

厚生労働省告示第六十九号

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（平成二十六年法律第百三十七号）附則第二条第一項の規定に基づき、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を次のように定めたので、同条第二項の規定に基づき、告示する。

平成二十七年三月十八日

厚生労働大臣 塩崎 恭久

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

目次

はじめに

第1 特定有期雇用労働者の雇用の動向に関する事項

第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

はじめに

有期労働契約（期間の定めのある労働契約をいう。以下同じ。）については、その濫用的利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図るため、平成24年に、同一の使用者との間で締結された有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合に、労働者の申込みにより無期労働契約（期間の定めのない労働契約をいう。以下同じ。）に転換するルールの導入等を内容とする労働契約法（平成19年法律第128号）の改正が行われ、平成25年4月から全面施行されている。

一方で、専門的知識等を有する有期雇用労働者については、必ずしも同一の事業主に長期にわたり雇用されることを希望せず、企業横断的にキャリア形成を行う例も見られ、事業主もプロジェクトの進捗に合わせて必要な専門的知識等を有する人材を確保することを求める例がある。また、定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者については、同一の事業主に継続して雇用されることで、定年までに培ってきた知識、経験等を活用することができるが、加齢とともに健康状態や職業能力の変化に関する個人差が大きくなるため、有期労働契約を活用することで労使双方のニーズを満たす面があると考えられる。こうした労働者の能力の維持向上や活用を図ることは、労働者の能力の有効な発揮や労働参加の拡大を通じ、活力ある社会の実現につながり、我が国の産業の国際競争力の強化や経済成長に資するものと期待される。

このため、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。）においては、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、そ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は、労働契約法第18条第1項の規定による無期労働契約への転換制度の特例を認めることとされている。

この指針は、法第3条の規定に基づき、特定有期雇用労働者の雇用の動向に関する事項を示すとともに、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の内容に関する事項を定めるものである。

第1 特定有期雇用労働者の雇用の動向に関する事項

1 有期雇用労働者の動向

平成25年の非農林業雇用者5,501万人のうち、有期雇用労働者は1,442万人であり、26.2%を占めている。これを従業上の地位別に見ると、そのうちパート・アルバイトが797万人、契約社員・嘱託が367万人、派遣社員が94万人、その他が56万人となっている。また、有期雇用労働者が多く含まれると考えられる非正規の職員・従業員は増加傾向で推移しているとともに、正規の職員・従業員の仕事がないためにこうした形態で働いている者は、非正規の職員・従業員全体の19.2%に上っている（総務省統計局「労働力調査」（平成25年）、「労働力調査（詳細集計）」（平成25年））。

法は、一般的に雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が乏しい等の課題が指摘されている有期雇用労働者のうち、雇用の安定性が損なわれるおそれが比較的小なく、有期労働契約の下での人材活用ニーズが高い、第一種特定有期雇用労働者（法第4条第1項に規定する第一種特定有期雇用労働者をいう。以下同じ。）及び第二種特定有期雇用労働者（法第6条第1項に規定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、その能力を有効に発揮できるよう、事業主による適切な雇用管理が行われることを要件として、労働契約法の特例を設けるものである。

なお、専門的知識等を有する有期雇用労働者に係る特例が設けられた場合に、「活用したいと思う」企業及び「活用する可能性・活用を検討する余地はあると思う」企業の割合は27.1%に上り、これらの企業は、当該特例の具体的なメリットとして、「プロジェクト期間の不確実性に合わせて、雇用期間・雇用人数を調整しやすくなる」、「技術革新のペースが速まるなか、高度の専門的知識等は必要期間に限られており、5年程度での無期転換には馴染まない」、「高度人材は拘束を嫌い、長期一括契約を回避する傾向があるため、短期契約で必要期間、更新する方が優秀な人材を確保しやすくなる」といったことを挙げているとの調査結果がある（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に関する実態調査」結果（平成26年））。

2 第一種特定有期雇用労働者の動向

第一種特定有期雇用労働者には、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第二条第一項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準（平成27年厚生労働省告示第67号）に該当する専門的知識等を有し、かつ、その年収が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施行規則（平成27年厚生労働省令第35号）第1条で定める額以上である者であって、特定有期業務（法第2条第3項第1号に規定する特定有期業務をいう。以下同じ。）に就くものが該当する。

特定有期業務は、一定の期間内に完了することが予定されているものであるため、企業内の期間限定のプロジェクトの業務、開始及び完了の日が定められた建設工事等の有期の事業の業務等が該当し、企業内の恒常的な業務として継続的に行われているものは該当しない。有期雇用労働者の就く業務が特定有期業務に該当しない場合には、当該有期雇用労働者は第一種特定有期雇用労働者に該当しないため、法に基づく労働契約法の特例の対象とはならない。

