

第7章 有期労働契約、パートタイム、派遣労働

1 有期労働契約

(1) 契約期間の上限

有期労働契約の契約期間の上限は原則3年です。

ただし、次の3つの特例があります。ア、イの1回の契約期間の上限は5年とされており、ウの場合は、その契約期限までです。

ア 専門知識等(専門的な知識、技術又は経験)で高度のものを有する労働者との労働契約(博士の学位を有する者、公認会計士、医師、弁護士、社会保険労務士等、厚生労働大臣が定める基準に該当する資格、専門知識等を有する者)

イ 満60歳以上の労働者との労働契約

ウ 一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約(例:有期の建設工事等)

(2) 有期労働契約の解除

有期労働契約では、やむを得ない理由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間において、労働契約を解除することができません。

ただし、1回の契約期間が1年を超える有期労働契約を締結した労働者は、上記の3つの特例を除き、契約の初日から1年を経過した日以後において、使用者に申し出ることによっていつでも退職することができます。

(3) 雇止め

有期労働契約を使用者が更新しないことを雇止めと言います。下記のいずれかに該当する場合、使用者が雇止めをすることが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、雇止めが認められません。

ア 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの

イ 労働者において、有期労働契約満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することに合理的理由があると認められるもの

(4) 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

有期労働契約をめぐるトラブルを防止するため、国では以下の基準を設けています。

ア 雇止めの予告

使用者は、以下のいずれかに該当する有期労働契約(あらかじめ当該契約を更新しない旨が明示されているものを除く)を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までに、その予告をしなければなりません。

- ① 有期労働契約が3回以上更新されている場合
- ② 1年以下の契約期間の有期労働契約が更新または反復更新され最初に有期労働契約を締結してから継続して通算1年を超える場合
- ③ 1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

イ 雇止めの理由の明示

使用者は、雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければなりません。また、雇止めの後に労働者から請求された場合も同様です。

なお、明示すべき「雇止めの理由」は、契約期間の満了とは別の理由が必要です。

ウ 契約期間についての配慮

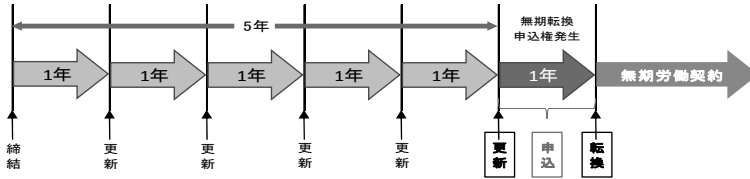
使用者は、契約を1回以上更新し、かつ、1年を超えて継続して雇用している有期契約労働者との契約を更新しようとする場合は、契約の実態及びその労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければなりません。

(5) 無期労働契約への転換（無期転換ルール）

同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて(※特例あり。次ページ参照)反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。

《無期転換ルールの方》

【最初の契約締結から、1年間の有期労働契約を更新し続けている場合】



ア 申込み

有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合、通算して5年を超えることになる契約の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。労働者がその契約期間中に無期転換の申込みをしなかったときは、次の更新以降でも無期転換の申込みができます。

なお、書面により意思表示を行い、記録を残すことが後々のトラブル防止につながります。

イ 転換

無期転換の申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約がその時点で成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。

ウ 無期労働契約

無期労働契約の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。

エ 更新

無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません。

オ 空白期間(クーリング期間)

有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間が6か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約の契約期間は通算契約期間に算入されません。これをクーリングといいます。

(6) 無期転換ルールの例外

ア 高度専門職の特例(有期雇用特別措置法)※

5年を超える一定の期間内に完了する業務に従事する、高収入かつ高度な専門的知識等を有する有期雇用労働者は、その業務に従事する期間には無期転換申込権が発生しません(上限10年)。

イ 継続雇用の高齢者の特例(有期雇用特別措置法)※

定年(60歳以上のものに限る)に達した後引き続き同じ事業主に雇用される有期雇用労働者は、定年後引き続き雇用されている期間には、無期転換申込権が発生しません。

ウ 大学等及び研究開発法人の研究者、教員等の特例(科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律、任期法)

無期転換申込権が発生するまでの期間は10年です。

※ ア・イいずれの場合も、事業主は雇用管理に関する計画を都道府県労働局長に提出し認定を受けなければなりません。

(7) 同一労働同一賃金

同じ企業で働く正社員と有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇(賃金・教育訓練、福利厚生施設の利用を含む)について、不合理な差を設けることが禁止されています。

事業主は、両者の働き方の違いに応じて、均衡な待遇(不合理な待遇差の禁止)と均等な待遇(差別的取扱いの禁止)の確保を図るための措置を講じる義務があります。

また、待遇の違いやその理由などについて労働者から説明を求められた場合は説明しなければなりません。説明を求めたことを理由とした解雇等の不利益な取扱いは禁じられています。

ア 均衡待遇(不合理な待遇差の禁止)

事業主は、次の3つの違いに応じた範囲内で、労働者の待遇を決定する必要があります。

- ① 職務内容(業務の内容及び責任の程度)
- ② 職務内容・配置変更の範囲
- ③ その他の事情

イ 均等待遇(差別的取扱いの禁止)

事業主は、次の2つが同じ場合、労働者の待遇について同じ取扱いをする必要があります。

- ① 職務内容(業務の内容及び責任の程度)
- ② 職務内容・配置変更の範囲

※単に「有期雇用だから」、「将来の役割期待が異なるから」という主観的、抽象的理由では待遇の違いの説明にはなりません。

(8) 同一労働同一賃金ガイドライン

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

厚生労働省は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方や具体例を示しています。

例1) 基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、それぞれの趣旨・性格に照らして実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給をしなければなりません。

例2) 昇給

労働者の勤続による能力向上に応じて行うものは、同一の能力向上には同一の、違いがあれば違いに応じた支給をしなければなりません。

例3) 賞与

会社の業績への貢献に応じて支給するものは、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給をしなければなりません。

例4) 各種手当等

役職に対して支給する役職手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当・地域手当・特殊勤務手当、業務内容が同一の場合の精皆勤手当、正規雇用労働者と同一の時間外、休日、深夜労働を行った場合に支給する割増率、通勤手当、出張旅費等については、同一の支給をしなければなりません。

例5) 家族手当、住宅手当

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていませんが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望めます。

※ ガイドラインの詳細については、

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>
をご覧ください。

(9) 紛争が生じたときの解決方法

紛争が生じた場合は、紛争解決援助制度や紛争調整委員会による調停を利用した解決方法があります(P49参照)。

なお、待遇差が不合理か否か、説明の方法、内容が適切であるか否かは、最終的には司法の判断となります。

- ◆ 主な関係条文: 労働基準法14条、同法附則137条、
労働契約法17条1項、18～20条、
有期雇用特別措置法4条、6条、8条
科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律15条
の2
大学の教員等の任期に関する法律(任期法)7条
パートタイム・有期雇用労働法8～10条、12条、
14～15条、18条

2 パートタイム労働者

(1) パートタイム労働者とは

「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下「パートタイム・有期雇用労働法」)に定める「短時間労働者」とは、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者(※)の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」のことをいいます。

したがって、一般に「パートタイマー」と呼ばれている労働者以外に、「アルバイト」、「嘱託社員」、「臨時社員」、「契約社員」などの呼び方をされている労働者でも、上記の条件に当てはまる労働者であれば、パートタイム・有期雇用労働法でいう「短時間労働者」となり、この冊子では、「パートタイム労働者」と表記しています。