

# 有期契約労働者の 無期転換ルールへの実務対応

---



# 目次

## 第1章 無期転換ルールとは

1 有期労働契約とは	2
2 正規雇用、非正規雇用とは	2
3 無期転換ルールとその対象となる労働者	3
4 無期転換のメリット	3

## 第2章 無期転換ルールの流れ

1 無期転換ルールの要件と効果（労契法 18 条）	4
2 無期転換ルールの流れ	4
3 クーリング期間	5
4 無期転換申込権行使後の雇用	6
5 無期転換後の労働条件	6

## 第3章 無期転換への具体的な対応と実務

<b>STEP 1</b> 有期契約労働者の就労実態を調べる	7
<b>STEP 2</b> 社内の仕事を整理し、雇用形態（社員区分）ごとに任せる仕事を考える	8
1 担当業務による無期転換ルールの対応方針	8
2 雇止め法理（労契法 19 条）について	9
3 無期転換申込権の放棄	11
4 有期雇用特別措置法	11
<b>STEP 3</b> 無期転換労働者に適用する労働条件を検討し、就業規則を作る	11
5 労働条件を検討する	11
<b>TOPICS</b> 「同一労働同一賃金ガイドライン案」について	14
6 就業規則を作成する	15
7 いつまでに就業規則を準備しなければならないか	15
<b>STEP 4</b> 運用と改善を行う	16
8 有期契約労働者とのトラブルを予防するために －雇用管理・契約更新時の手続の徹底・厳正運用－	16
〈参考〉	17

有期契約労働者の無期転換ルールへの実務対応  
発行日：2017年8月1日  
著者：森岡 三男  
発行者：全国社会保険労務士会連合会

# はじめに

産業界では、雇用調整を弾力的に行うことを主な目的として、「非正規雇用労働者」を活用することが実態として一般的になっています。雇用労働者全体の4割近くが非正規雇用労働者であり、その約7割強が有期契約労働者であるといわれています。

そのような中、平成24年8月10日に、「労働契約法の一部を改正する法律」が公布されました。そのポイントは、①有期労働契約の無期労働契約への転換(労働契約法(以下、「労契法」という。))18条。平成25年4月1日施行)、②「雇止め法理」の法定化(労契法19条。平成24年8月10日施行)、③有期労働契約であることによる不合理な労働条件の禁止(労契法20条。平成25年4月1日施行)の3つです。本改正の趣旨は、有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、また、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を是正することにより、有期労働契約で働く労働者が安心して働き続けることができる社会を実現するため、有期労働契約の適正な利用のためのルールとして明示したものです。

本テキストでは、まさに無期転換ルールが本格的に動き出す状況が直前に迫っていることをご紹介します。次に、事業主の方や企業の人事労務管理担当の方が無期転換ルールにいかに対応するかについて、同制度の解説とともに経営・人事労務の観点からいかなる課題があるかについてご紹介します。

また、有期契約労働者やパートタイム労働者、派遣労働者等の非正規雇用労働者と正規雇用労働者の間の不合理な待遇差に関しては、平成28年12月20日に「同一労働同一賃金ガイドライン案」が示され、平成29年3月28日「働き方改革実行計画」の主なテーマの一つとして「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」が挙げられたところです。無期転換ルール対応の検討にあたっては、人事労務方針との関係で大きな影響があると思われるので、ポイントのみですがTOPICSの形で取り上げたいと思います。



# 第1章

## 無期転換ルールとは

### 1 有期労働契約とは

契約期間の定めのある労働契約を**有期労働契約**といいます。労働基準法(以下、「労基法」という。)14条1項で、一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約(例：6年間で終了予定の建設工事で、技術者を6年間雇入れる契約)のほかは、一般的な労働者の場合は1回の契約期間の上限は**3年**(契約更新の回数を規制するものではない)とされています。60歳以上の高齢者と専門的知識を有する者は上限**5年**とされています。



産業界では有期労働契約の反復更新により長期に雇用継続している実態があり、企業の事業運営上不可欠で恒常的な労働力となっている傾向が見られる。



「**無期転換ルールを有効に活用することが企業にとってメリットにつながる**」との視点が大切。

☞ 逆に無期労働契約への転換に伴う経営にとっての問題点や検討事項があるため、両面からの検討が必要

### 2 正規雇用、非正規雇用とは

法律上の定義があるわけではありませんが、厚生労働省では、次の3つの要件をいずれも満たすものを「**正規雇用**」としています。

- ① 労働契約の期間の定めはない。
- ② 所定労働時間がフルタイムである。
- ③ 直接雇用である(労働者派遣のような契約上の使用者ではない者の指揮命令に服して就労する雇用関係(間接雇用<sup>※</sup>)ではない。)

※労働者派遣の場合、派遣元との関係では労働契約の期間の定めのない雇用の場合もあるが、このビジョンでは、雇用関係と指揮命令関係が異なることを指して間接雇用としている。

出典：平成24年3月28日 厚生労働省「望ましい働き方ビジョン」

以上の①～③のいずれかを満たさない者を「**非正規雇用**」と整理しています。

### ● いわゆる「**正社員**」とは？

正規雇用の典型的な働き方で、日本の正社員の場合は、加えて、**無限定社員**という性格が強いとされています。

**無限定正社員**とは、①職務、②勤務地、③労働時間などの制約及び限定がない社員、つまり将来職種、勤務地の変更、残業などの命令があれば基本的に受け入れなければならないという「**暗黙の契約**」が上乘せされていることが特徴であると言われています。

最近では職務や勤務地を限定した労働契約で働く**多様な正社員・限定正社員**という正社員のあり方も検討されています。

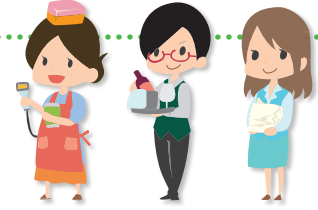
### 3 無期転換ルールとその対象となる労働者

無期転換ルールとは、**有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合、労働者の申込みにより、期間の定めのない契約(無期労働契約)に転換される**というものです(第2章参照)。

