

～第二種計画認定・変更申請の手引き～

➤ 第二種計画認定・変更申請とは

労働契約法の改正により、平成 25 年 4 月から「無期転換ルール」が導入されています。このルールにより、同一の使用者との有期労働契約が「5 年」を超えて繰り返し更新された場合に、労働者から申込みがされると、使用者は無期労働契約への転換をする必要があります。ただし、有期雇用特別措置法により、継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例が定められています。「第二種計画認定・変更申請書」を作成の上、都道府県労働局に提出し、計画が適当である旨の認定を受けた事業主は、本特例の適用を受けることができます。

➤ 継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例とは

通常は、同一の使用者との有期労働契約が通算 5 年を超えて反復更新された場合に無期転換申込み権が発生しますが、下記の条件をいずれも満たす有期雇用労働者（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き雇用される期間は、無期転換申込み権が発生しません。**

- ・ 適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主（※1）の下で、
- ・ 定年に達した後、引き続き雇用される

（※1）高年齢者雇用安定法に規定する特殊関係事業主（※2）に定年後引き続き雇用される場合は、その特殊関係事業主です。

（※2）特殊関係事業主とされるのは、いわゆるグループ会社です。具体的には、

1. 元の事業主の子法人等
2. 元の事業主の親法人等
3. 元の事業主の親法人等の子法人等
4. 元の事業主の関連法人等
5. 元の事業主の親法人等の関連法人等 です。

（注意点）

特殊関係事業主の下で継続雇用を開始するにあたり、元の事業主と特殊関係事業主との間で「**継続雇用制度の対象となる高齢者を定年後に特殊関係事業主が引き続き雇用することを約する契約**」を締結することが必要です。

事業主間の契約を締結する方式は自由ですが、紛争防止の観点から書面により締結することが望ましいとされており、（別紙 6 の契約書例をご参考ください。）

➤ **第二種計画認定・変更申請書の申請方法について**

第二種計画認定・変更申請書および必要な添付書類を本社・本店を管轄する都道府県労働局に提出します。また、本社・本店を管轄する労働基準監督署を経由して提出することもできます。申請書の記入方法、添付書類、申請書については別紙1、2、5をご確認ください。

➤ **無期転換ルールの特例の対象となる労働者への労働条件の明示について**

継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例の適用にあたっては、紛争防止の観点から、事業主は、労働契約の締結・更新時に、特例の対象となる労働者に対して、**定年後引き続き雇用されている期間が、無期転換申込み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。**（下記をご参考ください。）なお、契約期間の途中で特例の対象となる労働者に対しても、同様に明示することが望ましいです。

【厚生労働省 モデル労働条件通知書より抜粋】

「契約期間」欄：特例の対象労働者である旨を明示（黄色マーカー部分）

契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 [<table style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="padding: 0 10px;">・契約期間満了時の業務量</td> <td style="padding: 0 10px;">・勤務成績、態度</td> <td style="padding: 0 10px;">・能力</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="padding: 0 10px;">・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="padding: 0 10px;">・その他（)</td> </tr> </table>]	・契約期間満了時の業務量	・勤務成績、態度	・能力	・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況			・その他（)		
・契約期間満了時の業務量	・勤務成績、態度	・能力								
・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況										
・その他（)										
	【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込み権が発生しない期間： I（高度専門） II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続き雇用されている期間									

「その他」欄：定年後雇用される期間は、特例の対象である旨を明示（黄色マーカー部分）

そ の 他	・社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他（ ）） ・雇用保険の適用（有，無） ・その他 []
	※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。

