

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(素案)

1 趣旨

非正規労働者は若年層を中心として増加傾向にあるが、労働者にとっては雇用が不安定であることや職業能力の蓄積がなされない等の問題があり、このような状況が続けば、中長期的な競争力・生産性の低下、不安定就労の増大や社会保障システムの脆弱化等の諸問題を引き起こす恐れがある。

特に、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パート法」という。）等に基づく関係施策において支援対象として位置づけられていない一週間の所定労働時間が通常の労働者（期間の定めのない雇用契約を締結している労働者であって、短時間労働者でない者をいう。）と同一な有期契約労働者については、雇用管理の改善への取組が十分に行われていない状況にある。

そこで、平成20年2月より研究会を開催し、このような有期契約労働者の雇用管理の改善が図られるよう、労働関係法令等を踏まえた「**有期契約労働者の雇用に関し留意しなければならない項目**」、よりよい雇用管理の実施を図るための「**有期契約労働者のよりよい雇用管理に向けて**」、さらに「**雇用管理改善に関する取組事例**」として、事業主が講ずべき必要な事項や配慮すべき取組をガイドラインに示すことを目的に、検討を行ったものである。

2 対象者

事業主と期間の定めのある雇用契約を結んでいる労働者（以下「有期契約労働者」という。）であって、一週間の所定労働時間が通常の労働者と同一であり、かつ契約を数回更新しているような者を主たる対象とする。ただし、それ以外の有期契約労働者を排除するものではない。

3 有期契約労働者の雇用に関し留意しなければならない項目

事業主は、労働基準法、労働契約法、パート法等の労働関係法令等を踏まえ、有期契約労働者の雇用に関し、次に掲げる項目について留意すること。

* 以下、関係法令等については、次のとおり略称を使用している。

- ・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
- ・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

なお、パート法については、一週間の所定労働時間が通常の労働者と同一な有期契約労働者には適用されないが、パート法の趣旨が考慮されるべき旨がパート指針で述べられているところである。

(1) 安定的な雇用関係に配慮した雇用環境の整備

事業主は、有期契約労働者について、募集及び採用を適切に行うとともに、安定的な雇用関係の確保を図るため、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らない。

① 契約期間、更新の有無の明示等

ア 契約期間の明示

使用者（事業主又は事業の経営担当者その他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う。以下同じ。）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らないこと（基準法第15条第1項）。

イ 更新の有無及び判断基準の明示

使用者は、有期労働契約の締結に際し、労働者に対して、更新の有無を明示しなければならないが、更新する旨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らないこと（雇止め告示第1条）。

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すること（契約法第4条第1項）。

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すること（契約法第4条第2項）。

② 契約期間についての配慮

ア 目的に照らした配慮

使用者は、有期労働契約について、その労働契約により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のないよう配慮すること（契約法第17条第2項）。

イ 契約更新時の配慮

使用者は、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者に係るものに限る。）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らないこと（雇止め告示第4条）。

③ 雇用契約の遵守

ア 契約期間中の解雇

使用者は、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ができないこと（契約法第17条第1項）。

イ 退職に関する事項の明示

使用者は、労働契約の締結に際し、退職に関する事項（解雇の事由を含む。）を明示しなければならないこと（基準法第15条第1項）。

ウ 解雇の予告

使用者は、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らないこと（基準法第20条第1項）。

エ 退職時等の証明

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（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合や、労働者が、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、使用者は、遅滞なく交付しなければならないこと（基準法第22条第1項及び第2項）。

④ 雇止めの予告及び雇止めの理由の明示

ア 雇止めの予告

使用者は、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者に係るものに限り、あらかじめ更新しない旨明示されているものを除く。）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも30日前までにその予告をしなければならないこと（雇止め告示第2条）

イ 雇止めの理由の明示

アの場合において、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときや、有期労働契約が更新されなかった場合において、労働者が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らないこと（雇止め告示第3条）。

