

夏季賞与は前期同様 2.0 ヶ月、当社の未来を拓くことを優先、暫く現状維持

代表取締役社長 石和田 雄二

本年度の夏季賞与は、前期同様の支給月数 2.0 ヶ月水準で 7 月 3 日に支給する。以下が、本年度夏季賞与の支給要綱の概要です。

1. 支給日 : 2024 年 7 月 3 日 (水) {明細は当日朝、管理者経由}
2. 基準月数 : 2.0 ヶ月 (基本給+役割職責給の 2.0 倍)
3. 対象期間 : 2023 年 12 月 1 日~2024 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 ヶ月未満の見習社員は一律定額奨励金。

賞与は月次給与の賃上げに連動する。本年度は、円安による製造業を中心とする業績向上と消費物価急上昇を背景に政府と民間の経済団体が景気浮揚の好循環を目指し、春闘前から物価上昇を上回る 4%以上の賃上げ実施を呼び掛けて来た。それもあって大手各社の対前期比賃上げ率はバブル期並みの 5.6%、余裕のない中小も人手不足の中、前期比 3.7%増の平均 4.58%、当社も空前の 4.8%とした。実際の物価上昇率は 4 月時点の日銀予想では 3.4%、勢いは今も衰えていない。賃上げ対象の給与は生計費の意味合いが強く、物価上昇に対応すべきであるが、賞与の本旨は生計支援よりは業績依存、増益時に社員に還元することもあるが、経営環境の厳しい時には余剰を内部蓄積に回すこともあってしかるべきだろう。当社は今、前 2 期に亘る C 社案件の大幅赤字により経営は再生に向け投資優先で経費抑制中、前期は利益 1 億 8 千万円、21 年度の利益 3 億円強を超えるまでは賞与増額は凍結する。夏季賞与は昨年同様、2.0 ヶ月とさせて貰うことにした。

夏季賞与の支給総額は前期の 3 億から今期 3 億 4200 万円、14%の増額となる。当期の支給対象者は、契約社員役員 54 名を除く給与社員 755 名で事務系 18 名を除くと給与技術者 737 名、既在籍技術者は新人 107 名を除いた 630 名となる。新人除く賞与対象者 630 名の支給総額は 3 億 2 千万円、対前期比は 14.2%増だ。対前期比が賃上げ率より高いのは、在籍者数が前期より 61 名増えている為だ。一人当りで見ると今期の支給額は 51 万 400 円 (32.8 歳)、前期は 49 万 6 千円 (33.2 歳)、単純比較では前期比 1 万 4 千円の 2.9%増だ。支給額と支給比率が低く見えるのは、上述の理由に加え、退職年齢が高いのと若手が増えている為だ。職能階級別でみれば、上位の主任技師クラスは支給額 87 万円前期比 3.5%増、中位の技師クラスは平均年齢 37 歳、支給額平均 56 万 8 千円で前期比 3.8%増、若手中核 ICT1、2 級 339 名は、平均 26.8 歳で支給額 40.3 万前期比 5.2%増だ。全体の均衡を維持しながら若手技術者と共に当社が成長している姿が解る筈だ。

世間相場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 114 社の結果、全産業ベースでは平均支給額 84 万 6021 円 (38.9 歳)、対前年度比 4.6%増となり、この内、製造業は、92 社で 87 万 7147 円 (39.4 歳)、対前年度比 4.3%増、非製造業は 22 社で 71 万 5856 円 (37.4 歳)、対前年度比 6.6%減となっている。大手は退任社員の均衡がとれるので賞与支給比率は大略賃上げ比率に連動する。21 年はコロナ禍で▲3%と落込み激しくそれを戻す様に 22 年は 6.5%増、23 年も 1.5%増、今年は物価高の影響と景気浮揚への期待感に加えて現実の人手不足への対応で 4.6%の大幅支給増、3 年連続の増加見通しだ。上を見ればキリがないが本来の世間水準は中小企業も含む民間全体の賞与水準、これは政府や大手銀行系の調査機関が出しているが、三菱 UFJ によれば、製造業は 55 万 0952 円で前年比 2.9%、非製造業は 38 万 0281 円で前年比 3.0%、民間企業全体の平均では 40 万 8770 円で前年比 2.9%、賞与のある労働者は全体の 80.1%で 4094 万人、経済を支える総支給額は前年比 4.4%増の 16.7 兆円だ。

世の中の経済社会環境を見ると、世界的にはパレスチナやウクライナなど戦争状態が長期化、一方で米中対立は中国経済停滞だけでなく EV、太陽光発電設備など完成品の大量安値輸出で自由貿易の負面が表面化、世界経済が混乱に陥り、それに移民政策も加わって欧米中心に世界各国で強権右翼政党が台頭している。動くに動けぬ日本は、安定と円安材料に世界の投資資金が集り、半導体など高度産業が回帰、インバウンド特需もあり、他律的に産業再生に向け動き始めている。世界のリスクから逃れる訳にはゆかないが、日本経済回復は暫く続く見通しだ。

我々の産業である IT サービスに目を転じると、今期はコロナ禍の終息で従来型の社会基盤や顧客の業務効率化を目指す IT サービスが本格的に動き出すが、今期の IT サービス需要動向で重要な視点は、日本全体の人手不足を背景とする輸送配送面の DX 投資と共に、世界的な IT サービスの技術革新期を背景にした先行投資が動き出すことだ。応用面では先端 AI を活用したビジネスモデル変革案件が立上り、基盤技術面では顧客資産活用の基盤再構築案件が需要を伸ばす。IT サービス業界も人材不足と先端技術対応不足がボトルネックになっているが、当社はこの面では 10 年来意図的に対応、人材育成も技術蓄積も十分進んでいる。

現実に戻って業績を予測すると、前期は C 社案件等で期初から重い荷を背負い、第 1 四半期 4 千万の赤字、半期 1 億円弱の赤字だったが、今期は前期とは逆に半期 1 億の利益が見込まれ、売上 72 億と利益 4 億 2 千万を年度目標とするが、先端技術では若手の成長著しく、基盤系の実績もあり、達成できる可能性は高い。現実はこの 7 月から先進では生成 AI に加え RC や VSLAM の実用案件が動き、ITSS でも、継続案件の拡大と共に、H 銀行のモダナイゼーション、大手不動産の基盤再構築、航空大手の新顧客基盤、CATIA 応用など新規案件が目白押しだ。今が会社の潜在力を伸ばす 2 度とない機会、慎重で大胆な経営の舵取りを行う。目標を達成した暁には賞与月数凍結を解除、大手越え目指して走る積りでいる。将来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)