

有期契約労働者の雇用管理改善ガイドラインのイメージ（案）

1 趣旨

非正規労働者は若年層を中心として増加傾向にあり、このような状況が続けば、若者の職業能力の蓄積がなされず、中長期的な競争力・生産性の低下、不安定就労の増大や社会保障システムの脆弱化等の諸問題を引き起こす恐れがある。

一方、パートタイム労働法等に基づく関係施策において支援対象として位置づけられていない「1週間の所定労働時間が通常の労働者と同一な有期契約労働者（以下「有期契約労働者」という。）」については、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。

このことから、有期契約労働者の雇用管理の改善を図るべく、事業主が講ずべき必要な事項を明確にするとともに、今後、事業主が配慮すべき取組を示すこととする。

2 対象者

1週間の所定労働時間が通常の労働者と同一な有期契約労働者（狭義）を中心にするが、短時間労働者を含む有期契約労働者一般（広義）についても第1章で活用できるように配慮する。

3 本文

(1) 第1章「有期労働契約に関する早わかり」

①労働基準法などの既存の法律等によって有期契約労働者に適用されるもの、②有期契約労働者（狭義）についてもパート法の趣旨を考慮すべきものを整理。

青字：既存の法律等の適用

緑字：パート法等の趣旨を考慮

安定的な雇用関係に配慮した雇用環境の整備	根拠法令等
(1) 契約期間や契約更新の有無等の明示	= (基準法15)、(契約法4①、②)、(雇止め告示1)
(2) 契約期間についての配慮 ①使用する目的に照らして必要以上に短い期間で反復して更新しない ②契約の実態及び労働者の希望に心じてできるだけ長く	= (契約法17②)、(雇止め告示4)
(3) 雇用契約の遵守 ①やむを得ない理由がないときは契約期間満了までの間に解雇はできない ②解雇の事由の明示 ③解雇の予告 ④退職時等の証明	= (契約法17①)、(基準法15、20、22、89)
(4) 雇止めの予告、雇止めの理由の明示	= (雇止め告示2、3)
労働条件等の改善のための措置	
(1) 労働条件の明示等	= (基準法15)、(契約法4①、②)、 ←(パート法6、13)
(2) 就業規則の整備	= (基準法89、90) ←(パート法7)
(3) 均衡考慮の原則	= (契約法3②)
(4) 通常の労働者との均衡の取れた待遇 ①均衡の取れた待遇の確保のための取組 ②賃金 ③福利厚生 ④苦情処理体制の整備 など	←(パート法3、9、11、19)、(パート指針)

キャリアパスへの配慮等	根拠法令等
(1)正社員登用制度の整備	←(パート法12)
教育訓練・能力開発の機会の付与	
(1)教育訓練の実施	←(パート法10)
法令の遵守	
(1)労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等関係法令の遵守	=(各法令)←(パート指針)
(3)法令の周知	=(基準法106)

(2) 第2章「よりよい雇用管理に向けて」

狭義の有期契約労働者において、特に課題となる事項について、今後の雇用管理の改善に向けて考慮すべき項目を整理。

キャリアパスへの配慮等	参考とする指針等
(2)適正な評価と相談の機会の確保	←(請負ガイドライン)
教育訓練・能力開発の機会の付与	
(1)教育訓練の実施 教育訓練に係る設備、プログラムの充実等に留意し計画的に教育訓練を実施する	←(請負ガイドライン)=(能開法)
(2)技能検定等の受験奨励	←(請負ガイドライン)
(3)自発的な職業能力開発への援助	←(請負ガイドライン)=(能力開発指針)
(4)適正な能力評価と賃金その他の労働条件への反映	←(請負ガイドライン)
法令の遵守	
(2)労働・社会保険の適用の促進	←(請負ガイドライン)
(4)法令遵守を徹底できる体制の整備	←(請負ガイドライン)

* 表中の記号の意味及び略称の正式名称

「=」：適用

「←」：参考

- ・基準法：労働基準法
- ・契約法：労働契約法
- ・パート法：短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律
- ・安衛法：労働安全衛生法
- ・能開法：職業能力開発促進法
- ・雇止め告示：有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準
- ・パート指針：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
- ・請負ガイドライン：製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主が講ずべき措置に関するガイドライン
- ・能力開発指針：労働者の職業設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針