

IX. 参考資料

1. パートタイム・有期雇用労働法の概要

パートタイム・有期雇用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、パートタイム・有期雇用労働者の納得性の向上、通常の労働者との均等・均衡待遇の確保、通常の労働者への転換の推進等を図る。

1 労働条件の文書の交付等・説明義務

- ・ 労働基準法上の書面の交付等の義務に加え、昇給、退職手当、賞与の有無及び相談窓口について、文書の交付等による明示を事業主に義務付け（過料あり）（第6条）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者の雇入れ時に、講ずる雇用管理の改善に関する措置の内容（賃金制度の内容等）の説明を事業主に義務付け（第14条第1項）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者から求めがあった場合に、待遇の決定に当たって考慮した事項等の説明を事業主に義務付け（第14条第2項）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者からの相談に対応するための体制整備を事業主に義務付け（第16条）

2 均等・均衡待遇の確保の促進

- ・ すべてのパートタイム・有期雇用労働者を対象として、待遇のそれぞれについて、通常の労働者の待遇との間において、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）、その他の事情のうち、その待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる差を設けることを禁止（第8条）
- ・ 通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者について、差別的取扱いを禁止（第9条）

※「通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者」：職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）が通常の労働者と同じパートタイム・有期雇用労働者

- ・ その他のパートタイム・有期雇用労働者について、賃金の決定、教育訓練の実施及び福利厚生施設の利用に関し、多様な就業実態に応じて、通常の労働者と均衡のとれた待遇の確保に努めることを事業主に義務付け（第10条～第12条）

3 通常の労働者への転換の推進

- ・ 通常の労働者の募集を行う場合のパートタイム・有期雇用労働者への周知、新たに通常の労働者を配置する場合のパートタイム・有期雇用労働者への応募の機会の付与、通常の労働者への転換のための試験制度等、その他正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け（第13条）

4 苦情処理・紛争解決援助

- ・ 苦情の自主的な解決に努めるよう、事業主に義務付け（第22条）
- ・ 義務規定に関し、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を整備（第23条～第26条）

5 実効性の確保

- ・ 都道府県労働局長（厚生労働大臣から委任）による報告の徴収、助言、指導及び勧告（第18条第1項）
- ・ 報告拒否・虚偽報告に対する過料（第30条）
- ・ 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の事業主名の公表（第18条第2項）

2. パートタイム・有期雇用労働法（抄）

短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（抄）（平成5年法律第76号）

※下線部は改正部分

現行(2020年4月1日以降)	参考(改正前)
<u>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</u> 目次 第1章 総則(第1条—第4条) 第2章 <u>短時間・有期雇用労働者対策基本方針</u>(第5条) 第3章 <u>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</u> 第1節 雇用管理の改善等に関する措置(第6条—第18条) 第2節 事業主等に対する国の援助等(第19条—第21条) 第4章 紛争の解決 第1節 紛争の<u>解決の援助</u>等(第22条—第24条) 第2節 調停(第25条—第27条) 第5章 雑則(第28条—第31条) 附則 第1章 総則 (目的) 第1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、<u>短時間・有期雇用労働者</u>の果たす役割の重要性が増大していることに鑑み、<u>短時間・有期雇用労働者</u>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<u>短時間・有期雇用労働者</u>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。 (定義) 第2条 この法律において「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の<u>事業主</u>に雇用される通常の労働者（当該<u>事業主</u>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<u>事業主</u>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1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。 <u>2 この法律において「有期雇用労働者」とは、事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいう。</u> <u>3 この法律において「短時間・有期雇用労働者」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者をいう。</u> (基本的理念) 第2条の2 <u>短時間・有期雇用労働者及び短時間・有期雇用労働者になる者とは、生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができる機会が確保され、職業生活の充実が図られるように配慮されるものとする。</u> (事業主等の責務) 第3条 事業主は、その雇用する<u>短時間・有期雇用労働者</u>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、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換（<u>短時間・有期雇用労働者</u>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	<u>短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律</u> 目次 第1章 総則(第1条—第4条) 第2章 <u>短時間労働者対策基本方針</u>(第5条) 第3章 <u>短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等</u> 第1節 雇用管理の改善等に関する措置(第6条—第18条) 第2節 事業主等に対する国の援助等(第19条—第21条) 第4章 紛争の解決 第1節 紛争の<u>解決の援助</u>(第22条—第24条) 第2節 調停(第25条—第27条) 第5章 雑則(第28条—第31条) 附則 第1章 総則 (目的) 第1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、<u>短時間労働者</u>の果たす役割の重要性が増大していることに<u>かんがみ</u>、<u>短時間労働者</u>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<u>短時間労働者</u>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。 (定義) 第2条 この法律において「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の<u>事業所</u>に雇用される通常の労働者（当該<u>事業所</u>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<u>事業所</u>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1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3条 事業主は、その雇用する<u>短時間労働者</u>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、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換（<u>短時間労働者</u>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

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・有期雇用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 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・有期雇用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4条 国は、短時間・有期雇用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・有期雇用労働者の能力の有効な発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・有期雇用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・有期雇用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2章 短時間・有期雇用労働者対策基本方針 第5条 厚生労働大臣は、短時間・有期雇用労働者の福祉の増進を図るため、短時間・有期雇用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施策の基本となるべき方針(以下この条において「<u>短時間・有期雇用労働者対策基本方針</u>」という。)を定めるものとする。 2 <u>短時間・有期雇用労働者対策基本方針</u>に定める事項は、次のとおりとする。 一 短時間・有期雇用労働者の職業生活の動向に関する事項 二 短時間・有期雇用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・有期雇用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 <u>短時間・有期雇用労働者対策基本方針</u>は、短時間・有期雇用労働者の労働条件、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、<u>短時間・有期雇用労働者対策基本方針</u>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、<u>短時間・有期雇用労働者対策基本方針</u>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、<u>短時間・有期雇用労働者対策基本方針</u>の変更について準用する。 第3章 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 第1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6条 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間・有期雇用労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法(昭和22年法律第49号)第15条第1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って厚生労働省令で定めるもの(次項及び第14条第1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15条第1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。 (就業規則の作成の手続)	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 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4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発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2章 短時間労働者対策基本方針 第5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施策の基本となるべき方針(以下この条において「<u>短時間労働者対策基本方針</u>」という。)を定めるものとする。 2 <u>短時間労働者対策基本方針</u>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 <u>短時間労働者対策基本方針</u>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、<u>短時間労働者対策基本方針</u>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、<u>短時間労働者対策基本方針</u>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、<u>短時間労働者対策基本方針</u>の変更について準用する。 第3章 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等 第1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6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22年法律第49号)第15条第1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って厚生労働省令で定めるもの(次項及び第14条第1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15条第1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。 (就業規則の作成の手続)
--	--

第7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。 2 前項の規定は、事業主が有期雇用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場合について準用する。この場合において、「<u>短時間労働者</u>」とあるのは、「<u>有期雇用労働者</u>」と読み替えるものとする。 (不合理な待遇の禁止) 第8条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の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。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。 (通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止) 第9条 事業主は、職務の内容が通常の労働者との同一の短時間・有期雇用労働者(第11条第1項において「<u>職務内容同一短時間・有期雇用労働者</u>」という。)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ことが見込まれるもの(次条及び同項において「<u>通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者</u>」という。)については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。 (賃金) 第10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・有期雇用労働者(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。次条第2項及び第12条において同じ。)の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金(通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。)を決定するように努めるものとする。 (教育訓練) 第11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って、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・有期雇用労働者(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。以下この項において同じ。)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・有期雇用労働者に対しても、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・有期雇用労働者の職務の内容、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、当該短時間・有期雇用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12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って、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・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。 (通常の労働者への転換)	第7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。 (短時間労働者の待遇の原則) 第8条 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の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。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。 (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9条 事業主は、職務の内容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(第11条第1項において「<u>職務内容同一短時間労働者</u>」という。)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(次条及び同項において「<u>通常の労働者と同視すべき短時間労働者</u>」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。 (賃金) 第10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2項及び第12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。)を決定するように努めるものとする。 (教育訓練) 第11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って、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(通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。以下この項において同じ。)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12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って、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 13 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・有期雇用労働者について、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・有期雇用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・有期雇用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・有期雇用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。

(事業主が講ずる措置の内容等の説明)

第 14 条 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、第8条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項(労働基準法第 15 条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。)に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

2 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第6条から前条まで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・有期雇用労働者に説明しなければならない。

3 事業主は、短時間・有期雇用労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用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。

(指針)

第 15 条 厚生労働大臣は、第6条から前条までに定める措置その他の第3条第1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 第5条第3項から第5項までの規定は指針の策定について、同条第4項及び第5項の規定は指針の変更について、それぞれ準用する。

(相談のための体制の整備)

第 16 条 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事項に関し、その雇用する短時間・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない。

(短時間・有期雇用管理者)

第 17 条 事業主は、常時厚生労働省令で定める数以上の短時間・有期雇用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・有期雇用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・有期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、指導及び勧告等)

第 18 条 厚生労働大臣は、短時間・有期雇用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・有期雇用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 厚生労働大臣は、第6条第1項、第9条、第 11 条第1項、第 12 条から第 14 条まで及び第 16 条の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

3 前2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。

第 13 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。

(事業主が講ずる措置の内容等の説明)

第 14 条 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、第9条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項(労働基準法第 15 条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。)に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間労働者に説明しなければならない。

2 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6条、第7条及び第9条から前条まで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)

第 15 条 厚生労働大臣は、第6条から前条までに定めるもののほか、第3条第1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 第5条第3項から第5項までの規定は指針の策定について、同条第4項及び第5項の規定は指針の変更について準用する。

(相談のための体制の整備)

第 16 条 事業主は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用する短時間労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない。

(短時間雇用管理者)

第 17 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、指導及び勧告等)

第 18 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 厚生労働大臣は、第6条第1項、第9条、第 11 条第1項、第 12 条から第 14 条まで及び第 16 条の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

3 前2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。

第2節 事業主等に対する国の援助等 (事業主等に対する援助) 第 19 条 国は、<u>短時間・有期雇用労働者</u>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、<u>短時間・有期雇用労働者</u>を雇用する事業主、事業主の団体その他の関係者に対して、<u>短時間・有期雇用労働者</u>の雇用管理の改善等に関する事項についての相談及び助言その他の必要な援助を行うことができる。 (職業訓練の実施等) 第 20 条 国、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、<u>短時間・有期雇用労働者</u>及び<u>短時間・有期雇用労働者</u>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、<u>短時間・有期雇用労働者</u>、<u>短時間・有期雇用労働者</u>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発活動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 21 条 国は、<u>短時間・有期雇用労働者</u>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、及び職業に適応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に努めるものとする。 第4章 紛争の解決 第1節 紛争の解決の援助等 (苦情の自主的解決) 第 22 条 事業主は、第6条第1項、第8条、第9条、第 11 条第1項及び第 12 条から第 14 条までに定める事項に関し、<u>短時間・有期雇用労働者</u>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委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 23 条 前条の事項についての<u>短時間・有期雇用労働者</u>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 13 年法律第 112 号)第4条、第5条及び第 12 条から第 19 条までの規定は適用せず、次条から第 27 条までに定めるところによる。 (紛争の解決の援助) 第 24 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、<u>短時間・有期雇用労働者</u>が前項の援助を求めたことを理由として、当該<u>短時間・有期雇用労働者</u>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2節 調停 (調停の委任) 第 25 条 都道府県労働局長は、第 23 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6条第1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2項の規定は、<u>短時間・有期雇用労働者</u>が前項の申請をした場合について準用する。 (調停) 第 26 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 47 年法律第 113 号)第 19 条から第 26 条までの規定は、前条第1項の調停の手続について準用する。この場合において	第2節 事業主等に対する国の援助等 (事業主等に対する援助) 第 19 条 国は、<u>短時間労働者</u>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、<u>短時間労働者</u>を雇用する事業主、事業主の団体その他の関係者に対して、<u>短時間労働者</u>の雇用管理の改善等に関する事項についての相談及び助言その他の必要な援助を行うことができる。 (職業訓練の実施等) 第 20 条 国、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、<u>短時間労働者</u>及び<u>短時間労働者</u>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、<u>短時間労働者</u>、<u>短時間労働者</u>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発活動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 21 条 国は、<u>短時間労働者</u>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、及び職業に適応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に努めるものとする。 第4章 紛争の解決 第1節 紛争の解決の援助 (苦情の自主的解決) 第 22 条 事業主は、第6条第1項、第9条、第 11 条第1項及び第 12 条から第 14 条までに定める事項に関し、<u>短時間労働者</u>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委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 23 条 前条の事項についての<u>短時間労働者</u>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 13 年法律第 112 号)第4条、第5条及び第 12 条から第 19 条までの規定は適用せず、次条から第 27 条までに定めるところによる。 (紛争の解決の援助) 第 24 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、<u>短時間労働者</u>が前項の援助を求めたことを理由として、当該<u>短時間労働者</u>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2節 調停 (調停の委任) 第 25 条 都道府県労働局長は、第 23 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6条第1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2項の規定は、<u>短時間労働者</u>が前項の申請をした場合について準用する。 (調停) 第 26 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 47 年法律第 113 号)第 19 条、第 20 条第1項及び第 21 条から第 26 条までの規定は、前条第1項の調停の手続について準
--	--

