



大阪労働者弁護団 労働法制・規制緩和問題対策本部

<http://www.lalaosaka.com> e-mail osaka-rouben@nifty.com

〒530-0047 大阪市北区西天満 4-5-8 八方商事第2ビル5階

電話：06-6364-8620 FAX：06-6364-8621

「有期雇用特別措置法」4月1日より施行！

～厳格な要件で押さえ込みを～

1. はじめに

労働契約法の改正により、2013（平成25）年4月から「無期転換ルール」が導入されています（18条）。

有期雇用契約が「5年」を超えて繰り返し更新された場合に、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換するというものです。



しかし、「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**」と略称します）が2014（平成26）年11月28日に公布されました。

有期雇用特別措置法により、

- 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**」と略称します）と、
- 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**」と略称します）については、

「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た場合に、無期転換申込権発生までの期間に関する特例」が適用されることになりました。

「特例」とは、無期転換ルールの「5年」を「10年」に延長し、無期化を妨げる、労働者に不利益な方向のものです。

したがって、有期雇用特別措置法の適用範囲が広がっていかないよう、厳格な解釈を求めていく必要があります。

2.【第1類型】「高度専門職」とは何か

年収要件（1075万円）と、適用される職種の範囲があります。

（1）年収要件

有期労働契約の契約期間に、その事業主から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。

☆以下のものは含まれません。

- ① 所定外労働に対する手当、
- ② 勤務成績等に応じて支払われる賞与、
- ③ 業務給等その支給額が予め確定されていないもの、



（2）高度専門職の範囲

- ① 博士の学位を有する者
- 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
- ③ ITストラテジスト、システムアナリスト、アクチュアリー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から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、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います。

これらのうち、①から④まで及び⑥は**確かに専門性を有するといえるかもしれません**。しかし、⑤はどうでしょう？ 学歴により5年から7年間の実務経験を積んだ技術者であれば、もう該当してしまいます。

⑦は、2015年4月12日現在、ネット検索では未だに具体的な認定基準が出されてい

ません。

(3) 高度専門職に対する特例の適用についての考え方

原則「5年を超えれば」が、

特例では「認定を受けた計画におけるプロジェクトの開始の日から完了の日までの期間を超えれば」となります。

3. 【こちらが重要・第2類型】継続雇用の高齢者の特例について

無期労働契約者が定年を迎えた後も、「適切な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た事業主」の下で、引き続いて雇用される有期雇用労働者については、その事業主に定年後引き続き雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。

「事業主」には、高年齢者雇用安定法に規定する「特殊関係事業主」（いわゆるグループ会社）を含みます。

高年齢者の定年後雇用につき、1年更新での雇用措置をとっている使用者も多いと思いますが、原則からいけば「5年」で無期転換となります。これを無期化できなくするのが「継続雇用の高齢者の特例」です。

4. どちらの特例も、「認定」がなければ適用はありません。

事業主は、「特例」の適用に必要な雇用管理上の措置に関する計画を、本社・本店管轄の都道府県労働局に申請し、認定を得る必要があります。

認定が取り消されれば、特例は適用されません。

ただし、認定の内容は、「いずれかの措置」一つだけでよく、ハードルが高いとは言えません。

継続雇用の高齢者の場合の「適切な雇用管理上の措置」については、以下の「いずれかの措置」となります。（高年齢者雇用安定法に規定する高年齢者雇用確保措置のいずれかを講じることが前提です。）

- 高年齢者雇用安定法第11条の規定による高年齢者雇用推進者の選任
- 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等
- 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
- 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
- 賃金体系の見直し
- 勤務時間制度の弾力化

5. 無期転換が原則、特措法による特例は例外！

以上のおり、特に労働組合で関係しそうなのは、継続雇用の高齢者が有期雇用であるケースです。

満60歳の定年後に継続雇用された人が、満65歳を迎えて「まだ働ける、働きたい」と考えることもあるでしょう。

そのときには無期転換権の行使を検討してください。

使用者が無期転換権の特例適用のために都道府県労働局の「認定」を得ているかどうか、ぬかりなくチェックしましょう。

以 上

