

# 第4回 地域シンクタンク・モニター調査結果から

## 農業を通じた地域活性化と雇用創出

全国九つの地域シンクタンクから景気・雇用動向の定期報告をお願いしている「地域シンクタンク・モニター調査」では、四半期に一度の調査にあわせて、特別テーマを設定してレポートを寄せてもらっている。今回の第四回モニターでは、「農業を通じた地域活性化」を聞いた。

### 農業法人での取り組み

農業労働力の高齢化が進み、農業従事者が減少を続けるなか、農林水産省では現在、五年に一度の農業政策の見直しを進めている。改革の柱は農業分野の構造改革の推進。農業法人や株式会社には新たな農業の担い手としての期待が寄せられるなか、今回の調査では農業を通じた地域活性化策について尋ねた。

農業の担い手が減り、農業人口（約三六八万人）が下降曲線を描き続けているが、農産物の生産・加工・販売をおこなう農業法人（約一万五千経営体）は近年緩やかに増加している。

この傾向を反映して、農業部門の就業者数（約三五万人）は増加基調にあり、近年増えつつある農業法人が地域の雇用の受け皿となっていることがうかがえる。

人口約二〇〇〇人の村で、一年を通

じて出荷できるシイタケ栽培により二億円の売上げをめざす農業法人の事例をレポートしたのは北陸経済研究所。

富山市から南に約三〇キロ、岐阜県との県境に位置する細入村（ほそいりむら）。中心産業は農業で、特産品であるラッキョウは県内でも知名度が高い。しかし、高齢・過疎化が進む同村では、農業従事者の減少で、ラッキョウの生産量が落ち込んでいた。ピーク時の二〇年前には年間四〇ト出荷していたのが、九九年には七ト、〇二年には五トにまで落ち込んだ。ラッキョウ生産量が減少するなか、村は新たな特産品として高品質のシイタケ栽培に乗り出した。



広島県豊松村のトマト団地

村はシイタケ栽培を進めるため地元

農家と共同で二〇〇三年二月、農業法人「シーテック細入」を設立。市場に安定供給するため、通年でシイタケ栽培できる専用ハウスを一〇棟建設。栽培に際しては、徹底した品質管理を行い、農業を一切使用しないなど差別化を進めた。生産されたシイタケは、肉厚で形もよく、消費者に好評。中京方面を中心に大都市圏への出荷も増え始め、シイタケ・ビジネスは軌道に乗りに始めた。

今後同法人は、売上高二億円をめざして、加工・販売事業も展開する。当初一〇人程度ではじめた同法人も、事業拡大に伴い、新たに四〇人程の雇用を見込む。自治体主導で設立された「シーテック細入」には新たな雇用の場としての期待が寄せられる。

### 人材の確保・育成

農業従事者の高齢化は、耕作放棄地増加も引き起こす。担い手不足が深刻化するなか、新たな農業従事者の確保・育成が喫緊の課題となっている。

中国地方総合研究センターからは、村の特産品であるトマトの生産者確保・育成策が寄せられた。

福山市から北へ約五〇キロ、標高四〇〇〜五〇〇メートルの山間部に位置する広島県豊松村（とよまつむら）。人口約一八〇〇人の村では、古くからトマトの生

産が盛んで、県内のみならず関西の市場でも高い評価と信頼を得ていた。高齢化に伴う生産者減少で、トマト出荷額が減り続けるなか、村では新たな生産者確保・育成のため、ロボット防除機や共同選果場などを備えた「陽光の里営農団地（通称・トマト団地）」を整備し、イターン就農者を募った。初回募集の九五年には、全国から四〇家族をこえる応募があり、そのうち三組がトマト栽培に従事するため移住した。その後も三年間にわたり担い手を募り、合計八組の入植が実現。団地造成前と比べて、トマト出荷額の倍増に成功した。

今後「トマト団地」では、ケチャップやジャムなどの加工品の販売にも力を入れ、隣接する森林公園と一体化した都市との交流拠点として活躍することが期待されている（注 豊松村は昨年一月五日、近隣市町村と合併し「神石高原町」となった）。

### 特区を活用し遊休地解消

各地で様々な農業の担い手確保・育成策が展開するなか、国の構造改革特区を利用した民間企業の農業参入で、地域活性化をはかる取り組みが増えている。

農業特区を利用した地域活性化策をレポートしたのは中国地方総合研究センターだ。

鳥根県のほぼ中央部、浜田市の右隣に位置する桜江町。人口約三八〇〇人の同町では、高齢・過疎化が進み、農業従事者が減少していた。昭和一ケタ世代のリタイアで、二〇年前は五〇〇軒程あった町内の農地は、三〇〇軒に

まで減少していた。耕作放棄地に頭を悩ませていた同町では、特区を利用して、再生可能な遊休地(約50㌫)を地元民間企業に貸し出し、耕作放棄地の再

生をすすめた。農業参入の第一号となつたのは地元の建設会社だ。遊休地に栽培するのは地元特産のゴボウが中心。桜江町の特区を利用した民間企業の農

業参入はスタートしたばかりだが、今後の展開に期待が寄せられる(桜江町は昨年一〇月一日に隣接する江津市と合併した)。

## 経済・雇用動向 半数以上が「横ばい」

地域シンクタンク・モニター調査では、二〇〇四年一〇月～一二月期と、

二〇〇五年一月～三月期の地域経済及び雇用情勢の実績・見通しを聞いた。

一〇～一二月期は、七～九月期と比較し「好転」「やや好転」「横ばい」「やや悪化」「悪化」したかを五段階評価でたずねた。一～三月期も同様に一〇～一二月期との比較で聞いた。

その結果、来期(一～三月期)の地域経済を「好転」、「やや好転」と明らに見通しを示した回答はひとつもなく、五つの研究機関は現状維持の「横ばい」と予測。残りの四機関は「やや悪化」と先行きの厳しさを示した。

一方、雇用情勢についても経済動向と同様の形式で聞いた。来期(一～三月期)の雇用動向を「やや好転」と予測したのは北陸経済研究所のみ。五つのモニターは「横ばい」、残り三モニターは「やや悪化」と予測した。

今回の調査では、地域経済に関して、円高・原油高などから先行き不透明感が深い、やや弱含んでいるとの回答が多く寄せられた。また、雇用については、改善が進んでいるものの、横ばい傾向が続くとの見方が多く示された。以下、主要地域の経済・雇用情勢をリポートする。

### 北海道経済 「横ばい」

北海道は農業などの一次産業や、一次産品を加工する食品関連産業、建設業、観光業などが中心産業だ。例年、冬の道内の経済活動は積雪により停滞気味となる。

北海道二十一世紀総合研究所は、一〇～一二月期の地域経済の動向を「やや悪化」と判断した。

同研究所によると、①例年一〇月下旬から始まる冬物商戦が秋の気温高により出足が悪く、年末商戦の盛り上がりには欠けた②賞与引き下げや燃料手当削減など、道内で就業者比率の高い公務員の賃金が引き下げられた③ことなどから道内の消費が不振だったと指摘。そのうえで、「基幹産業である観光も国内客の不振が続く、本州の需要に牽引された自動車や鉄鋼関連産業は好調であるものの、道内需要に支えられている業種の業況は厳しくなっていること」を理由に道内の一〇～一二月期の地域経済は前期と比較し、「やや悪化」とした。

