

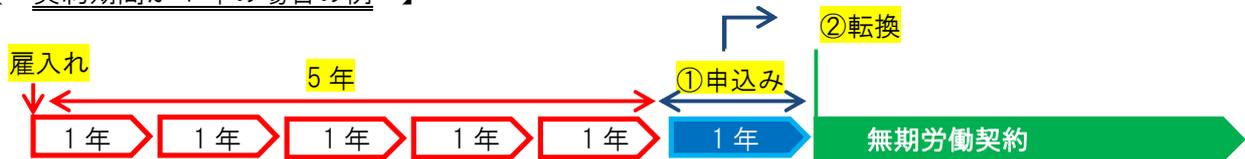
かんたんな労務知識

今回は、特に大事なご案内となっております。以前にもお知らせした内容ですが、期限が近づき、いよいよ現実味を帯びてきました。どうぞ最後までお付き合い下さい。

無期転換ルールとは？

同じ事業主との間で、平成25年4月1日以後に開始した1年契約、6カ月契約など有期労働契約が、通算して5年を超えて繰返し更新された場合、労働者の申込みにより、契約期間のない無期雇用契約に転換する制度です。(H24、労働契約法改正)

【 契約期間が1年の場合の例 】



この5年の経過を平成30年に迎えるため、「平成30年問題」「2018年問題」と世間では呼んでいるようです。労働者から無期転換の申込みがあった場合、会社に拒否権はなく、無期雇用に変えざるを得なくなります。

無期転換を行う際の人事マネジメント例

- ① 直前の有期労働契約と同一の労働条件（賃金・労働時間等）とし、期間の定めのみを撤廃する
- ② 新たな社員区分を設ける
- ③ 正社員として登用する ← キャリアアップ助成金の活用も可能です！！
(参考：1人当たり57万円支給、上限あり。)

5年経過し、労働者からの申込みがあれば、正社員になれる制度ではありません。人事担当の方は、正しい理解のもと、早まって正社員化の契約を交わさないようご注意ください。
正社員化しても構わない労働者がいる場合は、助成金の活用も可能ですので事前にご相談下さい。

無期転換ルールの例外

- ① 高度専門職
- ② 定年以降も引き続いて雇用される再雇用者

上記の者に限り、「雇用管理に関する計画」を作成・提出し労働局長の認定を受けることで、5年を超えても、無期転換ルールから除外することが可能です。

②については、定年後1年ごとの嘱託雇用契約を結ばれている企業が大多数のため、労働局長の認定を受けることをお勧めします。認定を受けない場合、本人から退職の申出がない限り、年齢に関わらず辞めて頂くことは難しくなります。

※ 認定の手続きは、当方でもお手伝い出来ますのでお申し付け下さい。



上記内容でご不明な点は、ぜひ当方までお問い合わせ下さい

詳細は、東海労務保険事務所まで TEL (0564) 53-0656