

週刊WEB

# 企業 経営

MAGA  
ZINE

Vol.904 2025.1.14

## ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター  
2025年1月9日号

**2025年の原油相場見通し**  
～トランプ政権始動の影響は？

経済・金融フラッシュ  
2025年1月8日号

**ユーロ圏消費者物価**  
(24年12月)

～総合指数は3か月連続上昇、2.4%に

## 経営TOPICS

統計調査資料

**全国小企業月次動向調査**  
(2024年11月実績、12月見通し)

## 経営情報レポート

**人事業務の生産性を高める**  
**HRテックの導入**

## 経営データベース

ジャンル:勤務形態 > サブジャンル:非正規雇用

**同一労働同一賃金への対応**  
**無期転換ルールの留意点**

# 2025年の原油相場見通し ～トランプ政権始動の影響は？

本レポートの文書（画像情報等含む）に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

## ニッセイ基礎研究所

- 1** 今年の原油相場を見通すうえでの注目点としては、「トランプ政権による政策運営」、「中国需要の行方」、「地政学リスクの行方」、「FRBによる利下げの行方」等が挙げられる。

原油価格(WTIと東京ドバイ)



(注) WTIは期近物。ドバイは東京原油スポット市場中東産ドバイ原油、翌月 or 翌々月渡し、現物、FOB、中心値  
(資料) Financial Times、日本経済新聞

- 2** 原油価格の中心的な見通しとしては、まず、足元から春にかけてはやや下落する可能性が高い。

原油の不需要期にあたるうえ、トランプ政権が早期に原油増産促進策の打ち出しと対中国関税の引き上げを実施することで、原油需給の緩みが意識されやすくなると考えられるためだ。

原油価格の低迷を受けて、OPECプラスは減産縮小開始の延期を余儀なくされるだろう。その後、春以降は原油価格が水準をやや戻すと予想している。

米国でドライブシーズンが始まるほか、米国によるイラン制裁の強化やSPRの積み増しが想定されるためだ。

中東やウクライナを巡る地政学リスクも燃り続け、原油価格の下支えになると見ている。

一方、①トランプ政権による関税引き上げを受けた需要減少懸念が燃り続けること、②米国でインフレが再燃に向かうことで、FRBが年の半ばに利下げを停止するとみられること、③原油価格が持ち直せば、OPECプラスが減産縮小に踏み切ることはそれぞれ原油価格の重石となる。

以上を総合的に勘案し、今年の予想レンジはWTIベースで1バレル58ドル～80ドル程度、年末の水準は70ドル弱と予想している。

- 3** 以上がメインシナリオだが、今年の原油価格はトランプ政権の出方次第の面が強く、不透明感が特に強い。仮にトランプ政権が関税を大規模に引き上げ、世界的な貿易戦争に発展すれば、原油価格がレンジを下方に抜けるリスクが高まる。

逆に、米国とイランの関係が大きく悪化して中東からの原油供給が急減すると懸念が高まれば、レンジを上方に抜けるリスクが高まる。

それぞれが起きた際に、OPECプラスが迅速・柔軟に対応して価格変動を抑制するかという点もポイントになる。

「Weeklyエコノミスト・レター」の全文は、  
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」  
よりご確認ください。

# ユーロ圏消費者物価(24年12月) ～総合指数は3か月連続上昇、2.4%に

本レポートの文書(画像情報等含む)に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

## ニッセイ基礎研究所

### 1 結果の概要:総合指数は3か月連続で上昇

1月7日、欧州委員会統計局(Eurostat)は12月のユーロ圏のHICP(Harmonized Indices of Consumer Prices:EU基準の消費者物価指数)速報値を公表し、結果は以下の通りとなった。

#### 【総合指数】

- ・前年同月比は2.4%、市場予想<sup>(注1)</sup>(2.4%)と一致、前月(2.2%)から上昇した
- ・前月比は0.4%、予想(0.4%)と一致、前月(▲0.3%)からプラスに転じた

#### 【総合指数からエネルギーと飲食料を除いた指数<sup>(注2)</sup>】

- ・前年同月比は2.7%、予想(2.7%)と一致、前月(2.7%)から横ばいだった
- ・前月比は0.5%、前月(▲0.6%)からプラスに転じた

(注1) bloomberg 集計の中央値。以下の予想値も同様。

(注2) 日本の消費者物価指数のコアコアCPI、米国の消費者物価指数のコアCPIに相当するもの。ただし、ユーロ圏の指数はアルコール飲料も除いており、日本のコアコアCPIや米国のコアCPIとは若干定義が異なる。

から上昇した。9月(1.7%)をボトムに3か月連続の上昇となる。「コア部分(=エネルギーと飲食料を除く総合)」は2.7%で4か月連続の横ばい推移となる。

以下、詳細を「コア部分」「エネルギー」「飲食料(アルコール含む)」の3つに分けて見ていく。

まず、コア部分である「エネルギーと飲食料を除く総合」の内訳を見ると、「エネルギーを除く財(飲食料も除く)」が10月0.5%→11月0.6%→12月0.5%となった。「財」はこのところ0%台半ばでの横ばい圏で推移している。

