

事務所通信

発行：社会保険労務士ごとう事務所

〒491-0079 愛知県一宮市九品町 3-26-3

TEL：0586-64-9086 FAX：0586-64-9087 e-mail：info@mail.sr-goto.com

発行日：2015年4月4日



4
2015

トピックス

平成27年4月1日から改正パートタイム労働法 施行

本年4月から、パートタイム労働者*の公正な待遇を確保し、また、パートタイム労働者*が納得して働くことができるようにするための改正パートタイム労働法が施行されます。

*パートタイム労働法(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)の対象となる短時間労働者のこと。具体的には「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者(正社員)の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」のことをいいます。



改正パートタイム労働法のポイント

1. 正社員と差別的な取扱いをすることが禁止されるパートタイム労働者の範囲の拡大

正社員と差別的な取扱いをすることが禁止されるパートタイム労働者の範囲が、次のように拡大されます。

現行		改正後
① 職務の内容が正社員と同一	→	① 職務の内容が正社員と同一
② 人材活用の仕組みが正社員と同一		② 人材活用の仕組みが正社員と同一
③ 無期労働契約を締結している		③ ー(削除)

改正後は、①②に該当すれば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者でも、正社員と差別的な取扱いをすることが禁止されることになります。

2. 「短時間労働者の待遇の原則」の新設

事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されます。

改正後は、こうした考え方も念頭において、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図る必要があります。

3. パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容について、説明しなければならないこととされます。

＜事業主が説明することとされる雇用管理の改善措置の内容の例＞

賃金制度はどうなっているか、どのような教育訓練や福利厚生施設の利用の機会があるか、どのような正社員転換推進措置があるか など

4. パートタイム労働者からの相談に対応するための事業主による体制整備の義務の新設

事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないこととされます。

＜相談に対応するための体制整備の例＞

相談担当者を決め相談に対応させる、事業主自身が相談担当者となり相談対応を行う など

なお、施行日以降、パートタイム労働者の雇用契約書には相談窓口(担当部署、担当者の役職・氏名など)を記載する必要があります。



大阪市の水族館「海遊館」の男性管理職が部下の女性にセクハラ発言をしたことをめぐり、企業側が警告せず出勤停止とした懲戒処分が重すぎるかが争われた裁判で、本年2月26日、最高裁において「処分は妥当」とする判決が下されました。



〈経緯〉

課長代理だった40歳代の男性2人が派遣社員の女性らに対し、浮気相手との性生活などを話題にしたほか、「結婚もせんでこんな所で何してんの。親泣くで」などの発言を繰り返していたとして、企業側がその男性2人をそれぞれ出勤停止30日間と10日間の懲戒処分とし、降格させました。この処分が重すぎるとして男性側が提訴しました。

○1審では、男性側の訴えを棄却。企業がした懲戒処分は有効とした。

○しかし、2審では、セクハラ行為は軽微とはいえないが、「会社から事前の警告や注意がなかった」などの点を考慮し、処分は重過ぎると判断し、男性側の訴えを認めた。

○そして、最高裁では、「女性に強い不快感を与える極めて不適切な発言で、職場の規律に及ぼす有害な影響は看過しがたい」などとし2審判決を破棄。「処分は妥当」とした。



争われた事例では、異性に触れるといった行為はなく、異性関係を暴露するなど被害者の社会的立場を悪くするような行為もなかったのですが、言葉のセクハラだけでも、それが執拗に繰り返されたような場合には、懲戒処分としても妥当ということが示されました。

この判決の影響もあり、今後は、セクハラ防止措置の徹底が求められそうです。セクハラに対する社会的認識は厳しさを増しており、企業の対応が甘いと、企業イメージが低下することも考えられます。

職場でのセクハラについては、男女雇用機会均等法により、企業がその防止措置を採ることが義務付けられていますが、今一度、その内容を確認しておきましょう。

◆◆ セクハラを防止するために企業が講ずべき措置として厚生労働省が定めている10項目 ◆◆

- ① 職場におけるセクハラの内容・セクハラがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ② セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ③ 相談窓口をあらかじめ定めること。
- ④ 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。
- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- ⑦ 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること。(事実が確認できなかった場合も同様)
- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- ⑩ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。



お仕事 カレンダー 4月

4/10	●一括有期事業開始届の提出(建設業) 主な対象事業:概算保険料160万円未満かつ請負金額が1億9000万円未満の工事 ●3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
4/15	●給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出
4/30	●労働者死傷病報告書の提出(休業4日未満の1月～3月の労災事故について報告) ●預金管理状況報告 ●健康保険印紙受払等報告書・雇用保険印紙保険料納付状況報告書提出 ●3月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付 ●固定資産税(都市計画税)の納付(第1期) ●2月決算法人の確定申告・8月決算法人の中間申告 ●公益法人等の都道府県民税・市町村民税均等割申告 ●5月・8月・11月決算法人の消費税の中間申告

◆あとなき◆ 法改正が多い昨今ですが、予定される改正で影響が大きいことが予想されるのはマイナナンバー制度です。経理事務担当者の方には大きな事務負担が予想されるますので準備を進めましょう。