

## 2010年 春季労使交渉にのぞむ 経営側のスタンス調査

### 賃上げは「定昇のみ実施」が6割

### 賃上げ相場は5割が2009年を下回ると予測

- ◎賃上げを実施予定の企業は6割、賃上げ率は2009年と同じ1.7%程度
- ◎定昇制度がある企業は8割、うち賃上げは「定昇のみ実施予定」が6割
- ◎2010年の年間賞与は、昨年と「ほぼ同額」が20.2%、「減少する」が25.0%
- ◎景気回復の道筋が見えないなか、厳しい見方が広がる

#### 産労総合研究所

Sanro Research Institute, Inc

〒102-8616

東京都千代田区平河町2-4-7 清瀬会館

電話 03(3237)1611

FAX 03(3237)1634

〔担当〕堀之内、重山

URL: <http://www.e-sanro.net>

一部の製造業には業績回復の兆しが見えるものの、依然として経営の先行き不透明感が払拭されないなか、2010年の春季労使交渉がスタートしました。

民間のシンクタンク機関である産労総合研究所（代表 高橋邦明）では、毎年、賃金交渉にさきがけて「春季労使交渉にのぞむ経営側のスタンス調査」を実施し、自社の賃上げ予定、ならびに賃上げ相場の予測について明らかにしてきました。このほど、2010年の労使交渉に向けた調査結果がまとまりましたのでご報告いたします。

なお、今回は、抜本的な見直しが予定されている労働者派遣法の改正が経営に与える影響についても調査しています。併せてご参照ください。

#### 【調査の要領】

調査名：2010年 春季労使交渉にのぞむ経営側のスタンス調査

調査対象：全国1・2部上場企業と過去に本調査に回答のあった当社会員企業から任意に抽出した約3,000社

調査方法：郵送によるアンケート調査方式

調査時期：2009年11月中旬～12月下旬

回答状況：有効回答188社

(1,000人以上44社、300～999人57社、299人以下87社。製造業89社、非製造業99社)

- ◎自社の賃上げを「実施する予定」の企業は57.4%で、賃上げ率は1.7%程度。  
ただし、3社に1社(30.9%)が「現時点(2009年12月)ではわからない」と回答
- ◎「定昇制度がある」企業は77.1%、うち賃上げは「定昇のみ実施予定」が60.7%、「現時点(2009年12月)ではわからない」と回答した企業も32.4%
- ◎2010年の賃上げ相場は54.3%が「2009年を下回る」と予測、「2009年と同程度」は28.2%。景気の先行き不透明感から、厳しい見方が広がる
- ◎2010年の年間賞与額は、2009年に比べて「ほぼ同額」が20.2%、「減少する見通し」が25.0%で、48.4%が「現時点(2009年12月)ではわからない」と回答

【労働者派遣法の改正が経営に与える影響】

今後予定される労働者派遣法の改正で、“経営に影響がある”と回答した企業は、「製造業派遣の禁止」が25.6%(ただし、製造業は43.9%)、「登録型派遣の禁止」が24.4%、「2カ月以下の労働者派遣の禁止」が23.8%である

## 1 2010年の自社の賃上げ見通し

■「賃上げを実施予定」は57.4%、他方、「現時点ではわからない」も30.9%(図1)

2010年の自社の賃上げについて、どのようなスタンスでのぞもうとしているのかをみると、「賃上げを実施する予定」と回答した企業は、2009年調査の61.9%からわずかに減少して57.4%。その分、経営の先行きが見通せないせいか、「現時点(2009年12月)ではわからない」と回答した企業が2009年の25.0%を上回る30.9%に上っている。また、「賃上げは実施せず、賃金を据え置く予定」の企業も8.5%と1割近い。

3社に1社(30.9%)が賃上げに対する態度を保留しているなかで、本格的な労使交渉の場面でどのような決断がなされるのか、例年以上にその行方が注目される。

■自社の賃上げ率は「2009年と同程度」が8割強、予想賃上げ率は1.7%程度(図2)

賃上げを実施すると回答した企業の予想賃上げ率をみると、「2009年と同程度」が83.3%と最も多く、予想賃上げ率は平均1.7%(2009年調査と同じ)。次いで、「2009年を上回る」と「2009年を下回る」がそれぞれ5.6%である。2009年調査では「前年を下回る」が3割(27.9%)近くあったが、2009年の実際の賃上げ結果が定昇程度で収束したことを受けて、2010年も同程度と想定する担当者が多かったようだ。したがって、賃上げを実施する企業の予想賃上げ率は、1.4~2.1%の範囲となっている(2009年調査では1.5~2.0%)。

