

VIII. 参考資料

1. パートタイム労働法の概要

※下線部は、平成26年の法改正（平成27年4月1日施行）により改正された部分

パートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る。

1 労働条件の文書交付・説明義務

- ・ 労働基準法上の文書交付義務に加え、昇給、退職手当、賞与の有無及び相談窓口について、文書の交付等による明示を事業主に義務付け（過料あり）（第6条）
- ・ パートタイム労働者の雇入れ時に、講ずる雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明を事業主に義務付け（第14条第1項）
- ・ パートタイム労働者から求めがあった場合に、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を事業主に義務付け（第14条第2項）
- ・ パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備を事業主に義務付け（第16条）

2 均等・均衡待遇の確保の促進

- ・ 広く全てのパートタイム労働者を対象として、パートタイム労働者の待遇について、正社員の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする「短時間労働者の待遇の原則」を規定（第8条）
- ・ 正社員と同視すべきパートタイム労働者について、差別的取扱いを禁止（第9条）
※「正社員と同視すべきパートタイム労働者」：職務の内容及び人材活用の仕組みが正社員と同じパートタイム労働者
- ・ その他のパートタイム労働者について、賃金の決定、教育訓練の実施及び福利厚生施設の利用に関し、多様な就業実態に応じて、正社員と均衡のとれた待遇の確保に努めることを事業主に義務付け（第10条～第12条）

3 通常の労働者への転換の推進

- ・ 正社員の募集を行う場合のパートタイム労働者への周知、新たに正社員を配置する場合のパートタイム労働者への応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け（第13条）

4 苦情処理・紛争解決援助

- ・ 苦情の自主的な解決に努めるよう、事業主に義務付け（第22条）
- ・ 義務規定に関し、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を整備（第23条～第26条）

5 実効性の確保

- ・ 都道府県労働局長（厚生労働大臣から委任）による報告の徴収、助言、指導及び勧告（第18条第1項）
- ・ 報告拒否・虚偽報告に対する過料（第30条）
- ・ 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の事業主名の公表（第18条第2項）

2. パートタイム労働法（抄）

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（抄）（平成5年法律第76号）

※下線部は、平成26年法律第27号（平成27年4月1日施行）による改正部分

現行(平成27年4月1日以降)	(参考)改正前
<p>目次 第1章 総則(第1条—第4条) 第2章 短時間労働者対策基本方針(第5条) 第3章 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等 第1節 雇用管理の改善等に関する措置(第6条—第18条) 第2節 事業主等に対する国の援助等(第19条—第21条) 第4章 紛争の解決 第1節 紛争の解決の援助(第22条—第24条) 第2節 調停(第25条—第27条) 第5章 雑則(第28条—第31条) 附則</p> <p>第1章 総則 (目的) 第1条 この法律は、我が国における少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い、短時間労働者の果たす役割の重要性が増大していることにかんがみ、短時間労働者について、その適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。</p> <p>(定義) 第2条 この法律において「短時間労働者」とは、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（当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業所に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。</p> <p>(事業主等の責務) 第3条 事業主は、その雇用する短時間労働者について、その就業の実態等を考慮して、適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生²の充実その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換（短時間労働者が雇用される事業所において通常の労働者として雇入れられることをいう。以下同じ。）の推進（以下「雇用管理の改善等」という。）に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めるものとする。</p> <p>2 事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用する短時間労働者の雇用管理の改善等に関し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めるものとする。</p> <p>第2章 短時間労働者対策基本方針 第5条 厚生労働大臣は、短時間労働者の福祉の増進を図るため、短時間労働者の雇用管理の改善等の促進、職業能力の開発及び向上等に関する施策の基本となるべき方針（以下この条において「短時間労働者対策基本方針」という。）を定めるものとする。</p> <p>2 短時間労働者対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。</p> <p>一 短時間労働者の職業生活の動向に関する事項</p>	<p>目次 第1章 総則(第1条—第4条) 第2章 短時間労働者対策基本方針(第5条) 第3章 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等 第1節 雇用管理の改善等に関する措置(第6条—第16条) 第2節 職業能力の開発及び向上等に関する措置(第17条—第18条) 第4章 紛争の解決 第1節 紛争の解決の援助(第19条—第21条) 第2節 調停(第22条—第24条) 第5章 短時間労働援助センター(第25条—第41条) 第6章 雑則(第42条—第47条) 附則</p> <p>第1章 総則 (目的) 第1条 この法律は、我が国における少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い、短時間労働者の果たす役割の重要性が増大していることにかんがみ、短時間労働者について、その適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。</p> <p>(定義) 第2条 この法律において「短時間労働者」とは、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（当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業所に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。</p> <p>(事業主等の責務) 第3条 事業主は、その雇用する短時間労働者について、その就業の実態等を考慮して、適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生²の充実その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換（短時間労働者が雇用される事業所において通常の労働者として雇入れられることをいう。以下同じ。）の推進（以下「雇用管理の改善等」という。）に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めるものとする。</p> <p>2 事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用する短時間労働者の雇用管理の改善等に関し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めるものとする。</p> <p>第2章 短時間労働者対策基本方針 第5条 厚生労働大臣は、短時間労働者の福祉の増進を図るため、短時間労働者の雇用管理の改善等の促進、職業能力の開発及び向上等に関する施策の基本となるべき方針（以下この条において「短時間労働者対策基本方針」という。）を定めるものとする。</p> <p>2 短時間労働者対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。</p> <p>一 短時間労働者の職業生活の動向に関する事項</p>

- 二 短時間労働者の雇用管理の改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項
- 三 前二号に掲げるもののほか、短時間労働者の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項
- 3 短時間労働者対策基本方針は、短時間労働者の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、短時間労働者対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- 5 厚生労働大臣は、短時間労働者対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 前二項の規定は、短時間労働者対策基本方針の変更について準用する。

第3章 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等

第1節 雇用管理の改善等に関する措置

(労働条件に関する文書の交付等)

- 第6条** 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法(昭和22年法律第49号)第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のもの(次項及び第14条第1項において「特定事項」という。)を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法(次項において「文書の交付等」という。)により明示しなければならない。
- 2 事業主は、前項の規定に基づき特定事項を明示するときは、労働条件に関する事項のうち特定事項及び労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものについても、文書の交付等により明示するように努めるものとする。

(就業規則の作成の手続)

- 第7条** 事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。

(短時間労働者の待遇の原則)

- 第8条** 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

(通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止)

- 第9条** 事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同じ短時間労働者(第11条第1項において「職務内容同一短時間労働者」という。)であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの(次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。)については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

(賃金)

- 第10条** 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する

- 二 短時間労働者の雇用管理の改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項
- 三 前二号に掲げるもののほか、短時間労働者の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項
- 3 短時間労働者対策基本方針は、短時間労働者の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、短時間労働者対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- 5 厚生労働大臣は、短時間労働者対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 前二項の規定は、短時間労働者対策基本方針の変更について準用する。

第3章 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等

第1節 雇用管理の改善等に関する措置

(労働条件に関する文書の交付等)

- 第6条** 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法(昭和22年法律第49号)第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のもの(次項において「特定事項」という。)を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法(次項において「文書の交付等」という。)により明示しなければならない。
- 2 事業主は、前項の規定に基づき特定事項を明示するときは、労働条件に関する事項のうち特定事項及び労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものについても、文書の交付等により明示するように努めるものとする。

(就業規則の作成の手続)

- 第7条** 事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。

(通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止)

- 第8条** 事業主は、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)が当該事業所に雇用される通常の労働者と同じ短時間労働者(以下「職務内容同一短時間労働者」という。)であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの(以下「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。)については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。
- 2 前項の期間の定めのない労働契約には、反復して更新されることによって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認められる期間の定めのある労働契約を含むものとする。

(賃金)

- 第9条** 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する

る短時間労働者(通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第2項及び第12条において同じ。)の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金(通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。)を決定するように努めるものとする。

(教育訓練)

第11条 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であつて、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間労働者(通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。以下この項において同じ。)が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間労働者に対しても、これを実施しなければならない。

2 事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、当該短時間労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

(福利厚生施設)

第12条 事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。

(通常の労働者への転換)

第13条 事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

- 一 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間労働者に周知すること。
- 二 通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間労働者に対して与えること。
- 三 一定の資格を有する短時間労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

(事業主が講ずる措置の内容等の説明)

第14条 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、第9条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項(労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。)に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間労働者に説明しなければならない。

2 事業主は、その雇用する短時間労働者から求めがあつたときは、第6条、第7条及び第9条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間労働者に説明しなければならない。

短時間労働者(通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第2項及び第11条において同じ。)の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金(通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。次項において同じ。)を決定するように努めるものとする。

2 事業主は、前項の規定にかかわらず、職務内容同一短時間労働者(通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第1項において同じ。)であつて、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主に雇用される期間のうち少なくとも一定の期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、当該変更が行われる期間においては、通常の労働者と同一の方法により賃金を決定するように努めるものとする。

(教育訓練)

第10条 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であつて、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間労働者が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間労働者に対しても、これを実施しなければならない。

2 事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、当該短時間労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

(福利厚生施設)

第11条 事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。

(通常の労働者への転換)

第12条 事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

- 一 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間労働者に周知すること。
- 二 通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間労働者に対して与えること。
- 三 一定の資格を有する短時間労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

2 国は、通常の労働者への転換を推進するため、前項各号に掲げる措置を講ずる事業主に対する援助等必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(待遇の決定に当たって考慮した事項の説明)

第13条

事業主は、その雇用する短時間労働者から求めがあつたときは、第6条から第11条まで及び前条第1項の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間労働者に説明しなければならない。

(指針)

第15条 厚生労働大臣は、第6条から前条までに定めるもののほか、第3条第1項の事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(以下この節において「指針」という。)を定めるものとする。

