

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2014/11/10

VOL47

● 2015年4月1日施行「改正パートタイム労働法」

来年4月からパートタイム労働法が改正・施行されます。

ここでいうパートタイム労働者とは、パート、アルバイト、嘱託等名称のいかんに関わらず、「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。改正法のポイントは以下の通りとなっています。

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

一有期労働契約を締結しているパートタイム労働者でも、職務の内容、人材活用の仕組みが正社員と同じ場合には、正社員との差別的取扱いが禁止される一

従来、正社員と差別的扱いが禁止されるパートタイム労働者の範囲は、

- ①職務内容(仕事の内容や責任)が正社員と同一
- ②人材活用の仕組み(人事異動の有無や範囲)が正社員と同一
- ③無期労働契約を締結している

上記、3要件の全てを満たすパートタイム労働者に限られていました。

今回の改正により、上記①、②に該当すれば、「賃金」「教育訓練」「福利厚生施設の利用」をはじめ全ての待遇について正社員と差別的取扱いが禁止されることとなります。

例えば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者が、職務内容も人材活用の仕組みも正社員と同様であるにもかかわらず、正社員に対しては上限なく支給されている通勤手当について、上限を設けられることについては、法改正後は禁止されます。

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、すべ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。

3 パートタイム労働者を雇い入れた時の「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、①賃金制度はどうなっているか、②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、③どのような正社員転換推進措置があるかなどの実施する「雇用管理の改善措置」について説明しなければなりません。

なお、パートタイム労働者からの求めに応じて「雇用改善措置」に当たって考量して事項についても説明する義務が生じます。例えば、「どの要素をどう勘案して賃金を決定したか」「教育訓練や福利厚生施設がなぜ使えないか」「正社員の転換制度の決定に当たり何を考慮したか」などについて説明が出来るようにしておく必要があります。

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

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りません。例えば、①相談担当者を決め、相談に対応させる、②事業主自身が相談担当者となり、相談対応を行うなどが挙げられます。

また、パートタイム労働者を雇い入れた際の文書での明示義務に「相談窓口」が追加されます。

正社員の就業規則の整備がされている企業であっても、非正規労働者に対する労務管理が未整備であることが多くあります。改正後は、労働条件等の説明義務が生じるわけです。非正規労働者に対する就業規則等の整備が急がれます。

● 国民年金第3号被保険者「被扶養配偶者非該当届」

国民年金第3号被保険者の記録不整合に対応するための法律が2014年12月1日から施行され、国民年金第3号被保険者が、以下の①または②に該当した場合は、事業主等を経由して「被扶養配偶者非該当届」の提出が必要となります。

- ①第3号被保険者の収入が基準額以上に増加し、扶養から外れた場合
- ②配偶者（第2号被保険者）と離婚した場合

ただし、全国健康保険協会管掌の健康保険（協会けんぽ）の適用事業所に使用される第2号被保険者の被扶養配偶者であった者については届出をする必要はありません。

また、配偶者である第2号被保険者が退職等により第2号被保険者でなくなった場合及び第3

号被保険者が被用者年金制度に加入したことにより第3号被保険者でなくなった場合にも届出は不要です。なお、死亡の場合の届出は別途必要となります。

この届出が必要なケースとして考えられるのは、協会けんぽ以外の事業所において、第3号被保険者が、①パート収入が増加し被扶養者の範囲(130万円未満)を超えたため、第1号被保険者に種別変更をする必要が生じた場合、②第3号被保険者が失業給付を受給することになり、第1号被保険者に種別変更をする必要が生じた場合などが考えられます。

当該手続きを行わず年金記録が不整合のまましていると、将来の年金額に不利益が生じることになります。被扶養配偶者の削除手続きについてはご注意ください。

● 専門的知識労働者の無期労働契約転換申込権

労働契約法第18条に規定されている通算契約期間が5年を超える労働者に対する「無期労働契約への転換申込権」についての特例法が成立しました。

特例の対象となる有期雇用労働者を「第一種特定有期雇用労働者」と「第二種特定有期雇用労働者」とに区分し、それぞれの対象者は以下の通りとします。

①第一種特定有期雇用労働者

5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務(特定有期業務)に就く高度の専門的な知識等を有する有期雇用労働者

②第二種特定有期雇用労働者

定年後に引き続き雇用される有期雇用労働者

前記①の労働者については、「労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等」について、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た場合は、対象労働者が、特定有期業務に就いている期間中は、無期転換申込権は発生しません。ただし、10年を上限とします。

前記②の労働者については、「労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等」について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た場合は、対象労働者が、定年後引き続いて雇用される期間中は、無期転換申込権は発生しません。

厚生労働大臣の認定を受けるための計画についての詳細は現段階では不明となっています。こちらにつきましては、詳細判明次第改めてニュースにてご説明をする予定です。なお、本改正の施行日は、2015年4月1日となっています。

今年も1年間ありがとうございました。当事務所の今年の営業は、12月26日(金)までとなっています。お急ぎの書類、ご相談等はお早めにご連絡下さい。

なお、新年の営業は1月5日(月)からとなっております。

来年もよろしくお願いたします。