

パートタイム労働法 のあらまし

労 働 省

全圖表A104-71

第 1 卷 第 1 号



はじめに

サービス経済化の進展等により、短時間労働者は著しく増加するとともに、勤続年数の伸長、就業分野の拡大もみられ、短時間労働者は、我が国の経済社会において重要な役割を果たしています。さらに、今後の中長期的な人手不足の傾向等を考えると、女性や高年齢者が働きやすい就業形態である短時間労働は、ますます重要になるものと考えられます。

しかしながら、短時間労働者の就業をめぐるのは、多様な就業意識や就業実態を踏まえた適切な管理が行われていない等種々の問題点も指摘されており、また、短時間労働者も様々な職業生活上の不安を抱えています。

このような中で、短時間労働については、就業の実態及び意識の両面からみて、補助的労働と同義語とみなされるようなこれまでの評価は改められるべきです。今後は、短時間労働を労使双方にとって重要な就業形態として位置付け、明確な職業意識に裏打ちされた魅力ある良好な就業形態として確立するとともに、職業生活を送る上で家庭生活等の制約を負っている女性、多様な就業ニーズを有する高年齢者等がその能力を有効に発揮できるようにすることによって、短時間労働者の福祉の増進を図る必要があります。

このため、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」が、平成5年6月11日に成立し、同年12月1日に施行されました(短時間労働援助センターに関する部分は平成6年4月1日施行)。このパンフレットでは、その概要を紹介します。

1

この法律の目的(第1条)

- この法律は、短時間労働者について、そ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に関する措置、職業能力の開発及び向上に関する措置などを講ずることによって、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、短時間労働者の福祉を増進しようというものです。

2

この法律の対象となる労働者(第2条)

- この法律の対象となる短時間労働者は、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の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者です。

- (1) 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より短い者は、その短さの程度を問わず、この法律の対象となります。
- (2) 原則として同種の業務に従事する通常の労働者と比較して、短時間労働者であるかどうかを判断します。
- (3) 1カ月など1週間より長い期間で所定労働時間が定められている場合には、1サイクルの所定労働時間を平均して1週間の所定労働時間を算定して比較することとなります。
- (4) 「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の従業員をいいます。

3

事業主等の責務(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、通常の労働者との均衡等を考慮して、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。)を図るために必要な措置を講じ、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なければなりません。
- 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なければなりません。
- この責務に基づいて事業主が講ずべき措置の具体的な内容は5のとおりです。

4

短時間労働者対策基本方針(第5条)

- 労働大臣は、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を定め、これを公表するものとしています。
- 基本方針に定める事項は、次のとおりです。
 - ・ 短時間労働者の職業生活の動向に関する事項
 - ・ 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
 - ・ 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
- 短時間労働者対策基本方針は、多様な短時間労働者の実態を十分踏まえ、その職業生活の動向を的確に見通した上で、短時間労働についての基本的考え方を明確にしつつ、多岐にわたる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すものです。

事業主が講ずべき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(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、労働時間その他の労働条件に関する事項を明らかにした文書を交付するように努めなければなりません。

(2) 就業規則の作成の手続(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なければなりません。

(3) 指針(第8条)

労働大臣は、(1)、(2)のほか、事業主が講ずべき雇用管理の改善等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指針を定め、これを公表するものとしています。

(4) 短時間雇用管理者の選任(第9条)

事業主は、短時間労働者を常時労働省令で定める数以上雇用する事業所ごとに、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する短時間雇用管理者を選任するように努めなければなりません。

(5) 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告(第10条)

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に必要と認めるときは、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ます。

(1) 労働条件に関する文書の交付(第6条)

労働基準法第15条によって、労働条件の明示が義務づけられており、特に賃金に関する事項については書面の交付を要することとされていますが、この法律ではさらに賃金以外の労働時間その他の労働条件に関する事項についても文書を交付するように努めるものとしたものです。

(2) 就業規則の作成の手続(第7条)

労働基準法第90条により、就業規則の作成又は変更に当たっては、使用者は事業場の過半数で組織する労働組合等の意見を聴くべきこととされており、短時間労働者に適用される就業規則についても同様の手続をとらなければならないことはもちろんですが、短時間労働者に適用される就業規則については短時間労働者の意見を反映するため、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す。