て、同法第 19 条第1項中「前条第1項」とあるのは「<u>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</u>第 25 条第1項」 と、同法第 20 条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第 25 条第1 項中「第 18 条第1項」とあるのは「<u>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</u>第 23 条」と読み替えるものとする。 (厚生労働省令への委任) 第 27 条 この節に定めるもののほか、調停の手續に関し必要な事項は、 厚生労働省令で定める。 第5章 雑則 (雇用管理の改善等の研究等) 第 28 条 厚生労働大臣は、短時間・有期雇用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するため、短時間・有期雇用労働 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 <u>短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等</u>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 29 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 23 年法律第 130 号)第6条第1項に規定する船員について は、適用しない。 (過料) 第 30 条 第 18 条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をし た者は、20 万円以下の過料に処する。 第 31 条 第6条第1項の規定に違反した者は、10 万円以下の過料に処 する。	用する。この場合において、同法第 19 条第1項中「前条第1項」とある のは「<u>短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律</u>第 25 条第1 項」と、同法第 20 条第1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 25 条第1項中「第 18 条第1項」とあるのは「<u>短時間労働者の 雇用管理の改善等に関する法律</u>第 25 条第1項」と読み替えるものとす る。 (厚生労働省令への委任) 第 27 条 この節に定めるもののほか、調停の手續に関し必要な事項は、 厚生労働省令で定める。 第5章 雑則 (雇用管理の改善等の研究等) 第 28 条 厚生労働大臣は、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<u>短時間労働者の雇 用管理の改善等</u>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 29 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 23 年法律第 130 号)第6条第1項に規定する船員について は、適用しない。 (過料) 第 30 条 第 18 条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をし た者は、20 万円以下の過料に処する。 第 31 条 第6条第1項の規定に違反した者は、10 万円以下の過料に処 する。
---	---

3. パートタイム・有期雇用労働法施行規則（抄）

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施行規則（抄）

（平成5年労働省令第34号）

※下線部は改正部分

現行(2020年4月1日以降)	参考(改正前)
<u>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施行規則</u> （法第2条第1項の厚生労働省令で定める場合） 第1条 <u>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5年法律第76号。以下「法」という。）第2条第1項の厚生労働省令で定める場合は、同一の事業主に雇用される通常の労働者の従事する業務が2以上あり、かつ、当該事業主に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する労働者の数が当該通常の労働者の数に比し著しく多い業務（当該業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間が他の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間のいずれよりも長い場合に係る業務を除く。）に当該事業主に雇用される労働者が従事する場合とする。</u> （法第6条第1項の明示事項及び明示の方法） 第2条 法第6条第1項の厚生労働省令で定める<u>短時間・有期雇用労働者</u>に対して明示しなければならない労働条件に関する事項は、次に掲げるものとする。 - 一 昇給の有無 - 二 退職手当の有無 - 三 賞与の有無 - 四 <u>短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口</u> 2 <u>事業主は、法第6条第1項の規定により短時間・有期雇用労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとはならない。</u> 3 法第6条第1項の厚生労働省令で定める方法は、<u>第1項各号に掲げる事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを当該短時間・有期雇用労働者が希望した場合における当該方法とする。</u> - 一 ファクシミリを利用してする送信の方法 - 二 <u>電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和59年法律第86号）第2条第1号に規定する電気通信をいう。以下この号において「電子メール等」という。）の送信の方法（当該短時間・有期雇用労働者が当該電子メール等の記録を出力することによる書面を作成することができるものに限る。）</u> 4 前項第1号の方法により行われた法第6条第1項に規定する特定事項（以下この項において「特定事項」という。）の明示は、当該<u>短時間・有期雇用労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、前項第2号の方法により行われた特定事項の明示は、当該短時間・有期雇用労働者の使用に係る通信端末機器等により受信した時に、それぞれ当該短時間・有期雇用労働者に到達したものとみなす。</u> （法第10条の厚生労働省令で定める賃金） 第3条 法第10条の厚生労働省令で定める賃金は、<u>通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を問わず支払われる賃金（職務の内容（法第8条に規定する職務の内容をいう。）に密接に関連して支払われるものを除く。）とする。</u>	<u>短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則</u> （法第2条の厚生労働省令で定める場合） 第1条 <u>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。）第2条の厚生労働省令で定める場合は、同一の事業所に雇用される通常の労働者の従事する業務が2以上あり、かつ、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労働者の数が当該通常の労働者の数に比し著しく多い業務（当該業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間が他の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間のいずれよりも長い場合に係る業務を除く。）に当該事業所に雇用される労働者が従事する場合とする。</u> （法第6条第1項の明示事項及び明示の方法） 第2条 法第6条第1項の厚生労働省令で定める<u>短時間労働者</u>に対して明示しなければならない労働条件に関する事項は、次に掲げるものとする。 - 一 昇給の有無 - 二 退職手当の有無 - 三 賞与の有無 - 四 <u>短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口</u> 2 法第6条第1項の厚生労働省令で定める方法は、<u>前項各号に掲げる事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを当該短時間労働者が希望した場合における当該方法とする。</u> - 一 ファクシミリを利用してする送信の方法 - 二 <u>電子メールの送信の方法（当該短時間労働者が当該電子メールの記録を出力することによる書面を作成することができるものに限る。）</u> 3 前項第1号の方法により行われた法第6条第1項に規定する特定事項（以下本項において「特定事項」という。）の明示は、当該<u>短時間労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、前項第2号の方法により行われた特定事項の明示は、当該短時間労働者の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該短時間労働者に到達したものとみなす。</u> （法第10条の厚生労働省令で定める賃金） 第3条 法第10条の厚生労働省令で定める賃金は、<u>次に掲げるものとする。</u> - 一 <u>通勤手当（職務の内容（法第8条に規定する職務の内容をいう。以下同じ。）に密接に関連して支払われるものを除く。）</u> - 二 <u>退職手当</u> - 三 <u>家族手当</u> - 四 <u>住宅手当</u>

(法第 11 条第1項の厚生労働省令で定める場合) 第4条 法第 11 条第1項の厚生労働省令で定める場合は、職務の内容が当該事業主に雇用される通常の労働者と同一の<u>短時間・有期雇用労働者</u>(法第9条に規定する通常の労働者と同視すべき<u>短時間・有期雇用労働者</u>を除く。)が既に当該職務に必要な能力を有している場合とする。 (法第 12 条の厚生労働省令で定める福利厚生施設) 第5条 法第 12 条の厚生労働省令で定める福利厚生施設は、次に掲げるものとする。 - 一 給食施設 - 二 休憩室 - 三 更衣室 (法第 17条の厚生労働省令で定める数) 第6条 法第 17条の厚生労働省令で定める数は、10 人とする。 (短時間・有期雇用管理者の選任) 第7条 事業主は、法第 17 条に定める事項を管理するために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから当該事項を管理する者を<u>短時間・有期雇用管理者</u>として選任するものとする。 (権限の委任) 第8条 法第 18 条第1項に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案に係るものを除き、事業主の事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。 (準用) 第9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施行規則（昭和 61 年労働省令第2号）第3条から第 12 条までの規定は、法第 25 条第1項の調停の手続について準用する。この場合において、同令第3条第1項中「法第 18 条第1項」とあるのは「<u>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</u>（以下「<u>短時間・有期雇用労働者法</u>」という。）第 25 条第1項」と、同項並びに同令第4条（見出しを含む。）、第5条（見出しを含む。）及び第8条第1項中「機会均等調停会議」とあるのは「<u>均衡待遇調停会議</u>」と、同令第6条中「法第 18 条第1項」とあるのは「<u>短時間・有期雇用労働者法</u>第 25 条第1項」と、「事業場」とあるのは「<u>事業所</u>」と、同令第8条第1項及び第3項中「法第 20 条第1項又は第2項」とあるのは「<u>短時間・有期雇用労働者法</u>第 26 条において準用する法第 20 条第1項」と、同項中「法第 20 条第1項の」とあるのは「<u>同項の</u>」と、同令第9条中「関係当事者」とあるのは「<u>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</u>」と、同令第 10 条第1項中「第4条第1項及び第2項」とあるのは「<u>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施行規則</u>第9条において準用する第4条第1項及び第2項」と、「第8条」とあるのは「<u>同令第9条において準用する第8条</u>」と、同令第 11 条第1項中「法第 21 条」とあるのは「<u>短時間・有期雇用労働者法</u>第 26 条において準用する法第 21 条」と、同令別記様式中「労働者」とあるのは「<u>短時間・有期雇用労働者</u>」と、「事業場」とあるのは「<u>事業所</u>」と読み替えるものとする。	<u>五 別居手当</u> <u>六 子女教育手当</u> <u>七 前各号に掲げるもののほか、名称の如何を問わず支払われる賃金のうち職務の内容に密接に関連して支払われるもの以外のもの</u> (法第 11 条第1項の厚生労働省令で定める場合) 第4条 法第 11 条第1項の厚生労働省令で定める場合は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の<u>短時間労働者</u>(法第9条に規定する通常の労働者と同視すべき<u>短時間労働者</u>を除く。)が既に当該職務に必要な能力を有している場合とする。 (法第 12 条の厚生労働省令で定める福利厚生施設) 第5条 法第 12 条の厚生労働省令で定める福利厚生施設は、次に掲げるものとする。 - 一 給食施設 - 二 休憩室 - 三 更衣室 (法第 17 条の厚生労働省令で定める数) 第6条 法第 17 条の厚生労働省令で定める数は、10 人とする。 (短時間雇用管理者の選任) 第7条 事業主は、法第 17 条に定める事項を管理するために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから当該事項を管理する者を<u>短時間雇用管理者</u>として選任するものとする。 (権限の委任) 第8条 法第 18 条第1項に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案に係るものを除き、事業主の事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。 (準用) 第9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施行規則（昭和 61 年労働省令第2号）第3条から第 12 条までの規定は、法第 25 条第1項の調停の手続について準用する。この場合において、同令第3条第1項中「法第 18 条第1項」とあるのは「<u>短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律</u>（以下「<u>短時間労働者法</u>」という。）第 25 条第1項」と、同項並びに同令第4条（見出しを含む。）、第5条（見出しを含む。）及び第8条第1項中「機会均等調停会議」とあるのは「<u>均衡待遇調停会議</u>」と、同令第6条中「法第 18 条第1項」とあるのは「<u>短時間労働者法</u>第 25 条第1項」と、「事業場」とあるのは「<u>事業所</u>」と、同令第8条第1項及び第3項中「法第 20 条第1項又は第2項」とあるのは「<u>短時間労働者法</u>第 26 条において準用する法第 20 条第1項」と、同項中「法第 20 条第1項の」とあるのは「<u>短時間労働者法</u>第 26 条において準用する法第 20 条第1項の」と、同令第9条中「関係当事者」とあるのは「<u>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</u>」と、同令第 10 条第1項中「第4条第1項及び第2項」とあるのは「<u>短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則</u>第9条において準用する第4条第1項及び第2項」と、「第8条」とあるのは「<u>同令第9条において準用する第8条</u>」と、同令第 11 条第1項中「法第 21 条」とあるのは「<u>短時間労働者法</u>第 26 条において準用する法第 21 条」と、同令別記様式中「労働者」とあるのは「<u>短時間労働者</u>」と、「事業場」とあるのは「<u>事業所</u>」と読み替えるものとする。
---	---

