

平成 2 6 年度版

秋 田 県 に お け る 中 小 企 業 の 労 働 事 情

～平成 26 年度中小企業労働事情実態調査結果報告書～

秋田県中小企業団体中央会

<http://www.chuokai-akita.or.jp/>

平成26年度 中小企業労働事情実態調査結果報告書

◎ 調査概要

1	回答事業所数及び常用労働者数	3
(1)	回答事業所数及び常用労働者数	3
(2)	従業員の雇用形態別構成	4
2	労働組合の有無	5
3	経営状況	
(1)	現在の経営状況	5
(2)	主要事業の今後の方針	6
(3)	経営上のあい路	6
(4)	経営上の強み	7
4	労働時間	
(1)	週所定労働時間(残業時間・休憩時間は除く)	8
(2)	月平均残業時間(時間外労働・休日労働)	9
5	年次有給休暇	
(1)	年次有給休暇の平均付与日数及び平均取得日数	10
6	平成26年3月新規学卒者の採用と初任給	
(1)	新規学卒者の採用状況	11
(2)	平成26年3月新規学卒者1人当たりの平均初任給額	12
7	平成27年3月新規学卒者の採用計画	12
8	女性管理職について	
(1)	女性管理職の雇用の有無	14
(2)	登用されている女性管理職数	14
9	非正規雇用労働者について	
(1)	1年前と比べた非正規労働者数の状況	15
(2)	非正規雇用労働者が増加している雇用形態	15
(3)	非正規雇用労働者を雇用している要因	16
(4)	過去3年間での非正規雇用労働者から正規雇用への転換の有無	16
(5)	正規雇用へに転換するメリット	17
(6)	正規雇用へに転換する上での課題	17
10	賃金改定状況	
(1)	賃金改定実施状況	18
(2)	賃金改定(引上げ・7月以降引上げ予定)の内容	19
(3)	賃金改定(引上げ・7月以降引上げ予定)の決定の際に重視した要素	20
(4)	平均昇給額	21

調査のあらまし

○調査の目的

本調査は、中小企業における労働事情を的確に把握し、適正な中小企業労働対策の樹立並びに時宜を得た中央会労働支援方針の策定に資することを目的とする。

○調査の方法

全国統一調査票による郵送調査

○調査時点

平成26年7月1日

○調査対象

- | | |
|------------|------------------------|
| ① 調査対象事業所数 | 800事業所（製造業440、非製造業360） |
| ② 有効回答数 | 496事業所（製造業256、非製造業240） |
| ③ 回答率 | 62.0% |

○主な調査項目

- ① 経営状況
- ② 経営上のあい路
- ③ 経営上の強み
- ④ 労働時間
- ⑤ 年次有給休暇
- ⑥ 新規学卒者の採用と初任給
- ⑦ 新規学卒者の採用計画
- ⑧ 女性管理職について
- ⑨ 非正規雇用労働者について
- ⑩ 賃金改定状況

◎ 調査概要

1 回答事業所数および常用労働者数

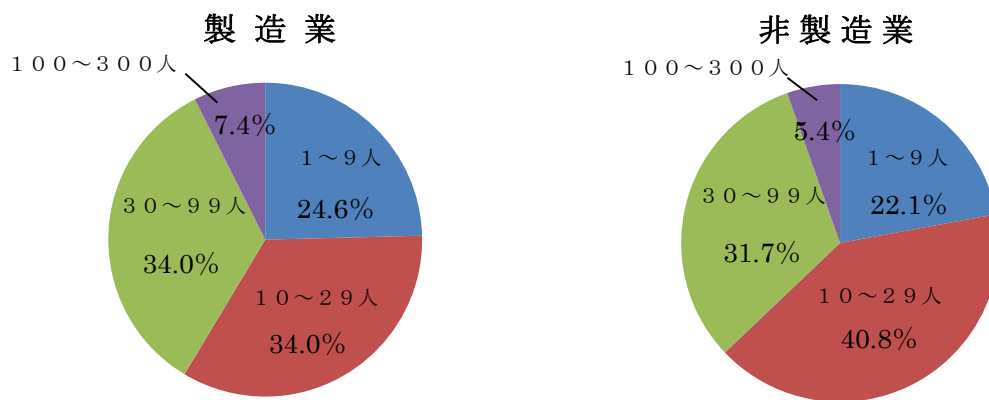
(1) 回答事業所数および常用労働者数

調査対象800事業所のうち、496事業所（回答率62.0%）から回答が寄せられた。業種別の回答率は、製造業が58.2%、非製造業が66.7%となっている。

従業員数規模別で回答事業所の比率をみると、製造業256事業所のうち「10人未満」規模の事業所が24.6%、「10～29人」規模が34.0%、「30～99人」規模が34.0%、「100～300人」規模が7.4%となっている。

一方、非製造業240事業所では、「10人未満」規模の事業所が22.1%、「10～29人」規模が40.8%、「30～99人」規模が31.7%、「100～300人」規模が5.4%という結果となった。（図－1）

図－1 従業員規模別回答割合



表－1 回答事業所数および従業員数

単位：人、（）内は男女比率

業種	調査事業所数	回答事業所数	従業員数	男性	女性	
総数	800	496	17,496	12,378(70.7%)	5,118(29.3%)	
製造業計	440	256	10,010	6,713(67.1%)	3,297(32.9%)	
製造業	食料品	65	36	1,144	616(53.8%)	528(46.2%)
	繊維工業	44	20	1,016	175(17.2%)	841(82.8%)
	木材・木製品	60	31	751	600(79.9%)	151(20.1%)
	印刷・同関連	45	25	532	349(65.6%)	183(34.4%)
	窯業・土石	49	36	839	715(85.2%)	124(14.8%)
	化学工業	18	8	275	205(74.5%)	70(25.5%)
	金属・同製品	70	43	2,176	1,848(84.9%)	328(15.1%)
	機械器具	58	27	2,025	1,536(75.9%)	489(24.1%)
その他の製造業	31	30	1,252	669(53.4%)	583(46.6%)	
非製造業計	360	240	7,486	5,665(75.7%)	1,821(24.3%)	
非製造業	情報通信業	13	11	449	345(76.8%)	104(23.2%)
	運輸業	58	39	1,815	1,701(93.7%)	114(6.3%)
	建設業	86	59	1,972	1,727(87.6%)	245(12.4%)
	卸売業	73	45	1,152	768(66.7%)	384(33.3%)
	小売業	49	29	585	283(48.4%)	302(51.6%)
	サービス業	81	57	1,513	841(55.6%)	672(44.4%)

回答事業所における総従業員数は、17,496人（1事業所あたり平均35人）で、その内訳は、男性が12,378人、女性が5,118人となっている。なお、男女比率は、男性70.7%（全国平均70.5%）、女性29.3%（全国平均29.5%）と全国の比率とほぼ同じ値となっている。

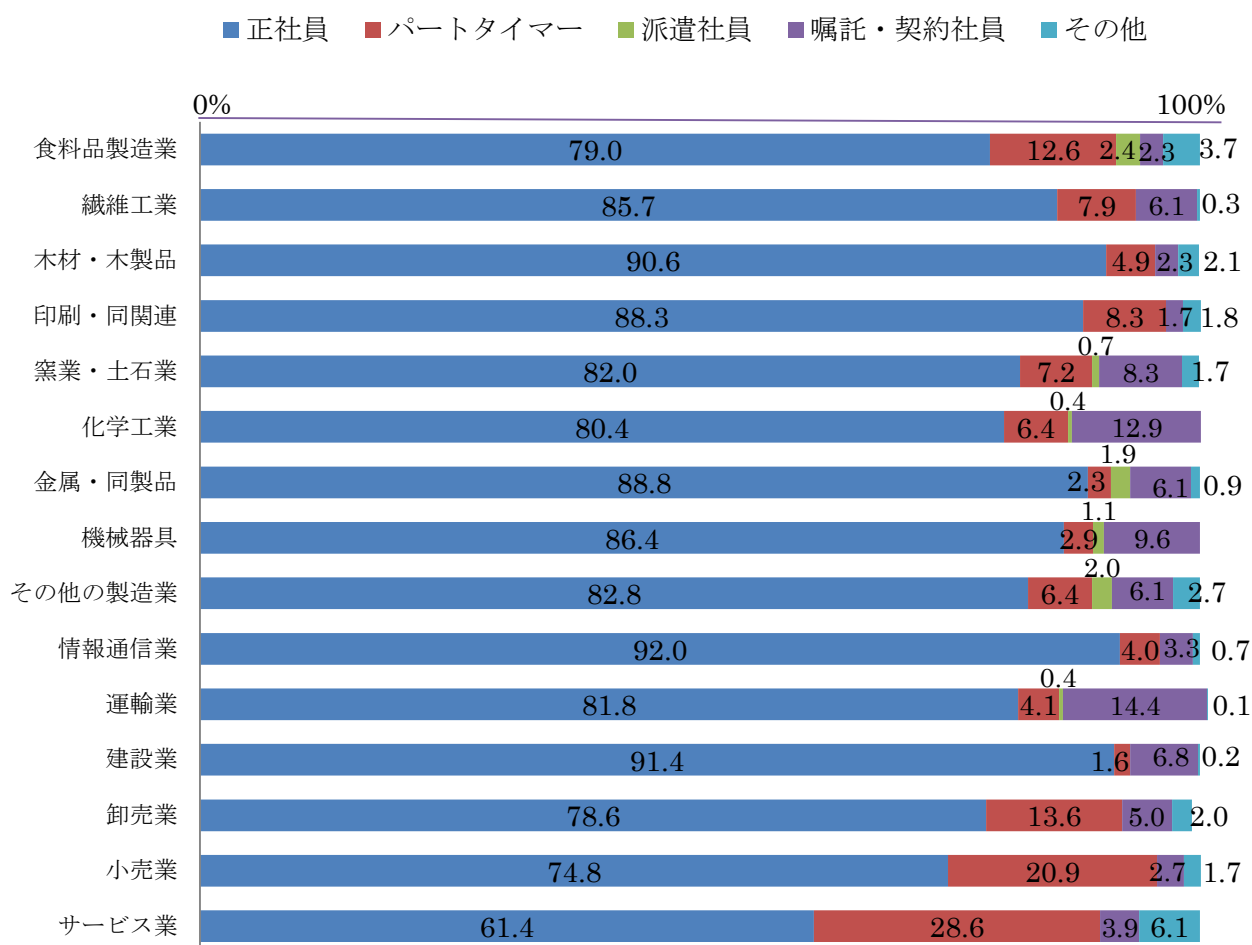
業種別に男女の占める割合をみると、男性従業員の割合が最も多い業種は「運輸業」の93.7%、次いで、「建設業」の87.6%、「窯業・土石製品製造業」の85.2%となっている。一方、女性従業員数の割合が多い業種は「繊維工業」の82.8%が飛び抜けており、次いで、「小売業」の51.6%、「その他の製造業」の46.6%となっている。（表－1）

（2）従業員の雇用形態別構成

従業員の雇用形態別構成をみると、「正社員」が14,911人（82.8%）、「パートタイマー」が1,466人（8.1%）、派遣社員が141人（0.8%）、「嘱託・契約社員」が1,205人（6.7%）、「その他」が281人（1.6%）となっている。

