

定年後再雇用制度 実施要綱

【平成29年4月版】

社会福祉法人 ●●会

I 目的

定年を迎えた職員が定年後も再雇用され働き甲斐をもって生き生きと働き、法人に貢献しつつ自らの生活をも充実したものとされることを目的として、再雇用制度を具体的に構築し、その運用や取扱いについて本実施要綱に定めることとする。

II 再雇用職員職員コースの区分

再雇用職員コースの区分は以下の3種類とする。各コースの給与等の説明はIV～Vに後述の通りとする。

名称	Aコース 【役職継続コース】	Bコース 【フルタイムコース】	Cコース 【パートタイムコース】
雇用形態	1年以内の有期契約。ただし、更新限度は5年間を限度とする。		
各コースの要件	定年退職により役職は解任することを原則とするが、後継者が育っていない、取組中のプロジェクトがある等の場合、高度な専門性を有すると認められ過去の勤怠・勤務成績等の実績と法人への貢献度、健康状態からみて、定年時の役職を継続させることが適当と判断された職員	定年退職時及び再雇用更新時に解雇・退職事由に該当せず、さらに一定年齢以上では労使協定に定めた基準等を満たし、過去の勤怠・勤務成績等の実績と法人への貢献度、健康状態からみて、一定の専門性を持ち勤務を継続させることが適当と判断された職員	
役職との関係	課長以上の定年時の役職を継続する。ただし、原則として1年(最長でも2年)を限度とする。 上記期間経過後はBコースまたはCコースに転換する。	定年退職時、役職者だった職員も、無役職となる。	
勤務時間・休憩・休日		定年前と同様の勤務	勤務時間または勤務日数を短縮した勤務を選択できる。

Ⅲ 定年退職時のコース希望申出と面談

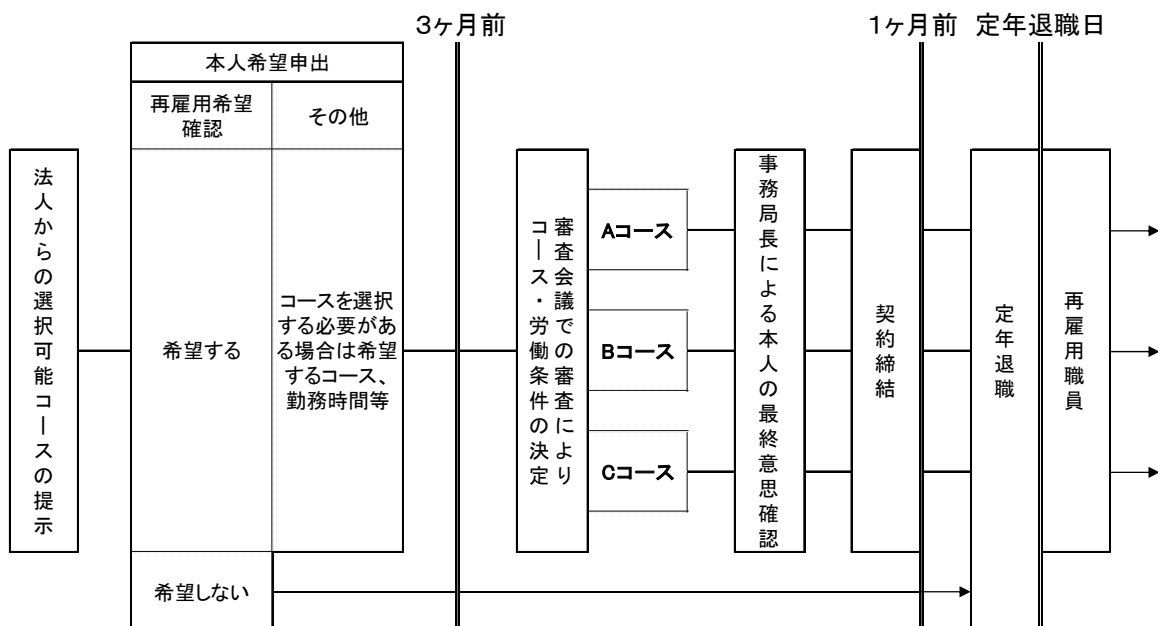
当法人は、定年退職時に希望者全員を再雇用するが、国の定める指針において、就業規則に定める解雇・退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する場合には継続雇用しないことが認められているため、これに該当する者は定年後再雇用の申出はできない。

