

英和グループ NEWS RELEASE

2022年3月号

英和コンサルティング
英和税理士法人
TOKYO 経理サポート

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 <https://www.eiwa-gr.jp/>

NEWS RELEASE NEWS RELEASE

コロナ禍3年目の賃上げ動向と中小企業給与事情

先進国で一人負けの賃金上昇率！
影響力低下した春闘！
コロナ禍の賃上げ動向は？



2022年の春闘は3月16日に集中回答日を迎え、自動車や電機などの大手企業が労働組合の要求に一齐に回答しました。コロナ禍からの業績回復を受け、満額回答が相次ぎましたが、今後、中小企業にも賃上げの動きが波及し、持続的な賃上げができるかが課題のようです。

コロナ禍3年目の春闘

●2022年春闘、異例の展開

トヨタ自動車の今年の春闘は先月23日の第1回労使交渉で満額回答を表明するという異例



の展開に。近年、トヨタ自動車は「春闘のリード役を降りた」とも評されていましたが、今年は他社に先駆けて満額回答の方針を示すことで、賃上げムードを高める役割を担ったと言えます。

●ホンダ・日産も早期決着へ！



今月9日にはホンダが満額回答の方向を労組に明らかにし、日産自動車も9日までの交渉で満額回答の意向を示していました。

<難局打開へ決着急ぐ> 自動車各社は半導体の供給不足やコロナ禍による生産への影響に加え、ロシアのウクライナ侵攻による事業環境の悪化にも直面しており、春闘の早期決着により、労使一体で難局に臨む態勢としていく。

●今年の春闘、背景と焦点は？



厚生労働省によれば、春闘賃上げ率は3年連続で低下し、21年はコロナ禍の影響もあり、1.86%と8年ぶりに2%を割っています。1%台に沈んだ賃上げ率がどこまで回復するかが、今回の春闘の最大の焦点になっていました。

<官製春闘の限界> 労使交渉に政府が介入し、経済界に賃上げを要請する「官製春闘」を安倍政権が14年に始めたものの、賃上げ率の低迷基調は変わらず。連合の女性初の会長、芳野友子氏は「政府の発言だけでは賃金の改善は実現しない」と発言。

<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 (2022年2月2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
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	バ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	0.2%	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	▲0.7%	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	▲4.5%	▲0.2%	▲12.0%	1.10倍	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	2.6% 見込み	▲0.1% 見込み			賃上げ率は8年ぶりに2%を下回る。 一時金も大幅減	5,524円 (1.73%)	5,854円 (1.86%)
22	コロナ禍等不透明要因はあるも回復傾向	3.2% 見通し	0.9% 見通し			製造業で賃上げ率2%超、相次ぐ 自動車、電機で満額回答	6,277円 (2.00%)	まだ集計 未了

＜政府、労使それぞれの言い分は？＞

岸田政権	「新しい資本主義」、「成長と分配の好循環」を掲げ、3%の賃上げを期待。日本全体の賃金の底上げがなければ、経済が縮小に向かう。
連合	基本給の底上げ(ベースアップ)と定期昇給分を合わせ、4%程度アップを目指す。企業の内部留保は増加しているのに分配されていない。
経団連	政府に歩調を合わせるが、業種や規模で業績にばらつきがある。「K字型景況」を背景に、横並びや一律賃上げは否定。

●主要企業の回答、2%超える勢い

電機大手では、各社労組でつくる電機連合が月額3,000円のペアを掲げ、日立製作所と東芝、NECが満額回答。賃上げ率は日産自動車年収で3%超、日本製鉄は22年度に月額で3%強とするなど、3%前後の回答も。

＜主要企業の回答状況＞ 総額はペアに定昇分などを合わせた金額

業種・社名	要求	回答
自動車	トヨタ自動車	満額
	日産自動車	
	ホンダ	
電機	日立製作所	満額
	東芝・NEC	
	富士通	
	三菱電機	
	パナソニック	
重機	三菱重工業	ペア1,500円
	川崎重工業	
鉄鋼	日本製鉄	ペア
	JFEスチール	
	神戸製鋼所	
通信	NTTグループ	ペア相当2,200円

