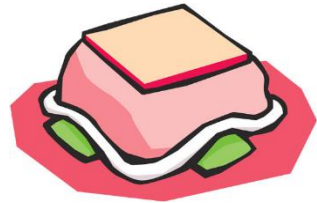


杉浦事務所便り



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/>

多くの企業に影響する「有期雇用特別措置法案」の概要

◆来年 4 月 1 日施行予定

10 月 29 日に、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案」（有期雇用特別措置法案）が参議院本会議で可決されました。この法案は、今年の通常国会に提出されたものの成立せず、臨時国会で継続審議となっていたものです。来年 4 月 1 日に施行される予定となっていますが、施行に伴い企業の実務に大きな影響がありそうです。

◆法案の内容

法案の内容ですが、下記(1)および(2)の者について、労働契約法で定められている「無期転換申込権」発生までの期間（通算 5 年）に関する特例を設ける（＝無期転換させない）というものです。

(1)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に就く高度専門知識等を有する有期雇用労働者

(2)定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

上記(1)の「高度専門職の有期契約労働者」については『一定の国家資格保有者』『年収 1,075 万円以上の技術者、システムエンジニア、デザイナー』等が想定されていますが、これらの者を雇用する企業の割合は全体から見るとあまり多くないかもしれません。しかし(2)の「定年後再雇用の有期契約労働者」を雇用している企業はかなり多いことと思います。

◆「計画書」の作成・提出が必要に

企業が、上記の労働契約法に基づく無期転換に関する特例の適用を受けるためには、「対象労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置についての計画」（計画書）を作成・提出して、厚生労働大臣の認定を受ける必要があります。

計画書にどのような内容を記載するのか、提出すべきタイミングはいつなのか、計画書は毎年提出しなければならないのか等については、今後、厚生労働省令等で明らかになってくるものと思われます。いざれにしても、実務上、新たな業務が発生することとなりますので、厚生労働省から発表される情報に注目しておく必要があります。

パートタイマー用の労働条件通知書が変更されました

◆改正法で労働条件に関する説明を義務化

改正パートタイム労働法が来年 4 月 1 日から施行されます。

改正により、事業主は、パートタイマーの雇入れ時や契約更新時に労働条件（賃金の決定方法、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、正社員転換等の措置内容等）について説明する義務を負うこととなります。

パートタイマーを同時に複数雇い入れたる場合には、個々に説明する方法ではなく対象労働者を集めて説明会を開催する等の方法によって説明することも認められますが、労働条件は文書等（電

子メールや FAX でも可）によって交付しなければならず、これに違反した場合は 10 万円以下の過料に処せられます。

◆労働条件通知書の変更箇所は？

今般、厚生労働省が示すモデル労働条件通知書の様式が法改正に合わせて変更となり、同省のパンフレット「パートタイム労働法のあらまし」に掲載されています。具体的には、新たに「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」を記載するスペースが設けられました。この「相談窓口」は、改正法により、パートタイマーからの相談に対応するための体制整備が事業主の義務とされたため、パートタイマーを雇い入れているすべての事業主が対応にあたる担当者または担当部署を決定して、整備しておかなければなりません。

◆労務管理に関する疑問は早めに相談を

「平成 26 年版労働経済白書」によれば、2013 年の非正規労働者の割合は 36.7% で、10 年前と比較して 6% 増え、人数で見ると約 400 万人増加しています。

非正規労働者の増加に伴い、正社員との労働条件の差異等について不公平感を感じるパートタイマーと事業主の間でトラブルとなるケースが増えており、パートタイム労働法が改正された大きな理由の 1 つはこの問題を解消するためです。

来年 4 月 1 日の施行を控え、パートタイマーの労務管理に関す



る疑問や不安がある場合は、早めに専門家に相談し、トラブルの予防に努める必要があると言えます。

放置していると危険!?

