

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

「改正パートタイム労働法をめぐる法的留意点」

—企業や職場は具体的にどう対処すればよいか—

富田望・厚生労働省雇用均等・児童家庭局
短時間・在宅労働課調査官

平成19年7月11日報告

ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告概要について

この小冊子は、独立行政法人労働政策研究・研修機構のビジネス・レーバー・モニターに登録する企業・事業主団体、および単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に実施している「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」(略称:トレンド研究会)での報告を収録したものである。速記録に基づく報告概要や、参加者全員によるフリートキングの概要、配布資料(レジュメ等)、付属資料(事務局作成)で構成する。

「トレンド研究会」は2004年7月より実施。開催趣旨は以下の通り。

1. 趣旨と目的

近年の労使関係や雇用・労働情勢の変化に対して、企業や労働組合がどのような問題に直面し、どう対応しているかを把握することは、好事例などの情報を普及・共有する上でも必須となっている。このため、ビジネス・レーバー・モニターに登録している企業・事業主団体、および単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に、最近の労使関係・雇用問題の変容とそれに伴う労働法制の変化を踏まえたテーマを設定した「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」(通称:トレンド研究会)を開催する。当機構の研究成果や最新の研究動向をモニターにフィードバックすることで、同一の課題に直面する人事労務等担当者間での情報交換を促進することを目的とする。ビジネス・レーバー・モニターはさまざまな業種にわたることから、異業種交流やネットワーク作りの場としても活用する。

2. 研究会の運営方法

使用者側、労働者側に適したテーマを設定し、当該テーマに精通した研究者・実務家が講師として報告(50分から1時間程度)。報告内容を素材に、参加者からも課題を提示していただくことで自由討議を行う。

3. 参加対象:企業、事業主団体、単組、産別労組のモニター

4. 結果報告:研究会の成果は、基調報告を中心とした研究会の開催内容を報告概要に盛り込み、適宜、モニター等に情報提供する。

報告者プロフィール

とみ た のぞみ
富 田 望 厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課調査官

平成三年、労働省入省。労働基準局監督課、労災管理課、労働保険徴収課、労政局労働法規課、政策統括官付労政担当参事官室、岡山県職業安定課長、岡山労働局総務部長、経済協力開発機構日本政府代表部一等書記官——などを経て、現職。

目 次

研究会報告概要について

報告者プロフィール

I. 基調報告

「改正パートタイム労働法をめぐる法的留意点——企業や職場は具体的にどう対処すればよいか」 3

1. 改正パートタイム労働法の成立経緯と背景について 3

1-1. 成立までの経緯 3

1-2. 改正の背景①非正規雇用の増加に伴う社会的影響 4

1-3. 改正の背景②パート労働者の基幹化と正社員との待遇差 7

1-4. 改正の背景③労働力人口の展望 11

1-5. 改正の背景④当時の政権の姿勢 12

2. パートタイム労働法の改正内容 13

2-1. 改正前のパートタイム労働法 13

2-2. 改正の全体概要 16

2-3. ポイント①労働条件の文書交付・説明義務 19

2-4. ポイント②均衡のとれた待遇の確保の促進 20

2-5. ポイント③通常の労働者への転換の推進 24

2-6. ポイント④苦情処理・紛争解決援助 25

II. 討議概要 29

1. 労働条件の文書交付・説明義務について 31

2. 通常の労働者への転換の推進について 31

3. 賃金面での均衡のとれた待遇確保の促進について 32

4. いわゆるフルタイムパートの扱いについて 33

5. 派遣労働者の扱いについて 35

6. 高齢再雇用者の扱いについて 35

III. 報告レジュメ・資料 37

IV. ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧 93

I. 基調報告

I. 基調報告

「改正パートタイム労働法をめぐる法的留意点——企業や職場は具体的にどう対処すればよいか」

1. 改正パートタイム労働法の成立経緯と背景について

1-1. 成立までの経緯

このほど成立した、改正パートタイム労働法をめぐるのは、ちょうど私が短時間・在宅労働課へ異動してきた昨年9月から、審議会での本格的な検討がスタートした。審議会では、労使で非常に活発にご議論いただいて、12月末にとりまとめを行った。その後、法案は今年2月13日に閣議決定され、国会に提出された。国会でも、衆参両院で熱心にご議論いただいた上で可決・成立し、6月1日に無事公布することができた(参考1¹)。現在は、来年4月1日の施行に向けて、その準備作業をいろいろと進めているところだ。

参考1: 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の経過について

2006年12月26日	今後のパートタイム労働対策について(建議)
	厚生労働大臣より労働政策審議会に対し、「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」について諮問
2007年1月16日	労働政策審議会より厚生労働大臣に対し、同法案要綱について答申
1月22日	第166回通常国会提出(閣法第37号)
2月13日	衆議院本会議 趣旨説明・質疑
4月3日	衆議院厚生労働委員会付託、提案理由説明
4月4日	質疑①
4月10日	参考人質疑
4月11日	質疑②
4月13日	質疑③(質疑終局)
4月18日	採決
4月19日	衆議院本会議 可決(同日 参議院へ送付)
5月9日	参議院本会議 趣旨説明・質疑(重要広範議案)
	参議院厚生労働委員会付託
5月10日	提案理由説明
5月15日	質疑①
5月16日	参考人質疑
5月17日	質疑②
5月22日	質疑③(質疑終局)
5月23日	視察
5月24日	採決(附帯決議)
5月25日	参議院本会議 可決・成立
6月1日	法律公布(平成19年法律第72号)
2007年7月1日	一部施行(短時間労働援助センター関係)
2008年4月1日	全面施行

¹ 講演は、2007年7月11日に行われたものであり、したがって本報告書の内容は、同時点での情報をもとにしたものである。掲載する参考1～2は必要に応じて事務局が用意し、図1～17は講師の当日配布資料から適宜、転載・引用した。また、注釈1～5については、必要に応じ事務局の責任で、解説的に補足した。

そうした中で本日、こうした講演の機会を得た。改正パートタイム労働法に対して、職場・現場に根ざした忌憚のないご意見を頂戴したいと考えている。また、最近の新聞報道にもあった、ユニクロやロフト等² にみられる、法を先取りするような人事制度の構築についても、ご相談があれば受けたいと思う。

1-2. 改正の背景①非正規雇用の増加に伴う社会的影響

さて、まずはパートタイム労働法の改正がなぜ、行われることになったかの背景から説明する。

パートタイム労働法はそもそも、1993年に制定された法律（「短時間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）であり、その後、約15年間にわたって、改正が行われることはなかった。実際は、この間にも幾度か改正の動きはあったのだが、なかなか労使合意にまでは至らなかった³。

にも関わらず、なぜ今回、パートタイム労働法を改正することができたのか。それはこの間、パート労働者の現場で果たす役割が、大きく変化してきたことがあるし、また、そうした非正規雇用の増加に伴って、今回は「ワーキングプア」や「格差社会」といった言葉がマスコミで大きくとりあげられるなど、社会的な世論の盛り上がりもあったことが、後押しになったと考えている。

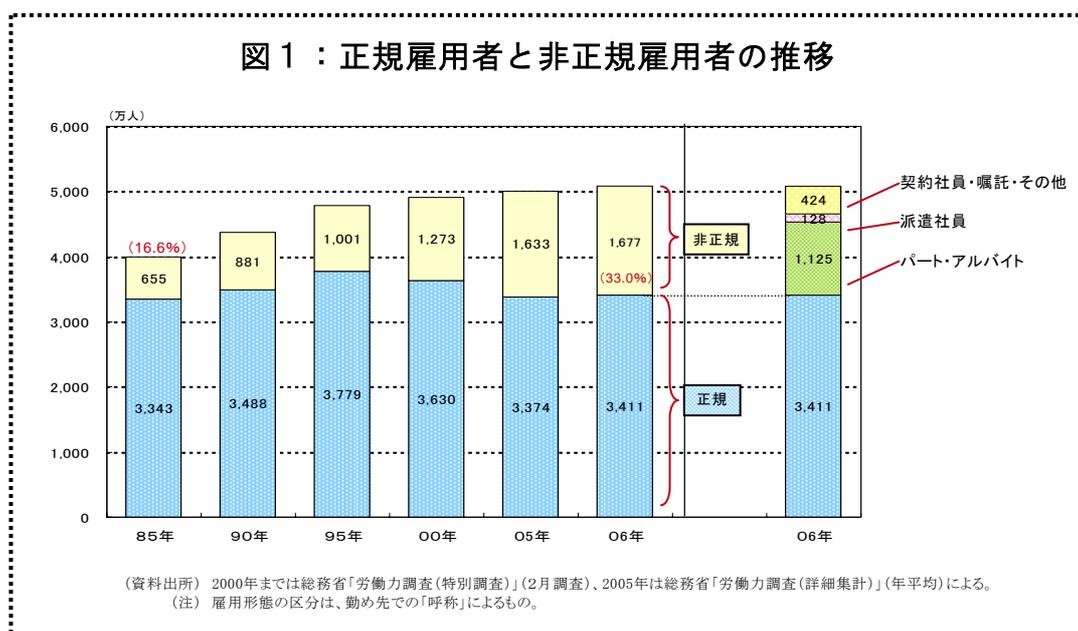
実際にグラフをご覧いただくと分かる通り、非正規雇用者は確かに増加してきている。その雇用者全体に占める割合は、1985年に約16.6%だったのが、2006年には雇用者の概ね3人に一人を占める約33.0%になったのだから、ほぼ倍増した計算である（**図1**）。非正規雇用者の内訳をみると、大部分を占めるのはパートタイマー・アルバイトで、06年現在で1,125万人。一方、「ハケン
の品格」というドラマにも取り上げられた派遣社員は、非正規雇用者に占める割合はさほど大きくなく、128万人にとどまっている。このほか、有期契約のフルタイムを想定している契約社員・嘱

² 最近になって、流通業やサービス業を中心に、パート労働者の待遇を改善する動きが多くみられるようになっている（日本経済新聞2007/7/4）。例えば、衣料品製造・小売のユニクロは今年4月、今後2年間でフルタイム契約社員の4分の1に当たる5,000人を、「地域限定正社員」に転換すると発表した。地域限定正社員は、全国転勤がある正社員と同じ週40時間勤務で月給制だが、自宅から通える範囲のみの転勤でよく、いわば中間型正社員に相当する。多くは大型店の店長代行や小規模店の店長に就く予定で、評価が高ければ賞与が増えて年収550万円程度まで手にすることができる。また、生活雑貨専門店のロフトは、来年三月にも賃金と契約期間の両面で、正社員とパート社員の区別をなくす仕組みを導入すると報道された。それによると、賃金面では正社員、パート社員とも、職務内容と勤務時間で決まる新制度に原則一本化し、店長からレジ担当まで17段階ある職務毎に時間給を設定。それを正社員とパート社員両方に適用することで、同じ職務なら賃金差は勤務時間の違いだけになるという。契約期間の面では、パート社員の雇用契約（半年毎更新）を撤廃し、原則「無期契約」に変更するとしている。

³ 制定法には施行後3年を経過した時点での、必要に応じた見直しが付則され、労働省・厚生労働省はこの間、2つの研究会（パートタイム労働に係る雇用管理研究会、パートタイム労働研究会）と、女性少年問題審議会（1997年～98年）及び労働政策審議会雇用均等分科会（2002年～03年）等で検討を重ねたが、労使の対立の溝は深く、法改正の結論には至らなかった。

託・その他が、424万人——といった具合になっている。

こうした非正規雇用者は、いったいなぜ増えたのか。それには、経済・産業構造の変化が関係しているだろう。従来の日本型雇用というのは、正社員を中心に仕事を回していたために、企業サイドからすると直接、コストに跳ね返っていた。しかしながら、景気が後退局面に陥ったとくにバブル崩壊以降、その体制を維持することは難しくなり、いわば急場をしのぐ格好で、非正規雇用者が徐々に増やされていった。



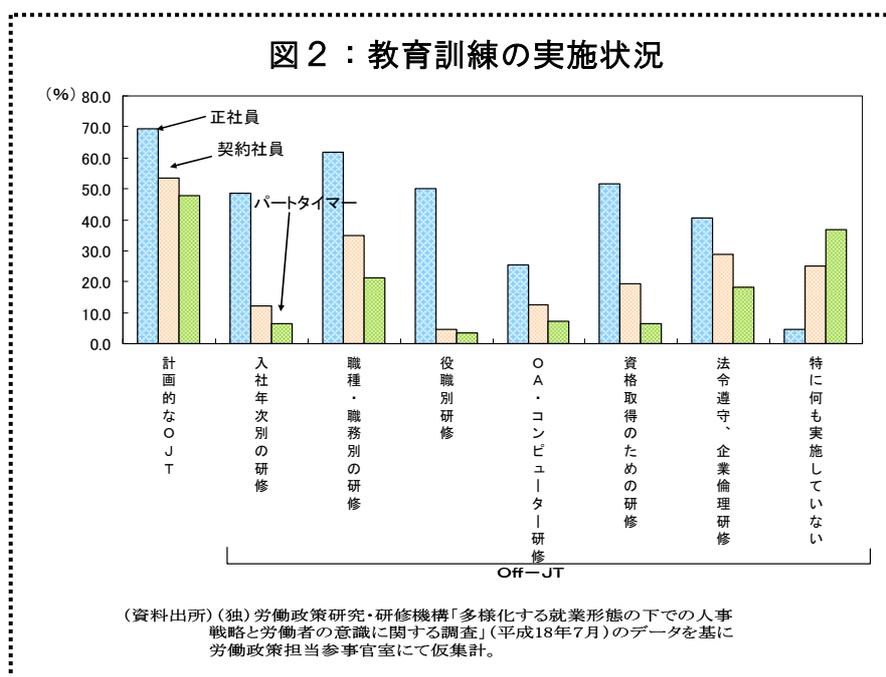
とはいえ、労働者サイドからしても、価値観が多様化する中で、別に正社員でなくても良いという部分が、一定程度出現してきたことも事実だろう。フリーターという働きの方が目標を追求しやすいとか、あるいは女性でもパート労働者なら育児と両立しやすいといったこと等があつて、いわば企業と労働者の双方のニーズがマッチングしたことにより、非正規雇用者が増加したとみることができる。

仮にそれだけであれば、行政が介入する必要は何もない。むしろ、そのまま放置しておけば良いことになる。しかし、そうならずパートタイム労働法の改正に至った背景には、これから説明するように、非正規雇用者の増加でいくつかの社会的な影響が懸念されたことがある。

その一つは、正社員とそれ以外で、職業能力開発の機会に格差を生じていることである。グラフ(図2)をご覧くださいと分かる通り、正社員には十分な教育訓練が実施されているのに対し、いずれの教育訓練も、契約社員、パート労働者の順で機会が少なくなっている。もちろん、就いている職務が異なるため、正社員とすべて一緒になるものでもないだろう。だが、職種・職務別の研修や、

OA・コンピューター研修等、パート労働者の中にも従事者が多いと思われる教育訓練についてまで、機会が少し少な過ぎるような印象がある。

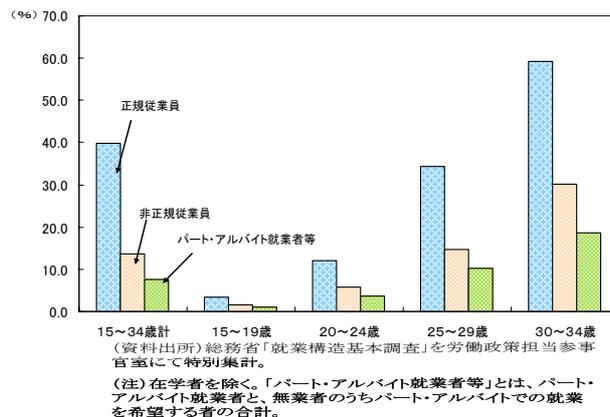
こうした状況を放置しておく、非正規雇用者が今後、ますます増えると予想されている中で、それが教育訓練すら受けていない質の低い労働力になってしまうとしたら、社会全体として将来、人的資本の蓄積の弱体化につながってしまうのではないかという危機感があった。そしてまた、非正規雇用者自身にとっても、人的資本の蓄積がないために将来、キャリアアップの機会が閉ざされてしまうことにもなり兼ねないことが懸念された。



社会的な影響の2つ目は、正規・非正規従業員における「有配偶者の占める割合」の違いである。グラフ(図3)は、男性に限定したものだが、正規従業員だと配偶者のいる確率が高いことが分かる。しかし、パート労働者・アルバイト就業者等になると、有配偶者の占める割合が低く、15～34歳計で10%を下回る状況になっている。

女性はまったく様相の異なるグラフになるが、日本ではこれまで、とくに男性は定職に就いていないと結婚すらできないと言われてきた。そうした慣習に照らすと、どんどん増えているパート労働者・アルバイト就業者等が、結果的に結婚できていないという事態は、少子化(晩婚化・非婚化)の観点からしても——もちろん、結婚しなければ子どもが作れないというのは、現代ではちょっと短絡的過ぎる発想かもしれないが——問題ではないかとの見方があった。

図3：有配偶者の占める割合（男性 2002年）



1-3. 改正の背景②パート労働者の基幹化と正社員との待遇差

パートタイム労働法の改正の必要性が意識されるに至った背景には、パート労働者の基幹化の進展と、それに追いついていない待遇の現状もあった。

非正規雇用者の中で、とくにパート労働者に注目すると、グラフ(図4)にある通り、2006年現在で約1,205万人、雇用者総数(約5,353万人)に占める割合は22.5%となっている。現時点でも約7割が女性と、圧倒的に女性の占める割合が高いわけだが、男性も非常に増えてきている。年齢別には、若年層で増えており、15～24歳の雇用者の約4割が、パート労働者として働くようになっている。これには恐らく、二つほど理由があって、一つは自ら望んでフリーター等の道を歩んでいることがあるだろうし、もう一つは正社員としての働き口がなく、やむを得ずパート労働者という働き方を選択したケースもあるだろう。

また、すでに退任されたが、ブックオフ・コーポレーションの橋本真由美氏が、創業時に主婦パートで入社してから、取締役社長まで昇進したように、パート労働者が活躍できる場面が非常に増えてきていることも影響しているだろう。かつて、パート労働者と言えば、主婦が余暇程度にやっている側面が否めなかったし、それが定型的・補助的な職務のみに従事し続けたいという、労働者ニーズにも合致していた。しかし現在は、企業が正社員数を抑制せざるを得ない中で、パート労働者に対しても非常に大きな役割を期待するようになってきている。「県庁の星」という映画でも取り上げられたスーパー業界は、パート労働者を売り場主任やマネジャーに登用するのが、もはや当たり前の姿になっていたりするようだ。

そうしたパート労働者に対して、なぜ「パート」という働き方を選んだのか聞いてみると、「自分の

都合の良い時間(日)に働きたいから」(05年調査で42.7%)という回答がもっとも多く、これに「勤務時間・日数が短いから」(同31.2%)が続く(図5)。しかしながら、その次に上がってくるのは、「家事・育児の事情で正社員として働けないから」(同28.9%)あるいは「正社員として働ける会社がないから」(同26.5%)である。全員が望んで「パート」という働き方を選択したのならいいわけだが、こうしたやむを得ず型がそれぞれ約3割にのぼるとなると、やはりパート労働者の働き方は現状のままでいいのかと疑問視されてくる。

図4：パート労働者数・割合の推移 —非農林業—

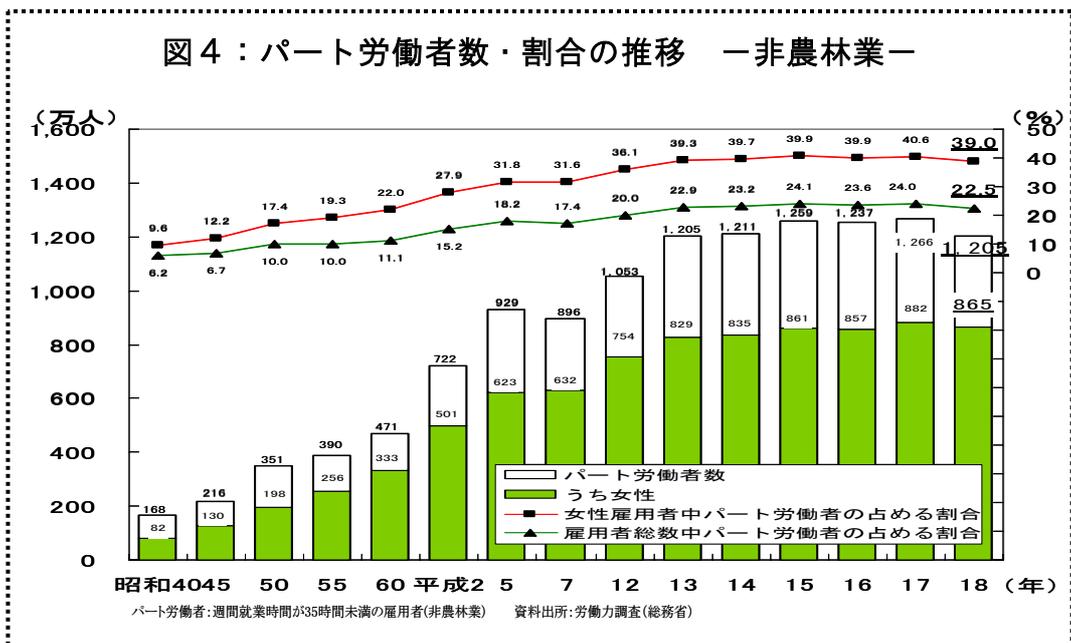
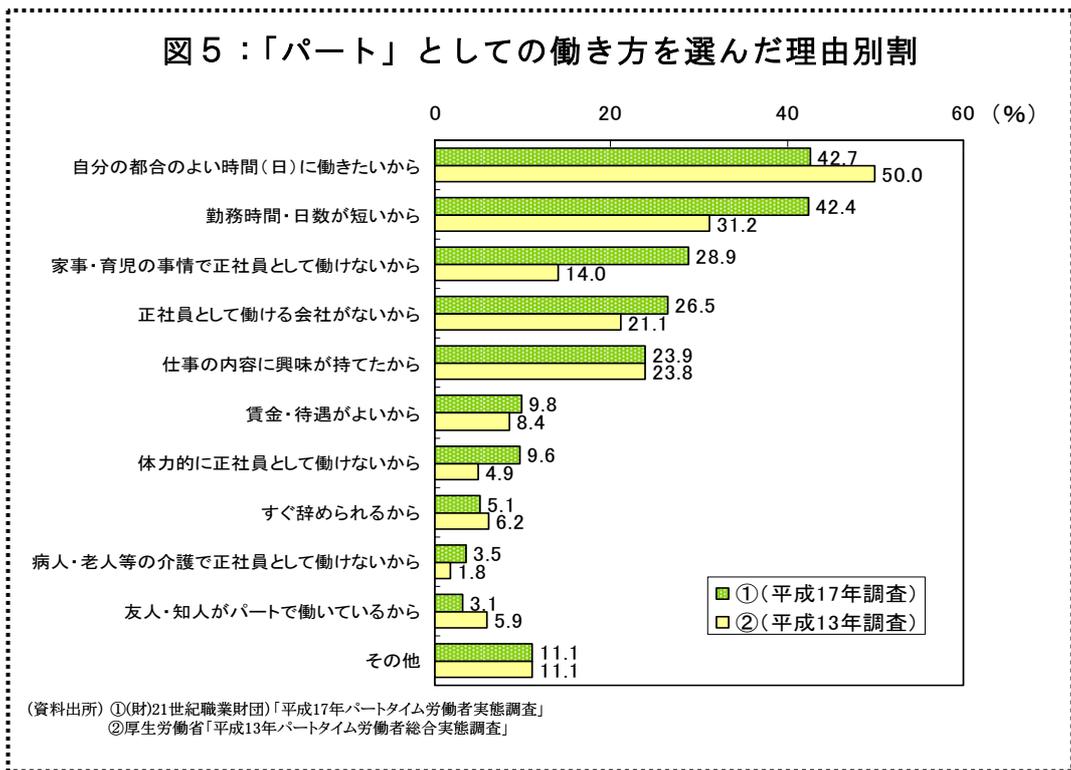
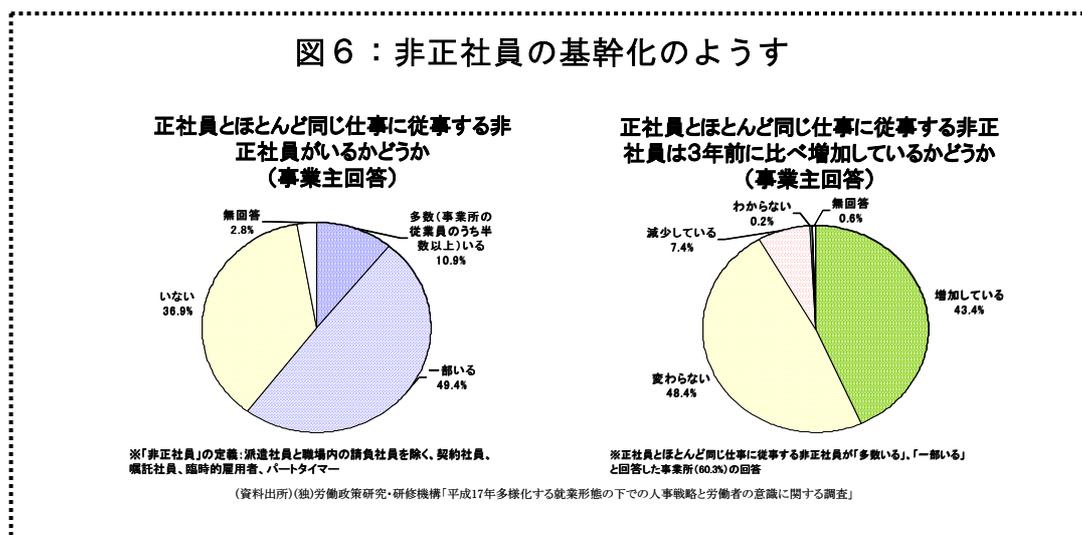


図5：「パート」としての働き方を選んだ理由別割



次に、労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」(図6)で、パート労働者の基幹化のようすをみている。事業主に、「正社員とほとんど同じ仕事に従事する非正社員」がいるかどうか聞くと、「多数(事業所の従業員のうち半数以上)いる」との回答が10.9%、「一部いる」が49.4%となっており、合計して6割超が「いる」としている。それが、「3年前に比べ増加しているかどうか」の問いに対しては、「増加している」が約半数の43.4%となっている。

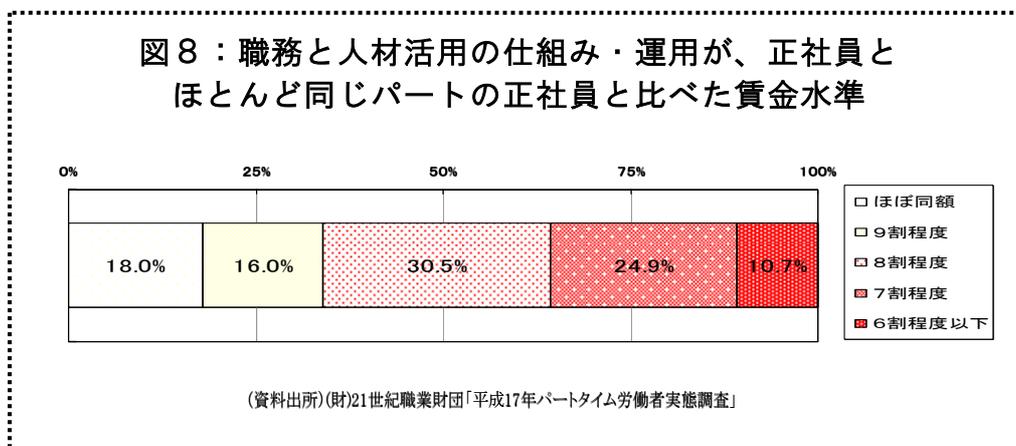
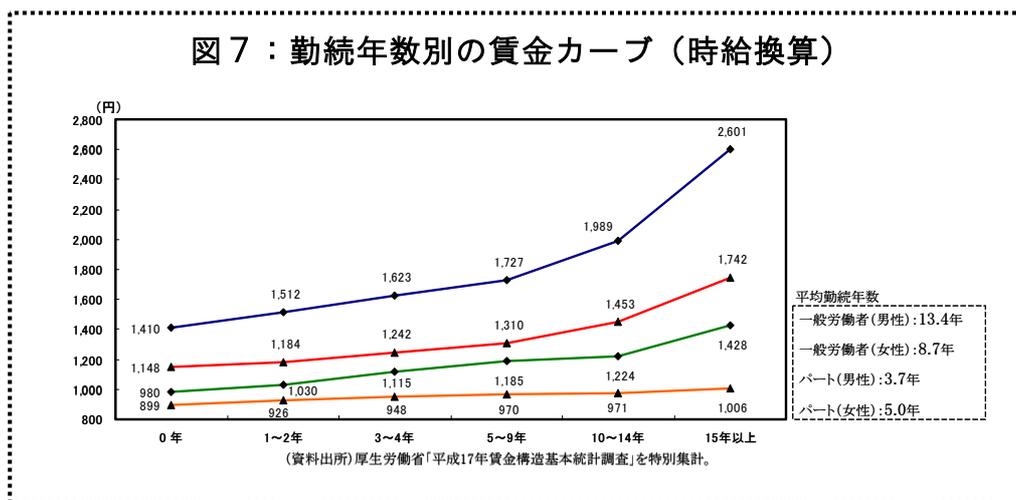


では、パート労働者の賃金がどうなっているかを、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」でみると、男性パート労働者は男性一般労働者を100として52.5、女性パート労働者は女性一般労働者の69.0となっており、単純に比較して明らかに差があることが分かる。

とはいえ、これはもちろん職務等に関係なく平均をとっただけのものなので、例えば一般労働者の中には幹部候補生等も含まれているのだから、そのままどうこうという話ではないかもしれない。だが、注目していただきたいのは、むしろその時系列で、勤続年数を横軸にとった時の賃金の上がり方(図7)である。これをみると、一般労働者もパート労働者も入社直後は大きな差はないのだが、勤続年数が伸びれば伸びるほど一般労働者は昇給するのに対し、パート労働者の賃金カーブは立ち上がりが非常に鈍くなっていることが分かる。したがって、生涯賃金にすると大変な差を生じる結果になる。

こうしたことを受けて、国会で議論になったのは、男性の一般労働者と女性のパート労働者の賃金の差が、非常に大きくなるのではないかとということ。正社員とパート労働者の待遇差の問題は、パート労働者の問題であると同時に、男女間格差の問題になっているのではないかと、非常に重い指摘を受けた。

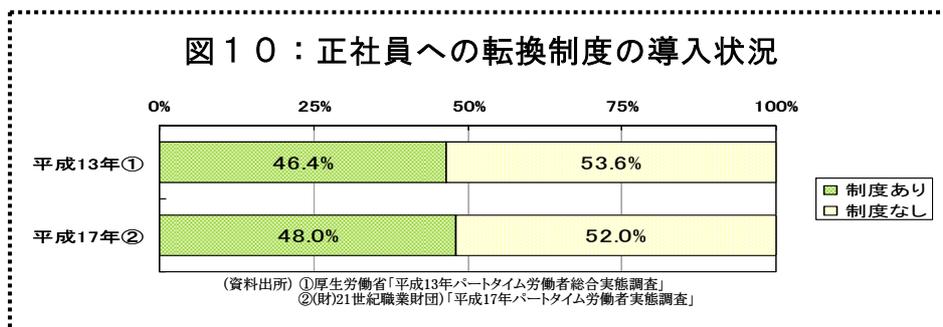
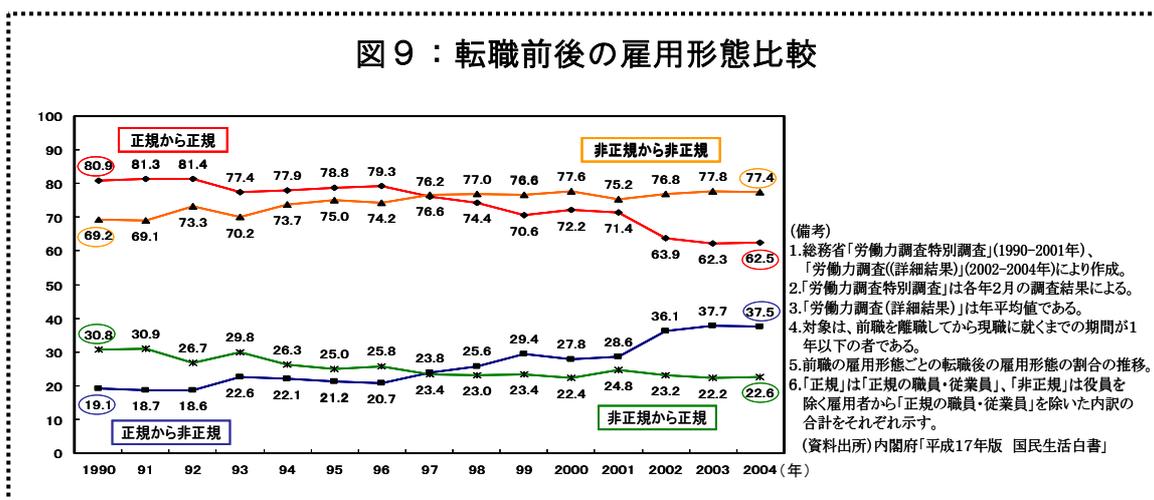
一方、職務や人材活用の仕組み・運用等が、正社員とほとんど同じパート労働者について、その賃金水準はどうかをみたのが、次のグラフ(図8)である。これをみると、「ほぼ同額」が18.0%であり、「8割程度」が30.5%。他方、「7割程度」あるいは「6割程度」という回答も、それぞれ24.9%、10.7%ある。現場では基幹化が進み、パート労働者に正社員並みの仕事や役割を求めている、賃金については依然として、格差を残している実態がお分かりいただけるかと思う。