(3) 指針(第8条)

法第3条において、事業主がその雇用する短時間労働者について、雇用管理の改善等を図るために必要な措置を講ずるように努めることとしていますが、指針は、この事業主が講ずべき措置について、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を具体的に明示するものです。指針は次のページのように定められています。

(4) 短時間雇用管理者の選任(第9条)

短時間雇用管理者の選任の対象となる事業所は、労働省令において短時間労働者を10人以上雇用する事業所と定められています。

(5) 報告の徴収及び助言、指導、勧告(第10条)

助言、指導、勧告は強制力を伴うものではありませんが、事業主は、これらに従って必要な措置を講ずることが求められます。

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

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)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労働条件を定めるべきであるが、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) 雇入通知書の交付

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、賃金、労働時間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、当該労働条件が労働契約の締結を書面で行うことにより、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、この限りでない。

(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。

(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。
- ハ 事業主は、短時間労働者を所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に例外的に労働させることがある場合には、雇入れの際、当該短時間労働者に対して、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ことがある旨及びその程度を明示する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、所定の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1年を超えない範囲内でできるだけ長くするように努めるものとする。
- 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)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。

(7)健康診断

事業主は、常時使用する短時間労働者については、労働安全衛生法の定めるところにより、健康診断を実施するものとする。

2 短時間労働者の教育訓練の実施、 福利厚生の充実その他の雇用管理の改善

(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、育児休業等に関する法律(平成3年法律第76号)の定めるところにより、育児休業に関する制度その他の必要な措置を講ずるものとする。

(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(昭和49年法律第116号)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

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に努めるものとする。

3 所定労働時間が通常の労働者とは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は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、処遇又は労働条件等について通常の労働者と区別して取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。

6

職業能力の開発及び向上等に関する措置

(1) 職業訓練の実施等(第11条)

国、都道府県及び雇用促進事業団は、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な配慮をするものとしています。

(2) 職業紹介の充実等(第12条)

国は、短時間労働者になろうとする者がその適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択し、及び職業に適応することを容易にするため、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努めるものとしています。

7

短時間労働援助センター(第13条～第30条)

労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等の援助を行うことその他短時間労働者の福祉の増進を図ることを目的として設立された法人を短時間労働援助センターとして指定し、次の業務を行わせることとしています。

(1) 短時間労働者の職業生活に関する調査研究

(2) 短時間労働者の職業生活に関する情報及び資料の総合的な収集・提供

(3) 短時間労働者を雇用する事業主又はその事業主の団体に対して支給する給付金の支給

(4) 事業主に対する短時間労働者の雇用管理の改善等に関する相談援助

(5) 短時間労働者に対するその職業生活に関する相談援助

(6) 短時間雇用管理者に対する研修

(1) 短時間労働援助センターは、短時間労働に関する様々な情報の提供、相談援助を行う総合的な支援機関です。

(2) 給付金の具体的内容は、今後労働省令で定められる予定です。

8

適用除外(第32条)

- この法律は、国家公務員及び地方公務員並びに船員については適用されません。

9

施行(附則第1条)

- この法律の施行期日は、平成5年12月1日です。
ただし、短時間労働援助センターに関する部分の施行期日は、平成6年4月1日です。

「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) (パートタイム労働法)

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10条)
 - 第2節 職業能力の開発及び向上等に関する措置(第11条・第12条)
- 第4章 短時間労働者援助センター(第13条—第30条)
- 第5章 雑則(第31条—第35条)
- 附則

第1章 総則

(目的)

第1条 この法律は、短時間労働者が我が国の経済社会において果たす役割の重要性にかんがみ、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に関する措置、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、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ることを目的とする。

(定義)

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、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。

(事業主等の責務)

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、通常の労働者との均衡等を考慮して、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(以下「雇用管理の改善等」という。)を図るために必要な措置を講ずることにより、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。

- 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。

(国及び地方公共団体の責務)

第4条 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これらの者に対し必要な指導、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等を図る等、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する。

- 2 地方公共団体は、前項の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する。

第2章 短時間労働者対策基本方針

第5条 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。

- 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。
 - 一 短時間労働者の職業生活の動向に関する事項
 - 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
 - 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