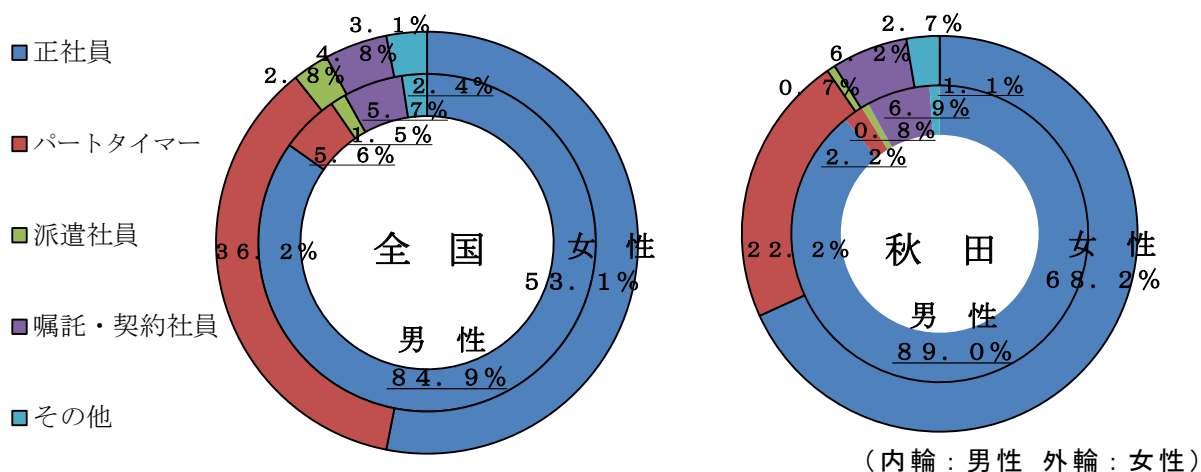
業種別に構成比をみると、パートタイマーの雇用が「サービス業」で28.6%、「小売業」で20.9%と高く、全体の約2割の割合を占めている。また、「嘱託・契約社員」の雇用が比較的高かった業種は「運輸業」の14.4%、「化学工業」の12.9%と1割を超えている。（図－2）

図－2 業種別雇用形態の構成



秋田県における従業員の雇用別形態構成をみると、男性は「正社員」が89.0%と全国平均の84.9%を上回っており、約9割と極めて高い割合となっている。また「嘱託・契約社員」が6.9%と全国平均の5.7%を1.2%超えている。一方、女性は「正社員」が68.2%と全国平均の53.1%を上回っており、「パートタイマー」が22.2%と全国平均の36.2%を14.0%下回っている。全国平均の構成をみると本県は、全国平均と比較して、男女ともに「正社員」の比率が高く、「パートタイマー」の比率は、割合を示している。（図－3）

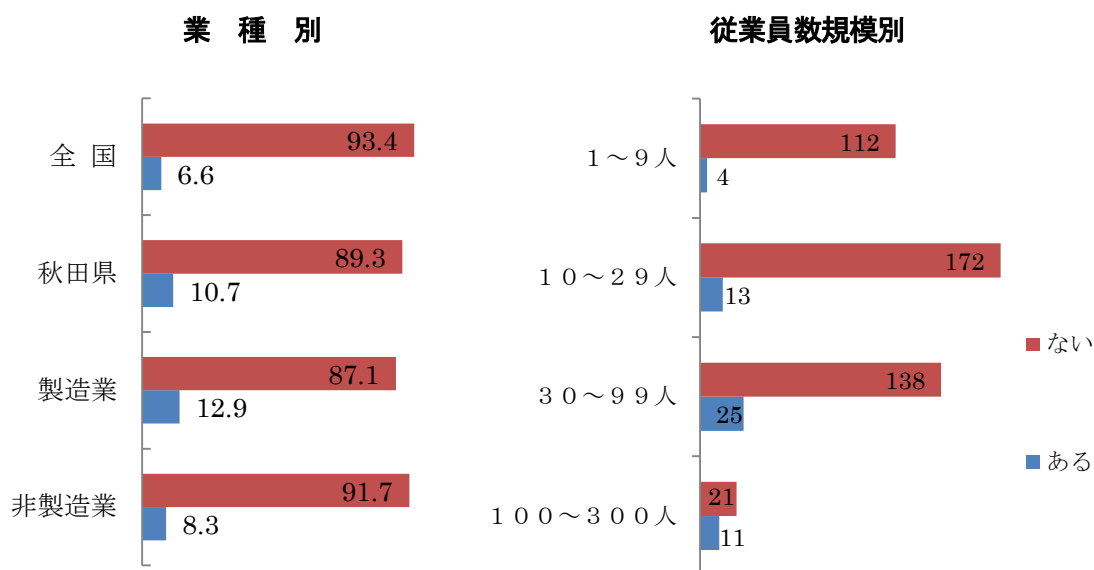
図-3 雇用形態の構成



2 労働組合の有無

回答事業所のうち労働組合を組織している事業所は、10.7%となり、全国平均の6.6%より4.1%上回っている。業種別にみると、製造業が12.9%、非製造業が8.3%であり、製造業が非製造業よりも4.6%高くなっている。(図-4)

図-4 労働組合の有無



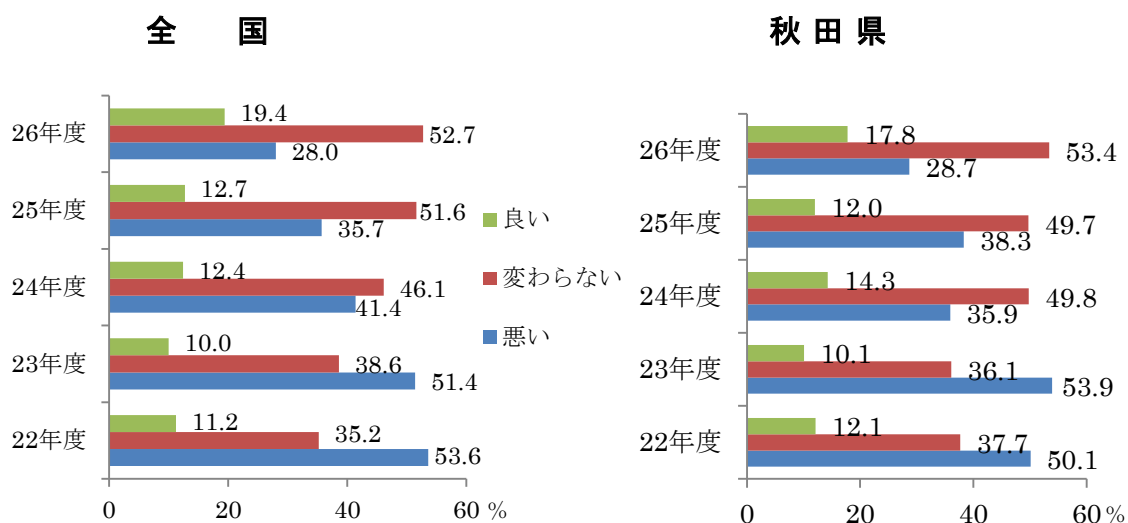
3 経営状況

(1) 現在の経営状況

本県の中小企業の経営状況について、前年度と比べて経営状況が「悪い」と回答した事業所が28.7%と昨年度の38.3%を9.6%下回り、「良い」とする事業所が17.8%と昨年度の12.0%と比較すると5.8%上回る結果となった。また、「変わらない」とする事業所は53.4%と昨年度と比較すると3.7%上回り、やや景況が好転しつつある状況となっている。

ちなみに全国の経営状況では、「悪い」と回答した事業所が28.0%、「変わらない」が52.7%、「良い」が19.4%となっている。(図-5)

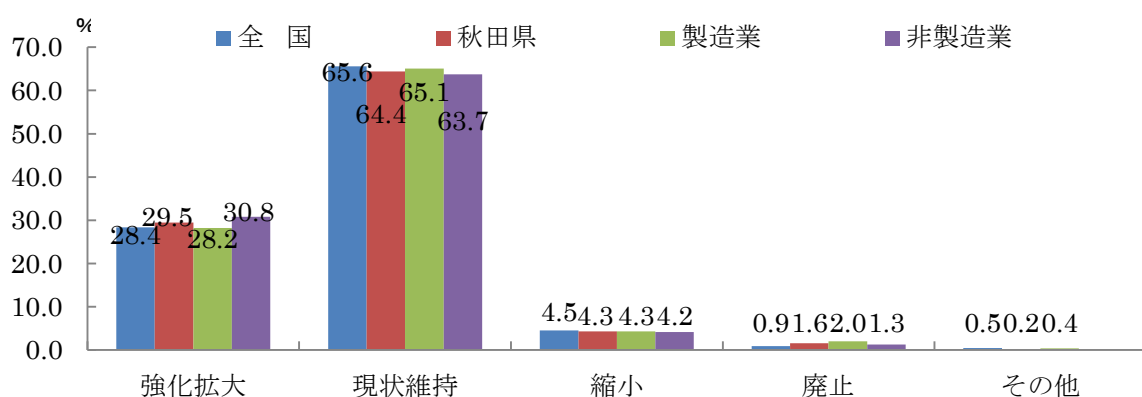
図一五 経営状況の推移



(2) 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針をみると、「現状維持」が64.4%（昨年66.9%）、次いで「強化拡大」が29.5%（同27.9%）、「縮小」は4.3%（同4.6%）となっている。昨年度との比較では、本県における「強化拡大」が昨年より1.6%上回り、「縮小」は0.3%下回っていることから、おぼろげながらも今後の方針や事業展開などに期待感が窺える。また、業種別にみると、製造業は「強化拡大」が28.2%（昨年28.4%）と昨年度とほぼ横ばいとなり、「縮小」が4.3%（同5.4%）と昨年より1.1%下回った。対して、非製造業も「強化拡大」が30.8%（昨年27.3%）と3.5%上回り、「縮小」は4.2%（同3.8%）と0.4%と微増した。このような結果から、製造業、非製造業ともに昨年度と比較すると、僅かながら事業の強化に前向きな姿勢が強まっている。（図一六）

