

## 地域における賃上げ・人手不足・人材確保の動向

厚生労働省が発表した五月の有効求人倍率は一・一九倍と雇用情勢の改善が進んでいる。他方、求職者の求める労働条件と企業の需要とのミスマッチとも相まって、地域や職種によっては人材の確保が課題になっている。今春闘では、業績の良かった大手企業のみならず、人材確保のために賃上げを決定した中堅・中小企業も少なからずあったとみられる。

今回は、今季のトピックスとして、地域における賃上げの動向や人手不足の状況・人材確保の動き等についてもモニターから報告を受けた。以下、各モニターから寄せられた同テーマの内容を紹介する。

### 北海道

#### 賃上げは小幅で 物価上昇に追いつかず

今春の道内賃上げ状況は、昨年を上回っているが伸びは小さい。連合北海道がまとめた五月末時点での平均賃上げ額は五二・一七円で、前年を三五・七円上回った。

国内景気は、大企業および輸出企業が牽引し回復しているが、道内にはそのような企業が少なく、回復の足取りは極めて緩やかなものとなっている。このような状況を背景に、道内企業の賃上げは小幅なものとなっており、物価の上昇に追いついていない。

企業は、円安による輸入原材料価格の上昇や電気料金の値上げに苦慮しており、出来るだけ人件費を抑制したいのが本音である。しかし、若年層を中心に人手が不足しており、ある程度の賃上げをしなければ、従業員を確保できない状況にある。

#### 人手不足感が 二三年ぶりの水準に

人手不足感はかなり強い。北洋銀行が三月に実施した雇用動向調査によると、従業員の「不足企業」(五%)から「過剰企業」(三八%)を差し引いた雇用判断DIはマイナス三・三となり一九九二年(マイナス四・〇)以来二三年ぶりのマイナス水準となった。

今春の「新規採用実施企業」は四三%となった。リーマン・ショック直後の二〇〇九年調査(三〇%)に比べると、かなり改善したといえる。反面、労働需給のひっ迫から、新規採用数を「計画通り充足できた」企業は五五%にとどまり、半数近くの企業は採用予定数に満たなかった。

今後の従業員数については、「増員する企業」(三〇%)から「減員する企業」(六%)を差し引いた雇用方針DIはプラス二・四となり、多くの道内企業は人員確保に動く見通しである。

#### 建設や観光・医療・福祉 分野で人手不足が深刻化

道内企業はバブル経済崩壊後、景気低迷が続く人員抑制を余儀なくされた。しかし、一昨年来の金融緩和と大幅な財政支出により景気は明るさがみえ始めた。若年層を中心に労働人口が減少するなかで、各企業は技術や営業ノウハウの承継のため人材確保に動き出したといえる。

産業別にみると、建設関連では技能者不足が著しい。長年にわたる公共投資予算の削減で、建設労働者が大幅に減少したことが大きな要因である。業界では、毎年の公共投資予算が大きく増減すると採用計画が見通せなくなるため、長期的な公共予算編成を望む声が多い。観光関連では、大幅増加が続く外国人観光客に対応できる人材が不足している。医療・福祉関連も人手不足がますます深刻化することから、待遇・労働条件の改善が急務となっている。

### 岩手

#### 賃上げに慎重な企業が増加

岩手経済研究所が四月に調査した岩手県内企業の二〇一五年度賃上げ実施状況(全産業)によると、「賃上げの予定がある(実施済みを含む)」と回答した企業が五四・〇%(前年同期六〇・三%)、「賃上げを実施しない」二七・八%(同一七・二%)、「賃上げは未定」二八・二%(同二二・五%)となり、賃上げが決まっている企業は前年を下

回り、「未定」が増加と、賃上げには慎重な姿勢がうかがわれる。

賃上げの実施金額は「前年と同額」が三五・一%と最も多く、「前年実績より増加」二四・五%、「金額は未定」一八・一%、「前年実績より減少」一六・〇%、「前年は実施していない」六・三%となった。

