

## 「2005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

### I. 調査の概要

調査目的：今後の賃金対策および企業経営の参考に資するために、1969年より毎年、その年の春季労使交渉の状況をアンケート調査している

調査対象：日本経団連会員企業および東京経営者協会会員企業（計2088社）の労務担当役員以上のトップ・マネジメント

回答状況：調査対象企業2088社のうち、有効回答社数509社（回収率24.4%）。

産業別では、製造業263社（51.7%）、非製造業246社（48.3%）。規模別では、従業員500人以上の企業362社（71.1%）、500人未満の企業147社（28.9%）

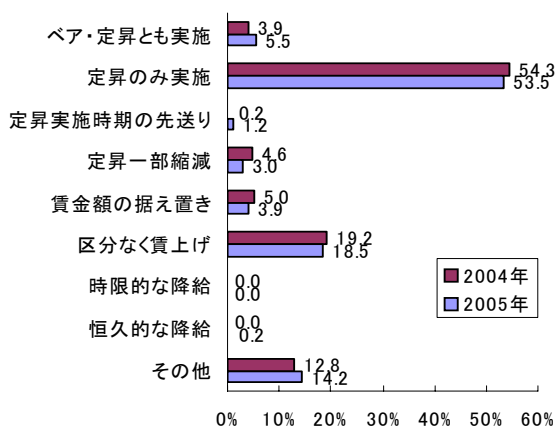
調査時期：2005年5月27日～6月30日

### II. 調査結果のポイント

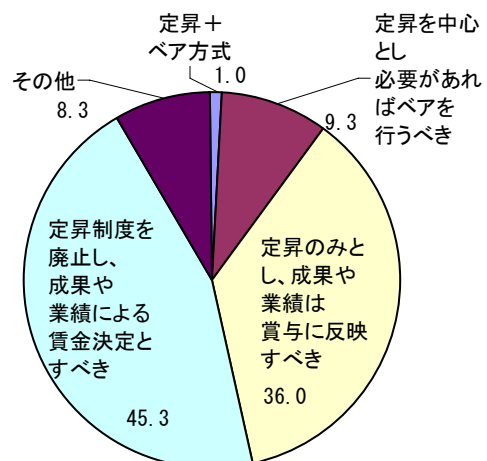
#### 〈今年の賃金決定の結果・今後の望ましい賃金決定のあり方〉

- 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、昨年到现在5割を超えている（53.5%）。また、「定昇一部縮減」は3.0%、「賃金額の据え置き」は3.9%、「恒久的な降給」を実施した企業は0.2%であった。【図表1】
- ② 今後の望ましい賃金決定のあり方では、「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」とする企業が4割超（45.3%）、また、「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3割超（36.0%）を占めている一方、従来型の「定昇+ベア」方式（1.0%）と「定昇を中心として必要があれば、ベアを行うべき」（9.3%）とする企業は、合わせて約1割にとどまっている。【図表2】