図一六 主要事業の今後の方針

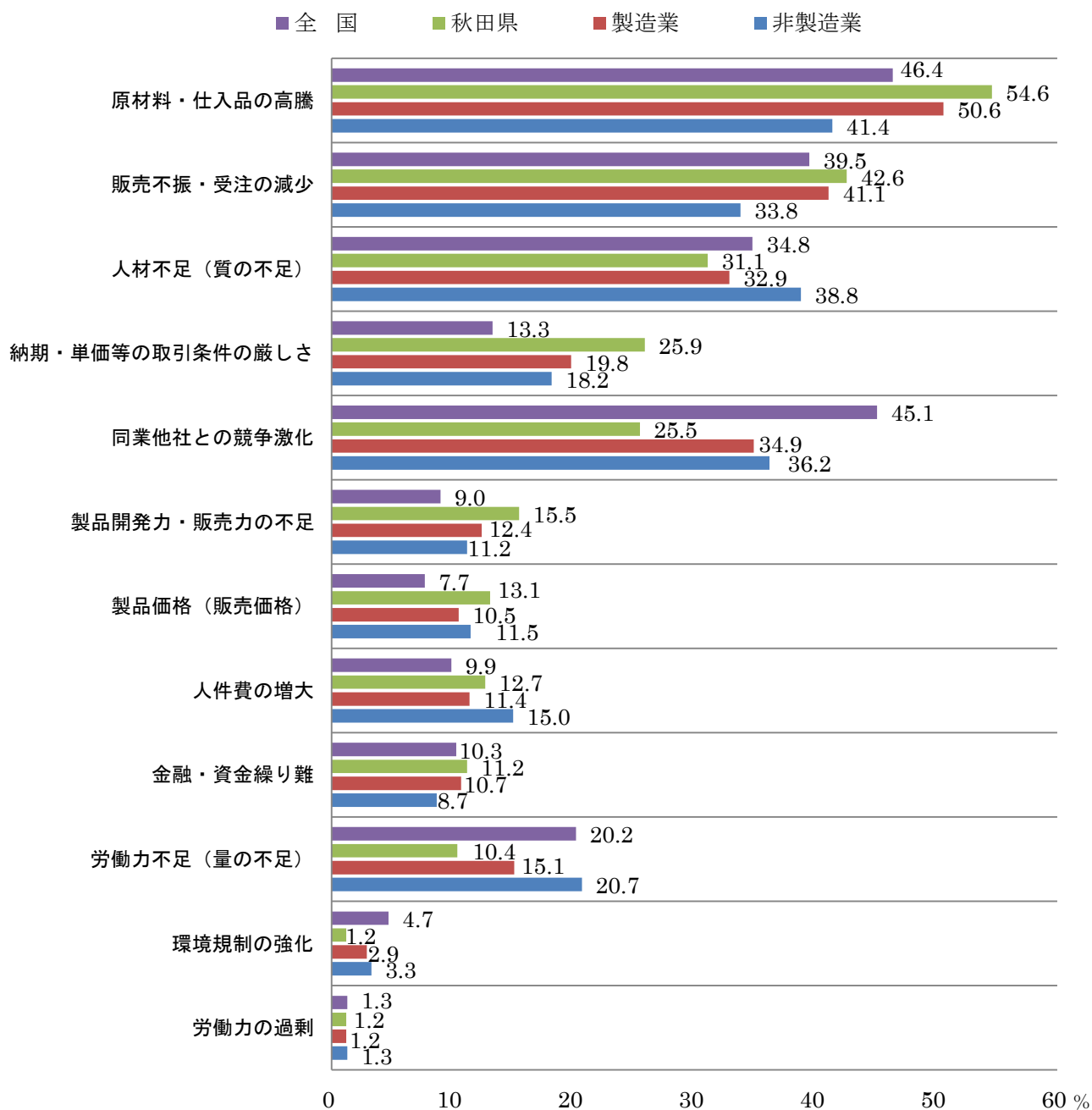


(3) 経営上のあい路

経営上のあい路を3項目以内で複数選択してもらった結果、「原材料・仕入高の高騰」が54.6%（昨年40.8%）と昨年度と比べ13.8%と大幅に増加した。次いで、「販売不振・受注の減少」は42.6%（同46.2%）、「人材不足（質の不足）」が31.1%（同28.3%）と続いており、これらが経営上のあい路となっている。業種別にみると、製造業で高い割合を占めているのは、「原材料・仕入高の高騰」の50.6%（昨年46.9%）、「販売不振・受注の減少」の41.1%（同45.9%）、「同業他社との競争激化」の34.9%（同32.1%）となっている。対して、非製造業で高い割合を占めているのは、「原材料・仕入高の高騰」の41.4%（昨年33.9%）、「人材不足（質の不足）」の38.8%

(同34.3%)、「同業他社との競争激化」36.2%(同53.2%)となっており、製造業、非製造業ともに「原材料・仕入高の高騰」が全体の4～5割を占めている結果となった。(図-7)

図-7 経営上のあい路

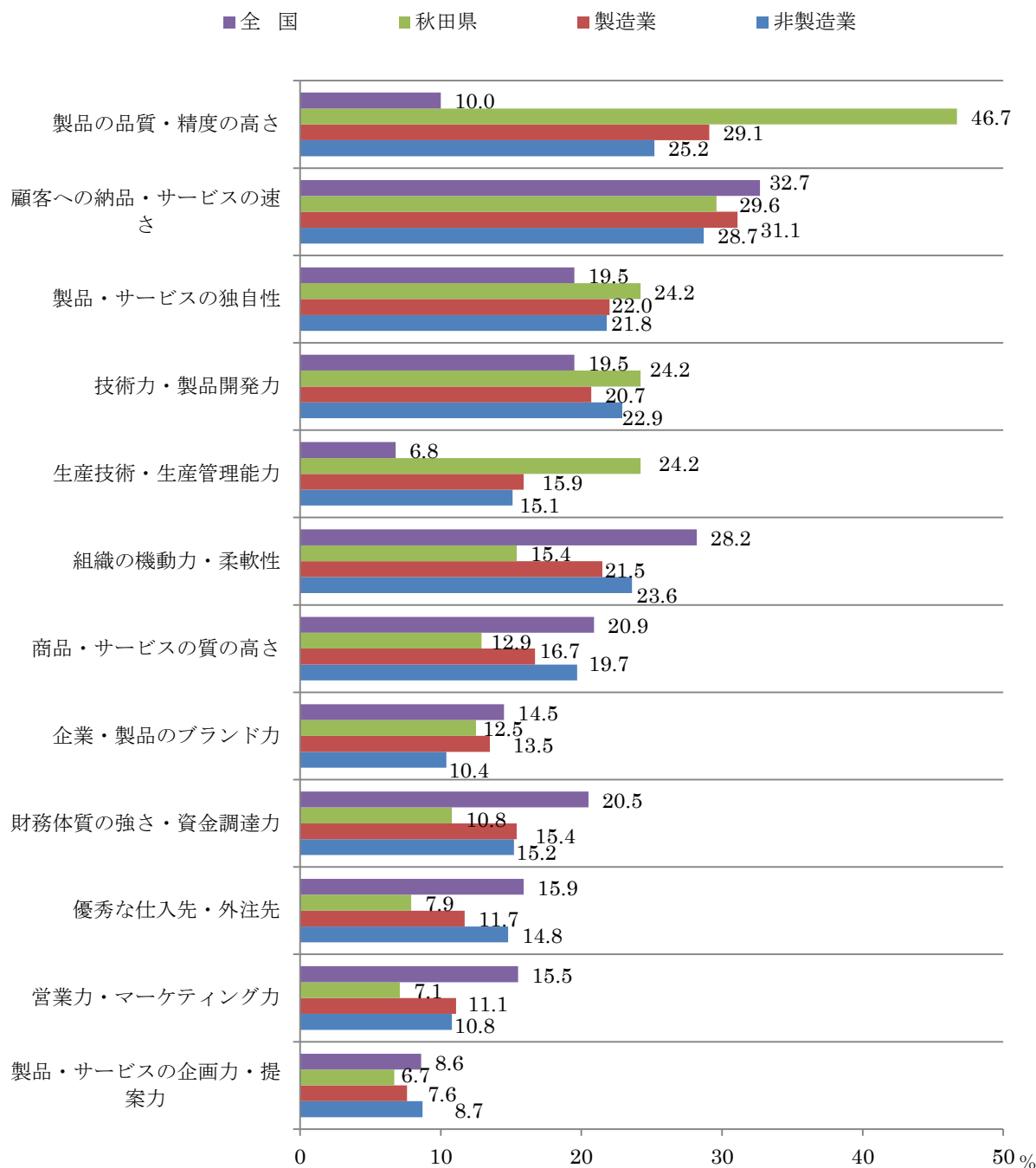


(4) 経営上の強み

経営上の強みを3項目以内で複数選択してもらった結果、「製品の品質・精度の高さ」が46.7%(昨年31.9%)と最も多く、次いで、「顧客への納品・サービスの速さ」が29.6%(同31.3%)、「製品・サービスの独自性」、「技術力・製品開発力」、「生産技術・生産管理能力」がそれぞれ24.2%となっており、本県では約半数の事業所が、自社製品の品質等に自信を持っていることが窺える。

業種別でみると、製造業は「顧客への納品・サービスの速さ」が31.1%(昨年28.2%)最も多く、次いで「製品の品質・精度の高さ」と29.1%(同46.8%)となっている。一方、非製造業は、「顧客への納品・サービスの速さ」の28.7%(同34.6%)と最も多く、次いで「製品の品質・精度の高さ」で25.2%(同15.4%)という割合となっている。(図-8)

図－８ 経営上の強み



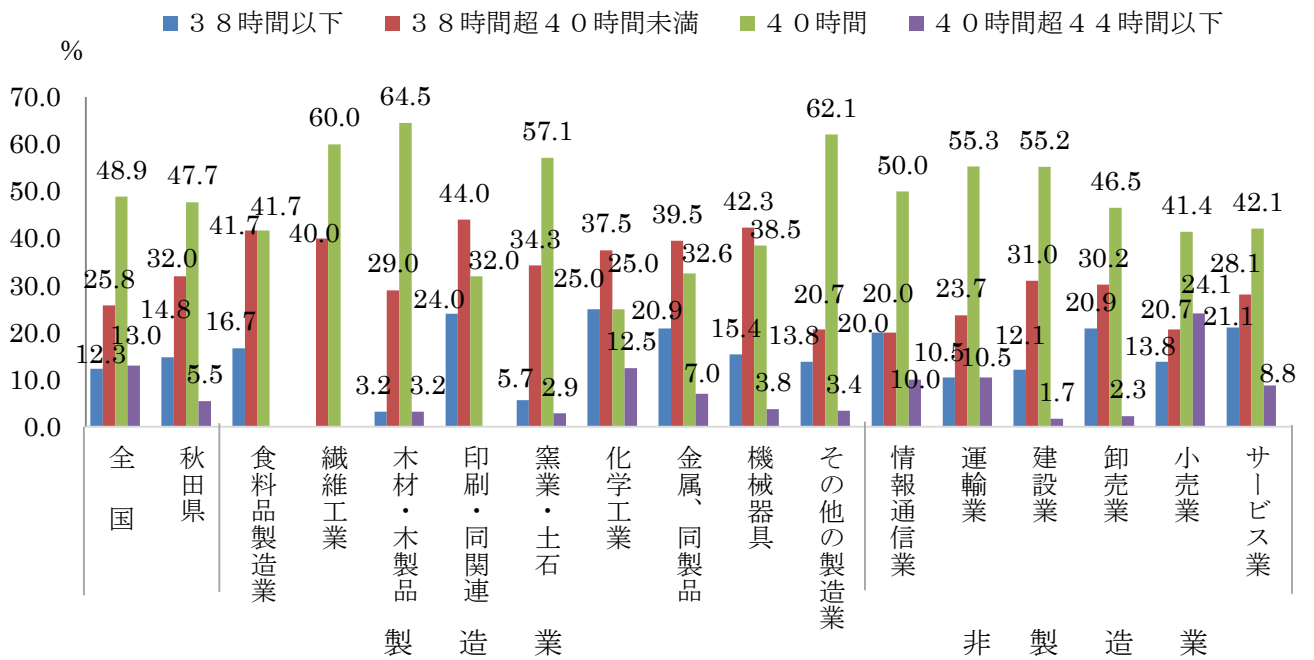
4 労働時間

(1) 週所定労働時間（残業時間、休憩時間除く）

従業員の週所定労働時間については、「38時間以下」の事業所が14.8%（全国平均12.3%）、「38時間超40時間未満」が32.0%（同25.8%）、「40時間」は47.7%（同48.9%）となっており、本県において最も高い割合となっている。また、「40時間超44時間以下」が5.5%であり、全国平均の13.0%より7.5%低い割合となっている。

