

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第14条に基づく指針案（たたき台）

改正後	現行	備考
<p>第一 趣旨</p> <p>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「法」という。）<u>第三条第一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</u>に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。</p> <p>第二 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</p> <p><u>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、以下の事項を踏まえるべきである。</u></p> <p>イ <u>労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)、最低賃金法(昭和三十四年法律第百三十七号)、労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)、労働者災害補償保険法(昭和二十二年法律第五十号)、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)、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(平成三年法律第七十六号)、雇用保険法(昭和三十九年法律第百十六号)等の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>ロ <u>法第六条から第十一条まで、第十二条第一項及び第十三条の規定に従い、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講じるとともに、多様な就業実態</u></p>	<p>第一 趣旨</p> <p>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<u>第三条第一項の事業主が講ずべき適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生</u>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。）<u>のための措置</u>に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。</p> <p>第二 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置を講ずるに当たっての基本的考え方</p> <p><u>事業主は、短時間労働者について、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)、最低賃金法(昭和三十四年法律第百三十七号)、労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)、労働者災害補償保険法(昭和二十二年法律第五十号)、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)、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(平成三年法律第七十六号)、雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)等の労働者保護法令を遵守するとともに、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して処遇するべきである。中でも、その職務が通常の労働者と同じ短時間労働者について、通常の労働者との均衡を考慮するに当たっては、事業主は、次に掲げる考え方を踏まえるべきである。</u></p> <p>一 <u>人事異動の幅及び頻度、役割の変化、人材育成の在り方その他の労働者の人材活用の仕組み、運用等(二において「人材活用の仕組み、運用等」という。)</u>に</p>	<p>用語の整理</p> <p>事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針の改正に当たっての考え方(以下「考え方」)2及び3を踏まえ規定</p>

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努めるものとする。

ハ 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、法の定める短時間労働者とはならないが、法の趣旨が考慮されるべきであることに留意すること。

第三 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、第二の基本的考え方に立って、特に、次の点について適切な措置を講ずるべきである。

一 短時間労働者の雇用管理の改善等

について、通常の労働者と実質的に異なる状態にある短時間労働者については、当該短時間労働者と通常の労働者との間の処遇の決定の方法を合わせる等の措置を講じた上で、当該短時間労働者の意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇することにより、通常の労働者との均衡の確保を図るよう努めるものとする。

二 人材活用の仕組み、運用等について、通常の労働者と異なる状態にある短時間労働者については、その程度を踏まえつつ、当該短時間労働者の意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡を図るよう努めるものとする。

第三 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置

事業主は、第二の基本的考え方に立って、特に、次の点について適切な措置を講ずるべきである。

一 短時間労働者の適正な労働条件の確保

(一) 労働条件の明示

イ 事業主は、短時間労働者に係る労働契約の締結に際し、当該短時間労働者に対して、労働基準法の定めるところにより、次に掲げる労働条件に関する事項を明らかにした文書を交付するものとする。

(イ) 労働契約の期間

(ロ) 就業の場所及び従事すべき業務

(ハ) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換

考え方3により整理
(労働基準法第15条、同施行規則第5条)

(ニ) 賃金(ロの(ロ)に定めるものを除く。以下この(ニ)において同じ。)の決定、計算及び支払の方法並びに賃金の締切り及び支払の時期

(ホ) 退職(解雇の事由を含む。)

ロ 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、次に掲げる労働条件に関する事項その他の労働条件に関する事項を明らかにした文書(雇入通知書)を交付するように努めるものとする。ただし、当該労働条件が、イにより交付する文書において、又は就業規則を交付することにより明らかにされている場合は、この限りでない。

(イ) 昇給

(ロ) 退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与、一箇月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当、一箇月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当及び一箇月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当

(ハ) 所定労働日以外の日の労働の有無

(ニ) 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る程度

(ホ) 安全及び衛生

(ヘ) 教育訓練

(ト) 休職

(二) 就業規則の整備

イ 短時間労働者を含め常時十人以上の労働者を使用する事業主は、労働基準法の定めるところにより、短時間労働者に適用される就業規則を作成するものとする。

考え方4により整理
(パート法第6条第2項の解釈)

考え方3により整理
(労働基準法第89条)

(一) 労働時間

- 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。
- 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

ロ 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、短時間労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、短時間労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては短時間労働者の過半数を代表する者(ハ及びニにおいて「過半数代表者」という。)の意見を聴くように努めるものとする。

ハ 過半数代表者は、次のいずれにも該当する者とする。

(イ) 労働基準法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。

(ロ) 就業規則の作成又は変更に係る意見を事業主から聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること。

