

**将来の賃上げ余地を“見える化”する「人件費シミュレーション」を提供
～賃上げによる経営へのインパクトを可視化、持続的な賃金カーブ・制度設計を支援～**

組織・人事コンサルティングサービスを提供するクレイア・コンサルティング株式会社(代表取締役:草間徹、東京都港区芝 3-2-18 TEL:03-5439-9108)は、人材獲得競争の熾烈化にともなう初任給の引上げや、物価高にも関連した持続的な賃上げが期待される社会情勢を踏まえ、経営へのインパクトを踏まえた持続的な賃上げを実現するための「人件費シミュレーション」サービスを提供します。

賃上げを取り巻く環境と各社の運用実態

昨年来、大企業を中心に賃上げを行う企業が相次ぎ、2024年も労働組合の中央組織の連合からは賃上げ率が33年ぶりに5%超となること発表されるなど、社会全体として持続的な賃上げの機運が高まりつつあります。

しかしながら、生産性向上の道筋が不明確なまま、既存人材の引き止めや人材採用上の条件低下を避けることだけを優先した「見切り発車型」の賃上げや、「優秀な人材ならいずれ昇格するので問題ない」との安易な見通しのもと数年後の賃金カーブのゆがみに目をつむる「問題先送り型」の賃上げが行われるケースも散見され、想定外の人件費上昇や、賃上げの恩恵を受けにくい中堅社員のモチベーション低下・離職など、賃上げによる中長期の影響を見据えた持続的な制度設計・制度運用が求められています。

将来の賃上げ余地を“見える化”する「人件費シミュレーション」の特徴

- ① **ここ数年の賃上げ実績を踏まえ、将来の賃上げに対する経営へのインパクトを可視化**
通常の職位別の昇給率やそれに基づく人件費増加額のみをベースとした試算だけでなく、直近の賃上げや初任給引上げ実績、相対的な若年層の減少や中高年層の増加等の人員構成の変化、時間外手当の変動や業績に対応した賞与変動の影響を踏まえ、継続的な賃上げを実行した際にどのような経営へのインパクトが生じうるかを詳細に分析・予測するシミュレーションファイル(Excel)を提供します。
- ② **現行の人事・給与制度の報酬項目や報酬配分の仕組みを分析し、経営にとってリスクとなりうるインパクトを見つけ出し、持続的な賃上げを実現するための打ち手を提言**
月給水準や月給・賞与比率、退職給付や福利厚生等の報酬項目に対する人件費単価の最適化の余地や、人材ポートフォリオと合わせた最適な人員・人件費配分の在り方を分析レポートとして提示します。
- ③ **短期間かつ簡易的な試算も可能**
中長期的な打ち手の検討・提言だけでなく、現行人事制度を当面運用し続けた場合の短期間かつ簡易的な人件費予測も可能となります。

本プレスリリースに関するお問合せ先

クレイア・コンサルティング株式会社 担当: 桐ヶ谷(きりがや)、和田(わだ)、伊東(いとう)
TEL:03-5439-9108 FAX:03-6459-4915 E-mail:info@creia.jp

会社概要

【創業】2002年7月 【代表者】草間 徹 【URL】<https://www.creia.jp/>

【事業内容】「組織・人事」領域における経営コンサルティングサービス等の提供

●人事戦略 ●人事制度改革 ●人員・人件費マネジメント ●意識調査 人材アセスメント ●人材育成体系・研修開発

【住所】〒105-0014 東京都港区芝 3-2-18

人件費シミュレーションの詳細

1. 人件費シミュレーションの狙い

初任給や最低賃金など、給与水準が低い層の賃上げに対する社会的要請は、当面続くものと予想されます。労働力不足をシニア層で補うために、賃金を大幅に引き下げていた定年再雇用層の賃金引上げ圧力が高まることや、同一労働同一賃金、契約社員の無期雇用化なども影響し、低賃金労働力を活用して全体の平均人件費単価を下げるという手法が以前よりも使いにくくなっていることも、賃上げを促進する要因となっています。

一方で、初任給や最低賃金の上昇率を、そのまま全社に波及させると、総額人件費と平均人件費単価の上昇が付加価値の上昇見込みを大幅に上回るなど、許容水準(※業界毎に異なる)を超えてしまう可能性があるため、中堅～上位層の賃金上昇率を抑えている企業が多いと想定されます。

その結果、賃上げを実施した層と中堅～上位層の間の社内賃金格差が縮小し、中核人材の流出リスクが高まることが懸念されます。(※流出リスクについても、社内賃金格差が小さいとリスクが高くなるなど、企業毎の賃金テーブルの構造によって異なる)。

こうしたリスクを事前に把握することが、人件費シミュレーションの狙いとなります。

2. 人件費シミュレーションの機能概要

深刻なリスク顕在化を避けつつ賃上げを行っていくために、以下のパラメーターの最適なバランスを探ることが求められます。

- (1) 初任給、および社内で最も低い賃金テーブルの引上げ率
- (2) 勤続年数に応じた平均昇給率
- (3) 定年再雇用時の賃金の平均下落率
- (4) 平均賞与月数

これらのどのパラメーターを変えると、どこにリスクが生じるのかがわかるシミュレーションファイルを提供します。

3. 人件費シミュレーションで把握可能なリスク

本シミュレーションを通じて、以下のリスクの把握が可能となります。

- 総額人件費上昇率
 - ▶ 基本給の上昇率
 - ▶ 基本給以外の人件費の上昇率
- 人件費単価上昇率
- 人件費単価別の人員構成比率
(社内の賃金格差がどのくらい縮まるか、人件費単価の違いで生産性をコントロールすることがどのくらい難しくなるか)
- 昇給率別の従業員比率
(流出可能性が高まる昇給率となる従業員がどのくらい発生するか、年代別などで分析)
- 固定的人件費の比率

以上