



福岡医発第1965号(地)
平成26年10月16日

各 医 師 会 長 殿

福岡県医師会
会長 松田 峻一良
(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」
等の周知について

わが国における少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会情勢の変化に伴い、パートタイム労働者の果たす役割の重要性が増大していることに鑑み、パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、納得して働くことができるようにするため、今般、短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律（以下「パートタイム労働法」という。）、同施行規則及びパートタイム労働指針が下記の通り改正され、平成27年4月1日より施行されることとなった旨、福岡労働局より通知が参りました。

つきましては、貴会におかれましても、本件につきましてご了解頂くとともに、貴会会員への周知方よろしくお願いいたします。

記

【改正内容】

1. パートタイム労働者の公正な待遇の確保

- ①正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大
- ②パートタイム労働者と正社員の待遇の相違が不合理と認められるもの（職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情等を考慮）を禁止する待遇の原則の規定を創設
- ③職務の内容に密接に関連して支払われる通勤手当は均衡確保の努力義務の対象とすること

2. パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

- ①パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設
- ②説明を求めたことによる不利益取扱の禁止
- ③パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備の義務の新設
- ④相談窓口の周知義務（パートタイム労働者を雇入れたときに、事業主が文書の交付などにより明示しなければならない事項に「相談窓口」を追加）
- ⑤親族の葬儀のために勤務しなかったことによる理由とする解雇を適当でないとする規定の新設

3. パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

- ①厚生労働大臣の勧告に従わない事業主の公表制度の新設
- ②虚偽の報告などをした事業主に対する過料の新設

パートタイム労働法が変わります（リーフレット）

(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1o.html>)

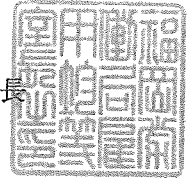
※パートタイム労働法に関するお問い合わせ先

福岡労働局雇用均等室（０９２－４１１－４８９４）

「パート労働ポータルサイト」(<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp>) もご参照ください。

関係各位

福岡労働局雇用均等室長



「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」等の
周知について

時下ますます御清祥のこととお慶び申し上げます。

雇用均等行政の推進につきましては、日頃より格別の御理解、御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、我が国における少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会情勢の変化に伴い、パートタイム労働者の果たす役割の重要性が増大していることにかんがみ、パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、納得して働くことができるようにするため、今般短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パートタイム労働法」という。）、同施行規則及びパートタイム労働指針が改正され、平成27年4月1日より施行されることとなりました。

今回の改正は、パートタイム労働者の公正な待遇の確保として①正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大②「短時間労働者の待遇の原則」の新設、パートタイム労働者の納得性を高めるための措置として③パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設④パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備の義務の新設、パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設として⑤厚生労働大臣の勧告に従わない事業主の公表制度の新設⑥虚偽の報告などをした事業主に対する過料の新設等を主な内容としています。

つきましては、業務御多忙中のところ誠に恐縮ですが、下記のとおり関係資料を送付いたしますので、改正法等の周知に御協力くださいますようお願い申し上げます。

また、貴下において会合・説明会等を開催されます際には、改正法等に関する当局からの説明時間等を頂戴できましたら幸甚に存じます。

なお、改正法等に関する広報原稿案を同封させていただきますので、貴下広報誌・機関誌、ホームページ等への掲載について御協力くださいますよう、併せて御願申し上げます。

記

パートタイム労働法が変わります（リーフレット）

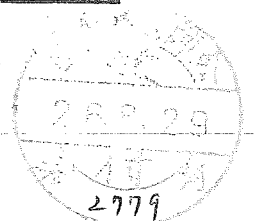
1部

【お問い合わせ先】

福岡労働局雇用均等室

〒812-0013 福岡市博多区博多駅東 2-11-1

TEL 092-411-4894 FAX 092-411-4895



改正後のパートタイム労働法の概要（改正法は平成27年4月1日施行）

※下線部は、平成26年の法改正により改正される部分

パートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る。

1 労働条件の文書交付・説明義務

- ・労働基準法上の文書交付義務に加え、昇給、退職手当、賞与の有無及び相談窓口について、文書の交付等による明示を事業主に義務付け（過料あり）（第6条）
- ・パートタイム労働者の雇入れ時に、講ずる雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明を事業主に義務付け（第14条第1項）
- ・パートタイム労働者から求めがあった場合に、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を事業主に義務付け（第14条第2項）
- ・パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備を事業主に義務付け（第16条）

