

若年層の賃金を、中高年層より多めに引き上げる動きが出始めている。三十歳前後の世代は入社当時から賃上げが抑制されているため、低い給与への不満が離職の一因にもなっている。若手の給与を少しでも増やして結婚や子育てをしやすい環境を整え、優秀な人材を確保することで将来的な会社の成長につなげよう、という経営者の考えが反映されている。

(白石亘、平井良信)

「金の卵」待遇手厚く

金の行方
2014春闘



「人材が流れるのが一番の痛手。子育てにお金がかかる世代なので、若い人にはちゃんと報いてあげたい」と話すのは、設備工事を手掛ける中小企業、シブヤパイピング工業(名古屋市)の渋谷春寿社長だ。今春は賃金水準を引き上げるベースアップ(ベア)を十数年ぶりに検討している。中でも、子育て世代の二十代後半から三十代後半の社員に手厚く配分するつもりだ。

新卒の選考が続くシブヤパイピング工業。人材確保のため若手の賃上げを検討している＝名古屋市中区で

手の待遇改善に取り組む背景には、建設業界の人手不足で人材の獲得合戦が激しくなっていることがある。新卒採用でも同社が内定を出した学生の辞退者が相次ぎ、渋谷社長は「名も知ら

れていない中小企業が学生にラブレターを書いて、大手に行ってしまう」とため息をつく。新卒の選考はまだ続いており、初任給アップも検討中だ。北見式賃金研究所(名古屋市)が愛知県内の中小企業二百八社を対象に調査したところ、三十歳男性の年収は二〇一二年に四百三十三万円で、リーマン・シ

愛知県の中小企業で働く男性の年齢別年収推移



競争見据え人材引き留め

ヨック前の〇七年から6%減少した。五十歳課長の年収も3・5%減ったが、若者層の減少率の大きさが浮き彫りになった。同研究所の北見昌朗所長は「リーマン後は定期昇給さえできなかった中小企業も珍しくない。初任給から給与がほとんど上がっていない若手もいる。年相応の給与がもらえず、結婚が決まった男性社員が『寿退社』するケースさえある」と窮状を訴える。

こうした動きは、中小企業だけにとどまらない。株高で利益が大幅に増えた東海東京証券(名古屋市)も今春、若手を中心に2・3%のベアを行う方針。石田建昭会長は「特に若い社員は頑張り報いたい」と話す。中部地方主力の製造業の場合、今は国際的に優位に立つ技能を若手に伝承できるかが、将来の競争力を左右する。椋山女学園大(名古屋市)の吉田良生教授(労働経済学)は「仕事内容の高度化で、企業は若手の教育にかかるコストが膨らんでおり、定着させる必要性に迫られている。若手に重点的に賃金を配分しようとする企業は増えるのでは」と予測する。