

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に 関する特別措置法」について

角園 太一

厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課 課長補佐

2015年3月3日報告

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告概要について

この小冊子は、（独）労働政策研究・研修機構のビジネス・レーバー・モニターに登録する企業・事業主団体、及び単組・産別組織に所属する労使関係の実務担当者を対象に実施している「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」（通称：トレンド研究会）での報告を収録するものです。速記録に基づく報告概要や参加者による質疑の概要、配布資料（レジュメ等）で構成しています。

「トレンド研究会」は2004年7月から実施しており、開催趣旨、運営方法等は以下の通りです。

1. 趣旨と目的

ビジネス・レーバー・モニターに登録している企業・事業主団体、及び単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に、当機構の研究成果や最新の研究動向をフィードバックし、同一の課題に直面する人事労務等担当者間での情報交換を促進することを目的として「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」（通称：トレンド研究会）を開催する。また、ビジネス・レーバー・モニターはさまざまな業種にわたることから、異業種交流やネットワーク形成の場としても活用してもらおう。なお、トレンド研究会のテーマは最近の労使関係・雇用問題の変容とそれに伴う労働法制の変化を踏まえて適宜、設定する。

2. トレンド研究会の運営方法

使用者側、労働者側に適したテーマを設定し、当該テーマに精通した研究者・実務家が講師となって基調報告を行う（50分から1時間程度）。その上で、報告内容を素材に、参加者からも課題を提示していただきながら、自由討議を行う。

3. 参加対象

企業、事業主団体、単組、産別組織のモニター

4. 結果報告

研究会の成果は、基調報告を中心とした開催内容を報告概要にまとめ、適宜、モニター等に情報提供する。

目 次

研究会の報告概要

I. 報 告

「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」について

II. 討議概要

III. レジюме

IV. トレンド研報告書・既刊シリーズ一覧

I. 報 告

I. 報 告

「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」について

1. 有期雇用特別措置法の制定経緯と概要

本日は、このような機会を与えていただき、誠に有難うございます。

配布資料に基づきまして、説明したいと思います。お手元の資料は、横型のパワーポイント資料と、先日、厚生労働省のホームページにアップしたばかりのパンフレットで構成しています。

まず、パワーポイント資料で「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」の制定経緯と概要について説明し、その上でパンフレットを用い、特例の詳細や計画申請手続き等について説明して参ります。全体で1時間半ございますので、1時間程度を説明に割り、残りで質疑を受けたいと思います。

それでは早速、パワーポイント資料の4ページ（**図1**）、有期雇用特別措置法の制定までの概況をご覧ください。ご承知の通り、平成24年の労働契約法改正に依りまして、無期転換ルールが導入され、翌平成25年4月1日から本格施行されました。無期転換ルールについてはこれから説明いたしますが、基本的には施行後5年を経過してから本格的な影響が出てくるとみられています。

こうしたなか、平成24年末に政権交代がございまして、平成25年の春から夏にかけ、政府内でいろいろな会議が起ち上がりました。そこで様々な検討が進められたわけですが、その中には、国家戦略特区に関する議論もございました。簡潔に申し上げれば、特区を指定し、その範囲でいろいろな制度の規制緩和を行ってみよう、という議論でして、雇用・労働分野では、無期転換ルールの特例を設けるべきではないか、との意見が出されました。ただ、政府内では、労働契約法という一般的な雇用ルールの特例を、一定地域内だけに設けるのはなかなか難しいだろう、といった議論がなされまして、それでは全国的な措置として、特例を検討できないかとの意見が出され、そうした方針が平成25年10月に、日本経済再生本部で決定されました。

これを受けまして11月、特例の検討について規定する国家戦略特別区域法案が提出され、12月に成立しました。これに伴い、一昨年12月末から厚生労働省・労働政策審議会内に特別部会が設けられ、具体的な制度設計について、急ピッチで検討が進められまし

た。そして、昨年3月、国会に「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案」を提出することとなりました。

昨年の通常国会では、参議院で継続審議となってしまう、臨時国会に持ち越されました。法案は昨年11月末ようやく成立し、これを受けまして中身の詳細、つまりは省令や告示への委任事項について、改めて労働政策審議会の特別部会でご議論いただき、本年2月の答申をいただきました。現在、答申に基づき具体的な省令・告示の制定作業を進めておりまして、公布は恐らく3月半ば頃になるのではないかとみられますが（注：3月18日に公布）、本日はその内容も踏まえつつ、説明したいと考えております。

なお、時間があれば触れたいと思いますが、労働契約法には大学等の研究者等に関する特例も設けられています。こちらについては、国家戦略特区の議論と併行する形で、一昨年11月、議員立法として「研究開発力強化法等改正法案」が提出され、12月の成立後、昨年4月から施行されている状況です。

図1 「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」の制定までの概況

H24年8月10日	改正労働契約法公布(一部施行)
H25年4月1日	改正労働契約法本格施行
H25年10月18日	「国家戦略特区における規制改革事項等の検討方針」(日本経済再生本部決定)
H25年11月5日	国家戦略特別区域法案国会提出
H25年12月7日	国家戦略特別区域法成立
H25年12月25日～	労働政策審議会で検討(H26年2月20日 法律案要綱諮問・答申)
H26年3月7日	専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案国会提出
H26年11月21日	専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法成立
H27年2月9日	関係省令案・告示案要綱等諮問・答申
H27年4月1日	専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法施行
(参考)研究開発力強化法関係	
H25年11月27日	研究開発力強化法等改正法案(議員立法)提出
H25年12月5日	研究開発力強化法等改正法成立
H26年4月1日	研究開発力強化法等改正法施行

2. 改正労働契約法における無期転換ルールの概要

5ページ(図2)をご覧ください。平成24年に改正された労働契約法の中身について、少しおさらいしておきたいと思います。既にご承知の通りですが、改正労働契約法では、

①有期労働契約が繰り返し更新され、通算5年を超えたときは労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるという、無期転換ルールが設けられました。また、②最高裁判例で確立しております「雇止め法理」が、そのままの内容で法定化されるとともに、③有期契約労働者と無期契約労働者の間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を禁止するルールも規定されました。

図2 改正労働契約法の概要

改正労働契約法のポイント	
3つのルール	
<p>I 無期労働契約への転換</p> <p>有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。</p>	
<p>II 「雇止め法理」の法定化</p> <p>最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。</p>	
<p>III 不合理な労働条件の禁止</p> <p>有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。</p>	
施行期日	
<p>II : 平成24年8月10日（公布日） I と III : 平成25年4月1日</p>	

このうち、本日は無期転換ルールの特例の話ですので、6ページ以降は無期転換ルールについての資料を添付しました（図3）。今回の特例を理解していただくに当たりまして、無期転換ルールがそもそもどうなっていたか、を思い出していただく必要があるだろう、との趣旨です。

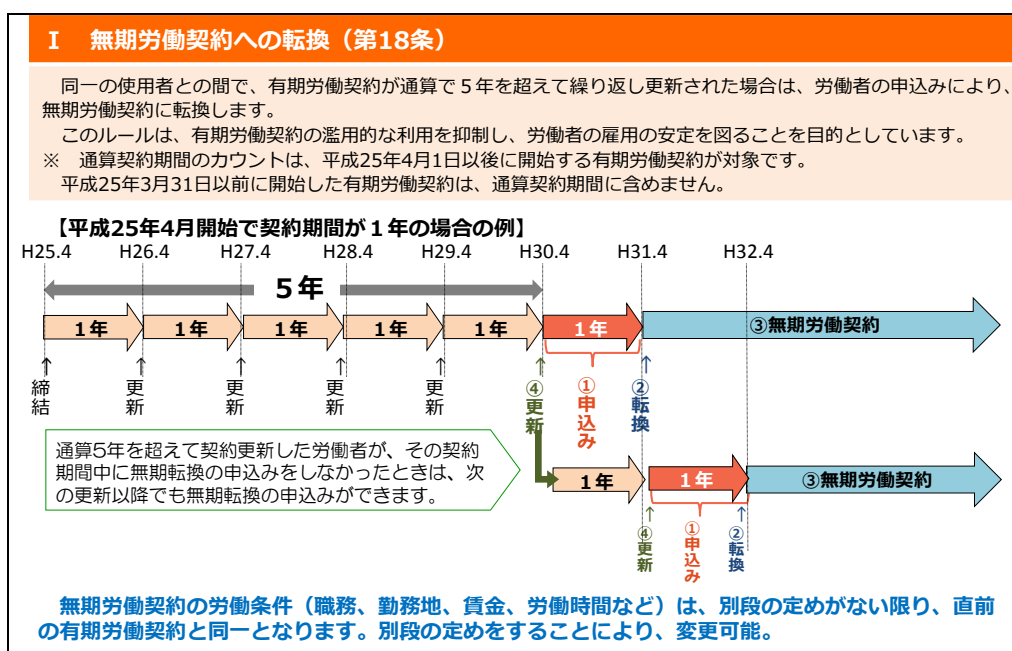
無期転換ルールは、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、雇用の安定を図ることを目的として、同一使用者との間で有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合に、労働者の申込みに基づいて無期労働契約に転換するというものです。改正労働契約法の施行日である平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象ですので、それより前の有期労働契約はカウント対象になりません。典型的な例で申しますと、1年契約であれば、更新を4回行った時点で通算契約期間が5年となりますが、無期転換ルールが

発生するのは5年を「超えた」時点ですので、もう一回更新された場合、つまり通算契約期間が6年目に入った平成30年4月からの1年間で、無期転換申込権が発生することになります。

無期転換申込権が発生した有期契約労働者は、この1年間であれば無期転換への申込みができる形になっておりまして、実際に申込みれば平成31年4月から、無期労働契約に転換させなければなりません。もちろん、有期契約労働者の権利という形で制定されておりますので、使わないことも認められています。その場合は、これまでと同様に更新されていくことになります。ただ、その場合でも、もう一度更新されますと再び1年間は、無期転換の申込みができる形になっています。

なお、無期転換の意味合いですが、よく、正社員にしなければならないのか、とのお尋ねがありますが、法律上のルールはあくまで、有期労働契約における期間の限定（契約期間）がなくなる効果が発生する、ということですので、無期転換した場合はこういう労働条件になります、という「別段の定め」がない限り、直前の有期労働契約と同じ労働条件のままです。

図3 無期転換ルールの内容



7ページ以降は、無期転換ルールの細かいポイントを示したものですので、省略させていただきます。いずれもパンフレットとして、ホームページにも掲載されておりますので、詳しくご覧になりたい場合は、そちらをご参照いただければ幸いです。

ただ、留意点として申し上げておきたいのは、例えば8ページの④です。無期転換を申込みかどうかは、有期契約労働者自身が判断することになっていきますので、無期転換を申込みないことを契約更新の条件とすることは、法の趣旨から無効と解されております。

また、もう一つ、9ページです。契約期間の通算に当たり、契約と契約の間が6ヶ月以上空いた場合は、いったんリセットされるという「クーリング」についてですが、6ヶ月未満の場合は途切れていない、と解される点にご留意ください。例えば、雇い入れから2年経過した時点で6ヶ月未満の空白期間を設け、また2年雇用して6ヶ月未満の空きがあつて、同じことをもう一度、繰り返したような場合には、すべて契約期間に通算され、5年を超えた時点で、無期転換申込権が発生します。なお、10ページのように、カウントの対象となる有期労働契約が短い場合は、クーリング期間も短くなりますのでご注意ください。

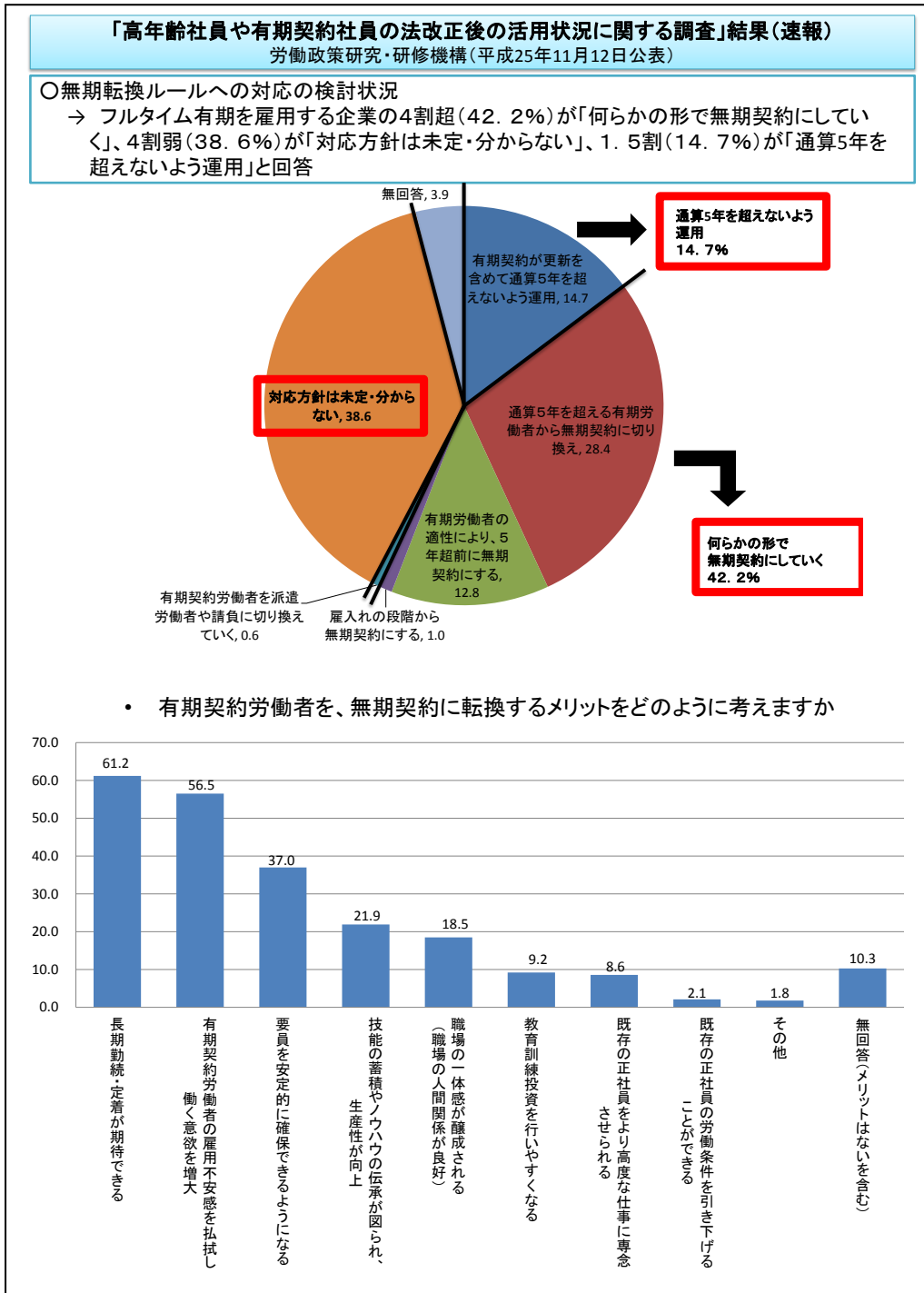
こうした無期転換ルールが、平成25年4月からスタートしましたので、基本的に1年とか半年ごとの更新としている場合、無期転換申込権が発生するのは、平成30年4月以降になってくるわけです。ただ、例えば平成25年の4月から半年契約を結び、その後、5年一括の契約を締結したような場合は、その時点で、通算契約期間が5年を超えることとなりますので、無期転換申込権が既に発生しているというケースも、論理的には想定されるということです。

そうした中で、12ページ(図4)の通り、無期転換ルールに企業がどう、対応しようとしているのか、JILPTに調査いただきました。その結果に依りますと、多くの企業には未だ、5年も先の話というイメージがあるのだと思いますが、「対応方針は未定・分からない」との回答が4割弱にのぼりました。一方で今回、無期転換ルールを導入することに伴い、通算5年未満での雇止めという事態も危惧されたわけですが、「有期労働契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」企業は、15%弱にとどまりました。反面、通算5年を超えた時点や5年超前から、また、雇い入れの段階からと、「何らかの形で無期契約にしていく」企業が4割強にのぼっておりまして、多くの企業には非常に前向きに、無期転換ルールを捉えていただいている状況が明らかになりました。

なお、詳しい資料は持って来ておりませんが、通算5年を超えないよう取り組む企業(約

15%)の中には、無期転換ルールが導入される前から、例えば3年を超えないような形で雇止めを行ってきたところも多々、含まれておりました。つまり、この仕組みが出来たから、通算5年を超えないよう運用していくことにしたという企業は、一定程度に限られると言えます。

図4 改正労働契約法・第18条に対する企業の対応方針



それでは、企業はなぜ、無期転換ルールを前向きに捉えているのでしょうか。13ページにありますように、企業の多くは無期転換にメリットを感じているようです。メリットとしましては、例えば「長期勤続・定着が期待できる」ですとか、「有期契約労働者の雇用に対する不安感を払拭し、働く意欲の増大が期待できる」「要員の安定的な確保に資する」などが多くなっています。新しい制度ですので、企業にとってはなかなか対応が難しいのではないかとと思われるかも知れませんが、このような状況も結構あるということを踏まえて、今後の対応をご検討いただければと思います。

そうした中で、15ページです。先ほど申し上げましたように、国家戦略特区に関する議論の中で、無期転換ルールの特例を設けるべきだという意見が起きました。具体的には、「新規開業直後の企業やグローバル企業をはじめとする企業等の中で重要かつ時限的な事業に従事している有期労働者であって、『高度な専門的知識等を有している者』で『比較的高収入を得ている者』などを対象に、無期転換申込権発生までの期間の在り方、その際に労働契約が適切に行われるための必要な措置等について、全国規模の規制改革として労働政策審議会において早急に検討を行い、その結果を踏まえ、平成26年通常国会に所要の法案を提出する」よう、「規制改革事項等の検討方針」に規定されました。

これを受けまして急遽、労働政策審議会でご議論いただき、その結果を集約したのが、本日ご説明させていただく「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」となっております。

3. 有期雇用特別措置法の詳細

(1) 特例の仕組み

法律の仕組みは、17ページ(図5)をご覧くださいと分かりやすいと思います。まず、対象となる労働者には、2つのグループがあります。一つが、5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務、つまり「プロジェクト業務」に従事し、高度な専門的知識等を有し、年収が一定以上の有期雇用労働者です。そしてもう一つは、労働政策審議会の議論の中で出されました、定年後、継続雇用される高齢者です。労働契約法が改正された平成24年には、高年齢者雇用安定法(27ページ)も改正され、60歳未満の定年が禁止されるとともに、65歳までの雇用確保措置が義務づけられました。要は、定年を65歳まで引き上げるか、65歳までは継続的に雇用する制度を導入するか、あるいは

定年制を廃止するかのいずれかの措置を採らなければならないと規定されたわけです。一方、改正労働契約法の無期転換ルールに基づけば、継続雇用措置を採用する企業で、60歳から1年ずつ契約を更新して65歳に達し、それ以降も引き続き、この人には働いてもらいたい、本人だって働きたいと言っている、というような、労使のニーズが合致して契約を更新することになった場合も、無期転換ルールの対象に含まれてきてしまう、といった問題が懸念され始めました。要は、定年まで無期労働契約で雇用され、その後、有期労働契約になったのに再度、無期転換も申し込めるようになるというのは、企業の人事管理上、煩雑でやりにくいということでした、こうした意見が労働政策審議会で出されましたので、高度専門職の特例に加えて定年後、継続雇用される高齢者の特例についても、併せて議論することになりました。

図5 「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」の概要

平成25年の臨時国会で成立した国家戦略特別区域法の規定等を踏まえ、有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(※)に関する特例を設けるもの。

(※) 同一の使用者との間で有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた場合は、労働者の申込により、無期労働契約に転換できる。(労働契約法第18条)

主な内容

①特例の対象者

I) 「5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者

II) 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

②特例の効果

特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(現行5年)を延長
→次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

① Iの者 : 一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間(上限:10年)

② IIの者 : 定年後引き続き雇用されている期間

※特例の適用に当たり、事業主は、

① Iの者について、労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等

② IIの者について、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等の適切な雇用管理を実施

施行期日

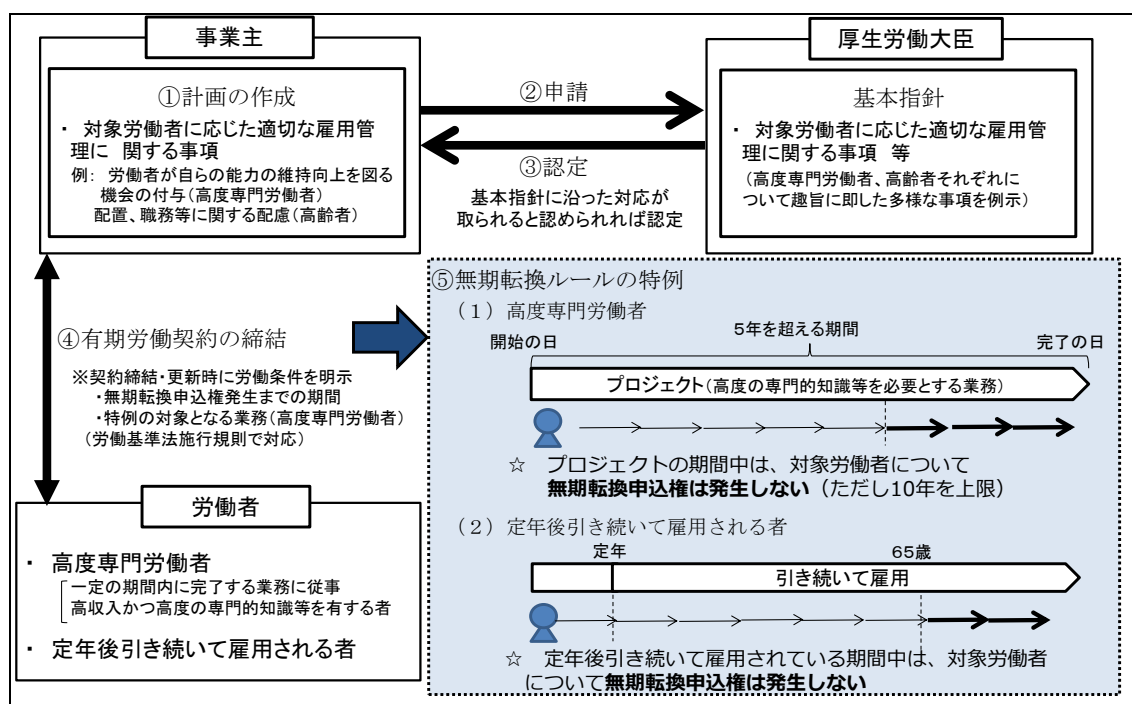
平成27年4月1日

18ページ(図6)には、特例の適用を受けるに当たっての手続きが示されています。今申し上げたような対象労働者について、適切な雇用管理措置を行っていることを示す計画を作成し、厚生労働大臣、具体的には都道府県労働局長にご提出いただき、基本指針に合致した計画かどうかを、審査・認定してもらう必要があります。その上で、認定を受けた事業主が、高度専門職の有期雇用労働者、あるいは定年後、引き続き雇用される高齢者

との間で、有期労働契約を締結した場合は、無期転換ルールの特例が適用されることとなります。具体的には、高度専門職については、5年を超えるプロジェクトが対象で、10年を上限にした特例が適用されます。例えば、7年のプロジェクトなら、雇い入れ（あるいは平成25年4月1日以降の契約更新）から7年間は、無期転換申込権が発生しないことになるのです。また、定年後、継続して雇用される高齢者につきましては、引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないこととなります。

なお、こうした特例が適用されることにつきましては、労働基準法による労働条件の明示規定に基づいて、対象労働者との契約の締結・更新時に、無期転換申込権が発生するまでの期間や、高度専門職については特例の対象となる業務を、明示していただく必要があります。その詳細は19ページからになりますが、具体的な中身はパンフレットの6ページ以降で説明させていただきたいと思います。

図6 無期転換ルールの特例の仕組み



(2) 高度専門職に係る特例

まず、6ページ(図7)です。高度専門職に関する特例と定年後、継続雇用される高齢者の特例に分けて、対象労働者の範囲や計画の申請手続き等について見て参ります。高度

専門職については、5年を超えるプロジェクト業務に従事していること、それに、高度な専門性を持つことと、一定の年収以上であることが要件になります。

図7 高度専門職・有期の特例対象

● 年収要件

事業主との間で締結された有期労働契約の契約期間に、その事業主から支払われると見込まれる賃金の額を、**1年間当たりの賃金の額に換算した額が、1,075万円以上(※)**であることが必要です。

(※)「支払われると見込まれる賃金の額」とは、契約期間中に支払われることが確実に見込まれる賃金の額をいいます。

具体的には、個別の労働契約または就業規則等において、名称の如何にかかわらず、あらかじめ具体的な額をもって支払われることが約束され、支払われることが確実に見込まれる賃金は全て含まれる一方で、所定外労働に対する手当や労働者の勤務成績等に応じて支払われる賞与、業務給等その支給額があらかじめ確定されていないものは含まれないものと解されます。ただし、賞与や業績給でもいわゆる最低保障額が定められ、その最低保障額については支払われることが確実に見込まれる場合には、その最低保障額は含まれるものと解されます。

● 高度専門職の範囲

次のいずれかにあてはまる方が該当します。

- ① 博士の学位を有する者
- ② 公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士または弁理士
- ③ ITストラテジスト、システムアナリスト、アクチュアリー資格試験に合格している者
- ④ 特許発明の発明者、登録意匠の創作者、登録品種の育成者
- ⑤ 大学卒で5年、短大・高専卒で6年、高卒で7年以上の実務経験を有する農林水産業・鉱工業・機械・電気・建築・土木の技術者、システムエンジニアまたはデザイナー
- ⑥ システムエンジニアとしての実務経験5年以上を有するシステムコンサルタント
- ⑦ 国等(※)によって知識等が優れたものであると認定され、上記①から⑥までに掲げる者に準ずるものとして厚生労働省労働基準局長が認める者