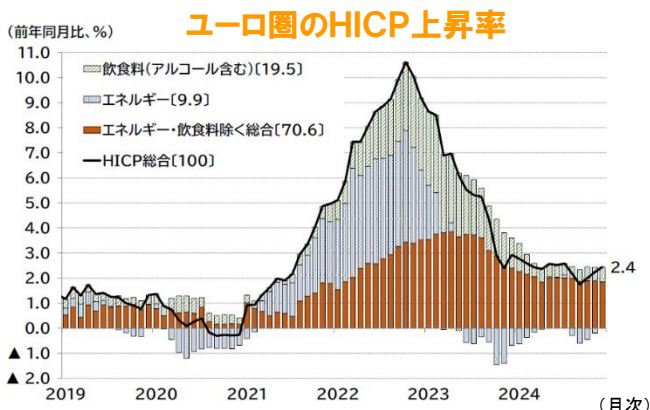
「サービス(エネルギーを除く)」は10月4.0%→11月3.9%→12月4.0%と4%前後の高めの水準での横ばい推移が継続している。

前年同月比寄与度は、「財」が0.12%ポイント程度、「サービス」が1.65%ポイント程度と見られる。

コア以外の部分では「エネルギー」が前年同月比で10月▲4.6%→11月▲2.0%→12月0.1%とプラスに転じた。

エネルギーの前年同月比寄与度は0.01%ポイント程度(11月は▲0.19%ポイント)と見られる。

(注3) 23年からはユーロ圏20か国のデータ、22年までは19か国のデータ(以降も特に断りがない限り同様)。



(注) ユーロ圏は22年まで19か国、最新月の寄与度は簡易的な試算値、[]内は総合指数に対するウェイト(資料) Eurostat

### 2 結果の詳細:物価上昇の勢いは コア・総合指数ともに目標前後で推移

12月のHICP上昇率<sup>(注3)</sup>(前年同月比)は全体で2.4%となり、11月(2.2%)

経済・金融フラッシュの全文は、  
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」  
よりご確認ください。

# 全国小企業月次動向調査 (2024年11月実績、12月見通し)

日本政策金融公庫 2024年12月26日公表

## 結果の概況

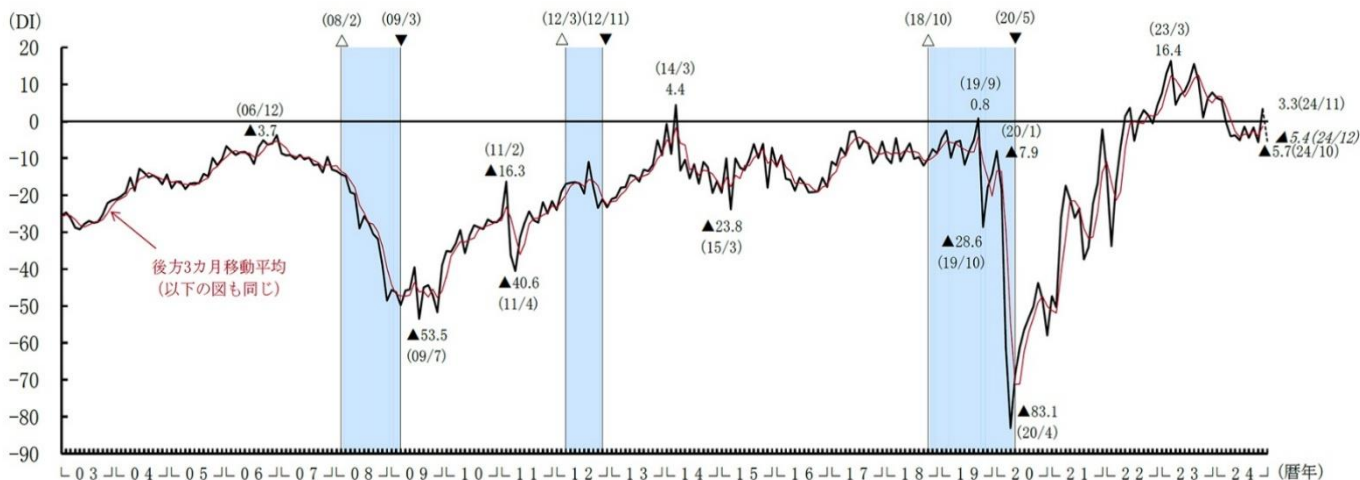
[概況] 小企業の売上DI(11月実績)は、上昇

### 1 売上

- 2024年11月の売上DIは、10月(▲5.7)から9.0ポイント上昇し、3.3となった。12月は▲5.4と、11月に比べ8.7ポイント低下する見通しとなっている。
- 業種別にみると、製造業(▲4.8→▲12.1)ではマイナス幅が拡大した一方、非製造業(▲6.1→5.2)では上昇した。12月は、製造業で▲13.1、非製造業で▲4.3と、ともに低下する見通しとなっている。
- 非製造業では、卸売業と運輸業を除くすべての業種で上昇した。12月は、卸売業を除くすべての業種で低下する見通しとなっている。

売上DIの推移(全業種計、季節調整値)

