

読んでたのしく、トクしてタメになる人事労務情報誌

月刊人事労務

編集・発行 まつき経営労務事務所



今月のもくじ

ニュースダイジェスト	定年後に嘱託等になった従業員の無期転換ルールが変更 他..	P2
今月の特集	改正パートタイム労働法のポイント.....	P3~4
連載シリーズ	トラック運転手の労働時間等の改善基準 (3/3).....	P5~6
紙上相談室	インフルエンザに感染した社員を出勤停止にできるか.....	P6
やさしい労働法	年次有給休暇について(1/2).....	P7
かんたん法知識	YES/NO コーナー	P7
編集後記	P8

**** ニュースダイジェスト ****

●定年後に嘱託等になった従業員の無期転換ルールが変更

「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」が11月28日公布された。

(1) 高度な専門的知識などを持つ有期雇用労働者 (2) 定年後引き続き雇用される有期雇用労働者が、その能力を有効に発揮できるよう、事業主が雇用管理に関する特別の措置を行う場合に、労働契約法の「無期転換ルール」に特例を設けることなどを内容とする。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000066594.html>

●労働政策の見直しに関する提言を発表／経済同友会

経済同友会は11月26日、「『攻め』の労働政策へ5つの大転換を」と題した労働政策の見直しに関する提言を発表した。(1) 最賃引き上げのための最賃決定要素の見直し (2) サービス産業における労働基準監督の強化 (3) 雇用流動性の高いサービス産業における人財育成の充実と労働者保護 (4) 労働条件規制の企業規模による格差の解消 (5) 行政庁における労働政策の位置づけの見直し——を提言している。

<http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2014/141126a.html>



●民間企業の障がい者の雇用者数と実雇用率、過去最高を更新／厚生労働省

厚生労働省は11月26日、2014年「障害者雇用状況」集計結果を公表した。民間企業の場合、14年6月1日の障がい者の雇用者数は前年比5.4%増の43万1,225.5人、実雇用率は0.06ポイント増の82%となり、いずれも過去最高を更新した。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000066516.html>

●勤労者世帯の消費支出、7カ月連続実質減少／家計調査報告

総務省が28日公表した家計調査報告(速報)によると、10月の勤労者世帯の消費支出は前年同月比で実質3.4%減の31万6,154円、減少は7カ月連続。実収入は同2.1%減の48万8,273円。

<http://www.stat.go.jp/data/kakei/sokuhou/tsuki/index.htm>

●10月の全国消費者物価指数、前年同月比2.9%上昇／総務省

総務省が28日公表した10月の全国消費者物価指数は、生鮮食品を除く総合指数が103.6で、前月比は0.1%の上昇、前年同月比は2.9%上昇した。

<http://www.stat.go.jp/data/cpi/sokuhou/tsuki/index-z.htm>

(東京都区部の14年11月中旬速報値)

<http://www.stat.go.jp/data/cpi/sokuhou/tsuki/index-t.htm>

(参考) JIL 労働情報



～ 特集 ～

改正パートタイム労働法のポイント

パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律）は、平成5年に制定されました。パート労働者であっても、貢献度や働きに応じた待遇を得る「公正な処遇」を主な目的として平成20年に大きく改正された後、さらに本年4月16日に改正法が成立し、平成27年4月1日に施行されます。

改正のポイントは主に4つあり、雇入れ時の手順や雇入れ後に影響を及ぼす実務上の留意点を踏まえて解説します。

1. そもそも「パートタイム労働者」とは？

「労働契約で定めた1週間の労働時間が、同じ事業所に勤務する正社員に比べて短い労働者」のことをいいます。雇用保険や社会保険の適用対象者のように勤務時間数で具体的に規定していません。

「アルバイト」「パートタイマー」「嘱託」「契約社員」など、会社によって名称は異なりますが、上記の定義にあてはまる労働者にパートタイム労働法が適用されます。

2. 改正のポイント

（1）差別的取扱いが禁止される対象者の拡大

正社員との差別的取扱いが禁止される対象者の範囲は次の通りです。（「職務の内容」「人材活用の仕組みや運用」の同一性の判断については、最後の項目3で「職務内容」「人材活用の仕組みや運用」の同一性の判断に解説を加えました。）

【現行】

- ①職務の内容が正社員と同一
- ②人材活用の仕組みや運用が正社員と同一
- ③無期労働契約を締結している

【改正後】

①と②に該当すれば、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用などで正社員との差別的取扱いが禁止されます。改正後は③がなくなりますので、期間の定めのあるパートタイム労働者も対象とされます。

