

★平成28年業種・職種別の大卒平均初任給

来春卒業する大学生が対象の求人初任給が確実に増えている。前年同一企業を比較した労働新聞の調査では、技術系で2,000円、総合職1,600円、一般職1,200円、営業職も1,000円ほど増額している。金融・保険・商社の営業では5,000円、建設の技術系やメーカーの一般職でも3,500円高くなっている。

業種	技術系	事務・営業系		営業系
		総合職	一般職	
建設・不動産	210,101	210,485	180,480	222,272
メーカー	210,327	203,428	185,540	221,368
サービス	201,465	220,663	180,923	221,022
流通・小売	—	205,696	192,001	—
金融・保険	—	210,081	173,881	223,641
IT・情報処理	—	234,336	—	213,976
商社	—	208,740	189,919	226,562
運輸・倉庫	—	204,435	177,150	—
業種平均	207,508	211,176	183,113	222,310

中小企業でも賃上げが広がってきて、労使交渉の中間集計によると妥結している企業の平均賃上げ額は、月額6,100円。パートの時給も17.6円増えた。ただ、大企業との賃金格差は拡大しており、課題が残っている。

★働く年金世代 急増

60代後半で年金をもらいながら働く人が増えている。2014年度に40.7%、5人に2人が働いている計算だ。

かつては働く高齢者といえば自営業主が大半だったが、今は流通・介護・製造などの人手不足の業界で雇われる人が多い。働き手が増えれば消費の押し上げや年金制度の安定にもつながる。

60歳以上の人は所得の9割を消費に回しており消費に貢献している。一方、老後に向けて貯蓄している59歳以下では消費は7割にとどまる。

「若い人材の採用が難しくなっていることも一因」で介護中堅のケア21は昨年4月に定年制を廃止した。JFEスチールも生産現場の若手を育てるために65歳を超えた退職者を起用する制度を始めた。

豊かな老後のためには生活費の足しを得たいのが本音。社会保険に加入していれば、70歳までは厚生年金保険料を支払うので、年金をもらいながら年金制度を支える手に回り、年金原資に寄与する形だ。

★「年功給与体系志向」強まる

年功重視の給与体系を希望する新入社員が増えている。こんな実態が日本生産性本部が実施した「2015年度新入社員・春の意識調査」結果でわかった。

今年の新入社員に希望する給与体系を聞いたところ「業績や能力よりも、年齢・経験を重視して給与が上がるシステム」を選んだ割合が47%と調査開始以来過去最高を記録した。

「各人の業績や能力が大きく影響する給与システム」を希望するのは53%と2年連続減少した。

昇格制度も「年齢や経験によって平均的に昇格していく職場」を望む割合が41%と初めて4割に達した。

★パワハラで手引き書

厚生労働省が「パワーハラスメント対策導入マニュアル」をまとめた。予防から事後対応までをサポートする内容で、就業規則の整備や管理職の実施などの実務的アドバイスも行っている。このマニュアルに従って実施していけば6か月でパワーハラスメント対策が取れる。簡単にダウンロードできますので社内対策にお役立て下さい。

<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/download>

★CHUKIDANvol.100に掲載されました

中企団(社労士では有名)の記念すべき100号の「顧問先を増やそう！」に社労士法人ハーモニーが掲載されました。HPのブログにも掲載しましたのでご覧いただければ幸いです。



梔子の八重