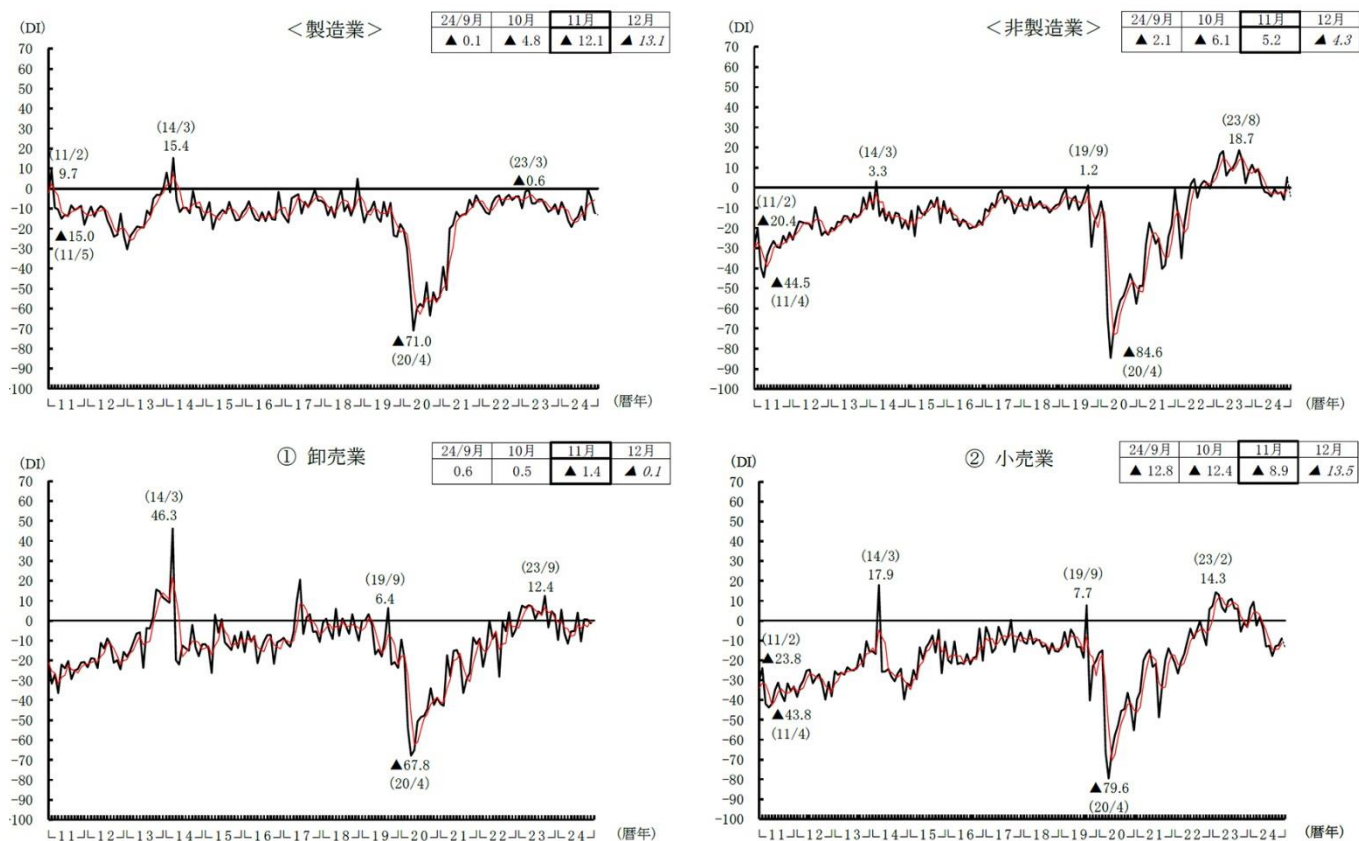
	2023 11月	12月	2024 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
実績	6.3	7.8	6.3	5.8	▲0.2	▲4.1	▲3.8	▲5.1	▲1.4	▲4.5	▲1.7	▲5.7	3.3	-
見通し	▲1.2	6.0	▲0.5	5.9	0.0	▲0.8	▲0.4	▲2.1	▲6.0	▲5.8	▲2.9	▲7.9	▲17.2	▲5.4



(注) 1. 売上DIは前年同月比で「増加」企業割合-「減少」企業割合

2. -は実績、...は見通し、斜体は見通しの値を示す。△は景気の山、▼は景気の谷、シャドー部分は景気後退期を示す。(以下同)

