

# 高年齢者再雇用規程

株式会社新世紀システムズ

## 第1章総則

### (目的)

第1条 この規程は、株式会社新世紀システムズ（以下「会社」という）の就業規則42条第3項により、定年退職後に会社に再雇用される者（以下「再雇用者」という）の取扱いについて定める。

### (定義)

第2条 再雇用者とは、定年退職後において、会社と「再雇用契約書」を締結して、再雇用される者をいう。

### (身分)

第3条 この制度の適用を受ける人の身分は、特別従業員は役職につけ、嘱託は原則として役職につけませんが、なんらかの理由により会社が必要と認めたときに役職を委嘱することがあります。

## 第2章再雇用

### (希望する者の再雇用)

第4条 定年に達した社員が、定年後も継続して勤務することを希望する場合には、希望する者全員を再雇用する。

2. 会社は、定年に達する社員が定年に達する前までに、定年に達する社員に対して、「再雇用契約書（労働条件通知書）」により労働条件を提示する。
3. 会社は、提示された「再雇用契約書（労働条件通知書）」の内容に合意し、再雇用を希望する者全員を再雇用する。

### (再雇用しない場合)

第4条の2 次の場合は、再雇用しない。

- ① 定年に達する社員が、就業規則66条の解雇事由に該当する場合
- ② 定年に達する社員が、第4条2項に定められた「再雇用契約書（労働条件通知書）」による労働条件による雇用を希望しない場合

第5条 再雇用に関する手続きは、次のとおりとする。

会社は、定年退職日の半年前に定年退職が予定されている者に対して、再雇用制度に関する説明を行うとともに再雇用の調査を実施する。

(再雇用の手続き)

第5条 再雇用に関する手続きは、次のとおりとする。

- ① 会社は、定年退職日の半年前に定年退職が予定されている者に対して、再雇用制度に関する説明を行うとともに、再雇用に関する面談及びアンケートを実施する。
- ② 会社は、定年予定者に対して、定年退職予定日の3ヶ月前までに「再雇用契約書(労働条件通知書)」により再雇用労働条件を提示する。
- ③ 「再雇用契約書(労働条件通知書)」による労働条件による雇用を希望する社員は、定年退職予定日の2ヶ月前までに「再雇用契約書(労働条件通知書)」に署名捺印し、会社に提出する。
- ④ 会社は、「再雇用契約書(労働条件通知書)」に署名捺印し、会社に提出した社員と「再雇用契約書(労働条件通知書)」を締結する。
- ⑤ 会社は、本人が更新を希望する場合、(①～④)の手続きを毎年行うこととする。

(再雇用の契約期間)

第6条 再雇用の契約期間は、原則として1年間とする。

(契約の更新と上限年齢)

第7条 契約の更新による再雇用は65歳を上限とする。但し、本人が希望し、かつ会社が必要と認めた者に関しては65歳以上でも再雇用できるものとする。

(解雇の条項)

第8条 会社は、再雇用契約期間中でも就業規則の解雇の規程に該当するときは解雇し、働く契約を解除することができるものとする。

(解雇予告)

第9条 懲戒解雇になったときなどの解雇の予告が必要でない場合を除き、再雇用契約期間中に解雇するときは、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、即時に契約を解除する。

(職務内容)

第 10 条 本人の能力等を勘案して個別に決定する。

(勤務時間)

第 11 条 再雇用者の勤務時間は、個別の契約で定める。

(給 与)

第 12 条 再雇用の賃金は、本人の勤務形態、人事考課等を総合的に判断し、個別に決定する。

- ① 本給は定年退職時の 50%～90%の範囲内で支給します。
- ② 諸手当は、正社員に準じて支給します。
- ③ 昇給は行いませんが、契約更新のときにいろいろな実情を勘案して、見直しすることがあります。

(賞 与)

第 13 条 賞与は、原則として支給しない。但し、人事考課の結果、業績優秀な社員に対しては支給する。

(退職金)

第 14 条 再雇用される社員の退職金は、満 60 歳の定年退職の時点で支給します。  
ですから、再雇用後に退職しても、退職金は支給しません。

(有休休暇)

第 15 条 再雇用の有給休暇は、定年退職のときの残日数を引継ぐものとします。

(その他)

第 16 条 本条に定めのない事項は、就業規則の規程に準ずるものとする。

付 則

この規程は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

この規程は、平成 25 年 7 月 1 日から施行する。

この規定は、平成 26 年 12 月 1 日から施行する。