

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要綱

第一 目的

この法律は、専門的知識等を有する有期雇用労働者等の能力の維持向上及び活用を図ることが当該専門的知識等を有する有期雇用労働者等の能力の有効な発揮及び活力ある社会の実現のために重要であることに鑑み、専門的知識等を有する有期雇用労働者がその有する能力を維持向上することができるようにするなど有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する特別の措置を講じ、併せて労働契約法の特例を定め、もって国民経済の健全な発展に資することを目的とすること。（第一条関係）

第二 定義

一 この法律において「専門的知識等」とは、専門的な知識、技術又は経験であつて、高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当するものをいうものとする。 （第二条第一項関係）

二 この法律において「有期雇用労働者」とは、事業主と期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）を締結している労働者をいうものとする。 （第二条第二項関係）

三 この法律において「特定有期雇用労働者」とは、次の1又は2のいずれかに該当する有期雇用労働者

をいうものとする。 (第二条第三項関係)

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当該事業主から支払われると見込まれる賃金の額を一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。) であつて、当該専門的知識等を必要とする業務 (五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。以下「特定有期業務」という。) に就くもの (2 に掲げる有期雇用労働者に該当するものを除く。)

2 定年 (六十歳以上のものに限る。以下同じ。) に達した後引き続き当該事業主 (高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第九条第二項に規定する特殊関係事業主にその定年後に引き続き雇用される場合にあつては、当該特殊関係事業主。以下同じ。) に雇用される有期雇用労働者

第三 基本指針

一 厚生労働大臣は、事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置に関する基本的な指針 (以下「基本指針」という。) を定めなければならないものとする。 (第三条第一項関係)

二 基本指針に定める事項は、次のとおりとすること。（第三条第二項関係）

1 特定有期雇用労働者の雇用の動向に関する事項

2 事業主が行う特定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に関する事項

三 厚生労働大臣は、基本指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、労働政策審議会の意見を聴かなければならないものとする。こと。（第三条第三項関係）

四 厚生労働大臣は、基本指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならないものとする。こと。（第三条第四項関係）

第四 第一種計画の認定

一 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主が行う第一種特定有期雇用労働者（特定有期雇用労働者のうち第二の三の1に掲げる者をいう。二の1において同じ。）の特性に応じた雇用管理に関する措置についての計画（以下「第一種計画」という。）を作成し、これを厚生労働大臣に提出して、その第一種計画が適当である旨の認定を受けることができるものとする。こと。（第四条第一項関係）

二 第一種計画には、次に掲げる事項を記載しなければならないものとする。 (第四条第二項関係)

1 当該事業主が雇用する第一種特定有期雇用労働者 (以下「計画対象第一種特定有期雇用労働者」という。) が就く特定有期業務の内容並びに開始及び完了の日

2 計画対象第一種特定有期雇用労働者がその職業生活を通じて発揮することができる能力の維持向上を自主的に図るための教育訓練を受けるための有給休暇 (労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。) の付与に関する措置その他の能力の維持向上を自主的に図る機会の付与に関する措置 (三の3において「有給教育訓練休暇付与等の措置」という。) その他の当該事業主が行う計画対象第一種特定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

3 その他厚生労働省令で定める事項

三 厚生労働大臣は、一の認定の申請があつた場合において、その第一種計画が次の1から3までのいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。 (第四条第三項関係)

1 二の1に規定する特定有期業務が第二の一の厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を必要とする業務であること。

- 2 二の2及び3に掲げる事項が基本指針に照らして適切なものであること。
- 3 2に定めるもののほか、有給教育訓練休暇付与等の措置その他の当該事業主が行う雇用管理に関する措置の内容が計画対象第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置として有効かつ適切なものであること。

第五 第一種計画の変更等

- 一 第四の一の認定に係る事業主（以下「第一種認定事業主」という。）は、第四の一の認定に係る第一種計画を変更しようとするときは、厚生労働大臣の認定を受けなければならないものとする。 （第五條第一項関係）

- 二 厚生労働大臣は、第四の一の認定に係る第一種計画（一による変更の認定があつたときは、その変更後のもの。以下「第一種認定計画」という。）が第四の三の1から3までのいずれかに適合しなくなつたと認めるときは、その認定を取り消すことができるものとする。 （第五條第二項関係）

第六 第二種計画の認定

- 一 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主が行う第二種特定有期雇用労働者（特定

有期雇用労働者のうち第二の三の二に掲げる者をいう。二の一において同じ。）の特性に応じた雇用管理に関する措置についての計画（以下「第二種計画」という。）を作成し、これを厚生労働大臣に提出して、その第二種計画が適当である旨の認定を受けることができるものとする。 （第六条第一項関係）

二 第二種計画には、次に掲げる事項を記載しなければならないものとする。 （第六条第二項関係）

1 当該事業主が雇用する第二種特定有期雇用労働者（以下「計画対象第二種特定有期雇用労働者」という。）に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮その他の当該事業主が行う計画対象第二種特定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

2 その他厚生労働省令で定める事項

三 厚生労働大臣は、一の認定の申請があつた場合において、その第二種計画が次の1及び2のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。 （第六条第三項関係）

1 二の1及び2に掲げる事項が基本指針に照らして適切なものであること。

2 1に定めるもののほか、二の1に掲げる配置、職務及び職場環境に関する配慮その他の当該事業主

が行う雇用管理に関する措置の内容が計画対象第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置として有効かつ適切なものであること。

第七 第二種計画の変更等

一 第六の一の認定に係る事業主（以下「第二種認定事業主」という。）は、第六の一の認定に係る第二種計画を変更しようとするときは、厚生労働大臣の認定を受けなければならないものとする。 （第七条第一項関係）

二 厚生労働大臣は、第六の一の認定に係る第二種計画（一による変更の認定があつたときは、その変更後のもの。以下「第二種認定計画」という。）が第六の三の1又は2のいずれかに適合しなくなったと認めるときは、その認定を取り消すことができるものとする。 （第七条第二項関係）

