



# 市場事務所便り

社会保険労務士 市場 敬将

〒381-1231  
長野市松代町松代908  
電話：026-278-3555 F A X：026-278-3540  
e-mail：[ima@ichiba-sr.com](mailto:ima@ichiba-sr.com) URL：[www.ichiba-sr.com](http://www.ichiba-sr.com)

## 企業と労働者の意識に大きなズレ～「同一労働同一賃金」アンケート結果

労働政策研究・研修機構が、「同一労働同一賃金ガイドライン」を含めた「パートタイム・有期雇用労働法」等の施行を控え、企業とそこで働くパートや有期雇用の労働者を対象としたアンケート調査の速報を公表しました。

### ◆企業調査では、職務が正社員と同じ労働者の賃金水準は「正社員の8割以上」とする企業が6割超

まず、企業を対象としたアンケートでは、「有期雇用でフルタイム」「有期雇用でパートタイム」「無期雇用でパートタイム」の労働者を雇用する企業それぞれに正社員との職務(業務の内容や責任の程度)の相違を尋ねると、「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」企業の割合は、「有期雇用でフルタイム」の労働者がもっとも高い29.1%で、次いで「無期雇用でパートタイム」の労働者が12.8%、「有期雇用でパートタイム」の労働者が8.8%の順でした。

また、正社員と「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」場合に、その基本的な賃金水準がどうなっているかという質問では、「正社員の8割以上」と回答した企業の割合が、「有期雇用でフ

ルタイム」66.9%、「無期雇用でパートタイム」64.0%、「有期雇用でパートタイム」60.9%と、いずれも6割を超えていました。

### ◆労働者調査では、3人に1人が「正社員より賃金水準が低く、納得していない」と回答

一方、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」と回答した労働者を対象に、正社員と比べた自身の賃金水準をどう思うかという質問では、「同等もしくはそれ以上の賃金水準である」割合が10.8%、「正社員より賃金水準は低いが、納得している」が21.6%で、「正社員より賃金水準が低く、納得していない」が33.5%、「何とも言えない・分からない」が32.8%という結果でした。

また、「業務の内容が同じ正社員がいる」と回答した労働者を対象に、そうした正社員と比較して納得できない制度や待遇があるかという質問では(複数回答)、「賞与」を挙げた割合がもっとも高い37.0%で、これに、「定期的な昇給」が26.6%、「退職金」が23.3%と続きました。

さらに、全有効回答労働者を対象に、現在の勤務先に限らずこれまで働いてきた中で、正社員と「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の間で、業務の内容および責任の程度、人材活用の仕組み、その他の事情に照らしても、不合理な待

遇差を感じたことがあるか尋ねると、「ある」とする割合が 21.3%で「ない」は 35.2%、「分からない・考えたことが無い」が 39.4%となりました。また、不合理な待遇差を感じたことが「ある」場合に、企業に対して待遇差の理由等の説明を求めたいと思うか尋ねると、「説明を求めたい」割合は 37.2%で、「必要ない」が 25.2%、「分からない・考えたことが無い」が 36.7%でした。

調査結果をみるかぎり、企業側の意識と労働者側の意識には大きな差があり、企業としては、不合理な格差をなくするのはもちろんですが、「合理的な理由がある」場合でも、労働者に対して一層の説明の努力が求められそうです。

【労働政策研究・研修機構「『パートタイム』や『有期雇用』の労働者の活用状況等に関する調査」(企業調査)及び「働き方等に関する調査」(労働者調査)結果】

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20191218.pdf?mm=1554>

P.S. 大企業では 2020 年 4 月 1 日より、中小企業では 2021 年 4 月 1 日より施行されます。大変な混乱が予想され、頭が痛いです。

## 2020 年は「未払い残業代対策」が課題の年？

### ◆セブン・イレブン・ジャパンで未払い残業代問題

昨年 12 月、セブン・イレブン・ジャパンは、パート・アルバイトの残業代が一部未払いとなっていた件で、永松社長が記者会見で謝罪しました。同社の支払不足額は 2012 年 3 月以降分だけで 4.9 億円（遅延損害金 1.1 億円含む）に上り、1 人当たり最大 280 万円となっていました。

