



基発 1 1 2 8 第 1 号
平成 2 6 年 1 1 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

労働契約法（平成 1 9 年法律第 1 2 8 号）第 1 8 条の規定の適用に関する特例等について規定した「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。）が、本日公布され、一部を除き平成 2 7 年 4 月 1 日から施行される。

労働契約法第 1 8 条においては、同一の使用者との間で、期間の定めのある労働契約が通算 5 年を超えて反復更新された場合には、有期雇用労働者（期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいう。以下同じ。）の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換させる仕組み（以下「無期転換ルール」という。）が規定されているところである。

法は、高度な専門的知識等を有する有期雇用労働者及び定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者が、その能力を有効に発揮し、活力ある社会を実現できるよう、これらの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が行われる場合に、無期転換ルールに関する特例を設けるものである。

ついては、法の趣旨及び内容は下記のとおりであるので、十分に了知の上、その円滑な施行に遺漏なきを期されたい。

ただし、法第 2 条第 1 項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準の内容、法第 3 条第 1 項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基本指針の内容並びに法第 2 条第 3 項第 1 号、第 4 条第 1 項及び第 2 項第 3 号、第 6 条第 1 項及び第 2 項第 2 号、第 1 3 条第 1 項及び第 2 項並びに第 1 4 条の規定に基づき厚生労働省令で定める内容については、制定後おって通達する。

なお、併せて平成 2 4 年 8 月 1 0 日付け基発 0 8 1 0 第 2 号「労働契約法の施行について」について、これを改正する通達を別紙のとおり発出している旨

留意されたい。

記

目次

第1	法制定の背景及び趣旨等	3
第2	法の内容	3
1	目的（法第1条関係）	3
2	定義（法第2条関係）	4
3	基本指針（法第3条関係）	4
4	第一種計画の認定（法第4条関係）	5
5	第一種計画の変更等（法第5条関係）	6
6	第二種計画の認定（法第6条関係）	6
7	第二種計画の変更等（法第7条関係）	7
8	労働契約法の特例（法第8条関係）	8
9	援助（法第9条関係）	8
10	指導及び助言（法第10条関係）	8
11	報告の徴収（法第11条関係）	9
12	適用除外（法第12条関係）	9
13	権限の委任（法第13条関係）	9
14	厚生労働省令への委任（法第14条関係）	9
15	附則（法附則第1条～法附則第6条関係）	10
別紙	「労働契約法の施行について」の一部改正について	

第1 法制定の背景及び趣旨等

期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）については、契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されずに終了する場合がある一方で、労働契約が反復更新され、長期間にわたり雇用が継続する場合も少なくない。こうした中で、有期労働契約を締結している労働者（第1において「有期雇用労働者」という。）については、雇止め（使用者が有期労働契約の更新を拒否することをいう。）の不安があることによって、年次有給休暇の取得など労働者としての正当な権利行使が抑制されるなどの問題が指摘されている。

こうした有期労働契約の現状を踏まえ、平成25年4月1日に施行された労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号）による改正後の労働契約法（平成19年法律第128号）第18条において、同一の使用量との間で、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合には、有期雇用労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換させる仕組み（以下「無期転換ルール」という。）が規定されているところである。

一方で、平成25年12月7日に成立した国家戦略特別区域法（平成25年法律第107号）附則第2条においては、産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成の推進を図る観点から、高収入かつ高度な専門的知識等を有する有期雇用労働者等について、無期転換申込権発生までの期間の在り方等について検討を行い、平成26年の通常国会に所要の法案の提出を目指す旨が規定された。

このような経緯を踏まえて制定された「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。）は、高度な専門的知識等を有する有期雇用労働者及び定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者が、その能力を有効に発揮し、活力ある社会を実現できるよう、これらの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が行われる場合に、無期転換ルールに関する特例を設けるものであること。

なお、法は、労働契約法第18条の規定の趣旨を変更するものではないこと。

第2 法の内容

1 目的（法第1条関係）

(1) 趣旨

法第1条は、法の目的を明らかにしたものであること。

(2) 内容

法は、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こと。

2 定義（法第2条関係）

(1) 趣旨

法第2条は、法に規定する「専門的知識等」、「有期雇用労働者」及び「特定有期雇用労働者」について、その定義を明らかにしたものであること。

(2) 専門的知識等（法第2条第1項関係）

法において「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ものとする。

(3) 有期雇用労働者（法第2条第2項関係）

法において「有期雇用労働者」とは、事業主と有期労働契約を締結している労働者をいうものとする。

(4) 特定有期雇用労働者（法第2条第3項関係）

法において「特定有期雇用労働者」とは、次のア又はイ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。

ア 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」という。）に就くもの（イに掲げる有期雇用労働者に該当するものを除く。）

