

基発0325第6号  
令和3年3月26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26年法律第137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27年3月18日付け基発0810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、短時間及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第8条及び第9条が令和3年4月1日から中小企業を含めて全面的に施行及び適用されること並びに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の一部を改正する件（令和2年厚生労働省告示第153号）が、令和2年3月31日に告示され、令和2年4月1日より適用されていること及び雇用保険法等の一部を改正する法律（令和2年法律第14号）が令和3年4月1日から施行及び適用され、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第11条が改正されること並びに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の一部を改正する件（令和3年厚生労働省告示第93号）が、令和3年3月24日に告示され、令和3年4月1日に適用されることに伴い、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7号を別添のとおり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、令和2年12月25日付け基発1225第1号「押印を求める手続きの見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等につい

て」の発出に伴い、様式第1号及び第7号について、押印等を不要とする改正を行っている旨併せて留意されたい。

## 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 基本指針 (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 (略)</p> <p>b 第一種特定有期雇用労働者の雇用管理に関する留意事項</p> <p>事業主は、計画対象第一種特定有期雇用労働者</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 基本指針 (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 (略)</p> <p>b 第一種特定有期雇用労働者の雇用管理に関する留意事項</p> <p>事業主は、計画対象第一種特定有期雇用労働者</p>

の雇用管理を行うに際し、次に掲げる事項に留意することが必要であるものとする。

(a) 一般の労働者との労働条件の均衡

計画対象第一種特定有期雇用労働者の年収以外の処遇及び雇用管理については、労働契約は、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべき旨を定める労働契約法第3条第2項の趣旨も踏まえ、契約締結時の年収水準以外の社会保険、諸手当、福利厚生、企業内職業訓練等についても、一般の労働者（第一種特定有期雇用労働者以外の労働者）との均衡を考慮したものとなるよう、配慮すべきこと。なお、計画対象第一種特定有期雇用労働者及び計画対象第二種特定有期雇用労働者（第二種計画（事業主が行う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についての計画をいう。以下同じ。）について6の認定を受けようとする事業主が雇用する第二種特定有期雇用労働者をいう。以下同じ。）についても、不合理な待遇を禁止する短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第8条及び通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いを禁止する同法第9条の適用対象となるものであること。

(b)～(c) (略)

c 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

事業主は、高年齢者雇用安定法第9条第1項各

の雇用管理を行うに際し、次に掲げる事項に留意することが必要であるものとする。

(a) 一般の労働者との労働条件の均衡

計画対象第一種特定有期雇用労働者の年収以外の処遇及び雇用管理については、労働契約は、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべき旨を定める労働契約法第3条第2項の趣旨も踏まえ、契約締結時の年収水準以外の社会保険、諸手当、福利厚生、企業内職業訓練等についても、一般の労働者（第一種特定有期雇用労働者以外の労働者）との均衡を考慮したものとなるよう、配慮すべきこと。なお、計画対象第一種特定有期雇用労働者及び計画対象第二種特定有期雇用労働者（第二種計画（事業主が行う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についての計画をいう。以下同じ。）について6の認定を受けようとする事業主が雇用する第二種特定有期雇用労働者をいう。以下同じ。）についても、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止する労働契約法第20条の適用対象となるものであること。

(b)～(c) (略)

c 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

事業主は、高年齢者雇用安定法第9条第1項各

<p>号に掲げる高年齢者雇用確保措置のいずれかを<u>講ずる</u>とともに、計画対象第二種特定有期雇用労働者に対し、次に掲げる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うち、事業主が置かれている実情に照らして適切なものを行うことが必要であること。</p> <p>(a) 高年齢者雇用安定法第11条の規定による <u>高年齢者雇用等推進者の選任</u></p> <p>(b) (略)</p> <p>d～f (略)</p> <p>4～15 (略)</p> <p>別紙1 (略)</p> <p>別添2 (略)</p>	<p>号に掲げる高年齢者雇用確保措置のいずれかを<u>講じる</u>とともに、計画対象第二種特定有期雇用労働者に対し、次に掲げる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うち、事業主が置かれている実情に照らして適切なものを行うことが必要であること。</p> <p>(a) 高年齢者雇用安定法第11条の規定による <u>高年齢者雇用推進者の選任</u></p> <p>(b) (略)</p> <p>d～f (略)</p> <p>4～15 (略)</p> <p>別紙1 (略)</p> <p>別添2 (略)</p>
---	--

## 第二種計画認定・変更申請書

年 月 日

労働局長殿

## 1 申請事業主

名称・氏名		代表者職氏名 (法人の場合)	
住所・所在地	〒( - )	電話番号 ( )	( )
		FAX番号 ( )	( )

## 2 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

- 高年齢者雇用等推進者の選任  
 職業訓練の実施  
 作業施設・方法の改善  
 健康管理、安全衛生の配慮  
 職域の拡大  
 職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門職制度等の整備  
 職務等の要素を重視する賃金制度の整備  
 勤務時間制度の弾力化

## 3 その他

- 高年齢者雇用安定法第9条の高年齢者雇用確保措置を講じている。  
 65歳以上への定年の引き上げ  
 継続雇用制度の導入  
 希望者全員を対象  
 経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用  
(注) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号)附則第3項に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準がある場合

(記入上の注意)

- 「2 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」は該当する措置の内容の口をチェックして下さい。
- 「3 その他」は、該当する口はすべてチェックしてください。

(添付書類)

- 「2 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」を実施することが分かる資料(例:契約書の様形、就業規則等)
- 高年齢者雇用確保措置を講じていることが分かる資料(就業規則等(経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準を設けている場合は、当該基準を定めた労使協定書(複数事業所を有する場合は本社分のみで可。))を含む。))
- 変更申請の場合は、認定されている計画の写し。

## 第二種計画認定・変更申請書

年 月 日

労働局長殿

## 1 申請事業主

名称・氏名		代表者職氏名 (法人の場合)	
住所・所在地	〒( - )	電話番号 ( )	( )
		FAX番号 ( )	( )

## 2 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

- 高年齢者雇用推進者の選任  
 職業訓練の実施  
 作業施設・方法の改善  
 健康管理、安全衛生の配慮  
 職域の拡大  
 職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門職制度等の整備  
 職務等の要素を重視する賃金制度の整備  
 勤務時間制度の弾力化

## 3 その他

- 高年齢者雇用安定法第9条の高年齢者雇用確保措置を講じている。  
 65歳以上への定年の引き上げ  
 継続雇用制度の導入  
 希望者全員を対象  
 経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用  
(注) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号)附則第3項に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準がある場合

(記入上の注意)

- 「2 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」は該当する措置の内容の口をチェックして下さい。
- 「3 その他」は、該当する口はすべてチェックしてください。

(添付書類)

- 「2 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」を実施することが分かる資料(例:契約書の様形、就業規則等)
- 高年齢者雇用確保措置を講じていることが分かる資料(就業規則等(経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準を設けている場合は、当該基準を定めた労使協定書(複数事業所を有する場合は本社分のみで可。))を含む。))
- 変更申請の場合は、認定されている計画の写し。