

無期雇用転換ハンドブック

「無期雇用転換」 非正規・組織化プロジェクト

— 「労働組合に入って無期転換」 キャンペーン —

もう使い捨てさせない！



2016年12月19日
北海道労働組合総連合

も く じ

はじめに

- 計画書 「無期雇用転換」非正規労働者・組織化プロジェクト……………4
 - ひな形1 個別申請バージョン……………8
 - ひな形2 集団申請バージョン……………8
 - ひな形3 「無期労働契約への転換」規定の整備を求める要求書…9
 - ひな形4 公務で働く有期契約職員の雇用の安定を求める要求書…10
 - チラシ（案）……………11
-
-

- 道労連・学習討議資料「無期労働契約への転換とは」……………12
-
-

- 労働契約法改正のあらまし 2012.12 厚生労働省より……………18
 - 改正労働契約法のポイント……………19
 - Ⅰ 無期労働契約への転換（第18条）……………20
 - クーリングとは……………22
 - Ⅱ 「雇止め法理」の法定化（第19条）……………23
 - Ⅲ 不合理な労働条件の禁止（第20条）……………24
 - 労働条件通知書（モデル）……………25
-
-

はじめに

道労連は、この間検討をすすめてきた労働契約法第18条「無期雇用転換5年ルール」のサポートを通じた非正規労働者の組織化計画をまとめました。

「労働組合に入ってみんなで無期雇用になろう」をスローガンに、本格的な非正規労働者の労働組合への組織化を実践に移す計画です。無期雇用の申し出は、2018年4月以降に可能となりますが、まずは、その前の雇止めを防ぐことが必要です。「次回更新しない」などの契約書が提示されたら、「サインせずに労働組合に相談する。」ことを徹底するなど、今からの取り組みが重要となります。

有期で働く非正規労働者などが無期雇用になることには、3つの大きな意義があります。一つは、雇止めなど更新不安を解消させることができます。二つ目には、有休などの権利行使がしやすくなります。そして、三つ目には、労働組合に入ることをためらう必要がなくなるということです。労働組合に結集できれば、みんなで声を上げて賃金・労働条件などの向上をめざすことが可能になります。つまり、交渉の当事者となって団結権を行使できるようになるという何ものにも代えがたい力を手にすることができます。

いま北海道の非正規労働者数は約90万人で全労働者の41%です。その殆どは、有期雇用労働者で、そのなかの3割は、すでに契約期間が5年を超えて繰り返し更新されているとされています。その数、27万人です。いま労働組合の組織率は、全労働者の17.3%です。パート労働者に限れば、7%にしか過ぎません。非正規労働者が労働者の半数に迫る下で、この低い労働組合の組織実態を克服し、正規雇用労働者を含む労働者全体の雇用と処遇改善の底上げを図ることが求められています。これが唯一の手段です。

この計画書には、①道労連のプロジェクト計画書、②無期転換ルールが20分程度でわかる学習資料、③厚生労働省が発行している労働契約法の解説などを綴りました。

使用者側に労契法を悪用され「非正規労働者は5年たったら雇止めが当たり前」の流れをつくられるのか、それとも、当事者が労働組合に入って、最低賃金の引き上げなど「雇用の安定と処遇改善に道を開くこと」ができるかどうかのせめぎ合いです。

道労連に結集するすべての組合員みなさんに、非正規労働者の「ここで働き続けたい」との声に応え、非正規労働者の本格的な組織化に向けて、この計画を具体化し、奮闘されることを呼びかけます。

2016年12月19日

北海道労働組合総連合 議長 黒澤幸一

2016年10月15日／道労連組織拡大推進会議
(更新) 2016年11月12日／道労連第3回執行委員会
(更新) 2016年12月10日／道労連第4回執行委員会

「無期雇用転換」での非正規労働者・組織化プロジェクト — 「労働組合に入って無期転換」キャンペーン —

北海道労働組合総連合 議長 黒澤幸一
道労連 非正規労組連絡会 代表 小原里美

2013年4月施行の改正労働契約法によって、有期契約労働者が5年を超えて雇用された場合に無期労働契約への転換が図れるようになった。2018年4月には最初の申し出が可能となることをふまえ、その申し出を労働組合がサポートし集団で行うなどのなかで、非正規雇用労働者の労働組合への組織化を図る計画である。

無期雇用になることには、3つの大きな意義がある。①不更新・雇止めの不安がなくなる。②権利行使がしやすくなる。③労働組合に入ることをためらう必要がなくなるということである。これまでなかなか非正規労働者がつかめなかった団結権を獲得することができる。

1年ごとの契約者では、2017年春闘期に問題になることが予想される。この5年ルールを口実とする直前の雇い止めや人事考課の導入など労働者に不利益なルールの押しつけなどを当事者と力を合わせて阻止しなければならない。労働組合への組織化が、雇用を守り、無期契約への転換を勝ち取る最大の力になる。このキャンペーンを通じて、社会的に雇い止め防止と非正規雇用労働者の大規模な組織化をめざすこととする。

1 2013.4 改正労働契約法「無期雇用への転換・5年ルール」(第18条)

同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換される。このルールは、有期労働契約のラン目的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図ることを目的としている。※通算契約期間のカウントは、2013年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象。2013年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めません。(厚生労働省「あらし」より)

この2013.4改正では、さらに二つの改正が図られている。一つは、「雇止め法理」の法制化(19条)である。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が条文化されている。反復更新時や更新期待時の雇止め無効など「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、雇止めが認められないことが明確化された。もう一つは、不合理な労働条件の禁止(20条)である。期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールである。

このルールは、雇止めの不安によって合理的な労働条件の決定が行われないことや、処遇に対する不満が多く指摘されていることを踏まえ、法制化されたものである。無期か有期かでの差別的処遇を禁止するものである。

