

群馬県適正化通信 NO. 185-3(令和6年5月号)

令和6年4月から労働条件の明示事項等のルールが変更されます (PartⅢ)

企業で働いている労働者には、正社員以外に契約社員やアルバイト等の有期契約労働者など様々ですが、皆様の会社には、どのような方が働いていますか。また、事業主の方々は、雇用者として労働者の就労実態等の現状を把握できていますか。

適正化通信No.185-2では、無期転換ルールについてお知らせしましたが、無期転換後の雇用区分は各社によって制度が異なります。今般の有期契約労働者に対する無期転換ルールの導入にあたり、各社の就業規則についても変更が必要になる可能性があります。

事業者の皆様には、人事管理や就業規則の内容確認を行うとともに、今回の改正内容を踏まえ、必要に応じて適宜変更を行うようお願いいたします。

就業規則

就業規則とは労働者の賃金や労働時間など、事業場における労働者が働く上でのルールを定めたものです。常時10人以上の労働者を使用する使用者は就業規則を作成し、労働者の過半数代表者等からの意見書を添付のうえ、事業場の所管労働基準監督署に届出なければなりません。就業規則の内容を変更した場合も同様に届出が必要です。また、就業規則には必ず記載しなければならない「絶対的必要記載事項」と当該事業場で定めをする場合に記載しなければならない「相対的必要記載事項」がありますので、社内において就業規則の内容を確認のうえ、不足している場合には追加する等、変更をお願いします。

絶対的必要記載事項

- ① 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに交替制の場合には就業時転換に関する事項
- ② 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- ③ 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

相対的必要記載事項

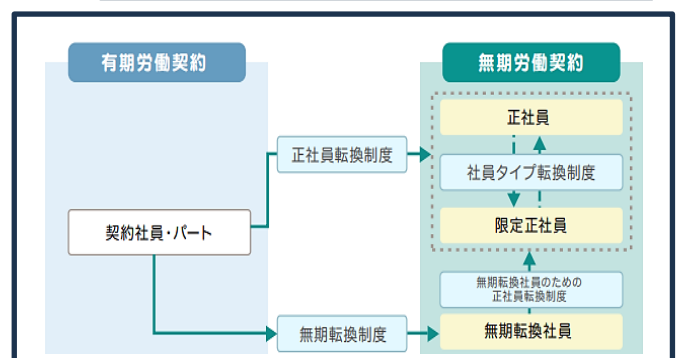
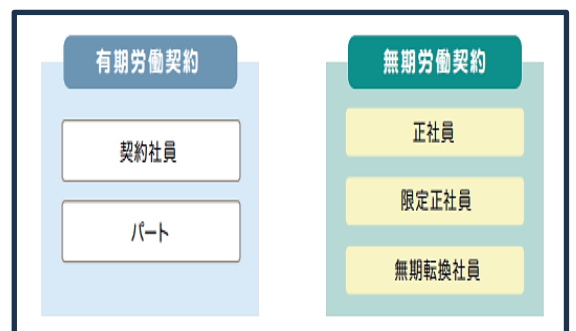
- ① 退職手当に関する事項
- ② 臨時の賃金(賞与)、最低賃金額に関する事項
- ③ 食費、作業用品などの負担に関する事項
- ④ 安全衛生に関する事項
- ⑤ 職業訓練に関する事項
- ⑥ 災害補償、業務外の疾病扶助に関する事項
- ⑦ 表彰、制裁に関する事項
- ⑧ その他全労働者に適用される事項

事業場の現状把握

各社の社員区分、勤務実態や内容等、転換制度の状況を把握してください。(右図参照) 通常、正社員以外で契約社員やアルバイトなどの有期契約労働者がいる場合は、就業規則に社員区分と転換制度など、有期契約労働者の定義や労働条件が明確になっているかを確認しましょう。また、正社員と異なる定めをする場合には、適用される内容が明確になっているかも確認が必要です。現状の転換制度を把握し、無期転換制度にとどめるか、正社員転換制度を併せて導入するか決めましょう。

