

改正労働契約法に関する国立大学法人等からの質問(第一稿+第二稿溶け込みver)

国立大学協会

(厚生労働省労働基準局労働条件政策課・監督課 監修)

I 無期転換の考え方

1. 総論

問1 改正労働契約法18条1項の改正趣旨は何か。

(答)

有期労働契約(期間の定めのある労働契約をいう。以下同じ。)については、契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されずに終了する場合がある一方で、労働契約が反復更新(1回以上労働契約を更新された(契約が2以上ある)ことを指す。以下同じ。)され、長期間にわたり雇用が継続する場合も少なくない。こうした中で、有期契約労働者(有期労働契約を締結している労働者をいう。以下同じ。)については、雇止め(使用者が有期労働契約の更新を拒否することをいう。以下同じ。)の不安があることによって、年次有給休暇の取得など労働者としての正当な権利行使が抑制されるなどの問題が指摘されている。

こうした有期労働契約の現状を踏まえ、法第18条において、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約(以下「無期労働契約」という。)に転換させる仕組み(以下「無期転換ルール」という。)を設けることにより、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることとしたものであること。

問2 改正法施行後に締結した有期雇用契約満了時の対応及び留意点如何。

(答)

まず、従来と同様であるが、労働契約の締結に際し、労働者に対して更新の有無及び更新の判断基準を明示していただく必要がある。労働者の更新の予測可能性の向上を図り、紛争の未然防止に資するため、更新の判断基準の内容は具体的であることが望ましい。

その上で、有期労働契約の満了時には、「雇止めしないで更新をする」「雇止めする」という2つの対応が考えられるが、改正法との関連で整理すると以下の通りとなる。

1 有期労働契約の更新を行う場合

有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、5年を超えることとなる有期労働契約の契約期間中に労働者から無期労働契約への転換の申込みがあれば、使用者(法人単位で判断される。)による承諾行為が改めて行われなくても、その時点で当該有期労働契約の満了日の翌日から開始する無期労働契約が成立する(なお、無期転換後の労働条件は、別段の定めがない限り、申込み時の有期労働契約と同一となる)。

また、通算契約期間が5年を超えた場合においても、労働者から無期労働契約への転換の申込みがなければ、引き続き有期労働契約により雇用することができる。

2 有期労働契約の更新を行わない場合

契約期間の満了により契約は終了するが、労働者が更新を希望する場合、改正法第19

条により、

① 有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、又は

② 有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的な期待が認められる場合には、雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、有期労働契約が更新(締結)されたものとみなされる(従来判例法理と同様)。

なお、従来と同様、使用者は、有期労働契約(3回以上更新されているか、1年を超えて継続雇用されている労働者に係るもの)に限り、あらかじめ契約を更新しない旨明示されているものを除く。)を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも満了する日の30日前までに、その予告をする必要がある。

3 いったん雇止めして、クーリング期間経過後に再締結(有期)する場合

改正法第18条第2項に規定する空白期間が原則6月以上(クーリング期間)置かれた後に有期労働契約を再び締結した場合、当該空白期間前の契約期間は同条第1項の通算契約期間に参入されないこととなる(5年のカウントがリセットされる)。

2. 改正労働契約法第18条第1項の「5年」の期間の計算について

問3 改正労働契約法18条1項で通算の対象となる有期労働契約は、改正法の施行日以降に締結されたものであるのか、改正法の施行前に締結された契約も対象となるのか。

(答)

改正労働契約法18条の規定は、施行日以後の日を契約期間の初日とする有期労働契約について適用するため(改正法附則第2項)、改正法の施行の日前の日が初日である有期労働契約の契約期間は同条1項の通算契約期間には算入しない。

問4 下記の契約期間も5年の期間の計算において通算するか。

a 育児休業、介護休業や研究休職等で休業・休職していた期間

(答)

育児休業、介護休業中は労働契約は維持されているものであるため、改正労働契約法18条1項の通算契約期間に算入される。各大学・研究機関等で休職制度を設けていた場合、休職期間中は、通常は労働契約関係を維持させつつ労務への従事を免除または禁止している場合が多いと考えられるが、そのように労働契約関係を維持させていた場合には通算契約期間に算入される。

b プロジェクト研究に従事することを約して5年間の有期労働契約を締結していた場合に、労働者の責による事由あるいは天災による業務停止等、使用者が責めを負わない事由によりプロジェクトの完成が遅延したことにより超過した契約期間

(答)

5年を契約期間とする有期労働契約を締結していた場合は、従事すべきプロジェクト研究が終了したか否かに関わらず、5年の期間満了により、有期労働契約は終了する。契約期間満了後にさらにプロジェクト研究の終了まで雇用を継続したのであれば、有期労働契約を更新したものと解される。したがって、設問の場合、二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超えるものとなり、労働者に無期転換の申込権が発

生している。

c 労働契約ではなく、業務委託契約や請負契約を締結していた期間

(答)

労働契約法18条の「同一の使用者」とは、労働契約を締結する法律上の主体が同一であることをいうものであることから、業務委託契約や請負契約の使用者が同一でなければ、原則として通算しない。ただし、無期転換申込権の発生を免れる意図をもって、派遣形態や請負形態を偽装して、労働契約の当事者を形式的に他の使用者に切り替えた場合は、法を潜脱するものとして、契約期間に通算される。

d 当該法人との間の労働契約を締結するのではなく、派遣労働者として業務に従事していた期間

(答)

派遣労働者の場合、労働契約の締結主体である派遣元事業主との有期労働契約について通算契約期間が計算されるものである。ただし、無期転換申込権の発生を免れる意図をもって、派遣形態や請負形態を偽装して、労働契約の当事者を形式的に他の使用者に切り替えた場合は、法を潜脱するものとして、契約期間に通算される。

問5 契約に定めていた契約期間の途中で労働者の意思で退職した場合や使用者が解約した場合のように、もともとの契約期間最終日の到来前に有期労働契約が終了した場合には、契約期間はどのように計算するか。

(答)

設問の場合、契約期間の初日から、退職または解雇の日(就労義務がある最後の日)までの期間が、通算契約期間に算入されると解される。なお、その翌日から、改正法の定めるところによりクーリング期間をおいた場合は、通算されない。

3. 改正労働契約法第18条第1項の「二以上の有期労働契約」について

問6 以下の場合に、「二以上の有期労働契約」を締結したことになるか

a 同一の労働者と法人との間で交わされた2以上の契約であるが、在学中の学生アルバイトの契約と卒業後の任期付研究員の契約のように、契約内容(職種、職種内容、勤務条件、処遇等)が大きく異なる場合