### 業種別売上DIの推移(季節調整値)



	(見直し)																			
	2023年 6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2024年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	
製造業	▲5.5	▲5.4	▲8.3	▲11.6	▲10.4	▲7.8	▲12.8	▲6.8	▲10.5	▲16.0	▲19.1	▲15.6	▲14.1	▲8.8	▲15.7	▲0.1	▲4.8	▲12.1	▲13.1	製造業
金属・機械	▲17.8	▲17.7	▲21.4	▲25.1	▲14.5	▲11.6	▲9.9	▲20.6	▲12.9	▲27.6	▲27.5	▲20.4	▲9.5	▲9.6	▲20.9	1.9	▲6.6	▲18.7	▲33.1	金属・機械
其他製造	5.1	5.3	2.2	0.1	▲6.6	▲3.8	▲17.5	1.1	▲1.2	▲4.8	▲12.3	▲12.0	▲18.5	▲8.5	▲12.0	▲2.0	▲2.7	▲5.6	6.2	其他製造
非製造業	9.7	12.7	18.7	13.6	2.3	7.8	11.4	7.7	9.3	1.6	▲2.1	▲2.6	▲4.3	▲0.8	▲3.0	▲2.1	▲6.1	5.2	▲4.3	非製造業
①卸売業	0.7	4.5	2.9	12.4	▲3.5	4.6	2.9	▲9.8	5.4	▲6.5	▲11.6	▲5.4	▲5.2	3.9	▲10.6	0.6	0.5	▲1.4	▲0.1	①卸売業
織・衣・食	15.6	12.5	14.7	26.9	7.8	14.4	2.0	▲4.3	16.1	▲20.2	▲23.0	▲5.9	1.2	2.9	8.4	1.8	1.0	▲5.2	▲12.6	織・衣・食
機械・建材	▲7.2	▲0.8	▲2.3	2.2	▲11.8	▲2.4	2.8	▲15.4	1.1	0.7	▲4.7	▲7.0	▲7.1	4.7	▲20.8	▲0.2	▲0.5	0.8	9.2	機械・建材
②小売業	9.9	11.0	6.1	6.0	▲5.5	▲1.0	▲3.2	6.2	9.4	▲2.5	2.0	▲3.6	▲13.1	▲12.7	▲17.9	▲12.8	▲12.4	▲8.9	▲13.5	②小売業
耐久消費財	▲22.8	▲18.0	▲12.9	▲15.9	▲28.1	▲3.4	▲32.1	▲12.8	▲11.6	▲6.4	▲8.3	▲10.4	▲13.5	▲0.2	▲16.1	▲24.6	▲16.9	▲6.5	▲24.0	耐久消費財
非耐久消費財	16.1	16.4	10.1	10.0	▲1.0	5.6	0.7	9.4	13.0	▲2.5	3.8	▲2.7	▲13.5	▲15.7	▲18.1	▲11.0	▲11.7	▲3.0	▲11.4	非耐久消費財
③飲食店	27.5	42.1	56.8	41.5	27.6	33.3	53.4	40.7	30.0	29.0	9.6	2.2	8.7	6.2	15.1	22.3	▲15.2	28.8	11.2	③飲食店
④サービス業	9.3	5.9	16.0	11.3	3.9	8.0	6.5	▲1.9	11.3	▲5.2	1.0	▲1.3	▲2.8	3.5	▲5.2	▲7.8	3.1	6.6	▲2.2	④サービス業
事業所向け	8.5	▲1.6	3.4	▲3.8	▲4.2	▲9.0	▲10.8	▲9.1	▲4.9	▲15.2	▲4.6	2.1	▲7.1	14.3	▲2.1	2.7	▲11.2	▲16.2	▲13.2	事業所向け
個人向け	9.9	8.1	20.3	16.4	6.6	13.2	10.4	▲1.2	16.6	▲2.4	4.2	▲2.1	▲1.1	0.1	▲5.8	▲10.8	7.4	13.7	0.0	個人向け
⑤建設業	▲8.2	▲6.9	▲10.5	▲2.6	▲21.0	▲10.4	▲6.0	▲4.6	▲8.8	▲6.7	▲13.8	▲3.1	▲0.9	1.2	▲8.6	▲5.1	▲10.0	▲1.2	▲5.3	⑤建設業
⑥運輸業	▲4.5	▲1.2	5.1	10.5	8.1	4.7	4.4	▲3.7	▲8.1	▲6.4	▲7.9	▲6.0	▲32.6	3.6	12.4	15.6	20.8	6.2	▲15.5	⑥運輸業
道路貨物	▲19.9	▲13.5	▲6.7	▲0.7	2.8	1.6	0.1	▲8.5	▲7.8	▲14.0	▲14.8	▲15.1	▲35.5	▲2.5	13.0	11.3	24.3	8.8	▲18.7	道路貨物
個人タクシー	66.2	56.0	57.9	50.9	31.9	19.4	35.1	21.9	23.7	34.1	18.6	18.6	▲22.1	31.6	6.2	21.7	0.2	▲7.3	12.1	個人タクシー
全業種計	8.2	10.9	15.6	11.0	1.0	6.3	7.8	6.3	5.8	▲0.2	▲4.1	▲3.8	▲5.1	▲1.4	▲4.5	▲1.7	▲5.7	3.3	▲5.4	全業種計

