

地発第0201003号  
基発第0201001号  
職発第0201002号  
雇児発第0201002号  
平成20年2月1日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省大臣官房地方課長  
( 公 印 省 略 )

厚生労働省労働基準局長  
( 公 印 省 略 )

厚生労働省職業安定局長  
( 公 印 省 略 )

厚生労働省雇用均等・児童家庭局長  
( 公 印 省 略 )

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行を踏まえた都道府県労働局における業務の推進について

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律（平成19年法律第72号。以下「改正法」という。）による改正後の「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「法」という。）」、「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の一部を改正する省令」（平成19年厚生労働省令第121号）による改正後の「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（以下「則」という。）」及び平成19年10月1日に告示された「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「指針」という。）の主たる内容及び取扱いについては、平成19年10月1日付け基発第1001016号、職発第1001002号、能発第1001001号、雇児発第1001002号「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」（以下「基本通達」という。）により貴職あて通達したところであるが、法、則及び指針（以下「法等」という。）に基づく都道府県労働局における業務の推進については下記のとおりであるので、その円滑な実施を図られたい。

なお、本通達は、行政指導指針であり、私人を法的に拘束する効力（外部効果）を有するものではないことを念のため申し添える。

## 記

### 1 基本的留意点

改正法の趣旨等については、基本通達において示したとおりであるが、改正法は、正規労働者と非正規労働者の格差問題への対応策の一つとして国民からの注目度が高いことを踏まえ、法等の実効性を確保する必要がある。このためには、事業主等が法等を正確に理解するための効果的な広報を行うとともに、適宜集団指導等を行うことにより、事業主の自主的な雇用管理の改善を促すとともに、労働者等からの相談に対する適切な対応をはじめ、等の施行に関し、責任体制を明確化しつつ、適切な指導を実施していくことが不可欠である。

また、法等の内容はその他の労働者保護法令とも密接な関連があり、その施行に際し、関係部署が複数に及ぶこともあり得ることから、労働局内における連携をより一層強化することが重要である。

こうしたことから、今後、法等の施行については、雇用均等室に対外的な窓口を一本化するとともに、労働局内においても、雇用均等室が施行に関する総合調整を行い、関係部署と十分な連携を図りながら施行することとする。

従来の法等の施行は、改正前の指針に基づき、その内容の周知に重点があったが、今回の改正により、適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換の推進等に関して、事業主に対し、具体的な措置を講ずることを求める内容となった。今後は法等の周知啓発に加えて、都道府県労働局長による事業主に対する助言、指導等による等の履行確保や改正法により新たに盛り込まれた紛争解決援

助が適切に行われることが求められる。

都道府県労働局においては、今後、法等に係る業務の推進に当たり、上記の留意点を踏まえ、以下の2から7に従い適切に対応すること。

## 2 法等の周知及び啓発について

### (1) 総論

各労働局における法等の周知及び啓発については、雇用均等室が中心となって計画的に行うこと。その際には、総務部、労働基準部、職業安定部、労働基準監督署及び公共職業安定所と連携を図りつつ効果的な周知及び啓発に努めること。

また、周知及び啓発を行うにあたって、雇用均等室は、地方公共団体、労使団体をはじめ、法第25条に基づく指定法人である(財)21世紀職業財団等の関係機関とも効果的な連携を図ること。

### (2) 雇用均等室における対応について

#### イ 広報について

雇用均等室は、法等の周知及び啓発に当たっては、あらゆる機会を活用した広報を行うこと。その際、労働局自らが行うだけでなく、適宜、報道機関や労使団体等に対して資料の提供及び説明を積極的に行うとともに、地方公共団体等の関係団体にも協力を求め、その広報誌、機関誌の活用やそれらが主催する会合の機会を活用した広報資料の配付、窓口への資料の配置等様々な機会をとらえて幅広く周知徹底を図ること。なお、ポスターやパンフレットについて、関係機関を通じた周知を依頼する場合には、関係機関に対し、どのように掲示・配布をして欲しいのか具体的なイメージを先方に伝えるなど、周知啓発が効果的に行われるよう工夫して対応すること。

#### ロ 集団説明会の実施について

雇用均等室は、短時間労働者を雇用する事業主及びこれらの事業主の団体に対しては、法等の内容についての正確な理解を求め、自主的な取組が行われることを促進するため、適宜集団説明会を開催すること。また、自ら集団説明会を主催するだけでなく、地方公共団体や労使団体等の関係機関が主催する説明会等の場も積極的に活用し、資料配付や法等の内容について説明を行うこと。

