

定年後再雇用規程



有限会社管建

定年後再雇用規程

有限会社管建

第 1 条 (目 的)

この規程は、就業規則に基づき、従業員で定年退職後、嘱託として再雇用される者について定めるものである。

第 2 条 (嘱託の定義)

嘱託とは、定年退職日の翌日から会社との雇用契約の締結により再雇用され、その後中断することなく勤務する者をいう。

第 3 条 (職場および職種の決定)

嘱託の職場および職種は、本人の希望・技能・経歴・適性・健康状態並びに、要員・雇用状況を総合的に勘案し、決定する。

第 4 条 (役職解任)

定年時に役職にある者については、役職を退任しての再雇用とする。ただし、会社が必要と認めた者については、役職待遇で再雇用することがある。

第 5 条 (雇用契約およびその期間)

定年退職後本人が再雇用を希望する場合は、退職事由または解雇事由に該当しない限り、希望者全員と雇用契約を締結する。

2. 再雇用の契約期間については1年とし、その後、本人から退職の申出がない限り、満65歳の誕生日を含む賃金計算期間の末日まで毎年更新する。
3. 本人が希望し、会社が業務上特に必要と認めたときは、前項の年齢を超えて雇用することがある。その場合の契約期間および契約の更新については、個別の雇用契約書による。

第 6 条 (給 与)

再雇用後の給与については、個別の雇用契約で定めるものとする。

第 7 条 (退 職)

次の場合は退職とし、雇用関係は消滅する。

1. 本人の願い出があったとき
2. 再雇用期間が満了したとき
3. 本人が死亡したとき
4. 休職期間が満了してもなお、復職できないとき
5. 行方不明になって1ヶ月を経過したとき
6. 解雇されたとき

第 8 条 (労働条件)

嘱託の労働条件は次のとおりとする。

1. 労働時間・休日
就業規則に準ずるか、個別の雇用契約で決定する。
2. 給与の改定
毎年更新する雇用契約で決定する。
3. 賞与
支給しない。
4. 退職金

支給しない。

5. 就業規則の適用

定年後再雇用規程および個別の雇用契約で定める他は就業規則および就業規則に基づく諸規程を適用する。

第 9 条 (休 職)

嘱託が次の各号の一に該当した場合は、嘱託からの申出または会社の命令により休職とする。

1. 業務外の傷病により連続・断続を問わず欠勤が概ね1ヶ月以上にわたった場合。
または、概ね1ヶ月以上にわたる見込みがある場合
 2. 精神または身体上の疾患により労務提供が不完全な場合
 3. 地方公共団体の議員等の公職に就き労務の正常な提供が行えない場合
 4. 逮捕、勾留または起訴され労務の正常な提供ができない場合
 5. 前各号の他、特別の事情があつて休職させることが必要と認めた場合
2. 前項第1号における欠勤日数は会社の公休日、年次有給休暇を取得した日を含めたものとする。

第 10 条 (休 職 手 続)

休職の事由が発生したときは、嘱託は速やかにその旨を会社に通知し、休職願を提出しなければならない。

2. 前条第1項第1号、第2号における事由の場合は、医師の診断書の提出を求めることがある。
3. 前各項にかかわらず、会社が第9条における休職事由に該当すると判断した場合は、休職命令を出すことがある。

第 11 条 (休 職 期 間)

第9条の休職期間（起算日は、発令により会社が指定した日とする。）は以下のとおりとする。復職の可能性が低い場合は休職を認めないまたは、休職期間を変更することがある。

1	第9条第1項第1号および第2号の場合	勤続3年未満の者	1ヶ月以内
		勤続3年以上の者	3ヶ月以内
2	第9条第1項第3号、第4号および第5号の場合	その必要な範囲で会社の認める期間	

2. 嘱託については、前項の休職期間にかかわらず、それぞれの雇用期間が満了した場合には休職期間も終了する。
3. 休職期間中は無給とし、また休職期間は勤続年数に通算しない。
4. 社会保険に加入する嘱託が休職期間中に負担すべき社会保険料は、会社が立替払いするものとし、嘱託は会社に対して、毎月の指定期日までに、会社指定の方法により払い込むものとする。
5. 嘱託は、第9条第1項第1号および第2号における事由により休職する期間は、療養に専念しなければならない。
6. 会社は必要に応じ、休職中の嘱託に対し現在の状況（第9条第1項第1号および第2号における事由による休職の場合は病状を含む）、復職の見込み等の報告を求める

ことがある。会社からの請求があるにもかかわらず、嘱託が正当な理由なく状況報告を怠り、または拒否した場合、懲戒処分を行うことがある。

第 12 条 (復 職)

