

# 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

## 1 無期転換ルールの仕組み

同一の使用者との間で、有期雇用契約が通算で**5年**を超えて更新された場合は、有期労働者（契約社員やアルバイトなどの名称を問わず、雇用期間が定められた社員）の申込により、期間の定めのない労働契約（**無期労働契約**）に転換されます。（労働契約法第18条第1項）

※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。

## 2 継続雇用の高齢者の特例

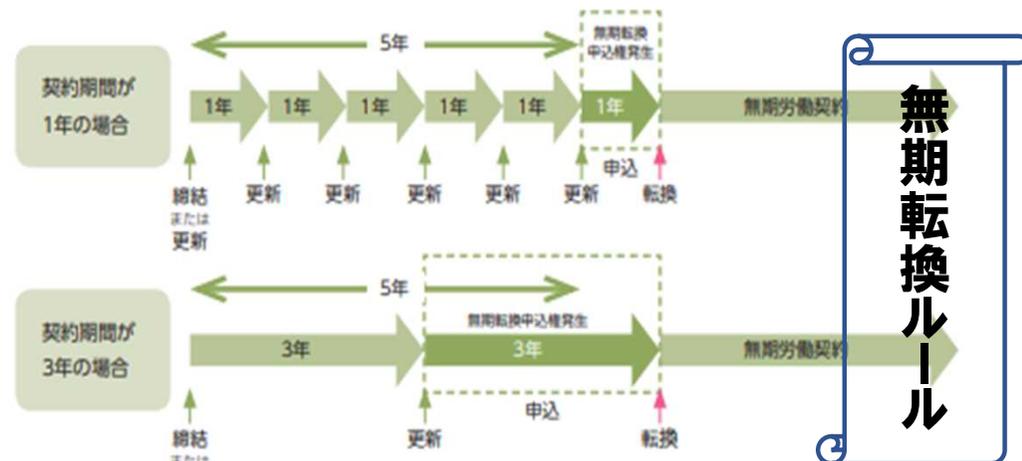
同一の使用者との間で、有期雇用契約が通算で5年を超えて更新された場合に**無期転換申込権が発生しますが**、

- ・適切な雇用管理に関する企画を作成し、労働局長の認定を受けた事業主（特殊関係事業主含む）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。**

一方、特殊関係事業主以外の他の事業主で継続雇用される場合には、特例の対象にならず、無期転換申込権が発生することにご留意ください。



※高度専門職の特例について、詳細は厚生労働省HPをご覧ください。



★有期特措法に基づく高齢者の特例について、労働局の認定を受けるには・・・

➡無期転換ルールの特例の対象労働者に関して、雇用管理に関する措置についての計画作成、労働局への計画の提出が必要です。



※無期転換ルール、有期特措法に基づく認定申請についてお気軽にお問合せください。

愛媛労働局 雇用環境・均等室

電話 089 (935) 5222