

雇用期間に定めのある 労働者の皆様へ

～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について～

ガイドラインの趣旨

本ガイドラインは、フルタイム有期契約労働者の皆様の雇用管理の改善のために事業主が講ずべき必要な事項などを取りまとめたものです。

期間の定めのある雇用契約により就職しようとする際や、労働条件等について事業主と話し合う際などの参考にしてください。

事業主に直接雇用されている労働者

雇用期間の
定めのない
短時間労働者

雇用期間の
定めのある
短時間労働者

雇用期間の定めのある
フルタイム労働者
(フルタイム有期契約労働者)

雇用期間の
定めのない
フルタイム労働者
(通常の労働者)



本ガイドラインの対象

※雇用期間の定めのある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。

- 注1 有期契約労働者は「パートタイマー」、「契約社員」、「嘱託社員」等、事業所によって様々な呼称があります。
- 注2 フルタイム有期契約労働者とは、1週間の所定労働時間が通常の労働者と同じ有期契約労働者をいいます。また、本ガイドラインにおいて、通常の労働者とは、期間の定めのない雇用契約を締結している方であって、短時間労働者でない方をいいます。
- 注3 短時間労働者とは、1週間の所定労働時間が通常の労働者に比べ短い労働者のことです。

このパンフレットの内容

このパンフレットは、本ガイドラインにおいて有期契約労働者の雇用に関し留意しなければならないとされている項目を「**就業中の皆様がチェックする事項**」、「**労働契約の更新時や雇止め時に注意する事項**」及び「**パート法及びパート指針の参照事項**」の3つに分けて紹介しています。

1 就業中の皆様がチェックする事項（3～7ページ）

チェックシート形式になっています。チェックできない項目がある場合は、事業主や会社の担当者にご確認ください。

2 労働契約の更新時や雇止め時に注意する事項（8ページ）

労働契約の反復更新や、雇止め時に適用される事項です。1回ごとの契約期間が短いと感じる場合や、突然雇止めを言い渡された場合等にご参照ください。

3 パート法及びパート指針の参照事項（9～11ページ）

フルタイム有期契約労働者については、パート法は直接適用されませんが、パート指針においてパート法の趣旨が考慮されるべきであるとされていますので、「パート法及びパート指針の参照事項」をご参照ください。

■本パンフレットで使用している関係法令等の略称について

基準法	労働基準法
契約法	労働契約法
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
職安法	職業安定法
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
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
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
育介法	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
安衛法	労働安全衛生法

有期契約労働者の雇用に関する留意事項

就業中の皆様がチェックする 事項（チェックシート）

該当する項目に を記入してください。

対応等が不明である項目については を塗りつぶしてください。



1. 労働契約の 期間は明示 されていますか

- 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、労働契約の期間に関する事項を明示しなければなりません。



基準法
第15条第1項



2. 労働契約の 更新の有無 等について 明示されて いますか

- 使用者は、有期労働契約の締結に際して、労働者に更新の有無を明示しなければなりません。
- 使用者は、更新する場合がある旨明示したときは、更新の判断基準を明示しなければなりません。



雇止め告示
第1条

〈具体例〉

更新の有無の例

「自動的に更新する」
「更新する場合があります」
「契約の更新はしない」等

更新の判断基準の例

「契約期間満了時の業務量により判断」
「会社の経営状況により判断」等

注4 使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為するすべての者をいいます。



3. 労働条件が 書面で明示 されていますか

- 使用者は、有期労働契約の締結に際し、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。



基準法
第15条第1項

〈書面の交付が必要な労働条件の内容〉

- ・労働契約の期間に関する事項(前ページ 1. を参照)
- ・就業の場所、従事すべき業務に関する事項
- ・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、例えば日勤・夜勤など労働者を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
- ・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、計算方法及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項
- ・退職に関する事項(解雇の事由を含む。)



ちょっとひと休み

労働契約の内容について！

締結した労働契約については、下記の通り内容の理解を深めることや書面での確認が求められています。

- ◆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すること。
- ◆労働者と使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面により確認すること。




契約法
第4条第1項及び
第2項



4. 職場の就業規則を知っていますか

- 常時10人以上の労働者（有期契約労働者も含まれます）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。
- 使用者は、就業規則等を常時各作業場の見えやすい場所へ掲示等すること、書面を交付すること等により労働者に周知しなければなりません。

 基準法
第89条及び106条



5. 年次有給休暇は与えられていますか

- 使用者は、その雇入れの日から起算して6か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、下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

〈有給休暇の日数表〉

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数 (週以外の期間によって労働日数が定められている場合)	雇入れの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か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
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日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日	8日	9日	10日	11日	
	2日	73日～120日	3日	4日	5日	6日	7日		
	1日	48日～72日	1日	2日	3日				

