

発行所 川崎美嘉子社会保険労務士事務所  
〒260-0013  
千葉県千葉市中央区中央1-7-8シグマビル9階  
TEL: 043-216-5601 FAX: 043-216-5602  
URL: http://www.kawasaki-sr.com

発行人 社会保険労務士 川崎 美嘉子

業務内容 健康保険・厚生年金・労災保険・雇用保険の手続き  
就業規則・賃金規程、労使協定等の作成・届出  
各種給付金・助成金の支給申請  
人事制度構築支援  
給与計算

## CONTENTS

page	
1	高度専門労働者と定年後継続雇用 認定を受けて無期転換ルールに特例適用
2	<b>特集</b> 過重労働はありませんか？ 過労死・過労自殺をなくすために
4	<b>TOPICS</b> ●マイナンバー制度の開始時期が近づいています ●期間延長、分割取得など介護休業の拡大を検討 ●障害者雇用納付金制度の対象企業 4月より100人超規模に拡大
6	すっきりわかる。健康保険 高額療養費の自己負担限度額の区分が変わりました
7	人事労務の法律ミニ教室 4月より改正パート法施行。何か対応すべき？
8	ダイバーシティで会社を変える 短時間勤務の管理職!?
8	労務ひとこと 子育て支援企業の最高位「プラチナくるみん」

## 高度専門労働者と定年後継続雇用 認定を受けて無期転換ルールに特例適用

労働契約法の無期転換ルールに一定の特例を設けることなどを内容とする法律（正しくは「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」）が、昨年11月21日の衆院本会議で成立しました。今年4月1日より施行されます。

\* \* \* \* \*

平成25年4月施行の改正労働契約法により、同一の労働者との間で有期労働契約が繰り返し更新され通算5年を超えた場合は、労働者の申し込みにより無期労働契約に転換できる制度（無期転換ルール）が始まりました。

この制度には、有期労働契約の濫用により、労働者の雇用が不安定になることを抑制する目的があります。

一方で、無期転換ルールの導入を契

機に、企業が契約更新の上限を新たに設けるといった動きも見られるため、かえって労働力の活用が進まなくなることが懸念されています。

そこで今回の改正では、雇用が不安定になるおそれの少ない労働者について、無期転換ルールの特例を設けることになりました。

### 高度専門労働者と定年後継続雇用

特例の対象は右表のとおりです。①の高度専門労働者は一定の高度な専門性を持ち、一定の年収（1,075万円以上となる予定）が見込まれることが条件です。②の定年後継続雇用者は60歳以上の定年の場合に限り、一定のグループ企業での継続雇用を含みます。

特例の対象者の場合、①の者であれば、「プロジェクトの期間（上限10年）」

を超えた場合に無期転換の申込権が発生します。②の者であれば、定年後引き続き雇用されている期間は無期転換の権利が発生しません。

ただし、この特例の適用を受けるためには、事業主が対象労働者に応じた適切な雇用管理に関する計画を作成し、厚生労働大臣の認定を受ける必要があります。例えば、①の者であれば「能力の維持向上を自主的に図る機会」の付与、②の者であれば「配置、職務および職場環境に関する配慮」などです。

#### 特例の対象者

- ① 5年を超えるプロジェクト（一定期間内に完了することが予定されている業務）に就く、高度専門的知識等を持つ有期契約の者
- ② 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

## 特集 過重労働はありませんか？

# 過労死・過労自殺をなくすために



近年、過労死や過労自殺（以下「過労死等」といいます）が多発して社会問題となっています。こうした中、過労死等防止対策推進法が成立し昨年11月より施行されています。近年の過労死等の事案を見ながら問題点を確認し、社内で過重労働がおこなわれていないか今一度振り返ってみましょう。

