

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案要綱

第一 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部改正関係

一 目的（第一条関係）

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ものとする。

二 事業主等の責務（第三条関係）

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い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。

### 三 雇用管理の改善等に関する措置

#### (一) 労働条件に関する文書の交付等（第六条関係）

イ 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第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであつて厚生労働省令で定めるものを文書の交付その他厚生労働省令で定める方法により明示しなければならぬものとする。

ロ 事業主は、イの事項を明示するときは、労働条件に関する事項のうちイの事項及び労働基準法第十五条第一項の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努めるものとする。

#### (二) 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（第八条関係）

イ 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。）が当該事業所における通常の労働者との同一の短時間労働者（以下「職務内容同一短時間労働者」という。）であつて、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ものとする。

ロ イ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つ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。

(三) 均衡のとれた待遇の確保のための賃金に係る措置（第九条関係）

イ 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(四)ロ及び(五)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。ロにおいて同じ。）を決定するように努めるものとする。

ロ 事業主は、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(四)イにおいて同じ。）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。

(四) 均衡のとれた待遇のための教育訓練に係る措置（第十条関係）

イ 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ものとする。

ロ 事業主は、イのほか、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。

(五) 均衡のとれた待遇のための福利厚生に係る措置（第十一条関係）

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ものとする。

(六) 通常の労働者への転換の推進（第十二条関係）

イ 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、次のいずれかの措置を講じなければならないものとする。

(イ) 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。

(ロ) 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。

(ハ) 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。

ロ 国は、通常の労働者への転換を推進するため、イ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努めるものとする。

(七) 待遇の決定に当たって考慮した事項の説明（第十三条関係）

事業主は、その雇用する短時間労働者から求めがあったときは、(一)から(五)まで、(六)イ及び現行の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第七条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ぬものとする。

#### 四 紛争の解決

(一) 苦情の自主的解決（第十九条関係）

事業主は、三(一)イ、(二)イ、(四)イ、(五)、(六)イ及び(七)の事項に関し、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に努めるものとする。

(二) 紛争の解決の促進に関する特例（第二十条関係）

(一)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第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、(三)及び(四)に定めるところによるものとする。

(三) 紛争の解決の援助（第二十一条関係）

イ 都道府県労働局長は、(二)の紛争に関し、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、  
ロ 事業主は、短時間労働者がイ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するものとする。

ロ 事業主は、短時間労働者がイ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ものとする。

(四) 調停（第二十二條及び第二十三條關係）

イ 都道府県労働局長は、(二)の紛争について、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六條第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

ロ (三)ロの規定は、短時間労働者がイの申請をした場合について準用するものとする。

ハ イの調停の手續については、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の規定を準用するものとし、必要な読替えを行うものとする。

五 短時間労働援助センター

(一) 短時間労働援助センターの業務の見直し（第二十七條關係）

短時間労働援助センターの業務の一部を廃止し、資料の収集等の業務及び(二)の業務その他短時間労働者の福祉の増進を図るために必要な業務を行うものとする。

(二) 短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務の見直し（第二十八條關係）

短時間労働援助センターが行う短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務の一部を廃止し、労働者災害補償保険法第二十九条の社会復帰促進等事業又は雇用保険法第六十二条の雇用安定事業のうち、短時間労働者を雇用する事業主又はその事業主の団体に対して支給する給付金であつて厚生労働省令で定めるものを支給する事業及びこれに附帯する事業に係る業務の全部又は一部を行わせるものとする。

(三) その他

その他所要の規定の整備を行うものとする。

六 過料の創設（第四十七条関係）

(一)イの規定に違反した者は、十万円以下の過料に処するものとする。

七 その他

その他所要の規定の整備を行うものとする。

第二 施行期日等

一 施行期日

この法律は、平成二十年四月一日から施行するものとする。ただし、第一の五の関係規定については平成十九年七月一日から施行するものとする。

## 二 経過措置等

この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、関係法律の規定の整備を行うものとする。

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律

(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部改正)

第一条 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号)の一部を次のように改正する。

第十五条中第一号及び第二号を削り、第三号を第一号とし、第四号を第二号とし、同条第五号中「前各号」を「前二号」に改め、同号を同条第三号とする。

第十六条第一項中「のうち次の各号のいずれかに該当するもの」を「又は雇用保険法(昭和四十九年法律第十六号)第六十二条の雇用安定事業のうち、短時間労働者を雇用する事業主又はその事業主の団体に対して支給する給付金であつて厚生労働省令で定めるものを支給する事業及びこれに附帯する事業」に改め、各号を削り、同条第二項中「前項第一号」を「前項」に改め、「第二十九条」の下に「又は雇用保険法第六十二条」を加える。

第十八条中「第十六条第一項第一号」を「第十六条第一項に規定する給付金の支給」に改め、「第二十九條」の下に「又は雇用保険法第六十二条」を加える。

第二条 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を次のように改正する。

目次中「第十条」を「第十六条」に、「第十一条・第十二条」を「第十七条・第十八条」に、

「第四章

第五章

「第四章 紛争の解決

短時間労働援助センター（第十三条―第三十条）

第一節 紛争の解決の援助（第十九条―第二

を 第二節 調停（第二十二条―第二十四条）

雑則（第三十一条―第三十五条）

第五章 短時間労働援助センター（第二十五条

第六章 雑則（第四十二条―第四十七条）

十一条）

に改める。

―第四十一条）

第一条中「短時間労働者が我が国の経済社会において果たす役割の重要性」を「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、「及び教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善に関する措置」を「雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進」に改め、「ことにより、」の下に「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」を加え、「図る」を「図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与する」に改める。

第三条第一項中「実態、通常の労働者との均衡等」を「実態等」に、「及び教育訓練」を「教育訓練」に、「（以下「雇用管理の改善等」という。）を図るために必要な措置」を「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い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」に改め、「ことにより」の下に「通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り」を加える。

第六条を次のように改める。

（労働条件に関する文書の交付等）

第六条 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（昭和二十二年法律第四十九号）第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであつて厚生労働省令で定めるもの（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十五条第一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。

第三十五条中「第十八条」を「第三十条」に改め、同条を第四十六条とし、同条の次に次の一条を加える。

第四十七条 第六条第一項の規定に違反した者は、十万円以下の過料に処する。

第三十四条を第四十五条とする。

第三十三条中「一に」を「いずれかに」に改め、同条第一号中「第十九条」を「第三十一条」に改め、

同条第二号中「第二十六条第一項」を「第三十八条第一項」に改め、同条を第四十四条とし、第三十二条を第四十三条とし、第三十一条を第四十二条とする。

第五章を第六章とする。

第四章中第三十条を削り、第二十九条を第四十一条とする。

第二十八条第一項中「第十三条第一項」を「第二十五条第一項」に、「定めて第十五条」を「定めて第二十七条」に改め、同項第一号中「第十五条」を「第二十七条」に改め、同項第四号中「第十四条第一項」を「第二十六条第一項」に改め、同項第五号中「第十七条第一項」を「第二十九条第一項」に改め、同条第二項中「第十五条」を「第二十七条」に改め、同条を第四十条とする。