(2) 労働条件等の改善のための事項

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らない。

① 労働条件の明示等

ア 労働条件の明示等

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らないこと。この場合において、

- ・労働契約の期間
- ・就業の場所、従事すべき業務
- ・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
- ・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いの時期
・退職に関する事項(解雇の事由を含む)
については、書面の交付により明示しなければならないこと(基準法第15条第1項)。

また、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し、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こと(パート法第6条参照)。

さらに、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こと(パート法第13条参照)。

イ 労働者の理解の促進

使用者は、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(契約法第4条第1項)。

ウ 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すること(契約法第4条第2項)。

② 就業規則の整備

ア 作成及び届出

有期契約労働者を含めて常時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らないこと(基準法第89条)。

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らないこと(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こと(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

ア 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、又は変更すべきこと(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、又は変更すべきこと(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

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、職務内容、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あること（パート法第9条第1項参照）。

また、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に努めるべきであること（パート指針第3の1(2)参照）。

イ 福利厚生

事業主は、通常の労働者に対して利用させてい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るべきであること（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あること（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や福利厚生、教育訓練等に関して、苦情の申し出を受けたときは、自主的な解決を図るよう努めるべきであること（パート法第19条参照）。

⑤ 育児休業・介護休業等

ア 育児休業制度

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ないこと（育介法第5条、同第6条）。

- ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
- ・その養育する子が一歳に達する日（以下「一歳到達日」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（当該子の一歳到達日から一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

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、介護休業の申し出を拒むことはできないこと（育介法第11条、同第12条）。

- ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
- ・介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日（以下「九十三日経過日」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（九十三日経過日から一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

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し出があった場合、その申出を拒むことはできないこと（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ること。

(3) キャリアパスへの配慮等（正社員登用）

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あること。（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 通常の労働者の配置を新たに行う場合に、当該配置の希望を申し出る機会を、有期契約労働者にも与えること。
- ③ 有期契約労働者から通常の労働者への転換制度をもうけるなどの措置を講ずること

(4) 教育訓練・能力開発の機会の付与

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あること。また、そのほかにも、通常の労働者との均衡を考慮して、職務内容や意欲、能力、経験に応じ、有期契約労働者に対して教育訓練を実施するように努めるべきであること（パート法第 10 条第 1 項及び第 2 項参照）。

(5) 法令の遵守

- ① 有期契約労働者の雇用管理の改善等を図るに当たり、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、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、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、雇用保険法等の労働者保護法令は、有期契約労働者についても適用があることを認識し遵守しなければならないこと。
- ② 特に、事業主は、雇入れ時に、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らないこと。また、危険有害業務就業時の安全衛生教育を確実に行わなければならないこと（安衛法第 59 条第 1 項・第 3 項）。
- ③ 事業主は、有期契約労働者の就業の状況等を踏まえ、加入の必要がある場合、雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金保険に加入させてから就業させなければならないこと。

(6) 法令等の周知

使用者は、労働基準法及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、貯蓄金管理に関する規定（第 18 条第 2 項）、賃金の一部控除に関する規定（第 24 条第 1 項ただし書）、1 ヶ月単位の変形労働時間制に関する規定（第 32 条の 2 第 1 項）、フレックスタイム制に関する規定（第 32 条の 3）、1 年単位の変形労働時間制に関する規定（第 32 条の 4 第 1 項）、1 週間単位の変形労働時間制に関する規定（第 32 条の 5 第 1 項）、一斉休憩に関する規定（第 34 条第 2 項ただし書）、時間外及び休日の労働に関する規定（第 36 条第 1 項）、事業場外労働のみなし労働時間制に関する規定（第 38 条の 2 第 2 項）、専門業務型裁量労働制に関する規定（第 38 条の 3 第 1 項）並びに年次有給休暇に関する規定（第 39 条第 5 項及び第 6 項ただし書）に規定する協定並びに企画業務型裁量労働制に関する規定（第 38 条の 4 第 1 項及び第 5 項）に規定する決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、有期契約労働者を含む労働者に周知させなければならないこと（基準法第 106 条第 1 項）。

