

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に関する経緯

国会提出前

- 平成25年10月18日
「国家戦略特区における規制改革事項等の検討方針」(日本経済再生本部決定)
- 平成25年12月7日
国家戦略特別区域法成立
- 平成26年2月14日
労働政策審議会建議「有期労働契約の無期転換ルールの特例等について」
- 平成26年2月20日
法律案要綱 諮問・答申

第186回通常国会

- 平成26年3月7日
閣議決定、国会提出(閣法第48号)
- 平成26年5月28日
衆議院厚生労働委員会 提案理由説明
- 平成26年5月30日
衆議院厚生労働委員会 質疑①
- 平成26年6月4日
衆議院厚生労働委員会 質疑②
採決(可決)
- 平成26年6月5日
衆議院本会議 採決(可決)
- 平成26年6月20日
参議院本会議 継続審査議決

第187回臨時国会

- 平成26年10月16日
参議院厚生労働委員会 趣旨説明
- 平成26年10月21日
参議院厚生労働委員会 質疑①
- 平成26年10月23日
参議院厚生労働委員会 参考人質疑
- 平成26年10月28日
参議院厚生労働委員会 質疑②
採決(可決)
- 平成26年10月29日
参議院本会議 採決(可決)
- 平成26年11月18日
衆議院厚生労働委員会 採決
- 平成26年11月21日
衆議院本会議 採決(可決)・成立

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もの。

(※) 同一の使用者との間で有期労働契約が繰り返し更新されて通算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

①特例の対象者

- 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
- II) 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

②特例の効果

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。

- 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)
- ② II の者 : 定年後引き続き雇用されている期間

※特例の適用に当たり、事業主は、

- 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
- 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

施行期日

平成27年4月1日

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百三十七号)

(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、技術又は経験であって、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。）であって、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。）に達した後引き続き当該事業主（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き雇用される場合にあっては、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った場合において、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、その第二種計画が適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った場合において、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ったときは、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百三十七号)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第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あっては、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、定年後引き続いて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っ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百三十七号）

（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百三十七号）」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。

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に対する附帯決議

平成 26 年 10 月 28 日
参議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一、民事上のルールとして定められている無期転換ルールについて行政の関与の下に特例を定めることはあくまで例外であることに鑑み、特例の対象となる専門的知識等を有する有期雇用労働者の具体的要件については、無期転換ルールによる労働者保護の趣旨が損なわれることのないよう、慎重に検討を行うとともに、労使のコンセンサスを得た上で決定すること。その際、特に年収要件については、一般の労働者の賃金水準と比較して相当程度を超える額に設定すること。
- 二、専門的知識等を有する有期雇用労働者については、本法の特例の対象となることで、本来全ての労働者に等しく保障されるべき無期転換申込権が制限されることに鑑み、その処遇及び雇用管理については、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、一般の労働者との均衡を考慮したものとなるよう、認定事業主に対し周知徹底を行うこと。
- 三、専門的知識等を有する有期雇用労働者については、特定有期業務の期間中の雇用の安定や、労働契約法第十九条の趣旨も踏まえて、合理的な理由のない雇止めを回避することが望ましい旨、認定事業主に対し周知徹底すること。
- 四、特定有期雇用労働者の雇用管理に関する措置についての計画の認定手続については、事業主に過大な負担が生じないように簡素な仕組みとするとともに、労働者の意見がその計画に適切に反映される仕組みについて十分な検討を行うこと。
- 五、基本指針の策定に当たっては、女性の活躍推進に向けた就労支援の充実が求められているにもかかわらず、有期雇用労働者の育児休業取得率がいまだ低い状況にあることに鑑み、雇用管理に関する措置の内容に関する事項として、特例の対象となる女性有期雇用労働者の産前産後休業及び育児休業の取得が促進できる環境整備を図ることを明確に示すよう検討すること。あわせて、女性有期雇用労働者に対する妊娠、出産、育児休業取得等を理由とする雇止めの実態について、十分な調査を行い、その結果に基づき適切な対応策を遅滞なく講ずること。

六、無期転換ルールの本格的な適用開始に向けて、労働者及び事業主双方への周知、相談体制の整備等に万全を期すとともに、無期転換申込権発生を回避するための雇止めを防止するため、実効性ある対応策を講ずること。特に、六十歳未満から有期労働契約を反復更新しており、高年齢者雇用安定法における高年齢者雇用確保措置の対象外となる労働者については、引き続き無期転換ルールにより雇用の安定が図られることが重要であることに十分留意すること。

七、高年齢者については、事業主が継続雇用制度を導入し、定年後に有期労働契約によって引き続き雇用する際は、原則六十五歳までは契約更新がされるものであるとの高年齢者雇用安定法の趣旨に沿った適切な雇用管理がなされる必要がある旨の周知徹底を強化するとともに、違反事業主に対する指導等を通じて制度の適正な運用確保に努めること。その上で、本法の特例の対象となる定年後に引き続き雇用される有期雇用労働者の雇用管理については、六十五歳以降においてもその雇用が継続できる環境が整備されるよう、認定事業主に対して必要な指導等を行うこと。

八、雇用労働政策の決定や法律の制定改廃に当たっては、ILOの三者構成原則の趣旨を十分に踏まえ、公労使の三者で構成される労働政策審議会において十分な時間を掛けた議論を積み重ねるという原則を変更しないこと。

右議決する。

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
委員名簿

(五十音順、敬称略)
平成26年12月18日現在

区分	委員氏名	現職名
公益代表	○ アベ マサ ヒロ 部 正 浩	中央大学経済学部教授
	イノ ヌマ ツツ コ 猪 熊 律 子	読売新聞東京本社編集局社会保障部長
	◎ イワ ムラ マサ ヒロ 岩 村 正 彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授
	ヤマ カワ リウ イチ 山 川 隆 一	東京大学大学院法学政治学研究科教授
労働者代表	シン タニ ノブ ユキ 新 谷 信 幸	日本労働組合総連合会 総合労働局長
	トミ タタ ママ ヨシ 富 田 珠 代	全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長
	ハチ ノ ショウ イチ 八 野 正 一	UAゼンセン副会長
	ヨシ ノ トモ コ 芳 野 友 子	JAM中央執行委員
使用者代表	イチ セ ユウ コ 市 瀬 優 子	美和商事株式会社代表取締役
	エン ドウ カズ オ 遠 藤 和 夫	日本経済団体連合会労働政策本部統括主幹
	コ バヤシ シン 小 林 信	全国中小企業団体中央会労働政策部長
	スズ キ シンゲ ヤ 鈴 木 重 也	日本経済団体連合会労働法制本部統括主幹

◎: 部会長 ○: 部会長代理