### (3) 労働基準監督署及び公共職業安定所における対応について

法等の周知については雇用均等室が中心となって計画的に行うが、より多くの事業主等に対し法等を周知及び啓発するため、特に事業主の来訪の多い労働基準監督署や公共職業安定所においては、パンフレット等の広報資料を配付する、労働基準監督署や公共職業安定所の職員が事業

所を訪問する際にパンフレット等の広報資料を配布し、必要に応じて説明する等の対応を行うこと。

### 3 法等の内容に関する相談の業務について

#### (1) 基本的な対応について

法等に関する相談については雇用均等室において対応するほか、基本的な事項については、総合労働相談コーナーにおいても、パンフレット等を活用して説明を行うこと。総合労働相談コーナーにおいて受け付けた相談のうち、専門的な事項や指導を要すると予想される事項に関しては雇用均等室に取次ぐこと。また、その他の労働者保護法令に関わる相談等であって、労働基準部又は職業安定部において単独で処理すべき案件があった場合については、個別労働紛争解決制度業務取扱マニュアル（以下「個別紛争業務取扱マニュアル」という。）において別途指示しているところであり、これに従い、それぞれ担当部署に取次ぐこと。

取次ぎに際しては、既に聴取した相談内容の概要をファックス等で伝える等担当部署に円滑に取次がれるよう留意すること。

なお、法第6条及び第7条に関わる相談については、以下の6に従い行うものであること。

#### (2) 労働基準部、職業安定部、労働基準監督署又は公共職業安定所において法等に関わる相談を受理した場合について

労働基準部、職業安定部、労働基準監督署又は公共職業安定所において個別の短時間労働者等からの相談があった場合には、パンフレット等を手交し、法等の内容についてさらに詳細に説明を必要とするような場合については、雇用均等室が相談窓口であることを説明すること。その場合、必要に応じ、雇用均等室の担当者に連絡し、相談票等を活用して既に聴取した相談内容の概要について伝える等、その円滑な事務処理に留意すること。

#### (3) 雇用均等室における相談への対応について

雇用均等室が直接受け付けた相談や総合労働相談コーナーから雇用均等室に取次がれた相談のうち、法違反であると同時に他の労働者保護法令違反を構成するおそれがあるなど労働局内の関係部署が複数にまたがる内容である場合には、雇用均等室関係部署に必要な情報を提供するとともに、十分な連携を行い、適切に処理すること。

事業主からの相談に対しては、法等について正確に理解し、自主的な雇用管理の改善措置等につながるよう、懇切丁寧な説明を行うこと。また、短時間労働者からの相談については、法等の内容に関し一般的な説明を求めているのか、具体的な事案についての対応を求めているもので

あるかに留意して対応すること。

短時間労働者からの相談のうち、法等の内容に関し一般的な説明を求めているものについては、その正確な理解がなされるようわかりやすい説明に心がけること。また、税制や社会保険制度など、雇用均等室の所掌に属さない関連制度について説明を求められた場合であっても、パンフレットの記載内容について説明した上で、更に詳細について相談したい意向を持っている者に対しては、担当する関係機関を紹介すること。

短時間労働者からの相談のうち、具体的な事案についての対応を求めているものについては、事業所内における相談者の立場を十分斟酌した相談対応を行うとともに、自主的解決を促すのか、報告徴収を行うのか、紛争解決手続により処理するのか判断するために必要な情報収集を行うこと。

上記のほか、雇用均等室における相談の具体的な対応方法については業務取扱要領によりおって指示するものであること。

#### (4) 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）（以下「個別労働関係紛争解決促進法」という）による対応について

事業主又は短時間労働者からの相談のうち、個別労働関係紛争解決促進法に基づく都道府県労働局長による助言・指導又は紛争調整委員会によるあっせんの手続を求める場合には、個別紛争業務取扱マニュアルにおいて別途指示しているところであり、これに従い適切に処理すること。

#### 4. 法第16条に基づき事業主に対して行う報告徴収、助言、指導、勧告について

##### (1) 総論

法第16条に基づく報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（以下「報告徴収等」という。）については、基本通達の第3の12によるほか、以下の(2)及び6に従い雇用均等室が行うものであること。事業主への報告徴収等については、相談を端緒とするほか、関係機関からの情報提供や事業所訪問を契機として行うこととなるが、1に述べたとおり、法等の具体的な措置についての履行確保を図ることが重要課題となっていることから、事業主の法等に関する正確な理解を求めつつ、雇用均等室が関係部署と連携を図りながら適切に対応することにより、法等の実効性を確保すること。