万能ではないが、この三つの改正の関連と効果をよく踏まえた労働組合の対応が大切である。

2 無期雇用になることの意義と労働組合の役割

(1) 無期雇用になることの3つの意義

- ① 更新時の不更新、雇止めの不安が解消される。
- ② 年休や病欠などの権利行使が言い出しやすくなる。
- ③ 労働組合への加入をためらう必要がなくなる。

(2) 申し出のサポートは労働組合の役割

無期雇用になるには、労働者が自ら使用者に申し出ることが必要である。常に弱い立場に置かれる有期労働者契約（非正規）が、一人で申し出るとは「雇止め不安」「評価される事への不安」などから、言い出せないことが予想される。また、自ら「長く働くつもりがないから」「辞められなくなる」などの労働者側の誤解もあるものと考えられる。この点では、退職は労働者の権利であり、無期雇用になれば、民法上、奴隷的労働を防止する立場から2週間前に通知すればこと足りることを知らせなければいけない。

したがって、確実に無期契約に転換させるためには、労働組合のサポートは不可欠と言える。

(3) 雇止めの防止

2018年4月を前に不当な雇止めが大規模に行われることを予防しなければいけない。こうした行為は、雇用の安定のためとする法の目的に反する不当なものであり、労働組合として全力で非正規労働者の雇用と生活を守るため断固とした行動が求められる。

法改正を理由とする雇止めが反社会的行為であることの世論づくりと、何よりも労働組合への組織化が必要である。

(4) 労働組合への組織化を図る

この「労働組合に入って、無期労働契約を申し込もう」キャンペーンを通じて、非正労働者の大規模な組織化を図ることとする。

3 具体的な行動計画

(1) 学習会の組織

そもそも、改正労働契約法の内容を知らない労働者大半である。また、使用者によっては、労働者に積極的には知らせないものと考えられる。労働組合として、学習会を開催し、討論し深めて、取り組みを成功させることが必要である。

(2) マスコミ発表・街頭宣伝・労働相談ホットライン

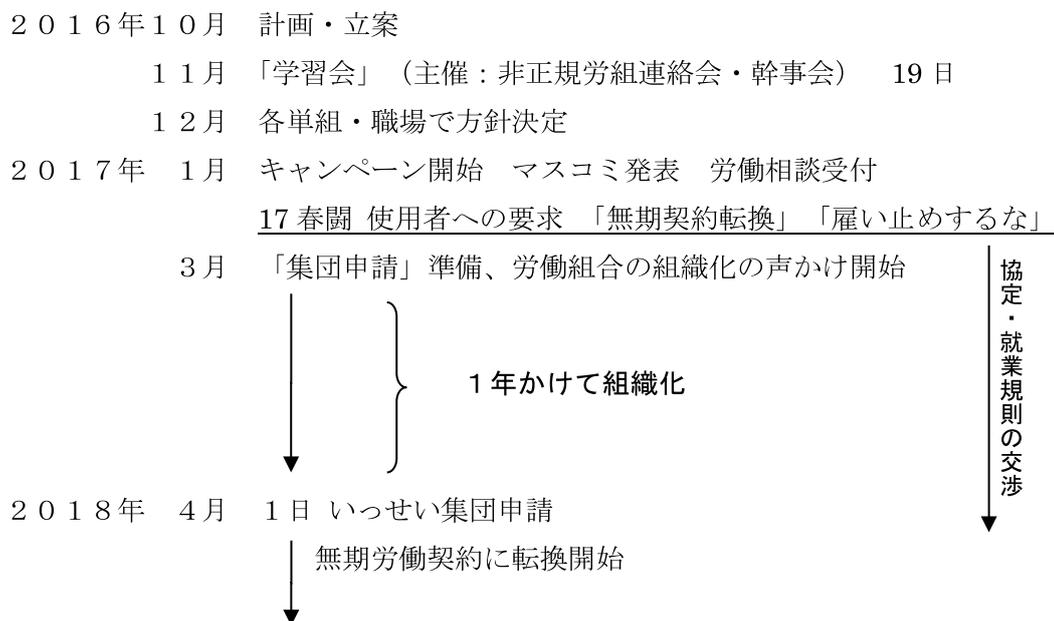
大規模な宣伝を行い、労働組合への加入を促す。個別の労働相談を通じて、ローカルユニオンなどへの組織化を図る。

- ① マスコミ発表 道労連として「キャンペーン」を行うことを発表する。1月
- ② 街頭宣伝
- ③ 労働相談ホットライン 「無期労働契約転換キャンペーン」専用
1月15日、2月15日、3月15日の各ディーセントワークデー

4 スケジュール

重要なことは、2018年4月からの申込み開始ではなく、いまから、雇止めなどをさせない取り組みが重要である。2017年春闘での具体的な行動が極めて重要となる。この秋にキャンペーン準備、学習を十分に行って、計画をもって年明けには、取り組むことが重要である。

想定されるスケジュールは次の通りである。



5 グッズ

- (1) 「無期労働契約」申請用紙のひな形
- (2) 道労連ビラ「労働組合に入って無期雇用に転換しよう」
- (3) ポスター 全道に配布
- (4) CM 15秒程度 → 外注も

6 労働組合の要求例

労働組合として、次のような要求を2017年春闘要求することが重要。使用者に事業場としてよりよい制度の確立を求めることが重要である。公務職場では、直ちに契約法と同様の転換制度を確立するよう要求する大運動が求められる。

- (1) 労働契約法「無期労働契約」に関わる規定を整備されたい。
- (2) 臨時・一時的業務のための雇用契約以外は、有期労働契約を廃止されたい。
- (3) 「5年ではなく3年を超えて更新される場合」など期間を短縮されたい。
- (4) 労働者の申込みでなく、自動的に無期労働契約にされたい。
- (5) 法改正を口実とする雇い止めは、やめられたい。
- (6) 無期労働契約を契機に賃金・労働条件を改善されたい。

7 事例

(生協労連)

生協労連では、早くから無期労働契約への転換を求める要求運動を展開している。「採用時から無期雇用」（鳥取大生協パート）、「2014年度から実施」（コープ九州）などの成果を勝ち取っている。

(郵政ユニオン)

郵政グループでは、制度を1年前倒して実施。2016年11月職員に説明、2017年2月から申請受付、2017年4月実施。無期雇用に伴い「病気休暇が10日から90日に拡大。一方で、労契法の趣旨に反して新規採用者には更新要件がもうけられた。①更新時のスキル評価が「Bなし」以上、②直近2回の基礎評価が「全てできている」であること、などを要件とする。制度を口実とする人事評価と不当な雇止めが想定される。

