

雇均有発0331第1号  
令和4年3月31日

都道府県労働局  
雇用環境・均等部（室）長 殿

厚生労働省雇用環境・均等局  
有期・短時間労働課長  
(公印省略)

「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Q&A」について

「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）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）については、令和2年4月1日に施行され、令和3年4月1日に中小企業にも適用された。これに伴い、「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Q&A」を別紙のとおり定め、令和4年4月1日から適用することとしたので、業務の参考にされたい。

なお、これに伴い、平成26年9月30日付け雇児短発0930第1号「「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律Q&A」について」は、令和4年4月1日をもって廃止する。

# 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Q & A

令和4年3月

厚生労働省 雇用環境・均等局 有期・短時間労働課

## 目次

### 【1. 適用】

- 問1-①：派遣労働者に対する法の適用の考え方如何。……………1
- 問1-②：A社の短時間・有期雇用労働者がB社に出向している場合における法の適用の考え方如何。……………2
- 問1-③：通常の労働者が出向者である場合における法の適用の考え方如何。以下のような場合はどうか。（1）A社の通常の労働者がA社の親会社からの出向者しかいない場合における、A社に直接雇用されている短時間・有期雇用労働者への法の適用について、（2）B社に直接雇用されている通常の労働者とB社の親会社からの出向者である通常の労働者の両方が存在する場合における、B社に直接雇用されている短時間・有期雇用労働者への法の適用について……………3
- 問1-④：いわゆる正規型の労働者がいない場合における法の適用の考え方如何。（1）経営者と有期雇用労働者のみの場合、（2）経営者と正規型以外の無期雇用労働者のみの場合、（3）経営者と派遣労働者（無期雇用フルタイム）及び短時間・有期雇用労働者のみの場合……………4

### 【2. 定義（法第2条）】

- 問2-①：コンビニエンスストアの店長は、通常の労働者か。……………5
- 問2-②：通常の労働者のみ祝日が勤務日となっている事業所において、1週間の所定労働時間が通常の労働者と同じであるが、祝日のある1週間の所定労働時間が通常の労働者より短い労働者は、法第2条第1項に基づく「短時間労働者」に該当するか。……………6
- 問2-③：短時間正社員は「通常の労働者」となるのか、「短時間労働者」となるのか。……………7

### 【3. 労働条件に関する文書の交付等（法第6条）】

- 問3-①：労働条件通知書の様式で労働基準法第15条に基づく明示と、法第6条第1項に基づく明示を同時に行う場合は、電子メール・ファクシミリによることとしてもよいか。……………8
- 問3-②：文書交付等の代わりに、事業所HP等、短時間・有期雇用労働者が通常目にする場所に明示事項を記載した文書を掲示することでも足りるか。……………9
- 問3-③：文書交付等として、労働条件通知書の代わりに就業規則のみを交付することでもよいか。……………10
- 問3-④：契約期間の途中で、昇給、賞与及び退職手当の取扱い並びに

	相談窓口が変更になった場合、その都度変更内容を文書交付等により明示しなければならないか。……………	11
問3-⑤	: 特定事項の名称が、「昇給」「賞与」「退職手当」「相談窓口」の名称でない場合、法違反となるのか。……………	12
問3-⑥	: 特定事項について「有無」そのものの明示はないが、労働条件通知書の記載内容から有無が判断できる場合は、法を満たしていると考えてよいか。……………	14
問3-⑦	: 有期雇用労働者について、当該契約期間内には要件を満たさず昇給や退職手当、賞与（以下「退職手当等」）の適用はないが、その後契約更新することにより要件を満たし退職手当等の適用の可能性がある場合（例：「勤続3年以上の者に支給する」等）には、法第6条第1項に基づく明示はどのようにすればよいか。……………	15
問3-⑧	: 法第6条第1項に基づき明示する相談窓口が本社の担当者氏名のみでは、支社の短時間・有期雇用労働者が相談することは事実上困難であると思われるが、氏名のみで問題ないのか（連絡先の併記等は不要か）。……………	16

【4. 就業規則の作成手続き（法第7条）】

問4	: 法第7条第1項に定める就業規則作成時の意見聴取は、「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」から行うこととされているが、当該過半数代表者は、当該事業所に雇用される短時間労働者でなければならないか。また、同条第2項の意見聴取についても同様か。……………	17
----	--	----

【5. 職務の内容（法第8～11条）】

問5-①	: 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で「職務の内容」のうち「業務の内容」を比較するに当たり、個々の作業レベルではなく「中核的業務」について比較することとするのはなぜか。……………	18
問5-②	: 「中核的業務」の具体例如何。……………	19
問5-③	: 「責任の程度が著しく異なる」と判断される具体例如何。……………	20
問5-④	: 日中に短時間・有期雇用労働者が従事している業務を深夜に通常の労働者が行う場合は、職務の内容が同一といえるのか。……………	21
問5-⑤	: ある職務について、以前は通常の労働者が担当していたが現在は短時間・有期雇用労働者が担当しているという場合に、この両者の間で「職務の内容が同一」との判断がなされるのか。……………	22

【6. 職務の内容及び配置の変更の範囲（法第8、9条）】

- 問6-①：労働者の個人的事情に基づき、制度としては存在しない配置転換を行う場合（例：体調に対する配慮による配転）については、職務の内容及び配置の変更の範囲の比較においてどのように考えればよいか。……………23
- 問6-②：通常の労働者の勤続年数が比較的短く、長期にわたる人材活用の傾向を判断することができないような場合は、どのように考えればよいか。……………24

【7. 不合理な待遇の禁止（法第8条）】

- 問7-①：通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消について、雇用管理区分が複数ある場合には全ての雇用管理区分に属する通常の労働者との間の不合理な待遇差があってはならないとされているがなぜか。……………25
- 問7-②：基本給の支払形態や算定基準に以下のような相違がある場合、法第8条で禁止される不合理な待遇の相違に当たるのか。  
（1）正社員が月給制で、短時間・有期雇用労働者が時給制の場合、（2）正社員が職能給や成果給で、短時間・有期雇用労働者が職務給の場合……………26
- 問7-③：短時間・有期雇用労働者の待遇と通常の労働者の待遇の相違が著しい場合であっても、事業主がその待遇の相違について、不合理ではないことを説明できれば、その相違は不合理ではないことになるのか。……………27

【8. 通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止（法第9条）】

- 問8-①：正社員が月給制で、短時間・有期雇用労働者は時給制であることは法第9条で禁止される差別的取扱いとなるのか。……………28
- 問8-②：差別的取扱い禁止規定の適用がある場合、短時間労働者の賃金を時間比例分少なくすることは許されるのか。……………29
- 問8-③：差別的取扱い禁止規定の適用がある場合、退職金の算定方法についても通常の労働者と同様としなければならないのか。……………30
- 問8-④：定年後の再雇用者について、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲が通常の労働者と同一の場合は、法第9条により、待遇差は一切認められないのか。……………31
- 問8-⑤：過去の差別的取扱いについて、差別的取扱いがなされなかった場合の賃金との差額請求権が法第9条により直接発生することとなるのか。……………32
- 問8-⑥：フルタイム有期雇用労働者の退職金や賞与の算定根拠が平成30年の改正法（※）の施行日（以下本問において「施行日」

- という。) 前の勤務にかかっている場合、施行日後にその額を確定させる際に差別的取扱いとならないようにするためには、施行日前の差別的取扱いに対しても法第9条の効果が及ぶということによいか。……………33
- 問8-⑦：差別的取扱い禁止規定の適用の相手方となる通常の労働者が複数あり、その賃金決定方法や水準が多様である場合、そのうちのいずれと合わせるべきか。……………34
- 問8-⑧：法第9条の適用対象となる通常の労働者と短時間・有期雇用労働者を比較して、短時間・有期雇用労働者の方が待遇がよい場合は、通常の労働者に合わせて待遇を引き下げなければならないのか。……………35
- 問8-⑨：単身用の社宅しかない場合であって、正社員は単身者もいるが法第9条の要件を満たす短時間・有期雇用労働者は全員同居の家族を有する世帯者であり、社宅を利用できるのは事実上正社員のみであるという場合は、差別的取扱いとなるか。……………36
- 問8-⑩：法第9条の適用がある場合において、通常の労働者の所定労働時間が7時間であるとき、残業をした分については法定労働時間内の1時間部分についても25%増しの割増賃金を支払っているのに対し、短時間・有期雇用労働者については、法定労働時間内で残業をした分について時間給分は支払うが割増分はないという場合、この取扱いの差異は許されるのか。……………37
- 問8-⑪：法第9条の要件を満たす短時間・有期雇用労働者がいる企業において、整理解雇を行う場合、留意することは何か。……………38
- 問8-⑫：法第9条の要件を満たす有期雇用労働者について、通常の労働者の解雇基準とは異なる雇止め基準を設け、雇止めをすることは法第9条違反となるか。……………39
- 問8-⑬：労働安全衛生法に基づく一般健康診断は、週所定労働時間が通常の労働者の4分の3未満である場合等については義務とされていないが、法第9条の対象となる短時間・有期雇用労働者については、所定労働時間や契約期間等にかかわらず健康診断を実施する義務が生じるのか。……………40

## 【9. 賃金（法第10条）】

- 問9-①：法第10条に関しては、基本給、賞与、役付手当等といった職務関連賃金それぞれ全てについて措置を講じなければならないのか。……………41
- 問9-②：法第10条は「職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案」することとされているが、ここに挙げられている全ての要素を基本給、賞与、役付き手当等のそれぞれの職務関連賃金において、勘案しな

- ければならないのか。……………42
- 問9-③：法第10条の均衡確保の努力義務の対象となる「職務の内容に密接に関連して支払われる」通勤手当とは具体的にはどのようなものなのか。……………43
- 問9-④：法第10条の「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」に関して、どのようにすれば均衡を考慮したこととなるのか。……………44
- 問9-⑤：短時間・有期雇用労働者の賃金は職務の内容等を勘案して決定されているが、通常の労働者の賃金が客観的、合理的な基準に基づかずに事業主の一存のみによって決定されているような場合についても、短時間・有期雇用労働者の賃金の決定に当たって、法第10条に基づき、通常の労働者との均衡を考慮する必要があるか。……………45

