

平成29年度版

秋田県における 中小企業の労働事情

～平成29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29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	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)	経営上の障害	6
(4)	経営上の強み	7
3	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
4	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
5	平成29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29年3月新規学卒者1人当たりの平均初任給額	11
6	平成30年3月新規学卒者の採用計画	12
7	障害者の雇用	
(1)	障害者の雇用状況	13
(2)	障害者の雇用人数	14
(3)	障害者の雇用予定	14
8	従業員の過不足状況	
(1)	従業員の過不足状況	15
(2)	従業員が不足している職種・部門	15
(3)	従業員の不足理由	16
(4)	従業員不足への対応	17
9	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	19
(4)	平均昇給額	20
10	労働組合の有無	22

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29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） |
| ② 有効回答数 | 463事業所（製造業251、非製造業212） |
| ③ 回答率 | 77.2% |

○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 障害者の雇用
- ⑨ 従業員の過不足状況
- 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

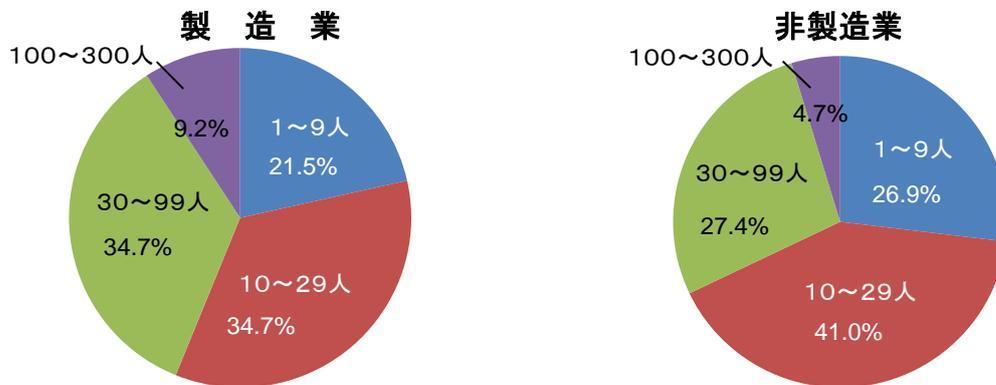
(1) 回答事業所数及び常用労働者数

調査対象600事業所のうち、463事業所（回答率77.2%）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251事業所（同76.0%）、非製造業が212事業所（同78.5%）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251事業所のうち「10人未満」規模の事業所が21.5%、「10～29人」規模が34.7%、「30～99人」規模が34.7%、「100～300人」規模が9.2%となっている。

一方、非製造業212事業所では、「10人未満」規模の事業所が26.9%、「10～29人」規模が41.0%、「30～99人」規模が27.4%、「100～300人」規模が4.7%となっており、製造業は従業員規模「10～29人」と「30～99人」が共に最も多く、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	463	16,404	11,454(69.8%)	4,950(30.2%)	
製造業計	330	251	10,287	6,722(65.3%)	3,565(34.7%)	
製造業	食料品	45	42	1,631	821(50.3%)	810(49.7%)
	繊維工業	34	29	1,390	232(16.7%)	1,158(83.3%)
	木材・木製品	49	38	874	690(78.9%)	184(21.1%)
	印刷・同関連	32	21	467	291(62.3%)	176(37.7%)
	窯業・土石	40	31	518	459(88.6%)	59(11.4%)
	化学工業	11	7	193	135(69.9%)	58(30.1%)
	金属、同製品	52	45	2,792	2,414(86.5%)	378(13.5%)
	機械器具	43	25	2,061	1,509(73.2%)	552(26.8%)
	その他の製造業	24	13	361	171(47.4%)	190(52.6%)
非製造業計	270	212	6,117	4,732(77.4%)	1,385(22.6%)	
非製造業	情報通信業	12	10	402	319(79.4%)	83(20.6%)
	運輸業	44	34	1,479	1,366(92.4%)	113(7.6%)
	建設業	59	49	1,750	1,549(88.5%)	201(11.5%)
	卸売業	56	44	972	647(66.6%)	325(33.4%)
	小売業	35	28	332	155(46.7%)	177(53.3%)
	サービス業	64	47	1,182	696(58.9%)	486(41.1%)

回答事業所における総従業員数は、16,404人（1事業所あたり平均35.4人）で、その内訳は、男性が11,454人、女性が4,950人となっている。なお、男女比率は、男性69.8%（全国平均70.2%）、女性30.2%（全国平均29.8%）と全国の比率とほぼ同じ値となっている。

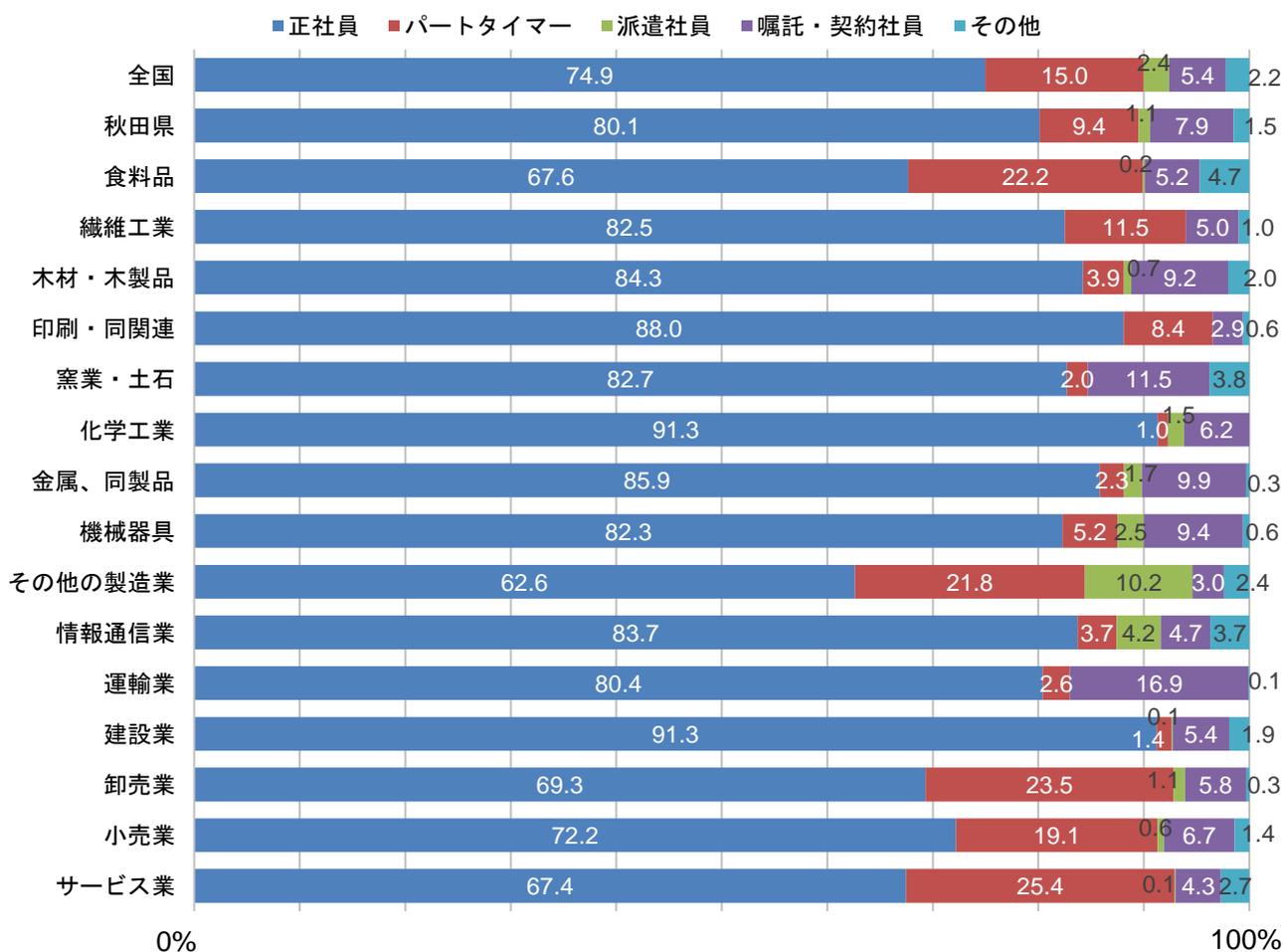
業種別に男女の占める割合をみると、男性従業員の割合が最も多い業種は「運輸業」の92.4%、次いで、「窯業・土石」の88.6%、「建設業」の88.5%となっている。一方、女性従業員数の割合が多い業種は「繊維工業」の83.3%がダントツに多く、次いで、「小売業」の53.3%、「その他製造業」の52.6%となっている。（表-1）

（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80.1%、「パートタイマー」が9.4%、派遣社員が1.1%、「嘱託・契約社員」が7.9%、「その他」が1.5%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25.4%、「卸売業」の23.5%であり、それぞれ2割を超えている。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16.9%、「窯業・土石」の11.5%となっている。（図-2）

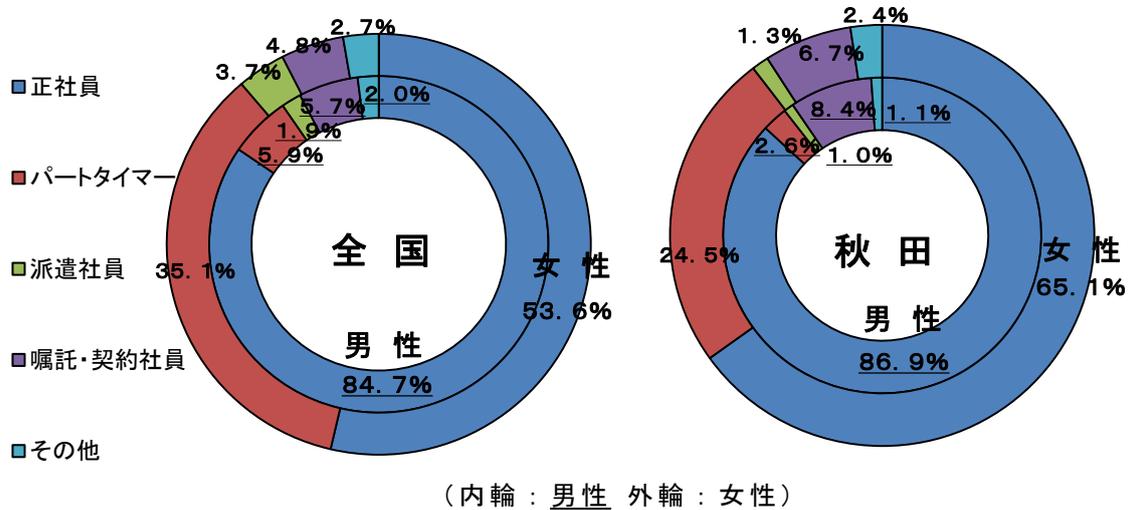
図-2 業種別雇用形態の構成



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86.9%と全国平均の84.7%を上回っており、高い割合となっている。また「嘱託・契約社員」が8.4%と全国平均の5.7%よりも高くなっている。一方、女性は「正社員」が65.1%と全国平均の53.

