

相続ドック NEWS RELEASE

2018年3月号

英和コンサルティング(株)
英和税理士法人

東京都品川区大崎4丁目1番2号
ウィン第2五反田ビル7F

PHONE: (03)3491-3811 <http://www.eiwa-gr.jp/>

NEWS RELEASE NEWS RELEASE NEWS RELEASE NEWS RELEASE NEWS RELEASE NEWS RELEASE NEWS RELEASE NEWS RELEASE NEWS RELEASE

2018年賃上げ動向と中小企業の給与事情

官製春闘、相次ぐベア前年超！
賃上げ3%達成企業は？
人件費負担増！中小企業賃金事情は？



森友文書の書き換え問題の陰で、例年になく盛り上がらない2018年の春闘ですが、3月14日に主要企業の一斉回答が出ました。安倍首相が要望していた3%の賃上げの行方も気になりますが、景気の先行きが不透明な中、中小企業の交渉はこれから本番です。

今年の大手の春闘は？



●5年目の官製春闘！

政府が企業に賃上げを求める「官製春闘」は

今年で5年目。焦点の賃金水準を底上げするベースアップ(ベア)は勢いのあった14~15年を下回るものの、昨年初超えの回答が相次ぎました。しかし、世界経済の先行きや国際競争の激化に対する経営側の危機感は強く、大幅な賃上げ回答には慎重な企業も目立ちます。

●安倍首相「3%賃上げ」の掛け声

昨年10月、安倍首相は経済財政諮問会議で3%の賃上げを要望。「デフレ脱却には賃上げが不可欠」として、14年春闘から経済界に賃上げを働きかけていますが、具体的数値に言及するのは今回が初め。日産自動車や旭化成などベアの前年初超えが相次ぎましたが、3%の賃上げには月給ベースでは届かない企業が目立ちます。

<ベアと定昇> ベースアップ(ベア)は賃金水準を一律に引き上げるもので、「定期昇給(定昇)」は勤続年数や年齢が上がることに賃金が増えることをいい、両方を合わせて賃上げと呼ぶ。景気が悪化しても引き下げが難しいので、企業はベアには慎重とされる。

●自動車大手の回答は？

日産自動車は労働組合が要求したベア3,000円に対し、満額回答で決着。満額妥結は2年ぶりで、定期昇給分などを合わせた組合員平均の

<賃上げ環境、実際の賃上げ見通し、及び交渉結果の推移> 一般財団法人 労務行政研究所

年度	経済・経営環境	実質経済成長率	消費者物価上昇率	経常利益前期比	有効求人倍率	賃上げ交渉の特徴	賃上げ結果	
							見通し	結果
12	海外経済失速等は懸念されるが持ち直し続く	0.8%	▲0.3%	7.0%	0.82倍	前年とほぼ同水準で決着。一時金は前年を下回る	5,154円 (1.66%)	5,400円 (1.78%)
13	景気は底を打つも、回復の足取りは緩やか	2.6%	0.9%	23.1%	0.97倍	前年とほぼ同水準で決着。一時金は企業間で水準差大	5,063円 (1.64%)	5,478円 (1.80%)
14	堅調な内需に支えられ、景気回復が見込まれる	▲0.3%	2.9%	8.3%	1.11倍	大手を中心にベア相次ぐ。一時金は大手製造業で好調	6,413円 (2.07%)	6,711円 (2.19%)
15	好循環が進展、堅調な内需が景気回復を支える	1.4%	0.2%	5.6%	1.23倍	ベア実施がさらに増加、一時金は非製造も前年比増	6,788円 (2.18%)	7,367円 (2.38%)
16	堅調な内需に支えられ、景気回復が見込まれる (年初時点)	1.2%	▲0.1%	9.9%	1.39倍	ベア実施の動きは鈍化。一時金は小幅な増加となる	6,689円 (2.12%)	6,639円 (2.14%)
17	好循環が進展する中、景気回復が見込まれる	1.9% 見込み	0.7% 見込み			前年度から賃上げ率の伸びは低下、一時金も減少傾向	6,332円 (2.00%)	6,570円 (2.11%)
18	好循環がさらに進展、景気回復が見込まれる	1.8% 見通し	1.1% 見通し			大手はベア前年越え。鉄道・サービスでベア広がる	6,762円 (2.13%)	まだ集計 未了

月例賃上げ率は2.4%に。トヨタ自動車はベア相当の賃金改善分について月1,300円超で回答。全組合員平均の月例賃金引上げ率は手当も含め3.3%に。意図していないと言うものの、政府の要望に答えた結果に。

●賃金改善分が非公開なワケ!



トヨタ自動車は「ベアは前年超え」にとどめ、具体的な額の公表はしないことを労使で決定。

<トヨタマイナスマルファからの脱却> トヨタのベアを基準にグループ会社がそれより低水準に設定する慣行をやめて、トヨタの水準に追随してきたグループ各社に経営課題に応じた労使議論を促す。

●ベア前年超え回答が増加!