第八 労働契約法の特例

一 第一種認定事業主と当該第一種認定事業主が雇用する計画対象第一種特定有期雇用労働者との間の有期労働契約に係る労働契約法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「五年」とあるのは、「第五の二に規定する第一種認定計画に記載された第二の三の1に規定する特定有期業務の開始の日から

完了の日までの期間（当該期間が十年を超える場合にあっては、十年）とすること。（第八条第一項 関係）

二 第二種認定事業主と当該第二種認定事業主が雇用する計画対象第二種特定有期雇用労働者との間の有期労働契約に係る労働契約法第十八条第一項の規定の適用については、定年後引き続き当該第二種認定事業主に雇用されている期間は、同項に規定する通算契約期間に算入しないものとする。 （第八条第二項関係）

第九 援助

国は、第一種認定計画に係る計画対象第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置を講ずる第一種認定事業主に対して、必要な助成その他の援助を行うよう努めるものとする。 （第九条 条関係）

第十 指導及び助言

厚生労働大臣は、第一種認定事業主又は第二種認定事業主に対し、第一種認定計画又は第二種認定計画に係る措置の的確な実施に必要な指導及び助言を行うものとする。 （第十条関係）

第十一 報告の徴収

厚生労働大臣は、第一種認定事業主又は第二種認定事業主に対し、第一種認定計画に記載された第四の二の2若しくは3に掲げる事項又は第二種認定計画に記載された第六の二の1若しくは2に掲げる事項の実施状況について報告を求めることができるものとする。 (第十一条関係)

第十二 適用除外

一 この法律は、国家公務員、地方公務員及び船員については、適用しないものとする。 (第十二条

第一項関係)

二 この法律は、同居の親族のみを使用する事業については、適用しないものとする。 (第十二条第

二項関係)

第十三 権限の委任

一 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができるものとする。 (第十三条第一項関係)

二 一の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、労働基

準監督署長に委任することができるものとする。 (第十三条第二項関係)

第十四 厚生労働省令への委任

この法律に定めるもののほか、この法律の実施のための手続その他この法律の施行に関し必要な事項は、厚生労働省令で定めるものとする。 (第十四条関係)

第十五 附則

一 施行期日

この法律は、平成二十七年四月一日から施行するものとする。ただし、二及び三の2は、公布の日から施行するものとする。 (附則第一条関係)

二 施行前の準備

1 厚生労働大臣は、この法律の施行前においても、第三の一から三までの例により、基本指針を定めることができるものとする。 (附則第二条第一項関係)

2 厚生労働大臣は、1により基本指針を定めるときは、遅滞なく、これを公表しなければならないものとする。 (附則第二条第二項関係)

- 3 1により定められた基本指針は、この法律の施行の日（以下「施行日」という。）において第三の一から三までにより定められた基本指針とみなすものとする。こと。（附則第二条第三項関係）

三 経過措置

- 1 特定有期雇用労働者であつて施行日前に労働契約法第十八条第一項に規定する通算契約期間が五年を超えることになった者に係る同項に規定する期間の定めのない労働契約の締結の申込みについては、なお従前の例によるものとする。こと。（附則第三条関係）

- 2 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定めるものとする。こと。（附則第六条関係）

四 関係法律の整備

その他関係法律について、所要の規定の整備を行うこと。（附則第四条及び第五条関係）

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

(目的)

第一条 この法律は、専門的知識等を有する有期雇用労働者等の能力の維持向上及び活用を図ることが当該専門的知識等を有する有期雇用労働者等の能力の有効な発揮及び活力ある社会の実現のために重要であることに鑑み、専門的知識等を有する有期雇用労働者がその有する能力を維持向上することができるようにするなど有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する特別の措置を講じ、併せて労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）の特例を定め、もって国民経済の健全な発展に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「専門的知識等」とは、専門的な知識、技術又は経験であつて、高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当するものをいう。

2 この法律において「有期雇用労働者」とは、事業主と期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）を締結している労働者をいう。

3 この法律において「特定有期雇用労働者」とは、次の各号のいずれかに該当する有期雇用労働者をいう。

一 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当該事業主から支払われると見込まれる賃金の額を一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。）であつて、当該専門的知識等を必要とする業務（五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。以下「特定有期業務」という。）に就くもの（次号に掲げる有期雇用労働者に該当するものを除く。）

二 定年（六十歳以上のものに限る。以下同じ。）に達した後引き続いて当該事業主（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第九条第二項に規定する特殊関係事業主にその定年後に引き続いて雇用される場合にあつては、当該特殊関係事業主。以下同じ。）に雇用される有期雇用労働者

（基本指針）

第三条 厚生労働大臣は、事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置に関する基本的な指針（以下「基本指針」という。）を定めなければならない。

2 基本指針に定める事項は、次のとおりとする。

一 特定有期雇用労働者の雇用の動向に関する事項

二 事業主が行う特定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に関する事項

3 厚生労働大臣は、基本指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

4 厚生労働大臣は、基本指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(第一種計画の認定)

第四条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主が行う第一種特定有期雇用労働者（特定有期雇用労働者のうち第二条第三項第一号に掲げる者をいう。次項第一号において同じ。）の特性に応じた雇用管理に関する措置についての計画（以下「第一種計画」という。）を作成し、これを厚生労働大臣に提出して、その第一種計画が適当である旨の認定を受けることができる。

2 第一種計画には、次に掲げる事項を記載しなければならない。

一 当該事業主が雇用する第一種特定有期雇用労働者（以下「計画対象第一種特定有期雇用労働者」とい

う。）が就く特定有期業務の内容並びに開始及び完了の日

二 計画対象第一種特定有期雇用労働者がその職業生活を通じて発揮することができる能力の維持向上を自主的に図るための教育訓練を受けるための有給休暇（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）の付与に関する措置その他の能力の維持向上を自主的に図る機会の付与に関する措置（次項第三号において「有給教育訓練休暇付与等の措置」という。）その他の当該事業主が行う計画対象第一種特定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

三 その他厚生労働省令で定める事項

3 厚生労働大臣は、第一項の認定の申請があつた場合において、その第一種計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

