

6. 参考規定

就業規則の記載例

就業規則の作成・変更および労使協定を締結する際は、労使で十分協議の上、各企業の実情に応じた内容となるようにしてください。

また、就業規則を作成、または変更した場合は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、ない場合は労働者の過半数を代表する者の意見書を添えて、所轄労働基準監督署に届出をしてください。

(1) 70歳まで「定年の引上げ」を行った場合

第〇条 従業員の定年は満70歳とし、70歳に達した月の末日をもって退職とする。

(2) 65歳までの「定年の引上げ」と70歳までの「継続雇用制度」の導入を行った場合

2-1 希望者全員を70歳まで継続雇用する場合

第〇条 従業員の定年は満65歳とし、65歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望する場合は、嘱託社員として70歳まで継続雇用する。

2-2 65歳以降「対象者に係る基準」を労使協定で定めた場合

第〇条 従業員の定年は満65歳とし、65歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望する場合は、労使協定の基準に従い、嘱託社員として70歳まで継続雇用する。

2-3 65歳以降は、「会社が認めるとき」と定めた場合

第〇条 従業員の定年は満65歳とし、65歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、会社が引続き雇用を認めるときは、嘱託社員として70歳まで継続雇用する。

(3) 60歳定年後に、65歳までの「継続雇用制度」に引き続き70歳までの「継続雇用制度」の導入を行った場合

3-1 希望者全員を70歳まで継続雇用する場合

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望する場合は、嘱託社員として65歳まで継続雇用する。

2. 前項の規定にかかわらず、65歳以降、本人が希望する場合は、嘱託社員又は短時間パート社員として70歳まで継続雇用する。

3-2 65歳以降「対象者に係る基準」を労使協定等で定めた場合

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望する場合は、嘱託社員として65歳まで継続雇用する。

2. 前項の規定にかかわらず、65歳以降、本人が希望する場合は、労使協定の基準に従い、嘱託社員又は短時間パート社員として70歳まで継続雇用する。

3-3 65歳以降は、「会社が認めたとき」と定めた場合

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望する場合は、嘱託社員として65歳まで継続雇用する。

2. 前項の規定にかかわらず、65歳以降、本人が希望し、会社が引続き雇用を認めたときは、嘱託社員又は短時間パート社員として70歳まで継続雇用する。

3-4 65歳以降「対象者に係る基準」を労使協定で定め、その基準を就業規則にも書き込む場合

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望する場合は、65歳まで嘱託社員として継続雇用する。

2. 前項にかかわらず、65歳以降、本人が希望する場合は、嘱託社員又は短時間パート社員として70歳まで継続雇用する。

ただし、労使協定に定めた次のいずれかに該当した者については労使協定の基準に従い継続雇用しない。

- (1) 直近の健康診断の結果、健康上業務に耐えられないと会社が判断したとき
- (2) 過去〇年間の出勤率〇%以下の者
- (3) 過去〇年間に就業規則第〇条の懲戒処分に該当しているとき
- (4) 過去〇年間に就業規則第〇条の服務規律に繰り返し違反しているとき
- (5) 上記各号に準じるとき

3-4 65歳以降「対象者に係る基準」を就業規則に定める場合

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望する場合は、65歳まで嘱託社員として継続雇用する。

2. 前項にかかわらず、65歳以降、本人が希望する場合は、嘱託社員又は短時間パート社員として70歳まで継続雇用する。

ただし、次のいずれかに該当した者については継続雇用しない。

- (1) 直近の健康診断の結果、健康上業務に耐えられないと会社が判断したとき
- (2) 過去〇年間の出勤率〇%以下の者
- (3) 過去〇年間に就業規則第〇条の懲戒処分に該当しているとき
- (4) 過去〇年間に就業規則第〇条の服務規律に繰り返し違反しているとき
- (5) 上記各号に準じるとき