6%を大きく上回っているが、「パートタイマー」は24.5%と全国平均の35.1%を10.6%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」や「派遣社員」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



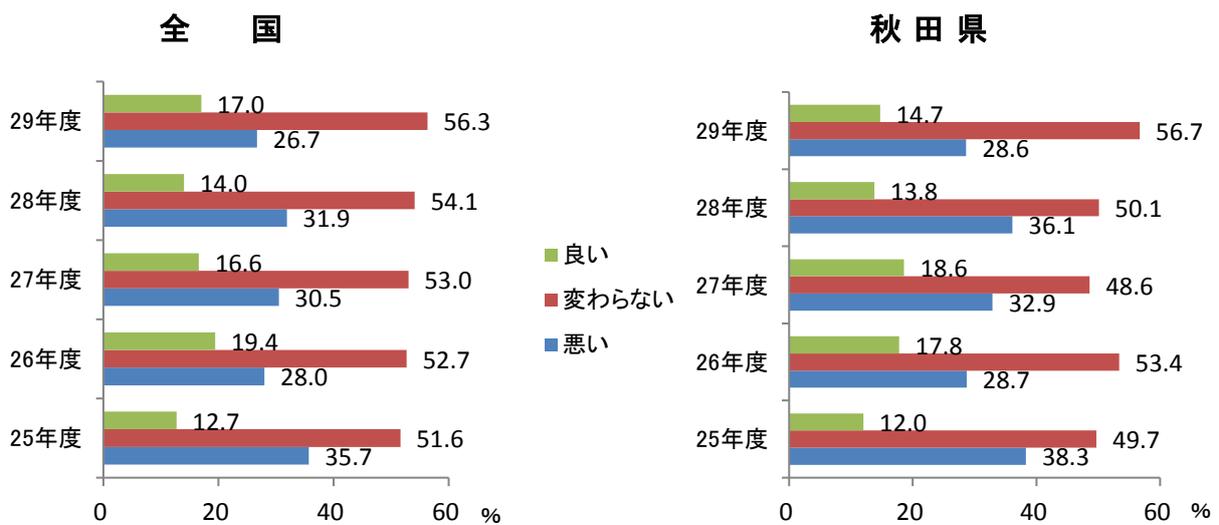
2 経営状況

(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28.6%と前年(36.1%)を7.5%下回り、「良い」とする事業所は14.7%と前年(13.8%)と比較すると0.9%上回る結果となり、景況はやや改善している。

全国の経営状況では、「悪い」と回答した事業所が26.7%、「良い」が17.0%となっており、こちらも前年に比べてやや改善傾向にある。（図-4）

図-4 経営状況の推移



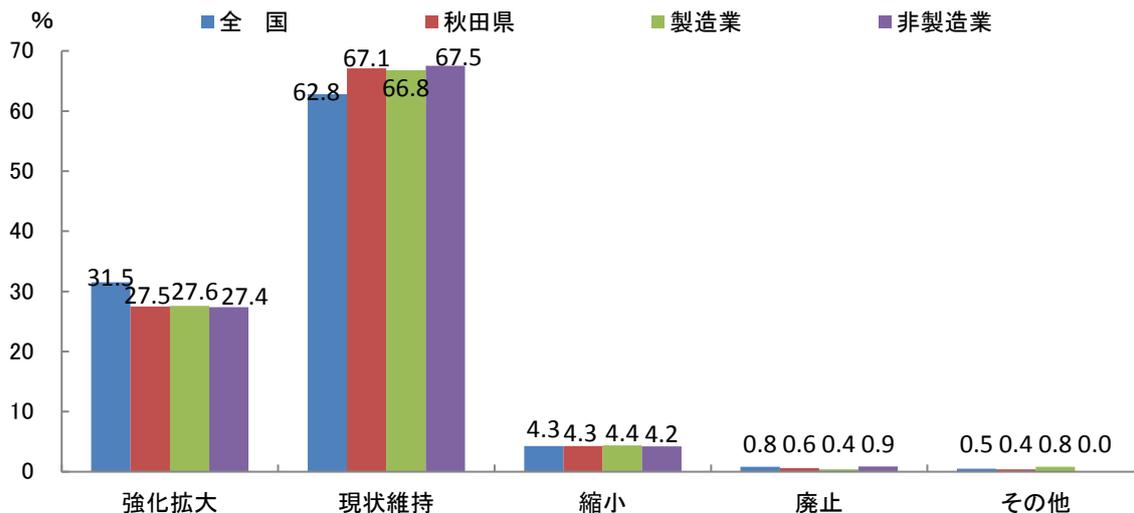
(2) 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針をみると、「現状維持」が67.1%（前年67.3%）、次いで「強化拡大」が27.5%（同28.0%）、「縮小」は4.3%（同3.4%）となっている。

前年との比較では、本県における「縮小」が前年より0.9%上昇した。

また、業種別にみると、製造業では「強化拡大」が27.6%（前年30.8%）と前年を3.2%下回り、「現状維持」が66.8%（同63.7%）と前年より3.1%上回った。対して、非製造業では「強化拡大」が27.4%（前年24.8%）と2.6%上回り、「現状維持」は67.5%（同71.4%）と3.9%減少した。このような結果から、前年と比較すると、製造業を中心に現状維持の傾向が強まっている。（図－5）

図－5 主要事業の今後の方針

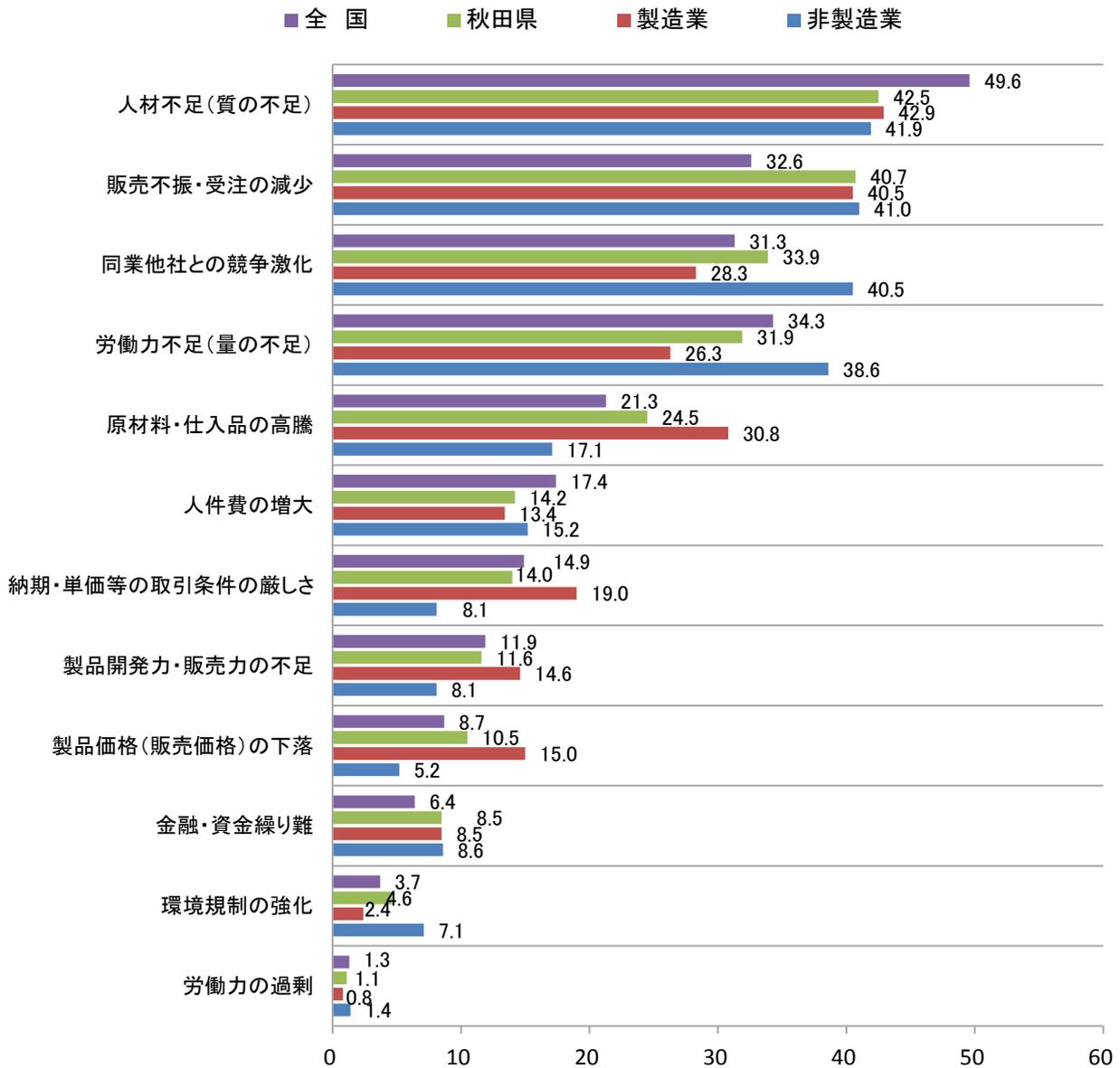


(3) 経営上の障害

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、「労働力不足（量の不足）」が31.9%（前年20.3%）と前年に比べ11.6%の大幅な増加だった一方で、「販売不振・受注の減少」が40.7%（同45.7%）と前年と比べ5%減少しており、販売や受注は持ち直したものの、労働力の不足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、「人材不足（質の不足）」の42.9%（前年39.9%）、「販売不振・受注の減少」の40.5%（同41.2%）、「原材料・仕入品の高騰」の30.8%（前年27.9%）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、「人材不足（質の不足）」の41.9%（前年39.0%）、「販売不振・受注の減少」の41.0%（同50.7%）、「同業他社との競争激化」の40.5%（同44.9%）であった。（図－6）

