



平成27年4月より労働契約法に特例が設けられます



平成25年4月に改正労働契約法が施行され、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたとき、労働者が事業主に申し込むことにより、有期労働契約を無期労働契約（期間の定めのない労働契約）に転換できるという仕組みが創設されました。これに関して、平成27年4月より特例措置が設けられることから、今回はその内容について解説しましょう。

1. 特例の対象となる労働者の範囲

今回、新たに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という法律が制定され、労働契約法に特例が設けられました。対象となる者および取扱いは以下のとおりとなります。

- ① 専門的知識等を有する有期雇用労働者（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厚生労働省令で定める額以上である者に限る。）であって、その専門的知識等を必要とする業務（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ものに限る。）に就くもの（②に該当するものを除く。）

[取扱い]

無期労働契約への転換の申込みができる通算5年の期間が、専門的知識等を必要とする業務の開始の日から完了の日までの期間（ただし上限は10年）に読み替えられ、この期間について労働者は無期転換の申込みをすることはできません。

[具体例]

図1のように8年間のプロジェクトが予定されていた場合、そこで1年間の有期雇用契約を更新し通算5年を経過したとしても、労働者は無期転換の申込みができず、雇用期間は業務の開始の日から完了の日までの8年間となります。

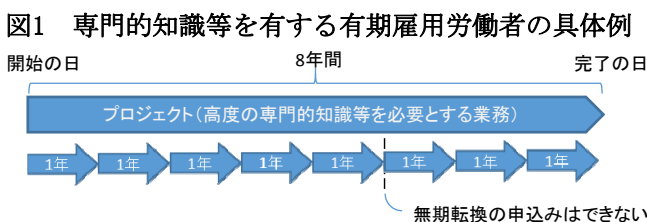


図1 専門的知識等を有する有期雇用労働者の具体例

- ② 定年（60歳以上のものに限る。）に達した後、引き続いてその事業主に雇用される有期雇用労働者

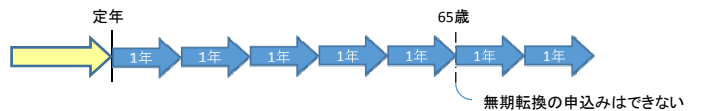
[取扱い]

定年後、引き続き有期雇用契約を締結・更新したとしても労働者は無期転換の申込みをすることはできません。

[具体例]

図2のように定年後、1年間の有期雇用契約を更新し、通算5年を経過したとしても労働者は無期転換の申込みができず、有期雇用契約を更新することが可能です。

図2 定年に達した後引き続いてその事業主に雇用される有期雇用労働者の具体例



2. 特例の取扱いをするために必要な手続き

今回の特例の取扱いをするためには、事業主は計画書を作成し、厚生労働大臣の認定を受ける必要があります。この認定の内容等については今後、厚生労働省令によって定められていますが、例えば上記②については、その労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮、その他特性に応じた雇用管理に関する措置などを計画書に記載することになる見込みです。