➤ 継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例に関する FAQ

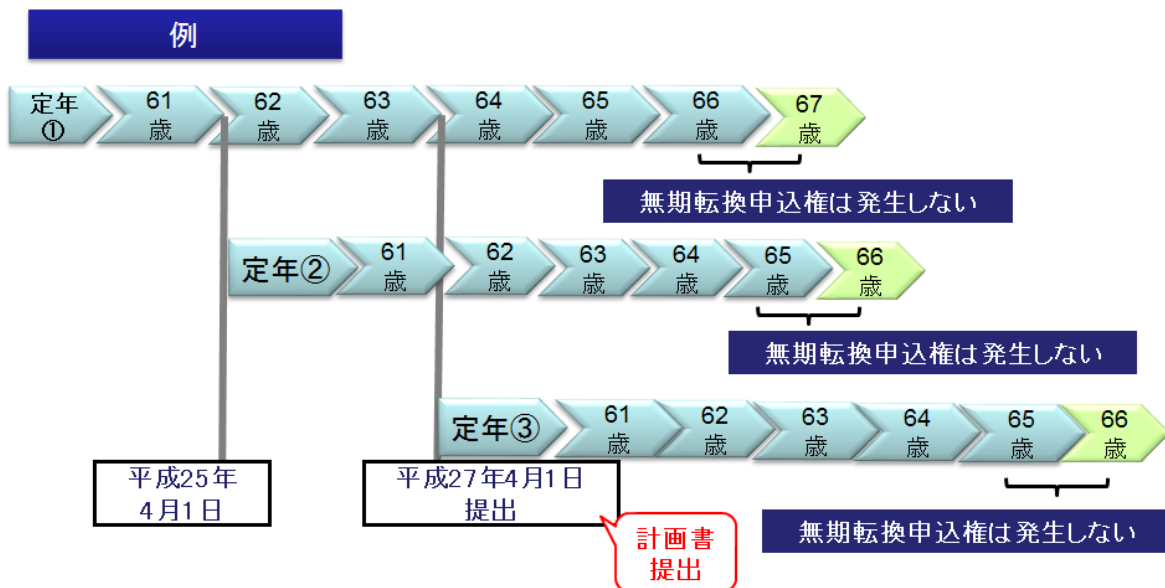
Q1. 認定を受けた場合、すべての高年齢労働者が対象となりますか。

A1. 「継続雇用の高齢者」とは、同一の使用者に定年に達した後も引き続いて雇用される労働者を指します。したがって、下記のような労働者は特例の対象とはなりません。

- ・ 他社で定年退職し、その後雇用された労働者
- ・ 定年に達しない時点で無期雇用から有期雇用に転換した労働者

Q2. 認定を受けた場合、既に定年を迎えている社員も対象になりますか。

A2. 既に定年を迎えている方を雇用する事業主が認定を受けた場合、そうした方も特例の対象となります。ただし、労働者がすでに無期転換申込み権を行使している場合は、特例の対象とはなりません。



Q3. 定年後に当社で継続雇用をしていた社員が、特殊関係事業主のもとで雇用されます。この社員も特例の対象になりますか。

A3. 定年後に同一の事業主に継続雇用され、その後引き続いて特殊関係事業主に雇用される場合は、特例の対象となります。ただし、特殊関係事業主も特例の適用の認定を受けていることが必要です。(通算契約期間のカウントについては、同一の使用者ごとになされるため、その特殊関係事業主に雇用された時点から新たに行われます。)

Q4. 認定が取り消された場合は、どうなりますか。

A4. 特例は、認定された計画に関する事業主および労働者について適用されますので、認定が取り消されれば、特例は適用されなくなります。

この場合、通常の無期転換ルールが適用され、当初の労働契約からの通算契約期間が5年を超えていれば、それまでの特例の対象となっていた労働者であっても原則どおり、無期転換申込み権が発生することになります。

➤ **第二種計画認定を受けてから、無期転換規程を作成したときの対応**

第二種計画認定を受けた後に、無期転換の規程を策定し、下記の条文に準ずる第二定年を設けた場合等に第二種計画認定の変更が生じます。

第〇条（定年）

60歳を超えて無期転換した者の定年は65歳とする。

その際は、最初の認定申請書と同じように様式第7号を使用します。変更申請方法は別紙3をご確認ください。

第二種計画認定・変更申請書

令和 2年 1 月 1 日

東京労働局長殿

1 申請事業主

名称・氏名	〇〇株式会社	代表者氏名 (法人の場合)	代表取締役 〇〇		
住所・所在地	〒(123-4567) 東京都〇〇区〇〇-〇	電話番号	1234 (56) 7890	FAX番号	1234 (56) 7890

措置の詳細は別紙参照

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

行うこととしている雇用管理措置として該当するものに
いずれか1つので申請は可能です。
「高年齢者雇用推進者の選任」にした場合の添付書類・・・A
(措置の内容の詳細は別紙4をご確認ください。)