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。
- 4 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、政令で定める審議会の意見を聴かなければならない。
- 5 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。
- 6 前2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。

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)

- 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、労働時間その他の労働条件に関する事項を明らかにした文書を交付するように努めるものとする。
(就業規則の作成の手続)

- 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。

(指針)

- 第8条 労働大臣は、前2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。

- 2 第5条第3項から第5項までの規定は指針の策定について、同条第4項及び第5項の規定は指針の変更について準用する。

(短時間雇用管理者)

- 第9条 事業主は、常時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、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。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

- 第10条 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。

第2節 職業能力の開発及び向上等に関する措置

(職業訓練の実施等)

- 第11条 国、都道府県及び雇用促進事業団は、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。

(職業紹介の充実等)

- 第12条 国は、短時間労働者になろうとする者がその適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択し、及び職業に適應することを容易にするため、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ものとする。

第4章 短時間労働援助センター

(指定等)

- 第13条 労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等の援助を行うことその他短時間労働者の福祉の増進を図ることを目的として設立された民法(明治29年法律第89号)第34条の法人であって、第15条に規定する業務に関し次に掲げる基準に適合すると認められるものを、その申請により、全国に一を限って、同条に規定する業務を行う者として指定することができる。

一 職員、業務の方法その他の事項についての業務の実施に関する計画が適正なものであり、かつ、その計画を確実に遂行するに足る経理的及び技術的な基礎を有すると認められること。

二 前号に定めるもののほか、業務の運営が適正かつ確実に行われ、短時間労働者の雇用管理の改善等その他その福祉の増進に資すると認められること。

- 2 労働大臣は、前項の規定による指定をしたと

きは、同項の規定による指定を受けた者(以下「短時間労働援助センター」という。)の名称及び住所並びに事務所の所在地を公示しなければならない。

3 短時間労働援助センターは、その名称及び住所並びに事務所の所在地を変更しようとするときは、あらかじめ、その旨を労働大臣に届け出なければならない。

4 労働大臣は、前項の規定による届出があったときは、当該届出に係る事項を公示しなければならない。

(指定の条件)

第14条 前条第1項の規定による指定には、条件を付け、及びこれを変更することができる。

2 前項の条件は、当該指定に係る事項の確実な実施を図るために必要な最小限度のものに限り、かつ、当該指定を受ける者に不当な義務を課することとなるものであってはならない。

(業務)

第15条 短時間労働援助センターは、次に掲げる業務を行うものとする。

一 短時間労働者の職業生活に関する調査研究を行うこと。

二 事業主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講習等を行うこと。

三 短時間労働者の職業生活に関する情報及び資料を総合的に収集し、並びに短時間労働者、事業主その他の関係者に対して提供すること。

四 次条第1項に規定する業務を行うこと。

五 前各号に掲げるもののほか、短時間労働者の雇用管理の改善等の援助を行うための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こと。

(短時間労働援助センターによる短時間労働者福祉事業関係業務の実施)

第16条 労働大臣は、短時間労働援助センターを指定したときは、短時間労働援助センターに労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)第23条の労働福祉事業又は雇用保険法(昭和49年法律第116号)第64条の雇用福祉事業のうち次の各号のいずれかに該当するものに係る業務の全部又は一部を行わせるものとする。

一 短時間労働者を雇用する事業主又はその事業主の団体に対して支給する給付金であって、

労働省令で定めるものを支給すること。

二 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うこと。

三 短時間労働者に対して、その職業生活に関する事項について相談その他の援助を行うこと。

四 短時間雇用管理者その他短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する者に対する研修を行うこと。

五 前各号に掲げるもののほか、短時間労働者の雇用管理の改善等を促進するために必要な事業その他短時間労働者の福祉の増進を図るために必要な事業を行うこと。

2 前項第1号の給付金に該当する労働者災害補償保険法第23条又は雇用保険法第64条の規定に基づく給付金の支給要件及び支給額は、労働省令で定めなければならない。

3 短時間労働援助センターは、第1項に規定する業務(以下「短時間労働者福祉事業関係業務」という。)の全部又は一部を開始する際、当該業務の種類ごとに、当該業務を開始する日及び当該業務を行う事務所の所在地を労働大臣に届け出なければならない。短時間労働援助センターが当該業務を行う事務所の所在地を変更しようとするときも、同様とする。