4. パートタイム・有期雇用労働指針

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19年厚生労働省告示第326号)

※下線部は改正部分

現行(2020年4月1日以降)	参考(改正前)
<u>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</u> 第1 趣旨 この指針は、<u>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5年法律第76号。以下「短時間・有期雇用労働者法」という。)</u>第6条、第7条及び第10条から第14条までに定める措置その他の<u>短時間・有期雇用労働者法</u>第3条第1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2 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、<u>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。</u> 1 労働基準法(昭和22年法律第49号)、最低賃金法(昭和34年法律第137号)、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)、労働契約法(平成19年法律第128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47年法律第113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3年法律第76号)、労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)、雇用保険法(昭和49年法律第116号)等の労働に関する法令は<u>短時間・有期雇用労働者</u>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。 2 <u>短時間・有期雇用労働者法</u>第6条から第14条までの規定に従い、<u>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</u>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。 3 <u>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。</u> 第3 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2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。 1 労働時間 (1) <u>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。</u> (2) <u>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。</u>	<u>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</u> 第1 趣旨 この指針は、<u>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。)</u>第3条第1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、<u>短時間労働者法</u>第6条から第14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。 第2 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 事業主は、<u>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、次の事項を踏まえるべきである。</u> 1 労働基準法(昭和22年法律第49号)、最低賃金法(昭和34年法律第137号)、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)、労働契約法(平成19年法律第128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47年法律第113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3年法律第76号)、労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)、雇用保険法(昭和49年法律第116号)等の労働に関する法令は<u>短時間労働者</u>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。 2 <u>短時間労働者法</u>第6条から第14条までの規定に従い、<u>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</u>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。 3 <u>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、短時間労働者法第2条に規定する短時間労働者に該当しないが、短時間労働者法の趣旨が考慮されるべきであることに留意すること。</u> 第3 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2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。 1 短時間労働者の雇用管理の改善等 (1) 労働時間 - イ <u>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。</u> - ロ <u>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に労働させないように努めるものとする。</u> (2) 退職手当その他の手当

2 待遇の相違の内容及び理由の説明 (1) 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。 (2) 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 (3) 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。 (4) 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ことを基本とするものとする。ただし、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用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えない。 3 労使の話し合いの促進 (1) 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14条第2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。 (2) 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、当該事業主における関係労使の十分な話し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。 (3) 事業主は、短時間・有期雇用労働者法第22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。 4 不利益取扱いの禁止 (1) 事業主は、短時間・有期雇用労働者が、短時間・有期雇用労働者法第7条第1項(同条第2項において準用する場合を含む。)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。	事業主は、短時間労働者法第9条及び第10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。 (3) 福利厚生 事業主は、短時間労働者法第9条及び第12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。 2 労使の話し合いの促進 (1) 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14条第2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。 (2) 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し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。 (3) 事業主は、短時間労働者法第22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に努めるものとする。 3 不利益取扱いの禁止 (1) 事業主は、短時間労働者が、短時間労働者法第7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。
--	---

(2) 事業主は、<u>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 14 条第2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。</u> (3) 事業主は、<u>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</u>にするものとする。 <u>5 短時間・有期雇用管理者の氏名の周知</u> 事業主は、<u>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。</u>	(2) 事業主は、<u>短時間労働者が、短時間労働者法第 14 条第2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 14 条第2項に定める説明を求めることができないことがないようにするものであること。</u> (3) <u>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。</u> <u>4 短時間雇用管理者の氏名の周知</u> 事業主は、<u>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。</u>
--	--

5. 同一労働同一賃金ガイドライン（抄）

短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針(抄)

(平成30年厚生労働省告示第430号)

※令和3年4月1日から全ての事業主に適用

目次

- 第1 目的
- 第2 基本的な考え方
- 第3 短時間・有期雇用労働者
 - 1 基本給
 - 2 賞与
 - 3 手当
 - 4 福利厚生
 - 5 その他
- 第4 派遣労働者
 - 1 基本給
 - 2 賞与
 - 3 手当
 - 4 福利厚生
 - 5 その他
- 第5 協定対象派遣労働者
 - 1 賃金
 - 2 福利厚生
 - 3 その他

第1 目的

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5年法律第76号。以下「短時間・有期雇用労働法」という。）第8条及び第9条並びに労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第30条の3及び第30条の4に定める事項に関し、雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇を確保し、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現に向けて定めるものである。

我が国が目指す同一労働同一賃金は、同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消並びに派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消（協定対象派遣労働者にあつては、当該協定対象派遣労働者の待遇が労働者派遣法第30条の4第1項の協定により決定された事項に沿った運用がなされていること）を目指すものである。

もとより賃金等の待遇は労使の話し合いによって決定されることが基本である。しかし、我が国においては、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間には、欧州と比較して大きな待遇の相違がある。政府としては、この問題への対処に当たり、同一労働同一賃金の考え方が広く普及しているといわれる欧州の制度の実態も参考としながら政策の方向性等を検証した結果、それぞれの国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要であるとの示唆を得た。

我が国においては、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方には様々な要素が組み合わされている場合も多いため、まずは、各事業主において、職務の内容や職務に必要な能力等の内容を明確化するとともに、その職務の内容や職務に必要な能力等の内容と賃金等の待遇との関係を含めた待遇の体系全体を、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使の話し合いによって確認し、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使で共有することが肝要である。また、派遣労働者については、雇用関係にある派遣元事業主と指揮命令関係にある派遣先とが存在するという特殊性があり、これらの関係者が不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けて認識を共有することが求められる。

今後、各事業主が職務の内容や職務に必要な能力等の内容の明確化及びその公正な評価を実施し、それに基づく待遇の体系を、労使の話し合いにより、可能な限り速やかに、かつ、計画的に構築していくことが望ましい。

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成、職業能力の開発及び向上等を含めた取組が必要であり、特に、職業能力の開発及び向上の機会の拡大は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の職業に必要な技能及び知識の蓄積により、それに対応した職務の高度化や通常の労働者への転換を見据えたキャリアパスの構築等と併せて、生産性の向上と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善につながるため、重要であることに留意すべきである。

このような通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の取組を通じて、労働者がどのような雇用形態及び就業形態を選択しても納得できる待遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一扫することを目指す。

第2 基本的な考え方

この指針は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものである。事業主が、第3から第5までに記載された原則となる考え方等に反した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる等の可能性がある。なお、この指針に原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、労使により、個別具体的な事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。

なお、短時間・有期雇用労働法第8条及び第9条並びに労働者派遣法第30条の3及び第30条の4の規定は、雇用管理区分が複数ある場合であっても、通常の労働者のそれぞれと短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を求めるものである。このため、事業主が、雇用管理区分を新たに設け、当該雇用管理区分に属する通常の労働者の待遇の水準を他の通常の労働者よりも低く設定したとしても、当該他の通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間でも不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある。また、事業主は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても、当該通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある。

さらに、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善である。事業主が、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に対応するため、就業規則を変更することにより、その雇用する労働者の労働条件を不利益に変更する場合、労働契約法（平成19年法律第128号）第9条の規定に基づき、原則として、労働者と合意する必要がある。また、労働者と合意することなく、就業規則の変更により労働条件を労働者の不利益に変更する場合、当該変更は、同法第10条の規定に基づき、当該変更に係る事情に照らして合理的なものである必要がある。ただし、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的に鑑みれば、事業主が通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行うに当たっては、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることが、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである。

加えて、短時間・有期雇用労働法第8条及び第9条並びに労働者派遣法第30条の3及び第30条の4の規定は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違等を対象とするものであり、この指針は、当該通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に実際に待遇の相違が存在する場合に参照されることを目的としている。このため、そもそも客観的にみて待遇の相違が存在しない場合については、この指針の対象ではない。

第3 短時間・有期雇用労働者

短時間・有期雇用労働法第8条において、事業主は、短時間・有期雇用労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、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。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこととされている。

また、短時間・有期雇用労働法第9条において、事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であって、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ことが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないこととされている。

短時間・有期雇用労働者の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例は次のとおりである。

1 基本給

(1) 基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの

基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

（問題とならない例）

イ 基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているA社において、ある能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。通常の労働者であるXは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその能力を習得した。短時間労働者であるYは、その能力を習得していない。A社は、その能力に応じた基本給をXには支給し、Yには支給していない。

ロ A社においては、定期的に職務の内容及び勤務地の変更がある通常の労働者の総合職であるXは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、職務の内容及び配置に変更のない短時間労働者であるYの助言を受けながら、Yと同様の定型的な業務に従事している。A社はXに対し、キャリアコースの一環として従事させている定型的な業務における能力又は経験に応じることなく、Yに比べ基本給を高く支給している。

ハ A社においては、同一の職場で同一の業務に従事している有期雇用労働者であるXとYのうち、能力又は経験が一定の水準を満たしたYを定期的に職務の内容及び勤務地に変更がある通常の労働者として登用し、その後、職務の内容や勤務地に変更があることを理由に、Xに比べ基本給を高く支給している。

ニ A社においては、同一の能力又は経験を有する通常の労働者であるXと短時間労働者であるYがいるが、XとYに共通して適用される基準を設定し、就業の時間帯や就業日が日曜日、土曜日又は国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（以下「土日祝日」という。）か否か等の違いにより、時間当たりの基本給に差を設けている。

（問題となる例）

基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXが有期雇用労働者であるYに比べて多くの経験を有することを理由として、Xに対し、Yよりも基本給を高く支給しているが、Xのこれまでの経験はX

の現在の業務に関連性を持たない。

(2) 基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するもの

基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の業績又は成果を有する短時間・有期雇用労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、業績又は成果に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

なお、基本給とは別に、労働者の業績又は成果に応じた手当を支給する場合も同様である。

(問題とならない例)

イ 基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているA社において、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者であるXに対し、その販売実績が通常の労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、通常の労働者が販売目標を達成した場合の半分の支給している。

ロ A社においては、通常の労働者であるXは、短時間労働者であるYと同様の業務に従事しているが、Xは生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、Yは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A社は、待遇上の不利益を課していることとの見合いに応じて、XにYに比べ基本給を高く支給している。

(問題となる例)

基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているA社において、通常の労働者が販売目標を達成した場合に行っている支給を、短時間労働者であるXについて通常の労働者と同一の販売目標を設定し、それを達成しない場合には行っていない。

(3) 基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するもの

基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の勤続年数である短時間・有期雇用労働者には、勤続年数に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、勤続年数に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

(問題とならない例)

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者であるXに対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価した上で支給している。

(問題となる例)

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者であるXに対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価せず、その時点の労働契約の期間のみにより勤続年数を評価した上で支給している。

(4) 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うもの

昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについて、通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した短時間・有期雇用労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、通常の労働者と同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

(注)

1 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に賃金の決定基準・ルール相違がある場合の取扱い

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因として通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルール相違があるときは、「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルール相違は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。

2 定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い

定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものである。このため、通常の労働者と定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者との間の賃金の相違については、実際に両者の間に職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた賃金の相違は許容される。

さらに、有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かを判断するに当たり、短時間・有期雇用労働法第8条のその他の事情として考慮される事情に当たりうる。定年に達した後に有期雇用労働者として継続雇用する場合の待遇について、様々な事情が総合的に考慮されて、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かが判断されるものと考えられる。したがって、当該有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない。

2 賞与

賞与であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給している。

ロ A社においては、通常の労働者であるXは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、通常の労働者であるYや、有期雇用労働者であるZは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A社は、

Xに対しては、賞与を支給しているが、YやZに対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で、賞与を支給していない。

(問題となる例)

イ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給していない。

ロ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社においては、通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。

3 手当

(1) 役職手当であって、役職の内容に対して支給するもの

役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについて、通常の労働者と同一の内容の役職に就く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の役職手当を支給しなければならない。また、役職の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名（例えば、店長）であって同一の内容（例えば、営業時間中の店舗の適切な運営）の役職に就く有期雇用労働者であるYに対し、同一の役職手当を支給している。

