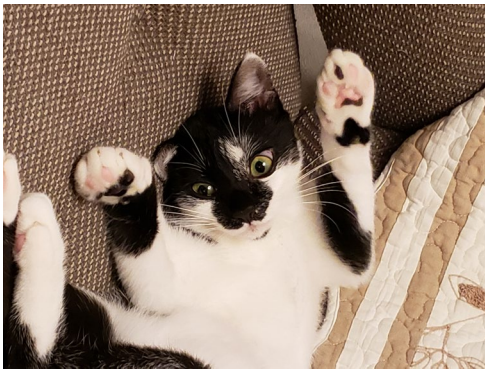




R8.9.25 16時～

WEB研修

第113回病院事務管理者 ネクスト研修会

パートタイム労働者・有期雇用労働者に関するルール

令和8年10月1日
施行改正後の
ガイドライン

- ・ 明示事項の確認
- ・ 「同一労働同一賃金のガイドライン」の改正
- ・ 雇用管理の改善等に関する措置の内容の変更 など



認定登録医業経営コンサルタント 沼田 周一

労働要件の明示ルール

→ 労働基準法・労働基準法施行規則の主な条文

罰 金

労働基準法

第十四条（契約期間等）

労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、三年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年）を超える期間について締結してはならない。

第十五条（労働条件の明示）

- 一 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により**明示しなければならない**。
- 二 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。
- 三 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない

労働基準法 第二百十条（罰金）

次の各号のいずれかに該当する者は、**三十万円以下の罰金**に処する。

- 一 第十四条、第十五条第一項若しくは第三項、 ～中略～ までの規定に違反した者。

【労働基準法施行規則第5条4項】

法第15条第1項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。ただし、当該労働者が同項に規定する事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができる。

- 一 ファクシミリを利用してする送信の方法
- 二 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（電気通信事業法（昭和59年法律第86号）第2条第1号に規定する電気通信をいう。以下この号において「電子メール等」という。）の送信の方法（当該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。）

労働基準法施行規則 第五条

使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約（以下この条において「有期労働契約」という。）であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項

一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。）

二 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

三 賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

四の二 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

五 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項

六 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項

七 安全及び衛生に関する事項

八 職業訓練に関する事項

九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

十 表彰及び制裁に関する事項

十一 休職に関する事項

労働要件明示のまとめ（正職員、パートなど全てに労働者に適用）

必ず明示しなければならないこと

原則、書面（※）で交付しなければならないこと

- ① 契約期間に関する事
- ② 期間の定めがある契約を更新する場合の基準に関する事
- ③ 就業場所、従事する業務に関する事
- ④ 始業・終業時刻、休憩、休日などに関する事。
- ⑤ 賃金の決定方法、支払時期などに関する事。
- ⑥ 退職に関する事（解雇の事由を含む）
- ⑦ 昇給に関する事

定めをした場合に明示しなければならないこと

- ① 退職手当に関する事
- ② 賞与に関する事
- ③ 食費、作業用品などの負担に関する事
- ④ 安全衛生に関する事
- ⑤ 職業訓練に関する事。
- ⑥ 災害補償などに関する事
- ⑦ 表彰や制裁に関する事
- ⑧ 休職に関する事

（※）労働者が規模した場合は、FAXやWebメールサービス等の方法で明示することができます。ただし、書面として出力できるものに限られます。

2024年4月から変更になっている
全ての労働者に対する明示事項

就業場所・業務範囲の変更の範囲の明示

労働条件通知書の例

就業場所（雇入れ直後）●●病院

就業場所（雇入れ直後）●●病院

従事すべき業務の内容（雇入れ直後）

従事すべき業務の内容（雇入れ直後）

（変更の範囲）変更はない

（変更の範囲）附属●●診療所

看護業務（変更の範囲）変更はない

医療事務（変更の範囲）医療事務、総務事務

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 (パートタイム・有期雇用労働法) の概要

第三章 短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等

第一節 雇用管理の改善等に関する措置 (労働条件に関する文書の交付等)

