

8-19
no. 50

パートタイム労働法に基づく
雇用管理チェックリスト

労働省婦人局

(財)21世紀職業財団

雇用管理チェック結果記入用紙

年 月 日

I. 事業所に関する事項をご記入ください。

| | | | | | | |
|------|----|---|-------|-------------|--------|-----------|
| 事業所名 | | | | 事業内容(主な生産品) | | |
| 記入者 | 所属 | | | 氏名 | | |
| 所在地 | | | | 全従業員数 | (うち女子) | 人 |
| 電話番号 | - | - | FAX番号 | - | - | うち短時間労働者数 |
| | | | | | (うち女子) | 人 |

II. 自主点検結果で該当するものに○印をおつけください。

| チェック項目 | A | B | C | D | E |
|-----------------------------|--------------|-----|-----|-------|-----|
| 1. 労働条件の明示 | イ | | ロ ハ | ニ | |
| 2. 就業規則の整備等 | ①就業規則の作成 | イ ロ | | ハ ニ | ホ |
| | ②意見聴取 | イ ロ | ハ | ニ | |
| 3. 労働時間等の管理 | ①労働時間・労働日の設定 | イ ロ | ハ | ニ | |
| | ②所定労働時間以外の労働 | イ | ロ | ハ | |
| | ③所定労働日以外の労働 | イ | ロ | ハ | |
| | ④所定外労働の明示 | イ | ロ | ハ ニ | |
| 4. 年次有給休暇 | ①週5日以上の場合 | イ | | ロ ハ | ニ |
| | ②週4日以下の場合 | イ | | ロ ハ | ニ |
| 5. 労働契約 | ①労働契約の期間 | イ ロ | | ハ | ニ |
| | ②期間満了の際の予告 | イ | | ロ | ハ |
| 6. 賃金、賞与、退職金 | | イ | ロ | ハ | |
| 7. 健康診断 | ①採用時の健康診断 | イ ロ | | ハ | ニ ホ |
| | ②定期健康診断 | イ ロ | | ハ | ニ ホ |
| 8. 教育訓練 | ①入職時の教育訓練 | イ ロ | | ハ | |
| | ②入職後の教育訓練 | イ | ロ | ハ | |
| 9. 福利厚生施設 | | イ | | ロ ハ ニ | ホ |
| 10. 育児休業に関する制度等 | ①育児休業 | イ ロ | | ハ | ニ |
| | ②育児に関する措置 | イ | | ロ ハ | ニ |
| 11. 雇用保険の加入 | | イ | | ロ ハ | ニ |
| 12. 高年齢者の短時間労働の促進 | | イ ロ | | ハ | ニ ホ |
| 13. 正社員への応募の機会 | | イ ロ | ハ | ニ | |
| 14. 所定労働時間が正社員とほとんど同じ短時間労働者 | | イ | | ロ | ハ |
| 15. 短時間雇用管理者 | | イ | | ロ | ハ |

○印をつけた項目に
該当する状況は右記
のとおりです。

| | | | | | |
|-------|---|--|--|--|--|
| 合 計 欄 | | | | | |
| A | 法律に照らし合わせて適正な処置です。 | | | | |
| B | 法律の主旨に沿って、さらに改善を図ることにより、よりよい職場にすることができます。 | | | | |
| C | パートタイム労働法や指針に沿って見直し、改善に向けて努力してください。 | | | | |
| D | 労働基準法等の法律に違反している可能性があり、早急に改善してください。 | | | | |
| E | 該当しない項目です。 | | | | |

III. その他短時間労働者の福祉の増進のために行っていることがあればご記入ください。

IV. 短時間労働アドバイザーにご相談、助言等をご希望の場合は、その概要をご記入ください。

チェックリストの記入の仕方

〈記入の方法〉

1. このチェックリストでの「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の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者をいいます。パートタイマー、準社員、定時社員、アルバイト、嘱託など名称の如何に関わらず、いわゆる正社員に比べて1週間の所定労働時間が少しでも短い労働者は短時間労働者となります。
2. 点検の結果は、別添の「雇用管理チェック結果記入用紙」（以下「記入用紙」といいます。）にご記入ください。
なお、記入にあたり貴事業所が、上記1に該当する「短時間労働者」を雇用していない場合は、「記入用紙」のⅡの欄以下のご記入は不要ですので、Ⅰの欄のみご記入の上、同封の返信用封筒によりご送付ください。
3. チェックリストの各点検項目ごとに該当する選択肢を選び、「記入用紙」のⅡの欄に○をつけてください。○印をつけ終わったら、合計欄にA～Eの各列ごとの○の数をご記入ください。
4. Ⅱの点検項目以外に短時間労働者の福祉の増進のために行っていることがあれば、Ⅲの欄にご記入ください。
5. 勤21世紀職業財団では、短時間労働者の雇用管理の改善等について、専門のアドバイザーが相談（無料）に応じています。相談や助言を希望される場合は、Ⅳの欄にその内容をご記入ください。

〈点検結果の見方〉

1. 「記入用紙」のⅡの選択肢（イ～へ）は、それぞれ「A」、「B」、「C」、「D」、「E」に区分されています。各区分は次のとおりです。
 - ① 「A」 望ましい結果です。これからも、短時間労働者のより良い労務管理をめざしてください。
 - ② 「B」 短時間労働者の労務管理の実態を見直し、改善を図ることにより、より良い職場とすることができます。
 - ③ 「C」 パートタイム労働法及び指針に沿って見直し、改善に向けて努力することが必要です。
 - ④ 「D」 労働基準法などの法令に違反している可能性があり、早急な改善が必要です。
 - ⑤ 「E」 貴事業所については、該当部分がありません。
2. 「A」と「E」以外の区分に○がついた場合には、本チェックリストの解説や巻末にあるパートタイム労働法及び指針を参考にして雇用管理の改善等を図ってください。

