

Business News

第230号

三井住友海上経営サポートセンターでは、会員企業・法人の経営者の皆様から各種経営相談をお受けしています。またBusiness Newsを定期的にお届けして皆さまに各種経営情報をご提供いたします。本号は、改正労働契約法で速やかな対応が求められる有期社員の「無期転換」について、社会保険労務士法人みらいコンサルティングより寄稿いただきました。今回はシリーズの最終回（第4回）として、無期転換ルールの特例についてご案内します。

有期社員の無期転換ルール（4）特例

平成30年4月からの有期社員の無期転換ルールには、定年後の再雇用者と高度専門職については、無期転換権が発生しないとする特例があります。ただし、この特例を利用するためには、事前に都道府県労働局長の認定を受ける必要があります。今回は、無期転換ルールの特例について解説します。

1. 継続雇用の高齢者（定年後の再雇用者）の特例

多くの企業では、定年後の社員を1年契約等で再雇用し、継続雇用する制度を設けています。この定年後の再雇用者（有期社員）についても、原則として無期転換ルールの対象となります。

しかし、この定年後の再雇用者については、都道府県労働局長の認定を受けることにより、定年後の継続雇用の期間は、無期転換権が発生しないことにできます。

2. 高度専門職の特例

次の要件をすべて満たす高度専門職については、都道府県労働局長の認定を受けて無期転換ルールの対象から除外できます。

- (1) 年収1,075万円以上であること
- (2) 5年を超える一定期間に完了するプロジェクトに従事していること
- (3) 厚生労働省で定める専門職であること（博士の学位を有するもの、公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、税理士等）

※この高度専門職についての、無期転換権が発生しない期間の上限は10年です。

3. 無期転換ルールの特例を利用する手順

特例を利用するために都道府県労働局長の認定を受ける手順は、以下のとおりです。

- (1) 特例の対象者に実施する「雇用管理措置」を、申請書に記載がある措置（教育訓練の実施等）の中から検討します。申請書は、継続雇用の高齢者については「第二種計画認定・変更申請書」、高度専門職については「第一種計画認定・変更申請書」の様式を使用します。
- (2) 申請書（計画）を作成し、本社を管轄する都道府県労働局（雇用環境・均等部）に提出します。申請書には、「雇用管理措置」を実施することが分かる資料（就業規則等）を添付します。
- (3) 労働局の審査を経て認定を受けます。

上記の特例の対象となる有期社員であっても、会社が特例の認定を受ける前に無期転換権が発生し、本人が転換を申し込んだ場合には、無期契約が成立します。特例を利用するためには、無期転換権が生じる前に労働局の認定を受けなければなりません。まだ申請していない企業で特例の利用を希望される場合には、早急に手続きされることをお勧めします。

※無期転換ルールの詳細は、厚生労働省のポータルサイトをご覧ください。 <http://muki.mhlw.go.jp/>

（社会保険労務士法人みらいコンサルティング）