

9. パートタイム労働法 (抄)

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(抄) (平成5年法律第76号)

※下線部は改正部分

現行	改正後(平成27年4月1日以降)
<p>目次 第1章 総則(第1条—第4条) 第2章 短時間労働者対策基本方針(第5条) 第3章 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等 第1節 雇用管理の改善等に関する措置(第6条—第16条) 第2節 職業能力の開発及び向上等に関する措置(第17条・第18条) 第4章 紛争の解決 第1節 紛争の解決の援助(第19条—第21条) 第2節 調停(第22条—第24条) 第5章 短時間労働援助センター(第25条—第41条) 第6章 雑則(第42条—第47条) 附則</p>	<p>目次 第1章 総則(第1条—第4条) 第2章 短時間労働者対策基本方針(第5条) 第3章 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等 第1節 雇用管理の改善等に関する措置(第6条—第18条) 第2節 事業主等に対する国の援助等(第19条—第21条) 第4章 紛争の解決 第1節 紛争の解決の援助(第22条—第24条) 第2節 調停(第25条—第27条) 第5章 雑則(第28条—第31条) 附則</p>
<p>第1章 総則 (目的)</p>	<p>第1章 総則 (目的)</p>
<p>第1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通じて短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。</p>	<p>第1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通じて短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。</p>
<p>(定義)</p>	<p>(定義)</p>
<p>第2条 この法律において「短時間労働者」とは、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(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1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。</p>	<p>第2条 この法律において「短時間労働者」とは、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(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1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。</p>
<p>(事業主等の責務)</p>	<p>(事業主等の責務)</p>
<p>第3条 事業主は、その雇用する短時間労働者について、その就業の実態等を考慮して、適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生^{の充実}その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換(短時間労働者が雇用される事業所において通常の労働者として雇い入れられることをいう。以下同じ。)の推進(以下「雇用管理の改善等」という。)に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めるものとする。</p> <p>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。</p>	<p>第3条 事業主は、その雇用する短時間労働者について、その就業の実態等を考慮して、適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生^{の充実}その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換(短時間労働者が雇用される事業所において通常の労働者として雇い入れられることをいう。以下同じ。)の推進(以下「雇用管理の改善等」という。)に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めるものとする。</p> <p>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。</p>
<p>第2章 短時間労働者対策基本方針</p>	<p>第2章 短時間労働者対策基本方針</p>
<p>第5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。</p> <p>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。</p> <p>一 短時間労働者の職業生活の動向に関する事項</p>	<p>第5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。</p> <p>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。</p> <p>一 短時間労働者の職業生活の動向に関する事項</p>

現行	改正後(平成27年4月1日以降)
<p>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</p> <p>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</p> <p>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。</p> <p>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なければならない。</p> <p>5 厚生労働大臣は、短時間労働者対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。</p> <p>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。</p>	<p>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</p> <p>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</p> <p>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。</p> <p>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なければならない。</p> <p>5 厚生労働大臣は、短時間労働者対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。</p> <p>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。</p>
<p>第3章 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等 第1節 雇用管理の改善等に関する措置 (労働条件に関する文書の交付等)</p>	<p>第3章 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等 第1節 雇用管理の改善等に関する措置 (労働条件に関する文書の交付等)</p>
<p>第6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22年法律第49号)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であって厚生労働省令で定めるもの(次項において「特定事項」という。)を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法(次項において「文書の交付等」という。)により明示しなければならない。</p> <p>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。</p>	<p>第6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22年法律第49号)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であって厚生労働省令で定めるもの(次項及び第14条第1項において「特定事項」という。)を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法(次項において「文書の交付等」という。)により明示しなければならない。</p> <p>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。</p>
<p>(就業規則の作成の手続)</p> <p>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。</p>	<p>(就業規則の作成の手続)</p> <p>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。</p>
<p>(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)</p> <p>第8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。)であって、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。</p>	<p>(短時間労働者の待遇の原則)</p> <p>第8条 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合において、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の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。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理的と認められるものであってはならない。</p>
<p>(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)</p> <p>第8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。)であって、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。</p> <p>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つて期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を含むものとする。</p>	<p>(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)</p> <p>第9条 事業主は、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一の短時間労働者(第11条第1項において「職務内容同一短時間労働者」という。)であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主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(次条及び同項において「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。</p>
<p>(賃金)</p> <p>第9条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する</p>	<p>(賃金)</p> <p>第10条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する</p>

