

第二種計画の変更に関する認定の申請が必要な場合について

- 第二種計画において、事業主は、
- ・ 当該事業主が雇用する第二種特定有期雇用労働者に対する配置、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
- を定めることとされている（有期特措法第6条第2項）。
- （注）有期特措法第6条第2項においては、第二種計画に定めるべき事項として、「その他厚生労働省令で定める事項」を併せて定めているが、当該厚生労働省令については、当分の間、定めないことと整理している。
- その上で、第二種計画について厚生労働大臣の認定を受けた事業主は、当該第二種計画を変更しようとするときには、あらためて厚生労働大臣の認定を受けなければならないこととされている（有期特措法第7条第1項）。
- したがって、第二種計画の変更に関する認定の申請が必要となるのは、当該第二種計画に記載した、第二種特定有期雇用労働者に対する配置、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に変更があった場合である。

【参照条文】 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・抄）

（第二種計画の認定）

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。

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。

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

二 その他厚生労働省令で定める事項

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。

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。

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。

（第二種計画の変更等）

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。

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。

3 前条第三項の規定は、第一項の認定について準用する。