図一六 経営上の障害



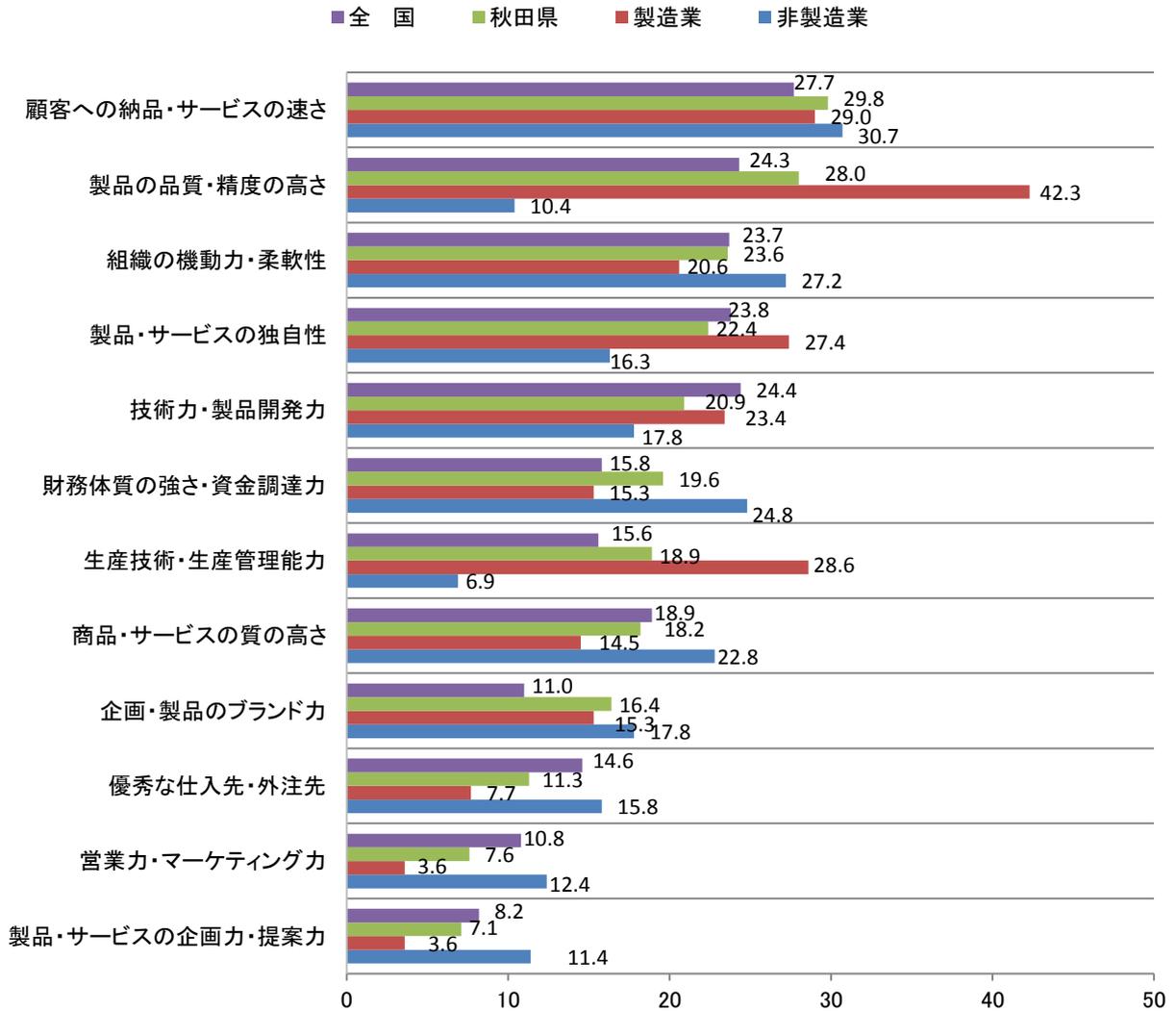
(4) 経営上の強み

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29.8%（前年32.0%）と最も多く、次いで、「製品の品質・精度の高さ」が28.0%（同27.6%）、「組織の機動力・柔軟性」が23.6%（同24.1%）、「製品・サービスの独自性」が22.4%（同22.4%）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42.3%（前年42.0%）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30.7%（同35.5%）と最も多く、次いで「組織の機動力・柔軟性」の27.2%（同28.9%）という割合となっている。

(図一七)

図ー７ 経営上の強み



3 労働時間

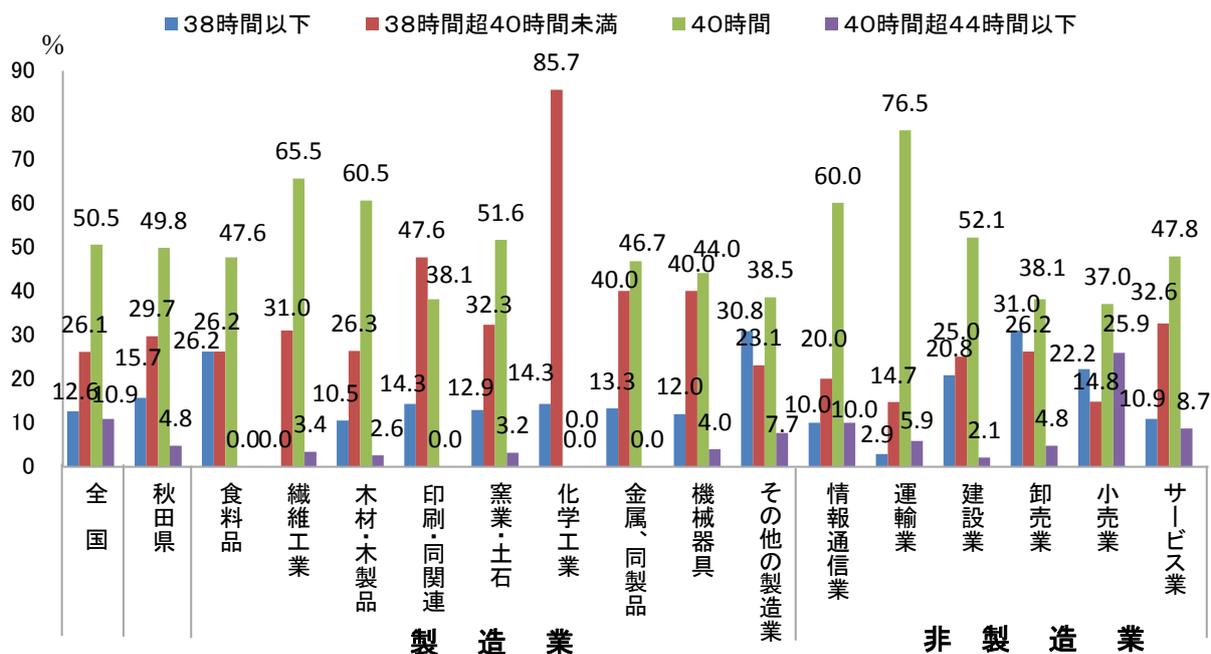
(1) 週所定労働時間（残業時間、休憩時間は除く）

従業員の週所定労働時間については、「40時間」の事業所が49.8%（全国平均50.5%）と最も多く、次いで、「38時間超40時間未満」が29.7%（同26.1%）、「38時間以下」は15.7%（同12.6%）と続いている。

また、「40時間超44時間以下」が4.8%であり、全国平均の10.9%より6.1%低い割合となっている。

業種別にみると、「卸売業」では「38時間以下」の割合が全業種の中で31.0%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25.9%と全業種の中で最も高くなっている。（図ー8）

図一 8 週所定労働時間

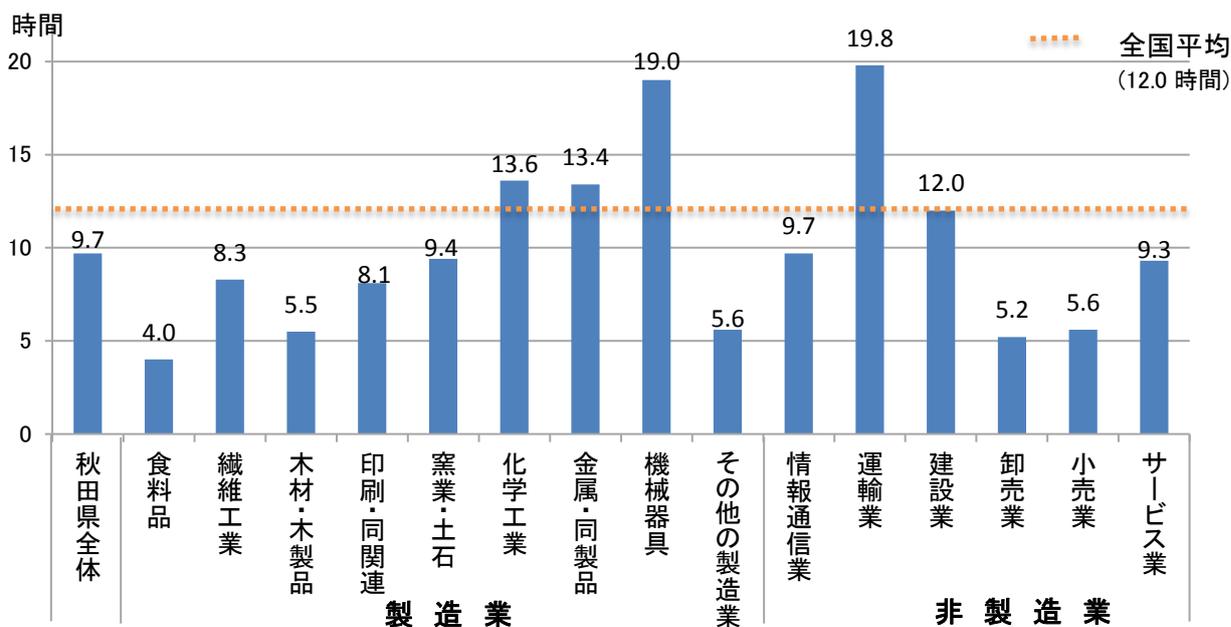


(2) 月平均残業時間 (時間外労働・休日労働)

