

業績が改善した企業は 67.3% 成果配分を増やした企業は 51.0%
96.6%の企業が春闘で労組と十分話し合えた・話し合えるようになったと評価
～「春闘」についての調査（労働に関する WEB 企業調査）～

I. 調査の概要

本調査は、春季労使交渉において話し合われた主要なテーマや企業の対応等を明らかにすることをねらいとして実施したものである。

上場企業と店頭登録企業合わせて 3,517 社に調査への協力をお願いし、そのうちの 259 社から協力をいただいた。また、調査の実施期間は、平成 13 年 6 月 13 日～6 月 28 日である。

なお、本調査は、WEB 上に調査システムを構築し実施したものであり、インターネットの日本労働研究機構ホームページ上に調査票を設定し、回答をオンラインで提出していただいた。

II. 調査結果の概要

< 骨 子 >

1. 労働条件についての話し合い

(1) 春闘で労働条件について話し合った企業は 79.2%

春闘で、労働組合や従業員代表等と労働条件について話し合った企業は 79.2%。産業別では素材関連製造業が 90.9%、機械関連製造業が 90.1%と高い。従業員規模別では 1000 人以上の企業では 92.0%とほとんどの企業で話し合われている一方、300 人未満では 54.5%となっており、規模が大きいほど話し合いを持った割合が高い。

(図 1、図 2、図 3)

(2) 話し合いを持たない企業の労働条件の定め方は「経営側から提示し、交渉はない」が 75.9%

春闘で、労働組合等と話し合いを持たなかった企業に、労働条件の定め方を聞いたところ、「経営側から提示し、交渉はない」が 75.9%、次いで「労働条件は労働組合等と交渉して決めるが、当面は変更の予定がない」が 11.1%となっている。

(図 5)

(3) 話し合った項目は「賃上げ、賞与」が 94.6%、「定年延長、再雇用制度」が 20.0%

労働条件について話し合った企業において、労働組合等と話し合った項目は、「賃上げ、賞与」が 94.6%、「定年延長、再雇用制度」が 20.0%、「労働時間短縮」が 14.6%である。資本金規模別に見ると、50 億円以上の企業では「定年延長、再雇用制度」が 22.2%と高い。10 億円未満の企業では「労働時間短縮」が 23.1%と高い。

(図 6、図 9)

2 業績の動向

(1) 業績が改善した企業は 67.3%

労働条件について話し合った企業において、業績が昨年度より改善した企業は 67.3%。産業別にみると、サービス業で 90.0%、機械関連製造業で 79.5%と高い。

(図 10、図 11)

(2) 賃上げや賞与への成果配分を増やした企業は 51.0%

労働条件について話し合った企業において、賃上げや賞与への成果配分を増やした企業は 51.0%。成果配分の状況を業績別にみると、「かなり改善した」企業では 82.6%、「やや改善した」企業では 60.9%、「悪化した」企業では 15.2%となっており、成果配分は業績の動向から強く影響を受けている。

(図 14、図 18)

3 業績改善企業と成果配分

(1) 業績改善の理由は、「従来から実施している事業が回復したため」が 55.1%

業績が改善した企業にその理由を聞いたところ、「従来から実施している事業が回復したため」が 55.1%、「不採算部門の整理、人件費の圧縮等を行ったため」が 44.2%と高い。

(図 19)

(2) 成果配分を抑制した理由は、「景気の先行きが不透明であり、業績の見通しに慎重にならざるを得なかったため」が 75.0%

業績が改善した企業のうち、賃上げや賞与への成果配分が前年を上回っていない企業に、成果配分を抑制した理由を聞いたところ、「景気の先行きが不透明であり、業績の見通しに慎重にならざるを得なかったため」が 75.0%と最も多くなっている。

(図 21)

(3) 成果配分を増やした形態をみると、賞与（賞与のみ）、主に賞与）が 79.8%

成果配分が前年を上回った企業にその配分方法について聞いたところ、賞与（「賞与のみ」、「主に賞与」）が 79.8%と高い。

(図 23)

(4) 賞与で成果配分をする理由は、「賃金を一律に引き上げるのではなく、賞与により個々人の業績に応じて還元するようにしているため」が 54.7%

賞与で成果配分をするという企業にその理由を聞いたところ、「賃金を一律に引き上げるのではなく、賞与により個々人の業績に応じて還元するようにしているため」が 54.7%、「基本給は人件費算定の基礎であり、賃上げすると関連人件費増加の規模が大きくなりすぎるため」が 52.0%、「業績の回復は短期的なものであり、賞与で還元するのがふさわしいと判断したため」が 50.7%となっている。

(図 27)

4 業績悪化企業と成果配分

(1) 業績悪化の原因は、「従来から実施している事業が回復しないため」が 62.7%

平成 11 年度よりも業績が悪かったと回答した企業に、業績が悪化した原因を聞いたところ、最も高いのは「従来から実施している事業が回復しないため」で 62.7%である。

(図 28)

(2) 業績悪化のもとで配分を増やした理由は、「事業再構築などで協力をしてくれた労組（従業員代表）や従業員に報いるため」が 50.0%

業績が悪化しているもとで成果配分を増やした企業について、その理由をみると、「事業再構築などで協力をしてくれた労組（従業員代表）や従業員に報いるため」が 50.0%と、最も高い。

(図 29)

5. 今春闘の評価

(1) 労働組合等との話し合いの内容は、「従来から話し合いたいことを十分に話し合っており、特に変化はない」が84.4%

労働組合等との話し合いの内容については、「従来から話し合いたいことを十分に話し合っており、特に変化はない」が84.4%と最も高い。しかし、規模別にみると、従業員・資本金ともに規模が大きくなるほど「従来に比べ話し合いたいことを話し合えるようになった」の割合が高くなっている。

(図 30、図 32、図 33)

(2) 話し合えたことは「企業の経営状態についての認識」で84.4%

労働組合等と話し合いたいこと・話し合えたことは、経営状態や経営上の課題など企業の経営に関する項目が多くなっている。話し合えたことは「企業の経営状態についての認識」が84.4%と最も高い。話し合いたいことと話し合えたことの乖離が大きいのは「定期昇給制度の見直し」で、話し合いたいのが57.6%であるのに対し、今回話し合えたのは22.9%となっている。また、「年金・退職金制度の見直し」も話し合いたいのが46.3%に対し、話し合えたが11.7%となっている。

(図 34)

(3) 話し合えるようになった企業が話し合えた内容は「企業の経営状態についての認識」(92.0%)

「従来に比べ話し合えるようになった」という企業について話し合えた内容をみると、「企業の経営状態についての認識」で92.0%（全体計では84.4%）である。また、話し合えるようになったとする割合が全体の回答割合より高いものは「定期昇給制度の見直し」（28.0%）、「キャリア形成など社員の人材育成、職業能力開発」（24.0%）となっている。

(図 38)

1. 労働条件についての話し合い

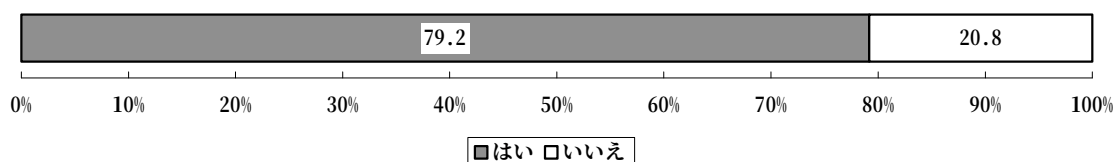
(1) 労働条件について話し合い

【労働条件についての話し合い】

今年の春闘で、労働組合や従業員代表等（以下、労働組合等）と労働条件について話し合いを持ったかどうかについて聞いたところ、79.2%の企業が話し合いを持った（『はい』）と回答している。

