

10年保存

基発第0825003号

職発第0825003号

能発第0825002号

雇児発第0825002号

平成15年8月25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)

「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置
に関する指針」の一部改正について

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。以下「法」という。）第8条に基づく「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」（平成5年労働省告示第118号。以下「指針」という。）については、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」（以下「基本通達」という。）及び平成11年2月26日付け基発第89号、女発第36号、職発第128号、能発第41号「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針の一部改正について」により通達したところであるが、本日、「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針の一部を改正する件」（平成15年厚生労働省告示第297号。別紙1。）によりその一部が改正され、平成15年10月1日から適用することとされたところである（以下、改正後の指針について、「改正指針」という。別紙2。）。

改正の趣旨、概要等は下記のとおりであるので、その円滑な実施を図られたい。

記

I 改正の趣旨

平成15年3月18日の「労働政策審議会雇用均等分科会報告」において、短時間労働者の雇用管理の改善は、企業における関係労使が通常の労働者も含めた処遇のあり方について、従来の雇用慣行や制度の見直しに取り組むことや、さらには関連する法令の整備も含む社会制度の改革等とともに図られていくものであるとされ、通常の労働者とパートタイム労働者との間の公正な処遇を実現するための方策については、「パートタイム労働法をはじめ、労働関係・社会保障関係法制の整備が行われてきていることなども踏まえつつ、今後とも必要な法的整備が着実に進められてゆくべきであるが、当面は、通常の労働者との均衡を考慮した処遇の考え方を指針に示すことによって、その考え方の社会的な浸透・定着を図っていくことが必要である」と記述されたこと等を踏まえ、必要な改正を行ったものであること。

II 改正の概要

- 1 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置を講ずるに当たっての基本的考え方を次のように追加すること（改正指針第2関係）。

事業主は、短時間労働者について、労働者保護法令を遵守するとともにその就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して処遇すべきであること。中でも、その職務が通常の労働者と同じ短時間労働者について、通常の労働者との均衡を考慮するに当たっては、事業主は、次の考え方を踏まえるべきであること。

- (1) 人事異動の幅及び頻度、役割の変化、人材育成の在り方その他の労働者の人材活用の仕組み、運用等（人材活用の仕組み、運用等）について、通常の労働者と実質的に異なる状態にある短時間労働者については、当該短時間労働者と通常の労働者との間の処遇の決定の方法を合わせる等の措置を講じた上で、当該短時間労働者の意欲、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るように努めるものとする。

- (2) 人材活用の仕組み、運用等について、通常の労働者と異なる状態にある短時間労働者については、その程度を踏まえつつ、当該短時間労働者の意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡を図るように努めるものとする。

- 2 事業主が講ずべき適切な措置として、以下の事項を追加すること（改正指針第3関係）。

- (1) 通常の労働者への転換に関する条件の整備（改正指針第3の2の(7)関係）

事業主は、短時間労働者の通常の労働者への転換について、これを希望し、かつ、その能力を有する短時間労働者のニーズが自らのニーズに合致する場合において、当該事業所の実情に即して、これが可能となる制度の導入、必要な条件の整備等をするように努めるものとする。

- (2) 職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置の実施（改正指

針第3の3関係)

事業主は、短時間労働者の職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置を講ずるように努めるものとする。

(3) 労使の話合いの促進のための措置の実施（改正指針第3の5関係）

- 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当該短時間労働者の処遇について説明を求められたときは、その求めに応じて説明するように努めるものとする。
- 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のための措置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。
- ③ 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た処遇について、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。

Ⅲ 改正箇所の解説

1 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置を講ずるに当たっての基本的考え方（改正指針第2関係）

(1) 前文

イ 改正前の指針第2「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置」の前文では、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働者保護法令は短時間労働者には適用されないのではないかといった誤った認識がいまだに一部にあることに着目し、事業主は、短時間労働者について、労働基準法等の労働者保護法令を遵守しなければならないことを確認的に明記するとともに、事業主は、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して労働条件を定めるべきことを併せて明記していたところである。

