

はじめに

近年、改正労働契約法による無期転換制度、均衡処遇、有期特措法、さらにはパート社保適用拡大、マイナンバー制度導入など、非正規雇用（多くは有期雇用）をめぐる法制度が以下のとおり激変しています。

●最近の法改正の動向

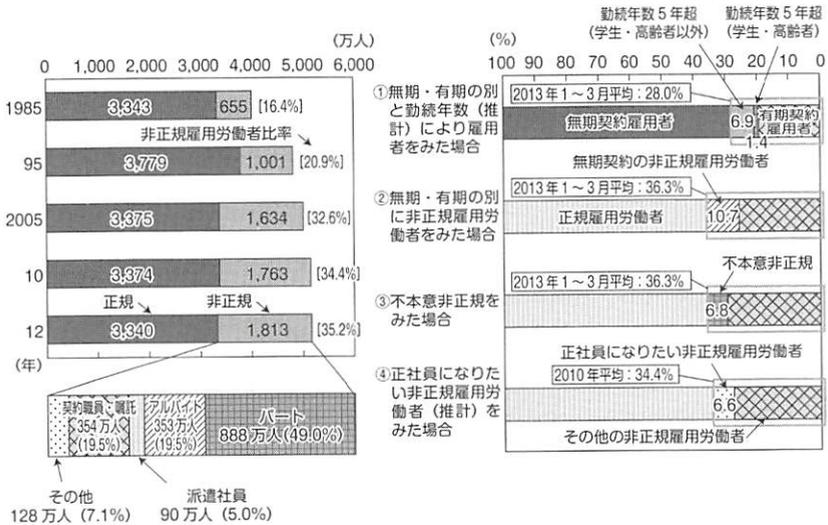
平成 25 年 4 月	改正労働契約法の施行	雇止め法理の明文化、 無期転換制度、均衡処遇
平成 27 年 4 月	改正パート労働法・有期特措法の施行	
平成 27 年 5 月	企業名公表制度・かとか	
平成 27 年 9-10 月		派遣法みなし雇用施行 / 改正派遣法施行 マイナンバー法施行
平成 28 年 3 月	改正勤労青少年福祉法の施行	
平成 28 年 10 月	パート社保適用拡大	
平成 30 年 4 月	無期転換請求権の行使	

このように目まぐるしく法改正が進んでいる背景としては、まず非正規社員らの雇用が拡大するにつれ、「格差拡大」「雇用の不安定性」が深刻化している点が挙げられます。

次ページの図表の示すとおり、非正規雇用が95年から急激に増加し、今や全労働者数の約35%をしめる一方で、雇用の不安定性、正規雇用と比べての格差拡大が問題視されるようになり、上記の法改正が相次いでなされているものです。

また、パート、契約社員等の非正規雇用社員の権利意識が強まるとともに、その権利主張を支える基盤整備として、弁護士・社労士等の専門家による法的支援サービスの充実、労働審判・労働局の個別労使紛争斡旋、さらには労働行政による指導強化等が進んできました。このような影響を受け、労使トラブルが増加の一途をたどっています。

◆雇用形態別みた雇用者の推移と雇用者の内訳



(厚労省「労働経済白書」より)

本書では、まず第1部(第1章から第4章)において、非正規雇用の労務管理に際し、今後の法改正対応上、極めて重要といえる「無期転換請求・正社員転換推進措置」、「均衡処遇」、「派遣法改正・社会保険適用拡大・マイナンバー制度、ブラック企業問題」の解説を行います。その上で法改正対応と就業規則規程例・説明責任の対応例を紹介いたします。

さらに、第2部(第5章～第7章)では、近年トラブルが多発している個別労務トラブル事例を取り上げ、法的問題の所在とこれに対する実践的対応策をわかりやすく解説するものです。

最後に、本書の企画、編集担当として、配慮の行き届いた校正・レイアウト等を取りまとめていただいた佐藤滋生氏、三木治氏に心から感謝申し上げます。

平成 28 年 2 月

社会保険労務士 北岡大介



2 限定正社員制度とは	36
-------------	----

第2章 均衡処遇規定に伴うトラブル対応

1 均等処遇・均衡処遇	38
1 日本における同一労働同一賃金原則と均衡処遇	38
2 旧パート法における差別的取扱いの禁止	40
3 改正労働契約法・パート労働法における改正経緯	41
4 改正労働契約法・パート法の均衡処遇原則の考え方	41
5 学説における均衡処遇の考え方	43
6 均衡待遇と行政指導	43
7 今後の法制動向	44
2 均衡処遇等が問題となる事例	46
1 丸子警報機事件判決（長野地判上田支部平成 8.3.15） の概要	47
2 ニヤクコーポレーション事件判決	50
3 改正パート労働法と説明責任の強化	51
1 均衡処遇と説明責任の関係	51
2 パート労働法における説明責任（従前の規定）	52
3 平成 27 年 4 月改正における説明責任の強化	53

