

## ●2018年度 初任給調査 産労総合研究所

2018年度の初任給の水準は、大学卒で206,333円 高校卒で167,249円となり  
**全学歴で対前年比増**となった。

「初任給を引き上げた」企業は、前年度増の**40.8%**となり、2008年度の調査以来、10年ぶりに**4割を超えた**。

### (1)初任給の引上げ状況

2018年4月入社者の初任給を「引き上げた」企業は40.8%(前年度調査34.6%)  
「据え置いた」企業は57.0%(同62.8%)。なお、「引き下げた」企業はなかった。

### ●初任給を引き上げた理由

- ①「人材を確保するため」 56.5%
- ②「在籍者のベースアップがあったため」 3.5%
- ③「初任給の据置きが長く続いていたため」 7.6%。

引き上げた企業における引上げ額は **大学卒2,691円 高校卒2,553円**

### (2)初任給額の水準

2018年度の初任給額は **大学卒は206,333円 高校卒は167,249円**

本調査では、職種やコース(総合職と一般職、広域勤務と地域限定勤務など)で初任給額に格差を設けている場合は、各企業の「最高額」と「最低額」をたずねている。

大学卒の「最高額」は219,751円 「最低額」は191,710円

高校卒の「最高額」は177,908円 「最低額」は164,781円

### ●新卒入社者の夏季賞与・一時金の支給状況と支給額

新入社員に対して「何らかの夏季賞与を支給する」企業は85.0%

「支給しない」企業は7.5%

「何らかの夏季賞与を支給する」企業の支給方法は、最も多いのは「**一定額(寸志等)**」の**64.1%**で、「在籍期間の日割計算で支給」15.8%、「日割以外の一定割合で支給」13.2%、「日割＋一定割合または一定額」1.8%と続く。

支給額の平均は **大学卒で88,428円 高校卒で69,873円**



## ●定年後の賃金引き下げは適法

長澤運輸事件の最高裁判決が出ました。

最高裁は定年再雇用後の賃金を引き下げることは違法ではないと判断しました。

### 【判決ポイント】

事業主は、60歳を超えた高年齢者の雇用確保措置を義務付けられており、定年退職した高年齢者の継続雇用に伴う賃金コストの無制限な増大を回避する必要があること等を考慮すると、定年退職後の継続雇用における賃金を定年退職時より引き下げることが不合理であるとはいえない。

最高裁は、企業側が65歳までの継続雇用が必要になったのは、**国の事情で法律や年金制度が変更になったことも考慮したのでしょう。**

定年後の賃金の引き下げは多くの企業が実施しています。  
最高裁判決は企業にとって大きな意義があったと考えられます。

## ●国も動き始めた

### 【平成30年 人事院勧告】

1. 国家公務員の**定年65歳への引上げ**は確定的。
2. 2021年に61歳とし、以降3年ごとに1歳ずつ引上げ、2033年に65歳とする方向。
3. 60歳以降の**年収は60歳前の7割程度になるよう調整。**

**最高裁判決を反映しての判断**でしょうね。今更か！？と思いますが…

## ●定年再雇用の賃金に関する注意点

定年退職者が再雇用された際に、たとえ「業務内容」や「責任の程度」が定年前と同じであったとしても、再雇用後の賃金を引き下げられることは合法であることが確認されました。

定年後の再雇用契約で**賃金の75%カット**を提示され退職した元従業員の女性が、会社に対して損害賠償を求めた訴訟で、定年後の**極端な労働条件悪化**は、高年齢者雇用安定法の趣旨に反するとして、会社に慰謝料100万円を支払うよう命じた。

これはひどいです 60歳以降の賃金が75%も減額されたら…嫌がらせですよ。

最高裁は「再雇用者の賃金低下を無条件に容認した」わけではありませんので  
ご注意ください！