（2）短時間労働者の待遇の原則

今改正で明記されました。これにより、人事制度設計のうえで、正社員とパートタイム労働者との待遇の違いが、仕事内容、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ないか、留意が必要になります。特に（1）とは別に、広く全てのパートタイム労働者が対象である点が重要です。具体例としては、職務内容、人材活用の仕組みや運用が正社員と同じである場合、正社員には支給されている各種手当が、パートタイム労働者に対しても同様に支給対象となります。（改正法8条）

（3）雇入れ時の事業主の説明義務

パートタイム労働者の雇入れに際しては、労働基準法15条で明示義務のある労働契約の期間、就業の場所、始業・終業の時刻などのほか、昇給の有無、退職金や賞与の有無の明示が必要でしたが、今回の改正で、事業主が行う雇用管理の改善措置の内容を説明しなければならない、という「説明義務」が新設されました。（改正法14条）

具体的には、次のような説明義務が生じます。

①説明事項

■賃金について（改正法10条）

「職務の内容、職務の成果などのうち、どの要素を勘案した賃金制度となっているのか」

■教育訓練について（改正法11条）

「どのような教育訓練が実施されるのか」

■福利厚生施設について（改正法12条）

「どのような福利厚生施設を利用できるのか（または、なぜ利用できないか）」

■正社員への転換（改正法13条）

「正社員転換措置にあたり、どのような要素が考慮されるのか」

また、このような説明を求めたことを理由として不利益な取扱いをしたり、説明を求めることができないようにすることも禁止されます。（指針第3の3の（2））

②説明の方法

説明する事項を的確に理解できるよう口頭で行うのが原則とされていますが、容易に理解できる内容の文書を交付することでも構いません。また、各人別に行う必要はなく、雇い入れ時に複数人に対して同時に説明することでも差し支えありません。また、雇用期間に定めのあるパート労働者の場合には、労働契約の更新をもって雇い入れとなりますので、更新する都度、説明が必要となりますので、この点留意が必要です。

③説明の程度

説明によってパートタイム労働者が納得するかは、説明義務の履行とは無関係で、あくまでも説明することが求められています。ただし、雇い入れた後にパートタイム労働者から求めがあったときは、待遇や上記の措置を決定するにあたって考慮した事項について説明する必要があります。

(4) 相談体制の整備(改正法16条)

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の整備とは、具体的にはどのようなことを指すのでしょうか？

具体的には、パート労働者からの苦情を含めた相談に応じる相談窓口の設置等の体制を整えることをいい、窓口の名称を問わず、苦情を含めた相談に応じることができる窓口等であれば構いません。また、窓口等が部署などの組織であっても、個人であるかも問いません。したがって、新たに相談窓口を設置しなくても、例えば、短時間雇用管理者(注)を選任している事情所では、短時間雇用管理者を相談担当者として定めることや、既存のコンプライアンス通報窓口等を併用することも対応することが可能です。

(注)短時間雇用管理者とは？

「短時間雇用管理者」は、事業所の人事労務管理について権限を有する者を選任することが求められます。パートタイム労働者を常時10人以上雇用する事業所は、パートタイム労働指針に定める事項その他の雇用管理の改善に関する事項等を管理する「短時間雇用管理者」を選任するように努めなければならないと規定しています。

「短時間雇用管理者」に期待される業務

- [1] パートタイム労働法やパートタイム労働指針に定められた事項その他のパートタイム労働者の雇用管理の改善等に関して、事業主の指示に従い必要な措置を検討し、実施する。
- [2] 労働条件等に関し、パートタイム労働者の相談に応じる。

3. 「職務内容」「人材活用の仕組みや運用」の同一性の判断

2の記述にある「職務内容」「人材活用の仕組みや運用」がパートタイム労働者と正社員との間で同じか否かの判断基準ですが、次の点について実質的に判断することになります。

(1) 職務内容の同一性

①業務の内容が実質的に同じであること

業務の内容が同じか否かは、職名などに関わらず、実質的に判断します。また、業務内容が一見異なっても、必要な知識や技術の水準などの観点から、業務の性質や範囲が実質的に同じ場合には、職務内容は同じと判断します。

②責任の程度

業務に伴う責任の程度が著しく異なる場合には、職務内容が同じと判断します。責任の程度については、役職名などの関わらず、与えられている権限の範囲や業務の成果に対する要求などを総合的に比較して判断します。

