

有期契約労働者の労働条件改善ガイドライン

本誌2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」の骨子をお知らせいたしましたが、ここでは、そのうちの「労働条件等の改善」について述べます。

事業主は、有期契約労働者について、その労働条件や処遇等の改善を図るため、次のような点に配慮し、雇用環境の整備に努めなければなりません。

■ 労働条件の明示等

1. 労働条件の明示等

- (1) 労働者の募集を行う者は、その募集に当たって、労働者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければなりません。この場合において、次に掲げる事項については、書面の交付又は電子メールにより行わなければならない（職安法第5条の3）。①労働契約の期間に関する事項②就業の場所、従事すべき業務の内容に関する事項③始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日に関する事項④賃金の額に関する事項⑤健康保険等の適用に関する事項
- (2) 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければなりません。この場合において、次に掲げる事項については、書面の交付により行わなければならない（基準法第15条第1項）。①労働契約の期間に関する事項②就業の場所、従事すべき業務に関する事項③始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項④賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金、賞与その他これらに準ずる賃金を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項⑤退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
- (3) 事業主は、有期契約労働者を雇い入れたときは、速やかに(2)の事項の他、昇給の有無、退職手当の有無及び賞与の有無を文書の交付等により明示するべきです。また、これら以外の事項についても、文書の交付等により明示するように努めるべきです（パート法第6条参照）。

2. 待遇の決定に当たって考慮した事項の説明

事業主は、有期契約労働者から求めがあった場合には、その待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明するべきです（パート法第13条参照）。

3. 労働者の理解の促進

使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにしてください（契約法第4条第1項）。

4. 書面確認

労働者及び使用者は、労働契約の内容（有期契約労働に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認してください（契約法第4条第2項）。

■ 就業規則の整備

1. 作成及び提出

常時10人以上の労働者（有期契約労働者も含む。）を使用する使用者は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません（基準法第89条）。

2. 作成の手続

使用者は、就業規則の作成又は変更について、その事業場の過半数労働組合又は過半数代表者の意見を聴かなければならず、届出の際に添付しなければなりません（基準法第90条）。

■ 均衡考慮の原則及び仕事と生活の調和への配慮の原則

均衡考慮の原則＝労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更するべきです。（契約法第3条第2項）。

仕事と生活の調和への配慮の原則＝労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきです（契約法第3条第3項）。

■ 通常の労働者との均衡のとれた待遇

1. 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しながら、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、賃金を決定するよう努めるべきです（パート法第9条第1項参照）。
2. 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のうち、給食施設、休憩室、更衣室については、有期契約労働者にも利用の機会を与えるよう配慮すべきです。（パート法第11条参照）。そのほか、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等を目的とした福利厚生施設等についても、通常の労働者との均衡を考慮した取扱いをするよう努めるべきです。（パート指針第3の1(3)参照）。

■ 年次有給休暇

使用者は、その雇入れの日から起算して6ヶ月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、次の表の日数の有給休暇を与えなければなりません（基準法第39条第1～3項）

週所定 労働 時間	週所定 労働 日数	1年間の 所定労働 日数 ＊	雇入れた日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる 年次有給休暇の日数						
			6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間 未満	5日以上	217日以上							
	4日	169～216日							
	3日	121～168日							
	2日	73～120日							
	1日	48～72日							

＊週以外の期間によって労働日数が定められている場合。

■ 育児休業・介護休業等

1. 育児休業制度（子が1歳に達するまで（保育所入所を希望しているが、入所できない場合等、一定の場合、子が1歳6ヶ月に達するまで））

事業主は、次のいずれの要件にも該当する有期契約労働者から育児休業の申出があった場合、育児休業の申出を拒むことはできません（育介法第5・6条）。①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者②その養育する子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（当該子の1歳到達日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）

2. 介護休業制度（対象家族1人につき、通算して93日まで）

事業主は、次のいずれの要件にも該当する有期契約労働者から介護休業の申出があった場合、介護休業の申出を拒むことはできません（育介法第11・12条）。①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者②介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日（以下「93日経過日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（93日経過日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）

3. 子の看護休暇制度（年5日まで）

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する有期契約労働者から子の看護休暇の申出があった場合、その申出を拒むことはできません（育介法第16条の2・3）。

＊その他、育介法に規定する時間外労働の制限（育介法第17条）、深夜業の免除（育介法第19条）、勤務時間短縮等の措置（育介法第23条）等についても有期契約労働者に適用されます。

◎本ガイドラインは、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の短時間労働者についても、その就業の状況等を踏まえて、適宜参考にしてください。

詳細は最寄のハローワーク又は 千葉県労働局職業安定部 Tel. 043-202-5121