第二十七条中「第十五条」を「第二十七条」に改め、同条を第三十九条とする。

第二十六条第一項中「第十五条」を「第二十七条」に改め、同条を第三十八条とし、第二十五条を第三十七条とする。

第二十四条第二項中「第十七条第一項」を「第二十九条第一項」に、「第十五条」を「第二十七条」に改め、同条を第三十六条とし、第二十三条を第三十五条とし、第十九条から第二十二條までを十二條ずつ

繰り下げる。

第十八条中「第十六条第一項」を「第二十八条第一項」に、「第二十五条」を「第三十七条」に、「第十六条第二項」を「第二十八条第二項」に改め、同条を第三十条とし、第十七条を第二十九条とし、第十四条から第十六条までを十二条ずつ繰り下げる。

第十三条第一項中「第十五条」を「第二十七条」に改め、同条を第二十五条とする。

第四章を第五章とし、第三章の次に次の一章を加える。

#### 第四章 紛争の解決

##### 第一節 紛争の解決の援助

##### (苦情の自主的解決)

第十九条 事業主は、第六条第一項、第八条第一項、第十条第一項、第十一条、第十二条第一項及び第十三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)

第二十条 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（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十四条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第二十一条 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とすることができる。

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の不利益な取扱いをしてはならない。

## 第二節 調停

(調停の委任)

第二十二条 都道府県労働局長は、第二十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つ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六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、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)

第二十三条 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（昭和四十七年法律第百十三号）第十九条、第二十条第一項及び第二十一条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手續について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」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二十二條第一項」と、同法第二十条第一項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」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二十二條第一項」と読み替えるものとする。

(厚生労働省令への委任)

第二十四条 この節に定めるもののほか、調停の手續に關し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第三章第二節中第十二条を第十八条とし、第十一条を第十七条とする。

第三章第一節中第十条を第十六条とし、第九条を第十五条とする。

第八条第一項中「前二条」を「第六条から第十一条まで、第十二条第一項及び前条」に、「のための措置」を「に関する措置等」に改め、同条を第十四条とする。

第七条の次に次の六条を加える。

（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）

第八条 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の同一の短時間労働者（以下「職務内容同一短時間労働者」という。）であつて、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)

第九条 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。次条第二項及び第十一条において同じ。）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。次条第一項において同じ。）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、通常の労働者と同じ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)

第十条 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)

第十一条 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)

第十二条 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)

第十三条 事業主は、その雇用する短時間労働者から求めがあったときは、第六条から第十一条まで及び前条第一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。

#### 附 則

##### (施行期日)

第一条 この法律は、平成二十年四月一日から施行する。ただし、第一条の規定並びに次条から附則第四条まで及び附則第六条の規定は、平成十九年七月一日から施行する。

##### (短時間労働援助センターに関する経過措置)

第二条 前条ただし書に規定する規定の施行の際現に第一条の規定による改正前の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「旧法」という。）第十三条第一項の規定による指定を受けている者（以下「旧短時間労働援助センター」という。）は、第一条の規定による改正後の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「新法」という。）第十三条第一項の規定による指定を受けた者とみなす。

2 前条ただし書に規定する規定の施行の日前に、旧法又はこれに基づく命令により旧短時間労働援助セン

ターに対して行い、又は旧短時間労働援助センターが行った処分、手続その他の行為（旧法第十六条第三項の規定による届出（同項の変更の届出を含む。））、旧法第十七条第一項の規定による業務規程の認可（同項の変更の認可を含む。）並びに旧法第二十条第一項の規定による事業計画書及び収支予算書の認可（同項の変更の認可を含む。）を除く。）は、新法又はこれに基づく命令中の相当する規定によって、新法第十三条第二項に規定する短時間労働援助センター（以下「新短時間労働援助センター」という。）に対して行い、又は新短時間労働援助センターが行った処分、手続その他の行為とみなす。

3 旧短時間労働援助センターの平成十九年四月一日に始まる事業年度は、前条ただし書に規定する規定の施行の日の前日に終わるものとし、当該事業年度に係る事業報告書、貸借対照表、収支決算書及び財産目録の作成等については、新短時間労働援助センターが従前の例により行うものとする。

4 前条ただし書に規定する規定の施行の際現に旧短時間労働援助センターの役員である者が当該規定の施行の日前にした旧法第二十四条第二項に該当する行為は、新法第二十四条第二項に該当する行為とみなして、同項の規定を適用する。

5 旧短時間労働援助センターが前条ただし書に規定する規定の施行の日前にした旧法第二十八条第一項第

二号から第五号までに該当する行為は、新法第二十八条第一項二号から第五号までに該当する行為とみなして、同項の規定を適用する。

(施行前の準備)

第三条 新法第十六条第三項の規定による届出、新法第十七条第一項の規定による業務規程の認可並びに新法第二十条第一項の規定による事業計画書及び収支予算書の認可の手續は、附則第一条ただし書に規定する規定の施行の日前においても行うことができる。

(罰則に関する経過措置)

第四条 附則第一条ただし書に規定する規定の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置)

第五条 この法律の施行の際現に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第六条第一項の紛争調整委員会に係属している同法第五条第一項のあつせんに係る紛争については、第二条の規定による改正後の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第二十条の規定にかかわらず、

なお従前の例による。

(政令への委任)

第六条 附則第二条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第七条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律による改正後の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、当該規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(社会保険労務士法の一部改正)

第八条 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

第二条第一項第一号の四中「手続及び」を「手続並びに」に改め、「第十八条第一項」の下に「及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二十二條第一項」を加える。

別表第一第二十号の十六中「（平成五年法律第七十六号）」を削る。

（一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律の一部改正）

第九条 一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成十八年法律第五十号）の一部を次のように改正する。

第三百八条第四号中「第十三条第一項」を「第二十五条第一項」に改める。

## 理由

近年における急速な少子高齢化の進展、就業構造の変化等にかんがみ、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、雇用管理の改善等に関する措置の充実等を図るほか、短時間労働援助センターの業務の見直しを行う必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案新旧対照条文  
 ○短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）（第一条関係）（傍線の部分は改正部分）