現行	改正後(平成27年4月1日以降)
<p>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2項及び第11条において同じ。)の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金(通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。次項において同じ。)を決定するように努めるものとする。</p> <p>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1項において同じ。)であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主に雇用される期間のうち少なくとも一定の期間において、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。</p>	<p>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2項及び第12条において同じ。)の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金(通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。)を決定するように努めるものとする。</p>
<p>(教育訓練)</p> <p>第10条 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省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。</p>	<p>(教育訓練)</p> <p>第11条 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(通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。以下この項において同じ。)が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務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。</p>
<p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>(福利厚生施設)</p> <p>第11条 事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。</p>	<p>(福利厚生施設)</p> <p>第12条 事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。</p>
<p>(通常の労働者への転換)</p> <p>第12条 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。</p> <p>1 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間労働者に周知すること。</p> <p>2 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。</p> <p>3 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。</p> <p>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。</p>	<p>(通常の労働者への転換)</p> <p>第13条 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。</p> <p>1 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間労働者に周知すること。</p> <p>2 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。</p> <p>3 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。</p>
<p>(待遇の決定に当たって考慮した事項の説明)</p> <p>第13条</p> <p>事業主は、その雇用する短時間労働者から求めがあったときは、第6条から第11条まで及び前条第1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って考慮した事項について、当該短時間労働者に説明しなければならない。</p>	<p>(事業主が講ずる措置の内容等の説明)</p> <p>第14条 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、第9条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項(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及び特定事項を除く。)に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間労働者に説明しなければならない。</p> <p>2 事業主は、その雇用する短時間労働者から求めがあったときは、第6条、第7条及び第9条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間労働者に説明しなければならない。</p>

現行	改正後(平成27年4月1日以降)
<p>(指針)</p> <p><u>第14条</u> 厚生労働大臣は、第6条から第11条まで、第12条第1項及び前条に定めるもののほか、第3条第1項の事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(以下この節において「指針」という。)を定めるものとする。</p> <p>2 (略)</p> <p>(短時間雇用管理者)</p> <p><u>第15条</u> 事業主は、常時厚生労働省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、厚生労働省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。</p> <p>(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)</p> <p><u>第16条</u> 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。</p> <p>2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省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。</p> <p><u>第2節 職業能力の開発及び向上等に関する措置</u></p> <p>(職業訓練の実施等)</p> <p><u>第17条</u> 国、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、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、短時間労働者、短時間労働者になろ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。</p> <p>第4章 紛争の解決 第1節 紛争の解決の援助 (苦情の自主的解決)</p> <p><u>第19条</u> 事業主は、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条に定める事項に関し、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関(事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。)に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めるものとする。</p> <p>(紛争の解決の促進に関する特例)</p> <p><u>第20条</u> 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13年法律第112号)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、次条から第24条までに定めるところによる。</p>	<p>(指針)</p> <p><u>第15条</u> 厚生労働大臣は、第6条から前条までに定めるもののほか、第3条第1項の事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(以下この節において「指針」という。)を定めるものとする。</p> <p>2 (略)</p> <p>(相談のための体制の整備)</p> <p><u>第16条</u> 事業主は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用する短時間労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない。</p> <p>(短時間雇用管理者)</p> <p><u>第17条</u> 事業主は、常時厚生労働省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、厚生労働省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。</p> <p>(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告等)</p> <p><u>第18条</u> 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。</p> <p>2 <u>厚生労働大臣は、第6条第1項、第9条、第11条第1項、第12条から第14条まで及び第16条の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。</u></p> <p>3 前2項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省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。</p> <p><u>第2節 事業主等に対する国の援助等</u> (事業主等に対する援助)</p> <p><u>第19条</u> 国は、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、短時間労働者を雇用する事業主、事業主の団体その他の関係者に対して、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の相談及び助言その他の必要な援助を行うことができる。</p> <p>(職業訓練の実施等)</p> <p><u>第20条</u> 国、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、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、短時間労働者、短時間労働者になろ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発活動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。</p> <p>第4章 紛争の解決 第1節 紛争の解決の援助 (苦情の自主的解決)</p> <p><u>第22条</u> 事業主は、第6条第1項、第9条、第11条第1項及び第12条から第14条まで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委ねる等その自主的な解決を図るよう努めるものとする。</p> <p>(紛争の解決の促進に関する特例)</p> <p><u>第23条</u> 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13年法律第112号)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、次条から第27条までに定めるところによる。</p>

