



## あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎2丁目3番13号

TEL : 0863-81-5634

FAX : 0863-33-3896

e-mail : [ksato@aisr.or.jp](mailto:ksato@aisr.or.jp)

ホームページ : <http://aisr.or.jp>

### 来年4月1日施行！ 気になる同一労働同一賃金の取組みと賃金の動向について

#### ◆「同一労働同一賃金」とは？

同一企業における、いわゆる正社員と非正規社員（有期雇用労働者、パートタイマー、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指し、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

また、非正規社員から求めがあった場合に、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主が説明すること、また説明を求めたことを理由に不利益取扱いをしないことが義務付けられます。

2020年4月1日より大企業と労働者派遣について適用され、中小企業は2021年4月から適用となります。

#### ◆企業・労働者はどんな反応をしている？

待遇の違いについて、「業務の内容等が同じ正社員と比較して納得できない」と回答したパートタイマー・有期雇用労働者の割合は、「賞与」37.0%、「定期的な昇給」26.6%、「退職金」23.3%、「人事評価・考課」12.7%となっています。

一方、取組みの実施率は、「業務内容の明確化」35.2%、「給与体系の見直し」34.0%、「諸手当の見直し」31.3%、「福利厚生制度の見直し」21.2%、「人事評

価の一本化等」17.7%となっています。

また、企業が課題と感じていることは、「費用がかさむ」30.4%、「取り組むべき内容が不明確」19.5%、「社内慣行や風習を変える事が難しい」18.7%、「効果的な対応策がない、分からない」16.5%、「業務の柔軟な調整」16.1%となっています。



### 新規学卒就職者の離職状況(平成29年3月卒業者)～厚生労働省公表

#### ◆概要

平成29年3月に卒業した新規学卒就職者の就職後3年以内の離職状況について、厚生労働省の取りまとめが公表されました。

#### ◆学歴別就業後3年以内の離職率(平成29年3月卒業者)

【大学卒】 32.8% (1年目 11.6%、2年目 11.4%、3年目 9.9%) 前年比+0.8P

【短大等卒】 43.0% (1年目 17.7%、2年目 13.3%、3年目 12.0%) 前年比+1.0P

【高校卒】 39.5% (1年目 17.2%、2年目 12.3%、3年目 10.0%) 前年比+0.3P

【中学卒】 59.8% (1年目 36.5%、2年目 14.7%、3年目 8.5%) 前年比-2.6P

上記の数字は、新規学卒者として雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から各学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算出し、さらにその離職日から離職者数・離職率を算出したものです。

#### ◆事業所規模別就職後3年以内離職率

## 【大学・高校】( )内は前年比

【事業所規模】	【大学】	【高校】
1,000人以上	26.5% (+1.5P)	27.4% (+1.4P)
500~999人	29.9% (+0.3P)	32.5% (▲0.6P)
100~499人	33.0% (+0.8P)	38.1% (+0.5P)
30~99人	40.1% (+0.8P)	46.5% (+0.5P)
5~29人	51.1% (+1.4P)	55.6% (+0.2P)
5人未満	56.1% (▲1.6P)	63.0% (▲1.9P)

◆産業別就職後3年以内離職率のうち離職率の高い上位5産業【大学・高校】( )内は前年比 \*大学と高校とで同じ産業

	【大学】	【高校】
宿泊業・飲食サービス業	52.6% (+2.2P)	64.2% (+1.3P)
生活関連サービス業・娯楽業	46.2% (▲0.4P)	59.7% (+1.7P)
教育・学習支援業	45.6% (▲0.3P)	55.8% (▲2.2P)
小売業	39.3% (+1.9P)	49.5% (+0.1P)
医療、福祉	38.4% (▲0.6P)	47.0% (+0.5P)

この取りまとめにより、新規高卒就職者の約4割、新規大卒就職者の約3割が、就職後3年以内に離職しており、傾向としてここ数年は大きな変動は見られないことがわかりました。

## 来年4月施行の70歳までの就業機会の確保(努力義務)について

◆これまでの高齢者雇用安定法(65歳までの雇用確保(義務))の内容

高齢者雇用安定法は、①60歳未満の定年禁止、②65歳までの雇用確保措置を定めています。①は、事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならないということです(法8条)。②は、定年を65歳未満に定めている事業主は、ア.65歳までの定年引上げ、イ.定年制の廃止、ウ.65歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度等)の導入、のいずれかの措置を講じなければならないといものです(法9条)。①②いずれも当該労働者を60歳まで雇用していた事業主を対象に義務づけられています。

◆令和3年4月1日からの改正~70歳までの就業機会の確保(努力義務)の内容

65歳から70歳までの就業機会を確保することを目的に、来年4月1日から

は、上記65歳までの雇用確保(義務)に加え、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務が新設され

ました。当該労働者を60歳まで雇用していた事業主が対象となります。

- ①70歳までの定年引上げ
- ②定年制の廃止
- ③70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高齢者が希望するときは、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高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

ア.事業主が自ら実施する社会貢献事業  
イ.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

④⑤は創業支援等措置(雇用によらない措置)となり、過半数労働組合等の同意を得て導入します。

◆留意点

①70歳までの就業確保措置は努力義務となるため、対象者を限定する基準を設けることが可能となります(70歳までの定年引上げ、定年制の廃止を除く)。ただし、対象者の基準を設ける場合は、労使間で十分に協議した上で過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいとされています。また、労使間での十分な協議の上で設けられた基準であっても、事業主が恣意的に高齢者を排除しようとするなど法の趣旨等に反するものは認められません。

②継続雇用制度、創業支援等措置を実施する場合において、「心身の故障のため業務に耐えられないと認められること」「勤務(業務)状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責(義務)を果たし得ないこと」といった事項等を就業規則や就業支援等措置の計画に記載した場合には、契約を継続しないことが認められます。