第3章 労働・社会保障法改正動向と 有期・パート雇用

1 改正派遣法と有期・パート雇用への影響	56
1 改正派遣法の概要	56
2 派遣期間規制の全面的改正とみなし雇用制度との 関係	57



3	派遣先の雇用安定措置	59
4	ユーザー企業における派遣労働と有期雇用活用	59
2	社会保険の適用拡大とパートタイム労働者	60
1	厚生年金における短時間労働者の適用基準	61
2	厚生年金・健康保険の被保険者適用拡大	62
3	適用範囲拡大とその影響	63
4	今後の企業対応	64
3	マイナンバー制度の導入とパート労働者の 労務管理への影響	65
1	マイナンバー制度	65
2	マイナンバー制度とパート社保適用問題	67
4	勤労青少年福祉法改正・ブラック企業名公表制 度と有期雇用採用等	68
1	勤労青少年福祉法等改正案の概要	68
2	適職選択のための取組促進策	69
3	ブラック企業名の公表制度	70

第4章 当面の法改正対応と就業規則規定例等

1	法改正に向けた企業側対応	72
1	改正労働契約法施行に向けた企業の対応策	72
2	無期転換社員に適用される就業規則の範囲	73
3	無期転換制度の定め	75
4	定年制に係る定め	76
5	賃金、労働時間等の変更の可能性に係る定め	78
6	無期転換社員に対する私傷病休職の定め	79
7	服務規律の整備	80
8	職務変更、転勤等に係る定め	81



9	正社員転換推進措置と無期転換制度・パート法対応	82
2	改正パート労働法における「説明義務」への対応	84
1	労働条件に関する文書の交付等（改正法6条）	84
2	就業規則における意見聴取	85
3	「正社員と同視すべきパートタイマー社員」に対する待遇の差別的取扱い（法8条）	86
4	賃金の均衡処遇（法10条）	87
5	教育訓練（法11条）	88
6	福利厚生施設（法12条）	88
7	正社員への転換推進措置（法13条）	89

Ⅱ 有期・パート雇用をめぐる労務トラブルへの対応

第5章 有期・パート社員の採用・労働条件決定・社保加入をめぐるトラブル

1	有期・パート社員を採用面接する際に注意すべき点とは	92
1	新規採用活動とブラックバイト問題	92
2	法令・行政指導による規則	93
3	問題となる面接時の質問	94
2	個人情報保護と採用時の留意点	96
1	改正個人情報保護法と非正規雇用社員の病歴	96
2	マイナンバーの利用目的通知と番号収集	97



2	短時間労働者に対する健康診断	167
3	深夜業従事者に対する健康診断	169

第8章 契約更新・雇止め・雇用終了を めぐるトラブル

1	私生活における非違行為に対して、懲戒処分を行うことが可能か？	170
1	職場外の非違行為と懲戒処分の関係	170
2	職場外の非違行為に対する考慮要素とは	171
3	飲酒運転と懲戒処分	172
4	最近の飲酒運転と懲戒処分の動向	173
5	道路貨物運送業と飲酒運転	174
2	退職間近の年次有給休暇取得をめぐるトラブル 対応	176
1	パートタイマーの年次有給休暇	177
2	年次有給休暇の時季変更権	178
3	勤務態度不良の有期契約社員を普通解雇するこ とは可能か？	180
1	部下に対する業務命令の重要性	180
2	指導に従わない場合の懲戒処分	181
3	懲戒解雇ないし普通解雇の可否	182
4	有期契約の雇用継続期待権はいかなる場合に 認められうるのか？	184
1	有期雇用契約の雇止め法理とは	185
2	雇用継続の合理的期待とその判断方法	186
3	上限期間を上回る更新と雇用継続の期待権	188



4	雇止め法理への対応	188
5	実務対応上の示唆	190
5	不更新特約に異議が申し立てられた場合の対応とは？	190
1	不更新特約と労働者側からの異議申立て	191
2	労働条件変更の必要性と変更解約告知	192
3	異議留保付きの契約更新をどのように考えるべきか	193
6	有期雇用社員に対するリストラ目的の雇止めは許されるか？	196
1	雇止め法理と整理解雇法理	197
2	日立メディコ裁判にみる有期雇用の法的保護水準	197
3	有期雇用の雇止めが無効とされた裁判例	198
4	雇止め法理における手続きの重要性	199
7	雇用保険の離職事由	202
1	退職勧奨と失業保険	202
2	退職勧奨の法的定義とは	203
3	離職事由をめぐるトラブルとは	203

