

第〇章 継続雇用制度

第〇〇条 (制度の設置)

会社は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年法」という）第9条の定めるところにより、継続雇用制度（以下「制度」という）を設置する。

- 2 この制度は、平成18年4月1日以降に定年年齢に達した者から適用する。

第〇〇条 (雇用期間)

会社は、前条により定年年齢に達する者がその定年後においても継続的な雇用を希望するときは、別に定める「継続雇用者評価表（以下「評価」という）」により評価を行い、一定の基準に達し雇用が確定した者（以下「継続雇用者」という）については、高年法に定められた期間を限度として雇用を継続する。

- 2 前項による雇用の継続期間は、下表左欄の定年年齢者について、同右欄に定める期間とする。

定 年	継続雇用の期間
平成18年4月1日～平成19年3月31日までの者	62歳の誕生日まで
平成19年4月1日～平成22年3月31日までの者	63歳の誕生日まで
平成22年4月1日～平成25年3月31日までの者	64歳の誕生日まで
平成25年4月1日以降の者	65歳の誕生日まで

第〇〇条 (評価の申請)

継続雇用を希望する者は、定年年齢に達する年の誕生日から起算した6ヵ月前（または1年前）までに評価の申請を行い、評価を受けなければならない。

- 2 正当な理由なく前項の評価を拒みまたは忌避した者は、継続雇用は行わない。

第〇〇条 (労働契約の終了)

会社と継続雇用者との従前の労働契約は、継続雇用者の定年による退職の日をもって終了するものとする。

第〇〇条 (就業規則等の適用)

前条により労働契約が終了した者と会社との新たな労働契約は、両者の合意に基づいて締結した「継続雇用者労働条件通知書」によるもののほか、就業規則第〇〇章（または〇条）については、これを適用するものとする。

第〇〇条 (解 雇)

第〇〇条の規定に係らず、継続雇用者が次の各号の一に該当するときは解雇する。

- (1) 継続雇用期間中に労働能力が評価基準を下回ると認められるとき
- (2) 事業の縮小・廃止その他事業運営上やむを得ない事情があるとき
- (3) 就業規則の解雇条項に該当するとき

第〇〇条 (能力の開発)

継続雇用者または継続雇用を希望する者は、新しい業務に就くために必要な知識または技能について、自発的な能力開発に努めるものとする。

- 2 会社は、前項の能力開発のために必要がある場合は、事業内能力開発計画およびこれに基づく年間職業能力開発計画を作成し、長期訓練休暇の付与その他自己啓発に必要な情報の提供を行うものとする。

第〇〇条 (長期休暇等)

会社は、継続雇用者または継続雇用を希望する者から申請があったときは、能力開発のための長期休暇を与える。ただし、会社が適当と認めた者に限る。

- 2 長期休暇に関する基準は別に定める。