



社労士のつぶやき 55 中小零細企業経営者への試練

兵庫県に基盤を置くみなと銀行が、取引先 1254 社（従業員規模 101 名以上 200 社、11 名以上 743 社、10 人以下 311 社）に行った賃金に関するアンケート結果を発表しました。このアンケート結果にも鮮明に表れましたが、昨年度賃上げを実施した会社 30.2%のうち、101 名以上の会社が 39.5%を占め、10 名以下では 10%に留まっています。

つまり、大きな企業ほど賃上げをしているのです。それを裏付けるかのように経済団体連合会（経団連）の調査では、従業員 500 人以上で東証一部上場企業（13 業種 68 社からの回答）が 2.54%の賃上げであったと報じられました。月額では 8,621 円アップだそうです。賃金をめぐっては、関西の中堅企業における初任給の引き上げが大きく報じられました。機械専門商社の山善が 20,800 円 UP の 24 万円、佐川急便、神姫バスなどの運送業が軒並み 23~24 万円に達しています。私の顧問先などは「とりあえず 18 万円くらい」と決めている会社も多いので、この差は脅威に映ります。これら企業の人事担当者らは、口をそろえて「大手企業より認知度の劣る分を初任給でアピールする」「採用活動のマイナスを減らす」と語っています。

また、年収で大きなウェイトを占める夏冬のボーナスについても、業績連動分を減らしてその分を毎月の固定給に含ませ、より一層安定感のある給与体系に移行する企業も現れています。

問題は、春闘も無く、また大卒など新規学卒の採用すら見込めず、ましてや初任給を引き上げることのできない中小零細です。明らかに時代の流れについていけてません。ここで言う「時代の流れ」とは、従業員に「安定とやりがい」を持たせることだと言えます。そのため、企業の施策としては、仕事にやりがいを持たせ、賃金を保証し、働いたら働いた分（労働時間と業績の両方）の報酬を与え、出世（という成長）が見込め結果として長期間働く、という道筋をつけることです。いくら好きな仕事でも長時間労働で賃金が低いと継続することができません。これを私のような中高年世代から見れば、「若いうちは我慢しろ」が通用しない世の中になっていると言えます。昔の「若いうちの我慢」は、新人は社会に出たばかりで未熟でスキルも何も無く、全て先輩から教えてもらうという「会社のシステム」があったからこそでした。

「若いモン」を甘やかさずにスキルアップさせ、既存の中高年バランスを図りつつ賃上げを実施し、その上で会社を長期間維持していかなければならないという、まことにつらい試練が中小零細企業の経営者にのしかかっているとと言えます。

社労士事務所アジュール 高 龍弘

燃料カードの価格表【2018年2月分】

AMSカード ※共通利用可能

油種	ENEOS・Shell・COSMO
レギュラー	1 3 3 円
ハイオク	1 4 3 円
軽油	1 1 2 円

【価格は税抜】

ENEOSビジネスカード

油種	ENEOS
レギュラー	1 3 7 円
ハイオク	1 4 7 円
軽油	1 1 5 円

【価格は税抜】

全国共通・燃料カード ※カードはメーカーごとに発行

油種	出光・ENEOS・COSMO	宇佐美	鈴与 (ENEOS ウイング)
レギュラー	131.9~133.9 円	131.9~133.9 円	131.9~133.9 円
ハイオク	141.9~143.9 円	141.9~143.9 円	141.9~143.9 円
軽油	111.9~113.9 円	111.9~113.9 円	111.9~113.9 円

【価格は税抜】