

セミナー&相談会

非正規労働者（有期雇用）の無期転換ルールについて
～差し迫る2018年問題への企業の対応策～

セミナー				個別相談会	
開催日	時間	内容	講師	時間	相談員
11月13日 (月)	13:30	【テーマ】 無期転換ルールとは どんなルールか 無期転換社員の労働条件はどうなるのか等、無期転換ルールを解説します。	KSアドバイザリー株式会社 代表取締役 穴倉社会保険労務士事務所 代表 特定社会保険労務士 穴倉健作 氏	15:30	穴倉健作氏 ・ 当所相談員
11月15日 (水)	15:30	【テーマ】 無期転換ルールを 人材戦略再構築の好機に 働き方を見直し、評価を見直し、多様な働き方へ。		16:30	



東京都労働相談情報センター大崎事務所

電話 03 (3495) 4872



はたらく



TOKYO



セミナー受講の皆様へ

本日は、当所セミナーにご出席いただき、ありがとうございます。
受講いただくにあたって、以下の点についてご協力をお願いいたします。

- ◆ できる限り前の方から詰めてご着席いただき、お荷物はお手元にお置きください。
- ◆ お客様のお荷物、貴重品等につきましては、ご自身で管理していただきますようお願いいたします。
- ◆ 館内は禁煙です。
- ◆ ゴミ箱は設置していません。ゴミは各自お持ち帰りください。
- ◆ 携帯電話は、電源をお切りいただくかマナーモードに設定してください。
- ◆ パソコンの使用は、お控えください。
- ◆ ご質問は、講演テーマに即したものに限ります。
- ◆ セミナーの録音及び撮影につきましては、ご遠慮ください。
- ◆ レジユメの無断転載等は、お止めください。
- ◆ ご参加されるセミナー最終日の受講終了後にアンケートをご提出ください。

東京大学大学院工学系研究科

〒100-8302 東京都千代田区千代田 1-8-8



非正規労働者（有期雇用）の無期転換ルール
の全て
～差し迫る「2018年問題」への企業対応～

平成29年11月13日・11月15日

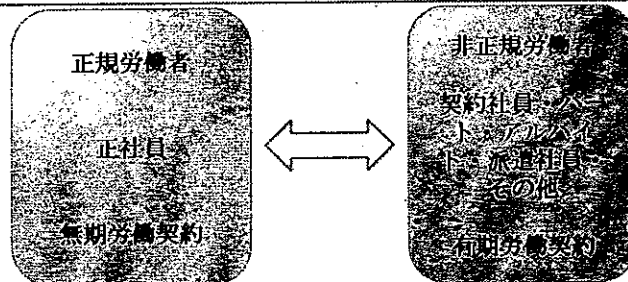
第1日
無期転換ルールを正しく理解する

- I. 非正規労働者について考える
- II. 労働契約法と無期転換ルール
- III. 無期転換ルールについて
- IV. 無期転換ルールの例外について
- V. 無期労働契約転換後の扱い

I. 非正規労働者について考える

非正規労働者とは何か。

正規とは：正式の規則またはそれに基づいていること



非正規社員は、一時的・臨時的なサポートの業務??

非正規労働者の推移

	労働者合計	正規労働者	非正規労働者	非正規比率
1985年	3,998万人	3,343万人	655万人	16.4%
2000年	4,903万人	3,630万人	1,273万人	26.0%
2015年	5,303万人	3,317万人	1,986万人	37.5%

総務省労働力調査より

ここ30年の大まかな推移を見ると労働者の合計は3割増加しているが、正規労働者は増加していない。ここ数年は増加傾向にあるものの、90年代後半をピークに減少傾向だどっている。2015年の正規労働者は1985年よりも少ない。

一方で、非正規労働者は増加の一途で、30年前に比べて3倍の数になっている。

非正規労働者は臨時的・一時的な業務の担い手ではなく、もはや労働力の中心的存在であり、無くてはならない存在となっている。

Ⅱ. 労働契約法と無期転換ルール

労働契約法とはどんな法律なのか

労働契約法は2007年に成立し翌年2008年3月に施行された法律。

それまでは、使用者と労働者との間での労働条件の決定・変更に関する明確なルールがなく、労働紛争は裁判や労働審判による解決がなされていた。

労働契約法は、それまでの裁判で確立された民事上のルールを法律で定めたもの。

強行法規である労働基準法と違い、行政が直接関与することはないが、民事上のルールを明らかにすることで、労使間の紛争を減らすことが目的とされている。

労働契約の締結の仕方についてのルールや解雇等のルールについての考え方が明確にされている。

労働契約法の改正

労働契約法は2012年に改正されました。主な改正点は以下の3つ。

1. 無期労働契約への転換 (労働契約法18条)

複数の有期労働契約で一定期間以上働いた労働者に無期労働契約に転換できる権利を与えたルール。

2. 『雇止め法理』の法定化 (労働契約法19条)

最高裁での判例等で確立された「雇止め法理」を法律に規定したもの。

使用者による雇止めが認められない(無効となる)ルール。

日立メディコ事件・丸子警報器事件 等がリーディングケースとされる

3. 不合理な労働条件の禁止 (労働契約法20条)

