

短時間労働者対策基本方針（案）

はじめに

短時間労働者の雇用管理の改善等に関しては、平成 5 年に短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号。以下「法」という。）を制定し、短時間労働を労使双方にとって重要な就業形態として位置付け、短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるような条件整備を図る等によりその福祉の増進を図ってきたところである。

特に、平成 19 年の法の改正において、通常の労働者と同視すべき短時間労働者について差別的取扱いを禁止する等の均等・均衡待遇の確保の規定を設けるとともに、通常の労働者への転換推進措置の導入等に関する規定を設け、それらの履行確保を図ってきたところである。

さらに、平成 26 年の法の改正において、短時間労働者の待遇の原則の新設、差別的取扱いの禁止の対象となる通常の労働者と同視すべき短時間労働者の範囲の拡大等により均等・均衡待遇の確保を進めるとともに、雇入れ時の短時間労働者への雇用管理の改善等の措置の内容の説明義務の新設等により、短時間労働者の納得性の向上等をより一層推進するための措置を講じたところである。

もとより、短時間労働者の福祉の増進は、法の施行等によって確保されるだけでなく、他の関係法令に基づく施策等広範多岐にわたるものにより実現されるものである。これらを円滑かつ効果的に実施していくためには、短時間労働者の職業生活の動向を的確に把握した上で短時間労働者対策の総合的かつ計画的な展開の方向を労使をはじめとする国民全体に示し、これに沿って対策を講ずる必要があるため、法は短時間労働者対策基本方針を定めることとしている。

この基本方針は、短時間労働者の職業生活の動向についての現状と課題の分析を行い、短時間労働者の福祉の増進を図るため、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を図るために講じようとする施策等の基本となるべき事項を示すものである。

本方針の運営期間は、平成 27 年度から 31 年度までの 5 年間とする。

第 1 短時間労働者の職業生活の動向

1 短時間労働者を取り巻く経済社会の動向等

我が国の人口は、少子高齢化の進行に伴い、平成 20 年をピークに減少傾向にある。経済成長と労働参加が適切に進まず、労働力人口が大幅に減少することとなれば、経済成長の供給側の制約要因となるとともに、需要面でみても経済成長にマイナスの影響を与えるおそれがある。このように、今後、ますます労働力供給が制約される日本では、全員参加の社会の実現に向け、若者、女性、高齢者、障害者を始め就労を希望する者が意欲と能力を生かしてそれぞれのライフスタイルに応じた働き方を通じて能力を発揮できるよう、多様な働き方を実現するための環境整備を進めていくことが重要である。

短時間労働は、育児や介護等様々な事情により就業時間に制約のある者が従事しやすい働き方であり、ワーク・ライフ・バランスを実現しやすい働き方として位置付けることができる一方で、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に就く者も一定程度存在する。また、現状においては、必ずしも働き・貢献に見合った待遇が確保されていない。

このため、短時間労働者の均等・均衡待遇の確保や正社員への転換等、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は、女性や高齢者が活躍するためにも重要である。

2 短時間労働者の増加と属性の多様性

短時間労働者の数は長期的には増加傾向にあり、「労働力調査」（総務省統計局）の非農林業短時間雇用者数（週間就業時間が 35 時間未満の者）でみると、平成 26 年には 1,651 万人となり雇用者総数の 30.4%を占めるに至っている。その内訳についてみると、女性が約 7 割を占める一方で、

男性や若年者、高齢者、世帯主である者もそれぞれ一定の割合で存在しており、その態様は多様なものとなってきている。

3 短時間労働者を雇用する理由

「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査」（厚生労働省。以下「実態調査」という。また、この調査においては、正社員以外の短時間労働者を「パート」としている。）においては、事業所が「パートを雇用する理由」（複数回答）は「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」が 48.6%、「仕事内容が簡単のため」が 36.5%、「1 日の忙しい時間帯に対処するため」が 35.4%と多いが、「定年退職者の再雇用のため」は 17.6%となっており、前回実施した「平成 18 年パートタイム労働者総合実態調査」（厚生労働省。以下「前回調査」という。）に比べて上昇している。

4 短時間労働者の待遇の状況

（1）短時間労働者の職務、労働条件の状況

イ 短時間労働者の職場における役割をみると、定型的で軽易な職務に従事する短時間労働者だけでなく基幹的役割を担う短時間労働者も長期的には増加している。例えば、実態調査において「同じ内容の業務を行っている正社員がいる」と回答している「パート」は 48.9%であり、そのうちの 36.0%の「パート」が「責任の重さが同じである正社員がいる」と回答している。また、「パートの役職者がいる」と回答している事業所は、「正社員とパートの両方を雇用している事業所」の 6.5%を占めており、そのうち 25.4%の事業所が「所属組織の責任者等ハイレベルの役職（店長、工場長等）まで」の役職者がいると回答している。

ロ 賃金についてみると、「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）により、平成 25 年における短時間労働者の 1 時間当たり所定内給与額を一般労働者（短時間労働者以外の者）と比較すると、56.8%となって

