

2007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

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2,101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2,101社のうち、有効回答社数448社（回収率21.3%）

産業別：製造業224社（50.0%）、非製造業224社（50.0%）

規模別：従業員500人以上の企業344社（76.8%）、500人未満の企業104社（23.2%）

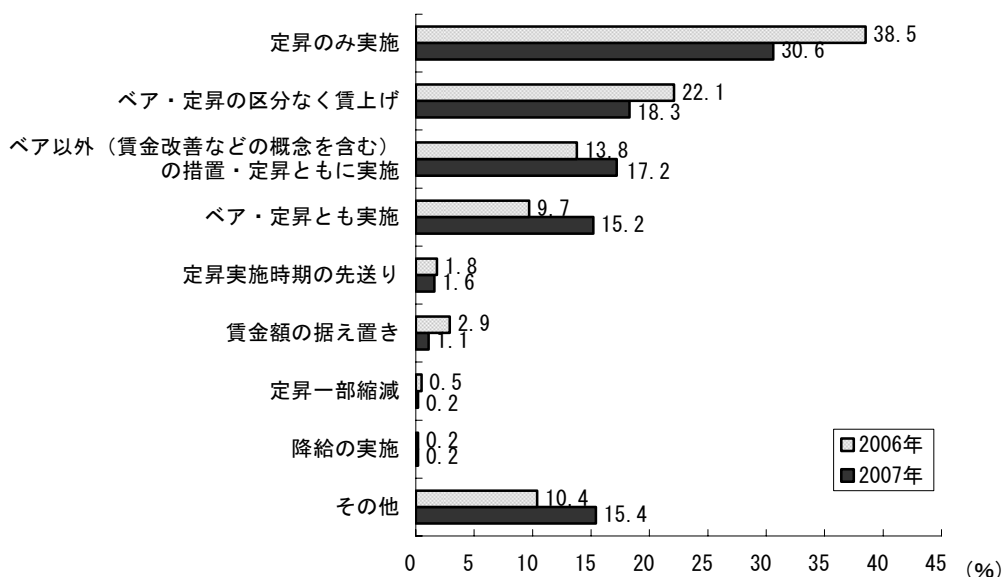
調査時期：2007年6月1日～6月29日

II. 調査結果のポイント

1. 今年の賃金決定の結果【図表1】

今年の賃金決定の結果（非管理職）は、「定昇のみ実施」した企業（30.6%）が最も多く、次いで、「ベア・定昇の区分なく賃上げ」（18.3%）、「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」（17.2%）、「ベア・定昇とも実施」（15.2%）などの順となっている。

