

継続雇用にもなう就業規則の改正例

継続雇用制度を就業規則に規定する場合、次のような例が考えられます。

【事例1】(定年退職) 希望者全員を対象とする場合の就業規則の記載例

第〇条 社員の定年は満60歳とし、60歳に達した日の属する月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望する場合は、65歳まで再雇用する。 一段階的に引き上げる場合—

なお、平成25年3月31日までは、高年齢者雇用安定法附則第4条、高年齢者雇用確保措置に関する特例等に掲げる年齢とする。

※又は、特例の年次スケジュールを掲載する。

2. 再雇用後の労働条件については、別に定める「嘱託就業規則」及び「雇用契約書」によるものとする。

又は……………

【事例2】(定年退職) 労使協定を定めた場合の就業規則の記載例

第〇条 社員の定年は満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。ただし、高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定により定められるところにより、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、65歳まで嘱託社員として再雇用する。

- ① 引き続き勤務することを希望していること
 - ② 無断欠勤がないこと
 - ③ 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
 - ④ 過去〇年間の平均考課が〇以上であること
2. 再雇用は原則1年単位の契約とし、前項①～③を勘案して反復更新するものとする。
 3. 再雇用の上限年齢は65歳とする。
 4. 再雇用に関するその他の事項については、別に定める「嘱託就業規則」によるものとする。

【事例3】(定年退職) 労使協定を定めた場合の就業規則の記載例

第〇条 社員の定年は満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づき労使協定に定められた基準に該当した者については再雇用する。

2. 再雇用の上限年齢は65歳とする。
3. 再雇用後の労働条件については、別に定める「嘱託就業規則」及び「雇用契約書」によるものとする。

【事例4】(定年退職) 労使協定が不調となり、就業規則で継続雇用制度を定める場合

第〇条 社員の定年は満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。ただし、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当するものについては、65歳まで再雇用する。

- ① (以下基準を列举する)
2. 再雇用後の労働条件については、別に定める「嘱託就業規則」及び「雇用契約書」によるものとする。

詳しくは、山形県雇用対策協議会 電話(023)625-0588、もしくは本会 連携推進課 にお尋ね下さい。