１．無期転換ルールに伴う企業の課題

２．無期転換**後の労働条件の設定**

**【無期転換社員の処遇の検討】**

**３．定義の明確化**

**【正社員（群）と限定正社員の福利厚生】**

**４．具体的労働条件とその設定**

**【正社員（群）と限定正社員】**

**５．労働条件変更後の解雇・退職について**

**①定年、定年後継続雇用、無期転換の関係**

**②特例者の範囲とその申請**

**Ⅱ．事業主のみなさまへ**

**Ⅱ－１．申請書の提出から計画の認定まで**

**Ⅱ－２．高度専門職に関する申請書**

**（第一種計画認定・変更申請書）の作成・・・略**

**Ⅱ－３．継続雇用の高齢者に関する申請書**

**（第二種計画認定・変更申請書）の作成**

**Ⅱ－４．特例の対象者に行うべき適切な雇用管理上の措置**

**Ⅱ－５．その他の留意事項**

**Ⅱ－６．申請後の留意事項**

**Ⅱ－７．特例に関する労働条件の明示（労働基準法第15条等）**

【無期転換の条件】

１．同じ会社で更新した通算契約期間が５年を超えた場合、無期労働契約に**申し込む**ことが出来る。５年のカウントに通算できる期間の始まりは2013年４月１日以降に開始した有期労働契約。（申し込みが無かった場合は、無期転換しない。）

２．**申し込み**は、通算契約期間が５年を超えた場合、その有期労働契約の初日から末日までの間に行うことが出来る。

３．申し込みした場合、**使用者は申し込みを承諾したものとみなされ**無期労働契約がその時点で成立します（現在の有期労働契約満了の翌日に成立したものとみなす）。

４．有期契約ＡとＢの間に６か月以上あるときは、それまでの契約期間は５年の通算カウント期間に含まれません。

追記：その他カウントされない期間として下記の期間があります。

　　　　　　　空白期間前の期間が１年未満の場合で、かつ空白期間が左にあげる

期間の場合は、右にあげる労働契約は通算の５年にカウントされません。

|  |  |
| --- | --- |
| 空白期間 | カウントの対象になる有期労働契約の契約期間 |
| １か月以上 | ２ヵ月以下 |
| ２か月以上 | ２ヵ月超え４か月以下 |
| ３か月以上 | ４ヵ月超え６か月以下 |
| ４か月以上 | ６ヵ月超え８か月以下 |
| ５か月以上 | ８ヵ月超え１０か月以下 |
| ６か月以上 | １０ヵ月超え |

５．特例に該当しないこと。

注意：その他、複雑な事案については、パンフレット、該当行政に確認すること。

１．無期転換ルールに伴う企業の課題

平成３０年４月１日以降継続して５年にわたり雇用された有期雇用労働者は、本人の希望があれば無期雇用労働者に転換できるという、「無期転換ルール」が法的に義務づけられ、企業はそれに対応するために人事管理を整備し、それに基づき就業規則を作成することを求められています。しかし、この作業にあたって企業の解決すべき課題は多く存在します。

わが国の企業はこれまで、無期雇用労働者は正社員、有期雇用労働者は非正社員という社員区分制度をとり、それに沿って両者には、採用、配置・仕事配分、教育、処遇等について異なる人事管理を適用してきた。

今回の「無期転換ルール」は、この伝統的な社員区分制度、人事管理に変更を迫るものであり、その背景には以下の２つの点があります。第一には、有期雇用労働者（つまり非正社員）から無期雇用労働者に転換した社員に対応する社員タイプ（以下では、「無期転換社員」と呼ぶ）を新たに作ることが求められています。

第二には、無期転換社員に対して、どのような人事管理を適用するかを検討する必要があります。つまり従来型の無期雇用労働者である正社員と同じ人事管理を適用するのか、あるいは異なる人事管理を適用するとすれば、どのような点で異なる人事管理とするのかという問題です。

有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図るため、平成24年８月の労働契約法改正により、いわゆる**「無期転換ルール」**が定められました。

同一の使用者との間で、**有期労働契約が通算で５年を超えて繰り返し更新された場合**に、労働者の申込みにより、**無期労働契約に転換**します（労働契約法第18条第１項）。

