

平成28年度版

秋田県における 中小企業の労働事情

～平成28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28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	
(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	6
(2)	主要事業の今後の方針	6
(3)	経営上の障害	7
(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28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	10
(2)	平成28年3月新規学卒者1人当たりの平均初任給額	11
7	平成29年3月新規学卒者の採用計画	12
8	従業員の採用方法	
(1)	正社員の採用経験と採用ルート	13
(2)	正社員以外の採用経験と採用ルート	14
9	女性の管理職	
(1)	女性の管理職の有無	16
(2)	登用されている女性の管理職	16
10	賃金改定状況	
(1)	賃金改定実施状況	17
(2)	賃金改定(引上げ・7月以降引上げ予定)の内容	18
(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	18
(4)	平均昇給額	19

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28年7月1日

○調査対象

- ① 調査対象事業所数 600事業所（製造業330、非製造業270）
※「平成26年経済センサス基礎調査」を基に調査数を決定しており、本県事業所数の減少に伴い、前年の800事業所から200減少した。
- ② 有効回答数 446事業所（製造業237、非製造業209）
- ③ 回答率 74.3%

○主な調査項目

- ① 経営状況
- ② 経営上の障害
- 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 従業員の採用方法
- ⑨ 女性の管理職
- ⑩ 賃金改定状況

◎ 調査概要

1 回答事業所数及び常用労働者数

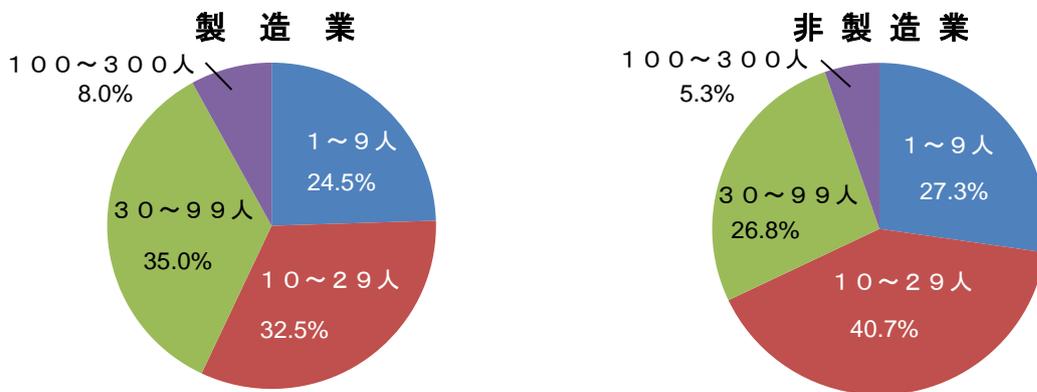
(1) 回答事業所数及び常用労働者数

調査対象600事業所のうち、446事業所（回答率74.3%）から回答が寄せられた。業種別の回答事業所の割合は、製造業が237事業所（同71.8%）、非製造業が209事業所（同77.4%）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237事業所のうち「10人未満」規模の事業所が24.5%、「10～29人」規模が32.5%、「30～99人」規模が35.0%、「100～300人」規模が8.0%となっている。

一方、非製造業209事業所では、「10人未満」規模の事業所が27.3%、「10～29人」規模が40.7%、「30～99人」規模が26.8%、「100～300人」規模が5.3%となっており、製造業は従業員規模「30～99人」が最も多く、非製造業は「10～29人」が最も多い結果となった。（図－1）

図－1 従業員規模別回答割合



表－1 回答事業所数及び常用労働者数

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	600	446	15,815	11,029(69.7%)	4,786(30.3%)	
製造業計	330	237	9,658	6,376(66.0%)	3,282(34.0%)	
製造業	食料品	45	35	1,239	613(49.5%)	626(50.5%)
	繊維工業	34	26	1,330	213(16.0%)	1,117(84.0%)
	木材・木製品	49	33	880	716(81.4%)	164(18.6%)
	印刷・同関連	32	22	463	301(65.0%)	162(35.0%)
	窯業・土石	40	30	494	443(89.7%)	51(10.3%)
	化学工業	11	10	343	235(68.5%)	108(31.5%)
	金属・同製品	53	42	2,497	2,168(86.8%)	329(13.2%)
	機械器具	42	26	2,076	1,518(73.1%)	558(26.9%)
	その他の製造業	24	13	336	169(50.3%)	167(49.7%)
非製造業計	270	209	6,157	4,653(75.6%)	1,504(24.4%)	
非製造業	情報通信業	12	10	410	326(79.5%)	84(20.5%)
	運輸業	44	31	1,410	1,302(92.3%)	108(7.7%)
	建設業	59	46	1,579	1,374(87.0%)	205(13.0%)
	卸売業	56	47	1,097	744(67.8%)	353(32.2%)
	小売業	35	25	311	181(58.2%)	130(41.8%)
	サービス業	64	50	1,350	726(54.7%)	624(45.3%)

回答事業所における総従業員数は、15,815人（1事業所あたり平均35.46人）で、その内訳は、男性が11,029人、女性が4,786人となっている。なお、男女比率は、男性69.7%（全国平均70.5%）、女性30.3%（全国平均29.5%）と全国の比率とほぼ同じ値となっている。

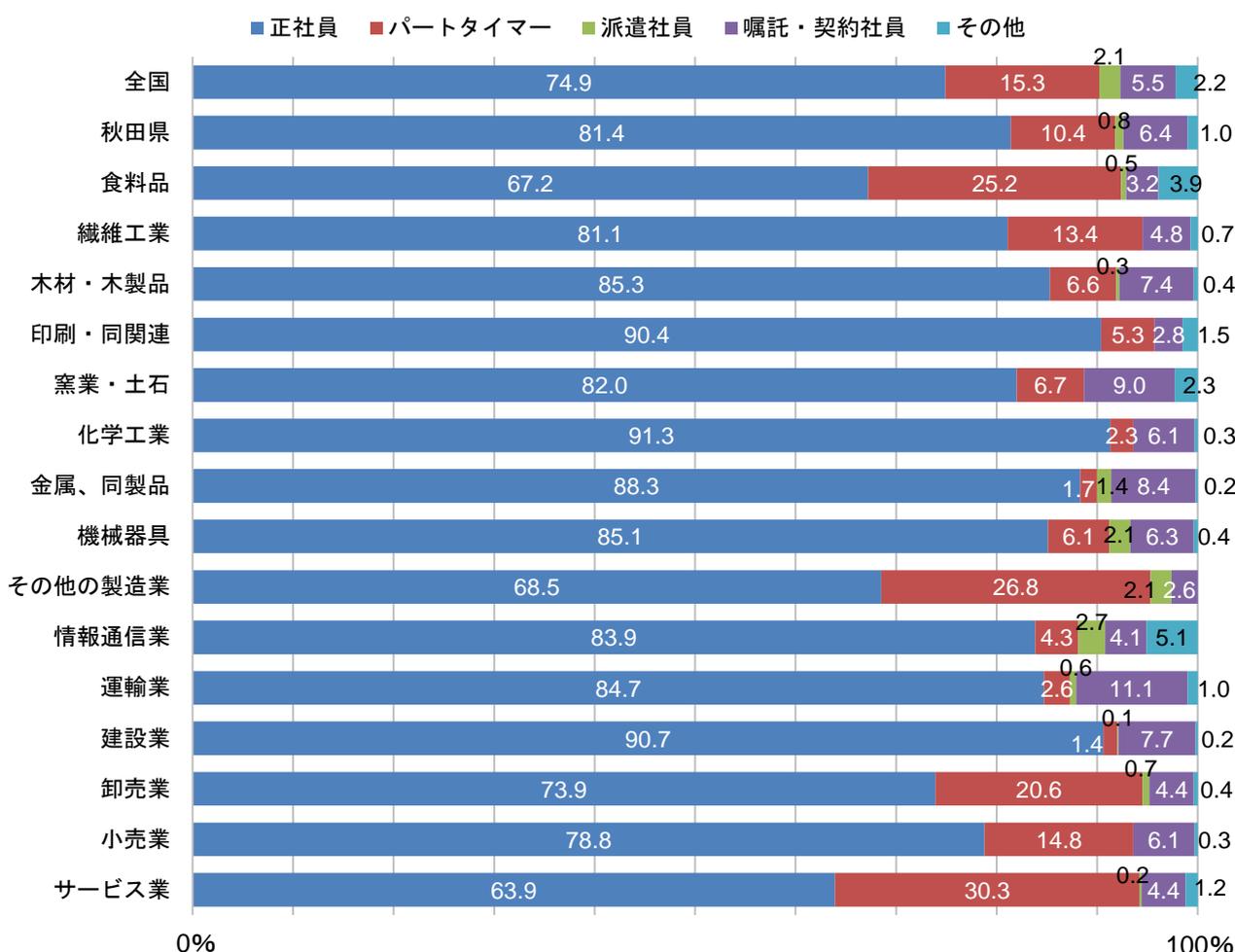
業種別に男女の占める割合をみると、男性従業員の割合が最も多い業種は「運輸業」の92.3%、次いで、「窯業・土石」の89.7%、「建設業」の87.0%となっている。一方、女性従業員数の割合が多い業種は「繊維工業」の84.0%がダントツに多く、次いで、「食料品」の50.5%、「その他製造業」の49.7%となっている。（表-1）

（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81.4%、「パートタイマー」が10.4%、派遣社員が0.8%、「嘱託・契約社員」が6.4%、「その他」が1.0%となっており、全国平均74.9%と比較し正社員の比率が高くなっている。