賃上げを実施する理由としては「従業員のモラルの向上」が三一・九%と最も多く、「業績に関係なく毎年賃上げを実施」二九・二%、「優秀な従業員の確保」二七・八%、「業績が良好」七・六%、「景気の回復が期待できる」二・八%となった。

一方、賃上げをしない理由としては「業績が不振」が三〇・二%と最も多く、「現在の雇用を維持するため」二四・五%、「景気の先行きに不透明感がある」二二・六%、「原材料費などコスト上昇のため」一七・〇%、「設備投資などを優先させるため」三・八%となった。



## 秋田

前年を上回る企業が  
賃上げを実施

フィデア総合研究所が実施した第一六回「秋田県内企業の景気動向調査」（五月調査）の特別調査において、二〇一五年四月以降の賃金改定動向（ベースアップや定期昇給を実施する（した）か）を尋ねたところ、全業種では「ベースアップ・定期昇給とも実施」する（した）企業は一三・八%で、これに「ベースアップのみ実施」（二・三%）と「定期昇給のみ実施」（二〇・九%）を加えた、「賃上げを実施する（した）」と回答した企業は四六・〇%となり、前回調査（四〇・八%）を五・二%上回った。

業種別にみると、「賃上げを実施する（した）」と回答した企業はサービスの五三・九%がもつとも高く、以下は製造業（五〇・〇%）、建設業（四二・七%）、卸・小売業（三八・五%）の順となっている。

六割が夏季ボーナスを  
「支給する」

また同調査において、夏季ボーナスの支給予定について尋ねたところ、回答企業（四三五社）の五九・一%が「支給する」と回答しており、前回調査（五三・八%）に比べ五・三%の上昇となった。一方、「支給しない」と回答した企業の割合は一五・六%で、前回調査（一九・〇%）から三・四%低下した。

業種別にみると、「支給する」と回答した企業の割合は、サービス業が六九・

二%と、もつとも高く、次いで建設業（六五・六%）、卸・小売業（五五・二%）、製造業（四八・一%）の順となり、この順位は前回調査と同じであった。いずれの業種でも「支給する」と回答した企業の割合は前回調査に比べて上昇している。

## 山形

## 四七%の企業が賃上げを実施

フィデア総合研究所が実施した第四三回「山形県内企業の景気動向調査」（五月調査）の特別調査において、二〇一五年四月以降の賃金改定動向（ベースアップや定期昇給を実施する（した）か）を尋ねたところ、賃上げを実施する企業の割合（「ベースアップのみ実施」＋「ベアのみ実施」）は、全業種で四六・六%となり、前年（四〇・八%）に比べて五・八%上昇した。一方、賃下げの実施などその他の割合（「賃下げを実施」＋「成果に応じて個別に対応」＋「未定」）が二九・〇%となった。

業種別にみると、賃上げを実施する企業の割合は製造業で五三・三%ともつとも高くなっており、他業種に比べ、製造業の業況の良さがうかがわれる。

夏季ボーナスを  
「支給する」のは五割

また同調査において、夏季ボーナスの支給予定について尋ねたところ、全業種でみると「支給する」と回答した企業の割合は五〇・九%（前年比一・

六%低下）と、前年に比べて若干低下した。

業種別にみると、「支給する」と回答した企業の割合は、建設業が五〇・五%（六・二%低下）、製造業が五〇・四%（二・八%上昇）、卸・小売業が五一・四%（一・二%低下）、サービス業が五一・五%（三・八%低下）と、製造業で上昇したものの、建設業、卸・小売業、サービス業で低下している。中でも建設業は、五カ年の推移をみると、前年までは支給企業の割合が上昇基調であったが、今回調査では一転して低下となった。要因として公共工事の減少傾向などが考えられる。

## 福島

## 四分の一が「ベア実施」

とうほう地域総合研究所が今年一月に実施した景気動向調査（BSI調査・三八五社）によると、二〇一五年春の賃金について、約四分の一の企業がベースアップを実施すると回答した（「ベースアップの実施予定」一六・二%＋「ベースアップ・定期昇給の両方の実施予定」八・二%の計二四・四%）。

