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。以下「高年齢者雇用安定法」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年齢者が該当する。

高年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））。

高年齢者の雇用制度は、希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年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の廃止をいう。以下同じ。）が全ての企業で講じられるよう、平成24年に高年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歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みである。そのうち、定年の定めの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「高年齢者雇用状況報告」（平成26年））。

継続雇用制度により高年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みると、「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「高年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、高年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

⑴　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⑴において同じ。）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。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

⑵　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。