



# ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

**Q** 私どもの会社には社員用の就業規則があります。このたび社員が定年をするので、再雇用をするに当たって就業規則を変更したほうが良いのか教えていただきたいのですが？

**A** 就業規則は働き方のルールを文章にまとめたものですから、従業員が理解しやすいよう、新たに定めた定年後の再雇用のルールを就業規則に記載した方が良いでしょう。記載方法としては、例えばパートタイマー、準社員、契約社員、嘱託など正社員以外の従業員がいる場合は別に作成した方が良いでしょう。

## 第二条(適用範囲)

この就業規則はすべての従業員に適用する。ただし、期間雇用者、パートタイマー、嘱託及びアルバイトである従業員(以下「パートタイマー等」という)について別段の定めをしたときは、その定めによる。

この第二条の例は、就業規則がどの従業員を対象に作成したかを明記したものです。第二条のように定めておいて、後は必要に応じて、期間雇用者就業規則、パートタイマー就業規則、嘱託就業規則、アルバイト就業規則を別々に作るか又は「パートタイマー等」とひとくくりに定めるか、は会社の人数などにより選んでください。

一番リスクが高いのは、パートや契約社員がいるにも係わらず、社員用の就業規則だけしかない場合です。

就業規則が社員用のものだけだとパートタイマーやアルバイトに対しても申請されれば休職や有給の特別休暇を認めなくてはならない場合も出てきますし、嘱託であってもまた退職金も払わなくてはならない場合もあるでしょう。

ひとりひとり、働き方に応じてわかりやすく、どんな処遇なのかを就業規則に明記し、必要なら変更をして下さい。

**Q** 定年後再雇用した者が有給の日数が知りたいと言ってきました。元々社員だったので今までの数え方で有給日数を知らせました。役員に聞くと、再雇用なのだから新入社員と同じだと言いました。どちらが正しいのでしょうか？

**A** 私も以前、契約社員は毎年契約し直しているのだから何年勤務しても契約後、半年たたないと有給はもらえないのだと涼しい顔をした方と会いました。

そのときはどんなにびっくりしたことか・・・

働き方や雇用形態は別々でも、実態としてその会社に継続勤務していたのですから、今までの有給のカウントと同じやり方で数えていただく必要があります。

そのことも、再雇用就業規則に記載しておくとうわかりやすいですね。

では、再雇用の就業規則をつくと労働者にはわかり有利なのではと言う経営者の方がいればそれは違います。定年後は加齢により病気にもなりやすいですし、個人個人体力もまちまちです。

高齢法では希望者を全員65歳まで雇用することが求められていますが、次の場合には継続雇用しないこともできると、指針に示されています。

1. 心身の故障のため業務に耐えられない(労務提供ができない)
2. 勤務状況が著しく不良で従業員としての職責を果たし得ない(改善の見込みがない)等、就業規則に定める解雇事由又は退職事由(年齢に係わるものを除く)に該当する場合、継続雇用しないこともできる…としています。ただし、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められます。

こうしたことを就業規則にあらかじめ明記しておくことで、会社を守ることができるのです。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980