資本金別での割合に大きな差はなく、中小企業においても賃上げの動きがみられた。

一方、同調査における雇用の過不足感については、「その他非製造業」を除く全ての産業でマイナスとなり、「電子部品・デバイス」（△七五）、「サービス業」（△六八）、「建設業」（△六五）で不足感の強さが目立った。

二〇一五年春の新規採用計画につい

ては、製造業で前年を上回った一方、非製造業では人員確保の困難から採用計画を縮小している様子もうかがわれた。同調査によると、二〇一五年春の新規採用を見込んでいる企業数は二二七社（二〇一四年春の実績は二二九社）。うち製造業は九二社（前年実績九一社）、非製造業は一二五社（同一二八社）。採用人数については、二〇一五年春の見込みは全産業で一〇五三人（前年実績一〇六八人）。うち製造業は四一人（同三七一人）、非製造業は六四一人（同六九六人）だった。

連合福島の春闘速報をみると、平均方式、定昇維持・賃金カーブ維持方式、個別方式いずれにおいても妥結金額は前年を上回っており、県内企業における賃上げへの取り組みが見てとれる。

福島県によると、今春の県内新規高卒者の五月末現在の就職内定率は九・七%で、前年同期比十・二%となり、二〇〇六（二〇〇八年と並び過去一〇年で最高値となった。要因として、深刻な人手不足から高卒者を積極的に採用していることや、「ふくしま産業復興企業立地補助金」による雇用創出効果の表れ、などが考えられる。

また、来春の新規高卒者を対象とした求人受付も開始され、求人数は前年より増加傾向となっている。若年労働者の確保に向け早めに動き出す企業が増加しているものとみられる。



北陸

医療サービスでも  
人手不足が深刻に

北陸における賃上げは、中堅以上の企業を中心にとどの業種も概ねスムーズに進んでいる模様。ただ、中小・小規模事業所では、原材料高や消費税率改正などによる物価上昇などが企業利益の圧迫に繋がり、十分な賃金上昇をカバーできていない現実もみられる。

一方、人手不足については、これまでの建設業、製造業に加えて、介護士など医療サービス業が職場環境不備の中での賃金安というダブルパンチを受け、人手の確保が十分にできないなど、厳しい環境に立たされている模様。

東海

ベア実施六四％で  
前年比一三ポイント増

愛知県経営者協会が実施した、県内会員企業のうち二一〇社を対象とした調査によると、二〇一五年春闘の結果、平均賃上げ額は五六〇円、昨年より三三・二円増加し、賃上げ率は二・〇四%だった。一七年ぶりに二%台となった。

業種別では、製造業で二・一三%、非製造業で一・七六%となった。輸送用機械では前年の賃上げ額を上回った企業が大半だったが、繊維や印刷では前年を下回った企業も多かった。また、規模別では五〇人未満の中小・零細は賃上げ額が三七九円となり、前年を四三・〇円下回った。

同調査によれば、ベアを実施した企業は六四%で、前年の五一%から増えた。中部主要企業一三〇社に対する中日新聞アンケートによると、ベアを実施した企業は五四・四%で、業種別では製造業で七二・六%、非製造業で三二・七%だった。円安を背景に業績が好調な製造業と、国内の消費回復が遅れている非製造業とで、大きく分かれた。

また、中日新聞と愛知中小企業家同友会との共同でのアンケート調査でも二〇一五年に賃上げを予定する中小企業は五六・一%で、中小企業の間にも一定程度の賃上げが広がっている模様。同友会では大手企業が次々と賃上げするなか、社員の引き抜きや退職を防ぐ「守り」の賃上げと分析している。

自動車関連を中心に  
積極的な若者採用

先述の中日新聞アンケートによると、二〇一六年春の新卒採用計画については今春実績より「増やす」と答えた企業の割合は四三・八%と、前年調査より七・六%増えている。業種別では製造業で五四・七%、非製造業で三三・三%である。

