

相 続 ド ッ ク NEWS RELEASE

2020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

2020年賃上げ動向と中小企業の給与事情

新型コロナ拡大で春闘回答は？
賃上げ、前年割れ相次ぐ
景気減速！中小企業賃金事情は？



2020年の春闘は3月11日に一斉回答日を迎えました。新型コロナウイルスの影響で労働組合の大規模集会も自粛、回答速報のホワイトボードもインターネット公開など異例の事態です。国内外の景気減速懸念が急速に強まり、主要企業は賃上げに慎重になっています。

今年の大手の春闘は？

●新型コロナ春闘直撃！

11日、WHOがついに新型コロナウイルスのパンデミック(世界的大流行)を宣言したた



め、日米株式市場は再び大幅安。コロナショックは春闘を直撃し、大手企業でベア(基本給の底上げ)の見送りが相次ぎ、政府が企業に賃金改善を促す「官製春闘」を背景に14年から続く賃上げの勢いにブレーキがかかった形に。

●日本型雇用見直しが課題！



経団連は交渉前には、終身雇用や年功序列型賃金、新卒一括採用などの日本型雇用の見直しを今年の重点課題に掲げていました。

<春闘制度は時代遅れ？>

業界横並びの統一交渉や社員一律の賃上げは高度成長、大量生産時代には効果があったが、デジタル化やグローバル化が進む中、従来型の雇用や賃金制度では優秀な人材の確保が難しくなっている。

●トヨタ春闘、異例の危機意識！

<賃金相場の先導役のトヨタが！>

賃金相場形成に大きな影響を与える「パターセッター(先導役)」の代表格として注目されるトヨタは、昨年からの評価に応じてメリハリを付けた賃金制度への変革を掲げて労使交渉を続けたが、最終回答は7年ぶりのベアゼロで評価反映の仕組みは先送りに。

<労使協議が三角形の配置で？>

協議は組合側の「労」と会社側「使」が向い合うが、今年は「使」が社長以下のトップ級と管理職級の二手に分かれ、「労使使」の三角形の配置で行った。



ベアゼロの理由として、「これ以上賃金を上げ

<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 (2020年2月4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
14	堅調な内需に支えられ、景気回復が見込まれる	▲0.4%	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、堅調な民需が景気回復を支える	1.3%	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	0.9%	▲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%	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	0.9% 見込み	0.6% 見込み			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	1.3% 見通し	1.1% 見通し			成果反映の動きが加速 景気減速懸念で賃上げに逆風	6,465円 (2.05%)	まだ集計 未了



ると状況が変わった時に雇用に影響が出る」と説明。新型コロナウイルスによるマクロ経済への影響は反映していないとのこと。

●鉄鋼3社、来年もベア見送り！

日本製鉄、JFEスチール、神戸製鋼所の鉄鋼大手3社も7年ぶりでベア見送りに。2年分一括交渉で21年分も据え置きが決定。米中摩擦に伴う需要低迷から高炉休止を余儀なくされ、新型コロナウイルスで景気先行きが懸念されるため。

＜要求下回る回答相次ぐ＞ 月額、カッコ内は要求

業種・社名	妥協状況	2018年実績
自動車	トヨタ自動車 賃上げ8,600円 (1万100円) うち、ベアはゼロ	1万700円 (ベア非公開)
	日産自動車 ベア含む総額で7,000円 (9,000円)	9,000円
	ホンダ 成果報酬原資を含む ベア1,500円 (2,000円)	1,400円
電機	日立製作所 ベア1,500円 (3,000円)	1,000円 
	パナソニック 確定拠出年金の掛け金増と ベア合わせて1,000円 (3,000円)	
	NEC 福利厚生に使える500円の ポイント含めベア1,000円 (3,000円)	
鉄鋼	日本製鉄 ベアゼロ (3,000円) 隔年交渉 (資料：日本経済新聞)	1,500円

●ベアの代わりに年金やポイント？

パナソニックはベアの代わりに年金の増額で対応しました。従業員が運用する確定拠出年金に会社が支出する掛け金を増やすことで合意。基本給の底上げよりも総額の人件費を抑えることが狙い。NECは福利厚生に使える月500円のポイントを付与。マツダもベア見送りの代わりに、月1,500円相当の自己啓発や働き方改革などを目的とした基金を創設。



