

ここに
注目!

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向については「労働法ナビ」のNewsでご覧いただけます
(<https://www.rosei.jp/lawdb/>)

労働基準関係

平成27年4月1日施行 有期雇用特別措置法の施行通達のポイント

有期雇用特別措置法により、専門的知識等を有する有期雇用労働者および定年に達した後引き続き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った。平成27年4月1日からの施行に伴い、法の内容および施行に当たっての留意事項等（平27. 3.18 基発0318第1）が示されたので以下に解説する。

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施行について
（平27. 3.18 基発0318第1）（通達）

野田好伸 特定社会保険労務士（社会保険労務士法人大野事務所）

1. 有期雇用特別措置法の概要

[1] 法制定の趣旨

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」が導入された。

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、同一の使用者と有期労働契約が「5年」を超えて繰り返し更新された場合に労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換するというものである。

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および活用を通じ、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」（以下、有期雇用特別措置法）が平成26年11月28日に公布され、無期転換ルールの特例が設けられることとなった。無期転換ルールの特例が適用されるのは、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）、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）である。

[2] 特例適用の流れ

有期雇用特別措置法の適用を受けるためには、以下の手続きを取る必要がある。

① 計画書の作成および労働局への提出

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の計画を作成し、認定申請書を本社・本店を管轄する都道府県労働局に提出する*。

*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る。

② 労働局の認定

都道府県労働局は、審査の上で事業主から申請された計画が適切であると判断した場合には認定

を行い、事業主に対し認定通知書を交付する。なお、不認定の場合は不認定通知書が交付される。

③雇用契約書等の作成

認定された事業主は無期転換ルールに関する特例が適用されることを対象労働者に書面にて明示する必要があり、当該内容を盛り込んだ雇用契約書等を作成する（後掲[参考]参照）。

2. 施行通達のポイント

[1] 高度専門職の特例

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て5年を超える一定の期間内に完了する業務（以下、特定有期業務[※]）に従事する有期雇用労働者については、通算契約期間が当該特定有期業務に係る期間を超えない間は、無期転換申込権が発生しない。ただし、無期転換申込権が発生しない期間の上限は10年となる。

※特定有期業務には、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ない。

(1) 高度専門職の年収要件

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1075万円以上であること。

※「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、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、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るが、賞与や業績給でも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る。

(2) 高度専門職の範囲

「専門的知識等」とは、専門的な知識、技術または経験等であって、高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当するものをいい、次に挙げるいずれかの資格を有する者が該当する。

- ①博士の学位（外国において授与されたこれに該当する学位を含む）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^①の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、高校卒で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①～⑥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
- ※国等とは、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う。

(3) 高度専門職に対する特例適用の考え方

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特定有期業務の「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ある。

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、特定有期業務の開始の日から完了の日までの“期間”（年数・月数）を超えない場合となる。例えば、6年を要する特定有期業務に従事している間は通算契約期間が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通算契約期間が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。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する。

- ① 特定有期業務に従事しなくなった場合
- ② 年取要件（1075万円）を満たさなくなった場合
- ③ 計画認定が取り消された場合

なお、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る（平成24年労働契約法改正法附則2項）。また、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、高度専門職が既に無期転換申込権を行使している場合を除く。

ここでは、特例適用の事例の一例を紹介する【図表1】。誌幅の都合上、他事例については、厚生労働省作成のパンフレット（<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyou/0000075676.pdf>）をご覧ください。本稿では割愛する。