改正案	現行
<p>（業務）</p> <p>第十五条 短時間労働援助センターは、次に掲げる業務を行うものとする。</p> <p>一 短時間労働者の職業生活に関する情報及び資料を総合的に収集し、並びに短時間労働者、事業主その他の関係者に対して提供すること。</p> <p>二 次条第一項に規定する業務を行うこと。</p> <p>三 前二号に掲げるもののほか、短時間労働者の雇用管理の改善等の援助を行うための業務その他短時間労働者の福祉の増進を図るために必要な業務を行うこと。</p> <p>（短時間労働援助センターによる短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務の実施）</p> <p>第十六条 厚生労働大臣は、短時間労働援助センターを指定したときは、短時間労働援助センターに労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）第二十九条の社会復帰促進等事業又は雇用保険法（昭和四十九年法律第十六号）第六十二条の雇用安定事業のうち、短時間労働者を雇用する事業主又はその事業主の団体に対して支給する給付金であつて厚生労働省令で定めるものを支給する事業及びこれに附帯</p>	<p>（業務）</p> <p>第十五条 短時間労働援助センターは、次に掲げる業務を行うものとする。</p> <p>一 短時間労働者の職業生活に関する調査研究を行うこと。</p> <p>二 事業主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講習等を行うこと。</p> <p>三 短時間労働者の職業生活に関する情報及び資料を総合的に収集し、並びに短時間労働者、事業主その他の関係者に対して提供すること。</p> <p>四 次条第一項に規定する業務を行うこと。</p> <p>五 前各号に掲げるもののほか、短時間労働者の雇用管理の改善等の援助を行うための業務その他短時間労働者の福祉の増進を図るために必要な業務を行うこと。</p> <p>（短時間労働援助センターによる短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務の実施）</p> <p>第十六条 厚生労働大臣は、短時間労働援助センターを指定したときは、短時間労働援助センターに労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）第二十九条の社会復帰促進等事業のうち次の各号のいずれかに該当するものに係る業務の全部又は一部を行わせるものとする。</p> <p>一 短時間労働者を雇用する事業主又はその事業主の団体に対して支給する給付金であつて、厚生労働省令で定めるものを支給すること。</p>

する事業に係る業務の全部又は一部を行わせるものとする。

- 2 前項の給付金に該当する労働者災害補償保険法第二十九条又は雇用保険法第六十二条の規定に基づく給付金の支給要件及び支給額は、厚生労働省令で定めなければならない。

3・4 (略)

(短時間労働者雇用管理改善等事業関係給付金の支給に係る厚生労働大臣の認可)

第十八条 短時間労働援助センターは、短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務のうち第十六条第一項に規定する給付金の支給に係る業務(次条及び第二十五条において「給付金業務」という。)を行う場合において、自ら第十六条第二項に規定する労働者災害補償保険法第二十九条又は雇用保険法第六十二条の規定に基づく給付金の支給を受けようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。

- 二 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うこと。
- 三 短時間労働者に対して、その職業生活に関する事項について相談その他の援助を行うこと。

四 短時間雇用管理者その他短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する者に対する研修を行うこと。

五 前各号に掲げるもののほか、短時間労働者の雇用管理の改善等を促進するために必要な事業を行うこと。

- 2 前項第一号の給付金に該当する労働者災害補償保険法第二十九条の規定に基づく給付金の支給要件及び支給額は、厚生労働省令で定めなければならない。

3・4 (略)

(短時間労働者雇用管理改善等事業関係給付金の支給に係る厚生労働大臣の認可)

第十八条 短時間労働援助センターは、短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務のうち第十六条第一号に係る業務(次条及び第二十五条において「給付金業務」という。)を行う場合において、自ら第十六条第二項に規定する労働者災害補償保険法第二十九条の規定に基づく給付金の支給を受けようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。

○短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）（第二条関係）

（傍線の部分は改正部分）

改 正 案

現

行

目次

目次

第一章 総則（第一条―第四条）

第一章 総則（第一条―第四条）

第二章 短時間労働者対策基本方針（第五条）

第二章 短時間労働者対策基本方針（第五条）

第三章 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等

第三章 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等

第一節 雇用管理の改善等に関する措置（第六条―第十六条）

第一節 雇用管理の改善等に関する措置（第六条―第十条）

第二節 職業能力の開発及び向上等に関する措置（第十七条・第十八条）

第二節 職業能力の開発及び向上等に関する措置（第十一条・第十二条）

八条）

二条）

第四章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助（第十九条―第二十一条）

第二節 調停（第二十二条―第二十四条）

第五章 短時間労働援助センター（第二十五条―第四十一条）

第六章 雑則（第四十二条―第四十七条）

附則

附則

第一章 総則

第一章 総則

（目的）

（目的）

第一条 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

第一条 この法律は、短時間労働者が我が国の経済社会において果たす役割の重要性にかんがみ、短時間労働者について、その適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善に関する措置、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、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ることを目的とする。

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、もつ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。

(事業主等の責務)

第三条 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<sup>〔</sup>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い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。

2 (略)

第三章 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等

第一節 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)

第六条 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（昭和二十二年法律第四十九号）第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであつて厚生労働省令で定めるもの（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ぬ。

(事業主等の責務)

第三条 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、通常の労働者との均衡等を考慮して、適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生<sup>〔</sup>の充実その他の雇用管理の改善（以下「雇用管理の改善等」という。）を図るために必要な措置を講ずることにより、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。

2 (略)

第三章 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等

第一節 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)

第六条 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、労働時間その他の労働条件に関する事項（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項を除く。）を明らかにした文書を交付するよう努めるものとする。

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十五条第一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。

(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)

第八条 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様の短時間労働者(以下「職務内容同一短時間労働者」という。)であつて、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つ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)

第九条 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。次条第二項及び第十一条において同じ。)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。次条第一項において同じ。）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努めるものとする。

（教育訓練）

- 第十条 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ぬ。

- 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努めるものとする。

（福利厚生施設）

- 第十一条 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)

第十二条 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ぬ。

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)

第十三条 事業主は、その雇用する短時間労働者から求めがあったときは、第六条から第十一条まで及び前条第一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)

(指針)

第十四条 厚生労働大臣は、第六条から第十一条まで、第十二条第一項及び前条に定めるもののほか、第三条第一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)

第十五条 (略)

第十六条 (略)

第十七条 (略)

第十八条 (略)

#### 第四章 紛争の解決

##### 第一節 紛争の解決の援助

###### (苦情の自主的解決)

第十九条 事業主は、第六条第一項、第八条第一項、第十条第一項、第十一条、第十二条第一項及び第十三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。

第八条 厚生労働大臣は、前二条に定めるもののほか、第三条第一項の事業主が講ずべき雇用管理の改善等のための措置に関し、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)

第九条 (略)

第十条 (略)

第十一条 (略)

第十二条 (略)

(紛争の解決の促進に関する特例)

第二十条 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（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十四条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第二十一条 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。

第二節 調停

(調停の委任)

第二十二条 都道府県労働局長は、第二十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つ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六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、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)

第二十三条 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（昭和四十七年法律第百十三号）第十九条、第二十条第一項及び第二十一条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」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二十二條第一項」と、同法第二十条第一項中「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、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」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二十二條第一項」と読み替えるものとする。

（厚生労働省令への委任）

第二十四条 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。

#### 第五章 短時間労働援助センター

（指定等）

第二十五条 厚生労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等の援助を行うことその他短時間労働者の福祉の増進を図ることを目的として設立された民法（明治二十九年法律第八十九号）第三十四条の法人であつて、第二十七条に規定する業務に関し次に掲げる基準に適合すると認められるものを、その申請により、全国に一を限つて、同条に規定する業務を行う者として指定することができる。

一・二 （略）

2 4 （略）

#### 第四章 短時間労働援助センター

（指定等）

第十三条 厚生労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等の援助を行うことその他短時間労働者の福祉の増進を図ることを目的として設立された民法（明治二十九年法律第八十九号）第三十四条の法人であつて、第十五条に規定する業務に関し次に掲げる基準に適合すると認められるものを、その申請により、全国に一を限つて、同条に規定する業務を行う者として指定することができる。