改正指針においては、この規定を「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置を講ずるに当たっての基本的考え方」に位置づけ、事業主は、すべての短時間労働者について、労働者保護法令を遵守するとともに、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処遇すべきことを明記したものであること。

また、通常の労働者との均衡を考慮した処遇の考え方について具体的に示す観点から、中でも、「職務が通常の労働者と同じ短時間労働者」について、通常の労働者との均衡を考慮するに当たって踏まえるべき考え方を示すこととしたものであること。

ここでいう「処遇」とは、賃金等の労働条件、教育訓練、福利厚生等、法第3条第1項の「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（雇用管理の改善等）」に係る事業主による具体的な取扱いを指すものであること。

ロ 指針改正に伴い、改正前の指針第2に既に規定されており、改正指針第3において同様に規定されることとな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、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及び雇用保険法についても、短時間労働者には適用されないのではないかといった誤った認識がいまだに一部にあることから確認的に明記するため、その法令名を労働者保護法令の例示として追加したものであること。

ハ 「職務が通常の労働者と同じ短時間労働者」の判断に当たっては、まず、「職務」の範囲を比較すること。その場合、通常従事する作業が同じかどうかについて、個々の作業の幅や組合せについて比較することとすること。したがって、臨時的ないし付随的な作業（例えば、作業後の清掃）の有無に違いがあっても、同じ「職務」として考えることが適切であること。ただし、作業の幅や組合せが大きく異なる場合、例えば、通常の労働者が短時間労働者の行う作業に加えて生産計画の策定、顧客対応等も行うような場合などは、「職務」そのものが異なると考えられること。

個々の作業を比較する際には、作業の遂行に当たって求められている責任や付与されている権限の範囲についても考慮することとなること。責任が同じかどうかは、トラブル発生時や臨時・緊急時の対応、ノルマ等が同じように職務上の責任として含まれているかどうかを判断することとなること。

また、当該作業を遂行するために必要な最低限の能力や当該作業を実施する上での難易度、複雑度などの職務レベルや労働の負荷（肉体的・精神的負担等）についても、「職務」が「同じ」かどうかの判断基準となること。

法第2条中「同種の業務」とは、職種（労働省編職業分類の細分類）の区分等であり、個々の作業の責任や権限などの要素を含めて判断する「職務」よりは広いものであること。

なお、「職務」が同じであるかどうかの判断が困難な場合においては、各企業の実態を踏まえ、現場の労使において具体的に検討されることが適切であること。

(2) 改正指針第2の1及び2関係

イ 趣旨

職務が通常の労働者と同じ短時間労働者のうち、人材活用の仕組みや運用等について、通常の労働者と実質的に異なる状態にある者については、通常の労働者との間の処遇の決定の方法を合わせる等の措置を講じた上で、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るよう努めるものとしたものであること。

また、職務が通常の労働者と同じ短時間労働者のうち、人材活用の仕組みや運用等が通常の労働者と異なる状態にあるものについては、その程度を踏まえつつ、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡を図るよう努めるものとしたものであること。

ロ 「人材活用の仕組み、運用等」の判断

(イ) 「人材活用の仕組み、運用等」が実質的に異なる状態にあるかどうかを判断するに当たっては、人事異動の幅及び頻度、役割の変化、人材育成の在り方等、労働者が時間的経過の中で、どのような職務経験を積む仕組みが設定されているかをみるとともに、実際に運用されている実態をみることにすることとするものであること。

「人事異動」については、複数の事業所がある場合などでは転勤が含まれる場合があるが、同じ事業所内の異動や職種間の異動も含まれ、その範囲を「幅」として比べるものであり、「頻度」についても、単に回数を比べるものではなく、「幅」とも関連してみる必要があること。

「役割の変化」では、職務に課された責任・権限の重さの変化をみていくこととなること。

「人材育成の在り方」では、労働者が時間的経過の中で、労働者にどのような職務経験を積み上げていく仕組みを有しているかということについて、制度化または慣行化され客観的に把握できるものによってみていくこととなること。

