

70 歳雇用継続時代を見据えた
定年後再雇用者の活用と
有期特措法第二種計画認定

資料作成：社会保険労務士 川嶋 英明

目次

- 1. ますます高まる有期雇用特別措置法の認定ニーズ.... 1
- 2. 有期雇用特別措置法の「適用を受ける」とは何か.... 1
- 3. 自社の業種や働き方に合わせた雇用管理措置の決め方 3
- 4. 有期雇用特別措置法の認定手続..... 7

70歳雇用継続時代を見据えた

定年後再雇用者の活用と 有期特措法第二種計画認定

■ 1. ますます高まる有期雇用特別措置法の認定ニーズ

令和4年3月30日、多様化する労働契約のルールに関する検討会より「多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書」（以下、「報告書」という）が公表されました。報告書では、無期転換ルールの活用状況や多様な正社員の労働契約関係の明確化等に関することのほか、定年後再雇用者（定年後に継続雇用により、有期で再雇用されたものをいう）に関することも報告されています。

定年後再雇用者については、平成27年より施行された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（以下、「有期雇用特別措置法」）に基づく第二種計画の認定（以下、「第二種計画認定」という）を受ければ、無期転換申込権を発生させないことができます。しかし、現状では有期雇用特別措置法自体の認知度が低く、認定の活用自体もあまり進んでいません。

その一方、令和3年4月より努力義務とされた高年齢者就業確保措置や、令和4年4月より施行された年金制度改革等により、今後は70歳までの雇用継続の拡大がより一層進むことが考えられます。特に中小企業においては、労働人口の減少による人手不足が深刻なため、単に高齢労働者の雇用を維持するだけでなく、自社の高齢労働者を活用する必要性はますます高くなっていくことでしょう。

とはいえ、会社側が意図しない無期転換申込権が発生してしまうと、思わぬトラブルを招きかねません。

本稿では、今後ますますニーズが高まるであろう、有期雇用特別措置法の第二種計画認定の手続きについて解説するだけでなく、第二種計画認定を単なる手続きで終わらせない、自社の高齢労働者を活かすための措置の実施についても検討していきます。

■ 2. 有期雇用特別措置法の「適用を受ける」とは何か

（1）有期雇用特別措置法が制定された背景

有期雇用特別措置法の第二種計画認定の具体的な解説を始める前に、まずは労働契約法の無期転換申込権と定年後再雇用者、有期雇用特別措置法の関係について説明します。

平成 25 年より、「同一の使用者との有期労働契約が「5 年」を超えて繰り返して更新された場合に、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換する」という労働契約法 18 条の無期転換ルールが施行されています。

一方、同じく平成 25 年より始まった高年齢者雇用確保措置により、現在は会社が 60 歳を定年と定める場合、定年を迎えた労働者を再雇用し、そこから 65 歳までの間の会社と労働者の契約は有期雇用とするのが一般的となっています。

高年齢者雇用確保措置（以下のうち、1 つ以上実施が義務）

1. 65 歳までの定年年齢の引上げ
2. 希望者全員を対象とする、65 歳までの継続雇用制度の導入
3. 定年制の廃止

定年後再雇用の場合でも、有期雇用契約である限り、労働契約法 18 条の無期転換ルールは適用されます。ただ、無期転換ルールは有期契約の期間が通算で 5 年を「超える」場合に適用されるものですので、60 歳から 65 歳までの契約がちょうど 5 年で終わる分には問題ありません。しかし、何らかの理由で 65 歳以降も有期雇用契約を更新する場合、労働者側に無期転換申込権が発生してしまいます。それでも、当該労働者がこの無期転換の申込みをしないのであれば問題ありませんが、申込みする場合、会社の諾否にかかわらず、65 歳以上の労働者が無期雇用契約で在籍し続けるということが起こります。

こうした問題に対応するため、労働契約法 18 条の施行から 2 年後の平成 27 年 4 月に、有期雇用特別措置法が施行されました。この有期雇用特別措置法では、都道府県労働局長の認定を受けた場合、一定の条件に当てはまる労働者については、特例で 5 年の無期転換ルールの適用をしないというルールを定めています。