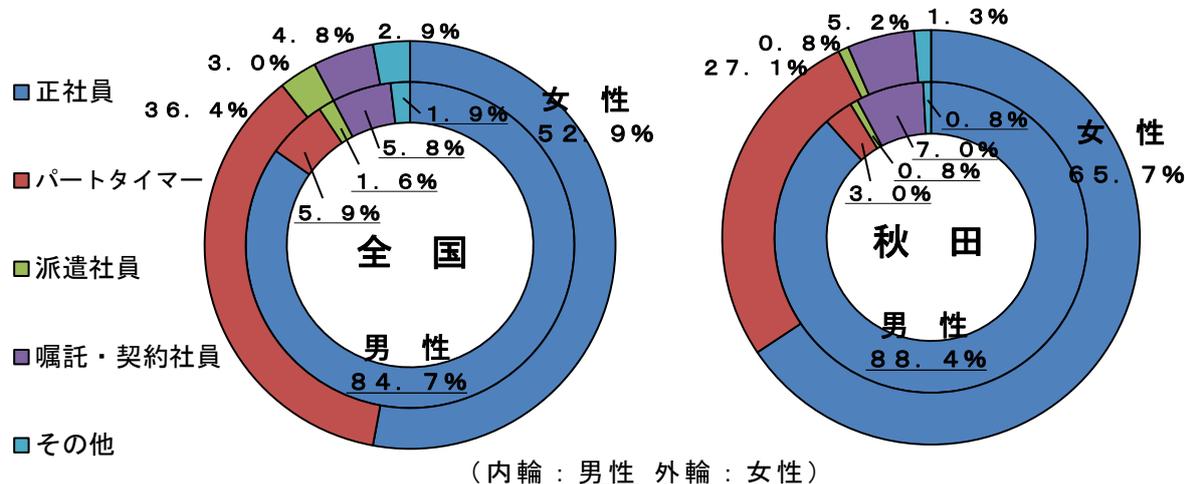
業種別に構成比をみると、パートタイマーの雇用が比較的高かった業種は「サービス業」の30.3%、「その他製造業」の26.8%であり、それぞれ3割程度となっている。また、「嘱託・契約社員」の雇用が比較的高かった業種は「運輸業」の11.1%、「窯業・土石」の9.0%と1割程度となっている。（図-2）

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形態別構成比をみると、男性は「正社員」が88.4%と全国平均の84.7%を上回っており、約9割と非常に高い割合となっている。また「嘱託・契約社員」が7.0%と全国平均の5.8%よりも高くなっている。一方、女性は「正社員」が65.7%と全国平均の52.9%を大きく上回っているが、「パートタイマー」は27.1%と全国平均の36.4%を9.3%下回っている。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」の比率は低い割合を示している。(図-3)

図-3 雇用形態の構成

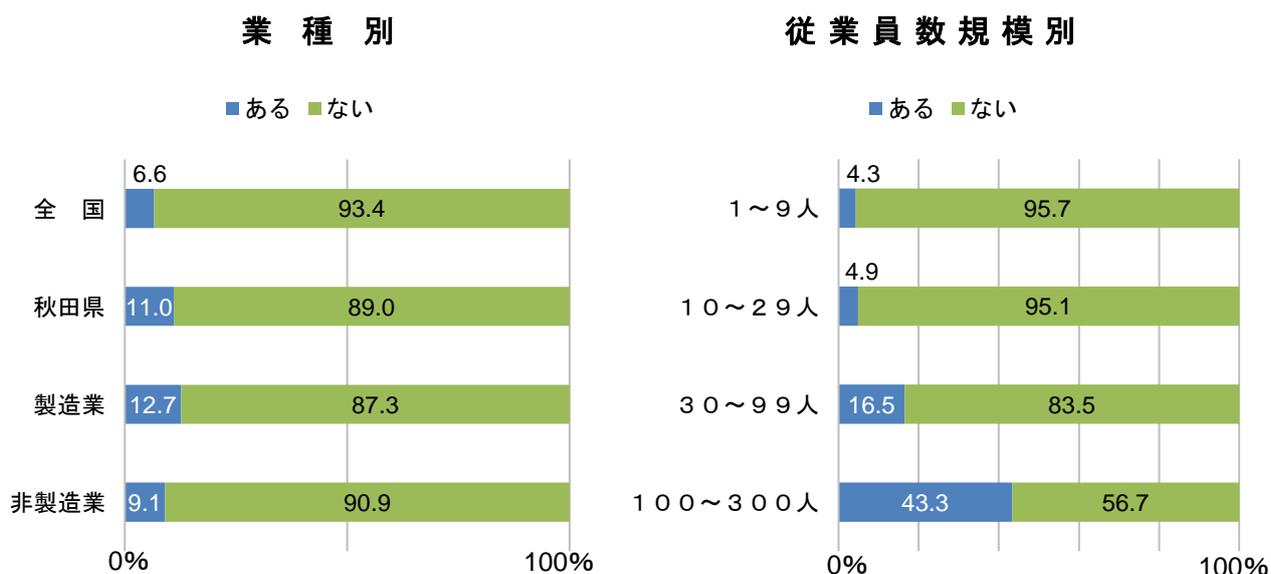


2 労働組合の有無

回答事業所のうち労働組合を組織している事業所は11.0%となり、全国平均の6.6%より4.4%上回っている。業種別にみると、製造業が12.7%、非製造業が9.1%であり、製造業が非製造業よりも3.6%高くなっている。

また、従業員数規模別にみると、規模がより大きな事業所ほど、労働組合の組織率が高くなっている。(図-4)

図-4 労働組合の有無



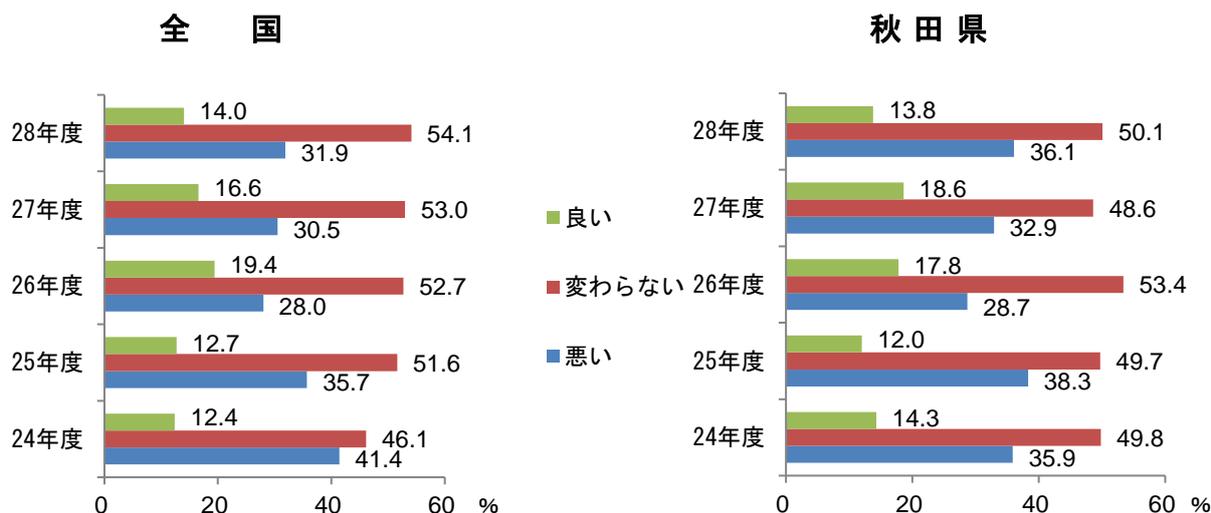
3 経営状況

(1) 現在の経営状況

本県の中小企業の経営状況について、前年と比べて経営状況が「悪い」と回答した事業所は36.1%と前年(32.9%)を3.2%上回り、「良い」とする事業所は13.8%と前年(18.6%)と比較すると4.8%下回る結果となり、景況はやや悪化している。

全国の経営状況では、「悪い」と回答した事業所が31.9%、「良い」が14.0%となっており、こちらも前年に比べてやや悪化傾向にある。(図-5)

図-5 経営状況の推移



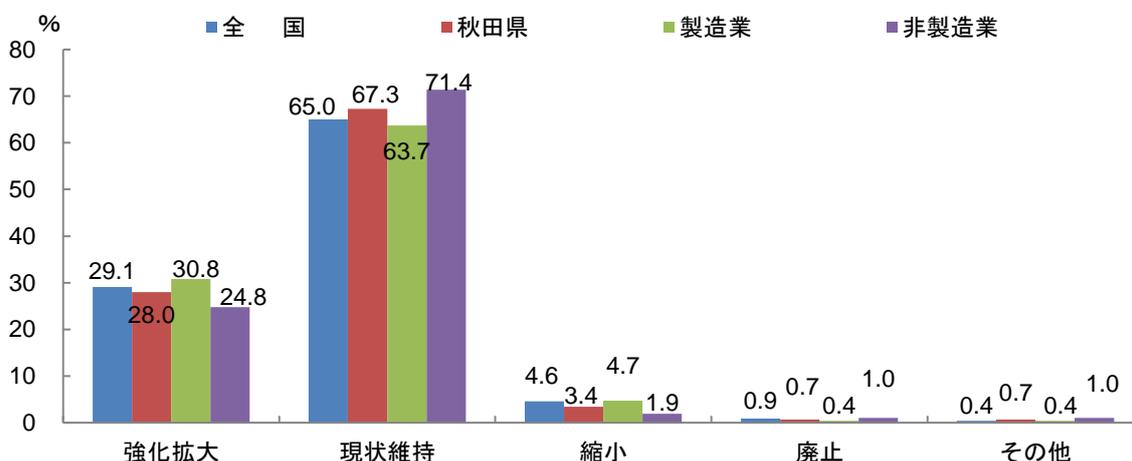
(2) 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針をみると、「現状維持」が67.3% (前年66.7%)、次いで「強化拡大」が28.0% (同29.1%)、「縮小」は3.4% (同3.5%)となっている。

前年との比較では、本県における「現状維持」が前年より0.6%上回り、「強化拡大」は1.1%下回っている。

また、業種別にみると、製造業では「強化拡大」が30.8% (前年30.0%)と前年を0.8%上回り、「縮小」が4.7% (同4.2%)と前年より0.5%上回った。対して、非製造業では「強化拡大」が24.8% (前年28.0%)と3.2%下回り、「縮小」は1.9% (同2.6%)と0.7%減少した。このような結果から、前年と比較すると、非製造業を中心に現状維持の傾向が強まっている。(図-6)