過労死とは業務上の過重な負荷による脳血管疾患や心臓疾患を原因とする死亡、過労自殺とは業務上の強いストレスによる精神障害を原因とする自殺のことをいいます。

これら脳・心臓疾患や精神障害に対する労災補償状況はグラフのとおりです。平成25年度にはこのうち196人が過労死等により亡くなっています。中でも近年は過労自殺が増加傾向にあります。

こうした中、過労死等防止対策推進法が施行されました。この法律は理念法であり、企業に対して何かを規制する法律ではありませんが、社会全体が過労死等の撲滅に向けて動き出すきっかけになるでしょう。

### 若年層に増加

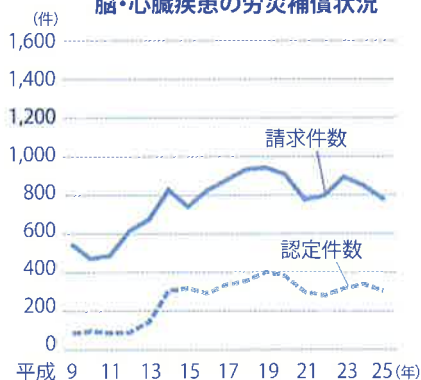
近年の過労死等の事案を具体的に見ていきましょう。

#### 電通事件

新入社員Aさん（24歳男性）は入社後まもなくラジオ推進部に配属されて以来、日中は連絡や打ち合わせに忙殺され夜になって企画書や資料作りを始めるなど慢性的な長時間労働をしていた。配属1年後には「自信がない、眠れない」と上司に訴えるようになり異常行動も見られた。入社1年5ヵ月後、担当していたイベントが終了した後に自殺。

近年の過労死等の特徴として、非正規労働者が急増する中、正社員に負担が集中し、長時間労働となっている点

脳・心臓疾患の労災補償状況



精神障害の労災補償状況



があげられるでしょう。

また、以前は過労死というと中高年の働き盛りに多い印象がありましたが、近年では若年層でも増えています。正社員として入社して一生懸命仕事を覚えよう、指示された業務をこなそうとがんばる若者が、働きすぎで命を落とす例が後を絶ちません。

正社員だけでなく派遣やアルバイトでも過労死等の事例があります。

#### アテスト事件

派遣スタッフBさん（23歳男性）は平成9年10月より精密機器メーカーで勤務。深夜交代制で検査業務に従事していた。平成11年1月ごろから未経験者には困難な検査を担当し深夜に及ぶ長時間残業や15日間の連続勤務をしていた。2月24日に退職の申出をしたが派遣会社の上司は「即答できない」と対応。2月26日より無断欠勤、3月5日独身寮で「無駄な時間を過ごした」と書き残し自殺。

### 労災の認定基準は「45時間」

過労死等と労災で認められた場合、

民事訴訟においても会社が安全配慮義務違反により損害賠償を請求される可能性が高まってきます。

過労死（脳・心臓疾患）の労災認定基準においては、労働時間は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因とされています。具体的には次のとおりです。

- ・発症前「1～6ヵ月間に月45時間」を超えて時間外労働が長くなるほど業務との関連性が徐々に強まる。
- ・発症前「1ヵ月間に100時間」または「2～6ヵ月間に月80時間」を超える時間外労働がある場合は業務との関連性が強い。

過労自殺（精神障害）の労災認定においても、おおむね月100時間を超えるような時間外労働が続く場合などは強いストレスがあったとして業務との関連性が強まります。

実態としては月100時間超の残業をおこなっている企業もあるでしょう。上司や経営者はその程度で社員が

死ぬことなどないと考えているかもしれませんが、過労死等や精神障害が発生し、その社員に月100時間を超える時間外労働があれば、会社はほぼ間違いなく責任を問われます。前述したとおり、労災の認定基準では「月45時間」を超えたあたりから業務と疾患の関連性が強まるとされているのです。

36協定で定めることができる時間外労働の限度時間も「月45時間まで」となっています。繁忙時にはこれを超えた時間を定めることも可能ですが、これはあくまでも臨時的な業務に対応できるようにするためのものです。

