

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の一部を改正する件(平成二十六年厚生労働省告示第二百九十三号)
新旧対照条文

○ 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(平成十九年厚生労働省告示第三百二十六号)

(傍線部分は改正部分)

改 正 後	改 正 前
<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「短時間労働者法」という。)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、短時間労働者法第六条から第十四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つての基本的考え方</p> <p>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つて、次の事項を踏まえるべきである。</p> <p>一 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三百三十七号)、労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)、労働契約法(平成十九年法律第二百二十八号)、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</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(以下「短時間労働者法」という。)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 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、短時間労働者法第六条から第十一条まで、第十二条第一項及び第十三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。</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つての基本的考え方</p> <p>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つて、次の事項を踏まえるべきである。</p> <p>一 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三百三十七号)、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</p>

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）、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）、雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）等の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。

二 短時間労働者法第六条から第十四条までの規定に従い、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。

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。

一 短時間労働者の雇用管理の改善等

(二) 退職手当その他の手当

事業主は、短時間労働者法第九条及び第十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。

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。

二 短時間労働者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。

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。

一 短時間労働者の雇用管理の改善等

(二) 退職手当その他の手当

事業主は、短時間労働者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。

(三) 福利厚生

事業主は、短時間労働者法第九条及び第十二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との措置についても、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。

二 労使の話し合いの促進

(一) 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、短時間労働者法第十四条第二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。

(三) 事業主は、短時間労働者法第二十二條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努めるものとする。

三 不利益取扱いの禁止

(二) 事業主は、短時間労働者が、短時間労働者法第十四条第二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、短時間労働者法第十四条第二項に定める説明を求めることができないことがないよ

(三) 福利厚生

事業主は、短時間労働者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との措置についても、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。

二 労使の話し合いの促進

(一) 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、短時間労働者法第十三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。

(三) 事業主は、短時間労働者法第十九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努めるものとする。

三 不利益取扱いの禁止

(二) 事業主は、短時間労働者が、短時間労働者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。

うにするものであること。

(三) 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。