

# チコ労務管理事務所通信

## 企業の同一労働同一賃金への対応状況は？



### ◆4月から全面施行「同一労働同一賃金」

パートタイム・有期雇用労働法の施行に伴って、企業には正社員と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消等が求められています。2021年4月から中小企業にも全面的に適用されるこの「同一労働同一賃金」。完全施行を前に準備を進めている企業も多いところですが、企業の対応状況はどのようになっているのでしょうか。

### ◆「同一労働同一賃金」ルール 認知度は6割

独立行政法人 労働政策研究・研修機構が実施した調査（10月1日現在の状況について調査。有効回答数（有効回答率）9,027社（45.1%））によれば、同一労働同一賃金ルールについて「内容を知っている」との回答が6割超となっています（大企業（常用雇用者301人以上）で93.6%、中小企業（同300人以下）で63.3%）。「内容はわからないが、同一労働同一賃金という文言は聞いたことがある」は31.4%（大企業5.2%、中小企業32.6%）となっており、適用前の中小企業ではまだ周知が不十分である状況もわかります。

### ◆対応完了は約15%

同調査によれば、同一労働同一賃金ルールへの対応（雇用管理の見直し）について、「既に必要な見直しを行った（対応完了）」が14.9%（大企業27.5%、中小企業14.1%）、「現在、必要な見直しを行っている（対応中）」が11.5%（大企業23.9%、中小企業10.8%）、「今後の見直しに向けて検討中（対応予定）」が19.5%（大企業25.7%、中小企業19.3%）となっています。約半数が「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」である一方、「従来通りで見直しの必要なし（対応完了）」が34.1%（大企業16.5%、中小企業35.1%）、「対応方針は、未定・わからない」が19.4%（大企業6.4%、中小企業20.1%）となっており、まだ手をつけていないという企業も多いようです。

### ◆不合理な待遇差禁止義務への対応が4割

対応策にも様々ありますが、本調査では（複数回答）、「左記（正社員と職務・人材活用とも同じ）以外のパート・有期社員の待遇の見直し（不合理な待遇差禁止義務への対応）」が4割を超え（42.9%）、「正社員とパート・有期社員の、職務分離や人材活用の違いの明確化」（19.4%）、「正社員と職務・人材活用とも同じパート・有期社員の待遇の見直し（差別的取扱い禁止義務への対応）」（18.8%）、「就業規則や労使協定の改定」（18.6%）、「労働条件（正社員との待遇差の内容・理由を含む）の明示や説明」（17.0%）、「パート・有期社員の正社員化や正社員転換制度の導入・拡充」（12.8%）、「正社員を含めた待遇の整理や人事制度の改定」（10.7%）、「正社員の待遇の見直し（引下げ等）」（6.1%）等が続いています。

これからという企業も、自社の状況をみながら具体的な対応を検討していきたいところです。

【独立行政法人 労働政策研究・研修機構「『パートタイム・有期契約労働者の雇用状況等に関する調査』結果」PDF】

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20201225.pdf>

## テレワークではモチベーション低下対策を

### ◆テレワーク実施前後のモチベーション変化

株式会社リクルートキャリアは、コロナ禍でテレワークをするようになった就業者2,272名に、仕事に関するアンケートを実施しました。現在もテレワークを実施している人に働くモチベーションについて聞いたところ、テレワーク実施前では「やや低い」「非常に低い」の回答は14.1%であるのに対して、テレワーク実施後の同指標は22.5%（8.4pt増）でした。つまり、テレワークによってモチベーションが低下した人が増えているのです。

### ◆モチベーションを左右する要素

社会組織心理学の第一人者であるハックマンは、取り組むべき仕事は次の5つの要素をどの程度満たしているかによって、人々のモチベーションが左右されるとしています。

- ① 求められるスキルの多様性
- ② 仕事の全体感の把握
- ③ 仕事の重要性の実感
- ④ 仕事の進め方の裁量
- ⑤ 上司や同僚からのフィードバック

この5つのうち、テレワークによって影響を受けたと感じた人が多かったのが、②仕事の全体感の把握（テレワーク実施前後で20pt減）、③仕事の重要性の実感（同13.2pt減）、⑤上司や同僚からのフィードバック（同15.6pt減）でした。

### ◆普段以上にコミュニケーションを！

テレワークによるモチベーション低下を防ぐには、上記②③⑤に働きかけることが有効だと考えられます。アンケートのフリーコメントからは、テレワークにより上司や同僚とのコミュニケーションが減少したことによって、これらの度合いが低くなったと感じている様子が読み取れます。つまり、テレワークでは、普段以上に上司や部下、同僚間のコミュニケーションを密に行うこと、職場の全員がそれを心掛けることが必要です。テレワークを“導入して終わり”にするのではなく、コミュニケーションをとりやすくするための施策（オンラインツールの活用、1 on 1の実施等）を行うことが成功の鍵といえるでしょう。

【株式会社リクルートキャリア「新型コロナウイルス禍における働く個人の意識調査」】

[https://www.recruitcareer.co.jp/news/20201222\\_02yga8m.pdf](https://www.recruitcareer.co.jp/news/20201222_02yga8m.pdf)

## 3月1日から障害者雇用率が引き上げられます

### ◆3月1日からの障害者雇用率引き上げ

事業主（国および地方公共団体を除く）は、その雇用する対象障害者（※）である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる）以上であるようにしなければなりません（障害者雇用促進法43条1項）。

※対象障害者とは、身体障害者、知的障害者または精神障害者（精神保健および精神障害者福祉に関する法律の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る）をいいます（障害者雇用促進法37条2項）。

この障害者雇用率が、3月1日から以下のとおりとなります（いずれも同日前より0.1%引上げ）。

- ・一般事業主（一定の特殊法人を除く）  
……………100分の2.3
- ・一定の特殊法人  
……………100分の2.6
- ・国・地方公共団体（都道府県等の教育委員会を除く）  
……………100分の2.6
- ・都道府県等の教育委員会  
……………100分の2.5

### ◆障害者雇用率の引上げの影響

障害者雇用率の引上げに伴い、対象障害者を1人以上雇用する義務のある一般事業主（一定の特殊法人を除く）は、常時雇用する労働者の数が43.5人以上の事業主となります（ $1人 \div 100 \text{ 分の } 2.3 = 43.478 \div 43.5 \text{ 人}$ ）。

この事業主には対象障害者の雇用義務のほか、次の義務・努力義務が課せられます。

- ・毎年、6月1日現在における対象障害者である労働者の雇用に関する状況を、翌月15日までに、管轄公共職業安定所長に報告する義務（障害者雇用促進法43条7項）
- ・障害者雇用推進者を選任する努力義務（障害者雇用促進法78条）

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは…  
チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢4-19-3  
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185