図-6 主要事業の今後の方針

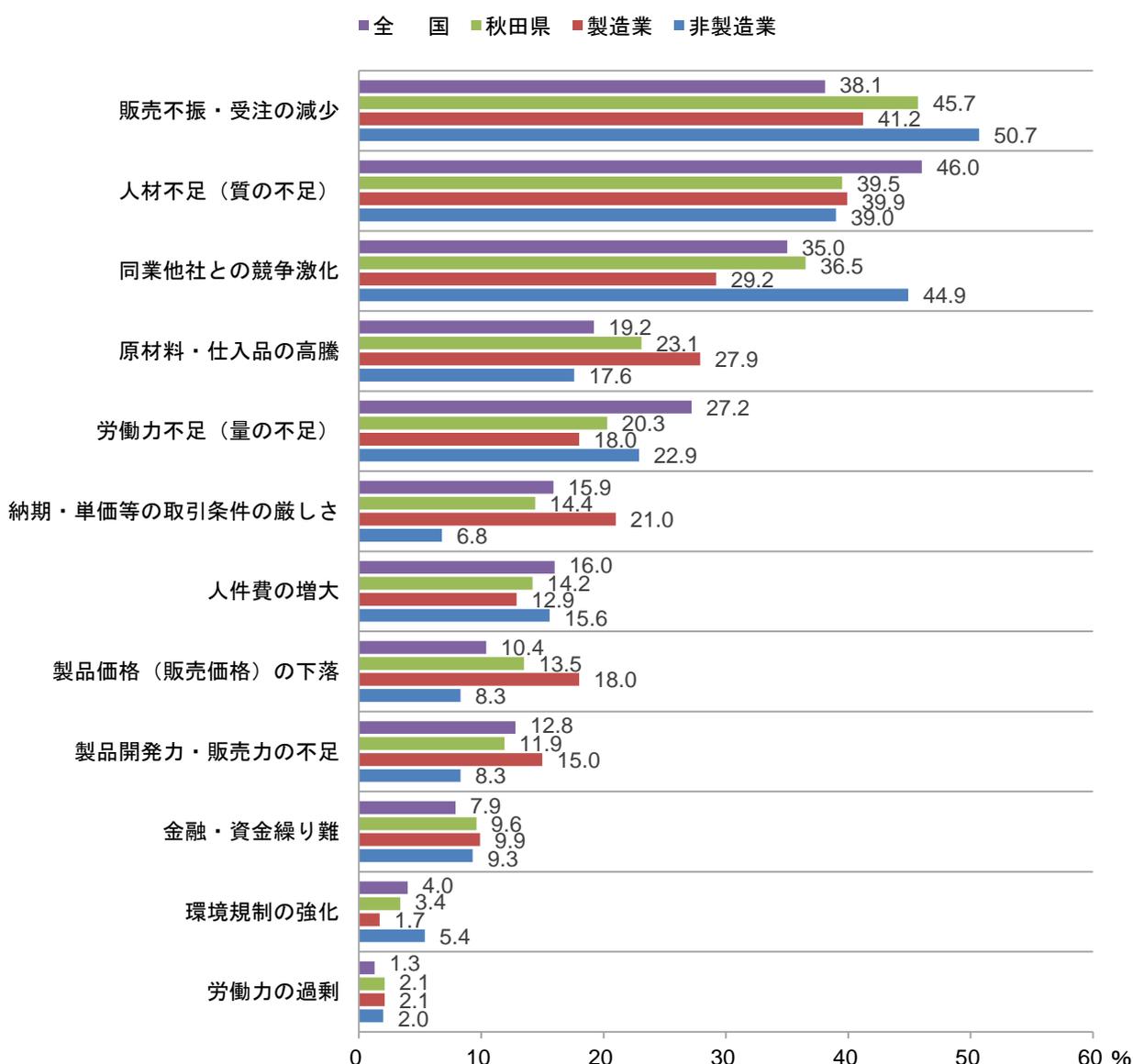


(3) 経営上の障害

経営上の障害を3項目以内で複数選択してもらった結果、「原材料・仕入品の高騰」が23.1%（前年40.0%）と前年と比べ16.9%と大幅に減少した一方で、「販売不振・受注の減少」が45.7%（同40.4%）と前年と比べ5.3%増加したほか、「人材不足（質の不足）」が39.5%（同37.5%）と前年と比べ2.0%増加しており、人材不足とともに販売や受注の陰りが経営上の障害となっていることがうかがえる。

業種別にみると、製造業で高い割合を占めているのは、「販売不振・受注の減少」の41.2%（前年41.3%）、「人材不足（質の不足）」の39.9%（同34.4%）、「同業他社との競争激化」の29.2%（前年26.6%）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、「販売不振・受注の減少」の50.7%（前年39.3%）、「同業他社との競争激化」の44.9%（同48.0%）、「人材不足（質の不足）」の39.0%（同41.0%）であった。（図-7）

図-7 経営上の障害



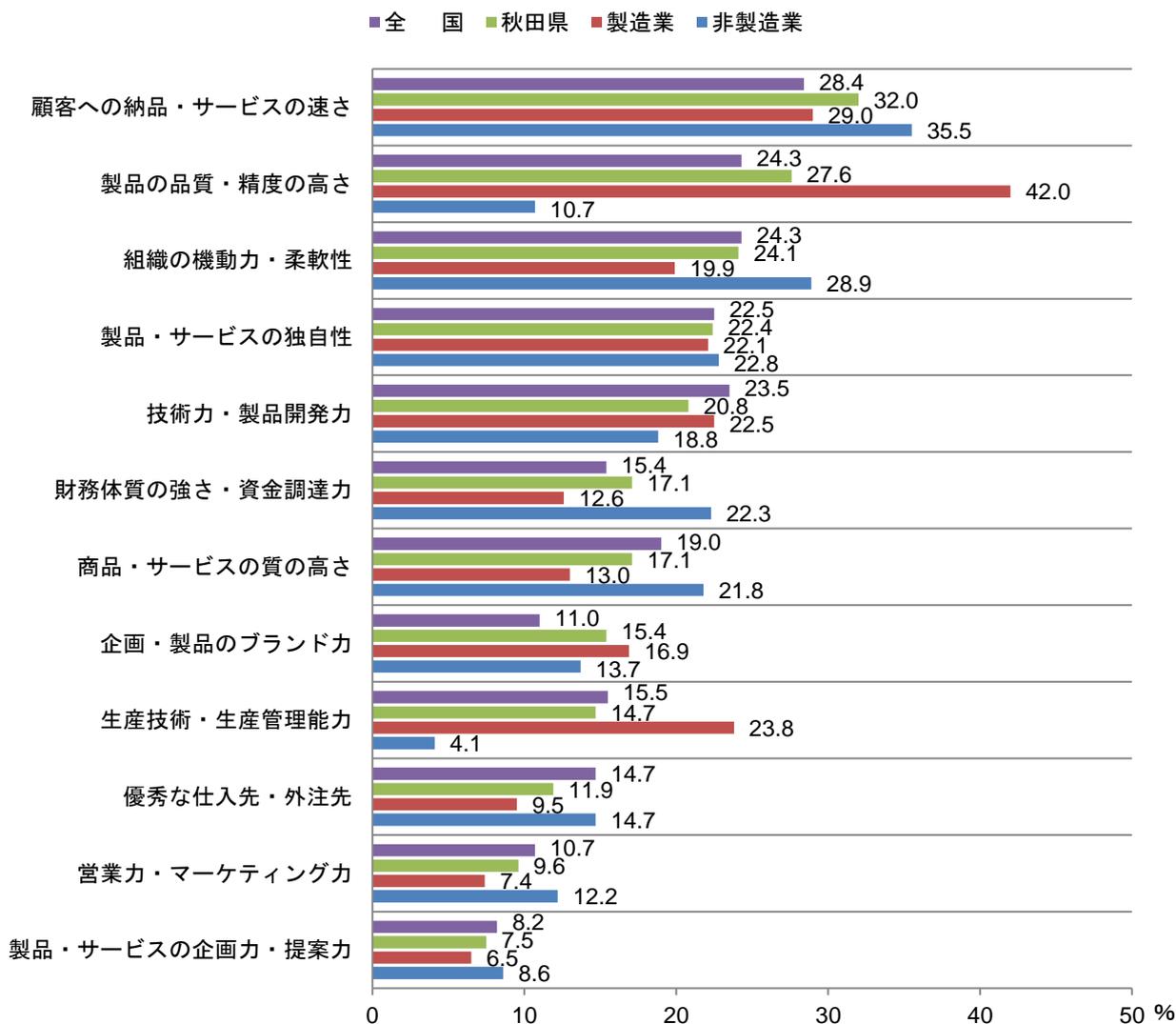
(4) 経営上の強み

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、「顧客への納品・サービスの速さ」が32.0%（前年29.6%）と最も多く、次いで、「製品の品質・精度の高さ」が27.6%（同27.3%）、「組織の機動力・柔軟性」が24.1%（同22.2%）、「製品・サービス

の独自性」が22.4%（同22.2%）となっている。

業種別でみると、製造業では「製品の品質・精度の高さ」が42.0%（前年43.9%）と最も多く、次いで「顧客への納品・サービスの速さ」の29.0%（同29.0%）となっている。一方、非製造業では「顧客への納品・サービスの速さ」が35.5%（同30.2%）と最も多く、次いで「組織の機動力・柔軟性」の28.9%（同28.8%）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

