

従業員に対するカムバック制度に係る規定等について

本事業の助成を受けるためには、カムバック制度について既存の「就業規則」等にかむバック制度に係る条項を追加していただくか、社内規程を作成していただくことが必要です。規定の作成には、対象者の範囲、再雇用時の処遇等を記載していただく必要があります。つきましては、制度の「就業規則」又は「社内規程」における追加規定について、次のとおり例をお示ししますので、ご活用ください。

1 「就業規則」において定める場合

【参考例】就業規則に追加する条項

【第〇条 カムバック制度】

第1項 カムバック制度は妊娠、出産、育児、介護又は配偶者の転勤もしくは転居を理由として退職した社員のうち、令和5年4月1日以降に再雇用された期限に定めのない社員に適用する。

第2項 再雇用においては、従来の勤務経験又は能力等を適切に評価したうえで、配置及び処遇する。

第3項 対象となる年齢について、定年を下回る制限を設けていないこと。

第4項 この規定を変更する場合は、事前に社員に対し通知する。

「就業規則」については、労働基準法第89条により、常時10人以上の労働者を使用する事業場において作成し、所轄の労働基準監督署に届け出なければならないとされています。

「就業規則」が定められている場合は、この規則に当該カムバック制度に係る条項を追加し運用いただければ、事業所の制度として確認できることとなります。

※「就業規則」を変更する場合も所轄の労働基準監督署に届け出なければなりません。

【参考】「就業規則」については、厚生労働省ホームページに「モデル就業規則」が掲載されています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html

2 「社内規程」を設ける場合

【参考例】カムバック制度規程

カムバック制度規程

株式会社 ○○○○

(目的) 第1条 この規定は、カムバック制度の取扱いについて定める。

(適用対象者) 第2条 カムバック制度は妊娠、出産、育児、介護又は配偶者の転勤もしくは転居を理由として退職した社員のうち、令和5年4月1日以降に再雇用された期限に定めのない社員に適用する。

(配置、処遇) 第3条 再雇用においては、従来勤務経験又は能力等を適切に評価したうえで、配置及び処遇する。

(年齢制限) 第4条 対象となる年齢について、定年を下回る制限を設けない。

(その他) 第5条 この規定を変更する場合は、事前に社員に対し通知する。

附 則

この規定は、令和○年○月○日から施行する。