

FUKUOKA-KEIKYO REPORT

2019年第2回 雇用問題・賃金等アンケート 集計結果

2019年12月

福岡県経営者協会

調査結果の概要

■ 雇用問題 ■

① 雇用の過不足状況（全体） ～ 「人材不足」は6割に減少！ ～

- ・リーマン・ショック以降増加していた「人材不足」は、前回調査（2019.春調査）より9.7ポイント減少したが、依然6割を超えている（60.6%）。
- ・業種別にみると、製造業の「人材不足」が前回調査より14.9ポイント減少して56.5%となり、一方、「適正」は7.9ポイント増加して17.4%となった。

② 雇用の過不足状況（職種別） ～ 技術職の「人材不足」、製造・非製造ともに7割！ ～

- ・職種別にみると、「人材不足」感は依然として現業職および技術職において顕著であり、ともに6割を超えている。（現業職62.6%、技術職70.9%）。これを業種別にみると、製造業における技術職で約7割、非製造業技術職においても7割を超えている（技術職「人材不足」：製造業69.6%、非製造業71.4%）。

③ 2020年の新卒者採用状況 ～ 大卒で「増やす」と答えた企業は増加！ ～

- ・対前年比増減については、大卒において「増やす」と答えた企業が前年調査（2018.秋調査）より3.8ポイント増加して27.7%となった。

④ 2021年の新卒者採用状況の方向性 ～ ほとんどの企業は「未定」！ ～

- ・現時点では、各学歴において「未定」とする企業がほとんどである。しかし、大卒において「同数以上」（「増やす」もしくは「変わらない」と答えた企業が53.7%と半数を超えている）。

■ 賃金 ■

① 正規社員の賃金の引き上げ状況 ～ 引き上げた企業 96.8%！ ～

- ・正規社員の賃金の引き上げ状況（定期昇給分を含む）について、「引き上げた」と回答した企業は96.8%であり、その内訳は「定期昇給」（79.3%）、「ベースアップ」（37.0%）、「諸手当の改定」（22.8%）の順であった。
- ・賃金を引き上げた理由については、「従業員の定着・人材確保」（84.8%）が最も多く、前年調査より7.2ポイント増加している。（2018.秋調査77.6% → 2019.秋調査84.8%）

② 非正規社員の賃金の引き上げ状況 ～ 引き上げた企業 64.2%に増加！ ～

- ・非正規社員の賃金の引き上げ状況については、「引き上げた」と回答した企業が前年調査を5.8ポイント上回り64.2%となっている（「引き上げた」：2018.秋調査58.4% → 2019.秋調査64.2%）。
- ・賃金を引き上げた理由については、「非正規社員の定着・人材確保」が最も多かった（60.7%）。

③ 今後望ましい賃金決定のあり方 ～ 定昇+ベア方式を行う企業が微減！ 9.8%！ ～

- ・「定昇を中心とし、必要があればベアを行う」とする企業が前年調査に比べて9.0ポイント増加して39.1%と最も多く、「定昇+ベア方式」とする企業は2.6ポイント減少した（2018.秋調査12.4% → 2019.秋調査9.8%）。

■ 働き方改革関連法（時間外労働の上限規制等）への対応状況について ■

① 時間外労働の上限規制について ～ 対応済の中小企業等は50.8%！ ～

- ・中小企業（2020年4月から施行）および建設事業等（2024年4月から施行）の対応状況について、「対応済（すでに改正法の内容を満たしている）」の企業は50.8%であった。

② 勤務間インターバルについて ～ 導入している企業は5.3%！ ～

- ・「導入していない」企業（94.7%）のうち、「検討している」（12.4%）企業および「今後検討する」（24.7%）企業をあわせると37.1%であった。

③ 時間外労働割増率適用猶予措置廃止（中小企業）について ～ 対応済は25.4%！ ～

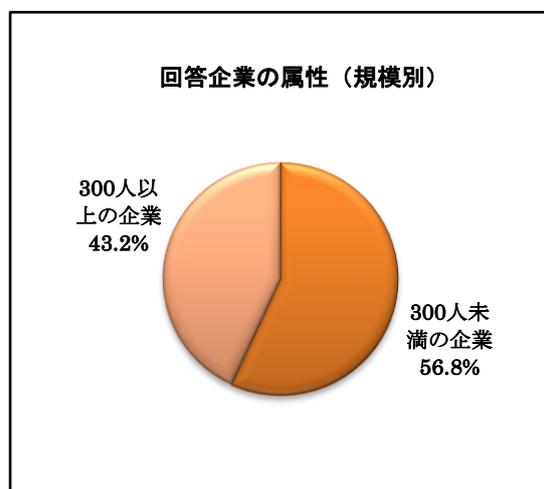
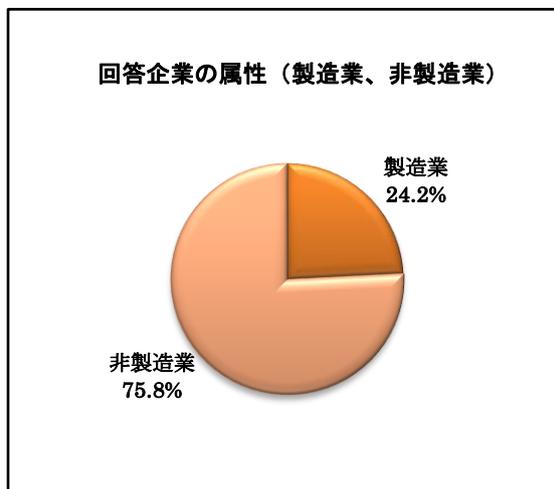
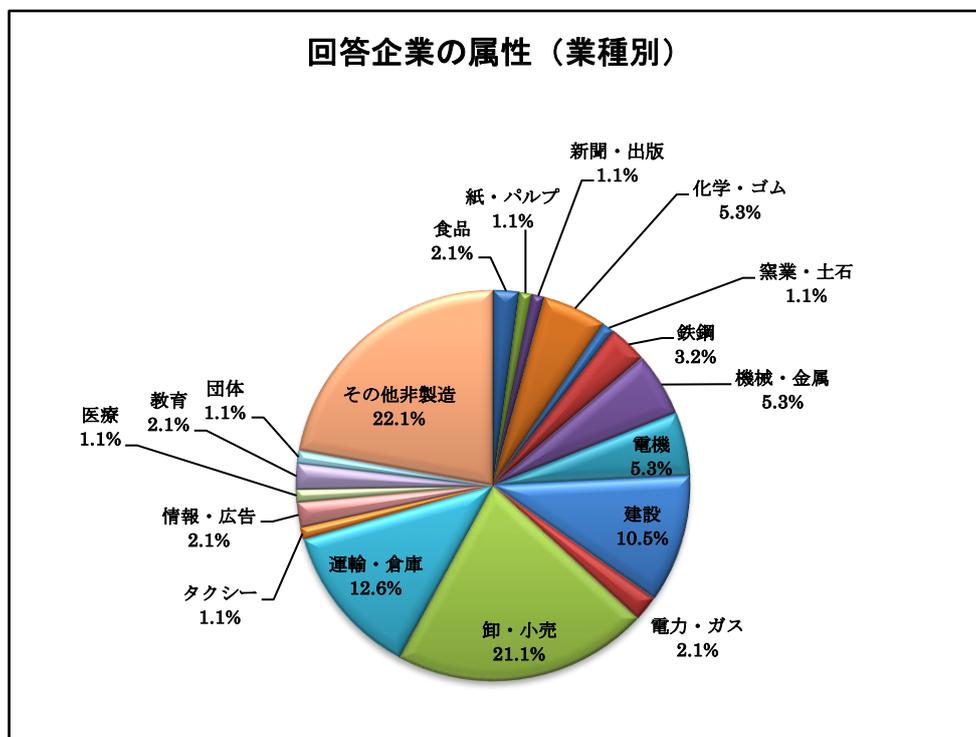
- ・中小企業の施行は2023年4月であるが、「対応済（すでに割増率は50%以上である）」と答えた企業は25.4%であった。

2019年第2回 雇用問題・賃金等アンケート 集計結果

福岡県経営者協会

目的： 今後の雇用・賃金対策及び企業経営の参考とするため
 対象： 福岡県経営者協会会員企業
 回答状況： 調査対象企業408社のうち、回答社数95社（回収率23.3%）。
 このうち、産業別では、製造業23社（24.2%）、非製造業72社（75.8%）。
 規模別では、300人未満の企業54社（56.8%）、300人以上の企業41社（43.2%）
 調査期間： 2019年10月10日～11月19日

