

2006年8月24日  
(社)日本経済団体連合会

**「2006年春季労使交渉・労使協議に関する  
トップ・マネジメントのアンケート調査結果」の速報版**

日本経団連はこのたび、「2006年春季労使交渉・労使協議に関するトップ・マネジメントのアンケート調査結果（速報版）」を発表した。本調査は、今後の賃金対策や企業経営の参考とするために1969年より毎年、その年の春季労使交渉の状況について、トップ・マネジメントの意見をとりまとめたもの。2006年の調査は、日本経団連および東京経営者協会の会員企業、計2,149社を対象に実施、有効回答社数は560社（回収率26.1%）であった。

今回の調査結果の特徴としては、①定昇のみ実施した企業の割合が昨年より減少し、ベアなどを含めた賃上げをした企業の割合が増えたこと、②賞与・一時金の引き上げを行なった企業の割合（43.7%）と、引き下げを行なった企業の割合（13.0%）との差が昨年以上に拡大したこと、③定年以後の雇用確保措置においては継続雇用制度による対応が大半であったこと、④直面する雇用問題については、人材不足を指摘する企業が4割にものぼったこと、――などが挙げられる。

**～調査結果のポイント～**

**1. ベアは実施せず、定昇のみ実施が38.5% [図表1]**

今年の賃金決定の結果（非管理職）は、「ベアは実施せず、定昇のみ実施」した企業が38.5%、今回から選択肢に加えた「ベア以外（賃金改善などの概念を含む）の措置・定昇ともに実施」が13.8%となっている。

**2. 成果や業績を重視する企業が4分の3を超える [図表2]**

今後の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させていくべき」とする企業が40.7%、「定昇制度を廃止し、成果や業績による賃金決定とすべき」とする企業が34.6%にのぼった。

**3. 賞与・一時金を引き上げた企業が43.7% [図表3]**

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、「定期昇給制度の見直し（一部廃止も含む）」を実施した企業は11.9%となった。また、賞与・一時金では、昨年より「引き上げた」企業は43.7%、「引き下げた」企業は13.0%で、引き上げた企業数が引き下げた企業数を一昨年、昨年に引き続いて上回った。

#### 4. 高齢雇用確保措置は大半の企業が継続雇用制度で [図表 4]

「定年以後、対象を限定した継続雇用制度を導入した(または以前より導入していた)」企業は70.3%で、「定年以後希望者全員の継続雇用制度を導入した(または以前より導入していた)」企業は27.0%となった。継続雇用制度を導入した(または以前より導入していた)企業は全体の97.3%に上った。雇用確保の制限年齢については、65歳が最も多く65.8%。

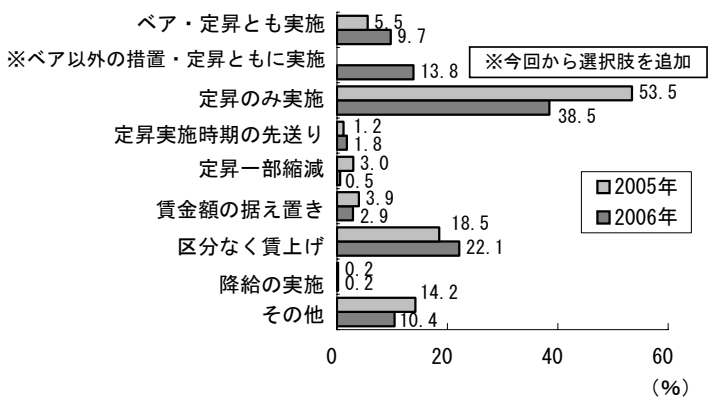
#### 5. 景気回復を反映して、人材不足感が上昇 [図表 5～7]

雇用問題については、「人材不足」と回答した企業が40.3%と昨年の26.3%から増加した。その一方で「雇用余剰と人材不足の両面」と回答した企業が55.3%を占めたことから、雇用のミスマッチは依然として問題となっている。

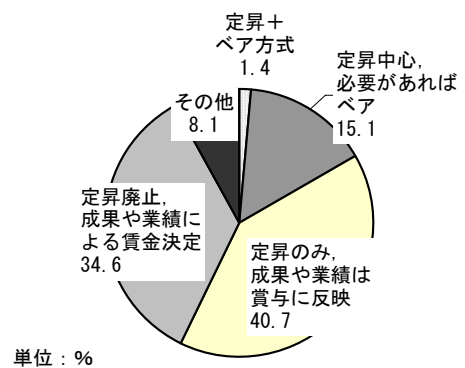
若年層(35歳前後以下)の正規従業員の雇用状況については、「不足」および「やや不足」と回答した企業を合計すると、78.7%の企業が若年層の不足感を認識している。不足への対応として、フリーターを正規従業員に採用することに、前向きな姿勢を示している企業が約7割強にのぼっている。

