

JILPT 調査シリーズ

No.130

2014年10月

「高度の専門的知識等を有する 有期契約労働者に関する実態調査」結果

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



「高度の専門的知識等を有する 有期契約労働者に関する実態調査」結果

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

本調査は、高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得ている有期契約労働者の活用実態等について、企業に対するアンケート調査及びインタビュー調査を行ったものである。

本報告書が、今後の政策論議の活性化に資すれば幸いである。調査の実施に当たり、ご協力いただいた企業の方々に厚く御礼申し上げたい。

2014年10月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野和夫

担 当 者

荻野 登 調査・解析部長

渡辺 木綿子 調査・解析部主任調査員補佐（執筆）

目 次

第1章 調査の概要	1
第1節 調査の趣旨	1
第2節 調査の方法	2
1. アンケート調査.....	2
2. インタビュー調査.....	6
第2章 調査結果の概要	7
第1節 アンケート調査結果	7
1. 高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得ている有期契約労働者の雇用状況	7
2. 具体的な雇用内容（職種、人数、一回当たりの契約期間の長さ、平均勤続年数、 平均的な年収（水準観）、外国人の有無）.....	7
3. 改正労働契約法の無期転換ルールへの対応方針.....	9
4. 高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得る有期契約労働者をプロジェクト 限定で雇用した経験とその概要.....	9
5. 特例が設けられた場合の活用ニーズとその理由、具体的に想定される活用場面	10
第2節 インタビュー調査結果	12
1. 高度の専門的知識等を有する有期契約労働者の雇用管理状況.....	12
事例1 研究・開発エンジニア.....	15
事例2 工業デザイナー.....	16
事例3 特許発明者.....	17
事例4 システムエンジニア.....	18
事例5 安全マネジメントのスペシャリスト.....	19
事例6 プロジェクトマネジャー.....	20
事例7 産業医.....	22
事例8 スポーツ選手.....	23
2. 一定のプロジェクトに限定した、高度の専門的知識等を有する有期契約労働者 の無期転換ルールの特例が設けられた場合の活用ニーズ.....	26
第3章 総 括（政策的インプリケーション）	29

第1章 調査の概要

第1節 調査の趣旨

「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年8月に成立し、有期労働契約を反復更新して通算5年を超えた場合に、有期契約労働者の申込みに応じて無期契約に転換するルール（第18条）等が新設された（平成25年4月施行）。無期転換ルールは、有期労働契約の濫用的利用を抑制し、雇用の安定を図ることを目的に導入され、企業にも積極的に対応する動きがみられる一方、契約更新の上限を新たに設ける動きも散見される場所である（調査シリーズ No.122「改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのか—『高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査』結果」（平成26年5月公表））。

こうした中、平成25年12月に成立した「国家戦略特別区域法」の附則第2条では、高度の専門職で比較的年収が高い労働者を対象に、労働契約法第18条の無期転換申込権発生までの期間のあり方、その際に労働契約が適切に行われるための必要な措置等について、全国規模の規制改革として労働政策審議会で早急に検討を行い、その結果を踏まえて平成26年の通常国会に所要の法案を提出することとされた。その後、法案化に向けた検討が行われ（労働政策審議会労働条件分科会有期雇用特別部会、職業安定分科会高年齢者有期雇用特別部会）、第186回国会（常会）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案」が提出された（図表1及び2）。

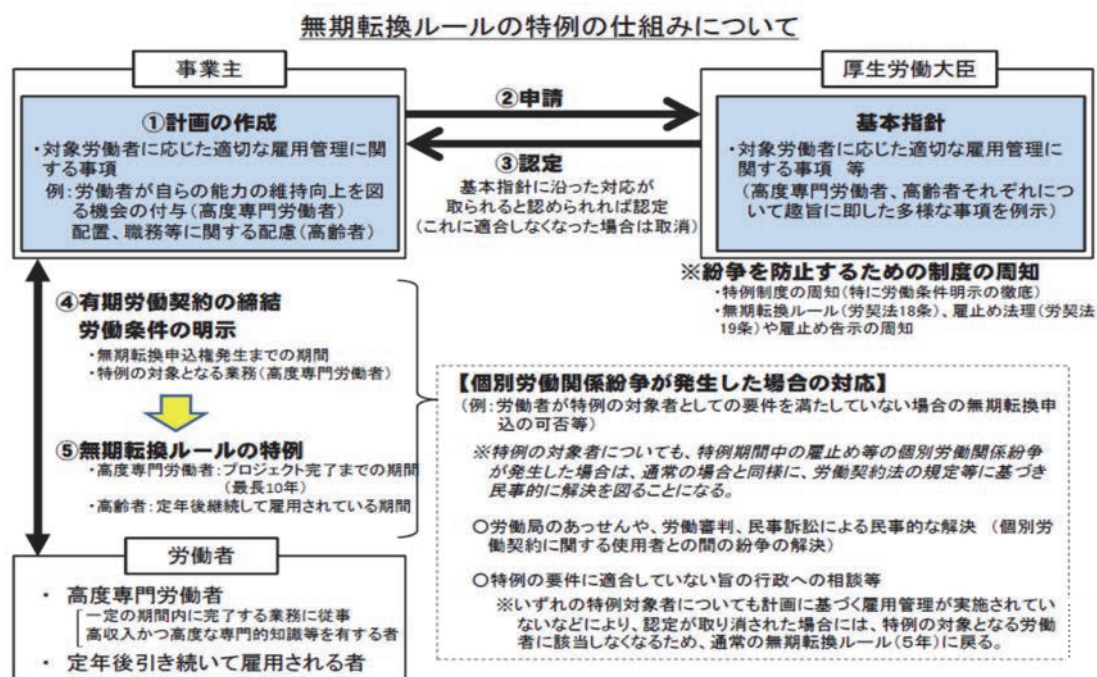
図表1 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案の概要

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の概要	
平成25年の臨時国会で成立した国家戦略特別区域法の規定等を踏まえ、有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(※)に関する特例を設ける。 ※平成26年通常国会で衆議院可決後、参議院で継続審議	
(※) 同一の使用者との間で有期労働契約が繰り返して更新されて通算5年を超えた場合は、労働者の申込により、無期労働契約に転換できる。（労働契約法第18条）	
主な内容	
<p>①特例の対象者</p> <p>I)「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業務」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者</p> <p>II) 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者</p> <p>②特例の効果</p> <p>特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(現行5年)を延長 →次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。</p> <p>① Iの者：一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間(上限:10年)</p> <p>② IIの者：定年後引き続き雇用されている期間</p> <p>※特例の適用に当たり、事業主は、</p> <p>① Iの者について、労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等</p> <p>② IIの者について、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等の適切な雇用管理を実施</p>	
施行期日	平成27年4月1日
資料出所：厚生労働省ホームページ「第186回国会（常会）提出法案」より (http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/dl/186-43.pdf)	

本調査は、高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得ている有期契約労働者の活用実態や、仮に特例が設けられた場合、その活用ニーズはどの程度あるのか等について、企業に対するアンケート調査及びインタビュー調査を行ったものである。

なお、本調査は、厚生労働省労働基準局労働条件政策課からの緊急要請に基づき、実施したものである。

図表2 無期転換ルールの特例の仕組み



資料出所：厚生労働省ホームページ労働政策審議会労働条件分科会有期雇用特別部会第5回資料より

(http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000037294.pdf)

第2節 調査の方法

1. アンケート調査

調査対象は、当機構調査・解析部の企業モニターを中心とする大規模企業 100 社である。調査項目は、調査票（図表3）の通り主要5問とした。①高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得ている有期契約労働者の雇用状況（過去の雇用経験を含む）、②具体的な雇用内容（職種、人数、一回当たりの契約期間の長さ、平均勤続年数、平均的な年収（水準観）、外国人の有無）、③改正労働契約法の無期転換ルールへの対応方針、④高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得る有期契約労働者をプロジェクト限定で雇用した経験とその概要、⑤同有期契約労働者に対し、改正労働契約法第18条の特例が設けられた場合の活用ニーズとその理由、具体的に想定される活用場面、の一連の事項である。