これらを例示として、総合的に勘案して「人材活用の仕組み、運用等」を判断していくこととなるが、「仕組み」とは、これが制度として設けられていること、「運用」とは、「仕組み」（制度）が実際に運営されていることを指すものであり、これらをともに判断していくこととなること。単に労働時間が短いということだけでは、「人材活用の仕組み、運用等」が異なることにはならないこと。なお、「運用等」の「等」は、「仕組み」がない場合でも、実態として行われている場合を指すものであること。

「通常の労働者と異なる状態にある」とは、「人材活用の仕組み、運用等」が通常の労働者と差異が明らかでなく同様の実態にあると判断される場合を指しているものであること。

(ロ) 「人材活用の仕組み、運用等について、通常の労働者と実質的に異なる状態にある」かどうかの判断が困難な場合においては、各企業の実態を踏まえ、現場の労使において具体的に検討されることが適切であること。

(ハ) 短時間労働者と職務が同じ通常の労働者がいる場合、職務が同じ通常の労働者に関する「人材活用の仕組み、運用等」について、当該短時間労働者の「人材活用の仕組み、運用等」と同じかどうかを判断することになること。比較の対象となりうる同じ職務を行う通常の労働者の「人材活用の仕組み、運用等」の状態が複数ある場合には、その中に当該短時間労働者の「人材活用の仕組み、運用等」と実質的に異なる状態にあるものがあるかどうかについて検討することになること。

(ニ) 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、その労働者の異動の幅、頻度が少ないことがあるが、「人材活用の仕組み、運用等」を比較するに当たって、そのような事情を考慮することが望まれること。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で、異動があり得る労働契約が締結されている者や異動があり得る人材活用の仕組みに位置づけられている者が、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、「人材活用の仕組み、運用等」を比較する際には、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。

ハ 改正指針第2の1における措置等

(イ) 「処遇の決定の方法を合わせる」とは、賃金等の処遇の決定の方法を同じにすることであり、例えば、賃金については、通常の労働者と短時間労働者で同じ体系の賃金表を適用すること、支給基準、査定や考課の基準、支払形態等を合わせていくことが考えられること。

なお、「処遇の決定の方法」が同じであっても、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は異なり得ること。

「合わせる等」の「等」とは、事業所の実情に応じて、処遇の決定の方法を合わせることに相当するような取組が考えられること。

(ロ) 「短時間労働者の意欲、能力、経験、成果等に応じ」とは、処遇に係る措置を実施する際の判断要素について、一般に、通常の労働者についても判断要素とされているものについて例示として挙げているものであること。これらの要素について、どの要素に基づいて判断するかは各企業の実情に応じて決められるべきものであるが、単に主観に基づくものではなく、総合的かつ客観的な判断がなされるべきものであること。

また、改正指針第3の5の(1)において、事業主は、短時間労働者から本人に係る処遇について説明を求められたときは、その求めに応じて説明するように努めるものとする」とされており、短時間労働者の処遇が意欲等を含めた総合的な評価の結果である場合も、評価の要素・基準等について客観的な説明ができることが求められるものであること。

ニ 改正指針第2の2における措置等

(イ) 「その程度を踏まえつつ」とは、「人材活用の仕組み、運用等」が「通常の労働者と異なる状態にある短時間労働者」について、一律に異なるものとして取扱うのではなく、「異なる状態」の程度を踏まえつつ「意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置等を講ずる」ことにより、「通常の労働者との均衡を図るように努めるものとする」旨明らかにしたものであること。

(ロ) 「意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置」の例としては、意欲、能力、経験、成果等を踏まえた、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。この場合において、「意欲、能力、経験、成果」の判断の行い方については、上記ハ(ロ)と同様であること。

なお、「成果等」の「等」としては、例えば、勤続、業績が考えられること。また、「措置等」の「等」は、事業所の実情に応じて、多様な取組が考えられること。

2 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置（改正指針第3関係）

(1) 前文

改正指針第2において、「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置を講ずるに当たっての基本的考え方」が規定されたことに伴い、改正指針第3で規定された各措置について、第2の基本的考え方に立って適切になされるよう「第2の基本的考え方に立って、特に、次の点について適切な措置を講ずるべき」と規定したこと。