#### 対象となる労働者

アルバイト、パートタイマー、嘱託、契約社員、期間従業員、  
定年後再雇用社員 等々

※有期労働契約(期間の定めのある労働契約)で働く労働者全てが対象



逆に、いわゆる非正規雇用労働者であっても、労働契約の期間の定めがない場合は無期契約労働者とされ、無期転換ルールの対象にはなりません。

また、使用者との間で(適正な)請負、委任、委託等の契約により業務処理にあっている場合は労働契約ではありませんので、無期転換ルールの対象にはなりません。

#### ●派遣社員は？

派遣元企業と労働契約を結んでいますので、無期転換ルールに関しては派遣元企業での対応が求められます。

### 4 無期転換のメリット

有期契約労働者が無期転換することにより、次のようなメリットが考えられます。

#### 1 意欲と能力のある労働力を安定的に確保しやすくなる

<企業にとって>

会社の実務や事情等に精通する無期労働契約の社員を比較的容易に獲得できる。

<労働者にとって>

雇用の安定性に欠ける有期労働契約から無期労働契約に転換することで、安定的かつ意欲的に働くことができる。

#### 2 長期的な人材活用戦略を立てやすくなる

<企業にとって>

無期労働契約に転換することで、長期的な視点に立って社員育成を実施することが可能となる。

<労働者にとって>

長期的なキャリア形成を図ることができる。



「無期転換制度の導入」を、人事管理のあり方を見直すキッカケとして捉えることが大切！

# 第2章

## 無期転換ルールの流れ

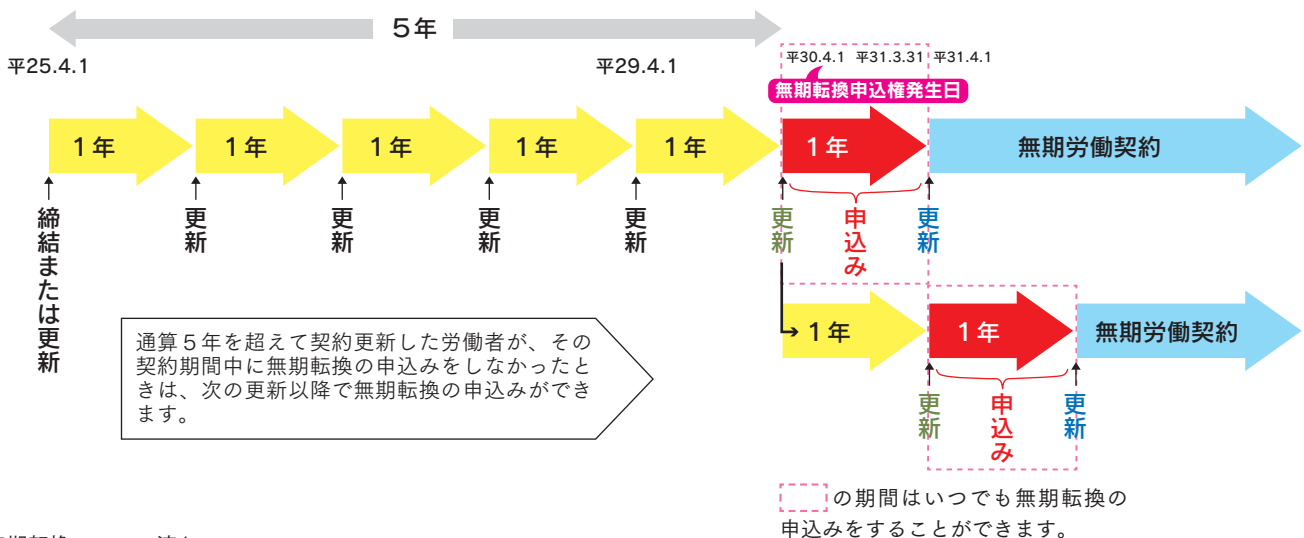
### 1 無期転換ルールの要件と効果(労契法18条)

無期転換ルールについては労契法18条1項に規定されており、その要点は次の通りです。

どんな契約	同一の使用者(注：事業場単位ではない)との間で締結された2以上の有期労働契約の
誰が	契約期間を通算した期間(通算契約期間)が <b>5年を超える(5年+1日)</b> 労働者が ※通算契約期間は、平成25年4月1日以後に開始する労働契約からです(平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算対象期間には含めません)。育児休業や病気休職等で勤務していない期間も、労働契約が続いている期間は通算されます。
誰に対し	契約を締結している使用者に対し
いつまでに	現に締結している有期労働契約の契約期間が <b>満了する日までの間に</b> ※平成25年4月1日以後に開始した有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の <b>初日から末日までの間に</b> 、無期転換の申込みをすることができます。なお、この申込みは、労働者の権利(無期転換申込権)であり、 <b>申込みをするかどうかは労働者の自由</b> です。
どうすれば	当該満了する日の翌日から <b>労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは</b> ※通算契約期間が5年超となる有期労働契約の期間内に無期転換申込権を行使しなかった場合、その <b>転換申込権は消滅</b> します。 しかし、さらに有期労働契約が更新された場合、新たな無期転換申込権が発生し、当該契約期間中、 <b>申込権を行使することが可能</b> となります。
どうなる	使用者は <b>当該申込みを承諾したもののみ</b> です。 ※申込みをした時点で始期付の無期労働契約が成立することとなり、 <b>使用者は拒絶できません</b> 。 ※無期労働契約に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が <b>終了する日の翌日</b> からです。