継続雇用により再雇用された定年後再雇用者もこの特例の対象であり、事業主が本法の認定を受ける限り、定年後再雇用者は、その事業主に定年に達した後引き続き雇用されている期間は無期転換申込権が発生しなくなります。

（2）有期雇用特別措置法の第二種計画認定の対象者

この有期雇用特別措置法の認定のうち、第二種計画認定の認定の対象となるのが「定年（60 歳以上のものに限る）に達した後、引き続き当該事業主に雇用される有期雇用労働者」となります。

注意が必要なのは、60 歳よりも前に有期雇用契約を結ぶ労働者が 60 歳以降に 5 年の無期転換ルールに該当した場合、有期雇用特別措置法の対象とはならない点です。例えば、57 歳から 1 年契約で契約を毎年更新してきた労働者の有期雇用の期間が 5 年を超えた場合、第二種計画認定を受けていたとしても無期転換申込権は発生します。

また、ここでいう事業主には高年齢者雇用確保措置における特殊関係事業主

(グループ会社の事業主) も含まれます。よって、定年後、特殊関係事業主に有期雇用労働者として雇用される場合、第二種計画認定の対象となります。逆にいうと、特殊関係事業主以外の事業主の会社へ転籍や転職した場合は有期雇用特別措置法の対象とはなりません。

(3) 高年齢者就業確保措置と有期雇用特別措置法

これにより問題となり得るのが、令和4年4月より努力義務として開始された、高年齢者就業確保措置(70歳雇用等)との関係です。

高年齢者就業確保措置(以下のうち、1つ以上実施が努力義務)

1. 70歳までの定年年齢の引上げ
2. 70歳までの継続雇用制度の導入
3. 定年制の廃止
4. 創業支援等措置

高年齢者就業確保措置の一つである70歳までの継続雇用制度では、特殊関係事業主以外の会社に転籍させることも可能です。しかし、すでに述べたように、転籍先が特殊関係事業主でない場合、有期雇用特別措置法の対象とはなりません。よって、転籍先での有期雇用の期間が5年を超えれば、転籍先の事業主が有期雇用特別措置法の認定を受けていたとしても、無期転換申込権は発生してしまいます。

その他、高年齢者就業確保措置との関連でいうと、定年年齢を60歳よりも引き上げている会社も注意が必要となってきます。例えば、年金の受給年齢の引上げなどに合わせて63歳定年、以降は65歳まで有期で継続雇用といった形にしている場合、今までであれば無期転換の5年ルールの対象となることはありませんでしたが、70歳まで有期で継続雇用するとなると、当然、どこかのタイミングで5年を超えることとなります。

前者については法改正時の見落としの可能性が高く、政府の対応が待たれるところですが、後者については有期雇用特別措置法の適用を受ければ避けられるところですので、70歳雇用等とあわせて対応したいところです。

■ 3. 自社の業種や働き方に合わせた雇用管理措置の決め方

有期雇用特別措置法の適用を受けるには、「第二種特定有期雇用労働者(継続雇用の高齢者)の特性に応じた雇用管理に関する措置」(以下、「雇用管理措置」という)に関する計画を作成する必要があります。

この雇用管理措置とは以下のものをいい、この中から1つ以上の措置を実施する必要があります。

● 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、経験等をお活用できるようにするための効果的な職行訓練として、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。

(出典：厚生労働省「高度専門職・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) 無期転換申込権発生の防止だけなら「高年齢者雇用推進者の選任」

上記の措置のうち、最も対応が容易なのが、この高年齢者雇用推進者の選任かと思われます。他の措置は、少なからず会社内の制度や規程の変更、個々の労働者の労働条件の変更等が必要ですが、高年齢者雇用推進者の選任については、担当者を選ぶだけでよいからです。

