

## NEWS その1

雇用に関する情報（法改正・助成金・雇用情勢など）について、毎月わかりやすくお伝えしていきたいと思えます。

## パートタイム労働法改正のポイント

～差別が禁止される「通常の労働者と同視すべきパート」の範囲拡大で労働条件見直しを！～

4月16日、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）の一部を改正する法律」が成立しました。この法律は、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の範囲を拡大するほか、「短時間労働者の待遇の原則」や「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」、「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」が新設され、公布の日（4月23日）から1年以内の施行となっています。

※パートタイム労働法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。

### I 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の範囲が拡大されます。具体的には、今まで対象外だった、有期雇用契約を締結しているパートタイム労働者も対象に含まれることになりました。厚生労働省によると、賃金格差等の差別禁止対象となる人は全パート労働者の1・3%（約20万人）から、2・1%（約30万人）に増える見込みです。

#### 【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)(2)が同一であれば、有期雇用契約を締結しているパート労働者も、正社員と差別的取扱いが禁止される。

具体的には、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、正社員とパートタイム労働者との間で差別的取扱いをしてはならないことになるため、パートタイム労働者を雇用する企業は、自社のパートタイム労働者に対する処遇状況を洗い出し、改正法に照らし合わせて問題がないかどうかを検証する必要があります。その上で、待遇の相違を設けざるを得ないときは、正社員とパート労働者の職務内容や人材活用の仕組みについて、差異があるかどうか検討することが求められます。

### II 「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され、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、不合理な労働条件が禁止されます。

労働契約法第20条では、有期労働契約を締結している労働者の条件について期間の定めのない労働者と異なる場合には、待遇の差異は「不合理と認められるものであってはならない」とされています。通達に定められた考え方を参考にすれば、パート労働者の労働条件に関する不合理な待遇とは、賃金や労働時間等にとどまらず災害補償、福利厚生等一切の待遇が対象となります。通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは特段の理由がない限り合理的ではありません。

### Ⅲ 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なります。

【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

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れる際に、上記の内容について、パートタイム労働者に説明することとされています。さらに、事業主は、パートタイム労働者からの苦情への対応のために担当者等を定めるとともに、パートタイム労働者の雇い入れ時に周知を図ることが適当とされています。

### Ⅳ 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なります。

【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
- ◎ 事業主が相談担当者となり、相談対応を行う など

整備する「体制」については、法律には明記されていませんが、以下の指針が参考になります。

（参考事例）雇用機会均等法第11条第1項

セクハラ問題について、同じ文言で「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の整備」を求めています。これに関する指針では、次の措置を挙げています。

（1）相談への対応のための窓口をあらかじめ定めること。

＜定められていると認められる例＞

- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ② 相談に対応するための制度を設けること
- ③ 外部の機関に相談への対応を委託すること

（2）（1）の相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

＜適切と認められる例＞

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること

使用者は、このような指針等を参考にして、相談体制を整備すると良いでしょう。

### その他

- ※ 虚偽報告等に対する過料や、厚生労働大臣の勧告に従わない企業名の公表制度の創設等の改正が行われます。
- ※ 改正法の施行日は、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で政令で定める日とされています。具体的な施行日は、今後、労働政策審議会で諮って決定する予定です。
- ※ 改正法の内容以外でも、以下の内容などについて、今後、労働政策審議会で諮った上で、省令または指針等で対応する予定です。
  - ・ 通勤手当を一律に均衡確保の努力義務の対象外とすることは適当でない旨を明らかにすること。
  - ・ 事業主は、パートタイム労働者が事業主に説明を求めたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

#### 【参考】日本郵便の契約社員、「格差は違法」と提訴

大阪、兵庫、広島郵便局で働く日本郵便の契約社員9人が、正社員と同じ仕事をしているのに手当や休暇制度に格差があるのは、労働契約法に反するとして、手当の差額計約1900万円の支払いと、同じ労働条件への是正を求める訴えを6月30日、大阪地裁に起こしました。5月にも、契約社員3人が同様の訴訟を東京地裁に起こしています。

