

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

中小企業の23年の賃上げ率は2%超 注目される24年の賃上げ

今年の春闘が始まっていますが、昨年に引き続き大幅な賃上げが実現するかが注目されています。労働者の7割を占める中小企業の動向が大きく影響しますが、厚生労働省は春闘での労使交渉の参考にするために2つの調査を公表しました。

1つ目の2023年の「賃金構造基本統計調査」の速報値（1月24日）では、10人以上の民間企業について分析しています。一般労働者（フルタイム）の23年の賃金（所定内給与）は31万8300円で前年と比べて2・1%増となり、1994年の2・6%増以来、29年ぶりの高い伸び率となりました。

今年度の調査は「令和5年毎月勤労統計調査特別調査」（1月19日公表）です。こちらは常用労働者1〜4人以下の事業所の調査（23年7月）です。きまって支給する現金給与総額は調査産業計20万3956円で前年比0・4%増となり、男女別では、男性は27万6094円で前年比2・2%増、女性は15万2474

円で前年比0・3%減となっています。同調査にはパートタイム労働者も含まれ、男女の賃金差が大きいのは女性のパートタイム労働者が多いためと推測されます。

従業員4人以下の調査を含めて両調査とも23年は2%超の賃上げとなっています。また商工中金の調査では「定例給与・時給」の23年の賃上げ率は前年比2・92%増となっていますが、今年は昨年を上回る賃上げも予想されます。人手不足が深刻な企業ほど23年の実績を踏まえた賃上げの検討が求められています。



第4回 高齢技術者の確保が事業発展の根幹

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。一方、政府は70歳までの就業を努力義務とする「70歳就業法」を施行し、そのための対応も必要です。今回は即戦力人材の中途採用が難しい中で、シニア人材の確保と戦力化を目的に「シニア正社員制度」を導入したIT企業を紹介します。

化し、即戦力人材の中途採用が難しくなってきました。同社は今

50代後半の3年間の評価を反映 60歳以降も人事評価で処遇が変化

後10年で60歳定年を迎える人が全従業員の25%になるそうです。しかも、同社には技術者の技術を職種ごとに1〜7のレベルで認定す

る「専門性認定制度」があります。高レベルの5以上の社員のう

ち50歳以上が50%を占めており、単に雇用の維持だけではなく、シニア層を戦力として活用すること

が事業発展の根幹に関わる状況になっていました。

そこで同社の60歳以降の働き方を含む「実年キャリアプラン」を大幅に見直すことにしました。実年キャリアプランは、50代の前半に60歳以降のキャリアに関する「実年キャリア教育」を受講し、54歳のタイミングで65歳定年の「シニア正社員制度」を選択するか、60歳で退職するかを希望を調査します。処遇に関しては、60歳コースを選

択した人は減額されず、退職時に退職金に加えてセカンドライフ支援金を受け取ることができま

す。

シニア正社員の報酬は職務ランク別定額給与とグレード別加算給の大きく2つに分かれます。職務ランクは60歳前の社内資格等級と新たに担う役割・職務を加味してI〜IVの4つのランクに分類。グ

レード別加算給は、各ランク内にグレード1〜4を設けています。どのグレードになるかは、60歳前の過去3年間の貢献度評価の平均と当年度の上司の期待貢献度に基づいて部門判断で決定します。グレードが1つ上がると年収ベースで100〜150万円程度上がり、グレード3から4に上がると現役時代の報酬水準に近くなります。ただし、グレード別加算給は毎年の人事評価でグレードが見直され、能力と実績に応じたメリハリのあ

る仕組みにしています。過去3年間の評価でグレードが決まるとい

うことは、50代後半も気を抜けないことになり、この時期に良い評価

が取れるかどうか60歳からのグ

レードと報酬に影響します。

同社の人事担当者は「現役から一歩引いた形で仕事をこなすのではなく、生涯現役として自分の専門や適性と感じる領域でバリバリと活躍し、最大限のパフォーマンスを發揮してほしい」と期待しています。

2025年度から高齢雇用継続給付金の給付率が段階的に縮小され、一方で特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられ、男性は2026年4月から原則として不支給になります。この制度を活用し、賃金コストを抑えることに力点を置いていた企業にとってはモチベーションを含め、シニア世代の活性化・戦力化を図るための人事・賃金制度の見直しも必要になります。

このIT企業では定年を65歳とする「シニア正社員制度」を2018年に導入しました。労働市場では技術者の獲得競争が激