
第9章

その他の事項

1 人事関係

チェックポイント

- 試用期間を設ける場合は、その期間などにつき規定を設けていますか？
- 従業員を人事異動・出向させることが想定される場合は、規定を設けていますか？
- 休職の制度を設ける場合は、その対象・期間・期間満了時の取扱いなどにつき規定を設けていますか？

1 試用期間

- (1) 試用期間を設けるかどうか、また、その期間については、法律上制限はありませんが、労働者の地位を不安定にすることから、あまりにも長い試用期間を設けることは適当ではありません。
- (2) 試用期間中の解雇については、最初の 14 日間以内であれば解雇予告は不要です。ただし、試用期間中の者であっても 14 日を超えて雇用した後に解雇する場合には、解雇予告もしくは解雇予告手当の支払いが必要となります（労基法第 20 条、第 21 条）。
- (3) 試用期間内の解雇についても労契法 16 条の規定は適用されるため、その理由は、客観的に合理的な理由であり社会通念上相当である必要があります。一般的には、試用期間中の解雇は、通常の解雇よりも広い範囲で認められると考えられていますが、無制限に解雇が可能であるわけではありません。
- 判例では、採用前に知ることのできなかつた重大な事実が判明した場合など、解約の趣旨や目的に照らして客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当と認められる具体的な事情がある場合にのみ許されるとされています（三菱樹脂事件 最大判 昭和 48・12・12）。

●試用期間に関する規定例

(試用期間)

第〇条 労働者として新たに採用した者については、採用した日から____か月間を試用期間とする。

- 2 前項について、会社が特に認めたときは、試用期間を短縮し、又は設けないことがある。
- 3 試用期間中に労働者として不適格と認めた者は、解雇することがある。ただし、入社後14日を経過した者については、第〇条第〇項に定める手続によって行う。
- 4 試用期間は、勤続年数に通算する。

【厚生労働省「モデル就業規則」より】

2 人事異動

(1) 配置転換（配転）とは、同一企業内で労働者の業務の場所や業務内容を変更することをいいます。使用者が労働者に配転を命じる権限は、労働契約上の根拠が必要です。就業規則等で「業務の必要上、従業員に配置転換を命じることがある」等の規定が置かれていれば、職種や勤務地を限定せずに採用された正社員については、一般的に広い範囲で配置転換させることが認められています。

ただし、配置転換を行うには、業務上の必要性があり、労働者の職業上・生活上の不利益に配慮しなければならず、権利の濫用にあたるような命令は無効とされています（労契法第3条第3項・第5項）。また、労働者の育児や介護の状況に配慮しなければなりません（育介法第26条）

職種や勤務地が限定された労働契約の場合、それに反する配置転換には労働者の同意が必要とされます。

(2) 出向（在籍出向）とは、出向元会社の従業員としての地位を残したまま、一定期間他の企業に異動することをいいます。出向については、実務上さまざまな形態があるため、労働契約法では統一的な定義は置いていません。

一般的には、①労働者の同意がある場合、②労働契約上の根拠がある場合に出向をなしうると考えられているため、就業規則に包括的な規定を設けておくことが一般的といえるでしょう。

ただし、就業規則等を根拠に出向命令が認められる場合でも、配置転換と同

様に、業務上の必要性や対象者の選定に係る事情その他の事情に照らして、権利の濫用にあたる場合には、その出向命令は無効とされています（労契法第14条）。

●人事異動に関する規定例

(人事異動)

- 第〇条 会社は、業務上必要がある場合に、労働者に対して就業する場所及び従事する業務の変更を命ずることがある。
- 2 会社は、業務上必要がある場合に、労働者を在籍のまま関係会社へ出向させることがある。
 - 3 前2項の場合、労働者は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

【厚生労働省「モデル就業規則」より】

3 休職

休職とは、業務外での疾病等、労働者側の事情により長期間就労が不可能な状態となった場合に、社員の身分を保ったまま一定期間就労義務を免除する取扱いです。

休職の定義、休職期間の制限、復職等について、労基法等では特段の規定はされていないため、各事業場で実情に応じて規定を設けることができます。

●休職に関する規定例

(休職)

第〇条 労働者が、次のいずれかに該当するときは、所定の期間休職とする。

- ① 業務外の傷病による欠勤が___か月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないとき _____年以内
 - ② 前号のほか、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき
必要な期間
- 2 休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として元の職務に復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難又は不適當な場合には、他の職務に就かせることがある。
- 3 第1項第1号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

