

〈スペシャルトピック〉

高度専門職や継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例が施行

——「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」の概要と留意事項

「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」が、四月一日より施行された。同法は、高度専門職や定年後、継続雇用される有期雇用労働者について、その特性に応じた雇用管理に係る特別措置が講じられる場合に、改正労働契約法の無期転換ルールに伴う申込権発生までの期間の特例を適用するもの。本稿では、制度の概要や認定申請に関する手続き、特例の適用を受けるに当たつての留意事項等について紹介する。

なお、無期転換ルールの特例としては、研究開発能力の強化や教育研究の活性化等の観点から、大学等および研究開発法人の研究者、教員等に係る特例も設けられている（「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」）。この特例についても、併せて紹介することとしたい。

特例の制定経緯

有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、雇用の安定化を図るため、平成二四年八月に改正された労働契約法で「無期転換ルール」が新設された（第一八条第一項）。平成二五年四月一日（本格施行）以後に開始する（更新を含む）有期労働契約を対象に、同一使用者との間で通算五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させるというルールである。

こうしたなか、平成二五年一〇月には「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）の中で、新規開業直後の企業や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に、「重要かつ時限的な事業に従事している有期労働者で『高度な専門的知識等を有し』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あり方、その際に必要な措置等について、全国規模の規制改革として早急に検討を行い、その結果を踏まえ平成二六年の通常国会に所要の法案を提出する」旨が規定された。これに伴い、「国家戦略特別区域法案」が国会に提出され、一二月七日に成立した（一三日から施行）。

その附則第二条（右の内容の規定）を受けて、一二月から翌年二月まで、労働政策審議会に設置された有期雇用特別部会で検討が進められた。その際、使用者側委員から定年後、引き続き雇用される高齢者についても議論するよう要望があった。検討の結果、二月に法律案要綱が諮問・答申され、「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」が国会に提出された。同法案は、臨時国会への持越しを経て一二月二日に成立し、関係省令案・告示案要綱等の諮問・答申を経て、平成二七年四月一日より施行される運びとなった。

一方、国家戦略特区の議論に併行して議員立法がまとめられ、平成二五年一月に「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案」が国会に

提出された。同法案は、研究開発能力の強化や教育研究の活性化等の観点から、大学等や研究開発法人の研究者、教員等に無期転換ルールの特例を適用するもので、一二月五日に成立し、昨年（平成二六年）四月一日より施行された。

以下、「有期雇用特別措置法」による特例と、「研究開発力強化法」による特例に分けてみていく。

有期雇用特別措置法による特例

「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」に基づく特例は、「五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」（プロジェクト）に就く、高度な専門的知識等を持つ有期雇用労働者を対象に、一〇年を上限とするプロジェクト終了までの期間、無期転換申込権が発生しないこととするものである。同様に、定年後に有期契約で継続雇用される高齢者については、定年後引き続き雇用される期間、無期転換申込権が発生しないことになる。

高度専門職については「労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等」、定年後、継続雇用される高齢者については「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行うことなどが要件であり、これらの措置等に関する「計画申請書」を作成し、本社・本店を管轄する都道府県労働局に提出する必要がある。都道府県労働局は、申請された計画が適切であれば認定（認定通知書の交付）を行い、実際に特例が適用されることになる。

なお、計画は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すれば良い。ただし、高度専門職の有期雇用労働者について、複数のプロジェクトで特例を希望する場合は、プロジェクト単位での認定申請が必要となる。

また、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、定年後、継続雇用される高齢者については既に定年を迎えている者を雇用する場合でも、プロジェクトの開始前や定年後、継続雇用前に認定を受けた場合と同様、特例の効果（認定以前の一定期間についても特例の対象になる）が発生する（ただし、当該労働者が既に無期転換申込権を行使している場合は除く）。

高度専門職の有期の特例

（対象範囲）

特例の対象となる高度専門職の有期雇用労働者は、以下の要件を満たす必要がある。

まず、事業主との間で締結された有期労働契約で、契約期間中にその事業主から支払われると見込まれる賃金額を一年間当たり換算した額が、一〇七五万円以上であることが求められる。なお、「支払われると見込まれる賃金額」には、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る。一方、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（最低補償額を除く）、業績給等は含まれないと解されている。