上記解雇及び退職事由に該当しない定年退職予定の職員に対して、法人は理事長、事務局長、再雇用者の所属する事業所の施設長、課長（いずれも再雇用予定者本人を除く）で構成する審査会議を開き、過去の勤務状況等を勘案して、Ⅱに定める3つの嘱託コースのどのコースを選択できるかについて定年退職3ヶ月前を目途に審議・決定し、本人に通知する。

選択可能コースの提示を受けた定年退職予定者は、再雇用を希望するかどうか、コースの選択が必要な場合は希望するコース、Cコースの場合は希望勤務時間等を所定の書面で申出を行う。その後、その申出内容を審査会議で再度審査し定年後の嘱託コース及び労働条件等を決定する。

審査会議の審査によって決定されたコース・労働条件等は、事務局長より本人に通知され、最終意思確認を行った後、定年退職1ヶ月前までを目途に嘱託契約を取り交わす。

ただし、契約締結を行った後、解雇等に該当した場合は再雇用を行わない場合がある。また、契約締結後に各コース区分の要件を満たさなくなった場合は、再雇用職員コースの変更を行うことがある。



IV 再雇用職員 Aコース

1. 対象者

定年退職時に課長以上の役職に就いていた全ての者で、会社が選択可能と提示された者のみ申出ができる。ただし、Aコースとして勤務できるのは原則として1年間とし、最長でも2年間を限度とする。そのためこの期間後はBコースないしはCコースでの再雇用となる。

2. 配置・業務内容

定年退職前の役職は継続し、原則として定年前の業務を行うこととなるが、後継者の育成と引き継ぎを主務とする。

ただし、役職等の変更があった場合は、業務内容の変更、転勤等による勤務地変更を行うことがある。

3. 勤務時間等

勤務時間・休憩・休日は定年退職前と同じとする。従って、勤務時間等を短縮したい場合は、このコースは選択できない。

年次有給休暇は、継続勤務したものとして勤続年数を計算し付与する。

4. 評価

評価対象者とし、以下の要素で評価する。なお、定年退職前に評価者であったものは、評価者から外れることとする。また、評価者は誰となるかについては契約締結時に本人に通知する。

要素	内容	配点
目標達成度	担ってもらう業務についての年間目標を定めその達成度を評価する。原則として一人一目標とし、必達を期して行う。	●点
目標への取組姿勢	目標への取組姿勢を評価する。	●点
意欲態度	日常業務の取組姿勢を評価する。	●点

5. 給与

常勤職員に適用されている給与表の適用はなく、再雇用職員初年度の給与は、欠勤控除、遅刻早退控除のある月給制とし、基本給は定年退職後の役職に応じて以下の表の

通りとする。

再雇用後の役職	基本給	最低保障額
施設長	定年退職時基本給 × ●%	6 等級 21 号俸 × ●%
次長		5 等級 23 号俸 × ●%
課長		4 等級 17 号俸 × ●%

6. 手当

手当は以下のもの以外は支給しない。

手当	支給額
役職手当	統括施設長 ●●●円/月
	施設長・事務局長 ●●●円/月
	次長 ●●●円/月
	課長 ●●●円/月
時間外勤務手当	常勤職員給与規程を準用する。
宿直手当	
夜勤手当	
年末年始特別勤務手当	
早番・遅番手当	

7. 昇給

契約期間中の昇給は行わない。

ただし、契約更新した場合は、前契約期間の評価成績に基づき、審査会議で成績優秀と判断された職員は昇給することがある。また、成績が芳しくないと判断された場合は、減額する場合がある。

