



第317回 人事・経営研究会 <Webセミナー>

岡田塾 - IV

最賃・ベアを考える

JIP 株式会社日本人事総研
取締役会長 岡田勝彦

《資料の取扱いについて》
本資料はJIPCLUB会員に提供しています。同業及び競合者への開示、提供は厳禁です。

2023年10月 全国平均加重平均額 1,004円

全国平均加重平均額 1,000円 は崩れる

新目標 2030年代 半ば 1,500円 (公労使三者構成最低賃金審議会) 23/08/31

単純計算 $1,500 - 1,004 = 496$ 円 の上昇

40円/年 の時給アップと仮定

$496 \text{円} \div 40 \text{円} = 12.4 \text{年} \Rightarrow 2035 \text{年 に } 1,500 \text{円/H に}$

年… $40 \text{円} \times 162 \sim 165 \text{時間/月労働時間} = 6,480 \sim 6,600 \text{円/月}$ アップ

$1,500 \text{円} \times 162 \sim 165 \text{時間/月労働時間} = 243,000 \sim 247,500 \text{円/月}$

※現在の 1.5倍に膨れる

最賃アップのベア（初任給ベア）方法

事例

労働時間 165時間/月 とする

2024年 新卒入社者 ベア $(40円 \times 165) = 6,600円$

(過去入社者ベア 5年間で償却 $6,600 \times 20\% = 1,320円/年$)

2023年 新卒入社者 ベア $6,600 - 1,320 = 5,280円$

2022年 新卒入社者 ベア $5,280 - 1,320 = 3,960円$

2021年 新卒入社者 ベア $3,960 - 1,320 = 2,640円$

2020年 新卒入社者 ベア $2,540 - 1,320 = 1,320円$

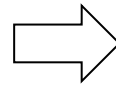
(2019年 新卒入社者 ベア $1,320 - 1,320 = 0円$)

ベア：賃金表を書き換えて賃金をアップさせる

方法1. 一律金額アップ方式 事例5,000

例

レベル	下限	上限	改定給
7	470,000	564,000	9,500
6	380,000	456,000	7,700
5	310,000	359,600	6,300
4	278,750	304,200	5,190
	265,500	296,040	
	254,500	285,040	
3	256,900	278,750	4,460
	239,280	265,500	
	218,280	244,500	
2	237,400	256,900	4,000
	215,880	239,280	
	194,880	218,280	
1	220,000	237,400	3,480
	195,000	215,880	
	174,000	194,880	



レベル	下限	上限	改定給
7	475,000	569,000	9,500
6	385,000	461,000	7,700
5	315,000	364,600	6,300
4	283,750	309,200	5,190
	270,500	301,040	
	259,500	290,040	
3	261,900	283,750	4,460
	244,280	270,500	
	223,280	249,500	
2	242,400	261,900	4,000
	220,880	244,280	
	199,880	223,280	
1	225,000	242,400	3,480
	200,000	220,880	
	179,000	199,880	

方法2：定額定率方式

- ・ 管理職を除く組合員（ここでは5レベル）のベア額の算出

全レベルの中間平均賃金を算出 $\Sigma 3,228,310/13=248,330$

5,000円を定額と定率に分ける 定額 $5,000/2=2,500$
定率 $2,500/248,330=1.0\%$

∴各賃金に一律（2,500加算） + （各金額に1.0%を加算）

個人のベースアップ

1レベル高卒	$174,000 \times 1\% + 2,500 = 4,240$
1レベル短卒	$195,000 \times 1\% + 2,500 = 4,450$
1レベル大卒	$220,000 \times 1\% + 2,500 = 4,700$
2レベル高卒	$194,880 \times 1\% + 2,500 = 4,450$
2レベル短卒	$215,880 \times 1\% + 2,500 = 4,660$
2レベル大卒	$237,400 \times 1\% + 2,500 = 4,870$

3レベル高卒ベア額	$218,280 \times 1\% + 2,500 = 4,680$
3等窮短卒ベア額	$239,280 \times 1\% + 2,500 = 4,890$
3レベル大卒ベア額	$256,900 \times 1\% + 2,500 = 5,070$
4レベル高卒ベア額	$254,500 \times 1\% + 2,500 = 5,045$
4レベル短卒ベア額	$265,500 \times 1\% + 2,500 = 5,150$
4レベル大卒ベア額	$278,750 \times 1\% + 2,500 = 5,290$
5レベル高卒ベア額	$310,000 \times 1\% + 2,500 = 5,600$

・ 管理職のベア

組合の定昇率 $5,000/248,330 = 2.0\%$

管理職平均 $467,500 \times 2\% = 9,350 \Rightarrow 9,000$

9,000を定額と定率に分ける 定額 $9,000/2 = 4,500$

定率 $4,500/467,500 = 1.9\%$

∴各レベルに一律 (4,500加算) + (各レベルに1.9%を加算)

個人のベースアップ

6レベル額 $380,000 \times 1.9\% + 4,500 = 11,720$

7レベル額 $470,000 \times 1.9\% + 4,500 = 13,430$

高騰化する人件費対策

賞与

賞与は業績連動型が大半

∴人件費高騰分を賞与で調整

生産性向上

これを検討せずして賃上げで苦しむのは無策

これを機会に生産性向上を徹底して検討、実施することが肝要