

T & M NEWS
 第306号
 2021. 3. 20

税理士法人アリオン

[本社]
 福岡市中央区渡辺通1丁目1-1サンセルビル7階
 TEL:092-724-1118・1128 Fax:092-724-1138
 [東京事務所]
 東京都中央区湊3丁目11-7湊92ビル6階
 TEL:03-5542-0982 Fax:03-5542-0986
 [栃木事務所]
 那須塩原市下永田2丁目1045-3-D102
 TEL:0287-46-5722 Fax:0287-46-5723

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

2021年賃上げ動向と中小企業の給与事情

コロナ禍で賃上げ、企業間でバラツキ
 景気先行き不透明さ反映！
 中小企業コロナ禍の賃金事情は？



2021年の春闘は3月17日に一斉回答日を迎えました。コロナ禍で経済が打撃を受け、昨年までの賃上げムードから一転、逆風が吹いています。

労使が一堂に会し、賃金や労働条件改善の議論を戦わせる手法は曲がり角を迎えています。

今年の大手の春闘は？



●コロナ禍2年目の春闘

新型コロナウイルス禍による景気の先行き不透明さを反映し、主要製造業が回答した今

春の賃上げ交渉は低調です。基本給を底上げするベースアップ（ベア）の要求を見送ったり、要求水準を前年から下げた労働組合が目立ちます。「官製春闘」が始まった14年から続いてきた賃上げは失速する可能性があります。

●トヨタ・日産は満額回答！



トヨタ自動車や日産自動車は労組の賃上げ要求に満額回答。トヨタは月9,200円で、要求額と同額かそれを上回ったのは3年ぶりで、前年回答額より600円のアップ。日産も賃上げ総額は前年と同額の月7,000円と回答、満額回答は2年ぶり。両社とも業績が回復しつつあり、一部を従業員に還元する形に。

<ホンダは異例の1週間前妥結>

ホンダは労組要求の年間一時金（ボーナス）5.3ヵ月分に満額回答し、一斉回答日の1週間前に異例の早期妥結をした。「将来に向け、労使でスピード感を持って改革に取り組むため」としている。ちなみに、労組はベアの要求をしていなかった。

●巣ごもり需要で電機大手は堅調

電機大手は、在宅勤務や巣ごもり需要などを追い風に、家電製品の売れ行きが比較的堅調で、経営側は前年並みの1,000円以上を回答する方針で一致していました。NECは福利厚生に

<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（2021年2月3日）

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
15	好循環が進展、堅調な民需が景気回復を支える	1.7%	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	0.8%	▲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	1.8%	0.7%	11.4%	1.54倍	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	0.3%	0.7%	0.4%	1.62倍	賃上げ率の伸び率は前年を上回る 一時金も増加傾向	6,762円 (2.13%)	7,033円 (2.26%)
19	好循環がさらに進展、景気回復が見込まれる	▲0.3%	0.5%	▲14.9%	1.55倍	賃上げ率は前年を下回り、一時金も減少傾向	6,820円 (2.15%)	6,790円 (2.18%)
20	海外経済リスク等で景気減速への不安感増す	▲5.2% 見込み	▲0.6% 見込み			賃上げ率は2年連続で低下。一時金も減少	6,465円 (2.05%)	6,286円 (2.00%)
21	コロナ禍で景気悪化、回復の足取りは鈍い	4.0% 見通し	0.4% 見通し			ベアを要求する連合に対し、経団連は働きがいを重視し、交渉難航	5,524円 (1.73%)	まだ集計未了

使える社内のポイント(500円相当)を含めて、ベアを1,000円としています。日立製作所は前年比300円減の1,200円で合意。

<明暗分かれるベア回答> 月額、カッコ内は要求額

業種・社名	妥協状況	2020年実績
自動車	トヨタ自動車 総額9,200円(9,200円) 一時金6.0ヵ月	8,600円 ベアはゼロ
	日産自動車 総額7,000円(7,000円) 一時金5.0ヵ月	総額7,000円
	ホンダ ベア見送り(見送り) 一時金5.3ヵ月	総額1,500円
電機	日立製作所 ベア1,200円(2,000円) 一時金5.75ヵ月+3万円	1,500円
	パナソニック NEC 総額1,000円(2,000円) 一時金：業績連動	総額1,000円
重機	三菱重工業 ベア見送り(見送り) 一時金5.3ヵ月	1,000円
	川崎重工業 ベア見送り(見送り) 一時金：業績連動	
鉄鋼	日本製鉄 JFEスチール 神戸製鋼所 ～前年実績のまま～ ベアゼロ(3,000円) 一時金：業績連動	隔年交渉

