

初任給30万円時代に 突入 在籍社員との調整に 苦慮する人事



大 手企業を中心に初任給引き上げ競争がヒートアップし

ている。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る。初任給は従来大企業・中小企業に関係なくほぼ業界一律だったが、2023年から上昇する。

経団連が2025年1月に発表した調査結果によると、過去3年間で大卒初任給を引き上げた企業は93・5%。初任給水準は「20万～25万円未満」が48・9%、「25万～30万円未満」が43・0%、「30万～35万円未満」が7・2%。40万円以上を含めて25万円以上の企業が全体の50・5%を占めている。そして25年度は銀行、生保、証券の金融業をはじめ建設、不動産、小売業大手が軒並み30万円超に引き上げるなど初任給30万円時代に突入している。

その影響は東京圏だけではなく、

地方にも及んでいる。

福岡県の建設関連会社は2024年4月に大卒初任給を24万円、25年度はさらに26万円に引き上げる。同社の人事担当者は「採用のライバルである地元の有力地銀が軒並み引き上げている。学生を奪われないためには引き上げざるを得ない」と語る。しかし単純に初任給を引き上げればすむ話ではない。先輩社員の給与も上げなければ当然不満が発生する。人事担当者は「初任給を高くすると給与の逆転現象が発生するし、少なくとも30歳ぐらいまでは賃金の補正をしないといけない。しかし上げすぎると、賃金カーブが寝てくるし、あまり差がつかない中堅の社員から『自分たちががんばってきた7～8年は何だったんだ』という反発も起きる」と苦衷を露わにする。

社員全員を底上げすれば問題はないが経営を圧迫しかねない。会社・人事部の悩みは尽きない。