(※)国、地方公共団体、一般社団法人または一般財団法人その他これらに準ずるものをいいます。

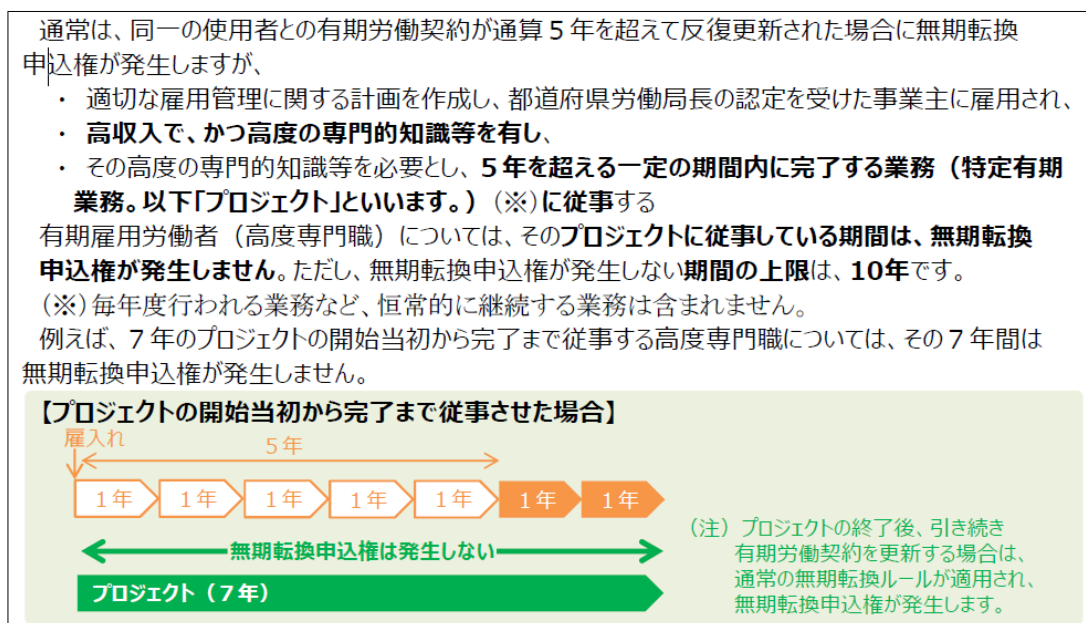
年収要件については、支払われると見込まれる額が1,075万以上であることと規定されています。支払われると見込まれる額には、あらかじめ具体的な額を持って支払われることが約束され、支払われることが確実に見込まれる賃金はすべて含まれますが、一方で所定外労働に対する手当ですとか、勤務成績等に応じて支払われる賞与や業績給等その他、支給額があらかじめ分からないものは含まれない、と解されます。ただし、賞与や業績給等であっても、いわゆる最低保証額が定められているような場合は、最低保証額については、確実に支払われることが見込まれるものに相当する、と解されます。

次に、高度な専門性の範囲です。①～⑦まで順に、博士の学位を有する者、公認会計士等の国家資格を有する者、ITストラテジスト、システムアナリスト等の資格試験に合格

している者、特許発明の発明者等、一定以上の実務経験を持つ技術者や、システムエンジニア、デザイナー等々があげられております。これらは、労働基準法第14条で1回の有期労働契約（通常3年）の特例として、5年が認められている対象と同一です。なお、補足ですが、⑦として、厚生労働省労働基準局長が認めるもの、というのがありますが、現時点で認められているものは無く、また、今のところは追加される予定はありません。

その上で、特例が適用される期間の考え方に進みたいと思います。先ほど申し上げましたように、例えば7年のプロジェクトに従事させる場合は7年間、有期雇用労働者による無期転換申込権が発生しないこととなります。具体的には図でご確認いただきたいと思いますが（図8）、例えばプロジェクトの開始当初から完了まで従事させる場合です。

図8 高度専門職に係る特例の内容



無期転換ルールに則れば、本来なら5年を超えた6年目に申込権が発生するところですが、特例に依りまして6年目、7年目も、オレンジの色が濃くなっている期間までは、申込権は発生しないこととなります。

なお、この場合でもプロジェクトが終了し、引き続き有期労働契約を更新することになった時点で、特例の対象から外れます。通常は無期転換ルールに則り、通算5年を超えているかどうかで判断されることとなりますが、更新時点で通算契約期間が8年目に突入す

ることから、その時点で申込権が発生することになる点には留意が必要です。

雇い入れ時点からプロジェクトに従事するのが、もっとも分かりやすい例ですが、他のケースはどうでしょうか。いくつかのケース・スタディーを見ていきます。その際、ポイントになるのは7ページ番上の(3)に記されている通り、無期転換ルールでは通算5年を超えた時点で申込権が発生する、とされているのに対し、今回の法律はこの5年を単純に、プロジェクトの開始日から完了日までの期間と置き換える形の構成になっているということです。そのため、例えば7年間のプロジェクトであれば5年が単純に7年に置き換わり、無期転換申込権が発生しない特例は、プロジェクトの開始時点から7年間ではなく、(平成25年4月1日以降の)契約(更新)当初から7年間になって参ります。なお、契約期間の通算カウントは、通常ルールと変わりありません。つまり、平成25年4月1日以後の契約は、クーリング期間によるリセットを除き、そのすべてが通算対象になりますので、プロジェクト前に雇用していた場合についても、通算契約期間に含まれてくることとなります。

具体的には、7ページ(図9)のケース1から、順に見ていただければと思います。ケース1は、従前から有期労働契約で雇用してきた高度専門職を、新たなプロジェクトに従事させる場合、配置換えのようなイメージではどうなるか、ということです。この例では、雇い入れから3年を経過した時点で、7年間のプロジェクトに従事させた場合を想定しています。この場合、プロジェクトに従事させている間はずっと、無期転換申込権が発生しないかというところではなくて、先ほど申し上げましたように、無期転換ルールの特例が発生する通算契約期間が、単純に5年から7年に置き換えられるため、雇い入れ当初からカウントが始まって、8年目の契約になった時点(プロジェクトに従事してからでは5年目の契約になった時点)で、無期転換申込権が発生する形になります。つまり、既に雇用されてきた方を対象に特例の適用を希望される場合は、こういったケースも発生し得る点に、ご留意いただければと思います。逆に、6ページのように、プロジェクトの開始時点から新たに雇い入れた場合であれば、このようなことを考える必要はありません。

一方、ケース2のように、1つのプロジェクトが完了してから、もう1つ別のプロジェクトに従事させる場合はどうでしょうか。8ページ(図9)をご覧くださいと思いますが、例えば、6年間のプロジェクトに従事させました。それが終了し、引き続き7年間のプロジェクトに従事するようになった、というような場合です。このケースでは、最初の6年間、無期転換申込権が発生するまでの通算契約期間が6年に置き換えられています

ので、プロジェクトの全期間にわたり申込権は発生しません。ただその後、7年間のプロジェクトに従事することになった場合でも、さらに7年をもう一度、数えるのではなく、この時点で、無期転換ルールの特例の5年が単純に7年に置き換わります。つまり、契約当初を起点として7年間（2つ目のプロジェクトが始まってからは1年目の契約まで）は発生しませんが、8年目の契約に入った時点で、無期転換申込権が発生することになるのです。

図9 特例の適用期間の考え方（ケース・スタディー）



さらに、ケース3です。プロジェクトを途中で移った場合はどうなるか、です。ケース2と同じ考え方になりますが、移った時点で特例の効果は7年に置き換わりますので、契約当初から8年目になった時点で、無期転換申込権が発生します。

一方、ケース4は、プロジェクトの途中から雇用し始めて、完了後も引き続き雇用する場合を想定したものになっています。例えば、7年間のプロジェクトの途中から雇い入れ

た場合は、当然にしてその間、無期転換申込権は発生しないわけですが、プロジェクトが終わってからも引き続き雇用していれば、通常は無期転換ルールが適用され、6年目の契約に入った時点で、申込権が発生することになります。

図9 続き 特例の適用期間の考え方（ケース・スタディー）

● **(ケース3) プロジェクトの途中で、別のプロジェクトに従事させる場合**
 例えば、6年のプロジェクトにその開始当初から3年経過時点まで従事した者を、別の7年のプロジェクトに従事させる場合、通算契約期間が、最初の6年のプロジェクトに従事している間は6年を、次の7年のプロジェクトに従事している間は7年を、それぞれ超えない限りは、無期転換申込権は発生しません。このため、雇入れから7年間は無期転換申込権は発生しません（雇入れから7年を超えれば、無期転換申込権は発生します）。

（※）ケース2及びケース3のように、新たなプロジェクトに従事することとなる場合には、有期労働契約の更新時に明示しなければならない労働条件のうち、有期雇用特別特措法の特例の内容に関する事項やプロジェクトに関する事項については、新たなプロジェクトに基づくものとする必要があります。

● **(ケース4) プロジェクトの途中から雇用して従事させ、完了後も引き続き雇用する場合**
 例えば、7年のプロジェクトの開始時点から3年を経過した時点で、そのプロジェクトに従事する者を雇い入れた場合は、そのプロジェクトに従事している間は、通算契約期間が7年を超えない限りは無期転換申込権は発生しません。
 このため、プロジェクトに従事している間は無期転換申込権は発生しませんが、その者が4年従事した時点でプロジェクトが完了するため、完了後も引き続き雇用する場合には、無期転換ルールの原則通り、通算契約期間が5年を超えた場合に無期転換申込権が発生します。

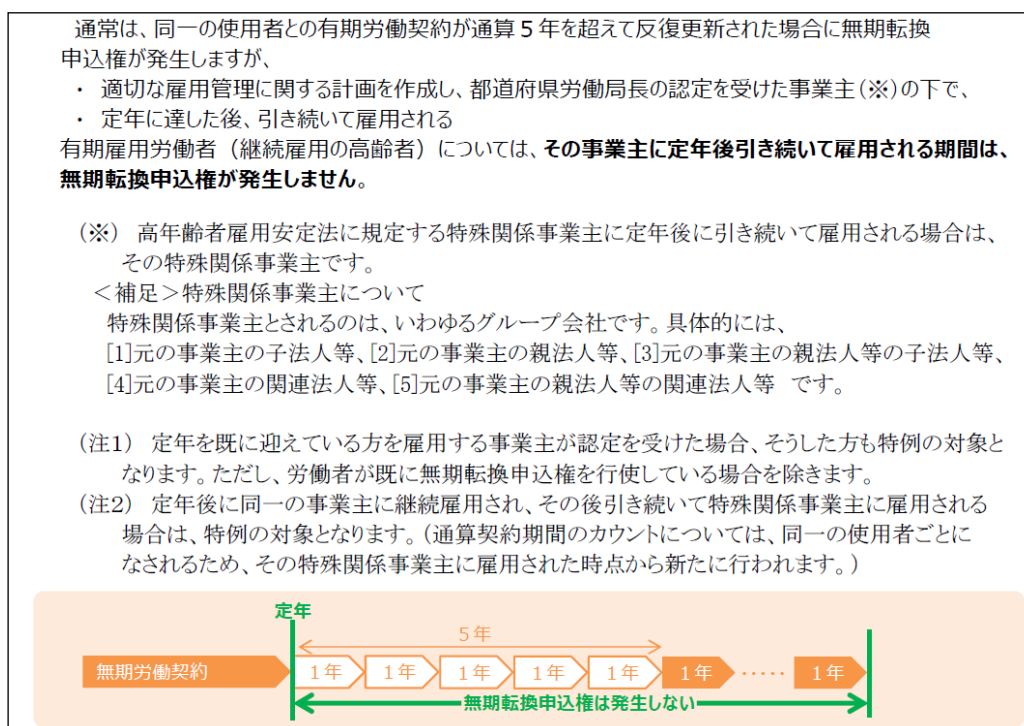
（注）プロジェクトの終了後、引き続き有期労働契約を更新する場合は、通常は無期転換ルールが適用され、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合に無期転換申込権が発生します。

以上、ケース1～4まで説明いたしました。高度専門職については、対象は多くないかも知れませんが、カウントの方法が少し複雑になっていますので、ご注意ください。

(3) 定年後、継続雇用される高齢者に係る特例

続いて、9ページ(図10)です。有期雇用特別措置法に基づく特例のもう一方である、定年後、引き続いて雇用される高齢者についてです。定年後、計画の認定を受けた事業主に、継続して雇用される高齢者につきましては、引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないというシンプルな内容です。

図10 定年後、継続雇用される高齢者に係る特例の内容



なお、事業主の意味合いですが、これは引き続き雇用される定年前と同じ企業のほか、高年齢者雇用安定法に基づく特殊関係事業主、つまり親法人の子会社などの形で関係グループ企業に雇われ、継続雇用措置の対象になっている場合も、特例の対象になります。

(4) 施行日と特例の適用に関する留意点

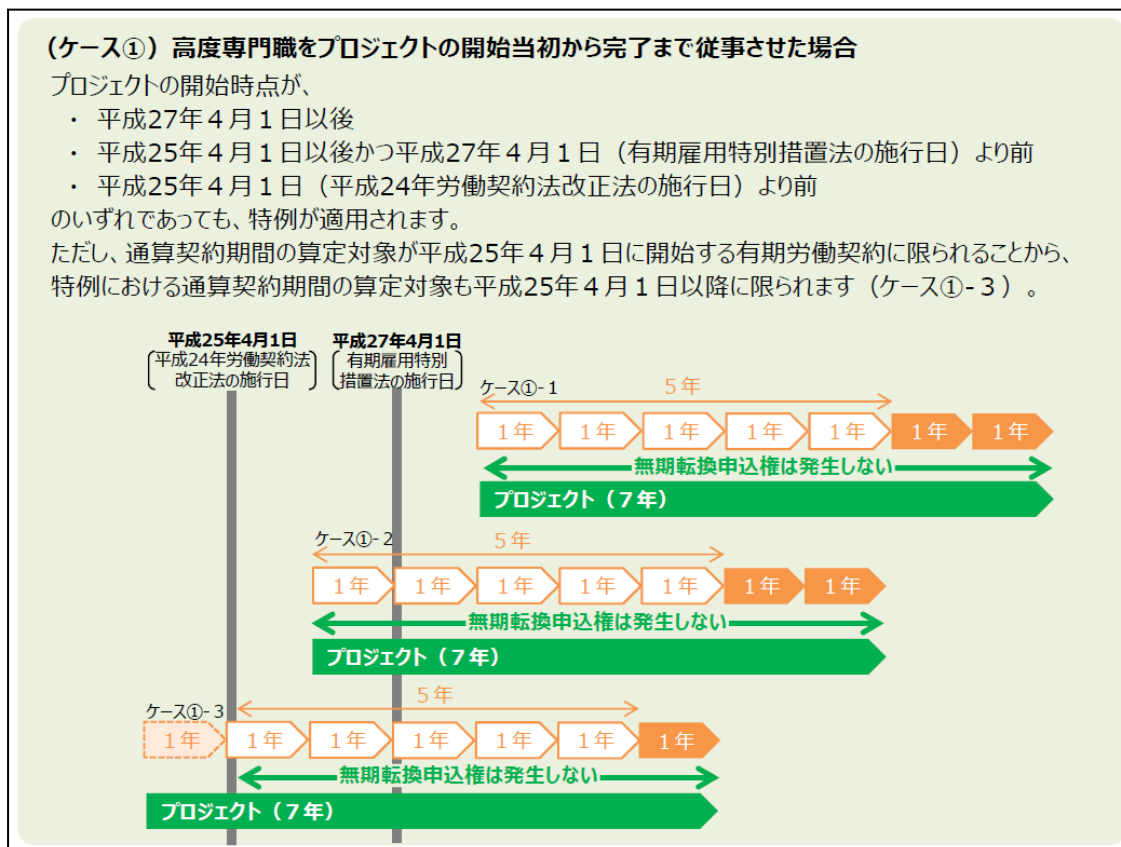
以上が特例の概要ですが、有期雇用特別措置法の施行日(平成27年4月1日)と、特例適用の関係性についての留意点を、申し上げておきたいと思います。まず、同法が施行される前に、通算契約期間が5年を超えることになっていた方については、もちろん特例

の対象にはなりません。先ほど申しあげましたように、雇入れから1年契約後に5年間の一括契約を既に結んでいたような場合です。このようなケースは非常に特殊だと思いますが、今回の特例対象には含まれません。要は、既に無期転換申込権が発生していたので、それを後から取り消すようなことにはならないということです。

10～11ページ（図11）にかけましては、今回の法律の施行日と特例措置の関係性を見たものになります。今回の特例は平成27年4月1日に施行され、また、改正労働契約法は平成25年4月1日に施行されましたので、これから始まるプロジェクトだけが対象になるのか、既に始まっているプロジェクトも対象に含まれるのか、また、これから定年を迎え、継続雇用される方だけが対象になるのか、それとも過去、既に継続雇用されている方も対象になるのか、と悩まれる方もいらっしゃると思います。

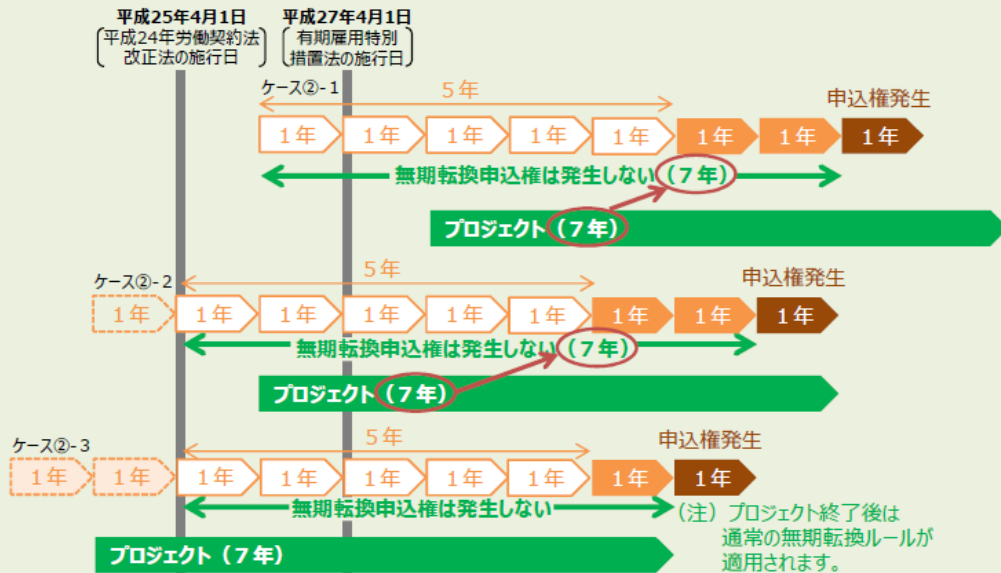
結論から申し上げれば、既に開始しているプロジェクトについても、認定を受ければ対象になります。具体的には、ケース①をご覧ください。真ん中のケース（①-2）ですが、例えば平成27年4月1日の1年前（昨年）からプロジェクトが始まっており、既に高度専門職を雇用していた場合。これも認定を受ければ対象になって参りまして、残り6年間、つまり7年目の契約までは、特例の対象として無期転換申込権が発生しません。

図11 施行日の特例適用の関係（ケース・スタディー）



(ケース②) 従前雇用している高度専門職を、新たにプロジェクトに従事させる場合

ケース①と同様に、プロジェクトの開始時点がいずれであるかにかかわらず、通算契約期間がプロジェクトの期間（この例では7年）を超えれば、無期転換申込権は発生します（ケース②-1及びケース②-2）。ただし、ケース②-3においては、通算契約期間の算定対象が平成25年4月1日に開始する有期労働契約に限られることから、平成25年4月1日から7年が経過する前にプロジェクトが終了するので、その後は通常の無期転換ルールが適用されます（ケース②-3）。

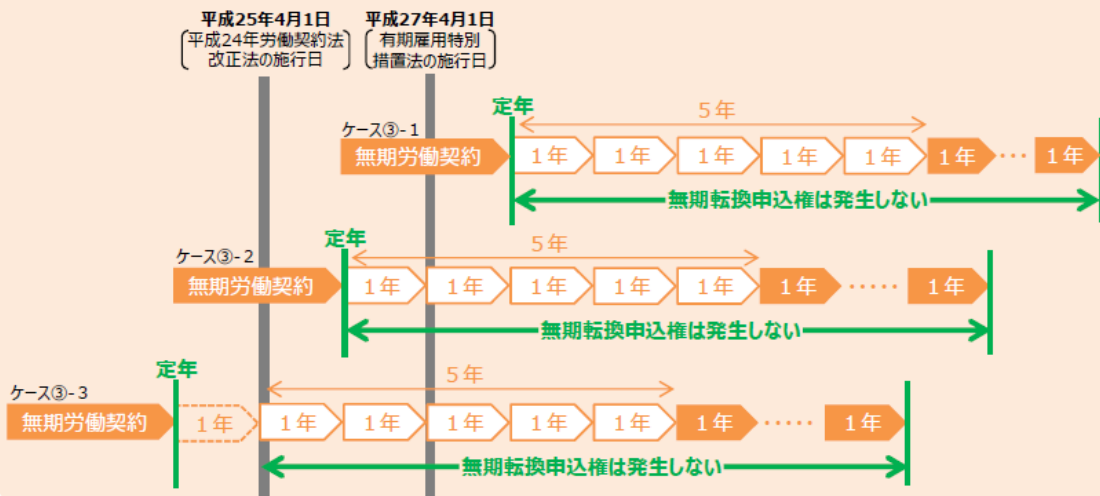


(ケース③) 定年後引き続き雇用される場合

定年の時点が、

- ・ 平成27年4月1日以後
- ・ 平成25年4月1日以後かつ平成27年4月1日より前
- ・ 平成25年4月1日より前

のいずれであっても、特例が適用されます。ただし、通算契約期間の算定対象が平成25年4月1日に開始する有期労働契約に限られることから、特例の適用も平成25年4月1日以降に限られます（ケース③-3）。



一方、一番下のケース（①-3）です。改正労働契約法の施行日（平成25年4月1日）前からスタートしていたものの取扱いですが、こちらもプロジェクト認定を受けることが出来るという原則に変わりありません。ただ、通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に限られますので、無期転換申込権はプロジェクトの期間中、ずっと発生することなく特例の効果に影響はありませんが、通算契約期間のカウント対象は、変わってくるということです。

続いて、ケース②です。従前から雇用している高度専門職を、新たにプロジェクトに従事させた場合はどうなるかです。とくにご覧いただきたいのは真ん中のケース（②-2）で、改正労働契約法の施行前から雇用していた場合、通算契約期間のカウント開始は、平成25年4月1日以後となり、そこから数えて7年間（プロジェクト期間）を超えた時点で、無期転換申込権が発生することになります。一番下のケース（②-3）についても同様の考え方で、プロジェクトが施行前から既に開始されていたとしても、通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後で変わりません。

ケース③の、定年後、引き続き雇用される高齢者の場合ですが、こちらについても先ほどの説明と同様になります。何を申し上げたいかというと、有期雇用特別措置法の施行前に既に定年に達していらっしゃる方、また、改正労働契約法の施行前に、既に定年に達していらっしゃる方についても、企業が今回の計画申請を行い、認定を受ければ特例の対象になり、無期転換申込権は発生しないということです。

（5）計画の申請・認定手続き

以上のような特例を受けるには、計画を作成・申請し、都道府県労働局長の認定を受ける必要があります。12ページ以降は、その申請・認定手続きについて説明したものです。まず、計画の作成・申請は、企業単位で行っていただきます。具体的には、作成した計画を、本社を管轄する都道府県労働局長に申請し、認定を受けていただきます。高度専門職の場合と定年後、継続雇用される高齢者では、それぞれ別の計画が必要になりますので、いずれの特例も活用されたい場合は、それぞれについて認定を受ける必要があります。

また、今回、計画を策定し、申請するに当たりましては、関係する労働者の理解と協力を得るよう努めていただく必要があります。先ほど、雇用管理に関する適切な措置を行う必要がある、と申し上げましたが、そのためには、関係する労働者からの意見聴取や周知

を行い、その理解と協力を得るよう努めることが望ましいとされております。法律上の要件ではありませんが、基本指針（事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置に関する基本的な指針）の中で、こうした形が望ましいと示されて（労働政策審議会で結論づけられて）おりますので、ご協力いただければと思います。なお、併せて今回、雇用管理に関する措置を行う上で就業規則を変更されるような場合は、労働基準法や労働契約法の規定の遵守も、宜しく願いいたします。

13ページです。先ほど申しあげましたように、この計画の申請は、本社・本店を管轄する都道府県労働局の監督課に行っていただくことになります。事業所ごとに作成する必要はなく（本社一括の申請で良く）、提出は来庁のほか、郵送、電子申請、いずれでも受け付ける形となっています。また、都道府県労働局にはなかなか行きづらい場合もあるかと思っておりますので、本社・本店を管轄する労働基準監督署を経由してご提出いただくことも可能です。

申請書のイメージが、14～15ページ（**図12・13**）にあります。こうした形式の申請書に、添付書類を付けていただき、各2部ずつご提出いただくことになります。労働政策審議会でも、申請書は出来るだけシンプルなものに、との指摘がありましたので、そのように工夫しています。

具体的に見て参ります。まず、第一種計画書は高度専門職用ですが、認定だけでなく変更時の申請書も兼ねております。まず、事業主の概要とともにプロジェクトで従事させる具体的な業務内容、業務が行われることになる主な事業場の名称を、ご記入ください。また、必要になる高度に専門的な知識等とは何か、具体的にチェックしていただきます。そして、(2)のところで、プロジェクトの開始日と完了日、その期間をご記入ください。⑨に関連した注意点が左手に書いてありますが、完了日はなかなか確定しづらいという場合は、予定日で良いですので記載していただきます。

なお、細かいことですが、例えば平成27年6月1日に始まるプロジェクト業務であれば、平成28年5月31日をもって、1年と数える計算方法になります。ですので、平成27年6月1日から平成34年9月30日までのプロジェクトであれば、期間は7年4ヶ月間と記載することになります。

続いて3で、高度専門職の特性に応じた雇用管理措置として何を実施されるかをチェックしてください。計画書には、基本指針で定められている望ましい措置内容が列挙されていますので、この中から1つ以上、選択していただきます。

図12 高度専門職に関する申請書（第一種計画認定・変更申請書）のイメージ

[赤字は記載例]