イ 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（昭和46年法律第68号）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いて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

3 基本指針（法第3条関係）

(1) 趣旨

法第3条は、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し、基本指針に定める事項及び基本指針に係る手続を定めたものであること。

(2) 内容

ア 厚生労働大臣は、基本指針を定めなければならないものとする。

イ 基本指針に定める事項は、次のとおりとする。

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

ウ 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ものとする。

エ 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。

4 第一種計画の認定（法第4条関係）

(1) 趣旨

法第4条は、事業主は、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2の(4)のイに掲げる者をいう。(2)のイの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し、第一種計画に記載すべき内容や認定要件について定めたものであること。

(2) 内容

ア 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第一種計画を作成し、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。

イ 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。

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（昭和22年法律第49号）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（ウの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

ウ 厚生労働大臣は、ア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。

① イの①に規定する特定有期業務が2の(2)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 イの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。

エ アの認定は、行政処分性を有するものであること。

5 第一種計画の変更等（法第5条関係）

(1) 趣旨

法第5条は、第一種計画の変更及び認定の取消しについて定めたものであること。

(2) 内容

ア 4の(2)のアの認定に係る事業主（以下「第一種認定事業主」という。）は、4の(2)のア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。

イ 厚生労働大臣は、4の(2)のアの認定に係る第一種計画（ア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4の(2)のウの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ものとする。

ウ アの変更に係る認定及びイの認定の取消しは、行政処分性を有するものであること。

6 第二種計画の認定（法第6条関係）

(1) 趣旨

法第6条は、事業主は、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2の(4)のイに掲げる者をいう。(2)のイの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し、第二種計画に記載すべき内容や認定要件について定めたものであること。

(2) 内容

ア 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第二種計画を作成し、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。

イ 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。

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

ウ 厚生労働大臣は、ア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。

① イの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、イの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。

エ アの認定は、行政処分性を有するものであること。

7 第二種計画の変更等(法第7条関係)

(1) 趣旨

法第7条は、第二種計画の変更及び認定の取消しについて定めたものであること。

(2) 内容

ア 6の(2)のアの認定に係る事業主(以下「第二種認定事業主」という。)は、6の(2)のア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。

イ 厚生労働大臣は、6の(2)のアの認定に係る第二種計画(ア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6の(2)のウの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。ウ アの変更に係る認定及びイの認定の取消しは、行政処分性を有するものであること。

8 労働契約法の特例（法第8条関係）

(1) 趣旨

法第8条は、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に係る労働契約法第18条第1項の規定の適用に関する特例を定めたものであること。

(2) 内容

ア 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、「第一種認定計画に記載された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）」とすること。

イ 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。

9 援助（法第9条関係）

(1) 趣旨

法第9条は、国の第一種認定事業主に対する援助について定めたものであること。

(2) 内容

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。

10 指導及び助言（法第10条関係）

(1) 趣旨

法第10条は、厚生労働大臣による指導及び助言について定めたものであること。

(2) 内容

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。

1 1 報告の徴収（法第 1 1 条関係）

(1) 趣旨

法第 1 1 条は、厚生労働大臣による報告の徴収について定めたものであること。

(2) 内容

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 4 の(2)のイの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 6 の(2)のイの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。

1 2 適用除外（法第 1 2 条関係）

(1) 趣旨

法第 1 2 条は、法の適用除外について定めたものであること。

(2) 内容

ア 法は、国家公務員、地方公務員及び船員法（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、適用しないものとする。