(答)

契約内容の変更にかかわらず、使用者が同一である場合は、「二以上の有期労働契約」を締結したことになる。

b 同一の労働者と法人の間で交わされた2以上の契約であるが、事業所や職種を異にしており、適用される就業規則が異なる場合

(答)

事業所や職種の変更にかかわらず、使用者が同一である場合は、「二以上の有期労働契約」を締結したことになる。

- c 同一の労働者と法人との間で交わされた2以上の契約であるが、公募を経て同一の法人の別の任期付の職に採用された場合

(答)

公募を経たか否かにかかわらず、使用者が同一である場合は、「二以上の有期労働契約」を締結したことになる。

- d 有期労働契約の期間中に育児休業等を取得した労働者について、当該休業等の期間を限度として契約期間を延長することとしている場合や、プロジェクトの完成の遅延により契約期間を延長した場合など、新たな契約の締結・更新ではなく、契約期間を延長することによって、5年を超えることとなった場合

(答)

契約の延長は従前の有期労働契約の期間満了と延長期間満了時までの新たな有期労働契約の締結であることから、「二以上の有期労働契約」の締結にあたる。

4. 無期労働契約の締結の申し込みの手続について

- 問7 有期労働契約を反復更新して5年を超えた場合には、自動的に無期労働契約が締結されたものとみなされるのか、それとも労働者から無期労働契約の申し込みがなければ有期労働契約のままなのか。

(答)

労働者から無期労働契約の申し込みがなされた場合にのみ無期労働契約が締結されたものとみなされる。申し込みがなければ、有期労働契約から自動的に転換するものではない。

- 問8 契約書又は就業規則に「期間の定めのない契約への転換を行わない」旨の定めがあった場合にも、労働者から無期労働契約の締結の申し込みがあったときには、契約書や就業規則の定めにかかわらず、使用者は当該申し込みを承諾したものとみなされることになるか。

(答)

無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結以前に、無期転換申込権を行使しないことを更新の条件とするなど、有期契約労働者にあらかじめ無期転換申込権を放棄させることを認めることは、雇止めによって雇用を失うことを恐れる労働者に対して、使用者が無期転換申込権の放棄を強要する状況を招きかねず、法第18条の趣旨を没却するものであり、こうした有期契約労働者の意思表示は、公序良俗に反し、無効と解される。したがって、「期間の定めのない契約への転換を行わない」旨の定めに関わらず、労働者から無期労働契約の締結の申し込みがあったときには、使用者は当該申し込みを承諾したものとみなされる。

- 問9 労働者からの無期労働契約の締結の申し込みを行う時期について、契約期間満了の直前となった場合、使用者の対応が困難となるため、「契約期間満了の30日前までに行う」旨の定めを置いた場合にも、労働者から契約期間の満了日までの間に無期労働契約の締結の申し込みがあったときには、契約書や就業規則の定めにかかわらず、使用者は当該申し込みを承諾したものとみなされることになるか。

(答)

後任者の採用など企業の人事労務管理上の必要性から、無期転換の申込みの期限について、就業規則等で、「無期転換の申込みは契約満了日の1か月前までに行うこと」などと規定すること自体はあり得るものとする。

ただし、法律上は、無期転換の申込みは「契約期間が満了する日までの間に」と定めていることから、就業規則等にそのような申込み期限を規定した場合であっても、労働者がその期限までに明確に無期転換の申込みの権利を行使しない旨意思表示した場合は格別、満了日までに労働者が無期転換の意思表示をした場合については、その申込みは有効である。

問10 今回の改正に伴い、使用者は、労働者に対して当初の採用時や更新時に、無期労働契約の申込みに関して説明を行ったり、就業規則や労働条件通知書に記載するなど、新たに求められることとなる事務手続きがあるか。

(答)

改正法の施行により、労働者に対する無期転換申込権等の説明は特段求められていないが、まず従前の運用と同様、労働契約の締結に際し、労働者に対して更新の有無及び更新の判断基準を明示していただく必要がある。その際、労働者の労働契約更新の予測可能性の向上を図り、紛争の未然防止に資するため、更新の判断基準の内容は具体的なものであることが望ましい。

また、労働者からの無期労働契約転換の申込みの手続き、無期労働契約に転換した後の労働条件等について、就業規則等に定めておくことが望ましいと考えられる。

問A 無期労働契約への申込みについて、その方法(口頭、書面等)に制限はないという理解でよいか。

(答)

無期労働契約への申込みの方法については、法律上特段の定めはなく、その方法は問われない(そもそも、労働契約の開始時についても特段の定めはない)。ただし、無用なトラブルを避けるために、就業規則等でその方法等を予め定めておくなどの対応は望ましいものとする。

なお、一つの参考例として「労働契約法改正のあらまし(※)」18～19頁の様式例がある。

(※ http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/pamphlet.html)

5. 無期労働契約に転換した場合の労働条件について

問11 改正労働契約法18条1項に基づき、無期労働契約となった場合の労働条件について、他の無期労働契約を締結している労働者(いわゆる正規職員)と異なる労働条件とすることができるか。

(答)

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る。別段の定めをすることにより、変更可能である。

問12 改正労働契約法18条1項に基づき、無期労働契約となった場合の労働条件について、従前の有期労働契約から業務内容、職責、勤務時間の拡大・増加や配置転換など、

労働条件を変更することができるか。

(答)

法第18条第1項においては、「当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件(当該労働条件(契約期間を除く。))について別段の定めがある部分を除く。)とする」とされており、「別段の定め」をすることにより、期間の定め以外の労働条件を変更することは可能である。

ただし、無期労働契約への転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後における労働条件を従前よりも低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましくない。

問13 改正労働契約法18条1項に基づき、無期労働契約となった場合の労働条件に関する「別段の定め」について、どのような形式で定めるのか。

(答)

労働協約、就業規則、個別の労働契約(無期労働契約への転換に当たり従前の有期労働契約から労働条件を変更することについての有期契約労働者と使用者との間の個別の合意)の3つが考えられる。

問14 例えば週1時間の講義を担当している非常勤講師のように、勤務時間が極端に短い労働者について、改正労働契約法18条1項に基づき無期労働契約を締結した場合、従前の有期労働契約に定める勤務時間、賃金等と同一の労働条件になるのか。

(答)

