

ここに
注目！

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向については「労働法ナビ」のNewsでご覧いただけます
(<https://www.rosei.jp/lawdb/>)

労働基準関係

労働契約法の「無期転換ルール」に特例が設けられる

「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」(以下、本法)が公布され、①高度な専門的知識等を有する有期雇用労働者、②定年後引き続き雇用される有期雇用労働者が、その能力を有効に発揮できるよう、事業主がその特性に応じた適切な雇用管理を実施する場合に、一定の期間については、無期転換申込権が発生しないこととする特例が設けられた(平成27年4月1日から施行)。本稿では、その内容や実務上の留意点について解説を行う。なお、特例の対象となる有期雇用労働者や、雇用管理の実施に関する基本的な指針の具体的な内容については、追って、厚生労働省令等で定められる予定である。

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法(平26.11.28 法律137)
専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の施行について(通知)
(平26.11.28 基発1128第1)

沖 智治 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 本法制定の背景

有期雇用労働者については、雇止め等の不安があることにより、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等の問題点が指摘されている。

こうした有期労働契約の現状を踏まえ、平成25年4月1日施行の改正労働契約法では、同一の使用人との間で、期間の定めのある労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合には、有期雇用労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約に転換させる仕組み(以下、無期転換ルール)が新たに創設された[図表1]。

しかし、この無期転換ルールは、企業経営に対するインパクトが強く、特に定年退職後の高齢者に無期転換申込権が発生した場合には、実質無

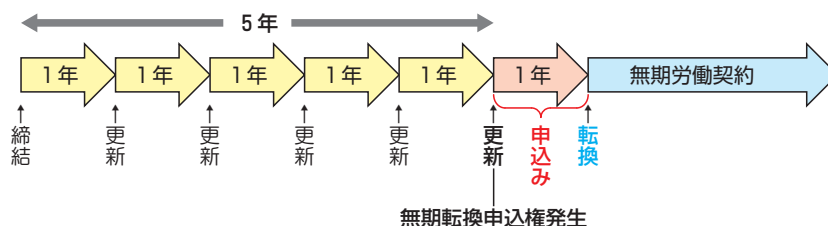
期限に雇用義務が発生する懸念があり、かえって有能な高齢者の安定的な雇用が難しくなるとの指摘があった。

他方、平成25年12月7日に成立した国家戦略特別区域法(平25.12.7 法律107)の附則2条においては、産業の国際競争力の強化および国際的な経済活動の拠点の形成推進を図る観点から、「高収入かつ高度な専門的知識等を有する有期雇用労働者等」について、無期転換申込権発生までの期間の在り方等について検討を行い、平成26年の通常国会に所要の法案の提出を目指す旨が規定された。

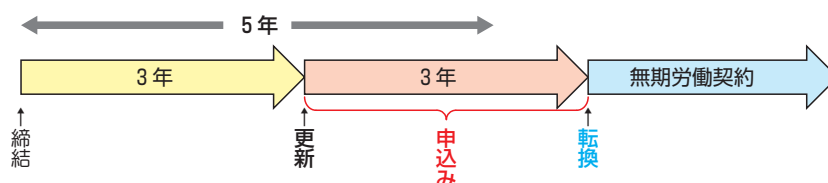
このような経緯を踏まえ、「高度な専門的知識等を有する有期雇用労働者」および「定年後引き続き雇用される有期雇用労働者」が、その能力を有

図表 1 無期転換申込権発生まで

【契約期間が1年の場合の例】



【契約期間が3年の場合の例】



効に発揮し、活力ある社会を実現できるよう、無期転換ルールに関する特例が設けられた。

2. 本法の内容

本法の内容は次のとおりである。

(特例の対象となる労働者)

- ① 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（以下、特定有期業務）に従事する、高収入、かつ高度な専門的知識・技術・経験を持つ有期雇用労働者（以下、高度専門労働者）
- ② 定年後に、同一の事業主または「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」における「特殊関係事業主※」に引き続き雇用される有期雇用労働者（以下、定年後有期雇用労働者）

※特殊関係事業主とは、当該事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主その他の当該事業主と特殊の関係にある事業主として厚生労働省令で定める事業主（一定の要件〔議決権所有割合〕を満たす親会社、子会社、関連会社等）である。

(特例の対象となる事業主)

対象労働者に応じた適切な雇用管理の措置に関する計画について、厚生労働大臣から認定を受け

た事業主。ただし認定には、厚生労働大臣が策定する、対象労働者に応じた適切な雇用管理の実施に関する基本的な指針に照らして適切なものであることが必要である。

(特例の具体的な内容)

次の期間は無期転換申込権が発生しない。

- ① ①の労働者：一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間（上限10年）
- ② ②の労働者：定年後に引き続き雇用されている期間

このうち、「高度専門労働者」においては、特定有期業務が10年を超えた場合や、特定有期業務終了後に通常の有期労働契約を結ぶ場合等は、以降の契約期間内において無期転換申込権が発生することに注意が必要である。特定有期業務に従事する場合とそうでない場合の無期転換ルールの違いは[図表2]のとおりとなる。

また、定年後有期雇用労働者の無期転換ルールの適用イメージは[図表3]のとおりである。

3. 計画作成と申請

無期転換ルールの特例の対象となる事業主となるためには、対象労働者の特性に応じた雇用管理

に関する次の計画書を作成・申請し、厚生労働大臣の認定を受けなければならない[図表4]。

①高度専門労働者…第一種計画

②定年後有期雇用労働者……第二種計画

[1]第一種計画とは

高度専門労働者の特性に応じた雇用管理についての計画を指し、具体的には次に掲げる事項を記載することが必要である。

(1)高度専門労働者が行う、特定有期業務の内容ならびに開始および完了の日

(2)職業生活を通じて発揮することができる能力の

維持向上を自主的に図るための、教育訓練を受けるための有給休暇（労働基準法39条の年次有給休暇を除く）の付与に関する措置および機会の付与に関する措置、その他高度専門労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置

