

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45回 最低賃金引き上げ時代の賃金設計 —長期パートの不満解消と新規採用者への適正対応はじめに

今回は、最低賃金引き上げが企業のコストや雇用に与える影響、そして現場で生じている「賃金差の縮小」という課題について解説しました。最低賃金の上昇は、特にベテランパートの賃金体系に歪みが生じやすいという特徴があります。「長く働いてきたパートと、新規採用パートの納得感を高める賃金制度」の設計方法と実務上の注意点について解説します。

1. 長期パートの不満はなぜ生じるのか

最低賃金の上昇に伴い、新規採用者の時給は採用初日から最低賃金以上で設定する必要があります。一方、長期パートの時給が最低賃金に近い水準であった場合、引き上げ幅が大きく、結果的に「新しく入った人と自分の時給がほぼ同じ」という事態が起こります。

不満の背景には次の3点があります。

- ・経験や貢献に対する評価が見えにくい
- ・昇給ルールが曖昧で、理由が説明されていない
- ・自分の働きぶりや賃金が連動していないと感じる

つまり、賃金水準そのものより、“納得感の欠如”が問題の核心です。

2. 賃金制度の見直しが最も効果的

長期パートからの不満を解消し、新規採用者にも適切な賃金を設定するためには、「経験・貢献に応じた加算ルール」を明確に設けることが重要です。

おすすめは、以下の3段階構成です。

(1) 基礎時給を設定する：最低賃金 + α

地域の最低賃金を踏まえ、基礎となる時給を設定します。採用初期の段階では、この基礎時給を適用します。

(2) スキル評価手当

勤続年数ではなく、習得した業務の範囲を評価します。

例：レジ操作 + 20円、開閉店作業 + 30円、シフト調整の協力度 + 10円 など。

業務内容が明確なため、従業員が成長を実感しやすいメリットがあります。

(3) 勤続手当

勤続年数に応じた小幅加算を設定します（例：1年ごとに+10～20円）。

最低賃金が上がっても、「経験の差」は維持しやすいです。

この3要素を組み合わせることで、長期パートと新規採用者の賃金差を“合理的に”維持できれば、不満を抑える効果があります。

3. 試用期間を長くしたい・短期契約にしたいという要望への対応

企業側として、「採用直後は能力が分からないため、最初から高時給を払うのは抵抗がある」という思いはよく理解できます。しかし、前回触れた法的リスクを回避するため、以下の運用を徹底しましょう。

(1) 試用期間について

長期設定は可能ですが、客観的に合理的な理由が求められます。一般的には2～3カ月程度が妥当であり、いたずらに長くすることはトラブルの元となります。

(2) 契約期間を3カ月ごとにしたい場合

法律上は問題ありませんが、「更新の有無」や「更新基準」の明記が必須です。形式的に短期契約を繰り返すだけでは、実質的に“無期雇用”に近いと判断されることもあります。更新時には必ず「面談による説明」と「書面での通知」を行い、透明性を確保する運用が重要です。丁寧な運用を欠いた短期契約は、後々の「雇い止めトラブル」につながりやすい点に留意してください。

おわりに

最低賃金の引き上げは今後も続くと予想され、企業は“単に時給を上げるだけ”では立ち行かなくなります。大切なのは、賃金の理由付けを明確にし、従業員が「納得できる制度」を整えることです。スキル評価手当や勤続手当の導入、契約更新手続きの透明化など、少しの工夫で不満を大きく減らすことができます。

今回は初任給高騰時代に問われる賃金制度の再設計について、2回にわたり解説します。



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>