2 均等・均衡待遇の確保の促進

- ・広く全てのパートタイム労働者を対象として、パートタイム労働者の待遇について、正社員の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする「短時間労働者の待遇の原則」を規定（第8条）
- ・正社員と同視すべきパートタイム労働者について、差別的取扱いを禁止（第9条）
※「正社員と同視すべきパートタイム労働者」：職務の内容及び人材活用の仕組みが正社員と同じパートタイム労働者（無期労働契約要件を削除）
- ・その他のパートタイム労働者について、賃金の決定、教育訓練の実施及び福利厚生施設の利用に関し、多様な就業実態に応じて、正社員と均衡のとれた待遇の確保に努めることを事業主に義務付け（第10条～第12条）

3 通常の労働者への転換の推進

- ・正社員の募集を行う場合のパートタイム労働者への周知、新たに正社員を配置する場合のパートタイム労働者への応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け（第13条）

4 苦情処理・紛争解決援助

- ・苦情の自主的な解決に努めるよう、事業主に義務付け（第22条）
- ・義務規定に関し、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を整備（第23条～第26条）

5 実効性の確保

- ・都道府県労働局長（厚生労働大臣から委任）による報告の徴収、助言、指導及び勧告（第18条第1項）
- ・報告拒否・虚偽報告に対する過料の創設（第30条）
- ・厚生労働大臣の勧告に従わない場合の事業主名の公表制度の創設（第18条第2項）

パートタイム労働法が変わります

平成27年4月1日施行

平成27年4月1日から、パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、納得して働くことができるようにするため、パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）や施行規則、パートタイム労働指針が変わります。

主な改正のポイントは次のとおりです。

1 パートタイム労働者の公正な待遇の確保

- ・正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大
- ・パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない

2 パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

パートタイム労働者を雇い入れたときは、雇用管理の改善措置の内容について、事業主が説明しなければならない

3 パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主が、厚生労働大臣の勧告に従わない場合は、厚生労働大臣は事業主名を公表することができる

パートタイム労働者とは

- ◆パートタイム労働法の対象となるパートタイム労働者（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」のことです。
- ◆「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「臨時社員」「準社員」など、呼び方は異なっても、上記の条件に当てはまれば、「パートタイム労働者」として、パートタイム労働法の対象となります。
- ◆フルタイムで働く人は、「パート」などのような名称で呼ばれていてもパートタイム労働法の対象とはなりません。事業主はこれらの人についてもパートタイム労働法の趣旨を考慮する必要があります。



1 パートタイム労働者の公正な待遇の確保

(1) 正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大 ＜法第9条＞

有期労働契約を締結しているパートタイム労働者でも、職務の内容、人材活用の仕組みが正社員と同じ場合には、正社員との差別的取扱いが禁止されます。

【正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の範囲】

＜現行＞

- (1) 職務の内容が正社員と同一
- (2) 人材活用の仕組みが正社員と同一
- (3) 無期労働契約を締結している



＜改正後＞

- (1) (2) に該当すれば、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用をはじめ全ての待遇について、正社員との差別的取扱いが禁止される

例えば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者が、職務の内容も人材活用の仕組みも正社員と同じであるにもかかわらず、正社員には支給されている各種手当の支給対象となっていない場合には、改正後は、正社員と同様に支給対象となることが考えられます。

(2) 「短時間労働者の待遇の原則」の新設 ＜法第8条＞

事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されます。

改正後は、パートタイム労働者の待遇に関するこうした考え方も念頭に、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図っていただくこととなります。

(3) 職務の内容に密接に関連して支払われる通勤手当は均衡確保の努力義務の対象に ＜施行規則第3条＞

「通勤手当」という名称であっても、距離や実際にかかっている経費に関係なく一律の金額を支払っている場合のような、職務の内容に密接に関連して支払われているものは、正社員との均衡を考慮しつつ、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定するよう努める必要があります。

