

< 就業規則変更例 >

1. 定年年齢を引上げる場合

(定 年)

第 条 従業員の定年は満65歳とし、定年年齢に達した日の直後の賃金締切日をもって退職とする。ただし、会社が必要と認める場合は、あらかじめ嘱託として雇用することがある。

2. 継続雇用制度導入で希望者全員を対象とする場合

(定 年)

第 条 従業員の定年は満60歳とし、定年年齢に達した日の直後の賃金締切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歳まで再雇用する。ただし、身分は当社就業規則に定める嘱託とするほか、労働条件等については個別に協議し労働条件通知書等により行い、1年契約の更新制とする。

3 65歳以上の社員についても、会社が必要と認める場合は、あらかじめ嘱託として雇用することがある。

3. 継続雇用制度導入で選定基準を労使協定による場合

(定 年)

第 条 従業員の定年は満60歳とし、定年年齢に達した日の直後の賃金締切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、労使間で締結した「継続雇用対象者の基準を定める労使協定書」の選定基準および取扱方法により、定年退職日の翌日から満65歳まで再雇用する。

3 65歳以上の従業員社員についても、会社が必要と認める場合は、あらかじめ嘱託として雇用することがある。

4. 継続雇用制度導入で継続雇用対象者の基準を就業規則で定める場合

(定 年)

第 条 従業員の定年は満60歳とし、定年年齢に達した日の直後の賃金締切日をもって退職とする。ただし、以下の条件に適合し、本人が希望するときは65歳まで再雇用する。

2 再雇用を認める者は、次の各号に該当する者とする。

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 年間の平均考課が 以上であること