有期労働契約で働く労働者と無期労働契約で働く労働者の間での、期間の定めの有無による差別を禁止したルール。

長澤運輸事件・ハマキョウレックス事件 等がリーディングケース

※1と3は2013年4月施行

このときの労働契約法の改正は有期雇用の労働者の雇用環境を保護するために行われたものといえる。

Ⅲ. 無期転換ルールについて

無期転換のルールは労働契約法18条1項

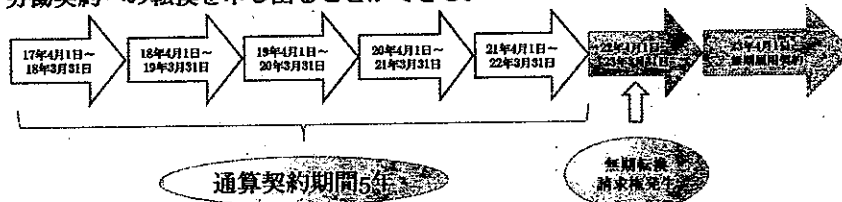
無期転換ルールの重要ポイントは4つ

1. 「現在の有期労働契約」で通算契約期間が5年を超える労働者が対象となること。
2. 「現在の有期労働契約」の期間中に労働者が申し出たら適用となること。
3. 「現在の有期労働契約」はそのまま、無期労働契約がスタートするのは当該有期労働契約が終了する次の日からであること。
4. 使用者はこの申し出を拒むことができないこと。

通算契約期間の考え方（基本ケース）

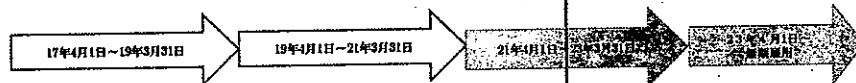
2017年4月1日に最初の有期労働契約（1年契約）を締結。
以降、毎年4月1日から契約期間を1年とした有期労働契約を締結し続けた。

5回目（5年目）の契約の満了時に通算契約期間がちょうど5年。
6回目（6年目）の契約で通算契約期間が5年超となり、この契約期間中に無期労働契約への転換を申し出ることができる。



通算契約期間の考え方（変則ケース）

2年契約の場合



3年契約の場合



初回（途中）の契約期間が変則的な場合



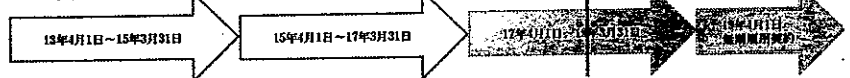
なぜ2018年に無期労働契約への転換が本格化するのか

2013年4月1日より前の労働契約は対象外のため、通算契約期間には含まない

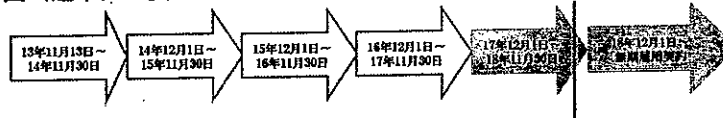
基本パターン



2年契約



初回（途中）が変則的な契約



最も早く無期労働契約への転換が発生する例



2013年4月1日に最初の有期労働契約を開始し、1年ちょうどの有期労働契約を更新していく予定であった。何らかの理由で、1年を1日でも超える有期労働契約をどこかで締結している場合、4回目の契約が満了した時点での通算契約期間は4年と1日になる。本例は初回が1年と1日の契約としている。この状況で、5回目の契約を締結すると、その時点で通算契約期間が5年と1日となるため、契約と同時に無期労働契約への転換請求権が発生する。

本例では5回目の契約期間中に当該労働者が、無期転換の申出を行った場合に2018年4月2日から無期労働契約がスタートすることになる。

Ⅳ. 無期転換ルールの特例について

主な例外措置

無期転換ルールの例外的措置は主に3つ。

1. クーリング期間に関する例外。(労働契約法18条2項)
2. 研究開発システム改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律。(15条2項)
3. 専門的知識を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法。

クーリング期間について

労働契約法18条2項の条文

当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間(これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。)があり、当該空白期間が六月(当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間(当該一の有期労働契約を含む。以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。)が一年に満たない場合にあつては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間)以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

クーリング期間の基本を整理

クーリング期間の原則

空白期間が6ヶ月以上あれば、空白期間の以前の期間は通算契約期間にカウントしなくてよい。

空白期間とは

有期労働契約と有期労働契約との間に労働契約が結ばれていない期間のこと。産前産後休業や育児休業、私傷病による休職など、実際に働いていなくても、労働契約が締結されている場合は空白期間とならない。

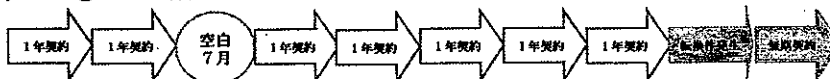
クーリング期間の例外

空白期間の直前の労働契約が1年に満たない場合(複数の労働契約が日をあけず連続している場合はその期間を通算する)は、直前の労働契約期間の半分の空白期間があればクーリングされ、空白期間前の期間は通算契約期間に含めない。