（注） 通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する（更新する場合を含みます）

有期労働契約が対象です。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めません。

２．無期転換後の労働条件の設定

【無期転換社員の処遇の検討】

１．【無期転換社員】

　　　　契約期間のみを無期とし、労組条件は有期労働契約と同じにする。

２．【多様な正社員（限定正社員）】

　　　　勤務地や職務、勤務時間などを限定した正社員に転換する。

３．【正社員】

既存の正社員（勤務地、職務、勤務時間を限定していない正社員）に転換する。

　などが考えられます。　無期転換社員の処遇の設定にあたっては、労使間でしっかりと協議して決めることが大事です。労働基準法では・・・条件が揃えば無期に移行するとだけしか明言しておらず。その具体的内容については労使で話し合いの上で定めることになります。

３．定義の明確化（もし分割するのであれば）

【正社員（群）と限定正社員の福利厚生】

このように新たな労働契約の内容により、厳格に正社員（群）【１】、【３】のケース）と限定正社員（【２】のケース）とでは、その勤務形態や責任程度が大きく異なることになり、雇用側もその状況に対応し、社会保険加入の有無、ボーナスや退職金の支払いについても、雇入れる側は、各々の自社の状況を考慮し必要に応じて規定で定めることも考えられます。

４．具体的労働条件とその設定例

【正社員（群）と限定正社員】

上記、【１】ついては、従前の労働条件を維持し、契約書上で有機雇用から無期雇用へ転換する事がポイントになりますので新労働契約書では、今まで記載していた「契約期間」の部分を「取り決めなし」「期間の定めなし」に変更することになります。

契約期間だけ限定的でその職務内容などから元々正社員と同じような労働形態で勤めている労働者（名ばかりパート）を対象とした転換方法です。

　【２】については、現状（従前）の有期雇用契約労働者の条件（勤務時間限定、職務内容限定、勤務地限定）それぞれの限定条件を維持しながら、契約期間だけが有期から無期へ変更することにあります。

　労働者もしくは会社の片方または両方の要求やニーズとシーズにより成立している場合が多く、その契約条件を崩すことは双方にとって不利益に作用することが多いと考えられ、期間のみ転換するのがこの２のパターンです。１日数時間程度、労働日が月・水・金、その作業が非常に限定的な範囲のような労働者が対象と思われる転換方法です。

|  |
| --- |
| **限定正社員の規定（例）**限定正社員… 雇用契約上、次の通り人事異動等が制約される、基幹的な役割を担う正社員群のことをいい、限定部分についてはその範囲内で役割を担いながら､非限定部分については正社員と同様の役割を担う正社員群　　①職種・職務限定正社員…職種・職務について限定　　②勤務時間限定正社員…次の通り、勤務時間あるいは勤務時間帯について限定　　　イ．勤務時間限定… 所定労働時間を無限定正社員に比べて一定時間短く限定、あるいは所定時間外労働等の免除　　　ロ．勤務時間帯限定…シフト勤務制における勤務時間帯あるいは勤務曜日を限　　　　　　　　　定　　③勤務地限定正社員…次の通り、勤務地について限定　　　イ．地域限定型…勤務事業場の範囲を一定の地域に限定　　　ロ．地区限定型…勤務事業場の範囲を一定地区に限定　　　ハ．事業場限定型…勤務地を一定の事業場に限定　　　　　　　　・・など。 |

　【３】については、有期契約者によくあるケースの勤務時間限定、職務、勤務地や地域など限定していた労働条件を社内の一般的な正社員の条件に合わせて変更するところがポイントになります。ただし、この３のケースは、パート社員が一般正社員の総合職に変わることになり労使双方に大きな変更を余儀なくされるため、事前の個別協議が必要と思われます。

５．労働条件変更後の解雇・退職について

①【定年、定年後継続雇用、無期転換の関係】

【１】，【２】，【３】のどのケースであっても、基本的に定年までの雇用が前提とされますので、各々の会社内規程（就業規則や労働条件通知書など）によって労働者が定年年齢に達すれば、自動的に退職することになります。現状では定年年齢を段階的に継続雇用などにより延長しておりますが、退職年齢が変動的ではあるもののその時期が来れば定年退職に該当するわけという訳です。

また、現在すでに定年を超えて勤務している方については、法の目的に合わせるとやはり期間雇用から無期雇用に転換することになります。また、就業規則についても一般正社員の規則が適用（場合によっては正社員・限定正社員等の定義を加えるなど必要な場合もあります）になりますので、懲戒規程や解雇条文も有効に適用されますので、今回の転換によって無限に労働者でいられるというものではありません。その他、特例規定もあります。