契約期間については本条に基づき要件を満たす労働者が申込みをすれば無期に転換することとなるが、その他の労働条件については別段の定めをしない限りは、従前の有期労働契約と同一となる。

問15 現に締結している有期労働契約の労働条件と同一の労働条件で労働契約法18条1項に基づき無期労働契約を締結した後、労働条件を変更することができるか。

(答)

原則として、無期転換後の労働条件は、労働者からの無期転換の申込み前に別段の定めをしていなければ、無期転換直前の有期労働契約の労働条件と同一の労働条件となる。無期転換の申込み後に労働条件を変更する場合には、労働契約法7条、8条、9条及び10条の要件を満たし、適法に、労働契約の内容を変更する必要がある。

問B 大学全体での労働条件の変更(賃金改定等)と、無期労働契約転換後の「別段の定め」を設けるタイミングが重なった場合、「別段の定め」においても大学全体の労働条件の変更を記載する必要があるか。

(答)

「別段の定め」は、労働協約、就業規則、個別の労働契約のいずれかを指す。「別段の定め」を個別の労働契約(個別合意)により行う場合には、当該労働者に適用される無期労働契約転換後の労働条件について合意すれば足りる。

「別段の定め」を就業規則により行う場合に、大学全体での労働条件の変更(賃金改定

等)と、無期労働契約転換後の労働者に適用される規定とを同時に行うことも可能である。

6. クーリング期間の計算

問16 5年の間に契約を締結していない空白の期間が、通算で6月以上ある場合、改正労働契約法18条2項の6月以上の要件を満たすか。

(答)

改正労働契約法18条2項の空白期間とは、一の有期労働契約の契約期間が満了した日の翌日から、次の有期労働契約期間の初日の前日までの期間(同一使用者の下で働いていない期間)をいい、契約を締結していない期間が通算で6月以上あることを指すものではない。

問17 月の途中で前の契約が終了した場合、6月の期間の計算は、日を単位として180日間で計算するのか。

(答)

1月の計算の仕方は、民法の原則通り、暦を用いて計算し、さらに、月の途中を起算日とした場合には、翌月において起算日に応答する日の前日までをもって1月とする。

※参考:民法(明治二十九年法律第八十九号)

(暦による期間の計算)

第一百四十三条 週、月又は年によって期間を定めたときは、その期間は、暦に従って計算する。

2 週、月又は年の初めから期間を起算しないときは、その期間は、最後の週、月又は年においてその起算日に相当する日の前日に満了する。ただし、月又は年によって期間を定めた場合において、最後の月に相当する日がないときは、その月の末日に満了する。

※例

平成25年4月10日で前の契約が終了した場合、4月11日～10月10日で6か月となるので、平成25年10月11日以降に次の契約が開始するときは、通算がリセット(クーリング)される。

問18 「有期労働契約の契約期間が満了した日」について、契約に定めていた契約期間の途中で労働者の意思で退職した場合や使用者が解約した場合のように、契約期間最終日の到来前に有期労働契約が終了した場合には、いつの日を指すのか。

(答)

設問の例では、退職または解雇の日が「有期労働契約の契約期間が満了した日」に当たると解される。

問C 5年の有期労働契約終了後、改めて無期労働契約を締結し、例えば10年間雇用し、その後再び有期労働契約を結んだ場合、無期労働契約期間はクーリング期間として認められるか。

(答)

改正労働契約法第18条第2項において、クーリング期間の定義について「当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間」とあるように、設問の無期労働契約期間はクーリング期間として認められる。

ただし、業務命令で有期契約と無期契約を頻繁に入れ替えるような悪質な事例の場合

は、司法の場においてクーリング期間として認められるか否かの判断がなされると考える。

7. その他

問19 有期労働契約には定年を設けていなかった場合、改正労働契約法18条1項に基づいて無期労働契約を締結する際に別段の定めせず、従前の有期労働契約の労働条件と同一の条件とした場合、定年に達しても、無期労働契約は終了しないのか。

(答)

無期転換後の労働者に適用される労働条件として定年の定めをしていない場合には、適用される定年の定めはない。したがって無期労働契約は終了しない。

問20 就業規則で65歳定年としている場合、65歳に達した有期契約労働者が無期労働契約への転換の申し出をした場合には、定年を理由として無期労働契約の締結をしない、または労働契約が終了することになるのか。

(答)

65歳に達した後も現に雇用されている有期労働契約が無期労働契約に転換をした場合に、65歳を定年とする就業規則の定めを援用して無期転換後に直ちに雇用を終了させることはできないと解される。

なお、有期労働契約が無期労働契約に転換された労働者について適正な手続により別途定年を定めた場合には、その定年に達したことにより雇用終了とすることは可能と解される。

問21 使用者Aに正規職員として雇用されつつ、使用者Bと有期労働契約(非常勤講師等)を締結している場合のように、別の使用者と無期労働契約を締結している労働者でも、改正労働契約法18条1項に基づいて無期労働契約の申込みをすることは妨げられないのか。この場合、使用者Aが他の使用者と無期労働契約を締結することを就業規則等で禁止していた場合に、使用者Bとの無期労働契約に影響を及ぼすのか。

(答)

複数の使用者と労働契約を締結していることは、改正労働契約法第18条の効果を妨げるものではなく、それぞれの有期労働契約において同条の要件を満たす限り、無期労働契約の申込権は発生する。設例のように使用者Aが他の使用者と無期労働契約を締結することを就業規則等で禁止していることが、使用者Bとの無期労働契約の成立に影響を及ぼすものではない。

問D 大学共同利用機関において、指定職としての給与を受け、実質上も使用者としての職責を担う機関の長(所長等)を有期労働契約にて雇用している場合のように、当該機関の使用者ということができることから、改正労働契約法第18条の適用はない(無期転換申込権が発生しない)と解することができるか。

(答)

大学共同利用機関の長が、労働契約法第2条第1項に定める労働者に該当するか否かについては、労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関する諸要素を勘案して総合的に判断する必要がある。

例えば、就業規則に拘束されること、就業の場所や従事すべき業務等の労働条件が法

人から示されていることなどの実情があれば、労働者と解される可能性が高いと思われる。他方で、当該者が役員も兼務している場合や実際の業務の指揮命令系統等に応じて、解釈に変更の可能性があり、それらを含め、最終的には個々の事案に応じて司法の場において判断がなされるものである。

問E 問Dにおいて使用者と解することができない場合、当該機関の長の使用者側としての性質等に鑑み、任期満了等を理由とする解雇の客観的合理性や社会通念上の相当性は、認められる(若しくは通常解雇事例に比して高まる)と解して良いか。