“持ち帰り残業”で労災認定！企業も対策が必要に！

◆英会話学校講師の女性が自殺

2011 年に英会話学校講師の女性が自殺したのは、自宅で長時間労働を行った「持ち帰り残業」が原因であったとして、金沢労働基準監督署が労災認定しました。

持ち帰り残業については自宅での作業実態の把握が困難なため、労災認定されたのは異例のことのようです。

ただ、本件では、メールや関係者の話から、女性は英単語を説明するイラストを描いた「単語カード」を業務命令により 2,000 枚以上自宅で作成しており、監督署は、実際に単語カードを作成して時間を計測し、自宅で月 80 時間程度の残業をしていたと結論付けました。これにより、会社での残業時間と合わせると恒常的に月 100 時間程度の時間外労働があり、さらに上司からの叱咤による心理的負担によりうつ病を発症したとして、労災を認定したというものです。

◆持ち帰り残業は労働時間に含まれる？

原則、会社が承認していない持ち帰り残業は労働時間には含まれません。労働者が自己の判断で仕事を持ち帰って自宅で残業している場合、会社はその実態を把握できないため、持ち帰り残業は基本的に会社の指揮命令下でないもの

として労働時間であるとは判断しないのです。ただ、持ち帰り残業が上司の明確な指示に基づいて行われている場合は、それに要した時間は、当然に労働時間に含まれることになります。また、通常の労働時間では処理できないような業務量を指示していたり、持ち帰り残業を黙認したりしていた場合などは、事実上の指揮命令があったとして労働時間と判断される可能性があることに留意する必要があります。

◆企業には様々なリスクが！

持ち帰り残業は、労災認定される可能性や残業代を請求される可能性はもちろんですが、情報漏えいの危険性もあります。

企業としては、「持ち帰り残業を原則禁止する」、「どうしても必要な場合は本人に事前申請させる」、「情報漏えい対策を講じる」などのルール作りが必要となるでしょう。

各種調査結果に見る「人材不足」の実態と対応策

◆雇用・労働分野の切実な問題

現在、「人材不足」は雇用・労働をめぐる最も切実な問題となっています。マスコミでもこの問題が頻繁に取り上げられており、「人材不足により倒産する中小企業も増え始めている」との報道もありました。特に、飲食サービス業や小売業、運送業等で状況が深刻であり、人材不足により社員の業務の負担が高まり、それがさらなる離職につながるといった悪循環も発生しています。

◆厳しい採用状況

実際、株式会社リクルートホー

ルディングスの研究機関であるリクルートワークス研究所が行った「人手不足の影響と対策に関する調査」では、正社員やパート・アルバイトの採用を実施した企業のうち、3社に1社は必要な人数を確保できておらず、うち 50%以上は事業に影響が出ているとの結果が出ています。さらに、人数を確保できない状況を解消できる見通しについて、人材不足に陥っている企業の 52.7%が「見通しが無い」と回答しており、今後ますます人材不足の悪影響が出てくる懸念されます。

◆対応策は？

こうした状況を受けて、各社で人材を確保するための施策が行われています。多くの企業で実施されているのは、(1)採用対象の拡大（未経験者も採用対象とする、外国人を採用対象とする等）、(2)処遇の改善（賃金の引上げ、アルバイト・パートの正社員登用等）、(3)業務等の調整（業務の効率性の向上、外部人材の活用、アウトソーシング、受注調整、営業時間の調整等）です。検討したいのは、主婦や高齢者の活用でしょう。上記の調査によると、女性・高齢者を積極的に採用対象とする企業は約 15%であり、その活用は進んでいないと考えられますが、株式会社リクルートジョブズの研究機関であるジョブズリサーチセンターが行った「主婦の就業に関する 1 万人調査」を見ると、M 字カーブのボトムである「20～49 歳の既婚・子供あり女性」について、就業意向がない人は 8.2%にとどまっており、この層の活用が人材不足の解消につながる事が大いに期待されます。