■ 回答企業の属性（業種および規模）

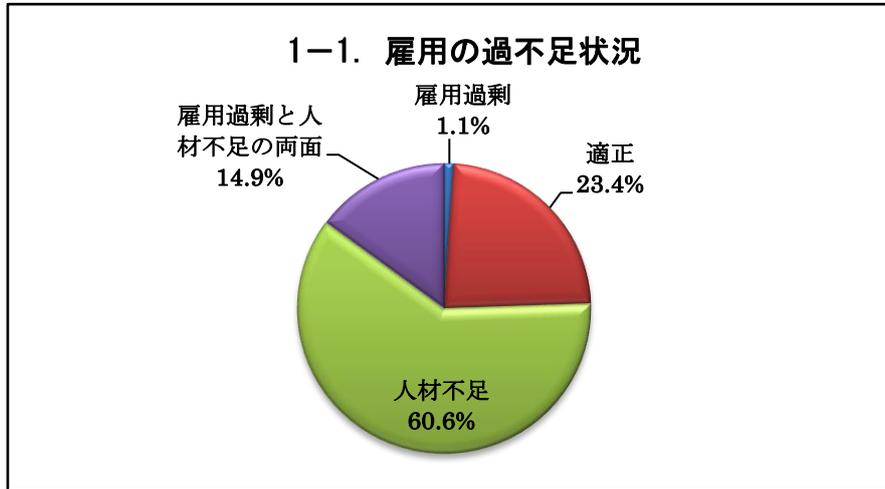


■ 雇用問題 ■

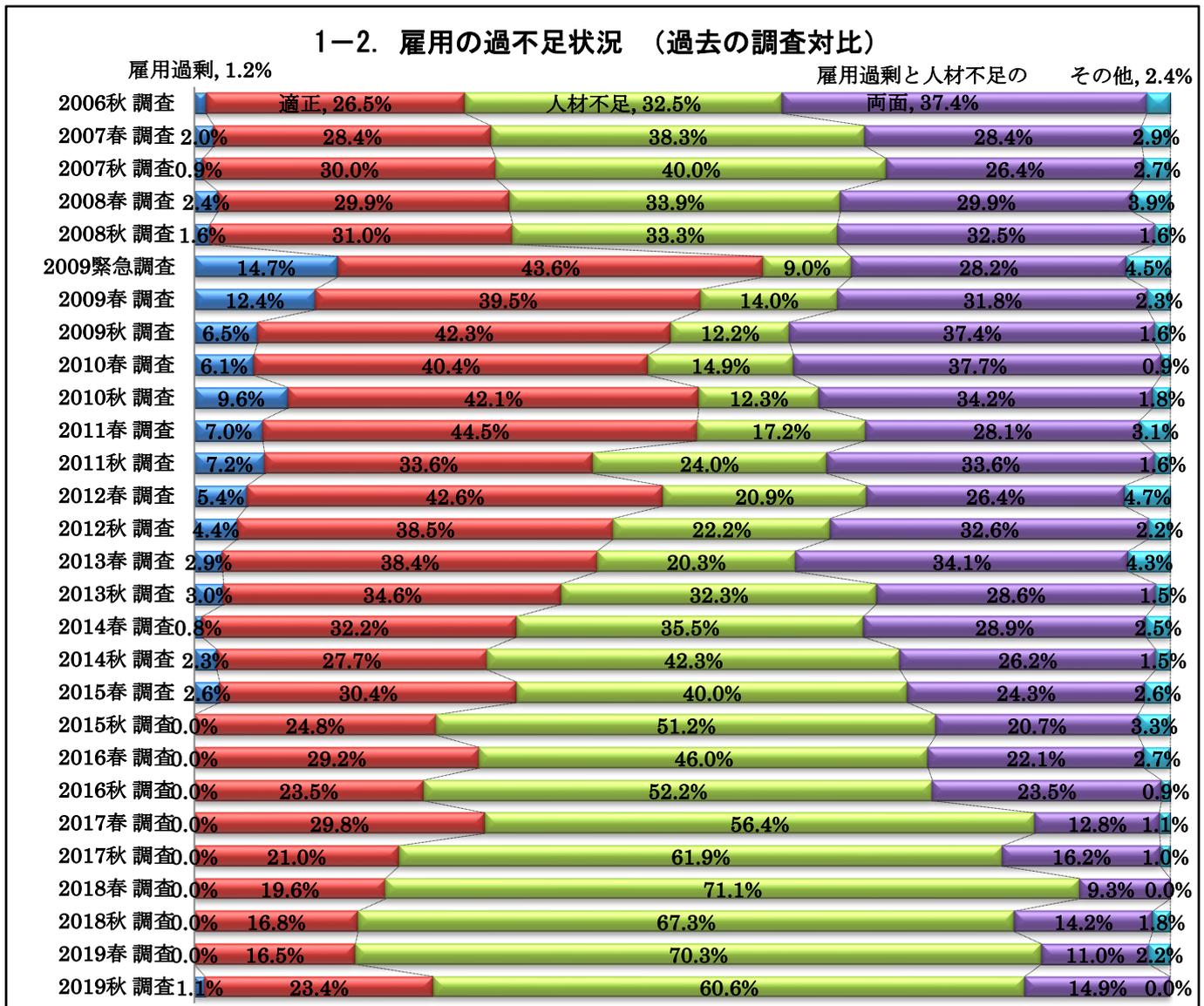
1. 雇用の過不足状況

(1) 雇用の過不足状況 (全体)

雇用の過不足状況については、「人材不足」と回答した企業が前回調査（2019 春調査 70.3%）を 9.7 ポイント下回ってはいるが、60.6%と最も多かった。次いで「適正」（23.4%）、「雇用過剰と人材不足の両面がある」（14.9%）の順となっており、「雇用過剰」と回答した企業は僅かに 1.1%であった。



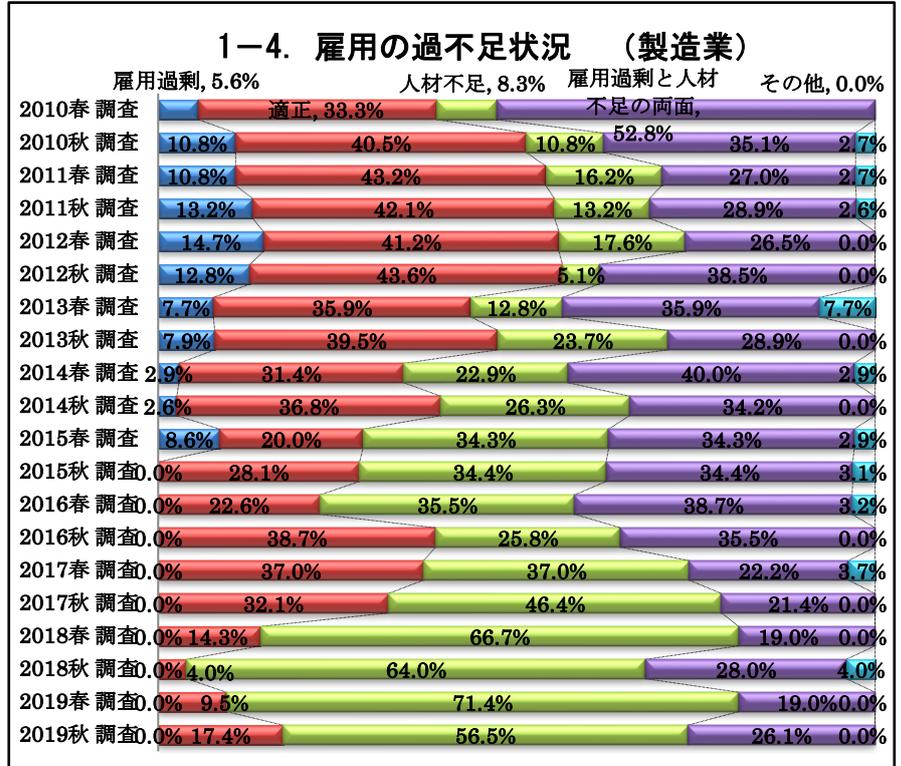
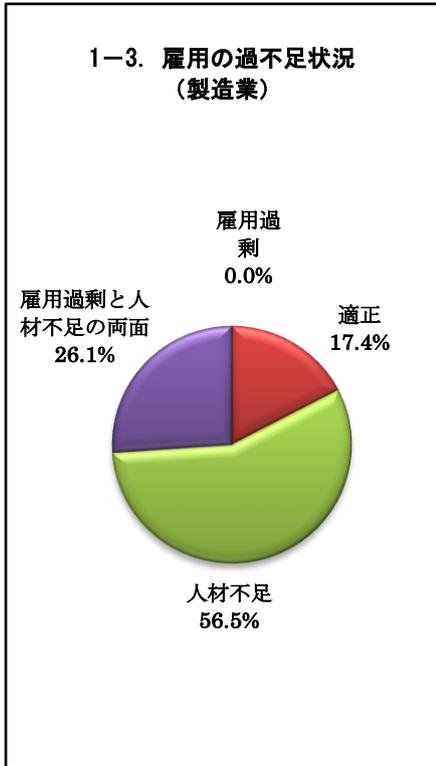
《 参 考 》 過去の調査との対比



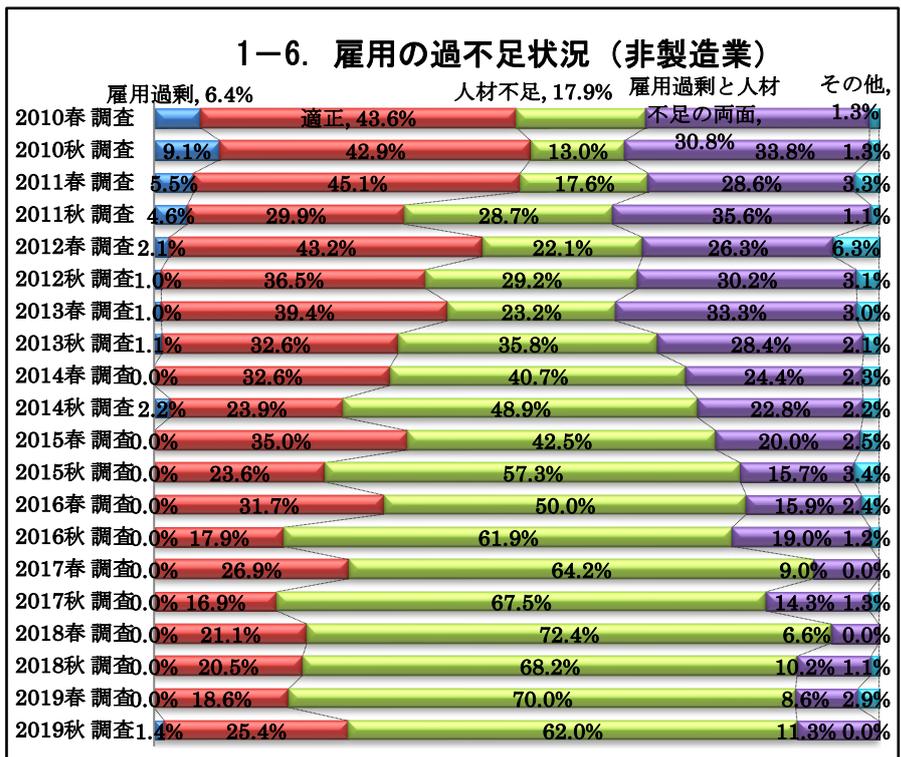
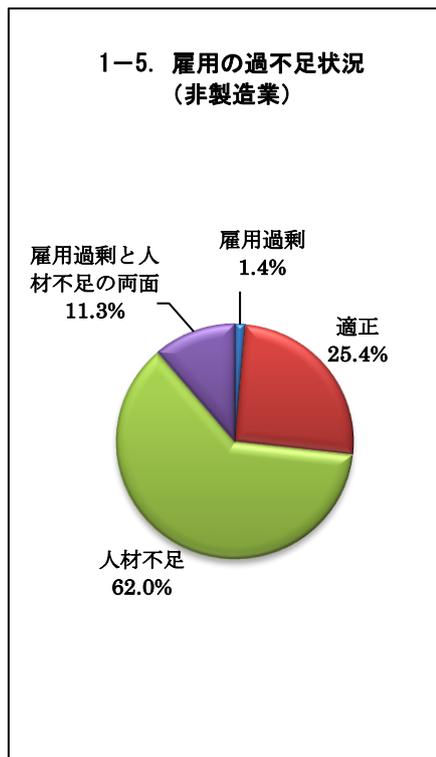
《 参 考 》 雇用の過不足状況（業種別）