一 前項第一号に規定する特定有期業務が第二条第一項の厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を必要とする業務であること。

二 前項第二号及び第三号に掲げる事項が基本指針に照らして適切なものであること。

三 前号に定めるもののほか、有給教育訓練休暇付与等の措置その他の当該事業主が行う雇用管理に関する措置の内容が計画対象第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置として有効かつ適切なものであること。

(第一種計画の変更等)

第五条 前条第一項の認定に係る事業主(以下「第一種認定事業主」という。)は、同項の認定に係る第一種計画を変更しようとするときは、厚生労働大臣の認定を受けなければならない。

2 厚生労働大臣は、前条第一項の認定に係る第一種計画(前項の規定による変更の認定があったときは、その変更後のもの。以下「第一種認定計画」という。)が同条第三項各号のいずれかに適合しなくなったと認めるときは、その認定を取り消すことができる。

3 前条第三項の規定は、第一項の認定について準用する。

(第二種計画の認定)

第六条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主が行う第二種特定有期雇用労働者(特定有期雇用労働者のうち第二条第三項第二号に掲げる者をいう。次項第一号において同じ。)の特性に応

じた雇用管理に関する措置についての計画（以下「第二種計画」という。）を作成し、これを厚生労働大臣に提出して、その第二種計画が相当である旨の認定を受けることができる。

2 第二種計画には、次に掲げる事項を記載しなければならない。

一 当該事業主が雇用する第二種特定有期雇用労働者（以下「計画対象第二種特定有期雇用労働者」という。）に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮その他の当該事業主が行う計画対象第二種特定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

二 その他厚生労働省令で定める事項

3 厚生労働大臣は、第一項の認定の申請があつた場合において、その第二種計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

一 前項各号に掲げる事項が基本指針に照らして適切なものであること。

二 前号に定めるもののほか、前項第一号に掲げる配置、職務及び職場環境に関する配慮その他の当該事業主が行う雇用管理に関する措置の内容が計画対象第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置として有効かつ適切なものであること。

(第二種計画の変更等)

第七条 前条第一項の認定に係る事業主(以下「第二種認定事業主」という。)は、同項の認定に係る第二種計画を変更しようとするときは、厚生労働大臣の認定を受けなければならない。

2 厚生労働大臣は、前条第一項の認定に係る第二種計画(前項の規定による変更の認定があつたときは、その変更後のもの。以下「第二種認定計画」という。)が同条第三項各号のいずれかに適合しなくなったと認めるときは、その認定を取り消すことができる。

3 前条第三項の規定は、第一項の認定について準用する。

(労働契約法の特例)

第八条 第一種認定事業主と当該第一種認定事業主が雇用する計画対象第一種特定有期雇用労働者との間の有期労働契約に係る労働契約法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「五年」とあるのは、「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(平成二十六年法律第 号)第五条第二項に規定する第一種認定計画に記載された同法第二条第三項一号に規定する特定有期業務の開始の日から完了の日までの期間(当該期間が十年を超える場合には、十年)」とする。

2 第二種認定事業主と当該第二種認定事業主が雇用する計画対象第二種特定有期雇用労働者との間の有期労働契約に係る労働契約法第十八条第一項の規定の適用については、定年後引き続き当該第二種認定事業主に雇用されている期間は、同項に規定する通算契約期間に算入しない。

(援助)

第九条 国は、第一種認定計画に係る計画対象第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置を講ずる第一種認定事業主に対して、必要な助成その他の援助を行うよう努めるものとする。

(指導及び助言)

第十条 厚生労働大臣は、第一種認定事業主又は第二種認定事業主に対し、第一種認定計画又は第二種認定計画に係る措置の的確な実施に必要な指導及び助言を行うものとする。

(報告の徴収)

第十一条 厚生労働大臣は、第一種認定事業主又は第二種認定事業主に対し、第一種認定計画に記載された第四条第二項第二号若しくは第三号に掲げる事項又は第二種認定計画に記載された第六条第二項各号に掲げる事項の実施状況について報告を求めることができる。

(適用除外)

第十二条 この法律は、国家公務員及び地方公務員並びに船員法（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員については、適用しない。

2 この法律は、同居の親族のみを使用する事業については、適用しない。

(権限の委任)

第十三条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

2 前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、労働基準監督署長に委任することができる。

(厚生労働省令への委任)

第十四条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のための手続その他この法律の施行に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十七年四月一日から施行する。ただし、次条及び附則第六条の規定は、公布の日から施行する。

(施行前の準備)

第二条 厚生労働大臣は、この法律の施行前においても、第三条第一項から第三項までの規定の例により、基本指針を定めることができる。

2 厚生労働大臣は、前項の規定により基本指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

3 第一項の規定により定められた基本指針は、この法律の施行の日（以下「施行日」という。）において第三条第一項から第三項までの規定により定められた基本指針とみなす。

(経過措置)

第三条 特定有期雇用労働者であつて施行日前に労働契約法第十八条第一項に規定する通算契約期間が五年を超えることになった者に係る同項に規定する期間の定めのない労働契約の締結の申込みについては、な

お従前の例による。

(社会保険労務士法の一部改正)

第四条 社会保険労務士法(昭和四十三年法律第八十九号)の一部を次のように改正する。

別表第一第二十号の二十四の次に次の一号を加える。

二十の二十五 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(平成二十六年法律第
号)

(厚生労働省設置法の一部改正)

第五条 厚生労働省設置法(平成十一年法律第九十七号)の一部を次のように改正する。

第九条第一項第四号中「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成四年法律第九十号)」の下
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(平成二十六年法律第 号)」を
加える。

(政令への委任)

第六条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

理由

専門的知識等を有する有期雇用労働者等の能力の維持向上及び活用を図ることが当該有期雇用労働者等の能力の有効な発揮及び活力ある社会の実現のために重要であることに鑑み、事業主による当該有期雇用労働者等の特性に応じた雇用管理に関する特別の措置の下で、労働契約法の特例を定める必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