【10. 教育訓練（法第11条）】

- 問10：法第11条第1項の教育訓練の実施方法は、通常の労働者に対して行うものと同じでなければならないのか。……………46

【11. 福利厚生施設（法第12条）】

- 問11-①：所定労働時間が極めて短く、休憩を利用して食事を取る必要がない短時間労働者についても、食堂を利用させなければならないのか。……………47
- 問11-②：正社員に対してのみ食堂の割引がある場合や、食事手当の支給がある場合、短時間・有期雇用労働者に対して、食堂の利用の機会を与えるだけでなく、これらも同様に対象としなければならないか。……………48
- 問11-③：更衣室の利用に関して、（1）正社員には一人1個のロッカーがある場合、短時間・有期雇用労働者に対しても一人1個与えなければならないか。（2）更衣室の中にシャワールームがある場合、その利用も法第12条の対象となるか。……………49
- 問11-④：正社員でもその従事する業務によって福利厚生施設が利用できないことがある場合、福利厚生施設が利用できない正社員と同一の業務に従事する短時間・有期雇用労働者に対する利用の機会の付与はどのように考えるべきか。……………50

【12. 通常の労働者への転換（法第13条）】

- 問12-①：新規学卒者又は一定年齢以下の若年者等の採用しか行わないこととしている企業において、事業所の短時間・有期雇用労働者の中に新卒者や当該年齢以下の若年者がいないことが明らかかな場合は、法第13条の措置として何を講ずるべきか。……………51

- 問 12-②：企業内（本社や別事業所）には正規型の労働者がいるものの、事業所に正規型の労働者がおらず、フルタイムの無期雇用労働者と短時間・有期雇用労働者しかいない場合、法第 13 条の措置はどのように考えればよいか。……………53
- 問 12-③：法第 13 条の措置は、短時間正社員までの転換推進措置でもよいのか。……………54
- 問 12-④：ある事業所において、通常の労働者が①資格を要する製造ライン職、②経理事務職、③営業職、の 3 つの職務に従事している場合であって、短時間・有期雇用労働者は②の職務に従事している場合、法第 13 条の措置で転換を推進する通常の労働者としては②であるべきか、①や③でもよいこととなるのか。……………55
- 問 12-⑤：自社の HP に正社員の求人情報を掲載していれば、法第 13 条第 1 号に定める募集情報の周知を履行したこととなるか。……………56
- 問 12-⑥：法第 13 条の転換推進措置に関して、正社員と短時間・有期雇用労働者の現在の職務の内容や能力等から判断して、転換が事実上不可能と考えられる場合であっても、転換推進措置を講ずることが必要なのか。例えば、正社員は技術開発者のみとしている事業所に、清掃業務の短時間・有期雇用労働者がいる場合、当該短時間・有期雇用労働者の転換推進措置として技術開発業務への転換推進措置を講じることで法を満たしているといえるのか。……………57
- 問 12-⑦：定年制度により定年年齢以上の正社員がいない企業において、継続雇用制度によって有期雇用労働者となった者及び定年年齢を超え新たに短時間・有期雇用労働者として雇用された高齢者（以下「定年後再雇用者」という。）に対しては、法第 13 条に基づく通常の労働者への転換推進措置として何を講じる必要があるのか。……………58
- 問 12-⑧：法第 13 条第 3 号の措置として教育訓練を実施する場合、例えばどのようなものが想定されるか。……………60
- 問 12-⑨：法第 13 条の転換推進措置として、いわゆる契約社員を募集する場合にその募集内容を短時間・有期雇用労働者に周知し、さらに、正社員を募集する場合にその募集内容を契約社員に周知することで、法を満たしているといえるか。……………61
- 問 12-⑩：重度障害者のみを雇用率達成の観点から雇用しているが、客観的にみて正社員の能力・適性に及ばない障害者に対し、転換推進措置を講じていない場合は、どのように対応することが適当か。……………62



【13. 事業主が講ずる措置の内容等の説明（法第14条）】

- 問13-①：法第14条第1項の説明は、労働契約を更新するごとに行う必要があるが、既に前回の労働契約の更新時に説明を行っている場合は、有期雇用労働者は説明すべき措置の内容を理解している場合が多いと考えられることから、「前回説明したものと変更なし」といった簡略な説明でも法の履行といえるか。……………63
- 問13-②：通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消については、雇用管理区分が複数ある場合には全ての雇用管理区分の正社員との間で求められるが、法第14条第2項の説明義務については、職務の内容等が最も近いと事業主が判断する通常の労働者と比較することを基本とするのはなぜか。……………64
- 問13-③：法第14条第2項に基づき短時間・有期雇用労働者が説明を求めることができるのは、自分自身の待遇に関することに限られるのか。（他の短時間・有期雇用労働者の待遇の決定理由についても、説明を求めることができるのか。）……………65
- 問13-④：短時間・有期雇用労働者を雇い入れる際に事業主が文書の交付等により明示したり、説明した事項に関して、短時間・有期雇用労働者は後に再度説明を求めることができるか。……………66

【14. 指針関係】

- 問14：指針 第三の四（三）について、施行通達では、『「親族」及び「葬儀等」の範囲や「勤務しなかった」日数等については、社会通念上勤務しないことが許容される範囲のものが該当するものと考えられる』としているが、具体的には、何を基準に判断すればよいのか。……………67

○ 本Q&Aにおける法令等の略称について

法・・・・・・・・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）

施行規則・・・・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施行規則（平成5年労働省令第34号）

施行通達・・・・平成31年1月30日基発0130第1号、職発0130第6号、雇均発0130第1号、開発0130第1号（都道府県労働局長宛）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の施行について

指針・・・・・・・・事業主が講ずべき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措置等についての指針（平成19年厚生労働省告示第326号）

## 【1. 適用】

問1－①：派遣労働者に対する法の適用の考え方如何。

1. 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第2号に規定する「派遣労働者」については、派遣元事業主に雇用される者であることから、派遣元事業主に雇用される通常の労働者との間で、法第2条に規定する短時間労働者又は有期雇用労働者の定義に該当すれば、法の適用がある。
2. 法第2条第1項の短時間労働者の定義に該当するかどうかについては、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と比較して判断する。

なお、同一の事業主における業務の種類が2以上あり、同種の業務に従事する通常の労働者がいない場合は、当該事業主における1週間の所定労働時間が最長である通常の労働者と比較して判断することとなる。

例えば、一般事務職の派遣労働者の1週間の所定労働時間が、派遣元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者として雇用されている者ではなく、派遣会社の社員である者）であって一般事務職に従事する者よりも短ければ、短時間労働者に該当する。

また、そのような派遣元事業主の通常の労働者がいない場合は、当該事業主において1週間の所定労働時間が最長の通常の労働者と比較し、その者よりも所定労働時間が短ければ、短時間労働者に該当する。
3. また、派遣元事業主と期間の定めのある労働契約を締結している者であれば、法第2条第2項の有期雇用労働者の定義に該当する。

問 1 - ② : A社の短時間・有期雇用労働者がB社に出向している場合における法の適用の考え方如何。

1. 出向とは、一人の労働者に係る労働関係が複数の事業主にまたがって成立する形態の一つであり、一般には、濃淡の差はあれ出向元と何らかの関係を持ちながら、出向先において新たな労働契約関係に基づき相当期間継続的に勤務する形態と理解されている。これを出向元との労働契約関係の有無という観点から分類すると、在籍型出向（出向元との労働契約関係があるもの）と、移籍型出向（出向元との労働契約関係は終了しているもの）の2つに分けることができる。
2. 在籍型出向の場合、短時間・有期雇用労働者は、出向元（A社）と出向先（B社）の双方に労働契約関係があるため、労働者の雇用管理責任を双方でどのように分担しているかによって法に規定する事業主の義務及び努力義務の履行責任も分けられることとなる。
3. 移籍型出向の場合、出向元（A社）との労働契約関係が終了しているため、法に規定する事業主の義務及び努力義務の履行責任は出向先（B社）が負うことになる。

問1-③：通常の労働者が出向者である場合における法の適用の考え方如何。

以下のような場合はどうか。

- (1) A社の通常の労働者がA社の親会社からの出向者しかいない場合における、A社に直接雇用されている短時間・有期雇用労働者への法の適用について
- (2) B社に直接雇用されている通常の労働者とB社の親会社からの出向者である通常の労働者の両方が存在する場合における、B社に直接雇用されている短時間・有期雇用労働者への法の適用について

1. 出向者は在籍型・移籍型いずれかを問わず出向先と労働契約関係にあるため、(1)の場合は出向者を、(2)の場合は直接雇用の正社員及び出向者の双方を、法第2条による通常の労働者とした上で、法が適用される。
2. 法第8条については、(1)に関しては、A社の親会社からの出向者である通常の労働者との間で、(2)に関しては、B社に直接雇用されている通常の労働者及びB社の親会社からの出向者である通常の労働者双方との間で不合理な待遇差を設けることは禁止される。
3. なお、(1)(2)のいずれにおいても、親会社からの出向者である通常の労働者が在籍型出向の場合、当該通常の労働者の雇用管理責任を双方でどのように分担しているかによって法に規定する事業主の義務及び努力義務の履行責任も分けられることとなる。  
例えば、通常の労働者である出向者が在籍型出向であって、賃金の支払に関する雇用管理責任が出向元にある場合、出向先の短時間・有期雇用労働者の賃金について、出向先事業主は出向者の賃金との均衡待遇の義務を負うものではない。

問1-④: いわゆる正規型の労働者がいない場合における法の適用の考え方如何。

- (1) 経営者と有期雇用労働者のみの場合
- (2) 経営者と正規型以外の無期雇用労働者のみの場合
- (3) 経営者と派遣労働者（無期雇用フルタイム）及び短時間・有期雇用労働者のみの場合

1. (1) については、通常の労働者がいない場合であっても、有期雇用労働者を雇用していれば法が適用される。

ただし、経営者は通常の労働者には該当しないため、この場合、通常の労働者の存在を前提とする法第8～12条の規定は、実質的に適用を受けない。

また、法第13条については、今後、当該企業において通常の労働者を雇用することが予定された際には、速やかに同条に基づく通常の労働者への転換推進措置を講じる必要がある。また、通常の労働者を採用・配置する予定が生じた場合には、そのような措置を講ずる予定であるとしてあらかじめ周知することが求められる。

