

# K-Report

2014年 6月 1日発行  
第4巻 第6号

《発行者》 協同組合 愛知労務協会

富田謙社会保険労務士事務所 所長 富田 謙

■住所

〒460-0011 愛知県名古屋市中区大須四丁目11番39号 川本ビル4階

TEL 052-261-2611 URL <http://www.tomiken.org>

FAX 052-261-2612



## 目次

### 1. 改正情報

### 2. WLB制度の 定着に向けて

### 3. 所長コラム

◆ パートタイム労働法の対象となるパートタイム労働者（短時間労働者）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（正社員）の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」です。

※1  
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

※2  
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

## 1. 改正情報

### ■ パートタイム労働法が変わります

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）の一部を改正する法律が、平成26年4月23日に公布されました。今回の改正は、パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、納得して働くことができるよう、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を拡大するとともに、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等を行うものです。

なお、改正法の施行日は公布の日から起算して1年を超えない範囲内で政令で定める日とされています。

#### 【改正のポイント】

#### ① 正社員と差別的取扱いが禁止される対象範囲の拡大

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については、これまで（1）職務内容が正社員と同一、（2）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、（3）無期労働契約を締結しているパートタイム労働者であることとされていましたが、改正後は、（1）・（2）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

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、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。

#### ③ 雇入れたときの事業主による説明義務の新設（※1）

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたとき、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 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（※2）

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なります。

## 2. WLB制度の定着に向けて

### ■ 制度定着に向けての取組事例

#### 【1】管理職による職場のマネジメント改革

##### ④部下とのコミュニケーションを積極的に

限られた時間内で効率的に仕事をし、制度利用者への社員の積極的な協力を引き出すためには、ワーク・ライフ・バランスを職場全体で進めるという認識を共有することが不可欠です。そのため、管理職には、部下の声に耳を傾けることが求められます。

#### ■ 上司の勤めで継続就業に

最初は介護離職を考えたが、上司に相談したところ、「まずは介護休業を取ってみては」と勧められた。それまでは休職して職場に迷惑をかけられないという気持ちがあったが、上司の勤めにより制度を利用し離職せず働き続けることができた。  
(運輸業／1,000人以上)

#### ■ 休業者その他のメンバーの不安軽減に

制度利用者がスムーズに育児休業に入れるよう取り組んでいる。作業の振り分け、代替要員の確保、引継ぎなどを行うとともに、「復帰後にはもとの部署に戻すよ」との声かけなどを行っている。制度利用者だけでなく、他のメンバーも安心して仕事を進めることができる体制を整え、不安の軽減を図っている。  
(電気機械器具製造業／101人以上300人以下)



社内でコミュニケーションを図る方法は、次のようなものがあげられます。

- ・ 定期ミーティングの実施
- ・ ワーク・ライフ・バランスや時間管理などについての説明会開催

など

## 3. 所長コラム

### ■ 映画：千夜一夜

日本では、日本国憲法第18条『何人も、いかなる奴隷的拘束も受けない。又、犯罪に因る処罰の場合を除いては、その意に反する苦役に服させられない。』の趣旨を受け、労働基準法第5条に『使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によつて、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。』と定められています。

『それでも夜は明ける』第86回アカデミー賞受賞作品。

1841年、ニューヨーク州で家族4人で幸せに暮らす自由黒人（非奴隷）のバイオリニストである主人公、ワシントンで演奏をしてほしいと誘われ出かけるのだが、その男たちに騙され奴隷として売り飛ばされた彼が生き抜いた苦難の12年間を描いている。

この映画は、アメリカ人では誰もが知っているある社会的背景がある。

1808年の奴隷貿易禁止令により奴隷が輸入禁止になったため、奴隷市場が高騰、そのため国内にいる自由黒人を誘拐し奴隷として売る。1862年リンカーンによる奴隷解放宣言第1部、1863年第2部、そして1865年アメリカ合衆国憲法修正13条まで続くことになる。ただし、ミシシッピ州が批准したのは130年後の1995年です。

奴隷貿易を禁止したために新たな悲劇が生まれる。需要と供給とえばそれまでですが・・・。