

有期雇用特別措置法の留意点と問題

1. 無期転換ルールの特例措置の対象者と特例

- ① 高度専門職: 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」)に従事する年収1075万円以上の高度専門職⇒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ない。期間の上限は10年。
- ② 継続雇用高齢者: 定年に達した後、引き続いて雇用される有期雇用労働者⇒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。

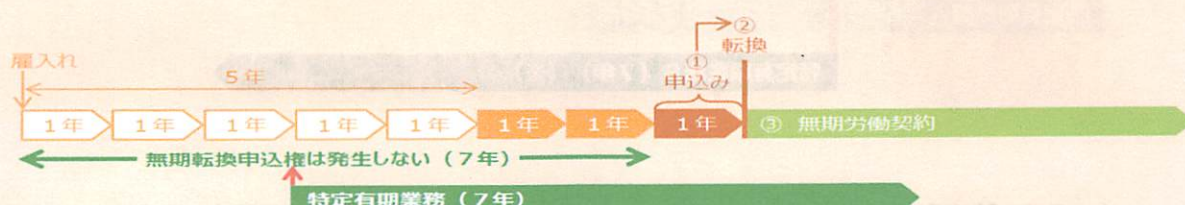
2. 基本的な仕組み

- 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的高齢者)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。

3. 高度専門職についての有期雇用特別措置法の効果

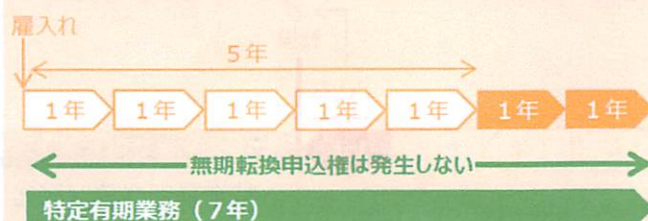
ケース② 従前雇用している者を、新たに特定有期業務に従事させる場合

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

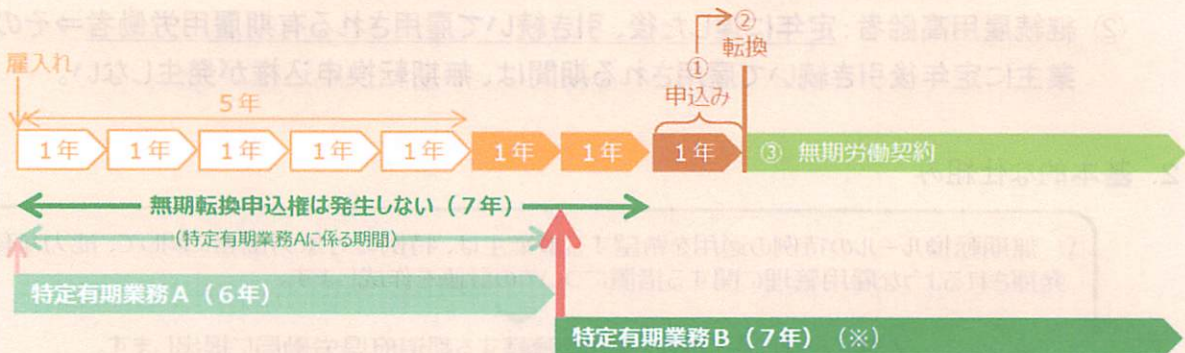
例えば、7年の特定有期業務の開始当初から完了まで従事させた場合、その7年間は無期転換申込権が発生しない。