現行	改正後(平成27年4月1日以降)
<p>(紛争の解決の援助)</p> <p>第22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。</p> <p>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益な取扱いをしてはならない。</p>	<p>(紛争の解決の援助)</p> <p>第24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。</p> <p>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益な取扱いをしてはならない。</p>
<p>第2節 調停 (調停の委任)</p> <p>第22条 都道府県労働局長は、第20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った場合において当該紛争の解決のために必要で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6条第1項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。</p> <p>2 前条第2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。</p>	<p>第2節 調停 (調停の委任)</p> <p>第25条 都道府県労働局長は、第23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った場合において当該紛争の解決のために必要で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6条第1項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。</p> <p>2 前条第2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。</p>
<p>(調停)</p> <p>第23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47年法律第113号)第19条、第20条第1項及び第21条から第26条までの規定は、前条第1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19条第1項中「前条第1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22条第1項」と、同法第20条第1項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第25条第1項中「第18条第1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22条第1項」と読み替えるものとする。</p>	<p>(調停)</p> <p>第26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47年法律第113号)第19条、第20条第1項及び第21条から第26条までの規定は、前条第1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19条第1項中「前条第1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25条第1項」と、同法第20条第1項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第25条第1項中「第18条第1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25条第1項」と読み替えるものとする。</p>
<p>(厚生労働省令への委任)</p> <p>第24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。</p>	<p>(厚生労働省令への委任)</p> <p>第27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。</p>
<p>第6章 雑則 (雇用管理の改善等の研究等)</p> <p>第42条 厚生労働大臣は、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。</p>	<p>第5章 雑則 (雇用管理の改善等の研究等)</p> <p>第28条 厚生労働大臣は、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。</p>
<p>(適用除外)</p> <p>第43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23年法律第130号)第6条第1項に規定する船員については、適用しない。</p>	<p>(適用除外)</p> <p>第29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23年法律第130号)第6条第1項に規定する船員については、適用しない。</p>
<p>第47条 第6条第1項の規定に違反した者は、10万円以下の過料に処する。</p>	<p>(過料)</p> <p>第30条 第18条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。</p> <p>第31条 第6条第1項の規定に違反した者は、10万円以下の過料に処する。</p>

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(抄) (平成5年労働省令第34号)

