

4

教育訓練・能力開発の機会の付与について

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、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対しても実施するべきです。

また、そのほかにも、通常の労働者との均衡を考慮して、職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、有期契約労働者に対して教育訓練を実施するように努めるべきです(パート法第10条第1項及び第2項参照)。



5

法令の遵守について

① 有期契約労働者の雇用管理の改善等を図るに当たり、次に掲げる労働者保護法令は、有期契約労働者についても適用があることを認識し遵守しなければなりません。

- 労働基準法
 - 最低賃金法
 - 労働安全衛生法
 - 労働者災害補償保険法
 - 職業安定法
 - 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
 - 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
 - 雇用保険法
- など



② 事業主は、雇入れ時又は作業内容を変更したとき、労働者に対して、その従事する業務に関する安全衛生教育を行わなければなりません。また、危険又は有害な業務に就業させる時は、その業務に関する特別の安全衛生教育を行わなければなりません(安衛法第59条第1項～第3項)。

③ 事業主は、有期契約労働者の就業の状況等を踏まえ、加入の必要がある場合、雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金保険に加入させてから就業させなければなりません。

- 雇用保険は、1週間の所定労働時間が20時間以上であり、31日以上引き続き雇用されることが見込まれる場合、被保険者になります。
- 社会保険(健康保険・厚生年金保険)は、適用事業所の従業員であれば、一定の要件(1日又は1週間の所定労働時間及び1月の所定労働日数が通常の就労者のおおむね4分の3以上である場合など)を満たせば被保険者になります。

6

法令等の周知について

使用者は、次に掲げる法令等について、常時各作業場の見やすい場所へ掲示する、書面を交付するなどにより、有期契約労働者を含む労働者に周知させなければなりません(基準法第 106 条第 1 項)。

- (1) 労働基準法及びこれに基づく命令の要旨
- (2) 就業規則
- (3) 貯蓄金管理に関する協定(第 18 条第 2 項関係)
- (4) 賃金の一部控除に関する協定(第 24 条第 1 項ただし書関係)
- (5) 1 か月単位の変形労働時間制に関する協定(第 32 条の 2 第 1 項関係)
- (6) フレックスタイム制に関する協定(第 32 条の 3 関係)
- (7) 1 年単位の変形労働時間制に関する協定(第 32 条の 4 第 1 項関係)
- (8) 1 週間単位の非定型的変形労働時間制に関する協定(第 32 条の 5 第 1 項関係)
- (9) 一斉休憩に関する協定(第 34 条第 2 項ただし書関係)
- (10) 時間外及び休日の労働に関する協定(第 36 条第 1 項関係)
- (11) 事業場外労働のみなし労働時間制に関する協定(第 38 条の 2 第 2 項関係)
- (12) 専門業務型裁量労働制に関する協定(第 38 条の 3 第 1 項関係)
- (13) 年次有給休暇に関する協定(第 39 条第 4 項、第 6 項及び第 7 項ただし書関係)
- (14) 企画業務型裁量労働制に関する協定(第 38 条の 4 第 1 項及び第 5 項関係)
- (15) 時間外の割増賃金に関する協定(第 37 条第 3 項ただし書関係)

基準法では法令等の周知義務が規定されていますが、「**5** 法令の遵守について」に記載されている法令等についても周知することが望ましいものと考えられます。