【厚生労働省「モデル就業規則」より】

2 無期転換ルール

チェックポイント

- 有期雇用労働者の就労実態を把握していますか？
- 無期転換の申込について、書面で行うこととしていますか？
- 無期転換後の労働条件を定めていますか？

1 無期転換ルール（労契法第18条）

無期転換ルールとは、同一の使用者との間で有期労働契約が通算5年を超えて更新された場合、労働者からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルールのことです。

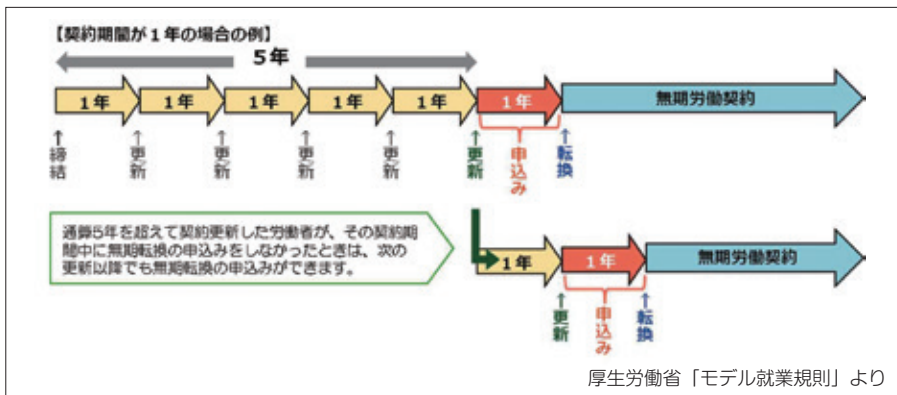
この通算期間は、平成25年4月1日以降に締結された有期労働契約を起算点とします。

労働者が無期転換の申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約がその時点で成立します。無期労働契約に転換されるのは、申込時の有期労働契約が終了する日の翌日からです。

2 無期転換の要件

次の要件がそろったとき、無期転換申込権が発生します。

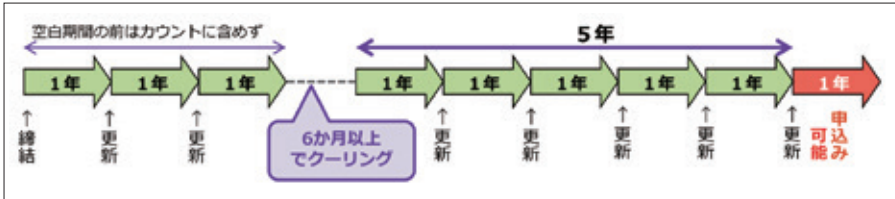
- ① 有期労働契約の通算期間が5年を超えている



※有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間（無契約期間）が

6ヶ月以上あるときは、この期間が「クーリング期間」として扱われ、それ以前の契約期間は通算されません。

1年未満の有期労働契約については、原則的に契約期間の半分（端数は1か月単位で切り上げ）がクーリング期間となります。



② 契約の更新回数が1回以上

- ・ 契約更新等により、同一の使用者との間で2以上の有期労働契約を締結したことが要件になります。

③ 現時点で同一の使用者との間で契約している

- ・ 通算5年を超えて契約を結んだ使用者との間で、現在、有期労働契約を結んでいることが要件となります。
- ・ なお、無期転換申込権の発生を回避するため、就業実態がそれまでと変わらないにもかかわらず、派遣形態や請負形態を偽装し、他の使用者に労働契約の締結主体を替えた場合、同一の使用者の要件を満たしているものと解釈されます。

3 無期転換の申込

無期労働契約への申込みは、法律上は口頭でも可能ですが、申込みをしたかどうかの争いを防ぐため、書面の様式を整備し、書面で行うことをおすすめします。

(参考) 厚生労働省 HP より

無期転換申込書・受理通知書の様式例

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet15.pdf



4 無期転換後の労働条件

無期労働契約への転換後の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、就業規則等で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。

特に、定年など、有期契約労働者には通常定められていない労働条件を無期転換

後の労働条件として適用する必要がある場合には、あらかじめ就業規則等でその内容を明確化しておくようにしてください。

5 無期転換ルールの特例

無期転換ルールには、次のような特例があります。なお、①・②については、事業主が、適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長へ提出・認定を受ける必要があります。

① 高度専門職の特例

5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務に従事する、高収入、かつ高度な専門的知識・技術・経験を持つ有期労働者がその業務に従事している期間には、無期転換申込権が発生しません（上限10年）。