なお、法第6条及び第7条に関する報告徴収等については以下の6に従い行うものであること。

##### (2) 具体的な報告徴収等の実施方法について

雇用均等室は、短時間労働者からの相談又は関係機関からの情報提供を端緒として、法等の履行状況に関し、その事実関係をさらに詳細に調べる必要が生じた場合には、電話での確認、呼び出し、事業所訪問いずれかの方法により事業所に対し報告徴収を行うこと。その場合に、労働局内の他の部署との連携を図る必要がある場合には、事前に打ち合わせを行うとともに、共同で対応する必要があるれば、呼び出しや事業所訪問による報告徴収を共同で行うこと。

報告徴収の結果、当該事業所に関して法違反等が認められる場合には、法等の内容の説明を行うことにより事業主に対しその理解の促進を図るとともに、法違反については是正するよう助言を行うこと。

上記のほか、雇用均等室は、管内の実情に応じて計画的に事業所を訪問し、必要に応じて助言、指導等を行うこと。なお、事業所を訪問した際に、雇用均等室の所掌に属さない労働者保護法令に関する違反を構成するおそれがあると考えられる場合には、パンフレットを手交する等により事業主に説明を行い理解を求めるとともに、当該情報を労働局内の担当部署に伝達すること。

法等において事業主が講ずべき措置とされているものについて、これが十分に講じられていないと考えられる場合であって、その措置を講ずることが雇用管理の改善等を図るために必要であると認められるときは、事業所を訪問した雇用均等室の職員が助言等を行うこととなるが、その上でさらに適正な労働条件の確保等の観点から指導を行う必要がある場合や雇用均等室以外の所掌にかかる労働者保護法令の違反を構成するおそれがあると考えられる場合には、関係部署に連絡し、十分に連携を図りながら、事業主に対し、共同で助言等を行うなど、適切に対応すること。

上記のほか、雇用均等室において実施する報告徴収等の実施方法の詳細については業務取扱要領によりおって指示するものであること。

#### 5 法第21条第1項に基づく紛争の解決の援助を求められた場合に都道府県労働局長が行う助言、指導又は勧告及び法第22条第1項に基づく調停の継続の事務について

法第21条第1項に基づく紛争の解決の援助を求められた場合に都道府県労働局長が行う助言、指導又は勧告については、法第16条に基づく助言、指導、勧告と異なり、紛争当事者からの要請に基づき、紛争当事者間の紛争の解決を第三者として迅速な解決が行われるよう援助するものであることから、雇用均等室は、関係部署より関連する情報を入手した上で、厳正中立的な立場から迅速な処理が行われるよう留意しつつ実施すること。

また、法第22条第1項に基づく調停の手続については、申請者の調停に対する公平性、中立性、的確性の期待度がより高いものであることから、雇用均等室がその事務を実施する際には留意しつつ適切に対応すること。

上記のほか、雇用均等室において実施する報告徴収等及び調停の実施方法の詳細については業務取扱要領によりおって指示するものであること。

## 6 法第6条及び第7条に係る対応について

### (1) 総論

1に述べたように、今般、改正法の施行に関する責任体制を明確化する観点から、法等の施行については雇用均等室が関係部署と連携を図りつつ行うこととするが、法第6条及び第7条については、労働基準法(昭和22年法律第49号)上の労働条件の明示義務や就業規則の作成手続に関する規定と密接な関わりを持っていることから、労働基準部と雇用均等室間で十分な連携を図りながら、以下の(2)から(4)に従い行うものであること。

### (2) 総合労働相談コーナーにおける対応について

法等に関する相談については、上記3において述べたとおり、雇用均等室で対応するほか、基本的な事項については総合労働相談コーナーにおいても対応することとし、総合労働相談コーナーにおいて法第6条又は第7条(以下「法第6条等」という。)に関する相談を受け付けた場合についても、上記3(1)と同様に、当該事項に関する基本的な内容に関わるものについてはパンフレット等を活用して総合労働相談コーナーにおいて説明すること。