また、パート労働者から正社員になるのはなかなか難しいとされるが、その状況を客観的に示したグラフ(図9)をみると、はじめに正規で就職し、2番目の就職が非正規という割合が、1990年当時は19.1%だったものの、2004年には37.5%まで大きく増えていることが分かる。一方、正規から正規に転職する割合は、1990年に80.9%だったのが、2004年には62.5%まで低下している。こうしてみると、先ほど申し上げた企業の正規抑制・非正規増加という戦略が、労働者の転職前後の状況をみても明らかになっていると言える。

さらに、安倍政権が打ち出した再チャレンジ支援策の中で、非正規から正規への転換・登用が

奨励されたところだが、それは1990年には30.8%だったのが、2004年には22.6%となっており（図10）、むしろ減少傾向にある。別の調査でもみると、正社員への転換制度の有無を企業に聞くと、「制度あり」の回答が2001年には46.4%だったのが、2005年になっても48.0%とほぼ横ばいにとどまっている。この間、厚生労働省としても、こうした措置を自主的に推し進めてもらえるようお願いしてきたわけだが、企業にはなかなか、積極的に取り組んではもらえなかったようすが浮き彫りになっている。



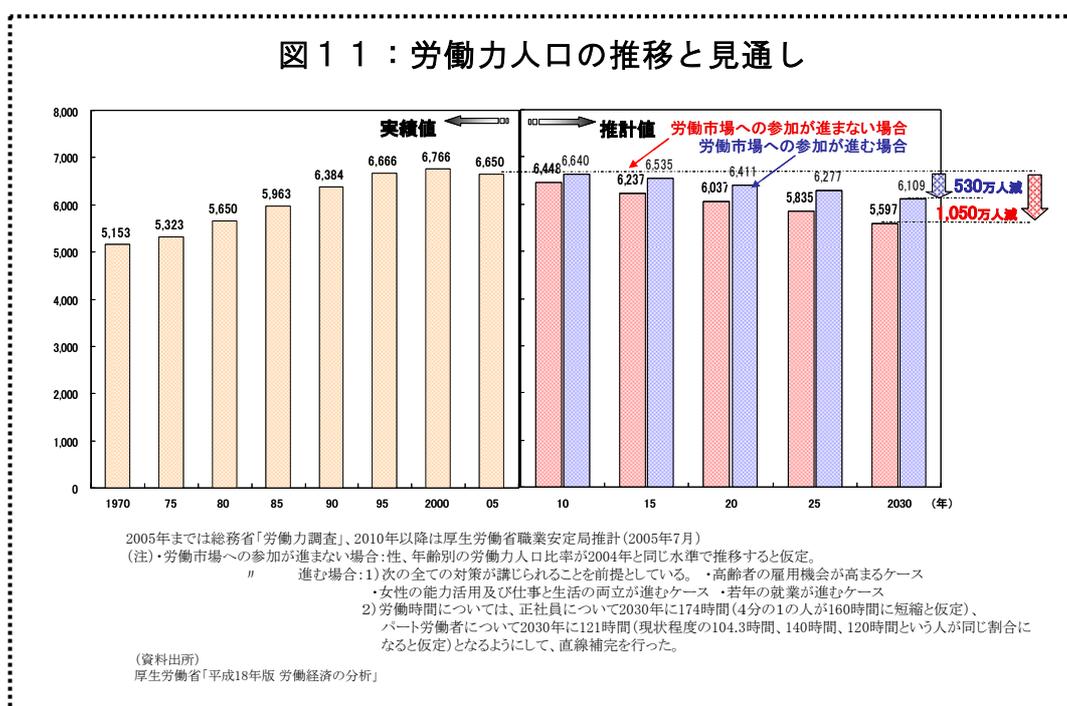
1-4. 改正の背景③労働力人口の展望

パートタイム労働法の改正の必要性が意識された背景としては、労働力人口の将来見通しも関係している。厚生労働省「労働経済白書」から引用したグラフ（図11）をみると、少子・高齢化等により労働力人口は今後、どんどん減少する傾向にある。2005年現在はまだ、6,650万人の労働力人口があるが、このまま何も対処せず放置しておくと、2010年から2030年にかけて1,050万人の労働力人口が失われてしまう。そうすると、年金財政の支え手が確保できず、また、日本経済の活力も損なわれることから、少なからず危機感を覚える。

では、どうすればよいか。それには、60歳を過ぎても働く意欲ももつ高齢者や、育児・介護等の

負担はあるが少々の時間なら働けるという女性、さらには働ける体力を持ちながら労働市場に参加していないニート等若年者の就労を促進する必要がある。もしそうなれば、先ほどの2010年から2030年にかけての労働力人口の減少幅は、530万人程度に抑えることが可能だろうと試算されている。

そして、その労働市場への参加を促す一方策が、パート労働者の雇用管理の改善である。健康の問題でフルタイムはきつい高齢者も短時間の勤務なら可能だろうし、女性の中には、育児・介護で忙しい合間を縫ってなら働けるという方もいるだろう。その潜在的な労働力供給を呼び起こすことで、労働力人口の減少に少しでも歯止めをかけられるのではないかとということがあった。



1-5. 改正の背景④当時の政権の姿勢

このほか、パートタイム労働法の改正の大きな推進力になったのは、政府のいわゆる骨太方針(「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」、2006年7月7日閣議決定)で、「再チャレンジ支援」が一つの大きなテーマになり、それが小泉政権、安倍政権と引き継がれて、強く推進されてきたことである。骨太方針の中には、「パート労働者への社会保険の適用拡大や均衡処遇の推進等の問題に対処するための法的整備や均衡ある能力開発等の取組を進め、正規・非正規労働者間の均衡処遇を目指す」という文言が明記されていた。審議会でパートタイム労働法の改正論議をスタートさせる追い風になったのは、これそのものである。

さらに、安倍首相が自ら、非常に強い意思をもってパートタイム労働法の改正に向けた決意を示してくださったことがあった。

とくに紹介すべき場面は2回ほどあった。一つは、第165回臨時国会(2006年10月2日)の代表質問における安倍首相の答弁である。自由民主党の中川幹事長が、「正規、非正規雇用の均衡処遇に向けた総理の御決意を伺う」と問うたのに対し、安倍首相は「均衡処遇や能力開発等を進めるためのパート労働法の改正等、正規、非正規労働者間の均衡処遇の実現に向け、法的整備を含めた検討にしっかりと取り組んでまいる決意」と答弁された。

もう一つは、審議会における議論の方向性がまだ定まっていなかった時期である、11月30日に開催された経済財政諮問会議。柳澤厚生労働大臣に対し、安倍首相が「パートタイム労働法等、再チャレンジ支援を具体化するための法的整備についても、来年の通常国会に法案を提出できるよう御尽力いただきたい」と指示された。こうしていずれも安倍首相ご自身から、非常に強い意思を示されたことは、パートタイム労働法改正の大きな推進力になったものと考えている。

2. パートタイム労働法の改正内容

2-1. 改正前のパートタイム労働法

パートタイム労働法の改正内容の説明に入る前に、改正前の同法の内容について若干、振り返っておきたい(図12)。

ご覧いただいて分かる通り、パートタイム労働法は、義務規定がないソフトな内容の法律だった。第1条は法律の目的であり、第2条は対象となる短時間労働者の定義、第3条は事業主等の一般的な責務を書き添えており、第6条でようやく、パートタイム労働者の労働条件は文書を交付して明示してくださいというのが入ってくる。そして、第7条では、就業規則の作成・変更にあたっては、当該パート労働者に対して意見を聞いてくださいとしており、いずれも努力義務にとどまっている。

改正前のパートタイム労働法で、とくに重要な内容は第8条のパートタイム労働指針であり、適正な労働条件の確保や雇用管理の改善のために必要な措置を指針に詳しく明示するとしている。そうして具体的にはこういうことをやってくださいと啓発しつつ、第9条に規定している事業所ごとに置かれる短時間雇用管理者を通じて、自主的に適切な改善に取り組んでいってくださいとしてきた。このように、改正前のパートタイム労働法は、労働基準法等他の労働関係法令に比べると、非常にソフトな内容の法律だった。

パートタイム労働法が、なぜこうした法律になったかと言えば、それは1993年に制定された当時、

社会的にはパート労働者に労働基準法が適用されるという基本的な事項さえ理解されていないような状況にあったからである。そのために当初は、パートタイム労働指針にもある通り、パート労働者であっても労働基準法をはじめとする一連の労働者保護法令⁴が適用され、それを事業主がしっかりと遵守しつつ自主的な改善を図ることに主眼が置かれた。ただそれは、約15年間にわたる社会環境の変化の中で、現在の課題に対応するには、不十分と考えられるような状況になったと言うことだ。

パートタイム労働法を理解する上で、ご注意いただきたいのは、その対象が「1週間当たりの所定労働時間が、同一事業所に雇用されている通常の労働者(ここでは、いわゆる正社員とご理解いただきたい)のそれに比べて短い労働者」に限られる点である。恐らくは多くの企業で、「パート」と呼ばれていても、フルタイムで働いているような、いわゆるフルタイムパートが存在すると思う。だが、パートタイム労働法の対象になるかと言えば、それは「対象ではない」ということである。

とはいえ、この点は国会でも非常に大きな議論を呼び、なぜ何も対処しないのか・できないのかといった指摘が多数寄せられた。しかしながら、いわゆるフルタイムパートの扱いは、有期契約労働者の問題として、労働政策審議会の労働条件分科会で議論することになっている。それにも係わらず、パートタイム労働法の対象に入れて規定するとすると、混乱して整理がつかなくなる。やはり、いわゆるフルタイムパートはむしろ、有期契約労働者の問題という切り口で整理するとし、他方、パートタイム労働法は、労働時間が純粋に短い労働者のみを扱う切り口で整理する方が明確ではないか、現行法上もそのような整理分けになっているではないかということで、事務局から説明し、ご理解いただいた。

しかしながら、いわゆるフルタイムパートについてまったく手をつけないのかというと、そこは先ほどのグラフにもあった通り、実際の現場は正社員がいて、契約社員やパート労働者もいるといった重層構造になっている。だから企業では、パート労働者についてだけ措置し、一方で正社員とパート労働者の中間的な存在に当たる契約社員には何にもしないということは、通常考えられないわけである。つまり、そういったフルタイムパート、契約社員等の層についても、パートタイム労働法の趣旨が適用されることが望ましいのではないかとして、国会でも政府答弁を行った。

以上のような経緯を踏まえつつ、次からの説明では、パートタイム労働法が適用されるパート労働者の定義はあくまで、1週間の所定労働時間が通常の労働者より短い者であることに注意して、聞いていただきたいと思う。

⁴ 最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法等。

図12：パートタイム労働法の概要

1. 法律の目的（第1条）

短時間労働者について、その適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善に関する措置、職業能力の向上に関する措置などを講じることによって、その福祉を増進すること。

2. 対象となる短時間労働者（第2条）

1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者。

3. 事業主等の責務（第3条）

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、通常の労働者との均衡などを考慮して、適切な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生等の充実その他の雇用管理の改善を図るために必要な措置を講じ、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なければならない。

4. 労働条件の文書による明示（第6条）

事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、一定の事項について、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を明示した文書を交付するように努めなければならない。

5. 就業規則の作成の手續（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・変更しようとするときは、当該事業所の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なければならない。

6. パートタイム労働指針（第8条）

厚生労働大臣は、事業主が講ずべき適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善のための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るため、必要な指針を定める。

7. 短時間雇用管理者（第9条）

事業主は、短時間労働者を常時省令で定める数（10人）以上雇用する事業所ごとに、短時間雇用管理者を選任するように努めなければならない。

8. 報告の徴収、助言・指導・勧告（第10条）

厚生労働大臣・都道府県労働局長は、短時間雇用者の適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善を図るために必要と認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言・指導・勧告をすることができる。

なお、先般触れたパートタイム労働指針については、その全体像は下図（**図13**）のようになっている。太字がパートタイム労働法にも明記されている部分であり、労働条件の明示、就業規則の整備等と、短時間雇用管理者の選任は努力義務規定となっている。

加えて、2003年の指針改正により、パート労働者を通常の労働者と比べて職務が同じか、人材活用の仕組み・運用等が異ならないかといった3つの階層に整理し、特別の配慮を求めている。

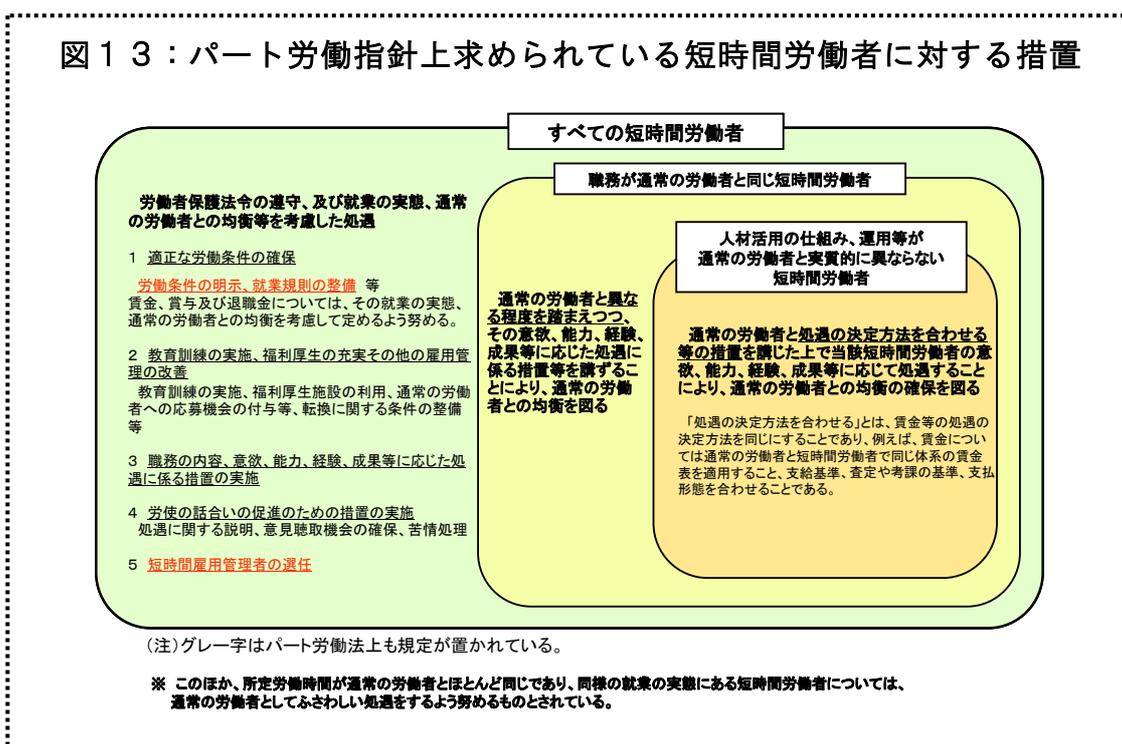
例えば、職務や人材活用の仕組み・運用等が通常の労働者と実質的に異ならない、すなわち仕事と同じで、転勤等を含めた人材活用も正社員と変わらないケースについては、パート労働者の賃金等の処遇決定方法を、通常の労働者と合わせる（同じ体系の賃金表を適用する、支給基準・査定や考課の基準・支払い形態を合わせる）等の措置を講じた上で、当該パート労働者の意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇することにより、通常の労働者との均衡の確保を図ってほしいとしている。一方、人材活用の仕組み・運用等まで揃っていない場合でも、通常の労働者と職務が同じというケースについては、その異なる程度を踏まえつつ、やや抽象的な規定ではあるが、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置等を講じることによって、通常の労働者との均衡を図ってくだ

さいとしているところだ。

また、「このほか」として枠外に※印で記してあるように、パート労働者の中にも通常の労働者と職務や人材活用の仕組み・運用等だけでなく、その他就業実態も含めてほぼ同じというケースがあるとしたら、それは通常の労働者としてふさわしい処遇をするよう努めるべきであるとしている。この注釈が、実は後述するようにパートタイム労働法の今回の改正で、非常に大きな意味を持つことになり、差別的取扱いの禁止という規定の形で、指針から同法上へ格上げされることになった。

今回、労働政策審議会でパートタイム労働法の改正を議論するに当たっては、まずこうした指針の定着状況を見ることが、2003年の指針改正時からの宿題になっていた。したがって、こうした指針中の規定がその後、社会的にどのように受け入れられているかということを見て、公労使でそれを法律にするのか、あるいは指針のままにしておくのか、丁寧に議論していった。そうしてまとめられたのが、今般成立した改正パートタイム労働法であり、以下、順次説明させていただく内容の通りである。

図13：パート労働指針上求められている短時間労働者に対する措置



2-2. 改正の全体概要

パートタイム労働法の改正の柱は、大きく分けて①労働条件の文書交付・説明義務②均衡のとれた待遇の確保の促進(働き・貢献に見合った公正な待遇の決定ルールの整備)③通常の労働者への転換の推進④苦情処理・紛争解決援助⑤事業主等支援の整備——の5本ある(図14)。

一本目の労働条件の文書交付・説明義務に関しては、現在、パート労働者を雇入れる際は、労働条件等の契約内容を文書で明示しなければならないという努力義務があるのだが、それでも自分の労働条件がどうなっているか分からない人もたくさんいるため、とくに重要な事項については、義務化しようということになった。また、雇入れ後、自分はなぜこのような待遇になっているのか、納得していない人も結構いるとのことなので、事業主には労働者の納得性を高めるべくしっかり説明していただくこと、説明義務を置くことになった。

二本目の均衡のとれた待遇の確保の促進については、先述したようにパート労働者の基幹化が進んでいる実態があり、正社員と同じような職務、人材活用の仕組み・運用等でありながら待遇が大きく違ふとしたら、それは公平性の観点から問題ではないかということで議論された。その結果、後ほど詳しく説明するが、すべてのパート労働者を対象に、通常の労働者と均衡のとれた待遇の確保措置を義務化(努力義務も含む)しようということになり、とくに通常の労働者と同視すべきパート労働者に対しては、差別的取扱いの禁止規定を新たに置くことにした。

三本目の通常の労働者への転換の推進は、再チャレンジ支援策にも関連したテーマであり、事業主にパート労働者を通常の労働者へ「転換してください」というのではなく——この点、派遣法のように3年経過したら当該業務で雇入れるよう申し出てくださいという、雇入れ自体を義務づける規定とは異なる⁵——転換の推進策を講じてもらうことを義務づけた。

そして、三本の大きな柱を担保するものとして、四本目の苦情処理・紛争解決援助という柱も設けた。それは、一つには事業所内でこうした三本柱に係る苦情が出た場合に、事業主が自主的に解決するようにしてくださいというもの。もう一つは、事業所内でも解決できない案件については、都道府県労働局に調停等の仕組みを設けるので、そちらの方で解決してくださいというものである。

こうした一連の内容が、来年の4月1日から施行される改正パートタイム労働法の全体像だが、事業主の中には一気に取り組めない場合もあるだろうとの配慮から、柱の五本目にある事業主等支援の整備を、前倒しでこの7月1日から施行している。事業主等の支援は、具体的には21世紀職業財団を指定法人にしている、短時間労働援助センターの業務を見直し、事業主等に対する助成金支給業務に集中・特化することにしたもの。具体的には、中小企業の事業主団体向け助成

⁵ 2003年の労働者派遣法改正により、派遣先は一定の場合に、派遣労働者に対する雇用契約の申込みが義務付けられた。具体的には次の2つの場合で、①派遣受入期間の制限のある業務について、派遣受入期間の制限への抵触日以降も、派遣労働者を使用しようとする場合(労働者派遣法第40条の4)②派遣受入期間の制限のない業務について、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その同一の業務に新たに労働者を雇入れようとする場合(労働者派遣法第40条の5)——である。

金や、転換を推進する際に支援する助成金等を、既にスタートさせている(参考2)。

こうした改正により、究極の目標としてはパート労働者の公正な待遇の実現や、納得して働ける観点から、生産性の上昇にもつながってくるだろうと考えている。

図14：パートタイム労働法の一部を改正する法律 (平成19年法律第72号)の概要

少子高齢化、労働力人口減少社会において、短時間労働者がある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、短時間労働者の納得性の向上、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保、通常の労働者への転換の推進を図る等のための所要の改正を行う。

就業形態の多様化の進展に対応した共通の職場ルールの確立

- 1 **労働条件の文書交付・説明義務**
労働条件を明示した文書の交付等の義務化(過料あり)等
- 2 **均衡のとれた待遇の確保の促進(働き・貢献に見合った公正な待遇の決定ルールの整備)**
(1)すべてのパート労働者を対象に、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保措置の義務化等
(2)特に、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対しては、差別的取扱いの禁止
- 3 **通常の労働者への転換の推進**
通常の労働者への転換を推進するための措置を義務化
- 4 **苦情処理・紛争解決援助**
(1)苦情を自主的に解決するよう努力義務化
(2)行政型ADR(調停等)の整備
- 5 **事業主等支援の整備**
短時間労働援助センターの事業の見直し(事業主等に対する助成金支給業務に集中)

公正な待遇の実現
労働生産性の上昇

施行期日 平成20年4月1日施行(ただし、5に関しては平成19年7月1日施行)

参考2:「パートタイマー均衡待遇推進助成金」 (助成要件/支給額)の概要

中小企業事業主団体向け	
正社員とパート労働者との均衡待遇を推進するための制度導入について、傘下企業に対し、中小企業診断士等による個別指導等の支援事業を、2年にわたり実施した場合	各年度の目標達成度合い等に応じて年1,000万円上限
事業主向け	
パート労働者の仕事や能力に応じた処遇について、正社員と共通の評価・資格制度等を設けた上で、実際に格付けされたパート労働者が1名以上出た場合	50万円
パート労働者の仕事や能力に応じた評価・資格制度を設けた上で、実際に格付けされたパート労働者が1名以上出た場合	30万円
パート労働者から正社員への転換制度を設けた上で、実際に転換者が1名以上出た場合	30万円
短時間正社員制度を設けた上で、実際に短時間正社員が1名以上出た場合	30万円
正社員との均衡を考慮した教育訓練制度を設け、実際に教育訓練を行った場合	30万円
パート労働者の健康診断(雇入時健康診断、定期健康診断、人間ドック、生活習慣病予防検診)制度を設けた上で、その利用者が1名以上出た場合	30万円

2-3. ポイント①労働条件の文書交付・説明義務

それでは以下、改正の5つの柱のそれぞれについて、一つずつ具体的にみていこう。

まず、1本目の労働条件の文書交付・説明義務については、現行のパートタイム労働法でも、労働基準法の中で文書交付を義務づけているもののほか、昇給、退職手当、賞与、安全衛生、職業訓練——等に係る事項について、事業主は文書交付により明示するよう努めるとしているところである。しかしながら現行、努力義務にとどまっている事項の中には、昇給、退職手当、賞与等、パート労働者にとって重要なものもある。

パート労働者は多様な働き方をしているがゆえに、個々の労働条件が不明確であり、先述した指定法人でも相談事例が多い。また、待遇の決定理由が不明だとして、不満を持っている者も少なくない。そこで、労働条件の明示、待遇の説明をすることにより、それらの納得性を向上させる必要があることから、とくに昇給、退職手当、賞与があるか・ないか——の3点については、パート労働者は労働基準法に上乘せする形で、義務化していいのではないかということになった。なお、その他安全衛生、職業訓練等に関する事項については、引き続き努力義務のままである。

また、労働基準法では必ず「文書」の交付でなければならないわけだが、改正パートタイム労働法では文書でなくても電子メールやファクスも認めていいのではないかと、その方が問い合わせるパート労働者にとっても都合が良いのではないかと、省令でそのように規定することになった。具体的には現在、審議会でご議論いただいている最中だ。

また、同事項の違反は、刑罰法規の労働基準法では、罰金刑になるわけだが、改正パートタイム労働法の場合は、そこまでは踏み込まずに民事上の秩序罰として、10万円以下の過料を課すことにした。パートタイム労働法の規定の中でなぜ、この違反だけに過料を課すかと言えば、それは文書交付であれば、要するにやったか・やらないかの判別が容易で、専門用語でいわゆる構成要件が明確だからだ。

1本目の労働条件の文書交付・説明義務のうち、説明義務部分については、雇入時に文書交付されたものの、その後、分からないことが出てきたという人に対して、放置したままというのは如何なものかとの指摘があって、その場合は待遇決定に当たり考慮した事項を、パート労働者の求めに応じて説明してくださいと、説明義務を課すことになった。

説明の程度については、審議会でもパート労働者が納得するまで説明しなければならないのか、それは事業主に非常に大きな負担になるという指摘があった。これに対し、事務局としては、納得するまでやらなくても良いとのこと説明を行った。というのも、この規定は、パート労働者の納得性を向上させる観点から、事業主の説明責任を明らかにすることに主眼を置いているのだから、そこ

は事業主なりに合理的だと思っている説明をすれば、少なくとも説明責任を果たしたことになるのではないかと考えたからである。では、説明したにも係わらず、パート労働者本人が納得しない場合はどうなるか。それは、恐らく紛争化したケースに該当するというので、後述するように新たに設置する苦情処理や紛争解決援助の仕組みの方に移行せざるを得ないだろう。

2-4. ポイント②均衡のとれた待遇の確保の促進

次は、今回のパートタイム労働法の改正の目玉でもある、均衡のとれた待遇確保の促進について説明する。

先に示したパートタイム労働指針の図(図13)をもとに、審議会ですべてと検討していった結果、パート労働者と通常の労働者の間の待遇のルールとしては、下図(図15)のように決まったところである。ご覧いただいて分かる通り、切り口はパートタイム労働指針と同じであり、職務(仕事の内容及び責任)、人材活用の仕組み(人事異動の有無及び範囲)、それと契約期間でみている。指針には、契約期間というのが明示されていなかったわけだが、法律にする際に改めて就業の実態を整理してみたら、職務と人材活用の仕組みだけでは足りず、どうしても契約期間という要素が必要になったため加えた次第である。

それらの違いに応じて、4つの待遇ルールを法律上規定することになった。まず、職務として仕事の中身や責任が違い、人材活用の仕組みとして人事異動も異なる——例えば、正社員は全国転勤、パート労働者は事業所内限定というケース等が該当する——場合には、賃金の中でもとくに職務関連の賃金について、図中「△」で示したように、職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案して決定してくださいという努力義務を課した。

また、教育訓練についても通常の労働者との均衡を考慮してやってくださいという努力義務を課しており、他方、福利厚生のうち少なくとも健康の保持、または業務の円滑な遂行に資する施設の利用に関しては、具体的には更衣室、休憩室、あるいは食堂といったものについては、通常の労働者と同じように取り扱ってくださいという配慮義務を課した。

こうした規定が、具体的にどのようなことを意味するかについては追って述べるので、現在はひとまず概要だけを押さえておいて欲しい。

次に、通常の労働者と職務だけ同じパート労働者については、賃金は職務が異なっている場合と同様に、職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案して決定することとし、一方、教育訓練は、職務遂行に必要な能力を付与するものを通常の労働者に実施していれば、それをパート労働

者にも同じように実施してくださいという規定を設けた。

また、通常の労働者と職務も人材活用の仕組みも同じという場合については、それが一定期間同じ——職務内容が同じになってから退職までの間ずっと同じでなくても、現時点で同じになっている——場合には、賃金表を共通にしてください、あるいは賃金の決定方法を通常の労働者と揃えて少し比較しやすいようにしてくださいということにした。

さらに、国会で大きな議論になったのは、すべての事項が同じ場合であり、職務も人材活用の仕組みも契約期間も同じ——正社員は通常、無期契約だと思うので、パート労働者が無期あるいは有期でも反復更新で実質無期と同じような扱いになっている——場合で、それは差別的取扱いの禁止対象として、すべての待遇について同じにしなければならないとの規定を新たに設けた。

図 15：均衡のとれた待遇の確保の促進

【短時間労働者の態様】 通常の労働者と比較して、			賃 金		教育訓練		福利厚生	
			職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職金 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行 に必要な能力を付与するもの	左以外のもの(ステップアップを目的とするもの)	健康の保持又は業務の円滑な遂行に資する施設の利用	左以外のもの(慶弔見舞金の支給、社宅の貸与等)
① 同視すべき者								
同じ	全雇用期間を通じて同じ	無期or反復更新により無期と同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎
② 職務と人材活用の仕組みが同じ者								
同じ	一定期間は同じ	—	□	—	○	△	○	—
③ 職務が同じ者								
同じ	異なる	—	△	—	○	△	○	—
④ 職務も異なる者								
異なる	異なる	—	△	—	△	△	○	—

◎…短時間労働者であることによる差別的取扱いの禁止 ○…実施義務・配慮義務
□…同一の方法で決定する努力義務 △…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

では、均衡のとれた待遇確保の促進に係るそれぞれの規定について、もう少し掘り下げて説明しよう。

まず、最後に申し上げた差別的取扱いの禁止規定について、その内容は「短時間労働者であっても、その働き方が正社員と同視できる状態となっている者については、その待遇について短時間労働者であることを理由とした差別的取扱いを禁止する」という風になっている。具体的な事例をあげて説明すると、例えば、町工場で働くパート労働者で、正社員と同じ製造ラインに配置され、品質管理等を同様に任されており、町工場のため人事異動や昇進は基本的になく(正社員もその全雇用期間を通じてない)、さらに契約の自動更新を繰り返していたとする。そしてその待遇が、例えば正社員は月給制で、1時間当たりの換算水準は¥1,000なのに対し、パート労働者は時給制

で水準も¥800、正社員とは異なり賞与も支給されていなかったとする。

こうしたケースは、今般の改正パートタイム労働法が適用されれば、職務が同一で人材活用の仕組みも同じ、契約期間も一緒という、差別的取扱いの3要件が揃っているケースに該当するから、このままでは差別的取扱いの禁止規定違反となり、待遇の是正が求められることになる。パート労働者についても、例えば1時間当たり¥1,000の月給制(同一労働・同一賃金)に変更し、また正社員と同じ賞与の仕組み——企業により勤続年数や業績等、決定要素はさまざまだろうが——を、パート労働者にも適用するような待遇改善が必要になる。

ただ、ここで注意していただきたいのは、月給にしる賞与にしる、同じ基準を適用してくださいと言っているのであって、結果的に必ず同じ額にしなければならないとは言っていない点である。というのは、正社員と同視すべきパート労働者であると言っても、あえて週の所定労働時間を短く設定して働いてもらっているわけだから、結果的に能力の発現や成果が異なり、成果給を採用している結果、水準にも差を生じたというのであれば、それは構わないからである。

ところで、均衡のとれた待遇の確保に係る規定として、賃金についてはまず、全てのパート労働者を対象として、職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験等のいずれかを勘案して決定するよう努めてくださいというのがある。これは例えば、パート労働者のみがオペレーター(職務変更はなし)をやっている事業所があったとする。正社員もいるのだが、パート労働者のシフト管理等を任されており、正社員とパート労働者で職務内容は明らかに違い、かたやパート労働者は職務変更もないので、人材活用の仕組みも異なるというケースである。

そうした時に、パート労働者については新人もベテランも全て、¥800という時給設定で、平たく言ってパート労働者を十把一絡げにして管理し、その待遇の根拠を「あなたはパートだから…」といった具合に説明していたとする。こうした対応は、改正パートタイム労働法の下では許されない。「あなたはパートだから¥800なんですよ」というのは、職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験等を、どれも勘案していることにはならない。職務の内容には、新人やベテラン等、パート労働者の中でも少し責任が違ったりすることが含まれるから、それに依らない一律の時給設定は、むしろ職務や経験、及びそれから派生する成果の違い等についても無視していることになる。そのため、事業主においては、例えば新人を¥800、ベテランについては¥850の時給設定に引き上げるような措置が求められることになる。