② 継続雇用の高齢者の特例

定年後引き続き有期契約で雇用される有期労働者は、その事業主に雇用されている期間、無期転換申込権が発生しません。

③ 大学等及び研究開発法人の研究者、教員等に対する特例

無期転換申込権の発生までの期間が特例として10年です。

6 無期転換ルールに関する労働条件明示義務

有期雇用労働者に対しては、契約締結時と契約更新のタイミングごとに、更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無とその内容を書面で明示しなければなりません。あわせて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明する必要があります。

また、無期転換申込権が発生する契約更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）と無期転換後の労働条件について、書面で明示しなければなりません。あわせて、無期転換後の労働条件の決定に当たって、就業の実態に応じて正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期雇用労働者に説明するよう努めなければなりません。

●無期労働契約への転換に関する規定例

※期間の定めのある労働契約（有期労働契約）で働く従業員に適用される就業規則を別に作ることもできます。

（無期労働契約への転換）

第〇条 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）で雇用する従業員のうち、通算契約期間が5年を超える従業員は、別に定める様式で申込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）での雇用に転換することができる。

2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとする。ただし、契約期間満了に伴う退職等により、労働契約が締結されていない期間が連続して6ヶ月以上ある従業員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

3 この規則に定める労働条件は、第1項の規定により無期労働契約での雇用に転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換した時の年齢が、第〇条に規定する定年年齢を超えていた場合は、当該従業員に係る定年は、満__歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

【厚生労働省「モデル就業規則」より】

（参考）

無期転換ルールについての詳細は、厚生労働省「無期転換ポータルサイト」をご覧ください。

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



3 服務規律

服務規律については、就業規則に必ず定めなければならない事項ではありませんが、職場の秩序維持に大きな役割を果たすことから、会社にとって労働者に遵守させたい事項を定めてください。

● 服務規律に関する規定例

(服務)

第〇条 労働者は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、会社の指示命令に従い、職務能率の向上及び職場秩序の維持に努めなければならない。

(遵守事項)

第〇条 労働者は、以下の事項を守らなければならない。

- ① 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと。
- ② 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと。
- ③ 勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと。
- ④ 会社の名誉や信用を損なう行為をしないこと。
- ⑤ 在職中及び退職後においても、業務上知り得た会社、取引先等の機密を漏洩しないこと。
- ⑥ 酒気を帯びて就業しないこと。
- ⑦ その他労働者としてふさわしくない行為をしないこと。

【厚生労働省「モデル就業規則」より】

4 ハラスメントの防止

チェックポイント

- ハラスメントの防止に関する事項を定めていますか？
- ハラスメントが発生した場合の対応（懲戒等）を規定していますか？

1 民事上の使用者の義務

使用者は、労働者に対する安全配慮義務（労契法第5条）や、労働契約に基づく付随義務として、働きやすい職場環境を保つよう配慮することが求められているため、ハラスメントの防止や発生した際に迅速かつ適切な対応を怠った場合は、債務不履行責任（民法第415条）を問われることになります。

また、使用する労働者が職務遂行中に第三者に損害を与えた場合、使用者に損害賠償責任がある（民法第715条）とされており、従業員が社内あるいは取引先の相手などに対して行ったハラスメントについて、使用者は損害賠償責任を負うことになります。

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントとは

① 対価型

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対して拒否や抵抗をしたことにより、その労働者が解雇、降格、減給などの不利益な取扱いを受けること

(例) 性的な関係を拒否した労働者を解雇すること

② 環境型

職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動により、労働者の就業環境が不快なものとなったため、労働者が働く上で見過ごすことができない程度の支障が生じること

(例) 上司等が身体に触れたり、性的な冗談を言い、労働者が強い苦痛を感じている状況のこと。

(2) 雇用管理上講ずべき措置

事業主には、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止のために、雇用管理

上の措置義務が課せられています（均等法第 11 条）。

3 職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止

(1) 職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（以下「マタニティハラスメント等」）とは

妊娠・出産や、産前産後休業・育児休業・介護休業の取得などを理由として、不利益な取扱いをしたり、就業環境を害したりすることをいいます。

(2) 雇用管理上講ずべき措置

事業主には、職場におけるマタニティハラスメント等の防止のために、雇用管理上の措置義務が課せられています（均等法第 11 条の3、育児法第 25 条）。

4 職場におけるパワーハラスメントの防止

(1) 職場におけるパワーハラスメントとは

職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

具体的には、下記の6つの累計が代表的なものです。

- ① 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ② 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）
- ③ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ④ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
- ⑤ 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- ⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

ただし、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

(2) 雇用管理上講ずべき措置

事業主には、職場におけるパワーハラスメントの防止のために、雇用管理上の措置義務が課せられています（労働施策総合推進法第 30 条の2）。

5 雇用管理上講ずべき措置の内容

職場におけるセクシュアルハラスメント、職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、職場におけるパワーハラスメントのいずれについても、雇用管理上講ずべき措置の概要は下記のとおりです。