業種別にみると、「木材・木製品」と「その他の製造業」、「繊維工業」で「40時間」の割合が60%以上を占め、また、「小売業」では「40時間超44時間以下」の割合が24.1%と本県で最も多くなっていることが窺える。（図－9）

図一 9 週所定労働時間

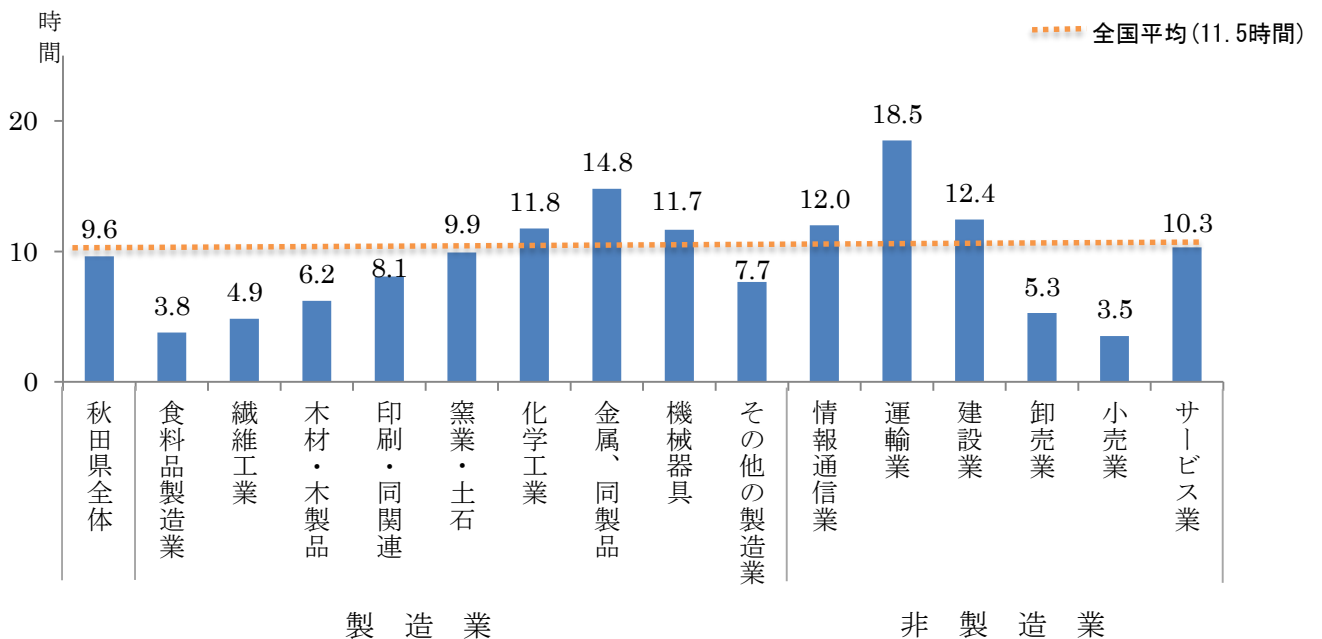


(2) 月平均残業時間 (時間外労働・休日労働)

本県における従業員1人あたりの月平均残業時間をみると、9.6時間で昨年の10.2時間と比べて0.6時間減少している。なお、全国平均の11.5時間と比較すると、本県の方が1.9時間下回っており、残業時間が少ないことが窺える。

業種別にみると、1人あたりの月平均残業時間が最も多いのは「運輸業」の18.5時間(昨年23.0時間)となっており、次いで、「金属・同製品」が14.8時間(同14.0時間)、「建設業」が12.4時間(昨年11.6時間)となっている。(図一10)

図一 10 1人あたり月平均残業時間



5 年次有給休暇

(1) 年次有給休暇の平均付与日数及び平均取得日数

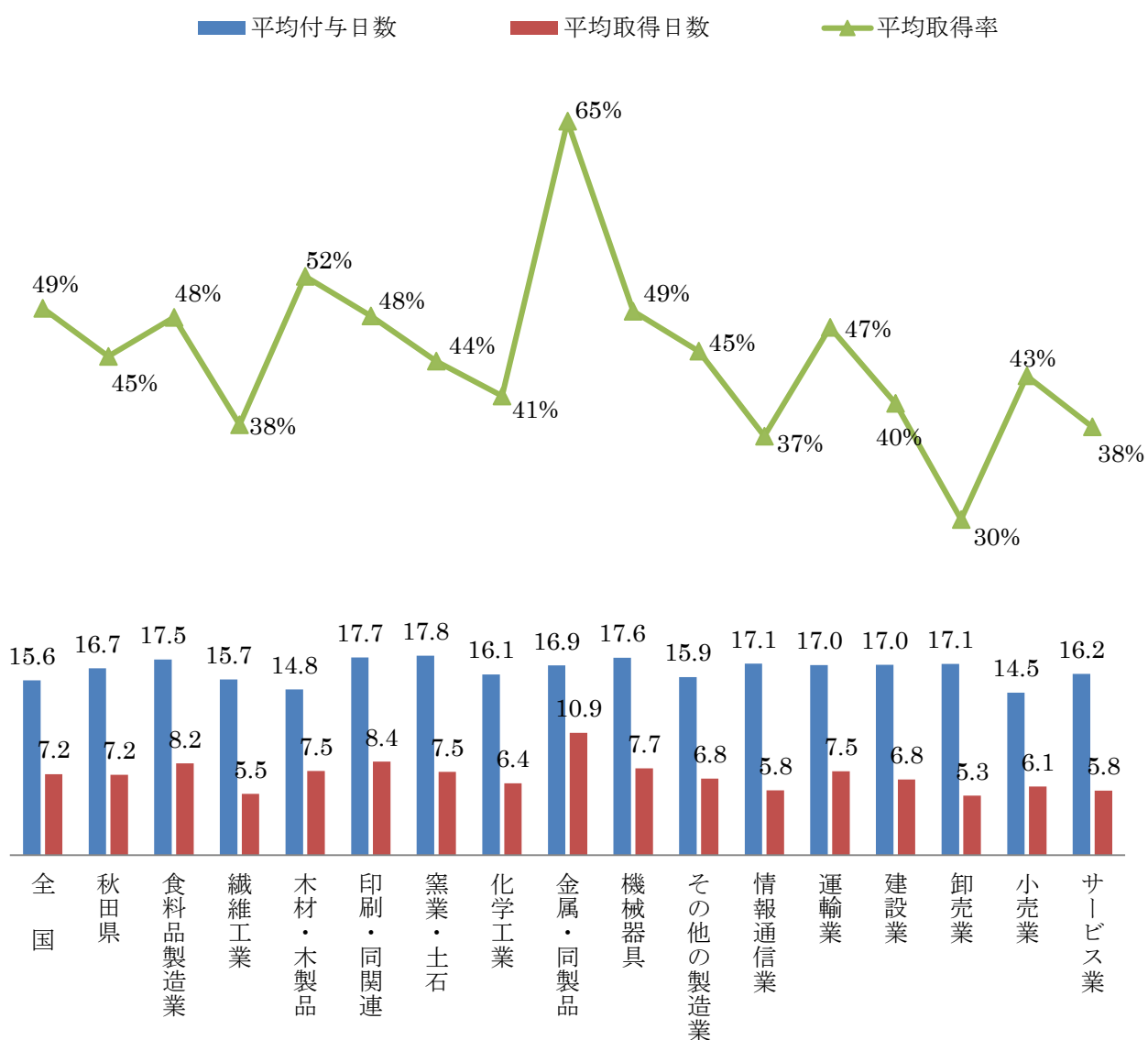
従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数(※2)は、16.7日で昨年と同水準となっており、全国平均の15.6日(昨年15.6日)より、本県が1.1日多い結果となった。

内訳をみると、従業員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数は7.2日(昨年7.3日)となり、昨年と比較すると0.1日の微増となり、同じ日数となった。

また、平均取得率をみると、本県は1人あたり45%(昨年45%)となり、全国平均の49%(昨年50%)と比べると、4%低い割合となった。業種別にみると、「金属・同製品」が65%と最も高く、次いで、「木材・木製品」が52%、「機械器具」が49%となっている。(図-11)

※ 労働基準法では6か月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した従業員(パートタイマーを含む。)に対し有給休暇を10日間付与することが定められている。

図-11 年次有給休暇の平均付与日数及び平均取得日数



6 平成26年3月新規学卒者の採用と初任給

(1) 新規学卒者の採用状況

平成26年3月の新規学卒者の採用数は205名（昨年220名）となり、昨年度より15名下回ったが、2年連続して200名を超える採用数となった。（表-2）

表-2 新規学卒者の採用状況

項目 学卒別		採用予定人数(人)	実際の採用人数(人)	充足率(%)	平均採用人数(人)	平均初任給額(円)
						上段:単純平均
高校卒	技術系	127 【142】	114 【130】	89.8 【91.5】	2.07 【2.41】	142,829 【141,582】
	事務系	24 【19】	24 【18】	100.0 【94.7】	1.60 【1.13】	143,151 【141,623】
専門学校卒	技術系	17 【12】	15 【12】	88.2 【100.0】	1.15 【1.09】	146,984 【146,364】
	事務系	— 【7】	— 【7】	— 【100.0】	— 【1.40】	— 【149,700】
短大卒 (含高専)	技術系	8 【9】	7 【9】	87.5 【100.0】	1.00 【1.50】	151,638 【158,425】
	事務系	7 【—】	7 【—】	100.0 【—】	1.17 【—】	151,638 【165,783】
大学卒	技術系	25 【24】	22 【22】	88.0 【91.7】	1.57 【1.38】	147,255 【—】
	事務系	16 【23】	16 【22】	100.0 【95.7】	1.33 【1.57】	147,993 【—】
合計		224 【236】	205 【220】	93.4 【96.2】	9.89 【10.48】	—

※【 】内は前年度実績。

<単純平均>各事業所の1人当たり平均初任給額を足し上げ、事業所数で除した数値。

<加重平均>各事業所の1人当たり平均初任給額に採用した人数を乗じて得た数の総和を採用した人数の総和で除した数値。

(2) 平成26年3月新規学卒者1人当たりの平均初任給額

本県における平成26年3月新規学卒者1人当たりの平均初任給額（平成26年6月支給額）を学卒別にみると、以下の結果となった。（表-2）

■ 大学卒

大学卒業者の初任給額の単純平均では、技術系が178,479円（加重平均：177,745円）となり、昨年度の単純平均182,333円（加重平均：186,848円）と比較すると、単純平均は3,854円の減少、加重平均は9,103円減少した。一方、事務系が単純平均172,967円（加重平均：173,725円）となり、昨年度の単純平均169,196円（加重平均：175,489円）と比較すると、単純平均は3,771円の増加、加重平均は1,764円減少した。

■ 短大卒(含高専卒)

短大（含高専）卒業者の初任給額の単純平均では、技術系が151,638円（加重平均：151,638円）となり、昨年度の158,425円（加重平均：165,783円）と比較すると、単純平均は6,787円の減少、加重平均は14,145円減少した。一方、事務系が単純平均147,255円（加重平均：147,933円）となった。

■ 専門学校卒

専門学校（専修学校：2年制以上）卒業者の初任給額の単純平均では、技術系が146,984円（加重平均：147,453円）となり、昨年度の146,364円（加重平均：148,357円）と比較すると、単純平均は620円増加した。なお、今年度の事務系は、当該者がいなかった。