原因は精勤手当や職責手当等、残業代の対象となる手当を含めずに計算し

ていたことにあり、12 月 15 日掲載の東洋経済 ONLINE の記事によれば、「2001 年に計算式を変えた際、式に基づいて計算が正しく行われるかという確認はしていた。しかし、人事や労務管理のプロである社会保険労務士によって計算式そのものが正しいか確認された記録はなく、今までミスが放置されていた」ということです。

### ◆未払い残業代放置は経営を直撃するダメージになり得ます

この問題により、同社は厳しい批判を浴びせられました。批判は、未払いの発生のみならず、労働基準監督署の是正勧告等を受けていたにもかかわらず長年放置していた姿勢にも向けられました。こうした批判は、今後の人材募集にも深刻な影響を与えかねません。

### ◆今年 4 月以降、未払い残業代リスクはさらなる脅威に

昨年 12 月 27 日、厚生労働省は、賃金等支払いを請求する権利の時効を現行の 2 年から原則 5 年へと延長する方針を固め、4 月 1 日以降、労働基準法が改正される見通しとなりました。

改正法施行後も、当面の間は 3 年とされる見通しですが、5 年経過後に見直し、以降は原則どおり 5 年とすべきという意見も出されています。

つまり、未払い残業代が発覚した場合でも、これまでは 2 年分の不足分を支払えばよかったですのですが、2 倍以上の金額を支払わなければならないこととなります。

### ◆残業代が適正に支払われているかチェックを受けましょう

4 月 1 日以降は、時間外労働時間の上限規制も全面施行となるため、残業時間のカウントと残業代の支払いに注意を払う必要があります。

ソフトやクラウドサービスを利用して  
いるから大丈夫と思っても、セブン-  
イレブン・ジャパンのように計算方式が  
誤っていて、未払い残業代が発生し続け  
るといったこともあり得ます。二の舞を  
踏んで危機に陥らないためにも、一度チ  
ェックを受けてみてはいかがでしょうか？

**P. S.** 未払い残業があるか無いか判断する  
には、労働時間管理が必須です。タイム  
カード、ICカード、パソコンのログイ  
ン・オフによる分単位で時間管理をしな  
ければならない世界がすぐそこまで来て  
います。（良い悪いは言っていられなく  
なります。）

## 信頼できる上司・できない上司は こんな人



### ◆「信頼できる上司」の理由

マンパワーグループの「上司との信頼  
関係」に関する調査（入社2年目までの  
22～27歳の正社員男女400名を対象）  
によると、仕事上で上司を信頼してい  
るとの回答が8割以上となったそうです。

その信頼する理由（複数回答）では、  
回答の多い順に①「部下の話真剣に聞  
く」、②「頭の回転が速い」、③「良い  
ところをほめてくれる」と続いています。

これらの結果を逆に考えると、①は、  
聞いているのか・いないのかよくわから  
ない態度というのは、部下からしても上  
司からしても良い印象はありませんよね。  
当然といえば当然なのですが、意識した  
いところですよ。②は、部下からの質問の

仕方なども影響するかもしれません。入  
社2年目ではまだまだ経験していない仕  
事上の「落とし穴」などもあることでし  
ょう。「この場合はこうすればよい」と  
いうように単純に言い切れないことも多  
いのですからね。③は、日本人の特性なの  
かもしれませんが、できていることはど  
んなことで、できていない部分はどんな  
ことなのかをはっきり言わない（往々に  
してミス指摘ばかりする）状態になる  
と、部下としては「叱られてばかりだ」  
という気持ちになってしまいますね。演技  
でもいいですから（?）、「いいね」が  
求められているようです。

### ◆「信頼できない上司」の理由

一方、上司を信頼できない理由として  
は、回答の多い順に①「高圧的な言動」、  
②「人によって態度が変わる」、③「仕  
事の指示がわかりにくい」、④「相談し  
ても助言してくれない」と続いています。