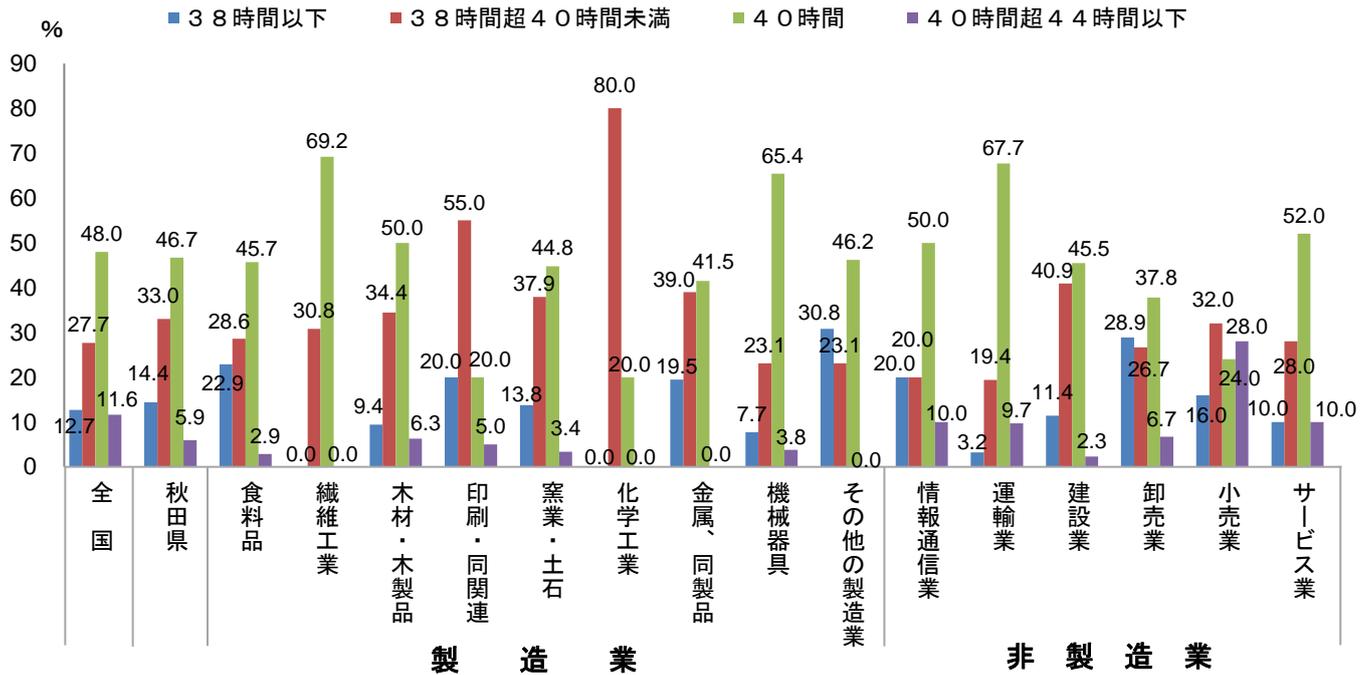
(1) 週所定労働時間（残業時間、休憩時間は除く）

従業員の週所定労働時間については、「40時間」の事業所が46.7%（全国平均48.0%）と最も多く、次いで、「38時間超40時間未満」が33.0%（同27.7%）、「38時間以下」は14.4%（同12.7%）と続いている。

また、「40時間超44時間以下」が5.9%であり、全国平均の11.6%より5.7%低い割合となっている。

業種別にみると、「その他の製造業」では「38時間以下」の割合が全業種の中で30.8%と最も高くなっており、一方、「小売業」では「40時間超44時間以下」の割合が28.0%と全業種の中で最も高くなっている。（図－9）

図一 9 週所定労働時間

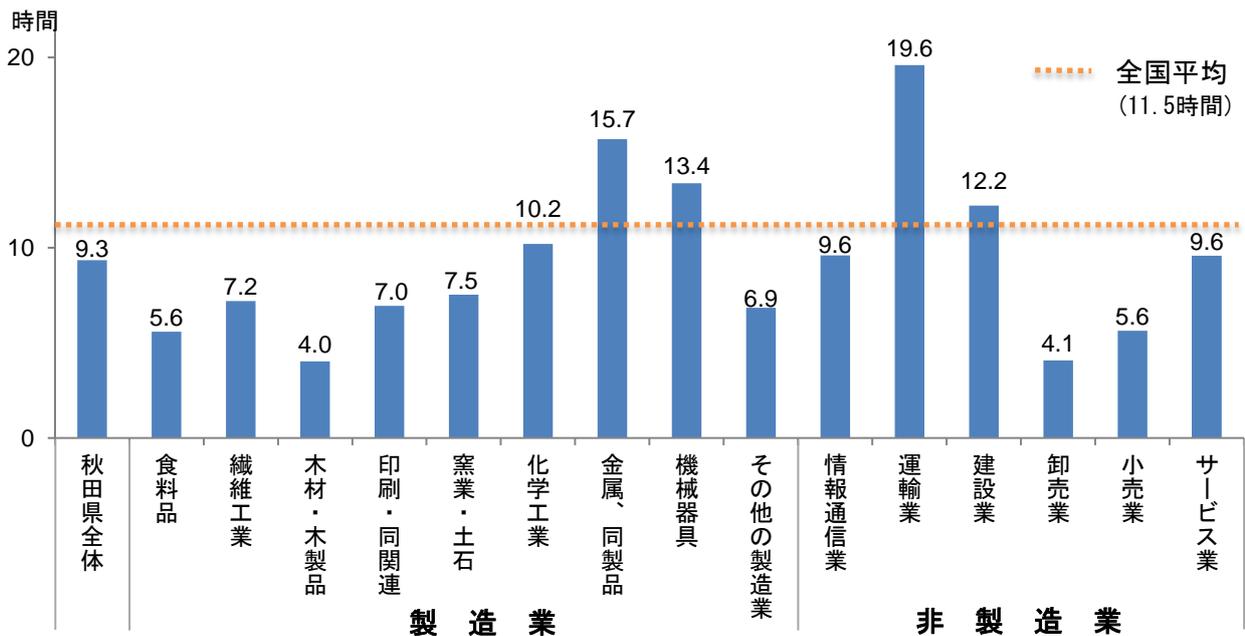


(2) 月平均残業時間 (時間外労働・休日労働)

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、9.3時間で前年の10.8時間と比べて1.5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2.2時間下回る結果となった。

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19.6時間(前年24.4時間)となっており、次いで、「金属・同製品」が15.7時間(同15.7時間)、「機械器具」が13.4時間(同12.8時間)と続いている。(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

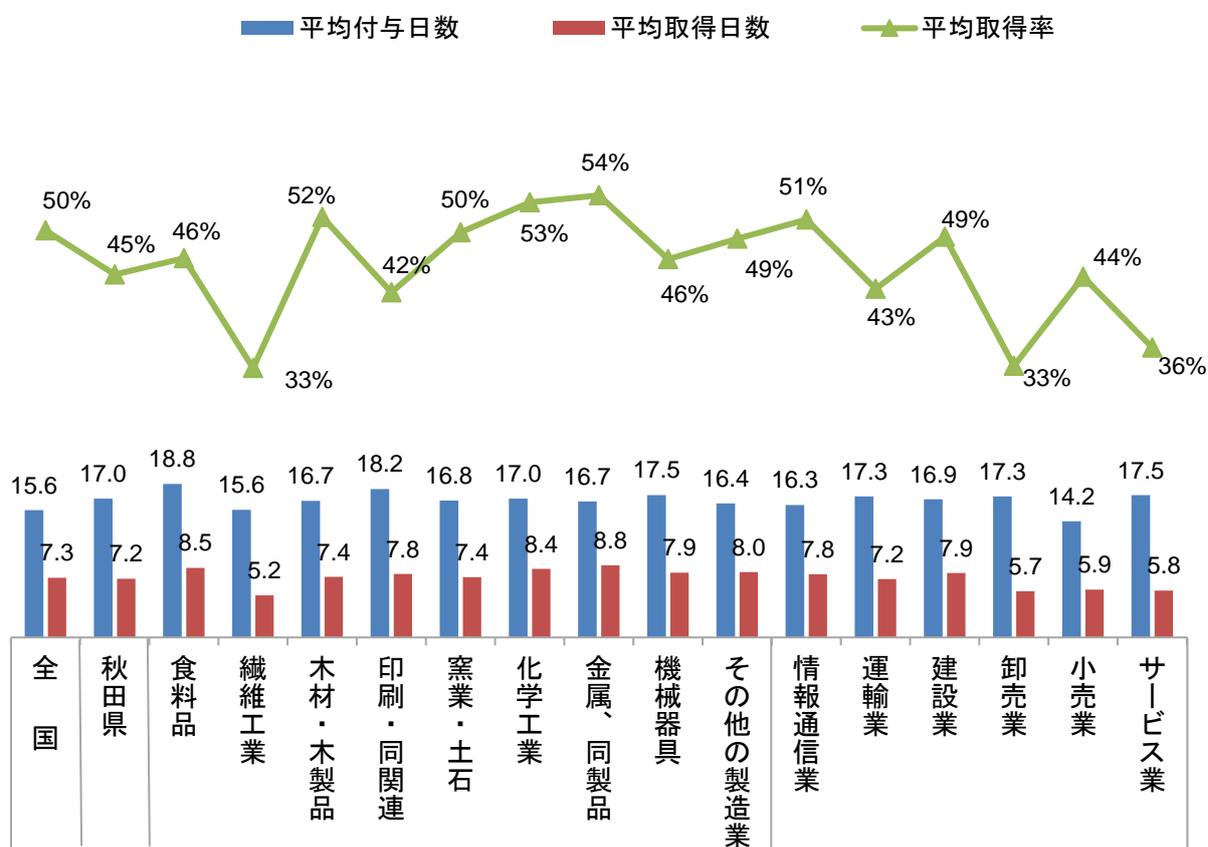
従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数(※1)は、17.0日(前年16.9日)で昨年とほぼ同水準となっており、全国平均の15.6日(前年15.6日)より、本県が1.4日多い結果となった。

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(前年7.6日)となり、前年と比較すると0.4日の微減となった。

また、平均取得率は、本県は1人あたり45%(前年47%)となり、全国平均の50%(同49%)と比べると、5.0%低い割合となった。業種別にみると、「金属・同製品」が54%(同61%)と最も高く、次いで「化学工業」が53%(同35%)、「木材・木製品」が52%(同45%)と続いている。(図-11)

※1 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28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28年3月の新規学卒者の採用数は199名(前年196名)となり、充足率でも95.5%(同86.3%)と前年を上回った。(表-2)

