

# 中小企業への 「同一労働同一賃金」 適用について

## 注目トピックス

### 01 | 中小企業への

#### 「同一労働同一賃金」適用について

働き方改革関連法の大きな柱の一つであるパートタイム・有期雇用労働法の「同一労働同一賃金」について、2021年4月から中小企業へも適用となります。改めて注意点についてまとめました。

## 特集

### 02 | 70歳までの就業確保について

改正高年齢者雇用安定法が2021年4月から施行されます。70歳までの就業確保措置が努力義務とされるなど、今後の高齢者就労に対する方向性が示されています。

### 03 | 「時給単価」と「求職者ニーズ」から 採用戦略を考える

雇用調整助成金の拡充により失業率は抑制されていますが、採用市場の状況には変化がありそうです。これからの時代の採用戦略を「時給単価」と「求職者ニーズ」の面から考察します。

## 話題のビジネス書をナメ読み

### 04 | スマホ脳（新潮新書）

コロナ禍により、スマホが外界とのライフラインになった昨今。そんな状況において「人間の脳はデジタル社会に適応していない」とし、今こそ読むべき本であると筆者が語る一冊をご紹介します。



## 日本社会保険労務士法人より

### 05 | お問い合わせについて

### 06 | 近況報告

## 経営診断ツール

### 07 | 同一労働同一賃金リスクチェックシート

# 中小企業への「同一労働同一賃金」適用について

働き方改革関連法の大きな柱の一つであるパートタイム・有期雇用労働法の「同一労働同一賃金」について、2021年4月から中小企業へも適用となります。改めて注意点についてまとめました。

## はじめに

2020年4月から施行されているパートタイム・有期雇用労働法は、**正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（有期雇用パートタイム労働者）の「待遇差」を解消すること**を目的としています。2021年4月から、同法に定める「同一労働同一賃金」の規定が中小企業へも適用となります。厚生労働省のガイドラインをもとに、改めて注意点について解説します。

## 同一労働同一賃金とは

同一労働同一賃金を文字通り読むと「**同じ仕事をしている人に同じ賃金を支払う**」となりますが、パートタイム・有期雇用労働法では前述した通り、「正社員と非正規社員の格差是正」を目的としているため、主に「非正規社員の待遇改善のための基準」と理解すべきものです。つまり、4月からは中小企業も同一労働同一賃金の基準に従って**非正規社員の格差是正を考えていかなければならない**、ということになります。正社員との格差是正を求められる対象は主に「アルバイト」「パートタイマー」「有期雇用労働者」「定年後の再雇用労働者」「派遣労働者」です。

## ガイドライン

厚生労働省のガイドラインについて、以下3つの重要な格差の判断基準があります。

### 【1. 職務の内容】

正社員と非正規社員の給与や福利厚生等を比較するとき、現在従事している業務の「内容」と「責任の程度」に差があるかという観点で判断します(表1)。

### 【2. 変更の範囲】

将来にわたって職務の内容が変更されたり、配置の変更がされたりするかを基準として判断します(表2)。

表1

格差 OK の例	格差 NG の例
<ul style="list-style-type: none"><li>● 職務の難易度に違いがある場合</li><li>● 仕事に関連する能力や経験値に差がある場合</li><li>● 販売業で正社員にはノルマが課せられており、パートタイマーには課せられていない場合</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 正社員とパートタイマーに能力・経験差があるが、その能力・経験は現在の職務に関係がない場合</li><li>● 職務について責任の程度が同等の場合</li></ul>

表2

格差 OK の例	格差 NG の例
<ul style="list-style-type: none"><li>● 正社員には転勤があり、契約社員等にはない場合</li><li>● 正社員には職種変更や配置転換があり、契約社員にはない場合</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 正社員も契約社員も配置転換や職種変更をしている場合</li></ul>

### 【3. 均等待遇と均衡待遇】

「均等待遇」と「均衡待遇」とは、待遇の妥当性を判断する2つの物差しです。「均等待遇」とは、雇用契約の違いにより待遇に差をつけてはいけないことを指し、「均衡待遇」とは格差をつける場合でも妥当な範囲の差に止めるべきである、という意味になります。