●7年ぶり2,000円台、期待上回る！

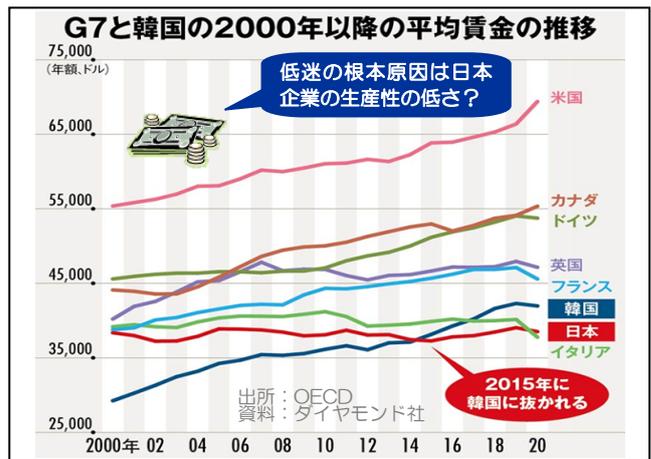
自動車や電機各社が参加する金属労協によると、回答41社中40社が賃上げを獲得。

平均回答額は2,031円と、2015年以来7年ぶりに2,000円台を回復しました。

初任給の引き上げも目立ち、NECは要求額の2,000円増を大きく上回る1万円増で回答。「中期計画の実現に向けた先行投資の一つとして『人への投資』を増額する」とのことです。

●先進国で一人負けの賃上げ率？

OECDの購買力平価ベースの平均賃金は米国の半分強、OECDの平均以下で韓国の9割強という結果に。平均賃金は2015年に韓国に逆転され、今や昇給なしは日本とイタリアだけ。



＜韓国との差は雇用の流動性？＞

韓国でも以前は、日本型雇用の3本柱である「年功序列」・「終身雇用」・「企業別組合」が多く見られた。IMFに支援を求めた金融危機の98年以降は雇用規制が緩和され、雇用の流動化が進み、賃金引上げが続いた。

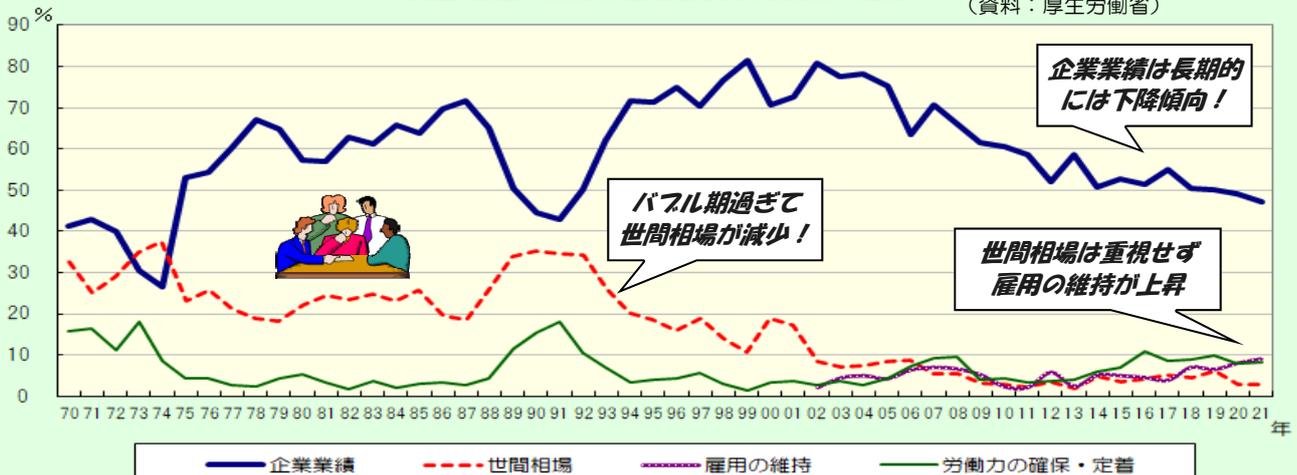
中小企業の賃上げ動向

●賃金改定で重視するのは

昨年、賃金改定した企業が「改定にあたり

＜賃金改定にあたり最も重視した要素の推移＞

(資料：厚生労働省)