ロ 役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く短時間労働者であるYに、所定労働時間に比例した役職手当（例えば、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者にあつては、通常の労働者の半分の役職手当）を支給している。

(問題となる例)

役職手当について、役職の内容に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く有期雇用労働者であるYに、Xに比べ役職手当を低く支給している。

(2) 業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当

通常の労働者と同一の危険度又は作業環境の業務に従事する短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の特殊作業手当を支給しなければならない。

(3) 交替制勤務等の勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当

通常の労働者と同一の勤務形態で業務に従事する短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の特殊勤務手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ A社においては、通常の労働者か短時間・有期雇用労働者かの別を問わず、就業する時間帯又は曜日を特定して就業する労働者には労働者の採用が難しい早朝若しくは深夜又は土日祝日に就業する場合に時給に上乗せして特殊勤務手当を支給するが、それ以外の労働者には時給に上乗せして特殊勤務手当を支給していない。

ロ A社においては、通常の労働者であるXについては、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、業務の繁閑等生産の都合に応じて通常勤務又は交替制勤務のいずれにも従事する可能性があり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。短時間労働者であるYについては、採用に当たり、交替制勤務に従事することを明確にし、かつ、基本給に、通常の労働者に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分を盛り込み、通常勤務のみに従事する短時間労働者に比べ基本給を高く支給している。A社はXには特殊勤務手当を支給しているが、Yには支給していない。

(4) 精皆勤手当

通常の労働者と業務の内容が同一の短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の精皆勤手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、そのことを待遇に反映する通常の労働者であるXには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていない有期雇用労働者であるYには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

(5) 時間外労働に対して支給される手当

通常の労働者の所定労働時間を超えて、通常の労働者と同一の時間外労働を行った短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者の所定労働時間を超えた時間につき、通常の労働者と同一の割増率等で、時間外労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

(6) 深夜労働又は休日労働に対して支給される手当

通常の労働者と同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の割増率等で、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるYに、同一の深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給している。

(問題となる例)

A社においては、通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるYに、深夜労働又は休日労働以外の労働時間が短いことから、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当の単価を通常の労働者より低く設定している。

(7) 通勤手当及び出張旅費

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の通勤手当及び出張旅費を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ A社においては、本社の採用である労働者に対しては、交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給しているが、それぞれの店舗の採用である労働者に対しては、当該店舗の近隣から通うことができる交通費に相当する額に通勤手当の上限を設定して当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給しているところ、店舗採用の短時間労働者であるXが、その後、本人の都合で通勤手当の上限の額では通うことができないところへ転居してなお通い続けている場合には、当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給している。

ロ A社においては、通勤手当について、所定労働日数が多い（例えば、週4日以上）通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者には、月額定期券の金額に相当する額を支給しているが、所定労働日数が少ない（例えば、週3日以下）又は出勤日数が変動する短時間・有期雇用労働者には、日額の交通費に相当する額を支給している。

- (8) 労働時間の途中に食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当
短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の食事手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、その労働時間の途中に昼食のための休憩時間がある通常の労働者であるXに支給している食事手当を、その労働時間の途中に昼食のための休憩時間がない（例えば、午後2時から午後5時までの勤務）短時間労働者であるYには支給していない。

(問題となる例)

A社においては、通常の労働者であるXには、有期雇用労働者であるYに比べ、食事手当を高く支給している。

- (9) 単身赴任手当

通常の労働者と同一の支給要件を満たす短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の単身赴任手当を支給しなければならない。

- (10) 特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当

通常の労働者と同一の地域で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の地域手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、通常の労働者であるXについては、全国一律の基本給の体系を適用し、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給しているが、一方で、有期雇用労働者であるYと短時間労働者であるZについては、それぞれの地域で採用し、それぞれの地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当を支給していない。

(問題となる例)

A社においては、通常の労働者であるXと有期雇用労働者であるYにはいずれも全国一律の基本給の体系を適用しており、かつ、いずれも転勤があるにもかかわらず、Yには地域手当を支給していない。

4 福利厚生

- (1) 福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室をいう。以下この(1)において同じ。）

通常の労働者と同一の事業所で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の福利厚生施設の利用を認めなければならない。

- (2) 転勤者用社宅

通常の労働者と同一の支給要件（例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額）を満たす短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の転勤者用社宅の利用を認めなければならない。

- (3) 慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び当該健康診断を勤務時間中に受診する場合の当該受診時間に係る給与の保障
（以下この(3)、第4の4(3)及び第5の2(3)において「有給の保障」という。）

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、通常の労働者であるXと同様の出勤日が設定されている短時間労働者であるYに対しては、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与しているが、週2日の勤務の短時間労働者であるZに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

- (4) 病気休職

短時間労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、労働契約の期間が1年である有期雇用労働者であるXについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。

- (5) 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの

法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、通常の労働者と同一の勤続期間である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。

(問題とならない例)

A社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者であるXに対しては、勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与しており、短時間労働者であるYに対しては、所定労働時間に比例した日数を付与している。

5 その他

(1) 教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの

教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するものについて、通常の労働者と職務の内容が同一である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の教育訓練を実施しなければならない。また、職務の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。

(2) 安全管理に関する措置及び給付

通常の労働者と同一の業務環境に置かれている短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。

第4・第5 (略)

6. パートタイム・有期雇用労働者対策基本方針（抄）

短時間・有期雇用労働者対策基本方針（抄）（令和2年厚生労働省告示第122号）

はじめに

（略）

この基本方針は、国が、短時間・有期雇用労働者の職業生活の動向についての現状と課題の分析を行い、その福祉の増進を図るため、短時間・有期雇用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等の基本となるべき事項を示すものである。

本方針の運営期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間とする。

第1 短時間・有期雇用労働者の職業生活の動向

1 短時間・有期雇用労働者を取り巻く経済社会の動向等

我が国の人口は、少子高齢化の進行に伴い、平成20年をピークに減少傾向にある。経済成長と労働参加が適切に進まず、労働力人口が大幅に減少することとなれば、経済成長の供給側の制約要因となるとともに、需要面で見ても経済成長にマイナスの影響を与えるおそれがある。このように、今後、ますます労働力供給が制約される日本では、全員参加の社会の実現に向け、若者、女性、高齢者、障害者を始め就労を希望する者が意欲と能力を生かしてそれぞれのライフスタイルに応じた働き方を通じて能力を発揮できるよう、多様な働き方を実現するための環境整備を進めていくことが重要である。

短時間労働及び有期雇用労働（以下「短時間・有期雇用労働」という。）は、育児や介護等様々な事情により就業時間に制約のある者を始め、多様なニーズや事情等を抱えた労働者が従事しやすい働き方である一方で、就職氷河期世代を含め、正社員としての就職機会を得ることができず、非自発的に短時間・有期雇用労働に就く者（以下「不本意非正規雇用労働者」という。）も一定程度存在する。また、現状においては、必ずしも働き・貢献に見合った待遇が確保されていない。

このため、短時間・有期雇用労働者の均等・均衡待遇の確保や正社員への転換等、短時間・有期雇用労働者が公正な待遇を受けるとともに能力を十分に発揮できるような条件を整備することは、女性や高齢者等が活躍するためにも重要である。

2～5 （略）

第2 短時間・有期雇用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その他短時間・有期雇用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

1 短時間・有期雇用労働者をめぐる課題

第1で見たような動向の中で、賃金を始めとする均等・均衡待遇の確保や通常の労働者への転換等、次の6つの課題について、法の円滑な施行等に取り組み、短時間・有期雇用労働者が公正な待遇を受けるとともに能力を十分に発揮できるような条件を整備することが必要である。

（1）働き・貢献に見合った公正な待遇の確保

短時間・有期雇用労働は、事業主及び労働者のニーズに応じて、労働時間や職務の内容等が様々であるが、必ずしも待遇が働き・貢献に見合ったものになっていない場合があるため、均等・均衡待遇のより一層の確保が必要である。

（2）明確な労働条件等の設定・提示

短時間・有期雇用労働者の労働条件は個々の事情に応じて多様に設定されることが多いため、不明確になりやすく、労働条件等を短時間・有期雇用労働者が雇入れ時から正確に把握できるようにすることが必要である。

（3）納得性の向上

短時間・有期雇用労働者の働き方は多様であり、通常の労働者と待遇が異なる理由が分からない場合もあると考えられる。短時間・有期雇用労働者の納得性が高まるよう、雇用管理の改善等について講ずる措置や、待遇の相違の内容や理由について、短時間・有期雇用労働者が事業主から適切に説明を受けられるようにするとともに、短時間・有期雇用労働者が待遇に係る疑問等について相談できる体制が事業所で整備されることが必要である。

（4）通常の労働者への転換を始めとするキャリアアップ

不本意非正規雇用労働者も一定割合存在しており、通常の労働者への転換を希望する者については、転換の機会が与えられることが必要である。また、短時間・有期雇用労働者が職業生活を通じて職業能力の開発及び向上を図ることを促進する等により、希望に応じてキャリアアップが図られることが必要である。

（5）法の履行確保

法違反を把握した場合については、都道府県労働局雇用環境・均等部室で、報告徴収並びに助言、指導及び勧告により是正を図る必要がある。短時間・有期雇用労働者の均等・均衡待遇が確保され、短時間・有期雇用労働を選択することによって不合理な取扱いを受けることのないよう、法の実効性をより一層確保することが必要である。

（6）その他労働関係法令の遵守

短時間・有期雇用労働者に特有の課題だけでなく、労働基準法(昭和22年法律第49号)等の基本的な労働に関する法令が遵守されていない場合も依然として見られるため、それらの法令遵守の徹底が必要である。

なお、(1)から(6)までの課題のほか、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大など、社会保障制度については働き方の選択に対して中立的な制度にしていくよう検討が進められている。

2 施策の方向性

1の課題に対する今後の施策の方向性は、次のとおりである。

通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等を通じて、短時間・有期雇用労働者の待遇の改善を推進するとともに、不本意非正規雇用労働者に関しては、通常の労働者への転換等のための取組を一層進める。

このため、法、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施行規則(平成5年労働省令第34号)、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19年厚生労働省告示第326号)及び短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針(平成30年厚生労働省告示第430号。以下「同一労働同一賃金ガイドライン」という。)(以下これらを総称して「法等」という。))により、職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更範囲が通常の労働者と同じ短時間・有期雇用労働者に対しては、短時間・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いが禁止されることを徹底するとともに、それ以外の短時間・有期雇用労働者に対しては、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更範囲その他の事情に応じて通常の労働者との不合理な待遇差の解消を図る。

また、法等に基づく短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違等に関する説明義務等を通じて、短時間・有期雇用労働者の納得性の向上を図る。

こうした法等の内容について周知徹底を図り、事業主・労働者からの相談等に適切に対応するとともに、労働者に対して一般的に適用される基本的な労働に関する法令の履行確保を徹底する。

さらに、法等の遵守の徹底や事業主に対する助成金の支給等により、事業主が通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずるようになるとともに、キャリアアップのための支援を行う。

現状においては、短時間・有期雇用労働者から通常の労働者への転換等を図ろうとしても、通常の労働者の働き方がフルタイムで職務や勤務地の限定がない働き方が中心であるために、時間や勤務地の制約等があって短時間・有期雇用労働者として就業している場合には実質的に転換を選択できない場合も見られる。このため、事業主及び短時間・有期雇用労働者のニーズを踏まえ、短時間正社員や勤務地限定正社員等、短時間・有期雇用労働者がより転換しやすい「多様な正社員」の普及及び定着に向けた取組を行う。

これらの取組により、短時間・有期雇用労働者の福祉の増進が図られるだけでなく、現在は就業していない者又は様々な事情からやむなく短時間・有期雇用労働に就いている者にとっても魅力的な働き方の選択肢が提供されるようになるが、これは労働力人口減少に対する一つの対応策としても重要なものである。

