

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)