図1 2010年の自社の賃上げ予定

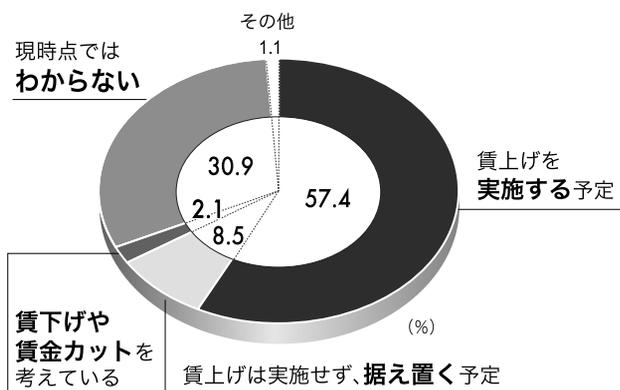
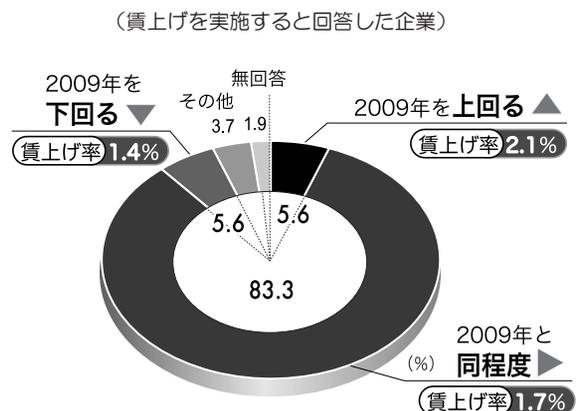


図2 2010年の自社の賃上げ率予測



## 2 定期昇給制度の有無と賃上げ見通し

### ■「定昇制度がある」企業は8割弱の77.1% (図3)

1でみたように、賃上げを実施する企業の予想賃上げ率は1.4～2.1%程度であり、通常の定期昇給の範囲内に収まる水準である。

そこで、回答企業における定期昇給制度の有無をみると、定期昇給制度が「ある」企業が77.1% (2009年調査75.6%)、「ない」企業が20.7% (同23.8%)となっている。規模別に「ある」企業をみると、1,000人以上の大企業が65.9% (同65.0%)、300～999人の中堅企業が86.0% (同81.3%)、299人以下の中小企業が77.0% (同77.5%)で、昨年同様、今回も中堅企業の採用率が最も高い結果となった。

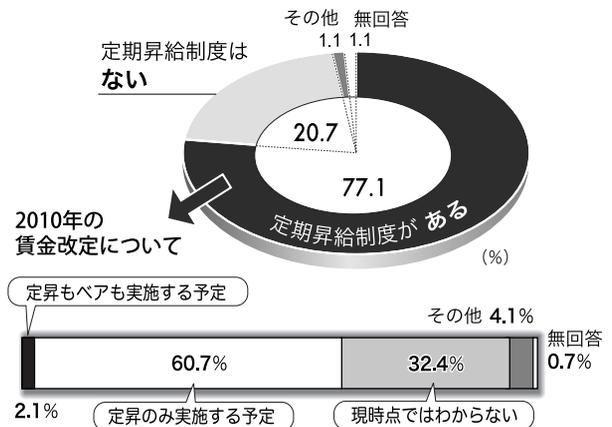
なお、具体的な記入のあった企業の平均定昇額は4,356円、平均定昇率は1.6%である。

### ■賃上げは「定昇のみ実施」が6割 (図3)

定期昇給制度のある企業が2010年の賃金改定にどのようなスタンスでのぞむのかをみると、「定昇のみ実施する予定」と回答した企業が最も多く60.7% (2009年調査57.5%)、次いで「現時点ではわからない」が32.4% (同33.9%)、「定昇もベアも実施する予定」と回答した企業は、2009年の6.3%からさらに減少し2.1%にすぎない。