(答)

解雇の客観的合理性や社会通念上の相当性は、例えば、能力を発揮する機会が十分に与えられていたか、成績の改善の見込みの有無、配転・降格などによる解雇回避の手段の可能性などの諸事情が、個別の事案ごとに判断されることとなる。

ご指摘の例においては、機関の長として求められていた職責やそのポストの特殊性等から、そもそもとして労働条件や雇用管理が通常のと異なるであろうから、例えば正社員と同列に扱われることにはならないと解される。

II 任期法との関係性

大学の教員等の任期に関する法律(以下「任期法」という。)では、「大学等において多様な知識又は経験を有する教員等相互の学問的交流が不断に行われる状況を創出することが大学等における教育研究の活性化にとって重要であることにかんがみ」、「大学等への多様な人材の受入れを図り、もって大学等における教育研究の進展に寄与することを目的」として、以下の場合には大学の教員等について任期を定めることができるとされている。

- 一 先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性にかんがみ、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。
- 二 助教の職に就けるとき。
- 三 大学が定め又は参画する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。

問22 任期法の適用を受ける大学の教員等についても、改正労働契約法18条の適用を受けるのか。

(答)

大学の教員等の任期に関する法律の位置づけについて、導入当初は、国立大学・公立大学については、定年までの継続雇用を原則とする公務員法制の例外を設けるものであったが、私立大学については、「第4条第1項各号のいずれかに該当する場合には、労働契約において任期を定めることの合理性があることを法律上明確にしたもの」として、労働法制に対する特例法ではなく、任期を定めて教員を雇用できることを確認的に規定したに留まるものである。法人化に伴って、国立大学法人・公立大学法人と大学の教員との間の関係は、任用ではなく労働契約であると整理されたものであるため、労働契約法の規定は適用される。

問23 任期法の目的と、第18条第1項の規定により期間の定めのない契約に転換することとの整合性について、どのように考えるか。

(答)

任期法は、任期を定めて教員を雇用できることを確認的に規定したに留まるものであり、労働関係法令の特例を定めるものではない。任期法と改正労働契約法は競合することはない。従来通り任期を定めることができるものであり、任期法の目的である教員の流動性自体を否定するものではない。

問24 改正労働契約法の施行後は、任期法もその枠内で運用すべきであると解され、任期制を導入することは実質的に困難となるのか。

(答)

今回の労働契約法改正により、上限5年の任期を付している場合、再任により無期雇用に転換する可能性が生まれ、事実上再任が厳しくなるとの指摘があるが、任期法の趣旨としては、再任を必ずしも前提とするものではなく、一般労働法制の中で、大学における任期のルールを明確化し、教員の流動性の向上に努めるとの趣旨は変わるものではない。

問25 改正労働契約法が施行された場合、任期法の目的を踏まえ、どのように任期法を活用することが出来るのか。

(答)

任期法は、「第4条第1項各号のいずれかに該当する場合には、労働契約において任期を定めることの合理性があることを法律上明確にしたもの」として、任期を定めて教員を雇用できることを確認的に規定した意味は変わるものではない。

また、任期法は教員の流動性を促進する有力な手段であるが、任期法のみで教員の流動性を確保するのではなく、採用の改善、弾力的な教育研究組織・体制の工夫、教育研究環境の整備、産学官の交流の促進などの施策と併せて、教員の流動性を促進することが考えられる。

問F 「大学の教員等の任期に関する法律等の施行について(通達)」(平成9年8月22日付け文高企第149号)(以下「任期法施行通知」という。)の以下の私立大学に関する記載は、国立大学法人においても同様と解して良いか。

1. 私立大学の大学の教員の任期

(6)労働基準法等との関係について

- ① 労働基準法第14条においては、「労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、1年を超える期間について締結してはならない」と定められているが、その趣旨は、労働者が長期にわたって不当に拘束されることを防止することであって、1年を超える期間を定めた労働契約であっても、1年経過後の期間は身分保障期間(使用者は原則として解約できないが、労働者はいつでも解約できる期間)であることが明らかな場合には、同条に違反するものではないと解されていること。

ただし、民法(明治29年法律第89号)第626条により、5年経過後は使用者側にも解約権が発生するので、任期を定める場合には、5年が上限となること。

(答)

法人化後の国立大学及び公立大学については、大学の教員等の任期に関する法律(以下「任期法」という。)について、私立大学と同様の考え方が適用されている。

例えば、国立大学において、任期法は、人事院規則に基づく任用関係において、特に任期を定めて任用できるとの特例的な規定であったが、法人化の際に任期法も改正され、通常の労働契約において設けることができる身分保障期間としての任期を定め雇用できることを確認的に規定するに留まるものとされ、私立大学と同様の規定となっている。

なお、任期法成立後の労働基準法の改正(平成15年)により、有期労働契約の1回の契約期間の上限については、従来1年とされていたものが3年(第14条第1項第1号又は第2号のいずれかに該当するものについては、5年)とされている。

その他、任期法と労基法等の関係については、問G以下参照。

問G 任期法に基づいて任期が付された有期労働契約が締結されている場合においても、5年を超えて当該契約を反復更新した場合には無期転換申込権が生ずるのか。

(答)

任期法は、大学の教員については任期を定めて教員を雇用できることを確認的に規定したに留まるものであり、労働関係法令の特例を定めるものではない。したがって、同一法人での有期労働契約の契約期間が2以上ある場合については、労働契約法第18条第1項の規定により無期転換申込権が生じることとなる。

Ⅲ 解雇事由

問26 第18条第1項の規定により無期労働契約に転換した場合、当該労働契約における解雇の有効性は、最初から無期労働契約として締結された契約における解雇の有効性と別異に解釈される余地があるか(労働契約法第16条の「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」について別異に解釈される余地があるか。)

(答)

無期転換後の解雇の有効性については、労働契約法第16条に基づき個別の事情に応じ、当該解雇が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められるか否かにより判断されるものである。

一般的には可能な限り解雇回避努力を行っていただきたい。無期労働契約に転換した後における解雇については、個々の事情により判断されるものであるが、一般的には、勤務地や職務が限定されている等労働条件や雇用管理がいわゆる正社員と大きく異なるような労働者については、こうした限定等の事情がない、いわゆる正社員と当然に同列に扱われることにならないと解される。

