

短時間・有期雇用労働者の雇用ポイント

事業主の義務（短時間・有期雇用労働法）

短時間労働者	：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
有期雇用労働者	：事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者
＊「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者および正規社員がいない場合は、恒常的に従事するフルタイムの基幹的労働者をいう（以下、まとめて「正社員」と表現）。 正社員と短時間・有期雇用労働者との区分は「職務内容、職務変更・配置変更の範囲等」で判断される。	

基本的な努力義務（第3条）	短時間・有期雇用労働者の就業の実態等を考慮し、雇用管理の改善等の措置等を講ずることで、正社員との均衡待遇の確保等を図り、短時間・有期雇用労働者の能力を有効に発揮することができるように努める。
労働条件文書での明示義務（第6条） ※過料付きの義務	（1）労働基準法等で定める明示事項（労基法第15条ほか） 有期雇用労働者については、雇入れ時または契約更新時に、次の事項も明示する。 ①契約期間（原則3年が上限） ②契約更新の有無（有の場合：契約更新を行う場合の判断基準） ③更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無とその内容の明示 ＊更新上限を新設または短縮しようとする場合は、その理由をあらかじめ（新設・短縮をする前のタイミングで）説明することが必要となる。 ④（無期転換申込権が発生する有期労働契約の契約更新の場合） ・無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示 ・無期転換後の労働条件の明示 ＊無期転換後の労働条件を決定するに当たって他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規型の労働者等）とのバランスを考慮した事項（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲等）の説明を行う努力義務がある。 （2）短時間・有期雇用労働法で定める明示事項 雇入れ時または契約更新時に、次の事項を文書で明示する義務 ①昇給の有無 ②退職手当の有無 ③賞与の有無 ④相談窓口
不合理な待遇の禁止（第8条）	短時間・有期雇用労働者と正社員の待遇（基本給・賞与・その他）の間で、次の要件に照らして不合理な相違があってはならない。 ①職務の内容（業務の内容および責任の程度をいう） ②職務の内容・配置の変更の範囲（転勤、昇進等の人事異動や役割の変化等） ③その他の事情（労働者の経験や実績等）

差別的取扱いの禁止（第9条）	正社員と職務内容が同一の短時間・有期雇用労働者であって、その雇用期間中、職務の内容・配置の変更の範囲が同一と見込まれる場合（「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）は、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給・賞与・その他の待遇に差別的取扱いをしてはならない。
正社員との均衡配慮（第10条～12条）	①賃金：努力義務 ②教育訓練：義務（職務の内容が同じ）：努力義務（職務の内容が異なる） ③福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）：義務
正社員への転換等（第13条）	正社員への転換の機会等の付与義務 ①正社員の募集時 ②正社員の新たな配置時 ③正社員転換推進措置 等
雇用管理改善等の説明義務（第14条）	（1）短時間・有期雇用労働者を【雇い入れたとき】の説明義務 ①不合理な待遇の禁止（第8条） ②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（第9条） ③通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者「以外」の短時間・有期雇用労働者に対する賃金、教育訓練、福利厚生施設（第10条～12条） ④通常の労働者（正社員）への転換（第13条） （2）短時間・有期雇用労働者から【説明を求められたとき】の説明義務 ①通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由 ②労働条件に関する文書の交付等（第6条） ③就業規則の作成手続（第7条） ④不合理な待遇の禁止（第8条） ⑤通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止（第9条） ⑥通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者「以外」の短時間・有期雇用労働者に対する賃金、教育訓練、福利厚生施設（第10～12条） ⑦通常の労働者（正社員）への転換（第13条）
短時間・有期雇用管理者（第17条）	雇用管理の改善のための「短時間・有期雇用管理者」選任の努力義務
苦情処理（第22条）	苦情の自主的解決の努力義務