最も重視した要素の推移(厚労省調べ)は「企業業績」が最多なのは変わりませんが、長期的には下落傾向で、「雇用の維持」「労働力の確保」が上昇しています。



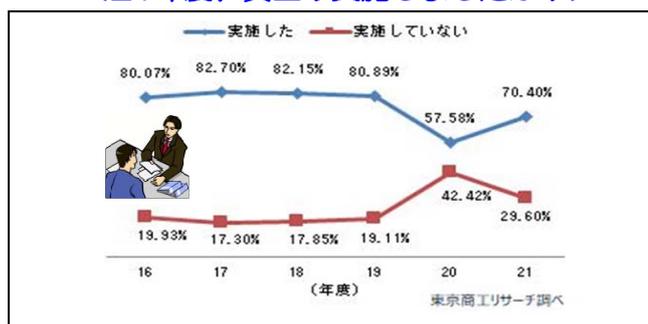
＜賃金改定にあたり最も重視した要素＞

決定要素	2021年	2020年
企業業績	47.3%	49.0%
世間相場	3.0%	3.0%
雇用の維持	9.0%	8.0%
労働力の確保・定着	8.2%	8.0%
物価の動向	0.0%	0.5%
労使関係の安定	2.2%	2.0%

●賃上げ実施企業、7割に届かず！

東京商工リサーチによると、昨年の賃上げ実施企業は70.4%で、最低だった20年度の57.5%から上昇。しかし、官製春闘で80%を超えたコロナ前には届かず、長引くコロナ禍と不透明な先行きに慎重な企業姿勢が見え隠れ。規模別では大企業76.6%、中小企業が69.2%。

＜21年度、賃上げ実施しましたか？＞



●大企業より上げ幅大きい理由は

賃上げ3%以上の企業は大企業が32.1%にとどまる一方、中小企業は51.4%。業種により今でも人手不足が継続し、人材確保や定着率向上のためやむなく賃上げに応じざるを得ない中小企業の苦悩がうかがえる結果に。

中小企業(社員10人~300人未満)の年齢別賃金(役付者含む) 2021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(2021.7)	指数	年間給与支給額(2020年)	指数	平均所定内賃金(2021.7)	指数	年間給与支給額(2020年)	指数
22~24歳	221千円	100	3,220千円	100	217千円	100	2,956千円	100
25~29歳	267千円	121	3,999千円	124	247千円	114	3,607千円	122
30~34歳	320千円	145	4,896千円	152	268千円	123	4,012千円	136
35~39歳	354千円	160	5,480千円	170	288千円	133	4,285千円	145
40~44歳	388千円	175	5,918千円	184	313千円	144	4,556千円	154
45~49歳	409千円	185	6,311千円	196	319千円	147	4,800千円	162
50~54歳	422千円	191	6,475千円	201	335千円	154	5,164千円	175
55~59歳	430千円	194	6,537千円	203	337千円	155	5,014千円	170
60歳以上	336千円	152	4,618千円	143	294千円	135	4,035千円	136

*出典:東京都産業労働局「中小企業の賃金・退職金事情」(2021年版) 指数は22~24歳の賃金を100として算出

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」は参考になります。2020年7月ひと月の所定時間内賃金をみると、男女ともに55~59歳(男性430千円、女性は337千円)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、ピーク時に男性は194で、女性が155と、男性に比べて緩やかな上昇。

●知っておきたい新卒初任給相場

若手人材の確保のため、初任給水準も気になります。21年は運輸・郵便業、その他サービス業などが前年比マイナス、不動産・物品賃貸業、医療・福祉などはプラスでした。職種別では、大学・専門学校卒で技術系、高校卒等では営業販売系が最も高くなっています。

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	212,499円	0.7%
建設業	217,093円	1.2%
製造業	209,103円	0.4%
情報通信業	216,407円	2.6%
運輸・郵便業	196,600円	▲7.2%
卸売・小売業	212,162円	▲1.1%
金融・保険業	217,939円	2.2%
不動産・物品賃貸業	228,569円	8.6%
宿泊・飲食サービス業	209,473円	▲0.7%
教育・学習支援業	217,347円	5.2%
医療・福祉	220,206円	7.1%
その他サービス業	204,176円	▲2.7%

*出典:東京都産業労働局「中小企業の賃金・退職金事情」(2021年版)



●企業に求められるハラスメント対策

2022年4月から、中小企業も「パワハラ防止法（労働施策総合推進法）」の対象となり、対策が義務づけられます。

必要な対策は、相談体制の整備やハラスメント発生時の迅速な対応など、すでに義務化されているセクハラやマタハラ対策と共通する内容です。各種ハラスメント対策として一元的に社内で構築する良い機会かもしれません。

