

有期雇用特別措置法

1. 有期雇用特別措置法の趣旨

有期雇用特別措置法(正式名称: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)は、有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する日本の法律で、労働契約法に対する特別法です。(平成26(2014)年11月28日公布、平成27(2015)年4月1日施行)

平成25(2013)年4月1日に施行された改正後の労働契約法18条において、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、労働者の申し込みによって無期雇用に変換できる「無期変換ルール」が導入されました。しかし、特定の特性を持つ労働者については、このルールが画一的に適用されると、かえって雇用の機会を損なったり、能力の発揮を妨げたりする恐れがあります。

本法は、「高度専門職」と「定年後の継続雇用者」の2つのグループを対象に、適切な雇用管理が行われることを条件として、無期変換申込権が発生するまでの期間に特例(適用除外的な扱い)を認めることを趣旨としています。

この法律が労働契約法に対してどのような位置づけにあるのかをまとめると以下ようになります。

原則(労働契約法)

- 通算契約期間が5年を超えると、労働者の申し込みにより無期雇用へ変換。

↑

例外(本法)

- 認定を受けた場合のみ、5年というカウントを一時停止、または上限を延長する。
- 第一種:プロジェクト終了まで(最大10年)はカウントされない。
- 第二種:定年後の継続雇用期間中はカウントされない。

2. 法の概要(特例の対象となる労働者)

以下の2つの類型が特例の対象となります。

- 【第一種】高度専門的知識等を有する有期雇用労働者
 - 対象者: 博士の学位保持者、公認会計士、医師、システムエンジニア等の高度な専門知識を持つ者で、年収が一定額(原則1,075万円)以上の人。
 - 特例内容: 完了までに5年を超える特定のプロジェクトに従事する場合、そのプロジェクト期間中(最大10年)は無期変換申込権が発生しません。
- 【第二種】定年後に引き続いて雇用される有期雇用労働者
 - 対象者: 定年後、引き続き同一の事業主(またはグループ会社)に雇用される高齢者。
 - 特例内容: その事業主に雇用されている期間中は、通算5年を超えても無期変換申込権が発生しません。

3. 認定制度について

特例を適用するためには、事業主が「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る必要があります。

(1) 認定の要件(雇用管理措置)

事業主は、対象となる労働者がその能力を有効に発揮できるよう、以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

- 第一種(高度専門職)の場合:
 - 教育訓練の実施、魅力ある就業環境の整備、または再就職の支援など。
- 第二種(定年後再雇用)の場合:
 - 高年齢者雇用推進員の選任、定期的な面談の実施、教育訓練の実施、または希望に応じた短時間勤務制度の導入など。

(2) 申請手続の流れ

- ① 計画の策定: 特例対象者の特性に応じた「雇用管理措置」を含む計画を作成します。
- ② 申請書の提出: 管轄の労働局(または労働基準監督署)に「認定申請書」を提出します。
 - (ア) 第一種:「第一種計画認定申請書」
 - (イ) 第二種:「第二種計画認定申請書」
- ③ 審査・認定: 労働局にて内容が審査され、要件を満たしていれば「認定通知書」が交付されます。
- ④ 労働者への明示: 認定を受けた後、対象となる労働者に対し、労働条件通知書等で「無期転換ルールの特例対象であること」を明示する必要があります。

(3) 申請に必要な主な書類

- 認定申請書(様式第1号または第2号)
- 就業規則(定年規定や退職金規定が確認できるもの)
- (第二種の場合)定年を迎えたことを確認できる書類(対象者の生年月日がわかるもの等)
- 雇用管理措置の実施を確認できる書類

4. 法律の構成

本法は大きく分けて「総則」「特例の認定」「雑則」の3つのパートで構成されています。

章(区分)	条文番号	内容の要約
第1章:総則	第1条～第2条	目的、定義(高度専門職・定年後再雇用者)
第2章:特例の認定	第3条～第7条	計画の認定、認定の基準、取消し、無期転換の特例
第3章:雑則	第8条～第11条	指針、報告の徴収、権限の委任など