第一種計画認定・変更申請書

① 年 月 日

② 労働局長殿

1 申請事業主

名称・氏名	③	代表者氏名 (法人の場合)	④
住所・所在地	〒() () ()	電話番号	() () ()
	⑤	FAX番号	() () ()

2 特定有期業務の内容並びに開始及び完了の日

(1) 内容

業務の内容	⑥ 新商品「●●」開発プロジェクト 業務が行われる主な事業場の名称：(●●が関研究所)
必要とする 専門的知識 等	<input checked="" type="checkbox"/> 博士の学位 <input type="checkbox"/> 公認会計士 <input type="checkbox"/> 医師 <input type="checkbox"/> 歯科医師 <input type="checkbox"/> 獣医師 <input type="checkbox"/> 弁護士 <input type="checkbox"/> 一級建築士 <input type="checkbox"/> 税理士 <input type="checkbox"/> 薬剤師 <input type="checkbox"/> 社会保険労務士 <input type="checkbox"/> 不動産鑑定士 <input type="checkbox"/> 技術士 <input type="checkbox"/> 弁理士 <input type="checkbox"/> ITストラテジスト又はシステムアナリストの資格試験に合格している者 <input type="checkbox"/> アクチュアリー資格試験に合格している者 <input checked="" type="checkbox"/> 特許発明の発明者 <input type="checkbox"/> 登録意匠の創作者 <input type="checkbox"/> 登録品種の育成者 <input type="checkbox"/> 農林水産業・鉱工業・機械・電気・土木・建築の技術者 <input checked="" type="checkbox"/> システムエンジニア <input type="checkbox"/> デザイナー <input type="checkbox"/> システムコンサルタント

(2) 開始及び完了の日

開始の日	⑨ 完了の日	⑩ 特定有期業務の期間
平成27年 6月 1日	平成34年 9月 30日	7年 4月 日

⑪

3 第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

教育訓練を受けるための有給休暇又は長期休暇の付与（労働基準法第39条の年次有給休暇を除く）

始業及び終業時刻の変更 勤務時間の短縮

その他能力の維持向上を自主的に図るための時間の確保に関する措置（学会参加を含む）

(●●学会への参加)

受講料などの金銭的援助

その他職業能力開発を支援するための教育訓練に係る費用の助成

()

教育訓練の実施（事業主以外の機関等の施設により行われる教育訓練の受講を含む）

職業能力検定の実施（他の事業主等が行う職業能力検定の受検を含む）

業務の遂行に必要な技能及び知識の内容等に関する情報の提供、相談の機会の確保その他の援助

()

(記入上の注意)

1. 「2 (1) 内容」の「必要とする専門的知識等」の欄は、該当する専門的知識等の口をチェックして下さい。

2. 「3 第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容」は該当する措置の内容の口をチェックして下さい。

(添付書類) ⑫

1. 「3 第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置」を実施することが分かる資料（例：職業能力開発計画、労働契約書の雛形、就業規則等）

2. 変更申請の場合は、認定されている計画の写し。

併せて、⑫をご覧ください。雇用管理の措置について実施することが分かる資料、例えば職業能力開発計画や、労働契約書の雛形、就業規則などを添付していただくことになっています。

同様に、15ページ(図13)は、定年後、継続雇用される高齢者についての申請書です。こちらについてはもっとシンプルで、先ほどの高度専門職にあった業務内容の部分がありません。まず、事業主の概要をご記入いただき、その上で特性に応じた雇用管理に関する措置内容をチェックしていただく。また、次のページで詳しく説明いたしますが、高年齢者雇用安定法上の高齢者雇用確保措置を講じている、ことも併せて要件になって参りますので、どの雇用確保措置を実施しているかも選んでいただきます。そして、先ほどの高度専門職と同様に、添付書類として雇用管理に関する措置について何をやっているか、が分かる資料を添付してください。

なお、⑨の注をご覧ください。先ほど、労働契約書の雛形や労働協約、就業規則をご提出いただくと申し上げましたが、そのようなものが無い、例えば従業員10人未満の事業所などは、こういう内容をやりますということが確認できる書類を、事業主の署名入りで作成し、添付していただければと思います。

続いて、16ページです。基本指針の中で示されている、特例の対象者に行うべき適切な雇用管理上の措置とはどのようなものか、の中身を説明したものになります。時間も限られますので、詳細は後ほど、お読み取りいただければと思いますが、高度専門職では、①教育訓練に関する休暇の付与、②教育訓練に関する時間の確保措置、③実際に教育訓練にかかる費用の助成、④教育訓練の実施や職業能力検定を受ける機会の確保、⑤キャリアコンサルタントによる相談機会の確保といった、職業能力の向上やスキル・アップにつながる内容を、やっていただく必要があります。

同様に、17ページには定年後、継続雇用される高齢者に関する雇用管理上の措置をあげております。高齢者の配置や職務等に関する配慮をしっかりとってくださいという内容でして、まずは一番上、高年齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置のいずれかをやっていただくことが要件になります。その上で、①高年齢者雇用安定法に基づく高齢者雇用推進者の選任、②職業能力の開発・向上のための教育訓練の実施、③作業施設・方法の改善、④健康管理、安全衛生の配慮、⑤職域の拡大、⑥職業能力を評価する仕組み等の整備、⑦賃金体系の見直し、⑧勤務時間制度の弾力化、のいずれかを行っていただく必要があります。

図 1 3 継続雇用の高齢者に関する申請書（第二種計画認定・変更申請書）のイメージ

[赤字は記載例]

第二種計画認定・変更申請書

② 労働局長殿 ① 年 月 日

1 申請事業主

名称・氏名	③	代表者氏名 (法人の場合)	④ 印
住所・所在地	〒(-)	電話番号	()
	⑤	FAX番号	()

⑤ 2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

- 高年齢者雇用推進者の選任
- 職業訓練の実施
- 作業施設・方法の改善
- 健康管理、安全衛生の配慮
- 職域の拡大
- 職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門職制度等の整備
- 職務等の要素を重視する賃金制度の整備
- 勤務時間制度の弾力化

3 その他

- 高年齢者雇用安定法第9条の高年齢者雇用確保措置を講じている。
- 65歳以上への定年の引き上げ
- ⑦ 継続雇用制度の導入
 - 希望者全員を対象
 - ⑧ 経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用

(注) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）附則第3項に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準がある場合

(記入上の注意)

1. 「2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容」は該当する措置の内容の口をチェックして下さい。
2. 「3 その他」は、該当する口はすべてチェックしてください。

(添付書類)

1. 「2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置」を実施することが分かる資料（例：契約書の雛形、就業規則等）⑨
2. 高年齢者雇用確保措置を講じていることが分かる資料（就業規則等（経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準を設けている場合は、当該基準を定めた労使協定書（複数事業所を有する場合は本社分のみで可。）を含む。））⑩
3. 変更申請の場合は、認定されている計画の写し。

(6) その他の留意事項

18ページにお進みください。その他の留意事項です。今回の法律の成立に当たりましては、参議院の厚生労働委員会で附帯決議が付けられました。ここで記載しているその他の留意事項は当にその中身でして、先ほど来、申し上げている基本指針の中でも、こういうことに留意してください、と規定されていますのでご念頭置きください。いずれも基本

的なことですが、まずは高度専門職についても「一般労働者の労働条件との均衡」ということで、労働契約法第3条第2項の、就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結、または変更すべきという趣旨を踏まえ、一般労働者との均衡にご配慮ください、ということです。また、労働契約法第20条の、不合理な労働条件の相違禁止ルールにつきましても、高度専門職であれ高齢者であれ、当然にして適用対象になるということを改めて申し上げます。

さらに、18ページの真ん中にございますように、労働契約法第19条における「合理的な理由のない雇止めの回避」対象にもなっているということで、合理的な理由のない雇止めは、回避するようにご留意いただければと思います。また、産前産後休業や、育児休業の取得促進のための環境整備にも、努めるべきであることにもご留意ください。いろいろ申し上げましたが、要するに、他の法律で指定されているような一般的な内容についても、特例の対象者に適用される点にご留意いただきたいということです。

19ページは定年後、継続雇用される高齢者についての留意点です。まず、高年齢者雇用安定法の雇用確保措置を実施していただくことが要件になりますが、定年後に有期労働契約で引き続き雇用する場合は、原則65歳まで契約更新がなされるものであるという、高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえた適切な措置を行っていただく必要があります。

(7) 認定書交付の流れとその後の変更手続き

続いて、19ページの下段(図14)には、申請後の流れが示されています。計画の申請手続きを都道府県労働局の監督課宛てに行っていたいただいた後、都道府県労働局で審査・認定が行われます。その際、中身について疑義がある場合や、添付書類に不備がある場合等は、問い合わせをさせていただく場合もございますので、あらかじめご了承ください。

審査が無事、終了いたしましたら、認定通知書を交付します。また、申請書の写し、添付書類の写しも交付させていただき、併せて留意事項を説明します。こうした手続きは、原則として、ご申請いただいた都道府県労働局で行うこととなりますが、労働基準監督署を経由した場合は、同署で行う形となります。また、事業所が遠隔地にあって来局が難しい場合には、郵送での交付も行いますので、申請時にご希望を仰っていただければ幸いです。

図 1 4 認定書公布の流れと申請後の留意事項

● **申請後は、都道府県労働局において審査のうえ、認定を行います。**
 都道府県労働局における審査のうち、認定通知書または不認定通知書を交付します。
 なお、申請書の記載内容に疑義がある場合や、添付書類に不備がある場合には、都道府県労働局から問い合わせることがあります（法人の場合、代表者と担当者が異なるときには、担当者に問い合わせます）。

● **審査が終了した後、認定通知書を交付します。**
 認定通知書の交付は、原則として、申請した都道府県労働局で行います（労働基準監督署経由で申請した場合は、労働基準監督署で行います）。
 なお、事業所が遠隔地に所在する等の場合には、郵送での交付も行います（希望する場合には、申請時にお申し出ください）。
 受領の際には、認印を持参してください。

【交付までの流れ】

- ① 都道府県労働局から処分結果を連絡し、交付日を調整します。
 （労働基準監督署で受領する場合には、監督署から交付日の調整について連絡します。）
- ② 日程調整した交付日にご来庁ください。
- ③ 認定通知書、申請書の写し、添付書類の写しを交付します。
- ④ 留意事項を説明します。
- ⑤ 認定通知書、申請書の写し、添付書類の写しは、大切に保管してください。

（注）不認定となった場合には、不認定通知書を交付します。

● **認定された計画に変更が生じた場合には、計画の変更申請を行ってください。**
 ・ 次の場合のように、認定された計画に変更が生じた場合には、計画の変更申請を行ってください。

（例）

- ◇ プロジェクトの内容や主な事業場に変更が生じた場合（高度専門職）
- ◇ プロジェクトの開始の日または完了の日に変更が生じた場合（高度専門職）
- ◇ プロジェクトに必要な専門的知識等に変更が生じた場合（高度専門職）
- ◇ 申請書で✓を付した雇用管理に関する措置を行わなくなった場合
 （高度専門職・継続雇用の高齢者）
- ◇ 申請書において高年齢者雇用確保措置の✓の箇所を変更すべき場合（継続雇用の高齢者）

・ 変更申請に際しては、以下の書類を提出してください。

- ◇ 変更申請書及び添付書類（原本と写しの合計 2 部）
- ◇ 既に認定された計画書及び認定通知書（写しを各 2 部）

以上で、基本的な認定手続きは終了ですが、計画の中身に変更を生じましたら、変更の申請手続きを行っていただく必要があります。どのような場合かと申しますと、高度専門職ではプロジェクトの内容や主な事業場に変更があった場合、また、プロジェクトの開始日や完了日に変更を生じた場合、対象者の範囲等を変更された場合、雇用管理上の措置を実施しなくなったというような場合です。これは定年後、継続雇用される高齢者の方も同様でして、例えば高年齢者雇用確保措置について当初、申請したのとは異なるものを行うようになったという場合などに、申請していただく必要があります。

なお、変更手続きも当初申請と同様に、本社所在地の都道府県労働局に対し、原本と写し 2 部、それから既に認定されている計画書と認定通知書も、併せてご提出ください。い

ずれにしましても、不明点は都道府県労働局にお問い合わせいただければ、適宜、説明いたします。

(8) 報告、助言・指導、認定の取り消し

20ページです。今回、特例の認定を受けた事業主に対しては、計画に記載された事項の実施状況について、都道府県労働局長が、報告を求めることが出来るとされています。例えば、特例対象とされている有期雇用労働者から、実際には計画通りに行われていないという申し出や相談を受けた場合、都道府県労働局の方から計画の実施状況はどうなっているか、問い合わせをさせていただくことがある、ということです。その上で、必要な助言・指導を行うことが出来る、とされていますので、実際には計画通りになされていなかったというような場合、まずは助言・指導をさせていただきます。その上で、認定された内容や計画が不相当だった場合については、最終的には認定の取り消しを行うこともありますので、都道府県労働局からの問合せ等には、真摯にご対応いただければと思います。そうした中で、認定が取り消されることになれば、通常は無期転換ルールが適用される形に戻ります。

以上が、認定の申請・変更、その後の報告、助言・指導、認定取り消しに至るまでの一連の流れですが、先ほど、有期労働契約の締結・更新時には、労働条件の明示義務があります、と申し上げました。これに関連して、20ページの最後に記載がありますので、触れておきたいと思います。

今回、特例対象の有期雇用労働者につきましては、事業主が認定を受けさえすれば特例の対象になってしまいますので、自分が5年経ったら無期転換を申込みことが出来る労働者なのか、それとも特例の対象者なのかが分からない、といったケースの発生も想定されます。そこで、特例の対象となる有期雇用労働者との契約締結・更新に当たりましては、高度専門職ならプロジェクト期間、継続雇用される高齢者であれば定年後、引き続いて雇用されている期間、無期転換申込権は発生しない旨を、具体的にあなたは7年間発生しません、継続雇用中は発生しませんといった形で、しっかり明示していただく必要があります。

また、とくに高度専門職に対しましては、特例の対象となるプロジェクトの具体的な範囲、つまり、あなたにはこういったことをやってもらいます、ということ併せて明示し

ていただくことが必要です。これらは労働基準法第15条に基づく労働条件の明示義務として規定されていますので、仮に明示されないことになれば、労働基準法違反に該当する点にご留意いただきたいと思います。

なお、労働条件の明示は、契約の締結と更新の際に行うのが労働基準法上で規定されていますが、契約期間中に、例えば1年契約の中盤で認定を受けました、といった場合は、その時点から特例の対象になったことが、本人にはなかなか分かりづらいという問題も考えられます。そこで、契約期間の途中で特例の対象となった場合についても、紛争防止の観点からその旨を明示していただくよう、宜しくお願い申し上げます。そこまでは労働基準法に基づく義務にはなっていませんが、是非、お願いしたいと思います。

21ページは、労働条件を明示する際の、具体的な「モデル労働条件通知書」です。黄色でマーカーされているところが、有期雇用特別措置法に関連して、新たに明示していただきたい部分です。

まず、契約期間のところ、無期転換申込権が発生しない期間を明らかにしてください。高度専門職であれば、例えば7年4ヶ月は発生しません、と明記していただきます。継続雇用される高齢者の場合は、定年後の高齢者に○を付けていただいた上で、無期転換申込権が発生しない期間は、引き続いて雇用される期間になります。

一方、従事すべき業務内容の右下のところに、点線でございますように、特例の対象者が具体的に従事する特定有期業務とはどのような内容か、についても記載していただきます。例えば、新商品の開発プロジェクトで、いつ開始し、いつ完了ですというのを、先ほどの計画申請書の期間と同様に書いてください。こうした形で、モデル労働条件通知書を参考にしながら、しっかり労働条件の明示を行っていただければと思います。

なお、計画の申請や認定後の対応は、事業主に関係する内容でしたが、24ページには特例の対象となる有期雇用労働者の方々への留意点という形で、労働条件通知書をしっかり保管してください、併せて、認定等に疑義があれば都道府県労働局までご相談ください、とご案内させていただいています。

本日、配布したパンフレットを含めまして、法律の概要、条文、施行通達、モデル労働条件通知書の様式等につきましては、24ページの厚生労働省ホームページ・アドレスにも掲載していますので、参考にいただければと思います。

4. 大学等の研究者等に係る特例（研究開発力強化法）の概要

時間が押しておりますが、もう1点だけ、横型のパワーポイント資料に戻りまして、大学等の研究者等に関する特例についても、紹介しておきたいと思います。

36ページ（図15）が、法律の概要です。昨年4月1日から既に施行されていますが、大学等および研究開発法人の教員等、大学または研究開発法人の教員等の研究者、技術者、リサーチアドミニストレーター、研究の研究者と研究の補助者、技術者につきまして、無期転換ルールに基づく申込権発生までの期間を、5年から10年に延長するものになっています。また、民間企業の研究者等で、大学等や研究開発法人との共同研究に専ら従事されている方についても対象ですが、「専ら従事」としてありますように、大学の研究者と机を並べ、ずっと一緒に研究している、といったイメージでお考えいただければと思います。

こちらについては有期雇用特別措置法とは異なり、認定手続きは必要ありません。法律効果としては単純で、37ページに記載の通り、原則5年の無期転換ルールの仕組みが、10年に置き換わるということです。

具体的な対象者の範囲については、38ページにかなり細かく書いてあります。基本的に、対象は大学等ですので、本日、お越しいただいている皆様には、ほとんど関係ないのではないかと思います。細かい説明は割愛させていただきますが、こういう特例も設けられていることを、ご承知置きいただければ幸いです。

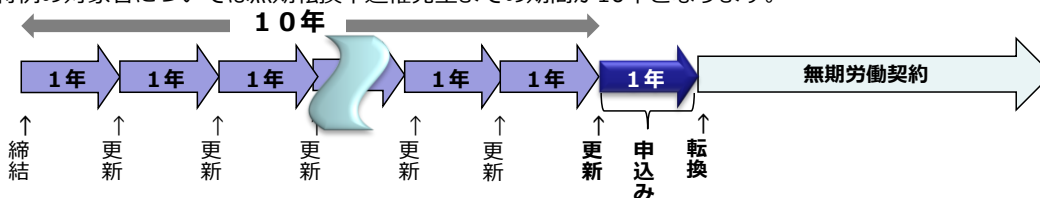
図15 研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律（平成25年法律第99号）の概要（労働契約法関係部分：抄）

改正内容
<p>○労働契約法の特例（※大学教員等任期法もあわせて改正）</p> <ul style="list-style-type: none">・ 大学等及び研究開発法人の教員等、研究者、技術者、リサーチアドミニストレーターについて、無期労働契約に転換する期間を5年から10年に延長。・ 民間企業の研究者等で、大学等及び研究開発法人との共同研究に専ら従事する者も、上記と同様の扱い。・ 上記の者の雇用の在り方につき、今回の改正法の施行状況等を勘案して検討を加え、必要な措置を講ずる。
施行日
○平成26年4月1日

無期転換ルールの特例の基本的な仕組み

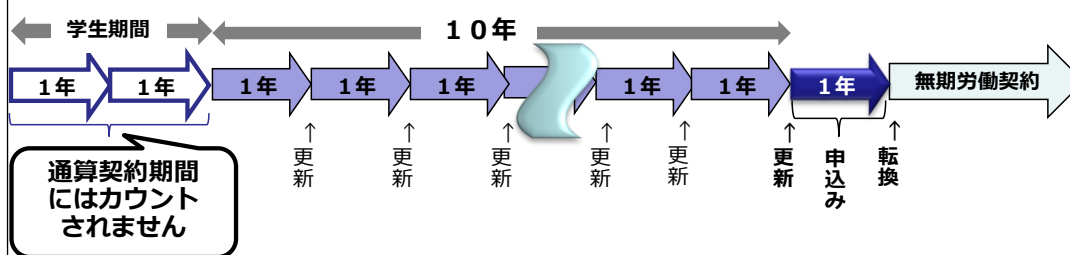
【契約期間が1年の場合の例】

通常は、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、特例の対象者については無期転換申込権発生までの期間が10年となります。



【大学に在学中にTA（ティーチング・アシスタント）等として雇用されていた場合の例】

学生として大学に在学している間に、TA（ティーチング・アシスタント）、RA（リサーチ・アシスタント）等として大学等を設置する者等との間で有期労働契約を締結していた場合には、当該大学に在学している期間は通算契約期間に算入されません。



駆け足での説明となってしまいましたが、残りの時間は、質問に回答させていただければと思いますので、宜しくお願い申し上げます。取り急ぎ、私からの説明は以上です。どうも有難うございました。

II. 討 議 概 要

1. 申請単位や申請のタイミングについて

【質問者A】 パンフレット12ページの申請についてですが、継続雇用の高齢者に関しては、「一事業主につき複数の申請をする必要はありません」と書かれており、また、次のページにも「事業所ごとに作成する必要はなく、本社・本店で一括して作成してください」とされております。これは、事業主ごとの申請ではなく、法人ごとで1通、提出すればすべての事業所に適用される、ということの意味していると考えて宜しいでしょうか。

【角園補佐】 仰る通りです。申請は、法人単位で結構です。今回の特例は、労働契約法の特例です。労働契約法は、使用者単位で見えますので、特例についてもその単位で申請していただく形になっています。

【質問者A】 さらに当社の場合、ホールディングスの形で、持株会社とその下に事業会社があるのですが、この場合も、持株会社でグループ法人の分も含めたすべてを、一括して提出することは可能でしょうか。

【角園補佐】 その場合は、法人をまたぐので無理です。労働契約法における「同一の使用者」と同じ考え方ですけれども、基本的に法人が変われば別の使用者、という考え方がなりますので、別途、提出していただく必要があります。

【質問者A】 よく分かりました。あと、定年後、継続雇用される高齢者についてですが、1通申請していれば、それ以降はずっと適用になる、と解釈して宜しいでしょうか。

【角園補佐】 その通りです。継続措置等の中身を変えるとか、計画に変更を生じない限り、効力はずっと続きます。

【質問者A】 そういう意味では、これは平成30年3月末までに申請すれば問題ないということで宜しいのでしょうか。あまり宜しくないことかも知れませんが・・

【角園補佐】 そうですね、例えば1年ごとの契約などで、平成30年4月まで無期転換申込権が発生しないというのであれば、それまでに認定を受ければ、効果はその時点で発生することになります。とはいえ、さすがにそれをだまし討ちのようにされる場合は、労使の関係上もどうか、というのがあられるでしょうから、どのような対応をとられるか、労使でしっかりご相談・ご検討いただいて、出来ましたら一定の時間的猶予を持って、ご対応いただければと思います。ただ、逆に申し上げれば、有期雇用特別措置法は4月に施行

されますが、これに伴い限られた期間内に、慌ただしく準備しなければならない、といったことはありませんので、充分ご検討いただいた上で、計画を申請していただければと思います。

2. プロジェクトの考え方等について

【質問者B】 ご説明、有難うございました。2点、確認させてください。1点目は、プロジェクトの期間についてです。6ページの高度専門職の範囲に、「システムエンジニアの実務経験を5年以上有するシステムコンサルタント」が含まれています。例えば、そういった方に社内システムの開発をお願いした場合、開発プロジェクト自体は1～2年で終わったが、その後、システムを一部見直したり、新たなバージョンに更新したりした、といったとき、どこまでを一つのプロジェクトとしてみなすのかが、大変悩ましいと思うのです。つまり、プロジェクトの定義と申しますか、ひと続きのプロジェクトと捉えるに当たっての判断基準などはあるのでしょうか。

【角園補佐】 現時点で、お示しさせていただけるのは、本日の説明がすべてです。お尋ねの件は、当にこれから個々の事例が出てきた場合に、どういったプロジェクトかを確認させていただきつつ、判断していくことになると思います。ただ、基本的な考え方として、何かシステムを開発した後、その更新作業が延々続くのですが・・・といった話になってくると、6ページの注にも書かせていただいた通り、恒常的に継続する業務は含まれませんので、果たしてプロジェクトと言えるかに、疑義が出てくるように思われます。ですから、ご申請いただくに当たりましては、ここからここまでがプロジェクトです、というのを明確にし、しっかりご説明いただくことが重要ではないか、と考えています。いずれにしても、個別のプロジェクトについて疑義が生じた場合は、都道府県労働局から確認させていただく形になると思います。そうした形で事例が積み重なっていくのではないかと考えています。

【質問者B】 有難うございます。もう1点、分からなかったことがあるのですが、有期雇用特別措置法の施行前に、既に無期転換申込権が発生していた方については対象外、とのことでした。確か、無期転換申込権の通算契約期間のスタートは、平成25年4月1日以後の契約から、ということでしたので、無期転換の申込みの権利も、平成30年4月

以降からしか発生しないのではないかと、思っていました。だとしたら、平成27年4月までに、既に権利を持っていた方というのはどのようなケースなのでしょう。

【角園補佐】 実際にあるかどうかは別にして、頭の中の計算でイメージしていただければと思うのですが、例えば、平成25年4月から始まる1年契約を結びました、と。その後、平成26年4月の更新に当たり、この人は能力が高い人だったので、次は5年間の一括契約を締結することにしました、というような場合です。こうしたケースが仮にあれば、反復更新を経てこの時点で6年になりますので、5年間の一括契約に入った通算勤続2年目から既に、無期転換申込権が発生していることになります。そうしたケースも、法的には存在し得ることになりますので、パンフレットの留意事項でもその手当てをさせていただいているところです。当初1年+次回5年という契約自体、非常に限定的ではないかとは思いますが、そういった可能性が排除されないため規定されています。

3. 申請時期について

【質問者C】 申請時期のことで教えてください。まず、足下で特例の対象となる有期雇用労働者がいない場合は、申請を出さないことになると思いますが、数年経って、やはり特例を適用してもらいたいケースが発生した場合は、その時に申請すれば宜しいのでしょうか。有期雇用特別措置法の施行前に申請しておかないと適用されない、というのをどこかで読んだ気がするのですが、申請は3月中に行わなくても大丈夫でしょうか。

【角園補佐】 まず、申請の効果自体は、先ほど10～11ページの例で申し上げました通り、認定を受けた時点で既に始まっているプロジェクトや、既に定年後、継続雇用されている高齢者に対しても効果を発生する形になりますので、プロジェクトを開始する前にやっておかなければならない、といったことはありません。定年後の高齢者についても、認定を受けた後に定年を迎える方だけが対象、ということはありませんので、そういった意味で急いでいただく必要はありません。