表－２ 新規学卒者の採用状況

項 目		採用予定人数(人)	実際の採用人数(人)	充足率(%)
学卒別				
高 校 卒	技術系	145 【148】	126 【120】	86.9 【81.1】
	事務系	14 【21】	14 【20】	100.0 【95.2】
専門学校卒	技術系	22 【22】	21 【22】	95.5 【100.0】
	事務系	4 【3】	4 【3】	100.0 【100.0】
短大卒 (含高専)	技術系	3 【9】	3 【9】	100.0 【100.0】
	事務系	1 【1】	1 【1】	100.0 【100.0】
大 学 卒	技術系	22 【15】	20 【13】	90.9 【86.7】
	事務系	11 【8】	10 【8】	90.9 【100.0】
合 計		222 【227】	199 【196】	95.5 【86.3】

※【 】内は前年実績。

(2) 平成28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28年3月新規学卒者1人当たりの平均初任給額（平成28年6月支給額）を学卒別にみると、以下の結果となった。

■ 技術系

高校卒業者の初任給額の加重平均が145,708円となり、前年の加重平均141,918円と比較すると、3,790円増加している。一方、専門学校卒の初任給額の加重平均が155,142円となり、前年の加重平均160,079円と比較すると、4,937円減少した。また、短大（含高専）卒業者の初任給額の加重平均が161,333円となり、増加に転じた。（表－3）

表－3 技術系新規学卒者の平均初任給額（加重平均）

	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	全国平均
高校卒	141,623	143,151	141,918	145,708	160,303
専門学校卒	147,750	147,453	160,079	155,142	173,183
短大卒(含高専)	165,783	151,638	149,951	161,333	175,309
大学卒	186,848	177,745	177,785	189,688	197,015

※〈加重平均〉各事業所の1人あ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。

■ 事務系

高校卒業者の初任給額の加重平均が141,857円となり、前年の140,375円と比較すると、1,482円増加している。一方、大学卒業者の初任給額の加重平均が171,161円となり、前年の加重平均176,100円と比較すると、4,939円の減少となった。（表-4）

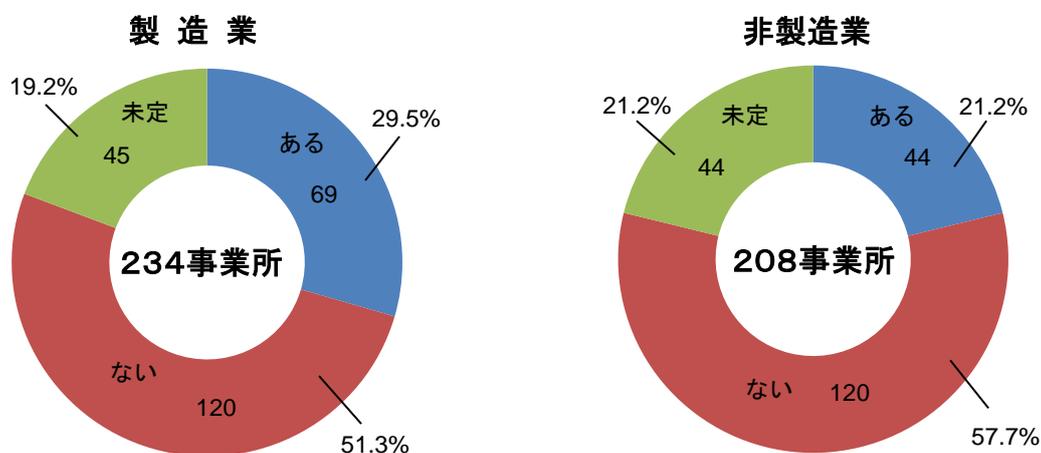
表-4 事務系新規学卒者の平均初任給額（加重平均）

	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	全国平均
高校卒	136,354	148,016	140,375	141,857	155,608
専門学校卒	148,357	—	163,840	153,050	166,831
短大卒(含高専)	—	147,993	170,000	150,000	172,396
大学卒	175,489	173,725	176,100	171,161	196,338

7 平成29年3月新規学卒者の採用計画

平成29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69事業所で29.5%（前年30.6%）、非製造業が44事業所で21.2%（同22.3%）となっており、前年3月と比較すると製造業・非製造業ともに1.1ポイント減少した。（図-12）

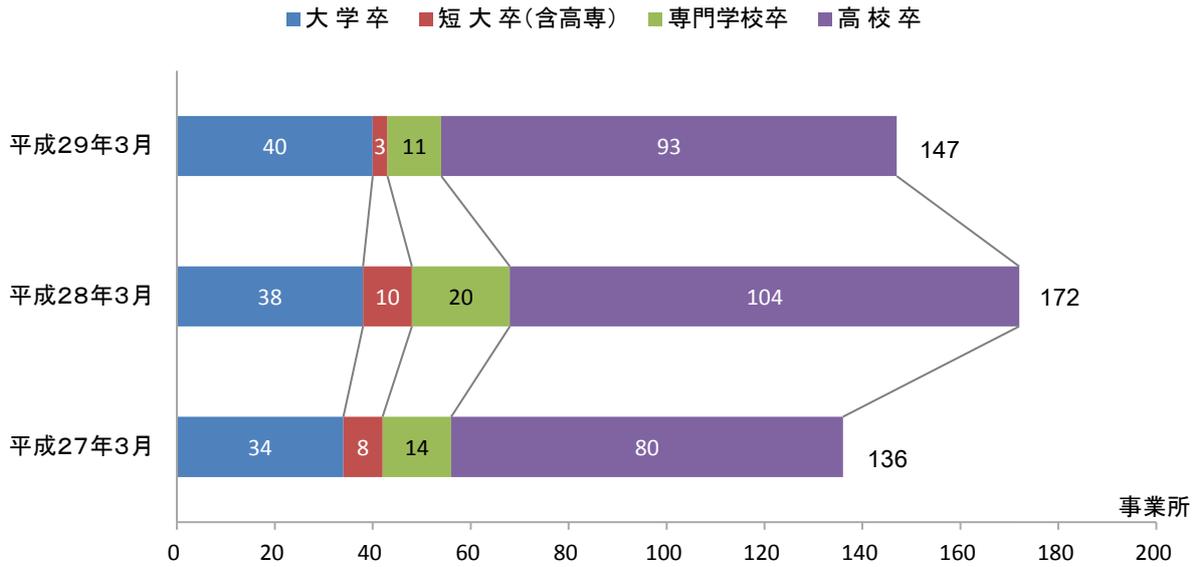
図-12 平成29年3月卒採用計画



なお、平成29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93事業所（前年104事業所）で前年より11事業所減少したが、最も多かった。

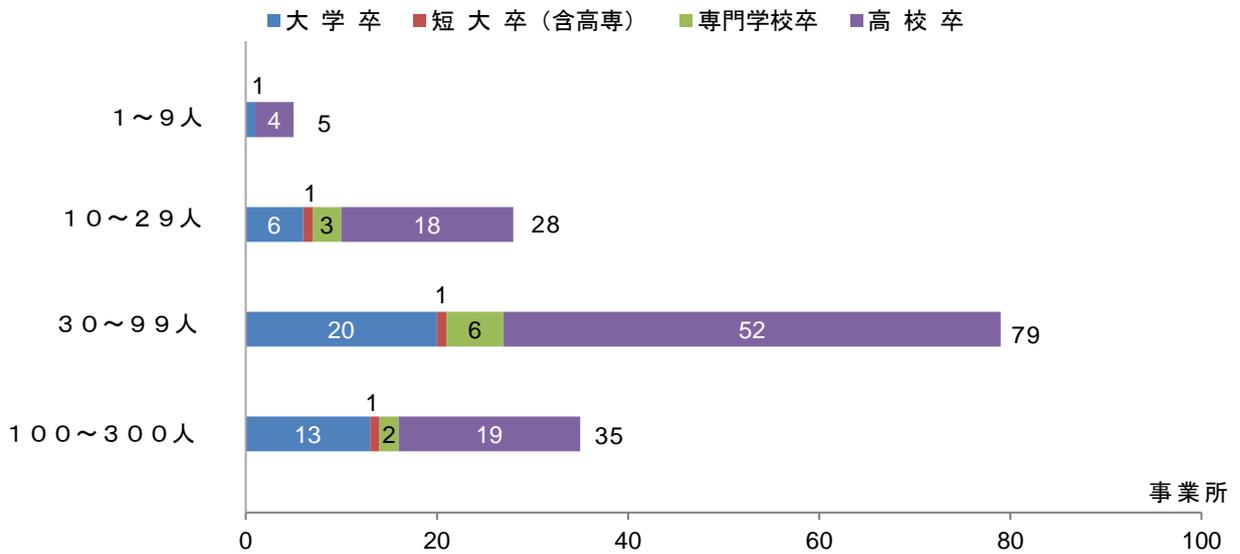
次いで、大学卒が40事業所（前年38事業所）で2事業所増加、専門学校卒が11事業所（前年20事業所）で9事業所減少、短大卒（含高専）が3事業所（前年10事業所）で7事業所減少という結果となった。（図-13）

図－１３ 学卒別の新規学卒者採用計画



また、従業員数規模別に各事業所での採用計画をみると、採用予定人数が最も多いのは「30～99人」規模で、内訳は大学卒が20事業所、短大卒（含高専）が1事業所、専門学校卒が6事業所、高校卒が52事業所となっている。（図－14）