均等待遇NGの例



正社員と契約社員やってること全く一緒だけど、賞与は正社員だけ支給する

均衡待遇NGの例



正社員と契約社員の仕事内容の差は小さいけれど、実質時給単価は倍違う

## 想定されるトラブル

今回の法律改正に際して特に注意すべき対象の一つに「熟練したパートタイマー」があります。正社員より仕事ができる熟練パートタイマーが賞与や昇給など均等待遇を求めてくるということが考えられます。

# 70歳までの 就業確保について

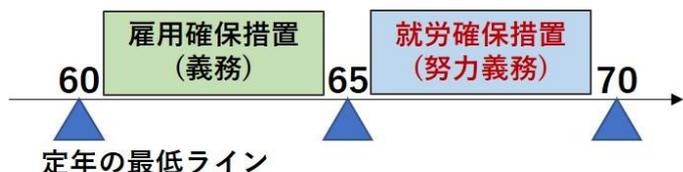
改正高年齢者雇用安定法が2021年4月から施行されます。70歳までの就業確保措置が努力義務とされるなど、今後の高齢者就労に対する方向性が示されています。

## はじめに

労働力人口の減少や老齢年金不安などの課題に対応するため、70歳までの就業確保措置をうたった改正高年齢者雇用安定法が2021年4月から施行されます。

## 主な改正内容

現在の高年齢者雇用安定法では、定年を定める場合の最低年齢を60歳とし、以後も65歳までは何かしらの雇用確保措置を講じるよう企業に義務付けています。今回の改正では、さらに「70歳までの就業確保の努力義務」が課せられることになりました。



## 対象となる事業主

高年齢者就業確保措置の対象となるのは、「定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主」「65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く）を導入している事業主」です。

## 対象となる措置

今回の改正により、次の①～⑤のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講じる努力義務が発生します。

- ① 70歳までの定年引き上げ
  - ② 定年制の廃止
  - ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
  - ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
  - ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
- A) 事業主が自ら実施する社会貢献事業  
B) 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

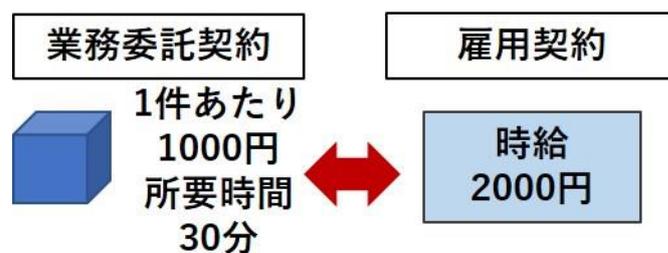
## 雇用に限らない就労確保

①から③については、従来の高年齢者雇用安定法における雇用確保措置に準じた内容ですが、④および⑤については「必ずしも雇用関係に限らない」点が特に注目です。雇用に限らず業務委託契約も就業確保措置に含まれるということは、雇用関係に付随する事業主側の負担（労働基準法や最低賃金法、社会保険加入など）を軽減させ得ることを示唆しています。言い換えれば、「65歳以降も雇用関係を維持しろとまでは言わないが、何かしら高齢労働者の生活を支える仕組みを作って欲しい」というメッセージと読み取れます。

## 今からできる準備

今回の法改正による70歳までの就業確保措置について、企業側が一時的な仕組みを作るのではなく、過半数労働組合等との話し合いをすることを求めています。高齢労働者の処遇を考える上では、65歳以降に業務委託契約に切り替える可能性も踏まえ、タスク単位の報酬規程を検討していくと良いかもしれません。つまり、1時間〇〇円ではなく、タスク1件あたり〇〇円、という報酬体系を考えることで、65歳以降の就業確保措置の導入時の選択肢を増やすことができるでしょう。

また、タスク1件あたりの報酬を検討することは、下図のように現在の報酬の妥当性を検証するのにも役立ちます。



タスク1件あたりの利益等から委託報酬を算出し、現在時給と比較することで妥当性を判定

# 「時給単価」と「求職者ニーズ」から採用戦略を考える

雇用調整助成金の拡充により失業率は抑制されていますが、採用市場には変化がありそうです。これからの時代の採用戦略を「時給単価」と「求職者ニーズ」の面から考察します。

