

つちはし事務所通信

6

June
2014



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2014年6月1日

最新情報

パートタイム労働法が変わります

パートタイム労働法が改正されました。この改正が実際に施行されるのは、公布の日(平成26年4月23日)から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日とされていますが、パートタイム労働者(※)を雇い入れている事業主様においては、改正内容を理解して、準備しておく必要があるでしょう。改正の概要は次のとおりです。



※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」)の対象となるパートタイム労働者(短時間労働者)とは、「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」です。

パートタイム労働法の改正の概要

1 正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大

正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者については、これまで、①職務内容が正社員と同一、②人材活用の仕組み(人事異動等の有無や範囲)が正社員と同一、③無期労働契約を締結しているパートタイム労働者であるとされていましたが、改正後は、①と②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も正社員との差別的取扱いが禁止されることになりました。

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した。

改正後は、パートタイム労働者の待遇に関するこうした一般的な考え方も念頭に、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図っていくことが必要とされます。

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、パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する措置の内容について、説明しなければならないとされました。

【事業主が説明する雇用管理の改善等に関する措置の内容の例】

- ・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とされました。

☆施行されるまでに少し期間がありますが、是正の勧告に従わなかった事業主名の公表など法令遵守を促進するための体制も強化されます。詳しい内容、対策などについては、気軽にお声かけください。

平成 26 年4月1日を施行日として、特定受給資格者(※)の判断基準のうち、時間外労働・過重労働及び賃金の不払い・遅配等に関する基準が見直されました。今までは、その離職理由についてやむを得ない面もあったと考えられるものの、その事由が連続していなかったり離職直前でなかったこと等により、自己都合による離職とされていた事例もあったことから、それを是正するものです。

※特定受給資格者とは、簡単にいえば、倒産・解雇等により離職を余儀なくされた者のことです。通常の離職者と比べて、基本手当（いわゆる失業保険金）の受給要件が緩和されており、給付日数も手厚くなります。



◆特定受給資格者の判断基準の一部見直し◆

1 時間外労働・過重労働関係

(1) 次の基準が追加されました(次の理由により離職した者も特定受給資格者とされます)。

- ① 離職の日の属する月の前6か月間のうちいずれか 1月で 100 時間を超える時間外労働が行われたこと
- ② 離職の日の属する月の前6か月間のうちいずれか連続した2か月以上の期間の時間外労働を平均し1か月当たり 80 時間を超える時間外労働が行われたこと

(2) 従来からある基準である“限度時間(1か月 45時間)を超える時間外労働が行われたこと”について、判断する期間が、「離職の日の属する月の前6か月のうちいずれか連続した3か月以上の期間」とされました(見直し前の判断する期間は「離職の日の属する月の前3か月間」でした)。

2 賃金の不払い・遅配関係

“賃金(退職手当を除く。)の額を3で除して得た額を上回る額が支払期日までに支払われなかったこと”について、従来は、そのような月が引き続き2か月以上となったことにより離職した者に限り特定受給資格者としていましたが、これに加え、「そのような月が離職の日の属する月の前6か月のうちいずれか3か月以上」となったことにより離職した者も特定受給資格者とする事とされました。

具体的には、次のような場合が、新たな基準に該当します。

- ・ 現実にその月(賃金月)中に支払われた額(賃金の対象月が何月分であるかを問わない。)がその者の本来その月(賃金月)中に支払を受けるべき額の3分の2に満たない月が離職の日の属する月の前6か月間にいずれか3か月以上あった場合
- ・ 毎月きまって支払われるべき賃金の全額が所定の賃金支払日より遅れて支払われたという事実が離職の日の属する月の前6か月間にいずれか3か月以上あった場合

〈補足〉これらの状態が混在する場合も該当します。

☆離職証明書に記入する離職理由等が違ってくることもあるので、雇用保険の被保険者である社員が離職した場合の手続きには注意が必要です。質問等がございましたら、気軽にお声かけください。

あとがき◆つちはし事務所より

☆6月には、昨年度1年間の労働保険料の計算をする「年度更新」と、今年から来年にかけての社会保険料を決定する「算定基礎届」の時期です。6月の頭には、労働保険の申告書が各事業所様に送られてきますので、届きましたらつちはし事務所まで、ご連絡をお願いします。



☆今月はパートタイム労働法の改正情報をお届けしましたが、最近よく新聞をにぎわしているのは、産業競争力会議で議論されている、労働時間にかかわらず成果で給与を支払う働き方(いわゆるホワイトカラー・エグゼンプション)を認めるかどうかという議論。また、一方では月の残業時間が60時間を超えた場合は、1.5割増しの残業手当を義務化するという労働基準法の改正を、今まで施行を猶予してきた中小企業にも適用を広げるといった話が、現実味を帯びてきました。一方では長時間労働の容認、一方では規制強化。一見矛盾する方向性の話にも思えますが、ホワイトカラー・エグゼンプションの対象は、あくまで年収の高いトップマネジメント層、一般の従業員はワークライフバランスを実現できるよう長時間労働を抑制する。という2本立ての議論のようです。議論の行方に注目です。