図－14 従業員数規模別採用計画

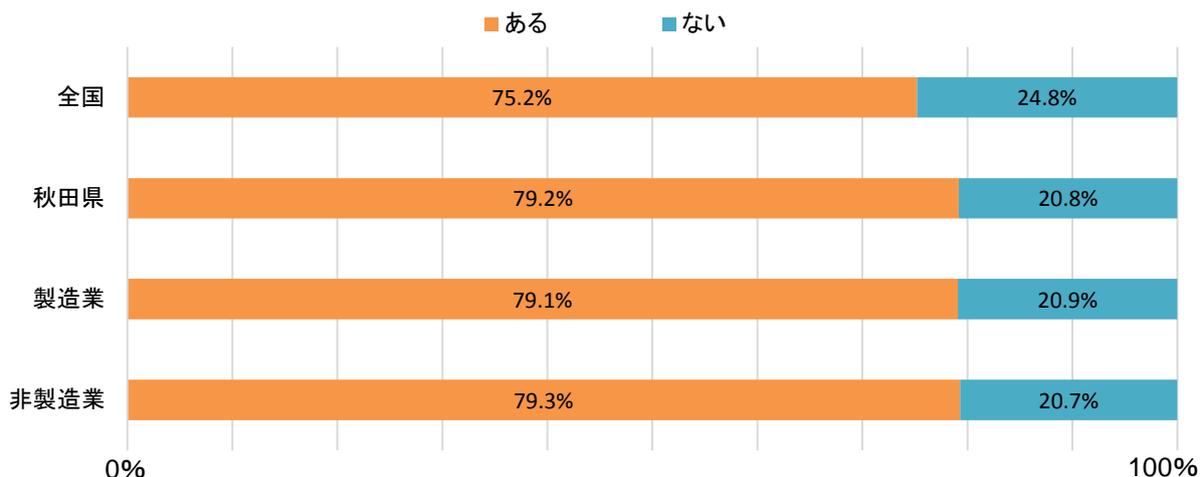


8 従業員の採用方法

(1) 正社員の採用経験と採用ルートについて

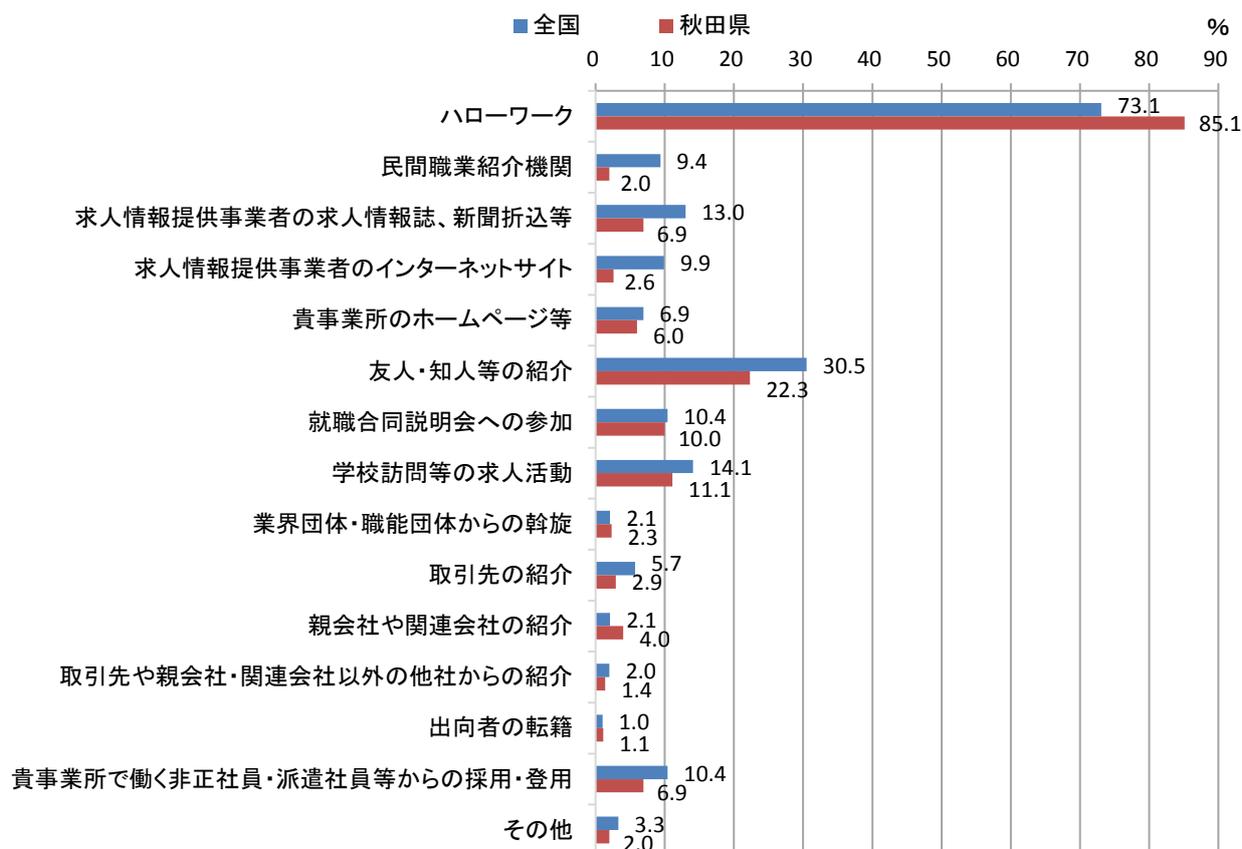
平成23年4月から平成28年7月1日までの正社員の採用についてみると、正社員を採用したことが「ある」と回答した事業所は79.2%で、全国平均の75.2%と比較すると4.0%上回り、正社員としての採用を重視していることがうかがえる。業種別でみると、製造業が79.1%、非製造業が79.3%となり、製造業、非製造業ともに正社員の採用経験がある事業所は8割にのぼった。（図－15）

図－１５ 正社員の採用経験



また、正社員を採用したことが「ある」と回答した事業所に、どのようなルートを通じて採用したかきいたところ、「ハローワーク」が85.1%（全国平均73.1%）と圧倒的に多く、次いで「友人・知人等の紹介」が22.3%（同30.5%）、「学校訪問等の求人活動」が11.1%（同14.1%）となり、本県ではハローワークを通じた採用が圧倒的に多いことがうかがえる。（図－１６）

図－１６ 正社員の採用ルート

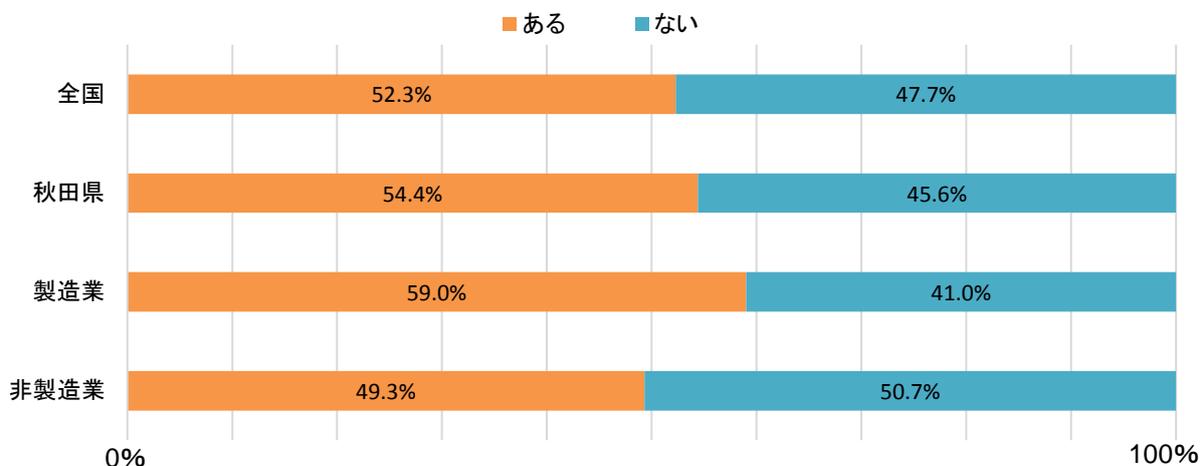


（２）正社員以外の採用経験と採用ルートについて

平成23年4月から平成28年7月1日までの正社員以外（パートタイマー、嘱託、契約社員、その他）の採用についてみると、正社員以外を採用したことが「ある」と回答した事業所は54.4%で、全国平均の52.3%と比較すると2.1%上回る結果となった。業種別でみると、製造

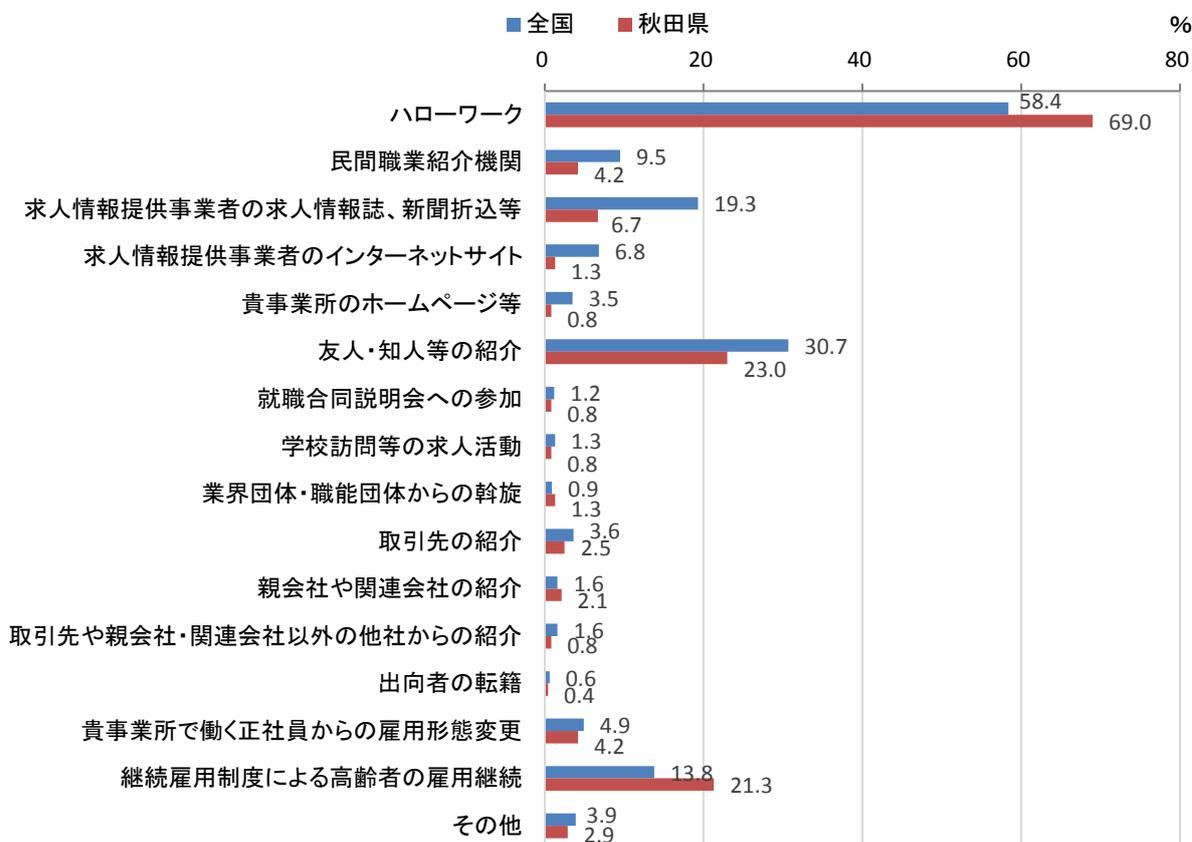
業が59.0%、非製造業が49.3%となり、製造業が非製造業を9.7%上回り、正社員以外の採用経験については、製造業の方が高い結果となった。(図-17)

