

ニュース解説

2007年5月号

株式会社ワーク・アビリティ(編集部)
〒150-0013 渋谷区恵比寿4-3-7エビスマンション603
TEL:03-5789-2200 FAX:03-5789-2705

目次

速報！	1
ニュース解説		
パートの待遇改善が義務に「パート労働法」改正	1
改正「雇用保険法」4月1日より実施	5
平成18年『労働力調査』に見る現在の雇用情勢	7
「定年引上げ等奨励金」とは？	7
社労士の集い	7

この「ニュース解説」に掲載したホームページ・アドレスは、すべて当社ホームページ (<http://www.work-ab.co.jp>) の会員用ページにリンクの一覧を置いてありますので、長いアドレスを打ち込む手間が省けます。ご活用ください。

速報！

・平成19年4月より始まった社会保険労務士業務の人材派遣解禁の内容が明らかになりました。

税理士など士業解禁の一部として、社会保険労務士も人材派遣が始まります。ただし、士業間で行うものに限られるものとされています。

厚生労働省ホームページ「労働者派遣事業関係業務取扱要領」2:適用除外業務等(31ページより)
<http://www.mhlw.go.jp/goukei/kyoku/jukyuu/kyouyaku/kyouyaku/kyouyaku/index.html>

「社会保険労務士法(昭和43年法律第110号)に基き、社会保険労務士の業務については、資格者個人がそれぞれ業務の委託を受け、当該業務の遂行については指揮命令を受けないこととされていること、労働者派遣の対象とならないものであること。ただし、社会保険労務士法第2条に規定する業務に関し、社会保険労務士法人が派遣元となり、社会保険労務士法人の使用人である社会保険労務士を労働者派遣の対象とし、かつ、他の開業社会保険労務士又は社会保険労務士法人(社会保険労務士法施行規則(昭和43年厚生省・労働省令第1号)第17条の3第2号イ~ニのいずれかに該当するものを除く。)を派遣先とする場合には、社会保険労務士の労働者派遣は可能であること。」

ニュース解説

顧問先のご指導の際、お手元の参考資料としてご利用ください。

今月の「事務所ニュース」に掲載した主なニュースの情報源となる統計・法令・資料などは、以下のとおりです。

P.1 パートの待遇改善が義務に 「パート労働法」改正

今日のパートタイマーを見ると、従来からの「臨時的・補助的労働力」「雇用の調整弁」などといったイメージから、労働時間は短いものの正社員に準じた役割を果たしている人たちも少なくないようです。少子高齢化と好景気による人材不足の時代を受け、主婦なども多く労働市場に吸収されていきますが、

活用を期待される半面、依然として低賃金であるなど待遇面が同様に上げられているとはいえないようです。

今国会では、このような時代背景から、労働環境を改善すべく「パート労働法（正しくは、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」という）」を改正する案が提出され、平成19年4月25日現在、参議院で審議中です。なお、法律の施行は、一部を除き平成20年4月が予定されています。

主な改正事項は次のとおりです。

パート労働法の改正概要

- 雇入れ時の労働条件に関する文書の交付義務
- 通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別禁止
- 短時間労働者（ の労働者を除く）への均等待遇の努力義務
- 短時間労働者から通常の労働者への転換の促進

情報源

厚生労働省のホームページで、次の内容が確認できます。

第166回国会（常会）提出法律案

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/166.html>

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案

- ・ 法律案要綱
- ・ 法律案案文・理由
- ・ 法律案新旧対照表
- ・ 参考文

解説

以下、**見本**、特に事業主が注意しなければならない事項を中心に解説します。

新聞等で、「同一労働・同一賃金」が謳われていますが、一般的なパートであって「短時間雇用」「無業や活動なし」など、雇用の態様が明らかに正社員と異なる者に同等の賃金を支払うよう求めているものではないことがポイントです。

本改正案では、短時間労働者を次のように区分し規定していますので、この **A** **B** **C** の区分を考慮してご確認ください。

パート労働法における短時間労働者の区分

	A ・ B ・ C 以外の短時間労働者
	B ・職務内容同一短時間労働者
	C ・通常の労働者と同視すべき短時間労働者 「職務内容同一短時間労働者」であり 期間の定めのない労働契約を締結していること 雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容・配置が通常の労働者と同一の範囲で変更されると見込まれるもの

法律案要綱および解説

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/dl/166-5a.pdf>

（法案要綱 - 抜粋）	（解説）
3. 雇用管理の改善等に関する措置 （1）労働条件に関する文書の交付等（第6条関係） イ 事業主は、短時間労働者を雇い入れた	現行、「労働基準法」に規定されている「労働条件の明示義務」には、「文書による明示事項」と「口頭でもよい明示事項」がありますが、短時間労働

