

雇用と賃金の現状について

1. 雇用の現状
2. 今後の雇用方針
3. 賃金の動向

平成26年10月23日

北 洋 銀 行

(調査委託先)

株式会社北海道二十一世紀総合研究所

電話 011-231-8681(調査部 斉藤、廣谷)

雇用と賃金の現状について

55%の企業が人手不足

< 要 約 >

1. 雇用の現状

雇用人員判断DI(「過剰企業」-「不足企業」、マイナス 50)は前年同期に比べ 10 ポイント低下した。人員が「不足」と回答した企業(55%)は半数を超えた。前年同期に比べ8ポイント上昇しており、人手不足感が一層強まった。

2. 今後の雇用方針と来年度の新規採用計画

今後の雇用方針については、「増員する」企業(44%)から「減員する」企業(2%)を差し引いたDIはプラス 42、来年度に「新規採用を実施する」企業は 43%となった。ともに比較可能な平成12年度以降で最も高い水準にあり、今後も人員確保の動きが続く見通しである。

3. 賃金の動向

前年に比べ、定期給与(基本給・諸手当等)を引き上げた企業(66%)は 12 ポイント、特別給与(賞与・期末手当等)を引き上げた企業(31%)は 2 ポイントそれぞれ上昇した。人手不足の強まりを背景に、賃金引き上げの動きが広がっている。

調査要項

■調査の目的と対象

アンケート方式による道内企業の経営動向把握。

■調査方法

調査票を配付し、郵送または電子メールにより回収。

■調査内容

雇用と賃金の現状について

■回答期間

平成26年8月中旬～9月中旬

■本文中の略称

雇用人員判断DI

「過剰企業の割合」-「不足企業の割合」

雇用方針DI

「増員する企業の割合」-「減員する企業の割合」

■地域別回答企業社数

	企業数	構成比	地 域
全 道	475	100.0%	
札幌市	188	39.6	道央は札幌市を除く石狩、後志、胆振、日高の各地域、空知地域南部
道 央	90	18.9	
道 南	50	10.5	渡島・檜山の各地域
道 北	71	14.9	上川・留萌・宗谷の各地域、空知地域北部
道 東	76	16.0	釧路・十勝・根室・オホーツクの各地域

■業種別回答状況

	調査企業社数	回答企業社数	回答率
全 産 業	700	475	67.9 %
製 造 業	207	128	61.8
食 料 品	75	49	65.3
木 材 ・ 木 製 品	34	23	67.6
鉄 鋼 ・ 金 属 製 品 ・ 機 械	58	36	62.1
そ の 他 製 造 業	40	20	50.0
非 製 造 業	493	347	70.4
建 設 業	127	101	79.5
卸 売 業	106	75	70.8
小 売 業	92	60	65.2
運 輸 業	50	39	78.0
ホ テ ル ・ 旅 館 業	35	21	60.0
そ の 他 の 非 製 造 業	83	51	61.4

