

【第 10 条 教育訓練】

1. 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。）が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間労働者に対しても、これを実施しなければならない。
2. 事業主は、前記1.に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、当該短時間労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

【第 11 条 福利厚生施設】

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。）に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。

□厚生労働省令で定める福利厚生施設は、①給食施設、②休憩室及び③更衣室である。

【第 12 条 通常の労働者への転換】

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間労働者について、①募集条件の周知、②希望申出の機会付与、③転換制度設定のいずれかの措置を講じなければならない。

【第 13 条 説明義務】

事業主は、その雇用する短時間労働者から求めがあったときは、第 6 条から第 11 条まで及び法第 12 条第 1 項の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間労働者に説明しなければならない。

□説明義務が課せられている事項は、①労働条件の文書交付等、②就業規則の作成手続、③待遇の差別的取扱い禁止、④賃金の決定方法、⑤教育訓練、⑥福利厚生施設及び⑦通常の労働者への転換を推進するための措置である。