【ハラスメント対策措置－4つのポイント】

●ハラスメント防止ルールの整備と周知

ハラスメント行為の禁止、懲戒、相談苦情への対応方針などを就業規則等に盛り込み、その内容を社員に周知徹底する。



●相談体制の整備

社員の相談窓口を整備し、相談に適切に対応するための研修を実施する。

●ハラスメント発生後の迅速適切な対応

相談後は、次の流れで適切に対応する。
①事実関係の確認→②行為者と相談者へのとるべき措置の検討→③行為者と相談者へのフォロー→④再発防止策の検討

●相談者等のプライバシー保護、不利益扱いの禁止

相談者、行為者の性的指向、病歴、不妊治療等の個人情報も含め、プライバシー保護のために必要な措置をとり、これを社員に周知徹底する。

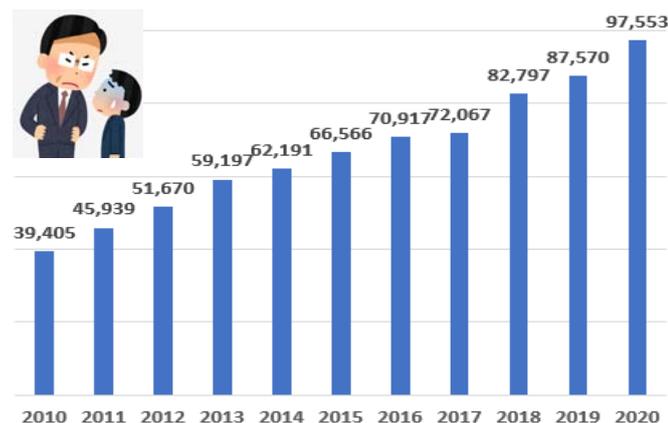
相談したことによる解雇や不利益な取扱いは禁止。その旨の社員への周知徹底が必要。

●相談件数は10年で2倍以上に増加！

厚生労働省の総合労働相談コーナーに寄せられた“いじめ嫌がらせの相談件数”は、2020年は97,553件でここ10年で2倍以上に増えた計算です。

このうち2割（18,363件）が大企業の相談で、残りの8割（79,190件）は中小企業の相談件数です。

個別労働紛争相談 いじめ・嫌がらせの件数の推



●職場での3大ハラスメント

職場のハラスメントは、嫌がらせの言動で労働者の就業環境が害されること。誰でも加害者になる可能性があり、社員全員が理解しておくことが重要です。

◆パワハラ（パワーハラスメント）

優越的な関係（上下関係、業務経験が豊富など）を背景に、業務上必要かつ相当の範囲を超えた言動。

◆セクハラ（セクシャルハラスメント）

性的な発言や行動を繰り返すこと。女性から男性のケース、性的少数者への差別的な言動もある。

◆マタハラ（マタニティハラスメント）

働く女性の妊娠や出産に関連した精神的、肉体的な嫌がらせ。解雇や自主退職を促す行為も含む。

業務指導？それともパワハラ？＜事例集＞

	パワハラだ！	パワハラでない！
身体的攻撃	物を投げつける	誤ってぶつかる
精神的攻撃	・人格を否定する言動 ・他の社員の前で大声で威圧的に叱責する	注意しても遅刻などを繰り返す社員に、強く注意する
人間関係	一人の社員を集団で無視し、孤立させる	新入社員の育成で、別室で集中研修する
過大な要求	業務と関係ない私的な雑用を強制する	繁忙期に通常より多い処理を任せる
過小な要求	退職させるため誰でもできる業務をさせる	能力に応じて、一定程度業務量を軽減する
個の侵害	本人の了解を得ずに、個人情報を暴露する	本人の了解を得て、個人情報を人事に伝える

●積極的な対策でリスクヘッジを！

ハラスメント対策をしなくても罰則規定はありません。ただ一定の場合、厚生労働大臣が助言や指導を行い、従わないと社名公表される場合も。

職場でのハラスメントは、社員の能力発揮を妨げるだけでなく、企業の社会的評価を著しく下げられるリスクもはらんでいます。実際ハラスメント訴訟では、対象者だけでなく“対策をしていなかった”と雇用主企業が訴えられることも多いのです。また一旦問題が発生すれば、被害者にとりかえしのつかない傷を負わせ、以前の職場環境に戻すことも困難になることから、予防策、防止策が非常に重要といわれます。

経営面のリスクヘッジの意味でも、この機会にハラスメント対策を考えたいところです。

◆雇用慣行賠償責任保険（ハラスメント保険）

会社が従業員からセクハラやパワハラ、差別、不当解雇などで損害賠償責任を追及された場合の賠償金を補償する保険。



