



第21回

# 社会保険講座



中谷 知世

平成25年4月の労働契約法改正により、新たに「無期転換ルール」が導入されました。9月号では無期転換ルールの制度の概要についてご紹介しましたが、今回は無期転換ルールの特例についてご紹介します。

## ●無期転換ルールとは

- ・有期労働契約を更新し、その契約が通算5年を超えることとなった場合に、その労働者が無期転換の申し込みをすることができる。
- ・平成30年4月以降無期転換の申込み権利を持つ労働者が大量に生じてくると見込まれる。

無期転換ルールに則ると、例えば60歳定年後の有期契約労働者（嘱託など）が、有期労働契約5年を超えた時点で、「また定年前と同じく、無期契約にしてください!」との申出ができ、使用者側は拒否できないこととなります。この事態を回避するには、一定の手続きを経て「無期転換ルールの特例」の適用を受ける必要があります。定年後に有期契約労働者になった者には、無期転換権が発生させないことが可能となります。



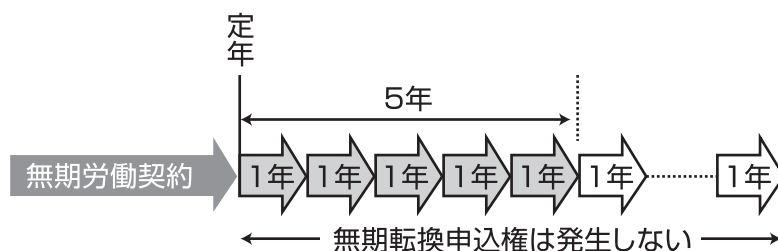
## ●無期転換ルールの特例について

無期転換の申込みをした有期雇用労働者には原則、無期転換ルールを適用しなければなりません。

しかし、例外的に「有期雇用特別措置法」「大学教員等の任期に関する法律等」による対象者は無期転換の申込みができなくなる等、特例が適用されます。対象者とは「高度専門職」「継続雇用の高齢者」「大学の研究者・教員等」ですが、**特に、「継続雇用の高齢者」の特例が重要です。**

使用者がこの特例の適用を受ければ、定年後継続雇用される有期雇用労働者については、無期転換申込権が発生しません。

### 継続雇用の高齢者の特例の概要



☆対象者は、「定年後、継続雇用されている労働者」です。

例えば、60歳定年の会社に、60歳を超えて新たに採用される人は対象となりません。

☆手続きの流れ

#### ① 本社管轄の都道府県労働局へ「第二種計画認定・変更申請書」※を提出する。

※厚生労働省大阪労働局の「ホーム>各種法令・制度・手続き>法令・様式集>様式集>労働契約法関係」から取得できます。確認書類は、申請の内容によって異なります。

#### ② 計画の認定がおりる。

- ①で提出した内容が適切であれば認定されます。認定を受けた事業主はこのときから「無期転換ルール」に関する特例が適用されます。

!注意!既に無期転換申込権が行使されていると、その方は特例の対象となりません。

**つまり、無期転換申込権が発生するまでに特例認定の申請をする必要があります。**

提出して認定がおりるまで1ヶ月程かかります。来年の3月は申請で混み合うことが予想されていますので、お早目に申請をされた方が良いでしょう。