

引合いが増加傾向にある」という。

一方、悪化を予想するのは【自動車】（うす曇り↓本曇り）。「エコカー補助金の終了による国内販売の落ち込みや、世界経済の不透明さ等で輸出も厳しい状況が予想される」とし、「販売台数の増加や、原価改善などによる増益効果を見込んでいるが、もつといいクルマづくりに向けた研究開発費や諸経費など、一部費用の増加が見込まれることに加え、足元の為替変動幅が大きく、不安定な状況にある」などとしている。

同様に悪化を予想する【ガス】（晴れ↓うす曇り）では、「ガス・電力の供給量は増加しており、昨年度に比べ増収となる一方、円安の進行・原油価格の高止まりに起因するガス料金の上昇調整に伴い、今後はガスの使用控え等が懸念される」。

また、悪化予想の【食品】（うす曇り↓本曇り）でも、「国際穀物価格の高騰（〇六年秋ごろに比べ二〜三倍の水準）が続いている一方、国内の製品安（デフレ）が継続中で、いわば原料高・製品安の状況にある。福島原発事故に関連し、輸出食品への海外での輸入規制（四〇カ国・地域）が続いている」という。

今後、もう一段の業況改善に向け、円安による原材料高を価格転嫁し、デフレ経済をいかに脱却するか、電力不足などのエネルギー不安をどう払拭するかが鍵となりそうだ。

**正規・派遣中心に前年同期より雇用減少**

ところで、業況感の改善を受け、雇用にはどのような影響がみられるだろう。

う。

ビジネス・レーパー・モニター調査では、企業モニターに対して定期的に、従業員数の増減推移や、過不足状況も尋ねている。今回の調査で従業員数の前年同期（二〇一二年第一四半期）と比較した増減をみると（図3）、【従業員全体】では「横ばい」が半数（五〇・〇％）を占めたものの、「増加」（大幅に増加十やや増加）計が一八・四％に対し、「減少」（大幅に減少十やや減少）計が三一・六％となり、減少が一三・二ポイント上回る結果となった。

内訳をみると、【正規従業員】と【派遣従業員】の減少幅が大きい。【正規従業員】と【派遣従業員】についてはそれぞれ二六・三ポイント差、【非正規従業員】は七・九ポイント差で減少が優勢だった。

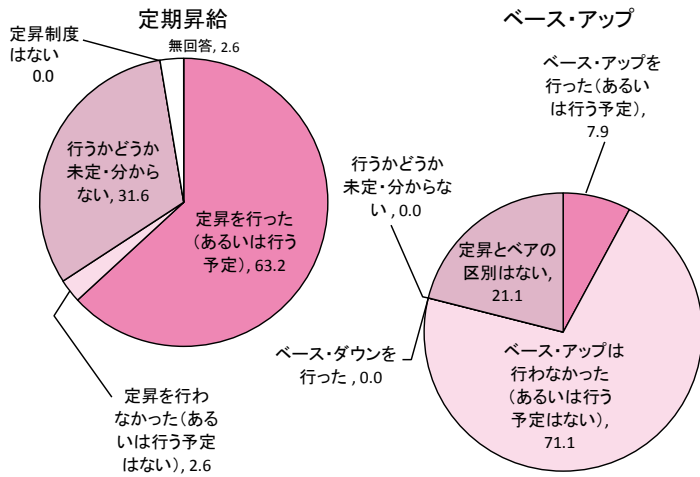
前年同期に比べ、減少傾向で推移している理由は何か。【正規従業員】が減少した理由として、【電機】は「事業環境の変化に対応するための構造改革を行った」ことをあげる。また、【ガス】では「定年退職者が多い時期を迎え、新卒採用を増やしているもの、正規従業員はやや減少している」という。

【非正規従業員】については、「定年再雇用の増加もありやや増加している」「建設」といった報告や、「改正労働契約法の施行を受け、非正規従業員のあり方の検討を始めたため、若干だが減少している」「旅行」などの指摘がある。また、「派遣従業員」では「自社雇用化などを進めていることもあり、減少傾向にある」「百貨店」という。

**正規で過不足なし、非正規で過剰感**

従業員の過不足状況をめぐっては、

図4 本年度における定昇とベアの実施状況 (非管理職について)



**特別調査**

**本年の賃上げ状況と所得拡大促進税制・雇用促進税制の利用見通し**

**企業モニターに聞く**

【従業員全体】では「適当」が五七・九％にのぼる一方、「不足」（不足十やや不足）計が一八・四％に対し、「過剰」計（過剰十やや過剰）が二三・七％で、過剰が五・三ポイント上回る結果となった。内訳をみると、【正規従業員】については「過剰」計が二一・一％に対し、「不足」計も二一・一％で、その差はゼロと過不足がない。一方、【非正規従業員】に関しては「過剰」計の七・九％から、「不足」計の一三・二％を差し引くと五・三ポイントで、過剰が優勢な状態だ。

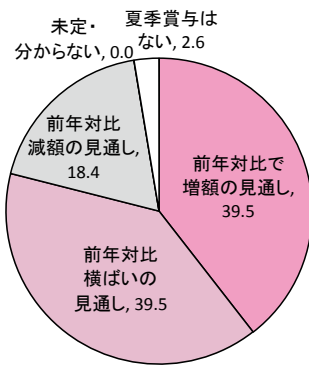
【正規従業員】では過剰感がある反面、不足感も出ている理由をみると、【電機】では「情報通信関連、エレクトロニクス関連で受注減となり、技能職正社員の人員余剰感が強まっている」などとしている。一方、【自動車販売】は「正規従業員の年齢構成が歪であり、平均年齢も高い。状況を是正するため、新卒採用を多めに実施する予定」とし、【ネットビジネス】でも、「新規事業の開始に向け、積極的に採用している」などとしている。

