

【成果を出す組織を作るマネジメント】シリーズ

微妙な問題が交錯する“賃上げ”課題

強い組織、強い現場を作るための、やさしい現代マネジメント！

【“賃上げ”は大きな企業負担】

いわゆる“賃上げ”は、申し上げるまでもなく、企業にとって非常に負担が大きいものです。たとえば、給与引き上げによって、社会保険料の負担増を含め、年間450万円の“新たな負担”が、企業にもたらされたとします。

その負担増を“売上アップ”でカバーしようとすると、売上高利益率を10%で計算しても、売上高を4,500万円増やさなければなりません。

【それに見合う“効果”は？】

売上高利益率が2%なら、必要売上増額は2億円以上に達します。

ところがその一方で、450万円から企業が負担する社会保険料を引いた残りを、たとえば65人の従業員で“分ける”とすると、一人当たりの平均給与増分は、額面でも5千円に留まるのです。

【従業員サイドの感覚】

さて、従業員にとって“月5千円の給与アップ”は、満足できる水準でしょうか。もちろん、人によるでしょうが、会社の“負担感”に見合う満足は、得られないことの方が多いでしょう。

【2種類の“不満足”の交錯】

そのため、しばしば“賃金アップ”には、経営陣の“負担過剰に対する不満足”と、従業員サイドの手取りベースでの“増分に対する不満足”の2つの不満足が交錯する懸念が残るのです。

そんな事情から、特に賃金の“ベースアップ”には、“高度な経営判断”が求められるとも言えるのです。ただ、それは“どのような”判断なのでしょう。

【今“どう”考えるべきか？】

その“判断の方向性”を示す事例を、ある経営者の体験を通じてまとめたマネジメント・レポートをご用意しました。

非常に“微妙”な問題を含むテーマであるため、“竹を割った”ような明解な“施策”はなさそうですが、事例の中の経営者の一つ一つの考え方には、参考になる面が多いはず。

【マネジメント・レポートを差し上げます！】

ご用意したマネジメント・レポートは、**定期購読希望者に、完全版を送りますので、ぜひご一報ください。**



最近、日本経済再生のために、各企業で“給与水準引き上げ”が、益々強く求められるようになりました。個人消費を増やすことで、経済指標を好転させることが狙いのようです。

しかし、そんな“期待感”も、複雑な問題がからむ“経営現場”では、違った意味を持つかも知れません。それどころか、極論すれば“経済の都合”で、企業の経営が窮地に陥る事態もないとは言えないのです。そこで、一つ“今後を考える”材料をご紹介致したいと思います。

少数精鋭でビジネスに取り組む皆様に、現代的な“人”マネジメントの視点から、重要なニュースやノウハウをお届けする月例『経営さぶりめんとニュース』にご意見やご感想をお寄せください！

行政書士・社会保険労務士へんみ事務所

TEL : 022-292-2351

FAX : 022-292-2352

URL : <http://www.henmi-adm.jp/>

わたくしたちは、“ヒト”に関する重要課題の提言を通じて皆様方の経営をご支援申し上げています！