一方、今回の制度申請につきましては、有期雇用特別措置法の施行が4月1日からですので、受付も4月1日以降になって参ります。ですので、逆に、3月中に計画を申請していただいたとしても、受け付けできないといったことになると思いますので、ご注意ください。

4. プロジェクトの終了期間や計画の提出先について

【質問者D】 本日は、有難うございます。3つ、質問させてください。1つ目は、第1種の計画申請で、完了日が確実でない場合は予定日を記載してくださいと、パンフレットの14ページにあります。とくに長期のプロジェクトですと、そもそもいつまでかかるか分からない、とか、完了日を書いても後でずれてきてしまう、といったことが、多々あるかと思えます。そこで、完了日が変更になる場合、とくに予定よりプロジェクトが延びてしまった場合などは、もう一度、同じ計画書を申請し直すという手続きになるのでしょうか。

【角園補佐】 お見込みの通りです。その場合は、計画の申請変更という形で、手続きしていただく必要があります。今の例ですと、計画書⑨の完了日のみを変更する申請変更になります。

【質問者D】 よく分かりました。2つ目ですが、⑦で、記載する業務を行う主な事業所の名称を書くようになっていますが、全国にいくつか事業所があって、複数の事業所にまたがっている場合、そのすべてをここに書いておかなければ、効力が発生しないというようなことはない、あくまで主なものだけで良い、という認識で宜しいでしょうか。

【角園補佐】 仰る通りです。すべての事業所を書いておかなければ無効、というようないことはありません。特例の対象者が主にどういうところにいらっしゃって、そこでどのような雇用管理措置が行われているか、を書いておいていただかなければ、実際に当該労働者から相談があったときに対応できないのではないかと、という意見がありまして、主な事業所を事業所の名称という形で、書いていただくことになっています。

【質問者D】 有り難うございます。最後の1つですが、申請手続きのところで、原則として本社・本店を管轄する労働局が指定されています。弊社は全国に事業所があるのですが、本社にはまったく関係なく、ある一ヶ所の事業所のみで完結するようなプロジェクトなどもあるのですが、その場合でも本社管轄の労働局でないと受け付けていただけないのでしょうか。

【角園補佐】 お見込みの通りです。省令上、本社を管轄する都道府県労働局に提出していただく形になっていますので、どのような場合であってもやはり、そうした形でのご対応をお願いすることになります。

5. 年収要件のチェックや特例適用期間の考え方について

【事務局】 本日は、どうも有り難うございました。2点、伺いたいと思います。高度専門職ですが、年収要件については、計画申請書の方ではチェックしないのでしょうか。それから、パンフレット7ページのケース①で、先ほどご説明いただいたときに、特例の効果が発生する期間は、プロジェクトの開始時点からではなく、雇い入れ時点に遡って適用されるとのことでした。なかなか分かり難いと感じたのですが、このような考え方での適用になった理由を、教えていただけませんか。

【角園補佐】 まず、1点目についてです。年収要件の1,075万以上については、今回の法律の効果が発生するかどうかの要件になります。したがって、計画の認定には直接、関係のない内容となりますので、具体的に記載していただく必要はありません。それでは仮に、1,075万以上が確実に払われなかった人についてはどうなるか、ということですが、わざわざ認定を取り消すといった行為はなくても、自ずと特例の対象ではなかったということになりますので、当該労働者は通常通りの無期転換ルールで、申込権を請求できることとなります。

2点目です。通算契約期間を遡って考えるのは分かり難いとのことで、当にそうしたご指摘もあろうかと思えます。考え方として、1つは単純に、プロジェクトの期間を無期転換申込権の発生しない期間にしてしまうと、10年のプロジェクトに次いで5年のプロジェクトで雇用された場合、例えば15年間、無期転換申込権を発生させない状態も作り出してしまう、そんな実質的な問題が発生し得るということです。それから、もう一つは、労働契約法の特例という形で、通算契約期間の考え方を変更する、という形の法律構成をとったということです。通常は5年であるところを、単純にプロジェクト期間に置き換える、その方がむしろ、分かりやすいという側面もあるのではないかと考えています。

Ⅲ. レジューメ

「専門的知識等を有する有期雇用労働者等 に関する特別措置法」について



平成27年3月3日
厚生労働省 労働基準局
労働条件政策課 課長補佐

Ministry of Health, Labour and Welfare

角園 太一

本日の説明

1 有期特措法制定の経緯について

2 有期特措法の内容について

【参考】大学等の研究者等に関する特例について

有期特措法制定の経緯について

有期特措法制定までの概況

- H24年8月10日 改正労働契約法公布(一部施行)
- H25年4月1日 改正労働契約法本格施行
- H25年10月18日 「国家戦略特区における規制改革事項等の検討方針」(日本経済再生本部決定)
- H25年11月5日 国家戦略特別区域法案国会提出
- H25年12月7日 国家戦略特別区域法成立
- H25年12月25日～ 労働政策審議会で検討(H26年2月20日 法律案要綱諮問・答申)
- H26年3月7日 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案国会提出
- H26年11月21日 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法成立
- H27年2月9日 関係省令案・告示案要綱等諮問・答申
- H27年4月1日 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法施行

(参考)研究開発力強化法関係

- H25年11月27日 研究開発力強化法等改正法案(議員立法)提出*
- H25年12月5日 研究開発力強化法等改正法成立*
- H26年4月1日 研究開発力強化法等改正法施行*

改正労働契約法のポイント

3つのルール

I 無期労働契約への転換

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

II 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

III 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

施行期日

II：平成24年8月10日（公布日） IとIII：平成25年4月1日

I 無期労働契約への転換（第18条）

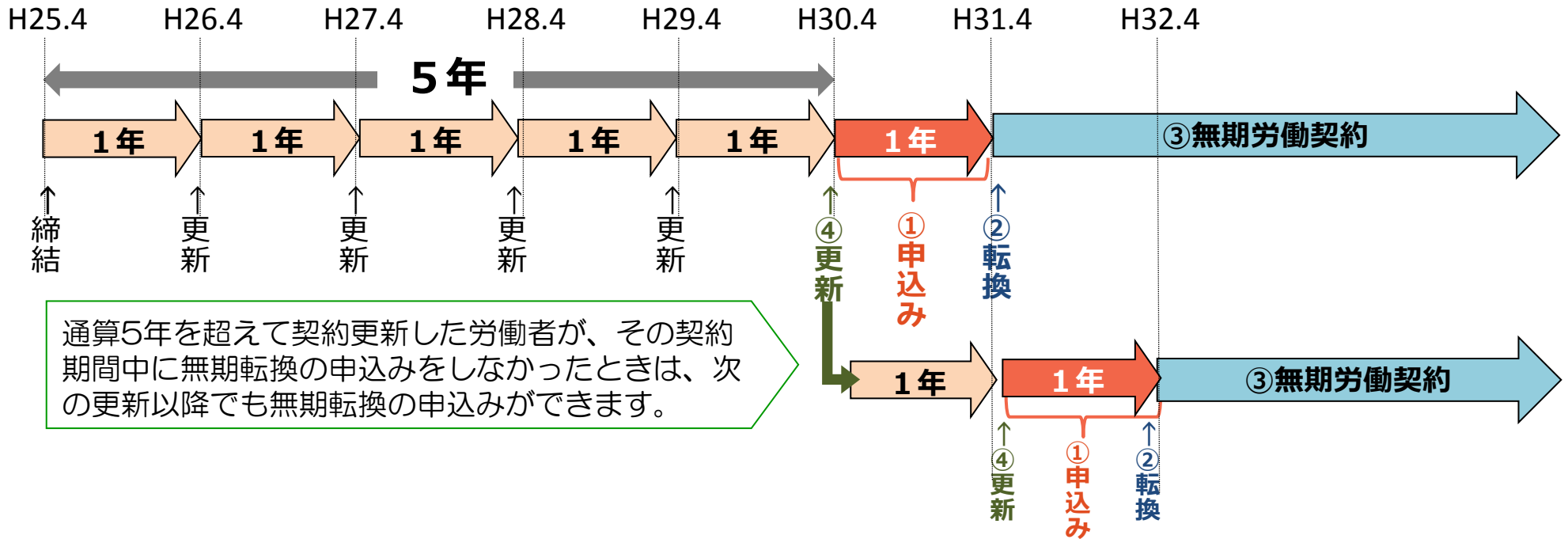
同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。

このルールは、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しています。

※ 通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。

平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めません。

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能。

いつ無期転換の申込みができるか（無期転換の仕組み）

①申込み 平成25年4月1日以後に開始した有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。

この申込みは、労働者の権利（無期転換申込権）であり、申込みをするかどうかは労働者の自由です。

! 申込みは、口頭で行っても法律上は有効です。しかし、口頭での申込みは、後日、申込みをしたかどうかの争いが生じやすいという問題がありますので、労働者の方は、できるだけ書面で申込みを行うことをお勧めします。また、申込みを受けた事業主の方は、その事実を確認するための書面を労働者に交付しておくことをお勧めします。

②転換

無期転換の申込み（①）をすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約（③）がその時点で成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。

①の申込みがなされると③の無期労働契約が成立するので、②時点で使用者が雇用を終了させようとする場合は、無期労働契約を解約（解雇）する必要がありますが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合」には、権利濫用に該当するものとして解雇は無効となります。

また、②時点より前に使用者が有期契約労働者との契約関係を終了させようとする場合は、これに加えて、有期労働契約期間中の解雇となるので、「やむを得ない事由」がある場合でなければ解雇することはできません。

なお、解雇については当然に労働基準法第20条の解雇予告等の規定の適用があります。

! 有期労働契約の締結時に、同一の使用者の下での過去の勤続（入職・離職）の状況や「通算契約期間」について、書面により労使で十分に確認しておくことは、無期転換の申込権の適切な行使や、後日の紛争を防止する観点からも重要です。

いつ無期転換の申込みができるか（無期転換の仕組み）

③無期労働契約

無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。

「別段の定め」とは、労働協約、就業規則、個々の労働契約（無期転換に当たり労働条件を変更することについての労働者と使用者との個別の合意）が該当します。

この場合、無期転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

なお、就業規則により別段の定めをする場合、労働契約法第7条から第10条までに定められている就業規則のルールを変更することになるものではありません。

有期労働契約の更新時に、所定労働日や始業終業時刻などの労働条件の定期的変更が行われていた場合に、無期労働契約への転換後も、それまでと同様に定期的にこれらの労働条件の変更を行うことができる旨の別段の定めをすることは、差し支えないと解されます。

また、無期労働契約に転換した後における解雇については、個々の事情により判断されるものですが、一般的には、勤務地や職務が限定されているなど労働条件や雇用管理がいわゆる正社員と大きく異なるような労働者については、こうした限定等の事情がない、いわゆる正社員と当然には同列に扱われることにならないと解されます。



無期転換後の労働条件については、労働協約、就業規則、個々の労働契約での「別段の定め」がない限り、無期転換前と同一の労働条件が適用されます。無期転換した場合の労働条件については、労働者と使用者の間で認識に齟齬がないように、あらかじめよく確認し合うとともに、無期転換前と異なる労働条件を適用する必要がある場合には、労働協約、就業規則、個々の労働契約で定めておくことが必要です。

特に、定年など、有期契約労働者には通常適用されない労働条件を無期転換後の労働条件として適用する必要がある場合には、あらかじめ労働協約、就業規則、個々の労働契約によりその内容を明確化しておくようにしてください。

④更新

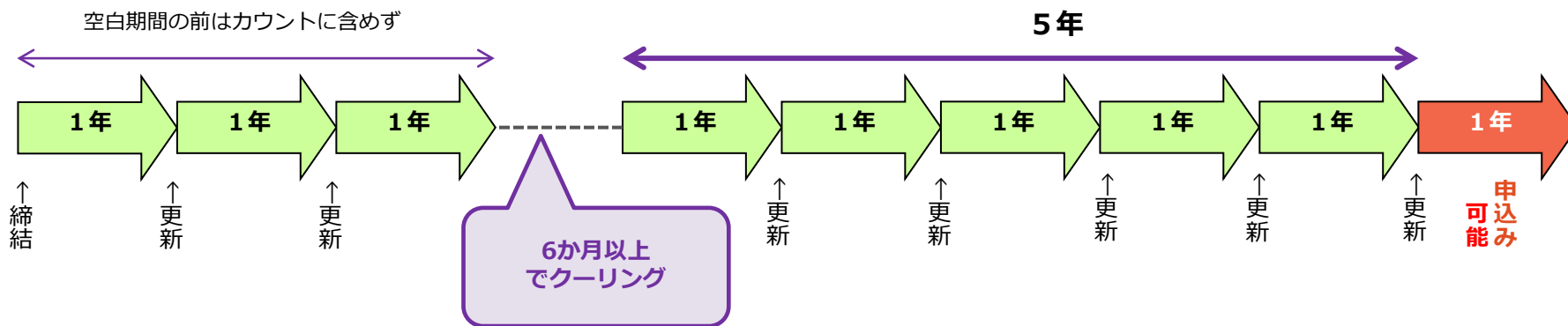
無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません（法の趣旨から、そのような意思表示は無効と解されます）。

通算契約期間の計算について（クーリングとは）

【カウントの対象となる契約期間が1年以上の場合】

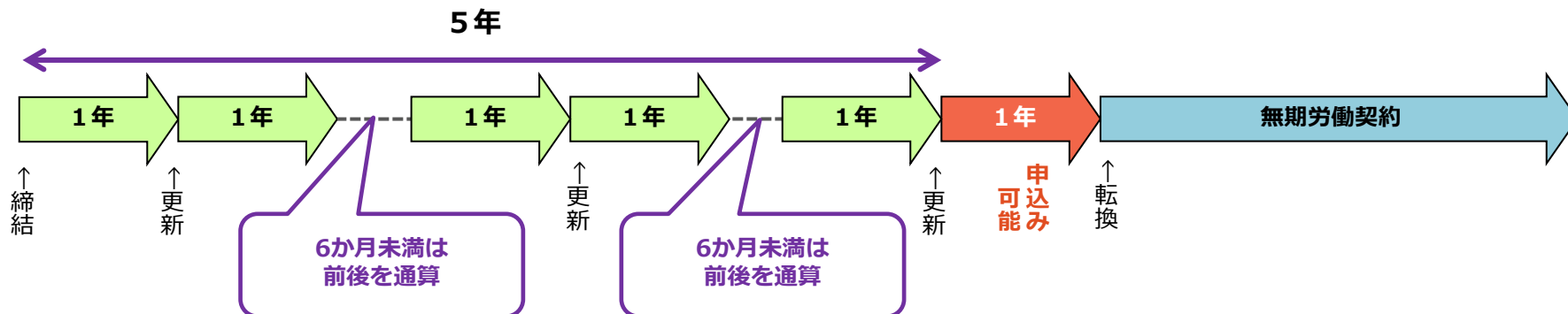
■ 契約がない期間(6か月以上)が間にあるとき

有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間が6か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含まれません。これをクーリングといいます。



■ 契約がない期間はあるが、6か月未満のとき

有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間があっても、その長さが6か月未満の場合は、前後の有期労働契約の期間を通算します（クーリングされません）。



通算契約期間の計算について（クーリングとは）

【カウントの対象となる契約期間が1年未満の場合】

「カウントの対象となる有期労働契約の契約期間（2つ以上の有期労働契約があるときは通算した期間）」の区分に応じて、「契約がない期間」がそれぞれ次の表の右欄に掲げる期間に該当するときは、契約期間の通算がリセットされます（クーリングされます）。

その次の有期労働契約の契約期間から、通算契約期間のカウントが再度スタートします。

カウントの対象となる有期労働契約の契約期間	契約がない期間
2か月以下	1か月以上
2か月超～4か月以下	2か月以上
4か月超～6か月以下	3か月以上
6か月超～8か月以下	4か月以上
8か月超～10か月以下	5か月以上
10か月超～	6か月以上

通算契約期間の計算について（カウント方法）

① 通算契約期間は、「同一の使用者」ごとに計算します。

有期労働契約の契約期間の途中や契約期間の満了の際に勤務先の事業場（事業所）が変わった場合でも、同じ事業主の事業場（事業所）間の異動であれば、契約期間は通算され、無期転換の申込みができるかどうか判断されます。



事業主が、無期転換申込権が発生しないようにする意図をもって、就業実態がそれまでと変わらないにもかかわらず、派遣形態や請負形態を偽装し、労働契約の当事者を形式的に他の事業主に切り替えた場合、通算契約期間の計算上は「同一の使用者」との労働契約が継続しているものと解されます。

② 通算契約期間の計算は、労働契約の存続期間で計算します。

育児休業などで勤務しなかった期間も、労働契約が続いていれば通算契約期間にカウントされます。一方で、有期労働契約の前後に契約のない期間がある場合、その期間は通算契約期間にカウントされません。

③ 通算契約期間の計算は、暦を用いて、年、月、日の単位で行います。

契約期間の初日から起算して、翌月の応当日（月違いの同日）の前日をもって「1か月」とします。複数の契約期間について1か月未満の端数がある場合には、その端数どうしを合算した後に、30日をもって1か月に換算（繰り入れ）します。

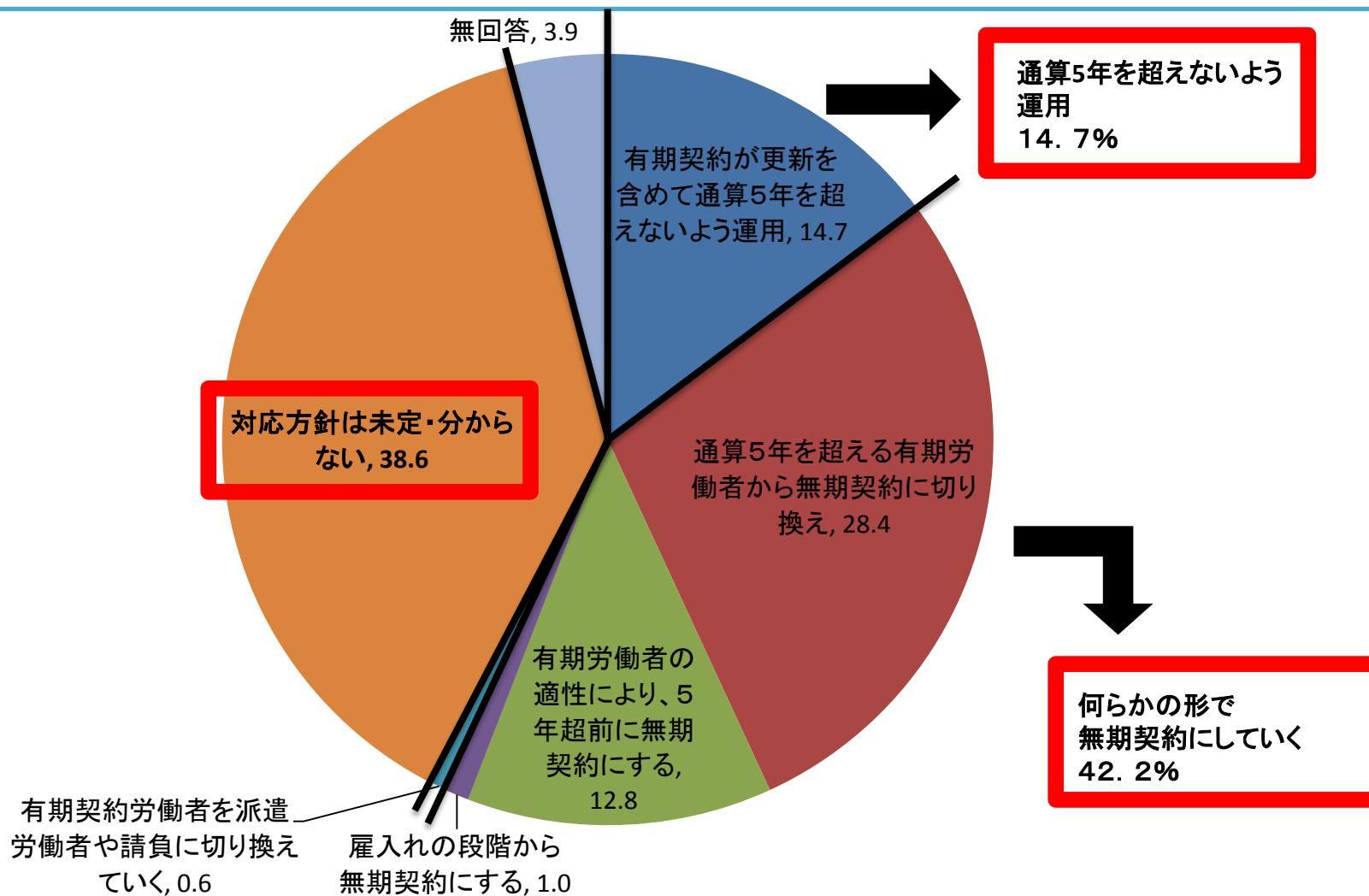
【例】 前の契約 平成25年4月5日～同年7月15日 （3か月+11日間）
次の契約 平成25年8月3日～同年10月1日 （1か月+29日間）の場合
（3か月+11日）+（1か月+29日）
= 4か月+40日
= 5か月+10日 となります。

「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果(速報)

労働政策研究・研修機構(平成25年11月12日公表)

○無期転換ルールへの対応の検討状況

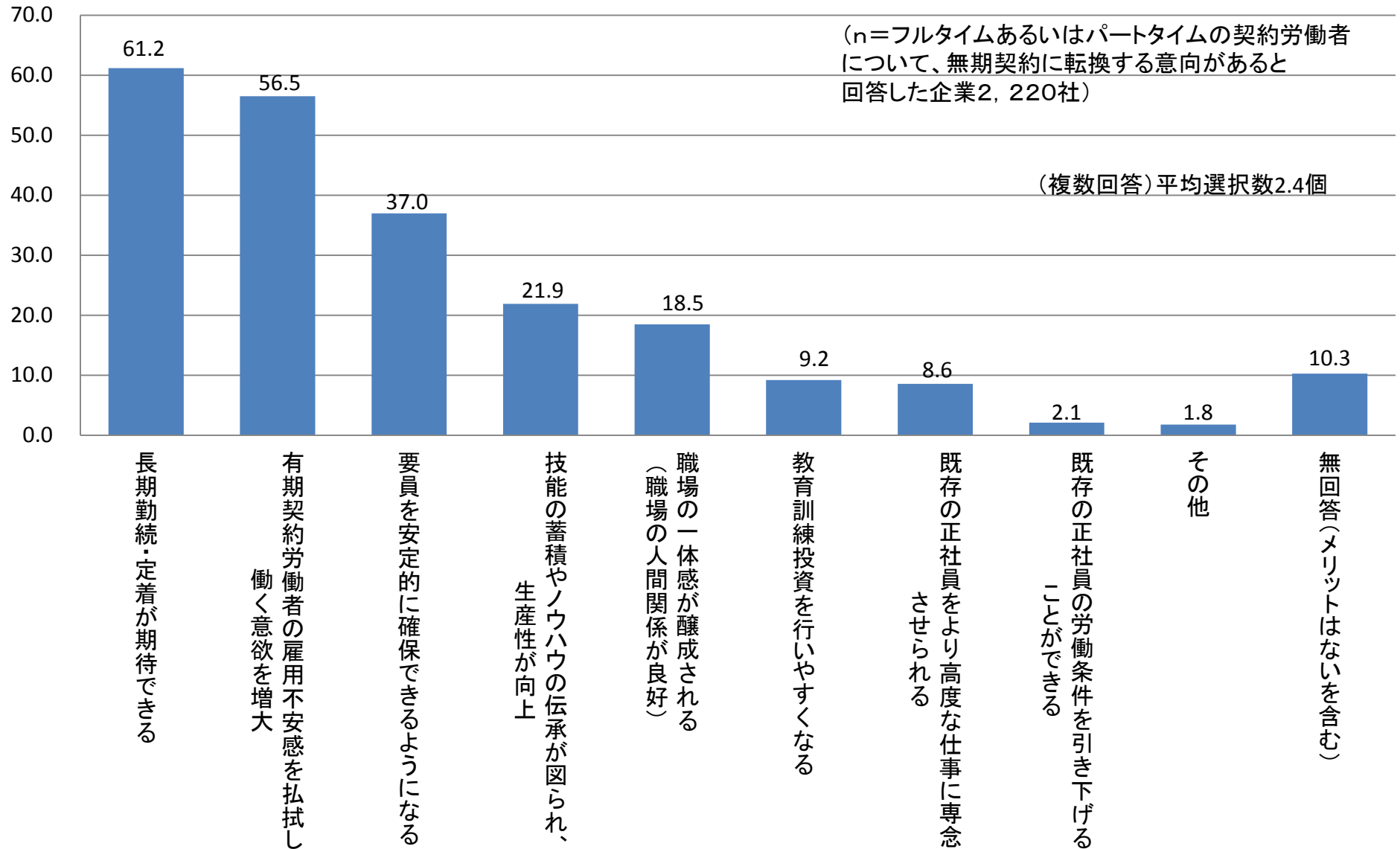
→ フルタイム有期を雇用する企業の4割超(42.2%)が「何らかの形で無期契約にしていく」、4割弱(38.6%)が「対応方針は未定・分からない」、1.5割(14.7%)が「通算5年を超えないよう運用」と回答



「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果(速報)

労働政策研究・研修機構(平成25年11月12日公表)

- 有期契約労働者を、無期契約に転換するメリットをどのように考えますか



詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください

改正労働契約法 条文、施行通達、リーフレットなど

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/

都道府県労働局・労働基準監督署・総合労働相談コーナー 所在地一覧

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

(総合労働相談コーナー)

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

国家戦略特区における規制改革事項等の検討方針(抄)

平成25年10月18日

2. 雇用

◇ 特区内で、新規開業直後の企業及びグローバル企業等が、優秀な人材を確保し、従業員が意欲と能力を発揮できるよう、以下の規制改革を認めるとともに、臨時国会に提出する特区関連法案の中に必要な規定を盛り込む。

(中略)

