また、「家庭の事情（育児・介護等）で正社員として働けないから」が13.9％、「正社員として働くことが、体力的・精神的に難しいから」が11.5％というように、例えば、育児や介護等の家庭の事情、職務範囲の変更・拡大や責任が重くなることを考慮して正社員として働くことが困難であるために短時間労働を選択していると考えられる者もいる。

「正社員としての募集が見つからなかったから」、「正社員として採用されなかったから」とする者も、それぞれ13.3％、7.4％おり、正社員としての就職機会を得ることができず、非自発的に短時間労働者となる者も存在している。

⑵　今後の働き方の希望

実態調査において、「パート」の「今後の働き方の希望」として、「パートで仕事を続けたい」と回答している「パート」が71.6％いる一方で、20歳から39歳までの層を中心に、「正社員になりたい」と回答している「パート」は22.0％いる。「正社員になりたい」と回答した「パート」の「正社員になった場合に選びたいと思う制度」（複数回答）については、「勤務地を限定した（転勤のない）正社員」が50.5％と最も高く、次いで「職種を限定した（職務内容の変更がない）正社員」が29.6％、「短時間正社員」が28.6％となっており、勤務地、職務内容又は勤務時間が限定され、ライフスタイル等に応じた働き方が可能ないわゆる「多様な正社員」を希望する者の割合が一定程度存在する。

⑶　仕事及び待遇等に対する意識

実態調査において、現在の会社や仕事について「不満・不安がある」と回答した「パート」の割合は前回調査に比べて低下しているものの、54.9％となっている。その「不満・不安の内容（複数回答）」については、「賃金が安い」が49.6％と最も高く、このほか、「パートとしては仕事がきつい」が26.1％、「有給休暇がとりにくい」が26.0％となっている。また、「同じ内容の業務を行っている正社員がいる」と回答した「パート」のうち、42.5％は「正社員より賃金水準は低いが、納得している」と回答する一方、23.1％が「正社員より賃金水準は低く、納得していない」と回答している。

第２　短時間労働者の雇用管理の改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上その他短時間労働者の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

１　短時間労働者をめぐる課題

第１でみたような動向の中で、賃金を始めとする均等・均衡待遇の確保や通常の労働者への転換等、次の六つの課題に取り組み、短時間労働者が公正な待遇を受けるとともに能力を十分に発揮できるような条件を整備することが必要である。

⑴　働き・貢献に見合った公正な待遇の確保

短時間労働は、事業主及び労働者のニーズに応じて、労働時間や職務の内容等が様々であるが、必ずしも待遇が働き・貢献に見合ったものになっていない場合があるため、均等・均衡待遇のより一層の確保が必要である。

⑵　明確な労働条件等の設定・提示

短時間労働者の労働条件は個々の事情に応じて多様に設定されることが多いため、不明確になりやすく、労働条件等を短時間労働者が雇入れ時から正確に把握できるようにすることが必要である。

⑶　納得性の向上

短時間労働者の働き方は多様であり、通常の労働者と待遇が異なる理由が分からない場合もあると考えられる。短時間労働者の納得性が高まるよう、雇用管理の改善等について講ずる措置について、短時間労働者が事業主から適切に説明を受けられるようにするとともに、短時間労働者が待遇に係る疑問等について相談できる体制が事業所で整備されることが必要である。

⑷　通常の労働者への転換を始めとするキャリアアップ

通常の労働者としての就職機会を得ることができず、非自発的に短時間労働者となる者も一定割合存在しており、通常の労働者への転換を希望する者については、転換の機会が与えられることが必要である。また、短時間労働者が職業生活を通じて職業能力の開発及び向上を図ることを促進する等により、希望に応じてキャリアアップが図られることが必要である。

⑸　法の履行確保

法違反を把握した場合については、都道府県労働局雇用均等室で、報告徴収並びに助言、指導及び勧告により是正を図る必要がある。短時間労働者の均等・均衡待遇が確保され、短時間労働を選択することによって不合理な取扱いを受けることのないよう、法の実効性をより一層確保することが必要である。

⑹　その他労働関係法令の遵守

短時間労働者に特有の課題だけでなく、労働基準法（昭和22年法律第49号）等の基本的な労働に関する法令が遵守されていない場合も依然としてみられるため、それらの法令遵守の徹底が必要である。

なお、⑴から⑹までの課題のほか、税制や社会保障制度については、働き方の選択に対して中立的な制度にしていくよう検討が進められている。

２　施策の方向性

１の課題に対する今後の施策の方向性は、次のとおりである。

通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等を推進するとともに、希望する短時間労働者に関しては、通常の労働者への転換等のための取組を一層進める。

このため、法、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（平成５年労働省令第34号。以下「規則」という。）及び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（平成19年厚生労働省告示第326号）（以下これらを総称して「法等」という。）により、職務の内容、人材活用の仕組み・運用等が通常の労働者と同じ短時間労働者に対しては、短時間労働者であることを理由とした差別的取扱いが禁止されることを徹底するとともに、それ以外の短時間労働者に対しても、就業の実態に応じて通常の労働者との均衡のとれた待遇が確保されることを促す。

また、法等により、短時間労働者の納得性の向上を図ることとともに、労働者に対して一般的に適用される基本的な労働に関する法令の履行確保を徹底する。

さらに、法等の遵守の徹底や事業主に対する助成金の支給等により、事業主が通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずるようにするとともに、キャリアアップのための支援を行う。現状においては、短時間労働者から通常の労働者への転換等を図ろうとしても、通常の労働者の働き方がフルタイムで職務や勤務地の限定がない働き方が中心であるために、時間の制約等があって短時間労働者として就業している場合には実質的に転換を選択できない場合もみられる。このため、事業主及び短時間労働者のニーズを踏まえ、短時間正社員等、短時間労働者がより転換しやすい「多様な正社員」の普及、定着に向けた取組を行う。

これらの取組により、短時間労働者の福祉の増進が図られるだけでなく、現在は就業していない者にとっても魅力的な働き方の選択肢が提供されるようになるが、これは労働力人口減少に対する一つの対応策としても重要なものである。

国は、この方向性に沿って、短時間労働者の就業の実態を十分に踏まえつつ、その福祉の一層の増進を図るための施策を総合的に推進するものとする。

３　具体的施策

⑴　均等・均衡待遇の確保等

イ　法等の周知による均等・均衡待遇の確保等

短時間労働者について、通常の労働者との均等・均衡待遇の確保、納得性の向上を図るためには、まず法等の内容が事業主及び短時間労働者双方に十分に理解され、遵守されることが必要であることから、パンフレット等の配付、説明会の実施等により事業主及び短時間労働者双方に対して積極的な周知を図る。特に、短時間労働を選択することによって不合理な取扱いを受けることがないよう、短時間労働者の待遇の原則の趣旨が適切に理解され、当該原則に沿った雇用管理の改善が図られるよう促す。その際、労使の取組や裁判例の動向等に