○○株式会社
定年後再雇用規程

制 定 日	○年○月○日
施 行 日	○年○月○日
改 訂 日	○年○月○日
決裁機関	○○○○
分　　類	○○○○
版	第○版

第１条（目的）

この規程は、○○株式会社（以下「会社」という。）が、定年退職した正社員のうち、原則として、再雇用を希望する者全員を、多様な職務内容や勤務形態の嘱託として受け入れ、職務の実態に即した適切な労働条件のもと、その豊富な知識・経験・技能を会社の事業活動に活かすとともに、嘱託の就業条件その他の労働契約関係について必要な事項を定めることにより、会社及び嘱託双方の利益の増進を図ることを目的とする。

第２条（嘱託雇用契約との関係）

嘱託の労働条件は、この規程に定めるところによる。ただし、会社と本人が個別に特定の労働条件について嘱託雇用契約を締結した場合には、当該契約によるものとする。

第３条（定年後再雇用の手続）

定年後再雇用（この規程に定めるところにより定年後に嘱託として再雇用されることをいう。以下「再雇用」という。）を希望する者は、所属長に対して次の手続を所定の日までに完了しなければならない。

(1) 再雇用に関する希望申出書（様式第１号）の提出
(2) 面接
(3) 会社が指定した医師の健康診断又はそれ以外の医師の健康診断書の提出
(4) その他会社が指定する手続

第４条（再雇用しない場合）

再雇用を希望する者であっても、次の各号のいずれかに該当する者については、会社は再雇用しない。

(1) 就業規則第○条の解雇事由のいずれかに該当する者
(2) 就業規則第○条の退職事由（定年を除く。）のいずれかに該当する者

〈定年退職をもって休職期間満了と定めている場合〉

(3) 定年退職時に、就業規則の規定により休職中の者

第５条（契約期間）

1　嘱託としての労働契約は、原則として、最長１年間の有期労働契約とする。
2　雇用年齢は、原則として、満 65 歳に達するまでとする。ただし、第７条（65 歳以降の再雇用）による場合であって会社が必要と認めるときは、この限りではない。

第６条（有期労働契約に係る更新基準等）

1　会社は、前条の労働契約の更新に際しては、労働条件通知書に掲げる判断基準により、次期契約の有無を判断することがある。
2　更新後の労働契約に係る労働条件は、更新の都度見直すものとし、嘱託が会社の提示する労働条件に合意した場合に限り、新たな労働契約を締結するものとする。

3　嘱託は、通算契約期間が 5 年を超える場合であっても、無期契約への転換を申し込むことができない。

第 7 条（65 歳以降の再雇用）

1　第 5 条第 2 項本文にかかわらず、65 歳に達した嘱託が希望し、かつ、次のいずれにも該当する者については、会社は、最長満 70 歳に達するまで、嘱託として再雇用する。

(1) 就業規則第〇条の解雇事由のいずれにも該当しない者

(2) 就業規則第〇条の退職事由（年齢に関するものを除く。）のいずれにも該当しない者

(3) 第 6 条第 1 項に照らして契約の更新が認められることとなる者

(4) 次項に定める対象者基準のいずれにも該当する者

2　前項第 4 号の対象者基準は、次のとおりとする。この基準は、労使協議により適宜見直しをすることができる。

(1) 過去〇年間の人事評価が〇以上である者

(2) 過去〇年間の出勤率が〇%以上である者

(3) 過去〇年間の定期健康診断結果を産業医が判断し、業務上、支障がないと認められた者

(4) 部下の指導教育の技能を有する者

3　本条の再雇用に係る申出は、第 3 条の手続を準用する。

4　70 歳までの再雇用に係る労働条件は、個別労働契約による。その労働条件に係る細目は別に定める。

5　前各項にかかわらず、会社が、従業員の過半数を代表する者と書面による同意を得たときには、再雇用に替えて、次条に掲げる就業を確保する措置を講ずることができる。

第 8 条（創業支援等措置）

1　65 歳に達した嘱託が希望するときは、会社は次のいずれかの 70 歳までの継続的な就業を確保する措置（以下「創業支援等措置」という。）を提供する。ただし、前条第 1 項各号の要件を満たす者に限るものとする。