[2] 継続雇用の高齢者の特例

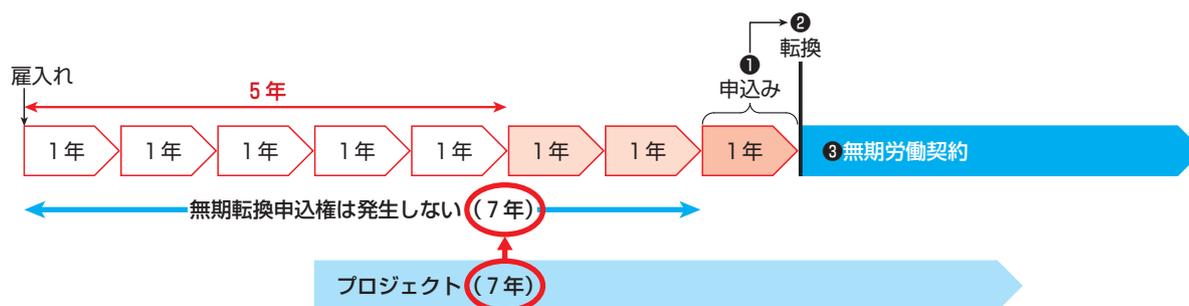
都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で定年に達した後、引き続いて雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）については、その事業主に定年後引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しない【図表2】。

定年を既に迎えている人を雇用する事業主が認定を受けた場合、そうした人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。

また、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、特例の対象となる（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

図表1 高度専門職の特例適用の一例(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)

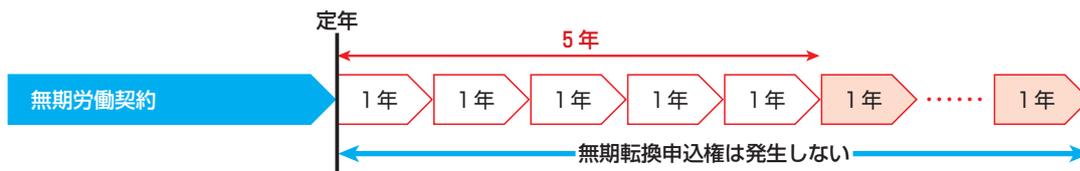
例えば、最初の有期労働契約の開始時点から3年を経過した高度専門職を、4年目から、新たに7年のプロジェクトに従事させた場合、雇入れからの通算契約期間が7年を超えない限り、無期転換申込権は発生しません（雇入れから7年を超えれば、無期転換申込権は発生します）。



資料出所：厚生労働省パンフレット「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」
（【図表2～3】も同じ）

図表2 継続雇用の高齢者の特例

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ない。



たに行われる)。

※特殊関係事業主とは、いわゆるグループ会社を指す。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ある。

[3] 特例に関する基本的ルール

(1) 認定が取り消された場合の取り扱い

特例は認定された計画に関係する事業主および労働者について適用されるので、認定が取り消されれば、特例は適用されなくなる。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。

(2) 施行前に無期転換申込権が発生する者に対する経過措置

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年を超えている者^{*}については、引き続き無期転換申込権を有し、特例は適用されない。

※平成25年4月1日より1年間の契約をし、平成26年4月1日より5年間の契約をした場合は、施行日時点で通算契約期間が5年を超える。

[4] 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るが、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る。

特例適用の事例の一例を紹介するが[図表3]、他事例については、前述の厚生労働省作成のパンフレットに紹介されているため、ここでは割愛する。

3. 実務上の留意点

[1] 申請手続における留意点

(1) 認定申請

本社・本店^{*}を管轄する都道府県労働局長の認定を受ける必要があり、高度専門職と継続雇用の

高齢者について、それぞれ別の計画認定を受けることが必要となる。

高度専門職について複数の特定有期業務の特例適用を希望する場合は、それぞれ計画の認定申請が必要となるが、継続雇用の高齢者については、複数の申請をする必要はない。また、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よい。

※「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う。

(2) 変更申請

特定有期業務の内容や、その業務が行われる主な事業場、特定有期業務完了日など認定内容に変更が生じるような場合には、計画変更の申請を行う必要がある。

[2] その他の留意点

(1) 特例に関する労働条件の明示

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、特定有期業務に係る期間(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、特例の対象となる特定有期業務の具体的な範囲も書面で明示することが必要となる(労働基準法15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る(後掲[参考]参照)。

