

2023年度の賃上げ方針と当社の賃金水準について

代表取締役社長 石和田 雄二

本年度の賃上げ額を決めたので、当社の賃金水準とその背景、評価を説明する。昨年度は、役割給の全面的見直しを計画していた為に役割給は9月に先送るとして、それ以外を4月に決めたが、今期は、物価上昇に伴う実質賃金の目減りと共に日本の経済再生に向け世情の賃上げに対する関心強く、当社も2月頃から人事教育部中心の準備を進めてきた為、4月支給に間に合わせる事が出来た。

3月末の日銀短観を見ても解るが、製造業中心に日本経済は5四半期連続悪化、漸く3年に亘るコロナ禍が終息を迎えている中で、円安を背景に資源・原材料の高騰など世界経済の逆風を受け、日本経済は停滞から立ち上がれないでいる。この構造的日本経済の弱さの背景には長期の低金利下の賃金抑制、特に若年層の賃金低迷があるとの議論が高まり、投資より自社株買いなど内部留保優先の大手企業経営姿勢への風圧が強まり、経団連も賃上げを応援する立場に変わった。春闘交渉も終盤だが、今年の手上場企業は従来の2.1%水準から大幅にUP、3%を超える所が続出し、しかも若手の底上げを意図した大幅ベアが目立つ。

当社は従来から3%近くの賃上げを実施して来たが、今期も平均3%超を目標に調整、若手・在籍社員、特に2等級～4等級はそれ以上の大幅賃上げを目指した。来年度入社社員の賃金も含め一律賃金改定額（ベースアップ）は3千円と決定、中堅以上は、業績評価を重視して職能給の特別昇格に加え役割給で処遇をする。以下、今期の賃上げ支給方針と実施水準を説明、今期の経営計画にも触れておく。

1. 当社の今年度賃上げ方針とその背景について

前期の賃上げは、前年業績が売上53億円の20%増、経常利益も3億円超の為、大手水準の2.11%増から、当社は業況の先行きを踏まえ基本給2.6%を実施した。役割給の改訂を9月に実施、この結果実質の賃上げ水準は2.7%超、これに加え年間賞与水準は念願の4・5ヶ月を達成、社員の所得水準を大手並みに引上げた。今期の賃上げを決める判断材料の主要な要素となる前期業績は、新人100名が加わり、売上は前期並み18%増63億強だが、利益が実質1億円を割る状態だ。採算割れの大規模プロジェクトもあったが、人件費と共に事務所等の全体的な経費増が背景にあり、基盤整備の今期の賃上げは世間並みに抑える積りでいた。所が、コロナの終息を見越した人手不足と物価の高騰、世間相場が大幅に伸びた。

一方で、技術革新の渦中で大手顧客各社が IT 人材の確保に本腰を入れている。先端技術シフトを敷く当社にとって優秀な若手人材の採用は、成長への生命線、全体の賃上げ以上に初任給中心の底上げ必要、更なる賃上げへ方針転換を図る。今年の新入社員 120 名を加えこの 3 年間の新卒新入社員は 300 名、若手中心の大幅ベアーは負担重く、種々シミュレーションの結果、ベアーは 3 千円とした。定昇に加えた特別昇進昇格や 60 名超の契約社員の年俸、若手管理登用の役割給で調整、予定した中途採用者の抑制等でバランスを取り、賃上げ率 3.2%とした。年間賃金総額は新人 120 名を加え 35 億 8 千万円、対前年度 5 億 7 千万円の増。景気全体は停滞する可能性が高いが、コロナ禍で先送りされた DX を軸に本年度の IT サービス需要は旺盛、先端と SI 実装の高度技術を備えた企業が少ない中で、優れた顧客と伸び盛りの優秀な技術者、平均年齢 33 歳 700 名の技術集団、これが今期のアイヴィスだ。前期の問題も解消、売上は前期の 7 億増の 70 億、努力で超えられると判断した。

2. 大手の 30 年振り大幅賃上げを受け、当社の賃上げ水準も前期比 3.16 %

大手企業の産業別労組の集合体である連合の第 4 回目集計時点の発表によれば、今年の賃上げは、組合員平均で、前年 6300 円の 4700 円増の 11000 円、比率も前年 2.1%の 1.5%増の 3.6%、93 年以来 30 年ぶりの大幅賃上げとなる見通しだ。業績の厳しい企業が残っているので下振れするが、3%超の大幅賃上げとなる。消費者物価の高騰もあり、余裕ある大手企業の殆どが組合要求に満額回答、人手不足の危機感もあり、これに引き摺られる様に大手中堅企業も横並びとなった。事前予測では、東証プライム上場クラスを対象とする労務行政研究所の調査で、23 年の賃上げ見通しは 8590 円で前年比 2.75%増、25 年振りの高水準とある。現実には予想以上の賃上げだが、経済環境実態は必ずしも良くなく持続性はない。

