

有期雇用労働者の「無期転換ルール」に対する特例の新設

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、2014年11月28日に公布されました。

この法律は、事業主が雇用管理に関する特別の措置を行うことを条件に、特例として、有期雇用労働者の「無期転換ルール（下記参照）」の適用を制限するものです。この特例は、無期転換ルールの適用を望まない事業主にとって雇用機会創出のインセンティブとなるため、(1)高度な専門的知識等を有する有期雇用労働者及び(2)定年後引き続き雇用される有期雇用労働者が、その能力を有効に発揮して活躍できる場が増加することが見込まれます。

特例の施行日は、2015年4月1日です。有期雇用労働者の「無期転換ルール」及び新設される特例の概要は、以下のとおりです。

原則 - 有期雇用労働者の「無期転換ルール」（2013年4月1日より施行済）

労働契約法は、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は、有期雇用労働者の申込みにより、有期労働契約を無期労働契約に転換できることを認めています（「無期転換ルール」）。

新設された特例 - 「無期転換ルール」の例外（2015年4月1日より）

対象となる労働者： 特例の対象となる労働者は、(1)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従事する、高収入、かつ高度な専門的知識・技術・経験を有する有期雇用労働者、

及び(2)定年後に、同一の事業主又は法で別途定める特殊関係事業主に引き続き雇用される高齢者です。

対象となる事業主： 事業主が特例の対象となるためには、労働者に対して能力の維持向上を可能とする機会の付与など、対象となる労働者に応じた適切な雇用管理の措置に関する計画を作成し、厚生労働大臣から認定を受けることが必要です。

特例の内容： 特例が適用される場合には、対象となる労働者について、次の期間は無期転換ルールに関する無期転換申込権が発生せず、この期間内は5年を超えて有期雇用を維持することが可能となります。

(1)の労働者: 一定の期間内に完了することが予定されている業務に従事する期間（上限10年）

(2)の労働者: 定年後に引き続き雇用されている期間

なお、特例適用の要件（収入基準、専門的知識等の水準等）や雇用管理の措置に関する計画の詳細については、厚生労働省内の検討会において審議中であり、後日公表される予定です。



本書について、ご不明な点等がございましたら、下記執筆弁護士までお問い合わせください。

弁護士 前島 裕人

h.maejima@mandy-law.com

T: 03 6450 3080

F: 03 6450 3081