

欲 能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ、当該短時間・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

（平一九七・一・一部改正）
追加、平二六法二七・平三〇法

参 厚生労働省令で定める場合 則四。

行 教育訓練 法第一条関係

1 法第一条第一項は、職務の内容が通常の労働者と同一短時間・有期雇用労働者について、事業主が通常の労働者に対して職務の遂行に必要な能力を身に付けさせるための教育訓練を実施している場合には、既にそのような能力を有している場合を除き、当該短時間・有期雇用労働者に対しても実施されなければならないものであることを定めたものであること。

（2）これは、短時間・有期雇用労働者の職務の内容が通常の労働者と同一である場合は、短時間・有期雇用労働者に対して職務の遂行に必要な能力を身に付けさせるための教育訓練を実施することは当然であることから、そのような場合の事業主の教育訓練の実施義務を定めたものである。

（3）「既に当該職務に必要な能力を有している場合」とは、短時間・有期雇用労働者が以前同業他社に勤務し、当該教育訓練と同様の内容の教育訓練を受講している場合など職務の遂行に必要な知識や技術を身に付けている場合を指すものであること。

（4）なお、本条の規定は、他の法律において、教育訓練等を受講することが義務付けられている場合についてで、その義務を免除する趣旨ではないこと。

また、教育訓練を実施する場合には、短時間・有期雇用労働者の勤務時間帯など短時間・有期雇用労働者側の事情も考慮して実施する必要があること。

法第二条第二項は、当然の措置を求

めている第一項の規定に加えて、事業主は、職務の遂行に必要な能力を身に付けさせるための教育訓練以外の教育訓練及び職務の内容が通常の労働者と異なる短時間・有期雇用労働者に対する職務の遂行に必要な能力を身に付けさせるための教育訓練についても、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じて、短時間・有期雇用労働者に対して実施するよう努める必要があることを定めたものであること。

これは、労働力人口が減少する中で、我が国の経済の活力を維持するためには、短時間・有期雇用労働者がその有する能力を有効に発揮することが重要であるところ、短時間・有期雇用労働者がキャリアアップするための企業内での教育訓練の機会が乏しく、通常の労働者との待遇の格差の原因となっている現状を改善するため、短時間・有期雇用労働者に対して積極的に教育訓練の実施を求める趣旨であること。

したがって、この教育訓練は、事業主が中長期的な視点から行うキャリアアップのための教育訓練であることを指すものであるが、幹部候補生の養成のための実施するような、長期の研究や海外留学等の実施までを求める趣旨ではないこと。なお、企業内における中長期的な人材育成システムからは外れがちである短時間・有期雇用労働者について、その職務の内容、職務の成果等に応じた教育訓練を行い、活用を図っていくことは、言うまでもなく企業においてメリットがあるものであること。

なお、「通常の労働者」との均衡を考慮しつつ」とは、法第一〇条の場合と同様、短時間・有期雇用労働者と職務の内容が同一である通常の労働者及び職務の内容が異なる通常の労働者の双方との均衡を考慮することになること。

（4）教育訓練の実施に当たって、通常の労働者との均衡を考慮した結果、実施内容

やカリキュラム等が異なることもあり得るものであること（平三・一・三〇基発〇一三〇第一・職発〇一三〇第一・雇均発〇一三〇第一・開発〇一三〇第一）。

第十二条 事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものについては、その雇用令で定めるものについては、その雇用する短時間・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

（平一九七・一・一部改正）
追加、平二六法二七・平三〇法

参 厚生労働省令で定める福利厚生施設 則五。

行 福利厚生施設（法第二条関係）

（1）事業主が実施する福利厚生の内容は多様であるが、職務の遂行に関連の深い福利厚生施設の利用については、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で差を設けるべきではない。このため、法第二条は、事業主が、健康を保つて働くための施設である給食施設、休憩室及び更衣室（以下「三施設」という。）について通常の労働者に対して利用の機会を与える場合に、短時間・有期雇用労働者に対して利用の機会を与えなければならないこととする。

法第二条における「通常の労働者」には、基本的に事業所における全ての通常の労働者が含まれることから、短時間・有期雇用労働者と職務の内容が同一の通常の労働者のみならず、職務の内容が異なる通常の労働者との関係も考慮することとし、短時間・有期雇用労働者の従事する業務には更衣室が必要でなく、当

該業務に従事している通常の労働者も同様の実態にある場合には、他の業務に従事している通常の労働者が更衣室を利用してはならないと定めて当該短時間・有期雇用労働者に更衣室の利用の機会を与える必要はないことが通常であること。

（3）本条の対象となる三施設の運営を、事業主ではなく、労使が運営する共済会等が実施している場合には、本条により事業主が講じなければならない措置の対象外となるものであること。ただし、共済会で運営している場合でも、会員からの出資がなく、運営については事業主の負担で運営されている場合には本条の対象となるものであること。

三施設以外の福利厚生施設については、雇用管理指針第3の3において、その利用に関する便宜の供与の措置を講ず