(東北大学)

有期契約で働く約3千人を順次、「雇止め」にする計画が発表され、労働組合が阻止にむけて闘争が展開されている。

(札幌圏大学・短大非常勤講師組合)

11月15日に道内、国立、私大に勤める非常勤講師の不安定な雇用や低賃金の改善を求め労働組合が結成された。道私大教連が取り組む。2018年4月の無期雇用5年ルール実施を前に組織化をすすめ雇用を守るたたかいをすすめる。

(北海道勤医労)

2017年春闘要求として「有期雇用契約の臨時・パート職員の雇用の安定を図るために、2018年を待たずに『無期雇用』契約のルール整備と処遇改善をすること」の要求を10月27日に使用者に提出した。

以 上

ひな形1 個別申請バージョン

2018年 月 日

●●●●●●●●●● 会社
社長 ●●●●●●● 様

労働契約法第18条に基づいて、労働契約が通算して5年を経過しますので、無期労働契約への転換を申し入れます。

通算5年となる日 2018年 月 日

名 前 _____

ひな形2 集団申請バージョン

2018年 月 日

●●●●●●●●●● 会社
社長 ●●●●●●● 様

労働契約法第18条に基づいて、労働契約が通算して5年を経過しますので、無期労働契約への転換を申し入れます。

名 前	通算5年となる日	名 前	通算5年となる日	名 前	通算5年となる日

2017年 月 日

●●●● 会社
社長 ●●●● 様

●●●●労働組合
執行委員長 ●●●● ㊟

要 求 書

有期労働契約労働者の不安定な雇用状態の改善を求めます。労働契約法が2013年4月施行で3点が改正されています。その一つに、同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換することが義務づけられました。（労働契約法第18条）このルールは、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用安定を図ることを目的としています。

厚生労働省の調べでは、有期労働契約者の3割は通算5年を超えて契約を繰り返し更新している実態にあり、その下で生じる雇止め不安の解消が切実な要求です。

これらの趣旨から、下記について要求します。

記

- (1) 労働契約法第18条「無期労働契約への転換」に関わる規定を「雇用の安定」という法の目的に基づいて整備されたい。
- (2) 有期契約労働者を法改正を契機に雇止めすることは、法の趣旨に反し、合理性はありません。絶対に止められたい。

以 上

人事院総裁 殿

申請者（住所）

（氏名）

㊞

公務で働く有期契約職員の雇用の安定を求める要求書

労働契約法が2013年4月施行で3点が改正されています。その一つに、同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換することが義務づけられました。（労働契約法第18条）このルールは、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用安定を図ることを目的としています。

国家公務員・地方公務員の任用は、民間労働者の労働契約が適応されていません。そのため、行政行為として扱われ、現場での一方的な雇止めなどが是正されない現状があります。このことで、非常勤職員の雇用不安や権利行使に大きな影響を与えています。

公務職場で働く非常勤職員についても、雇いを安定させるための「無期転換ルール」などが必要です。そして、そのことが、公務サービスの交渉につながります。

つきましては、非常勤職員の雇用の安定と職場をまもるために下記について要求します。

記

- 1、労働契約第18条で規定されている、有期契約の契約期間の通算が5年を超えた場合本人の申出により、期間の定めのない労働契約へ転換できる「無期雇用化」の仕組みを公務職場に働く非常勤職員に適用する同様の規定を整備すること。
- 2、任命権者に原則任用更新の義務を課すとともに、「雇い止め」は解雇と同じであり、解雇権の濫用を防止する仕組みを確立すること。
- 3、常勤化・無期雇用化の権利を保障するなど、国際労働基準や労働契約法の精神を活かした仕組みを確立することによって、非常勤職員の身分保障を常勤職員と同様に実効あるものとする。

以 上



働く喜び あじむ時代



はじまる無期転換を労働組合で
パートや契約など有期雇用で働くみなさん。

朗読です。
2018年4月。有期雇用が勤続5年を超えた場合、無期雇用へ転換できる制度がはじまります。労働者から使用者への申し出が必要ですが、その前に突然の「雇止め」の心配もあります。労働組合が力になります。まず、道労連にご相談ください。

無期雇用転換の相談は

0120-378-060



道労連

札幌市白石区菊水5条1丁目4-5
電話 011-815-8181
fax 011-815-4545
mail soundandorora.jp

無期雇用転換 UNIONで

■ 有期雇用で働く非正規労働者のみなさん
2018年4月、「無期雇用への転換」制度がスタートします。

非正規労働者など有期雇用で働くみなさんが、同じ事業主の下で5年を超えた場合に、本人の申し出で無期雇用へ転換させることができる制度です。労働契約法18条で2018年4月に施行されています。事業主は労働者の申し出を拒否することはできません。

- 無期雇用転換の3つの意義
- ① 更新や雇止めの不安解消
 - ② 年休など権利行使がしやすくなる
 - ③ 労働組合に入りやすくなる

■ 無期雇用の3つの意義

無期雇用には、3つの大きな意義があります。一つは、更新や雇止めなどの不安を解消し、安心して働くことができるようになります。二つ目には、年次有給休暇などの権利行使がしやすくなります。そして、三つ目には、労働組合に入ることのためらう必要がなくなり、労働組合で、みんなの声を上げて、待遇の改善をめざすことが可能になります。

■ 「次回更新しない」は「労働組合に相談」を
無期雇用の申し出は、2018年4月以降に可能となります。労働組合が皆で申し出る方法（集団申請）などをサポートします。

■ 「雇止め」を防ぐことが重要です。
当面は、その前の「雇止め」を防ぐことが重要です。すでに、突然「雇止め」通告をされた。」などの相談が

寄せられています。次の更新手続きの時に、事業主から「次回、更新しない」「更新は条件付き」などの契約者が提示されたら、まずは、理由を聞いて「サインをせず」で労働組合に相談」してください。

■ 道内27万人の非正規労働者が対象に

いま北海道の非正規労働者数は約90万人で全労働者の41%です。その殆どは、有期雇用で、そのなかの3割は、すでに契約期間が5年を超えて繰り返し更新されているとされています。その数、27万人と推計されます。そして、随時すべての有期労働者が無期雇用転換の対象となります。