一～三月期に関しては「消費は依然厳しい状況が続いているものの、本格的な冬の寒さが戻り、積雪も例年以上となってきたことから、冬物需要も回復傾向にある」との明るい見方を示し

業参入はスタートしたばかりだが、今後の展開に期待が寄せられる(桜江町は昨年一〇月一日に隣接する江津市と合併した)。

た。一方、企業業績については、①公共需要減少により基幹産業の一つである建設業が不振から抜け出せない②消費不振により小売業や道内向け製品の製造・販売を行う企業で厳しい状況が続いている——ことなど先行きの厳しさを指摘。そのうえで、消費動向・企業業績など総合的に判断して道内の一～三月期の経済動向は「横ばい」と予測した。

道内の雇用情勢については、一〇～一二月期、一～三月期ともに「横ばい」と判断している。

一〇～一二月期は「製造業関連の需要が好調であるほか、スーパーなどの新規出店で雇用増が続いているものの、求人の内容がパートや派遣中心であることには変わりがないこと」を判断理由に、「横ばい」とする。

一～三月期についても、①一部製造業や流通業で非正規求人が大幅に拡大しているものの、正社員需要は伸び悩みの状況にある②公共事業削減で冬季の建設需要は昨年以上に厳しくなる——ことから「横ばい」と予測した。

**中部経済 先行きは楽観できず**

中部地方は、大手自動車メーカーを中心に製造業が活況を呈している。昨年一二月の愛知県の有効求人倍率(季節調整値)は、一・六七倍と全国一の高さだ。二月には常滑沖に中部国際空港(セントレア)がオープンし、三月には名古屋市郊外の長久手市で愛知万博(愛・地球博)がはじまる。こうした動向を踏まえ、中部産業・労働政策研究会は、昨年一〇～一二月期の地域経済を「横ばい」と見ている。

一〇～一二月期の地域経済の動向については、①消費は引き続き持ち直している②生産も電気機械や輸送用機器を中心に引き続き増加している——ことなどから、前期(七～九月期)と比較して現状維持の「横ばい」との認識を示した。

一方、一～三月期の地域経済動向については「やや悪化」と中部経済の先行きに慎重な見方を示した。判断理由として、「原油価格の高止まりや素材価格の上昇などから、中部地方の景気を牽引してきた製造業を中心に、コスト構造の悪化が見込まれること。加えて、昨今の為替相場の円高から輸出の採算悪化も予想されること」をあげ、好調が続く中部経済も先行きは決して楽観できないとの見通しを示している。

雇用動向についても、景況感と同様、昨年一〇～一二月期は現状維持の「横ばい」と評価しながらも、今年一～三月期は「やや悪化」と先行きの厳しさを予測する。

一〇～一二月期は、「堅調な景気を反映し、引き続き前期のレベルを維持できるものと見られること」から「横ばい」と判断しつつも、一～三月期は、「景気の先行きの厳しさを反映し、これまで以上に非典型雇用への依存が高まり、雇用情勢の不安定化が進行する

ものとみられること」から「やや悪化」と予測。景気の先行きの厳しさにともない雇用情勢も楽観視できないとの認識を示した。

## 関西 雇用・経済「横ばい」

大阪を中心とする関西地区では、生産拠点の海外移転と本社機能の東京移転という「二重の空洞化」が深刻化している。加えて、IT部門の在庫調整の影響で、府内の大手家電メーカーにも雇用面で影響が出てきている。

関西社会経済研究所は、昨年一〇～一二月期の地域経済について、①関西経済を牽引する対中国輸出とデジタル家電について、前者が中国国内の過熱抑制策、後者がシリコンサイクルによる在庫調整で、昨年四～六月期をピークに牽引力が弱まっている②原油や原材料価格高騰が企業の収益力を弱めている——ことを指摘し、前期（七～九月期）と比べ「やや悪化」したと判断した。

一～三月期の経済動向については、①世界的な原油・原材料高、下向きのシリコンサイクルが続く、米国・中国の調整に若干の時間がかかる②供給増によるデジタル家電の値崩れで、域内企業の生産・出荷は厳しい状況が続く——といった不安材料をあげ、関西経済の先行きの厳しさを示しつつも「近年進めたりストラにより企業体力が強化されたこと」などから、前期に比べ「横ばい」と予測する。

一方、雇用情勢については、経済動向と異なり昨年一〇～一二月期は「やや好転」と評価しながらも、今年一～三月期は現状維持の「横ばい」との認

識を示した。

一〇～一二月期の雇用情勢については、「関西圏の雇用は、全般的に厳しい環境にある」と前置きしつつも、①完全失業率、有効求人倍率などの雇用統計は全国平均との差を縮めつつあり、改善傾向を示している②リストラを完了した関西の主要企業は、正社員こそ増やさないものの、コストの低い派遣を中心に雇用を拡大している——ことを判断材料に、雇用情勢に改善傾向がみられたとして「やや好転」と明るい見通しを示した。

一～三月期の雇用情勢については、「世界的なシリコンサイクルの影響を受け、関西経済を主導するデジタル家電関連の電子部品在庫が昨年後半以降積みあがり、生産調整のため季節工などの雇用に影響が出る」と悲観材料を提示。しかし、「今回のシリコンサイクルは二〇〇一年時ほどの大規模なものではなく、調整も比較的短時間で終わるものと予想されること」などから、「前期と比べ状況は厳しいものの、やや悪化とまでは行かない微調整にとどまることが見込まれる」として、「横ばい」との見方を示した。

## 四国 雇用が「やや悪化」

四国四県（徳島県・香川県・愛媛県・高知県）は、一次産業と建設業が中心で、製造業の地域経済に占める割合は低い。四国各県は、地域経済活性化のため工場誘致に積極的な取り組みを進めているものの、本州四国間の物流コストの問題や中国との国際価格競争などから立地は低水準にとどまっている。四国経済連合会（以下、四経連）は、

一〇～一二月期と一～三月期の地域経済を「横ばい」とみている。

一〇～一二月期については、「四国経済は、これまで持ち直しが続いてきた生産活動に一部弱含みの動きが出てきており、企業業績に再び厳しさが増していること。また、個人消費も総じて盛り上がり欠ける状況が続いていること」を指摘。加えて、四経連が実施する調査（一二月）でも、経営者の景況感について、景気が「既に回復」または「回復傾向」にあると回答した企業の割合が前回調査（九月）の五一%から三九%に低下したことなどから、「四国の景気は改善の動きに減速感がみられるため「悪化」というベクトルではなく「横ばい」と見られる」との見方だ。

一～三月期の経済状況については、内閣府の景気ウォッチャー調査（一二月）で四国の景気先行き判断DIが前月比四・四ポイント低下の四五・三と半数割れしたものの、四経連の一二月調査では来期（一～三月期）は「変わらない」と回答した割合が八一%と最も多かったことを判断理由に、今年一～三月期の四国経済の動向は現状維持の「横ばい」と予測する。