　補足：懲戒や解雇などの条文に直接に該当しない場合であっても、労働者として正常に労務の提供が出来ない場合、具体的には「非常に間違いが多くなった」「身体的に労働が難しくなった」など合理性があればより退職勧奨、解雇は会社側の権利として保持しています。

（例）以下のような場合は、基本的に無期転換に移行する。

①有期雇用社員として採用し、2018/4/1時点で65歳以上、かつ勤続5年以上になる人　無期雇用転換権発生時点で65歳を超えているため、定年後再雇用の上限年齢（65歳）を超えているため、無期雇用転換権は発生しない。という考え方で問題ないか。
　引き続き双方合意ができれば、嘱託社員として継続勤務は可能。

②有期雇用社員として採用し、2018/4/1時点で60歳以上65歳未満、かつ勤続5年以上になる人60歳を超えたら嘱託社員（有期）で雇用することにしている。

③有期雇用社員として採用し、2018/4/1時点で58歳、かつ勤続5年以上になる人
　60歳になるまでは、無期雇用転換権が発生するため、本人希望があれば無期に転換。
　60歳になったら定年となり、嘱託社員（有期）に雇用区分を変更し、
　双方合意のもとで契約更新していく形態になる。

以上のように、原則基本的には無期雇用者に転換する事になります。

②【特例者の範囲とその申請】

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ⅰ－２．有期雇用特別措置法の基本的な仕組み（その手順）

|  |
| --- |
| ① 無期転換ルールの特例の適用を希望する事業主は、特例の対象労働者に関して、能力が有効に発揮されるような雇用管理に関する措置についての計画を作成します。② 事業主は、作成した計画を、本社・本店を管轄する都道府県労働局に提出します。（注）本社・本店を管轄する労働基準監督署経由で提出することもできます。③ 都道府県労働局は、事業主から申請された計画が適切であれば、認定を行います。④ 認定を受けた事業主に雇用される特例の対象労働者（高度専門職と継続雇用の高齢者）について、無期転換ルールに関する特例が適用されます。（注）有期労働契約の締結・更新の際に、無期転換ルールに関する特例が適用されていることを対象労働者に明示する必要があります。 |

Ⅰ－３．高度専門職の特例　高度専門職の年収要件と範囲については、次のとおりです。

|  |
| --- |
| ● **年収要件**事業主との間で締結された有期労働契約の契約期間に、その事業主から支払われると見込まれる賃金の額を、**１年間当たりの賃金の額に換算した額が、1,075万円以上**（※）であることが必要です。（※）「支払われると見込まれる賃金の額」とは、契約期間中に支払われることが確実に見込まれる賃金の額をいいます。具体的には、個別の労働契約または就業規則等において、名称の如何にかかわらず、あらかじめ具体的な額をもって支払われることが約束され、支払われることが確実に見込まれる賃金は全て含まれる一方で、所定外労働に対する手当や労働者の勤務成績等に応じて支払われる賞与、業務給等その支給額があらかじめ確定されていないものは含まれないものと解されます。ただし、賞与や業績給でもいわゆる最低保障額が定められ、その最低保障額については支払われることが確実に見込まれる場合には、その最低保障額は含まれるものと解されます。● **高度専門職の範囲**次のいずれかにあてはまる方が該当します。① 博士の学位を有する者② 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、技術士または弁理士③ ITストラテジスト、システムアナリスト、アクチュアリーの資格試験に合格している者④ 特許発明の発明者、登録意匠の創作者、登録品種の育成者⑤ 大学卒で５年、短大・高専卒で６年、高卒で７年以上の実務経験を有する農林水産業・鉱工業・機械・電気・建築・土木の技術者、システムエンジニアまたはデザイナー⑥ システムエンジニアとしての実務経験５年以上を有するシステムコンサルタント⑦ 国等（※）によって知識等が優れたものであると認定され、上記①から⑥までに掲げる者に準ずるものとして厚生労働省労働基準局長が認める者（※）国、地方公共団体、一般社団法人または一般財団法人その他これらに準ずるものをいいます。 |