〈記入用紙の送付〉

1. 記入済みの「記入用紙」又はその写しを同封の返信用封筒によりご送付ください。
2. ご希望により、勤21世紀職業財団のアドバイザーが必要なアドバイスをいたします。
なお、各事業所の個別の点検結果を財団外部へ発表することはありません。

チェック項目と選択肢

1 労働条件の明示

短時間労働者を雇い入れる際には雇入通知書等の文書を交付していますか。

- イ モデル雇入通知書様式の該当する全ての項目（雇用期間、勤務場所、仕事内容、始業終業時刻及び休憩時間、休日又は勤務日、所定外労働及び休日労働の有無並びにその程度、休暇、賃金等）について明記した雇入通知書・労働契約書等の書面を交付している。
- ロ 賃金に関する事項とモデル雇入通知書様式の一部の項目についてのみ、雇入通知書・労働契約書等の書面を交付しているが、その他の労働条件については口頭により説明している。
- ハ 賃金に関する事項のみ書面を交付しているが、その他の労働条件については口頭により説明している。
- ニ 口頭で説明しているので、賃金に関する事項を含めて労働条件について全て書面は交付していない。

2 就業規則の整備等

① 短時間労働者に適用される就業規則を作成していますか。

- イ 短時間労働者専用の就業規則がある。
- ロ 短時間労働者に適用される部分について必要な条文ごとの修正をした上で正社員の就業規則を準用している。
- ハ 正社員の就業規則を準用しているが、短時間労働者に適用されない部分、適用される部分について特に条文の修正はしていない。
- ニ 短時間労働者に就業規則を適用していない。（常時10人以上の労働者を雇用する場合）
- ホ 短時間労働者に就業規則を適用していない。（常時10人未満の労働者を雇用する場合）

※ 上記①で、イ、ロ、ハにチェックした場合のみ

② 短時間労働者に適用される就業規則を作成・変更する際に、短時間労働者の意見を聴いていますか。

- イ 事業所の短時間労働者の過半数で組織する労働組合の意見を聴いている。
- ロ 事業所の短時間労働者の過半数を代表する者の意見を聴いている。
- ハ 短時間労働者の意見を聴いている（イ又はロの場合を除く）。
- ニ 短時間労働者の意見は聴いていない。

3 労働時間等の管理

① 短時間労働者の労働時間・労働日を定め、又は変更するときは、短時間労働者の事情を考慮するようにしていますか。

- イ 個別に事情のある者については配慮して決めている。
- ロ いくつかの労働時間・労働日のパターンから短時間労働者が選択できるようにしている。
- ハ 原則として一律で設定しているが、個人の事情により配慮する場合もある。
- ニ 会社の都合のみで決めている。

左のチェック項目に関する法令と解説

労働基準法第15条
パートタイム労働法第6条／パートタイム労働指針第2-1-1

短時間労働者を雇い入れる際には、賃金、労働時間その他の労働条件を記載した雇入通知書等の書面を交付するように努めて下さい。労働条件の記載に当たっては、モデル雇入通知書様式の該当する全ての項目について明記するように注意して下さい（雇入通知書の内容は25ページの「雇入通知書のモデル様式」を参考にして下さい）。

労働基準法第89条／パートタイム労働指針第2-1-2-イ

短時間労働者を含め常時10人以上の労働者を使用している場合には、短時間労働者に適用される就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署に届け出なければなりません。また、就業規則の内容と短時間労働者の実際の勤務が合致しない場合は、短時間労働者についての規定を設ける等した上で、変更届を出す必要があります。

労働基準法第90条
パートタイム労働法第7条／パートタイム労働指針第2-1-2-ロ

就業規則を作成又は変更する際には、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者の意見を聴く必要がありますが、これに加えて短時間労働者に適用する就業規則を作成または変更する際には、事前に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者（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、ない場合は短時間労働者の過半数を代表する者）の意見を聴くように努めて下さい。

パートタイム労働指針第2-1-3-イ

短時間労働者の多くは、仕事と家庭を両立させるため、短時間かつ自分の都合に合う一定の時間帯を前提として勤務していますので、短時間労働者の労働時間・労働日を決める際又は変更する際には、このような事情を十分考慮するよう努めて下さい。

チェック項目と選択肢

② 短時間労働者に所定労働時間（あらかじめ定めた労働時間）を超えて勤務させていませんか。

- イ 所定労働時間を超えることはない。
- ロ 所定労働時間を超えることがまれにある。
- ハ 所定労働時間を超えて勤務させることがある。

③ 短時間労働者を所定労働日以外の日に勤務させていませんか。

- イ 所定労働日以外の日に勤務させることはない。
- ロ 所定労働日以外の日に勤務させることがまれにある。
- ハ 所定労働日以外の日に勤務させることがある。

④ 雇入れ時に所定労働時間を超えて又は所定労働日以外の日に勤務することの有無やその程度などをあらかじめ伝えてありますか。

- イ 雇入れ時に所定労働時間を超えて又は所定労働日以外の日に勤務することの有無及びその程度を伝えている。
- ロ 雇入れ時に所定労働時間を超えて又は所定労働日以外の日に勤務することの有無は伝えているが、その程度は伝えていない。
- ハ 雇入れ時に伝えることはないが、何日か前に所定労働時間を超えて又は所定労働日以外の日に勤務するよう伝えるようにしている。
- ニ 特に事前に伝えることはない。

4

年次有給休暇

① 所定労働日数が週5日以上、短時間労働者の年次有給休暇はどのようにしていますか。

（年間所定労働日数が217日以上、週所定労働時間が35時間以上のいずれかに該当する者も含みます。）

- イ 法定どおり又は法定以上に年次有給休暇を付与している。
- ロ 年次有給休暇を付与しているが、法定日数を下回っている。
- ハ 年次有給休暇を付与していない。
- ニ 該当する者がいない。