●航空業界は見送り、継続交渉！

航空業界は16日が統一回答日でしたが、日本航空はコロナの業績への影響が不透明として、ボーナス回答を見送り、労組とは交渉継続に。一方、全日空労組は夏冬の一時金に合わせて月例賃金の1ヵ月以上を要求していますが、回答期限を設けずに交渉継続へ。

●若手待遇に企業間格差？

コロナ禍で業績が低迷する業種のベアの動きは低調でしたが、激しい人材獲得競争を背景に“初任給の上積み”で優秀な若手を囲い込む動きが目立ってきました。

<シャープ、初任給上積み> 昨年電機各社が大卒初任給3,000円の増額に対し、富士通が1万2,500円で注目を集めた。今年はシャープが要求額の2倍の3,000円で回答。他社は昨年から半減で1,500円。

●デジタル人材を囲い込め！

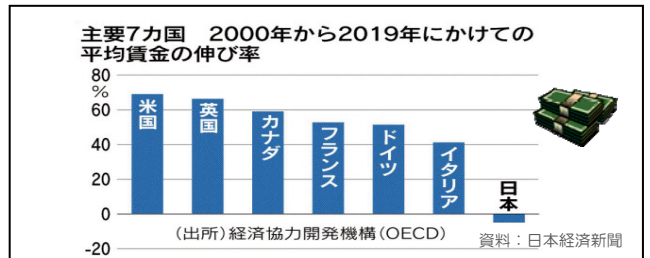


デジタル人材の採用に注力する日立は、今春入社の人工知能(AI)などの専門技術を持つ人材40人には、一般新入社員と異なる給与で処遇するケースもあるとか。

<初任給1,000万円超も> この動きは電機業界に限らない。三菱UFJ銀行は22年春の新卒採用で、一部デジタル人材などは能力次第で1年目から年収1,000万円超も可能な制度を導入。

●賃金の国際比較で日本は！？

春闘の賃上げは低調ですが、賃金低迷の根本的な原因は「日本企業の生産性の低さ」とも言われています。経済協力開発機構(OECD)によると、2000年から19年にかけての平均賃金は米国と英国は7割近く、フランスやドイツは5割強の上昇ですが、日本のみ5%弱の下落。



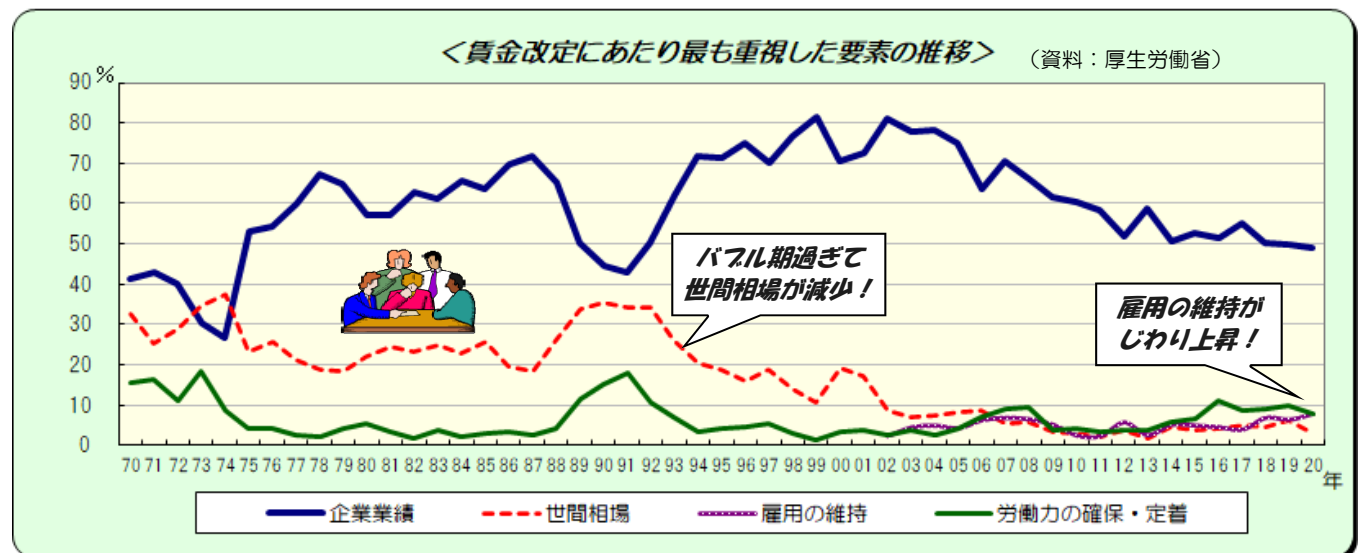
企業が生産性を上げ、付加価値を生む力を高めない限り、継続的な賃金上昇は望めず、国際競争力も低下の一途になりかねません。