（図 1）

図 1 労働条件についての話し合いの有無



産業別にみると、製造業で話し合いを持った割合が高く、従業員や資本金の規模でみると、規模が大きいほど話し合いを持った割合が高い。（図 2、図 3、図 4）

図 2 産業別 労働条件についての話し合いの有無

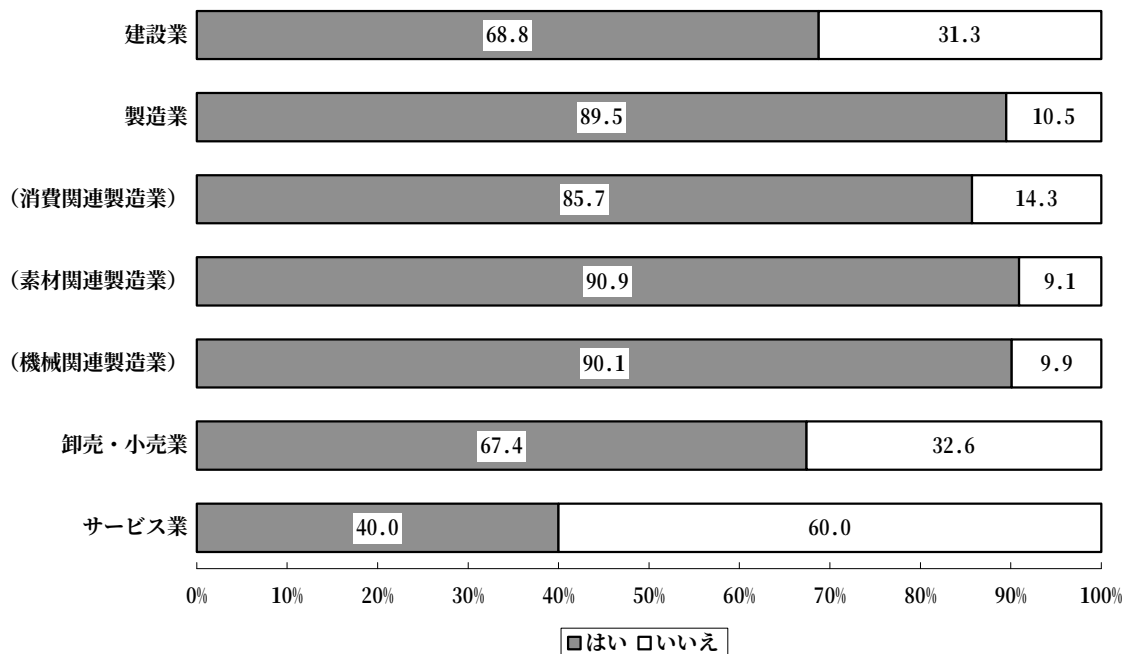


図 3 従業員規模別 労働条件についての話し合いの有無

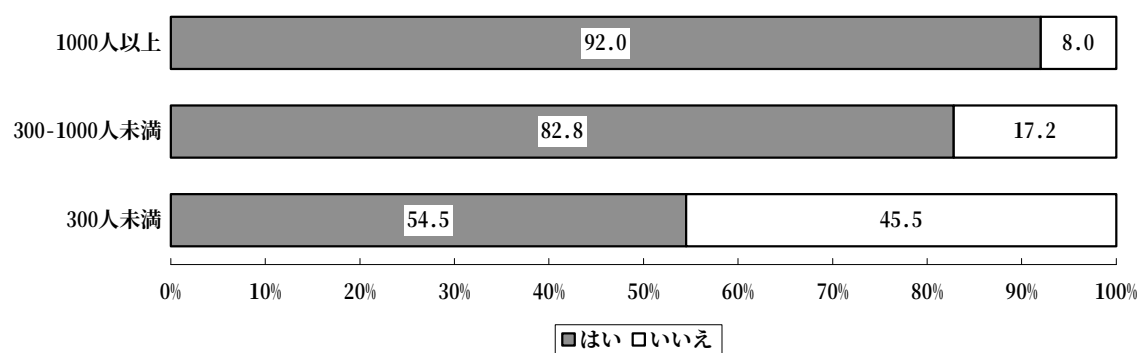
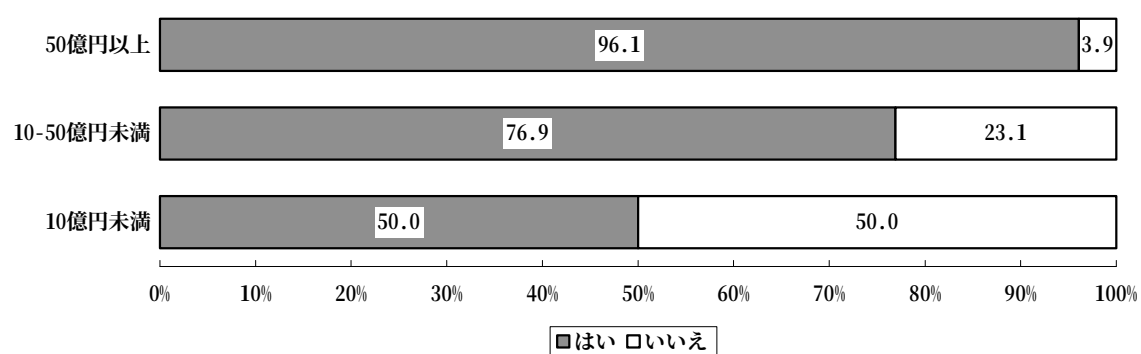
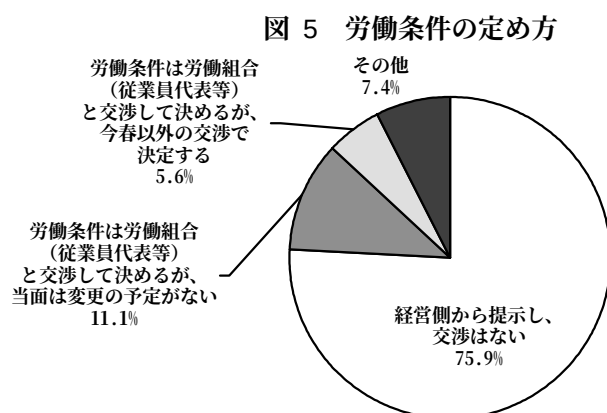


図 4 資本金規模別 労働条件についての話し合いの有無



【話し合いを持たない企業の労働条件の定め方】

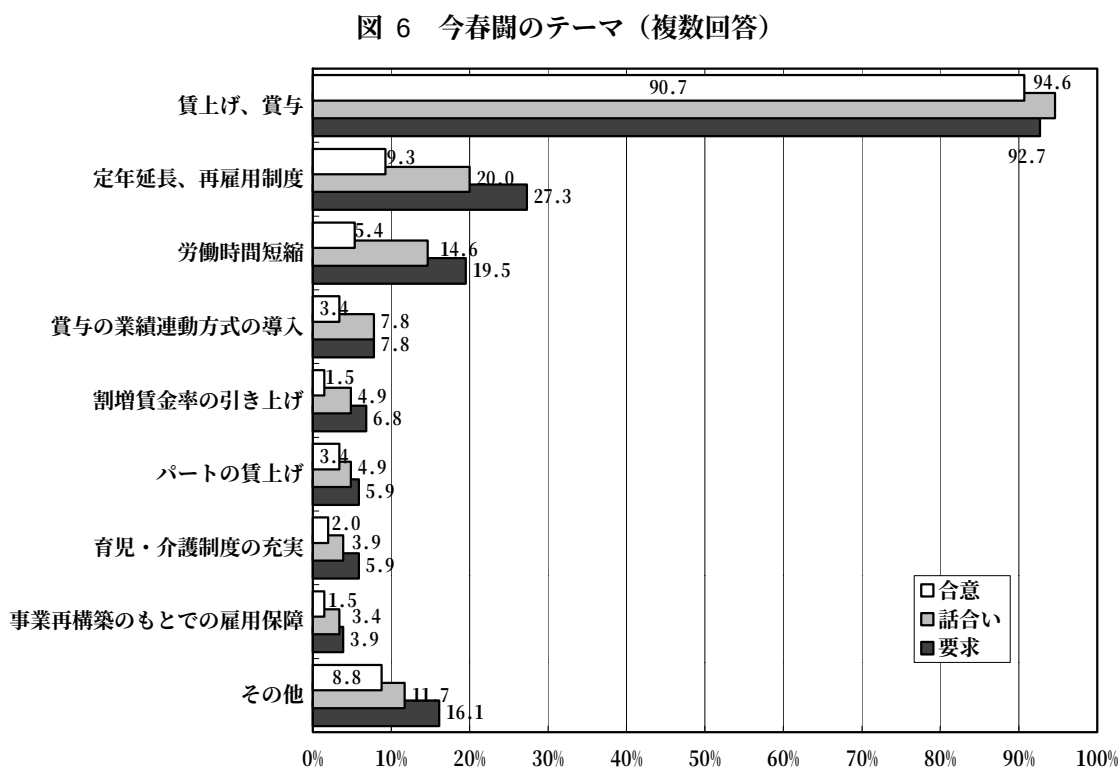
今年の春闘で、労働組合等と話し合いを持たなかった（「いいえ」と回答した）企業に、労働条件の定め方を聞いたところ、「経営側から提示し、交渉はない」という企業が 75.9%と 4 分の 3以上を占めている。（図 5）



② 要求項目と話し合った項目

【要求項目・話し合った項目・合意項目】

今春闘のテーマについてみると、「賃上げ・賞与」の割合が特に高く、労働組合等からの要求があった割合が 92.7%、話し合いをした割合が 94.6%、合意した割合が 90.7%となっている。これに次いで「定年延長、再雇用制度」の割合が高いが、要求があった割合に対し合意した割合は低い。（図 6）



③ 話し合った項目（産業別・企業規模別）

【話し合った項目（産業別・企業規模別）】

話し合った項目について産業別にみると、すべての産業において「賃上げ、賞与」が最も高いが消費関連製造業において「パートの賃上げ」、機械関連製造業、卸売・小売業において「定年延長、再雇用制度」の割合が高い。（図7）

