



TOPIC

**第2弾** 前号に引き続き、無期転換ルールの特例についてわかりやすくお伝えします。

**「継続雇用の高齢者（いわゆる定年再雇用者）の特例」を適用するための申請を行いましょう！**

**60歳の定年後再雇用され、1年ごとの契約更新で働いているAさんと会社社長の話・・・**

社長 I 「嘱託社員も契約期間 1 年でそろそろ更新の時期だな…更新の時期がちょっと過ぎちゃったけど面談するかあ、そろそろ体力も落ちてきているし引退してもらおうかな。」 A さん、契約期間ちょっと過ぎちゃったけど面談しましょうか。最近どうだい？



A さん 「はい、社長、定年後 5 年間契約更新して働いてきたけど前のように働けそうです。」



社長 I 「(えっ)」・・・



A さん 「社長！ちょうど 5 年と数ヶ月経過しましたし、問題なく働けそうなので、以前のように無期契約を希望します!!」

社長 I 「・・・」

A さん 「この間テレビでやってましたけど 5 年を過ぎると無期への転換ができるそうなので転換希望します!頑張ってます!」

社長 I 「そんなに頑張らなくても… (汗) 君も疲れただろう。それなら有期契約であと一年だけでよいかな？」

A さん 「いやいやいや、無期契約をお願いします。(これで生涯安泰だ・・・)」



ここで困った社長 I は顧問社労士に相談することに。

社長 I 「うちの従業員で 5 年間継続雇用している嘱託社員がいるのだが、彼が無期契約を望んでいるがどうすればよいかな？こないだの面談 5 年ちょっと過ぎちゃったんだよ。」

社労士 T 「社長、前からお伝えしてたじゃないですか！定年後 5 年を超えたら今度の 4 月から無期契約で永遠に働けちゃうから気をつけてくださいって！」



「無期転換申込権を発生させないためには労働局への認定申請が必要だっただけお伝えしましたよね。」



社長 I 「そういえばそんなこと言ってたな・・・早く申請すればよかった・・・」

**こんなことにならないうちに・・・**

◇定年後、同じ会社で有期雇用に切りかわった労働者には**無期転換申込権が発生しないとする特例**が設けられています。特例の適用にあたり、事業主は本社・本店を管轄する**都道府県労働局に認定の申請**が必要です。平成30年4月には無期契約を申し出る労働者が現れるかもしれません。

◇前号にて継続雇用の高齢者の特例の対象となるのは、定年後グループ会社で引き続いて雇用される場合も対象とご案内しました。この場合には、認定申請は双方で行う必要があります。

◇注)有期雇用特別措置法の施行日(平成27年4月1日)前に通算契約期間が5年を超えることが確定した方については引き続き無期転換申込権を有し、特例は適用されません。(レアケースですが雇用契約書の確認が必要です)

●無期転換ルールの特例について詳しくは、右記URLをご参照ください。 <http://muki.mhlw.go.jp/news/20171017.html>

**その他の詳細やご不明な点は、担当までお気軽にお問い合わせください。TEL:045(664)1022**