

ジョブリターン規程

ジョブリターン制度の目的

本事務所は、結婚・配偶者の転勤・妊娠・出産・育児・介護等を理由として退職した従業員が、より優先的に再雇用できる制度（ジョブリターン制度という）の取り扱いに関し、必要な事項を定める。

雇用の資格要件

再雇用を希望する者は、再雇用の申し出の時点において次に定める要件をすべて満たしていることを要する。

退職に際して、就業が可能になったときに本事務所に再雇用されることを希望する旨を予め申し出たこと

退職理由が、結婚（妊娠に向けて知識の習得、体調管理等を行うことを含む）・配偶者の転勤・妊娠・出産・育児・介護・自己啓発（進学・資格取得等）・私生活のいずれかであること

退職時に一年以上在籍していた者で、退職後の離職期間が五年以内であること

退職理由となった事由が解消し、就業復帰する環境が整っていること

心身ともに健康であり、職務遂行において支障がないこと

退職時の手続

退職時に、退職理由及び再雇用を希望する旨を書面により事務所に申し出ること。
本事務所は、この者をジョブリターン制度登録者名簿に記載する。

採用

新規採用を行う場合は、ジョブリターン制度登録者を優先的に採用する。
ジョブリターン制度登録者から応募があった場合は、本人の経験、能力等を勘差し優先的に採用するよう努める。

再雇用時の処遇

ジョブリターン制度登録者を再雇用する場合は、原則正社員として雇用する。
処遇は退職前の配置・賃金、資格を評価して決定する。退職から再雇用までの間に他の事業主のもとで就業された実績がある場合は、当該業務内容、経験年数を評価する。また、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も評価するものとする。但し、勤務日、勤務時間等労働条件で本人の希望がある場合は、パートタイマーとする場合もある。

再雇用後の配置・昇進・昇給等の処遇

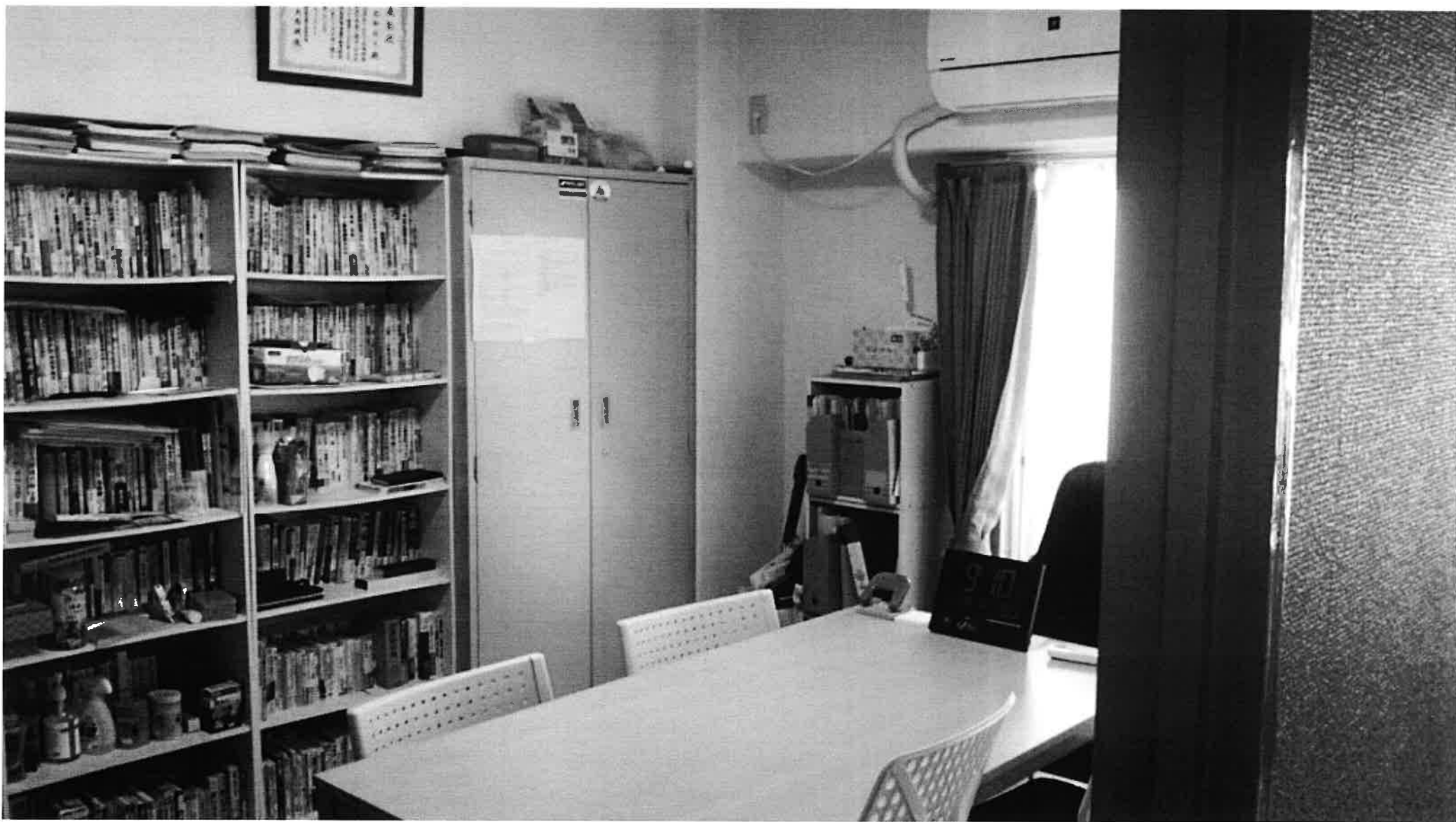
ジョブリターン制度登録者を再雇用した後の配置・昇進・昇給等の処遇については、退職前の勤務実績及び退職から再雇用までの就業経験、能力開発の実績等を踏まえて取り扱うものとする。

