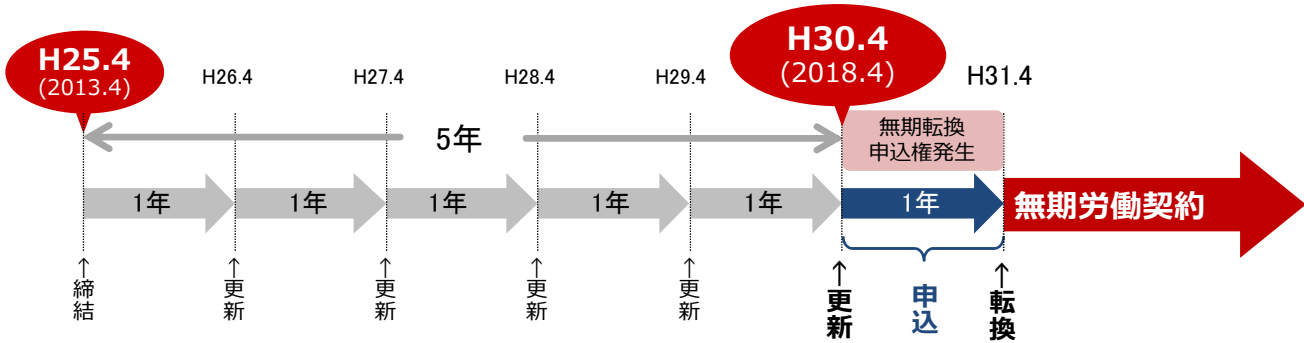


無期転換ルール¹の継続雇用の高齢者に関する特例について (第二種計画認定・変更申請)

無期転換ルールとは？

- 有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。
- 通算5年のカウントは、平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【例：平成25年4月から、1年間の有期労働契約を更新し続けている場合】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定め（労働協約、就業規則、個々の労働契約等）がない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則などの改定などが必要です。

対象となる労働者

- 原則として、契約期間に定めがある「有期労働契約」が同一の会社で5年を超える全ての方。契約社員やパートタイマー、アルバイト、派遣社員などの名称は問いません。

継続雇用の高齢者の特例とは？

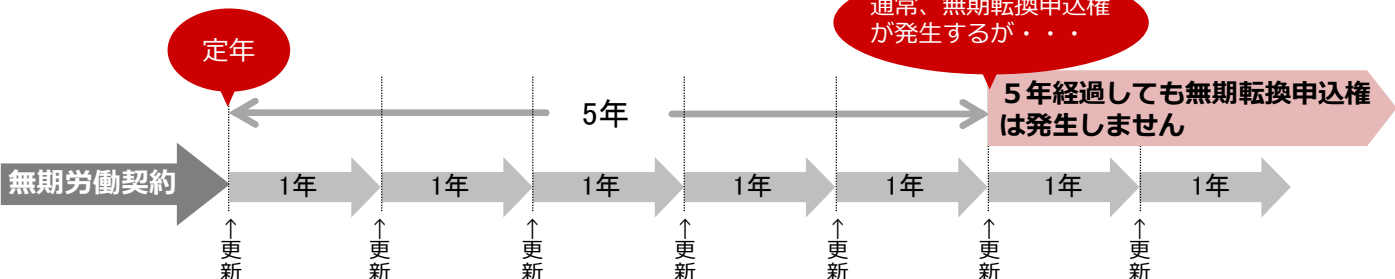
- 無期転換ルールの適用により、通常は、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者についても無期転換申込権が発生しますが、**有期雇用特別措置法**（※1）により、
 - ・適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で、
 - ・定年に達した後、引き続いて雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）
 については、**無期転換申込権が発生しない**とする特例が設けられています。

特例の適用に当たり、事業主は本社・本店を管轄する都道府県労働局（※2）に認定申請を行う必要があります。

※1 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法第6条：平成27年4月1日施行

※2 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

【例：定年後、1年間の有期労働契約で引き続いて雇用された場合】



※ 正社員、無期転換ルールにより無期となった社員などすべての無期契約労働者

対象となる労働者

- 定年後、同一事業主に引き続き雇用される有期雇用労働者。
 - ※ 高齢者雇用安定法に規定する特殊関係事業主（いわゆるグループ会社）に定年後引き続き雇用される場合も対象となります。
 - ※ ただし、定年後、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ならず、通常どおり無期転換ルールが適用されます。