■ 高校卒

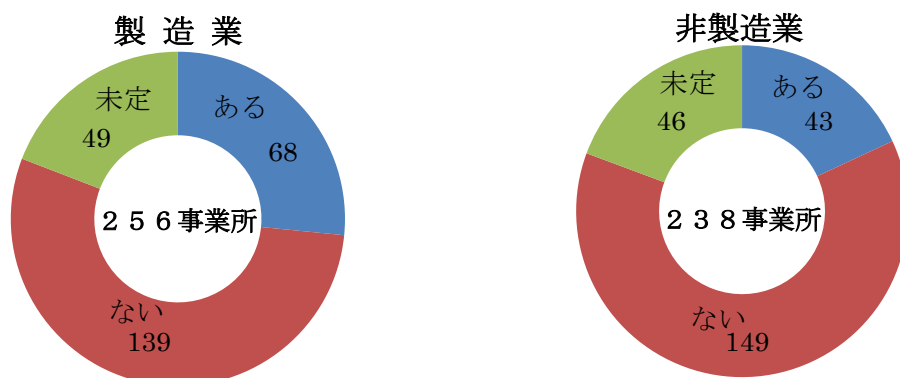
高校卒業者の初任給額の単純平均では、技術系が142,829円（加重平均：143,151円）となっており、昨年度の141,582円（加重平均：141,623円）と比較すると、単純平均は1,247円増加し、加重平均は1,528円増加した。一方、事務系が142,070円（加重平均：148,016円）となり、昨年度の136,665円（加重平均：136,354円）と比較すると、単純平均は5,405円増加し、加重平均は11,662円と大幅に増加する結果となった。

7 平成27年3月新規学卒者の採用計画

平成27年3月新規学卒者の採用計画についてみると、「採用計画がある」とする事業所は製造業が68事業所で26.6%（昨年46事業所17.4%）、非製造業が43事業所で18.1%（同37事業所15.7%）となっており、昨年3月と比較すると製造業は22事業所（9.2ポイント）増加し、非製造業は6事業所（2.4ポイント）増加した。

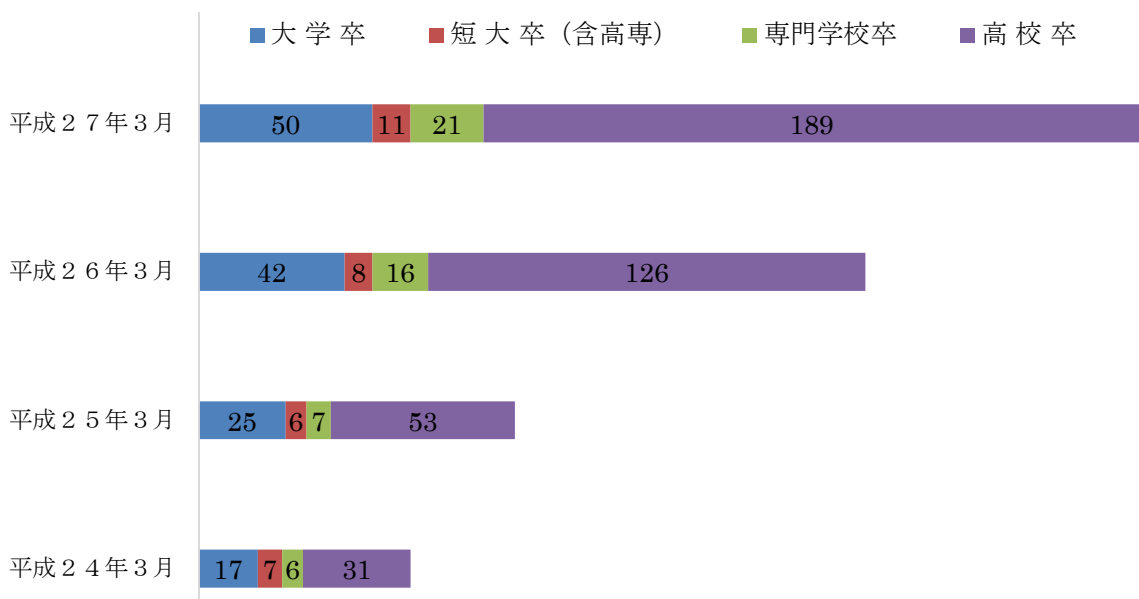
また、「採用計画がない」とする事業所は、製造業が139事業所で54.3%（昨年147事業所55.7%）、非製造業が149事業所で62.6%（同149事業所63.4%）となっており、昨年3月と比べると、製造業は8事業所（1.4ポイント）減少し、非製造業は0.8減少する結果となった。（図-12）

図-12 平成27年度3月卒採用計画



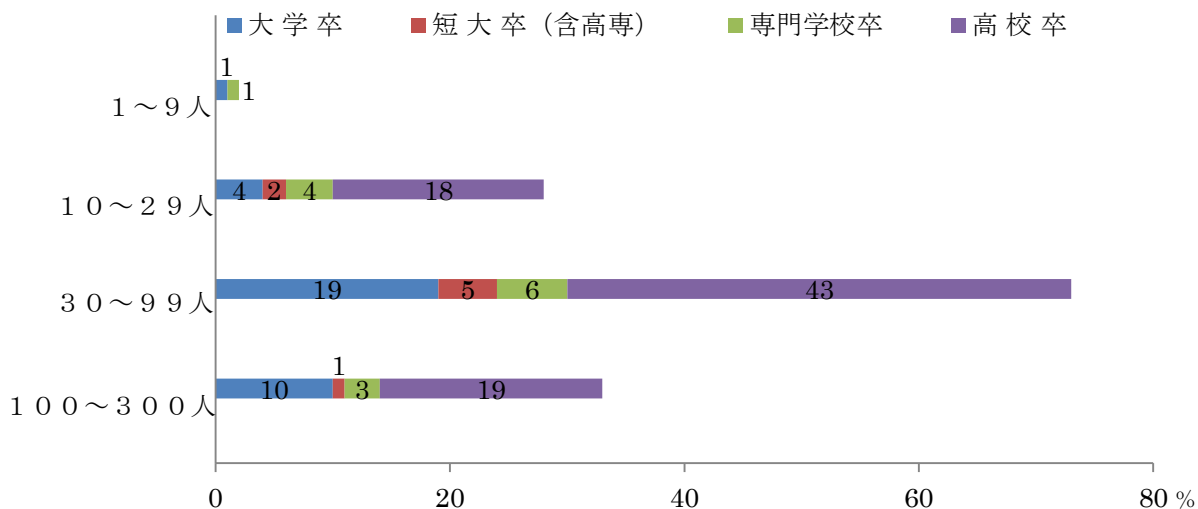
なお、平成27年3月の学卒別の新規学卒者採用計画をみると、高校卒の採用計画がある事業所が189事業所（昨年126事業所）と最も多く、昨年度より63事業所と大幅に増加している。次いで、大学卒が50事業所（昨年42事業所）と8事業所の増加、専門学校卒が21事業所（昨年16事業所）で5事業所の増加、短大（含高専）卒が11事業所（昨年8事業所）で3事業所の増加という結果となった。
 本県における新規学卒者採用計画は増加傾向にあり、県内就職を希望する学生等にとって明るい兆しとなっている。（図-13）

図-13 学卒別の採用計画



従業員数規模別にみると、大学卒と高校卒の採用計画が最も多い割合となった。「30～99人」規模で採用計画が最も多く、大学卒が19事業所、高校卒が43事業所となり、次いで、「100～300人」規模では、大学卒が10事業所、高校卒が19事業所となった。
 従業員規模が大きいと採用計画を多く見込む傾向があり、従業員規模が小さい事業所では、採用を控えていることが窺える。（図-14）

図-14 従業員数規模別採用計画

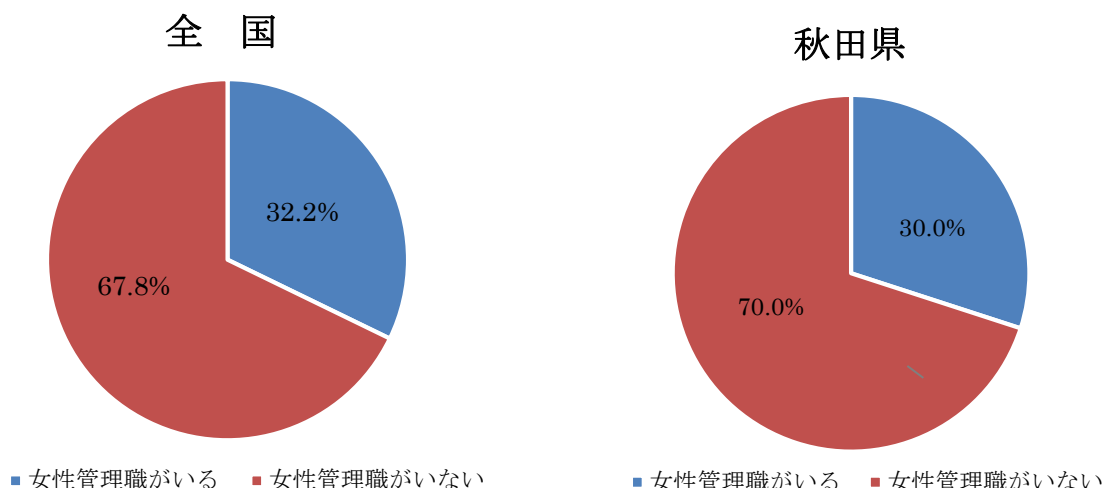


8 女性管理職について

(1) 女性管理職の雇用の有無

本県における女性管理職の雇用状況をみると、「女性管理職がいる」と回答した事業所は30.0%となっている。全国平均の32.2%と比較すると、2.2ポイント下回る結果となっており、全国と比較すると女性管理職の登用が少ないことが窺える。(図-15)

図-15 女性管理職の雇用の有無

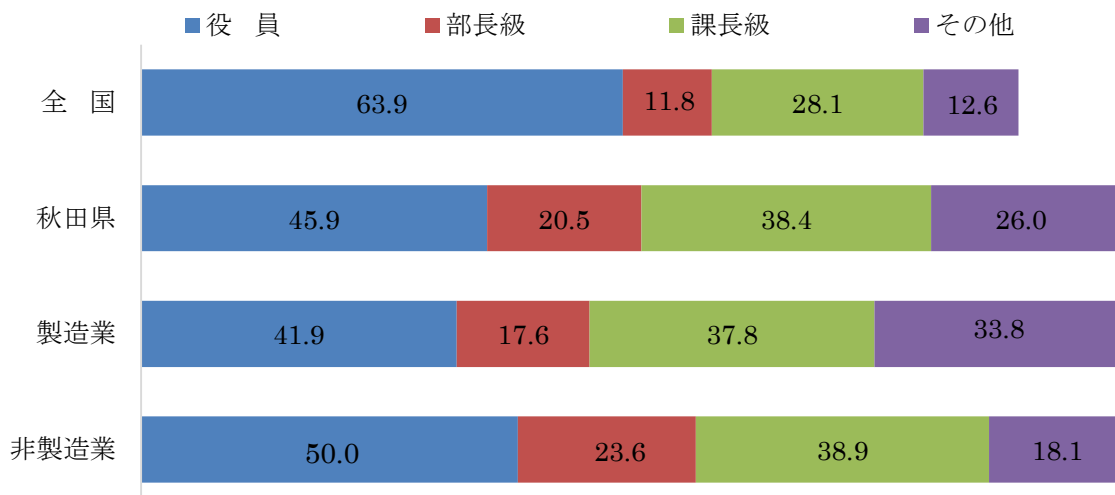


(2) 登用されている女性管理職数

(1) の問いで「女性管理職がいる」と回答のあった事業所を対象に、登用されている女性管理職数について回答してもらった結果、本県で最も多かった回答は「役員」で45.9% (全国平均63.9%) となっており、次いで「課長級」が38.4%となった。

