

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な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。こと。（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。こと。（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。こと。（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。こと。（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。（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。（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。（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。こと。（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。こと。（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。こと。（第

五条第一項関係）

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。こと。（第五条第二項関係）

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2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。こと。（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。こと。（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。こと。（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。こと。（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。こと。（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。 (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）