Ⅰ－４．継続雇用の高齢者の特例通常は、同一の使用者との有期労働契約が通算５年を超えて反復更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、●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、**その事業主に定年後引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません**。（※） 高年齢者雇用安定法に規定する特殊関係事業主に定年後に引き続いて雇用される場合は、その特殊関係事業主です。＜補足＞特殊関係事業主について特殊関係事業主とされるのは、いわゆるグループ会社です。具体的には、[1]元の事業主の子法人等、[2]元の事業主の親法人等、[3]元の事業主の親法人等の子法人等、[4]元の事業主の関連法人等、[5]元の事業主の親法人等の関連法人等です。（注１） 定年を既に迎えている方を雇用する事業主が認定を受けた場合、そうした方も特例の対象となります。ただし、労働者が既に無期転換申込権を行使している場合を除きます。（注２） 定年後に同一の事業主に継続雇用され、その後引き続いて特殊関係事業主に雇用される場合は、特例の対象となります。（通算契約期間のカウントについては、同一の使用者ごとになされるため、その特殊関係事業主に雇用された時点から新たに行われます。）Ⅰ－５．特例に関するその他の基本的ルール**● 認定が取り消された場合の取扱い**特例は、認定された計画に関係する事業主及び労働者について適用されますので、**認定が取り消されれば、特例は適用されなくなります**。この場合、通常の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**することになります。**● 施行前に無期転換申込権が発生していた方に関する経過措置**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年を超えている方**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**。 |

**Ⅱ．事業主のみなさまへ**

Ⅱ－１．申請書の提出から計画の認定まで

**● 特例の適用を受けるためには、雇用管理措置に関する計画の認定申請が必要です。**

有期雇用特別措置法による無期転換ルール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、都道府県労働局長の認定を受けることが必要です（Ⅰ－２参照）。

高度専門職と継続雇用の高齢者について、それぞれ別の計画の認定を受けることが必要です。

なお、高度専門職について、複数のプロジェクトについて特例の適用を希望する場合には、それぞれについて計画の認定申請が必要となります。

継続雇用の高齢者については、一事業主につき複数の申請をする必要はありません。

● **申請書の作成に当たっては、関係する労働者の理解と協力を得るよう努めてください。**

こうした雇用管理に関する措置を行うに当たっては、関係する労働者の理解と協力が重要です。

雇用管理の内容について関係する労働者に対し、意見聴取や周知を行うなど、関係労働者の理解と協力を得るよう努めることが求められます。

なお、実施する雇用管理措置の内容に関して就業規則の変更を行う場合は、

・就業規則の作成及び届出に関する事項を規定する労働基準法第89条

・就業規則の作成の手続に関する事項を規定する労働基準法第90条

・就業規則による労働契約の内容の変更に関する事項を規定する労働契約法第９条・第10条の規定を遵守してください。

|  |
| --- |
| 【関係条文】労働基準法（昭和22年法律第49号・抄）（作成及び届出の義務）第八十九条常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。一始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項二賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項三退職に関する事項（解雇の事由を含む。）三の二退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項四臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項五労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項六安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項七職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項八災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項九表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項十前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項（作成の手続）第九十条使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。② 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。労働契約法（平成19年法律第128号・抄）（就業規則による労働契約の内容の変更）第九条使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。第十条使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。 |

**● 申請は、本社・本店管轄の都道府県労働局まで。**

雇用管理措置の計画の申請は、本社・本店を管轄する都道府県労働局（労働基準部監督課）に提出してください（事業場ごとに作成する必要はなく、本社・本店で一括して作成してください）。提出は、ご来庁のほか、郵送や電子申請によることも可能です。

また、本社・本店を管轄する労働基準監督署を経由して提出することもできます。

なお、法人の場合、代表者と担当者が異なるときは、担当者の氏名・連絡先等を別途お伺いします。

（注１） 「本社・本店」の住所地は、必ずしも商業登記簿上の住所地をいうものではなく、実質的に本社・本店の機能を有する事業所の所在地のことをいいます。

（注２） 電子申請の詳細は、e-Govホームページ（http://www.e-gov.go.jp/shinsei/）をご参照ください。

**● 申請に当たっては、原本と写しの合計２部を提出してください。**

作成した雇用管理措置の計画の申請書と添付書類については、それぞれ原本と写しの合計２部を提出いただくよう、お願いいたします（写しは認定通知書等の交付時にお返しします） 。

