

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

- 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
- ③ 無期労働契約を締結している



改正後

- 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
- ③ 一(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。



主婦の「パート探し」に関する調査結果から

仕事に就いていない全国の主婦 2 百人を対象に、株式会社インテリジェンスが運営する求人情報サービス「an」が調査した結果によると、「専業主婦とパートをしている主婦、どちらが幸せか」という質問に対し、約 60% が「パートの方が幸せ」と回答したそうです。理由としては「家にこもりきりにならないし自分のお金ができるから」、「社会とつながっていたほうが視野が広がる」等が挙げられています。

パート先を決める際に一番後押しになるメリットについて質問した回答では、60% が「急な欠勤 OK」を挙げたそうです。続いて「職場に主婦のスタッフが多い」（19%）、「従業員割引がある」（17%）という結果になっています。

主婦は子供が熱を出した等、急な用事に対応しなければいけないこともあるため、家庭の都合にも柔軟に対応してくれるパート先を求めている実情がみえる結果となっています。

パート探しの方法に関する質問では、1 位「WEB の求人サイト」（34%）、2 位「求人誌」（28%）、3 位「ハローワーク」（19%）、4 位「お店の張り紙」（11%）となっています。

今は空き時間を利用してスマートフォン等を使って手軽に仕事探しをすることができるようになったため、WEB サイトを利用してパート情報を小まめにチェックする主婦も多いようです。

現在、労働市場における人手不足感が高まっています。アルバイトの賃金額も上昇しており、特に資金面に余力のない企業にとっては、賃金待遇の面だけで人材を集めるのは非常に難しい状況にあると言えるでしょう。

これら主婦層の就業意欲を捉えてフレキシブルな対応を行うことで、人材確保の一役を担うことができるかもしれません。

2大セミナーを開催しました！ 多数の方にご参加いただき、ありがとうございました！

日 時：平成27年 2月 27日（金）

場 所：アクロス福岡

1 部：介護報酬改定と対策 講 師：藤村二郎先生

2 部：就業規則と問題社員対応 講 師：上田 正順

H27年2月27日（金）に福岡のアクロス福岡で1部が介護報酬改定と対策、2部が就業規則と問題社員対応という2部構成で自主開催いたしました。



定員50名に対して、1部47名、2部は定員オーバーの60名に参加いただきました。

1部の介護報酬改定では、一般社団法人ユニット型施設推進協議会の理事をされている社会福祉法人久住会理事長の藤村二郎先生をお迎えして、今回の厳しい介護報酬改定の内容と今後施設が取るべき方策についてお話しいただきました。厚生労働省の資料からではわからない部分や先生の今回の介護報酬審議会の流れから、独自のお考えもお話しいただき、独特なたとえ話はあまり厚生労働省の資料を読み込まれていない方にもイメージとして捉えやすかったのではないのでしょうか。

各施設、3月中に予算組みに頭を悩ませているところと思いますが、今回の研修が参考になれば幸いです。

また、処遇改善加算の変更により、人事制度を見直す施設からのご依頼が増えております。加算を取るための付け焼刃の制度ではなく、職員の成長と処遇が結びつくように、現場としっかりと信頼関係を構築しながらお手伝いを今後もすすめ、さらに良いものを作り上げていきたいと思っております。

2部では、今回のパートタイム労働法の改正に対応した労働条件通知書の書式や、近年増加傾向にあるメンタルヘルス不調者への対応について、実際の事例を踏まえた内容をお話ししました。特に限定正社員の考え方は受講者からうちも取り入れたい、もっと話を聞きたいというお話を多数いただきました。参加された施設・企業の皆さまにはご要望があれば書式集をお渡ししておりますので、ご連絡ください。



今回、残念ながら参加できなかったお客様は担当者に声を掛けていただければ、内容の簡単な説明と書式集をお渡します。

お気軽にどうぞ！！

3月28日、上田宅で歓迎会&誕生日会を開催しました！！



当日は、弊社代表 上田の58歳の誕生日♪
今年はみんなから白の名刺入れをプレゼント。偶然にも名刺入れを新調しようとしていたとのこと。
白も大好きな色だと、とても喜んでくれました。



当日は快晴の下、バーベキュー！
みんなよく食べ、よく飲み、楽しい時間を過ごしました。

また、この日は新しく仲間になった芳津 春那さんの歓迎会も兼ねていました。
芳津さんは次回改めてご紹介いたします。
お楽しみに！！



365日の誕生花・花言葉



4月 7日

サクラ
花言葉：高潔

「桜は嫌い」という人は少ないのではないのでしょうか。春の訪れをしみじみと感じます。人生の節目の記憶と結びついているのも、桜に対して特別な感情が生まれる理由ではないのでしょうか。



〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:http://brainstar.jp

トピックス セクハラをめぐる裁判 《セクハラ発言で懲戒処分は妥当》

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、「結婚もせずに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。



「介護休業制度」が社員の介護離職を防ぐ！

介護を理由に年間10万人が離職

総務省の「就業構造基本調査」によると、家族の介護を理由に会社を辞めたり転職したりする人は年間10万人に達しています。

今後、高齢化の進展によりますます要介護者数が増加する中、社内で中核的な役割を担う、いわゆる「働き盛り」の社員が次々と退職する事態も想定されます。

介護をしながらでも長く働き続けることができる職場環境を整備し、離職を防ぐことが、企業にとってはこれからの重要な課題となります。

介護休業制度がある場合は離転職割合が低くなる

企業がとるべき、実効性ある対策は何なのかを考えるうえで、独立行政法人労働政策研究・研修機構「仕事と介護の両立に関する調査結果」が参考になります。

同調査では、(1)介護開始時の勤務先に介護休業制度がある場合は、離転職割合が低くなること、(2)法定を超える介護休業としては、分割取得ができる場合に離転職割合が低くなること、(3)介護休業制度に加えて、残業や休日労働を免除する所定外労働免除の制度がある場合は離転職割合が低くなること等がわかりました。

特に、介護休業制度を利用した従業員の離職率は4.8%、転職率は11.9%と、利用しなかった従業員より10ポイント以上低いという数字が出ており、介護離職を防ぐうえでは「会社に介護休業制度があること」の重要性が高いと言えます。

規定と周知がマスト！

自宅等で介護をしていることが職場で顕在化していなかったり、取りづらさに困難を感じて取得しない人が多かったりするなど、「介護休業制度を作っても意味がないのでは？」などと感じる向きもまだまだ多く、中小企業の中には、就業規則に介護休業の制度が明文化されていないところも少なくありません。「休業できることを知らない」という社員も多くなります。

人材不足が問題となっている中、貴重な人材の確保という観点からも、介護休業制度の規定・周知を行うことが、まず行うべき介護離職対策の1つと言えます。

お仕事カレンダー

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160万円未満でかつ請負金額が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

個人情報保護法改正ですべての企業にセキュリティ対策を義務化

個人情報の「活用」と「保護」をめぐる変化

個人情報保護法が約10年前に完全施行された後、通販サイトでの購買履歴のような、施行当時には想定されていなかったデータが“ビッグデータ”として注目されるようになり、個人情報の定義や取扱いに関するルールを見直す必要が生じてきました。

また、来年1月からマイナンバーが導入されると、バラバラに存在する個人情報もマイナンバーを通じて個人を特定できる可能性があるため、従来の範囲を拡大して企業にセキュリティ対策を講じさせる必要があります。

漏洩は企業の「信用」も「利益」も消失させる

大きな話題となったベネッセの事件では、今年1月29日に約千八百人の被害者が総額約1億円の損害賠償請求訴訟を起こしています。

また、親会社が2月に公表した連結決算では純利益が前年同期比約82%減となり、顧客の信用も会社の利益も、事件をきっかけに失われてしまいました。

訴訟規模は今後も拡大する模様であり、個人情報の漏洩は企業存亡の致命傷となり得ることから、セキュリティ対策は必須と言えます。

「改正個人情報保護法案」の概要

政府は上記の変化や事件を受け、3月10日に改正法案を閣議決定し、国会に提出されました。

同案では、個人情報の定義に「個人識別符号が含まれるもの」が加わったほか、「データベース提供罪」が新設され、不正な利益を図る目的での個人情報データベースの提供・盗用は、1年以下の懲役または50万円以下の罰金に処せられます。

また、第三者から個人データの提供を受ける場合、その取得の経緯の確認や記録の作成等を義務付けます。

さらに、個人を特定できないように加工した「匿名加工情報」の取扱いに関するルールや「個人情報保護委員会」の設置も盛り込まれました。

早めの対応着手がお勧め

改正法の施行後は、個人情報の取扱件数等にかかわらず、すべての事業者が個人情報保護法の対象となり、セキュリティ対策が義務付けられます。

対策には、自社で扱うすべての個人情報の洗い出しと種類に応じた取扱いルールの策定が必要であり、準備に時間がかかりますので、迅速な対応によるトラブルを避けるためにも早めに着手することをお勧めします。