

I. 労務問題

◇脱デフレと賃上げについて

・定期昇給とベースアップ

定期昇給とは、賃金が勤続年数や年齢が上がるごとに増えていく制度で、大企業の多くが導入しています。入社から定年退職までの平均的な賃金の推移「賃金カーブ」は、50 歳ごろまで上がり続けるように設計するのが一般的です。ピークを40歳から45歳に設定するケースもあります。

一方、「ベースアップ」とは、大幅な物価上昇などに対応するため、定期昇給の賃金カーブを全体的に上方修正する仕組みのことです。最近ではデフレが続いていたため実施されていませんでした。

今回は、賃上げ問題ととりあげました。



・政労使がタッグを組んで脱デフレを模索

今年の春闘は、久々に経営側が労働側に歩み寄る形で定期昇給を実施する大手企業が増加しています。アベノミクスによる個人消費の増加期待や経済活性化への期待が背景に有るからだと言われてはいますが、本当の目的は政府と経済界の「脱デフレ」にあるようです。

政府内には、政労使の「3方一両損」的施策導入を模索する動きがあるようです。企業は賃上げを行う。労組は、衰退産業から成長産業への雇用の流動化を容易にするための解雇を容易にすることを認める。政府は、賃上げした企業に優遇税制を適用し、一時的に失業が増大した場合職業訓練などを充実して、転職を支援する。というスキームです。

・格差是正と労務費コントロールの必要性

多くの中小企業では、制度としての定期昇給を採用していません。特に、ここ数年は昇給を実施しないで、賞与で成果配分を実施してきました。こうした企業では「全く昇給がないので、将来が不安でモチベーションが上がらない」とか「独身で、親元で生活しているうちはいいが、結婚を考えると不安だ」という声が聞かれます。

今後、大手が定期昇給やベースアップを実施すれば、引きずられる形で中小企業でも昇給期待が高まることが予測されます。放置すれば、大手と中小の格差がさらに拡大し、給与に対する不満が原因で、若手や中堅社員などの人材流出が懸念されます。

中小企業では、人材の確保と労務費のコントロールという両面から対応する必要があります。中小企業が年収額で大企業と争うことはばかげているので、仕事を通して得られる達成感、自己成長、地域貢献等の中小企業で働くメリットを強調しつつ、将来設計が可能な「評価と処遇の適正化」など制度面の充実が必要です。

賃金制度・評価制度構築や見直しなど格差是正対策は、もはや避けて通れない課題です。対策を怠れば、人材の枯渇など大きなツケを負わされることとなります。人材流出と労務費倒産が現実の問題とならないうちに、改善に着手してください。

株式会社 AZ サポート

〒511-0232 三重県員弁郡東員町笹尾東4丁目22-2
連絡先 Tel/Fax:0594-76-8117 URL:azsupport.jp
担当:吉田 携帯:090-5116-9299