(2) 就業規則の整備(第2 定年の設定)

契約社員、準社員などの呼称の下、有期契約社員を活用している企業がほとんどであると思うが、企業の実務対応として定年年齢や雇用上限年齢を定めているか、再度確認されたい。

本法が適用されるような定年後の再雇用者につ

いては、多くの企業が60歳定年制を設けた上で、65歳までの1年ごとの再雇用契約を締結している状況にあるが、例えば初回契約時の年齢が57歳の者については有期での契約更新がなされることから、無期契約労働者を前提とした60歳定年が適用されず、継続雇用の高齢者としての特例対象者には含まれないこととなり、60歳以降も無期転換申

込権が発生することになる[図表4]。

そうした中、当該労働者が適用される就業規則において、65・70歳定年や雇止め上限年齢が規定されていない場合は年齢を理由とした契約解除の申し出が困難となるため、本法が適用される企業においても高齢者活用を考慮しつつ規定を整備する必要がある。

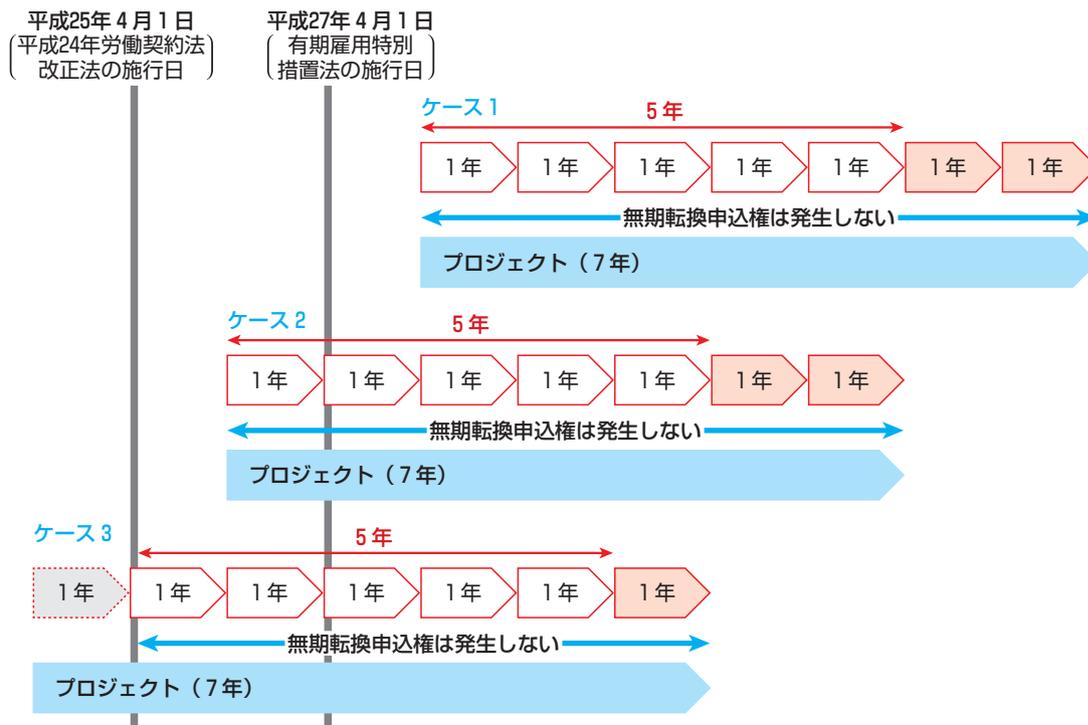
図表3 施行日と特例適用の関係を示す一例(高度専門職をプロジェクトの開始当初から完了まで従事させた場合)