(2) 通常労働者への転換に関する条件の整備（改正指針第3の2の(7)関係）

短時間労働者から通常労働者への転換については、短時間労働者の意欲を高め、能力発揮に資するものと考えられ、また、企業にとっては有能な人材を確保する有効策になると考えられることから、事業主は、短時間労働者の通常労働者への転換について、これを希望し、かつ、その能力を有する短時間労働者のニーズが自らのニーズに合致する場合において、当該事業所の実情に即して、これが可能となる制度の導入、必要な条件の整備等をするように努めるものとする規定を新たに設けたものであること。

「必要な条件の整備等」には、転換制度を設けることの他、転換制度以外の転換に関する条件の整備が含まれるが、その例としては、①能力・経験に応じて職務ランクを設け、一定のランク以上は通常労働者とするような制度を導入すること、②通常労働者への転換に向けた教育訓練・能力開発を行うこと、③通常労働者への転換に関する情報提供を行うこと等が考えられること。

(3) 職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置の実施（改正指針第3の3関係）

短時間労働者について、能力発揮、意欲・モラル向上等の観点も踏まえて処遇をしていくことは重要であり、このため、事業主は、短時間労働者の賃金を単一の時給とするのではなく、短時間労働者の職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置を講ずるよう努めるものとする規定を新たに設けたものであること。

本規定は、他の改正指針第3の措置にみられるように、すべての短時間労働者に及ぶものであるが、職務が通常労働者と同じ短時間労働者については、改正指針第2の1及び2の考え方を踏まえることとなるので、実質的には職務が通常労働者と異なる短時間労働者に関するものとなること。

どのような措置を講ずるかは、短時間労働者の職務内容等、個々の事業所の事情に応じて決められることになること。

措置の例等については、1(2)ニ(ロ)と同様であること。

(4) 労使の話合いの促進のための措置の実施（改正指針第3の5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、労使の話合いの促進のための措置の実施に係る規定を新たに設けたものであること。

イ 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本人の処遇について説明を求められたときには、誠意をもって求められた内容について説明するように努めるものとしたものであること。なお、雇入れ時については、改正指

針第3の1の(1)「労働条件の明示」に規定されているものであること。

「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、人材活用の仕組み、運用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、短時間労働者が処遇についての「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（改正指針第3の5の(1)関係）。

- ロ 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のための措置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（改正指針第3の5の(2)関係）。

- ハ 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た処遇について、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を活用すること、人事担当者が窓口となって対応すること、あるいは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も考えられること。

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（改正指針第3の5の(3)関係）。

(5) その他

指針の改正に当たり、「処遇」を法第3条第1項の「適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善（雇用管理の改善等）」に係る事業主に係る具体的な取扱いとして位置づけたことに伴い、改正指針第3の4「所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ労働者の取扱い」において、「労働条件その他の処遇」とする等、指針の改正による所要の整備を行ったこと。

IV 指針の周知及び啓発について

基本通達記の14の(1)及び平成15年2月3日付け基発第0203003号、職発第0203006号、雇発第0203001号「パートタイム労働旬間の廃止及びそれに伴うパートタイム労働に係る啓発について」を踏まえ、都道府県労働局においては、(財)21世紀職業財団と連携を図りつつ、雇用均等室が中心となり、労働基準監督署及び公共職業安定所とも密接に連携を図り、集団指導、各種セミナー、説明会、事業所訪問、個別の相談等の機会の活用により、事業主等に対する周知及び啓発を行うこと。また、指針に定める事項の指導等を分担する各機関においては、それぞれ連携を図ることはもとより、それぞれの分担に応じ、同様に事業主等に対する周知及び啓発を図ることとする。

なお、短時間労働者の雇用管理の改善を進めるためには、労働者自身が法及び指針についても正しい知識を持つことが重要であることから、雇用均等室を中心として、地方公共団体・労働組合等の協力を得ての周知及び啓発等、労働者に対する啓発が図られるよう工夫すること。

