

# 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

## Act on Special Measures Concerning Fixed-term Employees with Expert Knowledge and Skills

(平成二十六年十一月二十八日法律第百三十七号)

(Act No. 137 of November 28, 2014)

(目的)

(Purpose)

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と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。

Article 1 The purpose of this Act is, in view of the importance of maintaining, improving and utilizing the abilities of fixed-term employees with expert knowledge and skills for effectively exercising the abilities of such employees, and for realizing a dynamic society, to provide special measures for managing the employment of fixed-term workers which matches their qualities, such as enabling Fixed-term Employees with expert knowledge and skills to maintain and improve their abilities, and to prescribe special provisions of the Labor Contracts Act (Act No. 128 of 2007), thereby contributing to the sound development of the national economy.

(定義)

(Definitions)

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。

Article 2 (1) In this Act, the term "Expert Knowledge and Skills" refers to expert knowledge, skills or experience of an advanced level and coming under the standards prescribed by the Minister of Health, Labour and Welfare.

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。

(2) In this Act, the term "Fixed-term Employee" refers to an employee who has entered into a labor contract which has a fixed-term (hereinafter referred to as a "Fixed-term Labor Contract") with the employer.

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。

(3) In this Act, the term "Specified Fixed-term Employee" refers to a Fixed-term Employee who falls under either of the following items:

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。）

(i) a Fixed-term Employee with Expert Knowledge and Skills (limited to those for which the amount obtained by converting the amount of wages expected to be paid from the employer during the contract period of the Fixed-term Labor Contract entered into with the employer into an annual amount of wages is not less than the amount specified by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare), who will be engaged in operations requiring Expert Knowledge and Skills (limited to that which is designed to end within a certain period of time exceeding five years; hereinafter referred to as "Specified Fixed-term Operations") (excluding Fixed-term Employees who fall under the following item); or

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

(ii) a Fixed-term Employee who will be continuously employed by an employer (in cases where the relevant Fixed-term Employee will be continuously employed after reaching the mandatory retirement age by the specially-related employer prescribed in Article 9, paragraph (2) of the Act on Stabilization of Employment of Elderly Persons (Act No. 68 of 1971), the specially-related employer; the same applies hereinafter) after reaching the mandatory retirement age (limited to 60 years of age or above; the same applies hereinafter).

（基本指針）

(Basic Guidelines)

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。

Article 3 (1) The Minister of Health, Labour and Welfare must set and announce basic guidelines for measures conducted by an employer concerning managing the employment of Specified Fixed-term Employees which matches their qualities (hereinafter referred to as "Basic Guidelines").

2 基本指針に定める事項は、次のとおりとする。

(2) The particulars to be prescribed in the Basic Guidelines are as follows:

一 特定有期雇用労働者の雇用の動向に関する事項

(i) particulars concerning the trends of employment of Specified Fixed-term Employees; and

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

(ii) particulars concerning the content of measures conducted by an employer concerning managing the employment of Specified Fixed-term Employee which matches their qualities.

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ければならない。

(3) When the Minister of Health, Labour and Welfare intends to set the Basic Guidelines or to change them, they must hear the opinions of the Labor Policy Council.

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。

(4) When the Minister of Health, Labour and Welfare has set the Basic Guidelines or has changed them, they must announce this without delay.

(第一種計画の認定)

(Approval of Type-1 Plans)

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。

Article 4 (1) An employer may, pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare, prepare a plan for measures concerning managing the employment of Type-1 Specified Fixed-term Employees, which matches their qualities (meaning the Specified Fixed-term Employees set forth in Article 2, paragraph (3), item (i); the same applies in item (i) of the following paragraph) that are conducted by the employer (hereinafter referred to as a "Type-1 Plan"), submit it to the Minister of Health, Labour and Welfare and obtain approval to the effect that the Type-1 Plan is appropriate.

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。

(2) The following particulars must be stated in a Type-1 Plan:

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

(i) the content of the Specified Fixed-term Operations in which the Type-1

Specified Fixed-term Employee (hereinafter referred to as the "Type-1 Specified Fixed-term Employee Covered by the Plan") will be engaged in, as well as the date of commencement and completion thereof;

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

(ii) content of the measures concerning granting paid leave for a Type-1

Specified Fixed-term Employee Covered by the Plan to receive education and training to voluntarily maintain and improve their abilities which they can exercise in their working life (excluding those granted as annual paid leave pursuant to the provisions of Article 39 of the Labor Standards Act (Act No. 49 of 1947)) and other measures concerning the granting of opportunities to voluntarily maintain and improve other abilities (referred to as "measures for granting paid leave for education and training, etc." in item (iii) of the following paragraph) as well as other measures concerning managing the employment which matches the qualities of a Type-1 Specified Fixed-term Employee Covered by the Plan that is conducted by the employer; and

