

抜粋

※次ページをご覧ください。

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

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る、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。

ヘ 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
- (二) 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