

CONTENTS

page	
1	高度専門労働者と定年後継続雇用認定を受けて無期転換ルールに特例適用
2	特集 過重労働はありませんか？ 過労死・過労自殺をなくすために
4	TOPICS ●マイナンバー制度の開始時期が近づいています ●期間延長、分割取得など介護休業の拡大を検討 ●障害者雇用納付金制度の対象企業 4月より100人超規模に拡大
6	すっきりわかる。健康保険 高額療養費の自己負担限度額の区分が変わりました
7	人事労務の法律ミニ教室 4月より改正パート法施行。何か対応すべき？
8	ダイバーシティで会社を変える 短時間勤務の管理職!?
8	労務ひとこと 子育て支援企業の最高位「プラチナくるみん」

高度専門労働者と定年後継続雇用 認定を受けて無期転換ルールに特例適用

労働契約法の無期転換ルールに一定の特例を設けることなどを内容とする法律（正しくは「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」）が、昨年11月21日の衆院本会議で成立しました。今年4月1日より施行されます。

* * * * *

平成25年4月施行の改正労働契約法により、同一の労働者との間で有期労働契約が繰り返し更新され通算5年を超えた場合は、労働者の申し込みにより無期労働契約に転換できる制度（無期転換ルール）が始まりました。

この制度には、有期労働契約の濫用により、労働者の雇用が不安定になることを抑制する目的があります。

一方で、無期転換ルールの導入を契

機に、企業が契約更新の上限を新たに設けるといった動きも見られるため、かえって労働力の活用が進まなくなることが懸念されています。

そこで今回の改正では、雇用が不安定になるおそれの少ない労働者について、無期転換ルールの特例を設けることになりました。

高度専門労働者と定年後継続雇用

特例の対象は右表のとおりです。①の高度専門労働者は一定の高度な専門性を持ち、一定の年収（1,075万円以上となる予定）が見込まれることが条件です。②の定年後継続雇用者は60歳以上の定年の場合に限り、一定のグループ企業での継続雇用を含みます。

特例の対象者の場合、①の者であれば、「プロジェクトの期間(上限10年)」

を超えた場合に無期転換の申込権が発生します。②の者であれば、定年後引き続き雇用されている期間は無期転換の権利が発生しません。

ただし、この特例の適用を受けるためには、事業主が対象労働者に応じた適切な雇用管理に関する計画を作成し、厚生労働大臣の認定を受ける必要があります。例えば、①の者であれば「能力の維持向上を自主的に図る機会の付与」、②の者であれば「配置、職務および職場環境に関する配慮」などです。

特例の対象者

- ① 5年を超えるプロジェクト（一定期間内に完了することが予定されている業務）に就く、高度専門的知識等を持つ有期契約の者
- ② 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者