

# 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

### 人手不足による初任給引き上げ競争激化 大手は30万円時代に突入

春闘の賃上げを前に初任給引き上げを表明する企業が相次いでいます。背景には言うまでもなく人手不足による人材獲得競争があり、初任給引き上げはその危機感の表れでもあります。

大手企業は銀行、証券、生保、建設、流通・サービス業などあらゆる産業が2023年からわずか3年間で大幅に引き上げ、30万円超の時代に突入。それに中堅・中小企業も追随しようとする消耗戦の様相を呈しています。

30万円といえは、一昔前の30歳前後の給与に相当しますが、単に新卒だけを引き上げればすむ話ではありません。例えば25万円の初任給を30万円に引き上げた場合、在籍社員

との給与の逆転現象が発生し、先輩の給与が30万円を上回るように「補正」しなければなりません。少なくとも20代後半までは例えば1万円ずつ上乘せし、29歳で37万円にする必要があります。

問題はその後です。30歳前後になると多くの会社では主任・係長クラスになり、一挙に手当などで5万円前後アップするところもあります。本来なら30歳38万円の基本給プラス5万円で43万円になります。人件費の負担は重くなります。初任給を大幅に引き上げた中堅企業の人事部長は「30歳以降の社員の給与も1万円のベースアップを実施したが、『若手は5万円以上も上がっているのに俺たちは10年働いてもこれだけ

か』という不満の声もある」と語ります。

また、東京都内のある税理士は「中小企業の中には初任給を上げすぎたために、30代の給与を上げられず、不満や反発が起きているところもある」と言います。

もちろんそのしわ寄せは中高年社員も受けることとなります。

一方、企業にとってもビジネス経験もなく、スキルを持たない学生に30万円を支給するのはリスクもあります。早期離職が発生すれば、採用費や人件費を含めたコストも決して小さくありません。

2025

4

# 第16回 パート社員の雇用上限を75歳に延長し、処遇も改善

## 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。改正高齢者雇用安定法では70歳までの就業機会の確保を努力義務としています。今回はパート社員の定年を65歳に延長し、75歳まで勤務可能な制度を導入し、「人を大切にする経営」を実践しているスーパーを運営するA社の事例を紹介します。

スーパーを運営するA社は2016年に自社のパートタイム社員の定年を65歳とし、その後はシニアパート社員として75歳まで勤務可能な制度を導入しています。最大の理由は人手不足です。パート社員の中には60歳、65歳を迎える人も多く、以前は正社員もパートも全員が60歳定年で、その後はアルバイトとなり、時給も以前の10%削減されましたが「私たちは元気なのに、60歳を過ぎたらどうして時給が下がるの」という声も非常に多くあったそうです。

処遇については、定年を65歳に延ばしただけではなく、65歳以

降のシニアパートも同じ時給にしました。ただし、シニアパートに

## 人を大切に する経営を 実践 「健康チェック」で柔軟に働く

なると、昇給がストップし、賞与が出ないという違いがあります。パート社員は、協調性などの行動

評価と仕事の質・量の2軸を基本に年々2回の人事考課を実施しています。総合評価をS、A、B、C、Dの5段階で示し、真ん中のB評価だと時給が5円、Aが10円、Sが15円上がり、C以下は上がらな

いなどメリハリをつけています。

ただし75歳まで働けるとしても健康には個人差もあります。対策として一つはシニアパートの半年ごとの面談で働く意欲など気持ちを確認。もう一つは契約更新時に「健康確認シート」に記入してもらい、店長と話し合いながら視力・聴力・平衡感覚・その他の4項目についてチェックします。視力確認には「香辛料の裏書きが読めますか?」という項目もありますが、

これは商品の裏に書いてある日付のチェックに必要な作業です。

平衡感覚では「腰に手を当てて、目を開けたまま片足で30秒以上立てますか?」という項目もあります。人事担当者は「目の前でやらせるのは、個人のプライドを傷つけることになるし、『自信はありますか』と聞いて、本人に確

認するようにしている」と言います。チェックし、今の仕事が難しくければ、店内の清掃など他の仕事に替わるとか、仕事の時間を短くするなど、お互いに歩み寄りながら身体能力に応じてやってもらいます。店長も日頃の仕事ぶりを観察し、仕事量が減っているなど感じる場合、健康確認シートによる面談でお互いに話し合うようになっています。

シニアを含めて、社員全員が生き生きと働くために、同社は以前から「人を大切にする経営」を実践しています。職場環境面では「サービスクラスなし」「差別なし(学歴・性別・社員区分等)」「7連休の取得促進」「正月3日が日休業」などを実践しています。

「自分を削るようなサービスクラスはやるな、正月3日が日休業も当社は以前から先駆けて実施してきました、年2回の7連休取得も継続してやっている」(人事担当者)そうです。