

企業の未来につながる労働法 こぼれ話

姫路みらい社労士事務所 代表 田中 美和



第44回 最低賃金上昇の波到来 ——パート雇用と企業経営への影響①

はじめに

前回は、多様な従業員の公正な評価について解説しました。今回からは、最低賃金引き上げが企業のコストや雇用に与える影響について、2回に分けて解説します。第1回は、最低賃金引き上げが企業やパート従業員に与える影響を整理し、現場で起こりやすい課題や、見直しの際に注意すべき法的リスクについて解説します。

1. 働きやすい職場と 公正な評価を実現するための障壁

(1) コスト面のインパクト

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度です。最低賃金が上がると、特に時給ベースで支払っているパートやアルバイトの人工費が直撃を受けます。中小企業ではこのコストを価格に転嫁しきれず、利益を圧迫するケースも少なくありません。

(2) 雇用と募集賃金への反映のタイミング

内閣府の分析によると、最低賃金の答申から約2カ月後に、求人情報サイト上の募集賃金の約4割が引き上げに反映され、半年以内には6割程度が反映される傾向があると報告されています。これは企業側が「早めの賃金の底上げ」を意識していることを示しています。

(3) パート内部の不満と格差課題

現場のご相談で多いのが、長く働いてきたパートと新しく入ったパートの時給差が縮まり、不満が出るケースです。長期パートは経験があるにもかかわらず賃金で差をつけられず、一方で新規採用者には最初から高い最低賃金を支払わなければなりません。こうした状況は、モチベーション低下や定着率低下のリスクをはらんでいます。

(4) 企業としての懸念：試用期間と契約形態の見直し

経営者からは「能力が未知数なのに最初から

高時給を払いたくない」という声もあり、試用期間を長く設定したり、契約期間を3カ月など短く設定したりする動きも見られます。しかし、安易な短期・頻繁な更新は、労使トラブルや「雇い止め」に関する法的リスクを伴うため、慎重な設計が必要です。

2. 最低賃金上昇に直面し、 まず取るべき対応

企業経営の観点から優先すべき対応は、以下の2点です。

(1) 賃金制度・評価制度の見直し

最低賃金に合わせて時給水準を調整するだけでなく、「経験・貢献」による加給・昇給制度を明確化することが重要です。また、賃金規定を整備する際には、手当の構成（どの手当を基本給に含めるかなど）にも注意が必要です。

(2) 契約・雇用形態の透明化と丁寧な説明

短期契約（例：3カ月ごと）を導入する場合でも、労働契約書や雇用条件通知書に契約期間、更新の有無、更新基準を明記し、従業員にしっかり説明することが不可欠です。

また、更新時や条件変更時には、変更の理由を丁寧に説明し、契約書を提示・合意を得る運用を整えるべきです。これにより、雇い止めとみなされるリスクやトラブルを軽減できます。

おわりに

最低賃金の引き上げは、多くの企業にとってコスト上昇という現実的な課題を突きつけます。一方で、賃金規定や評価制度を整備することで、その影響を緩和する道もあります。長く働いてくれるパート社員との関係性を大切にしつつ、新規採用者とのバランスを取るためには、賃金制度の見直しと透明性ある契約運営が鍵です。

次回では、長期パートの不満を解消するための具体的な「賃金設計の実務アプローチ」について解説します。



姫路みらい社労士事務所

内容に関するお問い合わせは……

姫路みらい社労士事務所 〒671-1262 姫路市余部区上余部194-9

info@himeji-mirai.com ホームページ: <https://himeji-mirai.com>