

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2014/01/10

VOL.36

● 正社員と同じ仕事のパート、有期雇用も同待遇に

1月5日日経新聞の朝刊に、「厚生労働省は雇用期間に限りのあるパート労働者も、正社員と同じ仕事をしている場合は、賃金などの待遇面を正社員と同等にするよう法改正する。これまでは無期雇用のパート労働者のみが正社員と同待遇だったが、対象者を広げる。企業がパート労働者へのボーナスを増やしたり、福利厚生を充実させたりするのを促すのが狙い。」との報道がされていました。

どうやら、1月にも労働政策審議会（厚労相の諮問機関）でパートタイム労働法の改正案をまとめ、次期通常国会に提出するとのこと。

現行のパートタイム労働法においては、

- (1) 職務の内容（業務の内容と責任の程度）が正社員と同じ
- (2) 人材活用の仕組みや運用など（人事異動などの有無及び範囲）正社員と同じ
- (3) 契約期間（無期又は反復更新により無期と同等）

——の3条件を満たすパート労働者について、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇面で正社員と差別してはならないと定められています。

実態は別として、パート労働者の多くは「有期契約社員」であるとして、上記(3)の条件に該当せず、賃金などの待遇面で正社員との差別化が図られていると思われます。

今回の改正では、この(3)の条件をなくすことを目的としています。

この法改正で、正社員並みの待遇を受けられるパート労働者は現在の約17万人（全体の1.3%）から10万人程度増える見通しであるとのこと。

給与だけでなく、賞与や各種諸手当も正社員並みになり、福利厚生施設の利用や教育・研修も正社員と同じように受けられるようになるパート労働者が増えるということは企業のコストの増加にもつながります。

この法改正の動向は、今後も注目しておくなければならない話題です。

いずれにしろ、正社員以外の区分で働く労働者に対する就業規則等の見直しは必須となります。多くの社員区分の労働者を抱えている企業については、お早目にご検討ください。

非正規労働者に対する労務管理の整備について、お困りの際はいいの事務所にご相談ください。

● 男女雇用機会均等法施行規則、平成26年7月1日施行

「男女雇用機会均等法施行規則」が改正されます。間接差別となり得る措置の範囲等の見直し等が行われ、平成26年7月1日に施行されます。改正の主な内容は以下の通りです。

1. 間接差別となり得る措置の範囲の見直し

間接差別となる恐れがある措置として省令に定める3つの措置のうち、コース別雇用管理における「総合職」の募集又は採用に係る転勤要件について、総合職の限定を削除し、昇進・職種の変更を措置の対象に追加。

これにより、全ての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、合理的な理由

なく、転勤要件を設けることは、間接差別に該当することとする。（省令等の改正）

間接差別とは、性別以外の事由を要件とする措置であって、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものとして省令で定めている措置を合理的な理由がない場合に講じることをいう。

省令に定める3つの措置とは

- ① 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とするもの
- ② コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集又は採用に当たって、転居

を伴う転勤に応じることができることを要件とするもの…【今回見直す措置】

- ③ 労働者の昇進に当たって、転勤の経験があることを要件とするもの

2. 性別による差別事例の追加

性別を理由とする差別に該当するものとして、結婚していることを理由に職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取り扱いをしている事例を追加。(性差別指針の改正)

3. セクハラ予防・事後対応の徹底など

- ① 職場におけるセクハラには、同性に対するものも含まれるものであることを明示。
- ② セクハラに関する方針の明確化とその周知・啓発に当たっては、その発生原因や背景に、性別の役割分担意識に基づく言動があることも考えられる。そのため、こうした言動をなくしていくことがセクハラ防止の効果を高める上で重要であることを明示。

- ③ セクハラ相談対応に当たっては、その発生の恐れがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも広く相談に応じることとしている。その対象に、放置すれば就業環境を害する恐れがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクハラが生じる恐れがある場合などが含まれることを明示

- ④ 被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者または事業内の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタル不調への相談対応を追加(セクハラ指針の制定)

4. コース別雇用管理についての指針の制定

「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」(局長通達)をより明確な記述とした「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」を制定。(コース等別雇用管理指針の制定)

● ハラスメント対策

厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」によると、パワーハラスメントを受けた従業員の対応として、一番多いのは「何にもしなかった」が46.7%で断トツとなっています。

それ以外の対応を多い順にすると「社内の同僚に相談した」14.6%、「社内の上司に相談した」13.6%、「会社を退職した」13.5%、「しばらく会社を休んだ」5.4%となっています。ハラスメントを受けた労働者が、「何もせずに」、「退職」「休む」ことで対処せざるを得ない状況になってしまっているのだとすると懸念を抱くところです。

また、「人事等の社内担当部署に相談した」3.9%、「社内の相談窓口で相談した」1.8%、「会社設置の相談窓口で相談した」1.4%となっています。逆に、「会社とは無関係の専門家に相談した」2.3%、「公的な機関に相談した」2.1%となっています。

パワハラについての相談をするのは、会社が設置した相談窓口ではなく、社内の仲間か、社外の相談窓口を持ち込むかのいずれかとなっており、会社の窓口が機能していないことは今後の改善点となってきます。

前述の記事においても記載があるように「セクハラ予防・事後対応の徹底」なども含めた「男女雇用機会均等法施行規則」の改正が、この7月1日に予定されており、「ハラスメントのない職場づくり」は企業にとって喫緊の課題となっています。

一部の労働者、企業だけの問題ではなく、全ての労働者、企業にとって関係する可能性のある課題であることから、労働者に「より良い職場環境を提供することが企業の発展にとって重要である。」という認識のもと、ハラスメント対策を施していくことは、企業の責任と言えます。

ハラスメント対策については、①事業主の方針の明確化、②ルール作り、③実態の把握、労働者への教育と周知が必要だとされています。中でも、ハラスメントに関する研修の実施は「効果があると実感できる取組」の一番に挙げられています。

実際、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」との声が多く聞かれます。研修を通じて理解を深めることでハラスメントの解消につながります。ぜひ、当事務所にご相談ください。