4.5ヶ月から5ヶ月はカウント

クーリング期間の具体例

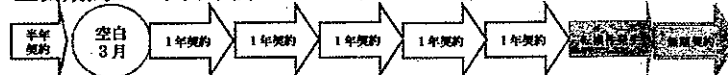
ケース① 空白期間が7ヶ月のため、空白期間の前は通算契約期間に含めない。



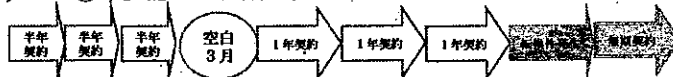
ケース② 空白期間が3ヶ月のため、空白期間の前も通算契約期間に含める。



ケース③ 空白期間が6ヶ月未満だが空白期間直前が短いためクーリングが有効。



ケース④ 上記で空白期間直前の雇用契約が連続しているためクーリングは無効。



有期雇用特別措置法とは

平成27年4月に「専門的知識を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」（通称有期雇用特措法）が施行されました。これにより以下2つのケースで無期転換の申込権が発生するまでの期間について特例が適用されることになりました。

- ①専門的知識を有する有期雇用労働者（高度専門職）
 - ②定年に達した後引き続いて雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）
- これらの該当する有期雇用労働者を『特定有期雇用労働者』と言います。

いずれの特例においても都道府県の労働局による計画認定が必要です。

高度専門職の特例のポイント

- ① 第一種特定有期雇用労働者に該当しているかどうか。
専門的な知識を有している有期雇用労働者が、使用者から一定以上の賃金（1,075万円以上）が支払われる特定有期業務に従事しているかどうか。
- ② 特定有期業務かどうか。
専門的な知識を必要とし、5年を超える一定期間内に完了する業務（プロジェクト）で、第一種認定計画で都道府県労働局長より承認された業務。
- ③ 特例が適用されたときの効果。
特例適用がないと、通算契約期間が『5年を超える』と無期労働契約への転換権が発生する。高度専門職の特例の適用を受けると、第一種計画認定で認定されている『特定有期業務の期間を超える』と発生する。
- ④ 特例に適用しなくなったら「5年超」ルールに戻る
賃金が厚生労働大臣の定める金額を下回る、対象労働者が特定有期業務に従事しなくなった、などの理由で、第一種特定有期雇用労働者でなくなった場合や、計画認定が取消されたとき、などの場合は高度専門職の特例を受けることができない。このときは通常の5年超ルールが適用となる。

高度専門職特例の具体的事例

従事するプロジェクト例

認定されている第一種計画の特定有期業務（プロジェクト）
開始の日～完了の日＝7年 → 特定有期業務の期間

この業務に従事している第一種特定有期雇用労働者は5年超ではなく通算契約期間が特定有期事業の期間である7年を超えた場合に無期労働契約への転換権が発生する。

<ケーススタディ>

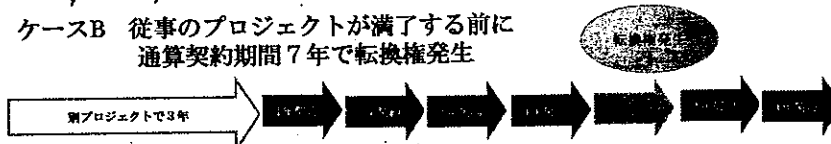
- A. 同じ使用者の下で別の業務を行っていた後にプロジェクト開始時から従事
- B. 別のプロジェクトに従事していたものが当該プロジェクトの開始から従事
- C. 当該プロジェクト開始後に新たに雇用されプロジェクトに従事

ケーススタディでの転換請求権発生タイミング

ケースA プロジェクト継続中でも通算契約期間が7年を超えた時点で発生



ケースB 従事プロジェクトが満了する前に
通算契約期間7年で転換権発生



ケースC プロジェクト後半4年に従事後、プロジェクトが予定通り終了



継続雇用の高齢者特例のポイント

- ① 第二種特定有期雇用労働者に該当しているかどうか。
定年に達した後、引続き当該事業者に雇用されているかどうか。
当該事業主が第二種計画の認定を都道府県労働局長より受けているかどうか。
- ② 特例適用の効果
第二種特定有期雇用労働者に該当している者が引続き当該事業者に雇用されている期間は通算契約期間に参入しない。
原則として、無期労働契約で働いていた従業員が定年後の雇用確保措置で働き続けた場合を想定。

継続雇用の高齢者特例の注意点

<特例の効果>

「定年退職後に同一の事業主で継続雇用されている場合に継続雇用で働く期間は通算契約期間に参入しない」

<よくある勘違い>

定年以降無期転換を請求できないということではない。

<具体的に注意すべきケース>

- ・ 定年の定めがない有期労働契約で継続的に働いた結果、通算契約期間が5年を超え、無期転換請求権が発生している状況で60歳や65歳に達した場合。
- ・ 他の会社で定年退職した者を60歳を過ぎて再雇用した場合。

V. 無期労働契約転換後の扱い

無期転換後の原則

労働契約法18条1項の後段

この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件(契約期間を除く。)と同一の労働条件(当該労働条件(契約期間を除く。)について別段の定めがある部分を除く。)とする。

