



遊 道 楽 歩  
( 雑 感 )



先行投資の賃上げか

長野 修二





# 目次



賃上げに関していえば、各企業ごとに検討しておこなうことが重要ですが、日本社会のように横並びを得意とする社会では、賃上げでも同様な傾向がでてしまいます。

本来、企業における生産や販売に関する要素は複雑でそれほど単純ではありませんから企業ごとに同じような賃上げ水準になること自体が摩訶不思議です。

このような社会では、企業業績が厳しくても業界や同規模企業に準じた賃上げをおこなうと同時に、他方、業績が良い企業では、賃上げが抑制的になるものです。

その結果、内部留保は拡大しています。

企業が支払った「税金」は約 10 兆 8200 億円と約 7 % 増えていますが、法人税率は下がっていますから企業業績が好調なため法人税収や消費税収が増えていきます。

税収も 2018 年度は約 60 兆 3500 億円となり、バブル期を上回って過去最大となっているようです。

それにも関わらず人件費は約 1 % 増、税金は約 7 % 増、内部留保は約 4 % 増となっており、人件費の伸びが極端に悪くなっています。

この点で家計部門への配分が遅れていることがわかります。

先日、中四国や兵庫に 82 店舗のスーパーを展開する「ハローズ」（本部・岡山県早島町）は、正社員の月額の基本給を 10 月支給分から最大 8500 円引き上げる。

10 月の消費税率 10 % への引き上げで「生活の負担が増える社員への支援」を目的としたベースアップをおこなうという記事がでました。

「同社によると、対象となる正社員は約 1 千人。引き上げ額は勤続年数に応じて決まり、入社 2 年目の社員が最大 8500 円のベースアップとなる。勤続年数が 1 年増えるごとに引き上げ額は 1 千円ずつ少なくなり、10 年目以上は一律で 1 千円の引き上げとなる。

今年入社した正社員は、もともと来年 4 月に 1 万円の賃上げが予定されており、同社は消費税増税に合わせ、ベースアップの対象を広げることにした。人手不足の中での採用活動や、社員の定着率アップにつなげたい考えだ」

9/4（水）8:00 配信 朝日新聞デジタル（一部抜粋）

この企業は、日本社会の横並びから脱却して自社の判断で賃上げをおこなうという極めてまれな決断ではないでしょうか。

これまでの慣習であれば、業界の秩序維持を優先して横並びの賃金水準を維持するところでしょうが、人口減少から厳しい環境になっている人材獲得競争がこのような賃上げ判断の根底にあるようです。

これはこれで英断だと考えていますが、このような賃上げ競争もいずれ横並び化することになるのではないかと懸念しています。

私は賃上げは必要だと考えていますが、単純に定着率アップだけのための賃上げには否定的です。

理由は、社員の成長がない賃上げではいずれ経営はゆきずまるからです。

もっとも、記事の企業が定着率アップだけの賃上げをしたかどうかはわかりませんが、

まず大事なことは働くための仕組みでしょうか。

いくら賃金を上げててもやめていく人はいるものです。

むしろ、一定の人材の流動性を担保しながら企業経営に活かしていく仕組の構築が必要です。

スーパーなども大きな経営転換が必要な時代ではないでしょうか。

既存の小売りの現場には楽しさや面白さがありません。

人に投資をするとは、その人が働くことで末端の消費者が楽しむことができる場をどのように提供できるかどうかです。

人に投資するとは、いったん生産性を横において考えることが必要になり、株主なども巻き込んで経営を楽しむことが求められます。

とくに経営者は、日本のような横並びの社会から受ける圧力に対する覚悟が必要です。

だからこそ、経営者が一番経営を楽しめるのかもわかりません。

私は、記事の企業が10年後どのようなようになっていくのかを時間の流れのなかでみていくことになるでしょう。

経営とは、そもそも長期戦です。



---

先行投資の質上げか

---

著 長野修二

制作 Puboo  
発行所 デザインエッグ株式会社

---