

○事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用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）

改正 平成 26 年 7 月 24 日厚生労働省告示第 293 号  
平成 30 年 12 月 28 日厚生労働省告示第 429 号  
令和 8 年 4 月 28 日厚生労働省告示第 202 号

## 第一 趣旨

この指針は、短時間労働者及び有期雇用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。以下「短時間・有期雇用労働者法」という。）第六条、第七条及び第十条から第十四条までに定める措置その他の短時間・有期雇用労働者法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に必要な事項を定めたものである。

## 第二 事業主が講ずべき短時間・有期雇用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・有期雇用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。

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（平成十九年法律第百二十八号）、職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）、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）、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・有期雇用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・有期雇用労働者法第六条から第十四条までの規定に従い、短時間・有期雇用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、多様な就業の実態を踏まえ、その職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項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。

三 短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、昇給に反映する等、公正な評価に基づき賃金を決定することが望ましいこと。例えば、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で共通する職務等に応じ、共通する賃金制度又は評価項目を設けることが考えられること。

四 短時間・有期雇用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に留意すること。

### 第三 事業主が講ずべき短時間・有期雇用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・有期雇用労働者の過半数を代表する者

(一) 短時間・有期雇用労働者の過半数を代表する者（短時間・有期雇用労働者法第七条第一項（同条第二項において準用する場合を含む。以下この(一)及び(三)において同じ。）に規定する短時間労働者又は有期雇用労働者の過半数を代表すると認められるものをいい、事業所に短時間・有期雇用労働者の過半数で組織する労働組合がある場合における当該労働組合を除く。以下この一において同じ。）は、次のいずれにも該当する者とする。ただし、イに該当する者がいない事業所において同条第一項の意見を聴く場合にあっては、ロに該当する者とする。

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 短時間・有期雇用労働者法第七条第一項の規定により意見を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って、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと。

(二) 事業主は、労働者が短時間・有期雇用労働者の過半数を代表する者であること若しくは短時間・有期雇用労働者の過半数を代表する者になろうとしたこと又は短時間・有期雇用労働者の過半数を代表する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しなければならない。

(三) 事業主は、短時間・有期雇用労働者の過半数を代表する者が短時間・有期雇用労働者法第七条第一項の規定による意見の聴取に関する事務を

円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。当該配慮としては、例えば、短時間・有期雇用労働者の過半数を代表する者が短時間・有期雇用労働者の意見の集約等を行うに当たって必要となる事務スペースや事務機器の提供（イントラネットや社内電子メールを利用させることを含む。）を行うこと等が考えられる。

## 二 労働時間

(一) 事業主は、短時間・有期雇用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・有期雇用労働者の事情を十分考慮するように努めるものとする。

(二) 事業主は、短時間・有期雇用労働者について、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。

## 三 福利厚生施設

事業主は、短時間・有期雇用労働者について、業務が適正かつ円滑に行われるようにするため、短時間・有期雇用労働者法第十二条の福利厚生施設のほか、事業主が設置及び運営し、通常の労働者に対して利用の機会を与える物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設、駐車場等の施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければならないものとする。

## 四 通常の労働者への転換の推進

(一) 事業主は、短時間・有期雇用労働者法第十三条各号のいずれかの措置を講ずるに当たっては、通常の労働者への転換のための制度を設けるとともに複数の措置を講ずることが望ましい。

(二) 事業主は、短時間・有期雇用労働者法第十三条各号のいずれかの措置を講ずるに当たっては、労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、又は電子メール等を活用すること等により、当該措置の対象となる短時間・有期雇用労働者の意向を確認し、その意向に配慮しなければならないものとする。

## 五 待遇の相違の内容及び理由の説明

(一) 比較の対象となる通常の労働者

事業主は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等が、短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近いと事業主が判断する通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について説明するものとする。

(二) 待遇の相違の内容

事業主は、待遇の相違の内容として、次のイ及びロに掲げる事項を説

明するものとする。

イ 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇に関する基準の相違の有無

ロ 次の（イ）又は（ロ）に掲げる事項

（イ） 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容

（ロ） 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇に関する基準

(三) 待遇の相違の理由

事業主は、通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由を説明するものとする。

(四) 説明の方法

事業主は、短時間・有期雇用労働者がその内容を理解することができるよう、資料を活用し、口頭により説明する方法又は説明すべき事項を全て記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を交付する等の方法により説明するものとする。

また、資料を活用し、口頭により説明する場合には、事業主は、説明に活用した資料その他の関連資料を交付することが望ましい。さらに、労働者の個人情報等の漏えいを防止する等の観点から当該資料を交付することが困難な場合であっても、短時間・有期雇用労働者から事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするように努めるものとする。

(五) 説明の求めがない場合における周知等

事業主は、短時間・有期雇用労働者の自らの待遇に関する納得性の向上が当該待遇に関する紛争の防止に資することを踏まえ、短時間・有期雇用労働者から説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新の際等に、当該短時間・有期雇用労働者に対し、短時間・有期雇用労働者が待遇の相違の内容及び理由について容易に理解できる内容の資料を交付することや、待遇の相違の内容及び理由について説明を求めることができることを周知すること等が望ましい。

## 六 労使の話合いの促進

(一) 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れた後、当該短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、短時間・有期雇用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・有期雇用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。

(二) 事業主は、短時間・有期雇用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、短時間・有期雇用労働者との話合いの機会を設けること又はアンケートを実施すること等により、当該事業主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・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設け、当該意見を反映させ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・有期雇用労働者法第二十二条に定める事項以外の、短時間・有期雇用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・有期雇用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。

#### 七 不利益取扱いの禁止

(一) 事業主は、短時間・有期雇用労働者が、事業主による不利益な取扱いをおそれて、短時間・有期雇用労働者法第十四条第二項に定める説明を求めないことがないようにするものとする。

(二) 事業主は、短時間・有期雇用労働者が、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がないようにするものとする。

#### 八 短時間・有期雇用管理者の氏名の周知

事業主は、短時間・有期雇用管理者を選任したときは、当該短時間・有期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・有期雇用労働者に周知させるよう努めるものとする。

#### 九 雇用管理の改善等に関する情報の公表等

事業主は、通常の労働者への転換のための制度の内容及び当該制度による転換の実績並びに職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練等に関する取組状況に関する情報を短時間・有期雇用労働者に明示するよう努めるとともに、公的機関のウェブサイト又は自ら管理するウェブサイトへの掲載その他の適切な方法により定期的に公表することが望ましい。