(2) 有期雇用の特例

- ・ 例えば、これからオリンピックまでのプロジェクトを実施する企業が、7年間限定で更新する代わりに無期転換権を発生させることなく高い待遇を提示し優秀な人材を集めることは、現行制度上はできない。
- ・ したがって、新規開業直後の企業やグローバル企業をはじめとする企業等の中で重要かつ時限的な事業に従事している有期労働者であって、「高度な専門的知識等を有している者」で「比較的高収入を得ている者」などを対象に、無期転換申込権発生までの期間の在り方、その際に労働契約が適切に行われるための必要な措置等について、全国規模の規制改革として労働政策審議会において早急に検討を行い、その結果を踏まえ、平成26年通常国会に所要の法案を提出する。
- ・ 以上の趣旨を、臨時国会に提出する特区関連法案の中に盛り込む。

有期特措法の内容について

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の概要

平成25年の臨時国会で成立した国家戦略特別区域法の規定等を踏まえ、有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(※)に関する特例を設けるもの。

(※) 同一の使用者ととの間で有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた場合は、労働者の申込により、無期労働契約に転換できる。(労働契約法第18条)

主な内容

①特例の対象者

- I) 「5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者
- II) 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

②特例の効果

特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(現行5年)を延長
→次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- ① I の者 : 一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間(上限:10年)
- ② II の者 : 定年後引き続き雇用されている期間

※特例の適用に当たり、事業主は、

- ① I の者について、労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等
- ② II の者について、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等の適切な雇用管理を実施

施行期日

平成27年4月1日

無期転換ルールの特例の仕組み

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）

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)

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

④有期労働契約の締結

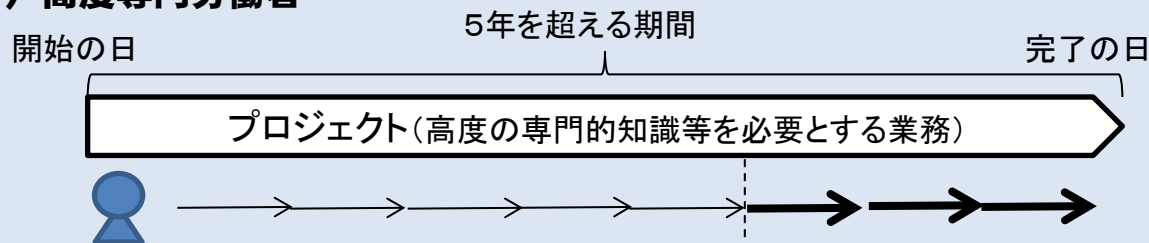
- ※契約締結・更新時に労働条件を明示
- ・無期転換申込権発生までの期間
- ・特例の対象となる業務（高度専門労働者）
(労働基準法施行規則で対応)

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
高収入かつ高度の専門的知識等を有する者〕
- 定年後引き続き雇用される者

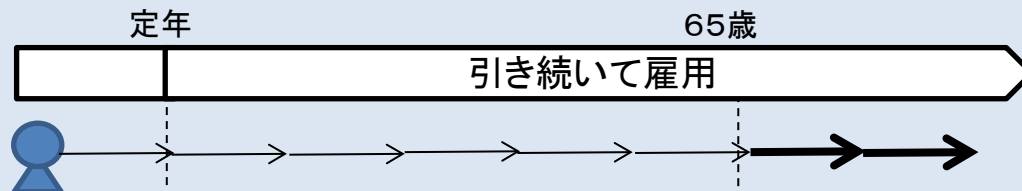
⑤無期転換ルールの特例

(1) 高度専門労働者



- ☆ プロジェクトの期間中は、対象労働者について無期転換申込権は発生しない（ただし10年を上限）

(2) 定年後引き続き雇用される者



- ☆ 定年後引き続き雇用されている期間中は、対象労働者について無期転換申込権は発生しない

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（有期特措法）の施行に必要な省令・告示案要綱の概要（平成27年2月9日労働政策審議会有期雇用特別部会諮問・答申事項）

1. 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法施行規則案要綱

有期特措法による無期転換ルールの特例の対象となる高度専門職の年収要件（1075万円以上）や、特例の対象となる事業主についての認定事務などに関する規定を整備

2. 特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第五条の特例を定める省令案要綱

「有期労働契約の無期転換ルールの特例等について」（平成25年2月14日労働政策審議会建議）の内容を踏まえ、労働契約締結時における労働条件の書面明示事項に、有期雇用特別措置法による無期転換ルールの特例に関する事項などを追加

3. 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法第二条第一項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準案要綱

有期雇用特別措置法による無期転換ルールの特例の対象となる高度専門職について、以下のいずれかに該当する者とする

- 1 博士の学位を有する者
- 2 公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士または弁理士
- 3 ITストラテジスト、アクチュアリー資格試験に合格している者
- 4 特許発明の発明者、登録意匠の創作者、登録品種の育成者
- 5 大学卒で5年、短大・高専卒で6年、高卒で7年以上の実務経験を有する農林水産業・鉱工業・機械・電気・建築・土木の技術者、システムエンジニア又はデザイナー
- 6 システムエンジニアとしての実務経験5年以上を有するシステムコンサルタント
- 7 国等によって知識等が優れたものであると認定され、上記1から6までに掲げる者に準ずるものとして厚生労働省労働基準局長が認める者

4. 労働基準法第十四条第一項第一号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準の一部を改正する告示案要綱

労働基準法に定める有期労働契約の期間の上限に関する特例の対象者について、有期雇用特別措置法の施行に併せて、ITストラテジスト試験に合格した者を追加

5. 事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置に関する基本的な指針案

事業主が、有期雇用特別措置法による無期転換ルールの特例対象者に関する認定を受けるに際しては、特例の対象労働者に対して、以下の雇用管理に関する措置を行うべきこととする

<高度専門職関係>

以下のいずれかの雇用管理に関する措置を行うこと

- ・教育訓練に係る休暇の付与
- ・教育訓練に係る時間の確保のための措置
- ・教育訓練に係る費用の助成
- ・業務の遂行の過程外における教育訓練の実施
- ・職業能力検定を受ける機会の確保
- ・情報の提供、相談の機会の確保等の援助

<継続雇用の高齢者関係>

高齢者雇用確保措置を講じた上で、以下のいずれかの雇用管理に関する措置を行うこと

- ・高齢者雇用安定法第11条の規定による高齢者雇用推進者の選任
- ・職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等
- ・作業施設・方法の改善
- ・健康管理、安全衛生の配慮
- ・職域の拡大
- ・知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
- ・賃金体系の見直し
- ・勤務時間制度の弾力化

Ⅱ. 計画対象第一種特定有期雇用労働者に関する特例

- 有期特措法第8条第1項の規定による労働契約法第18条の読み替えは、以下のとおりとなる。

(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)

第18条 同一の使用者ととの間で締結された2以上の有期労働契約（中略）の契約期間を通算した期間（中略）が

「5年」 → 「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成26年法律第137号）第5条第2項に規定する第一種認定計画に記載された同法第2条第3項第1号に規定する**特定有期業務の開始の日から完了の日までの期間（当該期間が10年を超える場合にあっては、10年）**」

を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。（後略）

2 (略)

- したがって、計画対象第一種特定有期雇用労働者については、最初の有期労働契約からの通算契約期間が、特定有期業務の開始の日から完了の日までの“期間”を超えない場合、すなわち、例えば、

- ・ 「6年」を要する特定有期業務に従事している間は「6年」を超えない限り、
- ・ 「7年」を要する特定有期業務に従事している間は「7年」を超えない限り、

それぞれ、無期転換申込権は発生しないこととなる。

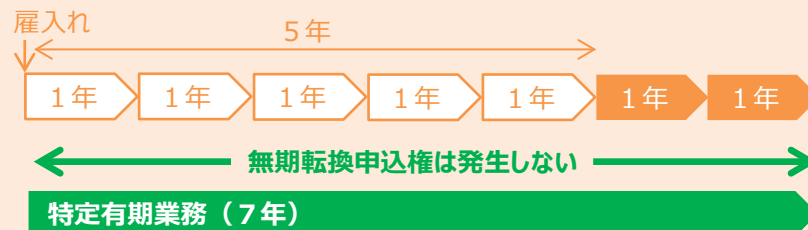
※ 特定有期業務の開始後に認定を受けた場合であっても、特定有期業務の開始前に認定を受けた場合と同様に、特例の効果は発生する。ただし、労働者が既に無期転換申込権を行使している場合を除く。

※ 以下の場合には、その時点で通常の労働契約法第18条の規定が適用され、通算契約期間が5年を超えていれば無期転換申込権が発生することとなる。

- ・ 計画対象第一種特定有期雇用労働者が特定有期業務に従事しなくなった場合
- ・ 年取要件を満たさなくなった場合
- ・ 認定が取り消された場合

ケース① 特定有期業務の開始当初から完了まで従事させた場合

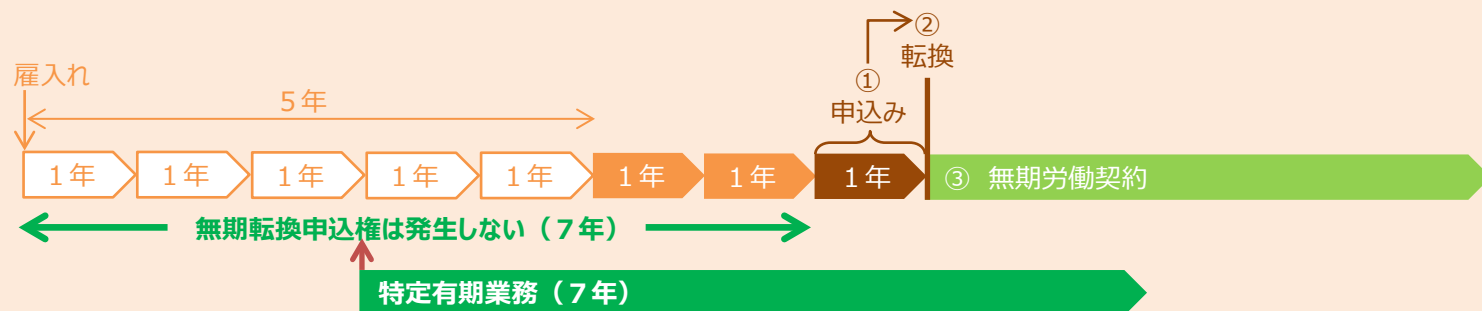
例えば、7年の特定有期業務の開始当初から完了まで従事させた場合、その7年間は無期転換申込権が発生しない。



※特定有期業務の終了後、引き続き有期労働契約を更新する場合は、通常の無期転換ルールが適用される。

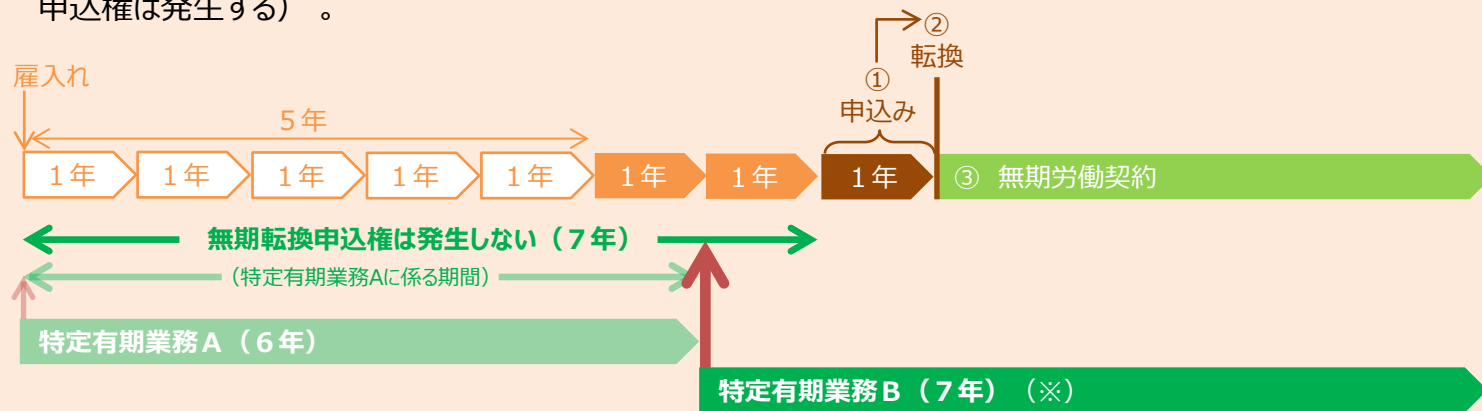
ケース② 従前雇用している者を、新たに特定有期業務に従事させる場合

例えば、最初の有期労働契約の開始時点から3年を経過した者を、4年目から、新たに7年の特定有期業務に従事させた場合、雇入れからの通算契約期間が7年を超えない限り、無期転換申込権は発生しない（雇入れから7年を超えれば、無期転換申込権は発生する）。



ケース③ 特定有期業務の完了後、引き続き別の特定有期業務に従事させる場合

例えば、6年の特定有期業務の開始当初から完了まで従事した者を、引き続き、別の7年の特定有期業務に従事させる場合、通算契約期間が、最初の6年の特定有期業務に従事している間は6年を、次の7年の特定有期業務に従事している間は7年を、それぞれ超えない限りは、無期転換申込権は発生しない。このため、雇入れから7年間は無期転換申込権は発生しない（雇入れから7年を超えれば、無期転換申込権は発生する）。



(※)このケースのように、新たな特定有期業務に従事することとなる場合には、有期労働契約の更新時に明示しなければならない労働条件のうち、有期特措法の特例の内容に関する事項や特定有期業務に関する事項については、新たな特定有期業務に基づくものとする必要がある。

Ⅲ. 計画対象第二種特定有期雇用労働者に関する特例

- 有期特措法第8条第2項においては、以下のとおり規定されている。

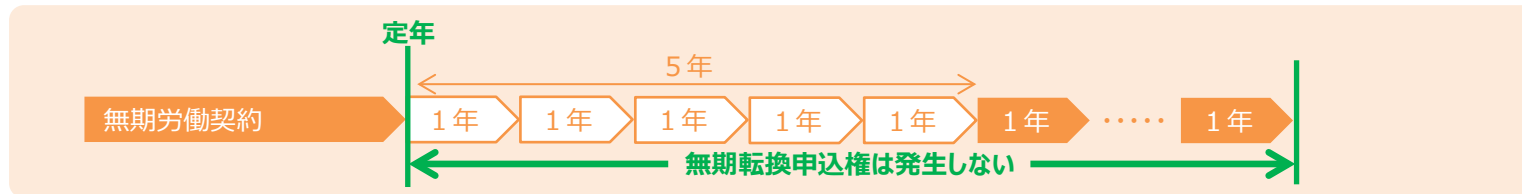
(労働契約法の特例)

第8条 (略)

2 (前略) 労働契約法第18条第1項の規定の適用については、**定年後引き続き当該第二種認定事業主に雇用されている期間は、同項に規定する通算契約期間に算入しない。**

- したがって、定年後引き続き雇用されている間は、無期転換申込権は発生しない。

※ 定年を既に迎えている者を雇用する事業主が認定を受けた場合、そうした者も特例の対象となる。ただし、労働者が既に無期転換申込権を行使している場合を除く。



専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（有期特措法）の施行に必要な省令・告示案要綱の概要（平成27年2月9日労働政策審議会有期雇用特別部会諮問・答申事項）

1. 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法施行規則案要綱

有期特措法による無期転換ルールの特例の対象となる高度専門職の年収要件（1075万円以上）や、特例の対象となる事業主についての認定事務などに関する規定を整備

2. 特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第五条の特例を定める省令案要綱

「有期労働契約の無期転換ルールの特例等について」（平成25年2月14日労働政策審議会建議）の内容を踏まえ、労働契約締結時における労働条件の書面明示事項に、有期雇用特別措置法による無期転換ルールの特例に関する事項などを追加

3. 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法第二条第一項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準案要綱

有期雇用特別措置法による無期転換ルールの特例の対象となる高度専門職について、以下のいずれかに該当する者とする

- 1 博士の学位を有する者
- 2 公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士または弁理士
- 3 ITストラテジスト、アクチュアリー資格試験に合格している者
- 4 特許発明の発明者、登録意匠の創作者、登録品種の育成者
- 5 大学卒で5年、短大・高専卒で6年、高卒で7年以上の実務経験を有する農林水産業・鉱工業・機械・電気・建築・土木の技術者、システムエンジニア又はデザイナー
- 6 システムエンジニアとしての実務経験5年以上を有するシステムコンサルタント
- 7 国等によって知識等が優れたものであると認定され、上記1から6までに掲げる者に準ずるものとして厚生労働省労働基準局長が認める者

4. 労働基準法第十四条第一項第一号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準の一部を改正する告示案要綱

労働基準法に定める有期労働契約の期間の上限に関する特例の対象者について、有期雇用特別措置法の施行に併せて、ITストラテジスト試験に合格した者を追加

5. 事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置に関する基本的な指針案

事業主が、有期雇用特別措置法による無期転換ルールの特例対象者に関する認定を受けるに際しては、特例の対象労働者に対して、以下の雇用管理に関する措置を行うべきこととする

<高度専門職関係>

以下のいずれかの雇用管理に関する措置を行うこと

- ・教育訓練に係る休暇の付与
- ・教育訓練に係る時間の確保のための措置
- ・教育訓練に係る費用の助成
- ・業務の遂行の過程外における教育訓練の実施
- ・職業能力検定を受ける機会の確保
- ・情報の提供、相談の機会の確保等の援助

<継続雇用の高齢者関係>

高齢者雇用確保措置を講じた上で、以下のいずれかの雇用管理に関する措置を行うこと

- ・高齢者雇用安定法第11条の規定による高齢者雇用推進者の選任
- ・職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等
- ・作業施設・方法の改善
- ・健康管理、安全衛生の配慮
- ・職域の拡大
- ・知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
- ・賃金体系の見直し
- ・勤務時間制度の弾力化

事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置に関する基本的な指針案

(平成27年2月9日労働政策審議会有期雇用特別部会諮問・答申事項)

第2 事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容に関する事項

1 第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置

(2) 第一種特定有期雇用労働者の雇用管理に関する留意事項

事業主は、計画対象第一種特定有期雇用労働者の雇用管理を行うに際し、次に掲げる事項に留意することが必要である。

ア 一般の労働者との労働条件の均衡

計画対象第一種特定有期雇用労働者の年収以外の処遇及び雇用管理については、労働契約は、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべき旨を定める労働契約法第3条第2項の趣旨も踏まえ、契約締結時の年収水準以外の社会保険、諸手当、福利厚生、企業内職業訓練等についても、一般の労働者（計画対象第一種特定有期雇用労働者以外の労働者）との均衡を考慮したものとなるよう、配慮すべきこと。なお、計画対象第一種特定有期雇用労働者及び計画対象第二種特定有期雇用労働者についても、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止する労働契約法第20条の適用対象となるものであること。

イ 合理的な理由のない雇止めの回避

計画対象第一種特定有期雇用労働者については、特定有期業務の期間中の雇用の安定に配慮し、合理的な理由のない雇止めを回避することが望ましいこと。なお、計画対象第一種特定有期雇用労働者及び計画対象第二種特定有期雇用労働者についても、有期労働契約を締結した労働者であり、いわゆる雇止め法理を規定する労働契約法第19条の適用対象となるものであること。

ウ 産前産後休業又は育児休業の取得促進のための環境整備

労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定による産前産後の休業又は育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第2条第1号に規定する育児休業について、計画対象第一種特定有期雇用労働者による取得を促進するために必要な環境の整備に努めるべきこと。

2 第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置

(2) 第二種特定有期雇用労働者の雇用管理に関する留意事項

事業主は、計画対象第二種特定有期雇用労働者の雇用管理を行うに際し、事業主が継続雇用制度を導入し、定年後に有期労働契約によって引き続き雇用する際は、原則65歳までは契約更新がされるものであるとの**高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、適切な措置**を行うことが望ましい。

第一種計画認定・変更申請書（案）

年 月 日

労働局長殿

1 申請事業主

名称・氏名		代表者氏名 (法人の場合)	印
住所・所在地	〒(-)		電話番号 () FAX番号 ()

2 特定有期業務の内容並びに開始及び完了の日

(1) 内容

業務の内容	業務が行われる主な事業場の名称：()
必要とする 専門的知識 等	<input type="checkbox"/> 博士の学位 <input type="checkbox"/> 公認会計士 <input type="checkbox"/> 医師 <input type="checkbox"/> 歯科医師 <input type="checkbox"/> 獣医師 <input type="checkbox"/> 弁護士 <input type="checkbox"/> 一級建築士 <input type="checkbox"/> 税理士 <input type="checkbox"/> 薬剤師 <input type="checkbox"/> 社会保険労務士 <input type="checkbox"/> 不動産鑑定士 <input type="checkbox"/> 技術士 <input type="checkbox"/> 弁理士 <input type="checkbox"/> ITストラテジスト又はシステムアナリストの資格試験に合格している者 <input type="checkbox"/> アクチュアリー資格試験に合格している者 <input type="checkbox"/> 特許発明の発明者 <input type="checkbox"/> 登録意匠の創作者 <input type="checkbox"/> 登録品種の育成者 <input type="checkbox"/> 農林水産業・鉱工業・機械・電気・土木・建築の技術者 <input type="checkbox"/> システムエンジニア <input type="checkbox"/> デザイナー <input type="checkbox"/> システムコンサルタント

(2) 開始及び完了の日

開始の日	完了の日	特定有期業務の期間
年 月 日	年 月 日	年 月 日

3 第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

- 教育訓練を受けるための有給休暇又は長期休暇の付与（労働基準法第39条の年次有給休暇を除く）
- 始業及び終業時刻の変更 勤務時間の短縮
- その他能力の維持向上を自主的に図るための時間の確保に関する措置（学会参加を含む）
()
- 受講料などの金銭的援助
- その他職業能力開発を支援するための教育訓練に係る費用の助成
()
- 教育訓練の実施（事業主以外の機関等の施設により行われる教育訓練の受講を含む）
- 職業能力検定の実施（他の事業主等が行う職業能力検定の受検を含む）
- 業務の遂行に必要な技能及び知識の内容等に関する情報の提供、相談の機会の確保その他の援助
()

(記入上の注意)

- 「2 (1) 内容」の「必要とする専門的知識等」の欄は、該当する専門的知識等の口をチェックして下さい。
- 「3 第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容」は該当する措置の内容の口をチェックして下さい。

(添付書類)

- 「3 第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置」を実施することが分かる資料（例：職業能力開発計画、労働契約書の雛形、就業規則等）
- 変更申請の場合は、認定されている計画の写し。

第二種計画認定・変更申請書（案）

年 月 日

労働局長殿

1 申請事業主

名称・氏名		代表者氏名 (法人の場合)		印
住所・所在地	〒(-)		電話番号 ()	
			F A X 番号 ()	

2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

- 高年齢者雇用推進者の選任
- 職業訓練の実施
- 作業施設・方法の改善
- 健康管理、安全衛生の配慮
- 職域の拡大
- 職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門職制度等の整備
- 職務等の要素を重視する賃金制度の整備
- 勤務時間制度の弾力化

3 その他

- 高年齢者雇用安定法第9条の高年齢者雇用確保措置を講じている。
- 65歳以上への定年の引き上げ
- 継続雇用制度の導入
- 希望者全員を対象
- 経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用
- (注) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号)附則第3項に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準がある場合

(記入上の注意)

1. 「2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容」は該当する措置の内容の口をチェックして下さい。
2. 「3 その他」は、該当する口はすべてチェックしてください。

(添付書類)

1. 「2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置」を実施することが分かる資料(例: 契約書の雛形、就業規則等)
2. 高年齢者雇用確保措置を講じていることが分かる資料(就業規則等(経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準を設けている場合は、当該基準を定めた労使協定書(複数事業所を有する場合は本社分のみで可。))を含む。))
3. 変更申請の場合は、認定されている計画の写し。

(参考) 高年齢者雇用制度の概要

○ 60歳未満の定年禁止

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない。

○ 65歳までの雇用確保措置

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

- ① 65歳まで定年年齢を引き上げ
- ② 65歳までの継続雇用制度を導入
(労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可)
- ③ 定年制を廃止

下線部分は、**平成25年4月から廃止**（平成24年の法改正）。
なお、平成24年度末までに基準を導入していた事業主はその基準を引き続き利用できる、12年間の経過措置（適用できる年齢を段階的に引き上げ）を設けている。

※高年齢者雇用確保措置の実施に係る指導を繰り返し行ったにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合がある。

事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置に関する基本的な指針案

(平成27年2月9日労働政策審議会有期雇用特別部会諮問・答申事項)

第2 事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容に関する事項

3 その他の雇用管理等に関する留意事項

(2) 関係労働者の理解と協力

事業主が特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置を行うに当たっては、関係労働者の理解と協力が重要であり、当該雇用管理の内容について**関係労働者に対し意見聴取を行う、周知する等、関係労働者の理解と協力を得るよう努めることが求められる**。なお、**第一種計画又は第二種計画の策定に際し、実施する雇用管理に関する措置の内容に関して就業規則の変更を行う場合は、就業規則の作成及び届出に関する事項を規定する労働基準法第89条並びに就業規則の作成の手續に関する事項を規定する同法第90条並びに就業規則による労働契約の内容の変更に関する事項を規定する労働契約法第9条及び第10条の規定に留意することが必要である**。

【関係条文】

労働基準法(昭和22年法律第49号・抄)

(作成及び届出の義務)

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

一～十 (略)

(作成の手續)

第九十条 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

② 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

労働契約法(平成19年法律第128号・抄)

(就業規則による労働契約の内容の変更)

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

第二 第一種計画に係る認定の申請

- 一 法第四条第一項の規定により第一種計画（同項に規定する第一種計画をいう。第三の一において同じ。）に係る認定を受けようとする事業主は、**申請書一通及びその写し一通を、その主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出しなければならないもの**とすること。
- 二 一の申請書及びその写しには、**就業規則その他の書類**であって、法第四条第一項に規定する第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた**雇用管理に関する措置を実施することを明らかにするものを添付**しなければならないものとする。

第四 第二種計画に係る認定の申請

- 一 法第六条第一項の規定により第二種計画（同項に規定する第二種計画をいう。第五の一において同じ。）に係る認定を受けようとする事業主は、**申請書一通及びその写し一通を、その主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出しなければならないもの**とすること。
- 二 一の申請書及びその写しには、次に掲げる書類を添付しなければならないものとする。
 - (一) **就業規則その他の書類**であって、法第六条第一項に規定する第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた**雇用管理に関する措置を実施することを明らかにするもの**
 - (二) **就業規則その他の書類**であって、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第十八号）第九条第一項に規定する**高年齢者雇用確保措置を現に講じていることを明らかにするもの**

