（第一種計画の認定）

第四条　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一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一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。

2　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。

一　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

二　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（昭和二十二年法律第四十九号）第三十九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（次項第三号において「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

三　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、その第一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　前項第一号に規定する特定有期業務が第二条第一項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。

二　前項第二号及び第三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。

三　前号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。

（第一種計画の変更等）

第五条　前条第一項の認定に係る事業主（以下「第一種認定事業主」という。）は、同項の認定に係る第一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一種計画（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「第一種認定計画」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。

（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。

（労働契約法の特例）

第八条　第一種認定事業主と当該第一種認定事業主が雇用する計画対象第一種特定有期雇用労働者との間の有期労働契約に係る労働契約法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「五年」とあるのは、「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（平成二十六年法律第百三十七号）第五条第二項に規定する第一種認定計画に記載された同法第二条第三項第一号に規定する特定有期業務の開始の日から完了の日までの期間（当該期間が十年を超える場合にあっては、十年）とする。

2　第二種認定事業主と当該第二種認定事業主が雇用する計画対象第二種特定有期雇用労働者との間の有期労働契約に係る労働契約法第十八条第一項の規定の適用については、定年後引き続いて当該第二種認定事業主に雇用されている期間は、同項に規定する通算契約期間に算入しない。

（援助）

第九条　国は、第一種認定計画に係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を講ずる第一種認定事業主に対して、必要な助成その他の援助を行うよう努めるものとする。

（指導及び助言）

第十条　厚生労働大臣は、第一種認定事業主又は第二種認定事業主に対し、第一種認定計画又は第二種認定計画に係る措置の的確な実施に必要な指導及び助言を行うものとする。

（報告の徴収）

第十一条　厚生労働大臣は、第一種認定事業主又は第二種認定事業主に対し、第一種認定計画に記載された第四条第二項第二号若しくは第三号に掲げる事項又は第二種認定計画に記載された第六条第二項各号に掲げる事項の実施状況について報告を求めることができる。

（適用除外）

第十二条　この法律は、国家公務員及び地方公務員並びに船員法（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員については、適用しない。

2　この法律は、同居の親族のみを使用する事業については、適用しない。

（権限の委任）

第十三条　この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

2　前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、労働基準監督署長に委任することができる。

（厚生労働省令への委任）

第十四条　この法律に定めるもののほか、この法律の実施のための手続その他この法律の施行に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

附　則

（施行期日）

第一条　この法律は、平成二十七年四月一日から施行する。ただし、次条及び附則第六条の規定は、公布の日から施行する。

（施行前の準備）

第二条　厚生労働大臣は、この法律の施行前においても、第三条第一項から第三項までの規定の例により、基本指針を定めることができる。

2　厚生労働大臣は、前項の規定により基本指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

3　第一項の規定により定められた基本指針は、この法律の施行の日（以下「施行日」という。）において第三条第一項から第三項までの規定により定められた基本指針とみなす。

（経過措置）

第三条　特定有期雇用労働者であって施行日前に労働契約法第十八条第一項に規定する通算契約期間が五年を超えることになった者に係る同項に規定する期間の定めのない労働契約の締結の申込みについては、なお従前の例による。