有期契約労働者を雇用する事業主の法令遵守等のガイドライン

本誌２月号と４月号で「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」の骨子とそのうちの「労働条件改善ガイドライン」について述べましたが、今回は「キャリアパスや法令遵守･法令周知」等について述べます。

事業主は、有期契約労働者について、次のような点に配慮することに努めなければなりません。

また、このガイドラインは、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労働者（有期契約の短時間労働者等）につても、その就業の状況等を踏まえて、適宜参考にしてください。

■キャリアパスへの配慮等（正社員登用）

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する有期契約労働者について、次のいずれかの措置を講ずるべきです（パート法第12条第1条）。

⑴　通常の労働者の募集を行う場合に、その業務内容、賃金、労働時間等の募集条件を事業所に掲示するなど、有期契約労働者にも周知すること。

⑵　通常の労働者の配置を新たに行なう場合に、当該配置の希望を申し出る機会を、有期契約労働者にも与えること。

⑶　有期契約労働者から通常の労働者への転換のための試験制度を設けるなどの措置を講ずること。

■教育訓練･能力開発の機会の付与

事業主は、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）。

■法令の遵守

⑴　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。

①　労働基準法
②　最低賃金法
③　労働安全衛生法
④　労働者災害補償保険法
⑤　職業安定法
⑥　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
⑦　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
⑧　雇用保険法
など

⑵　特に、事業主は、雇入れ時又は作業内容を変更したときに、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、危険有害業務就業時の安全衛生教育を行なわなければなりません（安衛法第59条第1項～第３項）。

⑶　**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。**

①　雇用保険は、１週間の所定労働時間が20時間以上であり、１年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。
②　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。

■法令等の周知

　使用者は、次に掲げる規定等について、常時各作業場の見やすい場所へ提示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で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（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、就業規則、貯金管理に関する規定（第18条第２項）
②　賃金の一部控除に関する規定（第24条第１項ただし書）
③　１か月単位の変形労働時間制に関する規定（第32条の２第１項）
④　フレックスタイム制に関する規定（第32条の３）
⑤　１年単位の変形労働時間制に関する規定
⑥　１週間単位の非定型的変形労働時間制に関する規定（第32条の５第１項）
⑦　一斉休憩に関する規定（第34条第２項ただし書）
⑧　時間外及び休日の労働に関する規定（第36条第１項）
⑨　事業場外労働のみなし労働時間制に関する規定（第38条の２第２項）
⑩　専門業務型裁量労働制に関する規定（第38条の３第１項）
⑪　年次有給休暇に関する規定（第39条第5項及び第６項ただし書）に関する協定
⑫　企画業務型裁量労働制に関する規定（第38条の４第１項及び第５項）に規定する決議

＊　基準法では法令等の周知義務が規定されていますが「法令の遵守」に記載されている⑴の①～⑧などの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ています。

■安定的な雇用関係に配慮した雇用環境の整備等

　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まれます。

⑴　**事業主は、労働者が納得して就職できるよう、<u>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求められます。</u>**

⑵　**事業主は、契約期間中にやむを得ない事由により解雇する場合又は契約の更新により3年以上引き続き雇用されている者について期間満了による雇止めを行う場合には、有期契約労働者についても、ハローワークに「再就職援助計画」を提出するとともに、<u>再就職に関する支援を行うことが望まれます。</u>**

◎　詳細は最寄のハローワーク又は、千葉労働局職業安定部　TEL.043-202-5121