4 労働大臣は、第1項の規定により短時間労働援助センターに行わせる短時間労働者福祉事業関係業務の種類及び前項の規定による届出に係る事項を公示しなければならない。

(業務規程の認可)

第17条 短時間労働援助センターは、短時間労働者福祉事業関係業務を行うときは、当該業務の開始前に、当該業務の実施に関する規程(以下「業務規程」という。)を作成し、労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

2 労働大臣は、前項の認可をした業務規程が短時間労働者福祉事業関係業務の適正かつ確実な実施上不適当となったと認めるときは、その業務規程を変更すべきことを命ずることができる。

3 業務規程に記載すべき事項は、労働省令で定める。

(短時間労働者福祉事業関係給付金の支給に係る労働大臣の認可)

第18条 短時間労働援助センターは、短時間労働者福祉事業関係業務のうち第16条第1項第一号

に係る業務（次条及び第25条において「給付金業務」という。）を行う場合において、自ら第16条第2項に規定する労働者災害補償保険法第23条又は雇用保険法第64条の規定に基づく給付金の支給を受けようとするときは、労働省令で定めるところにより、労働大臣の認可を受けなければならない。

（報告）

第19条 短時間労働援助センターは、給付金業務を行う場合において当該業務に関し必要があると認めるときは、事業主に対し、必要な事項について報告を求めることができる。

（事業計画等）

第20条 短時間労働援助センターは、毎事業年度、労働省令で定めるところにより、事業計画書及び収支予算書を作成し、労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

2 短時間労働援助センターは、労働省令で定めるところにより、毎事業年度終了後、事業報告書、貸借対照表、収支決算書及び財産目録を作成し、労働大臣に提出し、その承認を受けなければならない。

（区分経理）

第21条 短時間労働援助センターは、短時間労働者福祉事業関係業務を行う場合には、短時間労働者福祉事業関係業務に係る経理とその他の業務に係る経理とを区分して整理しなければならない。

（交付金）

第22条 国は、予算の範囲内において、短時間労働援助センターに対し、短時間労働者福祉事業関係業務に要する費用の全部又は一部に相当する金額を交付することができる。

（労働省令への委任）

第23条 この章に定めるもののほか、短時間労働援助センターが短時間労働者福祉事業関係業務を行う場合における短時間労働援助センターの財務及び会計に関し必要な事項は、労働省令で定める。

（役員の選任及び解任）

第24条 短時間労働援助センターの役員の選任及び解任は、労働大臣の認可を受けなければ、その効力を生じない。

2 短時間労働援助センターの役員が、この章の規定（当該規定に基づく命令及び処分を含む。）

若しくは第17条第1項の規定により認可を受けた業務規程に違反する行為をしたとき、又は第15条に規定する業務に関し著しく不適当な行為をしたときは、労働大臣は、短時間労働援助センターに対し、その役員を解任すべきことを命ずることができる。

（役員及び職員の公務員たる性質）

第25条 給付金業務に従事する短時間労働援助センターの役員及び職員は、刑法（明治40年法律第45号）その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。

（報告及び検査）

第26条 労働大臣は、第15条に規定する業務の適正な運営を確保するために必要な限度において、短時間労働援助センターに対し、同条に規定する業務若しくは資産の状況に関し必要な報告をさせ、又は所属の職員に、短時間労働援助センターの事務所に立ち入り、業務の状況若しくは帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。

2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第1項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

（監督命令）

第27条 労働大臣は、この章の規定を施行するために必要な限度において、短時間労働援助センターに対し、第15条に規定する業務に関し監督上必要な命令をすることができる。

（指定の取消し等）

第28条 労働大臣は、短時間労働援助センターが次の各号のいずれかに該当するときは、第13条第1項の規定による指定（以下「指定」という。）を取り消し、又は期間を定めて第15条に規定する業務の全部若しくは一部の停止を命ずることができる。

