ロ　的確な行政指導等の実施

法第18条第１項の規定においては、法等で定めている事業主が講ずべき措置について、厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、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とともに、同条第２項の規定により厚生労働大臣は、事業主が同条第１項の規定による勧告に従わなかった場合にはその旨を公表できることとされており、法等の実効性を高め、その履行確保に向けて、これらに基づく的確な対応を行う。

また、都道府県労働局雇用環境・均等部室を中心に、都道府県労働局内で連携を図ることにより、報告徴収等の実効性を高めるとともに、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の更なる遵守徹底を図っていく。

ハ　均等・均衡待遇の更なる確保等に向けた取組

法等に基づく均等・均衡待遇の確保等を図る事業主の取組を支援するため、雇用環境・均等部室に配置する事業所の雇用管理の専門家である雇用均等指導員の活用、各都道府県に設置した働き方改革推進支援センターにおける相談窓口の設置や説明会の開催、人事労務管理の専門家の派遣等により、法等の周知や、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の先進的な事例の情報提供等に加え、個々の企業の実情に応じた雇用管理の改善等に関する相談、助言、情報提供等、きめ細やかな支援を行う。

また、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善に向けた自主的な取組を支援するため、事業主が、短時間・有期雇用労働者の雇用管理や通常の労働者との均等・均衡待遇の確保の取組状況及び課題を把握することのできるよう、インターネットサイト上のツール等の活用を促進する。

さらに、短時間・有期雇用労働者の雇用管理や活躍推進についての取組内容や特徴等の宣言を行う仕組みのほか、不合理な待遇の相違の解消に向けて自社の取組の点検や検討を行うための取組手順書やマニュアル等の活用促進、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善に向けた具体的な取組事例の収集・提供等を通じ、できる限りわかりやすく丁寧な周知に努めることにより、法等の趣旨に沿った事業主の取組を推進する。

また、基本給の決定に当たり、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者の職務の内容の異同を把握し、職務の内容の大きさを測って相対的に評価する職務分析・職務評価の導入等を支援する取組を進める。

このほか、助成金の支給等により、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を推進する事業主等を支援する。

事業主と労働者との間で均等・均衡待遇等に係る紛争が生じ、当事者の双方又は一方から求めがあった場合には、法等に基づき、都道府県労働局長による助言、指導等や紛争調整委員会による調停により、紛争の解決の援助を行うこととし、これらの更なる利用促進を図る。

⑵　労働者に適用される基本的な法令の履行確保

事業主が短時間・有期雇用労働者に対して適用がある、次のイからホまでの内容を中心に、基本的な労働に関する法令を遵守することについて周知徹底を図る。

イ　短時間・有期雇用労働者の適正な労働条件の確保に関しては、労働契約法の規定を踏まえ合理的な労働条件を設定すること、労働基準関係法令に従って雇入れ時の労働条件の明示、年次有給休暇の付与、就業規則の整備及び最低賃金額以上の賃金の支払についての規定を遵守することについて、周知徹底を図る。また、賃金、労働時間等主要な労働条件を明らかにした「労働条件通知書」についてその普及促進を図る。

ロ　有期雇用労働者については、労働契約法、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）及び有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）で定めるところにより適正な措置を講ずべきことについて、周知徹底を図る。特に、労働契約法においては、有期労働契約が繰り返し更新されて通算５年を超えた場合に、労働者の申込みにより無期労働契約に転換できることとされているほか、一定の場合には使用者による雇止めが認められないことになるいわゆる「雇止め法理」が定められている。事業主に対し、これらの規定の趣旨を踏まえた取組を行うよう周知・啓発を図る。

ハ　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は、法の適用を受けるものであることから、事業主において、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）の趣旨も踏まえつつ、労働条件を決定し、雇用契約が締結されるよう、不合理な待遇の相違の解消に向けた法の履行確保を図る。

ニ　労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に基づく雇入れ時等の安全衛生教育について、周知徹底を図る。また、短時間・有期雇用労働者に対して、１週間の所定労働時間等に応じて一般健康診断等の実施義務があることや実施が望ましいとされている場合があることを踏まえ、短時間・有期雇用労働者に対する健康管理が適切に実施されるよう事業主に対し周知徹底を図る。

ホ　事業主は育児や介護等様々な事情により就業時間に制約のある短時間・有期雇用労働者について、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第76号）で定めるところにより、仕事と育児・介護の両立に関する制度の整備その他必要な措置を講ずる必要があることや、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく事業主行動計画の策定を通じ、短時間・有期雇用労働者を含め仕事と育児の両立のための環境整備を行うべきことについて、周知徹底を図ること等により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図る。

ヘ　雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の適用については、それぞれ雇用保険法（昭和49年法律第116号）、健康保険法（大正11年法律第70号）及び厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）で定めるところにより、被保険者となる短時間・有期雇用労働者について必要な手続を取らなければならないものであることについて、事業主に対し周知徹底を図る。なお、令和６年の雇用保険法の改正により、令和10年10月以降、雇用保険の適用対象者について、一週間の所定労働時間が20時間以上の者から10時間以上の者へと拡大することとしたところであり、併せて事業主に対し周知徹底を図る。また、健康保険及び厚生年金保険については、社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律（令和７年法律第74号。以下このヘにおいて「令和７年改正法」という。）により、短時間労働者が被保険者となる企業となるための従業員の総数（公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成24年法律第62号）附則第17条第12項に規定する特定労働者の総数をいう。以下このヘにおいて同じ。）に係る要件を段階的に撤廃することとしており、令和９年10月から常時35人を超える企業、令和11年10月から常時20人を超える企業、令和14年10月から常時10人を超える企業、そして令和17年10月から従業員の総数にかかわらず健康保険及び厚生年金保険が適用される企業において短時間労働者が被保険者となることとされた。また、健康保険及び厚生年金保険の短時間労働者への適用に係る月額賃金88,000円以上とする要件（令和７年改正法による改正前の健康保険法第３条第１項第９号ロ及び厚生年金保険法第12条第１項第５号ロに規定する報酬に係る要件をいう。）については、令和７年改正法の公布の日から起算して３年を超えない範囲内において政令で定める日に撤廃することとされた。こうした短時間労働者に対する健康保険及び厚生年金保険の適用拡大について、事業主及び短時間労働者に対し必要な周知を図る。