

つちはし事務所通信

発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F

TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580

Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2015年4月1日

4
April
2015



トピックス

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な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 —(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。



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、「結婚もせんで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ではなく、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、セクハラの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す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・セクハラがあつ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つてはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

くわしくはつちはし事務所までお気軽にお問合せください。

あとがき◆つちはし事務所より



☆お客様には3月に送付物にてお知らせしましたが、平成27年4月分より健康保険料率が10.08%から10.10%に引き上げられ、逆に介護保険料率が1.72%から1.58%へ

引き下げられます。社会保険料を当月控除している事業所は4月分給与から、翌月控除している事業所は5月分給与から新保険料率に変更となりますので、給与計算時にはお気を付けください。

☆介護保険法の改正により、2015年4月から制度全体平均で、「月に12,000円」という加算が支給される新しい介護職員待遇改善加算が始まります。この新型待遇改善加算を取るにはどのような対応が必要か。今週4月2日(木曜日)14:00~「新介護職員待遇改善加算対応セミナー」を、ふれあい健康館にて開催いたします。お席も埋まっていますので、お申し込みはお急ぎください！！