

中小企業 遠い賃上げ

2010 春闘

定期昇給（定昇）維持で決着したが、中小にはもともと定昇制度がなく、労働組合もないところが多い。経営者には景気の先行きに対する懸念が根強く、昨年同様の厳しさを「経営体力があり、定昇を維持した大手とは事情が異なることを、社員に納得しても

中小企業の春闘が本格化している。製造業大手は大半が

「経営体力があり、定昇を維持した大手とは事情が異なることを、社員に納得しても

08年春までは社員全員に平均月額3千円程度の賃上げを実施してきた。しかし、リーマ

ン・ショック後に赤字に転落。雇用を維持しようと、09年春は原則として昇給を凍結。若手の意欲を維持するために、入社3年目までの社員に限って給与を2千円引き上げた。

社長は「2年連続の昇給ゼロは避けたかったが今春も昨年並みになりそう」と話す。社員が将来像を描きやすいようにと、昨秋には定昇幅が明記された「賃金表」を作ったが、活用できそうにない。

厚生労働省の09年8月時点の調査では、09年中に、一般職の定昇を実施したり予定し

に、ため息をつく。

社長は「2年連続の昇給ゼロは避けたかったが今春も昨年並みになりそう」と話す。

3月から健康保険の料率が引き上げられたことも、労使双方に負担になる。中小企業の従業員らが加入する「協会けんぽ」では、月収30万円の場合、本人、企業の負担はそれぞれ約1700円増える。所長の北見昌朗さん(50)は「昇給する場面にも小幅にとどまる可能性が高い。景気の持ち直しを労使ともに実感できない春になる」と話す。(小室浩幸)

らわないといけない」。5月に給与を改定する東京都のIT会社(社員50人)の社長(47)は、大手労使が定昇維持で妥結したニュースを横目に、ため息をつく。

アップは同8・8割減の12・6%。ただ、定昇制度がない中小企業の場合、ベースアップがなければ給与が据え置かれるケースも少なくない。

用調整助成金を受給している企業が多い。生産が持ち直し始めた現在も、昇給には慎重な企業が目立つという。

賃金表のイメージ

号俸	主任		係長	
	金額	昇給幅	金額	昇給幅
1	180000円	2000円	240000円	3000円
2	182000円	2000円	243000円	3000円
...
11	200000円	2000円	270000円	3000円
...
30	238000円	0円	327000円	0円

●主任の基本給は1号俸からスタートし、平均的な評価なら1年後に4号俸(6000円増)になり、評価が低ければ3号俸(4000円増)、高ければ5号俸(8000円増)になる

●係長に昇格すると、係長1号俸でスタートする。このほか、業績や資格にあった手当が上乘せられるケースが多い

定期昇給とベースアップ
 従業員の種類や習熟度、年齢などに
 応じて企業が定めた賃金の
 一覧表が「賃金表」=図参照。
 定期昇給(定昇)は、賃金表
 に基づき、年齢や勤続年数に
 応じて毎年、自動的に賃金が
 あがる仕組み。ベースアップ
 (ペア)は賃金表そのものを書き
 換え、全体が底上げされる。

「キーポイント」