なお、比較対象となる通常の労働者がいないことから、法第2条第1項で定義する「短時間労働者」に該当する者は想定されない。

2. (2) については、正規型以外の無期雇用労働者のうち、1週間の所定労働時間が最長の者が無期雇用フルタイム労働者となり、通常の労働者となる。この無期雇用フルタイム労働者と比較して1週間の所定労働時間が短い者が短時間労働者となり、この短時間労働者について法が適用される。

3. (3) については、当該企業が派遣先企業の場合、派遣労働者は派遣先企業と雇用関係にないことから、法の通常の労働者には該当せず、(1)(2)と同様となる。

当該企業が派遣元企業の場合、無期雇用フルタイムの派遣労働者が通常の労働者となり、短時間・有期雇用労働者について、法が適用される。

## 【2. 定義（法第2条）】

問2-①：コンビニエンスストアの店長は、通常の労働者か。

1. コンビニエンスストアは、その店長である個人事業主とコンビニエンスストア会社がいわゆるフランチャイズ契約関係にある場合と、直営店であってその店長はコンビニエンスストア会社の社員である場合とが考えられる。
2. 前者であれば店長は個人事業主であるから通常の労働者とはならない。後者であればコンビニエンスストア会社に雇用される者であるから、その店長が正規型の労働者もしくは無期雇用フルタイム労働者であれば通常の労働者となる。

問 2 - ② : 通常の労働者のみ祝日が勤務日となっている事業所において、1 週間の所定労働時間が通常の労働者と同じであるが、祝日のある 1 週間の所定労働時間が通常の労働者と比し短い労働者は、法第 2 条第 1 項に基づく「短時間労働者」に該当するか。

1. 1 週間の所定労働時間が通常の労働者と同一の労働者であって、臨時的・一時的に祝日が出勤日に重なる週の所定労働時間が通常の労働者に比し短い労働者については、法第 2 条第 1 項に基づく「短時間労働者」には該当しない。



問 2 - ③ : 短時間正社員は「通常の労働者」となるのか、「短時間労働者」となるのか。

1. 短時間正社員については、他の正規型のフルタイムの労働者と比較し、その 1 週間の所定労働時間が短い正規型の労働者であって、次のいずれにも該当する者と解している。
  - ① 期間の定めのない労働契約を締結している者
  - ② 時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者
  
2. 「通常の労働者」とは、施行通達の第 1 の 2 (3) において「いわゆる正規型の労働者及び事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者をいうものである」とされており、いわゆる正規型の労働者とは「労働契約の期間の定めがないことを前提として、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等を総合的に勘案して判断するものである」とされている。
  
3. このため、1. の要件を満たす短時間正社員については、正規型の労働者であることから「通常の労働者」に該当することとなる。

【3. 労働条件に関する文書の交付等（法第6条）】

問3-①：労働条件通知書の様式で労働基準法第15条に基づく明示と、法第6条第1項に基づく明示を同時に行う場合は、電子メール・ファクシミリによることとしてもよいか。

1. 労働基準法（昭和22年法律第49号）第15条に基づく明示に関しても、労働者が希望すれば、電子メール等やファクシミリによる明示が可能であることから、法第6条第1項に基づく明示と同時に行う場合でも、これらによることとしてもよい。

問3-②：文書交付等の代わりに、事業所HP等、短時間・有期雇用労働者が通常目にする場所に明示事項を記載した文書を掲示することでも足りるか。

1. 法第6条第1項においては、「文書の交付等その他厚生労働省令で定める方法により」と規定しており、施行規則においては、短時間・有期雇用労働者が希望した場合に、①ファクシミリを利用してする送信の方法、②電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法（短時間・有期雇用労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）、の2つのみを定めていることから、事業所HPへの掲載など、その他の方法によることは認められない。

問3-③：文書交付等として、労働条件通知書の代わりに就業規則のみを交付することでもよいか。

1. 労働条件通知書の代わりに就業規則を「交付」することについては、労働基準法（昭和22年法律第49号）第15条の義務に関しても履行に当たると解されており、法第6条の履行手段としても認められる。
2. しかしながら、就業規則を交付する場合であっても、個々人の労働条件を明示して交付する労働条件通知書と同じように、交付対象となる短時間・有期雇用労働者の昇給等の個別の取扱いが明らかになっていなければならず、例えば、制度のみが規定されており個別の適用がどのようになっているかが不明であるような就業規則を交付したのでは、法第6条第1項の義務を履行したこととはならない。

問3-④：契約期間の途中で、昇給、賞与及び退職手当の取扱い並びに相談窓口が変更になった場合、その都度変更内容を文書交付等により明示しなければならないか。

1. 法第6条第1項の労働条件の明示義務の履行時点は、「短時間・有期雇用労働者を雇い入れたとき」であることから、契約期間の途中で明示事項が変更になった場合に、当該短時間・有期雇用労働者にその都度変更内容を文書交付等により明示することを求めるものではない。  
ただし、有期雇用労働者であって、その更新をするときには、労働契約の更新をもって「雇い入れ」ることとなるため、その都度法第6条第1項の明示が必要となる。
2. なお、労働契約法（平成19年法律第128号）第4条第2項では、「労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。」とされており、これは、労働契約の締結時点のみならず、労働契約が変更されて継続している間の各場面が広く含まれることに留意されたい。
3. また、「相談窓口」については、施行通達において「雇入れ時の文書等による明示のほか、事業所内の短時間・有期雇用労働者が通常目にすることができる場所に設置されている掲示板への掲示等により、短時間・有期雇用労働者に周知することが望まれる」としているところであり、相談窓口が変更になった場合にも、同様の方法により変更があったことや変更後の「相談窓口」を周知することが望まれる（施行通達 第3の12（3））。

問3-⑤：特定事項の名称が、「昇給」「賞与」「退職手当」「相談窓口」の名称でない場合、法違反となるのか。

1. 「昇給」について

「昇給」とは、契約期間内での賃金の増額をいうが、「昇給」を明示するものとして「賃金改定」「時給の変更」という表示をしている場合、一般的に、改定や変更の結果、降給も含み得ると考えられ、必ずしも契約期間内での賃金の増額のみを明示したものとはいえない。そのため、「賃金改定：有」「時給の変更：有」の場合は、法違反となる。

なお、「賃金改定（引き上げ）」「時給の変更（引き上げ）」等の表示で、改定又は変更が昇給についての明示であることが明らかな場合は、法要請を満たすものである（施行通達 第3の1（5））。

また、「賃金改定：無」「時給の変更：無」の場合は、当該契約期間内において賃金の増額がないことが明らかであることから、法違反とはならない。

2. 「賞与」について

「賞与」については、労働基準法の解釈例規（昭和22年9月13日付け発基第17号）で「賞与とは、定期又は臨時に、原則として労働者の勤務成績に応じて支給されるものであつて、その支給額が予め確定されていないものをいう」と定義されている。法第6条においても、上記定義に該当するものは「賞与」と解する。

したがって、上記定義に該当するものであれば「寸志」「一時金」等「賞与」以外の名称を使用しても「賞与」であり、その際の明示は「寸志」「一時金」等、一般的に上記の定義に該当するものを表す名称での明示であっても足りるものである。

また、定期賃金とは別に、例えば「12月に10万円支給」と、予め支給額を確定し支給が予定されているものは、「賞与」ではなく、臨時に支払われる賃金に該当するもので、このような賃金を支払うこととしている場合、「賞与：無」と明示しつつ、その旨が明示されることが望ましい。

3. 「退職手当」について

労使間において、労働契約等によってあらかじめ支給条件が明確になっており、退職により支給されるものであればよく、その支給形態が退職一時金であるか、退職年金であるかを問わないものとされている（施行通達 第3の1（3））。したがって、上記の定義に該当するものであれば「退職慰労金」「退職一時金」等の名称を使用しても「退職手当」であり、その際の明示は「退職慰労金」「退職一時金」等、一般的に上記の定義に

該当するものを表す名称での明示であっても足りるものである。

4. 「相談窓口」について

「相談窓口」とは、事業主が短時間・有期雇用労働者からの苦情を含めた相談に応じる窓口であり、これが明らかになるものであれば、「相談先」「相談担当者」等という名称での明示であっても足りるものである（施行通達 第3の1（3））。

問3-⑥：特定事項について「有無」そのものの明示はないが、労働条件通知書の記載内容から有無が判断できる場合は、法を満たしていると考えてよいか。

1. 法第6条第1項の特定事項の明示については、短時間・有期雇用労働者が多様な就業実態にある特性から、雇入れ時に労働条件を明確にしていなかったことに起因するトラブル等が発生していることに着目して設けられたものであり、労働基準法（昭和22年法律第49号）で定める事項以外のもののうち、短時間・有期雇用労働者にとって重要である昇給、退職手当及び賞与の有無並びに相談窓口を明示することを義務づけているものである。
2. また、施行通達の第3の1（4）において「昇給及び賞与が業績等に基づき実施されない又は支給されない可能性がある場合や、退職手当が勤続年数等に基づき支給されない可能性がある場合には、制度としては「有」と明示しつつ、あわせて、昇給及び賞与が業績等に基づき実施されない又は支給されない可能性がある旨や、退職手当が勤続年数等に基づき支給されない可能性がある旨について明示されるべきもの」としているところである。
3. 問の「有無」そのものの明示はないが、「労働条件通知書の記載内容から有無が判断できる場合」とは、以下のようなものが考えられる。
  - ① 賞与：寸志程度
  - ② 賞与：業績により支給しない場合がある
  - ③ 賞与：業績による

これらについて、「有無」の明示義務を満たしているか否かに関し、

①については、「有」を前提とした金額の程度を表示しており、「有」と表示したときと同等に明らかである。

②については、支給することを原則とした上で、業績によっては支給しない場合がある旨の明示をしているものである。

③については、①、②に比べると「有」か「無」かが不明確ではあるものの、これも「業績により支給が有り得る」ことをいっていると考えられ、このような明示も「有」を明示していると考えられる。

よって、①、②、③とも明示義務を果たしていると考えられる。



問3-⑦：有期雇用労働者について、当該契約期間内には要件を満たさず昇給や退職手当、賞与（以下「退職手当等」）の適用はないが、その後契約更新することにより要件を満たし退職手当等の適用の可能性がある場合（例：「勤続3年以上の者に支給する」等）には、法第6条第1項に基づく明示はどのようにすればよいか。

