

夏季賞与は抑制基調の 2.0 ヶ月、業績向上分は結果を見て冬季に反映させる。

代表取締役会長 石和田 雄二

本年度の夏季賞与は、昨年同様の支給月数 2.0 ヶ月水準で 7 月 3 日に支給する。将来の年間 5 ヶ月を目標に、夏季を 2.1 ヶ月に引上げる予定でいたが、2 年連続の賃上げ 5%超に加えて技術革新期特有の新規案件先送りの市場環境、そして前期から続く顧客向けプロジェクトの瑕疵責任費用増で 5 月月次決算が赤字、6 月以降も信用回復に向け相応な追加経費の投入が必要な筈、引上げは先送りする。第 1 四半期も赤字にはならないが、当初計画の下方修正が必須な状況にある。こうした問題はズルズル尾を引かない様に、信用回復には一気に潰すのが鉄則、開発環境を整え必要人材を投入、他の売上生産が落ちても上期で決着を付ける。結果的には停滞中の継続案件が動き、過去の赤字分を回収できる可能性もある。この夏季賞与は昨年並みの 2.0 ヶ月として貰うが、下期の業績推移を見た上で、冬季賞与支給目標を $2.6 \text{ ヶ月} + \alpha$ ($\alpha : 0.1 \text{ ヶ月以上}$) に引上げる努力をしたい。

景気状況は暫く良くならない。構造的円安に加え中東情勢の悪化で輸入物価が急騰、国内製品の値上げ攻勢に 30 年ぶりの利上げが加わるので、消費者物価は更なる上昇が見込まれる。物価高騰で一部社員の生計上の負担が大きくなる。相対的に賃金目減りの影響を受け易い定額祝金の新人と 65 歳以下の賞与のない契約社員に配慮、気持分だけだが、今期は臨時で特別物価手当を出すことにする。新人の 4～6 月は技術研修期間で見習社員、昨年実績の定額奨励金 8 万円に手当 1 万円を加えて奨励金とする。65 歳以下の契約社員には一律 3 万円を支給する。

本年度夏季賞与の支給要綱は、以下の通り。

1. 支給日 : 2026 年 7 月 3 日 (金) {明細は当日朝、管理者経由}
2. 基準月数 : 2.0 ヶ月 基本給(職能給+年齢給+役割給+技術手当)の 2.0 倍
3. 対象期間 : 令和 7 年 12 月 1 日～令和 8 年 5 月 31 日
4. 勤務係数 : 期間内の有効出勤率を計算、厳密に適用。
5. 経験係数 : 満 3 年以上 ; 1.0 、 {2 年生 ; 0.8、3 年生 ; 0.9}
6. 考課係数 : 考課は、5 等級以下は現場主体で能力・姿勢を評価、
6 等級以上の管理層は経営主体で担当業務の業績中心に評価
[A、B、C、D、E]=[1.10、1.05、1.00、0.95、0.90]
7. その他 : 5 月末時点で入社 3 ヶ月未満の社員は一律定額奨励金、9 万円。

当社の本年度の賃上げ率は大手の高水準の賃上げと IT 技術者採用に伴う初任給の急騰を受け、技術系社員を対象に平均 5.4%、ベア一律 7 千円、特別技術研修手当を含め、中堅技術層の底上げも兼ね、昨年度に続き大幅な賃上げを実施した。賞与は基本給 (年齢+職能+役割) が基準なのでベア分の 7 千円と定昇が増分、中堅以上の社員は職能より役割給の上昇高く、賞与支給月数が前年と同水準の月数であっても、基本給の増分から考え前年より相応の増額になっている筈だ。

当夏季賞与が賃上げと定昇で程々増額となっていることを改めて検証しておく。契約社員を除く全社員 888 名の総支給額は勤怠係数未反映で 4 億 2610 万円、昨年は 811 名で総額 3 億 6357 万円、一人当たり支給額は今年が 47.9 万円（平均年齢 31.4 歳）、昨年は 44.8 万円（31.5 歳）で前年比 6.9%の 3.1 万円増となる。これは、入退社があっても 8 割方の社員が残っていて、同一社員の対前年比の増額の概算推定、昨年在籍していた社員の夏季賞与が幾ら増えたかについての平均推定値であり、賃上げの様な社員平均の比較ではないことに注意は必要だ。

給与水準は、元々大手並ではあったが、業績連動の賞与水準は、リーマン危機で大幅に下げて以降、長い間少しずつ積上げて来たが、24 年度で年間 4.5 ヶ月と大手並水準に戻すことが出来、新 3 年計画を経て 5 ヶ月支給を目標にしている。昨年冬季賞与の基準月数は 2.6 ヶ月、今年、夏冬で 4.8 ヶ月にする予定だった。安定的な業績向上が前提ではあるが、これから夏冬の賞与支給月数を 0.1 ヶ月単位で増やし、成長基盤整備 3 年計画の終わる来年度中に 5 ヶ月にする計画だ。既述の様に先行きの景況感も不透明な中で、問題プロジェクト等の影響で業績が今一つ伸びず、所得水準が大手並みであることも踏まえ、月数増は先送りした。夏季賞与は手堅く抑制基調とするが、年末の冬季賞与は、経営環境の変化に応じ AI 活用含むサービス部門自身の生産性向上努力で計画に戻せればと考えている。

