

事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための 措置に関する指針の改正に当たっての考え方

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。）が改正されたことに伴い、現行の事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針（以下「パート労働指針」という。）についても見直しが必要となる。

その見直しに際しては、改正パート労働法に係る国会の附帯決議及び国会審議の過程で指摘された事項に留意する必要がある。

また、パート労働指針は、改正パート労働法第 14 条に基づき、同法第 6 条から第 11 条まで、第 12 条第 1 項及び第 13 条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の指針として策定するものである。しかしながら、現行パート労働指針は、平成 5 年の制定当時のパート労働法の位置づけを大きく反映しており、パート労働者には一般的な労働者保護法令が適用されないといった誤解を避けるため、他の労働関係法令の規定を確認的に規定し、そのことを周知し、短時間雇用管理者にこれらの事項を管理させることによりパート労働者の雇用管理の改善等を図ることに主眼があったことから、パート労働法に定められている事項をはじめ、パート労働指針において幅広く規定されていた。今回の改正により、パート労働法自体も均衡待遇を柱とする独立した法体系へと変化したことから、今後はパート労働法本体に定められた事項の施行に重点を移すこととし、パート労働指針は、改正パート労働法第 14 条の本来の趣旨に戻って、再整理することが適当である。

以上を踏まえ、パート労働指針の改正に当たっては、以下の考え方によることとしてはどうか。

- 1 現行のパート労働指針から法律上措置された事項を除くこと。
- 2 国会の附帯決議及び国会審議の過程において指摘された事項について指針上必要な措置を講ずること。
- 3 他の労働関係法令に規定している事項についてはパート労働指針上は規定せず、他の労働関係法令も適用されるということを確認的に述べること。
- 4 解釈に関わる部分については、行政通達によって明らかにすること。