

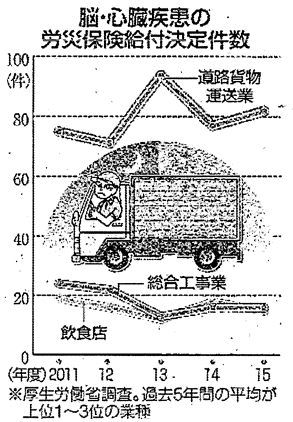
運輸業五輪後まで除外

労災認定5年連続ワースト

残業月100時間未満

一月月の残業時間上限を百時間未満とする労働基準法改正問題で、政府が運輸業や建設業など二部業種について二〇一〇年東京五輪・パラリンピック後まで法律の適用を肩送る公算が大きくなった。運輸業は特に長時間労働が問題化しており、法の適用が遅ればそれだけ、過酷な労働環境が続くことになりかねない。(北條香子) ■医師も5年連続ワースト

健康リスク鮮明



これらの業種はこれまで残業時間の基本的な上限も残業時間の基本的な上限の除外対象だった。法改正しても例外期間が置かれるのは、仕事柄、途中で仕事を止めていい理由だ。政府内では猶予期間を五年にする案が出ている。政府が働き方改革で上限とする月百時間未満は、厚生労働省が定める過労死の認定基準と重なり、不十分だと批判されてい

る。運輸業などはこの上限規制さえ設けられないことになる。厚生労働省の調査では二一五年年度、脳・心臓疾患による労災保険の給付決定件数は「道路貨物運送業」が五年連続で最多だった。年間平均で約八十件と、ワースト二位の総合工事業、同三位の飲食店の四倍以上になる。労働時間の長さが密接に

関係している。一六年の過労死等防止対策白書によると、一五年の年間総業労働時間は道路貨物運送業が二千四百四十三時間と、全産業の中で最長。平均を四百時間も上回る。運輸業は荷主の立場が強い。厳しい競争で運転手の賃金も低く抑えられがちで、人手不足につながり、長時間労働に拍車がかかる悪循環が繰り返されている。

運輸労働は、トラック運転手の声をまとめたDVDを制作。高速道路料金を惜しみ、仮眠時間を削って一般道を走るなど、深刻な証言が盛り込まれた。動画投稿サイト「ユーチューブ」に近く短縮版を載せる。運輸労働の担当者は「雇

残業規制医師は5年後

政府は二十日、働き方改革の焦点となっている罰則付きの残業規制について、厳しい労働環境に陥りがちな病院勤務の医師への適用を法律の施行から五年後に遅らせる検討に入った。

政府は二十二日、働き方改革の焦点となっている罰則付きの残業規制について、厳しい労働環境に陥りがちな病院勤務の医師への適用を法律の施行から五年後に遅らせる検討に入った。

政府検討 急患考慮し猶予期間

医師は患者の救や診療時間などの業務量を自分で調整していくため、建設業や自動車の運搬業務と同様に適用までの猶予期間を設け、その間に労働時間の短縮など勤務環境の改善を急

が病気や不仕時以外は急患を断れないという特殊性がある。働き方改革では、残業時間の上限規制を罰則付きに厳格化する方針。医師が一人しかいない山間部の診療所などは、患者を診察しきれなくなる可能性がある。日本医師会や病院団体は「義務に心奪われず、地域医療に貢献を来す恐れがある」として、医師を例外

とするよう求めていた。現在の仕組みでは、医師は残業規制の対象だが、現場では規制を超えた長時間労働が常態化している。総務省の二〇一二年の調査では、週の労働時間が六十時間超の労働者は全体の14.0%。職種別にみると医師が41.8%を占め、自動車運転手(39.9%)よりも長時間労働の割合が高かった。

過労死等の請求件数の多い職種

(平成27年度)

	職種	請求件数	支給決定 件数
1	自動車運転	153	87
2	営業	54	20
3	建設従事者 (建設躯体工事従事者を除く)	40	8
4	商品販売	38	12
5	法人・団体管理職員	37	22
6	建築・土木等 (専門的・技術的)	33	13
6	飲食物調理	33	14
8	一般事務	32	6
9	保安職業	26	3
9	運搬	26	7