○事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

(1) ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(注)「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために講ずべき措置」は上記に加えて、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になり得ることと、制度等の利用ができることを明確化することが示されています。

(2) ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

○相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

(3) 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

(4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。ハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

○職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

(5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

(7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。

(8) 再発防止に向けた措置を講ずること。

(注)「セクシュアルハラスメントを防止するために講ずべき措置」に関しては、行為者が他の事業主が雇用する労働者や他の事業主である場合、他の事業主に措置への協力を求めることも含まれます。

○併せて講ずべき措置

(9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働

者に周知すること。

(10) 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

○マタニティハラスメントの原因や背景となる要因解消のための措置

業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の 実情に応じ、必要な措置を講ずること（派遣労働者にあつては派遣元事業主に限る）。

●ハラスメント防止に関する規定例

（職場におけるハラスメントの禁止）

第〇条 パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児介護休業等に関するハラスメントについては、第〇条（服務規律）及び第△条（懲戒）のほか、詳細は「職場におけるハラスメントの防止に関する規定」により別に定める。

※別途規定を設ける必要がありますので、下記厚生労働省パンフレットを参照してください。

※懲戒規定については、第8章「制裁」を参照してください。

厚生労働省「職場におけるハラスメント 対策パンフレット」より
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001338359.pdf>



6 ハラスメント対策の強化

労働施策総合推進法等の改正により、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント（いわゆる「就活セクハラ」）の防止措置が事業主の義務となります（令和8年10月1日施行）。

（1）カスタマーハラスメント対策の義務化

カスタマーハラスメントとは、以下の**3つの要素をすべて満たす**ものです。

- ① 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
- ② 社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
- ③ 労働者の就業環境を害すること。

事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、指針において示されており、

- ・ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ・ 相談体制の整備
- ・ 事後の迅速かつ適切な対応
- ・ 対応の実効性を確保するために必要なカスタハラを抑止のための措置
- ・ そのほか併せて講ずべき措置

を必ず講じなければなりません。

※自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合であって、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められたときは、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。

※カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

(2) 就活セクハラ対策の義務化

求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業者の義務となります。

事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、指針において示されており、

- ・ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定め、労働者及び求職者等に周知すること等）
- ・ 相談体制の整備
- ・ 事後の迅速かつ適切な対応
- ・ そのほか併せて講ずべき措置

を必ず講じなければなりません。

厚生労働省 HP に指針やリーフレットが掲載されていますのでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html



5 公益通報者の保護

チェックポイント

- 内部通報制度を導入していますか？
- 内部通報に関する規定を整え、従業員や役員に周知していますか？

国民生活の安全・安心を損なうような企業不祥事は、事業者内部の労働者等からの通報をきっかけに明らかになることも少なくありません。

事業者の不祥事について、労働者等が事業者の法令違反行為を通報した場合に、解雇等の不利益な取扱いから保護し、事業者のコンプライアンス（法令遵守）経営を強化するため、「公益通報者保護法」が定められています。

公益通報者保護法では、常時使用する労働者の数（アルバイト、契約社員、派遣労働者等も含む）が **300人を超える事業者においては、公益通報対応業務従事者を指定し、内部通報制度を整備することが義務付けられています**（300人以下の事業所については努力義務）。

具体的には、①事業者内の通報窓口の設置、②公益通報者を保護する体制の整備（不利益取扱いの禁止、通報者に関する情報の守秘）、③内部通報対応体制を実効的に機能させるための措置（従業員等への教育・周知、内部規定の策定・運用等）を行う必要があります。

●公益通報者の保護に関する規定例

（公益通報者の保護）

第〇条 会社は、労働者から組織的又は個人的な法令違反行為等に関する相談又は通報があった場合には、別に定めるところにより処理を行う。

【厚生労働省「モデル就業規則」より】

※別途規定を設ける必要があります。消費者庁 HP 「はじめての公益通報者保護法」に内部規定例が掲載されていますのでご参照ください。

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/hajimete



◆公益通報者保護法の改正について（令和8年12月1日施行）

①事業者が公益通報に適切に対応するための体制整備の徹底と実効性の向上、
②公益通報者の範囲拡大、③公益通報を阻害する要因への対処、④公益通報を理由とする不利益な取扱いの抑止・救済の強化を内容とする法改正が行われました。

詳細は消費者庁 HP をご確認ください。

[https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/
whistleblower_protection_system/overview](https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/overview)

