ついて情報収集を行いつつ、どのような場合に不合理と認められるか等について、適切な周知に努める。さらに、平成26年の法の改正により新設された事業主が講ずる措置の内容等の説明や相談のための体制の整備、規則の改正により対応した雇入れ時の相談窓口の明示や通勤手当の取扱いなど、改正された法等の規定に重点を置いて周知を図り、事業主に必要な措置を講ずるように促す。なお、周知に当たっては、都道府県労働局において法等の施行を担当する雇用均等室のみならず労働基準監督署、公共職業安定所の窓口等や、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する情報をワンストップで提供するインターネットサイト（パート労働ポータルサイト）など、多様な手段を活用する。

ロ　的確な行政指導の実施

法第18条においては、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、厚生労働大臣は、事業主が勧告に従わない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。

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、雇用均等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を活用し、法等の周知や、短時間労働者の雇用管理の先進的な事例の情報提供等に加え、個々の事業所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、短時間労働者の雇用管理の改善に向けた事業所の自主的な取組を支援するため、事業主が、短時間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指標（パートタイム労働者均等・均衡待遇指標）の活用を促進する。

さらに、当該指標により短時間労働者の雇用管理や活躍推進について優れた取組が認められる場合には、その取組内容や特徴、工夫点の宣言や表彰をする制度を導入することにより、短時間労働者の雇用管理の改善等に向けた機運を醸成し、積極的に短時間労働者の雇用管理の改善等に取り組む事業主を社会的に評価するための取組を推進する。

短時間労働者の賃金の決定に当たっては、職務内容等に応じ、通常の労働者との均等・均衡が確保されることが求められる。このため、職務内容に応じて通常の労働者と均衡のとれた賃金の決定がなされるよう、雇用均等コンサルタントの活用等により、短時間労働者と通常の労働者の職務内容の異同を把握し、職務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。

また、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。

⑵　労働者に適用される基本的な法令の履行確保

事業主が短時間労働者に対して適用がある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。

その際、特に、短時間労働者の適正な労働条件の確保に関しては、労働契約法（平成19年法律第128号）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、最低賃金額以上の賃金の支払及び雇入れ時等の安全衛生教育についての規定を遵守すること並びに期間の定めのある短時間労働者については、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、更新及び雇止めに関する基準（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、重点的に周知徹底を図る。なお、これと併せて、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。

労働契約法においては、短時間労働者を含め有期労働契約で働く労働者について、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」や、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止が定められている。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。

また、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）により、短時間労働者に対しても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等があることを踏まえ、短時間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を図る。

また、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。雇用保険及び社会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。

また、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）による厚生年金保険法及び健康保険法の改正により、平成28年10月から短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲の拡大が図られることから、事業主及び短時間労働者に対し必要な周知を図る。

⑶　短時間労働者の希望に応じた通常の労働者への転換を始めとするキャリアアップの推進等

イ　法第13条に基づく通常の労働者への転換の推進等

⑴イ及びロにより法第13条に基づく通常の労働者への転換の推進に関する措置義務の履行確保を図るとともに、特に、実際に通常の労働者への転換を行う事業主に対しては、助成金の支給等により支援を行う。

ロ　短時間正社員を始めとする「多様な正社員」の普及等

短時間正社員は、期間の定めのない労働契約を締結しており、時間当たりの基本給及び賞与、退職金等の算定方法が同種のフルタイムの正社員と同等であるため、通常の労働者との均等待遇が確保されるとともに、就業できる時間に制約のある短時間労働者であっても転換が図りやすい。このため、インターネットサイト等の活用により、事業所における短時間正社員制度の導入事例や導入・運用に際してのノウハウ等についての情報を提供するとともに、助成金支給等により、その一層の普及・定着に努める。

また、短時間正社員に限らず、短時間労働者がライフスタイル等に応じた働き方を通じて能力発揮ができるよう、「多様な正社員」の普及・促進等を図り、事業所において労使双方にとって望ましい多様な働き方が提供される環境の整備を進める。

ハ　能力開発、職業紹介の充実等

短時間労働者及び短時間労働者になろうとする者がその職業能力の開発及び向上を図ることを促進するため、これらの者の多様な訓練ニーズに応じ、公共職業能力開発施設における職業訓練や民間教育訓練機関等を活用した多様な職業訓練を実施するとともに、事業主による能力開発等の取組に対し助成金の支給等により支援を行う。

また、短時間労働者になろうとする者については、きめ細やかな配慮をすることが必要とされる者が多いことから、公共職業安定所においては、短時間労働を希望する者のニーズを踏まえた雇用情報の提供やきめ細やかな職業相談・職業紹介を行う等、官民相まった適正な需給調整機能の充実を図る。