図-17 正社員以外の採用経験



また、正社員以外（パートタイマー、嘱託、契約社員、その他）を採用したことが「ある」と回答した事業所に、どのようなルートを通じて採用したかきいたところ、「ハローワーク」が69.0%（全国平均58.4%）で圧倒的に多く、次いで「友人・知人等の紹介」が23.0%（同30.7%）、「継続雇用制度による高齢者の雇用継続」が21.3%（同13.8%）となり、正社員と同様にハローワークが多いことに加え、全国平均よりも高齢者の継続雇用が多い結果となった。(図-18)

図-18 正社員以外の採用ルート

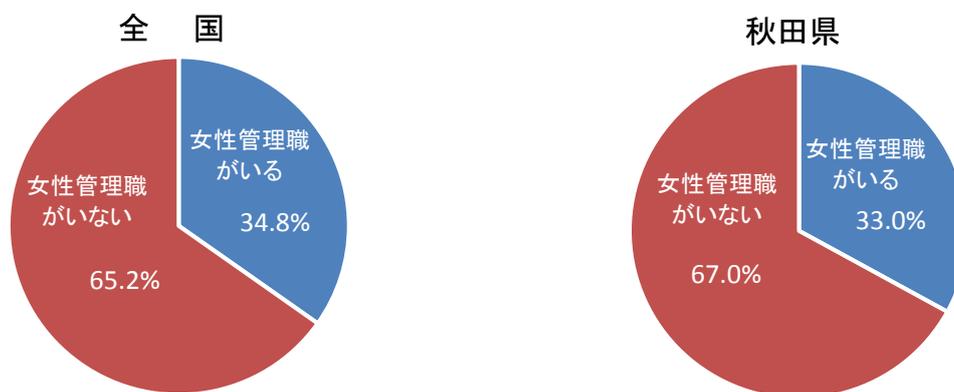


9 女性の管理職

(1) 女性の管理職の有無

本県における女性の管理職の有無をみると、女性の管理職が「いる」と回答した事業所は33.0%となっている。全国平均の34.8%と比較すると、1.8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の管理職の登用が少ないことがうかがえる。(図-19)

図-19 女性の管理職の有無

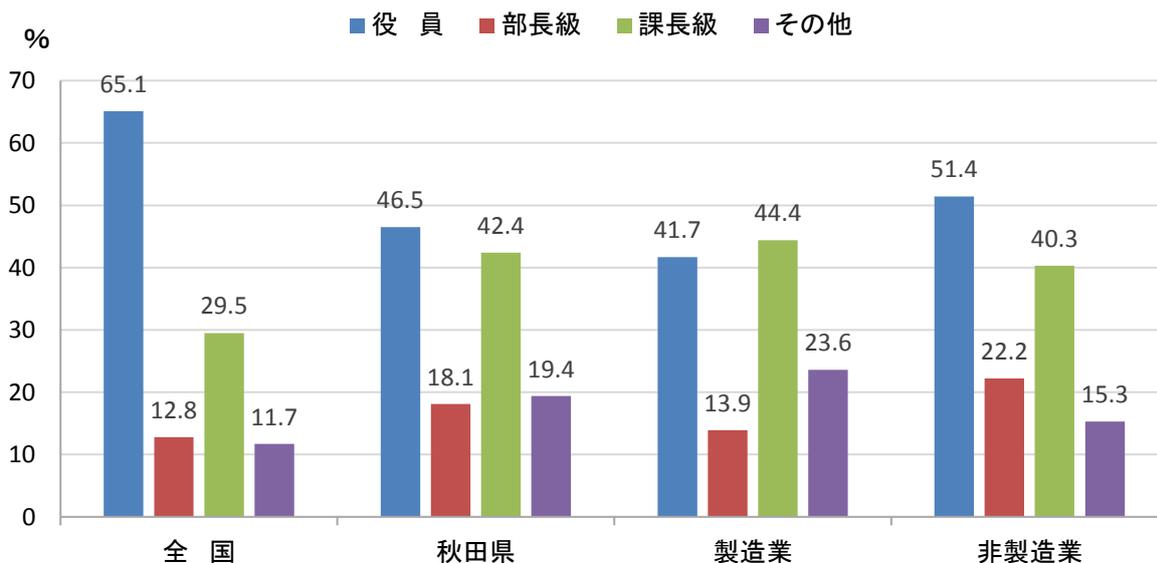


(2) 登用されている女性の管理職

(1) で女性の管理職が「いる」と回答した事業所において、女性が多く登用されている管理職をみると、本県で最も多かった回答は「役員」で46.5%（全国平均65.1%）となっており、次いで「課長級」が42.4%（同29.5%）となった。

業種別でみると、製造業は「課長級」が44.4%と最も多く、次いで「役員」が41.7%となった。一方、非製造業では「役員」が51.4%と最も多く、次いで「課長級」が40.3%となった。(図-20)

図-20 登用されている女性の管理職



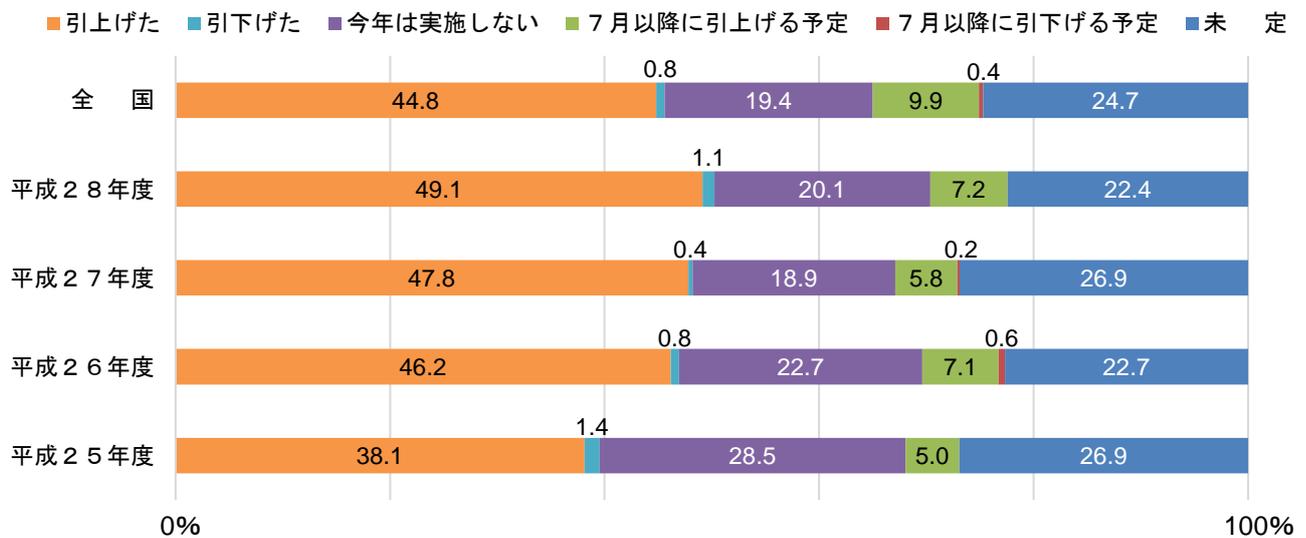
10 賃金改定状況

(1) 賃金改定実施状況

平成28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みると、賃金を「上げた」と回答した事業所は49.1%（217事業所）となり、前年の47.8%（238事業所）に比べ1.3ポイント増加した。また、全国平均44.8%と比較しても4.3ポイント上回っており、増加傾向にあることがうかがえる。

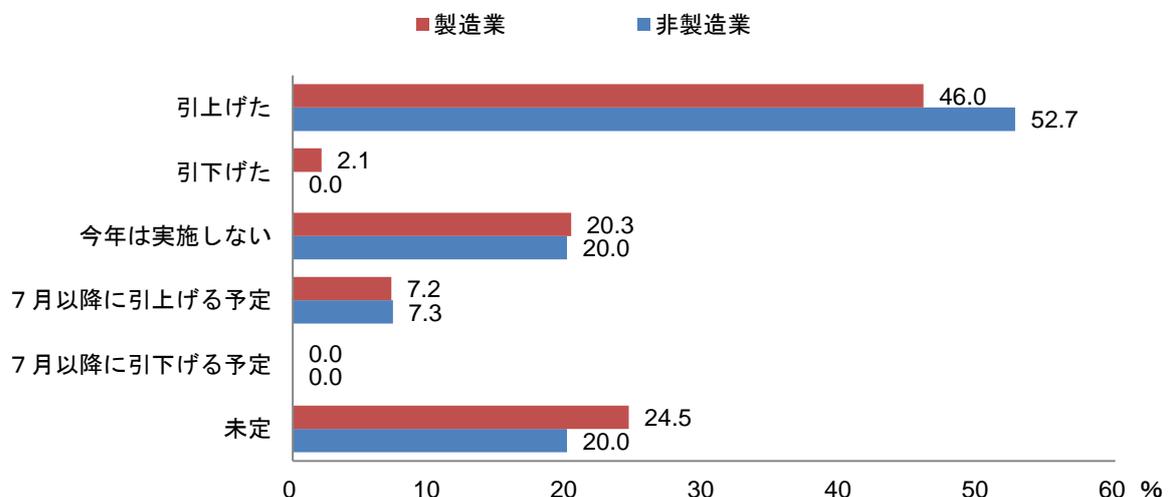
一方、賃金を「下げた」と回答した事業所は1.1%（5事業所）と前年の0.4%（2事業所）と比べると0.7ポイント増加した。また、賃金改定について「今年は実施しない」と回答した事業所は20.1%（89事業所）となっており、賃金改定について慎重に検討している事業所が多いことがうかがえる。（図-21）

