化は、

親の

同意を得なくても、

自分

うになることでしょう。

これまでは

労

基法は未成年者保護

0

ため

意思でさまざまな契約ができるよ

技は、

これまでと同様、

20歳になら

酒や喫煙、

競馬

競輪などの公営競

なければできません。

最も大きな変

険 務組 合 労 務 第 協 会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18 TEL. (075) 864 - 3336 FAX. (075) 864 - 3367 〒616-0025

光 社会保険労務士 木 事 務 所

活の基本法である民法もこれにならっ

は18歳となっていますから、

市民生

すでに公職選挙法の選挙権年齢など

人は、

その日から成

人となります。

术

y

þ

年齢引き下げで保護規定から除外に

4月1日から成年年齢が18歳に

成年年齢が20歳から18歳に引き下

げら

れます。

民法改正により、

4月1日に18歳、

19歳に達し

している

ますが、 成年年齢は18歳が主流といわれてい たということでしょう。 の影響が考えられるでしょうか。 成年年齢が引き下げられても、 これによりどのような生活 世界的にも 飲

> ります。 意の 19 きました。 権によって契約を取り消すことが 20 歳の人 歳未満の未成年者が契約を行う場 ない契約は民法の未成年者取消 親 0 同意が必要となり、 しかし、 のこうした保護はなくな 4月からは18歳 0 同

> > る必要があるといえます。

18

ますの 未満 現在、 達した日以後の最初の3月31日 とは18歳未満の者を指すことに ま 年とは異なる保護規定が置 0 法における年齢区分が変わります。 す。 「児 労働分野に 0 これ 童 20 年少者 歳未満の 2区分に変わります。 の3区分で、 が4 おける影響では、 月1日以降は そして満15歳に 未成年」、 それぞれ成 かれてい 未成年 18歳 労基 1まで

> 18歳、 を置い 庁は、 まで以上に勤務先をきちんと見極め なります。 る」(法58条2項) あると認める場合におい 親権者若 歳 向つてこれを解除することが 19 19歳の人は除外され ていますが、 労働契約が未成年者に不利 歳の人が働く際には、 しくは後見人又は行 そうした意味にお とする保護規定 4月1日以降、 ては、 ることに 11 でき れ 来 で

金保険料の納付開始年齢は引き続 要はありません。 なお、 歳が維持され、 18歳に引き下げられ 社会保険関係では成年年 18 歳から納付する ても、 国民 齢

20

が



知って得する

パート・有期労働法や労働者派遣

## 正な待遇に向けた実効性確保

内容についてみていくことにします。 といった行政による履行確保措置の 収や助言・指導・勧告、そして公表 が置かれています。今回は、 保措置と紛争解決制度に関する規定 の確保に向けた、行政による履行確 法には、 非正規労働者の公正な待遇

報告徴

うことができるとされています 報告徴収や助言・指導・勧告を行 府県労働局長)は事業主に対し、 れる場合に、厚生労働大臣(都道 措置を講じる必要があると認めら 事業主の実施状況の確認や、その どに定められている措置について、 同一労働同一賃金ガイドラインな 同法やパート・有期雇用労働指針 (法18条1項)。 まず、パート・有期労働法では、

勧告、

公表で履行確保

報告徵収、

訓練の実施義務 必要な能力を付与するための教育 (法6条1項)、②差別的取扱いの さらに、①労働条件の明示義務 (法9条)、③職務の遂行に (法11条1項)、

なお、パート・有期労働法8条

の転換推進措置義務 (法13条)、 室・更衣室)の利用機会の付与義 ④福利厚生施設(給食施設·休憩 (法12条)、⑤通常の労働者

る履行確保措置が定められていま による助言・指導・勧告、そして 判断に委ねられることから、明ら 否かの判定は最終的には裁判所の す。このため、待遇差の不合理か 効となる民事的効力を定めていま と認められる場合、その待遇が無 の労働者との待遇の相違が不合理 の均衡待遇に関する規定は、通常 ト・有期労働法と同様、行政によ 公表の対象にはされていません。 かな8条違反の場合を除き、行政 労働者派遣法においても、パー 派遣労働者の派遣先企業の通

# 象となりますので注意する必要が ⑦相談体制の整備義務 ⑥待遇に関する説明義務 (法14条)、 あります (法18条2項)。 などの義務規定について、事業主 が勧告に従わない場合、公表の対 (法16条)、

遣先企業に対する、行政による指 明義務などは、派遣会社および派 企業の各種責務、待遇に関する説 常の労働者等との均等・均衡待遇 訓練・福利厚生等に関する派遣先 待遇に関する情報提供義務、 や、派遣先企業の通常の労働者の

> 派遣先の通常の労働者の待遇に関 ています (法48条1項)。 導・助言、報告徴収の対象となっ また、派遣先企業において、 1

る場合は、行政による是正勧告や かわらず、 または指導・助言を受けたにもか 項)等の違反行為があった場合、 の利用機会の付与義務 るための教育訓練に関する措置義 ②業務遂行に必要な能力を付与す 場合も同様)(法26条7項・10項)、 する情報提供義務(変更があった 公表の対象になります(法49条の (給食施設・休憩室・更衣室) (法40条2項)、③福利厚生施 なお違反のおそれがあ (法40条3

えられます。 等の行政処分が下されることも考 条2項)、改善命令(法49条1項) を促した上で、事業許可の取消し に対しては、指導・助言等で改善 る各規定に違反している派遣会社 (法14条1項)、事業停止命令(同 なお、派遣労働者の待遇に関す