1. 法第6条第1項の明示義務は、有期雇用労働者に適用される退職手当等の制度がある場合であっても、当該契約期間内に要件を満たさないため適用されることがないときは、「無」と明示することとなる。
2. ただし、当該労働契約が更新されることにより、将来的に退職手当等の適用対象となる可能性がある場合には、「無」と明示する方法のほか、「有（勤続3年以上の者を対象とする）」など退職手当等の適用の要件を正確に明示する方法でも、同項の明示義務を果たすものといえる。
3. なお、この場合に「無」と明示する場合にも、有期雇用労働者の納得性の向上の観点から、義務の履行とは別途に、「勤続3年以上の場合に支給する」「契約更新時に賃金増額有り」といった内容を併せて明示することが望ましい。

問3-⑧：法第6条第1項に基づき明示する相談窓口が本社の担当者氏名のみでは、支社の短時間・有期雇用労働者が相談することは事実上困難であると思われるが、氏名のみで問題ないのか（連絡先の併記等は不要か）。

1. 法第6条第1項に基づく相談窓口の明示については、相談窓口の明示の趣旨を踏まえれば、短時間・有期雇用労働者において相談窓口に容易にアクセスできる内容を明示することが必要である。そのため、問のように本社の人事労務担当者が支社の相談窓口となる場合など、電話番号等連絡先が無ければ相談が事実上困難である場合には、担当者氏名等のほか、連絡先を併記することが必要である。

#### 【4. 就業規則の作成手続き（法第7条）】

問4：法第7条第1項に定める就業規則作成時の意見聴取は、「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」から行うこととされているが、当該過半数代表者は、当該事業所に雇用される短時間労働者でなければならないか。また、同条第2項の意見聴取についても同様か。

1. 法第7条第1項の趣旨は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成又は変更する際に、当該事業所に雇用されている短時間労働者の意見を踏まえることを促すものであるから、当該事業所に雇用される短時間労働者の集団の構成員の中から選出された者であることが望まれる。
2. なお、同条第2項についても、1.と同様に有期雇用労働者の過半数代表者を選出することが望まれるが、当該事業所において、短時間労働者であって有期雇用労働者でもあるケースは考えられるため、結果的に短時間労働者の過半数を代表する者と有期雇用労働者の過半数を代表する者が同一の者となっても差し支えない。

【 5. 職務の内容(法第8～11条) 】

問5－①：通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で「職務の内容」のうち「業務の内容」を比較するに当たり、個々の作業レベルではなく「中核的業務」について比較することとするのはなぜか。

1. 法の趣旨は、短時間・有期雇用労働者の働きや貢献に見合った公正な待遇を確保することである。
2. この趣旨を踏まえれば、待遇の差異についての合理的な説明の根拠となりにえない微細な業務の違いを職務の内容の同一性の判断において取り上げることは適当でないため、そのようなものは捨象し、中核的業務について比較することとしているものである。

問5-②：「中核的業務」の具体例如何。

1. 「中核的業務」とは、施行通達の第1の4(2)ロ(ロ)において「ある労働者に与えられた職務に伴う個々の業務のうち、当該職務を代表する中核的なもの」を指し、以下の基準に従って総合的に判断することとされている。

- 与えられた職務に本質的又は不可欠な要素である業務
- その成果が事業に対して大きな影響を与える業務
- 労働者本人の職務全体に占める時間的割合・頻度が大きい業務

2. これらに該当すると考えられる具体例としては、以下のようなものが挙げられる。

(与えられた職務に本質的又は不可欠な要素である業務)

- ・ 販売職における接客の業務
- ・ 機械組立製造ラインにおける組立の業務
- ・ 調理職における調理の業務

(その成果が事業に対して大きな影響を与える業務)

- ・ 販売職における、特売品の品目を決定する業務(特売品の売れ行きによって業績に大きな影響を見込む場合)
- ・ 機械組立製造ラインにおける品質管理チェックの業務(品質管理の精度によって不良品の発生率が左右され、事業に大きく影響する場合)
- ・ 調理職における衛生管理の業務(衛生管理をきちんと行っていないと、法令違反となり事業に大きく影響する場合)

3. 労働者本人の職務全体に占める時間的割合・頻度が大きい業務の例としては、例えば販売職で、時間的な割合で見たときに接客よりも在庫管理のウェイトが高く、在庫管理についても中核的業務と捉えるような場合が挙げられる。

また、逆に、時間的割合・頻度が小さくても、与えられた職務に本質的・不可欠であったり、その成果が事業に対して大きな影響を与えたりするものもあると考えられるが、時間的割合・頻度の基準によってこれらを中核的業務から排除する趣旨ではないことに留意が必要である。

問5-③：「責任の程度が著しく異なる」と判断される具体例如何。

1. 職務に伴う責任の程度が「著しく異なって」いないかどうかの判断に当たっては、「責任の程度」の内容である以下のような事項について比較を行うこととなる。
- 授権されている権限の範囲（単独で契約締結可能な金額の範囲、管理する部下の数、決裁権限の範囲等）
  - 業務の成果について求められる役割
  - トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度
  - ノルマ等の成果への期待の程度
  - 上記の事項の補助的指標として所定外労働の有無及び頻度

なお、所定外労働の有無及び頻度を「補助的指標」という位置づけにしている理由は、所定外労働の態様自体は職務内容を表すものではなく、所定労働時間内の業務に伴う責任の程度の違いを結果的に表すものにすぎないためである。すなわち、所定労働時間内の業務に伴う責任が重い場合は、その責任を果たすために所定労働時間外の労働が生じていることがあると推認されるが、実際に責任が重いかどうかについては、所定外労働の実態のみによって判断するのではなく、上記指標によって判断すべきであるという趣旨である。

2. この比較においては、例えば管理する部下の数が一人でも違えば、責任の程度が異なる、といった判断をするのではなく、責任の程度の差異が「著しい」といえるものであるかどうかを見ることとなる。「著しく異なる場合」として、具体的に想定されるものとしては以下のようなケースが考えられる。
- （授権されている権限の範囲が異なる）
    - ・ 仕入れ担当者が、定期的に仕入れる定番品のみを扱う場合と、それに加えて天候、流行等を見つつ季節の商品や流行品の仕入れも行う場合
    - ・ 営業所の責任者が、当該企業における小規模営業所を担当する場合と、拠点営業所を担当する場合
  - （業務の成果について求められる役割が異なる）
    - ・ 職務に関してミスがあった場合に、自ら責任をとることを求められる場合と、求められない（上司が代わって責任をとる）場合
  - （トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度が異なる）
    - ・ シフト勤務で欠勤が出た場合に、欠勤の穴を埋めるために当日通告で出勤を求められる場合と、そうでない場合
  - （ノルマ等の成果への期待の程度が異なる）
    - ・ 月次の営業目標値が大きく異なる場合

なお、いずれも役職名等外見的なものだけで判断せず、実態を見て比較する必要がある。

問5-④：日中に短時間・有期雇用労働者が従事している業務を深夜に通常の労働者が行う場合は、職務の内容が同一といえるのか。

1. 職務の内容が同一かどうかについては、業務の内容が実質的に同一であるかどうか、責任の程度が著しく異なっていないかを踏まえて判断する。
2. ある業務を日中に行う場合と深夜に行う場合とを比較して、例えば、
  - ① 深夜については、日中と比較して、肉体的な負荷が大きい作業が多く困難度が高いといった違いがある
  - ② 深夜については、日中と比較して、トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度につき違いがあるといった場合には、職務の内容が同一でないこととなる。

しかしながら、時間帯が異なることで当然に職務の内容が異なることとなるものではない点に留意が必要である。

問5－⑤：ある職務について、以前は通常の労働者が担当していたが現在は短時間・有期雇用労働者が担当しているという場合に、この両者の間で「職務の内容が同一」との判断がなされるのか。

1. 職務の内容をはじめ、法の各規定を適用する要件につき短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で同一性を判断するに当たっては、同一企業内のある一時点において存在する短時間・有期雇用労働者と通常の労働者を比較するものであり、問のようなある職務に関して過去に担当していた通常の労働者と現在担当している短時間・有期雇用労働者の比較を含むものではない。



【6. 職務の内容及び配置の変更の範囲（法第8、9条）】

問6－①：労働者の個人的事情に基づき、制度としては存在しない配置転換を行う場合（例：体調に対する配慮による配転）については、職務の内容及び配置の変更の範囲の比較においてどのように考えればよいか。

1. 問のように労働者の個人的な事由で配慮がなされて異なる取扱いを受けた場合、職務の内容及び配置の変更の範囲を比較するに際しては、その取扱いについては除いて比較することが考えられる。

問6-②：通常の労働者の勤続年数が比較的短く、長期にわたる人材活用の傾向を判断することができないような場合は、どのように考えればよいか。

1. 問のように、人材活用の傾向を実態として判断することができないような場合であっても、人事規程等の明文化された客観的な事情がある場合は、それによって判断することとなる。
2. 通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲について、確立された傾向も人事規程等の明文化された客観的な事情もない場合は、通常の労働者の勤続年数が短いものであったとしても、通常の労働者のそれまでの職務の内容及び配置の変更の範囲の実態に基づき、短時間・有期雇用労働者との違いを判断する。
3. 法第9条の適用に関しては、職務の内容及び配置の変更の範囲が「当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において」同じであることが求められているところ、確立された傾向も人事規程等の明文化された客観的な事情もない場合は、将来にわたる職務の内容及び配置の変更の範囲が判断できないため、現時点までの実態を踏まえ比較することとし、その結果、法第9条の対象となることがあり得ると考えられる。

## 【7. 不合理な待遇の禁止（法第8条）】

問7-①：通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消について、雇用管理区分が複数ある場合には全ての雇用管理区分に属する通常の労働者との間の不合理な待遇差があってはならないとされているがなぜか。

1. 法第8条は、全ての通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で不合理な待遇の相違を設けることを禁止する規定であり、通常の労働者の雇用管理区分が複数ある場合に、特定の雇用管理区分の通常の労働者との間の待遇差のみ比較すればよいというものではない。
2. これは、例えば、職務の内容等が短時間・有期雇用労働者に最も近く、待遇の低い通常の労働者の区分を新たに設け、当該雇用管理区分に属する通常の労働者との間の不合理な待遇差を解消することのみをもって、法の義務を履行したとすることを防ぐためである。