業種別にみた雇用の過不足状況については、製造業および非製造業ともに「人材不足」と回答した企業が前回調査（2019.春調査）を下回っており、特に製造業では14.9ポイント減少している（「人材不足」：[製造業]2019春調査71.4% → 2019秋調査56.5%、「適正」は7.9ポイント増加）。

【 製造業 】

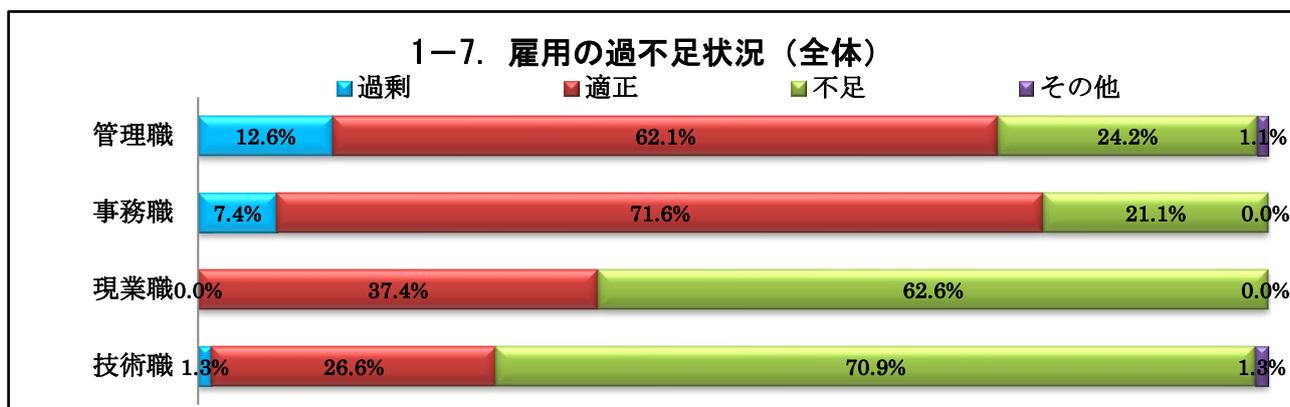


【 非製造業 】

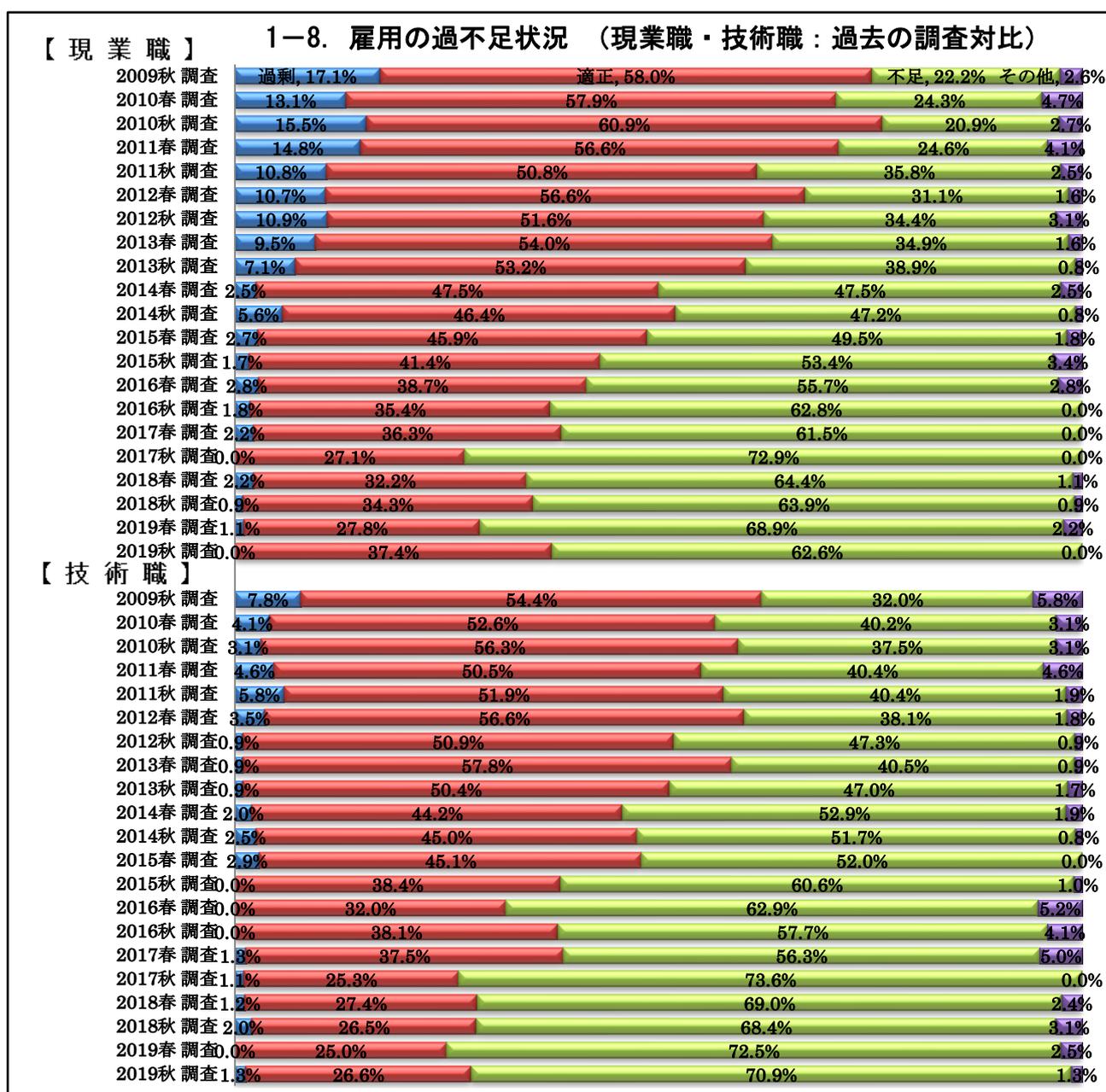


(2) 雇用の過不足状況 (職種別)

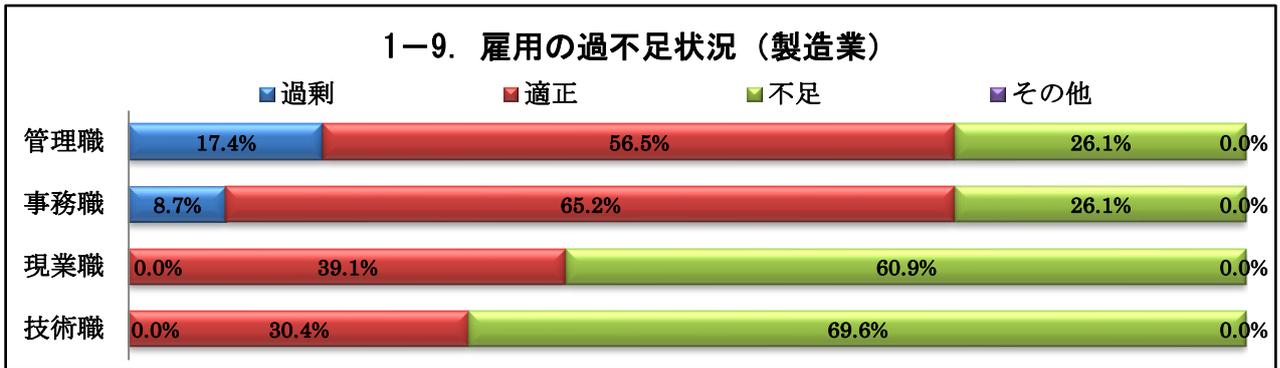
職種別にみた雇用の過不足状況について、「不足」と回答した職種は技術職および現業職であり、前回調査(2019.春調査)を下回ってはいるもののリーマンショック以降の2009.秋調査から増加傾向は続いている(現業職「不足」62.6%、技術職「不足」70.9%)。一方、「適正」と回答した職種では事務職次いで管理職となっている。(事務職「適正」71.6%、管理職「適正」62.1%)。



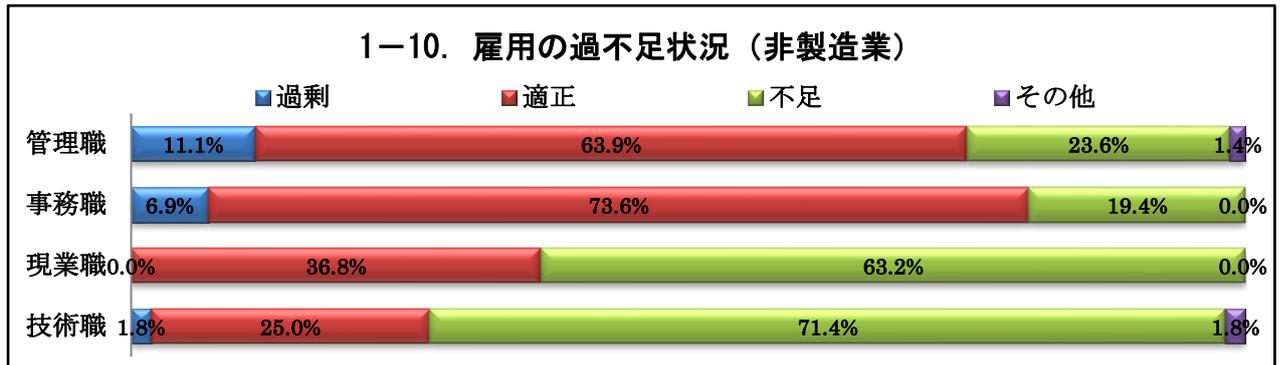
《 参 考 》 現業職、技術職における雇用の過不足状況(過去の調査対比)