認定通知書の交付

- 原則として、申請した都道府県労働局で交付
(労働基準監督署経由で申請した場合は監督署で交付)
※遠隔地等の理由による郵送での交付も実施
- 受領の際は認印を持参

〔交付までの流れ〕

- ①労働局から処分結果を連絡・交付日の調整
※監督署で受領する場合、交付日調整は監督署から連絡
- ②調整した日に来庁
- ③認定通知書、申請書（写）、添付書類（写）を交付
- ④留意事項を説明

第三 第一種計画の変更に係る認定の申請

- 一 法第五条第一項の規定により**第一種計画の変更に係る認定**を受けようとする同項に規定する第一種認定事業主は、**申請書一通及びその写し一通を、その主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出しなければならないもの**とすること。
- 二 第二の二の規定は、一の申請書及びその写しについて準用するものとする。

第五 第二種計画の変更に係る認定の申請

- 一 法第七条第一項の規定により**第二種計画の変更に係る認定**を受けようとする同項に規定する第二種認定事業主は、**申請書一通及びその写し一通を、その主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出しなければならないもの**とすること。
- 二 第四の二の規定は、一の申請書及びその写しについて準用するものとする。

（第一種計画の変更等）

第五条（略）

2 厚生労働大臣は、前条第一項の認定に係る第一種計画（前項の規定による変更の認定があったときは、その変更後のもの。以下「**第一種認定計画**」という。）が同条第三項各号のいずれかに**適合しなくなったと認めるときは、その認定を取り消すことができる。**

3 （略）

（第二種計画の変更等）

第七条（略）

2 厚生労働大臣は、前条第一項の認定に係る第二種計画（前項の規定による変更の認定があったときは、その変更後のもの。以下「**第二種認定計画**」という。）が同条第三項各号のいずれかに**適合しなくなったと認めるときは、その認定を取り消すことができる。**

3 （略）

（指導及び助言）

第十条 厚生労働大臣は、第一種認定事業主又は第二種認定事業主に対し、第一種認定計画又は第二種認定計画に係る措置の的確な実施に必要な**指導及び助言を行うものとする。**

（報告の徴収）

第十一条 厚生労働大臣は、第一種認定事業主又は第二種認定事業主に対し、第一種認定計画に記載された第四条第二項第二号若しくは第三号に掲げる事項又は第二種認定計画に記載された第六条第二項各号に掲げる事項の**実施状況について報告を求めることができる。**

特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第五条の特例を定める省令案要綱

(平成27年2月9日労働政策審議会有期雇用特別部会諮問・答申事項)

第一 計画対象第一種特定有期雇用労働者に係る労働条件の明示の特例

一 **労働基準法**（昭和二十二年法律第四十九号）**第十五条第一項前段の規定により**専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成二十六年法律第百三十七号。以下「有期特措法」という。）**第五条第一項に規定する第一種認定事業主が有期特措法第四条第二項第一号に規定する計画対象第一種特定有期雇用労働者**（三において「計画対象第一種特定有期雇用労働者」という。）**に対して明示しなければならない労働条件**（二において「第一種特定有期労働条件」という。）は、労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）**第五条第一項に規定するもののほか、次に掲げるものとする。**

（一）**有期特措法第八条の規定に基づき適用される労働契約法**（平成十九年法律第百二十八号）

第十八条第一項の規定の特例の内容に関する事項

（二）**就業の場所及び従事すべき業務に関する事項**（労働基準法施行規則第五条第一項第一号の三に掲げる事項を除き、（一）の特例に係る有期特措法第二条第三項第一号に規定する**特定有期業務の範囲に関する事項**に限る。）

二 第一種特定有期労働条件に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、労働基準法施行規則第五条第二項に規定するもののほか、一に掲げる事項とする。

三 二に規定する事項に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、計画対象第一種特定有期雇用労働者に対する二に規定する事項が明らかとなる**書面の交付**とする。

第二 計画対象第二種特定有期雇用労働者に係る労働条件の明示の特例

一 **労働基準法第十五条第一項前段の規定により**有期特措法第七条第一項に規定する第二種認定事業主が有期特措法第六条第二項第一号に規定する**計画対象第二種特定有期雇用労働者**（三において「計画対象第二種特定有期雇用労働者」という。）**に対して明示しなければならない労働条件**（二において「第二種特定有期労働条件」という。）は、労働基準法施行規則第五条第一項に規定するもののほか、**第一の一の（一）に掲げるもの**とする。

二 第二種特定有期労働条件に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、労働基準法施行規則第五条第二項に規定するもののほか、**第一の一の（一）に掲げる事項**とする。

三 二に規定する事項に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、計画対象第二種特定有期雇用労働者に対する二に規定する事項が明らかとなる**書面の交付**とする。

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日	
殿	
事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 (・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（)) <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門）・II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続き雇用されている期間
就業の場所	
従事すべき業務の内容	<hr style="border-top: 1px dashed black;"/> 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日：)

【参考】大学等の研究者に関する特例について

研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律(平成25年法律第99号)の概要(労働契約法関係部分:抄)

改正内容

○労働契約法の特例(※大学教員等任期法もあわせて改正)

- ・ 大学等及び研究開発法人の教員等、研究者、技術者、リサーチアドミニストレーターについて、無期労働契約に転換する期間を5年から10年に延長。
- ・ 民間企業の研究者等で、大学等及び研究開発法人との共同研究に専ら従事する者も、上記と同様の扱い。
- ・ 上記の者の雇用の在り方につき、今回の改正法の施行状況等を勘案して検討を加え、必要な措置を講ずる。

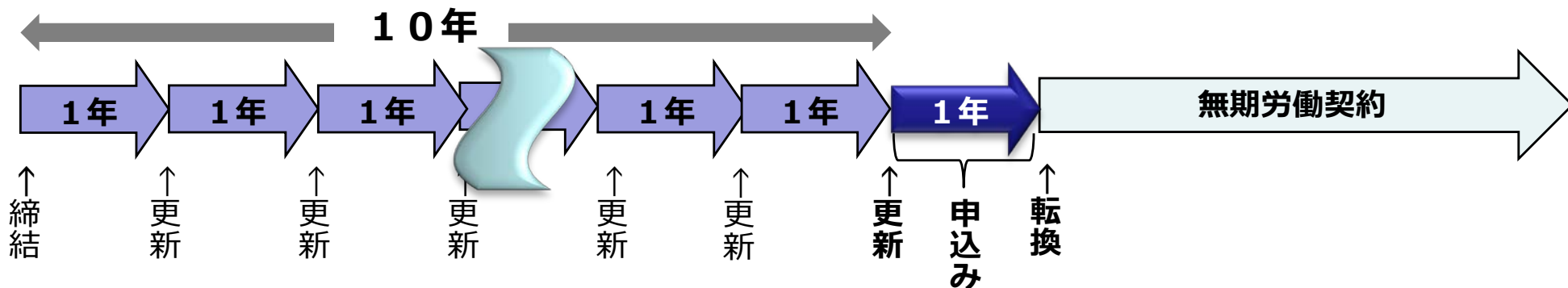
施行日

○平成26年4月1日

無期転換ルールの特例の基本的な仕組み

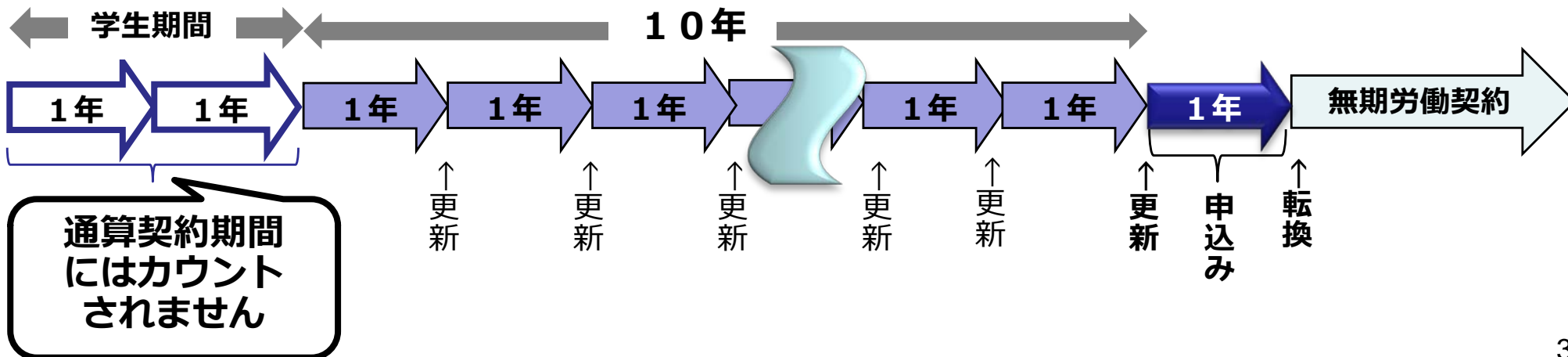
【契約期間が1年の場合の例】

通常は、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、特例の対象者については無期転換申込権発生までの期間が10年となります。



【大学に在学中にTA（ティーチング・アシスタント）等として雇用されていた場合の例】

学生として大学に在学している間に、TA（ティーチング・アシスタント）、RA（リサーチ・アシスタント）等として大学等を設置する者等との間で有期労働契約を締結していた場合には、当該大学に在学している期間は通算契約期間に算入されません。



特例の対象者について

- ① **科学技術^{※1}に関する研究者など^{※2}であって大学等を設置する者又は研究開発法人との間で有期労働契約を締結したもの**
 - ※1 労働契約法の特例に関するここでの「科学技術」には、人文科学のみに係るものも含まれます。
 - ※2 科学技術に関する研究者又は技術者（科学技術に関する試験若しくは研究又は科学技術に関する開発（以下「研究開発」という。）の補助を行う人材を含む。）をいいます。（以下同じ。）
- ② **研究開発等^{※3}に係る企画立案、資金の確保並びに知的財産権の取得及び活用その他の研究開発等に係る運営及び管理に係る業務（専門的な知識及び能力を必要とするものに限る。以下「運営管理に係る業務」という。）に従事する者であって大学等を設置する者又は研究開発法人との間で有期労働契約を締結したもの**
 - ※3 研究開発又は研究開発の成果の普及若しくは実用化をいいます。
- ③ **大学等、研究開発法人及び試験研究機関等以外の者が大学等、研究開発法人又は試験研究機関等との協定その他の契約によりこれらと共同して行う研究開発等（以下「共同研究開発等」という。）の業務に専ら従事する科学技術に関する研究者などであって当該大学等、研究開発法人又は試験研究機関等以外の者との間で有期労働契約を締結したもの**
- ④ **共同研究開発等に係る運営管理に係る業務に専ら従事する者であって当該共同研究開発等を行う大学等、研究開発法人又は試験研究機関等以外の者との間で有期労働契約を締結したもの**
- ⑤ **大学の教員等の任期に関する法律（任期法）に基づく任期の定めがある労働契約を締結した教員等**

※ ①～④は、研究開発力強化法第15条の2第1項、⑤については任期法第7条第1項に規定されています。

特例の適用にあたって留意すべき事項

- 改正強化法第15条の2による特例の対象者と有期労働契約を締結する場合には、相手方が特例の対象者となる旨等を書面により明示し、その内容を説明すること等により、相手方がその旨を予め適切に了知できるようにするなど、適切な運用をお願いいたします。
- 特例の対象者のうち、③及び④の者についての特例は、事業者において雇用される者のうち、研究開発能力の強化等の観点から特に限定して設けられたものであり、共同研究等に「専ら従事する者」に限定されているものであることに留意する必要があります。
- 国立大学法人、公立大学法人若しくは学校法人又は大学共同利用機関法人等は、今回の改正法に係る就業規則及び任期に関する規則等の制定又は改正等を行うに当たっては、労働関係法令及び任期法の規定に従う必要があります。
- 本特例は、通算契約期間が10年に満たない場合に無期転換ができないこととするものではありません。

5年を超えるプロジェクトで有期契約の高度専門職を雇用する事業主のみなさま・
定年後5年を超えて継続雇用を行う事業主のみなさま・有期雇用で働くみなさまへ

高度専門職・継続雇用の高齢者に関する 無期転換ルールの特例について



厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署

厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp>) でも最新情報を提供しています。

もくじ

はじめに 4

I. 有期雇用特別措置法の制度概要 5


I - 1. 無期転換ルールの仕組み（労働契約法第18条）	5
I - 2. 有期雇用特別措置法の基本的な仕組み	5
I - 3. 高度専門職の特例	6
I - 4. 継続雇用の高齢者の特例	9
I - 5. 特例に関するその他の基本的ルール	9
I - 6. 施行日と特例適用の関係	10


II. 事業主のみなさまへ 12


II - 1. 申請書の提出から計画の認定まで	12
II - 2. 高度専門職に関する申請書（第一種計画・認定変更申請書）の作成	14
II - 3. 継続雇用的高齢者に関する申請書（第二種計画・認定変更申請書）の作成	15
II - 4. 特例の対象者に行うべき適切な雇用管理上の措置	16
II - 5. その他の留意事項	18
II - 6. 申請後の留意事項	19
II - 7. 特例に関する労働条件の明示（労働基準法第15条等）	20


III. 働くみなさまへ 24

「図の凡例」

 通算契約期間が5年以下である有期労働契約

 有期雇用特別措置法の特例により無期転換
申込権が発生しない有期労働契約

 無期転換申込権が発生する有期労働契約

 改正労働契約法施行日前であるため
通算契約期間に算入されない有期労働契約

労働契約法の改正により、平成25年4月から「無期転換ルール」が導入されています。このルールは、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に、同一の使用主との有期労働契約が「5年」を超えて繰り返し更新された場合に、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換するというものです。

今般、専門的知識等を有する有期雇用労働者等の能力の維持向上及び活用を通じ、その能力の有効な発揮と、活力ある社会の実現を目指す観点から、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」（平成26年法律第137号。以下「**有期雇用特別措置法**」といいます。）が平成26年11月28日に公布されました。

この有期雇用特別措置法により、

① 専門的知識等を有する有期雇用労働者（以下「**高度専門職**」といいます。）と、
② 定年に達した後引き続き雇用される有期雇用労働者（以下「**継続雇用の高齢者**」といいます。）
について、その**特性に応じた雇用管理に関する特別の措置が講じられる場合に、無期転換申込権発生までの期間に関する特例**が適用されることとなりました。

有期雇用特別措置法は、**平成27年4月1日に施行**されます。

本パンフレットでは、有期雇用特別措置法の施行に当たり、その制度の概要や、特例の適用に必要な認定申請に関する手続、特例の適用を受けるに当たっての留意事項等について、解説します。

高度専門職に対する無期転換ルールの特例の適用を検討されている事業主の方は、特に次のページをご覧ください。

p.6 - p.8

「Ⅰ－3. 高度専門職の特例」

p.12 - p.13

「Ⅱ－1. 申請書の提出から計画の認定まで」

p.14

「Ⅱ－2. 高度専門職に関する申請書（第一種計画認定・変更申請書）の作成」

p.16

「Ⅱ－4. 特例の対象者に行うべき適切な雇用管理上の措置」**《高度専門職関係》**

p.18

「Ⅱ－5. その他の留意事項」
《高度専門職関係》

p.21 - p.23

「Ⅱ－7. 特例に関する労働条件の明示（労働基準法第15条等）」

継続雇用の高齢者に対する無期転換ルールの特例の適用を検討されている事業主の方は、特に次のページをご覧ください。

p.9

「Ⅰ－4. 継続雇用の高齢者の特例」

p.12- p.13

「Ⅱ－1. 申請書の提出から計画の認定まで」

p.15

「Ⅱ－3. 継続雇用の高齢者に関する申請書（第二種計画認定・変更申請書）の作成」

p.17

「Ⅱ－4. 特例の対象者に行うべき適切な雇用管理上の措置」**《継続雇用の高齢者関係》**

p.19

「Ⅱ－5. その他の留意事項」
《継続雇用の高齢者関係》

p.21 - p.23

「Ⅱ－7. 特例に関する労働条件の明示（労働基準法第15条等）」

I. 有期雇用特別措置法の制度概要

I-1. 無期転換ルールの仕組み（労働契約法第18条）

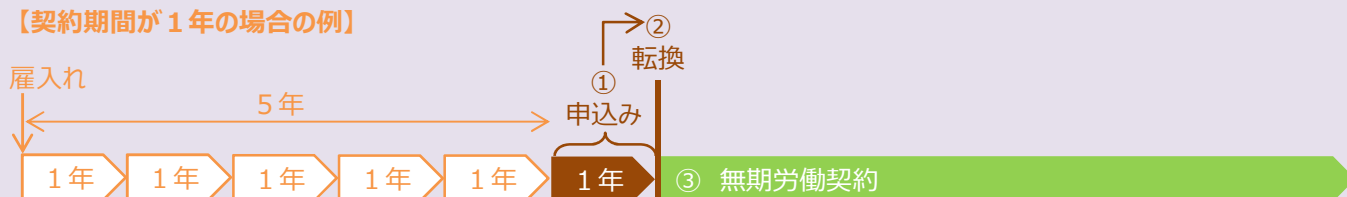
有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図るため、平成24年8月の労働契約法改正により、いわゆる「無期転換ルール」が定められました。

同一の使用ユーザーとの間で、**有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合**に、労働者の申込みにより、**無期労働契約に転換**します（労働契約法第18条第1項）。

（注）通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する（更新する場合は含みます）有期労働契約が対象です。

平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めません。

【契約期間が1年の場合の例】



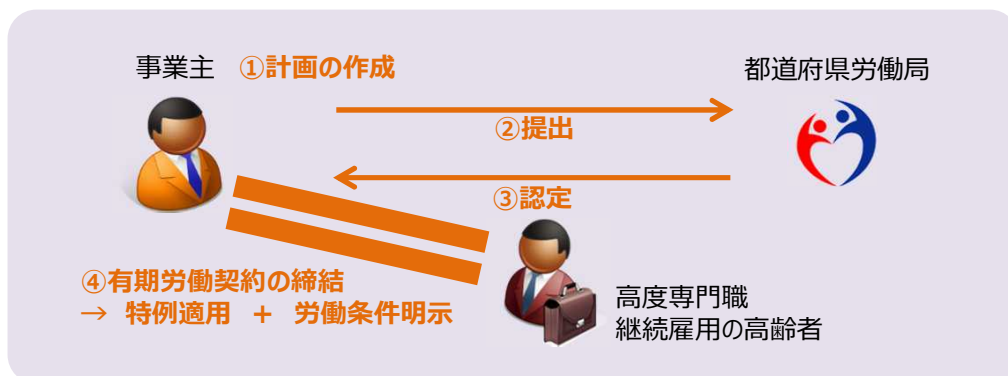
I-2. 有期雇用特別措置法の基本的な仕組み

① 無期転換ルールの特例の適用を希望する事業主は、特例の対象労働者に関して、能力が有効に発揮されるような雇用管理に関する措置についての計画を作成します。

② 事業主は、作成した計画を、本社・本店を管轄する都道府県労働局に提出します。
（注）本社・本店を管轄する労働基準監督署経由で提出することもできます。

③ 都道府県労働局は、事業主から申請された計画が適切であれば、認定を行います。

④ 認定を受けた事業主に雇用される特例の対象労働者（高度専門職と継続雇用の高齢者）について、無期転換ルールに関する特例が適用されます。
（注）有期労働契約の締結・更新の際に、無期転換ルールに関する特例が適用されていることを対象労働者に明示する必要があります。



- 計画の作成や認定についての詳細は、「II. 事業主のみなさまへ」をご覧ください。

(1) 高度専門職の年収要件と範囲

高度専門職の年収要件と範囲については、次のとおりです。

● 年収要件

事業主との間で締結された有期労働契約の契約期間に、その事業主から支払われると見込まれる賃金の額を、**1年間当たりの賃金の額に換算した額が、1,075万円以上(※)**であることが必要です。

(※)「支払われると見込まれる賃金の額」とは、契約期間中に支払われることが確実に見込まれる賃金の額をいいます。

具体的には、個別の労働契約または就業規則等において、名称の如何にかかわらず、あらかじめ具体的な額をもって支払われることが約束され、支払われることが確実に見込まれる賃金は全て含まれる一方で、所定外労働に対する手当や労働者の勤務成績等に応じて支払われる賞与、業務給等その支給額があらかじめ確定されていないものは含まれないものと解されます。ただし、賞与や業績給でもいわゆる最低保障額が定められ、その最低保障額については支払われることが確実に見込まれる場合には、その最低保障額は含まれるものと解されます。

● 高度専門職の範囲

次のいずれかにあてはまる方が該当します。

- ① 博士の学位を有する者
 - ② 公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士または弁理士
 - ③ ITストラテジスト、システムアナリスト、アクチュアリー資格試験に合格している者
 - ④ 特許発明の発明者、登録意匠の創作者、登録品種の育成者
 - ⑤ 大学卒で5年、短大・高専卒で6年、高卒で7年以上の実務経験を有する農林水産業・鉱工業・機械・電気・建築・土木の技術者、システムエンジニアまたはデザイナー
 - ⑥ システムエンジニアとしての実務経験5年以上を有するシステムコンサルタント
 - ⑦ 国等(※)によって知識等が優れたものであると認定され、上記①から⑥までに掲げる者に準ずるものとして厚生労働省労働基準局長が認める者
- (※)国、地方公共団体、一般社団法人または一般財団法人その他これらに準ずるものをいいます。

(2) 特例の内容

通常は、同一の使用量との有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、

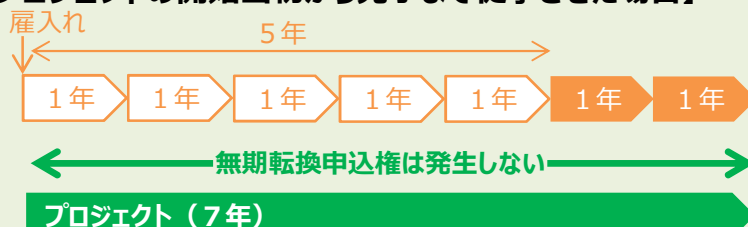
- ・ 適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主に雇用され、
- ・ **高収入で、かつ高度の専門的知識等を有し、**
- ・ その高度の専門的知識等を必要とし、**5年を超える一定の期間内に完了する業務（特定有期業務。以下「プロジェクト」といいます。）(※)に従事する**

有期雇用労働者（高度専門職）については、その**プロジェクトに従事している期間は、無期転換申込権が発生しません**。ただし、無期転換申込権が発生しない期間の上限は、**10年**です。

(※) 毎年度行われる業務など、恒常的に継続する業務は含まれません。

例えば、7年のプロジェクトの開始当初から完了まで従事する高度専門職については、その7年間は無期転換申込権が発生しません。

【プロジェクトの開始当初から完了まで従事させた場合】



(注) プロジェクトの終了後、引き続き有期労働契約を更新する場合は、通常は無期転換ルールが適用され、無期転換申込権が発生します。

(3) 特例の適用についての考え方

無期転換ルールは、当初の労働契約からの通算契約期間が「5年」を超えた場合に、無期転換申込権が発生するものです。高度専門職に関する特例は、この「5年」が、認定を受けた計画におけるプロジェクトの「開始の日から完了の日までの“期間”」となり、その“期間”は無期転換申込権が発生しないことを定めるものです。

したがって、無期転換申込権が発生しないのは、最初の有期労働契約からの通算契約期間が、プロジェクトの開始の日から完了の日までの“期間”（年数・月数）を超えない場合です。例えば、

- ・ 「6年」を要するプロジェクトに従事している間は「6年」を超えない限り、
- ・ 「7年」を要するプロジェクトに従事している間は「7年」を超えない限り、

それぞれ、無期転換申込権は発生しないこととなります。

ただし、以下の場合には、その時点で通常の無期転換ルールが適用され、通算契約期間が5年を超えていれば、無期転換申込権が発生します。

- ・ プロジェクトに従事しなくなった場合
- ・ 年収要件（1,075万円）を満たさなくなった場合
- ・ 計画の認定が取り消された場合

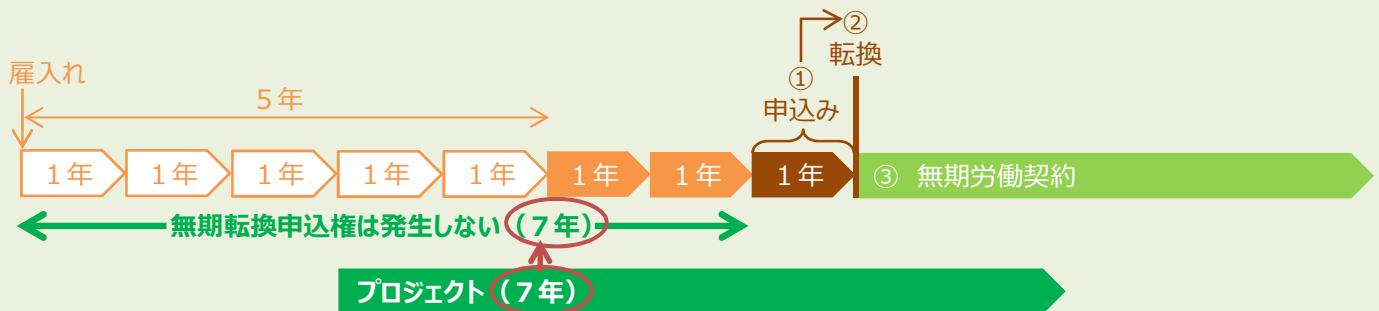
(注1) 通算契約期間の算定は、平成24年労働契約法改正法の施行日である平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象となります(平成24年労働契約法改正法附則第2項)。

(注2) プロジェクトの開始後に認定を受けた場合であっても、プロジェクトの開始前に認定を受けた場合と同様に、特例の効果は発生します。ただし、高度専門職が既に無期転換申込権を行使している場合は除きます。

