

(厚生労働委員会)

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(閣法第三七号)(衆

議院送付)要旨

本法律案は、近年における急速な少子高齢化の進展、就業構造の変化等にかんがみ、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、雇用管理の改善等に関する措置の充実等を図るほか、短時間労働援助センターの業務の見直しを行おうとするものであり、その主な内容は次のとおりである。

一 雇用管理の改善等に関する措置

1 労働条件に関する文書の交付等

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であつて厚生労働省令で定めるものを文書の交付等の方法により明示しなければならない。

2 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

(一) 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。）が当該事業所における通常の労働者と同じの短時間労働者（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と同じ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。

(二) (一)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。

### 3 均衡のとれた待遇の確保のための賃金に係る措置

(一) 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（2の短時間労働者を除く。以下4(二)及び5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、退職手当等を除く。）(二)において同じ。）を決定するように努めるものとする。

(二) 事業主は、職務内容同一短時間労働者であつて、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主に雇用される期間のうち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と同じ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、通常の労働者と同じの方法により賃金を決定するように努めるものとする。

#### 4 均衡のとれた待遇のための教育訓練に係る措置

(一) 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等を除き、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。

(二) 事業主は、(一)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。

#### 5 均衡のとれた待遇のための福利厚生に係る措置

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。

## 6 通常の労働者への転換の推進

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間労働者について、次のいずれかの措置を講じなければならない。

(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掲示すること等により、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。

## 7 待遇の決定に当たって考慮した事項の説明

事業主は、その雇用する短時間労働者から求めがあつたときは、1から6まで及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第七条の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当た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。

## 二 紛争の解決

### 1 苦情の自主的解決

事業主は、一 1、2 (一)、4 (一)、5、6 及び7の事項に関し、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決を図るよう努めるものとする。

### 2 紛争の解決の援助

都道府県労働局長は、1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。

### 3 調停

都道府県労働局長は、1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、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、紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

### 三 短時間労働援助センターの業務の見直し

短時間労働援助センターの業務の一部を廃止し、短時間労働援助センターは、資料の収集等の業務及び短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務その他短時間労働者の福祉の増進を図るために必要な業務を行うものとする。

### 四 施行期日等

1 この法律は、平成二十年四月一日から施行する。ただし、三については平成十九年七月一日から施行する。

2 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律による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の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、当該規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。