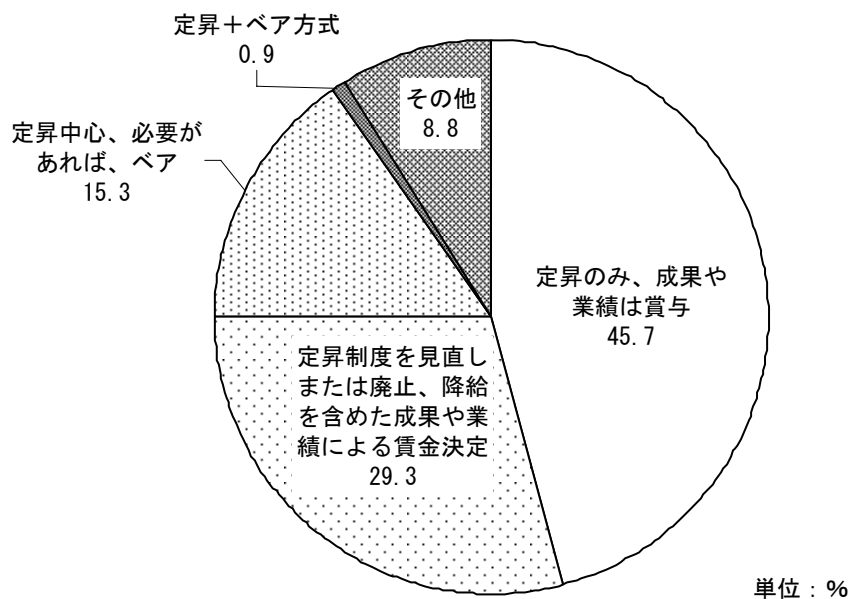
図表1. 賃金決定結果（非管理職）



2. 今後の望ましい賃金決定のあり方【図表2】

今後の望ましい賃金決定のあり方については、「定昇のみとし、成果や業績は賞与に反映させていくべき」（45.7%）と「定昇制度を見直したまたは廃止し、降給を含めた成果や業績による賃金決定とすべき」（29.3%）をあわせると、全体の4分の3（75.0%）を占めている。

図表2. 望ましい賃金決定のあり方

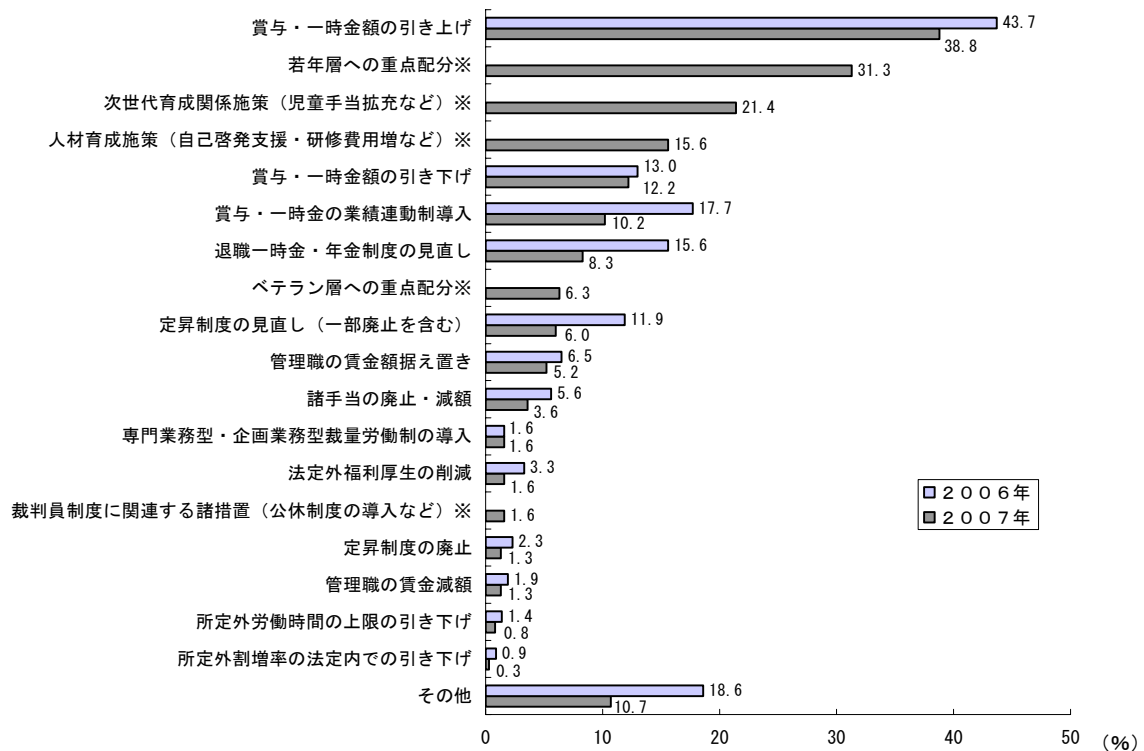


3. 今次労使交渉の結果、取られた措置【図表3】

今次労使交渉の結果、取られた措置（複数回答）として最も多いのは「賞与・一時金額の引き上げ」（38.8%）で、以下、「若年層への重点配分」（31.3%）、「次世代育成関係施策（児童手当拡充など）」（21.4%）、「人材育成施策（自己啓発支援・研修費用増など）」（15.6%）の順となっている。

