

英和グループ NEWS RELEASE

2023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

東京都品川区西五反田2丁目2番10号
ポーラ第2五反田ビル7F

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

NEWS RELEASE NEWS RELEASE

大手満額回答の23年春闘、中小の賃上げ事情は？

大手の賃上げで広がる格差！
実質賃金、減少続く！
中小企業、賃上げはどうなる！



2023年の春闘は3月15日に集中回答日を迎えました。物価上昇に見合う賃上げが大きな焦点となり、大手企業を中心に異例の早期決着や、要求通りの満額回答が相次ぎました。経済の好循環のために賃上げを中小企業に波及できるか、来年以降も継続できるかが問われます。

早期決着と異例の回答



●製造業の8割超が満額！

製造業の主要労働組合が加盟する金属労協によると、回答のあった50組合すべてが賃金

改善（＝ベア相当）の回答で、うち86%が満額回答でした。なお、回答額平均8,093円は前年比400%で、過去10年での最多に。

●トヨタ・ホンダ、異例の2月回答！

先月22日にトヨタ自動車とホンダが満額回答し、労使交渉は事実上決着しました。

<トヨタ、部品メーカー支援も> トヨタは3年連続の満額回答で、今年は初回交渉で決着した。系列の部品メーカーの賃上げを支援するため、原燃料費高騰を契機にスタートさせた部品メーカーの光熱費の一部支援を23年4月以降も継続するとした。

<ホンダ、初任給10%アップ> ホンダはベアと定期昇給合計月1万9,000円アップの要求に満額回答。大学新卒初任給も10%増の25万1,000円にすることを決定。過去の春闘で最速の回答に。

●連合目標5%を超える企業も！

<賃上げを表明した主な企業>

企業	賃上げ幅と内容
任天堂	非正規も対象 ベア10% 初任給約10%アップ
クラレ	ベアと定期昇給 8%程度
AGC	ベアと定期昇給 6%程度
ファーストリテイリング	年収上げ幅 数%～40% 初任給4万5,000円アップの30万円
日本電産	平均給与上げ幅 7% 25年度までに 30%アップ
アイリスオーヤマ	ベアと定期昇給 約5%



<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（2023年1月30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
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	6,495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	2.5%	0.1%	33.5%	1.16倍	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	1.7% 見込み	3.0% 見込み			賃上げ率は再び2%台に。一時金は前年を上回る	6,277円 (2.00%)	6,898円 (2.20%)
23	物価高等のリスクはあるが、景気は回復傾向	1.5% 見通し	1.7% 見通し			大手の満額回答で賃上げ率は3%台と高水準の予想に	8,590円 (2.75%)	集計未了



●記録的な高水準の賃上げ回答！

日産自動車、三菱電機、IHIなども満額回答で、日立製作所ではベア（＝基本給の一律底上げ）を過去25年で最大幅の賃金改善となる月7,000円としました。この結果、賃上げ率は3.9%（前年2.6%）に上がっています。

<満額回答相次ぐ、主要企業の回答状況>

業種・社名	要求	回答	
自動車	トヨタ自動車	<最も高いケース> 月額9,370円 ボーナス 年間6.7ヵ月	満額回答 2月早期決着
	ホンダ	<ベア定昇分合わせ> 月額1万9,000円 ボーナス 年間6.4ヵ月	満額回答 30年ぶり高水準
	日産自動車	月額1万2,000円 ボーナス 年間5.5ヵ月	満額、現制度導入後 最高水準
電機	日立製作所		満額、平均3.9%
	富士通		満額回答
	三菱電機	ベア 7,000円	初の満額回答
	パナソニックHD		直近10年最高水準
機械	三菱重工業		
	川崎重工業	ベア相当 月額1万4,000円	満額回答 49年ぶり
	IHI		

●労組要求を上回る回答も！

日本航空は組合の要求ベア月6,000円に対し7,000円で回答。全日空も過去30年で最も高水準の6,000円のベア実施を回答。アフターコロナで旅客需要が回復する中、待遇改善で人材を確保しようとする動きも。

