

定年に関する就業規則の規定例

1、既に以下の規程を定めている事業所では、今回の法改正に伴う制度の見直しの必要はありません。

- ① 定年の年齢が65歳以上の事業所
- ② 定年制を設けていない事業所
- ③ 継続雇用する対象者を限定する労使協定の基準を設けなくて、希望者全員を65歳まで継続雇用する制度を導入している事業所

2、上記以外の事業所では、今後就業規則等の改正が必要となります。

以下の例は、就業規則の（定年）の条文例です。

例1 希望者全員を65歳まで再雇用する場合

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、定年に達した日直後の賃金締切日を以て退職とする。

2 前項による定年退職者が引き続き勤務を希望した場合には、希望者全員を定年退職日の翌日から満65歳に達した日直後の賃金締切日まで嘱託従業員として雇用する。

3 嘱託従業員の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る。

例2 希望者全員を65歳まで1年毎の契約更新により再雇用する場合

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、定年に達した日直後の賃金締切日を以て退職とする。

2 前項にかかわらず、定年後も継続して勤務することを希望する者全員について、嘱託従業員として定年退職日の翌日から再雇用する。

3 前項の再雇用期間は65歳までとし、再雇用契約期間は1年以内とする。

4 嘱託従業員の労働時間・給与等については再雇用契約時に本人の希望及び人事考課等を基に決定するものとする。

5 その他再雇用者の労働条件は別途定める「嘱託従業員就業規則」および「嘱託従業員雇用契約書」による。

・・・1年ごとに雇用契約を更新する形態の注意点・・・

Q：定年退職者を継続雇用するにあたり、嘱託やパートなど、従来の労働条件を変更する形で雇用することは可能ですか。その場合、1年ごとに雇用契約を更新する形態でもいいのでしょうか。

A：継続雇用後の労働条件については、高年齢者の安定した雇用を確保するという高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえたものであれば、最低賃金などの雇用に関するルールの範囲内で、フルタイム、パートタイムなどの労働時間、賃金、待遇などに関して、事業主と労働者の間で決めることができます。

1年ごとに雇用契約を更新する形態については、高齢法の趣旨にかんがみれば、年齢のみを理由として65歳前に雇用を終了させるような制度は適当ではないと考えられます。したがって、この場合は、

[1]65歳を下回る上限年齢が設定されていないこと

[2]65歳までは、原則として契約が更新されること（ただし、能力など年齢以外を理由として契約を更新しないことは認められます。）が必要であると考えられますが、個別の事例に応じて具体的に判断されることとなります。

（高年齢者雇用安定法Q&Aより）

「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」のポイント
(以下「指針」という。)

○継続雇用制度についての留意事項

- ◇ 継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とする制度とする。
- ◇ 就業規則に定める解雇・退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ。）に該当する場合には、継続雇用しないことができる。
- ◇ 就業規則に定める解雇・退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇・退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできる。また、当該同一の事由について、継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができる。なお、解雇・退職事由とは異なる運営基準を設けることは改正法の趣旨を没却するおそれがあることに留意する。
- ◇ ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられることに留意する。

例3 「指針」による継続雇用しないことができる事由を定める場合

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、定年に達した日直後の賃金締切日を以て退職とする。

2 前項にかかわらず、定年後も継続して勤務することを希望し就業規則第〇条(解雇)又は第〇条(退職)に該当する事由のない者全員について、嘱託従業員として定年退職日の翌日から再雇用する。

3 . . .

- ※ 「指針」を取り入れ「解雇」又は「退職」事由に該当しない希望者全員を65歳まで継続雇用する場合です。
この場合、就業規則の解雇事由及び退職事由を見直しておく必要があります。
- ※ 3項以降は例1又は例2を参考にして下さい。

例4 「指針」による継続雇用しないことができる事由を列挙する場合

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、定年に達した日直後の賃金締切日を以て退職とする。

2 前項にかかわらず、定年後も継続して勤務することを希望する者全員について、嘱託従業員として定年退職日の翌日から再雇用する。但し、以下の事由に該当する者についてはこの限りではない。

① 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職責を果たし得ないとき。

② 精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき。

③ . . .

- ※ 指針による解雇事由及び退職事由を列挙する場合の例ですが、列挙する項目は、就業規則の「解雇」や「退職」の内容と同じである必要がありますので、確認が必要です。
- ※ 3項以降は例1又は例2を参考にして下さい。

一般的な就業規則の解雇及び退職の規定例

(解雇)

第〇条 従業員が次の各号の1つに該当するときは普通解雇する。

- ① 身体又は精神の障害等により業務に耐えられないと認められたとき。
- ② 能力不足又は勤務成績不良で就業に適しないと認められたとき。
- ③ 勤務態度が不良で注意しても改善しないとき。
- ④ 協調性を欠き、他の従業員の業務遂行に悪影響を及ぼすとき。
- ⑤ 事業の縮小その他やむを得ない業務の都合によるとき。
- ⑥ その他前各号に準ずる程度の事由があり従業員として適格性がないとき。

(退職)

第〇条 従業員が次の各号の1つに該当するときは退職とする。

- ① 退職を願い出て会社が承認したとき又は退職願を提出して14日を経過したとき
- ② 定年に達したとき
- ② 期間を定めて雇用されている場合でその期間が満了したとき
- ③ 休職期間が満了しても復職できないとき、又は、休職期間中に定年を迎えたとき
- ④ 従業員が死亡したとき

