

## 男性の育休取得率、過去最高に

2015 年度の「雇用均等基本調査」によると、2013 年 10 月からの 1 年間で、配偶者が出産し育児休業を取得した男性の割合が 2.65%（前年比+0.35 ポイント）で調査開始以来、過去最高となりました。ちなみに女性の育休取得率は 81.5%（前年比-5.1 ポイント）です。

男性の育休取得はまだまだ低水準ではありますが、新入社員の 7 割が「子供が生まれたら育休を取りたい」としているという調査結果もあり、取得率は徐々に増加していきそうです。

国も男性の育休を後押ししており、今年度「出生時両立支援助成金」という助成金が新設されました。

●男性労働者が育休を取得しやすい職場づくりの取組（管理職からの育休取得勧奨、管理職向け研修会など）

●男性労働者が、子の出生後 8 週間以内に始まる 14 日以上（中小企業は 5 日以上）の育休を取得

で、中小企業は 60 万円（中小以外は 30 万円）が受給できます。（ただし、過去 3 年以内に男性の育休取得者がいる場合は対象外）

福祉の現場で、男性の育休取得はなかなか難しいかもしれませんが、これも働きやすい事業所としての魅力になることは間違いありません。該当しそうな男性職員がいる事業所は、ぜひ積極的に育休のススメをしていきましょう。

## 無期雇用転換制度について教えてください ②

「無期雇用転換制度」を理解するために重要な点として、まずは「労働者の申込みが要件である」ということがあります。

勤務が通算 5 年を超えたら自動的に無期雇用になるということではなく、労働者本人が「無期雇用にしてください」と申し出る必要があるということです。

逆にいえば、**申し出がない限り、1 年契約を引き続き続けても（更新しても）構わない**ということです。

ただしその労働者には「無期転換申込権」が発生していますので、いつでも申し出ができる状態ということ

になります。そして、**申し出がされれば、事業主は無期転換を拒否することができません**。（実際には今の契約期間満了の翌日から無期雇用契約が成立）

注意していただきたいのは、「無期雇用転換の申し出はしません」という約束をさせて雇うなど、**無期転換申込権を放棄することを条件とした労働契約を結んではならない**ということです。法の趣旨に反し、その内容は無効とされます。

あくまでも、無期雇用転換を申し出るかどうか、本人が自由な意思で決められるようにする必要があります。

ちなみに、この「無期雇用転換制度」について、事業主が有期契約労働者に説明する義務まで課されているものではありません。

しかし、だからといって黙っていていいということではなく、法人としての方針を決め、職員にしっかりと説明していくことは、風通しのよい事業所をつくるためにも大切なことだと思います。

次回へ続きます

## セミナー2016 Part2 申込み受付中！

ご案内しているとおり、「福祉・介護事業所の労務管理・人材育成セミナー 2016 Part2」を、以下のとおり開催します。

【松本会場】平成 28 年 8 月 26 日（金）松本勤福

【長野会場】平成 28 年 9 月 2 日（金）若里ホール

※時間はいずれも 13:30~16:00

テーマは、「人材確保～採用戦略と面接」、「多様な働き方～ワーキングライフ」としており、将来を見据え、働きやすく魅力ある事業所づくりを目指す内容です！

まだ両会場とも席には余裕があります。多くの皆様のご参加、お待ちしております！

### 【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail : [mail@sugiyama-sr.net](mailto:mail@sugiyama-sr.net)