連合は本年、“賃金カーブ維持分 (いわゆる定昇)”を必ず確保することを春闘方針に掲げており、2010年の賃金交渉も定昇を中心にした展開となりそうである。

図3 定期昇給制度の有無と賃金改定予定



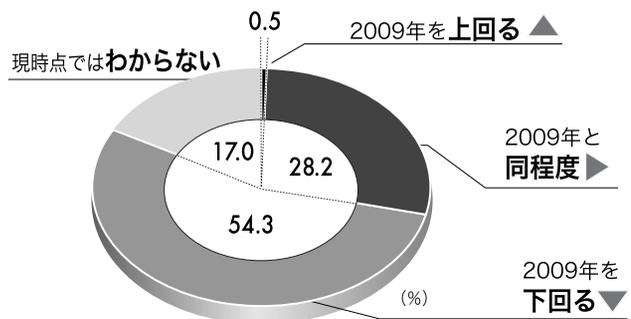
## 3 賃上げの世間相場はどうなるか

### ■世間相場は54.3%が「2009年を下回る」と予測、「2009年と同程度」は28.2% (図4)

2010年の賃上げ相場が2009年と比べてどうかを予測してもらったところ、最も多いのが「2009年を下回る」の54.3% (2009年調査72.0%)となった。次いで「2009年と同程度」が28.2% (同13.7%)、「2009年を上回る」と回答した企業は0.5% (同0.6%)と1社 (増収増益企業)のみで、「現時点ではわからない」と判断を留保した企業は17.0% (同13.7%)である。

景気回復期には、世間相場に対する担当者の見方も、「前年を上回る」が毎年一定の割合を保ちつつ推移してきたが (2006年33.3%→2007年35.8%→2008年24.2%)、2009年・2010年と賃上げをめぐる環境は一変した。また、「前年と同程度」と予測する担当者が3割近くを占めているが、これも賃上げ率が低下した2009年と同程度ということであり、やはり、“最低でも同程度”といった悲観的な賃上げ予想といえるであろう。2010年は、さらに厳しさが加わっているようだ。

図4 2010年の賃上げ予測 (世間相場はどうなるか)



## 4 賃金改定で重視する要素

### ■賃金改定で重視する要素は、本年も「自社業績」が1位、「雇用の維持・安定」が2位に

賃金改定にあたって重視する要素について、最も重視する要素と2番目に重視する要素をみると、最重要要素は、本年も「自社業績」が圧倒的に多く83.0%（2009年調査75.6%）に上っている。2番目に重視する要素も同様で、「雇用の維持・安定」が37.2%（同32.1%）で1位、「世間相場」が26.6%（同29.2%）で第2位となっている。

デフレ圧力が強まるなか、依然として景気回復の道筋が見えない現下の情勢では、昨年同様、自社の支払い能力と雇用確保をめぐる交渉となることが予想される。

## 5 2010年の年間賞与・一時金の見通し

### ●2009年の賞与・一時金支給額は夏季・年末とも前年に比べ「減少」が大幅増加（図5）

前年との相対比較ではあるが、賞与・一時金の支給状況をみると、まず夏季賞与は、前年（2008年）より「増加した」が31.0%から11.7%へ激減、「ほぼ同額」も39.9%から22.9%へ減少した。一方、「減少した」は26.8%から63.3%へ大幅に増加した。

年末賞与も同様である。「増加した」の13.8%（同24.4%）、「ほぼ同額」の20.7%（同33.9%）に対して、「減少した」は60.6%（同36.9%）である。2009年の賞与・一時金は、夏季・年末とも経営業績不振の影響をまろに被ることとなった。

### ●2010年の年間賞与は、5割近い企業が「現時点ではわからない」と回答（図6）

では、2010年度における年間賞与額の見通しはどうか。2009年に比べて「増加する」と回答した企業はわずかに6.4%（同4.8%）で、「ほぼ同額」が20.2%（同26.2%）、「減少する見通し」が25.0%（同39.3%）である。

ただし、2009年12月時点における見通しとあって、半数近い48.4%（同29.2%）の企業が「現時点ではわからない」と回答している。その割合は2009年調査よりも20ポイント近く高まっており、本年のほうが先行き不透明感が濃いと感じている担当者が多いようである。

春の労使交渉で年間の賞与を決定する年間臨給方式を採用している企業では、ある程度次年度の水準を予測することも可能であるが、業績連動方式を採用している企業の場合は、業績次第で支給水準が変動するため、判断を保留したとも考えられる（今回の調査で業績連動方式を採用している企業は30.3%）。

