



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- パートは正社員と差別できない！？～改正パートタイム労働法～
- 無期転換申込権はどうなる！？～有期雇用労働者特別措置法～
- 企業向け・社労士向けセミナーのご案内
- 弁護士の活用方法 パート1(気軽にご相談を！)

●パートは正社員と差別できない！？  
～改正パートタイム労働法～

パートタイム労働法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。この改正は、企業にとって大きな影響を与えると考えられますので、ここではこの改正内容についてご紹介します。

なお、改正法が施行される日は、公布の日（平成26年4月23日）から1年以内の予定です（具体的な日は別途政令で示されます。）。

○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拡大

正社員との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、改正前は

- ① 職務内容が正社員と同じであること
- ② 人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正社員と同じであること
- 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

と規定されていました。

今回の改正では、上記①、②に該当さえすれば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者（いわゆる契約社員）でも正社員との差別的取扱いが禁止されています。

○「短時間労働者の待遇の原則」の新設

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、待遇の原則の規定が創設されます。

改正後は、パートタイム労働者の待遇に関するこうした一般的な考え方も念頭に、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図っていかねばならなくなります。

○事業主がパートタイム労働者を雇用したときの説明義務の新設

今回の改正では、パートタイム労働者を雇用したとき、事業主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した。

この雇用管理の改善措置の内容の例としては

- ・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があげられます。

弁護士法人デイライト法律事務所

〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

電話番号: 092-409-1068 FAX: 092-409-1069

e-mail: info@daylight-law.jp 電話受付時間: 平日午前9時00分～午後9時

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp



この記事についてのお問い合わせは宮崎までお気軽にどうぞ。



## ○パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備の義務の新設

今回の改正によって、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。

この相談に対応するための体制整備の例としては

- ・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
- などが考えられます。

また、これらの規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が是正の勧告をした場合に、事業主がこれに従わなかったときは、**事業主名を公表することができる規定も創設**されました。

以上のように、今回の改正によって、会社が受ける影響はとて大きなものとなります。

**ほとんどの会社（パートタイム労働者が就労している会社）では、改正法の施行までに対策を講じておかなければならないでしょう。**

例えば、パートタイム労働者の相談に対応するための体制整備に関しては、相談窓口を設置しなければならなくなるため、中小企業の負担は大きなものとなるでしょう。相談に適切に対応するためには、まず、パートタイム労働法についての正しい知識が必要となるところ、そのような人材の確保は困難と考えられるからです。

この点に関して、当事務所では、今後、顧問先企業に対しては以下の対策を提案していく予定です。

**（顧問先企業内部に相談窓口を設置する場合）**

- ・相談担当者設置の周知文書の作成
- ・相談担当者との連携（パートタイム労働者から相談があった場合、相談内容等を当事務所弁護士に連絡してもらい、適切な助言を行う。）

**（当事務所を外部の相談窓口として設置する場合）**

パートタイム労働者の外部相談窓口として当事務所を活用してもらう。

当事務所は、セクハラ、パワハラ等のハラスメント問題に対して、当事務所を顧問先企業の外部相談窓口として活用してもらうことを顧問先企業に提案しており、成果を上げております。パートタイム労働者についても、同じように当事務所を相談窓口として設置することで、専門家による適切な対応が可能となります。

## ●無期転換申込権はどうなる！？～有期雇用労働者特別措置法～

平成26年3月、有期雇用労働者特別措置法案が閣議決定され、今国会に提出されました。

この法案は、国家戦略特別区域法の規定等を踏まえ、有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者等について、**労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例**を設けるものです。改正法案が成立すれば、平成27年4月1日に施行される予定です。

この法案を理解するには、まず、労働契約法の無期転換申込権を把握しておかなければなりません。無期転換申込権については、当事務所の「労働関係法改正情報」にも掲載しておりますが、わかりやすく言えば、「契約社員が5年を超えて働いていた場合、その社員からの申し出があると、正社員になってしまう」という内容です。

今回の改正法案は、上記の無期転換申込権の例外を創出するものであり、会社実務に与える影響が大きいと考えられるのでご紹介いたします。



## ○無期転換ルールの特例の対象となる労働者

改正案では、次の二つのいずれかに該当する労働者が特例の対象となります。

①一定の期間内に完了する業務に従事する高収入かつ**高度な専門的知識、技術または経験を有する有期契約労働者**。

※対象者の具体的な要件については、法案成立後改めて労働政策審議会において検討されることとなりますが、弁護士などの国家取得資格者や、年収1075万円以上の技術者、デザイナー、システムエンジニア等となる見込みです。

②**定年後**に同一の事業主またはこの事業主と一体となって高齢者の雇用の機会を確保する事業主（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律における「特殊関係事業主」）に**引き続いて雇用される高齢者**。

## ○特例の具体的な内容

①の労働者（高度専門労働者）について  
企業内の期間限定プロジェクトが完了するまでの期間は無期転換申込権が発生しないこととなります（ただし、**上限は10年**です。）。

