

## 【安易な賃上げの落とし穴】 ～ 持続可能な“人事評価・賃金制度”で解決を ～

先日、(公社)千葉県社会福祉事業共助会 様にて、上記テーマで講演しました。

最近、毎日のように「賃上げ」、「賃上げ」という言葉を耳にしますよね。

この急速な物価高の中で、実質賃金は毎年目減りしており、大手企業では、今年の春闘は満額回答など景気の良い話が聞かれて羨ましい限りです。

TVのコメンテーターの話を聴くと、

- ・これから大企業の賃上げが、中小企業にも広まっていけるのか
- ・中小企業では企業業績は上がってはいないけど、これ以上人が減るようなことがないよう防衛的に賃上げをするということ
- ・価格転嫁などによって企業業績を引き上げていかないと、中小企業の賃上げに持続性は出ない
- ・事業環境にかなり不安定要素がある中で、今後成長させていくためには、賃上げをきっかけに消費と投資を回して好循環を作っていくことが政府には求められている

など、ではどうしたら良いのか分からないようなコメントも見られていて・・・

働く社員の皆さんにとっては、少しでも賃金が上がることは望ましいことではあります、一方で、多くの社員やその家族を支え、お客様やビジネスパートナーとの持続的な関係を志向している『経営者の立場』からすると、「賃上げ」というのは、4月一度キリの給料アップのことだけでなく、ずっと継続するものなのですから、特に私が懇意にしております中堅中小企業の経営者の皆様からは、「本当に賃上げして大丈夫なのだろうか？」という不安の声が多く聞かれるのです。



1990年代初頭のバブル崩壊から「失われた30年」と言われ続け、ようやく地価、株価が急上昇して来たものの、物価高だけ先行して庶民の景況感はあまり変わらず、政府は民間企業に賃上げによる景気浮揚を一方向的に求めているようで、私には、何か他力本願のように思えてなりません。

実は、安易な賃上げには、かなりのリスクが隠れているのです。

例えば、全社員一律月1万円の賃上げ、ベースアップをした場合、年間で考えると1人12万円。そこに、ボーナスや社会保険料なども加わると、年間約20万円の負担増。

30人の会社では、年間600万円近くのコスト増となります。

さらに、一度上げた月例給与は、法的になかなか下げることができません。

わずか月1万円の賃上げが、景気が悪くなった時、会社の業績が下がった時、その負担は会社の体力を大きく奪ってしまう可能性があります。

しかも、全社員一律のベースアップだと、頑張って会社に貢献している社員からは、むしろ不満の声が聞かれることが非常に多いのです。

#### ■優秀な社員からの『不満の声』

- ・サボっている人も、一律の賃上げは、絶対に納得いかない！
- ・高給取りの怠慢が、見過ごされている！
- ・月1万円上がることよりも、もっと、今後どのようにしたら給料が上がっていくのかが分からない
- ・将来、課長・部長・幹部になったら、いくらもらえるの？

安易に月1万円の賃上げを全社員一律に行うことによって、会社にとって重要な社員が、こういうことを真剣に考えるようになっていって、こんな会社にこのまま居続けていて良いのだろうか・・・と、転職の契機になってしまった、というケースもあるのです。

年間600万円のコスト増はずっと続きますが、わずか月1万円上がっただけで、社員は本当に喜びましたか？

賃上げにより、新卒採用、中途採用が有利になりましたか？

会社にとって【重要な社員】のモチベーションは高揚しましたか？

むしろ、安易な賃上げにより、優秀な社員から辞めてしまうのではありませんか？

政府の掛け声に踊らされ、会社に大きなダメージを与えていませんか？

こんなことを昨年来ずっと考えており、顧問先企業やセミナーなどでお話させていただいております。