※下線部は改正部分

現行	改正後(平成27年4月1日以降)
<p>(法第2条の厚生労働省令で定める場合)</p> <p>第1条 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下「法」という。)第2条の厚生労働省令で定める場合は、同一の事業所に雇用される通常の労働者の従事する業務が2以上あり、かつ、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労働者の数が当該通常の労働者の数に比し著しく多い業務(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ずれよりも長い場合に係る業務を除く。)に当該事業所に雇用される労働者が従事する場合とする。</p> <p>(法第6条第1項の明示事項及び明示の方法)</p> <p>第2条 法第6条第1項の厚生労働省令で定める短時間労働者に対して明示しなければならない労働条件に関する事項は、次に掲げるものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 昇給の有無 二 退職手当の有無 三 賞与の有無 <p>2 法第6条第1項の厚生労働省令で定める方法は、前項各号に掲げる事項が明らかとなる次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とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 ファクシミリを利用してする送信の方法 二 電子メールの送信の方法(当該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ものに限る。) <p>3 前項第1号の方法により行われた法第6条第1項に規定する特定事項(以下本項において「特定事項」という。)の明示は、当該短時間労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、前項第2号の方法により行われた特定事項の明示は、当該短時間労働者の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該短時間労働者に到達したものとみなす。</p> <p>(法第9条第1項の厚生労働省令で定める賃金)</p> <p>第3条 法第9条第1項の厚生労働省令で定める賃金は、次に掲げるものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 通勤手当 二 退職手当 三 家族手当 四 住宅手当 五 別居手当 六 子女教育手当 七 前各号に掲げるもののほか、名称の如何を問わず支払われる賃金のうち職務の内容(法第8条第1項に規定する職務の内容をいう。次条において同じ。)に密接に関連して支払われるもの以外のもの <p>(法第10条第1項の厚生労働省令で定める場合)</p> <p>第4条 法第10条第1項の厚生労働省令で定める場合は、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一の短時間労働者(法第8条第1項に規定する通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。)が既に当該職務に必要な能力を有している場合とする。</p> <p>(法第11条の厚生労働省令で定める福利厚生施設)</p> <p>第5条 法第11条の厚生労働省令で定める福利厚生施設は、次に掲げるものとする。</p>	<p>(法第2条の厚生労働省令で定める場合)</p> <p>第1条 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下「法」という。)第2条の厚生労働省令で定める場合は、同一の事業所に雇用される通常の労働者の従事する業務が2以上あり、かつ、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労働者の数が当該通常の労働者の数に比し著しく多い業務(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ずれよりも長い場合に係る業務を除く。)に当該事業所に雇用される労働者が従事する場合とする。</p> <p>(法第6条第1項の明示事項及び明示の方法)</p> <p>第2条 法第6条第1項の厚生労働省令で定める短時間労働者に対して明示しなければならない労働条件に関する事項は、次に掲げるものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 昇給の有無 二 退職手当の有無 三 賞与の有無 <p><u>四 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口</u></p> <p>2 法第6条第1項の厚生労働省令で定める方法は、前項各号に掲げる事項が明らかとなる次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とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 ファクシミリを利用してする送信の方法 二 電子メールの送信の方法(当該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ものに限る。) <p>3 前項第1号の方法により行われた法第6条第1項に規定する特定事項(以下本項において「特定事項」という。)の明示は、当該短時間労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、前項第2号の方法により行われた特定事項の明示は、当該短時間労働者の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該短時間労働者に到達したものとみなす。</p> <p>(法第10条の厚生労働省令で定める賃金)</p> <p>第3条 法第10条の厚生労働省令で定める賃金は、次に掲げるものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 通勤手当(職務の内容(法第8条に規定する職務の内容をいう。以下同じ。)に密接に関連して支払われるものを除く。) 二 退職手当 三 家族手当 四 住宅手当 五 別居手当 六 子女教育手当 七 前各号に掲げるもののほか、名称の如何を問わず支払われる賃金のうち職務の内容に密接に関連して支払われるもの以外のもの <p>(法第11条第1項の厚生労働省令で定める場合)</p> <p>第4条 法第11条第1項の厚生労働省令で定める場合は、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一の短時間労働者(法第9条に規定する通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。)が既に当該職務に必要な能力を有している場合とする。</p> <p>(法第12条の厚生労働省令で定める福利厚生施設)</p> <p>第5条 法第12条の厚生労働省令で定める福利厚生施設は、次に掲げるものとする。</p>