Ⅱ－２．申請書（第一種（高度・・）計画認定・変更申請書）の作成・・・略）

Ⅱ－３．継続雇用の高齢者に関する申請書（第二種計画認定・変更申請書）の作成

● 継続雇用の高齢者について、有期雇用特別措置法による特例の適用を希望する事業主は、「第二種計画認定・変更申請書」を作成の上、都道府県労働局に提出し、計画が適当である旨の認定を受けてください。（以下、申請書）

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 第二種計画認定・変更申請書①年　　 月　　 日②○○労働局長殿１ 申請事業主

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 名称・氏名 | ③ | 代表者氏名（法人の場合） | ④印 |
| 住所・所在地 | 〒( ー ) ⑤電話番号　　　　 (　　　　 )　　　　ＦＡＸ番号 　　　　( 　　　　)　　　　 |

⑥２ 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□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。　　　⑦□65 歳以上への定年の引き上げ□継続雇用制度の導入　　　⑧□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（注）高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24 年法律第78 号）附則第３項に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準がある場合（記入上の注意）１．「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」は該当する措置の内容の□にチェックして下さい。２．「３ その他」は、該当する□はすべてチェックしてください。（添付書類）１．「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」を実施することが分かる資料（例：契約書の雛形、就業規則等）⑨２.高年齢者雇用確保措置を講じていることが分かる資料（就業規則等（経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準を設けている場合は、当該基準を定めた労使協定書（複数事業所を有する場合は本社分のみで可。）を含む。））３．変更申請の場合は、認定されている計画の写し。【書き方留意事項】〔留意事項〕① 申請の日付を記載してください。② 提出先の労働局名を記載してください。③ 法人の場合には法人の名称を、個人事業主の場合には氏名を記載してください。④ 法人の場合には、代表者氏名を記載してください。⑤ 法人の場合には本社・本店の所在地を、個人事業主の場合には住所（事業所の所在地と異なる場合には、事業所の所在地）を記載してください。⑥ 行うこととしている雇用管理措置として該当するものに✔を付してください。（１か所以上）（注）各項目の具体的な内容については、p.17をご参照ください。⑦ 実施している高年齢者雇用確保措置に✔を付してください。⑧ 「継続雇用制度の導入」に✔を付した場合には、いずれかに✔を付してください。⑨ ✔を付した措置を行っていることが確認できる就業規則等を添付してください。なお、労働契約書の雛形や労働協約の代わりに、事業主の署名または記名押印があり、実施する措置の内容が確認できる書類等を添付することも可能です。 |

Ⅱ－４．特例の対象者に行うべき適切な雇用管理上の措置

**≪高度専門職関係≫・・・（略）**

**≪継続雇用の高齢者関係≫**

高年齢者雇用安定法に規定する**高年齢者雇用確保措置のいずれかを講じる**とともに、以下のいずれかの措置を実施することが必要です。

|  |
| --- |
| 　**● 高年齢者雇用安定法第11条の規定による高年齢者雇用推進者**（※）**の選任****● 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等**高年齢者の有する知識、経験等を活用できるようにするための効果的な職業訓練として、業務の遂行の過程外における・教育訓練の実施・または教育訓練の受講機会の確保**● 作業施設・方法の改善**身体的機能や体力等が低下した高年齢者の職業能力の発揮を可能とするための・作業補助具の導入を含めた機械設備の改善・作業の平易化等作業方法の改善・照明その他の作業環境の改善・福利厚生施設の導入・改善**● 健康管理、安全衛生の配慮**身体的機能や体力等の低下を踏まえた・職場の安全性の確保・事故防止への配慮・健康状態を踏まえた適正な配置**● 職域の拡大**身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域を拡大するための企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計などの実施**● 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進**・高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進のための職業能力を評価する仕組み・資格制度、専門職制度などの整備**● 賃金体系の見直し**高年齢者の就労の機会を確保するための能力、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**高齢期における就業希望の多様化や体力の個人差に対応するための勤務時間制度の弾力化（例）短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制、ワークシェアリングの活用 |

（※）高年齢者雇用推進者について

高年齢者雇用安定法第11条及び高年齢者雇用安定法施行規則第５条の定めにより、事業主は、高年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として、知識及び経験を有している者の中から「高年齢者雇用推進者」を選任するように努めなければならないとされています。

Ⅱ－５．その他の留意事項

**≪高度専門職関係≫・・・（略）**

**≪継続雇用の高齢者関係≫**

事業主が継続雇用制度を導入し、定年後に有期労働契約によって引き続き雇用する際は、原則65歳までは契約更新がされるものであるとの**高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、適切な措置**を行うことが望ましいことにご留意ください。

