

\* 前ページまでが、パートタイム労働法の主な内容ですが、他にもパートタイム労働法には以下のことが規定されています。

### 事業主の責務（第3条）

事業主は、その雇用するパートタイム労働者について、その就業の実態などを考慮して、適切な労働条件の確保、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および通常の労働者への転換の推進に関する措置等を講じ、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、パートタイム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なければなりません。

また、事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用するパートタイム労働者の雇用管理の改善に関して、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めなければなりません。

### 就業規則の作成・変更の際にはパートタイム労働者の意見を聴くよう努めてください（第7条）

パートタイム労働者に係る事項について就業規則を作成・変更しようとするときは、その事業所において雇用するパートタイム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努めてください。60 ページには、パートタイム労働者を対象とした就業規則の規定例を掲載しています。

### 「パートタイム労働指針」が定められています（第14条）

厚生労働大臣は、事業主が講ずべき適正な労働条件の確保および雇用管理の改善に関する措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために、必要な指針を定めることとされており、これに基づき「パートタイム労働指針」が定められています。パートタイム労働指針の内容は、34 ページから解説しています。

### 「短時間雇用管理者」を選任するよう努めてください（第15条）

パートタイム労働者を常時 10 人以上雇用する事業所は、パートタイム労働指針に定める事項その他の雇用管理の改善に関する事項等を管理する「短時間雇用管理者」を選任するよう努めてください。

「短時間雇用管理者」は、事業所の人事労務管理について権限を有する者を選任することが求められます。

「短時間雇用管理者」に期待される業務は以下のようなものです。

- ① パートタイム労働法やパートタイム労働指針に定められた事項その他のパートタイム労働者の雇用管理の改善等に関して、事業主の指示に従い必要な措置を検討し、実施すること。
- ② 労働条件等に関して、パートタイム労働者の相談に応じること。

### 厚生労働大臣、都道府県労働局長による報告の徴収、助言・指導・勧告（第16条）

厚生労働大臣、厚生労働大臣から委任を受けた都道府県労働局長は、パートタイム労働者の雇用管理等の改善を図るために必要と認めるときは、事業主に対して、報告を求めることと、助言・指導・勧告をすることができます。