

# 定年後の無期転換ルールの特例って何？

## 【質問】

定年後に高年齢者を1年契約で継続雇用しています。無期転換ルールの特例があると聞きましたがそれはどのようなものですか。

## 【答え】

[前月（平成27年6月号）の労働相談Q&A「5年以上働けば正社員になれる？」](#)でとりあげたように、通常、無期転換のルールは、同一の使用主との有期労働契約が通算5年を超えて繰り返し更新された場合に、労働者には無期転換する申込権が発生しますが、

- ・適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で、
- ・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）については、**無期転換する申込権が発生しません。**



この無期転換ルールの特例の適用を希望する事業主は、継続雇用の高齢者に関して、能力が有効に発揮されるような雇用管理に関する措置についての計画（適切な雇用管理に関する計画）を作成し、都道府県労働局に提出して計画が適当である旨の認定を受ける必要があります。

認定申請はすでに平成27年4月から始まっていますので、特例の適用を希望される事業主はお早めに手続きを行ってください。

また、認定されたら労働契約の締結時には、特例の対象者であることを書面で明示することが必要です。

なお、この特例は定年後継続して雇用される高齢者に適用されるものであり、定年後新たに別の事業所に有期契約で雇用された高齢者については適用されず、無期転換申込権が発生しますのでご注意ください。

厚生労働省では、各企業における無期転換ルールの対応に向けた準備を呼びかけています。その内容は、[厚生労働省のWebページで「労働契約法に基づく「無期転換ルール」への対応について」](#)をごらんください。

## 【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 継続雇用の高齢者に関して無期転換ルールの特例を適用するためには、雇用管理に関する計画書を都道府県労働局に提出し、認定を受けなければいけません。
- ❖ 特例が適用される場合は、労働条件通知書で特例の対象者であることを明示することが必要です。