

有期労働契約の無期転換ルールの特例等について（報告）（骨子案）

1 無期転換ルールの特例について

(1) 特例の枠組

- ① 一定の期間内に完了する業務に従事する高収入かつ高度な専門的知識、技術又は経験を有する有期契約労働者
 - ② 定年後引き続き雇用される有期契約労働者
- について、それぞれの特性に応じた適切な雇用管理を実施するとともに、無期転換申込権が発生するまでの期間の特例を創設する。

(2) 特例の対象となる労働者の具体的要件

- ① 「一定の期間内に完了する業務に従事する高収入かつ高度な専門的知識等を有する有期契約労働者」の具体的要件
 - ア 一定の期間内に完了する業務については、経済のグローバル化の進展等に伴う企業活動を取り巻く環境の変化を踏まえ、企業内の期間限定のプロジェクトの業務のうち、高度な専門的知識等を必要とするものを含むこととする。
 - イ 年収及び高度の専門的知識等の要件については、1回の労働契約期間の特例の要件として大臣告示に定められている基準を参考に定める（具体的には、法案成立後改めて労働政策審議会において検討の上、厚生労働省令等で定める。）。なお、国家戦略特別区域法において対象者全てに常時雇用される一般の労働者と比較して高い年収水準を設定することが求められていることに留意する。
- ② 定年後引き続き雇用される有期契約労働者の具体的要件

定年に達した後に、同一の事業主又は当該事業主と一体となって高齢者の雇用機会を確保する特殊関係事業主（P）に引き続き雇用される高齢者については、特例の対象とする。

(3) 特例の対象となる事業主の具体的要件

特例の対象労働者が、その能力を有効に発揮するためには、事業主による適切な雇用管理の実施が求められる。このため、厚生労働大臣は、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を策定することとした上で、当該指針に沿った対応が取られると厚生労働大臣が認定した事業主に雇用された対象労働者については、無期転換ルールの特例の対象となる仕組みとする。

(4) 特例の具体的内容

- (2) 及び (3) の要件を満たす事業主と労働者との間の労働契約については、労働契約

法第 18 条の無期転換申込権発生までの期間について、次のような特例を設ける。

- ① 高収入かつ高度の専門的知識等を有する有期契約労働者：プロジェクトの完了までの期間は無期転換申込権が発生しないこととする（発生しない期間の上限は 10 年とする。）。
- ② 定年に達した後に同一事業主又は特殊関係事業主（P）に引き続いて雇用される高齢者：当該事業主に継続して雇用されている期間は、通算契約期間に算入しないこととする。

(5) 労働契約が適切に行われるために必要な具体的措置

有期雇用の特例の運用に当たっては、労使双方に無期転換申込権発生までの期間が明確になるようにすることが求められる。

このため、事業主は、労働契約の締結・更新時に、特例の対象となる労働者に対して無期転換申込権発生までの期間を書面で明示することとする。

また、高度専門労働者に対しては、特例の対象となる業務の具体的な範囲も書面で明示することとする。

2 改正労働契約法に基づく無期転換ルールの円滑な施行について

平成 25 年 4 月から施行された無期転換ルールについて、無期転換申込権が発生する直前の雇止めについて懸念があることを踏まえ、厚生労働行政において以下の取組を積極的に進めることが求められる。

- ・ 無期転換ルールについて、雇用の安定がもたらす労働者の意欲や能力の向上や、企業活動に必要な人材の確保に寄与することなどのメリットについて十分に理解が進むよう一層の周知を図るとともに、労働契約法第 19 条に法定化された「雇止め法理」の内容や適用範囲等についてもあわせて周知を図ること。
- ・ 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平成 15 年厚生労働省告示第 357 号）に規定する雇止めの予告や雇止めの理由の明示など、有期労働契約に関する労働基準関係法令の諸規定の遵守の徹底を図ること。