

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やすい場所へ掲示すること、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
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。(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)
- 要介護状態にある家族の介護その他の世話をを行う労働者から**介護休暇**の申出があった場合、申出を拒むことはできません。(対象となる家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日)
- 3歳未満の子を養育する労働者が、希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければなりません。
- 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5 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7月1日から義務化されます。



育介法第5、6、11、12、16条の2、3、5、6、及び8、17、18、19、20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年以上であること
- ②子が1歳に達する日以降も引き続き雇用されることが見込まれること(当該子が1歳に達する日から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。)

●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年以上であること
- 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ことが見込まれること(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・育児休業等の取得等を理由に不利益な取扱いを受けていませんか

- 事業主は、労働者が妊娠したことや出産したこと、育児休業や介護休業等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、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2

※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

- 事業主は、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、事業主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!