左のチェック項目に関する法令と解説

パートタイム労働指針第2-1-(3)-ロ

前記の理由から短時間労働者には、できるだけ所定労働時間を超えて勤務させないように努めて下さい。

パートタイム労働指針第2-1-(3)-ロ

短時間労働者には、できるだけ所定労働日以外の日に勤務させないように努めて下さい。

パートタイム労働指針第2-1-(3)-ハ

例外的に所定労働時間を超えて又は所定労働日以外の日に勤務させることがある場合には、雇入れの際におおよその程度を含めてその旨を短時間労働者に伝えるように努めて下さい。

労働基準法第39条

パートタイム労働指針第2-1-(4)

短時間労働者であっても、雇入れの日から6カ月間継続勤務した者については、その6カ月間の全労働日の8割以上出勤した場合に、また、1年6カ月以上継続勤務した者については、6カ月を超えた日から1年ごとに、その1年間の全労働日の8割以上勤務した場合に、それぞれの週所定労働時間に応じ次のとおり所定の日数の年次有給休暇を与える必要があります。

- (1) 週所定労働時間が35時間以上のとき
通常の労働者と同じ日数を与えることとなっています。
- (2) 週所定労働時間が35時間未満のとき
 - イ 所定労働日数が週5日以上又は年間217日以上の場合
は、通常の労働者と同じ日数を与えることとなっています。
 - ロ 所定労働日数が週4日以下又は年間216日以下の場合
は、週又は年間の所定労働日数に応じて比例付与することとなっています。

チェック項目と選択肢

- ② 週所定労働時間が35時間未満で、所定労働日数が週4日以下の短時間労働者の年次有給休暇はどのようにしていますか。
(週所定労働時間が35時間未満で年間所定労働日数が216日以下の者も含みます。)

- イ 法定どおり又は法定以上に年次有給休暇を付与している。
- ロ 年次有給休暇を付与しているが、法定日数を下回っている。
- ハ 年次有給休暇を付与していない。
- ニ 該当する者がいない。

5

労働契約

- ① 労働契約の期間
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勤務することになった短時間労働者について、労働契約の期間を定める際にはどのようにしていますか。

- イ 契約期間について見直し、契約期間を定める特別の必要がない場合には、定めを設けないようにしている。
- ロ 労働契約の期間を定めてはいるが、その期間は1年を超えない範囲内でできるだけ長くするようにしている。
- ハ 特段の理由なく契約期間を短期間として、更新を繰り返している。
- ニ そのような短時間労働者はいない。

- ② 期間満了の際の予告
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勤務することになった短時間労働者について、労働契約の期間の満了により労働契約を更新せずに終了させるときは、短時間労働者にそのことを予告していますか。

- イ 労働契約期間の満了により雇止めするときは30日以前にその旨通知するか、その日数に相当する手当を支払っている。
- ロ 雇止めを30日以前に通知していないし、その日数分に相当する手当も支払っていない。
- ハ そのような短時間労働者はいない。

左のチェック項目に関する法令と解説

| 週の所定 労働日数 | 1年間の 所定労働日数 | 継続動続年数 | | | | | | | | | | |
|--------------|----------------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------|
| | | 0.5 | 1.5 | 2.5 | 3.5 | 4.5 | 5.5 | 6.5 | 7.5 | 8.5 | 9.5 | 10.5 以上 |
| 5日以上 | 217日以上 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 4日 | 169日から 216日まで | 7 | 7 | 8 | 9 | 9 | 10 | 11 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 3日 | 121日から 168日まで | 5 | 5 | 6 | 6 | 7 | 7 | 8 | 8 | 9 | 10 | 10 |
| 2日 | 73日から 120日まで | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 7 |
| 1日 | 48日から 72日まで | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |

(注) 平成5年9月30日以前に雇い入れられた労働者についての動続年数の区分は、1年、2年……です。

労働基準法第14条
パートタイム労働指針第2-1-(5)-イ

労働契約の更新により短時間労働者を1年を超えて引き続き使用するに至った場合において、引き続き労働契約の期間に定めを設ける必要のあるときは、契約期間を1年を超えない範囲でできるだけ長くするよう努めて下さい。なお、労使双方が、契約期間を定める特段の必要を認めないときは、労働契約の期間に定めを設けないようにして下さい。

パートタイム労働指針第2-1-(5)-ロ

期間の定めのある労働契約を更新して1年を超えて引き続き使用している短時間労働者について、労働契約を更新せずに期間の満了により終了させるときには、30日以上前にその旨を予告するよう努めて下さい。

チェック項目と選択肢

6

賃金、賞与、退職金

短時間労働者の賃金、賞与、退職金はどのように決めていますか。

- イ 賃金、賞与、退職金については、それぞれ、短時間労働者の就業の実態（業務の内容、労働時間、所定外労働の有無、配置転換の有無、契約期間、勤続年数、職業能力等）、正社員との均衡等を考慮して定めている。
- ロ 賃金、賞与、退職金のいずれかについて、短時間労働者の就業の実態、正社員との均衡等を考慮して定めている。
- ハ 賃金、賞与、退職金について、短時間労働者の就業の実態、正社員との均衡等を考慮していない。

7

健康診断

① 短時間労働者に対して雇入れの際に健康診断を実施していますか。（採用時に提出させた健康診断書の置き換えを含む。）

- イ すべての短時間労働者に対し実施している。
- ロ 期間の定めのない労働契約の短時間労働者（期間の定めがあっても契約更新により1年以上勤務する予定の短時間労働者を含む。）であって、1週の所定労働時間がその事業所の正社員の2分の1以上の者については実施している。
- ハ 期間の定めのない労働契約の短時間労働者（期間の定めがあっても契約更新により1年以上勤務する予定の短時間労働者を含む。）であって、1週の所定労働時間がその事業所の正社員の4分3以上の者のみ実施している。
- ニ 短時間労働者には実施していない。
- ホ 本人の希望があれば実施している。
- ヘ 期間の定めのない労働契約の短時間労働者（期間の定めがあっても契約更新により1年以上勤務する予定の短時間労働者を含む。）であって、1週の所定労働時間がその事業所の正社員の2分の1未満の者のみであるので、実施していない。

