

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(暫定版)

法令番号:平成十九年厚生労働省告示第三百二十六号

改正:

辞書バージョン:6.0

翻訳日:平成23年8月12日

Guidelines for the Measures, etc. concerning the Employment Management Improvement, etc. for Part-Time Workers to Be Taken by Business Operators (Tentative translation)

Law number:Public Notice of the Ministry of Health, Labour and Welfare No. 326 of 2007

Amendment :

Dictionary Ver : 6.0

Translation date : August 12, 2011

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(暫定版)

Guidelines for the Measures, etc. concerning the Employment Management Improvement, etc. for Part-Time Workers to Be Taken by Business Operators (Tentative translation)

平成十九年厚生労働省告示第三百二十六号

Public Notice of the Ministry of Health, Labour and Welfare No. 326 of 2007

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(平成十九年法律第七十二号)の施行に伴い、及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号)第十四条第一項の規定に基づき、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を次のとおり定め、平成二十年四月一日から適用することとしたので、同条第二項において準用する同法第五条第五項の規定に基づき告示する。

In line with the enforcement of the Act for Partial Revision of the Act on Improvement, etc. of Employment Management for Part-Time Workers (Act No. 72 of 2007) and based on the provisions of paragraph 1 of Article 14 of the Act on Improvement, etc. of Employment Management for Part-Time Workers (Act No. 76 of 1993), this is to make public notice, based on the provisions of paragraph 5 of Article 5 of the above Act, as applied mutatis mutandis pursuant to paragraph 2 of Article 14, that the Guidelines for the Measures, etc. concerning the Employment Management Improvement, etc. for Part-Time Workers to Be Taken by Business Operators is provided below and will apply from April 1, 2008.

なお、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(平成五年労働省告示第百十八号)は、平成二十年三月三十一日限り廃止する。

The Guidelines for the Measures concerning the Employment Management Improvement, etc. for Part-Time Workers that are required to Be Taken by Business Operators (Public Notice of the Ministry of Labour No. 118 of 1993) shall be abolished on March 31, 2008.

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

Guidelines for the Measures, etc. concerning the Employment Management Improvement, etc. for Part-Time Workers to Be Taken by Business Operators

第一 趣旨

Article 1 Purpose

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(以下「短時間労働者法」という。)第三条第一項の事業主が講ずべき適正な労働条件の確保、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、短時間労働者法第六条から第十一条まで、第十二条第一項及び第十三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。

In order to ensure appropriate and effective implementation of the measures for

improvement of employment management such as assurance of proper working conditions, implementation of educational training, enrichment of a welfare program, and promotion of the transformation to ordinary workers (hereinafter referred to as the "Employment Management Improvement, etc.") to be taken by business operators pursuant to paragraph 1 of Article 3 of the Act on Improvement, etc. of Employment Management for Part-Time Workers (hereinafter referred to as the "Part-Time Workers Act"), these Guidelines provide for necessary matters in addition to what is prescribed in Articles 6 to 11, paragraph 1 of Article 12 and Article 13 of the Part-Time Workers Act.

第二 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つての基本的考え方

Article 2 Basic concept in taking the Measures, etc. concerning the Employment Management Improvement, etc. for Part-Time Workers to Be Taken by Business Operators

事業主は、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、次の事項を踏まえるべきである。

A business operator should take the following matters into account in taking the Measures, etc. concerning the Employment Management Improvement, etc. for Part-Time Workers.

一 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)、最低賃金法(昭和三十四年法律第三百七十七号)、労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)、労働者災害補償保険法(昭和二十二年法律第五十号)、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(昭和四十七年法律第百十三号)、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(平成三年法律第七十六号)、雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)等の労働者保護法令は短時間労働者についても適用があることを認識しこれを遵守しなければならないこと。

1. A business operator must recognize that the laws to protect workers, including the Labor Standards Act (Act No. 49 of 1947), the Minimum Wages Act (Act No. 137 of 1959), the Industrial Safety and Health Act (Act No. 57 of 1972), the Industrial Accident Compensation Insurance Act (Act No. 50 of 1947), the Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment (Act No. 113 of 1972), the Act on the Welfare of Workers Who Take Care of Children or Other Family Members Including Child Care and Family Care Leave (Act No. 76 of 1991), the Employment Insurance Act (Act No. 116 of 1974), shall also apply to Part-Time Workers and comply with those laws.

二 短時間労働者法第六条から第十一条まで、第十二条第一項及び第十三条の規定に従い、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるとともに、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た待遇に係る措置を講ずるように努めるものとする。

2. In accordance with provisions of Articles 6 to 11, paragraph 1 of Article 12 and Article 13 of the Part-Time Workers Act, a business operator shall take the Measures, etc. concerning the Employment Management Improvement, etc. for Part-Time Workers and shall endeavor to take measures pertaining to treatment according to the Job Description, the performances of their job, their motivation, their abilities and experience, etc. with due considerations to varying employment situation.

