

「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、シブヤバイビング工業(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ペースアップ(ペア)を十数年ぶりに検討している。中でも、子育て世代の二十三後半から三十代後半の社員に手厚く配分するつもりだ。

仕事量は増えているが単価が低下している上、資材価格が高騰して経営は決して楽ではない。それでも若

新卒の選考が続くシブヤバイビング工業。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。

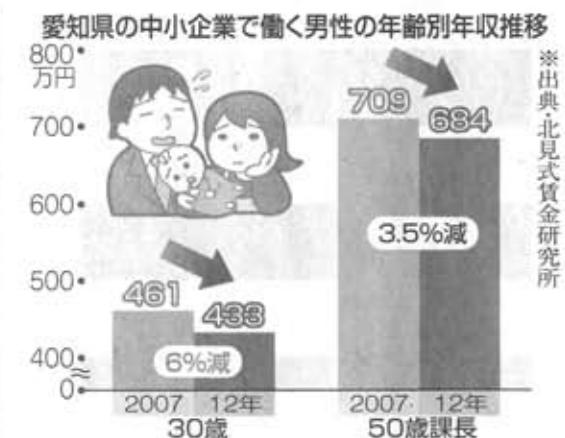
新卒採用でも同社が内定を出した学生の辞退者が相次ぎ、渋谷社長は「名も知ら

「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、シブヤバイビング工業(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ペースアップ(ペア)を十数年ぶりに検討している。

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)

## 賃金の行方 2014 春闘



北見式賃金研究所(名古屋市)が愛知県内の中小企業二百八十八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

れでいない中小企業が学生にラブレターを書いても、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いる、初任給アッズも検討中だ。

北見式賃金研究所(名古

屋市)が愛知県内の中小企業二百八十八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

は「リーマン後は定期昇給

されできなかつた中小企業

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

給与がもうえず、結婚が決

まつた男性社員が「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、若手を中心にして

3~5%のペアを行う方針。石田

建昭会長は「特に若い社員

の頑張りに報いたい」と話

## 競争見据え人材引き留め

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。相山女学園大(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と企業は増えるので

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つた。

同研究所の北見昌朗所長

は「リーマン後は定期昇給