

2

労働条件等の改善のための事項について

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。

① 労働条件の明示等について

ア 労働条件の明示等

(ア) 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りません(職安法第5条の3)。

- 労働契約の期間に関する事項
- 就業の場所、従事すべき業務の内容に関する事項
- 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、休日に関する事項
- 賃金の額に関する事項
- 健康保険等の適用に関する事項

募集に当たっては、



書面の交付

又は



電子メール

によって明示

(イ) 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りません(基準法第15条第1項)。

- 労働契約の期間に関する事項
- 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、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。)

労働契約の締結に際しては、



書面

の交付によって明示

(ウ) 事業主は、有期契約労働者を雇い入れたときは、速やかに、(イ)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)。

イ 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)。

ウ 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)。

例えば、

- ①労働契約締結時又は労働契約締結後において就業環境や労働条件が大きく変わる場合に、使用者がそれを説明すること、また労働者の求めに応じて誠実に回答すること
- ②労働条件等の変更が行われずとも、労働者が就業規則に記載されている労働条件について説明を求めた場合に使用者がその内容を説明することが考えられます。

エ 書面確認

労働者及び使用者は、労働契約の内容(有期労働契約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)。

例えば、労使で話し合った上で、労働条件を記載した書面を労働者に交付することなどが考えられます。

② 就業規則の整備について

ア 作成及び届出

常時 10 人以上の労働者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)。

ここでいう「労働者」には、有期契約労働者も含まれます。

イ 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、就業規則の届出の際に添付しなければなりません(基準法第 90 条)。

事業主は、有期契約労働者に係る事項について就業規則を作成又は変更しようとするときは、その事業所の有期契約労働者の過半数代表者の意見を聴くように努めるべきです(パート法第 7 条参照)。

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について

ア 均衡考慮の原則

労働契約は、労働者と使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきです(契約法第3条第2項)。

イ 仕事と生活の調和への配慮の原則

労働契約は、労働者と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)。



④ 通常の労働者との均衡の取れた待遇について

ア 賃金等

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)。

また、退職手当や通勤手当など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に努めるべきです(パート指針第3の1(2)参照)。

イ 福利厚生

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るべきです(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の利用及び事業主が行う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)。

ウ 苦情処理体制の整備

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、苦情処理機関(※5)に対し当該苦情の処理をゆだねるなどして、自主的に解決するよう努めるべきです(パート法第19条参照)。

※5 苦情処理機関とは事業主を代表する者と当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の苦情を処理するための機関をいいます。

⑤ 年次有給休暇について

使用者は、その雇入れの日から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、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項～第3項)。

「継続勤務」してい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、それぞれの労働契約期間の終期と始期との間に短期間の間隔を置いたとしても、それだけで当然に継続勤務が中断することにはなりません。

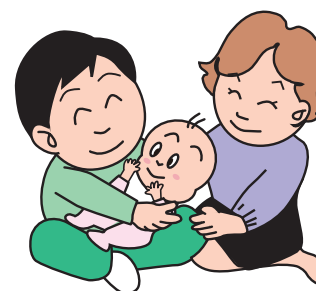
週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数 (週以外の期間によって労働日数が定められている場合)	継続勤務期間ごとに区分した 年次有給休暇の日数						
			6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
5日以上 217日以上									
30時間未満	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日		8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日		5日	6日		7日
	1日	48日～72日	1日	2日			3日		

⑥ 育児休業・介護休業等について

ア 育児休業制度(子が1歳に達するまで(ただし、保育所入所を希望しているが、入所できない場合などは、子が1歳6か月に達するまで))

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条、同第6条)。

- ・ 同一の事業主に継続して雇用された期間が1年以上である者
- ・ 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(ただし、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。)



イ 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条、同第12条)。

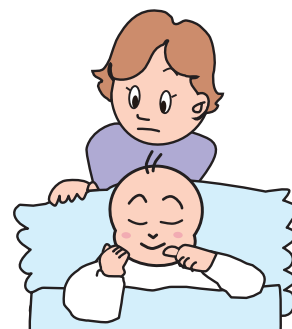
- ・ 同一の事業主に継続して雇用された期間が1年以上である者
- ・ 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日(以下「93日経過日」という。)を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者(93日経過日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。)



ウ 子の看護休暇制度(対象となる子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10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、同第16条の3)。

- ※ その他、育介法に規定する介護休暇制度(育介法第16条の5、同第16条の6)、所定外労働の制限(育介法第16条の8)、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)、所定労働時間の短縮措置(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。



3 キャリアパスへの配慮等(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、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項参照)。

- ① 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。
- ② 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ること。
- ③ 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。