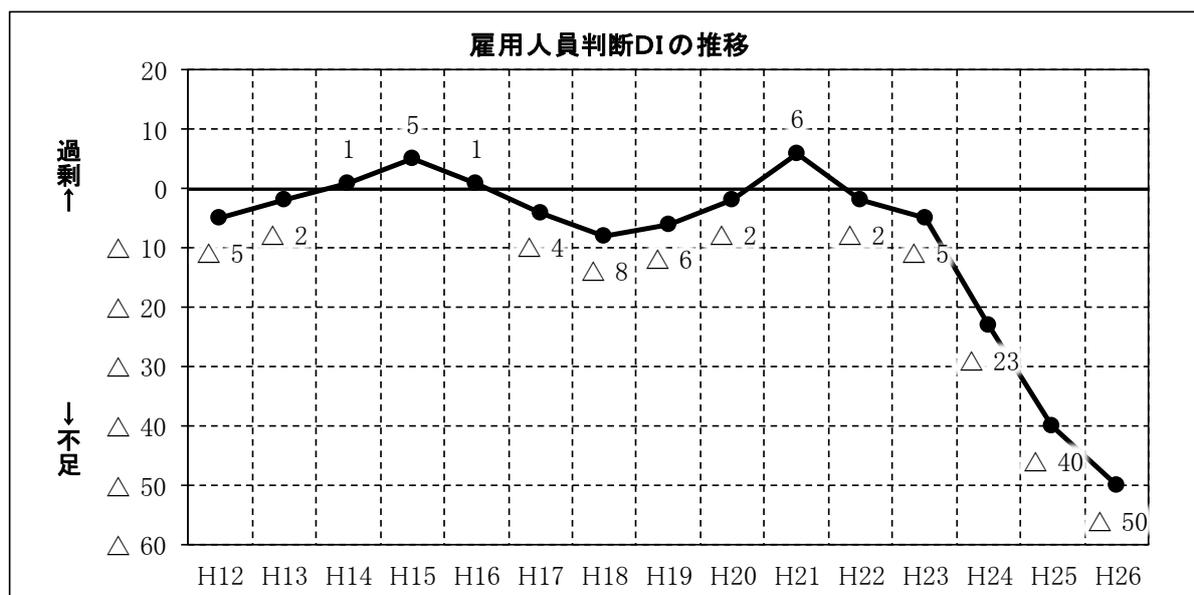
1. 雇用の現状

項目	要点
(1) 業種別の過不足感	建設業(△76)、ホテル・旅館業(△67)など、全業種で雇用人員判断DIは大幅マイナス
(2) 職種別の過不足感	技能職(△55)の不足が深刻。一般事務(△7)は8割超の企業が適正とした
(3) 情報機器の習熟者	ホテル・旅館業(△38)を始め、不足感は引き続き強い
(4) 地域別の過不足感	札幌市(△48)、道央(△55)、道東(△57)で人員不足感強まる

<表1>業種別の過不足感

(単位：%)

(項目)	製造業						非製造業							
	全産業	製造業	食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	その他製造業	非製造業	建設業	卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業	
(A) 過剰	5	4	2	8	2	5	6	3	9	10	5	-	4	
(かなり過剰)	(0)	(1)	(-)	(4)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	
(やや過剰)	(5)	(3)	(2)	(4)	(2)	(5)	(6)	(3)	(9)	(10)	(5)	(-)	(4)	
(B) 適正である	40	45	33	66	40	60	38	18	61	42	37	33	42	
(C) 不足	55	51	65	26	58	35	56	79	30	48	58	67	54	
(やや不足)	(48)	(44)	(52)	(26)	(50)	(35)	(49)	(68)	(30)	(46)	(50)	(53)	(44)	
(かなり不足)	(7)	(7)	(13)	(-)	(8)	(-)	(7)	(11)	(-)	(2)	(8)	(14)	(10)	
雇用人員判断DI(A)-(C)	△ 50	△ 47	△ 63	△ 18	△ 56	△ 30	△ 50	△ 76	△ 21	△ 38	△ 53	△ 67	△ 50	
前年同時期 雇用人員判断DI	△ 40	△ 22	△ 28	△ 45	△ 29	11	△ 47	△ 69	△ 26	△ 26	△ 52	△ 47	△ 50	



＜表 2＞職種別の過不足感

(単位：%)

(項 目)	一般事務	営業販売職	技能職	その他
(A) 過 剩	6	3	2	2
(かなり過剩)	(0)	(-)	(-)	(0)
(やや過剩)	(6)	(3)	(2)	(2)
(B) 適正である	81	63	41	73
(C) 不 足	13	34	57	25
(やや不足)	(13)	(30)	(46)	(20)
(かなり不足)	(0)	(4)	(11)	(5)
雇用人員判断DI(A)-(C)	△ 7	△ 31	△ 55	△ 23
前年同時期 雇用人員判断DI	△ 8	△ 28	△ 47	△ 13

