



ソラーレ通信>>>

>>> 2025.7

発行 >>>

ソラーレ社会保険労務士法人 URL : <https://www.solare-sr.com>

〒140-0011 東京都品川区東大井 5-14-11 セントポールビル 7F

Tel > 03-6712-8889 Fax > 03-6712-8885 Mail > info1web3@solare-sr.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
3. 提 供 > 経営に役立つリポート
4. コ ラ ム > ソラーレスタッフより

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)にで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。

年間の賞与（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」の賞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、弊社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、弊所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、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。

3. 提 供

『経営に役立つレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けするレポートは、経営に役立つ情報が満載です！

ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてにお気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



今月の経営に役立つレポート

レポート番号	タイトル	内容
# 50121 (全 7 ページ)	増税時代に突入？退職金課税制度の行方を追う	・ 再燃した退職金制度の見直し議論 ・ 税金的に優遇されている退職金課税 ・ 自社に合った退職金制度の見直しの検討を始めておこう
# 50122 (全 7 ページ)	社員ががんを告白…… 会社がすべき最適なサポートとは？	・ がんになった社員の約 7 割が、仕事を続けている ・ 社員の不安に寄り添うことが大切 ・ 会社が支援を行う際のポイント
# 50123 (全 6 ページ)	年間 10 万人の介護離職を止めよう！ 3 つのステップと復職支援	・ 仕事を辞めたいわけではない「介護離職」を防止する ・ 介護について相談しやすい雰囲気づくり ・ 両立支援に関する情報提供 ・ 介護に直面した社員との話し合い ・ 自社への復職を支援する
# 50124 (全 7 ページ)	これがないと危ない！ 休職トラブルを防ぐ就業規則 6 つの鉄則	・ 休職をめぐるトラブルは就業規則で回避する ・ 休職の対象 ・ 休職命令の発令のタイミング ・ 休職期間 ・ 休職期間中の賃金 ・ 休職期間中の勤続年数の算定 - 等
# 50125 (全 6 ページ)	自社は優遇措置を受けられる「中小企業」に 該当するのか？	・ 知っていますか？「中小企業」の定義 ・ 法律ごとの中小企業の定義を確認しよう

お気軽にご用命ください

TEL >>> 03-6712-8889
FAX >>> 03-6712-8885

貴社名	ご担当者様		部署・所属
所在地	〒		
E-mail	Tel		
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、レポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。



竹中 幹夫

娘が通っている保育園では、毎月、その月に誕生日を迎える子どもたちのために誕生日会が開かれます。誕生月の子どもがいる家庭の保護者は参加することができ、私も毎年この行事を楽しみにしてきました。園児たちが歌を歌ってお祝いしてくれたり、出し物があったりと、あたたかくて心に残るひとときです。しかし、娘も来春には小学校に入学するため、今回が保育園での最後の誕生日会となりました。名残惜しさもありますが、これからは家庭での誕生日会をより一層工夫して、娘の成長を祝っていきたいと思っています！



野々山 環

先日、兵庫県に住む姪っ子（小6）の名前で我が家宛てに宅急便が届きました。初めてのことに「何ぞや？」と開封すると、「修学旅行のおみやげです。食べてください」のメモを貼ったお菓子が入っているではありませんか！
驚いたとともに、限られた修学旅行のおこずかいを使ってわざわざ買って送ってくれたその気持ちが何より嬉しかったです。
なんだかもったいなくて、そのお菓子はまだとってあるのですが、近いうちに、少しいいお茶でも淹れてゆっくり味わっていただきたいと思います。



佐々木 良

今年度の弊社の方針として活用可能な助成金は積極的にご提案していくことになり、助成金事業が立ち上がりました。今回、助成金事業の担当者となりましたのでコラム内で令和7年度のおすすめの助成金について情報提供していきます。
○「両立支援等助成金（出生時両立支援コース）」
男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行った上で、男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得した場合、男性の育児休業取得率が上昇した場合に助成するものです。

受給要件が多々ありますので、ご興味ありましたらお声がけください。



関根 智樹

体力が衰えてきたなぁと感じた時、いつもすぐに考えるのは筋力UPだったりして、つい筋トレを頑張りすぎてひどい筋肉痛になったり、場合によってはスジを痛めたりしてしまいがちです。大体長続きしません……。年齢に合った身体の鍛え方、体力増進法というのはあると思います。ウォーキングだったり、ストレッチだったり、スイミングだったり、ピラティスだったり、色々試している最中です。どれが自分に合っていて続くのか……。



堀内 和希

突然ですが弊社はフレックスタイム制を導入しております。フレックスタイム制はその日の労働時間を自分で好きに設定できる制度です。厳密には絶対に滞在していなければならない時間（コアタイム）があるので、ある程度の縛りはあるのですが、業務の繁閑に柔軟に対応することができます。ある程度従業員様に労働時間の裁量をゆだねることができる業種であれば、従業員様の労働時間に対する意識を高めつつ残業削減にもなるのでご検討されてみてはいかがでしょうか！