●富士通が初任給で抜け駆け？

電機各社の回答は一律ベアが崩れただけでなく、富士通の初任給の増額が注目されました。

＜デジタル人材獲得に危機感＞ 「富士通は業績低迷時は業界一律のベア交渉で足を引っ張っていたのに」と電機他社の声。他社の3,000円アップの回答に対し、富士通は1万2,500円。競合他社を上回る初任給で優秀な人材を広く集める狙いが。

●一律ベアでは競争力を失う？

ベアゼロや一律ベア崩壊の背景は景気の減速懸念だけではなく、大手の人材確保への危機感です。政府の「官製春闘」で賃上げ要請にこたえてきたものの、横並びの硬直した賃金制度では世界との人材競争に勝てない時代。ベアゼロは日本型雇用の転換点になるかもしれません。

＜先進国の中で魅力ない＞ 日本の賃金はデータサイエンティストの年収が中国の7割にとどまるなど、外国人からみて魅力が薄い。「いい人はグーグルなど外資に取られてしまう」とトヨタ幹部。

●流通は人手不足で賃上げの動き！

流通や外食、繊維の労組でつくるUAゼンセンが妥協状況を発表しました。大手製造業の賃上げが厳しい一方で、人手不足が深刻な流通業などでは賃上げに踏み切る企業も。正社員1人当たりの賃上げ率は2.44%で、パートは3.07%に。トヨタのベアゼロ報道が今後の交渉に影響すると危惧する声も。



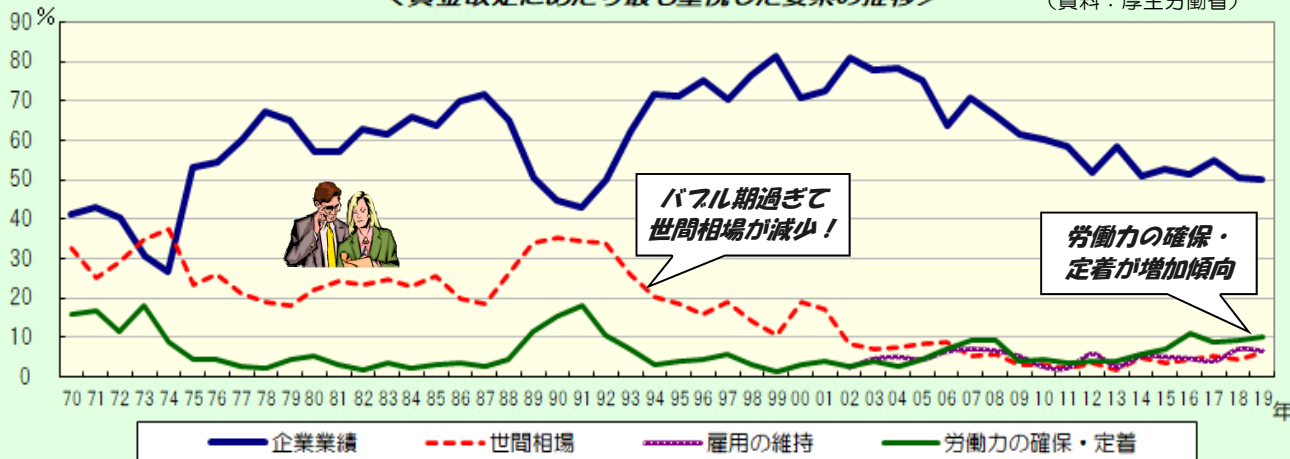
中小企業の賃上げ動向は

●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「世間相場」「労働力の確保・定着」が上昇傾向に。

＜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)



＜賃金改定にあたり最も重視した要素＞

決定要素	2019年	2018年
企業業績	50.0%	50.4%
世間相場	6.2%	4.5%
雇用の維持	6.5%	7.0%
労働力の確保・定着	9.9%	9.0%
物価の動向	0.2%	0.1%
労使関係の安定	1.7%	2.1%

●人手不足倒産が過去最多？

東京商工リサーチによると、2019年の人手不足関連倒産は426件(前年比10%増)で、13年の調査開始以来最多だった18年を上回り、過去最多を記録。要因別では「後継者難」が最多ですが、賃金上昇のコストアップから収益が悪化した「人件費高騰」の増加も目立ちます。

