

「就業規則等の改正について」の提案を受ける!

就業規則等の改正について

平成 30 年 2 月

すべての社員が活躍できる企業風土の醸成と多様な働き方を実現するとともに、配偶者の海外転勤等によりこれまで離職をせざるを得なかった社員の雇用継続等を目的として、以下のとおり就業規則等の改正を実施することとする。

1 改正内容

(1) 「保存休暇」制度の改正

育児や介護等の生活環境の変化に対して社員がより柔軟に対応できるよう、年次有給休暇の取得促進の継続を前提として、保存休暇の使用事由等の見直しを行う。

	現行	改正
事由	(1) 私傷病による場合 (2) ボランティア活動をする場合 (3) リフレッシュ休暇と連続して使用する場合	現行(1)~(3)に加え、 育児・介護・検査等（人間ドック、妊産婦の保健指導・検査）に関しても使用可能とする。
累積日数（年間）	2 日	4 日
累積日数限度	20 日	30 日

(2) 「配偶者出産休暇」の新設

男性社員の育児参加促進を通じ、性別による役割意識を払拭するため、「配偶者出産休暇」を新設する。「配偶者出産休暇」は、男性社員に対して、配偶者出産に伴う入院の日から出産後 14 日目までに 3 日以内の有給休暇を付与（分割取得可能）する。

(3) 配偶者の海外転勤帯同を目的とした「自己都合休職」の休職期間の変更

共働き世帯の増加とグローバル化の進展を踏まえて、配偶者の海外転勤等により、働き続けることが困難な社員に対し、「自己都合休職」の取扱いとして、3 年以内の休職期間を認める（その他の事由による「自己都合休職」は現行のとおりの 1 年以内）ことで、雇用継続を目指す。

2 改正労働契約法対応

平成 24 年に公布された改正労働契約法において、有期雇用契約が通算で 5 年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより無期転換することとなる。当社においては、グリーンスタッフ、テナポラリースタッフの雇用契約の期間は、いずれも反復更新された場合においても 5 年を超えることは基本的にはないが、雇用契約の期間が 5 年を超えた場合は、労働条件と定年に関して改正労働契約法の定めにより措置を講じていくものとする。

3 実施期日

平成 30 年 4 月 1 日

配偶者出産休暇の新設
保存休暇制度の改正
自己都合休職期間の変更

(2) 上記改正内容に伴

働きやすい職場を創るため、
交渉していきます!!