# 労働者派遣法の再確認（その1）

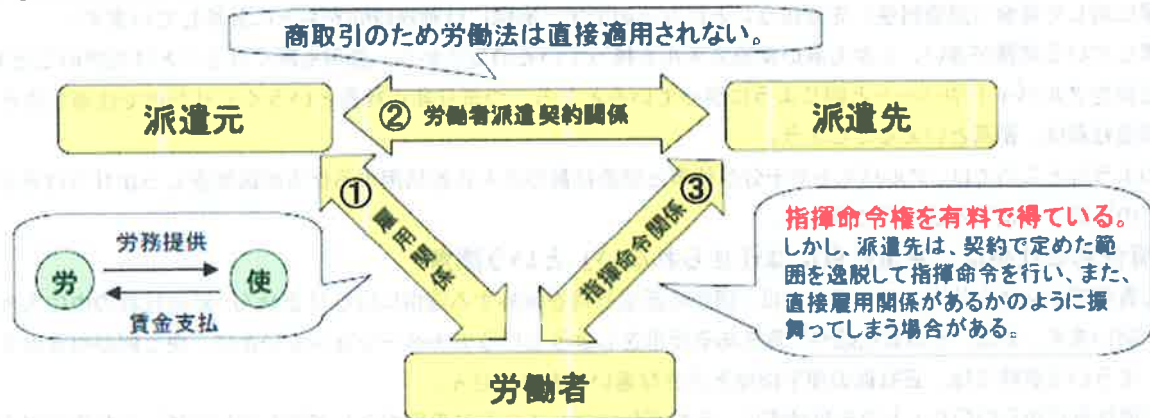
通常国会に提出された「労働者派遣法再改正法案」は、審議されることなく廃案となりました。今後は、秋に招集される臨時国会で、新たな法案として再提出され、成立を目指すこととなります。成立の時期によっては、予定されている施行日（2015年4月1日）が延びることも予想されています。再改正法が施行されるまでは、現行の労働者派遣法を遵守しなければなりません。労働局の調査でも、期間制限違反や偽装請負が見つかり行政指導を受けるケースが増えています。そのため、しばらく、労働者派遣法の再確認を特集し、あらためて派遣先の皆さまにご理解いただきたいと思います。

## 1. 労働者派遣事業の構造と契約の概念 ～労働者派遣事業は、「雇用」と「使用」が分離した特殊な関係～

**【労働者派遣】** 自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。

労働者派遣法第2条第1項は、労働者派遣を上記のように定義しています。したがって、下図に示すように、労働者派遣における派遣元、派遣先及び派遣労働者の三者間の関係は、①派遣元と労働者に間に雇用関係があり、②派遣元と派遣先の間に労働者派遣契約が締結され、この契約に基づいて派遣元が派遣先に労働者を派遣し、③派遣先は労働者を指揮命令するというものです。

労働者派遣事業は、従来、労働者供給事業として禁止されていたものの中から取り出して法制化されたもので、労働者派遣法の制定と同時に行われた職業安定法の改正により、昭和61年7月以降、労働者派遣は、労働者供給には含まれないものとされています。



### ①派遣元事業主と派遣労働者

雇用関係が成立・・・労務の提供と、提供を受けた労務の対価としての賃金支払い。

労働条件は、派遣元事業主との取り決めとなる。

一般的な雇用関係との違いは、労務の提供する相手が異なる点。

### ②派遣元事業主と派遣先事業主

労働者派遣契約・・・当事者の一方が相手方に対し労働者派遣をすることを約する契約。

当該契約に定められた就業条件に従って、当該労働者をその指揮命令の下に労働させ、その対価として派遣料金を支払う取引契約。

### ③派遣先事業主と派遣労働者

指揮命令関係が成立・・・両者間には雇用関係はない。

参考：法的には、指揮命令権の譲渡契約、指揮命令権の委託、指揮命令権の貸与契約等の見解がある。

**【労働者供給事業】** 労働者供給とは、供給契約に基づき労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣に該当するものは含まれません。労働者供給事業は、労働組合法の労働組合、職員団体、労働組合の団体等が厚生労働大臣の許可を受けて無料で行う場合のほかは、全面的に禁止されています。（職業安定法第44条）