一・二 （略）

2 4 （略）

（指定の条件）  
第二十六条（略）

（業務）  
第二十七条（略）

（短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務の実施）  
第二十八条（略）

（業務規程の認可）  
第二十九条（略）

（短時間労働者雇用管理改善等事業関係給付金の支給に係る厚生労働大臣の認可）  
第三十条 短時間労働援助センターは、短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務のうち第二十八条第一項に規定する給付金の支給に係る業務（次条及び第三十七条において「給付金業務」という。）を行う場合において、自ら第二十八条第二項に規定する労働者災害補償保険法第二十九条又は雇用保険法第六十二条の規定に基づく給付金の支給を受けようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。

（報告）  
第三十一条（略）

（事業計画等）

（指定の条件）  
第十四条（略）

（業務）  
第十五条（略）

（短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務の実施）  
第十六条（略）

（業務規程の認可）  
第十七条（略）

（短時間労働者雇用管理改善等事業関係給付金の支給に係る厚生労働大臣の認可）  
第十八条 短時間労働援助センターは、短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務のうち第十六条第一項に規定する給付金の支給に係る業務（次条及び第二十五条において「給付金業務」という。）を行う場合において、自ら第十六条第二項に規定する労働者災害補償保険法第二十九条又は雇用保険法第六十二条の規定に基づく給付金の支給を受けようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。

（報告）  
第十九条（略）

（事業計画等）

第三十二条 (略)

(区分経理)

第三十三条 (略)

(交付金)

第三十四条 (略)

(厚生労働省令への委任)

第三十五条 (略)

(役員の選任及び解任)

第三十六条 (略)

2 短時間労働援助センターの役員が、この章の規定(当該規定に基づく命令及び処分を含む。)若しくは第二十九条第一項の規定により認可を受けた業務規程に違反する行為をしたとき、又は第二十七条に規定する業務に関し著しく不適当な行為をしたときは、厚生労働大臣は、短時間労働援助センターに対し、その役員を解任すべきことを命ずることができる。

(役員及び職員の公務員たる性質)

第三十七条 (略)

(報告及び検査)

第三十八条 厚生労働大臣は、第二十七条に規定する業務の適正な運営を確保するために必要な限度において、短時間労働援助センターに対し、同条に規定する業務若しくは資産の状況に関し必要な報告をさせ

第二十条 (略)

(区分経理)

第二十一条 (略)

(交付金)

第二十二条 (略)

(厚生労働省令への委任)

第二十三条 (略)

(役員の選任及び解任)

第二十四条 (略)

2 短時間労働援助センターの役員が、この章の規定(当該規定に基づく命令及び処分を含む。)若しくは第十七条第一項の規定により認可を受けた業務規程に違反する行為をしたとき、又は第十五条に規定する業務に関し著しく不適当な行為をしたときは、厚生労働大臣は、短時間労働援助センターに対し、その役員を解任すべきことを命ずることができる。

(役員及び職員の公務員たる性質)

第二十五条 (略)

(報告及び検査)

第二十六条 厚生労働大臣は、第十五条に規定する業務の適正な運営を確保するために必要な限度において、短時間労働援助センターに対し、同条に規定する業務若しくは資産の状況に関し必要な報告をさせ、

、又は所属の職員に、短時間労働援助センターの事務所に立ち入り、業務の状況若しくは帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。

2・3 (略)

(監督命令)

第三十九条 厚生労働大臣は、この章の規定を施行するために必要な限度において、短時間労働援助センターに対し、第二十七条に規定する業務に関し監督上必要な命令をすることができる。

(指定の取消し等)

第四十条 厚生労働大臣は、短時間労働援助センターが次の各号のいずれかに該当するときは、第二十五条第一項の規定による指定（以下「指定」という。）を取り消し、又は期間を定めて第二十七条に規定する業務の全部若しくは一部の停止を命ずることができる。

一 第二十七条に規定する業務を適正かつ確実に実施することができないと認められるとき。

二・三 (略)

四 第二十六条第一項の条件に違反したとき。

五 第二十九条第一項の規定により認可を受けた業務規程によらないで短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務を行ったとき。

2 厚生労働大臣は、前項の規定により、指定を取り消し、又は第二十七条に規定する業務の全部若しくは一部の停止を命じたときは、その旨を公示しなければならない。

(厚生労働大臣による短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務の実施)

又は所属の職員に、短時間労働援助センターの事務所に立ち入り、業務の状況若しくは帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。

2・3 (略)

(監督命令)

第二十七条 厚生労働大臣は、この章の規定を施行するために必要な限度において、短時間労働援助センターに対し、第十五条に規定する業務に関し監督上必要な命令をすることができる。

(指定の取消し等)

第二十八条 厚生労働大臣は、短時間労働援助センターが次の各号のいずれかに該当するときは、第十三条第一項の規定による指定（以下「指定」という。）を取り消し、又は期間を定めて第十五条に規定する業務の全部若しくは一部の停止を命ずることができる。

一 第十五条に規定する業務を適正かつ確実に実施することができないと認められるとき。

二・三 (略)

四 第十四条第一項の条件に違反したとき。

五 第十七条第一項の規定により認可を受けた業務規程によらないで短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務を行ったとき。

2 厚生労働大臣は、前項の規定により、指定を取り消し、又は第十五条に規定する業務の全部若しくは一部の停止を命じたときは、その旨を公示しなければならない。

(厚生労働大臣による短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務の実施)

第四十一条 (略)

第六章 雑則

(雇管理の改善等の研究等)

第四十二条 (略)

(適用除外)

第四十三条 (略)

(罰則)

第四十四条 次各号のいずれかに該当する者は、二十万円以下の罰金に処する。

- 一 第三十一条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 二 第三十八条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者

第四十五条 (略)

第四十六条 第三十条の規定により厚生労働大臣の認可を受けなければならぬ場合において、その認可を受けなかったときは、その違反行為をした短時間労働援助センターの役員は、二十万円以下の過料に処する。

第二十九条 (略)

第三十条 (略)

第五章 雑則

(雇管理の改善等の研究等)

第三十一条 (略)

(適用除外)

第三十二条 (略)

(罰則)

第三十三条 次各号の一に該当する者は、二十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十九条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 二 第二十六条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者

第三十四条 (略)

第三十五条 第十八条の規定により厚生労働大臣の認可を受けなければならぬ場合において、その認可を受けなかったときは、その違反行為をした短時間労働援助センターの役員は、二十万円以下の過料に処する。

