

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案に対する修正案 対照表

○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）

（傍線部は政府案による改正部分、網掛部は政府案からの修正部分）

| 修正案 | 政府案 | 現行 |
|---|---|---|
| <p>（職務内容同一短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）</p> <p>第九条 事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同じの短時間労働者（次条において「職務内容同一短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、休暇の付与、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。</p> | <p>（通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）</p> <p>第九条 事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同じの短時間労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間労働者」という。）であつて、当該事業所における慣行その他の事情からみて、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、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者」と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。</p> | <p>（通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）</p> <p>第八条 事業主は、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）が当該事業所に雇用される通常の労働者と同じの短時間労働者（以下「職務内容同一短時間労働者」という。）であつて、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、当該事業所における慣行その他の事情からみて、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、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（以下「通常の労働者」と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱い</p> |

(削る)

(賃金)

第十条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（職務内容同一短時間労働者を除く。次条から第十二条までにおいて同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金を決定するように努めるものとする。

(削る)

(削る)

(賃金)

第十条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第二項及び第十二条において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めるものとする。

(削る)

をしてはならない。

2| 前項の期間の定めのない労働契約には、反復して更新されることよって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間のある労働契約を含むものとする。

(賃金)

第九条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第二項及び第十一条において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。次項において同じ。）を決定するように努めるものとする。

2| 事業主は、前項の規定にかかわらず、職務内容同一短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第一項において同じ。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主に雇用される期間のうちの少なくとも一定の期間に

(休暇)

第十条の二 事業主は、通常の労働者に対して与える休暇であつて、葬儀その他特別な事情に配慮して与えられるものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間労働者に対しても、これを与えるように努めるものとする。

(教育訓練)

第十一条 (削る)

(新設)

第十一条 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であつて、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については、職務内容同一短時間労働者(通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。以下この項において同じ。)が既に当該職務に必要な能力を有している場合

において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、当該変更が行われる期間においては、通常の労働者と同じの方法により賃金を決定するように努めるものとする。

(教育訓練)

第十条 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であつて、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については、職務内容同一短時間労働者が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間労働者に対して

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、当該短時間労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

（事業主が講ずる措置の内容等の説明）

第十四条 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、第九条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項（労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。）に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間労働者に説明しなければならない。

2| 事業主は、その雇用する短時間労働者から求めがあったときは、第六条、第七条及び第九条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をする

その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間労働者に対しても、これを実施しなければならない。

2 事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、当該短時間労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

（事業主が講ずる措置の内容等の説明）

第十四条 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、第九条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項（労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。）に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間労働者に説明しなければならない。

2| 事業主は、その雇用する短時間労働者から求めがあったときは、第六条、第七条及び第九条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をする

も、これを実施しなければならない。

2 事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、当該短時間労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

（待遇の決定に当たって考慮した事項の説明）

第十三条 （新設）

事業主は、その雇用する短時間労働者から求めがあったときは、第六条から第十一条まで及び前条第一項の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をする

に当たって考慮した事項について、当該短時間労働者に説明しなければならない。

- 3 事業主は、短時間労働者が前項の説明を求めたことを理由として、当該短時間労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告等)

第十八条 厚生労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

- 2 厚生労働大臣は、第六条第一項、第九条、第十二条から第十四条まで及び第十六条の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

- 3 前二項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

に当たって考慮した事項について、当該短時間労働者に説明しなければならない。

(新設)

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告等)

第十八条 厚生労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

- 2 厚生労働大臣は、第六条第一項、第九条、第十一条第一項、第十二条から第十四条まで及び第十六条の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

- 3 前二項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

に当たって考慮した事項について、当該短時間労働者に説明しなければならない。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第十六条 厚生労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(新設)

- 2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(苦情の自主的解決)

第二十二條 事業主は、第六條第一項、第九條及び第十二條から第十四條までに定める事項に関し、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者）を構成する当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るよう努めるものとする。

(苦情の自主的解決)

第二十二條 事業主は、第六條第一項、第九條、第十一條第一項及び第十二條から第十四條までに定める事項に関し、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者）を構成する当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るよう努めるものとする。

(苦情の自主的解決)

第十九條 事業主は、第六條第一項、第八條第一項、第十條第一項、第十一條、第十二條第一項及び第十三條に定める事項に関し、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者）を構成する当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めるものとする。

○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（平成二十六年法律第

号）

（傍線部は修正部分）

修正案

政府案

附則

附則

（紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置）

（紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置）

第二条 この法律の施行の際現に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第六条第一項の紛争調整委員会に係属している同法第五条第一項のあつせんに係る紛争については、この法律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〔附則第五条において「新法」という。〕第二十三条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

第二条 この法律の施行の際現に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第六条第一項の紛争調整委員会に係属している同法第五条第一項のあつせんに係る紛争については、この法律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第二十三条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（検討）

（検討）

第五条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、新法の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、当該規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

第五条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律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の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、当該規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2| 政府は、この法律の施行後速やかに、新法の趣旨を踏まえ、国又は

（新設）

地方公共団体の職員であつて新法第二条に規定する短時間労働者に相当するものの待遇の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。