(3)その他厚生労働省令で定める事項

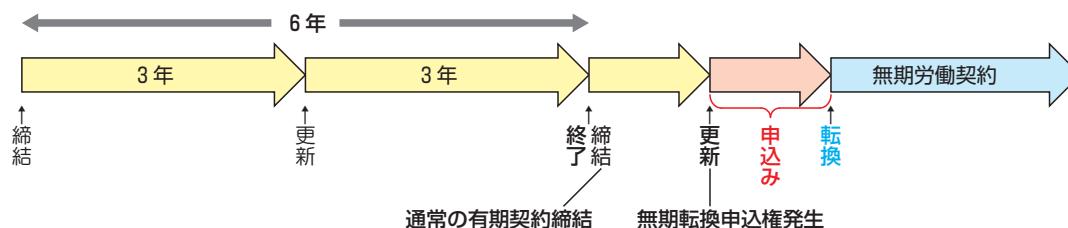
[2]第二種計画とは

定年後有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理についての計画を指し、具体的には次に掲げる事項を記載することが必要である。

(1)定年後有期雇用労働者に対する配置、職務およ

図表2 高度専門労働者の無期転換ルール（特定有期業務に従事する場合とそうでない場合の違い）

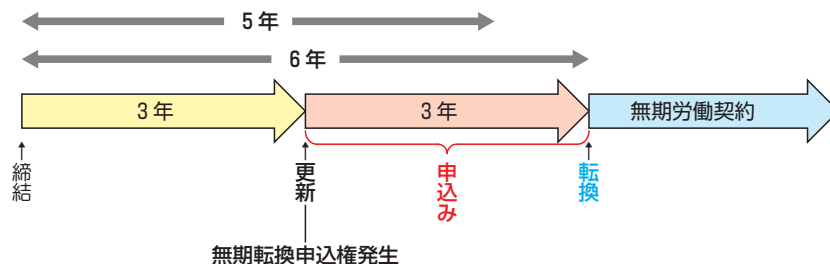
①特定有期業務（6年）に従事する場合（3年の労働契約）



※上記、特定有期業務は、6年間のプロジェクトであり、3年の雇用契約を更新し、通算6年の有期労働契約を行う場合を想定しているものである。

※特定有期業務終了後に通常の有期労働契約を締結する場合、同一事業主との間で通算5年を超えた有期労働契約になるため、次期労働契約期間内に無期転換申込権が発生することとなる。

②特定有期業務に従事しない場合（3年の労働契約）



※特定有期業務に該当しない場合、3年の有期労働契約を同期間で更新した時点で、通算5年を超える労働契約が成立するため、2回目の労働契約期間内において、無期転換申込権が発生する（従前の取り扱いと同様）。

び職場環境に関する配慮、その他定年後有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置
(2)その他厚生労働省令で定める事項

4.Q&A

質問：「高収入、かつ高度な専門的知識・技術・経験を持つ有期雇用労働者」とは具体的にどのようなものを指しているのか

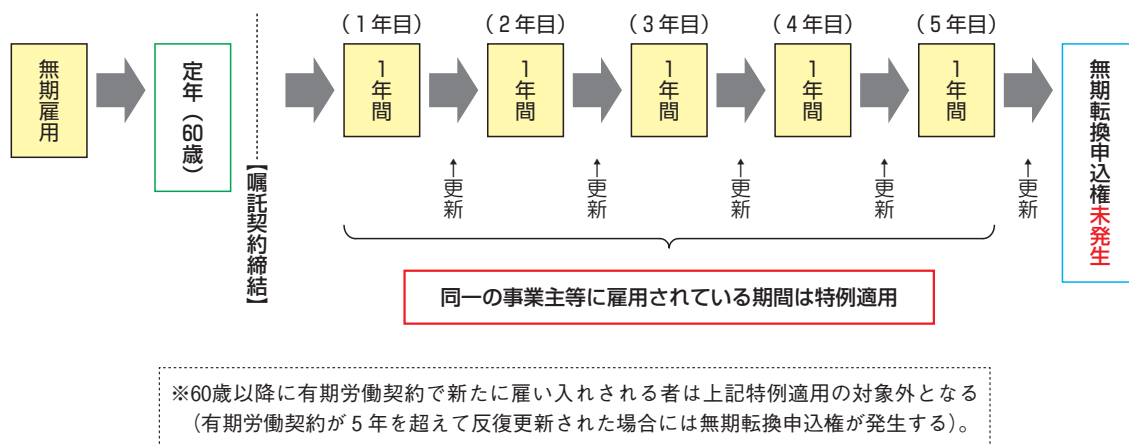
回答：現時点では別途定めるとしており、労働政策審議会にて審議中であるものの、労働基準法14条に定める「専門的知識を有する労働者」を想定して審議がされており、具体的には一定の国家資格等を有する者や、一定期間の実務経験を有する

年収1075万円以上の技術者、システムエンジニア、デザイナー等が見込まれる。

質問：高度専門労働者の第一種計画における有給休暇の付与について、年次有給休暇が認められないのはなぜか

回答：第一種計画で定める有給休暇は、事業主が雇用管理上、その有する専門的な能力の有効な発揮を行うため、能力の維持および向上の機会を与える休暇である。そのため自由利用である年次有給休暇とは趣旨が異なり、別に与えなければならない。

図表3 定年後有期雇用労働者への無期転換ルールの適用イメージ



図表4 無期転換ルール適用まで

