

21 世紀型企业への転換を図る

■ 有期雇用社員の契約管理 !! ～ 処遇改善を進め、安易な雇止めを回避 ～

処遇は正規社員と同等 … ?

パートタイム・契約社員などの有期雇用社員の働き方は、その方の勤労感もありますが、多くの場合は、企業のニーズによって多様化しています。

平成23年の厚生労働省の調査によると、その割合は全社員の約35%を占めており、そのなかには、従事している仕事がフルタイムの正規社員と同一であるケースや、仕事内容が異なっているにもかかわらず、その方の職務遂行能力が正規社員と同水準、あるいはそれ以上というようなケースが現れています。

このように企業を支えている有期雇用社員には、正規社員と同等の職務内容でありながらも、正規社員に比べて賃金・福利厚生等の労働諸条件が悪いことがあるため、これが原因で労使トラブルに発展することもあります。

パートタイム労働法には「差別的取り扱いの禁止」として、正規社員と同視される方には、賃金・福利厚生等すべての処遇を正規社員と同等にしなければならないと示されています。



正規社員と同様の責任を負わせ、人材活用の仕組みを運用することは、かなり難しい問題ですので、右記の3要件を満たすような有期雇用社員は非常に少ないことが現実です。

“職務内容が同じ”というだけであれば、その社員の成果・意欲等を勘案して賃金を決定する対応のみでOKです。

【努力義務】

※同視される → 職務内容のみではなく、次の3要件が定義されています。

- ① 職務内容が同じ
 - ・職種が同じ
 - ・中核的業務が実質的に同じ
 - ・責任の程度が著しくは異なる
- ② 人材活用の仕組みや運用などが全雇用期間を通じて同じ
 - ・転勤の有無
 - ・転勤の範囲
 - ・職務内容、配置の変更の有無
 - ・職務内容、配置の変更の範囲
- ③ 契約期間が実質的に期間の定めのない雇用
 - ・期間の定めのない労働契約を締結している
(期間の定めのない労働契約と同視されるものを含む)



企業が有期雇用社員と正規社員の職務内容等を明確に区分しているつもりでも、有期雇用社員がそれを理解していないと、単に「同じだ」と誤解されてしまう場合があります。これでは、有期雇用社員の仕事に対するモチベーションを下げってしまう恐れが大です。このような問題を解消するには、あらかじめ職務分掌表・職務内容記述書などを作成しておくといでしょう。

職務の違い、責任の違いなどの説明が行いやすくなり、正規社員との待遇の違いについても、ある程度は「当然」という認識に変わると思います。

実質的に期間の定めのない雇用とは … ？

契約期間が3ヶ月や6ヶ月という短期契約の社員でも、雇用契約を反復更新していると、**実質的に期間の定めのない雇用**とみなされ、あらゆる条件において正規社員と差異のない取り扱いを求められる場合があります。

実質的に期間の定めのない雇用とみなされる要件は、次の通りです。

① 業務の客観的内容

社員の業務が定まっており、変わらないこと



特に期間限定的な要素がなく、業務自体に継続性がある

② 契約上の地位の性格

雇用状態や業務内容が正規社員と変わらないこと



勤務時間帯、職場、従事している業務が同じ

③ 更新の手続き・実態

契約期間満了日以降に契約更新を行ったり、郵送等によって機械的に更新手続を行っていること、その他、他の社員の契約更新状況等を参考にして判断



何もなければ当然更新という実態



前もって契約更新をしないことを明示している季節的雇用の社員や、確実に1回の契約で終了する有期雇用社員を除き、契約書上期間を定めて雇用される社員であっても、**経済的事項の変化による剰員の発生など、特段の事情のない限り当然更新されることになっているような場合**は、実質的に期間の定めなく雇用されるものとみなされます。

有期雇用社員の育児休業… ！？

有期雇用社員でも要件を満たせば育児休業を取得することができます。

取得要件は、休業申し出のあった直前の1年間に実質的な雇用関係が継続していたこと、子供が1歳を迎えても引き続き雇用されていることが見込まれていることの2点となっています。

後者の「子供が1歳を迎えても引き続き雇用されていること」は、「妊娠・出産がなければ、契約を更新していた」と言い換えるとわかり易くなります。

なお、有期雇用社員で実質的に期間定めのない雇用とみなされる方は、前章の例により、契約期間が仮に3ヶ月であっても育児休業を取得することができますこととなりますので、契約更新手続の実態判断が必要です。

ただし、勤務が週2日以下の社員は、過半数労働組合または社員の過半数を代表とする者との労使協定により、育児休業の適用除外者としてすることができます。正規社員同様に、育児休業を取得したこと（申し出たこと）を理由とする解雇は違法となりますので、くれぐれもご注意ください。



契約期間満了による退職の取扱い !!

有期雇用社員を雇用の調節弁として、簡単に雇止めできている方もいらっしゃるかもしれませんが、実質的に期間の定めのない雇用とみなされる有期雇用社員は、契約満了日をもって退職としても、それは解雇とみなされますので、解雇権の濫用とならないような客観的・合理的理由が必要となります。

解雇の有効性については、対象の社員に「継続雇用を当然のものと期待するような環境があったかどうか（期待権の保護）」がポイントになります。

雇止めのトラブルを防止するためには、更新の有無・更新の判断基準について、その社員への事前の説明が不可欠です。

更新の判断基準の具体例としては次のものがあげられます。

- ・ 契約期間満了時の業務量により判断する
- ・ 社員の勤務成績、態度により判断する
- ・ 社員の能力発揮状況により判断する
- ・ 会社の経営状況により判断する
- ・ 従事している業務の進捗状況により判断する



このような基準を更新面接等の際に十分に説明（評価項目を提示して、より具体的に説明）し、「雇用契約は、当然に更新されるものではない」と意識づけをしておくことが重要です。

また、更新の判断基準については、雇用契約書（あるいは雇入通知書）への記載が義務付けられている事項となっています。

短時間雇用管理者の選任 !!

パートタイム労働法では、常時10人以上のパートタイム労働者を雇用する事業所ごとに、パートタイム労働者の適正な労働条件の確保および雇用管理の改善に関する業務を担当する「短時間雇用管理者」を選任するよう努めなければならない、とされています。

総務ご担当者等が兼任されることで対応できますので、「短時間雇用管理者」を選任し、有期雇用社員の契約管理等に責任をもたせてはいかがでしょうか。

「短時間雇用管理者」を新たに選任する場合、または変更する場合には、右例の選任・変更届（サイトからダウンロードできます）を都道府県労働局雇用均等室宛に郵送、またはFAXによりご提出ください

「短時間雇用管理者」選任・変更届	
平成 年 月 日	
労働局長 殿	
事業所名	
所在地 市	
代表者職氏名	
主な事業内容	
総労働者数	人 男 人
うち通常の労働者（正社員）数	人 男 人
うち短時間労働者数	人 男 人
このたび、当事業所では、下記の者を短時間雇用管理者としてく 選任 ・ 変更 いたしましたので、報告いたします。	
労働局長 殿	(TEL. FAX)
氏 名	

(注) 短時間雇用管理者選任・変更届は、封筒に入らずに書記職員の署名を捺印して提出することができます。



パートタイム労働法第13条

事業主は、その雇用するパートタイム労働者から求めがあったときは、その待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならない。

説明義務が課せられる具体的な事項は、労働条件の文書交付等、就業規則の作成手続、待遇の差別的取扱い禁止、賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進するための措置となっています。この条文は、パートタイム労働者が納得するまでの説明を求めているものではありません。