

「2003年春季労使交渉に関するトップ・マネジメントのアンケート調査結果」の概要

・調査の概要

調査対象：日本経団連会員会社および東京経営者協会会員会社(計2130社)の労務担当役員以上のトップ・マネジメント。有効回答社数は503社(回収率23.6%)

調査時期：2003年6月11日～7月11日

・調査結果のポイント

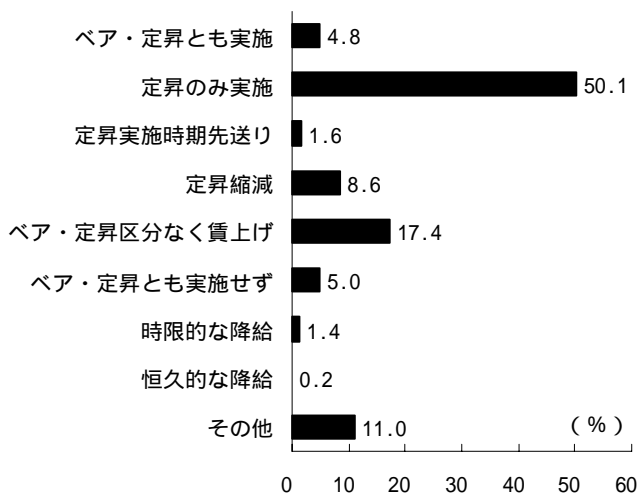
<今年の賃金決定の結果と、今後の望ましい賃金決定のあり方>

今年の賃金決定の結果については、2社に1社(50.1%)がベアは実施せず定昇のみ実施。さらに、ベアゼロ・定昇のみにとどまらず、定昇自体の縮減や、ベア・定昇の不実施、降給(賃金減額)といった定昇の調整等を実施した企業は16.8%となっている。今後の望ましい賃金決定のあり方については、「定昇+ベア方式でいくべきである」とする企業は0.6%にとどまり、「定昇制度を廃止し、降給も含めた成果や業績による賃金決定とすべき」とする企業が6割を超えている。

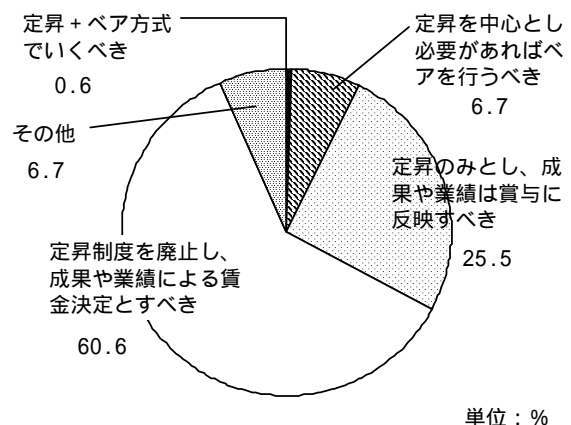
今次労使交渉における賃金決定の結果については、2社に1社(50.1%)が「ベアは実施せず、定昇のみ実施」となっている(図表1)。さらに、ベアゼロ・定昇のみにとどまらず、「定昇縮減」(8.6%)、「ベア・定昇とも実施せず」(5.0%)、「定昇実施時期の先送り」(1.6%)、「時限的な降給」(1.4%)、「恒久的な降給(ベースダウン)」(0.2%)といった定昇の調整等を実施した企業は、合わせて16.8%となっている。また、「ベア・定昇とも実施」は4.8%、「ベア・定昇の区分はないが、賃上げを実施」は17.4%となっている。

今後の望ましい賃金決定のあり方としては、「定昇+ベア方式でいくべきである」とする企業は0.6%にとどまり、「定昇制度を廃止し、降給も含めた成果や業績による賃金決定とすべき」とする企業が60.6%となっている(図表2)。定昇廃止を含めた「定昇+ベア方式」の見直しを考えている企業が9割を超えている。

