

パートタイム労働法の各条文、趣旨、解説を体系的に整理した、労使をはじめ関係者に必携の一冊！

本書の内容

第1編 平成19年改正までのパートタイム労働対策の状況

- 第1章 法制定以前のパートタイム労働対策
 - 1 昭和40年代～60年頃までのパートタイム労働対策
 - 2 パートタイム労働指針の制定
- 第2章 法制定をめぐる各政党、国会における動き
- 第3章 法的整備の検討
- 第4章 法案提出後の審議状況等
 - 1 衆議院における審議
 - 2 参議院における審議
- 第5章 法施行までの状況
- 第6章 法施行後3年後の検討等
 - 1 法施行後の検討
 - 2 パートタイム労働指針の改正

第2編 平成19年改正の経緯及び理論

- 第1章 社会経済情勢の変化と平成19年改正の検討
 - 1 パートタイム労働をめぐる社会経済情勢の変化
 - 2 労働政策審議会雇用均等分科会における検討
 - 3 国会、政府の各種会議、各政党における動き
- 第2章 改正法案提出後の審議状況等
 - 1 国会審議における非正規労働問題、格差問題
 - 2 衆議院での法案審議
 - 3 参議院における法案審議
- 第3章 改正法の施行等
 - 1 平成19年7月1日施行（改正法第1条関係部分）
 - 2 平成20年4月1日施行（改正法第2条関係部分）

第3編 逐条解説

序章 法律の基本的考え方

- 第1章 総則
 - 第1条（目的）／第2条（定義）／第3条（事業主等の責務）／第4条（国及び地方公共団体の責務）
- 第2章 短時間労働者対策基本方針
 - 第5条
- 第3章 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等
 - 第6条（労働条件に関する文書の交付等）／第7条（就業規則の作成の手続）／第8条（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）／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（待遇の決定に当たって考慮した事項の説明）／第14条（指針）／第15条（短時間雇用管理者）／第16条（報告の徴収並

- びに助言、指導及び勧告）／第17条（職業訓練の実施等）／第18条（職業紹介の充実等）
- 第4章 紛争の解決
 - 第19条（苦情の自主的解決）／第20条（紛争の解決の促進に関する特例）／第21条（紛争の解決の援助）／第22条（調停の委任）／第23条（調停）／第24条（厚生労働省令への委任）
- 第5章 短時間労働援助センター
 - 第25条（指定等）／第26条（指定の条件）／第27条（業務）／第28条（短時間労働援助センターによる短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務の実施）／第29条（業務規程の認可）／第30条（短時間労働者雇用管理改善等事業関係給付金の支給に係る厚生労働大臣の認可）／第31条（報告）／第32条（事業計画等）／第33条（区分経理）／第34条（交付金）／第35条（厚生労働省令への委任）／第36条（役員を選任及び解任）／第37条（役員及び職員の公務員たる性質）／第38条（報告及び検査）／第39条（監督命令）／第40条（指定の取消し等）／第41条（厚生労働大臣による短時間労働者雇用管理改善等事業関係業務の実施）
- 第6章 雑則
 - 第42条（雇用管理の改善等の研究等）／第43条（適用除外）／第44条（罰則）／第45条／第46条／第47条／平成19年改正法の附則について

関係資料

- ・パート労働の現状
- ・パートタイム労働法・指針に規定された事業主の講ずべき措置とその実施状況（平成18年第63・64回雇用均等分科会提出資料）
- ・ILOパートタイム労働に関する条約（第175号）
- ・ILOパートタイム労働に関する勧告（第182号）
- ・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律
- ・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則
- ・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則第9条による雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則の読替え
- ・事業主が講ずべき短時間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
- ・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（短時間労働援助センター関係）の施行について
- ・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の施行について

10 均衡を考慮した結果であるといえます。
 本条第二項の教育訓練については、事業主がその人事戦略上必要と考える人材、能力等の発掘・開発を行う観点から、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て実施することとなる旨を規定したものです。第九条第一項との規定ふりとの違いについては、第九条第一項の解説3を参照してください。

【趣旨】
 福利厚生については、基本的に事業主がその裁量によって実施しているものであり、短時間労働者に対してどのように実施するかについても、その裁量に任されてきました。しかしながら、その中には、職務の遂行に関連の深いものもあり、通常の労働者との間で取扱いに差を設けることに合理性がないものがあります。このようなものに限って、法により措置を求めることとしたのが本条です。

【解説】
 通常の労働者に対して利用の機会を与える
 法第十一条における「通常の労働者」には、当該事業所におけるすべての通常の労働者が含まれます。したがって、
 11 通常の利用の機会を与えるように配慮しなければならない。

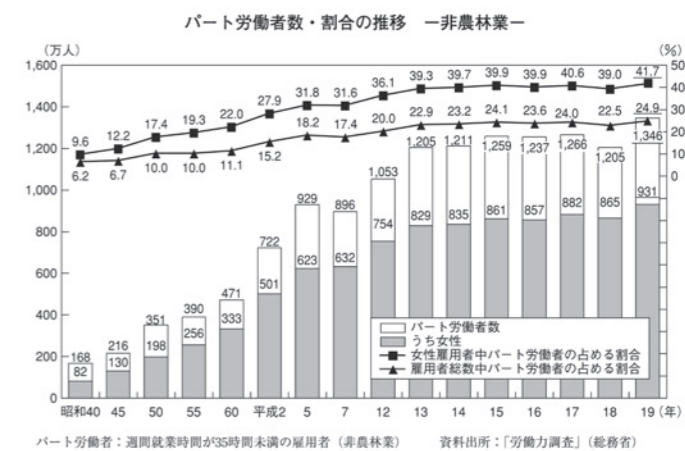
（福利厚生施設）
 第十一条 事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間労働者に対して、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。

主として、条文に傍線を引いた用語を、【解説】で見出しとして取り上げ、わかりやすく説明しています。

80%に縮小しています

パート労働の現状

- パート労働者は近年著しく増加し、平成十九年には約一、三四六万人。
- 雇用者総数（五、三三三万人）の二四・九%を占める。
- パート労働者の約七割が女性。男性のパート労働者も増加。
- 十五～二十四歳の雇用者の約四割がパート労働者として働いている。
- 基幹的役割を担うパート労働者も増加。



パート労働の現状をはじめ、グラフを使った関係資料も多数掲載しています。