

初任給引上げ 競争に限界!? 高まる 中堅社員の不満



昨年に引き続き今年も新卒初任給の引上げが相次いでいる。ファーストリテイリングは2026年3月以降入社の新卒初任給を25年の33万円から4万円引き上げ、37万円にするなど引上げ競争が激化している。

マイナビの「企業人材ニーズ調査」(2025年12月)によると、2025年新卒の基本給を引き上げた企業は73.3%。うち上場企業が77.9%となっている。一方で、上場企業のうち「これまで通りの採用にはそろそろ限界が来る」が16.8%、「既に限界が来ている」が27.9%であるが、非上場は前者が36.8%、後者が14.4%。非上場企業の半数以上が採用方法の見直しを迫られているといえる。

また、他社に追随しようと初任給を引き上げると副作用もある。例えば初任給を3万円引き上げると、先輩社員との給与の逆転現象が発生し、少なくとも20代の社員

は給与を調整する必要があるが、30代の引上げ率は若手に比べて低くなり、数千円程度の上げ幅にしかならず、中堅社員の不満は高まる。最近流行っているのが賞与を引き下げ、その分を基本給に充当する方法だ。人事コンサルティング会社の経営者は「初任給を引き上げるにはどうすればよいかという問い合わせが増えている。その一つとして賞与から月給に一定額を割り戻す、リバランスの方法を勧めている」と語る。ただし、この手法は賞与額が大きい企業ほど効果的だが、少ない企業にとっては効果も限定的だ。また、賞与割合が大きい営業職にとっては、賞与を削られることで不満が高まる可能性もある。

体力の乏しい企業が初任給引上げ競争に追随することで世代間の不協和音をもたらし、最悪、離職の引き金になる可能性もある。初任給引上げに頼らない独自の採用手法を模索する必要もある。