＜表 3＞情報機器の習熟者

(単位：%)

(項 目)	全産業	製造業					非製造業	建設業	卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業
		食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	その他製造業								
(A) 過 剩	0	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-
(かなり過剩)	(0)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(0)	(1)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
(やや過剩)	(0)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(1)	(-)	(1)	(-)	(-)	(-)	(-)
(B) 適正である	75	72	69	68	75	80	74	77	67	76	89	62	74
(C) 不 足	25	28	31	32	25	20	25	22	32	24	11	38	26
(やや不足)	(23)	(26)	(27)	(32)	(22)	(20)	(23)	(20)	(29)	(20)	(11)	(38)	(24)
(かなり不足)	(2)	(2)	(4)	(-)	(3)	(-)	(2)	(2)	(3)	(4)	(-)	(-)	(2)
雇用人員判断DI(A)-(C)	△ 25	△ 28	△ 31	△ 32	△ 25	△ 20	△ 24	△ 21	△ 31	△ 24	△ 11	△ 38	△ 26
前年同時期 雇用人員判断DI	△ 26	△ 22	△ 23	△ 35	△ 21	△ 14	△ 27	△ 21	△ 29	△ 33	△ 13	△ 56	△ 29

＜表 4＞地域別の過不足感

(単位：%)

(項 目)	札幌市	道 央	道 南	道 北	道 東
(A) 過 剩	5	6	10	5	3
(かなり過剩)	(-)	(-)	(2)	(-)	(-)
(やや過剩)	(5)	(6)	(8)	(5)	(3)
(B) 適正である	42	33	43	41	37
(C) 不 足	53	61	47	54	60
(やや不足)	(45)	(54)	(39)	(48)	(56)
(かなり不足)	(8)	(7)	(8)	(6)	(4)
雇用人員判断DI(A)-(C)	△ 48	△ 55	△ 37	△ 49	△ 57
前年同時期 雇用人員判断DI	△ 37	△ 40	△ 38	△ 52	△ 38

2. 今後の雇用方針

項目	要点
(1) 今後の雇用方針	製造業(+40)は16ポイント増加し、人員増加の動きが強まる
(2) 増員の理由と雇用形態	理由は「将来の人手不足への備え」(67%)、形態は「正社員」(89%)が多数
(3) 来年度の新規採用計画	「採用する」企業(43%)は4ポイント上昇。建設業(56%)など3業種で5割台

＜表5＞今後の雇用方針

(単位：%)

(項目)	製造業						非製造業	その他の業種						
	全産業	製造業	食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	その他製造業		建設業	卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業	
(A) 人員を増加する	44 (41)	41 (30)	35 (23)	35 (25)	53 (35)	45 (36)	45 (45)	61 (52)	37 (37)	37 (40)	47 (49)	38 (42)	39 (47)	
(B) 現状維持とする	54 (56)	58 (64)	63 (72)	61 (75)	47 (65)	55 (46)	53 (53)	38 (47)	61 (60)	58 (57)	51 (48)	62 (58)	59 (51)	
(C) 人員を削減する	2 (3)	1 (6)	2 (5)	4 (-)	- (-)	- (18)	2 (2)	1 (1)	2 (3)	5 (3)	2 (3)	- (-)	2 (2)	
雇用方針DI(A)-(C)	42	40	33	31	53	45	43	60	35	32	45	38	37	
前年同時期 雇用方針DI	38	24	18	25	35	18	43	51	34	37	46	42	45	

()内は前年調査

＜表6-1＞人員増員の理由（該当企業211社、複数回答）

(単位：%)