第六条 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間・有期雇用労働者に対して、労働条件に関する事項のうち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以外のものであって厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「特定事項」という。）を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法（次項において「文書の交付等」という。）により明示しなければならない。

2 事業主は、前項の規定に基づき特定事項を明示するときは、労働条件に関する事項のうち特定事項及び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以外のものについても、文書の交付等により明示するように努めるものとする。



第三十一条 第六条第一項の規定に違反した者は、**十万円以下の過料**に処する。

労働基準法に基づく明示事項

- ① 契約期間に関すること
- ② 就業場所、従事する業務に関すること
- ③ 始業・終業時刻、休憩、休日などに関すること。
- ④ 賃金の決定方法、支払時期などに関すること。
- ⑤ 退職に関すること（解雇の事由を含む）

+

パートタイム法に基づく明示事項

- ⑥ 昇給の有無
- ⑦ 退職手当の有無
- ⑧ 賞与の有無
- ⑨ 相談窓口
- ⑩ 待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨（2026. 10. 1から）

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 (パートタイム・有期雇用労働法) の労働条件通知書明示例

⑥ 昇給の有無

昇 給 (有 ・ 無)

※ 「昇給」は、契約期間中の賃金に増額を指すもので、1年更新で契約している方の契約更新時に時給をアップすることは「昇給」にあらず、「昇給なし」と明示する。

⑦ 退職手当の有無

退職金 (有 ・ 無)

⑧ 賞与の有無

賞 与 (有 ・ 無)

⑨ 相談窓口

雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口

部署名 ●●課 担当者職氏名 ●●長 ●● (連絡先 ××-××-××)

⑩ 待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨

次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違 (内容・理由) 等について説明を求めることができる。

部署名 ●▲課 担当者職氏名 ●▲長 ●▲ (連絡先 ××-××-×○)

労働条件通知書の例)

労働条件通知書（看護職）

パートタイム 例)

令和8年10月1日

●●●● 様

一般社団法人●田博愛会 Y病院

仙台市宮城野区●●●●

院長 ● 田 重

契約期間	① 期間の定めなし
	2 期間の定めあり（令和 年 月 日～ 令和 年 月 日） 1 契約の更新の有無 【自動的に更新する・更新する場合があります・得る・契約の更新はしない】 2 契約の更新は次により判断する ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・経営状況 ・その他（協調性） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 月（上限10年）） Ⅱ 定年後引き続き雇用されている期間
就業場所	（雇入れ直後）仙台市宮城野区●●●● ●田病院 （変更の範囲）ない
業務内容	（雇入れ直後）看護職業務 （変更の範囲）変更なし
始業、終業の時刻、休憩時間、所定外労働の有無	1 始業・終業時刻等（就業場所の時刻） 日勤 午前9時から午後1時まで 2 休憩時間 ない 3 所定外労働の有無 ない ※詳細は、就業規則第7条～第14条
休日・休暇及び勤務日	有給休暇 法定日数を付与 特別休暇 あり（有給） 勤務日 原則として週3日
賃金	賃金（日給月給） 1時間 1,500円 通勤手当 実費（2km未満は支給しない。最高27,000円） ※自家用車通勤の場合 駐車場補助費（5,000円）支給 賃金締切日 毎月15日 支給日 毎月25日に銀行振込とする 給料支給停止 病気欠勤、出産の場合は支給しない（健保法による） 昇給 あり 賞与 ない 退職金 ない
退職に関する事項	1 定年制（65歳まで） 2 自己都合退職の場合（退職する14日以上前に届け出ること） 3 解雇の事由及び手続き ①就業状況が著しく不良で就業に適していないと認められるとき 他 ※詳細は、就業規則第56条～第63条

