

## 規制影響分析書要旨

規制の名称	専門的知識等を有する有期雇用労働者等の無期転換申込権発生までの期間の延長に関する措置									
主管部局・課室	労働基準局労働条件政策課									
関係部局・課室	一									
評価実施時期	平成26年2月									
規制の新設・改廃の内容・目的	<p><b>【規制の内容】</b>            高度の専門的な知識等を有する有期雇用労働者等(以下「特定有期雇用労働者」といいます。)について、事業主が雇用管理の改善に関する措置に係る計画を作成し、厚生労働大臣の認定を受けた場合の当該事業主との間の有期労働契約に関しては、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの通算契約期間(5年)を延長することとします。</p> <p><b>【規制の目的】</b>            特定有期雇用労働者の能力の有効発揮及び活力ある社会の実現を目的としています。</p> <p>(根拠条文) 国家戦略特別区域法附則第2条</p>									
想定される代替案	特定有期雇用労働者の有期労働契約について、労働契約法第18条第1項に規定する無期転換申込権の適用除外とします。									
想定される費用	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #cccccc; text-align: center;">新設・改廃する規制案</th> <th style="background-color: #cccccc; text-align: center;">代替案</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(遵守費用) 計画の認定に関する書類の作成等の費用が生じるものと考えられます。</td><td>費用は発生しないものと考えられます。</td></tr> <tr> <td>(行政費用) 新たなルールの趣旨・内容を十分に周知するための行政費用が発生すると考えられます。</td><td>新たなルールの趣旨・内容を十分に周知するための行政費用が発生すると考えられます。</td></tr> <tr> <td>(その他の社会的費用) 費用は発生しないものと考えられます。</td><td>企業に労務管理の見直しなどの負担を強いるだけでなく、有期労働契約が濫用的に利用され、雇用の安定が阻害されるおそれがあるとともに、特定有期雇用労働者がその能力を有効に発揮できないおそれがあります。</td></tr> </tbody> </table>		新設・改廃する規制案	代替案	(遵守費用) 計画の認定に関する書類の作成等の費用が生じるものと考えられます。	費用は発生しないものと考えられます。	(行政費用) 新たなルールの趣旨・内容を十分に周知するための行政費用が発生すると考えられます。	新たなルールの趣旨・内容を十分に周知するための行政費用が発生すると考えられます。	(その他の社会的費用) 費用は発生しないものと考えられます。	企業に労務管理の見直しなどの負担を強いるだけでなく、有期労働契約が濫用的に利用され、雇用の安定が阻害されるおそれがあるとともに、特定有期雇用労働者がその能力を有効に発揮できないおそれがあります。
新設・改廃する規制案	代替案									
(遵守費用) 計画の認定に関する書類の作成等の費用が生じるものと考えられます。	費用は発生しないものと考えられます。									
(行政費用) 新たなルールの趣旨・内容を十分に周知するための行政費用が発生すると考えられます。	新たなルールの趣旨・内容を十分に周知するための行政費用が発生すると考えられます。									
(その他の社会的費用) 費用は発生しないものと考えられます。	企業に労務管理の見直しなどの負担を強いるだけでなく、有期労働契約が濫用的に利用され、雇用の安定が阻害されるおそれがあるとともに、特定有期雇用労働者がその能力を有効に発揮できないおそれがあります。									
想定される便益	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #cccccc; text-align: center;">新設・改廃する規制案</th> <th style="background-color: #cccccc; text-align: center;">代替案</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>特定有期雇用労働者の能力の維持向上及び活用が図られ、当該労働者の能力の有効発揮及び活力ある社会の実現につながるものと期待されます。</td><td>雇用機会の創出に繋がる可能性もありますが、有期労働契約が濫用的に利用され、雇用の安定が阻害されるおそれがあるとともに、特定有期雇用労働者がその能力を有効に発揮できないおそれがあります。</td></tr> </tbody> </table>		新設・改廃する規制案	代替案	特定有期雇用労働者の能力の維持向上及び活用が図られ、当該労働者の能力の有効発揮及び活力ある社会の実現につながるものと期待されます。	雇用機会の創出に繋がる可能性もありますが、有期労働契約が濫用的に利用され、雇用の安定が阻害されるおそれがあるとともに、特定有期雇用労働者がその能力を有効に発揮できないおそれがあります。				
新設・改廃する規制案	代替案									
特定有期雇用労働者の能力の維持向上及び活用が図られ、当該労働者の能力の有効発揮及び活力ある社会の実現につながるものと期待されます。	雇用機会の創出に繋がる可能性もありますが、有期労働契約が濫用的に利用され、雇用の安定が阻害されるおそれがあるとともに、特定有期雇用労働者がその能力を有効に発揮できないおそれがあります。									
分析結果	本規制の導入により、新たなルールの周知や定着等に一定の費用を要しますが、本規制により特定有期雇用労働者の能力の有効発揮及び活力ある社会の実現につながるものと期待されることから、費用を大きく上回る便益があると考えられます。 また、代替案では、有期労働契約が濫用的に利用され、雇用の安定が阻害されるおそれがあるとともに、特定有期雇用労働者がその能力を有効に発揮できないおそれがあるなど、労働者に不利益を生じさせる懸念があることから、本規制は代替案より適切であると考えられます。									

有識者の見解その他関連事項	<p>労働政策審議会建議「有期労働契約の無期転換ルールの特例等について(報告)」(平成26年2月14日)において、次のとおり報告されています。</p> <p>○特例の枠組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>②定年後引き続いて雇用される有期契約労働者</li> </ul> <p>について、その能力を十分有効に発揮できるようにするために、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設け、もって国民経済の健全な発展に資することとし、以上の趣旨を法律案に反映させることが適當である。ただし、いずれの場合にも、労働者保護を図りつつ、個別労働関係紛争を未然に防止するため、労働契約が適切に行われるような措置を併せて講ずることが必要である。</p> <p>○特例の具体的な内容</p> <p>(略)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ことが適當である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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については、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が、その期間が10年を超える場合には、無期転換申込権が発生するものとする。</li> <li>②定年に達した後に同一事業主又は特殊関係事業主に引き続いて雇用される高齢者については、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。</li> </ul>
一定期間経過後の見直し(レビュー)を行う時期又は条件	本規制は労働契約法第18条第1項の特例を設けるものです。当該規定については、労働契約法の一部を改正する法律(平成24年法律第56号)附則第2条において、施行(平成25年4月1日)後8年を経過した場合において、その施行状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとしていますので、これに併せて本規制についてのレビューを行う予定です。
備考	—