

# 杉浦事務所便り



連絡先：〒060-0041  
 札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階  
 電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772  
 e-mail：info@sr-roumu.com  
 URL http://www.sr-roumu.com/  
 すぎうらブログ随時更新中！http://ameblo.jp/sr-sugi/

## 「改正パートタイム労働法」が施行されました！

### ◆いよいよ 4 月から施行

今年 4 月から、改正パートタイム労働法が施行されました。短時間労働者（パートタイム労働者）を雇用されている事業主の方、対応は万全でしょうか。

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）の対象であるパートタイム労働者とは、「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の 1 週間の所定労働時間に比べて短い労働者」とされています。そして、「パートタイム」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」等、呼び方は異なっても上記の条件に当てはまる労働者であれば、「パートタイム労働者」となります。

### ◆適用される法律

パートタイム労働者は、「労働条件の明示」「就業規則の作成」「解雇予告」「母性保護等」「退職時等の証明」「健康診断」「割増賃金の支払い」「最低賃金」「年次有給休暇」等について、パートタイム労働法だけでなく、通常の労働者と同様に、労働基準法・労働契約法・労働安全衛生法・最低賃金法が適用されます。

### ◆改正パート労働法の概要

改正の概要は以下の通りとなっています。チェックリストなどを作成し、漏れのない対応ができるよう注意しましょう。

(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

「職務内容が正社員と同一」、「人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正社員と同一」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も正社員と差別的取扱いが禁止されます。

### (2) 「短時間労働者の待遇の原則」の新設

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、広くすべての短時間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ときの事業主による説明義務の新設

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。

### (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

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。具体的には労働条件通知書などに「パートタイム労働者のための相談窓口」を明記する必要があります。

## 「外国人技能実習制度」適正化に関する法案のポイント

### ◆技能実習生の人権侵害防止のため監督機関を新設

政府は、外国人を日本国内に受け入れて働きながら技術を学んでもらう「外国人技能実習制度」を拡充する「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律案」（新法）を閣議決定し、国会に提出しました。技能実習生の受入れ期間が現行の最長 3 年から 5 年に延長となり、また、外国人を低賃金や長時間労働で酷使するなどの不正を防ぐため、受け入れ団体や企業を監視する監督機関「外国人技能実習機構」を新設することになりました。

### ◆不正行為があった際には罰則も！

新設される監督機関「外国人技能実習機構」は、立入り調査や不正行為のチェックを行う機関とされています。実習生に対する外部との連絡禁止や帰国の強要、パスポートの取上げなどが問題化していることから、私生活の制限の禁止や罰則規定を設けることで実習生の保護を図るとのことです。

その他にも、実習生の相談に応じたり、実習先の変更の支援などを行ったりするとされています。

### ◆介護分野での受け入れに課題？

この法案と同時に、在留資格に「介護」を新設する入管難民法改正案も閣議決定しました。介護職の人材不足が深刻化する中、介護

分野での外国人労働者受け入れを促すため、日本の養成施設で介護福祉士の資格を取得した外国人の長期就労が可能になります。

現在、外国人技能実習制度では製造業や建設業、農業など 69 職種の受け入れが認められていますが、介護は対人サービスが対象となる初めての職種となります。そのため、言語や文化の異なる外国人の介護福祉士が受け入れられ定着するかが課題となりそうです。介護の他にも、林業、自動車整備、惣菜製造、店舗運営管理などが追加の職種として検討されるそうです。この法案が成立して施行され、実習生の待遇が改善されることによって、多くの外国人が日本で学んだノウハウを自国でも活かしてもらいたいものです。

## 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%)
  - (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。

### ◆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

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」が社員の介護離職を防ぐ！

### ◆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」という社員も多くなります。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。