調査期間は、2014年1月20日～4月7日である。調査票は、メールあるいは郵送で配布・回収した。有効回答企業は、48社（有効回答率48.0%）だった。

図表3 アンケート調査票

緊急「高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に関する実態調査」

(※ご回答をお願いするのはピンク色の部分です。)

問1,貴社では現在、高度の専門的知識等を有し、一定の年収¹を得ている有期契約労働者を雇用していますか(1つだけ○)。

1. 雇用している → 問2へ

2. 雇用していない

→ 付問,過去、雇用したことはありますか(1つだけ○)。

1. ある→問2へ 2. ない→問5へ

問2,具体的に、どのような職種ですか(該当すべてに○)。各人数、一回当たりの契約期間の長さ、平均勤続年数、平均的な年収(水準観)(※)、外国人の有無(含まれている場合に○)、とともに教えてください。 ※選択肢1=500万円未満 2=500万円以上~695万円未満、3=695万円以上~900万円未満、

4=900万円以上~1,075万円未満、5=1,075万円以上1,800万円未満、6. 1,800万円以上

職種	人数	契約期間	平均勤続	平均年収の水準観	外国人
医師(産業医等を含む)	1	年 ヲ月	年程度	1 2 3 4 5 6	
薬剤師	2	年 ヲ月	年程度	1 2 3 4 5 6	
通訳・翻訳	3	年 ヲ月	年程度	1 2 3 4 5 6	
弁護士	4	年 ヲ月	年程度	1 2 3 4 5 6	
公認会計士	5	年 ヲ月	年程度	1 2 3 4 5 6	
弁理士	6	年 ヲ月	年程度	1 2 3 4 5 6	
税理士	7	年 ヲ月	年程度	1 2 3 4 5 6	
社会保険労務士	8	年 ヲ月	年程度	1 2 3 4 5 6	
一級建築士	9	年 ヲ月	年程度	1 2 3 4 5 6	
不動産鑑定士	10	年 ヲ月	年程度	1 2 3 4 5 6	
技術士	11	年 ヲ月	年程度	1 2 3 4 5 6	
土木・建築技術者	12	年 ヲ月	年程度	1 2 3 4 5 6	
機械・電気技術者	13	年 ヲ月	年程度	1 2 3 4 5 6	
特許発明者	14	年 ヲ月	年程度	1 2 3 4 5 6	
デザイナー	15	年 ヲ月	年程度	1 2 3 4 5 6	
アナリスト	16	年 ヲ月	年程度	1 2 3 4 5 6	
ファンドマネジャー	17	年 ヲ月	年程度	1 2 3 4 5 6	
アクチュアリー	18	年 ヲ月	年程度	1 2 3 4 5 6	
システムエンジニア	19	年 ヲ月	年程度	1 2 3 4 5 6	
プログラマー	20	年 ヲ月	年程度	1 2 3 4 5 6	
アドバイザー	21	年 ヲ月	年程度	1 2 3 4 5 6	
プロジェクトマネジャー	22	年 ヲ月	年程度	1 2 3 4 5 6	
スポーツ選手	23	年 ヲ月	年程度	1 2 3 4 5 6	
その他(具体的に)	24	年 ヲ月	年程度	1 2 3 4 5	

¹ 一般的な業務の有期契約労働者より相当程度高い、社会的な相場観を勘案しつつ本人との交渉次第で決められるような年収水準。

問3,改正労働契約法における、有期労働契約の通算勤続年数が5年を超える場合の無期転換
申込権発生に対し、上記有期契約労働者については、どのように対応するお考えですか。

- (選択肢) 1. 通算5年未満で(完全に)雇止めする
2. 途中で随時、クーリング期間を挟む
3. 何らかの形で無期契約に転換する
4. 契約期間を一定の業務完了までなど一括で設定する
5. 派遣労働者や業務(請負)契約に切り換える
6. その他(具体的に)
7. 対応方針は未定・分からない

	職種	もっとも当てはまるものに1つだけ○
1	医師(産業医等を含む)	1 2 3 4 5 6 7
2	薬剤師	1 2 3 4 5 6 7
3	通訳・翻訳	1 2 3 4 5 6 7
4	弁護士	1 2 3 4 5 6 7
5	公認会計士	1 2 3 4 5 6 7
6	弁理士	1 2 3 4 5 6 7
7	税理士	1 2 3 4 5 6 7
8	社会保険労務士	1 2 3 4 5 6 7
9	一級建築士	1 2 3 4 5 6 7
10	不動産鑑定士	1 2 3 4 5 6 7
11	技術士	1 2 3 4 5 6 7
12	土木・建築技術者	1 2 3 4 5 6 7
13	機械・電気技術者	1 2 3 4 5 6 7
14	特許発明者	1 2 3 4 5 6 7
15	デザイナー	1 2 3 4 5 6 7
16	アナリスト	1 2 3 4 5 6 7
17	ファンドマネジャー	1 2 3 4 5 6 7
18	アクチュアリー	1 2 3 4 5 6 7
19	システムエンジニア	1 2 3 4 5 6 7
20	プログラマー	1 2 3 4 5 6 7
21	アドバイザー	1 2 3 4 5 6 7
22	プロジェクトマネジャー	1 2 3 4 5 6 7
23	スポーツ選手	1 2 3 4 5 6 7
24	その他(具体的に)	1 2 3 4 5 6 7

問4,これまでに、高度の専門的知識等を有する有期契約労働者を、一定のプロジェクトに限定して雇用した経験はありますか。

1. ある

2. ない



付問,どのようなプロジェクトですか。活用した有期契約労働者の職種や人数の概要も教えてください。

具体的に

問5,高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得る有期契約労働者を、一定のプロジェクトに限定して活用する場合に、改正労働契約法における無期転換ルールが緩和される（例えばプロジェクト期間中は猶予されるなど）としたら、そうした人材・契約を活用すると思いますか。

1. 活用したいと思う

2. 活用する可能性・活用を検討する余地はあると思う

3. 活用しないと思う（ニーズはない）

4. 分からない

} 付問へ

付問①,上記のような人材・契約形態には、どのようなメリットがあると思いますか（該当すべてに○）。

プロジェクト期間の不確実性に合わせて、雇用期間・雇用人数等を調整しやすくなる	1
高度人材は、拘束を嫌い長期一括契約を回避する傾向があるため、短期契約で必要期間、更新する方が優秀な人材を確保しやすくなる	2
無期転換権の発生リスクを懸念せずに活用しやすくなる (技術革新のペースが速まるなか、高度の専門的知識等は必要期間が限られており、5年程度での無期転換には馴染まない)	3
その他(具体的に)	4

付問②,具体的に、どのような場面で活用したい・検討する余地があると思いますか。活用したい有期契約労働者の職種や人数の概要も教えてください。

具体的に

以上です。ご回答は政策立案に向けた貴重な資料として活用させていただきます。
ご協力、有り難うございました。

2. インタビュー調査

アンケート調査結果を掘り下げることが目的に、インタビュー調査を実施した。調査対象は、高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得る有期契約労働者を、プロジェクトで雇用した経験や今後の雇用ニーズがあるのではないかと考えられる企業として、アンケート調査の回答企業より選定したA～Fの6社である（図表4）。B社を除き、2014年4月～6月末にかけ、対象企業における人事総務部門の部課長クラスを訪問して聴き取りを行った（B社については聴き取り事項を送付し、あらかじめ記入・返送してもらったうえで、電話で詳細を伺った）。