〈「継続勤務」の要件〉

「継続勤務」の要件に該当するかどうかについては、勤務の実態に即して判断すべきものであり、有期労働契約を反復して労働者を使用する場合、前の労働契約の終了日と新しい労働契約の開始日との間に間隔を設けたとしても、それだけで当然に継続勤務が中断したことになりません。



6. 育児休業・ 介護休業・ 子の看護休 暇等が取れ ますか

事業主は

- 要件に該当する労働者から**育児休業**の申出があった場合、申出を拒むことはできません。(原則として子が1歳に達するまで(希望があっても保育所に入所できない等一定の場合、子が1歳6か月に達するまで))
- 要件に該当する労働者から**介護休業**の申出があった場合、申出を拒むことはできません。(対象家族1人につき通算して93日まで)
- 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者から**子の看護休暇**の申出があった場合、申出を拒むことはできません。(年5日まで)

注5 22年夏までに、子が2人以上の場合は年10日まで延長されます。子が1人の場合は現行どおりです。また、介護のための短期の休暇(**介護休暇**)制度も創設されます。

- その他、育介法に規定されている時間外労働の制限、深夜業の免除、勤務時間短縮等の措置等は、有期契約労働者にも適用しなければなりません。

注6 22年夏までに、3歳までの子を養育している労働者に対する所定外労働の免除及び所定労働時間の短縮の措置が義務化されます。

注7 常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、所定外労働の免除、所定労働時間の短縮、介護休暇制度は平成24年夏(予定)までに義務化されます。



育介法第5、6、11、12、16条の2及び3、17、19及び23条

〈対象となる有期契約労働者の要件〉

●育児休業の要件

- ①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上
- ②子が1歳になった日以降も引き続き雇用される見込み(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方を除きます。)

●介護休業の要件

- ①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上
- ②介護休業開始予定日から93日を経過した日以降も引き続き雇用される見込み(当該経過日から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方を除きます。)

●子の看護休暇、時間外労働の制限等の他の制度

原則として全ての有期契約労働者が対象となりますが、雇用期間や1週間の所定労働日数により対象とならない場合があります。

注5～7の詳細については、厚生労働省ホームページ
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>) をご覧ください。



7. 妊娠・出産・育児休業等の取得を理由に不利益な取扱いを受けていませんか

- 事業主は、女性労働者が妊娠したことや出産したこと、育児休業を取得したこと等を理由として雇止め等の不利益な取扱いをすることはできません。



均等法第9条第3項・
育介法第10条

※雇止めとは、有期労働契約が更新されないことをいいます。



8. 従事する業務に関する安全衛生教育を受けましたか

- 事業者は、労働者を雇入れ又は作業内容を変更したときは、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、事業者は労働者を危険有害業務に就業させるときには、その業務に関する特別の安全衛生教育を行わなければなりません。



安衛法
第59条第1～3項

上記のチェック項目について…



1つでもチェックできない場合

- 事業主や会社の担当者に確認を!**

解決しない場合は

- 1～5、8の事項について → **最寄りの労働基準監督署へ相談!**
- 6、7の事項について → **労働局雇用均等室へ相談!**



対応が不明である場合(塗りつぶしがある)

事業主や、会社の担当者に該当項目についての確認を!

労働契約の更新時や 雇止め時に注意する事項

本事項は、フルタイム有期契約労働者に直接適用されるもので、有期労働契約の反復更新や、雇止めが行われる場合に注意すべき事項です。

労働契約について 使用者は

契約期間に ついての配慮

- 目的に照らした配慮 → 契約法第17条 第2項
有期労働契約について、その労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することがないように配慮しなければなりません。
- 契約更新時の配慮 → 雇止め告示 第4条
有期労働契約(1回以上更新し、かつ、雇入れ日から起算して1年を超えて継続勤務している場合に限る)を更新しようとする場合には、契約の実態及び労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければなりません。

雇用契約の遵守

- 契約期間中の解雇 → 契約法第17条 第1項
有期労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することはできません。
- 解雇の予告 → 基準法第20条 第1項
労働者を解雇しようとする場合には、少なくとも30日前にその予告をしなければなりません(30日前に予告をしなかった場合は、30日分以上の平均賃金を支払わなければなりません)。
- 退職時等の証明 → 基準法第22条 第1項及び2項
労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由等について証明書を請求した場合や、解雇予告日から退職日までの間において解雇の理由について証明書を請求した場合には、遅滞なく交付しなければなりません。

雇止めの予告等

有期労働契約(3回以上更新し、又は雇入れ日から起算して1年を超えて継続勤務している場合に限ります。なお、あらかじめ更新しない旨明示されているものを除きます)を…(以下の①又は②へと続きます。)