② 短時間労働者に対して1年以内ごとに1回、定期的に健康診断を実施していますか。

- イ すべての短時間労働者に対し実施している。
- ロ 期間の定めのない労働契約の短時間労働者（期間の定めがあっても契約更新により1年以上勤務する予定の者及び当該契約の更新により1年以上引き続き雇用されている者を含む。）であって、1週の所定労働時間がその事業所の正社員の2分の1以上の者については実施している。
- ハ 期間の定めのない労働契約の短時間労働者（期間の定めがあっても契約更新により1年以上勤務する予定の者及び当該契約の更新により1年以上引き続き雇用されている者を含む。）であって、1週の所定労働時間がその事業所の正社員の4分の3以上の者のみ実施している。
- ニ 短時間労働者には実施していない。
- ホ 本人の希望があれば、実施している。
- ヘ 期間の定めのない労働契約の短時間労働者（期間の定めがあっても契約更新により1年以上勤務する予定の者及び当該契約の更新により1年以上引き続き雇用されている者を含む。）であって、1週の所定労働時間がその事業所の正社員の2分の1未満の者のみであるので、実施していない。

左のチェック項目に関する法令と解説

パートタイム労働指針第2-1-(6)

短時間労働者の賃金、賞与、退職金については、労使において自主的に十分話し合いの上決定すべきものですが、その際、短時間労働者の業務の内容（困難度、複雑度等を含む。）、労働時間、所定外労働の有無、配置転換の有無、契約期間、勤続年数、職業能力（技能熟練度、専門的知識の有無、免許・資格の有無等を含む。）等の就業の実態、正社員との均衡等を考慮して、適正な取扱いがなされることとなるよう努めて下さい。

労働安全衛生法第66条／労働安全衛生規則第43条、第44条、第45条 パートタイム労働指針第2-1-(7)

期間の定めのない労働契約により使用される者（当該契約を更新することにより1年以上使用されることが予定されている者及び当該契約の更新により1年以上引き続き使用されている者を含む。）で、1週の労働時間数が当該事業所における同種の業務に従事する通常の労働者（正社員）の所定労働時間の4分の3以上の者については、雇入時の健康診断及び1年以内ごとに1回（特定の有害業務に従事する者については、6カ月以内ごとに1回）、定期的に健康診断を行うことが義務づけられています。また、所定労働時間が、同種の業務に従事する通常の労働者の2分の1以上の者についても健康診断を行うようにして下さい。

チェック項目と選択肢

8 教育訓練

① 短時間労働者の入職時にはどのように教育訓練を行っていますか。

- イ 入職時には、新しい職場に容易にとけ込めるようオリエンテーションを行うほか、業務に必要な教育訓練を行っている。
- ロ 入職時には、オリエンテーションのみ実施している。
- ハ 入職時に簡単な作業指示を与える程度である。

② 短時間労働者の入職後にはどのように教育訓練を行っていますか。

- イ 仕事の変更の際や能力向上のため必要な教育訓練を実施している。
- ロ 仕事を覚えるためだけの教育訓練しか行っていない。
- ハ 短時間労働者には特に教育訓練は行っていない。

9 福利厚生施設

更衣室、休憩室、食堂、診療所、理髪室、保育所、娛樂室、運動場等の福利厚生施設について短時間労働者の利用をどのように認めていますか。

- イ 福利厚生施設の利用については、正社員と同様の利用を認めている。
- ロ 福利厚生施設のうちの一部の利用については制限している。
- ハ 福利厚生施設のかなりの部分について、その利用を制限している。
- ニ 短時間労働者の利用は認めていない。
- ホ 福利厚生施設がない。

10 育児休業に関する制度等

① 期間の定めのない労働契約により雇用されている短時間労働者について、育児休業の取得を認めていますか。

- イ 期間の定めのあるなしにかかわらず、すべての短時間労働者に適用している。
- ロ 期間の定めのない労働契約により雇用されている短時間労働者に適用される育児休業制度がある。
- ハ 育児休業の取得は正社員に限っている。
- ニ 該当する短時間労働者がいない。

左のチェック項目に関する法令と解説

パートタイム労働指針第2-2-(1)

短時間労働者には、職業経験を持つ人が多い反面、出産・子育て等により、長い間職業生活から離れていた人も多くみられます。このような場合、職務の内容、職務に付随する事柄に対する対処方法、職場の慣行等をあらかじめ説明する機会を設けることが適当です。

また、入職後においても、短時間労働者の能力をより有効に活用するために、教育訓練を行うことが適当です。

パートタイム労働指針第2-2-(2)

企業が設置している福利厚生施設（更衣室、休憩室、食堂、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、保養施設等）の利用については、合理的な理由がある場合を除いて短時間労働者に対しても利用を認めるように努めて下さい。ただし、社宅、独身寮は含みません。

育児休業法第2条

パートタイム労働指針第2-2-(3)

1歳未満の子を養育する男女労働者は、育児休業等に関する法律の定めるところにより育児休業をすることができます。

短時間労働者であっても、期間の定めのない労働契約により雇用される者については、育児休業をすることができます。

チェック項目と選択肢

② 勤務時間が1日6時間を超える短時間労働者が1歳未満の子を養育する場合に、育児休業の他に働きながら子を育てることを容易にする何らかの措置を講じていますか。

イ 次の(1)~(4)のいずれかの制度があり、1歳未満の子を養育する短時間労働者（勤務時間が1日6時間を超える者）に適用される。

- (1) 短時間勤務の制度
- (2) フレックスタイムや時差出勤の制度
- (3) 所定時間外労働の制限の制度
- (4) 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