当社も当初は 3.5%超を目指したが、結果的には安全サイドの 3.2%へ着地した。以下は給与総額でなく賞与・残業に関する基本給の賃上げ率、職能給の等級階層別リストだが、上は抑制基調で中堅若手の伸びが大きい。これは 3.5%を達成した。

主任技師以上	68 名	(48 歳)	42.6 万円	8.0 千円	1.8%
上級技師	46 名	(42 歳)	33.0 万円	9.9 千円	3.1%
技師	91 名	(37 歳)	28.0 万円	13.7 千円	5.1%
技師補	71 名	(34 歳)	27.7 万円	11.1 千円	4.5 %
ICT 1 級	142 名	(29 歳)	22.2 万円	7.6 千円	3.6%
ICT 2 級	154 名	(26 歳)	21.0 万円	6.1 千円	3.0%
在籍技術者計	572 名	(33 歳)	26.5 万円	8.8 千円	3.5%

新人もベアーで前期（入社内定時）の初任給より3千円昇給する。

新人 119名 (24歳) 23.1万円(基本給:20.4) 3.0千円
連合の現在集計の個別賃金B方式(勤続と年齢の1年増加)では、30歳平均で前期比5.16%の12,147円増で24万7638円、35歳平均は前期比3.70%の10,000円増の28万0060円、これは月例賃金で、残業なしの所定内賃金に住宅手当等の諸手当が含まれた金額、当社基準で見ると基本給の3万円程度上になる計算、今回の賃上げ率とは別に、当社の給与水準が程々の所に来たことも示している。

3. 今年度の給与支給予想を踏まえた経費増の経営計画への影響

賃上げ率3.2%に対応する前期の月次給与総額は1.7億円、賞与4.5ヶ月として年間の給与ベース在籍社員の賃金総額は16.5倍の28億円、増額は9千万円、契約社員は総額3.7億円で増額分は500万円、これに新人の年間給与総額、2750万*15ヶ月=4.1億円を加え総額と増額を出す。

年間賃金総額=35.8億円、対前年度比増額=1.0億+4.1億=5.1億円
当社の年間人件費総額の対賃金総額比率は1.19、人件費増は6.1億円となる。今期の生産高目標は前期63.3億の12%増71億、生産高の増分は7.7億円、売上と生産の増分は連続二期18%超、コロナ明けの今期市況を考えれば生産高12%増は困難な目標でなく人件費増6.1億を吸収し利益1.6億が出る勘定だ。前期の利益1億円は本来3億の利益を2億強の無駄な経費が食い潰したものの、順調にいけば、利益水準は1億+2億+1.6億=4.6億を超える可能性が高い。新人120名の人件費増に事務所設備経費を加えても、程々旨くゆく見通しだ。

4. おわりに : ITサービスは大きな変革期、変革を超えて成長しよう

ITサービス業界の現時点の経営環境は、長かったコロナ禍の出口を抜けて、愈々新たな未来に向け走り出す時、競争は厳しいが業界全体が成長の波に乗る時だ。ITサービスはこれからも技術変革の波は衰えず、むしろ加速して5年10年と続く見通しであることと、一方で、我々の住む日本はこのまま老大国になるのか、新たな金融センターや科学技術立国、或は独自文化の国として再生できるのか、課題先進国日本は少子高齢化を超え世界の中でその役割が問われる時代に入る。ITサービスを取り巻く需要と供給が重なりつつ、新しい時代へ向かう年なのだ。内外環境を考えると今期は、当社が将来に向い再出発する適切なタイミングだ。幸い当社は技術開発系と応用技術系両サイドの優れた顧客に恵まれ信用も厚く、若く優秀な人材も在籍、高い目標を掲げても十分達成出来る企業になって来た。基盤整備計画最終年の今期、計画的合理的な努力を積み重ね、当面の目標と共に5年後10年後に大きく成長できる高い潜在能力を持った技術企業に脱皮したい。社員の皆さんの自覚と参加、目標に向けた日々の努力をお願いして、終りとする。