(項目)	製造業						非製造業	その他の業種						
	全産業	製造業	食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	その他製造業		建設業	卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業	
(1) 将来の人手不足への備え	67 (67)	62 (69)	59 (67)	63 (60)	63 (83)	67 (60)	69 (66)	71 (77)	54 (61)	77 (59)	72 (69)	100 (75)	60 (50)	
(2) 既存事業の拡大・強化	38 (42)	36 (36)	35 (44)	50 (40)	42 (17)	11 (50)	39 (43)	34 (29)	57 (61)	41 (36)	44 (44)	- (38)	35 (62)	
(3) 売上増加傾向	28 (30)	30 (22)	29 (44)	38 (-)	37 (25)	11 (10)	27 (32)	40 (42)	29 (9)	18 (32)	6 (25)	13 (25)	20 (39)	
(4) 新規事業参入	7 (7)	6 (3)	6 (-)	13 (-)	5 (8)	- (-)	8 (8)	5 (6)	14 (13)	18 (14)	- (6)	- (-)	5 (4)	
(5) その他	9 (7)	9 (3)	12 (-)	- (-)	11 (-)	11 (10)	9 (8)	7 (-)	7 (9)	- (5)	11 (6)	25 (13)	20 (23)	

()内は前年調査

<表6-2>増員分の雇用形態（複数回答）

（単位：％）

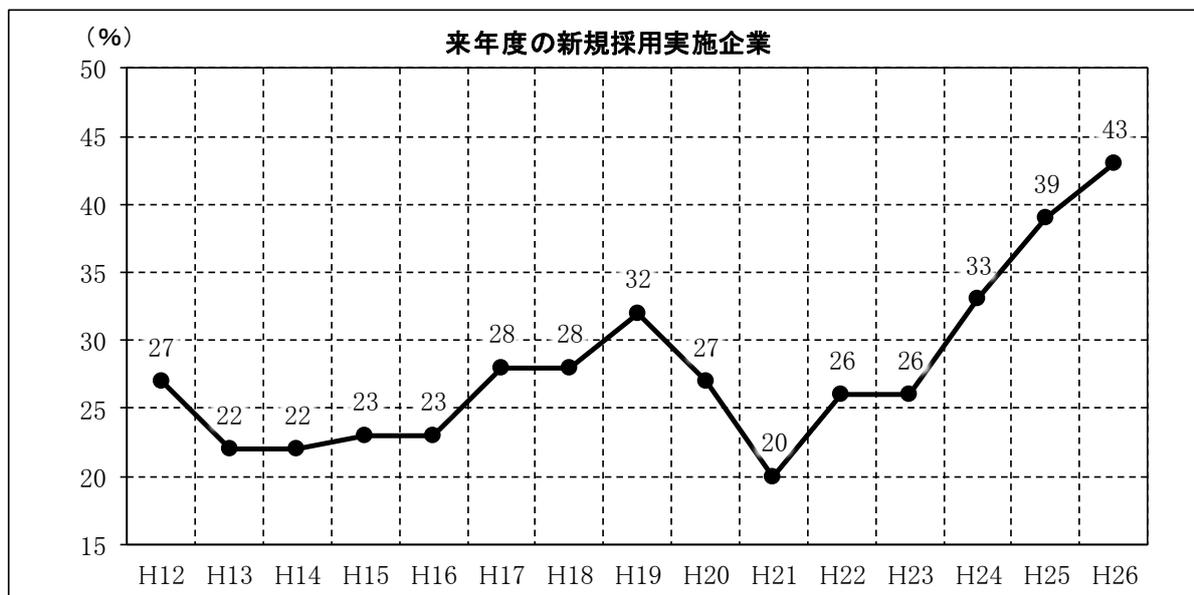
（項目）	全産業	製造業	製造業				非製造業	非製造業					
			食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	その他製造業		建設業	卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業
(A) 正社員	89 (90)	80 (83)	53 (78)	88 (100)	100 (67)	75 (100)	92 (91)	98 (100)	100 (95)	81 (77)	89 (81)	75 (100)	84 (89)
(B) パート・アルバイト	33 (31)	43 (33)	73 (67)	13 (20)	28 (25)	50 (20)	30 (30)	12 (9)	22 (30)	71 (50)	44 (38)	50 (29)	32 (44)
(C) 派遣社員	7 (8)	10 (17)	- (-)	13 (-)	17 (42)	13 (10)	7 (6)	5 (7)	11 (10)	5 (-)	11 (-)	13 (-)	- (11)