(4) 特例適用のケーススタディー

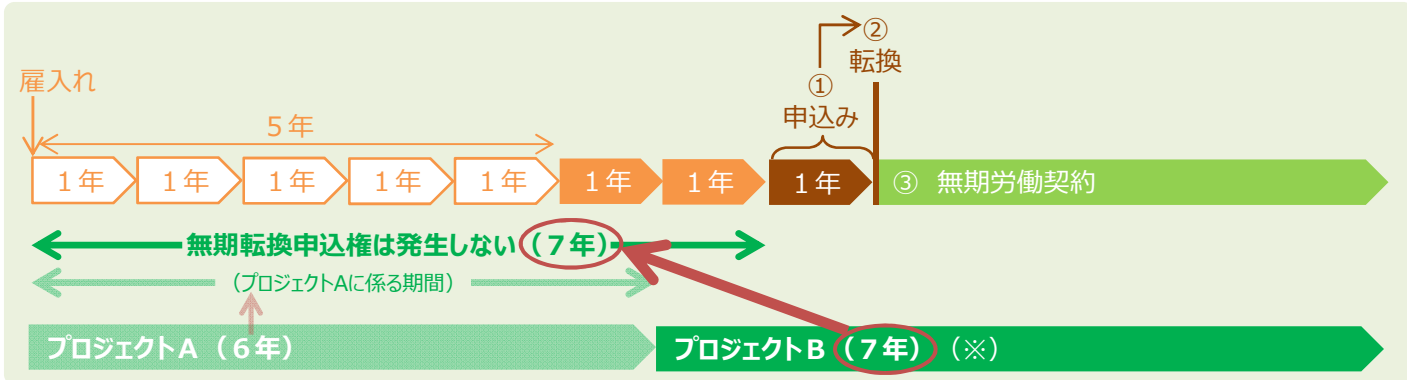
● (ケース1) 従前雇用している高度専門職を、新たにプロジェクトに従事させる場合

例えば、最初の有期労働契約の開始時点から3年を経過した高度専門職を、4年目から、新たに7年のプロジェクトに従事させた場合、雇入れからの通算契約期間が7年を超えない限り、無期転換申込権は発生しません（雇入れから7年を超えれば、無期転換申込権は発生します）。



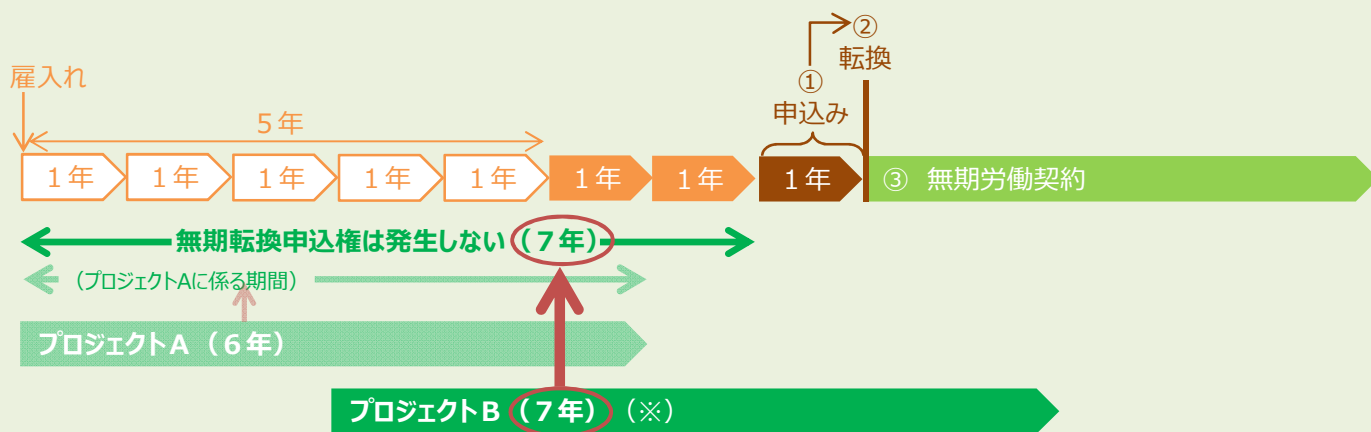
● (ケース2) プロジェクトの完了後、引き続いて別のプロジェクトに従事させる場合

例えば、6年のプロジェクトの開始当初から完了まで従事した者を、引き続き、別の7年のプロジェクトに従事させる場合、通算契約期間が、最初の6年のプロジェクトに従事している間は6年を、次の7年のプロジェクトに従事している間は7年を、それぞれ超えない限りは、無期転換申込権は発生しません。このため、雇入れから7年間は無期転換申込権は発生しません（雇入れから7年を超えれば、無期転換申込権は発生します）。



● (ケース3) プロジェクトの途中で、別のプロジェクトに従事させる場合

例えば、6年のプロジェクトにその開始当初から3年経過時点まで従事した者を、別の7年のプロジェクトに従事させる場合、通算契約期間が、最初の6年のプロジェクトに従事している間は6年を、次の7年のプロジェクトに従事している間は7年を、それぞれ超えない限りは、無期転換申込権は発生しません。このため、雇入れから7年間は無期転換申込権は発生しません（雇入れから7年を超えれば、無期転換申込権は発生します）。

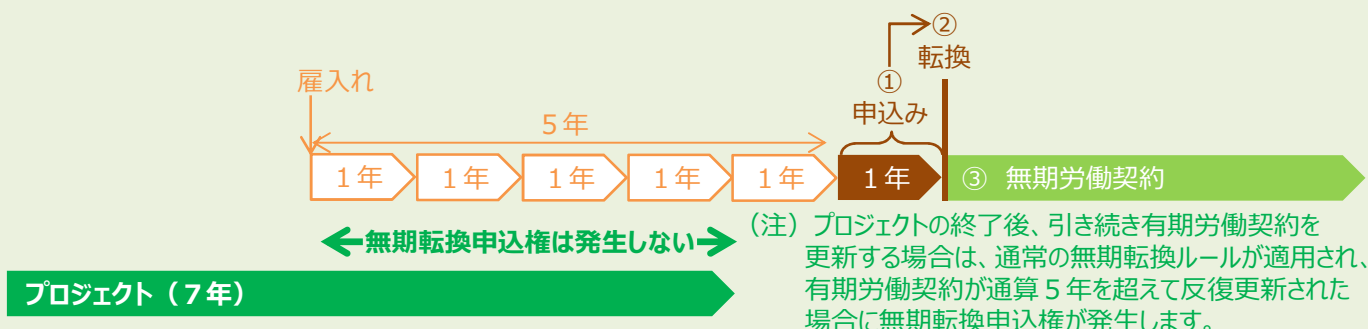


(※) ケース2及びケース3のように、新たなプロジェクトに従事することとなる場合には、有期労働契約の更新時に明示しなければならない労働条件のうち、有期雇用特別特措法の特例の内容に関する事項やプロジェクトに関する事項については、新たなプロジェクトに基づくものとする必要があります。

● (ケース4) プロジェクトの途中から雇用して従事させ、完了後も引き続き雇用する場合

例えば、7年のプロジェクトの開始時点から3年を経過した時点で、そのプロジェクトに従事する者を雇い入れた場合は、そのプロジェクトに従事している間は、通算契約期間が7年を超えない限りは無期転換申込権は発生しません。

このため、プロジェクトに従事している間は無期転換申込権は発生しませんが、その者が4年従事した時点でプロジェクトが完了するため、完了後も引き続き雇用する場合には、無期転換ルールの原則通り、通算契約期間が5年を超えた場合に無期転換申込権が発生します。



I - 4. 継続雇用の高齢者の特例

通常は、同一の使用者と有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、

- ・ 適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主(※)の下で、
- ・ 定年に達した後、引き続いて雇用される

有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）については、**その事業主に定年後引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。**

(※) 高年齢者雇用安定法に規定する特殊関係事業主に定年後に引き続いて雇用される場合は、その特殊関係事業主です。

<補足>特殊関係事業主について

特殊関係事業主とされるのは、いわゆるグループ会社です。具体的には、

[1]元の事業主の子法人等、[2]元の事業主の親法人等、[3]元の事業主の親法人等の子法人等、[4]元の事業主の関連法人等、[5]元の事業主の親法人等の関連法人等 です。

(注1) 定年を既に迎えている方を雇用する事業主が認定を受けた場合、そうした方も特例の対象となります。ただし、労働者が既に無期転換申込権を行使している場合を除きます。

(注2) 定年後に同一の事業主に継続雇用され、その後引き続いて特殊関係事業主に雇用される場合は、特例の対象となります。(通算契約期間のカウントについては、同一の使用者ごとになされるため、その特殊関係事業主に雇用された時点から新たに行われます。)



I - 5. 特例に関するその他の基本的ルール

● 認定が取り消された場合の取扱い

特例は、認定された計画に係る事業主及び労働者について適用されますので、**認定が取り消されれば、特例は適用されなくなります。**この場合、通常の無期転換ルールが適用され、当初の労働契約からの**通算契約期間が5年を超えていれば**、それまで特例の対象となっていた労働者であっても原則どおり、**無期転換申込権が発生することになります。**

● 施行前に無期転換申込権が発生していた方に関する経過措置

有期雇用特別措置法の**施行日（平成27年4月1日）前に通算契約期間が5年を超えることとなった方**については、引き続き無期転換申込権を有し、**特例は適用されません。**

I - 6. 施行日と特例適用の関係

特例の適用に必要な雇用管理上の措置に関する計画については、平成27年4月1日以降、認定申請を受け付けることが可能となりますが、認定を受けることで、それ以前の一定の期間についても特例の対象となります（ケース①～③参照）。

（注1） 通算契約期間の算定は、平成24年労働契約法改正法の施行日である平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です（平成24年労働契約法改正法附則第2項）ので、特例の適用対象も、それ以後に開始する有期労働契約に限られます。

（注2） 特例の効果は、事業主が認定を受けた時点がいずれの場合であっても発生します。
具体的には、

- ・ 高度専門職については、プロジェクトの開始後に認定を受けた場合であっても、プロジェクトの開始前に認定を受けた場合と同様に、特例の効果が発生します。
- ・ 継続雇用の高齢者については、定年を既に迎えている者を雇用している事業主が認定を受けた場合、そうした方も特例の対象となります。

ただし、いずれについても、労働者が既に無期転換申込権を行使している場合を除きます。

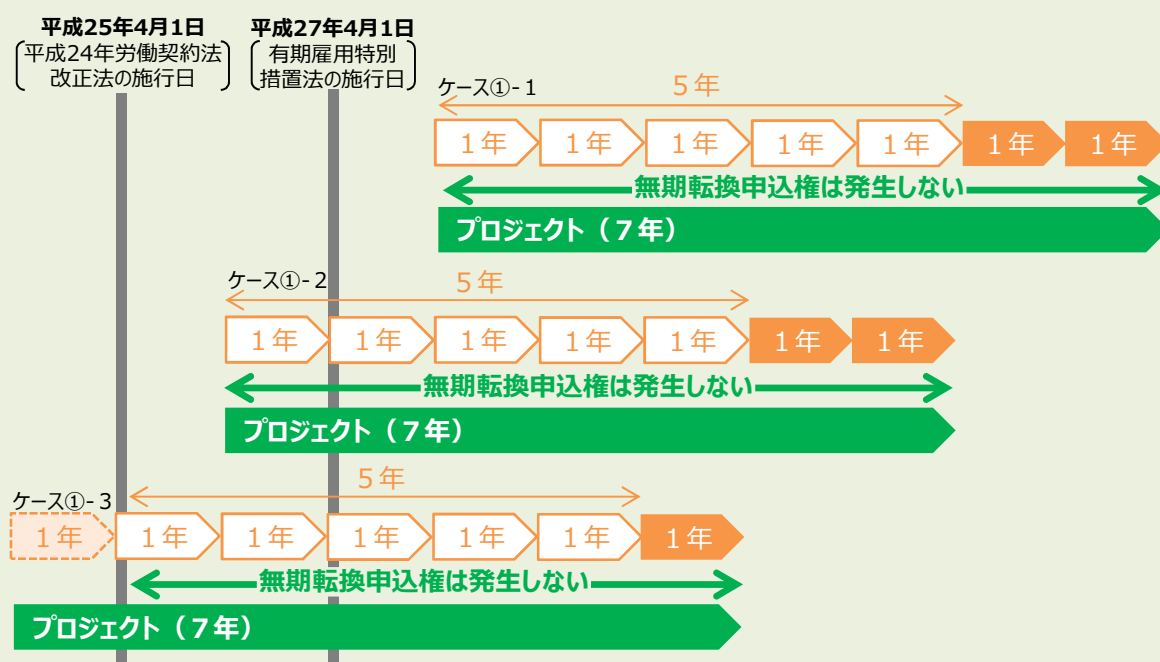
（ケース①） 高度専門職をプロジェクトの開始当初から完了まで従事させた場合

プロジェクトの開始時点が、

- ・ 平成27年4月1日以後
- ・ 平成25年4月1日以後かつ平成27年4月1日（有期雇用特別措置法の施行日）より前
- ・ 平成25年4月1日（平成24年労働契約法改正法の施行日）より前

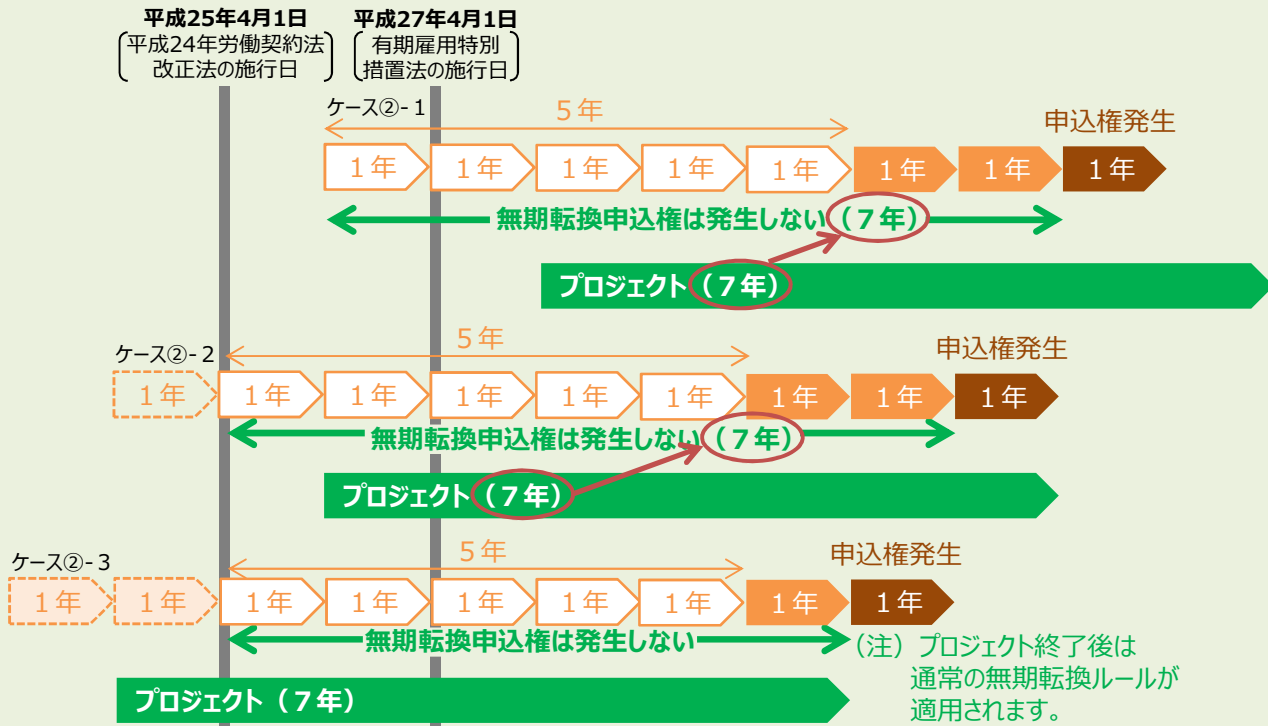
のいずれであっても、特例が適用されます。

ただし、通算契約期間の算定対象が平成25年4月1日に開始する有期労働契約に限られることから、特例における通算契約期間の算定対象も平成25年4月1日以降に限られます（ケース①-3）。



(ケース②) 従前雇用している高度専門職を、新たにプロジェクトに従事させる場合

ケース①と同様に、プロジェクトの開始時点がいずれであるにかかわらず、通算契約期間がプロジェクトの期間（この例では7年）を超えれば、無期転換申込権は発生します（ケース②-1及びケース②-2）。ただし、ケース②-3においては、通算契約期間の算定対象が平成25年4月1日に開始する有期労働契約に限られることから、平成25年4月1日から7年が経過する前にプロジェクトが終了するので、その後は通常の無期転換ルールが適用されます（ケース②-3）。

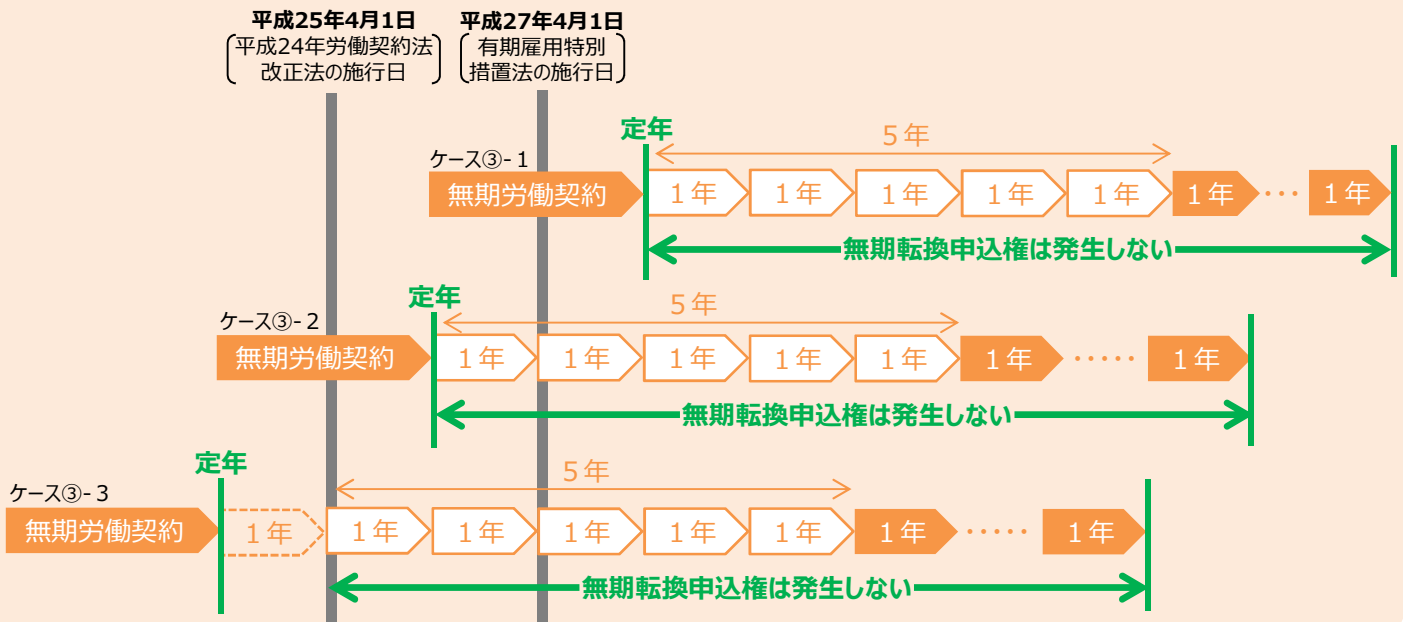


(ケース③) 定年後引き続き雇用される場合

定年の時点が、

- ・ 平成27年4月1日以後
- ・ 平成25年4月1日以後かつ平成27年4月1日より前
- ・ 平成25年4月1日より前

のいずれであっても、特例が適用されます。ただし、通算契約期間の算定対象が平成25年4月1日に開始する有期労働契約に限られることから、特例の適用も平成25年4月1日以降に限られます（ケース③-3）。



II. 事業主のみなさまへ

II - 1. 申請書の提出から計画の認定まで

● **特例の適用を受けるためには、雇用管理措置に関する計画の認定申請が必要です。**

有期雇用特別措置法による無期転換ルールの特例の適用を受けるためには、事業主が、雇用管理措置の計画を作成した上で、都道府県労働局長の認定を受けることが必要です（I - 2 参照）。

高度専門職と継続雇用の高齢者について、それぞれ別の計画の認定を受けることが必要です。

なお、高度専門職について、複数のプロジェクトについて特例の適用を希望する場合には、それぞれについて計画の認定申請が必要となります。

継続雇用の高齢者については、一事業主につき複数の申請をする必要はありません。

● **申請書の作成に当たっては、関係する労働者の理解と協力を得るよう努めてください。**

こうした雇用管理に関する措置を行うに当たっては、関係する労働者の理解と協力が重要です。

雇用管理の内容について関係する労働者に対し、意見聴取や周知を行うなど、関係労働者の理解と協力を得るよう努めることが求められます。

なお、実施する雇用管理措置の内容に関して就業規則の変更を行う場合は、

- ・ 就業規則の作成及び届出に関する事項を規定する労働基準法第89条
- ・ 就業規則の作成の手續に関する事項を規定する労働基準法第90条
- ・ 就業規則による労働契約の内容の変更に関する事項を規定する労働契約法第9条・第10条の規定を遵守してください。

【関係条文】

労働基準法(昭和22年法律第49号・抄)

(作成及び届出の義務)

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

- 一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- 二 賃金(臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 三 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)
- 三の二 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- 四 臨時の賃金等(退職手当を除く。)及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
- 五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
- 六 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 七 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 八 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- 十 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

(作成の手續)

第九十条 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かななければならない。

② 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

労働契約法(平成19年法律第128号・抄)

(就業規則による労働契約の内容の変更)

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

● 申請は、本社・本店管轄の都道府県労働局まで。

雇用管理措置の計画の申請は、本社・本店を管轄する都道府県労働局（労働基準部監督課）に提出してください（事業場ごとに作成する必要はなく、本社・本店で一括して作成してください）。

提出は、ご来庁のほか、郵送や電子申請によることも可能です。

また、本社・本店を管轄する労働基準監督署を経由して提出することもできます。

なお、法人の場合、代表者と担当者が異なるときは、担当者の氏名・連絡先等を別途お伺いします。

(注1) 「本社・本店」の住所地は、必ずしも商業登記簿上の住所地をいうものではなく、実質的に本社・本店の機能を有する事業所の所在地のことをいいます。

(注2) 電子申請の詳細は、e-Govホームページ(<http://www.e-gov.go.jp/shinsei/>)をご参照ください。

● 申請に当たっては、原本と写しの合計2部を提出してください。

作成した雇用管理措置の計画の申請書と添付書類については、それぞれ原本と写しの合計2部を提出いただくよう、お願いいたします（写しは認定通知書等の交付時にお返しします）。

II - 2. 高度専門職に関する申請書（第一種計画認定・変更申請書）の作成

- 高度専門職について、有期雇用特別措置法による特例の適用を希望する事業主は、「第一種計画認定・変更申請書」を作成の上、都道府県労働局に提出し、計画が適当である旨の認定を受けてください。

〔留意事項〕

- ① 申請の日付を記載してください。
- ② 提出先の労働局名を記載してください。
- ③ 法人の場合には法人の名称を、個人事業主の場合には氏名を記入してください。
- ④ 法人の場合には、代表者氏名を記入してください。
- ⑤ 法人の場合には本社・本店の所在地を、個人事業主の場合には住所（事業所の所在地と異なる場合には、事業所の所在地）を記載してください。
- ⑥ 高度専門職が従事するプロジェクトの内容を記載してください。
- ⑦ プロジェクトを行っている主な事業場の名称を記載してください。
- ⑧ プロジェクトに必要な高度専門職の専門的知識等に✓を付してください。（複数の専門的知識等を要する場合には、すべてに✓を付してください。）
- ⑨ プロジェクトの「完了の日」について、確実にない場合は予定日を記載してください。
- ⑩ プロジェクトの期間を記載してください。
（注）開始の日から起算して、翌年の応当日（年違いの同日）の前日をもって「1年」、翌月の応当日（月違いの同日）の前日をもって「1か月」とする方法により計算します。
- ⑪ 行うこととしている雇用管理措置として該当するものに✓を付してください。（1か所以上）
（注）各項目の具体的な内容については、p.16をご参照ください。

〔赤字は記載例〕

第一種計画認定・変更申請書

② 労働局長殿 ① 年 月 日

1 申請事業主

名称・氏名	③	代表者氏名 (法人の場合)	④	印
住所・所在地	〒(-)	電話番号	()	
	⑤	FAX番号	()	

2 特定有期業務の内容並びに開始及び完了の日

(1) 内容

業務の内容	⑥ 新商品「●●」開発プロジェクト 業務が行われる主な事業場の名称：(霞が関研究所)			
必要とする 専門的知識 等	⑧ <input checked="" type="checkbox"/> 博士の学位	<input type="checkbox"/> 公認会計士	<input type="checkbox"/> 医師	<input type="checkbox"/> 歯科医師 <input type="checkbox"/> 獣医師
	<input type="checkbox"/> 弁護士	<input type="checkbox"/> 一級建築士	<input type="checkbox"/> 税理士	<input type="checkbox"/> 薬剤師 <input type="checkbox"/> 社会保険労務士
	<input type="checkbox"/> 不動産鑑定士	<input type="checkbox"/> 技術士	<input type="checkbox"/> 弁理士	
	<input type="checkbox"/> ITストラテジスト又はシステムアナリストの資格試験に合格している者			
	<input type="checkbox"/> アクチュアリー資格試験に合格している者			
	<input checked="" type="checkbox"/> 特許発明の発明者	<input type="checkbox"/> 登録意匠の創作者	<input type="checkbox"/> 登録品種の育成者	
	<input type="checkbox"/> 農林水産業・鉱工業・機械・電気・土木・建築の技術者			
	<input checked="" type="checkbox"/> システムエンジニア	<input type="checkbox"/> デザイナー	<input type="checkbox"/> システムコンサルタント	

