



社長のための
経営雑学

新しい時代を切り拓く実践経営情報紙

第 364 号

平成 30 年 12 月 13 日 (木)

発行 税理士法人 KJ グループ

〒536-0006 大阪市城東区野江 4 丁目 1 番 6 号

TEL : (06) 6930-6388

FAX : (06) 6930-6389

**「5年間で年額100万円のベースアップ目指す」
賃上げを重視した(株)ワークマンの人材活用戦略**

業界を問わず人手不足が慢性化している現在、「賃上げ」がトレンドになりつつある。厚生労働省によれば、今年賃上げを実施した企業の割合は89.7%。1人当たりの平均引き上げ幅は月額5,675円で、いずれも過去最高となった。

しかし、なし崩し的な給与アップを続けることに抵抗がある経営者も少なくないのではないか。むしろ万一に備えて内部留保を積み増ししておくべきと考えるのが多数派だろう。そんな向きに紹介したいのが(株)ワークマンの取り組みだ。

作業服・作業用品販売で国内最大手のワークマンは、業績の伸び率と中期経営計画の達成度で賃上げ率を決めているのが特徴。2014年に発表された中期経営計画では、社員の平均年収約600万円を2019年度までに約100万円ベースアップすることを盛り込んだ。その計画通り、毎年売上を増やして賃上げを実行。2019年3月期には、定期昇給と別に3%の賃上げを実施することで、社員の平均年収は約700万円へと増える見込みだ。

ワークマンによれば、この姿勢を後押ししたのは2017年の法人税減税。流通センター新設のほか15億円の出店投資を行うなど税後利益を投資と賃上げに注入。業績も好調で、1,000店舗達成と売上1,000億円も数年内に達成する見通しだ。

給与に対する社員のモチベーションは「企業力」に直結する。中小企業においても、業績の伸び率と賃上げ率をリンクさせる、ある意味でシンプルな経営手法は、注目に値するのではないか。