※ 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、通常は無期転換ルールが適用される。

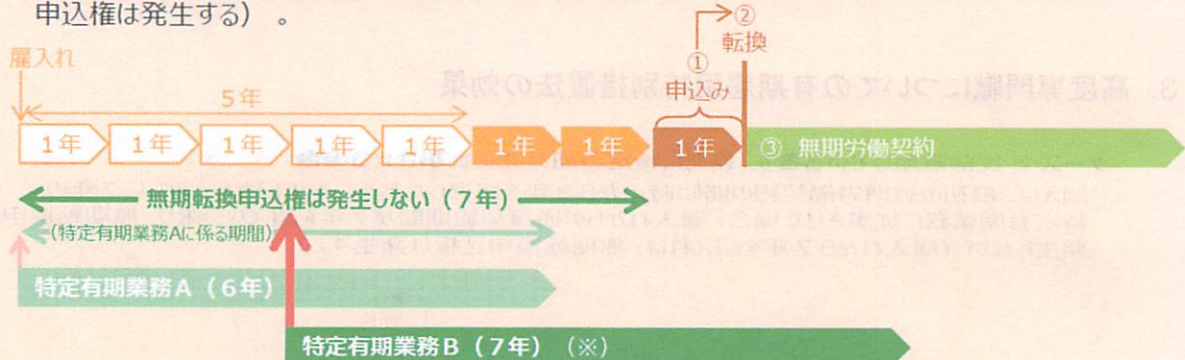
ケース③ 特定有期業務の完了後、引き続いて別の特定有期業務に従事させる場合

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）。



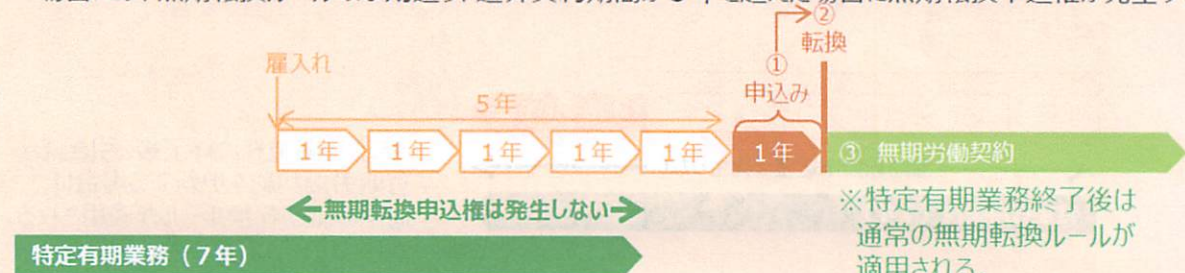
ケース④ 特定有期業務の途中で、別の特定有期業務に従事させる場合

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）。



ケース⑤ 特定有期業務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年の特定有期業務の開始時点から3年を経過した時点で、その特定有期業務に従事する者を雇い入れた場合は、その特定有期業務に従事している間は、通算契約期間が7年を超えない限りは無期転換申込権は発生しないこととなる。このため、特定有期業務に従事している間は無期転換申込権は発生しないが、その者が4年従事した時点で特定有期業務が完了するため、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する。



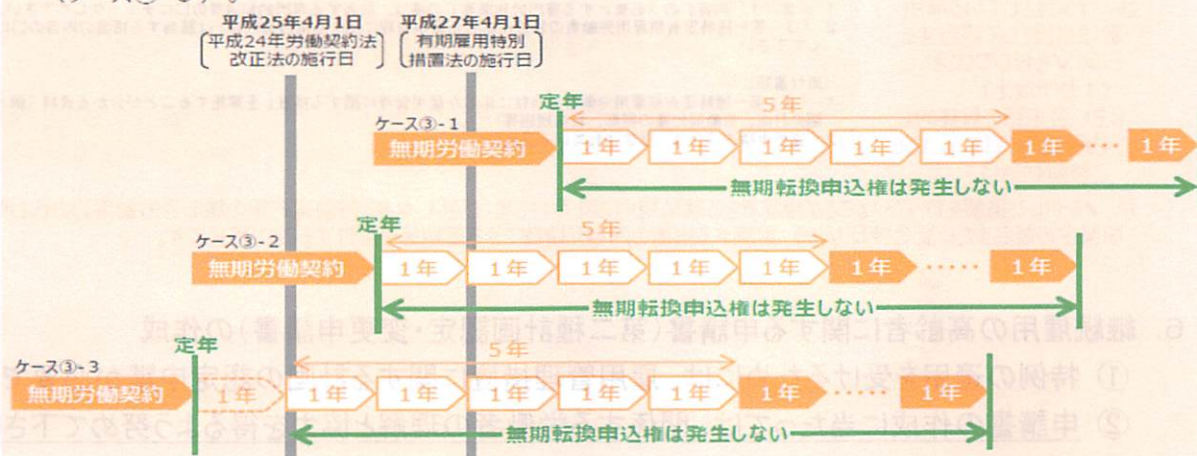
4. 継続雇用の高齢者についての有期雇用特別措置法の効果

(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)。



5. 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載してください。
- ④ 法人の場合には、代表者氏名を記載してください。
- 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

〔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	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	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	⑨ ☒ 博士の学位 ☐ 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 ☐ 弁理士 ☐ 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 ☐ アクチュアリー資格試験に合格している者 ☒ 特許発明の発明者 ☐ 登録意匠の創作者 ☐ 登録品種の育成者 ☐ 農林水産業・鉱工業・機械・電気・土木・建築の技術者 ☒ システムエンジニア ☐ デザイナー ☐ 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)