なお、「賞与・一時金の業績連動制導入」、「退職一時金・年金制度の見直し」、「定昇制度の見直し（一部廃止を含む）」の減少幅が大きい理由は、それらの制度の導入・見直しをすでに終えた企業が毎年増加していることを反映しているためとみられる。

図表3. 今次労使交渉の結果、取られた措置（複数回答）

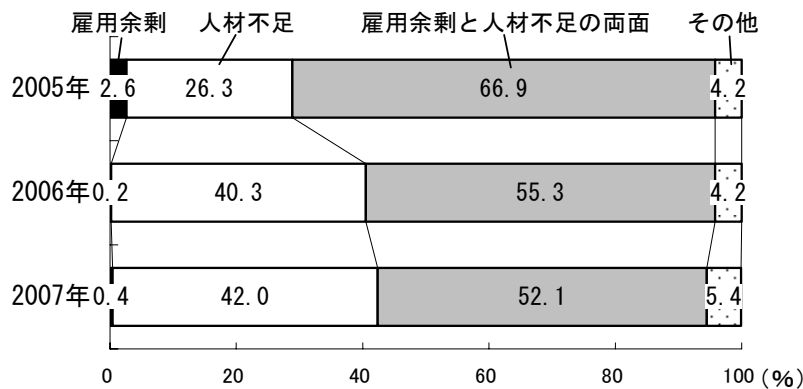


注：※は、2006年の調査で選択肢に無かった項目

4. 雇用の過不足状況【図表4】

企業における雇用の余剰と不足状況については、「人材不足」と回答した企業（42.0%）はここ数年増加傾向にある一方、「雇用余剰と人材不足の両面」と回答した企業（52.1%）は、減少傾向にある。

図表4. 雇用の過不足状況の内訳



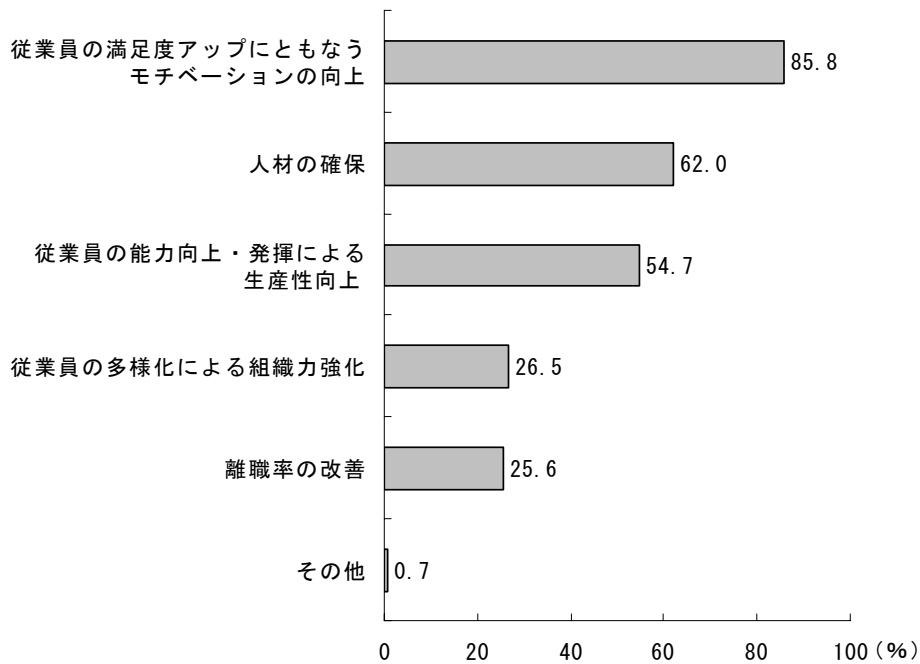
《参考調査》

5. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

（1）ワーク・ライフ・バランスに関する諸施策を実施することで期待する効果【図表5】

ワーク・ライフ・バランスに関する諸施策を実施することで期待する効果についてみると（複数回答）、最も多い回答は「従業員の満足度アップにともなうモチベーションの向上」（85.8%）で、以下、「人材の確保」（62.0%）、「従業員の能力向上・発揮による生産性向上」（54.7%）、「従業員の多様化による組織力強化」（26.5%）、「離職率の改善」（25.6%）の順となっている。

