

育児・介護からのジョブリターン制度の制定について

1 整備した制度の内容	
① 対象者の退職理由	結婚・配偶者の転勤・妊娠・出産・育児及び介護
② 対象者の年齢	特段の制限なし
③ 対象者は退職後何年以内か	5年以内
④ 再雇用時の処遇について	再雇用希望者を再雇用する場合には、次のように退職前の勤務実績等を評価し、処遇の決定に反映させる。 ① 退職前と同一の雇用形態及び職種で雇用する場合は、退職前の配置、賃金制度及び資格制度上の格付けを評価した上で処遇を決定する。 ② 退職前と異なる雇用形態及び職種で雇用する場合は、退職前の配置、経験、勤続年数等を評価した賃金の格付けを行った上で決定する。
2 再雇用希望者を契約社員やアルバイトなどの有期雇用契約者として雇用する場合は、無期雇用労働者との間に不合理な待遇の差は設けないものとする。	
3 一定期間を経過した契約社員およびアルバイトについては、契約社員・アルバイト就業規則に定める転換制度に基づき、正社員に雇用区分を転換することがある。	
⑤ 再雇用後の配置、昇進、昇給等の処遇について	再雇用希望者が退職してから再雇用に至るまでの間に、就業経験、能力開発の実績がある場合は、次のように当該実績を評価した上で、処遇の決定に反映させるものとする。 ① 退職から再雇用までの間に、他の事業主のもとで就業実績がある場合は、当該業務内容、経験年数を評価した配置、賃金の格付けを行う。 ② 退職から再雇用までの間に、職業訓練の受講や資格取得等の実績がある場合は、当該能力開発の実績を評価した配置、賃金の格付けを行う。
⑥ その他会社独自の制度	特になし
2 制度導入日	
令和2年11月30日	