○社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）（附則第四条関係）

（傍線部分は改正部分）

改 正 案	現 行
<p>別表第一（第二条関係） 一～二十の二十四（略） 二十の二十五 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（平成二十六年法律第 号） 二十一～三十三（略）</p>	<p>別表第一（第二条関係） 一～二十の二十四（略） （新設） 二十一～三十三（略）</p>

改 正 案	現 行
<p>（労働政策審議会）</p> <p>第九条 労働政策審議会は、次に掲げる事務をつかさどる。</p> <p>一（三）（略）</p> <p>四 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号）、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（平成二十六年法律第 号）、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）、労働災害防止団体法（昭和三十九年法律第百十八号）、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）、労働保険の徴収等に関する法律（昭和四十四年法律第八十四号）、勤労者財産形成促進法（昭和四十六年法律第九十二号）、中小企業退職金共済法、中小企業退職金共済法の一部を改正する法律（平成十年法律第四十六号）、職業安定法（昭和二十二年法律第四十一号）、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）、建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）、港湾労働法（昭和六十三年法律第四十号）、中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成三年法律第五十七号）、介護労働者の雇用の改善等に関する法律（平成四年法律第六十三号）、看護師等の人材確保の促進に関する法律（平成四年法律第八十六号）、林業労働力の確保の促進に関する法律（平成八年</p>	<p>（労働政策審議会）</p> <p>第九条 労働政策審議会は、次に掲げる事務をつかさどる。</p> <p>一（三）（略）</p> <p>四 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号）、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）、労働災害防止団体法（昭和三十九年法律第百十八号）、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）、労働保険の徴収等に関する法律（昭和四十四年法律第八十四号）、勤労者財産形成促進法（昭和四十六年法律第九十二号）、中小企業退職金共済法、中小企業退職金共済法の一部を改正する法律（平成十年法律第四十六号）、職業安定法（昭和二十二年法律第四十一号）、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）、建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）、港湾労働法（昭和六十三年法律第四十号）、中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成三年法律第五十七号）、介護労働者の雇用の改善等に関する法律（平成四年法律第六十三号）、看護師等の人材確保の促進に関する法律（平成四年法律第八十六号）、林業労働力の確保の促進に関する法律（平成八年法律第四十五号）、雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）、職業能力開発促進法、勤労青</p>

2

法律第四十五号)、雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)、職業能力開発促進法、勤労青少年福祉法(昭和四十五年法律第九十八号)、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号)及び家内労働法(昭和四十五年法律第六十号)の規定によりその権限に属させられた事項を処理すること。

2

少年福祉法(昭和四十五年法律第九十八号)、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号)及び家内労働法(昭和四十五年法律第六十号)の規定によりその権限に属させられた事項を処理すること。

◎ 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

参 照 条 文

目 次

1	労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）（抄）	1
2	高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）（抄）	2
3	労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抄）	2
4	船員法（昭和二十二年法律第百号）（抄）	4
5	社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）（抄）	4
6	厚生労働省設置法（平成十一年法律第九十七号）（抄）	5
7	研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律（平成二十年法律第六十三号）（抄）	11
8	大学の教員等の任期に関する法律（平成九年法律第八十二号）（抄）	13
9	研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律（平成二十五年法律第九十九号）（抄）	14

◎ 労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）（抄）

（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）

第十八条 同一の使用者との間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。

2 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。）があり、当該空白期間が六月（当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間（当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。）が一年に満たない場合にあつては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

附 則 （平成二十四年法律第五十六号）

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第二条並びに次項及び附則第三項の規定は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

（経過措置）

2 第二条の規定による改正後の労働契約法（以下「新労働契約法」という。）第十八条の規定は、前項ただし書に規定する規定の施行の日以後の日を契約期間の初日とする期間の定めのある労働契約について適用し、同項ただし書に規定する規定の施行の前日の日が初日である期間の定めのある労働契約の契約期間は、同条第一項に規定する通算契約期間には、算入しない。

（検討）

3 政府は、附則第一項ただし書に規定する規定の施行後八年を経過した場合において、新労働契約法第十八条の規定について、その施行の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する。

◎ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）（抄）
（定年を定める場合の年齢）

第八条 事業主がその雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをする場合には、当該定年は、六十歳を下回ることができない。ただし、当該事業主が雇用する労働者のうち、高年齢者が従事することが困難であると認められる業務として厚生労働省令で定める業務に従事している労働者については、この限りでない。

（高年齢者雇用確保措置）

第九条 定年（六十五歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の六十五歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。

一 当該定年の引上げ
二 継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入
三 当該定年の定め廃止

2 継続雇用制度には、事業主が、特殊関係事業主（当該事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主その他の当該事業主と特殊の関係のある事業主として厚生労働省令で定める事業主をいう。以下この項において同じ。）との間で、当該事業主の雇用する高年齢者であつてその定年後に雇用されることを希望するものをその定年後に当該特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約を締結し、当該契約に基づき当該高年齢者の雇用を確保する制度が含まれるものとする。

3・4 （略）

◎ 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抄）
（年次有給休暇）

第三十九条 使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。

2 使用者は、一年六箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して六箇月を超えて継続勤務する日（以下「六箇月経過日」という。）から起算した継続勤務年数一年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる六箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の八割未満である者に対しては、当該初日以後の一年間においては有給休暇を与えることを要しない。

六箇月経過日から起算した継続勤務年数	労働日
一年	一労働日
二年	二労働日
三年	四労働日
四年	六労働日
五年	八労働日
六年以上	十労働日

3 次に掲げる労働者（一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間以上の者を除く。）の有給休暇の日数については、前二項の規定にかかわらず、これらの規定による有給休暇の日数を基準とし、通常の労働者の一週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数（第一号において「通常の労働者の週所定労働日数」という。）と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数とする。

一 一週間の所定労働日数が通常の労働者の週所定労働日数に比し相当程度少ないものとして厚生労働省令で定める日数以下の労働者
 二 週以外の期間によつて所定労働日数が定められている労働者については、一年間の所定労働日数が、前号の厚生労働省令で定める日数に一日を加えた日数を一週間の所定労働日数とする労働者の一年間の所定労働日数その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める日数以下の労働者