有期特措法の第二種計画認定申請において、「高齢者雇用推進者の選任のみ」を行う場合、添付書類は「高齢者雇用状況報告書」のみで構いません。

第二種計画認定・変更申請書 + 高齢者雇用状況報告書（写し）

必要最小限でOK

ここをチェック！

企業全体の常用労働者が30人以上の事業主に作成・提出義務があります。

「2. 雇用管理に関する措置の内容」の記載内容について

- 2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容
- 高齢者雇用推進者の選任**
 - 職業訓練の実施
 - 作業施設・方法の改善
 - 健康管理、安全衛生の配慮
 - 職域の拡大
 - 職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門職制度等の整備
 - 職務等の要素を重視する賃金制度の整備
 - 勤務時間制度の弾力化
- チェック！
(1つ以上の項目でOK)

高齢者雇用状況報告書

高齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則第23条第1項の規定により 平成 年6月1日現在の状況を下記のとおり報告します。

高齢者雇用推進者	役職	氏名	記入担当	氏名
	〇〇課長	〇〇〇〇		

空欄の場合は選任書（辞令）などを添付

「3. その他」の記載内容について

- パターン① 65歳以上への定年を引き上げと定めている場合
- 3 その他
- 高齢者雇用安定法第9条の高齢者雇用確保措置を講じている。**
 - 65歳以上への定年の引き上げ**
 - 継続雇用制度の導入
 - 希望者全員を対象
 - 経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用
- 必ずチェック！

高齢者雇用状況報告書

高齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則第23条第1項の規定により 平成 年6月1日現在の状況を下記のとおり報告します。

定年制の状況	⑦定年	<input type="checkbox"/> イ 定年なし <input checked="" type="checkbox"/> ロ 定年あり（定年年齢 65 歳） <input type="checkbox"/> イ 改定予定あり（平成 年 月より 歳） <input type="checkbox"/> ロ 廃止予定あり（平成 年 月に廃止）
継続雇用	⑨継続雇用制度	<input checked="" type="checkbox"/> イ 就業規則等で継続雇用制度を定めている →a 継続雇用先（ <input type="checkbox"/> イ）自社（ <input type="checkbox"/> ロ）親会社・子会社等（以下「子会社等」という） <input type="checkbox"/> ハ 関連会社等） →b 対象 → <input checked="" type="checkbox"/> イ 希望者全員を対象（ 62 歳まで雇用 ※平成31年4月1日以降は、年齢が引き上がります。 更に基準に該当する者を 65 歳まで雇用 基準の根拠 <input checked="" type="checkbox"/> ア 労使協定を締結して就業規則等に反映 <input type="checkbox"/> B 労使協定を締結せず就業規則等のみ）

65歳以上であればOK

- パターン② 継続雇用制度を導入し、希望者全員を再雇用と定めている場合
- 3 その他
- 高齢者雇用安定法第9条の高齢者雇用確保措置を講じている。**
 - 65歳以上への定年の引き上げ
 - 継続雇用制度の導入**
 - 希望者全員を対象**
 - 経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用
- 必ずチェック！

高齢者雇用状況報告書

高齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則第23条第1項の規定により 平成 年6月1日現在の状況を下記のとおり報告します。

定年制の状況	⑦定年	<input type="checkbox"/> イ 定年なし <input checked="" type="checkbox"/> ロ 定年あり（定年年齢 60 歳） <input type="checkbox"/> イ 改定予定あり（平成 年 月より 歳） <input type="checkbox"/> ロ 廃止予定あり（平成 年 月に廃止）
継続雇用	⑨継続雇用制度	<input checked="" type="checkbox"/> イ 就業規則等で継続雇用制度を定めている →a 継続雇用先（ <input type="checkbox"/> イ）自社（ <input type="checkbox"/> ロ）親会社・子会社等（以下「子会社等」という） <input type="checkbox"/> ハ 関連会社等） →b 対象 → <input checked="" type="checkbox"/> イ 希望者全員を対象（ 65 歳まで雇用 更に基準に該当する者を 歳まで雇用 基準の根拠 <input type="checkbox"/> ア 労使協定を締結して就業規則等に反映 <input type="checkbox"/> B 労使協定を締結せず就業規則等のみ）