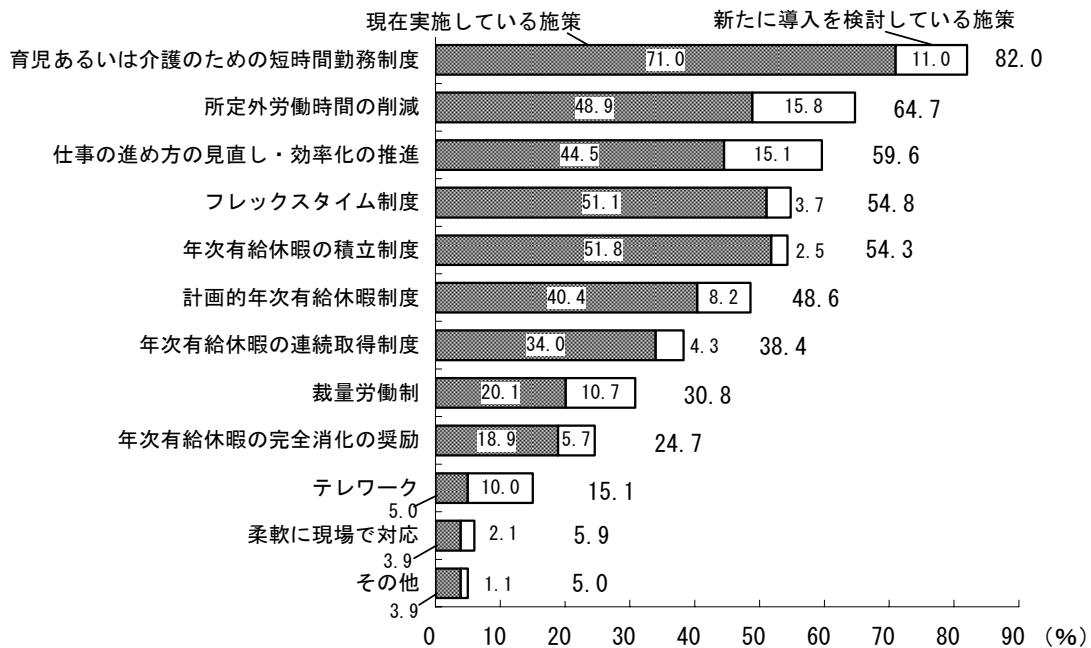
図表5. ワーク・ライフ・バランスに関する諸施策を実施することで期待する効果（複数回答）



（2）現在実施している施策および新たに導入を検討している施策【図表6】

現在実施している施策および新たに導入を検討している施策についてみると（複数回答）、「育児あるいは介護のための短時間勤務制度」（82.0%）が最も多く、以下、「所定外労働時間の削減」（64.7%）、「仕事の進め方の見直し・効率化の推進」（59.6%）、「フレックスタイム制度」（54.8%）、「年次有給休暇の積立制度」（54.3%）などとなっている。