図表1 今年の賃金決定の結果



図表2 今後の望ましい賃金決定のあり方



単位：%

<今次労使交渉の結果、とられた措置>

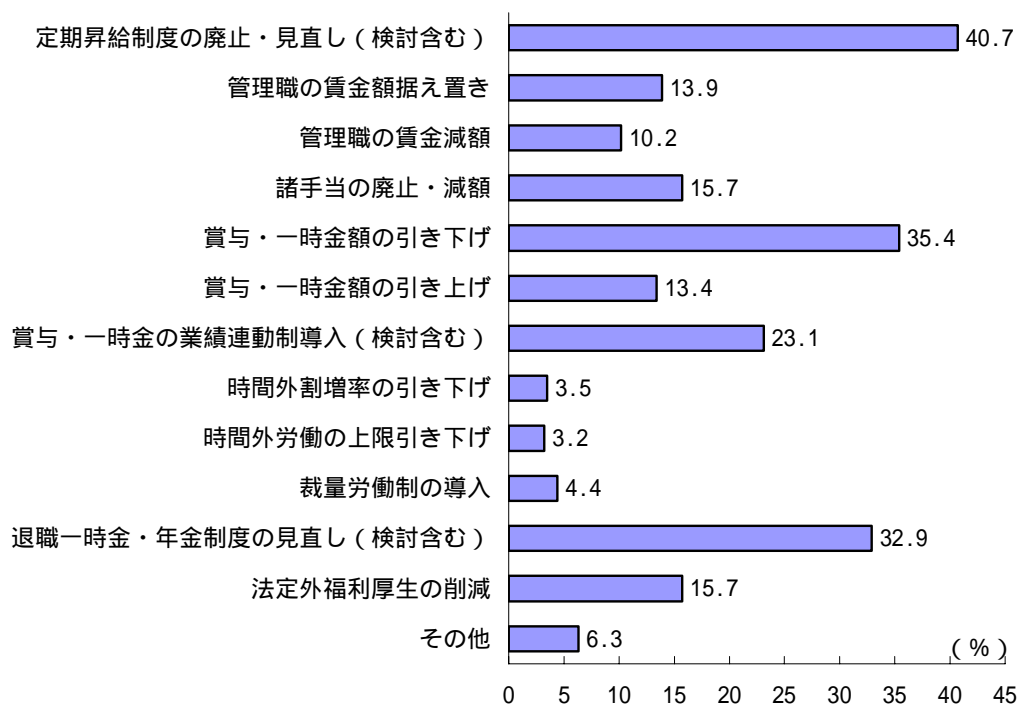
今次労使交渉における賃金決定以外の結果では、「定昇制度の廃止・見直し（実施または検討を含む）」が4割（回答のあった企業に対する割合・複数回答、以下同）。また、約4社に1社の割合で、管理職の賃金の据え置きまたは減額を行っている。賞与・一時金では、前年より「引き下げた」企業は35.4%、「引き上げた」企業は13.4%。また、「業績連動制を導入または検討している」企業は23.1%に及んでいる。退職一時金・年金制度の見直し（実施または検討を含む）を行っている企業は32.9%。

今次労使交渉における賃金決定以外の結果については、「定昇制度の廃止・見直し（またはその方向での継続協議）」が40.7%で最も多い（回答のあった企業に対する割合・複数回答、以下同）。また、「管理職の賃金額据え置き」（13.9%）と「管理職の賃金減額」（10.2%）を合わせると、約4社に1社の割合で、管理職の賃金の据え置きまたは減額を行っている（図表3）。

賞与・一時金については、対前年1人当たりで「引き下げた」企業は35.4%、「引き上げた」企業は13.4%となっている。また、「賞与・一時金の業績連動制導入（またはその方向での継続協議）」は23.1%に及んでいる。

そのほか、回答数が多かったものとして、「退職一時金・年金制度の見直し（またはその方向での継続協議）」（32.9%）、「諸手当の廃止・減額」（15.7%）、「法定外福利厚生削減」（15.7%）などが挙げられる。