今期は顧客の問題プロジェクトもあり 5 月単月は 8M の赤字となったが、これからは技術対応の遅れや先進技術への投資も含めて想定以上の経費増は起こる。このある意味で定常的に起こる経費増を前提としても、上述の賞与支給に伴う絶対額増分が本年度の経営計画から見て妥当な水準なのか否かを見ておきたい。賞与総額の増分は前期総額 3 億 6357 万円に対し 6253 万円で対前年度比 17.2%、これは賞与増分ではなく新人社員の賞与分が加わるので数値が膨らんで見える。この総支給額増分は 6253 万円、対前年比月間 875 万円増、上期だけで見れば 10M (M:100 万円) 弱の経費増、4 月以降の月間生産能力は主力の若手技術者の成長に加え顧客単価の引上げで生産額が上期 60M 上昇しており、経費増との差は月間 40M 強、上期 240M 年間 840M、利益目標 8 億強の見通しは十分立つ。仕事はチームワーク、新人も先輩の下、OJT で現場に入れば生産効果が生れる。新人 100 名超が本格的に現場に加わる第 3 四半期は、一人 40 万円として 120M、第 4 四半期、60 万円として 180M、上期生産の主役であった現場の若手技術者も下期には 10%程度の生産性向上効果で月間営業益が 50M 水準となり、非新人技術者分の生産が 300M、下期利益合計は 600M、年間で 840M となる。

想定外の経費増なければ計画達成は容易だが、今は IT サービス大転換期の渦中、新技術に取組み課題を越える努力が当社の体質転換を可能にして、将来を創る。この為の経費増は上級人材月 20 名を半年無償で投入すれば十分、月間で 20M 年間 120M 程度、今期利益を前年並みとすれば、このコストを吸収できる能力余裕は十分あり、技術転換による生産性向上効果も期待できる。IT サービスの技術革新の中で要員増を前提とした今年の夏季賞与の水準に大きな問題はない。

企業成長の基軸の生産増に新人技術者の加入が大きな役割を果たすとすれば、新旧人の採用からみて、賞与の世間水準との比較も検討する必要があるだろう。

情報サービス協会調べによると業界大手 80 社の 2026 年度の賃上げ率は 4.22%、平均月額給与は 34 万 7 千円 (39.5 歳)、今期予想夏季賞与は 680,431 円とある。給与も賞与も年齢によって変わるので外部との比較においてはそれを考慮する必要がある。近年の情報系の平均年齢は一般の大企業並みで 39 歳を超えている。1 歳の年齢差で、給与は 1 万～2 万円、賞与は 2 万～4 万円程度の差がつくのが普通、10 歳差では 30 万円程度の差が生れる。大企業の賞与は春闘で決めるので夏冬同額が多く、当社の年間平均 4.6 ヶ月を前提に夏季賞与 2 ヶ月を大企業等と比較するには、支給額を 1.15 倍、15%増で再計算すれば適正な比較となる。

当社社員 888 人の支給総額は 4 億 2610 万円、この対象者の内、新人と営業職、経営管理系の一般職を除く技術者 756 人の賞与支給総額は 4 億 0171 万円だ。一人当たり支給額平均は 53 万 1400 円 (平均年齢 32.0 歳)、昨年の夏季賞与では技術者数 666 名で支給総額 3 億 4033 万円、一人当たり 51 万 1000 円 (32.6 歳)、対前年比では技術者一人当たり 2 万 400 円増、率で見ると前年比 4.0%増となる。これを職能階層別に、手当を含む月額賃金と今期の夏季賞与水準を集計すると、

主任技師以上	70 名 (年齢 48.4 歳)	月給 47 万 3 千円、賞与 88 万 7 千円
上級技師	64 名 (年齢 41.7 歳)	月給 37 万 7 千円、賞与 68 万 8 千円
技 師	78 名 (年齢 39.2 歳)	月給 34 万 4 千円、賞与 62 万 2 千円
技師補	85 名 (年齢 33.6 歳)	月給 31 万 1 千円、賞与 55 万 2 千円
1～2 等級	459 名 (年齢 26.7 歳)	月給 27 万 4 千円、賞与 43 万 1 千円

これを、同業の情産協加入の大手と比較する為に、年齢の近い当社技師クラスの支給額を取上げると、給与と今期賞与はほぼ同額になっているのが解り、賞与については、情産協側は夏冬同額が多いので当社側が多少上にあると判断できる。