2 (略)

(相談のための体制の整備)

第16条 事業主は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用する短時間労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない。

(短時間雇用管理者)

第17条 事業主は、常時厚生労働省令で定める数以上の短時間労働者を雇用する事業所ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、指針に定める事項その他の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理させるため、短時間雇用管理者を選任するように努めるものとする。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告等)

第18条 厚生労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 厚生労働大臣は、第6条第1項、第9条、第11条第1項、第12条から第14条まで及び第16条の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

3 前2項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

第2節 事業主等に対する国の援助等

(事業主等に対する援助)

第19条 国は、短時間労働者の雇用管理の改善等の促進その他その福祉の増進を図るため、短時間労働者を雇用する事業主、事業主の団体その他の関係者に対して、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項についての相談及び助言その他の必要な援助を行うことができる。

(職業訓練の実施等)

第20条 国、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、短時間労働者及び短時間労働者になろうとする者がその職業能力の開発及び向上を図ることを促進するため、短時間労働者、短時間労働者になろうとする者その他関係者に対して職業能力の開発及び向上に関する啓発活動を行うように努めるとともに、職業訓練の実施について特別の配慮をするものとする。

第4章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

第22条 事業主は、第6条第1項、第9条、第11条第1項及び第12条から第14条までに定める事項に関し、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関(事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。)に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るよう努めるものとする。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第23条 前条の事項についての短時間労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成13年法律第112号)第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第27条までに定めるところによる。

(指針)

第14条 厚生労働大臣は、第6条から第11条まで、第12条第1項及び前条に定めるもののほか、第3条第1項の事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(以下この節において「指針」という。)を定めるものとする。

2 (略)

(短時間雇用管理者)

第15条 事業主は、常時厚生労働省令で定める数以上の短時間労働者を雇用する事業所ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、指針に定める事項その他の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理させるため、短時間雇用管理者を選任するように努めるものとする。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第16条 厚生労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

第2節 職業能力の開発及び向上等に関する措置

(職業訓練の実施等)

第17条 国、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、短時間労働者及び短時間労働者になろうとする者がその職業能力の開発及び向上を図ることを促進するため、短時間労働者、短時間労働者になろうとする者その他関係者に対して職業能力の開発及び向上に関する啓発活動を行うように努めるとともに、職業訓練の実施について特別の配慮をするものとする。

第4章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

第19条 事業主は、第6条第1項、第8条第1項、第10条第1項、第11条、第12条第1項及び第13条に定める事項に関し、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関(事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。)に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めるものとする。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第20条 前条の事項についての短時間労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成13年法律第112号)第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第24条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第24条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、短時間労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該短時間労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第2節 調停

(調停の委任)

第25条 都道府県労働局長は、第23条に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第2項の規定は、短時間労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第26条 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)第19条、第20条第1項及び第21条から第26条までの規定は、前条第1項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第19条第1項中「前条第1項」とあるのは「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第25条第1項」と、同法第20条第1項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第25条第1項中「第18条第1項」とあるのは「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第25条第1項」と読み替えるものとする。

(厚生労働省令への委任)

第27条 この節に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第5章 雑則

(雇用管理の改善等の研究等)

第28条 厚生労働大臣は、短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするため、短時間労働者のその職域の拡大に応じた雇用管理の改善等に関する措置その他短時間労働者の雇用管理の改善等に関し必要な事項について、調査、研究及び資料の整備に努めるものとする。

(適用除外)

第29条 この法律は、国家公務員及び地方公務員並びに船員職業安定法(昭和23年法律第130号)第6条第1項に規定する船員については、適用しない。

(過料)

第30条 第18条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

第31条 第6条第1項の規定に違反した者は、10万円以下の過料に処する。

(紛争の解決の援助)

第21条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、短時間労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該短時間労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第2節 調停

(調停の委任)

第22条 都道府県労働局長は、第20条に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第2項の規定は、短時間労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第23条 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)第19条、第20条第1項及び第21条から第26条までの規定は、前条第1項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第19条第1項中「前条第1項」とあるのは「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第22条第1項」と、同法第20条第1項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第25条第1項中「第18条第1項」とあるのは「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第22条第1項」と読み替えるものとする。

(厚生労働省令への委任)

第24条 この節に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第6章 雑則

(雇用管理の改善等の研究等)

第42条 厚生労働大臣は、短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするため、短時間労働者のその職域の拡大に応じた雇用管理の改善等に関する措置その他短時間労働者の雇用管理の改善等に関し必要な事項について、調査、研究及び資料の整備に努めるものとする。

(適用除外)

第43条 この法律は、国家公務員及び地方公務員並びに船員職業安定法(昭和23年法律第130号)第6条第1項に規定する船員については、適用しない。

第47条 第6条第1項の規定に違反した者は、10万円以下の過料に処する。

3. パートタイム労働法施行規則（抄）

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則（抄）（平成5年労働省令第34号）

※下線部は、平成26年厚生労働省令第85号（平成27年4月1日施行）による改正部分

現行(平成27年4月1日以降)	(参考)改正前
<p>(法第2条の厚生労働省令で定める場合)</p> <p>第1条 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「法」という。）第2条の厚生労働省令で定める場合は、同一の事業所に雇用される通常の労働者の従事する業務が2以上あり、かつ、当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する労働者の数が当該通常の労働者の数に比し著しく多い業務（当該業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間が他の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間のいずれよりも長い場合に係る業務を除く。）に当該事業所に雇用される労働者が従事する場合とする。</p> <p>(法第6条第1項の明示事項及び明示の方法)</p> <p>第2条 法第6条第1項の厚生労働省令で定める短時間労働者に対して明示しなければならない労働条件に関する事項は、次に掲げるものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 昇給の有無 二 退職手当の有無 三 賞与の有無 四 <u>短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口</u> <p>2 法第6条第1項の厚生労働省令で定める方法は、前項各号に掲げる事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを当該短時間労働者が希望した場合における当該方法とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 ファクシミリを利用してする送信の方法 二 電子メールの送信の方法（当該短時間労働者が当該電子メールの記録を出力することによる書面を作成することができるものに限る。） <p>3 前項第1号の方法により行われた法第6条第1項に規定する特定事項（以下本項において「特定事項」という。）の明示は、当該短時間労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、前項第2号の方法により行われた特定事項の明示は、当該短時間労働者の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該短時間労働者に到達したものとみなす。</p> <p>(法第10条の厚生労働省令で定める賃金)</p> <p>第3条 法第10条の厚生労働省令で定める賃金は、次に掲げるものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 <u>通勤手当（職務の内容（法第8条に規定する職務の内容をいう。以下同じ。）に密接に関連して支払われるものを除く。）</u> 二 退職手当 三 家族手当 四 住宅手当 五 別居手当 六 子女教育手当 七 前各号に掲げるもののほか、名称の如何を問わず支払われる賃金のうち職務の内容に密接に関連して支払われるもの以外のもの <p>(法第11条第1項の厚生労働省令で定める場合)</p> <p>第4条 法第11条第1項の厚生労働省令で定める場合は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（法第9条に規定する通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。）が既に当該職務に必要な能力を有している場合とする。</p>	<p>(法第2条の厚生労働省令で定める場合)</p> <p>第1条 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「法」という。）第2条の厚生労働省令で定める場合は、同一の事業所に雇用される通常の労働者の従事する業務が2以上あり、かつ、当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する労働者の数が当該通常の労働者の数に比し著しく多い業務（当該業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間が他の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間のいずれよりも長い場合に係る業務を除く。）に当該事業所に雇用される労働者が従事する場合とする。</p> <p>(法第6条第1項の明示事項及び明示の方法)</p> <p>第2条 法第6条第1項の厚生労働省令で定める短時間労働者に対して明示しなければならない労働条件に関する事項は、次に掲げるものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 昇給の有無 二 退職手当の有無 三 賞与の有無 <p>2 法第6条第1項の厚生労働省令で定める方法は、前項各号に掲げる事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを当該短時間労働者が希望した場合における当該方法とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 ファクシミリを利用してする送信の方法 二 電子メールの送信の方法（当該短時間労働者が当該電子メールの記録を出力することによる書面を作成することができるものに限る。） <p>3 前項第1号の方法により行われた法第6条第1項に規定する特定事項（以下本項において「特定事項」という。）の明示は、当該短時間労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、前項第2号の方法により行われた特定事項の明示は、当該短時間労働者の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該短時間労働者に到達したものとみなす。</p> <p>(法第9条第1項の厚生労働省令で定める賃金)</p> <p>第3条 法第9条第1項の厚生労働省令で定める賃金は、次に掲げるものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 通勤手当 二 退職手当 三 家族手当 四 住宅手当 五 別居手当 六 子女教育手当 七 前各号に掲げるもののほか、名称の如何を問わず支払われる賃金のうち職務の内容（法第8条第1項に規定する職務の内容をいう。次条において同じ。）に密接に関連して支払われるもの以外のもの <p>(法第10条第1項の厚生労働省令で定める場合)</p> <p>第4条 法第10条第1項の厚生労働省令で定める場合は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（法第8条第1項に規定する通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。）が既に当該職務に必要な能力を有している場合とする。</p>

