

# B's 事務所通信



発行：びいず社労士 F P 事務所

〒466-0058 名古屋市昭和区白金3-20-2

TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 e-mail info@b-z.jp

発行日：2015年4月1日 通巻第69号



## 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	改正後
① 職務の内容が正社員と同一	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	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	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となります。

### 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。



## 「マイナンバー制度」の準備事項とは？

### ◆来年1月から番号利用がスタート

今年10月からマイナンバー（個人番号）の市区町村から全国民への通知が開始され、来年1月からはマイナンバーの利用が始まります。

制度がスタートすると、企業は給与所得の源泉徴収票の作成や社会保険料の支払い等においてマイナンバーの取扱いが必要となりますが、日本経団連では、3月9日に「マイナンバー制度への対応準備のお願い」という文書を発表し、主な準備事項を示しました。

### ◆必要となる準備事項の内容は？

上記文書では、制度開始に向けて企業は次の事項を行わなければならないとされています。

1. 対象業務の洗い出し
  - (1) マイナンバーの記載が必要な書類の確認
    - ・源泉徴収票、支払調書等の税務関係書類
    - ・健康保険・厚生年金保険、雇用保険関係書類
  - (2) マイナンバー収集対象者の洗い出し
    - ・従業員等（従業員に加えて役員やパート・アルバイトを含む）とその扶養家族
    - ・報酬（講師謝礼、出演料等）の支払先
    - ・不動産使用料の支払先 ・配当等の支払先
2. 対処方針の検討
  - (1) 組織体制の整備
  - (2) 社内規程の見直し
  - (3) 担当部門・担当者の明確化等
  - (4) 身元（実在）確認・番号確認方法に係る検討、明確化等
  - (5) 物理的安全管理措置の検討（区域管理、漏えい防止等）
  - (6) 収集スケジュールの策定
3. マイナンバー収集対象者への周知
  - (1) 収集までのスケジュールの提示（収集開始時期等の確定）
  - (2) 教育・研修
  - (3) 利用目的の確定・提示
4. 関連システムの改修（自社にてシステム構築を行っている場合）
  - (1) 人事給与システム
  - (2) 健康保険組合システム
5. 委託先・再委託先の監督等
  - (1) 委託先の選定
  - (2) 必要かつ適切な監督を行うための契約の締結（取扱い状況を把握する方法を含む）

## 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1,789人の被害者が総額約9,840万円の損害賠償請求訴訟を起しています。

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82.2%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出しと種類に応じた取扱いルール策定が必要であり、準備に時間がかかりますので、拙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。

## 中小企業の経営トップが考える

### 2015年の経営施策とは？

#### ◆経営活動に影響を与えそうな要因

産業能率大学が行った「2015年 中小企業の経営施策」という調査（従業員数6人以上300人以下の企業経営者635人が調査対象）によると、中小企業の経営トップは、今年の経営活動に影響を与えそうな要因として、次のことを想定しています。

- (1) 人材の不足 (46.5%) 【前年比 14.5 ポイント増】
- (2) 国の政策の変化 (44.1%)
- (3) 消費税率の引上げ (43.6%)
- (4) 原材料コストの増大 (29.3%)
- (5) 業界構造の変化 (28.2%)

第1位となった「人材の不足」は、2010年の調査開始以来、過去最高となったそうです。

また、2014年の人員確保について「例年より難しかった」との回答が半数を超え、今年取り組みたい施策について尋ねた結果も、「従業員の新規採用」が前年比3.8ポイント増となっていますので、人材不足はまだまだ続きそうです。

#### ◆強化している採用施策

今年の新卒採用については、4社に1社が実施を検討しており、年々増加傾向にはあるようですが、実際に人材が確保できたのは約半数にとどまるとの結果が出ています。こうした環境下、中小企業が強化している採用施策は次のようになっており、即戦力確保の意向が目立ちます。

- (1) 中途採用 (33.4%)
- (2) 大卒採用 (21.4%)
- (3) 高卒採用 (15.1%)
- (4) 女性採用 (13.4%)

#### ◆2015年に取り組みたいこと

経営者として今年取り組みたいことについて尋ねた結果から、昨年と比較して増加傾向にある項目を抜き出すと次のようになっています。

- ・新規事業への進出
- ・従業員の教育・育成
- ・従業員の新規採用
- ・従業員満足度の向上
- ・女性の活躍推進

人事・労務面での課題に取り組みたい意向が表れているようです。労働環境や法制度の変更が今後も予定されていますので、こまめに情報を収集しながらそれぞれの課題に取り組んでいきたいものです。

## 「介護休業制度」が介護離職を防ぐ！

#### ◆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」という社員も多くいます。

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。

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ませんが、「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」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。



#### お仕事 カレンダー 4月

4/10	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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160万円未満かつ請負金額が1億9000万円未満の工事</li> <li>●3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付</li> </ul>
4/15	<ul style="list-style-type: none"> <li>●給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出</li> </ul>
4/30	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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)</li> <li>●預金管理状況報告</li> <li>●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</li> <li>●3月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付</li> <li>●固定資産税(都市計画税)の納付(第1期)</li> <li>●2月決算法人の確定申告・8月決算法人の中間申告</li> <li>●公益法人等の都道府県民税・市町村民税均等割申告</li> <li>●5月・8月・11月決算法人の消費税の中間申告</li> </ul>

◆あとなぎ◆ 新年度が始まります。法改正、料率改正、助成金の変更など、いろいろ変わります。?と思ったときはいつでもご相談ください。労働保険料の申告事務も早めに済ませましょう。