



特定社会保険労務士 原 敏昭

# 原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎2-7-3 2

TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719

E-mail: [harasr@agate.plala.or.jp](mailto:harasr@agate.plala.or.jp)

URL: <http://www.harasr.com/>



## パート・有期社員待遇改善、どのくらい進んでいる？

### ◆パートタイム・有期雇用労働法の施行

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくすため、2020年4月にパートタイム・有期雇用労働法（以下、パート・有期雇用労働法という）が施行されました。中小企業への適用は、2021年4月1日からとなっています。

法の施行を前に行われた企業へのアンケートが（独）労働政策研究・研修機構から公表されましたが、今後の企業対応について参考になる点があります。

### ◆待遇差の理由等についてどの程度、説明できるか

パート・有期雇用労働法では、本人からの求めがあれば、正社員とパート・有期との待遇差の理由等を説明しなければなりません。

「大半の待遇差を、説明できると思う」との回答は、パート・有期雇用労働法等について「内容まで知っている」企業では69.3%に上りました。

たが、内容がわからないなどとした企業では、45.1%にとどまっています。

### ◆待遇差をなくすための取り組み

正社員・正職員とそれ以外の労働者との間の不合理な待遇差をなくすためにこれまでに取り組んだ内容および今後取り組む予定の内容もまとめられています。

その中で、今後に行う予定とした割合のほうが多かった取り組みとしては、次のものが挙げられています。

- ・退職金の導入や、退職金の算定方法等の見直し
- ・諸手当の導入や、算定方法等の見直し
- ・派遣労働者に係る制度や活用のあり方の見直し

基本的な賃金の算定方法や算定要素の見直し等は当然として、上記のような点も今後の取り組みとして意識する必要があります。

この調査はパート・有期雇用労働法の施行前に実施されたものですが、自社の現状としてはどうでしょうか。調査は賃金や賞与、手当や休暇制度等についての動向がわかる内容となっていますので、今後の取り組みのために参

考にしてみたいかがでしようか。

## 正社員登用制度の整備とキャリアアップ助成金

◆4月1日から中小企業でも「同一労働同一賃金」が義務化

正社員と非正規社員の不合理な労働条件の相違を禁止する「同一労働同一賃金」が、令和3年4月1日から、中小企業に対しても義務化されます。

具体的には、諸手当、賞与、退職金等の待遇について不合理な相違があってはならないというのですが、昨年10月に出された最高裁判決では、賞与や退職金について、不支給は不合理とはいえないとの判断が示されたものもあります。

### ◆注目される「正社員登用制度」

企業の一部には、賞与や退職金について、正社員人材の確保・定着を目的として設けているとして、非正規社員に対して異なる扱いとする代わりに、正社員登用制度を整備する動きも見られます。

◆非正規社員の正社員化を進める際に活用できるキャ

### リアアップ助成金

キャリアアップ助成金は、雇用期間の定めがある非正規社員の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化等を実施した事業主に対して助成金を支給する制度です。

本助成金の正社員化コースでは、有期雇用の非正規社員を正社員等に転換、または直接雇用した場合に助成金が支給されますが、限定正社員制度を新設した場合の加算措置があります。具体的には、勤務地限定正社員制度、職務限定正社員制度、短時間正社員制度（令和3年度予算により4月1日から追加予定）が加算対象とされます。

### ◆段階的な正社員登用制度の構築がおススメ

これまで正社員登用制度のなかった企業において、一直線に正社員への登用制度を整備するのは、人件費の面で負担増となることも考えられます。また、在籍中の契約社員やパートタイマーに正社員志望者がいなければ、設ける意味がありません。優秀な人材を確保したいという企業において、すでに実績がある非正規社員に正社員になってもらうというのは有効な方法の1つですので、上記で紹介した限定正社

員制度の導入から始めて、段階的に正社員登用制度の構築を進めてみてはいかがでしょうか。

## コロナ禍における働き方の変化と求職者の企業選びへの影響

### ◆変化を余儀なくされた働き方の概念

新型コロナウイルス感染症の蔓延は、企業が従業員の働き方を考えるうえで、大きな影響を与えました。二度の緊急事態宣言などをきっかけに、「出社して働く」というこれまで当然のように続いていた働き方の概念も、劇的に変化しました。特に、これまでテレワークなどにまったく取り組んでこなかった中小企業にとって、ここ1年の労働環境の急変は、インパクトの大きいものだったはず。

### ◆企業選びにも変化が

一方、このような働き方の変化がもはや日常化するなかで、労働者の意識も徐々に変化してきているようです。

「コロナ禍での企業選びの軸の変化」に関するアンケートによれば、4割が「コロナ禍で企業選びの軸が変わった」と回答したそうです。特に重視するようになった

企業選びの軸としては、上位から「希望の働き方（テレワーク・副業など）ができるか」（42%）、「企業・事業に将来性があるか」（38%）、「勤務時間・休日休暇・勤務地が希望に合うか」（35%）が挙げられており、年代別にポイント差があったものとして、「希望の働き方（テレワーク・副業など）ができるか」（20代：47%、30代：47%、40代以上：35%）、「経験・スキルを活かせるか」（同：8%、11%、18%）が挙げられています。

### ◆労働者の考え方の変化にも意識を向けることが必要

コロナ禍で促進された柔軟な働き方の導入は、多くの労働者にとって、特にワークライフバランスの面でメリットを感じるものとなっています。また、日常でオンライン授業を経験している大学生も台頭してくるこれからの採用活動においては、何ら柔軟な働き方を導入していない企業は、悪い意味で目立つ存在となってしまうかもしれません。

業種ごとに対応すべきテーマは異なりますが、今後は、コロナ禍で変化した労働者の働き方や企業選びの考え方にしても意識を向けていく必要があるでしょう。