

‘08年7月に改正される「改正パート労働法」について。 パートで働く人も、雇う人も、知っておきたい背景と内容。

西遠労務協会
社会保険労務士
松本 光司氏
Matsumoto Kouji

バブル崩壊を契機に推し進められたリストラ、政府も時代の求めに応じ派遣の原則自由化など「雇用の規制緩和」を繰り返した。企業は、正社員の削減に併せて新規採用を抑制し、非正社員の雇用を拡大することによって、必要な労働力は維持しつつ人件費の大幅な削減に成功し高い収益をあげてきた。

平成18年の厚生労働省のパート労働者実態調査によれば、全労働者数(3,730万人)に対する非正社員の割合は30%(1,150万人)を超え、中でもパートの割合は25%(950万人)に達している。3人に1人は非正社員という結果だ。

社会を見渡すと、正規社員と非正規社員の格差、富裕層と貧困層の格差など、さまざまに「格差」が生まれた。「格差社会」だ。中でもまじめに働いても生活保護水準以下の人々は「ワーキング・プア」と呼ばれ社会問題化している。

近年の労働法改正のキーワードは「格差社会の是正」「再チャレンジ支援」「ワークライフバラ

ンス」とりわけワーキング・プア対策として効果が期待されるのが「改正パート労働法」である。

これまでのパート労働法は、努力義務にとどまり実効性の乏しい法律だった。しかし、本年4月1日に施行する改正法では、パートを4つの段階に分け、特に「正社員と同視すべきパート」に対する差別的取扱いを禁止し、賃金など正社員と平等に取り扱うよう使用者に義務付けている。

企業はこれまでパートと正社員との差を働く時間や休みの取りやすさ等で説明してきたが、これからは、次の3つのポイント①契約期間の違い②転勤の有無や仕事内容の変更③主な仕事、で見ることになる。結果、正社員と比較してほとんど同じなら処遇も同じにしないでならない。例えば8時間働いて8,000円の正社員と6時間働くパートが同じ仕事をしているなら、そのパートには6,000円の賃金を払わなくてはならない。つまり、同一価値労働同一賃金の実現だ。

本年3月1日に施行された労働契約法も見逃せない。パートは契約期間の定めのある「有期労働契約」を結んでいることが多い。この有期労働契約について労働契約法は「やむを得ない理由がないと契約期間満了まで労働者を解雇できない(17条1項)。必要以上に短い期間で区切り、契約更新を繰り返すことのないように配慮しなければならない(同条2項)」と定めている。

最低賃金法も今後の動向が気になる法律だ。施行日は未定だが、最低賃金不払いへの罰則が強化され(40条。罰金2万円↓50万円へ引き上げ)、また、地域における最低賃金の決定に当たっては「生活保護との整合性に配慮すべき(9条3項)」と定められ、ここでもワーキング・プア問題改善へ向けた法整備が進められている。

さて、企業側に求められる対応だが、改正パート労働法では昇給・賞与・退職金の有無について書面で明示する義務を課している。トラブルを予防し納得して働いてもらうために、

「雇用契約書」を取り交わすのが良いだろう。

さらに、今いるパートと正社員を比較してどういう状態にあるのか分析することも重要だ。分析した結果、差別的取り扱いの禁止に該当するような「正社員と同視すべきパート」がいるのであれば対応は急を要する。均等待遇を確保するため給与においては時間給の引き上げや手当の支給、賞与や退職金も同じテーブルにのせるのか? 正社員と区別するためやってもらう仕事を大幅に見直すのか? それとも正社員と同じように働いてもらうパートとそうではないパートと2種類に分け同じ働きなら同じ待遇にするのか? を検討しなければならない。いずれにしても、納得して働いてもらうこと、意欲の向上につなげるのが重要だ。

改正法施行を前に、小売・飲食業界大手でパートの正社員化を打ち出す企業が相次いでいる。現在の社会情勢が非正社員にとって追い風にあるのは間違いない。

次ページへ続く

社員がうつ病になったら どうする？



「ストレス社会」といわれる現代。働く人の「うつ病」が増え社会問題化している。行政も企業もメンタルヘルス対策に本格的に乗り出し始めた。今回は、「うつ病」への基本的な理解と職場における対策を紹介する。



西遠労務協会
ビジネスコーチ人事研究所

浜松市北区三方原314-2
TEL 053-436-1033
URL <http://www.seienroumu.com/>

代表 山口悦子氏

社会保険労務士、PHP研究所認定ビジネスコーチ。
労務管理の仕組みづくりと社内コミュニケーション改善により、働きやすい会社づくりのための提案をしている

企業向けに各種セミナーを開いていますが、一昨年初、労務管理セミナーで、企業のうつ病について取り上げた際、詳しく知りたいという声が多く聞かれ、今年の2月には「うつ病セミナー」をおこないました。

うつ病は、昨日まで元気で今日からうつ、と発病がはつきりわかるわけではなく、白からグレーに、グラデーションのように色が濃くなるのだと言えます。本来に休養が必要、あるいは実際休んでいる人以外に、白っぽいグレー「うつ予備軍」の人も増えている今日、企業はここまで視野に入れて対策に取り組みねばなりません。

「以前と違う」に気配りを

うつの兆候は、まず意欲がなくなり、今まで楽しんでいた趣味や、着替えや入浴など、自然にやっていたこともできなくなる。仕事に気が向かないだけでなく、すべてのことに気力を失います。