ロ 上記(1)~(4)のいずれかの制度があるが、その適用は正社員に限っている。

ハ 特に措置は講じていない。

ニ 該当する短時間労働者がいない。

11

雇用保険の加入

短時間労働者についても雇用保険の加入手続を行っていますか。

イ 加入の対象となる短時間労働者は全て加入手続を行っている。

ロ 加入の対象となる者の一部（例えば、所定労働時間が正社員とほとんど同じ者）についてのみ加入手続を行っている。

ハ 短時間労働者には加入手続を行っていない。

ニ 該当する短時間労働者がいない。

12

高年齢者の短時間労働の促進

短時間労働を希望する高年齢者に対して雇用機会を提供していますか。

イ 60歳以上の高年齢者には、短時間労働を含むいくつかの雇用形態を提示し、その中から選択させている。

ロ 60歳以上の高年齢者が希望した場合、就くことのできる短時間労働の職務がある。

ハ 60歳以上の高年齢者は雇用していない。

ニ 社内に短時間労働を希望する高年齢者がいない。

ホ 短時間労働を希望する高年齢者の応募がない。

左のチェック項目に関する法令と解説

パートタイム労働指針第2-2-(1)

短時間労働者には、職業経験を持つ人が多い反面、出産・子育て等により、長い間職業生活から離れていた人も多くみられます。このような場合、職務の内容、職務に付随する事柄に対する対処方法、職場の慣行等をあらかじめ説明する機会を設けることが適当です。

また、入職後においても、短時間労働者の能力をより有効に活用するために、教育訓練を行うことが適当です。

パートタイム労働指針第2-2-(2)

企業が設置している福利厚生施設（更衣室、休憩室、食堂、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、保養施設等）の利用については、合理的な理由がある場合を除いて短時間労働者に対しても利用を認めるように努めて下さい。ただし、社宅、独身寮は含みません。

育児休業法第2条

パートタイム労働指針第2-2-(3)

1歳未満の子を養育する男女労働者は、育児休業等に関する法律の定めるところにより育児休業をすることができます。

短時間労働者であっても、期間の定めのない労働契約により雇用される者については、育児休業をすることができます。

チェック項目と選択肢

② 勤務時間が1日6時間を超える短時間労働者が1歳未満の子を養育する場合に、育児休業の他に働きながら子を育てることを容易にする何らかの措置を講じていますか。

イ 次の(1)～(4)のいずれかの制度があり、1歳未満の子を養育する短時間労働者（勤務時間が1日6時間を超える者）に適用される。

- (1) 短時間勤務の制度
- (2) フレックスタイムや時差出勤の制度
- (3) 所定時間外労働の制限の制度
- (4) 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

ロ 上記(1)～(4)のいずれかの制度があるが、その適用は正社員に限っている。

ハ 特に措置は講じていない。

ニ 該当する短時間労働者がいない。

11

雇用保険の加入

短時間労働者についても雇用保険の加入手続を行っていますか。

イ 加入の対象となる短時間労働者は全て加入手続を行っている。

ロ 加入の対象となる者の一部（例えば、所定労働時間が正社員とほとんど同じ者）についてのみ加入手続を行っている。

ハ 短時間労働者には加入手続を行っていない。

ニ 該当する短時間労働者がいない。

12

高年齢者の短時間労働の促進

短時間労働を希望する高年齢者に対して雇用機会を提供していますか。

イ 60歳以上の高年齢者には、短時間労働を含むいくつかの雇用形態を提示し、その中から選択させている。

ロ 60歳以上の高年齢者が希望した場合、就くことのできる短時間労働の職務がある。

ハ 60歳以上の高年齢者は雇用していない。

ニ 社内に短時間労働を希望する高年齢者がいない。

ホ 短時間労働を希望する高年齢者の応募がない。

左のチェック項目に関する法令と解説

育児休業法第10条
パートタイム労働指針第2-2-(3)

1歳未満の子を養育する短時間労働者について、事業主は、育児休業等に関する法律の定めるところにより、労働者が働きながら子を養育することを容易にするための以下のいずれかの措置を講じなければなりません。この場合には、期間の定めのない労働契約により雇用される短時間労働者だけでなく、期間を定めて雇用される者についても対象となります。

ただし、勤務時間が1日6時間以下の短時間労働者については、以下の措置を講じる必要は基本的にはありません。

- (1) 短時間勤務の制度
- (2) フレックスタイムや時差出勤の制度
- (3) 所定時間外労働の制限の制度
- (4) 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

雇用保険法第4条、第7条／パートタイム労働指針第2-2-(4)

短時間労働者であっても、次の3つの要件すべてに該当する者については雇用保険が適用されますので、該当者には雇用保険加入の手続をとる必要があります。

- (1) 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- (2) 1年以上継続して就労することが見込まれること
労働契約の期間に定めのない場合や1年契約の場合のほか、1年未満であっても雇入れの目的、同様の契約で雇用されている他の労働者の状況等から見て契約を1年以上にわたって反復更新することが見込まれる場合は、この要件に該当します。
- (3) 年収が90万円以上あることが見込まれること

パートタイム労働指針第2-2-(5)

高齢者、特に60歳代前半層では、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が増大しています。これに対応して、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にして下さい。

チェック項目と選択肢

13

正社員への応募の
機会

正社員を募集する場合、同種の業務に従事する短時間労働者に対し、優先的に応募の機会を与えていますか。

- イ 希望する短時間労働者を正社員に転換する制度がある。
- ロ 正社員を雇い入れようとする際、希望者の有無にかかわらず同種の業務に従事する全短時間労働者に応募の機会を与えている。
- ハ 正社員への転換に関する事項を制度化していないが、短時間労働者が正社員になることがある。
- ニ 短時間労働者が正社員となることはない。