例5 公的年金受給開始年齢までは希望者全員を再雇用し、受給開始年齢後は「労使協定の基準」を適用する場合（経過措置を利用）

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、定年に達した日直後の賃金締切日を以て退職とする。

- 2 前第1項にかかわらず、定年後も継続して勤務することを希望する者全員について、嘱託従業員として定年退職日の翌日から再雇用する。
- 3 再雇用する期間は65歳までとし、再雇用契約期間は1年以内とする。
- 4 会社は、次項に定める年齢以降の更新契約については、労使協定の定める基準（再雇用対象者選定基準）により、次のいずれにも該当する者を更新契約の対象とし、それ以外の者は更新契約の対象としない。
 - ① 本人が再雇用を希望し、勤務に精勤する意欲のある者
 - ② 直前2年間の人事評価がB以上と判断された者
 - ③ 直近の健康診断の結果、産業医及び会社の指定する医師より従前の業務遂行に支障がないとされた者
 - ④ 過去2年間の出勤率が90%以上で、かつ、その間無断欠勤のなかった者
- 5 前項の基準を適用することが可能な年齢は下表右欄の年齢とする。

適用年度による区分	基準適用可能年齢
平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳

- 6 再雇用者の賃金や労働時間等の労働条件は別途「嘱託規程」に定めるほか、本人の健康、意欲、能力等を総合的に考慮して個別に決定する。但し、賃金は人事評価の結果により更新時に昇級又は降給することがある。

※ 定年時には希望者全員を再雇用し、その者が年金受給開始年齢に達した後最初の契約時に「労使協定の基準」（再雇用対象者選定基準）を適用する例です。

例6 「指針」と「労使協定の基準」とを合わせた場合

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、定年年齢に達した日直後の賃金締切日を以て退職とする。

2 前項にかかわらず、定年後も継続して勤務することを希望し、就業規則第〇条（解雇）又は第〇条（退職）に該当する事由のない者については、嘱託従業員として定年退職日の翌日から再雇用する。

3・・・

～第3項以下例5を参考にしてください～

※ 定年時には、「指針」により解雇又は退職事由等に該当しない希望者全員を再雇用し、その者が年金受給開始年齢に達した後は「労使協定の基準」を満たした場合に限り再雇用する例です。

※基準適用可能年齢は、老齢厚生年金（報酬比例部分）受給開始年齢に合わせた次表のように規定することも出来ます。

生年月日による区分	基準適用可能年齢
昭和28年4月2日から昭和30年4月1日までに生まれた者	61歳
昭和30年4月2日から昭和32年4月1日までに生まれた者	62歳
昭和32年4月2日から昭和34年4月1日までに生まれた者	63歳
昭和34年4月2日から昭和36年4月1日までに生まれた者	64歳

厚生年金受給後の再雇用基準を新たに設ける場合の 労使協定書の例

株式会社〇〇〇〇（以下、「会社」という）と、従業員代表□□□□（以下、「従業員代表」という）は、再雇用の対象となる者の基準について次の通り協定する。

（再雇用対象基準）

第1条 次条に定める報酬比例年金の受給開始年齢以降の再雇用対象者は、会社を定年退職した者で、かつ次の基準を全て満たす者とする。

- ① 本人が再雇用を希望し、勤務に精勤する意欲のある者
- ② 直近2年間の人事評価がB以上と判断された者
- ③ 直近の健康診断の結果、産業医又は会社の指定する医師より従前の業務遂行に支障がないとされた者
- ④ 直近2年間の出勤率が90%以上で、かつ、その間無断欠勤のなかった者

対象となる高年齢者に係る基準は、具体的で客観性のある内容であることに留意し、企業ごとに労使で協議し決定してください。

- 2 前項の要件を満たさない場合でも、高度な技術・技能を有する等、会社が特に必要と認められた者については、雇用継続の対象とすることがある。
- 3 再雇用契約時及び契約更新時の労働条件については、第1項または第2項の要件を満たした再雇用希望者の能力、技術、身体状況、及び経営環境、職場の要員状況等を総合勘案して、個別に決定する。
- 4 第1条に定める要件は、業績、経営環境、業界の動向、事業展開の方向等により、労使間の合意の上で改定、追加、廃止等の変更を行うことがある。

（対象基準の適用範囲）

第2条 前第1条第1項の基準を適用することが可能な年齢は、生年月日に応じて下表の年齢とする。

生年月日	基準を適用する年齢
昭和28年4月2日～昭和30年4月1日	61歳時の更新から適用
昭和30年4月2日～昭和32年4月1日	62歳時の更新から適用
昭和32年4月2日～昭和34年4月1日	63歳時の更新から適用
昭和34年4月2日～昭和36年4月1日	64歳時の更新から適用

（手続等）

第3条 再雇用を希望する者は、契約満了日の半年前に総務部に申請書を提出するものとする。前項の要件を判断する基準日は、定年退職予定日（すでに再雇用されている者については契約期間満了日）の3ヵ月前の日とする。

- 2 前項の要件を満たしていると判断された者とは、契約期間満了1ヵ月前までに「再雇用契約書」を締結するものとする。
- 3 雇用契約は1年間とし、再雇用期間は満65歳までとする。

～以下省略～

「基準を判断する時期」や「手続きの時期」等を協定書又は嘱託再雇用規程等で明確にしておくことでトラブルを避けることができます。