(1) 業務委託契約の締結

(2) 会社が自ら実施する社会貢献事業への従事

(3) 会社が委託、出資等する団体が行う社会貢献事業への従事

2　前項の創業支援等措置に係る計画は、従業員の過半数を代表する者との書面による同意によりこれを定め、周知するものとする。

3　創業支援等措置を実施する場合には、別途規程を定めるものとする。

第 9 条（就業の場所及び職種の決定）

　嘱託の就業の場所及び職種は本人の希望、知識、技能、経歴、適性、健康状態並びに会社の要員及び雇用状況等を総合的に勘案し、決定する。

第 10 条（配置転換）

会社は、業務上の必要があるときは、本人の同意を得て、転居を伴わない範囲で、嘱託の就業の場所又は職種を変更することがある。

第 11 条（所定労働時間、休憩時間及び休日等）

1　所定労働時間及び休憩時間は、嘱託雇用契約書により各人別に定める。ただし、所定労働時間の長さは正社員の所定労働時間の長さの範囲内とし、本人の希望に応じ、短時間勤務とすることができる。

2　休日は嘱託雇用契約書に定める。ただし、休日の日数は、正社員の休日の日数を下回らないものとする。

3　業務上必要がある場合には、本人の同意を得て、労働時間の延長、深夜（午後 10 時から午前 5 時）及び休日に勤務させることがある。ただし、労働基準法の時間外労働、休日労働は、労働基準法第 36 条に基づく協定の範囲内とする。

第 12 条（年次有給休暇）

定年退職時に保有する年次有給休暇は、再雇用後もそのまま有効とする。

第 13 条（賃金構成）

嘱託に対する賃金は次のとおりとする。

(1) 基本給

(2) 諸手当

第 14 条（基本給の決定等）

1　再雇用後の基本給は、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、決定する。この決定に当たり、退職金の支払いも考慮し、年功的要素は加味しない。

2　支給する手当は次のとおりとする。転勤者に対する家賃補助、若年層への家計補助等のための手当については、支給しない。

(1) 通勤費の補助のための「通勤手当」

(2) 出勤を奨励するための「精勤手当」

第 15 条（昇給等）

1　定期昇給は行わず、前条第 1 項の基準に従い、契約更新の都度、基本給の見直しを行う。

2　賃金の締切日及び支払日その他の賃金の支払いに関する事項は、「正社員賃金規程」に定めるところによる。

第 16 条（賞与）

賞与は、個別に嘱託雇用契約書で定める。

第 17 条（退職金）

退職金は、原則として支給しない。ただし、貢献に応じて、慰労金を支払うことがある。

第 18 条（解雇及び退職）

解雇及び退職に関する規定（定年、年齢に関するものを除く。）は、正社員就業規則を準用する。

第 19 条（教育訓練、福利厚生、災害補償）

教育訓練、福利厚生、災害補償に関する規定は、正社員就業規則を準用する。

第 20 条（改廃）

この規程は、関係諸法規の改定及び会社状況及び業績等の変化により必要があるときは、従業員代表と協議のうえ改正又は廃止することがある。

（附則）

1　この規程は、平成〇〇年〇〇月〇〇日から施行する。

2　この規程は、令和〇〇年〇〇月〇〇日から改定施行する。

（改定条文：第〇条、第〇条、第〇条）

様式第1号

提出日：　　年　　月　　日

再雇用に関する希望申出書

以下のとおり、定年後の再雇用について申請いたします。

所　属		従業員 番　号		氏　名	㊞
定年退職予定日	令和　　年　　月　　日				
希望の有無	a.　定年後、再雇用を希望します。（以下の希望条件を記入のこと） b.　定年後、再雇用を希望しません。（以下の記入は不要）				

■希望条件

希望の職務・ 勤務地	a.　現在の職務の継続を希望します。 b.　現在の職務以外を希望します。 （希望の職務・勤務地など ）
勤務形態	a.　フルタイム勤務 b.　パートタイム勤務 勤務時間　　時間／日 出勤日数　　日／週（ 日 ・ 月 ・ 火 ・ 水 ・ 木 ・ 金 ・ 土 ）
希望再雇用期間	令和　　年　　月　　日 ～　令和　　年　　月　　日
職務経歴・ 自己アピール	
健康状態	
その他要望事項	

規程改訂履歴

制定年月日	版	名　　称	起案者	決裁者	行政庁提出 年月日
年　月　日					年　月　日

改訂履歴

改訂年月日	版	改訂箇所・内容・理由等	起案者	決裁者	行政庁提出 年月日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日