- パターン③ 継続雇用制度を導入し、経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定と定めている場合
- 3 その他
- 高齢者雇用安定法第9条の高齢者雇用確保措置を講じている。**
 - 65歳以上への定年の引き上げ
 - 継続雇用制度の導入**
 - 希望者全員を対象
 - 経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用**
- 必ずチェック！

高齢者雇用状況報告書

高齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則第23条第1項の規定により 平成 年6月1日現在の状況を下記のとおり報告します。

定年制の状況	⑦定年	<input type="checkbox"/> イ 定年なし <input checked="" type="checkbox"/> ロ 定年あり（定年年齢 60 歳） <input type="checkbox"/> イ 改定予定あり（平成 年 月より 歳） <input type="checkbox"/> ロ 廃止予定あり（平成 年 月に廃止）
継続雇用	⑨継続雇用制度	<input checked="" type="checkbox"/> イ 就業規則等で継続雇用制度を定めている →a 継続雇用先（ <input type="checkbox"/> イ）自社（ <input type="checkbox"/> ロ）親会社・子会社等（以下「子会社等」という） <input type="checkbox"/> ハ 関連会社等） →b 対象 → <input checked="" type="checkbox"/> イ 希望者全員を対象（ 62 歳まで雇用 ※平成31年4月1日以降は、年齢が引き上がります。 更に基準に該当する者を 65 歳まで雇用 基準の根拠 <input checked="" type="checkbox"/> ア 労使協定を締結して就業規則等に反映 <input type="checkbox"/> B 労使協定を締結せず就業規則等のみ）

ご不明な点のお問い合わせは
都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）の特別相談窓口まで

無期転換サイト 検索



第二種計画認定申請書提出時のチェックリスト (高年齢者雇用推進者の選任編)

項目	点検項目
申請書・添付書類等	1 申請事業主
	代表者氏名欄には、代表者の職名、氏名を記載していますか (支店長や人事部長など、代表者以外になっていないかご確認ください)
	代表者氏名欄に押印していますか
	2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容
	「高年齢者雇用推進者の選任」にチェックしていますか
	高年齢者雇用推進者の選任状況がわかる① または ②の資料を添付していますか
	①高年齢者雇用状況報告書 (報告書下欄に高年齢者雇用推進者が記載されているもの)
	②選任書や辞令の写しなど、選任していることがわかるもの
	3 その他
	「高年齢者雇用安定法第9条の高年齢者雇用確保措置を講じている。」にチェックしていますか
	「65歳以上の定年の引き上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかにチェックしていますか(※1)
	「継続雇用制度の導入」にチェックした場合、「希望者全員を対象」、「経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用」のいずれかにチェックしていますか(※1)
	高年齢者雇用確保措置の内容がわかる① または ②の資料を添付していますか
	①高年齢者雇用状況報告書 (高年齢者雇用確保措置の内容とこの定年・継続雇用制度の内容が一致しているもの)
	②高年齢者雇用状況報告書以外の資料
定年・継続雇用制度に関する就業規則等の抜粋を添付していますか	
高年齢者雇用確保措置の内容と添付書類の内容は一致していますか(※2)	
申請書は添付書類も含め、原本と写しの2部準備していますか (写しは認定通知書等の交付時にお返しします)	
その他	郵送により、認定等通知書の交付を希望する場合、返信用封筒・切手を必要分付けていますか (例:基本料金●●円+配達証明郵便740円分 など)

(※1) 会社の制度によっては、両方にチェックが付く場合があります

(※2) 「経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用」をチェックしている場合、就業規則の抜粋等に加え、平成25年3月31日までに締結した労使協定の写しも必要です