

**24年度 賃上げ方針****定昇に加え若手中心に賃金水準の7千円ベアと賃上げ4%超を実施する**

代表取締役社長 石和田 雄二

欧米の高インフレとその抑止政策の高金利が原因だが、円安で輸出型製造業は競争力を増し、海外収益の還元も円換算時の嵩上げで、各社共大幅な利益を計上、非製造業もコロナ明けでインバウンドを含めて購買・サービス消費関連が回復、加えて原材料価格上昇に伴う値上げ効果で大半の企業の収益は上昇傾向にある。一方で、円安による輸入物価上昇と値上げによって実質賃金は対前年度比3%減、特に賃金が相対的に低い若年層や非正規労働者の家計は厳しい環境に置かれる。これが賃上げの背景にある状況だが、春闘の時期を迎え議論が活発化している。

経団連や同友会は傘下企業に5%以上の賃上げを要請、金融のみずほFGは7%、商社の伊藤忠は6%、ビール業界は6%、大手は競って賃上げを公表している。大手の労働側は交渉を控えそれ以上の要求を出しているが、現実の落とし所は、東証プライム上場クラスで定昇込み1万1399円、3.66%UPと見られている。我々に身近な所でNTT労組はベア5%とインフレ手当10万円を要求している。経営側がベア中心の大幅賃上げを公表するのは、デフレ脱却の千載一遇の機会であることと、それ以上に人手不足の中で、採用面の効果を考えているからだ。ベアは在籍社員だけでなく新卒も対象なので、初任給の嵩上げともリンクする。大手は1万から1万5千円、回復著しい旅行業界のJTBは賃金体系を見直し、初任給3万2千円Upを公表した。中小の我々もこれを考えなくてはならない。

当社は社員への賃上げと共に100人規模の良質の採用を維持する為に初任給の引上げが不可避であり、最低限、現行初任給21万8千円から22万5千円超を実現する必要あり、職能給を見直し1等級初任ベアを7千円とすることにした。定昇に加え全体をこの水準で底上げすると5%を超え経営が成り立たなくなるので、段階的にベアを減じ定昇の高い7等級は4千円に止めることにした。結論的には平均年齢33歳の当社の定昇+ベアは1万1650円で4.1%となるが、若手1等級は1.1万で4.4%、2等級1.2万で5.1%、3等級1.3万で5%となる。今年4月入社の新入初任給は昨年の21万8千円から22万5千円へ引上げる。

1月24日、経団連は労使フォーラムを開催、事実上24年度の春闘が始まった。今は春闘の始まり、当社も来期の昇進昇格、新組織体制を経て最終案を決める。この時点で試算をするのは、新年度に向け経営計画との整合性を検証する為だ。

始めは現行職能テーブルで一律ベア 1 万円を試算したが、在籍の給与所得者は 660 名、定昇 160 万とベア 660 万合わせて 820 万円、これに新人のベア含めた給与分が 2580 万円、月間給与増は 3400 万円増、これに契約社員の賃上げ分と中途採用枠 5~8 名の給与を考えると 3800 万円、年間で 6 億円強の増分になる。当社の場合、超大手企業に 3 割程度の価格転嫁が可能として経費は 4 億強の増、来年度の生産計画は今期 67 億円の 12%増の 75 億円とすれば、給与以外の経費を前提とすれば 4 億の利益を目標にすると殆ど無理、賃上げは若手中心に厚くするとして全社平均では 5 千円として定昇を加え賃上げを 1 万 2 千円位とした。

日本経済は 30 年来のデフレ脱却の可能性を前に、大きな転換点に差掛っている。1990 年代初期のバブル崩壊以降の日本は、政府も日銀も強調しながらゼロ金利政策を続けても浮上せず、失われた 30 年という長期のデフレに苦しんできた。それが、若者の賃金を低位に抑制し続け、日本経済の活力を奪ってきた背景だが、世界的な構造インフレの影響を受けて日本の物価が上昇、賃上げが物価上昇率を超えて続くことが出来れば、内需中心に日本経済が動き始める可能性がある。賃上げの伴わない物価上昇は消費を悪化させるが、物価上昇率を超えた賃上げが実現できれば消費も企業セクターも、政府の財政収支も旨く働き始める筈だ。大手企業はコロナ禍で先送りした投資資金に加え、この一年間で相当な利益を内部留保しており、これを賃上げと共に下請けの作業費値上げに投ずる予定だ。ITによって景気が良くなる訳でなく、景気が良くなる中で先行きを見た企業や個人の投資が増えそれが IT 投資を生み、生産性向上を経て投資が再生産される。中小でも自立企業たる当社は、日本経済再生へ出来る範囲で参加して行きたい。

政府は、年金受給者向けに年金の 2.7%増額を実施すると共に民間の企業経営者向けに 4%賃上げ実施を要請、実施の中小企業には税の特別控除も計画している。物価上昇率以上の賃上げが実現すれば日本経済は内需中心に好循環軌道に乗り、日銀のマイナス金利も解消、長かった失われた 30 年の経済低迷から抜出られる。賃上げは個別企業の問題を超え、その動向如何は日本経済の先行きを左右する。バブル崩壊後の 1990 年代初期からのデフレ経済体質に終止符が打てるか否かの極めて微妙な時期に差し掛かっているのが、今の日本経済が置かれた状況だ。

勿論当社は民間企業であり、まず、自分の会社の安定成長が何よりの条件となる。若手社員の多い当社、若手中心の賃上げと任用実施は、当社自身のプラスになる。来期は新成長基盤整備 3 年計画の初年度、人材育成中心に体質強化を図りたい。若手が半数を超える様になった当社は、ビジネス原則に従う文化革命が必要だ。優れた指導者層の処遇と共に年功を超えた若手登用を積極的に進めて行きたい。