インタビュー調査事項は、①高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得ている有期契約労働者の雇用管理状況（職種、人数、一回当たりの契約期間の長さ、更新状況、平均勤続年数、就労条件（労働時間、勤務場所等）、報酬の支払形態・水準と決定方法、その他の処遇要素、教育訓練の実施状況、雇用契約書や労働条件通知書における違約時のペナルティや解約規定など契約上の留意点等）、②一定のプロジェクトに限定して、高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得る有期契約労働者を雇用した経験の具体的内容、③高度の専門的知識等を有し一定の年収を得る有期契約労働者を、一定のプロジェクトに限定して雇用するケースを対象に、無期転換ルールの特例が設けられた場合の活用ニーズ（具体的な活用場面のイメージ等）、などである。

図表4 インタビュー調査の実施状況

	主な業種	調査日時	聴き取り担当者
A社	建設業	4月14日 10:40～11:35	荻野登、渡辺木綿子
B社	製造業(電機関係)	5月16日(聴き取り事項送付)～ 5月23日(記入票戻しと電話による聴き取り)	渡辺木綿子
C社	製造業(自動車関係)	5月26日 11:00～12:15	荻野登、渡辺木綿子
D社	製造業(その他)	5月29日 14:30～15:15	荻野登、渡辺木綿子
E社	情報通信業	6月10日 16:00～17:05	新井栄三、渡辺木綿子
F社	エネルギー関連	6月27日 16:00～17:20	渡辺木綿子

第2章 調査結果の概要

第1節 アンケート調査結果

全有効回答企業（48社）の業種構成は、製造業が56.3%、非製造業が43.7%だった。また、結果としてすべて上場企業だった。

1. 高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得ている有期契約労働者の雇用状況

全有効回答企業を対象に、「高度の専門的知識等を有し、一定の年収¹を得ている有期契約労働者」の現在の雇用状況を尋ねると、「雇用している」割合が52.1%（25社）、「雇用していない」割合が47.9%となった。

「雇用していない」場合に過去、雇用した経験があるか尋ねると、「雇用したことがある」企業が全体の4.2%（2社）あった。総じて「高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得ている有期契約労働者」を現在、雇用しているか、あるいは過去、雇用した経験を持つ企業割合は56.3%（27社）となった。

2. 具体的な雇用内容（職種、人数、一回当たりの契約期間の長さ、平均勤続年数、平均的な年収（水準観）、外国人の有無）

「高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得ている有期契約労働者」の雇用経験がある企業（27社）を対象に、その具体的な雇用内容を尋ねた。

職種については、労働基準法第14条第1項で1回の契約期間の上限を5年とする特例が認められている有期契約労働者を、主に想定して選択肢を設定した（3～5頁・図表3）。その結果（複数回答）、医師（産業医等を含む）、薬剤師、通訳・翻訳、弁護士、公認会計士、社会保険労務士、一級建築士、技術士、土木・建築技術者、機械・電気技術者、特許発明者、デザイナー、アナリスト、システムエンジニア、アドバイザー、プロジェクトマネジャー、スポーツ選手（コーチ含む）、その他の18種類に記入がみられた（図表5）。その他としては通関士、セールス、研究・開発エンジニア、警視庁OB等の自由記述があった。

外国人が含まれている職種は、通訳・翻訳、土木・建築技術者、特許発明者、デザイナー、システムエンジニア、スポーツ選手、その他である。一社当たりの職種の活用数は平均2.1種類だが、実際には1種類のみから最多7種類まで幅がみられた。

人数は総計698人にのぼったものの、1社で70人以上（建設業、製造業）の記入を外れ値とみなして除外すると、一社当たりの平均人数は10.7人となった。

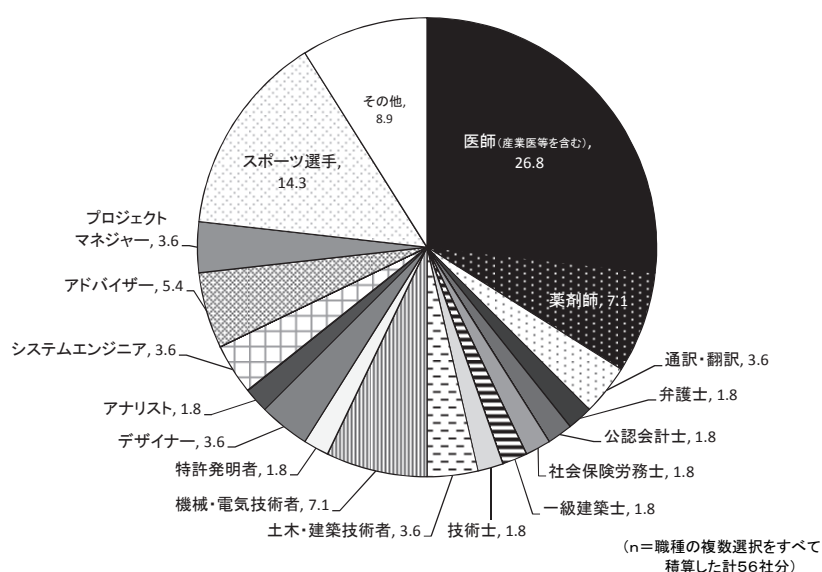
一回当たりの契約期間の長さは、スポーツ選手（1～2年の範囲で適宜設定）を除くすべ

¹ 「一般的な業務の有期契約労働者より相当程度高い、社会的な相場観を勘案しつつ本人との交渉次第で決められるような年収水準」と定義した。

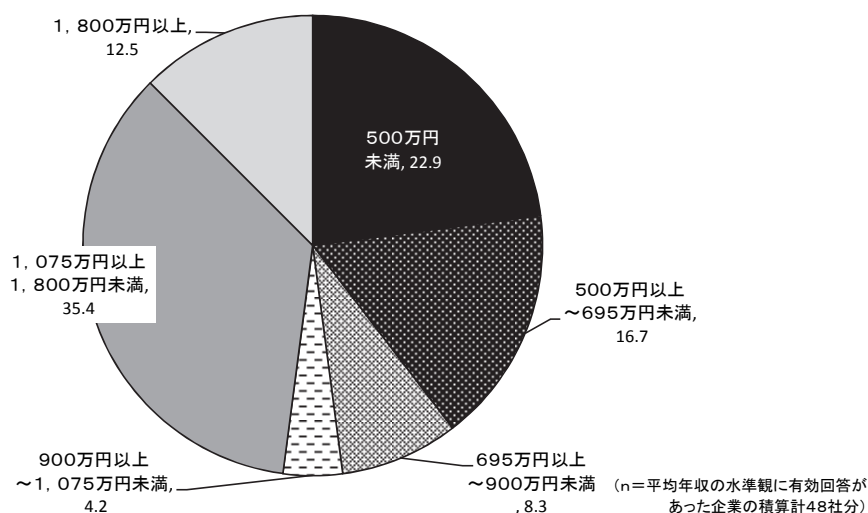
てが1年だった。勤続年数は1年のみから最長16年まで幅があり、平均で5.2年となった。

平均年収の水準観については、労働基準法第14条第1項に基づき、1回の契約期間の上限を5年とする特例が認められている事例で用いられている年収水準、及び累進課税率を基に、500万円未満から1,800万円以上までの6段階で尋ねた。有効回答企業（職種の複数選択をすべて積算した計56社分のうち、平均年収の水準観の無回答8社分を除く48社分）の集計で、多い順に「1,075万円以上1,800万円未満」が35.4%、「500万円未満²」が22.9%、「500万円以上695万円未満」が16.7%、「1,800万円以上」が12.5%などとなり、1,075万円以上で半数弱（47.9%）を占めた（図表6）。