問27 有期労働契約から改正労働契約法18条1項に基づき無期労働契約を締結した後に以下のようなケースが発生した場合、労働契約法16条にいう「客観的に合理的な理由」があり「社会通念上相当」であるものと認められるか。

a 特定の研究プロジェクトに従事することを業務内容として雇用していたところ、当該プロジェクトが終了し、他に関連するプロジェクトが存在しない。

(答)

雇用はできる限り継続することを原則としつつ、以下の設例については次のように考えられる。

有期労働契約で雇い入れる当初の段階から、業務がプロジェクトの内容に限定されることを契約上明確化した上で、プロジェクトの終了した場合には契約終了となる旨を就業規則等で適法に労働条件化しておくことが前提なるが、無期転換後に当該プロジェクトが終了した場合には、プロジェクト終了後引き続き雇用することは困難であるとして解雇することは、解雇することの合理性、相当性は高まるものと考えられる。なお、形式的には別のプロジェクトであっても、実質的には同一のプロジェクトが継続して行われるような場合など同一の使用の下で対象労働者を引き続き受け入れられる業務が存在しているような場合は、単に当初のプロジェクトの終了という理由のみでは解雇の合理性、相当性が認められないことも考えられる。

また、客観的な解雇事由を定めて周知させていたからといって、当該基準に該当しさえすれば無条件に解雇が認められるものではなく、個別の事案ごとに解雇の有効性が判断される。

- b 一定の期間経過後に研究業績を評価し雇用を継続するかどうかを判断することを条件として雇用していたところ、評価の結果、研究業績が基準に達しなかった。

(答)

客観的な研究業績の評価を契約の終了事由として就業規則等で適法に労働条件化していた場合であっても、当該基準に該当しさえすれば無条件に解雇が認められるものではない。基準に該当する者であるとして解雇することが「社会通念上相当」であるかどうかにつき、例えば、能力を発揮する機会が十分に与えられていたか、成績の改善の見込みの有無、配転・降格などによる解雇回避の手段の可能性などの諸事情が、個別の事案ごとに判断されることとなるものとするものとする。

- c 特定の科目の教育に従事することを業務内容として非常勤講師として雇用していたところ、当該科目がカリキュラム改正により廃止(非開講)となった。

(答)

有期労働契約で雇い入れる当初の段階から、特定の業務内容に限定されることを契約上明確化した上で、特定の業務がなくなった場合には契約終了となる旨を就業規則等で適法に労働条件化しておくことが前提となるが、無期転換後に当該業務が終了した場合には、業務の終了後引き続き雇用することは困難であるとして解雇の合理性、相当性は高まるものと考えられる。

ただし、解雇事由に該当する者であるとして解雇することが「社会通念上相当」であるかどうかにつき、例えば、配転などによる解雇回避の手段の可能性などの諸事情が、個別の事案ごとに判断されることとなるものとするものとする。

- d 外国人について任期を在留期間内として雇用していたところ、在留期間が切れたり在留資格を失ったりした。

(答)

外国人を雇い入れる際には、当該労働者の在留期限までの間で、雇用契約の終了日を決定するよう注意していただきたい。在留資格を失ったことを理由とする解雇は一般的

には有効となる可能性が高いと考えられるが、個別の契約でどのような場合に解雇が有効となるかは、最終的には裁判所において判断されるものである。

- e 当該大学に在学する学生であることを条件として、非常勤職員(ティーチングアシスタント、リサーチアシスタント等)として雇用していたところ、当該大学の学生の身分がなくなった。

(答)

学生の身分を失ったことを解雇事由とすることを、雇用契約書や就業規則等により適法に労働条件化していた場合には、学生の身分を失ったことを理由として解雇することの合理性、相当性は高まるものと考えられる。ただし、客観的な解雇基準を定め、周知させていたからといっても、当該事由に該当しさえすれば無条件に解雇が認められるものではなく、配転などによる解雇回避の手段の可能性などの諸事情が、個別の事案ごとに判断されることとなるものと考えられる。

- f 育児休業者等休業者が従事していた業務を代替することを明示して雇用していたところ、休業者が復帰した。

(答)

育児休業が5年を超えて継続し、労働者の申込みにより無期労働契約に転換した場合には、一般論としてはcと同様である。ただし、期間の定めがない労働契約で雇用される労働者がある時期に他の労働者の業務の代替として従事させていたからといって、休業者の復帰を理由として解雇することは困難な場合が多いと考えられる。

IV 有期契約の期間(労基法関係)

問28 労働基準法(以下、「労基法」という。)第14条に定める「一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの」とは何か。

(答)

労基法第14条により、一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約は、例外として3年(同条第1項第1号又は第2号のいずれかに該当するものについては、5年)を超える契約期間を定めることが認められる。同条の、「一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの」とは、例えば4年間で完了する土木工事において、技師を4年間の契約で雇い入れる場合など、その事業が有期的であることが客観的に明らかな場合であり、その事業の終期までの期間を定める契約であることが必要である。

問29 労基法の「事業」とは何か。

(答)

労基法の事業とは、一定の場所において、相関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体をいうものである。一つの事業であるか否かは主として場所的観念によって決定され、同一場所にあるものは原則として一つの事業であり、場所的に分散しているものは原則として別個の事業であるが、さらに、従業員規模、労働者及び労務管理の区分の有無、組織的関連ないし事務能力等を総合して、個々の事業の適用単位を判断することになる。

問30 特定の研究プロジェクトの完了まで雇用することを約した場合には、労基法第14条に定める「一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの」に該当するか。

(答)

特定の研究プロジェクトが労基法第14条の「一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの」に該当するか否かは、当該プロジェクトが一つの事業と言えるか、事業に該当する場合、その事業が客観的に、有期的であることが明らかであると認められるか等、実態を勘案して判断される。

一つの事業であるか否かは、問29で示した判断基準により判断され、主として、場所的概念によって決定されるので、例えば、一つの研究所において複数のプロジェクトが存在する場合は、一般的には、個々のプロジェクトではなく、研究所が一つの事業とされることとなる。

問H 任期法に基づき、労働者に労働契約を解約する自由を認めることを明確にしている場合には、5年を超える期間の有期労働契約を締結することは、労働基準法第14条及び民法第626条との関係においても可能か。

(答)

1. 労働基準法第14条との関係では、1回の契約期間として3年(特例5年)を超える期間を定めた有期労働契約であっても、当該期間経過後は身分保障期間(使用者は原則として解約できないが、労働者はいつでも解約できる期間)であることが明確な場合(例:任期法第5条第5項によることが就業規則等でも明確にされている場合)は、人身拘束のおそれがないことから、労基法第14条に違反するものではないと解される。