岐阜労働局によると、岐阜県内における高卒の就職内定率は九九・七%（前年同期比〇・一%増）となり、一九九二年以降で最高タイ。大学・短大生の内定率も九六・〇%と五年連続で上昇。人手不足を背景に好調な自動車関連など製造業を中心に、企業が若い労働力を積極的に確保している。

有効求人倍率は岐阜、愛知両県では全国をいずれも大きく上回るが、正社員に限った有効求人倍率は、愛知県で〇・九四倍（二〇一五年四月、前年同月差十〇・〇五%）、岐阜県で〇・九一倍（同月、同差十〇・一三%）と、全国の〇・七二倍よりは高いが一倍には届かず、増えている求人は非正規雇用が中心である。

近畿

賃上げ状況は企業規模で格差が

賃上げの状況を見ると、大企業と中小企業で差がみられる。従業員規模が小さな零細企業の賃上げ状況について、大阪シティ信用金庫が三月上旬に実施したアンケート調査（企業数二一八六社、回答率九八・七%）から、大阪府

内における小規模企業で賃上げを実施した企業の割合を確認したところ、賃上げを実施した企業は二〇一四年の二七・六%から二〇一五年は二五・四%と減少していた。

具体的に大阪府の二〇一五年度賃上げ妥結状況（最終報）をみると、妥結額六五・三円（前年六三・九円）、賃上げ率二・二一%（前年二・一三%）となり、妥結額・賃上げ率ともに、四年連続で増加した。しかし、企業規模別にみると、従業員「一〇〇人以上（大手）」が、六七〇円（前年比十二・八二円、十四・四%）となった一方で、「二九九人以下（中小）」では、五二〇円（前年比△九六円、△一・八%）となり、中小企業では大手企業ほど賃上げが進んでいないことが裏付けられた。

前出の大阪シティ信金のアンケートでは、賃上げしない主な理由は「景気の先行きが不透明なため」が六三・五%でもっとも多く、消費税引き上げ後の業績不振の中、需要低迷が改善するのを見極めようとする企業が多くなっている。中小企業の賃金上昇には、まだ時間を要するだろう。

深刻な中小企業の人手不足

人手不足感は続くとみられるが、とくに中小企業の手不足は深刻である。大阪シティ信用金庫が大阪府内の企業に四月上旬に実施したアンケート調査（企業数二二九六社、回答率九八・三%）によると、「不足を感じる」と答えた企業が四五・五%あり、なかでも一〇、四九人規模の中小企業では六二・九%が不足と感じていた。募集をしても応



募がなく、人が集まりにくくなったこととで人材不足に陥った企業が多い。これらの企業では人材確保策として、六五歳以上の高齢従業員の雇用、女性従業員の活用を進めているが、外国人の雇用は少ない。また、景気回復が進み、六割近くの企業が同業者による人材の引き抜きがあったと回答していた。

## 中国

### 賃上げの恩恵は限定的

アベノミクスがもたらす株高や賃上げの恩恵は、都市部の大企業や富裕層を中心に広がっているが、中国地域では極めて限定的と言わざるを得ない。むしろ、円安による食料品の値上がりや増税がもたらした消費者の節約志向は強まる一方で、小売やサービス、飲食・宿泊といった業種は苦戦が続いている。個人消費の本格回復には幅広い層の所得拡大が必要であるため、しばらく時間がかかるものと考えられる。

### 雇用の「質」の改善は道半ば

また、雇用動向についても、量的には改善しているが、質的な回復が達成されているとはいえない。都心部でも地方でも若年層の離職率や非正規労働の割合は高く、低賃金の中小企業も多い。たとえば、山陰地域の有効求人倍率は、島根県で一・〇九倍、鳥取県で一・〇八倍であるが、正規社員に限定すれば島根〇・六六倍、鳥取〇・五九倍まで低下する。最低賃金も全国平均時給七八〇円と比べて、島根六七九円、鳥取六七七円で、常用労働者の月間現