有期雇用労働者のうち、正社員よりも高度な内容の職務に従事している者の割合は、3.6%となっており、そうした者であって年収が1,000万円以上であるものの割合は、そのうちの2.1%となっている（厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査（個人調査）」）。

また、新規事業化の試行や検証のためのプロジェクト、受注案件や事業展開に応じたプロジェクト等において、高い専門性を持つ労働者（法務・財務のスペシャリスト、戦略の企画・立案・推進を担う人材、高度技術者等）を、5年を超える一定の期間、有期契約の形で継続して雇用したいという企業のニーズが見られるところである（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に関する実態調査」結果（平成26年））。

3 第二種特定有期雇用労働者の動向

第二種特定有期雇用労働者には、定年（60歳以上のものに限る。）に達した後に、同一の事業主又は高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。以下「高齢者雇用安定法」という。）第9条第2項の特殊関係事業主に引き続いて雇用される高齢者が該当する。

高齢者の雇用状況については、60歳から64歳までの役員等を除く雇用者数は401万人であり、そのうち253万人が非正規雇用労働者となっている。一方、65歳以上の役員等を除く雇用者数は285万人であり、そのうち203万人が非正規雇用労働者となっている（総務省統計局「労働力調査」（平成25年））。

高齢者の雇用制度は、希望者全員の65歳までの高齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度（現に雇用している高齢者が希望するときは、当該高齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入又は定年の定め廃止をいう。以下同じ。）が全ての企業で講じられるよう、平成24年に高齢者雇用安定法の改正が行われ、平成25年4月から施行されている。

なお、平成26年6月1日現在では、常用労働者が31人以上の企業のうち98.1%が65歳までの高齢者雇用確保措置を実施済みである。そのうち、定年の定め廃止の措置を講じた企業の割合は2.7%、定年の引上げの措置を講じた企業の割合は15.6%、継続雇用制度の導入の措置を講じた企業の割合は81.7%となっている。さらに、定年後引き続いて雇用する期間を6年以上としている企業は全体の8.8%となっている（厚生労働省「高齢者雇用状況報告」（平成26年））。

継続雇用制度により高齢者雇用確保措置を講じている企業における継続雇用の契約期間の状況を見ると、「1年単位」とすることが最も多いとしている企業の割合は79.5%となっている一方、「65歳までの一括契約」とすることが最も多いとしている企業の割合は5.2%となっており、有期労働契約の反復更新により65歳までの雇用確保措置を講じている企業が多い。また、「会社が個別に要請したとき」等に継続雇用者が65歳以降も勤務できる企業は68.7%となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」（平成25年））。

こうした中で、高齢者自身の就業意欲についてみると、「65歳くらいまで」働きたい者の割合は31.4%、「70歳くらいまで」、「75歳くらいまで」、「76歳以上」及び「働けるうちはいつまでも」働きたい者の割合が50.4%となっており、65歳以降も働きたいというニーズは高い（内閣府「高齢期の「備え」に関する意識調査」（平成25年））。

第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

1 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

(1) 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

事業主は、計画対象第一種特定有期雇用労働者（法第4条第2項第1号に規定する計画対象第一種特定有期雇用労働者をいう。以下同じ。）に対し、次に掲げ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。

ア 教育訓練に係る休暇の付与

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（計画対象第一種特定有期雇用労働者の能力の維持向上に資するものに限る。以下(1)において同じ。）を受けるときの有給休暇（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。以下アにおいて「有給教育訓練休暇」という。）又は長期にわたる休暇（同条の規定による年次有給休暇として与えられるもの及び有給教育訓練休暇を除く。）の付与

イ 教育訓練に係る時間の確保のための措置

始業又は終業時刻の変更、勤務時間の短縮その他計画対象第一種特定有期雇用労働者が職業に関する教育訓練を受ける時間を確保するために必要な措置

ウ 教育訓練に係る費用の助成

受講料等の金銭的援助その他計画対象第一種特定有期雇用労働者の自発的な職業能力の開発を支援するための教育訓練に係る費用の助成

エ 業務の遂行の過程外における教育訓練の実施

計画対象第一種特定有期雇用労働者の業務の遂行の過程外において、事業主が自ら若しくは共同して行う教育訓練の実施又は職業能力の開発及び向上について適切と認められる事業主以外の機関等の施設により行われる教育訓練を受ける機会（学会への参加を含む。）の確保
オ 職業能力検定を受ける機会の確保