②の労働者（高齢者）について  
定年後に同一事業主または特殊関係事業主に引き続いて**雇用されている期間は、通算契約期間に算入しない**こととなります。

## ○法案が作られた背景

この法案は、平成25年4月に施行された無期転換申込権によって生じる弊害を無くすためのものです。

まず、①の労働者（高度専門労働者）については、安倍政権のもとで推進されている、国家戦略特区と密接に関連しています。

例えば、平成32年に開催予定の東京オリンピックでは、プロジェクトが5年を超えることが見込まれています。このプロジェクトでは、終期が決まっているため、雇用を保障することができません。事業主としては無期転換権を行使されると余剰人員が生じる等の問題が発生してしまいます。

また、5年間が経過する前（例えば、平成31年）に、雇い止めを行う場合、それまでに蓄積された知識、ノウハウを持った人材を失ってしまうためにプロジェクトの進行に悪影響を及ぼしかねません。そこで、高度な専門的知識、技術または経験を有する有期契約労働者を対象として、無期転換申込権を行使できなくするとしたのです。ただし、行使できない期間は10年が上限となります。

次に、②の労働者（高齢者）については、平成25年4月から施行されている高齢者雇用安定法と関連しています。

すなわち、高齢者雇用安定法は、高齢化社会を迎え、国が企業に対し、65歳まで労働者が就業できる環境を半強制的に課す法律です。

例えば、60歳で定年を迎えた労働者を65歳まで嘱託社員などの名称で再雇用した場合、5年間雇用したこととなります。この場合、労働者から無期転換申込権を行使されると65歳で雇用関係を終了させることができず、労働者が労務を提供できれば無期限で雇用関係を継続させなければならなくなってしまう。こういった事態が起こらないように②の労働者が法案の対象とされています。

なお、この法案のよりくわしい内容については、当事務所の労働問題サイトの「労働関係法改正情報」をご覧ください。

<http://www.fukuoka-roumu.jp/2905/>



### ●企業向け・社労士向けセミナーのご案内

当事務所では、今回のニュースレターに掲載した法改正やその他の労務問題に対応していただくために、企業や社労士向けのセミナーを来月開催します。セミナーの概要を紹介いたしますので、ふるってご参加ください。

○平成26年7月8日（火）14:00～17:00

【対象】経営者・人事労務担当者

【内容】

＜第一部＞セクハラ法令改正への法的対応の実務

- ・「セクハラ法令の改正と経営者・管理者が留意すべきポイント」
- ・「セクハラ・トラブルを回避する方法」

＜第二部＞労働基準監督署が来ても大丈夫ですか？

【会場】当事務所セミナールーム

【参加料】5000円（税別） **顧問先は無料**

○平成26年7月10日（木）14:00～16:00

【対象】病院・診療所

【内容】「問題社員・能力不足社員への法的対応の実務」

【会場】当事務所セミナールーム

【参加料】3000円（税別） **顧問先は無料**

○平成26年7月17日（木）18:00～20:00

【対象】社会保険労務士

【内容】

- ・「セクハラ法令改正への法的対応の実務」
- ・「パートタイム労働法・有期特別法改正による影響と対策」

【会場】当事務所セミナールーム

【参加料】5000円（税別） **顧問先は無料**

セミナーのよりくわしい内容については、当事務所労働問題サイトの「講演・セミナー活動」をご覧ください。

<http://www.fukuoka-roumu.jp/300/>

### ●弁護士の活用方法 パート1（気軽にご相談を！）

顧問弁護士を十分に活用されていますか？

当事務所は、顧問先企業（士業）の持続的な発展のために、弁護士をフル活用していただきたいと考えております。

そこで、今回は、顧問契約の基本である「法律相談」について、ご紹介いたします。

企業の中には、そもそも相談案件がまったくないというケースもあるかもしれません。

しかし、経営者の方は相談案件がなくても、現場の担当者の方は悩まれているかもしれません。そこで、経営者の方から担当者の方に対して、当事務所が法律問題の無料相談窓口であることを周知していただければと思います。

また、「そもそも法律問題なのかわからない。」と感じておられたり、「こんなことを質問してよいのだろうか。」と遠慮されたりしている場合もあるようです。

しかし、まったく気にしていただかなくて結構です。

例えば、法律問題以外のトラブルについても、ご相談をいただければ、当事務所において弁護士案件か否かを判断し、必要に応じて連携他士業や関連業者等をご紹介します。

また、法的トラブルは、発生してから対処するのでは手遅れになっている場合があります。トラブルの発生を未然に防止するために、少しでも気になる点等があれば、早めにご相談していただくことが重要となります。

なお、当事務所には、複数の弁護士が在籍しております。急いで相談したいとき、担当弁護士が不在の場合でも、他の弁護士が対応いたしますので、お気軽にご相談ください。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで  
宮崎晃

電話番号: 092-409-1068

e-mail: info@daylight-law.jp