

◎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

(平成二六年四月二三日法律第二七号)

一、提案理由(平成二六年三月一四日・衆議院厚生労働委員会)

○田村国務大臣 ただいま議題となりました次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律案及び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ついて、その提案の理由及び内容の概要を説明いたします。

.....(略).....

次に、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ついて申し上げます。

短時間労働は、子育て等の理由により就業時間に制約のある方が従事しやすい働き方であり、その数は雇用者全体の四分の一を占めています。また、基幹的な働き方をする方も出てくるなど、我が国の経済に果たす役割の重要性も増大してきていま

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

す。一方、短時間労働者の待遇は必ずしもその働きに見合ったものとなっておらず、仕事に対する不満や不安を持つ方も多い状況にあることから、短時間労働者が納得して働くことができよう、その待遇が改善されることが必要です。

今回の改正は、このような状況を踏まえ、より一層、短時間労働者の均等・均衡待遇の確保と納得性の向上を図るなど、所要の措置を講ずるものです。

以下、この法律案の内容について、その概要を説明いたします。

第一に、通常の労働者と差別的取り扱いが禁止される短時間労働者の対象範囲について、期間の定めのない労働契約を締結しているものという要件を削除し、拡大することとしています。

第二に、短時間労働者の待遇について、通常の労働者との相違は、職務の内容、人材活用の仕組みその他の事情を考慮して、不合理と認められるものであつてはならないとの規定を設けることとしています。

第三に、事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、その雇用管理の改善等に関する措置の内容について説明しなければならぬものとしています。

第四に、厚生労働大臣の勧告に従わない場合に企業名を公表する制度や、虚偽報告等を行った場合に過料を科す規定を設けることとしています。また、事業主等に対する国の援助につい

て定めるとともに、指定法人である短時間労働援助センターの規定を廃止することとしています。

最後に、この法律案の施行期日は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内で政令で定める日としています。

以上が、二法案の提案理由及びその内容の概要です。

御審議の上、速やかに可決していただくことをお願いいたします。

二、衆議院厚生労働委員長報告（平成二六年三月二七日）

○後藤茂之君 ただいま議題となりました両案について、厚生労働委員会における審査の経過及び結果を御報告申し上げます。……（略）……

次に、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ついて申し上げます。

本案は、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るため、差別的取り扱い禁止の対象となる通常の労働者と同視すべき短時間労働者について、期間の定めのない労働契約を締結していることとする要件を削除するとともに、事業主等に対する国の援助について定め、短時間労働援助センターを廃止する等の措置を講じようとするものであります。

両案は、去る三月十三日本委員会に付託され、翌十四日田村

厚生労働大臣から提案理由の説明を聴取し、昨日質疑を行いました。

質疑終局後、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し、日本共産党より、差別的取り扱い禁止の対象となる短時間労働者について、雇用関係が終了するまでの全期間において、人材活用の仕組みが通常の労働者と同一であると見込まれることとする要件を削除すること等と内容とする修正案が提出され、趣旨説明を聴取しました。

続いて、両案及び修正案について採決を行った結果、まず、次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律案は全会一致をもって原案のとおり可決すべきものと議決した次第であります。次に、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ついて、修正案は賛成少数をもって否決され、本案は全会一致をもって原案のとおり可決すべきものと議決した次第であります。

なお、両案に対し附帯決議を付することに決しました。以上、御報告申し上げます。

○附帯決議（平成二六年三月二六日）

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 通勤手当に関し、短時間労働者であることを理由に通常の労働者との間の待遇に相違が生じる場合には、第八条及び関連法制の動向を踏まえ、職務の内容、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、不合理なものとならないよう必要な措置を講ずること。

