

# e～ろうむ.net (い い 労 務)

施行直前！「改正パートタイム労働法」への準備は万全ですか？

## ◆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す。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、準備は万全でしょうか。

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、「パートタイマー」「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はなく、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つ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。

連絡先：〒160-0023  
東京都新宿区西新宿6-20-9 西新宿VIPROYAL301  
社会保険労務士事務所NKサポート  
電話：03-5322-4505 FAX：03-5322-4503  
e-mail：info@e-606.net

(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。

## 「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的重要な課題となります。

### ◆介護休業制度がある場合は離転職割合が低くなる

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、離転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転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転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いかたり、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？」など感じる向きもまだ多く、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つと言えそうです。

## 4月の税務と労務の手続【提出先・納付先】

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付【郵便局または銀行】
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞【公共職業安定所】
- 労働保険一括有期事業開始届の提出＜前月以降に一括有期事業を開始している場合＞【労働基準監督署】

5日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出【市区町村】

30日

- 預金管理状況報告の提出【労働基準監督署】
- 労働者死傷病報告の提出＜休業4日未満、1月～3月分＞【労働基準監督署】
- 健保・厚年保険料の納付【郵便局または銀行】
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出【年金事務所】
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出【公共職業安定所】
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）＜雇入れ・離職の翌月末日＞【公共職業安定所】

## ～当事務所より一言～

介護休業制度は非常に複雑な仕組みになっており、制度通り運用していくのは大変ですが、誰がいつ、どのように休業をとれるのか、社内規則に盛り込み、周知を徹底していきたいところです。