(注) 1.網掛けは、前月から低下した数値。 2.季節調整は業種ごとに行っている。

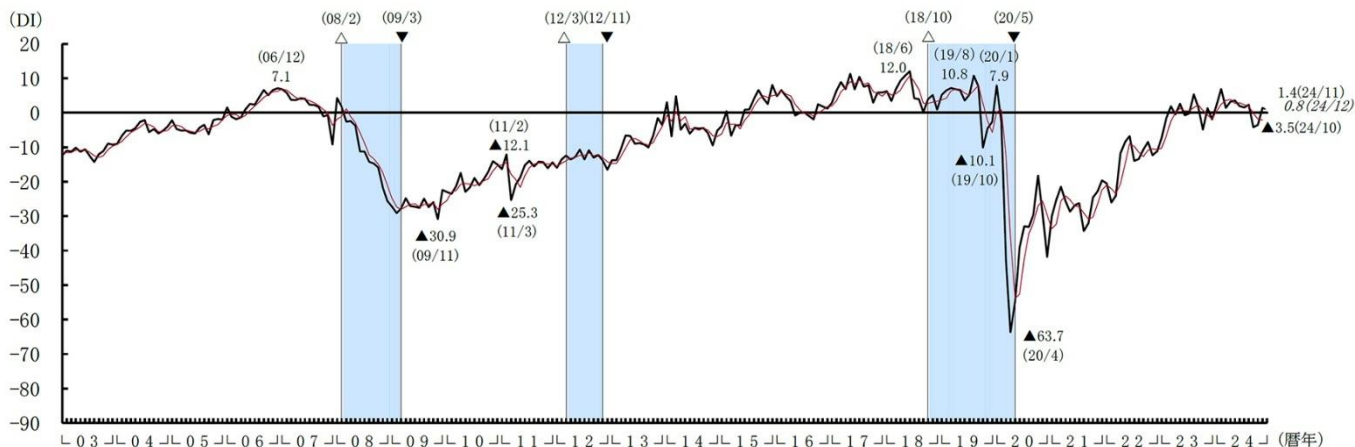
## 2 採算

●2024年11月の採算DIは、10月から4.9ポイント上昇し、1.4となった。

●2024年12月の採算DIは、0.8と低下する見通しとなっている。

採算DIの推移(全業種計、季節調整値)

	2023 11月	12月	2024 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
実績	1.3	▲2.0	2.4	6.9	1.4	3.2	3.6	1.9	1.5	2.3	▲4.2	▲3.5	1.4	-
見通し	▲10.2	3.2	▲1.0	6.8	6.8	3.0	1.8	4.5	0.3	1.4	4.0	▲3.6	▲8.8	0.8

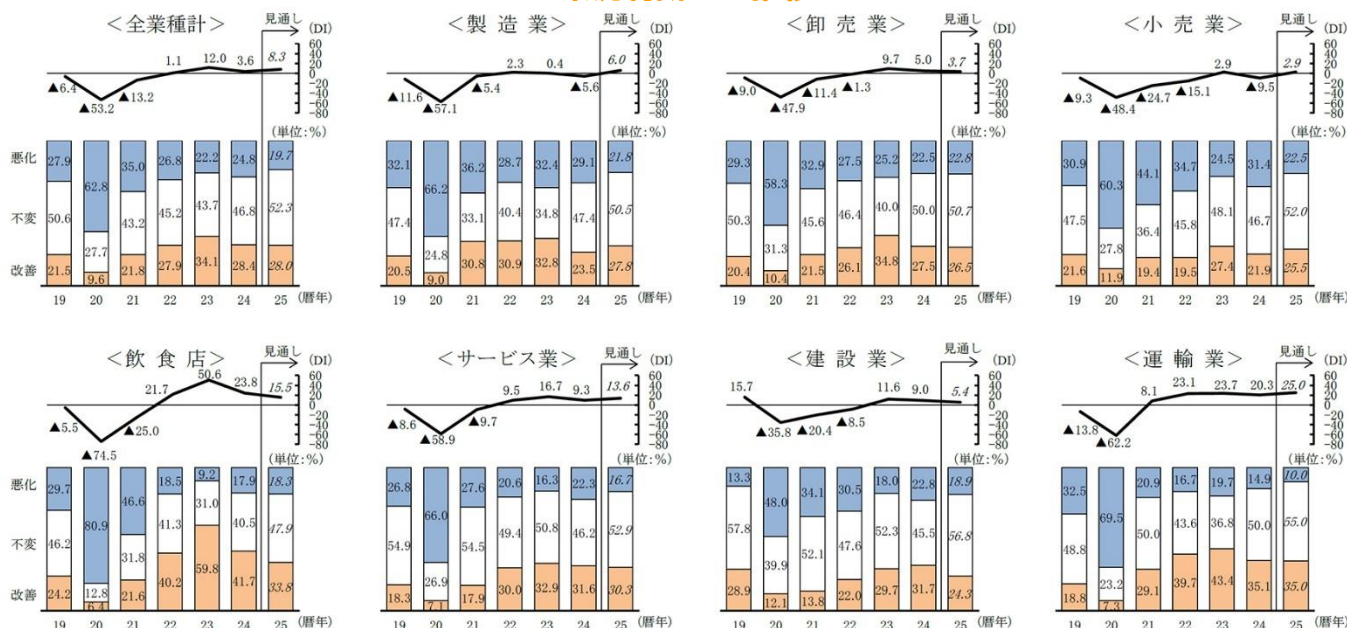


(注) 採算DIは「黒字」企業割合－「赤字」企業割合。

3 業況判断(2024年実績・見込み、2025年見通し)

- 2024年の業況判断DI(実績・見込み)は、2023年から8.4ポイント低下し、3.6となった。2025年は8.3と、2024年から4.7ポイント上昇する見通しとなっている。
- 業種別にみると、2024年は、すべての業種で低下している。2025年は、卸売業と飲食店、建設業を除くすべての業種で上昇する見通しとなっている。

業況判断DIの推移



(注) 1 DIは前年比で「改善」企業割合－「悪化」企業割合。  
2 四捨五入して表記しているため、合計が100%にならない場合がある。

全国小企業月次動向調査(2024年11月実績、12月見通し)の全文は、  
当事務所のホームページの「企業経営 TOPICS」よりご確認ください。



経営情報  
レポート  
要約版

人 事

人事業務の生産性を高める

# HRテックの導入

1. 複雑化する人事業務をテクノロジーの力で効率化
2. 中小企業がHRテックを導入する際のポイント
3. システム導入だけでは完成しない評価制度
4. 中小企業におけるHRテックの導入事例