出典：厚生労働省「平成27年度 過労死等の労災補償状況」をもとに高橋千鶴子事務所作成

国大協企画第109号
平成24年9月19日

文部科学大臣
平野博文 殿

一般社団法人 国立大学協会
経営委員会 委員長 有川 節夫

改正労働契約法の適切な対応に向けた支援について (要望)

1 「大学の教員等の任期に関する法律」(以下「任期法」という。)は、教員等の任期を定めることにより、大学等へ多様な人材の受入れを図り、教育研究の進展に寄与することを目的とした法律であり、この法律の施行に当たっては、文部省通達(平成9年8月)において、任期制の適切な運用に努めるとともに、教員の流動性を高め、教育研究の活性化が図られるよう特段の配慮が求められたところです。

また、任期を定めることができるのは、①多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき、②助教の職に就けるとき、③特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるときに限定され、労働契約において任期を定めるに当たっては、あらかじめ各大学において教員の任期に関する規則を定めなければならず、また、規則を定めた場合には公表するものとされています。

2 国立大学法人においては、従前より上記任期法の趣旨に基づき、多数の教員等に任期を付して雇用してきたところでありますが、この度の改正労働契約法(※)を硬直的に運用した場合には、任期法の趣旨が損なわれ、教員の流動性を高められなくなるばかりでなく、教育研究の活性化にも支障を来すこととなります。

※ 有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換させる仕組みを導入。

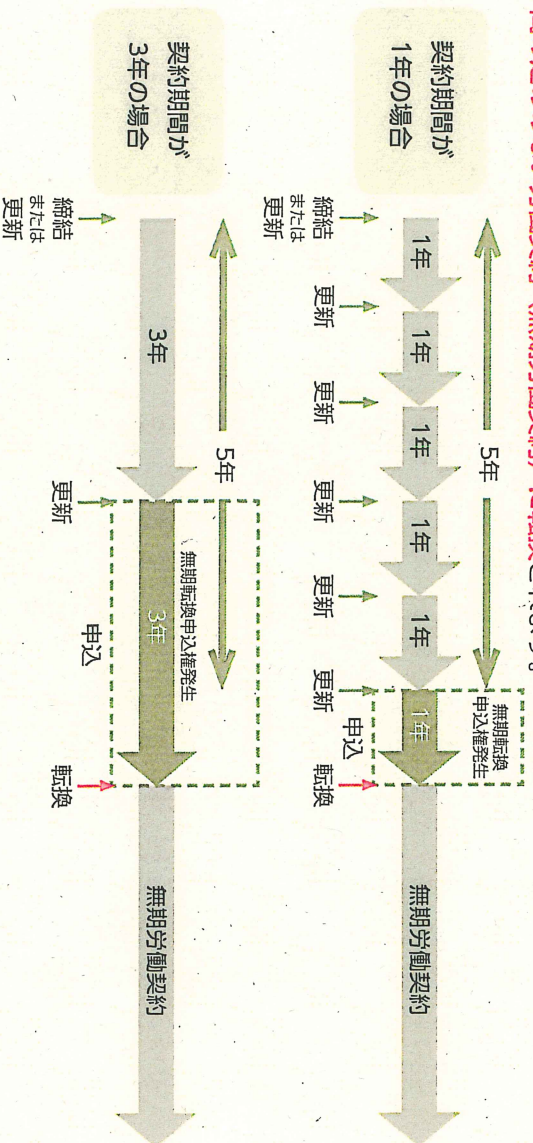
3 各国立大学法人からは、このたびの労働契約法の改正に関し、任期法との関係だけでなく、多数の質問等が本協会に寄せられています。各法人が新制度に適切に対応するためには、任期法による有期労働契約を適用除外とするなど大学の特性に即した制度の弾力的運用や解釈の明確化について文部科学省のご支援が不可欠ですので、要望いたします。

「無期転換ルール」をご存知

労働契約法が改正されました

○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)により、対応が必要になった雇用に関する新たなルールのことです。

○**有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、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。以下「有期社員」といいます。)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。



なぜ「無期転換」への対応が必要なのでしょう？

○今日、有期社員の**約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を反復更新**している実態にあります。