また、専門的な事項や指導を要すると予想される事項のうち、法第6条等に係る違反を構成するおそれがあると考えられる場合には、雇用均等室に取次ぐこと。また、法第6条等の違反を構成するおそれのほかに同時に労働基準法第15条又は第90条等(以下「労働基準法第15条等」という。)に係る違反を構成するおそれがあると考えられる場合には、労働基準部経由で労働基準監督署に取り次ぐこと。法第6条等の違反ではないものの、労働基準法単独の違反を構成するおそれがあると考えられる場合についても労働基準部経由で労働基準監督署に取り次ぐこと。

法第6条等のほか、法等に係るその他の違反及び労働基準法第15条等に係る違反を構成するおそれがあると考えられる場合には、労働基準法第15条等関係部分については労働基準部経由で労働基準監督署へ、法第6条、第7条及び法等に係るその他の部分については雇用均等室にそれぞれ取り次ぐこと。労働基準監督署及び雇用均等室はその後の

対応において事案の内容に応じ連携して対応すること。

取次ぎに際しては、相談内容の概要をファックス等で伝える等適切に取り次ぐものであること。

(3) 労働基準部及び労働基準監督署における対応について

イ 労働基準監督署における対応について

労働基準監督署において短時間労働者等から法第6条等の内容に関する相談を受けた場合、労働基準法第15条等との関係に留意しつつパンフレット等に基づき十分な説明を行うこと。

また、短時間労働者から法第6条等違反の指導を求める相談を受けた場合、労働基準法第15条等の違反がないかについても確認すること。

法第6条第1項違反については、労働基準法第15条違反の処理とともにその遵守状況を確認し、法第6条第1項違反が認められる場合には、モデル労働条件通知書やパンフレット等を手交し、その趣旨、内容を説明し、改善を促すこと。また、その改善状況が確認できない場合等には、速やかに、労働基準部を經由して雇用均等室に対し、当該事業所に関する情報や相談の対応等の情報（以下「事業所情報」という。）について連絡すること。

また、法第6条第2項及び第7条については、事業主がその内容を承知しているか否かについて確認し、十分な認識がないと認められる場合には、モデル労働条件通知書やパンフレット等を手交し、その趣旨、内容を説明し、改善を促すこと。また、その後速やかに、労働基準部を經由して雇用均等室に対し、当該事業所情報について連絡すること。

(2)により、総合労働相談コーナーから取次ぎを受けた場合や他の監督指導を行った際に、法第6条等の違反がみられた場合についても同様に処理すること。

なお、本項における対応の中で、法第6条等に関する違反について改善がみられた場合には、事後にその件数等を労働基準部を經由して雇用均等室に報告すること。

ロ 労働基準部における対応について

労働基準部においては、イにより労働基準監督署より事業所情報等の連絡を受けた場合には、速やかに雇用均等室にその内容を伝達すること。

また、労働基準部において短時間労働者等から同様の相談を受けた場合においても、労働基準監督署に取り次ぐなどによりイと同様に処



理すること。

さらに、(4)に従い、雇用均等室が行う相談や事業所訪問等において労働基準法第15条等違反を構成するおそれがあるとみられる事案として雇用均等室から連絡を受けた場合、労働基準部は雇用均等室と連携を図りつつ、事案の内容に応じ、所轄の労働基準監督署に取り次ぐこと。

#### (4) 雇用均等室における対応について

##### イ 総論

雇用均等室において短時間労働者等から法第6条等に関する一般的な相談を受けた場合には3に準じて対応を行うこと。

また、短時間労働者から法第6条等違反の指導を求める相談を受けた場合、又は、(2)により総合労働相談コーナーより取次ぎを受けるなど関係機関から情報提供を受けた場合に、事実関係を更に詳細に調べる必要が生じた場合には、雇用均等室は、事業主に対し、電話、呼び出し、事業所訪問いずれかの方法により法第6条等に関する履行状況について確認すること。なお、その際には、労働基準法第15条等違反を構成するおそれがないかに留意し対応し、労働基準法第15条等違反を構成するおそれがあると考えられる場合には、速やかに事業所情報を労働基準部に連絡し、その後の対応について十分な連携を図ること。

上記の確認の結果、あるいは雇用均等室が行う計画的な事業所訪問の結果、法第6条等の違反が確認された場合には、雇用均等室において法第16条に基づく助言、指導等を行うこと。報告徴収等は雇用均等室において関係部署と連携を図りつつ行うものであるが、本手続は、事業主に求められている手続に関するものであり、その違反状態の解消も事業主において時間をかけずに行うことが本来可能である内容であることから、迅速な対応に留意すること。

