

# こうち労政情報

飛躍への挑戦!  
高知県産業振興計画

2017年  
4月号

## 特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度を導入しましょう

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものですが、同時に、働く人の健康の保持、家族の団らんや家事・育児・介護、能力開発や地域活動等に必要とされている時間と労働時間等を柔軟に組み合わせて、心身ともに充実した状態で、意欲と能力を十分発揮できる環境を整備していくことが必要です。このことは、働く人にとって好ましいだけでなく、企業経営の効率化と活性化、国民経済の健全な発展に寄与するものです。

年次有給休暇の取得促進に加え、家族のための休暇制度、リフレッシュのための休暇制度、社会と関わるための休暇制度など、働く人のさまざまな事情に対応した「特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度」の創設を、企業と従業員の対話から、スタートさせませんか。

### 特に配慮を必要とする労働者の例

- ①特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
- ②子の養育又は家族の介護を行う労働者
- ③妊娠中及び出産後の女性労働者
- ④単身赴任者
- ⑤自発的な職業能力開発を図る労働者
- ⑥地域活動等を行う労働者
- ⑦その他特に配慮を必要とする労働者

## 特別な休暇制度の導入・活用で、こんな効果が期待できます

休暇制度の例	社員にとって	企業にとって
家族のための休暇制度 ●ファミリーサポート休暇 ●子供の誕生日休暇 など	家庭生活の充実・安定	人材の安定的な確保  企業の活力の向上  仕事の質や効率の向上  企業の社会的責任 (CSR) の実践
リフレッシュのための休暇制度 ●リフレッシュ休暇 ●ブリッジ休暇 など	健康管理・活力の回復	
社会と関わるための休暇制度 ●ボランティア休暇 ●ドナー休暇 ●地域・社会貢献休暇 ●裁判員休暇 など	社会参加の機会	
向上のための休暇制度 ●自己啓発休暇 など	新しい能力開発	
万が一に備える休暇制度 ●病気休暇 ●犯罪被害者休暇	万が一に備えた安心	

特別休暇制度の事例については、働き方・休み方改善ポータルサイト (<http://work-holiday.mh1w.go.jp/>) もチェック!

## 労務改善 Q&A

<No.30>

### Q. 年次有給休暇の取得要件における育児休業期間の取扱いについて

育児休業から復帰した社員が年次有給休暇を取得したいと申し出てきました。その社員は、年次有給休暇の付与の基準日前の1年間のうち、6ヶ月ほど育児休業のため出勤していませんでしたが、年次有給休暇を与えないといけないでしょうか。

### A. 育児休業の期間は出勤したものとして計算しなければいけません。

年次有給休暇は、雇入れの日から6ヶ月継続して勤務した場合は、その間の全労働日(出勤を要する日の総日数)の8割以上を出勤したときに、その後は継続する勤務1年ごとに全労働日の8割以上を出勤したときに付与するものです。この出勤した日には、実際に出勤した日だけでなく、育児休業期間も含まれます。その他、産前産後休業期間、介護休業期間、業務上の負傷・疾病による療養のための休業期間、年次有給休暇の取得日も出勤した日に含まれます。

このため、育児休業期間を出勤した日として計算し、要件を満たすようであれば、勤続年数に応じた年次有給休暇を付与する必要があります。この社員が要件を満たすか、すぐに確認しましょう。

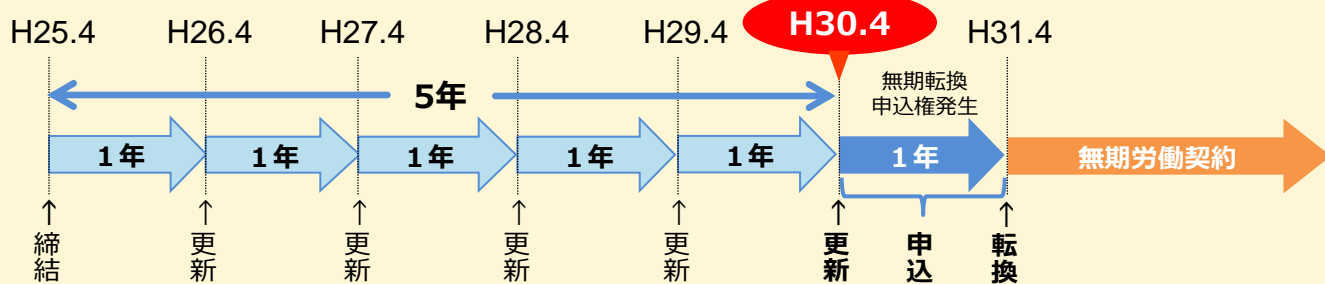


# 安心して働くための「無期転換ルール」とは ～平成30年4月から無期労働契約への転換申込みが本格化！～

## 無期転換ルールとは

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約から開始します。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則などの改定が必要です。

## 対象となる方は

雇用されている方のうち、原則として契約期間に定めがある有期労働契約が5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。

## 無期転換の申込みは、書面で行うことをお勧めします

無期転換申込権の発生後、働く方が会社に対して無期転換する旨を申し出た場合、無期労働契約が成立します（会社は断ることができません）。この申込みは口頭でも法律上は有効ですが、のちのちのトラブルを防ぐため、書面で行うことをお勧めします。

無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。また、有期契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合がありますので、慎重な対応が必要です。

お困りの場合は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください。

## くわしくは無期転換ポータルサイトへアクセス！

無期転換ルールの概要や無期転換のメリットなどのほか、相談先である都道府県労働局の一覧等を掲載しています。

<http://muki.mhlw.go.jp/>

無期転換サイト

検索