また、高度専門職としては、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、③IT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大学卒で五年、短大・高専卒で六年、高卒で七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五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、①～⑥までに掲げる者に準ずるものとして労働基準局長が認める者——のいずれかに該当する必要がある。

そうした要件を満たす高度専門職の有期雇用労働者を、五年を超える一定の期間内に完了する業務（プロジェクト）に従事させる場合、事業主が適切な雇用管理に関する計画を作成して認定を受ければ、無期転換申込権は一〇年を上限とするプロジェクトへの従事期間、発生しないことになる（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の無期転換ルールが適用され、無期転換申込権が発生する）。

（特例期間の考え方）

なお、特例が適用される期間については、少し注意が必要である（図参照）。たとえば、従前から雇用（最初の契約

開始時点から三年を経過）してきた高度専門職の有期を（四年目から）新たに七年のプロジェクトに従事させる場合（ケース1）。プロジェクトに従事する七年間、無期転換申込権が発生しないわけではなく、最初の契約開始（入札）時点で遡ってからの七年間を考慮しなければならぬ。

同様に、たとえば六年におよんだプロジェクトの完了後、引き続き別のプロジェクト（七年）に従事させる場合（ケース2）。特例の適用に次ぐ特例で、無期転換申込権が一〇年を上限として発生しないわけではなく、雇入れから七年を超えた時点で発生することになる。要は、無期転換ルール（当初の労働契約からの通算期間が五年を超えた場合に、無期転換申込権が発生の「五年」を、特例では「プロジェクトの開始日から完了日までの期間」に単純に読み替えるということである）。

なお、プロジェクトに従事しなくなった場合や、年収要件（一〇七五万円）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はその時点で、通算期間が五年を超えていれば無期転換申込権が発生する。だから、たとえばプロジェクト（七年）の開始から三年を経過した途中時点で従事者を雇入れ、プロジェクト完了後も引き続き雇用する場合は、プロジェクトが予定通り完了し、当初の労働契約からの通算期間が五年を超えた時点で、無期転換申込権が発生することになる（ケース4）。

（適切な雇用管理措置）

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には、事業主が雇用管理措置の計画を作成したうえで、都道府県労働局長の認定を受ける必要がある。その際、高度専門職の有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理措置としては、①教育訓練に係る休暇の付与、②教育訓練に係る時間確保のための措置（例えば勤務時間の短縮、始業・終業時刻の変更等）、③教育訓練に係る費用の助成（例えば受講料等の金銭的援助等）、④業務遂行の過程外における教育訓練の実施（例えば学会への参加等）、⑤職業能力検定を受ける機会の確保、⑥情報の提供、相談機会の確保等の援助（例えば業務遂行に必要な技能・知識の内容・程度などの事項に関する情報提供、キャリアアコンサルタント等による相談機会の確保）——の中から一つ以上、実施する必要がある。

定年後継続雇用される有期の特例

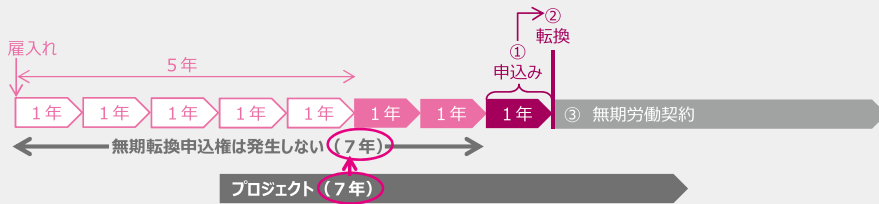
（対象範囲）

一方、定年後に継続雇用される高齢者についての特例は、よりシンプルである。高齢者雇用安定法に規定する「高齢者雇用確保措置」のいずれかを講じるとともに、事業主が適切な雇用管理に関する計画を作成して認定を受ければ、同事業主に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。なお、ここでいう同事業主には、高齢者雇用安定法に規定する特殊関係事業主（いわゆるグループ会社）も含まれているが、事業主自体は異なることから、計画申請は（グループ会社）それぞれが行う必要がある。