図表5 高度の専門的知識等を有する有期契約労働者の雇用企業割合



図表6 高度の専門的知識等を有する有期契約労働者の平均年収の水準観

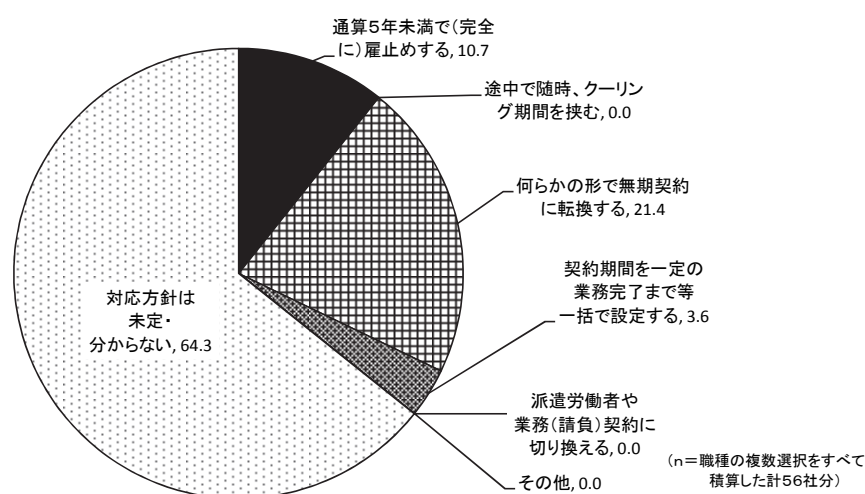


² 労働時間の長さを考慮していない（すべてがフルタイムであるとは限らない）点に、注意が必要である。

3. 改正労働契約法の無期転換ルールへの対応方針

「高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得ている有期契約労働者」について、改正労働契約法第18条の無期転換ルールにどのように対応しようとしているか尋ねた。職種の複数選択をすべて積算した計56社分の集計で結果をみると、「対応方針は未定・分からない」割合が64.3%にのぼっている（図表7）。次いで多かったのは「何らかの形で無期契約に転換する」の21.4%であり、これに「通算5年未満で（完全に）雇止めする」（10.7%）、「契約期間を一定の業務完了まで等一括で設定する」（3.6%）が続いた。

図表7 高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に係る無期転換ルールへの対応方針



4. 高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得る有期契約労働者をプロジェクト限定で雇用した経験とその概要

全有効回答企業を対象に、「高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得ている有期契約労働者」を、一定のプロジェクトに限定して雇用した経験があるか尋ねると、「雇用した経験がある」割合は20.8%となった。

雇用経験がある企業（10社）を対象に、具体的にどのようなプロジェクトか（職種、人数等）を尋ねると、「プラント建設等でプロジェクトマネジャーを数名程度」【製造業】や「海外でのプラント建設時に安全マネジメント等のスペシャリストを数名」【建設業】、「特定の施設を作るプロジェクトで一級建築士を1人」【製造業】、「土木・建築の施工管理職を必要数、施工工期の満了まで」【建設業】、「バイオ関連の研究・開発プロジェクトに1人、国家機関との共同プロジェクトに2人等」【製造業】、「企業買収や投資案件の助言・実務につき若干名」【運輸業】、「グループ全体の各事業領域に関する具体的な戦略の策定に1人」【製造業】、「新規事業の起上げプロジェクトで、営業コンサルタントを5人」【情報通信業】などの自由記述がみられた。

なお、雇用企業の割合が比較的多かった「スポーツ選手」について、プロジェクト限定で雇用した経験があるとの回答はみられなかった。

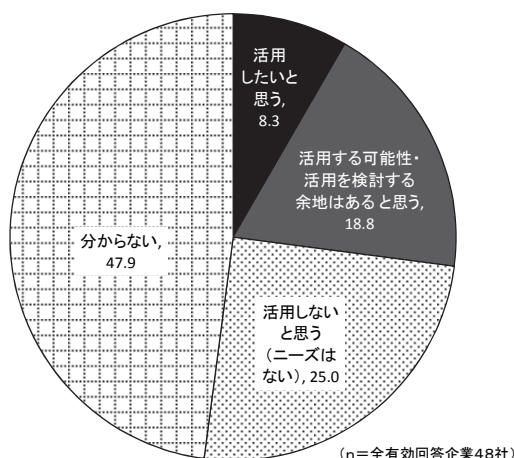
5. 特例が設けられた場合の活用ニーズとその理由、具体的に想定される活用場面

「高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得ている有期契約労働者」を一定のプロジェクトに限定して雇用するケースを対象に、改正労働契約法における無期転換ルールの適用が緩和される（例えばプロジェクト期間中は猶予される等）とした場合の、活用ニーズについても尋ねた。

その結果、こうした特例が設けられれば「活用したいと思う」企業が、全有効回答企業の8.3%、「活用する可能性・活用を検討する余地はあると思う」が18.8%あった。現時点で明確な活用ニーズありは1割弱ながら、活用余地ありを含めると4社に1社超（27.1%）が、特例を活用（検討）する意向であることが分かる（図表8）。

「活用したい・検討の余地がある」とした企業（13社）を対象に、そうした特例にはどのようなメリットがあると思うか尋ねると（複数回答）、回答が多かった順に「プロジェクト期間の不確実性に合わせて、雇用期間・雇用人数等を調整しやすくなる」（10社）ほか、「無期転換権の発生リスクを懸念せずに、活用しやすくなる（技術革新のペースが速まるなか、高度の専門的知識等は必要期間が限られており、5年程度での無期転換には馴染まない）」（7社）、「高度人材は拘束を嫌い、長期一括契約を回避する傾向があるため、短期契約で必要期間、更新する方が優秀な人材を確保しやすくなる」（6社）となった。

図表8 高度の専門的知識等を有する有期契約労働者のプロジェクト限定での雇用に係る無期転換ルールの特例が設けられた場合の活用ニーズ



そのうえで、具体的にどのような場面で活用したい・検討する余地があると思うか尋ねると、「新製品の開発やシステムプログラムの開発等の場面」【製造業】、「①M&Aや協業他社

とのアライアンスなど経営戦略の企画・調整・推進、② ICT 分野でのシステム企画・開発等の場面」【製造業】のほか、「①国や自治体との期間限定プロジェクト、②新規事業化の見極めのための調査や研究、③極めて特殊で高い専門性を持つ人材を短期契約・高処遇で雇用する場合、④定年近くの年齢だが高い専門性を持つ人材を雇用する場合」【製造業】、「①業務改革や会計制度の変更時等にコンサルタントや会計士等、②海外での大型M&Aの推進等に際し、コンサルタントや会計士、国際弁護士等」【製造業】といった記述がみられた。

第2節 インタビュー調査結果

アンケート調査結果を掘り下げることを目的として、インタビュー調査を実施した。調査対象は、高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得る有期契約労働者を、プロジェクトで雇用した経験や今後の雇用ニーズがあるのではないかと考えられる企業として、アンケート調査の回答企業から選定したA～Fの6社である。

1. 高度の専門的知識等を有する有期契約労働者の雇用管理状況

インタビュー調査ではまず、プロジェクト限定での活用かどうかにかかわらず、「高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得ている」との定義に該当する、有期契約労働者の雇用管理全般について聴き取りを行った。

各社で雇用されていた、同定義に該当する有期契約労働者は、**図表9**の通りである。

図表9 インタビュー調査企業における雇用状況

	高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得ている有期契約労働者の種類
A社	安全マネジメントのスペシャリスト(プロジェクト限定)
	弁護士
	エンジニア
	産業医
B社	プロジェクトマネジャー(戦略の企画・立案、推進)等
C社	研究・開発エンジニア(プロジェクト限定)
	工業デザイナー
	産業医 スポーツ選手
D社	プロジェクトマネジャー(戦略の企画・立案、推進)(プロジェクト限定)
E社	特許発明者
	システムエンジニア
	スポーツ選手
	セールス
F社	スポーツ選手
	通関士

これらの主な雇用管理状況は15～25頁の通りだが、その特徴をまとめると下記のようなになる。

まず、「高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得ている」という定義に該当するような有期契約労働者の活用人数は、たとえ大規模企業であっても数人程度から、(産業医やスポーツ選手を含めても)数十人程度までと決して多くはなかった。

