

中小企業の人材確保 6

日本商工会議所が昨年12月末に発表した調査で、2015年に賃上げを行った中小企業が約56%に上がることが判明した。一方、賃上げを見送った企業は約23%、「現時点では未定」とした企業は約21%だった。

業績の見通しが明るい企業の賃上げなら問題はない。しかし、賃上げを行う資金の余裕はないが、人材の確保・定着のために賃上げの対応をせざるを得ない企業も多い。

手元資金を取り崩すことなく賃上げを可能にすることは理論的には難しくはない。売上高から変動費を引いた限界利益を高めれば、固定費であ

労働生産性高めて賃上げ

る人件費の比率を一定に保つたとしても賃上げは可能となる。残念ながら、現実的にはこれが非常に難しい。中小企業は労働生産性に課題があることが多いからだ。設備投資などで労働生産性を向上させ、残業などの削減により総人件費を抑えたり、より効率的な人材の配置を目指したりする取り組みも必要だ。

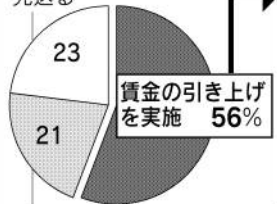
経営者が賃金上げに慎重になる一番の原因は、将来の業績の見通しが立たないからだ。円安に伴う原材料コストの上昇、グローバル競争の激化など、中小企業を取り巻く外部環境は厳しい。賃金は一度上げてしまうと下げにくいため慎重にならざるを得ない。現時点で限界利益を高められない場合、賞与や一時金で社員の業績貢献に込める中小企業は多い。計画した利益を達成すれば残りは全て社員に還元している中小企業もある。

こうして、会社の財務体質を強固にしながら、社員の満足度を高める。同時並行で、会社は限界利益を高める成長戦略を目指すこととなる。さらには、労働生産性向上に向けた社員全員が成長する仕組み作りをする。困難ではあるが、経営者が乗り越えなければならぬ課題である。

(税理士 大井敏生)

2015年度の所定内賃金の動向(全産業)

賃金の引き上げは見送る



賃金を引き上げる企業の業種別の割合

建設業	60%
製造業	63%
卸売業	59%
小売業	43%
サービス業	54%

現時点では未定

(出所)日本商工会議所(2015年12月調査)