は赤字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。

- 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) 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。

6. 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

- ① 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。
- ② 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下さい。
- ③ 申請は、本社・本店管轄の都道府県労働局まで。
- ④ 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。

- 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	() () ()	
	⑤	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歳以上の定年の引き上げ

⑦ ⑦ 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

(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載してください。
- ④ 法人の場合には、代表者氏名を記載してください。
- 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、

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

ください。

(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。

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。

7. 高度専門職の特例に関する労働条件の明示

労働条件通知書(一般労働者用; 常用、有期雇用型)

		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「〇〇」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(「〇〇」カイハツプロジェクト 開始日:H27. 6. 1完了日:H34. 9. 30)	

そ の 他	・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 ()
※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。	

8. 継続雇用の中高齢者の特例に関する労働条件の明示

労働条件通知書(一般労働者用;常用、有期雇用型)

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得る・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(年 か月(上限10年)) II 定年後引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	【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:)

そ の 他	・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 ()
※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。	

9. 高度専門職の特例に関する問題提起

① 誤った現行制度の理解に基づいていること(日本労働弁護団:「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」に反対する意見書)

- ・ このような、特例を認めるべき議論の発端となった現行制度の認識が明確に誤っており、そもそも特例を設ける必要性など存在しない。労働基準法 14 条 1 項は、労働契約の期間について、「一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの」については契約期間の上限を設けておらず、オリンピックまでの 7 年間のプロジェクト実施が見込まれているのであれば、7 年間の有期労働契約を締結することができるのである。
- ・ したがって、あえて特例を制定しなくても、現行制度上も、「一定の事業の完了に必要な期間」に対応した 7 年間の有期雇用を締結し、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可能である。

② 特定の研究プロジェクトの完了まで雇用することを約した場合には、労基法第14条に定める「一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの」に該当するか？(改正労働契約法に関する国立大学法人等からの質問)

(答)

- ・ 特定の研究プロジェクトが労基法第 14 条の「一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの」に該当するか否かは、当該プロジェクトが一つの事業と言えるか、事業に該当する場合、その事業が客観的に、有期的であることが明らかであると認められるか等、実態を勘案して判断される。
- ・ 一つの事業であるか否かは、問 29 で示した判断基準により判断され、主として、場所的概念によって決定されるので、例えば、一つの研究所において複数のプロジェクトが存在する場合は、一般的には、個々のプロジェクトではなく、研究所が一つの事業とされることとなる。

③ 労働者に労働契約を解約する自由を認めることを明確にしている場合には、5年を超える期間の有期労働契約を締結することは、労働基準法第14条及び民法第626条との関係においても可能か？(改正労働契約法に関する国立大学法人等からの質問)

(答)

- ・ 労働基準法第 14 条との関係では、1回の契約期間として3年(特例5年)を超える期間を定めた有期労働契約であっても、当該期間経過後は身分保障期間(使用者は原則として解約できないが、労働者はいつでも解約できる期間)であることが明確な場合(例:任期法第5条第5項によることが就業規則等でも明確にされている場合)は、人身拘束のおそれがないことから、労基法第14条に違反するものではないと解される。
- ・ また、民法第626条は、5年を超える期間を定めた場合には、5年経過後は期間の定めに関し両当事者が拘束されないことを定めた規定であるので、1回の契約期間として5年を超える期間を定めること自体が、直ちに同条に違反するものではないと解される。
- ・ 一方、5年経過後の雇用保障の程度については、学説上確立した見解があるとは言えない状況であり、労働者を法的に非常に不安定な契約関係に置くこととなるこ

とを踏まえると、身分保障期間としての定めであっても、期間の上限は5年とすることが適当である(5年経過後の解雇には労働契約法第16条の解雇権濫用法理の適用はあると考えられる)。

