

有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン(概要版)

1 趣旨

パート法等の法律の適用やそれに基づく支援措置等の対象として位置づけられておらず、雇用管理の改善への取組が十分に行われていない状況にある有期契約労働者の雇用管理の改善が図られるよう、事業主が講ずべき必要な事項や配慮すべき取組を示す。

2 対象者

契約を数回更新しているようなフルタイム有期契約労働者を主たる対象。

3 有期契約労働者の雇用に関し留意しなければならない項目

労働基準法や労働契約法等の労働関係法令等を踏まえ、労働契約の締結等に当たり留意すること。

(1) 安定的な雇用関係に配慮した雇用環境の整備

- ① 契約締結時における契約期間や契約更新の有無の明示等 (●◎○△)
- ② 契約期間についての配慮 (○△)
- ③ 雇用契約の遵守 (◎○)
- ④ 雇止めの予告、雇止めの理由の明示 (○△)
- ⑤ 妊娠・出産等を理由とした不利益な取扱いの禁止 (★)

(2) 労働条件等の改善のための事項

- ① 労働条件の明示等 (●◎○☆)
- ② 就業規則の整備 (◎☆)
- ③ 均衡考慮の原則及び仕事と生活の調和への配慮の原則 (○)
- ④ 通常の労働者との均衡の取れた待遇：賃金等、福利厚生、苦情処理体制の整備 (☆▽)
- ⑤ 年次有給休暇 (◎)
- ⑥ 育児休業・介護休業等：育児休業制度、介護休業制度、子の看護休暇制度等 (◇)

●	：職安法
◎	：基準法
○	：契約法
△	：雇止め告示
★	：均等法
☆	：パート法
▽	：パート指針
◇	：育介法
□	：安全衛生法

(3) キャリアパスへの配慮等(正社員登用)

通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずるべき(☆)。

(4) 教育訓練・能力開発の機会の付与

通常の労働者に対して実施する教育訓練で、職務の遂行に必要なものについては、職務の内容が同じ有期契約労働者にも実施するべきこと。また、通常の労働者との均衡を考慮し、職務内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じて、教育訓練を実施するよう努めるべき(☆)。

(5) 法令の遵守(□ほか)

(6) 有期契約労働者を含む労働者に対する法令等の周知(◎)

4 有期契約労働者のよりよい雇用管理に向けて

事業主は、よりよい雇用管理を図るために、適宜必要な項目について配慮することが望ましい。

(1) 安定的な雇用関係に配慮した雇用環境の整備

解雇する場合又は雇止めを行う場合には、有期契約労働者についても、公共職業安定所に再就職援助計画を提出するとともに、再就職に関する支援を行うことが望ましい。

(2) 労働条件等の改善のための事項

- ① 労働者が納得して就職できるよう、募集・採用に当たり、十分な情報を明示すること。
- ② 仕事内容や処遇等についての相談窓口を設けたり、個人面談等を取り入れることが望ましい。
- ③ 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」等の趣旨に配慮することが望ましい。

(3) キャリアパスへの配慮等

- ① 具体的かつ明確に多様なキャリアパスを示すことが有意義。
- ② 職務の内容や実績を評価するとともに、処遇の向上に活用するほか、将来のキャリアパスに関する相談に応ずることが有意義。
- ③ より高度な知識や技能を必要とし、又はより高度な責任を負う職務への転換を希望する場合において、これが可能となる制度、労働条件等を整備することが有意義。
- ④ 正社員に登用後の処遇についても、可能な限り、登用者の能力・経験、有期労働者としての勤続等を踏まえて、賃金等において適正な処遇となるよう配慮することが有意義。
- ⑤ 職務や人事異動の範囲が限定されるものの、期間の定めがない雇用区分を設けることを検討。
- ⑥ 正社員への円滑な移行を図るため、その業務を一定期間体験させる等の配慮も有意義。
- ⑦ フリーター等の若者である場合には、教育訓練の実施について配慮することが望ましい。

(4) 教育訓練・能力開発の機会の付与

- ① 設備、プログラムの充実等に留意して、計画的に教育訓練等を実施することが望ましい。
- ② 職業能力検定等を受けるための休暇の付与や時間の確保等の援助を行うことが望ましい。
- ③ 業務の遂行に必要な技能及び知識等に関する情報の提供、相談の機会の確保、実務経験を通じて職業能力の開発・向上を図ることができるような配置等について配慮すること。
- ④ 教育訓練等により高められた労働者の職業能力を適正に評価し、賃金その他の労働条件に適切に反映させること。
- ⑤ 登用者に対する研修を実施するなど、登用者が円滑に正社員に移行できるよう配慮すること。

(5) 法令の遵守のための体制の整備