

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決

労基署を監督する労働局や労働委員会での紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士です

河原社会保険労務士事務所 河原 清市 埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

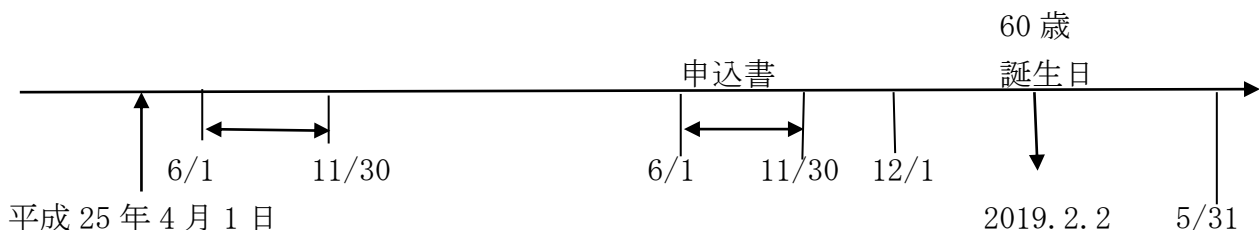
メールアドレス [kawahara@kawahara-sr.com](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)

## 昭和34年2月生まれの花子さんは、何歳まで働けるのか？

彼女は、採用時から6か月雇用の従業員でした。

花子さんは、昭和34年2月生まれで、今年59歳になりました。彼女は、非正規労働者として平成17年10月から現在までA商社に勤めています。

平成25年4月1日以降の労働契約から労働契約法18条(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)により、最初の雇用期間が平成25年6月1日から平成25年11月30日となります。そこから計算をすると、5年間の終了後の最初の雇用契約期間は、平成30年6月1日から11月30日となります。その間に無期労働契約転換申込書を提出することにより、12月1日から無期労働契約が開始します。



A商社の新しい非常勤職員の就業規則の第6条には

第6条 期間の定めのある労働契約で雇用する職員のうち、通算契約期間が5年を超える職員は、別に定める様式で申込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約での雇用へ転換することができる。

2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとし、現在締結している有期労働契約については、その末日までの期間とする。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して6ヶ月以上ある職員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

3 この規則に定める労働条件は、第1項の規定により期間の定めのない労働契約での雇用へ転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換した職員に係る定年は、下記によるものとし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

無期転換申込権

発生日現在の年齢

定 年

60歳未満

満60歳に達した日の属する月の末日

という記載があります。

そうすると、商社 A の非常勤職員就業規則の第 6 条により、A さんは平成 31 年 2 月 28 日をもって定年になって退職することになります。

その一方で、

高年齢等雇用安定法の第 9 条では、

(高年齢者雇用確保措置)

第 9 条 定年(六十五歳未満のものに限る。以下この条において同じ。)の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の六十五歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置(以下「高年齢者雇用確保措置」という。)のいずれかを講じなければならない。

1 当該定年の引上げ

2 継続雇用制度(現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続き雇用する制度をいう。以下同じ。)の導入

3 当該定年の定め廃止 という条文があります。

つまり、花子さんは、雇用期間が無期化になることによって高年齢等雇用安定法の第 9 条が適用されます。

以上により、花子さんを 65 歳まで雇用するという雇用の義務が事業主側にはあります。

一方、正社員については、60 歳以上の雇用については継続雇用に関する労使協定の条文に飛びますので、何ら問題はありません。

しかしながら、商社 A の非常勤職員就業規則には、65 歳までの雇用義務の条文がありません。

そこで、退職が記載されている条文第 50 条の下に第 50 条の 2 を設ける必要が出てきます。

#### 第 50 条の 2

定年に達した無期転換職員が退職後の雇用を希望する場合は、1 年以内の期間を定めて再雇用し、原則として、満 65 歳に達する日の属する月の末日まで契約を更新する。

ただし、定年又は契約更新の時点で、第〇〇条の解雇事由または第〇〇条の退職事由(第 3 項は除く)に該当するものは、継続雇用の対象にしない。

参考として第 50 条を掲載します。

#### 第 50 条 (退職)

非常勤職員が次の各号の一に該当するときは、雇用契約は終了する。

(1) 自己の都合により退職をしようとするときは、原則として 1 か月前までに退職願を提出しなければならない。

(2) 雇用契約期間が満了したとき。

(3) 満 60 歳に達した日。(但し、第 6 条に基づく申し出を行い、期間の定めのない労働契約に転換したものは、同条 3 項に定める各年齢に達した日の属する月の末日とする。)

(4) 死亡したとき。

この 59 歳に達した従業員の対応について埼玉労働局の雇用環境・均等室の働き方・休み方改善コンサルタントの菅原さんと今年の 6 月 14 日にじっくりと打ち合わせをしました。

そして、先日、何人かの埼玉県の労働法の専門家の開業社会保険労務士さんと talking しましたが、まったく、このことを考えていない方が結構いることに私自身びっくりしています。当然のことながら、彼らの顧問先の人事部や総務部の人のことを考えると・・・

ぜひ、早急の理解をお願いしたいです。