その他

社会保険の加入状況

・厚生年金、健康保険、雇用保険の適用ない

・労災保険の適用あり

職員の互助会あり（任意加入・月額1,000円給与から引き落とし）

雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口

部署名：企画室 担当者職氏名：事務長・▲田 周一 連絡先：022-××-××

次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違（内容・理由）等について説明を求めることができる。

部署名：企画室 担当者職氏名：事務長・▲田 周一 連絡先：022-××-××

※ 以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。

労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。

※ 以上の他は、就業規則によります。就業規則は各部署又は企画室前に掲示してあります。

※ この労働条件通知書は、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

本労働条件通知書の内容に同意し、確かに書面を受け取りました。

令和 年 月 日

印

○短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針
(平成30年厚生労働省告示第430号) 改正 令和8年4月28日厚生労働省告示第203号(ガイドライン)
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

基本給

(1) 基本給であって、**労働者の能力又は経験に応じて支給するもの**について、通常の労働者と同一の能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

(問題となる例)

・基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXが有期雇用労働者であるYに比べて多くの経験を有することを理由として、Xに対し、Yよりも基本給を高く支給しているが、Xのこれまでの経験はXの現在の業務に関連性を持たない。

(2) 基本給であって、**労働者の業績又は成果に応じて支給するもの**について、通常の労働者と同一の業績又は成果を有する短時間・有期雇用労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、業績又は成果に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

なお、基本給とは別に、労働者の業績又は成果に応じた手当を支給する場合も同様である。

(問題となる例)

・基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているA社において、通常の労働者が販売目標を達成した場合に行っている支給を、短時間労働者であるXについて通常の労働者と同一の販売目標を設定し、それを達成しない場合には行っていない。

(3) 基本給であって、**労働者の勤続年数に応じて支給するもの**について、通常の労働者と同一の勤続年数である短時間・有期雇用労働者には、勤続年数に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、勤続年数に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

(問題となる例)

・基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者であるXに対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価せず、その時点の労働契約の期間のみにより勤続年数を評価した上で支給している。

(4) **昇給であって**、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについて、通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した短時間・有期雇用労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、通常の労働者と同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正

賞与・退職手当

賞与・退職手当の目的には、労務の対価の後払い、功労報償等のさまざまな目的が含まれます。これらの目的が妥当するにもかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者に対し、正社員との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められる可能性があります。

短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針
(平成30年厚生労働省告示第430号) (以下、ガイドライン)

賞与であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、通常の労働者との同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者との同一の賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

(問題とならない例)

・賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の賞与を支給している。

(問題となる例)

・賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社においては、通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。

・賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社においては、通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。



正職員とパートタイム等職員の処遇内容に違いがあるY病院の例（不合理ではない理由）

正職員は患者急変時や急な転院が合った場合、終業時間に関わらず対応しなければならないが、パートタイム職員は契約の時間が来れば帰宅する。また、1人の看護師が特定の入院患者を継続して担当し、入院から退院までの看護に責任を持つ患者受持ち制にパートタイム職員を充てる事はできないなど、正職員と責任を度合に差があるため、賞与・退職手当に違いがある。また、定年再雇用者のようなフルタイム有期雇用労働者には、リーダー業務をさせない、時間外労働にならないような業務調整など正職員との差別化を図っている。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正

家族手当

労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の家族手当を支給しなければなりません。

短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針

労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の家族手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、通常の労働者であるXに対しては家族手当を支給しているが、労働契約の更新を繰り返していない等、相応に継続的な勤務が見込まれない有期雇用労働者であるYに対しては、家族手当を支給していない。

(問題となる例)

A社においては、通常の労働者であるXに対しては家族手当を支給しているが、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる有期雇用労働者であるYに対しては、家族手当を支給していない。

Y病院の例)

家族手当は扶養している職員に出している。扶養の範囲で働いているパートタイム職員は該当しない。

危険手当 (支給しなければならない)