巻末資料

1	一般労働者用（常用・有期雇用型）労働条件通知書（厚労省）	208
2	注意書・始末書作成例	210

I

**有期・パート労働をめぐる
法改正対応**

第1章 無期転換請求権発生に伴うトラブル対応

1 無期転換請求権とは



無期転換請求がなされた場合、会社側は拒めるのでしょうか？ また、無期転換請求がなされた場合、正社員の労働条件と同様のものとなるのでしょうか？

平成30年4月1日以降、企業は有期雇用契約を締結し、5年を超えて契約更新したパート・契約社員等からの無期転換請求への対応を迫られることになります。そもそも、この無期転換請求とはいかなるものであり、企業としていかなる対応・準備が必要であるのか解説します。

1 改正労働契約法の目的と対象

同法の公布通達（平成24年8月10日付け基発0810第2号「労働契約法の施行について」）では、無期転換制度の目的を次のとおりとします。「今般の改正は、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…追加するものである」。有期の雇用不安を解消する施策として無期転換制度を新たに創設したものです（以下、改正労働契約法18条1項の基となった法案要綱）。

同一の利用者との間で締結された2以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く）の契約期間を通算した期間（「通算契約期間」）が5年を超える労働者が、当該利用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から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、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。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。

平成25年4月1日以降に締結更新された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、無期転換の申込み対象となります。図表で示すと次ページ図表1-1のとおりとなります。

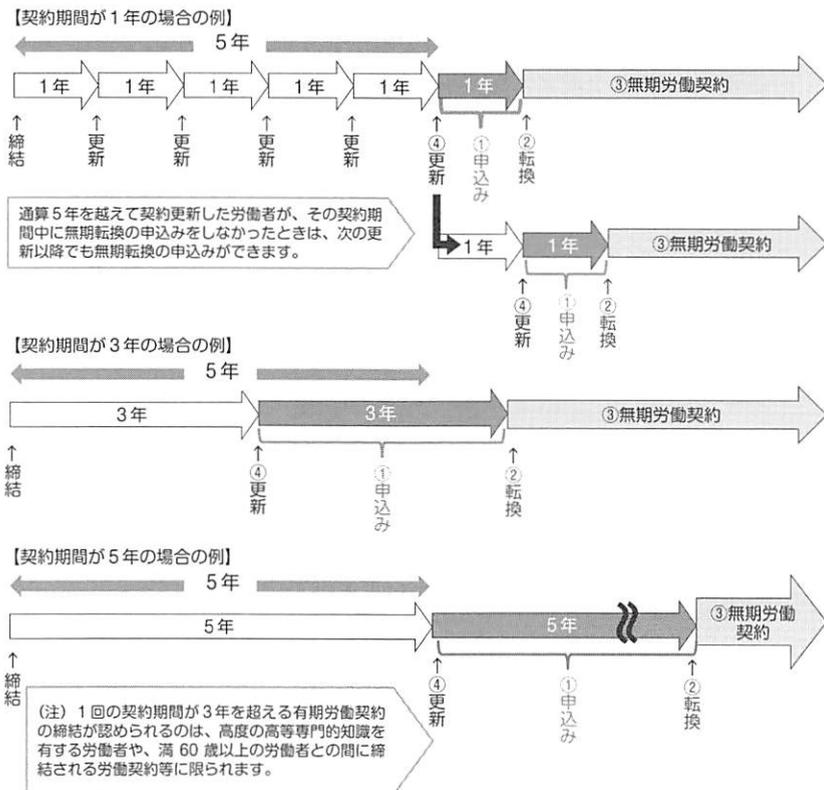
2 無期転換請求権の要件

それでは、当該請求権はいかなる場合に生じるのでしょうか。改めて先の条文を見ると、①同一の労働者と利用者との間で有期労働契約が5年を超えて反復継続、②労働者の申出の2つが要件であることがわかります。

まず、①で「同一」とされていることから、使用者の法人格が異なれば要件を満たさないこととなります。この点について公布通達では、例外として就業実態が変わらないにもかかわらず、無期転換申込権を免れる意図をもって、派遣形態や請負形態を偽装して、労働契約の当事者を形式的に他の使用者に切り替えるような場合、法を潜脱するものとして、「通算契約期間」は通算されるものとの見解を明らかにしています。

次に、通算期間に関して、有期契約終了と新規契約締結の間に一定期間置かれた場合、これを通算しなければならないかどうかという問

◆図表 1-1 無期転換の仕組み



題が生じ得ます。これがクーリング期間の問題となりますが、今回の法律では、同期間が原則6ヶ月空いていなければ、やはり通算されることとしています。なお、有期契約の合算が1年未満の場合は、その2分の1の期間をクーリング期間とするものです。その他クーリング期間については細かな解釈上の問題が生じるところ、詳細は政省令に委ねられています（図表1-2）。

