

2.

有期契約労働者のよりよい雇用管理に向けて

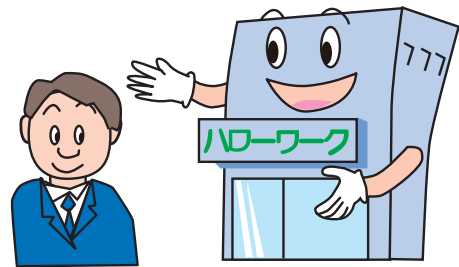
事業主は、有期契約労働者に対し、よりよい雇用管理の実施を図るために、次に掲げる項目について、各事業所の状況に応じて、適宜必要な項目について配慮することが望めます。

1

安定的な雇用関係に配慮した雇用環境の整備について

事業主は、経済的事情により、1つの事業所において、常時雇用する労働者（雇用期間が6か月以上の有期契約労働者を含む。）について1か月の間に30人以上の離職者を生ずることとなる事業規模の縮小等を行おうとする場合は、再就職援助計画の作成が義務付けられています。

したがって、有期契約労働者についても、契約期間の満了前に解雇する場合は当然に適用されます。また、有期契約労働者が更新を希望したにもかかわらず、期間満了による雇止めを行った場合も、以下の者は対象になります。



- ① 契約の更新により3年以上引き続き雇用されている者
- ② 契約の更新又は延長が明示されている者
- ③ 契約の更新又は延長される場合があることが明示されているが、その確約がない者（平成24年3月31日までの間に限る。）

2

労働条件等の改善のための事項について

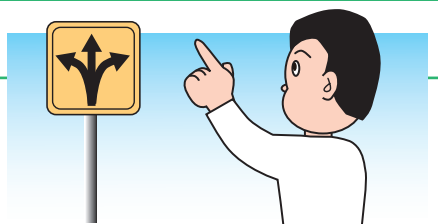
- ① 事業主は、労働者が納得して就職できるよう、募集・採用に当たり、労働条件について、十分な情報を明示することが望めます。
- ② 事業主は、有期契約労働者が仕事に意欲的に取り組み、その能力を高めていけるよう、仕事内容や処遇等について話し合う機会や相談窓口を設けたり、職業生活全体に関する個人面談等を積極的に取り入れることが望めます。
- ③ 事業主は、就労による経済的自立が可能な社会や、家族などとの充実した時間や地域活動へ参加する時間などを確保できる社会、子育てや親の介護の状況に応じた多様な働き方が選択できる社会を目指した「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の趣旨に配慮することが望めます。

3

キャリアパスへの配慮等について

- ① 事業主は有期契約労働者に対して次のことを行うことが有意義であると考えられます。

ア 具体的かつ明確に多様なキャリアパスを示すこと。



イ 有期契約労働者の希望に応じて職務経験の機会を与え、その従事した職務の内容や実績を評価するとともに、その結果を処遇の向上に活用するほか、当該労働者にも評価の結果を伝えつつ、将来のキャリアパスに関する相談に応ずること。併せて、有期契約労働者の評価を行うための評価者の訓練等も実施すること。

ウ 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。

エ 有期契約労働者から正社員に登用された後の処遇についても、可能な限り、登用者の能力・経験、有期契約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。

オ 事業主は、有期契約労働者から正社員への移行を円滑化するため、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すること。

また、有期契約労働者の正社員登用希望者を対象に、正社員の業務を一定期間体験する機会を設ける等の配慮を行うこと。

② 事業主は、有期契約労働者がフリーター等の若者である場合には、就職氷河期に正社員になれず、職業能力形成機会に恵まれなかった者が多いことに鑑み、教育訓練の実施について配慮することが望まれます。

また、事業主は、そうした若者に対し正社員への登用の可能性が与えられるような仕組みを検討するとともに、登用に当たっては、その有する適性や能力等を正當に評価し、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断するなどの配慮をすることが望まれます。

4

教育訓練・能力開発の機会の付与について

事業主は、有期契約労働者に対して次のことを行うことが望まれます。

- ① 職業能力の開発及び向上を図るため、教育訓練に係る設備、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。
- ② 職務に関連する資格である場合、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などの必要な援助を行うこと。
- 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を行うなど、雇用管理について配慮すること。
- ④ 職務経験、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 正社員の登用に当たり、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について

事業主は、法令遵守を徹底できる労務管理、生産管理等の事業の体制の整備及び改善を図ることが望まれます。

6

通常の労働者への転換、待遇改善に向けた支援(均衡待遇・正社員化推進奨励金について)

各都道府県労働局雇用均等室で、有期契約労働者又は短時間労働者について、①通常の労働者に転換するための制度、②通常の労働者との共通の処遇制度、③通常の労働者との共通の教育訓練制度④短時間正社員制度、⑤健康診断制度を労働協約や就業規則に新たに規定し、対象労働者に実際に適用した事業主に奨励金を支給しています。