

基 発 1 2 2 8 第 1 8 号
平成 3 0 年 1 2 月 2 8 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

「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
の施行について」の一部改正について

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 2 6 年法律第 1 3 7 号。以下「法」という。）については、「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の施行について」（平成 2 7 年 3 月 1 8 日付け基発 0 8 1 0 第 1 号。以下「通達」という。）により法の趣旨、内容及び施行に当たっての留意事項を示したところである。

今般、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令（平成 3 0 年厚生労働省令第 1 1 2 号。以下「整備省令」という。）及び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（平成 2 7 年厚生労働省告示第 6 9 号。以下「基本指針」という。）の一部を改正する告示（平成 3 0 年厚生労働省告示第 3 2 4 号）が、それぞれ平成 3 0 年 9 月 7 日に公布及び告示され、平成 3 1 年 4 月 1 日に施行及び適用されることとなったことに伴い、改正後の基本指針の内容について、通達の一部を別添の新旧対照表のとおり改正するとともに、通達の様式第 2 号、様式第 4 号、様式第 8 号及び様式第 1 0 号を改正することとしたので、了知の上、周知に遺漏なきを期されたい。

なお、整備省令による改正後の労働基準法施行規則の解釈については、本日付け基発 1 2 2 8 第 1 5 号「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による労働基準法関係の解釈について」を参照されたい。

新旧対照表

- 平成27年3月18日付け基発0810第1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の施行について」

(傍線部分は改正部分)

改正後	改正前
<p>目次 (略)</p> <p>第1 (略)</p> <p>第2 法の内容</p> <p>1・2 (略)</p> <p>3 基本方針 (法第3条関係)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 内容</p> <p>ア～エ (略)</p> <p>オ 基本指針の具体的内容については、「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」(平成27年厚生労働省告示第69号)により、次のとおりであること。</p> <p>① (略)</p> <p>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</p> <p>a～d (略)</p> <p>e その他の雇用管理等に関する留意事項</p> <p>(a) 個別労働関係紛争の未然防止</p> <p>i 法に基づく労働契約法の特例の適用に当</p>	<p>目次 (略)</p> <p>第1 (略)</p> <p>第2 法の内容</p> <p>1・2 (略)</p> <p>3 基本方針 (法第3条関係)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 内容</p> <p>ア～エ (略)</p> <p>オ 基本指針の具体的内容については、「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」(平成27年厚生労働省告示第69号)により、次のとおりであること。</p> <p>① (略)</p> <p>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</p> <p>a～d (略)</p> <p>e その他の雇用管理等に関する留意事項</p> <p>(a) 個別労働関係紛争の未然防止</p> <p>i 法に基づく労働契約法の特例の適用に当</p>

たつては、個別労働関係紛争を未然に防止するため、「特定有期雇用労働者に係る労働基準法第五条の特例を定める省令」（平成27年厚生労働省令第36号）の規定に基づき、事業主は、労働契約の締結・更新時に、計画対象第一種特定有期雇用労働者に対しては、特定有期業務の期間（最長10年）、計画対象第二種特定有期雇用労働者に対しては、定年後引き続いて雇用されている期間、無期転換申込権は発生しないことを原則として書面で明示するとともに、計画対象第一種特定有期雇用労働者に対しては、特例の対象となる業務の具体的な範囲も原則として書面で明示することが必要である。ただし、当該計画対象第一種特定有期雇用労働者又は当該計画対象第二種特定有期雇用労働者が次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができること。なお、当該方法の具体的な解釈については、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働基準法関係の解釈について」（平成30年12月28日付け基発1228第15号）を参照すること。

① ファクシミリを利用してする送信の方法

② 電子メール等の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力するこ

たつては、個別労働関係紛争を未然に防止するため、「特定有期雇用労働者に係る労働基準法第五条の特例を定める省令」（平成27年厚生労働省令第36号）の規定に基づき、事業主は、労働契約の締結・更新時に、計画対象第一種特定有期雇用労働者に対しては、特定有期業務の期間（最長10年）、計画対象第二種特定有期雇用労働者に対しては、定年後引き続いて雇用されている期間、無期転換申込権は発生しないことを書面で明示するとともに、計画対象第一種特定有期雇用労働者に対しては、特例の対象となる業務の具体的な範囲も書面で明示することが必要である。また、その際は、モデル労働条件通知書の活用を図ることが望ましいこと。

<p><u>とにより書面を作成することができるものに限る。)</u> <u>また、労働条件を明示する際は、モデル労働条件通知書の活用を図ることが望ましいこと。</u></p> <p>ii (略)</p> <p>f (略)</p> <p>4～15 (略)</p> <p>別紙1 (略)</p> <p>別添2 (略)</p>	<p>ii (略)</p> <p>f (略)</p> <p>4～15 (略)</p> <p>別紙1 (略)</p> <p>別添2 (略)</p>
---	--