<p>(<u>法第 12 条</u>の厚生労働省令で定める福利厚生施設)</p> <p>第5条 <u>法第 12 条</u>の厚生労働省令で定める福利厚生施設は、次に掲げるものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 給食施設 二 休憩室 三 更衣室 <p>(<u>法第 17 条</u>の厚生労働省令で定める数)</p> <p>第6条 <u>法第 17 条</u>の厚生労働省令で定める数は、10 人とする。</p> <p>(<u>短時間雇用管理者の選任</u>)</p> <p>第7条 事業主は、<u>法第 17 条</u>に定める事項を管理するために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから当該事項を管理する者を短時間雇用管理者として選任するものとする。</p> <p>(<u>権限の委任</u>)</p> <p>第8条 <u>法第 18 条第1項</u>に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案に係るものを除き、事業主の事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。</p> <p>(<u>準用</u>)</p> <p>第9条 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（昭和 61 年労働省令第2号）第3条から第 12 条までの規定は、<u>法第 25 条第1項</u>の調停の手続について準用する。この場合において、同令第3条第1項中「<u>法第 18 条第1項</u>」とあるのは「<u>短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「短時間労働者法」という。）第 25 条第1項</u>」と、同項並びに同令第4条（見出しを含む。）、第5条（見出しを含む。）及び第8条第1項中「<u>機会均等調停会議</u>」とあるのは「<u>均衡待遇調停会議</u>」と、同令第6条中「<u>法第 18 条第1項</u>」とあるのは「<u>短時間労働者法第 25 条第1項</u>」と、「<u>事業場</u>」とあるのは「<u>事業所</u>」と、同令第8条第1項及び第3項中「<u>法第 20 条第1項又は第2項</u>」とあるのは「<u>短時間労働者法第 26 条</u>において準用する<u>法第 20 条第1項</u>」と、同項中「<u>法第 20 条第1項の</u>」とあるのは「<u>短時間労働者法第 26 条</u>において準用する<u>法第 20 条第1項の</u>」と、同令第9条中「<u>関係当事者</u>」とあるのは「<u>関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人</u>」と、同令第 10 条第1項中「<u>第4条第1項及び第2項</u>」とあるのは「<u>短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則第9条</u>において準用する<u>第4条第1項及び第2項</u>」と、「<u>第8条</u>」とあるのは「<u>同令第9条</u>において準用する<u>第8条</u>」と、同令第 11 条第1項中「<u>法第 21 条</u>」とあるのは「<u>短時間労働者法第 26 条</u>において準用する<u>法第 21 条</u>」と、同令別記様式中「<u>労働者</u>」とあるのは「<u>短時間労働者</u>」と、「<u>事業場</u>」とあるのは「<u>事業所</u>」と読み替えるものとする。</p>	<p>(<u>法第 11 条</u>の厚生労働省令で定める福利厚生施設)</p> <p>第5条 <u>法第 11 条</u>の厚生労働省令で定める福利厚生施設は、次に掲げるものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 給食施設 二 休憩室 三 更衣室 <p>(<u>法第 15 条</u>の厚生労働省令で定める数)</p> <p>第6条 <u>法第 15 条</u>の厚生労働省令で定める数は、10 人とする。</p> <p>(<u>短時間雇用管理者の選任</u>)</p> <p>第7条 事業主は、<u>法第 15 条</u>に定める事項を管理するために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから当該事項を管理する者を短時間雇用管理者として選任するものとする。</p> <p>(<u>権限の委任</u>)</p> <p>第8条 <u>法第 16 条第1項</u>に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案に係るものを除き、事業主の事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。</p> <p>(<u>準用</u>)</p> <p>第9条 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（昭和 61 年労働省令第2号）第3条から第 12 条までの規定は、<u>法第 22 条第1項</u>の調停の手続について準用する。この場合において、同令第3条第1項中「<u>法第 18 条第1項</u>」とあるのは「<u>短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「短時間労働者法」という。）第 22 条第1項</u>」と、同項並びに同令第4条（見出しを含む。）、第5条（見出しを含む。）及び第8条第1項中「<u>機会均等調停会議</u>」とあるのは「<u>均衡待遇調停会議</u>」と、同令第6条中「<u>法第 18 条第1項</u>」とあるのは「<u>短時間労働者法第 22 条第1項</u>」と、「<u>事業場</u>」とあるのは「<u>事業所</u>」と、同令第8条第1項及び第3項中「<u>法第 20 条第1項又は第2項</u>」とあるのは「<u>短時間労働者法第 23 条</u>において準用する<u>法第 20 条第1項</u>」と、同項中「<u>法第 20 条第1項の</u>」とあるのは「<u>短時間労働者法第 23 条</u>において準用する<u>法第 20 条第1項の</u>」と、同令第9条中「<u>関係当事者</u>」とあるのは「<u>関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人</u>」と、同令第 10 条第1項中「<u>第4条第1項及び第2項</u>」とあるのは「<u>短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則第9条</u>において準用する<u>第4条第1項及び第2項</u>」と、「<u>第8条</u>」とあるのは「<u>同令第9条</u>において準用する<u>第8条</u>」と、同令第 11 条第1項中「<u>法第 21 条</u>」とあるのは「<u>短時間労働者法第 23 条</u>において準用する<u>法第 21 条</u>」と、同令別記様式中「<u>労働者</u>」とあるのは「<u>短時間労働者</u>」と、「<u>事業場</u>」とあるのは「<u>事業所</u>」と読み替えるものとする。</p>
--	--

4. パートタイム労働指針

事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針

(平成19年厚生労働省告示第326号)

※下線部は、平成26年厚生労働省告示第293号(平成27年4月1日施行)による改正部分

現行(平成27年4月1日以降)	(参考)改正前
<p>第1 趣旨 この指針は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下「短時間労働者法」という。)第3条第1項の事業主が講ずべき適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換の推進(以下「雇用管理の改善等」という。)に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るため、短時間労働者法第6条から第14条までに定めるもののほかに必要な事項を定めたものである。</p> <p>第2 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たっての基本的考え方 事業主は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たって、次の事項を踏まえるべきである。</p> <p>1 労働基準法(昭和22年法律第49号)、最低賃金法(昭和34年法律第137号)、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)、<u>労働契約法(平成19年法律第128号)</u>、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)、<u>労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)</u>、雇用保険法(昭和49年法律第116号)等の<u>労働に関する法令は短時間労働者についても適用があることを認識しこれを遵守しなければならないこと。</u></p> <p>2 <u>短時間労働者法第6条から第14条までの規定に従い</u>、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるとともに、多様な就業実態を踏まえ、その職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じた待遇に係る措置を講ずるように努めるものとする。</p> <p>3 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに際して、その雇用する通常の労働者その他の労働者の労働条件を合理的な理由なく一方的に不利益に変更することは法的に許されないこと、また、所定労働時間が通常の労働者と同一の有期契約労働者については、短時間労働者法第2条に規定する短時間労働者に該当しないが、短時間労働者法の趣旨が考慮されるべきであることに留意すること。</p> <p>第3 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等 事業主は、第2の基本的考え方に基づき、特に、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。</p> <p>1 短時間労働者の雇用管理の改善等</p> <p>(1) 労働時間</p> <p>イ 事業主は、短時間労働者の労働時間及び労働日を定め、又は変更するに当たっては、当該短時間労働者の事情を十分考慮するように努めるものとする。</p> <p>ロ 事業主は、短時間労働者について、できるだけ所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させないように努めるものとする。</p> <p>(2) 退職手当その他の手当</p> <p>事業主は、<u>短時間労働者法第9条及び第10条に定めるもののほか</u>、短時間労働者の退職手当、通勤手当その他の職務の内容に密接に関連して支払われるもの以外の手当についても、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように努めるものとする。</p>	<p>第1 趣旨 この指針は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下「短時間労働者法」という。)第3条第1項の事業主が講ずべき適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生 of 充実その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換の推進(以下「雇用管理の改善等」という。)に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るため、短時間労働者法第6条から第11条まで、<u>第12条第1項及び第13条に定めるもののほかに必要な事項を定めたものである。</u></p> <p>第2 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たっての基本的考え方 事業主は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たって、次の事項を踏まえるべきである。</p> <p>1 労働基準法(昭和22年法律第49号)、最低賃金法(昭和34年法律第137号)、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)、<u>労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)</u>、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)、雇用保険法(昭和49年法律第116号)等の<u>労働者保護法令は短時間労働者についても適用があることを認識しこれを遵守しなければならないこと。</u></p> <p>2 <u>短時間労働者法第6条から第11条まで、第12条第1項及び第13条の規定に従い</u>、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるとともに、多様な就業実態を踏まえ、その職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じた待遇に係る措置を講ずるように努めるものとする。</p> <p>3 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに際して、その雇用する通常の労働者その他の労働者の労働条件を合理的な理由なく一方的に不利益に変更することは法的に許されないこと、また、所定労働時間が通常の労働者と同一の有期契約労働者については、短時間労働者法第2条に規定する短時間労働者に該当しないが、短時間労働者法の趣旨が考慮されるべきであることに留意すること。</p> <p>第3 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等 事業主は、第2の基本的考え方に基づき、特に、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。</p> <p>1 短時間労働者の雇用管理の改善等</p> <p>(1) 労働時間</p> <p>イ 事業主は、短時間労働者の労働時間及び労働日を定め、又は変更するに当たっては、当該短時間労働者の事情を十分考慮するように努めるものとする。</p> <p>ロ 事業主は、短時間労働者について、できるだけ所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させないように努めるものとする。</p> <p>(2) 退職手当その他の手当</p> <p>事業主は、<u>短時間労働者法第8条及び第9条に定めるもののほか</u>、短時間労働者の退職手当、通勤手当その他の職務の内容に密接に関連して支払われるもの以外の手当についても、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように努めるものとする。</p>

(3) 福利厚生

事業主は、短時間労働者法第9条及び第12条に定めるもののほか、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等を目的とした福利厚生施設の利用及び事業主が行うその他の福利厚生の措置についても、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した取扱いをするように努めるものとする。

