

大滝・馬場人事労務研究所便り

企業の36.0%が「見直しは特にしていない」 ～パートタイム・有期雇用労働者総合 実態調査

厚生労働省から、「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」が公表されました。この調査は、パートタイム・有期雇用労働法の施行後の状況を明らかにすることを目的として実施されるものです。調査結果のポイントは次のとおりです。

◆事業所調査

○企業におけるパートタイム・有期雇用労働者の雇用状況
パートタイム・有期雇用労働者を雇用している」企業は75.4%となっている。そのうち「無期雇用パートタイムを雇用している」企業は51.4%、「有期雇用パートタイムを雇用している」企業は27.1%、「有期雇用フルタイム」を雇用している企業は23.2%となっている。

○パートタイム・有期雇用労働法の施行による待遇の見直し

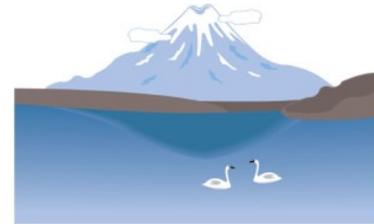
同法が施行された令和2年4月（中小企業は令和3年4月）以降のパートタイム・有期雇用労働者と正社員の間の不合理な待遇差の禁止の規定への対応をみると、「見直しを行った」企業の割合が28.5%、「待遇差はない」が28.2%となっており、合わせて6割近くになっている。一方、「見直しは特にしていない」企業の割合は36.0%となっている。

また、「パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直しを行った」企業については、見直した待遇の内容は「基本給」が45.1%と最も高く、次いで「有給の休暇制度」が35.3%となっている。

◆個人調査

○自身と業務の内容および責任の程度が同じ正社員と比較した賃金水準の意識

「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる」パートタイム・有期雇用労働者の賃金水準についての意識は、パートタイム・有期雇用労働者計でみると「賃金水準は低



く、納得していない」が45.0%と最も高くなっている。

○自身と正社員との待遇の相違についての説明要求の有無及び結果

令和2年4月（中小企業は令和3年4月）以降の自身と正社員との待遇の相違の内容や理由について、「説明を求めたことがある」パートタイム・有期雇用労働者は15.1%であり、そのうち「説明があり納得した」割合は79.7%である。

賃金引上げ等の実態に関する調査結果が公表 されました

◆「賃金引上げ等の実態に関する調査」

厚生労働省は、令和4年「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果を公表しました。この調査は、全国の民間企業における賃金の改定額、改定率、改定方法などを明らかにすることを目的に、例年7月から8月にかけて行われています。調査の対象は、常用労働者100人以上を雇用する会社組織の民営企業で、令和4年は3,646社を抽出して調査を行い、2,020社から有効回答を得ています。

◆賃金を引き上げる企業が85.7%

令和4年中における賃金改定の実施状況をみると、1人平均賃金（注）を引き上げた・引き上げる企業の割合は85.7%（前年80.7%）となり、3年ぶりの増加となりました。産業別にみると、「学術研究、専門・技術サービス業」が95.7%、次いで「建設業」が95.4%と高くなっています。また、賃金の改定状況をみると、1人平均賃金の改定額は5,534円（前年4,694円）、1人平均賃金の改定率は1.9%（同1.6%）でした。

(注) 1人平均賃金とは、所定内賃金(諸手当等を含むが、時間外・休日手当や深夜手当等の割増手当、慶弔手当等の特別手当を含まない)の1か月1人当たりの平均額をいいます。

◆業績を踏まえつつ、労働力の確保を

調査では、賃金改定の決定時に重視した要素として、「会社の業績」(40%)、次いで「労働力の確保・定着」(11.9%)が挙げられています。業界内・他企業の動向も踏まえつつ、賃上げ要請に対する自社の戦略を立てていくことが必要となるでしょう。