国は、この方向性に沿って、短時間・有期雇用労働者の就業の実態を十分に踏まえつつ、その福祉の一層の増進を図るための施策を総合的に推進するものとする。

3 具体的施策

(1) 均等・均衡待遇の確保等

イ 法等の周知による均等・均衡待遇の確保等

短時間・有期雇用労働者について、同一企業における通常の労働者との均等・均衡待遇の確保、納得性の向上を図るためには、まず法等の内容が事業主及び短時間・有期雇用労働者双方に十分に理解され、遵守されることが必要であることから、パンフレット等の配付、説明会の実施等により事業主及び短時間・有期雇用労働者双方に対して積極的な周知を図る。特に、短時間・有期雇用労働を選択することによって不合理な取扱いを受けることがないよう、法に基づく均等・均衡待遇の趣旨が適切に理解され、当該趣旨に沿った雇用管理の改善が図られるよう促す。その際、労使の取組や裁判例の動向等について情報収集を行いつつ、同一労働同一賃金ガイドラインにおいて示している均等・均衡待遇の基本的な考え方及び具体例に基づき、どのような待遇差が不合理なものであり、どのような待遇差が不合理なものでないのか等について、適切な周知に努める。

その他、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化(説明の求めをしたことによる不利益取扱いの禁止を含む。)や、行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続の整備等、法の改正内容に重点を置いて周知を図り、事業主に必要な措置を講ずるよう促す。なお、周知に当たっては、都道府県労働局において法等の施行を担当する雇用環境・均等部室のみならず、労働基準監督署、公共職業安定所の窓口等や、厚生労働省ホームページ、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する情報をワンストップで提供するインターネットサイト(パート・有期労働ポータルサイト)等、多様な手段を活用する。

ロ 的確な行政指導の実施

法第18条第1項の規定においては、法等で定めている事業主が講ずべき措置について、厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、短時間・有期雇用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・有期雇用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とともに、同条第2項の規定により厚生労働大臣は、事業主が同条第1項の規定による勧告に従わなかった場合にはその旨を公表できるとされており、法等の実効性を高め、その履行確保に向けて、これらに基づく的確な対応を行う。

ハ 均等・均衡待遇の更なる確保等に向けた取組

法等に基づく均等・均衡待遇の確保等を図る事業主の取組を支援するため、雇用環境・均等部室に配置する事業所の雇用管理の専門家である雇用均等指導員の活用、各都道府県に設置した働き方改革推進支援センターにおける相談窓口の設置や説明会の開催、人事労務管理の専門家の派遣等により、法等の周知や、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の先進的な事例の情報提供等に加え、個々の企業の実情に応じた雇用管理の改善等に関する相談、助言、情報提供等、きめ細やかな支援を行う。

また、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善に向けた自主的な取組を支援するため、事業主が、短時間・有期雇用労働者の雇用管理や通常の労働者との均等・均衡待遇の確保の取組状況及び課題を把握することできるよう、インターネットサイト上のツール等の活用を促進する。

さらに、短時間・有期雇用労働者の雇用管理や活躍推進についての取組内容や特徴等の宣言を行う仕組みのほか、不合理な待遇差の

解消に向けて自社の取組の点検や検討を行うための取組手順書やマニュアル等の活用促進、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善に向けた具体的な取組事例の収集・提供等を通じ、できる限りわかりやすく丁寧な周知に努めることにより、法等の趣旨に沿った事業主の取組を推進する。

また、基本給の決定に当たり、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者の職務の内容の異同を把握し、職務の内容の大きさを測って相対的に評価する職務分析・職務評価の導入等を支援する取組を進める。

このほか、助成金の支給等により、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を推進する事業主等を支援する。

事業主と労働者との間で均等・均衡待遇等に係る紛争が生じ、当事者の双方又は一方から求めがあった場合には、法等に基づき、都道府県労働局長による助言、指導等や紛争調整委員会による調停により、紛争の解決の援助を行う。

(2) 労働者に適用される基本的な法令の履行確保

事業主が短時間・有期雇用労働者に対して適用がある、次のイからホまでの内容を中心に、基本的な労働に関する法令を遵守することについて周知徹底を図る。

イ 短時間・有期雇用労働者の適正な労働条件の確保に関しては、労働契約法の規定を踏まえ合理的な労働条件を設定すること、労働基準関係法令に従って雇入れ時の労働条件の明示、年次有給休暇の付与、就業規則の整備及び最低賃金額以上の賃金の支払についての規定を遵守することについて、周知徹底を図る。また、賃金、労働時間等主要な労働条件を明らかにした「労働条件通知書」についてその普及促進を図る。

ロ 有期雇用労働者については、労働契約法、労働基準法施行規則(昭和 22 年厚生省令第 23 号)及び有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準(平成 15 年厚生労働省告示第 357 号)で定めるところにより適正な措置を講ずべきことについて、周知徹底を図る。特に、労働契約法においては、有期労働契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超えた場合に、労働者の申込みにより無期労働契約に転換できることとされているほか、一定の場合には使用者による雇止めが認められないことになるいわゆる「雇止め法理」が定められている。事業主に對し、これらの規定の趣旨を踏まえた取組を行うよう周知・啓発を図る。

ハ 労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号)により、短時間・有期雇用労働者に対して、1 週間の所定労働時間等に応じて一般健康診断等の実施義務があることや実施が望ましいとされている場合があることを踏まえ、短時間・有期雇用労働者に対する健康管理が適切に実施されるよう事業主に對し周知徹底を図る。また、雇入れ時等の安全衛生教育の実施義務について、周知徹底を図る。

ニ 事業主は育児や介護等様々な事情により就業時間に制約のある短時間・有期雇用労働者について、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(平成 3 年法律第 76 号)で定めるところにより、仕事と育児・介護の両立に関する制度の整備その他必要な措置を講ずる必要があることや、次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号)に基づく事業主行動計画の策定を通じ、短時間・有期雇用労働者を含め仕事と育児の両立のための環境整備を行うべきことについて、周知徹底を図ること等により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図る。

ホ 雇用保険及び社会保険の適用については、それぞれ雇用保険法(昭和 49 年法律第 116 号)、健康保険法(大正 11 年法律第 70 号)及び厚生年金保険法(昭和 29 年法律第 115 号)で定めるところにより、被保険者となる短時間・有期雇用労働者について必要な手続を取らなければならないものであることについて、事業主に對し周知徹底を図る。

また、平成 28 年 10 月から、従業員の総数(公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律(平成 24 年法律第 62 号)附則第 17 条第 12 項に規定する特定労働者の総数をいう。以下このホにおいて同じ。)が常時 500 人を超える企業において、一定の要件を満たす短時間労働者に厚生年金保険及び健康保険の適用範囲が拡大され、平成 29 年 4 月からは、従業員の総数が常時 500 人以下の企業において、労使の合意に基づき、企業単位で、短時間労働者に厚生年金保険及び健康保険の適用を図ることが可能となっている。短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の更なる適用拡大についての検討結果も踏まえ、事業主及び短時間労働者に対し必要な周知を図る。

(3) 短時間・有期雇用労働者の希望に応じた通常の労働者への転換を始めとするキャリアアップの推進等

イ 通常の労働者への転換の推進等

(1)イ及びロにより法第 13 条に基づく通常の労働者への転換の推進に関する措置義務の履行確保を図るとともに、各企業における当該措置義務の履行によって、短時間・有期雇用労働者の通常の労働者への転換が推進されるように、好事例の収集・周知等に取り組む。特に、有期雇用労働者については、労働契約法第 18 条の規定に基づく無期転換ルールへの対応が円滑に行われるよう、都道府県労働局等における周知徹底や相談支援等を行う。また、就職氷河期世代を含め、不本意非正規雇用労働者が通常の労働者として就業することができるよう、実際に通常の労働者への転換を行う事業主に対しては、助成金の支給等により支援を行う。

ロ 「多様な正社員」の普及等

短時間正社員は、期間の定めのない労働契約を締結しており、時間当たりの基本給及び賞与、退職金等の算定方法が同種のフルタイムの正社員と同等であるため、通常の労働者との均等待遇が確保されるとともに、就業できる時間に制約のある短時間労働者であっても転換が図りやすい。また、勤務地限定正社員は、育児、介護等の事情により転勤が困難な者や地元に着定した就業を希望する者にとって、就業機会の付与及びその継続並びに能力の発揮を可能とする働き方として活用が期待される。

このため、インターネットサイト等の活用により、事業所における短時間正社員制度の導入事例や導入・運用に際してのノウハウ等についての情報を提供すること等により、その一層の普及・定着に努める。

また、短時間・有期雇用労働者がライフスタイル等に応じた働き方を通じて能力発揮ができるよう、「多様な正社員」の普及・促進等を図り、事業所において労使双方にとって望ましい多様な働き方が提供される環境の整備を進める。

ハ 能力開発、職業紹介の充実等

通常の労働者への転換を目指す者を含め、短時間・有期雇用労働者や短時間・有期雇用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、これらの者の多様な訓練ニーズに応じ、公共職業能力開発施設における職業訓練や民間教育訓練機関等を活用した多様な職業訓練を実施するとともに、事業主による能力開発の取組に対し助成金の支給等により支援を行う。

また、通常の労働者への転換を目指す者については、公共職業安定所において、正社員就職に向けた担当者制等による求職者の希望や経験等を踏まえたきめ細やかな相談支援を通じてマッチング強化に取り組む。

さらに、短時間・有期雇用労働者になろうとする者については、きめ細やかな配慮をすることが必要とされる者が多いことから、公共職業安

定所においては、短時間・有期雇用労働者を希望する者のニーズを踏まえた雇用情報の提供やきめ細やかな職業相談・職業紹介を行う等、官民相まった適正な需給調整機能の充実を図る。

ニ 短時間・有期雇用労働者のキャリアアップのための情報提供等

短時間・有期雇用労働者の就労意欲を高め、その能力を十分発揮し活躍の場を広げることを支援するとともに、事業所における職場の活性化等の相乗効果を促進するため、インターネットサイト等を活用し、短時間・有期雇用労働者がキャリアアップを図るために必要な情報を提供する等の支援を行う。

(4) 行政体制の整備等

イ 行政体制の整備

近年、働き方改革関連法の公布等、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する様々な施策が講じられていることから、法等の施行を中心とする一連の施策の実施については、都道府県労働局雇用環境・均等部室を中心に、都道府県労働局内での緊密な連携を図る。また、都道府県労働局雇用環境・均等部室に企業の雇用管理の専門家を雇用均等指導員として配置しており、その活用を図るとともに、引き続き行政体制の整備に努める。

さらに、短時間・有期雇用労働者と事業主の紛争等については、法第8条(不合理な待遇の禁止)及び第9条(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止)についても、都道府県労働局長による紛争解決援助や紛争調整委員会による調停の対象となるほか、法第23条に規定する紛争以外の紛争は個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成13年法律第112号)が適用されることも踏まえ、関係法令の適切な運用を図る。

ロ 関係機関との連携

短時間・有期雇用労働者対策については、国が実施するだけでなく、都道府県等の関係行政機関及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等の関係機関の協力も必要であることから、その実施に当たっては関係行政機関及び関係機関との連携を図る。

7. 労働条件通知書の作成例

労働条件通知書

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用 者 職 氏 名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります得る・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 [・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ）] 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、 本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の 本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり） ） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門） ・ II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年） ） II 定年後引き続き続いて雇用されている期間
就業の場所	（雇入れ直後） （変更の範囲）
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後） （変更の範囲） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換（(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。）、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）] (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無 （ 有 （1週 時間、1か月 時間、1年 時間）、 無 ） 4 休日労働（ 有 （1か月 日、1年 日）、 無 ）
休日及び勤務日	・定例日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定例日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日（勤務日） 毎週（ ）、その他（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

（次頁に続く）

[illegible]

※本通知書の交付は、労働基準法第 15 条に基づく労働条件の明示及び短時間及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第 6 条に基づく文書の交付を兼ねるものです。

○網掛けの箇所は、パートタイム・有期雇用労働法により、明示が義務付けられている事項です。

【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付してください。
2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に○をつけてください。
3. 下線部、破線内及び二重線内の事項以外の事項は、原則として書面の交付により明示することが労働基準法により義務付けられている事項です。ただし、労働者が次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができます。

① ファクシミリを利用してする送信の方法

② 電子メール等（例：ウェブメール、SMS、LINE 等の SNS 等。ただし、出力して書面を作成することができるものに限る。）

また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賃金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭、書面又は上記①若しくは②の方法により明示する義務があります。

