

FUKUOKA-KEIKYO REPORT

平成20年 第2回

雇用問題・賃金等アンケート 集計結果

平成20年12月

福岡県経営者協会

調査結果の概要

■ 雇用問題について ■

- ① 雇用の過不足状況（全体） ～ 製造業において不足感は弱まる ～
 - ・「人材不足」が33.3%と最多であったが、「適正」（31.0%）および「雇用過剰と人材不足の両面がある」（32.6%）との差は縮小している。なお、「雇用過剰」は1.6%であった。
 - ・業種別にみると、製造業において「人材不足」感が前年比で大幅に弱まった。（H19.10 調査:46.9% → H20.10 調査:25.6%）
- ② 雇用の過不足状況（職種別） ～ 製造業は技術職において依然人材不足。現業職は改善傾向 ～
 - ・職種別にみると、製造業の技術職においては前年比で改善が見られたものの、依然として「人材不足」感は強い。（製造業：技術職 H19.10 調査:67.6% → H20.10 調査:51.2%）一方、製造業の現業職においては、「人材不足」感が前年比で大幅に弱まっている。（H19.10 調査:51.5% → H20.10 調査:26.8%）
- ③ 平成21年度の新卒者採用状況 ～ 半数以上の企業が同数以上を採用するも、減らす企業も増える ～
 - ・対前年比増減については、半数以上の企業が同数以上（「変わらない」もしくは「増える」）を採用しているが、各学歴とも前年よりも減少させる企業の割合が増加させる企業の割合を上回った。（[大卒] 増える 17.7%：減る 24.2%、[短大・専門・高専卒] 増える 11.5%：減る 13.9% [高卒] 増える 13.2%：減る 21.5%）
- ④ 平成22年度の新卒者採用状況の方向性 ～ 同数以上の採用は減少し、未定が増える ～
 - ・各学歴において同数以上（「変わらない」もしくは「増える」）を採用すると答えた企業が、前年度の約半数から3分の1に減少し、約6割の企業が「未定」としている。

■ 賃金・賞与について ■

- ① 賃金決定にあたって最も考慮された要素 ～ 経営状態を重視 ～
 - ・「経営状態」を最も考慮するとした企業が65.6%と多く、次いで「世間相場（社会、業界、グループ関連企業等）」（36.6%）、「従業員の能力・成果」（25.2%）の順となっている。
- ② 今次労使交渉においてとられた施策 ～ 若手層へ重点配分 ～
 - ・上位3項目は、「若年層への重点配分」（22.1%）、「賞与・一時金の引き上げ」（14.5%）、「定期昇給制度の見直し」（12.2%）等となっている。
- ③ 最近実施した賃金・賞与体系の変更 ～ 賞与で成果・業績に対する査定を引き上げ ～
 - ・賃金については、「諸手当の金額を一部または全部増やした」企業が最も多かった。（29.8%）
 - ・賞与については、「能力または成果・業績に対する評価・査定比率を引き上げた」企業が最も多く（22.9%）、依然として成果や業績は賞与に反映するという傾向が続いている。
- ④ 今後望ましい賃金決定のあり方 ～ 成果・業績重視の賃金制度を望む ～
 - ・「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（34.5%）と、「定昇制度を見直しまたは廃止し、降給を含めた成果や業績による賃金決定とすべき」とする企業（31.1%）を合わせて約3分の2の企業（65.6%）が成果や業績を重視する賃金制度を望んでいる。

■ 裁判員制度への対応について ■

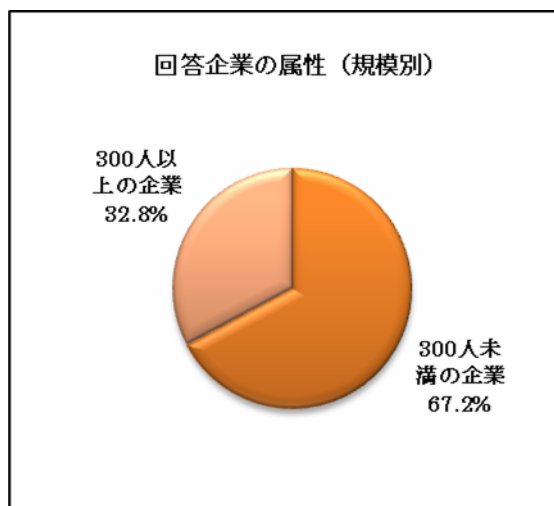
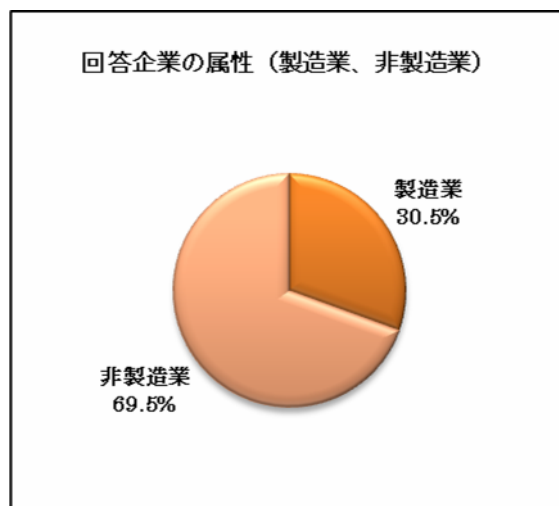
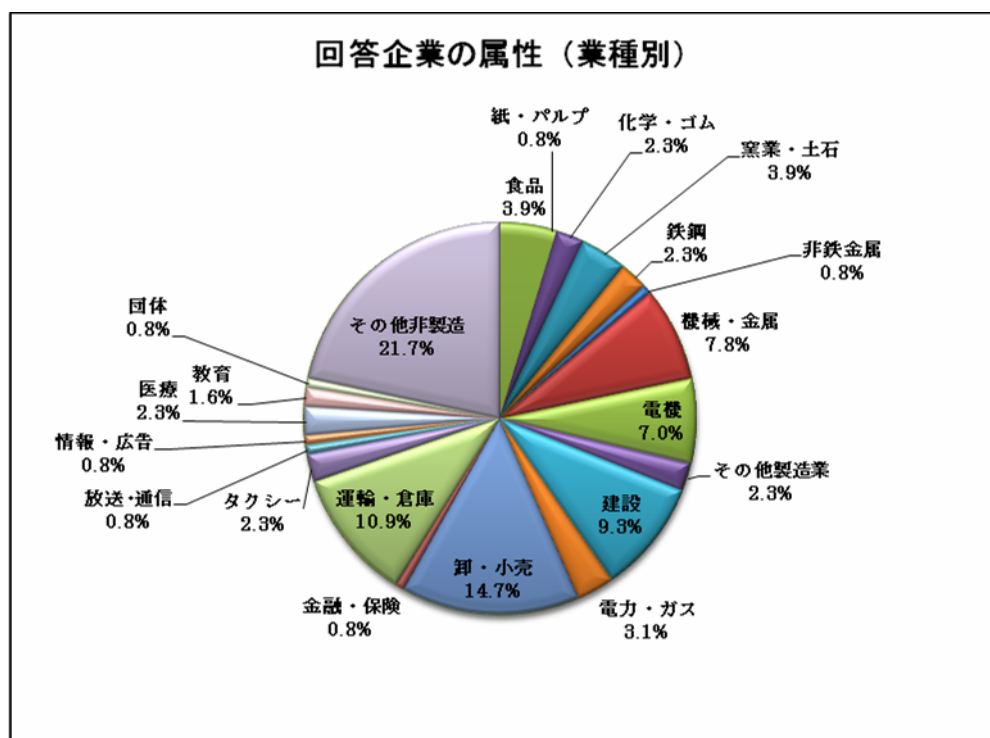
- ① 裁判員のための休務時の取り扱い決定状況 ～ 「すでに決めている」29.0% ～
 - ・社員が裁判員に選任され、休務することとなった場合の取り扱い決定状況については、「すでに決めている」（ほぼ決定している場合も含む）と回答した企業は29.0%であった。また、「現在検討している」（25.2%）、「今後検討する」（38.9%）と回答した企業は、併せて約6割であった。
- ② 裁判員のための休務時の取り扱い内容 ～ 従来から公務に就く場合のルールを適用 ～
 - ・休務時の取り扱い内容については、「従来から公職に就く場合の休務ルールを就業規則で定めており、そのルールを適用する」と答えた企業が57.9%と最も多かった。
- ③ 休務時に休暇を付与する場合の賃金の取り扱い ～ 「有給扱い」が大半 ～
 - ・大半の企業が「有給扱いとする」（85.7%）と回答した。また、「無給扱いとする」と回答した企業は14.3%であった。
- ④ 非正規社員の取り扱い ～ 「正社員と同様に適用」するが3分の2を占める ～
 - ・パートタイマーや契約社員など有期雇用契約の非正規社員に対する休暇付与等適用の有無については、「パート・契約社員も正社員と同様に適用」する企業が全体の3分の2を占めている（63.6%）。