○つまり、多くの会社にとって、**有期社員が戦力として定着**しているといえます。

○とくに長期間雇用されている有期社員は、たとえば仮に「1年契約」で働いていたとしても、実質的には会社の事業運営に不可欠で恒常的な労働力であることが多く、**ほぼ毎年「自動的に」更新を繰り返しているだけ**といえます。



○このような社員を期間の定めのない労働契約の社員として位置付け直すことは、むしろ自然なことであり、実態と形式を合わせる措置といえます。

○このように考えれば、**無期転換は特別なことでも、また、大変なことでもなく、より適切な雇用関係にしていくための取組**なのです。

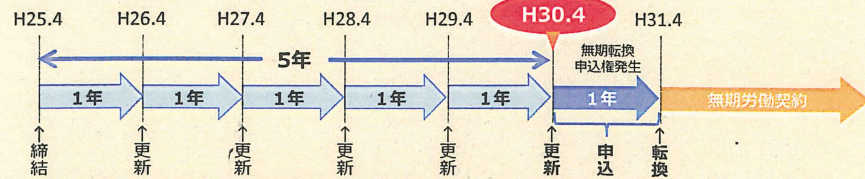
事業主の皆様・有期労働契約で働く皆さまへ

安心して働くための「無期転換ルール」とは
 ～平成30年4月から無期労働契約への転換申込みが本格化！～

無期転換ルールとは

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約から開始します。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則などの改定などが必要です。

対象となる方は

雇用されている方のうち、原則として契約期間に定めがある有期労働契約が5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。

無期転換の申込みは、書面で行うことをお勧めします

無期転換申込権の発生後、働く方が会社に対して無期転換する旨を申し出た場合、無期労働契約が成立します（会社は断ることができません）。この申込みは口頭でも法律上は有効ですが、のちのちのトラブルを防ぐため、書面で行うことをお勧めします。

無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。また、有期契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。

お困りの場合は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください。

くわしくは無期転換ポータルサイトへアクセス！

無期転換ルールの概要や無期転換のメリットなどのほか、相談先である都道府県労働局の一覧等を掲載しています。

<http://muki.mhlw.go.jp/>

無期転換サイト 検索



参考様式 無期労働契約転換申込書・受理通知書の例

無期労働契約転換申込書

殿

申出日 平成 年 月 日

申出者氏名 印

私は、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算契約期間が5年を超えますので、労働契約法第18条第1項に基づき、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）への転換を申し込みます。

無期労働契約転換申込み受理通知書

殿

受理日 平成 年 月 日

職氏名 印

あなたから平成 年 月 日に提出された無期労働契約転換申込書について受理しましたので通知します。

国立大学法人東北大学時間雇用職員就業規則の一部を改正する規程

平成26年3月25日
規 第 4 1 号

国立大学法人東北大学時間雇用職員就業規則(平成16年規第49号)の一部を次のように改正する。

改正後		改正前	
(雇用期間)	<p>第6条 時間雇用職員は、採用日の属する事業年度を超えない範囲内で雇用期間を定め、採用するものとする。</p> <p>2 前項の場合において、業務遂行上必要があると認めるときは、1事業年度を超えない範囲で雇用期間を定め、労働契約を更新することができるものとする。</p> <p>3 <u>本学における2以上の期間の定めのある労働契約の期間を推算した期間(労働契約法(平成19年法律第128号)第18条第2項に規定する通算契約期間に算入しない契約期間及び研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律(平成20年法律第63号)第15条の2第2項に規定する通算契約期間に算入しない期間を除く。)</u>の上限は、原則として5年(同条第1項第1号及び第2号に掲げる者にあつては10年)以内とし、その期間は、個別の労働契約において定める。</p>	(雇用期間)	<p>第6条 時間雇用職員は、採用日の属する事業年度を超えない範囲内で雇用期間を定め、採用するものとする。</p> <p>2 前項の場合において、業務遂行上必要があると認めるときは、3年を超えない範囲内で、かつ、1事業年度を超えない範囲で雇用期間を定め、雇を更新することができるものとする。</p> <p>3 前項の規定にかかわらず、職務の特殊性等により、総長が時に必要があると認めるときは、3年を超えて雇用期間を定め、更新することができるものとする。</p>
<p>(労働条件の明示)</p> <p>第7条 時間雇用職員の採用に関しては、採用をしようとする者に対し、あらかじめ、次の事項を記載した文書を交付するものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 給与に関する事項 二 就業の場所及び従事する業務に関する事項 三 労働契約の期間に関する事項 四 労働契約を更新する場合の基準に関する事項 五 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関する事項 六 交代制勤務をさせる場合の就業時転換に関する事項 七 退職に関する事項 <p>別表(第2条関係)</p>		<p>(労働条件の明示)</p> <p>第7条 時間雇用職員の採用に関しては、採用をしようとする者に対し、あらかじめ、次の事項を記載した文書を交付するものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 給与に関する事項 二 就業の場所及び従事する業務に関する事項 三 労働契約の期間に関する事項 四 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関する事項 五 交代制勤務をさせる場合の就業時転換に関する事項 六 退職に関する事項 <p>別表(第2条関係)</p>	
(省 略)		(同 左)	
グローバルキャンパスサポーター		グローバルキャンパスサポーター	
アドミニストレイティブ・アシスタント			

