

改正労働契約法 最終点検シート

<18条：無期労働契約への転換>

チェック項目	チェック欄
① <input type="checkbox"/> 就業規則において、18条の無期転換の「申込み」について、例えば書面で行うことを求めるなど、会社が要式行為であることを求める規定等を設けていないことを確認している。	
② <input type="checkbox"/> 就業規則において、無期転換申込権を行使しないことを更新の条件とする等、有期契約労働者にあらかじめ無期転換の申込権を放棄させるような規定を設けていないことを確認している。	
③ <input type="checkbox"/> 就業規則において、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規定を設けていないことを確認している。	
④ <input type="checkbox"/> 就業規則において、例えば「9ヶ月の有期労働契約でも4ヶ月の空白期間があれば通算契約期間をリセットする」など、法令の定める基準を下回るクーリング期間の規定が独自に設けられていないことを確認している。	

<19条：「雇止め法理」の法定化>

チェック項目	チェック欄
① <input type="checkbox"/> 就業規則において、19条の雇止めを争う場合に必要となる労働者からの「更新の申込み」「締結の申込み」について、例えば書面で行うことを求めるなど、会社が要式行為であることを求める規定等を設けていないことを確認している。	
② <input type="checkbox"/> 就業規則において、19条の雇止めを争う場合に必要となる労働者から「遅滞なく」とされる「締結の申込み」について、例えば、契約満了までに行うことを求めるなど、会社が申込み期間を制限するような規定等を設けていないことを確認している。	

<20条：不合理な労働条件の禁止>

チェック項目	チェック欄
① <input type="checkbox"/> 有期契約労働者の労働条件について、賃金や労働時間のみならず、災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等労働者に対する一切の待遇について、同一使用者の無期契約労働者との間で、不合理な相違がないことを確認している。	
② <input type="checkbox"/> ①の確認の際、全国展開している企業では、事業場単位での不合理な相違の有無だけでなく、全国横断的な視点から、すべての事業場における相違の有無について確認している。 <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「同一の使用者」は労働契約を締結する法律上の主体を意味することから、全国展開している企業では、すべての事業場において、有期契約労働者と無期契約労働者の労働条件について不合理な相違が禁止されている。 ○ 例えば、ある事業場に比較対象となる無期契約労働者がいない場合であっても、同一使用者における他の事業場の無期契約労働者との間で不合理な相違がないかの確認は必要である。 </div>	
③ <input type="checkbox"/> ①の確認の際、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて、特段の理由がないにもかかわらず労働条件を相違させていないか確認している。	

改正高年齢者雇用安定法 最終点検シート

<雇用確保措置>

チェック項目	チェック欄
①□ 高年齢者雇用安定法で定める3つの雇用確保措置（①定年の65歳以上への引上げ、②希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止）のいずれかを導入している。	

<継続雇用制度>

チェック項目	チェック欄
⑤□ 就業規則から継続雇用制度の対象者の基準規定を削除するとともに、就業規則に定める解雇事由や退職事由に該当する者以外の者は継続雇用制度の対象とすることを就業規則で定める。	
⑥□ 就業規則の解雇や退職の規定以外に継続雇用しないことができる事由を就業規則で定める場合（「継続雇用規定」や「再雇用規定」などとして定める場合）は、就業規則に定める解雇事由や退職事由と同一の事由で規定することとし、それ以外の事由の追加は認めない。	
⑦□ 上記の①②で継続雇用しないことができる事由を定める場合においても、その規定について、新たな運用や解釈の基準を作らせない。（例：退職となる休職期間を定年時だけ短くするなど）	
⑧□ 定年前の労働者に適用される就業規則の解雇事由・退職事由は、法改正を機に新たな事由の追加や内容の改悪をしたりしていない。	
⑨□ 継続雇用しないことができる事由を就業規則で定める場合は、就業規則に定める解雇事由や退職事由と同一の事由を労働協約で締結する。	

<継続雇用後の労働条件>

チェック項目	チェック欄
①□ 賃金や労働時間などの継続雇用後の労働条件は、「合理的な裁量の範囲」の条件となっている。	
②□ 継続雇用の対象者の基準や継続雇用後の労働条件について、年金が支給される女性であることを理由に男性と異なる取り扱いをしていない。	

<経過措置を利用する場合>

チェック項目	チェック欄
①□ 経過措置を使って継続雇用の対象者を限定する基準を利用する場合、その基準の対象は、厚生年金の受給年齢以上の者とするよう労使協定で締結するとともに、就業規則に規定している。	
②□ 対象者を限定する基準の内容は、労働者自身が継続雇用を予見できるよう、具体的かつ客観的なものになっている（例：「会社が必要と認める者」などは不可）。	

<継続雇用先の範囲を他企業に拡大する場合>

チェック項目	チェック欄
①□ 継続雇用先（特殊関係事業主）は、グループ企業（自社の、①子会社、②親会社、③親会社の子会社（兄弟会社）、④関連会社、⑤親会社の関連会社のいずれか）となっている。※裏面参照	
②□ 自社と特殊関係事業主が継続雇用にかかわる契約を締結していること、およびその契約内容を確認している。	

<特殊関係事業主の範囲の概念図>