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、9.7時間で前年の9.3時間と比べて0.4時間増加している。なお、全国平均の12.0時間と比較すると、本県の方が2.3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19.8時間(前年19.6時間)となっており、次いで、「機械器具」が19.0時間(同13.4時間)、「化学工業」が13.6時間(同10.2時間)と続いている。(図一9)

図一 9 1人あたり月平均残業時間



4 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

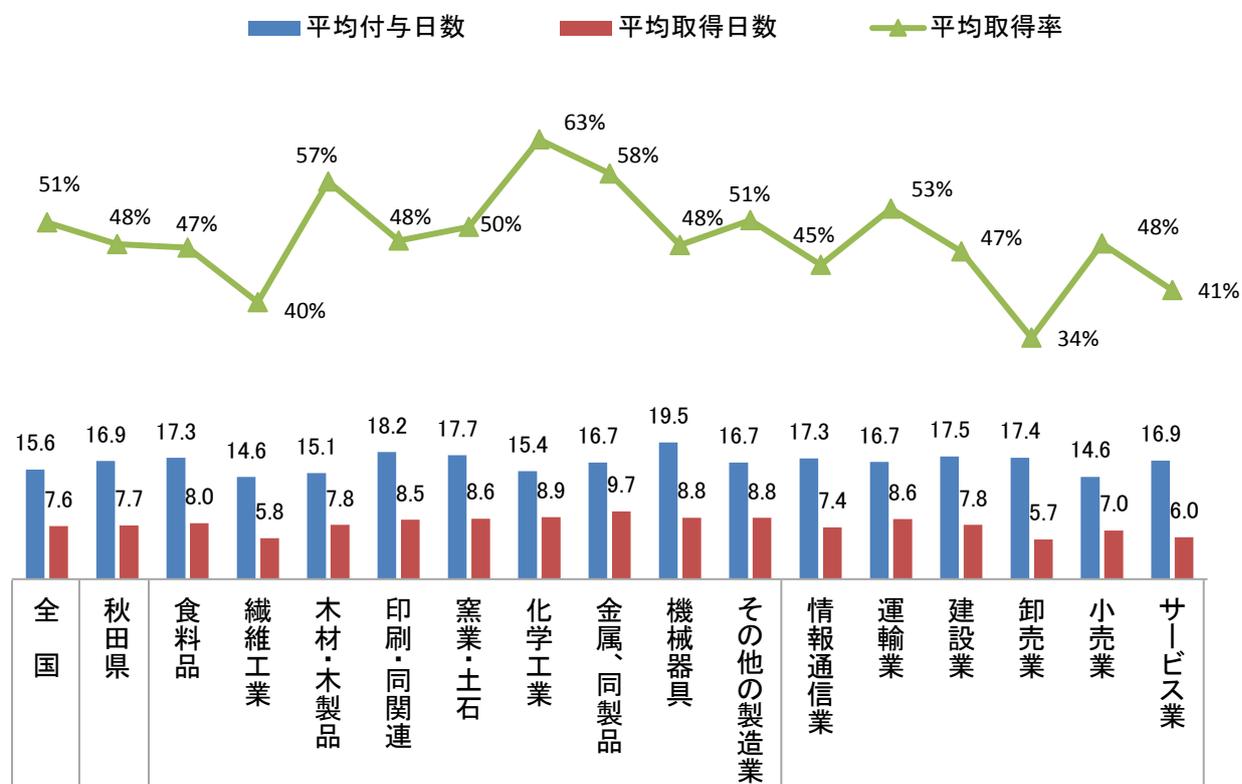
従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数(※1)は、16.9日(前年17.0日)で昨年とほぼ同水準となっており、全国平均の15.6日(前年15.6日)より、本県が1.3日多い結果となった。

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7.7日(前年7.2日)となり、前年と比較すると0.5日の微増となった。

また、平均取得率は、本県は1人あたり48%(前年45%)となり、全国平均の51%(同50%)と比べると、3%低い割合となった。業種別にみると、「化学工業」が63%(同53%)と最も高く、次いで「金属、同製品」が58%(同54%)、「木材・木製品」が57%(同52%)と続いている。(図-10)

※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-10 年次有給休暇の平均付与日数及び平均取得日数



5 平成29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29年3月の新規学卒者の採用数は191名(前年199名)となり、充足率でも91.2%(同95.5%)と前年を下回った。(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	148 【145】	108 【126】	73.0 【86.9】
	事務系	24 【14】	22 【14】	91.7 【100.0】
専門学校卒	技術系	14 【22】	14 【21】	100.0 【95.5】
	事務系	2 【4】	2 【4】	100.0 【100.0】
短大卒 (含高専)	技術系	9 【3】	8 【3】	88.9 【100.0】
	事務系	5 【1】	5 【1】	100.0 【100.0】
大学卒	技術系	25 【22】	21 【20】	84.0 【90.9】
	事務系	12 【11】	11 【10】	91.7 【90.9】
合計		239 【222】	191 【199】	91.2 【95.5】

※【 】内は前年実績。

(2) 平成29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29年3月新規学卒者1人当たりの平均初任給額（平成29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

高校卒の初任給額の加重平均が145,352円となり、前年の加重平均145,708円と比較すると、356円減少している。一方、専門学校卒の初任給額の加重平均が156,000円となり、前年の加重平均155,142円と比較すると、858円増加した。また、短大卒（含高専）の初任給額の加重平均が167,425円となり、大きく増加した。（表－3）

表－3 技術系新規学卒者の平均初任給額（加重平均）

	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	全国平均
高校卒	143,151	141,918	145,708	145,352	162,402
専門学校卒	147,453	160,079	155,142	156,000	176,028
短大卒(含高専)	151,638	149,951	161,333	167,425	175,323
大学卒	177,745	177,785	189,688	186,847	199,399

※〈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

高校卒の初任給額の加重平均が142,585円となり、前年の141,857円と比較すると、728円増加している。一方、短大卒（含高専）の初任給額の加重平均が148,900円となり、前年の加重平均150,000円と比較すると、1,100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）

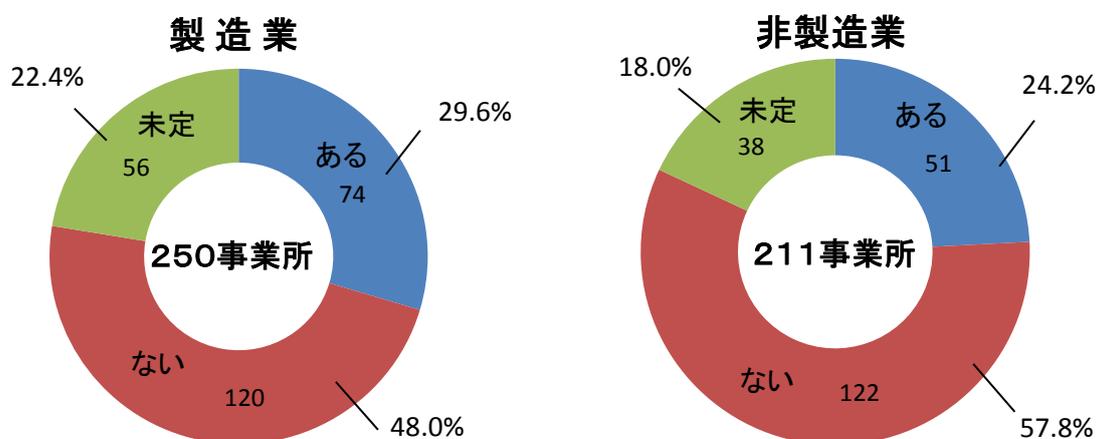
	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	全国平均
高校卒	148,016	140,375	141,857	142,585	156,612
専門学校卒	—	163,840	153,050	152,500	171,125
短大卒(含高専)	147,993	170,000	150,000	148,900	171,517
大学卒	173,725	176,100	171,161	178,473	195,292

6 平成30年3月新規学卒者の採用計画

平成30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74事業所で29.6%（前年29.5%）、非製造業が51事業所で24.2%（同21.2%）となっており、前年3月と比較すると製造業で0.1%の微増、非製造業で3.0%の増加となった。