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

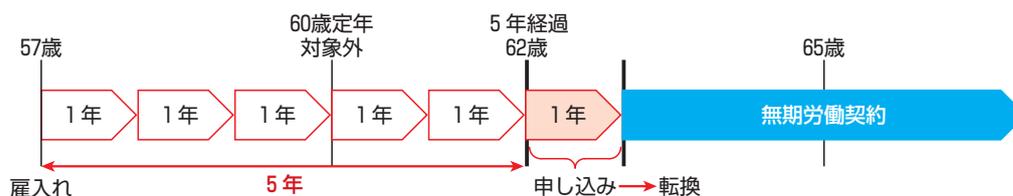
のいずれであっても、特例が適用されます。

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3)。



図表4 「第2定年」を設けず、高齢者を新たに有期労働契約により雇い入れた場合(例: 下記は初回契約時の年齢が57歳の者の有期契約雇用者の場合)

契約期間が5年経過時点で、無期転換申込権が発生する。



参考 高度専門職契約社員労働条件通知書兼雇用契約書(例)

高度専門職契約社員労働条件通知書兼雇用契約書			
			年 月 日
		甲 渋谷区南平台町〇-〇-〇 株式会社 〇〇〇〇 代表取締役 〇〇 〇〇	印
		乙 (住所) (氏名)	印
甲と乙は、次の通り雇用契約を締結し、双方で各1通を保有する。			
契約期間	期間の定め 有 (平成27年4月1日～平成30年3月31日) なお、乙について無期転換申込権が発生しない期間は、下記プロジェクトの開始から完了までの期間(7年6ヶ月)である。		
就業の場所			
従事すべき業務の内容	新商品「〇〇」の開発に必要な社内システムの開発業務(プロジェクト) (本プロジェクトの期間：平成27年4月1日～平成34年9月30日)		
始業・終業の時刻、 休憩時間、 所定時間外労働・休日労働 の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 始業(時 分) 終業(時 分) ※ただし、業務の都合上始業・終業時刻を繰上げたり、繰下げたりすることがある。 2 休憩時間()分 3 所定時間外労働・休日労働の有無(有) ※時間外・休日労働の限度時間は、時間外・休日労働に関する労使協定による。		
休 日	毎週土曜、日曜日、国民の祝日、その他会社が指定した日		
休 暇	1 年次有給休暇 6ヶ月継続勤務した場合 → 10日 ※詳細については契約社員就業規則第〇条の定めるところによる。		
賃 金	1 基本賃金 基本給(〇〇〇,〇〇〇)円 2 諸手当の額及び計算方法 (〇〇手当 〇,〇〇〇円、通勤手当 〇,〇〇〇円) 3 所定時間外・休日また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 法定時間外労働45時間以下 (25) % 法定時間外労働45時間超60時間以下 (25) % 法定時間外労働60時間超 (50) % ロ 休日 法定休日 (35) % 法定外休日 (25) % ハ 深夜 (25) % 4 賃金締切日 毎月 末日 5 賃金支払日 毎月 当月25日 6 支払方法 乙の同意を得て直接銀行口座に振込にて全額支払う。ただし、所得税、住民税、社会保険料等法令で定められているものは、支払いの際に控除する。		
契約更新、退職に 関する事項	1 本契約は更新する場合がある。なお、契約の更新は以下の事由を総合的に勘案して決定する。 ①契約期間満了時の業務量 ②乙の勤務成績、態度、能力 ③会社の経営状況 ④従事している業務の進捗状況 2 雇用契約を更新する場合は、労働条件を変更することがある。 3 甲が、契約期間の途中で契約を解除する場合は、雇用契約を解除しようとする日の1ヶ月前までに本人宛に通知する。解除の事由については、契約社員就業規則第〇条および第〇条による。 4 乙が、契約期間の途中で契約を解除する場合は、雇用契約を解除しようとする日の1ヶ月前までに会社に申し出なければならない。		
社会保険	雇用保険 [有]	健康保険 [有]	厚生年金保険 [有]
その他	本契約に定める以外の労働条件および服務規律等については、契約社員就業規則等の交付により明示する。		

[注] 社会保険労務士法人大野事務所作成 (2015. 4)。