Ⅱ－６．申請後の留意事項

**● 申請後は、都道府県労働局において審査のうえ、認定を行います。**

都道府県労働局における審査ののち、認定通知書または不認定通知書を交付します。

なお、申請書の記載内容に疑義がある場合や、添付書類に不備がある場合には、都道府県労働局から問い合わせることがあります（法人の場合、代表者と担当者が異なるときには、担当者に問い合わせます）。

**● 審査が終了した後、認定通知書を交付します。**

認定通知書の交付は、原則として、申請した都道府県労働局で行います（労働基準監督署経由で申請した場合は、労働基準監督署で行います）。

なお、事業所が遠隔地に所在する等の場合には、郵送での交付も行います（希望する場合には、申請時にお申し出ください）。

受領の際には、認印を持参してください。

|  |
| --- |
| **〔交付までの流れ〕**① 都道府県労働局から処分結果を連絡し、交付日を調整します。（労働基準監督署で受領する場合には、監督署から交付日の調整について連絡します。）② 日程調整した交付日にご来庁ください。③ 認定通知書、申請書の写し、添付書類の写しを交付します。④ 留意事項を説明します。⑤ 認定通知書、申請書の写し、添付書類の写しは、大切に保管してください。 |

　（注） 不認定となった場合には、不認定通知書を交付します。

● **認定された計画に変更が生じた場合には、計画の変更申請を行ってください。**

・次の場合のように、認定された計画に変更が生じた場合には、計画の変更申請を行ってください。

|  |
| --- |
| （例）◇ プロジェクトの内容や主な事業場に変更が生じた場合（高度専門職）◇ プロジェクトの開始の日または完了の日に変更が生じた場合（高度専門職）◇ プロジェクトに必要となる専門的知識等に変更が生じた場合（高度専門職）◇ 申請書で✔を付した雇用管理に関する措置を行わなくなった場合（高度専門職・継続雇用の高齢者）◇ 申請書において高年齢者雇用確保措置の✔の箇所を変更すべき場合（継続雇用の高齢者） |

・変更申請に際しては、以下の書類を提出してください。

◇ 変更申請書及び添付書類（原本と写しの合計２部）

◇ 既に認定された計画書及び認定通知書（写しを各２部）

**● 報告の徴収や助言・指導、認定の取り消しを行うことがあります。**

都道府県労働局長は、特例に関する認定を受けた事業主に対し、認定に当たって提出した計画に記載された事項の実施状況について報告を求めることができるとされています（有期雇用特別措置法第11条及び第13条等）。そのため、特例の対象労働者から求めがあった場合等において、都道府県労働局は、計画の実施状況について確認を行うことがあります。

また、都道府県労働局長は、認定を受けた事業主に対し、認定された計画に記載された措置の的確な実施に必要な指導と助言を行うことができるとされています（有期雇用特別措置法第10条及び第13条等）。

さらに、認定された計画が不適当なものとなった場合に、都道府県労働局長はその認定を取り消すことができるとされています（有期雇用特別措置法第５条第２項、第７条第２項及び第13条等）。

このため、措置の適切な実施のための指導と助言に従わない場合、認定を取り消すことがあります（※）。

Ⅱ－７．特例に関する労働条件の明示（労働基準法第15条等）

● 有期雇用特別措置法による特例の適用に当たっては、紛争防止の観点から、**事業主は、労働契約の締結・更新時に**、特例の対象となる労働者に対して、

① **高度専門職に対しては、プロジェクトに係る期間（最長10年）**が、**継続雇用の高齢者に対しては、定年後引き続いて雇用されている期間**が、それぞれ**無期転換申込権が発生しない期間**であることを**書面で明示**するとともに、

② **高度専門職に対しては、特例の対象となるプロジェクトの具体的な範囲も書面で明示**することが必要です（労働基準法第15条及び特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第５条の特例を定める省令）。

● なお、**契約期間の途中で特例の対象となる場合**についても、紛争防止の観点から、その旨を明示することが望まれます。

〇モデル労働条件通知書（一般、常用、有期雇用）

【無期雇用の特例を得た場合】

● このモデル様式は、一般労働者用です。（注）有期雇用特別措置法に関係する部分は、黄色マーカーで表示しています。

※労働条件通知書については、別紙にて作成。