図表6. 現在実施している施策および新たに導入を検討している施策（複数回答）

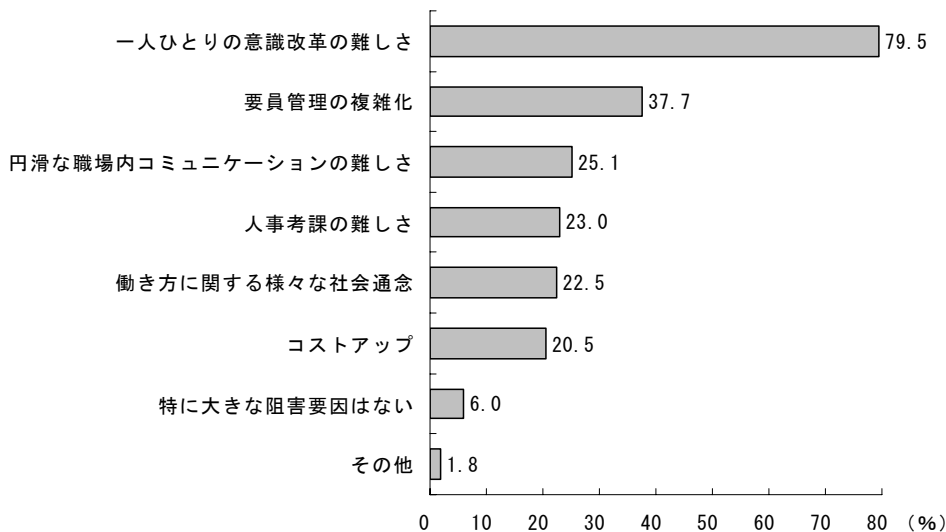


注：四捨五入により、「現在実施している施策」と「新たに導入を検討している施策」の合計が総合計と合わないものがある。

（3）社内で導入・活用していく上での課題【図表7】

ワーク・ライフ・バランスに関する施策を社内で広く導入・活用していく上での課題として懸念される事項についてみると（複数回答）、最も多いのは「一人ひとりの意識改革の難しさ」（79.5%）で、以下、「要員管理の複雑化」（37.7%）、「円滑な職場内コミュニケーションの難しさ」（25.1%）などとなっている。