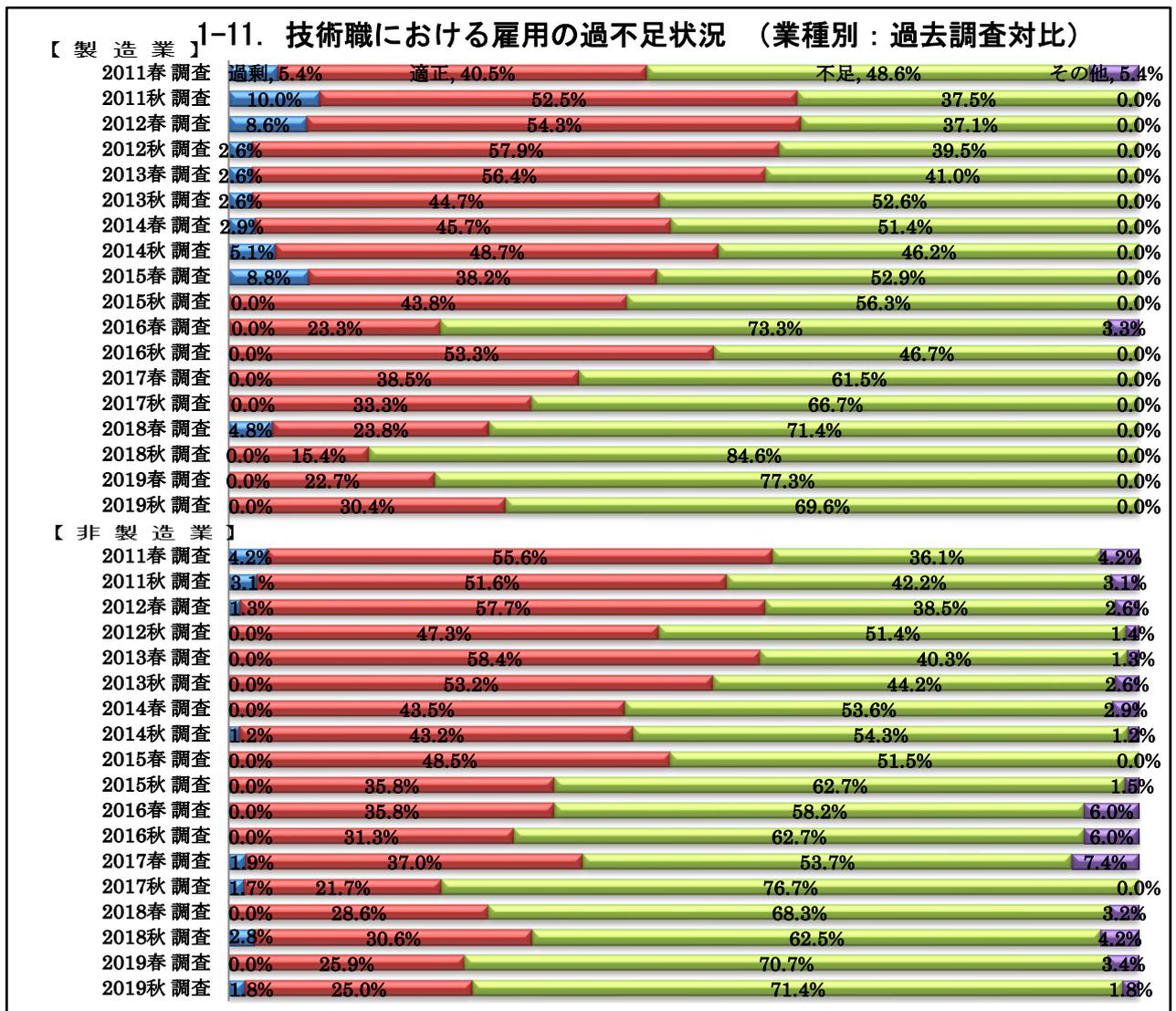
【 製造業 】



【 非製造業 】



《 参 考 》 技術職における雇用の過不足状況（業種別：過去の調査対比）

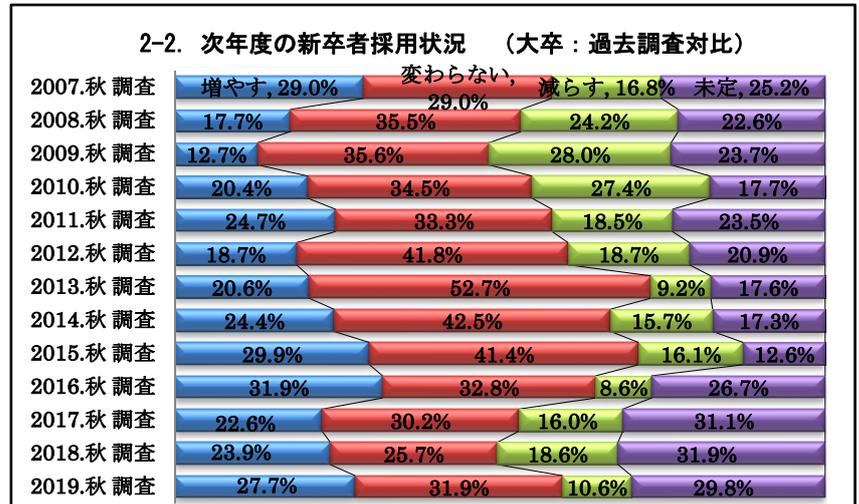
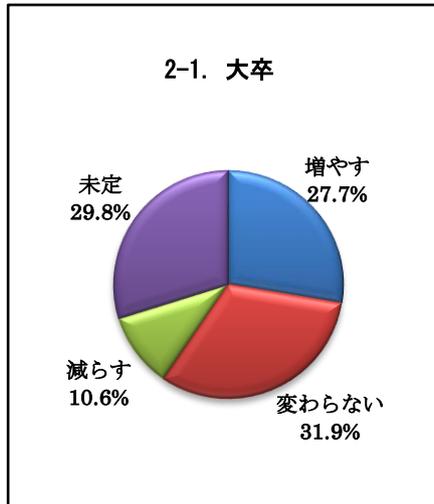


2. 2020年の新卒者採用状況

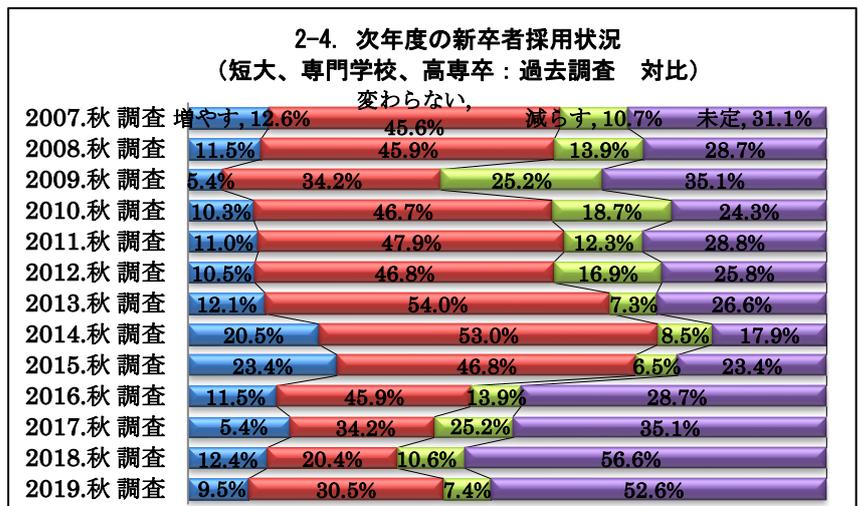
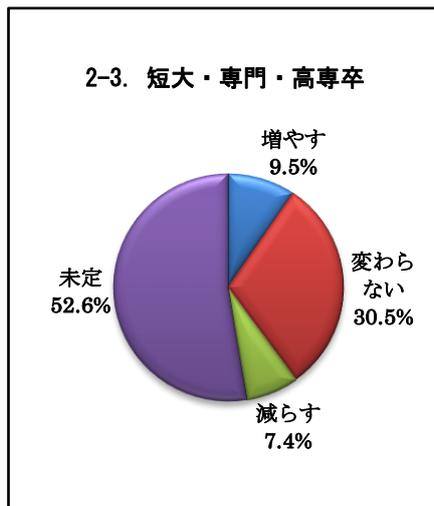
2020年3月の新卒者採用数の対前年比増減について、大卒では前年調査（2018.秋調査 23.9%）より3.8ポイント増加して27.7%となった。

一方、短大・専門学校・高専卒及び高卒においては、「増やす」と答えた企業は前年調査に比べて共に減少した（「増やす」：[短大・専門学校・高専卒]2018.秋調査 12.4% → 2019.秋調査 9.5%、[高卒]2018.秋調査 18.6% → 2019.秋調査 17.0%）。

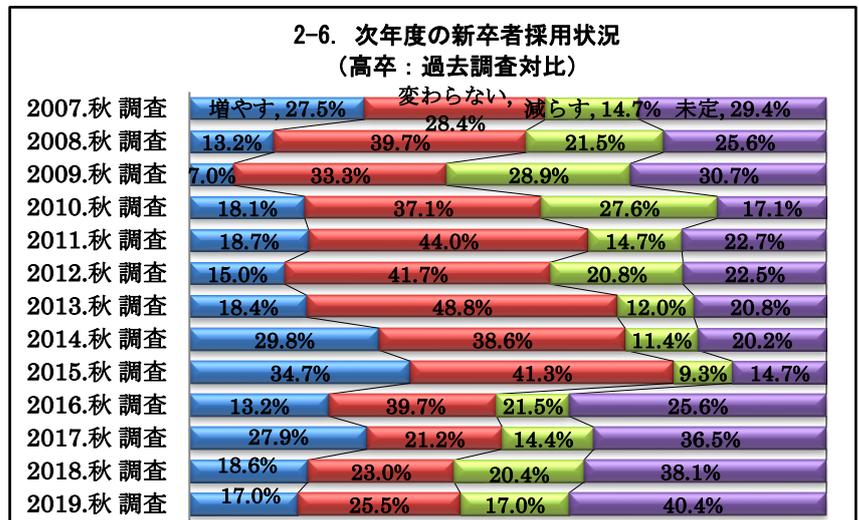
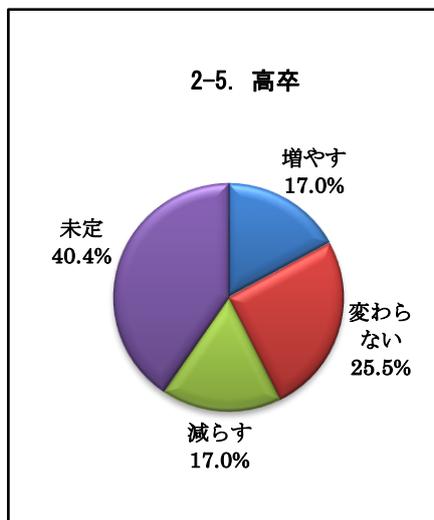
【 大卒 】