ニ 事業主は、労働者が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。

(三) 労働時間

- 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。
- 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

考え方4により整理
(パート法第7条の
解釈)

考え方4により整理
(パート法第7条の
解釈)

三 不利益取扱いの
禁止へ移動

に労働させないように努めるものとする。

に労働させないように努めるものとする。

(四) 年次有給休暇

事業主は、短時間労働者に対して、労働基準法の定めるところにより、別表に定める日数の年次有給休暇を与えるものとする。

考え方3により整理
(労働基準法第39条第3項、同施行規則第24条の3)

(五) 期間の定めのある労働契約

事業主は、短時間労働者のうち期間の定めのある労働契約(以下この(五)において「有期労働契約」という。)を締結するものについては、労働基準法に基づき定められた有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準(平成十五年厚生労働省告示第三百五十七号)の定めるところにより、次に掲げる措置を講ずるものとする。

考え方3により整理
(労働基準法第14条第2項、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)

イ 契約締結時の明示事項等

(イ) 事業主は、有期労働契約の締結に際し、短時間労働者に対して、当該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明示するものとする。

(ロ) (イ)の場合において、事業主が当該契約を更新する旨がある旨明示したときは、事業主は、短時間労働者に対して、当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示するものとする。

(ハ) 事業主は、有期労働契約の締結後に(イ)又は(ロ)に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した短時間労働者に対して、速やかにその内容を明示するものとする。

ロ 雇止めの予告

事業主は、有期労働契約(雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務している短時間労働者

に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。ハの(ロ)において同じ。)を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の三十日前までに、その予告をするものとする。

ハ 雇止めの理由の明示

(イ) ロの場合において、事業主は、短時間労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付するものとする。

(ロ) 有期労働契約が更新されなかった場合において、事業主は、短時間労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付するものとする。

ニ 契約期間についての配慮

事業主は、有期労働契約(当該契約を一回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務している短時間労働者に係るものに限る。)を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該短時間労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするように努めるものとする。

(六) 解雇の予告

イ 事業主は、短時間労働者を解雇しようとする場合においては、労働基準法の定めるところにより、少なくとも三十日前にその予告をするものとする。三十日前に予告をしない事業主は、三十日以上平均賃金を支払うものとする。

ロ イの予告の日数は、一日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができるものとする。

考え方3により整理
(労働基準法第20条)

(二) 退職手当その他の手当

事業主は、法第八条及び第九条に定めるもののほか、短時間労働者の退職手当、通勤手当その他の職務の内容と密接な関連を有しない手当についても、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。

(七) 退職時等の証明

イ 事業主は、短時間労働者が、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にあっては、その理由を含む。)について証明書を請求した場合においては、労働基準法の定めるところにより、遅滞なくこれを交付するものとする。

ロ 事業主は、短時間労働者が、(六)の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、労働基準法の定めるところにより、遅滞なくこれを交付するものとする。

(八) 賃金、賞与及び退職金

事業主は、短時間労働者の賃金、賞与及び退職金については、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。

(九) 健康診断

事業主は、短時間労働者に対し、労働安全衛生法の定めるところにより、次に掲げる健康診断を実施するものとする。

イ 常時使用する短時間労働者に対し、雇入れの際に行う健康診断及び一年以内ごとに一回、定期に行う健康診断

ロ 深夜業を含む業務等に常時従事する短時間労働者に対し、当該業務への配置替えの際に行う健康診断及び六月以内ごとに一回、定期に行う健康診

考え方3により整理
(労働基準法第22条)

考え方1により整理
(パート法第9条)

考え方3により整理
(労働安全衛生法第66条、同施行規則第43条～第45条)

断

- ハ 一定の有害な業務に常時従事する短時間労働者
に対し、雇入れ又は当該業務に配置替えの際及び
その後定期に行う特別の項目についての健康診断
- ニ その他必要な健康診断

(十) 妊娠中及び出産後における措置

事業主は、妊娠中及び出産後一年以内の短時間労働者に対し、労働基準法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の定めるところにより、次に掲げる措置を講ずるものとする。

イ 産前及び産後の休業の措置

ロ 健康診査等を受けるために必要な時間の確保及び健康診査等に基づく医師等の指導事項を守ることができるようにするために必要な措置

ハ その他必要な措置

二 短時間労働者の教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善

(一) 教育訓練の実施

事業主は、短時間労働者の職業能力の開発及び向上等を図るための教育訓練については、その就業の実態に応じて実施するように努めるものとする。

(二) 福利厚生施設

事業主は、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、短時間労働者に対して通常の労働者と同様の取扱いをするように努めるものとする。