恒常的な残業としては、月80時間や100時間ではなく「月45時間」を意識しなければなりません。80時間を下回っていても過労死と認められた例も実際にあるのです。

#### 和光電気事件

経理業務に従事していたCさん（35歳男性）は平成20年11月から新会計システム導入プロジェクトに、平成21年6月からは会計システム統合プロジェクトに関わるようになった。平成21年6月16～17日に上司ら数人とともに沼津工場に出張。片道約170kmの移動は往復とも業務終了後の夜間で、運転はCさんが1人で担当した。同月19日の朝、Cさんは自宅の布団の上で冷たくなった状態で発見された。死因は脳出血。

時間外労働は発症前1カ月に72時間15分、発症前2～4カ月に月65時間以上（最大68時間7分）であった。

#### 固定残業代は危険

社員が何時間残業しているか把握していない経営者は意外に多いものです。特に固定残業代を支払っている場合は実際の残業時間に経営者の目が向かないことが多く過重労働に陥りやすいといえるでしょう。

#### 大庄事件

飲食店の調理を担当していた新入社員Dさん（24歳男性）は仕入れ品の検品、調理の仕込み、盛り付けと配膳、食器洗いなどの業務に従事していた。Dさんの給与は基本給12万3,200円、役割給7万1,300円。役割給は実質上の時間外手当で時間外労働が月80時間に満たない場合は不足分が控除される仕組みだった。

Dさんは入社してわずか4カ月で心機能不全で死亡。死亡前の1カ月間では約96時間、2カ月目では約106時間、3カ月目では約129時間、4カ月目では約78時間の時間外労働があった。

本件のように長時間の固定残業代は設定すること自体にも問題があるといえます。固定残業代のうち月45時間を超える部分を無効とし、残業代の支払いを命じた裁判例もあるのです。

#### 「早く帰れ」では不十分

大庄事件では社員の多数が長時間労働に従事していることを認識していたかあるいはきわめて容易に認識できたにもかかわらず、これを放置していたとして、会社だけでなく社長ら取締役4名の個人責任を認める判決が下されています。

また、Dさんはまじめな性格で早朝出勤して早く仕事を覚えようとしていたようですが、「早く来ても手当が付かないから定時出勤でよい」といったあいまいな指示では不十分だと指摘しています。意欲的なあまり自主的に長時間労働をしてしまう社員に対しては、健康保持の観点から不要不急の早朝出勤を明確に禁じなければならなかったのです。

前述の「電通事件」でも「帰宅してきちんと睡眠を取り、業務が終わらないのであれば翌朝早く出勤しておこなうように」などと指導するだけでは足りず、業務量を適切に調整するための措置をとる義務があると判断しています。早く帰れというだけでは会社とし

て責任を免れることはできないのです。

残業するなどいいながら厳しい期限を設定したり成果を求めたりすると、社員は仕事を持ち帰り、ますます労働時間が把握できなくなるでしょう。こうした持ち帰り残業に対して、作業時間を推定して労災認定した例もあります。

#### 出張や不規則勤務も要注意

ここまで長時間労働の危険性を説明してきましたが、過労死の労災認定基準では、長時間労働だけではなく、不規則な勤務、出張の多い業務、精神的緊張をともなう業務なども疲労の蓄積をもたらす要因とされています。

下記は長時間労働はなかったものの、度重なる海外出張による過労死と認定された例です。

#### セイコーエプソン事件

Eさん（41歳男性）は海外での技術指導などを担当し、平成12年11月～13年9月に中国やフィリピン、米国などへ計183日の海外出張をした。平成13年10月、出張先の東京都内のホテルでくも膜下出血で死亡。発症前半年間の時間外労働は月平均30時間未満であった。

