

社会保険労務士法人山口事務所

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

## 【賃金引き上げ】

- 1 賃金引き上げの動向
- 2 企業に求められる対応、取組事例
- 3 賃金引き上げに関するよくある Q&A

## 1 賃金引き上げの動向

7月28日、第67回中央最低賃金審議会で2023年度の地域別最低賃金改定の目安が取りまとめられました。仮に目安どおりに改定された場合の全国加重平均の上昇額は41円となり、昨年度の31円に引き続いたの大幅な引き上げとなります。また帝国データバンクが行った「2023年度の賃金動向に関する企業の意識調査」によれば、2023年度に賃金改善（ベースアップや賞与などの一時金の引き上げ）があると見込む企業は56.5%で過去最高水準、企業規模別でも大企業・中小企業・小規模企業すべてにおいて2022年度の前回調査から改善見込み割合が上昇しました。

令和5年度地域別最低賃金額改定の目安について（厚生労働省）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_34458.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34458.html)

2023年度の賃金動向に関する企業の意識調査（帝国データバンク）

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p230205.html>

帝国データバンクの調査で賃金改善の主な理由（複数回答可）を見ると、「労働力の定着・確保」が71.9%で最多、「社員の生活を支えるため」が70.1%、「物価動向」が57.5%となっている一方「自社の業績拡大」は26.2%にとどまっており、最近の賃上げ傾向は企業の業績によるものばかりではなく、最近の物価上昇や社員の生活サポート、労働力の確保が主な理由となっていることが見えてきます。前述の調査でも「賃上げしないと社員が辞めてしまうから」といった企業の声もあり、人材確保のためには賃上げせざるを得ないという実態もあるようです。

そこで今回の人事労務レポートでは、賃上げに関する労務管理上の対応や企業の取組事例、賃上げに関する Q&A をお送りします。

担当：望月

## 2 企業に求められる対応、取組事例

賃上げは固定費の増加に直結するため、企業としては慎重にならざるを得ません。しかし、離職の増加や採用難など、賃上げをしないことで発生するリスクもあります。賃上げは社会的な責務として求められるだけでなく、賃上げによって人材の確保・定着を図り、中長期的には企業の成長に繋がるものと考えて積極的に対応していく必要性もあります。

厚生労働省の賃金引き上げ特設ページにおいて、以下のような企業の取組事例が掲載されています。業種にかかわらず、参考になる事例を抜粋してご紹介いたします。

### 事例①（電気機械器具製造業）

働き方改革による生産性向上を賃上げの原資に繋げた。定時に PC をシャットダウンさせるなどの仕組みを導入し、時間外労働の抑制に繋げた。さらに全国の拠点で使用していた固定電話を撤廃し、スマートフォンに切り替えた。これにより、工場などの敷地の広い拠点で発生していた館内放送による電話の取り次ぎや、組織替えのたびに必要だった電話回線工事がなくなり、費用の削減に結びつけた。これらの成果はすべて賃上げの原資となった。

### 事例②（デジタルマーケティング事業）

顧客と共に形成したチームで業務を遂行するサービス形態において、時間の経過と共にクリエイターは実力を上げ、より高い成果を得るようになることから、毎年顧客に対し値上げ交渉を行っている。また、業務領域を DX 事業等のより付加価値の高い技術・サービスに移行することで増収を実現し、継続した賃上げに繋がっている。クリエイターのスキルを着実に上げ続けることが課題となるため、カンパニー制を採用し、人材育成をスピーディに進めている。

継続的な賃上げを行うためには業績の向上が欠かせません。事例に見られるように、業務効率化や人材育成といった取組によって企業の体質を改善・強化していくことが業績向上に繋がり、賃上げを可能にさせると言えます。

まずは社員との面談や日頃のやりとり等を通じて業務上の問題点を見つけ出すことが、賃上げに繋がる好循環を生み出す第一歩になるのではないのでしょうか。

厚生労働省 賃金引き上げ特設ページ：<https://pc.saiteichingin.info/chingin/>

担当：高橋

### 3 賃金引き上げに関するよくあるQ&A

#### Q1. 定期昇給（定昇）とベースアップ（ベア）の違いはなにか

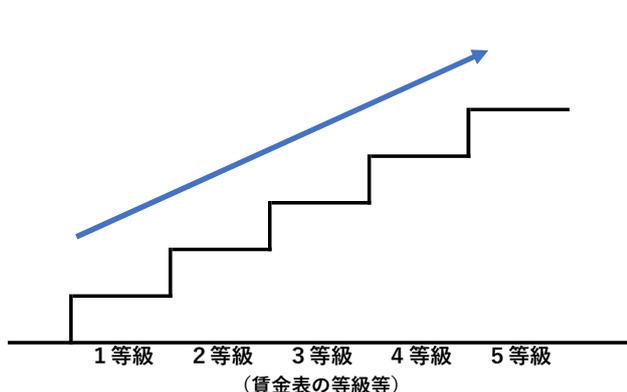
両方、賃金の上方改定（引き上げ）を意味しておりますが、その昇給が個人に対して行われるものなのか、会社全体に対して行われるものなのかという点が異なります。