無期労働契約への転換権を行使した場合、現在の有期労働契約が満了した翌日から無期の労働契約が開始される。この契約は原則として転換を申し出た時の有期労働契約の内容がそのまま適用される。

原則に沿っていえば、無期の労働契約に転換したとしても、単に契約の期間に関する定めがなくなるというだけで、『正社員』にしなければならないということではない。

転換後の無期労働契約の見直しについて

無期労働契約に転換した後の契約において注意しなければならないのが、一度無期労働契約に転換した社員の契約については、その後見直しの機会がなくなるということ。

有期労働契約を締結している社員であれば、所定労働時間や日数、勤務地や職務の内容、賃金、といった労働条件について契約更新時に見直しが行なわれる。無期労働契約転換後は、従来は契約更新時に行なっていた契約内容・労働条件の見直しについて、必要性が生じた場合、いつどのように見直しを行うかが問題となる。

労働契約法18条で定められた「別段の定め」を設ける等により、契約内容・労働条件が変更できる余地を残すことが重要。この「別段の定め」は就業規則や労働協約及び個別の労働契約で定めることができるとされている。別段の定めを就業規則で定める場合の期限は平成30年3月31日です。

第2日 無期転換に正しく備える

- VI. 使用者による無期転換予防策の有効性
- VII. 無期転換を契機に人材戦略を見直す
- VIII. 就業規則等の社内ルールの整備
- IX. 人事評価制度の導入について
- X. 無期転換ルールで変わる労働環境

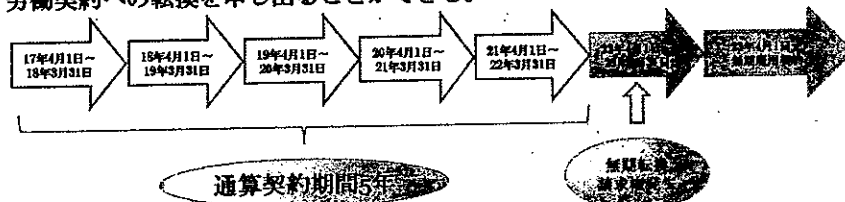
無期転換ルールのポイント（おさらい）

- 無期転換ルールは2013年4月1日に施行された改正労働契約法（18条）により定められている。
- 無期転換ルールで重要かつ複雑なのは『通算契約期間』の概念。この『通算契約期間』が5年を超える有期労働契約の契約期間中はいつでも無期労働契約への転換が請求できる。
- 実際の無期労働契約は、転換を請求した有期労働契約が満了した『次の日』から開始される。
- 労働者が無期労働契約への転換を請求した場合、使用者はこれを拒否できない。
- クーリング期間を含めた例外的な扱いがある。

無期転換ルールの基本（おさらい）

2017年4月1日に最初の有期労働契約（1年契約）を締結した場合。
以降、毎年4月1日から契約期間を1年とした有期労働契約を締結し続けた。

5回目（5年目）の契約の満了時に通算契約期間がちょうど5年となる。
6回目（6年目）の契約で通算契約期間が5年超となり、この契約期間中に無期労働契約への転換を申し出ることができる。



2018年に向けての具体例（おさらい）

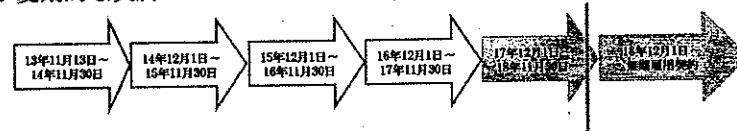
基本パターン



2年契約



初回が変則的な契約



Ⅵ. 使用者による無期転換予防策の有効性

使用者側で検討されている対応策

現在、一般的に検討されている使用者側の対応策は以下のように大別される

1. 有期労働契約の更新上限を定める。
2. 無期転換権が発生する通算契約期間が5年を超える前に、有期労働契約の更新を行わない、『雇い止め』を行う。
3. クーリング期間を活用して、通算契約期間が5年を超えないようにする。
4. 無期転換請求権が発生していても無期労働契約への転換をせず、有期労働契約で雇用関係を継続できるように労働者と交渉する。
5. 発生した無期労働契約への転換請求権の放棄を労働者と合意する。

※ 上記は弊所が推奨している対応策例ではありません

更新期間に上限を定める

就業規則等で更新の上限期間を定めること自体に問題はない。問題はその定めにより実際に更新しないことが有効なのか無効なのかという点である。

実際の手続きとしては「有期労働契約は5年を超えて更新しない」という定めを就業規則等にすればよいことになるのだが、注意点が2つ。

1. 更新上限の定めを守る

更新上限を設けた以上は、それが厳格に守られていなければならない。

上限を定めていても、人によって更新したりしなかったり等実体がともなっていなければ、当該規程を理由に更新しないことが認められないリスクが高まる。

2. 就業規則の不利益変更

既存の就業規則等で更新上限の定めがない場合に、（後から）更新上限を設けることは就業規則の不利益変更となるので無効となる可能性が高い。

従って、現時点で就業規則上更新の上限の定めがない場合、新たに定めることにはリスクが伴います。

雇い止めはいつでもできるのか

雇止めの有効性については労働契約法19条に沿って判断する必要がある。

条文の建付けとしては、19条の1号か2号のどちらかに該当する労働者が契約の更新を申し出た場合、使用者は更新を断る充分な理由がなければ、更新せざるを得ません。⇒雇い止めはできない

