

○ 事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置に関する基本的な指針案 修正案

(傍線の部分は修正部分)

修 正 後	修 正 前
<p>目次 (略)</p> <p>はじめに (略)</p> <p>第1 (略)</p> <p>第2 事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容に関する事項</p> <p>1 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 その他の雇用管理等に関する留意事項</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 関係労働者の理解と協力</p> <p>事業主が特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置を行うに当たっては、関係労働者の理解と協力が重要であり、当該雇用管理の内容について関係労働者に対し意見聴取を行う、周知する等、関係労働者の理解と協力を得るよう努めることが求められる。なお、第一種計画又は第二種計画の策定に際し、実施する雇用管理に関する措置の内容に関して就業規則の変更を行う場合は、<u>就業規則の作成及び届出に関する事項を規定する労働基準法第89条並びに就業規則の作成の手續に関する事項を規定する同法第90条並び</u></p>	<p>目次 (略)</p> <p>はじめに (略)</p> <p>第1 (略)</p> <p>第2 事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容に関する事項</p> <p>1 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 その他の雇用管理等に関する留意事項</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 関係労働者の理解と協力</p> <p>事業主が特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置を行うに当たっては、関係労働者の理解と協力が重要であり、当該雇用管理の内容について関係労働者に対し意見聴取を行う、周知する等、関係労働者の理解と協力を得るよう努めることが求められる。なお、第一種計画又は第二種計画の策定に際し、実施する雇用管理に関する措置の内容に関して就業規則の変更を行う場合は、労働基準法第89条及び第90条並びに労働契約法第9条及び第10条の規定に留意することが必要である。</p>

に就業規則による労働契約の内容の変更に関する事項を規定する労働契約法第9条及び第10条の規定に留意することが必要である。