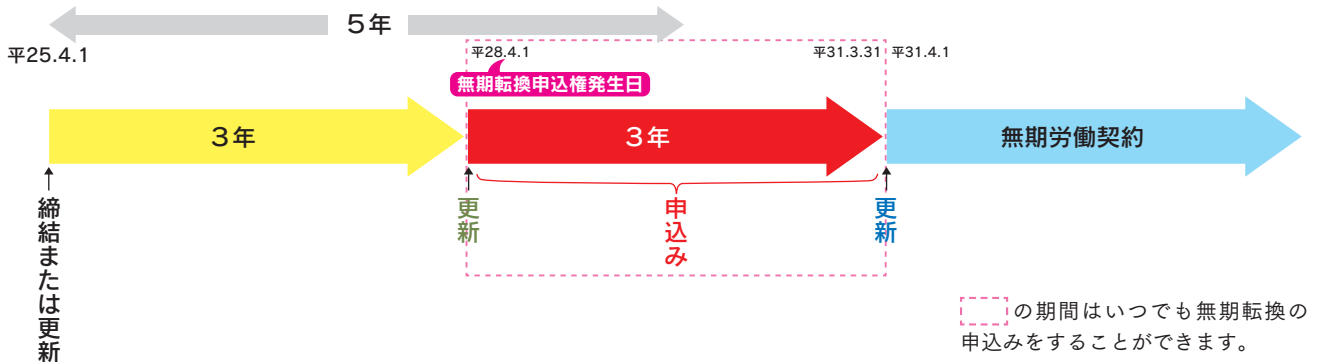
### 2 無期転換ルールの流れ

【契約期間が1年の場合の例】

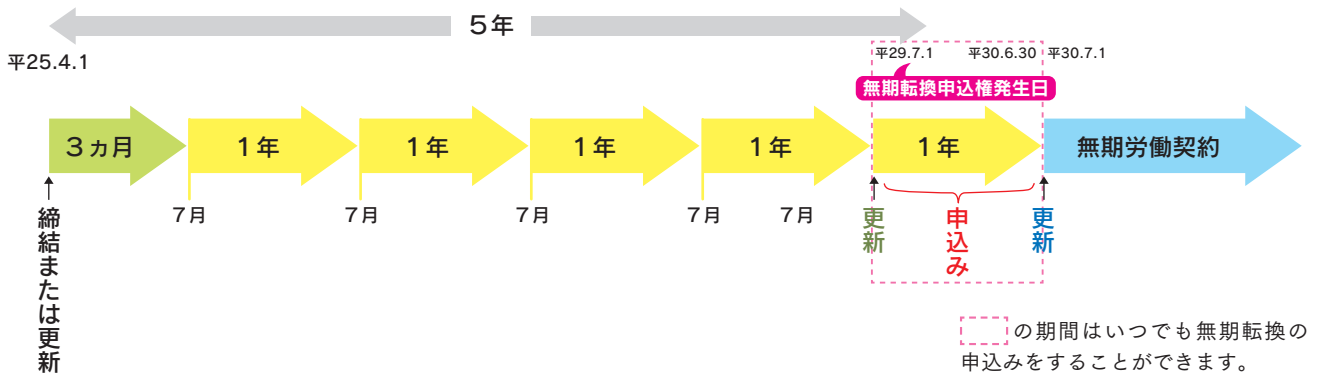


《平成30年4月1日以前に無期転換申込権が発生するケースがあるので要注意！》

**例1.【契約期間が3年の場合の例】**

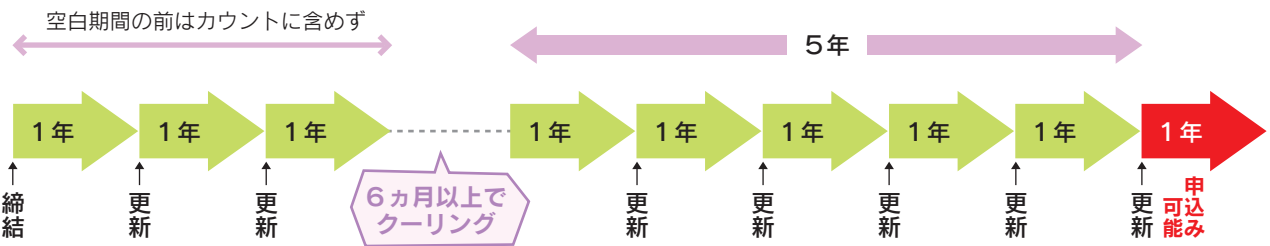


**例2.【異なる契約期間が混在する場合の例】**



**3 クーリング期間**

有期労働契約と有期労働契約の間に、空白期間(無契約期間：同一使用者の下で働いていない期間)が6か月以上ある時は、その空白期間より前の有期労働契約は**5年のカウントに含めません**。これをクーリングといいます。



**【契約がない期間はあるが、6か月未満の時】**

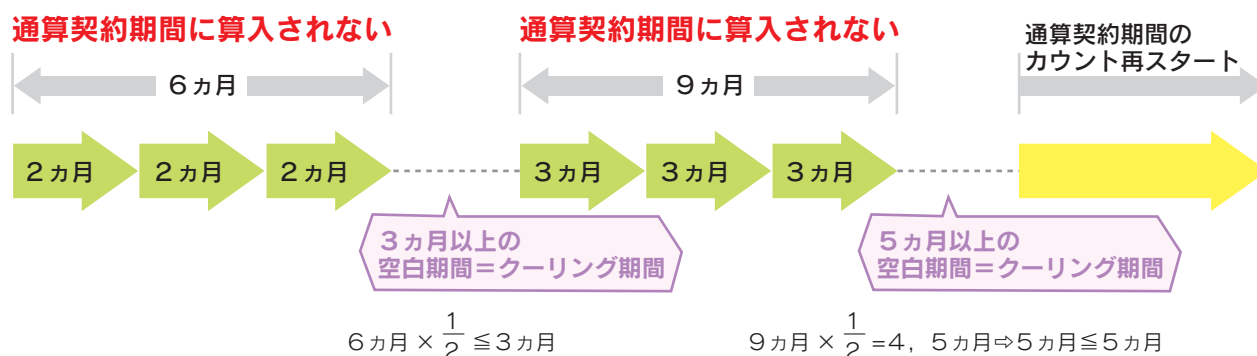
有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間があっても、その長さが6か月未満の場合は、前後の有期労働契約の期間を通算します＝**クーリングされません**。





### 【無契約期間以前の通算契約期間が1年未満の時】

無契約期間以前の通算契約期間が通算1年未満の場合は、**無契約期間以前の通算契約期間に2分の1を乗じて得た期間**(1月に満たない端数を生じたときは、これを1月として計算する)**以上の空白期間**がクーリング期間となり、当該無契約期間以前の契約期間は、通算契約期間に算入されません。



## 4 無期転換申込権行使後の雇用

労働者が無期転換申込権を行使する(=無期転換の申込みをする)ことにより、その申込権の行使時点で、現に締結している有期労働契約の期間満了日の翌日から(次の契約期間の初日から)無期労働契約が成立しています。



無期転換申込権が行使された後、使用者が現に締結されている有期労働契約の期間満了時に契約関係を終了させることは、単なる雇止め(契約更新の拒否)ではなく、**既に成立している無期労働契約の解雇(使用者による一方的な労働契約の解約)の問題となる!**

また、使用者が現に締結している有期労働契約の契約期間満了の日前に、当該有期契約労働者との契約関係を終了させようとする場合は、通常解雇よりも厳しい規制(労契法17条1項:「やむを得ない事由がある場合でなければ」解雇できない。)の適用があることに留意する必要があります。この場合、解雇予告・予告手当(労基法20条、21条)の検討が必要です。

## 5 無期転換後の労働条件

無期労働契約に転換した時の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は、**別段の定めがない限り、無期になるという契約期間を除き、直前の有期労働契約のときの労働条件と同一**となります。

