



社労士 NEWS>>>

>>> 2025.7 Vol.176

発行 >>>

社会保険労務士法人ワークデザイン URL : <https://www.waku-wakujinji.com>
〒939-8084 富山市西中野町 2 丁目 15-30 ミノワビル 2 階
Tel 076-413-3541 Fax 076-413-3542 Mail info@waku-wakujinji.com

CONTENTS >>>

1. 労務管理 > 中小企業の同一労働同一賃金
2. 有給休暇 > 年次有給休暇の取得状況について

1. 労務管理

中小企業の同一労働同一賃金

正規労働者と非正規労働者の不合理な待遇差をなくす「同一労働同一賃金ルール」が中小企業に適用され、約4年がたちました。本稿では、その施行状況について、独立行政法人 労働政策研究・研修機構が今年3月に公表した「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」の結果のうち、中小企業（従業員300人以下）に関係する主なデータを紹介します。

1. 非正規労働者の待遇改善

調査は2023年9～10月に行われ、中小企業2,677社、大企業761社の有効回答が集まりました。

同一労働同一賃金へ対応するため待遇を見直した中小企業では、パートや有期契約社員の基本給や賞与の改善が進みました。

慶弔休暇や病気休暇などの休暇制度、教育訓練も拡充されました。パートや有期契約社員の待遇の新設・拡充等を行った中小企業の割合は次表のようになり、多くの中小企業で、同一労働同一賃金について何らかの対応が行われたことがうかがえます。

■パートや有期契約社員の待遇の新設・拡充等を行った中小企業の割合

基本給	57.0%	退職金	14.7%
基本給の昇給の仕組み	40.0%	慶弔休暇	28.3%
家族手当	13.1%	健康診断に伴う勤務免除や休暇	27.6%
住宅手当	9.0%	病気休暇	24.1%
精皆勤手当	10.1%	上記以外の法定外の休暇・休職	24.5%
通勤手当	27.0%	教育訓練（OJT）	24.9%
賞与	41.1%	教育訓練（Off-JT）	19.7%

2. 毎月の給与が上昇

同一労働同一賃金へ対応した結果、多くの中小企業で、パートや有期契約社員の毎月の給与（1人あたり）が上昇しました。「有期フルタイム」「有期パートタイム」「無期パートタイム」に分けて集計したところ、

いずれも9割近くの中小企業で、毎月の給与（1人あたり）がアップしています。同一労働同一賃金ルールへの対応によるパートや有期契約社員の毎月の給与（1人あたり）の変化については、次の表のようになっています。

■同一労働同一賃金ルールへの対応によるパートや有期契約社員の毎月の給与（1人あたり）の変化（中小企業調査）

	変わらない、 または減った	少し増えた （1～3%程度）	やや増えた （4～5%程度）	かなり増えた （6%以上）	無回答
有期フルタイム	12.7%	44.8%	29.5%	12.9%	0.1%
有期パートタイム	11.5%	44.1%	26.3%	17.0%	1.1%
無期パートタイム	14.1%	45.5%	29.5%	10.4%	0.4%

※「無期パートタイム」については、端数処理の都合で合計が100%になっておりません。

年間の給与（1人あたり）も増加傾向にあります。中小企業で「有期フルタイム」の給与をアップさせた企業は85.3%、「有期パートタイム」では80.9%、「無期パートタイム」では67.1%に達しました。

また、同一労働同一賃金への対応にあたって、労使の話し合いを行ったかどうかについても尋ねています。パートや有期契約社員を雇う中小企業のうち、労使の話し合いを行ったのは46.5%。内訳は、パートや有期契約社員を含めて話し合いを行った企業が28.3%、含めずに行った企業が18.2%でした。

3. さいごに

中小企業の同一労働同一賃金への対応については、「既に必要な見直しを行った（対応完了）」が44.6%、「検討の結果、見直しは必要ないと判断した

（対応予定なし）」が23.2%、「現在、必要な見直しを行っている（対応中）」が11.5%でした。一方、「今後の見直しに向けて具体的な対応方策を検討中（対応予定）」が10.5%、「まだ見直しについて検討していない」が10.3%となっています。規模が小さい企業ほど、「まだ見直しについて検討していない」と答えた割合が高い傾向がありました。

同一労働同一賃金については、ルールの難解さや対応に時間がかかることなど、中小零細企業にとっては負担が大きいと思います。課題感を感じていらっしゃるようでしたら、弊所でもサポートしますので、気軽にお声がけください。

※表はいずれも「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」の結果より

2. 有給休暇

年次有給休暇の取得状況について

年次有給休暇は労働基準法に定められた休暇で、従業員の関心も高いです。特に、年次有給休暇を10日以上与えた人について、企業は、与えた日から1年以内に少なくとも5日の年次有給休暇を取らせなければなりません。取らない従業員に対しては、会社が取得時季を指定して年次有給休暇を取らせる義務（時季指定義務）があります。本稿では、厚生労働省が今年5月に公表した「労働時間制度等に関する実態調査結果（概要）」から、年次有給休暇の取得状況などに関する最新の状況をお伝えします。

