

相 続 ド ッ ク NEWS RELEASE

2021年3月号

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 総額1,000円(2,000円) 一時金：業績連動	総額1,000円
	NEC	
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	
	日本製鉄 ~前年実績のまま~	隔年交渉
鉄鋼	JFEスチール ベアゼロ(3,000円) 一時金：業績連動	
	神戸製鋼所	

●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！



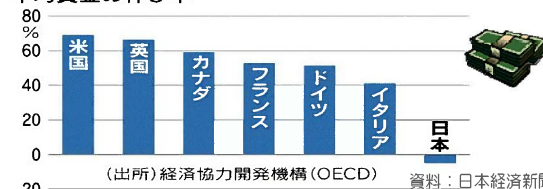
デジタル人材の採用に注力する日立は、今春入社的人工智能(AI)などの専門技術を持つ人材40人には、一般新入社員と異なる給与で処遇するケースもあるとか。

<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。

主要7カ国 2000年から2019年にかけての平均賃金の伸び率



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。

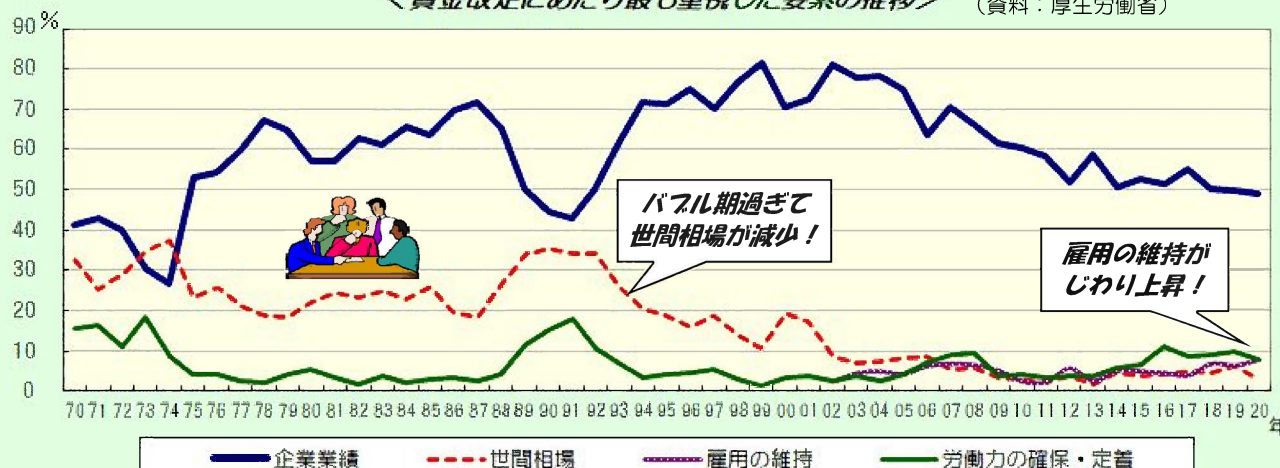
中小企業の賃上げ動向



●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	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）

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

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）