問7-②：基本給の支払形態や算定基準に以下のような相違がある場合、法第8条で禁止される不合理な待遇の相違に当たるのか。

(1) 正社員が月給制で、短時間・有期雇用労働者が時給制の場合

(2) 正社員が職能給や成果給で、短時間・有期雇用労働者が職務給の場合

1. 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者で異なる基本給の支払形態や算定基準とすることは、待遇の相違に含まれる。
2. その上で、基本給の相違が、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲、その他の事情に照らして、不合理か否かを判断することになる。
3. 例えば、大阪医科薬科大学事件高裁判決（令和1.2.15 大阪高裁、基本給部分については上告不受理により確定）では、職務内容やその変更の範囲が異なる正社員（月給制・職能給）とアルバイト職員（時給制・職務給）の基本給の相違について、「アルバイト職員は短時間勤務者が約6割を占めている…ことを踏まえると、短時間勤務者に適した時給制を採用していることは不合理とはいえない」、「正社員の賃金は勤続年数に伴う職務遂行能力の向上に応じた職能給的な賃金、アルバイト職員の賃金は特定の簡易な作業に対応した職務給的な賃金としての性格を有していたこと…を踏まえると、賃金水準に一定の相違が生ずることも不合理とはいえない」等としている。

問7－③：短時間・有期雇用労働者の待遇と通常の労働者の待遇の相違が著しい場合であっても、事業主がその待遇の相違について、不合理ではないことを説明できれば、その相違は不合理ではないことになるのか。

1. 事業主が、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の待遇差が不合理でないことを説明したことをもって、法第8条の待遇差の不合理性が否定されるものではない。
2. 事業主の説明内容を踏まえ、当該待遇の相違が、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲、その他の事情に照らして、不合理でない認められるか判断が必要である。

【8. 通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止（法第9条）】

問8-①：正社員が月給制で、短時間・有期雇用労働者は時給制であることは法第9条で禁止される差別的取扱いとなるのか。

1. 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者で異なる賃金の支払形態とすることは、待遇の相違に含まれるが、時間当たりの基本給及び諸手当の算定方法が正社員と同じであれば、不利益は発生していないといえるため、差別的取扱いとはならない。
2. しかしながら、月給制と時給制との間で、欠勤日の取扱いが異なる等、結果的に時間当たりの賃金に差額が出るような取扱いがなされていれば、短時間・有期雇用労働者であること以外の合理的な理由がない限り、法第9条で禁止される差別的取扱いに当たる。

問 8 - ② : 差別的取扱い禁止規定の適用がある場合、短時間労働者の賃金を時間比例分少なくすることは許されるのか。

1. 差別的取扱い禁止規定の対象となる短時間労働者について、その基本給を通常の労働者と比べた所定労働時間の違いに比例したものとすることは許されるが、これは、短時間労働者の所定労働時間が短いことに基づく合理的な取扱いの差異として認められるものである。
2. 他方、賃金の性質として所定労働時間の長さに応じて支給されているものではなく、所定労働時間が短い分を比例的に減額することについて合理的な理由がない場合は、差別的取扱いとなる可能性がある。この典型的な事例として、扶養家族の数に比例して支給していると考えられる家族手当、賃貸住宅への入居者等に対して支給していると考えられる住宅手当が挙げられる。

問 8 - ③ : 差別的取扱い禁止規定の適用がある場合、退職金の算定方法についても通常の労働者と同様としなければならないのか。

1. 退職金の算定方法については、通常の労働者については入社時からの勤続年数等に基づいて設計されていることが多い一方、差別的取扱い禁止の対象となる者は必ずしも入社時から通常の労働者と同視できる状態にあったわけではないため、差別的取扱い禁止の対象となる前までの間について同様の算定方法とする必要は必ずしもない。
2. しかしながら、少なくとも通常の労働者と同視できる状態になってからは、勤続年数等を踏まえ、通常の労働者に対して適用している算定方法と同様のものでなければ、合理的な理由がない限り差別的取扱いになるものである。



問 8 - ④ : 定年後の再雇用者について、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲が通常の労働者と同一の場合は、法第 9 条により、待遇差は一切認められないのか。

1. 職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲が通常の労働者と同一の定年後再雇用者（短時間・有期雇用労働者）についても、法第 9 条により、短時間・有期雇用労働者であることを理由とする差別的取扱いが禁止されている。
2. 上記の定年後再雇用者と通常の労働者に待遇差がある場合、当該待遇差が「短時間・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱い」に当たるとどうかを照らして判断されることになる。
3. なお、旧労働契約法第 20 条の事例ではあるが、長澤運輸事件（平成 30. 6. 1 最高裁）では、定年後再雇用者（嘱託乗務員）の職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲が正社員と同一であるとした上で、その基本給等について、①基本賃金の額が当該嘱託乗務員の定年退職時における基本給の額を上回っていること、②嘱託乗務員の歩合給は、正社員の能率給に係る係数の約 2 倍から約 3 倍に設定されていること、③団体交渉を経て、嘱託乗務員の基本賃金が増額され、歩合給に係る係数の一部が嘱託乗務員に有利に変更されていること、④賃金体系が異なるのは嘱託乗務員の成果が反映されやすくなるよう工夫したものであること、⑤正社員との金額差は約 2～12%にとどまること、⑥老齢厚生年金の支給が予定されている上にその支給開始前まで調整給が支給されていることを理由として、不合理な待遇差ではないとしている。

問 8 - ⑤ : 過去の差別的取扱いについて、差別的取扱いがなされなかった場合の賃金との差額請求権が法第 9 条により直接発生することとなるのか。

1. 法第 9 条については、同条違反の労働契約を直接に無効化し、無効となった部分の内容を補充する民事効は法律上明示的に付与されておらず、民事効の有無は裁判によって判断されることとなるが、民法（明治 29 年法律第 89 号）第 709 条の不法行為による損害賠償等の規定を介在して民事効が生じる可能性がある。
2. なお、法第 24 条及び第 25 条においては、法第 8 条、第 9 条をはじめとした法の義務規定に係る事項に関する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から申請があった場合に、都道府県労働局長による助言、指導、勧告や紛争調整委員会における調停を行えることとしており、当事者の合意を前提として、問のような民事の問題への対応が可能となっている。

（参考）

● 民法（明治 29 年法律第 89 号）（抄）

（不法行為による損害賠償請求権の消滅時効）

第七百二十四条 不法行為による損害賠償の請求権は、次に掲げる場合には、時効によって消滅する。

- 一 被害者又はその法定代理人が損害及び加害者を知った時から三年間行使しないとき。
- 二 不法行為の時から二十年間行使しないとき。

問 8 - ⑥ : フルタイム有期雇用労働者の退職金や賞与の算定根拠が平成 30 年の改正法（※）の施行日（以下本問において「施行日」という。）前の勤務にかかっている場合、施行日後にその額を確定させる際に差別的取扱いとならないようにするためには、施行日前の差別的取扱いに対しても法第 9 条の効果が及ぶということによいか。

※平成 30 年の改正法

働き方改革関連法による改正後の「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」（令和 2 年 4 月 1 日施行（中小企業への適用は令和 3 年 4 月 1 日））

1. 退職金や賞与の算定に当たっては、算定時点が履行期であり、その時点で額を確定させる際に差別的取扱いとならないようにしなければならない。  
すなわち、過去の勤務成績の評価を行う場合においては、少なくとも同視できる状態となつてからの評価期間や評価基準を同一にする必要があり、これは、評価期間が施行日前に及んでいる場合も同様である。

問 8 - ⑦ : 差別的取扱い禁止規定の適用の相手方となる通常の労働者が複数あり、その賃金決定方法や水準が多様である場合、そのうちのいずれと合わせるべきか。

1. 法第 9 条は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で差別的取扱いがあってはならない場合を定めているものであり、同条の要件を満たす短時間・有期雇用労働者と同視できる通常の労働者の待遇が多様でありその違いにつき説明不可能である場合は、その中で最もよい待遇である者との間で同じ取扱いとすることとしなければ、差別的取扱いが消滅しない。
2. しかしながら、通常の労働者の待遇が多様であっても、それぞれ何らかの考え方に則っている場合（例えば、職能資格制度に基づくもの）は、当該短時間・有期雇用労働者の待遇もその考え方に則って（当該職能資格制度に当てはめて）決定すれば足りる。

問 8 - ⑧ : 法第 9 条の適用対象となる通常の労働者と短時間・有期雇用労働者を比較して、短時間・有期雇用労働者の方が待遇がよい場合は、通常の労働者に合わせて待遇を引き下げなければならないのか。

1. 法は、一般的に短時間・有期雇用労働者の待遇が通常の労働者よりも低いものであることを前提に、「短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善」のために通常の労働者との差別的取扱いの禁止を規定している。
2. 1. のような法の趣旨からすれば、通常の労働者に比べて短時間・有期雇用労働者の方が待遇がよい場合に、短時間・有期雇用労働者の待遇を引き下げることにより通常の労働者と差がない待遇を実現することは、法は想定していない。

問 8 - ⑨ : 単身用の社宅しかない場合であって、正社員は単身者もいるが法第 9 条の要件を満たす短時間・有期雇用労働者は全員同居の家族を有する世帯者であり、社宅を利用できるのは事実上正社員のみであるという場合は、差別的取扱いとなるか。

1. 法第 9 条で禁止される具体的な差別的取扱いの考え方については、取扱いの違いが短時間・有期雇用労働者であることを理由としているかどうかという点によることとなる。
2. したがって、問のような場合は、正社員と短時間・有期雇用労働者との間で、短時間・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いをしているのではなく、単身者のみに社宅の貸与を認めているために取扱いが異なっているものであり、単身者がいない短時間・有期雇用労働者は結果的に利用できる者がいないということであるから、雇用形態を理由とした取扱いの違いではないと解される。

問 8 - ⑩ : 法第 9 条の適用がある場合において、通常の労働者の所定労働時間が 7 時間であるとき、残業をした分については法定労働時間内の 1 時間部分についても 25%増しの割増賃金を支払っているのに対し、短時間・有期雇用労働者については、法定労働時間内で残業をした分について時間給分は支払うが割増分はないという場合、この取扱いの差異は許されるのか。

1. 法定労働時間内の所定外労働に対する賃金の取扱いが異なり、その取扱いの違いについて、短時間・有期雇用労働者であることを理由とするものであり他に合理的理由がなければ法第 9 条違反である。

