有期労働契約 Handbook（ハンドブック）

連合

はじめに

「これまで10年以上も契約を更新してきたのに、次は更新しないと言われた」「無期転換ルールについて新聞記事で見たけれど、一体何が変わるの？」など、連合には様々な相談や問い合わせが寄せられています。

私たち連合は、日本の労働組合の中央組織（ナショナルセンター）として、686万人の働く仲間とともに、すべての働く人のために、雇用と暮らしを守る取り組みを進めています。

このハンドブックは、契約社員、派遣社員、パートタイマー、嘱託など有期労働契約で働く皆さんに関する法律のポイントや最近の法改正事項をまとめたものです。ぜひこのハンドブックをご活用ください。

また、働くことに関することで「困ったな」「おかしいな」「わからないな」と思ったら、連合のなんでも労働相談ダイヤル（0120-154-052）にお気軽におたずねください。

日本労働組合総連合会（連合）

目次

マンガ「みんな知ってる？有期労働契約に関するさまざまなルール」…… 2
Point 1 無期転換ルールとは …… 3
Point 2 契約更新時の注意点 …… 4
Point 3 社会保険の適用対象の拡大 …… 6
Point 4 育児休業等の取得要件の緩和 …… 7

みんな知ってる?

有期労働契約に関するさまざまなルール

Point 1

無期転換ルール とは（労働契約法第18条）

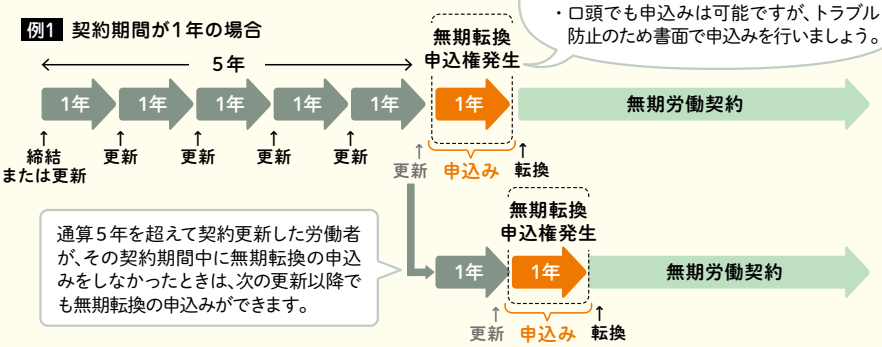
「無期転換ルール」は、2012年に改正された労働契約法により規定された雇用に関する新たなルールです。有期労働契約（期間が定められた契約）を無期労働契約（期間の定めのない契約）へ転換することを定めています。使用者による有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図ることを目的に規定されました。

無期労働契約への転換を申し込む権利（無期転換申込権）が発生するポイントは、以下の3つです。

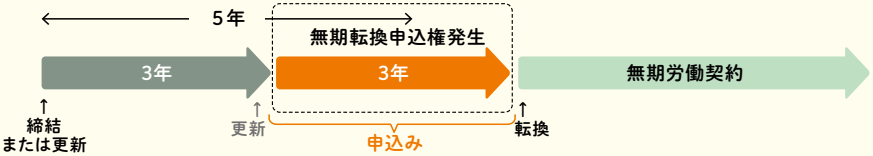
1. 有期労働契約の通算期間が5年を超えている
   ※通算期間のカウントは、2013年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象
2. 契約の更新回数が1回以上
3. 現時点で同一の使用者との間で契約している

・申込みは、労働者の権利です。申込みをするか否かは労働者の自由です。
・口頭でも申込みは可能ですが、トラブル防止のため書面で申込みを行いましょう。

例1 契約期間が1年の場合



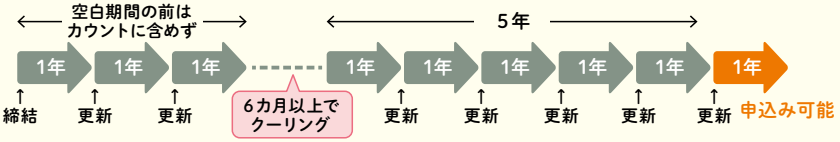
例2 契約期間が3年の場合



通算期間のカウントの注意点

「クーリング期間」に要注意

- 有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約のない期間が6カ月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません。
- 育児休業などで勤務しなかった期間も、労働契約が続いていればカウントします。