（図－11）

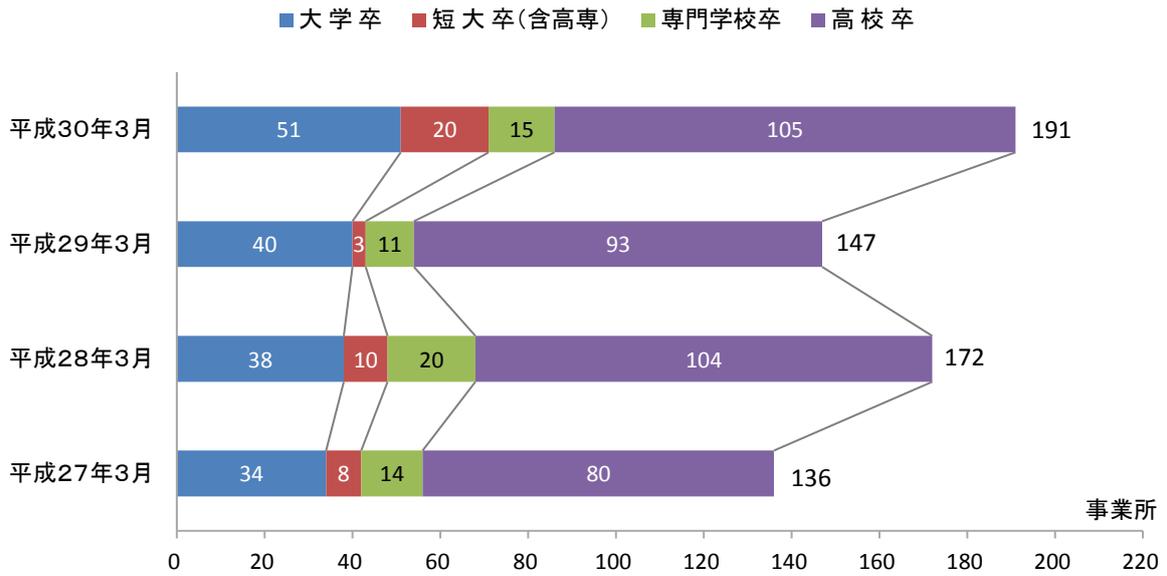
図－11 平成30年3月卒採用計画



なお、平成30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105事業所（前年93事業所）で前年より12事業所増加となり、最も多かった。

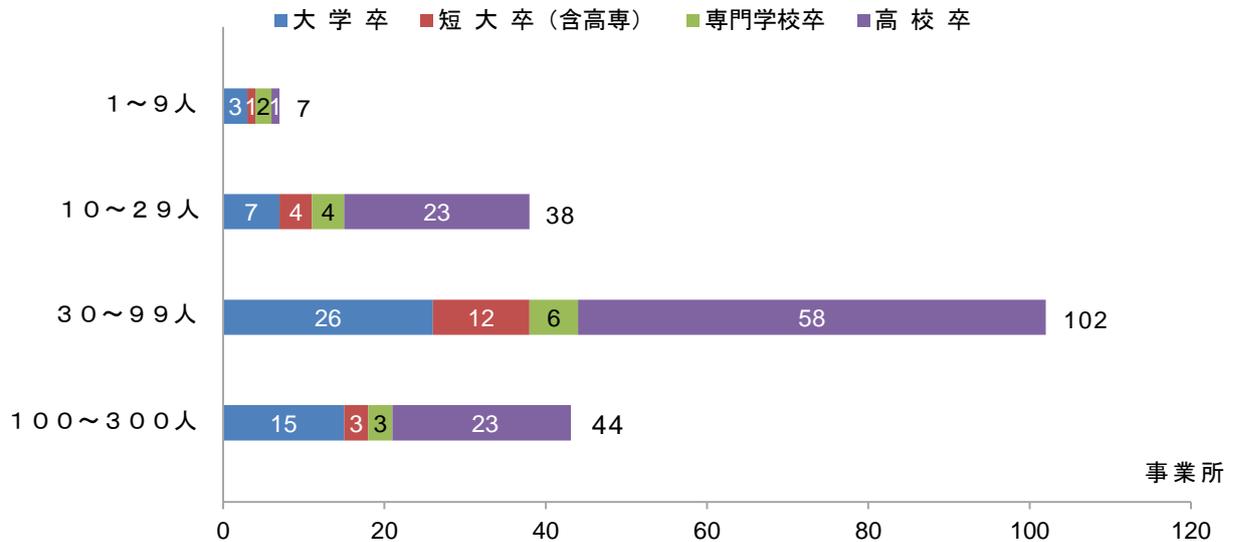
次いで、大学卒が51事業所（前年40事業所）で11事業所増加、短大卒（含高専）が20事業所（前年3事業所）で17事業所増加、専門学校卒が15事業所（前年11事業所）で4事業所増加という結果となり、新規学卒者の採用が全体的に増加傾向にある。（図－12）

図一 1 2 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」規模の事業所で、内訳は大学卒が26事業所、短大卒（含高専）が12事業所、専門学校卒が6事業所、高校卒が58事業所となっている。（図一 1 3）

図一 1 3 従業員数規模別採用計画



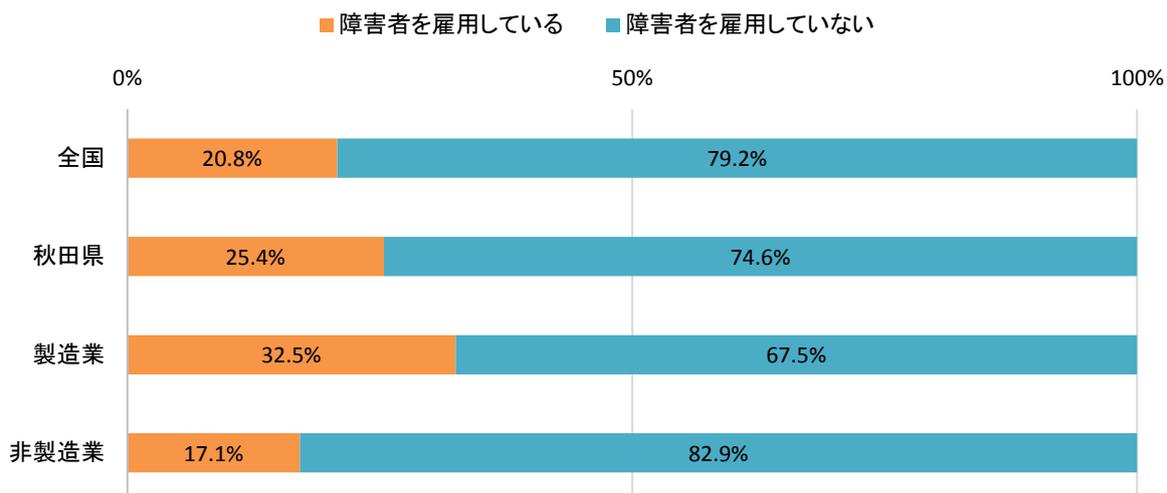
7 障害者の雇用

(1) 障害者の雇用状況

本県における障害者の雇用状況を見ると、「障害者を雇用している」事業所は25.4%となっており、全国平均の20.8%と比べると4.6%上回った。

業種別にみると、製造業では32.5%、非製造業では17.1%となっており、特に製造業において、高い割合となった。（図一 1 4）

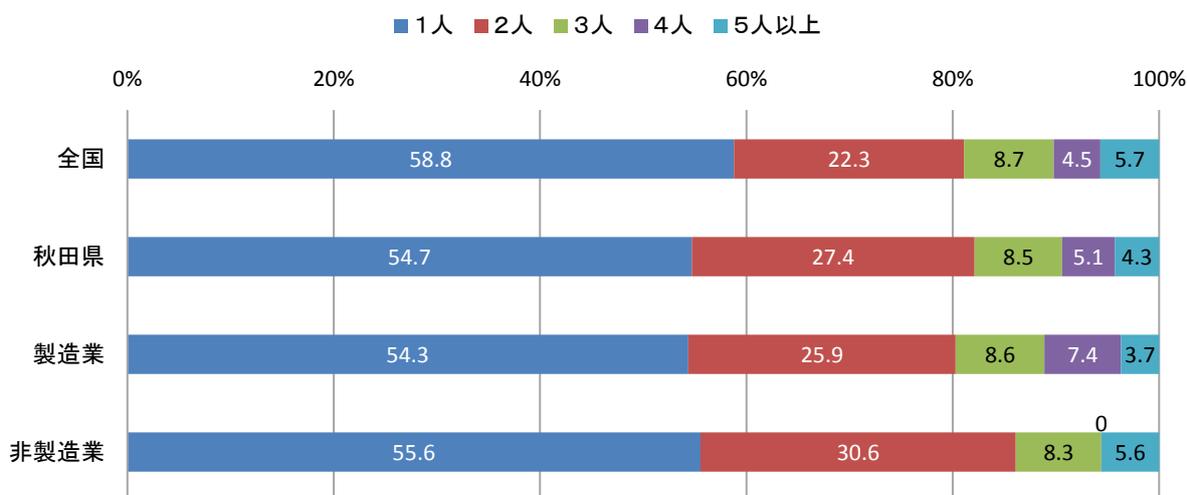
図－１４ 障害者の雇用状況



(2) 障害者の雇用人数

(1) で「障害者を雇用している」と回答のあった事業所に、障害者の雇用人数について回答してもらった結果、最も多かったのは「1人」で54.7% (全国平均58.8%) となっており、次いで「2人」の27.4% (同22.3%) という結果となった。(図－15)

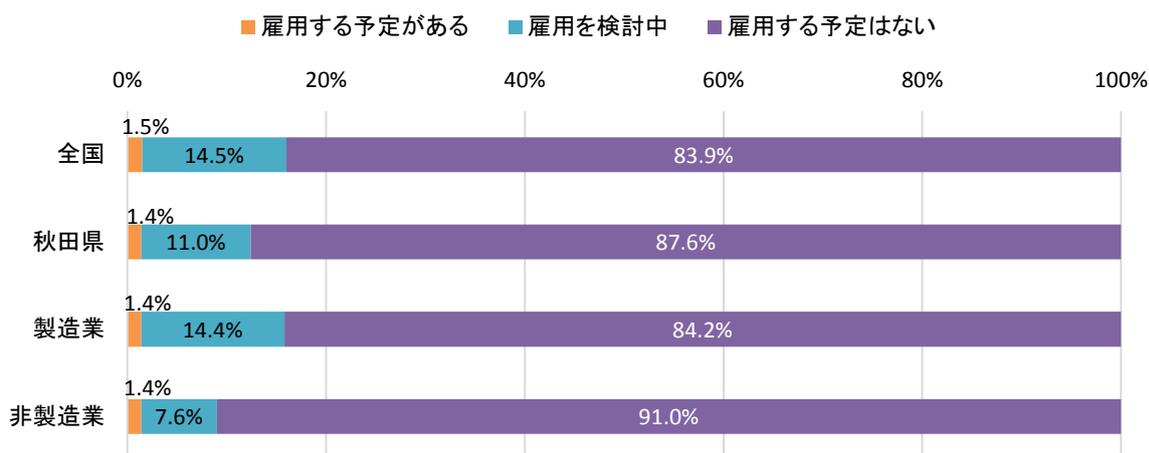
図－１５ 障害者の雇用人数



(3) 障害者の雇用予定

(1) で「障害者を雇用していない」と回答のあった事業所に、障害者の雇用予定について回答してもらった結果、最も多かったのは「雇用する予定はない」で87.6% (全国平均83.9%) となっており、障害者を雇用していない事業所では、今後も障害者の雇用予定がないという傾向がみられる。(図－16)