サントリーHDは5年ぶりにベア実施、賃上げ率は組合員平均で7%に。サッポロビールも過去40年で最高水準のベア9,000円で妥結。

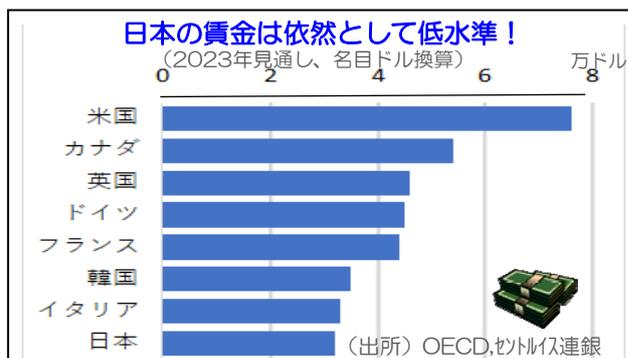
●民間予測、上昇修正で3.05%！

日本経済研究センターは16日、今年の春闘の賃上げ率が3.05%と発表。1月調査の2.85%からの上昇修正で、実現すれば、1994年の3.13%以来29年ぶりの高水準になります。

●賃金水準を国際的に見ると？

満額回答で近年にない賃上げの実現でも、日本の賃金は国際的には低水準です。

2023年の各国別賃金水準の見通し（ドル換算）では、日本の年収は約3万2,000ドル（430万円）で主要先進7カ国中最低で、韓国をも下回っています。一方、最高額の米国は7万6,000ドルと2倍以上の格差に。



持続的な賃上げ実現に向け、日本企業がITや人的資本も含め積極的に投資して、労働生産性を高めて賃金と物価が上がる好循環を実現しない限り、世界での日本の地位低迷は続くこととなります。

●グローバルな人材獲得に危機感！

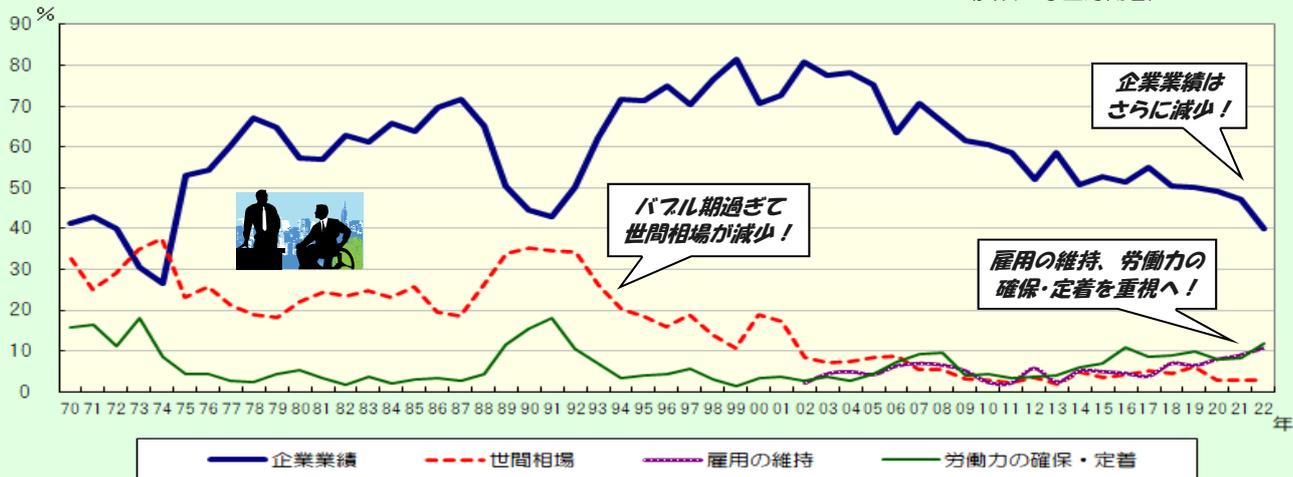
ファーストリテイリングが年収最大4割増、初任給30万円の決定に踏み切ったのは、賃金を底上げしないと人材確保で劣勢になり、グローバル企業としての持続的な成長が困難になるとの危機感からでした。