■ 「1人ではなよと」道労連がサポートします。

労働組合は、労働者による、労働者のための自主的団体です。道労連は、全道に医療・介護、保育、学校、公務、建設、交通、小売業など、多種多様な職場の労働組合の連合体です。全国・全道にネットワークを持っています。

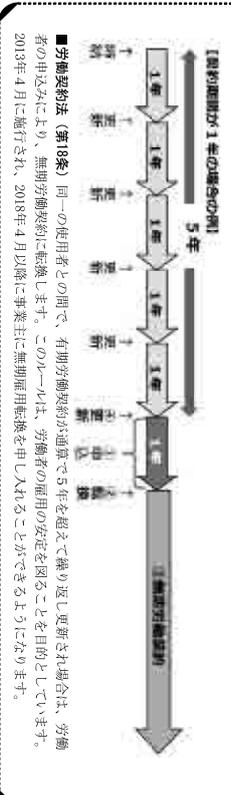
いま非正規労働者の多くは、更新されなくなる不安から、労働組合を敬遠し、声を上げにくい状況にあります。雇用条件は悪くなるばかりです。

道労連は、この「無期雇用転換」を契機に、こうした状況を克服できるように非正規労働者のみなさんを全面的にサポートし、労働者全体の処遇と雇用の底上げを社会的に取り組むと考えています。

■ 「労働組合で無期雇用へ」キャンペーン
この社会運動のキーワードは「労働組合に入ってみる」です。

「無期雇用転換のことなら道労連に」ご相談を！

無期雇用転換5年ルールとは



道労連

北海道労働組合総連合
札幌市白石区菊水5条1丁目4-5
電話 011-815-8181

無期雇用転換のことや労働相談は
フリーダイヤル 0120-378-060
相談時間 月曜～金曜の10時～17時
メール相談 soundandorora.jp 相談無料・秘密厳守



もう使い捨てさせない!

— 無期労働契約への転換とは —

北海道労連 非正規労組連絡会

非正規労働者など有期労働契約の労働者に関わる労働契約法が、2013年に改正されました。一つは、無期労働契約への転換(18条)、二つ目に、「雇止め法理」の法定化(19条)、三つ目には、不合理な労働条件の禁止(20条)の3つが加えられました。

無期雇用になる 3つの大きな意義

- 1 更新・雇止めの不安がなくなる。
- 2 権利行使がしやすくなる。
- 3 労働組合の加入をためらわずに済む。

無期雇用になることには、3つの大きな意義があります。一つは、更新や雇止めの不安がなくなる。もう一つは、権利行使がしやすくなる。そして、労働組合に入ることをためらう必要がなくなるということです。首を切られないということは、とても、とても大切なことです。また、この法律には、罰則規定がなく、事業主が労働者に「無期転換ルールができたよ」と教えなくても問題になりません。むしろ、非正規労働者を選別して、5年を前に雇止めしてくる事業主が出はじめています。

そこで、労働組合がある職場では、17春闘で非正規労働者の雇用の安定という法の

精神に基づいて「無期転換ルールを整備するよう」に要求する必要があります。

「無期転換5年ルール」には、格差の固定化という問題点もありますが、非正規労働者が「更新手続き」という関所を設け、ものが言えないようにマスクで、口をふさがれている状態から脱却できる意義は、なににも代えがたい意義があります。労働組合に入って声を上げられる



ようになることは、これから労働条件の改善へ力を合わせてめざすことができるということだからです。

直前の「雇止め」も防げるのは、労働組合しかありません。非正規労働者の雇用の安定と賃金・労働条件の改善という底上げは、労働組合の使命であり、社会的要請であることをよくつかんで、17 春闘から力を合わせていきたいと思います。

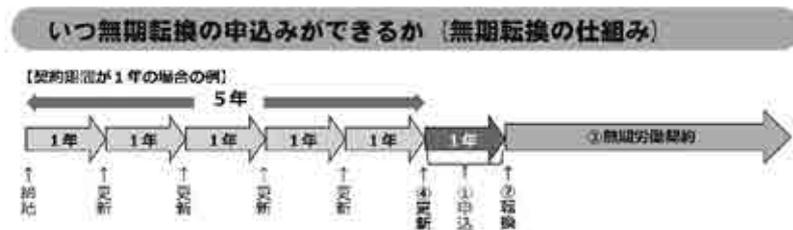
では、3つの改正点の概要を見てみましょう。

1 無期転換5年ルール

まず、主題である「無期転換5年ルール」です。同一の使用者との間で有期契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、無期契約に転換する制度です。期間の定めがない、定年まで働けるようになるということです。

この無期転換ルールの特徴の一つは、労働者に無期転換の申込みの権利ができたということであって、5年たったら自動的に無期雇用になるわけではありません。自分で事業主に申し入れなければいけないルールです。二つ目には、事業主は申し込まれたら「拒否できない」と言う

ことです。三つ目は、無期雇用になった後の労働条件は、これまでと同一でもかまわないとなっています。労働組合



として賃金・労働条件の改善を要求することが重要だと思います。四つ目は、無期雇用を申し込まないことを条件に採用したり、申込みを放棄させることは禁止されています。五つ目は、クーリングというルールがあります。6ヶ月以上の契約のない期間がある場合は、契約期間がリセットされます。「半年たったらまた働いてね」などと行ってくる事業主がいますので注意が必要です。

事業主によっては、野菜を切るライン、煮るライン、詰めるラインでそれぞれ子会社化して小細工する会社もありますが、この場合でも事業実態や取引内容が実質的に同じ事業主かどうかなどで、勤続年数が通算されるかどうか判断されます。雇用契約書のチェックを欠かさず行いましょう。また、育児休業や介護休業で勤務しなかった期間は、労働契約が続いていれば通算されます。