1. 契約期間	労働基準法に定める範囲内とする。また、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合には、契約の更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断の基準（複数可）並びに更新上限の有無を明示する。 労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合には、無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件を明示する。無期転換後の労働条件を明示するに当たっては、本契約からの労働条件の変更の有無（変更がある場合はその内容を含む。）を明示するか、本契約からの変更の有無にかかわらず明示すべき事項ごとにその内容を明示する。 （参考）労働契約法第18条第1項の規定により、同一の使用主との間で、有期労働契約が更新等により通算で5年を超えた場合は、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）へ転換できる。この申込みの権利は契約期間の満了日まで行使できる。
2. 就業の場所 従事すべき業務の内容	雇入れ直後のもの及び将来の就業場所や従事させる業務の変更の範囲を明示する。また、有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合は、同法に基づき認定を受けた第一種計画に記載している特定有期業務（専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務）の内容並びに開始日及び完了日も併せて記載すること。なお、特定有期業務の開始日及び完了日は、「契約期間」の欄に記載する有期労働契約の開始日及び終了日とは必ずしも一致しないものであること。
3. 始業、終業の時刻、 休憩時間、就業時転換、 所定時間外労働の有無 に関する事項	当該労働者に適用される具体的な条件を明示する。また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載する。 ○変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類（1年単位、1か月単位等）を記載する。その際、交替制でない場合、「・交替制」を＝で抹消する。 ○交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載する。また、変形労働時間制でない場合、「（ ）単位の変形労働時間制・」を＝で抹消する。 ○フレックスタイム制：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載する。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かつ書きを＝で抹消する。 ○事業場外みなし労働時間制：所定の始業及び終業の時刻を記載する。 ○裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業………を基本とし、」の部分＝で抹消する。
4. 休日及び勤務日	所定休日又は勤務日について曜日又は日を特定して記載する。
5. 休暇	年次有給休暇は6か月間継続勤務し、その間の出勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載する。時間単位年休は、労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与するものであり、その制度の有無を記載する。代替休暇は、労使協定を締結し、法定超えとなる所定時間外労働が1か月60時間を超える場合に、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えるものであり、その制度の有無を記載する。 また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数（期間等）を記載する。
前記3、4及び5については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、「所定時間外労働の有無」以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものである。	
6. 賃金	基本給等について具体的な額を明記する。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものである。 ○法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が1か月60時間を超える場合については5割、法定休日労働については3割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定超えとなる所定時間外労働が1か月60時間を超え、かつ、深夜労働となる場合については7割5分、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割以上の割増率とする。 ○破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましい。ただし、網掛けの事項は、短時間労働者及び有期雇用労働者に対して書面の交付等により明示することがパートタイム・有期雇用労働法により義務付けられている事項である。 ○昇給、賞与が業績等に基づき支給されない可能性がある場合や、退職金が勤続年数に基づき支給されない可能性がある場合は、制度としては「有」を明示しつつ、その旨を明示する。
7. 退職に関する事項	退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載する。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものである。 （参考）なお、定年制を設ける場合は、60歳を下回ってはならない。 また、65歳未満の定年の定めをしている場合は、高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じる必要がある。加えて、高齢者の65歳から70歳までの安定した就業を確保するため、次の①から⑤のいずれかの措置（高齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要がある。

	①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の定め廃止 ④業務委託契約を締結する制度の導入 ⑤社会貢献事業に従事できる制度の導入
8. その他	当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましい。 中小企業退職金共済制度、企業年金制度（企業型確定拠出年金制度・確定給付企業年金制度）により退職金制度を設けている場合には、労働条件として口頭又は書面等により明示する義務がある。 「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」は、事業主が短時間労働者・有期雇用労働者からの苦情を含めた相談を受け付ける際の受付先を記入する。
各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で、就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しない。就業規則については、労働基準法により労働者への周知が義務付けられているものであり、就業規則を備え付けている場所等を本通知書に記載する等して必要なときに容易に確認できる状態にする必要がある。	

※この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はありません。

8. パートタイム・有期雇用労働者就業規則の規定例

この規定例は、正社員に適用される就業規則とは別に、パートタイム・有期雇用労働者のみに適用される就業規則を作成(変更)する場合の参考例として紹介するものです。したがって、実際に就業規則を作成(変更)するに当たっては、事業所の実態を踏まえつつ十分な検討を加え、事業所の実態に合った就業規則を作成するようにしてください。

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、〇〇株式会社就業規則第〇〇条第〇項に基づき、パートタイム労働者及び有期雇用労働者の労働条件、服務規律その他の就業に関することを定めるものである。

2 この規則に定めないことについては、労働基準法その他の関係法令の定めるところによる。

(定義)

第2条 この規則において「パートタイム労働者」及び「有期雇用労働者」の定義は以下のとおりとし、この規則ではパートタイム労働者及び有期雇用労働者を「パートタイム・有期雇用労働者」という。

- ① 「パートタイム労働者」とは、第2章の定めにより採用された者で所定労働時間が1日〇時間以内、1週〇〇時間以内又は1か月〇〇〇時間以内の契約内容で採用された者をいう。
- ② 「有期雇用労働者」とは、第2章の定めにより採用された者のうち、期間の定めのある雇用契約で採用された者をいう。

(規則の遵守)

第3条 会社及びパートタイム・有期雇用労働者は、この規則を守り、お互いに協力して業務の運営に当たらなければならない。

第2章 採用および労働契約

(採用)

第4条 会社は、パートタイム・有期雇用労働者の採用に当たっては、就職希望者のうちから選考して採用する。

(労働契約の期間等)

第5条 会社は、労働契約の締結に当たって期間の定めをする場合には、3年(満60歳以上のパートタイム・有期雇用労働者との契約については5年)の範囲内で、契約時に本人の希望を考慮の上各人別に決定し、別紙の労働条件通知書で示す。

2 前項の場合において、当該労働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別紙の労働条件通知書で示す。

3 当該契約について更新する場合又はしない場合の判断の基準は、以下の事項とする。

- ① 契約期間満了時の業務量により判断する。
- ② 当該パートタイム・有期雇用労働者の勤務成績、態度により判断する。
- ③ 当該パートタイム・有期雇用労働者の能力により判断する。
- ④ 会社の経営状況により判断する。
- ⑤ 従事している業務の進捗状況により判断する。

(労働条件の明示)

第6条 会社は、パートタイム・有期雇用労働者の採用に際しては、別紙の労働条件通知書及びこの規則の写しを交付して労働条件を明示する。

第3章 服務規律

(服務)

第7条 パートタイム・有期雇用労働者は、業務の正常な運営を図るため、会社の指示命令を守り、誠実に服務を遂行するとともに、次の各事項をよく守り、職場の秩序の保持に努めなければならない。

- ① 会社の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと
- ② 会社、取引先等の機密を他に漏らさないこと
- ③ みだりに遅刻、早退、私用外出及び欠勤をしないこと。やむを得ず遅刻、早退、私用外出及び欠勤をするときは、事前に上司に届け出ること
- ④ 勤務時間中は、みだりに定められた場所を離れないこと
- ⑤ 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと
- ⑥ 職務を利用して自己の利益を図り、また不正な行為を行わないこと

第4章 労働時間、休憩及び休日

(労働時間及び休憩)

第8条 始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、次のとおりとする。

始業時刻 〇時

終業時刻 〇時

休憩時間 〇時から〇時まで

2 前項の規定にかかわらず、業務の都合その他やむを得ない事情により始業及び終業の時刻並びに休憩時間を繰り上げ又は繰り下げることがある。

3 休憩時間は、自由に利用することができる。

（休日）

第9条 休日は、次のとおりとする。

- ① 日曜日及び土曜日
- ② 国民の祝日（振替休日を含む。）及び国民の休日（5月4日）
- ③ 年末年始（12月〇〇日より、1月〇日まで）
- ④ その他会社が指定する日

（休日の振替）

第10条 前条の休日については、業務の都合上やむを得ない場合は、あらかじめ他の日と振り替えることがある。ただし、休日は4週間を通じ8日を下回らないものとする。

（時間外及び休日労働）

第11条 会社は、第8条第1項で定める労働時間を超えて労働させ、また第9条で定める休日に労働させないものとする。

2 前項の規定にかかわらず、業務の都合上やむを得ない場合は、〇〇株式会社就業規則第〇〇条第〇項に定める社員（以下「社員」という。）の所定労働時間を超えない範囲内で労働させることができる。

（出退勤手続）

第12条 パートタイム・有期雇用労働者は、出退勤に当たって、各自のタイムカードに、出退勤の時刻を記録しなければならない。

2 タイムカードは自ら打刻し、他人にこれを依頼してはならない。

第5章 休暇等

（年次有給休暇）

第13条 6か月以上継続して勤務し、会社の定める所定労働日数の8割以上出勤したときは、次表のとおり年次有給休暇を与える。

		雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数						
週所定労働時間	週所定労働日数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
30時間以上		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日							
	4日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

2 年次有給休暇を取得しようとするときは、所定の用紙によりその期日を指定して事前に届け出るものとする。

3 パートタイム・有期雇用労働者が指定した期日に年次有給休暇を取得すると事業の正常な運営に著しく支障があると認められるときは、他の日に変更することがある。

4 前項の規定にかかわらず、従業員の過半数を代表する者との協定により、各パートタイム・有期雇用労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ期日を指定して計画的に与えることがある。

5 当該年度の年次有給休暇で取得しなかった残日数については、翌年度に限り繰り越される。

（年次有給休暇の時間単位での付与）

第14条 労使協定に基づき、前条の年次有給休暇の日数のうち、1年について5日の範囲内で、次により時間単位の年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）を付与する。

（1）時間単位年休付与の対象者は、すべてのパートタイム・有期雇用労働者とする。

（2）時間単位年休を取得する場合の、1日の年次有給休暇に相当する時間数は、以下のとおりとする。

- ① 所定労働時間が5時間を超え6時間以下の者・・・6時間
- ② 所定労働時間が6時間を超え7時間以下の者・・・7時間
- ③ 所定労働時間が7時間を超え8時間以下の者・・・8時間

（3）時間単位年休は1時間単位で付与する。

（4）本条の時間単位年休に支払われる賃金額は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の1時間当たりの額に、取得した時間単位年休の時間数を乗じた額とする。

（5）上記以外の事項については、前条の年次有給休暇と同様とする。

（産前産後の休業）

第15条 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定のパートタイム・有期雇用労働者は、請求によって休業することができる。

2 産後8週間を経過しないパートタイム・有期雇用労働者は就業させない。ただし、産後6週間を経過したパートタイム・有期雇用労働者から請求があった場合には、医師が支障がないと認めた業務に就かせることができる。

（育児時間等）

第16条 生後1年未満の子を育てるパートタイム・有期雇用労働者から請求があったときは、休憩時間のほか1日について2回、1回について30分の育児時間を与える。

2 生理日の就業が著しく困難なパートタイム・有期雇用労働者から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第17条 妊娠中又は出産後1年以内のパートタイム・有期雇用労働者が母子保健法の規定による健康診査等のために勤務時間内に通院する必要がある場合は、請求により次の範囲で通院のための休暇を認める。ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）の指示がある場合は、その指示による回数を認める。

- ① 妊娠23週まで 4週間に1回
- ② 妊娠24週から35週まで 2週間に1回
- ③ 妊娠36週以降 1週間に1回
- 2 妊娠中のパートタイム・有期雇用労働者に対し、通勤時の混雑が母体の負担になると認められる場合は、本人の請求により始業時間を30分繰下げ、終業時間を30分繰上げを認める。ただし、本人の請求により合計1日1時間以内を限度として繰下げ又は繰上げ時間の調整を認める。
- 3 妊娠中のパートタイム・有期雇用労働者が業務を長時間継続することが身体に負担になる場合、本人の請求により所定の休憩以外に適宜休憩をとることを認める。
- 4 妊娠中及び出産後1年以内のパートタイム・有期雇用労働者が、健康診査等を受け医師等から指導を受けた場合は、その指導事項を守ることができるようにするために次のことを認める。
 - ① 作業の軽減
 - ② 勤務時間の短縮
 - ③ 休業

(育児休業)