2 労使の話合いの促進

- (1) 事業主は、短時間労働者を雇い入れた後、当該短時間労働者から求めがあったときは、短時間労働者法第14条第2項に定める事項以外の、当該短時間労働者の待遇に係る事項についても、説明するように努めるものとする。
- (2) 事業主は、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たっては、当該事業所における関係労使の十分な話合いの機会を提供する等短時間労働者の意見を聴く機会を設けるための適当な方法を工夫するように努めるものとする。
- (3) 事業主は、短時間労働者法第22条に定める事項以外の、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した待遇に係る事項についても、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、当該事業所における苦情処理の仕組みを活用する等その自主的な解決を図るように努めるものとする。

3 不利益取扱いの禁止

- (1) 事業主は、短時間労働者が、短時間労働者法第7条に定める過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにするものとする。
- (2) 事業主は、短時間労働者が、短時間労働者法第14条第2項に定める待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求めたことを理由として不利益な取扱いをしてはならない。また、短時間労働者が、不利益な取扱いをおそれて、短時間労働者法第14条第2項に定める説明を求めることができないことがないようにするものであること。
- (3) 短時間労働者が、親族の葬儀等のために勤務しなかったことを理由として解雇等が行われることは適当でないものであること。

4 短時間雇用管理者の氏名の周知

事業主は、短時間雇用管理者を選任したときは、当該短時間雇用管理者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示する等により、その雇用する短時間労働者に周知させるよう努めるものとする。

(3) 福利厚生

事業主は、短時間労働者法第8条及び第11条に定めるもののほか、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等を目的とした福利厚生施設の利用及び事業主が行うその他の福利厚生の措置についても、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した取扱いをするように努めるものとする。

2 労使の話合いの促進

- (1) 事業主は、短時間労働者を雇い入れた後、当該短時間労働者から求めがあったときは、短時間労働者法第13条に定める事項以外の、当該短時間労働者の待遇に係る事項についても、説明するように努めるものとする。
- (2) 事業主は、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たっては、当該事業所における関係労使の十分な話合いの機会を提供する等短時間労働者の意見を聴く機会を設けるための適当な方法を工夫するように努めるものとする。
- (3) 事業主は、短時間労働者法第19条に定める事項以外の、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した待遇に係る事項についても、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、当該事業所における苦情処理の仕組みを活用する等その自主的な解決を図るように努めるものとする。

3 不利益取扱いの禁止

- (1) 事業主は、短時間労働者が、短時間労働者法第7条に定める過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにするものとする。
- (2) 事業主は、短時間労働者が、短時間労働者法第13条に定める待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求めたことを理由として不利益な取扱いをしないようにするものとする。

4 短時間雇用管理者の氏名の周知

事業主は、短時間雇用管理者を選任したときは、当該短時間雇用管理者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示する等により、その雇用する短時間労働者に周知させるよう努めるものとする。

5. 短時間労働者対策基本方針（抄）

短時間労働者対策基本方針（抄）（平成 27 年厚生労働省告示第 142 号）

はじめに

（略）

この基本方針は、短時間労働者の職業生活の動向についての現状と課題の分析を行い、短時間労働者の福祉の増進を図るため、短時間労働者の雇用管理の改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策等の基本となるべき事項を示すものである。

本方針の運営期間は、平成 27 年度から 31 年度までの 5 年間とする。

第1 短時間労働者の職業生活の動向

1 短時間労働者を取り巻く経済社会の動向等

我が国の人口は、少子高齢化の進行に伴い、平成 20 年をピークに減少傾向にある。経済成長と労働参加が適切に進まず、労働力人口が大幅に減少することとなれば、経済成長の供給側の制約要因となるとともに、需要面でみても経済成長にマイナスの影響を与えるおそれがある。このように、今後、ますます労働力供給が制約される日本では、全員参加の社会の実現に向け、若者、女性、高齢者、障害者を始め就労を希望する者が意欲と能力を生かしてそれぞれのライフスタイルに応じた働き方を通じて能力を発揮できるよう、多様な働き方を実現するための環境整備を進めていくことが重要である。

短時間労働は、育児や介護等様々な事情により就業時間に制約のある者が従事しやすい働き方であり、ワーク・ライフ・バランスを実現しやすい働き方として位置付けることができる一方で、正社員としての就職機会を得ることができず、非自発的に短時間労働に就く者も一定程度存在する。また、現状においては、必ずしも働き・貢献に見合った待遇が確保されてはいない。

このため、短時間労働者の均等・均衡待遇の確保や正社員への転換等、短時間労働者が公正な待遇を受けるとともに能力を十分に発揮できるような条件を整備することは、女性や高齢者が活躍するためにも重要である。

2～5 （略）

第2 短時間労働者の雇用管理の改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上その他短時間労働者の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

1 短時間労働者をめぐる課題

第1でみたような動向の中で、賃金を始めとする均等・均衡待遇の確保や通常の労働者への転換等、次の六つの課題に取り組み、短時間労働者が公正な待遇を受けるとともに能力を十分に発揮できるような条件を整備することが必要である。

(1) 働き・貢献に見合った公正な待遇の確保

短時間労働は、事業主及び労働者のニーズに応じて、労働時間や職務の内容等が様々であるが、必ずしも待遇が働き・貢献に見合ったものになっていない場合があるため、均等・均衡待遇のより一層の確保が必要である。

(2) 明確な労働条件等の設定・提示

短時間労働者の労働条件は個々の事情に応じて多様に設定されることが多いため、不明確になりやすく、労働条件等を短時間労働者が雇入れ時から正確に把握できるようにすることが必要である。

(3) 納得性の向上

短時間労働者の働き方は多様であり、通常の労働者と待遇が異なる理由が分からない場合もあると考えられる。短時間労働者の納得性が高まるよう、雇用管理の改善等について講ずる措置について、短時間労働者が事業主から適切に説明を受けられるようにするとともに、短時間労働者が待遇に係る疑問等について相談できる体制が事業所で整備されることが必要である。

(4) 通常の労働者への転換を始めとするキャリアアップ

通常の労働者としての就職機会を得ることができず、非自発的に短時間労働者となる者も一定割合存在しており、通常の労働者への転換を希望する者については、転換の機会が与えられることが必要である。また、短時間労働者が職業生活を通じて職業能力の開発及び向上を図ることを促進する等により、希望に応じてキャリアアップが図られることが必要である。

(5) 法の履行確保

法違反を把握した場合については、都道府県労働局雇用均等室で、報告徴収並びに助言、指導及び勧告により是正を図る必要がある。短時間労働者の均等・均衡待遇が確保され、短時間労働を選択することによって不合理な取扱いを受けないよう、法の実効性をより一層確保することが必要である。

(6) その他労働関係法令の遵守

短時間労働者に特有の課題だけでなく、労働基準法(昭和22年法律第49号)等の基本的な労働に関する法令が遵守されていない場合も依然としてみられるため、それらの法令遵守の徹底が必要である。

なお、(1)から(6)までの課題のほか、税制や社会保障制度については、働き方の選択に対して中立的な制度にしていくよう検討が進められている。

2 施策の方向性

1の課題に対する今後の施策の方向性は、次のとおりである。

通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等を推進するとともに、希望する短時間労働者に関しては、通常の労働者への転換等のための取組を一層進める。

このため、法、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則(平成5年労働省令第34号。以下「規則」という。)及び事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針(平成19年厚生労働省告示第326号)(以下これらを総称して「法等」という。)により、職務の内容、人材活用の仕組み・運用等が通常の労働者と同じ短時間労働者に対しては、短時間労働者であることを理由とした差別的取扱いが禁止されることを徹底するとともに、それ以外の短時間労働者に対しても、就業の実態に応じて通常の労働者との均衡のとれた待遇が確保されることを促す。

また、法等により、短時間労働者の納得性の向上を図ることとともに、労働者に対して一般的に適用される基本的な労働に関する法令の履行確保を徹底する。

さらに、法等の遵守の徹底や事業主に対する助成金の支給等により、事業主が通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずるようになるとともに、キャリアアップのための支援を行う。現状においては、短時間労働者から通常の労働者への転換等を図ろうとしても、通常の労働者の働き方がフルタイムで職務や勤務地の限定がない働き方が中心であるために、時間の制約等がある短時間労働者として就業している場合には実質的に転換を選択できない場合もみられる。このため、事業主及び短時間労働者のニーズを踏まえ、短時間正社員等、短時間労働者がより転換しやすい「多様な正社員」の普及、定着に向けた取組を行う。

これらの取組により、短時間労働者の福祉の増進が図られるだけでなく、現在は就業していない者にとっても魅力的な働き方の選択肢が提供されるようになるが、これは労働力人口減少に対する一つの対応策としても重要なものである。

国は、この方向性に沿って、短時間労働者の就業の実態を十分に踏まえつつ、その福祉の一層の増進を図るための施策を総合的に推進するものとする。

3 具体的施策

(1) 均等・均衡待遇の確保等

イ 法等の周知による均等・均衡待遇の確保等

短時間労働者について、通常の労働者との均等・均衡待遇の確保、納得性の向上を図るためには、まず法等の内容が事業主及び短時間労働者双方に十分に理解され、遵守されることが必要であることから、パンフレット等の配付、説明会の実施等により事業主及び短時間労働者双方に対して積極的な周知を図る。特に、短時間労働を選択することによって不合理な取扱いを受けないよう、短時間労働者の待遇の原則の趣旨が適切に理解され、当該原則に沿った雇用管理の改善が図られるよう促す。その際、労使の取組や裁判例の動向等について情報収集を行いつつ、どのような場合に不合理と認められるか等について、適切な周知に努める。さらに、平成26年の法の改正により新設された事業主が講ずる措置の内容等の説明や相談のための体制の整備、規則の改正により対応した雇入れ時の相談窓口の明示や通勤手当の取扱いなど、改正された法等の規定に重点を置いて周知を図り、事業主に必要な措置を講ずるよう促す。なお、周知に当たっては、都道府県労働局において法等の施行を担当する雇用均等室のみならず労働基準監督署、公共職業安定所の窓口等や、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する情報をワンストップで提供するインターネットサイト(パート労働ポータルサイト)など、多様な手段を活用する。