にも係わらず、職種については(6社という非常に限られた事例であっても)、多様なものがみられた。1回の有期労働契約の上限を5年とする特例が認められる対象者に関する「労働基準法第14条第1項第1号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準(厚生労働省告示第356号)」に示されているような、「研究・開発エンジニア」や「特許発明者」(いずれも博士号取得者)、「弁護士」「医師」等の資格所有者、一定の実務経験を持つ「システムエンジニ

ア」などに加え、例えば「プロジェクトマネジャー（戦略の企画・立案、推進）」や「安全マネジメントのスペシャリスト」などといった具合である。そして、その多様・特殊性に伴い外国人も、少なからず含まれていた。

1回当たりの契約期間は、1年が多かった。当初から例えば3年程度、5年程度の雇用見通しがあっても、「一括で複数年契約を結ぶことはほとんどない」との回答だった。この点、労働基準法第14条第1項で、（無期転換ルールの5年を超える）一定の事業完了に必要な期間を定めることが可能である中で、労働契約法第18条の特例を設ける必要性にも係わってくるが、その理由として「プロジェクトの内容によっては必要期間が見極め難い」との指摘をはじめ、①「高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得ている」有期契約労働者は、職種によっては転職（引き抜き）も活発なため、本人が複数年契約（拘束）を希望しない（とくに外国人の場合は、配偶者等の意向を含めて事情が変わりやすい）こと、また、②職種によってはその希少性に基づく市場価値の変動や、仕事の進捗に伴うハードシップの変化等に伴い、契約更新時に処遇・労働条件の大幅改定に係る本人交渉を行う必要があること、などが挙げられた。

平均勤続年数については、結果として最短1年のみから、最長10年までの幅がみられた。

労働時間については、正社員同様のフルタイム勤務のほか、短時間・短日勤務など個別の契約に応じて多様に設定されていた。中には、労働基準法第41条の管理監督者とされている者や、裁量労働制が適用されている者もみられた。また、勤務場所については本社等での勤務が中心だが、大学での常駐や、事業所・グループ会社等を適宜、巡回しているケースもあった。

報酬については、いずれも個別契約で内容が定められており、月給制の場合と年俸制の場合があった。両者の違いは、同じ仕事をしている正社員がいるかどうか等に起因しているようであり、月給制の者の場合は正社員の相当する俸給表（学歴、年齢、経験、能力等）を照合しながら決定することが多いのに対し、年俸制の者の場合は本人の前年年収を下回らないことを要件としつつ、適宜、職種別の経験や実績等に応じた市場価格（人材紹介会社の提示水準）を参照し、さらに具体的に任せる職務のハードシップ等を加味しながら決定されることが多いようだった。

なお、外国人の場合は本人との交渉次第で、来日に要する交通費の支給や居住スペースの確保等に加え、（正社員として雇用されれば提供されていたであろう）企業年金・退職金や、福利厚生を実施した場合に要するコスト分なども、報酬（前払い）として上乘せされることがあるという。

具体的な水準は、月給制の者がおおむね1,000万円未満であるのに対し、年俸制の者は1,000万円を超える例が多く、時には数千万円に及んでいた。高度な専門的知識等を有する有期契約労働者とはいえ、正社員を代替するような活用や、正式採用に至るまでの見極め期間といった側面がないわけではない。しかしながら、結果として年収水準が一定以上かどうかでみ

れば、そうした目的による活用も区分できるようだった。

教育訓練についてはその専門・特殊性ゆえに、各社から有期契約労働者に対して、特別に提供されているものは特段、みられなかった。ただし、例えば研究・開発エンジニアであれば、最新の動向に触れるための文献調査や、自身の成果をまとめる論文執筆、学会発表に加え、人脈・ネットワークの形成に資するような情報交換会、セミナーへの参加等が推奨されていた。また、産業医の場合であれば、就業中一定時間を研究に割いても良いとする運用がなされるなど、有期契約労働者が自主的にその能力を維持・向上させる機会は確保されているようだった。

「高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得ている」有期契約労働者との雇用契約に当たっては、一般的な有期契約労働者のそれとは異なる点がいくつかあるようだった。例えば、研究・開発エンジニアや特許発明者の場合には、在籍中に生み出される成果の取扱い（取得特許の帰属先等）についても、予め取り決めることでトラブルが予防されていた。また、報酬が高額なため、例えばスポーツ選手については、本人都合（移籍や怪我等）で「途中で契約を終了することになった場合は月割りで支払う」旨を明記している企業もあった。なお、有期契約労働者が契約を途中で破棄した場合の、ペナルティ規定（損害賠償等）を設けている企業はみられなかった。

また、企業にとっては、高度の専門的知識等を必要とする業務をそもそも、直接雇用の有期契約労働者に任せるのではなく、企業間の業務委託契約に委ねる選択もあり得るところである。にも係わらず、あえて直備にしている理由としては、①社内に入り込んで様々な部署と連携し、機密情報にも触れながら、業務を遂行してもらう必要があるため、②管理監督者やプロジェクトの牽引役等に位置づけ（人事指名）一定の権限を持たせることで、効果・効率的に業務を遂行しやすくするため、③業者への発注やその進捗管理等を行ってもらうには、内部の人材とする必要があるため、などの事情があるようだった。

改正労働契約法第18条の無期転換ルールへの対応方針については、「未定・分からない」とする企業が多かった。そうした中で、産業医については既に無期契約としていたり、有期契約から無期契約へ転換した実績を持つ企業もみられたのに対し、スポーツ選手については（プロジェクト限定での活用ではないこともあり）、通算5年未満での活用には抑制せざるを得ないか、あるいはプロ契約に移行せざるを得ないのではないかと、とする指摘が聴かれた。

事例1 研究・開発エンジニア（プロジェクト限定）

職務内容	①人工知能に関する研究（国家プロジェクト） ②燃料開発に関する研究（外部機関との共同プロジェクト）
人物像	①共同研究先の大学で、同研究を担当していたポスドク ②複数の大学の研究室から公募 （いずれも博士号取得者）
人数	①1人 ②（1人が途中で辞職したため、結果として）2人
一回当たりの契約期間	1年
更新状況（勤続年数）	初回～2回目の更新中（平均勤続1.5年） 更新は「経営状況及び業務遂行能力、勤務実績を総合的に勘案し実施する」と規定（通算3年間、雇用予定）
採用方法	①本人に直接依頼 ②公募
就労条件 （勤務場所、労働時間等）	本社の研究所にフルタイム勤務 （フレックスタイム制、標準労働8時間）
報酬の支払形態	月給制（基本賃金＋諸手当、年2回の賞与を支給）
報酬水準	平均400万円以上500万円未満
報酬の決定方法	大学卒業から同社で同年数のキャリアを積んだと仮定していくらになるかを基準に（正社員の号俸表と見合わせつつ）、前年の本人年収を加味して決定
その他の処遇	通勤交通費、時間外勤務手当を支給 社会保険（厚生年金、健康保険、雇用保険、労災保険）に加入 GW、夏季等の長期連続休暇（各10日程度）、年次有給休暇（最大年間20日）を正社員同様に付与 寮や社宅を提供
教育訓練の実施状況	新規雇入れ時に、（i）情報収集等のためのインフラの使い方 （ii）同社で働く上での心構え等についてのオリエンテーションを実施。また、OJTの一環として文献調査や論文執筆、学会発表、社外の情報交換会やセミナーへの参加等を推奨
同様の仕事を行う正社員	有
無期転換ルールへの対応方針	通算5年未満で活用