事業主が自ら若しくは共同して行う職業能力検定又は職業能力の開発及び向上について適切と認められる他の者の行う職業能力検定を受ける機会の確保

カ 情報の提供、相談の機会の確保等の援助

計画対象第一種特定有期雇用労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関する情報の提供、キャリアコンサルタント等による相談の機会の確保その他の援助

(2) 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

事業主は、計画対象第一種特定有期雇用労働者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。

ア 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（計画対象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（法第6条第2項第1号に規定する計画対象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。

イ 合理的な理由のない雇止め回避

計画対象第一種特定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に配慮し、合理的な理由のない雇止めを回避することが望ましいこと。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についても、有期労働契約を締結した労働者であり、いわゆる雇止め法理を規定する労働契約法第19条の適用対象となるものであること。

ウ 産前産後休業又は育児休業の取得促進のための環境整備

労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定による産前産後の休業又は育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第2条第1号に規定する育児休業について、計画対象第一種特定有期雇用労働者による取得を促進するために必要な環境の整備に努めるべきこと。

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

(1) 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、高齢者雇用安定法第9条第1項各号に掲げる高齢者雇用確保措置のいずれかを講じるとともに、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。

ア 高齢者雇用安定法第11条の規定による高齢者雇用推進者の選任

イ 計画対象第二種特定有期雇用労働者に対する配置、職務、職場環境等に関する配慮

(ア) 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等

高齢者の有する知識、経験等を活用できるようにするための効果的な職業訓練としての、業務の遂行の過程外における教育訓練の実施又は教育訓練の受講機会の確保

(イ) 作業施設・方法の改善

身体的機能や体力等が低下した高齢者の職業能力の発揮を可能とするための作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善及び福利厚生施設の導入・改善

(ウ) 健康管理、安全衛生の配慮

身体的機能や体力等の低下を踏まえた職場の安全性の確保、事故防止への配慮及び健康状態を踏まえた適正な配置

(エ) 職域の拡大

身体的機能の低下等の影響が少なく、高齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域を拡大するための企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計等の実施

(オ) 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進

高齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進のための職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備

(カ) 賃金体系の見直し

高齢者の就労の機会を確保するための能力、職務等の要素を重視する賃金制度の整備

(キ) 勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望の多様化や体力の個人差に対応するための短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制、ワークシェアリング等を活用した勤務時間制度の弾力化

(2) 第二種特定有期雇用労働者の雇用管理に関する留意事項

事業主は、計画対象第二種特定有期雇用労働者の雇用管理を行うに際し、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65歳までは契約更新がされるものであるとの高齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、適切な措置を行うことが望ましい。

3 その他の雇用管理等に関する留意事項

(1) 個別労働関係紛争の未然防止

法に基づく労働契約法の特例の適用に当たっては、個別労働関係紛争を未然に防止するため、特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第五条の特例を定める省令（平成27年厚生労働省令第36号）の規定に基づき、事業主は、労働契約の締結・更新時に、①計画対象第一種特定有期雇用労働者に対しては、特定有期業務の期間（最長10年）、計画対象第二種特定有期雇用労働者に対しては、定年後引き続き雇用されている期間、無期転換申込権は発生しないことを書面で明示するとともに、②計画対象第一種特定有期雇用労働者に対しては、特例の対象となる業務の具体的な範囲も書面で明示することが必要である。また、その際は、モデル労働条件通知書の活用を図ることが望ましい。

また、法の第一種計画（法第4条第1項に規定する第一種計画をいう。以下同じ。）又は第二種計画（法第6条第1項に規定する第二種計画をいう。(2)において同じ。）が認定されたことにより有期労働契約の期間中に無期転換申込権発生までの期間が変更となる場合や、第一種計画に記載された特定有期業務の完了の日が変更となることにより無期転換申込権発生までの期間が変更となる場合には、速やかに特例の対象となる労働者にその旨を明示することが適当である。

(2) 関係労働者の理解と協力

事業主が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行うに当たっては、関係労働者の理解と協力が重要であり、当該雇用管理の内容について関係労働者に対し意見聴取を行う、周知する等、関係労働者の理解と協力を得よう努めることが求められる。なお、第一種計画又は第二種計画の策定に際し、実施する雇用管理に関する措置の内容に関して就業規則の変更を行う場合は、就業規則の作成及び届出に関する事項を規定する労働基準法第89条並びに就業規則の作成の手續に関する事項を規定する同法第90条並びに就業規則による労働契約の内容の変更に関する事項を規定する労働契約法第9条及び第10条の規定に留意することが必要である。