一方、四国の雇用情勢については、一〇～一二月期は現状維持の「横ばい」との認識を示すのものの、一～三月期は「やや悪化」との先行き懸念を示した。一〇～一二月期は、四経連の一二月調査で、①現在雇用調整をしている企業は、前回調査（九月）と比べて四ポイント増加の三七%となった②「新卒採用の削減・停止」を実施している企業は二六%あり、前回調査（二五%）

とほぼ同水準である——ことを指摘し、雇用情勢の改善に足踏みが見られるとして「横ばい」と判断した。

一～三月期については、四経連の一二月調査で、①今後の雇用調整について、「継続」もしくは「新たに実施」と回答した企業が前回調査（九月）より六ポイント増加の四一%となった②「新卒採用の削減・停止」を行う企業も二ポイント増加の二八%となった——ことを判断理由に、前期と比較し四国の雇用情勢は「やや悪化」と予測している。

各地からの報告を総括すると、今後の地域経済の動向については「横ばい」とみるシンクタンクが大半で、景気は改善から「踊り場」の様相を強めていることがうかがえる。

また、雇用情勢については、正社員の新たなりストラの動きはみられないものの、派遣などの非典型雇用への依存を強めている傾向が浮き彫りとなった。

### ◆ ◆ ◆

モニター登録機関は、全部で九研究機関。北から、(株)北海道二一世紀総合研究所(北海道)、青森公立大学地域研究センター(青森)、財団法人常陽地域研究センター(茨城)、財団法人中部産業・労働政策研究会(愛知)、財団法人北陸経済研究所(富山)、財団法人関西社会経済研究所(大阪)、社団法人中国地方総合研究センター(広島)、四国経済連合会(香川)、財団法人九州経済調査協会(福岡)。

(調査部 遠藤彰)

# 外資系企業の労使関係等実態調査結果 国際研究部

## 労組のある外資系企業 8.2%

## 6割が「終身雇用」にこだわらず

外国企業の日本への直接投資は九〇年代前半にはほぼ横ばい傾向で推移していたが、九八年度下半期から急速に増加した。財務省によると、九八年度の直接投資額は九七年度と比較して二倍、二〇〇〇年度には五倍、二〇〇〇四年度の上半期には二〇〇三年度一年間を上回る二兆三〇八億円の投資があった。九八年度から対日投資が増えた背景には、規制緩和の進展、とりわけ金融市場の規制緩和の実施がある。

投資が増加した当初はM&A、株式資本投資が多く、日本企業が外資系企業に転換する例が目立ったが、二〇〇四年現在では外資比率一〇〇％の子会社で日本市場に参入するケースが増えている。投資額の増加は当然ながら外資系企業数の増加に繋がっている。経済産業省によると、九七年の三一八五社が二〇〇三年には四三五一社に増えている。これにともない東京、神奈川などでは総雇用者数に占める外資系企業の従業員数は二％を上回っている。

このように雇用創出面でも重要性を増している外資系企業の労使関係、労働条件、人事管理など関する実態を明らかにするために労働政策研究・研修機構では二〇〇四年三月にアンケート

調査を実施した。

この実態調査の結果明らかになった点をまず労使関係についてみると、①労組のある企業は八・二％で低下傾向にあり②従業員数の多い企業で組織率が高い③など、労組の組織状況は日本の一般的傾向と大差はないが、外資比率一〇〇％の子会社など「外資比率が高い企業で労組のある割合が低い」傾向がみられる。労働争議は一％台で極めて少なく、最近では「解雇」が「賃金」を上回る紛争点となっている。

人事・労務管理面では、①終身雇用慣行に「こだわらない」企業が過半数を占める②賃金は「能力を考慮」する企業が過半数を占め、「生活面を重視」する企業は極めて少ない③人事管理の基本を「能力主義」とする企業が六〇％を超え、「年功序列主義」は一％を下回る——などの結果がみられ、終身雇用慣行から能力主義、成果主義への転換という傾向は日本企業と軌を一にするが、より明確にこの方針を打ち出しているようだ。

賃金は大卒初任給が二〇〇〜二一万円、日本企業と同水準だが、労働時間、休日・休暇などの労働条件は外資系企業が日本企業を上回っている。外資系

企業の中では、外資比率一〇〇％の企業の賃金が最も高い。

採用は「即戦力」のメリットに着目し「中途採用主体」の方針を持つ企業が過半数を大きく上回っているが、それでも人事管理上の問題点として「人材の育成」「人材の確保」が難しいと指摘する企業が多い。雇用面では二〇〇二、二〇〇三年の二年間に多くの企業が「何らかの雇用調整を実施」しているが、ほとんどの企業で当面「雇用量を減らす考えはない」ことを明らかにしている。

調査対象は、①外資比率三分の一超の日本法人②外国法人の日本支店・出張所、の計三一〇〇社。有効回答率は一六・一％。なお、本調査は厚生労働省が一九七三年から九九年までほぼ四年に一回実施してきた調査を引き継いだもので、比較対照を考慮して調査項目は厚労省調査を踏襲した。

### 企業・労働者の概況

#### (一)三社に二社が製造業

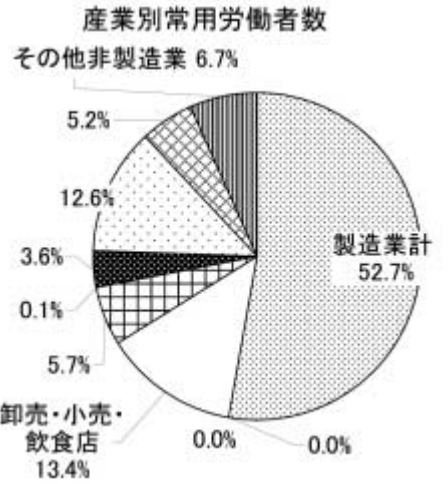
集計企業の産業別分布は「製造業」が三二・九％を占め、ついで卸売・小売業・飲食店二九・五％、サービス業一一・〇％、金融・保険業九・一％で

ある。製造業のなかでは、精密機械一五・七％、化学工業一三・九％、電気機械一三・〇％の構成比が高い。規模別の常用労働者数は「二〇〇〜二九人」が二九・八％と多く、ついで「一〇人未満」二八・九％、「三〇〇〜九九人」二五・八％で、「一〇〇人未満」が全体の約八〇％以上を占めている。

外資比率別では「二〇〇％」が五三・四％と過半数を占め、以下「外国法人の支店等」一四・一％、「一五〇％超〜一〇〇％未満」一〇・四％、「三分の一超〜五〇％未満」七・三％、外資比率「五〇％」の対等合併型企業が六・一％である。外資元国籍は米国が三四・一％と最も多く、ドイツ八・二％、スイス五・八％、英国四・三％、フランス四・〇％とヨーロッパ各国が続ぎ、アジア諸国は極めて少ない。地域別では北米が三四・八％、ヨーロッパが三三・二％、アジアが八・二％。

#### (二)外国人比率の平均九・二％

集計企業全体で常用労働者数は三万一五〇二人、臨時・アルバイト等を合計すると三万三三三七人。産業別の常用労働者数割合は、製造業五二・七％、卸売・小売業・飲食店一三・