また、民法第626条は、5年を超える期間を定めた場合には、5年経過後は期間の定めにより両当事者が拘束されないことを定めた規定であるので、1回の契約期間として5年を超える期間を定めること自体が、直ちに同条に違反するものではないと解される。

2. 一方、5年経過後の雇用保障の程度については、学説上確立した見解があるとは言えない状況であり、労働者を法的に非常に不安定な契約関係に置くこととなることを踏まえると、身分保障期間としての定めであっても、期間の上限は5年とすることが適当である(5年経過後の解雇には労働契約法第16条の解雇権濫用法理の適用はあると考えられる)。

なお、

① 5年を超える身分保障期間を設定することに合理性、必要性が認められず、無期転換の権利行使の回避のみを目的として長期の期間を定めるようなことは、改正労働契約法の趣旨にも反するものであること

② 長期の契約期間(身分保障期間)を定めることは、使用者側にとっては、やむを得ない事由がない限り期間途中の解約ができない(期間の定めのない労働契約の解約よりも、さらに厳しく解雇が制限される)という強い拘束を受けるものであり、その観点からも慎重に対応すべきこと

にも留意すべきと考える。

問I 問Hの場合において、例えば7年の期間を定めた契約において、7年経過後に労働者から無期転換の申出が会った場合には、改正労働契約法第18条の要件を満たすか。

(答)

1. 問H記載のとおり、身分保障期間であっても、そもそも5年を超える契約期間を定めるべきではない。
2. 労働契約法第18条第1項の条文を卒然と読む限りは、「二以上の有期労働契約」と定められており、一の有期労働契約で5年を超える期間が定められている場合については、同項の要件を満たさないため、有期労働契約の始期から5年以上経過していることのみをもって無期転換の申込みの権利が生じるものではないと解される。
3. ただし、問Hにおける回答のとおり、そもそも5年を超える期間の雇用については、その雇用の保障の程度について学説上確立した見解があると言えず、通常想定されない契約関係であるため、個別の事案について、司法の判断によっては、5年を経過した後に無期転換申込権が生じると判断される可能性があることに十分留意すべきである。

問J 現状として、任期法に基づく任期(身分保障期間)として5年を超える任期を定めている大学が存在するが、5年を超える任期を定めることができない場合、現在在職している者の任期はどうなるのか。

(答)

問Hに記載のとおり、身分保障期間であっても5年を超える期間はそもそも定めるべきではないが、5年を超える期間を定める労働契約も、直ちに法令に違反しているとは言えず、現在ある任期の定めが直ちに無効となるものではないと解される。

なお、労働契約法第18条の適用については、問I参照。

問K 5年を超える任期を見直さなければならないとなった場合、各大学における見直しには相当の時間を要するものと思われるが、いつまでに見直すことが必要か。

(答)

任期法施行通知の記載(問F参照)にあるように、5年を上限として任期を速やかに見直す事が望ましい。

V その他

問31 今回の労働契約法改正に伴い、現行のパート労働法における「通常の労働者への転換義務」はどうなるのか。

(答)

パートタイム労働法12条1項は、「短時間労働者」を対象に「通常の労働者」への転換を推進するために使用者が講じるべき措置を定めたものであり、改正労働契約法の施行後も変更は無い。

問L 改正労働契約法の下では、テニユア審査を雇用後5年度目を実施し、審査に不合格となったテニユアトラック教員を、5年間のテニユアトラック期間終了後も、セーフティネットとして一定期間雇用する場合、当該期間中に当該者から無期転換の申込みがなされると、無期労働契約を締結することになるが、テニユアトラック制の趣旨を維持するためには、どのような運用をするべきか。

(答)

テニュアトラック制は、安定的な職に採用するにあたり、まず任期付で採用し、その間の業績をもとに採用を行うものであって、テニュア審査の結果に基づきテニュアに採用されることが当初から明確であり、テニュアトラック教員においてもそのことを認識した上で応募していると考えられる。雇用者である大学等においても、改めてこうした制度の趣旨を被雇用者であるテニュアトラック教員に予め十分説明することが紛争回避の観点から重要であると考えている。

その上で、さらなる紛争防止の観点からは、解雇、退職事由として、「テニュア審査に不合格となったこと(セーフティネット期間として別に定める期間の終了をもって解雇、退職するものとする)」をテニュアトラック教員に適用される就業規則、テニュアトラック制に関する学内規程、各テニュアトラック教員との個別の労働契約等において、明確にしておく必要がある。

改正労働契約法によれば、同一の使用者ととの間で、有期労働契約が更新され、通算で5年を超えた場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換する。この場合、申込み時の有期労働契約が終了する翌日から開始する無期労働契約が成立する。このため、具体的な運用としては、以下のようなケースが考えられる。

- ① テニュアトラック制について、その趣旨を維持しながら運用するには、テニュアトラックとセーフティネットの期間をあわせて5年以内とすることが考えられる(例えば、テニュア審査後テニュアトラックの契約が終了するまでの間をセーフティネットの期間とするなど)。**【図1-1】**

ただし、自機関から採用する場合、すなわちテニュアトラック契約の前に有期労働契約があり、通算して5年を超える場合、無期転換申込権が発生する。**【図1-2】**

(注)特に、平成25年4月以降の短期の契約で雇用したことがある者と5年契約を締結する場合は注意が必要。

例:H25.4.1~25.9.30の6か月契約を締結後に、H25.10.1~H30.9.30の5年契約を締結した場合は、H25.10.1から無期転換の申込みが可能(なお、実際に無期転換されるのはH30.10.1)。

- ② これまでどおり、テニュアトラック期間を5年とし、別にセーフティネットの期間を設けている場合、通算5年を超え、セーフティネットの期間中に無期転換申込権が発生する。**【図2-1】**

ただし、自機関から採用する場合、すなわちテニュアトラック契約の前に有期労働契約があり、通算して5年を超える場合、テニュアトラック期間中に無期転換申込権が発生する。**【図2-2】**