ロ 的確な行政指導の実施

法第18条においては、法等で定めている事業主が講ずべき措置について、厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間労働者を雇用する事業主に対して報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができることと、厚生労働大臣は、事業主が勧告に従わない場合にはその旨を公表できるとされており、法等の実効性を高め、その履行確保に向けて、これらに基づく的確な対応を行う。

ハ 均等・均衡待遇の更なる確保等に向けた取組

法等に基づく均等・均衡待遇の確保等を図る事業主の取組を支援するため、雇用均等室に配置する事業所の雇用管理の専門家である雇用均等指導員を活用し、法等の周知や、短時間労働者の雇用管理の先進的な事例の情報提供等に加え、個々の事業所の実情に応じた雇用管理の改善等に関する相談、助言、情報提供等、きめ細やかな支援を行う。

また、短時間労働者の雇用管理の改善に向けた事業所の自主的な取組を支援するため、事業主が、短時間労働者の雇用管理や通常の労働者との均等・均衡待遇の確保の取組状況及び課題を把握することのできる指標(パートタイム労働者均等・均衡待遇指標)の活用を促進する。

さらに、当該指標により短時間労働者の雇用管理や活躍推進について優れた取組が認められる場合には、その取組内容や特徴、工夫点の宣言や表彰をする制度を導入することにより、短時間労働者の雇用管理の改善等に向けた機運を醸成し、積極的に短時間労働者の雇用管理の改善等に取り組む事業主を社会的に評価するための取組を推進する。

短時間労働者の賃金の決定に当たっては、職務内容等に応じ、通常の労働者との均等・均衡が確保されることが求められる。このため、職務内容に応じて通常の労働者と均衡のとれた賃金の決定がなされるよう、雇用均等コンサルタントの活用等により、短時間労働者と通常の労働者の職務内容の異同を把握し、職務内容の大きさを測って相対的に評価する職務分析・職務評価の導入等を支援する取組を進める。

また、助成金の支給等により、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を推進する事業主等を支援する。

(2) 労働者に適用される基本的な法令の履行確保

事業主が短時間労働者に対して適用がある基本的な労働に関する法令を遵守することについて周知徹底を図る。

その際、特に、短時間労働者の適正な労働条件の確保に関しては、労働契約法(平成19年法律第128号)の規定を踏まえ合理的な労働条件を設定すること、労働基準関係法令に従って雇入れ時の労働条件の明示、年次有給休暇の付与、就業規則の整備、最低賃金額以上の賃金の支払及び雇入れ時等の安全衛生教育についての規定を遵守すること並びに期間の定めのある短時間労働者については、労働契約法、労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)及び有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準(平成15年厚生労働省告示第357号)で定めるところにより適正な措置を講ずべきことについて、重点的に周知徹底を図る。なお、これと併せて、賃金、労働時間等主要な労働条件を明らかにした「労働条件通知書」についてその普及促進を図る。

労働契約法においては、短時間労働者を含め有期労働契約で働く労働者について、有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた場合に、労働者の申込みにより無期労働契約に転換できることとされているほか、一定の場合には使用者による雇止めが認められないことになるいわゆる「雇止め法理」や、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止が定められている。事業主に対し、これらの規定の趣旨を踏まえた取組を行うよう周知・啓発を図る。

また、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)により、短時間労働者に対しても1週間の所定労働時間等に応じて一般健康診断等の実施義務等があることを踏まえ、短時間労働者に対する健康管理が適切に実施されるよう事業主に対し周知を図る。

また、事業主は育児や介護等様々な事情により就業時間に制約のある短時間労働者について、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)で定めるところにより、仕事と育児・介護の両立に関する制度の整備その他必要な措置を講ずる必要があることや、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)に基づく事業主行動計画の策定を通じ、短時間労働者を含め仕事と育児の両立のための環境整備を行うべきことについて、周知徹底を図ること等により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図る。雇用保険及び社会保険の適用については、それぞれ雇用保険法(昭和49年法律第116号)、健康保険法(大正11年法律第70号)及び厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)で定めるところにより、被保険者となる短時間労働者について必要な手続を取らなければならないものであることについて、事業主に対し周知徹底を図る。

また、公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律(平成24年法律第62号)による厚生年金保険法及び健康保険法の改正により、平成28年10月から短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲の拡大が図られることから、事業主及び短時間労働者に対し必要な周知を図る。

(3) 短時間労働者の希望に応じた通常の労働者への転換を始めとするキャリアアップの推進等

イ 法第13条に基づく通常の労働者への転換の推進等

(1)イ及びロにより法第13条に基づく通常の労働者への転換の推進に関する措置義務の履行確保を図るとともに、特に、実際に通常の労働者への転換を行う事業主に対しては、助成金の支給等により支援を行う。

ロ 短時間正社員を始めとする「多様な正社員」の普及等

短時間正社員は、期間の定めのない労働契約を締結しており、時間当たりの基本給及び賞与、退職金等の算定方法が同種のフルタイムの正社員と同等であるため、通常の労働者との均等待遇が確保されるとともに、就業できる時間に制約のある短時間労働者であっても転換が図りやすい。このため、インターネットサイト等の活用により、事業所における短時間正社員制度の導入事例や導入・運用に際してのノウハウ等についての情報を提供するとともに、助成金支給等により、その一層の普及・定着に努める。

また、短時間正社員に限らず、短時間労働者がライフスタイル等に応じた働き方を通じて能力発揮ができるよう、「多様な正社員」の普及・促進等を図り、事業所において労使双方にとって望ましい多様な働き方が提供される環境の整備を進める。

ハ 能力開発、職業紹介の充実等

短時間労働者及び短時間労働者になろうとする者がその職業能力の開発及び向上を図ることを促進するため、これらの者の多様な訓練ニーズに応じ、公共職業能力開発施設における職業訓練や民間教育訓練機関等を活用した多様な職業訓練を実施するとともに、事業主による能力開発等の取組に対し助成金の支給等により支援を行う。

また、短時間労働者になろうとする者については、きめ細やかな配慮をすることが必要とされる者が多いことから、公共職業安定所においては、短時間労働を希望する者のニーズを踏まえた雇用情報の提供やきめ細やかな職業相談・職業紹介を行う等、官民相まった適正な需給調整機能の充実を図る。

ニ 短時間労働者のキャリアアップのための情報提供等

短時間労働者の就労意欲を高め、その能力を十分発揮し活躍の場を広げることを支援するとともに、事業所における職場の活性化等の相乗効果を促進するため、インターネットサイト等を活用し、短時間労働者がキャリアアップを図るために必要な情報を提供する等の支援を行う。

(4) 行政体制の整備等

イ 行政体制の整備

近年、法の改正のみならず、労働契約法の改正等、短時間労働者の雇用管理の改善等に関係する様々な施策が講じられていることから、法等の施行を中心とする一連の施策の実施については、都道府県労働局雇用均等室を中心に、都道府県労働局内での緊密な連携を図る。また、都道府県労働局雇用均等室に企業の雇用管理の専門家を雇用均等コンサルタント及び雇用均等指導員として配置しており、その活用を図るとともに、引き続き行政体制の整備に努める。

さらに、短時間労働者と事業主の紛争等については、法第23条に規定する紛争以外のものは個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成13年法律第112号)が適用されることも踏まえ、都道府県労働局内での緊密な連携を図る。

ロ 関係機関との連携

短時間労働者対策については、国が実施するだけでなく、都道府県等の関係行政機関及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等の関係機関の協力も必要であることから、その実施に当たっては関係機関との連携を図る。

6. 労働条件通知書の作成例

労働条件通知書

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契 約	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 （ ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） ）
【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門）・II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続き雇用されている期間	
就業の場所	
従事すべき業務の内容	【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換((1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）] (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無 （ 有（1週 時間、1か月 時間、1年 時間）、無 ） 4 休日労働（ 有（1か月 日、1年 日）、無 ）
休日及び勤務日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日（勤務日） 毎週（ ）、その他（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休 暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

賃金	<p>1 基本賃金 イ 月給（ 円）、ロ 日給（ 円） ハ 時間給（ 円）、 ニ 出来高給（基本単価 円、保障給 円） ホ その他（ 円） ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等</p> <p>2 諸手当の額又は計算方法 イ（ 手当 円 /計算方法： ） ロ（ 手当 円 /計算方法： ） ハ（ 手当 円 /計算方法： ） ニ（ 手当 円 /計算方法： ）</p> <p>3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内（ ）% 月60時間超（ ）% 所定超（ ）% ロ 休日 法定休日（ ）%、法定外休日（ ）% ハ 深夜（ ）%</p> <p>4 賃金締切日（ ）－毎月 日、（ ）－毎月 日 5 賃金支払日（ ）－毎月 日、（ ）－毎月 日 6 賃金の支払方法（ ）</p> <p>7 労使協定に基づく賃金支払時の控除（無 ， 有（ ）） 8 昇給（ 有（時期、金額等 ） ， 無（ ）） 9 賞与（ 有（時期、金額等 ） ， 無（ ）） 10 退職金（ 有（時期、金額等 ） ， 無（ ））</p>
退職に関する事項	<p>1 定年制（ 有（ 歳） ， 無（ ）） 2 継続雇用制度（ 有（ 歳まで） ， 無（ ）） 3 自己都合退職の手続（退職する 日以上前に届け出ること） 4 解雇の事由及び手続</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>
その他	<p>・社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他（ ）） ・雇用保険の適用（ 有 ， 無 ） ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名 (連絡先) ・その他 ・具体的に適用される就業規則名（ ）</p> <p>※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。</p>

