

契約社員を対象とした 社員採用制度の導入について 及び 労働契約法改正に伴う 無期労働契約制度の導入について

本部は、1月18日、提案を受けました。以下、報告します。

契約社員を対象とした社員採用制度の導入について

J R 貨 物
平成 30 年 1 月 18 日

1. 目的

“超”売り手市場と言われ採用環境が一段と厳しさを増すなか、経験豊富な契約社員に引き続き当社において貢献してもらうため、そうした優秀な人材のモチベーションアップと離職防止を図るべく、「社員」として採用する仕組みを導入します。

2. 概要

(1) 労働条件等

① 身分

・現行のプロフェッショナル職社員と同一とします。なお、試用期間（原則3ヶ月）を設けます。

② 賃金

・就業規則に定められた賃金表に基づきます。昇給や昇進、55歳到達時の賃金ダウン等についても規程どおりです。

・採用給については、以下のルールに基づき等級号俸を設定します。

「プロ職の採用給（1等級17号俸）に、当社での就業年数×4号俸を加算した号俸」

③ 退職金

- ・契約社員としての退職慰労金はいったん支払った上で、社員として採用された日から新たに積算していくこととします。

④ 勤続表彰

- ・すでに「15年表彰」を実施していることから、「効績章」の勤続年数計算についても契約、臨時、嘱託など当社と直接雇用が開始された時を始点とします。

⑤ 福利厚生

- ・社員と同じとします。

⑥ 有給休暇、保存休暇

- ・契約社員時から継続したものとして算出します。(繰越日数、付与日数ともに)

(2) 応募要件

① 契約社員であり、かつ当社での就業経験が5年以上であること

- ・入社予定日時点で5年を経過していることとします。なお、就業年数には契約、臨時、嘱託、派遣などの期間を含みます。

② 社員の就業規則に則って就労できること

- ・転勤(基本的には支社内)や職種転換の可能性があります。

③ これまでの受験回数が1回以下であること

- ・通算して2回まで受験できることとします。

※なお、採用にあたっては試験を実施します。

3. 実施日

平成30年4月1日

以上

労働契約法改正に伴う無期労働契約制度の導入について

J R 貨 物

平成30年1月18日

1. 目的

平成24年8月の労働契約法改正に伴い、通算5年を超えた有期労働契約者が「期間の定めのない労働契約(無期労働契約)」へ転換できる制度が法制化されたことに対応するための仕組みを導入します。

2. 概要

(1) 対象者

- ・契約、臨時、嘱託などの有期労働契約を締結している社員（以下、有期社員という）のうち、契約が反復更新されて5年を経過した者が対象となります。（以下、無期労働契約に転換した者を 無期社員という）
- ・定年後再雇用の社員（後述する、60歳以降無期社員から有期社員となった場合も含む）については、労働局への届出を行った上で対象外とします。

(2) 申込みの手順

- ・権利発生日以降、権利者から「無期労働契約転換申込書」の提出を受けた時点で無期労働契約が 成立し、次の契約（H31.4.1～）から「無期」での契約となります。
- ・申込みの期限は、無期となる契約が開始される2ヶ月前（4/1 からの契約であれば1月末）まで とします。

(3) 定年制の導入

- ・無期社員については60歳を定年とし、定年退職日は当該年齢に達する日の属する月の末日とします。ただし、定年後も65歳までは1年更新の有期社員として引き続き就労できるものとします。
- ・無期労働契約開始日における年齢が60歳以上65歳未満の者の定年は65歳とします。
※有期社員として契約更新を続けている場合も、原則65歳で契約終了とします。

(4) 賃金等

- ・原則として有期社員時と変更はありません。

(5) その他

- ・無期社員については病気休職の対象とし、退職事由として「病気休職（3年）を経て、なお復職 できない場合」を追加します。
- ・契約、臨時社員の懲戒の種類を、社員と同じとします。

2. 実施日

平成30年4月1日

以上

以上