図表1 今年の賃金決定の結果



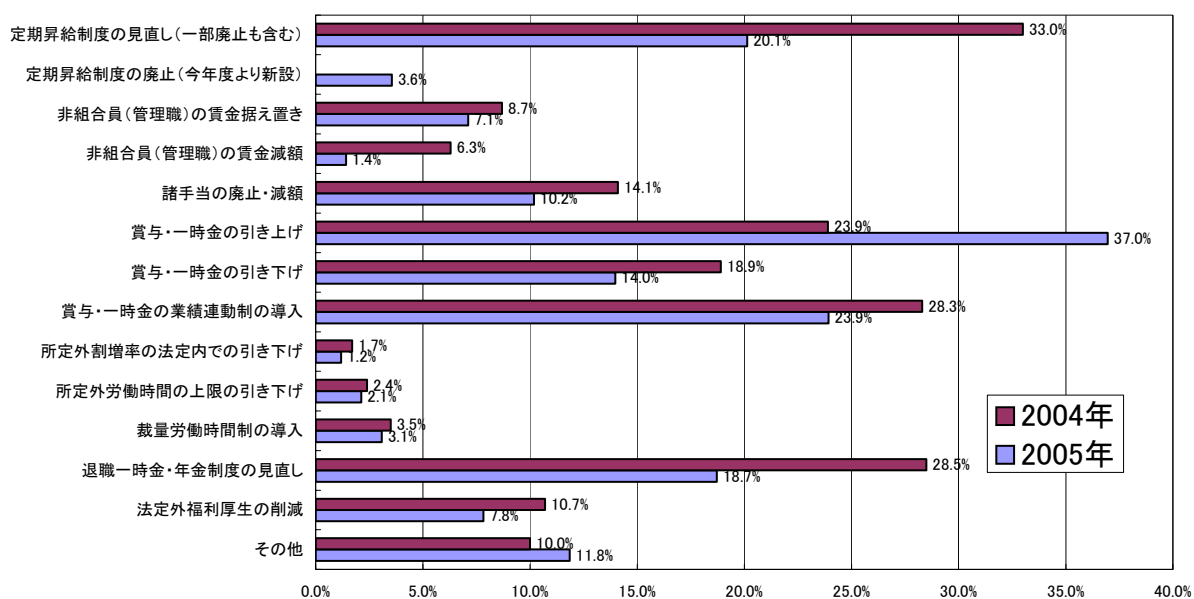
図表2 今後の望ましい賃金決定のあり方



〈今次労使交渉の結果、とられた措置〉【図表3】

- ① 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 20.1%で、昨年（33.0%）より 12.9 ポイント減少した。また、非組合員（管理職）の「賃金据え置き」（7.1%）と「賃金減額」（1.4%）は、いずれも昨年より減少した。
- ② 賞与・一時金では、昨年より「引き上げた」企業は 37.0%（昨年 23.9%）、「引き下げた」企業は 14.0%（同 18.9%）で、引き上げた企業数が引き下げた企業数を 2年連続して上回った。
- ③ そのほか、「退職一時金・年金制度の見直し」（昨年 28.5%）と「諸手当の廃止・減額」（同 14.1%）は、昨年に引き続いて回答数が多かったものの、昨年と比べると、それぞれ 9.8 ポイント、3.9 ポイント減少した。