\* \* \* \* \*

こうした痛ましい事件を起こさないために、企業は下表のような取り組みを実施して過重労働をなくし、社員の健康管理に努めていく必要があるでしょう。

#### 過労死・過労自殺をなくすために 会社が取り組むべきこと

##### 1. 過重労働をなくす

- ・長時間労働の削減
- ・休憩・休暇の取得促進
- ・作業量の適正化 など

##### 2. 早期発見・早期治療

- ・定期健診の確実な実施
- ・長時間労働者には医師による面接指導
- ・相談窓口の設置 など



## マイナンバー制度の 開始時期が近づいています

現在、政府によって社会保障や税の共通番号となるマイナンバー制度の運用に向けた準備が進められています。いよいよ平成27年10月より、各人にマイナンバーの通知が始まります。マイナンバー制度の概要について、確認していきましょう。

\* \* \* \* \*

マイナンバー制度とは、「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（以下「番号法」という）」により、これまで、バラバラの番号で管理されてきた社会保障、税、災害対策の分野において、各分野共通の個人番号（マイナンバー）を用いて情報管理をおこなうものです。マイナンバーによって正確な所得把握が可能となり社会保障や税の給付・負担の公平性が図られることや、行政手続における添付書類の削減により国民の利便性を高めるなど、様々なメリットが期待されています。

個人には、マイ・ポータルという個人専用のインターネットサイトが用意され、たとえば各種社会保険料の支払金額や確定申告等をおこなう際に参考となる情報など個人に関する情報が入手できたり、誰がいつ自分のマイナンバーにアクセスしたかを確認することもできるようになるそうです。

### 「通知カード」と「個人番号カード」

マイナンバーは、住民票があるすべての人に対し、1人1番号が指定され、原則として生涯変わりません。まずは平成27年10月以降、市区町村からマイナンバーの「通知カード」（紙のカード）が発送される予定です。平成

28年1月以降、本人の申請により市区町村から「個人番号カード」（ICカード）の交付を受けることができます。

通知されたマイナンバーは、年金、医療保険、雇用保険、税などの書類に記載が求められることとなります。また、勤務先、金融機関などでも個人に代わって手続きをおこなうことがあり、勤務先等は必要な範囲で本人にマイナンバーの提出を求めることとなります。もちろん、勤務先等は、法律などで定められた場合以外にマイナンバーを利用することは禁止されています。たとえばマイナンバーを使って社員や顧客の情報管理をおこなうこともしてはいけません。

### 個人情報保護が大切です

マイナンバー（個人番号）やマイナンバーに対応する符号をその内容に含む個人情報を「特定個人情報」といいます。特定個人情報も個人情報の一部なので、原則として個人情報保護法が適用されます。

さらに特定個人情報は、マイナンバーによって名寄せなどがおこなわれるリスクがあることから、個人情報保護法よりも厳しい保護措置を番号法で定めています。なお、番号法の保護措置は、個人情報保護法が適用されない小規模な事業者にも適用されます。

### 会社はまず何をすればよいのか？

会社は、平成28年以降、社会保険

### 〈主なスケジュール〉

- 平成27年10月 マイナンバーの付番・通知
- 平成28年 1月 マイナンバーの利用開始、「個人番号カード」の交付開始
- 平成29年 1月 マイ・ポータルの運用開始  
国の行政機関で情報連携開始
- 平成29年 7月 地方公共団体で情報連携開始



の手続き書類や源泉徴収票など法律で定められた必要な書類にマイナンバーを記載しなければなりません。

ただし、平成27年にマイナンバーが通知されてすぐ、社員全員のマイナンバーを収集しなければならないわけではありません。たとえば、源泉徴収票であれば平成29年の1月まで（中途退職者は平成28年中）にマイナンバーを記載できればよいとされています。

マイナンバーを本人から取得する際は、利用目的を通知または公表のうえ、正しい番号であることの確認（番号確認）と、本人であることの確認（本人確認）をしながらおこなう必要があります。番号確認、本人確認の方法は、たとえば次のようなものです。

