

資料 No. 3-2

「有期雇用の特例」の経緯について

雇用

開業率と対内直接投資が低水準にとどまっていることは、我が国の経済再生に向けて克服すべき重大課題。新たな起業や海外からの進出が拡大してこそ、よりイノベティブな産業の創出、切磋琢磨を通じた競争力強化が見込める。

このため、新規開業事業者や海外からの進出企業などが、より優れた人材を確保できるよう、雇用制度上の特例措置を講ずるエリアを設ける。

<特例措置>

特区内において

- ・開業後 5 年以内の企業の事業所に対して、(2)(3)の特例措置
- ・外国人比率が一定比率以上(30%以上)の事業所に対して、(1)～(3)の特例措置

(1) 有期雇用

- ・契約締結時に、労働者側から、5 年を超えた際の無期転換の権利を放棄することを認める。これにより、使用者側が、無期転換の可能性を気にせず、有期雇用を行えるようにする。
 - 「労働契約法第 18 条にかかわらず無期転換放棄条項を有効とする」旨を規定する。

(2) 解雇ルール

- ・契約締結時に、解雇の要件・手続きを契約条項で明確化できるようにする。仮に裁判になった際に契約条項が裁判規範となることを法定する。
 - 労働契約法第 16 条を明確化する特例規定として、「特区内で定めるガイドラインに適合する契約条項に基づく解雇は有効となる」ことを規定する。

(3) 労働時間

- ・一定の要件(年収など)を満たす労働者が希望する場合、労働時間・休日・深夜労働の規制を外して、労働条件を定めることを認める。
 - 労働基準法第 41 条による適用除外を追加する。

<これに伴う措置>

上記の特例措置に伴い、不当労働行為、契約の押しつけや不履行などがなされることのないよう、特区内の労働基準監督署を体制強化し、労働者保護を欠くことのないよう万全を期す。

国家戦略特区 雇用についての特区WG提案

1、概要

- ・グローバル企業やスタートアップ直後の企業が優秀な人材を集めやすく、
- ・また、優秀な人材にとってより働きやすい、制度環境を作る。

(現状では、例えば数年間のプロジェクト対応を前提に、専門人材を有期契約で迎え入れようとしても、雇用規制が制約。)

2、特例措置の内容

(1) 有期雇用規制の特例

- ・現状： 5年を超える更新により、労働者に無期転換権。
- ・特例： 特区内の適用対象に限り、「無期転換しない約束」を可能に。

(2) 解雇ルールの明確化

- ・現状： 裁判になったときの予測可能性が低い。
- ・特例： 特区内の適用対象に限り、解雇の要件・手続を契約書面で明確化(契約内容が特区本部で定めるガイドラインに適合する場合、裁判規範として尊重されるよう制度化)。

(3) 労働時間規制の特例

3、適用対象

- (1) 場所： 特区内に限る。(→特区内の監視機能を強化。4、参照)

- (2) 対象企業： ①グローバル企業(外国人従業員比率が一定以上)
②スタートアップ直後(5年以内)の企業に限る。

- (3) 対象従業員： ①一定の専門資格取得者(弁護士、会計士等)
②修士号・博士号取得者に限る。

4、特例措置に伴う措置

上記の特例措置に伴い、不当労働行為、契約の強要や不履行による問題が生じないように、特区内の監督機能を強化。

国家戦略特区における規制改革事項等の検討方針(抄)

平成25年10月18日

2. 雇用

◇ 特区内で、新規開業直後の企業及びグローバル企業等が、優秀な人材を確保し、従業員が意欲と能力を発揮できるよう、以下の規制改革を認めるとともに、臨時国会に提出する特区関連法案の中に必要な規定を盛り込む。