現行	改正後(平成27年4月1日以降)
<ul style="list-style-type: none"> 一 給食施設 二 休憩室 三 更衣室 	<ul style="list-style-type: none"> 一 給食施設 二 休憩室 三 更衣室
<p>(法第 15 条の厚生労働省令で定める数) 第6条 法第 15 条の厚生労働省令で定める数は、10 人とする。</p>	<p>(法第 17 条の厚生労働省令で定める数) 第6条 法第 17 条の厚生労働省令で定める数は、10 人とする。</p>
<p>(短時間雇用管理者の選任) 第7条 事業主は、法第 15 条に定める事項を管理するために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから当該事項を管理する者を短時間雇用管理者として選任するものとする。</p>	<p>(短時間雇用管理者の選任) 第7条 事業主は、法第 17 条に定める事項を管理するために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから当該事項を管理する者を短時間雇用管理者として選任するものとする。</p>
<p>(権限の委任) 第8条 法第 16 条第1項に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案に係るものを除き、事業主の事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。</p>	<p>(権限の委任) 第8条 法第 18 条第1項に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案に係るものを除き、事業主の事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。</p>
<p>(準用) 第9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施行規則(昭和61年労働省令第2号)第3条から第12条までの規定は、法第 22 条第1項の調停の手続について準用する。この場合において、同令第3条第1項中「法第 18 条第1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(以下「短時間労働者法」という。)第 22 条第1項」と、同項並びに同令第4条(見出しを含む。)、第5条(見出しを含む。)及び第8条第1項中「機会均等調停会議」とあるのは「均衡待遇調停会議」と、同令第6条中「法第 18 条第1項」とあるのは「短時間労働者法第 22 条第1項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第8条第1項及び第3項中「法第 20 条第1項又は第2項」とあるのは「短時間労働者法第 23 条において準用する法第 20 条第1項」と、同項中「法第 20 条第1項の」とあるのは「短時間労働者法第 23 条において準用する法第 20 条第1項の」と、同令第9条中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同令第 10 条第1項中「第4条第1項及び第2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施行規則第9条において準用する第4条第1項及び第2項」と、「第8条」とあるのは「同令第9条において準用する第8条」と、同令第 11 条第1項中「法第 21 条」とあるのは「短時間労働者法第 23 条において準用する法第 21 条」と、同令別記様式中「労働者」とあるのは「短時間労働者」と、「事業場」とあるのは「事業所」と読み替えるものとする。</p>	<p>(準用) 第9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施行規則(昭和61年労働省令第2号)第3条から第12条までの規定は、法第 25 条第1項の調停の手続について準用する。この場合において、同令第3条第1項中「法第 18 条第1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(以下「短時間労働者法」という。)第 25 条第1項」と、同項並びに同令第4条(見出しを含む。)、第5条(見出しを含む。)及び第8条第1項中「機会均等調停会議」とあるのは「均衡待遇調停会議」と、同令第6条中「法第 18 条第1項」とあるのは「短時間労働者法第 25 条第1項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第8条第1項及び第3項中「法第 20 条第1項又は第2項」とあるのは「短時間労働者法第 26 条において準用する法第 20 条第1項」と、同項中「法第 20 条第1項の」とあるのは「短時間労働者法第 26 条において準用する法第 20 条第1項の」と、同令第9条中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同令第 10 条第1項中「第4条第1項及び第2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施行規則第9条において準用する第4条第1項及び第2項」と、「第8条」とあるのは「同令第9条において準用する第8条」と、同令第 11 条第1項中「法第 21 条」とあるのは「短時間労働者法第 26 条において準用する法第 21 条」と、同令別記様式中「労働者」とあるのは「短時間労働者」と、「事業場」とあるのは「事業所」と読み替えるものとする。</p>

10. パートタイム労働指針

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)

