無期転換ルールの特例の仕組みについて

事業主

①計画の作成

・対象労働者に応じた適切な雇用管理に関する事項

例：労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与（高度専門労働者）
配置、職務等に関する配慮（高齢者）

②申請 →

← ③認定

基本指針に沿った対応が取られると認められれば認定
（これに適合しなくなった場合は取消）

厚生労働大臣

基本指針

・対象労働者に応じた適切な雇用管理に関する事項　等
（高度専門労働者、高齢者それぞれについて趣旨に即した多様な事項を例示）

※紛争を防止するための制度の周知

・特例制度の周知（特に労働条件明示の徹底）
・無期転換ルール（労契法18条）、雇止め法理（労契法19条）や雇止め告示の周知

④有期労働契約の締結
労働条件の明示

・無期転換申込権発生までの期間
・特例の対象となる業務（高度専門労働者）

⑤無期転換ルールの特例

・高度専門労働者：プロジェクト完了までの期間（最長10年）
・高齢者：定年後継続して雇用されている期間

労働者

- 高度専門労働者
  ［一定の期間内に完了する業務に従事
  高収入かつ高度な専門的知識等を有する者］
- 定年後引き続いて雇用される者

【個別労働関係紛争が発生した場合の対応】

（例：労働者が特例の対象者としての要件を満たしていない場合の無期転換申込の可否等）

※特例の対象者についても、特例期間中の雇止め等の個別労働関係紛争が発生した場合は、通常の場合と同様に、労働契約法の規定等に基づき民事的に解決を図ることになる。

○労働局のあっせんや、労働審判、民事訴訟による民事的な解決　（個別労働契約に関する使用者との間の紛争の解決）

○特例の要件に適合していない旨の行政への相談等

※いずれの特例対象者についても計画に基づく雇用管理が実施されていないなどにより、認定が取り消された場合には、特例の対象となる労働者に該当しなくなるため、通常の無期転換ルール（5年）に戻る。

資料No.1