

会社の業績アップと賃上げの関係

サラリーマンの方にとって、賃上げや昇給は最もワクワクする瞬間の1つです。自分の1年間の働きが、会社に貢献したのか、上司の評価はどうであったのか。いずれにしても昇給は、自分だけでなく家族を幸せにしてくれます。

給料を払う経営者側は、賃上げや昇給をどう考えているのでしょうか。年功序列の時代や会社では、経験年数が昇給の条件になります。個人の業績は二次評価です。好不況に関係なくリストラもせず、業績も安定している会社であれば問題ありませんが、時代変化の激しい今の時代、経験年数を主体として、賃上げや昇給を行うことは難しくなっています。

今は、ズバリ会社業績と個人業績によって賃上げや給料が決まる時代です。“上場会社の〇〇社、過去最高益なのに、昇給額2,000円”という記事を見ることがありますが、これは明日に備えて利益額を少しでも多く内部留保に回したいという思いと、企業評価が売上げではなく、利益率や利益額になったことと関係しています。

古くなりますが、昭和の時代の経営は、業界シェアと土地の含み益経営でした。つまり、利益が出なくても売上げ至上主義であり、利益を出すのであれば、借金をして金利を払ってでも土地という資産を買う。理由は、土地の売買価格や評価額が金利以上に上昇したからです。

今、企業の決算書の貸借対照表に土地という資産があったら、ほとんどの会社は、含み損を抱えている状態です。銀行は、それをマイナス資産として評価するのです。今は、現金性の資産をどれだけ持っているかが企業の評価になっています。よって個人評価も、基本的には粗利の大きい人ほど昇給します。

では、事務系の仕事はいかがでしょうか。事務系は、どれだけ利益を出しているか見えませんね。ここでは、会社が求める品質やスピード、事務効率にどう貢献したのか、それについての上司の評価が主になります。“事務の仕事の数値化する。そして、利益を出す集団にする”こともできます。これがアメーバ経営です。例えば、申込書チェック1枚100円、電話受付1件200円といったように価格を決めて、自分が1日どれだけの仕事をしたのかを数値化するので、日本航空の再建が予想より早く再上場できたのは、稲盛さんが考案したアメーバ経営を導入したからと言っても過言ではないと思います。

私達経営者は、賃上げをしたいかと質問を受けたら、できれば賃上げをせず、業績を上げてもらいたいと思っています。これは本音です。しかし現実には、会社業績は良いのに昇給しないとなれば、社員のモチベーションは下がり、ひいては業績低下となります。

それでは、もっと業績を上げたい時の昇給の考え方は、いかがでしょうか。業績が上がってから昇給させるか、昇給させてから業績アップに結びつけるか。経営者の判断は分かれますし、悩みます。

私は、まずは昇給しましょうと必ず言います。今、業績があまり良くないのであれば少しの額で良いのです。昇給した上で、社員に業績(利益)と昇給や一時金(ボーナス、期末賞与)の関係性を具体的な金額で明示します。退職金の上乗せや福利厚生充実でも良いです。「社員全員に医療保険を付保する」というプランはいかがでしょう。ほとんどの人が個人で加入しています。所得税を支払った後の手取りで保険料を支払っていますので、法人で加入してくれればありがたい、となります。

会社業績のアップと、社員の給料、そして福利厚生の考え方は、経営者の想いや考え方が強く現れるところです。そして、賃上げや福利厚生のアップは、必ず会社発展につながります。

業績をアップさせる福利厚生制度を、一緒に考えませんか。

以上

※掲載内容の無断転載を禁じます

《著者プロフィール》

株式会社ビジネスコンサルタント 代表取締役社長 根本 雅之

昭和26年生。国内損保、外資系生保を経て、1990年当社設立。事業承継・自社株対策、労災民事訴訟対策等を得意としている。

特に税法だけではなく会社法を活用したオーナー企業の自社株対策に定評がある。帝国ニュース(茨城県版)に【事業承継と自社株対策】を執筆中。