

嘱託社員就業規則

(目的)

第1条 この規則は、就業規則第2条に基づき60歳の定年により会社を退職する社員の再雇用された者及び満60歳を超えて雇用された者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、満60歳の誕生日の翌月15日をもって定年退職により会社を退職する社員であつ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97条(退職、定年に関するものを除く)または第99条(解雇)に該当する事由のない者については、1年ごとの雇用契約期間を定め満65歳の誕生日の翌月15日まで継続雇用する。ただし、契約更新時に労働条件を見直すことがある。

(嘱託社員の定義)

第3条 前条の定めにより再雇用された者(以下「再雇用者」という。)及び満60歳を超えて雇用された者で、1年ごと雇用契約期間を定めて再雇用する者を嘱託社員とする。

(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会社へ提出する。

- 2 会社は、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つて、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97条(退職、定年に関するものを除く)または第99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、会社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 嘱託社員が契約の更新を希望する場合は、就業規則第97条(退職、定年に関するものを除く)または第99条(解雇)に該当する事由のない者であつて第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ヶ月前まで嘱託社員に通知する。

(労働条件の明示)

第7条 会社は、嘱託社員との労働契約の締結に際し、労働条件通知書を交付して次の事項を明示する。

- (1) 労働契約期間
- (2) 就業の場所及び従事する業務
- (3) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇及び就業転換に関する事項
- (4) 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金締切日及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- (5) 退職となる事由、退職の手続き、解雇の事由、解雇の手続き並びに退職金制度の有無

2 会社が嘱託社員と有期労働契約を締結する際には、次の事項を明示する。

- (1) 有期労働契約満了後における当該契約にかかる更新の有無
- (2) 有期労働契約を更新する場合の判断基準は、次の通りとする。
 - ① 契約期間満了時の業務量
 - ② 従事している業務の進捗状況
 - ③ 本人の職務能力、適性、勤務成績、勤務態度、健康状態
 - ④ 会社の経営状況

3 前号に規定する事項を変更する場合には、その内容

4 嘱託社員に係る新たな労働条件は、従前の条件と異なる場合がある。会社が指定する労働条件に嘱託社員が合意した場合に限り、次期の嘱託社員の雇用契約は締結されるものとする。

(就業時間・休日)

第8条 嘱託社員の1日の勤務時間および1週の休日数は、業務上の必要性、本人の技能、健康状態及び本人の希望等を勘案して、本人との話し合いの上個別に決定するものとする。

(時間外、休日勤務)

第9条 会社は、業務の都合により、本人との話し合いの上、契約時間を超えて時間外勤務及び休日勤務をさせることがある。この場合、所轄労働基準監督署長に届けられている36協定の範囲内とする。

(年次有給休暇)

第10条 年次有給休暇の勤続年数の算定は、従業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。

(退職)

第11条 嘱託社員が次の各号のいずれかに該当するに至ったときは退職とし、次の各号に定める事由に応じて、それぞれ定められた日を退職の日とする。

(1) 本人が死亡したとき	死亡した日
(2) 65歳に達したとき	満65歳の誕生日の属する月の翌月15日

(3) 本人の都合により退職を願い出て会社が承認したとき 又は、退職届を提出して14日が経過したとき	発令の日
(4) 期間を定める雇用が満了したとき	期間満了の日
(5) 退職につき労使双方が合意したとき	合意により決定した日
(6) 嘱託社員が行方不明等のため14日以上連絡がとれないとき で、解雇手続きをとれない場合	14日を経過した日

(解雇)

第12条 解雇については就業規則第99条に準ずる。

(休職制度)

第13条 嘱託社員には休職制度を適用しない。

(給与)

第14条 嘱託社員の給与は、次の事項を総合的に勘案して個別に決定する。

- (1) 業務の内容
- (2) 能力・技術
- (3) 1ヶ月の勤務時間数

2 通勤手当については、「自家用車通勤規程」による。

(定期昇給)

第15条 原則定期昇給は行わない。ただし、契約更新時に改定する場合がある。

(賞与)

第16条 嘱託社員の賞与は、会社の業績及び会社への貢献度により支給することがある。その場合は、賞与支給日に在籍する者に支給する。

(退職金)

第17条 嘱託社員が退職した場合は、退職金は支給しない。

(その他の就業条件)

第18条 嘱託社員その他の就業条件は就業規則に準ずる。

附 則

(施行日)

本規則は、令和5年 5 月 31 日より施行する。