(2) 開始及び完了の日

開始の日	⑨ 完了の日	⑩ 特定有期業務の期間
平成27年 6月 1日	平成34年 9月 30日	7年 4月 日

⑪ 第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

- 教育訓練を受けるための有給休暇又は長期休暇の付与（労働基準法第39条の年次有給休暇を除く）
- 始業及び終業時刻の変更 勤務時間の短縮
- その他能力の維持向上を自主的に図るための時間の確保に関する措置（学会参加を含む）
(●●学会への参加)
- 受講料などの金銭的援助
- その他職業能力開発を支援するための教育訓練に係る費用の助成
()
- 教育訓練の実施（事業主以外の機関等の施設により行われる教育訓練の受講を含む）
- 職業能力検定の実施（他の事業主等が行う職業能力検定の受検を含む）
- 業務の遂行に必要な技能及び知識の内容等に関する情報の提供、相談の機会の確保その他の援助
()

(記入上の注意)

- 「2 (1) 内容」の「必要とする専門的知識等」の欄は、該当する専門的知識等の□にチェックして下さい。
- 「3 第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容」は該当する措置の内容の□にチェックして下さい。

(添付書類) ⑫

- 「3 第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置」を実施することが分かる資料（例：職業能力開発計画、労働契約書の雛形、就業規則等）
- 変更申請の場合は、認定されている計画の写し。

- ⑫ ✓を付した措置を行っていることが確認できる就業規則等を添付してください。なお、労働契約書の雛形や労働協約の代わりに、事業主の署名または記名押印があり、実施する措置の内容が確認できる書類等を添付することも可能です。

- 社会保険労務士による事務代理の場合には、欄外余白において、必ず社会保険労務士の方の署名または記名押印を行ってください。

Ⅱ - 3. 継続雇用の高齢者に関する申請書（第二種計画認定・変更申請書）の作成

- 継続雇用の高齢者について、有期雇用特別措置法による特例の適用を希望する事業主は、「第二種計画認定・変更申請書」を作成の上、都道府県労働局に提出し、計画が適当である旨の認定を受けてください。

〔赤字は記載例〕

第二種計画認定・変更申請書

② 労働局長殿 ① 年 月 日

1 申請事業主

名称・氏名	③	代表者氏名 (法人の場合)	④	印
住所・所在地	〒(-)	電話番号 ()	FAX番号 ()	

⑥ 2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

- 高年齢者雇用推進者の選任
- 職業訓練の実施
- 作業施設・方法の改善
- 健康管理、安全衛生の配慮
- 職域の拡大
- 職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門職制度等の整備
- 職務等の要素を重視する賃金制度の整備
- 勤務時間制度の弾力化

3 その他

- 高年齢者雇用安定法第9条の高年齢者雇用確保措置を講じている。
- 65歳以上への定年の引き上げ

⑦ 継続雇用制度の導入

- 希望者全員を対象

⑧ 経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用

(注) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）附則第3項に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準がある場合

(記入上の注意)

- 「2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容」は該当する措置の内容の口にチェックして下さい。
- 「3 その他」は、該当する口はすべてチェックしてください。

(添付書類)

- 「2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置」を実施することが分かる資料（例：契約書の雛形、就業規則等）⑨
- 高年齢者雇用確保措置を講じていることが分かる資料（就業規則等（経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準を設けている場合は、当該基準を定めた労使協定書（複数事業所を有する場合は本社分のみで可。）を含む。）⑩
- 変更申請の場合は、認定されている計画の写し。

〔留意事項〕

- ① 申請の日付を記載してください。
- ② 提出先の労働局名を記載してください。
- ③ 法人の場合には法人の名称を、個人事業主の場合には住所（事業所の所在地と異なる場合には、事業所の所在地）を記載してください。
- ④ 法人の場合には、代表者氏名を記入してください。
- ⑤ 法人の場合には本社・本店の所在地を、個人事業主の場合には住所（事業所の所在地と異なる場合には、事業所の所在地）を記載してください。
- ⑥ 行うこととしている雇用管理措置として該当するものに✓を付してください。（1か所以上）
(注) 各項目の具体的な内容については、p.17をご参照ください。
- ⑦ 実施している高年齢者雇用確保措置に✓を付してください。
- ⑧ 「継続雇用制度の導入」に✓を付した場合には、いずれかに✓を付してください。
- ⑨ ✓を付した措置を行っていることが確認できる就業規則等を添付してください。なお、労働契約書の雛形や労働協約の代わりに、事業主の署名または記名押印があり、実施する措置の内容が確認できる書類等を添付することも可能です。

⑩ ハローワークに提出した「高年齢者雇用状況報告書」の写しを添付することも可能です。

また、従業員規模が10人未満で就業規則を作成していない場合は、高年齢者雇用確保措置制度を社内周知している書類等、就業規則に準ずるものを添付することも可能です。

- 社会保険労務士による事務代理の場合には、欄外余白において、必ず社会保険労務士の方の署名または記名押印を行ってください。

《高度専門職関係》

以下のいずれかの措置を実施することが必要です。

● 教育訓練に係る休暇の付与

高度専門職がその職業生活を通じて発揮することができる能力の維持向上を自主的に図るための教育訓練（※1）を受けるための

- ・ 有給休暇（※2）
- ・ または長期にわたる休暇（※2）

の付与

（※1）高度専門職の能力の維持向上に資するものに限ります。

（※2）労働基準法の規定による年次有給休暇として与えられるものは除きます。

● 教育訓練に係る時間の確保のための措置

高度専門職が職業に関する教育訓練を受ける時間を確保するために必要な措置

（例）勤務時間の短縮、始業または終業時刻の変更

● 教育訓練に係る費用の助成

高度専門職の自発的な職業能力の開発を支援するための教育訓練に係る費用の助成

（例）受講料等の金銭的援助

● 業務の遂行の過程外における教育訓練の実施

高度専門職の業務の遂行の過程外において、

- ・ 事業主が自らもしくは共同して行う教育訓練を実施すること
- ・ または職業能力の開発・向上について適切と認められる事業主以外の機関等の施設により行われる教育訓練を受ける機会を確保すること（例）学会への参加

● 職業能力検定を受ける機会の確保

- ・ 事業主が自らもしくは共同して行う職業能力検定
- ・ または職業能力の開発・向上について適切と認められる他の者の行う職業能力検定を受ける機会の確保

● 情報の提供、相談の機会の確保等の援助

高度専門職の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するための援助

- （例）
- ・ 業務の遂行に必要な技能・知識の内容・程度などの事項に関する情報提供
 - ・ キャリアコンサルタント等による相談の機会の確保

《継続雇用の高齢者関係》

高年齢者雇用安定法に規定する**高年齢者雇用確保措置のいずれかを講じるとともに**、以下のいずれかの措置を実施することが必要です。

● 高年齢者雇用安定法第11条の規定による高年齢者雇用推進者(※)の選任

● 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等

高年齢者の有する知識、経験等を活用できるようにするための効果的な職業訓練として、業務の遂行の過程外における

- ・ 教育訓練の実施
- ・ または教育訓練の受講機会の確保

● 作業施設・方法の改善

身体的機能や体力等が低下した高年齢者の職業能力の発揮を可能とするための

- ・ 作業補助具の導入を含めた機械設備の改善
- ・ 作業の平易化等作業方法の改善
- ・ 照明その他の作業環境の改善
- ・ 福利厚生施設の導入・改善

● 健康管理、安全衛生の配慮

身体的機能や体力等の低下を踏まえた

- ・ 職場の安全性の確保
- ・ 事故防止への配慮
- ・ 健康状態を踏まえた適正な配置

● 職域の拡大

身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域を拡大するための企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計などの実施

● 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進

- ・ 高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進のための職業能力を評価する仕組み
- ・ 資格制度、専門職制度などの整備

● 賃金体系の見直し

高年齢者の就労の機会を確保するための能力、職務等の要素を重視する賃金制度の整備

● 勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望の多様化や体力の個人差に対応するための勤務時間制度の弾力化
(例) 短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制、ワークシェアリングの活用

(※) 高年齢者雇用推進者について

高年齢者雇用安定法第11条及び高年齢者雇用安定法施行規則第5条の定めにより、事業主は、高年齢者雇用確保措置を推進するため、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する者として、知識及び経験を有している者の中から「高年齢者雇用推進者」を選任するように努めなければならないとされています。

◀高度専門職関係▶

・ 一般の労働者との労働条件の均衡

高度専門職の方の年収以外の処遇及び雇用管理については、労働契約法第3条第2項(※1)の趣旨も踏まえ、契約締結時の年収水準以外の社会保険、諸手当、福利厚生、企業内職業訓練等についても、一般の労働者（高度専門職以外の労働者）との均衡を考慮したものとなるよう、配慮をお願いします。なお、高度専門職の方と継続雇用の高齢者の方についても、労働契約法第20条(※2)の適用対象となることにご留意ください。

(※1) 労働契約は、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、または変更すべき旨を定めるものです。

(※2) 期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止する規定です。

<参考>労働契約法(抄)

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

第20条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下この条において「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

・ 合理的な理由のない雇止めの回避

高度専門職の方については、プロジェクト期間中の雇用の安定に配慮し、合理的な理由のない雇止めを回避することが望ましいことにご留意ください。なお、高度専門職の方と継続雇用の高齢者の方についても、有期労働契約を締結した労働者であり、いわゆる雇止め法理を規定する労働契約法第19条(※3)の適用対象となるものであることにも、併せてご留意ください。

(※3) 有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了します。これを「雇止め」といいます。雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルールが確立しています。「雇止め法理」とは、このルールを指すものです。雇止め法理は、労働契約法第19条において条文化されています。

<参考>労働契約法(抄)

(有期労働契約の更新等)

第19条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

・ 産前産後休業または育児休業の取得促進のための環境整備

労働基準法による産前産後休業や、育児介護休業法による育児休業に関しては、高度専門職の方についても、その取得を促進するために必要な環境の整備に努めるべきであることにご留意ください。

《継続雇用の高齢者関係》

事業主が継続雇用制度を導入し、定年後に有期労働契約によって引き続き雇用する際は、原則65歳までは契約更新がされるものであるとの**高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、適切な措置**を行うことが望ましいことにご留意ください。

Ⅱ－6．申請後の留意事項

● 申請後は、都道府県労働局において審査のうえ、認定を行います。

都道府県労働局における審査ののち、認定通知書または不認定通知書を交付します。

なお、申請書の記載内容に疑義がある場合や、添付書類に不備がある場合には、都道府県労働局から問い合わせることがあります（法人の場合、代表者と担当者が異なるときには、担当者に問い合わせます）。

● 審査が終了した後、認定通知書を交付します。

認定通知書の交付は、原則として、申請した都道府県労働局で行います（労働基準監督署経由で申請した場合は、労働基準監督署で行います）。

なお、事業所が遠隔地に所在する等の場合には、郵送での交付も行います（希望する場合には、申請時にお申し出ください）。

受領の際には、認印を持参してください。

【交付までの流れ】

- ① 都道府県労働局から処分結果を連絡し、交付日を調整します。
（労働基準監督署で受領する場合には、監督署から交付日の調整について連絡します。）
- ② 日程調整した交付日にご来庁ください。
- ③ 認定通知書、申請書の写し、添付書類の写しを交付します。
- ④ 留意事項を説明します。
- ⑤ 認定通知書、申請書の写し、添付書類の写しは、大切に保管してください。

（注）不認定となった場合には、不認定通知書を交付します。

● 認定された計画に変更が生じた場合には、計画の変更申請を行ってください。

- ・ 次の場合のように、認定された計画に変更が生じた場合には、計画の変更申請を行ってください。

（例）

- ◇ プロジェクトの内容や主な事業場に変更が生じた場合（高度専門職）
- ◇ プロジェクトの開始の日または完了の日に変更が生じた場合（高度専門職）
- ◇ プロジェクトに必要な専門的知識等に変更が生じた場合（高度専門職）
- ◇ 申請書で✓を付した雇用管理に関する措置を行わなくなった場合
（高度専門職・継続雇用の高齢者）
- ◇ 申請書において高年齢者雇用確保措置の✓の箇所を変更すべき場合（継続雇用の高齢者）

- ・ 変更申請に際しては、以下の書類を提出してください。

- ◇ 変更申請書及び添付書類（原本と写しの合計2部）
- ◇ 既に認定された計画書及び認定通知書（写しを各2部）

- **報告の徴収や助言・指導、認定の取り消しを行うことがあります。**

都道府県労働局長は、特例に関する認定を受けた事業主に対し、認定に当たって提出した計画に記載された事項の実施状況について報告を求めるとされています（有期雇用特別措置法第11条及び第13条等）。そのため、特例の対象労働者から求めがあった場合等において、都道府県労働局長は、計画の実施状況について確認を行うことがあります。

また、都道府県労働局長は、認定を受けた事業主に対し、認定された計画に記載された措置の的確な実施に必要な指導と助言を行うことができるとされています（有期雇用特別措置法第10条及び第13条等）。

さらに、認定された計画が不適当なものとなった場合に、都道府県労働局長はその認定を取り消すことができるとされています（有期雇用特別措置法第5条第2項、第7条第2項及び第13条等）。

このため、措置の適切な実施のための指導と助言に従わない場合、認定を取り消すことがあります（※）。

（※）認定が取り消された場合には、通常の無期転換ルールが適用されます（p.9参照）。

II - 7. 特例に関する労働条件の明示（労働基準法第15条等）

- 有期雇用特別措置法による特例の適用に当たっては、紛争防止の観点から、**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、**
 - ① **高度専門職に対しては、プロジェクトに係る期間（最長10年）が、継続雇用の高齢者に対しては、定年後引き続いて雇用されている期間が、それぞれ無期転換申込権が発生しない期間であることを書面で明示するとともに、**
 - ② **高度専門職に対しては、特例の対象となるプロジェクトの具体的な範囲も書面で明示すること**が必要です（労働基準法第15条及び特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第5条の特例を定める省令）。
- なお、**契約期間の途中で特例の対象となる場合**についても、紛争防止の観点から、その旨を明示することが望まれます。

(参考様式) モデル労働条件通知書 (一般労働者用 ; 常用、有期雇用型)

● このモデル様式は、一般労働者用です。短時間労働者・派遣労働者・建設労働者・林業労働者については、別のモデル様式を厚生労働省ホームページに公表していますので、あわせてご活用ください。

(注) 有期雇用特別措置法に係る部分は、黄色マーカーで表示しています。

〔赤字は記載例 (高度専門職関係)〕 労働条件通知書

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用者 職 氏 名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり (年 月 日 ~ 年 月 日) ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他 ()] 2 契約の更新は次により判断する。 (契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他 ())
【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I (高度専門) ・ II (定年後の高齢者) I 特定有期業務の開始から完了までの期間 (7 年 4 か月 (上限 10 年)) II 定年後引き続き続いて雇用されている期間	
就業の場所	
従事すべき業務の内容	新商品「●●」の開発に必要な社内システムの開発 【有期雇用特別措置法による特例の対象者 (高度専門) の場合】 ・特定有期業務 (新商品「●●」開発プロジェクト 開始日 : 27年6月1日 完了日 : 34年9月30日)
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)~(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業 (時 分) 終業 (時 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等 ; () 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日 ()) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日 ()) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日 ())] (3) フレックスタイム制 ; 始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム (始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制 ; 始業 (時 分) 終業 (時 分) (5) 裁量労働制 ; 始業 (時 分) 終業 (時 分) を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条、第 条~第 条 2 休憩時間 () 分 3 所定時間外労働の有無 (有 , 無)
休日	・定休日 ; 毎週 曜日、国民の祝日、その他 () ・非定休日 ; 週・月当たり 日、その他 () ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) → か月経過後 日 時間単位年休 (有・無) 2 代替休暇 (有・無) 3 その他の休暇 有給 () 無給 () ○詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条

(次頁に続く)

賃 金	<p>1 基本賃金 イ 月給 (円) 、ロ 日給 (円) ハ 時間給 (円) 、 ニ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円) ホ その他 (円) ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等</p> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 50%; margin: 10px auto;"></div> <p>2 諸手当の額又は計算方法 イ (手当 円 /計算方法:) ロ (手当 円 /計算方法:) ハ (手当 円 /計算方法:) ニ (手当 円 /計算方法:)</p> <p>3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内 () % 月60時間超 () % 所定超 () % ロ 休日 法定休日 () %、法定外休日 () % ハ 深夜 () %</p> <p>4 賃金締切日 () -毎月 日、() -毎月 日 5 賃金支払日 () -毎月 日、() -毎月 日 6 賃金の支払方法 ()</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無 , 有 ()) 8 昇給 (時期等) 9 賞与 (有 (時期、金額等) , 無) 10 退職金 (有 (時期、金額等) , 無)</p> </div>
退職に関する事項	<p>1 定年制 (有 (歳) , 無) 2 継続雇用制度 (有 (歳まで) , 無) 3 自己都合退職の手続 (退職する 日以上前に届け出ること) 4 解雇の事由及び手続</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 80%; margin: 10px auto;"> </div> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>
そ の 他	<ul style="list-style-type: none"> ・社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他 ()) ・雇用保険の適用 (有 , 無) ・その他 () <div style="border: 1px dashed black; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p>※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。</p> </div>

※ 以上のほかは、当社就業規則による。

※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。
2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に○をつけること。
3. 破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賃金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面により明示する義務があること。
4. 労働契約期間については、労働基準法に定める範囲内とすること。
また、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合には、契約の更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断の基準(複数可)を明示すること。
(参考) 労働契約法第18条第1項の規定により、期間の定めがある労働契約の契約期間が通算5年を超えるときは、労働者が申込みをすることにより、期間の定めのない労働契約に転換されるものであること。この申込みの権利は契約期間の満了日まで行使できること。
5. 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、雇入れ直後のものを記載することで足りるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えないこと。
また、有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合は、同法に基づき認定を受けた第一種計画に記載している特定有期業務(専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務)の内容並びに開始日及び完了日も併せて記載すること。なお、特定有期業務の開始日及び完了日は、「契約期間」の欄に記載する有期労働契約の開始日及び終了日は必ずしも一致しないものであること。
6. 「始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項」の欄については、当該労働者に適用される具体的な条件を明示すること。また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載すること。
 - ・変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類(1年単位、1か月単位等)を記載すること。その際、交替制でない場合、「・交替制」を＝で抹消しておくこと。
 - ・フレックスタイム制：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載すること。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かつこ書きを＝で抹消しておくこと。
 - ・事業場外みなし労働時間制：所定の始業及び終業の時刻を記載すること。
 - ・裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業……」を基本とし、」の部分＝で抹消しておくこと。
 - ・交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合、「() 単位の変形労働時間制」を＝で抹消しておくこと。
7. 「休日」の欄については、所定休日について曜日又は日を特定して記載すること。
8. 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6か月間連続勤務し、その間の出勤

率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。

時間単位年休は、労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与するものであり、その制度の有無を記載すること。代替休暇は、労使協定を締結し、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合に、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えるものであり、その制度の有無を記載すること。(中小事業主を除く。)

また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数(期間等)を記載すること。

9. 前記6、7及び8については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、所定時間外労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
10. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること。
 - ・法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合については5割(中小事業主を除く。)、法定休日労働については3割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超え、かつ、深夜労働となる場合については7割5分(中小事業主を除く。)、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割を超える割増率とすること。
 - ・破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
11. 「退職に関する事項」の欄については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
(参考) なお、定年制を設ける場合は、60歳を下回ってはならないこと。また、65歳未満の定年の定めをしている場合は、高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を講じる必要があること。
①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の定め廃止
12. 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
13. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。
* この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。

Ⅲ. 働くみなさまへ

- **労働条件通知書を確認し、大切に保管しましょう。**

有期雇用特別措置法による認定を受けた事業主には、労働契約の締結・更新時に、特例の対象となる方に、

- ・ 無期転換申込権が発生しない期間や、
- ・ 高度専門職については、特例の対象となる業務の具体的な範囲を、書面で明示することが義務付けられています。

紛争を未然に防ぐためにも、有期雇用特別措置法による特例の対象となっているか等について、労働条件通知書の内容を確認するとともに、通知書を大切に保管しておくことをお勧めします。

- **有期雇用特別措置法に関する認定に疑義がある場合は、都道府県労働局までご相談ください。**

有期雇用特別措置法では、都道府県労働局長は、特例の対象となる事業主に対し、必要に応じて報告の徴収や助言・指導、認定の取り消しを行うことができます。

事業主が特例に関して講じている雇用管理上の措置が、認定された計画の内容と異なる疑いがある等の場合には、都道府県労働局等にご相談ください。

★厚生労働省ホームページも併せてご参照ください。

- パンフレット、条文、施行通達など
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/
- モデル労働条件通知書 様式
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/>
- 都道府県労働局・労働基準監督署 所在地一覧
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

**IV. トレンド研報告書
既刊シリーズ一覧**

IV. ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧

「労働紛争解決法制の新たな展開の中での企業内紛争解決システムの役割」

報告者：山川隆一・慶応義塾大学法科大学院教授（2004年7月13日報告）

「パートタイマーの組織化と意見反映システム——同質化戦略と異質化戦略」

報告者：呉 学殊・労働政策研究・研修機構研究員（2004年7月27日報告）

「改正特許法は職務発明の実務をどう変えるのか——手続き規制の新たな展開」

報告者：土田道夫・同志社大学法学部教授（2004年9月30日報告）

「均等待遇の国際比較とパート活用の鍵——ヨーロッパ、アメリカ、そして日本」

報告者：水町勇一郎・東京大学社会科学研究所助教授（2004年10月13日報告）

「65歳継続雇用時代にどう備えるか？——改正高齢法で求められる労使の新たなルールづくり」

報告者：岩村正彦・東京大学法学部教授

藤村博之・法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授（2005年1月25日報告）

「メンタルヘルスで求められる使用者の健康配慮義務とは？

——適正労働配置義務と採用後精神障害者の職場復帰」

報告者：水島郁子・大阪大学大学院法学研究科助教授（2005年2月7日報告）

「育児・介護休業法改正と両立支援の課題

——育児・介護休業の対象労働者の拡大と次世代法の本格実施を受けて」

報告者：佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授（2005年2月15日報告）

「『成果主義』成功のポイント——人事データによる成果主義の検証から」

報告者：阿部正浩・獨協大学経済学部助教授（2005年7月20日報告）

「働く過剰——希望学の視点から若者の人材育成を語る」

報告者：玄田有史・東京大学社会科学研究所助教授（2005年10月3日報告）

「事業再生における労働組合の役割とは？

——再生企業における労使の取り組み事例を中心に」

報告者：藤本真・労働政策研究・研修機構研究員（2005年10月28日報告）

「ホワイトカラー・エグゼンプションについて考える

——米国の労働時間法制の理念と現実」

報告者：島田陽一・早稲田大学法学学術院教授（2005年11月25日報告）

「企業の技能継承問題と若年を活かす職場のあり方

——2007年問題における企業のバラエティー論から」

報告者：太田聰一・慶応義塾大学経済学部教授（2006年7月6日報告）

「改正均等法をめぐる法的留意点

——企業や職場は具体的にどのように対処すればよいか」

報告者：奥山明良・成城大学法学部教授（2006年8月29日報告）

「ワーク・ライフ・バランスの実践とその効果

——人材戦略としての意義とその活用を考える」

報告者：武石恵美子・法政大学キャリアデザイン学部助教授（2006年12月13日報告）

「改正パートタイム労働法をめぐる法的留意点

——企業や職場は具体的にどう対処すればよいか」

報告者：富田 望・厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課調査官
(2007年7月11日報告)

「コールセンターの雇用と人材育成に係わる実態と課題」

報告者：仁田道夫・東京大学社会科学研究所教授（2007年7月24日報告）

「平成19年度労働経済の分析」

報告者：石水喜夫・厚生労働省労働経済調査官（2007年9月4日報告）

「労働契約法の意義と法的留意点」

報告者：野川 忍・東京学芸大学教授（2008年3月5日報告）

「ホワイトカラーの労働時間管理のあり方——名目的管理監督者問題をきっかけに」

報告者：大内伸哉・神戸大学教授（2008年5月30日報告）

「グローバル経済下における高度外国人材の有効な雇用管理とは？

——高度外国人材の採用と雇用の現状と課題」

報告書：白木三秀・早稲田大学政治経済学術院教授 留学センター長
(2009年9月26日報告)

「平成20年労基法改正と法的留意点

——月60時間超時間外労働部分の割増賃金率50%以上引上げ義務化等」

報告者：富田望・厚生労働省労働基準局監督課調査官（2009年2月26日報告）

「改正労働基準法について——平成20年改正労基法及び省令・告示・施行通達の解説」

報告者：奥山晃正・厚生労働省労働基準局監督課法規係長（2010年8月27日報告）

「高齢者就業率の規定要因——定年制度、賃金プロファイル、労働組合の効果」

報告者：山田篤裕・慶応義塾大学経済学部准教授（2010年1月26日報告）

「改正育児・介護休業法の施行に向けて」

報告者：山口 正行・厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課課長補佐
(2010年2月5日報告)

「個別労働関係紛争処理事案の内容分析

——雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係」

報告者：濱口桂一郎・労働政策研究・研修機構統括研究員（2010年10月13日報告）

「海外日本企業の人材形成——円高と雇用」

報告者：小池和男・法政大学名誉教授（2010年11月10日報告）

「職場におけるメンタルヘルス対策の最新動向——JILPT調査から」

報告者：郡司正人・労働政策研究・研修機構主任調査員（2011年10月31日報告）

「厚生労働省『労使関係法研究会報告書』のポイント——労働者性の判断基準」

報告者：高島章好・厚生労働省政策統括官（労働担当）付労政担当参事官室室長補佐
（2011年11月29日報告）

「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言のポイントと今後の対策について」

報告者：川瀬健太・厚生労働省労働基準局労働条件政策課賃金時間室政策係長
（2012年9月27日報告）

「平成24年労働者派遣法改正のポイント」

報告者：佐藤康弘・厚生労働省派遣・有期労働対策部需給調整事業課課長補佐
（2012年11月28日報告）

「今後の障害者雇用施策の動向～障害者雇用促進法改正法について」

報告者：山田雅彦・厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課課長
（2013年8月23日報告）

「女性の活躍促進をめぐる取り組みの現状と男女雇用機会均等法施行規則の改正省令等について」

報告者：河村のり子・厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課課長補佐
（2014年3月3日報告）

「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会報告書」について

報告者：岡英範・厚生労働省労働基準局 労働条件政策課労働条件確保改善対策室室長

(2015年3月3日報告)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 ビジネス・レーバー・トレンド研究会 ©2015 JILPT