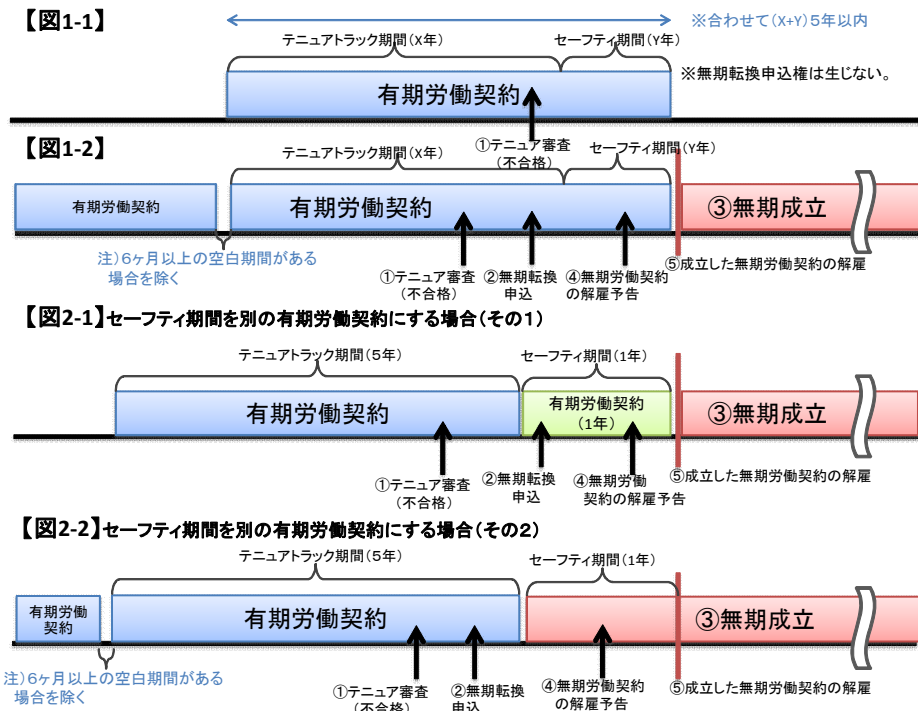
なお、上記の場合で、テニュアトラック期間中に無期転換申込をせず、セーフティネット期間中に無期転換申込をした場合、セーフティネットの有期労働契約が終了する翌日から無期労働契約が開始する。

(注)上記のうち、セーフティネットの期間中に無期転換申込権が発生する場合(図2-1及び「なお」以下)、セーフティネット期間の終了に伴い雇用を終了するには、セーフティネット期間の労働契約を締結する際に、「このセーフティネット期

間はテニュア審査が不合格であったことを理由として保障することとした1年の有期労働契約であり、更新することはない。仮に労働契約法第18条に基づく無期労働契約が成立した場合には、「テニュア審査が不合格であったことをもって解約(解雇)する」旨を各テニュアトラック教員との個別の労働契約において明確化しておくことが紛争を回避する観点から望ましい。

(参考) 上記のほか、テニュアトラックの契約を当初から無期労働契約とすることも考えられる。この場合にも、テニュア審査の結果に基づきテニュアのポストに採用しないこととするには、テニュア審査の不合格を理由として解約(解雇)の通知をする必要がある。

なお、テニュアトラック教員に適用される就業規則、テニュアトラック制に関する学内規程、各テニュアトラック教員との個別の労働契約において、テニュア審査の基準や方法等をできる限り詳細に定め明確しておくなど、別紙(「改正労働契約法を踏まえた労働契約に当たっての留意点について」)の留意点も踏まえ、契約の各段階において適切に対応することが、紛争を極力防止する上では必要である。



問M 改正労働契約法第19条において規定された「雇止め法理」について、施行日(8月10日)以前に締結した契約にも適用されるという理解でよいか。

(答)

法律に特段の経過措置を設けておらず、ご指摘の理解でよい。なお、「雇止め法理」は、従前から判例法理として確立しているものを法定化したものであり、実際の労務管理に新たに制限を与えるなどの影響を与えるものではない。

(別添)

改正労働契約法を踏まえた労働契約に当たっての留意点について

1. 労働契約に当たっての留意点 (考え方)

労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号）が平成24年8月10日に公布され、「無期労働契約への転換」、「『雇止め法理』の法定化」、「不合理な労働条件の禁止」といった有期労働契約に関するルールが定められ、平成25年4月1日から全面施行される。

任期付教員を含め多くの有期労働契約を結ぶ大学について、本改正を踏まえて、紛争を極力未然に防止し、円滑な運用を行うためには、以下のことに留意する必要がある。

(1) 有期労働契約締結時

- ・ 有期労働契約の締結時、従事させる業務や職種等について可能な範囲で限定し、労働契約書（又は労働条件通知書。以下「労働契約書等」という。）において明記することが望ましい（特定の研究プロジェクトの業務に従事するのであれば、そのプロジェクト名、その中でさらに担当業務を限定できるのであればその業務）。
- ・ また、有期労働契約の締結時には、同一の法人内（別キャンパス・事務所等も含む。）での過去の勤続（入職・離職）の状況や「通算契約期間」について、書面により十分に確認しておくことが重要。このような人事管理について確実に行えるよう、例えば人事担当部署で一元的に情報の集約等を行うなどの方策も考えられる。

(2) 有期労働契約期間中

- ・ 形式（契約書の文言等）、発言（管理者等）、実態（ルールの運用）に齟齬なく運用すること（例えば、労働契約書等に、従事するプロジェクト名、担当業務が限定されている場合に、それとは異なるプロジェクトに従事させるなど、形式と発言や実態に齟齬が生じないように留意が必要である）。

(3) 期間満了／更新時まで

- ・ 有期労働契約の更新審査やテニユアトラック教員のテニユア審査を行う場合、(1)において予め明記した更新事由、評価基準、審査方法に基づき審査を実施。

(4) 無期労働契約への転換申込みへの対応

- ・ 遅くとも無期労働契約への申込みの権利が発生する前まで（平成25年4月以降に開始する有期労働契約の通算契約期間が5年を超えるまで）に、就業規則において、無期労働契約に転換した場合の解雇事由（基準）を明確にしておくことが必要。一例として「モデル就業規則」(※)の例が参考となるが、更に具体的に定めることが可能であればそれを規定することも考えられる。当該事由は労働契約書等にも明記すること。加えて、特定の労働者に適用される具体的な解雇事由（基準）を個々

の労働者と合意して定める場合には、それを労働契約書等に明記しておくことが重要。

- ・ テニユアトラック教員としての労働契約締結の場合、労働契約書等にテニユアトラック教員としての採用であることを明示するとともに、テニユアトラック期間、テニユア審査の体制や基準、審査不合格の場合には契約期間満了を以て退職すること等の基本的事項について定めたテニユアトラック制に関する規程を整備し、労働契約締結時に、同規程による旨の同意書を得ておくこと、または労働契約書等の中で、契約内容は就業規則のほかテニユアトラック制に関する規程による旨を明示しておくこと等により、テニユアトラック制による任期付雇用であることを、書面上明らかにしておくことが必要である。
- ・ (通常の正社員と無期転換後の待遇を異ならせる場合) 無期転換後の労働条件について、どの労働条件が適用されるか誤解の無いよう整備することが必要 (就業規則等において整理)。