一 第15条に規定する業務を適正かつ確実に実施することができないと認められるとき。

二 指定に関し不正の行為があったとき。

三 この章の規定又は当該規定に基づく命令若しくは処分違反したとき。

四 第14条第1項の条件に違反したとき。

五 第17条第1項の規定により認可を受けた業務規程によらないで短時間労働者福祉事業関係業務を行ったとき。

- 2 労働大臣は、前項の規定により、指定を取り消し、又は第15条に規定する業務の全部若しくは一部の停止を命じたときは、その旨を公示しなければならない。

（労働大臣による短時間労働者福祉事業関係業務の実施）

第29条 労働大臣は、前条第1項の規定により、指定を取り消し、若しくは短時間労働者福祉事業関係業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき、又は短時間労働援助センターが短時間労働者福祉事業関係業務を行うことが困難となった場合において必要があると認めるときは、当該短時間労働者福祉事業関係業務を自ら行うものとする。

- 2 労働大臣は、前項の規定により短時間労働者福祉事業関係業務を行うものとし、又は同項の規定により行っている短時間労働者福祉事業関係業務を行わないものとするときは、あらかじめ、その旨を公示しなければならない。

- 3 労働大臣が、第1項の規定により短時間労働者福祉事業関係業務を行うものとし、又は同項の規定により行っている短時間労働者福祉事業関係業務を行わないものとする場合における当該短時間労働者福祉事業関係業務の引継ぎその他の必要な事項は、労働省令で定める。

（聴聞）

第30条 労働大臣は、次に掲げる処分をしようとするときは、労働省令で定めるところにより、あらかじめ、期日及び場所を指定して、聴聞を行わなければならない。

- 一 第24条第2項の規定による役員の解任命令
二 第28条第1項の規定による指定の取消し又は業務の全部若しくは一部の停止命令

- 2 前項の聴聞に際しては、当該処分に係る者に、意見を述べ、及び証拠を提出する機会を与えなければならない。

第5章 雑則

（雇用管理の改善等の研究等）

第31条 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。

（適用除外）

第32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。

（罰則）

第33条 次の各号の一に該当する者は、20万円以下の罰金に処する。

- 一 第19条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
二 第26条第1項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者

第34条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、同条の刑を科する。

第35条 第18条の規定により労働大臣の認可を受けなければならない場合において、その認可を受けなかったときは、その違反行為をした短時間労働援助センターの役員は、20万円以下の過料に処する。

附 則

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、第4章の規定及び第33条から第35条までの規定並びに附則第3条の規定及び附則第4条の規定（労働省設置法（昭和24年法律第162号）第4条第3号の改正規定及び同法第5条第四号の次に一号を加える改正規定に限る。）は、平成6年4月1日から施行する。

（検討）

第2条 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この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、この法律の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。

（社会保険労務士法の一部改正）

第3条 社会保険労務士法（昭和43年法律第89号）の一部を次のように改正する。

別表第一中第二十号の17の次に次の一号を加える。

二十の十八 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）

（労働省設置法の一部改正）

第4条 労働省設置法の一部を次のように改正する。

第4条第三号中「日本障害者雇用促進協会」の下に「、短時間労働援助センター」を加える。

第4条第三十六号の次に次の一号を加える。

三十六の二 短時間労働者対策基本方針を定めることその他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）の施行に関すること。

第5条第四号の次に次の一号を加える。

四の二 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律に基づいて、短時間労働援助センターを指定し、及びこれに対し、認可その他監督を行うこと。

第5条第四十一号の次に次の一号を加える。

四十一の二 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律に基づいて、短時間労働者対策基本方針を定めること。

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行期日を定める政令

（平成5年政令第366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期日は、平成5年12月1日とする。

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第5条第4項等の審議会を定める政令

（平成5年政令第367号）

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第5条第4項（同条第6項及び同法第8条第2項において準用する場合を含む。）の政令で定める審議会は、婦人少年問題審議会とする。

附 則

この政令は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行の日（平成5年12月1日）から施行する。

労働省組織令の一部を改正する政令
（平成5年政令第368号）

労働省組織令（昭和27年政令第393号）の一部を次のように改正する。

第6条第1項第十六号に次のように加える。

カ 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。適正な労働条件の確保に関する措置に係る部分に限る。）

第7条第五号を次のように改める。

五 短時間労働者対策基本方針を定めることその他短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（他の所掌に係る部分を除く。第42条において同じ。）の施行に関すること。