8. 賞与

賞与は支給しない。

9. 退職金

再雇用職員の期間の退職金については、支給しない。ただし、東京都社会福祉協議会従事者共済については、審査会議で審査し、継続等の可否を判断する。

10. その他

社会保険（健康保険・厚生年金）、労働保険（労災保険・雇用保険）は引き続き加入する。

V 再雇用職員 B・Cコース

1. 対象者

審査会議でAコースないしはBコースが提示された者が申出できる。

2. 配置・業務内容

定年退職時、役職者だった職員は無役職となる。

業務内容は、本人の希望を勘案し、法人の要員配置、職務割当等を総合的に判断して決定する。なお、業務内容の変更、転勤等による勤務地の変更を行うことがある。

3. 勤務時間等

Bコースは勤務時間・休憩・休日は定年退職前と同じとする。

Cコースは勤務時間または勤務日数を短縮した勤務（短縮勤務）を希望できる。ただし、法人の要員配置、職務割当等を勘案した審査会議の決定によっては、希望通りの勤務日、勤務時間とは異なる条件を提示することがある。

年次有給休暇は、継続勤務したものとして勤続年数を計算し付与する。ただし、Cコースで所定勤務時間が週30時間未満となった場合は、労働基準法に定める比例付与対象者となり、付与する日数は常勤職員の時より少なくなることがある。

評価

評価対象者とし、以下の要素で評価する。なお、定年退職前に評価者であったものは、評価者から外れることとする。また、評価者は誰となるかについては契約締結時に本人に通知する。

要素	内容	配点
目標達成度	担ってもらう業務についての年間目標を定めその達成度を評価する。原則として一人一目標とし、必達を期して行う。	●点
目標への取組姿勢	目標への取組姿勢を評価する。	●点
意欲態度	日常業務の取組姿勢を評価する。	●点

4. 給与

① Bコース

常勤職員に適用されている給与表の適用はなく、再雇用職員初年度の給与は、欠勤控除、遅刻早退控除のある月給制とし、基本給は定年退職後の役職に応じて以下の表の通りとする。

再雇用後の職種	基本給 月額	最低保障額
全ての職種	定年退職時基本給 × ●%	1 等級 25 号俸

② Cコース

再雇用後の職種	基本給 時給	最低保障額
全ての職種	定年退職時基本給 × ●% ÷ 1ヶ月平均所定労働時間	1 等級 25 号俸 ÷ 1ヶ月平均所定労働時間

5. 手当

手当は以下のもの以外は支給しない。

手当	支給額
看護師手当	常勤職員給与規程を準用する。
時間外勤務手当	
宿直手当	
夜勤手当	
年末年始特別勤務手当	
早番・遅番手当	
処遇改善手当	

6. 昇給

契約期間中の昇給は行わない。

ただし、契約更新した場合は、前契約期間の評価成績に基づき、審査会議で成績優秀と判断された職員は昇給することがある。また、成績が芳しくないと判断された場合は、減額する場合がある。

7. 賞与

賞与は支給しない。

8. 退職金

再雇用職員の期間の退職金については、支給しない。ただし、東京都社会福祉協議会従事者共済については、審査会議で審査し、継続等の可否を判断する。

9. その他

職員の1週間の勤務時間及び1ヶ月の勤務日数が正規職員の3/4以上勤務する場合は社会保険（健康保険・厚生年金）は、引き続き加入する。下回る場合は資格喪失し、原則として地域の国民健康保険の被保険者となる（健康保険任意継続被保険者を選択することも可）。

また60歳以上の職員と配偶者等は国民年金に原則として加入しないが、60歳未満の配偶者等は国民年金に加入することとなる。

労働保険（労災保険・雇用保険）は、1週間の勤務時間が20時間未満となる場合は、雇用保険のみ資格喪失する。この場合、再雇用職員職員退職後の失業給付は失業していないので受給できない。