- ①個人番号カード（顔写真あり）によって番号確認と本人確認をする
- ②通知カードによって番号確認し、運転免許証（顔写真あり）で本人確認をする

なお、会社は、収集したマイナンバーが流出などしないよう適切に管理するようにしていかなければなりません。

## 期間延長、分割取得など 介護休業の拡大を検討

厚生労働省は昨年11月19日、「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」を設置し、介護休業の規定を大幅に見直す方向で検討に入りました。今年の夏ごろまでに研究会の報告書をまとめ、早ければ来年の通常国会に改正法案を提出する方針です。

### 年間10万人が介護で離職

少子高齢化が進む中、現在、年間約10万人が介護を理由に離職しています。中でも男性の離職が増加傾向にあり、仕事と介護を両立できる環境整備が急務となっています。

介護は、育児と違って「いつまで、どのくらい介護が必要となるかの見通しが立たない」ことが特徴的です。

しかしながら育児休業が「子が1

歳に達するまで」、育児短時間勤務が「3歳に達するまで」認められているのに対し、介護の場合は介護休業と介護短

時間勤務をあわせて「93日まで」と非常に短い期間となっています。

また、家族が「要介護状態に至るごとに1回、通算93日」となっており、基本的に分割取得ができません。

調査\*によると、介護をしている雇者のうち介護休業を取得した人はわずか3.2%にとどまっています。

研究会では休業期間の延長を検討するとともに、分割取得ができるようにするなど制度を見直す方針です。

### フレキシブルな働き方

調査\*では、勤務先による両立支援として「出社・退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」「残業をなくす／減らす仕組み」を求める声が多くあがっていました。

研究会の議論でも、介護の状況は個別の事情によるところが大きいため柔軟な勤務制度、フレキシブルな働き方が重要だと指摘し、たとえば、就業時間中に時間単位年休でケアマネージャーとの面談ができるようなものが重要だという意見が出ています。

### 社員への情報提供も重要

介護については、社員が介護をおこなっていることを周囲に伝えず企業が実態を把握しづらいという現状があります。また、社員に事前の情報や知識が不足しており、利用できる制度があることを知らないまま離職してしまうケースも多く見られるため、社員への情報提供や周知・教育も重要な課題とされています。企業は両立支援制度を利用しやすい環境整備にも努めなければなりません。

\*「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」（平成21年度厚生労働省委託事業）

## 障害者雇用納付金制度の対象企業 4月より100人超規模に拡大

平成20年に成立した改正障害者雇用促進法により、本年4月以降、雇用納付金制度の対象となる企業の規模が、いよいよ「100人超」に拡大されます。

### 不足人数分のペナルティ

民間企業や自治体などには、法律で一定割合以上の障害者を雇用することが義務付けられています。これを障害者法定雇用率といい、民間企業の場合には2.0%（常用労働者50人に1人）です。

障害者の法定雇用率を満たさない企業は、ペナルティとして不足1人につ

き月額5万円\*<sup>1</sup>を納付\*<sup>2</sup>しなければなりません。これを「障害

者雇用納付金制度」といいます。現在この制度の対象となるのは、常用労働者200人超の企業だけですが、4月から100人超の企業に拡大されます。

\*1 100人超200人以下の企業は平成32年3月まで4万円に減額。200人超300人以下の企業の減額措置は本年6月30日で終了。

\*2 平成27年度分の申告期限は平成28年4月1日から5月16日。

### まずはハローワークに相談を

100人超規模の企業となると多くの

正社員50名、パートタイマー120名の企業の場合

※週20時間以上30時間未満のパートタイマーは0.5人としてカウント

$(50人 + (120 \times 0.5)人) \times 2.0\% = 2.2人$   
 $2人 \times 4万円 \times 12ヵ月 = 96万円/年$

年間96万円の納付金!