ここでのポイントは1号か2号に該当する労働者になるかどうか。

- 1号 形式的には有期労働契約で働いているものの、「社会通念上」は無期労働契約で働いている従業員と判断される場合。
- 2号 使用者側の何らかの言動で労働契約が更新されると労働者が合理的に期待できる（思い込みではなく）場合。

採用時の不用意な
発言に注が必要

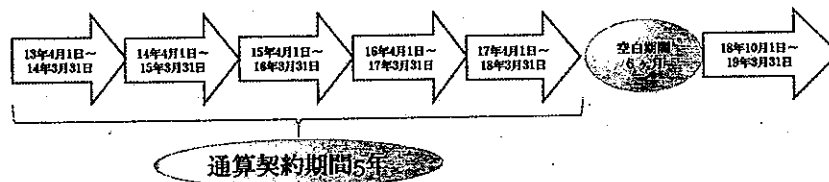
労働契約法19条1号に該当するかの 具体的な判断要素

期間の定めのない労働契約で働いているかどうかの判断要素には以下のものを総合的に判断するとされている。

- ① 業務の客観的内容
どのような業務に従事しているのか。臨時的業務か基幹業務か。
- ② 当事者の主観的態様
使用者からどのような言動があったのか。
- ③ 更新の実態
これまでの更新の回数、通算の勤続年数。
- ④ 更新手続の厳格性
更新際して雇用条件の話し合いや面談等の手続がしっかり行われたのか。
更新は形式的で、事後的に行われていなかったか。
- ⑤ 他の労働者の更新状況
同様の立場の有期雇用労働者が更新されているのか。特定の労働者だけが雇い止めになっていないか。

クーリング期間活用の留意点

通算契約期間が5年を超える前に、一旦雇用関係を終了させ、空白期間を6ヶ月以上設けた上で改めて労働契約を締結する。



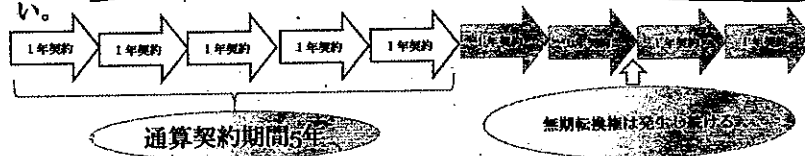
5年目の有期労働契約が満了した時点で、契約を更新しないことは、労働者の合意がない限り、労働契約法19条雇い止めの問題が発生するので注意が必要。また、このケースで10月の労働契約をどの時点で締結するかについても留意が必要です。

こうした手続が法律上問題があるか。公序良俗に反する・法の主旨に反するという意見があるが、充分な整理がなされていない。

有期労働契約での雇用関係継続を交渉

通算契約期間が5年を超えて無期労働契約への転換請求権が発生した場合であっても、労働者と相談をして、無期労働契約への転換を行わずに有期労働契約を更新して雇用関係を続けること自体に問題はない。

ただ、無期転換の権利そのものは消滅しないため、本質的な解決にはならない。



ただし、使用者側で無期労働契約に転換した場合の『働き方』で具体的に求めるものを明示し、それが有期雇用の従業員に求めるものと異なるものであれば、対象従業員には選択肢を示すことになる。

無期転換の権利は放棄できるのか

「無期労働契約へ転換する権利」を放棄する契約は公序良俗に反しているとの考えが現時点では主流。

公序良俗違反とは（民法90条）

「『公の秩序または善良の風俗に反する』事項を目的とする法律行為は無効とする」

この民法90条に違反する契約であれば無効となります。

一方で一部の労働関係法令の専門家からは、個別の事案ごとに解釈されるべきであって、必ずしも公序良俗に反しない考えもある。

- ・ 放棄が合理的（無期転換しないことのメリットが大きい場合）
- ・ 本人の自由な意思に基づく放棄

放棄に見合う手当の支払い等の合理的な理由がない限り、リスクの高い行為といわざるを得ない。後の紛争に繋がる可能性が高いため、権利放棄させる場合は、同意書の締結はもちろん、交渉経緯等の詳しい記録を残すべき。

VII. 無期転換を契機に人材戦略を見直す

現有勢力をいかに峻別して活用するかが鍵

使用者による無期転換対策（無期労働契約への転換をさせない対策）には限界があり、それぞれの対策には相応のリスクがあると考えられる。何ら対策をせず、有期雇用従業員が無期転換していくのを見守るしかないのか。

会社としてのビジョンを打ち出し、無期転換する有期雇用従業員に能力を発揮する機会を提供し、その働きに応じて評価・処遇することで、新たな戦力を発掘する好機とする。
その機会を望んでいない有期雇用従業員については有期雇用従業員のまま契約する形とする。