報告徴収等を行うに当たっては、法第6条第1項に関するものについては、次のロに従い行うものであること。また、法第6条第2項及び法第7条に関する報告徴収等については、上記4に準じて行うものであること。

##### ロ 具体的方法について

雇用均等室が法第6条第1項の違反のみを確認した場合には、雇用均等室はその趣旨及び内容について説明するとともに、当該違反が解消されない場合には、法第16条に基づき都道府県労働局長による助言、指導等が行われ、それによっても法違反状態が解消されない場合

には、法第47条に基づき過料に処せられることを説明した上で、法違反の状態を是正するよう助言を行うこと。その際、1週間を目途として是正結果を雇用均等室あて報告するよう求めること。

是正が認められない場合、又は、1週間を経過しても報告がない場合は、雇用均等室は当該事業主よりさらに事情を聴取し、改善の見込みがないと認められるときは、指導書を交付し、2週間以内に改善結果を報告するよう求めること。

指導書を交付してから2週間を経過しても是正が認められない場合、又は、是正結果の報告がない場合には、是正勧告を行いさらに強力に是正を求めること。その際、さらに1週間を経過しても是正がなされないときは、管轄する地方裁判所に対し、過料事件通知を行うことを通告すること。

法第6条第1項について違反がない、あるいは是正が確認された場合であって、労働基準法第15条等に関しては違反を構成するおそれがあると考えられる場合には、雇用均等室は速やかに労働基準部にこれまで入手した事業所情報を連絡すること。

なお、(3)により労働基準部から連絡を受けた事案については、連絡を受けた後直ちに事業所に対し法違反の是正状況について確認を行うこと。その後の対応については上記と同様に処理することとなるが、労働基準監督署が事業主に対し、法等の趣旨、内容等について既に説明していることから、他の部署と共同で対応するような場合を除き、原則としてまずは電話による報告徴収を行うこととするが、その際には是正が確認できないときには、労働基準監督署が行った説明との重複を避けつつも、法違反については是正がなされるよう強く助言すること。

#### ハ その他

雇用均等室において実施する報告徴収等の実施方法については上記によるほか、その詳細については業務取扱要領によりおって通知するものであること。

過料に係る処理方法の詳細についても業務取扱要領によりおって通知するものであること。

法第6条等に関する履行状況の確認件数及び報告徴収等の結果については、後日その概要を労働基準部に連絡すること。

### 7 都道府県労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所における連携について

- (1) 上記のほか、都道府県労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所

における連携については、平成12年12月26日付け基発第775号、女発第291号「都道府県労働局における労働基準行政と雇用均等行政との連携について」、平成12年12月26日付け女発第292号、職発第726号「都道府県労働局における雇用均等行政と職業安定行政との連携について」、平成13年1月5日付け女政発第1号、女労発第2号、女福発第1号「都道府県労働局における労働基準行政と雇用均等行政との連携及び雇用均等行政と職業安定行政との連携について」及び平成13年3月30日付け雇児雇発第10号、雇児短発第9号「都道府県労働局における労働基準行政と雇用均等行政との連携及び雇用均等行政と職業安定行政との連携について（パートタイム労働関係等）」によるものであること。

- (2) 雇用均等室においては、総合労働相談コーナーをはじめ関係部署において適切に法等についての相談に対応することができるよう、関係部署が行う相談員等に対する情報提供や法等の内容についての研修に協力すること。

#### 8 適用時期及び関係通達の改廃

- (1) この通達は、平成20年4月1日から適用すること。

- (2) 平成13年1月6日付け雇児発第3号「都道府県労働局雇用均等室における短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行業務の推進について」、平成13年1月4日付け基監発第1号、女労発第1号、産構発第1号「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第10号に基づく助言等の業務の実施に当たり留意すべき事項について」及び平成13年1月6日付け雇児短発第1号「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行業務の推進に当たり留意すべき事項について」は、(1)の適用期日をもって廃止することとし、法等の施行業務の推進については本通達によるほか、おって業務の取扱について指示するものであること。

- (3) 平成19年10月1日付け基発第1001016号、職発第1001002号、能発第1001001号、雇児発第100102号「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」を次のように改正する。

記の前に次の一文を加える。

本通達は、行政指導指針であり、私人を法的に拘束する効力（外部効果）を有するものではないことを念のため申し添える。