(2) 人材活用の仕組みや運用の同一性

①転勤の有無

実際に転勤をしたかどうかではなく、将来的に転勤をする見込みがあるかどうかについて、就業規則や労働慣行等により判断します。

②転勤の範囲

転勤がある場合にも、エリアが限定されているかどうかを基準になります。

③「職務内容の変更」と「配置の変更」の有無

人事異動による配置換えや、昇進などによる職務内容や配置の変更があるかどうかを基準になります。

④「職務内容の変更」と「配置の変更」の範囲

人事異動がある場合でも、その範囲に違いがあるかどうかを基準になります。

4 まとめ

パートタイム労働者のスキルが向上してくると、当初の業務以外の業務を行ってもらうことがあります。改正法施行後は、パートタイム労働者を雇用する際に、担当職務を特定し、労働契約書に明記の上、その範囲での業務指示を行うことに留意する必要があります。現場の判断で職務範囲をなし崩し的に広げてしまうと、職務内容の同一性に抵触するリスクを誘発しかねません。採用の手順や採用後の運用をより厳格に行う必要があるといえます。

(参考文献)

- ・ビジネスガイド 2014年8月号
- ・ビジネスガイド 2014年12月号
- ・「パートタイム労働法のあらまし」(厚労省パンフレット)

～ 連載シリーズ ～
トラック運転手の労働時間等の改善基準
(3/3)

運転時間の制限

運転については、長時間になると疲れがたまり事故の可能性も高くなりますので、交通安全上厳しい制限があります。

1日の運転時間

運転時間は、1日について9時間までとなっています。ただし、1日ごとに見るのではなく、2日間の平均で見て良いことになっています。この2日間は、どの2日を見ても平均9時間になっていればよいということではなく、ある日の前日との平均か、翌日との平均のどちらか一方が9時間となっていれば良いことになっています。

○	9時間	9時間	8時間
	平均9時間		平均8.5時間
○	8時間	10時間	11時間
	平均9時間		平均10.5時間
×	11時間	11時間	8時間
	平均11時間		平均10.5時間
○	11時間	11時間	7時間
	平均11時間		平均9時間

1日の運転時間において、連続して運転できるのは4時間までとなっていて、4時間運転したら30分以上、休憩などや運転をしない時間を作らなければなりません。つまり、運転時間4時間と休憩時間30分の4時間30分を1つのセットと考えるのが良いと思います。

この運転をしない時間を非運転時間といいます。必ずしも休憩時間である必要はなく、30分連続して取る必要もありません。30分連続して取れないときは分けて取ることができますが、その場合は、1回が10分以上とならなければなりません。2回に分けても3回に分けても構いませんし、運転の途中にはさんでも構いません。

運転時間	休	運転時間	休	運転時間	休
1時間20分	10分	1時間20分	10分	1時間20分	10分

運転時間	休	運転時間	休
2時間	15分	2時間	15分

1日の運転時間の限度

2日の平均で9時間ということであれば、1日を18時間、もう1日を0時間にすればいいのかということにもなりますがこれは認められません。残業、休憩なども含めた拘束時間の1日の最大限度は、16時間です。そして1回の運転時間は、4時間と非運転時間30分の4時間30分です。これは3回繰り返すと13時間30分（内運転時間は12時間）。16時間-13時間30分=2時間30分となり、1日の最高限度は、14時間30分となります。ちなみに一般道路、高速道路の区別はありません。





紙上相談室

Q. 毎年冬になるとインフルエンザに感染する社員が出ます。感染が疑われる社員に対して、出勤停止を命じることはできますか？また、その際には賃金を支払う必要はあるでしょうか？

A. 感染が疑われる社員に対しては医療機関の受診を要請し、その結果として罹患しているとの判断がされた場合は、無給での出勤停止を命じることができます。

社員にインフルエンザ等の感染が疑われた場合、医療機関への受診を要請し、その診断結果に応じて出勤停止等の処置が必要かを判断します。罹患している場合には、出勤停止を命じたとしてもノーワーク・ノーペイの原則に従って、賃金を支払う必要はありません。ただし、本人の申し出があれば年次有給休暇を取得させるのが実務的といえます。また、感染が疑われるだけの段階で出勤停止を命じる場合は休業手当の支払が必要となるでしょう。

なお、社員の家族がインフルエンザに罹患した場合に、社員本人に予備的な対応として出勤停止を命じることは可能ですが、その場合には休業手当の支払が必要です。また、感染が子供の場合に社員が育児介護休業法で定める「子の看護休暇」を請求した場合は、会社としてはその申し出を認める必要があります。これは、社員の配偶者が専業主婦（夫）であった場合でも法律の定めにより例外とならないことに注意が必要です。

休息期間と休日

通常の休日は、午前0時から24時までの暦日でカウントされますが、トラックドライバーの場合は、夜間の運転もあります。当然、通常の間取り方は困難ですので、勤務が終わった後の休息期間+24時間の連続した時間とされています。休息期間は8時間以上取らなければなりませんので最低32時間となります。しかし、休息には分割で取れる場合があるので、32時間を下回ってしまうこともあります。しかし、いかなる場合でも30時間を下回することはできません。