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（妊娠に向けて知識の取得、体調管理等を行うことを含む）・配偶者の転勤・妊娠・出産・育児・介護・自己啓発（進学・資格取得等）・私生活
② 対象者の年齢	定めず（退職時に一年以上在籍していた者）
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	原則正社員として雇用する。処遇は退職前の配置、賃金、資格を評価して決定する。退職から再雇用までの間は他の事業主のもとで就業された実績がある場合は、当該業務内容、経験年数を評価する。また、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も評価するものとする。
⑤ 再雇用後の配置、昇進、昇給等の処遇について	再雇用した後の配置・昇進・昇給等の処遇については、退職前の勤務実績及び退職から再雇用までの就業経験、能力開発等の実績を踏まえて取り扱うものとする。
⑥ その他会社独自の制度	勤務日、勤務時間等労働条件で本人の希望がある場合は、パートタイマーとすることもある。
2 制度導入日	
令和3年11月1日	

※ 登録者は、再雇用の権利





心聲 遠景

ジョブリターン規程

(様式) 社内及び社外周知用

令和3年10月29日

(ジョブリターン制度の目的)

第1条 事務所は、結婚・配偶者の転勤・妊娠・出産・育児・介護等を理由として退職した従業員が一般より優先的に再雇用できる制度(ジョブリターン制度という)の取扱いに関し、必要な事項を定める。

(再雇用時の資格要件)

第2条 再雇用を希望する者は、再雇用の申し出の時点において次に定める要件をすべて満たしていることを要する。

- (1) 退職に際して、就業が可能になったときに事務所に再雇用されることを希望する旨を予め申し出たこと
- (2) 退職理由が、結婚(妊娠に向けて知識の習得、体調管理等を行うことを含む)・配偶者の転勤・妊娠・出産・育児・介護・自己啓発(就学・資格取得等)・私傷病のいずれかであること
- (3) 退職時に1年以上在籍していた者で、退職後の離職期間が5年以内であること
- (4) 退職理由となった事由が解消し、職場復帰する環境が整っていること
- (5) 心身ともに健康であり、職務遂行において支障がないこと

(退職時の手続き)

第3条 退職時に、退職理由及び再雇用を希望する旨を書面により事務所に申し出ること。事務所は、この者をジョブリターン制度登録者名簿に登録する。

(採用)

第4条 中途採用を行う場合は、ジョブリターン制度登録者を優先的に採用する。ジョブリターン制度登録者から応募があった場合は、本人の経験、能力等を勘案し優先的に採用するよう努める。

(再雇用時の処遇)

第5条 ジョブリターン制度登録者を再雇用する場合は、原則正社員として雇用する。処遇は退職前の配置、賃金、資格を評価して決定する。退職から再雇用までの間に他の事業主のもとで就業された実績がある場合は、当該業務内容、経験年数を評価する。また、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も評価するものとする。但し、勤務日、勤務時間等労働条件で本人の希望がある場合は、パートタイマーとすることもある。

(再雇用後の配置・昇進・昇給等の処遇)

第6条 ジョブリターン制度登録者を再雇用した後の配置・昇進・昇給等の処遇については、退職前の勤務実績及び退職から再雇用までの就業経験、能力開発の実績等を踏まえて取り扱うものとする。

附則

令和3年11月1日より施行する。

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(妊娠に向けて知識の取得、体調管理等を行うことを含む)・配偶者の転勤・妊娠・出産・育児・介護・自己啓発(就学・資格取得等)・私傷病
② 対象者の年齢	定めず(退職時に1年以上在籍していた者)
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	原則正職員として雇用する。処遇は退職前の配置、賃金、資格を評価して決定する。退職から再雇用までの間は他の事業主のもとで就業された実績がある場合は、当該業務内容、経験年数を評価する。また、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も評価するものとする。
⑤ 再雇用後の配置、昇進、昇給等の処遇について	再雇用した後の配置・昇進・昇給等の処遇については、退職前の勤務実績及び退職から再雇用までの就業経験、能力開発等の実績を踏まえて取り扱うものとする。
⑥ その他会社独自の制度	勤務日、勤務時間等労働条件で本人の希望がある場合は、パートタイマーとすることもある。
2 制度導入日	
令和3年11月1日	

※文字がほつれみえ事

事務所 (遠景)

