

## 【建議】(通勤手当)

1-(3)通勤手当は、パートタイム労働法第9条第1項の均衡確保の努力義務の対象外として例示されているが、多様な性格を有していることから、上記(1)の見直しに合わせ、一律に均衡確保の努力義務の対象外とすることは適当ではない旨を明らかにすることが適当である。



通勤手当については、建議及び雇用均等分科会での議論(※)を踏まえ、通勤手当のうち、「職務の内容に密接に関連して支払われるもの」について、均衡確保の努力義務の対象となるよう、省令を見直す。

※ 距離や実際かかっている経費とは関係なく一律の額で通勤手当として支払っているような場合については、職務関連として整理されるのではないか。

## 【建議】(苦情処理の担当者)

2-(2)事業主は、パートタイム労働者からの苦情への対応のために担当者等を定めるとともに、パートタイム労働者の雇入れ時等に周知を図ることが適当である。



法律には、パートタイム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旨の規定が設けられたところ(第16条)。

雇入れ時等の担当者等の周知については、第6条に基づく、雇入れ時等の文書による明示事項の一つとして位置付ける(省令改正)。

# 省令及び指針での対応について

## 【建議】(説明を求めたことによる不利益取扱い禁止)

2-(3)事業主は、パートタイム労働者がパートタイム労働法第13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、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない旨、「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19年厚生労働省告示第326号。以下「パートタイム労働指針」という。)に規定されているが、これを法律に位置付けることが適当である。

建議の趣旨を踏まえ、

- 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ことを明確にする
  - 不利益な取扱いを恐れて、説明を求めることを躊躇することがないようにする
- といった観点から、指針を見直す。

## 【建議】(親族の葬儀等)

3-(1)パートタイム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旨をパートタイム労働指針に規定することが適当である。

建議どおり、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はない旨を指針に規定する。