2018年4月までに行なうべきこと

- ① 会社としての基本方針決定
無期転換ルールとどう向き合うか、無期労働契約に転換した従業員（無期転換従業員）にどのような働き方を求めるのかについての基本方針を決定する。
- ② 従業員の状況把握と面談の実施
2018年4月1日以降の有期雇用労働者の分布状況について把握する。状況を把握した上で、個々の有期雇用労働者に対してどのように処遇するかの方針を検討する。最終的には個々の従業員と面談を行う。
- ③ 就業規則の整備
決定した会社の基本方針に沿って就業規則をはじめとする社内ルールを整備する。
- ④ 評価制度の導入の検討
無期転換従業員を含めた人事評価制度を導入する。無期転換従業員を除いた制度が既にある場合は、無期転換従業員の対応について検討する。

ただし、④は2018年4月以降の課題とする。

会社の基本方針を決定

1. どのような社員に無期転換従業員になって欲しいのかを整理

会社として、無期転換して欲しい従業員とそうでない従業員の区別する。どのような働き方をする従業員が欲しいのか、そうでない従業員についてはどのように指導育成していくのかについて方針を決定する。

2. 無期転換後の従業員にどのような役割（働き方）を求めるのか

- A. 有期労働契約時と何ら変わらない働き方を期待する
- B. 無期労働契約に転換した以上は一定の責任ある働き方を期待する。

Bの選択肢が望ましい。有期労働契約から無期労働契約に転換する以上は、無期転換従業員にも有期労働契約で働く従業員と同様に一定の責任や役割を認識して就業していただくことが望ましい。

会社として、有期労働契約で働く従業員と無期転換従業員の違いを明確にする。その上で、無期労働契約への転換請求権が発生した従業員に対し、その違いを説明した上で、各従業員が選択できるようにする。

＜C. 正社員登用する

有期雇用従業員の状況把握

有期雇用従業員に関して把握すべきこと

1. 有期雇用従業員の分布状況等（人材ポートフォリオ）の把握
 - 事業所や部署ごとの従業員の数。
 - 年齢・性別ごとの従業員の数。
 - 担当している具体的な業務。
 - （恒常的ないわゆる基幹業務なのか。補助業務なのか。臨時的な業務なのか少なくとも業務の重要性で大きく分類す）
2. 通算契約期間と無期転換請求権が発生する時期、更新のタイミング。今後、いつ頃どのような状況となるかについて把握する。

個々で把握した状況を下に、次の段階である個別の従業員との面談で

有期雇用従業員との面談を行う

把握した有期雇用従業員の状況を踏まえて個別の面談を行う。

通算契約期間が長い（無期労働契約への転換請求権が早期に発生する）従業員を優先して、然るべきタイミングで面談を行う。

面談の内容としては、

- ・ 今後のキャリア形成の希望、今後の働き方の希望のヒアリング。
- ・ 無期労働契約への転換ルールについての説明。
- ・ 会社の方針に関する説明

会社の方針に関する説明は、既に検討した会社の基本方針を踏まえ、無期転換従業員となった場合には、会社としてどのような働き方を期待するのか、どのように貢献して欲しいのかをしっかりと説明し、従業員本人が無期転換従業員となるか判断できるようにする。

VIII. 就業規則等の社内ルール整備

無期転換した従業員で留意すべき点

有期労働契約で働く従業員との契約の場合、契約の更新時にその都度、労働条件を協議の上で更新を行なう。こうした従業員が無期労働契約に転換した場合は、契約を更新するという作業が発生しないため、幾つかの問題が想定できる。典型的な例としては

- ・ 部署の異動・職場の異動ができない
 - ・ 勤務条件の見直しができない（所定の就労日や就労時間の変更）
 - ・ 賃金及び昇格・昇給（降格・降級）ができない
- こうした問題にどう対応するのかあらかじめ整理が必要です。

「無期転換後も毎年条件を見直す」といったルールを定めることは可能だが、有期雇用契約の更新と違い、見直した条件での合意ができないと従前の労働条件が適用されることに留意が必要。

就業規則の整備－① 適用する規則の確認

無期転換従業員のための就業規則を作るか

無期転換従業員用の就業規則を独立して作成することが望ましい。
無期転換従業員の転換後に新たな発生する義務や権利について、
既存の就業規則に定めると煩雑で判りにくくなる。また今後の法改
正や行政側より発表される運用基準に適用させることが難しくなる。

現行の就業規則の枠組みの中で手直しすることで対応する場合には注
意が必要。

特に、雇用形態に応じて複数の就業規則が存在する場合（正規社員
と非正規社員で規則を分ける等）、無期転換従業員が転換後どの
規則が適用となるかを整理することが必要になる。

就業規則の整備－② 新たな働き方の明示

基本方針で決定した方針を就業規則に適切に反映させる

1. 人事異動・勤務地・担当業務の変更を含めた配置転換について
これまで有期雇用従業員については勤務地の変更や担当業務の変更を
行っていないケースが多く、個別の労働契約や就業規則にもその旨の
定めがある場合がある。
 - ・ 事業戦略に基づく事業部門の拡大・縮小
 - ・ 事業所の統廃合