また、資本金規模が大きいほど「定年延長、再雇用制度」の割合が高く、小さいほど「労働時間の短縮」の割合が高い傾向がみられる。（図8、図9）

図7 産業別 労働組合等との話し合い項目（複数回答）

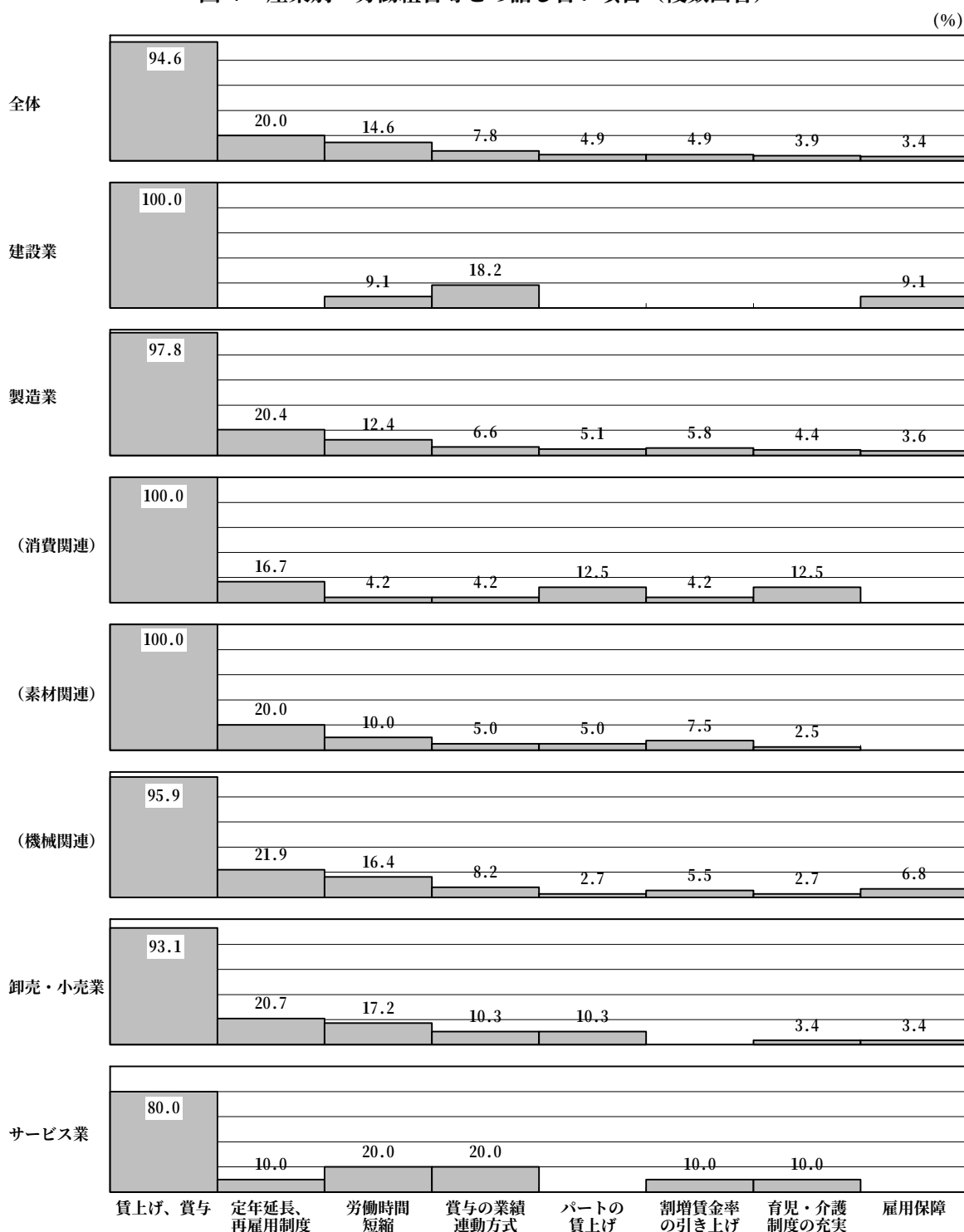


図 8 従業員規模別 労働組合等との話し合い項目（複数回答）

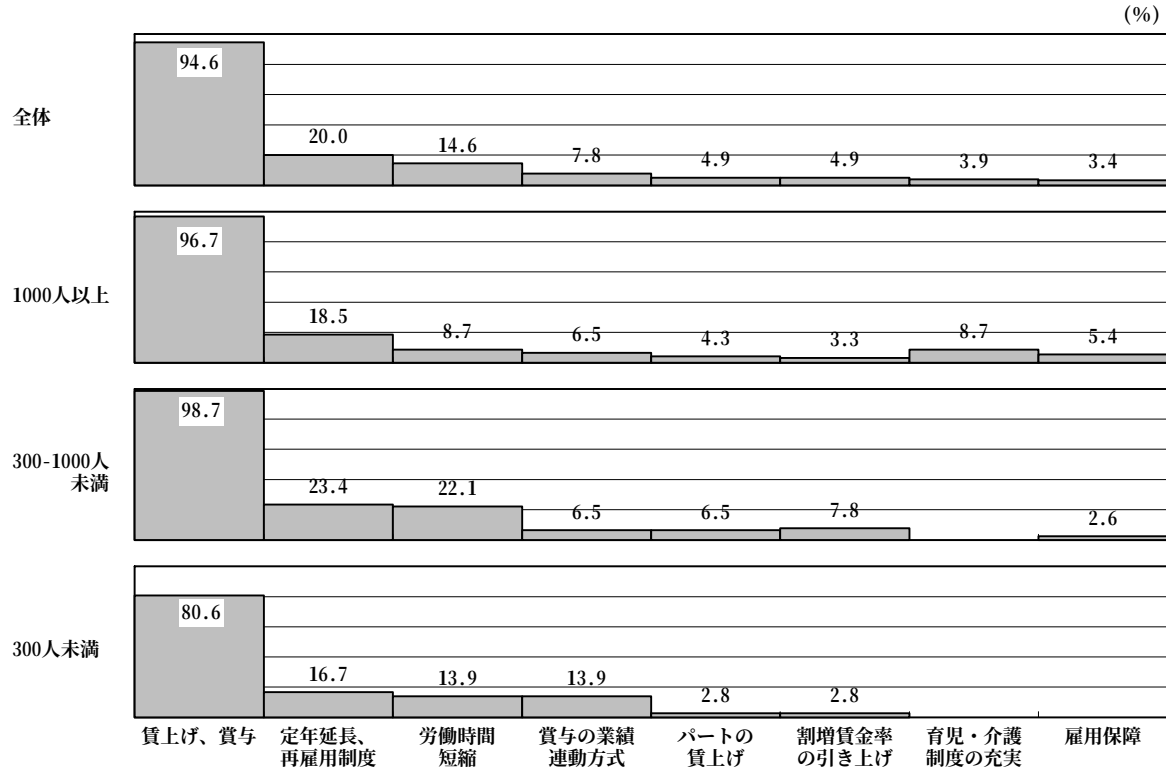
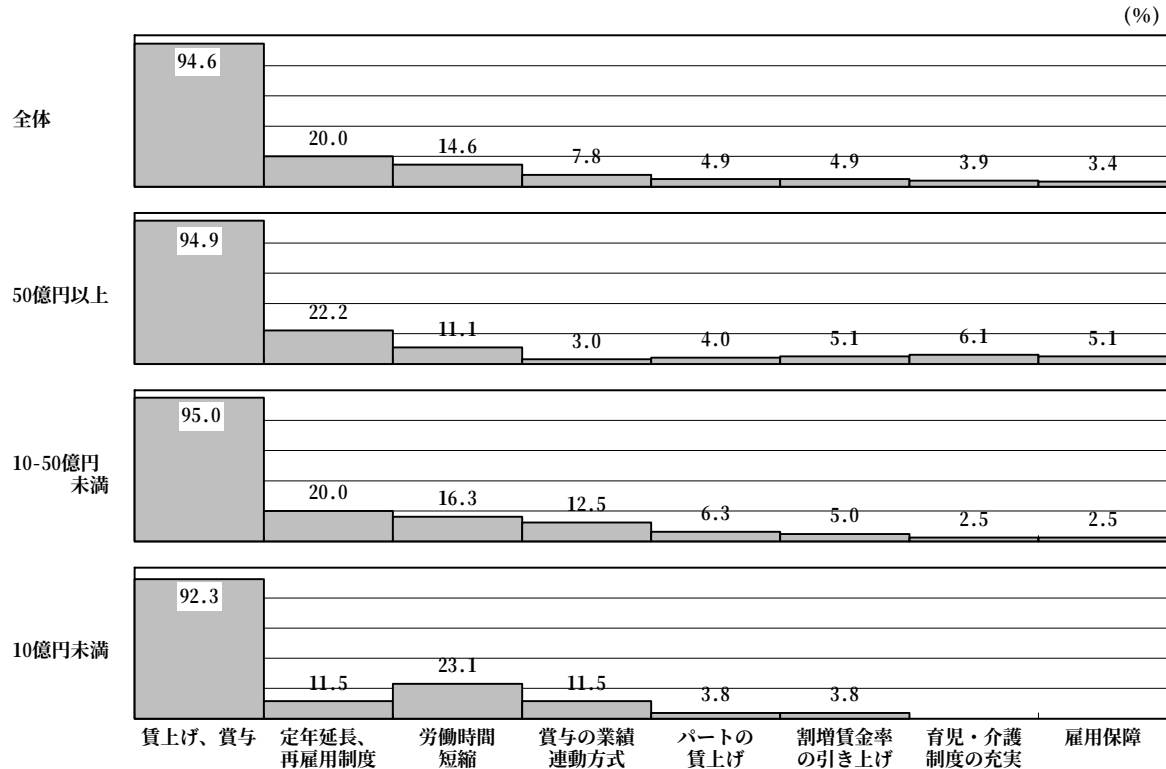


図 9 資本金規模別 労働組合等との話し合い項目（複数回答）



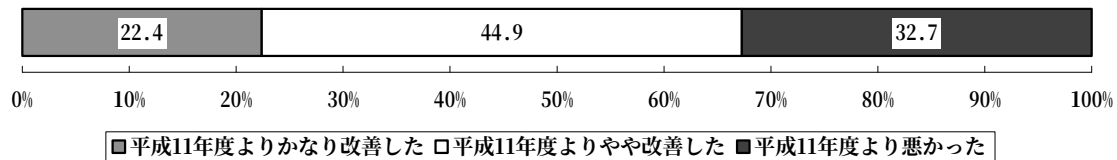
2. 業績の動向

(1) 平成12年度の業績

【業績の改善と悪化】

労働組合等との話し合いを持った企業に平成12年度（12年4月～13年3月）の業績について聞いたところ、「平成11年度よりかなり改善した」は22.4%、「平成11年度よりやや改善した」は44.9%、「平成11年度より悪かった」は32.7%で、約7割が改善したと回答している。（図10）

図10 平成12年度の業績



産業別にみると、サービス業、機械関連製造業で改善しており、「かなり改善した」、「やや改善した」の合計はサービス業で90.0%、機械関連製造業で79.5%となっている。また、卸売・小売業（48.3%）、消費関連製造業（45.8%）、建設業（45.5%）で悪化とした割合が高い。（図11）

図11 産業別 平成12年度の業績

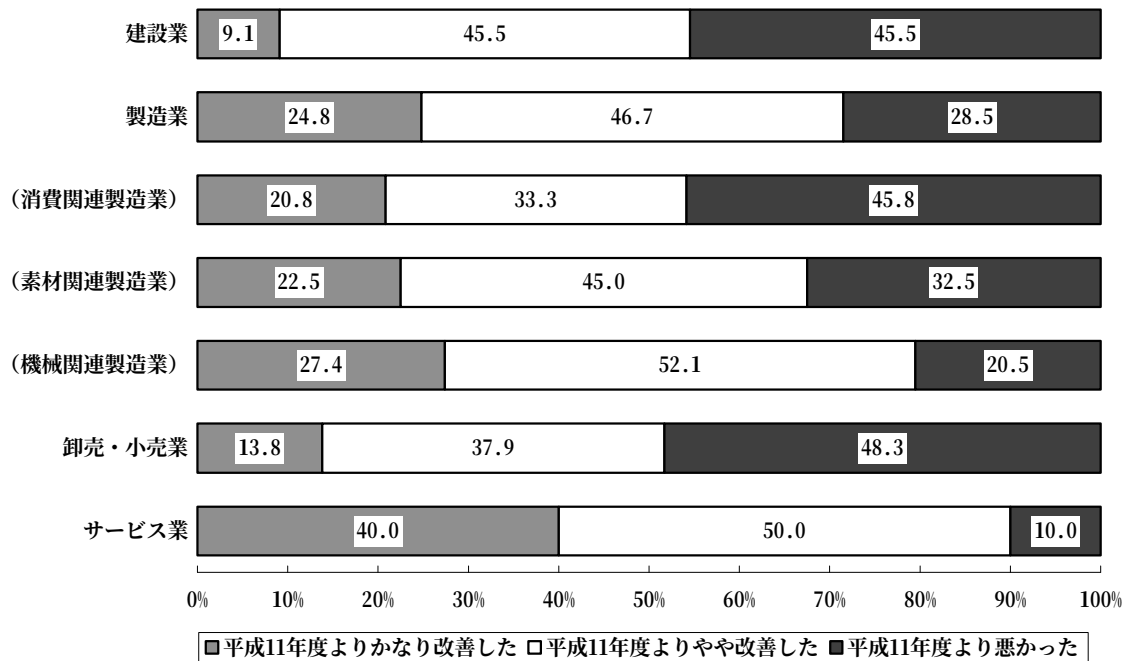


図 12 従業員規模別 平成 12 年度の業績

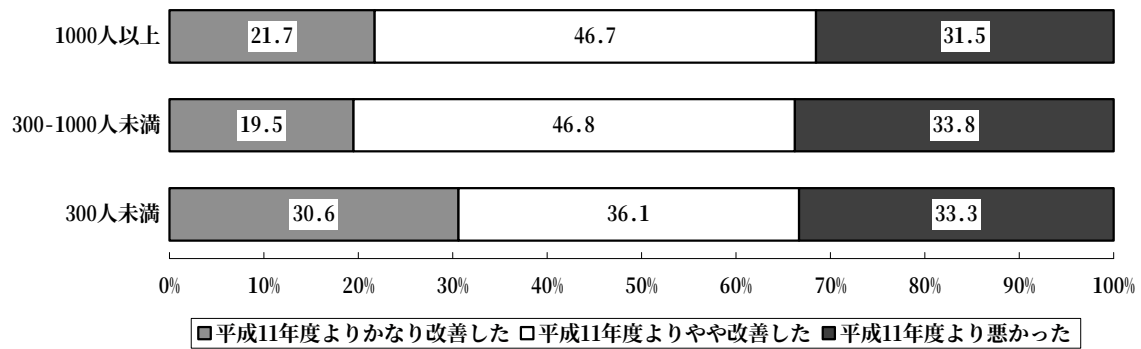
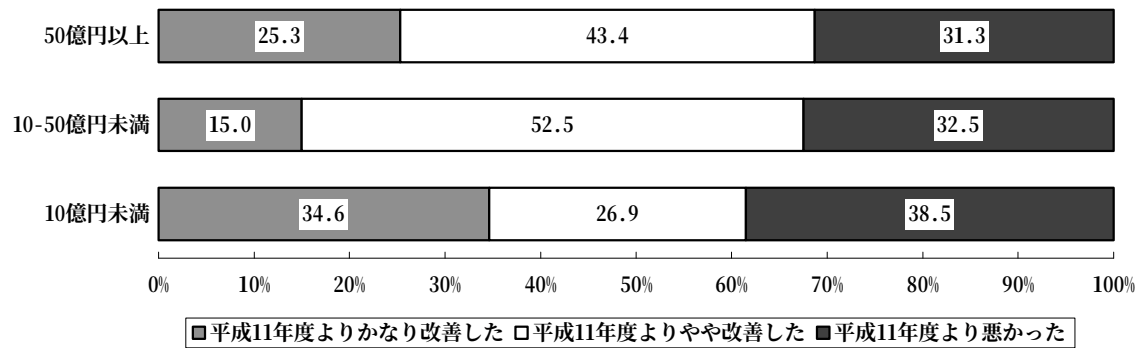