二 短時間労働者の約七割を占める女性の活躍を推進するため、男女雇用機会均等法についても、女性が活躍しやすい環境をつくっていく方向で引き続き改善を検討すること。

三 いわゆる無期フルタイムパートについては、労働契約法による無期転換の状況等を踏まえ、必要に応じた検討を行うこと。

四 待遇等の説明を求めたことに対する不利益取扱いの禁止については、労働政策審議会の建議の趣旨を十分に踏まえ、事業主への指導を強化する措置を講ずること。

五 第八条につき、どのような場合に不合理と認められるかについて裁判例の動向を踏まえて適切な周知を行うこと。

六 公務の臨時・非常勤職員の任用に当たっては、本法の趣旨を踏まえた対応がなされるよう、必要な助言や情報の提供等を行うこと。

七 税制上の配偶者控除や被用者保険の被扶養基準や適用基準

等との関係で短時間労働者の就業調整が広く行われている状況に鑑み、働き方に中立的な税・社会保険制度の構築について検討を行うこと。

三、参議院厚生労働委員長報告(平成二六年四月一六日)

○石井みどり君 ただいま議題となりました両法律案につきまして、厚生労働委員会における審査の経過と結果を御報告申し上げます。

……………(略)……………

次に、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は、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るため、差別的取扱い禁止の対象となる通常の労働者と同視すべき短時間労働者について、期間の定めのない労働契約を締結しているものとの要件を削除するとともに、事業主等に対する国の援助について定め、短時間労働援助センターを廃止する等の措置を講じようとするものであります。

委員会におきましては、両法律案を一括して審議し、非正規雇用労働者が企業の行動計画の対象であることの周知と届出がなされた際の確認の必要性、広く社会にくるみんなマークを周知する取組と企業における両立支援の促進、一人親家庭に対する支援施策を充実させる必要性、短時間労働者の待遇原則を法定

化する意義と待遇改善に向けた具体的取組、差別的取扱い禁止の対象となる短時間労働者の範囲の拡大、短時間労働法制における通勤手当の位置付けの見直し等について質疑を行いました。その詳細は会議録によって御承知願います。

質疑を終局し、順次採決の結果、両法律案はいずれも全会一致をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

なお、両法律案に対しそれぞれ附帯決議が付されております。以上、御報告申し上げます。

○附帯決議(平成二六年四月一五日)

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、差別的取扱いが禁止される通常の労働者と同視すべき短時間労働者については、多様な短時間労働者の就業実態を考慮して、引き続き、その範囲の拡大について検討を行い、必要な見直しを行うこと。

二、通勤手当に関し、短時間労働者であることを理由に通常の労働者との間の待遇に相違が生じる場合には、第八条及び関連法制の動向を踏まえ、職務の内容、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、不合理なものとならないよう必要な措置を講ずること。

三、短時間労働者の約七割を占める女性の活躍を推進するとともに、女性が活躍しやすい環境を創っていくために男女雇用機会均等法など必要な法改正を含めた具体的な改善策を検討すること。

四、通常の労働者以外のフルタイム無期契約労働者については、労働契約法による無期転換の状況等を踏まえ、適切な保護を図られるよう必要な措置を検討すること。

五、待遇等の説明を求めたことに対する不利益取扱いの禁止については、労働政策審議会の建議の趣旨を十分に踏まえ、事業主への指導を強化する措置を講ずること。

六、第八条につき、どのような場合に不合理と認められるかについて裁判例の動向を踏まえて適切な周知を行うこと。

七、公務の臨時・非常勤職員の任用に当たっては、本法の趣旨を踏まえた対応がなされるよう、必要な助言や情報の提供等を行うこと。

八、税制、社会保険制度との関係で短時間労働者の就業調整が広く行われている状況に鑑み、働き方に中立的な税制、社会保険制度の構築について検討を行うこと。

九、均等待遇の原則を社会的に確立することが国際的な流れであることに鑑み、一九九四年に採択された「パートタイム労働に関する条約(ILO第百七十五号条約)」の批准に向けて、

我が国における短時間労働法制の見直しを進めるなど、精力的に努力すること。
右決議する。