

定年後の継続雇用にて有期雇用特別措置法の特例を

飯田橋労務管理事務所（商工研相談業務委嘱先） 特定社会保険労務士

鈴木義一



Q

有期労働契約の通算期間が五年を超えて繰り返し更新された場合に、本人からの申込みにより無期労働契約に転換されると認識していましたが、最近になって定年後継続雇用する有期雇用者は、有期労働契約のまま更新できると聞きました。当社では定年後の再雇用者や関連会社から定年後転籍してくる継続雇用者もいます。このような場合の再雇用者や継続雇用者には、無期転換申込権が発生しないとするのできるのでしょうか。

A

「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」（有期雇用特別措置法）が、二〇一五年四月一日から施行されています。これにより雇用管理に関する特別措置を講じることで、表①の二つのケ

表① 有期雇用特別措置法の特例

(a) 専門的知識等を有する有期雇用労働者	引き続き有期雇用される有期雇用労働者
(b) 定年に達した後、引き続き有期雇用される有期雇用労働者	引き続き有期雇用される有期雇用労働者

ースについては特例として労働契約法第十八条で定められている「同一の使用」との有期労働契約が五年を超えて更新された場合には、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換することができる」とするいわゆる無期転換申込権は、発生しないとするのできる場合があります。

表①(b)の定年後の有期雇用者の特別措置について次に解説します。

1. 継続雇用の高齢者の特例

定年に達した後に継続雇用する高齢者については、その事業主に引き続き有期契約として雇用される期間は、無期転換申込

権が発生しないとするものです。ここでいう事業主には、高齢者雇用安定法に定められている特殊関係事業主も含まれます。継続雇用先の範囲をグループ企業にまで拡大するためには、関連会社である元の事業主と継続雇用として受け入れる企業（特殊関係事業主）との間で「継続雇用制度の対象となる高齢者を定年後に特殊関係事業主が引き続き雇用することを約する契約」（特例措置に関する契約）を締結することが要件とされています。特殊関係事業主は、この事業主間の契約に基づき、元の事業主の定年退職者を雇用します。

ハローワークのHPに、関連会社等グループ企業の範囲および契約書（ひな形）が示されています。

<http://tokyo-hellowork.jp/site>

mhlw.go.jp/var/rev0/0067/0901/71_kaiseikoureiho2.pdf

2. 特別措置の認定申請

特別措置（定年後五年を超えての継続雇用の高齢者に対する無期転換申込権の行使が認められない）の適用を受けるには「第二種計画認定・変更申請書」を作成し、都道府県労働局長の認定を得なければなりません。申請書は以下からダウンロードできます。

<https://www.lcgjapan.com/pdf/shoshiki64.pdf>

計画認定申請書の申請事項を抜粋し表②および、表③にまとめました。このうち表②①③④のいずれかの雇用管理措置を講じなければなりません。②以降にチェックをつけると、措置が高齢者に特化した内容のものであることを明らかにした資料の提出が求められます。

雇用管理措置は、①④⑧のうち一カ所以上の対応が求められていますので、①の「高齢者雇用推進者の選任」のみにチェックしたものでなく、この場合には定年および継続雇用制度の

表② 第二種計画認定・変更申請書(抜粋1)

2. 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
- 高年齢者雇用推進者の選任 ①
 - 職業訓練の実施 ②
 - 作業施設・方法の改善 ③
 - 健康管理、安全衛生の配慮 ④
 - 職域の拡大 ⑤
 - 職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門職制度等の整備 ⑥
 - 職務等の要素を重視する賃金制度の整備 ⑦
 - 勤務時間制度の弾力化 ⑧

(注)丸数字は著者記入

さらに、表③「3. その他」には、該当する事項にチェックを入れます。表③(a)および(b)の措置を講じている場合は、それを明らかにした就業規則等を添付します。「定年の規定」および「継続雇用の規定」、就業規則の表紙(労働基準監督署の受付印のあるもの)、目次(なければ不要)、付則(制定、改定年月日のわかるもの)などがチェックされます。