**労使関係**

集計企業全体で三二三人、一社平均九・九人が採用している。採用者の八一・八%が中途採用で、新卒採用は少ない。離職状況を見ると、一社平均一〇・七人が離職。離職者数全体の三一・二%は、会社都合によるものである。

**(一) 千人以上の組織率は五割超**

労働組合のある企業の割合は八・二%で前回九九年調査の一三・八%を下回っている。産業別では運輸(三三・三%)、金融・保険業(二〇・〇%)、製造業(二三・九%)で比較的高く、情報通信業(四・五%)、サービス業(二・八%)で低い。外資比率別では「二〇〇%の企業」五・一%、「五〇%超〜二〇〇%未満」八・八%、「五〇%」一〇・〇%、「三分の一超〜五〇%未満」二〇・八%で、外資比率が高い企業で労働組合のある企業の割合が低い。この傾向は前回調査と同様である。なお、労働組合がない企業でも、全体の九・八%の企業に何らかの従業員組織があり、労働組合のある企業とあわせて一八・〇%の企業に従業員組織がある。

労働組合のある企業の割合は八・二%で前回九九年調査の一三・八%を下回っている。産業別では運輸(三三・三%)、金融・保険業(二〇・〇%)、製造業(二三・九%)で比較的高く、情報通信業(四・五%)、サービス業(二・八%)で低い。外資比率別では「二〇〇%の企業」五・一%、「五〇%超〜二〇〇%未満」八・八%、「五〇%」一〇・〇%、「三分の一超〜五〇%未満」二〇・八%で、外資比率が高い企業で労働組合のある企業の割合が低い。この傾向は前回調査と同様である。なお、労働組合がない企業でも、全体の九・八%の企業に何らかの従業員組織があり、労働組合のある企業とあわせて一八・〇%の企業に従業員組織がある。

労働組合のある企業の割合は八・二%で前回九九年調査の一三・八%を下回っている。産業別では運輸(三三・三%)、金融・保険業(二〇・〇%)、製造業(二三・九%)で比較的高く、情報通信業(四・五%)、サービス業(二・八%)で低い。外資比率別では「二〇〇%の企業」五・一%、「五〇%超〜二〇〇%未満」八・八%、「五〇%」一〇・〇%、「三分の一超〜五〇%未満」二〇・八%で、外資比率が高い企業で労働組合のある企業の割合が低い。この傾向は前回調査と同様である。なお、労働組合がない企業でも、全体の九・八%の企業に何らかの従業員組織があり、労働組合のある企業とあわせて一八・〇%の企業に従業員組織がある。

労働組合のある企業の割合は八・二%で前回九九年調査の一三・八%を下回っている。産業別では運輸(三三・三%)、金融・保険業(二〇・〇%)、製造業(二三・九%)で比較的高く、情報通信業(四・五%)、サービス業(二・八%)で低い。外資比率別では「二〇〇%の企業」五・一%、「五〇%超〜二〇〇%未満」八・八%、「五〇%」一〇・〇%、「三分の一超〜五〇%未満」二〇・八%で、外資比率が高い企業で労働組合のある企業の割合が低い。この傾向は前回調査と同様である。なお、労働組合がない企業でも、全体の九・八%の企業に何らかの従業員組織があり、労働組合のある企業とあわせて一八・〇%の企業に従業員組織がある。

労働組合のある企業の割合は八・二%で前回九九年調査の一三・八%を下回っている。産業別では運輸(三三・三%)、金融・保険業(二〇・〇%)、製造業(二三・九%)で比較的高く、情報通信業(四・五%)、サービス業(二・八%)で低い。外資比率別では「二〇〇%の企業」五・一%、「五〇%超〜二〇〇%未満」八・八%、「五〇%」一〇・〇%、「三分の一超〜五〇%未満」二〇・八%で、外資比率が高い企業で労働組合のある企業の割合が低い。この傾向は前回調査と同様である。なお、労働組合がない企業でも、全体の九・八%の企業に何らかの従業員組織があり、労働組合のある企業とあわせて一八・〇%の企業に従業員組織がある。

労働組合のある企業の割合は八・二%で前回九九年調査の一三・八%を下回っている。産業別では運輸(三三・三%)、金融・保険業(二〇・〇%)、製造業(二三・九%)で比較的高く、情報通信業(四・五%)、サービス業(二・八%)で低い。外資比率別では「二〇〇%の企業」五・一%、「五〇%超〜二〇〇%未満」八・八%、「五〇%」一〇・〇%、「三分の一超〜五〇%未満」二〇・八%で、外資比率が高い企業で労働組合のある企業の割合が低い。この傾向は前回調査と同様である。なお、労働組合がない企業でも、全体の九・八%の企業に何らかの従業員組織があり、労働組合のある企業とあわせて一八・〇%の企業に従業員組織がある。

労働組合のある企業の割合は八・二%で前回九九年調査の一三・八%を下回っている。産業別では運輸(三三・三%)、金融・保険業(二〇・〇%)、製造業(二三・九%)で比較的高く、情報通信業(四・五%)、サービス業(二・八%)で低い。外資比率別では「二〇〇%の企業」五・一%、「五〇%超〜二〇〇%未満」八・八%、「五〇%」一〇・〇%、「三分の一超〜五〇%未満」二〇・八%で、外資比率が高い企業で労働組合のある企業の割合が低い。この傾向は前回調査と同様である。なお、労働組合がない企業でも、全体の九・八%の企業に何らかの従業員組織があり、労働組合のある企業とあわせて一八・〇%の企業に従業員組織がある。

労働組合のある企業の割合は八・二%で前回九九年調査の一三・八%を下回っている。産業別では運輸(三三・三%)、金融・保険業(二〇・〇%)、製造業(二三・九%)で比較的高く、情報通信業(四・五%)、サービス業(二・八%)で低い。外資比率別では「二〇〇%の企業」五・一%、「五〇%超〜二〇〇%未満」八・八%、「五〇%」一〇・〇%、「三分の一超〜五〇%未満」二〇・八%で、外資比率が高い企業で労働組合のある企業の割合が低い。この傾向は前回調査と同様である。なお、労働組合がない企業でも、全体の九・八%の企業に何らかの従業員組織があり、労働組合のある企業とあわせて一八・〇%の企業に従業員組織がある。

労働組合のある企業の割合は八・二%で前回九九年調査の一三・八%を下回っている。産業別では運輸(三三・三%)、金融・保険業(二〇・〇%)、製造業(二三・九%)で比較的高く、情報通信業(四・五%)、サービス業(二・八%)で低い。外資比率別では「二〇〇%の企業」五・一%、「五〇%超〜二〇〇%未満」八・八%、「五〇%」一〇・〇%、「三分の一超〜五〇%未満」二〇・八%で、外資比率が高い企業で労働組合のある企業の割合が低い。この傾向は前回調査と同様である。なお、労働組合がない企業でも、全体の九・八%の企業に何らかの従業員組織があり、労働組合のある企業とあわせて一八・〇%の企業に従業員組織がある。