	0:00	8:00	0:00	8:00
○	拘束	休息	24時間	拘束
	0:00	8:00	0:00	8:00
×	拘束	休息	16時間	拘束

2日続けて休日を与える場合の2日目は、連続24時間以上あれば問題ありません。

時間外労働と休日労働の限度

最後に時間外労働及び休日労働は、1日の最大拘束時間が16時間、1ヵ月の拘束時間が原則293時間（労使協定がある場合は320時間）が限度で、休日労働は、2週間に1回が限度となります。

<参考資料>

これでわかる「改善基準」Q&A（全日本トラック協会）、トラック運送業の人事・労務管理と就業規則（日本法令）



** やさしい労働法 **

Vol. 115

年次有給休暇について

(1/2)

会社は、雇入れの日から起算して6ヵ月間継続して勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者には、10日の年次有給休暇を与えなくてはなりません。さらに勤続年数に応じて、下表の日数の年次有給休暇を与えなくてはなりません（労働基準法第39条）。発生要件の継続勤務は、実質的に労働関係が継続している場合をいいます。

① 正社員やフルタイムの場合

勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

② パートタイム労働者の日数（週所定労働日数が決まっていればその日数に応じた日数、決まっていなければ1年間の所定労働日数に応じた日数。ただし、週所定30時間以上はフルタイムと同じ。）

週所定日数	年所定日数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
4	169 ～ 216	7	8	9	10	12	13	15
3	121 ～ 168	5	6	6	8	9	10	11
2	73 ～ 120	3	4	4	5	6	6	7
1	48 ～ 72	1	2	2	2	3	3	3

○年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与えなくてはなりません（時季指定権）。しかし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業（業務ではありません）の正常な運営を妨げる場合には、他の時季に変更して与えることができます（時季変更権）。

** YES/NO コーナー **

Q1.	国民年金基金に加入している人は、国民年金保険料は納めなくてもよい
Q2.	雇用保険の保険料は64歳になった時点で免除される
Q3.	国民年金基金に加入できるのは、国民年金の保険料を納めている20歳以上60歳未満の人である
Q4.	パートやアルバイトについては、本人が希望しなければ雇用保険に加入しなくても構わない
Q5.	事業主が労働者の雇用保険の加入手続きを忘れた場合、国が保険料を徴収する権利は、2年で時効により消滅するため、遡れるのは2年までである

<解答>

A1.	<u>(NO)</u>	国民年金基金は、国民年金の保険料を納めている人だけが入れる上乗せ制度であり、土台となる国民年金の保険料は納めていなければなりません
A2.	<u>(NO)</u>	4月1日時点で満64歳以上の人が、雇用保険の保険料(本人負担分と会社負担分)が免除になります
A3.	<u>(NO)</u>	以前は、設問の通りでしたが、平成25年4月より国民年金に任意加入している60歳以上65歳未満の人も加入できるようになりました
A4.	<u>(NO)</u>	パートやアルバイトであっても1週間の所定労働時間が20時間以上であること、及び31日以上雇用見込みがある場合は、事業主や労働者の希望の有無にかかわらず雇用保険に加入しなければなりません
A5.	<u>(NO)</u>	平成22年4月の法改正で、事業主から雇用保険料を天引きされていたことが給与明細等の書類により確認された人については、2年を超えて雇用保険の遡及適用が可能になりました。(雇用保険法第14条第2項第2号)

編集後記

12月に入り、何かと気ぜわしい季節になりました。夜空に浮かぶ星座もオリオン座をはじめとする冬の顔ぶれに入れ替わり、冷気の中で冴え冴えと光っています。

扉の写真は先月末の神宮外苑のいちよう並木です。黄葉の見納め時期でしたが、降り積もった黄色いじゅうたんの上を大勢の人々が行き交っていました。ちょうど開いていた焼きもの市に立ち寄ったところ、好みの急須と茶碗があったので衝動買いしてきました。

まつき経営労務事務所

〒111-0036

東京都台東区松が谷 3-1-12

松が谷センタービル 4 階

Tel: 03-3845-9645

e-mail: matsuki@pns.bb4u.ne.jp

URL: <http://www.matsuki-hrc.com>

Matsuki Human Resource Consulting

Matsugaya Center Building 4th Floor,
3-1-12, Matsugaya, Taito city, Tokyo 111-0036
T: 03-3845-9645

matsuki@pns.bb4u.ne.jp

<http://www.matsuki-hrc.com>