このように、ルール自体は極めてシンプルです。「自分で申込みが必要」だということと「使用者は拒否できない」と言うところが大切なところです。

2 「雇止め法理」の法定化

もう一つの改正点は、「雇止め法理」の法定化です。有期労働契約は、使用者が更新

を拒否したときは、契約期間の満了により雇用契約が終了します。これを「雇止め」といいます。ただ、雇止めは、労働者保護の観点から、これまでの最高裁判例により、これを無効とするルールが確立されてきました。今回の法改正では、このルールが法律として条文化されています。例えば、これまで反復更新されてきた場合は、無期契約の職員と同じ扱いが求められます。つまり、反復更新者を雇止めするときは、正社員の解雇と社会通念上同視できる合理的な理由がなければ認められません。また、労働者が「次回も更新されるものと期待していた」ことに合理的な事情がある場合にも、「雇止め」は認められません。労働者の雇用継続への期待権が、一定認められています。

会社の社長に、突然「今回は更新しない」と言われても、労働者の側には雇用継続を主張する権利が認められていると言うことです。

3 不合理な労働条件の禁止

3つ目は、「不合理な労働条件の禁止」です。これは、期間の定めがあることのみをもって不合理な労働条件にすることを禁止するルールです。差別的な労働条件はダメということです。このルールは、有期契約の労働者は、雇止めの不安があることで、合理的な労働条件の決定が行われにくいことや、処遇に対する不満が多く指摘されていることからつくられた法律です。正職員など無期契約労働者との不合理な格差を是正させ、非正規労働者などの処遇改善に結びつけようという目的があります。

賃金や労働時間だけでなく、災害補償、福利厚生、教育訓練など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。

ただ、業務の内容や責任の程度、転勤の範囲などが正社員と同等の場合とされています。ですから、正社員と同じ働き方なのに通勤手当が払われないとか食堂を利用させてもらえないとか言う場合には、この労働契約法 20 条を使って、事業主に是正させることができます。

ここまでの、2013 年に改正された労働契約法の 3 つの改正の概要です。そして、この 3 つの改正が同時に行われたことには、意味があります。無期転換 5 年ルールは、有期労働者の雇用安定と処遇改善が目的であって、これを口実とした雇止めを制限するとともに、有期雇用の段階でも正職員と同じ働き方の人は、処遇も同じにしなければいけないということを明確にしたことにあります。この関連と意味をしっかりと捕まえることが大切だと思います。

次に、こうした、3 つの新ルールの他にも、有期労働契約の労働者に関するルールで注意が必要なものがあります。

無期になれば、いつでも退職できる

有期契約の 1 回の契約期間の上限は「原則 3 年」です。また、事業主には「必要以上

に細切れに契約しない」ように配慮義務があります。1年以下の契約期間の場合は、労働者の側からも契約解除をすることができないと言うのが有期労働契約となります。つまり、約束の期間は働かなければいけないと言うことです。ただし、上司がうるさい、パワハラや嫌がらせ、精神的な苦痛を感じる職場で、もう辞めたい時は、民法で定められている2週間前に退職願を出すことで辞めることができます。もちろん、無期転換になれば、いつでも申し出れば退職することができるようになります。

労働条件の明示 — 契約書をよく確認！

有期契約の継続や終了について、「更新されると思っていた」「聞いてない」などのめ事を防止するために、契約法では労働契約書への労働条件などの契約内容の明示を義務付けています。契約期間の明示はもちろん必要です。そして、次回の「更新の有無」や「更新の基準」の明示があります。次回、「更新をするのか、しないのか。」、あるいは、「業務量により判断する。」「勤務成績、態度により判断する」などの条件付きで更新の有無を決めるのか、労働者にわかるように明示し説明する義務が事業主にはありません。まずは、契約書を今回も同じと思い込まずによく見て確認することが大切です。

「次回は更新しない」はサインせず労働組合に相談

ここで大切なポイントです。「無期転換5年ルール」を前に、「次回は更新しない」という契約書が渡される可能性が非常に高いと言うことです。雇用期間の多くは1年更新なので、いまからが要注意の時期です。それは、2018年4月の無期転換スタートの前に合法的に雇止めしようと思ったら、あらかじめ、次回は更新しないことを労働者に明示しなければ行けないからです。対処方法としては「次回は更新しない」と言ってきたら、まず「何ですか」と理由を聞くこと、そして、その場では、サインをせずに労働組合などに相談することが大切です。先ほど述べたように、事前に更新条件など、理由もなく「更新しない」というのは、基本的に認められません。一人では対処せずに、労働組合に相談することが一番大切です。3カ月や半年で更新を繰り返している人も2018年4月前の最後の契約更新時に注意することです。「労働組合に相談する」ここが一番の肝です。

1人ではたたかえない

最後に、もう一つ大事なことは、いまから2018年4月までの間に「次回は更新しない」と言われたと、一人で申し立てようとしてもなかなかできることではありません。じゃそんな時



どうするか、それは、職場の仲間みんなで、労働組合に結集して「無期転換を口実に雇止めするのはおかしい」と事業主に対して声をあげること意外にありません。無期転換は、雇用の安定のための制度です。その点で、道労連がすすめる集団申請など「労働組合に入ってみんなで無期雇用転換させよう」という取り組みの意義は本当に大きいと思います。そして、無期雇用を申し入れるときも、労働組合に結集して申し出れば、躊躇することなくできると思います。

では、以下、職場から出されそうな疑問点についてQ&Aで見てみます。

【職場からの疑問】

Q いつから事業主に申し入れはできますか。

A 2018年3月31日までの申し入れは無効です。2018年4月1日以降に申し入れることができます。申し入れる時点で通算で5年以上働いていることが条件となります。働き始めたのが何時だったか思い出してみましょう。

Q 1年更新で10年を超えて同じ職場で仕事をしています。更新は毎年3月1日です。

A 一つは、来年2017年3月1日の更新手続きの時に「次回は更新しない」とか、更新に条件をつけてきたら要注意です。次回、更新をしないとすると無期転換を前に雇止めするという意味です。そのときは、サインをせずに理由を聞いて、労働組合に相談してください。これまでと同じように、更新されれば、2018年4月1日になったら事業主に無期転換を希望することを申し入れてください。できるだけ、書面で行うことがベストです。そして、事業主から受け取った証明書をもらうことが大切です。

Q 派遣労働者はどうなりますか。

A 派遣労働者も派遣元との関係で無期雇用の対象になります。派遣元がころころ変えられるケースがあります。これは、事業主自体が変わっている場合があります。その場合は、働いている職場が同じでも勤続は通算されないことがあります。また、そもそも派遣法では、特殊業務以外は同一職場に3年以上働けないことになっているので、注意が必要です。