※ 以上のほかは、当社就業規則による。

※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第6条に基づく文書の交付を兼ねるものです。

※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

○網掛けの箇所は、パートタイム労働法により、明示が義務付けられている事項です。

*「相談窓口」は、改正パートタイム労働法の施行により、平成 27 年4月1日から明示が義務付けられました。

【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付してください。
2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に○をつけてください。
3. 下線部、破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付により明示することが労働基準法により義務付けられている事項です。また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賃金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面により明示する義務があります。

1. 契約期間	労働基準法に定める範囲内とする。また、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合には、契約の更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断の基準（複数可）を明示する。 (参考) 労働契約法第 18 条第 1 項の規定により、期間の定めがある労働契約の契約期間が通算 5 年を超えるときは、労働者が申込みをすることにより、期間の定めのない労働契約に転換されるものである。この申込みの権利は契約期間の満了日まで行使できる。
2. 就業の場所 従事すべき業務の内容	雇入れ直後のものを記載することで足りるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えない。また、有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合は、同法に基づき認定を受けた第一種計画に記載している特定有期業務（専門的知識等を必要とし、5 年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務）の内容並びに開始日及び完了日も併せて記載すること。なお、特定有期業務の開始日及び完了日は、「契約期間」の欄に記載する有期労働契約の開始日及び終了日とは必ずしも一致しないものであること。
3. 始業、終業の時刻、 休憩時間、就業時転換、 所定時間外労働の有無 に関する事項	当該労働者に適用される具体的な条件を明示する。また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載する。 ○変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類（1 年単位、1 か月単位等）を記載する。その際、交替制でない場合、「・交替制」を＝で抹消する。 ○交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載する。また、変形労働時間制でない場合、「() 単位の変形労働時間制・」を＝で抹消する。 ○フレックスタイム制：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載する。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かつこ書きを＝で抹消する。 ○事業場外みなし労働時間制：所定の始業及び終業の時刻を記載する。 ○裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業………」を基本とし、」の部分＝で抹消する。
4. 休日及び勤務日	所定休日又は勤務日について曜日又は日を特定して記載する。
5. 休暇	年次有給休暇は 6 か月間継続勤務し、その間の出勤率が 8 割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載する。時間単位年休は、労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与するものであり、その制度の有無を記載する。代替休暇は、労使協定を締結し、法定超えとなる所定時間外労働が 1 か月 60 時間を超える場合に、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えるものであり、その制度の有無を記載する。（中小事業主を除く。） また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数（期間等）を記載する。
前記 3、4 及び 5 については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、「所定時間外労働の有無」以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものである。	
6. 賃金	基本給等について具体的な額を明記する。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものである。 ○法定超えとなる所定時間外労働については 2 割 5 分、法定超えとなる所定時間外労働が 1 か月 60 時間を超える場合については 5 割（中小事業主を除く。）、法定休日労働については 3 割 5 分、深夜労働については 2 割 5 分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については 5 割、法定超えとなる所定時間外労働が 1 か月 60 時間を超え、かつ、深夜労働となる場合については 7 割 5 分（中小事業主を除く。）、法定休日労働が深夜労働となる場合については 6 割を超える割増率とする。 ○破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましい。ただし、昇給の有無、賞与の有無及び退職金の有無については必ず記入する。 ○昇給、賞与が業績等に基づき支給されない可能性がある場合や、退職金が勤続年数に基づき支給されない可能性がある場合は、制度としては「有」を明示しつつ、その旨を明示する。
7. 退職に関する事項	退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載する。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものである。 (参考) なお、定年制を設ける場合は、60 歳を下回ってはならない。 また、65 歳未満の定年の定めをしている場合は、高齢者の 65 歳までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じる必要がある。 ①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の定め廃止
8. その他	当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましい。 「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」は、事業主が短時間労働者からの苦情を含めた相談を受け付ける際の受付先を記入する。
各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で、就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しない。	

* この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はありません。

7. パートタイム労働者就業規則の規定例

この規定例は、正社員に適用される就業規則とは別に、パートタイム労働者のみに適用される就業規則を作成(変更)する場合の参考例として紹介するものです。したがって、実際に就業規則を作成(変更)するに当たっては、事業所の実態を踏まえつつ十分な検討を加え、事業所の実態に合った就業規則を作成するようにしてください。

第1章 総則

(目的)

- 第1条 この規則は、〇〇株式会社就業規則第〇〇条第〇項に基づき、パートタイム労働者の労働条件、服務規律その他の就業に関することを定めるものである。
- 2 この規則に定めないことについては、労働基準法その他の関係法令の定めるところによる。

(定義)

- 第2条 この規則において「パートタイム労働者」とは、第2章の定めにより採用された者で所定労働時間が1日〇時間以内、1週〇〇時間以内又は1カ月〇〇〇時間以内の契約内容で採用された者をいう。

(規則の遵守)

- 第3条 会社及びパートタイム労働者は、この規則を守り、お互いに協力して業務の運営に当たらなければならない。

第2章 採用および労働契約

(採用)

- 第4条 会社は、パートタイム労働者の採用に当たっては、就職希望者のうちから選考して採用する。

(労働契約の期間等)

- 第5条 会社は、労働契約の締結に当たって期間の定めをする場合には、3年(満60歳以上のパートタイム労働者との契約については5年)の範囲内で、契約時に本人の希望を考慮の上各人別に決定し、別紙の労働条件通知書で示す。
- 2 前項の場合において、当該労働契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を別紙の労働条件通知書で示す。
- 3 当該契約について更新する場合又はしない場合の判断の基準は、以下の事項とする。
- ① 契約期間満了時の業務量により判断する。
 - ② 当該パートタイム労働者の勤務成績、態度により判断する。
 - ③ 当該パートタイム労働者の能力により判断する。
 - ④ 会社の経営状況により判断する。
 - ⑤ 従事している業務の進捗状況により判断する。

(労働条件の明示)

- 第6条 会社は、パートタイム労働者の採用に際しては、別紙の労働条件通知書及びこの規則の写しを交付して労働条件を明示する。

第3章 服務規律

(服務)

- 第7条 パートタイム労働者は、業務の正常な運営を図るため、会社の指示命令を守り、誠実に服務を遂行するとともに、次の各事項をよく守り、職場の秩序の保持に努めなければならない。
- ① 会社の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと
 - ② 会社、取引先等の機密を他に漏らさないこと
 - ③ みだりに遅刻、早退、私用外出及び欠勤をしないこと。やむを得ず遅刻、早退、私用外出及び欠勤をするときは、事前に上司に届け出ること
 - ④ 勤務時間中は、みだりに定められた場所を離れないこと
 - ⑤ 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと
 - ⑥ 職務を利用して自己の利益を図り、また不正な行為を行わないこと

第4章 労働時間、休憩及び休日

(労働時間及び休憩)

- 第8条 始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、次のとおりとする。

始業時刻 〇時
終業時刻 〇時
休憩時間 〇時から〇時まで

- 2 前項の規定にかかわらず、業務の都合その他やむを得ない事情により始業及び終業の時刻並びに休憩時間を繰り上げ又は繰り下げることがある。
- 3 休憩時間は、自由に利用することができる。

(休日)

- 第9条 休日は、次のとおりとする。

- ① 日曜日及び土曜日
- ② 国民の祝日(振替休日を含む。)及び国民の休日(5月4日)
- ③ 年末年始(12月〇〇日より、1月〇日まで)

④ その他会社が指定する日

(休日の振替)

第10条 前条の休日については、業務の都合上やむを得ない場合は、あらかじめ他の日と振り替えることがある。ただし、休日は4週間を通じ8日を下回らないものとする。

(時間外及び休日労働)

第11条 会社は、第8条第1項で定める労働時間を超えて労働させ、また第9条で定める休日に労働させないものとする。

2 前項の規定にかかわらず、業務の都合上やむを得ない場合は、〇〇株式会社就業規則第〇〇条第〇項に定める社員（以下「社員」という。）の所定労働時間を超えない範囲内で労働させることができる。

(出退勤手続)

第12条 パートタイム労働者は、出退勤に当たって、各自のタイムカードに、出退勤の時刻を記録しなければならない。

2 タイムカードは自ら打刻し、他人にこれを依頼してはならない。

第5章 休暇等

(年次有給休暇)

第13条 6カ月以上継続して勤務し、会社の定める所定労働日数の8割以上出勤したときは、次表のとおり年次有給休暇を与える。

		雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数						
週所定労働時間	週所定労働日数	6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月	6年6カ月以上
30時間以上		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日							
	4日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

2 年次有給休暇を取得しようとするときは、所定の用紙によりその期日を指定して事前に届け出るものとする。

3 パートタイム労働者が指定した期日に年次有給休暇を取得すると事業の正常な運営に著しく支障があると認められるときは、他の日に変更することがある。

4 前項の規定にかかわらず、従業員の過半数を代表する者との協定により、各パートタイム労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ期日を指定して計画的に与えることがある。

5 当該年度の年次有給休暇で取得しなかった残日数については、翌年度に限り繰り越される。

(年次有給休暇の時間単位での付与)

第14条 労使協定に基づき、前条の年次有給休暇の日数のうち、1年について5日の範囲内で、次により時間単位の年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）を付与する。

(1) 時間単位年休付与の対象者は、すべてのパートタイム労働者とする。

(2) 時間単位年休を取得する場合の、1日の年次有給休暇に相当する時間数は、以下のとおりとする。

①所定労働時間が5時間を超え6時間以下の者・・・6時間

②所定労働時間が6時間を超え7時間以下の者・・・7時間

③所定労働時間が7時間を超え8時間以下の者・・・8時間

(3) 時間単位年休は1時間単位で付与する。

(4) 本条の時間単位年休に支払われる賃金額は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の1時間当たりの額に、取得した時間単位年休の時間数を乗じた額とする。