14

所定労働時間が正社員とほとんど同じ短時間労働者

所定労働時間が正社員とほとんど同じで、かつ、同様の就業の実態にある短時間労働者の処遇はどのようにしていますか。

- イ 所定労働時間が正社員とほとんど同じで、かつ、同様な就業の実態にある短時間労働者の処遇については、正社員とほぼ同じである。
- ロ 所定労働時間が正社員とほとんど同じで、かつ、同様な就業の実態にあっても、短時間労働者と正社員の処遇は異なる。
- ハ 所定労働時間が正社員とほとんど同じ短時間労働者はいない。

15

短時間雇用管理者

短時間雇用管理者を選任していますか。

- イ 既に選任している。
- ロ まだ、選任していない。
- ハ 短時間労働者を常時10人以上雇っていない。

左のチェック項目に関係する法令と解説

パートタイム労働指針第2-2-(6)

短時間労働者の中には、正社員として雇用されることを希望する者もあり、短時間労働者のモラルの向上、能力の活用等を図る観点からも正社員を募集しようとするときは、募集しようとする業務と同種の業務について応募要件をみたす企業内の短時間労働者に対して応募の機会を優先的に付与するよう努めて下さい。

パートタイム労働指針第3

所定労働時間が正社員とほとんど同じ短時間労働者（短さの程度が2割程度までに至らない者）のうち、正社員と同様な就業の実態にあるにもかかわらず、処遇及び労働条件等の面で正社員と区別して取り扱われている者については正社員としてふさわしい処遇をするように努めて下さい。

パートタイム労働法第9条

短時間労働者を常時10人以上雇用する事業所ごとに、パートタイム労働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、短時間労働者の人事労務管理について責任を有する者（例えば、人事労務担当部課長以上の者）の中から、短時間雇用管理者を選任するよう努めて下さい。

選任した場合には、27ページの「短時間雇用管理者選任・変更届」により、労働省都道府県婦人少年室に届け出て下さい。

（注）従前のパートタイム労働指針に基づいてパートタイム雇用労務管理者を選任し、既に都道府県婦人少年室に届け出ている場合には改めて届け出る必要はありません。

雇用管理チェック結果記入用紙

年 月 日

I. 事業所に関する事項をご記入ください。

| | | | | | | |
|------|----|---|-------|-------------|--------|-----------|
| 事業所名 | | | | 事業内容(主な生産品) | | |
| 記入者 | 所属 | | | 氏名 | | |
| 所在地 | | | | 全従業員数 | (うち女子) | 人 |
| 電話番号 | - | - | FAX番号 | - | - | うち短時間労働者数 |
| | | | | | (うち女子) | 人 |

II. 自主点検結果で該当するものに○印をおつけください。

| チェック項目 | A | B | C | D | E |
|-----------------------------|-----|---|-------|-----|-----|
| 1. 労働条件の明示 | イ | | ロ ハ | ニ | |
| 2. 就業規則の整備等 | | | | | |
| ①就業規則の作成 | イ ロ | | | ハ ニ | ホ |
| ②意見聴取 | イ ロ | ハ | ニ | | |
| 3. 労働時間等の管理 | | | | | |
| ①労働時間・労働日の設定 | イ ロ | ハ | ニ | | |
| ②所定労働時間以外の労働 | イ | ロ | ハ | | |
| ③所定労働日以外の労働 | イ | ロ | ハ | | |
| ④所定外労働の明示 | イ | ロ | ハ ニ | | |
| 4. 年次有給休暇 | | | | | |
| ①週5日以上の場合 | イ | | | ロ ハ | ニ |
| ②週4日以下の場合 | イ | | | ロ ハ | ニ |
| 5. 労働契約 | | | | | |
| ①労働契約の期間 | イ ロ | | ハ | | ニ |
| ②期間満了の際の予告 | イ | | ロ | | ハ |
| 6. 賃金、賞与、退職金 | イ | ロ | ハ | | |
| 7. 健康診断 | | | | | |
| ①採用時の健康診断 | イ ロ | | ハ | ニ ホ | ヘ |
| ②定期健康診断 | イ ロ | | ハ | ニ ホ | ヘ |
| 8. 教育訓練 | | | | | |
| ①入職時の教育訓練 | イ ロ | | ハ | | |
| ②入職後の教育訓練 | イ | ロ | ハ | | |
| 9. 福利厚生施設 | イ | | ロ ハ ニ | | ホ |
| 10. 育児休業に関する制度等 | | | | | |
| ①育児休業 | イ ロ | | | ハ | ニ |
| ②育児に関する措置 | イ | | | ロ ハ | ニ |
| 11. 雇用保険の加入 | イ | | | ロ ハ | ニ |
| 12. 高年齢者の短時間労働の促進 | イ ロ | | ハ | | ニ ホ |
| 13. 正社員への応募の機会 | イ ロ | ハ | ニ | | |
| 14. 所定労働時間が正社員とほとんど同じ短時間労働者 | イ | | ロ | | ハ |
| 15. 短時間雇用管理者 | イ | | ロ | | ハ |

○印をつけた項目に
該当する状況は右記
のとおりです。

| |
|---|
| 合 計 欄 |
| A 法律に照らし合わせて適正な処置です。 |
| B 法律の主旨に沿って、さらに改善を図ることにより、よりよい職場にすることができます。 |
| C パートタイム労働法や指針に沿って見直し、改善に向けて努力してください。 |
| D 労働基準法等の法律に違反している可能性があり、早急に改善してください。 |
| E 該当しない項目です。 |

III. その他短時間労働者の福祉の増進のために行っていることがあればご記入ください。

IV. 短時間労働アドバイザーにご相談、助言等をご希望の場合は、その概要をご記入ください。

「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) (改正 平成5年法律第89号)