**(二) 争議の争点、六割が「解雇」**

労働組合のある企業の八八・九%が労働協約を締結、労働組合のある企業の六六・七%が二〇〇二年一月からの二年間に団体交渉を行っている。

二〇〇二年一月からの二年間に労働者側の要求があった企業は三六・八%。要求事項で比較的多いものは、「賃金」一七・九%、「労働時間・休日・休暇」一五・二%である。前記の二年間に争議行為を伴った労働争議が発生した企業は一・五%と極めて少ない。

労働争議の争点は、「解雇」六〇・〇%、「賃金」二〇・〇%で、前回九九年調査結果(「解雇」二八・六%、「賃金」七一・四%)と比較して両者の比率が逆転しており、近年では「解雇」が「賃金」を上回る争点となっていることが分かる。

**(三) 二割超で労使協議機関を設置**

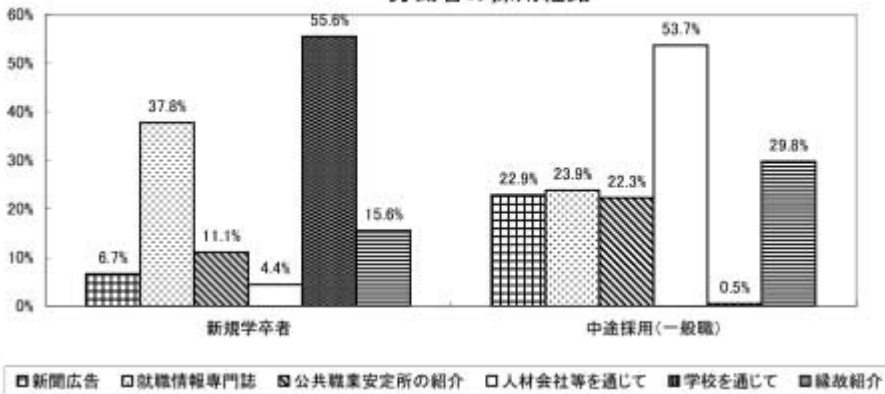
労使協議機関のある企業は全体の二二・五%。製造業の三四・三%に対し、非製造業は一六・七%と設置率が低い。従業員規模が大きくなるほど設置率が高くなる傾向にあり、「九人以下」の一・六%、「一〇人〜二十九人」の二二・四%に対し、「五〇人〜九九九人」では五七・一%、「一〇〇〇人以上」では集計企業のすべてに労使協議機関が設置されている。

労使協議機関のある企業は全体の二二・五%。製造業の三四・三%に対し、非製造業は一六・七%と設置率が低い。従業員規模が大きくなるほど設置率が高くなる傾向にあり、「九人以下」の一・六%、「一〇人〜二十九人」の二二・四%に対し、「五〇人〜九九九人」では五七・一%、「一〇〇〇人以上」では集計企業のすべてに労使協議機関が設置されている。

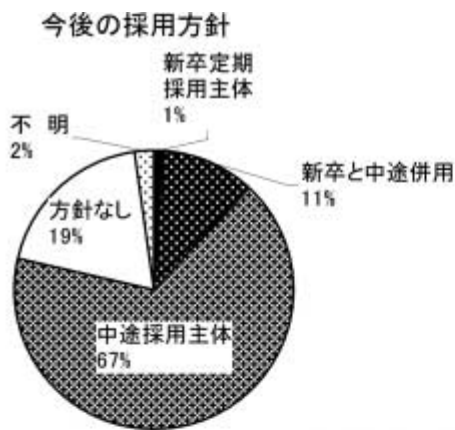
労使協議機関のある企業は全体の二二・五%。製造業の三四・三%に対し、非製造業は一六・七%と設置率が低い。従業員規模が大きくなるほど設置率が高くなる傾向にあり、「九人以下」の一・六%、「一〇人〜二十九人」の二二・四%に対し、「五〇人〜九九九人」では五七・一%、「一〇〇〇人以上」では集計企業のすべてに労使協議機関が設置されている。

労使協議機関のある企業は全体の二二・五%。製造業の三四・三%に対し、非製造業は一六・七%と設置率が低い。従業員規模が大きくなるほど設置率が高くなる傾向にあり、「九人以下」の一・六%、「一〇人〜二十九人」の二二・四%に対し、「五〇人〜九九九人」では五七・一%、「一〇〇〇人以上」では集計企業のすべてに労使協議機関が設置されている。

労働者の採用経路



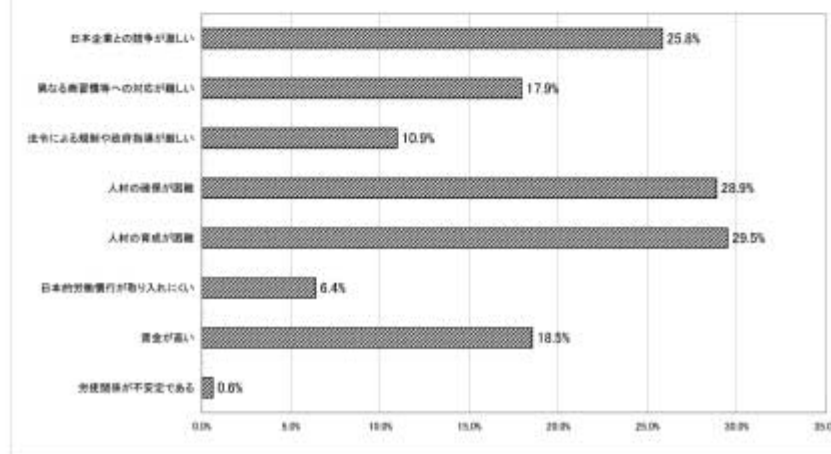
回数が一回以上の企業も労使協議機関がある企業の二〇・三%と多い。労使協議機関に付議される事項は、「労働時間・休日・休暇」六一・二%、「賃金・一時金」五〇・〇%、「経営の基本方針」三九・二%、「福利厚生」三七・八%などである。三〇人以上規模について本調査結果と国内企業調査結果(厚生労働省「九九年労使コミュニケーション調査結果」)を比較すると、「労働時間・休日・休暇」(外資系六五・九%、国内八七・三%)、「賃金・一時



人事・労務管理の考え方



経営・人事管理上の問題点



金」(外資系五六・一%、国内八〇・四%)、「経営の基本方針」(外資系四三・九%、国内七六・〇%)となり、国内企業に比べて外資系企業の労使協議機関付議事項はすべての項目で少ない。

労使協議機関以外の労使コミュニケーションのための制度としては「職場懇談会」四四・四%、「提案制度」一九・八%などがある。

二〇〇二年一月～二〇〇三年二月の二年間に「配置転換」(二一・三%)、「残業規制」(一七・六%)、「希望退職の募集等」(二六・四%)、「休日の振替・増加」(二六・一%)、「臨時・パートの停止・解雇」(二三・四%)などの雇用調整を実施している。

雇用調整の実施に当たって、労組または労働者の代表と「同意」「協議」「意見聴取」を行った企業の割合は、「休日の振替・増加」で六五・二%、「残業規制」で六九・八%、「希望退職の募集・解雇」で四五・三%である。また、労組等が全く関与しない雇用調整で割合の高いものは、「新規採用の

