

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

有期契約時の労働条件の定め方①

＜契約期間、労働時間、休暇＞

発行日：2013年10月31日 No.107

発行元：社会保険労務士 山口事務所
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷1-7-5
ヒロビル2F
TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp
Homepage：http://www.ys-office.co.jp
Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

契約社員、パート、派遣社員等、正社員以外のいわゆる非正規社員の割合が増え続け、雇用者に占める割合も約38%と、3人に1人を上回る結果になっています(総務省「平成24年就業構造基本調査」)。非正規社員の増加に伴い、契約更新や正社員との待遇の格差等をめぐり労使間でトラブルになるケースも増えています。

今回は非正規社員に多くみられる、期間の定めのある労働契約(有期契約)を結ぶ際の注意点、労働条件通知書の記載方法等について、2回に分けて解説します。

1. 採用時の労働条件の明示

企業には雇用開始時に以下の項目を書面で労働者に通知することが義務づけられています(労働基準法15条)。

- ・労働契約の期間
- ・就業の場所、業務内容
- ・始業終業時刻、休憩時間、所定労働時間を超える労働の有無、休日、休暇等
- ・賃金の決定、計算・支払方法、締め日、支払日
- ・退職に関すること、解雇事由

正社員だけでなく、所定労働日数・時間の少ないパート等にも、この規定は適用されますので、全労働者に労働条件通知書の提示が必要と考えてください。なお、この労働条件通知書に定める内容は、就業規則に規定する内容を下回ることはできません。たまたに契約社員やパート等の就業規則を別途作成していないケースもみられますが、正社員就業規則が同様に適用されるとの誤解を生じさせないためにも正社員とは分けて作成するのが望ましいといえます。

2. 契約期間

(1) 契約期間の上限・下限

高度な専門職従事者等を除いて、一般社員の1回の契約期間は3年が上限となります(更新により3年を超えるのはOKです)。逆に下限はあるのかというと、法律では「必要以上に短い期間」で反復更新しないよう配慮することが求められています(労働契約法17条2項)。例えば1年間のプロジェクト期間が確定しているのに、1ヶ月契約を11回更新するような対応はなるべく避けてください、といった意味合いになります。

(2) 有期契約内の試用期間の設定

契約社員・パート等の有期契約者に対し、入社後最初の契約期間内に試用期間を設けているケースがみられます。試用期間を設けることは、試用期間後の長期雇用を期待させることになり、契約不更新時のトラブルの原因にもなりますので避けた方がよいと思います。行うのであれば、最初の契約期間自体を2、3ヶ月等、試用目的で短い期間に設定するのがよいでしょう。

(3) 契約期間5年超の無期転換ルールへの対応

平成25年4月に労働契約法が改正され、労働契約期間が通算5年を超える場合には、労働者が希望すれば、期間の定めのない契約(無期契約)に移行することになりました。企業側としては、法律に則って無期契約を認めるのか、認めないのか、どちらのスタンスを取るか、はっきりさせておく必要があります。無期転換が雇用管理上、現実的でない判断し、無期契約化を認めないのであれば、初めから契約期間や更新回数の上限を定め、労働条件通知書ならびに就業規則の方にも明記しておくのがよいでしょう。

3. 労働時間・休暇

(1) 労働時間の規定方法

パートやアルバイトで労働時間が特に決まっていない場合、就業規則にどのように規定すればよいかという問題があります。その場合は、基本となる所定労働時間を1つ記載し、「具体的には個別の労働契約で定める」と規定しておけば問題ありません。休憩時間も同様です。

(2) 年次有給休暇

契約社員、パート、定年後再雇用者等にも有給は発生します。付与日数はフルタイムであれば正社員と一緒にですが、週の所定労働時間が30時間未満で、かつ週の所定労働日数が4日以下の労働者には、その所定労働日数に応じた日数が与えられます。なお、パートから正社員等、雇用形態が途中で変更された場合でも、付与日時点での雇用形態(所定労働日数)の状況で日数が決まります。雇用形態変更と同時に有給日数を変える必要はありません。

(3) 法定休暇、育児休業

産前産後休暇、生理休暇等の法律で規定されている休暇は有期契約者にも適用されますが、慶弔休暇等の会社独自の特別休暇の付与は任意となります。育児休業については、育児休業の申出時点で雇用期間が1年以上経過し、子の1歳誕生日以降も引き続き雇用が見込まれる場合は、有期契約者にも適用されますのでご注意ください。ご不明な点がございましたら、弊所までお問合せください。

— 今月の主な労務関連手続き —

- ・従業員への年末調整のアナウンス、申告書類の配布
- ・冬季賞与の算定

● コラム ●

10月16日に行う予定だった労政時報のセミナーが台風で延期となり、11月15日に行うことが決まりました。テーマは、「雇用形態別にみた就業規則と社内書式の実務基礎講座」です。10時～16時半の1日セミナーです。ご興味のある方は私までご連絡ください。また、裁判事例をもとに労務管理のポイントをまとめた本の執筆も進めており、来年4月頃には出版される予定です。詳細が決まりましたら、ご報告いたします。(山口)