図 13 資本金規模別 平成 12 年度の業績

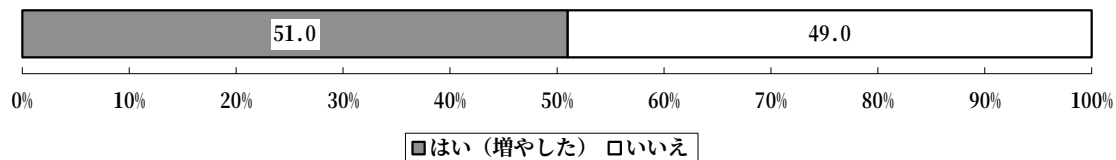


② 業績と成果への配分

【成果配分を増やした企業】

賃上げ及び賞与への成果配分が前年を上回ったかどうかを聞いたところ、増やした（はい）と回答した企業はほぼ半数である。（図 14）

図 14 成果配分の状況



産業別にみると、成果配分を増やしたとする企業割合が高いのはサービス業（70.0%）、一方低いのは卸売・小売業（31.0%）である。（図 15）

図 15 産業別 成果配分の状況

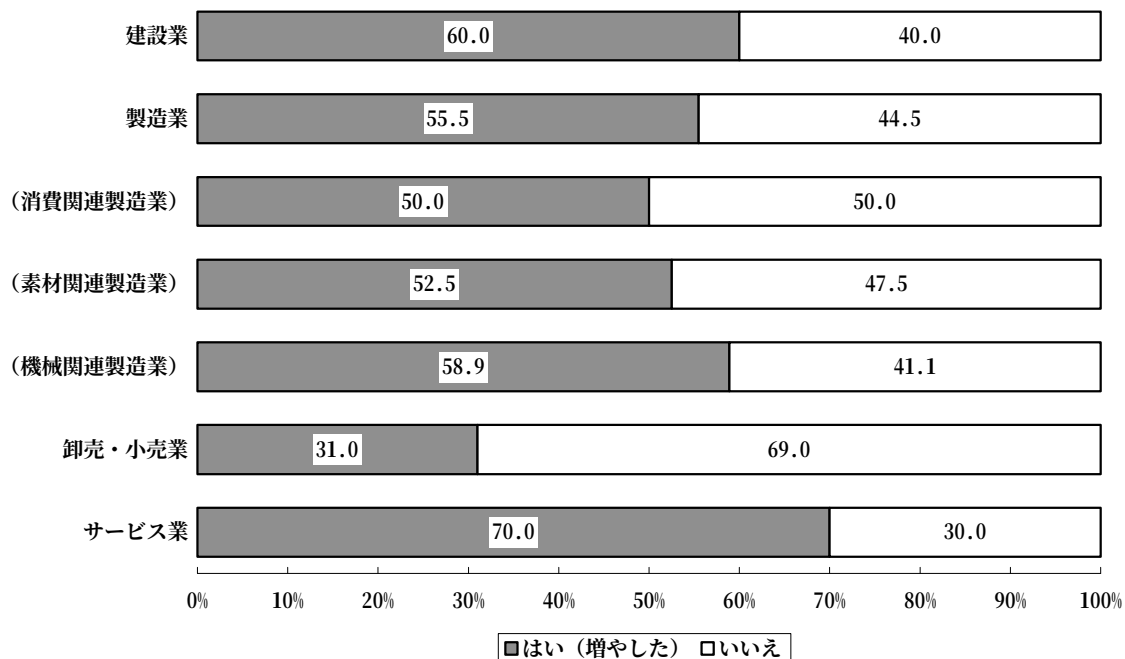


図 16 従業員規模別 成果配分の状況

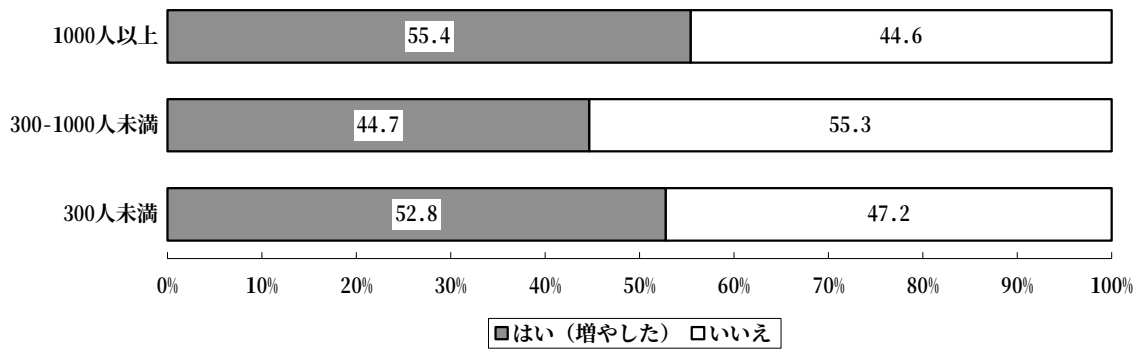
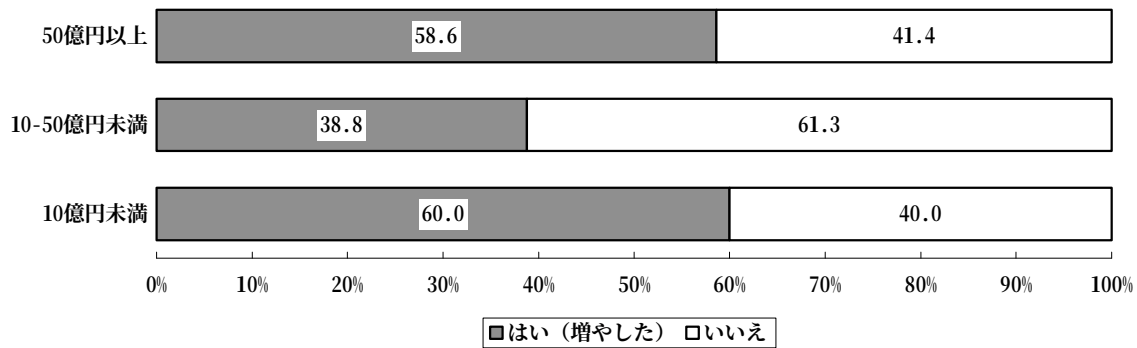


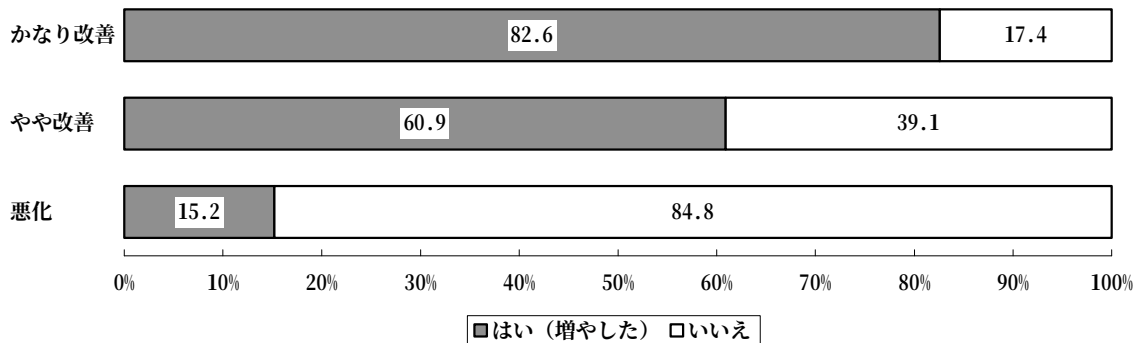
図 17 資本金規模別 成果配分の状況



業績別成果配分の状況

成果配分の状況を業績別にみると、「かなり改善」とした企業では約8割、「やや改善」では約6割の企業が成果配分を増やしたとしている。一方、「悪化」は15.2%と少なく、成果配分は業績の動向から強く影響を受けている。（図18）

