

事務所ニュース

NO 119 号

パートタイマーの労働条件通知書が変更

◆改正法で労働条件に関する説明を義務化

改正パートタイム労働法が来年4月1日から施行されます。

改正により、事業主は、パートタイマーの雇入れ時や契約更新時に労働条件（賃金の決定方法、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、正社員転換等の措置内容等）について説明する義務を負うこととなります。

パートタイマーを同時に複数雇い入れたりする場合には、個々に説明する方法ではなく対象労働者を集めて説明会を開催する等の方法によって説明することも認められますが、労働条件は文書等（電子メールやFAXでも可）によって交付しなければならず、これに違反した場合は10万円以下の過料に処せられます。

◆労働条件通知書の変更箇所は？

今般、厚生労働省が示すモデル労働条件通知書の様式が法改正に合わせて変更となり、同省のパンフレット「パートタイム労働法のあらまし」に掲載されています。

具体的には、新たに「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」を記載するスペースが設けられました。

この「相談窓口」は、改正法により、パートタイマーからの相談に対応するための体制整備が事業主の義務とされたため、パートタイマーを雇い入れているすべての事業主が対応にあたる担当者または担当部署を決定して、整備しておかなければなりません。

◆労務管理に関する疑問は早めに解消を

「平成26年版労働経済白書」によれば、2013年の非

正規労働者の割合は36.7%で、10年前と比較して6%増え、人数で見ると約400万人増加しています。

非正規労働者の増加に伴い、正社員との労働条件の差異等について不公平感を感じるパートタイマーと事業主の間でトラブルとなるケースが増えており、パートタイム労働法が改正された大きな理由の1つはこの問題を解消するためです。

「高年齢者雇用」はどうなっている？

◆9割以上が高年齢者雇用確保措置を実施済

厚生労働省が、「高年齢者雇用確保措置」の実施状況などをまとめた、平成26年「高年齢者の雇用状況」（6月1日時点）の集計結果を発表しました。

高年齢者雇用確保措置を実施済の企業の割合は98.1%（14万3,179社）で、雇用確保措置が未実施である企業の割合（1.9%）を大きく上回りました。

企業規模別に見ると、大企業では99.5%（1万5,015社）、中小企業では98.0%（12万8,164社）となりました。

◆約8割が「継続雇用制度」を導入

雇用確保措置の内訳を見てみると、雇用確保措置実施済企業のうち、「定年制の廃止」により雇用確保措置を講じている企業が2.7%（3,850社）、「定年の引上げ」により雇用確保措置を講じている企業が15.6%（2万2,317社）だったのに対し、「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業は81.7%（11万7,012社）と、高い比率を占めました。

◆希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合

希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合は 71.0% (10 万 3,586 社) となり、中小企業では 73.2% (9 万 5,755 社)、大企業では 51.9% (7,831 社) でした。

70 歳以上まで働ける企業の割合は 19.0% (2 万 7,740 社) で、中小企業では 19.8% (2 万 5,960 社)、大企業では 11.8% (1,780 社) となり、中小企業のほうが取組みが進んでいることがわかりました。

◆雇用確保措置の定着に向けた今後の取組み

上記の結果を受け、同省では、雇用確保措置の定着に向けた取組みとして、雇用確保措置が未実施である企業 (31 人以上規模企業) が 2,723 社あることから、都道府県労働局、ハローワークによる個別指導を強力に実施し、早期解消を図るとしています。

また、生涯現役社会の実現に向けた取組みとして、少子・高齢化の進行、将来の労働力人口の低下、団塊世代の 65 歳への到達等を踏まえ、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向け、65 歳までの雇用確保を基盤としつつ「70 歳まで働ける企業」の普及・啓発等に取り組むとしています。

な人数を確保できておらず、うち 50%以上は事業に影響が出ているとの結果が出ています。

さらに、人数を確保できない状況を解消できる見通しについて、人材不足に陥っている企業の 52.7%が「見通しが無い」と回答しており、今後ますます人材不足の悪影響が出てくる懸念が懸念されます。

◆対応策は？

こうした状況を受けて、各社で人材を確保するための施策が行われています。

多くの企業で実施されているのは、(1) 採用対象の拡大 (未経験者も採用対象とする、外国人を採用対象とする等)、(2) 処遇の改善 (賃金の引上げ、アルバイト・パートの正社員登用等)、(3) 業務等の調整 (業務の効率性の向上、外部人材の活用、アウトソーシング、受注調整、営業時間の調整等) です。

検討したいのは、主婦や高齢者の活用でしょう。

上記の調査によると、女性・高齢者を積極的に採用対象とする企業は約 15%であり、その活用は進んでいないと考えられますが、株式会社リクルートジョブズの研究機関であるジョブズリサーチセンターが行った「主婦の就業に関する 1 万人調査」を見ると、M字カーブのボトムである「20~49 歳の既婚・子供あり女性」について、就業意向がない人は 8.2%にとどまっており、この層の活用が人材不足の解消につながる事が大いに期待されます。

調査結果に見る「人材不足」の実態

◆雇用・労働分野の切実な問題

現在、「人材不足」は雇用・労働をめぐる最も切実な問題となっています。マスコミでもこの問題が頻繁に取り上げられており、「人材不足により倒産する中小企業も増え始めている」との報道もありました。

特に、飲食サービス業や小売業、運送業等で状況が深刻であり、人材不足により社員の業務の負担が高まり、それがさらなる離職につながるという悪循環も発生しています。

◆厳しい採用状況

実際、株式会社リクルートホールディングスの研究機関であるリクルートワークス研究所が行った「人手不足の影響と対策に関する調査」では、正社員やパート・アルバイトの採用を実施した企業のうち、3社に1社は必要

12月の税務と労働の手続き続

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

31日

- 健保・厚年保険料の納付
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
- 外国人雇用状況報告 (雇用保険の被保険者でない場合)

本年最後の給料の支払いを受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出
- 給与所得者の保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出