嘱　　託　　規　　定

(目　　　的)

第1条　この規定は、就業規則第○○条に基づき、社員で満60歳の定年に達した者の再雇用に関する取扱を定め、業務の円滑な運営および秩序維持を目的とする。

(2)服務規律、安全衛生、表彰・制裁等に関する事項で、この規定に定めのない場合は、会社の就業規則を準用する。

(3)その他定めのない事項については、個別の労働契約のほか、労働基準法の定めるところによる。

（上限雇用年齢）

第2条　会社が再雇用する場合の上限雇用年齢は、次に定めるところによる。

①平成18年4月1日～平成19年3月31日の間の60歳定年到達者は、63歳の誕生日。

②平成19年4月1日～平成21年3月31日の間の60歳定年到達者は、64歳の誕生日。

③平成21年4月1日以降の60歳定年到達者は、65歳の誕生日。

(職場及び職種の決定)

第3条　再雇用する者の職場及び職種は、本人の希望・技能・経歴・適性・健康状態並びに、

　　　要員・雇用状況を総合的に勘案し、決定する。

(役職解任)

第4条　定年時に役職にある者については、役職を退任しての再雇用とする。

　　　　但し、会社が必要と認めた者については、役職待遇で再雇用することがある。

(再雇用対象者及びその雇用契約期間)

第5条　定年退職後本人が継続雇用を希望する場合は、再雇用する者全員と雇用契約を締結する。

　（２）再雇用の日は、定年退職日の翌日から１年間の雇用契約とし、本人からの退職の申し出がない限り、１年毎に更新し、上限雇用年齢に達するまで毎年更新する。

給　　　与)

第６条　再雇用後の給与については、定年時の賃金を考慮し、本人の能力等を勘案し決定する。

(退　　　職)

第７条　次の場合は退職とし、雇用関係は消滅する。

①本人の退職願い出があった場合。

②雇用契約期間が満了したとき。

③本人が死亡したとき。

(労働条件）

第８条　再雇用者の労働条件は次の通りとする。

（１）労働時間・休日

原則、就業規則に準ずるものとするが、個別の雇用契約で決定する。

（２）定期昇給・ベースアップ

毎年更新する雇用契約で決定するが、原則として定期昇給・ベースアップは行わない。

（３）有給休暇

年次有給休暇の付与並びに実施については、社員として引き続き在籍したものとして扱う。

（４）賞与

原則として支給しない。

（５）休職

嘱託には原則として休職を命じない。

但し、会社が特に認めた場合は、休職の規定に準じた取り扱いをすることがある。

（６）退職金

原則として支給しない。

（７）就業規則の適用

この規定に定めていない事項については、就業規則及び就業規則に基づく諸規定を準用する。

付　　則

１、この規定は、平成　　年　　月　　日より施行する。