中小企業の賃上げ動向



●賃金改定で何を重視？

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」(厚生労働省)は「企業業績」が最も多いのは変わりませんが、ここ数年で「雇用の維持」が上昇してきました。



＜賃金改定にあたり最も重視した要素＞

決定要素	2020年	2019年
企業業績	49.0%	50.0%
世間相場	3.0%	6.2%
雇用の維持	8.0%	6.5%
労働力の確保・定着	8.0%	9.9%
物価の動向	0.5%	0.2%
労使関係の安定	2.0%	1.7%

●賃上げ実施率は6割切る？



新型コロナウイルス感染拡大に伴う外出自粛や休業要請などで収益が悪化する企業が増加しており、賃上げを実行した企業は大幅減少。

＜2020年賃上げ実施は57.5%＞

東京商工リサーチの調査によると、20年度の賃上げ実施企業は57.5%と、前年度を23.4%11外も下回り、2016年度以降、最大の下げ幅に。

大企業の実施率65.9%に対し、中小企業は55.9%と企業規模で格差がついている。

＜8割弱が計画通りに賃上げできず＞

大阪シティ信用金庫の中小企業向けの調査によると、賃上げ計画企業のうち76.9%が「計画通り実行できなかった」とし、内訳は「計画より減額し実施」30.7%、「実施の見送り」46.2%だった。

●人手不足倒産は一気に減少？

東京商工リサーチ調査の2020年10月度の「人手不足」関連倒産は前年比▲28.2%で、5月に並ぶ最小件数に。人員確保が困難な「求人難」倒産は3年2ヵ月ぶりに発生がなく、人手不足の解消が堅調な一方で「後継者難」は増加。

＜2020年1～10月 人手不足関連倒産＞

要因	件数	前年増加率（前年件数）
後継者難	301件	47.5%（204件）
従業員退職	37件	▲2.6%（38件）
求人難	32件	▲52.2%（67件）
人件費高騰	18件	▲33.3%（27件）
合計	388件	15.4%（336件）

自社の賃金水準チェック



●中小の統計データと比較

中小企業のデータとしては、東京都の「中小企業の賃金事情」が参考になります。2020年7月1ヵ月の所定時間内賃金をみると、男は55歳～59歳（448千円）、女性は50～54歳（345千円）でピークに達します。所定時間内賃金の上昇率について22～24歳を100とすると、男性はピークで201、女性はピークで162と、男性に比べて緩やかな上昇に。

●知っておきたい新卒初任給相場

若手人材の確保のため、初任給水準も押さえておきましょう。2019年では人手不足を反映して各業種で前年比プラスでしたが、20年は医療・福祉、金融・保険、飲食店・宿泊業などがマイナスに。職種別では事務・技術・生産系に比べ、営業販売系が高くなっています。

産業別・大卒者初任給（東京都）



区分	初任給	前年増減
調査産業計	210,942円	0.1%
建設業	214,542円	▲2.2%
製造業	208,231円	1.1%
情報通信業	210,993円	▲2.3%
運輸・郵便業	211,861円	2.9%
卸売・小売業	214,423円	2.1%
金融・保険業	213,227円	▲3.1%
不動産・物品賃貸業	210,557円	▲0.6%
宿泊・飲食サービス業	210,995円	▲2.4%
教育・学習支援業	206,637円	▲3.9%
医療・福祉	205,532円	▲3.6%
その他サービス業	209,753円	0.7%

*出典：東京都産業労働局「中小企業の賃金・退職金事情」（2020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）2020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(2020.7)	指数	年間給与支給額(2019年)	指数	平均所定内賃金(2020.7)	指数	年間給与支給額(2019年)	指数
22～24歳	222千円	100	3,286千円	100	213千円	100	2,836千円	100
25～29歳	255千円	114	4,103千円	125	235千円	110	3,654千円	129
30～34歳	299千円	134	4,910千円	149	259千円	121	3,943千円	139
35～39歳	346千円	155	5,754千円	175	282千円	132	4,461千円	157
40～44歳	375千円	168	6,165千円	188	310千円	145	4,756千円	168
45～49歳	412千円	185	6,757千円	206	318千円	149	5,024千円	177
50～54歳	426千円	191	6,942千円	211	345千円	162	5,503千円	194
55～59歳	448千円	201	7,122千円	217	336千円	157	5,320千円	188
60歳以上	347千円	156	5,358千円	163	259千円	122	3,773千円	133

