

アップで豊かな暮らしを実現するためには、適切な価格



ベースアップ、初任給の引き上げ着実に

県内企業の賃上げ

今春も地場企業で賃上げの流れが広がっている。人手不足や物価高などに対応するため、ベースアップ(ベア)による賃金の底上げを実施しているほか、競争環境が激しい新卒市場を見据え、新卒者の初任給を引き上げるケースが今年も続いている。ベア、初任給の引き上げを実施した地場企業の事例、労使交渉による春闘の回答結果などを取材した。

(編集部・田中聡一郎)

前年に続き、広がる賃上げの流れ

人手不足による人材確保や、折からの物価高を背景に、県内の企業では初任給を含む賃上げの動きは依然として高い。

福岡・九州経済をリードする主要企業7社では、九州電力(株)(福岡市中央区渡辺通2丁目、池辺和弘社長)と九州電力送配電(株)(今村弘社長)が3月13日、定期昇給を含む賃金を平均4・7%増、3年連続で初任給を引き上げたほか、賞与については当期の業績見通しを踏まえ、組合要求に対して満額回答となる年間4・63カ月を支給する

ことを発表。(株)九電工(同市南区那の川1丁目、石橋和幸社長)は3月21日、ベア、定昇を合わせて組合員平均1万7000円の賃金改善や、業績連動型の賞与支給方式の

前年度を大きく上回る13・6%で過去最高のベア

イフジ産業 初任給は約2万円増の29万6千円に

業務用液卵メーカー・イフジ産業(株)(粕屋町戸原東2丁目、藤井宗徳社長)は、2025年度の既存社員を対象にしたベースアップを実施し、併せて4月1日以降に入社する新卒者の初任給を前年比

導入、特別期末一時金5万円を支給するほか、初任給を全学歴で2万円を引き上げるなど、引き続き賃上げの姿勢を明確に打ち出している。また、

西日本鉄道(株)(林田浩一社長)やJR九州(古宮洋二社長)など他の主要7社でも前年実績を上回る賃上げを実施しているほか、7社以外の地場企業でも、前年度を上回るベアや初任給の引き上げ、仕事と家庭の両立を図るための職場づくりや制度の改革を実施している。

で約2万円引き上げた。現在、多くの企業が賃上げを相次いでいる中、藤井社長の強い思いである経営ビジョンの一つに掲げた「従業員の健康確保を推進し、持続的な所得向上を図る」の具現化



藤井宗徳 イワジ産業社長

を目的としたもの。現在、提供する製品やサービス、提供する製品やサービスの向上、業績や企業価値の向上を目的に、人に対する投資を積極的に進めている。定期昇給と合わせたベアの実施では、22年度に4・9%、23年度に6・7%、24年度は5・7%と約5%から約7%の範囲でベアを実施してきたが、今年度は13・6%と前年度を大きく上回った。同社によると上げ幅としては過去最高の水準に達しているという。また、パート従業員については応募状況を見ながら地域の相場よりも時給を引き上げていっている。

既存社員のベアと併せて実施した初任給の引き上げは、前年の27万1000円から2万2100円増の29万3100円と過去最高額の引き上げとなった。採用環境が激化する中、優秀な人材を積極的に迎え入れ、会社全体の成長と発展を目的としたもの。全従業員を対象に実施したベアとバランスも考慮した上での引き上げとなった。

藤井社長は「社会全体の賃上げの流れは多少考慮したが、今回は従業員の持続的な所得向上を図ることが目的。ビジョンで掲げたままだけでなく、実行することが優秀な人材の確保や従業員のモチベーション向上につながる」と賃上げ実施に至った経緯を説明した上で、「周囲が引き上げているから、当社も上げるのでは遅い。先手必勝という言葉があるように賃上げも、先手が重要。真正面から取り組んだ」と強調する。初任給を含めた賃上げの社内での受け止めについて、藤井社長は「定量的には見えてこないが、初任給によつて、これまで当社にはニトリリーしてこなかった九州外の大学から応募するケースも見られている。優秀な学生さんから、選ばれる会社」と評価されたい」と期待を寄せる。取材に同席した入社12年目の溝上聡士（さとし）経理企画課長は「初任給を含めて上がっていると実感している。全社的にモチベーションの向上につながっているのではないかと話す。



社内での研修。同社では若手社員が上司と会食などでコミュニケーションを取る際の補助制度などを整備している

賃上げを実施するにあたって、最も重要な原資の確保についても、しっかりとした基盤を築いて

若手社員とのコミュニケーション費用を補助

いる。業務用液卵メーカーとして価格交渉において競争力を持つポジションに位置していることや、M&Aを通じて新たな事業の柱を構築しているほか、生産能力の向上を目指した設備投資も実施するなど収益拡大につながる基盤づくりを進めている。これにより、2030年までに液卵の販売数量を現在の6万5000トン・シェア15%から8万トン・シェア20%の実現を目指す。藤井社長は「既存企業の拡大、M&Aで新たな事業を増やすことで収益を拡大させ、利益を還元していく。現在の旗は降ろすつもりはない」と展望する。

また、同社では賃上げ以外にも、業績や企業価値向上につながる施策に取り組んでいる。中でも藤井社長が取材で挙げた取り組みの一つが、オフコミュニケーションとフコミュニケーションといわれる制度。同社では「オフコミュ」といわれている制度で、若手社員が上司と会食などでコミュニケーションを取る際、費用の一部を会社が1人当たり3000円を補助する制度。7～8年前から取り組みを進めていて、外部のコンサルティング会社が実施するスコアは高評価を得ているという。そのほか、32歳以下の社員を対象に年1

回の交流会を実施している。藤井社長「全国各地から福岡に集まって、顔の見える交流を深めることで、社員同士のコミュニケーションが深まり、良い仕事ができる雰囲気にもつながっている」と

話し、「企業としての成長、さらに上を目指すためには若い人との距離感を縮める自由な交流会は重要。リアルの交流を通じた取り組みは引き続き実施していきたい」と話す。