Point 2

契約更新時の注意点（労働契約法第19条）

有期労働契約は、使用者が更新を拒否した時は、契約期間の満了により雇用が終了します。これを「雇止め」といいます。

しかし、有期労働契約であるからといって、常に使用者はその期間が満了したら自由に契約を打ち切り、更新を拒否することができるというものではありません。なぜなら、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合、雇止めを無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確立しているからです。雇止め法理は、2012年改正労働契約法によって条文化されており、過去の契約期間や更新手続の状況などによっては、雇止めが無効となり、保護されるケースもあります。

対象となる有期労働契約

① 実質無期契約タイプ

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

② 期待保護（反復更新）タイプ

労働者において、有期労働契約の契約期間満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

➡ ①・②いずれかに該当する場合に、雇止めの合理性・相当性が認められないときは、同一労働条件で有期労働契約が更新されることになります。

更新時のトラブル防止のために

☑契約締結時に契約書をチェックしましょう

使用者は、有期契約労働者に対して、契約時にその契約の更新の有無を明示しなければならず、有期労働契約を更新する場合があると明示したときは、労働者に対し、契約を更新する場合又はしない場合の判断基準を明示しなければなりません。

採用の際に、雇用期間や勤務時間、職務内容、賃金などを契約書でよく確認することが重要です。

☑更新時も契約書を確認しましょう

更新時の契約書をしっかり確認することが大切です。

有期労働契約の更新途中、契約書に「次回の更新を行わない」との条項（不更新条項）があり、これに合意するように求められた場合など、契約書の内容について疑問に思ったら、その場ですぐに署名・捺印はしないようにしましょう。

「次は更新しない」と言われたら…

理由を確認しましょう

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には、遅滞なくこれを交付しなければなりません。雇止め後も同様です。理由の例としては、「前回の契約更新時に、契約更新をしないことが合意されていたため」「担当していた業務が終了・中止したため」などが挙げられます。

雇止め法理が適用されるためには、労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要です。まずは、「今回も更新したい」と働き続ける意思表示をしましょう。それでも「更新しない」と言われ、社内相談窓口や身近に相談できる人がいない場合は、連合のなんでも労働相談ダイヤル（ 0120－154－052）にお電話ください。

厚生労働省ホームページより

労働条件通知書

※これは契約を結ぶ場合のモデル内容です。

（一般労働者用；常用、有期雇用型）

労働条件通知書

年　月　日

殿

事業場名称・所在地
使用者職氏名

契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（　年　月　日～　年　月　日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1　契約の更新の有無 ［自動的に更新する・更新する場合があり得る・契約の更新はしない・その他（　）］ 2　契約の更新は次により判断する。 （・契約期間満了時の業務量　・勤務成績、態度　・能力 ・会社の経営状況　・従事している業務の進捗状況 ・その他（　））
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換（(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。）、所定時間外労働の有無に関する事項	1　始業・終業の時刻等 (1) 始業（　時　分）　終業（　時　分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（　）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 ┌始業（　時　分）終業（　時　分）（適用日　） ├始業（　時　分）終業（　時　分）（適用日　） └始業（　時　分）終業（　時　分）（適用日　） (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレキシブルタイム（始業）　時　分から　時　分、 （終業）　時　分から　時　分、 コアタイム　時　分から　時　分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（　時　分）終業（　時　分） (5) 裁量労働制；始業（　時　分）終業（　時　分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第　条～第　条、第　条～第　条、第　条～第　条 2　休憩時間（　）分 3　所定時間外労働の有無（　有　，　無　）
休日	・定例日；毎週　曜日、国民の祝日、その他（　） ・非定例日；週・月当たり　日、その他（　） ・1年単位の変形労働時間制の場合―年間　日 ○詳細は、就業規則第　条～第　条、第　条～第　条
休暇	1　年次有給休暇　6か月継続勤務した場合→　日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇　（有・無） →　か月経過で　日 時間単位年休（有・無） 2　代替休暇（有・無） 3　その他の休暇　有給（　） 無給（　）
	○詳細は、就業規則第　条～第　条、第　条～第　条