三 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こと、また、所定労働時間が通常の労働者と同一の有期契約労働者については、短時間労働者法第二条に規定する短時間労働者に該当しないが、短時間労働者法の趣旨が考慮されるべきであることに留意すること。

3. In taking the Measures, etc. concerning the Employment Management Improvement, etc. for Part-Time Workers, a business operator shall give enough consideration that it is not legally permitted to change the working conditions of

workers employed by it, including ordinary workers, unilaterally without reasonable ground in a detrimental manner and that the purpose of the Part-Time Workers Act should be considered for fixed-term contract workers whose prescribed working hours are the same as those of ordinary workers though they do not fall under the Part-Time Workers provided in Article 2 of the Part-Time Workers Act.

第三 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

Article 3 Measures, etc. concerning the Employment Management Improvement, etc. for Part-Time Workers to Be Taken by Business Operators

事業主は、第二の基本的考え方に基づき、特に、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

A business operator should take proper measures especially for the following matters based on the basic concept under Article 2.

一 短時間労働者の雇用管理の改善等

1. The Employment Management Improvement, etc. for Part-Time Workers

(一) 労働時間

(i) Working hours

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。

(a) In prescribing working hours and working days of Part-Time Workers or, changing them, a business operator shall endeavor to fully consider the circumstance of said Part-Time Workers.

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。

(b) A business operator shall endeavor not to have Part-Time Workers work beyond the prescribed working hours or on a day other than the prescribed working days to the extent possible.

(二) 退職手当その他の手当

(ii) Retirement allowance and other allowances

事業主は、短時間労働者法第八条及び第九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に密接に関連して支払われるもの以外の手当についても、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する。

In addition to what is provided in Articles 8 and 9 of the Part-Time Workers Act, a business operator shall endeavor to prescribe allowances other than those paid in close connection with Job Description for Part-Time Workers, including retirement allowance and commutation allowance, with due consideration to such matters as employment situations and balance with ordinary workers.

(三) 福利厚生

(iii) Welfare

事業主は、短時間労働者法第八条及び第十一条に定めるもののほか、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等を目的とした福利厚生施設の利用及び事業主が行うその他の福利厚生の措置についても、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ものとする。

In addition to what is provided in Articles 8 and 11 of the Part-Time Workers Act, a business operator shall endeavor to treat the utilization of welfare facilities intended for medical care, cultural education, culture, physical exercise, recreation, etc. and the measures for other welfare provided by a business operator, with due consideration to such matters as the employment situations of Part-Time Workers and balance with ordinary workers.

二 労使の話し合いの促進

2. Promotion of discussion between labors and managements

(一) 事業主は、短時間労働者を雇い入れた後、当該短時間労働者から求めがあったときは、

短時間労働者法第十三条に定める事項以外の、当該短時間労働者の待遇に係る事項についても、説明するように努めるものとする。

(i) After employment of Part-Time Workers and upon request of such Part-Time Workers, a business operator shall endeavor to explain the matters relating to the treatment of said Part-Time Workers, except matters provided in Article 13 of the Part-Time Workers Act.

(二) 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する。

(ii) In taking measures, etc. concerning the Employment Management Improvement, etc. with due consideration to such matters as the employment situations of Part-Time Workers and balance with ordinary workers, a business operator shall also endeavor to devise appropriate ways of providing opportunities to hear opinions of Part-Time Workers, including provision of opportunity for sufficient discussion between relevant labors and managements in the said place of business.

(三) 事業主は、短時間労働者法第十九条に定める事項以外の、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する。

(iii) When a business operator receives a complaint from a Part-Time Worker with regard to the matters for treatment with due consideration to the employment situation of Part-Time Workers and balance with ordinary workers, etc. except the matters provided in Article 19 of the Part-Time Workers Act, a business operator shall endeavor to achieve a voluntary resolution by such means as utilizing the complaint handling system of said place of business.

三 不利益取扱いの禁止

3. Prohibition of disadvantageous treatment

(一) 事業主は、短時間労働者が、短時間労働者法第七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ないようにするものとする。

(i) A business operator shall not treat a Part-Time Worker disadvantageously on the grounds that such Part-Time Worker is a representative of the majority or attempted to become a representative of the majority or acted legitimately as a representative of the majority provided in Article 7 of the Part-Time Workers Act.

(二) 事業主は、短時間労働者が、短時間労働者法第十三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ないようにするものとする。

(ii) A business operator shall not treat a Part-Time Worker disadvantageously on the grounds that such Part-Time Worker requests explanation for the matters considered when the business operator makes decisions concerning the treatment provided in Article 13 of the Part-Time Workers Act.

四 短時間雇用管理者の氏名の周知

4. Making public of the name of a Part-Time employment manager

事業主は、短時間雇用管理者を選任したときは、当該短時間雇用管理者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する。

When appointing a Part-Time employment manager, a business operator shall endeavor to make said Part-Time employment manager known to Part-Time Workers employed by it by posting his/her name in conspicuous place in the place of business.