参考資料 6a

定年退職者嘱託再雇用規程

第　一　章　　総　　則

第　一　条【目的】この規程は就業規則第二条但書に基づき＿＿＿＿＿＿＿の正規従業員で定年退職した者の再雇用（嘱託雇用）に関する必要事項を定め、定年退職者の能力の有効活用と生活の安定を図ることを目的とする。

二．本規程に定めていないことは従業員就業規則を準用し、本規程に定める基準が労働基準法その他の法令の基準に達しないときは法令の定めによる。

第　二　条【定義】本規程において、使用する用語の定義は次の各号に定めるところによる。

（１）定年退職者　就業規則第二十九条第一項の規定により定年退職した者をいう

（２）再 雇 用　　定年退職者を雇用することをいう

（３）再雇用者　　前号の規定を適用される者をいう

二．臨時雇用者・パートタイマー労働者は嘱託雇用者には該当しない。

第　三　条【対象者】本規程は、定年退職時に正規従業員で、再雇用を希望した者の中から、会社が必要と認め再雇用した者を対象とする。

二. 前項にかかわらず、定年年齢前であっても嘱託として採用することがある。

第　二　章　　採　　用

第　四　条【再雇用の手続】再雇用を希望する者は、所属長に対して次の手続きを所定の日までに完了しなければならない。

（１）再雇用希望申請書の提出

（２）面　接

（３）会社が指定した医師の健康診断の受診または医師の健康診断書の提出

第　五　条【不採用基準】再雇用を希望する者のうち、次の各号のいずれかに該当する者は再雇用の資格を失う。

（１）定年退職時に従業員就業規則の規定により休職中の者

（２）精神もしくは身体の障害のため業務に耐えられないと認められた者

（３）勤務成績が著しく不良な者

第　六　条【契約期間】雇用期間は原則として１年以内とし、嘱託雇用契約書に定める。

二．前項の規定にかかわらず、本人が雇用契約を更新し継続して勤務することを望む場合に於いては、定年後の継続雇用に関する労使協定の定めるところにより、次の基準のいずれにも該当した従業員については満 65 歳に達するまでを限度に再雇用する。ただし、職務・賃金・労働時間を変更する場合がある。

１　意欲を持って勤務する意思を明確にしていること

２　直近の健康診断の結果が業務遂行に適格であること

３　直近の３年間に無断欠勤がないこと

４　直近の５年間に懲戒に処されていないこと

三．前項の要件を満たさない者については次の表に示す要件適用年齢まで再雇用する。

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

四．満 65 歳に達した後も会社が必要と認めた者については、更に雇用を延長することもある。

第　七　条【職場および職種の決定】再雇用する者の職場および職種は本人の希望・知識・技能・経歴・適性・健康状態並びに要員・雇用状況などを総合的に勘案し、会社が決定する。

第　八　条【配置転換】会社は、業務上の必要があるときは、職場または職種を変更することがある。

第　三　章　　労働時間、休憩時間、休日および休暇

第　九　条【労働時間および休憩時間】労働時間および休憩時間は、嘱託雇用契約書により各人別に定める。

第　十　条【休日】休日は嘱託雇用契約書に定める。

二．業務上必要がある場合には、前項で定める休日を他の労働日と振り替えることがある。

第 十一 条【時間外、休日および深夜勤務】業務上必要がある場合には、労働基準法に定

めるところによって労働時間の延長、または法定時間外、深夜（午後１０時から午前５時）および休日に勤務させることがある。ただし、労働基準法第三十六条に基づく協定の範囲内とし、正当な理由なく就労を拒んではならない。

第 十二 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継続する。
二．年次有給休暇の算定方法その他については従業員就業規則の定めるところによる。

第 四 章　賃　　金

第 十三 条【賃金構成】再雇用者に対する賃金は次の通りとする。
（１）基本給
（２）諸手当

第 十四 条【基本給】再雇用後の基本給は、次の点を考慮して個別に嘱託雇用契約を締結する際に会社が決定する。
（１）定年退職時の賃金
（２）退職前の成績・資格・技能・経験
二．諸手当は、従業員就業規則第三十五条乃至第三十七条の定めるところによる。

第 十五 条【定期昇給および臨時昇給】再雇用者の定期昇給は、原則として行わない。ただし、物価上昇分程度の調整を行うことがある。
二．臨時昇給は原則として行わない。

第 十六 条【賃金の締切日および支払日】賃金の締切日および支払日は、前月２１日から当月２０日までを計算期間とし毎月２５日に支払うことを原則とするが、嘱託雇用契約書に別に定める場合はこの限りではない。

第 十七 条【割増賃金】再雇用者が法定時間外勤務、所定休日の勤務および深夜勤務（午後１０時から午前５時まで）をした場合には、正規従業員と同じ率で算定した割増賃金を支給する。
二．割増賃金の率および計算方法は、従業員就業規則第三十七条に定めるところによる。

第 十八 条【賞与】嘱託雇用者の賞与は、原則として支給しない。

第 十九 条【退職金】退職金は、原則として支給しない。

第　五　章　　服 務 規 律

第 二十 条【出退勤】嘱託雇用者は、出退勤に際し、次の事項を守らなければならない。

（１）始業時刻開始前に出社し、始業時刻開始と同時に職務に就けるよう準備をする。

（２）嘱託雇用者は、出退勤にあたり、忘れずに本人自らがタイムカードを打刻すること。ただし、業務の都合で現場へ直行または直帰する場合で、所属長の許可を得た者については、この限りではない。