次に、均衡のとれた待遇の確保に係る規定として、賃金についてはとくに、職務をはじめ、ある事業所で雇用される期間のうち一定の間は、通常の労働者と同一の範囲で職務の内容・配置の変更が見込まれるパート労働者がいる場合に、その賃金の決定方法を通常の労働者と同一にす

るよう努めてくださいというものもある。

事例をあげると、例えば販売店のパート労働者が、正社員と同じ仕事をこなす上級販売職に就いており、さらに部門リーダーやマネジャーへの道が開かれているというケース——ここで、先ほど説明した差別的取扱い禁止のケースとどこが違うか確認しておく、正社員にはさらに本社に戻って、役員にもなれる道が開けているが、支店にいる間は上級パートと同じような人材活用がなされている点で異なる——で、正社員の基本給が「職能給＋歩合給」なのに対し、上級パートは一律の時給制だったとする。

これは、改正パートタイム労働法が適用されれば、上級パートの賃金決定方法を、正社員と全く同じ「職能給＋歩合制」に合わせることが求められることになる。このことは、事業主にとっては、正社員と上級パートの賃金の決め方に対する納得性を高めることにつながるし、一方で労働者にとっても、職務に比べ待遇が合理的かどうかの比較が容易になるだろう。

次は、均衡のとれた待遇の確保の中の、教育訓練を取り上げる。これに関しては、通常の労働者と同じ職務に従事するパート労働者に対して、職務の遂行に必要な能力を付与するための、最低限必要な教育訓練の実施を義務づけたところだ。事例をあげると、例えば正社員とパート労働者が経理部門で同じように経理事務をやっている実態があったとする。こうした中、正社員には簿記研修があるのに対し、パート労働者には何もなかったとすると、経理事務という同じ仕事をやっている以上、簿記研修の必要性も同じなのだから、パート労働者についても参加機会を開かねばならないという義務づけがなされた。

とはいえ、除外規定もあり、パート労働者が既にその仕事をこなす上で必要な能力を有している場合には、改めてわざわざやらなくても良いとしている。

教育訓練に係る規定としては、全てのパート労働者を対象に、その他ステップアップのための教育訓練等についても、パート労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験等に応じて実施することが望ましいとして、努力義務を設けた。講演の冒頭で触れたように、パート労働者は教育訓練の機会が非常に少ない。もちろん、企業の外で教育訓練の機会が開かれていれば良いわけだが、やはり企業の中でも非常に意欲があり、成果を上げているパート労働者については、正社員に開かれている教育訓練の機会を、できれば与えていっていただきたいとして努力義務を置いた。

事例をあげると、先ほどの経理事務のパート労働者が大変に意欲的であって、将来は納品・発注を管理する事務にステップアップしたいと考えているような場合。義務規定に従えば、もちろん簿記研修だけで良いのだが、このパート労働者を非常に優秀だと事業主も認めるのなら、能力に

応じて納品・発注管理の事務研修にも参加する機会を、与えてあげてもらえないかというのが、この規定である。

均衡のとれた待遇確保の一環として、福利厚生については、事業主に業務の遂行に直接関係のある施設の利用に関して、全てのパート労働者を対象に機会を付与する配慮義務が課せられた。業務の遂行に直接関係ある施設には、①健康の保持に資するもの(給食施設、休憩室)②業務の円滑な遂行に資するもの(更衣室)——をあげた。具体的には、給食施設を正社員のみ利用に限定しているような場合に、パート労働者も利用できるようにしてあげてくださいという趣旨である。

2-5. ポイント③通常の労働者への転換の推進

さて、残りも少なくなってきたが、通常の労働者への転換推進に係る規定について説明する。

先ほどパートタイム労働法が改正された背景の説明にもあったように、パート労働者の一部は非自発的にそうした雇用形態を選ぶ結果になっているにも係わらず、いったんパート労働者として入職すると、希望に係わらずその働き方が固定化しがちである。これは良くないということで、意欲ある人については通常の労働者へ転換できるような機会を付与してくださいという話になり、いわば再チャレンジ支援策の一環として、事業主は通常の労働者への転換を推進するための措置を講じなければならないとする義務規定を置いた。

具体的には、法律上3つの措置を例示している。一つは、当該事業所の外から通常の労働者を募集する場合に、その雇用するパート労働者に対しても、当該募集に係る情報の周知を行うこと。例えば、事業所で正社員を募集することになった場合に、事業所内にもハローワークに出した求人票の写し等を張り出して、パート労働者も見ることができるようにするということである。

二つ目は社内公募として、パート労働者にも通常の労働者のポストに応募できる機会を与えること。先ほどは、事業所外から通常の労働者を募集する場合だったが、今度は通常の労働者のあるポストを社内から募集する際に、正社員とパート労働者の両方に声をかけても構わないし、パート労働者だけに声をかけても構わないわけだが、いずれにしてもそのポストに応募する機会を、社内公告かメールか何かでパート労働者にも与えてくださいというものである。

そして三つ目は、もう少しダイレクトに、一定の資格を持つパート労働者を対象として試験制度を設ける等、転換制度を作ってくださいということである。こうした3つの措置を、条文上は「等」で例示して、もちろんこれに限定されるものではないので、ひょっとしたら通達等で例示をもう少し増や

そうかとも考えているが、いずれかに取り組んでくれても構わないし、もちろんいくつか組み合わせでやってもらっても良い。つまりは、同じような趣旨の措置が認められれば、義務を満了したものとして扱おうという風に考えている。

2-6. ポイント④苦情処理・紛争解決援助

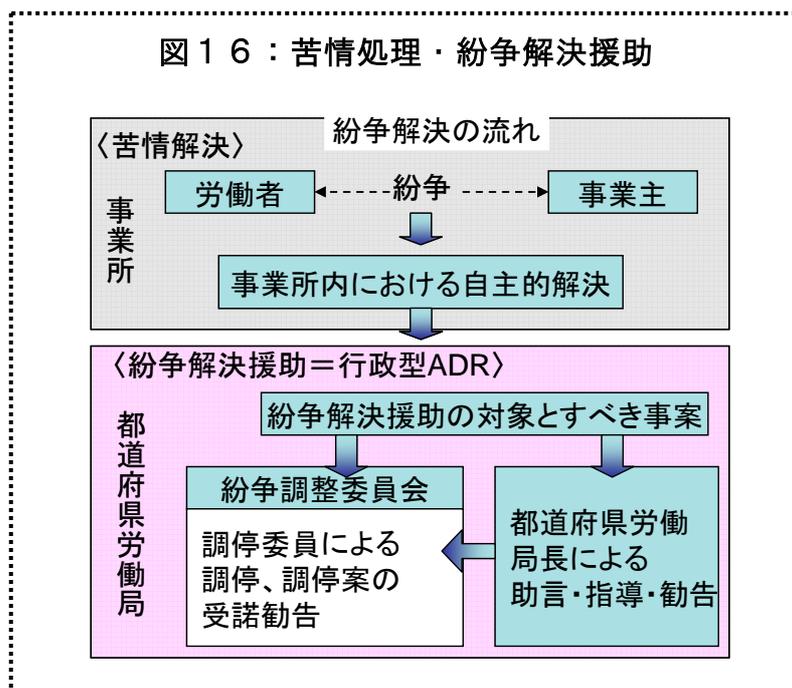
最後に、苦情処理・紛争解決援助について説明する。先ほど簡単に触れたことの繰り返しになるが、今回の改正で一つには、事業主自身ができるだけ事業所内で苦情の自主的な解決を図るよう努めてくださいという、努力義務規定を置いた(図16)。実際にパート労働者が疑問に思った場合には、まずは事業主、具体的には上司に対して、「何で私はこういう風な待遇になっているんですか」と聞くことになる。ここで説明して納得してもらえればそれまでだし、仮に納得できなくてクレームがついたような場合でも、やはり本来的には自主的に解決する努力を続けてもらうのが、両者の今後を考えれば望ましい。

ただ、そうは言っても両者で、どうしても折り合いがつかない場合もあるだろう。そうした時にいきなり、「裁判に行こうじゃないか」と言うことになると、かなり敷居が高くなる。それならばと、都道府県労働局に行政型ADR(Alternative Dispute Resolution、訴訟手続以外の紛争解決手段)という、男女雇用機会均等法と同じような紛争解決援助の仕組みを設け、都道府県労働局長による助言・指導・勧告や、紛争調整委員会による調停の対象にすることにした。

これにより、簡単な事案であれば、都道府県労働局長による助言・指導・勧告が出されて解決に至るケースも出るだろうし、一方では賃金制度を見直さなければならぬような事態に発展し、弁護士の先生や知見のある方が委員を務める紛争調整委員会の中で、調停案を作成してもらって解決するという事も出てくるだろう。

では、どのような苦情・紛争がこの仕組みに乗るのかということだが、実は全ての苦情が乗るわけではない。ここで対象になるのは、今回、差別禁止になった部分と義務規定になった部分のみである。つまり、労働条件の明示、差別的取扱い、職務遂行上必要な教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換、待遇の説明責任——の部分である。そういったものについては、義務規定であるがゆえに紛争になり得るだろうということで、場合によっては公的な仕組みの中で、解決する必要があると考えた。

図 16：苦情処理・紛争解決援助



以上でひと通り、説明を終えたわけだが、最後にその他留意すべき事項ということで、参議院厚生労働委員会での附帯決議(図17)について、若干言及しておきたい。それは、今後の宿題に相当するものでもある。

留意事項の一つ目は、改正パートタイム労働法を契機として、正社員の労働条件を合理的理由なく一方的に不利益に変更するようなことは、およそ法的に許されないということである。国会でしばしば指摘されたのは、パート労働者の待遇を改善するために、正社員の労働条件を切り下げるケースが、山ほど出てくるのではないかと懸念だった。そうした指摘に対して、事務局から説明させていただいたのは、改正パートタイム労働法の成立いかんに係わらず、現行であっても正社員の労働条件を合理的理由なく、一方的に不利益変更するようなことは、判例法理に照らしておよそ認められていないし、有り得ないということである。そうであれば、その点については政府としてももちろん周知致しますということで約束したのが、附帯決議のこの部分だ。

留意事項の二つ目としては、改正パートタイム労働法に盛り込まれたさまざまな事項も、いわば最低限のルール設定に過ぎないという点だ。最近、新聞報道等によく見られるように、事業主が自主的に法定を上回るルールを決めてくださることは、非常に望ましいことである。だからもし、皆さまの中で、さらに良い取り組みを試行錯誤してどうなんだという場合には、遠慮なくご相談いただきたいと思う。

留意事項の三つ目は、現在、改正パートタイム労働法の施行を前に、省令と指針についても改

定作業を進めており、審議会でまさに議論しているただ中にある。スケジュール的には遅くとも年内、恐らくもう少し前倒するようなタイミングで、公布ないし告示したいと考えている。

また、最後に四つ目は、いわゆるフルタイムパートに係る有期契約労働者の問題であり、今後、何らかの形で検討していかなければならない宿題として残された。

図 17：その他の留意点

有期契約労働者の雇止め等の改善等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議
 平成十九年五月二十四日
 参議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一、本法の内容について、事業主、労働者等に対する周知徹底を図るとともに、均等・均衡待遇の確保のためにとるべき措置等について具体的なかつわかりやすい事例を示す等、事業主に對する指導を行うこと。特に、差別的取扱い禁止の対象となる短時間労働者の要件については、雇用の実態を踏まえ、労使双方にとって公正な運用が行われるよう十分配慮しつつ、その範囲が明確となるよう、判断に当たって必要となる事項等を示すこと。また、短時間労働者センターによる助成金の支給等により、事業主に對し、十分な支援を図ること。
- 二、短時間労働者と通常の労働者との均等・均衡待遇の確保を更に進めるため、参事による先進的な雇い止め事例のほか、職務分析の手法や比較を行うための指標（モノサシ）について内外の情報を収集するとともに、事業主に對し、それらを提供することにより、その取組を支援すること。
- 三、法の表効性を高める観点から、都道府県労働局の雇い止め等においては、事業主に對する報告徴収をはじめとする行政指導の強化や調停の活用を図ること。また、本法の円滑な施行を図るため、都道府県労働局の雇い止め等室等について、専門家の配置を含めた体制を整備すること。
- 四、いわゆるフルタイムパート（派遣労働時間が通常の労働者と同じである有期契約労働者）について、本法の趣旨を徹底されるべきであることを周知し、都道府県労働局において、相談に對して適切に対応すること。また、我が国における短時間労働者の多くは、労働時間が短いことに加え、有期労働契約による期間が多い実態を踏まえ、有期契約労働者と通常の労働者との均等・均衡待遇の確保を進めるため、有期契約労働者と関わる問題を引き続き検討すること。
- 五、正社員の労働条件について、本法を契機として合理的理由のない一方的な不利変更を行うことは法的に許されないこと等を周知するとともに、事業主に對して適切な指導を行うこと。
- 六、長時間労働が顕在化している男性社員の働き方の見直しを促し、短時間労働者と通常の労働者の双方において、仕事と生活の調和の実現に向け、仕事と家庭の両立がしやすい職場環境の整備を進めること。あわせて、短時間社員間でも社会的に定着するよう一層の取組を図ること。
- 七、昭和六十二年度の税制改正により、百三万円を増やす所得の控除現象が顕在化しているにもかかわらず、今なお、単身労働者が相対的に短時間労働者として行われている現状にかなが、誤解を招く除霊調整が行われることのないよう、短時間労働者や事業主に對する現行法制についての周知徹底を図ること。
- 八、正社員以外のあらゆる労働者の処遇の改善を図るため、その労働条件及び雇い止め状況の把握措置を行うこと。

右を決議する。

II. 討 議 概 要

Ⅱ. 討議概要

1. 労働条件の文書交付・説明義務について

(質問 A)

パート労働者に求められて行う待遇の説明義務は、雇入れ文書の交付時だけか。あるいはその後、本人が何か問い合わせてきた場合だけ、対応するのか。

(回答: 富田)

文書交付の義務は、雇入れ時にとくに新たに付け加えた昇給、退職手当、賞与の有無の3点を含めて、明確にした文書を交付してくださいということ。そして、待遇の説明義務は、雇入れ後、パート労働者が求めてきた場合に、これら3点に限らず当該パート労働者の待遇決定に当たり考慮した事項について、具体的に説明してくださいということである。この2つはそもそも異なる内容であるから、くれぐれも混同しないで欲しい。

その上で、さらに後者については、今般のパートタイム労働法の改正で、例えば賃金の決定に当たってはいろいろなものを考慮・勘案し、決定するように努力義務が課されたところ。だから、「なぜ私の賃金はこうなっているのか」と、パート労働者本人に聞かれた場合には、例えば「職務内容に基づいて決めた」とか、「経験年数に応じている」などといった具合に、説明してくださいということだ。

2. 通常の労働者への転換の推進について

(質問: B)

弊社の非正規の雇用区分には、時給制のパート労働者と、月給制のフルタイム・有期契約労働者がいる。現在、フルタイム有期から正社員への移行制度はあるのだが、パートからいきなり正社員へ移行する制度がない。もちろん、パートからフルタイム有期への移行については、これを募集する際にハローワークや求人情報誌に先駆けて社内に情報公開するなどし、結果的にパートからフルタイム有期へ、そして正社員へという道を開いている。こうした現状は、果たして今回の改正パートタイム労働法の趣旨に照らして妥当かどうかを伺いたい。

(回答: 富田)

パート労働者から正社員への採用ルートに、必ず契約社員のステップが介在している

ということで、改正パートタイム労働法の解釈にかかってくる難しい問いだ。とはいえ、私どもが立案作業の中で議論したところによれば、パート労働者からじかに正社員という仕組みが必ずなければならないのかという、いきなりそこまでいかななくてもいいのではないかと考えている。例えば、パート労働者から契約社員への道が開かれ、契約社員になれば正社員にもなれる機会があるのなら、結果としてパート労働者から正社員への機会は開けるわけだから、転換推進策の一つとして認められ得る。

しかしながら、今回のケースが回答に窮する微妙な部分は、パート労働者から契約社員への移行が、転換制度のような形で担保されているわけではなく、求人周知にとどまっているところ。これにより当然にして、正社員への採用ルートも細くなるわけで、その点が微妙な気がする。本日の段階では、良し悪しを申し上げにくいですが、今後、Q&A集等で回答していければいいと思う。

3. 賃金面での均衡のとれた待遇確保の促進について

(質問: C)

正社員とパート労働者の均衡待遇というとき、例えばまったく勤続経験のない高卒の新入正社員と、勤続20年のパート労働者が同じ職務、人材活用の仕組みにあると判断された場合は、パート労働者の勤続の重さを無視して、高卒の初任給水準に合わせるといふことか。

また、全国展開している企業では、パート労働者の賃金に地域による時間給差がかなり存在していると思うが、正社員の方には全国転勤と地域限定の間でパート労働者ほどは地域間の給与の開きがない中で、当該パートの比較対象の正社員はどのようなタイプを充てたらいいのか。

(回答: 富田)

まず、前者のケースについては、正社員の賃金を例えば勤続年数や資格によって差がつく仕組みにしているのであれば、同じような職務、人材活用の仕組みにあるパート労働者については、まったく一緒の処遇決定方式を適用してくださいということである。比較対象となる正社員がたとえ高校新卒者であっても、かたやパート労働者が勤続20年であっても、とにかく職務と人材活用の仕組みの異同で見てくださいということである。

一方、後者のケースについては、そもそもパートタイム労働法が、事業所単位の適用

である点を思い起こしてもらいたい。例えば、青森や沖縄は賃金が比較的高くない地域だが、その事業所で働いているパート労働者を、例えば東京の事業所で働いている正社員と比較するようなことは、そもそも想定してない。

4. いわゆるフルタイムパートの扱いについて

(質問：D)

正社員と同視すべきパート労働者(所定労働時間が短い分だけ待遇差を生じて当然のはず)について、差別禁止規定を設けるといふなら、フルタイムの有期契約労働者については、正社員と労働時間分の待遇差も生じてはいけないことになる。だとしたら、賃金・退職金や教育訓練の機会、福利厚生まで合わせなさいという、この差別的取扱い禁止規定は、フルタイム有期契約労働者に当てはめると、正社員にするしかないということか。

(回答：富田)

まず、初めに確認しておきたいのは、パートタイム労働法はそもそも、短時間労働者についてだけ適用されるという点である。したがって、そもそもいわゆるフルタイム有期契約労働者は、改正パートタイム労働法の差別的取扱い禁止規定の対象ではない。

その上で、ご質問が短時間パート労働者の場合であると仮定してお話しすれば、職務をはじめ人材活用の仕組みまで正社員と同じパート労働者については、確かに賃金の時間当たり単価を同一にせざるを得ず、ただ総額で異なってくることはあり得ること。私どもとしても別途、事業展開して普及に取り組んでいる短時間正社員制度のように、短時間であることからくる待遇差以外は、基本的には正社員と一緒にするのが望ましいと考えている。

(質問：D)

とはいえ、確かいわゆるフルタイムパートについても改正パートタイム労働法の趣旨が適用されるのが望ましいということだった。だから、いわゆるフルタイムパートについても、企業はできるだけ待遇を合わせていくのが望ましいと解釈したのだが、いまの回答はそうではなく、フルタイム有期契約労働者については対応しなくてもいいということか。

(回答：富田)

正面から答えるのがなかなか難しい質問だが、職務も人材活用の仕組みも正社員と同じで、違うのは契約期間だけであり、この契約期間というのが要するに3年プロジェクトか何かで必ず雇止めすると分かっているなら、それは雇用管理方法を変えるのもあり得ると思う。しかしながら、例えば自動更新扱いになっていて、無期とみなされるような状態にあるのだとしたら、契約社員という名称にしている以外に、正社員と何が違うのか、両者に異なる雇用管理方法を適用する合理的な説明がつかない気がする。ただ、繰り返しになるが、いわゆるフルタイムパートの待遇については現在、法律の枠組みがない。今後、労働条件分科会等で有期契約労働者の問題を検討することになるだろう。

(質問：E)

弊社には、時給制のパート労働者の中に、通常の労働者の所定労働時間より1週間当たりで1時間だけ短い、週35時間契約で働いている「準社員」的な人もかなりいる。これも改正パートタイム労働法の対象になるか。

一方、それより1時間長い正社員と同じフルタイムで、月給制の有期契約労働者の雇用区分もある。ニアリーイコールの所定労働時間でありながら、例えば当該長時間パート労働者を、この有期契約労働者に変更すれば、改正パートタイム労働法の適用から外れるということか。

(回答：富田)

パートタイム労働法が定める適用対象は、準社員等呼称はどうあれ、1週間の所定労働時間が通常の労働者より短い短時間労働者。ここでどれだけ短いかは問われておらず、正社員が仮に週36時間労働で、準社员的なパート労働者が仮に週35時間労働なのであれば、やはり正社員より短い以上はパートタイム労働法の適用になる。逆に、週35時間労働のパート労働者を、その希望に応じて今後はフルタイムの有期契約労働者に変更してもらおうというのであれば、それはフルタイムになる以上、改正パートタイム労働法の適用から外れることになる。

同法は、通常の労働者とパートタイム労働者を労働時間の長短で比較してくださいとは言っておらず、職務や人材活用の仕組みを比較してどうか、同じであれば一定の待遇ルールに従って決定して欲しいということを求めている。だから、長時間パート労働者であっても職務や人材活用の仕組みが異なるのであれば、それは個々の

パート労働者の職務、成果、意欲、能力、経験等を勘案して待遇を決める努力義務だけが残ることになるし、一方で非常に短いパート労働者であっても、仮に職務や人材活用の仕組みが通常の労働者と同じなら、相応の待遇措置が求められることになる。

5. 派遣労働者の扱いについて

(質問： F)

実際の現場には、非正規雇用者として派遣労働者が働いていることも多いと思う。今回のパートタイム労働法改正の議論の中で、派遣労働者と正社員の待遇差の是正ということについて、何か指摘があったのなら教えて欲しい。

(回答： 富田)

パートタイム労働法は、直雇用の短時間労働者だけが対象なので、少なくとも労働政策審議会雇用均等分科会の議論では、派遣労働者に係る指摘が出るようなことはなかった。国会審議はどうだったかと言うと、記憶している限り指摘がいくつか出て、派遣労働者についても均衡待遇が必要なのではないかという議論が、議論としてはなされたと承知している。

ただ、実際にどうすべきかという点について、詰めた議論はなされていない。なぜかと言えば、派遣労働者の雇用管理上の責任は派遣元にある。たとえ実際に働いているのが派遣先でも、行った先々の通常の労働者と比較して均衡待遇を図りなさいという事は、実際問題として難しい。そのため、国会審議の中でも指摘はあったが、問題として認識した程度にとどまった感じだ。

6. 高齢再雇用者の扱いについて

(質問： G)

高齢者雇用安定法により、企業には雇用者の65歳までの何らかの雇用確保が義務づけられた。そこで伺いたいのだが、パート労働者で再雇用する場合にも、今回の改正パートタイム労働法が適用になるのか。

(回答： 富田)

一般論で言えば、高齢者だからパートタイム労働法の適用を免れるかと言えば、そうではない。高齢者でパート労働者がいれば、それも改正パートタイム労働法に基づいて対応してくださいということだ。ただ、実際に根ざして考えると、高齢者については定年後、嘱託社員にするなど雇用管理区分そのものが変わってくることもあると思う。もちろん、嘱託社員であっても、短時間である限りパート労働者になるわけだが、その際にも恐らく、定年前の正社員とは人材活用の仕組みが変わってくるだろうし、ひょっとしたら職務も変わってくるかもしれない。そうした意味で、再雇用者に対する均衡待遇の確保については、結果的にいわゆるパート労働者への対応とは異なってくるのではないかと思う。

Ⅲ. 報告 レジюме・資料

＜添付資料＞

- ・ 講師からの当日配布資料「改正パート労働法について」
- ・ 改正後の「短時間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)(平成20年4/1施行の条文)
- ・ 官報(平成19年10月1日号外第227号)より、「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の一部を改正する省令」(平成19年厚生労働省令第121号)及び「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)
- ・ 「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の施行について」(基発第1001016号、職発第1001002号、能発第1001001号、雇児発第1001002号)

改正パート労働法について

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

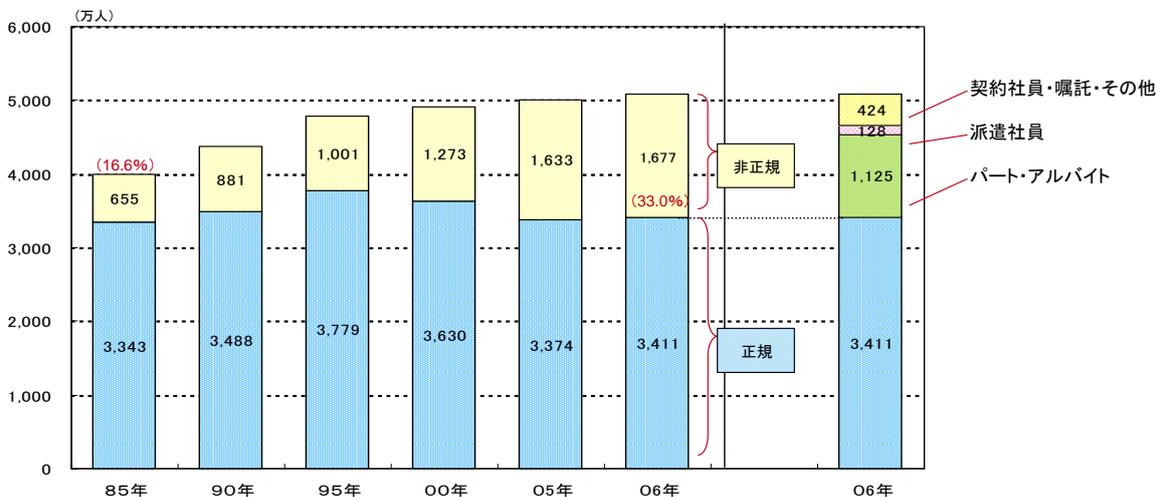
平成19年7月11日(水)

厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課

富田 望

正規雇用者と非正規雇用者の推移

- 正規雇用者数は近年減少傾向(ただし直近では増加)。
- 一方、非正規雇用者数は、若年層を中心に一貫して増加。
現在、非正規雇用者の雇用者全体に占める割合は、概ね3人に1人(H18年平均 33.0%)。
- こうした非正規雇用の増加は、経済・産業構造の変化や価値観の多様化など、企業と労働者双方のニーズによりもたらされているもの。

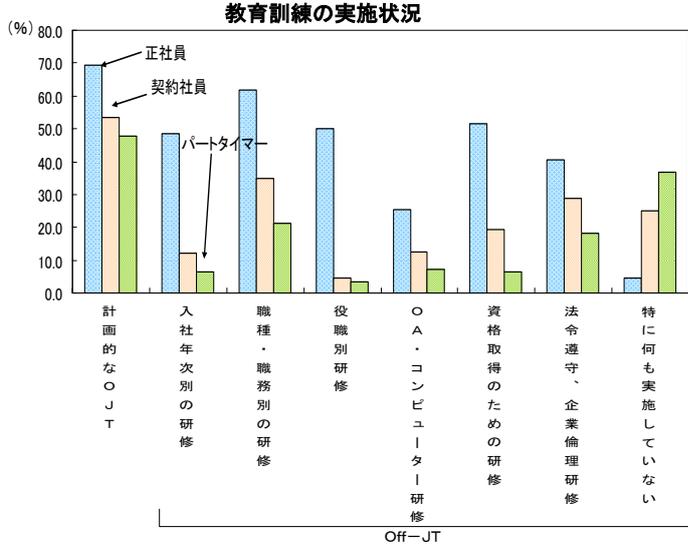


(資料出所) 2000年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。
(注) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

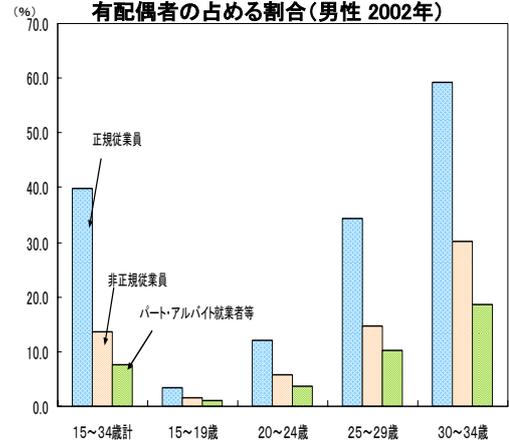
非正規雇用増加の社会的影響

非正規雇用増加の社会的影響として、社会全体としての人的資本の蓄積の弱体化、②少子化(晩婚化・非婚化)の加速が懸念。

- ① 正規雇用者と非正規雇用者との間では、職業能力開発機会に格差がある。
- ② 非正規雇用では正規雇用に比べ有配偶率も低い(若年男性)。



(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」(平成18年7月)のデータを基に労働政策担当参事官室にて仮集計。



(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」を労働政策担当参事官室にて特別集計。

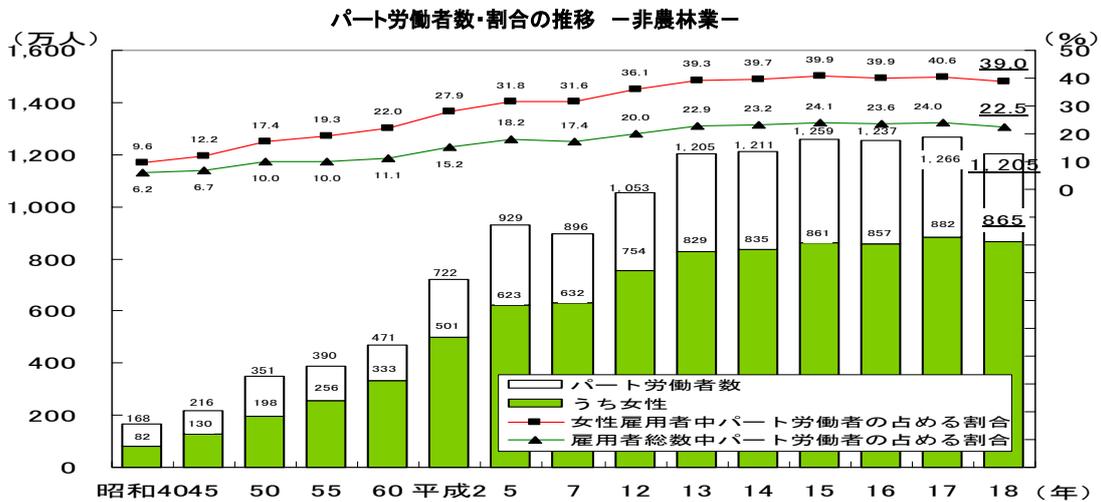
(注) 在学者を除く。

(注) 「パート・アルバイト就業者等」とは、パート・アルバイト就業者と、無業者のうちパート・アルバイトでの就業を希望する者の合計。

2

パート労働の現状

- パート労働者は近年著しく増加し、平成18年には約1,205万人。
- 雇用者総数(5,353万人)の22.5%を占める。
- パート労働者の約7割が女性。男性のパート労働者も増加。
- 15~24歳の雇用者の約4割がパート労働者として働いている。
- 基幹的役割を担うパート労働者も増加。

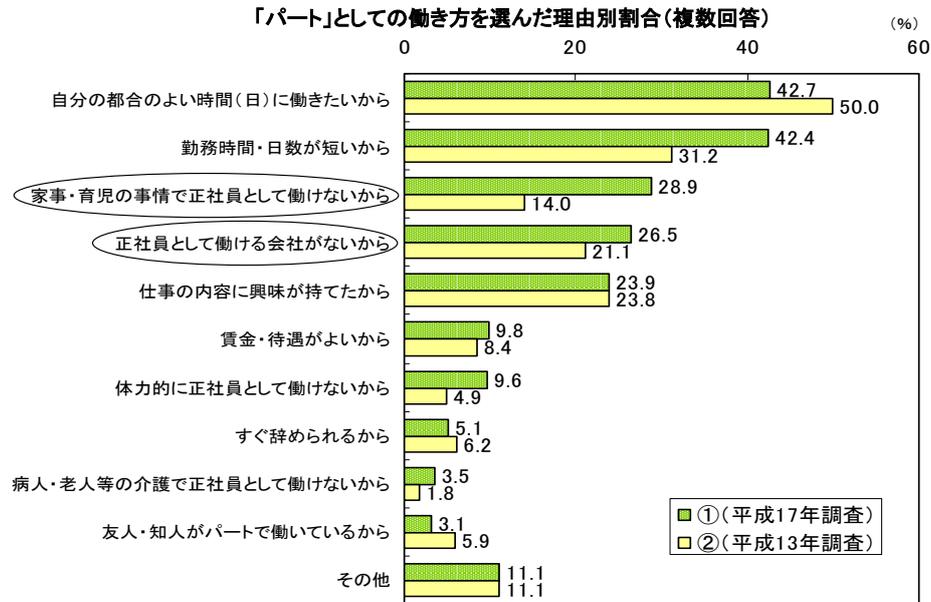


パート労働者: 週間就業時間が35時間未満の雇用者(非農林業)