- 第18条 育児のために休業することを希望するパートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。
- 2 配偶者がパートタイム・有期雇用労働者と同じ日から又はパートタイム・有期雇用労働者より先に育児休業をしている場合、パートタイム・有期雇用労働者は、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。
 - 3 次のいずれにも該当するパートタイム・有期雇用労働者は、子の1歳の誕生日から1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第3項（本項）に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。
 - (1) パートタイム・有期雇用労働者又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること
 - (2) 次のいずれかの事情があること
 - ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - ② パートタイム・有期雇用労働者の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
 - (3) 子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと
 - 4 前項にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより第1項又は前項に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等したパートタイム・有期雇用労働者は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。
 - 5 次のいずれにも該当するパートタイム・有期雇用労働者は、子の1歳6か月に達する日の翌日から2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳6か月に達する日の翌日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第4項（本項）に基づく休業を子の1歳6か月の誕生日当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。
 - (1) パートタイム・有期雇用労働者又は配偶者が原則として子の1歳6か月に達する日に育児休業をしていること
 - (2) 次のいずれかの事情があること
 - ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - ② パートタイム・有期雇用労働者の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
 - (3) 子の1歳6か月の誕生日当日以降に本項の休業をしたことがないこと
 - 6 前項にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより第1項、第3項、第4項又は前項に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等したパートタイム・有期雇用労働者は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。
 - 7 育児休業をすることを希望するパートタイム・有期雇用労働者は、原則として、育児休業を開始しようとする日の1か月前（第3項から第6項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。
 - 8 第1項に基づく申出は、配偶者の死亡等特別の事情がある場合を除き、一子につき2回までとする。第3項に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより第1項、第3項又は第4項に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき1回限りとする。第5項に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより第1項、第3項、第4項、第5項又は第6項に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき1回限りとする。
 - 9 育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

(出生時育児休業（産後パパ育児）)

- 第19条 育児のために休業することを希望するパートタイム・有期雇用労働者（日雇従業員を除く）であって、産後休業をしておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、申出により4週間（28日）以内の期間の出生時育児休業をすることができる。
- 2 出生時育児休業をすることを希望するパートタイム・有期雇用労働者は、原則として、出生時育児休業を開始しようとする日の2週間前までに、出生時育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

なお、出生時育児休業中のパートタイム・有期雇用労働者が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。
 - 3 第1項に基づく申出は、一子につき2回に分割できる。ただし、2回に分割する場合は2回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。
 - 4 出生時育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。

(介護休業)

- 第20条 要介護状態にある家族を介護するパートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、通算93日間までの範囲内で3回を上限として介護休業をすることができる。

2 要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。

配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫

3 介護休業をすることを希望するパートタイム・有期雇用労働者は、原則として、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに、介護休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

4 介護休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

（子の看護等休暇）

第21条 小学校第3学年修了までの子を養育するパートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするため、当該子に予防接種や健康診断を受けさせるため、又は感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話若しくは当該子の入園（入学）式、卒園式への参加するために就業規則第13条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護等休暇を取得することができる。

2 子の看護等休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる

（介護休暇）

第22条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をするパートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）は、就業規則第13条に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。

2 介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる

（所定外労働の制限）

第23条 妊娠中又は出産後1年以内のパートタイム・有期雇用労働者が申し出た場合には、1週間について40時間、1日について8時間を超えて労働をさせることはない。

2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するパートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護するパートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

（時間外労働及び深夜業の制限）

第24条 妊娠中又は出産後1年以内のパートタイム・有期雇用労働者が申し出た場合には、第11条第2項の規定に関わらず時間外労働をさせること又は深夜（午後10時から午前5時までの間）に労働させることはない。

2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するパートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護するパートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせること又は深夜に労働させることはない。

（育児・介護のための短時間勤務）

第25条 3歳に満たない子を養育するパートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）又は要介護状態にある家族を介護するパートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）は、申し出ることにより、1日の所定労働時間を6時間まで短縮する短時間勤務をすることができる。

2 育児のための短時間勤務をしようとする者は、1回につき1年以内（ただし、子が3歳に達するまで）の期間について、短縮を開始しようとする日（短縮開始予定日）及び短縮を終了しようとする日（短縮終了予定日）を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の1か月前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

3 介護のための短時間勤務をしようとする者は、当該家族1人当たり利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、短縮開始予定日及び短縮終了予定日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の2週間前までに、人事担当者に申し出なければならない。

（柔軟な働き方を実現するための措置）※令和7年10月1日から措置義務

【5つの措置の中から、①始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ及び②テレワークの措置を講じた例】

第26条 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育するパートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、又はテレワークをすることができる。

2 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの措置内容及び申出については、次のとおりとする。

① 対象従業員は、申し出ることにより、就業規則第8条の始業及び終業の時刻について、以下のように変更することができる。

- ・通常勤務 = 午前8時30分始業、午後5時30分終業
- ・時差出勤 A = 午前8時始業、午後5時終業
- ・時差出勤 B = 午前9時始業、午後6時終業
- ・時差出勤 C = 午前10時始業、午後7時終業

② 申出をしようとする者は、1回につき1年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに時差出勤Aから時差出勤Cのいずれに変更するかを明らかにして、原則として適用開始予定日の1か月前までに、育児時差出勤申出書により人事担当者に申し出なければならない。

3 テレワークの措置内容及び申出については、次のとおりとする。

- ① 対象従業員は、本人の希望により、1月につき10日を限度としてテレワークを行うことができる。
- ② テレワークは、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して実施することができるものとする。
- ③ テレワークの実施場所は、従業員の自宅、その他自宅に準じる場所（会社の認めた場所に限る。）とする。
- ④ テレワークを行う者は、原則として勤務予定の2営業日前までに、テレワーク申出書により所属長に申し出なければならない。

（法令との関係）※「柔軟な働き方を実現するための措置」は令和7年10月1日から措置義務

第27条 育児・介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務、柔軟な働き方を実現するための措置並びに介護短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

（慶弔休暇）

第28条 パートタイム・有期雇用労働者から請求があったときは、次のとおり、必要な休暇を与える。

- ① 本人が結婚したとき・・・ ____日
- ② 妻が出産したとき・・・ ____日
- ③ 配偶者、子又は父母が死亡したとき・・・ ____日
- ④ 兄弟姉妹、祖父母、配偶者の父母又は兄弟姉妹が死亡したとき・・・ ____日

第6章 賃金

(賃金)

第29条 賃金は、次のとおりとする。

① 基本給 時間給とし、職務内容、成果、能力、経験等を考慮して各人別に決定する。

② 諸手当

通勤手当 通勤に要する実費を支給する。ただし、自転車や自動車などの交通用具を使用しているパートタイム・有期雇用労働者については、別に定めるところによる。

皆勤手当 当該賃金計算期間中の皆勤者に支給する。 月額 ○円

所定時間外労働手当 第8条第1項の所定労働時間を超えて労働させたときは、次の算式により計算して支給する。

(1) 1か月60時間以下の時間外労働について

基本給×1.25×時間外労働時間数

皆勤手当÷1年を平均した月所定労働時間数×1.25×時間外労働時間数

(2) 1か月60時間を超える時間外労働について

基本給×1.50×時間外労働時間数

皆勤手当÷1年を平均した月所定労働時間数×1.50×時間外労働時間数

休日労働手当 第9条の所定休日に労働させたときは、次の算式により計算して支給する。

基本給×1.35×休日労働時間数

皆勤手当÷1年を平均した月所定労働時間数×1.35×休日労働時間数

深夜労働手当 午後10時から午前5時までの間に労働させたときは、次の算式により計算して支給する。

基本給×0.25×深夜労働時間数

皆勤手当÷1年を平均した月所定労働時間数×0.25×深夜労働時間数

(休暇等の賃金)

第30条 第13条第1項で定める年次有給休暇については、所定労働時間労働したときに支払われる通常の賃金を支給する。2 第15条で定める産前産後の休業期間については、有給（無給）とする。

3 第16条第1項で定める育児時間については、有給（無給）とする。

4 第16条第2項で定める生理日の休暇については、有給（無給）とする。

5 第17条第1項で定める時間内通院の時間については、有給（無給）とする。

6 第17条第2項で定める遅出、早退により就業しない時間については、有給（無給）とする。

7 第17条第3項で定める勤務中の休憩時間については、有給（無給）とする。

8 第17条第4項で定める勤務時間の短縮により就業しない時間及び休業の期間については、有給（無給）とする。

9 第18条で定める育児休業の期間については、有給（無給）とする。

10 第19条で定める出生時育児休業の期間については、有給（無給）とする。

11 第20条で定める介護休業の期間については、有給（無給）とする。

12 第21条で定める子の看護等休暇の期間については、有給（無給）とする。

13 第22条で定める介護休業の期間については、有給（無給）とする。

14 第24条で定める深夜業の免除により就業しない時間については、有給（無給）とする。

15 第25条で定める短時間勤務により就業しない時間については、有給（無給）とする。

16 第28条で定める慶弔休暇の期間については、有給（無給）とする。

(欠勤等の扱い)

第31条 欠勤、遅刻、早退、及び私用外出の時間数に対する賃金は支払わないものとする。この場合の時間数の計算は、分単位とする。

(賃金の支払い)

第32条 賃金は、前月○○日から当月○○日までの分について、当月○○日（支払日が休日に当たる場合はその前日）に通貨で直接その金額を本人に支払う。

2 次に掲げるものは賃金から控除するものとする。

① 源泉所得税

② 住民税

③ 雇用保険及び社会保険の被保険者については、その保険料の被保険者の負担分

④ その他、従業員の過半数を代表する者との書面による協定により控除することとしたもの

(昇給)

第33条 1年以上勤続し、成績の優秀なパートタイム・有期雇用労働者については、その勤務成績、職務遂行能力等を考慮し昇給を行う。

2 昇給は、原則として年1回とし、○月に実施する。

(賞与)

第34条 毎年○月○日及び○月○日に在籍し、○か月以上勤続したパートタイム・有期雇用労働者に対しては、その勤務成績、職務内容等を考慮し賞与を支給する。

2 賞与は、原則として年2回、○月○日及び○月○日（支払日が休日に当たる場合はその前日）に支給する。

3 支給額及び支給基準は、その期の会社の業績を考慮してその都度定める。

(退職金)

第35条 パートタイム・有期雇用労働者が退職し、又は解雇されたときは、退職金を支給する。ただし第52条第2項により懲戒解雇された場合は、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

(退職金額等)

第36条 退職金は、退職又は解雇時の基本給に勤続年数に応じて定めた別表（略）の支給率を乗じて計算した金額とする。

2 退職金は、支給事由の生じた日から○か月以内に退職したパートタイム・有期雇用労働者（死亡した場合はその遺族）に支払う。

第7章 退職、雇止め及び解雇

(退職)

第37条 パートタイム・有期雇用労働者が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- ① 労働契約に期間の定めがあり、かつ、労働条件通知書にその契約の更新がない旨あらかじめ明示されている場合は、その期間が満了したとき
 - ② 本人の都合により退職を申し出て会社が認めた時、又は退職の申し出をしてから14日を経過したとき
 - ③ 本人が死亡したとき
- 2 パートタイム・有期雇用労働者が、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はその理由を含む。）について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

(雇止め)

第38条 労働契約に期間の定めがあり、労働条件通知書にその契約を更新する場合がある旨をあらかじめ明示していたパートタイム・有期雇用労働者の労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約が満了する日の30日前までに予告する。

2 前項の場合において、当該パートタイム・有期雇用労働者が、雇止めの予告後に雇止めの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する。雇止めの後においても同様とする。

(解雇)

第39条 パートタイム・有期雇用労働者が、次のいずれかに該当するときは解雇する。この場合において、少なくとも30日前に予告をするか又は予告に代えて平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。

- ① 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認められたとき
 - ② 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、パートタイム・有期雇用労働者が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（会社が打ち切り補償を支払ったときを含む。）
 - ③ 身体又は精神に障害がある場合で、適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなお業務に耐えられないと認められたとき
 - ④ 事業の運営上やむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の継続が困難となったとき又は事業の縮小・転換又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき
 - ⑤ その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき
- 2 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮する。
- 3 パートタイム・有期雇用労働者が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間に当該解雇の理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

第8章 福利厚生等

(福利厚生)