大谷 裕美

最近、小学校 5 年生の娘（はずかしがり屋さん）が行動力と前向き感が少し UP してきました。親として喜びを感じております。単純に成長もありますがきっかけを考えていたら、最近習い事ではじめた「ブレイキンダンス」の影響かなと思います。

一緒に親子ダンスも楽しくやっていますが、親と一緒にではなく子供たちだけのダンスを始めてからかもしれません。難しい技を習得する過程での同じ仲間の成功体験や小さな達成感が自信になったのでしょうか。これからも応援していきたいと思います。

暑い日が続いていますが水分補給をこまめにして皆さま元気にこの夏もお過ごしください。



樋田 美奈子

お暑うございます！ランニングウーマンの樋田です。

15 年近く利用している美容院があるのですが、そこの VIP でした（笑）、毎年、この季節になると VIP カードと社長からのお手紙が届きます。

手紙は、直筆で書かれたものをコピーし、送られてくるのですが、その手紙の内容がすごくよかったので、ご紹介したいと思います。

いつも案じている事は、当社スタイリストの 1 人 1 人がお客様のご要望に寄り添っているのだろうか？ご希望の若々しいステキなヘアデザインを提供できているのだろうか？今年入社スタッフが未熟ゆえのもどかしさで接客をしているのではないだろうか？と考え案じているという内容でした。個人的に感動し、自問自答していました。私は、顧問先様、従業員様のご要望にお応えできているのだろうか？お客様企業の発展に寄与しているのだろうか？と、自分自身に問いかけるきっかけを頂けたお手紙でした。暑い夏を過ごせそうです。



楠橋 ルリ子

暑い日々が続いていますが、皆さまはいかがお過ごしでしょうか。

5 月に、健康のために運動をしようと取り組み始め、2 か月が過ぎました。

初めの 1 か月は、「週 2 ～ 3 日」、「1 時間～1 時間半ほど」のウォーキングを続けてみたのですが、思ったほどの効果が出ず、軌道修正し、「週 2 ～ 3 日」を「毎日」に変えてみました。

すると、少しずつ体重に変化が見られるようになりました。

効果があると嬉しいもので、モチベーションも上がりました。

いつまで続くことやら・・・と家族はもちろん、自分自身も思っていますが、頑張ります！



福田 将平

学歴詐称問題がしばしば世間を賑わすことがあります。多くの企業の採用の場面では、外資系の企業ではバックグラウンドチェックが行われることも珍しくはありませんが、その場合はかなり包括的な内容の同意書の提出を求められますので学歴の調査もおそらく可能でしょう。日本企業では高額な費用をかけてそこまでやる会社はまだ多くないのかもしれませんが。となると、学歴詐称は世の中に多く潜んでいるのではないかと個人的には思います。今後は、採用基準を学歴不問にして応募書類等にも記載不要とするか、学歴を基準の一部とするのなら関係証明書の提出を求めるなどする慣行が広がっていくのではないかと想像しています。学歴詐称を許すと、結局そのような人材は業務上で遅かれ早かれ、多かれ少なかれ、何かしらの不正を行う可能性が高いでしょうから、そういう意味で注意が必要でしょう。



吉田 洋子

今年は梅雨のうちから夏を迎えたような暑さですが、皆さまお健やかに過ごしてでしょうか。我が家ではこの数年、初夏にうちわ作りをしています。今年は風鈴も作りました。エアコンのような涼しさは得られませんが、優しい風で気持ちを和らげてくれる存在です。暑さのもたらす不快感にフォーカスしがちですが、夏ならではの楽しさや美味しさにも目を向けて、季節を味わいたいものです。

とは言っても怖いのは熱中症。労働安全衛生規則改正により熱中症対策も強化されているのでこちらのご確認もお願いいたします。



宮下 真

はじめまして。主に手続きと相談業務を担当させていただいております。不安もありますが、先輩方の手厚いサポートのおかげで、充実した毎日を過ごせています。休日は大好きな RPG ゲームを楽しんでいますが、おなか回りも少し気になってきましたので、少しは運動をしないといけないなと思いつつもできておりません、反省ですね。まだまだ未熟な点も多いですが、これからも努めて頑張って参りますので、どうぞよろしくお願いいたします。



大谷 雄二

7月は社労士業界の繁忙期でもあり、何かと忙しい日々を過ごしています。

読みたい本も山積みで、なかなか読み進みません。

昔は毎月10冊を目標にビジネス書を読んでいたのに、今は月2〜3冊程度になってしまいました。

読み進めるスピードも遅くなったと感じますし、速く読むと理解が出来ない。

脳のトレーニングの必要性を感じる今日この頃です。

ビジネス書で読みづらいと感じる本は全く進みませんので、そういう本こそ、さっさと読み終えてしまおうか、途中で投げて次の本に行こうと決めました。

今月から、否、来月から毎月7冊を目標にします！