

ケース A【希望者全員を 65 歳まで継続雇用する場合の例】

第 条 従業員の定年は満 60 歳とし、60 歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者については、65 歳まで継続雇用する。

ケース B【経過措置を利用する場合の例】

第 条 従業員の定年は満 60 歳とし、60 歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者であって、高年齢者雇用安定法一部改正法附則第 3 項に基づきなお効力を有することとされる改正前の高年齢者雇用安定法第 9 条第 2 項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準（以下「基準」という。）のいずれにも該当する者については、65 歳まで継続雇用し、基準のいずれかを満たさない者については、基準の適用年齢まで継続雇用する。

- (1)引き続き勤務することを希望している者
- (2)過去 年間の出勤率が %以上の者
- (3)直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- (4)

2 前項の場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、同法の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

平成 25 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日まで	61 歳
平成 28 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日まで	62 歳
平成 31 年 4 月 1 日から平成 34 年 3 月 31 日まで	63 歳
平成 34 年 4 月 1 日から平成 37 年 3 月 31 日まで	64 歳

ケース C【希望者全員を 65 歳まで継続雇用し、就業規則の解雇事由又は退職事由と同じ内容を継続雇用しない事由として、別に規定する場合の例】

（解雇）

第 条 従業員が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

- (1)勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職責を果たし得ないとき。
- (2)精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき。
- (3)・・・
- ・・・

（定年後の再雇用）

第 条 定年後も引き続き雇用されることを希望する従業員については、65 歳まで継続雇用する。ただし、以下の事由に該当する者についてはこの限りではない。

- (1)勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職責を果たし得ないとき。
- (2)精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき。
- (3)・・・
- ・・・

(1)以降の内容は、解雇事由の(1)～と同様の内容である必要があります。