

短時間勤務制度(所定労働時間の短縮等の措置)について

厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課



平成21年6月に改正された育児・介護休業法で義務化された短時間勤務制度は、法令により、その内容について一定の要件が課せられています。短時間正社員制度をこの短時間勤務制度として活用する場合には、同法により定められた要件を満たすことが必要です。

《主なポイント》

(1) 短時間勤務制度の対象となる労働者 (→P.2、P.3参照)

→ 3歳に満たない子を養育する労働者

(2) 短時間勤務制度の内容 (→P.4参照)

→ 1日の所定労働時間を原則として6時間(5時間45分～6時間)とする措置を含む制度を導入

(3) 短時間勤務制度の手続 (→P.5参照)

→ 育児・介護休業法に定める他の制度に関する手続きも参考にしながら適切に定めることが必要

(4) 不利益取扱いの禁止 (→P.6参照)

→ 短時間勤務制度の申出や適用を受けたことによる不利益な取扱いの禁止

(1) 短時間勤務制度の対象となる労働者

対 象

○ 短時間勤務制度の対象となる労働者は、次のすべてに該当する労働者です。

- ① 3歳に満たない子を養育する労働者であること。
- ② 1日の所定労働時間が6時間以下(※)でないこと。
- ③ 日々雇用される者でないこと。
- ④ 短時間勤務制度が適用される期間に現に育児休業をしていないこと。
- ⑤ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。

※1か月又は1年単位の変形労働時間制の適用される労働者については、

「1日の所定労働時間が6時間以下」とはすべての労働日の所定労働時間が6時間以下であることをいい、対象となる期間を平均した場合の1日の所定労働時間をいうものではありません。

適用除外とされうる労働者

○ 本来、短時間勤務制度の対象となりうるものの、労使協定により短時間勤務制度の対象外とすることができる労働者は以下の通りです。

- ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が**1年に満たない**労働者
- イ) 1週間の所定労働日数が**2日以下**の労働者
- ウ) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、**短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務**に従事する労働者

【注】 ウ)については、例えば改正法の施行前に既に1日6時間の短時間勤務制度が導入されている場合など、短時間勤務制度を講ずることが客観的にみて困難と認められない業務については、制度の対象外とすることはできません。

※短時間勤務制度が、働きながら子育てをすることを容易にするための措置であるという育児・介護休業法の趣旨を踏まえ、労使の工夫により、できる限り適用対象とするよう努めましょう。

(2) 短時間勤務制度の内容

- 短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければなりません。
- 「原則として6時間」とは、所定労働時間の短縮措置は、1日の所定労働時間を6時間とすることを原則としつつ、通常の所定労働時間が7時間45分である事業所において短縮後の所定労働時間を5時間45分とする場合などを勘案し、短縮後の所定労働時間について、1日5時間45分から6時間までを許容する趣旨です。
- なお、1日の所定労働時間を6時間とする措置を設けた上で、そのほか、例えば1日の所定労働時間を7時間とする措置や、隔日勤務等の所定労働日数を短縮する措置など所定労働時間を短縮する措置を、あわせて設けることも可能であり、労働者の選択肢を増やす望ましいものといえます。

(3) 短時間勤務制度の手続


- 短時間勤務制度の適用を受けるための手続については、一義的には事業主が定めることが可能ですが、適用を受けようとする労働者にとって過重な負担を求めることにならないよう配慮しつつ、育児休業や所定外労働の制限など育児・介護休業法に定める他の制度に関する手続も参考にしながら適切に定めることが求められます。
- このため、例えば、育児休業等と同様に、短時間勤務制度の適用を受けるためには1か月前までに申し出なければならない、とすることは、問題ないと考えられます。一方、適用期間を1か月単位とすることは、他の制度が基本的に労働者の申し出た期間について適用されることを踏まえれば、**適当でない**と考えられます。

(4) 不利益取扱いの禁止

- 短時間勤務制度の適用を申し出たことや、制度の適用を受けたことを理由として、解雇、雇い止め、減給等の不利益な取扱いを行うことは、育児・介護休業法で禁止されています。
- 例えば、短時間勤務中の現に働かなかった時間について賃金を支払わないことや、賞与の算定に当たり勤務日数を考慮する場合に、短時間勤務制度により短縮された時間分を算定基礎に含めないことは不利益な取扱いには該当しませんが、短縮された時間分を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取扱いに当たると考えられます。

- ※ これらは育児・介護休業法に定める最低基準であり、各事業所においてこれを上回る制度とすることは望ましいものです。
- ※ これらの改正規定については、平成22年6月30日（ただし、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日）から施行されます。

そのほか、詳細については、厚生労働省ホームページをご覧ください。

 改正育児・介護休業法

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>