3 その他

- ① 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。
 - ② 65歳以上への定年の引き上げ
 - ② 継続雇用制度の導入
 - ③ 希望者全員を対象
 - ③ 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

- ① 必ず
- ② いずれか実施している措置に
両方実施している場合は両方に
「65歳以上への定年の引き上げ」にした場合の添付書類・・・B
「継続雇用制度の導入」にした場合→③に進む
- ③ ②で「継続雇用制度の導入」にした場合のみ、いずれか該当する方に
「希望者全員を対象」にした場合の添付書類・・・B
「経過措置に基づく～」にした場合の添付書類・・・BおよびC

(記入上の注意)

- 1. 「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」は該当する措置の内容のにチェックして下さい。
- 2. 「3 その他」は、該当するはすべてチェックしてください。
(添付書類)
 - 1. 「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」を実施することが分かる資料(例:契約書の雛形、就業規則等)
 - 2. 高年齢者雇用確保措置を講じていることが分かる資料(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のみで可。))を含む。))
 - 3. 変更申請の場合は、認定されている計画の写し。

別紙 2

第二種計画認定・変更申請 提出書類一覧

申請にあたっては、提出書類をそれぞれ 2 部ご提出ください。

1 部は認定通知書等の交付時に返却されます。

※第二種計画認定・変更申請書については、2 枚ともご記入・押印してください。

	申請書/添付書類	詳細
必須	第二種計画認定・変更申請書	日付、1 番に記入、申請書の 2 番と 3 番の該当箇所に ☑
A	1、2 いずれか 1 点 ※30 名未満の事業所は 1 をハローワークに提出する義務がないため、2 を提出	高年齢者雇用推進者の選任を確認する書類 1. 直近の高年齢者雇用状況報告書※1 (ハローワークに提出したもの) 2. 辞令・選任のお知らせ 等の社内文書※2
B	3、4 いずれも	就業規則の下記該当部分 3. 監督署へ届け出た際の受付印 (就業規則の表紙、変更届等) 4. 定年制度と継続雇用制度の規定、継続雇用労働者に適用する規定等
C		5. 継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた労使協定書 (高年法改正前の平成 25 年 3 月 31 日以前に締結したもの) ※3

※1 高年齢者雇用状況報告書について、記入誤り等により、添付書類として受理されない例が多く発生しています。下記条件を満たしていることを、ご確認ください。

1. ⑨継続雇用制度の記入内容が、第二種計画認定・変更申請書の内容と一致している。

特に、(イ)「希望者全員を対象__歳まで雇用」に記入された年齢が、就業規則で定めた年齢の区分と一致していない例が多く発生しています。

2. 「高年齢者雇用推進者」欄の全ての項目が記入されている。

3. 報告書に訂正箇所がある場合は、訂正が受理されたことを証明するハローワークの受付印等が押されている。

※2 発令日は、第二種計画認定・変更申請書の提出日より前であることが必要です。

※3 届出義務はないため、監督署の受付印は不要です。

第二種計画認定・変更申請書

令和2年 1 月 1 日

東京労働局長殿

1 申請事業主

名称・氏名	〇〇株式会社	代表者氏名 (法人の場合)	代表取締役 〇〇	者代 印	
住所・所在地	〒(123-4567) 東京都〇〇区〇〇-〇	電話番号	1234 (56) 7890	FAX番号	1234 (56) 7890

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

前回の申請時と同じ箇所に☑

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。

② 65歳以上への定年の引き上げ

② 今回の該当箇所に☑

② 継続雇用制度の導入

② 前回と同じ箇所に☑

③ 希望者全員を対象

③ 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

③ 前回と同じ箇所に☑

添付書類

- ・最初の認定の際に返却された書類一式(認定申請書の副本や認定通知書等)
- ・上記②で「65歳以上への定年の引き上げ」に☑した場合に必要な書類…B(別紙2)参照

(記入上の注意)

1. 「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」は該当する措置の内容の口チェックして下さい。
2. 「3 その他」は、該当する口はすべてチェックしてください。

(添付書類)