4 有期契約労働者のよりよい雇用管理に向けて

事業主は、有期契約労働者に対し、よりよい雇用管理の実施を図るために、次に掲げる項目について、各事業所の状況に応じて、適宜必要な項目について配慮することが望ましい。

(1) 安定的な雇用関係に配慮した雇用環境の整備

事業主は、契約期間中にやむを得ない事由により解雇する場合又は契約の更新により 3 年以上引き続き雇用されている者について期間満了による雇止めを行う場合には、有期契約労働者についても、公共職業安定所（ハローワーク）に再就職援助計画を提出するとともに、再就職に関する支援を行うことが望ましいこと。

(2) 労働条件等の改善のための事項

- ① 事業主は、有期契約労働者が仕事に意欲的に取り組み、その能力を高めていけるよう、仕事内容や処遇等について話し合う機会や相談窓口を設けたり、職業生活全体に関する個人面談等を積極的に取り入れることが望ましいこと。
- ② 事業主は、就労による経済的自立が可能な社会や、家族などとの充実した時間や地域活動への参加する時間などを確保できる社会、子育てや親の介護の状況に応じた多様な働き方が選択できる社会を目指した「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の趣旨に配慮することが望ましいこと。
- ③ 事業主は、通常の労働者が育児休業や短時間勤務制度を取得する場合に経済的支援を行うことを労働協約又は就業規則に定めた場合にあっては、有期契約労働者に対しても通常の労働者と同様の経済的支援を行うことが望ましいこと。

(3) キャリアパスへの配慮等

- ① 事業主は、有期契約労働者に対して具体的かつ明確に多様なキャリアパスを示すことが望ましいこと。
- ② 事業主は、有期契約労働者の希望に応じて職務経験の機会を付与し、その従事した職務の内容や実績を評価するとともに、その結果を処遇の向上に活用するほか、当該労働者にも評価の結果を伝えつつ将来のキャリアパスに関する相談に応ずることが望ましいこと。併せて、有期契約労働者の評価を行うための評価者の訓練等も実施することが望ましいこと。
- ③ 事業主は、有期契約労働者が、より高度な知識や技能を必要とし、又はより高度な責任を負う職務への転換を希望する場合において、これが可能となる制度、労働条件等を整備することが望ましいこと。
- ④ 事業主は、有期契約労働者から正社員に登用された後の処遇についても、可能な限り、登用者の能力・経験、有期労働者としての勤続等を踏まえて、賃金等において適正な処遇となるよう配慮することが望ましいこと。
- ⑤ 事業主は、有期契約労働者と正社員の間間的な区分として、期間の定めがないが職務や人事異動の範囲が限定されるもの等いくつかの社員区分を設けることを検討することが有意義であること。
- ⑥ 事業主は、正社員への登用を行う場合に、円滑な移行を図るため、有期契約労働者の正社員登用希望者を対象に、トライアル期間を設け、正社員の業務を一定期間体験させる等の配慮を行うことが望ましいこと。
- ⑦ 事業主は、有期契約労働者が正社員に登用された後に、その登用者が家庭の事情等により再び有期契約労働を希望する場合においても、対応可能な制度を設けることが望ましいこと。
- ⑧ 特に、有期契約労働者がフリーター等職業能力形成機会に恵まれなかった者である場合には、事業主は、教育訓練や正社員登用の機会の付与において格別の配慮をすることが望ましいこと。

(4) 教育訓練・能力開発の機会の付与

- ① 事業主は、有期契約労働者の職業能力の開発及び向上を図るため、教育訓練に係る設備、プログラムの充実等に留意して、計画的に教育訓練等を実施することが望ましいこと。
- ② 事業主は、有期契約労働者に対し、職業能力検定等を受けるための休暇の付与