(5) 上記以外の事項については、前条の年次有給休暇と同様とする。

(産前産後の休業)

第15条 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定のパートタイム労働者は、請求によって休業することができる。

2 産後8週間を経過しないパートタイム労働者は就業させない。ただし、産後6週間を経過したパートタイム労働者から請求があった場合には、医師が支障がないと認めた業務に就かせることができる。

(育児時間等)

第16条 生後1年未満の子を育てるパートタイム労働者から請求があったときは、休憩時間のほか1日について2回、1回について30分の育児時間を与える。

2 生理日の就業が著しく困難なパートタイム労働者から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第17条 妊娠中又は出産後1年以内のパートタイム労働者が母子保健法の規定による健康診査等のために勤務時間内に通院する必要がある場合は、請求により次の範囲で通院のための休暇を認める。ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）の指示がある場合は、その指示による回数を認める。

① 妊娠23週まで 4週間に1回

② 妊娠24週から35週まで 2週間に1回

③ 妊娠36週以降 1週間に1回

2 妊娠中のパートタイム労働者に対し、通勤時の混雑が母体の負担になると認められる場合は、本人の請求により始業時間を30分繰下げ、終業時間を30分繰上げることを認める。ただし、本人の請求により合計1日1時間以内を限度として繰下げ又は繰上げ時間の調整を認める。

3 妊娠中のパートタイム労働者が業務を長時間継続することが身体に負担になる場合、本人の請求により所定の休憩以外に適宜休憩をとることを認める。

4 妊娠中及び出産後1年以内のパートタイム労働者が、健康診査等を受け医師等から指導を受けた場合は、その指導事項を守ることができるようにするために次のことを認める。

- ① 作業の軽減
- ② 勤務時間の短縮
- ③ 休業

(育児休業)

第18条 育児のために休業することを希望するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。

2 配偶者がパートタイム労働者と同じ日から又はパートタイム労働者より先に育児休業をしている場合、パートタイム労働者は、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。

3 次のいずれにも該当するパートタイム労働者は、子の1歳の誕生日から1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。

(1) パートタイム労働者又は配偶者が原則として子の1歳誕生日の前日に育児休業をしていること

(2) 次のいずれかの事情があること

① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

② パートタイム労働者の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

4 次のいずれにも該当するパートタイム労働者は、子の1歳6か月に達する日の翌日から2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳6か月に達する日の翌日に限るものとする。

(1) パートタイム労働者又は配偶者が原則として子の1歳6か月に達する日に育児休業をしていること

(2) 次のいずれかの事情があること

① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

② パートタイム労働者の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

5 育児休業をすることを希望するパートタイム労働者は、原則として、育児休業を開始しようとする日の1か月前（前項に基づく休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

6 育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

(介護休業)

第19条 要介護状態にある家族を介護するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、通算93日間までの範囲内で3回を上限として介護休業をすることができる。

2 要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。

配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫

3 介護休業をすることを希望するパートタイム労働者は、原則として、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに、介護休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

4 介護休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

(子の看護休暇)

第20条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第13条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。

2 子の看護休暇は、半日単位（1日の所定労働時間の2分の1）で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下であるパートタイム労働者は1日単位とする。

(介護休暇)

第21条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をするパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）は、就業規則第13条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。

2 介護休暇は、半日単位（1日の所定労働時間の2分の1）で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下であるパートタイム労働者は1日単位とする。

(所定外労働の制限)

第22条 3歳に満たない子を養育するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

(時間外労働及び深夜業の制限)

第23条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせること又は深夜に労働させることはない。

(育児・介護のための短時間勤務)

第24条 3歳に満たない子を養育するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）又は要介護状態にある家族を介護するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）は、申し出ることにより、1日の所定労働時間を6時間まで短縮する短時間勤務をすることができる。

2 育児のための短時間勤務をしようとする者は、1回につき1年以内（ただし、子が3歳に達するまで）の期間について、短縮を開始しようとする日（短縮開始予定日）及び短縮を終了しようとする日（短縮終了予定日）を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の1か月前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

3 介護のための短時間勤務をしようとする者は、当該家族1人当たり利用開始の日から3年間で2回までの範囲内で、短縮開始予定日及び短縮終了予定日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の2週間前までに、人事担当者に申し出なければならない。

(法令との関係)

第25条 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務並びに介護短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

第6章 賃金

(賃金)

第26条 賃金は、次のとおりとする。

① 基本給 時間給とし、職務内容、成果、能力、経験等を考慮して各人別に決定する。

② 諸手当

通勤手当 通勤に要する実費を支給する。ただし、自転車や自動車などの交通用具を使用しているパートタイム労働者については、別に定めるところによる。

皆勤手当 当該賃金計算期間中の皆勤者に支給する。月額 ○円

所定時間外労働手当 第8条第1項の所定労働時間を超えて労働させたときは、次の算式により計算して支給する。

(1) 1か月60時間以下の時間外労働について

基本給×1.25×時間外労働時間数

皆勤手当÷1年を平均した月所定労働時間数×1.25×時間外労働時間数

(2) 1か月60時間を超える時間外労働について

基本給×1.50×時間外労働時間数

皆勤手当÷1年を平均した月所定労働時間数×1.50×時間外労働時間数

休日労働手当 第9条の所定休日に労働させたときは、次の算式により計算して支給する。

基本給×1.35×休日労働時間数

皆勤手当÷1年を平均した月所定労働時間数×1.35×休日労働時間数

深夜労働手当 午後10時から午前5時までの間に労働させたときは、次の算式により計算して支給する。

基本給×0.25×深夜労働時間数

皆勤手当÷1年を平均した月所定労働時間数×0.25×深夜労働時間数

(休暇等の賃金)

第27条 第13条第1項で定める年次有給休暇については、所定労働時間労働したときに支払われる通常の賃金を支給する。

2 第15条で定める産前産後の休業期間については、有給（無給）とする。

3 第16条第1項で定める育児時間については、有給（無給）とする。

4 第16条第2項で定める生理日の休暇については、有給（無給）とする。

5 第17条第1項で定める時間内通院の時間については、有給（無給）とする。

6 第17条第2項で定める遅出、早退により就業しない時間については、有給（無給）とする。

7 第17条第3項で定める勤務中の休憩時間については、有給（無給）とする。

8 第17条第4項で定める勤務時間の短縮により就業しない時間及び休業の期間については、有給（無給）とする。

9 第18条で定める育児休業の期間については、有給（無給）とする。

10 第19条で定める介護休業の期間については、有給（無給）とする。

11 第20条で定める看護休暇の期間については、有給（無給）とする。

12 第21条で定める介護休暇の期間については、有給（無給）とする。

13 第23条で定める深夜業の免除により就業しない時間については、有給（無給）とする。

14 第24条で定める短時間勤務により就業しない時間については、有給（無給）とする。

(欠勤等の扱い)

第28条 欠勤、遅刻、早退、及び私用外出の時間数に対する賃金は支払わないものとする。この場合の時間数の計算は、分単位とする。

(賃金の支払い)

第29条 賃金は、前月○○日から当月○○日までの分について、当月○○日（支払日が休日に当たる場合はその前日）に通貨で直接その金額を本人に支払う。

2 次に掲げるものは賃金から控除するものとする。

① 源泉所得税

② 住民税

③ 雇用保険及び社会保険の被保険者については、その保険料の被保険者の負担分

④ その他、従業員の過半数を代表する者との書面による協定により控除することとしたもの

(昇給)

第30条 1年以上勤続し、成績の優秀なパートタイム労働者については、その勤務成績、職務遂行能力等を考慮し昇給を行う。

2 昇給は、原則として年1回とし、○月に実施する。

(賞与)

第31条 毎年○月○日及び○月○日に在籍し、○カ月以上勤続したパートタイム労働者に対しては、その勤務成績、職務内容等を考慮し賞与を支給する。

2 賞与は、原則として年2回、○月○日及び○月○日（支払日が休日に当たる場合はその前日）に支給する。

3 支給額及び支給基準は、その期の会社の業績を考慮してその都度定める。

(退職金)

第32条 勤続〇年以上のパートタイム労働者が退職し、又は解雇されたときは、退職金を支給する。ただし第48条第2項により懲戒解雇された場合は、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

(退職金額等)

第33条 退職金は、退職又は解雇時の基本給に勤続年数に応じて定めた別表(略)の支給率を乗じて計算した金額とする。

2 退職金は、支給事由の生じた日から〇カ月以内に退職したパートタイム労働者(死亡した場合はその遺族)に支払う。

第7章 退職、雇止め及び解雇

(退職)

第34条 パートタイム労働者が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- ① 労働契約に期間の定めがあり、かつ、労働条件通知書にその契約の更新がない旨あらかじめ示されている場合は、その期間が満了したとき
 - ② 本人の都合により退職を申し出て会社が認めた時、又は退職の申し出をしてから14日を経過したとき
 - ③ 本人が死亡したとき
- 2 パートタイム労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由(退職の事由が解雇の場合はその理由を含む。)について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

(雇止め)

第35条 労働契約に期間の定めがあり、労働条件通知書にその契約を更新する旨をあらかじめ明示していたパートタイム労働者の労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約が満了する日の30日前までに予告する。

2 前項の場合において、当該パートタイム労働者が、雇止めの予告後に雇止めの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する。雇止めの後においても同様とする。

(解雇)

第36条 パートタイム労働者が、次のいずれかに該当するときは解雇する。この場合において、少なくとも30日前に予告をするか又は予告に代えて平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。

- ① 勤務成績又は業務能力が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認められたとき
 - ② 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、パートタイム労働者が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき(会社が打切り補償を支払ったときを含む。)
 - ③ 身体又は精神に障害がある場合で、適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなお業務に耐えられないと認められたとき
 - ④ 事業の運営上やむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の継続が困難となったとき又は事業の縮小・転換又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき
 - ⑤ その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき
- 2 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮する。
- 3 パートタイム労働者が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間に当該解雇の理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