考え方3により整理
(労働基準法第65条、第66条、男女雇用機会均等法第12条、第13条)

考え方1により整理
(パート法第10条)

考え方1及び2により整理
(パート法第11条)

(三) 福利厚生

事業主は、法第八条及び第十一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の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。

(三) 育児休業及び介護休業に関する制度等

事業主は、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の定めるところにより、次に掲げる措置を講ずるものとする。

イ 育児休業又は介護休業に関する制度

ロ 子の看護休暇に関する制度

ハ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者又は要介護状態にある家族を介護する者に対する時間外労働の制限の措置又は深夜業の制限の措置

ニ 一歳(一定の場合にあっては、一歳六か月。以下ニにおいて同じ。)に満たない子を養育する者に対する勤務時間の短縮等の措置若しくは一歳から三歳に達するまでの子を養育する者に対する育児休業の制度に準ずる措置若しくは勤務時間の短縮等の措置又は要介護状態にある家族を介護する者に対する勤務時間の短縮その他の措置

考え方3により整理
(育児・介護休業法)

(四) 雇用保険の適用

事業主は、雇用保険の被保険者に該当する短時間労働者について、雇用保険法の定めるところにより、必要な適用手続をとるものとする。

考え方3により整理
(雇用保険法)

(五) 高齢者の短時間労働の促進

事業主は、短時間労働を希望する高齢者に適当な雇用の場を提供するように努めるものとする。

考え方3により整理
(高齢法第6条、同基本方針)

(六) 通常の労働者への応募機会の付与等

事業主は、通常の労働者を募集しようとするとき

考え方1により整理
(パート法第12条)

は、現に雇用する同種の業務に従事する短時間労働者に対し、あらかじめ当該募集を行う旨及び当該募集の内容を周知させるとともに、当該短時間労働者であって通常の労働者として雇用されることを希望するものに対し、これに応募する機会を優先的に与えるよう努めるものとする。

(七) 通常の労働者への転換に関する条件の整備

事業主は、短時間労働者の通常の労働者への転換について、これを希望し、かつ、その能力を有する短時間労働者のニーズが自らのニーズに合致する場合において、当該事業所の実情に即して、これが可能となる制度の導入、必要な条件の整備等をするように努めるものとする。

考え方1により整理
(パート法第12条)

三 職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置の実施

事業主は、短時間労働者の職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置を講ずるように努めるものとする。

第二の基本的考え方
へ移動

四 所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ労働者の取扱い

事業主は、所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ短時間労働者のうち通常の労働者と同様の就業の実態にあるにもかかわらず、労働条件その他の処遇について通常の労働者と区別して取り扱われているものについては、通常の労働者としてふさわしい処遇をするように努めるものとする。

考え方1により整理
(パート法第8条)

二 労使の話合いの促進のための措置の実施

(一) 事業主は、法第十三条に定めるもののほか、短

五 労使の話合いの促進のための措置の実施

(一) 事業主は、短時間労働者を雇い入れた後、当該

考え方1により整理
(パート法第13条)

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、当該短時間労働者の待遇に係るその他の事項についても、説明するように努めるものとする。

(二) 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。

(三) 事業主は、法第十九条に定めるもののほか、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その他の事項についても、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。

三 不利益取扱いの禁止

(一) 事業主は、労働者が、法第七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。

(二) 事業主は、労働者が、法第十三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。

四 短時間雇用管理者の氏名の周知

短時間労働者から当該短時間労働者の処遇について説明を求められたときは、その求めに応じて説明するように努めるものとする。

(二) 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のための措置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。

(三) 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た処遇について、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。

六 短時間雇用管理者の選任等

考え方1により整理
(パート法第19条)

(二) ニから移動

考え方2を踏まえ規定

考え方3及び4によ

<p>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。</p>	<p>(一) <u>短時間雇用管理者の選任</u> <u>事業主は、常時十人以上の短時間労働者を雇用する事業所ごとに、短時間雇用管理者を選任し、次に掲げる業務を担当させるよう努めるものとする。</u> <u>イ 本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について、事業主の指示に基づき必要な措置を検討し、実施すること。</u> <u>ロ 短時間労働者の労働条件等に関し、短時間労働者の相談に応ずること。</u></p> <p>(二) <u>短時間雇用管理者の氏名の周知</u> 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。</p>	<p>り整理 (パート法第 15 条の解釈、同施行規則第 3 条)</p>
--	---	--