や時間の確保等の必要な援助を行うことが望ましいこと。

- ③ 事業主は、有期契約労働者に対し、業務の遂行に必要な技能及び知識等に関する情報の提供、相談の機会の確保、実務経験を通じて職業能力の開発・向上を図ることができるような配置等の雇用管理について配慮することが望ましいこと。
- ④ 事業主は、職務経験、教育訓練等により高められた労働者の職業能力を適正に評価し、賃金その他の労働条件に適切に反映させることが望ましいこと。
- ⑤ 事業主は、正社員の登用に当たり、登用者に対する研修を実施するなど、登用者が円滑に正社員に移行できるよう配慮することが望ましいこと。

(5) 法令の遵守

事業主は、法令遵守を徹底できる労務管理、生産管理等の事業の体制の整備及び改善を図ることが望ましいこと。

(参考)

○ 雇用管理改善に関する取組事例

ここに掲載した事例は、独立行政法人 労働政策研究・研修機構の「パート、契約社員等の正社員登用・転換制度—処遇改善の事例調査」より、抜粋したものであるので、参考にされたい（一部加工）。

(1) 安定的な雇用関係に配慮した雇用環境の整備

A旅行会社では、1年ごとに契約を更新。更新の可否は、年間の人事考課により、一定の点数以下を更新せず。

(2) 労働条件等の改善のための措置

A旅行会社では、労使で、契約社員を「地域（転居転勤なし）で日常的業務の運営を担う人材」に位置づけると整理した。労組も、正社員と契約社員の働き方や役割の違いを明確にすることを前提に、賃金面に相違があることを受け容れた。契約社員は、月給制で、賞与も年2回成果業績評価に基づき支給。

B社（衣料品等の小売りチェーン）では、すべての社員に均等に仕事、能力開発の機会を与え、成果主義を徹底。正社員の処遇体系を職務給へ移行し、正社員と非正社員の人材活用の仕組みや処遇制度を一本化。ただし、正社員と非正社員で同じ仕事をしていても、転居転勤の有無や労働時間の制約などの理由に基づく処遇上の差はある。年収水準は、非正社員係マネージャーは、正社員係マネージャーの7割程度。賞与は正社員、非正社員とも業績連動型。

C信用金庫では、フルタイムで働く契約社員の時給を、派遣会社に支払う水準を目安に設定。賞与は、年間53万円を上限に支給。

D労働金庫では、有期契約労働者の職務は役職につかない担当職までに限定し、月給のほか、諸手当（家族手当、住宅手当は除く）、賞与、退職金を支給。福利厚生や教育研修も正社員と同様。

(3) キャリアパスへの配慮等（正社員登用）

A旅行会社の正社員登用試験は、毎年一定の資格以上の人は受験可能で、1次試験（適性検査）と人事考課、2次試験（プレゼンテーション試験）で構成。過去に学科試験はあったが、登用機会を拡充するため2005年に廃止。

C信用金庫の正社員登用は、直近3期の能力評定、成績評定が一定水準以上で、指定する通信講座の中から3科目を受講済みであり、昇格試験（筆記、論文、面接）に合格することが要件。登用後は、職能給が一般職の3等級（20代の正社員レベル）から始まり、基本給はパート職員の勤続も通算。

E社（消費者金融・不動産賃貸業）では、正社員登用制度を設け、登用後は、正社員の中堅社員（下から2つめのグレード）に格付けし、賞与も支給され、年収が約1.2倍になる。

（4）教育訓練・能力開発の機会の付与

B社では、非正社員の定着が重要な課題となっており、正社員転換制度のほか、多様な能力開発の仕組みを整備（各店舗にPC教育システムを配備し、自主研修が可能。また、専門技能を修得するためのスキル研修を実施しているほか、係マネージャーに対する研修を強化し、年間一人当たり3～4回実施。）

C信用金庫では、多様化、複雑化する日々の業務に対応してもらうため、パート職員にも正社員同様の自己啓発奨励金制度を適用。指定する通信講座を一定の修了条件でクリアした場合、受講料を数千円～1万円程度補助。指定する検定試験に合格した場合は、受講料を全額支給。さらに、通信講座修了者や検定試験合格者に、上限3万円程度の奨励金を支給。