問 8 - ⑪ : 法第 9 条の要件を満たす短時間・有期雇用労働者がいる企業において  
整理解雇を行う場合、留意することは何か。

1. 法第 9 条の要件を満たす短時間・有期雇用労働者は、全ての待遇について通常の労働者との間での差別的取扱いが禁止されるが、これには、短時間・有期雇用労働者であることを解雇対象の選定理由とすることも含まれる。
2. 問の企業において整理解雇を行おうとするとき、一定の基準に沿って解雇対象者を選定し、結果的に選定された者が短時間・有期雇用労働者のみとなっているということは、その選定が公平に行われている限り許容されるが、そのような考え方によらず、短時間・有期雇用労働者のみを一律解雇する場合は、法第 9 条違反となる。



問 8 - ⑫ : 法第 9 条の要件を満たす有期雇用労働者について、通常の労働者の解雇基準とは異なる雇止め基準を設け、雇止めをすることは法第 9 条違反となるか。

1. 雇止めと解雇は異なるものであり、通常の労働者の解雇基準と異なる有期雇用労働者の雇止めの基準を設けることは、法第 9 条違反とはならない。

問 8 - ⑬ : 労働安全衛生法に基づく一般健康診断は、週所定労働時間が通常の労働者の 4 分の 3 未満である場合等については義務とされていないが、法第 9 条の対象となる短時間・有期雇用労働者については、所定労働時間や契約期間等にかかわらず健康診断を実施する義務が生じるのか。

1. 労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）に基づく一般健康診断は、「常時使用する労働者」に対し実施を義務付けている。

施行通達の第 3 の 11（4）トにおいて「常時使用する短時間・有期雇用労働者」が示されており、短時間・有期雇用労働者がこれに該当しなければ、労働安全衛生法上の健康診断の実施義務は生じない。

2. 法第 9 条の対象となる短時間・有期雇用労働者について、正社員と異なり健康診断を実施しない場合には、当該相違が「短時間・有期雇用労働者であること」以外の合理的理由がなければ、差別的取扱いとなる。

その際、「常時使用する短時間・有期雇用労働者」に該当しないことは、一律に合理的理由となるとはいえないので、当該法第 9 条対象労働者の健康診断実施の必要性が異なることを合理的に説明できる必要がある。

（参考）

施行通達の第 3 の 11（4）トの「常時使用する短時間・有期雇用労働者」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 無期雇用労働者（有期雇用労働者であって、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 3 号に掲げる業務に従事する有期雇用労働者にあつては 6 か月。以下この①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。

## 【9. 賃金（法第10条）】

問9－①：法第10条に関しては、基本給、賞与、役付手当等といった職務関連賃金それぞれ全てについて措置を講じなければならないのか。

1. 施行通達の第3の5（1）のとおり、「短時間・有期雇用労働者は（中略）働きや貢献とは関係のない要素で賃金が決定されることが多い」ことから、基本給、賞与、役付手当等の職務関連賃金それぞれにおいて、法第10条の「職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項」を勘案して決定するよう努めることが求められる。

問9-②：法第10条は「職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案」することとされているが、ここに挙げられている全ての要素を基本給、賞与、役付き手当等のそれぞれの職務関連賃金において、勘案しなければならないのか。

1. 施行通達の第3の5(2)のとおり、「働きや貢献を評価する要素である職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験を勘案要素の例示として挙げているもの」であり、「勘案要素のうち、どの要素によることとするかは各企業の判断に委ねられる」ことから、一部の要素でも勘案して決定するよう努めることが求められる。

問9-③：法第10条の均衡確保の努力義務の対象となる「職務の内容に密接に関連して支払われる」通勤手当とは具体的にはどのようなものなのか。

1. 法第10条の均衡確保の努力義務の対象となる「職務の内容に密接に関連して支払われる」通勤手当には、名称は「通勤手当」であるが、実態としては基本給などの職務関連賃金の一部として支払われているものが該当し、当該手当の支払い方法、支払基準等の実態を見て職務関連賃金の一部として支払われているものと解されるものが該当する。
2. 施行通達においては、上記の具体例として「現実に通勤に要する交通費等の費用の有無や金額如何にかかわらず、一律の金額が支払われている場合」を挙げているが、通勤手当が定額で支払われる場合に役職や格付けなど通勤の実態とは無関係な要素に応じて通勤手当の金額が増減する場合や、通勤手当であるにもかかわらず、企業の業績に応じて不定期にしか支払われない場合なども職務関連賃金の一部として支払われていると解される場合が多いと考えられる。
3. 一方、通勤距離が一定の距離以上の者や公共交通機関の利用など実際に通勤に費用を要する者のみに一律の金額の通勤手当を支払っている場合や、転勤がある者のみに異動保障的に一律の金額の通勤手当を支払っている場合など、通勤の実態や人材活用の仕組み、運用等との関係等、職務の内容以外の要素との関係により、通勤手当の支給の有無等を合理的に説明できる場合には、通勤手当が一律の金額で支払われていても「職務の内容に密接に関連して支払われる」通勤手当とは解されない。

問9-④：法第10条の「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」に関して、どのようにすれば均衡を考慮したこととなるのか。

1. 法第10条の「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」は、短時間・有期雇用労働者の賃金の決定時に勘案する要素を選ぶに当たっての参考として、通常の労働者の賃金の決定方法も考慮することとする、という趣旨である。その場合、①職務の内容が同一の通常の労働者と異なる通常の労働者の双方がいる場合、均衡を考慮すべき対象となる通常の労働者をどのように考えるか、②通常の労働者の賃金の決定方法について、どのように考慮すべきか、という2つの問題が生ずる。

【① 対象となる通常の労働者をどのように考えるか】

2. 法第10条の適用に当たって、職務の内容が同一の通常の労働者と異なる通常の労働者の双方がいる場合は、まず、職務の内容が同一の通常の労働者との均衡を考慮することとすべきである。これは、労働者の待遇を決定する要素としては、職務の内容が異なる場合は待遇も異なることが多く、まずは職務の内容に照らして考えられるべきものであるためである。ただし、実際にどのような要素をどのように勘案するかについては、事業主の裁量に任されている部分であるから、職務の内容が同一の通常の労働者がいる場合であっても、その者との均衡ではなく、職務の内容が異なる通常の労働者との均衡を図ることを選択することも可能である。その場合は、法第14条の説明義務が課されていることを前提に、その合理性について説明できるようにしておく必要がある。

【② 賃金決定について、通常の労働者との均衡をどのように考慮すべきか】

3. 職務の内容が同一の通常の労働者がいる場合は、その者の賃金の決定方法を参考に、勘案する要素を少なくとも一つは同じくするよう努めることが求められる。
4. 他方、職務の内容が同一の通常の労働者がいない場合には、職務の内容が異なる通常の労働者の賃金の決定方法を参考に、勘案する要素を決定することが考えられる。
5. いずれにせよ、異なる要素を勘案する場合、法第8条及び第14条を念頭に、その合理性について説明できるようにしておくことが求められる。

問9－⑤：短時間・有期雇用労働者の賃金は職務の内容等を勘案して決定されているが、通常の労働者の賃金が客観的、合理的な基準に基づかずに事業主の一存のみによって決定されているような場合についても、短時間・有期雇用労働者の賃金の決定に当たって、法第10条に基づき、通常の労働者との均衡を考慮する必要があるか。

1. 法第10条は短時間・有期雇用労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して賃金を決定するに当たって、通常の労働者との均衡を考慮するよう努めることを求めているものであり、通常の労働者の賃金を客観的、合理的な基準に基づかない事業主の主観のみで決定する制度となっている場合にまで通常の労働者との均衡を考慮するよう努めることを求めているものではない。

## 【10. 教育訓練（法第 11 条）】

問 10：法第 11 条第 1 項の教育訓練の実施方法は、通常の労働者に対して行うものと同じでなければならないのか。

1. 法第 11 条第 1 項においては、「通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのもの」の実施についての義務が事業主に課されているが、この実施方法については事業主に委ねられているところである。
2. 本項の規定は、基本的には、通常の労働者に対して実施している教育訓練に短時間・有期雇用労働者を参加させることを想定しているが、一方で、短時間・有期雇用労働者の中には、時間の制約があって短時間の就業を選択している者もあり、通常の労働者に対して実施している教育訓練に参加できない事情があることも予想される。このような場合は、短時間・有期雇用労働者が参加できるような方法により、「通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのもの」を実施しなければならない。
3. 例えば、短時間・有期雇用労働者の勤務時間外に実施したり、遠隔地で行うような教育訓練であって、短時間・有期雇用労働者が実質的に受講できないようなものについては、形式的に短時間・有期雇用労働者をその実施対象とするだけでは実施義務を果たしたことはならず、短時間・有期雇用労働者がその教育訓練を受講すれば平均的に身に付けられる知識、技能等と同様の内容を習得できる教育訓練を、短時間・有期雇用労働者が受講できるような形で別途提供しなければならない。
4. なお、事業主が法第 11 条第 1 項の対象となる教育訓練を実施したにもかかわらず短時間・有期雇用労働者が受講を欠席・拒否等した場合は、上記のように短時間・有期雇用労働者が実質的に受講できないようなものとなっていない限り、事業主が法第 11 条第 1 項の措置を履行したと考えられる。



【11. 福利厚生施設（法第 12 条）】

問 11-①：所定労働時間が極めて短く、休憩を利用して食事を取る必要がない  
短時間労働者についても、食堂を利用させなければならないのか。

1. 法第 12 条の「利用の機会を与える」とは、必要でない場合にまで形式的に機会付与することは想定しておらず、問のように所定労働時間が極めて短い者であって、昼食の時間帯に勤務していないといった事情があり、食堂を利用する必要がないと解される合理的理由がある場合には、利用対象者としなないこととしても差し支えない。

問 11-②：正社員に対してのみ食堂の割引がある場合や、食事手当の支給がある場合、短時間・有期雇用労働者に対して、食堂の利用の機会を与えるだけでなく、これらも同様に対象としなければならないか。

1. 食堂の割引や食事手当の支給は、食費補助という福利厚生であるか、賃金であるかのいずれかと考えられるが、法第 12 条は、福利厚生施設について、通常の労働者に対して利用の機会を与える場合に、短時間・有期雇用労働者に対しても利用の機会を付与することを求めるものであり、食堂の割引や食事手当を支給することまで求めるものではない。
2. ただし、法第 8 条において不合理な待遇差を設けることが禁止されているため、正社員に対して付与されている食事手当等については、当該待遇の性質・目的に照らして、正社員と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情のうち適切と認められるものを考慮して、不合理な差がないようにする必要がある。