図 特例適用のケーススタディー

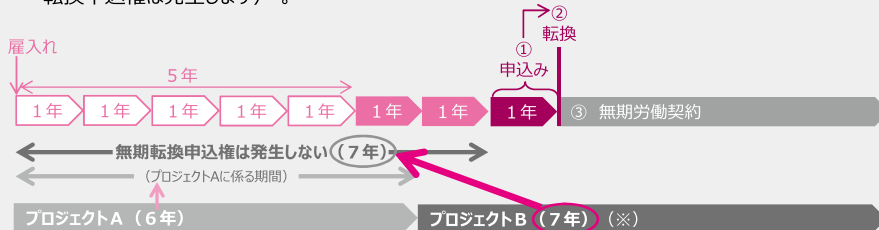
● (ケース1) 従前雇用している高度専門職を、新たにプロジェクトに従事させる場合

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)。



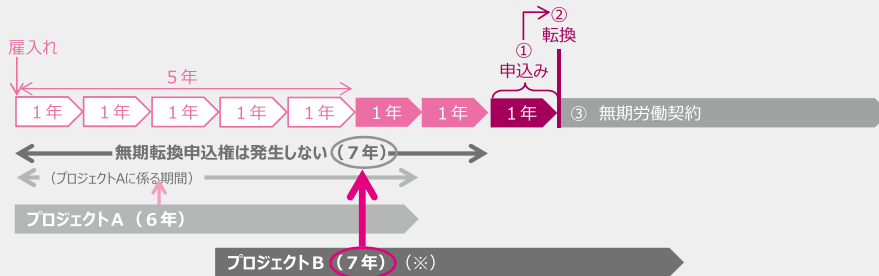
● (ケース2) プロジェクトの完了後、引き続き別のプロジェクトに従事させる場合

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

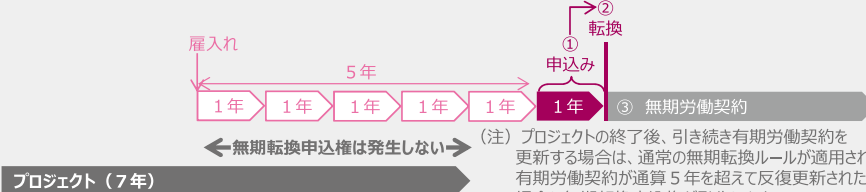
例えば、6年のプロジェクトにその開始当初から3年経過時点まで従事した者を、別の7年のプロジェクトに従事させる場合、通算契約期間が、最初の6年のプロジェクトに従事している間は6年を、次の7年のプロジェクトに従事している間は7年を、それぞれ超えない限りは、無期転換申込権は発生しません。このため、雇入れから7年間は無期転換申込権は発生しません(雇入れから7年を超えれば、無期転換申込権は発生します)。



(※) 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、無期転換ルールの特例通り、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、通常の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。

(適切な雇用管理措置)

定年後に継続雇用される有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理措置としては、① 高齢者雇用安定法第一条の規定による高齢者雇用推進者の選任、② 職業能力の開発および向上のための教育訓練の実施等、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 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進、⑦ (高年齢者の就労機会を確保するための能力、職務等の要素を重視する) 賃金体

系の見直し、⑧ 勤務時間制度の弾力化(たとえば短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制、ワークシェアリング)——の中からいずれかを実施する必要がある。なお、作業施設・方法の改善方法としては、身体的機能や体力等が低下した高齢者の職業能力の発揮を可能にするための「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」

が示されている。紛争防止のため書面での明示をこうした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・更新時に対象となる有期雇用労働者に対して、無期転換申込権が発生しない期間や特例の対象となるプロジェクトの具体的な範囲等を、書面で明示する必要(義務)がある(労働基準法第一条および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)。これに伴い、対象となる有期雇用労働者側でも労働条件通知書の内容を確認し、大切に保管しておくことが求められる。また、申請書の作成に当たっては、雇用管理の内容についての意見聴取や周知を行うなど、関係する労働者の理解と協力を得るよう努めることとされている。なお、就業規則の変更を伴う場合は、労働基準法第八九条・九〇条や労働契約法第九条・一〇条も遵守する必要があります。

そのうえで、こうした特例をめぐっては、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、都道府県労働局長が事業主に対し、報告を求めることができる（とされている）（有期雇用特別措置法第一一条および第一二条等）。そのため、都道府県労働局長は特例の対象労働者から求めがあった場合等に、計画の実施状況について確認を行うことがあるという。さらに、都道府県労働局長は認定された計画に記載された措置の確な実施に必要な指導と助言を行うことができる（同法第一〇条および第一二条等）。