## 参考資料

『HRテクノロジー活用の教科書』 榊裕葵著 日本法令 『HRテック入門』 森中謙介・町田耕一 著 あさ出版  
日本の人事部ホームページ：HRペディア マイナビニュースホームページ：Tech+ デロイトトーマツミック  
経済研究所：HTTechクラウド市場の実態と展望 2021・2022年度版 カケハシサイヨウソリューションズ：  
新卒採用の知恵袋 採用管理システム「HRMOS採用」紹介ページ IT導入補助金2024 他

# 1

## 企業経営情報レポート

# 複雑化する人事業務をテクノロジーの力で効率化

現代の日本社会において、企業の人事部門が担う業務内容は極めて多様かつ複雑化していると言えます。その主な要因としては、2020年以降の世界的な新型コロナウイルスの感染拡大に伴う在宅勤務や、過剰な時間外労働を抑制するための働き方改革への対応、欧米型のジョブ型雇用の導入など、人事・総務部門と関わりが大きい多様な経営環境の変化が立て続けに起きていることが挙げられます。

また、今日では「人的資本経営」という言葉に注目が集まり、限られた人材の能力を高め、最大限活用していくための人事戦略が、重要な経営課題の一つとなっています。

こうした業務の複雑化による負担増への対応や、戦略的な企画立案を求められるようになった人事部門のために、業務効率化のサポートや戦略立案に必要なデータ収集を行う人事部門向けのシステム、通称HR(Human Resource)テクノロジー(以降、HRテック)を導入する動きが広がりを見せ始めています。

### ■ 急速に進む人事業務のIT化

#### (1) HRテックの定義と範囲

「HR」という言葉は、我が国において「人材」「人的資源」と訳されますが、一般的には、企業活動における広義での人材管理という意味で使われます。HRテックとは、そうした分野に関連する専門技術の総称であり、HRに属する業務内容は大別すると「人事」部門と「労務」部門に分けることができます。

「人事」部門の業務内容としては、「採用」「社員教育・研修」「人事評価」「人事異動(人材配置)」「人事制度企画」などが挙げられ、「労務」部門では、「勤怠管理」「給与計算」「入退社の手続き」「健康管理」「労務トラブル対応」などが主な業務内容です。

こうした領域は従来より、完全自動(システム)化が遅れていると言われており、例えば評価を行うための表をExcelで作成できても、進捗状況の把握やデータ集計といった部分については、人力での確認や作業を必要としているといった状況でした。

さらに冒頭でも述べた通り、昨今は経営環境の変化によって、HR部門の業務内容が複雑化・負担増となり、より効率的に業務を進めることが求められるようになっていました。

#### ▼ 企業におけるHR業務の内容



出典：日本の人事部「HRペディア 人事辞典」



# 2

## 企業経営情報レポート

# 中小企業がHRテックを導入する際のポイント

### ■ 中小企業におけるHRテック導入のメリット

前項でHRテックの市場規模が急速に拡大していることに触れました。

こうしたシステム化については、大企業が積極的に導入するものの、中小企業では中々進まないというイメージもありますが、最近では、中小企業が利用する割合も増えつつあり、高い成果を出している事例も多く見受けられます。

右の図を見ても、年々HRテックを利用する中堅・中小といわれる規模の会社の数が増えていることが伺えます。中小企業は、そもそも人事・総務の担当者がいない、または担当者一人で業務の全般を受け持っているなど、業務内容が体系化されておらず、管理の方法が属人的になっているケースが見受けられます。

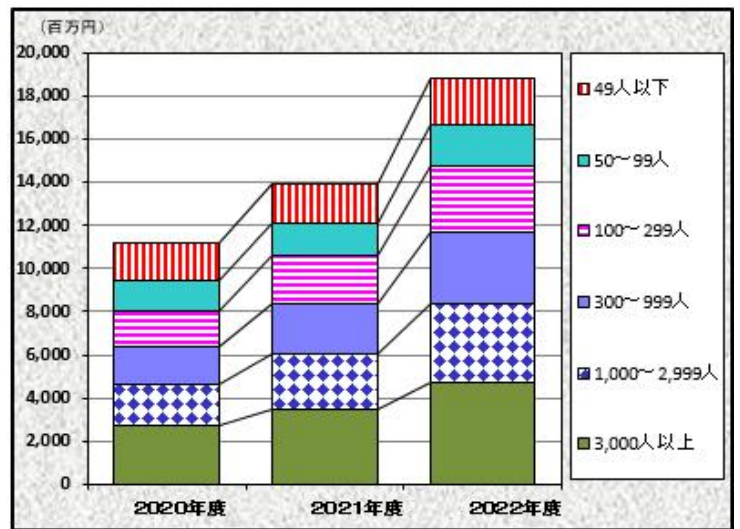
そうした会社がHRテックを導入することで、定型業務の自動化や情報管理・共有が進み、人事担当者の負担軽減が期待できます。