問 11-③：更衣室の利用に関して、（１）正社員には一人１個のロッカーがある場合、短時間・有期雇用労働者に対しても一人１個与えなければならないか。（２）更衣室の中にシャワールームがある場合、その利用も法第 12 条の対象となるか。

1. 更衣室という施設全体について、通常の労働者に利用の機会を付与している場合は、短時間・有期雇用労働者に対しても利用の機会を与えることが法第 12 条の趣旨であるが、他方、その利用の機会をどのような方法で与えるかについては、事業主に委ねられているところである。
  
2. したがって、問の（１）の場合に、より多くの短時間・有期雇用労働者が利用できる方法として、短時間・有期雇用労働者は一人１個ではなく時間帯に応じて二人で１個とするといった方法をとることは差し支えない。他方、問の（２）の場合は、シャワールームが更衣室の構成要素であるならば、利用できることを前提に利用時間帯の工夫などがなされているのはよいが、そもそも利用できないということでは特段の事情がない限り法違反となる。

問 11-④：正社員でもその従事する業務によって福利厚生施設が利用できないことがある場合、福利厚生施設が利用できない正社員と同一の業務に従事する短時間・有期雇用労働者に対する利用の機会の付与はどのように考えるべきか。

1. 法第 12 条に規定する「通常の労働者」は、短時間・有期雇用労働者と職務の内容が同一であるかどうかを問わない規定ぶりとなっているが、短時間・有期雇用労働者と同一の業務に従事する正社員に対して必要性がないとして利用の機会を与えていない福利厚生施設については、短時間・有期雇用労働者に対しても利用の機会を与える必要性がないと判断する合理的理由があるものと考えられる。

## 【12. 通常の労働者への転換（法第13条）】

問12-①：新規学卒者又は一定年齢以下の若年者等の採用しか行わないこととしている企業において、事業所の短時間・有期雇用労働者の中に新卒者や当該年齢以下の若年者がいないことが明らかな場合は、法第13条の措置として何を講ずるべきか。

1. 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第9条において、募集・採用における年齢にかかわらず均等な機会の付与が定められているが、同法施行規則（昭和41年労働省令第23号）第1条の3において、長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的とする場合には、青少年その他特定の年齢を下回ることを要件として募集・採用を行うことは可能とされている。

2. 当該企業における通常の労働者の募集・採用の全てが新規採用又は一定年齢以下の若年者等のみを対象としている場合において、事業所に該当者がいないことが明らかな場合には、法第13条第1号、2号及び3号前段の措置を講ずる必要はないことになる。

一方で、通常の労働者は多様な年齢層の者で構成されることが通例であることから、同条3号後段の「その他の通常の労働者への転換を推進するための措置」を講ずることが必要であり、当該措置の内容については、施行通達の第3の9（3）二に「通常の労働者として必要な能力を取得するための教育訓練を受ける機会を確保するための必要な援助を行う等」としているが、この「等」に含まれるものとして、例えば、当該企業の業務内容や通常の労働者の年齢構成、長期的人材育成の見通しなどを踏まえつつ、事業所において、新規学卒者や若年者以外の者を通常の労働者に登用する機会を設けるよう検討することが考えられる。

なお、上記により登用機会を検討し、新規学卒者や若年者以外の採用・配置を将来行うこととした時点で、その募集に係る事業所の短時間・有期雇用労働者に対し、募集を行う予定である旨をあらかじめ周知すること等が求められる。また、実際に新規学卒者や若年者以外の採用・配置を行う段階では、法第13条第1号又は第2号の措置を講ずることが求められる。

(参考)

● **労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律**  
(昭和41年法律第132号) (抄)

(募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保)

**第9条** 事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

● **労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則** (昭和41年労働省令第23号) (抄)

(募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保)

**第一条の三** 法第九条の厚生労働省令で定めるときは、次の各号に掲げるとき以外のときとする。

一・二 略

三 事業主の募集及び採用における年齢による制限を必要最小限のものとする観点から見て合理的な制限である場合として次のいずれかに該当するとき。

イ 長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的として、青少年その他特定の年齢を下回る労働者の募集及び採用を行うとき(期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限り、かつ、当該労働者が職業に従事した経験があることを求人条件としない場合であつて学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)第一条に規定する学校(幼稚園(特別支援学校の幼稚部を含む。))及び小学校(義務教育学校の前期課程及び特別支援学校の小学部を含む。))を除く。)(第二条第二項第四号の二及び第九条の二第四項第二号において「学校」という。)、同法第二百二十四条に規定する専修学校(以下「専修学校」という。)、職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第十五条の七第一項各号に掲げる施設又は同法第二十七条第一項に規定する職業能力開発総合大学校(第二条第二項第四号の二及び第九条の二第四項において「職業能力開発総合大学校」という。)を新たに卒業しようとする者として又は当該者と同等の処遇で募集及び採用を行うときに限る。)

ロ～二 略

2 略

問 12-②：企業内（本社や別事業所）には正規型の労働者がいるものの、事業所に正規型の労働者がおらず、フルタイムの無期雇用労働者と短時間・有期雇用労働者しかない場合、法第 13 条の措置はどのように考えればよいか。

1. 法第 13 条は、多様な就業形態間の移動の障壁を除去する政策をとるものであることから、事業所に正規型の労働者がおらず、事業主が講ずる措置が正規型以外の無期雇用フルタイム労働者への転換を推進するものにとどまる場合は、本条で推進すべき通常の労働者への転換の機会がそもそもないこととなる。
2. 上記の場合においては、今後、当該事業所において新たにいわゆる正規型の労働者を採用・配置することとした場合に、速やかに同条に基づく通常の労働者への転換推進措置を講じる必要がある。また、将来正規型の労働者を採用・配置する予定が生じた場合には、当該予定をあらかじめ周知することが求められる。

問 12-③：法第 13 条の措置は、短時間正社員までの転換推進措置でもよいのか。

1. 法第 13 条の趣旨は、通常の労働者として働くことを希望していても、その雇用の機会がないため、やむを得ず短時間・有期雇用労働者として働いている者もいることなどを踏まえ、短時間・有期雇用労働者と他の就業形態との間での移動の障壁を可能な限り除去することにある。
2. いわゆる「短時間正社員」が、①期間の定めのない労働契約を締結している者、②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者、の 2 要件を満たす場合は、「短時間正社員」は「通常の労働者」と判断され、「短時間正社員」への転換推進措置を講ずることをもって、法第 13 条の義務の履行となる。
3. なお、「短時間正社員」は時間的制約があることも多い短時間・有期雇用労働者にとって就業しやすい形態である一方、時間的制約がなくなった場合やフルタイムの有期雇用労働者は「正規型のフルタイムの労働者」への転換を希望する者も多いと考えられる。  
こうしたことから、短時間・有期雇用労働者の希望に応じて、「正規型のフルタイムの労働者」に転換できる制度を併せて設けることが望ましい。



問 12-④：ある事業所において、通常の労働者が①資格を要する製造ライン職、②経理事務職、③営業職、の3つの職務に従事している場合であって、短時間・有期雇用労働者は②の職務に従事している場合、法第13条の措置で転換を推進する通常の労働者としては②であるべきか、①や③でもよいこととなるのか。

1. 法第13条の「通常の労働者」としては、いわゆる正規型の労働者であることが必要であるが、そのような者が事業所において複数種類存在する場合にいずれの職種を対象とした転換の措置とするかについては、事業主の裁量に委ねられている。

2. したがって、問のような事業所において、法第13条の措置として例えば転換試験制度を設ける場合に、転換先として①や③の職種を想定したものとしても差し支えない。

3. しかしながら、事業主が転換先となる通常の労働者の種類を選択する際には、法第13条の趣旨に鑑み、できるだけ転換の実現性が高いものとするのが望まれる。

現在②の職務に従事する短時間・有期雇用労働者に対して、②の通常の労働者ではなく①や③を転換先とする場合には、その合理性について説明できるようにしておくことが望まれる。

なお、これは、通常の労働者が従事する職務が複数ある場合だけでなく、転勤等の実態が異なる複数の職種（いわゆる総合職と一般職）が存在する場合についても同様である。

問 12-⑤：自社のHPに正社員の求人情報を掲載していれば、法第 13 条第 1 号に定める募集情報の周知を履行したこととなるか。

1. 法第 13 条の措置として募集情報の周知の方法を取る場合には、事業所内の短時間・有期雇用労働者が通常目にすることができる場所に設置されている掲示板に掲示するなど、募集期間終了までに希望者が見ることのできる状態にあることが必要であるが、問の場合はそのような状態になっていないと考えられるため、一般には、履行したこととならない。
2. なお、募集情報が自社のHPに載っている旨を周知しており、職場の環境によって、全ての短時間・有期雇用労働者が常に自社のHPを閲覧でき、募集内容も見ることができるような場合には、措置を講じているといえる。

問 12-⑥：法第 13 条の転換推進措置に関して、正社員と短時間・有期雇用労働者の現在の職務の内容や能力等から判断して、転換が事実上不可能と考えられる場合であっても、転換推進措置を講ずることが必要なのか。

例えば、正社員は技術開発者のみとしている事業所に、清掃業務の短時間・有期雇用労働者がいる場合、当該短時間・有期雇用労働者の転換推進措置として技術開発業務への転換推進措置を講じることで法を満たしているといえるのか。

1. 問の事例のように、正社員は一定の知識・技術・技能等が必要な特定の職種のみであり、当該事業所の短時間・有期雇用労働者はそのような知識・技術・技能等の条件を満たし得ないと事業主が判断する場合であっても、法第 13 条の措置により通常の労働者への転換の機会を付与する必要がある。
2. なお、その結果として、短時間・有期雇用労働者が通常の労働者として採用されることまで求めるものではない。

問 12-⑦：定年制度により定年年齢以上の正社員がいない企業において、継続雇用制度によって有期雇用労働者となった者及び定年年齢を超え新たに短時間・有期雇用労働者として雇用された高齢者（以下「定年後再雇用者」という。）に対しては、法第 13 条に基づく通常の労働者への転換推進措置として何を講じる必要があるのか。