図－１６ 障害者の雇用予定

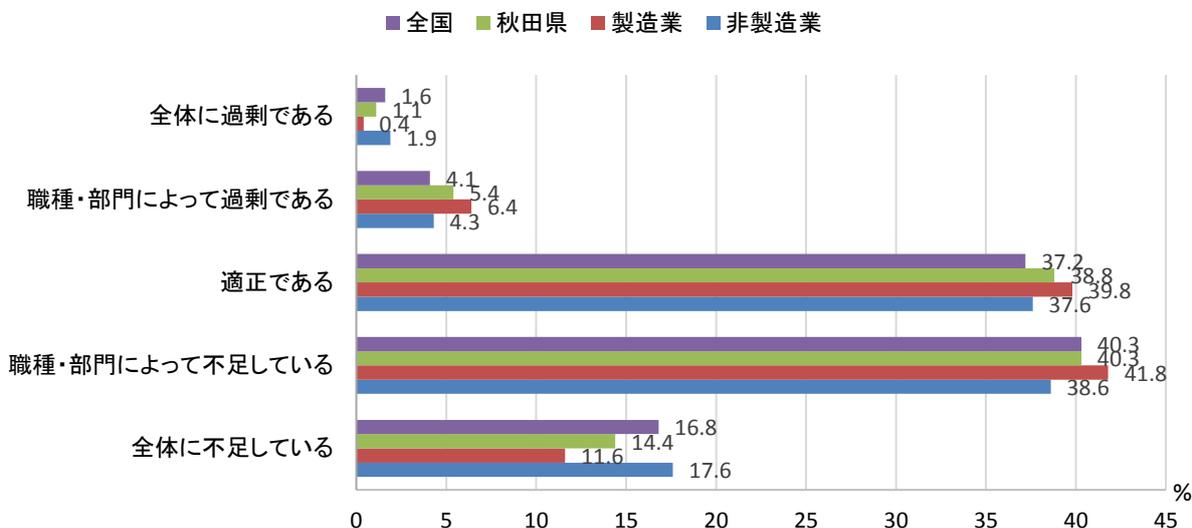


8 従業員の過不足状況

(1) 従業員の過不足状況

本県における従業員の過不足状況をみると、「職種・部門によって不足している」が40.3%で最も多く、次いで、「適正である」が38.8%、「全体に不足している」が14.4%となっており、従業員不足の傾向が強くなっている。（図－１７）

図－１７ 従業員の過不足状況

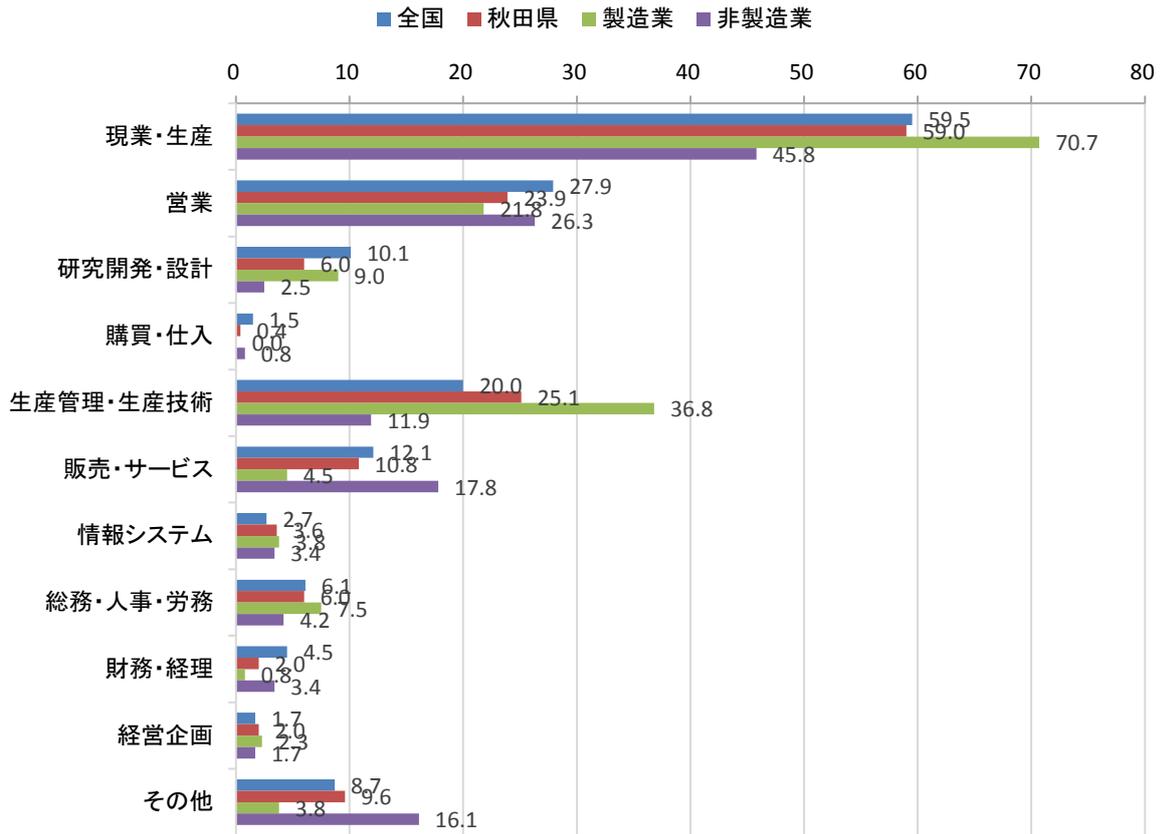


(2) 従業員が不足している職種・部門

(1)で「職種・部門によって不足している」または「全体に不足している」と回答した事業所に、どのような職種・部門の従業員が特に不足しているかについて複数回答してもらった結果、「現業・生産」が59.0%（全国平均59.5%）と最も多く、次いで、「生産管理・生産技術」が25.1%（同20.0%）、「営業」が23.9%（27.9%）となった。

業種別でみると、製造業は「現業・生産」が70.7%と最も多く、次いで「生産管理・生産技術」が36.8%となった。一方、非製造業では「現業・生産」が45.8%と最も多く、次いで「営業」が26.3%となった。（図－１８）

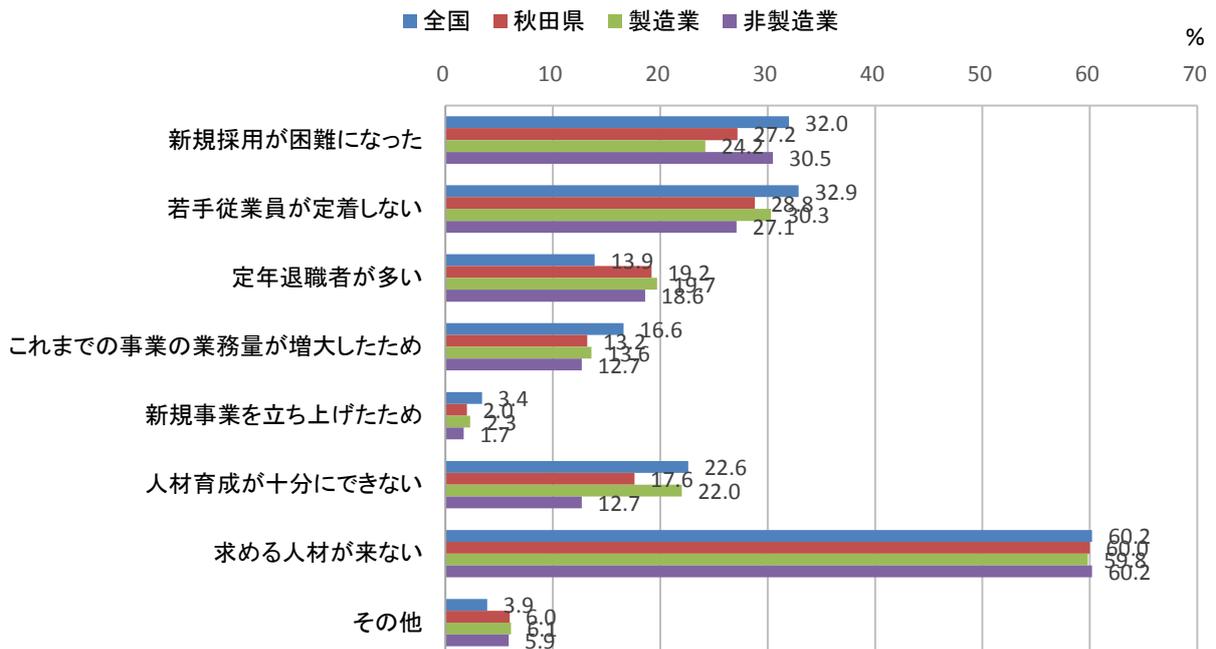
図－１８ 従業員が不足している職種・部門



(3) 従業員の不足理由

(1) で「職種・部門によって不足している」または「全体に不足している」と回答した事業所に、従業員が不足している理由について複数回答してもらった結果、「求める人材が来ない」が60.0%（全国平均60.2%）で最も多く、次いで「若手従業員が定着しない」が28.8%（同32.9%）、「新規採用が困難になった」が27.2%（同32.0%）となった。（図－19）