資料出所: 労働力調査(総務省)

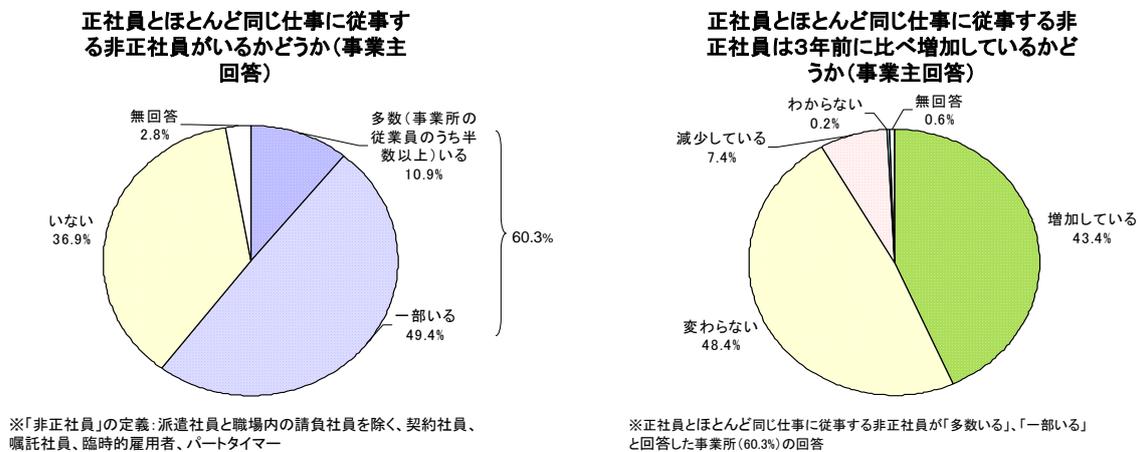
3

○パート労働者が「パート」としての働き方を選んだ理由(複数回答)として、「自分の都合のよい時間(日)に働きたいから」、「勤務時間・日数が短いから」がそれぞれ4割と多い一方、「家事・育児の事情で正社員として働けないから」、「正社員として働ける会社がないから」もそれぞれ約3割に達する。



4

○「正社員とほとんど同じ仕事に従事する非正社員」が「いる」事業所は6割。
○「正社員とほとんど同じ仕事に従事する非正社員」が3年前と比べ「増加している」事業所は4割、「変わらない」事業所が約5割。

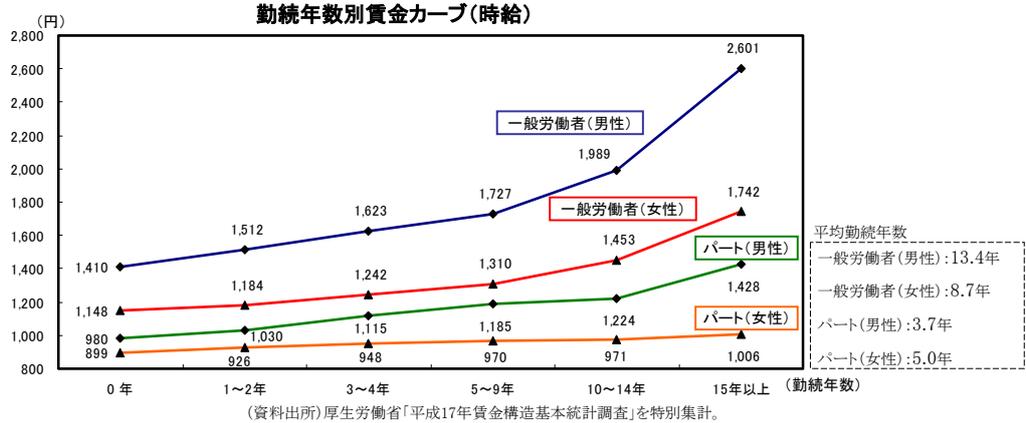


(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「平成17年多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」

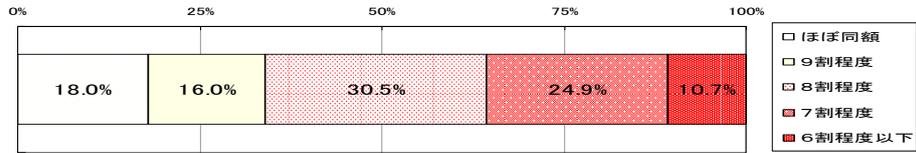
5

パート労働を巡る問題

- 一般労働者の1時間当たりの所定内給与額を100とすると、男性パート労働者は男性一般労働者の52.5、女性パート労働者は女性一般労働者の69.0。
- 勤続年数を重ねても賃金にほとんど反映されない。
- 職務、人材活用の仕組み等が同じであるにもかかわらず、賃金に格差。



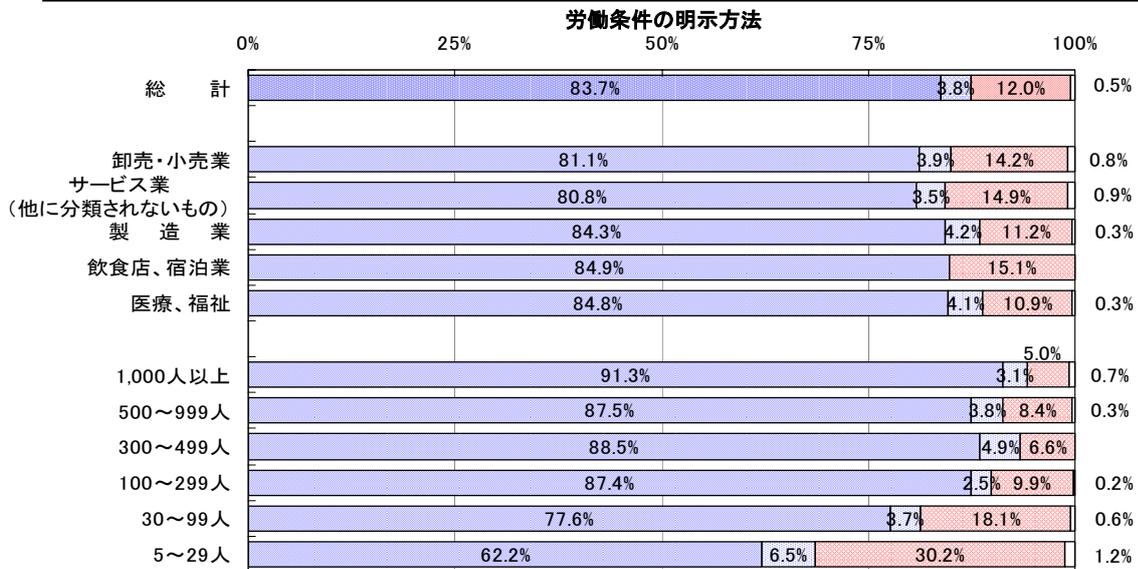
職務と人材活用の仕組み・運用が正社員とほとんど同じパートの正社員と比べた賃金水準



(資料出所)(財)21世紀職業財団「平成17年パートタイム労働者実態調査」

6

- 労働条件の明示方法について、「労働条件通知書・労働契約書等書面を交付し」明示している事業所が8割を占める一方、1割以上の事業所が「口頭で説明している」。

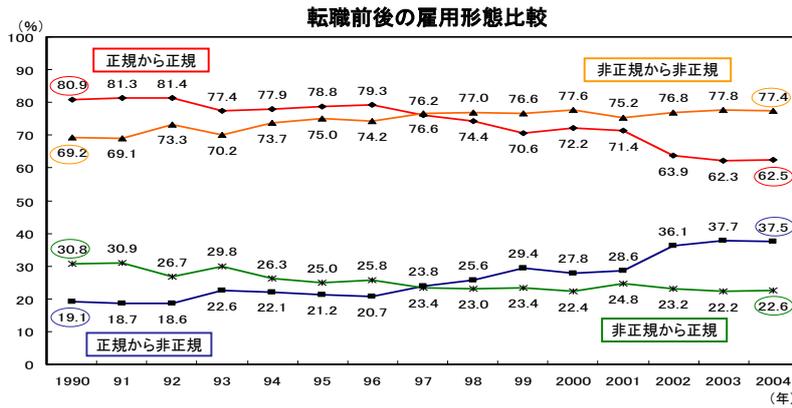


- 主に労働条件通知書・労働契約書等書面を交付している
- 主に就業規則を交付している
- 主に口頭で説明している
- その他

(資料出所)(財)21世紀職業財団「平成17年パートタイム労働者実態調査」

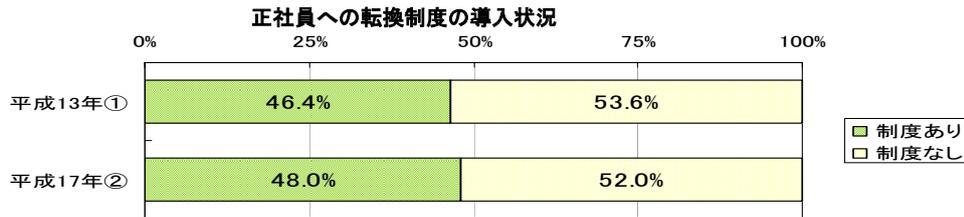
7

- 非正規から正規へ転職した人の割合は90年代前半と比べ減少している一方、正規から非正規へ転職した人の割合は倍増。
- パート労働者から正社員への転換制度を導入している事業所は平成17年調査では、5割未満で平成13年調査と比較しても進展していない。



(備考)
 1. 総務省「労働力調査特別調査」(1990-2001年)、「労働力調査(詳細結果)」(2002-2004年)により作成。
 2. 「労働力調査特別調査」は各年2月の調査結果による。
 3. 「労働力調査(詳細結果)」は年平均値である。
 4. 対象は、前職を離職してから現職に就くまでの期間が1年以下の者である。
 5. 前職の雇用形態ごとの転職後の雇用形態の割合の推移。
 6. 「正規」は「正規の職員・従業員」、「非正規」は役員を除く雇用者から「正規の職員・従業員」を除いた内訳の合計をそれぞれ示す。

(資料出所) 内閣府「平成17年版 国民生活白書」

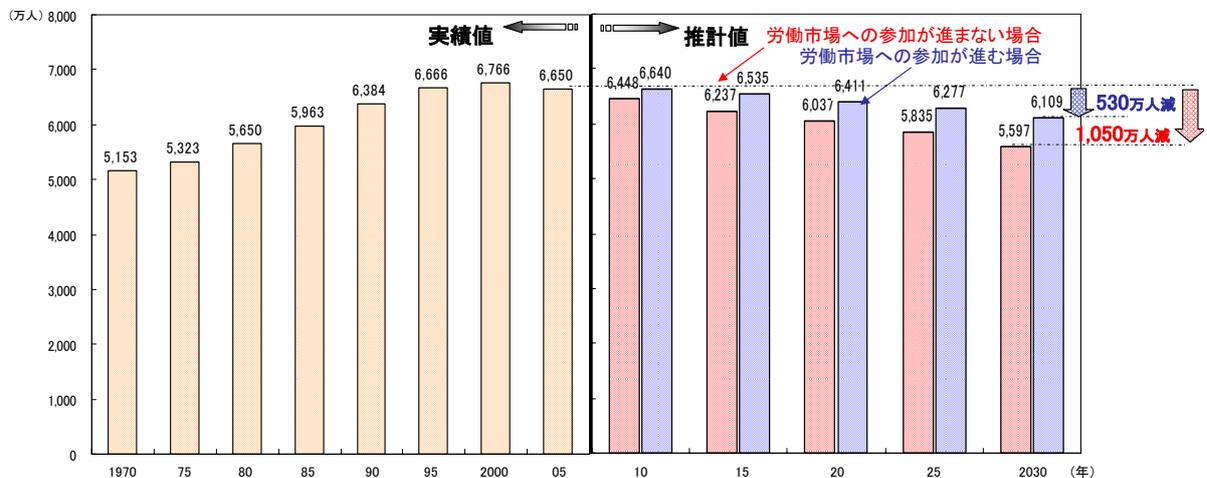


(資料出所) ①厚生労働省「平成13年パートタイム労働者総合実態調査」
 ②(財)21世紀職業財団「平成17年パートタイム労働者実態調査」

8

労働力人口の推移と見通し

- 今後の労働力人口比率が2004年(平成16年)の水準で推移すると仮定した上で、高齢者、女性、若年者の労働市場への参加促進のための対策を講じない場合は、2010年から2030年にかけて1,050万人減と見込まれるが、各種対策を講じ労働市場への参加が進む場合は、2010年から2030年にかけて530万人減の程度に押さえることが可能と推計されている。(平成18年版「労働経済の分析」より)



2005年までは総務省「労働力調査」、2010年以降は厚生労働省職業安定局推計(2005年7月)
 (注)・労働市場への参加が進まない場合: 性、年齢別の労働力人口比率が2004年と同じ水準で推移すると仮定。
 〃 進む場合: 1) 次の全ての対策が講じられることを前提としている。・高齢者の雇用機会が高まるケース
 ・女性の能力活用及び仕事と生活の両立が進むケース ・若年の就業が進むケース
 2) 労働時間については、正社員について2030年に174時間(4分の1の人が160時間に短縮と仮定)、
 パート労働者について2030年に121時間(現状程度の104.3時間、140時間、120時間という人が同じ割合になると仮定)となるようにして、直線補充を行った。

(資料出所) 厚生労働省「平成18年版 労働経済の分析」

9

◆「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(抄) (閣議決定) (平成18年7月7日)

第4章 安全・安心の確保と柔軟で多様な社会の実現

2. 再チャレンジ支援

(1) 人生の複線化による柔軟で多様な社会の仕組みの構築

(働き方の複線化)

(中略)

- ・ 有期労働契約を巡るルールの特化、パート労働者への社会保険の適用拡大や均衡処遇の推進等の問題に対処するための法的整備等や均衡ある能力開発等の取組を進め、正規・非正規労働者間の均衡処遇を目指す。

◆第165回臨時国会の代表質問における安倍内閣総理大臣の答弁(平成18年10月2日)

質問：中川自由民主党幹事長

「正規、非正規雇用の均衡処遇に向けた総理の御決意を伺う。」

答弁：安倍内閣総理大臣

「均衡処遇や能力開発等を進めるためのパート労働法の改正など、正規、非正規労働者間の均衡処遇の実現に向け、法的整備を含めた検討にしっかりと取り組んでまいりたい。」

◆11月30日開催の経済財政諮問会議における厚生労働大臣に対する総理指示

安倍内閣総理大臣

「パートタイム労働法など、再チャレンジ支援を具体化するための法的整備についても、来年の通常国会に法案を提出できるよう御尽力いただきたい。」

パートタイム労働法の概要

(短時間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)

1. 法律の目的(第1条)

短時間労働者について、その適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生等の充実その他の雇用管理の改善に関する措置、職業能力の向上に関する措置などを講ずることによって、その福祉を増進すること。

2. 対象となる短時間労働者(第2条)

1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者。

3. 事業主等の責務(第3条)

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、通常の労働者との均衡などを考慮して、適切な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生等の充実その他の雇用管理の改善を図るために必要な措置を講じ、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なければならない。

4. 労働条件の文書による明示(第6条)

事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、一定の事項について、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を明示した文書を交付するように努めなければならない。

5. 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・変更しようとするときは、当該事業所の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なければならない。

6. パートタイム労働指針(第8条)

厚生労働大臣は、事業主が講ずべき適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善のための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るため、必要な指針を定める。

7. 短時間雇用管理者(第9条)

事業主は、短時間労働者を常時省令で定める数(10人)以上雇用する事業所ごとに、短時間雇用管理者を選任するように努めなければならない。

8. 報告の徴収、助言・指導・勧告(第10条)

厚生労働大臣・都道府県労働局長は、短時間雇用者の適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善を図るために必要と認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言・指導・勧告をすることができる。

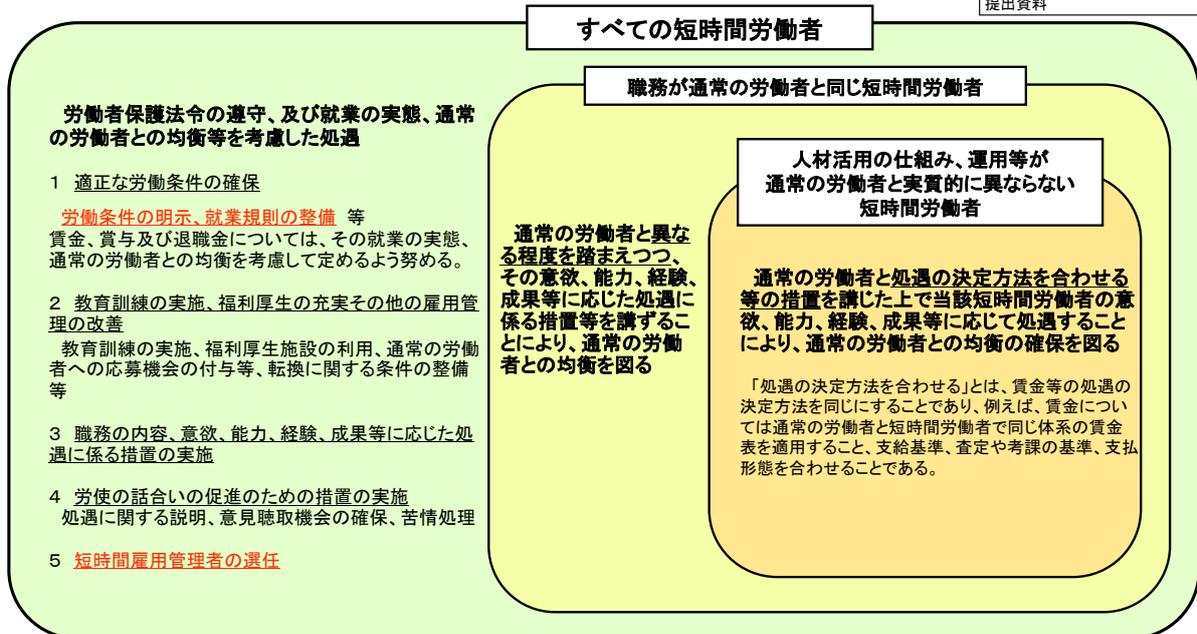
○1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者

つまり、「パート」と呼ばれていても、フルタイムで働いている者(いわゆる「フルタイムパート」)は法律の対象外。

しかし、企業の雇用管理の実態からすると、パート労働法の趣旨が適用されることが望ましい。

パート労働指針上求められている短時間労働者に対する措置

第65回労働政策審議会
雇用均等分科会(H18.10.10)
提出資料



(注)赤字はパート労働法上も規定が置かれている。

※ このほか、所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じであり、同様の就業の実態にある短時間労働者については、通常の労働者としてふさわしい処遇をするよう努めるものとされている。

パートタイム労働法*の一部を改正する法律(平成19年法律第72号)の概要

(*「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」)

少子高齢化、労働力人口減少社会において、短時間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、短時間労働者の納得性の向上、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保、通常の労働者への転換の推進を図る等のための所要の改正を行う。

就業形態の多様化の進展に対応した共通の職場ルールの確立

1 労働条件の文書交付・説明義務

労働条件を明示した文書の交付等の義務化(過料あり)等

2 均衡のとれた待遇の確保の促進(働き・貢献に見合った公正な待遇の決定ルールの整備)

- (1)すべてのパート労働者を対象に、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保措置の義務化等
- (2)特に、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対しては、差別的取扱いの禁止

3 通常の労働者への転換の推進

通常の労働者への転換を推進するための措置を義務化

4 苦情処理・紛争解決援助

- (1)苦情を自主的に解決するよう努力義務化
- (2)行政型ADR(調停等)の整備

5 事業主等支援の整備

短時間労働援助センターの事業の見直し(事業主等に対する助成金支給業務に集中)

施行期日 平成20年4月1日施行(ただし、5に関しては平成19年7月1日施行)

公正な待遇の実現
労働生産性の上昇

14

労働条件の文書交付・説明義務

現状・課題

- 多様な働き方であるゆえに個々の労働者の労働条件が不明確となり、相談事例が多いほか、待遇の決定理由が不明であるために、その待遇について不満を持つ者が多い。
- 労働条件の明示、待遇の説明をすることにより、納得性を向上させることが必要。

現 行

労働条件の文書交付による明示(努力義務)

労働基準法で文書交付を義務づけるもののほか、昇給、退職手当、賞与、安全衛生、職業訓練などに関する事項について文書の交付により明示するように努める

改 正 後

労働条件の文書交付等による明示(義務化)

- 労働基準法の義務に加え、**昇給、退職手当、賞与の有無につき文書の交付等による明示を義務化**
→違反の場合は過料(10万円)
- その他安全衛生、職業訓練等に関する事項は引き続き努力義務

待遇についての説明(義務化)

- **待遇の決定に当たって考慮した事項の説明**

15

均衡のとれた待遇の確保の促進

現状・課題

- 短時間労働者の基幹化を背景として、通常の労働者と同じ仕事を行っているにもかかわらず、その働きに見合った待遇がなされない等の不満が高まっている。
- 働きに見合った公正な待遇の決定ルールを作り、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保を図ることが必要。

【短時間労働者の態様】 通常の労働者と比較して、			賃 金		教育訓練		福利厚生	
職務(仕事 の内容及 び責任)	人材活用の 仕組み(人事 異動の有無 及び範囲)	契約期間	職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職金 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行 に必要な能 力を付与す るもの	左以外のも の(ステップ アップを目的とするもの)	健康の保持 又は業務の 円滑な遂行 に資する施 設の利用	左以外のも の(慶弔見 舞金の支給、 社宅の貸与 等)
① 同視すべき者								
同じ	全雇用期間 を通じて同じ	無期or反復 更新により 無期と同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎
② 職務と人材活用の仕組みが同じ者								
同じ	一定期間は 同じ	—	□	—	○	△	○	—
③ 職務が同じ者								
同じ	異なる	—	△	—	○	△	○	—
④ 職務も異なる者								
異なる	異なる	—	△	—	△	△	○	—

◎…短時間労働者であることによる差別的取扱いの禁止 ○…実施義務・配慮義務
□…同一の方法で決定する努力義務 △…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

16

差別的取扱いの禁止

規定の内容

- **差別的取扱いの禁止**
短時間労働者であっても、その働き方が正社員と同視できる状態となっている者については、その待遇について、短時間労働者であることを理由とした差別的取扱いを禁止する

適用事例

例: 町工場の製造ラインで働くパート

- ・ 正社員と同じ製造ラインに配置されており、品質管理等を正社員と同様に行っている
- ・ 人事異動や昇進はなく、正社員もその雇用期間の全期間を通じて、ない
- ・ 契約の自動更新を繰り返している

【待遇の例】

(基本給) 正社員は1時間当たりに換算すると¥1000の月給制であるのに対して、パートは時給¥800である
(賞与) 正社員のみに賞与が支給されている

事業主は、このパートについて以下のような待遇の改善を図らなければならない

(基本給)→パートも正社員と同じく、1時間当たり¥1000の月給制とする(同一労働・同一賃金)

※ ただし、その能力や職務の成果等に応じた評価に基づいて、結果的に差が生じることはありうる
(賞与)→パートも支給対象とする

17

均衡のとれた待遇の確保 ①賃金

規定の内容

- (1) **短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験等のいずれかを勘案して、決定するよう努める**（全ての短時間労働者が対象）
- (2) **特に、次の要件を満たす短時間労働者については、賃金の決定方法を通常の労働者と同一にするよう努める**
 - ・ 通常の労働者と職務が同じ
 - ・ 事業所で雇用される期間中一定の期間は、通常の労働者と同一の範囲での職務の内容・配置の変更が見込まれる

適用事例

(1)の例: コールセンターのオペレーターパート

- ・ オペレーターはパートのみであり、職務の変更はない
- ・ 新人もベテランもすべて時給¥800である

「経験」の違いを勘案し、

新人は¥800

ベテランは¥850

とした

規定が適用されると

(2)の例: 販売店の販売職パート

- ・ 正社員と同じ上級販売職であり、部門リーダーやマネージャーへの道が開かれている
- ・ 正社員の基本給は職能給+歩合制であるのに対し、パートは一律時給である

決定方法を同一にし、**職能給+歩合制**とした

18

均衡のとれた待遇の確保 ②教育訓練

規定の内容

- (1) **最低限必要な教育訓練**(職務の遂行に必要な能力を付与するためのもの)
→ 同じ職務に従事する短時間労働者に対する**実施義務**
- (2) その他、**ステップアップのための教育訓練など、実態に応じた実施が望ましいもの**
→ 短時間労働者の職務の内容、職務による成果、意欲、能力、経験等に応じた実施に努める
(全ての短時間労働者が対象)

適用事例

(1)の例:

パートが経理事務に就いている場合に、必要な簿記研修を実施していない

経理事務パートに対しても、簿記研修に参加する**機会を与える**

規定が適用されると

(2)の例:

経理事務に就いているパートが、納品・発注管理事務にステップアップしたいと考えている

一定の能力を有する場合には、納品・発注管理事務研修に参加する**機会を与える**

19

均衡のとれた待遇の確保 ③福利厚生

規定の内容

○ 業務の遂行に直接関係のある施設の利用

- 次の施設について、通常の労働者に対して利用の機会を与える場合は、
短時間労働者に対しても利用の機会を与える配慮義務(全ての短時間労働者が対象)
- ・ 健康の保持に資するもの(給食施設、休憩室)
 - ・ 業務の円滑な遂行に資するもの(更衣室)

適用事例

規定が適用されると

例:正社員のみが給食施設を利用できる

パートも利用できることとする

20

通常の労働者への転換の推進

現状・課題

- 短時間労働者の一部は、非自発的に短時間労働者となっている者であるにもかかわらず、一度短時間労働者として就職すると、希望にかかわらずその働き方が固定化してしまう。
- 意欲のある者は、通常の労働者へ転換できるような機会をつくる必要がある。

改正内容

○ 事業主は、通常の労働者への転換を推進するための措置を講じなければならないこととする

(例)

- ・ 当該事業所の外から通常の労働者を募集する場合には、
その雇用する短時間労働者に対して当該募集に関する情報の周知を行う
- ・ 社内公募として、短時間労働者に対して、通常の労働者のポストに応募する機会を与える
- ・ 一定の資格を有する短時間労働者を対象として試験制度を設ける等、転換制度を導入する等

通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずる

21

苦情処理・紛争解決援助

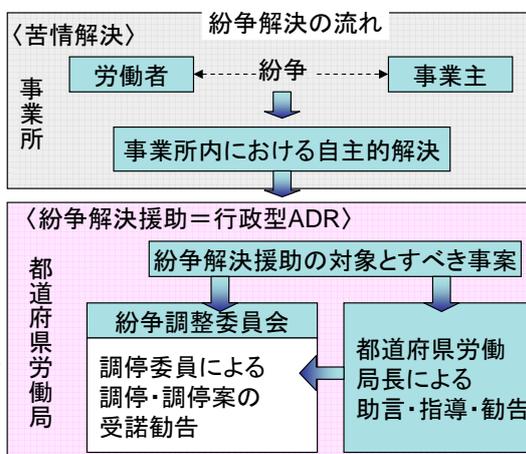
現状・課題

- 「公正な待遇の決定ルール」の担保として、
 - ・ 事業所内で苦情を自主的に解決するよう努めることとするほか、
 - ・ 均衡待遇等に関する紛争の解決手段として、行政型ADR※(調停等)を整備することが必要。

改正内容

- **事業主は、苦情の自主的な解決を図るよう努めることとする**
- **紛争解決援助の仕組みとして、都道府県労働局長による助言・指導・勧告、紛争調整委員会による調停の対象とする**

- 対象となる苦情・紛争：
 - 事業主が措置しなければならない事項
 - 労働条件の明示、差別的取扱い、教育訓練、福利厚生施設
 - 通常の労働者への転換、待遇の説明に関する事項



※ADR・・・Alternative Dispute Resolution: 裁判外紛争処理手続の略

22

その他留意すべき事項

- 改正法を契機として、正社員の労働条件を合理的理由なく一方的に不利益に変更するようなことは、およそ法的に許されないこと。
- パート労働法に定められたことは最低限のルールの設定であり、労使の話し合いによりこれを上回るルールの設定がなされることは望ましいこと。
- パート労働指針の改定は、遅くとも年内に告示される予定であること。

23

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に対する附帯決議

平成十九年五月二十四日

参議院厚生労働委員会

24

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一、本法の内容について、事業主、労働者等に対する周知徹底に努めるとともに、均等・均衡待遇の確保のためにとるべき措置等について具体的かつわかりやすい事例を示す等、事業主に対する指導を行うこと。特に、差別的取扱い禁止の対象となる短時間労働者の要件については、雇用の実態を踏まえ、労使双方にとって公正な運用が行われるよう十分配慮しつつ、その範囲が明確となるよう、判断に当たって必要となる事項等を示すこと。また、短時間労働援助センターによる助成金の支給等により、事業主に對し、十分な支援に努めること。
- 二、短時間労働者と通常の労働者との均等・均衡待遇の確保を更に進めるため、参考となる先進的な雇用管理事例のほか、職務分析の手法や比較を行うための指標（モノサシ）について内外の情報を収集するとともに、事業主に対し、それらを提供することにより、その取組を支援すること。
- 三、法の実効性を高める観点から、都道府県労働局の雇用均等室においては、事業主に對する報告徴収をはじめとする行政指導の強化や調停の活用を図ること。また、本法の円滑な施行を図るため、都道府県労働局の雇用均等室等について、専門家の配置を含めた体制を整備すること。
- 四、いわゆるフルタイムパート（所定労働時間が通常の労働者と同じである有期契約労働者）についても本法の趣旨が考慮されるべきであることを広く周知し、都道府県労働局において、相談に対して適切に対応すること。また、我が国における短時間労働者の多くは、労働時間が短いことに加え、有期労働契約による問題が多い実態を踏まえ、有期契約労働者と通常の労働者との均等・均衡待遇の確保を進めるため、有期契約労働者に関わる問題を引き続き検討すること。
- 五、正社員の労働条件について、本法を契機として合理的理由のない一方的な不利益変更を行うことは法的に許されないことを周知するとともに、事業主に対して適切に指導を行うこと。
- 六、長時間労働が常態化している男性正社員の働き方の見直しを含め、短時間労働者と通常の労働者の双方において、仕事と生活の調和の実現に向け、仕事と家庭の両立がしやすい職場環境の整備を進めること。あわせて、短時間正社員制度が社会的に定着するよう一層の取組に努めること。
- 七、昭和六十一年度の税制改正により、百三万円を境とする所得の逆転現象が解消されているにもかかわらず、今なお、就業調整が相当数の短時間労働者によって行われている現状にかんがみ、誤解に基づく就業調整が行われることのないよう、短時間労働者や事業主などに対する現行税制についての周知徹底に努めること。
- 八、正社員以外のあらゆる労働者の処遇の改善を図るため、その労働条件及び雇用管理状況の実態把握を行うこと。

右決議する。

ご静聴ありがとうございました。

25

○ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）【平成二十年四月一日施行】

※傍線部は、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（平成十九年法律第七十二号）第二条による改正部分

（目的）

第一条 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、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選んで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、もつ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）

第二条 この法律において「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者（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当該事業所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）の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。

（事業主等の義務）

第三条 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（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（以下「転換」という。）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。

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義務）

第四条 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。

第五条 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「短時間労働者対策基本方針」という。）を定めるものとする。

2 短時間労働者対策基本方針に定める事項は、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のために講じようとする施策の基本となるべき事項

3 短時間労働者対策基本方針は、短時間労働者の労働条件、意識及び就業の意識等を考慮して定めなければならない。

4 厚生労働大臣は、短時間労働者対策基本方針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、短時間労働者対策基本方針を定めるときは、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、短時間労働者対策基本方針の変更について準用する。

（労働条件に関する文書の交付等）

第六条 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（昭和二十二年法律第四十九号）第十五条第二項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のもの（以下「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）

第七条 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。

（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）

第八条 事業主は、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。）が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（以下「職務内容同一短時間労働者」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（以下「職務内容同一短時間労働者」という。）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（以下「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」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。

- 2 前項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り期間の定めのない労働契約と同視することから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。

(賃金)

第九條 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。次条第一項及び第十一條において同じ。）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法令で定めるものを除く。次項において同じ。）を決定するように努めるものとする。

- 2 事業主は、前項の規定にかかわらず、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。次条第一項において同じ。）であつて、当該事業所における履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みならず一定の期間に於いて、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については、当該変更が行われる期間においては、通常の労働者と同一の方法により賃金を決定するように努めるものとする。

(教育訓練)

