

中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

06
2025
June

CONTENTS

P2 3分で分かる労働法講座

同一労働同一賃金における
最新判例と企業の対応策

P3 知って得する助成金情報

従業員のスキルアップを図る訓練を
実施する事業主を支援

P4 現場に身近な労務Q&A

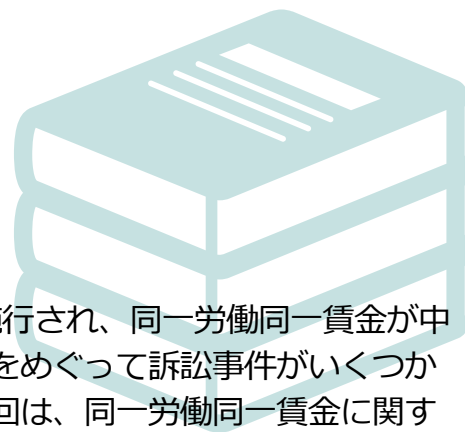
従業員が会社が無断で副業！
副業をやめさせることはできる？

数字で
見る労務

44.3%

商工会議所の調査によると、2024年の最低賃金引上げを受けて「最低賃金を下回る従業員がいたため、賃金を引き上げた」と回答した企業は44.3%にのぼりました。地方では46.4%と都市部（32.4%）より14ポイント高くなっています。

政府が目指す最低賃金の全国加重平均1,500円に対して「対応は不可能」と回答した企業は全体の19.7%、「対応は困難」とする企業は54.5%にのぼりました。特に地方の小規模企業では、「対応は不可能」と答えた割合が25.1%に達しています。さらに、政府目標に沿って2025年度に最低賃金が7.3%引き上げられた場合、地方の小規模企業のうち20.1%が「事業継続が困難」と回答しています。今後も賃上げ圧力は続く見通しで、企業にとってなんらかの対応は避けられない状況にあるといえるでしょう。



同一労働同一賃金における 最新判例と企業の対応策

パートタイム・有期雇用労働法が2021年4月1日から全面施行され、同一労働同一賃金が中小企業にも適用されています。この同一労働同一賃金の適用をめぐる訴訟事件がいくつか発生しており、最高裁判所による判決も示されています。今回は、同一労働同一賃金に関する最新の判例や企業がとるべき対応などについて説明します。

同一労働同一賃金に関する判例 賞与や退職金、各種手当などは？

同一労働同一賃金とは、同一企業内における正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者など）との間に不合理な待遇差を設けてはならないという原則です。2020年4月1日にパートタイム・有期雇用労働法が施行、翌年4月1日からは中小企業にも適用され、全面施行となりました。この法律により、企業は、正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で基本給や賞与、福利厚生などあらゆる待遇について、不合理な相違を設けることが禁止され、また、短時間労働者・有期雇用労働者から正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければならないとされています。

近年、同一労働同一賃金の適用を巡る最高裁判決がいくつか出されています。大阪医科大学事件では賞与や私傷病による欠勤中の賃金、メトロコマース事件では退職金について、正社員には支給しアルバイト職員や契約社員に支給しないことが不合理か否か争われました。判決では、一般論として賞与や退職金の相違が不合理と認められるものにあたる場合はあり得るが、いずれのケースも賞与や退職金の性質・目的を踏まえて職務の内容や変更の範囲に一定の相違があったこと、その他の事情を考慮すれば不合理であるとまでいえないと判断されました。日本郵便事件では、扶養手当などの各種手当や休暇などについて正社員には付与し、職務の内容などに相応の相違がある契約社員に付与しないことが不合理か否か争われましたが、判決ではこうした手当や休暇などを付与する趣旨は契約社員にも妥当であると判断されました。

同一労働同一賃金の実現のために 企業がとるべき対応

こうした判例のほかにも、厚生労働省のガイドラインでも、正社員と非正規雇用労働者との間で待遇差がある場合にいかなる相違が不合理なものであるのか原則となる考え方や具体例が示されていますので、自社の賃金などが法の内容に沿ったものになっているか点検することをおすすめします。

まず、賃金体系について、正社員と非正規雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに相違があるときは、その違いについて職務内容や配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理ではないことを説明できるようにしておかなければなりません。たとえば、基本給については、労働者の能力・経験、業績・成果、勤続年数に応じて支給する場合は、それぞれが同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた支給を、また賞与も会社の業績などへの貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献は同一の、貢献に違いがあれば違いに応じた支給を行わなければなりません。これに対して、手当については、通勤手当は同一の支給を、時間外手当などは同一の割増率で支給をしなければなりません。

そして、就業規則や労働契約の確認を行なって、労働契約書の変更などの措置をとると共に、必要に応じて従業員への説明会を実施するとよいでしょう。こうして従業員とのコミュニケーションを強化し、賃金制度への理解を深めることで納得性を高められれば、紛争の防止にもつながります。

同一労働同一賃金に関する判例は今後も出る可能性があり、企業は継続的な見直しが求められます。早めに賃金や福利厚生などの待遇について点検を行い、トラブルを未然に防ぐことが重要です。

