

SDNET-300 先見情報 No.90

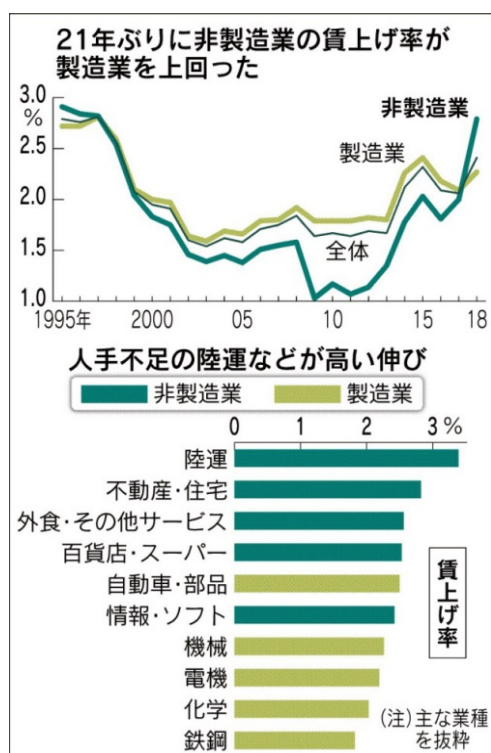
賃上げ 2.41%、20年ぶり高さ — 人材確保へ脱・横並び —

2018年の賃金動向調査（4月3日時点）で、平均の賃上げ率は2.41%と1998年以来20年ぶりの高い水準となった。

大手製造業が主導して相場を形作る従来のモデルが崩れ、人手不足への危機感から賃上げに動いた陸運や小売りなどが押し上げた。人材獲得競争が激しくなる中、初任給やシニアの待遇を改善するなど横並びの賃金体系を改革する動きが産業界全体に広がってきた。

賃金改善に当たるベースアップ（ベア）を含む平均賃上げ率は、企業業績の回復を受けて17年を0.35ポイント上回り、3年ぶりに上昇した。ベアを実施する企業の割合は84.5%と過去10年間で最高だった。賃上げ額も7527円と、20年ぶりに7500円を上回った。

1. 製造業先導は昔



■非製造業の賃上げ率、2.79%

人手不足感が強い非製造業の賃上げ率は2.79%で、97年以来21年ぶりの高水準な伸びとなった。製造業を0.52ポイント上回る。製造業の伸び率を超えるのも21年ぶりになる。大手製造業の賃上げがその他の産業に波及していくという従来の構図が崩れつつある。

2. 陸運・小売りけん引

陸運や外食・その他サービスの平均基準内賃金は30万円弱で、全体平均の31万3667円を下回る。従来の給与水準では人を確保できない可能性があった。

■陸運

ヤマト運輸は今年の春季労使交渉（春闘）で労組の要求に対し満額の1万1000円で回答。賃上げ率は3.64%で、企業別の賃上げ率上位7位だった。

ヤマトなどの陸運は業種別で最も伸び、1.55ポイント上昇の3.39%だった。全業種で唯一、賃上げ額が1万円を超えた。ネット通販の普及で荷物が急増し、サービス維持が危ぶまれているからだ。

福山通運も新卒確保のため初任給を上げ、合わせて既存社員の給与も上げたため、賃上げ率は5位の3.81%になった。

■小売り

百貨店・スーパーは2.53%だった。食品スーパー大手のライフコーポレーションの賃上げ率は3.86%。パートやアルバイトの時給も増やす。

■製造業、賃上げ率上昇は3年ぶり。伸び幅は0.18ポイント。

製造業の中でも、グループ内の序列や、同業他社との横並びで賃上げが決まる秩序が揺らぐ。

製造業の賃上げ率上昇は3年ぶり。伸び幅は0.18ポイントにとどまった。

18年3月期に純利益で過去最高を見込むトヨタ自動車は3.30%の賃上げを決めたもののベアの具体額は示さず、賃上げの相場形成をリードする先導役を降りる形となった。

トヨタグループはデンソーやアイシン精機などグループ大手が回答した月1500円のベア額が基準になったが、トヨタグループ傘下の組合でつくる全トヨタ労働組合連合会の約3割の企業がそれを上回る額を回答。大手の回答額を逆転した。