業種別で見ると、製造業は「役員」が41.9%と最も多く、次いで「課長級」が37.8%となっている。一方、非製造業は「役員」が50.0%と半分を占めており、次いで「課長級」が38.9%という割合となっている。(図-16)

図-16 登用されている女性管理職数

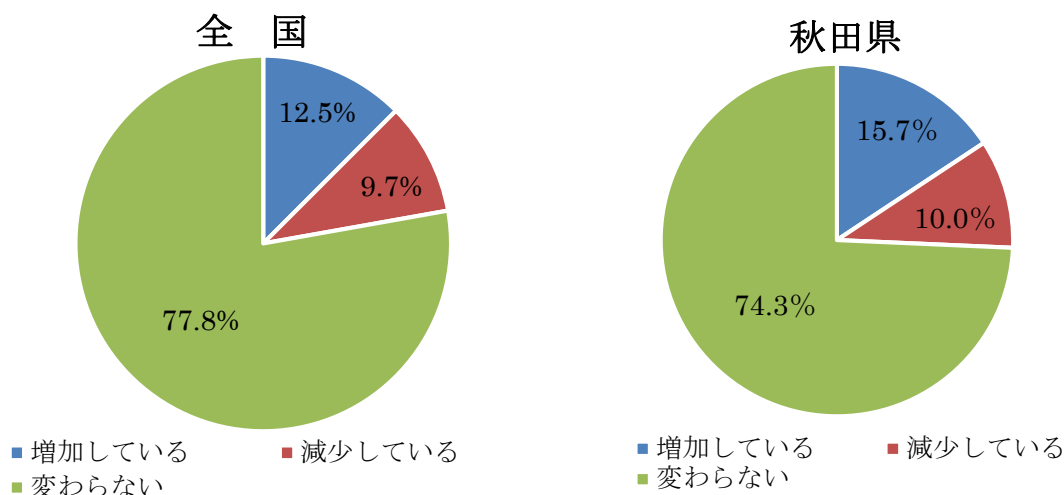


9 非正規労働者について

(1) 1年前と比べた非正規労働者数の状況

平成25年度と比較した非正規雇用労働者の雇用状況は、「変わらない」が74.3%（全国平均77.8%）、「増加している」が15.7%（同12.5%）、「減少している」が10.0%（9.7%）となった。本県では、「変わらない」と回答している事業所が全体の7割を占めており、1年前と比べてほぼ変動がない結果となった。（図-17）

図-17 1年前と比べた非正規労働者数の状況

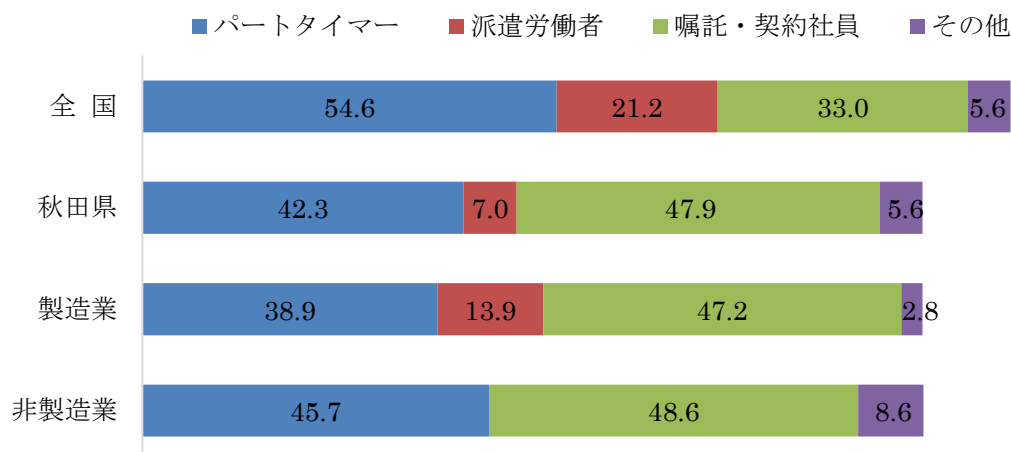


(2) 非正規雇用労働者が増加している雇用形態

(1)の問いで「増加している」と回答のあった事業所を対象に、非正規雇用労働者が増加している雇用形態について複数選択してもらった結果、本県で最も多かった雇用形態は「嘱託・契約社員」で47.9%（全国平均33.0%）となっており、次いで「パートタイマー」が42.3%（同54.6%）、「派遣労働者」が7.0%（同21.2%）となった。

業種別でみると、製造業は「嘱託・契約社員」で47.2%と最も多く、次いで「パートタイマー」が38.9%、「派遣労働者」が13.9%となっている。対して、非製造業は「嘱託・契約社員」で48.6%と約5割を占めており、次いで「パートタイマー」が45.7%、「その他」が8.6%という割合となっている。（図-18）

図-18 非正規雇用労働者が増加している雇用形態

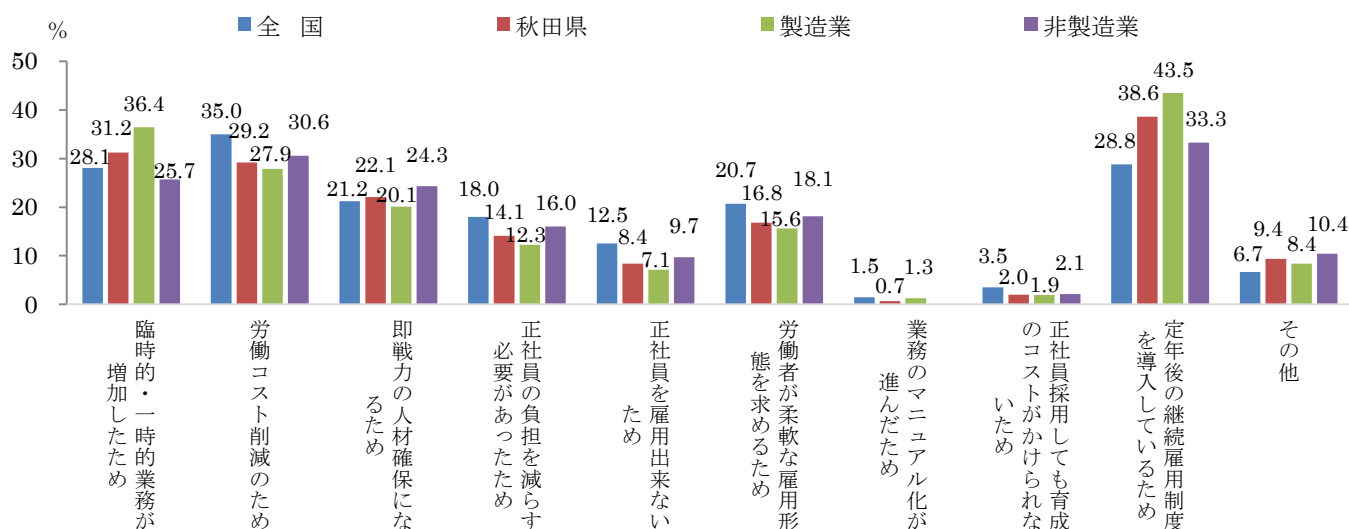


(3) 非正規雇用労働者を雇用している要因

非正規雇用労働者を雇用している要因について複数選択してもらった結果、本県で最も多かった回答は「定年後の継続雇用制度を導入しているため」で38.6%（全国平均28.8%）となっており、次いで「臨時的・一時的業務が増加したため」で31.2%（同28.1%）、労働コスト削減のため」が29.2%（同35.0%）、となった。

業種別でみると、製造業は「定年後の継続雇用制度を導入しているため」が43.5%と最も多く、全国平均28.8%と比較すると、14.7ポイント上回った。次いで「臨時的・一時的業務が増加したため」が36.4%、「労働コスト削減のため」が27.9%となっている。また、非製造業でも「定年後の継続雇用制度を導入しているため」が33.3%と最も多く占めており、「労働コスト削減のため」が30.6%、「臨時的・一時的業務が増加したため」が25.7%という結果となった。（図-19）

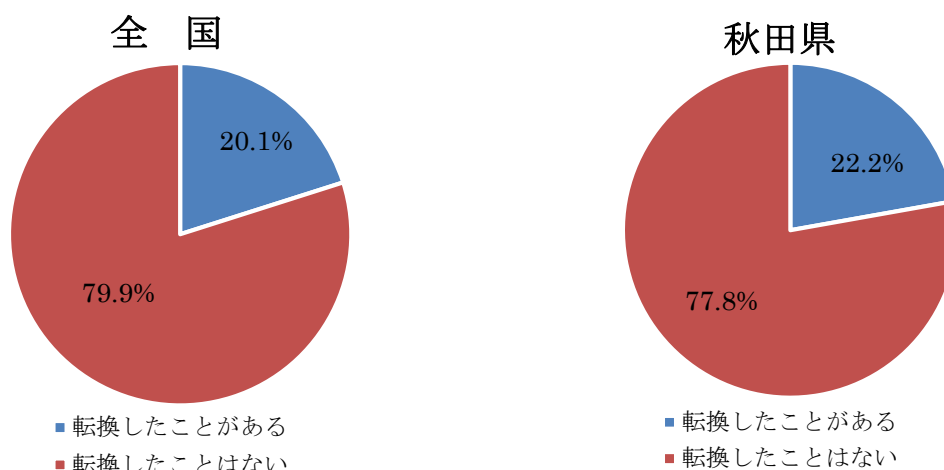
図-19 非正規雇用労働者を雇用している要因



(4) 過去3年間での非正規雇用労働者から正規雇用への転換の有無

本県における過去3年間での非正規雇用労働者から正規雇用への転換の有無についてみると、「転換したことがある」と回答した事業所は22.2%で、全国平均の20.1%と比較すると2.1ポイント上回っており、全国と比較すると、本県は、全国と比較して非正規労働者から正規雇用への転換が僅かに多いことが窺える。（図-20）