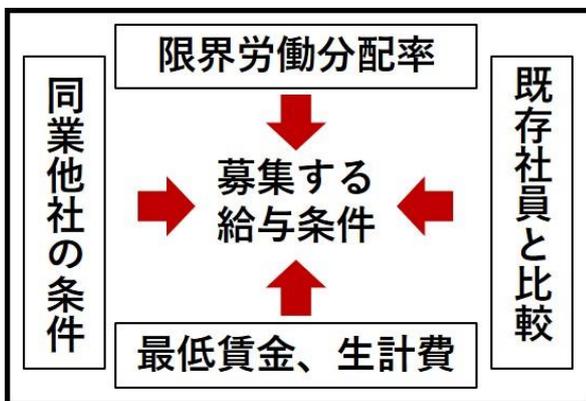
## はじめに

皮肉なことにコロナ騒動が「働き方改革」を大きく進め、結果としてこれから労働市場(採用)は大きく変化しそうです。以下、これからの時代の採用戦略を「時給単価」と「求職者ニーズ」の面から考察します。

## 求人条件はどう決まるか

採用市場の相場に影響を与える要因としては、図1のように「事業の限界労働分配率」「同業他社の募集条件」「最低賃金」「労働力の需給バランス」「既存の社員とのバランス」「生計費」などが考えられます。採用を有利に進めるためには、これらの要素を総合的に検討しながら優位に立てる方法を模索していくべきですが、案外深く検討せずに「今までの慣例に従って」募集条件を決めてしまいがちです。

図1



## 時短で高給という選択肢

募集時の給与条件と応募者のスキルレベルはある程度比例することを考えると、「高給の時短勤務社員を募集する」という選択肢を検討できるかもしれません。

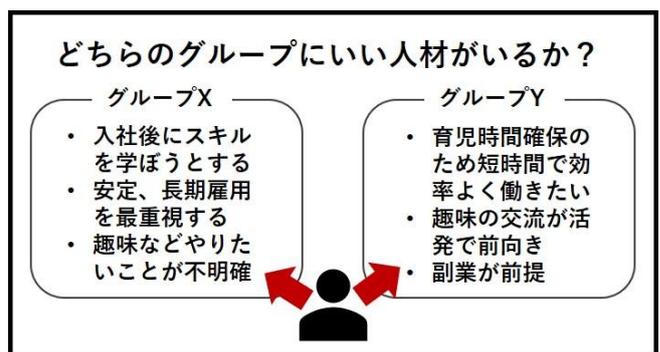
例えば図2のように、希望給与が低く未熟な応募者Aと、希望給与が高く能力の高いBがいた場合、教育コストや後の労使トラブルリスクを考えるとBを選ぶ方が合理的という考え方もあります。

図2



## 求職者ニーズ

時代が長時間労働を許容しない中、優秀な人材はむしろ「短時間で働きたい」というニーズを持つグループの中にいるのかもしれませんが。他には、「趣味・副業と両立したい」「育児を優先したい」などの**明確な目的意識がある求職者の方が、結果として高いパフォーマンスが期待できるかもしれません。**



## 必要なトライ&エラー

もちろん「時短社員の募集」が全てに当てはまる最善策とは限りません。しかし、今後採用を有利にするためには業界の常識から外れた高給で募集したり、今まで除外していた人に向けて採用活動をしたりといったトライ&エラーがあってもいいのではないのでしょうか。

# スマホ脳

アンデシュ・ハンセン 著

単行本：256 ページ

出版：新潮新書

価格：980 円（税別）

## はじめに

コロナ禍により、スマホが外界とのライフラインになった昨今。そんな状況において「人間の脳はデジタル社会に適応していない」とし、今こそ読むべき本であると筆者が語る一冊をご紹介します。

## デジタル社会の侵攻速度

1 日のうち、スマホに費やす時間は 3~4 時間。

このような行動はもはや当たり前になりつつあるのではないのでしょうか。スマホに関連する行動様式の変化が訪れたのはここ 10 年。このスピードは人類史上最速です。わずか 10 年ほどで、私たちの生活はあまりにも大きく変化しました。日々の生活において、使わないことの方が珍しいほど、スマホは日常の中に深々と入り込んできているのです。