※労働協約、就業規則、個々の労働契約等で別段の定めをすることにより、変更することは可能です。

この場合、無期転換に当たり、**職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。**

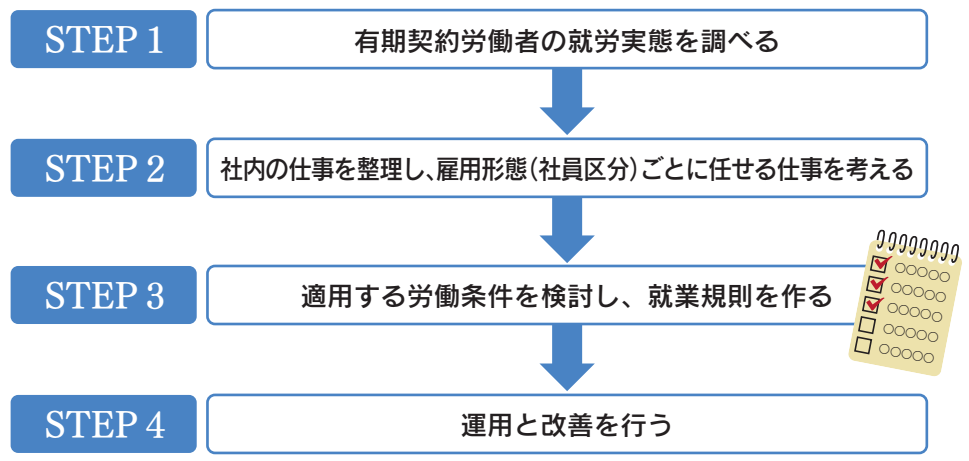
※無期転換後の労働条件をどのように設計するかについては、第3章で解説します。



# 第3章

## 無期転換への具体的な対応と実務

有期契約労働者の無期転換への検討にあたっては、  
次の手順を踏むことをお勧めします。



参考：厚生労働省「無期転換の準備進めていますか？」

### STEP 1 有期契約労働者の就労実態を調べる

1. 部門(業務)ごとの有期契約労働者の人数、各人ごとの労働時間、担当職務、契約期間、更新回数・通算契約期間(勤続年数)、無期転換申込権の発生時期、今後のキャリア形成に関する考え方等について、現状を分析します。

有期契約労働者一覧表(例)

平成 年 月 日 現在										
部内	社員No.	氏名	雇用区分	担当職務	勤務パターン	契約の始期	一契約期間	現在の通算契約期間	無期転換申込権発生予定日	備考(参考情報)
〇〇販売課	---	△△△△	パート	〇〇売場	1日6H 週5日	H××年 △△月〇〇日	3ヵ月	1年6ヵ月	平成・年・月・日	・勤務パターンに強い希望 ・長期に勤務したい
	---	××××	フルタイム	売上実績集計 (合計業務)	正社員と 同一所定	H〇〇年 ××月××日	1年	3年2ヵ月	平成・年・月・日	・夫が近い将来転勤の可能性あり (家族帯同の見込み)

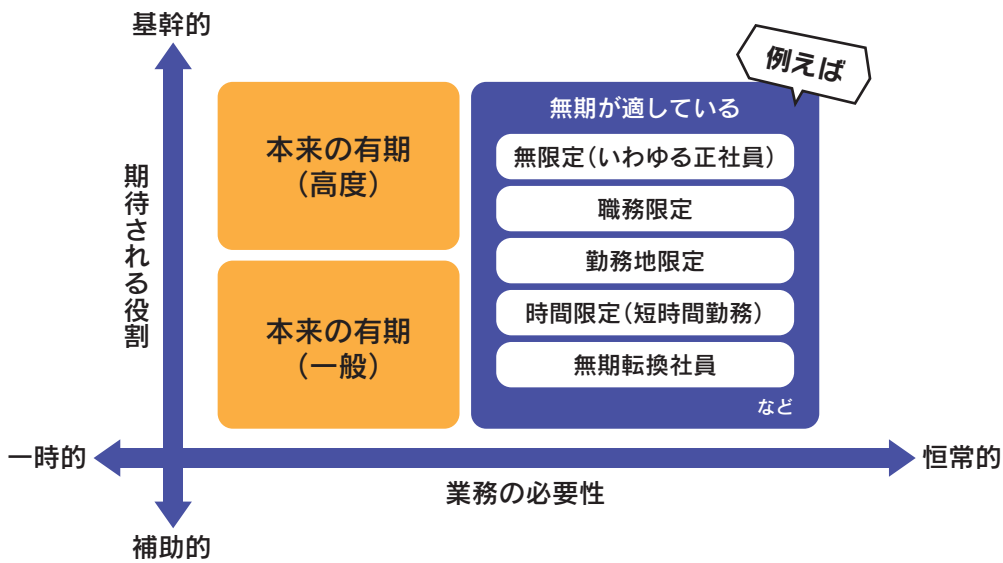
2. 有期契約労働者の雇用管理・契約更新時の手続等は厳正に運用されているか、就業規則等のコンプライアンスの視点からの現状はどうかを把握します。

有期契約労働者の適切な雇用管理のために(チェックリスト)

平成 年 月 日 現在			
チェック項目	チェック	改善すべき事項等	---
①「-----基準」の周知	管理職に周知している (YES, NO)		
②契約更新日時の面談の実施、面談記録の作成	面談 所定の時期までに実施している (YES, NO) 面談記録 作成している (YES, NO)	・所定の時期までに面談できない管理職が一部いる ・面談記録の総務課への提出が遅れる管理職が一部いる	
⑤労働条件通知書兼労働契約書	書面による交付を励行している (YES, NO)		
⑥独立した就業規則	作成している (YES, NO)	・育児介護休業法の改正に伴う見直しが遅れている	

※第3章 STEP4「ここは押さえておきたい(16頁)」をチェックリストとして活用されると便利です。

## STEP 2 社内の仕事を整理し、雇用形態(社員区分)ごとに任せる仕事を考える



出典：厚生労働省「無期転換の準備進めていますか？」

### ① 担当業務による無期転換ルールの対応方針

- 基幹的な業務か補助的な業務か(縦方向)、業務の必要性が一時的か恒常的か(横方向)の観点から、有期労働契約で働いてもらうか、無期労働契約で働いてもらうかの判断をすることになります。
  - ☞ 事業の業種(小売業か、飲食業か、製造業か…)によって、有期契約労働者の活用の仕方、無期転換ルールへの対応が異なってくると思われます。  
また、受注量・必要人員の変動の大小により、有期契約労働者の活用度、無期労働契約への転換の必要性の度合いは異なります。
- 事業の中長期経営計画・見通しはどうか、人員計画、経営実態の現状はどうか等を把握します。
  - ☞ 事業の賃金等の諸労働条件の現状、同業・世間水準と比較してどういう現状にあるか。また、採用力・採用活動の観点からの検討も必要です。