事例2 工業デザイナー

職務内容	製品の工業デザイン
人物像	デザイン系大学卒業後の一定期間、来日して工業デザインをやる気のある外国人材（経験は問わない）、正社員の工業デザイナーにはない、斬新な発想や視点を持つ人材
人数	2人
一回当たりの契約期間	1年
更新状況（勤続年数）	更新2回（平均勤続2.5年） 更新は「経営状況及び業務遂行能力、勤務実績を総合的に勘案し実施する」と規定（通算3年間、雇用予定）
採用方法	海外の工業デザインの研究室に人脈を持つ、人材紹介会社からの紹介
就労条件 （勤務場所、労働時間等）	本社でフルタイム勤務 （フレックスタイム制、標準労働8時間）
報酬の支払形態	月給制（基本賃金＋諸手当、年2回の賞与を支給）
報酬水準	平均500万円以上695万円未満
報酬の決定方法	現地で雇用される場合の報酬水準以上に設定 （結果として正社員の相当年次の水準を大きく上回る）
その他の処遇	通勤交通費、時間外勤務手当を支給 社会保険（厚生年金、健康保険、雇用保険、労災保険）に加入 GW、夏季等の長期連続休暇（各10日程度）、年次有給休暇（最大年間20日）を正社員同様に付与
教育訓練の実施状況	新規雇入れ時に、（i）情報収集等のためのインフラの使い方（ii）同社で働く上での心構え等についてのオリエンテーションを実施。また、OJTの一環として、正社員の工業デザイナーに対する評価制度を簡素化したものを適用し、能力の評価や更新時の報酬改定に活用。また、社外の展示会やセミナーへの参加等を奨励
同様の仕事を行う正社員	有
無期転換ルールへの対応方針	通算5年未満で活用

事例3 特許発明者

職務内容	基礎研究で得た成果を製品化する過程の研究を担当
人物像	①本人が有期契約を希望するパターン（自らの研究を探究するため、他社への転職を含めて常により良い環境を求め続ける専門志向が強い人材）、②いわば中途採用の一環として、見極め期間を設けるパターン（先端研究の場合で実力が分からない人材）（いずれも博士号取得者（特許所有者を含む））
人数	①2人（外国人） ②1人
一回当たりの契約期間	1年
更新状況（勤続年数）	更新の可能性も含めて「契約終了時に契約内容を見直すことがある」と記述。結果として、①は最長10年も（平均勤続5年）。②の見極め期間は1年ないし2年
採用方法	各部門からの（学会等で知り合った人の）推薦、エージェントを介した紹介、ホームページでの公募
就労条件 （勤務場所、労働時間等）	本社の研究所に勤務（1人は大学に常駐） 裁量労働制を適用
報酬の支払形態	①年俸制 ②月給制
報酬水準	①平均1,800万円以上 ②平均695万円以上900万円未満
報酬の決定方法	①本人の前年の年収見合いを基に、退職金積立分や企業年金分も上乗せして算出 ②年齢、学歴、経験（能力、実績等）を踏まえつつ、正社員に当てはめた場合の同等レベルで給与と賞与を決定
その他の処遇	通勤費を支給 ①は場合（個別契約条件）により住居支援（家賃補助等） 社会保険（厚生年金、健康保険、雇用保険、労災保険）に加入 年末年始等特別休日、年次有給休暇（初年度年間20日、翌年まで積立て可）等は正社員同様に付与 正社員に適用される福利厚生制度のうち、企業年金など適用外のものがある
教育訓練の実施状況	新規採用時にオリエンテーションを実施。また、OJTの一環として、学会出席に対する費用支給等は正社員と同様の取扱い。なお、正社員に適用される自主研修（ITスキル資格の取得、語学力強化等の集合研修、通信制の各種研修）の対象から排除していないため、希望すれば取得できる環境にある
同様の仕事を行う正社員	有
無期転換ルールへの対応方針	未定・分からない

事例4 システムエンジニア

職務内容	システムエンジニア（全員、管理監督者）
人物像	他社や業界でシステムエンジニアの経験、実績を積んできた、56歳以上または周辺の高齢人材
人数	7人
一回当たりの契約期間	1年
更新状況（勤続年数）	更新の可能性も含めて「契約終了時に契約内容を見直すことがある」と記述。結果として最長9年も（平均勤続3年）
採用方法	エージェントを介した紹介、ホームページでの公募
就労条件 （勤務場所、労働時間等）	本社勤務 裁量労働制を適用
報酬の支払形態	年俸制
報酬水準	平均1,800万円以上
報酬の決定方法	本人の職歴（能力、実績等）を踏まえつつ、正社員の55歳時点の各役職水準見合いで決定（同社における役職定年制の例外扱い）
その他の処遇	通勤費を支給 社会保険（厚生年金、健康保険、雇用保険、労災保険）に加入 年末年始等特別休日、年次有給休暇（初年度年間20日、翌年まで積立て可）等は正社員同様に付与 正社員に適用される福利厚生制度のうち、企業年金など適用外のものがある
教育訓練の実施状況	新規採用時にオリエンテーションを実施。また、マネジメントポジションに就く場合は正社員同様、相当の階層別研修も実施。なお、正社員に適用される自主研修（ITスキル資格の取得、語学力強化等の集合研修、通信制の各種研修）の対象から排除していないため、本人が希望すれば取得できる環境にある
同様の仕事を行う正社員	有（ただし、同等年齢の正社員はいない）
無期転換ルールへの対応方針	未定・分からない

事例5 安全マネジメントのスペシャリスト(プロジェクト限定)

職務内容	未開拓地域におけるプラント等建設現場の安全管理 (コンサルタント会社が立案した安全計画は妥当か、実際の警備を委託するセキュリティ会社の実力レベルは充分か等を、発注側から判断・管理する)
人物像	現地のテロ対策やセキュリティ対策の情報に詳しく、現地で実際に動ける人的ネットワーク等も有する人材(外国人)
人数	1人
一回当たりの契約期間	1年
更新状況(勤続年数)	当該人物は初回契約で未更新 更新については「契約満了時に見直す」と規定 (なお、海外現地でプロジェクトは3年程度が多いが、大規模なものは5年を超えることもある)
採用方法	エージェント経由で紹介
就労条件 (勤務場所、労働時間等)	原則、本社勤務(必要に応じ、現地に赴く) フルタイム勤務(標準労働7時間半)
報酬の支払形態	年俸制
報酬水準	数千万円
報酬の決定方法	セキュリティ・マネジメント分野に強みを持つ人材紹介会社が形成している相場観(マーケットプライス)を基に、担当する地域のハードシップを加味しながら決定(更新時の見直し規定あり)
その他の処遇	通勤交通費を支給 社会保険(厚生年金、健康保険、雇用保険、労災保険)に加入 「一時帰国休暇」(10日×2回/年、有給休暇)を付与 健康保険組合に加入、健康診断も正社員同様に実施
教育訓練の実施状況	特段、行っていない
同様の仕事を行う正社員	無
無期転換ルールへの対応方針	通算5年未満で活用

事例6 プロジェクトマネジャー(戦略の企画・立案、推進)

B社

職務内容	情報・通信システム分野の事業強化に関する戦略の企画・立案、実行（自社の技術を活かしつつ、従来のビジネスの延長線上ではない、新規事業を創出するための戦略を、グループ全体の様々な関係者と連携しながら企画・立案、推進する）
人物像	他社で戦略の企画・立案、実行役を担った経験を持つ人材
人数	2人
一回当たりの契約期間	1～3年
更新状況（勤続年数）	1人は初回契約で未更新、もう1人は2回更新（勤続約1.5年） 更新については「更新することがある」と規定
採用方法	エージェント経由でヘッドハンティング
就労条件（勤務場所等）	指定の当該事業所に勤務
報酬の支払形態	年俸制
報酬水準	数千万円
報酬の決定方法	前職の年収水準と当社での担当業務、及び期待する成果を総合的に勘案して決定
その他の処遇	通勤手当を支給 社会保険（厚生年金、健康保険、雇用保険、労災保険）に加入 休日・休暇、福利厚生は各人別に設定
教育訓練の実施状況	特段、行っていない
同様の仕事を行う正社員	無
無期転換ルールへの対応方針	未定・分からない

D社(プロジェクト限定)

