

就業規則・労使協定 例 示

記載してある例示は、あくまでも参考例となっておりますので、各企業の実情に応じて作成するようお願いいたします。なお、対象者の基準については「**継続雇用制度の対象者に係る基準事例集**」がありますので、ご活用下さい。

例示 1

(定年等)

- 第 条 社員の定年は、満60歳とし、定年年齢に達した月の末日をもって退職とする。
- 2 前項による定年到達者が引き続き勤務を希望した場合は希望者全員定年退職日の翌日から満65歳まで雇用する。ただし、労働条件等は、嘱託就業規則に定めるほか、個別の労働条件通知書により行い、1年毎に更新する。
- 3 再雇用した者の退職日は、満65歳に達した月の末日とする。

例示 2

就業規則に基準も併せて規定する例

(定年等)

- 第 条 従業員の定年は、満60歳とし、定年に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、高齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、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、満65歳に達した日の年度末まで再雇用する。
- 引き続き勤務することを希望していること。
無断欠勤がないこと。
過去 年間の平均人事考課が 以上であること。

例示 3

就業規則には基準を記載しない例

(定年)

- 第 条 従業員の定年は、満60歳とし、定年に達した年度の末日をもって退職とする。

(継続雇用)

- 第 条 定年に達した者が引き続き勤務を希望する時は、定年予定日の6ヶ月前までに会社に申し出るものとする。
- 2 会社は、高齢者雇用安定法第9条第2項の規定に基づく労使協定により定められた基準に該当した者について、満65歳に達した日の年度末までの間、嘱託職員として定年に引き続き再雇用する。
- 3 継続雇用する場合の嘱託社員の処遇その他については、別途「嘱託社員就業規則」に定めるものとする。

例示 4

(定年等)

- 第 条 社員の定年は、満60歳とし、定年年齢に達した月の末日をもって退職とする。
- 2 前項の定年到達者が引き続き勤務を希望し、かつ、第4項に規定する基準に達している場合は引き続き満65歳まで再雇用する。ただし、労働条件等は、嘱託就業規則に定める。
- 3 再雇用した者の退職日は、満65歳に達した月の末日とする。
- 4 再雇用の対象となる基準は、次の各号のとおりとする。
- 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題のないこと。
過去 年間の出勤率 %以上の者。
過去 年間の平均人事考課が 以上の者。

例示 5

労使協定により対象者の基準を定めた場合は、例示2・3のような就業規則の変更も必要となります

定年退職後の再雇用制度対象者の基準に関する労使協定書(例)

工業株式会社と 工業株式会社従業員代表とは、高齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第2項の規定に基づき、定年退職後の再雇用制度の対象となる者の基準に関して、次のとおり協定する。

第1条 会社は、次のいずれにも該当する者について、定年退職後、継続して再雇用するものとする。

過去 年間の出勤率 %以上の者。

勤務に支障のない健康状態である者。

過去 年間の平均人事考課が 以上の者。

第2条 本協定の有効期間は、平成 年 月 日から平成 年 月 日までとする。ただし、有効期間満了の1ヶ月前までに、会社、従業員代表いずれからも申出がないときは、更に1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

平成 年 月 日

工業株式会社 代表取締役

印

工業株式会社 従業員代表

印