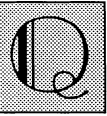


❖パートタイム助成金制度



当社は、従業員50名を使用して小売業を営んでいます。従業員の6割がパートタイマーです。最近、パートタイマーから処遇改善についての申し出があり、当社としても、それに応じることを検討しています。

聞くとところによるとパートタイマーの処遇改善に関する助成金制度があるそうですが、その制度の概要を教えてください。



パートタイマーと正社員との均衡処遇に向けた取り組みに努める事業主を対象にしたパートタイム助成金制度があります。この制度の支給申請窓口は（財）21世紀職業財団地方事務所です。

解説

1 パートタイム助成金制度

パートタイム助成金制度は、パートタイマーと正社員の共通の評価・資格制度や短時間正社員制度の導入、パートタイマーの能力開発などといった均衡処遇に向けた取り組みに努める事業主を対象に助成する制度です。

支給申請ができる事業主は、労働保険適用事業主で事業規模に関係ありません。

(1) 助成金の支給対象制度等と支給額は次のとおりです。

- | | |
|----------------------------|------|
| ① 正社員と共通の処遇制度の導入 | 50万円 |
| ② パートタイマーの能力・職務に応じた処遇制度の導入 | 30万円 |
| ③ 正社員への転換制度の導入 | 30万円 |
| ④ 短時間正社員制度の導入 | 30万円 |
| ⑤ 教育訓練の実施 | 30万円 |
| ⑥ 健康診断・通勤に関する便宜供与の実施 | 30万円 |

(2) 支給は、1事業主当たり1回限りです。

- ①，②はいずれか一方です。
- ⑥は，①から⑥のいずれかの助成金を受給した場合のみ受給できます。
- (3) 平成18年4月1日以降に制度を設けてから（就業規則又は労働協約に規定することが必要）2年以内に対象者が出た場合に支給されます。
- (4) 支給申請期間は，対象者が出てから3カ月以内です。

2 支給対象制度等の具体的内容

(1) 正社員と共通の処遇制度の導入

パートタイマーの仕事や能力に応じた処遇について，正社員と共通の評価・資格制度を新たに設けた上で，実際に格付けされたパートタイマーが1名以上出た場合に支給されるもので，その制度は以下を満たすことが要件です。

イ 「職能資格制度」などパートタイマーの仕事や能力に応じた「格付け」を設定していること。

ロ 格付けの区分が3段階以上であること。

ハ 格付けの区分に応じて，賃金などの処遇が定められていること。

(2) パートタイマーの能力・職務に応じた処遇制度の導入

パートタイマーの仕事や能力に応じた評価・資格制度を新たに設けた上で，実際に格付けされたパートタイマーが1名以上でた場合に支給されるもので，その制度は，以下を満たすことが要件です。

イ 「職能資格制度」などパートタイマーの仕事や能力に応じた「格付け」を設定していること。

ロ 格付けの区分が3段階以上であること。

ハ 格付けの区分に応じて，賃金などの処遇が定められていること。

(3) 正社員への転換制度の導入

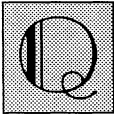
パートタイマーから正社員への転換制度を設けた上で，実際に転換者が1名以上出た場合に支給されるもので，転換後の「正社員」は，労働契約期間がないことが要件です。なお，パートタイマーが「準社員」などフルタイムの有期契約労働者に転換し，その後さらに「正社員」へ転換する場合も支給の対象となります。

(4) 短時間正社員制度の導入

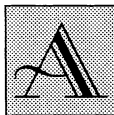
以下の要件を満たす「短時間正社員」制度を新たに導入し，実際に短時間正社員が1名以上出た場合に支給されます。

イ 正社員と比較して，1週間の所定労働時間が1割以上短いこと。

❖ セクハラ予防策とセクハラの訴えへの対処



男女雇用均等法の改正により、セクハラ対策が義務付けられると聞きました。当社は、これまでセクハラ対策を意識的に行っておりませんが、どのような対策をとればよいのでしょうか。また、実際に、社員からセクハラの被害にあったという申し出があった場合は、どのように対処すればよいのでしょうか。