2 パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

(1) パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設 ＜法第14条第1項＞

パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容を事業主が説明しなければなりません。

パートタイム労働者から説明を求められたときの説明義務（法第14条第2項）と併せて、パートタイム労働者が理解できるような説明をしていく必要があります。

【雇入れ時の説明内容の例】

- ・賃金制度はどうなっているか
- ・どのような教育訓練があるか
- ・どの福利厚生施設が利用できるか
- ・どのような正社員転換推進措置があるかなど

【説明を求められたときの説明内容の例】

- ・どの要素をどう勘案して賃金を決定したか
- ・どの教育訓練や福利厚生施設がなぜ使えるか（または、なぜ使えないか）
- ・正社員への転換推進措置の決定に当たり何を考慮したか など

(2) 説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止 ＜指針第3の3の(2)＞

パートタイム労働者が法第14条第2項に基づく説明を求めたことを理由に、不利益な取扱いをしてはなりません。不利益な取扱いを恐れて、パートタイム労働者が説明を求めることができないことがないようにすることが求められます。

(3) パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備の義務の新設 ＜法第16条＞

事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません。

【相談に対応するための体制整備の例】

相談担当者を決めて対応させる、事業主自身が相談担当者となり対応する など

(4) 相談窓口の周知 ＜施行規則第2条＞

パートタイム労働者を雇入れたときに、事業主が文書の交付などにより明示しなければならない事項に「相談窓口」※が追加されます。

※ 相談担当者の氏名、相談担当の役職、相談担当部署など

【文書などによる明示事項】

＜労働基準法で義務付けている項目＞

- ・契約期間、仕事の場所・内容など

＜パートタイム労働法で義務付けている項目＞

- ・昇給、賞与、退職手当の有無
- ・相談窓口

(5) 親族の葬儀などのために勤務しなかったことを理由とする解雇などについて ＜指針第3の3の(3)＞

パートタイム労働者が親族の葬儀などのために勤務しなかったことを理由に、解雇などが行われることは適当ではありません。

3 パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

(1) 厚生労働大臣の勧告に従わない事業主の公表制度の新設

＜法第18条第2項＞

雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が勧告をしても、事業主がこれに従わない場合は、厚生労働大臣は、この事業主名を公表できることとなります。

(2) 虚偽の報告などをした事業主に対する過料の新設

＜法第30条＞

事業主が、パートタイム労働法の規定に基づく報告をしなかったり、虚偽の報告をした場合は、20万円以下の過料に処せられます。

パートタイム労働法に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室へ

労働局	電話番号	労働局	電話番号	労働局	電話番号
北海道	011-709-2715	石 川	076-265-4429	岡 山	086-224-7639
青 森	017-734-4211	福 井	0776-22-3947	広 島	082-221-9247
岩 手	019-604-3010	山 梨	055-225-2859	山 口	083-995-0390
宮 城	022-299-8844	長 野	026-227-0125	徳 島	088-652-2718
秋 田	018-862-6684	岐 阜	058-245-1550	香 川	087-811-8924
山 形	023-624-8228	静 岡	054-252-5310	愛 媛	089-935-5222
福 島	024-536-4609	愛 知	052-219-5509	高 知	088-885-6041
茨 城	029-224-6288	三 重	059-226-2318	福 岡	092-411-4894
栃 木	028-633-2795	滋 賀	077-523-1190	佐 賀	0952-32-7218
群 馬	027-210-5009	京 都	075-241-0504	長 崎	095-801-0050
埼 玉	048-600-6210	大 阪	06-6941-8940	熊 本	096-352-3865
千 葉	043-221-2307	兵 庫	078-367-0820	大 分	097-532-4025
東 京	03-3512-1611	奈 良	0742-32-0210	宮 崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
新 潟	025-288-3511	鳥 取	0857-29-1709	沖 縄	098-868-4380
富 山	076-432-2740	島 根	0852-31-1161		

パートタイム労働法の改正については、「パート労働ポータルサイト」でも情報を提供しています。

パート労働ポータルサイト

検索

(<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>)

リサイクル適性 

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。