平成20年第2回 雇用問題・賃金アンケート 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： 調査対象企業約456社のうち、回答社数131社（回収率28.7%）。
 このうち、産業別では、製造業40社（30.5%）、非製造業91社（69.5%）。
 規模別では、300人未満の企業88社（67.2%）、300人以上の企業43社（32.8%）
 調査期間： 2008年（平成20年）10月10日～11月17日

■ 回答企業の属性（業種および規模）

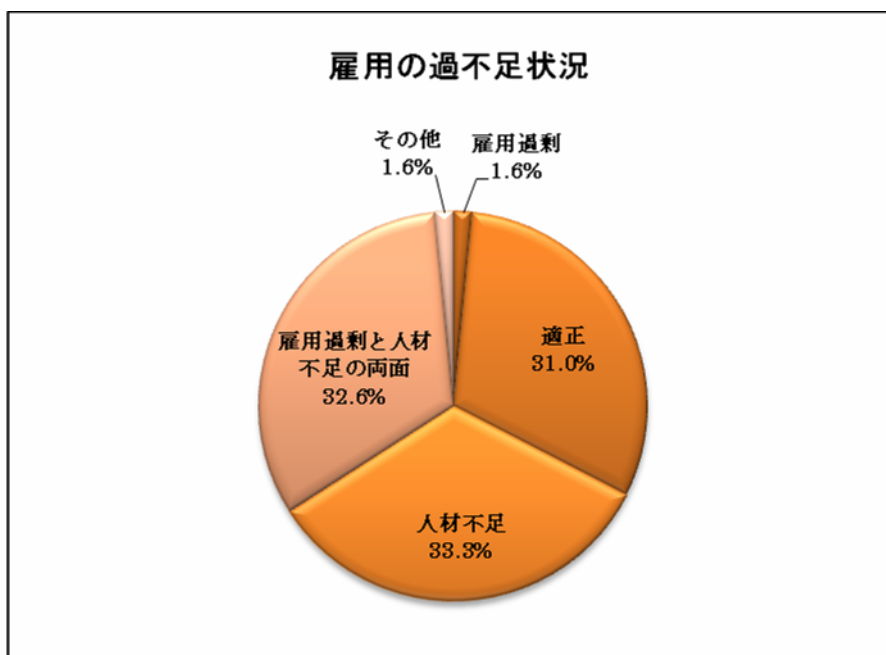


■ 雇用問題 ■

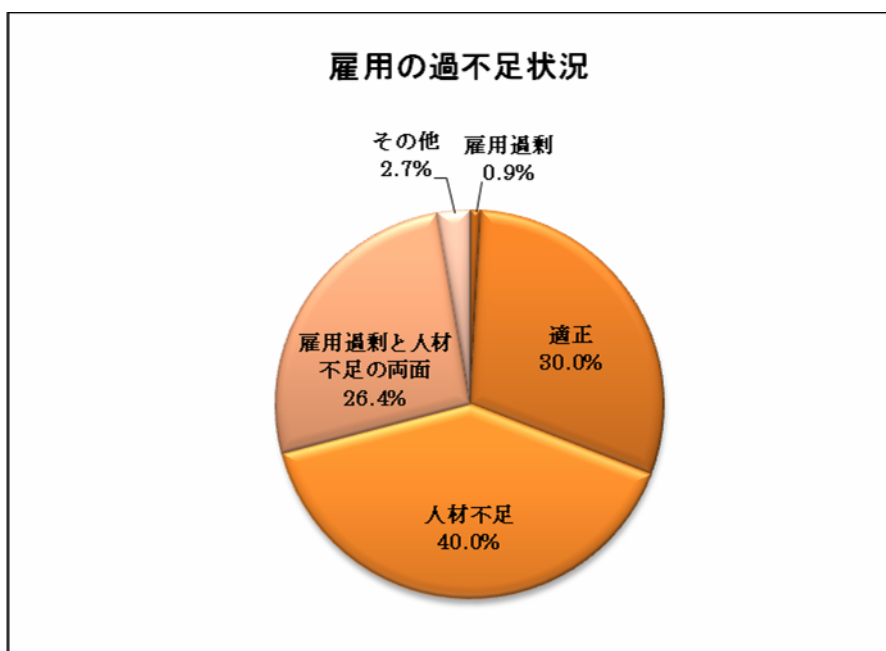
1. 雇用の過不足状況

(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」が 33.3%と最も多い。次いで「雇用過剰と人材不足の両面がある」(32.6%)、「適正」(31.0%)の順となっており、「雇用過剰」は 1.6%であった。



