

チコ労務管理事務所通信

「無期転換ルール及び多様な正社員等の労働契約関係の明確化に関する考え方と裁判例」が公表されています～厚生労働省



◆無期転換ルール、多様な正社員等に関する裁判例等をまとめた資料を公表

有期契約労働者の無期転換前の雇止め等や多様な正社員等の労働契約関係については、実務においてトラブルが多いところです。

厚生労働省はこのようなトラブル防止を目的に、2025 年 12 月 23 日、無期転換ルール、多様な正社員等の労働契約関係の明確化に関する裁判例や労働関係法令等の考え方等を整理した「無期転換ルール及び多様な正社員等の労働契約関係の明確化に関する考え方と裁判例」を取りまとめて公表しています。

◆資料で示されている項目

資料では、例えば以下のような項目について、裁判例や考え方が示されています。

（無期転換ルール）

- ・無期転換申込権発生前に新たに（一方的に）更新上限を設定して上限を理由に雇止め
- ・当初の契約締結時から更新上限を設定して無期転換申込権発生前に雇止め
- ・再雇用を約束した上で雇止めをし、クーリング期間経過後に再雇用
- ・細切れな定年を設定し、無期転換後、数年で定年退職
- ・無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱い

（多様な正社員）

- ・労働条件の変更
- ・限定合意と配転命令
- ・勤務地限定や高度な専門性を伴わない職務限定と整理解雇法理の判断の傾向
- ・能力不足解雇

◆企業実務の参考に

資料で掲載されている裁判例はいずれも個別の裁判例であり、事案によって異なる判断となる可能性がある点は留意するよう注書きもされていますが、押さえておくべき論点が多く盛り込まれていますので、ぜひ実務の参考にしてください。

【「無期転換ルール及び多様な正社員等の労働契約関係の明確化に関する考え方と裁判例」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001613904.pdf>

子ども・子育て支援金の徴収が始まります

◆子ども・子育て支援金とは？

国の「こども未来戦略『加速化プラン』」で定められた子育て支援の拡充にかかる費用に充てるため、「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」（令和 6 年法律第 47 号）により創設されるものです。

高齢者を含むすべての世代の人が、公的医療保険の保険料とあわせて徴収され、会社員は令和 8 年 4 月分から徴収が始まります。

◆どのような支援に活用されるの？

2025 年 4 月からの雇用保険の「出生後休業支援給付」「育児時短就業給付」は、子ども・子育て支援金を活用した子育て支援策として、既に実施されています。また、児童手当の拡充や親の就労の有無にかかわらず保育園に通いやすくする「こども誰でも通園制度」の給付なども、同様です。

◆負担額はどれくらい？

子ども家庭庁が 12 月 26 日に公表した年収別推計によれば、協会けんぽ・組合健保の被保険者一人当たりの月額負担は次のように示されています。ただし、社会保障の歳出改革等を行うことで、支援金による負担は相殺されるため、支援金導入に伴う実質的な負担は生じない、とされています。

- ・ 200 万円：192 円 ・ 400 万円：384 円
- ・ 600 万円：575 円
- ・ 800 万円：767 円 ・ 1,000 万円：959 円

◆給与計算への影響は？

上記のとおり、会社員は令和 8 年 5 月に納付する令和 8 年 4 月分の保険料から徴収が始まりますので、あらかじめ従業員に周知しておくといでしょう。

なお、育児期間中は医療保険料や厚生年金保険料と同様に、支援金も免除されます。

【こども家庭庁「子ども・子育て支援金制度について」】

<https://www.cfa.go.jp/policies/kodomokosodateshienkinseido>

【厚生労働省「令和 6 年雇用保険制度の改正内容について（子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律）」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40723.html

職防止・生産性向上に直結する重要な取り組みです。また採用の観点でも、「きちんと休める会社か」は若年層や育児世代を育児世代を中心に関心の高い項目です。大企業が週休 3 日制などを取り入れる中で、同業他社と比べて著しく取得率が低かったり、促進の取り組みを何もしていなかったりという状況では、人材確保が困難となる可能性があります。

◆年休取得促進のポイント

① 計画的付与制度の活用

年次有給休暇の計画的付与制度とは、年次有給休暇の付与日数のうち 5 日を除いた残りの日数について、労使協定を締結する等により、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。繁忙期・閑散期を見据えて計画的に付与することで、事前に業務調整を行いやすくなります。

② 休みやすい職場環境の整備

仕事はチームで行うという認識のもと、特定の担当者しかできない業務を減らすことで、休みやすい環境を整えることができます。情報共有による属人化防止が実践のカギです。また、上司の姿勢や職場の空気が取得率に大きな影響を与えます。管理職研修や取得状況の可視化が有効です。

【厚生労働省「令和 7 (2025) 年就労条件総合調査 結果の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/25/index.html>

有給休暇取得率が 66.9%で
過去最高に

◆年次有給休暇取得率が過去最高に

厚生労働省の「令和 7 (2025) 年就労条件総合調査」によれば、令和 6 年の労働者 1 人当たりの年次有給休暇取得率は 66.9%、平均取得日数は 12.1 日でした。これは過去最高の数値で、また近年は過去最高を更新し続けていることから、年休の取得促進が進んでいることがうかがえます。

中小企業では、業務量の偏りや代替要員の確保が難しいことなどから、年休取得が進みにくい傾向があります。しかし、年休取得促進は、従業員の健康確保・離