

その他短時間・有期雇用労働法に関する改正事項について

(省令関係)

- I. 職務の内容に密接に関連する賃金について（法第 10 条関係） ・ p 2
- II. 労働条件の明示の方法について（法第 6 条第 1 項関係） ・ ・ ・ ・ p 5

I. 職務の内容に密接に関連する賃金について（法第 10 条関係）

1. 関係条文等

◎短時間・有期雇用労働法（下線は改正部分、取消線は改正による削除箇所）
（賃金）

第十条 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。次条第二項及び第十二条において同じ。）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、~~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。

2. 基本的な考え方

法第 10 条の対象とならない賃金として厚生労働省令で定めるものについては、以下のとおりとしてはどうか。

- 法第 10 条は、昇給が最低賃金の改定に応じて決定されるなど、働きや貢献とは関係のない要素で短時間・有期雇用労働者の賃金が決定されることもあることから、職務の内容、職務の成果等に応じて当該賃金を決定するよう努力することを義務付け、短時間・有期雇用労働者の意欲の向上等を図るもの。
- 他方で、賃金の性質・目的によっては、職務の内容、職務の成果等に応じて決定することになじまないものもあることから、現行の省令では、法第 10 条の対象とならない賃金として、次のものを規定している。
 - ① 通勤手当（職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く。）
 - ② 退職手当
 - ③ 家族手当
 - ④ 住宅手当
 - ⑤ 別居手当
 - ⑥ 子女教育手当
 - ⑦ ①から⑥までのもののほか、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
- このうち、退職手当については、法第 10 条の対象とならない賃金として法律で例示されていたが、退職手当の性質・目的は様々であり、職務の内容、職務の成果等に応じて決定することになじむ場合も一定程度あると考えられることから、法律における例示から削除されたところ。
- また、家族手当、住宅手当等についても、性質・目的が様々であるという点は同様である。ただし、職務の内容、職務の成果等に応じて決定することになじまない場合の方が一般的であると考えられる。

○ このため、②退職手当、③家族手当、④住宅手当、⑤別居手当及び⑥子女教育手当については、性質・目的が様々であることを踏まえ、法第10条の対象から一律に除外せず、職務の内容に密接に関連して支払われるものについては、同条の対象とする。

その上で、②退職手当については、職務の内容、職務の成果等に応じて決定することになじむ場合が一定程度あると考えられることから、例示から削除する。

そこで、法第10条の対象とならない賃金は、省令で次のとおりとする。

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の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

Ⅱ. 労働条件の明示の方法について（法第6条第1項関係）

1. 関係条文等

◎短時間・有期雇用労働法（下線は改正部分）

（労働条件に関する文書の交付等）

第六条 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（昭和二十二年法律第四十九号）第十五条第一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（次項及び第十四条第一項において「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 （略）

2. 基本的な考え方

法第6条第1項に基づく労働条件の明示における、厚生労働省令で定める方法については、以下のとおりとはどうか。

- 法第6条第1項は、労働基準法第15条第1項に基づく労働条件明示の対象とならない昇給の有無、退職手当の有無等の事項について、文書の交付その他厚生労働省令で定める方法により明示しなければならないものとしている。
- 法第6条第1項は、労働基準法第15条第1項と同様の規定であることから、同項に関する省令の改正に合わせて、省令で次のとおりとする。

- ・ 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して
はならない。
 - ・ 法第6条第1項の厚生労働省令で定める方法は、次のいずれかの方法によることを短時間・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。
 - ① ファクシミリを利用してする送信の方法
 - ② 電子メールその他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（以下「電子メール等」という。）の送信の方法（短時間・有期雇用労働者が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）
- ※ 下線部が、今回の改正により追加する部分