（ ）内は前年調査

<表7>来年度の新規採用計画

（単位：％）

（項目）	全産業	製造業	製造業				非製造業	非製造業					
			食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	その他製造業		建設業	卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業
(A) 採用する	43	39	32	43	50	30	45	56	42	47	21	52	40
（前年より多く採用）	(15)	(14)	(14)	(17)	(14)	(10)	(16)	(24)	(13)	(10)	(8)	(24)	(12)
（前年とほぼ同数）	(22)	(19)	(12)	(13)	(36)	(15)	(23)	(27)	(22)	(25)	(13)	(19)	(24)
（前年より少なく採用）	(6)	(6)	(6)	(13)	(-)	(5)	(6)	(5)	(7)	(12)	(-)	(9)	(4)
(B) 採用しない	31	34	33	30	33	45	29	16	39	34	37	24	32
(C) 未定	26	27	35	27	17	25	26	28	19	19	42	24	28
前年同時期「採用する」	39	34	33	20	42	36	40	46	37	35	21	53	47



3. 賃金の動向

項 目	要 点
(1) 定期給与の動向	「引き上げ・引き上げ予定」(66%)は9業種で増加した。賃金上昇の動きが広がる
(2) 特別給与の動向	「引き上げ・引き上げ予定」(31%)の割合は2ポイント上昇。「未定」(34%)の企業も多い
(3) 賃金見直し時の重視項目	「企業業績」を重視する企業が多数(86%)。「雇用の維持・確保」(49%)は8ポイント上昇

＜表8＞定期給与（基本給・諸手当等）の動向

(単位：%)

(項 目)	全産業	製造業	製造業				非製造業	非製造業						
			食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	その他製造業		建設業	卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業	
(1) 引き上げ・引き上げ予定	66 (54)	66 (57)	53 (55)	74 (65)	80 (62)	65 (46)	65 (53)	70 (55)	68 (64)	65 (54)	51 (36)	43 (21)	72 (57)	
(2) 引き下げ・引き下げ予定	1 (1)	1 (1)	2 (-)	- (-)	- (-)	- (4)	1 (2)	2 (1)	1 (-)	2 (4)	- (6)	- (-)	- (-)	
(3) 見直しは行わない	19 (26)	18 (27)	29 (30)	4 (25)	9 (21)	25 (32)	19 (26)	13 (25)	16 (28)	23 (23)	26 (36)	38 (32)	20 (21)	
(4) 今のところ未定	14 (19)	15 (15)	16 (15)	22 (10)	11 (17)	10 (18)	15 (19)	15 (19)	15 (8)	10 (19)	23 (22)	19 (47)	8 (22)	

()内は前年調査

＜表9＞特別給与（賞与・期末手当等）の動向

(単位：%)

(項 目)	全産業	製造業	製造業				非製造業	非製造業						
			食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	その他製造業		建設業	卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業	
(1) 引き上げ・引き上げ予定	31 (29)	33 (34)	39 (28)	17 (45)	40 (41)	25 (25)	30 (27)	33 (28)	35 (26)	27 (29)	18 (21)	14 (5)	37 (36)	
(2) 引き下げ・引き下げ予定	6 (6)	3 (6)	2 (3)	4 (5)	3 (6)	5 (11)	6 (6)	4 (3)	7 (8)	10 (9)	3 (6)	10 (5)	8 (7)	
(3) 見直しは行わない	29 (33)	24 (27)	22 (40)	39 (35)	17 (12)	25 (21)	31 (35)	22 (29)	32 (37)	40 (39)	38 (52)	43 (42)	29 (29)	
(4) 今のところ未定	34 (32)	40 (33)	37 (29)	40 (15)	40 (41)	45 (43)	33 (32)	41 (40)	26 (29)	23 (23)	41 (21)	33 (48)	26 (28)	

