

年功序列とキャリア観の変容

東京海上日動火災保険は、2026年4月に入社する大卒総合職の初任給を最大約41万円に引き上げることという。

転居を伴う転勤に同意して勤務した場合、これまでの月額28万円から約13万円アップする。人手不足が続くなか、優秀な人材の確保や定着につなげるのが狙い。

大手企業の間では、人材確保に向けて初任給を引き上げる動きが相次いでいる。三井住友銀行は26年度に入社する大卒の初任給を月額30万円に引き上げる。他の年代層も一定割合引き上げを行う企業もある。

年功賃金とは、勤続年数や年齢に応じて賃金が上昇する仕組みで、日本企業において長く採用されてきた賃金体系である。この制度は、終身雇用や企業への忠誠心を前提とし、年齢が若い間は低い賃金で経験を積ませ、年齢を重ねて徐々に高い賃金を支払うというキャリア形成で、労働者の生活を安定させることを目的としている。長期雇用の約束である。

しかし、企業が自ら利幅を縮小して賃金を引き上げるにせよ、人件費総額には限りがある、このように大幅に引き上げることは妥当なのか。そのため、賃金体系の変更や初任給の引き上げが一部の年代に偏ることは、他の年代への影響を及ぼす可能性がある。特に、大学を卒業したばかりの若者に対して、何の実績のない状態で月額40万円もの初任給を支払うことは、これまでの年功序列賃金の仕組みからすると考えにくい。

今回のような新卒賃金の大幅な引上げは、本来30代以降で得るべき賃金を20代のうちに先払いしているのではないか。仮に先払いと仮定して、今後どうなるのかを見極めないといけない。

さらに、若者の意識も変化している。若者の多くは、企業に勤めて定年まで働き続けることを目標にするのではなく、若いうちに高い賃金を得て、早期にリタイアすることや、より自由なキャリアを選択（転職・企業）することを視野に入れている。このような価値観は、企業に雇われて働くという概念そのものや、年功賃金、終身雇用が、大きく変容していることを示している。資本主義の維持にとって、どのような意味をもつのか。

これまで、裁判所は解雇規制が厳しい代わりに企業の人人事権の裁量を認めてきた。会社の強い人事権で異動させる、それに応じることでクビにはならなかった。それがセットだった。

ところが、そういうやり方をやっていると、どんどん人が辞めてしまう。メガバンクでも「勤務を限定して、かつ給料も変わらない」という対応をしている。今後、20代、30代の人に、企業の人事権で、転勤や人事異動をさせられなくなることが想定される。