業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当 通常の労働者と同一の危険度又は作業環境の業務をする短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の特殊作業手当を支給しなければならない。



「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正

住宅手当

住宅手当が「**転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの**」である場合、正社員と同一の転居を伴う配置の変更があるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の住宅手当を支給しなければなりません。

短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針

住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの 住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるものについて、通常の労働者と同一の転居を伴う配置の変更がある短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の住宅手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

・ A社においては、転居を伴う配置の変更が見込まれる通常の労働者であるXには住宅手当を支給している。一方で、有期雇用労働者であるYには転居を伴う配置の変更が見込まれないため、住宅手当を支給していない。

(問題となる例)

・ A社においては、転居を伴う配置の変更が見込まれることを理由として、通常の労働者であるXに対し、住宅手当を支給しており、当該変更が見込まれないことを理由として、有期雇用労働者であるYには住宅手当を支給していないが、A社では実態として通常の労働者に対しても、転居を伴う配置の変更を命じていない。

通勤手当及び出張旅費

短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の通勤手当及び出張旅費を支給しなければならない。

(問題とならない例)

・ A社においては、通勤手当について、所定労働日数が多い（例えば、週4日以上）通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者には、月額定期券の金額に相当する額を支給しているが、所定労働日数が少ない（例えば、週3日以下）又は出勤日数が変動する短時間・有期雇用労働者には、日額の交通費に相当する額を支給している。



「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正

福利厚生施設

通常の労働者と同じの事業所で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じの給食施設、休憩室及び更衣室の利用を認めなければならない。

有給の保障

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。

（問題とならない例）

・ A社においては、通常の労働者であるXと同様の出勤日が設定されている短時間労働者であるYに対しては、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与しているが、週2日の勤務の短時間労働者であるZに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

Y病院の例）

慶弔休暇の付与日数を通常の労働者と出勤日数で案分して付与している。

病気休職

短時間労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、通常の労働者と同じの病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。さらに、通常の労働者に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同じの給与の保障を行わなければならない。

（問題とならない例）

・ A社においては、労働契約の期間が1年である有期雇用労働者であるXについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。

（問題となる例）

・ A社においては、通常の労働者であるXには、病気休職期間に係る給与の保障を行っているが、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる有期雇用労働者であるYには、病気休職期間に係る給与の保障を行っていない。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正

夏季冬季休暇

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者との同一の夏季冬季休暇を付与しなければならない。

(問題となる例)

・A社においては、繁忙期に限定された短期間の勤務ではない有期雇用労働者であるXに対し、通常の労働者との同一の夏季冬季休暇を付与していない。

法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているものの病気休暇

法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、通常の労働者との同一の勤続期間である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者との同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。

(問題とならない例)

・A社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者であるXに対しては、勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与しており、短時間労働者であるYに対しては、所定労働時間に比例した日数を付与している。

いわゆる永年勤続表彰

褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するものについて、通常の労働者との同一の期間勤続した短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者との同一の褒賞を付与しなければならない。

定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い

定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものである。このため、通常の労働者と定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者との間の待遇の相違については、実際に両者の間に職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた待遇の相違は許容される。