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「最も重視した

<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)



要素」(厚労省調べ)は「企業業績」が最多であったものの、減少傾向が続いています。一方、「雇用の維持」「労働力の確保」「物価動向」が上昇しています。

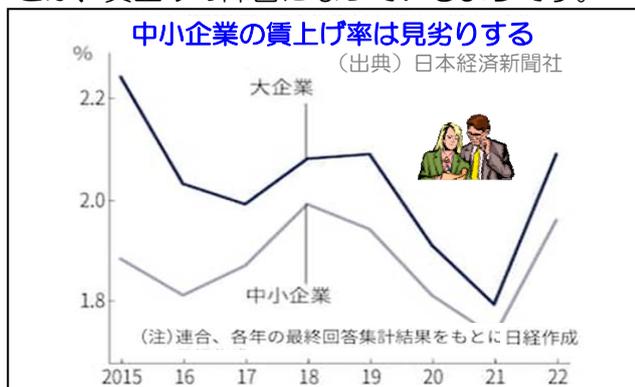


＜賃金改定にあたり最も重視した要素＞

決定要素	2022年	2021年
企業業績	40.0%	47.3%
世間相場	3.0%	3.0%
雇用の維持	10.7%	9.0%
労働力の確保・定着	11.9%	8.2%
物価の動向	1.3%	0.0%
労使関係の安定	2.1%	2.2%

●中小企業の賃上げ率横ばいか？

大企業に比べ、コスト高を価格転嫁できない中小企業にとっては23年4月からの残業手当の割増率の大企業同様レベルへの引上げなどが、賃上げの障害になっているようです。



●賃上げ、物価上昇に追いつかず？

ニッセイ基礎研によれば「仮に産業全体で3%賃上げしても23年度の物価を考慮した実質賃金は0.2%減り、実質賃金がプラスに転じるのは物価上昇が鈍化する24年以降」とか。

＜実質賃金10ヵ月連続で減少＞ 物価変動を反映した1月の「実質賃金」は前年同月比▲4.1%と、消費税引上げの影響を受けた2014年以降の下げ幅に。物価上昇に賃金増が追いつきません。

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。

2022年7月の所定時間内賃金は、男女ともに55～59歳（男性450千円、女性は363千円）がピークとなっています。

所定時間内賃金の上昇率について22～24歳を100とすると、男性はピーク時で201、女性が160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に、初任給水準も気になります。前年マイナスの運輸・郵便業が9.9%増、宿泊・飲食サービス業が3.7%増とプラスに転じる一方、プラスだった医療・福祉が▲4.4%、教育・学習支援業が▲0.9%とマイナスに転じています。職種別では高卒、大卒は「技術系」が高く、高専・短大卒、専門学校卒では「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	215,809円	1.6%
建設業	218,654円	0.7%
製造業	212,621円	1.7%
情報通信業	217,874円	0.7%
運輸・郵便業	215,993円	9.9%
卸売・小売業	213,649円	0.7%
金融・保険業	225,931円	3.7%
不動産・物品賃貸業	228,900円	0.1%
宿泊・飲食サービス業	216,564円	3.4%
教育・学習支援業	215,391円	▲0.9%
医療・福祉	210,509円	▲4.4%
その他サービス業	209,444円	2.6%

*出典：東京都産業労働局「中小企業の賃金・退職金事情」（2022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） 2022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 (2022.7)	指数	年間給与支給額 (2021年)	指数	平均所定内賃金 (2022.7)	指数	年間給与支給額 (2021年)	指数
22～24歳	224千円	100	3,597千円	100	226千円	100	3,129千円	100
25～29歳	264千円	118	4,353千円	121	250千円	111	3,900千円	125
30～34歳	311千円	139	5,037千円	140	271千円	120	4,241千円	136
35～39歳	368千円	165	5,862千円	163	312千円	138	4,668千円	149
40～44歳	388千円	173	6,193千円	172	325千円	144	4,912千円	157
45～49歳	423千円	189	6,621千円	184	333千円	147	5,155千円	165
50～54歳	436千円	195	6,723千円	187	349千円	154	5,442千円	174
55～59歳	450千円	201	6,853千円	191	363千円	160	5,545千円	177
60歳以上	362千円	162	5,126千円	143	288千円	127	3,991千円	128