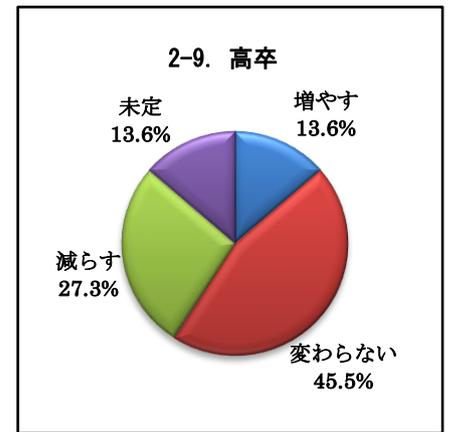
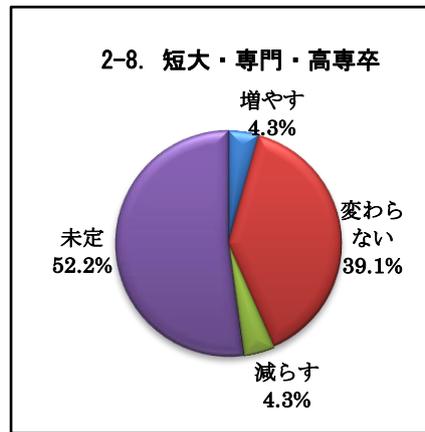
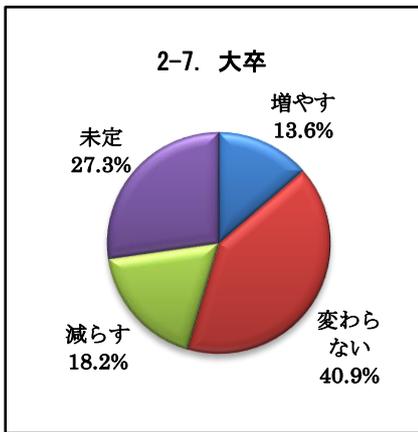
【 短大・専門学校・高専卒 】



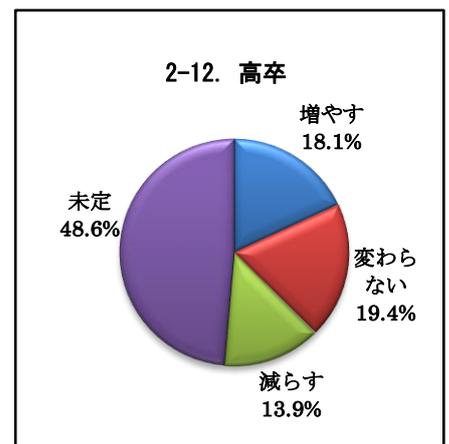
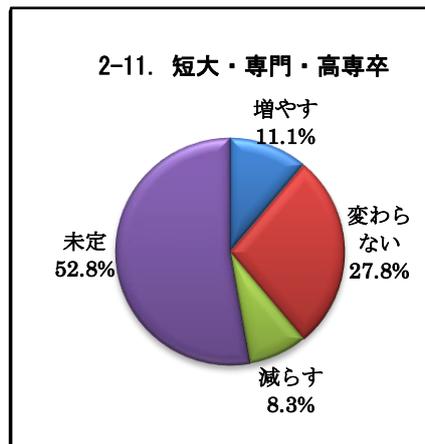
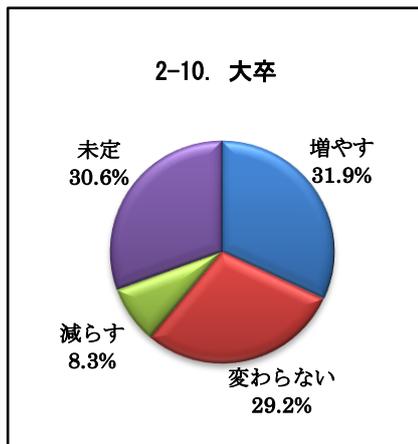
【 高卒 】



【 製造業 】

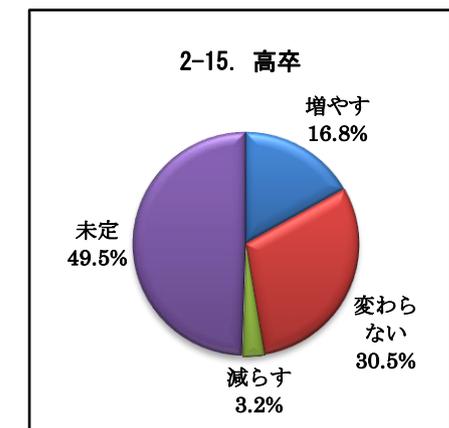
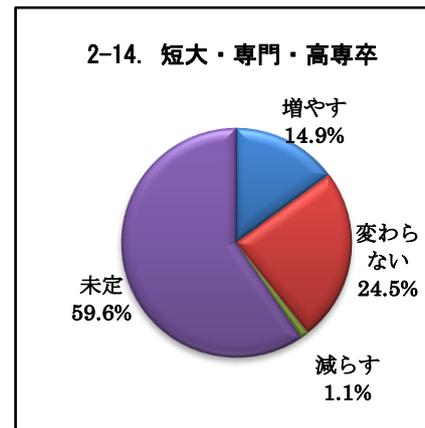
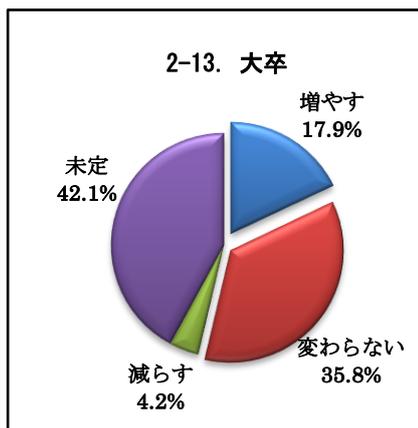


【 非製造業 】



3. 2021年の新卒者採用数の方向性

2021年3月の新卒者採用数の対2020年比増減について、現時点では各学歴において「未定」と回答した企業が圧倒的に多いが、同数以上（「増やす」もしくは「変わらない」と回答した企業は大卒において5割を超えている（[大卒]：「増やす」17.9% + 「変わらない」35.8% → 53.7%）。

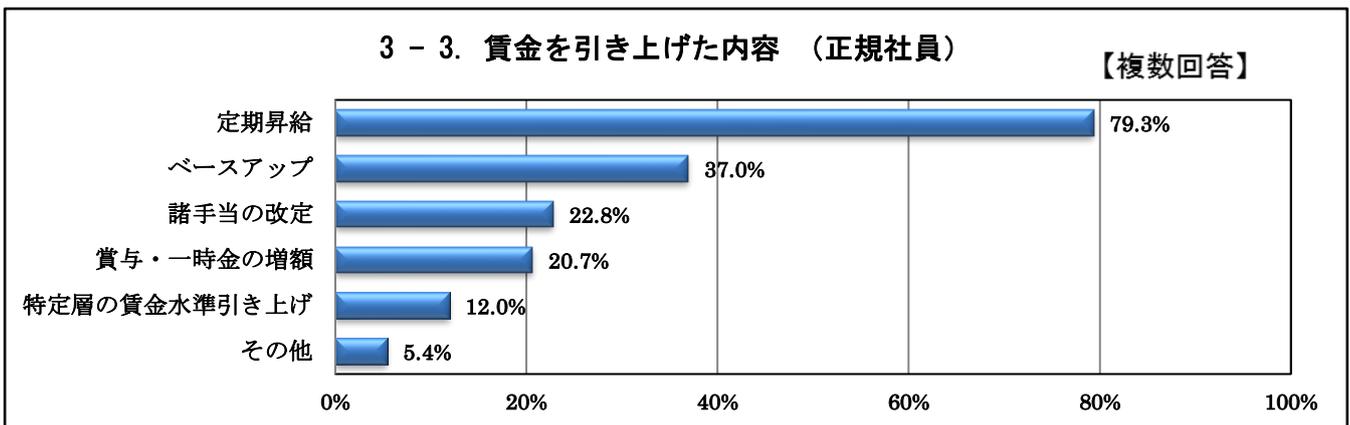
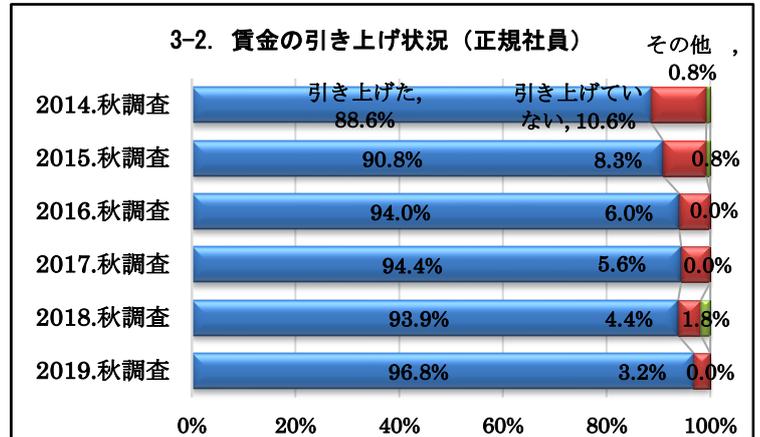
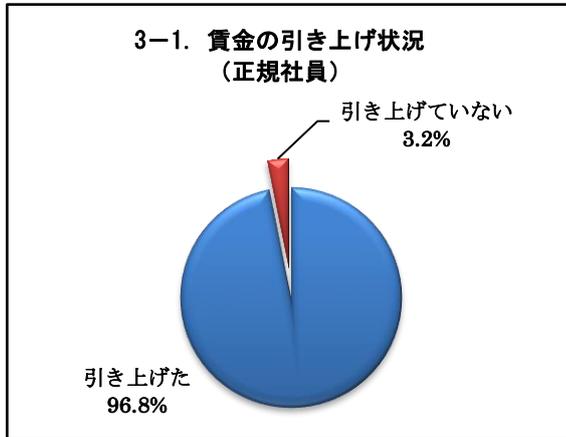


