**定年再雇用規程**

（目的）

第１条　この規程は、定年により会社を退職する社員の再雇用に関する取扱いについて定める。

（再雇用の対象者）

第２条　会社は、定年により会社を退職する社員であって再雇用を希望する者（以下「再雇用希望者」という。）のうち、就業規則第１６条（退職、定年に関するものを除く）または第１９条（解雇）に該当する事由のない者について、満６５歳を限度に１年間の有期労働契約によってこれを再雇用する。

（身分）

第３条　再雇用された者（以下「再雇用者」という。）の身分は、嘱託とする。

（再雇用の希望の聴取等）

第４条　会社は、定年退職日の６ヶ月前までの間に、再雇用の希望の有無を聴取する。

（再雇用申請手続）

第５条　再雇用希望者は、定年退職日の３ヶ月前までに、所属長経由で申請書類を総務部へ提出する。

２．総務部は、申請書類を受領した後、再雇用の可否を定年退職の２ヶ月前までに所属長経由で再雇用希望者へ通知する。

３．前項の通知において再雇用する旨の回答を行った場合であって、当該通知を発した時点から定年退職日までの間に再雇用希望者が就業規則第１６条（退職、定年に関するものを除く）または第１９条（解雇）の事由に該当するものと会社が認めた場合、会社は当該通知による回答を撤回し、当該再雇用希望者を再雇用しないことができるものとする。

４．前項に基づき再雇用希望者を再雇用しないこととした場合、総務部は速やかにその旨を所属長経由で当該再雇用希望者へ通知する。

（雇用契約の更新）

第６条　再雇用者が契約の更新を希望する場合は、就業規則第１６条（退職、定年に関するものを除く）または第１９条（解雇）に該当する事由のない者であって、「再雇用制度の適用対象者を選定する基準に関する協定書」（以下、労使協定という。）に定める次条第１項各号の基準をすべて満たした者に限り、第２条に定める上限年齢に達するまでの間、雇用契約を1年間更新するものとする。

２．前項の契約更新の可否は、契約の終期の１ヶ月前までに再雇用者に通知する。

３．前項の通知において更新する旨の回答を行った場合であって、当該通知を発した時点から雇用契約の終期までの間に再雇用者が次条に掲げる基準を満たさなくなったものと会社が認めた場合の取扱いは、第５条第３項および第４項に準じるものとする。

（契約更新にかかる基準）

第７条　再雇用期間中における雇用契約の更新にかかる労使協定に定める基準は、次の各号に掲げるとおりとする。

（１）引き続き働く意欲のあるとき

（２）心身ともに健康で直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないと認められるとき

（３）契約期間中に社員就業規則に定める懲戒処分を受けていないとき

（４）契約期間中の勤務評価が「Ｂ」以上であるとき

２．前項にかかわらず、次の各号に該当する事由がある場合には、再雇用者の契約を更新しないことがある。

（１）事業の休廃止または縮小その他事業の運営上やむを得ないとき

（２）再雇用者の従事する業務が終了もしくは中止となったとき

（経過措置）

第８条　第６条の定めに関わらず、前条第１項の労使協定による基準は、下表に掲げる契約更新の時期に応じて記載された年齢以上の者にのみ適用する。

|  |  |
| --- | --- |
| 契約更新の時期 | 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 |

（就業時間・休日）

第９条　再雇用者の１日の勤務時間および１週の休日数は、業務上の必要性と本人の希望を勘案して会社が決定する。

（年次有給休暇）

第１０条　年次有給休暇の勤続年数の算定は、社員として就職したときより通算し、労働基準法の定めに基づき付与する。

（休職制度）

第１１条　再雇用者には休職制度を適用しない。

（給与）

第１２条　再雇用者の給与は、次の事項を総合的に勘案して決定する。

（１）業務の内容

（２）１ヶ月の勤務時間数

（賞与）

第１３条　再雇用者の賞与は、個別に取り決めることとする。

（退職金）

第１４条　再雇用者が退職した場合は、退職金は支給しない。

（その他の就業条件）

第１５条　再雇用者のその他の就業条件は社員就業規則に準ずる。

附　　則

（施行日）

本規程は○○○○年○○月○○日より施行する。