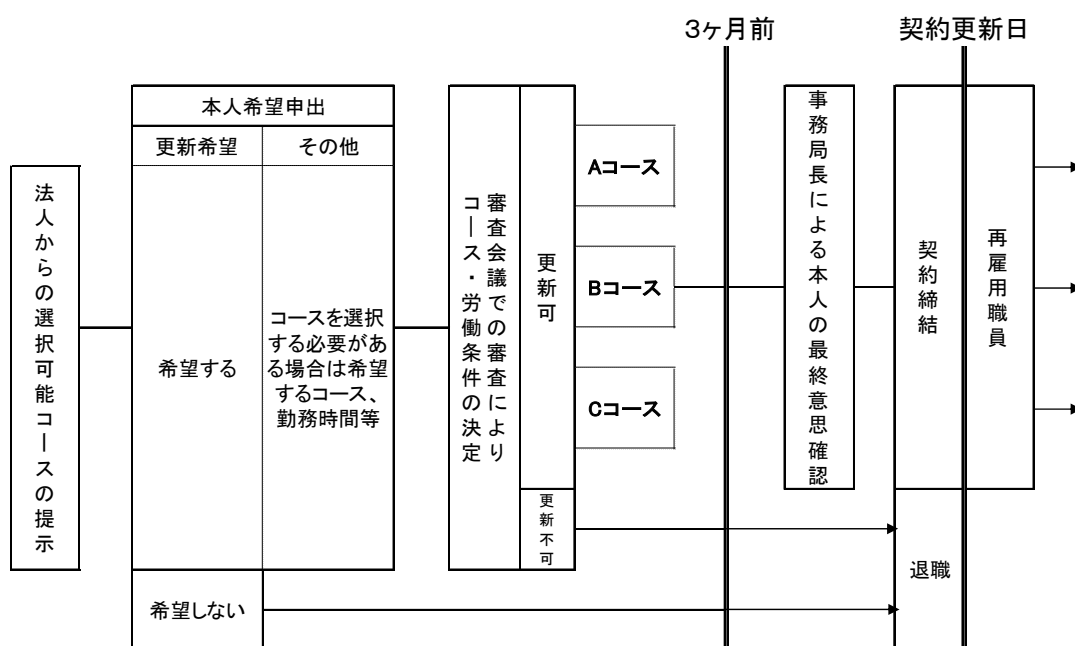
VI 契約更新

契約更新について、法人は更新3ヶ月前を目途に審査会議を開き、更新前1年間の勤務状況等を勘案して、どのコースを選択できるかを提示する。

選択可能コースの提示を受けた定年退職予定者は、再雇用を希望するかどうか、コースの選択が必要な場合は希望するコース、Cコースの場合は希望勤務時間等を所定の書面で申出を行う。その後、その申出内容を審査会議で再度審査し定年後の嘱託コース及び労働条件等を決定する。

審査会議の審査によって決定されたコース・労働条件等は、事務局長により本人に通知され、最終意思確認を行った後、更新3ヶ月前までを目途に嘱託契約を取り交わす。

更新にあたって、別のコースを希望する場合の取扱いについては、次項 VII コース転換の取扱いによる。



VII コース転換

1. 申出時期等

申出時期は原則として契約更新時とするが、契約期間の途中であっても申出を行うことができる。なお、申出回数の制限は特に設けない。

また、申出は、コース転換を希望するコースとその理由、Cコースの短時間勤務を希望する場合は、希望する日数と時間及びその理由を明記した所定の書式を提出することを要す。

2. 転換申出可能ルート

コース転換申出は次のコースに限り申出ができる。

現在のコース	転換申出できるコース
Aコース	Bコース Cコース
Bコース	Cコース
Cコース	Bコース

ただし、申出に対する審査の結果によっては希望通りのコース転換、勤務時間の短縮ができない場合がある。

3. 申出に対する審査等

コース転換の可否及び勤務時間短縮の是非について、法人は審査会議を開き、転換の可否、可の場合は転換日、その他の労働条件を決定する。その後施設長による本人に提示され、最終意思確認の後、変更合意契約を締結しコース転換となる。