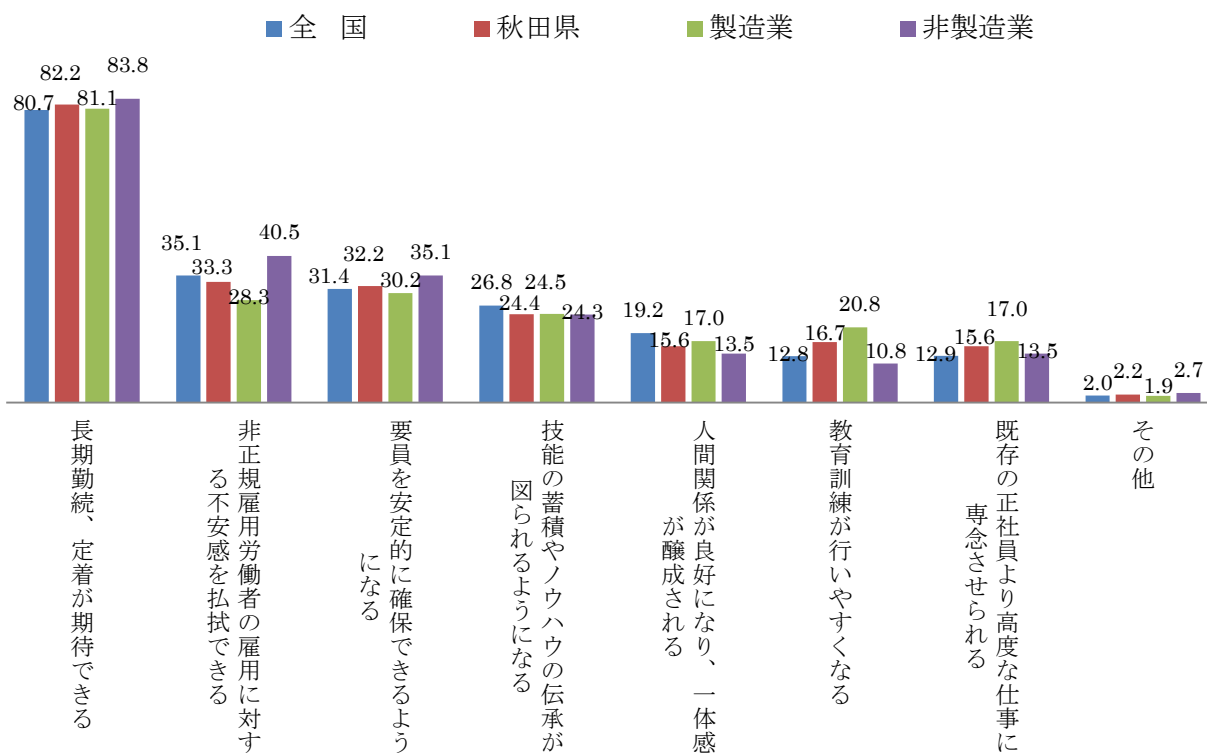
図-20 過去3年間での非正規雇用労働者から正規雇用への転換の有無



(5) 正規雇用に転換するメリット

(3) の問いで「転換したことがある」と回答のあった事業所を対象に、正規雇用に転換するメリットを複数選択してもらった結果、本県で最も多かった回答は、「長期勤続、定着が期待できる」で82.2%となっており、全国平均の80.7%と比較すると、1.5ポイント上回った。次いで、「非正規雇用労働者の雇用に対する不安感を払拭できる」が33.3%（全国平均35.1%）、「要員を安定的に確保できるようになる」が32.2%（同31.4%）となった。業種別でみると、製造業は「長期勤続、定着が期待できる」が81.1%と最も多く、次いで、「要員を安定的に確保できるようになる」が30.2%、「非正規雇用労働者の雇用に対する不安感を払拭できる」が28.3%となっている。対して、非製造業は「長期勤続、定着が期待できる」が83.8%と最も多く、次いで「非正規雇用労働者の雇用に対する不安感を払拭できる」が40.5%、「要員を安定的に確保できるようになる」が35.1%という結果となった。製造業、非製造業ともに正規雇用に転換するメリットとして、「長期勤続、定着が期待できる」が最も多い回答となっており、人材の職場定着を模索している事業所が多いことが窺える。（図－21）

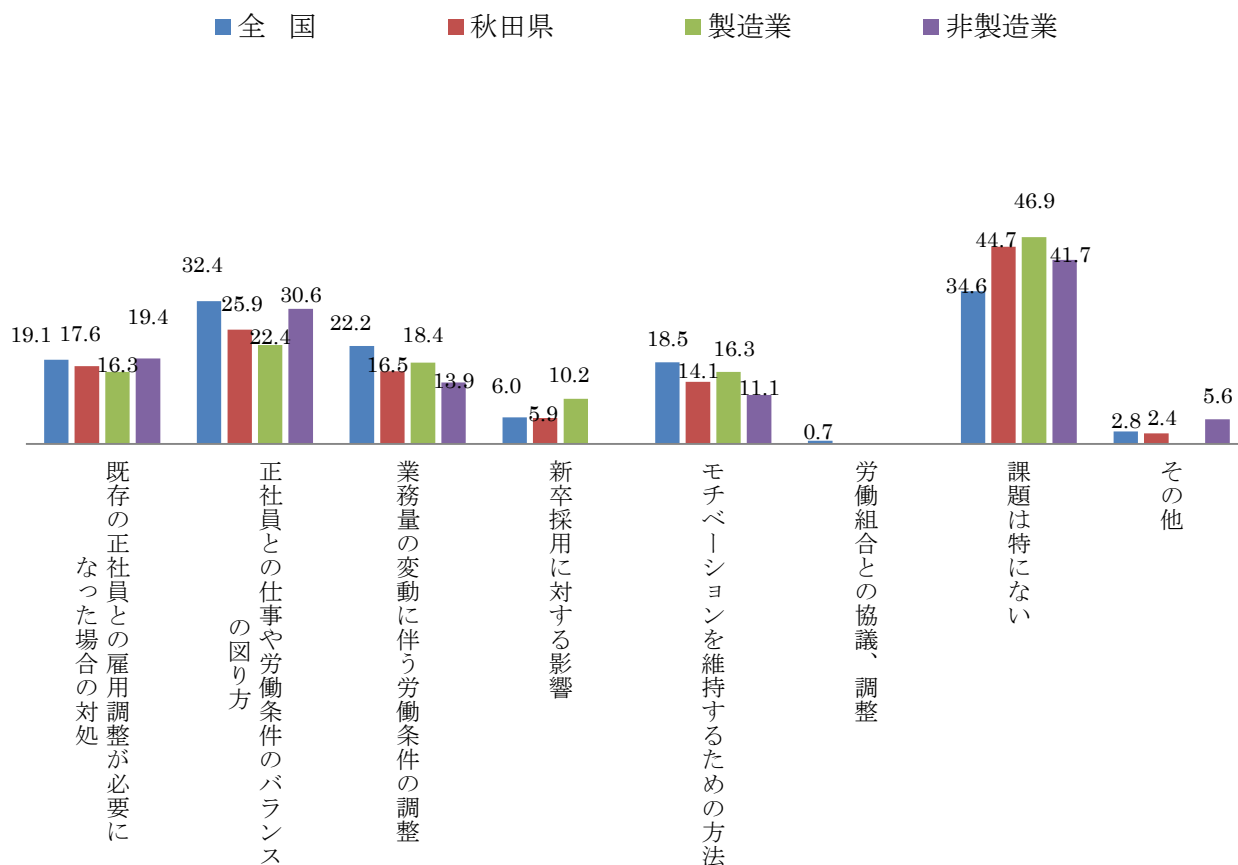
図－21 正規雇用に転換するメリット



(6) 正規雇用に転換する上での課題

(4) の問いで「転換したことがある」と回答のあった事業所を対象に、正規雇用に転換する上での課題について複数選択してもらった結果、本県で最も多かった回答は「課題は特にない」で44.7%となっており、全国平均の34.6%と比較すると10.1ポイント上回った。次いで「正社員との仕事や労働条件のバランスの図り方」が25.9%（全国平均32.4%）、「既存の正社員との雇用調整が必要になった場合の対処」が17.6%（同19.1%）となった。業種別でみると、製造業は「課題は特にない」が46.9%と最も多く、次いで、「正社員との仕事や労働条件のバランスの図り方」が22.4%、「業務量の変動に伴う労働条件の調整」が18.4%となっている。対して、非製造業は「課題は特にない」が41.7%と最も多く、次いで「正社員との仕事や労働条件のバランスの図り方」が30.6%、「既存の正社員との雇用調整が必要になった場合の対処」が19.4%という結果となった。製造業、非製造業ともに正規雇用に転換する上で、「特に課題はない」が多く割合占めているものの、「正社員との仕事や労働条件のバランスの図り方」が課題となっている。（図－22）

図一 2 2 正規雇用へ転換する上での課題



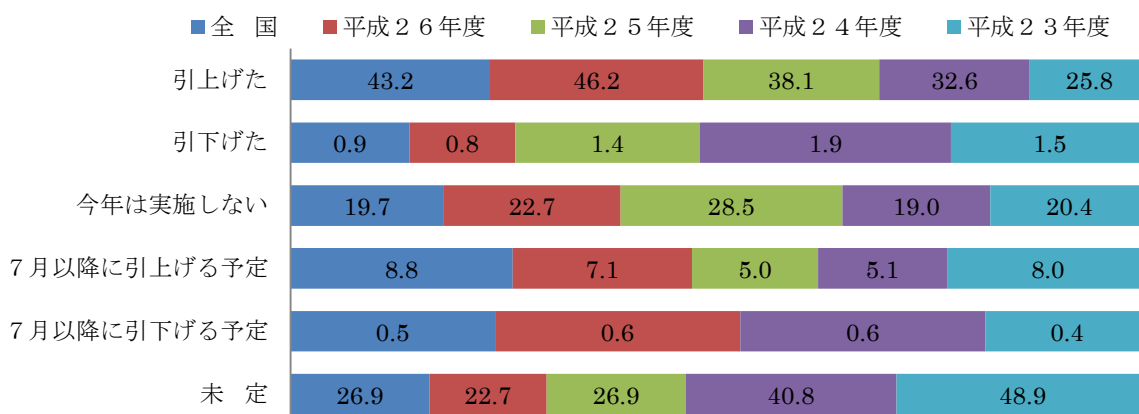
1 0 賃金改定状況

(1) 賃金改定実施状況

平成26年1月1日から7月1日（調査時点）までの賃金の改定状況を見ると、賃金を「上げた」と回答した事業所は46.2%（228事業所）となり、昨年の38.1%（191事業所）に比べ8.1ポイント増加した。また、全国平均43.2%と比較しても3.0ポイント上回り、増加傾向にあることが窺える。

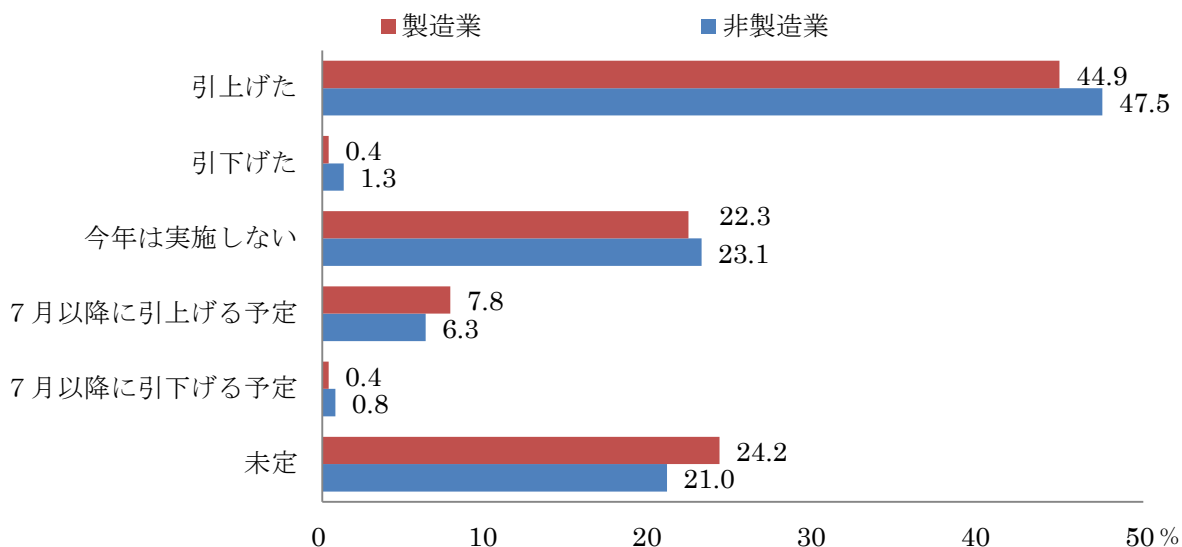
一方、賃金を「下げた」と回答した事業所は0.8%（4事業所）と昨年の1.4%（7事業所）と比べると0.6ポイント僅かながら減少した。また、賃金改定について「未定」と回答した事業所は22.7%（112事業所）となっており、賃金改定に慎重になっている様子が窺える。（図一23）