1. 時季指定なしで取得が6割

同調査は令和6年9～10月に行われ、事業所調査4,921、個人調査5,505の有効回答がありました。労働時間制度の見直しなどを検討する基礎資料として、政府の審議会于今年2月に速報値が、5月に確定版が公表されました。

時季指定義務に関する個人調査では、58.9%の労働者が「指定されずとも5日自分の希望どおりに取得できる」と回答しました。「自らの希望に合わせて使用者側が5日指定している」も13.7%となっています。

事業所調査でも、52.0%が「労働者の取得にゆだねて年5日取得できている」、17.9%が「労働者の意見

を聞いた上で使用者が年5日を指定している」と答えました。

2. 年間取得日数は「6～10日」が最多

個人調査で、令和5年4月から1年間に取った年次有給休暇の日数を聞いたところ、「6～10日」と答えた労働者が29.6%で最多でした。続いて、「5日以下」が25.4%、「11～15日」が22.2%、「16～20日」が15.7%、「21日以上」が5.2%となっています。

個人調査では年次有給休暇を取り残す理由（複数回答可）についても尋ねました。もっとも多かった理由は、「病気や休養のために残しておきたい」で42.9%、

続いて「休むと職場に迷惑がかかる、または仕事に支障が出る」が17.9%、「現在の休暇日数で十分」14.1%などとなりました。

また年次有給休暇を時間単位で取る「時間単位年休」についても質問したところ、年5日と決まっている時間単位年休の上限日数については、「今のままがよい」32.3%、「6日以上に増やすべき」25.2%、「どちらでもよい・わからない」40.4%などと、意見が分かれました。

上限日数を増やすべき理由（複数回答可）としては、「今より年次有給休暇を取得できる機会が増えるから」48.1%、「育児・介護等を行うために有用だから」29.3%、「1日単位や半日単位よりも気兼ねなく

取得できるから」16.9%、「自身の通院やリハビリなどとの両立がしやすいから」14.3%、「行政手続きなど個人的事情に対応するために有用だから」11.6%となっています。反対に、上限日数を減らすべき／廃止すべき理由では、「必要性を感じないから」が54.8%に上りました。

事業所調査では、労働者が取得せずに2年間の時効を経過した年次有給休暇の取り扱い（複数回答可）についても調べました。結果は次の表の通りで、「そのまま消滅としている」が6割を占め、多くの事業所で、付与されてから2年たつと、時効により年次有給休暇を取る権利がなくなることがわかりました。

■時効を経過した年次有給休暇の取扱い

そのまま消滅としている	60.0%
年次有給休暇と同じ条件で次期に繰り越している	21.3%
年次有給休暇とは取得条件を変え、特別休暇等として積み立てている	6.6%
消滅分に対する補償（金銭的補償を含む）をしている	4.2%

※厚生労働省「労働時間制度等に関する実態調査結果（概要）」より

3. さいごに

年5日取得義務は、あくまで“最低限”のラインです。計画付与の有無は職場に合わせて柔軟に考えつつも、「できるだけ使い切る」文化づくりが大切です。せっかくの休暇が時効で消えてしまうと、「どうせ消

えてしまう」という失望感が広がり、モチベーションの低下を招きかねません。残日数の見える化や繁忙期を避けた取得推奨などの運用を通じて、休暇を消滅させない仕組みを構築しましょう。運用方法などでお悩みの際は、弊社までお気軽にご連絡ください。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1 ページ目の「中小企業の同一労働同一賃金」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 同一労働同一賃金実現のため、どのように自社点検を進めていけばよいでしょうか。

A. 社内で短時間労働者や有期雇用労働者を雇用しており、かつ賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇について、正社員と取り扱いの違いがある場合、以下の手順で点検を進めてみましょう。

① 違いを設けている理由の確認	短時間労働者・有期雇用労働者と正社員とでは、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。そこで、待遇の違いは、働き方や役割などの違いに見合った、「不合理では無い」ものと言えるか確認します。なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに改めて考え方を整理してみましょう。
② 違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理	事業主は、労働者の待遇の内容・待遇の決定に際して考慮した事項、正社員との待遇差の内容やその理由について、労働者から説明を求められた場合には説明することが義務付けられます。短時間労働者・有期雇用労働者の社員タイプごとに、正社員との待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」と説明できるように、整理しましょう。労働者に説明する内容をあらかじめ文書に記してまとめておくとう便利です。
③ 法違反が疑われる状況からの早期の脱却を目指す	短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との待遇の違いが、「不合理ではない」とは言いがたい場合は、改善に向けて検討を始めましょう。また、「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか検討することもよいでしょう。