<主要企業の回答状況> ベアは月額、カッコ内は要求

業種・社名	ベア相当の賃金改善	年間一時金
自動車	トヨタ自動車	1,300円超 (3,000円) 満額 (6.6ヵ月)
	日産自動車	満額 (3,000円) 満額 (5.8ヵ月)
	ホンダ	1,700円 (3,000円) 満額 (6.2ヵ月)
	ダイハツ	1,500円 (3,000円) 満額 (5.7ヵ月)
	三菱自動車	1,500円 (3,000円) 満額 (5.5ヵ月)
	スズキ	2,400円 (3,000円) 満額 (6ヵ月)
重機	三菱重工業	5.7ヵ月+生産協力金2万円 (5.95ヵ月)
	IHI	5ヵ月+協力金3万円 (5.6ヵ月)
電機	日立製作所	6ヵ月 (6.1ヵ月)
	パナソニック	業績連動
	三菱電機	1,500円 (3,000円) 6.13ヵ月 (6.43ヵ月)
	富士通	業績連動
	NEC	業績連動
	シャープ	4.3ヵ月 (5ヵ月)

●賃上げ3%達成企業は2割?

日経新聞が行った主要90社の緊急調査では、ベースアップを実施する企業の7割が前年より増額という結果に。一方、月給ベースで3%以上の賃上げと回答したのは22.2%。国際競争が

激しい機械や運輸などで、社員の士気向上が狙い。ちなみに経団連によると、3%超の賃上げは94年を最後に実現していないとか。

●賃上げで消費への波及は?



賃上げが個人消費を底上げし、景気の持続力を高めるのを期待しての「官製春闘」ですが、どこまで効果を発揮するかは不透明です。

<購買力上昇か節約志向継続か?> ベアが1%で全体の賃上げ率が2.5%の場合、個人消費を0.2%引き上げるとの試算も。一方、1%に届かないベアでは購買力は高まらず、株高も先が見通せず、消費拡大による物価上昇は期待できないとの声も。

●賃金改善、過去最高の56.5%



帝国データバンクの調査では「今年の賃金改善あり」と見込む企業は56.5%と過去最高を更新し、前回調査を5.3ポイント上回りました。「ない」は18.4%にとどまり、改善傾向が鮮明です。改善の具体的内容はベア45.4%、賞与31.8%といずれも過去最高を更新。

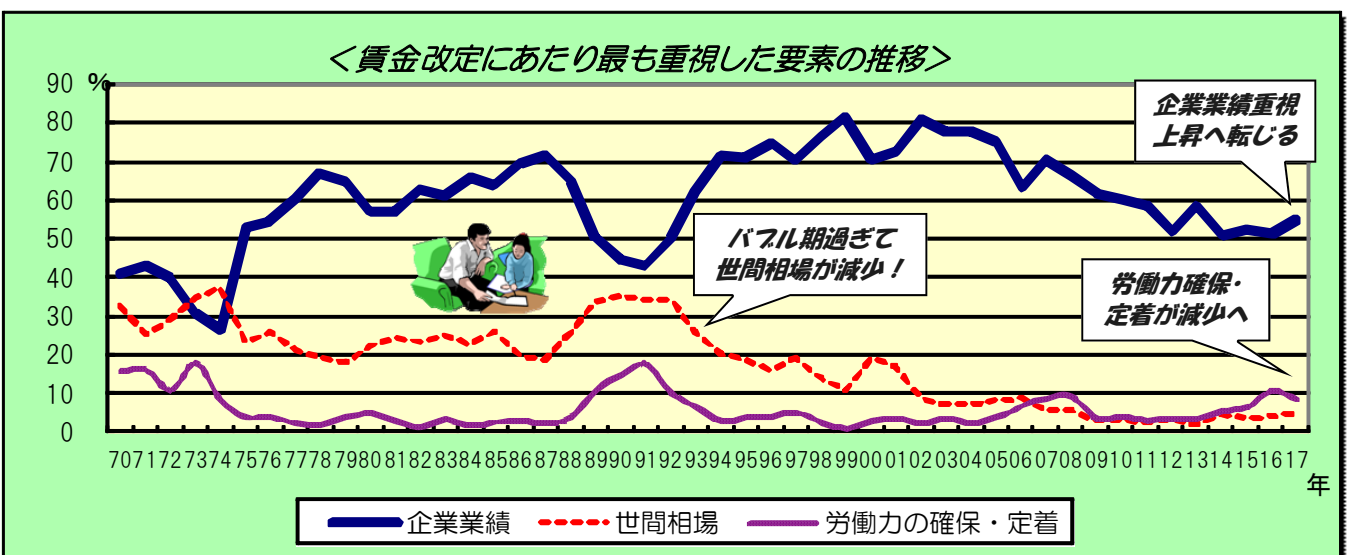
●賃金改定で何を重視した?



