

# 労務管理のリスクマネジメント

## 定年再雇用者と高度専門知識を有する有期雇用者は労働契約法の無期転換から除外に

○来年度から定年再雇用者と高度専門知識を有する有期雇用者は

労働契約法の無期転換から除外に

平成25年4月1日に改正労働契約法が施行され、有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた場合、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる制度（※）が創設されました。（この無期転換申し込み権が発生するのは実質的には平成30年となります。）

（※）

労働契約法第18条 同一の使用urerとの間で有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換できる。

その後、平成26年4月1日から大学等及び研究開発法人の研究者、教員等に対しては、特例が設けられていましたが、平成26年11月21日開催された衆議院の本会議で「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」が成立し、新たに特例となる労働者の範囲が拡大されました。

この法律により新たに特例の対象者となる労働者は以下のとおりです。

### ①特例の対象者

- I) 5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者
- II) 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

### ②特例の効果

特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込発生までの期間（現行5年）を延長

⇒次の期間は、無期転換申込件が発生しないこととする。

- ① Iの者：一定期間内に完了することが予定されている業務に就く期間（上限10年）
- ② IIの者：定年後引き続き雇用されている期間

### ③施行期日

平成27年4月1日

IIについては、定年後再雇用制度を設けている企業にとっては影響のある内容となっています。この特例措置報により、60歳から5年を超えて嘱託社員等として継続雇用したとしても従業員の請求により無期契約へ転換する必要はなくなりました。