図5 2009年の賞与動向

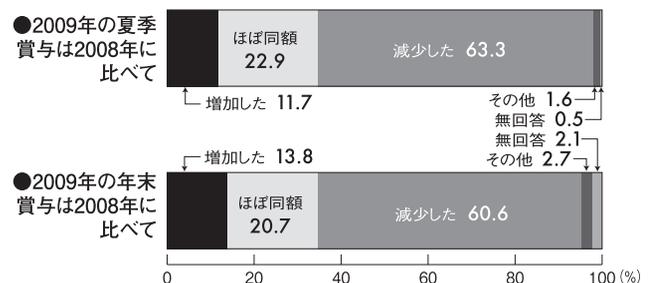
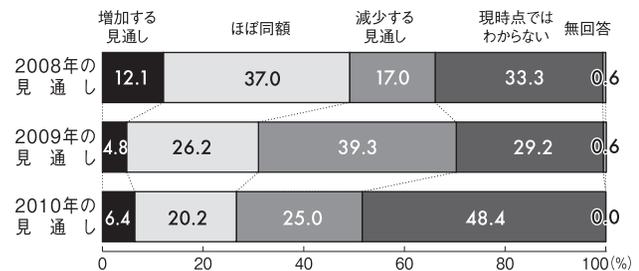


図6 2010年の年間賞与の見通し



## 6 非正規雇用の見通しと労働者派遣法改正の影響

### ① 非正規雇用の現状と今後の増減見通し（図7）

回答企業において、現在、それぞれの就労形態の社員を活用しているかどうかをみると、「パート等」は72.9%、「契約社員」は67.0%、「派遣社員」は73.9%、「嘱託社員」は85.1%の企業が活用している。

現状との相対的な比較ではあるが、それぞれの社員を活用している企業における今後の見通しをみると、嘱託社員を除くいずれの雇用形態においても、「減少」が「増加」を上回る結果となっている。

パート等は「増加」10.2%に対し「減少」24.1%、契約社員は「増加」13.5%に対し「減少」29.4%であるが、とくに派遣社員については、「増加」2.2%に対し「減少」が47.5%に上っている。なかでも、製造業は50.0%と半数の企業が派遣社員は減少すると答えている。

ちなみに、現在の全従業員に占める非正社員の割合は、全体では前年の26.3%を少し下回る24.3%である。

### ② 労働者派遣法改正の経営への影響（図8）

周知のとおり、社会的関心を集めた労働者派遣法の改正案が今通常国会に提出される予定である。改正案は、登録型派遣や製造業派遣を原則禁止とするなど現在の制度を抜本的に見直すもので、法案が成立すれば、経営にも大きな影響を及ぼすと考えられる。そこで、改正案のうち、主要な6つの項目について、経営に対する影響の有無をたずねてみた（現在派遣社員を活用している企業、もしくは近々活用予定の企業が回答）。

結論からいうと、6つの項目とも「影響はない」という回答がすべて半数を超えるという意外な結果となっている。その中で、「影響がある」が比較的多いものをみると、「製造業派遣の禁止」が25.6%（製造業は43.9%）、「登録型派遣の禁止」が24.4%（製造業は29.3%）、「2カ月以下の労働者派遣の禁止」が23.8%、「違法派遣に対する直接雇用の義務づけ」が14.9%（大企業は24.4%）などとなっている。「日雇い派遣、スポット派遣の禁止」「いわゆる「もっぱら派遣」の制限強化」については、「影響がある」はそれぞれ10.1%、11.9%のみで、改正案の影響は限定的なようである。

たしかに、派遣労働者の人数や契約期間など、その活用実態は企業ごとにさまざまであり、影響の大きさも実際に運用を行ってみなければわからない面がある。どの項目についても、「現時点ではわからない」と判断を保留する企業が2～3割あり、具体的な対応は法案の行方を確認してからということになりそうだ。

図7 非正規雇用に対する今後の増減見通し

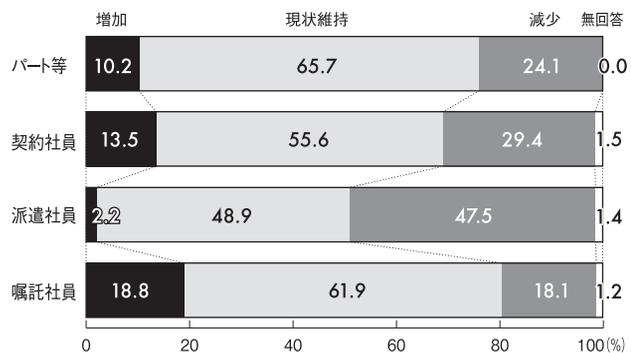


図8 労働者派遣法改正と経営への影響

