

## ◎ 高度な専門知識を持つ労働者の無期転換までの期間を最長 10 年に

## 【法令名】

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

【掲載官報】	平成 26 年 11 月 28 日 号外第 264 号 35 ページ
【法令番号】	平成 26 年 11 月 28 日 法律第 137 号
【管轄省庁】	厚生労働省
【施行期日】	平成 27 年 4 月 1 日から施行 ※附則第 2 条及び附則第 6 条の規定は、公布の日〔平成 26 年 11 月 28 日〕から施行
【法令のあらまし】	<p>1 目的</p> <p>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。(第 1 条関係)</p> <p>2 定義</p> <p>(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。(第 2 条第 1 項関係)</p> <p>(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」）を締結している労働者をいう。(第 2 条第 2 項関係)</p> <p>(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。 (第 2 条第 3 項関係)</p> <p>(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 1 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（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ものに限る。以下「特定有期業務」）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。）</p>

- (2) 定年（60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9条第2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

### 3 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」）を定めなければならない。（第3条第1項関係）
- (二) 基本指針に定める事項は、次のとおりとする。（第3条第2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なければならない。（第3条第3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。（第3条第4項関係）

### 4 第1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1種特定有期雇用労働者（特定有期雇用労働者のうち2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1種計画」）を作成し、これを厚生労働大臣に提出して、その第1種計画が適当である旨の認定を受けることができる。（第4条第1項関係）
- (二) 第1種計画には、次に掲げる事項を記載しなければならない。（第4条第2項関係）
- (1) 当該事業主が雇用する第1種特定有期雇用労働者（以下「計画対象第1種特定有期雇用労働者」）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1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39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」）その他の当該事業主が行う計画対象第1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)の認定の申請があった場合において、その第1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。(第4条第3項関係)

(1) (二)の(1)に規定する特定有期業務が2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1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。

5 第1種計画の変更等

(一) 4の(一)の認定に係る事業主(以下「第1種認定事業主」)は、4の(一)の認定に係る第1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。(第5条第1項関係)

(二) 厚生労働大臣は、4の(一)の認定に係る第1種計画((一)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1種認定計画」)が4の(三)の(1)から(3)まで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。(第5条第2項関係)

6 第2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2種特定有期雇用労働者(特定有期雇用労働者のうち2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2種計画」)を作成し、これを厚生労働大臣に提出して、その第2種計画が適当である旨の認定を受けることができる。

(第6条第1項関係)

(二) 第2種計画には、次に掲げる事項を記載しなければならない。(第6条第2項関係)

(1) 当該事業主が雇用する第2種特定有期雇用労働者(以下「計画対象第2種特定有期雇用労働者」)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2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)の認定の申請があった場合において、その第2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。(第6条第3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2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。

#### 7 第2種計画の変更等

(一) 6の(一)の認定に係る事業主(以下「第2種認定事業主」)は、6の(一)の認定に係る第2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。(第7条第1項関係)

(二) 厚生労働大臣は、6の(一)の認定に係る第2種計画((一)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2種認定計画」という。)が6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。(第7条第2項関係)

#### 8 労働契約法の特例

(一) 第1種認定事業主と当該第1種認定事業主が雇用する計画対象第1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18条第1項の規定の適用については、同項中「5年」とあるのは、「5の(二)に規定する第1種認定計画に記載された2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10年を超える場合にあっては、10年)」とする。(第8条第1項関係)

(二) 第2種認定事業主と当該第2種認定事業主が雇用する計画対象第2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18条第1項の規定の適用については、定年後引き続いて当該第2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。(第8条第2項関係)

#### 9 援助

国は、第1種認定計画に係る計画対象第1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1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。(第9条関係)

#### 10 指導及び助言

厚生労働大臣は、第1種認定事業主又は第2種認定事業主に対し、第1種認定計画又は第2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。(第10条関係)

11 報告の徴収

厚生労働大臣は、第1種認定事業主又は第2種認定事業主に対し、第1種認定計画に記載された4の(二)の(2)若しくは(3)に掲げる事項又は第2種認定計画に記載された6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。(第11条関係)

12 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。(第12条第1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。(第12条第2項関係)

13 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。(第13条第1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。(第13条第2項関係)

14 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。(第14条関係)

15 附則

(一) 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、3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。  
(附則第2条第1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。  
(附則第2条第2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3の(一)から(三)までにより定められた基本指針とみなす。(附則第2条第3項関係)

(二) 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18条第1項に規定する通算契約期間が5年を超えることになった

## WestlawJapan 法令あらまし

	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。(附則第3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、 <u>政令で定めることとする</u> 。(附則第6条関係)
【改正される法令】	・ 社会保険労務士法 (昭和43年法律第89号) ・ 厚生労働省設置法 (平成11年法律第97号)