

中小従業員待遇向上へ知恵

物価高や人手不足を受け、県内の中小企業も賃上げに取り組んでいる。大企業に比べると全体としての動きは鈍いが、生産性を高めることで大手に引けを取らない水準の賃上げを実現したり、休日を増やして働きやすい職場づくりを進めたりと、さまざまなアイデアで従業員の頑張りに報いようとしている。

(長屋文太)

「ガソリンや電気代がどーい」。各務原市の鋳物業「マツバラ」の松原史尚社長(58)は力を込める。2023年度は従業員160人で平均6・12%の大幅な賃上げに踏み切り、24年度も

4・43%の引き上げを決めた。コロナ禍の20年度、鉄を溶かしたり、造形したりする機械をエネルギー効率が良い、省人化が期待できる最新式に買い替えた。設備投資に伴い、この年の決算は赤字を計上したが、生産

◇労使の策で生産性アップ→賃上げ



①設備更新などで生産性を上げ、賃上げを続けているマツバラの松原社長。②関市迫間天下の同社工場で。③人材確保に向けて休日の多さをアピールするCQオームの小島社長。④岐阜市菅生で。



◇年間休日125日実現、週休3日制

岐阜市の無線機器販売業「CQオーム」の小島草太社長(52)は「大企業並みの賃上げはできないが『この条件だけは負けない』という点を作ることで人材が確保できている」と話す。それは「年間休日125日・残業なしの7時間労働制」の実現だ。

12年に法人化し、現在は34人の従業員を抱える。19年から新卒採用を始め、これまで3人が入社した。吉

性は向上。従業員からも改善策を募ったところ、材料の買い付け先の見直しや、それまでは廃棄していた鉄を使った製品開発などのアイデアが生まれ、持続的な賃上げが可能な売り上げの確保につながった。

また、30歳以下の従業員を対象に最大月2万円の奨学金返済を肩代わりする制度を導入したほか、大学院の博士課程で学び直しを希望する従業員の学費も負担。人員配置に余裕を持たせることで、従業員の有給消化率は95%に達している。松原社長は「私はほんの少し、社員の背中を押しただけ。社員たちが明るい職場をつくってくれている」と胸を張る。