図 18 業績別 成果配分の状況



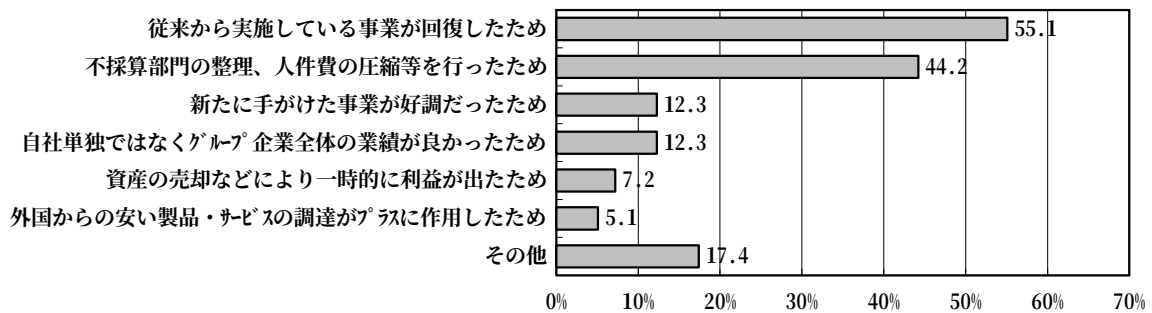
3. 業績改善企業と成果配分

(1) 業績改善の理由

【業績改善の理由】

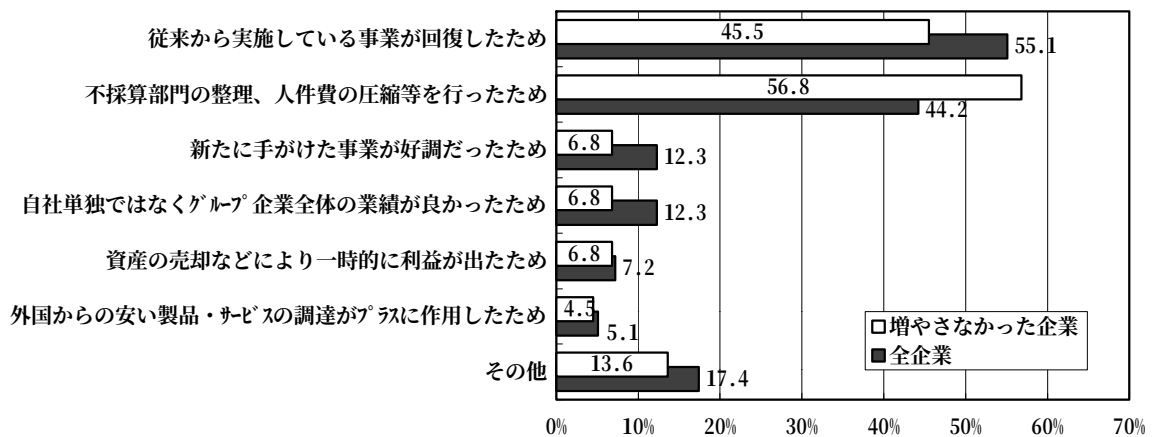
業績が平成 11 年度よりも改善した企業にその理由を聞いたところ、従来から実施している事業が回復したため」が 55.1%と最も多く、「不採算部門の整理、人件費の圧縮等を行ったため」(44.2%) が続いている。(図19)

図 19 業績改善の要因①（複数回答）



業績改善企業のうち成果配分を増やさなかった企業については、その業績改善の理由にこれを説明する特徴があると考えられる。そこで、成果配分を増やさなかった企業に限ってその業績改善の理由をみると、「不採算部門の整理、人件費の圧縮等を行ったため」が改善企業全体に比べ高く、「従来から実施している事業が回復したため」など堅実な業績改善理由が低くなっている。(図 20)

図 20 業績改善の要因②（複数回答）

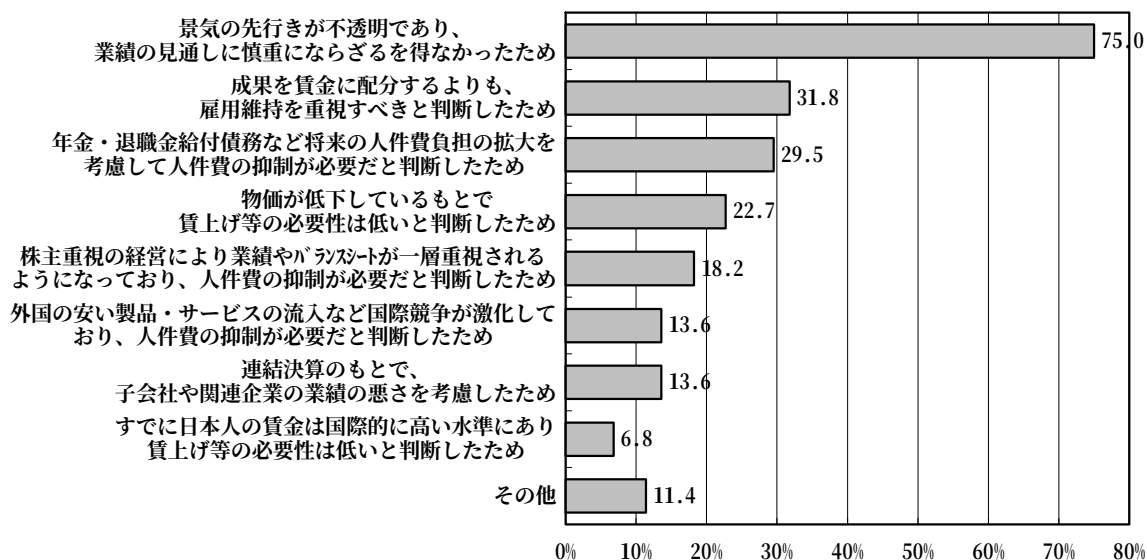


② 成果配分を抑制した理由

【成果配分を抑制した理由】

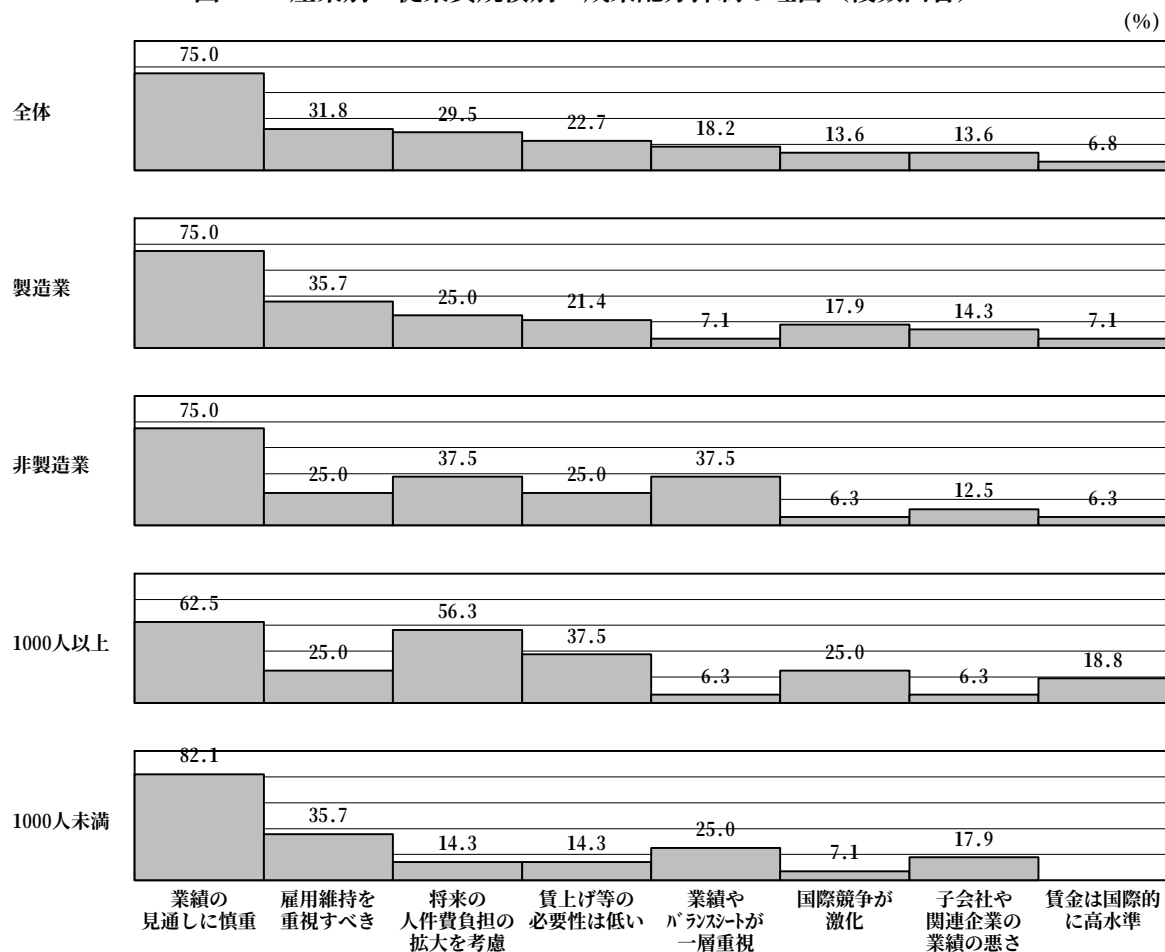
賃上げや賞与への成果配分が前年を上回っていない企業に、成果配分を抑制した理由を聞いたところ、「景気の先行きが不透明であり、業績の見通しに慎重にならざるを得なかったため」が75.0%と最も多くなっている。（図 21）

図 21 成果配分抑制の理由（複数回答）



これを産業別にみると、製造業では「成果を賃金に配分するよりも雇用維持を重視すべきと判断したため」(35.7%) が高くなっている。また、従業員規模別にみると、従業員 1000 人以上の企業では「年金・退職金給付債務など将来の人件費負担の拡大を考慮して人件費の抑制が必要だと判断したため」(56.3%)、物価が低下しているもとで賃上げ等の必要性は低いと判断したため」(37.5%) が高くなっている。(図 22)

図 22 産業別・従業員規模別 成果配分抑制の理由（複数回答）

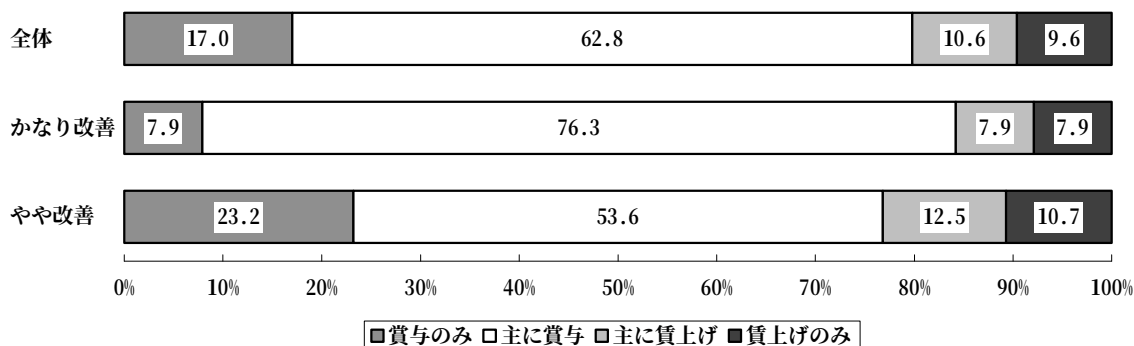


③ 成果配分を増やした形態

【成果配分方法】

成果配分が前年を上回った企業にその配分方法について聞いたところ、賞与としたもの（賞与のみ、「主に賞与」）が約8割を占めており、やや改善をした企業では「賞与のみ」（23.2%）とした割合が高くなっている。（図 23）