図-21 賃金改定実施状況



また業種別にみると、賃金を「上げた」とする事業所が製造業では46.0%となり、前年の47.9%と比較すると、1.9ポイント減少した。また、非製造業では「上げた」が52.7%となり、前年の47.7%と比べると5.0ポイント増加する結果となり、製造業よりも非製造業において、賃金を上げる傾向が強くなっている。（図-22）

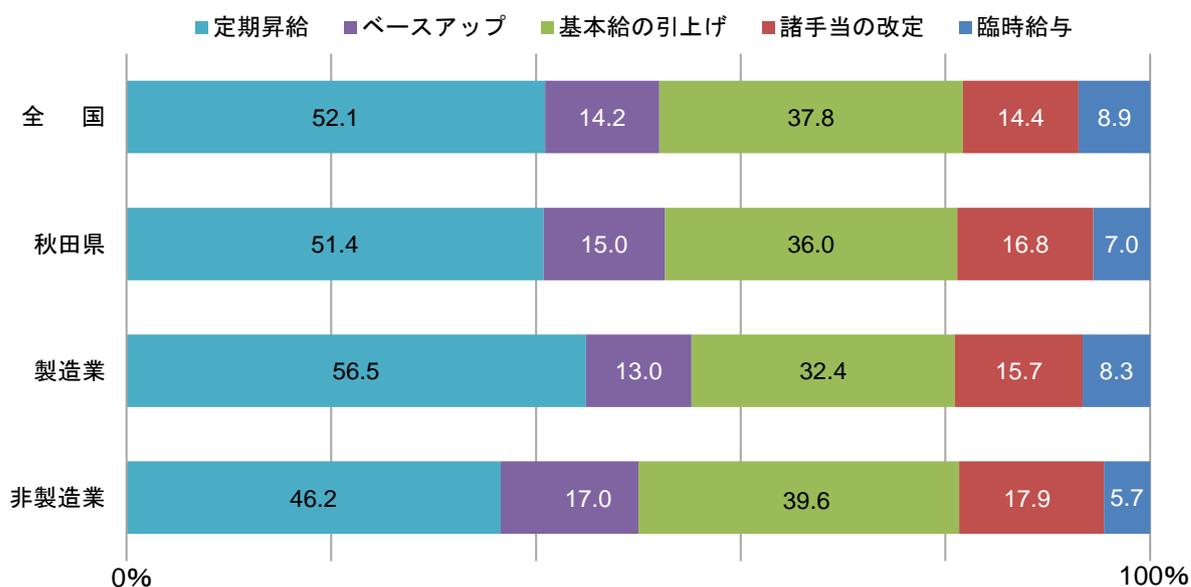
図-22 賃金改定実施状況（業種別）



(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「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「定期昇給」で51.4%となっており、全国平均の52.1%と比較すると0.7ポイント下回った。次いで「基本給の引上げ」が36.0%（全国平均37.8%）、「諸手当の改定」が16.8%（同14.4%）となった。業種別でみると、製造業は「定期昇給」が56.5%と最も多く、次いで「基本給の引上げ」が32.4%、「諸手当の改定」が15.7%となっている。また、非製造業は「定期昇給」が46.2%と最も多く、次いで「基本給の引上げ」が39.6%、「諸手当の改定」が17.9%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-23）

図-23 賃金改定（引上げ・7月以降引上げ予定）の内容

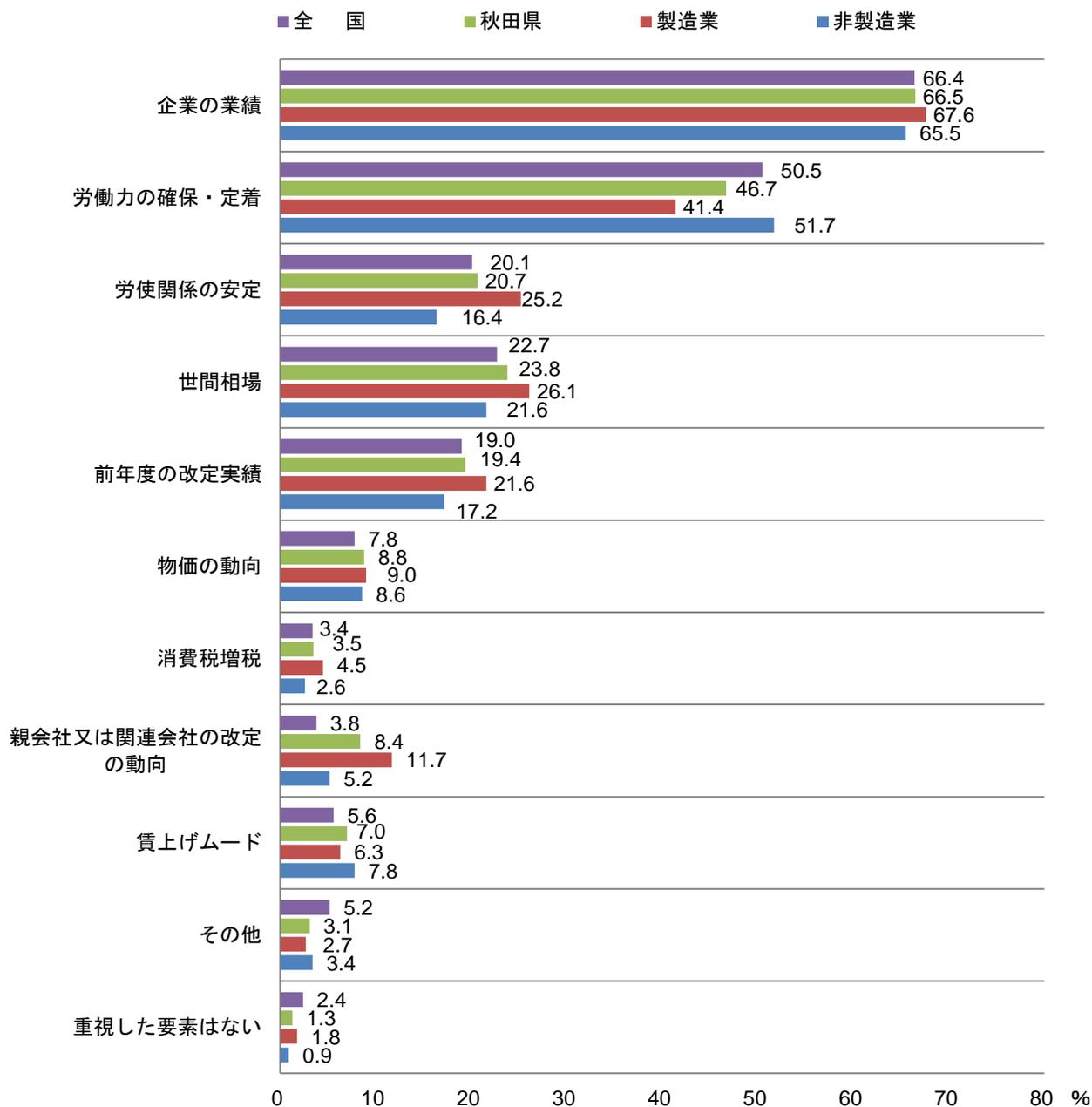


(3) 賃金改定（引上げ・7月以降引上げ予定）の決定の際に重視した要素

(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、賃金改定の決定の際に重視した要素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66.5%となっており、全国平均の66.4%とほぼ同じ割合となった。次いで「労働者の確保・定着」が46.7%（全国平均50.5%）、「世間相場」が23.8%（同22.7%）、「労使関係の安定」が20.7%（同20.1%）と続いている。

業種別でみると、製造業では「企業の業績」が67.6%と最も多く、次いで「労働者の確保・定着」が41.4%、「世間相場」が26.1%となっている。また、非製造業では「企業の業績」が65.5%と最も多く、次いで「労働力の確保・定着」が51.7%、「世間相場」が21.6%という結果となっている。（図-24）

図-24 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5,425円となり、全国平均の7,144円と比較すると1,719円下回る結果となった。また、加重平均は4,329円となり、全国平均の5,465円と比較すると1,136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3,966円、非製造業が4,903円となり、製造業より非製造業が937円高くなっている。（表-5）

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20,495円（全国平均：24,089円）、加重平均で4,888円（同：10,146円）となり、平均降給額が平均昇給額を上回る結果となった。（表-6）

表－5 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	7,144	2.93	5,425	2.50	5,363	2.54	5,490	2.46
加重平均	5,465	2.21	4,329	1.94	3,966	1.87	4,903	2.03

表－6 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	24,089	9.39	20,495	11.22	20,495	11.22	—	—
加重平均	10,146	4.03	4,888	2.75	4,888	2.75	—	—

※表－6では、非製造業において、引下げ回答がなかったため、平均値を算出していません。

〈単純平均〉各事業所の1人あたり平均初任給額を足し、事業所数で除した数値。

〈加重平均〉各事業所の1人あ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。

また、秋田県全産業の平均昇給額をみると、加重平均で3,794円(単純平均:4,020円)と前年の加重平均4,212円(同:4,623円)に比べ418円減少しており、2年連続で前年を下回った。(図－25)

図－25 平均昇給額の推移(加重平均)

