

5. 事業主が講ずる措置の内容等の説明

雇入れの際、雇用管理の改善措置の内容を説明してください

また、雇入れ後、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明してください

第14条のポイント

〔対象者：すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

1. 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、実施する雇用管理の改善などに関する措置の内容を説明しなければならない。
2. 事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは、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の相違の内容及び理由並びにその待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならない。
3. 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者が2.の求めをしたことを理由として、そのパートタイム・有期雇用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。

- パートタイム・有期雇用労働者は、通常の労働者に比べて労働時間や職務内容が多様であり、労働条件があいまいになりやすく、不満を持つことも少なくありません。

パートタイム・有期雇用労働者がその能力を有効に発揮するためには、自分の待遇について納得して働くことが重要です。そのため、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の雇入れの際に、実施する雇用管理の改善措置の内容について説明することや、雇入れ後にパートタイム・有期雇用労働者から求められた場合には、通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由と、待遇の決定に当たって考慮した事項について説明することが義務付けられています。

〔第14条第1項について〕

- パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、事業主は、法第8条から第13条までの規定に基づき実施する、雇用管理の改善などに関する措置の内容を説明することが**義務**付けられています。
- 「雇い入れたとき」とは、初めて雇い入れたときのみならず、労働契約の更新時も含みます。
- 説明の方法としては、雇い入れたときに、個々の労働者ごとに説明を行うほか、雇入れ時の説明会等において、複数のパートタイム・有期雇用労働者に同時に説明を行うことも差し支えありません。
- 資料を活用し、口頭により行うことが基本ですが、説明すべき事項が漏れなく記載され、容易に理解できる内容の資料を交付すること等によることも可能です。また、口頭による説明の際に、説明する内容等を記した資料をあわせて交付することは望ましいことです。

雇入れ時（第14条第1項）

【説明義務が課される事項】

- ・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】

- ・通常の労働者との間で不合理な待遇差を設けないことや、差別的取扱いを行わないこと
- ・基本給額は何を勘案して決定したか
- ・どのような教育訓練があるか
- ・どの福利厚生施設が利用できるか
- ・正社員への転換推進措置としてどのようなものがあるか
- など

〔第14条第2項について〕

- 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、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の相違の内容及び理由、法第6条から第13条までの規定で措置を講ずべきとされた事項を決定するに当たって考慮した事項について、パートタイム・有期雇用労働者に説明することが**義務**付けられています。
- 待遇の相違の内容及び理由を説明する際に比較の対象となる通常の労働者は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲などが、求めがあったパートタイム・有期雇用労働者と最も近いと事業主が判断する通常の労働者となります。
- 待遇の相違の内容の説明については、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間の待遇に関する基準の相違の有無を説明しつつ、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容又は待遇に関する基準を説明してください。

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