【現状把握が必要な事項】

- ・ 就業規則等における有期契約労働者(契約社員・パート等)の定義
- ・ 有期契約労働者ごとの無期転換申込権の発生時期
- ・ 多様な正社員制度が導入されている場合は、その内容



無期転換時に適用される就業規則の整備

無期転換ルールは契約期間を有期契約から無期契約に転換するルールです。無期転換後の給与などの労働条件は、就業規則で別段の定めがある部分を除き、直前の有期労働契約と同一の労働条件となります。以下のモデル就業規則にあるように、必要事項である「必要事項Aの転換条件」、「必要事項Bの転換手続き」は明記が必要です。なお、労働条件や別段の定めをする場合には、適用する就業規則にその旨を規定する必要があります。

【 無期転換制度を導入する場合 】

契約社員・パートから正社員・限定正社員に転換する場合には、仕事内容や役割・処遇が変わることになります。無期転換社員に転換する場合には、仕事内容や役割・処遇は別段の定めがない限り、従前のままとなるので注意が必要です。

● 必要事項A：転換条件

転換条件を規定しておくことで、制度の透明化を図れます。有期労働契約の期間が通算5年を超えた者に無期転換申込権が発生することが定められていますが、無期転換社員の活用方針に応じて、転換条件となる通算期間を5年より短くすることも有効です。

● 必要事項B：転換手続き

手続き方法及びスケジュールを定めることが望ましいです。

【モデル就業規則】 契約社員・パートの無期転換ルールへの対応

第〇条（契約社員・パートから無期転換社員への転換）

必要事項 A

複数回の労働契約により、有期労働契約の期間が通算5年を超える契約社員及びパートで、無期労働契約への転換を希望する旨の申し出を会社に行った者については、次回更新時の労働契約より無期転換社員として継続雇用する。

必要事項 B

2 前項の無期労働契約への転換を希望する旨の申し出は、別途定める無期転換申込書にて行うものとする。

3 前項の申し出をすることができる社員に対しては、契約を更新するごとに、当該申し出をすることができる旨及び無期転換社員への転換後の労働条件を明示する。

4 前項で明示する無期転換後の労働条件については、他の通常の労働者（正社員・限定正社員等）とのバランスを考慮した事項（業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲等）についても、併せて説明するものとする。

【 正社員転換制度を導入する場合 】

一定の条件を満たした契約社員・パートが希望する場合、無期転換申込権の発生前に正社員または限定社員に転換することで、仕事内容や役割を拡大し、今まで以上に活躍してもらうことを目的としたモデル就業規則です。無期転換ルールによる無期転換社員については別途取り扱いを考えなければなりません。

● 必要事項A：転換手続き

転換手続きでは、社内手続きの方法及びスケジュールを定める必要があるため、転換申込手続きや転換日程等を定めましょう。

● 検討事項a：転換条件

無期転換ルールとは別に、契約社員を正社員に転換する制度を設ける場合には、転換条件を規定しておくことで制度の透明化を図れます。

転換条件としては「勤続年数」「転換試験」「勤務成績」等が考えられます。

【モデル就業規則】 契約社員・パートから正社員・限定正社員への転換

第〇条（契約社員・パートから正社員・限定正社員への転換）

＜勤続年数と転換試験を転換条件とする場合＞

検討事項 a

契約社員・パートとして〇年以上継続勤務し、その後正社員又は限定正社員への転換を希望する者については、会社はそれぞれの転換試験を実施し、合格した者について正社員又は限定正社員に転換する。

検討事項 a

必要事項 A

2 前項の転換試験は、毎年〇月末日までに、本人の申込書を受け付けて、原則として翌年△月に実施し、その合格者について□月1日付で転換する。

＜勤続年数を転換条件とする場合＞

検討事項 a

契約社員・パートとして〇年以上継続勤務し、その後正社員又は限定正社員への転換を希望する者については、正社員又は限定正社員に転換する。

必要事項 A

2 前項の転換は、毎年〇月末日までに、本人の申込書を受け付けて、□月1日付で転換する。

上記にあげているパターン以外にも厚生労働省HPに掲載されている「多様な正社員・無期転換ルール導入のためのモデル就業規則と解説」では、転換制度の導入・変更に伴い改訂が必要な箇所として“各社員の区分の定義・適用範囲”“労働条件の明示”“転勤・出向・職種等の変更”などについて掲載されていますので、参考にしてください。

