

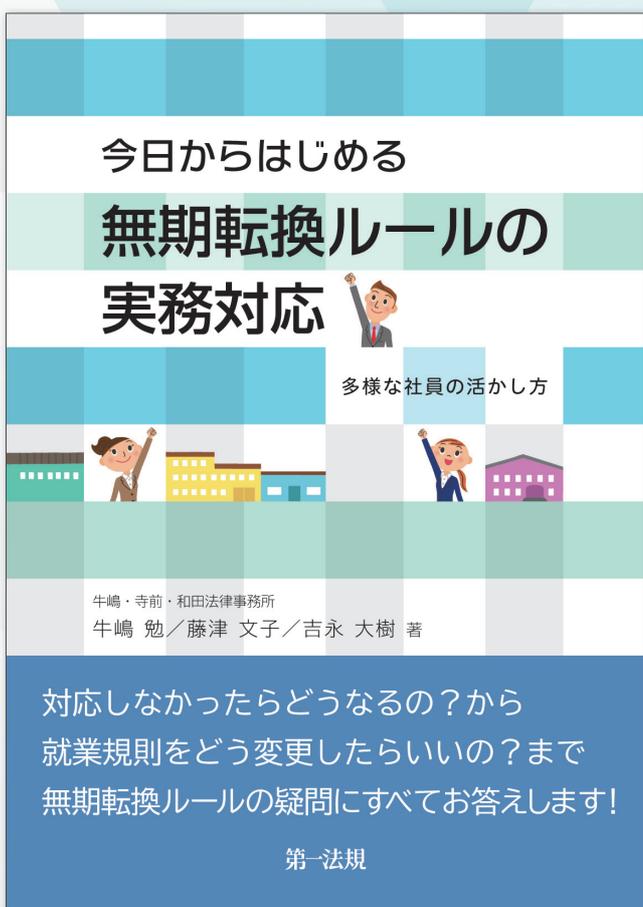
「無期転換ルール」の概要から就業規則の規定例まで  
実務上の留意点がこの1冊でわかる!

# 今日からはじめる 無期転換ルールの 実務対応

多様な社員の活かし方

牛嶋・寺前・和田法律事務所

牛嶋 勉／藤津 文子／吉永 大樹 著



- 「無期転換ルール」に対応しない場合に  
生じる問題点や対応する際の  
実務上の留意点ができる!
- 無期社員就業規則の規定例を掲載。  
**条ごとの解説で、**  
なぜその規程が必要なのかがわかる!
- 「多様な社員制度」を構築・導入するに  
あたっての実務上の留意点ができる!

A5判・168頁 定価: 本体2,200円+税



第一法規

東京都港区南青山2-11-17 〒107-8560  
<http://www.daiichihoki.co.jp>

Tel. 0120-203-694  
Fax. 0120-302-640

# 今日からはじめる 無期転換ルールの実務対応

## 多様な社員の活かし方

はじめに

### 第1章 無期転換ルールと企業の対応

#### I 序論

- 1 無期転換への対応は平成30年4月からでよいですか？
- 2 有期契約社員の今後の処遇
- 3 無期転換ルールの概要
- 4 会社が対策を講じなかった場合の問題点の概要

#### II 企業の実務対応に必要な労働法の基礎知識

- 1 労働契約と就業規則、労働協約、強行法規（労働基準法等）との関係
- 2 労働契約の内容の変更
- 3 労働契約の終了

### 第2章 無期転換ルールの解説

#### I 無期転換ルールとは

#### II 無期転換権の発生

- 1 同一の使用者との有期労働契約の通算期間が5年を超えていること
- 2 有期労働契約が1回以上更新されていること
- 3 現時点で同一の使用者との間で契約していること
- 4 無期転換権の放棄

