

第二定年制導入のための留意点

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



当社では、定年（六十歳）後に有期雇用契約となる再雇用社員には、定年に達した後五年を超えると、無期転換申込権が発生しないようにできる、有期雇用特別措置法による第二種計画認定を受けています。

一方、六十歳を過ぎて有期雇用から無期雇用に転換する契約社員やパート社員には、定年の適用がないことから、本人の意向によっては、いつまでも雇用を継続できることを懸念しています。

そこで、六十歳以降に第二定年を定め、定年後は有期契約で継続雇用をしていきたいと考えられています。第二定年制定にあたり留意点を教えてください。



1. 無期転換申込権の発生

二〇一三年四月一日施行の労働契約法では「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五年を超えたときは、申込みによる期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる」とされています。

通算期間は、一三年四月一日以降に開始した有期労働契約から算定されますので、一八年四月から更新により五年を超える有期労働契約の対象の人には、無期転換申込権が発生します。

労働者から申込みがあると、申込時の有期労働契約が終了する日の翌日から無期労働契約となります。この申込みは口頭でも有効とされますが、トラブルを防ぐため書面での申込みが望ましいとされます。

2. 有期雇用特別措置法による第二種計画認定申請

二〇一五年四月一日に施行された有期雇用特別措置法により、適切な雇用管理に関する計画

（第二種計画）を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた場合は「定年に達した後、引き続き雇用される有期雇用労働者について雇用管理に関する特別措置が講じられる場合に、その事業主に定年後引き続き雇用される期間は、無期転換申込権が発生しない」とされます。

措置の内容については、本誌一六年十一月号八十六頁の「定年後の継続雇用に有期雇用特別措置法の特例を」(<http://www.shokoken.co.jp/video-dvd/soudan-ganda/1611soudan.pdf>)にて、第二種計画認定の手続きとともに紹介しています。

3. 定年年齢を超えた後の無期転換

契約社員やパート社員などが、有期契約のまま、企業等が定める定年年齢を超えた後に、無期転換申込権が行使された場合（例…六十歳定年制の企業にお

いて、六十二歳に通年五年を超えての有期契約社員が無期転換申込権を行使した場合など）については、無期雇用への転換を受け入れなければなりません。

定年年齢を超えた後に無期転換した社員には、定年が適用されません。そのため契約を解除するには、本人からの退職の申出がない限り、会社からの退職勧奨で合意を得るか、就業規則の退職や解雇事由のいずれかに該当しない限り、雇用が継続されることとなります。

4. 無期転換後の第二定年制の検討

定年（質問の企業では六十歳）を超えてから無期雇用に転換した社員の雇用契約を、一定年齢で一律に終了するためには、就業規則で第二定年の規定を設けることが考えられます。例えば「六十歳を過ぎた者が無期雇用契約に転換した場合には、六

十五歳もしくは六十八歳を定年とする」という内容です(表)。

有期雇用特別措置法による第二種計画認定を受けていれば、第二定年を迎えた無期雇用社員を定年後に有期労働契約で雇用することが可能となります。

このいわゆる第二定年制の制度について、厚生労働省のリーフレット「無期転換ルールのおよくある質問」(http://muki.mhlw.go.jp/campaign/qa.pdf)では「Q18. 無期転換後の労働条件編」で、次のように回答しています。

労働契約において、労働者が一定の年齢に達したことを理由として労働契約を終了させる旨(定年)を定めることは可能です。

表 第二定年規定例

- ①60歳以後に無期転換した者
第二定年：65歳の誕生日の翌日
- ②65歳以後に無期転換した者
第二定年：68歳の誕生日の翌日

もつとも就業規則における定年の定めについては、労働契約法第七条、第九条及び第十条に定められている就

業規則法理の適用を受けるものであることに留意が必要で

す。無期転換ルールの趣旨も踏まえ、労使でよく話し合っ

て十分な理解を得た上で、適切な労働条件の設定(定年の定め)をする必要があります。 ※例えば六十五歳で無期転換した者の定年を六十六歳とするような場合など、無期転換ルールの趣旨を没却させるような目的で定年の定めをすることは、法の趣旨に照らして望ましいもの

とは言えません。同様に、無期転換ルールの趣旨を没却させるような目的で、無期転換時の年齢に応じて定年が無期転換後すぐに到来するように段階的な定年の定めを設定すること(例…

無期転換申込権行使時の年齢が六十六歳の場合は定年は六十七歳、行使時の年齢が六十七歳の場合は定年は六十八歳とするような場合など)も法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません。

以上から第二定年を「無期転換した後、最初にくる誕生日を定年とする」といった規定を設けることは、一定の年数を定めた有期雇用契約と同じ意味を持つこととなります。無期雇用への転換といった期間を定められない雇用への転換に反するとされる懸念があるので、避けた方がよいでしょう。

5. 有期雇用契約五年を上限とすることの是非

無期雇用への転換申込権の発生を回避するために、有期契約の更新上限を五年とすることで雇止めすることは、直ちに法律違反となるものではないとされています。これは、使用者と社員との間で契約期間の上限について合意がなされた場合に、その契約が成立することになります。就業規則で更新限度五年とといった規定が定められている場合や、就業規則の変更によって更新上限五年が定められている場合には、社員に就業規則を周知させ、合理的な内容であることが必要とされます。更新限度を設ける以前から雇

用していた有期契約社員の場合には、当該社員の同意なく、一方的に更新上限に基づく雇止めをすることは難しいとされます。

6. 定年退職以外の雇用の終了

有期契約社員の契約期間中の解雇は「やむを得ない事由」が必要とされ、これがない限り解雇することができないとされています。

さらに、無期転換となると長期雇用が想定されるため、契約期間中の解雇が必要な場合も生じてくるのが考えられます。

契約の解除で、使用者と従業員双方の見解が異なるなどのトラブルを回避するためには、解雇や服務規律について、できるだけ具体的に詳しく定めておくことが肝要となります。

普通解雇および懲戒解雇の事由、解雇事由となる服務規律については、就業規則を再チェックして整備しておくことが望まれます。

※雇用管理に関する措置の内容については、八つの項目が示されていますが、そのうちの二つに該当すればよいことになっています。