第四十七条 第六条第一項の規定に違反した者は、十万円以下の過料に  
処する。

改 正 案	現 行
<p>（社会保険労務士の業務）</p> <p>第二条 社会保険労務士は、次の各号に掲げる事務を行うことを業とする。</p> <p>一 一の三 （略）</p> <p>一 の四 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）<u>第六条第一項の紛争調整委員会における同法第五条第一項のあつせんの手続並びに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（昭和四十七年法律第百十三号）第十八条第一項及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）<u>第二十二条第一項の調停の手続について、紛争の当事者を代理すること。</u></u></p> <p>2 4 （略）</p> <p>別表第一（第二条関係）</p> <p>一 二十の十五 （略）</p> <p>二十の十六 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律</p> <p>二十の十七 三十三 （略）</p>	<p>（社会保険労務士の業務）</p> <p>第二条 社会保険労務士は、次の各号に掲げる事務を行うことを業とする。</p> <p>一 一の三 （略）</p> <p>一 の四 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）<u>第六条第一項の紛争調整委員会における同法第五条第一項のあつせんの手続及び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（昭和四十七年法律第百十三号）第十八条第一項の調停の手続について、紛争の当事者を代理すること。</u></p> <p>2 4 （略）</p> <p>別表第一（第二条関係）</p> <p>一 二十の十五 （略）</p> <p>二十の十六 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）</p> <p>二十の十七 三十三 （略）</p>

○一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律  
 (平成十八年法律第五十号) (附則第九条関係) (傍線の部分は改正部分)

改 正 案	現 行
<p>(港湾労働法等の一部改正)                      第三百八条 次に掲げる法律の規定中「目的として設立された民法(明治二十九年法律第八十九号)第三十四条の法人」を「目的とする一般社団法人又は一般財団法人」に改める。                      一〜三 (略)                      四 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号)第二十五条第一項                      五 (略)</p>	<p>(港湾労働法等の一部改正)                      第三百八条 次に掲げる法律の規定中「目的として設立された民法(明治二十九年法律第八十九号)第三十四条の法人」を「目的とする一般社団法人又は一般財団法人」に改める。                      一〜三 (略)                      四 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号)第十三条第一項                      五 (略)</p>

## 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案参照条文

### ○短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）（抄）

#### （目的）

第一条 この法律は、短時間労働者が我が国の経済社会において果たす役割の重要性にかんがみ、短時間労働者について、その適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善に関する措置、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、短時間労働者がその有する能力を有効に發揮することができるようにし、もつてその福祉の増進を図ることを目的とする。

#### （定義）

第二条 この法律において「短時間労働者」とは、一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）の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。

#### （事業主等の責務）

第三条 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、通常の労働者との均衡等を考慮して、適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善（以下「雇用管理の改善等」という。）を図るために必要な措置を講ずることにより、当該短時間労働者がその有する能力を有効に發揮することができるように努めるものとする。

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。

#### （国及び地方公共団体の責務）

第四条 国は、短時間労働者の雇用管理の改善等について事業主その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつその実情に応じてこれらの者に対し必要な指導、援助等を行うとともに、短時間労働者の能力の有効な發揮を妨げている諸要因の解消を図るために必要な広報その他の啓発活動を行うほか、その職業能力の開発及び向上等を図る等、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に必要な施策を総合的かつ効果的に推進するように努めるものとする。

2 地方公共団体は、前項の国の施策と相まって、短時間労働者の福祉の増進を図るために必要な施策を推進するように努めるものとする。

第五条 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

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。

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。

一 短時間労働者の職業生活の動向に関する事項

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。

（労働条件に関する文書の交付）

第六条 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、労働時間その他の労働条件に関する事項（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項を除く。）を明らかにした文書を交付するように努めるものとする。

（就業規則の作成の手続）

第七条 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。

（指針）

第八条 厚生労働大臣は、前二条に定めるもののほか、第三条第一項の事業主が講ずべき雇用管理の改善等のための措置に関し、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 第五条第三項から第五項までの規定は指針の策定について、同条第四項及び第五項の規定は指針の変更について準用する。

（短時間雇用管理者）

第九条 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）

第十条 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。

(職業訓練の実施等)

第十一条 国、都道府県及び独立行政法人雇用・能力開発機構は、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もう宣伝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。

(職業紹介の充実等)

第十二条 国は、短時間労働者になろうとする者がその適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択し、及び職業に適應することを容易にするため、雇用情報の提供、職業指導及び職業紹介の充実等必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(指定等)

第十三条 厚生労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等の援助を行うことその他短時間労働者の福祉の増進を図ることを目的として設立された民法(明治二十九年法律第八十九号)第三十四条の法人であつて、第十五条に規定する業務に関し次に掲げる基準に適合すると認められるものを、その申請により、全国に一を限つて、同条に規定する業務を行う者として指定することができる。

一 職員、業務の方法その他の事項についての業務の実施に関する計画が適正なものであり、かつ、その計画を確実に遂行するに足りる経理的及び技術的な基礎を有すると認められること。

二 前号に定めるもののほか、業務の運営が適正かつ確実に行われ、短時間労働者の雇用管理の改善等その他その福祉の増進に資すると認められること。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による指定をしたときは、同項の規定による指定を受けた者(以下「短時間労働援助センター」という。)の名称及び住所並びに事務所の所在地を公示しなければならない。

3 短時間労働援助センターは、その名称及び住所並びに事務所の所在地を変更しようとするときは、あらかじめ、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

4 厚生労働大臣は、前項の規定による届出があつたときは、当該届出に係る事項を公示しなければならない。

(指定の条件)

第十四条 前条第一項の規定による指定には、条件を付け、及びこれを変更することができる。

2 前項の条件は、当該指定に係る事項の確実な実施を図るために必要な最小限度のものに限り、かつ、当該指定を受ける者に不当な義務を課することとなるものであってはならない。

(業務)

第十五条 短時間労働援助センターは、次に掲げる業務を行うものとする。

- 一 短時間労働者の職業生活に関する調査研究を行うこと。
- 二 事業主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講習等を行うこと。
- 三 短時間労働者の職業生活に関する情報及び資料を総合的に収集し、並びに短時間労働者、事業主その他の関係者に対して提供すること。
- 四 次条第一項に規定する業務を行うこと。
- 五 前各号に掲げるもののほか、短時間労働者の雇用管理の改善等の援助を行うための業務その他短時間労働者の福祉の増進を図るために必要な業務を行うこと。

(短時間労働援助センターによる短時間労働者福祉事業関係業務の実施)

第十六条 厚生労働大臣は、短時間労働援助センターを指定したときは、短時間労働援助センターに労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）第二十九条の労働福祉事業又は雇用保険法（昭和四十九年法律第十六号）第六十四条の雇用福祉事業のうち次の各号のいずれかに該当するものに係る業務の全部又は一部を行わせるものとする。

- 一 短時間労働者を雇用する事業主又はその事業主の団体に対して支給する給付金であつて、厚生労働省令で定めるものを支給すること。
  - 二 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うこと。
  - 三 短時間労働者に対して、その職業生活に関する事項について相談その他の援助を行うこと。
  - 四 短時間雇用管理者その他短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する者に対する研修を行うこと。
  - 五 前各号に掲げるもののほか、短時間労働者の雇用管理の改善等を促進するために必要な事業その他短時間労働者の福祉の増進を図るために必要な事業を行うこと。
- 2 前項第一号の給付金に該当する労働者災害補償保険法第二十九条又は雇用保険法第六十四条の規定に基づく給付金の支給要件及び支給額は、厚生労働省令で定めなければならない。
- 3 短時間労働援助センターは、第一項に規定する業務（以下「短時間労働者福祉事業関係業務」という。）の全部又は一部を開始する際、当該業務の種類ごとに、当該業務を開始する日及び当該業務を行う事務所の所在地を厚生労働大臣に届け出なければならない。短時間労働援助センターが当該業務を行う事務所の所在地を変更しようとするときも、同様とする。
- 4 厚生労働大臣は、第一項の規定により短時間労働援助センターに行わせる短時間労働者福祉事業関係業務の種類及び前項の規定による届出に係る事項を公示しなければならない。