休職の事由が消滅したときは、嘱託は速やかにその旨を会社に通知し、復職願を提出しなければならない。また、休職の事由が傷病による場合は、会社の指定する医師の診断書の提出を求めることがある。

2. 会社は、休職期間の満了日以前において、その事由が消滅したものと認めた場合は復職させる。
3. 会社は、休職事由が消滅したと認めた場合、原則として休職前の職務に復帰させる。ただし、必要に応じて旧職務と異なる職務に配置することがある。
4. 休職期間が満了しても休職事由が消滅せず、就業が困難な場合は退職とする。
5. 第 9 条第 1 項第 1 号および第 2 号における事由の休職者が、復職後 6 ヶ月以内に同一または類似の事由で再度休職する場合、その期間を通算する。

第 13 条 (年次有給休暇)

嘱託に対し、以下の表に従い年次有給休暇を与える。ただし、直前 1 年間の出勤率が 8 割に満たない者を除く。

勤続年数		就業区分						
		6 ヶ月	1 年 6 ヶ月	2 年 6 ヶ月	3 年 6 ヶ月	4 年 6 ヶ月	5 年 6 ヶ月	6 年 6 ヶ月以上
週 30 時間以上または週 5 日以上勤務の者		10	11	12	14	16	18	20
《週 30 時間未満の労働者》①または②								
① 週所定 労働日数	② 1 年間の 所定勤務日数	6 ヶ月	1 年 6 ヶ月	2 年 6 ヶ月	3 年 6 ヶ月	4 年 6 ヶ月	5 年 6 ヶ月	6 年 6 ヶ月以上
4 日	169～216 日	7	8	9	10	12	13	15
3 日	121～168 日	5	6	6	8	9	10	11
2 日	73～120 日	3	4	4	5	6	6	7
1 日	48～ 72 日	1	2	2	2	3	3	3

2. 嘱託が年次有給休暇を取得しようとする場合は、3 日前までに所定の手続きによる届出を行うこと。ただし会社は事業の正常な運営に支障がある場合は、嘱託の指定した年次有給休暇の時季を変更することがある。
3. 前項の定めにかかわらず、従業員の過半数を代表する者と締結する労使協定により、各嘱託の有する年次有給休暇のうち 5 日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して与えることがある。
4. 第 1 項の年次有給休暇が 10 日以上与えられた嘱託に、付与日から概ね 6 ヶ月経過するまでの間に第 2 項および前項により取得した年次有給休暇が 5 日未満である場合、会社は当該嘱託の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、時季を指定して取得させる。ただし、付与日から会社が時季を指定するまでの間に嘱託が第 2 項または前項の規定により取得した日数と、会社が時季を指定して取得させる日数との合計が 5 日を超えることはないものとする。
5. 年次有給休暇を取得した日については、当該労働日の賃金を支給する。

6. 当該年度に行使しなかった年次有給休暇は、当該年度発生分（20日を限度）に限り次年度に繰越することができる。

第14条（慶弔休暇）

嘱託が次の各号の一に該当し、事前に所定様式により請求したときは、慶弔休暇を与える。慶弔休暇の日数および取得日における賃金の取扱いについては、以下のとおりとする。なお、以下に定める日数は最大のものであり、実際の付与日数は第4項に従って定まるものとする。

	事 由	日 数	賃 金
1	本人が結婚するとき	1日	無給
2	従業員の子が結婚するとき	1日	無給
3	妻が出産するとき	1日	無給
4	父母（養父母、継父母を含む）、配偶者または子（養子を含む）が死亡したとき	3日	無給
5	同居の祖父母、同居の義父母または血族の兄弟姉妹が死亡したとき	2日	無給
6	その他前各号に準じ、会社が必要と認めたとき	必要と認めた日数	無給

2. 前項に定める慶弔休暇は、所定労働日が含まれているか否かにかかわらず、事由発生日の前後で連続して請求しなければならない。
3. 前項の定めにかかわらず、本人の結婚による休暇については、式または婚姻の日より1年以内に、当該日の前後で連続して請求するものとする。
4. 会社は、第2項、第3項の請求があった場合、当該請求にかかる期間に含まれる所定労働日数を限度として第1項の休暇を与えるものとする。
5. 1週間の所定労働日数が正社員と同様の嘱託については本条を適用せず、正社員と同内容を適用するものとする。

附 則

1. 本規程は令和6年1月1日より施行する。
2. 本規程を改廃する際は、従業員代表の意見を聴取して行う。