第40条 会社は、福利厚生施設の利用等福利厚生については、社員と同様の取り扱いをする。

(雇用保険等)

第41条 会社は、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の被保険者に該当するパートタイム・有期雇用労働者については、必要な手続きをとる。

(教育訓練の実施)

第42条 会社は、社員に実施する教育訓練で当該社員が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するものについては、職務内容が同一のパートタイム・有期雇用労働者に対して、社員と同様に実施する。

2 会社は、前項のほか、パートタイム・有期雇用労働者の職務内容、成果、能力、経験等に応じ教育訓練を実施する。

第9章 安全衛生及び災害補償

(安全衛生の確保)

第43条 会社は、パートタイム・有期雇用労働者の作業環境の改善を図り安全衛生教育、健康診断の実施その他必要な措置を講ずる。

2 パートタイム・有期雇用労働者は、安全衛生に関する法令、規則並びに会社の指示を守り、会社と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

(健康診断)

第44条 引き続き1年以上（労働安全衛生規則第13条第1項第3号に掲げる業務に従事する者については6か月以上）使用され、又は使用することが予定されているパートタイム・有期雇用労働者に対しては、採用の際及び毎年定期的に健康診断を行う。

2 有害な業務に従事するパートタイム・有期雇用労働者に対しては、特殊健康診断を行う。

(安全衛生教育)

第45条 パートタイム・有期雇用労働者に対し、採用の際及び配置換え等により作業内容を変更した際には、必要な安全衛生教育を行う。

(災害補償)

第46条 パートタイム・有期雇用労働者が業務上の事由、事業主が同一人でない二以上の事業に使用される労働者の二以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤により負傷し、疾病にかかり又は死亡した場合は、労働者災害補償保険法に定める保険給付を受けるものとする。

2 パートタイム・有期雇用労働者が業務上負傷し又は疾病にかかり療養のため休業する場合の最初の3日間については、会社は平均賃金の60%の休業補償を行う。

第10章 社員への転換

(社員への転換)

第47条 1年以上勤続し、社員への転換を希望するパートタイム・有期雇用労働者については、次の要件を満たす場合、社員として採用し、労働契約を締結するものとする。

- ① 1日8時間、1週40時間の勤務ができること

- ② 所属長の推薦があること
- ③ 面接試験に合格したこと
- 2 前項の場合において、会社は当該パートタイム・有期雇用労働者に対して必要な教育訓練を行う。
- 3 年次有給休暇の付与日数の算定及び退職金の算定において、パートタイム・有期雇用労働者としての勤続年数を通算する。
- 4 転換時期は毎年4月1日とする。

第11章 無期労働契約への転換

（無期労働契約への転換）

第48条 期間の定めのある労働契約で雇用するパートタイム・有期雇用労働者のうち、通算契約期間が5年を超える者は、別に定める様式で申し込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約での雇用に転換することができる。

- 2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとし、現在締結している有期労働契約については、その末日までの期間とする。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して6か月以上ある社員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。
- 3 この規則に定める労働条件は、第1項の規定により期間の定めのない労働契約での雇用に転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換した従業員に係る定年は、満〇歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

第12章 表彰及び懲戒

（表彰）

第49条 パートタイム・有期雇用労働者が次の各号のいずれかに該当するときは表彰をする。

- ① 永年勤続し、勤務成績が優れているとき（永年勤続は〇年、〇年、〇年とする）
- ② 勤務成績が優れ、業務に関連して有益な改良、改善、提案等を行い、業績の向上に貢献したとき
- ③ 重大な事故、災害を未然に防止し、又は事故災害等の非常の際に適切な行動により災害の拡大を防ぐ等特別の功労があったとき
- ④ 人命救助その他社会的に功績があり、会社の名誉を高めたとき
- ⑤ その他前各号に準ずる行為で、他の従業員の模範となり、又は会社の名誉信用を高めたとき

（表彰の種類）

第50条 表彰は、表彰状を授与し、あわせて表彰の内容により賞品もしくは賞金の授与、特別昇給又は特別休暇を付与する。

- 2 表彰は、個人又はグループを対象に、原則として会社創立記念日に行う。

（懲戒の種類）

第51条 会社は、その情状に応じ次の区分により懲戒を行う。

- ① けん責 始末書を提出させ将来を戒める。
- ② 減給 始末書を提出させ減給する。ただし、減給は、1回の額が平均賃金の1日分の5割（2分の1）を超え、総額が1賃金支払期間における賃金の1割（10分の1）を超えることはない。
- ③ 出勤停止 始末書を提出させるほか、〇日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。
- ④ 懲戒解雇 即時に解雇する。

（懲戒の事由）

第52条 パートタイム・有期雇用労働者が次のいずれかに該当するときは、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ① 正当な理由なく無断欠勤〇日以上に及ぶとき
- ② 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をするなど勤務に熱心でないとき
- ③ 過失により会社に損害を与えたとき
- ④ 素行不良で会社内の秩序又は風紀を乱したとき
- ⑤ 会社内において、性的な言動によって他人に不快な思いをさせたり、職場の環境を悪くしたとき
- ⑥ 会社内において、性的な関心を示したり、性的な行為をしかけたりして、他の従業員の業務に支障を与えたとき
- ⑦ 会社内において、妊娠、出産、育児休業・介護休業に関する言動により、部下や同僚の就業環境を害したとき
- ⑧ 職場内において、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害される行為を行ったとき
- ⑨ その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不適切な行為があったとき
- 2 パートタイム・有期雇用労働者が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。
 - ① 正当な理由なく無断欠勤〇日以上に及び、出勤の督促に応じないとき
 - ② 正当な理由なく欠勤、遅刻、早退を繰り返し、〇回にわたって注意を受けても改めないと
 - ③ 会社内における窃取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があったとき、又はこれらの行為が会社外で行われた場合であっても、それが著しく会社の名誉若しくは信用を傷つけたとき
 - ④ 故意又は重大な過失により会社に損害を与えたとき
 - ⑤ 素行不良で著しく会社内の秩序又は風紀を乱したとき
 - ⑥ 職責を利用して交際を強要したり、性的な関係を強要したとき
 - ⑦ 前項⑦における行為が、再度に及んだ者又はその情状が悪質と認められたとき
 - ⑧ 重大な経歴詐称があったとき
 - ⑨ その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不適切な行為があったとき

附則

この規則は、令和〇年〇月〇日から実施する。

X. パートタイム・有期雇用労働に関するご相談は

内容	相談先
①パートタイム・有期雇用労働法全般に関する相談について ☆男女雇用機会均等法（セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、母性健康管理措置を含む）、育児・介護休業法に関する相談も受け付けています	都道府県労働局雇用環境・均等部（室） （連絡先は裏表紙を参照）
②同一労働同一賃金等の取り組みに関する個別相談やコンサルティングについて	働き方改革推進支援センター （連絡先はこちら▶） 
③求人又は求職を申し込む場合	ハローワーク（公共職業安定所）
④雇用保険について	ハローワーク（公共職業安定所）
⑤賃金・労働時間などの労働条件、労災保険について	労働基準監督署
⑥技能を身につけたいとき	ハローワーク（公共職業安定所） 職業能力開発校 職業能力開発促進センター
⑦パートタイム・有期雇用労働法第 23 条に規定する紛争以外の個別労働関係紛争に関する相談について ☆パワーハラスメントに関する相談も受け付けています	都道府県労働局雇用環境・均等部（室） 総合労働相談コーナー
⑧労使関係、労働福祉に関する相談について	都道府県労政主管課、労働福祉課など （又はその出先機関）
⑨キャリアアップ助成金について	都道府県労働局職業安定部 ハローワーク（公共職業安定所）
⑩ジョブ・カードを活用した雇用型訓練について	キャリア形成・リスキリング支援センター
⑪中小企業退職金共済制度について	独立行政法人勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部 〒170-8055 東京都豊島区東池袋 1-24-1 Tel：03-6907-1234
⑫健康保険、厚生年金保険について	年金事務所 （又は企業の健康保険組合、厚生年金基金）
⑬国民健康保険について	居住する市町村
⑭国民年金について	年金事務所、居住する市町村
⑮所得税について	国税局税務相談室、税務署
⑯地方税について	居住する市町村、県税事務所など

XI. 同一労働同一賃金の実現のための情報及び支援ツール

＜パートタイム・有期雇用労働法に対応するための支援ツール＞

厚生労働省では、同一労働同一賃金の実現に向けて、以下の支援ツールを作成しています。

【パートタイム・有期雇用労働法についての情報収集と社内点検のためのツール】

・パートタイム・有期雇用労働法について

→パートタイム・有期雇用労働法の内容や、事業主の皆様に取り組んでいただきたいことについて解説しています。

URL：<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/reform/>

二次元バーコード▶



・パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書

→自社の状況が法律の内容に沿ったものなのかどうか、点検の手順を示しています。

URL：<https://www.mhlw.go.jp/content/001133569.pdf>

二次元バーコード▶



また、自社の待遇の状況を入力することで法律に対応しているかどうか点検できる点検ツール（web版ツール）も掲載しています。

URL：<https://www.mhlw.go.jp/content/000657292.xlsm>

二次元バーコード（Excelのアプリのダウンロードが必要になります）▶



・不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル

→具体例を示しながら、各種手当、福利厚生、教育訓練、賞与、基本給について、点検・検討の手順を示しています。パートタイム・有期雇用労働者等の数又は割合が高い業界（スーパーマーケット業、食品製造業、印刷業、自動車部品製造業、生活衛生業、福祉業及び労働者派遣業）の業界別マニュアルと、全業種共通の業界共通編があります。

URL：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03984.html

二次元バーコード▶



「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」を参照しながら、同一労働同一賃金に向けた自社の取組状況を点検することができる自主点検ツール（web版ツール）も掲載しています。

URL：<https://www.mhlw.go.jp/content/000628384.xlsm>

二次元バーコード（Excelのアプリのダウンロードが必要になります）▶



・職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル

→基本給に関する均等・均衡待遇の状況を確認し、等級制度や賃金制度を設計する1つの手法として、職務評価について解説しています。

URL : <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/estimation/pdf/evaluation.pdf?202105191>



二次元バーコード

・パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール

→パートタイム・有期雇用労働法やその他の労働関係法令について、自社の取組状況をレーダーチャートで視覚的に確認できるほか、パートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇改善に向けて、基本給や福利厚生などの項目ごとにどのように取り組むべきかを確認することができます。

URL : <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/shindan2/>



二次元バーコード▶

【就業規則や賃金体系の見直しのための支援】

・働き方改革推進支援センター

→長時間労働の是正や同一労働同一賃金の実現など、労務管理に関する課題に対応するため、就業規則や賃金制度等の見直し方などについて、社会保険労務士などの労務管理等の専門家が無料で相談に応じます。

URL : <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/>



二次元バーコード▶

・職務分析・職務評価の導入支援

→職務分析・職務評価とは、各労働者の職務を点数化し、点数の大きさを職務の大きさを評価することにより、基本給の均等・均衡を客観的に確認することができる手法です。働き方改革推進支援センターでは、職務分析・職務評価の導入に関する相談にも応じています。

URL : <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/estimation/>



二次元バーコード▶

・キャリアアップ助成金

→非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成するものです。

URL : https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html



二次元バーコード▶

【同一労働同一賃金に関する事業主への支援情報】

・同一労働同一賃金特集ページ

→同一労働同一賃金に関する最新の情報が随時更新されています。

URL：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



二次元バーコード▶

【パート・アルバイト・契約社員に関する様々な情報】

・有期契約労働者の無期転換ポータルサイト

→無期転換ルールの周知や無期転換制度の導入促進に関する情報発信を行うサイトであり、無期転換ルールの概要や、制度導入のポイント、厚生労働省が実施する支援策などについて、広く情報を発信しています。

URL：<https://muki.mhlw.go.jp/>



二次元バーコード▶

・多様な働き方の実現応援サイト

→多様な正社員制度に関する解説や制度を導入した企業の事例のほか、パートタイム・有期雇用労働法の解説動画、公正な待遇の確保に向けて取り組んでいる企業の事例、職務分析・職務評価に関する情報等を掲載しています。

URL：<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>



二次元バーコード▶