■ 賃金 ■

1. 正規社員の賃金の引き上げ状況

(1) 賃金の引き上げ状況

2019年の春季労使交渉結果等を踏まえた正規社員の賃金の引き上げ状況（定期昇給分を含む）について尋ねたところ、「引き上げた」と回答した企業は96.8%であった。賃金を「引き上げた」企業（96.8%）につきその内容を尋ねたところ、最も多かったのは「定期昇給」（79.3%）であり、次いで「ベースアップ」（37.0%）、「諸手当の改定」（22.8%）であった。



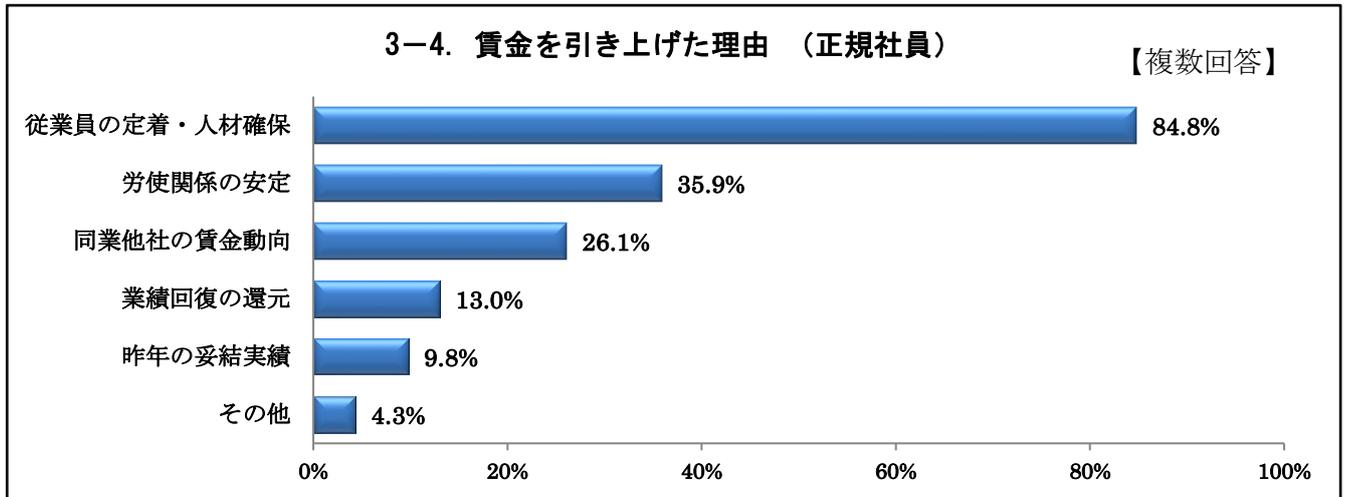
○ 「その他」（5.4%）の主な内容

- ・ 成果に応じた賃金改善（電力・ガス）、人事制度全体の変更（卸・小売）など。

区 分	社 数	%	
賃金を引き上げた	92社	96.8%	（複数回答）
・ 定期昇給	73社	79.3%	
・ ベースアップ	34社	37.0%	
・ 諸手当の改定	21社	22.8%	
・ 賞与・一時金の増額	19社	20.7%	
・ 特定層の賃金水準引き上げ	11社	12.0%	
・ その他	5社	5.4%	
賃金を引き上げていない	3社	3.2%	
・ 変わらなかった	2社	66.7%	
・ 無回答	1社	33.3%	
その他	0社	0.0%	
合 計	95社	100.0%	

(2) 賃金を引き上げた理由

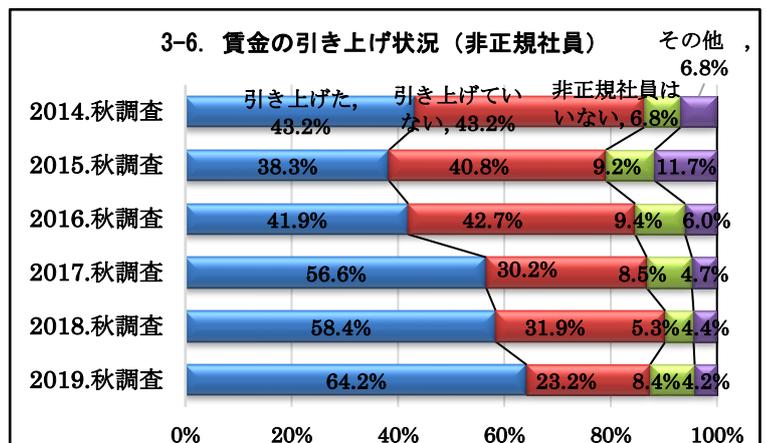
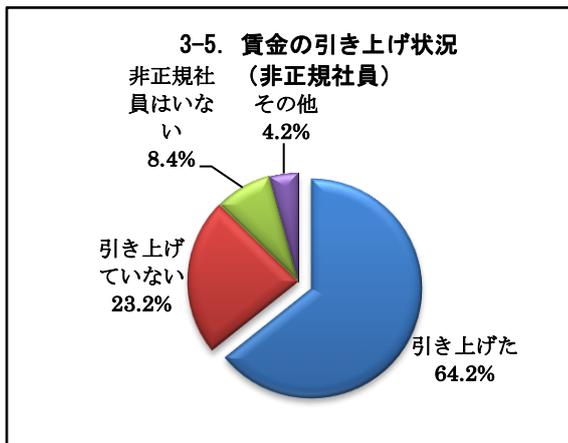
2019年に正規社員の賃金を「引き上げた」と回答した企業（96.8%）につき、「引き上げた」主な理由は、「従業員の定着・人材確保」が84.8%と最も多く、次いで「労使関係の安定」（35.9%）、「同業他社の賃金動向」（26.1%）となっている。



2. 非正規社員の賃金の引き上げ状況

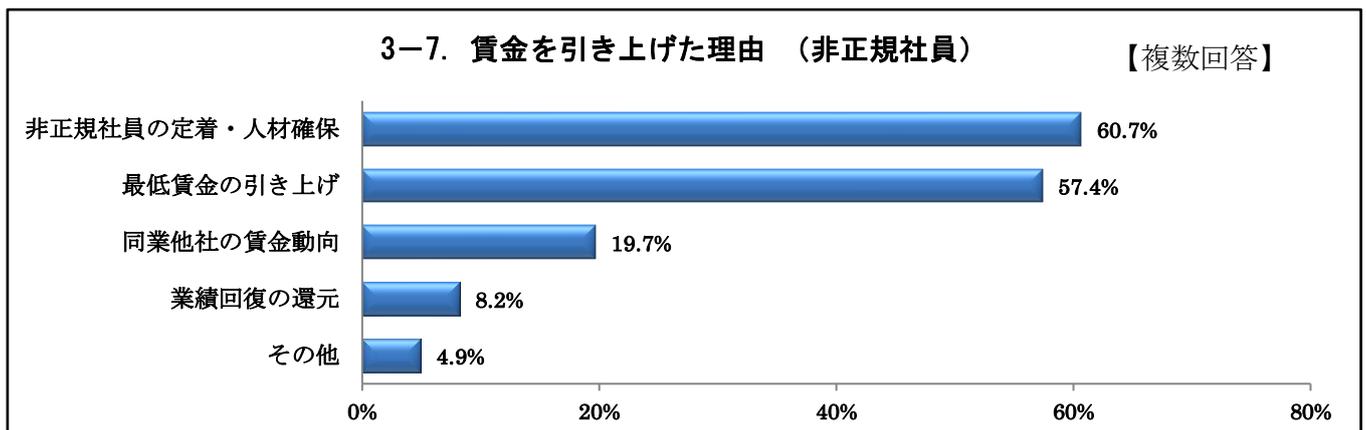
(1) 賃金の引き上げ状況

非正規社員の賃金の引き上げ状況については、今回の調査において「引き上げた」と回答した企業が前年調査を5.8ポイント上回り64.2%となった。（「引き上げた」2018.秋調査58.4% → 2019.秋調査64.2%）



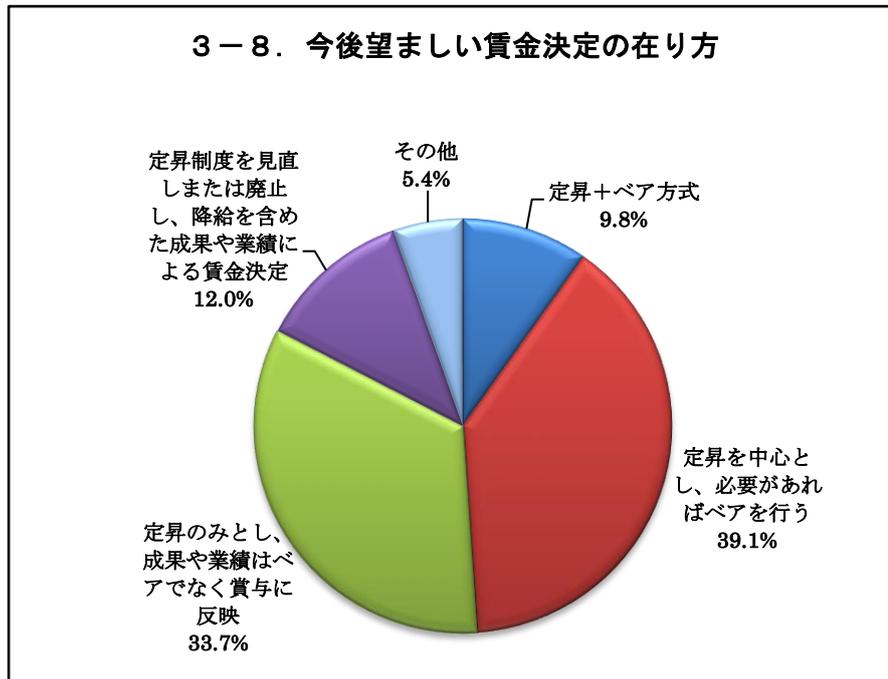
(2) 賃金を引き上げた理由

2019年に非正規社員の賃金を「引き上げた」と回答した企業（64.2%）につき、「引き上げた」主な理由は「非正規社員の定着・人材確保」（60.7%）であり、昨年最も多かった「最低賃金の引き上げ」（57.4%）を上回った。

