

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

(平成 19 年 10 月 1 日)

(／基発第 1001016 号／職発第 1001002 号／能発第 1001001 号／雇発第 1001002 号／)

(各都道府県労働局長あて厚生労働省労働基準局長、厚生労働省職業安定局長、厚生労働省職業能力開発局長、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知)

(公印省略)

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 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傳達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。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「短時間労働者の雇用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「短時間労働者の雇用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と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ともに、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方お願いする。

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

短時間労働者の雇用管理の改善の重要性については従来より指摘される中、短時間労働者の雇用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ことで雇用のニーズを満たすようになってきている。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メリットがあるものがあるが、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切れず、そのためあって、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、事業主が行う雇用管理において、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持ちながら、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く過程では、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う雇用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ものである。

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、雇用管理の改善を図るといふ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」により実現されるところもあるが、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ていないこと以前に、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って、短時間労働者と他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条に基づく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。
- (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等を図ることは、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の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く雇用管理の改善等に関する措置等が講じられる一方、このような者については法の適用対象とならないために雇用管理の改善等に関する措置等が講じられないというのは均衡を失っており、現実にもそのような均衡を失った雇用管理を行うことは事業所における労働者の納得を得がたいものと考えられることから、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について、指針にも定めていることに留意すること(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する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いわゆる正規型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いわゆる正規型の労働者がいない場合については、当該業務に基幹的に従事するフルタイム労働者(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ず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などには、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週間以上に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ないし事務能力を勘案して一の「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。このような中では、短時間労働者の待遇の決定を当事者間の合意のみにゆ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、短時間労働者について、その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条に基づく指針については、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、意欲等をいい、「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、就業の実態等を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。

二 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を確保することを目指しているが、これは、第1の1(2)口で述べたとおり、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なりがちであるという状況を前提として、通常の労働者との均衡(バランス)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、一義的に決まりにくい上、待遇と言ってもその種類(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、これらの要素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のとは対照的に、短時間労働者について考慮されている現状にあるとは言い難く、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)、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、責任の違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、通常の労働者には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の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、働き方の見直しにより通常の労働者も含めてそのような働き方が広まれば、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少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ないため、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、当該業務に必要な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ものであること。

なお、いずれも役職名等外見的な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

(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も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っている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。

「職務の内容の変更」と「配置の変更」は、現実には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子が同様であることを求めるものではなく、それらの変更が及びうる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ものではなく、「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、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ないため、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様態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にあっては、事業主の団体の援助を得ながら構成員である複数の事業主が同一歩調で短時間労働者の雇用管理の改善等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に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率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、雇い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されていること。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する送信、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」場合とは、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する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在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する送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 休職

- (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」て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、履行したものとなること。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されている場合は、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あたっては、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あたっては、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の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一の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っ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一であること。

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一であること」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っ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(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っ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らない状態で存続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実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の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二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っ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 判断に当たっ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「更新の手續・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續の有無・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續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る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、更新の手續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するに当たっ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営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、更新回数がゼロであっても、当該事業所内において過去に契約が更新されなかった例はなく、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明言している場合などには、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「更新の手續が形式的である」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續をとっておらず、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續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り、職務の内容及び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っ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っ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、事業所に雇い入れられた後、通常の労働者と職務の内容が異なっている期間があっても、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っても生じうることであって問題とはならないが、当然、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分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勤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、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、職務の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、職務の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、例えば当該事業所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衡を考慮したものと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、職務の内容及び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及び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で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っ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る趣旨であること。したがって、この教育訓練は、事業主が中長期的な視点から行うキャリアアップのための教育訓練などを指すものであるが、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ないことを明らかにしたものであること。

法第11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までは求めないが、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ない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 高年齢者雇用確保措置の適用との関係

高年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年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、応募を受け付けられ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ができる状態にあることが必要であること。また、募集する求人者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に係る募集を出す前に、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まで措置を求めるものではなく、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登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を提供することのほか、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うまでもないが、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、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とし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者援助センターを通じた助成金の支給等を行うこととされ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ない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勘案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。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 1 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管理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管理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、同法自体も均衡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た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管理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管理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精勤手当、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勤続手当及び一か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ため、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がある旨明示したときは、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又は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り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。(ハ)の②において同じ。)を更新しないこととしようとする場合には、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。

(ニ) 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おいては、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義務があること。30日前に予告をしない事業主は、30日以上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。

へ 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おいて、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
- (ニ) 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って、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っては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く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(一定の場合にあっては、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っ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っ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「育介指針」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る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、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か否かの判断に当たっては、育介指針第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か否かの判断に当たっては、育介指針第2の1の(2)の事項に留意することとされていること。

⑤ この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」の記の第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。

ヌ 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な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ていくためには、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の基本的考え方に基づいて、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いるとともに、法第11条において、事業主は健康を保つ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の措置(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場合は、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13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、集団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19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労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」とは、短時間労働者が「過半数代表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」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。

11 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と認められる者のうち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。

12 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、出頭を求めての事情聴取、事業所への現地実情調査等を行うことのほか、法の施行に関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に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

助言の対象となっ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 勧告

指導の対象となっ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っても事業主に改善措置を講じる意向が確認できないものを、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、指導を行っても事業主に改善措置を講じる意向が確認できないものをいうこと。

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るとはいえない。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きめ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、並びに職業に適應することを容易にするため、国は、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 条に定める事項に関し、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を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「短時間労働者の均衡待遇等に係る紛争」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、あせん員が労使の間に入って、その話し合いを促進するあ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たる調停案を示し、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こと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で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もの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、当事者の互譲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であると認め」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は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っ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、ニ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。)を主任となっ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 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用さ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、当該事件に係り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。指名を求めるに際しては、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ることで足りるものであること。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項により委員会の求めがあった場合には、当該労働者団体又は事業主団体は、当該事件につき意見を述べる者の氏名及び住所を委員会に通知する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11条第2項）。

(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ものであること（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、両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って、それのみをもっ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認められる場合がこれに当たるものであり、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で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っ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って、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る事項の内容を変更又は追加した場合にあっては、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。

「調停の目的となった請求」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ないこと。

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えた場合であって、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環境を確保することができるよう、受訴裁判所は、訴訟手続を中止することができるもの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っ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）

		場合)							
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