誰もが「自分の意思」でポケットからスマホを取り出したと考えているのかも知れませんが、自分以外の誰かによる見えない誘導、つまり脳のコントロールによって引き起こされている可能性が拭えません。

## 人は期待を感じて行動する

何かが起こるかもという期待以上に、報酬中枢を駆り立てるものはない。

筆者はこのように述べています。本来であれば、確かな物体や成果として残るものの方が報酬として相応しいと考えられます。

しかし、人間の脳は結果ではなく、期待感を膨らませる過程の方が魅力的に思ってしまうのです。スマホを使って調べものをする。ゲームで結果を残す。SNS で承認欲求を満たす。

これらの行動は「こんな結果が得られるかもしれない」という期待感によって実行されているというわけです。スマホを少し操作すれば、その期待感に対する答えはすぐに明らかになります。

## スマホ脳によって失われるもの

「何か求める衝動」は否定すべきものではありませんし「結果がすぐに明らかになること」も悪いことではありません。しかし、スマホを活用するメリットと同程度のデメリットも間違いなく存在しています。

スマホ脳が抱えるいくつかの問題のうちの 1 つが「**集中力の欠如**」です。原因として、マルチタスクが習慣化していることが挙げられます。何かを見たり、書いたり、聞いたりしながら、片手ではスマホを操作する。効率が良いように思えますが、実際には集中力の欠如に繋がる場合がほとんどです。言い換えれば「**気が散りやすい環境**」になっているということです。統計においても、マルチタスクが得意だと思っている人よりも、苦手としている人の方が集中力テストや記憶テストの成績が良いという結果が出ています。

## デジタル社会への適応

私たちは、言うまでもなくデジタル社会の中で生きています。たった 10 年で、今まで人類が築いてきたものとは全く異なる生活様式が訪れました。そして、人間はいまだデジタル社会に適応していません。狩猟や採集で命を繋いでいた時代の本能はいまだに受け継がれており、様々なところに危険を探そうとし、すぐにストレスを感じ、気が散り、同時に複数の作業をすることは苦手なのが人間という生き物です。

自分ではなかなか気付くことすらできないスマホ脳の仕組みを紐解き、デジタル社会におけるより良い生活を学ぶことのできるオススメの一冊です。

# 当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

## 当事務所へのお問い合わせについて

今月のNEWS LETTERはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

日本社会保険労務士法人	
所長	淡路 友幸
所在地	〒170-0005 東京都豊島区南大塚 3-32-1
営業時間	平日 9:00~18:00
電話	03-6831-3778
FAX	03-3980-2283
メール	info@nsrh.jp

## 所長よりあいさつ

大企業では既に義務化となっている同一労働同一賃金ですが、2021年4月からいよいよ中小企業でも義務化となります。非正規雇用労働者の待遇格差の合理性について、これまで多くの訴訟も提訴され、2020年10月の最高裁判例も注目を集めました。

これまで、日本の雇用形態においては、能力や経験が同等で、企業の業績に対する貢献度が同じであっても、正規雇用労働と非正規雇用労働者には待遇に差が生じるケースが少なくありませんでした。

同一労働同一賃金は、こうした正規雇用労働と非正規雇用労働者の間に生ずる不合理な待遇差を解消する制度です。

具体的に企業に求められる対応は、雇用形態や待遇など現状の把握と合理性の検証等などがあります。この改正を機会に労働条件、自社の制度を見直してみるのはいかがでしょうか？

# 同一労働同一賃金 リスクチェックシート

2021年版チェックシート

## チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	正社員とパート・アルバイトの両方がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	契約社員がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	定年後再雇用した嘱託社員がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	勤続年数が長く熟練のパート・アルバイトがいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	No.4 で YES の場合、一般社員と同等以上のスキルがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	賞与は社員と非正規雇用労働者の両方に支給している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	社員のみ退職金制度がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	社員のみ支給する手当がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	No.8 が YES の場合、その手当を記載してください。		
10	その他、同一労働同一賃金について気になることがあれば記入してください。		

FAX のご返送は **03-3980-2283** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			