- ・ なお、① 5年を超える身分保障期間を設定することに合理性、必要性が認められず、無期転換の権利行使の回避のみを目的として長期の期間を定めるようなことは、改正労働契約法の趣旨にも反するものであること② 長期の契約期間(身分保障期間)を定めることは、使用者側にとっては、やむを得ない事由がない限り期間途中の解約ができない(期間の定めのない労働契約の解約よりも、さらに厳しく解雇が制限される)という強い拘束を受けるものであり、その観点からも慎重に対応すべきことにも留意すべきと考える。
- ④ 問題をまとめると:有期雇用特別措置法というプロジェクトは「事業」ではないので労働基準法第14条「一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの」には該当しない(あくまでも厚労省の見解と思われ裁判所がどのように判断するかは不明)のであり、同法第14条の趣旨である「人身拘束」の恐れのない「身分保障期間」であれば3年ないし5年の上限を超えても同法同条違反とはならないが、もっぱら無期転換回避を目的とした場合は改正労働契約法の趣旨に反するものである(あくまでも厚労省の一般の見解と思われ具体例について裁判所がどのように判断するかは不明)。

10. 継続雇用の高齢者の特例に関する問題提起

- ① 就業規則のチェック
- ② 65歳以上の再雇用の問題(人選の妥当性)
 - ・ 労働者本人が希望すれば65歳以上の全員を継続雇用するという企業は少ないと考えられる。
 - ・ 「企業が必要とする人材」というのが企業の本音であろうが、これでは基準がないのと同じである。
 - ・ 継続雇用にあたっての人選では健康・能力・意欲・実績・勤怠・賞罰等記録に基づく客観的合理的理由と社会通念上の相当性が認められなければ紛争惹起の可能性大である。
 - ・ 今に始まった問題でもないし、有期雇用特別措置法の問題ではないが、今後対象者が増加すれば問題も増加するので、これを機会に適切な労務管理を徹底する必要がある。
- ③ 第2定年67歳の問題・第3定年・・・！？
 - ・ 60歳定年後に有期契約で再雇用
 - ・ 65歳で無期転換申込み
 - ・ 66歳で無期転換
 - ・ 67歳定年後に有期雇用契約で再々雇用
 - ・ 72歳で無期転換申込み
 - ・ 73歳で無期転換
 - ・ 74歳で第3定年？？？
 - ・ 以上の運用は労働者の合意を得て規程・契約書関係を整備すれば十分運用可能と考えられるが、厚労省は「改正労働契約法の趣旨に反する」と主張すると考えら

れる。

④ 65歳以上の有期雇用契約の雇止めの問題(解雇権濫用法理の類推適用)

- ・ いわゆる「雇止め基準」に例示されている理由

○明示すべき「雇止めの理由」は、契約期間の満了とは別の理由とすることが必要です。

例えば下記の例を参考にしてください。

- 前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されていたため
- 契約締結当初から、更新回数の上限を設けており、本契約は当該上限に係るものであるため
- 担当していた業務が終了・中止したため
- 事業縮小のため
- 業務を遂行する能力が十分ではないと認められるため
- 職務命令に対する違反行為を行ったこと、無断欠勤をしたこと等勤務不良のため等

⑤ いずれにしても雇止めを行うことについて本人が同意しなければ、紛争状態になる。

⑥ 契約の更新は有効に活用する・・・健康診断・人事評価・勤怠・賞罰等による労働条件の再検討を必ず行う。

⑦ 更新回数に「上限」を設けるあるいは契約更新の「上限」年齢(定年ではない)を設けることと併行して、雇止め候補の従業員には日常の労務管理に善意の雇止め予告を含ませることが肝要。その上で次回の契約更新をしないことを明記した雇用契約を活用する。

⑧ 65歳以上の有期雇用従業員の全員を「上限」まで雇用していると「上限」が「定年」になってしまうので要注意。(厚生労働省は「上限」も「定年」も同様に見ていると観察できるので労務管理の実態が重要)

【参考】北港観光バス(雇止め)事件【大阪地判 2013/01/18】平成22(ワ)17225号

- 雇止めが行われた当時、全従業員の16%が65歳以上であったことと、Xにも65歳に達した後も複数回の契約更新がされていることから、Xが契約更新の期待を持つことは客観的にみて合理的である。
- Y社は体力的に勤務が難しかったと主張しているが、Xの体力や健康状態等の個別事情を考慮していた事実はない。
- 「再雇用は体力、健康面に問題がない限り70歳まで継続する」という方針を「高齢な運転手を減らしていく」という方針に切り替えたというだけでは雇止めの合理的な理由とはいえず、妥当ではない。

11. 有期雇用特別措置法の成立の経過

① 平成24年8月労働契約法改正成立

② 平成24年末に政権交代

③ 平成25年4月1日から労働契約法改正(無期転換ルール)施行

④ 平成25年10月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、そうした方針が日本経済再生本部で決定