労働契約法第18条「無期労働契約への転換」の対象となる労働者は？

労働者の種類	対象
民間企業・団体	○
国家公務員と非常勤職員	×
道職員と非常勤職員	×
自治体職員と非常勤職員	×
派遣労働者	○
私立大学 非常勤講師	○
公立大学 非常勤講師	×
道立高校 調理員	△
ヤクルトの販売員(請負)	×
登録型ヘルパー	△
家庭教師アルバイト	○
スーパーのレジアルバイト	○
コンビニ アルバイト	○
請負業務(有期)	×
契約社員(有期)	△

※ 労働契約法は第19条で「国家公務員、地方公務員は適応しない」とされています。

※ 登録型、契約社員は、契約実態によって判断が分かります。

Q 法人が変わった場合は、通算されますか。

A 大切なことは、誰に雇われているのか。法人が変わっても、事業主が同じであれば、勤務年数は通算され、無期転換の申し入れができます。ただ、別の会社になって、社長も変わっている場合があるので注意が必要です。

Q 5年働いたら退職して6か月後に試験を受けて働き直すように言われています。

A クーリングを使った合法的なやり方になります。しかし、労働者にとって、不満な雇われ方だと思うので、労働組合での交渉や社会的に法律をかえる運動が必要だと思います。

Q 道立の高等学校の非常勤として調理職です。対象になりますか。

A 公立学校や国立大学、国家公務員、自治体公務員などの公務員は、労働契約法の対象外になっています。(19条)しかし、公務職場に働く非常勤職員は、グレーな状況に置かれていて、対象とも対象外とも書かれていませんが、公務員と準じているといて対象外にされています。人事院など同様のルールを作るように要求していくことが必要だと思います。

民間会社に雇われて、業務委託として自治体などに働くみなさんは、対象となります。

Q 新しく働き始める人に条件を下げてくる可能性はありませんか。

A これから採用する有期労働契約の労働者については、「採用時に3年しか雇わない。」あるいは、「4年経ったときの成績で雇止めするかどうか決める。」などの条件がつけられることが予想されます。労働組合として交渉で防ぐしかありません。

おわりに

道労連では、この無期転換を契機に、労働組合で「無期転換！」キャンペーンを開始します。全国で非正規労働者は2000万人に上ります。厚労省の調査でもそのうち3割600万人は5年を超える有期労働契約労働者であるとされています。

無期雇用になれば、雇用を心配し、労働組合に入ることをためらう必要がなくなります。労働組合に入ると言うことは、声をあげるということ。賃金や労働条件の改善をみんな力で力をあわせて求めることができるようになるということです。ここに確信をもって、このキャンペーンをみんなで成功させましょう。

以 上

有期労働契約の新しいルールができました

労働契約法改正のあらまし



厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署

厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp>) でも最新情報を提供しています。

働くすべての皆さま、事業主の皆さまへ

改正労働契約法のポイント

労働契約法は、労働契約に関する基本的なルールを規定した法律です。

今般「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年8月10日に公布され、有期労働契約について、労働契約法に下記の3つのルールが規定されました。

有期労働契約とは、1年契約、6か月契約など期間の定めのある労働契約のことです。

パート、アルバイト、派遣社員※、契約社員、嘱託など、いろいろな言い方で呼ばれていますが、こうした有期労働契約で働くすべての人が、この新しいルールの対象となります。

※ 派遣社員は、派遣元（派遣会社）と締結される労働契約が対象となります。

3つのルール

I 無期労働契約への転換

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

II 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

III 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

施行期日

II：平成24年8月10日（公布日） IとIII：平成25年4月1日

有期労働契約は、パート労働、派遣労働をはじめ、いわゆる正社員以外の労働形態に多く見られる労働契約のタイプです。有期労働契約で働く人は全国で約1,200万人と推計されます。

有期労働契約で働く人の約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を繰り返し更新している実態にあり、その下で生じる雇止めの不安の解消が課題となっています。また、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることのないようにしていく必要もあります。

労働契約法の改正は、こうした問題に対処し、働く人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のものです。

有期労働契約の利用に当たり、法改正の趣旨および内容を十分ご理解いただくよう、お願いします。また、有期労働契約に関する労働基準法の諸規定も順守していただくよう、あわせてお願いします。

I 無期労働契約への転換（第18条）

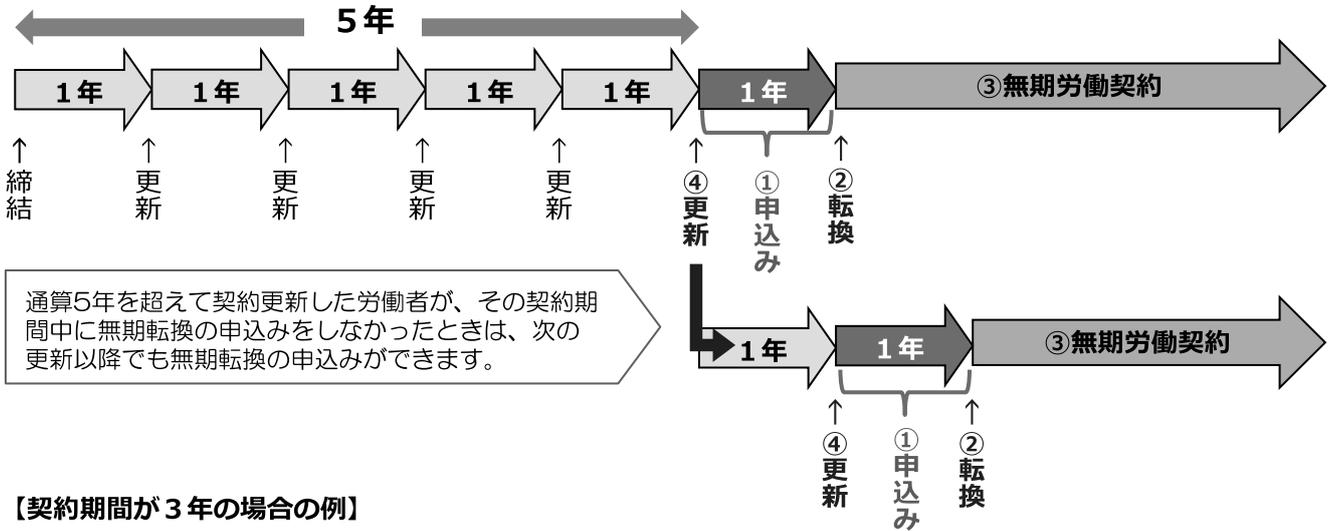
同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。