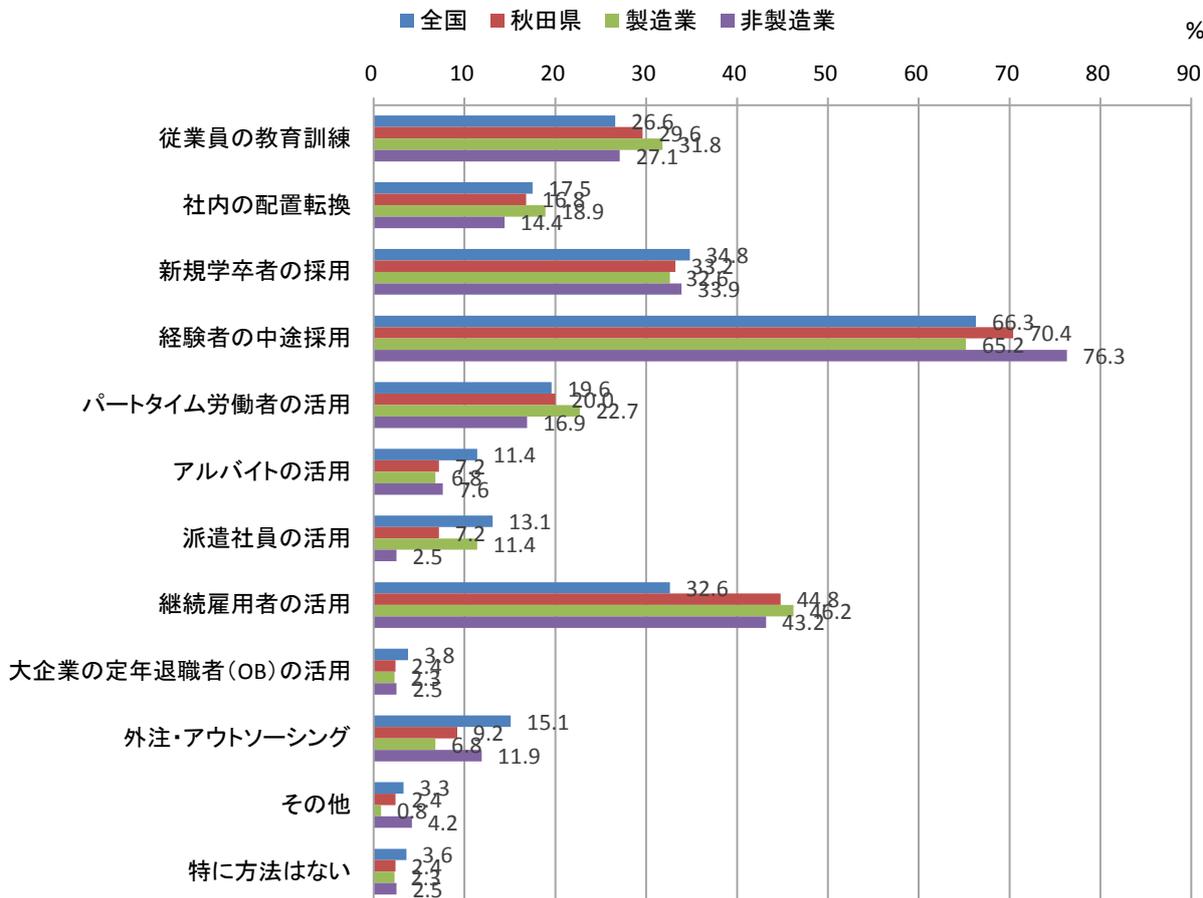
図－１９ 従業員不足の理由



(4) 従業員不足への対応

(1)で「職種・部門によって不足している」または「全体に不足している」と回答した事業所に、従業員不足への対応について回答してもらった結果、「経験者の中途採用」が70.4%（全国平均66.3%）と最も多く、次いで「継続雇用者の活用」が44.8%（同32.6%）、「新規学卒者の採用」が33.2%（同34.8%）となった。（図－20）

図－20 従業員不足への対応



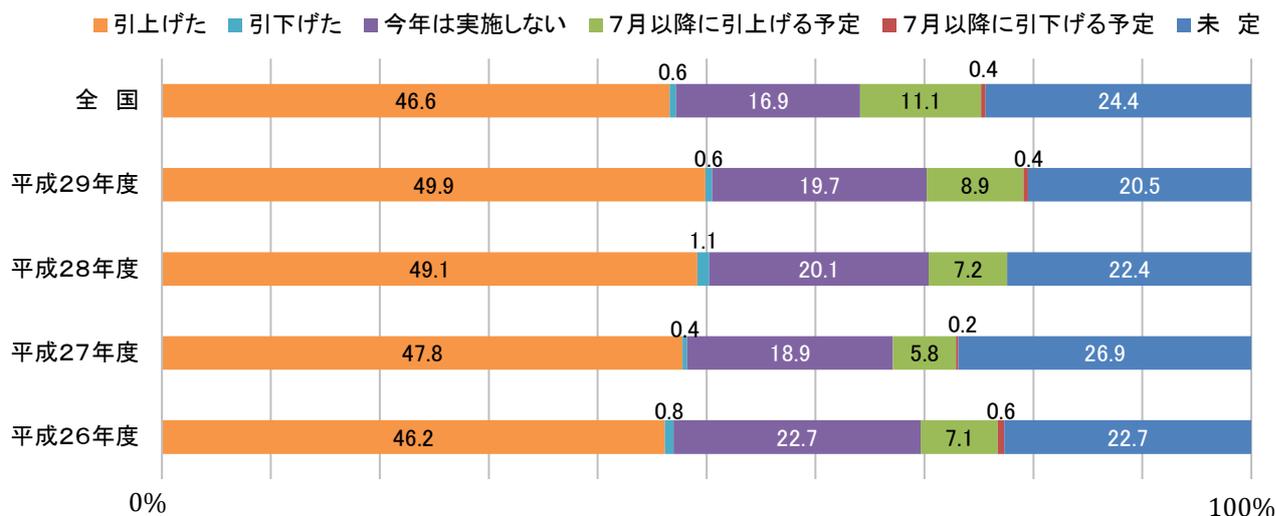
9 賃金改定状況

(1) 賃金改定実施状況

平成29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49.9%（231事業所）となり、前年の49.1%（217事業所）に比べ、0.8%増加した。また、全国平均46.6%と比較しても3.3%上回っており、増加傾向にあることがうかがえる。

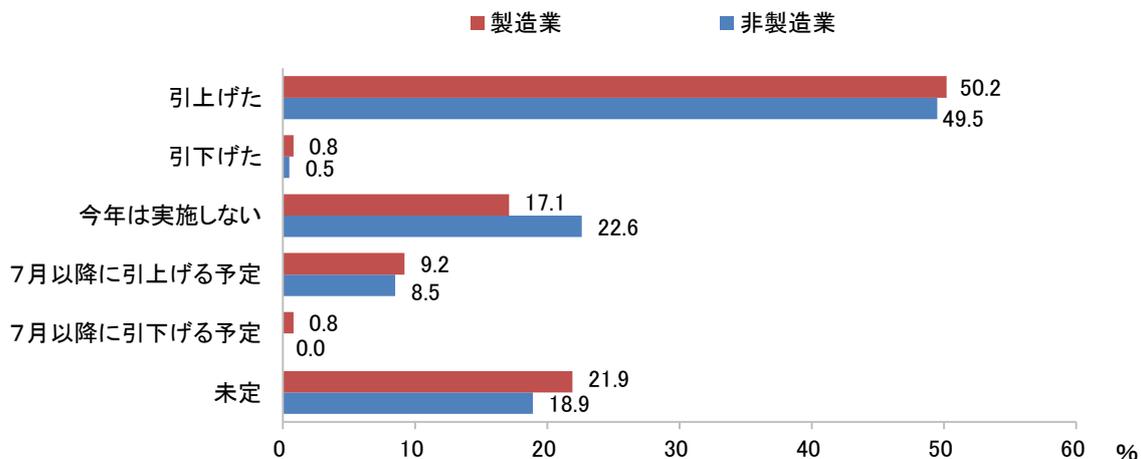
一方、賃金を「下げた」と回答した事業所は0.6%（3事業所）と前年の1.1%（5事業所）と比べると0.5%減少した。また、賃金改定について「今年実施しない」と回答した事業所は19.7%（91事業所）となっており、賃金改定について慎重に検討している事業所が多いことがうかがえる。（図－21）

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50.2%となり、前年の46.0%と比較すると、4.2%増加した。また、非製造業では「上げた」が49.5%となり、前年の52.7%と比べると3.2%減少する結果となり、非製造業よりも製造業において、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）