**「無期転換ルールの対象となる労働者を企業として今後どのように活用したいのか」をしっかりと考えることが肝要！**

上記1.及び2.の検討を踏まえ、無期転換ルールへの対応の方向性を検討しましょう。

いずれの対応をとる場合も、あらかじめ労使の間で、担当する業務や処遇などの労働条件を確認することが重要です。

活用方針(担当業務)	対応の方向性(例)
1. 恒常的な基幹業務	<p>○無期転換がもたらすメリット(本人の意欲や能力向上、企業活動に必要な人材の確保、新規採用コストや教育コストの低下)は大きいと考えられる。 ⇒無期労働契約への転換を前提とする。</p> <p>(例)・最初から無期労働契約を締結する。 ・5年に達する前に無期労働契約に転換する。 ・5年を超えたら全員を無期労働契約に転換する。</p>
2. 恒常的な補助業務	<p>○企業の経営環境(今後の業務量の見込みなど)や、労働者の意欲や能力の状況、労働者の今後の働き方・キャリアに関する希望などを考慮して対応する。 ⇒長期勤続が見込まれる有期契約労働者については、無期労働契約への転換を検討する。</p> <p>(例)・すでに多くの有期契約労働者が長期にわたって働いている実態があるため、全員を無期転換する。 ・業務の大半は正社員が担っており、業務量の変動への対応として有期契約労働者を活用しているため、5年を超えて契約更新する者については選抜する(業務量の変動が大きい場合の対応も要検討)。</p>
3. スポットの業務 (短期、季節性業務。習熟にそれほど長期間を要しない業務)	<p>○スポット的業務の期間にあわせて契約期間を設定する。 通算契約期間が5年以内であれば、無期転換申込権は発生しない(業務量の変動が大きい場合の対応も要検討)。</p> <p>※「更新回数(期間)上限条項」については、労契法18条の法定化の精神・趣旨を踏まえ、慎重な対応をすることが求められる。</p>

参考：厚生労働省「有期契約労働者の円滑な無期転換のために」

## ② 雇止め法理(労契法19条)について

無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労契法の趣旨に照らして望ましいものではありません。

また、有期労働契約の満了前に更新回数(期間)の上限を一方的に設けたとしても、雇止めをすることが許されない場合もありますので慎重な対応が必要です。

### ●雇止めとは?

「雇止め」とは、使用者が有期労働契約期間満了で契約を終了し、有期労働契約の更新を拒否することをいい、解雇とは違います。

有期労働契約は、契約更新がなされた場合でも、当該契約期間が満了した場合は、労働契約は(契約に基づき)終了するのが原則です。しかし、一時的ないし臨時的ではなく比較的長期的な業務に、有期労働契約が何回も更新され、次回の更新を期待されるような状況になることも多く見られます。

このような事案で、雇止めが有効か、更新拒否が実質的に解雇に準ずるものとして取扱うべきかについてはかなりトラブルが生じています。

### ●雇止め法理(労契法19条)

雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により、一定の場合にこれを無効とする判例上のルール(雇止め法理=解雇権濫用法理の類推適用)が確立しています。

労契法19条は、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく条文化した、とされています。

<p>対象となる 有期労働契約</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。</li> <li>① 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 ★最高裁第一小法廷昭和49年7月22日判決(東芝柳町工場事件)の要件を規定したもの</li> <li>② 労働者において、有期労働契約の契約期間の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 ★最高裁第一小法廷昭和61年12月4日判決(日立メディコ事件)の要件を規定したもの</li> </ul> <p>(※) 1. 合理的な理由の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案されます。</p> <p>2. いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、契約期間の満了前に更新年数や更新回数の上限などを使用者が一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合理的な理由の存在が否定されることにはならないと解されます。</p>
<p>要件と効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 上記の①、②のいずれかに該当する場合に、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。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。</li> </ul>
<p>必要な手続</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 条文化されたルール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（契約期間満了後でも遅滞なく申込みをすれば条文化されたルールの対象となります）。</li> <li>こうした申込みは、使用者による雇止めの意思表示に対して「嫌だ、困る」と言うなど、労働者による何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでもかまわないと解されます。</li> <li>● また、雇止めの効力について紛争となった場合における「申込み」をしたことの主張・立証については、労働者が雇止めに異議があることが、例えば、訴訟の提起、紛争調整機関への申立て、団体交渉などによって使用者に直接または間接に伝えられたことを概括的に主張・立証すればよいと解されます。</li> </ul>

※出典：厚生労働省「労働契約法改正のあらまし」

無期契約労働者を増やすことが難しい企業の場合、

- イ. 無期契約労働者と有期契約労働者の併存を検討し、労働者にその選択を保障する
- ロ. 正社員(限定正社員も含む)に登用する制度を設ける

といった方策も検討しておきたいものです。

正社員登用制度を行う場合も、無期転換申込権行使直前になってからでは、雇止めとなる労働者からの不満や雇止め法理との問題等が想定されますので、十分留意する必要があります。

また、これまで有期労働契約を反復更新してきたが、次回の契約更新の際には、次期の契約期間満了をもって更新しない(契約終了)とする条項(「不更新条項」と言われる)を締結することの可否についても、雇止め法理との関係で、慎重を期す必要があります。

※「更新回数(期間)上限条項」と「不更新条項」をあわせて「更新上限条項」という場合もあります。



### ③ 無期転換申込権の放棄

無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結以前に、無期転換申込権を行使しないことを更新の条件とする等、有期契約労働者にあらかじめ無期転換申込権を放棄させることを認めることは、雇止めによって雇用を失うことを恐れる労働者に対して、使用者が無期転換申込権の放棄を強要する状況を招きかねず、労契法18条の趣旨に反するものであり、こうした有期契約労働者の意思表示は、公序良俗に反し**無効**と解されます(改正労契法施行通達)。

### ④ 有期雇用特別措置法

無期転換ルールの特例として、有期雇用特別措置法が平成27年4月1日に施行されています。

これは、①専門的知識等を有する有期雇用労働者(高度専門職)、②定年に達した後引続いて雇用される有期雇用労働者(継続雇用の高齢者)について、その特性に応じた雇用管理に関する特別の措置を講じ、都道府県労働局に計画を提出し認定を受けることによって、無期転換ルールに関する特例が適用されるというものです(詳細は、厚生労働省リーフレット「高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について」参照)。