これらに備えるために、地域や職務を限定した限定社員制度も含め、
一定程度の配置転換等の必要性に対応できる制度が必要。

2. 適切な評価制度とそれに伴う処遇の見直し
働き方や結果に応じて適切な評価を行い処遇の見直しを行うべき。
どのような働き方をしても処遇の見直しができないリスクに備え、
一定の制度を作るべき。

結果にかかわらず、処遇が同じであれば生産性は高く、会社全体の
士気にも影響しかねない。

就業規則の整備－③ 「働き方がそのまま」の注意点

① 定年について

無期転換従業員に関して最重要の事項。

有期雇用の従業員に対して、そもそも定年退職に関する定めがない場合があるので注意が必要です。さらに、定年の定めをしていても、無期労働契約に転換した時点で既に定年年齢を過ぎている場合も想定しなければならない。

このため、いわゆる『第2定年』等を定める必要性について検討する。

② 解雇の定め等の服務規程

有期雇用従業員については当該社員に問題があった場合には「契約を更新しない」ことができるため、解雇や懲戒を含む服務規程が、いわゆる正社員に比べて「ゆるい」定めとなっている場合が多い。

無期転換従業員が適用される規定についてはこの点も見直すべき。

Ⅸ. 人事評価制度の導入

そもそも人事評価制度を導入することとは

会社として何を、どのように評価するのかということを示すものです。

会社の経営理念や「あるべき姿」を基準に、「どのような働き方」が望ましいのか、それぞれの立場に応じて、会社が何を望んでいるかということを示す。



「何をしたら評価するのか」、「どういう働き方をしたら評価するのか」について具体的に定める。



具体的に定めるにあたって、『評価する項目』・『評価する基準』についても「見える化」を意識し、被評価者からも『何をすればよいのか』がわかる制度を意識する。

人事評価制度を導入することのメリット

- ① 事業の生産性の向上
会社が必要としている人材、働き方と従業員の方向が一致することによる生産性の向上。
- ② 従業員のモチベーション向上
社員の人事上の処遇への納得性が高まることによる、会社への信頼感・帰属意識の向上。何が評価されるか明確なため、具体的な行動もモチベーションの高いものとなる。
- ③ 有能な人材の確保・流出の防止
社員の募集・採用時に会社の人事制度を説明することで公平で客観的な制度の存在を示すことができ、優秀な人材の確保ができる。
- ④ 必要とされる能力・働き方の整理
人事制度を構築するプロセスで、それぞれの業務・それぞれの段階でどのような働き方が求められるのかを明確にする必要性から、本当に必要な「働き方」・「能力」を整理し、評価につなげる。

無期転換従業員に人事評価制度を適用する意義

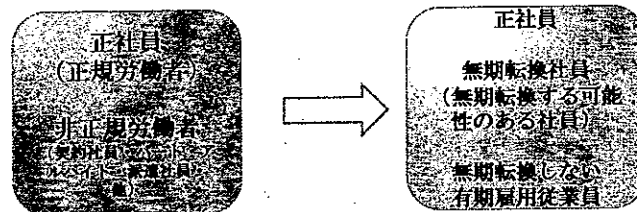
- ① 無期転換社員の本格的な戦力化時代に備える
それまで有期雇用の従業員として人事評価制度の適用がなかった者にも制度を適用することで、当該従業員の帰属意識を高め、より一層高い生産性が期待できる。無期転換社員のポテンシャルをより引き出すことができる。
- ② 無期労働契約転換後の労働条件（処遇）決定・見直しの透明化
人事評価制度により、無期転換社員も制度に沿った客観的で公平な処遇が決定する
- ③ 同一労働・同一賃金等、今後の制度改正に備える
評価制度を明確にすることで、正社員と無期転換社員の職務・責任の違いを明確にし、同一労働同一賃金等の処遇の差別を禁じる法改正・制度改正に備える。同時に無期転換労働者と正社員に対する明確な処遇の違いをつけることができる。

人事評価制度導入にあたってのポイント

- ① 明確性（評価制度の明確性）
あらかじめ評価基準が明確に定められていること。具体的に「何をすれば」評価されるのかが示されていること。単に『上司補佐』・『チームワーク』といったも具体的にどのような行動が求められているかを明確する必要があります。
- ② 客観性（評価が客観性のある方法でなされる）
示されている評価基準に対する評価は「事実」に基づいて行わなければなりません。具体的で起こった事実により求められている行動が「できたのか」・「できていないのか」、客観的に判断できること。
- ③ 透明性（評価の内容に透明性が確保されている）
自分の評価がどのようになっているのか。評価の具体的な内容（何故その評価になったのか）しっかりとフィードバックが行なわれ、何が評価されたのか・何が評価されなかったのか、本人に明確に示されること。

Ⅸ. 無期転換ルール変わる労働環境

これからの「非正規労働者の分類」はこうなる



現在は大きく分けると正社員と非正規社員の2種類に分けられる。無期転換の本格化により非正規社員はその雇用形態による「呼称」ではなく、将来無期転換する可能性の有無により分ける必要が出てきた。