このルールは、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としています。

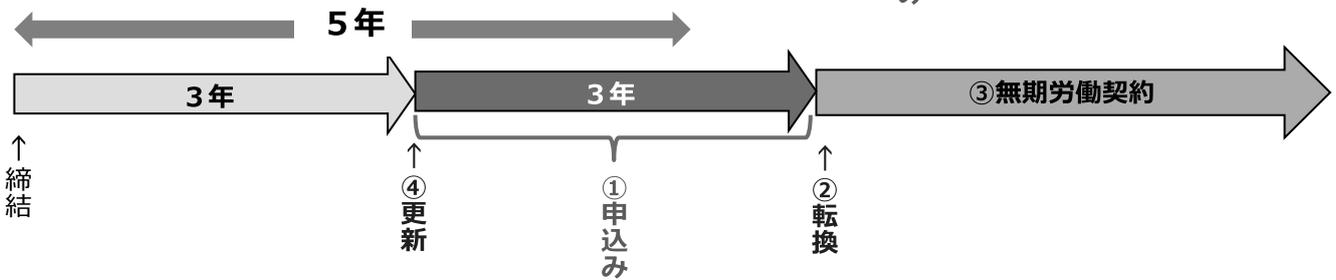
※ 通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めません。

いつ無期転換の申込みができるか（無期転換の仕組み）

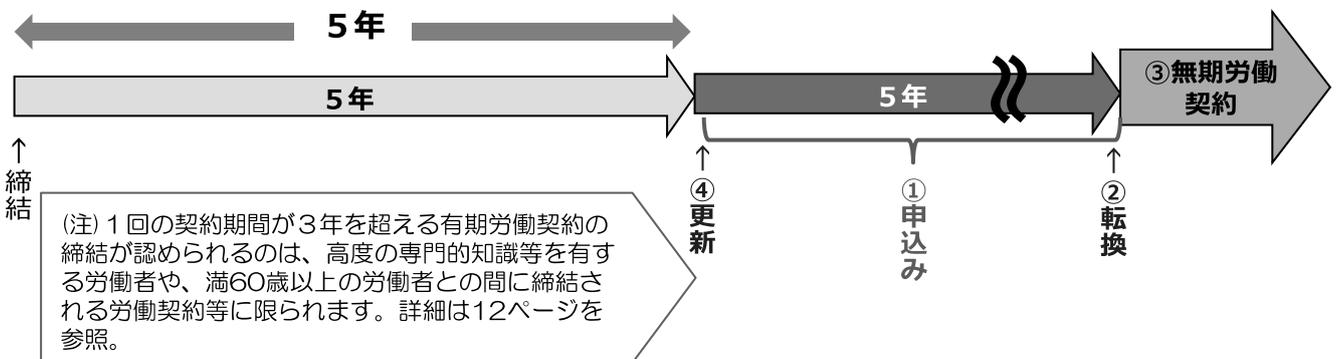
【契約期間が1年の場合の例】



【契約期間が3年の場合の例】



【契約期間が5年の場合の例】



① 申込み

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、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。この申込みは、労働者の権利（無期転換申込権）であり、申込みをするかどうかは労働者の自由です。



申込みは、口頭で行っても法律上は有効です。しかし、口頭での申込みは、後日、申込みをしたかどうかの争いが生じやすいという問題がありますので、労働者の方は、できるだけ書面で申込みを行うことをお勧めします。また、申込みを受けた事業主の方は、その事実を確認するための書面を労働者に交付しておくことをお勧めします（様式例を18ページに掲載）。

② 転換

無期転換の申込み（①：4ページの図参照）をすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約（③）がその時点で成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。

①の申込みがなされると③の無期労働契約が成立するので、②時点で使用者が雇用を終了させようとする場合は、無期労働契約を解約（解雇）する必要がありますが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合」には、権利濫用に該当するものとして解雇は無効となります。

また、②時点より前に使用者が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、これに加えて、有期労働契約期間中の解雇となるので、「やむを得ない事由」がある場合でなければ解雇することはできません。

なお、解雇については当然に労働基準法第20条の解雇予告等の規定の適用があります。



有期労働契約の締結時に、同一の使用者の下での過去の勤続（入職・離職）の状況や「通算契約期間」について、書面により労使で十分に確認しておくことは、無期転換の申込権の適切な行使や、後日の紛争を防止する観点からも重要です。

③ 無期労働契約

無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。

「別段の定め」とは、労働協約、就業規則、個々の労働契約（無期転換に当たり労働条件を変更することについての労働者と使用者との個別の合意）が該当します。

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。

なお、就業規則により別段の定めをする場合、労働契約法第7条から第10条までに定められている就業規則のルールを変更することになるものではありません（15ページ参照）。

有期労働契約の更新時に、所定労働日や始業終業時刻などの労働条件の定期的変更が行われていた場合に、無期労働契約への転換後も、それまでと同様に定期的にこれらの労働条件の変更を行うことができる旨の別段の定めをすることは、差し支えないと解されます。

また、無期労働契約に転換した後における解雇については、個々の事情により判断されるものですが、一般的には、勤務地や職務が限定されているなど労働条件や雇用管理がいわゆる正社員と大きく異なるような労働者については、こうした限定等の事情がない、いわゆる正社員と当然には同列に扱われることにならないと解されます。



無期転換後の労働条件については、労働協約、就業規則、個々の労働契約での「別段の定め」がない限り、無期転換前と同一の労働条件が適用されます。無期転換した場合の労働条件については、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ことが必要です。

特に、定年など、有期契約労働者には通常適用されない労働条件を無期転換後の労働条件として適用する必要がある場合には、あらかじめ労働協約、就業規則、個々の労働契約によりその内容を明確化しておくようにしてください。