図表3 今次労使交渉の結果、とられた措置

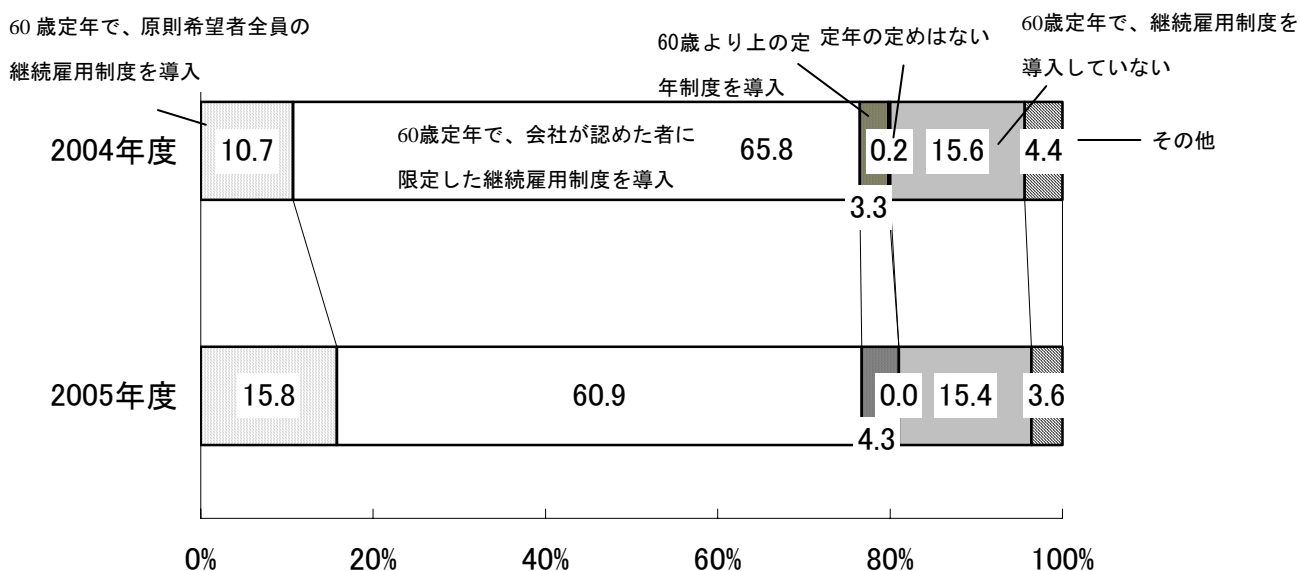


注：回答のあった企業に対する割合・複数回答可

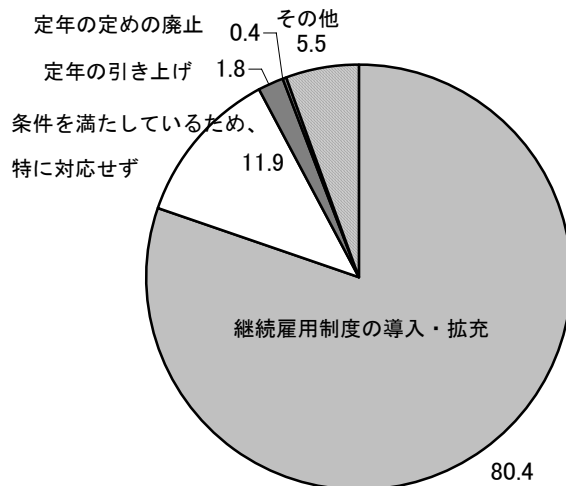
〈高齢者雇用関係について〉

- ① 自社の定年制度および高齢者継続雇用制度（再雇用制度、勤務延長制度等）の現状については、「60歳定年で、会社が認めた者に限定した継続雇用制度を導入」している企業が、昨年引き続き6割（60.9%）を占めている。さらに、昨年と比べると、「60歳定年で、原則、希望者全員の継続雇用制度を導入」している企業が5.1ポイント増加（15.8%）し、「60歳より上の定年制度を導入」している企業も1ポイント増加（4.3%）している。【図表4】
- ② 2006年4月1日から施行される「改正高年齢者雇用安定法」への企業の対応では、「継続雇用制度の導入・拡充」が8割（80.4%）を超えている。また、「すでに条件を満たしているため、特に対応せず」とした企業が約1割（11.9%）にのぼっている。【図表5】

図表4 定年制度および高齢者継続雇用制度について



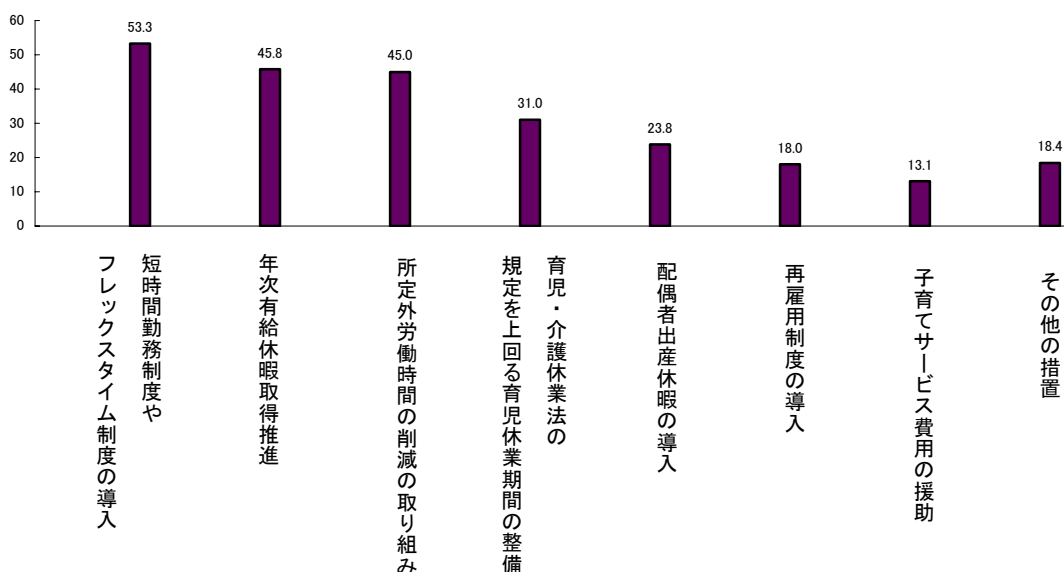
図表5 改正高年齢者雇用安定法に対する措置



### 〈次世代育成支援対策に関する雇用環境の整備対応について〉

最も回答（複数回答）として多かったのは、「短時間勤務制度やフレックスタイム制度の導入」で、過半数（53.3%）を占めている。そのほかに多かった回答は、「年次有給休暇取得推進」（45.8%）、「所定外労働時間の削減の取り組み」（45.0%）、「育児・介護休業法の規定を上回る育児休業期間の整備」（31.0%）などとなっている。【図表 6】

図表 6 次世代育成支援対策に関する雇用環境の整備対応



### 〈多様な働き方の導入について〉

再雇用制度や短時間勤務、在宅勤務、裁量労働制、フレックスタイム勤務など、勤務時間や就労場所等について様々な選択肢を設ける「多様な働き方」を導入しているかについて聞いたところ、「すでに実施している」（43.5%）と「予定がある、または検討している」（32.0%）とする企業を合わせると、全体の4分の3（75.5%）にもものぼっている。【図表 7】

図表 7 多様な働き方の導入状況