中小企業が対象に入ってきますが、この規模の企業では人事担当スタッフが充実しているとはいえ、障害者雇用の経験も少ないことが予想されます。

ペナルティである納付金の支払いを免れるためには障害者雇用を進める必要があります。障害者雇用には助成金制度も多く用意されているので、まずは、ハローワークの障害者雇用窓口などで相談するなど、早めに準備を進めるべきでしょう。



# 高額療養費の自己負担限度額の区分が変わりました

**Q** 1ヵ月後に手術をすることになりました。手術前後も通院しながら、治療していくことになりそうです。医療費が高くなった際に利用できる高額療養費制度について教えてください。

**A** 高額療養費とは1ヵ月間に医療機関等の窓口で支払った額が自己負担限度額を超えた場合に、その超えた金額が払い戻される制度です。なお、平成27年1月診療分より自己負担限度額の区分が変わりました。

## 高額療養費制度とは

高額療養費制度とは、同一月（1日から月末まで）にかかった医療費の自己負担額が一定の限度額を超えた場合に、その一定の額を超えた額が払い戻される制度です。

ただし、医療費が高額になることが事前にわかっている場合には、「限度額適用認定証」を医療機関の窓口に掲示することで、1つの医療機関における1ヵ月間の窓口での支払いを、自己負担限度額までとすることができます。

なお、差額ベット代などの保険外負担分や入院時の食事負担額などは、高額療養費の対象外です。

## 自己負担限度額の区分を細分化

自己負担限度額は、被保険者の所得によって区分されています。

平成27年1月診療分からは、70歳未満の所得区分が3区分から5区分に細分化されました（表参照）。なお、70歳以上75歳未満については従来どおりで変更はありません。

### 自己負担限度額の区分

＜改正前＞	
区分	該当の基準額
<b>A</b> 上位所得者 標準報酬月額53万円以上	150,000円 〈多数該当 83,400円〉
<b>B</b> 一般所得者 上位所得者、低所得者以外	80,100円 〈多数該当 44,400円〉
<b>C</b> 住民税非課税	35,400円 〈多数該当 24,600円〉

自己負担限度額の計算式  
 $基準額 + (医療費 - 基準額) \times 10/3 \times 1\%$   
 ※C、E、オは基準額 = 自己負担限度額

＜改正後＞	
区分	該当の基準額
<b>A</b> 標準報酬月額83万円以上	252,600円 〈多数該当 140,100円〉
<b>I</b> 標準報酬月額53万～79万円	167,400円 〈多数該当 93,000円〉
<b>II</b> 標準報酬月額28万～50万円	80,100円 〈多数該当 44,400円〉
<b>E</b> 標準報酬月額26万円以下	57,600円 〈多数該当 44,400円〉
<b>オ</b> 住民税非課税	35,400円 〈多数該当 24,600円〉

**窓口で30万円支払ったら払い戻しはいくら？（平成27年1月診療分）**

**例** 70歳未満、標準報酬月額32万円の人が窓口で30万円（保険適用の総医療費が100万円）を支払った場合 「区分ウ」に該当

総医療費 100万円

窓口で支払った額30万円

自己負担限度額 87,430円

高額療養費支給申請による払い戻し額 212,570円

協会けんぽの負担（療養の給付）総医療費の7割

## 払い戻しはいくら？

たとえば上図のように、70歳未満、窓口負担割合3割、標準報酬月額32万円の場合、平成27年1月診療分からは表の改正後区分ウに該当します。

1ヵ月の医療費が100万円かかったとすると、窓口負担分（3割）にあたる30万を医療機関の窓口で一旦支払いますが、後日、高額療養費を申請することにより、212,570円が払い戻されることとなります。

## 自己負担額は合算できる

同一世帯（被保険者および被扶養者）の人が同一月に医療機関を受診した場合や1人で複数の医療機関を受診した場合、1つの医療機関で入院と外来を利用した場合などは、それぞれの自己負担額を合算できます。ただし、70歳以上と70歳未満では合算の仕組みが異なり、70歳未満の場合、合算