- ① 雇止めの予告 → 雇止め告示 第2条
更新しないこととしようとする場合には、使用者は、少なくとも30日前までにその予告をしなければなりません。
- ② 雇止めの理由の明示 → 雇止め告示 第3条
労働者が有期労働契約を更新しないこととする理由や更新しなかった理由について証明書を請求したときは、使用者は、遅滞なく交付しなければなりません。

パート法及び パート指針の参照事項

パート法は、フルタイム有期契約労働者には直接適用されませんが、パート指針においてその趣旨が考慮されるべきであるとされています。

1 労働条件の明示等について

- 事業主は、有期契約労働者を雇い入れたときは、速やかに、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

- 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あたって考慮した事項を説明すべきです。


 パート法
第13条参照

2 賃金等について

- 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(基本給、賞与、職務に関連する手当)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

- 退職手当、通勤手当等職務に密接に関連して支払われるもの以外の手当についても、就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるよう努めるべきです。

 パート指針
第3の1(2)参照

3 福利厚生について

- 事業主は、通常の労働者が利用でき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、有期契約労働者も利用できるよう配慮すべきです。



パート法
第11条参照

- 上記の他、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の利用及びその他の福利厚生の措置についても、有期契約労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等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

4 苦情処理体制の整備について

- 事業主は、有期契約労働者から賃金、教育訓練、福利厚生等に関して、苦情の申出を受けたときは、自主的な解決を図るように努めるべきです。




パート法
第19条参照



上記チェック項目について不明な点がある場合は、事業主や、会社の担当者に確認してください。

5 キャリアパスの配慮等（正社員登用）について

- 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、下記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項参照

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してください。

通常の労働者のポストを社内公募する場合、有期契約労働者にも応募する機会を与えてください。


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じてください。



※キャリアパスとは、自分の将来の仕事や人生設計において、どのような仕事を選択しどのように歩いていくのか、その道程のことをいいます。

6 教育訓練・能力開発の機会の付与について

- 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。
- 上記の他にも、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努めるべきです。

 パート法
第10条第1項及び
第2項参照



通常の労働者への転換、処遇改善に向けた支援（中小企業雇用安定化奨励金について）

各都道府県労働局及びハローワークにおいて、①有期契約労働者（短時間労働者を含みます。）を通常の労働者に転換するための制度、②フルタイム有期契約労働者と通常の労働者との共通の処遇制度、③フルタイム有期契約労働者と通常の労働者との共通の教育訓練制度を労働協約や就業規則に新たに規定し、対象労働者に実際に適用した中小企業事業主に奨励金を支給しています。

本ガイドラインについてのお問い合わせは、以下のとおりです

- ガイドラインの内容・職安法について
……………各都道府県労働局職業安定部又はハローワーク
- 基準法・契約法・雇止め告示・安衛法について
……………各都道府県労働局労働基準部又は労働基準監督署
- 均等法・パート法・パート指針・育介法について
……………各都道府県労働局雇用均等室



各都道府県労働局職業安定部電話番号

労働局	電話番号	労働局	電話番号	労働局	電話番号
北海道	011-738-1012	石川	076-265-4427	岡山	086-801-5103
青森	017-721-2000	福井	0776-26-8609	広島	082-502-7831
岩手	019-604-3004	山梨	055-225-2857	山口	083-995-0383
宮城	022-299-8061	長野	026-226-0866	徳島	088-611-5387
秋田	018-883-0007	岐阜	058-263-5563	香川	087-811-8922
山形	023-626-6109	静岡	054-271-9950	愛媛	089-941-2940
福島	024-528-0250	愛知	052-219-5505	高知	088-885-6051
茨城	029-224-6218	三重	059-226-2305	福岡	092-434-9801
栃木	028-610-3555	滋賀	077-526-8609	佐賀	0952-32-7216
群馬	027-210-5007	京都	075-241-3268	長崎	095-801-0040
埼玉	048-600-6208	大阪	06-4790-6300	熊本	096-211-1703
千葉	043-202-5121	兵庫	078-367-0802	大分	097-535-2090
東京	03-3512-1653	奈良	0742-32-0208	宮崎	0985-38-8823
神奈川	045-650-2801	和歌山	073-488-1160	鹿児島	099-219-8712
新潟	025-234-5927	鳥取	0857-29-1707	沖縄	098-868-1655
富山	076-432-2793	島根	0852-20-7016		

上記、各都道府県労働局職業安定部以外の連絡先については、厚生労働省ホームページをご確認ください。

ハローワーク

<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

労働基準監督署

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>

雇用均等室

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/index.html>