5. 主要な条文の概要

特に実務上重要となる条文のポイントは以下の通りです。

第 1 条(目的)

この法律は、高度な専門知識を持つ労働者や定年後再雇用される高齢者が、その能力を有効に発揮できる環境を整えるため、労働契約法の特例を設けることを目的としています。

第 2 条(定義)

特例の対象となる「特定有期雇用労働者」を 2 つの類型に定義しています。

- 第 1 号(第一種)：専門的知識等を有する有期雇用労働者(プロジェクト従事者など)。
- 第 2 号(第二種)：定年後引き続き雇用される有期雇用労働者。

第 4 条(計画の認定)

事業主が特例を適用したい場合、対象労働者の特性に応じた「雇用管理に関する計画」を作成し、厚生労働大臣(実際には都道府県労働局長)の認定を受けなければならないことを定めています。

第 8 条(無期転換ルールの特例)

本法の核心となる条文です。

認定を受けた事業主に雇用される特定有期雇用労働者については、労働契約法第 18 条第 1 項(5 年での無期転換)の規定に関わらず、以下の期間は無期転換申込権が発生しないものとします。

- 第一種：特定有期業務(プロジェクト)に従事する期間(最大 10 年)。
- 第二種：定年後引き続き雇用されている期間。

6. 実務上の注意点

(1)労働条件通知書(雇用契約書)への記載

認定を受けた後は、対象となる労働者との契約時に、特例の対象であることを書面で明示する必要があります。

【第二種：定年後継続雇用の場合の記載例】

「貴殿は、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第 2 種認定を受けた事業主に雇用される定年後継続雇用労働者であるため、本事業主に定年後引き続き雇用されている期間内は、労働契約法第 18 条第 1 項に基づく無期労働契約締結の申込みに関する規定は適用されません。」

【第一種：高度専門職の場合の記載例】

「本契約は、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第 1 種認定を受けた計画に係る特定有期業務(〇〇プロジェクト)に従事する期間(〇年〇ヶ月)であり、当該期間中は労働契約法第 18 条第 1 項に基づく無期労働契約締結の申込みに関する規定は適用されません。」

(2)認定申請書(計画書)を書く際のポイント

労働局へ提出する申請書で最も重要なのは、「雇用管理措置」の欄です。単に「継続雇用する」と書くだけでは不十分で、以下の視点が必要です。

【第二種申請(高齢者)の場合の措置例】

定年後も意欲を持って働いてもらうための仕組みが求められます。

- **配置・職務内容の配慮:**「本人の希望や体力を考慮し、定年前の経験を活かせる部署に配置する」
- **福利厚生・研修:**「高年齢労働者を対象とした安全衛生教育を実施する」「健康診断に加え、産業医による個別面談を希望者に実施する」

【第一種(高度専門職)の場合の措置例】

- **就業環境の整備:**「専門性を発揮できるよう、柔軟な勤務形態(フレックスタイム制等)を適用する」
- **教育訓練:**「最新技術習得のための外部セミナー費用を会社が負担する」

(3)手続の全体スケジュール(逆算)

無期転換申込権は、5 年を超えた「最初の日」に発生します。そのため、認定申請は余裕を持って行う必要があります。

- ① **定年到達の 2～3 ヶ月前:** 対象者への説明と意向確認。
- ② **定年到達の 1 ヶ月前まで:** 労働局へ「第二種計画認定申請書」を提出。
- ③ **定年直後の再雇用契約:** 認定通知を受け取った後(または申請中である旨を伝え)、特例を明示した契約書を取り交わす。

(4) 認定申請の提出先と注意点

- **提出先:** 本社の所在地を管轄する**労働局**です(労働基準監督署経由での提出も可能です)。
- **有効期間:** 認定自体に有効期限はありませんが、事業主が変わったり、定年後の再雇用制度そのものが大きく変わった場合は、再度手続が必要になることがあります。