第8条第1項第二十四号に次のように加える。

ム 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（雇用管理の改善に関する措置（教育訓練の実施に関する措置を除く。）に係る部分及び第12条の規定に限る。）

第9条第八号中「及び電気通信基盤充実臨時措置法（平成3年法律第27号）」を「、電気通信基盤充実臨時措置法（平成3年法律第27号）及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（職業能力の開発及び向上に関する措置に係る部分に限る。）」に改める。

第42条第五号を次のように改める。

五 短時間労働者対策基本方針を定めること。

第42条中第八号を第九号とし、第七号を第八号とし、第六号を第七号とし、第五号の次に次の一号を加える。

六 前号に掲げるもののほか、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関すること。

第59条第2項中第四号を第五号とし、第三号の次に次の一号を加える。

四 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行及び改正に関すること。

附 則

この政令は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行の日（平成5年12月1日）から施行する。

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

(平成5年労働省令第34号)

(法第2条の労働省令で定める場合)

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二以上あり、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一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一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。

(法第9条の労働省令で定める数)

第2条 法第9条の労働省令で定める数は、10人とする。

(短時間雇用管理者の選任)

第3条 事業主は、法第9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。

附 則

この省令は、法の施行の日（平成5年12月1日）から施行する。

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

(平成5年労働省告示第118号)

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

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）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労働条件を定めるべきであるが、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) 雇入通知書の交付

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、賃金、労働時間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、労働契約の締結を書面で行うことにより、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、この限りではない。

(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。

(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。

ハ 事業主は、短時間労働者を所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に例外的に労働させることがある場合には、雇入れの際、当該短時間労働者に対して、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ことがある旨及びその程度を明示する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、所定の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1年を超えない範囲以内でできるだけ長くするように努めるものとする。

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) 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。

(7) 健康診断

事業主は、常時使用する短時間労働者については、労働安全衛生法の定めるところにより、健康診断を実施するものとする。

2 短時間労働者の教育訓練の実施、福利厚生
の充実その他の雇用管理の改善

(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、育児休業等に関する法律（平成3年法律第76号）の定めるところにより、育児休業に関する制度その他の必要な措置を講ずるものとする。

(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（昭和49年法律第116号）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

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に努めるものとする。

3 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、処遇又は労働条件等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。

雇 入 通 知 書

平成 年 月 日

殿

事業所 名 称

所在地

使用者 職氏名

印

あなたを採用するに当たっての労働条件は、次のとおりです。

雇 用 期 間	1 期間の定めなし 2 平成 年 月 日から平成 年 月 日まで
勤 務 場 所	
仕 事 の 内 容	
始 業 ・ 終 業 時 刻 及 び 休 憩 時 間	1 午後 時 分から午後 時 分まで〔うち休憩時間 分〕 2 交替制度 $\left\{ \begin{array}{l} \text{イ 午後 時 分から午後 時 分まで〔うち休憩時間 分〕} \\ \text{ロ 午後 時 分から午後 時 分まで〔うち休憩時間 分〕} \end{array} \right.$
休 日 又 は 勤 務 日	〔休日／勤務日〕は $\left\{ \begin{array}{l} \text{イ 毎週〔 〕曜日} \\ \text{ロ 〔 〕} \end{array} \right.$
所定外労働等	1 所定外労働をさせることが〔有／無〕→〔 〕 2 休日労働をさせることが〔有／無〕→〔 〕
休 暇	1 年次有給休暇 $\left\{ \begin{array}{l} \text{イ 6カ月間継続勤務した場合〔(イ) 法定どおり} \\ \text{(ロ) 法定を上回る} \rightarrow〔 日〕} \\ \text{ロ 勤続6カ月以内の年次有給休暇〔有／無〕} \rightarrow〔 月経過後 日〕} \end{array} \right.$ 2 その他の休暇 $\left\{ \begin{array}{l} \text{イ 有給〔 〕} \\ \text{ロ 無給〔 〕} \end{array} \right.$
賃 金	1 基本賃金 イ 時間給 ロ 日 給 ハ 月 給〔 円〕 ニ 出来高給〔基本単価 円、保障給 円〕 2 諸手当 イ〔 手当 円〕、ロ〔 手当 円〕 ハ〔 手当 円〕 3 所定外労働等に対する割増率 イ 所定外 a 法定超〔 〕%、b 所定超〔 〕% ロ 休日 a 法定休日〔 〕%、b 法定外休日〔 〕%、ハ 深夜〔 〕% 4 賃金締切日〔 日〕 5 賃金支払日〔 日〕 6 賃金支払時の控除 →〔費目、金額等 〕 7 昇 給：〔有／無〕→〔時期、金額等 〕 8 賞 与：〔有／無〕→〔時期、金額等 〕 9 退職金：〔有／無〕→〔時期、金額等 〕
そ の 他	