※下線部は改正部分

現行	改正後(平成27年4月1日以降)
<p>第1 趣旨 この指針は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下「短時間労働者法」という。)第3条第1項の事業主が講ずべき適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換の推進(以下「雇用管理の改善等」という。)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、<u>短時間労働者法第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</u>に必要な事項を定めたものである。</p> <p>第2 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 事業主は、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、次の事項を踏まえるべきである。</p> <p>1 労働基準法(昭和22年法律第49号)、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)、<u>労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)</u>、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)、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)、雇用保険法(昭和49年法律第116号)等の労働者保護法令は短時間労働者についても適用があることを認識しこれを遵守しなければならないこと。</p> <p>2 <u>短時間労働者法第6条から第11条まで、第12条第1項及び第13条の規定に従い</u>、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とともに、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た待遇に係る措置を講ずるように努めるものとする。</p> <p>3 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こと、また、所定労働時間が通常の労働者と同一の有期契約労働者については、<u>短時間労働者法第2条に規定する短時間労働者に該当しないが</u>、短時間労働者法の趣旨が考慮されるべきであることに留意すること。</p> <p>第3 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 事業主は、第2の基本的考え方に基づき、特に、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。</p> <p>1 短時間労働者の雇用管理の改善等</p> <p>(1) 労働時間 イ 事業主は、短時間労働者の労働時間及び労働日を定め、又は変更するに当たっては、当該短時間労働者の事情を十分考慮するように努めるものとする。 ロ 事業主は、短時間労働者について、できるだけ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ないように努めるものとする。</p> <p>(2) 退職手当その他の手当 事業主は、<u>短時間労働者法第8条及び第9条に定めるもののほか</u>、短時間労働者の退職手当、通勤手当その他の職務の内容に密接に関連して支払われるもの以外の手当についても、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する。</p> <p>(3) 福利厚生 事業主は、<u>短時間労働者法第8条及び第11条に定めるもののほか</u>、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等を目的とした福利厚生施設の利用及び事業主が行うその他の福利厚生の措置についても、<u>短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡</u></p>	<p>第1 趣旨 この指針は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下「短時間労働者法」という。)第3条第1項の事業主が講ずべき適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換の推進(以下「雇用管理の改善等」という。)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、<u>短時間労働者法第6条から第14条まで</u>に定めるもののほかに必要な事項を定めたものである。</p> <p>第2 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 事業主は、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、次の事項を踏まえるべきである。</p> <p>1 労働基準法(昭和22年法律第49号)、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)、<u>労働契約法(平成19年法律第128号)</u>、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)、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)、<u>労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)</u>、雇用保険法(昭和49年法律第116号)等の労働に関する法令は短時間労働者についても適用があることを認識しこれを遵守しなければならないこと。</p> <p>2 <u>短時間労働者法第6条から第14条までの規定に従い</u>、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とともに、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た待遇に係る措置を講ずるように努めるものとする。</p> <p>3 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こと、また、所定労働時間が通常の労働者と同一の有期契約労働者については、<u>短時間労働者法第2条に規定する短時間労働者に該当しないが</u>、短時間労働者法の趣旨が考慮されるべきであることに留意すること。</p> <p>第3 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 事業主は、第2の基本的考え方に基づき、特に、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。</p> <p>1 短時間労働者の雇用管理の改善等</p> <p>(1) 労働時間 イ 事業主は、短時間労働者の労働時間及び労働日を定め、又は変更するに当たっては、当該短時間労働者の事情を十分考慮するように努めるものとする。 ロ 事業主は、短時間労働者について、できるだけ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ないように努めるものとする。</p> <p>(2) 退職手当その他の手当 事業主は、<u>短時間労働者法第9条及び第10条に定めるもののほか</u>、短時間労働者の退職手当、通勤手当その他の職務の内容に密接に関連して支払われるもの以外の手当についても、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する。</p> <p>(3) 福利厚生 事業主は、<u>短時間労働者法第9条及び第12条に定めるもののほか</u>、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等を目的とした福利厚生施設の利用及び事業主が行うその他の福利厚生の措置についても、<u>短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡</u></p>

現行	改正後(平成27年4月1日以降)
<p>を考慮した取扱いをするように努めるものとする。</p> <p>2 労使の話し合いの促進</p> <p>(1) 事業主は、短時間労働者を雇い入れた後、当該短時間労働者から求めがあったときは、短時間労働者法第13条に定める事項以外の、当該短時間労働者の待遇に係る事項についても、説明するように努めるものとする。</p> <p>(2) 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する。</p> <p>(3) 事業主は、短時間労働者法第19条に定める事項以外の、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に努めるものとする。</p> <p>3 不利益取扱いの禁止</p> <p>(1) 事業主は、短時間労働者が、短時間労働者法第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ないようにするものとする。</p> <p>(2) 事業主は、短時間労働者が、短時間労働者法第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ないようにするものとする。</p> <p>4 短時間雇用管理者の氏名の周知</p> <p>事業主は、短時間雇用管理者を選任したときは、当該短時間雇用管理者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する。</p>	<p>等を考慮した取扱いをするように努めるものとする。</p> <p>2 労使の話し合いの促進</p> <p>(1) 事業主は、短時間労働者を雇い入れた後、当該短時間労働者から求めがあったときは、短時間労働者法第14条第2項に定める事項以外の、当該短時間労働者の待遇に係る事項についても、説明するように努めるものとする。</p> <p>(2) 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する。</p> <p>(3) 事業主は、短時間労働者法第22条に定める事項以外の、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に努めるものとする。</p> <p>3 不利益取扱いの禁止</p> <p>(1) 事業主は、短時間労働者が、短時間労働者法第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ないようにするものとする。</p> <p>(2) 事業主は、短時間労働者が、短時間労働者法第14条第2項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。また、短時間労働者が、<u>不利益な取扱いをおそれて、短時間労働者法第14条第2項に定める説明を求めることができないことがないようにするものであること。</u></p> <p>(3) <u>短時間労働者が、親族の葬儀等のために勤務しなかったことを理由として解雇等が行われることは適当でないものであること。</u></p> <p>4 短時間雇用管理者の氏名の周知</p> <p>事業主は、短時間雇用管理者を選任したときは、当該短時間雇用管理者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する。</p>