いる。また、短時間労働者の1時間当たり所定内給与額は、年齢や勤続年数によって大きくは変わらない。

実態調査において、「正社員とパートの両方を雇用している事業所」における「賃金決定の際に考慮した内容」（複数回答）をみると、「パート」では「能力、経験」が52.5%、「職務の内容」（業務の内容及び責任の重さ）が48.7%、「地域での賃金相場」が37.3%、「職務の成果」が30.2%の順となっている。一方、「正社員」では「職務の内容」（業務の内容及び責任の重さ）が81.2%、「能力、経験」が73.5%、「職務の成果」が56.0%、「勤続年数」が46.0%の順となっている。

また、実態調査において、「正社員と職務が同じパート」の「基本賃金」（基本給）の算定方法については、「正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」、「正社員と算定要素が全て共通している」と回答している事業所がそれぞれ14.1%、9.4%である一方、「正社員とは算定要素が全く異なる」と回答している事業所が33.9%を占めている。「正社員と職務が同じで、かつ人事異動の有無や範囲等が同じパート」の「基本賃金」（基本給）の算定方法については、「正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている」、「正社員と算定要素が全て共通している」と回答している事業所がそれぞれ18.3%、13.2%である一方、「正社員とは算定要素が全く異なる」と回答している事業所が32.3%を占めている。

さらに、実態調査において、「正社員と職務が同じパート」の「1時間当たりの基本賃金」（基本給）の水準についても、「正社員より高い」又は「正社員と同じ（賃金差はない）」と回答している事業所を合算すると34.3%となっている一方、「正社員の6割以上8割未満」、「正社員の4割以上6割未満」又は「正社員の4割未満」と回答している事業所を合算すると33.8%となっている。「正社員と職務が同じで、かつ人事異動の有無や範囲等が同じパート」の「1時間当たりの

基本賃金」(基本給)の水準についても、「正社員より高い」又は「正社員と同じ(賃金差はない)」と回答している事業所を合算すると39.5%となっている一方、「正社員の6割以上8割未満」、「正社員の4割以上6割未満」又は「正社員の4割未満」と回答している事業所を合算すると33.4%となっている。

ハ 諸手当、賞与及び退職金についてみると、実態調査において、「正社員とパートの両方を雇用している事業所」のうち、「パート」に対して「通勤手当」を支給している事業所の割合は65.1%となっており、「精勤手当」、「役職手当」、「家族手当」、「住宅手当」を支給している事業所の割合は総じて10%未満となっている。また、「パート」に「賞与」、「退職金」がある事業所は、それぞれ37.3%、13.0%となっている。

(2) 教育訓練の実施状況、福利厚生施設の利用

実態調査において、「正社員とパートの両方を雇用している事業所」のうち「パート」に対し、「日常的な業務を通じた計画的な教育訓練(OJT)」を実施する事業所は54.4%(「正社員」に対しては67.1%)、「入職時のガイダンス(OFF-OJT)」を実施する事業所は32.1%(同46.2%)となっている。また、「職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練(OFF-OJT)」を実施する事業所は26.5%(同51.5%)、「将来のためのキャリアアップのための教育訓練(OFF-OJT)」を実施する事業所は9.2%(同35.3%)となっている。

また、福利厚生施設についてみると、実態調査において、「正社員とパートの両方を雇用している事業所」のうち、「パート」に対して「給食施設の利用」を実施している事業所は21.8%(同23.7%)、「休憩室の利用」を実施している事業所は60.3%(同64.7%)、「更衣室の利用」を実施している事業所は61.8%(同66.7%)となっている。

5 短時間労働者の意識の動向

(1) 短時間労働を選択する理由

実態調査において、「パート」が「パートを選んだ理由」（複数回答）としては、「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」が55.8%、「勤務時間・日数が短いから」が35.2%というように、自らの希望する時間に働ける働き方を求める労働者のニーズに合致した面がある。

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。

(2) 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。

(3) 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、5

4.9%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。

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 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。

(6) 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、(1)から(6)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なるとともに、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

(1) 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に、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、これらに基づいた確かな対応を行う。

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。

(2) 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、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。

（3）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

（1）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。

ニ 短時間労働者のキャリアアップのための情報提供等

短時間労働者の就労意欲を高め、その能力を十分発揮し活躍の場を
広げることを支援するとともに、事業所における職場の活性化等の相
乗効果を促進するため、インターネットサイト等を活用し、短時間労
働者がキャリアアップを図るために必要な情報を提供する等の支援を
行う。

(4) 行政体制の整備等

イ 行政体制の整備

近年、法の改正のみならず、労働契約法の改正等、短時間労働者の
雇用管理の改善等に関係する様々な施策が講じられていることから、
法等の施行を中心とする一連の施策の実施については、都道府県労働

局雇用均等室を中心に、都道府県労働局内での緊密な連携を図る。また、都道府県労働局雇用均等室に企業の雇用管理の専門家を雇用均等コンサルタント及び雇用均等指導員として配置しており、その活用を図るとともに、引き続き行政体制の整備に努める。

さらに、短時間労働者と事業主の紛争等については、法第 23 条に規定する紛争以外のものは個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成 13 年法律第 112 号）が適用されることも踏まえ、都道府県労働局内での緊密な連携を図る。

ロ 関係機関との連携

短時間労働者対策については、国が実施するだけでなく、都道府県等の関係行政機関及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等の関係機関の協力も必要であることから、その実施に当たっては関係機関との連携を図る。