第8章 福利厚生等

(福利厚生)

第37条 会社は、福利厚生施設の利用等福利厚生については、社員と同様の取り扱いをする。

(雇用保険等)

第38条 会社は、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の被保険者に該当するパートタイム労働者については、必要な手続きをとる。

(教育訓練の実施)

第39条 会社は、社員に実施する教育訓練で当該社員が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するものについては、職務内容が同一のパートタイム労働者に対して、社員と同様に実施する。

2 会社は、前項のほか、パートタイム労働者の職務内容、成果、能力、経験等に応じ教育訓練を実施する。

第9章 安全衛生及び災害補償

(安全衛生の確保)

第40条 会社は、パートタイム労働者の作業環境の改善を図り安全衛生教育、健康診断の実施その他必要な措置を講ずる。

2 パートタイム労働者は、安全衛生に関する法令、規則並びに会社の指示を守り、会社と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

(健康診断)

第41条 引き続き1年以上(労働安全衛生規則第13条第1項第2号に掲げる業務に従事する者については6カ月以上)使用され、又は使用することが予定されているパートタイム労働者に対しては、採用の際及び毎年定期的に健康診断を行う。

2 有害な業務に従事するパートタイム労働者に対しては、特殊健康診断を行う。

(安全衛生教育)

第42条 パートタイム労働者に対し、採用の際及び配置換え等により作業内容を変更した際には、必要な安全衛生教育を行う。

(災害補償)

第43条 パートタイム労働者が業務上の事由若しくは通勤により負傷し、疾病にかかり又は死亡した場合は、労働者災害補償保険法に定める保険給付を受けるものとする。

2 パートタイム労働者が業務上負傷し又は疾病にかかり療養のため休業する場合の最初の3日間については、会社は平均賃金の60%の休業補償を行う。

第10章 社員への転換

(社員への転換)

第44条 1年以上勤続し、社員への転換を希望するパートタイム労働者については、次の要件を満たす場合、社員として採用し、労働契約を締結するものとする。

- ① 1日8時間、1週40時間の勤務ができること
- ② 所属長の推薦があること
- ③ 面接試験に合格したこと
- 2 前項の場合において、会社は当該パートタイム労働者に対して必要な教育訓練を行う。
- 3 年次有給休暇の付与日数の算定及び退職金の算定において、パートタイム労働者としての勤続年数を通算する。
- 4 転換時期は毎年4月1日とする。

第11章 無期労働契約への転換

(無期労働契約への転換)

- 第45条 期間の定めのある労働契約で雇用するパートタイム労働者のうち、通算契約期間が5年を超える者は、別に定める様式で申し込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約での雇用に転換することができる。
- 2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとし、現在締結している有期労働契約については、その末日までの期間とする。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して6ヶ月以上ある社員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。
 - 3 この規則に定める労働条件は、第1項の規定により期間の定めのない労働契約での雇用に転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換した従業員に係る定年は、満〇歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

第12章 表彰及び懲戒

(表彰)

第46条 パートタイム労働者が次の各号のいずれかに該当するときは表彰をする。

- ① 永年勤続し、勤務成績が優れているとき（永年勤続は〇年、〇年、〇年とする）
- ② 勤務成績が優れ、業務に関連して有益な改良、改善、提案等を行い、業績の向上に貢献したとき
- ③ 重大な事故、災害を未然に防止し、又は事故災害等の非常の際に適切な行動により災害の拡大を防ぐ等特別の功労があったとき
- ④ 人命救助その他社会的に功績があり、会社の名誉を高めたとき
- ⑤ その他前各号に準ずる行為で、他の従業員の模範となり、又は会社の名誉信用を高めたとき

(表彰の種類)

第47条 表彰は、表彰状を授与し、あわせて表彰の内容により賞品もしくは賞金の授与、特別昇給又は特別休暇を付与する。

- 2 表彰は、個人又はグループを対象に、原則として会社創立記念日に行う。

(懲戒の種類)

第48条 会社は、その情状に応じ次の区分により懲戒を行う。

- ① けん責 始末書を提出させ将来を戒める。
- ② 減給 始末書を提出させ減給する。ただし、減給は、1回の額が平均賃金の1日分の5割（2分の1）を超え、総額が1賃金支払期間における賃金の1割（10分の1）を超えることはない。
- ③ 出勤停止 始末書を提出させるほか、〇日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。
- ④ 懲戒解雇 即時に解雇する。

(懲戒の事由)

第49条 パートタイム労働者が次のいずれかに該当するときは、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ① 正当な理由なく無断欠勤〇日以上に及ぶとき
- ② 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をするなど勤務に熱心でないとき
- ③ 過失により会社に損害を与えたとき
- ④ 素行不良で会社内の秩序又は風紀を乱したとき
- ⑤ 会社内において、性的な言動によって他人に不快な思いをさせたり、職場の環境を悪くしたとき
- ⑥ 会社内において、性的な関心を示したり、性的な行為をしかけたりして、他の従業員の業務に支障を与えたとき
- ⑦ 会社内において、妊娠、出産、育児休業・介護休業に関する言動により、部下や同僚の就業環境を害したとき
- ⑧ その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不適切な行為があったとき
- 2 パートタイム労働者が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。
- ① 正当な理由なく無断欠勤〇日以上に及び、出勤の督促に応じないとき
- ② 正当な理由なく欠勤、遅刻、早退を繰り返し、〇回にわたって注意を受けても改めないとき
- ③ 会社内における窃取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があったとき、又はこれらの行為が会社外で行われた場合であっても、それが著しく会社の名誉若しくは信用を傷つけたとき
- ④ 故意又は重大な過失により会社に損害を与えたとき
- ⑤ 素行不良で著しく会社内の秩序又は風紀を乱したとき
- ⑥ 職責を利用して交際を強要したり、性的な関係を強要したとき
- ⑦ 前項⑦における行為が、再度に及んだ者又はその情状が悪質と認められたとき
- ⑧ 重大な経歴詐称があったとき
- ⑨ その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不適切な行為があったとき

附則

この規則は、平成〇年〇月〇日から実施する。

IX. パートタイム労働に関するご相談は

内容	相談先
①パートタイム労働法全般に関する相談 ☆男女雇用機会均等法（セクシュアルハラスメント、妊娠・出産に関するハラスメント、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、母性健康管理措置を含む）、育児・介護休業法に関する相談も受け付けています	都道府県労働局雇用環境・均等部（室） （連絡先は次ページ参照）
②求人、求職を行う場合	ハローワーク（公共職業安定所）
③雇用保険について	ハローワーク（公共職業安定所）
④賃金・労働時間などの労働条件、労災保険について	労働基準監督署
⑤技能を身につけたいとき	ハローワーク（公共職業安定所） 職業能力開発校 職業能力開発促進センター
⑥パートタイム労働法第 23 条に規定する紛争以外の個別労働関係紛争に関する相談	都道府県労働局雇用環境・均等部（室） 総合労働相談コーナー
⑦労使関係、労働福祉に関する相談	都道府県労政主管課、労働福祉課など （またはその出先機関）
⑧キャリアアップ助成金について	都道府県労働局職業安定部 ハローワーク（公共職業安定所）
⑨ジョブ・カード制度の雇用型訓練（キャリア・アップ型）について	地域ジョブ・カード（サポート）センター
⑩中小企業退職金共済制度について	独立行政法人勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部 〒170-8055 東京都豊島区東池袋 1-24-1 Tel : 03-6907-1234
⑪健康保険、厚生年金保険について	年金事務所 （または企業の健康保険組合、厚生年金基金）
⑫国民健康保険について	居住する市町村
⑬国民年金について	年金事務所
⑭所得税について	国税局税務相談室、税務署
⑮地方税について	居住する市町村、県税事務所など

※都道府県労働局では平成 28 年 4 月に組織の見直しを行い、企画室や雇用均等室等を統合し、新たに「雇用環境・均等部（室）」を設置しました。

パートタイム労働法に関するお問い合わせは、**都道府県労働局雇用環境・均等部（室）**へ

☆がある労働局は雇用環境・均等部、それ以外の局は雇用環境・均等室です。

労働局名	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道☆	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎9階
青森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎2階
岩手	019-604-3010	019-652-7782	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階
宮城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎8階
秋田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎4階
山形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階
福島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1-46 5階
茨城	029-277-8295	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8番31号 茨城労働総合庁舎6階
栃木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階
群馬	027-896-4739	027-896-2227	371-8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクセス・タワー 16階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎
東京☆	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川☆	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-288-3511	025-288-3518	950-8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎5階
石川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎6階
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階
山梨	055-225-2851	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1-11 4階
長野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎2階
岐阜	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎4階
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階
愛知☆	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2-3-1 名古屋広小路ビルディング11階
三重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎2階
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3-10 滋賀ビル5階
京都	075-241-3212	075-241-3222	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 1階
大阪☆	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階
兵庫☆	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー 15階
奈良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎2階
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89-9 2階
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-225-2017	086-231-6430	700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階
広島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館5階
山口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎2階
愛媛	089-935-5222	089-935-5210	790-8538	松山市若草町4番地3号 松山若草合同庁舎6階
高知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号 4階
福岡☆	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館4階
佐賀	0952-32-7167	0952-32-7159	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎3階
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル3階
熊本	096-352-3865	096-352-3876	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階
大分	097-532-4025	097-573-8666	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル3階
宮崎	0985-38-8821	0985-38-5028	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階
鹿児島	099-223-8239	099-223-8235	892-8535	鹿児島市山下町13番21号鹿児島合同庁舎2階
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階