四　特許法（昭和三十四年法律第百二十一号）第二条第二項に規定する特許発明の発明者、意匠法（昭和三十四年法律第百二十五号）第二条第四項に規定する登録意匠を創作した者又は種苗法（平成十年法律第八十三号）第二十条第一項に規定する登録品種を育成した者

五　農林水産業若しくは鉱工業の科学技術（人文科学のみに係るものを除く。以下この号において同じ。）若しくは機械、電気、土木若しくは建築に関する科学技術に関する専門的応用能力を必要とする事項についての計画、設計、分析、試験若しくは評価の業務に就こうとする者、情報処理システム（電子計算機を使用して行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であってプログラムの設計の基本となるものをいう。次号において同じ。）の分析若しくは設計の業務（次号において「システムエンジニアの業務」という。）に就こうとする者又は衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務に就こうとする者であって、次のいずれかに該当するもの

イ　学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）による大学（短期大学を除く。）において就こうとする業務に関する学科を修めて卒業した者（昭和二十八年文部省告示第五号に規定する者であって、就こうとする業務に関する学科を修めた者を含む。）であって、就こうとする業務に五年以上従事した経験を有するもの

ロ　学校教育法による短期大学又は高等専門学校において就こうとする業務に関する学科を修めて卒業した者であって、就こうとする業務に六年以上従事した経験を有するもの

ハ　学校教育法による高等学校において就こうとする業務に関する学科を修めて卒業した者であって、就こうとする業務に七年以上従事した経験を有するもの

六　事業運営において情報処理システムを活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案若しくは助言の業務に就こうとする者であって、システムエンジニアの業務に五年以上従事した経験を有するもの

七　国、地方公共団体、一般社団法人又は一般財団法人その他これらに準ずるものにより前各号に掲げる者に準ずる者として厚生労働省労働基準局長が認める者に限る。）

知識、技術又は経験が優れたものであると認定されている者（前各号に掲げる者に準ずる者として

○厚生労働省告示第六十八号

労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十四条第一項第一号の規定に基づき、労働基準法第十四条第一項第一号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準（平成十五年厚生労働省告示第三百五十六号）の一部を次のように改正し、平成二十七年四月一日から適用する。

平成二十七年三月十八日　厚生労働大臣　塩崎　恭久

第三号中「区分のうち」の下に「ＩＴストラテジスト試験に合格した者若しくは情報処理技術者試験規則等の一部を改正する省令（平成十九年経済産業省令第七十九号）第二条の規定による改正前の当該区分のうち」を加え、第四号中「第二条第二項に規定する登録意匠」を「第二条第四項に規定する登録意匠」に改める。

○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少なく、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・雇用人数等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が限られており、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））。