

## 有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン(素案)(概要版)

### 1 趣旨

有期契約労働者の雇用管理の改善が図られるよう、事業主が講ずべき必要な事項や配慮すべき取組を、ガイドラインに示す。

### 2 対象者

事業主と期間の定めのある雇用契約を結んでいる労働者（以下「有期契約労働者」という。）であって、一週間の所定労働時間が通常の労働者と同一であり、かつ契約を数回更新しているような者を主たる対象とする。

### 3 有期契約労働者の雇用に関し留意しなければならない項目

労働基準法や労働契約法等の労働関係法令等を踏まえ、労働契約の締結等に当たり留意すること。

#### (1) 安定的な雇用関係に配慮した雇用環境の整備

- ① 契約締結時における契約期間や契約更新の有無等の明示 (◎○△)
- ② 契約期間についての配慮 (○△)
- ③ 雇用契約の遵守 (◎○)
- ④ 雇止めの予告、雇止めの理由の明示 (○△)

◎	： 基準法
○	： 契約法
△	： 雇止め告示
☆	： パート法
▽	： パート指針
◇	： 育介法
□	： 安全衛生法

#### (2) 労働条件等の改善のための事項

- ① 労働条件の明示等 (◎○☆)
- ② 就業規則の整備 (◎☆)
- ③ 均衡考慮の原則及び仕事と生活の調和への配慮の原則 (○)
- ④ 通常の労働者との均衡の取れた待遇：賃金等、福利厚生、苦情処理体制の整備 (☆▽)
- ⑤ 育児休業・介護休業等：育児休業制度、介護休業制度、子の看護休暇制度等 (◇)

#### (3) キャリアパスへの配慮等（正社員登用）

通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずるべき (☆)。

#### (4) 教育訓練・能力開発の機会の付与

通常の労働者に対して実施する教育訓練で、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も実施するべきこと。また、通常の労働者との均衡を考慮し、職務内容や意欲、能力、経験に応じて、教育訓練を実施するよう努めるべき (☆)。

#### (5) 法令の遵守 (□ほか)

#### (6) 法令の周知 (◎)

### 4 有期契約労働者のよりよい雇用管理に向けて

事業主は、よりよい雇用管理を図るために、適宜必要な項目について配慮することが望ましい。

#### (1) 安定的な雇用関係に配慮した雇用環境の整備

解雇する場合又は雇止めを行う場合には、有期契約労働者についても、公共職業安定所に再就職援助計画を提出するとともに、再就職に関する支援を行うことが望ましい。

#### (2) 労働条件等の改善のための事項

- ① 仕事内容や処遇等についての相談窓口を設けたり、個人面談等を取り入れることが望ましい。
- ② 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」等の趣旨に配慮することが望ましい。
- ③ 育児休業や短時間勤務制度を取得する場合に、経済的支援を行うことが望ましい。

#### (3) キャリアパスへの配慮等

- ① 具体的かつ明確に多様なキャリアパスを示すことが望ましい。
- ② 職務の内容や実績を評価するとともに、処遇の向上に活用するほか、将来のキャリアパスに関する相談に応ずることが望ましい。
- ③ 正社員に登用後の処遇についても、可能な限り、登用者の能力・経験、有期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が望ましい。
- ④ 期間の定めがないが職務や人事異動の範囲限定等いくつかの社員区分を設けることを検討。
- ⑤ 正社員への円滑な移行を図るため、トライアル期間を設け、一定期間体験させる等の配慮も。
- ⑥ 登用後に、登用者が再び有期契約労働を希望する場合においても、対応可能な制度を設ける。

#### (4) 教育訓練・能力開発の機会の付与

- ① 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させる。
- ② 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等の援助を行うことが望ましい。
- 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、相談の機会の確保、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配置等について配慮すること。
- ④ 登用者に対する研修を実施し、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

法令遵守を徹底できる労務管理、生産管理等の体制の整備及び改善を図ることが望ましい。