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条の法人であつて、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り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に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「給付金義務」という。）を行う場合において、自ら第16条第2項に規程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。

（役員を選任及び解任）

第24条 短時間労働援助センターの役員を選任及び解任は、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 (削除)

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、短時間労働者がある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施行規則（抄）

（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。

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 ^前 後 時 分から午 ^前 後 時 分まで〔うち休憩時間 分〕 2 交替制等 $\left\{ \begin{array}{l} \text{イ 午前後 時 分から午前後 時 分まで〔うち休憩時間 分〕} \\ \text{ロ 午前後 時 分から午前後 時 分まで〔うち休憩時間 分〕} \end{array} \right.$ |
| 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 勞 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 $\left\{ \begin{array}{l} \text{イ 6カ月間継続勤務した場合} \left\{ \begin{array}{l} \text{(イ) 法定どおり} \\ \text{(ロ) 法定を上回る} \rightarrow \text{〔 日〕} \end{array} \right. \\ \text{ロ 勤続6カ月以内の年次有給休暇〔有／無〕} \rightarrow \text{〔 月経過で 日〕} \end{array} \right.$ 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 $\left\{ \begin{array}{l} \text{イ 時間給} \quad \text{ロ 日 給} \quad \text{ハ 月 給〔 円〕} \\ \text{ニ 出来高給〔基本単価 円、保障給 円〕} \end{array} \right.$ 2 諸手当 $\left\{ \begin{array}{l} \text{イ 〔 手当 円〕、ロ 〔 手当 円〕} \\ \text{ハ 〔 手当 円〕} \end{array} \right.$ 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れに当たり、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れ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。
- (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任・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) |

パートタイム助成金

中小企業短時間労働者雇用管理改善等助成金

1. 対象事業主

- (1) 労災保険及び雇用保険の適用事業主であること。
- (2) 中小企業事業主（資本額は出資総額が1億円（小売業又はサービス業については1千万円、卸売業については3千万円）を超えない事業主又は常時雇用する労働者の数が300人（小売業又はサービス業については50人、卸売業については100人）を超えない事業主をいう。）であること。
- (3) 短時間労働者（2①又は②の措置については、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される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の4分の3未満の短時間労働者に限る。）に対する2①から⑩のいずれかの措置を労働協約又は就業規則に定めることにより実施した事業主であること。
- (4) 2の項目のそれぞれの措置を通常の労働者に対しても実施していること。
- (5) 2の項目のそれぞれの措置について、当該措置を最初に実施した短時間労働者が生じてから3年を経過していない事業主であること。
- (6) 2の項目のそれぞれの措置ごとに短時間労働者の数の2分の1以上が雇用保険の被保険者であること。

2. 支給額

| 項目 | 金額/円 | 項目 | 金額/円 |
|-----------|-------|--------------|-------|
| ① 雇入時健康診断 | 1,300 | ⑥ 出産手当金 | 3,000 |
| ② 定期健康診断 | 1,300 | ⑦ 平 慰 金 | 7,000 |
| ③ 人間ドック | 3,500 | ⑧ 講 習 | 1,400 |
| ④ 成人病検診 | 1,300 | ⑨ 保 険・共 済 | 4,000 |
| ⑤ 結婚手当金 | 8,000 | ⑩ 通勤に関する便宜供与 | 8,600 |

*この額に1年間の当該措置が講じられた期間の月数を12で除して得た数を乗じて得た額

事業主団体短時間労働者雇用管理改善等助成金

1. 対象事業主団体

- (1) 都道府県婦人少年室長の指定を受けた団体であって、パートタイム労働者の雇用管理の改善等を図るための計画を作成し、当該計画について都道府県婦人少年室長の承認を受け、当該計画に基づく措置として以下の①②③又は①②③④の事業を行うこと。
 - ① 事業計画策定及び調査の事業
 - ② 労働条件の適正化に関する情報提供、講習の実施等の事業
 - ③ 雇用管理の改善等に関する情報提供、講習の実施等の事業
 - ④ 健康診断の実施等団体による共同事業
- (2) 構成事業主に占める中小企業事業主の割合が3分の2以上であること。

2. 支給額

助成対象事業に係る経費の3分の2を助成します。ただし、1団体当たりの支給限度額は、その構成企業数に応じ次のとおりです。

| 区 分 (短時間労働者を雇用する構成事業主の数) | 支給限度額 |
|-----------------------------|---------|
| 100未満 | 600万円 |
| 100以上500未満 | 800万円 |
| 500以上 | 1,000万円 |