### ～参考資料～

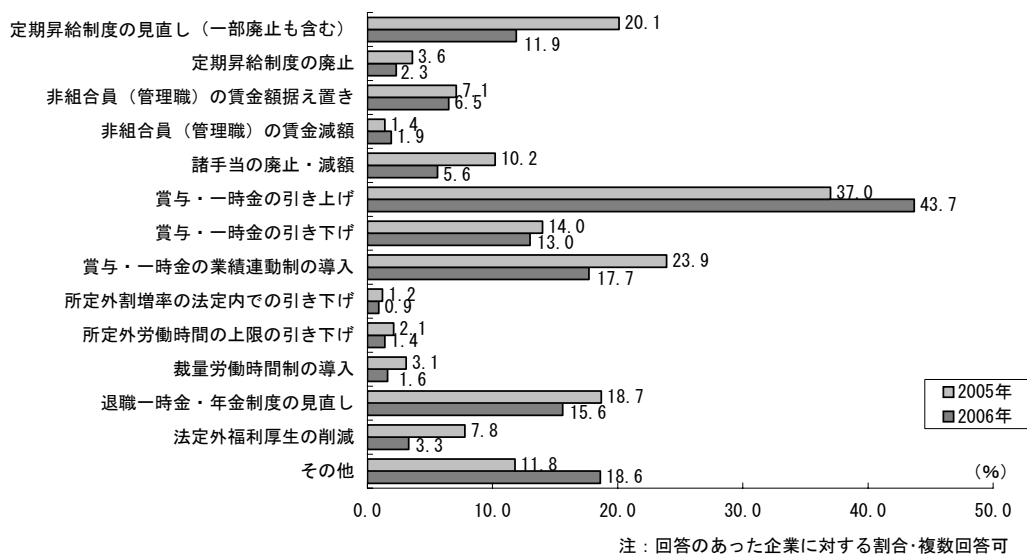
図表 1 今年の賃金決定結果



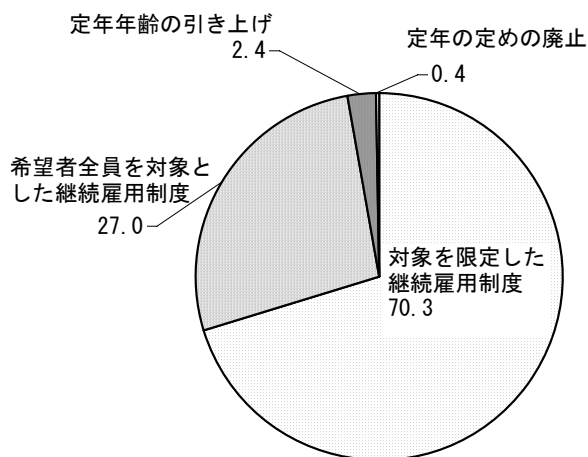
図表 2 今後の望ましい賃金決定のあり方



図表3 今次労使交渉の結果、とられた措置

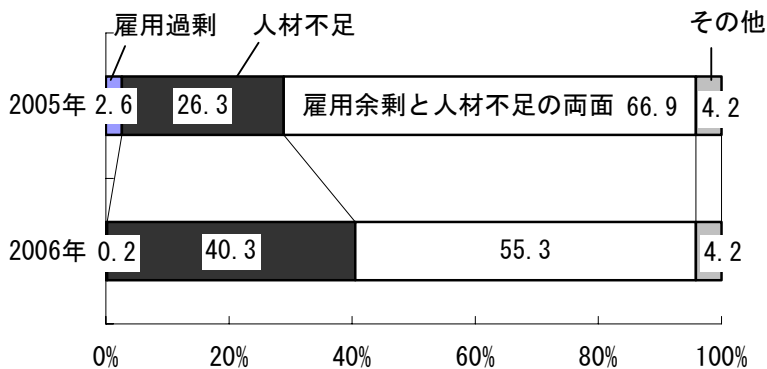


図表4 高齢者雇用確保措置について

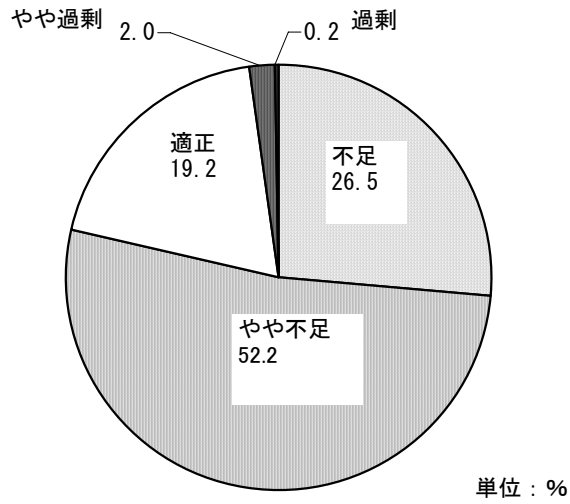


単位：%

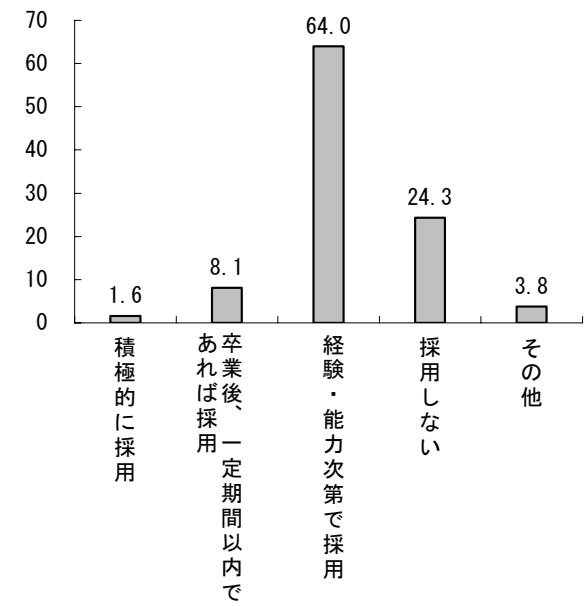
図表5 雇用の過不足状況の内訳



図表6 若年層正規従業員の過不足感



図表7 フリーターの正規従業員としての採用



注：回答のあった企業に対する割合・複数回答可

以上