図表3 今次労使交渉の結果、とられた措置（複数回答）



注：回答のあった企業に対する割合

<雇用問題>

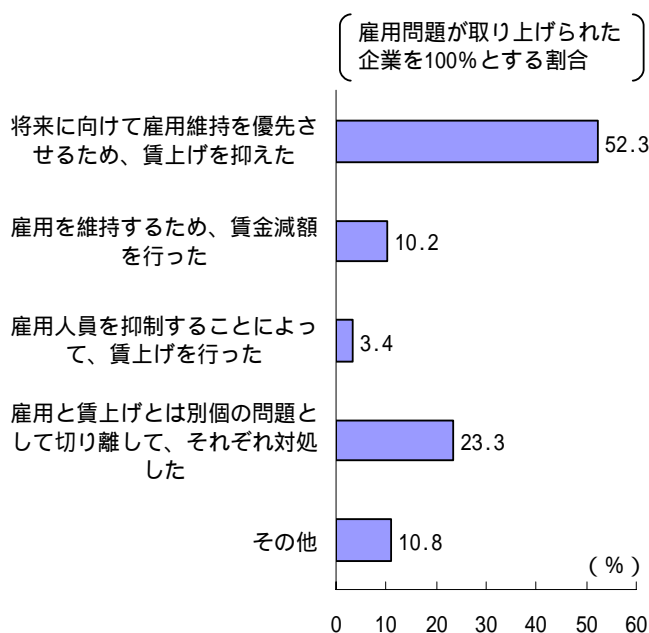
今次労使交渉で雇用問題が取り上げられた企業（36.0%）のうち、雇用維持のため賃上げを抑えた企業が過半数（52.3%）を占めている。

今後の雇用形態の組み合わせについては、「長期雇用労働者を中心にパート・派遣等の比率を拡大する」と考えている企業（57.2%）が最も多くなっている。

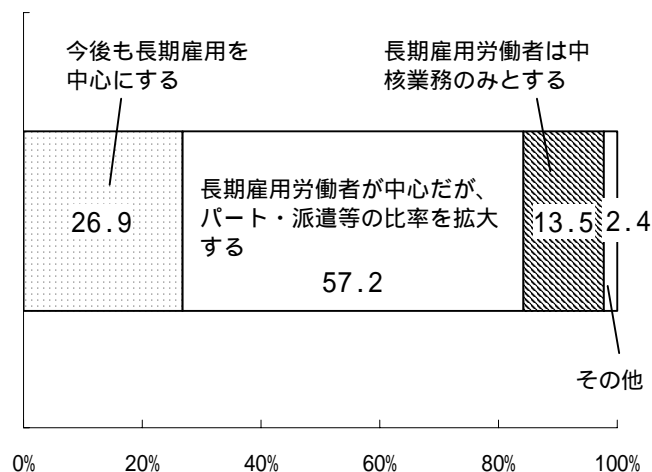
今次労使交渉の場で「雇用問題が取り上げられた」企業（36.0%）のうち、「将来に向けて雇用維持を優先させるため、賃上げを抑えた」企業が52.3%（回答企業全体の18.8%）を占めている（図表4）。また、「雇用を維持するため、賃金減額を行った」企業も10.2%（同3.7%）あり、雇用問題が取り上げられた企業のうち、雇用維持を優先する企業が6割を超えている。

今後の雇用形態の組み合わせについては、「長期雇用労働者が中心だが、パート・派遣等の比率を拡大する」とした企業が57.2%で最も多く、次いで、「今後も長期雇用労働者を中心にする」（26.9%）、「長期雇用労働者は中核業務を担う少数のみとし、他は可能な限りパート・派遣等へと切り換える」（13.5%）となっている（図表5）。

図表4 雇用問題への対処の仕方



図表5 今後の雇用形態の組み合わせ



（注）集計結果は、四捨五入、複数回答の関係で、合計数値（100.0%等）にならない場合がある

【本件問い合わせ】
 日本経団連労働政策本部企画調査グループ長 田中
 電話：03(5204)1911