

無期転換の心配が？

70歳まで就業機会確保

問

当社では、60歳定年後は継続雇用制度を導入して、1年の有期雇用契約を締結、更新してきました。70歳まで雇用等が求められたことと、無期転換権の関係はどう考えれば良いのでしょうか。

第二種計画認定を確認

答

労働契約法18条は、同一の使用者との間で、2以上の有期労働契約を通算した期間が、5年を超える労働者について、無期転換権が発生する旨規定しています。1年ごとの契約更新を繰り返せば、2以上の要件は満たしますが、5年で契約期間が満了すれば5年を超えることはありませんでした。高年法10条の2の高年齢者就業確保措置は、65歳から70歳までの安定した雇用を確保するよう努めなければならないとしています。その方法は、自社における雇用に限りませんが、65歳以上の継続雇用制度も選択肢の1つです。定年後引き続いて雇用する人は、5年の通算契約期間から除外する特例があります（有期特措法8条）。都道府県労働局に第二種計画認定・変更申請書を出す必要があります。この仕組み自体は目新しいものではないですが、認定様式に一部変更があり、代表者氏名の欄の押印がなくなり、高年齢者雇用「等」推進者（選任は努力義務）の名称が変わっています。これは、業務に高年齢者就業確保措置（高年法10条の2）の推進が追加されたことに伴うものです。