※ モデル就業規則については、厚生労働省ホームページ参照のこと。

(http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/model/)。

(5) (やむを得ず) 雇用を終了する際

- ・ 改正労働契約法第19条(雇止め法理)に引き続き留意すること。
- ・ 例えば、テニユアトラック教員に対しテニユア審査不合格を理由として雇い止めを行う場合等において、不合格の理由について十分な説明を行うとともに、当該者への一定の救済措置を講じることが、紛争回避の観点から望ましい(例：次なる職の紹介等)。

2. 個別の留意点(就業規則、労働契約書等)

上記1. の考え方に則る際、特に「従事させる業務を明記すること」、「解雇事由を明確にしておくこと」については、就業規則や労働契約書等において適切に措置されるべき事項である。各大学における現状の就業規則等においては、紛争を防止する観点から、一部の規定ぶりについて工夫の余地があると考えられるため、以下を参考に、各大学において適切に検討されたい。

(1) 従事させる業務の明記の例(労働契約書等)

現状	改善例
業務内容	業務内容
教育・研究	○○(可能な限り具体的に)に関する教育 ・研究として以下の業務に従事 ・学生指導 …… ※テニユアトラック教員の場合 テニユアトラック助教として○○分野の業務に従事
プロジェクト等における業務等	「△△に関するプロジェクト」における□

	□の業務
助教の業務に従事	助教として◇◇分野の業務に従事 ※テニュアトラック教員の場合 テニュアトラック助教として〇〇分野の業務に従事
※テニュアトラック制を5年以下の任期付雇用により実施する場合	
更新の有無	業務内容
無	(テニュアトラック教員の場合) ・ 無 (テニュアトラック制度) ・ テニュアトラック審査委員会が審査を行い、テニュア教員として採用するか否かを決定する。詳細はテニュアトラック制の実施に関する規程に依る。

(2) 解雇事由の明確化の例 (就業規則)

現状	改善例
<p>第 条 教職員が次の各号の一に該当する場合は、これを解雇することができる。</p> <p>(○) 勤務成績が不良なとき</p> <p>(○) 職務を遂行するために必要な資格又は適格性を欠くとき</p> <p>(○) 経営上又は業務上やむを得ない場合</p>	<p>第 条 教職員が次の各号の一に該当する場合は、これを解雇することができる。</p> <p>(○) 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、教職員としての職責を果たし得ないとき (モデル就業規則)</p> <p>(○) 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等就業に適さないとき (モデル就業規則)</p> <p>(○) 第〇条に基づく勤務成績に関する評価の結果、別に定める基準に満たないとき</p> <p>(○) 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難なとき (モデル就業規則)</p> <p>(○) 外部資金の受入終了やプロジェクト事業等の業務の完了等の事由により、業務を終了せざるを得ないとき</p>

なお、大学によっては、教員の任期末ごとに教育・研究の評価を行っている、つまり任期を教員評価のタイミングとして利用している例も見受けられる。その場合、無期労働契約への転換が行われた場合等の評価のタイミングが不明確になること等が想定されるため、就業規則等に「いつ」「どのような基準で」「どのように」評価を行うか明記しておくことが重要。また、そのことについて、無期転換時等に労働者に明確に伝えておくことが重要。

なお、当該評価の結果をもって解雇／雇用を終了するに当たっては、当該評価により解雇があり得ることを明記しておくこと、評価基準に客観的妥当性があることを前提として、社会通念上相当であるか否かが判断されることとなる。さらに、不合格となった者に対する十分な配慮（不服申立て手続きの整備、次の職の紹介等）を行うことが望ましい。

テニユアトラック制についても同様に、有期労働契約、無期労働契約いずれによる場合も、テニユア審査による解雇／雇止めがあり得ること、及びテニユア審査に客観的妥当性があることを前提として、社会通念上の相当性が判断されることから、テニユアトラック制に関する規程において、テニユア審査の時期や基準、実施体制等、審査の基本的事項を明記しておく必要がある。

（解雇することが「社会通念上相当」かどうかについては、例えば能力を発揮する機会が十分に与えられていたか、成績の改善の見込みの有無、配置・降格等による解雇回避の手段の可能性等の諸事情が、個別の事案ごとに判断されることとなる。なお、解雇事由については就業規則で明示しておくことが原則であるが、テニユアトラックの場合、労働契約書等の中で、「契約内容は就業規則のほかテニユアトラック制に関する規程に依る旨」を明示しておけば、必ずしも就業規則に依らず、テニユアトラック規程における解雇の規程で足るものと考えられる。）

（３）無期労働契約転換後の労働条件：就業規則等

無期労働契約へ転換した労働者に関しては、特に正社員との取扱い（例：定年の適用、給与体系、退職金・年金・社会保険等の適用、職責の変更等）を異ならせる場合、労働条件を定める就業規則を定めておく必要性も想定される。

変更後の就業規則を、無期労働契約へ転換した労働者に確実に適用するためには、遅くとも無期労働契約へ申込みの権利が発生するまで（平成25年4月以降に開始する有期労働契約の通算契約期間が5年を超えるまで※）に定めておくべきことに留意が必要。

（※）特に、平成25年4月以降の短期の契約で雇用したことがある者と5年契約を締結する場合は注意が必要。

例：H25.4.1～25.9.30の6か月契約を締結後に、H25.10.1～H30.9.30の5年契約を締結した場合は、H25.10.1から無期転換の申込みが可能（なお、実際に無期転換されるのはH30.10.1）。

3 その他

- ・本留意点記載の項目については、例えば、就業規則の整備及び個々の労働契約の締結の際などに、学内の様々な機会、ルートを活用して周知を図っていくことが求められる（特に、実質的な採用活動を各部局が行う場合や、有期労働契約期間中の運用など、大学人事担当部署の関与の機会が少ない場合も想定されるため、多くの人に本件内容を周知徹底することが重要）。
- ・本留意点記載の項目は、紛争を極力防止する観点から労働契約に当たっての留意点を整理したものである。仮に紛争が生じた際には、個々の事情により判断がなされることとなる。