＜人手不足関連 要因別倒産状況＞ (百万円)

要 因	件数	前年比	負債総額
後継者難	270	▲2.87%	27,366
求人難	78	32.20%	8,421
従業員退職	44	83.33%	10,579
人件費高騰	34	30.76%	6,640
合 計	426	10.07%	53,006

＜最低賃金引上げも影響？＞

収益力が弱い経営余力が乏しい中小企業は、人員採用のための人件費アップ、最低賃金引上げなどの圧力が資金繰りを直撃しやすい。人件費上昇に見合う売上高確保も容易でないのが現状。

●新型コロナで景気悪化は必至！

3月4日に帝国データバンク発表の2月の全国景気動向によれば、景気の方角性を示す景気DI値が前月比3.2ポイント低下し、5ヵ月連続で悪化。景気後退局面の中、新型コロナウイルスの影響も加わり大幅な悪化ですが、今後さらに影響が出るものと思われ、中小企業は賃上げどころではないとの声も。



中小企業(社員10人～300人未満)の年齢別賃金(役付者含む) 2019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 (2019.7)	指数	年間給与支給額 (2018年)	指数	平均所定内賃金 (2019.7)	指数	年間給与支給額 (2018年)	指数
22～24歳	220千円	100	3,333千円	100	212千円	100	2,986千円	100
25～29歳	252千円	115	4,116千円	123	236千円	112	3,636千円	122
30～34歳	300千円	136	4,892千円	147	266千円	126	4,092千円	137
35～39歳	342千円	155	5,548千円	166	283千円	134	4,732千円	158
40～44歳	377千円	171	6,083千円	183	300千円	142	4,625千円	155
45～49歳	407千円	185	6,513千円	195	312千円	147	4,930千円	165
50～54歳	433千円	197	6,810千円	204	314千円	148	4,912千円	165
55～59歳	439千円	199	6,882千円	206	323千円	153	5,084千円	170
60歳以上	352千円	160	5,229千円	157	268千円	126	3,610千円	121

*出典：東京都産業労働局「中小企業の賃金・退職金事情」(2019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。2019年7月1ヵ月の所定時間内賃金をみると、男女ともに55歳～59歳(男性439千円、女性323千円)でピークに達しています。所定時間内賃金の上昇率について22～24歳を100とすると、男性はピークで199、女性は153と、男性に比べて緩やかな上昇に。

●若手人材確保に新卒初任給上昇！

若手人材の確保を考えると、他社の初任給水準も気になります。2018年度は前年比マイナスの業種もありましたが、19年では人手不足を反映し、いずれもプラスに転じています。情報通信や金融・保険業や不動産業などが上昇、業種別は技術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	210,713円	1.9%
建設業	219,319円	2.2%
製造業	205,979円	0.6%
情報通信業	215,954円	4.5%
運輸・郵便業	205,853円	2.5%
卸売・小売業	209,933円	2.0%
金融・保険業	220,013円	3.6%
不動産・物品賃貸業	211,786円	4.2%
宿泊・飲食サービス業	216,290円	0.7%
教育・学習支援業	214,932円	4.5%
医療・福祉	213,129円	3.6%
その他サービス業	208,258円	0.6%

*出典：東京都産業労働局「中小企業の賃金・退職金事情」(2019年版)

ご存知ですか？年末調整の電子化

●ほとんどが電子化へ

あまり知られていませんが、年末調整電子化は2017年から始まっており、扶養控除等申告書や保険料控除申告書はすでに電子化されています。

今年10月で、すべての書類と生命保険料控除、損害保険料控除、住宅ローン残高など、年調関連の主なデータの電子化が完了することとなります。

年末調整の書類と関連データの電子化状況

	年末調整の書類名	書類	関連データ
1	扶養控除等申告書	電子化済み	
2	配偶者控除等申告書 (兼) 基礎控除申告書 (兼) 所得金額調整控除申告書	今回電子化対象	
3	保険料控除申告書	電子化済み	生命保険料控除、損害保険料控除データ※
4	住宅ローン控除申告書	今回電子化対象	住宅ローン残高証明書データ