()内は前年調査

＜表10＞賃金見直しの際の重視項目（複数回答）

(単位：%)

(項 目)	全産業	製造業	製造業				非製造業	非製造業						
			食料品	木材・木製品	鉄鋼・金属製品・機械	その他製造業		建設業	卸売業	小売業	運輸業	ホテル・旅館業	その他の非製造業	
(1) 企業の業績	86 (86)	89 (84)	85 (85)	87 (84)	97 (84)	84 (82)	85 (87)	84 (87)	87 (89)	90 (91)	87 (77)	85 (77)	80 (88)	
(2) 雇用の維持・確保	49 (41)	49 (39)	42 (41)	39 (42)	59 (34)	63 (41)	49 (41)	55 (47)	41 (41)	42 (33)	58 (36)	50 (41)	48 (45)	
(3) 世間相場	22 (19)	20 (20)	27 (28)	13 (5)	15 (22)	21 (15)	23 (19)	21 (15)	25 (21)	25 (26)	16 (13)	20 (18)	24 (19)	
(4) 物価の動向	16 (10)	14 (15)	13 (18)	22 (32)	6 (9)	21 (7)	16 (8)	19 (12)	13 (7)	18 (2)	16 (7)	15 (18)	14 (7)	
(5) その他	2 (2)	2 (3)	2 (5)	- (-)	3 (3)	- (-)	2 (2)	1 (-)	1 (2)	4 (2)	3 (7)	- (-)	4 (5)	

()内は前年調査

企業の生の声

(1) **水産加工業** 最近は常に労働力の不足に悩まされている。賃金など待遇面で他社に見劣りするとは思っていないが、募集に対する反応が悪いことも多く、さらなる待遇改善の検討が必要。

(2) **乳製品製造業** 中途採用の募集に応募がなく苦戦しているが、個別に条件を良くするわけにはいかず、また、賃金のベースアップも、業績が落ち込んだ時に負担が大きくなるので簡単にはできない。

(3) **製菓業** 最低賃金が上がると、他のアルバイト・パートの賃金体系も見直さざるを得ない。利益が増えれば還元は当然だが、利益が増えない中での賃上げは経営に影響がある。

(4) **製材業** 人員補充ができていない関連会社がある。グループ内で人員を融通してしのいでおり、今後の重要課題。

(5) **鉄鋼業** 事務職は容易に補充できているが、現場の技術職は正社員で募集しても、なかなか採用に至らない。

(6) **金属製品製造業** 成果給を採りいれており、若い人でも努力すれば給与が増える体制としている。

(7) **機械器具製造業** 技能職の人員は、採用後3～5年程度は教育期間と考えて給料も抑えている。しかし、職人は腕が上がれば引っ張りだこで、一人前になる頃に高い給料で引き抜かれてしまい、この対策に頭が痛い。

(8) **機械器具製造業** 中堅社員の退職により営業社員を中途採用したが、戦力になるまでに時間を要する。正社員の基本給の見直しも行った。将来に向けて人材育成、確保に力を入れていく。

(9) **印刷業** 前期の業績を勘案して若干のベースアップを行った。しかし、今後のベースアップを約束できるものではなく、あくまでも自社の業績が判断材料の決め手。

(10) **建設業** これまでの新卒採用中止による社員の高齢化が進んでおり、新卒採用と若手の中途採用を行って、年齢構成の是正に取り組んでいる。ただし、同業他社も同じ動きをしており、優秀な人材をめぐるバッティングが懸念される。

(11) **建設業** 新規採用は技術職の採用が特に難しく中途採用を強化している。建設業の仕事を理解し努力できる者が少なく、辛抱できずに退職していくケースもあり、対策を検討している。