パートタイム・有期雇用労働法施行規則／雇用管理指針の主な改正事項

パートタイム・有期雇用労働法施行規則（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））

- ◆ 法第6条第1項による労働条件明示事項に、事業主に法第14条第2項の規定による説明を求めることができる旨を追加。

雇用管理指針（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））

- ◆ 以下の事項を雇用管理指針に追加。
 - ・ 雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たって、職業能力開発促進法についても適用があることを認識し遵守しなければならないこと。（第2の1）
 - ・ 職務の内容や成果等を公正に評価して昇給に反映する等、公正な評価に基づき賃金を決定することが望ましいこと。（第2の3）
 - ・ パートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者（バ有過半数代表）は、次のいずれにも該当する者とする。（第3の1(1)）
 - イ 労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
 - ロ 法第7条の規定により意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと
 - ・ バ有過半数代表として正当な行為をしたこと等を理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならないこと。（第3の1(2)）
 ※改正前は「不利益な取扱いをしないようにするものとする」と規定されていたものを改正。
 - ・ バ有過半数代表が事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮（事務スペース・事務機器の提供等）を行わなければならないこと。（第3の1(3)）
 - ・ 物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設、駐車場等の施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるよう配慮しなければならないものとする。（第3の3）
 - ・ 法第13条の正社員転換推進措置を講ずるに当たっては、通常の労働者への転換のための制度を設けるとともに複数の措置を講ずることが望ましいこと。また、面談やメール等の活用により、パートタイム・有期雇用労働者の意向を確認し、意向に配慮しなければならないものとする。 （第3の4）
 - ・ パートタイム・有期雇用労働者に待遇の相違の内容等を説明するに当たっては、「資料を活用し、口頭により説明する方法」又は「説明すべき事項を全て記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を交付する等の方法」によるものとする。また、資料を活用し、口頭により説明場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいこと。さらに、交付することが困難な場合であっても、パートタイム・有期雇用労働者から事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするように努めるものとする。 （第3の5(4)）
 - ・ 法第14条第2項の規定による説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新の際等に、待遇の相違の内容等について容易に理解できる内容の資料を交付することや、待遇の相違の内容等について説明を求めることができることを周知すること等が望ましいこと。（第3の5(5)）
 - ・ 雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たっては、パートタイム・有期雇用労働者との話し合いの機会を設けること又はアンケートを実施すること等により、意見を聴く機会を設けるための適当な方法を工夫するように努めるものとする。 （第3の6）
 - ・ 事業主は、通常の労働者への転換制度の内容、転換実績等に関する情報をパートタイム・有期雇用労働者に明示するよう努めるとともに、公的機関のウェブサイト又は自ら管理するウェブサイトへの掲載その他の適切な方法により定期的に公表することが望ましいこと。（第3の8）

説明を求められたとき（第14条第2項）

説明義務が課される事項

- ・ 通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由
- ・ 労働条件に関する文書の交付等（第6条）
- ・ 就業規則の作成手続（第7条）
- ・ 不合理な待遇の禁止（第8条）
- ・ 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）
- ・ 賃金（第10条）
- ・ 教育訓練（第11条）
- ・ 福利厚生施設（第12条）
- ・ 通常の労働者への転換（第13条）

説明内容の例

- ・ 比較対象の通常の労働者との間で待遇の決定基準に違いがあるか、違う場合はどのように違うのか・なぜ違うのか
 - ・ 教育訓練の実施や福利厚生施設の利用の決定に当たり何を考慮したか（通常の労働者との違いがある場合は、なぜ違うのか）
 - ・ 正社員への転換推進措置として講じる措置の決定に当たり何を考慮したか
- など

パートタイム・有期雇用労働者から求められたとき、事業主はそのパートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由と、待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明することが義務付けられています（法第14条第2項）。

なお、待遇の相違の内容及び理由については、求めがあったパートタイム・有期雇用労働者と職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲などが最も近いと事業主が判断する通常の労働者と比較して説明することとなります。

回答を求められた時 Y病院の例)

賞与・退職金

正職員は患者急変時や急な転院が合った場合、終業時間に関わらず対応しなければならないが、パートタイム職員は契約の時間が来れば帰宅する。また、1人の看護師が特定の入院患者を継続して担当し、入院から退院までの看護に責任を持つ患者受持ち制にパートタイム職員を充てる事はできないなど、正職員と責任を度合に差があるため、賞与・退職手当に違いがある。