～今月の判例研究～

今月号は、両親の世話を理由に転勤を拒否した総合職の従業員に対し、会社が地域限定職の基本給との差額を変換するように求めたビジネスパートナー事件(東京地判令4.3.9)を解説します。事案は以下の通り。従業員Yは、平成27年7月1日から正社員としてX社に雇用された。Xの給与規定には、正社員の給与は、職群、職格、職給ごとに定めるとあり、職群の区分については総合職と地域限定総合職があった。Xは、転勤可能者を確保する主旨から、総合職と地域限定総合職の間には月額2万円の賃金差を設けたうえ、総合職の正社員は、会社が命じる転勤を拒んだ場合には、着任日が到来しているかどうかにかかわらず、半年遡って差額を返還し、翌月1日より新たな職群に変更すると規定していた。(以下「本件規定」)。従業員が職群の変更が必要になった場合は、所定の手続きをもって1週間以内に申請する必要がある。Yは、入社以降、令和2年2月時点までは総合職であり、同時点における基本給は月額33万2500円であった。他方同時点において地域総合職であったとすると、基本給は31万2500円(その差額は月額2万円)であった(以下「本件差額」)。Yは平成30年4月、Xが実施した転勤の可否等に関するアンケートに両親の世話があり、遠方への転勤が困難であるため、地域限定総合職を希望する旨を明記したが、地域限定総合職への職群変更の申請の手続きを行わず、従前の通り総合職として賃金を受領していた。Xは令和2年2月28日、Yに対し東京からX大阪支店への転勤を言い渡した(以下「本件転勤命令」)が、Yはこれを拒否した。Xは同年3月1日より本件規定に基づき、Yの職群を地域限定総合職に変更し、同月分の給与から、基本給を月額31万2500円

に変更した。さらにXはYに対し、本件差額の半年分である12万円の返金を請求した。本判決は、以下の理由でXの請求を認容しました。本件の争点は複数ありますが、本件規定の有効性に絞って解説します。Xでは、現に広く転勤を行っていること、従業員が自身のライフステージに合わせて職群を選択できることで、転勤の範囲を自由に選択、変更できる人事制度を整備する一方、転勤可能者を確保する趣旨から月額2万円の賃金差を設けていたこと、従業員らに転勤の可否について適時に正確な申告を促し、賃金差と転勤可能範囲に関する従業員間の公平を図る趣旨から本件規定を設けていた。Xの側では、当該従業員の転勤に支障(本件両親の世話)が生じた時期や事情を客観的に確定することが通常困難であることから、原則として、転勤に支障が生じた時期や事情にかかわらず、一律に半年分の賃金差額を返還させることとしており、仮に転勤に支障が生じた時期が半年以上前であっても、半年分を超える返還は求めていないこと。本件の上記のような人事制度は、従業員にとってもメリットのある人事制度と云えること。返還を求める金額や適時に正確な申告をしていれば、返還を免れる等によって、労働者に過度に負担を強いるものとは云えないこと。一律に半年分の返還を求める趣旨についても合理的であることから本件規定に違法性はないとしました。私は総合職に対する転勤命令が有効であって転勤予定者が転勤を拒否した場合にその多額の賃金をそのまま保持することは、社内的に他の転勤予定者及び地域限定者に不公平が生ずると思われるので、このような不公平が生ずることを予防する本件規定の必要性は否定できないものと考えます。ただし、本件の結論に異論はありませんが、例えば3か月前から家族の介護のために転勤できないような状態になった場合、3か月前までは総合職の賃金を正当に保持することができたのであり、一律に6か月分の差額を返還しなければならないとするとその限りで行き過ぎと云えるのではないかと思います。その状態になったときに申請の手続きをすればよいだけの話ですが。(大滝)

～今月のトピックス～

政府は、出産一時金の額を現在の原則42万円から50万円程度に増やす方向で最終調整に入りました。8万円の引き上げは、制度が創設された平成6年以来最大となります。50万円に引き上げられる背景には、年々増え続ける出産費用があります。令和3年度は、民間のクリニックなども含めた全国平均で、一時金を上回る47万3000円余り。この10年間で5万円以上増えました。来年度から実施の予定となっています。少子化の進行は深刻です。手厚い援助が必要だと思います。(馬場)