(業務規程の認可)

第十七条 短時間労働援助センターは、短時間労働者福祉事業関係業務を行うときは、当該業務の開始前に、当該業務の実施に関する規程（以下「業務規程」という。）を作成し、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

2 厚生労働大臣は、前項の認可をした業務規程が短時間労働者福祉事業関係業務の適正かつ確実な実施上不適当となつたと認めるときは、その業務規程を変更すべきことを命ずることができる。

3 業務規程に記載すべき事項は、厚生労働省令で定める。

(短時間労働者福祉事業関係給付金の支給に係る厚生労働大臣の認可)

第十八条 短時間労働援助センターは、短時間労働者福祉事業関係業務のうち第十六条第一項第一号に係る業務（次条及び第二十五条において「給付金業務」という。）を行う場合において、自ら第十六条第二項に規定する労働者災害補償保険法第二十三条又は雇用保険法第六十四条の規定に基づく給付金の支給を受けようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。

(報告)

第十九条 短時間労働援助センターは、給付金業務を行う場合において当該業務に関し必要があると認めるときは、事業主に対し、必要な事項について報告を求めることができる。

(事業計画等)

第二十条 短時間労働援助センターは、毎事業年度、厚生労働省令で定めるところにより、事業計画書及び収支予算書を作成し、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

2 短時間労働援助センターは、厚生労働省令で定めるところにより、毎事業年度終了後、事業報告書、貸借対照表、収支決算書及び財産目録を作成し、厚生労働大臣に提出し、その承認を受けなければならない。

(区分経理)

第二十一条 短時間労働援助センターは、短時間労働者福祉事業関係業務を行う場合には、短時間労働者福祉事業関係業務に係る経理とその他の業務に係る経理とを区分して整理しなければならない。

(交付金)

第二十二条 国は、予算の範囲内において、短時間労働援助センターに対し、短時間労働者福祉事業関係業務に要する費用の全部又は一部に相

当する金額を交付することができる。

(厚生労働省令への委任)

第二十三条 この章に定めるもののほか、短時間労働援助センターが短時間労働者福祉事業関係業務を行う場合における短時間労働援助センターの財務及び会計に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

(役員を選任及び解任)

第二十四条 短時間労働援助センターの役員を選任及び解任は、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。その効力を生じない。

2 短時間労働援助センターの役員が、この章の規定（当該規定に基づく命令及び処分を含む。）若しくは第十七条第一項の規定により認可を受けた業務規程に違反する行為をしたとき、又は第十五条に規定する業務に関し著しく不適当な行為をしたときは、厚生労働大臣は、短時間労働援助センターに対し、その役員を解任すべきことを命ずることができる。

(役員及び職員の公務員たる性質)

第二十五条 給付金業務に従事する短時間労働援助センターの役員及び職員は、刑法（明治四十年法律第四十五号）その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。

(報告及び検査)

第二十六条 厚生労働大臣は、第十五条に規定する業務の適正な運営を確保するために必要な限度において、短時間労働援助センターに対し、同条に規定する業務若しくは資産の状況に関し必要な報告をさせ、又は所属の職員に、短時間労働援助センターの事務所に立ち入り、業務の状況若しくは帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。

2 前項の規定による立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(監督命令)

第二十七条 厚生労働大臣は、この章の規定を施行するために必要な限度において、短時間労働援助センターに対し、第十五条に規定する業務に関し監督上必要な命令をすることができる。

(指定の取消し等)

第二十八条 厚生労働大臣は、短時間労働援助センターが次の各号のいずれかに該当するときは、第十三条第一項の規定による指定（以下「指

- 定」という。)を取り消し、又は期間を定めて第十五条に規定する業務の全部若しくは一部の停止を命ずることができる。
- 一 第十五条に規定する業務を適正かつ確実に実施することができないと認められるとき。
  - 二 指定に関し不正の行為があつたとき。
  - 三 この章の規定又は当該規定に基づく命令若しくは処分違反したとき。
  - 四 第十四条第一項の条件に違反したとき。
  - 五 第十七条第一項の規定により認可を受けた業務規程によらないで短時間労働者福祉事業関係業務を行ったとき。
- 2 厚生労働大臣は、前項の規定により、指定を取り消し、又は第十五条に規定する業務の全部若しくは一部の停止を命じたときは、その旨を公示しなければならない。

(厚生労働大臣による短時間労働者福祉事業関係業務の実施)

第二十九条 厚生労働大臣は、前条第一項の規定により、指定を取り消し、若しくは短時間労働者福祉事業関係業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき、又は短時間労働援助センターが短時間労働者福祉事業関係業務を行うことが困難となつた場合において必要があると認めるときは、当該短時間労働者福祉事業関係業務を自ら行うものとする。

2 厚生労働大臣は、前項の規定により短時間労働者福祉事業関係業務を行うものとし、又は同項の規定により行っている短時間労働者福祉事業関係業務を行わないものとするときは、あらかじめ、その旨を公示しなければならない。

3 厚生労働大臣が、第一項の規定により短時間労働者福祉事業関係業務を行うものとし、又は同項の規定により行っている短時間労働者福祉事業関係業務を行わないものとする場合における当該短時間労働者福祉事業関係業務の引継ぎその他の必要な事項は、厚生労働省令で定める。

(雇用管理の改善等の研究等)

第三十一条 厚生労働大臣は、短時間労働者がある能力を有効に發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)

第三十二条 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(昭和二十三年法律第百三十号)第六条第一項に規定する船員については、適用しない。

(罰則)

第三十三条 次の各号の一に該当する者は、二十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十九条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 二 第二十六条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者

第三十四条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、同条の刑を科する。

第三十五条 第十八条の規定により厚生労働大臣の認可を受けなければならない場合において、その認可を受けなかったときは、その違反行為をした短時間労働援助センターの役員は、二十万円以下の過料に処する。

○一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成十八年法律第五十号）（抄）

（港湾労働法等の一部改正）

第三百八条 次に掲げる法律の規定中「目的として設立された民法（明治二十九年法律第八十九号）第三十四条の法人」を「目的とする一般社団法人又は一般財団法人」に改める。

一～三 （略）

四 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第十三条第一項  
五 （略）

附 則（抄）

（施行期日）

1 この法律は、一般社団・財団法人法の施行の日から施行する。ただし、第三百三十三条第一項及び第三項（第三号に係る部分に限る。）、第三百三十四条、第三百三十五条第二項（第四号に係る部分に限る。）、第三百三十七条、第三百三十八条第一項、第三百四十二条（公益法人認定法第四十七条の規定を準用する部分に限る。）並びに第六百六十九条（内閣府設置法附則第二条第一項に一号を加える改正規定中特例民法法人の監督に関する関係行政機関の事務の調整に係る部分を除く。）の規定は、公益法人認定法附則第一項第二号に掲げる規定の施行の日から施行する。