図 23 業績別 成果の配分方法



産業別にみると、建設業（33.3%）、素材関連製造業（25.0%）で賞与のみによる成果配分をとる企業が多くなっている。（図 24）

図 24 産業別 成果の配分方法

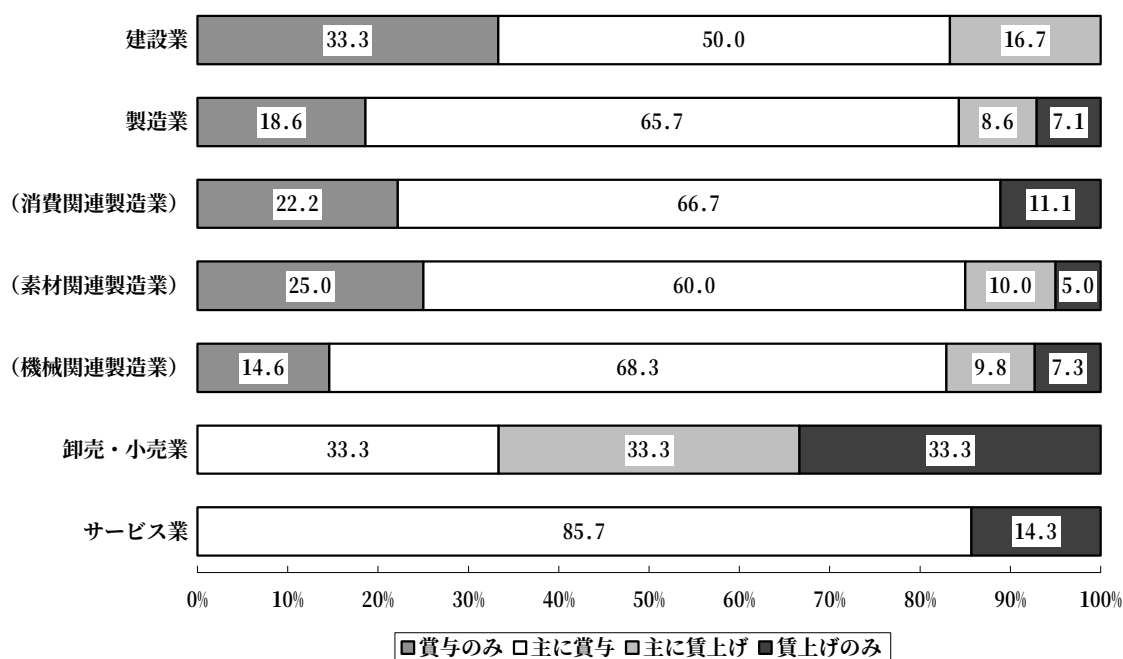


図 25 従業員規模別 成果の配分方法

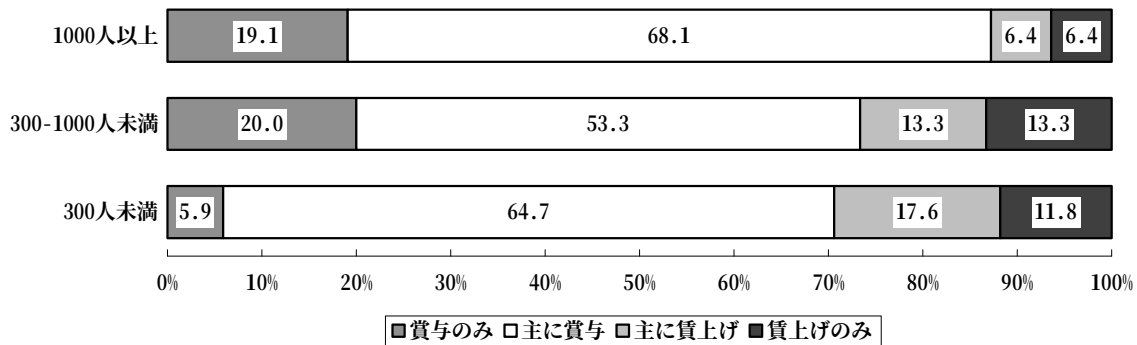
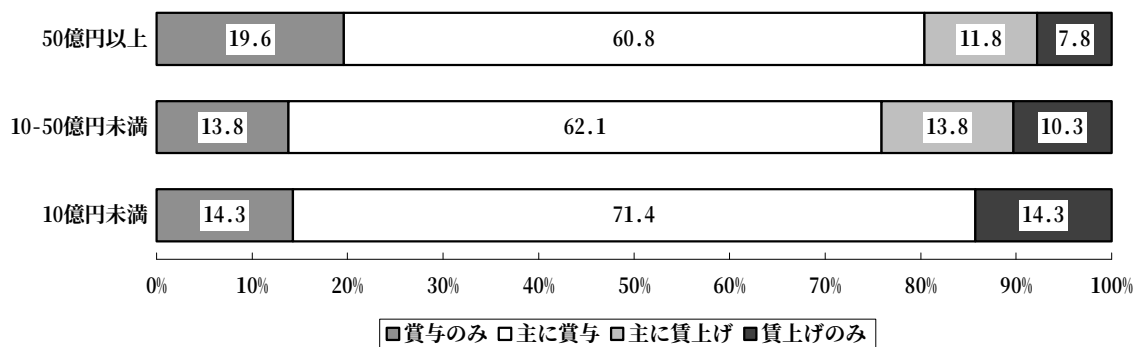


図 26 資本金規模別 成果の配分方法

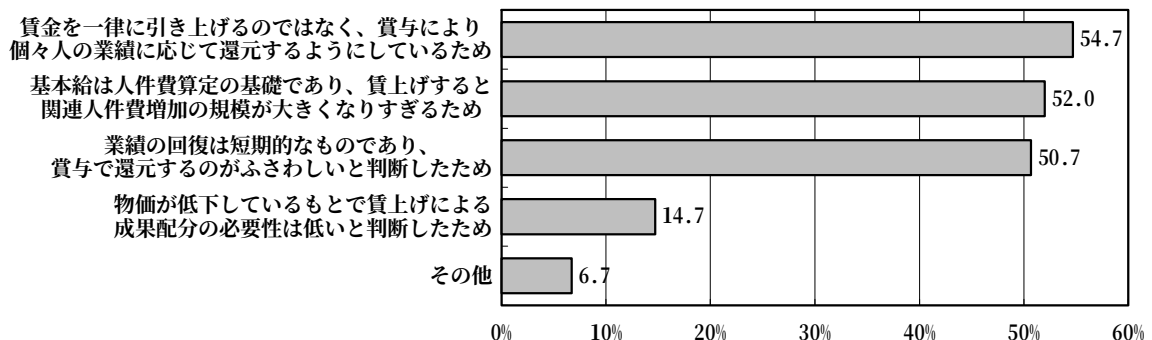


④ 「賞与のみ」、「主に賞与」で配分する理由

【賞与により成果配分する理由】

賞与で成果配分をするという企業にその理由を聞いたところ、「賃金を一律に引き上げるのではなく、賞与により個々人の業績に応じて還元するようにしているため」が 54.7%、基本給は人件費算定の基礎であり、賃上げすると関連人件費増加の規模が大きくなりすぎるため」が 52.0%、業績の回復は短期的なものであり、賞与で還元するのがふさわしいと判断したため」がそれぞれ 50.7%となっている。(図 27)

図 27 賞与に成果配分する理由（複数回答）



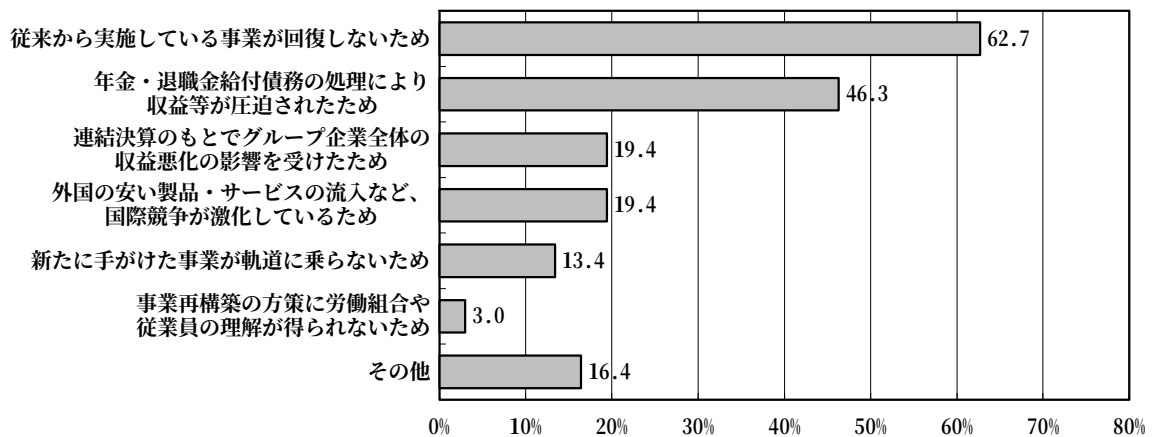
4. 業績悪化企業と成果配分

(1) 業績が悪化している理由

【業績悪化の原因（全体）】

平成 11 年度よりも業績が悪かったと回答した企業に、業績が悪化した原因を聞いたところ、最も高いのは「従来から実施している事業が回復しないため」で 62.7%、次いで「年金・退職金給付債務の処理により収益等が圧迫されたため」が 46.3%となっている。(図 28)

図 28 業績回復に悪影響を与えているもの（複数回答）

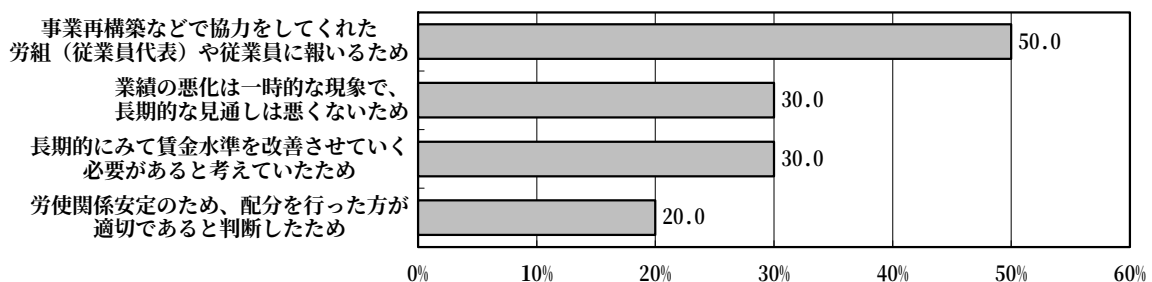


(2) 業績悪化のもとで配分を増やす理由

【成果配分を増やす理由】

業績が悪化している状況で成果配分を増やした理由をみると、「事業再構築などで協力をしてくれた労組（従業員代表）や従業員に報いるため」が 50.0%と、最も高い。(図 29)

図 29 業績が悪化したのに成果配分を増やした理由（複数回答）



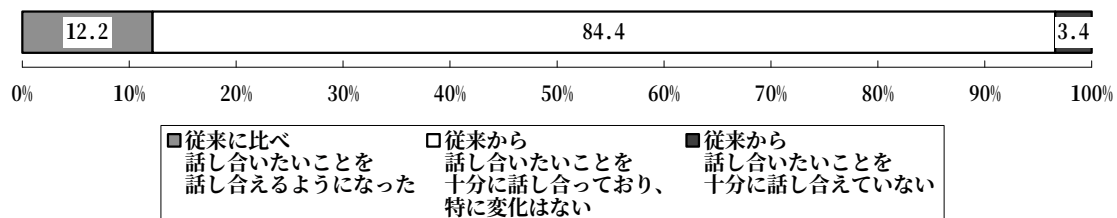
5. 組合との話し合い

(1) 話し合いの内容

【労働組合等との話し合い】

労働組合等との話し合いの内容については、「従来から話し合いたいことを十分に話し合っており、特に変化はない」が84.4%と最も高い。一方、「従来に比べ話し合いたいことを話し合えるようになった」も12.2%と少なからずある。(図30)