三 その他厚生労働省令で定める事項

(iii) other matters specified by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

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。

(3) The Minister of Health, Labour and Welfare is to give the abovementioned approval when an application for the approval prescribed in paragraph (1) has been filed, if they find that the Type-1 Plan conforms to all of the following items:

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。

(i) the Specified Fixed-term Operations prescribed in item (i) of the preceding paragraph are operations requiring the Expert Knowledge and Skills that come under the standards prescribed by the Minister of Health, Labour and Welfare as prescribed in Article 2, paragraph (1);

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。

(ii) the matters set forth in items (ii) and (iii) of the preceding paragraph are appropriate in light of the Basic Guidelines; and

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。

(iii) beyond what is provided for in the preceding items, the content of the measures of granting paid leave for education and training, etc. and other measures concerning managing the employment conducted by the employer are effective and appropriate as those suited to the Type-1 Specified Fixed-term Employee Covered by the Plan.

(第一種計画の変更等)

(Changes to Type-1 Plans)

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。

Article 5 (1) An employer subject to the approval prescribed in paragraph (1) of the preceding Article (hereinafter referred to as a "Type-1 Approved Employer") must obtain approval from the Minister of Health, Labour and Welfare when they intend to change the Type-1 Plan subject to the approval prescribed in the same paragraph.

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。

(2) The Minister of Health, Labour and Welfare may, when they find that the Type-1 Plan subject to the approval prescribed in paragraph (1) of the preceding Article (when an approval of change has been given pursuant to the provisions of the preceding paragraph, the changed plan; hereinafter referred to as the "Type-1 Approved Plan") no longer conforms to any of the items of paragraph (3) of the same Article, rescind the approval.

3 前条第三項の規定は、第一項の認定について準用する。

(3) The provisions of paragraph (3) of the preceding Article apply mutatis mutandis to the approval prescribed in paragraph (1).

(第二種計画の認定)

(Approval of Type-2 Plans)

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。

Article 6 (1) An employer may, pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare, prepare a plan for the measures concerning managing the employment suited to the characteristics of Type-2

Specified Fixed-term Employees (meaning the Specified Fixed-term Employees set forth in Article 2, paragraph (3), item (ii); the same applies in item (i) of the following paragraph) that is conducted by the employer (hereinafter referred to as a "Type-2 Plan"), submit it to the Minister of Health, Labour and Welfare and obtain approval to the effect that the Type-2 Plan is appropriate.

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。

(2) The following particulars must be stated in Type-2 Plan:

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

(i) content of considerations paid in relation to the assignment, duties and working environment of Type-2 Specified Fixed-term Employees (hereinafter referred to as the "Type-2 Specified Fixed-term Employee Covered by the Plan") and other measures concerning managing the employment suited to the characteristics of the Type-2 Specified Fixed-term Employee Covered by the Plan that is conducted by the employer; and

二 その他厚生労働省令で定める事項

(ii) other particulars specified by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

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。

(3) The Minister of Health, Labour and Welfare is to give such approval when an application for the approval prescribed in paragraph (1) has been filed, if they find that the Type-2 Plan conforms to all of the following items:

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。

(i) the particulars set forth in the items of the preceding paragraph are appropriate in light of the Basic Guidelines; and

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。

(ii) beyond what is provided for in the preceding item, the content of considerations in relation to the assignment, duties and working environment and other measures concerning managing the employment conducted by the employer as set forth in item (i) of the preceding paragraph are effective and appropriate as measures concerning managing the employment suited to the characteristics of the Type-2 Specified Fixed-term Employee Covered by the Plan.

(第二種計画の変更等)

(Changes to Type-2 Plans)

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。

Article 7 (1) An employer subject to the approval prescribed in paragraph (1) of the preceding Article (hereinafter referred to as a "Type-2 Approved Employer") must obtain approval from the Minister of Health, Labour and Welfare when they intend to change a Type-2 Plan subject to the approval prescribed in the same paragraph.

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。

(2) The Minister of Health, Labour and Welfare may, when they find that a Type-2 Plan subject to the approval prescribed in paragraph (1) of the preceding Article (when approval of change has been given under the provisions of the preceding paragraph, the changed plan; hereinafter referred to as the "Type-2 Approved Plan") no longer conforms to any of the items of paragraph (3) of the same Article, rescind the approval.

3 前条第三項の規定は、第一項の認定について準用する。

(3) The provisions of paragraph (3) of the preceding Article apply mutatis mutandis to the approval prescribed in paragraph (1).

