

雇用契約書（嘱託・定年後再雇用）

令和 年 月 日 締結

〇〇株式会社（以下「甲」という）と〇〇〇〇（以下「乙」という）は、乙が令和 年 月 日をもって定年退職したことに伴い、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）第9条に基づく継続雇用制度として、甲が乙を嘱託社員として再雇用することについて、以下のとおり雇用契約（以下「本契約」という）を締結する。

第1条（採用）

甲は、乙を本契約に定める条件で嘱託社員（定年後再雇用）として採用し、乙はこれを承諾する。

第2条（雇用形態・契約期間）

- 雇用形態：嘱託社員（定年後再雇用）（期間の定めあり（1年・原則更新あり・最長65歳または70歳まで））
- 契約期間：令和 年 月 日～令和 年 月 日
- 更新の有無：原則更新する。ただし、勤務成績、健康状態、業務遂行能力、会社の業務状況等に著しい支障がある場合は更新しないことがある。更新の上限：原則として65歳までとする（高年齢者雇用安定法9条1項に基づく継続雇用制度）。70歳までの就業確保措置（高年齢者就業確保措置・高年法10条の2）が適用される場合は、別途定めるところによる（努力義務）。なお、嘱託契約には労契法18条の無期転換ルールが原則適用されるが、第二種計画認定（有期雇用特別措置法）を受けた場合は適用除外となる。

第3条（業務内容）

- 乙の従事する業務内容は、雇入れ直後において次のとおりとする。
業務：
- 業務内容の変更の範囲：甲の定める全業務（2024年4月改正労基則準拠）。
- 甲は、業務上の必要があるときは、乙に対し業務内容の変更を命じることができる。

第4条（勤務地）

- 雇入れ直後の勤務地：
- 勤務地の変更の範囲：甲の定める全事業所（在宅勤務を含む）。
- 甲は、業務上必要があるときは、乙に勤務地の変更を命じることができる。

第5条（試用期間）

- 採用日から ヶ月を試用期間とする。
- 試用期間中の労働条件は本契約と同一とする。
- 試用期間中または満了時、乙の勤務状況・能力・適性が甲の基準に達しない場合、甲は本採用を拒否することができる（採用後14日経過後は労基法20条の手続による）。

第6条（始業・終業時刻）

- 始業時刻 時 分、終業時刻 時 分とする。
- シフト制の場合は、別途シフト表により定める（シフト確定は前月 日まで）。
- 業務上必要があるときは、甲は始業・終業時刻を繰上げ・繰下げできる。

第7条（休憩時間）

- 休憩時間は 時 分から 時 分までの 分間とする（労基法34条準拠：6時間超で45分・8時間超で60分以上）。
- 休憩時間は自由に利用できるが、職場の秩序維持のため甲の指示に従うものとする。

第 8 条（所定労働時間・休日）

- 所定労働時間は 1 日 時間 分、週 時間とする（労基法 32 条上限：1 日 8 時間・週 40 時間）。
- 休日：毎週 曜日、国民の祝日、年末年始、その他甲が指定する日。

第 9 条（時間外・休日・深夜労働）

- 甲は、業務上必要があるときは、36 協定の範囲内で時間外労働・休日労働を命じることができる。
- 割増率：時間外 125%以上（月 60h 超は 150%以上）／休日 135%以上／深夜（22:00-5:00）+25%以上。

第 10 条（年次有給休暇）

- 雇入れ日から 6 ヶ月継続勤務し、全労働日の 8 割以上出勤した乙に対し、労基法 39 条に基づき年次有給休暇を付与する。
- 短時間労働者は所定労働日数に応じて比例付与する（労基則 24 条の 3）。
- 年 5 日の取得義務（年 10 日以上付与者対象・労基法 39 条 7 項）を遵守する。

第 11 条（特別休暇）

産前産後休暇／育児休業／介護休業／子の看護休暇／生理休暇／慶弔休暇等は、関係法令および甲の定めるところによる。

第 12 条（休職）

- 業務外の傷病による欠勤が連続 日を超える場合、甲は ヶ月以内の休職を命じることができる。
- 休職期間中の賃金は無給とする（健康保険の傷病手当金は別途請求可能）。

第 13 条（賃金）

- 賃金は月給 円とする。
- 月の途中で入社・退職した場合は日割計算で支給する。
- 賃金構成は甲の賃金規程の定めるところによる。
- 在職老齢年金との調整を考慮し、賃金水準は定年前の 60～80%を目安に設定する。なお、60 歳以上 65 歳未満で賃金が定年時の 75%未満となった場合、高年齢雇用継続給付（雇用保険）の対象となる可能性があるため、別途ハローワークで確認すること。（2025 年 4 月以降、高年齢雇用継続給付の給付率は段階的に縮小される予定）

