4　まち・ひと・しごと創生本部
まち・ひと・しごと創生総合戦略の推進を図るため、内閣に、まち・ひと・しごと創生本部を置くこととした。（第一一条～第二〇条関係）

5　施行期日等
㈠　政府は、この法律の施行後五年以内に、この法律の施行の状況について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとした。（附則第二項関係）
㈡　この法律は、一部の規定を除き、公布の日から施行することとした。

◇**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**（法律第一三七号）（厚生労働省）

1　目的
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こととした。（第一条関係）

2　定義
㈠　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こととした。（第二条第一項関係）
㈡　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こととした。（第二条第二項関係）
㈢　この法律において「特定有期雇用労働者」とは、次の⑴又は⑵のいずれかに該当する有期雇用労働者をいうこととした。（第二条第三項関係）
⑴　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（⑵に掲げる有期雇用労働者に該当するものを除く。）
⑵　定年（六〇歳以上のものに限る。以下同じ。）に達した後引き続いて当該事業主（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律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いて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
㈠　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こととした。（第三条第一項関係）
㈡　基本指針に定める事項は、次のとおりとした。（第三条第二項関係）
⑴　特定有期雇用労働者の雇用の動向に関する事項
⑵　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
㈢　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こととした。（第三条第三項関係）
㈣　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こととした。（第三条第四項関係）

4　第一種計画の認定
㈠　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2の㈢の⑴に掲げる者をいう。㈡の⑴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こととした。（第四条第一項関係）
㈡　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こととした。（第四条第二項関係）
⑴　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
⑵　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（労働基準法第三九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（㈢の⑶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
⑶　その他厚生労働省令で定める事項
㈢　厚生労働大臣は、㈡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⑴から⑶までのいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をすることとした。（第四条第三項関係）
⑴　㈡の⑴に規定する特定有期業務が2の㈠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。
⑵　㈡の⑵及び⑶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。
⑶　⑵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。

5　第一種計画の変更等
㈠　4の㈠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㈠の認定に係る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。
㈡　厚生労働大臣は、4の㈠の認定に係る第一種計画（㈠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㈢の⑴から⑶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こととした。（第五条第二項関係）

6　第二種計画の認定
㈠　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2の㈢の⑵に掲げる者をいう。㈡の⑴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こととした。（第六条第一項関係）
㈡　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こととした。（第六条第二項関係）
⑴　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
⑵　その他厚生労働省令で定める事項
㈢　厚生労働大臣は、㈡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⑴及び⑵のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をすることとした。（第六条第三項関係）
⑴　㈡の⑴及び⑵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。
⑵　⑴に定めるもののほか、㈡の⑴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。

7　第二種計画の変更等
㈠　6の㈠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㈠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こととした。（第七条第一項関係）