*出典：東京都産業労働局「中小企業の賃金・退職金事情」（2022年版） 指数は22～24歳の賃金を100として算出

労働法関連の改正のまとめ（2023年4月以降）

●60時間超の残業手当は50%割増へ

月60時間超の残業手当の割増率は、この4月から中小企業も含めた全企業で50%に統一されます。対象となるのは、4月1日以降労働の時間外労働分から。

「残業が減らせない企業」にとっては、今後大きな負担増が発生することに…。

◆割増率のまとめ◆

時間外労働の種類	割増率	備考
60時間以下	25%	法定外休日労働時間を含む
60時間超	50%	法定外休日労働時間を含む
法定休日労働	35%	
深夜労働	25%	60時間超部分は75%割増



(2023年4月1日から)

**月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに50%**
※中小企業の割増賃金率を引き上げ

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

厚生労働省HPより

●企業に求められる対応

改正の目的は“長時間労働をなくすこと”で、労働時間の削減努力が重要です。

◆代替休暇（有給）の付与

月60時間超の勤務者には、割増賃金の代わりに“代替休暇”を付与できます。労使協定を締結の上、法定時間外労働が1ヵ月60時間を超えた月の末日の翌日から2ヵ月間以内に付与することが条件です。

◆長時間労働をなくすための対策

残業減らしにはまず労働時間の把握が必要。勤怠管理システムなどで見える化を図るのがお勧め。

現状把握の上、どうしたら残業を減らせるか、業務の効率化やIT導入などを検討することも重要に。

就業規則の見直しをお忘れなく！

“賃金の決定、計算及び支払の方法”が変わることとなる企業は、就業規則の変更や労働基準監督署への届出も必要ですので、お忘れなく。

●給料のデジタル払いが解禁へ

賃金は、原則「①通貨で（＝現金）②直接労働者に③全額④毎月1回以上⑤一定の日に支払う」ことが義務付けられています。現在、現金払の例外として、銀行口座、証券口座が認められています。近い将来“XXpay”などのデジタル通貨払いが認められるようになります。これからの流れは下記のとおりです。



●4月1日から資金移動業者の申請受付がスタート
その中から厚生労働省が業者を指定

●各企業は、利用業者を決定、労使協定を締結
従業員へ賃金デジタル払い制度を説明のうえ、
申込みを受け、賃金のデジタル払いスタートへ

●育児・介護休業法の一連の改正

2022年 4月	①育休、産後パパ育休の研修実施 ②相談窓口設置 ③パパ育休取得事例提供 ④育休、産後パパ育休取得促進方針の周知
	有期雇用労働者の休暇取得要件の緩和
10月	産後パパ育休制度の創設 育休の分割（2回まで）取得制度
2023年 4月	育児休業取得状況の公表義務化 （大企業のみ）



1年かけて段階施行されてきた育児・介護休業法改正も、4月からの育休取得状況の公表義務化（大企業限定）でひと段落となります。

昨年の改正点は、中小企業もすべて対応が必要です。就業規則の改訂・社員への周知徹底など、やるべきことが多いので、助成金などをうまく活用し対応しておきましょう。



中小企業向け＜両立支援等助成金＞

出生時両立支援	20万円 育休取得率UPで加算
育児休業等支援	休業取得時と職場復帰時に各28.5万円
介護離職防止支援	休業取得時と職場復帰時に各28.5万円

社員向け＜ハローワーク申請＞

出生時育児休業給付金	最大28日分 賃金日額×67%
育児休業給付金	1歳未満の子の養育期間 180日分 : 日額×67% 181日以降 : 日額×50%
介護休業給付金	最大93日分 日額×67%