昨年、賃金改定した企業が「改定にあたり最も重視した要素の推移」(厚労省調べ)は「企業業績」が55.0%と最も多くなっています。

<賃金改定にあたり最も重視した要素>

決定要素	2017年	2016年
企業業績	55.0%	51.4%
世間相場	5.1%	4.2%
雇用の維持	3.9%	4.6%
労働力の確保・定着	8.7%	11.0%
物価の動向	0.1%	0.2%
労使関係の安定	1.4%	1.6%



●働き方改革の波は中小にも！

大手企業では賃上げの動きが広がる中、中小企業は景気の先行き不透明感の懸念を抱えつつ、人手不足への危機感からやむなく賃上げに踏み切るケースも多いようです。今年の春闘では働き方改革も焦点になりました。今後、中小企業にも働き方改革の波は押し寄せます。

●注目された裁量労働制は？

安倍内閣が今国会の最重要課題としていた「働き方改革法案」は提出の目途が立っており、目玉とされた「裁量労働制」は提出を断念。

<見送りに経済界が失望？> 裁量労働制の対象範囲拡大は生産性向上、国際競争力の拡大、働き手の満足に繋がるとしていた経済界から失望の声が上がった。安倍首相の「裁量労働制で働く人の労働時間が一般労働者より短い」との答弁が不適切なデータに基づいていたことが判明し、撤回へ。

●残業代不要という誤解！？

裁量労働制は仕事のやり方や勤務時間などを労働者の裁量に任せた上で、実労働時間に関係なく一定の賃金を支払う労働形態。日本では高度な専門性を要する「専門業務型」と事業運営など経営に関わる「企画業務型」があり、対象業務が限定されています。この制度なら残業代や深夜・休日手当が不要との誤解もあるようです。

●業務の見直しや外注化も必要！

中小企業にとっては人手不足と人件費の高騰への対処が大きな課題となっています。特に起業したての会社や、急成長中の中小企業は持てる資金や人材に限度があります。

<任せられる業務は外注化でコスト削減> 昨今の人手不足で給料を高水準にしても、いい人材を確保できないというのが現状です。給与計算や経理などプロに外注することで、人件費の削減も可能に。

自社の賃金水準チェック



●中小の統計データと比較

中小企業の統計が少ない中で、東京都の「中小企業の賃金事情」は参考になります。2017年度の中小企業の給与水準は男性は55～59歳（46万円）、女性で（32万円）でピークに達します。上昇率は22～24歳を100とすると、男性はピークで214、女性は156で男性に比べ緩やかな上昇に。総額では男性の伸びが目立つ一方、60歳以上は減少に転じています。

●上昇続く！新卒初任給水準



若手人材の確保のためには、自社の初任給水準のチェックも必要です。2017年度の大卒初任給は平均で20万8,223円と前年比1.1%増（前年は0.9%増）とじわじわ上昇しています。営業販売系が高く、宿泊・飲食サービス、医療・福祉部門の上昇が目立ちます。

産業別・大卒者初任給（東京都）

区分	初任給	前年比
調査産業計	208,223円	1.1%
建設業	212,117円	1.4%
製造業	205,165円	1.2%
情報通信業	209,509円	▲1.0%
運輸・郵便業	203,019円	▲1.3%
卸売・小売業	209,334円	▲0.8%
金融・保険業	217,642円	4.7%
不動産・物品賃貸業	213,732円	1.5%
宿泊・飲食サービス業	213,553円	8.0%
教育・学習支援業	192,147円	▲1.8%
医療・福祉	211,581円	7.6%
その他サービス業	199,652円	0.0%

*出典：東京都産業労働局「中小企業の賃金・退職金事情」（2017年版）

中小企業（社員10人～300人未満）の年齢別賃金（役付者含む）2017年度調査：東京都産業労働局

年齢区分	男性				女性			
	平均所定内賃金(2017.7)	指数	年間給与支給額(2016年)	指数	平均所定内賃金(2017.7)	指数	年間給与支給額(2016年)	指数
22～24歳	218千円	100	3,215千円	100	210千円	100	2,854千円	100
25～29歳	245千円	112	4,079千円	122	229千円	109	3,583千円	126
30～34歳	295千円	135	4,890千円	152	252千円	120	3,912千円	137
35～39歳	340千円	156	5,600千円	174	281千円	134	4,393千円	154
40～44歳	386千円	177	6,285千円	195	298千円	142	4,650千円	163
45～49歳	412千円	189	6,631千円	206	320千円	152	4,979千円	174
50～54歳	450千円	206	7,062千円	220	328千円	156	5,074千円	178
55～59歳	468千円	214	7,199千円	224	323千円	154	4,846千円	170
60歳以上	348千円	159	5,147千円	160	277千円	132	3,849千円	135

*出典：東京都産業労働局「中小企業の賃金・退職金事情」（2017年版） 指数は22～24歳の賃金を100として算出