## STEP 3 無期転換労働者に適用する労働条件を検討し、就業規則を作る

### ⑤ 労働条件を検討する

無期転換労働者に対する労働条件については、主に以下の3案が想定されます。その場合、労働者と使用者の間で認識に齟齬がないように、あらかじめよく確認し合うとともに、無期転換前と異なる労働条件を適用する必要がある場合には、労働協約、就業規則、個々の労働契約で定めておく必要があります。

#### 第1案 有期労働契約の時の労働条件と同じにする(契約期間が無期になるだけ)

無期転換後の労働条件は、別段の定めがない限り、無期になるという契約期間を除き、**直前の有期労働契約のときの労働条件と同一**となります(労契法18条1項)。

#### 留意点

- 1 労契法20条、パートタイム労働法8条で規定する労働条件(待遇)の相違が「不合理と認められるものであってはならない。」との規制は、有期契約労働者と無期契約労働者及び短時間労働者と通常の労働者の間の労働条件(待遇)の問題であり、無期契約労働者同士の労働条件(待遇)の相違については規制されていません。
- 2 しかしパートタイムの無期転換労働者とフルタイムの無期契約労働者との待遇の格差については、パートタイム労働法による均等待遇・均衡待遇に係る規制がかかることに留意する必要があります。
- 3 現在政府で検討している「**同一労働同一賃金ガイドライン案**」(以下「ガイドライン案」という。14頁「TOPICS」参照)は、正規雇用労働者(無期フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(有期契約労働者、パートタイム労働者、派遣労働者)の間の不合理な待遇差の解消を目指すガイドライン案であり、無期転換労働者と正社員を代表とする無期契約労働者との間の待遇差については触れてはいません。

しかし、無期契約労働者同士の事案に係るガイドライン案の事例では、無期契約パート労働者と無期契約フルタイム労働者(正社員が代表例)の病気休職につき同一の付与をしなければならないとの記載があります(ガイドライン案11頁④病気休職参照)。

また、無期転換となる前の有期契約労働者時代の労働条件・待遇が、同ガイドライン案では「問題となる例」等に該当し、あるいは改善を指摘されている手当・待遇等のまま無期転換後の労働条件となっている場合は、いずれ無期転換後の労働条件の見直しを検討する必要も生じてくると思われます。

契約期間が無期になるだけで、労働条件については有期労働契約の時のままで何も検討しないでよい、と割り切れるかどうか、慎重を期したいものです。

## 第2案

### 無期転換労働者として有期契約労働者の労働条件とは異なる独自の労働条件とする (多様な正社員・限定正社員の検討)

無期転換労働者の労働条件を、既存あるいは新設の「**多様な正社員(限定正社員)\***」に移行し、その職務等に応じた労働条件を設計します。

## ●多様な正社員とは?

多様な正社員とは、いわゆる正社員(従来の正社員)と比べ、配置転換や転勤、仕事内容や勤務時間などの範囲が限定されている正社員のことを指します。

- ◆いわゆる正社員：勤務地、職務、勤務時間がいずれも限定されていない正社員
- ◆勤務地限定正社員：転勤するエリアが限定されていたり、転居を伴う転勤がなかったり、あるいは転勤が一切ない正社員
- ◆職務限定正社員：担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されている正社員
- ◆勤務時間限定正社員：所定労働時間がフルタイムではない、あるいは残業が免除されている正社員

たとえば、多様な正社員の例として

全国転勤のない営業職

限定された店舗で働く販売スタッフ

ディーラーなど、特定の職務のスペシャリスト

短時間勤務(1日6時間程度)の事務職

などが挙げられます。

参考：厚生労働省「勤務地などを限定した『多様な正社員』の円滑な導入・運用に向けて」

## 留意点

無期転換労働者といわれる正社員との業務内容や責任の程度、職務の内容及び配置の変更の範囲、その他の事情等を考慮して、いわゆる正社員の労働条件との差異が不合理と判断される場合は、人事労務管理上も望ましいことではなく、その妥当性や無期転換労働者の納得性等に留意した処遇・労働条件にすることが求められます。

●●● 多様な正社員(限定正社員)移行後の労働条件等設計のポイント ●●●

【就業規則の設計項目(例)】

下記項目は就業規則に規定しましょう。

検討事項	具体的内容	検討の視点(ポイント)
限定正社員の種類	○勤務地限定正社員 ○職務限定正社員 ○勤務時間限定正社員	○更に細分化した検討も必要な場合がある 例：勤務地限定についても、ブロック(関東ブロック、東海ブロック等)限定と通勤圏内限定、現在の勤務事業場限定等がある
雇用区分間の転換制度	○有期契約労働者⇒無期契約労働者⇒正社員(限定正社員)コースと、有期契約労働者⇒正社員(限定正社員)コースの検討 ○正社員と限定正社員相互間の転換ルール及び再転換制度の検討	○本人希望による転換制度と会社都合による転換制度の検討 ○転換の回数、役職・年齢等を制限するかどうか ○転換の選任方法・基準の検討
賃金	○限定の区分ごとの賃金水準のバランス (世間の実態の把握、自社内の納得性の把握…) ○賃金表の設計・運用	○均衡考慮の原則(労契法3条2項) ⇒限定の範囲により正社員との均衡処遇を検討 ※各種調査では、多様な正社員の賃金水準は、正社員の9割～8割とする企業が多いとされている
賞与・退職金	○限定の区分ごとの水準のバランス (世間の実態の把握、自社内の納得性の把握…)	○均衡考慮の原則(労契法3条2項) ⇒限定の範囲により正社員との均衡処遇を検討
昇進・昇格	○限定の区分ごとの期待される役割・職務に応じて検討 (自社内の納得性の把握)	○均衡考慮の原則(労契法3条2項) ⇒限定の範囲により正社員との均衡処遇を検討
解雇事由		○限定正社員の整理解雇や能力不足解雇に係る判例の実態の把握と周知
定年・定年後の継続雇用制度	○正社員にあわせる事例が一般的と想定	○均衡考慮の原則(労契法3条2項) ⇒限定の範囲により正社員との均衡処遇を検討

【その他】

労使コミュニケーション	○制度設計・導入・運用にあたっての密な労使コミュニケーションの重視・徹底
労働者に対する限定の内容の明示	○対象者への説明の徹底(重要！)

参考：厚生労働省『「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書』  
厚生労働省「勤務地などを限定した「多様な正社員」の円滑な導入・運用に向けて」

第3案 正社員の労働条件に近づける、または合わせる

正社員と合わせる場合は特段の注意は必要ありませんが、「近づける」場合は、正社員と労働条件が異なる事項の規定に関しては細心の注意を払う必要があります。

④ 勤続期間が取扱基準に関係する規定(休職期間、退職金等)