※一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成十八年法律第四十八号）（抄）  
附 則（抄）

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して二年六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

### ○労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）（抄）

第二十九条 政府は、この保険の適用事業に係る労働者及びその遺族の福祉の増進を図るため、労働福祉事業として、次の事業を行うことができる。

- 一 療養に関する施設及びリハビリテーションに関する施設の設置及び運営その他業務災害及び通勤災害を被った労働者（次号において「被災労働者」という。）の円滑な社会復帰を促進するために必要な事業
  - 二 被災労働者の療養生活の援護、被災労働者の受ける介護の援護、その遺族の就学の援護、被災労働者及びその遺族が必要とする資金の貸付けによる援護その他被災労働者及びその遺族の援護を図るために必要な事業
  - 三 業務災害の防止に関する援助、健康診断に関する施設の設置及び運営その他労働者の安全及び衛生の確保のために必要な事業
  - 四 賃金の支払の確保、労働条件に係る事項の管理に関する事業主に対する指導及び援助その他適正な労働条件の確保を図るために必要な事業
- ② 前項各号に掲げる事業の実施に関して必要な基準は、厚生労働省令で定める。
- ③ 政府は、第一項の労働福祉事業のうち、独立行政法人労働者健康福祉機構法（平成十四年法律第七十一号）第十二条第一項に掲げるものを独立行政法人労働者健康福祉機構に行わせるものとする。

### ○雇用保険法（昭和四十九年法律第十六号）（抄）

(雇用安定事業)

第六十二条 政府は、被保険者及び被保険者であつた者（以下この章において「被保険者等」という。）に関し、失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大その他雇用の安定を図るため、雇用安定事業として、次の事業を行うことができる。

- 一 景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合において、労働者を休業させる事業主その他労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行うこと。
- 二 離職を余儀なくされる労働者に対して、雇用対策法（昭和四十一年法律第三十二号）第二十六条第一項に規定する休暇を与える事業主その他当該労働者の再就職を促進するために必要な措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行うこと。
- 三 定年の引上げ、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第九条に規定する継続雇用制度の導入等により

高年齢者の雇用を延長し、又は同法第二条第二項に規定する高年齢者等（以下この号において単に「高年齢者等」という。）に対し再就職の援助を行い、若しくは高年齢者等を雇い入れる事業主その他高年齢者等の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行うこと。

四 雇用機会を増大させる必要がある地域への事業所の移転により新たに労働者を雇い入れる事業主、季節的に失業する者が多数居住する地域においてこれらの者を年間を通じて雇用する事業主その他雇用に関する状況を改善する必要がある地域における労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行うこと。

五 前各号に掲げるもののほか、障害者その他就職が特に困難な者の雇入れの促進、雇用に関する状況が全国的に悪化した場合における労働者の雇入れの促進その他被保険者等の雇用の安定を図るために必要な事業であつて、厚生労働省令で定めるものを行うこと。

2 前項各号に掲げる事業の実施に関して必要な基準は、厚生労働省令で定める。

3 政府は、独立行政法人雇用・能力開発機構法（平成十四年法律第七十号）及び独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構法（平成十四年法律第六十五号）並びにこれらに基づく命令で定めるところにより、第一項各号に掲げる事業の一部を独立行政法人雇用・能力開発機構及び独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構に行わせるものとする。

#### （雇用福祉事業）

第六十四条 政府は、被保険者等に関し、職業生活上の環境の整備改善、就職の援助その他これらの者の福祉の増進を図るため、雇用福祉事業として、次の事業を行うことができる。

一 労働者の就職、雇入れ、配置等についての相談その他の援助を行うこと並びに当該援助のための施設を設置し、及び運営すること。

二 求職者の就職のため、資金の貸付け、身元保証その他必要な援助を行うこと。

三 労働者の職業に対する適応性その他職業の安定に関する調査、研究及び資料の整備を行うこと。

四 前三号に掲げるもののほか、被保険者等の福祉の増進を図るために必要な事業であつて、厚生労働省令で定めるものを行うこと。

2 第六十二条第三項の規定は、前項各号に掲げる事業の全部又は一部の実施について準用する。

#### ○労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抄）

##### （労働条件の明示）

第十五条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

2・3 (略)

○個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）（抄）

（当事者に対する助言及び指導）

第四条 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争（労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）第六条に規定する労働争議に当たる紛争及び特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二十六条第一項に規定する紛争を除く。）に関し、当該個別労働関係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、当該個別労働関係紛争の当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができる。

2 都道府県労働局長は、前項に規定する助言又は指導をするため必要があると認めるときは、広く産業社会の実情に通じ、かつ、労働問題に関し専門的知識を有する者の意見を聴くものとする。

3 事業主は、労働者が第一項の援助を求めたことを理由として、当該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。

（あつせんの委任）

第五条 都道府県労働局長は、前条第一項に規定する個別労働関係紛争（労働者の募集及び採用に関する事項についての紛争を除く。）について、当該個別労働関係紛争の当事者（以下「紛争当事者」という。）の双方又は一方からあつせんの申請があった場合において当該個別労働関係紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあつせんを行わせるものとする。

2 前条第三項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（委員会の設置）

第六条 都道府県労働局に、紛争調整委員会（以下「委員会」という。）を置く。

2 委員会は、前条第一項のあつせんを行う機関とする。

（委員会の組織）

第七条 委員会は、三人以上政令で定める人数以内の委員をもって組織する。

2 委員は、学識経験を有する者のうちから、厚生労働大臣が任命する。

3 委員会に会長を置き、委員の互選により選任する。

4 会長は会務を総理する。

5 会長に事故があるときは、委員のうちからあらかじめ互選された者がその職務を代理する。

（委員の任期等）

- 第八条 委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 2 委員は、再任されることが出来る。
  - 3 委員は、後任の委員が任命されるまでその職務を行う。
  - 4 委員は、非常勤とする。

(委員の欠格条項)

- 第九条 次の各号のいずれかに該当する者は、委員となることができない。
- 一 破産者で復権を得ないもの
  - 二 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又はその執行を受けることがなくなった日から五年を経過しない者
- 2 委員が前項各号のいずれかに該当するに至ったときは、当然失職する。

(委員の解任)

- 第十条 厚生労働大臣は、委員が次の各号のいずれかに該当するときは、その委員を解任することができる。
- 一 心身の故障のため職務の執行に堪えないと認められるとき。
  - 二 職務上の義務違反その他委員たるに適しない非行があると認められるとき。

(会議及び議決)

- 第十一条 委員会の会議は、会長が招集する。
- 2 委員会は、会長又は第七条第五項の規定により会長を代理する者のほか、委員の過半数が出席しなければ、会議を開き、議決をすることができない。
  - 3 委員会の議事は、出席者の過半数をもって決する。可否同数のときは、会長が決する。