(1) 雇用条件の明確化

- ・ 新規開業直後の企業及びグローバル企業等が、我が国の雇用ルールを的確に理解し、予見可能性を高めることにより、紛争を生じることなく事業展開することが容易となるよう、「雇用労働相談センター(仮称)」を設置する。
- ・ また、裁判例の分析・類型化による「雇用ガイドライン」を活用し、個別労働関係紛争の未然防止、予見可能性の向上を図る。
- ・ 本センターは、特区毎に設置する統合推進本部の下に置くものとし、本センターでは、新規開業直後の企業及びグローバル企業の投資判断等に資するため、企業からの要請に応じ、雇用管理や労働契約事項が上記ガイドラインに沿っているかどうかなど、具体的事例に即した相談、助言サービスを事前段階から実施する。
- ・ 以上の趣旨を、臨時国会に提出する特区関連法案の中に盛り込む。

(2) 有期雇用の特例

- ・ 例えば、これからオリンピックまでのプロジェクトを実施する企業が、7年間限定で更新する代わりに無期転換権を発生させることなく高い待遇を提示し優秀な人材を集めることは、現行制度上はできない。
- ・ したがって、新規開業直後の企業やグローバル企業をはじめとする企業等の中で重要かつ時限的な事業に従事している有期労働者であって、「高度な専門的知識等を有している者」で「比較的高収入を得ている者」などを対象に、無期転換申込権発生までの期間の在り方、その際に労働契約が適切に行われるための必要な措置等について、全国規模の規制改革として労働政策審議会において早急に検討を行い、その結果を踏まえ、平成26年通常国会に所要の法案を提出する。
- ・ 以上の趣旨を、臨時国会に提出する特区関連法案の中に盛り込む。

国家戦略特別区域法（抄）

附 則

（検討）

第二条 政府は、産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成の推進を図る観点から、一定の期間内に終了すると見込まれる事業の業務（高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とするものに限る。）に就く労働者であつて、使用者との間で期間の定めのある労働契約を締結するもの（その年収が常時雇用される一般の労働者と比較して高い水準となることが見込まれる者に限る。）その他これに準ずる者についての、期間の定めのある労働契約の期間の定めのない労働契約への転換に係る労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）第十八条第一項に規定する通算契約期間の在り方及び期間の定めのある労働契約の締結時、当該労働契約の期間の満了時等において労働に関する法令の規定に違反する行為が生じないようにするために必要な措置その他必要な事項であつて全国において実施することが適切であるものについて検討を加え、その結果に基づいて必要な措置（第三項において「特定措置」という。）を講ずるものとする。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による検討を行うに当たっては、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

3 政府は、特定措置を講ずるために必要な法律案を平成二十六年に開会される国会の常会に提出することを目指すものとする。

4～6 (略)

有期労働契約の「期間」に係るルールについて

趣旨

現行のルール

①1回の契約期間の 上限ルール (労働基準法第14条ほか)

長期労働契約による
人身拘束の弊害の排除

○1回の上限：原則3年

例外①高度専門知識を持つ労働者(※)：5年

※博士号の学位取得者、公認会計士・医師・弁護士等の有資格者、科学技術や情報システム関係の業務に就く年収1075万円超の者等を省令で限定列举

②60歳以上の労働者：5年

③一定の事業(※)の完了に必要な期間を定めるもの：その期間

※労働基準法上「事業」であるか否かは、主として場所の独立性によって決定。このため、トンネル工事等、その「事業」が一定の期間の後に消滅することが客観的に明らかな場合が③に該当（企業内の「プロジェクトチーム」は該当しない。）

(参考)有期契約の解除に関するルール：原則として労使とも期間中解約不可

- ①使用者はやむを得ない事情がなければ、有期労働契約期間中に労働者を解雇できない(労働契約法第17条)
- ②5年超の有期労働契約は、5年経過後は、使用者、労働者のいずれもいつでも解約可能(民法第626条)
- ③原則(上限3年)の場合1年経過後は、労働者はいつでも退職可能(労働基準法第137条)

②反復更新した場合の 無期転換ルール (労働契約法第18条)

有期労働契約の濫用的な利用の抑制
→ 有期労働者の雇用の安定

○同一の使用者の下、有期労働契約が5年を超えて反復更新した場合、労働者に無期転換申込権が発生

【契約期間が1年の場合の例】