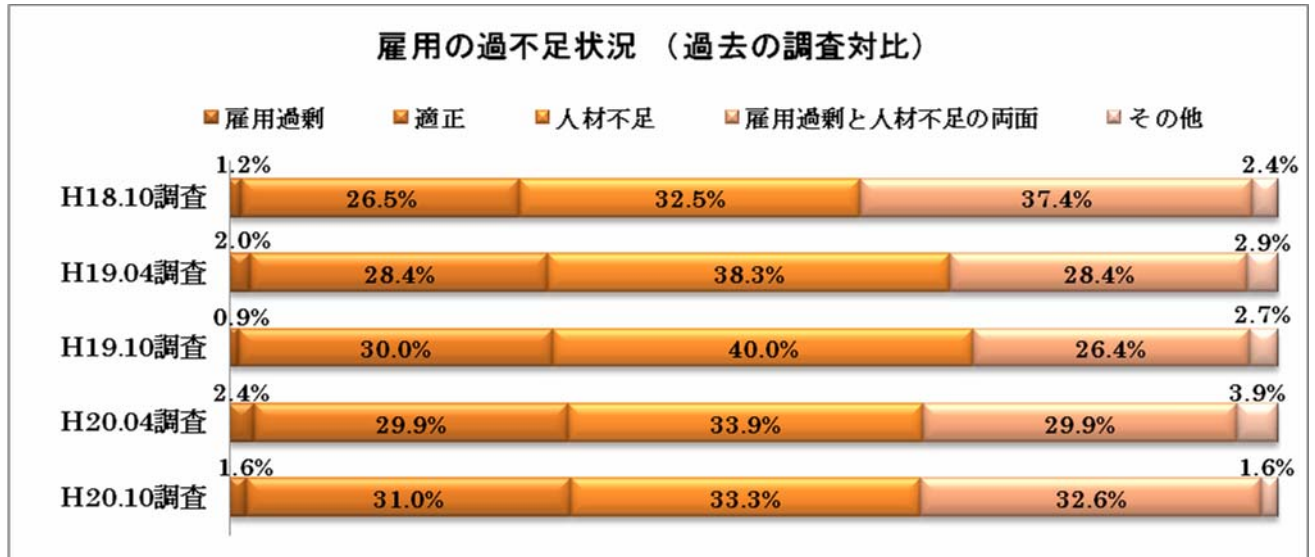
《 参 考 》 平成19年10月 福岡経協調査



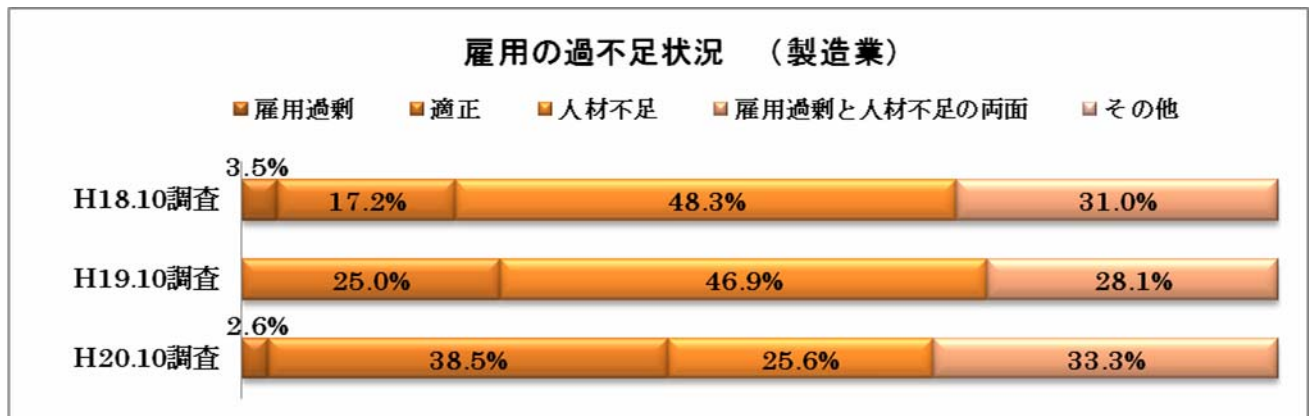
《 参 考 》 福岡経協最近の調査との対比

「人材不足」と回答した企業の割合（33.3%）は、平成19年度の10月調査（40.0%）をピークに減少している。一方、「雇用過剰と人材不足の両面がある」と回答した企業は増加傾向（H19.10調査:26.4% → H20.04調査:29.9% → H20.10調査:32.6%）となっている。

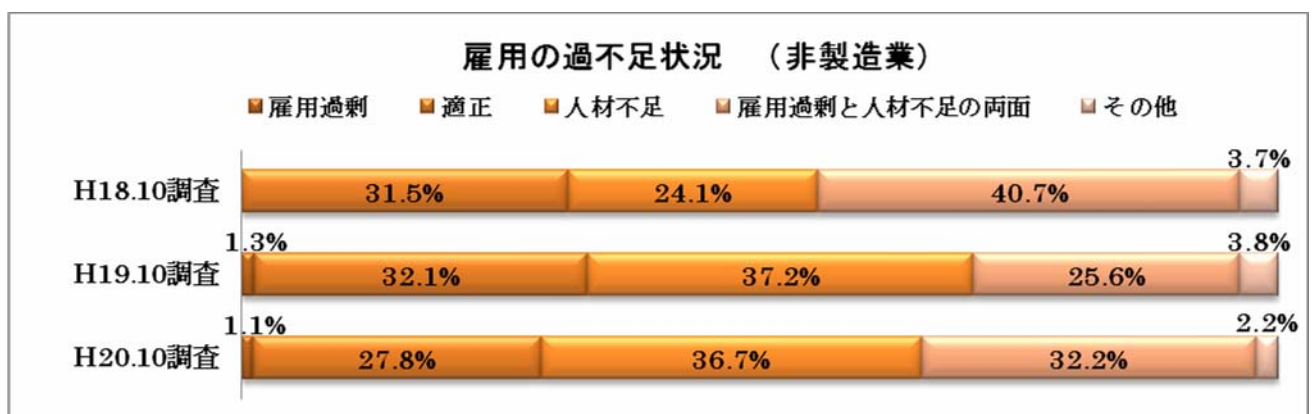
製造・非製造業別にみると、製造業において、「人材不足」感は前年同月の調査から大幅に改善された。（H19.10調査:46.9% → H20.10調査:25.6%）



【 製造業 】

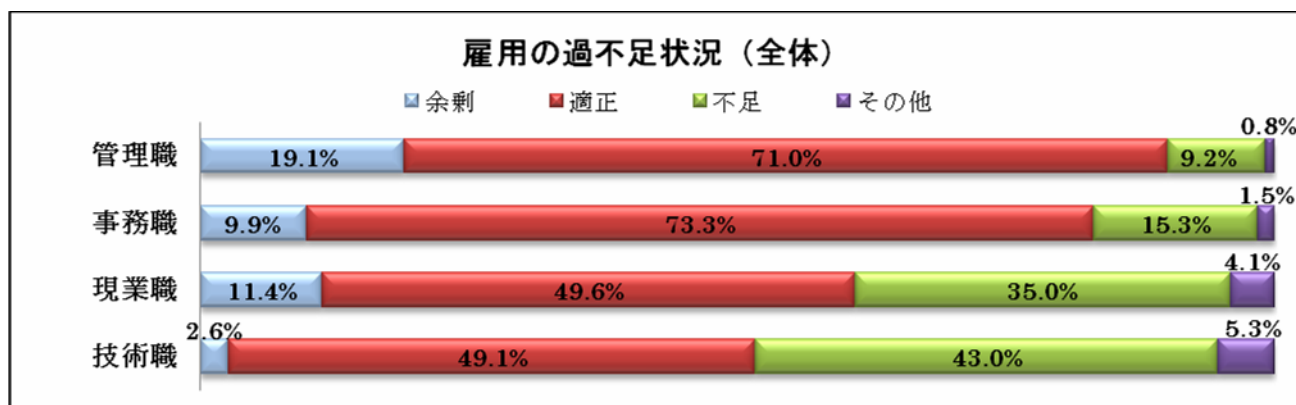


【 非製造業 】

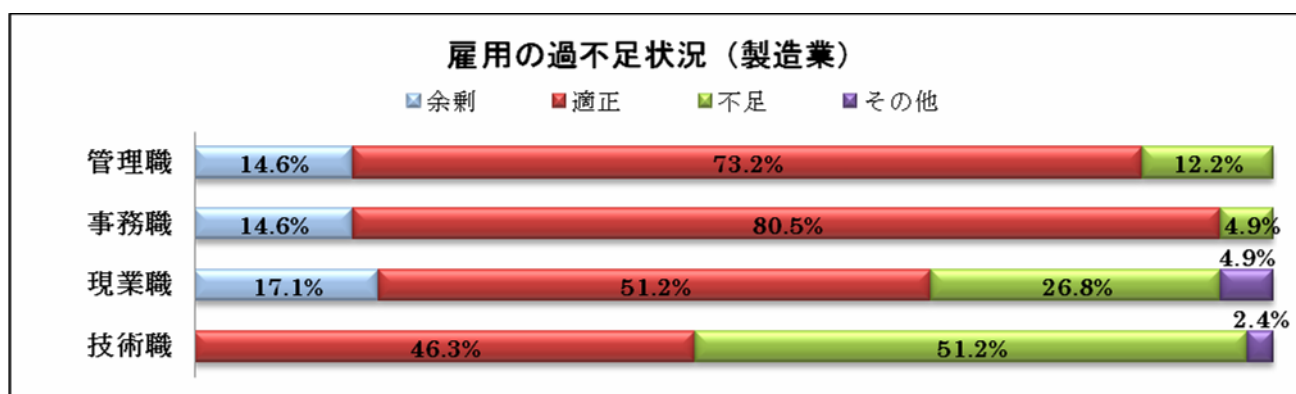


（２）雇用の過不足状況（職種別）

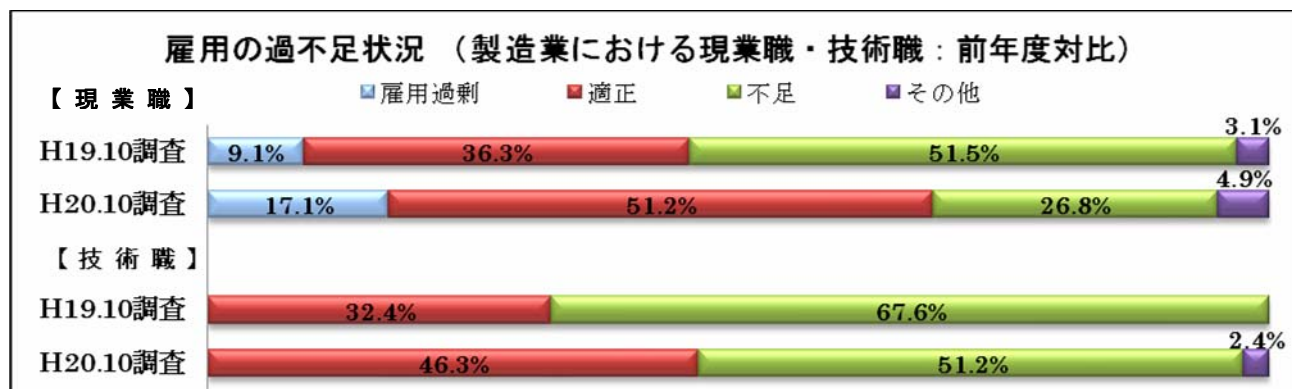
職種別にみた雇用の過不足状況については、管理職・事務職において「適正」と回答した企業が７割超（管理職 71.0%、事務職 73.3%）と多い。一方、「人材不足」感は製造業の現業職において前年調査比で大幅な改善が見られた。（現業職「不足」：H19.10 調査 51.5% → H20.10 調査 26.8%）。



