

「有期雇用の特例」に係る論点（案）

1 特例の対象及び効果

- 特例の対象となる労働者について、
 - ・ 有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図ることを目的とする無期転換ルールの趣旨に反しない範囲とすることが必要ではないか。
 - ・ 特例の対象となる有期契約労働者の特性に応じ、雇用の安定を図りつつ、その能力の有効な発揮ができるよう、これらの労働者の能力の維持向上や活用を図るための特別の措置を講ずることを目指すべきではないか。

〈高度専門労働者〉

- ・ 「一定の期間内に終了すると見込まれる事業の業務に就く労働者」の具体的な範囲について、どう考えるか。

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も対象としてはどうか。
- ・ 「高度な専門的な知識、技術又は経験」の具体的な範囲について、どう考えるか。
- ・ 「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」の具体的な範囲について、どう考えるか。

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ことが適当ではないか。

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こととしてはどうか。

その際、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べきではないか。

〈高齢者〉

- ・ 高齢者（特に定年後継続雇用されている高齢者）を対象にすることについて、どう考えるか。（P）

前回の合同会議における議論のポイント

- ・ 定年に達した後に同一事業主に雇用されている高齢者に限るべきとの意見
- ・ 定年に達した後、同一事業主だけではなく特殊関係事業主や取引先の事業主等に雇用されている高齢者も含むべきとの意見

○ 特例の対象となる者の「労働契約法第 18 条第 1 項に規定する通算契約期間の在り方」について、どう考えるか。

例えば、次の期間は無期転換申込権が発生しない特例とすることについて、どう考えるか。

高度専門労働者：対象となる事業が完了するまでの期間（上限 10 年）

※ 研究開発力強化法では、無期転換申込権発生までの期間を一律 10 年としている。

高齢者：定年後引き続いて雇用されている期間

2 労働契約が適切に行われるために必要な措置

○ 特例の対象となる者についての「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」について、どのように考えるか。

- ・ 特例の対象となる労働者については、その能力を有効に発揮することができるよう、事業主による適切な雇用管理が必要ではないか。
- ・ 例えば、厚生労働大臣が対象となる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した上で、これ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る対象労働者については、無期転換ルールの特例の対象とする仕組みとすることについて、どう考えるか。
- ・ 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必要ではないか。
- ・ 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が必要ではないか。
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が必要ではないか。

3 その他

○ 改正労働契約法の運用に当たり、利用可能期間到達前の雇止めの抑制策の在り方について、どのように考えるか。

- ・ 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としてはどうか。
- ・ 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(大臣告示)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としてはどうか。