無期転換前の有期労働契約期間をどのように反映させるか等をはじめ、その他きめ細やかな検討が必要



## 「同一労働同一賃金ガイドライン案」について

### 1 働き方改革実現会議

現在、政府は「ニッポン一億総活躍プラン」を進めています。その中でも特に「働き方改革」を最大のテーマとして、平成28年9月26日に安倍総理を議長とする「働き方改革実現会議」が設置され、平成29年3月28日に「働き方改革実行計画」を発表しました。その重要テーマの一つとして「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」があります。

### 2 同一労働同一賃金ガイドライン案とは

働き方改革実現会議は、「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」での検討を経て、平成28年12月20日に「同一労働同一賃金ガイドライン案」を発表しました。本ガイドライン案は、正規か非正規かという雇用形態にかかわらず、均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定されたもので、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。

#### 働き方改革の主なテーマ

- ◆ 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
- ◆ 賃金引上げと労働生産性向上
- ◆ 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正
- ◆ 柔軟な働き方がしやすい環境整備
- ◆ 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備
- ◆ 病気の治療と仕事の両立
- ◆ 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労
- ◆ 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
- ◆ 誰にでもチャンスのある教育環境の整備
- ◆ 高齢者の就業促進
- ◆ 外国人材の受け入れ

具体的には、法律上の規定では抽象的でわかりづらい「不合理と認められるもの」という要件について、いわゆる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、いかなる待遇差は不合理なものでないのかを示しています。

今後、政府は本ガイドライン案を踏まえ、労契法、パートタイム労働法、労働者派遣法改正の立案作業を進め、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、改正法の施行段階において最終的に確定されることとなっております。

### 3 同一労働同一賃金ガイドライン案の内容

次の項目について、問題となる例、問題とならない例が記載されています。

- (1) 基本給
- (2) 手当（①賞与、②役職手当、③特殊作業手当、④交替勤務等に支給される特殊勤務手当、⑤精皆勤手当、⑥時間外労働手当、⑦深夜・休日労働手当、⑧通勤手当・出張旅費、⑨食事手当、⑩単身赴任手当、⑪地域手当）
- (3) 福利厚生（①食堂、休憩室、更衣室等の福利厚生施設、②転勤者用社宅、③慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障、④病気休職、⑤勤続期間に応じて認められている法定外年休・休暇（除く慶弔休暇））
- (4) その他（①教育訓練、②安全管理に関する措置・給付）

※ガイドライン案には、退職金、家族手当、住宅手当については記載がありませんが、今後検討されていくものと思われます。（参考：厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン案に関するQ&A」）

※派遣労働者については、派遣先の労働者との関係で、均等・均衡待遇を図ることが求められています。



## ⑥ 就業規則を作成する

無期転換申込権が発生する前に、無期契約労働者用の就業規則を準備しておきましょう。



第1案～第3案いずれの案を選択する場合も、無期転換後の就業規則の検討は**必須**と考えておく。

有期契約労働者は、契約更新時に、賃金(昇給か降給)・労働時間の見直しや職務の変更等、労働契約の内容である労働条件の見直しを行うことがあります。

しかし、無期転換によって無期契約労働者になると、契約期間ごとの契約更新がなくなるため、**契約更新時に労働条件を見直しをすることができなくなります。**

このため、契約内容の見直しに関する事項は、就業規則にその根拠となる規定を定めることが必要となってきます。

また、労基法89条で、賃金に係る事項等は就業規則の絶対的の必要記載事項とされており、これらのことも踏まえた無期契約労働者の就業規則の検討が必要です。

その際、第1案・第2案の場合、現行の正社員就業規則がそのまま無期転換労働者に適用されることのないよう、正社員就業規則の規定の仕方に留意しましょう。特に無期労働契約固有のテーマ(例：定年制や病気休職制度等)の検討(上記の3案いずれにも共通する事項)が必要です。

### ★ここは押さえておきたい★

① 定年制及び定年後再雇用(継続雇用)制度の検討は必須と考えておきましょう。

☞ 定年のない無期労働契約は数々の問題を抱えることとなります。

② 有期労働契約では通常支給されていない退職金をどうするかを検討しましょう。

☞ いわゆる正社員の就業規則を適用する場合でも、退職金計算の勤続や病気休職期間基準に適用される勤続はいかにカウントするか等細部の検討も必要です。賞与支給については、ガイドライン案が参考になります。

③ 解雇や休職制度、懲戒制度等労働契約終了に係る規定で、有期労働契約と無期労働契約で差異を設けている場合の両者間のバランスを検討しましょう。

☞ ガイドライン案では、「無期契約パートタイム労働者には無期契約フルタイム労働者と同一の病気休職を付与しなければならない」とされています。

④ 多様な正社員(限定正社員)制度を導入する場合は、限定の範囲・種類(勤務地限定、職務限定、勤務時間限定)を就業規則で明示しましょう。

☞ キャリア形成の面からも、労使双方にとって大切です。また、限定正社員から正社員への登用制度、正社員から限定正社員への転換を認めるかどうかを検討の上、就業規則に規定しておきたいものです。



## ⑦ いつまでに就業規則を準備しなければならないか

例えば、有期契約労働者時代は勤務地・職務限定であった労働者に、無期転換を機に「転勤・職務変更あり」との条項を適用するとなると、労働条件の不利益変更の問題を伴いますので、就業規則の不利益変更に係る労契法10条の趣旨を意識する必要があります。

この観点から、無期転換後の労働条件についての説明は、遅くとも**無期転換申込権が発生する直前の契約更新時**(労働契約の始期が平成25年4月1日の1年契約の事例の場合、遅くとも平成30年3月まで、できればその1回前の契約更新時)までに作成することが望ましいです。



契約更新時に「無期転換となったときの働き方や労働条件はこうなります。」という説明をできるように準備しておくことが望ましい。

## STEP 4 運用と改善を行う

制度の設計段階から労使のコミュニケーションを密に行いましょう。

### ★ここは押さえておきたい★

- ① 会社の幹部・管理職との連携を密にしたり、研修を実施しましょう。
  - ☞ 労働組合がある場合は労使協議にて十分に話し合いましょう。
- ② 対象者への説明会を実施しましょう。
  - ☞ 説明事項：無期転換ルールの説明、無期転換後の労働条件・業務内容・就業規則等の説明、無期転換申込の手続・「無期転換申込書」及び「無期転換申込受理書」等書面による確認等
  - ☞ 対象者全員に対する説明会及び個人別の説明や個人別面談は必須です。