同じ有期雇用の従業員であっても、無期転換をしない（5年を超えて雇用しない）従業員と無期転換の可能性のある有期雇用従業員と明確に分け、与える業務や責任・権限も区別する必要が出てくる。

無期転換する従業員としない従業員の分類

「無期転換ルール」により、有期労働契約で働く従業員は通算契約期間が5年を超えると無期転換権を得るが、使用者側は無期転換を防ぐことは事実上困難。

「無期転換しない」従業員を作る

無期転換しない（させない）従業員を定める。就業規則や雇用契約であらかじめ無期転換する可能性のある、一般の有期労働契約で就労する従業員と明確に区分し、実際に5年を超えて雇用契約を更新しないようにする。既存の従業員にも本人の自由意志で選択させることも可能。

「無期転換しない従業員」以外の一般的有期雇用従業員について、使用者は従業員が無期転換をするかしないかをコントロールすることはできない。無期労働契約に転換する場合に労働条件を不利にすることは許されないが、新しいルールを定めることはできる。



厚生労働省関連サイト

- ① 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
厚生労働省作成の有期雇用特措法に関するリーフレット
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000075676.pdf>
- ② 労働契約法改正のあらまし
厚生労働省作成の平成25年改正に関するリーフレット
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/pamphlet.html
- ③ 「『無期転換ルール』への対応について」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000099928.html>
- ④ 「無期転換制度導入事例」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100036.html>
- ⑤ 「非正規雇用の現状と課題」
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudontaisakubu/0000120286.pdf>

講師自己紹介

・ 略歴

1965年 兵庫県神戸市生まれ
 1987年 慶應義塾大学経済学部卒業・同年 株式会社富士銀行入行
 1997年 株式会社富士銀行退職・ドイツ銀行グループ入社
 2008年 ドイツ銀行グループ 退社
 KSアドバイザー株式会社 設立 代表取締役就任
 2014年 社会保険労務士登録 (2016年特定社会保険労務士付記)

・ 現在の職務

KSアドバイザー株式会社	代表取締役
穴倉社会保険労務士事務所	所長
東京労働局 労働基準部監督課	非常勤職員
社会保険労務士会東京会所属	渋谷支部
社労士三田会 所属	幹事役

・ 専門分野

人事評価制度の構築・労働者の働き方・生産性向上
 労働基準監督署等の行政対応の指導・相談
 労務監査・過重労働対策を含めた労働関係法令への問題点の指導・相談
 企業ガバナンス。各種ハラスメントに係る指導。懲戒制度の導入・運用

・ 問い合わせ先

東京都渋谷区渋谷1-17-1 TOC第2ビル802
 03-6427-1120
shishikura@ks-advisory.co.jp
<http://www.romu-shishi.com>

大崎事務所・南部労政会館のご案内

■ 労働相談

賃金、労働時間、就業規則、労働組合の結成、労使紛争など労働問題についてのご相談に応じています。

〔電話相談〕 東京都ろうどう110番（ロウドウヒャクトウバン）

Tel 0570-00-6110

月曜日～金曜日 午前9時～午後8時

土曜日 午前9時～午後8時

〔来所相談〕 Tel 03-3495-6110 にて要予約

相談時間 月曜日～金曜日（祝日等を除く）

午前9時～午後5時 （*火曜日は午前9時～午後8時）

〔外国人労働相談（英語）〕 毎週火曜日 午後2時～午後4時

〔心の健康相談（予約制）〕 第1・第3 水曜日 午後2時～午後5時

第2・第4 金曜日 午後2時～午後5時

■ 労働セミナー

労働法規、パートタイム労働、労働者派遣、労働問題の現状等について、セミナーを開催しています。

■ 労働資料の提供

■ 勤労者の福利厚生

賃金、退職金、労働時間、就業規則、労働協約、賃上げなどの資料を無料で配布しています。
「とうきょうの労働」など資料の配付、DVD等、視聴覚教材の貸出をしています。
中小企業退職金共済制度のご案内をしています。

東京都労働相談情報センター 大崎事務所

品川区大崎1-11-1 ゲートシティ大崎ウエストタワー2階

電話 03-3495-4872

..... TOKYOはたらくネット（東京都産業労働局 雇用就業部ホームページ）
<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp>

■ 南部労政会館 受付専用電話 03-3495-4915

労働組合の定期大会・執行委員会、勤労者のサークル活動・学習会・趣味の会、企業の福祉活動・研修会の会場としてご利用ください。

（物品の販売、販売組織【会員・代理店など】への勧誘等、営利目的での利用はできません。）

会議室名称	定員	使用料金（円）		
		午前	午後	夜間
第一会議室・第二会議室	30	1,300	1,700	1,700
第三会議室・第四会議室	50	1,700	2,300	2,300
第五会議室・第六会議室	80	2,500	3,400	3,400

*第五と第六会議室は、スライディングウォール開放により定員160名となります。

*受付は使用日の3か月前（労働組合関連等は6か月前）からです。

*休館日は、毎月第1・第3日曜日と、年末年始 12/29～1/3

★ 各自で出されたゴミはお持ち帰りください。ご協力をお願いいたします。