図30 話し合い内容の変化



また、規模別にみると、従業員・資本金ともに規模が大きくなるほど「従来に比べ話し合いたいことを話し合えるようになった」の割合が高くなっている。(図32、図33)

図31 産業別 話し合い内容の変化

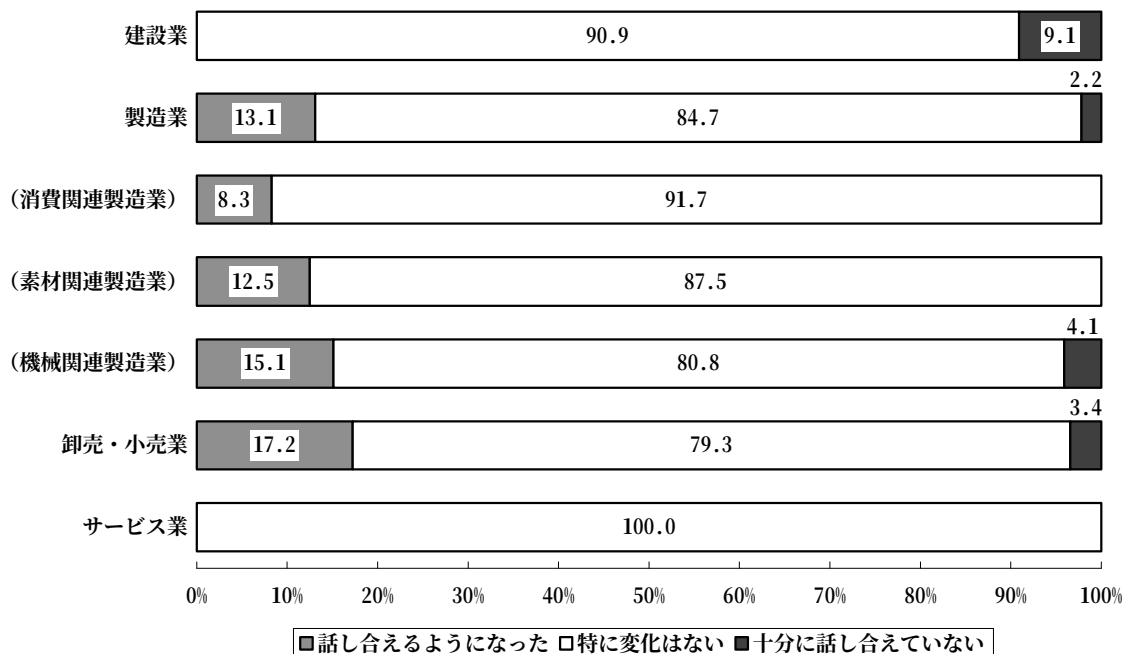


図 32 従業員規模別 話し合い内容の変化

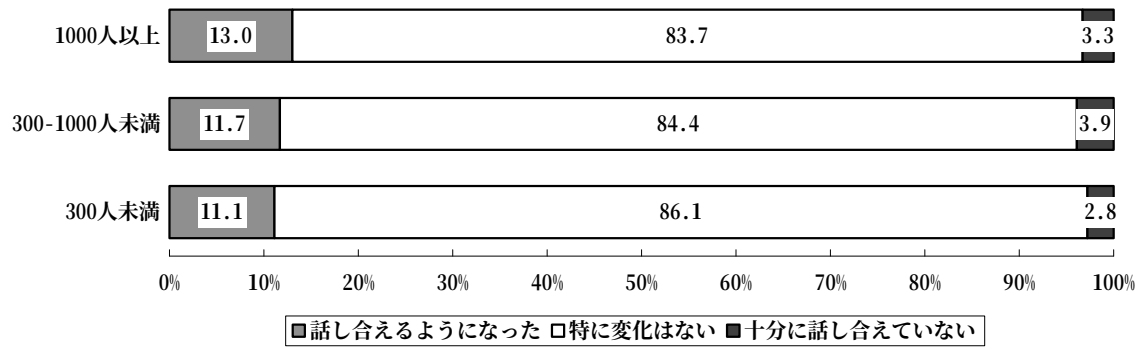
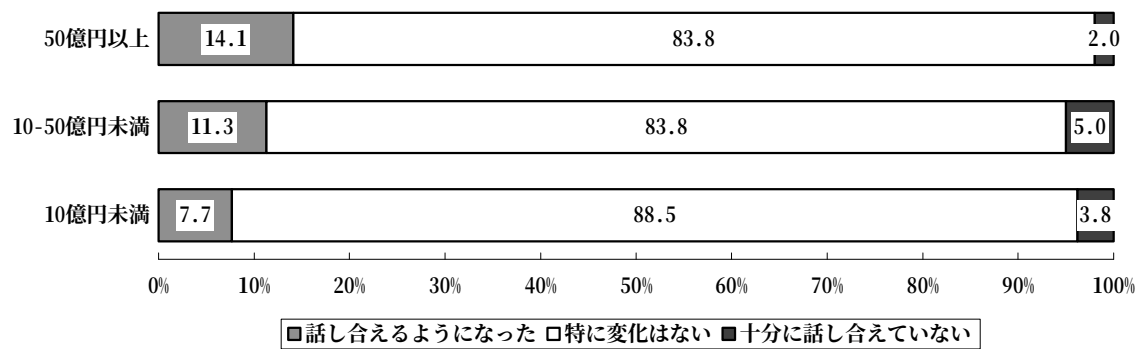


図 33 資本金規模別 話し合い内容の変化



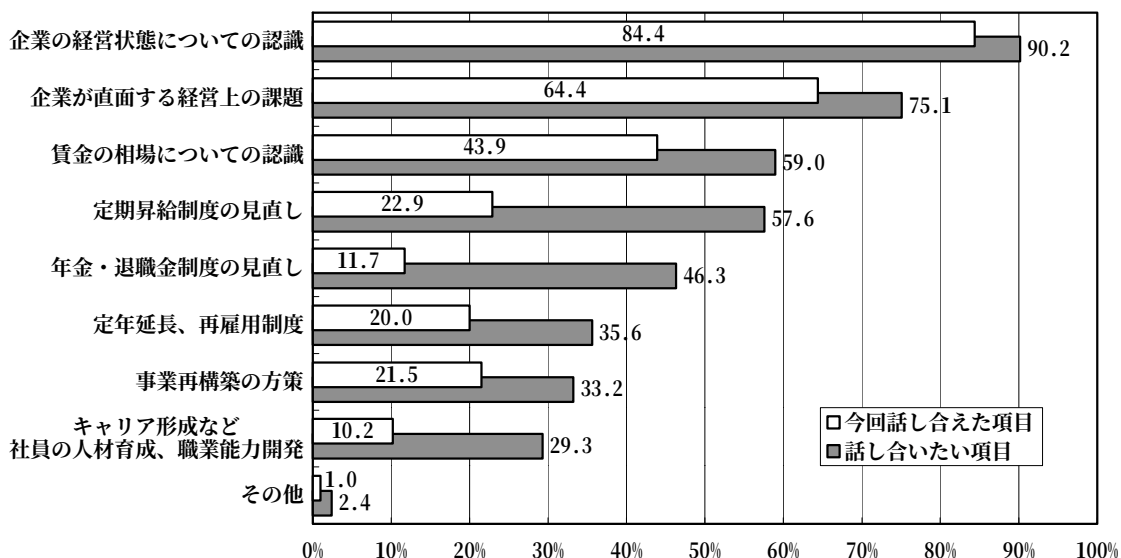
② 話し合いたいことと話し合えたこと

【話し合いたいこと・話し合えたこと】

企業が労働組合等と話し合いたいことは「企業の経営状態についての認識」(90.2%)、企業が直面する経営上の課題」(75.1%)で高く、実際に話し合えたとする割合もそれぞれ84.4%、64.4%と高い。一方、話し合いたいことと話し合えたことの差が大きいものをみると「定期昇給制度の見直し」で、話し合いたいのが57.6%であるのに対し、今回話し合えたのは22.9%となっている。また「年金・退職金制度の見直し」で話し合いたいのが46.3%に対し、話し合えたのは11.7%となっている。

(図 34)

図 34 話し合いたいこと・話し合えたこと



話し合いたいことについて産業別に特徴をみると、建設業では「年金・退職金制度の見直し」(63.6%)、事業再構築の方策」(54.5%)が、サービス業では「人材育成、職業能力開発」(60.0%)が他に比べ高い。また、規模別では資本金・従業員ともに規模が大きいほど、経営上の課題、賃金の相場についての認識、年金・退職金制度の見直し」の項目で話し合いたいという企業が多くなっている。(図 35、図 36、図 37)