また、認定された計画が不適当なものとなった場合、都道府県労働局長はその認定を取り消すことができ（同法第五條第二項、第七條第二項および第一三條等）、その場合は通常の無期転換ルールが適用されることになる。

なお、特例に係る計画の認定は、あくまで事業主の雇用管理について認定するものであり、事業主と各有期雇用労働者の契約を対象としているものではない。したがって、たとえば有期雇用労働者が特例の対象者としての要件を満たしていない場合の無期転換申込みの可否など、個別労働紛争が発生した場合は通常の場合と同様に、労働契約法の規定に基づいて労働局のあっせんや労働審判、民事訴訟による民事的解決を図ることになる。

大学等の研究者や教員等の特例

（対象範囲）

一方、大学等（大学および大学共同利用機関）や研究開発法人の研究者、教員等に係る無期転換ルールの特例は、

無期転換申込権が発生するまでの期間（原則五年）を一〇年に延長するものである。

特例の対象者は、①科学技術（人文科学も含む）に関する研究者等（技術者や研究開発の補助人材を含む）であつて、大学等を設置する者または研究開発法人との間で有期労働契約を締結した者、②研究開発等（成果の普及や実用化を含む）に係る企画立案、資金の確保並びに知的財産権の取得や活用その他研究開発等に係る運営・管理業務（専門的な知識・能力を必要とするものに限る）に従事する者で、大学等設置者や研究開発法人との間で有期労働契約を締結した者、③大学等、研究開発法人および試験研究機関等以外の者が、大学等や研究開発法人、試験研究機関等との協定その他の契約によつて、これらと共同して行う研究開発等の業務にもつぱら従事する科学技術の研究者等で、当該大学等や研究開発法人、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者、④共同研究開発等に係る運営管理業務に専ら従事する者で、当該共同研究開発等を行う大学等、研究開発法人また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者、⑤大学の教員等の任期に関する法律に基づき、任期の定めがある労働契約を締結した教員等である。

具体的には、大学等や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などが該当する。そのうえで、教員等には国立大学法人、公立大学法人および学校法人が設置する大学（短期大学含む）の教授、准教

授、助教、講師および助手が含まれる。また、教員等としては大学共同利用機関法人等の職員のうち、もつぱら研究や教育に従事する者も含まれており、教育研究の分野を問わず、常勤・非常勤にかかわらず対象になる。

なお、労働契約法第二二条の規定により、地方公務員はそもそも労働契約法の適用除外となつているため、地方公務員の身分を有する（公立大学法人化されていない）公立大学の教員等は、特例の対象に含まれない。

（適用期間の考え方）

こうした特例の対象者については、無期転換申込権が発生するまでの期間が一〇年になる。すなわち「無期転換ルール」（平成二五年四月一日以後に開始する（更新を含む）有期労働契約を対象に、同一使用者との間で通算五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き無期労働契約に転換させる）の五年が一〇年に単純に置き換えられるため、有期労働契約が通算で一一年目に入った更新時点で無期転換申込権が発生することになる。

なお、大学の教員等の中には、学生として同大学に在学している間、TA（ティーチング・アシスタント）やRA（リサーチ・アシスタント）等として有期雇用されていた者もいるだろう。そうした場合は、学生だった期間はそのも通算契約期間にカウントされず、教員等として有期雇用された時点から更新を含めて一〇年間は無期転換申込権が発生しないことになる。

（調査・解析部）

■ 労働政策研究・研修機構（JILPT）研究双書

成人キャリア発達とキャリアガイダンス

—成人キャリア・コンサルティングの理論的・実践的・政策的基盤—

（著）下村英雄 JILPT主任研究員 A5判 408頁 2013年6月5日発行 ISBN978-4-538-61008-5

1つのキャリアを、社会はいかに支えるのか

「・・・七転八倒しつつも何とか生活を組み立てていくということこそ、成人キャリア発達の本質なのだと思う。・・・成人のキャリアガイダンスとは・・・本来的に市民としての生き方の基盤を提供しようとするものなのだ」（「あとかぎ」より）。「キャリアアップ」等華々しいイメージで語られがちな「キャリア」の本質を明らかにするとともに、それを支援するキャリアガイダンスの新しい地平を展望する。



定価：2,800円＋税

（ご注文・お問い合わせ先） 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT） 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 E-mail: book@jil.go.jp Web: http://www.jil.go.jp/