イ 法は、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。

1 3 権限の委任（法第 1 3 条関係）

(1) 趣旨

法第 1 3 条は、法に定める厚生労働大臣の権限の委任について定めたものであること。

(2) 内容

ア 法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。

イ ア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。

1 4 厚生労働省令への委任（法第 1 4 条関係）

(1) 趣旨

法第14条は、法の施行に関し必要な事項に関する厚生労働省令への委任について定めたものであること。

(2) 内容

法に定めるもののほか、法の実施のための手続その他法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。

15 附則（法附則第1条～法附則第6条関係）

(1) 趣旨

法附則は、施行期日、施行前の準備、経過措置及び関係法律の整備について定めたものであること。

(2) 内容

ア 施行期日

法は、平成27年4月1日から施行するものとする。ただし、イ及びウの②は、公布の日から施行するものとする。

イ 施行前の準備

① 厚生労働大臣は、法の施行前においても、3の(2)のアからウまでの例により、基本指針を定めることができるものとする。

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。

③ ①により定められた基本指針は、法の施行の日（以下「施行日」という。）において3の(2)のアからウまでにより定められた基本指針とみなすものとする。

ウ 経過措置

① 特定有期雇用労働者であっ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。

② ①のほか、法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。

エ 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。

(別紙)

基 発 1 1 2 8 第 2 号
平成 2 6 年 1 1 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)

「労働契約法の施行について」の一部改正について

労働契約法の一部を改正する法律（平成 2 4 年法律第 5 6 号）による改正後の労働契約法（平成 1 9 年法律第 1 2 8 号）については、「労働契約法の施行について」（平成 2 4 年 8 月 1 0 日付け基発 0 8 1 0 第 2 号。以下「通達」という。）により法の趣旨及び内容を示したところである。

今般、研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律（平成 2 5 年法律第 9 9 号）が施行されたこと及び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）が公布されたことに伴い、通達の一部を別添の新旧対照表のとおり改正することとしたので、了知の上、周知に遺漏なきを期されたい。

新旧対照表

○ 平成24年8月10日付け基発0810第2号「労働契約法の施行について」

(傍線部分は改正部分)

改正後	改正前
目次	目次
第1～第4 (略)	第1～第4 (略)
第5	第5
1～5 (略)	1～5 (略)
6 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止 (法第20条関係) ……………	6 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止 (法第20条関係) ……………
…… <u>34</u>	…… <u>33</u>
第6 雑則 (法第5章関係)	第6 雑則 (法第5章関係)
1 船員に関する特例 (法第21条関係) ……………	1 船員に関する特例 (法第21条関係) ……………
…… <u>36</u>	…… <u>35</u>
2 適用除外 (法第22条関係) ……………	2 適用除外 (法第22条関係) ……………
…… <u>36</u>	…… <u>35</u>
第7 附則	第7 附則
1 (略)	1 (略)
2 労働基準法その他関係法律の一部改正 (附則第2条―第 6条関係) <u>37</u>	2 労働基準法その他関係法律の一部改正 (附則第2条― 第6条関係) <u>36</u>
第8 改正法附則	第8 改正法附則
1 改正法の施行期日 (改正法附則第1項関係) ……………	1 改正法の施行期日 (改正法附則第1項関係) ……………
…… <u>37</u>	…… <u>36</u>
2 経過措置 (改正法附則第2項関係) ……………	2 経過措置 (改正法附則第2項関係) ……………
…… <u>37</u>	…… <u>36</u>
3 (略)	3 (略)

別紙 (略)
別添 (略)

第1～第4 (略)

第5 期間の定めのある労働契約 (法第4章関係)

1～3 (略)

4 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換 (法第18条関係)

(1) (略)

(2) 内容

ア～シ (略)

ス 研究開発法人、大学等の研究者等についての無期転換ルールの適用に当たっては、「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」(平成25年法律第99号)により、法第18条について、無期転換申込権が発生する通算契約期間を10年とする特例が設けられているものであること(平成26年4月1日施行)。

当該特例の詳細については、平成25年12月13日付け基発1213第4号「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律の施行について」が発出されているものであること。

セ 専門的知識等を有する有期雇用労働者及び定年後引き続き雇用される有期雇用労働者についての無期転

別紙 (略)
別添 (略)

第1～第4 (略)

第5 期間の定めのある労働契約 (法第4章関係)

1～3 (略)

4 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換 (法第18条関係)

(1) (略)

(2) 内容

ア～シ (略)

(新設)

換ルールの適用に当たっては、「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」（平成26年法律第137号）により、法第18条に関する特例が設けられているものであること（一部を除き平成27年4月1日施行）。

当該特例の詳細については、平成26年11月28日付け基発1128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」が発出されているものであること。

5・6 （略）

第6～第8 （略）

別紙 （略）

別添 （略）

5・6 （略）

第6～第8 （略）

別紙 （略）

別添 （略）