また、クラウド上で人事情報を負荷なく収集・管理し、かつ可視化できるようになることで、そうしたデータを発展的な人事戦略へ活用することも可能になります。

その代表例が、タレントマネジメントの実現です。中小企業にとって、限りある人材のスキルや能力を把握し、戦略的な人材配置・育成を実現することは、経営上の重要課題といえます。

また、過去の退職理由の分析や、定期的なストレスチェックなどを実施することで、社員の離職防止にも繋がります。

▼ユーザー規模別人事・配置クラウド売上高推移



デロイトトーマツミック経済研究所：「HTTECHクラウド市場の実態と展望 2022」

### ■ HRテクノロジー導入のポイント

#### (1) まずはデジタル化によって解決したいHRの課題を整理する

これまではHRテックを一括りにまとめて述べてきましたが、項目別のシステムを集計すると、その数は300以上にのぼり、それぞれの特徴を比較して、より自社に合ったシステムを選定する必要があります。したがって、HRテックを導入する一つ目のポイントとしては、自社のHRに関する課題の棚卸を行い、その中でテクノロジーの力で代替できる、または効率化・高度化できる項目を整理することが重要となります。

# 3

## 企業経営情報レポート

# システム導入だけでは完成しない評価制度

人事評価は HR 領域の中でも特に重要であり、多くの企業が課題を抱えている項目です。そのため HR テック業界でも、人事評価に関係するシステムへの注目度が高まっています。

### ■ 評価制度はハード面（システム）とソフト面（運用）の両立が必須

#### （1）評価制度へHRテックを導入するメリット

人事評価制度は、社員の働きぶりやスキルを評価し、給与や昇給といった処遇へ反映する仕組みと定義されます。適正な人事評価を実施することで、社員個人の能力や、モチベーションの向上が期待できます。

さらに、人材の定着や会社全体の業績向上にも繋がっていくため、企業における HR 関連項目の中で、最も重要な課題と認識されています。

しかし、人事業務を専門とする社員が少ない中小企業では、人事評価制度を導入し、適切に運用していくには大きな負担を伴い、そこには主に下記の課題が存在します。

#### ▼人事評価制度を導入する際の課題

- 一から評価制度を作るための時間と人材がない。
- 評価項目や評価基準を作ることが難しい。
- 評価表の集計や進捗管理といった負担が大きい。

こうした悩みを解決する手段として、人事評価制度に特化した HR テックに注目が集まっています。人事評価制度に HR テックを導入するメリットは下記の通りです。

#### <人事評価制度にHRテックを導入するメリット>

##### ●人事評価業務の効率化

人事評価の際に使用する評価表の配布・集計・回収をクラウドシステム上で実施することでペーパーレス化を実現するだけでなく、リアルタイムでの進捗確認が可能になる。また、こうした業務負担軽減により、人的リソースを他の業務に割り当てられる。

##### ●人事評価制度のノウハウがなくても一から設計することができる

全体的な評価制度や社員へ配布する評価表を、フローチャートに項目を入力するだけで作成できるシステムが多い。

##### ●人事評価に関する情報の一元管理と有効活用が可能になる

クラウド型の人事評価システムでは、評価履歴や人事情報などが一元管理できるので、評価内容の推移や改善傾向などを知ることができる。また、断片的な個人の評価結果を蓄積するだけでなく、全社的に分析を行うことで、組織改善のヒントを得られる。

# 4

## 企業経営情報レポート

# 中小企業におけるHRテックの導入事例

### ■ クラウド型評価システムで複雑な評価制度の運用を効率化したA社

A社概要	社員数：約50名 創業100年を超す香料メーカー。果実を原料とした、飲料やゼリー・製菓などへ添加する食品用香料（フレーバー）の製造・販売を行う。東京の本社だけでなく、関西にも複数の事業所・工場を持つ。
抱えていた課題	①職種によって細分化されている6つの部門に応じた評価項目や配点の割振り・評価事例の選定を行う必要があった。 ②人事を担当する社員が少なく、業務負担も大きい。また、関西の拠点にも多くの社員がおり、評価表の配布・集計や進捗管理が困難であった。

A社には、第3章でも紹介した弊社のグループ会社がりリリースしているクラウド型評価システム「発展人事評価」をご利用いただいております。もともと同社からは人事制度全体を見直したいという依頼があったことから、評価制度については設計の段階からコンサルティングをもとに一部の内容をシステムに搭載し、現在も運用中です。

そのため以下は、アナログで評価制度を構築し、運用における業務の効率化と評価データの集約・有効活用を目的として、システムを導入した事例となります。

#### (1) A社の人事評価制度における課題

A社は、香料の開発や製造(要望に合わせて香料を調合)、品質管理など専門的な職種が多く、合わせて6つの部門に分かれているなど、評価の項目やウェイト配分、評価の基準となる行動事例を細かく設定する必要がありました。

しかし評価項目に関する設計を細かくすると、Excelで作成していた人事評価表を、それぞれの設計に合わせて複数用意する必要があるなど、非常に手間がかかることが予想されました。

また関西にも複数の拠点を有していたことから被評価者の個別目標や、実際の評価結果を記載しているのかといった進捗管理は、拠点ごとに行われていました。そのため、東京本社の人事部門担当者が、期日内にすべての進捗状況を把握することが難しい状況となっていました。