第 14 条（諸手当）

通勤手当（実費・上限月 円）／役職手当／資格手当／固定残業手当（月 時間相当・ 円）等を、甲の賃金規程に従い支給する。

第 15 条（通勤費）

- 最も経済的かつ合理的な経路の実費を支給する（上限あり）。
- 自家用車通勤の場合は、別途定める単価により支給する。

第 16 条（賞与）

- 賞与の支給有無・支給時期・支給額は、甲の業績および乙の評価により決定する。
- 支給日に在籍する者に支給する。会社業績不振の場合は減額または不支給とする。

第 17 条（退職金）

- 退職金の支給有無・支給額・支給時期は、甲の退職金規程の定めるところによる。
- 懲戒解雇の場合は、退職金の全部または一部を支給しないことがある。

第 18 条（賃金支払方法）

- 賃金は、毎月 日締切・翌月 日払（金融機関休業日は前営業日）。
- 支払方法は、乙の同意により乙名義の銀行口座への振込とする。
- 法令に基づく所得税・住民税・社会保険料・雇用保険料、その他労使協定により定めた控除項目を控除して支給する。

第 19 条（職場規律）

乙は、甲の就業規則、業務命令、職場規律を遵守し、誠実に職務を遂行する。

第 20 条（秘密保持義務）

- 乙は、在職中および退職後において、業務上知り得た甲の営業秘密・顧客情報・個人情報・技術情報・ノウハウを、甲の事前承諾なく第三者に開示・漏洩しない。
 - 不正競争防止法第 2 条第 1 項第 7 号違反は刑事罰（10 年以下の拘禁刑・2,000 万円以下の罰金）の対象となる。
-

第 21 条（競業避止義務）

- 乙は、在職中、甲の事前承諾なく、甲と競合する事業を自ら営み、または甲と競合する他社の役員・従業員となってはならない。
 - 退職後の競業避止については、別途書面合意による（期間・地域・職種・代償措置の合理性を要する：最高裁判例）。
-

第 22 条（兼業・副業）

- 乙は、甲の事前の書面による承認なく、他の会社の役員・従業員として就業し、または事業を営んではならない。
 - 甲は、労務提供上の支障・営業秘密漏洩・名誉信用毀損・競業利害がない限り、副業・兼業を許可する（厚労省ガイドライン準拠）。
-

第 23 条（自己都合退職）

- 乙が自己都合により退職する場合、退職希望日の少なくとも 日前（民法 627 条原則：2 週間前）までに退職届を甲に提出する。
 - 引継ぎは甲の指示に従い誠実に行い、引継ぎ完了をもって退職を認める。
 - 退職時、貸与物（社員証・PC・名刺・制服・健康保険証等）を全て返還する。
-

第 24 条（契約期間満了・更新）

- 契約期間の満了をもって本契約は終了する。
 - 更新の有無は、契約期間満了時の業務量・勤務成績・態度・能力・会社の経営状況・従事業務の進捗状況を考慮し、甲が判断する。
 - 更新しない場合は、契約期間満了日の 30 日前までに通知する（労基法 14 条 2 項・厚労省告示）。
-

第 25 条（普通解雇・懲戒解雇）

甲は、乙が次に該当する場合に解雇できる。

- 勤務成績著しく不良で改善の見込みがない場合
- 心身の故障により業務に堪えない場合
- 無断欠勤が 日以上に及んだ場合
- 秘密漏洩・重大な背信行為・経歴詐称
- 刑事事件で会社信用を毀損した場合

解雇に際しては労働契約法 16 条（解雇権濫用法理）を遵守し、労基法 20 条（30 日前予告または予告手当）の手續に従う。

第 26 条（退職金の支払）

退職金は、退職日から 日以内に乙指定の銀行口座に振り込む。

第 27 条（協議事項）

本契約に定めなき事項、または解釈に疑義が生じた事項については、甲乙誠実に協議の上、解決する。

第 28 条（合意管轄）

本契約に関する紛争は、甲の本店所在地を管轄する地方裁判所を第一審の専属的合意管轄裁判所とする。

第 29 条（契約変更）

- 1. 本契約の内容は、法令の改正、社会情勢の変化、会社業績、合理的な事由により、甲が変更することができる。
- 2. 変更にあたっては労働契約法 8～10 条の手続を遵守する。

第 30 条（反社会的勢力排除）

- 1. 甲乙は、自らおよびその役員・従業員が反社会的勢力に該当しないことを表明保証する。
- 2. 一方が反社会的勢力に該当することが判明した場合、相手方は何らの催告なく本契約を解除でき、損害賠償を請求できる。

本契約締結の証として、本書 2 通を作成し、甲乙各自署名押印のうえ、各 1 通を保有する。

令和 年 月 日

甲（使用者）

所在地			
代表者名			印
会社名		電話	

乙（労働者）

住所			
氏名			印
生年月日		電話	

※ 本契約書は高年齢者雇用安定法第 9 条（65 歳までの雇用確保措置）・第 10 条の 2（70 歳までの就業確保措置）に準拠しています。
※ 定年後再雇用における労働条件の引下げは、最高裁判例（長澤運輸事件・H30.6.1）により、職務内容・配置変更範囲・その他の事情を考慮し、不合理であってはならないとされています。
※ 第二種計画認定（高度専門職）を受けた高年齢者は、労契法 18 条の無期転換ルール適用除外となります（有期雇用特別措置法）。
※ 在職老齢年金（厚生年金）・高年齢雇用継続給付（雇用保険）・iDeCo 継続加入等、社会保障制度との調整に注意してください。