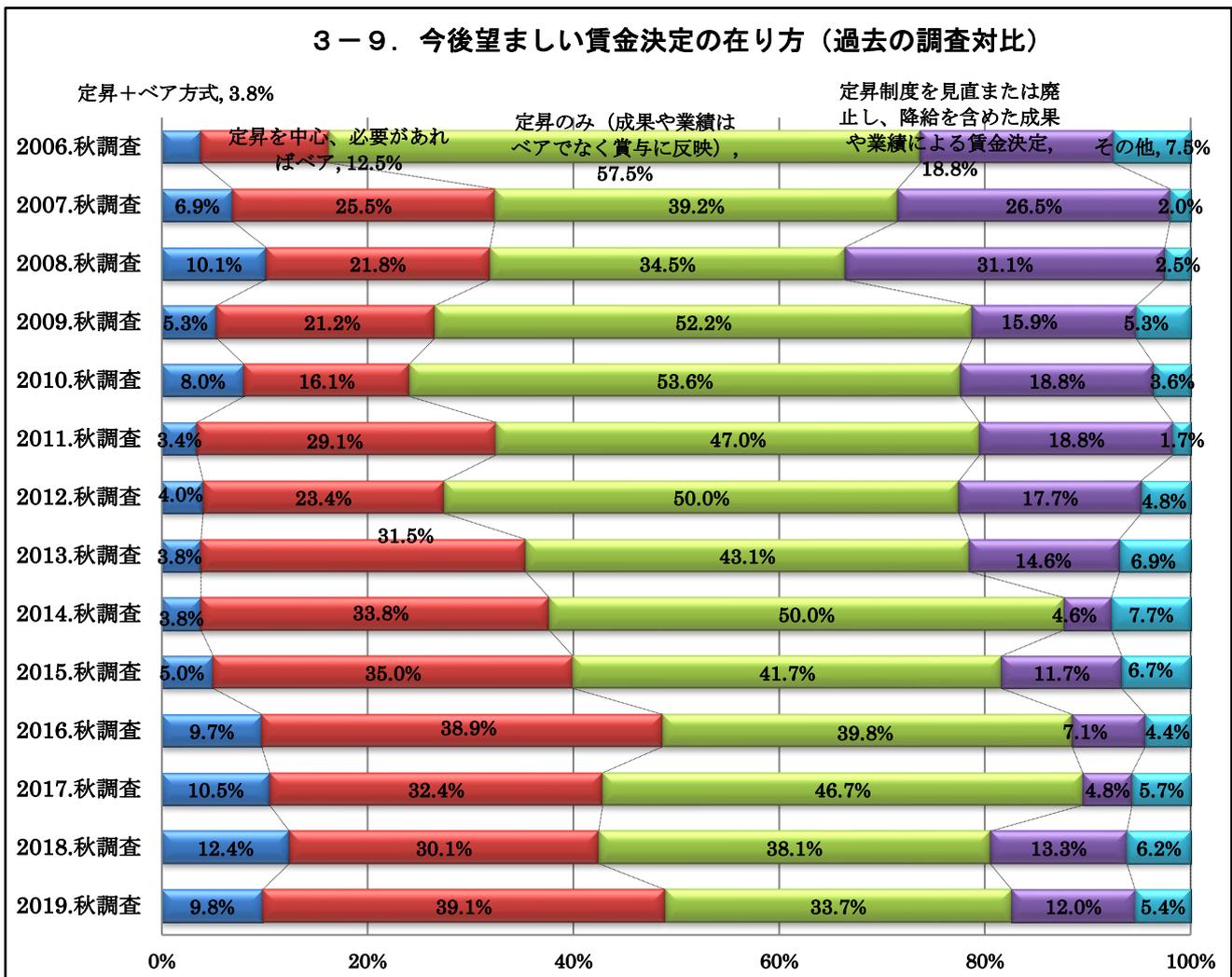


3. 今後望ましい賃金決定のあり方

今後望ましい賃金決定のあり方については、今回、「定昇を中心とし、必要があればベア」とする企業が4割（39.1%）を占め最も多かった。一方、これまで多かった「定昇のみとし、成果や業績はベアではなく賞与に反映させていくべき」とする企業は33.7%へ減少した。



《 参 考 》 今後望ましい賃金決定のあり方（過去の調査対比）



■ 働き方改革関連法（時間外労働の上限規制等）への対応状況について ■

1. 時間外労働の上限規制

労働基準法の改正により、時間外労働の上限を設定

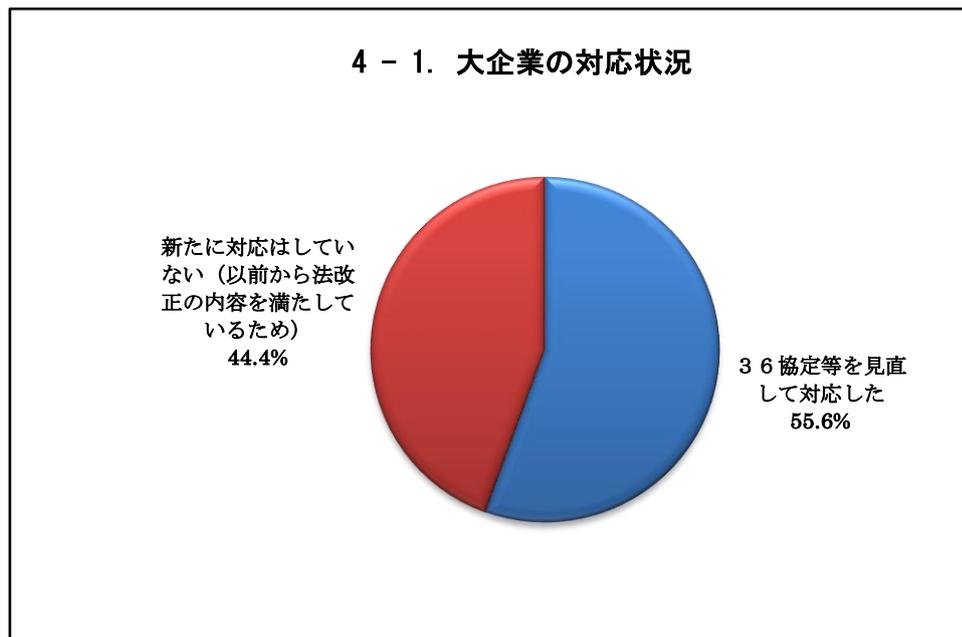
1. 原則月 45 時間・年 360 時間

2. 臨時的な特別の事情がある場合（特別条項）でも年 720 時間、月 100 時間未満、複数月平均 80 時間

施行時期 → 大企業：2019 年 4 月～、中小企業：2020 年 4 月～、建設事業等：2024 年 4 月～

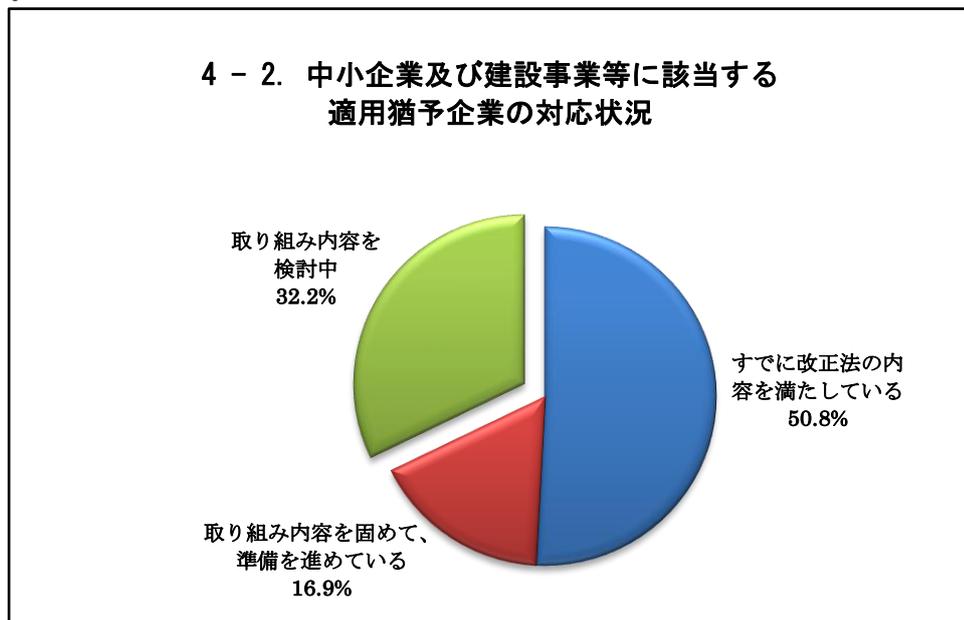
(1) 大企業の対応状況

2019 年 4 月から施行となった大企業の対応状況は、今回「36 協定等を見直して対応した」企業は 55.6%であり、「新たに対応はしていない（以前から法改正の内容を満たしているため）」企業は 44.4%であった。