世間水準を労務行政研の調査でみると、東証プライム上場企業の夏季賞与水準は調査対象 113 社の結果として、全産業ベースでは平均支給額 88 万 1915 円 (39.5 歳)、対前年度比 2.5%増となり、この内、製造業だけを見ると、92 社で 91 万 8397 円 (39.3 歳)、対前年度比 2.5%増、非製造業 21 社で 72 万 2090 円 (40.4 歳)、対前年度比 2.8%増となっている。この調査は調査時点が 4 月 7 日、夏冬一体型の企業が多い。全産業の夏の支給月数が 2.53 ヶ月であることを考慮すれば基本給は 34 万円、給与も賞与も年齢的に当社と同水準であることが解る。一般的な世間水準は 5 人以上の小規模企業も含む民間全体の賞与水準の統計、これは政府や銀行系調査機関が出している。三菱 UFJ-R&C によれば、製造業が 60 万 4741 円で前年比 2.7%増、非製造業は 40 万 4394 円で前年比 2.3%増、民間全体の平均では、43 万 6140 円で前年比 2.3%増、経済を支える総支給額は 19.7 兆円、前年比 5.7%増、増額は景気より人材不足が影響している面が大きい。労働人口の 69.7%を占める中小企業は日本経済を支えており、それを考えれば法的には未だ中小企業である当社の所得水準は労働対価としては高すぎる位だ。

昨年度の国勢調査速報が発表され、人口は1億2304万人、5年で309万人減とあり、年間出生数が69万人なので160万人が死亡、少子高齢化から人口減少社会に突入、特に労働人口が減り、生産消費両面に亘って経済基盤が弱体化する。IMFの最新の発表では、昨年GDPで日本はインドに抜かれ5位に転落、一人当たりGDPは24位とのこと、これを今の人は事実と受止めるだけかもしれぬが、過去を知る人はある種の感慨を持つ。戦後の47年以降のベビーブームの出生数は270万人、それから高度成長に向かうが1955年の日本の平均年齢は22.7歳、1977年に30歳となり、2026年の今年は50歳に入る年だ。「Japan as NO.1」が出たのは1979年、その時の日本の経済力はGDP2位で米国を追越す位の力、NYCロックフェラーセンターを買収して米国民の輦轡を買う程の勢いがあった。今や日本も老大国になり、資産持つ高齢層と円安による海外ファンドの投資で株価は空前の7万円超を記録しているが、日本経済は下り坂を転げ始めている。

現実の経済環境に目を転じると、米国イラン衝突やウクライナ戦争、米中対立、南北の経済格差の広がり等色々な問題が絡んでサプライチェーンが崩れ、結果として資源、エネルギー中心に物価高騰、世界経済は景気後退入りの状態にある。しかし、一方でAI技術の進展とその応用の広がり急で、ITと一体になりつつ新たな時代を拓きつつある。AI駆動開発がITサービスの技術と産業を塗替え、Physical AIや各産業対象のAI Agent、FDEが第4次産業革命を拓きつつある。経験豊富な日本が経済的再生を図る道は、この時代の流れに乗ることであり、AIと一体のITサービスが各産業分野の生産性を急速に上げること以外にない。日経の調査予測では、AI活用で50年後の日本はGDP4位を維持できるとある。

当社は平均年齢31歳の技術者900名超、先端技術力のあるITサービス会社だ。前期の業績を振り返ると、当初計画は売上86億円、対前期比増収増益でスタート、若手の伸びが著しく中盤を過ぎる頃には売上が90億円を超える勢いがあった。11月に年度計画を売上87億円、経常利益8億円に上方修正したが、経営体制移行に伴う指揮系列の乱れもあり、幾つかのプロジェクトで潜在問題が表面化、年度後半になり業績が急減速、最終的に売上86.5億、利益7.5億円で着地した。問題プロジェクトがなければ売上90億円に届くだけの技術力と勢いはあった。問題の背景には、現場レベルでも技術力の停滞や未熟な技術管理力、地道な品質の積上げ努力なく納期優先の人材投入など、数え上げれば至らぬ点は多々ある。しかし、問題の本質は、課題に取込む姿勢であり、新技術への対応の遅れにある。これは環境変化対応への経営の問題であり、これを放置して当社の将来は無い。技術大転換期である今、時代の波に乗るべく謙虚に反省、再出発をして行きたい。

この20数年来、当社はNTTデータGとトヨタ直系子会社トヨタシステムズ、私の出身母体であるBIPROGYと緊密に連携、3社との資本関係も作ってある。今が会社の可能性伸ばす絶好の機会、将来見据え3社と共に未来を拓いて行く。将来が見えて来る段階で賞与月数の抑制解除、大手越え目指し走る積りでいる。将来への着実な成長に繋げる為に社員の一層の努力と協力をお願いしたい。(了)