

○厚生労働省告示第三百二十四号

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令（平成三十年厚生労働省令第一百十二号）の施行に伴い、及び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三百三十七号）第三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（平成二十七年厚生労働省告示第六十九号）の一部を次の表のように改正し、平成三十一年四月一日から適用することとしたので、同条第四項の規定に基づき公表する。

平成三十年九月七日

厚生労働大臣 加藤 勝信

改正後	改正前
<p>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</p> <p>1・2 (略)</p> <p>3 その他の雇用管理等に関する留意事項</p> <p>(1) 個別労働関係紛争の未然防止</p> <p>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、定年後引き続いて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明示することが必要である。</p> <p>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。</p> <p><u>事業主が計画対象第一種特定有期雇用労働者又は計画対象第二種特定有期雇用労働者に対して労働条件を明示する際の</u></p>	<p>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</p> <p>1・2 (略)</p> <p>3 その他の雇用管理等に関する留意事項</p> <p>(1) 個別労働関係紛争の未然防止</p> <p>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、定年後引き続いて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。<u>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。</u></p> <p>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。</p>

方法は、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第1条第2項又は第2条第2項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。ただし、同令第1条第3項ただし書又は第2条第3項ただし書の規定に基づき、当該労働者が①ファクシミリを利用してする送信の方法又は②電子メール等の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法により明示することができる。

また、労働条件を明示する際は、モデル労働条件通知書の活用を図ることが望ましい。

(2) (略)

(2) (略)