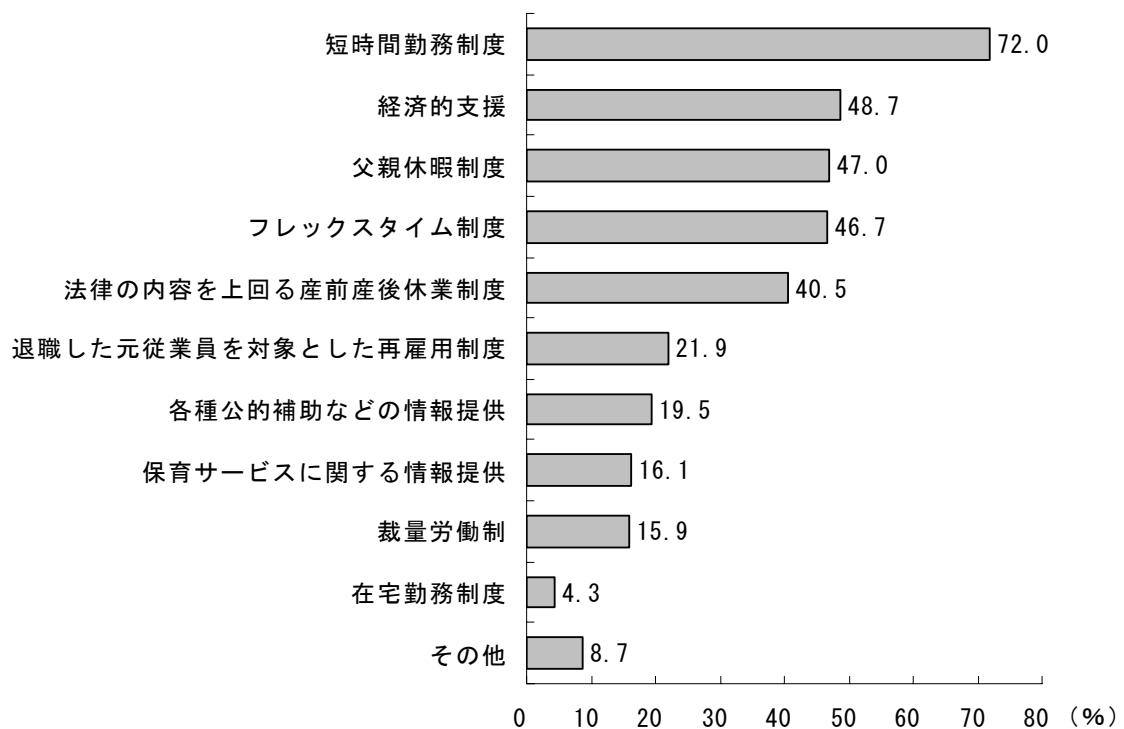
図表7. 社内で導入・活用していく上での課題（複数回答）



6. 出産・育児を支援する制度・施策について【図表8】

法律で定められた産前産後・育児休業制度以外の従業員の出産・育児を支援するための制度・施策についてみると（複数回答）、最も多いのは「短時間勤務制度」（72.0%）で、以下、「経済的支援」（48.7%）、「父親休暇制度」（47.0%）、「フレックスタイム制度」（46.7%）、「法律の内容を上回る産前産後休業制度」（40.5%）の順となっている。

図表8. 法律で定められた水準以上の出産・育児支援制度について（複数回答）



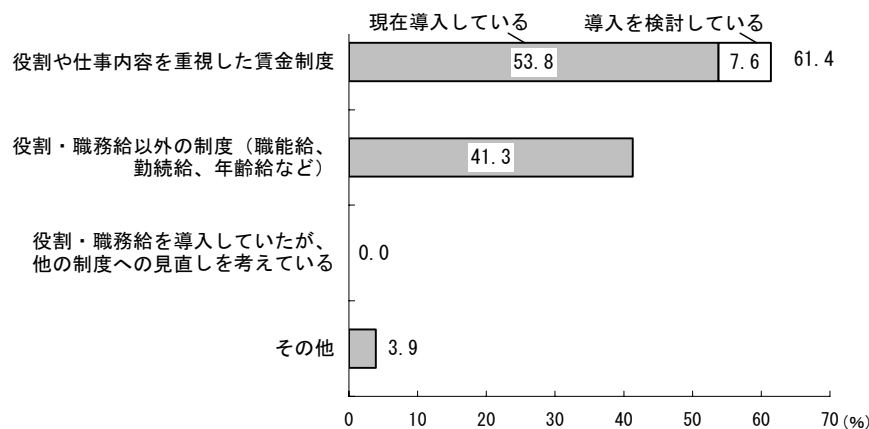
7. 役割や仕事内容を反映した賃金制度の導入状況について

(1) 導入している・導入を検討している賃金制度の内容について【図表9】

「役割や仕事内容を重視した賃金制度を導入」は53.8%、「役割・職務給以外の制度（職能給、勤続給、年齢給など）を導入」は41.3%となっている。

なお、「役割・職務給を導入していたが、他の制度への見直しを考えている」と回答した企業はなかった。

図表9. 導入している・導入を検討している賃金制度の内容



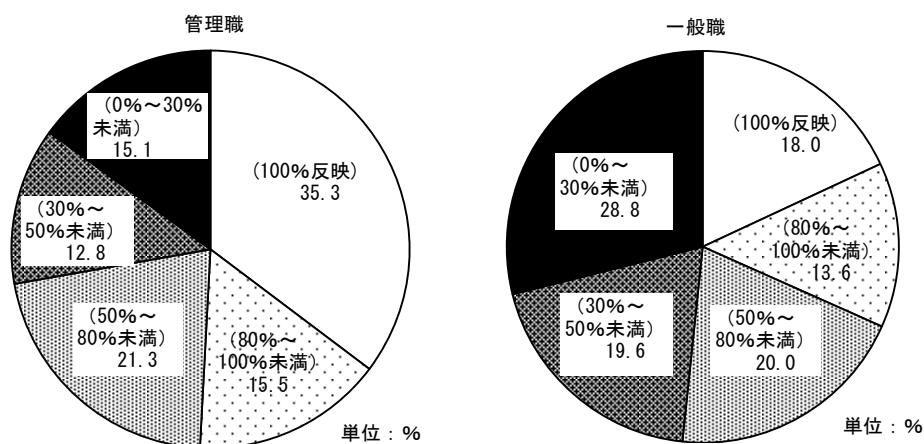
注：一部複数回答があったため、合計が100%を超える

(2) 賃金における役割や仕事内容の反映（反映を予定している）部分の割合【図表10】

管理職では「100%反映」が35.3%と最も多く、「80%～100%未満」は15.5%、「50%～80%未満」は21.3%となっている。

非管理職については、「0%～30%未満」が28.8%と最も多く、「100%反映」は18.0%、「80%～100%未満」は13.6%、「50%～80%未満」は20.0%となっている。