4 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前三項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。

- 一 時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲
- 二 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数（五日以内に限る。）
- 三 その他厚生労働省令で定める事項

5 使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

6 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項から第三項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定

めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち五日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。

- 7 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇の期間又は第四項の規定による有給休暇の時間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、それぞれ、平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてははその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間又はその時間について、それぞれ、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第九十九条第一項に定める標準報酬日額に相当する金額又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。
- 8 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業をした期間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業した期間は、第一項及び第二項の規定の適用については、これを出勤したものとみなす。

◎ 船員法（昭和二十二年法律第百号）（抄）

（船員）

第一条 この法律において「船員」とは、日本船舶又は日本船舶以外の国土交通省令で定める船舶に乗り組む船長及び海員並びに予備船員をいう。

2・3 （略）

第二条 この法律において「海員」とは、船内で使用される船長以外の乗組員で労働の対償として給料その他の報酬を支払われる者をいう。

2 （略）

◎ 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）（抄）

（社会保険労務士の業務）

第二条 社会保険労務士は、次の各号に掲げる事務を行うことを業とする。

- 一 別表第一に掲げる労働及び社会保険に関する法令（以下「労働社会保険諸法令」という。）に基づいて申請書等（行政機関等に提出する申請書、届出書、報告書、審査請求書、異議申立書、再審査請求書その他の書類（その作成に代えて電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によつては認識できない方式で作られる記録であつて、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下同じ。）を作成する場合における当該電磁的記録を含む。）をいう。以下同じ。）を作成すること。

一の二五六 （略）

二・三 (略)

2・4 (略)

(試験科目の一部の免除)

第十一条 別表第二の中欄に掲げる社会保険労務士試験の試験科目については、当該下欄に掲げる者に該当する者に対して、それぞれ、その申請により、その試験を免除する。

別表第一 (第二条関係)

一〇二十の二十三 (略)

二十の二十四 生活困窮者自立支援法(平成二十五年法律第五号。第十条第一項及び第十五条第二項の規定に限る。)

二十一〇三十三 (略)

別表第二 (第十一条関係)

番号	免除科目	免除資格者
一	労働基準法及び労働安全衛生法	1 国又は地方公共団体の公務員として労働諸法令(別表第一第一号から第二十号の二十までに掲げる法律及びこれらの法律に基づく命令並びに行政不服審査法(同表第一号から第二十号の二十までに掲げる法律又はこれらの法律に基づく命令に係る不服申立ての場合に限る。)をいう。以下同じ。)の施行事務に従事した期間が通算して十五年以上になる者
二	(略)	2・3 (略)
八	(略)	(略)

◎ 厚生労働省設置法(平成十一年法律第九十七号) (抄)
(所掌事務)

第四条 厚生労働省は、前条の任務を達成するため、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 社会保障制度に関する総合的かつ基本的な政策の企画及び立案並びに推進に関すること。
- 二 少子高齢社会への総合的な対応に関する関係行政機関の事務の調整に関すること。

- 三 疾病の予防及び治療に関する研究その他所掌事務に関する科学技術の研究及び開発に関すること。
- 四 原因の明らかでない公衆衛生上重大な危害が生じ、又は生じるおそれがある緊急の事態への対処に関すること。
- 五 労働組合その他労働に関する団体に係る連絡調整に関すること。
- 六 労働者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利の保障に関すること。
- 七 労働関係の調整に関すること。
- 八 人口政策に関すること。
- 九 医療の普及及び向上に関すること。
- 十 医療の指導及び監督に関すること。
- 十一 医療機関の整備に関すること。
- 十二 医師及び歯科医師に関すること。
- 十三 保健師、助産師、看護師、歯科衛生士、診療放射線技師、歯科技工士、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、臨床工学士、義肢装具士、救急救命士、言語聴覚士その他医療関係者に関すること。
- 十四 あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師及び柔道整復師に関すること。
- 十五 医薬品、医薬部外品、医療機器その他衛生用品の研究及び開発並びに生産、流通及び消費の増進、改善及び調整並びに化粧品の研究及び開発に関すること。
- 十六 医薬品、医薬部外品、化粧品、医療機器その他衛生用品の製造販売業、製造業、販売業、賃貸業及び修理業（化粧品にあつては、研究及び開発に係る部分に限る。）の発達、改善及び調整に関すること。
- 十七 国民の健康の増進及び栄養の改善並びに生活習慣病に関すること（内閣府の所掌に属するものを除く。）。
- 十七の二 がん対策基本法（平成十八年法律第九十八号）第九条第一項に規定するがん対策推進基本計画の策定及び推進に関すること。
- 十七の三 肝炎対策基本法（平成二十一年法律第九十七号）第九条第一項に規定する肝炎対策基本指針の策定に関すること。
- 十八 衛生教育に関すること。
- 十九 感染症の発生及びまん延の防止並びに港及び飛行場における検疫に関すること。
- 二十 臓器の移植に関すること。
- 二十の二 造血幹細胞移植に関すること。
- 二十一 治療方法が確立していない疾病その他の特殊の疾病の予防及び治療に関すること。
- 二十二 原子爆弾被爆者に対する援護に関すること。
- 二十三 栄養士、管理栄養士、調理師及び製菓衛生師に関すること。