金給与額（従業員五人以上）は全国平均を一〇〇としたとき、島根八七・〇、鳥取八一・七でしかない。

離職率も全国平均より高く、企業規模が小さいほど離職率が高い。とくに地方の中小企業にとっては、活況に沸く大都市圏との人材確保競争が激化していることから、若者の定着率を高めることが経営問題になっているにも関わらず、ミスマッチが原因で離職を食い止めることができていない。

### ミスマッチ解消に向けた動きも

こうした事態を改善するため、島根県内では高校二年時に県内企業でのインターンシップを経験させ、仕事への理解とともに賃金や福利厚生など就職先の情報収集も学校側がサポートして進めている。これは、就職内定率を伸ばすため生徒が希望しない企業への入社試験を進めることへの歯止めにもなり、地元中小企業にとっても定着率向上に大いに役立っているという。

また、中小企業が合同で都心部での説明会を開催し、そこで接点があった人材を地元での単独説明会に呼び込み、さらには就業の現場や仕事の魅力を直接経験してもらうような動きも増えている。知名度が低い分、中小企業には、欲しい人材に対してきめ細かなアプローチで企業をアピールする姿勢が大切になっているという。

これらのごく一部の事例であるが、雇用面での地域間格差や企業規模間格差は広がる一方であることから、地域の産業界と教育界が団結し、若者の希望に沿って地元定着を図る動きは今後ますます重要になるものと考えられる。

## 四国

### 前年比八ポイント増の三八%がベアを実施

四国経済連合会「景気動向調査」によると、人材不足感を感じている企業の割合は、四五%となっている。今春ベアスアップを実施した企業の割合は、昨年春の三〇%を上回る三八%となり、ベアスアップ実施理由として「人材の定着・確保を図るため」をあげる企業もつとも多く、七七%に達した。

また、採用面では、今春新卒採用数を増やした企業の割合は三二%となり、昨年春の二四%を大きく上回った。新卒採用を増やした理由も、「今後の人材確保に備えるため」をあげる企業もつとも多く、六九%を占めた。

以上から、四国でも、企業が人材確保の観点から賃上げ・採用増に力を入れていることがうかがえる（同調査は、四国に本社のある企業のうち約二〇〇社が回答している）。

## 九州

### 半数近い企業がベアを実施

財務省および全国の財務局が発表した賃金動向に関する調査結果によると、九州・沖縄では、二〇一五年度にベアスアップ（以下、ベア）を実施した企業は四六・三%であり、二〇一四年度（四三・一%）より、ベアを中心とした賃上げの流れが継続している。一時金増加や定期昇給（以下、定昇）を含め、何らかの賃上げを予定している企業は、

二〇一四年度に続いて九〇%を超える。全国と比較しながら地域別に二〇一五年度の予定をみると、九州・沖縄全体ではほぼ全国並みの賃上げ態度となっている。ただ、九州・沖縄内では地域差があり、九州北部では全国（四七・一%）を上回る五一・八%の企業がベアを予定しているのに対し、九州南部（四三・九%）や沖縄（三四・八%）では全国を下回っている。

賃上げ実施予定の企業では、その理由として九州北部では四一・六%（七七社中三三社）が業績好調をあげるのに対し、南部では三一・九%（六九社中二二社）と同割合が低く、これが九州の南北のベア状況の違いを生み出していると考えられる。一方で沖縄では業績好調を賃上げの理由にあげる企業が四五・五%（二二社中一〇社）と多いにもかかわらず、定昇のみの企業が五六・五%を占めており、他に比べやや消極的な姿勢がうかがえる。

さらに企業規模別にみると、二〇一五年度に賃上げを行う割合は大企業で八九・九%（八八社中七九社）と高いが、中堅企業でも九二・七%（五五社中五一社）、中小企業でも八八・九%（四五社中四〇社）と遜色はない。

また、賃上げを行う企業のうちベアを行う割合は、大企業の六〇・八%（七九社中四八社）には劣るものの、中堅企業で三九・二%（五二社中二〇社）、中小企業で四七・五%（四〇社中一九社）と比較的高水準である。中堅・中小企業においては、業績改善は大企業に劣るものの、大企業以上に人材不足に苦慮する状況が背景にあると考えられる。