職務内容	グループ全体の各事業領域に関する具体的な戦略の策定 (今後の市場見通しを踏まえつつ、経営資源をどのような成長分野に投入すべきか等について、内情を調査・分析し、戦略化する。プロジェクトオーナーである経営トップの指示の下、意思疎通を図りつつ、経営企画部門から配属されたメンバーを率いて遂行する)
人物像	外資系の経営コンサルタント会社で要職にあった人材 多様なバックグラウンドを持つ経営アドバイザー
人数	1人
一回当たりの契約期間	1年
更新状況(勤続年数)	「業務の進捗に応じて更新することがある」としていたが、業務の終了に伴い、結果として1年で契約満了となった
採用方法	社内からの紹介
就労条件 (勤務場所、労働時間等)	本社に勤務 標準労働8時間(ただし、同人物は労働基準法第41条の管理監督者に位置づけ)
報酬の支払形態	年俸制
報酬水準	1,800万円以上(正社員マネジャーと比較して破格の水準)
報酬の決定方法	本人の前職での年収をベースに検討 (本人の実績と全社プロジェクトの牽引役としての役割を評価し、前例のない水準で決定)
その他の処遇	通勤交通費を支給 社会保険(厚生年金、健康保険、雇用保険、労災保険)に加入(※本人に強い加入ニーズがあったため、業務契約ではなく直接雇用とした経緯もある) 夏季連続休暇(9日間)、年次有給休暇(初年10日)など正社員同様に適用 正社員に適用されている福利厚生のうち、食堂などの各種施設は利用可。持株制度や共済会など各種制度は適用外
教育訓練の実施状況	本人が実際に取得したかどうかは不明だが、自己啓発のための各種仕組みやコンテンツ、選択型・部門別の研修等、人材育成体系の対象から排除しなかったため、希望すればどのメニューでも受講できる環境にあった
同様の仕事を行う正社員	無
無期転換ルールへの対応方針	通算5年未満で活用

事例7 産業医

C社

職務内容	労働者の健康管理、指導・助言、教育啓発等
人物像	医師免許取得者かつ産業医有資格者かつ医師会登録者
人数	各事業場に3～20人程度
一回当たりの契約期間	原則1年単位
更新状況（勤続年数）	更新は「経営状況及び業務遂行能力、勤務実績を総合的に勘案し実施する」と規定。平均勤続年数は3年だが、実際には分散が大きい（本人の意向を勘案した医師会の推薦により入換えがあるため）
採用方法	医師会の推薦（紹介）
就労条件 （勤務場所、労働時間等）	各事業場の医局・診察室に勤務 労働時間は限られた短日・短時間勤務が多い（多いのは半日程度の隔日勤務）。本人都合（掛け持ち等）との折合いで個別に設定するため非常に多様であり、フルタイム勤務はごく限られている
報酬の支払形態	月給制（賞与あり）
報酬水準	就労条件に応じ分散が大きいですが、総じて正社員以上の水準
報酬の決定方法	社内基準に則って算定
その他の処遇	通勤交通費、時間外勤務手当を支給 要件を満たせば社会保険（厚生年金、健康保険、雇用保険、労災保険）に加入 GW、夏季等の長期連続休暇（各10日程度）、年次有給休暇（最大年間20日）を正社員同様に付与
教育訓練の実施状況	特になし
同様の仕事を行う正社員	有 ※会社側と本人の意向が合致し、有期契約から無期契約（正社員）へ転換した者が2人いる（役割は、産業医＋健康管理戦略の統括推進）
無期転換ルールへの対応方針	未定・分からない

事例8 スポーツ選手

C社

職務内容	バスケット、バレー、陸上等の選手（いずれもスポーツ専業）
人物像	正社員のスポーツ選手（通常勤務＋スポーツ、引退後は一般事務職として内勤）とは異なり、本人の意思でスポーツ選手としてのみ会社に帰属することを希望する人材（外国人を含む）
人数	10人
一回当たりの契約期間	1年
更新状況（勤続年数）	更新は「経営状況及び業務遂行能力、勤務実績を総合的に勘案し実施する」と規定（平均勤続5.5年）
就労条件 （勤務場所、労働時間等）	勤務場所は、各クラブに応じる 勤務時間は短時間・短日を含め、個別の契約に応じて多様（最短半日～最長終日）
報酬の支払形態	年俸制
報酬水準	平均695万円以上900万円未満
報酬の決定方法	活躍に応じた業界の市場価格を基に決定（契約更新時は前年の業績次第で大きく変動）
その他の処遇	就労条件に応じ、要件を満たせば社会保険（厚生年金、健康保険、雇用保険、労災保険）に加入 GW、夏季等の長期連続休暇（各10日程度）、年次有給休暇（最大年間20日）を正社員同様に付与 寮や社宅を提供
教育訓練の実施状況	能力の維持・向上機会は、主にコーチによる監督・指導を通じて提供。さらに、コミュニケーション研修など教育訓練的なものも導入
無期転換ルールへの対応方針	未定・分からない

E社

職務内容	球技等の選手（スポーツ專業）
人数	9人（全員、外国人）
一回当たりの契約期間	1年
更新状況（勤続年数）	最短1年のみ、最長で7年も（平均勤続2年） 更新の可能性も含めて「契約終了時に契約内容を見直すことがある」と規定。実際には、会社側の必要性（期待した成果）と、本人の希望が合致した場合のみ更新
就労条件 （勤務場所、労働時間等）	勤務場所はチーム練習場 勤務時間は原則、正社員と同じ（ただし、必ずしもフルタイムでの勤務にならない場合もある）
報酬の支払形態	年俸制
報酬水準	平均1,800万円以上だが、最高数千万円までの幅がある
報酬の決定方法	業界の市場価格を基に決定（活躍次第で、更新時の増減が大きい）
その他の処遇	外国人は（個別契約条件により）住居・子女教育支援 就労条件に応じ、要件を満たせば社会保険（厚生年金、健康保険、雇用保険、労災保険）に加入（ただし外国人は、年金については社会保険協定国のため適用なし） 年末年始等特別休日、年次有給休暇（初年度年間20日、翌年まで積立て可）等は正社員同様に付与
教育訓練の実施状況	監督（正社員）のほか、メンタルトレーナーやアスレチックトレーナー（正社員／プロ契約）からの指導を受けられる環境にある
無期転換ルールへの対応方針	未定・分からない

F社

職務内容	① 戦力補強 ② 国際交流の推進、地域活動・社会貢献活動等
人物像	外国人等
人数	6人
一回当たりの契約期間	1年
更新状況（勤続年数）	1年のみから5年超まで多様（平均勤続は3年程度） 各部（チーム）が戦力バランスを勘案し、必要な人材を選定、採用・更新する
就労条件 （勤務場所、労働時間等）	勤務場所は、本社等 勤務時間は原則、正社員と同じ（ただし、個別に決定する場合もある）
報酬の支払形態	年俸制、月俸制
報酬水準	個別に決定
報酬の決定方法	経験・実績等に応じた市場価格を基に決定（外国人については往復の渡航費の関係からやや高めに設定）
その他の処遇	通勤費を支給 外国人については居住スペース（社宅等）を準備（賃料あり） 就労条件に応じ、要件を満たせば社会保険（厚生年金、健康保険、雇用保険、労災保険）に加入 年次有給休暇、特別休暇は、正社員とは別に定める就業規則に基づき支給（正社員より少ない） 福利厚生（施設利用、健康保険組合等）は正社員同様に適用（他の有期契約社員と同じ扱い）
教育訓練の実施状況	コーチやトレーナーの指導を受けられる環境にある
無期転換ルールへの対応方針	未定・分からない

2. 一定のプロジェクトに限定した、高度の専門的知識等を有する有期契約労働者の無期転換ルールの特例が設けられた場合の活用ニーズ

インタビュー調査ではまた、一定のプロジェクトに限定して活用する、「高度の専門的知識等を有し一定の年収を得る有期契約労働者」を対象に、無期転換ルールの特例が設けられた場合の活用ニーズについても聴き取りを行った。結果をまとめると、**図表10**の通りである。