◆これらの助成金は、財団法人21世紀職業財団（短時間労働援助センター）の地方事務所で支給業務を行っています。

財団法人 21世紀職業財団・地方事務所一覧

| 都道府県 | 所在地 | TEL | FAX |
|------|---------------------------------------|--------------|--------------|
| 北海道 | 〒080 札幌市北区北7条西2丁目20 東京建物札幌ビル7F | 011-707-6198 | 011-707-6199 |
| 青森 | 〒030 青森市中央1-25-3 青森共栄火災ビル6F | 0177-76-2020 | 0177-76-2025 |
| 岩手 | 〒020 盛岡市菜園1-3-6 農林会館2F | 0196-53-8681 | 0196-53-8680 |
| 宮城 | 〒980 仙台市青葉区本町3-1-15 宮城県漁船保険組合ビル5F | 022-214-2020 | 022-214-2520 |
| 秋田 | 〒010 秋田市山王6-10-9 猿田興業ビル6F | 0188-66-2100 | 0188-66-2101 |
| 山形 | 〒990 山形市香澄町3-1-7 朝日生命山形ビル8F | 0236-42-2020 | 0236-42-2006 |
| 福島 | 〒960 福島市栄町6-6 ユニックス8F | 0245-22-3030 | 0245-22-3081 |
| 茨城 | 〒310 水戸市南町3-4-57 水戸セントラルビル2F | 029-226-2020 | 029-226-2740 |
| 栃木 | 〒320 宇都宮市本町4-15 宇都宮NIビル7F | 0286-43-3220 | 0286-43-3381 |
| 群馬 | 〒371 前橋市大手町1-5-11 大手町ビル2F | 0272-23-2023 | 0272-23-2013 |
| 埼玉 | 〒336 浦和市北浦和5-3-20 日本ビニル工業㈱2F | 048-824-7001 | 048-824-7009 |
| 千葉 | 〒260 千葉市中央区中央4-13-10 千葉県教育会館新館7F | 043-225-2295 | 043-225-2080 |
| 東京 | 〒101 東京都千代田区内神田3-23-5 神田セブンビル3F | 03-3258-2021 | 03-3258-2040 |
| 神奈川 | 〒244 横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ8F | 045-633-5436 | 045-633-5438 |
| 新潟 | 〒950 新潟市東大通2-4-10 日本生命新潟ビル4F | 025-249-5660 | 025-243-2172 |
| 富山 | 〒930 富山市本町3-25 日本団体生命富山ビル7F | 0764-44-2020 | 0764-44-2022 |
| 石川 | 〒920 金沢市片町2-2-15 北国ビルディング8F | 0762-34-2020 | 0762-34-2021 |
| 福井 | 〒910 福井市大手3-4-1 福井放送会館5F | 0776-21-0581 | 0776-21-0582 |
| 山梨 | 〒400 甲府市朝日1-3-12 甲府北口第一生命ビル3F | 0552-54-2020 | 0552-54-2074 |
| 長野 | 〒380 長野市三輪田町1313 クィーンズ・ケービル3F | 026-232-2020 | 026-232-0678 |
| 岐阜 | 〒500 岐阜市入舟町3-10 サンケンビル202号 | 058-248-2020 | 058-248-2026 |
| 静岡 | 〒420 静岡市御幸町11-30 エクセルワード静岡ビル5F | 054-255-2029 | 054-255-3600 |
| 愛知 | 〒450 名古屋市中区区名駅3-22-8 大東海ビル7F | 052-586-7222 | 052-586-7225 |
| 三重 | 〒514 津市広明町112-5 第3いけだビル5F | 0592-28-2300 | 0592-28-2900 |
| 滋賀 | 〒520 大津市中央3-1-8 大津第一生命ビルディング2F | 0775-23-2020 | 0775-23-5249 |
| 京都 | 〒604 京都市中京区烏丸通り錦小路上手洗水町659 烏丸中央ビル5F | 075-213-2794 | 075-213-2230 |
| 大阪 | 〒541 大阪市中央区南本町1-7-15 明治生命堺筋本町ビル5F | 06-262-2151 | 06-262-2154 |
| 兵庫 | 〒651 神戸市中央区小野柄通7-1-1 日生三宮駅前ビル7F | 078-272-3055 | 078-272-3066 |
| 奈良 | 〒630 奈良市大宮町6-9-1 新大宮ビル5F | 0742-36-6777 | 0742-36-6778 |
| 和歌山 | 〒640 和歌山市黒田84-1 阪和第1ビル4F | 0734-75-1765 | 0734-75-1766 |
| 鳥取 | 〒680 鳥取市本町3-102 鳥取商工会議所会館4F | 0857-24-2020 | 0857-24-2102 |
| 島根 | 〒690 松江市母衣町55-4 松江商工会議所ビル5F | 0852-24-2300 | 0852-24-2141 |
| 岡山 | 〒700 岡山市磨屋町10-20 磨屋町ビル6F | 086-227-2020 | 086-227-2880 |
| 広島 | 〒730 広島市中区鉄砲町8-18 広島日生みどりビル2F | 082-224-2001 | 082-224-2003 |
| 山口 | 〒753 山口市中央5-7-3 日本団体生命山口ビル1F | 0839-23-2020 | 0839-23-2274 |
| 徳島 | 〒770 徳島市八百屋町2-11 ニッセイ徳島ビル11F | 0886-55-7771 | 0886-55-6641 |
| 香川 | 〒760 高松市寿町1-1-12 高松東京生命館3F | 0878-22-2020 | 0878-22-2023 |
| 愛媛 | 〒790 松山市大手町2-9-22 日野ビル3F | 089-921-5660 | 089-921-5722 |
| 高知 | 〒780 高知市堺町2-26 高知中央第一生命ビルディング6F | 0888-23-2020 | 0888-23-2540 |
| 福岡 | 〒812 福岡市博多区博多駅前1-4-1 博多駅前第一生命ビルディング6F | 092-431-7701 | 092-431-7702 |
| 佐賀 | 〒840 佐賀市駅南本町5-1 住友生命佐賀ビル4F | 0952-28-4621 | 0952-28-4721 |
| 長崎 | 〒850 長崎市出島町1-14 出島朝日生命青木ビル5F | 0958-27-1262 | 0958-27-1263 |
| 熊本 | 〒860 熊本市花畑町4-1 太陽生命熊本第2ビル2F | 096-324-2297 | 096-324-2104 |
| 大分 | 〒870 大分市都町1-3-19 日本生命大分中央ビル3F | 0975-38-7755 | 0975-38-7756 |
| 宮崎 | 〒880 宮崎市広島2-10-20 坂下ビル6F | 0985-20-2020 | 0985-20-2027 |
| 鹿児島 | 〒892 鹿児島市西田1-5-1 鹿児島東邦生命ビル2F | 0992-59-7815 | 0992-59-7832 |
| 沖縄 | 〒900 那覇市久茂地3-1-1 日本生命那覇ビル5F | 098-868-2020 | 098-866-7789 |

