

平成25年3月22日
株式会社エヌ・ティ・ティ エムイー

60歳超え契約社員の雇用基準等の見直しについて

1. 基本的な考え方

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」が改正され、平成25年4月1日より施行されることを踏まえ、シニアプロスタッフ、シニアエキスパート、アクティブスタッフ及び契約社員（以下、「60歳超え契約社員」という。）の雇用基準等について見直しを行う。

2. 具体的な内容

(1) 雇用基準及び更新基準の見直し

雇用にあたって「健康に問題がない者」とする基準、更新にあたって「健康に問題がない者」及び「一雇用期間における欠勤日数が所定の日数以下である者」とする基準について廃止する。

(2) 病気休業の設定

前号による基準の見直しにあわせ、60歳超え契約社員として雇用された者が私傷病により療養を要する場合については、健康管理医の認定に基づき療養に専念させる期間のサービスとして病気休暇（無給）を設けることとし、病気休業の期間については3年を超えない範囲とするとともに、休業の発令、期間の計算、復帰審査等については、社員制度を準用する。

また、当該期間を経過してもなお健康状態が回復しない場合については、当該期間の満了をもって退職とする。

なお、社員の病気休暇期間が満了する前に定年退職となり引き続いて療養を要する者が、60歳超え契約社員による雇用を希望して雇用され、雇用開始から病気休暇となる場合については、社員の病気休暇期間を通算して3年を超えない範囲において休業期間を定めることとし、60歳超え契約社員として雇用された後において、雇用更新時に雇用区分が変更となる場合についても同様とする。

3. 実施時期

平成26年4月1日とする。

なお、雇用基準及び更新基準の見直しについては、平成26年4月1日に60歳超え契約社員として新たに雇用される者及び雇用更新される者に適用する。

以 上

平成25年9月10日
株式会社エヌ・ティ・ティ エムイー

月給制契約社員へのライフプラン休暇の積立日数の持ち込みについて

1. 基本的な考え方

業務運営上の役割等を踏まえ、シニアプロスタッフ、シニアエキスパート、アクティブスタッフ（以下、「月給制契約社員」という。）について、定年退職時に保有しているライフプラン休暇の積立日数を取得できる仕組みを設けることとする。

2. 具体的な内容

月給制契約社員として雇用される者が、定年退職時に保有しているライフプラン休暇の積立日数については、定年退職後に引き続いた月給制契約社員としての雇用期間において、社員と同様の取得期間及び取得事由により取得できることとする。

3. 実施時期

平成26年4月1日とする。

なお、平成26年4月1日に月給制契約社員として新たに雇用される者に適用する。

以 上

60歳超契約社員の雇用基準等の見直しについて

60歳超契約社員の雇用基準等の見直しについては、平成25年3月22日に示したところであるが、病気休業の取得、ライフプラン休暇の積立日数を取得できる仕組みの創設等については、以下のとおりとする。

1. 病気休業の取得等

病気休業については、健康管理医が医師の診断書に基づき休養を要するかどうかを審査し、認定された場合に取得可能とする。

なお、病気休業取得中に休業にされた理由が消滅した場合は、すみやかに復帰させられることとする。

2. 定年退職時に保有しているライフプラン休暇の積立日数を取得できる仕組みの創設

(1) 基本的な考え方

業務運営上の役割等を踏まえ、ゴールドマイスター、コアスタッフ、プロスタッフ（以下、「月給制契約社員」という。）について、定年退職時に保有しているライフプラン休暇の積立日数を取得できる仕組みを設けることとする。

(2) 実施内容等

月給制契約社員として雇用される者が、定年退職時に保有しているライフプラン休暇の積立日数を定年退職後に引き続いた月給制契約社員としての雇用期間において、社員と同様の取得期間及び取得事由により取得できることとする。

なお、平成26年3月31日以降に定年退職となり、月給制契約社員として新たに雇用される者を適用対象者とする。

(3) 実施時期

平成26年4月1日とする。

以上