できる自己負担額は、受診者および医療機関（入院・外来）ごとで計算して21,000円以上のものに限られます。

また、同一世帯で1年間（直近12ヵ月）に3回以上高額療養費の支給を受けている場合は、4回目から自己負担限度額が変わります（表「多数該当」）。

## 早めに限度額適用認定証を申請

医療費が高額になりそうなときは、事前に「限度額適用認定証」申請をしておくといでしょう。この場合、図の例で言うと最初から医療機関の窓口での支払いは自己負担限度額の87,430円で、払い戻し申請は不要です。

ただし、原則として申請書受付日より前の月の「限度額適用認定証」の交付はできないため、早めに申請しましょう。なお、限度額適用認定証の有効期限は最長1年です。

\*健保組合では基準額等が異なる場合があります。





## 4月より改正パート法施行。 何か対応すべき？

**Q** パート法が4月より改正されると聞きました。当社ではパートタイマーをたくさん雇用していますがさしあたって何か対応しなければならないことはありますか？

**A** 雇い入れ時に雇用管理の改善措置について説明義務があります。また、労働条件通知書などに「相談窓口」を明記しておく必要があります。そのほか、有期雇用であっても「職務内容」と「人材活用の仕組み」が正社員と同じであれば賃金を含め一切の差別的取り扱いができなくなります。

\* \* \* \* \*

パートタイム労働法の改正ポイントは次のとおりです。

1. 差別禁止の対象拡大
2. 「短時間労働者の待遇の原則」を新設
3. 雇い入れ時の説明義務
4. 相談窓口を設置し文書で明示
5. 過料など実効性の確保

### 有期雇用でも正社員との差別禁止

これまで次の①～③すべての要件を満たすパートタイマーについては賞与・退職金を含めた賃金や厚生な

#### 差別禁止要件 < 現 行 >

- ①職務の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（または有期契約の反復更新により無期契約と同視できる状態）

#### < 改 正 後 >

③を廃止。①②が同一であれば、正社員と差別的取り扱いが禁止される

ど一切の差別的取り扱いが禁止されていました。改正後は③の要件が廃止され、①②を満たしていれば一切の待遇について正社員との差別的取り扱いが禁止されることとなります。

正社員もパートタイマーも職務内容や職責が同じという場合で、運用上は正社員もパートタイマーも転勤や配置転換がないような場合は、有期雇用のパートタイマーであっても今後は正社員と待遇を公平にしなければならないということです。待遇の見直しあるいは仕事を明確に区別するなどの対応が必要です。

また、正社員と異なる待遇にするときは職務内容や人材活用の仕組みなどを考慮して不合理なものではないという「短時間労働者の待遇の原則」が、すべてのパートタイマーを対象に設けられました。

### 雇い入れ時の説明義務

パートタイマーを雇い入れる際に、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りません。たとえば次のような事項が考えられます。また、パートタイマーから説明を求められたときの説明義務もあります。

#### <雇い入れ時の説明内容の例>

- ・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

#### <説明を求められた時の説明内容の例>

- ・どの要素をどう勘案して賃金を決定したか
- ・正社員への転換推進措置の決定にあたり何を考慮したか など

説明を求めたことを理由に不利益な取扱いをすることは禁止されています。

### 相談窓口を設置し文書で明示

事業主はパートタイマー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りません。また、パートタイマーを雇い入れたときに文書の交付により明示しなければならない事項に「雇用管理の改善等に関する事項にかかる相談窓口」が追加されます。

これにより、パートタイマー雇い入れ時には労働基準法で定められている明示事項に加え、パート法で義務付けられている「昇給・賞与・退職手当の有無」、そして「相談窓口」を明示することになります。実際には相談窓口は総務担当者などが担当することになるでしょう。パートタイマー用の雇用契約書や労働条件通知書などのフォームを変更しておく必要があります。