### ⑧ 有期契約労働者とのトラブルを予防するために －雇用管理・契約更新時の手続の徹底・厳正運用－

有期契約労働者を活用するにあたっては、その日常的な雇用管理の取組みをしっかりと行うことが大切です。

### ★ここは押さえておきたい★

- ① 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(平成15年厚生労働省告示〔改正平成24年厚生労働省告示551号〕)を遵守しましょう。
- ② 契約更新にあたっては、必ず面談を行うこと。面談記録の作成も忘れずに！
- ③ 勤務成績不良、能率劣悪、規律違反などがあるときはその都度注意・指導をしましょう。
  - ☞ 本来は解雇・雇止めすべき者であっても、使用者が期間満了により雇用終了としないで更新すると、新たな契約となり、過去の就労不適格はリセットされるので留意する必要があります。また、文書による注意・警告・指導を併せて行いましょう。
- ④ 黙示の更新にならないようにしっかりと更新手続きを！
  - ☞ 更新の期待を持たせるような発言、基準の例外・甘やか運用、思わせぶり言動等に留意しましょう。
- ⑤ 「労働条件通知書兼労働契約書」の整備と書面による交付を励行しましょう。
- ⑥ 有期契約労働者対象の独立した就業規則を作成しましょう。
- ⑦ 有期契約労働者の個人別契約期間管理を徹底しましょう。
  - ☞ 有期契約労働者の採用に当たって、労契法18条の通算契約期間と空白期間をチェックするため、同一使用者での過去6ヵ月以内の勤務経験の有無を確認する等、有期契約労働者別の契約期間管理を徹底しましょう。
- ⑧ 労契法4条(労働契約の内容の理解の促進)やパートタイム労働法14条2項(待遇の決定に当たって考慮した事項の説明)の規定の精神を理解し、人事労務管理の場で実践しましょう。
- ⑨ 簡略版人事考課表を作成しましょう。

## 無期転換ルール対応に関することは社労士にご相談ください

以上、STEP 1～STEP 4で解説しました内容(就労実態の把握、無期転換労働者に対する労働条件の設定、就業規則の作成・変更、説明会及び研修講師等)は、社会保険労務士＝社労士(社会保険労務士法に基づく国家資格者)に対応を依頼することができます。ぜひご相談ください。



【参考】

## 1 「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」(厚生労働省)

### 有期契約労働者の無期転換ポータルサイト



<http://muki.mhlw.go.jp/>

●「多様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説」  
(小売業・飲食業・金融業・製造業)

●「無期転換の準備始めていますか？」



モデル就業規則は大変参考になります。しかし、各企業における有期契約労働者や無期転換労働者の雇用・活用の実態は極めて多種・多様に及びますので、その実態を踏まえた就業規則を検討することが重要です。この点は、十分意識していただく必要があります。

## 2 「キャリアアップ助成金」(厚生労働省)

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成金制度を提供します。

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/jigyounushi/career.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html)



## 3 非正規雇用労働者待遇改善支援センター(平成29年度厚生労働省委託事業)

同センターではパートタイマーや契約社員、派遣労働者等の待遇改善に関する様々な相談に専門家が無料で相談に応じています。また、事業所を訪問し、技術的な助言や支援等を行うほか、事業者向けに「同一労働同一賃金ガイドライン案」の解説等のセミナーを実施します。

同センターは全国各地に設置されていますが、このうち24の社労士会が厚生労働省労働局より委託を受けて運営しており、社労士が相談員として対応しています。

(相談内容)

- ・「同一労働・同一賃金ガイドライン案」についての解説
- ・賃金制度見直し等に関する技術的助言・提案および情報提供
- ・パートタイマー・契約社員・派遣労働者等の待遇改善の実現に向けた労務管理改善 等



<https://www.shakaihokenroumushi.jp/information/tabid/201/Default.aspx?itemid=2338&dispmid=648>





# 社労士は『働き方改革』を 支援します

## 社労士とは

社会保険労務士法に基づく国家資格者で、  
労働・社会保険及び人事・労務管理の専門家です。



## 働き方改革の主なテーマ

- ◆ 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
- ◆ 賃金引き上げと労働生産性向上
- ◆ 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正
- ◆ 柔軟な働き方がしやすい環境整備
- ◆ 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備
- ◆ 病気の治療と仕事の両立
- ◆ 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労
- ◆ 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
- ◆ 誰にでもチャンスのある教育環境の整備
- ◆ 高齢者の就業促進
- ◆ 外国人材の受け入れ

## ～社労士の支援内容～

- ◆ 無期転換ルールへの対応
- ◆ 賃金・評価制度の設計、運用
- ◆ 短時間労働者の社会保険適用拡大への対応
- ◆ 就業規則・36協定の作成、見直し
- ◆ 助成金活用の提案
- ◆ 短時間正社員制度・テレワーク導入支援
- ◆ 経営労務診断サービス※による就労環境の整備
- ◆ がん患者等への就労相談および企業支援
- ◆ 高齢者継続雇用延長等の支援
- ◆ 外国人労働者の労働条件適正化の支援
- ◆ 職場トラブル未然防止、円満解決支援

※企業の人事・労務管理に関する情報を社労士が確認・診断し、「サイバー法人台帳ROBINS」サイトに公開するサービスです。

### ご注意

アウトソーシング等を行う法人組織、経営コンサルティング会社、他企業等の社労士でない者が、労働社会保険に関する申請書等の作成・届出及び帳簿書類の作成業務などを行えば、社会保険労務士法違反となります。

## 社労士に相談・業務依頼をしたい時は



### ① 都道府県社労士会へ問い合わせる

全国47都道府県に設置されている都道府県社労士会にお問い合わせください。  
また、各会のホームページで社労士を検索することができます。

▼都道府県社労士会HP一覧はこちらから

社労士会リスト

検索

### ② 下記無料相談窓口へ問い合わせる

社労士が相談員として対応しています。



Facebookページ：全国社会保険労務士会連合会  
<https://www.facebook.com/sharouren>



Twitterアカウント：@sharouren  
<https://twitter.com/sharouren>

### —労働に関するご相談—

#### ● 総合労働相談所 (面談による相談受付)

受付時間 地域によって異なります  
※通話料有料

TEL 0570-064-794

(面談予約) ※お近くの社労士会に繋がります

#### ● 職場のトラブル相談ダイヤル (電話による相談受付)

受付時間 午前11時～午後2時(平日)  
※通話料有料

TEL 0570-07-4864

### —年金に関するご相談—

#### ● 街角の年金相談センター (面談による相談)

※年金の受給、加入記録、期間短縮等の各種相談から手続まで

▼街角の年金相談センター一覧はこちらから

街角センター一覧

検索

※一部地域を除く