従業員のスキルアップを図る訓練を実施する事業主を支援



人材開発支援助成金「人材育成支援コース」は、雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識や技能を習得させるための職業訓練を実施する事業主を支援する制度です。本助成金は、企業の計画的かつ効果的な人材育成を支援し、労働者のキャリア形成と企業の生産性向上を図ることを目的としています。

人材開発支援助成金 人材育成支援コース

【対象事業主】

雇用保険の適用事業所の事業主

【対象労働者】

雇用保険の被保険者

【対象訓練】

3つの訓練メニューが用意されています。

- ①人材育成訓練：職務に関連した知識および技能を習得させるための10時間以上のOFF-JT
- ②認定実習併用職業訓練：主に新規学卒者などを対象として、OJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を6カ月以上行う
- ③有期実習型訓練：有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を2カ月以上行う

【助成率・助成額】（括弧内は中小企業事業主以外）

①人材育成訓練

- ・正規雇用労働者等：経費助成率45%（30%）／要件を満たす場合+15%
- ・有期契約労働者等：経費助成率70%／要件を満たす場合+15%

②認定実習併用職業訓練：経費助成率45%（30%）／要件を満たす場合+15%

OJT実施助成額（1人1コース当たり）20万円（11万円）／要件を満たす場合+5万円（+3万円）

③有期実習型訓練：経費助成率75%／要件を満たす場合+25%

OJT実施助成額（1人1コース当たり）10万円（9万円）／要件を満たす場合+3万円

賃金助成額（1人1時間当たり）（①～③共通）

通常：800円（400円）

要件を満たす場合：+200円（+100円）

【受講者1人1訓練当たりの経費助成限度額・1年度1事業所当たりの助成限度額】（括弧内は中小企業事業主以外の助成率・助成額）

受講者1人1訓練当たりの経費助成限度額

- ・10時間以上100時間未満：15万円（10万円）
- ・100時間以上200時間未満：30万円（20万円）
- ・200時間以上：50万円（30万円）

1事業所1年度当たりの助成限度額：1,000万円

賃金助成限度額（1人1訓練当たり）は、1,200時間まで、専門実践教育訓練は1,600時間までです。

そのほか、要件など詳細については厚生労働省が公表する支給要領をご確認ください。

【おわりに】

日頃の業務から離れて、OFF-JTで集中して最新の知識や技能を効率的に習得しスキルアップすることで、業務効率が向上することは事業主、労働者双方にとって大きなメリットとなります。

少子化が進み人材の確保と定着がむずかしくなっているなか、人材育成の重要性はますます高まっています。従業員にとっても、人材育成に力を入れている会社は、自分の能力を発揮できる環境を整えてくれていると感じ、会社との信頼関係を築きやすくなるでしょう。

育成と定着が連動する好循環を生み出すためにも、本助成金に取り組んでみてはいかがでしょうか。

出典：厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

※本記事の記載内容は、2025年4月30日現在の法令・情報等に基づいています。

従業員が会社は無断で副業！ 副業をやめさせることはできる？

従業員が会社に内緒で副業を行なっていることが判明しました。業務に支障が出るかもしれないので副業は禁止させたいのですが、副業をやめさせることはできるのでしょうか？ また、就業規則には副業について特に定めがないのですが、このようなケースでも、会社としてなんらかの対応や制限は可能なのでしょうか。

結論

副業そのものは、労働時間外の行動となるため、その時間をどう使うかは基本的に本人の自由とされ、原則として認められます。しかし、副業を制限することは一定の場合には有効とされており、企業側が就業規則などで制限の理由や届出の方法を明確に定めている場合には、無断で行う副業を禁止・制限することが可能です。

原則自由であっても 副業を制限できる4要件

以下の事項に該当する場合、副業を制限できると厚生労働省のガイドラインで定められています。

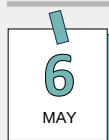
- ・労務提供上の支障がある場合
- ・企業秘密が漏洩する場合
- ・競業により企業の利益が害される場合
- ・会社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合

厚生労働省は、副業を制限または許可制とする企業に対し、業務に支障があるかを精査したうえで、特段の事情がなければ労働時間以外の時間について、副業を原則認めるよう求めています。

副業を認める前に確認を 労働時間の通算管理と規則整備

副業を認める場合、特に注意すべきは労働時間の通算です。労働時間は、異なる事業場での勤務でも通算されるため、場合によっては本業と副業の労働時間を合算する必要があります。たとえば、本業でフルタイムの8時間勤務をしている場合、その後に副業先で1時間働けば、合計で法定労働時間を超えることとなり、副業先において割増賃金の支払いが必要となるケースもあります。

また、副業の内容を把握するうえでも、就業規則で、副業を許可制とする場合の手続きや届出方法を明確に定めておくことが望ましいでしょう。



2025年

労務カレンダー

1	日	6月1日現在の高年齢者・障がい者雇用状況報告書の作成開始
2	月	労働保険の年度更新手続きの受付開始
中・下旬		4月に昇給などを実施した場合は、6月の給与を支払った時点で健康保険・厚生年金保険の「被保険者報酬月額変更届」の提出の要否を確認
30	月	5月分の社会保険料、子ども・子育て拠出金の納付