#### (2) クラウド人事評価システムの導入と効果

そこで、制度設計の段階で、3つの評価項目(プロセス評価・業績評価・目標管理)を設定し、6つの部門ごとに重視する評価項目が異なるため、細かいウェイト調整を行いました。

また、3つの階層(管理職層、指導職層、一般職層)と部門に応じてプロセス評価などの内容が異なる、合計17の評価表を用意しました。

一見、非常に複雑な制度となっていますが、これらの内容を発展人事評価システムに取り込み、クラウド上での評価表の作成、評価結果の集計をすることができるようになりました。

レポート全文は、当事務所のホームページの「企業経営情報レポート」よりご覧ください。

ジャンル:勤務形態 > サブジャンル:非正規雇用

## 同一労働同一賃金への対応

同一労働同一賃金に企業・事業所は  
どのように対応すべきでしょうか？

### (1)同一労働同一賃金とは

同一労働同一賃金はパートタイム労働者や有期雇用労働者と正社員との間で、同じ仕事を行っているにもかかわらず、合理的な理由なく待遇に違いがあることを是正し、公正な待遇を確保しようとする取り組みです。

#### ■不合理な待遇差の禁止

同一企業内で、正社員と非正規雇用労働者の間で、賃金をはじめ、あらゆる待遇について不合理な格差を設けることが禁止されました。対象となる待遇は、基本給、賞与、各種手当、福利厚生施設の利用、教育訓練の機会提供などあらゆる待遇です。

#### ■待遇差の説明義務の強化

パートタイム労働者・有期雇用労働者は、正社員との待遇差の内容や理由について事業主に説明を求めることができます。事業主はその求めに応じて説明する義務があり、説明を求めた労働者に対して不利益な取り扱いをすることが禁止されています。

#### ■紛争解決支援制度の創設

都道府県労働局に、無料・非公開で労使間の不合理な待遇差などに関する紛争解決を支援する制度が設けられました。簡易・迅速な紛争解決の援助を受けられます。

### (2)不合理や待遇差を対応するには

待遇差の内容と理由を整理した上で、「不合理」な待遇差があれば改善に取り組むことが求められています。

#### ①労働者の雇用形態を確認する

社内でパートタイム労働者や有期雇用労働者を雇用しているかを確認します。

#### ②待遇の状況を確認する

賃金(賞与・手当を含む)や福利厚生などの待遇について、正社員との違いがあるかを確認します。

#### ③待遇差がある場合、その理由を確認する

正社員とパートタイム労働者や有期雇用労働者で、働き方や役割が異なれば、それに依って待遇差が生じることもあり得ます。待遇差が働き方や役割の違いに見合った「不合理ではない」ものかを確認し、待遇ごとに整理します。

#### ④待遇差が「不合理ではない」ことを説明できるよう整理する

事業主は、パートタイム労働者や有期雇用労働者から待遇差の説明を求められた場合、その内容や理由を説明する義務があります。

#### ⑤「不合理」な待遇差は改善する

「不合理」な待遇差がある場合は早急に改善が必要です。必要に応じて賃金の見直しなども検討し、改善に向けた取り組みを進めます。「不合理ではない」と言える場合でも、より望ましい雇用管理に向けて継続的に改善を検討することが重要です。

ジャンル:勤務形態 > サブジャンル:非正規雇用

## 無期転換ルールの留意点

パートタイム労働者や有期雇用労働者の  
無期転換ルールについての留意点を教えてください。

2024年4月1日から、無期転換ルールに関する労働条件明示の項目が追加されました。また、企業は申請を拒否することはできません。

### (1)無期転換ルールとは

無期転換ルールとは、パートやアルバイトなどの有期雇用労働者が企業との間で有期労働契約が5年を超えて更新された場合、労働者の申し込みにより無期雇用に転換される制度のことです。

契約期間が1年の場合は5回目の更新後の1年間、3年の場合は1回目の更新後の3年間に、申込権が発生します。また、労働者から無期転換を申し込まれた場合、使用者（企業）はこれを拒否することはできません。

### (2)無期転換ルールの明示

2024年から労働条件の明示のルールが変わり、有機労働者に対する明示事項が増え、無期転換申込権が発生するタイミングごとに無期転換後の労働条件の明示が必要になりました。

#### ①更新条件の明示

有機労働契約の締結時や契約更新のタイミングで明示します。具体的には更新上限、上限が無い場合は上限の有無の説明が必要になります。

#### ②無期転換申込機会の明示

無期転換申込権が発生する更新のタイミングごとに申し込みができる事を明示します。

#### ③無期転換後の労働条件の明示

無期転換申込権が発生するタイミングごとに無期転換後の労働条件の明示が必要になります。明示する内容として、業務内容、責任の程度、移動の有無などになります。

### (3)解雇について

無期転換ルールの適用を意図的に免れるための雇止めは、労働契約法上問題があると解釈される可能性が高く、使用者は慎重に対応する必要があります。また、使用者が無期転換申込権の発生前に雇止めを行った場合、無効と判断される可能性が高いです。

### (4)無期転換ルールの特例

無期転換ルールには例外があります。

これらの特例を適用するには、労働局長の認定を受ける必要があり、使用者は対象労働者の職務内容や専門性、高齢者の継続雇用制度の内容等を確認した上で、労働局に申請を行います。