そのため、無期転換申込権の発生を防ぐためだけに第二種計画認定を行う場合、高年齢者雇用推進者の選任は最も手っ取り早い方法といえ、実際、そのよ

うな対応をしている会社も多いことでしょう。

ただし、本稿では、今後の70歳雇用等を踏まえ、もう少し踏み込んで、高年齢者雇用推進者選任以外の雇用管理措置についても考えてみたいと思います。

(2) 会社は定年後再雇用者に何を求めるか

「高年齢者雇用推進者の選任」以外の第二種計画認定で認められる雇用管理措置については、会社の業種や定年後再雇用者の行う業務内容、会社の年齢構成等によって、何を行うのが適切かは変わってくる部分はあるものの、この業種だからできない、この業務だからできない、といったものは基本的にはありません。そのため、重要になるのは、会社側が定年後再雇用者に何を求めているかです。

定年後再雇用者に対する会社の方針には大きく分けて「戦力としての雇用」と、法律上の義務を果たすために仕方なく雇用を継続する「福祉的雇用」がありますが、例えば、「福祉的雇用」を望む会社が定年後再雇用者に対し「教育訓練の実施」をするというのは、通常考えられません。また、「戦力としての雇用」を考えていると言いつつ「定年を理由に大きく賃金を引き下げる」のでは、労働者側も納得しないでしょう。

このように、定年後再雇用者に対する雇用管理措置というのは、基本的に会社の方針に合わせたものを実施するべきものであり、そのためには、まず、会社が定年後再雇用者に何を求めるかを明確にしないといけないわけです。

(3) 会社の方針に合わせた措置の実施

そのうえで、例えば会社が定年後再雇用者に対して、定年後も定年前と変わらない働きを求めるのであれば、「職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等」が必要となるでしょう。ただ、定年後も定年前と変わらない働きを求めるのであれば、定年再雇用を機に賃金を大きく引き下げる、というのでは道理が通りませんし、同一労働同一賃金の観点からも問題が出ます。となると「賃金体系の見直し」も視野に入れる必要が出てきます。

逆に、定年後再雇用者に関しては、定年前と比較して、抑えて業務をしてもらえればよい、となると、「知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進」や「職域の拡大」などがその候補となるでしょう。

また、定年後再雇用者の生産性を高めたいという場合、能力の向上のほか、身体的な衰えへの配慮や、定年後再雇用者のモチベーションに寄与することで、その目的を達成できる場合もあります。その場合「作業施設・方法の改善」「知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進」「賃金体系の見直し」といった措置が候補になってきます。

一方、会社側から何かを要求するのではなく、定年後再雇用者からの要望を重視したり、健康等に配慮することを重視したりすると「健康管理、安全衛生の配慮」「勤務時間制度の弾力化」といった措置が候補になるかと思われる

ます。

繰り返しになりますが、こういった措置をとるべきかは会社の業種や年齢構成といった個々の会社の事情に加え、会社の方針によって変わってきます。そういった意味では、こういった雇用管理措置をとるべきかの答えは、皆さんの会社の現場の中に眠っているといつてよいでしょう。

(4) 「高年齢者雇用推進者の選任」をしてからでも遅くはない

ただ、定年後再雇用者を会社としてどのように活用していくかは、無期転換申込権の発生を防ぐこととは別の意味で会社の今後に関わる非常に大きな問題です。

その一方で、定年後再雇用者の無期転換申込権の発生をすぐにでも防がないといけないという事情を抱える会社もあることでしょう。そのような場合、じっくり今後の方針を考えて第二種計画認定をしている時間はありません。

そうした場合、(1)で述べた通り、まずは高年齢者雇用推進者を選任のうえ、第二種計画認定をしておき、その後、じっくり今後の定年後再雇用者に関して方針を決めていく、といった流れで対応したほうがよいという状況も考えられます。第二種計画認定で優先すべきは無期転換申込権を発生させないことだからです。