④ 更新

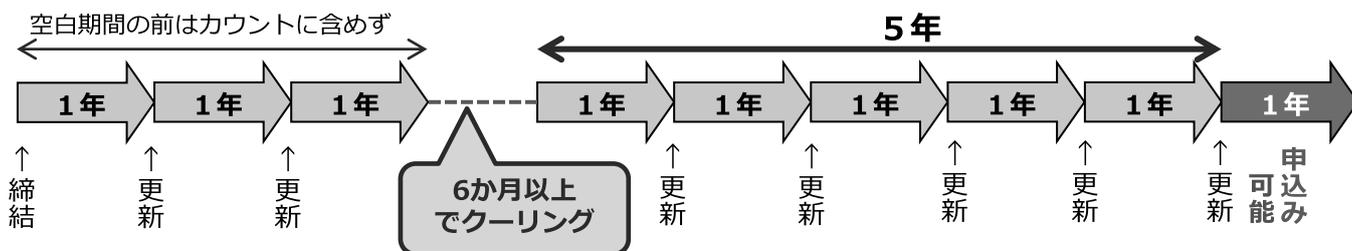
無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません（法の趣旨から、そのような意思表示は無効と解されます）。

通算契約期間の計算について（クーリングとは）

【カウントの対象となる契約期間が1年以上の場合】

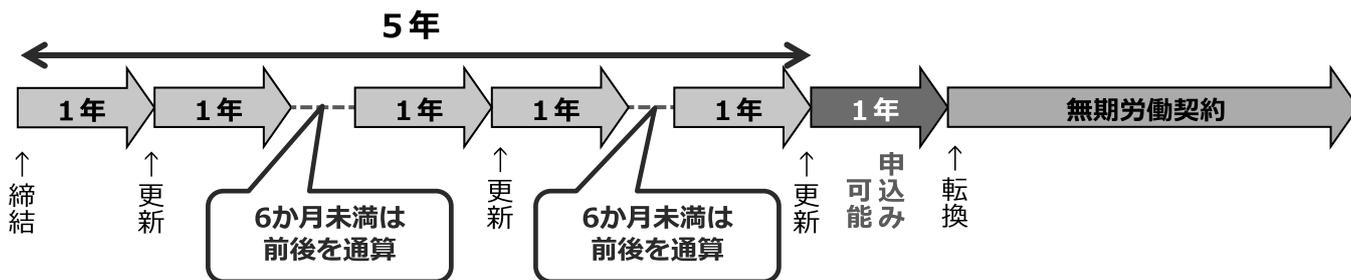
■ 契約がない期間(6か月以上)が間にあるとき

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6か月以上あるときは、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。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か月未満のとき

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）。



【カウントの対象となる契約期間が1年未満の場合】

「カウントの対象となる有期労働契約の契約期間（2つ以上の有期労働契約があるときは通算した期間）」の区分に応じて、「契約がない期間」がそれぞれ次の表の右欄に掲げる期間に該当するときは、契約期間の通算がリセットされます（クーリングされます）。

その次の有期労働契約の契約期間から、通算契約期間のカウントが再度スタートします。

カウントの対象となる有期労働契約の契約期間	契約がない期間
2か月以下	1か月以上
2か月超～4か月以下	2か月以上
4か月超～6か月以下	3か月以上
6か月超～8か月以下	4か月以上
8か月超～10か月以下	5か月以上
10か月超～	6か月以上

Ⅱ 「雇止め法理」の法定化（第19条）

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、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。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）が確立しています。

今回の法改正は、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法に条文化しました。

対象となる 有期労働契約	<ul style="list-style-type: none">● 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。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 <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向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>
要件と効果	<ul style="list-style-type: none">● 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せん。
必要な手続	<ul style="list-style-type: none">● 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）。 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。● 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。

Ⅲ 不合理な労働条件の禁止（第20条）

同一の使用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールです。

このルールは、有期契約労働者については、無期契約労働者と比較して、雇止めの不安があることによって合理的な労働条件の決定が行われにくいことや、処遇に対する不満が多く指摘されていることを踏まえ、法律上明確化することとしたものです。

対象となる労働条件	<ul style="list-style-type: none">● 一切の労働条件について、適用されます。● 賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。
判断の方法	<ul style="list-style-type: none">● 労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、<ol style="list-style-type: none">① 職務の内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度）② 当該職務の内容および配置の変更の範囲③ その他の事情を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。 とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、上記①～③を考慮して、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解されます。 <p>▶解説</p> <ul style="list-style-type: none">● 「同一の使用者」は、労働契約を締結する法律上の主体が同一であることをいうものであり、したがって、事業場単位ではなく、労働契約締結の法律上の主体が法人であれば法人単位で判断されるものです。● ①は、労働者が従事している業務の内容および当該業務に伴う責任の程度を指します。 ②は、今後の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化など（配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む）の有無や範囲を指します。 ③は、合理的な労使の慣行などの諸事情が想定されます。 <p>例えば、定年後に有期労働契約で継続雇用された労働者の労働条件が定年前の他の無期契約労働者の労働条件と相違することについては、定年の前後で、上記①、②等が変更されることが一般的であることを考慮すれば、特段の事情がない限り不合理と認められないと解されます。</p>
効果	<ul style="list-style-type: none">● この規定は、民事的効力のある規定で、法第20条により不合理とされた労働条件の定めは無効となり、故意・過失による権利侵害、すなわち不法行為として損害賠償が認められ得ると解されます。● この規定により、無効とされた労働条件については、基本的には、無期契約労働者と同じ労働条件が認められると解されます。

参考様式 モデル労働条件通知書（一般労働者用；常用、有期雇用型）

※ このモデル様式は、一般労働者用です。短時間労働者・派遣労働者・建設労働者・林業労働者については、別のモデル様式を厚生労働省ホームページ(24ページ参照)に公表していますので、あわせてご活用ください。

（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ます・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、フレックスタイム（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	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 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）

北海道労働組合総連合

札幌市白石区菊水5条1丁目4-5

電話 011-815-8181 fax 011-815-4545

メール info@dororen.gr.jp

URL <http://www.dororen.gr.jp/>