以上の①を満たした場合に当該労働者から②の申出があれば、当該無期転換の法的効果が生じることとなります。労働政策審議会では、労働側が②の申出を要件とした場合、当該労働者の不知による権利行使の困難性を重ねて指摘していましたが、厚労省はモデル労働条件通知書の改訂や様々な啓発活動によって周知を図ることとしています。

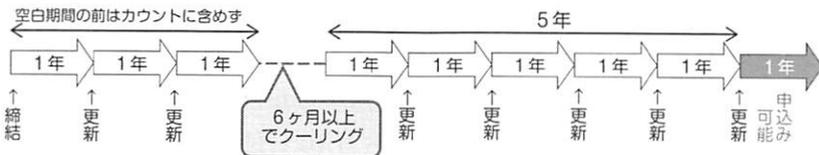
平成30年4月1日以降の本格的な請求が近づくにつれ、マスコミ等による報道も増えることが予想されるものであり、同制度の周知状況は自ずから今後高まるものと思われます。

◆図表 1-2 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】

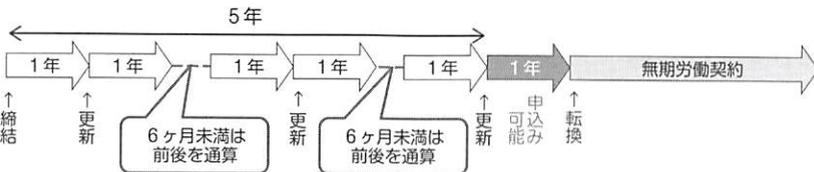
■契約がない期間（6ヶ月以上）が間にあるとき

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ヶ月以上あるときは、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ヶ月未満のとき

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ヶ月未満の場合は、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ヶ月以下	1ヶ月以上
2ヶ月超～4ヶ月以下	2ヶ月以上
4ヶ月超～6ヶ月以下	3ヶ月以上
6ヶ月超～8ヶ月以下	4ヶ月以上
8ヶ月超～10ヶ月以下	5ヶ月以上
10ヶ月超～	6ヶ月以上

3 無期転換請求権放棄の可否

この無期転換請求権の法的性格ですが、厚労省は制定当初から当該請求権を「形成権」つまりは労働者側の単独の意思表示によって法律効果が生じさせるものと説明しており、使用者側の諾否は問わないとします。また、形成権とすれば通常は時効を観念し得ないこととなりますが、この点については別途条文を定め、その権利行使時期は「現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間」までとしました。したがって、契約期間満了退職した後に、無期転換請求をすることはできません。問題は法施行後、有期労働契約5年超となった労働者が、当該請求権を期間満了までに行使せず、かつ有期契約が更新された場合、無期転換権は消滅するか否かです。

これについて公布通達（平成24年8月10日付け基発0810第2号）を見ると、無期転換権を行使せず、再度有期労働契約が更新された場合は、旧無期転換請求権は前述のとおり、消滅する一方、更新契約（通算契約5年超）によって、新たに無期転換申込権が発生する旨、明言しています。

さらに、雇入れまたは契約更新の際、当該請求権を事前に放棄させる特約を労使で締結した場合、当該放棄は有効か否かという問題も生じ得ます。これについて厚労省側は前述の公布通達において、更新の条件として無期転換権を放棄させることは「法18条の趣旨を没却するものであり、公序良俗に反し、無効と解される」としており、事前放棄を原則として認めない立場を明らかにするものです。

4 無期転換請求と労働条件

前述のとおり、要件を満たした労働者が申出を行った場合、使用者側の諾否を問わず、労働契約が無期に転換されることとなります。

まず、当該転換の効果が生じる時期ですが、公布通達では有期労働契約終了の翌日とします。

また、契約が無期になった場合、何よりも問題となるのが、当該労

● 著 者 略 歴 ●

北岡 大介（きたおか だいすけ）

昭和 47 年大阪府生まれ。平成 7 年金沢大学法学部卒。同年労働省に労働基準監督官として任官し、労基法などの監督指導業務等に従事。平成 12 年に退官し、同年北海道大学大学院法学研究科において労働法・社会保障法専攻。同大学院博士課程単位取得退学後、企業労務担当等を経て、平成 21 年 5 月北岡社会保険労務士事務所を独立開業、現在に至る。

主な著書：

「職場の安全・健康管理の基本」（労務行政、2015 年）

「会社が泣きを見ないための労働法入門」（日本実業出版社、2014 年）

「精神障害の労災認定と企業の実務対応」（日本リーダーズ協会、2013 年）

「企業におけるメンタル不調の法律実務」（共著 労務行政、2013 年）

「有期雇用のトラブル対応実務チェックリスト」（共著 日本法令、2011 年）

事務所：

北岡社会保険労務士事務所

〒 105-0003 東京都千代田区永田町 2-17-17 アイオス永田町 519 号