(あつせん)

- 第十二条 委員会によるあつせんは、委員のうちから会長が事件ごとに指名する三人のあつせん委員によって行う。
- 2 あつせん委員は、紛争当事者間をあつせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならない。
- 第十三条 あつせん委員は、紛争当事者から意見を聴取するほか、必要に応じ、参考人から意見を聴取し、又はこれらの者から意見書の提出を求め、事件の解決に必要なあつせん案を作成し、これを紛争当事者に提示することができる。
- 2 前項のあつせん案の作成は、あつせん委員の全員一致をもって行うものとする。

第十四条 あつせん委員は、紛争当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

第十五条 あつせん委員は、あつせんに係る紛争について、あつせんによっては紛争の解決の見込みがないと認めるときは、あつせんを打ち切ることができる。

(時効の中断)

第十六条 前条の規定によりあつせんが打ち切られた場合において、当該あつせんの申請をした者がその旨の通知を受けた日から三十日以内にあつせんの目的となった請求について訴えを提起したときは、時効の中断に関しては、あつせんの申請の時に、訴えの提起があったものとみなす。

(資料提供の要求等)

第十七条 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

(あつせん状況の報告)

第十八条 委員会は、都道府県労働局長に対し、厚生労働省令で定めるところにより、あつせんの状況について報告しなければならない。

(厚生労働省令への委任)

第十九条 この法律に定めるもののほか、委員会及びあつせんの手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

○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(昭和四十七年法律第百十三号)(抄)

(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及び労働基準法の一部を改正する法律(平成十八年法律第八十二号)による改正後の条文)

(苦情の自主的解決)

第十五条 事業主は、第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項に定める事項(労働者の募集及び採用に係るものを除く。)に関し、

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場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場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に努めなければならない。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第十六条 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項に定める事項についての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（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第十七条 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、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該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。

（調停の委任）

第十八条 都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（調停）

第十九条 前条第一項の規定に基づく調停（以下この節において「調停」という。）は、三人の調停委員が行う。

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第二十条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

2 委員会は、第十一条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行ったとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第二十一条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主

要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

第二十二條 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

第二十三條 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。  
2 委員会は、前項の規定により調停を打ち切つたときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。

(時効の中断)

第二十四條 前条第一項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第二項の通知を受けた日から三十日以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、時効の中断に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。

(訴訟手続の中止)

第二十五條 第十八条第一項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、四月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

- 一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。
- 二 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によつて当該紛争の解決を図る旨の合意があること。
- 2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。
- 3 第一項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第一項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。

第二十六條 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

(厚生労働省令への委任)

第二十七條 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。

附 則 (平成十八年法律第八十二号) (抄)

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十九年四月一日から施行する。ただし、附則第七条の規定は、社会保険労務士法の一部を改正する法律（平成十七年法律第六十二号）中社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）第二条第一項第一号の四の改正規定の施行の日又はこの法律の施行の日のいずれか遅い日から施行する。

（紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置）

第二条 この法律の施行の際現に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に係属している同法第五条第一項のあつせんに係る紛争については、第一条の規定による改正後の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（以下「新法」という。）第十六条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（社会保険労務士法の一部改正）

第七条 社会保険労務士法の一部を次のように改正する。

第二条第一項第一号の四中「第十四条第一項」を「第十八条第一項」に改める。

### ○社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）（抄）

（社会保険労務士法の一部を改正する法律（平成十七年法律第六十二号）及び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及び労働基準法の一部を改正する法律（平成十八年法律第八十二号）による改正後の条文）

（社会保険労務士の業務）

第二条 社会保険労務士は、次の各号に掲げる事務を行うことを業とする。

一 別表第一に掲げる労働及び社会保険に関する法令（以下「労働社会保険諸法令」という。）に基づいて申請書等（行政機関等に提出する申請書、届出書、報告書、審査請求書、異議申立書、再審査請求書その他の書類（その作成に代えて電磁的記録（電子的方式、磁気的方式）の他人の知覚によつては認識できない方式で作られる記録であつて、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下同じ。）を作成する場合における当該電磁的記録を含む。）をいう。以下同じ。）を作成すること。

一の二 申請書等について、その提出に関する手続を代わつてすること。

一の三 労働社会保険諸法令に基づく申請、届出、報告、審査請求、異議申立て、再審査請求その他の事項（厚生労働省令で定めるものに限る。以下この号において「申請等」という。）について、又は当該申請等に係る行政機関等の調査若しくは処分に関し当該行政機関等に対してする主張若しくは陳述（厚生労働省令で定めるものを除く。）について、代理すること（第二十五条の二第一項において「事務代理」という。）。

一の四 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第六条第一項の紛争調整委員会における同法第五条第一

項のあつせんの手続及び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（昭和四十七年法律第百十三号）第十四条第一項の調停の手続について、紛争の当事者を代理すること。

一の五 地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第八十条の二の規定に基づく都道府県知事の委任を受けて都道府県労働委員会が行う個別労働関係紛争（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第一条に規定する個別労働関係紛争（労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）第六条に規定する労働争議に当たる紛争及び特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二十六条第一項に規定する紛争並びに労働者の募集及び採用に関する事項についての紛争を除く。）をいう。以下単に「個別労働関係紛争」という。）に関するあつせんの手続について、紛争の当事者を代理すること。

一の六 個別労働関係紛争（紛争の目的の価額が民事訴訟法（平成八年法律第九号）第三百六十八条第一項に定める額を超える場合には、弁護士が同一の依頼者から受任しているものに限る。）に関する民間紛争解決手続（裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律（平成十六年法律第五十一号）第二条第一号に規定する民間紛争解決手続をいう。以下この条において同じ。）であつて、個別労働関係紛争の民間紛争解決手続の業務を公正かつ適確に行うことができると認められる団体として厚生労働大臣が指定するものが行うものについて、紛争の当事者を代理すること。

二 労働社会保険諸法令に基づく帳簿書類（その作成に代えて電磁的記録を作成する場合における当該電磁的記録を含み、申請書等を除く。）を作成すること。

三 事業における労務管理その他の労働に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項について相談に応じ、又は指導すること。

254 (略)

別表第一（第二条関係）

一5二十の十五 (略)

二十の十六 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）

二十の十七5三十三 (略)

附 則（平成十七年法律第六十二号）（抄）

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して九月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、第二条第一項第一号の四の改正規定、同号の次に二号を加える改正規定、同条第一項の次に二項を加える改正規定（同条第三項に係る部分に限る。）、第二十条、第二十一条、第二十五条の二第一項、第二十五条の六及び第二十五条の九の改正規定、第二十五条の十五に一項を加える改正規定、同条の次に三条を加える改正規定、第二十五条の十六の次に一条を加える改正規定並びに第二十五条の十七、第二十五条の十九、第二十五条の二十五及び別

表第一第二十号の十九の改正規定並びに次条第二項の規定は、裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律（平成十六年法律第百五十一号）の施行の日から施行する

※裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律（平成十六年法律第百五十一号）

附 則（略）

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して二年六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。