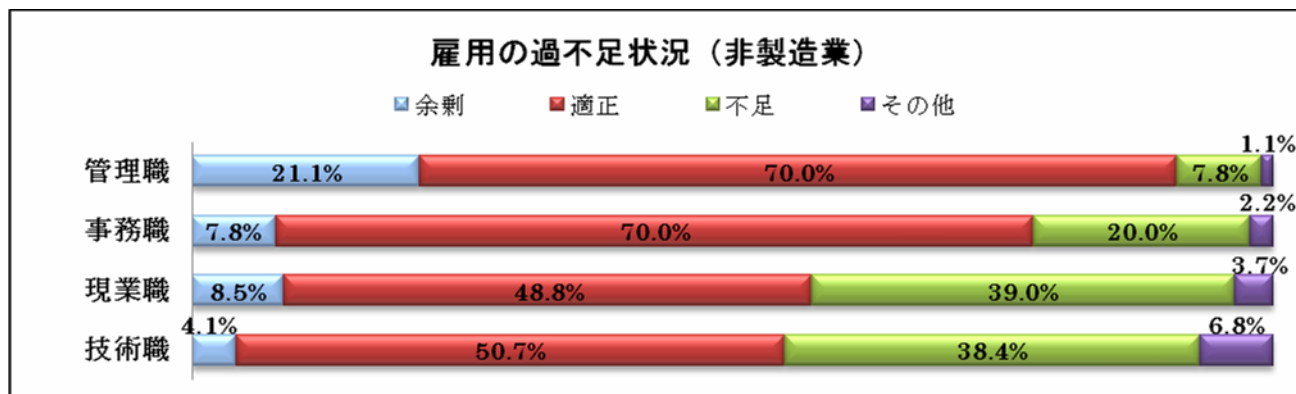
【 製造業 】



《 参 考 》 現業職、技術職の前年度調査対比



【 非製造業 】

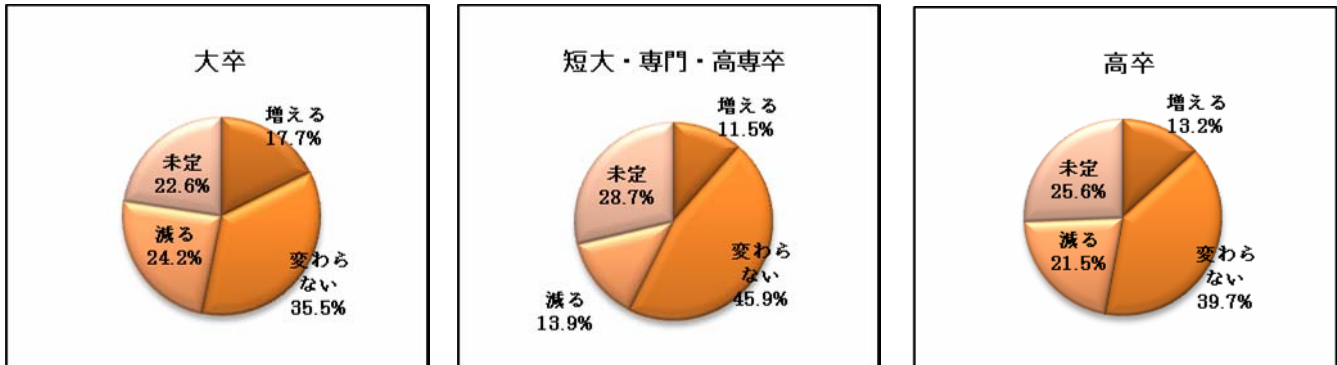


2. 新規採用者

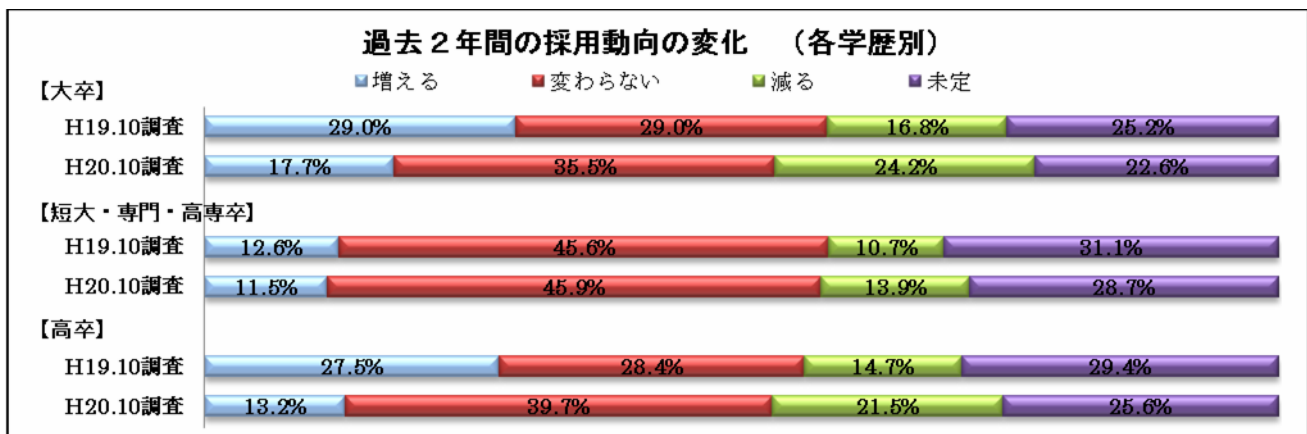
(1) 平成21年度の新卒者採用状況

平成21年新卒者採用数の対前年比増減については、各学歴において同数以上（「変わらない」もしくは「増える」）と答えた企業が5割超となっている（大卒 53.2%、短大・専門・高専卒 57.4%、高卒 52.9%）。また、各学歴とも前年よりも減少させる企業の割合が増加させる企業の割合を上回った。