(注)「その他」欄には以下の事項についても記載すること。書ききれない場合には、就業規則を提示するなどの方法により明示すること。

- ・退職に関する事項
- ・安全及び衛生に関する事項
- ・職業訓練に関する事項
- ・休職に関する事項
- ・表彰及び制裁に関する事項
- ・災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

短時間労働者雇入通知書について

1. 趣 旨

短時間労働者であっても、労働基準法の適用があります。短時間労働者の雇入に当たり、賃金、労働時間その他の労働条件を文書で明示することによって労働条件をめぐるトラブルの防止に資するのが、この雇入通知書です。

2. 記載要領

- (1) 雇入通知書は、短時間労働者の雇入について権限をもつ者の名義で作成し、本人に交付すること。
- (2) 各欄において複数項目の一を選択する場合には該当項目に○印を付すこと。
- (3) 「雇用期間」について期間の定めをする場合には、1年を超える期間を定めないこと。
- (4) 「仕事の内容」欄は、主な仕事の内容を具体的に記載すること。
- (5) 交替制などによって勤務させるときは、シフト毎の始業・終業時刻及び休憩時間を記載すること。なお、シフトの変更の周期についても、「その他」欄に記載すること。
- (6) 「休日又は勤務日」欄は、休日又は勤務すべき日のいずれかについて、曜日あるいは日を特定して記載すること。
- (7) 「所定外労働等」を例外的に行わせることがある場合には、その程度（時間・日数）を記載すること。
- (8) 「休暇」欄の年次有給休暇については、6カ月間継続勤務（ただし、平成6年3月31日までは1年間の継続勤務。雇用期間が定められている場合であって、更新により実質的に労働関係が継続していると認められるときを含む。）し、その間の出勤率が8割以上であるときに与える必要があること。なお、所定労働日数が週4日以下又は年間216日以下の者に与える年次有給休暇の日数は、労働省令で定める日数以上とする必要があること。
上記の法定基準を上回る日数を与える場合には、その付与日数を記載すること。
- (9) 同欄のその他の休暇については、制度がある場合に、有給、無給別に休暇の種類、日数（期間等）を記載すること。
- (10) 「賃金」欄の所定外労働等に対する割増率については、法令で定める率以上とすることが必要であること。
- (11) 同欄の賃金支払時に控除する費目については、源泉徴収すべき税等を除き、事業所で独自に控除を行う場合に、控除費目を記載すること。
- (12) 短時間労働者に適用する就業規則の名称を「その他」欄に記載すること。なお、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所においては、就業規則を作成することが必要であること。
- (13) 「その他」欄には以下の事項についても記載すること。なお、書ききれない場合には、就業規則を提示するなどの方法により明示する必要がある。
 - ・ 退職に関する事項
 - ・ 安全及び衛生に関する事項
 - ・ 職業訓練に関する事項
 - ・ 休職に関する事項
 - ・ 表彰及び制裁に関する事項
 - ・ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- (14) この雇入通知書に記載されている事項のうち、事業所の採用していないものについては、これを削除して使用して差し支えないこと。

短時間雇用管理者選任・変更届

平成 年 月 日

婦人少年室長 殿

事業所名
所在地
代表者職氏名
主な事業内容
労働者数 人（うち女子 人）
短時間労働者数 人（うち女子 人）

このたび、当事業所では下記の者を短時間雇用管理者として選択・変更いたしましたので報告します。

記

所属部課役職名	(TEL)
氏 名	(男 ・ 女)

千

千葉婦人少年室

〒260 千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎
TEL 043(221)2307 FAX 043(221)2308