- 二十四 建築物衛生の改善及び向上に関すること。
- 二十五 埋葬、火葬及び改葬並びに墓地及び納骨堂に関すること。
- 二十六 理容師、美容師及びクリーニング師に関すること。
- 二十七 理容所、美容所、興行場、旅館、公衆浴場その他の多数の者の集合する場所及びクリーニング所の衛生に関すること。
- 二十八 公衆衛生の向上及び増進並びに国民生活の安定の観点からの生活衛生関係営業の運営の適正化及び振興に関する法律（昭和三十二年法律第六十四号）第二条第一項各号に掲げる営業の発達、改善及び調整に関すること。
- 二十九 水道に関すること。
- 三十 国立ハンセン病療養所における医療の提供並びに研究及び研修に関すること。
- 三十一 医薬品、医薬部外品、化粧品、医療機器その他衛生用品の品質、有効性及び安全性の確保に関すること。
- 三十二 麻薬、向精神薬、大麻、あへん及び覚醒剤に関する取締りに関すること。
- 三十三 毒物及び劇物の取締りに関すること。
- 三十四 採血業の監督及び献血の推進その他の血液製剤の安定的な供給の確保に関すること。
- 三十五 人の健康を損なうおそれのある化学物質に対して環境衛生上の観点からする評価及び製造、輸入、使用その他の取扱いの規制に関すること。
- 三十六 有害物質を含有する家庭用品の規制に関すること。
- 三十七 薬剤師に関すること。
- 三十八 飲食に起因する衛生上の危害の防止に関すること（内閣府の所掌に属するものを除く。）。
- 三十九 販売の用に供する食品衛生法（昭和三十二年法律第二百三十三号）第四条第一項、第二項、第四項若しくは第五項に規定する食品、添加物、器具若しくは容器包装又は同法第六十二条第一項に規定するおもちゃ（第十六条第二項において「食品等」という。）の取締りに関すること（内閣府の所掌に属するものを除く。）。
- 四十 第三号、第四号及び第九号から前号までに掲げるもののほか、公衆衛生の向上及び増進に関すること。
- 四十一 労働契約、賃金の支払、最低賃金、労働時間、休息、災害補償その他の労働条件に関すること。
- 四十二 労働能率の増進に関すること。
- 四十三 児童の使用の禁止に関すること。
- 四十四 産業安全（鉱山における保安を除く。）に関すること。
- 四十五 労働衛生に関すること（労働者についてのじん肺管理区分の決定に関することを含み、鉱山における通気及び災害時の救護に関することを除く。）。

- 四十六 労働基準監督官が司法警察員として行う職務に関する事。
- 四十七 政府が管掌する労働者災害補償保険事業に関する事。
- 四十八 勤労者の財産形成の促進に関する事。
- 四十九 中小企業退職金共済法（昭和三十四年法律第六十号）の規定による退職金共済に関する事。
- 五十 労働者の保護及び福利厚生に関する事。
- 五十一 労働金庫の事業に関する事。
- 五十二 削除
- 五十三 労働力需給の調整に関する事。
- 五十四 政府が行う職業紹介及び職業指導に関する事。
- 五十五 職業紹介、労働者の募集、労働者供給事業及び労働者派遣事業の監督に関する事。
- 五十六 高年齢者の雇用の確保及び再就職の促進並びに就業の機会に関する事。
- 五十七 障害者の雇用の促進その他の職業生活における自立の促進に関する事。
- 五十八 地域雇用開発促進法（昭和六十二年法律第二十三号）第二条第一項に規定する地域雇用開発に関する事。
- 五十九 失業対策その他雇用機会の確保に関する事。
- 六十 雇用管理の改善に関する事。
- 六十一 政府が管掌する雇用保険事業に関する事。
- 六十二 第五十三号から前号までに掲げるもののほか、職業の安定に関する事。
- 六十三 公共職業訓練に関する事。
- 六十四 技能検定に関する事。
- 六十五 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第四条第二項に規定する事業主その他の関係者による職業能力の開発及び向上の促進並びに労働者の自発的な職業能力の開発及び向上に関する事（他省の所掌に属するものを除く）。
- 六十六 勤労青少年の福祉の増進に関する事。
- 六十七 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する事。
- 六十八 育児又は家族介護を行う労働者の福祉の増進その他の労働者の家族問題に関する事。
- 六十九 短時間労働者の福祉の増進に関する事。
- 七十 家内労働者の福祉の増進に関する事。
- 七十一 家族労働問題及び家事使用人に関する事。

- 七十二 女性労働者の特性に係る労働問題に関する事。
- 七十三 労働に関する女性の地位の向上その他労働に関する女性問題に関する事。
- 七十四 児童の心身の育成及び発達に関する事。
- 七十五 児童の保育及び養護並びに虐待の防止に関する事。
- 七十六 児童の福祉のための文化の向上に関する事。
- 七十七 前三号に掲げるもののほか、児童、児童のある家庭及び妊産婦その他母性の福祉の増進に関する事。
- 七十八 福祉に欠ける母子及び寡婦の福祉の増進に関する事。
- 七十九 児童の保健の向上に関する事。
- 八十 妊産婦その他母性の保健の向上に関する事。
- 八十一 社会福祉に関する事業の発達、改善及び調整に関する事。
- 八十二 生活困窮者その他保護を要する者に対する必要な保護に関する事。
- 八十三 削除
- 八十四 消費生活協同組合の事業に関する事。
- 八十五 社会福祉士及び介護福祉士に関する事。
- 八十六 第八十一号、第八十二号及び前二号に掲げるもののほか、国民生活の保護及び指導に関する事。
- 八十七 障害者の福祉の増進に関する事。
- 八十八 障害者の保健の向上に関する事。
- 八十九 精神保健福祉士に関する事。
- 九十 老人の福祉の増進に関する事。
- 九十一 老人の保健の向上に関する事。
- 九十二 地域における保健及び社会福祉の向上及び増進に関する事。
- 九十三 介護保険事業に関する事。
- 九十四 健康保険事業に関する事。
- 九十五 船員保険事業に関する事。
- 九十六 国民健康保険事業に関する事。
- 九十六の二 後期高齢者医療制度に関する事。
- 九十七 医療保険制度の調整に関する事。

- 九十八 政府が管掌する厚生年金保険事業に関すること。
- 九十九 政府が管掌する国民年金事業に関すること。
- 百 厚生年金基金、企業年金連合会、国民年金基金、国民年金基金連合会及び石炭鉱業年金基金の事業に関すること。
- 百の一 確定給付企業年金事業及び確定拠出年金事業に関すること。
- 百二 年金制度の調整に関すること。
- 百三 社会保険労務士に関すること。
- 百四 引揚援護に関すること。
- 百五 戦傷病者、戦没者遺族、未帰還者留守家族及びこれらに類する者の援護に関すること。
- 百六 旧陸海軍の残務の整理に関すること。
- 百七 人口動態統計及び毎月勤労統計調査に関すること。
- 百八 所掌事務に係る一般消費者の利益の保護に関すること。
- 百九 所掌事務に係る資源の有効な利用の確保に関すること。
- 百十 政令で定める文教研修施設において所掌事務に関する研修を行うこと。
- 百十一 前各号に掲げるもののほか、法律（法律に基づく命令を含む。）に基づき厚生労働省に属させられた事務