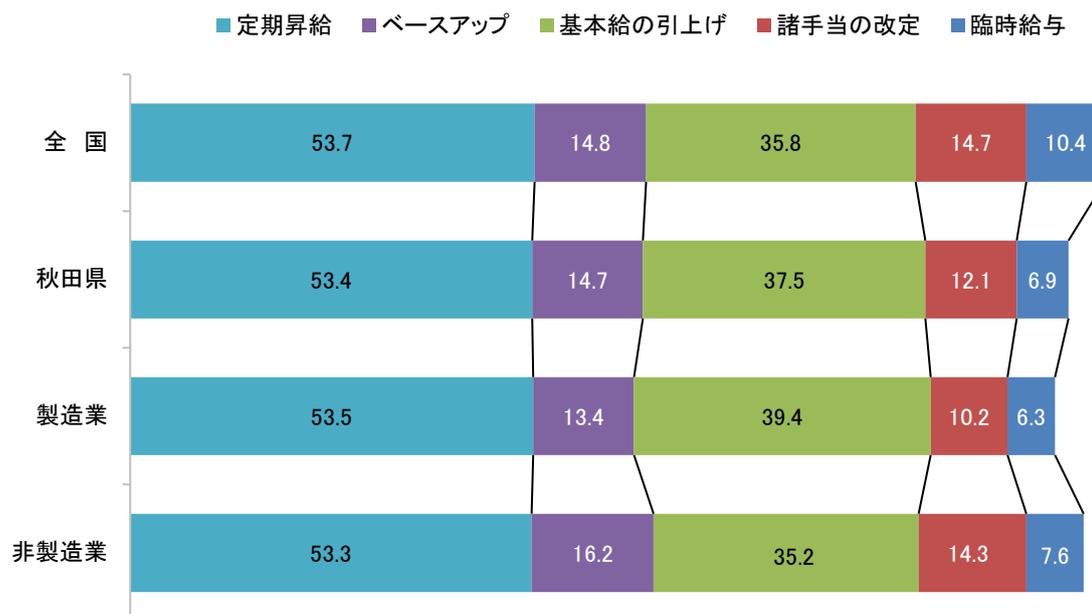


(2) 賃金改定（引上げ・7月以降引上げ予定）の内容

(1)の問いで「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53.4%となっており、全国平均の53.7%と比較すると0.3%下回った。次いで「基本給の引上げ」が37.5%（全国平均35.8%）、「ベースアップ」が14.7%（同14.8%）となった。業種別でみると、製造業は「定期昇給」が53.5%と最も多く、次いで「基本給の引上げ」が39.4%、「ベースアップ」が13.4%となっている。また、非製造業は「定期昇給」が53.3%と最も多く、次いで「基本給の引上げ」が35.2%、「ベースアップ」が16.2%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

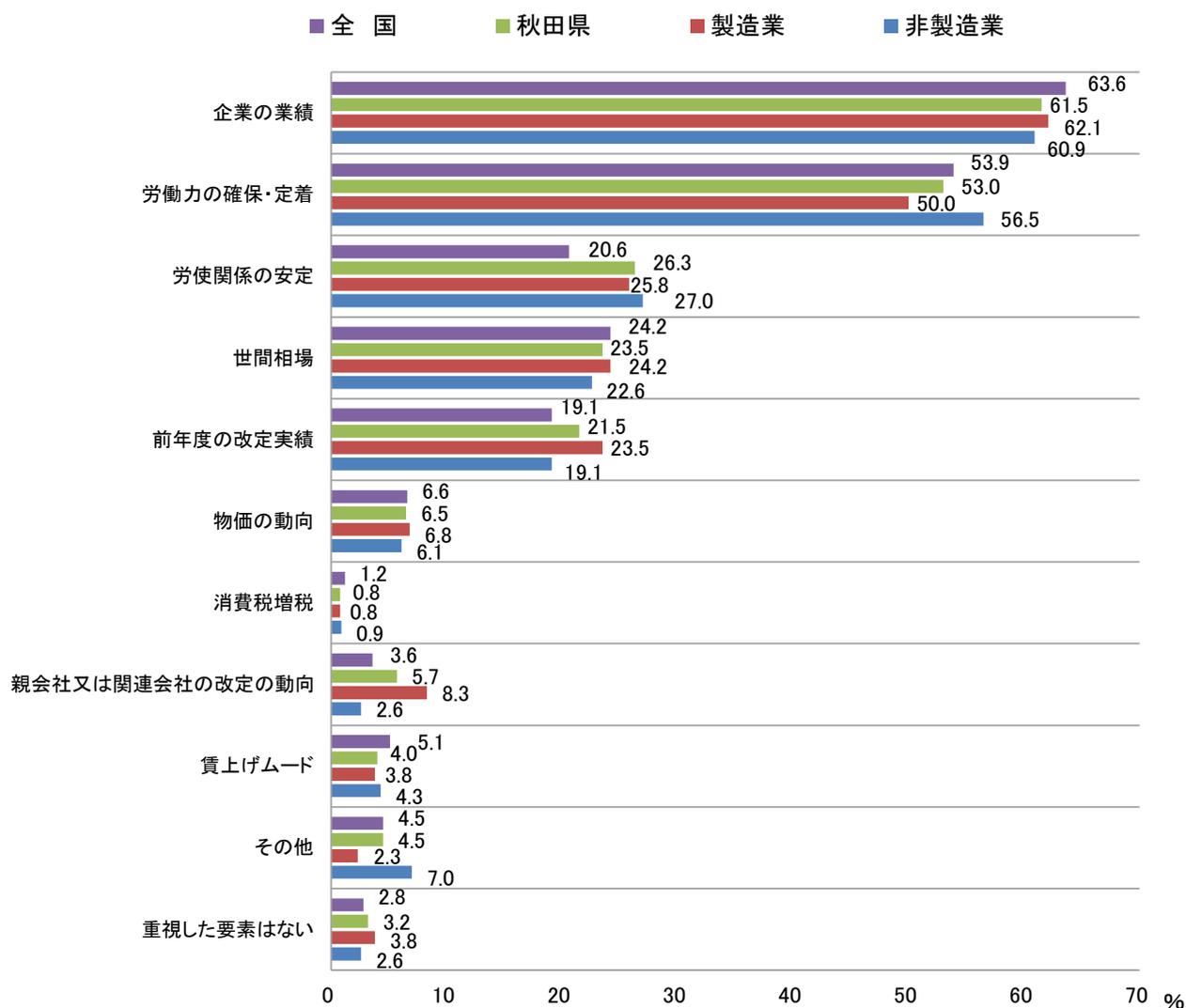


（３）賃金改定（引上げ・７月以降引上げ予定）の決定の際に重視した要素

（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61.5%となっており、全国平均の63.6%と同じような割合となった。次いで「労働者の確保・定着」が53.0%（全国平均53.9%）、「労使関係の安定」が26.3%（同20.6%）、「世間相場」が23.5%（同24.2%）と続いている。

業種別でみると、製造業では「企業の業績」が62.1%と最も多く、次いで「労働者の確保・定着」が50.0%、「労使関係の安定」が25.8%となっている。また、非製造業においても「企業の業績」が60.9%と最も多く、次いで「労働力の確保・定着」が56.5%、「労使関係の安定」が27.0%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6,058円となり、全国平均の7,236円と比較すると1,178円下回る結果となった。また、加重平均は5,347円となり、全国平均の5,739円と比較すると392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5,088円、非製造業が5,845円となり、製造業より非製造業が757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3,917円（全国平均：17,246円）、加重平均で4,159円（同：7,072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	7,236	2.95	6,058	2.79	5,819	2.75	6,336	2.83
加重平均	5,739	2.32	5,347	2.40	5,088	2.37	5,845	2.45

表-6 平均昇給(引下げ事業所)

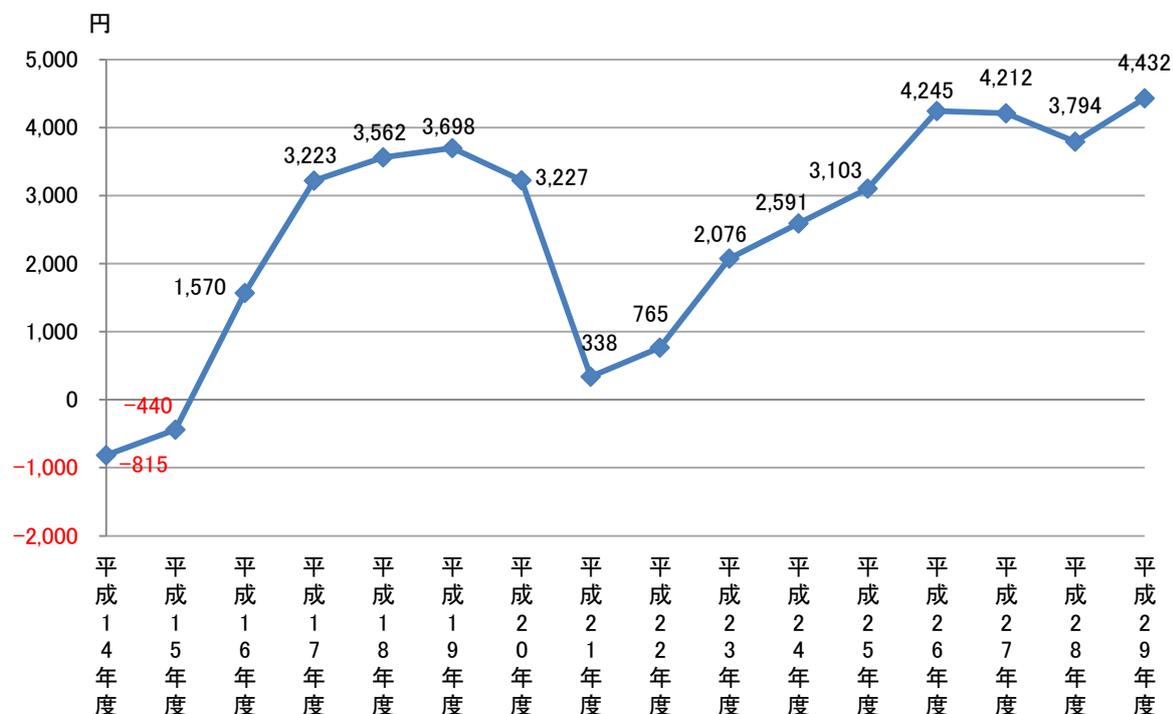
区分	全国		秋田県		製造業		非製造業	
	降給額(円)	降給率(%)	降給額(円)	降給率(%)	降給額(円)	降給率(%)	降給額(円)	降給率(%)
単純平均	17,246	6.55	3,917	1.5	2,155	0.93	7,440	2.35
加重平均	7,072	2.78	4,159	1.63	3,704	1.5	7,440	2.35

<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4,432円(単純平均:4,913円)と前年の加重平均3,794円(同:4,020円)に比べ638円増加しており、3年ぶりに前年を上回った。(図-25)

図-25 平均昇給額の推移(加重平均)



10 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11.4%となり、全国平均の6.8%より4.6%上回っている。業種別にみると、製造業が13.5%、非製造業が9.0%であり、製造業が非製造業よりも4.5%高くなっている。

また、従業員数規模別にみると、規模が大きな事業所ほど、労働組合の組織率が高くなっている。(図-26)

図-26 労働組合の有無

