

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

施行直前！「改正パート  
タイム労働法」への準備は万全ですか？

## ◆いよいよ 4 月から施行

今年 4 月から、改正パートタイム労働法が施行されます。短時間労働者（パートタイム労働者）を雇用されている事業主の方、準備は万全でしょうか。

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）の対象であるパートタイム労働者とは、「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の 1 週間の所定労働時間に比べて短い労働者」とされています。

そして、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」等、呼び方は異なっても上記の条件に当てはまる労働者であれば、「パートタイム労働者」となります。

## ◆適用される法律

パートタイム労働者は、「労働条件の明示」「就業規則の作成」「解雇予告」「母性保護等」「退職時等の証明」「健康診断」「割増賃金の支払い」「最低賃金」「年次有給休暇」等について、パートタイム労働法だけではなく、通常の労働者と同様に、労働基準法・労働契約法・労働安全衛生法・最低賃金法が適用されます。

## ◆改正パート労働法の概要

改正の概要は以下の通りとなっています。チェックリストなどを作成し、漏れのない対応ができるよう注意しましょう。

(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

「職務内容が正社員と同一」、「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」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



も正社員と差別的取扱いが禁止されます。

(2) 「短時間労働者の待遇の原則」の新設

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、広くすべての短時間労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されます。

(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

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なります。

(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

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なります。

「マイナンバー制度」対応で  
必要となる準備事項とは？

## ◆来年 1 月から番号利用がスタート

今年 10 月からマイナンバー（個人番号）の市区町村から全国民への通知が開始され、来年 1 月からはマイナンバーの利用が始まります。

## ～当事務所よりひと言～

平成 26 年 10 月 23 日最高裁判決は、妊娠中の女性労働者(理学療法士・副主任)の請求により労基法第 65 条第 3 項に基づく軽易な業務に転換させ、これを契機に副主任を解任した会社の行為を、男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項の不利益取扱いに該当するとしましたが、「特段の事情」がある場合は、同法の禁止する取扱いに該当しないとしました。特段の事情とは、①労働者が、自由意思に基づいて降格を承諾したものと認められる合理的な理由が客観的に存在するときや②降格することなく軽易な業務に転換させることが業務上(業務運営や人員の適正配置)の支障がある場合で降格による不利の内容・程度が同法の趣旨に反しない特段の事情がある場合などとされています。厚生労働省は、同判決に対応して妊娠・出産を理由とする不利益取扱いに関する解釈を変更し都道府県労働局長あてに通達しました。従来、妊娠・出産を理由とする不利益取扱いは一切許されないとされていたことを変更するもので会社にとっては有利な内容となっていますが、それでも「特段の事情」については厳しく判断されることは、注意しておかなければならないと思います。(大滝)

平成 27 年 12 月から予定されている改正安全衛生法のストレスチェックについては、なかなか具体的な内容が公示されず企業の担当者の方は頭を悩ませていることと思います。公開されている具体的な内容について何回かに分けてご案内させていただきます。今回は「対象労働者」についてです。

ストレスチェックの対象労働者は、一般健康診断の対象労働者と同じく、常時使用する労働者となる予定です。具体的には、期間の定めのない契約により使用される者(期間の定めのある契約により使用される者の場合は、1年以上使用されることが予定されている者、及び更新により1年以上使用されている者)であって、その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であれば対象労働者となります。なお、派遣労働者については、一般定期健康診断と同じく、派遣元事業主においてストレスチェックを実施することになります。また、労働者にはストレスチェックを受ける義務が課されていないため、これを受けなかった場合に法令に違反することはありません。労働者に義務はありませんが労働者のセルフケアを促進していくためにも、労働者が希望するか否かにかかわらず、事業者は、対象となる労働者全員にストレスチェックを受ける機会を提供する必要があります。企業としての対応が難しい部分ですね。(馬場)

制度がスタートすると、企業は給与所得の源泉徴収票の作成や社会保険料の支払い等においてマイナンバーの取扱いが必要となりますが、日本経団連では、3月9日に「マイナンバー制度への対応準備のお願い」という文書を発表し、主な準備事項を示しました。

### ◆必要となる準備事項の内容は？

上記文書では、制度開始に向けて企業は次の事項を行わなければならないとされています。

1. 対象業務の洗い出し
  - (1) マイナンバーの記載が必要な書類の確認
    - ・給与所得の源泉徴収票、支払調書等税務関係書類
    - ・健康保険・厚生年金保険、雇用保険関係書類
  - (2) マイナンバー収集対象者の洗い出し
    - ・従業員等(従業員に加えて役員やパート・アルバイトを含む)とその扶養家族
    - ・報酬(講師謝礼、出演料等)の支払先
    - ・不動産使用料の支払先
    - ・配当等の支払先
2. 対処方針の検討
  - (1) 組織体制の整備
  - (2) 社内規程の見直し
  - (3) 担当部門・担当者の明確化等
  - (4) 身元(実在)確認・番号確認方法に係る検討、明確化等
  - (5) 物理的安全管理措置の検討(区域管理、漏えい防止等)
  - (6) 収集スケジュールの策定
3. マイナンバー収集対象者への周知
  - (1) 収集までのスケジュールの提示(収集開始時期等の確定)
  - (2) 教育・研修
  - (3) 利用目的の確定・提示
4. 関連システムの改修(自社にてシステム構築を行っている場合)
  - (1) 人事給与システム
  - (2) 健康保険組合システム
5. 委託先・再委託先の監督等
  - (1) 委託先の選定
  - (2) 必要かつ適切な監督を行うための契約の締結(取扱い状況を把握する方法を含む)