※ 参考：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（全業種版）

<https://www.mhlw.go.jp/content/001189098.pdf>

定年後引き続き雇用される有期契約労働者の特例

無期転換ルールの適用により定年後引き続き雇用される有期雇用労働者についても無期転換申込権が発生しますが、有期雇用特別措置法により都道府県労働局長の認定を受けた事業主で引き続き雇用される継続雇用高齢者は無期転換申込権が発生しない特例が設けられています。特例の適用には事業者の本社・本店を管轄する都道府県労働局に認定申請を行う必要がありますので留意が必要です。

【対象となる労働者】

定年後、同一事業主に引き続き雇用される有期雇用労働者

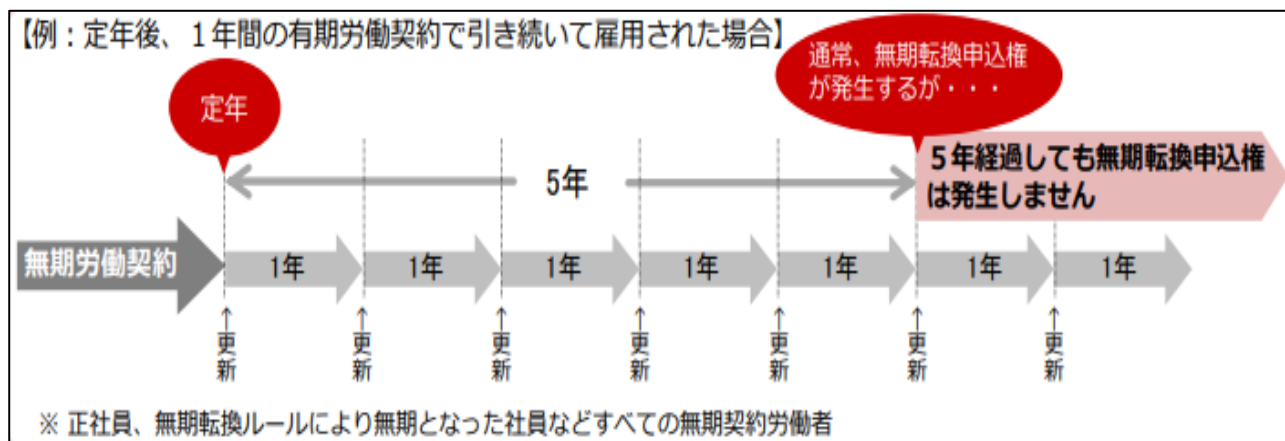
（高齢者雇用安定法に規定する特殊関係事業主（グループ会社）に定年後引き続き雇用される場合も対象ですが、定年後にグループ会社ではない企業に再就職した場合は対象外であり、通常どおり無期転換ルールの適用となります）

【特例を受けるための要件】

- ① 定年に達した後、引き続き当該事業主に雇用されている有期契約労働者であること
- ② 適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けること

【特例の効果】

定年後引き続き雇用されている期間は無期転換申込権が発生しません。（裏面参照）



無期転換や多様な正社員の制度は、適切に労使間でコミュニケーションを図りながら運用を行うことが重要です。有期労働契約から無期労働契約への転換時には、勤務地の限定性がなくなったり、時間外労働が発生するなど、働き方に変化が生じる場合があります。その際に労働者側から不満や反発が出るなどのトラブルが発生することがないように、事業者は社内制度について十分に説明することが重要となります。併せて、転換制度が円滑に行われているかも把握し、必要に応じて適宜、社内制度の改善を行うよう心がける必要があります。

物流業界をはじめ他業種においても人材不足が深刻化しているなか、若年層の人材確保は思うように進まず、ドライバーの高齢化も進んでいます。各事業所の勤務実態や勤務内容等を確認のうえ、現在働いている労働者が今以上に活躍できるよう、職場環境の整備をお願いいたします。

不明な点は気軽に適正化指導員にお尋ね下さい。

群馬県貨物自動車運送適正化事業実施機関

電話 027-212-8821