附 則

- 1 この規則は、平成26年4月1日から施行する。
- 2 改正後の第6条第3項の規定は、平成25年4月1日以後の日を初日とする期間の定めのある労働契約の期間について適用する。

出典：東北大学（東北大学職員組合より提供）

准職員・時間雇用職員が無期雇用について【概要】

1 新たな人材登用の仕組みとして「限定正職員」制度を導入

目的： 正職員制度に加えて、業務経験のある准職員・時間雇用職員の中から、意欲の高い優れた人材を登用するため、職務等を限定した新たな人事制度として「限定正職員」制度を導入し、業務経験を通じて得られた高いスキルを有する人材を活かした業務運営の効率化を図ることを目的とする。
また、「限定正職員」は、指導的役割や一定の責任付与のもと処遇等を改善するとともに、正職員への登用を可能とする仕組みを構築する。

名称	申請者の要件及び対象	採用手続き	採用後の主な労働条件等																
業務限定職員（一般）	【要件】 業務に精通し、意欲が高く優秀な者 【対象】 ○申請年度末時点の勤続年数3年以上の事務補佐員 ※秘書業務に従事する者のうち、目的限定職員（教員付き等の秘書業務従事者）の対象とならない者を含む ・勤務時間数 週20時間以上 ・年齢 60歳未満	①本人申請 → 大学本部 ②下記の総合評価により合否判定 書類審査（志望動機等） 部局による業績評価 採用試験（筆記試験等）	<table border="1"> <tr> <td>雇用形態</td> <td>無期雇用契約 ※定年及び再雇用制度あり ※目的限定職員は、期限の到来や業務の終了とともに雇用契約を解消</td> </tr> <tr> <td>賃金形態</td> <td>月額制</td> </tr> <tr> <td>昇給</td> <td>勤務成績に基づく昇給制度の適用</td> </tr> <tr> <td>配置換</td> <td>業務限定職員（一般）は配置換あり</td> </tr> <tr> <td>勤務時間</td> <td>フルタイム又はパートタイム</td> </tr> <tr> <td>休暇等</td> <td>正職員に準じた休暇・休業制度の適用</td> </tr> <tr> <td>教育機会</td> <td>業務の必要性に応じた研修機会の提供</td> </tr> <tr> <td>正職員登用</td> <td>業務限定職員は一定の要件のもとに正職員に登用</td> </tr> </table>	雇用形態	無期雇用契約 ※定年及び再雇用制度あり ※目的限定職員は、期限の到来や業務の終了とともに雇用契約を解消	賃金形態	月額制	昇給	勤務成績に基づく昇給制度の適用	配置換	業務限定職員（一般）は配置換あり	勤務時間	フルタイム又はパートタイム	休暇等	正職員に準じた休暇・休業制度の適用	教育機会	業務の必要性に応じた研修機会の提供	正職員登用	業務限定職員は一定の要件のもとに正職員に登用
雇用形態	無期雇用契約 ※定年及び再雇用制度あり ※目的限定職員は、期限の到来や業務の終了とともに雇用契約を解消																		
賃金形態	月額制																		
昇給	勤務成績に基づく昇給制度の適用																		
配置換	業務限定職員（一般）は配置換あり																		
勤務時間	フルタイム又はパートタイム																		
休暇等	正職員に準じた休暇・休業制度の適用																		
教育機会	業務の必要性に応じた研修機会の提供																		
正職員登用	業務限定職員は一定の要件のもとに正職員に登用																		
業務限定職員（特殊）	【要件】 特別な資格や技術を有している者 【対象】 ○申請年度末時点の勤続年数3年以上の技術補佐員等 ・勤務時間数 週20時間以上 ・年齢 60歳未満	①本人申請 → 申請者所属部局等 → 推薦 → 大学本部 ②下記の総合評価により合否判定 書類審査（志望動機等） 部局による業績評価 採用試験（小論文）																	
目的限定職員	【要件】 プロジェクト等特定の目的の業務に従事し、その期限の到来や業務の終了とともに雇用契約が解消される者 【対象】 《臨時的ポスト従事者》 プロジェクト従事者・教員付き等の秘書業務従事者	①本人申請 → 申請者所属部局等 → 推薦 → 大学本部 ②下記の総合評価により合否判定 書類審査（志望動機等） 部局による業績評価 採用試験（書類選考）																	