第十條 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のものについては、職務内容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法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)

第十一條 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法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)

第十二條 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提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。

- 2 国は、通常の労働者への転換を推進するため、前項各号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。

(待遇の決定に当たつて考慮した事項の説明)

第十三條 事業主は、その雇用する短時間労働者から求めがあつたときは、第六條から第十一條まで及び前条第一項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つ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)

第十四條 厚生労働大臣は、第六條から第十一條まで、第十二條第一項及び前条に定めるもののほか、第三条第一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 第五條第三項から第五項までの規定は指針の策定について、同条第四項及び第五項の規定は指針の変更について準用する。

(短時間雇用管理者)

第十五條 事業主は、常時厚生労働法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、厚生労働法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)

第十六條 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 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働法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。

(職業訓練の実施等)

第十七條 国、都道府県及び独立行政法人雇用・能力開発機構は、短時間労働者及び短時間労働者になら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、短時間労働者、短時間労働者になら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もう宣伝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)

第十八条 国は、短時間労働者になろうとする者がその適性、能力、経験、技能の程度等にあつては職業を選択し、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。

(苦情の自主的解決)

第十九条 事業主は、第六条第一項、第八条第一項、第十条第二項、第十二条、第十二条第一項及び第十三条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別)

第二十条 前条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(平成十三年法律第百十二号)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、次条から第二十四条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第二十一条 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、短時間労働者が前項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な取扱いをしてはならない。

(調停の委任)

第二十二条 都道府県労働局長は、第二十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。

2 前条第二項の規定は、短時間労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第二十三条 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(昭和四十七年法律第百十三号)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、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第二項中「前条第一項」とあるのは「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第二十二條第二項」と、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、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第二十二條第一項」と読み替へるものとする。

(厚生労働省令への委任)

第二十四条 この節に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

(指定等)

第二十五条 厚生労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等の援助を行うことその他短時間労働者の福祉の増進を図ることを目的として設立された民法(明治二十九年法律第八十九号)第二十四条の法人であつて、第二十七条に規定する業務に関し次に掲げる基準に適合すると認められるものを、その申請により、全国に一を限つて、同条に規定する業務を行う者として指定することができる。

- 一 職員、業務の方法その他の事項についての業務の実施に関する計画が適正なものであり、かつ、その計画を確実に遂行するに足る経理的及び技術的な基礎を有すると認められること。
 - 二 前条に定めるもののほか、業務の運営が適正かつ確実に行われ、短時間労働者の雇用管理の改善等その他その福祉の増進に資すると認められること。
- 2 厚生労働大臣は、前項の規定による指定をしたときは、同項の規定による指定を受けた者(以下「短時間労働援助センター」という。)の名称及び住所並びに事務所所在地を公示しなければならない。
- 3 短時間労働援助センターは、その名称及び住所並びに事務所所在地を変更しようとするときは、あらかじめ、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 4 厚生労働大臣は、前項の規定による届出があつたときは、当該届出に係る事項を公示しなければならない。

(指定の条件)

第二十六条 前条第一項の規定による指定には、条件を付け、及びこれを変更することができる。

2 前項の条件は、当該指定に係る事項の確実な実施を図るために必要な最小限度のものに限り、かつ、当該指定を受ける者に不当な義務を課することとなるものであつてはならない。

(業務)

第二十七条 短時間労働援助センターは、次に掲げる業務を行うものとする。

- 一 短時間労働者の職業生活に関する情報及び資料を総合的に収集し、並びに短時間労働者、事業主その他の関係者に対して提供すること。
- 二 次条第二項に規定する業務を行うこと。
- 三 前二号に掲げるもののほか、短時間労働者の雇用管理の改善等の援助を行うため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こと。

(短時間労働援助センターによる短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務の実施)

- 第二十八条 厚生労働大臣は、短時間労働援助センターを指定したときは、短時間労働援助センターに労働者災害補償保険法(昭和十二年法律第五十号)第二十九条の社会復帰促進等事業又は雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)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又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。
- 1 前項の給付金に該当する労働者災害補償保険法第二十九条又は雇用保険法第六十二条の規定に基づく給付金の支給要件及び支給額は、厚生労働省令で定めなければならない。
 - 2 短時間労働援助センターは、第一項に規定する業務(以下「短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務」という。)の全部又は一部を開始する際、当該業務の種類ごとに、当該業務を開始する日及び当該業務を行う事務所の所在地を厚生労働大臣に届け出なければならない。短時間労働援助センターが当該業務を行う事務所の所在地を変更しようとするときは、同様とする。
 - 3 厚生労働大臣は、第一項の規定により短時間労働援助センターに行わせる短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務の種類及び前項の規定による届出に係る事項を公示しなければならない。

(業務規程の認可)

- 第二十九条 短時間労働援助センターは、短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務を行うときは、当該業務の開始前に、当該業務の実施に関する規程(以下「業務規程」という。)を作成し、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときは、同様とする。
- 1 厚生労働大臣は、前項の認可をした業務規程が短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務の適正かつ確実な実施上不適当となつたと認めるときは、その業務規程を変更すべきことを命ずることができる。
 - 2 業務規程に記載すべき事項は、厚生労働省令で定める。

(短時間労働者雇用管理改善等事業関係給付金の支給に係る厚生労働大臣の認可)

- 第三十条 短時間労働援助センターは、短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務のうち第二十八条第一項に規定する給付金の支給に係る業務(次条及び第三十七条において「給付金業務」という。)を行う場合において、自ら第二十八条第二項に規定する労働者災害補償保険法第二十九条又は雇用保険法第六十二条の規定に基づく給付金の支給を受けようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。

(報告)

- 第三十一条 短時間労働援助センターは、給付金業務を行う場合において当該業務に関し必要があると認めるときは、事業主に対し、必要な事項について報告を求めることができる。

(事業計画等)

- 第三十二条 短時間労働援助センターは、毎事業年度、厚生労働省令で定めるところにより、事業計画書及び収支予算書を作成し、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときは、同様とする。
- 1 短時間労働援助センターは、厚生労働省令で定めるところにより、毎事業年度終了後、事業報告書、貸借対照表、収支決算書及び財産目録を作成し、厚生労働大臣に提出し、その承認を受けなければならない。

(区分経理)

- 第三十三条 短時間労働援助センターは、短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務を行う場合には、短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務に係る経理とその他の業務に係る経理とを区分して整理しなければならない。

(交付金)

- 第三十四条 国は、予算の範囲内において、短時間労働援助センターに対し、短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務に要する費用の全部又は一部に相当する金額を交付することができる。

(厚生労働省令への委任)

- 第三十五条 この章に定めるもののほか、短時間労働援助センターが短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務を行う場合における短時間労働援助センターの財務及び会計に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

(役員を選任及び解任)

- 第三十六条 短時間労働援助センターの役員を選任及び解任は、厚生労働大臣の認可を受けなければ、その効力を生じない。
- 1 短時間労働援助センターの役員が、この章の規定(当該規定に基づく命令及び処分を含む)若しくは第二十九条第二項の規定により認可を受けた業務規程に違反する行為をしたときは、又は第二十七条に規定する業務に関し著しく不適当な行為をしたときは、厚生労働大臣は、短時間労働援助センターに対し、その役員を解任すべきことを命ずることができる。

(役員及び職員の公務員たる性質)

- 第三十七条 給付金業務に従事する短時間労働援助センターの役員及び職員は、刑法(明治四十年法律第四十五号)その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。

(報告及び検査)

- 第三十八条 厚生労働大臣は、第二十七条に規定する業務の適正な運営を確保するために必要な限度において、短時間労働援助センターに対し、

同条に規定する業務若しくは資産の状況に関し必要な報告をさせ、又は所属の職員に、短時間労働援助センターの事務所に立ち入り、業務の状況若しくは帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。

- 2 前項の規定による立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。
- 3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(監督命令)

第三十九条 厚生労働大臣は、この章の規定を施行するために必要な限度において、短時間労働援助センターに対し、第二十七条に規定する業務に関し監督上必要な命令をすることができる。

(指定の取消し等)

第四十条 厚生労働大臣は、短時間労働援助センターが次の各号のいずれかに該当するときは、第二十五条第一項の規定による指定（以下「指定」という。）を取り消し、又は期間を定めて第二十七条に規定する業務の全部若しくは一部の停止を命ずることができる。

- 一 第二十七条に規定する業務を適正かつ確実に実施することができないと認められるとき。
 - 二 指定に関し不正の行為があつたとき。
 - 三 この章の規定又は当該規定に基づく命令若しくは処分違反したとき。
 - 四 第二十六条第一項の条件に違反したとき。
 - 五 第二十九条第一項の規定により認可を受けた業務規程によらないで短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務を行つたとき。
- 2 厚生労働大臣は、前項の規定により、指定を取り消し、又は第二十七条に規定する業務の全部若しくは一部の停止を命じたときは、その旨を公示しなければならない。

(厚生労働大臣による短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務の実施)

第四十一条 厚生労働大臣は、前条第一項の規定により、指定を取り消し、若しくは短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき、又は短時間労働援助センターが短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務を行うことが困難となった場合において必要があるとき、当該短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務を自ら行うものとする。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定により短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務を行うものとし、又は同項の規定により行っている短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務を行わないものとするときは、あらかじめ、その旨を公示しなければならない。
- 3 厚生労働大臣が、第二項の規定により短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務を行うものとし、又は同項の規定により行っている短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務を行わないものとする場合における当該短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務の引継ぎその他の必要な事項は、厚生労働省令で定める。

(雇用管理の改善等の研究等)

第四十二条 厚生労働大臣は、短時間労働者若しくはその存する能力を有効に發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短時間労働者の雇用管理の改善等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)

第四十三条 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（昭和二十三年法律第百二十号）第六条第一項に規定する船員については適用しない。

(罰則)

第四十四条 次の各号のいずれかに該当する者は、二十万円以下の罰金に処する。

- 一 第三十一条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 二 第三十八条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者

第四十五条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、同条の刑を科する。

第四十六条 第三十条の規定により厚生労働大臣の認可を受けなければならない場合において、その認可を受けなかつたときは、その違反行為をした短時間労働援助センターの役員は、二十万円以下の過料に処する。

第四十七条 第六条第一項の規定に違反した者は、十万円以下の過料に処する。

基発第1001016号
職発第1001002号
能発第1001001号
雇児発第1001002号
平成19年10月1日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

厚生労働省職業安定局長
(公 印 省 略)

厚生労働省職業能力開発局長
(公 印 省 略)

厚生労働省雇用均等・児童家庭局長
(公 印 省 略)

短時間労働者の雇管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について

短時間労働者の雇管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律（平成19年法律第72号。以下「改正法」という。）については、平成19年6月1日に公布され、同日付け雇児発第0601004号により、雇用均等・児童家庭局長より貴職あてその趣旨を通知したところであるが、本日、改正法の施行に関して、「短時間労働者の雇管理の改善等に関する法律施行規則の一部

を改正する省令」（平成19年厚生労働省令第121号）及び「事業主が講ずべき短時間労働者の雇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「指針」という。）が公布又は告示されたところであり、これらの省令及び告示は、改正法とともに平成20年4月1日から施行又は適用されることとなっている（別紙参照）。

改正法による改正後の「短時間労働者の雇管理の改善等に関する法律（以下「法」という。）」、上記省令による改正後の「短時間労働者の雇管理の改善等に関する法律施行規則（以下「則」という。）」等の主たる内容及び取扱いは下記のとおりであるので、その円滑な施行に遺漏なきを期されるところに、施行までの間、改正内容を中心とした周知につき、雇用均等室を中心として別途送達するパンフレット等を活用の上、効果的な実施が行われるようご尽力をお願いする。

なお、法第5章の短時間労働援助センターに関する改正については、平成19年7月1日付け雇児発第0701001号により別途通知済みであることを申し添える。

記

第1 総則（法第1章）

法第1章は、法の目的、短時間労働者の定義、事業主等の責務、国及び地方公共団体の責務等、法第2章の短時間労働者対策基本方針や法第3章及び第4章に規定する具体的措置に共通する基本的考え方を明らかにしたものであること。

1 改正法の趣旨

(1) 短時間労働者をめぐる社会経済情勢の変化

短時間労働者の雇管理の改善の重要性については従来より指摘される中、短時間労働者の雇管理の改善等に関する法律の施行により対応してきたところであるが、1990年代以降の我が国の社会経済情勢の変化はめまぐるしく、少子高齢化の進展、労働力人口減少社会の到来、就業構造の変化等に伴い、短時間労働者の果たす役割の重要性は増大してきている。

また、特に、就業形態が多様化している中で、これまで一般的な就業形態として存在していた「正社員」（ここでは、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受ける労働者をいうものとする。）という働き方が相対化され、事業所ごとに多様な就業形態を組み合わせるようになっている。例えば、

経営者や管理職以外はすべて短時間労働者等の「正社員」でない労働者であるという企業や、「正社員」は管理業務に従事し接客業務は短時間労働者等が担当するという企業も出てきている。

改正法においては、これら社会経済情勢の変化を踏まえ、その雇用の管理の改善等の基本的考え方を(2)のとおり再度整理したものである。

(2) 改正法の基本的考え方

イ 総論

このような就業形態の多様化は、働き方、雇用の選択肢が増大するという意味で労使ともにもメリットがあるものであるが、それを望ましいものであると評価するためには、少なくとも、就業形態ごとに待遇の公正さが確保されていることが必要である。また、今後の我が国の経済社会の発展という観点からは、多様な就業形態で働く人々が、それぞれの意欲や能力を十分に発揮でき、ひいては労働生産性が向上するような就業環境を実現することが求められる。

しかしながら、短時間労働者をめぐる現状の就業環境を見ると、公正な待遇が確保されているとは言いがたならず、そのためもあって、必ずしも短時間労働者の能力等を十分に引き出せるようなものとはなっていない。このため、改正法は、短時間労働者についての公正な待遇の実現を図ることと、それぞれの能力等を十分に発揮できるような就業環境を整備することという2つの方向性を基本的考え方としてしている。これにより、就業形態の多様化の中で短時間労働者という働き方を魅力的な就業形態とし、個々の短時間労働者の福祉の増進を図るだけでなく、我が国の経済社会の発展に寄与することをも目指すこととしたものである。

その具体的な内容は、以下のとおりである。

ロ 公正な待遇の実現

短時間労働者の待遇に係る現状の問題点としては、例えば通常の労働者と就業の実態が同じ場合については、それにもかかわらず待遇が同等のものになっていない、通常の労働者と就業の実態が異なる場合については、それでもなお納得できないほどに待遇が低い、ということがある。これらに共通するのは、事業主が行う雇い入れ管理において、短時間労働者の働き・貢献を評価することが欠落しがちであるがゆえに待遇が低いものとなっているという課題であり、これを解決していくことが「公正の実現」である。したがって、事業所における通常の労働者と均衡という観点をもちながら、短時間労働

者の働き・貢献を評価するという措置を事業主に課すことが必要となる。具体的には、改正法において、通常の労働者と就業の実態を比較しながら、均衡のとれた待遇(就業の実態が同じ場合には、「均等」な待遇)の確保を図ることとしたが、それが実現されていない過程では、後述する待遇に関する事業主の説明責任と相まって、「どのような働き・貢献に対して、どの程度の待遇とするか」が事業所ごとに、次いで事業所横断的に、明確化されていくこととなる。

これは、長期的には、通常の労働者・短時間労働者という就業形態を問わず、一定の働きに対して相応の待遇が決定されるといって雇い入れシステムの創成を意味し、そのようになれば、短時間労働者という就業形態は、現在のように「補助的労働力である」、「待遇が比較的低い」といった特徴ではとらえられなくなり、単に、短時間の(所定労働時間が短い)働き方であるにすぎないものとなるのである。

ハ 就業形態の多様化を踏まえた法のとらえ方

改正法におけるロの方向性は、通常の労働者との比較において短時間労働者を定義し、雇い入れの改善を図るという法の基本的構造に沿うものであるが、他方、(1)にもあるとおり、事業所における「通常の労働者」の概念は、就業形態の多様化に伴って現実には変わってきている。それにも関わらず、法が従前と同様に「正社員」のみを「通常の労働者」としてとらえていくこととすると、「正社員」が管理業務のみ行っており、別に「短時間労働者」と同じ業務に従事するフルタイムの基幹的な労働力となっている者がいる場合に、この者とは比較せず、業務が異なる「正社員」と比較するという事態が生じることになる。また、従来の考え方によれば「通常の労働者」がいないような事業所においては、結果として「短時間労働者」と定義される者がおらず、法の適用から外れる事業所が出てきてしまう懸念がある。

就業形態の多様化によって「正社員」という働き方が相対化されつつある中でもなお法の適用をできるだけ多くの事業所に及ぼし、労働者の実質的な保護を図るためには、法の制定時の立法趣旨が、あくまで「正社員」を基本に考え、「正社員」を表す語として「通常の労働者」と規定したものであったことを踏まえつつ、「通常の労働者」に関する現在の社会通念に沿って、法の規定を解釈し直すことが適当である。

二 短時間労働者の意欲や能力を十分に発揮できるような就業環境の整備

「短時間労働者の意欲や能力を十分に発揮できるような就業環境を整備すること」については、ロの「公正な待遇の実現」により実現されることもあるが、それに加えて2つの方向から取組を図るものである。

(イ) 短時間労働者の納得性の向上

まず、短時間労働者という就業形態については、上述のように公正な待遇が確保されないこと以前に、そもそも待遇の内容が不明確であるといった根本的な問題が存在するために、短時間労働者の納得性が欠如しているという課題がある。これに対して、改正法においては事業主に労働条件の明示義務と待遇に関する説明責任を課し、待遇の内容の明確化を図り、短時間労働者の納得性を向上させようとするものである。

(ロ) 通常の労働者への転換の推進

もう1つは、短時間労働者から他の就業形態に移動しようとする際の障壁が大きいという状況に関するものである。これには、他の就業形態への移動が困難であるために、他の就業形態での就業を希望する短時間労働者の意欲や能力を社会として十分に活用できていないという問題がある。

また、我が国の現状では、いわゆる「就職氷河期」においてそもそも「正社員」のような良好な就業の機会が少なかったために、非自発的にそれ以外の就業形態を選択している者が少なくないという事情もある。そのような中では、就職した就業形態における待遇が職務の内容に見合ったものであったとしても、職務の内容が簡単であること等により十分な賃金所得を得られないという場合には、当該労働者は努力しても低い待遇から抜け出せないということになり、労働者個人の働く意欲の維持、キャリア形成の観点から問題であるだけでなく、ひいては社会の活力・公正の観点からも問題である。そこで、改正法は、通常の労働者への転換を推進する措置を事業主に義務づけることによつて、短時間労働者との就業形態との間での移動の障壁を可能な限り除去すると同時に、希望する短時間労働者が良好な就業の機会を得られるようにするための環境整備を行うこととしたものである。

ホ 短時間労働者の職業能力の開発及び向上

一般に、労働者がその待遇を向上させていくためには、その職業能力を開発・向上させていくことが必要であることから、「公正な待遇の実現」のための事業主の措置の一つとして短時間労働者に対

する積極的な教育訓練の実施を位置づけ、同時に国等としても法第17条に基づき必要な措置を講ずることとしたものである。

2 目的 (法第1条関係)

(1) 法第1条は、法の目的が、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とし、もつ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にあることを明らかにしたものであること。

(2) 「職業能力の開発及び向上等」の「等」には職業紹介の充実等 (法第18条) が含まれるものであること。

(3) 「措置等を講ずる」の「等」には、紛争の解決及び短時間労働援助センターの指定等が含まれるものであること。

(4) 「待遇の確保等」の「等」には、

- ・ 短時間労働者であることを起因して、待遇に係る透明性・納得性が欠如していることを解消すること (適正な労働条件の確保に関する措置及び事業主の説明責任により達成される)、
- ・ 通常の労働者として就業することを希望する者について、その就業の可能性をすべての短時間労働者に与えること (通常の労働者への転換の推進に関する措置により達成される)、
- 等が含まれるものであること。

(5) 「あわせて経済及び社会の発展に寄与する」とは、少子高齢化、労働力人口減少社会に入った我が国においては、短時間労働者について、通常の労働者と均衡のとれた待遇の確保や通常の労働者への転換の推進を図ることは、短時間労働者の福祉の増進を図ることとなるだけでなく、短時間労働者の意欲、能力の向上やその有効な発揮等による労働生産性の向上等を通じて、経済及び社会の発展に寄与することともなることを明らかにしたものであること。

3 定義 (法第2条関係)

(1) 法第2条は、法の対象となる短時間労働者の定義を定めたものであること。

(2) 短時間労働者であるか否かの判定は、(3) から (7) を踏まえ行うものであること。その際、パートタイマー、アルバイト、契約社

員など名称の如何は問わないものであること。したがって、名称が「パートタイマー」であっても、当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の所定労働時間である場合には、法の対象となる短時間労働者には該当しないものであること。しかしながら、短時間労働者については法に基づき雇管理の改善等に関する措置等が講じられる一方、これは法に基き雇管理の改善等に関する措置等が講じられないというものは均衡を失うこととなり、現実には法に基づき雇管理の改善等に関する措置等が講じられることから、このようなる労働者の納得を得がたいものと考えられることについて、指針にも定めておいておくこと（第3の10（3）ハ参照）。

なお、派遣労働者については、派遣先において法が適用されることではないものの、法とは別途、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号）により、就業に関する条件の整備を図っているものであること。（3） 法第2条の「通常の労働者」とは、当該事業所において、社会通念にしたがい「通常」と判断される労働者をいうこと。当該「通常」の概念については、第1の1の趣旨に述べたように、就業形態の多様化を背景として個別に判断を必要が生じてきたと考えられる。法が業務の種類ごとに短時間労働者を定義していることからすると、「通常」の判断についても業務の種類ごとに行うことが適当である（「業務の種類」については後出（6）を参照）。したがって、今後、「通常の労働者」とは、当該業務に従事する者の中において通常の労働者がいる場合は、当該正規型の労働者をいい、当該業務に従事する者の中において通常の労働者がいない場合には、当該業務に基幹的労働者（以下「フルタイムの基幹的労働者」という。）がいれば、この者を「通常の労働者」とすること。

この場合において、いわゆる正規型の労働者とは、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断するものであること。また、フルタイムの基幹的労働者は、当該業務に恒常的に従事する1週間の所定労働時間が最長の、正規型の労働者でない者を指し、一時的な業務のために臨時的に採用されているようなる者は含まないものであること。ただし、こ

の者が、当該事業所において異なる業務に従事する正規型の労働者の最長の所定労働時間と比較してその所定労働時間が短い場合には、そのようなる者は「通常の労働者」に含めることとはならないものであること。

(4) 「所定労働時間が短い」とは、わずかでも短かければ該当するものであり、例えば通常の労働者の所定労働時間と比べて1割以上短くなければならないといった基準があるものではないこと。

(5) 短時間労働者であるか否かの判定は、具体的には以下に従い行うこと。

イ 同一の事業所における業務の種類が一の場合

当該事業所における1週間の所定労働時間が最長である通常の労働者と比較し、1週間の所定労働時間が短い通常の労働者以外の者が短時間労働者となること（第2条括弧書以外の部分。図の1—（1）及び1—（2））。

なお、当該業務にいわゆる正規型の労働者がいない場合は、フルタイムの基幹的労働者との比較となること（図の1—（3））。

ロ 同一の事業所における業務の種類が二以上あり、同種の業務に従事する通常の労働者がいない場合

当該事業所における1週間の所定労働時間が最長である通常の労働者と比較し、1週間の所定労働時間が短い通常の労働者以外の者が短時間労働者となること（第2条括弧書以外の部分。図2—（1）のB業務）。

ハ 同一の事業所における業務の種類が二以上あり、同種の業務に従事する通常の労働者がいる場合

(イ) 原則として、同種の業務に従事する1週間の所定労働時間が最長の通常の労働者と比較して1週間の所定労働時間が短い通常の労働者以外の者が短時間労働者となること（第2条括弧書。図の2—（2））。

なお、フルタイムの基幹的労働者が通常の労働者である業務においては、必然的に、その者より1週間の所定労働時間が短い者が短時間労働者となること（図の2—（3））。

(ロ) 同種の業務に従事する通常の労働者以外の者が当該業務に従事する通常の労働者に比べて著しく多い場合（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づれよりも長い場合を除く。）は、当該事業所における1週間の所定労働時間が最長

の通常の労働者と比較して1週間の所定労働時間が短い当該業務に従事する者が短時間労働者となること（第2条括弧書中厚生労働省令で定める場合（則第1条）。図の2-（4）のB業務）。

これは、たまたま同種の業務に従事する通常の労働者がごく少数いるために、そのような事情がなければ一般には短時間労働者に該当するような者までもが法の対象外となることを避ける趣旨であるから、適用に当たって同種の業務に従事する通常の労働者と、当該事業所における1週間の所定労働時間が最長の通常の労働者の数を比較する際には、同種の業務において少数の通常の労働者を配置する必然性等から、事業主に法の適用を逃れる意図がないかどうかを考慮すべきものであること。

（6）上記（5）は、労働者の管理については、その従事する業務によって異なっていることが通常と考えられることから、短時間労働者であるか否かを判断しようとする者が従事する業務と同種の業務に従事する通常の労働者がいる場合は、その労働者と比較して判断することとしたものであること。

なお、同種の業務の範囲を判断するに当たっては、『労働省編職業分類』の細分類の区分等を参考にし、個々の実態に即して判断すること。

（7）短時間労働者の定義に係る用語の意義はそれぞれ次のとおりであること。

イ「1週間の所定労働時間」を用いているのは、短時間労働者の定義が、雇用保険法等労働関係法令の用例をみると1週間を単位としていることに倣ったものであること。

この場合の1週間とは、就業規則その他に別段の定めがない限り原則として日曜日から土曜日までの暦週をいうこと。

ただし、変形労働時間制が適用されている場合や所定労働時間が1月、数箇月又は1年単位で定められている場合には、次の式によって当該期間における1週間の所定労働時間として算出すること。

（当該期間における総労働時間）÷（当該期間の暦日数）／7
なお、日雇労働者のように1週間の所定労働時間が算出できないような者は、法の対象とならない。ただし、日雇契約の形式をとっていても、明示又は黙示に同一人を引き続き使用し少なくとも1週間以上わたる定形化した就業パターンが確立し、上記の方法によ

り1週間の所定労働時間を算出することができる場合には、法の対象となること。

ロ「事業所」を単位として比較することとしているのは、労働者の管理が、通常、事業所単位で一体的に行われているためであること。「事業所」については、出張所、支所等で規模が小さく組織的関連のない事務能力を構築して一の「事業所」というに足りる程度の独立性のないものは、場所的に離れていても直近上位の機構と一括して一の「事業所」と取り扱うこと。

4 事業主等の責務（法第3条関係）

（1）事業主の責務（法第3条第1項関係）

イ 基本的考え方

労働者の待遇をどのように設定するかについては、基本的には契約自由の原則にのっとり、個々の契約関係において当事者の合意により決すべきものであるが、第1の1の趣旨で述べたとおり、現状では、短時間労働者の待遇は必ずしもその働き・貢献に見合ったものとなっていないほか、他の就業形態への移動が困難であるといった状況も見られる。このようなかんでは、短時間労働者の待遇の決定を当事者間の合意のみによだねていたのでは短時間労働者は「低廉な労働力」という位置づけから脱することができないと考えられるところ、それでは、少子高齢化、労働力人口減少社会において期待されている短時間労働者の意欲や能力の有効な発揮がもたらされるような公正な就業環境を実現することは難しい。

そこで、法は、第1条に定める法の目的である「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」ことを実現するために、短時間労働者の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管理の改善及び通常の労働者への転換の推進（以下「雇管理の改善等」という。）について、事業主が適切に措置を講じていく必要があることを明らかにするため、法第3条において、短時間労働者に関する措置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ことを事業主の責務としたものであること。

法第3章以下の事業主の講ずべき措置等に関する規定は、この法第3条の事業主の責務の内容として、法の目的を達成するために特

に重要なものを明確化したものであること。また、法第14条に基づき指針については、当該責務に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要なものを具体的に記述したものであること。

ロ 短時間労働者の就業の実態等

法第3条において考慮することとされている「その就業の実態等」の具体的な内容としては、短時間労働者の「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲（有無を含む。）」、「労働契約期間の定めの有無」、経験、能力、成果、意欲等を行い、「等」の内容には、それらだけでは十分でない場合に、必要に応じて同業他社の状況も考慮することを含むものであること（具体的には（2）を参照。）。

なお、責務を具体化した法第3章以下及び指針の措置規定のいくつかにおいては、就業の実態等特に考慮すべき場合やその考慮方法について、待遇の種類ごとに明らかにされていること。

ハ 雇用管理の改善等に関する措置等

「雇用管理の改善等に関する措置等」とは、法第3章第1節に規定する「雇用管理の改善等に関する措置」と、法第19条に規定する苦情の自主的解決に努める措置をいうものであること。

ニ 通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等

法は、短時間労働者について、就業の実態等を考慮して雇用管理の改善等に関する措置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を確保することを目指しているが、これは、第1の1（2）ロで述べたとおり、一般に短時間労働者の待遇が通常の労働者と比較して働きや貢献に見合ったものとなっておらず低く（パランス）をとることを目指した雇用管理の改善を進めていくという考え方であること。

通常の労働者と短時間労働者の「均衡のとれた待遇」は、就業の実態に応じたものとなるが、その就業の実態が同じ場合には、「均等な待遇」を意味する。これを法定したのが法第8条の差別的取扱いの禁止の規定であるが、就業の実態を表すもののうち、職務の成果、意欲、能力、経験等については、その評価が行われる場合には個人ごとに差異が生じるものであるから、それらを除いた「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲（有無を含む。）」、「労働契約期間の定めの有無」の3つが通常の労働者と同じであることを要件としたところであること。

他方、通常の労働者と短時間労働者との間で、就業の実態が異なる場合、その「均衡のとれた待遇」とはどのようなものであるかについては、一義的に決まらなく、待遇と云ってもその種類（賃金の決定、教育訓練の実施及び福利厚生の実施）、性格（職務との関連性、実施に当たった事業主の裁量の程度等）は一様でない。

そのような中で、事業主が雇用管理の改善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を図っていくため、法第3章第1節においては、講ずべき措置を定めたものであること。この措置は、短時間労働者の態様を就業の実態から見て4つに分類し、他方、待遇を賃金の決定、教育訓練の実施及び福利厚生の実施の3つとして、どのような者のどのような待遇について、どのような措置をもって均衡とするのかを明らかにしているものであること。具体的には、法第9条第2項、法第10条第1項は、職務の内容が同一であるという就業の実態が通常の労働者に近く、また、職務との関連性が高い待遇であること、といった事情を踏まえて具体的な措置の内容を明らかにしたものであり、法第11条は、すべての通常の労働者との関係で普遍的に講じられるべき措置の内容について明らかにしたものであること。他方、法第9条第1項、法第10条第2項については、就業の実態が多様な短時間労働者全体にかかる措置として、具体的に勘案すべき就業の実態の内容を明記（法第9条第1項及び法第10条第2項における職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験等）したものであること。これらの勘案すべき就業の実態の内容を明記しているのは、これらの要請が通常の労働者の待遇の決定に当たって、職務給制度、成果給制度の導入等により考慮される傾向にあるとは対照的に、短時間労働者についても、これらに基づく待遇の決定を進めていくことが公正であると考えられることによること。

「通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等」の「等」としては、

- ・ 短時間労働者であることに起因して、待遇に係る透明性・納得性が欠如していることを解消すること（適正な労働条件の確保に関する措置及び事業主の説明責任により達成される）、
- ・ 通常の労働者として就業することを希望する者について、その就業の可能性をすべての短時間労働者に与えること（通常の労働者への転換の推進に関する措置により達成される）、

等が含まれるものであること（再掲）。

(2) 均衡のとれた待遇の確保の図り方について

イ 基本的考え方

短時間労働者についての、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保に当たっては、短時間労働者の就業の実態等を考慮して措置を講じていくこととなるが、法第3章第1節においては、「就業の実態」を表す要素のうちから「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲（有無を含む。）」、「労働契約期間の定めの有無」の3つを法の措置規定の適用要件としている。これは、現在の我が国の雇用システムにおいては、一般に、通常の労働者の賃金をはじめとする待遇の多くがこれらの要素に基づいて決定されることが合理的であると考えられている一方で、短時間労働者については、これらが通常の労働者と全く同じ、又は一部同じであっても、所定労働時間が短い労働者であるということのみを理由として待遇が低く抑えられている場合があることから、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保を図る際に、短時間労働者の就業の実態をとらえるメルクマールとして、この3つを特に取り上げるものであること。

ロ 「職務の内容」について

(イ) 定義

「職務の内容」とは、「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」をいい、労働者の就業の実態を表す要素のうちの最も重要なものであること。

