

## 継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について

**Q** 定年後1年毎の契約で継続雇用をしている嘱託従業員が、平成30年4月に契約を更新した場合に雇用期間が5年を超えることとなります。次回の契約期間中に、本人から無期転換の申し込みがあった場合は無期労働契約に転換しなければならないのでしょうか。

**A** 労働契約法の改正により、平成25年4月から「無期転換ルール」が導入されています。このルールは、同一の使用者との有期労働契約が5年を超えて繰り返し更新された場合に、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換するというものです。

さて、質問の場合ですが、継続雇用の高齢者について特例があり、その特例の適用を受けるためには、事業主が、雇用管理措置の計画を作成した上で、管轄労働局長の認定を受けることが必要です。認定を受けることによって、5年を超えても引き続き1年毎の契約で雇用することができます。

なお、認定が取り消された場合は、通常は無期転換ルールが適用され、当初の労働契約からの通算契約期間が5年を超えていれば、それまで特例の対象となっていた労働者であっても原則どおり、無期転換申込権が発生することとなります。

申請は、管轄労働局に提出ですが、管轄労働基準監督署を経由して提出することもできます。