削減・停止」五八・三%、「中途採用の削減・停止」五四・五%、「臨時・季節・パート労働者の再契約停止・解雇」五二・二%などである。

**経営、人事・労務管理**

(一) 3分の2が「中途採用主体」

新規卒業者の採用経路は「学校を通じて」の五五・六%が最も多く、「就職情報専門誌」三七・八%、「縁故紹介」一五・六%と続いている。この傾向は、前回一九九九年調査結果(「学校を通じて」六二・四%、「就職情報専門誌」四七・四%、「縁故紹介」一

八・〇%)と比較して大きな変化はみられない。中途採用者は、管理職、技術職、一般職のいずれも「人材会社等を通じて」の割合が最も高く、「縁故紹介」がそれに次ぐ。

今後の採用方針は、「中途採用主体」とする企業が六六・九%、「新卒と中途併用」一〇・六%、「新卒定期採用主体」一・二%である。「新卒定期採用主体」の理由は、「新卒のみで人材確保可」(七五・〇%)、「採用ルートが決まっている」(五〇・〇%)の割合が高く、「新卒と中途併用」の理由は、「即戦力を採用」(四二・九%)、「採用

ルートが決まっている」(二二・九%)の割合が高い。「中途採用主体」の理由は、「即戦力を採用」が八〇・五%と中途採用のメリットに着目した採用理由の割合が最も高い。外資比率別にみると、概ね外資比率が高い企業ほど「中途採用主体」の割合が高い。

今後三年間(調査時点二〇〇三年一月)に「現状よりも増加させる人員計画・雇用方針を持っている企業」が三八・〇%あり、「現状維持」も三五・六%と多く、「方針未定」の一九・八%を勘案すると、ほとんどの企業で雇用を減らす考えはないといえる。

(二) 能力主義重視が6割

採用・人事の考え方で終身雇用慣行については「こだわらない」が六一・七%と過半数を占め、重視する点は「当該職務遂行能力」が四〇・四%であるのに対し、「全人格的なもの」は三・三%にとどまっている。組織管理については、「個人の職務分担を明確にする」が五九・九%と高く、「個人の職務分担を明確にしない」は七・三%と低い。賃金については、「能力をかなり考慮」が六一・一%と過半数を占める一方、「生活面をかなり重視」は二・四%にとどまり、「両者の折衷」が三〇・七%である。人事考課・賞罰は、「明確かつ積極的に行う」が六〇・三%を占め、「あまり明確に行わず人間関係を重視」は一〇・〇%と低い。人事・労務管理の基本を「能力主義」とする企業が六一・四%で「年功序列主義」の〇・九%を大きく上回っている。

(三) 人材の育成・確保が課題に

経営、人事に関する最終決定権限の所在をみると、全般的に日本側にイニ

新規大卒初任給・30歳の標準的給与額 (円)

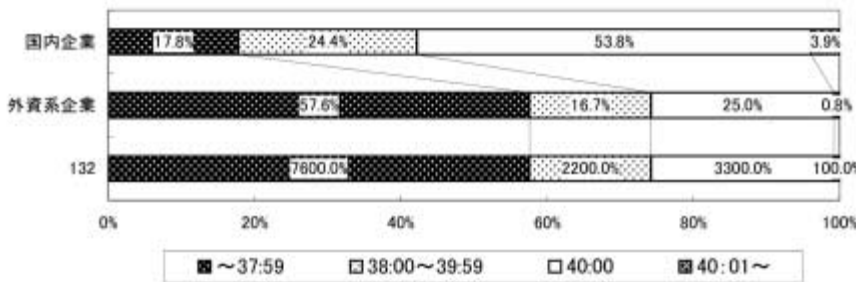
	新規大卒初任給額 (事務系)		新規大卒採用で現在30 歳の者の標準的給与額	
	男	女	男	女
製造業	181,808	178,925	322,642	294,811
建設	250,000	200,000	425,000	300,000
卸売・小売、飲食店	211,731	207,875	330,814	308,677
金融・保険業	366,720	297,571	385,992	329,671
運輸	215,305	211,972	352,527	346,380
情報通信業	262,359	255,179	434,564	320,382
サービス業	233,552	235,107	446,889	364,532
平均	213,236	208,649	434,771	319,759

**労働条件**

シアタイプがある企業がほぼ過半数を占めており、特に、「就業規則の制定改正」や「賃金体系の変更」などの人事労務管理関連事項は、事業計画や要員計画等の経営事項に比べて日本側に任されている割合がより高くなっている。何を経営上・人事管理上の問題点と考えているかをみると、「人材の育成が困難」(二九・五%)、「人材の確保が困難」(二八・九%)を挙げている企業が、「日本企業との競争が激しい」(二五・八%)、「報酬に個人の能力、業績反映困難」(二八・八%)、「賃金が高い」(二八・五%)がこれに続いている。

(一) 外資比率が高いほど高給  
二〇〇三年四月の新規大卒(事務系)

所定労働時間別企業割合



年次有給休暇 (日、%)

	平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
外資系企業 2003年度調査	18.1	10.5	58.5
1999年度調査	20.2	11.7	57.8
国内企業 2003年調査	17.5	9.1	48.1
1999年調査	17.8	9	50.5

(注) 1. 国内企業の数値は厚生労働省「平成15年就労条件総合調査」、  
2. 外資系企業、国内企業ともに常用労働者30人以上規模。

初任給額(支給実績)の平均は、男子二万三千三百六十四円、女子二万八千六百九十四円、国内企業(大卒初任給二〇・二万円)とほぼ同水準である。産業別では、金融・保険業が他産業と比較して高めである。  
新規大卒で採用、現在三〇歳の労働者の標準的な給与額平均は、男子四万四千七百七十一円、女子三万九千七百九十九円、産業別では金融・保険業で男女とも高い。また、外資比率別では、男子(五〇万三千五百九十九円)、女子(三二万八千五百四十一円)ともに「二〇〇%の企業」

が最も高額である。二〇〇三年一年間の賞与・期末手当等は平均で男子が一十五万円、女子が一〇三万円である。

**(二) 週40時間未満が六五・六%**

週所定労働時間は「四〇時間未満」が六五・六%と大半を占める。産業別にみると「四〇時間未満」は運輸八三・三%、サービス業七五・〇%、金融・保険業七〇・〇%、製造業六七・六%、卸売・小売業、飲食店五九・〇%などすべての産業において五〇%を超えている。

外資比率別に「四〇時間未満」をみると、「三分の一超〜五〇%未満」五四・二%、「五〇%〜五五・〇%」五〇・〇%、「五五・〇%〜五九・九%」二七・〇%、「六〇%〜六四・九%」一七・〇%、「六五・〇%〜六九・九%」一〇・〇%、「七〇%〜七四・九%」一・〇%、「七五・〇%〜七九・九%」一・〇%、「八〇%〜八四・九%」一・〇%、「八五・〇%〜八九・九%」一・〇%、「九〇%〜九四・九%」一・〇%、「九五・〇%〜九九・九%」一・〇%、「一〇〇%」一・〇%と、外資比率が高い方が概ね「四〇時間未満」の割合が高い。