図一 2 3 賃金改定実施状況



業種別にみると、賃金を「上げた」とする事業所が製造業では44.9%となり、昨年度の35.2%と比較すると、9.7ポイント増加した。また、非製造業では「上げた」47.5%となり、昨年度の41.4%と比べると6.1ポイント増加する結果となり、製造業、非製造業ともに賃金を上げる傾向にあることが窺える。(図-24)

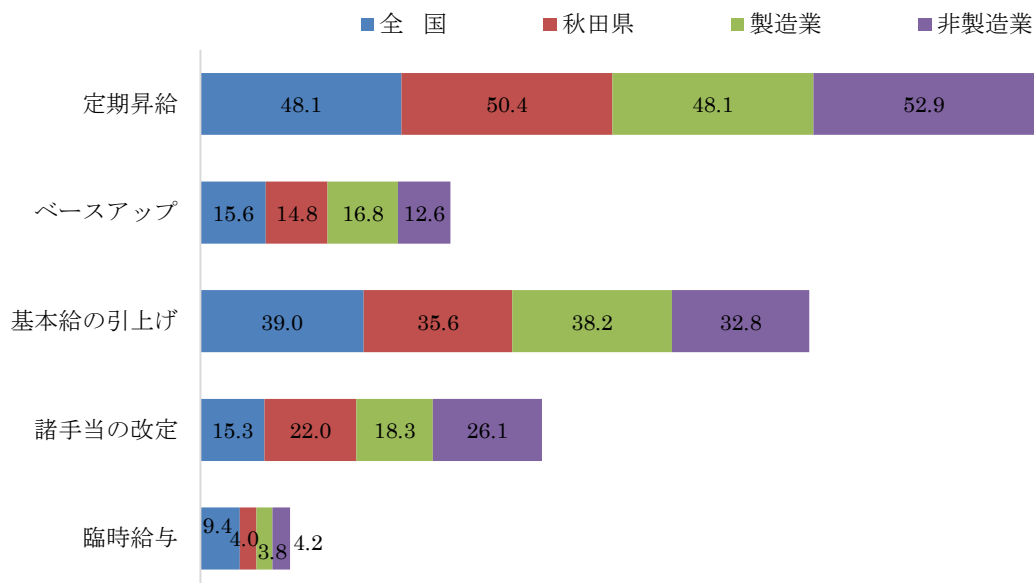
図-24 賃金改定実施状況(業種別)



(2) 賃金改定(引上げ・7月以降引上げ予定)の内容

(1)の問いで「上げた」または「7月以降に引上げる予定」と回答のあった事業所を対象に、賃金改定の内容を複数選択してもらった結果、本県で最も多かった回答は「定期昇給」で50.4%となっており、全国平均の48.1%と比較すると2.3ポイント上回った。次いで「基本給の引上げ」が35.6%(全国平均39.0%)、「諸手当の改定」が22.0%(同15.3%)となった。業種別でみると、製造業は「定期昇給」が48.1%と最も多く、次いで「基本給の引上げ」が38.2%、「諸手当の改定」が18.3%となっている。また、非製造業は「定期昇給」が52.9%と高い割合となっており、次いで「基本給の引上げ」が32.8%、「諸手当の改定」が26.1%となり、製造業、非製造業ともに賃金改定の際に定期昇給を実施する事業所が多い結果となった。(図-25)

図-25 賃金改定(引上げ・7月以降引上げ予定)の内容

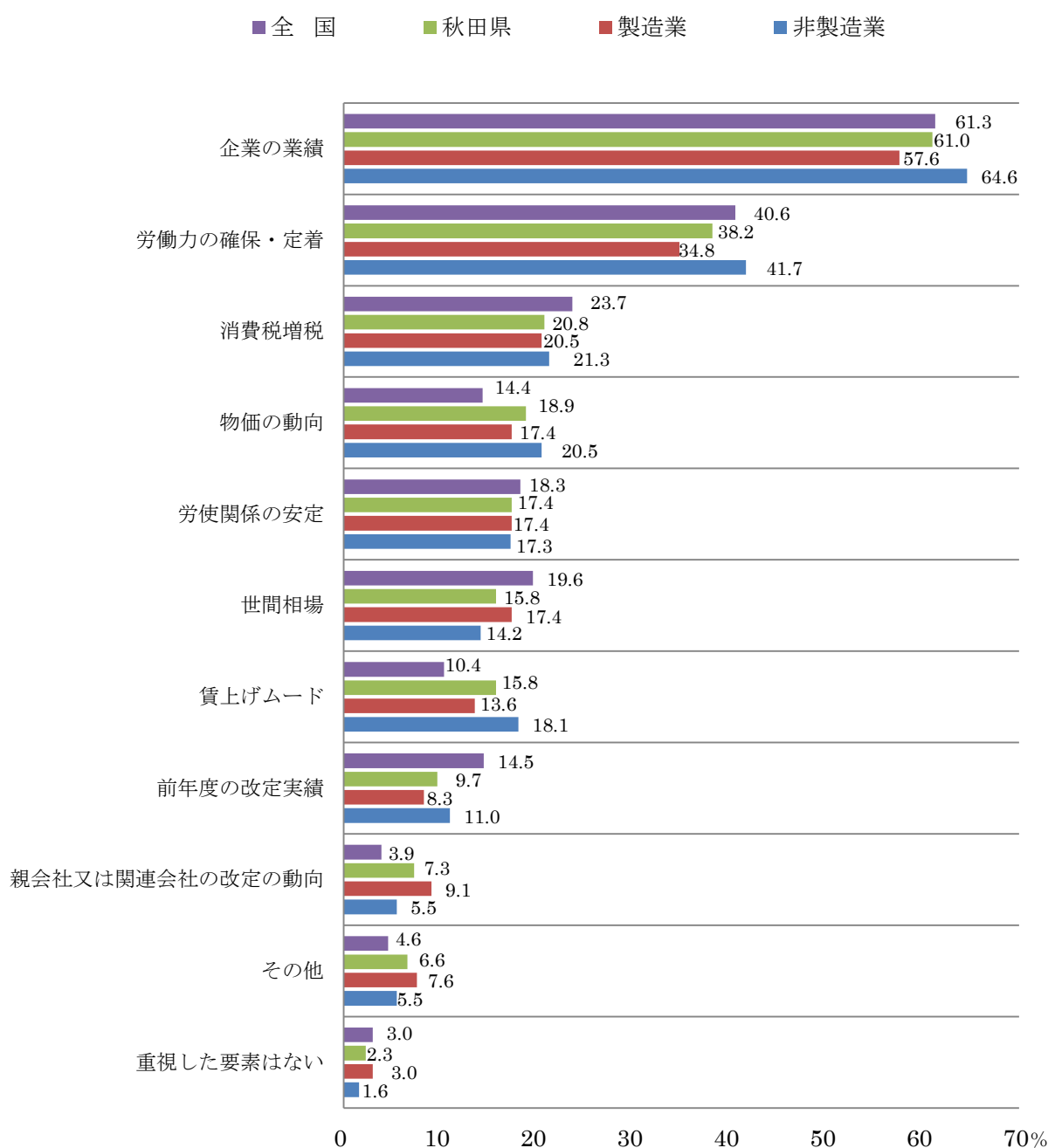


(3) 賃金改定（引上げ・7月以降引上げ予定）の決定の際に重視した要素

(1) の問いで「引上げた」または「7月以降に引上げる予定」と回答のあった事業所を対象に、賃金改定の内容を複数選択してもらった結果、本県で最も多かった回答は「企業の業績」で61.0%となっており、全国平均の61.3%と比較すると、0.3ポイントと僅かに下回った。次いで「労働者の確保・定着」が38.2%（全国平均40.6%）、「消費税増税」が20.8%（同23.7%）、「物価の動向」が18.9%（同14.4%）と続いている。

業種別でみると、製造業は「企業の業績」が57.6%と最も多く、次いで「労働者の確保・定着」が34.8%、「消費税増税」が20.5%となっている。また、非製造業は「企業の業績」が64.6%と最も多く、次いで「労働力の確保・定着」が41.7%、「消費税増税」が21.3%という結果となった。製造業、非製造業ともに「企業の業績」の善し悪しが賃金改定の決定の際に重視した要素となっている。（図-26）

図-26 賃金改定（引上げ・7月以降引上げ予定）の決定の際に重視した要素



(4) 平均昇給額

本県において、賃金改定を実施した事業所の中で「引上げ」を行った事業所の昇給額をみると、単純平均が6,028円となり、全国平均の7,215円と比較すると1,007円下回る結果となった。また、加重平均が4,997円となり、全国平均の5,529円と比較すると532円下回った。業種別に昇給額の加重平均をみると、製造業が4,165円、非製造業が6,401円となり、製造業より非製造業が2,236円高くなっている。また、昇給額（加重平均）が最も高かった業種は製造業では「金属・同製品」で5,158円、非製造業では「建設業」で6,667円となっている。（表-3）

一方、本県において賃金改定を実施した事業所の中で「引下げ」を行った事業所の降給額をみると、本県全体では単純平均で45,157円（全国平均：29,508円）、加重平均で24,386円（同：12,572円）となった。なお、業種別に降給額みると、製造業が49,292円、非製造業が23,789円という結果となった。（表-4）

表-3 平均昇給(引上げ事業所)

区分	全国		秋田県		製造業		非製造業	
	昇給額(円)	昇給率(%)	昇給額(円)	昇給率(%)	昇給額(円)	昇給率(%)	昇給額(円)	昇給率(%)
単純平均	7,215	2.97	6,208	2.91	5,642	2.78	6,817	3.03
加重平均	5,529	2.25	4,997	2.30	4,165	2.00	6,401	2.76

表-4 平均昇給(引下げ事業所)

区分	全国		秋田県		製造業		非製造業	
	降給額(円)	降給率(%)	降給額(円)	降給率(%)	降給額(円)	降給率(%)	降給額(円)	降給率(%)
単純平均	29,508	11.19	45,157	22.62	32,750	17.92	49,292	24.01
加重平均	12,572	4.89	24,386	10.76	32,750	17.92	23,789	10.35

また、秋田県全産業の平均昇給額をみると、加重平均で4,245円（単純平均：4,084円）と昨年の加重平均3,103円（同：3,100円）に比べ1,142円増加しており、6年連続して前年を上回った。

業種別に昇給額をみると、製造業の加重平均が3,703円（単純平均：4,082円）に対して、非製造業が5,075円（同：4,086円）と製造業と非製造業では1,372円の差が生じている。（図-27）

図-27 平均昇給額の推移（加重平均）

