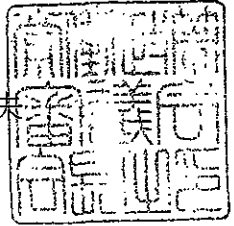




労審発第 448 号  
平成19年1月22日

厚生労働大臣  
柳澤伯夫 殿

労働政策審議会  
会長 菅野和夫



平成19年1月16日付け厚生労働省発雇児第0116001号をもって諮問のあった「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案要綱」については、本審議会は、下記のとおり答申する。

記

別紙「記」のとおり。

(別紙)

平成19年1月22日

労働政策審議会

会長 菅野和夫 殿

雇用均等分科会

分科会長 横溝正子

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する  
法律案要綱」について

平成19年1月16日付け厚生労働省発雇児第0116001号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科会は、下記のとおり報告する。

記

本分科会は、厚生労働省案は、おおむね妥当と認める。



厚生労働省発雇児第0116001号

労働政策審議会

会長 菅野 和夫 殿

厚生労働省設置法第9条第1項第1号の規定に基づき、別紙「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案要綱」について貴会の意見を求める。

平成19年1月16日

厚生労働大臣 柳 澤 伯 夫

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案要綱

第一 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部改正関係

一 目的

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、短時間労働者の果たす役割の重要性が増大していることにかんがみ、短時間労働者について、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ものとする。

二 事業主等の責務

事業主は、その雇用する短時間労働者について、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（短時間労働者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。

### 三 雇用管理の改善等に関する措置

#### (一) 労働条件に関する文書の交付等

イ 事業主は、労働基準法第十五条第一項後段に定めるもののほか、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、退職手当その他の賃金に関する事項として厚生労働省令で定めるものを文書の交付その他の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する。

ロ 事業主は、イの事項を明示する際に、労働時間その他の労働条件に関する事項（イの事項及び労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項を除く。）についても併せて明示するように努めるものとする。

#### (二) 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

イ 事業主は、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度からみてその職務の内容が当該事業所における通常の労働者との同一の短時間労働者（以下「職務同一短時間労働者」という。）であつて、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているものうち、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間において当該通常の労働者と同様の態様及び頻度での職務の変更が見込まれる者については、短時間労働者であることを理由として、その待遇について差別的取扱いをしてはならないものとする。

ロ イの期間の定めのない労働契約には、反復して更新されることによつて期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を含むものとする。

(三) 賃金に係る均衡の確保

イ 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（二イの短時間労働者を除く。以下(四)ロ及び(五)において同じ。）の職務の内容若しくは成果、意欲、能力又は経歴等を勘案し、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。ロにおいて同じ。）を決定するように努めるものとする。

ロ 事業主は、職務同一短時間労働者（二イの短時間労働者を除く。以下（四イ）において同じ。）であつて、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主に雇用される期間のうちの一定の期間において当該通常の労働者と同様の態様及び頻度での職務の変更が見込まれるものについては、通常の労働者と同じの方法により当該期間における賃金を決定するように努めるものとする。

（四） 教育訓練に係る均衡の確保

イ 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であつて、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ものについては、職務同一短時間労働者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ものとする。

ロ 事業主は、イのほか、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及び成果、意欲、能力並びに経験等に応じ、当該短時間労働者に対し教育訓練を実施するように努めるものとする。

(五) 福利厚生に係る均衡の確保

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つて、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ものとする。

(六) 通常の労働者への転換の推進

イ 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、次のいずれかの措置を講じなければならないものとする。

(イ) 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。

(ロ) 通常の労働者の配置を新たに行う際に、当該配置の希望を申し出る機会を当該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。

(ハ) 一定の資格を有する短時間労働者を対象とした試験制度を設けることその他の通常の労働者へ



の転換のための制度を設けること。

(二) (イ)から(ハ)までに掲げるもののほか、短時間労働者が通常の労働者として必要な能力を取得するために教育訓練を受ける機会を確保す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。

国は、通常の労働者への転換を推進するため、イに掲げる措置を講ずる事業主に対する援助等必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(七) 待遇の決定に当たって考慮した事項の説明  
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、(一)から(六)まで及び現行の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パート労働法」という。）第七条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ものとする。

#### 四 紛争の解決

(一) 苦情の自主的解決

事業主は、三(一)イ、(二)イ、(四)イ、(五)、(六)イ及び(七)に定める事項に関し、短時間労働者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ゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めるものとする。

(二) 紛争の解決の促進に関する特例

(一)の事項についての短時間労働者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第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、(三)及び(四)に定めるところによるものとする。

(三) 紛争の解決の援助

イ 都道府県労働局長は、(二)の紛争に関し、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、  
ロ 事業主は、短時間労働者がイの援助を求めたことを理由として、当該短時間労働者に対して解雇するものとする。

ロ 事業主は、短時間労働者がイの援助を求めたことを理由として、当該短時間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ものとする。

(四) 調停

イ 都道府県労働局長は、(二)の紛争について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつ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六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

ロ (三)の規定は、短時間労働者がイの申請をした場合について準用するものとする。

ハ 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第十九条、第二十条第一項及び第二十一条から第二十六条までの規定は、イの調停の手続について準用するものとする。

この場合において、同法第二十条第一項中「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」とするほか必要な読み替えを行うものとする。

五 短時間労働援助センター

(一) 短時間労働援助センターの業務の見直し

短時間労働援助センターの業務の一部を廃止し、資料の収集等の業務及び(二)の業務その他短時間労働者の福祉の増進を図るために必要な業務を行うものとする。

(二) 短時間労働者福祉事業関係業務の見直し

短時間労働援助センターが行う短時間労働者福祉事業関係業務の一部を廃止し、労働者災害補償保険法第二十九条に規定する事業又は雇用保険法第六十二条の雇用安定事業のうち、短時間労働者を雇用する事業主若しくはその事業主の団体に対して支給する給付金であつて厚生労働省令で定めるものを支給する事業及びこれに附帯する事業に係る業務の全部又は一部を行わせるものとする。

(三) その他

その他所要の規定の整備を行うものとする。

## 六 過料の創設

(一)イの規定に違反した者は、十万円以下の過料に処するものとする。

## 七 その他

その他所要の規定の整備を行うものとする。

## 第二 施行期日等

### 一 施行期日

この法律は、平成二十年四月一日から施行するものとする。ただし、第一の五については平成十九年七月一日から施行するものとする。

### 二 経過措置等

この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、一定期間経過後に改正後のパート労働法の見直しを行う旨の条項を盛り込むほか、関係法律の規定の整備を行うものとする。