

「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。
 ※ 新商品開発などの有期の業務（プロジェクト）
- ・ 「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。
 ※ 1 回の労働契約期間の特例（5 年）が認められている労働基準法第 14 条の高度の専門的知識等を必要とする業務との関係について、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。
- ・ その他

〈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。
- ・ その他

○ 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、対象者の特性に応じて、それぞれ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。また、一定の上限年数を設定する必要はないか。

高度専門労働者	： 対象となる事業が終了するまでの期間
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。

- ※ 事業主による適切な雇用管理が行われ、特例の対象となる労働者の能力の維持向上や活用が図られる仕組みについて、どう考えるか。その場合において、行政の関わり方について、どう考えるか。

- ※ 特例の対象となる労働者に対する労働条件の明示（例えば、特例の対象であること等の明示）について、どう考えるか。

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。

- ※ 無期転換ルール及び雇止め法理について効果的な周知が必要ではないか。その場合において、周知の内容や方法について、どう考えるか。

- ※ その他どのような方策が考えられるか。

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。）に就く労働者であって、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っ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）