

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 についての指針の一部を改正する件（案）の概要

1. 趣旨

- 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。）は、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）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必要な事項を定めたものである。
- 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）第7条による改正後の短時間労働者及び有期雇用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。以下「短時間・有期雇用労働者法」という。）において、短時間・有期雇用労働者法第6条から第14条までに定める措置に関しても、指針にお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定めるものとされ、また、これらの措置として、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇の相違の内容及び理由等に係る説明義務が設けられること等とされたところ、これを踏まえ、指針の一部を改正する。

2. 改正の内容

- 短時間・有期雇用労働者法第14条第2項の規定により、事業主は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇の相違の内容及び理由等を説明しなければならないこととなるが、当該説明の具体的な在り方について、以下の事項を定める。
 - ・ 事業主は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等が、短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近いと事業主が判断する通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について説明するものとする
 - ・ 事業主は、待遇の相違の内容として、①通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇の実施基準の相違の有無及び②通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容又は待遇の実施基準を説明するものとする
 - ・ 事業主は、通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由を説明するものとする
 - ・ 事業主は、短時間・有期雇用労働者がその内容を理解することができるよう、資料を活用し、口頭により説明することを基本とするものとする
- また、整備法の一部の施行に伴い、有期雇用労働者を指針の対象とする等の所要の改正を行う。

3. 根拠条文

短時間・有期雇用労働者法第15条第1項

4. 適用期日等

告示日 平成30年12月下旬（予定）

適用期日 平成32年4月1日（中小事業主については、平成33年4月1日）（予定）