一歩間違えるとパワハラとも言われかね  
ない①などは論外かもしれませんが、こ  
れらの回答を見ると、上司の方、特に中  
間管理職の方にとっては酷な社会状況  
なので、同情を禁じ得ない部分もありま  
すね。この不透明かつ流れの早い時代に  
「なんでもわかってる」ような態度の上  
司は信頼できますかね？

アンケートから得られる教訓としては、  
もっとオープンに話し合えばいいじゃな  
いか（そういう雰囲気を作る）、という  
ことでしょうか。上司だってかつては部  
下だったのですから、部下の気持ちがわ  
からないことはないはずですよ。

### ◆1年の計は……

職場の人間関係が負の方向に向かう  
と、部下のほうでは「離職」につながり  
ますし、上司のほうでは「パワハラ」に  
つながっていきます。どちらにしても職  
場の雰囲気は悪くなり、会社にとっては  
損な話です。1年の始まりにあたって、  
若い世代がどう感じているか、上司世代

にどう行動してもらわなければならないか、どんな新人を採用すべきか、少し深く考えてみるのもいいかもしれません。

【マンパワーグループ「部下から見る「信頼できる上司像」とは」】

<https://www.manpowergroup.jp/client/jinji/surveydata/20191127.html>

P. S. 信頼できないと思われる上司ほど、自分は信頼されていると思っている。実は多いパターンです。

## ～今月のことば～

### 保守主義の知恵

石橋湛山がいていたのは、徹底した実利の追求です。しかもそれは、決して近視眼的な実利ではなくて、長期的な展望を伴った実利です。彼の実利主義を考えると、わたしは自分の父や祖父がいていた「商人道」を思い出します。わたしは商家の生まれですが、父や祖父は「商人は儲けるのが大事だ。だが、そこには商人道というものである。人さまをだましたり、自分だけが儲ければいい、というような行為は結局のところ、自分の信用を失墜させて、長い目でみると損になる」とよくいっていました。

石橋湛山のいうことは、まさにこうした商人道だと思う。実利を説きながら、道徳的・倫理的な意味を含んで実利。そうした実利は、長期的な利益にかなう賢い実利であって、まさにこれが保守主義の知恵だと思うのです。ところが二一世紀の日本では、戦前・戦中の日本の行為への真摯な反省に立脚する戦後日本のあり方に否定し、明治憲法下の価値観の復活を説く復古あるいは反動的な思考様式が保守主義といわれるようになってしまっている。そこには長い歴史の観点から実利を説く保守主義の知恵が感じられず、保守主義の名の下に狭隘で排外

的な感情と鬱憤の発散がおこなわれている、という状況なのではないか。それは社会を歪め、国家の経営を危うくするものです。」

『「歴史認識」とは何か 対立の構図を超えて』

大沼保昭 著

聞き手 江川紹子

## ～事務所よりひとこと～

先日見たテレビで、高度成長期「ソーレツ（壮烈）社員」とよばれていたサラリーマンの映像が流れていました。社員全員が売上目標に向かってこぶしを振り上げ、会議が始まるのは夜中から。会社に寝泊まりし家に帰れるのは週に1度、という映像でした。会議中は皆タバコをスパスパ当たり前のように吸っていました。この時代の働くお父さんたちは数十年後、残業、タバコ両方とも「ダメ」な時代がきてしまうことなど露ほども想像していなかったことなのでしょう。昨年からの働き方改革と今年4月からの飲食店が原則屋内禁煙とで残業とタバコは今や「ダメ」どころか「悪」扱いです。ソーレツ社員の生き生きした顔が印象的だったため本当にこの二つは悪者なのか？・・・と、なんだかモヤモヤしてしまいました。「本物の悪」の目くらましとして「小物の悪」が上手に利用されているだけじゃないかと、そんな気がするのは私だけでしょうか？

（池亀）

### お知らせ

・令和2年4月より、**65歳以上の方も雇用保険料の適用対象**となります。以前までの、**雇用保険料免除制度が廃止**され、雇用保険料が徴収されますので、ご注意ください。

ご不明な点は、当事務所までお問い合わせください。