1. 法第 13 条は、条文上、通常の労働者への転換推進措置の対象となる短時間・有期雇用労働者について、限定していない。
2. 一方、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）第 9 条及び同法施行規則（昭和 41 年労働省令第 23 号）第 1 条の 3 第 1 号の規定により、定年の年齢を下回ることを条件として労働者の募集及び採用を行うこと（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。）は認められており、実際に定年を超える正社員がいない場合、定年後再雇用者については法第 13 条により推進すべき通常の労働者への転換の機会がそもそもないこととなる。  
なお、平成 29 年 6 月 16 日付労審発第 923 号「同一労働同一賃金に関する法整備について（建議）」においても、「…雇用対策法施行規則（※現行の労働施策総合推進法施行規則）（第 1 条の 3 第 1 項第 1 号）において、定年の年齢を下回ることを条件として労働者の募集及び採用を行うこと（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。）が可能とされており、この場合は定年後継続雇用者は応募対象とならないこととなる。」とされている。
3. したがって、定年年齢を下回る者を対象とした通常の労働者への転換推進措置しか講じていない場合であっても、法第 13 条の義務を履行しているものと解される。

（参考）

● 労働施策の総合的な推進並びに労働者に雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）（抄）

（募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保）

**第 9 条** 事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

● **労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則**（昭和41年労働省令第23号）（抄）

（募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保）

**第一条の三** 法第九条の厚生労働省令で定めるときは、次の各号に掲げるとき以外のときとする。

- 一 事業主が、その雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをしている場合において当該定年の年齢を下回ることを条件として労働者の募集及び採用を行うとき（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。）。

二・三 略

2 略

問 12-⑧：法第 13 条第 3 号の措置として教育訓練を実施する場合、例えばどのようなものが想定されるか。

1. 例えば、正社員の採用に当たって資格要件を課している場合に、当該資格を取得するための講習等を実施することが考えられる。  
この場合、法第 13 条第 3 号の措置としての教育訓練は、短時間・有期雇用労働者が通常の労働者として必要な能力を取得するための取組であるので、事業主においては、正社員として必要な能力と、短時間・有期雇用労働者の現在の能力の差を認識し、その差を埋めるような教育訓練を行う必要がある。
2. なお、教育訓練の実施の内容として、「研修後は正社員に登用する」ということまで求めているものではない。

問 12-⑨：法第 13 条の転換推進措置として、いわゆる契約社員を募集する場合にその募集内容を短時間・有期雇用労働者に周知し、さらに、正社員を募集する場合にその募集内容を契約社員に周知することで、法を満たしているといえるか。

1. 法第 13 条は、短時間・有期雇用労働者の中には通常の労働者として働くことを希望していても、その雇用の機会がないためにやむを得ず短時間・有期雇用労働者として働いている者もいるほか、現状では一度短時間・有期雇用労働者になると通常の労働者としての就業に移ることが困難な状況にあり、このような状況は、労働者個人の働く意欲の維持、キャリア形成の観点から問題であるだけでなく、社会の活力・公正の観点からみても問題であるため、通常の労働者への転換を推進する措置を事業主に義務付けたものである。
2. このため、本件のような措置を採る場合には、契約社員及び正社員の募集を行っていること並びに各募集内容がそれぞれ全ての短時間・有期雇用労働者及び契約社員に確実に周知がなされていることが確認できること、さらに、あらかじめ当該事業所において正社員転換推進措置として、当該措置を採ることを短時間・有期雇用労働者に周知していることが必要である。
3. 上記により実効性のある措置として認められる場合は、法第 13 条の措置を講じているものと判断できる。

問 12-⑩：重度障害者のみを雇用率達成の観点から雇用しているが、客観的にみて正社員の能力・適性に及ばない障害者に対し、転換推進措置を講じていない場合は、どのように対応することが適当か。

1. 法第 13 条の趣旨は、通常の労働者として就業を希望する短時間・有期雇用労働者が、短時間・有期雇用労働者としての雇用形態に固定されずに、通常の労働者へ転換できるように道を拓くことを事業主に求めるものである。  
当該事業所内に短時間・有期雇用労働者が存在する場合は、その労働者の障害の有無にかかわらず、転換推進措置を講じなければならない。
2. 重度障害者については、通常の労働者として求められる職務遂行能力と当該障害者の有する職務遂行能力の程度が大きく異なることにより通常の労働者への転換に至ることが難しい状況も想定されるが、そうした場合であっても、障害者であることをもって転換推進措置の対象としないこととしてはならない。
3. また、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）においては、障害者がフルタイム雇用により雇用されることが基本であるとの障害者雇用についての原則、重度障害者の雇用が短時間労働に偏ることのないようにすべきとの考えに基づき、同法第 80 条において、事業主が雇用する障害者である短時間労働者が、所定労働時間労働すること等の希望を有する旨の申出をしたときは、当該労働者の有する能力に応じた適切な待遇を行うよう努めなければならないとされている。
4. 以上を踏まえると、通常の労働者への転換試験を実施するほか、通常の労働者として必要な能力を取得するための教育訓練を実施する、当該教育訓練を受ける機会を確保するために必要な援助を行う等、多様な措置を考慮し、短時間・有期雇用労働者の障害の状況等を勘案しつつ、適切な方法で法第 13 条の措置を講ずることが望まれる。

（参考）

● **障害者の雇用の促進等に関する法律**（昭和 35 年法律第 123 号）（抄）

**第 80 条** 事業主は、その雇用する障害者である短時間労働者が、当該事業主の雇用する労働者の所定労働時間労働すること等の希望を有する旨の申出をしたときは、当該短時間労働者に対し、その有する能力に応じた適切な待遇を行うように努めなければならない。



【13. 事業主が講ずる措置の内容等の説明（法第14条）】

問13-①：法第14条第1項の説明は、労働契約を更新することに行う必要があるが、既に前回の労働契約の更新時に説明を行っている場合は、有期雇用労働者は説明すべき措置の内容を理解している場合が多いと考えられることから、「前回説明したものと変更なし」といった簡略な説明でも法の履行といえるか。

1. 法第14条第1項は、事業主が講ずる雇用管理の改善等の措置について、短時間・有期雇用労働者が雇入れ時に理解できるように説明することを求めるものであることから、2回目以降の説明において既に短時間・有期雇用労働者がこれを理解している場合で説明すべき措置の内容に変更がなければ、必ずしも初回と同程度の詳細な説明を要せず、説明すべき措置の内容を短時間・有期雇用労働者が理解できる程度の説明をすればよい。
2. このため、2回目以降の説明においては、「前回説明したものと変更なし」等簡略化した説明でも、説明すべき措置の内容を短時間・有期雇用労働者が理解できているときには、それをもって法の履行といえる。
3. なお、より納得性を高めるという観点からは、労働者から再度説明の希望がある場合に詳細な説明をすることが望ましい。

問 13-②：通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消については、雇用管理区分が複数ある場合には全ての雇用管理区分の正社員との間で求められるが、法第 14 条第 2 項の説明義務については、職務の内容等が最も近いと事業主が判断する通常の労働者と比較することを基本とするのはなぜか。

1. 法第 8 条は、全ての通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で不合理な待遇差を設けることを禁止する規定であり、通常の労働者の雇用管理区分が複数ある場合に、特定の雇用管理区分との間の待遇差のみ比較すればよいというものではない。
2. 一方、待遇差の説明に当たっては、説明すべき内容が多岐にわたるため、全ての通常の労働者との待遇差を説明することとすると、事業主の負担が大きい場合があること、その一方で、比較対象とする通常の労働者を事業主の全くの自由とする場合、業務内容のかけ離れた通常の労働者との比較でもよいこととなり、当該短時間・有期雇用労働者にとって意味のある説明にならないおそれがあること等から、法第 14 条第 2 項に基づき説明をする際の比較の対象となる通常の労働者は、指針に基づき、短時間・有期雇用労働者の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労働者としている。

問 13-③：法第 14 条第 2 項に基づき短時間・有期雇用労働者が説明を求めることができるのは、自分自身の待遇に関することに限られるのか。（他の短時間・有期雇用労働者の待遇の決定理由についても、説明を求めることができるのか。）

1. 短時間・有期雇用労働者が自らの待遇についての納得性を高めるためには、他の短時間・有期雇用労働者の待遇と自らの待遇の違いについて知ろうとして他の短時間・有期雇用労働者の待遇の決定理由の説明を希望する場合もあり得る。

しかしながら、法第 14 条第 2 項は、法第 3 章の規定により、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等のため短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関して事業主に一定の措置が課されていることを前提とした規定であり、短時間・有期雇用労働者間の待遇の問題については、それぞれ通常の労働者との間で措置が講じられる結果として短時間・有期雇用労働者間の均衡が確保されることがあり得るが、直接的には法の射程外となっている。

2. したがって、法第 14 条第 2 項により短時間・有期雇用労働者が説明を求めることができるのは、通常の労働者との比較における自分自身の待遇に関することに限られる。

問 13-④：短時間・有期雇用労働者を雇い入れる際に事業主が文書の交付等により明示したり、説明した事項に関して、短時間・有期雇用労働者は後に再度説明を求めることができるか。

1. 法第 14 条の説明義務は、法第 6 条に規定する労働条件に関する文書の交付等の義務とあいまって、短時間・有期雇用労働者の納得性の向上を図るものである。具体的には、まず雇入れ時において労働条件に関する文書の交付等により労働条件の明確化を図るとともに、事業主が講ずる雇用管理の改善等の措置について説明し、それ以降雇用されている間に生ずる待遇に関する疑問等については、その都度、事業主に対して説明を求めることができることとなっている。
2. したがって、法第 14 条第 2 項に定める説明の対象事項であるものについては、再度の説明を求めることができる。

#### 【14. 指針関係】

問 14 : 指針第三の四（三）について、施行通達では、『「親族」及び「葬儀等」の範囲や「勤務しなかった」日数等については、社会通念上勤務しないことが許容される範囲のものが該当するものと考えられる』としているが、具体的には、何を基準に判断すればよいのか。

1. 「社会通念上勤務しないことが許容される範囲」に該当するか否かを判断する際には、当該地域における一般的な慣習や事業主において通常の労働者に認められる忌引き休暇の範囲等が目安となると考えられ、それらを含めた諸事情を総合的に勘案して判断することとなる。