#### III 無期転換権の行使

- 1 行使方法・時期
- 2 無期転換権行使の効果
- 3 無期転換後の労働条件

#### IV 無期転換ルールの特例

- 1 高度な専門的知識等を有する有期雇用労働者および定年後引き続き雇用される有期雇用労働者に対する労働契約法の特例
- 2 大学等および研究開発法人の研究者、教員等に対する労働契約法の特例

### 第3章 無期転換への対応

#### I 会社が対策をせずに、無期転換権が発生した場合の問題点

#### II 無期転換社員が生じる場合に、会社があらかじめやっておくべきこと

- 1 現状の把握
- 2 無期転換権の行使確認
- 3 規定等の整備
- 4 無期転換権の申込書面等各種書面の作成

#### III 無期転換を実施するにとどまる場合の問題点

無期社員就業規則規定例

### 第4章 多様な社員を積極的に活用するために

- 1 将来的に限定正社員や正社員へ移行させていく必要性
- 2 無期社員、有期契約社員に対する評価制度の導入
- 3 新たに創設する制度の種類
- 4 正社員登用制度の新設
- 5 限定正社員制度の新設
- 6 事業所閉鎖や職務の廃止等の場合の整理解雇
- 7 就業規則・雇用契約書の記載例

### 第5章 有期契約社員の雇止め

- 1 雇止め法理と労働契約法19条
- 2 雇止めに関する若干の裁判例
- 3 有期契約社員の雇止めに関する留意点と会社の対応

第3章 無期転換への対応

#### 労働時間及び休憩時間、休日

【例1】完全週休2日制を採用する場合

(労働時間及び休憩時間)  
第〇条 労働時間は、1週間については40時間、1日については8時間とする。

2 始業・終業の時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。ただし、業務の都合その他やむを得ない事情により、これらを繰り上げ、又は繰り下げることができる。

| 始業・終業時刻       | 休憩時間        |
|---------------|-------------|
| ① 9:00~16:00  | 12:00~13:00 |
| ② 12:00~19:00 | 15:00~16:00 |
| ③ 15:00~22:00 | 18:00~19:00 |

(休日)  
第〇条 休日は、次のとおりとする。

- ① 土曜日
- ② 日曜日（法定休日）
- ③ 国民の祝日（日曜日と重なったときは翌日）
- ④ 年末年始（12月30日～1月3日）
- ⑤ その他会社が指定する日

2 業務の都合により会社が必要と認める場合、第1項の休日を他の日に振り替えることができる。

【例2】時間限定無期社員で個別の労働契約により定める場合

(労働時間及び休憩時間)  
第〇条 無期パートタイマーの所定労働日及び労働時間は、原則として1日6時間以内、週30時間以内とし、個別の労働契約により定める。

2 始業時刻、終業時刻及び休憩時間は、次に記載する時刻及び時間を基準とし、シフト表により個別に定める。

| 始業・終業時刻       | 休憩時間        |
|---------------|-------------|
| ① 9:00~16:00  | 12:00~13:00 |
| ② 12:00~19:00 | 15:00~16:00 |
| ③ 15:00~22:00 | 18:00~19:00 |

3 業務の都合その他やむを得ない事情により、会社は、始業・終業の時刻を繰り上げ、又は繰り下げることができる。

(休日)  
第〇条 無期パートタイマーの休日は、個別の労働契約により定める。

2 会社は、業務の都合により必要と認める場合、前項の休日を他の日に振り替えることができる。

解説

- 1 個別の労働契約で労働時間や休日を定める場合の規定例です。シフト制の場合、パターンは限りなくあるので、具体的な時間を記載せずに個別の労働契約により定めただけしている会社も多くみられます。しかし、代表的なパターンをいくつか記載しておき、始業・終業の時刻の繰り上げ、繰り下げがある旨を記載しておく方がよいと思います。
- 2 パートタイマーやアルバイト等正社員の所定労働時間より短い所定労働時間で働く従業員は、すべてパートタイム労働法の適用対象となります。

詳細・お申し込みはコチラ

<クレジットカードでもお支払いいただけます>



第一法規

検索

CLICK!