（次頁に続く）

賃金	1　基本賃金　イ　月給（　円）、ロ　日給（　円） ハ　時間給（　円）、 ニ　出来高給（基本単価　円、保障給　円） ホ　その他（　円） ヘ　就業規則に規定されている賃金等級等 2　諸手当の額又は計算方法 イ（　手当　円　／計算方法：　） ロ（　手当　円　／計算方法：　） ハ（　手当　円　／計算方法：　） ニ（　手当　円　／計算方法：　） 3　所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ　所定時間外、法定超　月60時間以内（　）% 月60時間超（　）% 所定超（　）% ロ　休日　法定休日（　）%、法定外休日（　）% ハ　深夜（　）% 4　賃金締切日（　）－毎月　日、（　）－毎月　日 5　賃金支払日（　）－毎月　日、（　）－毎月　日 6　賃金の支払方法（　） 7　労使協定に基づく賃金支払時の控除（無　，有（　）） 8　昇給（時期等　） 9　賞与（有（時期、金額等　），無） 10　退職金（有（時期、金額等　），無）
退職に関する事項	1　定年制　（有　（　歳），無） 2　継続雇用制度（有（　歳まで），無） 3　自己都合退職の手続（退職する　日以上前に届け出ること） 4　解雇の事由及び手続 （　） ○詳細は、就業規則第　条～第　条、第　条～第　条
その他	・社会保険の加入状況（厚生年金　健康保険　厚生年金基金　その他（　）） ・雇用保険の適用（有，無） ・その他（　） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。

※　以上のほかは、当社就業規則による。
※　労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

Point 3

社会保険の適用対象の拡大

2016年10月から、厚生年金保険・健康保険（社会保険）の加入対象者が拡大されました。

これまでは、一般的に週30時間以上働く方が対象でしたが、従業員501人以上の企業で、週20時間以上働く方なども対象になります。

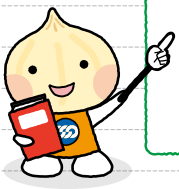
また2017年4月からは、500人以下の企業も労使の合意に基づき、企業単位で短時間労働者への適用拡大が可能となります。※

2016年10月からの社会保険・適用要件

1週間の所定労働時間および1カ月間の労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の4分の3以上（週30時間以上）

＋

1. 週 20 時間以上
2. 月額賃金 8.8 万円以上
3. 勤務期間 1 年以上見込み
4. 学生は適用除外
5. **被保険者である従業員 501 人以上の企業等**※
   （適用拡大前の基準で適用対象となる労働者の数で算定）



社会保険が適用されるかどうかの判断は、厳密に要件に該当しているかではなく、実態を見て判断されることに留意が必要です。

例えば、労働時間については、所定労働時間（就業規則、雇用契約書等により通常の週に勤務すべきこととされている時間）で基本的には判断されますが、実際に、直近 2 カ月の労働時間が基準を満たしており、今後も同様の状態が続くことが見込まれる場合は、労働時間の基準を満たしているものとして取り扱われることがあります。年金に関して詳しくは、年金機構・年金事務所にお問い合わせください。

なお、適用拡大により新たに厚生年金保険や健康保険に加入する場合の手続きは、基本的に、ご自身の勤め先の企業を通じて行うことになります。ただ、それまで加入していた国民健康保険や配偶者の健康保険の資格喪失などは、別途ご自身で行う必要がありますので、ご注意ください。

Point 4

育児休業等の取得要件の緩和

育児・介護休業法が改正され、有期契約労働者が、育児休業・介護休業を取得する際の要件が緩和されました。

現在、有期契約労働者は育児休業等が取りにくい状況にありますが、一定の期間に、雇用契約が更新されないことが明らかな場合をのぞき、取得が認められることになります。なお、改正内容は、2017年1月1日から施行されます。

現行	改正内容
有期契約労働者の方については、以下の要件を満たす場合に育休の取得が可能 ❶申出時点で同じ事業者に1年以上継続して雇用されていること ❷子が1歳になった後も雇用継続の見込みがあること ❸子が2歳になるまでの間に雇用契約が更新されないことが明らかである者を除く	以下の要件に緩和 ❶申出時点で同じ事業者に1年以上継続して雇用されていること ❷子が1歳6カ月になるまでの間に雇用契約が更新されないことが明らかでないこと

また、介護休業の取得要件については、申出時点で同じ事業者に1年以上継続して雇用されていること、休業開始日から93日+6カ月を経過する日までの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこととなります。

連合
なんでも労働相談ダイヤル
0120-154-052
いこうよ　れんごうに

秘密厳守！
一人で悩まず、まずはご相談ください。
電話をかけた地域の「連合」につながり、専門の相談員が無料で対応します。

有期労働契約Handbook　知っておきたい4つのポイント

発　行　者　日本労働組合総連合会（連合）　労働法制対策局
〒101-0062　東京都千代田区神田駿河台3-2-11
発　　行　2016年12月

連合ホームページ　https://www.jtuc-rengo.or.jp/　連合　検索