※ 小規模企業共済等掛金控除は電子化未対応。年末ぎりぎりでは保険料や家族分の社会保険料控除なども、データ入手ができないものは個別に届け出が必要に！

●年末調整電子化のメリットは？

◆手書き作業がカットできる

手書きより事務負担がカットでき、データ更新で住所氏名などの情報は毎年再利用できる仕組みに。

◆証明書類紛失リスクをカバー

控除証明書を紛失すると再発行依頼が必要でしたが、電子化ならいつでもダウンロード可能に。

◆検算業務が不要に！

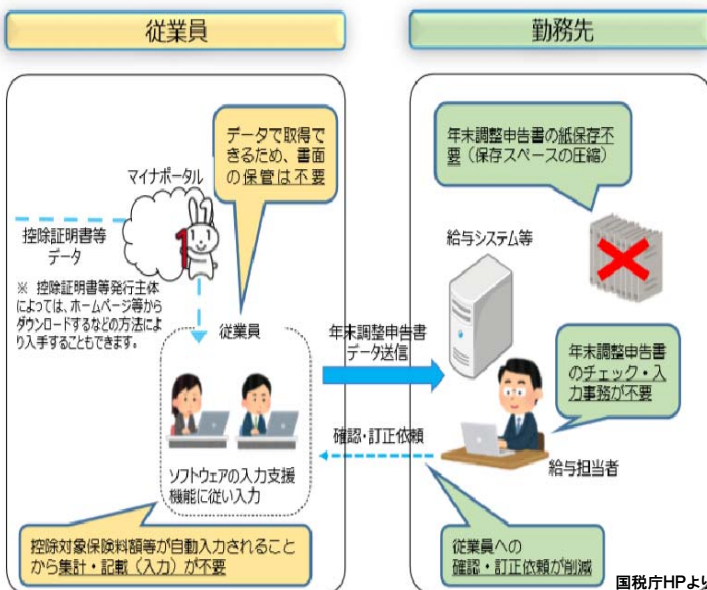
保険料データを年調ソフトに取り込むと控除額まで自動計算され検算も必要なくなります。

◆書類保管が不要

電子化で書類保管場所もコストも不要に！

◆給与計算ソフトへの入力事務のカット

従業員が年調ソフトに入力したデータを取り込むので、手書きの書類から入力していた作業をカットできます。



●電子化導入のネックは？

◆従業員用年調ソフトの使い勝手は？

PC・スマホでデータ取込みや会社への送信に使うための、従業員用年調ソフト（無償）は10月公開予定。12月の年調時期まで時間がありません。

子どもの年金保険料負担など電子化できない場合、年調ソフト上で社員が入力し会社へ送信する必要があります。ソフトが使いにくくて手間取れば、却って時間をとられてしまう心配が。

◆給与ソフトの改修は間に合う？

会社は遅くとも10月までに、従業員用年調ソフトからデータを取り込めるよう給与ソフトを改修する必要があります。ソフト会社数社へのヒアリングでは、対応するかどうかこれから検討するという回答が目立ちました。

◆『年末調整は短期間で正確』が最重要課題！

年末調整の電子化は、今のところ義務ではありません。一気に進めて混乱を招くより、従業員年調ソフトで控除証明書のダウンロードを体験させるなど、段階的に活用するのもひとつでは？

年調電子化の準備 ◆会社編◆

◆従業員への周知

データの入手方法や新しい年調の事務手順の周知徹底

◆給与計算ソフトの改修等

現在利用の給与計算ソフト会社の対応予定等を確認

◆税務署への届出

“電磁的方法による提供の承認申請書”は、提出の翌月末の承認のため、今年8月末までの届出が必須。

年調電子化の準備 ◆従業員編◆

◆保険会社等からのデータ入手方法を調べておく

①各保険会社から入手するか、②マイナポータルからまとめてダウンロードするか、の2種類。マイナポータルを利用するには、マイナンバーカードの入手と保険会社等へのID登録等も必要。

◆従業員用ソフトの導入

10月には国税庁が、無償の従業員用年調ソフトを公開予定。マイナポータル利用の場合、マイナンバーカードのほかに、PC用のカードリーダー（有償！）やカード読み取り機能がつけられるスマホ（機種限定）が必要に！