常用労働者三〇人以上規模企業について二〇〇三年就労条件総合調査(厚生労働省)による国内企業と比較すると、外資系企業では「三八時間未満」五七・六%、「三八時間以上四〇時間未満」四一・七%であるのに対し、国内企業では「三八時間未満」一七・八%、「三八時間以上四〇時間未満」七八・二%となっており、外資系企業の労働時間は国内企業と比べ短い。  
**(三) 9割で年間休日一一〇日以上**

年間休日総数は「一一〇日以上」が八九・七%(前回九九年度調査:七二・九%)、「一二〇日以上」七一・五%(同五八・

二%)であり、四年前より休日が増えている。三〇人以上規模企業について国内企業(二〇〇三年厚生労働省調査)と比較すると、「一一〇日以上」が外資系企業では八二・八%となっているのに対し、国内企業では二二・四%であり、外資系企業の休日日数は国内企業より多い。

年次有給休暇の平均付与日数は一八・〇日、平均取得日数は九・九日で、平均取得率は五五・六%である。三〇人以上規模企業で厚生労働省調査結果による国内企業と比較すると、平均付与日数(二八・一日)、平均取得日数(一一・五日)、平均取得率(五八・五%)で、いずれも国内企業(同一七・五日、九・一日、四八・一%)を上回り、外資系企業は年休の日数、取得率とも国内企業を上回る。

特別休暇を種類別にみると、多い順に、①忌引休暇八・四%②結婚休暇八・四%③病気休暇六・三%④配偶者出産休暇五・三%⑤家族看護休暇一・七%⑥一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%⑦一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%⑧一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%⑨一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%⑩一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%⑪一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%⑫一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%⑬一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%⑭一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%⑮一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%⑯一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%⑰一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%⑱一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%⑲一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%⑳一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%㉑一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%㉒一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%㉓一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%㉔一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%㉕一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%㉖一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%㉗一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%㉘一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%㉙一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%㉚一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%㉛一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%㉜一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%㉝一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%㉞一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%㉟一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%㊱一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%㊲一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%㊳一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%㊴一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%㊵一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%㊶一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%㊷一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%㊸一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%㊹一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%㊺一歳未満の子供を養育する者に対する特別休暇一・七%

(研究交流課長 坂井澄雄)

「中国などアジアでの石油化学製品の需要が好調。需給逼迫もあって価格転嫁が通っており合理化努力も加わって結果的に増益」となっている。

「工作機械」業界のなかには「快晴」の判断を示すものもあった。内需のみならず、外需でも北米向けが回復したことで、「11月の受注額が今次の回復局面での最高額を記録するなど26カ月連続前年比でプラス」との好調ぶりを示している。

## 2) 「うす曇り」と判断した業界の理由

「うす曇り」は前回調査に引き続きもっとも多い40業種。集計後、「うす曇り」となった業界では、円高の進行や素材価格の上昇によるコスト増に加え、製品価格の下落傾向への懸念が目立つ。例えば、北米・中国など海外市場が好調な「自動車」や、海運マーケットが順調な「造船・重機」でも、円高傾向や素材価格の上昇に懸念を示していた。

「電機」のなかには「デジタル家電の競争激化、部品・材料価格の上昇と製品価格の下落」をあげるものもあった。「電線」は「自動車関係は堅調だがエレクトロニクスはユーザーの在庫調整により、踊り場に差し掛かった」との認識を示し、「印刷」も「第3四半期までは堅調に推移したエレクトロニクス関連分野で受注単価下降局面に入った」としている。

なお、住宅着工数が好調との指摘も出始めている。例えば、「住宅」は、「分譲住宅が堅調に推移」としており、「木材」や「石膏」などで波及効果を高めている。

## 3) 「本曇り」と判断した業界の主な理由

「本曇り」と判断した業界は、「繊維」「道路貨物」「百貨店」などの18業種。集計後、「本曇り」となった「スーパー」は、「全体として店舗の緩やかな増加による売上の増大が続いているが、既存店ベースでは若干割れる模様」と全体とみると売上が低迷している。「電器小売」は、「アテネオリンピック終了後、液晶・PDPなどの薄型テレビ、DVDなどのデジタル関連商品に一服感。依然数量は好調に推移しているものの、単価ダウンが顕著になっている」と指摘し、高機能の白もの家電や省エネタイプのエアコンの売上が堅調でありながら、暖冬により暖房器具は前年に比べ伸び悩みも見られる。とくに年後半は「自然災害（台風や地震）が頻発したことで消費マインドにマイナスの影響が出た」などの記述があった。

なお、「アパレル」「繊維」「百貨店」なども、10月の相次ぐ台風上陸や地震、暖冬などの天候要因により、冬物商品が不振と指摘している。

## 4) 「雨」と判断した業界の主な理由

「雨」と評価した業界は、集計後で「セメント」の1業種。その理由として、「公共投資予算が大幅に削減されているため、官需が大幅に減少。主燃料の石炭価格が上昇しコスト増となっているが、価格転嫁が不十分」をあげている。

## 4. 次期業況予想はおおむね今期と変わらず——次期(2005年1~3月)の業況見通し

次期(2005年1~3月)の業況見通しは「うす曇り」が64.0%と最も多く、次いで「本曇り」21.9%、「晴れ」が12.3%。「雨」は1.4%だった。「快晴」との回答はない。今期(2004年10~12月)よりも好転するとした業種は5業種、悪化するとした業種は8業種で、悪化予想業種が好天予想業種をやや上回っている。現在の業況と同じ業況判断をした業界が60業種(82.8%)であり、次期の景気動向は今期の状況と横ばいとみている業界が多数を占める。海外市場の旺盛さから業況が継続するとの記述も目立つ。例えば、「工作機械」では、「製造業を中心に、国際競争力強化の『攻めの設備投資』があり、工作機械業界の需要の背景には、急速に景況感を落ち込ませる要因は見られない」などの指摘があった。とはいえ、今期で「晴れ」とした14の業界のうち5業界が「うす曇り」を予想していることから景気の「踊り場的な状態」も垣間見える。

### 1) 業況好転予想業種

業況好転予想業種は、「アパレル」「航空運輸」「スーパー」「外食」「出版」の5業種。いずれも「本曇り」から「うす曇り」への好転をあげている。好転の理由として、例えば「アパレル」では、消費活動が上向き傾向がみられないとしつつも、「春物の動きに期待」との指摘があった。

なお、いずれの業界も消費回復の不透明感に対する懸念が強い。「外食」では「景気回復の力強さは弱く、外食消費になかなか結びつかない」と指摘。「年金保険料の負担増による可処分所得減の影響、さらに2007年消費税増税が話題になるなど、消費者心理を冷や込ませる要因も多く、本格的な消費回復にはほど遠い」との認識だ。とくに「外食」は、「米国産牛の輸入再開が伸びる見通しで、牛肉メニューを中心とした業種の苦戦が続く」と見ている。

