

2022.5 のブログ：「人材確保のための初任給の引き上げ」、の詳細
(→ <http://www.1968start.com/M/blog/index2.html#2205b>)

人材確保のための初任給の引き上げ

中所武司

■このブログのきっかけ

学卒の初任給の引き上げに関して、下記の2件の記事が目についた：

- 2022.4.26 朝日の記事
「初任給、引き上げ相次ぐ ゼネコンや小売り、1万円アップも」
<https://www.asahi.com/articles/DA3S15277344.html>
- 2022.5.2 朝日の記事
「(ニッポンの給料) ほしい人材確保へ、初任給で勝負」
<https://www.asahi.com/articles/DA3S15282740.html>

初任給の格差について、5件の過去ブログ（詳細は末尾に記載）で取り上げたので、興味があり、読んでみた。

■2件の記事の要約

【2022.4.26の記事】

- 新入社員の初任給を引き上げる企業が相次いでいる。
- 大成建設は、建設業界の人手不足の慢性化に対し、技術職の確保のために、今春の新入社員の初任給を1万円上げ、大卒は25万円、院卒は27万円とした。鹿島建設も大卒と引率の初任給を5千円引き上げた。
- 警備大手のセコムは、通信やセンサーによる機械警備が主力で、研究開発の技術者の強化のために、初任給を一律3千円アップ。
- 空調大手のダイキン工業は、7年ぶりに1万円引き上げて、大卒は23.5万円。
- コロナ禍で逆風の小売業でも、阪急阪神百貨店は、1万円引き上げて22.2万円。
- リクルートワークス研究所の調査：
 - * 初任給引き上げは、企業の21.8%が実施、22.7%が実施予定。
 - * 2023年卒の学卒採用見通しは、「増える」が「減る」を2年ぶりに上回り、「減る」は3.9%で、2011年卒以来で最小。売り手市場が強まりそう。

【2022.5.2の記事】

- 初任給に変化の波が押し寄せている。
- 新卒者採用の「売り手市場」が強まる中、優秀な人材をどう確保するのか。企業の知恵くらべが始まっている。
- [大幅に増額、士気も品質もアップ狙う]
旭酒造では、酒造りの現場は楽ではないので、長く働いてもらうために、大卒の初任給を今春、21万円から30万円に大幅アップした。
<処遇改善→商品の品質向上→売上向上→給料アップ→社員のやる気アップ→品質向上>
という好循環をめざし、昨夏に、5年で基本給倍増の計画を発表した。

・[賞与を抑えて月給に上乘せ重視]

バンダイでは、固定給の給与を増やして、社員の生活設計をしやすくするために、月給と賞与の割合を変更し、大卒、院卒ともに初任給 6.6 万円増の 29 万円とした。

・[同期に特別待遇枠 ■技能や価値で判断]

くら寿司は、海外展開を担う人材に、新卒で年収 1 千万円のエグゼグティブ採用を実施。2020 年に数人採用したが、その後の 2 年間は応募者が減り、採用ゼロ。

メルカリは、一律の初任給は決めていない。技能や価値で決定。即戦力重視。

[記事内のコラム：厚遇する動きは一部 公平性の課題も（日本総研副理事長）]

- ・初任給の伸びは、この 20 年で、1.1 万円だった。
- ・コロナ禍前の 2018, 2019 年は、人手不足で、初任給は比較的高い伸び率だった。
- ・2020 年は、伸び率が低かった。
- ・2021 年は、平均額は伸びたが、引き上げた企業は 3 割弱で、企業の二極化が進んだ。
- ・デジタル化や脱炭素化の産業構造の変化に対応した人材への高給化は一部の企業のみ。
- ・ベンチャー企業では、厚遇で採用した新卒も、成果が出ないと下がる可能性がある。
- ・大企業では、労働組合との合意に基づく賃金制度があり、このような制度は採用しにくい。最初に厚遇されなくても、キャリアを積み上げていく若者がいて、公平性の面で課題がある。厚遇で採用する場合、別会社や新たな部署を作り、賃金体系を変えるのが主流。
- ・教育や職業訓練の制度が欧米と異なり、初任給に差をつける動きが一気には広まらない。
- ・一方、急速な円安など、日本経済の環境は厳しく、経済システムが根底から変われば、雇用制度が一気に変化する可能性はある。

■記事内容へのコメント

- ・「公平性」については、多様な視点があり、定義は難しい。
 - * 新卒は横並びが公平か、あるいは、入社時点での能力差を給料差に反映するのが公平か？
 - * 担当業務を自分で選べない場合、業績への貢献度で給料差をつけるのは公平か？
 - * 同一労働・同一賃金はわかりやすいが、業務が異なれば労働の比較は難しい
- ・私の経験では、上司による勤務評価の透明性確保や数値化は難しい
- ・余談：1980 年代後半のバブル景気最盛期に学卒の初任給が急上昇したことがあった。当時、理科系の学生が給料の安い製造業への就職を敬遠し、金融業界へ就職する傾向があり、製造業分野では、採用予定人数を確保できない状況が発生し、初任給の引き上げを実施した。私のいた会社は、本社では各事業部の採用枠だけを決定し、実際の採用は事業部に任せたので、事業所に見学に来た学生を夕食に誘い、帰宅にはタクシー券を渡すという状況が発生した。このころ採用した学生の入社後の心構えを心配した記憶がある。辛抱できないとか・・・理工学部の教員も、自分たちの教育の目的が否定されたようで、ぼやきが聞こえてきた。なお、初任給の急上昇で生じた世代間の給与体系のアンバランスは、数年かけて補正された。

【関連する過去ブログ】

●2022.3 プログラミング能力と給料は無関係？

<http://www.1968start.com/M/blog/index2.html#2203>

入社2年目、プログラミングの仕事で2倍製造したのに、残業の多い同僚のほうが給与は多いという悩みの相談。→★請負仕事ではないので、中長期的なキャリアアップが重要。

● 2019.6「(続) 初任給に格差 → 優秀なIT・AI人材の確保」

<http://www.1968start.com/M/blog/index.html#1906>

某IT企業は、プログラミング言語を使うAIの分野で、新サービス開発の人材採用のため、一部の新入社員の年収を、能力に応じて、最高で730万円（現在の3割増）とする。

→★「優秀な情報処理技術者の高収入は保証される」時代を予測したが、今がその時か!?

● 2007.7「(続々) 初任給に格差 → イノベーション」

<http://www.1968start.com/M/blog/old.html#0707b>

日本経団連の会長は、学生を成績や論文で評価し、入社から給料に格差をつける仕組みの導入を提案した。

● 2006.5「(続) 初任給にスキルによる給与格差 → 大学改革」

<http://www.1968start.com/M/blog/old.html#0605>

某IT企業は、入社時のスキルや知識が高い2名の年収を上乗せ（150万円、125万円）した。

→★情報系の学生の向学心に火が付けば、大学の授業がおもしろくなる!

● 2006.1「初任給にスキルによる給与格差」

<http://www.1968start.com/M/blog/old.html#0601>

某IT企業は、一定のスキルを有する場合、月3万円～5万円を月収に上乗せする。

→★情報処理学会の解説論文（1991.8）に記載した内容がやっと現実になるかもしれない。

情報系の学生の向学心にも火が付くかも。

以上