*出典：東京都産業労働局「中小企業の賃金・退職金事情」（2020年版） 指数は22～24歳の賃金を100として算出

働き方改革関連法のおさらい—知らなかったでは済まされない！

●残業時間の上限オーバーは罰則対象



以前は、残業時間が法定上限をオーバーしても、36協定で労使合意していればOKでしたが、昨年4月以降、36協定で合意しても下記ルールを守らなければ違法となっています。

(罰則は、6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)

36協定特別条項のルール：

- ① 残業は年720時間以内（月平均60時間）
- ② 2～6ヵ月平均で80時間以内
- ③ どの月も100時間未満（休日労働を含む）
- ④ 月45時間超は年6回まで

●残業手当の50%割増しまであと2年！

大企業ではすでに改正済みですが、2023年4月から、中小企業でも**月60時間超の残業について、残業手当を50%割増で計算**しなければなりません。

業務を効率化して、働き方改革を進めておくことが、経営を残業手当負担の圧迫から守る決め手に。

●紙のタイムカードはもう限界



社員の勤務状況を正しく把握できなければ、改正法を守ることはできません。毎日、毎月の残業時間だけでなく、6ヵ月平均、年間の残業時間累計まで把握しておく必要があります。紙のタイムカードでは、管理に膨大な時間がかかることに…。

クラウド型の勤怠システムは、ICカード、スマホ、PCなどで打刻でき、在宅ワークの勤怠管理までできるため、導入企業が増えつづけています。

自社の36協定を設定しておけば、それに基づき残業時間や休日労働時間が自動集計されますし、社員ごとの有休管理簿も自動作成されるため、労務管理の効率化に有効です。

●働き方改革にもおカネがかかる

◆業務改善助成金（受付中）

中小企業等（100人以下の事業場）が、生産性向上のため設備投資をし、社内の最低賃金（時給）を20円以上上げると、投資費用の一部が助成されます。

◆活用事例◆ 製造業：工程リアウト改修やR/IT導入、食品製造業：個別包装機械や食材カッター、小売業：POSシステムや自動釣銭機、卸売業：フォークリフト、会計システムや販管システム、調剤薬局：人材育成や教育訓練 等

時給30円引上げで最大100万円

時給引上額	対象者数	助成上限額	助成率
20円引上	1人以上	20～70万円	3/4～4/5（最低賃金900円以上の自治体）
30円引上	1人以上	30～100万円	※900円未満の自治体だと4/5～9/10

◆働き方改革推進支援助成金

受付は終了しましたが2020年度は次のような制度がありました。新年度に期待しましょう。

●労働時間短縮・年休促進支援コース

36協定の時間外労働時間削減や、時間単位の有休制度導入などで、生産性向上設備や労務管理機器の取得費用などを助成。（25万円～100万円）

●勤務間インターバルコース

新規の制度導入や対象者拡大などで、労務管理機器の取得費や就業規則改訂費用などを助成。（最大100万円）

●職場意識改善特例コース

病気休暇や子供の休校時特別休暇制度などの整備で就業規則改訂費用などを助成。（最大50万円）

●テレワークコース

初めてのテレワーク導入で、通信機器のリース料や就業規則等の変更費用などを助成。（最大100万円）

2019年から改正スタート！働き方改革関連法の状況

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年4月	企業の義務
					有給休暇の取得義務化 年5日の有休取得と取得状況の管理義務。（有給休暇が年10日以上労働者） 未達の場合30万円以下の罰金
					労働時間の適正把握義務化 管理監督者、裁量労働制が適用される労働者も含め、すべての労働者の労働時間を管理する義務。 ただし、高度プロフェッショナル制度適用者（年収1,075万円以上の専門知識労働者）は管理対象外。
					残業時間の上限規制 36協定の特別条項で定める限度時間に上限が設定された。 原則：月45時間、年360時間 違反の場合6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金 （建設業、医師、自動車を運転する業務等は対象外）
				割増賃金率アップ	月60時間を超える残業時間は、50%割増し（現行25%）で残業手当を計算する。 中小企業の経過措置が終了し、全企業対象に！
					勤務間インターバル制度 終業と始業との間に一定の休息時間（推奨：9-11時間）を確保する（インターバル制度）努力義務。