1. 「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」を実施することが分かる資料(例:契約書の雛形、就業規則等)
2. 高年齢者雇用確保措置を講じていることが分かる資料(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のみで可。))を含む。))
3. 変更申請の場合は、認定されている計画の写し。

別紙4<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について>

高年齢者雇用安定法に規定する高年齢者雇用確保措置のいずれかを講じるとともに、以下のいずれかの措置を実施することが必要です。

①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

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、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。

※知識及び経験を有している者は特に何かの資格所有者、経験者という制限はないようですが、主旨を鑑みれば労務管理を担当しておりある程度の権限を持っている人を選任することとなります。高年齢者雇用状況報告書に担当者の名前を書いて提出することが選任の証明となります。(30名以上の従業員数の会社に毎年6月に送られてくるものです。これがない場合は、任命書でも問題ございません。)

②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、経験等を活用できるようにする為の効果的な職業訓練として、業務の遂行の過程外(就業時間外)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を与える必要があります。従業員全員に行っている措置ではこの条件を満たすことは出来ず、高齢者のみを対象として行っている必要があります。

【他社事例】高齢者用の(体力の消耗を防ぐ)フォークリフトを導入し、これを使っている写真を添付書類として提出した例等があります。

③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次の措置を行うこと等が考えられます。作業施設や方法の改善に関しても、原則として高齢者のみを対象として行っている必要があります。

- ・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

④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次の措置を行うこと等が考えられます。健康管理、安全性の配慮に関しても高齢者を対象としていることが前提となりますので、40歳以上の社員を一律対象にした人間ドックの受診等はこれに該当しません。

- ・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

⑤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。※他社事例ほぼなし

⑥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

⑦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

⑧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

勤務時間制度の弾力化も原則として高齢者のみを対象として行っている必要があります。

証明書類は規程及び労働契約書となります。(嘱託規程がなく、一般の社員に適用している就業規則のみである場合は、通常の社員と高齢者が利用できる制度が異なることが明確であることが必要)

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		代表者氏名 (法人の場合)		印
住所・所在地	〒(-)		電話番号 ()	
			FAX番号 ()	

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

(記入上の注意)

1. 「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」は該当する措置の内容の口をチェックして下さい。
2. 「3 その他」は、該当する口はすべてチェックしてください。
(添付書類)
 1. 「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」を実施することが分かる資料(例: 契約書の雛形、就業規則等)
 2. 高年齢者雇用確保措置を講じていることが分かる資料(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。))
3. 変更申請の場合は、認定されている計画の写し。

(厚生労働省モデル様式) **別紙6**

継続雇用制度の特例措置に関する契約書 (例)

〇〇〇〇株式会社 (以下「甲」という。)、〇〇〇〇株式会社 (以下「乙1」という。) 及び〇〇〇〇株式会社 (以下「乙2」といい、乙1及び乙2を総称して「乙」という。) は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律 (昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。) 第9条第2項に規定する契約として、次のとおり契約を締結する (以下「本契約」という。)

第1条 乙は、甲が高年齢者雇用安定法第9条第1項第2号に基づきその雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するための措置として導入する継続雇用制度を実施するため、甲の継続雇用制度の対象となる労働者であってその定年後も雇用されることを希望する者 (次条において「継続雇用希望者」という。) を、その定年後に乙が引き続いて雇用する制度を導入する。

第2条 乙は、甲が乙に継続雇用させることとした継続雇用希望者に対し、乙が継続雇用する主体となることが決定した後、当該者の定年後の雇用に係る労働契約の申込みを遅滞なく行うものとする。

第3条 第1条の規定に基づき乙1又は乙2が雇用する労働者の労働条件は、乙1又は乙2が就業規則等により定める労働条件による。

以上、本契約の成立の証として本書3通を作成し、甲、乙1、乙2各自1通を保有する。

令和 年 月 日

(甲) 東京都〇〇〇
株式会社〇〇〇〇
代表取締役〇〇 〇〇 (印)

(乙1) 東京都〇〇〇
株式会社〇〇〇〇
代表取締役〇〇 〇〇 (印)

(乙2) 東京都〇〇〇
株式会社〇〇〇〇
代表取締役〇〇 〇〇 (印)