



### 契約社員やパートタイマー等の無期転換への対応と待遇改善（均等・均衡待遇）の実現に向けて

無期労働契約への申込権が本格的に発生する2018年4月まで、残り半年となりました。新しい制度について理解を深め、当速報を基に労働組合として具体的な取り組みを進めましょう！

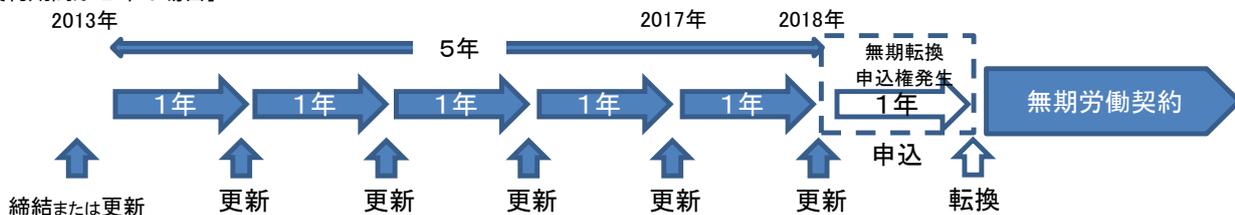
#### I. 無期転換ルールと加盟組合の取り組み

○有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、「無期転換ルール」が適用されます。無期転換ルールとは、平成24年8月に成立した「改正労働契約法」（平成25年4月1日施行）による、雇用に関する新ルールのことです。

○有期契約労働者（パートタイマーやアルバイトなどの名称を問わず雇用期間が定められた社員）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）に転換されます。

○対象となる労働者は、原則として契約期間に定めがある「有期労働契約」が同一の会社で通算5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパートタイマー、アルバイト、派遣社員などの名称は問いません。

【契約期間が1年の場合】



2017秋闘方針（第17回定期大会確認）

- ①正規労働者への登用機会を設定する。
- ②通算5年を超える有期契約労働者の無期労働契約への転換について労働協約および就業規則で早期に定める。

③無期転換後の労働条件について、転換前から引き上げるようつとめる。

④無期転換の申し込み権が発生する要件と行使期間について、毎回の契約更新時に書面で明示する。

⑤無期転換の申し込みは書面にて行うこととする。

2017秋闘方針に則り無期転換がはかれるよう取り組むとともに、契約社員やパートタイマー等が安心して働き続けることができる環境整備に取り組みましょう！

【2018年3月までの具体的取り組み】

#### ●実態把握や制度の周知

- ・会社や職場における有期契約労働者の数や労働条件を把握しましょう。
- ・無期転換申込権が発生する従業員に制度を周知するとともに、労使で申込意思の確認を行いましょう。

#### ●労使で具体的対応の協議

- ・団体交渉や労使協議で、人事施策、要員構成に対する会社の中期的な考えを確認するとともに、具体的な対応方針を協議しましょう。
- ・複数年雇用された従業員が5年を超える契約の締結前に期間満了を理由に解職する場合、会社に従業員に対しその理由を説明するよう働きかけましょう。
- ・通算の契約年数に関わらず、有期契約社員との契約更新の際は契約社員の業務評価やキャリアプランについて上司と面談の機会を設定するよう会社に働きかけましょう。

#### ●無期転換後の労働条件等の確認

- ・すべての従業員が働きがいを持つ人事・賃金制度の構築を目指しましょう。
- ・無期転換した従業員は、組合員の対象とするよう労働協約の改訂に取り組みましょう。

## II. 契約社員やパートタイマー等の待遇改善（均等・均衡待遇）の実現に向けて

法律は、無期転換した従業員を正社員と同一の労働条件に引き上げることを約束するものではありません。しかし、補助的な業務から基幹的なものへ職場における役割が変更となることも想定され、無期転換した従業員は契約期間以外の労働条件の向上にも期待が高まると考えられます。均等・均衡待遇の実現に向けて労使協議に取り組みましょう。

### 1. 労働契約法 第二十条 について

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

### 2. 【参考】連合の均等待遇の実現に向けた考え方 ～「合理的理由」の判断要素・基準について～

#### 【「合理的理由」となるもの】

- ★「職務の違い」
  - ・職務内容の難易度
  - ・労働の負荷（肉体的・精神的負担、労働環境）
  - ・業務に要求される知識・技能（熟練度資格・免許など）
  - ・責任の度合い（業務に対する責任、利益目標に対する責任）
- ★職務遂行能力の違い(キャリア、勤続、公的資格等)
- ★成果・業績の違い

#### 【「合理的理由」とならないもの】

- ★学歴・性別
- ★所定外労働の可能性の有無
- ★兼業規制の有無
- ★雇用契約期間の違い
- ★採用手続きの違い

#### 【一律に「合理的理由となる」と言えないもの】

- ★労働時間、休日、夏季休暇など 休暇設定の自由度
- ★配転／転勤の可能性の有無
- ★雇用管理区分の違い

～雇用形態間の均等待遇原則（同一労働同一賃金）の法制化に関する連合の考え方と取り組み～  
(連合第9回中央執行委員会／2016.6.16確認)

### 3. サービス連合の均等・均衡待遇の実現に向けた考え方について

#### ①不条理な労働条件の是正

- 1)慶弔休暇を正社員と同様の基準で全員に付与する。
- 2)通勤手当を正社員と同水準で全員に支給する。
- 3)正社員と同様の時間外割増率を全員に適用する。
- 4)食堂やロッカー等の福利厚生施設について全員が利用可能とする。
- 5)安全管理に関わる災害時の備品等について全員が利用可能とする。

上記以外にも、有期契約労働者の労働条件全般を点検し、労働条件を相違させることが合理的でないと判断される労働条件については是正する。

#### ②正社員との整合性が確保された人事・賃金制度の導入

一時金の支給や昇給ルール策定などに取り組み、正社員との整合性が確保された人事・賃金制度の導入をはかる。

(サービス連合第16回中央委員会確認)

### 4. 労使協議のポイント

- ・サービス連合の考え方や連合の「合理的理由」の判断要素・基準等を参考に、労使協議において会社に賃金・処遇制度の合理性を説明させるなど、労使で賃金・処遇制度の納得性を高めていくことが重要です。
- ・加盟組合は、正社員と契約社員・パートタイマー等の処遇差の実態把握や、当該処遇に合理的な理由がない場合は是正に向けた取り組みを進めることとします。
- ・労使協議は、契約社員・パートタイマー等の声も踏まえた交渉が必要であることから、オルグや職場集会、アンケートをつうじた実態把握を行ったうえで交渉に臨むとともに、対象者が非組合員の場合は組織化も視野に取り組みを進めましょう。