V その他

改正指針の適用に伴い、基本通達の記の8(2)ハを次のように改める。

ハ 削除

記の8(2)へ中「処遇や労働条件等」を「労働条件その他の処遇」に改め、記の14(5)を次のように改める。

(5) 指針（法第8条）

指針に定める事項についての指導等は、次のとおり行うものであること。

- (イ) 第2の1又は2に係る判断については、雇用均等・児童家庭局が事案の内容に応じ関係局と協議して決定するものであること。
- (ロ) 第3の1については、適正な労働条件の確保は労働基準局が、雇用管理の改善は職業安定局が、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置は雇用均等・児童家庭局が行うものであること。
- (ハ) 第3の2のうち(2)及び(4)から(6)までは職業安定局が、(1)は職業能力開発局が、(3)は雇用均等・児童家庭局が、それぞれ行うものであること。
- (ニ) 第3の2の(7)及び第3の3については、短時間労働者の福祉の増進の観点から、雇用均等・児童家庭局が、適正な労働条件の確保に係るものについては労働基準局、雇用管理の改善に係るものについては職業安定局と協議しながら、行うものであること。
- (ホ) 第3の4については、都道府県労働局が窓口となって対応するが、重要であると認められるか否かの判定及び指導等の具体的内容については、雇用均等・児童家庭局が事案の内容に応じ関係局と協議して決定するものであること。
- (ヘ) 第3の5及び第3の6については、雇用均等・児童家庭局が行うものであること。

別紙 1

○厚生労働省告示第二百九十七号

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）第八条第一項の規定に基づき、事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針（平成五年労働省告示第百十八号）の一部を次のように改正し、平成十五年十月一日から適用することとしたので、同条第二項において準用する同法第五条第五項の規定に基づき告示する。

平成十五年八月二十五日

厚生労働大臣臨時代理

国務大臣 鈴木 俊一

第二の各号列記以外の部分を次のように改める。

事業主は、第二の基本的考え方によって、特に、次の点について適切な措置を講ずるべきである。

第二の一の(十)中「(昭和四十七年法律第百十三号)」を削る。

第二の二の(三)中「(平成三年法律第七十六号)」を削り、同(四)中「(昭和四十九年法律第百十六号)」を削り、第二の二に次のように加える。

(七) 通常の労働者への転換に関する条件の整備

事業主は、短時間労働者の通常の労働者への転換について、これを希望し、かつ、その能力を有する短時間労働者のニーズが自らのニーズに合致する場合において、当該事業所の実情に

即して、これが可能となる制度の導入、必要な条件の整備等をするように努めるものとする。

第二の四を同六とし、同三中「処遇又は労働条件等」を「労働条件その他の処遇」に改め、同三を同四とし、同四の次に次のように加える。

五 労使の話合いの促進のための措置の実施

(一) 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当該短時間労働者の処遇について説明を求められたときは、その求めに応じて説明するように努めるものとする。

(二) 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のための措置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。

(三) 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た処遇について、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。

第二の二の次に次のように加える。

三 職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置の実施

事業主は、短時間労働者の職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置を

講ずるように努めるものとする。

第二を第三とし、第一の次に次のように加える。

第二 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置を講ずるに当たつての基本的
考え方

事業主は、短時間労働者について、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）、最低賃金法（昭和三十四年法律第三十七号）、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）、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（昭和四十七年法律百十三号）、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（平成三年法律第七十六号）、雇用保険法（昭和四十九年法律第一百六号）等の労働者保護法令を遵守するとともに、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して処遇するべきである。中でも、その職務が通常の労働者と同じ短時間労働者について、通常の労働者との均衡を考慮するに当たつては、事業主は、次に掲げる考え方を踏まえるべきである。

一 人事異動の幅及び頻度、役割の変化、人材育成の在り方その他の労働者の人材活用の仕組み、運用等（二において「人材活用の仕組み、運用等」という。）について、通常の労働者と実質的に異なる状態にある短時間労働者については、当該短時間労働者と通常の労働者との間の処遇の決定の方法を合わせる等の措置を講じた上で、当該短時間労働者の意欲、能力、経験、成果

