

1 定年・再雇用

(定年等)^[1]

第72条 社員の定年は、満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年退職する者が退職後の雇用を希望する場合は、定年の時点で第74条に定める退職事由または第75条に定める解雇事由（ただし、年齢に係るものを除く）^[2]に該当する者を除き、原則として、社員が満65歳となる日の属する月の末日まで再雇用する。ただし、高年齢者等の雇用の安定に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律78号）附則第3項に規定する経過措置により、労使協定の継続雇用の対象者基準である次の各号のいずれかを満たさない者の再雇用期間は、下表の区分により、左欄に対応する右欄の年齢に達する日の属する月の末日まで^[3]とする。

各号の判断時期は、定年の時点とする。^[4]

- (1) 引き続き勤務することを希望している者
- (2) 過去3年間の人事評価がいずれもB以上の者
- (3) 過去3年間の出勤率が80%以上の者

平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳

3 定年後、再雇用を希望する者は、定年退職日（満60歳に達した日の属する月の末日）の3カ月前までに、所定の様式に従い、書面で会社に届け出をしなければならない。当該届け出については、定年退職日の3カ月前の日以降は受け付けられないものとし、また、会社が認める場合を除き、定年退職日の3カ月前の日以降は変更できないものとする。^[5]

2 再雇用契約の更新

(再雇用契約の更新^[1])

第73条 再雇用契約の期間は、原則として1年とする。ただし、再雇用契約の更新上限は、満65歳に達した日の属する月の末日までとする。

2 再雇用契約の更新は、第74条に定める退職事由または第75条に定める解雇事由（ただし、年齢に係るものを除く）に該当しない者に限り行い、以下の各号に掲げる事情に照らして判断するものとする。^{[2][3]}

- ① 契約期間満了時の業務量
- ② 社員の勤務成績、態度
- ③ 社員の能力
- ④ 会社の経営状況
- ⑤ 従事している業務の進捗状況

3 前条第2項の表の右欄の年齢に達した直後の契約更新は、同項に定める基準を満たした者に限り行う。

4 前各項にかかわらず、会社が提示した労働条件につき、社員と合意に至らなかった場合には、再雇用契約は更新しない。^[4]

[1] 再雇用基準と更新基準の関係

継続雇用制度における契約期間は、高年法上特に定めがないが、1年ごとの更新とするのが通常であろう。再雇用契約は、原則として65歳まで更新される必要があるとされている一方、年齢以外を理由として契約を更新しないことは認められるとされている（高年齢者雇用安定法Q&A1-4）。そこで、使用者としては、更新基準を整備しておく必要がある。

労使協定に定める再雇用基準と、有期労働契約の更新基準の関係が複雑となるが、以下のとおりと考えるべきである。

- ①定年退職時には、原則として希望者全員を再雇用（ただし、就業規則の解雇・退職事由に該当する場合に再雇用しないことは可能。上記モデル規定第72条第2項）
- ②再雇用以後は、原則として65歳まで有期契約を更新するが、各更新時に就業規則や個別契約に定める更新基準に照らして判断（上記モデル規定第73条第2項）。ただし、以下の点に注意。

第7章 定年、退職および解雇

(定年等)

第72条 社員の定年は、満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年退職する者が退職後の雇用を希望する場合は、定年の時点で第74条に定める退職事由または第75条に定める解雇事由（ただし、年齢に係るものを除く）に該当する者を除き、原則として、社員が満65歳となる日の属する月の末日まで再雇用する。ただし、高齢者等の雇用の安定に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律78号）附則第3項に規定する経過措置により、労使協定の継続雇用の対象者基準である次の各号のいずれかを満たさない者の再雇用期間は、下表の区分により、左欄に対応する右欄の年齢に達する日の属する月の末日までとする。

各号の判断時期は、定年の時点とする。

- (1) 引き続き勤務することを希望している者
- (2) 過去3年間の人事評価がいずれもB以上の者
- (3) 過去3年間の出勤率が80%以上の者

平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳

3 定年後、再雇用を希望する者は、定年退職日（満60歳に達した日の属する月の末日）の3カ月前までに、所定の様式に従い、書面で会社に届け出をしなければならない。当該届け出については、定年退職日の3カ月前の日以降は受け付けられないものとし、また、会社が認める場合を除き、定年退職日の3カ月前の日以降は変更できないものとする。

(再雇用契約の更新)

第73条 再雇用契約の期間は、原則として1年とする。ただし、再雇用契約の更新上限は、満65歳に達した日の属する月の末日までとする。

2 再雇用契約の更新は、第74条に定める退職事由または第75条に定める解雇事由（ただし、年齢に係るものを除く）に該当しない者に限り行い、以下の各号に掲げる事情に照らして判断するものとする。

- ① 契約期間満了時の業務量
- ② 社員の勤務成績、態度
- ③ 社員の能力

- ④ 会社の経営状況
 - ⑤ 従事している業務の進捗状況
- 3 前条第2項の表の右欄の年齢に達した直後の契約更新は、同項に定める基準を満たした者に限り行う。
- 4 前各項にかかわらず、会社が提示した労働条件につき、社員と合意に至らなかった場合には、再雇用契約は更新しない。

(退職)

第74条 社員が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- ① 退職を願い出て会社が承認したとき
 - ② 第14条に定める休職期間が満了し、なお休職事由が消滅しないとき、または復職しないとき（ただし、出向による休職その他会社の都合による休職の場合はこの限りではない）
 - ③ 死亡したとき
 - ④ 定年に達したとき
 - ⑤ 音信不通または行方不明の状況が暦日数〇日に及んだとき
 - ⑥ 会社の取締役役に就任したとき
- 2 前項第1号の場合、原則として1カ月前までに所属長に退職届を提出しなければならない。
- 3 前項による退職届の提出後、退職の日までは従前の業務を継続しなければならない。また、身分証明書、社員証、健康保険証等、会社から貸与された物品を速やかに会社に返納し、会社に対し債務があるときは速やかに完済しなければならない。

(解雇)

第75条 社員が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

- ① 勤務態度が不良で改善の見込みがないと会社が認めたとき
- ② 能力不足または勤務成績不良で就業に適さないと会社が認めたとき
- ③ 精神または身体の障害により業務に堪えない、または不完全な労務提供しか行えないと会社が認めたとき
- ④ 試用期間における勤務態度または勤務成績が不良で、社員として不適格と会社が認めたとき
- ⑤ 協調性を欠き、他の社員の業務遂行に悪影響を及ぼすとき
- ⑥ 事業の縮小その他やむを得ない業務上の都合によるとき
- ⑦ その他前各号に準ずる事由があったとき