今回の調査では、企業モニターを対象に、アベノミクスを受けての賃上げ状況や、給与減税等の利用状況についても尋ねた。

本年度における非管理職の賃金改定状況については、「定昇を行った（あるいは行う予定）」とした企業は六三・二％で、「行かどうかわからない」が三一・六％などとなった（図4）。

また、「ベース・アップを行った（あるいは行う予定）」とした企業は七・九％にとどまり、「ベース・アップは行わなかった（あるいは行う予定はない）」が一・一％と大勢を占めた。

図5 夏季賞与の見通し

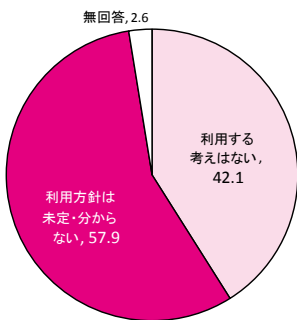


なお、ここでのベアは一律的な賃上げと賃金改善を峻別していない。夏季賞与については、「前年対比で増額の見通し」と「前年対比横ばいの見通し」がともに三九・五%で、「前年対比減額の見通し」も一八・四%あった(図5)。本年の賃金・賞与改定に、影響を及ぼした要素を尋ねると(複数回答)、多い順に「企業業績」が九七・四%、「業界他社・世間相場の動向」が五二・六%、「労使関係への配慮」が四四・七%、「前年度の改訂実績」が三一・六%、「物価の動向」が二六・三%、「為替・株価の動向」が二一・一%、「高齢法、労契法、障がい者雇用対策法などの改正」が七・九%、「団塊世代の退職」と「その他」がゼロとなった。

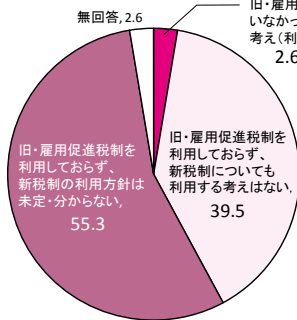
二〇一三年度の税制改正で創設された「所得拡大促進税制」(基準年度と比較して五%以上、給与等支給額を増加させた場合に、当該支給増加額の一〇%を税額控除できる仕組み)の利用について、「利用を決めている」「利用する方向で検討している」「利用する考えはない」「利用方針は未定・分からない」の四段階で意向を尋ねた。その結果、

図6 平成25年度税制改正への対応

所得拡大促進税制の利用について



旧・新雇用促進税制の利用について



回答は二分され、(現時点で既に)「利用する考えはない」とする企業が四二・一%にのぼったものの、「利用方針は未定・分からない」も五七・九%あった(図6)。「利用する考えはない」とする理由をみると、制度を利用できるほど大幅なアップではない「建設」や「条件に合致しない」「自動車」ほか、「労働諸条件はあくまでも自社の業績をベースに決定すべきもの」と考える「印刷」、「基本給・賞与は職種・職能および業績に応じたものであるため」「鉄道」といった指摘がみられる。また、「税制優遇を

考慮してもコスト増になることは明らかであり、一度賃金を上げたら下げることは難しいため慎重にならざるを得ない「自動車販売」といった見方や、「給与等を大幅に増額すると、次年度以降、減額することが難しい」「金型」などとする見方もあった。

一方、同じく本年度の税制改正で拡充された「新雇用促進税制」(税額控除額が、増加雇用者数一人当たり二〇万円から四〇万円に引き上げ)の利用については、「旧・雇用促進税制を利用している」と、「新・雇用促進税制を利用」

するかどうかを組み合わせ、六段階で意向を尋ねている。結果として、回答は三つの選択肢に絞られ、多い順に「旧・雇用促進税制を利用しておらず、新税制の利用方針は未定・分からない」が半数超(五五・三%)で、「旧・雇用促進税制を利用しておらず、新税制についても利用する考えはない」が三九・五%、「旧・雇用促進税制は利用していない」が二一・六%となつた。

(調査・解析部 渡辺木綿子)

## 2013春闘の特徴と

## 法改正への対応

### 産別・単組モニターに聞く

産別労組と企業別労組モニターに対し、二〇一三春季労使交渉の特徴や一連の労働関連の法改正への対応などについて、自由記述方式で尋ねた。結果をみると、今春闘については多くの産別から「昨年同様に厳しい回答状況となった」とのコメントが寄せられた。

二八の産別、三七の企業別労組にメールを送付し、産別では一〇組織、企業別労組では二〇組織から有効回答を得た。

### 二〇一三春季労使交渉

二〇一三春季労使交渉の特徴について、各産別に振り返ってもらった。今年度の回答状況について、一様に昨年同様に厳しいとの回答が寄せられた。

企業別労組では、経営や国内事業所の位置付けなどについて重点的に協議したところもあった。高齢法などの法改正への対応では、法を上回る先進的な取り組みの報告はほとんど見られず。組織化では、関連・グループ内の未加盟組合や未組織企業の組織化に着手する産別が多い。

調査は電子メールで調査票を送付する方式で、五月一七日～六月七日に実

今度交渉を取り巻く情勢について、運輸労連は「燃料価格の高止まり」が厳しい交渉の要因となったとした。建設連合は、震災復興工事や政権交代に伴う公共工事の拡大のプラスの影響は今回の交渉には反映されなかったと振り返った。