別紙 1

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るよう努めるものとするこ
と。

二 人材活用の仕組み、運用等について、通常の労働者と異なる状態にある短時間労働者について
は、その程度を踏まえつつ、当該短時間労働者の意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る
措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡を図るよう努めるものとする。

別表中「第二の一の(四)」を「第三の一の(四)」に改める。

事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針

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（以下「雇用管理の改善等」という。）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に必要な事項を定めたものである。

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のための措置を講ずるに当たっての基本的考え方

事業主は、短時間労働者について、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）、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）、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を遵守するとともに、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して処遇するべきである。中でも、その職務が通常の労働者と同じ短時間労働者について、通常の労働者との均衡を考慮するに当たっては、事業主は、次に掲げる考え方を踏まえるべきである。

- 1 人事異動の幅及び頻度、役割の変化、人材育成の在り方その他の労働者の人材活用の仕組み、運用等（2において「人材活用の仕組み、運用等」という。）について、通常の労働者と実質的に異なる状態にある短時間労働者については、当該短時間労働者と通常の労働者との間の処遇の決定の方法を合わせる等の措置を講じた上で、当該短時間労働者の意欲、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るように努めるものとする。
- 2 人材活用の仕組み、運用等について、通常の労働者と異なる状態にある短時間労働者については、その程度を踏まえつつ、当該短時間労働者の意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡を図るように努めるものとする。

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のための措置

事業主は、第 2 の基本的考え方に立って、特に、次の点について適切な措置を講ずるべきである。

1 短時間労働者の適正な労働条件の確保

(1) 労働条件の明示

イ 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、労働基準法の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らかにした文書を交付するものとする。

- (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 2 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（ロの（ロ）に定めるものを除く。以下この（ニ）において同じ。）の決定、計算及び支払の方法並びに賃金の締切り及び支払の時期
- (ホ) 退職

ロ 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、次に掲げる労働条件に関する事項その他の労働条件に関する事項を明らかにした文書（雇入通知書）を交付するように努めるものとする。ただし、当該労働条件が、イにより交付する文書において、又は就業規則を交付することにより明らかにされている場合は、この限りでない。

- (イ) 昇給
- (ロ) 退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与、1 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、1 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 1 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) 休職
- (2) 就業規則の整備
- イ 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ものとする。
 - ロ 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、短時間労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、短時間労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては短時間労働者の過半数を代表する者（ハ及びニにおいて「過半数代表者」という。）の意見を聴くように努めるものとする。
 - ハ 過半数代表者は、次のいずれにも該当する者とする。
 - (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。
 - ニ 事業主は、労働者が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。
- (3) 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。
- (4) 年次有給休暇
- 事業主は、短時間労働者に対して、労働基準法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与えるものとする。
- (5) 期間の定めのある労働契約
- イ 事業主は、期間の定めのある労働契約の更新により1年を超えて引き続き使用するに至った短時間労働者について、労働契約の期間を定める場合には、当該期間をできるだけ長くするように努めるものとする。ただし、当該期間は1年（満60歳以上の短時間労働者との契約については3年）を超えないものとする。
 - ロ 事業主は、期間の定めのある労働契約の更新により1年を超えて引き続き短時間労働者を使用するに至った場合であって当該労働契約を更新しないときは、少なくとも30日前に更新しない旨を予告するように努めるものとする。
- (6) 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おいては、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ものとする。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ものとする。
 - 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ものとする。
- (7) 退職時の証明
- 事業主は、短時間労働者が、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つては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合においては、労働基準法の定めるところにより、遅滞なくこれを交付するものとする。
- (8) 賃金、賞与及び退職金
- 事業主は、短時間労働者の賃金、賞与及び退職金については、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。
- (9) 健康診断
- 事業主は、短時間労働者に対し、労働安全衛生法の定めるところにより、次に掲げる健康診断を実施するものとする。
- 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