(労働契約法の特例)

(Special Provisions of the Labor Contracts Act)

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。

Article 8 (1) With respect to the application of the provisions of Article 18, paragraph (1) of the Labor Contracts Act in relation to a Fixed-term Labor Contract entered into between a Type-1 Approved Employer and a Type-1 Specified Fixed-term Employee Covered by the Plan and employed by the Type-1 Approved Employer, the term "five years" in the same paragraph is replaced with "the period from the date of commencement until the date of completion of the Specified Fixed-term Operations prescribed in Article 2, paragraph (3), item (i) of the Act on Special Measures Concerning Fixed-term Employees with Expert Knowledge and Skills (Act No. 137 of 2014) stated in the Type-1 Approved Plan prescribed in Article 5, paragraph (2) of the same Act (if such

period exceeds 10 years, 10 years)."

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。

(2) With respect to the application of the provisions of Article 18, paragraph (1) of the Labor Contracts Act in relation to the Fixed-term Labor Contract entered into between a Type-2 Approved Employer and Type-2 Specified Fixed-term Employee Covered by the Plan employed by the Type-2 Approved Employer, the period during which the Type-2 Specified Fixed-term Employee Covered by the Plan is continuously employed by the Type-2 Approved Employer after reaching the mandatory retirement age is not included in the total contact term prescribed in the same paragraph.

(援助)

(Assistance)

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。

Article 9 The State is to endeavor to give necessary aid and other assistance to a Type-1 Approved Employer that takes measures concerning managing the employment suited to the characteristics of the Type-1 Specified Fixed-term Employee Covered by the Plan in relation to the Type-1 Approved Plan.

(指導及び助言)

(Guidance and Advice)

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。

Article 10 The Minister of Health, Labour and Welfare is to give guidance and advice to Type-1 Approved Employers or Type-2 Approved Employers necessary for the appropriate implementation of measures for a Type-1 Approved Plan or Type-2 Approved Plan.

(報告の徴収)

(Collection of Reports)

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。

Article 11 The Minister of Health, Labour and Welfare may have a Type-1



Approved Employer or Type-2 Approved Employer report on the status of implementation of the matters set forth in Article 4, paragraph (2), item (ii) or (iii) stated in the Type-1 Approved Plan or the matters set forth in the items of Article 6, paragraph (2) stated in the Type-2 Approved Plan.

(適用除外)

(Exclusion from Application)

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。

Article 12 (1) This Act does not apply to national government employees and local government employees as well as mariners covered by the Mariners Act (Act No. 100 of 1947).

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。

(2) This Act does not apply to businesses in which only relatives who are living together are employed.

(権限の委任)

(Delegation of Authority)

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。

Article 13 (1) Part of the authority of the Minister of Health, Labour and Welfare prescribed in this Act may be delegated to Directors of Prefectural Labour Bureaus pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

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。

(2) The authority delegated to the Directors of Prefectural Labour Bureaus pursuant to the provisions of the preceding paragraph may be delegated to the Chief of the Labour Standards Inspection Office pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

(厚生労働省令への委任)

(Delegation to the Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare)

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。

Article 14 Beyond what is provided for in this Act, procedures for the implementation of this Act and other matters necessary for the enforcement of this Act are specified by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

附 則 [抄]

Supplementary Provisions [Extract]

(施行期日)

**(Effective Date)**

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。

Article 1 This Act comes into effect as of April 1, 2015; provided, however, that the provisions of the following Article and Article 6 of the Supplementary Provisions come into effect as of the date of promulgation.

(施行前の準備)

**(Preparation Prior to Enforcement)**

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。

Article 2 (1) The Minister of Health, Labour and Welfare may set the Basic Guidelines in accordance with the provisions of Article 3, paragraphs (1) through (3) even prior to the enforcement of this Act.

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。

(2) When the Minister of Health, Labour and Welfare has set the Basic Guidelines pursuant to the provisions of the preceding paragraph, they must announce it without delay.

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。

(3) The Basic Guidelines set pursuant to the provisions of paragraph (1) are deemed as the Basic Guidelines set pursuant to the provisions of Article 3, paragraphs (1) through (3) on the date of enforcement (hereinafter referred to as the "Effective Date") of this Act.

(経過措置)

**(Transitional Measures)**

第三条 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。

Article 3 Prior laws continue to govern applications for entering into a labor contract without a fixed term prescribed in Article 18, paragraph (1) of the Labor Contracts Act filed with respect to a Specified Fixed-term Employee whose total contact term prescribed in the same paragraph will exceed five years prior to the Effective Date.

(政令への委任)

(Delegation to Cabinet Order)

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。

Article 6 Beyond what is provided for in these Supplementary Provisions, transitional measures necessary for the enforcement of this Act are specified by Cabinet Order.