

経理・人事部門の基本有用情報

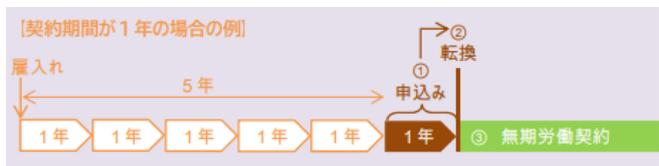
社会保険労務ニュースレター

今回のテーマ： 継続雇用の高齢者に対する無期転換ルールの特例

2021年の高年齢者雇用安定法の改正により70歳までの就業機会の確保が努力義務化されました。定年は60歳とし65歳までの継続雇用制度を設けている企業でも、継続雇用制度を70歳まで引き上げることを検討されているのではないのでしょうか。一方で、60歳定年後に有期契約を更新する場合、定年再雇用者にも無期転換ルールが適用されると年齢による上限規制ができないため、無期転換申込権が発生する65歳で雇用を終了しようとする動機となってしまいます。こうした状況を回避し65歳以上でも継続雇用がされやすい環境を促すため、継続雇用の高齢者に対する無期転換ルールの特例が設けられています。

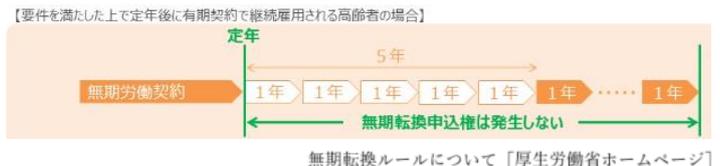
無期転換ルールとは

無期転換ルールは、同一の使用者との間で、有期労働契約が5年を超えて更新された場合、有期契約労働者からの申し込みにより、期間の定めのない労働契約に転換されるルールのことです。有期契約労働者が使用者に対して無期転換の申し込みをした場合、無期労働契約が成立し、使用者は断ることができません。



継続雇用の高齢者の特例とは

上記無期転換ルールの適用により、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者についても無期転換申込権が発生しますが、有期雇用特別措置法により、下記要件をいずれも満たした場合は無期転換申込権は発生しないとする特例が設けられています。



- ① 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ている。
- ② 定年に達した後、引き続いて雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）

定年後、グループ会社で引き続き雇用される場合も対象となりますが、グループ会社ではない企業に再就職した場合は特例の対象とはなりません。定年を既に迎えている方を有期労働契約で雇用している事業主が新たに①の申請を行い、認定を受けた場合、該当者が既に無期転換申込権を行使していなければ、特例の対象となります。なお、②については、定年まで無期雇用されていた労働者に限定されており、定年に達する年齢の前から有期労働契約で就業している労働者は特例の対象外となるため注意が必要です。

特例を受けるための手続き

雇用管理に関する措置について計画を作成し、「第二種計画認定・変更申請書」を本社・本店を管轄する都道府県労働局に提出します。認定された後は、紛争防止の観点から、特例の対象となる労働者に対して、労働契約の締結・更新時に無期転換ルールの特例が適用されていることを雇用契約書や労働条件通知書など書面で明示することが義務付けられています。

申請は一度認定されれば同一事業主について有効となりますので、労働者ごとに複数申請する必要はありません。また、定年後引き続き雇用される期間についてはずっと無期転換ルールの特例の対象となり、期間について制限はありません。

もう少し補足！

第二種計画を作成する上で、高年齢者雇用確保措置を講ずることが求められますが、その中に賃金体系の見直しという項目もあります。60歳時点と比べて75%未満に賃金が下がった60歳以上65歳未満の雇用保険被保険者に支給される高年齢雇用継続給付金という制度が、2025年4月から給付率が現行の15%から10%に縮小され、今後段階的に廃止されることが決まっています。そのため、現在本給付金受給を前提に定年後の再雇用契約の賃金を決定している企業は、給付金廃止も考慮に入れた見直しが必要と思われます。