〔大卒〕 増える 17.7%：減る 24.2%、〔短大・専門・高専卒〕 増える 11.5%：減る 13.9% 〔高卒〕 増える 13.2%：減る 21.5%。

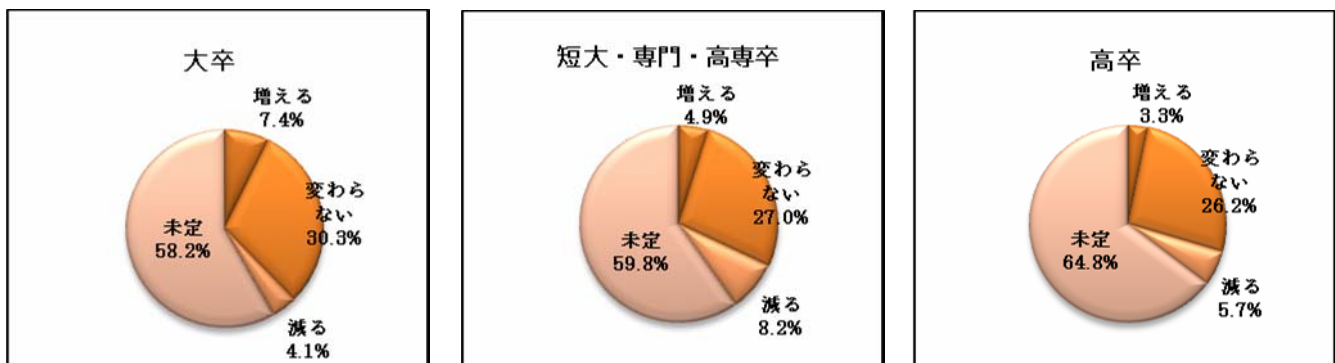


《 参 考 》 現業職、技術職の前年度調査対比



(2) 平成22年度の新卒者採用数の方向性

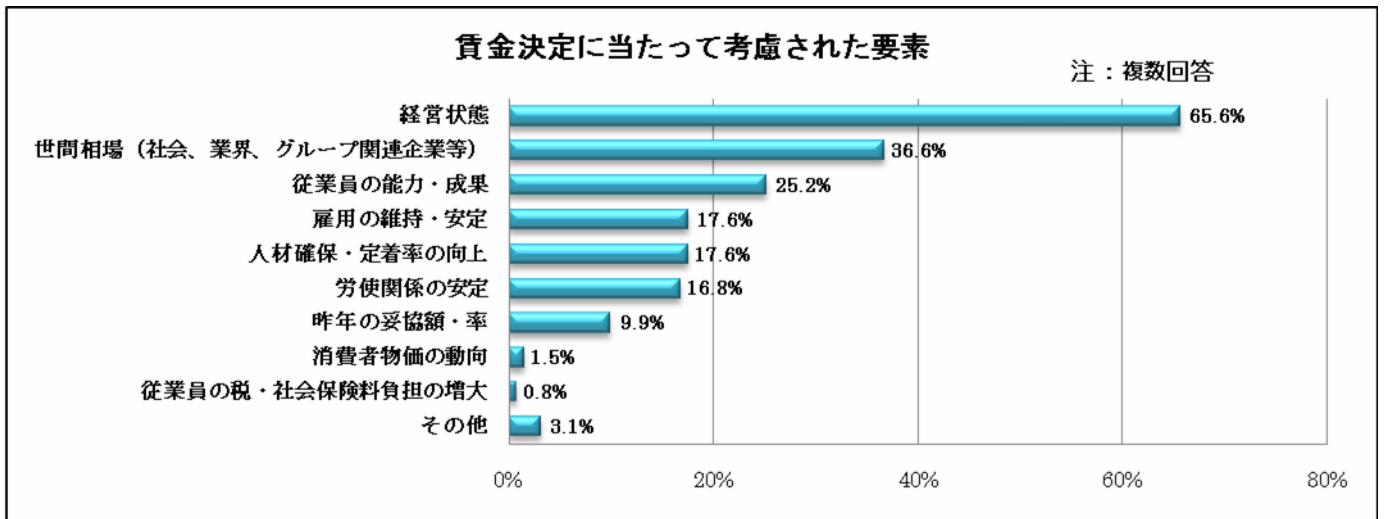
平成22年新卒者採用数の対21年比増減について、現時点では、各学歴において「未定」とする企業の割合が圧倒的に多い（大卒 58.2%、短大・専門・高専卒 59.8%、高卒 64.8%）。また、各学歴とも同数以上（「変わらない」もしくは「増える」）と答えた企業が全体の3分の1程度（大卒 37.7%、短大・専門・高専卒 31.9%、高卒 29.5%）に減少し、短大・専門・高専卒および高卒において「減る」が「増える」よりも多く（〔短大・専門・高専卒〕 減る 8.2%：増える 4.9%、〔高卒〕 減る 5.7%：増える 3.3%）、企業は景気の先行き不安から採用を絞り込む可能性もでてくるものと思われる。



■ 賃金・賞与 ■

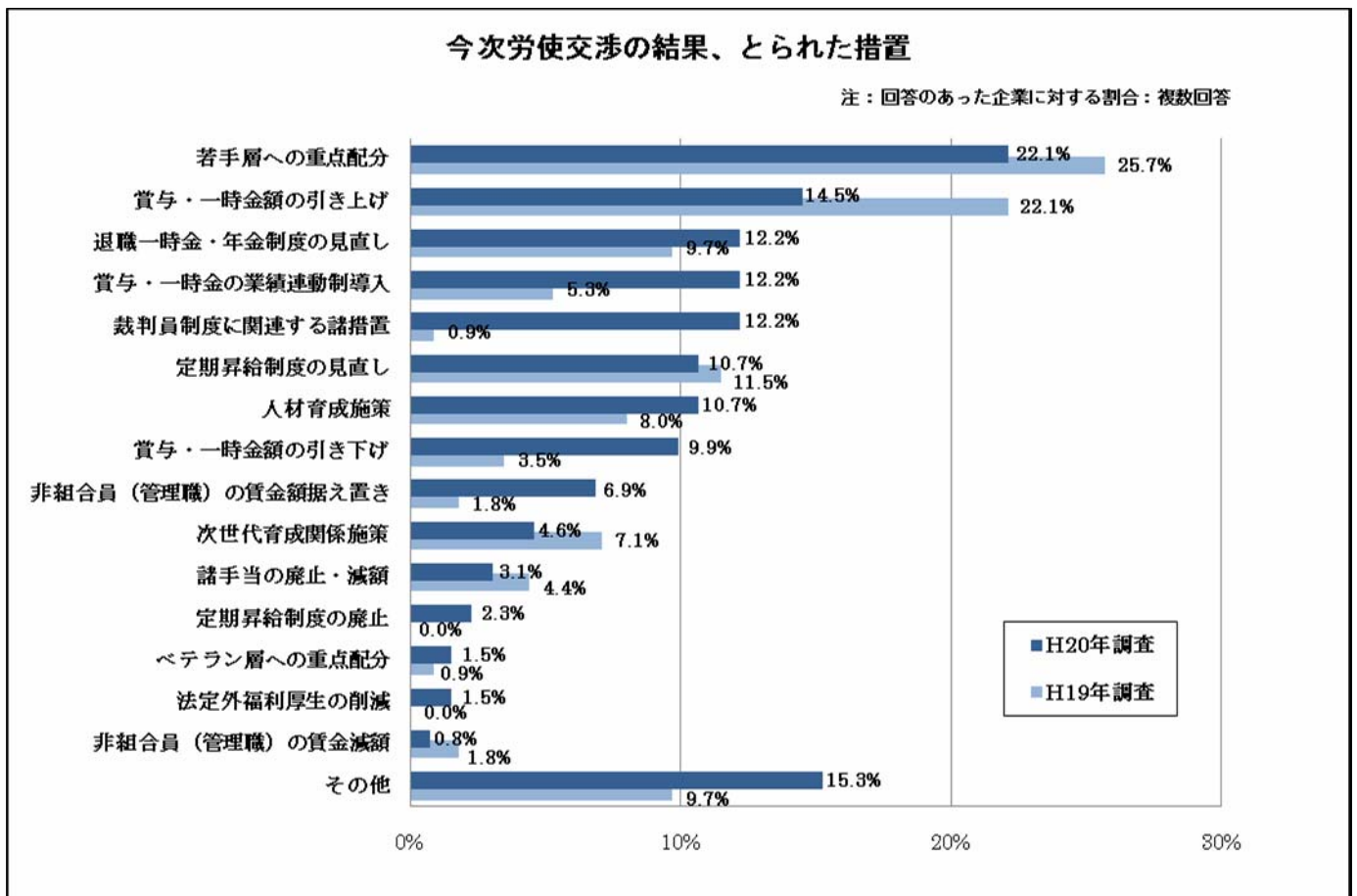
1. 賃金決定に当たって最も考慮された要素

賃金決定に当たっては、「経営状態」(65.6%)を最も考慮すると回答した企業割合が全体の3分の2を占める。次いで、「世間相場(社会、業界、グループ関連企業等)」(36.6%)、「従業員の能力・成果」(25.2%)、「雇用の維持・安定」「人材確保・定着率の向上」(ともに17.6%)となっている。