「業務」とは、職業上継続して行う仕事であること。

「責任の程度」とは、業務に伴って行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等をいうこと。具体的には、授権されている権限の範囲（単独で契約締結可能な金額の範囲、管理する部下の数、決裁権限の範囲等）、業務の成果について求められる役割、トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度、ノルマ等の成果への期待の程度等を指す。責任は、外形的にはとらえにくい概念であるが、実際に判断する際には、責任の連いを表象的に表す業務を特定して比較することが有効であること。

また、責任の程度を比較する際には、所定外労働も考慮すべき要素の一つであるが、これについては、例えば、通常の労働者に所定外労働を命ずる可能性があり、短時間労働者にはない、といった形式的な判断ではなく、実態として業務に伴う所定外労働が必要となっているかどうか等を見て、判断することとなること。

例えば、トラブル発生時、臨時・緊急時の対応として、また、納期までに製品を完成させるなど成果を達成するために所定外労働が求められるかどうかを実態として判断すること。なお、ワークライフバランスの観点からは、基本的に所定外労働のない働き方が望ましく、働き方が広まれば、待遇の決定要因として所定外労働のようない働き方が広まれば、待遇の決定要因として所定外労働の実態が考慮されること自体がなくなっていくものと考えられるところであること。

(ロ) 職務の内容が同一であることの判断手順

「職務の内容」については、法第8条等の適用に当たって、通常の労働者と短時間労働者との間で比較して同一性を検証しなければならぬため、その判断のための手順が必要となる。具体的には以下の手順で比較していくこととなるが、「職務の内容が同一である」とは、個々の作業まで完全に一致していることを求めるものではなく、それぞれの労働者の職務の内容が「実質的に同一」であることを意味するものであること。

したがって、具体的には、「業務の内容」が「実質的に同一」であるかどうかを判断し、次いで「責任の程度」が「著しく異なっていないかを判断するものであること。

まず、第一に、業務の内容が「実質的に同一」であることの判断に先立って、「業務の種類」が同一であるかどうかをチェックする。これは、『労働省編職業分類』の細分類を目安として比較し、この時点で異なっていれば、「職務内容が同一でない」と判断することとなること。

他方、業務の種類が同一であると判断された場合には、次に、比較対象となる通常の労働者及び短時間労働者の職務を業務分担表、職務記述書等により個々の業務に分割し、その中から「中核的業務」と言えるものをそれぞれ抽出すること。

「中核的業務」とは、ある労働者に与えられた職務に伴う個々の業務のうち、当該職務を代表する中核的なものを指し、以下の基準に従って総合的に判断すること。

- ① 与えられた職務に本質的又は不可欠な要素である業務
- ② その成果が事業に対して大きな影響を与える業務
- ③ 労働者本人の職務全体に占める時間的割合・頻度が大きい業務

通常の労働者と短時間労働者について、抽出した「中核的業務」を比較し、同じであれば、業務の内容は「実質的に同一」と判断し、明らかに異なっていれば、業務の内容は「異なる」と判断することとなること。なお、抽出した「中核的業務」が一見すると異なっている場合は、当該業務に必要とされる知識や技能の水準等も含めて比較した上で、「実質的に同一」と言えるかどうかを判断するものであること。

ここまで比較した上で業務の内容が「実質的に同一である」と判断された場合には、最後に、両者の職務に伴う責任の程度が「著しく異なっていないかどうか」をチェックすること。そのチェックに当たっては、「責任の程度」の内容に当たる以下のような事項（再掲）について比較を行うこと。

- ① 授權されている権限の範囲（単独で契約締結可能な金額の範囲、管理する部下の数、決裁権限の範囲等）
- ② 業務の成果について求められる役割
- ③ トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度
- ④ ノルマ等の成果への期待の程度
- ⑤ 上記の事項の補助的指標として所定外労働の有無及び頻度

この比較においては、例えば管理する部下の数が一人でも違えば、責任の程度が異なる、といった判断をするのではなく、責任の程度の差異が「著しい」といえるものであるかどうかを見ることがあること。

なお、いずれも役職名等外見的名ものだけで判断せず、実態を見て比較することが必要である。

以上の判断手順を経て、「業務の内容」及び「責任の程度」の双方について、通常の労働者と短時間労働者とが同一であると判断された場合が、「職務の内容が同一である」こととなること。ハ 「職務内容及び配置が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内で変更されると見込まれる」ことについて（イ）定義

① 「職務の内容及び配置の変更の範囲」

現在の我が国の雇用システムにおいては、長期的な人材育成を前提として待遇に係る制度についても構築されていることが多く、このような人材活用の仕組み、運用等に応じて待遇の違いが生じることが合理的であると考えられている。

法は、このような実態を前提として、人材活用の仕組み、運用等を均衡待遇を推進する上での適用要件の一つとして位置づけている。人材活用の仕組み、運用等については、ある労働者が、ある事業主に雇用されている間にどのような職務経験を積むこととなつていくかを見るものであり、転勤、昇進を含むいわゆる人事異動や本人の役割の変化等（以下「人事異動等」という。）の有無や範囲を総合判断するものであるが、これを法律上の要件としては「職務の内容及び配置の変更の範囲」と規定したものであること。

「職務の内容及び配置の変更」と「配置の変更」は、現実にそれらが生じる際には重複が生じ得るものであること。つまり、「職務の内容及び配置の変更」とは、配置の変更によるものであるか、そうでなく業務命令によるものであるかを問わず、職務の内容が変更される場合を指すこと。他方、「配置の変更」とは、人事異動等によるポスト間の移動を指し、結果として職務の内容の変更を伴う場合もあれば、伴わない場合もあるものであること。

それらの変更の「範囲」とは、変更により経験する職務の内容又は配置の広がりを目指すものであること。

② 同一の範囲

職務の内容及び配置の変更が「同一の範囲」であるとの判断に当たっては、一つ一つの職務の内容及び配置の変更の様相が同様であることを求めるのではなく、それらの変更が及びようと予定されている範囲を画した上で、その同一性を判断するものであること。

例えば、ある事業所において、一部の部門に限っての人事異動等の可能性がある者と、全部門にわたっての人事異動等の可能性がある者とは、「配置の変更の範囲」が異なることとなり、人材活用の仕組み、運用等が同一であるとは言えないこと。

ただし、この同一性の判断は、「範囲」が完全に一致することまでを求めるのではなく、「実質的に同一」と考えられるかどうかという観点から判断すること。

③ 「変更されると見込まれる」

職務の内容及び配置の変更の範囲の同一性を判断することについては、将来にわたる可能性についてもみるものであ

るため、変更が「見込まれる」と規定したものであること。ただし、この見込みについては、事業主の主観によるものではなく、文書や慣行によって確立されているものなど客観的な事情によって判断されるものであること。また、例えば、通常の労働者の集団は定期的に転勤等があることが予定されているが、ある職務に従事している特定の短時間労働者についてはこれまで転勤等がなかったという場合にも、そのような形式的な判断だけでなく、例えば、同じ職務に従事している他の短時間労働者の集団には転勤等があるといった「可能性」についての実態を考慮して具体的な見込みがあるかどうかで判断するものであること。

なお、育児又は家族介護などの家族的責任を有する労働者については、その事情を配慮した結果として、その労働者の人事異動等の有無や範囲が他と異なることがあるが、「職務の内容及び配置の変更の範囲」を比較するに当たっては、そのような事情を考慮すること。考慮の仕方としては、例えば、通常の労働者や短時間労働者のうち、人事異動等があり得る人材活用の仕組み、運用等である者が、育児又は家族介護に関する一定の事由（短時間労働者についても通常の労働者と同じ範囲）で配慮がなされ、その配慮によって異なる取扱いを受けた場合、「職務の内容及び配置の変更の範囲」を比較するに際しては、その取扱いについては除いて比較することが考えられること。

(ロ) 「職務の内容及び配置が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内で変更されると見込まれる」ことの判断手順

「職務の内容及び配置が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内で変更されると見込まれる」ことについては、法第8条等の適用に当たって、通常の労働者と短時間労働者との間で比較して同一性を検証しなければならぬため、その判断のための手順が必要となる。この検証は、(2)ロ(ロ)において示した手順により、職務の内容が同一であることと判断された通常の労働者と短時間労働者について行うものであること。まず、通常の労働者と短時間労働者について、配置の変更に関して、転勤の有無が同じかどうかを比較すること。この時点で異なっていれば、「職務の内容及び配置が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内で変更されると見込まれない」と判断することとなること。

次に、転勤が双方ともあると判断された場合には、全国転勤の可能性があるのか、エリア限定なのかといった転勤により移動が予定されている範囲を比較すること。この時点で異なっていれば、「職務の内容及び配置が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内で変更されると見込まれない」と判断することとなること。

転勤が双方ともない場合及び、双方ともあってその範囲が「実質的に」同一であると判断された場合には、事業所内における職務の内容の変更の態様について比較すること。まずは、職務の内容の変更（事業所内における配置の変更の有無を問わない。）の有無を比較し、この時点で異なっていれば、「職務の内容及び配置が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内で変更されると見込まれない」と判断することとなること。同じであれば、職務の内容の変更により経験する可能性のある範囲も比較し、異同を判断するものであること。

二 労働契約期間について

労働契約期間については、法第8条の差別的取扱いの禁止に係る項の説明を参照すること。

(3) 事業主の団体の責務（法第3条第2項関係）
短時間労働者の労働条件等については、事業主間の横並び意識が強い場合が多く、事業主の団体を構成している事業主が同一歩調で短時間労働者の雇用管理の改善を進めることが効果的である。そこで、事業主の団体の責務として、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努めることを明らかにしたものであること。

(4) なお、これら事業主及び事業主の団体の責務を前提に、国は必要な指導援助を行うこととされ（法第4条）、短時間労働援助センターにおいて事業主又は事業主の団体に対する給付金の支給を行うこととされている（法第28条第1項）こと。

5 国及び地方公共団体の責務（法第4条関係）

(1) 国の責務（法第4条第1項関係）

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していること。

具体的内容は、指針の策定、事業主に対する報告徴収、助言、指導及び勧告、調停の実施を含む紛争の解決の援助、啓発活動の実施、職業訓練の実施、職業紹介の充実、短時間労働者援助センターの指定等であること。

(2) 地方公共団体の責務（法第4条第2項関係）

地方公共団体は、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していること。

具体的内容は、広報啓発活動、職業能力開発校等における職業訓練の実施、労政事務所等における講習等の開催等であること。

第2 短時間労働者対策基本方針（法第2章第5条関係）

法第2章は、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である短時間労働者対策基本方針について規定したものであること。

1 趣旨

短時間労働者の福祉の増進を図るための施策は、法に基づくもののほか、他の関係法律に基づく施策等多岐にわたっており、これらの諸施策を円滑かつ効果的に実施していくためには、短時間労働者の職業生活の動向を的確に見通した上で短時間労働者対策の総合的かつ計画的な展開の方向を労使をはじめ国民全体に示し、これに沿って対策を講ずることが必要である。そのため、厚生労働大臣は、短時間労働者対策基本方針を定め、これを公表するものとしたものであること。

2 内容

短時間労働者対策基本方針に定める事項は、次のとおりであること。

- (1) 短時間労働者の職業生活の動向に関する事項
 - (2) 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
 - (3) その他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 短時間労働者対策基本方針は、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こととされていること。

4 短時間労働者対策基本方針の策定、変更に当たっては、労働政策審議会の意見を聴かなければならないものとしてされているが、短時間労働者対策基本方針の内容が他の審議会の所掌に係る事項を含む場合には、その審議会の意見を聴くことを排除するものではない（第3の10（1）において同じ。）。

第3 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等（法第3章）

法第3章は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等として、第1節に事業主等が講ずべきものの具体的内容として雇用管理の改善等に関する措置を、第2節に職業能力の開発及び向上等に関する措置を規定したものであること。

1 労働条件に関する文書の交付等（法第6条関係）

(1) 労働条件の明示については、労働基準法（昭和22年法律第49号）第15条において、賃金、労働時間その他の労働条件については労働契約の締結に際し明示することが使用者に義務づけられているが、短時間労働者に対する労働条件は、通常の労働者とは別に、かつ、個々の事情に応じて多様に設定されることが多いことから、雇入れ後に疑義が生じやすくなっている。そのため、法第6条第1項においては、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うち、特に短時間労働者にとって重要な事項であるものを厚生労働省令で特定事項として定め、事業主が文書の交付等により明示しなければならないものとし、それ以外の事項は同条第2項において文書の交付等の努力義務を課したものであること。

なお、法第6条第1項の文書の交付等の義務に違反した者に対して、都道府県労働局長による助言、指導、勧告を行っても履行されない場合には、法第47条に基づき、10万円以下の過料に処するものとして掲げていること。この場合については、12（4）のイからハまでに掲げる事案に該当するものであっても、厚生労働大臣が助言等を行うことは予定していないこと。

(2) 「特定事項」とは、昇給の有無、退職手当の有無及び賞与の有無であること（則第2条第1項）。

なお、昇給及び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、退職手当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「有り」と明示しつつ、その旨が明示されるべきものであること。

(3) 「文書の交付等」の「等」とは、ファクシミリを利用して送る送信、電子メールの送信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が含まれるものであること。ただし、電子メールの送信の方法による場合には、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場合に限られるものであること（則第2条第2項）。

なお、これらの方法による場合を短時間労働者が希望した場合に限定したのは、これらの方法が文書の交付に比べて簡便な側面がある一方で、誤送信等のリスクも高いことによる。この「希望した場合」とは、短時間労働者が自ら事業主に対して申し出た場合のみでなく、事業主から電子メールの送信等による方法もあることを提示して、短時間労働者がそれを選択した場合も含まれるが、選択を強制することになってはならないものであること。

また、「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」場合は、短時間労働者が望めばプリンターに接続して書面を作成することが可能である場合を指すが、これは事業主が送信した労働条件の明示にかかる事項の全文が見えることが必要であり、その場合には、電子メールのソフト等を搭載したパソコンに限らず、電子メール機能を有する携帯電話等でも構わないものであること。さらに、チャットのように受信直後に内容が消えてしまうようなものは適当ではなく、電子メールのソフト等において保存が可能なものであることが必要であること。

(4) ファクシミリを利用して送受信の方法により行われた明示は、短時間労働者が使用するファクシミリ機器に受信された時に到達したものとみなされるものであること。また、電子メールの送信の方法により行われた明示は、短時間労働者が使用する通信端末機器に受信された時に到達したものとみなされるものであること（則第2条第3項）。この場合の「通信端末機器」には、前述のとおり、パソコンのほか、携帯電話等も含まれるが、POPサーバーや携帯電話会社のメールセンター等、事業主と短時間労働者の間で行われる電気通信の途中に介入する場所に到達しただけではこの要件を満たさないものであること。なお、ファクシミリ及び電子メールに係る通信端末機器は、短時間労働者が所有しているものに加え、短時間労働者以外の者が所有しているものも短時間労働者がその利用を希望している場合には含まれるものであること。

なお、事業主はファクシミリを利用して送受信の方法又は電子メールの送信の方法により明示を行う場合には、短時間労働者との間で明示がなされたかどうか争いが起こることを避けるため、後日、短時

間労働者に受信したかどうかを確認する、短時間労働者が電子メールを受信した後に電子メールを返信させる等によりその到達状況を確認しておくことが望ましいものであること。

(5) 法第6条第2項は、特定事項を明示するときは、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事項についても文書の交付等により明示するよう努めるものとしたものであること。

(6) 法第6条第2項により、明示するよう努めるべき事項のうち、主要なものとしては、以下のような事項が挙げられるものであること。

- イ 昇給（特定事項を除く。）
- ロ 退職手当（特定事項を除く。）、臨時に支払われる賃金、賞与（特定事項を除く。）、一箇月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当、一箇月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当及び一箇月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当
- ハ 所定労働日以外の日の労働の有無
- ニ 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る程度

ホ 安全及び衛生

ヘ 教育訓練

ト 休暇

(7) 労働基準法第15条第1項に基づく明示については、「労働契約の締結に際し」で履行することが求められている一方、法第6条に基づく明示については、「短時間労働者を雇い入れたとき」が履行時点であるが、法第6条に基づく明示については、労働基準法第15条第1項に基づく明示の履行に併せて行うことによっても、履行したものとすること。また、法第6条に基づく明示事項が、労働基準法第15条第1項に基づく明示により、又は就業規則を交付することにより明らかになっている場合は、当該措置で足りるものであること。

(8) 短時間労働者の労働契約に期間の定めがある場合であって、その更新をするときについては、労働契約の更新をもって「雇い入れ」ることとなるため、その都度法第6条の明示が必要となるものであること。

2 就業規則の作成の手続（法第7条関係）

(1) 短時間労働者を含め常時10人以上の労働者を使用する使用者は、労働基準法第89条の定めるところにより、就業規則を作成する義務

があるが、その作成又は変更に当たっては、同法第90条において、使用者は事業場の労働者の過半数で組織する労働組合等の意見を聴かなければならないこととされている。短時間労働者に適用される就業規則についてもこの手続がとられなければならないことはもちろんであるが、短時間労働者に適用される就業規則の作成又は変更に当たっては、これに加えて、就業規則の適用を受ける短時間労働者の意見が反映されることが望ましいため、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したものであること。

(2) 「短時間労働者の過半数を代表すると認められるもの」は、事業所の短時間労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、短時間労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は短時間労働者の過半数を代表する者が考えられること。

この場合の過半数代表者の適格性としては、次のいずれにも該当するものとするものであること。

イ 労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。

ロ 就業規則の作成又は変更に係る意見を事業主から聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること。

(3) (2)ロの選出方法については、①その者が短時間労働者の過半数を代表することの適否について判断する機会が当該事業所の短時間労働者に与えられており、すなわち、使用者の指名などその意向に沿って選出するようなものであってはならず、かつ、②当該事業所の過半数の短時間労働者がその者を支持していると認められる民主的な手続がとられていること、すなわち、短時間労働者の投票、挙手等の方法により選出されること等が考えられること。

なお、法は意見の聴取を要請するものであって、就業規則を労働基準監督署に届け出る際に意見書の添付を義務付けるものではないこと。

3 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(法第8条関係)

(1) 事業所において重要な役割を担う短時間労働者が増加している中で、職務の内容や人材活用の仕組み、運用等といった就業の実態が通常の労働者と同様であるにもかかわらず賃金などの取扱いが異なる

など、就業の実態に見合った公正な待遇となっていない場合がある。就業の実態が通常の労働者と同じ短時間労働者については、すべての待遇について通常の労働者と同じ取扱いがなされるべきであり、法第8条第1項において、そのような場合の差別的取扱いの禁止を規定したものであること。

(2) 法第8条第1項は、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じ短時間労働者であって、当該事業所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(以下「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」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ものとしたものであること。

なお、本項は、すべての待遇について通常の労働者との差別的な取扱いを禁止しているものであることから、本項における「通常の労働者」は、期間の定めのない労働契約を締結している者又は反復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締結している者となるものであること。

(3) 法第8条第1項の判断に当たっては、具体的には、以下のイからハまでの事項について、(4)から(10)により行うこととなること。

イ 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じであること。

ロ 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こと。

ハ 人材活用の仕組み、運用等が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一であること。

(4) (3)イの「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じであること」とは、その業務の内容や当該業務に伴う責任の程度が同一であるかを判断することとなる。その判断に当たっては、第1の4の(2)ロに従い行うものであること。

(5) (3)ロの「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」には、反復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

る労働契約（以下この項において「有期労働契約」という。）が含まれるものであること（法第8条第2項）。

「反復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」とは、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態を指していることを指しているものであること。

これは、有期労働契約であっても、反復更新がなされることにより期間の定めのない労働契約と実質的に異ならざらないと認定した裁判例が多数存在しており、有期労働契約であるという形式のみをみて通常の労働者と異なるとするのは適当ではなく、期間の定めのない労働契約と異ならない状態となっているのかどうかを实態により判断しようとしたものであること。

(6) 法第8条第2項に該当するかの判断に当たっては、契約の更新回数のほか、様々な事情を考慮して判断する必要があるが、実質的に期間の定めのない契約となっているかについて評価を加えている有期労働契約の雇止め可否が争われた裁判例（以下「裁判例」という。）等を踏まえ以下のイからロにより判断すること。なお、当該労働契約が反復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かについては、最終的には裁判所において判断されるものであることに留意すること。

イ 判断に当たつての考慮事項としては、主に次に掲げる項目が挙げられること。ただし、これらのほか、例えば就業規則において長期の雇用継続を期待させる規定がある場合など、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方向に働く事項もあり得ることに留意すること。

- (イ) 業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についての通常の労働者との同一性の有無等労働者の従事する業務の客観的内容
- (ロ) 地位の基幹性・臨時性等労働者の契約上の地位の性格
- (ハ) 継続雇用を期待させる事業主の言動等当事者の主観的態様
- (ニ) 更新の有無・回数、更新の手続の厳格性の程度等更新の手続・実態

(ホ) 同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無等他の労働者の更新状況

ロ イ(イ)から(ホ)までの用語の意義は以下のとおりであること。

(イ)の「労働者の従事する業務の客観的内容」とは、当該期間を定めて雇用される者が従事する仕事の種類、内容及び勤務の形態

について、その恒常性・臨時性、業務内容についての通常の労働者との同一性の有無等をいうものであること。

(ロ)の「労働者の契約上の地位の性格」とは、当該期間を定めて雇用される者の契約上の地位の基幹性・臨時性、労働条件についての通常の労働者との同一性の有無等をいうものであること。

(ハ)の「当事者の主観的態様」とは、採用に際しての労働契約の期間や更新又は継続雇用の見込み等についての事業主からの説明等における継続雇用を期待させる当事者の言動・認識の有無・程度等をいうものであること。

(ニ)の「更新の手続・実態」とは、更新の有無・回数、勤続年数等の契約更新の状況や更新手続の有無・時期・方法、更新の可否の判断方法等の契約更新時における手続の厳格性の程度をいうものであること。

(ホ)の「他の労働者の更新状況」とは、当該期間を定めて雇用される労働者と同様の地位にある他の労働者の契約更新の状況等をいうものであること。

ハ イ(イ)から(ホ)までの事項を考慮する際は、裁判例においては、イに掲げる項目に関し、次の(イ)及び(ロ)の実態がある場合には、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っているものであると認められていることが多いことに留意すること。

(イ) イ(イ)に関し、業務内容が恒常的であること、及びイ(ニ)に関し、契約が更新されていること。

(ロ) (イ)に加え、少なくとも次に掲げる実態のいずれかがみられること。

① イ(ハ)に関し、継続雇用を期待させる事業主の言動が認められること。

② イ(ニ)に関し、更新の手続が形式的であること。

③ イ(ホ)に関し、同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がほとんどないこと。

ニ イ(イ)に関し、業務内容が通常の労働者と同一であると認められること、又はイ(ロ)に関し、労働者の地位の基幹性が認められることを、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かについて判断をするに当たつての補強事項として考慮すること。

(7) (6)に述べた事項の具体的な内容は以下のとおりであること。

イ (6) ハ (イ) の「業務内容が恒常的であること」とは、短時間労働者が小売店における販売業務等、恒常的に存続することが予定されている業務に従事している場合を指し、短時間労働者が特定のイベントの設置補助のために雇用された場合など一定期間で作業の終了が予定される業務に就いている場合などについては、業務内容が「臨時的」と認められること。

また、「契約が更新されていること」とは、少なくとも1回更新されれば、これに該当するものであること。ただし、更新回数が増え、口であっても、当該事業所内において過去に契約が更新されなかつた例はなく、特段の事情がなければ当然に更新されるのが通例であった場合や、使用者が契約期間を定めていることは形式的なものと言明している場合には、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こともあり得ること。

ロ (6) ハ (ロ) ①の「継続雇用を期待させる事業主の言動」とは、例えば、労働者の長期にわたって働きたいとの希望に応じるような趣旨のことを事業主がほのめかすことなどがこれに該当するものであること。

(6) ハ (ロ) ②の「更新の手続が形式的である」とは、例えば、必ずしも契約期間の満了の都度直ちに契約締結の手続をとっておらず、次の契約期間の始期の経過後に同条件の契約が取り交わされること、労働条件等の契約内容についての交渉もなく使用者が記名押印した契約書に労働者が署名押印して返送するという機械的な手続を行っていることなどがこれに該当するものであること。

(6) ハ (ロ) ③の「同様の地位にある労働者について過去に雇止め等の例がほとんどないこと」とは、雇止めの例が皆無である必要はなく、例えば当該労働者に欠勤が多い等の特殊な理由で雇止めされた場合を除き契約が更新されているといった場合には、「過去に雇止めの例はほとんどないこと」に該当するものであること。また、過去に当該事業所において労働者の自己都合で契約を終了したケースがあった場合、これはそもそも「雇止め」に該当しないものであること。

(8) (3) ハの「人材活用の仕組み、運用等が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一であること」とは、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

のであることであり、職務の内容や配置が将来にわたって通常の労働者と同じように変化するかについて判断することとなるものであること。これは、我が国における雇用管理が長期的な人材育成を前提になされていることが多い現状にかんがみ、差別的取扱いの禁止の規定の適用に当たっては、ある一時点において短時間労働者と通常の労働者が従事する職務が同じかどうかだけでなく、長期的な人材活用の仕組み、運用等についてもその同一性を判断する必要があることから、要件の一つと定められたものであること。

具体的には、第1の4(2)ハで示したとおり同一であるかどうかを判断するものであること。

(9) 「当該事業所における慣行」とは、当該事業所において繰り返し行われることによつて定着している人事異動等の態様を指すものであり、「その他の事情」とは、例えば人事規程等により明文化されたものや当該企業において、当該事業所以外に複数事業所がある場合の他の事業所における慣行等が含まれるものであること。

また、「当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間」とは、当該短時間労働者が通常の労働者と職務の内容が同一となつてから雇用関係が終了するまでの間であること。すなわち、事業所に雇われられた後、通常の労働者と職務の内容が異なっている期間があつても、その期間まで「全期間」に含めるものではないこと。

(10) 法第8条第1項の要件を満たした場合については、事業主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のほか、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償、解雇等労働時間以外のすべての待遇について差別的取扱いをしてはならないものであること。

この場合、待遇の取扱いが同じであっても、個々の労働者について査定や業績評価等を行うに当たり、意欲、能力、経験、成果等を勘案することにより個々の労働者の賃金水準が異なることは、通常の労働者間であつても生じうることであつて問題とはならないが、当該査定や業績評価は客観的に行われるべきであること。また、労働時間が短いことに比例した取扱いの差異として、査定や業績評価が同じである場合であっても賃金が時間比例が少ないといった合理的な差異は許容されることは、言うまでもないこと。

なお、経営上の理由により解雇を行う場合には、解雇対象の選定が妥当である必要があるが、通常の労働者と同視すべき短時間労働者については、労働時間が短いことのみをもって通常の労働者より先に解

雇する場合には、解雇対象者の選定基準の設定において差別的取扱いがなされていることとなり、法第8条違反となるものであること。

4 賃金（法第9条関係）

- (1) 法第9条第1項については、法第8条の対象となる短時間労働者以外のすべての短時間労働者が対象となるものである。これは、短時間労働者が勤続年数を重ねてもほとんど賃金に反映されないことや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賃金が決定されることが多いことから、職務の内容、成果等に応じて賃金を決定するよう努めることとしたものであること。その対象となる賃金は、基本給、賞与、役付手当等の勤務手当及び精皆手当など職務の内容に密接に関連して支払われる賃金であり、通勤手当、退職手当、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、職務の内容と密接な関連を有する賃金（以下「職務関連賃金」という。）以外の賃金については、本条の対象外となるものであること（則第3条）。

なお、手当について対象となるかを判断するに当たっては、名称のみならず、支払い方法、支払いの基準等実態を見て判断する必要があるものであること。例えば、家族手当については家族の有無にかかわらず、一律に支払われている場合については、名称は「家族手当」であっても職務関連賃金の一部となっている可能性があること。

- (2) 「短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し」とは、短時間労働者がその働き・貢献に見合った賃金決定がなされるよう、働き・貢献を評価する要素である職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験等を勘案要素の例示として挙げられているものであること。これらの要素のうち、どの要素によることとするかは各企業の判断にゆだねられるものであるが、その勘案については、法第13条に基づく説明を求められることを念頭に、どの要素によることとしたのか、また、その要素をどのように勘案しているのかについて合理的な説明ができるものとされるべきであること。

「職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等」を勘案した措置の例としては、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を踏まえた①賃金水準の見直し、②昇給・昇格制度や成績等の考課制度の整備、③職務手当、役職手当、成果手当の支給等が考えられること。例えば、職務の内容を勘案する場合、責任の重さや業務の困難度で賃金等級に差を設けることなどが考えられるが、本条の趣旨は、この措置の結果として短時間労働者の集団の中で賃金の差を生じさせるこ

とにあるわけではなく、職務の内容、職務の成果等を適切に賃金に反映させることにより、結果として通常の労働者の待遇との均衡を図っていくことにある点に留意すべきであること。

なお、「経験等」の「等」としては、例えば、勤続年数が考えられること。

- (3) 「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」とは、短時間労働者にとって職務の内容が同一である通常の労働者だけでなく、職務の内容が異なる通常の労働者との均衡も考慮することを指しているものであること。具体的には、通常の労働者の賃金決定に当たっての勘案要素を踏まえ、例えば職務の内容が同一の通常の労働者の賃金が経験に応じて上昇する決定方法となっているならば、短時間労働者についても経験を考慮して賃金決定を行うこととする等、「職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等」に応じた待遇に係る措置等を講ずることになること。

- (4) 法第9条第2項は、職務の内容が通常の労働者と同じであり、職務の内容及び配置の変更の範囲が一定の期間通常の労働者と同じ短時間労働者については、その一定の期間の働き・貢献が通常の労働者にきわめて近く、法第8条の対象とはならないまでも、少なくともその間の職務関連賃金については単位当たりでの職務の対価が同じであるべきことから、その決定については、同一の方法によることを求めるものである。

具体的には、職務関連賃金については、同一の賃金表を適用して決定し、その結果、通常の労働者と短時間労働者の賃金の差異が所定労働時間の違いによるもののみとなるよう努めることとなる。しかしながら、賃金体系の見直しは経営状況にも大きく制約されるほか、労使合意を得て進めるべきものであることから、即座にそのような措置をすべての企業が一律に講ずることは難しく、当分の間は、個々の企業の実情に応じて支給基準、査定や考課の基準等を合わせるといった現実的に取り得る措置を段階を追って取っていくことで足りるものであること。ただし、本条第2項の最終的な目標が、通常の労働者と短時間労働者との間で職務の内容が同じであり、職務内容及び配置の変更の範囲が一定期間通常の労働者と同じ短時間労働者については、単位当たりの職務の対価は同じであるべきという理念の実現であることを念頭に置き、それに向けての努力が求められるものであること。「一定の期間」とは、職務内容及び配置の変更の範囲について同一であるかを見るため、当該事業所における通常の労働者や短時間労働

働者の昇進、事業所内の配置転換や転勤（以下この項において「人事異動等」という。）の態様などを比較し、その有無や範囲が同じである期間を指すものであること。例えば、当該事業所において比較対象の通常の労働者が「主任」、「チーフ」、「ユニット長（転勤あり）」、「副店長」と昇進する場合に、短時間労働者が「担当者」、「主任」、「チーフ」、「ユニット長（転勤なし）」まで昇進する場合は、当該短時間労働者が主任及びチーフである期間が「一定の期間」となるものであること。この「一定の期間」とは、人事異動等の態様を比較できる期間である必要があることから、人事異動等における人事異動等の頻度が平均して2年程度ということであれば、当該事業所における一定の期間は少なくとも4年となるものであり、各事業所における転勤等の頻度等を考慮して判断することとなるもの、おおむね3～5年程度となるものであること。

なお、「賃金の決定の方法」が同じであっても、査定や業績評価等により、個々の労働者の賃金水準は異なり得ること。

- (5) 法第9条の措置を講ずる時期については、通常の労働者の定期昇給や賃金表の改定に合わせて実施すること等が考えられるが、例えば、期間の定めのある労働契約を締結している場合においては、当該契約を改定する際又は更新する際に、あわせて賃金の決定方法について均等を考慮したものとなるよう見直すことも考えられるものであること。
- (6) 本条に定めるもののほか、指針の定めに従い、退職金その他の手当についても、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必要があること(9(5)イ(二)参照)。

5 教育訓練（法第10条関係）

- (1) 法第10条第1項は、職務の内容が通常の労働者と同じ短時間労働者について、事業主が通常の労働者に対して職務の遂行に必要な能力を身につけさせるための教育訓練を実施している場合には、既にそのような能力を有している場合を除き、当該短時間労働者に対しても実施されなければならないものであることを定めたものであること。これは、短時間労働者の職務の内容が通常の労働者と同じである場合は、短時間労働者に対しても職務の遂行に必要な能力を身につけさせるための教育訓練を実施することは当然であることから、そのような場合の事業主の実施義務を定めたものである。