2 (略)

(労働政策審議会)

第九条 労働政策審議会は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 厚生労働大臣の諮問に応じて労働政策に関する重要事項を調査審議すること。
- 二 厚生労働大臣又は経済産業大臣の諮問に応じてじん肺に関する予防、健康管理その他に関する重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する重要事項に関し、厚生労働大臣又は関係行政機関に意見を述べること。
- 四 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号）、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）、労働災害防止団体法（昭和三十九年法律第百十八号）、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和四十四年法律第八十四号）、勤労者財産形成促進法（昭和四十六年法律第九十二号）、中小企業退職金共済法、中小企業退職金共済法の一部を改正する法律（平成十年法律第四十六号）、職業安定法（昭和二十二年法律第四百一十一号）、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）、建設労働者の雇用

の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）、港湾労働法（昭和六十三年法律第四十号）、中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成三年法律第五十七号）、介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成四年法律第六十三号）、看護師等の人材確保の促進に関する法律（平成四年法律第八十六号）、林業労働力の確保の促進に関する法律（平成八年法律第四十五号）、雇用保険法（昭和四十九年法律第十六号）、職業能力開発促進法、勤労青少年福祉法（昭和四十五年法律第九十八号）、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第十三号）、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）及び家内労働法（昭和四十五年法律第六十号）の規定によりその権限に属させられた事項を処理すること。

2
（略）

◎ 研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律（平成二十年法律第六十三号）（抄）（定義）

第二条 この法律において「研究開発」とは、科学技術（人文科学のみに係るものを除く。以下同じ。）に関する試験若しくは研究（以下単に「研究」という。）又は科学技術に関する開発をいう。

2 この法律において「研究開発等」とは、研究開発又は研究開発の成果の普及若しくは実用化をいう。

3 この法律において「研究開発能力」とは、研究開発等を行う能力をいう。

4 この法律において「研究開発システム」とは、研究開発等の推進のための基盤が整備され、科学技術に関する予算、人材その他の科学技術の振興に必要な資源（以下単に「科学技術の振興に必要な資源」という。）が投入されるとともに、研究開発が行われ、その成果の普及及び実用化が図られるまでの仕組み全般をいう。

5 この法律において「イノベーションの創出」とは、新商品の開発又は生産、新役務の開発又は提供、商品の新たな生産又は販売の方式の導入、役務の新たな提供の方式の導入、新たな経営管理方法の導入等を通じて新たな価値を生み出し、経済社会の大きな変化を創出することをいう。

6 この法律において「大学等」とは、大学及び大学共同利用機関をいう。

7 この法律において「試験研究機関等」とは、次に掲げる機関のうち研究を行うもので政令で定めるものをいう。

一 内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）第三十九条及び第五十五条並びに宮内庁法（昭和二十二年法律第七十号）第十六条第二項並びに国家行政組織法（昭和二十三年法律第二百十号）第八条の二に規定する機関

二 内閣府設置法第四十条及び第五十六条並びに国家行政組織法第八条の三に規定する特別の機関又は当該機関に置かれる試験所、研究所その他これらに類する機関

三 内閣府設置法第四十三条及び第五十七条（宮内庁法第十八条第一項において準用する場合を含む。）並びに宮内庁法第十七条第一項並びに

国家行政組織法第九条に規定する地方支分部局に置かれる試験所、研究所その他これらに類する機関

四 特定独立行政法人（独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三三号）第二条第二項に規定する特定独立行政法人をいう。以下同じ。）

8 この法律において「研究開発法人」とは、独立行政法人通則法第二条第一項に規定する独立行政法人（以下単に「独立行政法人」という。）であつて、研究開発等、研究開発であつて公募によるものに係る業務又は科学技術に関する啓発及び知識の普及に係る業務を行うものうち重要なものとして別表に掲げるものをいう。

9 この法律において「国立大学法人等」とは、国立大学法人法（平成十五年法律第百十二号）第二条第五項に規定する国立大学法人等をいう。

10 この法律において「研究者等」とは、科学技術に関する研究者及び技術者（研究開発の補助を行う人材を含む。）をいう。

11 この法律において「研究公務員」とは、試験研究機関等に勤務する次に掲げる国家公務員をいう。

一 一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）第六条第一項の規定に基づき同法別表第七研究職俸給表（次号において「別表第七」という。）の適用を受ける職員、同項の規定に基づき同法別表第八医療職俸給表（一）（次号において「別表第八」という。）の適用を受ける職員及び一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成十二年法律第百二十五号）第七条第一項の規定に基づき同項に規定する俸給表（次号において「任期付職員俸給表」という。）の適用を受ける職員のうち研究を行う者として政令で定める者並びに一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成九年法律第六十五号）第六条第一項又は第二項の規定に基づきこれらの規定に規定する俸給表（次号において「任期付研究員俸給表」という。）の適用を受ける職員（第十四条第二項において「任期付研究員俸給表適用職員」という。）

二 防衛省の職員の給与等に関する法律（昭和二十七年法律第二百六十六号）第四条第一項の規定に基づき別表第七に定める額の俸給が支給される職員並びに同項の規定に基づき別表第六又は別表第八に定める額の俸給が支給される職員、同条第二項の規定に基づき任期付職員俸給表に定める額の俸給が支給される職員及び防衛省設置法（昭和二十九年法律第百六十四号）第三十七条に規定する自衛官のうち研究を行う者として政令で定める者並びに防衛省の職員の給与等に関する法律第四条第三項の規定に基づき任期付研究員俸給表に定める額の俸給が支給される職員

三 特定独立行政法人に勤務する国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）第二条に規定する一般職に属する職員のうち研究を行う者として政令で定める者