2. 今次労使交渉において、とられた施策

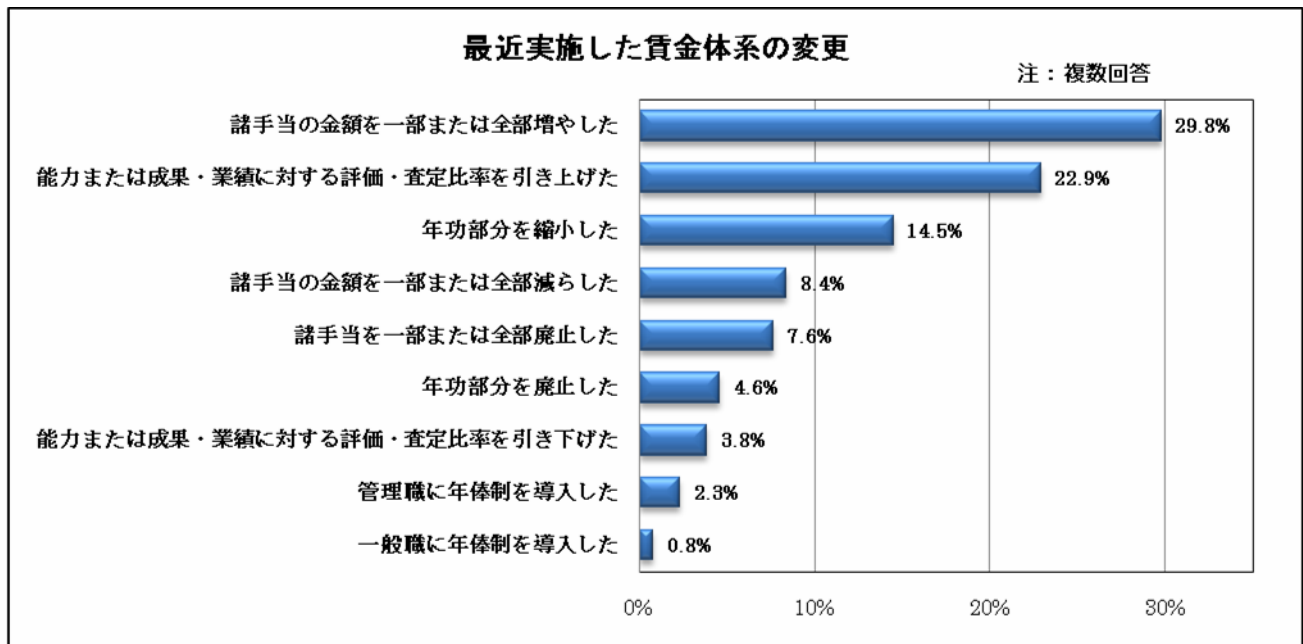
今次労使交渉の結果としてとられた措置についてみると、「若手層への重点配分」が最も多い(22.1%)。次いで、「賞与・一時金額の引き上げ」(14.5%)、「退職一時金・年金制度の見直し」、「賞与・一時金の業績連動制導入」、「裁判員制度に関連する諸措置」(ともに12.2%)の順になっている。



3. 最近実施した賃金・賞与体系等の変更

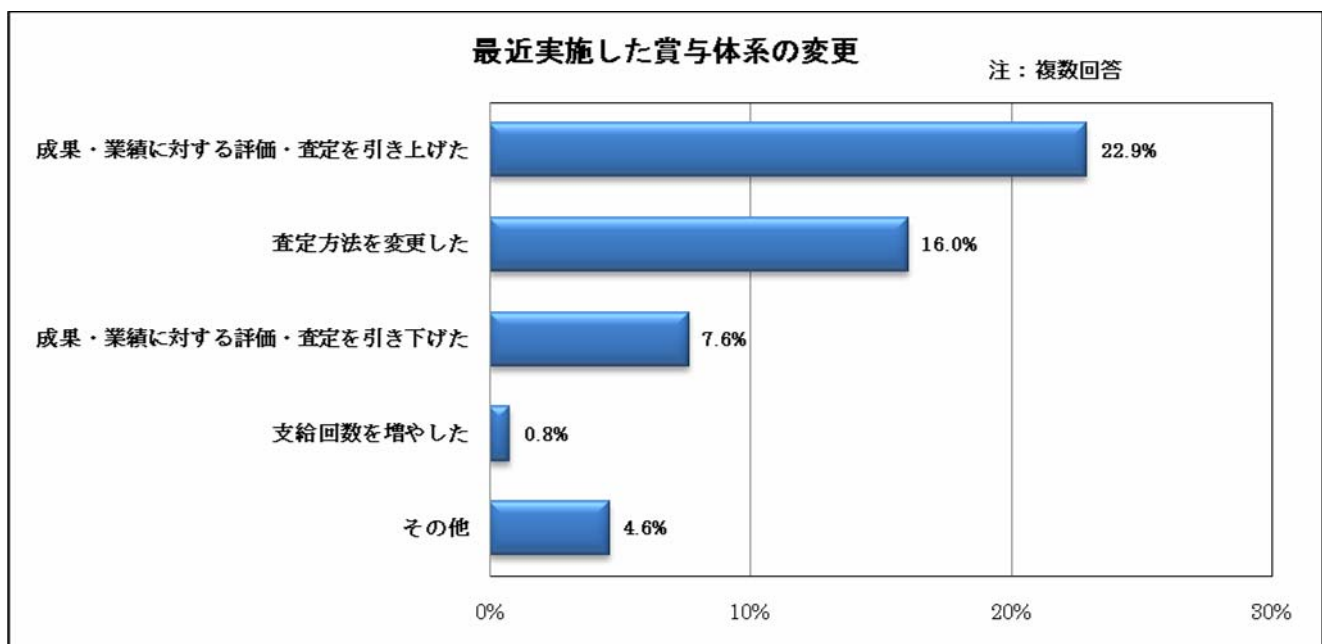
(1) 賃 金

過去 3 年間に実施した賃金体系の変更については、約 3 割の企業が「諸手当の金額を一部または全部増やした」(29.8%) と回答した。次いで、「能力または成果・業績に対する評価・査定比率を引き上げた」(22.9%)、「年功部分を縮小した」(14.5%) となっている。



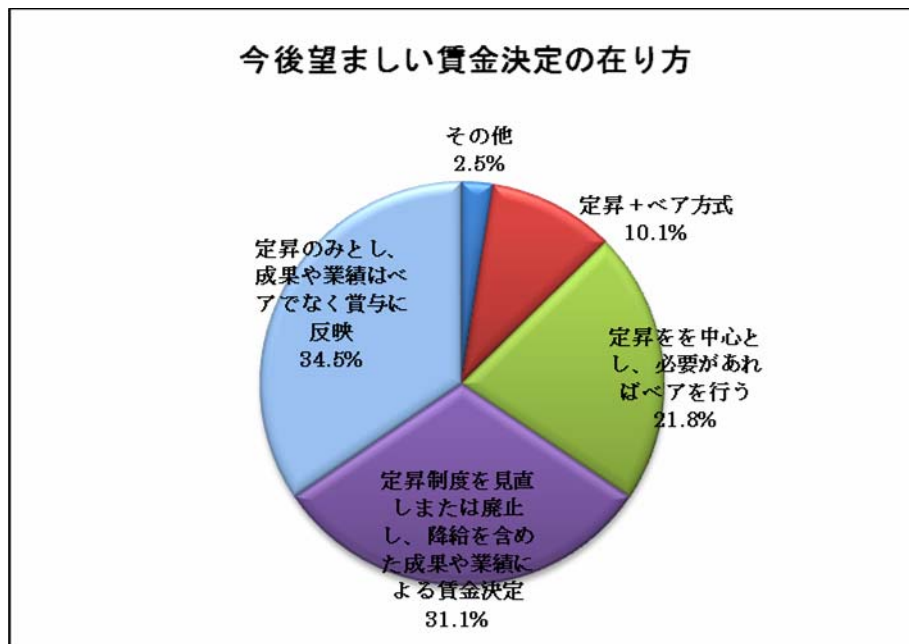
(2) 賞 与

過去 3 年間に実施した賞与体系の変更については、「成果・業績に対する評価・査定比率を引き上げた」企業の割合が多く (22.9%)、依然として成果や業績は賞与に反映するという傾向は続いている。

