

# 桑野社労士 & FP 事務所だより

平成 30 年 2 月 9 日

第 95 号

〒614-8093 京都府八幡市八幡三本橋 18-169 若ビル 1 階

TEL 075-874-4629 FAX 075-874-4630

E-mail [kuwano@cosmos.ocn.ne.jp](mailto:kuwano@cosmos.ocn.ne.jp) HP [www.kuwano.biz](http://www.kuwano.biz)

## H25. 4 から 1 年単位の有期契約を継続してきた場合 4 月から無期転換申込み権が発生します

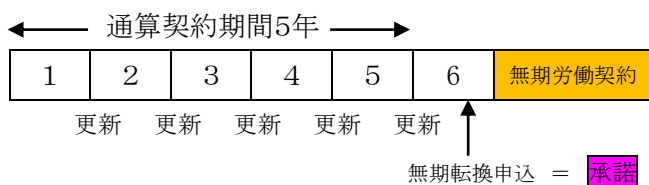
「無期転換ルール」は、平成 25 年の労働契約法改正により、定められました。しかし、中小企業を中心として、その制度の趣旨が十分理解されていない状況です。

### 無期転換ルールの要件と効果

「無期転換申込み権」は、同じ使用者との間で結ばれた 2 つ以上の有期労働契約の通算した期間が 5 年を超える場合に発生し、5 年を超えることになる有期労働契約の期間内に無期転換の申込みをすることができます。

有期労働者が無期転換申込をすると、使用者はその申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約が成立します。

無期転換後の労働条件は、原則として期間が無期になるだけで、有期労働契約の時と同じですが、「別に定めること」によって変更することもできます。また、無期転換によって「正社員」になるわけではなく、正社員と有期労働者とは別の「無期転換労働者」という労働者ができることとなります。



### < 2 年の有期労働契約の場合 >

2 回更新した次の 2 年契約期間の途中で、通算契約期間が 5 年を超えるため、その契約で無期転換申込み権が発生します。



### < 3 年の有期労働契約の場合 >

1 回更新した次の 3 年契約の途中で、通算契約期間が 5 年を超えるため、その契約で無期転換申込み権が発生します。



### 事前放棄の無効と雇止めの制限

無期転換申込み権を行使しないことを更新の条件とすることは、労働者に使用者が無期転換申込み権の放棄を強要することになり、そのような事前放棄の意思表示は「公序良俗に反し、無効とされます。」(H24.8.10 通達)。

更新回数を制限することなく更新をしてきた有期労働者がいる場合、通算契約期間が 5 年を超えないように雇止めをすることは、次のような状況がある場合は労働契約法第 19 条の雇止めの制限により、認められない場合があります。

- ① 期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められる場合
- ② 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場合

### 無期転換ルールの特例

次のようなものは、特例によって無期転換ルールから除外されます。

- (1) 大学等の教員等
- (2) 高度専門職
- (3) 継続雇用の高齢者

(裏面に続く)

## 女性労働者の保護規程

### 坑内業務の就業制限 (労基法第 64 条の 2)

使用者は、妊娠中の女性及び坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後 1 年を経過しない女性を、坑内で行われる全ての業務に就かせてはなりません。また、上記以外の女性についても、坑内で行われる掘削の業務など女性に有害な業務として、厚生労働省令で定めるものに就かせることはできません。

### 危険有害業務の就業制限 (労基法第 64 条の 3)

使用者は、妊産婦 (妊娠中の女性及び産後 1 年を経過しない女性) を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務、その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。これらの就業禁止業務のうち、女性の妊娠・出産機能に有害な業務については、妊婦以外の女性にも準用されます。有害業務の範囲及び就業禁止を準用される者の範囲は、女性労働基準規則第 2 条で定められています。



### 産前産後休業 (労基法第 65 条)

**(産前休業)** 出産予定日を基準として 6 週間 (多胎妊娠の場合は 14 週間) 以内の女性が請求した場合には、就業させてはなりません (出産予定日当日は、産前休業に含まれます。)

**(産後休業)** 実際の出産日を基準として、その翌日から起算して 8 週間を経過しない場合は、原則として就業させてはなりません。ただし、産後 6 週間を経過した場合、本人から請求があり、医師が支障ないと認めた業務に就業させることは、差し支えありません。

多胎妊娠 14 週間

8 週間

6 週間

出勤

	産前休業	産後休業	育児時間
--	------	------	------

出産 (予定) 日

育児休業

6 週間 (就業禁止)

### 妊産婦の労働時間、休日労働等の制限 (労基法第 66 条)

妊産婦が請求をした場合は、時間外・休日労働、深夜業をさせてはなりません。なお、変形労働時間を採用していても、法定労働時間を超えて労働させてはなりません (フレックスタイム制を除く)。

### 育児時間 (労働基準法第 67 条)

1 歳未満の子供を育てる女性から請求があった場合には、休憩時間の他に、1 日 2 回、それぞれ少なくとも 30 分の育児時間を与えなければなりません。

### 生理休暇 (労働基準法第 68 条)

生理日の就業が著しく困難な女性が休暇 (半日、時間単位でも可) を請求した時は、生理日に就業させてはなりません。

(次号に続く)

### 事務所からひとこと



私が所属している「SR ネット関西」という団体の『結成 10 周年記念文化祭典』が、1 月 28 日 (日) に大阪市立中央会館であった。

「SR ネット関西」とは、社会保険労務士試験に合格した者が、その資格の活用について考えていく団体です。毎月総会を行うと共に、講師分科会、年金分科会、実務分科会、法令分科会、開業分科会があり、それぞれ独自に学習会などの活動をしている。これとは別に、会員相互の親睦を深めるために、合格年次ごとの親睦会、シニア部会、びわこ club、山歩きの会、ユルユル・マラソン会等がある。

この日の文化祭典には、書、絵画、写真、フラワーアレンジメント、びわこ club と山歩きの会の活動写真などが展示され、川柳コンクールも行われた。祭典では、新入会員入会ガイダンス、分科会リレー、10 周年記念式典、記念講演、パネルディスカッションを実施した。

私は 10 数年前に社労士試験に合格後、今日までこの SR ネット関西に参加し、「びわこ club」と「シニア部会」を主宰するに至り、いろいろの学びや親睦を重ねている。私にとっては、とても貴重な団体で、感謝をしている。