

中小企業の人材確保 5

中小企業の賃金の実態については公表されているデータが少なく、基準にするものがないで困っている中小企業は多い。大企業と比較されればどうしても見劣りしてしまう賃金を魅力的なものにするためには、大企業との違いを認識し、経営者自らが納得できる制度にすることが必要だ。

東京都が従業員10人〜300人未満の都内中小企業のみを対象としている「中小企業の賃金・退職金事情(2014年度版)」によると、13年の年間給与支払額は平均で約506万円だった。また「週

魅力的な賃金制度を

休2日制を実施している」企業が90%、「賃金表がある」は48%、「前年にベースアップを実施した」は28%、「賞与規定がある」は79%という調査結果となっている。

大企業の場合、長時間労働の削減、育児・介護休暇制度の充実や休暇取得の促進などは、企業側からの強い要請により実現されることが多い。しかし「自由に気兼ねなく有給休暇や育児休暇を取得したい」といった従業員のワークライフバランスの実現は現実的にはなかなか難しい。だが中小企業は違う。経営陣が決断をすることにより実現可能となる。従業員一人一人の事情を考慮することもできる。

さらに、中小企業の独自色を打ち出すこともできる。IT業界やベンチャー企業がよく採用している「ストックオプション」は、社員のモチベーションを上げる制度として利用されている。会社が大きく成長し上場すれば多額の報酬をもらうことができる。さらには、会社が利益を上げれば決算賞与として従業員に還元することも容易である。

会社が利益を上げることと、高い給与水準を維持すること。この相反する課題を克服することが強い会社となる一つの条件だろう。

中小企業の平均賃金 (単位：円)

		2014年7月の平均賃金		2013年の年間給与
		所定時間内賃金 (うち通勤手当)	所定時間外賃金	
全 体		353,431 (12,826)	32,602	5,059,193
従業員	10~49人	340,776 (12,575)	23,505	4,612,907
	50~99人	354,729 (12,922)	33,820	5,148,191
	100~299人	369,890 (13,090)	44,042	5,593,406

(注)「中小企業の賃金・退職金事情(2014年度版)」から