図表10. 役割や仕事内容の反映（反映を予定している）部分の割合

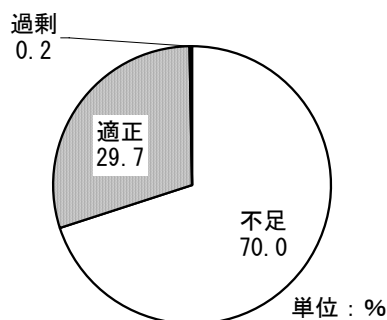


8. 若年者雇用について

(1) 若年層（15～35歳未満）の過不足感【図表11】

若年層（15～35歳未満）の過不足感については、「不足」と回答した企業は7割（70.0%）に達している一方、「過剰」と回答した企業は0.2%となっている。

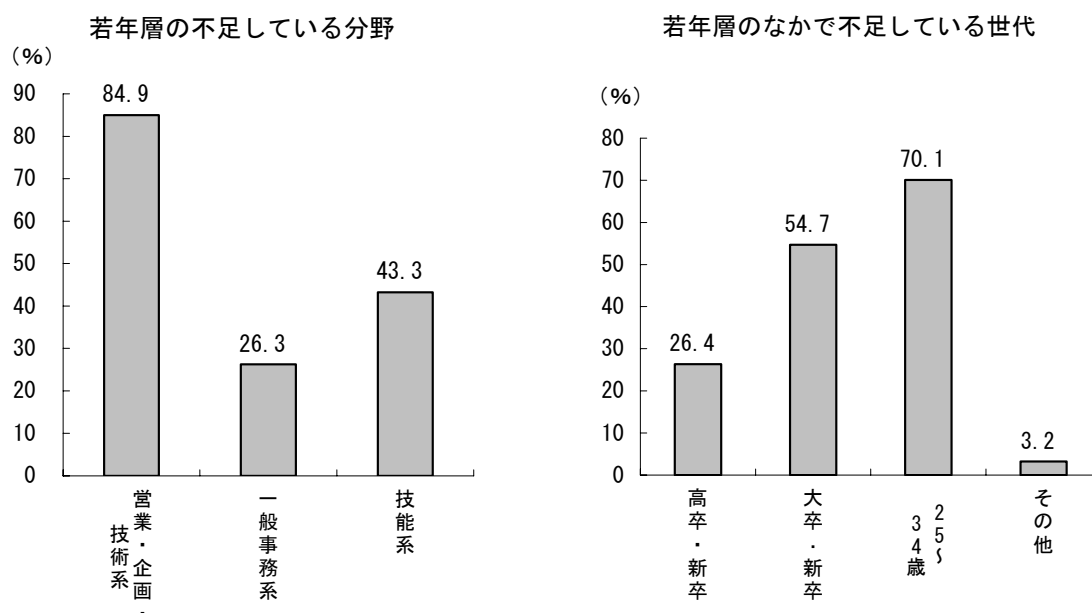
図表11. 若年層（15～35歳未満）の過不足感について



(2) 不足している層【図表12】

若年層が「不足」と答えた企業に対して、不足している分野と世代を尋ねたところ（複数回答）、分野では「営業・企画・技術系」が84.9%と最も多く、次いで「技能系」（43.3%）、「一般事務系」（26.3%）となっている。世代では、「25～34歳」が70.1%と最も高く、次いで「大卒・新卒」（54.7%）、「高卒・新卒」（26.4%）となっている。

図表12. 不足している層について



以上