定期昇給とは、会社が人事制度で決めたタイミングで定期的に賃金を上げる制度のことです。会社の規定により異なりますが、本人の業務成績や人事評価などによって、個人ごとに昇給額などが異なることが多く見られます。

それに対して、ベースアップは物価上昇に対して相対的に下がった賃金を回復することや、生産性向上分の反映、社員のモチベーションアップ等を目的に、勤続年数や役職等にかかわらず、賃金表の書き換えを通じて会社全体の給与の水準が上がることを意味します。

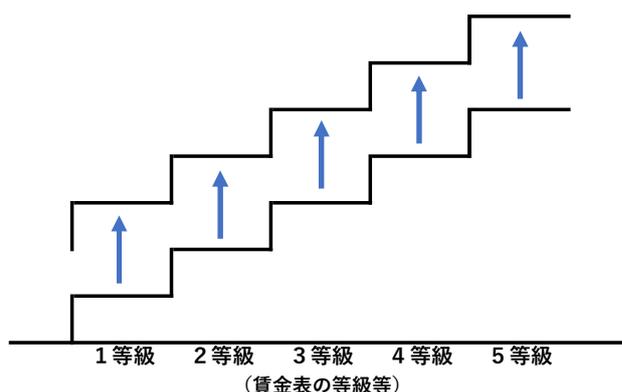
#### 定期昇給

定期的に社員個人の給与が上がる



#### ベースアップ

一律に全社員の基本給が上がる



#### Q2. 報道などで見かける昇給率や賃上げ率はどのように計算されるのか

一般的な「昇給率」とは、昇給後の給与が昇給前の給与に比べて何パーセント昇給したのか、その割合を示したものをいいます。

昇給率 = 昇給後の給与 ÷ 昇給前の給与

例えば、入社時の月給が25万円で、翌年の月給が25万5,000円になる場合、昇給率は次のとおりとなります。

$$255,000 \div 250,000 = 1.02$$

昇給率は2%となります。

賃上げ率とは、一般的に昇給率（定期昇給）とベースアップ分を足した賃金引き上げの合計割合を指します。厚生労働省が公表した2023年の民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況では、賃上げ率の平均は3.6%となり、前年（2.20%）に比べ1.4ポイントの増加となりました。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_34190.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34190.html)

### Q3. 初任給を引き上げるとき、既存社員の賃金はどのように調整すればよいか

初任給だけを引き上げてしまうと、既存社員より新入社員の給与の方が多くなるなどの逆転現象が起こることがあります。そのため、公平性の観点から、既存社員を含めたベースアップの形式で調整を行うケースがよく見られます。

初任給の引き上げ分をそのまま既存社員の給与に上乘せするというシンプルな方法もありますが、総額人件費の大幅な上昇を伴うことから、次のように勤続年数や年代等のバランスを考えながら調整する方法があります。

#### ①重点配分方式

直近3～5年程度内に入社した社員を対象に厚めに給与を増額して給与の逆転現象や大幅な給与差の縮小を防ぎます。勤続年数が長くなるにしたがって増額幅を低減させることもあります。

#### ②一律定額配分方式

一定額（たとえば3,000円等）を一律に増額する方法です。この場合、低賃金者は高賃金者に比べて増加率が大きくなるため、低賃金者にとって有利といえます。

#### ③一律定率配分方式

一定率（たとえば1%等）を一律に増額する方法です。増加額は等級や号俸ごとに異なることになり、高賃金者にとって有利となります。

このようにベースアップといっても様々な方法があり、企業ごとに現在の給与水準や世代間のバランス等を考慮したうえで、適切な方法を検討していくことが必要といえます。

担当：杉田

### お知らせ / ご案内

9月6日（水）に労政時報セミナーで代表山口が講演を行います。

テーマは「人事労務担当者の基礎知識 実践編」です。

<https://www.rosei.jp/seminarstore/seminar/10453>

### 作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 2-1-6 青山エイティーンビル 2階

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

Homepage：<https://www.ys-office.co.jp> Facebook：<http://www.facebook.com/ysoffice>

