無期労働契約への転換対応について(継続雇用高齢者の場合)

平成25年４月１日に改正労働契約法が施行され、無期転換ルールが規定されました。無期転換ルールとは、同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が更新されて通算５年を超えたときに、労働者の申込みによって無期労働契約に転換されるルールのことです。

施行から５年を迎える平成30年４月以降、多くの有期契約労働者の方へ無期転換申込権の発生が見込まれています。無期転換ルールへの対応にあたっては、中長期的な人事労務管理の観点から、無期転換労働者の役割や責任の範囲、就業規則等の整備など、様々な検討が必要であり、まだ準備が進んでいない法人におかれましては、早期に検討・対応が必要となります。

また、無期転換ルールの適用に当たっては、有期雇用特別措置法により、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者等については、都道府県労働局長の認定を受けることで、無期転換申込権が発生しないとする特例が設けられています。

この認定を受けることをお勧めします、お勧めする理由は
①有期雇用契約者(パート・アルバイト・嘱託等)には定年の概念がない。
②就業規則に定年の定めの効果があるのは、無期雇用者のみ(正職員・雇用の定めがない方)
③有期雇用契約者が定年を跨いで5年経過した場合は　無期転換申込権で７０歳~８０歳でも継続して無期雇用になる。

対応策
①有期雇用特別措置法の第二種計画認定申請する。(難しくはないです)

☆第二種計画認定・変更申請書と高齢者雇用状況報告書(写し)のみ

詳しくは➡<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000185257.pdf>

②第二定年を設ける。(例　無期転換後した職員に係る定年は７０歳とし、定年に達したにに属する月末をもって退職する。など)
認定を受けるためには、都道府県労働局に対し申請を行う必要があり、申請後、都道府県労働局において審査を行うため、申請から認定を受けるまでには一定期間を要しますのでご検討下さい。
まずは法人で、継続雇用の高齢者について検討をお願いします、そして都道府県労働局の窓口に相談・連絡してみてください、丁寧・親切にアドバイスしていただけます。

参考

**期間の定めがある労働契約(有期労働契約)で働く方に適用される就業規則を別に定めて**

**いる場合は、下記の条項を追加しましょう。**

（無期労働契約への転換）

第６２条 期間の定めのある労働契約で雇用する従業員のうち、通算契約期間が５年

を超える従業員は、別に定める様式で申込むことにより、現在締結している有期労働

契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約での雇用に転換するこ

とができる。

２ 前項の通算契約期間は、平成２５年４月１日以降に開始する有期労働契約の契約期

間を通算するものとし、現在締結している有期労働契約については、その末日までの

期間とする。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して６ヶ月以上ある社

員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

３ この規則に定める労働条件は、第１項の規定により期間の定めのない労働契約での

雇用に転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換した従業員に係

る定年は、満〇歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

厚生労働省モデル就業規則から抜粋