<p>ときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものとして厚生労働省令で定めるものを文書の交付その他厚生労働省令で定める方法により明示しなければならないものとする。</p> <p>ロ 事業主は、イの事項を明示するときは、労働条件に関する事項のうちイの事項及び労働基準法第15条第1項の厚生労働省令で定める事項以外のものについても、文書の交付等により明示するように努めるものとする。</p>	<p>者については、「パート労働法」の指針により「雇入通知書」に記載すべき事項の努力義務があります。</p> <p>今回の改正では、これらのうち一部の事項を努力義務から義務に上げるものです。</p> <p>労働基準法（第15条） + パート指針 + 改正「パート労働法」</p> <p>参考 パート指針（PDF） http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pdf/parttime1-08.pdf</p>
<p>(2) 通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止（第8条関係）</p> <p>イ 事業主は、<u>業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」とい）における通常の労働者（以下「通常の労働者」という。）と同一短時間労働者（以下「短時間労働者」という。）である者について、当該業務の期間の定めのない労働契約を締結するものとして当該業務において慣行その他の事情により、当該業務と同一短時間労働者との関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（以下「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならないものとする。</u></p> <p>ロ イの期間の定めのない労働契約には、反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を含むものとする。</p>	<p>パートへの賃金格差の問題としては、「丸子警報器事件」（長野地裁H8.3.15判決）の判例が記憶に新しいところです。</p> <p>本判決の中でも「同一労働・同一賃金」について法律に明確な規定は存在せず、明らかに労働の態様の異なる者についてまで賃金格差の是正を求めるものではありませんでした。</p> <p>つまり、ここで違法としているのは、いわゆる「擬似パート」という正社員とほとんど変わらない実態で労働しながら賃金に著しい格差があることでした。</p> <p>本改正案では、上記「短時間労働者の区分」Cの労働者について、差別的取り扱いを禁じたものです。</p> <p>なお、ロの中で、「期間の定めのある労働契約」を結んでいたとしても、反復して更新されることなどによって「期間の定めのない労働契約」とみなされる場合もあり、この規定に含むものとしています。</p>
<p>(3) 均衡のとれた待遇の確保のための賃金に係る措置</p> <p>イ 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者）について、当該業務の期間の定めのない労働契約を締結するものとして当該業務において慣行その他の事情により、当該業務と同一短時間労働者との関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（以下「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならないものとする。</p>	<p>ここでは、イで上記「短時間労働者の区分」Aの労働者について、職務の内容等を考慮して賃金等を決定するよう努めることを規定しています。</p> <p>またロで、上記「短時間労働者の区</p>

Cの労働者

Aの労働者

働者を除く。以下(四)ロ及び(五)において同じ。)の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金(通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。ロにおいて同じ。)を決定するように努めるものとする。

Bの労働者

ロ 事業主は、職務内容同一短時間労働者(通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。以下(四)イにおいて同じ。)であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主に雇用される期間のうちの少なくとも一定の期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、当該変更が行われる期間においては、通常の労働者と同一の方法により賃金を決定するように努めるものとする。

分」Bの労働者について、通常の労働者と同一の方法により賃金を決定するように努めることを規定しています。

(6) 通常の労働者への転換の推進 パートに対し、左記(イ)(ロ)(ハ)イ 事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、いずれかの措置を義務付けて推進する短時間労働者に対して、左記(イ)(ロ)(ハ)イにおいて、いずれかの措置を講ずるものとする。

イ 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間労働者に周知すること。

ロ 国は、通常の労働者への転換を推進するため、イに掲げる措置を講ずる事業主に対する援助等必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

ハ 国は、通常の労働者への転換を推進するため、イに掲げる措置を講ずる事業主に対する援助等必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(ロ) 通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間労働者に対して与えること。

(ハ) 一定の資格を有する短時間労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

ロ 国は、通常の労働者への転換を推進するため、イに掲げる措置を講ずる事業主に対する援助等必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

パートに対し、左記(イ)(ロ)(ハ)イ 事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、いずれかの措置を義務付けて推進する短時間労働者に対して、左記(イ)(ロ)(ハ)イにおいて、いずれかの措置を講ずるものとする。

イ 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間労働者に周知すること。

ロ 国は、通常の労働者への転換を推進するため、イに掲げる措置を講ずる事業主に対する援助等必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

ハ 国は、通常の労働者への転換を推進するため、イに掲げる措置を講ずる事業主に対する援助等必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

本助成金の詳細は後日紹介予定です。

改正「雇用保険法」4月1日より実施

改正「雇用保険法」が4月19日に成立し、雇用保険料の改正など一部は4月1日より遡って施行されました。本改正のうち、次の主な事項については10月1日から施行されます。

「雇用保険法」の改正概要

- 基本手当の受給資格要件等の改正（短時間労働被保険者などの区分の廃止）
- 教育訓練給付の初回のみ要件の緩和
- 育児休業給付の増額（職場復帰給付金10% 20%へ）

