

規制の事前評価書

政策の名称	専門的知識等を有する有期雇用労働者等の無期転換申込権発生までの期間の延長に関する措置	担当部局名	労働基準局労働条件政策課	作成責任者名	労働条件政策課長 村山 誠	評価実施時期	平成26年2月
法令案等の名称・関連条項	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(仮称)						
規制の目的、内容及び必要性等	<p>【規制の目的・必要性】 労働契約法第18条に基づく無期転換ルールについては、有期労働契約の濫用的利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図ることを目的として導入されたものであり、企業にも積極的に対応する動きが見られます。一方、専門的知識等を有する有期契約労働者の中には有期雇用で働き続けたいというニーズや、定年後においても働き続けたいという高齢者のニーズがあり、事業主としてもそうした労働者を雇用したいというニーズもあります。また、国家戦略特別区域法附則第2条において、高収入かつ高度な専門的知識等を有する有期契約労働者等を対象に、無期転換申込権発生までの期間の在り方等について検討を行い、平成26年の通常国会に所要の法案の提出を目指すこととされているほか、定年後引き続き雇用される有期契約労働者に対する無期転換ルールの適用の在り方を見直すことを求める意見もあります。こうした状況を踏まえ、労働政策審議会労働条件分科会有期雇用特別部会及び職業安定分科会高齢者有期雇用特別部会において審議がなされ、平成26年2月14日に厚生労働大臣に対し建議が行われました。建議では、「①一定の期間内に完了する業務に従事する高収入かつ高度な専門的知識、技術又は経験を有する有期契約労働者、②定年後引き続き雇用される有期契約労働者について、その能力を十分有効に発揮できるようにするため、それぞれの特性に応じた適切な雇用管理を実施するとともに、無期転換申込権が発生するまでの期間の特例を設け、もって国民経済の健全な発展に資することとし、以上の趣旨を法律案に反映させることが適当である。ただし、いずれの場合にも、労働者保護を図りつつ、個別労働関係紛争を未然に防止するため、労働契約が適切に行われるような措置を併せて講ずることが必要である。」とされています。</p> <p>【規制の内容】 一定の期間内に完了する業務に従事する高収入かつ高度な専門的知識、技術又は経験を有する有期契約労働者等(以下「特定有期雇用労働者」といいます。)について、事業主が雇用管理の改善に関する措置に係る計画を作成し、厚生労働大臣の認定を受けた場合の当該事業主との間の有期労働契約に関しては、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの通算契約期間(5年)を延長することとします。</p>						
想定される代替案	特定有期雇用労働者の有期労働契約について、労働契約法第18条第1項に規定する無期転換申込権の適用除外とします。						
規制の費用(注)	費用の要素	代替案の場合					
1 遵守費用	労働契約法第18条第1項に規定する無期転換申込権発生までの通算契約期間を延長するためには、計画について厚生労働大臣の認定を受ける必要があります。これに伴い、関係書類の作成等の費用が生じるものと考えられます。	新たに発生する費用はないものと考えられます。					
2 行政費用	労働者や事業主に対して新たなルールの趣旨・内容を十分に周知するための行政費用が発生すると考えられますが、中長期的にみると、ルールの整備・明確化による紛争予防の効果により、労働相談などの行政費用を抑制できます。	労働者や事業主に対して新たなルールの趣旨・内容を十分に周知するための行政費用が発生すると考えられますが、中長期的にみると、ルールの整備・明確化による紛争予防の効果により、労働相談などの行政費用を抑制できます。					
3 その他の社会的費用	新たに発生する費用はないものと考えられます。	無期転換にあたっては、いわゆる正社員並の待遇とすることや賃金の引上げまでは求めておらず、事業主にとってコストアップになるとは考えていません。また、無期転換ルールについて、企業にも積極的に対応する動きが見られるため、無期転換ルールの適用除外とすることは、企業に労務管理の見直しなど新たな負担を強いるだけでなく、有期労働契約が濫用的に利用され、雇用の安定が阻害されるおそれがあるとともに、特定有期雇用労働者がその能力を有効に発揮できないおそれがあります。					
規制の便益	便益の要素	代替案の場合					
	特定有期雇用労働者の能力の維持向上及び活用が図られ、当該労働者の能力の有効発揮及び活力ある社会の実現につながるものと期待されます。	雇用機会の創出に繋がる可能性もありますが、有期労働契約が濫用的に利用され、雇用の安定が阻害されるおそれがあるとともに、特定有期雇用労働者がその能力を有効に発揮できないおそれがあります。					
政策評価の結果(費用と便益の関係の分析等)	本規制の導入により、新たなルールの周知や定着等に一定の費用を要しますが、本規制により特定有期雇用労働者の能力の有効発揮及び活力ある社会の実現につながるものと期待されることから、費用を大きく上回る便益があると考えられます。また、代替案では、有期労働契約が濫用的に利用され、雇用の安定が阻害されるおそれがあるとともに、特定有期雇用労働者がその能力を有効に発揮できないおそれがあるなど、労働者に不利益を生じさせる懸念があることから、本規制は代替案より適切であると考えられます。						
有識者の見解その他関連事項	<p>労働政策審議会建議「有期労働契約の無期転換ルールの特例等について(報告)」(平成26年2月14日)において、次のとおり報告されています。</p> <p>○特例の枠組 ①一定の期間内に完了する業務に従事する高収入かつ高度な専門的知識、技術又は経験を有する有期契約労働者 ②定年後引き続き雇用される有期契約労働者 について、その能力を十分有効に発揮できるようにするため、それぞれの特性に応じた適切な雇用管理を実施するとともに、無期転換申込権が発生するまでの期間の特例を設け、もって国民経済の健全な発展に資することとし、以上の趣旨を法律案に反映させることが適当である。ただし、いずれの場合にも、労働者保護を図りつつ、個別労働関係紛争を未然に防止するため、労働契約が適切に行われるような措置を併せて講ずることが必要である。</p> <p>○特例の具体的内容 一定の要件を満たす事業主と労働者との間の労働契約については、労働契約法第18条の無期転換申込権発生までの期間について、次のような特例を設けることが適当である。 ①高収入かつ高度の専門的知識等を有する有期契約労働者については、プロジェクトの完了までの期間は無期転換申込権が発生しないこととするが、その期間が10年を超える場合には、無期転換申込権が発生するものとする。 ②定年に達した後に同一事業主又は特殊関係事業主に引き続いて雇用される高齢者については、当該事業主に継続して雇用されている期間は、通算契約期間に算入しないこととする。</p>						
レビューを行う時期又は条件	本規制は労働契約法第18条第1項の特例を設けるものです。当該規定については、労働契約法の一部を改正する法律(平成24年法律第56号)附則第2条において、施行(平成25年4月1日)後8年を経過した場合において、その施行状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとしていますので、これに併せて本規制についてのレビューを行う予定です。						