

継続雇用規定

公益社団法人日本カーリング協会

(目的)

第1条 この規程は、公益社団法人日本カーリング協会（以下「本協会」という。）の従業員の定年後の継続雇用制度について定めるとともに、継続雇用される嘱託の労働条件等について定めるものである。

(定義)

第2条 この規程で「定年」とは、60歳に達する日をいい、定年日の属する年度の末日をもって定年退職日とする。

2 この規程で「継続雇用」とは、従業員が希望するときは、当該従業員をその定年後において、最長で65歳に達する日まで、引き続き嘱託として再雇用することをいう。

3 この規程で「嘱託」とは、本協会と嘱託契約を締結し、継続雇用される者をいう。

(嘱託)

第3条 嘱託は、従業員としての地位を有するものとする。

2 嘱託としての労働契約（以下「嘱託契約」という。）は、有期労働契約とする。

3 嘱託の所属部門及び職種は、本人の希望・意欲・能力・経験及び経営環境・職場の要員状況等を総合的に勘案し、契約締結時に決定する。

4 嘱託の役割は、正社員の職務遂行の補佐及び後進社員の育成を主とするものとする。

(嘱託契約の手続)

第4条 定年後の継続雇用を希望する者は、原則として、定年退職日の6か月前までに、本協会に対して嘱託契約の申込みをしなければならない。

2 本協会は、前項の従業員について、第6条（継続雇用しない事由）のいずれにも該当しないと認めるときは、当該従業員と定年退職日の翌日を起算日とする嘱託契約を締結する。

(嘱託契約)

第5条 一の嘱託契約の期間は、原則として1年間（1年経過日が65歳に達する日を超えるとときは、65歳に達する日までとする。）とし、第8条（嘱託契約の更新に係る判断基準）に定める基準を満たすものは、改めて嘱託契約を締結する。

2 継続雇用期間は、次の各号に掲げる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（当該基準が適用される者の下限年齢をいう。以下同じ。）までとし、基準のいずれにも該当する者については、最長 65 歳に達する日までとする。

- (1) 本人が引き続き継続雇用されることを希望し、本協会が提示する職務及び労働条件につき同意すること。
- (2) 直近の 1 年間における健康診断において、就業を制限する程度の異常の所見を受けていないこと。
- (3) 協調性があり、勤務態度が良好な者であること。
- (4) 直近の 2 年間における出勤率が 8 割以上であること。
- (5) 直近の 2 年間において減給以上の懲戒処分を受けていないこと。
- (6) 定年前の職務等級が 2 等級以上であったこと。
- (7) 次条（継続雇用しない事由）各号に掲げるいずれの事由にも該当していないこと。

（継続雇用しない事由）

第 6 条 従業員が希望する場合であっても、次の各号のいずれかに該当する者については、定年をもって退職とするものとし、継続雇用は行わない。

- (1) 精神又は身体に故障があるか、又は虚弱、傷病、その他の理由により業務に堪えられない、又は労務提供が不完全であると認められるとき。
- (2) 協調性がなく、注意、指導しても改善の見込みがないと認められるとき。
- (3) 職務の遂行に必要な能力を欠き、かつ、他の職務に転換させることができないとき。
- (4) 勤務意欲が低く、これに伴い、勤務成績、勤務態度その他の業務能率全般が不良で業務に適さないと認められるとき。
- (5) 正当な理由のない遅刻及び早退、並びに欠勤及び直前の休暇要望等が多く、労務提供が不完全であると認められるとき。
- (6) 特定の地位、職種又は一定の能力を条件として雇い入れられた者で、その能力又は適格性が欠けると認められるとき。
- (7) 事業の縮小その他本協会にやむを得ない事由がある場合で、かつ、他の職務に転換させることができないとき。
- (8) 重大な懲戒事由に該当するとき。
- (9) 前各号に該当しない懲戒事由に該当する場合であって、改悛の情が認められなかったり、繰り返したりして、改善の見込みがないと認められるとき。
- (10) 非違行為が繰り返し行われたとき。
- (11) 本協会の従業員としての適格性がないと判断される時。
- (12) 天災事変その他やむを得ない事由により、事業の継続が不可能となり、雇用を維持することができなくなったとき。
- (13) 本人が死亡したとき。

- (14) 休職期間が満了しても休職事由が消滅しないとき。
- (15) 本人の都合により退職を願い出たとき。
- (16) 役員に就任したとき。
- (17) 従業員の行方が不明となり、1か月以上連絡がとれない場合であって、解雇手続をとらないとき。
- (18) その他、退職につき労使双方が合意したとき。

(出向先における継続雇用)

第7条 本協会が関係本協会と高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく継続雇用制度の特例措置に関する契約書を締結する場合、従業員を関係本協会に出向させ、関係本協会において継続雇用をすることがある。

(嘱託契約の更新に係る判断基準)

第8条 第6条第1項の規定により、改めて嘱託契約を締結しようとするときは、次の各号に掲げる判断基準により、次期契約の有無を判断するものとする。

- (1) 契約期間満了時の業務量
- (2) 本人の勤務成績、態度
- (3) 本人の能力
- (4) 本協会の経営状況

2 新たな嘱託契約に係る労働条件は、従前の条件と異なる場合があり、嘱託が本協会が提示する労働条件に合意した場合に限り、新たな嘱託契約を締結するものとする。

3 前条において出向により継続雇用された嘱託の更新に係る判断基準については、出向先において定める基準に従うものとする。

(賃金)

第9条 嘱託の賃金は、嘱託契約締結時に決定する。なお、勤務状況が当初の取り決めと異なる場合には適宜賃金を見直すことができるものとする。

(労働時間、休日)

第10条 嘱託の労働時間及び休日は、嘱託本人の希望・意欲・能力・経験及び経営環境・職場の要員状況等を総合的に勘案して、嘱託契約締結時に決定する。

(その他の労働条件)

第11条 嘱託の労働条件については、次のとおりとする。

- (1) 年次有給休暇…就業規則第63条(年次有給休暇)を適用し、定年退職時の有給休暇残日数の繰越し及び継続勤務期間の通算を行う。

- (2) 定期昇給…原則として行わない。ただし、契約更新時に基本給を改定することがある。
- (3) 賞与…原則として支給しない。ただし、本協会の業績及び契約期間中の貢献度等を勘案して、役員会においてその都度決定することがある。
- (4) 退職金…支給しない。ただし、契約期間中勤務成績が特に良好であった者及び本協会の事業の発展に著しく貢献した者に対して、相応の慰労金を支給することがある。
- (5) 健康保険、厚生年金保険、労災保険、雇用保険…加入要件に該当する限り継続して加入する。
- (6) 休職…就業規則第 94 条を準用する。ただし、休職期間は嘱託契約期間満了の日までを上限とする。
- (7) 就業規則等の適用…この規程及び嘱託契約書に定めのない事項については、就業規則の規定を準用する。

(出向により継続雇用された場合の労働条件)

第 12 条 前三条にかかわらず、出向により継続雇用された従業員の労働条件については、出向先において定めるものとする。

(70 歳までの継続雇用)

第 13 条 第 6 条の規定にかかわらず、嘱託の技能及び能力を鑑み本協会が必要と認めるときは、嘱託契約の期間を 70 歳まで延長することができる。

(規程の改廃)

第 14 条 この規程は、関係諸法規の改定及び本協会状況並びに業績等の変化により必要があるときは、従業員代表と協議のうえ改定又は廃止することがある。

(実施日)

第 15 条 この規程は、令和 3 年 7 月 10 日より施行する。