#### 〈文書等による明示事項〉

- 労働基準法による義務  
契約期間、仕事の場所、内容等
- パート法による義務  
昇給、賞与、退職手当の有無  
+相談窓口(相談担当者名、相談担当の役職、相談担当部署等)

### 過料や企業名公表

パートタイム労働法に違反した事業主が、行政の指導に対して虚偽の報告等をおこなった場合は20万円以下の過料が課せられます。また、厚生労働大臣の勧告に従わなかったときは、その旨を公表できる制度も設けられました。



ダイバーシティは「多様性」という意味を持ち、人事労務の分野では、女性、外国人、高齢者、障害者を含め、多様な人材を活用していくを言います。これまでは長時間働くことができる男性の正社員が中心でしたが、近年では家事や育児、介護などのために時間の制約をもって働く人も増えていきます。ここでは「働き方」の多様性について事例を見ていきましょう。

### 週4日勤務の管理職

「オランダモデル」として世界から注目されている雇用政策があります。パートタイマーの待遇をフルタイムと同等にすることを法律で定めたもので、これによって家庭にこもっていた女性が週休3日などのパートタイムで働くようになり、国は税収が増えて慢性的な赤字から脱却しました。

オランダでは、パートタイマーでも責任ある仕事ができ、女性管理職の約

## 短時間勤務の管理職!?

4割がパートタイマーだといえます。ライフステージによってパートタイムとフルタイムを柔軟に変更することも可能です。金融機関で働くAさんは週4日だけ働くパートタイマーですが管理職でもあります。Aさんの夫も家庭のためにフルタイムからパートタイムに変更しました。収入はそれぞれ減りましたが2人で1.5人分。残りの0.5は家族で過ごす分です。2人は今の生活に満足しているといえます。

### 企業にとってもメリット大

日本でも近年、育児中の社員が短時間勤務を利用するケースが増えてきました。しかし、日本では「上司は部下よりも早く出勤して部下よりも遅くまで働かなければならない」「何か起きたときに上司が不在では困る」といった考えから、短時間勤務の労働者が管理職になることなどありえないという会社も多いでしょう。

菓子製造・販売のB社ではパートタイマーとフルタイム正社員の間に「ショートタイム社員」という働き方を設けています。正社員の半分以上の時間を働けば、処遇を正社員とほぼ同じにするというもので、パートタイマーからショートタイム社員になるには筆記試験や面接に合格する必要があります。ショートタイム社員とフルタイム正社員の間は本人の希望により何度でも行き来することができます。B社には実際ショートタイム社員の店長もいます。

短時間勤務の管理職は、自分が不在のときでも誰かが対応できるよう、情報共有を進めたり、部下にどんどん仕事を任せて育成する、業務の進捗を密に連絡しあうことなどを意識し、工夫して働いています。そのため、企業にとっても職場マネジメントの改善や業務効率化などの面で大きなメリットが期待できるのです。

### 労務ひとこと

今年4月1日より、「新くるみん」と「プラチナくるみん」の認定制度が始まります。

「くるみん」マークは平成19年にスタートした制度で、社員の子育て支援に熱心に取り組む企業を認定し、税制優遇などを受けられるようにしたものです。認定企業は平成26年3月末時点で約1,800社にのぼっています。

今回、さらに厳しい基準を満たす

企業については「プラチナくるみん」認定を与え、さらなる税制優遇措置※を設けるとしています。

たとえば、従来の認定基準には「男性の育児休業取得1人以上」とい

## 子育て支援企業の最高位「プラチナくるみん」

う項目がありましたが、プラチナくるみんでは「男性の育児休業取得率13%以上」などとなっています。

また、複数回くるみん認定を受けている企業については、取得回数が一

目でわかるように星の数が増えていく新しいマークに変わります。

これらの認定制度には従業員300人以下の企業に対する緩和措置もあります。人材不足が進む中、中小企業にとっては「女性が働きやすい企業」としてアピールできるポイントになるのではないのでしょうか。

※優遇措置の内容は検討中です。