男女雇用均等法21条により、事業主は、職場でのセクシュアルハラスメント（以下、セクハラと略称します）について、雇用管理上必要な配慮を義務付けられています。平成19年4月1日に施行される改正男女雇用均等法11条により、事業主は、男性に対するセクハラも含めたセクハラ対策を講じることが義務付けられます。また、改正法により、事業主がセクハラ対策を講じず、行政庁の是正指導にも応じない場合は、企業名公表の対象となるとともに、紛争が生じた場合、男女とも調停など個別紛争解決援助の申し出を行うことができるようになります。

セクハラ被害の申し出があった場合の実務的な対応については、解説を参照してください。

解 説

1 事業主が講じるべきセクハラ対策

事業主が講じるべきセクハラ対策については、厚生労働省が法律に基づいて定めた指針「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平18厚労告 615）があります。

この指針のポイントは以下のとおりであり、これによってセクハラ対策の要点はほぼ網羅されています。

(1) 事業主の方針の明確化およびその周知・啓発

事業主は、職場におけるセクハラに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

- ① 職場におけるセクハラの内容および職場におけるセクハラがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ② 職場におけるセクハラに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針および対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備につき、次の措置を講じなければならない。

- ① 相談への対応のための窓口（「相談窓口」）をあらかじめ定めること。
- ② ①の相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、職場におけるセクハラが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクハラに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

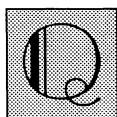
(3) 職場におけるセクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、職場におけるセクハラに係る相談の申し出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認および適正な対処につき、次の措置を講じなければならない。

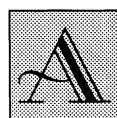
- ① 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ② ①により、職場におけるセクハラが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置および被害を受けた労働者（以下「被害者」という）に対する措置をそれぞれ適正に行うこと。
- ③ 改めて職場におけるセクハラに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、職場におけるセクハラが生じた事実が確認できなかった場合におい

❖パートタイマーに半日年休を認めなければならないか



私は、飲食店を経営しています。主に昼食を販売しているため1日のうちの繁忙時間帯である午前10時から午後3時までの5時間、パートタイマーを使用しています。休憩はありませんが、昼食は交代でとっています。この場合午後からの半日年休をパートタイマーから請求された場合認めなければならないのでしょうか。また、認めた場合、法律上の年休を与えたことになるのでしょうか。



労働者から半日年休の請求があっても、使用者はこれに応じる義務はありませんが、認めても違法ではありません。認めた場合は、法律上の年休（半日）と解されます。

解説

1 年次有給休暇の権利と労働日

労働基準法第39条に定める年次有給休暇の権利は、法定要件を充たした場合、法律上当然に労働者に生ずる権利であって、労働者の請求をまってはじめて生ずるものではなく、労働者が、年次有給休暇を取る時季を指定したときは、その指定した時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合で、かつ、これを理由として使用者が時季変更権を行使しない限り、その指定によって年次有給休暇が成立し、その労働日における就労義務が消滅するものと解されています。その労働日については、法定の年次有給休暇は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図り、また、ゆとりある生活の実現にも資するという趣旨から規定されているものであり、これを付与する単位について1労働日以下に分割することは、本来予定していないも

のです。したがって、原則として1労働日を単位とするものであり、使用者は労働者からの半日単位の年次有給休暇の請求に応じる義務はありません。

2 半日単位の年次有給休暇

しかしながら、半日単位での年次有給休暇については、労使双方において、半日単位での取得、付与を希望している状況がみられること等を踏まえ、また、労使が自主的に休暇取得促進に取り組むべき等との観点から、労働者がその取得を希望して時季を指定し、これを使用者が同意した場合であり、かつ、本来の取得方法による年次有給休暇取得の阻害とならない範囲内で運用される限りにおいては、むしろ年次有給休暇の取得促進に資するものと考えられるところから、これらの要件を充たしていれば、半日単位での年次有給休暇を認めることは可能であり、半日単位の年休を付与した場合は、労働基準法上も半日の年休として解されることになります。

なお、労働者が1日単位で年次有給休暇の時季を指定しているにもかかわらず、これに反して、使用者が、半日単位で年次有給休暇を付与することはできません。

参考法令等 労働基準法39

昭24. 7. 7基収1428, 昭63. 3. 1基発 150 (半日の年次有給休暇)

平7. 7. 27基監発33 (年次有給休暇の半日単位の付与について)

平7. 7. 27基発482 (「ゆとり休暇推進要項」の周知徹底について)