



平成27年4月1日施行 **労働契約法 無期転換ルールの特例について**

平成25年4月に改正された労働契約法の有期労働者における無期転換ルール(※)について、平成27年4月1日より特例を認める法律(有期雇用特別措置法)が施行されます。今回のあおぞらLetterでは、この有期雇用特別措置法についてお伝えします。



※無期転換ルールとは・・・

平成25年4月1日以降に開始した、有期の労働契約について(更新含め)5年を超えて労働契約が締結された場合に、本人が無期契約への転換の申し込みができるというルール(詳しい内容は、あおぞらLetter108号、117号をご覧ください)

改正の内容：
対象の労働者について、認定を受けた場合は「無期転換の申し込みができない」特例の適用を受けることができます。

対象の労働者等の範囲

- ① 高度専門職(年収が1,075万円以上、かつ高度の専門知識等を有する者)がプロジェクト等に従事する場合
- ② **継続雇用の高齢者(定年後の雇用で特殊関係事業主(いわゆるグループ会社)に雇用される場合を含む)**

特例の適用を受ける手続き

- 「**雇用管理措置**」の計画を作成し、労働局の認定を受けることが必要
実行性を伴った「計画」である必要があります。
- ※申請を行い、認定通知書の交付を受ける必要があります。
- ※申請には、行おうとする雇用管理措置の契約内容について記載のほか、原則、継続雇用制度の導入状況を確認するための就業規則等の添付が必要です。
- ※申請は本社等を管轄する労働局に提出します(本社・本店で一括して作成します)。また労働基準監督署を経由して提出することもできます。

「継続雇用の高齢者」に対する「雇用管理措置」とは・・・

「② 継続雇用の高齢者」の場合、次のような措置(1つ以上)を行うことについて申請書に記載し、それぞれの措置を講じていることがわかる資料(就業規則など)を添付する必要があります。

| 雇用確保措置 | 内容 |
|---------------------------|---|
| ① 高齢者雇用推進者の選任 | ● 高齢者雇用推進者とは・・・ 高齢者雇用確保措置を推進するため、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する者 |
| ② 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等 | ● 教育訓練の実施、教育訓練の受講機会の確保など (高齢者の有する知識、経験等を活用するために効果的であること) |
| ③ 作業施設・方法の改善 | ● 作業補助具の導入、作業の平易化など |
| ④ 健康管理、安全衛生の配慮 | ● 職場の安全性の確保、健康状態を踏まえた適正な配置など |
| ⑤ 職域の拡大 | ● 高齢化に対応した職務の再設計の実施など (身体的機能低下への影響が少ない職務、高齢者の能力等が活用できる職務など) |
| ⑥ 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進 | ● 高齢者の知識・経験等を活用できる配置、 高齢者の知識・経験等を評価し処遇できる仕組みの整備など |
| ⑦ 賃金体系の見直し | ● 高齢者の能力・職務等の要素を重視する賃金制度の整備 (高齢者の就労の機会を確保することが目的であること) |
| ⑧ 勤務時間制度の弾力化 | ● 短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制の導入、ワークシェアリングの活用など |

●無期転換ルールの特例についての詳細 (厚生労働省ホームページより)

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000075676.pdf>

その他の詳細やご不明な点は弊所担当までお問い合わせください。TEL. 03-3526-4277