- (2) 「既に当該職務に必要な能力を有している場合」とは、短時間労働者が以前同業他社に勤務し、当該教育訓練と同様の内容の教育訓練

を受講している場合など職務の遂行に必要な知識や技術を身につけている場合を指すものであること。

なお、本条の規定は、他の法律において、教育訓練等を受講することが義務づけられている場合についてまで、その義務を免除する趣旨ではないこと。

また、教育訓練を実施する場合には、短時間労働者の勤務時間帯など短時間労働者側の事情も考慮して実施する必要があること。

- (3) 法第10条第2項は、当然の措置を求めている第1項の規定に加えて、事業主は、職務の遂行に必要な教育訓練以外の教育訓練についても、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じて、短時間労働者に対して実施するよう努める必要があることを定めたものであること。

これは、労働力人口が減少する中で、我が国の経済の活力を維持するためには、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重要であるところ、短時間労働者がキャリアアップするための企業内の教育訓練の機会が乏しく、通常の労働者との待遇の格差の原因となつている現状を改善するため、短時間労働者に対しても積極的な教育訓練の実施を求め趣旨であること。したがって、この教育訓練は、事業主が中長期的な観点から行うキャリアアップのための教育訓練などを目指すものであるが、幹部候補生の養成のために実施するような、長期の研修や海外留学等の実施までを求める趣旨ではないこと。なお、企業内における中長期的な人材育成システムからは外れがちである短時間労働者についても、その職務の内容、職務の成果等に応じた教育訓練を行い、活用を図っていくことは、言うまでもなく企業においてもメリットがあるものであること。

なお、「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」とは、第9条第1項の場合と同様、短時間労働者にとって職務の内容が同一である通常の労働者及び職務の内容が異なる通常の労働者の双方との均衡を考慮することになること。

- (4) 教育訓練の実施に当たって、通常の労働者との均衡を考慮した結果、実施内容やカリキュラム等が異なることもあり得るものであること。

6 福利厚生施設（法第11条関係）

- (1) 事業主が実施する福利厚生の内容は多様であるが、職務の遂行に関連の深い福利厚生施設の利用については、通常の労働者と短時間労働者との間で差を設けるべきではない。それゆえ、法第11条は、事

業主は健康を保って働くための施設や業務を円滑に遂行するための施設である給食施設、休憩室、更衣室（以下「3施設」という。）については、短時間労働者に対しても利用の機会を与えるよう配慮しなければならぬことを明らかにしたものであること。

法第111条における「通常の労働者」には、当該事業所におけるすべての通常の労働者が含まれることから、ある短時間労働者と職務内容が同一の通常の労働者のみならず、職務内容が異なる通常の労働者との関係も考慮すべきであること。ただし、ある短時間労働者の従事する業務には更衣室が必要なく、当該業務に従事している通常の労働者も同様の実態にある場合には、他の業務に従事している通常の労働者が更衣室を利用しているからといって当該短時間労働者に更衣室の利用の機会を与える必要はないことが通常であると考えられること。

(2) 「配慮」とは、施設の定員の関係等でその雇用する労働者全員に施設の利用の機会を与えられないような場合に、増築等により結果として全員に利用の機会が与えられるようにすることは求めないが、通常の労働者と同じ利用規程を適用したり、利用時間帯に幅を設けることにより短時間労働者にも利用の機会が拡大する措置を講ずる等の具体的措置を求めめるものであること。すなわち、施設の定員の関係等で利用の機会が制限されている場合においても、定員を理由としてその利用を通常の労働者に限定することは本条に反することとなるものであること。

(3) 本条の対象となる3施設の運営を事業主ではなく、労使が運営する共済会等が実施している場合には、本条により事業主が講じなければならぬ措置の対象外となるものであること。ただし、共済会で運営している場合でも、会員からの出資がなく、運営について事業主の負担で運営されている場合には本条の対象となるものであること。

なお、本条に定めるもののほか、指針の定めに従い、その他の福利厚生についても、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必要があること（10（5）イ（ハ）参照）。

7 高齢者雇用確保措置の適用との関係

高齢者の継続雇用制度の導入等が行われる事業所において、当該制度の対象となる高齢者が短時間労働者である場合に法第8条の適用関係が問題となり得る。

継続雇用制度が講じられた事業所においては、再雇用等により定年年齢を境として、職務の内容が比較対象となる通常の労働者と同一であったとしても、人材活用の仕組み、運用等が異なっている等の実態があれば、法第8条の要件に該当しないものであること。

また、定年の引上げ等により、60歳を超えた定年の定めを行っている事業所においては、職務の内容が比較対象となる通常の労働者と同一であり、特段人材活用の仕組み、運用等も異ならないのであれば、法第8条の要件に該当する可能性があること。

しかしながら、法第8条の適用がない場合であっても、法第9条から法第11条までに規定する措置については、それぞれの規定の適用要件に応じて講ずるべきものであること。

8 通常の労働者への転換（法第12条関係）

(1) 第1の1（2）ニ（ロ）で述べたとおり、短時間労働者の中には、通常の労働者として働くことを希望していても、その雇用の機会がないためにやむを得ず短時間労働者として働いている者もいるほか、現状では一度短時間労働者になると通常の労働者としての就業に移ることが困難な状況にある。そのような状況は、労働者個人の働く意欲の維持、キャリア形成の観点から問題であるだけでなく、社会の活力・公正の観点からみても問題であるため、法第12条第1項は通常の労働者への転換を推進する措置を事業主に義務づけたものであること。

(2) 具体的には以下に例示された措置のいずれかを講ずることが求められるものであること。

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関す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。

ハ 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。

ニ イからハまでに掲げるもののほか、通常の労働者として必要な能力を取得するための教育訓練を受ける機会を確保するための必要な援助を行う等、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。

(3) 本条の趣旨を踏まえ、当該事業所において講じられている通常の労働者への転換を推進するための措置が短時間労働者に対して周知されていることが求められ、(2)イやロの措置のように、一定の機会が到来したときに初めて措置を講ずることとなるものについても、そのような措置を講ずる予定であるとしてあらかじめ周知することが求められるものであること。

(4) (2)イは、事業主は、通常の労働者を募集しようとするときに、企業外からの募集と併せて、その雇用する短時間労働者に対しても募集情報を周知することにより、通常の労働者への応募の機会を付与するものとしたものであること。最終的に採用するかどうかは、公正な採用選考である限り事業主の判断に委ねられるが、周知したのみで、応募を受け付けないなど実際に応募の機会を付与しない場合は、この条項を満たしたものとはいえないこと。「その他の当該募集に係る事項」とは、求人者が求人者の申込みに当たり明示することとされている労働契約期間や就業の場所等の事項を指すものであること。例えば、事業主は公共職業安定所に求人票を出す場合、併せてその募集案内を社内掲示板に掲示することにより、当該事業所で雇用する短時間労働者にも応募の機会を与えることなどが考えられること。また、周知の方法としては、事業所内の短時間労働者が通常目にすることができる場所に設置されている掲示板への掲示のほか、回覧による方法や電子メールによる一斉送信等が考えられるが、募集期間終了までに希望者が見ることのできる状態にあることが必要であること。また、募集する求人の業務内容が専門的資格を必要とするものであって当該事業所に有資格である短時間労働者が存在しないことが明らかである場合に、募集については、募集に係る事項を周知しなくても、本条違反とはならないものであること（そのような事情がなければ周知することとされていることが前提である）。なお、他の企業で実績を有する者等をヘッドハンティングする場合など、個人的資質に着目して特定の個人を通常の労働者として採用するものは、(2)イの「通常の労働者の募集を行う場合」には該当しないものであること。

(5) (2)ロは、企業外に通常の労働者を出す前に、企業内の短時間労働者に配置の希望を申し出る機会を与えるものであり、いわゆる優先的な応募機会の付与をいうものであること。また、社内から通常の労働者のポストへの応募を積極的に受け付ける「社内公募」制度のようなものも(2)ロに該当するものであること。なお、

この優先的な応募機会の付与は、優先的な採用まで義務付けるものではないことは言うまでもないこと。

(6) (2)イ及びロについては、事業所において欠員が生じず、通常の労働者を募集しようとしなければ、措置を実施する機会もない場合には、一見、法第12条第1項を履行しているかどうか判断しがたいものであるが、本項の趣旨は、通常の労働者の募集の必要がないときにもまだ措置を求めめるものではなく、このような場合はやむを得ないものであること。

(7) (2)ハは、その雇用する短時間労働者を通常の労働者へ雇用するための制度として、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事業所内に設けることとしたものであること。「一定の資格」としては、例えば勤続年数やその職務に必要な資格等があり得るものであること。ただし、当該「一定の資格」として著しく長い勤続期間を要することとするなど、当該事業所の雇用管理の実態から見ても制限的なものと考えられ、対象者がほとんど存在しないようなものは、この(2)ハの措置を行ったとはいえないものであること。

(8) (2)ニは、通常の労働者への転換を推進するための措置としては、(2)イからハまでに掲げる措置以外のものでも差し支えない旨を明らかにしたものであり、一例として、通常の労働者として必要な能力を取得するための教育訓練を受ける機会を確保するための必要な援助を行うことを挙げたものであること。この「必要な援助」としては、自ら教育訓練プログラムの費用を供給することのほか、他で提供される教育訓練プログラムの費用の経済的な援助や当該訓練に参加するための時間的な配慮を行うこと等も考えられるものであること。

(9) 本項の措置としては、短時間労働者から通常の労働者への転換を直接図ることが可能となる措置が望ましいことはいずれまでもないが、例えば、短時間労働者からいわゆる契約社員など、通常の労働者以外のフルタイム労働者への転換制度を設け、さらに契約社員には通常の労働者への転換制度が設けられているような、複数の措置の組み合わせにより通常の労働者への転換の道が確保されている場合も本項の義務の履行と考えられること。

なお、第1の1の改正法の趣旨で記述しているように、本条は、多様な就業形態間の移動の障壁を除去する政策をとるものであることから、当該事業所においていわゆる正規型の労働者とフルタイムの基幹的労働者が通常の労働者として存在する場合には、事業主が講ずる措

置がフルタイムの基幹的労働者への転換を推進するものにとどまる場合は、就業形態間の障壁が残ることになることから、本条の義務の履行とはいえないこと。他方、いわゆる「短時間正社員」（他の正規型のフルタイムの労働者と比較しその所定労働時間が短い、正規型の労働者をいう。）については、一般的に、時間の制約が比較的大きい短時間労働者であっても就業しやすい形態であることから、例えば通常の労働者への転換を推進するに当たっての一つの経由点として設定することは、望ましいと考えられること。

(10) 本項の措置は、制度として行うことを求めているものであり、合理的な理由なく事業主の恣意により通常の労働者の募集情報を周知するときにしときないときがあるような場合や、転換制度を規程にするなど客観的な制度とはせずに事業主の気に入った人物を通常の労働者に転換するような場合は、本項の義務の履行とはいえないこと。

(11) 本項においては、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が求められているのであって、その結果として短時間労働者を通常の労働者に転換することまで求められるものではないが、長期間にわたって通常の労働者に転換された実績がない場合については、転換を推進するための措置を講じたとはいえない可能性があり、周知のみで応募はしにくい環境になっているなど、措置が形骸化していないか検証すべきものであること。

(12) 本条第2項は、国が第1項の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努めることとされているものであること。援助としては指定法人である短時間労働援助センターを通じて助成金の支給等を行うこととしてしているものであること。「援助等」の「等」とは、事業主が講じた措置の好事例を情報提供すること等が考えられること。

9 待遇の決定に当たって考慮した事項の説明（法第13条関係）
短時間労働者は、通常の労働者に比べ労働時間や職務の内容が多様であり、その労働条件が不明確になりやすいことなどから、通常の労働者の待遇との違いを生じさせている理由がわからず、不満を抱く場合も少なくない状況にある。短時間労働者がその有する能力を十分に発揮するためには、このような状況を改善し、その納得性を高めることが有効であることから、法第6条の文書の交付等と併せて、事業主に対し、その雇用する短時間労働者の待遇の決定に当たって考慮した事項について説明しなければならぬこととしたものであること。

事業主に説明義務が課せられている事項としては、法第6条から第11条まで及び第12条第1項において措置を講ずべきとされている事項に係るものであり、努力義務が課されているものも当然含むものであること。

説明の具体的内容としては、それらの規定により求められている措置の範囲内で足りるものであること。例えば法第9条第1項に関する説明については、職務の内容、職務の成果等のうちどの要素を勘案しているか、また、当該説明を求めた短時間労働者について当該要素をどのように入念に説明しているかという内容であれば本条の義務を履行したこととなること。なお、説明により短時間労働者が納得することについては、本条の義務の履行とは関係がないものであること。短時間労働者が納得しないような場合は、苦情や紛争の状態になっていると考えられるものであり、通常は、事業所内における苦情処理、都道府県労働局長の助言、指導及び勧告や調停等を通じて解決するものであること。

なお、10(5)ハ(ロ)にあるように、短時間労働者が事業主に対し、説明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であること。

10 指針(法第14条関係)

(1) 法第14条第1項は、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を定めることとしてしているものであること。

指針の策定については法第5条第3項から第5項までの規定が、指針の変更については法第5条第4項及び第5項の規定が準用されること。したがって、指針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なければならないが、指針の策定及び変更に当たっては、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こと。

(2) 指針第1は、指針と法の関係を明らかにしようとするものであり、指針が法第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に必要な事項を定めたものであることを明らかにしたものであること。

(3) 指針第2は、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を明らかにしたものであること。

イ 指針第2の11は、短時間労働者にも労働基準法、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）、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50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。以下「男女雇用機会均等法」という。）、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。以下「育児・介護休業法」という。）、雇用保険法（昭和49年法律第116号）等の労働者保護法令が適用され、事業主がこれを遵守しなければならないものであることを確認的に明記したものであること。

なお、平成19年の法改正に伴う指針の改正により、それまで指針の第3において、他の労働者保護法令に規定されている事項を重ねて指針に盛り込んでいた部分が削除されたが、これは、改正前の指針が短時間労働者の雇用の改善等に関する法律制定当時の同法の位置づけを大きく反映しており、短時間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短時間労働者の雇用の改善等を図ることに主眼があったことから、同法に規定されている事項をはじめ、幅広く規定されていたものであるが、今回の改正により、同法自体も均等待遇を柱とする体系に見直されたことから、それを踏まえ指針についても再整理したものであって、短時間労働者についてそれらが適用されなくなっことを意味するものではないことを、事業主に周知すべきものであること（（4）参照）。

ロ 指針第2の2は、事業主は法の規定に従い、短時間労働者の雇用の改善等に関する措置等を講じる必要があることを確認的に明記するとともに、事業主は、短時間労働者の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、能力及び経験等に応じ、待遇に係る措置を講ずるよう努めるものとしたものであること。本規定は、すべての短時間労働者に及ぶ基本的考え方を述べたものであり、事業主は、法及び指針において具体的に規定されていない場合においても、この考え方に基づき措置を講ずべきであること。ハ 指針第2の3の前段は、法に基づく短時間労働者の雇用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ものであることを確認的に明記したものであること。「その他の労働者」には、短時間労働者をはじめ、当該事業所で雇用されるすべての労働者が含まれるものであること。

指針第2の3の後段は、法に基づく短時間労働者の雇用の改善等に関する措置等を講ずるに際して、所定労働時間が通常の労働者と同一である有期契約労働者は法の定める短時間労働者とはならないが、このような者についても、法の趣旨が考慮されるべきであることを明記したものであること。

（4）（3）イにおける労働者保護法令の主な内容は、以下のとおりであること。

イ 労働条件の明示

労働基準法第15条第1項の規定に基づき、事業主は、短時間労働者に係る労働契約の締結に際し、当該短時間労働者に対して、同項に規定する厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる労働条件に関する事項を明示する義務があること。

（イ） 労働契約の期間

（ロ） 就業の場所及び従事すべき業務

（ハ） 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換

（ニ） 賃金（退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与、一か月を超える期間の出勤成績によって支給される勤続手当、一か月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される奨励加給又は能率手当を除く。以下この（ニ）において同じ。）の決定、計算及び支払いの方法並びに賃金の締切り及び支払の時期
（ホ） 退職（解雇の事由を含む。）

ロ 就業規則の整備

短時間労働者を含め常時10人以上の労働者を使用する事業主は、労働基準法第89条の定めるところにより、短時間労働者に適用される就業規則を作成する義務があること。

ハ 年次有給休暇

事業主は、短時間労働者に対しても、労働基準法第39条の定めるところにより、別表に定める日数の年次有給休暇を付与する義務があること。

なお、年次有給休暇の付与に係る「継続勤務」の要件に該当するか否かについては、勤務の実態に即して判断すべきものである。期間の定めのある労働契約を反復して短時間労働者を使用する場合、各々の労働契約期間の終期と始期の間に短時日の間隔を置いているとしても、必ずしも当然に継続勤務が中断されるものではないことに留意すること。

二 期間の定めのある労働契約

事業主は、短時間労働者のうち期間の定めのある労働契約（以下この項において「有期労働契約」という。）を締結するものについては、労働基準法第14条第2項の規定に基づき定められた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）の定めるところにより、次に掲げる措置を講ずる必要があること。

(イ) 契約締結時の明示事項等

① 事業主は、有期労働契約の締結に際し、短時間労働者に対して、当該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明示しなければならない。

② ①の場合において、事業主が当該契約を更新する場合は、当該旨を明示したときは、事業主は、短時間労働者に対して、当該契約を更新する場合は、更新しない場合の判断の基準を明示しなければならない。

③ 事業主は、有期労働契約の締結後に①又は②に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した短時間労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

(ロ) 雇止めの予告

事業主は、有期労働契約（雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務している短時間労働者に係るものに限る、あらかじめ当該契約を更新しない旨を明示しているものを除く。）の②において同じ。）を更新しないこととし、更新しないこととし、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない。

(ハ) 雇止めの理由の明示

① (ロ)の場合において、事業主は、短時間労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

② 有期労働契約が更新されなかった場合において、事業主は、

短時間労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

(二) 契約期間についての配慮

事業主は、有期労働契約（当該契約を一回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務している短時間労働者に係るものに限る。）を更新しようとする場合には、当該契約の実態及び当該短時間労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。

ホ 解雇の予告

(イ) 事業主は、短時間労働者を解雇しようとする場合には、労働基準法の定めるところにより、少なくとも30日前にその予告をする義務があること。30日前に予告をしない事業主は、30日分以上の平均賃金を支払う義務があること。

(ロ) (イ)の予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができること。

ヘ 退職時等の証明

事業主は、短時間労働者が、①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にあっては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合、②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においては、労働基準法第22条の定めるところにより、遅滞なくこれを交付する義務があること。

ト 健康診断

事業主は、健康診断については、短時間労働者に対し、労働安全衛生法第66条に基づき、次に掲げる健康診断を実施する必要があること。

(イ) 常時使用する短時間労働者に対し、雇入れの際に行う健康診断及び1年以内ごとに1回、定期に行う健康診断

(ロ) 深夜業を含む業務等に常時従事する短時間労働者に対し、当該業務への配置替えの際に行う健康診断及び6月以内ごとに1回、定期に行う健康診断

(ハ) 一定の有害な業務に常時従事する短時間労働者に対し、雇入れ又は当該業務に配置替えの際及びその後定期に行う特別の項目についての健康診断

(二) その他必要な健康診断

この場合において、事業主が同法の一般健康診断を行うべき「常時使用する短時間労働者」とは、次の①及び②のいずれの要件をも満たす者であること。

- ① 期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であつて、当該契約の契約期間が1年（労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第45条において引用する同規則第13条第1項第2号に掲げる業務に従事する短時間労働者にあつては6月。以下この項において同じ。）以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。）であること。
- ② その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種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数の4分の3以上であること。

なお、1週間の労働時間数が当該事業場において同種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数の4分の3未満である短時間労働者であっても上記の①の要件に該当し、1週間の労働時間数が、当該事業場において同種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数のおおむね2分の1以上である者に対しても一般健康診断を実施することが望ましいこと。

①の括弧書中の「引き続き使用」の意義については、上記ハのなお書の趣旨に留意すること。

チ 妊娠中及び出産後における措置

事業主は、妊娠中及び出産後1年以内の短時間労働者に対し、労働基準法及び男女雇用機会均等法の定めるところにより、次に掲げる措置を講ずる必要があること。

- (イ) 産前及び産後の休業の措置
- (ロ) 健康診査等を受けるために必要な時間の確保及び健康診査等に基づき医師等の指導事項を守ることができるようにするために必要な措置

(ハ) その他必要な措置

なお、(ハ)の措置としては、労働基準法第64条の3に定める危険有害業務の就業制限、同法第65条第3項に定める軽易業務転換、同法第66条に定める時間外労働、休日労働及び深夜業の禁止並びに変形労働時間制の適用制限、同法第67条に基づく育児時間等があること。

リ 育児休業及び介護休業に関する制度等

事業主は、短時間労働者について、育児・介護休業法の定めるところにより、次に掲げる措置を講ずる必要があること。

(イ) 育児休業又は介護休業に関する制度

(ロ) 子の看護休暇に関する制度

(ハ) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者又は要介護状態にある家族を介護する者に対する時間外労働の制限又は深夜業の制限の措置

(ニ) 1歳（一定の場合にあつては、1歳6ヶ月。以下この項において同じ。）に満たない子を養育する者に対する勤務時間の短縮等の措置若しくは1歳から3歳に達するまでの子を養育する者に対する育児休業の制度に準ずる措置若しくは勤務時間の短縮等の措置又は要介護状態にある家族を介護する者に対する勤務時間の短縮その他の措置

なお、次の点に留意すること。

① 育児・介護休業法第6条第1項及び第2項並びに第12条第2項の規定により、雇用期間が1年に満たない労働者等であつて労使協定で育児休業及び介護休業をすることができないものとして定められたものについては、(イ)の措置の対象とはならないこと。

また、育児・介護休業法第16条の3第2項の規定により、雇用期間が6か月に満たない労働者等であつて労使協定で子の看護休暇を取得することができないものとして定められたものについては、(ロ)の措置の対象とはならないこと。

② 育児・介護休業法第5条第1項及び第11条第1項の期間を定めて雇用される者について、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成16年厚生労働省告示第460号。以下「育児指針」という。）第2の1において、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となっている場合には、育児休業及び介護休業の対象となるものであるが、その判断に当たっては、同指針第2の1の(1)の事項に留意することとされていること。

③ 育児・介護休業法第5条第1項の規定により、期間を定めて

雇用される者のうち育児休業をすることができるものは、育児休業申出時点で当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であり、かつ、その養育する子の1歳到達日を越えて引き続き雇用されることが見込まれる者であり、この場合、当該子の1歳到達日から1年を経過する日までの間に、労働契約が完了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者は除くこととされているところであるが、期間を定めて雇用される者が育児・介護休業法第5条第1項各号に定める要件を満たす労働者が否かの判断に当たっては、育児指針第2の1の(2)の事項に留意することとされていること。

④ 育児・介護休業法第11条第1項の規定により、期間を定めて雇用される者のうち介護休業をすることができるものは、介護休業申出時点で当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であり、かつ、介護休業開始予定日から起算した93日経過日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者であり、この場合、93日経過日から1年を経過する日までの間に、労働契約が完了し、かつ、当該労働契約の更新が明らかである者は除くこととされているところであるが、期間を定めて雇用される者が育児・介護休業法第11条第1項各号に定める要件を満たす労働者が否かの判断に当たっては、育児指針第2の1の(2)の事項に留意することとされていること。

⑤ 二の1歳6か月に満たない子を養育する者に対して勤務時間の短縮等の措置を講ずるべき一定の場合とは、当該労働者が育児・介護休業法第5条第3項の申出をすることができる場合をさすものであること。

また、平成16年12月28日付け職発第1228001号、雇発第1228002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の施行について」の記第7の4の(6)のイ及び記の第7の5の(7)のイにおいて、勤務時間が1日6時間以下の労働者については、指針二の措置を講ずる必要は基本的にはないものとされていること。

又 雇用保険の適用

事業主は、一定の要件を満たす短時間労働者は雇用保険の被保険者となるが、雇用保険の被保険者に該当する者であるにもかかわらず適用手続をとっていない短時間労働者については、雇用保険法に基づき必要手続をとらねばならないものであること。

ル 高齢者の短時間労働の促進

少子高齢化社会において、経済社会の活力を維持し発展させるためには、高齢者の高い就業意欲を活かし、その能力を有効に発揮させていくことが必要であり、今後特に高齢者の雇用対策は重要となる。これらの者については、健康、体力等の状況によって個人差が大きくなり、就業ニーズも多様化し、短時間労働を希望する者も増大するので、これに対応して、事業主は、高齢者等の雇用の安定等に関する法律の趣旨にしたがい、短時間労働を希望する高齢者に対して適切な雇用機会を提供するよう努める必要があること。

(5) 指針第3は、指針第2の基本的考え方に立って、次の点について適切な措置を講ずるべきとしたものであること。

イ 短時間労働者の雇用管理の改善等(指針第3の1関係)

(イ) 労働時間(指針第3の1の(1)関係)

短時間労働者の多くは、家庭生活との両立等のため、短時間かつ自己の都合に合う一定の就業時間帯を前提として勤務している者であり、事業主は、このような短時間労働者の事情を十分考慮して労働時間・労働日を設定するように努め、できるだけ所定労働時間外又は所定労働日外に労働させないように努めるものとしたものであること。

(ロ) 退職手当その他の手当(指針第3の1の(2)関係)

事業主は、法第8条及び第9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と密接な関連を有しない手当についても、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したものであること。

「均衡等」の「等」とは、就業の実態を前提として通常の労働者とのバランスを考慮しただけでは十分でない場合に必要に応じて同業他社の状況などを考慮することを指すものであること。

なお、就業の実態や通常の労働者との均衡等を考慮した結果、通常の労働者と異なる定め方をすることは、合理的理由があれば許容されるものであること。

(ハ) 福利厚生(指針第3の1の(3)関係)

企業が行っている福利厚生について短時間労働者には適用しないなどの例があり、これが短時間労働者に不公平感を生んでいいる場合がある。このため、法第8条において、通常の労働者と同視すべき短時間労働者については福利厚生の取扱いについて短

時間労働者であることを理由として差別的取扱いをしてはならないこととして、法第11条において、事業主は健康を保つて働くための施設や業務を円滑に遂行するための施設である給食施設、休憩室、更衣室については、短時間労働者に対しても利用の機会を与えるよう配慮しなければならないこととしている。指針においては、これら法第8条及び第11条に定めるもののほか、物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設その他これらに準ずる施設の利用及びそれ以外の事業主が行う福利厚生措置（慶弔休暇の付与等）についても、短時間労働者に対してその就業の実態や通常の労働者との均衡等を考慮した取扱いをするよう努めるものとしたものであること。

なお、就業の実態や通常の労働者との均衡等を考慮した結果、通常の労働者と異なる取扱いをすることは、合理的理由があれば許容されるものであること。

ロ 労使の話し合いの促進（指針第3の2関係）

企業内における労使の自主的な取組を促進する観点から、労使の話し合いの促進のための措置の実施に係る規定を設けたものであること。

(イ) 待遇についての説明（指針第3の2の(1)関係）

事業主は、法第113条に定めるもののほか、短時間労働者を雇い入れた後、当該短時間労働者から本人の待遇について説明を求められたときには、当該短時間労働者の待遇に係るその他の事項についても、誠意をもって説明するように努めるものとしたものであること。

「説明」に当たっては、短時間労働者と通常の労働者の職務の内容等との関係についても説明をするなどにより納得性を高めることが重要であること。また、短時間労働者が待遇についての「説明」を求めたことを理由として、当該短時間労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないことは当然のことであること。

(ロ) 意見を聴く機会を設けるための適当な方法の工夫（指針第3の2の(2)関係）

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したものであること。

「関係労使」とは、集团的労使関係に限定されるものではないこと。

また、「意見を聴く機会を設けるための適当な方法」は事業所の事情に応じ、各事業所において工夫されるべきものであるが、例として、職場での労使協議、職場懇談会、意見聴取、アンケート等が挙げられること。

(ハ) 苦情の自主的な解決（指針第3の2の(3)関係）

事業主は、法第119条に定めるもののほか、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その他の事項についても、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努めるものとしたものであること。

「苦情処理の仕組みを活用する等」とは、事業所内の苦情処理制度の活用のほか、人事担当者による相談や短時間雇用管理者が選任されている事業所においては、これを活用すること等が考えられること。

このような苦情処理の仕組み等について、短時間労働者に対し、周知を図ることが望まれること。

ハ 不利益取扱いの禁止（指針第3の3関係）

(イ) 指針第3の3の(1)は、事業主は、労働者が法第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てい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てはならないことを明記したものであること。

(ロ) 指針第3の3の(2)は、事業主は、労働者が法第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不利益な取扱いをしてはならないことを明記したものであること。

これは、説明を求めた短時間労働者に対して事業主が法第13条により求められる範囲の説明を行ったにもかかわらず、繰り返し説明を求めてくるような場合に、職務に戻るよう命じ、それに従わない場合に当該不就業部分について就業規則に従い賃金カットを行うようなこと等まで、不利益な取扱いとして禁止する趣旨ではないこと。

(ハ) 「理由として」は、短時間労働者が「過半数代表である」と若しくは過半数代表者にならうとしていたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたこと」又は「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」について、事業主が当該短時間労働者に対して不利益な取扱いを行うことと因果関係があることをいうものであること。

(ニ) 「不利益な取扱い」とは、配置転換、降格、減給、昇級停止、出勤停止、雇用契約の更新拒否等がこれに当たるとものであること。なお、配置転換等が不利益な取扱いに該当するかについては、給与その他の労働条件、職務内容、職制上の地位、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等諸般の事情について、旧勤務と新勤務とを総合的に比較考慮の上、判断すべきものであること。

二 短時間雇用管理者の氏名の周知（指針第3の4関係）
事業主は、短時間雇用管理者を選任したときは、そ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したものであること。

なお、短時間雇用管理者の氏名の周知の方法としては、短時間雇用管理者の氏名及び短時間雇用管理者である旨を事業所の見やすい場所に掲示することのほか、例えば、これらの事項を書面に記載し短時間労働者に交付することでも差し支えないものであること。

1.1 短時間雇用管理者(法第15条関係)

(1) 短時間労働者については、通常の労働者と異なる雇用管理が行われていることに加えて、個々の短時間労働者の間でも個別多様に労働条件が設定されることが多く、多くの短時間労働者を雇用する事業主は自らがすべての短時間労働者についてきめ細かな管理を行うことは困難な面が多い。そこで、事業所における短時間労働者の雇用管理の改善等を図るための体制を整備するために、事業主は、短時間労働者を常時厚生労働省令で定める数（則第6条により10人と定められている。）以上雇用する事業所ごとに、短時間雇用管理者を選任するように努めるものとしたものであること。

(2) 則第7条においては、短時間雇用管理者は、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に必要な知識及び経験を有しているものと認められる者の中から事業主が選任することとされていること。この「必要な知識及び経験を有している」と認められる者とは、短時間雇用管理者の職務を遂行するに足る能力を有する者をいい、事業所の人事労務管理について権

限を有する者が望ましいものであること。
(3) 短時間雇用管理者が担当すべき業務としては次のものが含まれること。

イ 法に定める事項は言うまでもなく、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について、事業主の指示に従い必要な措置を検討し、実施するとともに、必要に応じ、関係行政機関との連絡を行うこと。

ロ 短時間労働者の労働条件、就業環境に係る事項等に関し、短時間労働者の相談に応ずること。

1.2 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（法第16条関係）

(1) 本法の目的を達成するため、厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るために必要があると認めるときは、事業主に対し、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告を行うことができることとしたものであること。

(2) 本条の厚生労働大臣等の権限は、労働者からの申立て、第三者からの情報、職権等その端緒を問わず、必要に応じて行使し得るものであること。

(3) 「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」と認めるときとは、法及び指針によって事業主が講ずべき措置について、これが十分に講じられていないと考えられる場合において、その措置を講ずることが雇用管理の改善等を図るため必要であると認められるときをいうものであること。

(4) 法第16条及び則第8条の規定に基づき、厚生労働大臣が助言等を行う全国的に重要である事案とは、おおむね以下のいずれかにかに該当する事案をいうものであること

イ 広範囲な都道府県にまたがり、事案の処理に当たり各方面との調整が必要であると考えられる事案

ロ 事案の性質上広範囲な社会的影響力を持つと考えられる事案

ハ 都道府県労働局長が勧告を行っても改善の意向がみられず、悪質かつ重大な事案

なお、ロについては、企業の規模、事案に係るパートタイム労働者の数等を考慮すること。また、ハにおける「悪質」とは、度重なる説得に応じない等遵法意識の見られない場合を、「重大」とは、事業主の措置により不利益を被る短時間労働者が多数いる場合や社会的影響が大きい場合をいうこと。

