

有期契約労働者の雇用管理改善ガイドライン

いわゆる非正規労働者のうち、パートタイマーや派遣労働者については、それぞれの関係法令に基づき雇用管理の改善のための措置が講じられているものの、フルタイム有期労働者については、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とから、このたび厚生労働省がガイドラインを作成しました。

このガイドラインには、契約を数回更新しているようなフルタイム有期契約労働者を主な対象としていますが、それ以外の有期契約の短時間労働者等についても、その就業の状況等を踏まえて、適宜参考にしてください。

□ ガイドラインの趣旨

有期契約労働者はパート法等の法律の適用やそれに基づく支援措置等の対象として位置づけられておらず、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ので、それら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示す。

□ ガイドラインの主な対象者

契約を数回更新しているようなフルタイム有期契約労働者

□ 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を踏まえ、労働契約の締結等に当たり留意すること。

■ 安定的な雇用関係に配慮した雇用環境の整備

①:職安法（職業安定法）、②:基準法（労働基準法）、③:契約法（労働契約法）、④:雇止め告示（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準）、⑤:均等法（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）、⑥:パート法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）、⑦:パート指針（事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針）、⑧: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）、⑨:安衛法（労働安全衛生法）

- (1) 契約締結時における契約期間や契約更新の有無の明示等 (①②③④)
- (2) 契約期間についての配慮 (③④)
- (3) 雇用契約の遵守 (②③)
- (4) 雇止めの予告、雇止めの理由の明示 (③④)
- (5) 妊娠・出産等を理由とした不利益な取扱いの禁止 (⑤)

■ 労働条件等の改善のための事項

- (1) 労働条件の明示等 (①②③⑥)
- (2) 就業規則の整備 (②⑥)
- (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 (③)
- (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）(⑥⑦)
- (5) 年次有給休暇 (②)
- (6) 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）(⑧)

■ キャリアパスへの配慮等（正社員登用）

- (1) 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 (⑥)

■ 教育訓練・能力開発の機会の付与

(1) 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べきこと。また、通常の労働者との均衡を考慮し、職務内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じて、教育訓練を実施するよう努めるべき (⑥)

■ 法令の遵守及び有期契約労働者を含む労働者に対する法令等の周知 (②⑨ほか)

□ 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。

■ 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。

■ 労働条件等の改善のための事項

労働者が納得して就職できるよう、募集・採用に当たり、十分な情報を明示すること。
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。
「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。

■ キャリアパスへの配慮等

具体的かつ明確に多様なキャリアパスを示すことが有意義。
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有意義。
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が有意義。
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有意義。
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。
正社員への円滑な移行を図るため、その業務を一定期間体験させる等の配慮も有意義。
フリーター等の若者である場合には、教育訓練の実施について配慮することが望ましい。

■ 教育訓練・能力開発の機会の付与

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が望ましい。
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。
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な配置等について配慮すること。
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。
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。

■ 法令の遵守のための体制の整備

有期契約労働者の雇用管理の改善等を図るに当たり、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なう労働者の福祉に関する法律、雇用保険法等の法律は、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。

また、使用者は労働基準法及びこれに基づく命令の要旨、就業規則等について、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付すること、その他厚生労働省令に定める方法によって、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。

□ ガイドラインに関するお問い合わせ

◎最寄りのハローワーク又は ガイドラインの内容・職安法	千葉県労働局職業安定部	TEL.043-202-5121
基準法・契約法・雇止め告示・安衛法	千葉労働基準監督署	TEL.043-308-0671
均等法・パート法・育介法	千葉県労働局雇用均等室	TEL.043-221-2307