図 35 産業別 話し合いたいこと

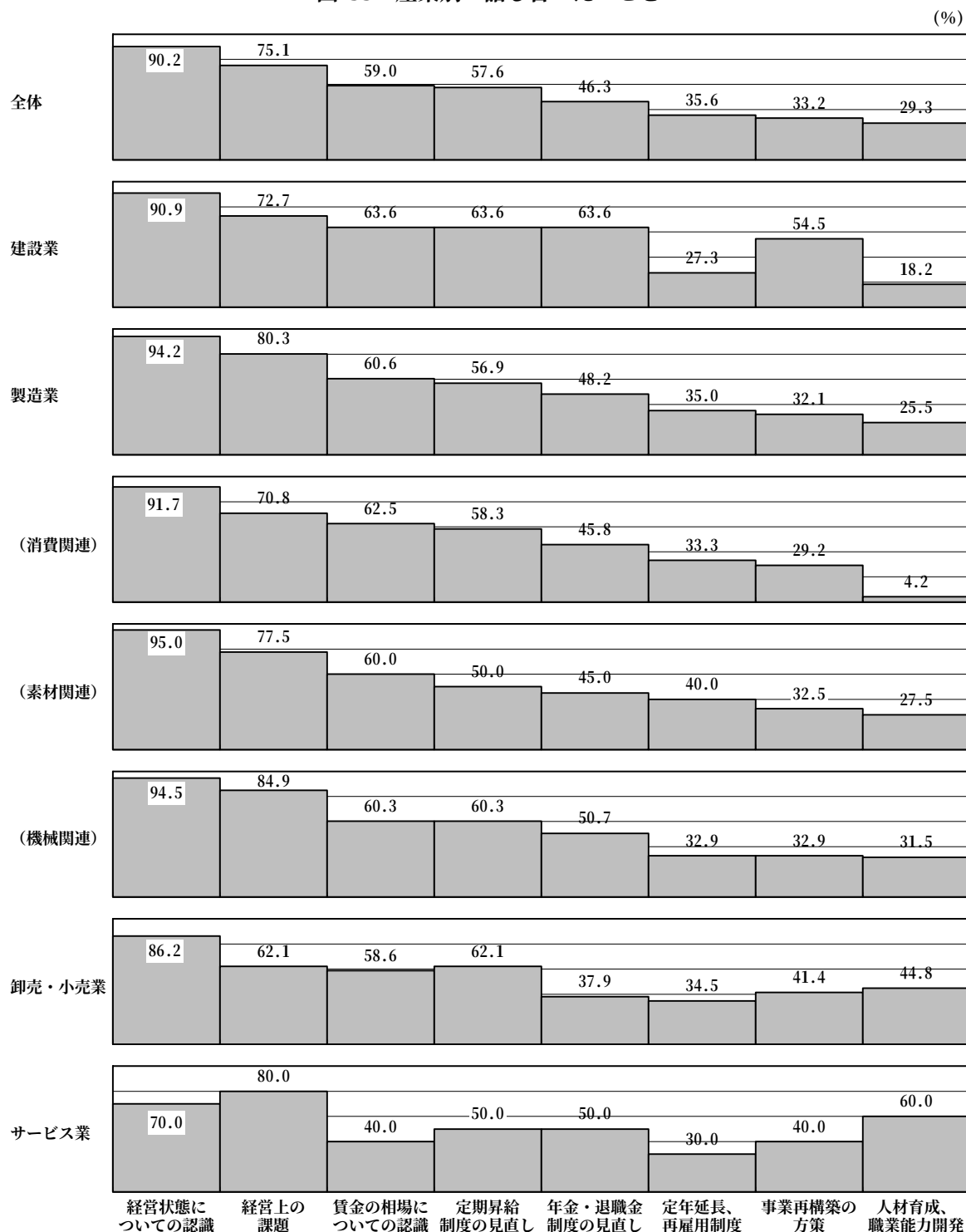


図 36 従業員規模別 話し合いたいこと

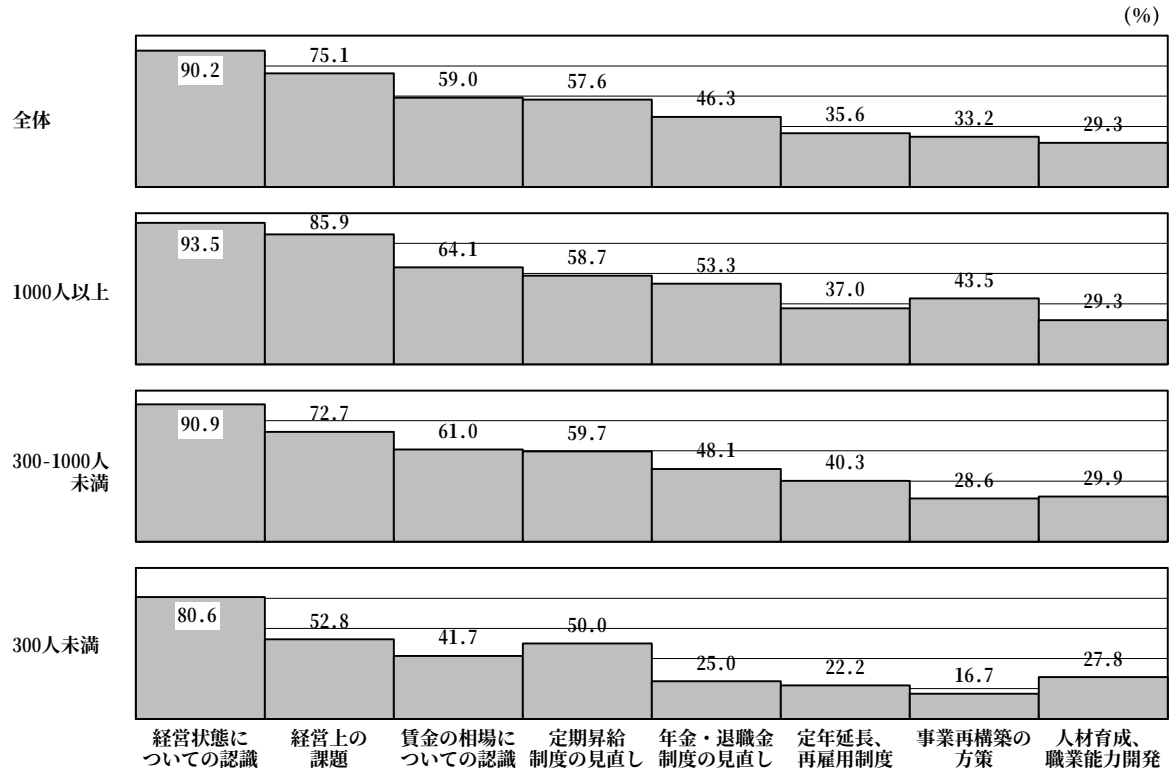
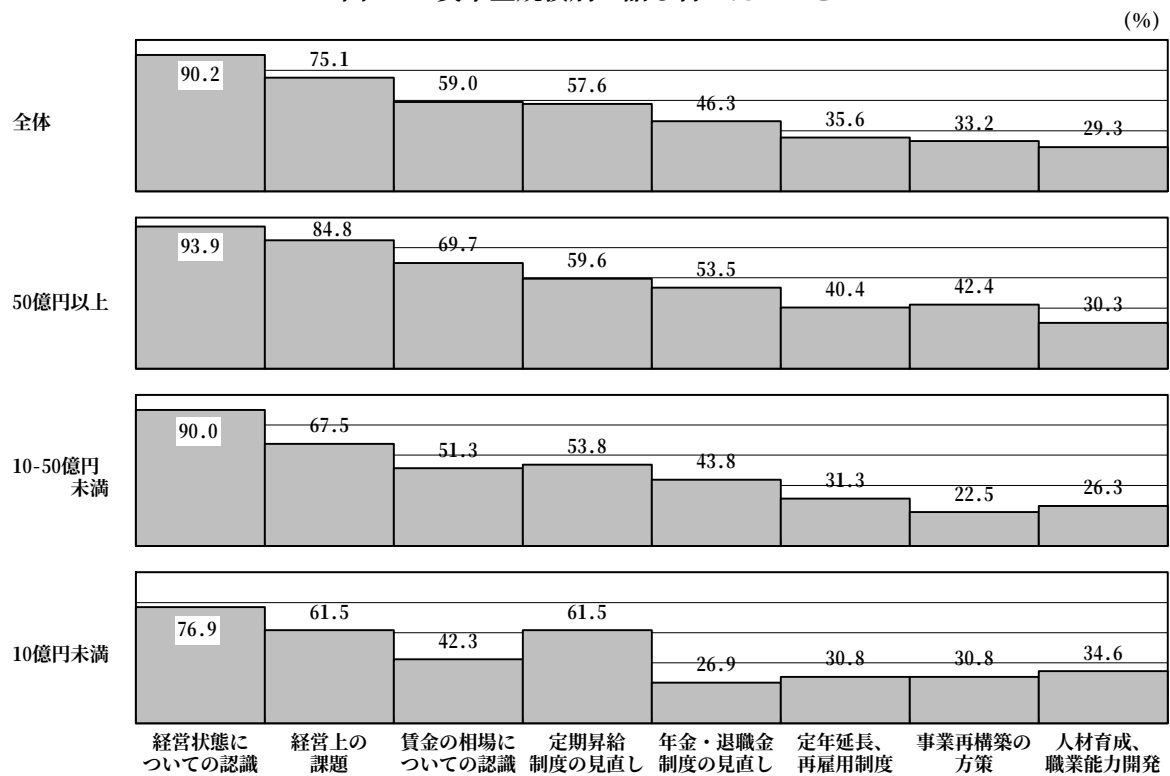


図 37 資本金規模別 話し合いたいこと

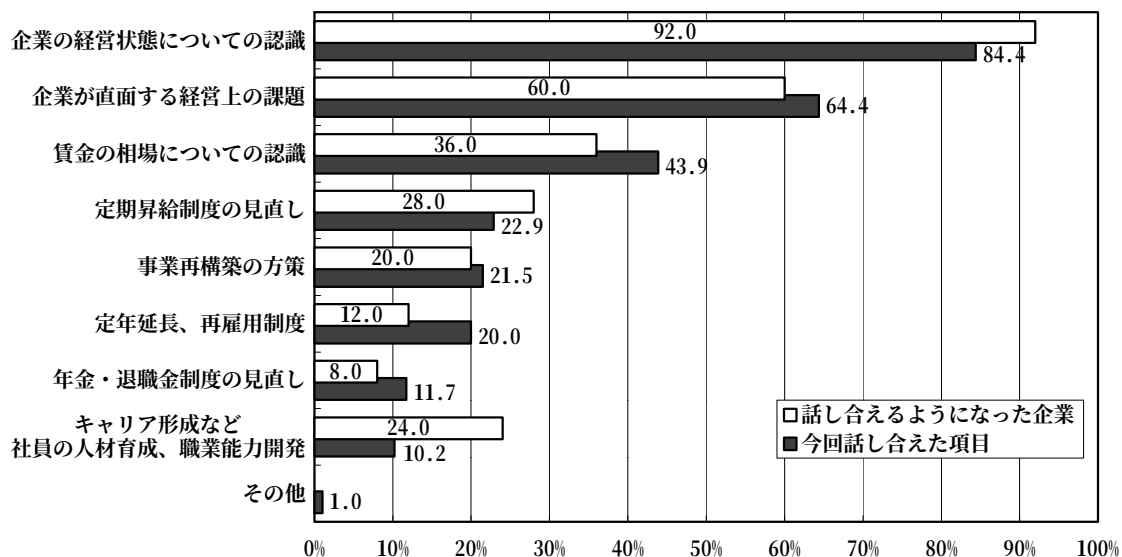


③ 話し合いの評価と話し合いの内容

【話し合えた内容（話し合えるようになった企業）】

話し合えた内容について、「従来に比べ話し合えるようになった」という企業についてみると、「企業の経営状態についての認識」が全体の 84.4%に対して 92.0%と多くなっている。また、「定期昇給制度の見直し」(28.0%)、「キャリア形成など社員の人材育成、職業能力開発」(24.0%)で全体の回答割合に比べ高くなっている。(図 38)

図 38 今回話し合えた内容（複数回答）



(参考表) 回答企業の構成

		回答企業 259	(参考) 調査対象企業 3517
産業	建設業	16	249
	製造業計	153	1741
	(消費関連)	28	387
	(素材関連)	44	627
	(機械関連)	81	727
	卸売・小売業	43	694
	サービス業	25	367
	その他	22	466
従業員規模	1000人以上	100	1142
	300～1000人	93	1361
	300人未満	66	1012
資本金規模	50億円以上	103	1380
	10～50億円	104	1447
	10億円未満	52	690

(注) 調査対象企業のうち2社は従業員規模が不明である。