日立製作所やパナソニックなど電機大手のベアは1500円で横並びだった。一方、電機大手の労働組合でつくる電機連合の統一交渉に加わっていないソニーは年収で約5%の賃上げを決めた。人工知能(AI)などの技術者を獲得しやすくし国際競争力を高める。

生鮮食品や原油価格の上昇で、実質賃金はマイナスが続く。政府は5年連続で賃上げ要請し、初めて3%という具体的な数値目標に踏み込んだ。ただ、20年ぶりの高水準に押し上げたのは、官製春闘の成果ではない。

3. 若手・シニア厚遇

■若手厚遇 — 年功型の賃金体系の見直し

鮮明になったのは、個別企業がグローバルな競争に向けて人材を確保するため、硬直化していた年功型の賃金体系も柔軟に見直す構図だ。大卒初任給について、シャープは労組要求を上回る月5000円の引き上げを決定。富士フィルムも5%上げる。ライオンは初任給を9年ぶりに6%程度上げた。

第4次産業革命として企業が競うAIやデータ分野は人材争奪が過熱し、一律の初任給など従来の横並びの慣習を揺さぶり始めている。フリーマーケットアプリ大手のメルカリはインターンシップ(就業体験)の実績で初任給に差をつけ、サイバーエージェントもエンジニア職の一律の初任給を廃止した。

求人情報大手のエン・ジャパンによると、同社の転職サービスを通じたデータサイエンティストの求人は1年で約4倍に増加。**中国などの外資が厚待遇で日本の優秀な新卒学生の採用に相次ぎ乗り出すなど、人材採用と処遇をめぐる競争は新たな段階に入りつつある。**

■60才以上の再雇用者も賃上げ

JR西日本やクボタはシニア層をつなぎ留めるため、**60歳以上の再雇用者も賃上げの対象**とした。ホンダは17年に定年を延長し、シニアの給与水準を従来より引き上げた。知識や経験を持つシニアのやる気高め、工場でのノウハウ伝承などにつなげる狙いだ。

4. 強まる人手不足

小売りはこれまで賃上げを控えていたが、**強まる人手不足感から賃上げや非正規社員の処遇改善に動いた。**就活生は福利厚生なども重視しており、**人手確保に向けた全体的な処遇改善は今後さらに活発化する。**

5. 非製造業や中小企業、人材確保に動く

大手製造業を頂点に他の産業に波及していく今までの春闘のモデルが変わりつつある。長期的な視点から人件費の増加を避けたい大手製造業に対し、**人手不足で悠長なことを言っていない非製造業や中小企業が高い賃上げを行った。**

また、ヤマト運輸に象徴されるように、**よいサービスに対する値上げであれば消費者も受け入れる素地ができています。**

値上げを賃上げや待遇改善につなげ、人材を確保できなければ企業の存続が危ぶまれる。

「出典：2018/4/16付 日本経済新聞 朝刊」

- ・ 値上げを賃上げや待遇改善につなげ、人材を確保できなければ企業の存続はない。
- ・ AIやデータ分野は人材争奪が過熱。AIで置き換えられるところは機械化される。
- ・ 量の拡大より付加価値生産性の向上。
- ・ 外資が日本の優秀な新卒学生の採用に乗り出す。人材採用と処遇は、グローバル化している。
- ・ 60才以上の再雇用者も賃上げ。中小企業は定年後の働き方を考えていかなければならない。
- ・ 女性の賃金は過去最高で、男女間賃金格差は過去最小。女性、海外からの雇用の多様化が迫られる。