社内で、今まで発言が多かったり活発だった人が、最近変わったと感じたら要注意です。総務としては、今までと違う点がないか意識し、塞ぎこんでいたり仕事を辛そうにしている状態が続いていたら、心の病を考慮してもいいでしょう。思い当たったら、実際に言葉や行動に出します。「最近どう？眠れてる？」など声をかけたりして話を聞きます。

その際、あまり深刻ではなく、さりげなさを心がけます。同じ部の人に「最近この部に負担かかっているようだけども」「○○さんや○○さんは？」と遠まわしに聞く。ピンポイント過ぎて二人に集中してしまわない気配りも大切です。

本などには「受診をすすめる」「医師の診断書をもらおう」と書いてありますが、実際問題、いきなり「診断書をもらつてきて」と言えば「なぜ私が」と思うでしょう。本人にとっては「診断書をもらおう」という行為の中にもかなり葛藤があるはず。まず話を聞く場を設け、相手の心を開いてから「病院でみてもらった方が私も安心できるから行ってみてくれる？」とすすめてみましょう。

そして休養や治療が必要か、会社としてどう対応すべきかについては、社内の規定で確認します。また、残業時間が多すぎないかを調べ、負担になっている事実があるなら上司に報告・相談することも大切です。話をする、書類を提出するタイミングなども考慮し、その上で、社内ルールや規定の見直し等が必要な場合については、専門家への相談も考えた方がいいでしょう。

信頼される総務部に

しかし、こうした働きかけも、日頃の関係がうまく行っていればの話。社員から信頼される総務でない、誰の



様子がおかしいなどの情報が集まらな
いし、声がけや提案も受け入れてもら
えません。総務のあり方は会社によっ
て違いますが、まず存在感のある、頼
りになる総務になり、「あの人になら
相談できそう」と思われる人間力のあ
る人になつていただきたいのです。

ただ、とてもデリケートな問題です
から、どうしても負担になることもあ
ります。担当者が責任感の強い人なら
なおさら、一生懸命話を聞いてしま
うのです。しかしあまり感情移入する
と冷静に対応できなくなり、逆に「自
分もうつかもしれない」という気持ち
に傾いてしまうことがあります。負担
が大きいと感じたときは「自分一人で
やらなければ」と気負いすぎないで、上
司に相談するなどしましょう。個人同
士のやりとりではなく、あくまで職務
として取り組むことを忘れずに。

● 全社的な取り組みが最重要

もちろん、総務だけでなんとかしな
ければならないということではありま
せん。社内にはさまざまな力関係やし
がらみがあり、総務だけでは思うよう
に動けないこともあります。だからこ
そ上司、経営者の方には、部下への気配
りを二つの役割として捉えていただき
たいのです。こと、中小企業は、トップの考
えでどうにでも動きます。「このころう

つ病が多いみたいだからうちも気をつ
ける」程度ですませて、何も動かないで
いると、社員も「それでも仕事しないわ
けにはいかなない」となる。また、総務の
社員がうつに対する取り組みを始めよ
うとしたとき、上から「なに一人で頑張っ
てるんだ」などと言われると「やつても
どうせ…」と気持ちが悪えてしまうで
しょう。残念ながら、今の企業にはこの
「やつてもどうせ」という風潮が蔓延し
ている気がします。

経営者の方を対象にしたセミナーを
開くと、会社をよくしたい、従業員のや
る気をアップしたい、という声が必ず出
ますが、何かすることによってある日を
境に急によくなり、それが継続する
というものはありません。ほんの一回のさ
さいな声がけ、二回の励ましの言葉によっ
て、人はやる気になる。こういった地道
で小さな積み重ねこそが肝心なのです。

主体的に仕事ができるトップと違い、
勤めている人たちは「やらされ仕事」
的な部分が多いのも事実です。自分で
やりがいを見つけて伸びていける人も
中にはいるでしょうが、多くは日常の
仕事に追われるだけに終わっています。
「面白くない仕事」にやりがいを発見
させてあげるのは上司の役目。もし、こ
こが不足していると感じるなら、管理
職向けのコーチング研修の企画なども
必要でしょう。

うつは、誰がなるか分かりません。ス
トレスが多い現代社会では、たまたま
その人に負担がかかっていた、何かのタ
イミングが重なったということがほとん
どです。個人の資質というよりは、管
理職の教育不足、コミュニケーション不
足、過重労働など企業のさまざまな問
題が形となって表れていると言っても過
言ではありません。

だからこそ、総務だけが頑張るので
はなく、全社で取り組む。メンタルヘル
スが企業にとって影響が大きい問題で
あるとトップ自身が認識し、そういう
ケースが出たときにはそれを機に改善
し、いきいきとした会社作りに生かして
いく。いい専門家がいたら講師に招いた
り、社内でパンフレット等の読みあわせ
をして意見を出し合う場を設けても
いい。小さな働きかけを続けることで、
会社の雰囲気も変わってくるはずで
す。会社がよければ少々仕事が厳しくても、
幸せな職業人生を送れます。

うつへの対応は、会社をよくする上
で大きなポイントにできます。総務の
皆さんには、その中心となって社内積
極的な働きかけをしていただきたいと思います。