### 2) 業況悪化予想業種

一方、業況悪化予想業種は、「晴れ」から「うす曇り」とする5業種(「木材」「化学」「電力」「海運」「事務処理サービス」と「うす曇り」から「本曇り」とする3業種(「印刷」「ガス」「ガソリンスタンド」)の計8業種。悪化理由としては、「海運」「化学」などで「原油高騰、円高の懸念」を不安材料としてあげている。また、「木材」では、「住宅着工の減少が見込まれる」ことなどをあげ、「化学」も、「好調を続けてきた電子材料での液晶パネルの供給過剰感、半導体市況の軟化懸念」などの先行き不透明感をあげた。

また、「事務処理サービス」では、派遣労働者の活用を検討している企業は多く、業績の拡大は続くとしながらも、「製造業に派遣を活用した企業は、1年で停止しなければならず、このため伸び率は低くなる」との記述もあった。

(調査部)



# 第5回 ビジネス・レーパー・モニター調査／業況調査の要約

## 1. 調査の趣旨

労働政策研究・研修機構は、企業、事業主団体、企業別労働組合、産業別労働組合をモニターとして、年4回、定点観測的に景気判断や雇用動向、労使の課題などを尋ねる「ビジネス・レーパー・モニター調査」を実施している。本調査の対象は、当機構のビジネス・レーパー・モニターに登録した民間企業108社、事業主団体55団体、企業別労組42組合、産業別労組28組織。調査方法は、インターネット上の専用回答WEBサイトを利用したアンケート方式で、調査時期は2004年11月30日～12月15日。回答状況は、民間企業95社(回収率87.9%)、事業主団体51団体(同92.7%)、企業別労組35組織(同83.3%)、産業別労組21組織(75.0%)となっている。

本稿は、企業モニターと事業主団体モニターの業況判断について、今期(04年第4四半期、04年10～12月)と次期の見通し(05年第1四半期、05年1月～3月)を、「快晴」「晴れ」「うす曇り」「本曇り」「雨」の5段階で尋ねた結果をまとめた(業況評価結果を数値化し、各業種の評価を、企業平均と事業主団体の平均で算出した結果を集計)。回答企業を規模別(正社員)にみると、100人未満が2.1%、100～299人が5.3%、300～999人が6.3%、1000人以上が86.3%。業種は、企業モニターと団体モニターを合わせ、73業種の回答を得た。

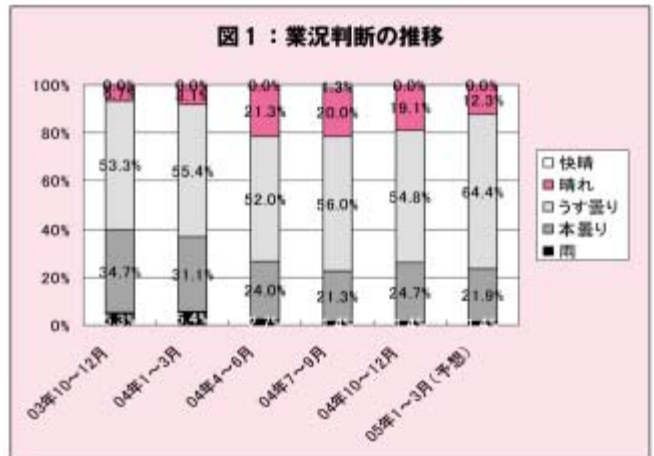
## 2. 73業種中40業種が「うす曇り」と判断、14業種が「晴れ」——現在の業況

第4四半期(2004年10～12月)の業況は、今回回答があった73業種のうち、「快晴」とする業種はゼロ、「晴れ」が14業種(業種全体に占める割合、19.2%)、「うす曇り」が40業種(同54.8%)、「本曇り」が18業種(同24.7%)、「雨」が1業種(同1.4%)となっている(表1参照)。なお、業況・業況見込み判断は、企業評価平均と事業主団体評価の平均の数値であり、それぞれの企業・事業主団体の業況評価とは必ずしも一致しない。

表1 第4四半期(2004年10～12月)の業況

業況	業種数	内容
晴れ	14業種	木材、化学、硝子、鉄鋼、工作機械、遊技機器、電力、海運、商社、リース、事務処理サービス、金型、請負、職業紹介
うす曇り	40業種	住宅、不動産、食品、パン・菓子、紙パルプ、印刷、繊維、医薬品、スポーツ用品、石油精製、ゴム、石膏、非鉄金属、電線、金属製品、製缶、一般機械、電機、自動車、造船・重機、事務・精密機器、ガス、港湾運輸、鉄道、通信、自動車販売、ガソリンスタンド、玩具等販売、クレジット、証券、民間放送、情報サービス、ネットビジネス、旅行、ゴルフ、遊園地、シルバー産業、葬祭、EMS、中小企業
本曇り	18業種	建設、水産、繊維、アパレル、化粧品、陶業、航空運輸、道路貨物、ハイヤー・タクシー、百貨店、スーパー、ホームセンター、電器小売、外食、出版、警備、ビルメンテナンス、専修学校等
雨	1業種	セメント

なお、ビジネス・レーパー・モニター調査は同一のモニターに定期的に業況判断を尋ねているため、パネルでの比較が可能である(第1回調査75業種、第2回調査は74業種、第3回調査は75業種、第4回調査は75業種が回答)。調査を開始してから今までの推移をみると(図1)、第1回調査(03年第4四半期)から第4回調査(04年第4四半期)まで、傾向としては「本曇り」が減りつつあり「うす曇り」「晴れ」へと景気が徐々に回復しつつあった。しかし、前期(04年7～9月)の「快晴」1.3%、「晴れ」20.0%が、今期では「快晴」ゼロ、「晴れ」19.1%と減少。その一方で、前期に比べ「本曇り」は21.3%から24.7%と微増している。過去5回の調査では依然として「うす曇り」がもっとも多く、今回の調査の次期業況の見通し(05年1～3月(予想))をみても、「うす曇り」が64.4%ともっとも多くなっている。業況判断の変化の度合いをみると、「晴れ」の割合が約2割で推移するなど堅調を示す業界もあるが、「景気の踊り場」的な様相も一部に見られる。



## 3. 現在の業況の判断理由

現在の景気判断で、事業主団体等の代表的な理由を抜粋し、紹介する。

### 1) 「晴れ」と判断した業界の理由

「晴れ」と評価した業界は、「海運」「商社」「鉄鋼」「硝子」「木材」「工作機械」「事務処理サービス」「請負」などの14業種となった。例えば、「商社」業界は、大手商社の中間決算・次期見通しがいずれも好業績であることを指摘し、その要因として、「金属資源、エネルギー市況の堅調」と「各社が進めてきた体質改善・業態変革の成果」をあげている。「海運」も「マーケットの好調」をあげた。国内産業で牽引役となっている自動車関連やエレクトロニクス関連の需要の堅調ぶりも、素材産業や製造関連への波及効果を高めている。「鉄鋼」は「東アジアを中心に鋼材需要が旺盛で、フル生産が継続し、価格面でも値戻しを着実に進めている」と指摘。「化学」も、原油価格の高騰を懸念材料としつつも、