情報源

厚生労働省のホームページで、次の内容が確認できます。

第166回国会（常会）提出法律案

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/166.html>

雇用保険法等の一部を改正する法律案

- ・ 法律案要綱
- ・ 法律案案文・理由
- ・ 法律案新旧対照条文
- ・ 参照資料

解説

法律案要綱および解説

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/dl/166-1a.pdf>

	（抜粋）	（解説）
1. 基本手当の受給資格要件等の改正	<p>（1）被保険者区分 一般被保険者及び高年齢継続被保険者 に係る短時間労働被保険者とそれ以外の被保険者の区分を廃止すること（雇用保険法第13条及び第14条等関係）。</p> <p>（2）基本手当の受給資格要件の改正 基本手当の受給資格要件について、<u>離職の日以前2年間に被保険者期間が通算して12ヵ月以上</u>であれば受給資格を取得できるものとするほか、その<u>離職が倒産等に伴うものである者として厚生労働省令で定めるもの又は解雇その他の厚生労働省令で定める理由により離職した者については、離職の日以前1年間に被保険者期間が通算して6ヵ月以上</u>であれば受給資格を取得できるものとする（雇用保険法第13条関係）。</p> <p>（3）被保険者期間の計算方法の変更 被保険者期間については、<u>1月間に賃金の支払の基礎となる日が11日以上である期間を1ヵ月として計算</u>すること（雇用保険法第14条第1項関係）。</p>	<p>一般被保険者および高年齢継続被保険者について、 短時間労働被保険者 短時間労働被保険者以外 の区分の廃止。</p> <p>（2）基本手当の受給要件 被保険者区分の廃止により、基本手当は11日以上を1月として、原則、離職前2年間に12か月の被保険者期間を要することとなりました。 ただし、特定受給資格者については、離職前1年間に6か月の被保険者期間で受給できます。</p>

特定受給資格者

<p>2. 特例一時金の改正</p> <p>特例一時金の支給額を、基本手当の日額の30日相当分とすること。ただし、当分の間、基本手当の日額の40日相当分とすること（雇用保険法第40条第1項及び附則第7条関係）。</p>	<p>季節的に雇用される者などの「短期特例被保険者」に支給される「特例一時金」が、経過措置を設けて引き下げられます。</p>
<p>3. 教育訓練給付の改正 （中略）</p> <p>（3）支給要件期間の暫定措置</p> <p>当分の間、教育訓練給付金の支給を受けたことがない者に限り、教育訓練を開始した日までの間に被保険者として雇用された期間が1年以上あれば、教育訓練給付金の支給を受けることができるものとすること（雇用保険法附則第8条関係）。</p>	<p>若年者の能力向上などを目的として、初回の申請のみ、教育訓練給付の支給要件を3年から1年に緩和するものです。</p> <p>なお、給付率について、省令などで改正される予定です。</p> <p>ニュース記事では、未確定のため現行給付率のままにしました。</p>
<p>4. 育児休業給付の改正</p> <p>（1）育児休業基本給付金の支給を受けた期間と基本手当に係る算定基礎期間の算定の調整</p> <p>育児休業基本給付金の支給を受けた期間と基本手当の所定給付日数に相当する算定基礎期間に被保険者として雇用された期間（育児休業期間）の算定から除くこと（雇用保険法附則第9条関係）。</p> <p>（2）育児休業者職場復帰給付金の額の算定</p> <p>平成22年3月31日までに育児休業基本給付金の支給に係る育児休業を開始した被保険者については、育児休業者職場復帰給付金の額を、育児休業基本給付金の支給日数に休業開始時賃金日額の100分の20に相当する額を乗じて得た額とすること（雇用保険法附則第9条関係）。</p>	<p>「育児休業給付」は、休業期間中の支給対象期間ごとに30%が支払われる「基本給付金」と職場復帰6か月後に10%が支払われる「職場復帰給付金」の2つがありますが、本改正では、基本給付金が20%に増額され、職場復帰給付金と合わせて賃金月額のおよそ50%が支払われることになりました。</p> <p>ただし、平成22年3月31日までの暫定措置です。</p> <p>なお、この育児休業給付の支給期間は、その後、基本手当を受給することとなった場合、算定期間から除くこととなりました。</p>

経過措置にご注意ください！

平成19年10月1日の施行日における経過措置は次のとおりです。

基本手当の支給資格要件

支給資格に係る離職の日が施行日前である基本手当の支給資格については、それぞれ、従前のとおりです。

教育訓練給付金

施行日前に教育訓練を開始した者に対する教育訓練給付金の支給については、従前のとおりです。

育児休業基本給付金

育児休業の期間を「基本手当の所定給付日数に係る算定基礎期間の算定から除くこと」とし、施行日以後に休業を開始した者について適用し、同日前に休業を開始した者については従前のとおりです。

育児休業者職場復帰給付金

施行日の前日以後に、育児休業者職場復帰給付金の支給を受けることとなった者は、従前のとおり、施行日前でも職場復帰6か月以上雇用された者については従前のとおりです。