第二十一条【服務心得】嘱託雇用者は、会社の諸規則を守って他の従業員と互いに協力し、自ら定められた職務を所属長の指揮のもとに迅速かつ誠実に履行しなければならない。

二．嘱託雇用者は、次のような行為をしてはならない。

（１）会社の命令および規則に違反し、または所属長の業務上の指示および計画を無視するといった反抗的な行為

（２）勤務時間中に頻繁に勤務の場所を離れる行為

（３）会社の製品・商品等を盗んだり、無断で持ち出す行為

（４）勤務以外の目的で会社の施設物品等を使用する行為

（５）自らの職務を利用して自己の利益を得る行為

（６）正当な理由なく無断欠勤、遅刻、早退など職場の秩序を乱すような行為

（７）会社の名誉または信用を著しく害する行為

（８）会社内での喧嘩、暴行、脅迫、窃盗および傷害などの行為

（９）会社内での賭博や風紀を乱す行為

（10）取引先より金品の贈与を受けたり、要求する行為

（11）会社に許可なく他の会社に籍を置いたり、自ら事業を起こす行為

三．嘱託雇用者は、次の各号のいずれかの事態に該当または遭遇した場合、速やかに会社へ届け出なければならない。

（１）嘱託雇用者が自己の行為により、会社施設、器物、資材、製品等を損傷し、または他人に損害を与えたとき

（２）会社の運営に支障をきたすか危険な事態が予見されるとき

（３）会社の損失または患者の損害が予見されるとき

第二十二条【遅刻、早退、欠勤等】嘱託雇用者は、勤務時間中に遅刻、早退、欠勤または私用外出をする場合には、あらかじめ所属長に届け出て許可を得なければならない。なお、無断および無届欠勤に対する有給休暇の振替はいっさい認めない。

二．病気その他の理由で欠勤する場合には、５日前までに所定の様式にて、その理由と欠勤予定日数を記入し、所属長に届け出て許可を受けなければならない。ただし、急病・親族の不幸等突発的な場合は、始業時までに電話等によりその旨を伝え、事後に所定の手続きをとるものとする。

三．傷病のため、引き続き欠勤が５日以上におよぶ場合は、医師の診断書を提出しなければならない。

四．来訪者との私用面会は、緊急の場合を除き、休憩時間中に定められた場所で行うものとする。

第二十三条【入場禁止など】会社は、嘱託雇用者が次の各号のいずれかに該当するときは、その入場を禁止し、または退場させることがある。

（１）職場の風紀秩序を乱しまたはそのおそれがあるとき

（２）火器、凶器などの危険物を所持しているとき

（３）衛生上有害と認められるとき

（４）業務を妨害し若しくは混乱させ又はそのおそれがあるとき

（５）その他前各号に準じ就業に不都合と認められるとき

二．前項により入場を禁止されたときは欠勤、所定の終業時刻前に退場させられたときは早退として扱い、その分の賃金は支払わない。

第二十四条【所持品検査など】会社は、必要に応じ嘱託雇用者の入退場その他に際し、その所持品を検査し、または必要事項を聴取することがある。

二．嘱託雇用者は、前項の所持品検査などを正当な理由なく拒むことはできない。

第　六　章　　解雇および退職

第二十五条【解雇】嘱託雇用者が、次の各号のいずれかに該当するときは解雇する。

（１）精神または身体に障害を生じ、もしくは虚弱、疾病のため業務に耐えられないと認められたとき

（２）１ヵ月を通じ３ 日以上無断欠勤し、再三の注意にもかかわらず、改善の見込みが認められないとき

（３）勤務が怠慢で退職前に比べ技能や労働能率が著しく劣るとき

（４）所属長の指示に従わず、職場秩序を乱したり、不都合な行為があったとき

（５）会社の許可を得ないで他の事業所に雇用されたとき

（６）会社の機密を他社に漏らす等、会社に不利益な行為を行ったとき

（７）犯罪を犯す等会社の信用を著しく害したとき

（８）会社の経営上の理由により嘱託雇用の必要を認めなくなったとき
（９）その他各号に準ずる理由があったとき

第二十六条【解雇予告】会社は前条による場合、３０日前に予告するか、または３０日分の平均賃金を支払って解雇することができる。ただし、就業規則に基づき懲戒解雇されたときはこの限りではない。
二．予告の日数は、支払った平均賃金の日数分を短縮する。

第二十七条【退職】嘱託雇用者が次の各号のいずれかに該当するときは、退職するものとする。
（１）死亡したとき
（２）契約期間が満了したとき、或いは満 65 歳に達したとき
（３）退職の申し出が承認されたとき又は退職願提出後１４日を経過したとき
（４）第二十五条により、解雇されたとき

第二十八条【退職手続】嘱託雇用者が自己の都合で退職する場合は、少なくとも１４日前までに文書にて退職の申し出をしなければならない。

第二十九条【返納と金品の返還】嘱託雇用者が、退職または解雇されたときは、健康保険証、身分証明書その他会社から貸与されたすべての金品をただちに会社に返納しなければならない。会社もまた、嘱託雇用者に返還すべきものがある場合は、ただちに返還する。

付　　則

１．この規程は平成 ２５ 年 ４ 月 １ 日から実施する。
２．この規程を改廃する場合には、従業員代表者の意見を聞いて行う。

※　ご利用の際は顧問の社会保険労務士等に相談のうえ、自社の諸規程との整合性を確認してください。