2 労働契約法第18条に基づく無期転換：就業規則等により従来から更新上限の適用が無いと整理されている者

【対象】 ①昭和55年7月以前に任用された准職員 ②平成16年3月31日以前から継続雇用の時間雇用職員 ③非常勤講師 ④医員 等	【手続き】 通算契約期間が5年を超えた時点以降に本人申し込みにより労働契約法第18条に基づく無期転換	【労働条件等】 有期雇用時と同一
---	--	----------------------------

3 その他

障害者雇用促進法等法令に基づき雇用が求められる人材は、無期の非正規職員として採用

（注）労働条件等については、政府の「働き方改革実現会議」等その他の動向により変更があり得る。

事務連絡
平成29年1月20日

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）長殿

厚生労働省大臣官房
地方課長
厚生労働省労働基準局
労働関係法課長
厚生労働省職業安定局
派遣・有期労働対策部企画課長

労働契約法の「無期転換ルール」の周知用リーフレットについて

労働契約法（平成19年法律第128号）第18条に基づく「無期転換ルール」については、平成27年8月7日付け地発0807第3号、基発0807第1号、職発0807第1号「労働契約法の『無期転換ルール』の定着について」（以下「27年通達」という。）により、労働局が一体となった周知啓発に努めるよう通達したところである。

また、平成28年9月28日付け地発0928第4号、基発0928第2号、職発0928第5号「労働契約法の『無期転換ルール』の周知について」（以下「28年通達」という。）により、無期転換ポータルサイト（<http://muki.mhlw.go.jp/>）及び無期転換ハンドブックの内容を踏まえた、積極的かつ効果的な周知を行うよう通達したところである。

28年通達記の3により、社会的に注目されるような事案について啓発指導を実施した場合及び個別労働紛争解決促進法に基づく助言・指導やあっせんを実施した場合にはその事案の概要等を本省に報告するよう通達したところ、複数の報告がされている。

さらに、無期転換ルールについては国会でも取り上げられ、無期転換ルールを免れる目的で雇止めをしているような事案を把握した場合においては、都道府県労働局において啓発指導に取り組む旨を答弁しているところである。

これらの状況及び無期転換申込権（有期契約労働者が労働契約法第18条第1項に基づき期間の定めのない労働契約への転換を申し込むことができる権利）が本格的に発生する平成30年4月まで残り約1年2ヶ月となったことを踏まえ、今般、別添のとおり、リーフレット（「安心して働くための『無期転換ルール』とは～平成30年4月から無期労働契約への転換申込みが本格化！～」）を作成

した。

このリーフレットは、無期転換申込権を行使する側である労働者にもわかりやすく、無期転換ルールの概要や、申込みの方法、雇止めが許されない場合があることをまとめたものである。

貴部（室）においては、今後27年通達及び28年通達に基づき「無期転換ルール」について周知啓発する際には、事業主のみならず、労働者に対しても、当該リーフレットをあわせて配布するなどして活用されたい。

担当：厚生労働省 労働基準局 労働関係法課
労働契約係 岡崎・山田
電話番号：03-5253-1111（内線7753）
夜間直通：03-3502-6734
メール：okazaki-akira@mhlw.go.jp
yamada-yasuhiroaa@mhlw.go.jp