別紙 2

- 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
- ニ その他必要な健康診断

(10) 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の定めるところにより、次に掲げる措置を講ずるものとする。

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く医師等の指導事項を守ることができようようにするために必要な措置

ハ その他必要な措置

2 短時間労働者の教育訓練の実施、福利厚生充実その他の雇用管理の改善

(1) 教育訓練の実施

事業主は、短時間労働者の職業能力の開発及び向上等を図るための教育訓練については、その就業の実態に応じて実施するように努めるものとする。

(2) 福利厚生施設

事業主は、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、短時間労働者に対して通常の労働者と同様の取扱いをするように努めるものとする。

(3) 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定めるところにより、次に掲げる措置を講ずるものとする。なお、イの(ロ)に掲げる者に該当するかどうかに関し、期間を定めずに雇用される者と実質的に異なる状態となっているかどうかを判断するに当たっては、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14年厚生労働省告示第13号)に定める事項に留意するものとする。

イ 育児休業又は介護休業に関する制度(次に掲げる者に対するものを除く。)

(イ) 日々雇用される者

(ロ) 期間を定めて雇用される者

- ロ 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の措置又は深夜業の制限の措置(イの(イ)に掲げる者に対するものを除く。)

- ハ 1歳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(イの(イ)に掲げる者に対するものを除く。)

(4) 雇用保険の適用

事業主は、雇用保険の被保険者に該当する短時間労働者について、雇用保険法の定めるところにより、必要な適用手続をとるものとする。

(5) 高年齢者の短時間労働の促進

事業主は、短時間労働を希望する高年齢者に適当な雇用の場を提供するように努めるものとする。

(6) 通常の労働者への応募機会の付与等

事業主は、通常の労働者を募集しようとするときは、現に雇用する同種の業務に従事する短時間労働者に対し、あらかじめ当該募集を行う旨及び当該募集の内容を周知させるとともに、当該短時間労働者であって通常の労働者として雇用されることを希望するものに対し、これに応募する機会を優先的に与えるよう努めるものとする。

(7) 通常の労働者への転換に関する条件の整備

事業主は、短時間労働者の通常の労働者への転換について、これを希望し、かつ、その能力を有する短時間労働者のニーズが自らのニーズに合致する場合において、当該事業所の実情に即して、これが可能となる制度の導入、必要な条件の整備等をするように努めるものとする。

3 職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置の実施

別紙 2

事業主は、短時間労働者の職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置を講ずるように努めるものとする。

4 所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ労働者の取扱い

事業主は、所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ短時間労働者のうち通常の労働者と同様の就業の実態にあるにもかかわらず、労働条件その他の処遇について通常の労働者と区別して取り扱われているものについては、通常の労働者としてふさわしい処遇をするように努めるものとする。

5 労使の話合いの促進のための措置の実施

- (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当該短時間労働者の処遇について説明を求められたときは、その求めに応じて説明するように努めるものとする。
- (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のための措置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。
- (3) 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た処遇について、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。

6 短時間雇用管理者の選任等

(1) 短時間雇用管理者の選任

事業主は、常時10人以上の短時間労働者を雇用する事業所ごとに、短時間雇用管理者を選任し、次に掲げる業務を担当させるよう努めるものとする。

イ 本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、事業主の指示に基づき必要な措置を検討し、実施すること。

ロ 短時間労働者の労働条件等に関し、短時間労働者の相談に応ずること。

(2) 短時間雇用管理者の氏名の周知

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。

別表（第3の1の（4） 関係）

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						
			6箇月	1年 6箇月	2年 6箇月	3年 6箇月	4年 6箇月	5年 6箇月	6年 6箇月以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日以上	217日以上							
	4日	169日から216日まで	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日から168日まで	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日から120日まで	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日から72日まで	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日
備考 上に掲げるもののほか、所要の経過措置が労働基準法施行規則の一部を改正する省令（平成12年労働省令第49号）において定められている。									

「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」(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)の新旧対照表