## 派遣社員をもっと戦力にするために（４）

### 「派遣社員はすぐに泣く」は、間違っただイメージ！その他多くの誤解が！！

このイメージが、間違っていることは冷静に考えればすぐにわかるはずです。実はこの手の誤解、本来は、派遣社員の特徴ではないにもかかわらず、「派遣社員は〇〇だ」と言われていることは以外と多いのです。ではなぜ、このような誤ったイメージを持つてしまうのでしょうか？とかく、自分に理解できないことや、問題の本質を見極めるのが面倒な時に、表面的にわかりやすい属性である「派遣社員」を理由にしてしまった方が楽だからではないでしょうか。

もし、そうであれば、部下の指導・管理の問題の可能性も高くなります。つまり、「よく泣く派遣社員」なのではなく、「何かといえよく泣かせる上司」に、問題の本質が隠されているかもしれません。派遣社員の定着が悪い職場では、そちらも疑ってみる必要があります。今回は、その手の誤解をいくつか紹介したいと思います。

#### ■「派遣社員は、アルバイトに比べて割高だ」という誤解

時給レベルでの人件費を考えた場合、確かに派遣社員はアルバイトやパートよりも数段高くつくことは事実です。派遣料金は、賃金に派遣会社の利益が上乘せられています。募集経費や面接等の採用コストや手間がかからないという利点があります。さらに、大事なことは、派遣社員は「スキル」というキーワードをもとに考える必要があるということです。

本来アルバイト・パートにまかせる業務と、派遣社員を依頼する業務とは全くレベルが違っていなければならないのです。アルバイトやパートに適しているのは、あまり個人のスキルを重視しない単純作業や、決められたマニュアルに沿って進めればよい仕事です。したがって、アルバイトの場合はこちらの指示通りに仕事をしている時間に対して賃金を支払うこととなります。

それに対して、派遣社員の場合は特定のスキルを必要とする仕事です。英会話やPCの操作、経理業務など、一種の資格的な要素や、営業支援事務といった資質的なスキルも含まれています。つまり派遣社員の場合はこれらのスキルや、スキルを発揮した結果に対して賃金（派遣料金）を支払うことになるのです（実際には勤務時間をもとに計算しています）。

従事している業務が違い、しかも高い業務スキルを持っているのですから、費用も高くなることは当然のことです。しかし、派遣社員をアルバイトやパートと同じように使っているところ、つまり非正社員というくくりだけで仕事をさせている職場では、派遣社員は、割高といえるでしょう。

このようなどころでは、アルバイトで十分な仕事と派遣社員のスキルを活用する仕事の区別をしっかりとつけるようにすることで、この誤解を解消することができます。

#### ■「責任ある仕事は、派遣社員には任せられない」という誤解

単に責任感が必要な仕事という意味では、頭から派遣社員を除外する理由にはなりません。派遣社員の中にも責任感あふれる人は大勢います。要は、その責任感や、責任ある仕事をしようというモチベーションをいかに、使う側が引き出すかということです。そういう意味では、正社員の部下指導と大きな違いはありません。

「派遣社員だから〇〇だ」と決め付けずに、それぞれに対してひとりの戦力として接していけば、これまで以上に派遣社員の持つ能力を引き出していくことが可能になります。

### このまま FAXでご返送下さい

貴社名			
ご住所	〒		
所属部署／役職			
お名前(フリガナ)			
TEL		FAX	
お問い合わせ	<input type="checkbox"/> もっと詳しい話を聞きたい <input type="checkbox"/> 過去のパートナーニュースが欲しい( )		

## 株式会社 つくば電気通信

〒300-0061 茨城県土浦市並木4-4-46

TEL: 029-835-6202 FAX: 029-835-6900