



ご連絡先: 〒444 - 0224

愛知県岡崎市中島中町4丁目3 - 17

電話 : 0564-43-3216 FAX : 0564-43-1439

URL : <http://office-miura.jp>

e - mail : [office-miura@office-miura.jp](mailto:office-miura@office-miura.jp)

社会保険労務士・行政書士

## 三浦法務事務所便り

### 改正パートタイム労働法施行！

#### 4月1日から施行

改正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)が、4月1日から施行されます。

#### 「パートタイム労働者」とは？

パートタイム労働法の対象である「短時間労働者」(パートタイム労働者)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週間における所定労働時間に比べて短い労働者」とされています。例えば、「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」など呼び方は異なっても、こ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」としてパートタイム労働法の対象となります。

#### 改正パートタイム労働法の概要

1. 労働条件の文書交付等
2. 待遇の決定についての説明義務
3. 均衡のとれた待遇の確保の推進
4. 通常の労働者への転換の推進
5. 苦情処理・紛争解決の援助

3. については、パートタイム労働者の待遇を通常の労働者との働き方の違いに応じて均衡(バランス)を図るための措置を講じる内容です。具体的には、「職務の内容(業務の内容および責任の程度)」「人材活用の仕組みや運用など」「契約期間」の3つの要件が通常の労働者と同じかどうかにより、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇の取扱いについて規定しています。

#### 「差別的取扱いの禁止」とは？

「職務の内容(業務の内容および責任の程度)」が同じ、「人材活用の仕組みや運用(人事異動の有無および範囲)など」が全雇用期間を通じて同じ、「契約期間」が実質的に無期契約となっているパートタイム労働者は、通常の労働者と就業の状態が同じと判断され、賃金の決定をはじめ教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、その他のすべての待遇について、パートタイム労働者であることを理由に差別的に取り扱うことが禁止されます。「人材活用の仕組みや運用などが全雇用期間を通じて同じ」とは、パートタイム労働者が通常の労働者と職務が同一になってから、退職までの期間において、事業所の人事システムから判断して同じ、となる場合です。「契約期間が実質的に無期契約」とは、期間の定めのない労働契約を結んでいる場合や、期間を定めて労働契約を結んでも、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される場合などです。

#### 企業が求める新入社員の「質」とは？

##### 中小企業ほど新入社員の質が低下!?

日本生命保険では、新入社員に関する企業へのアンケートによる調査結果を発表し、約4割の企業が、5年前よりも新入社員の質が低下したと感じていることが明らかになりました(調査は今年1月に実施。全国の2,669社から回答)。

企業全体では、新入社員の質が「向上し

ている」と回答した企業(42.5%)と「低下している」と回答した企業(42.6%)はほぼ同じ割合でしたが、従業員300人以下の中小企業では「向上している」(37.7%)が「低下している」(44.2%)を上回り、従業員が少ない企業ほど新入社員に対する評価が厳しいという傾向がわかりました。

#### なぜ質が低下していると感じるのか

質が低下した理由(複数回答)としては、上位から「コミュニケーション能力・協調性の不足」、「向上心・積極性の不足」、「忍耐力の不足」の順となっています。それらの原因としては、「小中学校時代の教育に問題がある」という指摘が目立っています。

#### 採用時に重視する能力は？

では、企業の採用担当者は、新入社員の採用時に何を重視しているのでしょうか。

ソフトバンク・ヒューマンキャピタルでは、2008年度の入社予定者と採用担当者の意識調査結果を発表しましたが、それによると「コミュニケーション能力」を最も重視しているとの結果が出ました(調査は今年2月に、人事採用担当者100人と入社予定者400人を対象に実施)。

企業の採用担当者が入社予定者に期待している能力は、上位から「コミュニケーション能力」、「主体性」、「実行力」となっています。入社予定者が最も重視している能力は、上位から「コミュニケーション能力」、「実行力」、「柔軟性」となっています。

上記2つの調査結果からもわかる通り、「新入社員の質の高さ=コミュニケーション能力の高さ」と考えている企業が多いようです。

## 4月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

1日

労働保険の年度更新手続の開始  
<5月20日まで> [労働基準監督署]

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]

15日

給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出<4月1日現在> [市区町村]

30日

公益法人等の道府県民税・市町村民税均等割申告・納付

[都道府県・市区町村]

固定資産税<都市計画税>の納付<第1期分> [郵便局または銀行]

軽自動車税の納付[市区町村]

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[社会保険事務所]

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]

労働保険の年度更新の時期になりました。

適用事業所の方は、提出期限までにご提出下さい。

当事務所では、各種手続きのアウトソーシングをはじめ、就業規則の見直し、時間外・休日労働の適正化など労務分野のコンサルティングをしております。

労務のことでお困りの際は、ぜひ一度ご相談下さい。