(5) 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告は、関係下部機関からの情報及び労働者からの申立て、第三者からの情報等を端緒として、事案が重要であると認められる場合に、おおむねイ～ニのとおりに実施するものであること。

イ 報告の徴収

報告の徴収は、法第16条の助言、指導、勧告のために行う事実の調査として、文書の提出の要請、出頭を求めたの事情聴取、事業所への現地実情調査を行うことのほか、法の施行に關し必要な事項につき事業主から報告を求めることをいうものであること。

ロ 助言

法の規定(指針に規定された事項を含む。)に違反する状況を解消するため事業主に対して口頭又は文書により行うものであること。

ハ 指導

助言の対象となつた事案のうち改善を行うためには強い要請が必要であると認められるものについて、事業主に対して文書の手交又は郵送の方法により行うものであること。

ニ 徹告

指導の対象となつた事案のうち改善を行うためには更に強い要請が特に必要であると認められるものについて、事業主に対して文書の手交又は郵送の方法により行うものであること。

なお、ハの「改善を行うためには強い要請が必要であると認められるもの」とは、具体的には助言を行つても事業主に改善措置を講じる意向が確認できないうるものを、またニの「改善を行うためには更に強い要請が特に必要であると認められるもの」とは、指導を行つても事業主に改善措置を講じる意向が確認できないうるものをいうこと。

13 職業訓練の実施等(法第17条関係)

(1) 短時間労働者の中には、主要な仕事、高度な技術・技能が必要ない仕事、責任のある仕事をしたいと希望する者がいるにもかかわらず、企業の対応は、教育訓練の実施率が低い等短時間労働者の能力をより有効に活用するための環境整備が十分になされていないといえない。また、短時間労働者になろうとする者の中には、職業生活を一定期間中断していたこと等により、職業能力の減退、かつて習得した知識、技能の陳腐化等、就業しようとする職業に必要な能力に欠けるために希望する職業に従事できない者もいるところである。

このようなことから、国、都道府県及び独立行政法人雇用・能力開発機構は、短時間労働者及び短時間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、職業能力の開発及び向上に関する啓もう宣伝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こととしたものであること。

(2) 「特別の配慮」とは、職業能力開発促進センター、都道府県立職業能力開発校における短時間労働者及び短時間労働者になろうとする者等に対する普通職業訓練(短期課程)等の推進をいうものであること。

14 職業紹介の充実等(法第18条関係)

短時間労働者になろうとする者については、職業生活を一定期間中断していた者が多く、職業に関する知識、自らの適性・能力等についての客観的な理解、就労に対する心構えが不十分であるとか、労働市場に関する知識・情報が不足している場合があることなどから細かな配慮が必要とされる者が多いことにかんがみ、特に、その適性、能力、経験及び技能の程度等にふさわしい職業を選択し、並びに職業に適応することを容易にするため、国は、雇情報提供、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努めることとしたものであること。

第4 紛争の解決(法第4章)

法第4章は、紛争を解決するための仕組みとして第1節において苦情の自主的解決、都道府県労働局長による紛争の解決の援助について、第2節において調停制度について定めたものであること。

1 苦情の自主的解決(法第19条関係)

(1) 企業の雇管理に関する労働者の苦情や労使間の紛争は、本来労使間で自主的に解決することが望ましいことから、事業主は、法第6条第1項、第8条第1項、第10条第1項、第11条、第12条第1項及び第13条に定める事項に關し、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、労使により構成される苦情処理機関に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なければならないこととしたものであること。

なお、この他の事項に関する苦情についても自主的解決が望ましいことについては、第3の10(5)ロ(ハ)のとおりであること。

(2) 「苦情処理機関」とは、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の処理するための機関等をいうものであること。これは、労働者の苦情については、まずはこのような苦情処理機関における処理にゆだねること

が最も適切な苦情の解決方法の一つであることから、これを例示したものであること。

(3) 「苦情の処理をゆだねる等」の「等」には、人事担当者による相談や短時間雇用管理者が選任されている事業所においてはこれを活用する等労働者の苦情を解決するために有効であると考えられる措置が含まれるものであること。

(4) 苦情処理機関等事業所内における苦情の自主的解決のための仕組みについては、短時間労働者に対し、周知を図ることが望まれるものであること。

(5) 法では、短時間労働者と事業主との間の個別紛争の解決を図るため、本条のほか、法第21条第1項において都道府県労働局長による紛争解決の援助を定め、また、法第22条第1項においては紛争調整委員会（以下「委員会」という。）による調停を定めているが、これらはそれぞれ紛争の解決のための独立した手段であり、本条による自主的解決の努力は、都道府県労働局長の紛争解決の援助や委員会による調停の開始の要件とされているものではないこと。しかしながら、企業の雇用管理に関する労働者の苦情や労使間の紛争は、本来労使で自主的に解決することが望ましいことにかんがみ、まず本条に基づき企業内において自主的解決の努力を行うことが望まれるものであること。

2 紛争の解決の促進に関する特例（法第20条関係）

(1) 法第6条第1項、第8条第1項、第10条第1項、第11条、第12条第1項及び第13条に定める事項に係る事業主の一定の措置についての短時間労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働関係紛争に係る紛争」という。）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。以下「個別労働関係紛争解決促進法」という。）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、法第21条から第24条までの規定によるものとしたものであること。

(2) これは、個別労働関係紛争解決促進法に係る紛争は、解雇等労使間の個別の事情に関わるものが多いことから、あっせん員が労使の間に入って、その話し合いを促進するあっせんの手法が効果的であるのに対し、短時間労働者の均衡待遇等に係る紛争は、通常の労働者と短時間労働者との間の差別的取扱い等に関するものであり、継続的な勤務関係にある中で、差別かどうかの認定を行った上で解決策を調停

案を示し、受諾の勧告を行うことが有効であるという、両者の紛争の性格が異なるためであること。

(3) 「紛争」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置に係る事業主の一定の措置に関して労働者と事業主との間で主張が一致せず、対立している状態をいうものであること。

3 紛争の解決の援助（法第21条関係）

(1) 紛争の解決の援助（法第21条第1項）
短時間労働者の均衡待遇等に係る紛争の迅速かつ円満な解決を図るため、都道府県労働局長は、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決について援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対して、必要な助言、指導又は勧告をすることができるとしたものであること。

イ 「紛争の当事者」とは、現に紛争の状態にある短時間労働者及び事業主をいうものであること。したがって、労働組合等の第三者は関係当事者にはなり得ないものであること。

ロ 「助言、指導又は勧告」は、紛争の解決を図るため、当該紛争の当事者に対して具体的な解決策を提示し、これを自発的に受け入れることを促す手段として定められたものであり、紛争の当事者にこれに従うことを強制するものではないこと。

(2) 紛争の解決の援助を求めたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止（法第21条第2項）

イ 法第21条第1項の紛争の解決の援助により、紛争の当事者間に生じた個別具体的な紛争を円滑に解決することの重要性にかんがみれば、事業主に比べ弱い立場にある短時間労働者を事業主の不利益取扱いから保護する必要があることから、短時間労働者が紛争の解決の援助を求めたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止することとしたものであること。

ロ 「理由として」及び「不利益な取扱い」の意義については、それぞれ第3の10(5)ハ(ハ)及び(ニ)と同じであること。

4 調停の委任（法第22条関係）

(1) 調停の委任（法第22条第1項）

イ 紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）間の紛争について、当事者間の自主的な解決、都道府県労働局長による紛争解決の援助に加え、公正、中立な第三者機関の調停による解決を図るため、短時間労働者の均衡待遇等に係る紛争について、関係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、都道府県労働局長は、委員会に調停を行わせるものとする。こととしたものであること。

ロ 「関係当事者」とは、現に紛争の状態にある短時間労働者及び事業主をいうものであること。したがって、労働組合等の第三者は関係当事者にはなり得ないものであること。

ハ 「調停」とは、紛争の当事者の間に第三者が関与し、当事者の互議によって紛争の現実的な解決を図ることを基本とするものであり、行為が法律に抵触するか否か等を判定するものではなく、むしろ行為の結果生じた損害の回復等について現実的な解決策を提示して、当事者の歩み寄りにより当該紛争を解決しようとするものであること。

ニ 次の要件に該当する事案については、「当該紛争の解決のために必要があると認め」られないものとして、原則として、調停に付すことは適当であると認められないものであること。

(イ) 申請が、当該紛争に係る事業主の措置が行われた日（継続する措置の場合にあつてはその終了した日）から1年を経過した紛争に係るものであるとき

(ロ) 申請に係る紛争が既に司法的救済又は他の行政的救済に係属しているとき（関係当事者双方に、当該手続よりも調停を優先する意向がある場合を除く。）

(ハ) 集団的な労使紛争にからんだものであるとき
ホ 都道府県労働局長が「紛争の解決のために必要がある」か否かを判断するに当たっては、二に該当しない場合は、法第19条による自主的解決の努力の状況も考慮の上、原則として調停を行う必要があると判断されるものであること。

(2) 調停の申請をしたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止（法第21条第2項）

イ 法第21条第1項の調停により、関係当事者間に生じた個別具体的な紛争を円滑に解決することの重要性にかんがみれば、事業主に比べ弱い立場にある短時間労働者を事業主の不利益取扱いから保護する必要があることから、短時間労働者が調停の申請をしたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止することとしたものであること。

ロ 「理由として」及び「不利益な取扱い」の意義については、それぞれ第3の10(5)ハ(ハ)及び(ニ)と同じであること。

5 調停（法第23条及び第24条関係）

(1) 調停の手続については、法第23条において準用する男女雇用機会均等法第19条、第20条第1項及び第21条から第26条の規定及び別則第9条の規定において準用する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。以下「男女雇用機会均等法施行規則」という。）第3条から第12条の規定に基づき行われるものであること。

法第19条の苦情の自主的解決の努力は委員会の調停を開始する要件ではないが、企業の雇用管理に関する労働者の苦情や労使間の紛争は、本来労使で自主的に解決することが望ましいことにかんがみ、調停を申し立てる前に苦情の自主的解決の努力を行うことが望まれるものであること。

(2) 委員会の会長は、調停委員のうちから、法第22条第1項の規定により委任を受けて同項に規定する紛争についての調停を行うための会議（以下「均衡待遇調停会議」という。）を主任となつて主宰する調停委員（以下「主任調停委員」という。）を指名するものであること。また、主任調停委員に事故があるときは、あらかじめその指名する調停委員が、その職務を代理するものとなるものであること（則第9条において準用する男女雇用機会均等法施行規則第3条第1項及び第2項）。

(3) 均衡待遇調停会議は、主任調停委員が招集するものであること。また、均衡待遇調停会議は、調停委員2人以上が出席しなければ、開くことができないものであること。さらに、均衡待遇調停会議は、公開しないものであること（則第9条において準用する男女雇用機会均等法施行規則第4条第1項から第3項）。

(4) 均衡待遇調停会議の庶務は、当該都道府県労働局雇用均等室において処理するものであること（則第9条において準用する男女雇用機会均等法施行規則第5条）。

(5) 法第22条第1項の調停の申請をしようとする者は、調停申請書を当該調停に係る紛争の関係当事者である労働者に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出しなければならないものであること（則第9条において準用する男女雇用機会均等法施行規則第6条及び別記様式）。

(6) 都道府県労働局長は、委員会に調停を行わせることとしたときは、遅滞なく、その旨を会長及び主任調停委員に通知するものであること。また、都道府県労働局長は、委員会に調停を行わせることとしたときは関係当事者の双方に対して、調停を行わせないこととしたときは調

停を申請した関係当事者に対して、遅滞なく、その旨を書面によって通知すること（則第9条において準用する男女雇用機会均等法施行規則第7条第1項及び第2項）。

(7) 調停は、3人の調停委員が行うこととされており、調停委員は、委員会のうちから、会長があらかじめ指名するものとされていること（法第23条において準用する男女雇用機会均等法第19条第1項及び第2項）。

(8) 委員会は、調停のために必要があると認めるときは、関係当事者また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（以下「関係当事者等」という。）の出頭を求め、その意見を聴くことができるものとされていること（法第23条において準用する男女雇用機会均等法第20条第1項）。ただし、この「出頭」は強制的な権限に基づくものではなく、相手の同意によるものであること。これららの出頭については、必ず関係当事者等（法人である場合には、委員会が指定する者）により行われることが必要であること。

「その他の参考人」とは、関係当事者である短時間労働者が雇われている事業所に過去に雇用されていた者、同一の事業所で就業する派遣労働者などを指すものであること。

委員会に「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」の出頭を求めることができるとしたのは、委員会が通常の労働者との比較が問題となる短時間労働者の均衡待遇等に係る紛争を扱うため、比較対象となる通常の労働者の就業の実態について明らかにすることが必要であり、また、調停案の内容によっては同一の事業所において雇用される他の短時間労働者等に対しても影響を及ぼし得ることから、これらの者を参考人として意見聴取することが必要な場合があるためであること。

(9) 委員会から出頭を求められた関係当事者等は、主任調停委員の許可を得て、補佐人を伴って出頭することができるものであり、補佐人は、主任調停委員の許可を得て陳述を行うことができるものであること（則第9条において準用する男女雇用機会均等法施行規則第8条第1項及び第2項）。「補佐人」は、関係当事者等が陳述を行うことを補佐することができるものであること。なお、補佐人の陳述は、あくまでも関係当事者等の主張や説明を補足するためのものであり、補佐人が自ら主張を行ったり、関係当事者等に代わって意思表示を行ったりすることはできないこと。

(10) 委員会から出頭を求められた関係当事者等は、主任調停委員の許可を得て当該事件について意見を述べることができるほか、他人に代理させることができるものであること（則第9条において準用する男女雇用機会均等法施行規則第8条第3項）。他人に代理させることについて主任調停委員の許可を得ようとする者は、代理人の氏名、住所及び職業を記載した書面に、代理権授与の事実を証明する書面を添付して主任調停委員に提出しなければならないものであること（則第9条において準用する男女雇用機会均等法施行規則第8条第4項）。

(11) 委員会は、当該事件の事実の調査のために必要があると認めるときは、関係当事者等に対し、当該事件に関係のある文書又は物件の提出を求めることができるものであること（則第9条において準用する男女雇用機会均等法施行規則第9条）。

(12) 委員会は、必要があると認めるときは、調停の手続の一部を特定の調停委員に行わせることができるものであること。「調停の手続の一部」とは、現地調査や、提出された文書等の分析・調査、関係当事者等からの事情聴取等が該当するものであること。この場合において、則第9条において準用する男女雇用機会均等法施行規則第4条第1項及び第2項の規定は適用せず、則第9条において準用する男女雇用機会均等法施行規則第8条の規定の適用については、同条中「主任調停委員」とあるのは、「特定の調停委員」とするものであること。また、委員会は、必要があると認めるときは、当該事件の事実の調査を都道府県労働局雇用均等室の職員に委嘱することができるものであること（則第9条において準用する男女雇用機会均等法施行規則第10条第1項及び第2項）。

(13) 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から意見を聴くものとするものとされていること（法第23条において準用する男女雇用機会均等法第21条）。「主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者」については、主要な労働者団体又は事業主団体に対して、期限を付して関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者の氏名を求めるとするものであること（則第9条において準用する男女雇用機会均等法施行規則第11条第1項）。関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者の指名は、事案ごとに行うものであること。指名を求めるときは、

管轄区域内のすべての主要な労働者団体及び事業主団体から指名を求めなければならないものではなく、調停のため必要と認められる範囲で、主要な労働者団体又は事業主団体のうちの一部の団体の指名を求めらるるものであり、調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、調停の申請の時に遡り、時効の中断が生じることを明らかにしたものであること。

「調停の申請の時」とは、申請書が現実に都道府県労働局長に提出された日であつて、申請書に記載された申請年月日ではないこと。

また、調停の過程において申請人が調停を求め事項の内容を変更又は追加した場合に於いては、当該変更又は追加した時が「申請の時」に該当するものと解されること。

(14) 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができることであること（法第23条において準用する男女雇用機会均等法第22条）。調停案の作成は、調停委員の全員一致をもって行うものとするものであること（則第9条において準用する男女雇用機会均等法施行規則第12条第1項）。また、「受諾を勧告する」とは、関係当事者に調停案の内容を示し、その受諾を勧めるものであり、その受諾を義務付けるものではないこと。委員会は、調停案の受諾を勧告する場合には、関係当事者の双方に対し、受諾すべき期限を定めて行うものとするものであること（則第9条において準用する男女雇用機会均等法施行規則第12条第2項）。

関係当事者は、調停案を受諾したときは、その旨を記載し、記名押印した書面を委員会に提出しなければならないものこと（則第9条において準用する男女雇用機会均等法施行規則第12条第3項）。しかしながら、この「書面」は、関係当事者が調停案を受諾した事実を委員会に対して示すものであつて、それのみをもつて関係当事者間において民事的効力をもつものではないこと。

(15) 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができ、その場合、その旨を関係当事者に通知しなければならないものとされていること（法第23条において準用する男女雇用機会均等法第23条）。「調停による解決の見込みがないと認めるとき」とは、調停により紛争を解決することが期待し難いと認められる場合や調停により紛争を解決することが適当でないとして認められる場合に当たるとあり、具体的には、調停開始後長期の時間的経過をみている場合、当事者の一方が調停に非協力的で再三にわたる要請にもかかわらず出頭しない場合のほか、調停が当該紛争の解決のためなく労使紛争を有利に導く

ために利用される場合等が原則としてこれに含まれるものであること。

6 時効の中断（法第23条において準用する男女雇用機会均等法第24条関係）

本条は、調停が打ち切られた場合に、当該調停の申請をした者が打ち切りの通知を受けた日から30日以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、調停の申請の時に遡り、時効の中断が生じることを明らかにしたものであること。

「調停の申請の時」とは、申請書が現実に都道府県労働局長に提出された日であつて、申請書に記載された申請年月日ではないこと。

また、調停の過程において申請人が調停を求め事項の内容を変更又は追加した場合に於いては、当該変更又は追加した時が「申請の時」に該当するものと解されること。

「通知を受けた日から30日以内」とは、民法の原則に従い、文書の到達した日の当日は期間の計算に当たり参入されないため、書面による調停打ち切りの通知が到達した日の翌日から起算して30日以内であること。

「調停の目的となつた請求」とは、当該調停手続において調停の対象とされた具体的な請求（地位確認、損害賠償請求等）を指すこと。本条が適用されるためには、これらと訴えに係る請求とが同一性のあるものでなければならぬこと。

7 訴訟手続の中止（法第23条において準用する男女雇用機会均等法第25条関係）

本条は、当事者が調停による紛争解決が適当であると考へた場合であつて、調停の対象となる紛争のうち民事上の紛争であるものについて訴訟が係属しているとき、当事者が和解交渉に専念する稟境を確保することができよう、受訴裁判所は、訴訟手続を中止することができることとするものであること。

具体的には、法第22条第1項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、4月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨を決定することができるものであること。

- (1) 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。
- (2) (1) の場合のほか、関係当事者間に調停によつて当該紛争の解決を図る旨の合意があること。

なお、受訴裁判所は、いつでも訴訟手続を中止する旨の決定を取り消すことができるものであること。また、関係当事者の申立てを却下する決定及び訴訟手続を中止する旨の決定を取り消す決定に対しては不服を申し立てることができないものであること。

8 資料提供の要求等（法第23条において準用する男女雇用機会均等法第26条）

委員会は、当該委員会に継続している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができるものであること。「関係行政庁」とは、例えば、国の機関の地方支分部局や都道府県等の地方自治体が考えられるものであること。「その他必要な協力」とは、情報の提供や便宜の供与等をいうものであること。

第5 雑則（法第6章）

1 雇用管理の改善等の研究等（法第42条関係）

国は短時間労働者の福祉の増進を図るために必要な施策を講ずることとされているが、短時間労働者の福祉の増進を図るためには、その雇用管理の改善等を図ることが求められている。特に、短時間労働者の職域の拡大に伴い、基幹的、恒常的な職務や専門的、技術的な職務に従事する短時間労働者も存在するなど、短時間労働者の就業の実態は多様化・複雑化している。

このため、厚生労働大臣は、短時間労働者がその能力を有効に発揮できるようにするため、雇用管理の改善等に関する事項について、調査、研究及び資料の整備に努めるものとしたものであること。

2 過料（法第47条関係）

法第6条第1項の規定に違反した事業主に対して10万円以下の過料に処することとしたものであること。

なお、過料については、非訟事件手続法（明治31年法律第14号）第4編の過料事件の規定により、管轄の地方裁判所において過料の裁判の続きを行うものとなること。都道府県労働局長は、法第6条第1項違反があった場合には、管轄の地方裁判所に対し、当該事業主について、法第6条第1項に違反することから、法第47条に基づき過料に処すべき旨の通知を行うこととなること。

第6 附則

1 紛争の解決の促進に関する経過措置について（附則第5条関係）

今般、改正法により新たに設けられた義務規定に関する紛争は、同じく改正法により設けられた紛争調整委員会の調停の手続に付すことが可能となるものであり、法施行前に個別労働紛争解決促進法第5条第1項のあつ

せんの手続に付されているということはないが、同項のあつせんの手続の対象となる紛争は、労働者の募集及び採用に関する事項を除く「労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争」（個別労働紛争関係解決促進法第1条）であり、事業主と短時間労働者との間の労働関係に関するほとんどすべての紛争が対象となることから、内容としては同じものがあつせんの手続に付されている可能性がある。このため、法施行の際に、個別労働紛争関係解決促進法上のあつせんの手続に係属している紛争については、そのまま法上の手続として処理することとしたものであること。

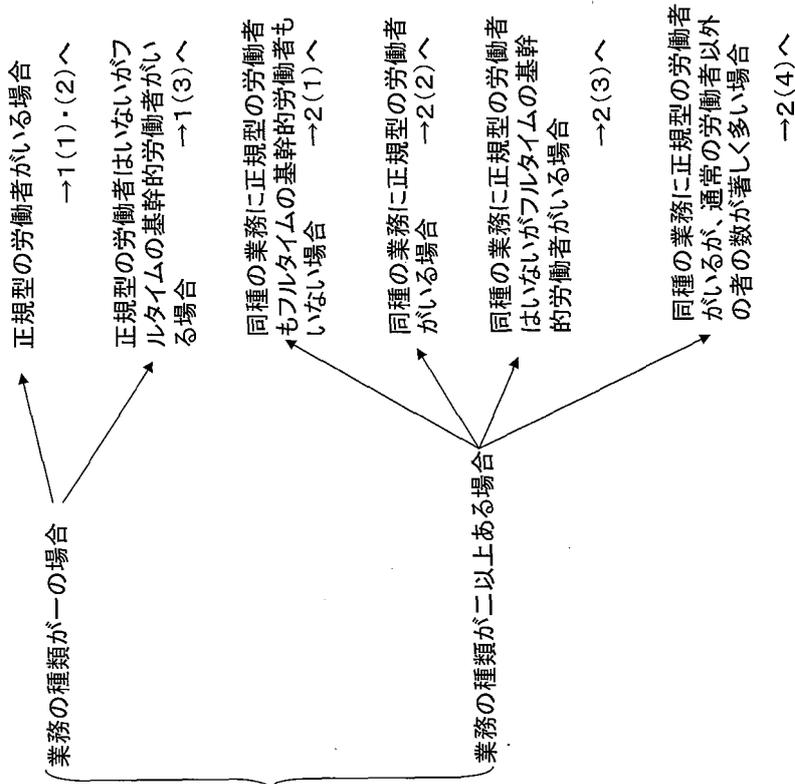
2 社会保険労務士法の一部改正について（附則第8条関係）

社会保険労務士法（昭和43年法律第89号）第2条第1項第1号の4から第1号の6まで及び同条第2項の規定により、特定社会保険労務士（同条第2項に規定する「特定社会保険労務士」という。以下同じ。）は、個別労働紛争関係解決促進法第6条第1項の紛争調整委員会における同法第5条第1項のあつせんの手続及び男女雇用機会均等法第18条第1項の調停の手続等について、紛争の当事者を代理できるととされているが、今回の改正法により調停制度を創設することに伴い、法に基づく調停の手続についても特定社会保険労務士が紛争の当事者を代理することができるよう措置したものであること。

第7 適用時期及び関係連達の改廃等

- 1 この通達は、平成20年4月1日から適用すること。
- 2 平成5年12月1日付け基発第663号、婦発第272号、職発第839号、能発第280号「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について」及び平成12年12月20日付け基発第760号、女発第285号、職発第709号「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律に基づく厚生労働大臣の権限の都道府県労働局長への委任について」は、1の適用期日をもって廃止するとともに、都道府県労働局における業務の進め方についてはおぼえて通知すること。

図



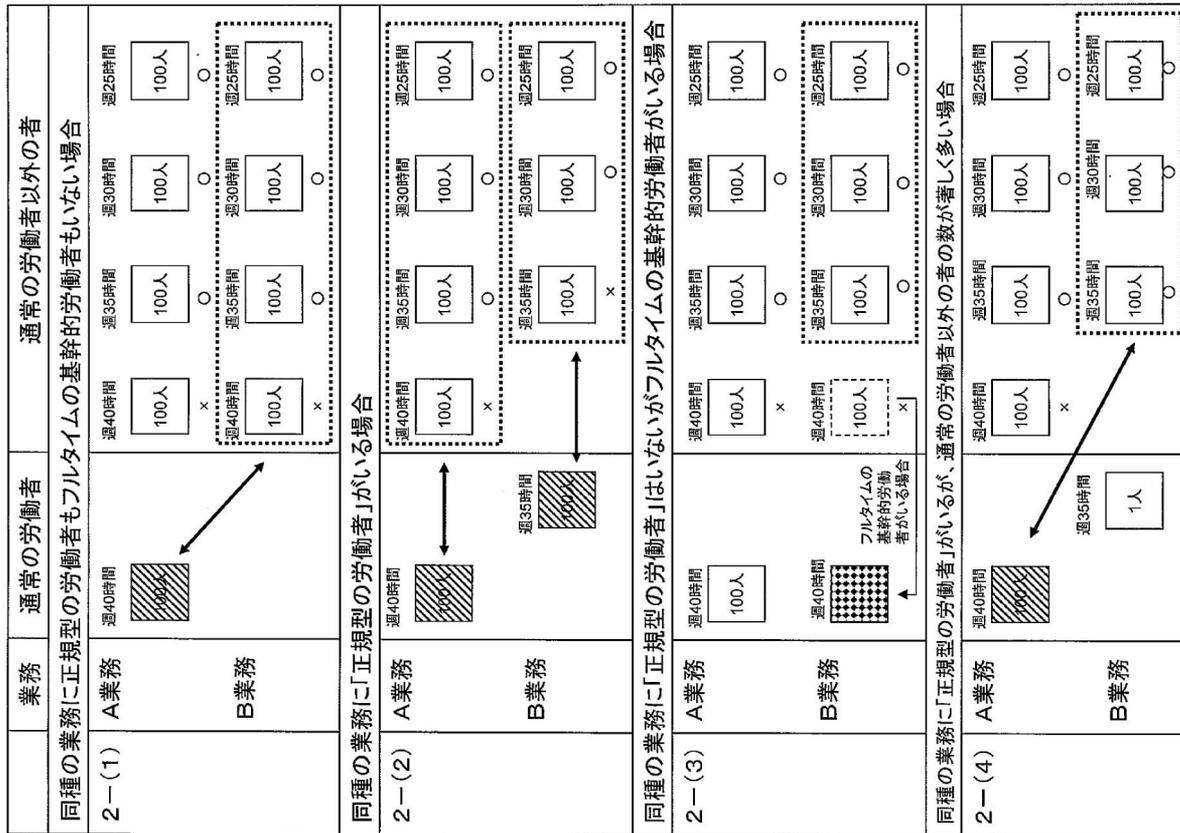
業務	通常の労働者	通常の労働者以外の者
「正規型の労働者」がいる場合		
1-(1) A業務	週40時間 100人	週25時間 100人
	週35時間 100人	週30時間 100人
	週40時間 x	週25時間 ○
1-(2) A業務	週40時間 100人	週30時間 100人
	週35時間 100人	週25時間 100人
	週40時間 x	○
「正規型の労働者」がいない場合		
1-(3) A業務	週40時間 フルタイムの基幹的労働者がいる場合	週25時間 100人
	週35時間 100人	週30時間 100人
	週40時間 x	○



短時間労働者に該当するかを判断する際に比較することとなる通常の労働者



正規型の労働者がいない場合でフルタイムの基幹的労働者が通常の労働者になったもの



別表

短時間労働者の週所定労働時間	短時間労働者の週所定労働日数	短時間労働者の1年間の所定労働日数(週以外の期間によって労働日数が定められている場合)	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
30時間以上	5日以上	217日以上	10日
30時間未満	4日	169日から216日まで	7日
	3日	121日から168日まで	5日
	2日	73日から120日まで	3日
	1日	48日から72日まで	1日
			2日
			3日
			4日
			5日
			6日
			7日
			8日
			9日
			10日
			11日
			12日
			13日
			14日
			15日
			16日
			17日
			18日
			19日
			20日
			21日
			22日
			23日
			24日
			25日
			26日
			27日
			28日
			29日
			30日
			31日
			32日
			33日
			34日
			35日
			36日
			37日
			38日
			39日
			40日
			41日
			42日
			43日
			44日
			45日
			46日
			47日
			48日
			49日
			50日
			51日
			52日
			53日
			54日
			55日
			56日
			57日
			58日
			59日
			60日
			61日
			62日
			63日
			64日
			65日
			66日
			67日
			68日
			69日
			70日
			71日
			72日
			73日
			74日
			75日
			76日
			77日
			78日
			79日
			80日
			81日
			82日
			83日
			84日
			85日
			86日
			87日
			88日
			89日
			90日
			91日
			92日
			93日
			94日
			95日
			96日
			97日
			98日
			99日
			100日

Ⅳ. ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧

「労働紛争解決法制の新たな展開の中での企業内紛争解決システムの役割」

報告者：山川隆一・慶応義塾大学法科大学院教授 (2004年7月13日報告)

「パート労働者の組織化と意見反映システム——同質化戦略と異質化戦略」

報告者：呉 学殊・労働政策研究・研修機構研究員 (2004年7月27日報告)

「改正特許法は職務発明の実務をどう変えるのか——手続き規制の新たな展開」

報告者：土田道夫・同志社大学法学部教授 (2004年9月30日報告)

「均等待遇の国際比較とパート活用の鍵——ヨーロッパ、アメリカ、そして日本」

報告者：水町勇一郎・東京大学社会科学研究所助教授 (2004年10月13日報告)

「65歳継続雇用時代にどう備えるか？——改正高齢法で求められる労使の新たなルールづくり」

報告者：岩村正彦・東京大学法学部教授

藤村博之・法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授

「メンタルヘルスで求められる使用者の健康配慮義務とは？——適正労働配置義務と採用後精神障害者の職場復帰」

報告者：水島郁子・大阪大学大学院法学研究科助教授 (2005年2月7日報告)

「育児・介護休業法改正と両立支援の課題——育児・介護休業の対象労働者の拡大と次世代法の本格実施を受けて」

報告者：佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授 (2005年2月15日報告)

「成果主義」成功のポイント——人事データによる成果主義の検証から」

報告者：阿部正浩・獨協大学経済学部助教授 (2005年7月20日報告)

「働く過剰——希望学の視点から若者の人材育成を語る」

報告者：玄田有史・東京大学社会科学研究所助教授 (2005年10月3日報告)

「事業再生における労働組合の役割とは？——再生企業における労使の取り組み事例を中心に」

報告者：藤本真・労働政策研究・研修機構研究員 (2005年10月28日報告)

「ホワイトカラー・エグゼンプションについて考える——米国の労働時間法制の理念と現実」

報告者：島田陽一・早稲田大学法学学術院教授 (2005年11月25日報告)

「企業の技能継承問題と若年を活かす職場のあり方——2007年問題における企業のバラエティー論から」

報告者：太田聰一・慶応義塾大学経済学部教授 (2006年7月6日報告)

「改正均等法をめぐる法的留意点——企業や職場は具体的にどう対処すればよいか」

報告者：奥山明良・成城大学法学部教授 (2006年8月29日報告)

「ワーク・ライフ・バランスの実践とその効果——人材戦略としての意義とその活用を考える」

報告者：武石恵美子・法政大学キャリアデザイン学部助教授

(2006年12月13日報告)

「コールセンターの雇用と人材育成に係わる実態と課題——コールセンターで働く人材を如何に育成・定着させるか？」

報告者：仁田道夫・東京大学社会科学研究所教授 (2007年7月24日報告)

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

「改正パートタイム労働法をめぐる法的留意点」
—企業や職場は具体的にどう対処すればよいか—

発行年月日 2007年11月28日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

URL:<http://www.jil.go.jp>

(編集) 調査・解析部 TEL:03-5903-6286

印刷・製本 株式会社 コンポーズ・ユニ