なお、コース転換が認められなかった場合は、申出者は従前のコースのまま勤務を継続しなければならない。

4. 転換後の労働条件等

転換後の給与等の労働条件は、IV～Vに定める基準に基づき審査会議で決定し、施設長から提示する。

なお、転換後の最初の給与については以下の通りとする。

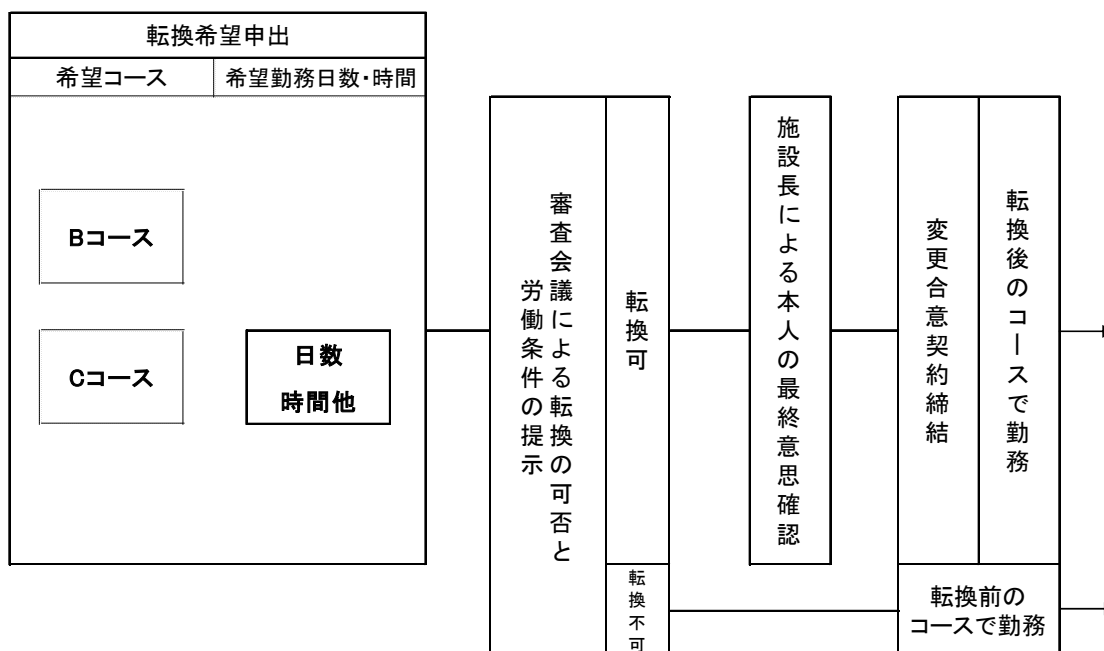
転換前のコース	転換後のコース	転換後の最初の給与
Aコース	Bコース Cコース	IV～Vの給与に記載されている定年時基本給は、転換前の昇給月額を加味した額に読み替えて算出する。
Bコース	Cコース	
Cコース	Bコース	IV～Vの給与に記載されている定年時基本給は、定年時基本給に転換前の時給昇給額を加味した月額に換算した額に読み替えて算出する。

また、評価について、契約期間の途中で転換した場合は、転換前に設定した目標は引き継ぐこととし、達成レベルの設定については転換時に必要に応じて再度設定し直す。なお、評価者を変更する必要がある場合は、変更合意契約締結時に本人に通知する。

5. コース転換手続

コース転換が認められた場合は、従前の再雇用職員職員雇用契約の一部を変更する同意書を取り交わすことにより行う。従って、雇用期間の変更は行わず、変更が行われなかった労働条件等は従前のまま継続する。

短時間勤務が認められた場合、社会保険、労働保険の取扱いは V-9. その他に定める通り法律の定めに従い資格喪失等を行うことがある。



Ⅷ 施 行

今改正による取扱いは、平成２９年４月１日以降、定年退職を迎える者からとする。

以 上