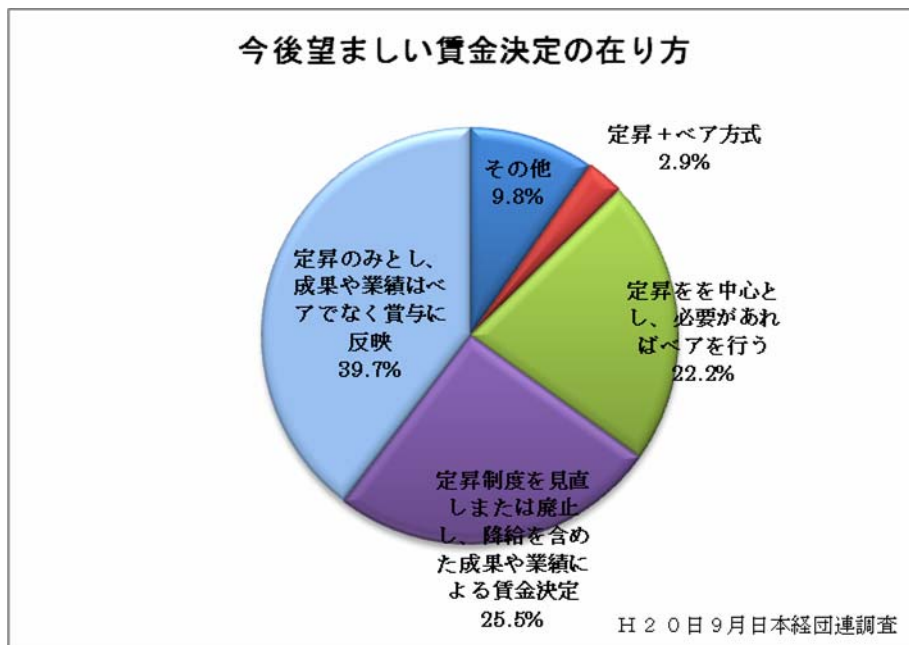


4. 今後望ましい賃金決定のあり方

今後望ましい賃金決定のあり方では、「定昇のみとし、成果や業績はベアではなく賞与に反映すべき」とする企業（34.5%）と、「定昇制度を見直しまたは廃止し、降給を含めた成果や業績による賃金決定とすべき」とする企業（31.1%）を合わせて約3分の2の企業（65.6%）が成果や業績を重視している結果となった。 また、「定昇を中心とし、必要があればベアを行う」とした企業は21.8%であった。



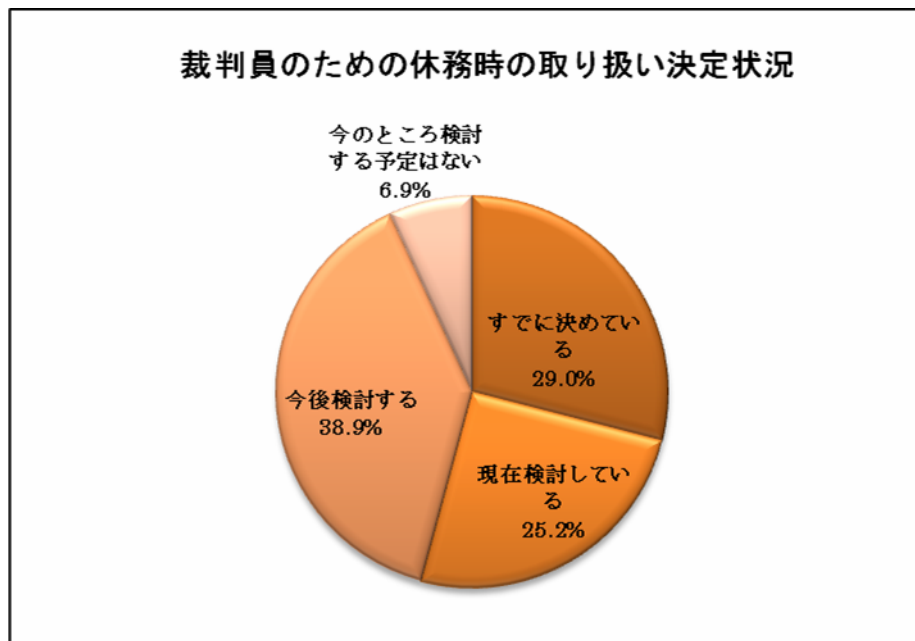
《 参 考 》 平成20年9月 日本経団連調査



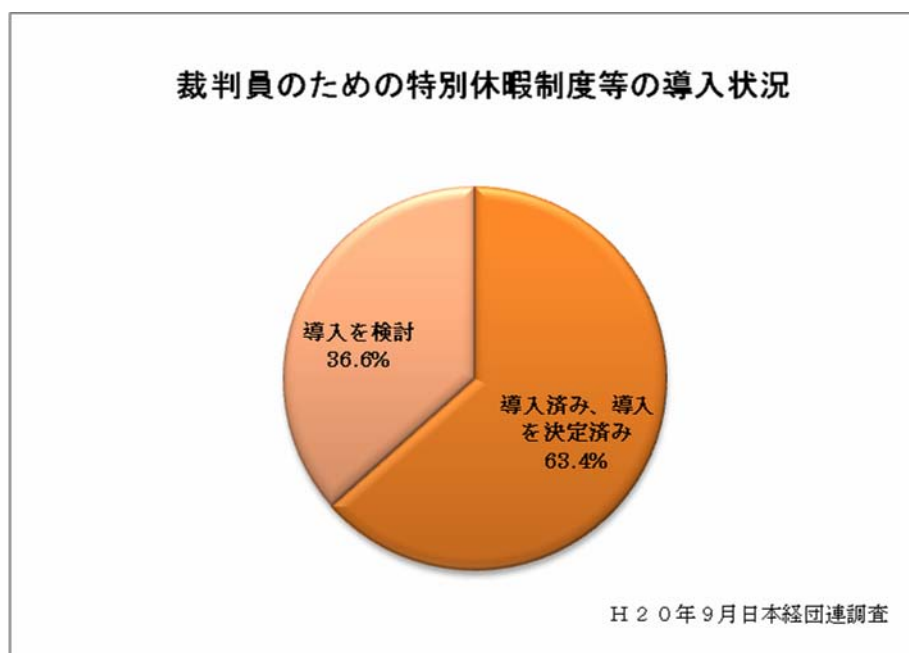
■ 裁判員制度への対応について ■

1. 裁判員のための休務時の取り扱い決定状況

社員が裁判員に選任され、休務することとなった場合の取り扱い決定状況については、「すでに決めている」（ほぼ決定している場合も含む）と回答した企業は 29.0%であった。 また、「現在検討している」（25.2%）、「今後検討する」（38.9%）と回答した企業は、全体の6割強で、「今のところ検討する予定はない」と回答した企業は 6.9%であった。