(12) **住宅建築業** 年齢バランスよく雇用していきたいが、企業の求める人材が雇用できるとは限らず、描いた人事戦略を実行する難しさを感じている。

(13) **建設業** 賃金制度の抜本的な見直しを行っているが、当社の業績や個人の貢献を給与に反映できる柔軟な制度を構築していきたい。

(14) **建設業** これまでは賃金を一定程度減額してきたが、前期の業績が好調だったこともあり、今期からは減額を取りやめた。地域内では決して低い賃金水準ではなかったが、地域を牽引する観点から決断したもの。

(15) **建設業** 賃金引き上げや通年雇用をしなければ生き残りは厳しいが、売上不振や過当競争が続く中では相当な重みになっている。

(16) **大工工事業** 工事量が増えたことにより、従業員や専属の下請けだけでは対応できない。職人を確保するための競争は激しく、他社に引き抜かれるのを防ぐため賃金を上げている。

(17) **建材卸売業** 企業の差別化のため、職人の採用を推進している。養成には5年から10年の期間を要するので、経験者の採用を第一としてきたが、定着率が悪く、新卒採用を進める方針に変更する。

(18) **建材卸売業** 業績が良い年であっても従業員の給料はあまり上げずに、決算段階の最終利益によって決算手当を支給するようにしている。

(19) **鋼材卸売業** 賃金水準は平均的と思われるが、中堅社員層ではやや見劣りするため、初任給を含めた若年層の給与見直しの必要性を感じている。残業手当や有給休暇の取得状況も充分とは言えず改善を要する。

(20) **機械器具卸売業** エンジニアの高齢化が進んでおり、技能継承も含めた人材教育に力を入れなくてはならないが、人件費増加は収益に直結するため、なかなか人材への投資ができていない。

(21) **機械器具卸売業** これまでの不況で人件費は抑えていたので、今期は業績に連動させ定期給与、特別給与ともに引き上げた。しかし、今後も好調な業績が続くという保証はなく、不安感も大きい。

(22) **食品スーパー** 採用難の状況となっており、店舗でのパート従業員などの不足が続いている。

(23) **婦人服店** 熟練した販売店員を採用したいが、未経験者しか応募してこない。職種を問わず条件面で店舗や会社を選んでいるようだ。今後は経験者の高齢化も進んでくると思われ、未経験者の育成が重要になる。

(24) **眼鏡店** 雇用確保には世間相場並みの賃金確保が必要だが、社内全体のバランスや企業体力を考えるとあまり高くできず悩みどころである。

(25) **バス会社** 人手不足感はバス運転手で顕著であり、求人に対して応募がほとんどない状態。免許取得支援制度を創設して運転手を自社で養成しているが、その分経費が高んでしまう。

(26) **運輸業** 本来、需要期に必要な乗務員は季節雇用で確保しているが、ここ数年は、季節で雇用した人員をそのまま正社員として雇用し続けることが多くなっている。

(27) **運輸業** 運転手不足により同業他社からの引き抜きがあるが、賃金を上げることができず対応できない。

(28) **運輸業** コンプライアンス強化に伴い、乗務員の時間外手当減少を補うべく基本給の引き上げを実施した。

(29) **建設コンサルタント** 中小企業特有の問題として、新卒採用が難しく中途採用においても苦戦を強いられている。企業側が従業員満足度を意識しなければ淘汰される時代になったのではないかと。

(30) **廃棄物処理業** 処理工程の機械化を進めて現場で必要な人員を減らすとともに、減少分の人員を営業開発部門に振り分けることを検討している。

(31) **美容業** 人材の確保が徐々に深刻化しており、専門学校とも連携して、美容業の良さを若年層にアピールしていく対策が必要。

(32) **警備業** サービスの品質を維持するためには、基準を満たすレベルの人員確保が必要であることから、賃金のベースアップを行ったものの、受注単価の改善が進んでおらず、経営に及ぼす影響が大きい。

(33) **建設機械器具リース** 技術職の出入りが激しく、人員確保には賃金や労働条件に左右されるところが大きい。他社からの引き抜きもあり人員の不足感はあるが、既存社員とのバランスから安易に賃上げもできず苦慮している。