

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18
TEL. (075) 864-3336
FAX. (075) 864-3367
〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

最賃、初任給上げ、奨学金返還も 若手人材の獲得競争が激化

10月1日から全国の地域別最低賃金が順次発効しています。今年度の全国加重平均額は1055円で、引上げ額は51円と過去最高額に達しましたが、その背景には隣県を意識した人材獲得競争があります。一方、若手人材の確保を目的とした初任給引き上げも相次いでいます。

産労総合研究所の調査では2024年4月入社者の初任給を「引き上げた」企業は、昨年比7.5ポイント増の75.6%。27年ぶりに7割を超えています。2024年度決定初任給額大学卒（一律）が22万5457円、高校卒（一律）が18万8168円。対前年度増加率は全学歴で3%超と32年ぶりの水準になっています。例えばメガ

バンクの初任給はこれまで大卒で20万5000円の横並びが続きましたが、2023年に三井住友銀行が25万5000円に引き上げ、今年4月にみずほ銀行が26万円、三菱UFJ銀行が25万5000円に引き上げました。

全国に支店を持つメガバンクの引き上げに危機感を持った地方銀行も追随し、京都銀行が今年26万円に引き上げたほか、横浜銀行、福岡銀行や西日本シティ銀行など各行は25年度から26万円に引き上げる予定です。地銀の初任給引き上げはいずれ地場の企業にも波及すると思われる。

また、初任給の引き上げだけでなく、大学などの奨学金を肩代わ

りする企業も増加しています。日本学生支援機構（JASSO）は2021年4月から企業の「奨学金返還支援（代理返還）制度」を実施しています。

この制度を利用する企業は今年5月末までに2000社を超え、前年同月比の2倍以上に増加しています。この制度は企業が直接機構に送金すれば、返還額は社会保険料や所得税の対象ではなくなるというメリットもあるほか、返還額は法人税控除の適用を受けられる場合もあります。今後、賃金だけではなく人材確保のためのさまざまな施策が登場してくる可能性があります。

2024

11

第11回 定年延長を機に処遇制度を改革

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、定年後再雇用制度を廃止し、定年を延長することで戦力化を図っているところもあります。今回は60歳定年を70歳に延長し、同時に60歳以前の社員も含めた処遇制度改革を実施した通信業のA社の事例を紹介します。

通信企業のA社は2019年9月から従来の定年後再雇用制度を見直し、グループ全社を対象に70歳定年制度を導入しました。65歳定年ではなく、一気に70歳に延長

した理由とは、若年層の労働人口が減少するなかで優秀な人材を確保していくことにあると言います。

じつは2019年9月から70歳定年制度の実施と同時にすべての社員の人事・賃金制度を改定し、年俸制に一新しました。従来の人事制度は等級ごとに給与テーブルがあり、毎年の評価結果で昇給する職能等級制度でした。それをすべて廃止し、本人の担う役割

の純粹な現在価値、同社で「人材価値」と呼んでいるものを毎年評

60歳から70歳に定年を延長 「人材価値」を軸にした処遇制度

価して年俸が決まる仕組みに変えました。年功的要素はまったくなく、定年延長の対象者も同様の仕組みで評価されます。

ただし、区切りとして60歳を一度目の定年と位置づけ、本人が希望すれば正社員として再雇用し、70歳で二度目の定年を迎えるという建付けになっています。報酬は

60歳時点の役職・業務内容・評価を加味し、一人ひとりの人材価値を査定して決定。そうした理由について同社の人事担当者は「60歳の人を中途採用するのと同じように、次の10年に向けて新たな気持ちでがんばってほしいという意識づけが狙い」と言います。60歳以降は他の社員と同じように毎年評価され、年俸が決まります。

一般の企業が定年延長に踏み切れない理由として、若手の抜擢

の変更によって、元上司や先輩が部下になることもあります。これはシニアも同じです。60歳以降でも役職者にふさわしい人であれば抜擢されます。

人件費は成果や貢献度という人材価値を評価して報酬を支払うため「シニアも30歳の人も当社の戦力のひとりとして、全体の人員計画と人件費の予算をきちんとコントロールできれば、定年が70歳になっても人件費が増えることはありません」(人事担当者)と言います。

70歳定年制の導入後、シニアの中には「まだまだ元気なので現役で働けるのがよかった」と喜んでる人もいます。一方、若い社員にも70歳まで働く環境が整備されたことで一定の安心感を与えていると言います。また、70歳定年を前提に中途採用を募集したところ、応募者が増えたそうです。人事担当者は「定年延長したことが人を大切にする会社だと評価してもらえているのだと思います」と言います。

など新陳代謝が進まない、人件費が増加するという不安があります。しかし同社の制度では年齢要素がないため、課長の役割ができるかどうかで昇進を判断します。一方、マネジメントに求められる資質やスキルも大きく変わってきており、チームを活性化できなければ降格もあり、その結果、役割