(2) 中小企業及び建設事業等に該当する適用猶予企業の対応状況

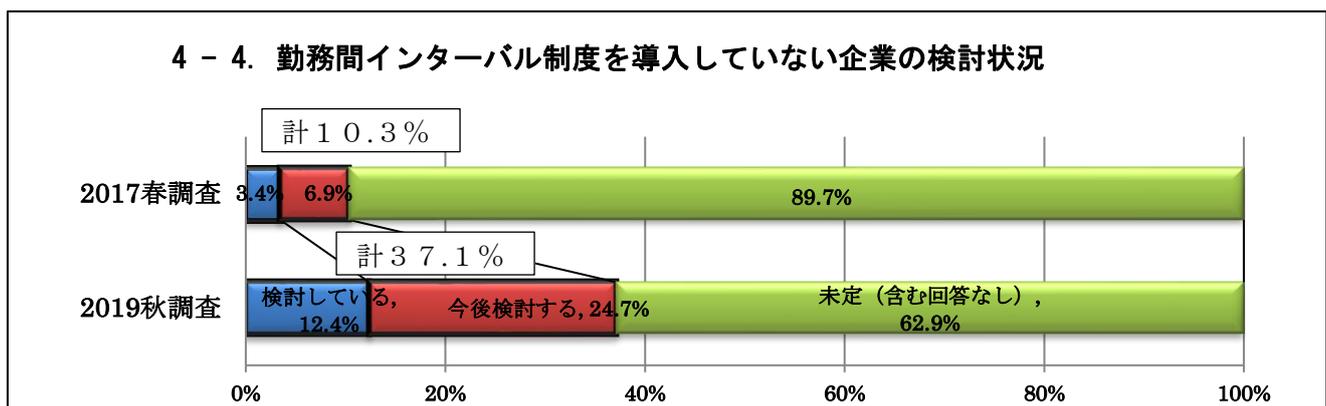
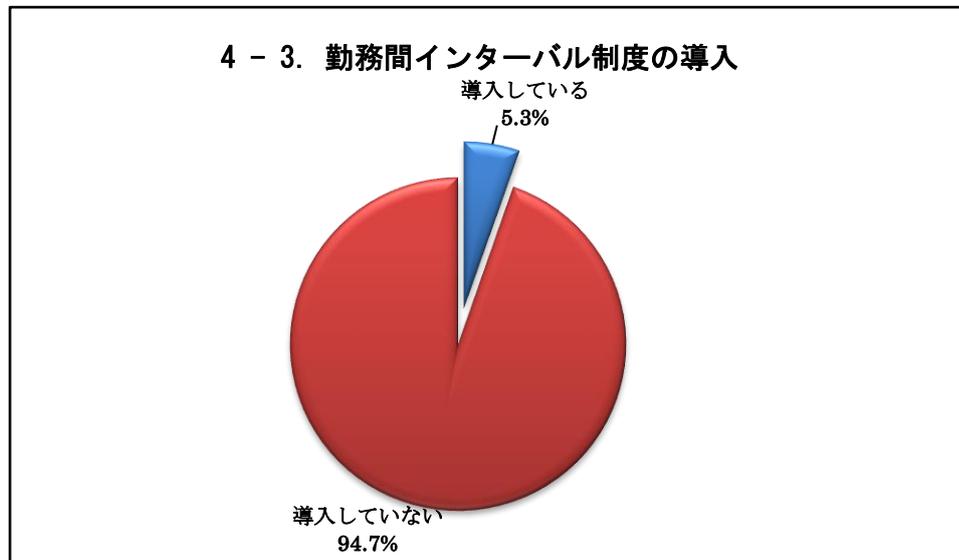
一方、中小企業（2020 年 4 月から施行）および建設事業等（2024 年 4 月から施行）の対応状況については、「すでに法改正の内容を満たしている」と回答した企業が半数の 50.8%であり、「取り組み内容を固めて、準備を進めている」（16.9%）と併せて約 3 分の 2 の 67.7%の企業が対応済または目途が立っている状況であった。



2. 勤務間インターバル制度

就業規則等において、終業から次の始業までの休息時間を確保する。努力義務:2019年4月～

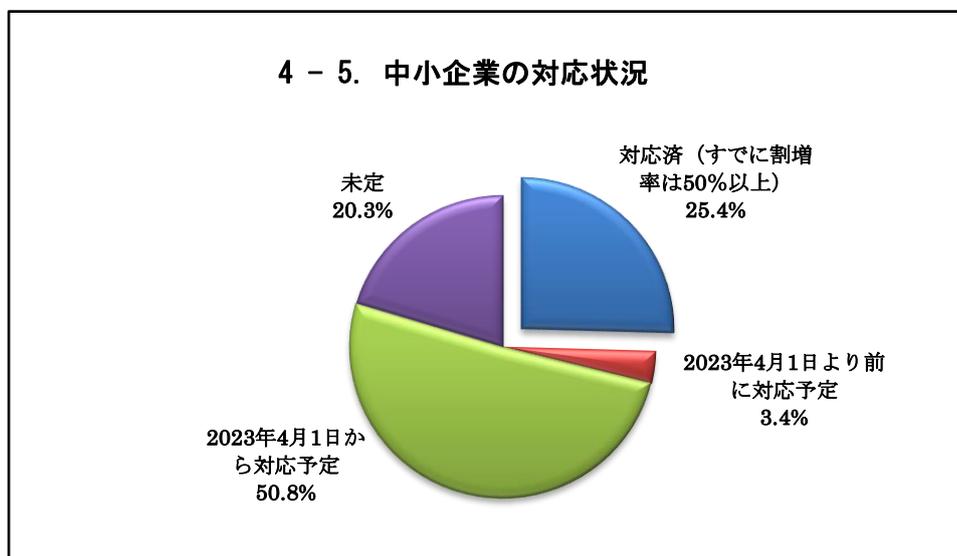
現時点で「導入している」企業は、僅かに 5.3%であった。「導入していない」企業（94.7%）につき今後の予定について尋ねたところ、「検討している」（12.4%）および「今後検討する」（24.7%）と回答した企業は、前回調査（2017.春調査）と比べて 26.8 ポイント増加し 37.1%となった。



3. 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率（50%以上）の猶予措置廃止

月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率（50%以上）の適用猶予措置廃止（2023年4月～）

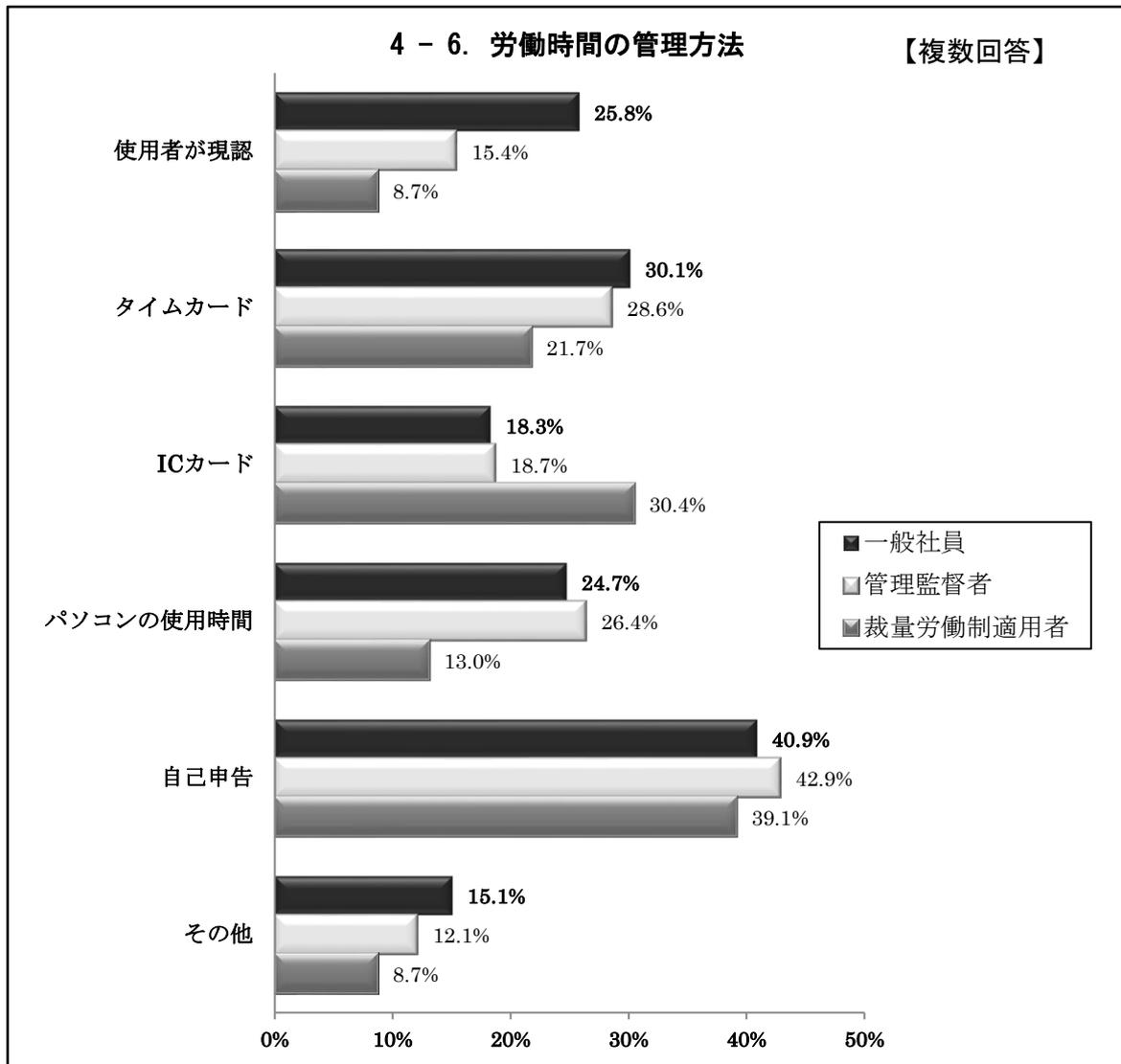
施行は 2023 年 4 月であるが、「対応済（すでに割増率は 50%以上である）」と答えた企業は 25.4%であった。



4. 労働時間の状況の把握の実効性確保

すべての人の労働時間の状況を客観的に把握するよう義務づける（2019年4月～）

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成29年1月20日）においては、客観的な方法として、「タイムカード」「ICカード」「パソコンの使用時間」の記録が例として挙げられている。今回の調査では、「自己申告」が最も多く約4割（39.1%～42.9%）を占めており、客観的な方法では、「タイムカード」（21.7%～30.1%）、「ICカード」（18.3%～30.4%）、「パソコンの使用時間」（13.0%～26.4%）となっている。



以上