

「就業規則がないと防げない労使トラブル」があります

高齢者再雇用トラブル

70歳までの継続雇用が義務化される前にやるべきこと

2013年4月に「高齢者雇用安定法」が改正され、60歳で定年を迎える社員が引き続き働きたいと希望すれば、会社は原則65歳まで希望者全員を再雇用しなければならなくなりました。そして2021年4月からは、70歳までの継続雇用が努力義務となりました。これもいずれ義務化されることは確実です。

ほとんどの会社の定年は60歳です。就業規則は60歳までの正社員を対象とした内容になっているため、給与や勤務時間などの労働条件が正社員と異なる場合、再雇用社員用の就業規則を作成する必要があります。再雇用をする義務はありますが、給与や勤務時間などの労働条件は会社が決められるので、再雇用社員用の就業規則で決めておくことで、トラブルを未然に防ぐことができます。

2013年4月 高齢者雇用安定法 改正

希望者全員を継続雇用制度の対象とする

2021年4月 高齢者雇用安定法 改正

70歳までの継続雇用の努力義務

再雇用社員用の就業規則を早めに定めておくことが良い。

いずれ義務化へ…？

第二定年を取り入れて労働契約を終了する

また、同2013年4月に施行された改正「労働契約法」では、5年を超えて勤務している嘱託社員から申し出があれば会社は断ることができず、無期雇用しなければなりません（無期転換ルール）。60歳で定年退職した社員を再雇用し、何も対策をしていない状態で5年を超えて雇用し続けて無期雇用となった場合、定年の定めがないので終身雇用しなくてはならなくなります。

これを避けるためには、「第二定年」が必要になります。ただ、対象の社員がいる状態で規則を変更すると不利益変更とみなされる可能性があるため、早めの対応が必要です。



トラブル対策

再雇用社員用の就業規則を作成しておきましょう

オリジナル就業規則作成のご案内

お客様が必要な条件によって複数のコースをご用意しています。

コンサルティング費用	サービス内容
簡易コース 22万円 (23,100円×10回)	オリジナル就業規則+労働条件通知書ひな形 労働条件通知書 正社員用・パートタイマー用
基本コース 33万円 (34,650円×10回)	オリジナル就業規則+労働条件通知書ひな形 就業規則・規程 下の25種類から 5 規程選択可
安心コース 55万円 (57,750円×10回)	オリジナル就業規則+労働条件通知書ひな形 就業規則・規程 下の25種類から 10 規程選択可 +従業員説明会(2回まで)

※表示金額はすべて税込です。

労働基準監督署への届出費用も含まれています。ご依頼いただくだけでOK!

作成可能な就業規則

★ 1 パートタイマー用就業規則	11 マイカー業務使用規程	21 副業規程
2 有期契約社員用就業規則	12 自転車通勤規程	22 出向規程
3 短時間正社員用就業規則	13 パソコン使用規程	23 運行管理規程
4 嘱託社員用就業規則	14 特定個人情報管理規程	24 慶弔・見舞金規程
5 賞金規程	15 役員退職金規程	25 従業員賞付金制度規程
6 退職金規程	★ 16 ハラスメント規程	
★ 7 育児・介護休業規程	★ 17 在宅勤務規程	※★は作成依頼が多い規程です
★ 8 出張旅費規程	18 テレワーク勤務規程	
★ 9 社有車管理規程	19 秘密文書管理規程	
10 マイカー通勤規程	20 服装・身だしなみ規程	

※賞金・退職金規程の設計には別途料金がかかります。くわしくはお問い合わせください。

コンサルティングスケジュール

約1カ月に3回訪問



雇用環境の複雑化に対応した適切なコンサルティングが強い企業づくりを支えます。お気軽にご相談・お問い合わせください。