改正後	現行
<p style="text-align: center;">記</p> <p>8 指針(法第8条関係)</p> <p>(1) 略</p> <p>(2) 指針の各項について</p> <p style="padding-left: 2em;">(イ～ロ 略)</p> <p>ハ 削除</p> <p>(二～ホ 略)</p> <p>ヘ 所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ労働者の取扱い</p> <p style="padding-left: 2em;">法第2条の定義に該当する者は、短時間労働者として法の適用を受けることとなるが、特に、所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ短時間労働者のうち、通常の労働者と同様の就</p>	<p style="text-align: center;">記</p> <p>8 指針(法第8条関係)</p> <p>(1) 略</p> <p>(2) 指針の各項について</p> <p style="padding-left: 2em;">(イ～ロ 略)</p> <p>ハ <u>指針第2の前文は、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働者保護法令は短時間労働者には適用されないのではないかといった誤った認識がいまだに一部にあることに着目し、事業主は、短時間労働者についても労働基準法等の労働者保護法令を遵守しなければならないことを確認的に明記したものであること。さらに、事業主は、労働条件の設定に当たっては、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すべきであることを併せて明記したものであること。</u></p> <p>(二～ホ 略)</p> <p>ヘ 所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ労働者の取扱い</p> <p style="padding-left: 2em;">法第2条の定義に該当する者は、短時間労働者として法の適用を受けることとなるが、特に、所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ短時間労働者のうち、通常の労働者と同様の就</p>

業の実態にあるにもかかわらず、労働条件その他の処遇の面で通常の労働者と区別して取り扱われている者については、事業主は、その名称によることなく実態に即して通常の労働者としてふさわしい処遇をするように努めるものとしたものであること。(以下略)

(9～13 略)

14 各局（各機関）における業務分担

(略)

((1)～(4) 略)

(5) 指針（法第8条）

指針に定める事項についての指導等は、次のとおり行うものであること。

(イ) 第2の1又は2に係る判断については、雇用均等・児童家庭局が事案の内容に応じ関係局と協議して決定するものであること。

(ロ) 第3の1については、適正な労働条件の確保は労働基準局が、雇用管理の改善は職業安定局が、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置は雇用均等・児童家庭局が行うものであること。

(ハ) 第3の2のうち(2)及び(4)から(6)までは職業安定局が、(1)は職業能力開発局が、(3)は雇用均等・児童家庭局が、それぞれ行うものであること。

(ニ) 第3の2の(7)及び第3の3については、短時間労働者の

業の実態にあるにもかかわらず、処遇や労働条件等の面で通常の労働者と区別して取り扱われている者については、事業主は、その名称によることなく実態に即して通常の労働者としてふさわしい処遇をするように努めるものとしたものであること。(以下略)

(9～13 略)

14 各局（各機関）における業務分担

(略)

((1)～(4) 略)

(5) 指針（法第8条）

指針に定める事項についての指導等は、次のとおり行うものであること。

(イ) 第2の1については、適正な労働条件の確保は労働基準局が、雇用管理の改善は職業安定局が行うものであること。

(ロ) 第2の2のうち(3)は雇用均等・児童家庭局が、(2)及び(4)から(6)までは職業安定局が、(1)は職業能力開発局が、それぞれ行うものであること。

(ハ) 第2の3については、都道府県労働局が窓口となって対応するが、重要であると認められるか否かの判定及び指導等の具体的内容については、雇用均等・児童家庭局が事案の内容に応じ関係局と協議して決定するものであること。

福祉の増進の観点から、雇用均等・児童家庭局が、適正な労働条件の確保に係るものについては労働基準局、雇用管理の改善に係るものについては職業安定局と協議しながら、行うものであること。

(ホ) 第3の4については、都道府県労働局が窓口となって対応するが、重要であると認められるか否かの判定及び指導等の具体的内容については、雇用均等・児童家庭局が事案の内容に応じ関係局と協議して決定するものであること。

(ハ) 第3の5及び第3の6については、雇用均等・児童家庭局が行うものであること。

((6)～(10) 略)

((6)～(10) 略)