

スポット

2024年度の最低賃金は50円アップ 人材確保に価格転嫁が不可欠

厚生労働省の中央最低賃金審議会が決めた2024年度の最低賃金（最賃）の目安に沿って全国の最賃が10月から改定されます。今回の改定の引き上げ額の目安は50円となりました。

通例なら各都道府県をA、B、Cの3ランクに分けた改定の目安を示しますが、今年は各ランクともに一律50円。この目安に基づいて各都道府県の最賃審議会で決定された改定額が実施されます。目安の全国の加重平均は1054円、昨年比5.0%増と大幅に引き上げられました。東京都は現在の1113円から1163円になります。全都道府県が900円以上となり、1000円以上が現在の8都府県から16都道府

県になります。最賃はこれまでパート・アルバイトなど非正規社員の賃上げの役割を担ってきましたが、中小企業の正社員の領域にまで影響が及んでいます。

リクルートのジョブズリサーチセンターの調査によると、2024年度想定最賃が目安通り50円引き上げられた場合、今年6月時点で最賃の時給を求人が下回る割合は全国で39.9%、滋賀と大阪で50.3%、神奈川県でも50.1%と5割を超えています。

引き上げで影響を受ける企業について、中央最低賃金審議会でも使用者側は「中小企業を圧迫するコストは増加する一方で、小規模な企業ほど価格転嫁ができず、賃上げ原資の

確保が困難な状況であり、また、企業規模や地域による格差は拡大している」と指摘しています。

最賃の原資を捻出するには、大企業や取引先への価格転嫁ができるかがカギを握ります。政府や中小企業庁はエネルギー価格や原材料価格の高騰を背景に価格転嫁や取引の適正化を呼びかけています。

一方、労務費等の価格転嫁による賃上げができなければ従業員の離職リスクも高まります。最賃引き上げに備えた政府の支援はもちろん必要ですが、価格転嫁に向けた企業の努力も必要です。

2024

10

第10回 雇用の上限年齢なし、高齢者を積極活用

高齢者雇用に どう向き合うか

戦力化と
生産性向上を目指して

人手不足解消の方策の一つとして高齢者雇用が注目されています。企業の中には、シニアの中途人材を積極的に採用し、戦力化しているところもあります。今回は障がい者や高齢者、定年退職者など地域の雇用に積極的に取り組んでいるマンシヨンの管理と警備業を運営する中堅企業のA社を紹介します。

静岡県にあるA社はビルメンテナンス業として1978年に創業し、現在は分譲マンションの管理と警備業の2社を含め、グループの従業員数約500人の会社です。従業員の多くは契約先の施設などの日常清掃業務に従事しています。そのうち60歳以上が全体の約67%を占め、70歳以上が122人、80歳以上が5人。男女比では約8割が女性です。ビルメンテナンスの仕事は「お掃除屋さん」のイメージが強く、若者の職業選択先として敬遠される傾向があり、第一線を退いた高齢者が多いという特徴があります。最近はまだ

だ元気だから働きたいという人も多く、漠然とした将来の不安を抱

「CSより先ずES」が会社の理念 定年廃止で高齢者の働きがい注力

き、健康も含めて元気なうちは将来に備えて働こうという人が増えているといいます。

現社長が就任した2005年から「CS（顧客満足度）よりも先ずES（従業員満足度）」の理念を掲げました。お客様第一主義も大事ですが、お客様に喜んでもらうサービスを提供するのが従業員

の仕事であるならば、何より社員満足度を上げるのが重要だと考えたからです。社長は「従業員が会社を好きになってくれれば、仕事に対する意欲もわき、お客様からも高い評価を得られるはず。従業員が働きやすい環境を整え、従業員満足度が高くなれば帰属意識も高まると考えた」と言います。

ES向上の取り組みとして、1つは本人の希望や事情に応じて働く時間や勤務日を柔軟に設定して

いることです。高齢従業員のほとんどが週3日や2日、あるいは店舗の閉店後や早朝の清掃に従事するなどのパート勤務です。例えば本社の始業時間は8時30分ですが、親を介護施設に送り届けるために出勤時間を9時30分にするなど柔軟に対応しています。

2つ目は、雇用の上限年齢は

なく、就業規則上の定年も5年前に廃止しています。最高齢は88歳のボイラー職の人です。高齢者が働く理由は、元気なうちは働きたい、あるいは年金が少ないので働きたい人などさまざまです。処遇に関しては現場で働くパート従業員は時給制ですが、担う責任と作業内容によって時給も違いますし、賞与も支給しています。マネジメントを担う本社のスタッフは一応60歳になると嘱託として働きますが、給料は現役時代と変わりません。

同社のある地域は大手製造業の会社が多く、その会社の総務・人事に「当社で働きたいという人がいれば受け皿になります」とPRしているそうです。実際に定年後や再雇用後の65歳を過ぎた方々に10人程度受け入れています。社長は「65歳で仕事から卒業するのはあまりにも早すぎるし、寂しいでしょう。当社のような会社もあることを知ってもらいたいと思います」と言います。