総じてみると、①国や自治体との期間限定のプロジェクト、②M&Aや他社とのアライアンスに向けたプロジェクト、③新規事業化の見極めに向けたプロジェクトのほか、④受注案件や事業展開に伴うプロジェクトに応じ、高い専門性を持つ人材を雇用する場合などに、いずれも人数規模は限られるものの、特例の活用ニーズがあるようだった。

図表10 特例の活用ニーズ

A社	<ul style="list-style-type: none"> 例えば、海底油田の採掘プロジェクト等を受注した場合には、先進的な技術者が豊富な欧米から、人材を調達することもあるだろう 数千億円規模の受注・契約に当たっては、国際法や現地の慣行等を踏まえ、条件を吟味できるような各国の法務・財務のスペシャリストを活用する場面もあるだろう
B社	<ul style="list-style-type: none"> 受注を獲得するためのアドバイスに始まり、営業上の尽力、受注後におけるクライアントとの調整、実際の建設から納入を見届けるまで、一連の工程にかかわるような人材を活用する場合には、雇用期間が5年を超えることもあるだろう
C社	<ul style="list-style-type: none"> 特例が設けられれば、①国や自治体との期間限定のプロジェクト、②新規事業化の見極めのための調査や研究、③極めて特殊で高い専門性を持つ人材を雇用する場合、④定年近くの高齢だが高い専門性を持つ人材を雇用する場合などに、いずれも年間当たりによれば数名程度だろうが、是非、活用していきたい
D社	<ul style="list-style-type: none"> 例えば①M&Aや他社とのアライアンスに向けた調査・戦略の立案、推進を担う人材、②ITシステムの企画・開発時のアドバイザー、③ライフサイエンス関連の次世代商品を販売する際に必要な、医薬・医療系の法的規制(薬事申請手続き等)に詳しい人材等が考えられる
E社	<ul style="list-style-type: none"> 官公庁の工事を請け負った場合の「現場管理人」については、活用ニーズがあるかも知れない。システムの納入等を受注する際、電気工事や設備関係の一定の知識・資格を有する「現場代理人」を、常駐させることが要件となる場合がある。受注の混み具合により、社内人材だけでは不足することもある
F社	<ul style="list-style-type: none"> 今後、海外展開等に伴い、事業の形態が変わっていけば、特例を活用することもあるかも知れない。例えば、(業務委託ではなく)弊社による直接雇用でなければ、ビザが下りない・認可が下りないといった場面等が考えられる 東京オリンピックでの活躍を期待して雇われるスポーツ選手についても、特例に該当するだろうか

このほか、インタビュー調査では特例に対する政策要望として、次のような意見も寄せられた。

(1) 年収要件について

高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に係る特例は、比較的年収が高い者を対象として、年収要件を設けることが想定されている。

これに関連して、「短時間・短日勤務の場合もあるため、フルタイム換算での該当も認めてもらいたい」（C社）との意見があった。

（2）教育訓練について

高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に係る特例は、「その能力の維持向上を図るための機会を付与」等の対象となる、有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容等を記載した「計画」を、事前に申請することとされている（2頁・図表2）。

これに関しては、「そもそも正社員にはない資格や技能、経験等を有する人材を雇用するのだから、弊社から提供できる教育訓練は特段、無いのではないか。高度の専門的知識等を有する有期契約労働者にとって事実上、能力の向上を図る機会となっているのは、例えば研究・開発エンジニアであれば学会発表や論文執筆、最新の文献調査を行ってもらったり、社外の情報交換会やセミナー、人脈やネットワークを形成できる場に参加してもらおうといったことだろう。いわば自発的に行う能力開発を阻害しないような環境を整える程度のことしか、企業には出来ないのではないかという実態を踏まえ、教育訓練については広範に捉えてもらいたい」（C社、E社）といった意見があった。

また、「そもそも教育訓練を目的としているわけではないが、結果として弊社の第一線・最先端の仕事に係わってもらえることが、本人の専門的能力の維持・向上にも充分、役立っているのではないか。高度の専門的知識等を有する有期契約労働者の場合、正社員以上に、〇〇企業で××プロジェクトに係わったということが、履歴書で有効に働き、転職活動にも貢献する。本人から求めがあれば、そうした仕事に係わったことを証明するなどの措置についても、教育訓練の一環として認めていただけると有り難い」（同）などの声も聴かれた。

（3）特例を活用する場合の雇用管理について

高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に係る特例は、最長10年までプロジェクトに必要な期間、改正労働契約法第18条の適用が延長される設計になっている（1頁・図表1）。

これに関連して、「あらかじめ特例の対象者であることを伝える必要はあるか、契約書上はどのように明記すべきかなど、雇用管理上、必要となる事柄について示していただきたい」（C社）とする意見もあった。

(4) その他

このほか、プロジェクト限定での活用とならないことは理解しつつも、「高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に係る特例の対象として、スポーツ選手についても検討していただけないか」との意見が、スポーツ選手を雇用する企業（C社、E社、F社）から寄せられた。

第3章 総括（政策的インプリケーション）

本調査では、高度の専門的知識等を有し、一定の年収を得ている有期契約労働者の活用実態がどうなっているのか、また、同対象者について仮に労働契約法第18条の特例が設けられた場合、その活用ニーズはどの程度あるのか等を把握するため、企業に対するアンケート調査及びインタビュー調査を実施した。

今回の調査において、高度な専門的知識等を有し一定の年収を得ている有期契約労働者の活用人数は、（大規模企業であっても）限定的なものだった。しかしながら、職種については多様であり、「労働基準法第14条第1項第1号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準（厚生労働省告示第356号）」で、1回の有期労働契約の上限を5年とする特例が認められているような資格等所有者にとどまらず、例えば「戦略の企画・立案、推進に関するプロジェクトマネージャー」や「安全マネジメントのスペシャリスト」などといった、特殊な知識や経験等を持つ者への拡がりもみられた。

契約状況や就労条件、処遇内容等についても多様であり、具体的には休暇や福利厚生のあり方等を含め、個別に決定されていた。中でも報酬は、月給制の者の場合は正社員の相当する俸給表（学歴、年齢、経験、能力等）を照合しながら決定されるため、おおむね1,000万円未満であるのに対し、年俸制の者の場合は本人の前年年収を下回らないことを要件に適宜、職種別の経験や実績等に応じた市場価格（人材紹介会社の提示水準）等を参照するなどして決定され、結果として1,000万円を超える例が多く、時には数千万円に及んでいた。

そうした高額な報酬を支払っても、正社員にはない専門的な知識・資格や技能、経験等を持つ人材を、プロジェクト等に必要な期間を見極めながら、活用したいというニーズは確かにあるようだった。

無期転換ルールの特例が設けられた場合、例えば、①新製品の開発プロジェクト、②国や自治体との共同研究プロジェクト、また、③新規事業化の見極めに向けたプロジェクト、④M&Aや他社とのアライアンス実現に向けたプロジェクト、⑤業務の改革や会計制度・システムの変更等に伴うプロジェクトのほか、⑥受注案件や事業展開に応じたプロジェクトにより、（i）極めて特殊で高い専門性を持つ人材を雇用する場合や、（ii）定年近くの年齢だが高い専門性を持つ人材を雇用する場合などに、活用が期待できそうである。ただ、特例の設定に当たっては、高度な専門的知識等を有し一定の年収を得ている有期契約労働者の多様性や特殊性に配慮してもらいたい、とする企業ニーズが多く聴かれた。

こうしたなか、特例が実現すればプロジェクトに必要な期間として、有期契約の反復更新による継続雇用が最長10年にも及び得るだけに、（契約満了時に備えて）能力の維持向上を図るための機会をどう確保するかが重要な課題になるとともに、特例に該当する有期契約労働者への説明のあり方や、契約トラブルの回避方法等についても示していく必要性が示唆された。

JILPT 調査シリーズ No.130

「高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に関する実態調査」結果

発行年月日 2014年10月15日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2014 JILPT

* 調査シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)