定年再雇用者

また、定年再雇用者のようなフルタイム有期雇用労働者には、リーダー業務をさせない、時間外労働にならないような業務調整など正職員との差別化を図っている。

家族手当

家族手当は扶養している職員に出している。扶養の範囲で働いているパートタイム職員は該当しない。

慶弔休暇

慶弔休暇の付与日数を通常の労働者と出勤日数で案分して付与している。

パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収について

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第18条第1項及び第3項に基づく報告徴収について

(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・有期雇用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・有期雇用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。

数年に一度、労働局による対面による訪問調査（通常1名・90分程度）が行われます。報告する「報告徴収等ヒアリング票」と確認書類が多岐にわたります。日頃から資料の整理は必要と思います。

確認書類

- (1) 報告徴収等ヒアリング票
- (2) 事業所概要（会社案内、パンフレット等）、組織図又は配置図
- (3) 正社員、短時間労働者・有期雇用労働者に適用される就業規則等（賃金規定、賞与規定及び周知文書）
- (4) 雇用管理の改善等に係る相談窓口（短時間労働者・有期雇用労働者用）周知文書
- (5) 短時間労働者・有期雇用労働者に対する説明を行っている場合に、その説明した内容が分かる資料
- (6) 短時間労働者・有期雇用労働者に交付した直近の労働条件通知書等

パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収について（内容）

○事業場等の概要

情報公表の状況

- 男女間賃金差異の情報公表（女性活躍推進法関係）（常用労働者101人以上のみ）
- 女性管理職比率の公表（女性活躍推進法関係）（常用労働者101人以上のみ）
- 男性の育児休業等取得率の公表（育児・介護休業法関係）（常用労働者301人以上のみ）

I パートタイム労働者・有期雇用労働者の職種と人数

II-1 パートタイム労働者・有期雇用労働者と正職員の職務の内容について

(1) 1週間の所定労働時間、業務内容について

「パート・有期雇用者」と「パート等と業務内容が近い正職員」

(2) 業務に伴う責任の程度の差について

II-2 パートタイム労働者・有期雇用労働者と正職員の職務の内容について

(1) 転勤のこと

(2) 昇進や異動のこと

違いがあるなら なぜ？ 不合理と認められる差異を設けてはならない（第8条）

III 待遇の違いについて（賞与・基本給・通勤手当）

(1) 基本給について

正職員とパート・有期雇用者との比較

違いがあるなら なぜ？

※ 正職員の基本給の計算 $\text{時給換算} = \text{基本給} \div \text{所定労働時間}$

(2) 賞与について

パート・有期雇用者には支給していない、又は支給基準が異なる。

(3) 通勤手当について

パート・有期雇用者には支給していない。

「通勤手当を支給しない」理由の説明は困難

(4) 慶弔休暇、各種手当

パート・有期雇用者にはない。

「慶弔休暇がない」規定の説明は困難

パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収について（内容）

Ⅳ パートタイム労働者・有期雇用労働者への雇入れ・契約更新時の説明

Ⅴ パートタイム労働者・有期雇用労働者から説明を求められた際の説明

● 説明の方法

- ・「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」のいずれかにより説明しましょう
- ・「資料を活用し、口頭により説明する方法」による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいです
- ・労働者の個人情報等の漏えい防止等の観点から、資料を交付することが困難な場合であっても、パートタイム・有期雇用労働者から事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努めましょう

● 説明の求めがない場合における周知等

パートタイム・有期雇用労働者から説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新時等に、当該パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇差の内容・理由に関する分かりやすい資料を交付することや、待遇の相違の内容・理由に関する説明を求めることができることを周知するといった対応を行うことが望ましいです

出典：厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室) パンレット

●10月ネクスト研修会

- ・ 10月28日（水）16時～（40分程度）WEB
「労働法について」 詳細未定

●11月ネクスト研修会（忘年会）の予定

- ・ 11月27日（金）18時30分から 詳細未定

ご清聴ありがとうございました。

安田病院 沼田 周一
TEL 022-256-5166
FAX 022-256-5180
shu-n@ca2.so-net.ne.jp