（労働契約法の特例）

第十五条の二 次の各号に掲げる者の当該各号の労働契約に係る労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）第十八条第一項の規定の適用については、同項中「五年」とあるのは、「十年」とする。

一 科学技術に関する研究者又は技術者（科学技術に関する試験若しくは研究又は科学技術に関する開発の補助を行う人材を含む。第三号にお

いて同じ。)であつて研究開発法人又は大学等を設置する者との間で期間の定めのある労働契約(以下この条において「有期労働契約」という。)を締結したもの

二 科学技術に関する試験若しくは研究若しくは科学技術に関する開発又はそれらの成果の普及若しくは実用化に係る企画立案、資金の確保並びに知的財産権の取得及び活用その他の科学技術に関する試験若しくは研究若しくは科学技術に関する開発又はそれらの成果の普及若しくは実用化に係る運営及び管理に係る業務(専門的な知識及び能力を必要とするものに限る。)に従事する者であつて研究開発法人又は大学等を設置する者との間で有期労働契約を締結したもの

三 試験研究機関等、研究開発法人及び大学等以外の者が試験研究機関等、研究開発法人又は大学等との協定その他の契約によりこれらと共同して行う科学技術に関する試験若しくは研究若しくは科学技術に関する開発又はそれらの成果の普及若しくは実用化(次号において「共同研究開発等」という。)の業務に専ら従事する科学技術に関する研究者又は技術者であつて当該試験研究機関等、研究開発法人及び大学等以外の者との間で有期労働契約を締結したもの

四 共同研究開発等に係る企画立案、資金の確保並びに知的財産権の取得及び活用その他の共同研究開発等に係る運営及び管理に係る業務(専門的な知識及び能力を必要とするものに限る。)に専ら従事する者であつて当該共同研究開発等を行う試験研究機関等、研究開発法人及び大学等以外の者との間で有期労働契約を締結したもの

2 前項第一号及び第二号に掲げる者(大学の学生である者を除く。)のうち大学に在学している間に研究開発法人又は大学等を設置する者との間で有期労働契約(当該有期労働契約の期間のうちに大学に在学している期間を含むものに限る。)を締結していた者の同項第一号及び第二号の労働契約に係る労働契約法第十八条第一項の規定の適用については、当該大学に在学している期間は、同項に規定する通算契約期間に算入しない。

◎ 大学の教員等の任期に関する法律(平成九年法律第八十二号)(抄)
(定義)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 大学 学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)第一条に規定する大学をいう。

二 教員 大学の教授、准教授、助教、講師及び助手をいう。

三 教員等 教員並びに国立大学法人法(平成十五年法律第百十二号)第二条第三項に規定する大学共同利用機関法人、独立行政法人大学評価・学位授与機構、独立行政法人国立大学財務・経営センター及び独立行政法人大学入試センター(次号及び第六条において「大学共同利用機関法人等」という。)の職員のうち専ら研究又は教育に従事する者をいう。

四 任期 地方公務員としての教員の任用に際して、又は国立大学法人(国立大学法人法第二条第一項に規定する国立大学法人をいう。以下

同じ。）、大学共同利用機関法人等、公立大学法人（地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第六十八条第一項に規定する公立大学法人をいう。以下同じ。）若しくは学校法人（私立学校法（昭和二十四年法律第二百七十号）第三条に規定する学校法人をいう。以下同じ。）と教員等との労働契約において定められた期間であつて、地方公務員である教員が就いていた職若しくは同一の地方公共団体の他の職（特別職に属する職及び非常勤の職を除く。）に引き続き任用される場合又は同一の国立大学法人、大学共同利用機関法人等、公立大学法人若しくは学校法人との間で引き続き労働契約が締結される場合を除き、当該期間の満了により退職することとなるものをいう。

（労働契約法の特例）

第七条 第五条第一項（前条において準用する場合を含む。）の規定による任期の定めがある労働契約を締結した教員等の当該労働契約に係る労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）第十八条第一項の規定の適用については、同項中「五年」とあるのは、「十年」とする。

2 前項の教員等のうち大学に在学している間に国立大学法人、公立大学法人若しくは学校法人又は大学共同利用機関法人等との間で期間の定めのある労働契約（当該労働契約の期間のうちに大学に在学している期間を含むものに限る。）を締結していた者の同項の労働契約に係る労働契約法第十八条第一項の規定の適用については、当該大学に在学している期間は、同項に規定する通算契約期間に算入しない。

◎ 研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律（平成二十五年法律第九十九号）（抄）

附 則

（研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律の一部改正に伴う経過措置）

第四条 新研究開発能力強化法第十五条の二第一項各号に掲げる者であつて附則第一条ただし書に規定する規定の施行の日（以下「一部施行日」という。）前に労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）第十八条第一項に規定する通算契約期間が五年を超えることとなつたものに係る同項に規定する期間の定めのない労働契約の締結の申込みについては、なお従前の例による。

2 新研究開発能力強化法第十五条の二第二項の規定は、同項の有期労働契約（当該有期労働契約の期間のうちに大学に在学している期間を含むものに限る。）であつて労働契約法の一部を改正する法律（平成二十四年法律第五十六号）附則第一項ただし書に規定する規定の施行の日から一部施行日の前日までの間の日を契約期間の初日とするものに係る当該大学に在学している期間についても適用する。

（大学の教員等の任期に関する法律の一部改正に伴う経過措置）

第五条 新大学教員任期法第七条第一項の教員等であつて一部施行日前に労働契約法第十八条第一項に規定する通算契約期間が五年を超えることとなつたものに係る同項に規定する期間の定めのない労働契約の締結の申込みについては、なお従前の例による。

2 新大学教員任期法第七条第二項の規定は、同項の期間の定めのある労働契約（当該労働契約の期間のうちに大学に在学している期間を含むものに限る。）であつて労働契約法の一部を改正する法律附則第一項ただし書に規定する規定の施行の日から一部施行日の前日までの間の日を契約

期間の初日とするものに係る当該大学に在学している期間についても適用する。