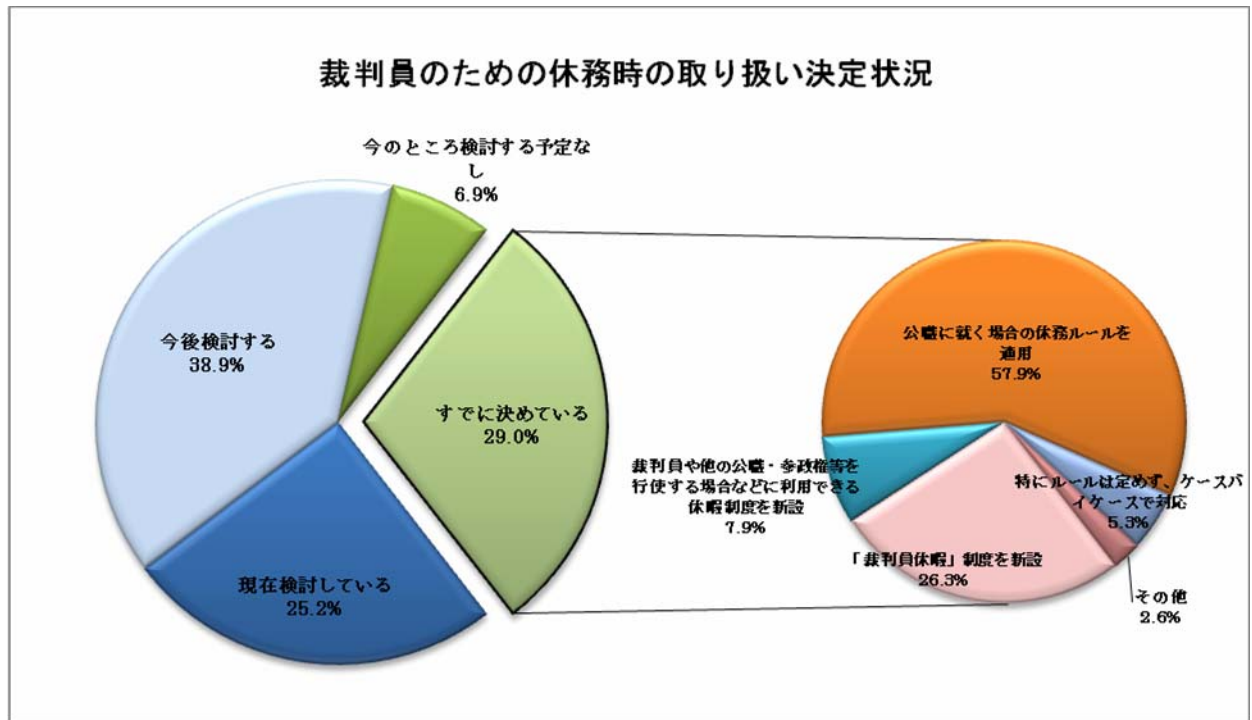


《 参 考 》 平成20年9月 日本経団連調査



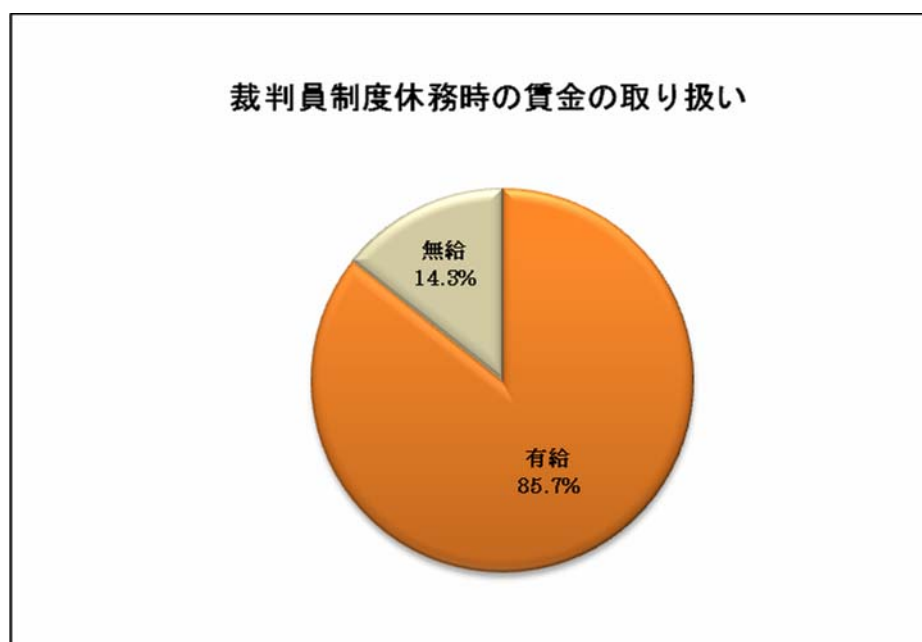
2. 裁判員のための休務時の取り扱い内容

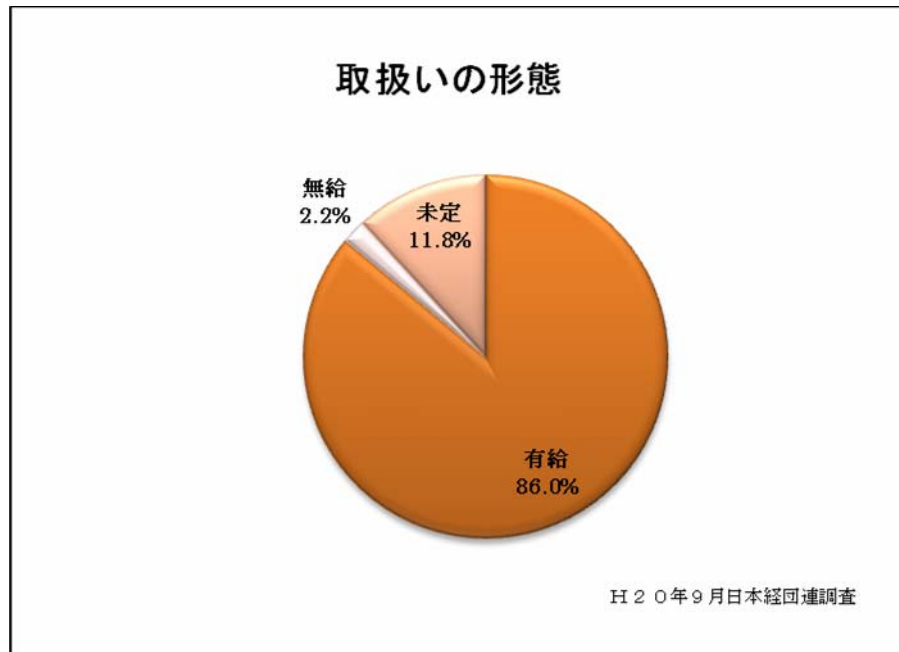
裁判員のための休務時の取り扱いを「すでに決めている」と答えた企業（29.0%）について、その取り扱い内容を尋ねたところ、「従来から公職に就く場合の休務ルールを就業規則で定めており、そのルールを適用する」と答えた企業が57.9%と最も多かった。次いで、「裁判員休暇制度を新設した」（26.3%）、「裁判員や他の公職に就く場合、参政権を行使する場合などに利用できる休暇制度を新設」（7.9%）、「特にルールは定めず、ケースバイケースで対応する」（5.3%）となっている。



3. 休務時に休暇を付与する場合の賃金の取り扱い

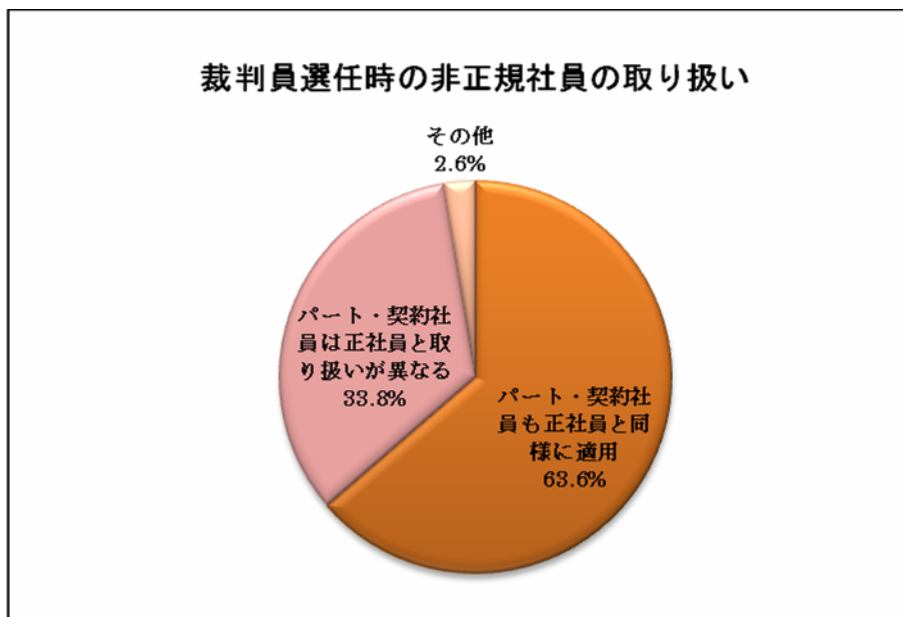
休暇を付与する場合の賃金の取り扱いについては、大半の企業が「有給扱いとする」（85.7%）と回答した。また、「無給扱いとする」と回答した企業は14.3%であった。





4. 非正規社員の取り扱い

パートタイマーや契約社員など有期雇用契約の非正規社員に対する休暇付与等適用の有無については、「パート・契約社員も正社員と同様に適用」する企業が全体の3分の2を占めている（63.6%）。また、「パート・契約社員は正社員と取り扱いが異なる」とする企業は33.8%であった。



以 上