そもそも、第二種計画認定にあたっては「高年齢者雇用推進者の選任」だけを申請し、それ以外の措置については会社の状況に合わせて随時検討しつつ実施していくことも可能ですし、そのほうが問題も少ないとも考えられます。なぜなら、第二種計画認定で申請した措置は必ず実施しなければなりません、一方で、申請していない措置を実施してはいけないという決まりはないからです。

ただ、第二種計画認定に、高年齢者雇用推進者の選任以外の雇用管理措置を含めることで「やらないといけない」という意識を会社に植え付けるという形で認定を利用する方法もあります。また、第二種計画認定を、これまで後回しにしていた定年後再雇用者の扱いを改めて検討する機会にもできると思いますので、第二種計画認定を上手に活用するのがよいでしょう。

いずれにせよ、会社の状況に合わせて「定年後再雇用者を活かす」とことと「無期転換申込権を発生させない」ことを両立させることを優先し、柔軟に対応していくことが重要です。

■ 4. 有期雇用特別措置法の認定手続

(1) 有期雇用特別措置法の認定の流れ

最後に、第二種計画認定の手続きについて解説を行います。

第二種計画認定を受けるには、次ページ図の流れに則り、手続きを行う必要があります。

事業場単位ではなく、会社単位での申請および認定となる点に注意が必要です。また、認定・変更の手続きには、以下の資料が必要となります。

- 第二種計画認定・変更申請書
- 「第二種特定有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）の特性に応じた雇用管理に関する措置」を行っていることがわかる資料（契約書のひな形、就業規則等）
- 「高年齢者雇用確保措置」を講じていることがわかる資料（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）
- 変更申請の場合、認定されている計画の写し

第二種計画認定の手続き自体は非常にシンプルであるため、流れ、提出に必要な書類のいずれにおいても難解なところはないかと思われます。

（２）変更申請が必要となる場合

第二種計画認定の変更申請が必要となるのは以下の場合です。

- 実施する雇用管理措置を変更した場合
- 実施する高年齢者雇用確保措置を変更した場合

雇用管理措置を変更した場合に変更申請が必要となるのはイメージしやすいと思いますが、高年齢者雇用確保措置の内容を変更した場合も変更申請が必要となる点には注意が必要です。特に高年齢者雇用確保措置の経過措置を講じている会社は、令和7年3月末でこの経過措置が終了するため、変更申請を忘れないようにしなければなりません。

また、変更申請の際に必要な計画の認定書については、再発行は行われないため、認定書は大切に保管しておく必要があります。

図 有期雇用特別措置法の特例を受けるための流れ

- ① 第二種特定有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）の特性に応じた雇用管理に関する措置についての計画を作成
↓
 - ② 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（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可能）
↓
 - ③ 都道府県労働局長が、事業主から申請された計画が適切であれば認定
↓
 - ④ 認定を受けた事業主に雇用される特例の対象労働者について、無期転換ルールに関する特例が適用
- （注）なお、特例の適用にあたって事業主は、特例の対象となる労働者との労働契約の締結・更新時に、定年後引き続いて雇用されている期間は、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必要があります。

参考 第二種計画認定・変更申請書（記載例）

様式第7号

第二種計画認定・変更申請書

○年 ○月 ○日

労働局長殿

1 申請事業主

名称・氏名	株式会社△△	代表者職氏名 (法人の場合)	山田太郎
住所・所在地	〒(456-××××) 電話番号 052(○○○)○○ ○○ 愛知県名古屋市熱田区○○町—○ FAX 番号 052(○○○)○○ ○○		

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

- 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。
 - 65歳以上への定年の引き上げ
 - 継続雇用制度の導入
 - 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

(日本法令ビジネスガイド) より

【著者プロフィール】 川嶋英明 (かわしまひであき)

社会保険労務士。社会保険労務士川嶋事務所所長。就業規則作成変更・労務相談を中心に社労士業務を行う傍ら、「いい会社」を支援するためのコンサルティングファーム「TNC」のメンバーとしても活動。著書『定年後再雇用者の同一労働

同一賃金と70歳雇用等への対応実務』（日本法令）が好評発売中。

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパンサクセスネット事務局