さらに、表③(b)および(d)にチェックが入ると、経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する旨の労使協定書の写しの提出が求められます。この労使協定は、平成二十五年三月三十一日以前に締結したものでなければなりませんので、締結されていない場合は、(c)にチェックを入れることとなります。これに伴い、就業規則に経過措置として六十五歳まで年齢を段階的に引き上げる場合は、希望者全員を六十五歳まで継続雇用する旨の規定に修正した上で申請することになります。従業員規模が十人未満で就業規則を作成していない場合は、高年齢者雇用確保措置制度を社内周知している書類等就業規則に準ずるものを添付します。

表③ 第二種計画認定・変更申請書(抜粋2)

3. その他
- 高年齢者雇用安定法第9条の高年齢者雇用確保措置を講じている。 ③
 - 65歳以上への定年の引き上げ
 - 継続雇用制度の導入 ④
 - 希望者全員を対象 ⑤
 - 経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用 ⑥
- (注)経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準がある場合

(注)丸英字は著者記入

認定を受けると、認定事業主に雇用される対象労働者(継続雇用の高齢者)について、有期雇用特別措置法による特例が適用されます。この場合、有期雇用特別措置法による特例(有期労働契約の締結・更新の際に無期転換申込権が行使できない)が適用されていることを労働条件通知書等で対象労働者に明示する必要があります。

また、定年前に関連会社から転籍し有期雇用契約となった場合や定年年齢以降に新たに有期雇用契約で雇い入れた場合は、特例の対象とはなりませんので留意してください。

状況その他高齢者の雇用に関する状況について、ハローワークに「高年齢者雇用状況報告書」を提出してあれば、そこに高年齢者雇用推進者が記載されているので、その写しを添付します。「高年齢者雇用状況報告書」の提出がされていない場合には、「高年齢者雇用推進者」を選任した旨の辞令や事業主あるいは人事責任者名での社内通達書面を提出して対応できます。

さらに、表③「3. その他」には、該当する事項にチェックを入れます。表③(a)および(b)の措置を講じている場合は、それを明らかにした就業規則等を添付します。「定年の規定」および「継続雇用の規定」、就業規則の表紙(労働基準監督署の受付印のあるもの)、目次(なければ不要)、付則(制定、改定年月日のわかるもの)などがチェックされます。

さらに、表③(b)および(d)にチェックが入ると、経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する旨の労使協定書の写しの提出が求められます。この労使協定は、平成二十五年三月三十一日以前に締結したものでなければなりませんので、締結されていない場合は、(c)にチェックを入れることとなります。これに伴い、就業規則に経過措置として六十五歳まで年齢を段階的に引き上げる場合は、希望者全員を六十五歳まで継続雇用する旨の規定に修正した上で申請することになります。従業員規模が十人未満で就業規則を作成していない場合は、高年齢者雇用確保措置制度を社内周知している書類等就業規則に準ずるものを添付します。

なお、都道府県労働局によって、提出書類が省略されたり、追加を求められる場合がありますので、申請前に各都道府県労働局有期雇用特別措置受付まで問い合わせてください。

3. 申請手続き

本社・本店を管轄する都道府県労働局に、計画認定申請書の原本と写しおよび添付書類それぞれ二部を提出します(本社・本店を管轄する労働基準監督署を経由して提出も可能)。審査ののち、認定通知書または不認定通知書が交付されます。

認定を受けると、認定事業主に雇用される対象労働者(継続雇用の高齢者)について、有期雇用特別措置法による特例が適用されます。この場合、有期雇用特別措置法による特例(有期労働契約の締結・更新の際に無期転換申込権が行使できない)が適用されていることを労働条件通知書等で対象労働者に明示する必要があります。

モデル労働条件通知書は以下からダウンロードできます。
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/youshiki_01a.pdf

定年を迎えている人を雇用する事業主が、都道府県労働局長の認定を受けた場合は特例の対象となりますが、すでに無期転換申込権が行使されている場合は除外されます。定年後に同一の事業主に継続雇用され、その後引き続き特殊関係事業主に雇用される場合も特例の対象となります。

また、定年前に関連会社から転籍し有期雇用契約となった場合や定年年齢以降に新たに有期雇用契約で雇い入れた場合は、特例の対象とはなりませんので留意してください。