

事業主の皆さまへ（1～4は全企業が対象）

【令和3年11月末時点版】
改正内容5に関する省令の内容を追加しました。

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和4年4月1日から3段階で施行

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度、P2参照）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

令和4年4月1日施行

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休（P2参照）の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（**相談窓口設置**）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

● 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

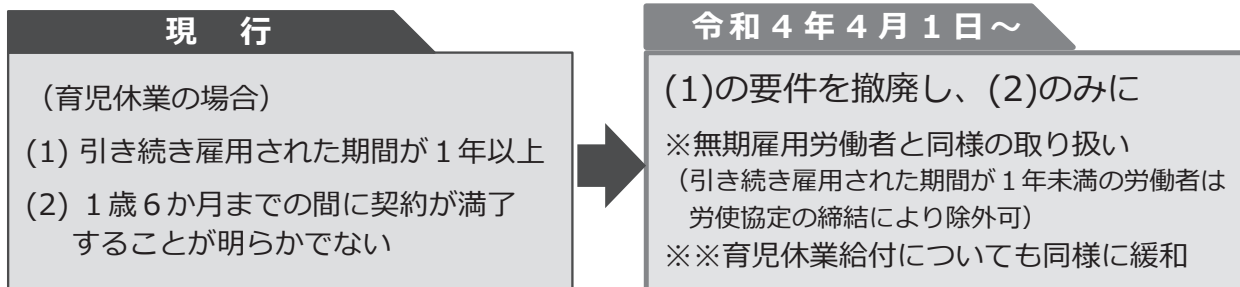
※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう



令和4年10月1日施行

3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

4 育児休業の分割取得

就業規則等を見直しましょう

	産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育休制度 （R4.10.1～）	育休制度 （現行）
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 （最長2歳）まで	原則子が1歳 （最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで※1	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 （初めにまとめて申し出ることが必要）	分割して 2回取得可能 （取得の際にそれぞれ申出）	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合 に限り、労働者が合意した範囲※2で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を 柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に 限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある 場合に限り 再取得可能※3	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

例) 所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、
休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合
⇒ 就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

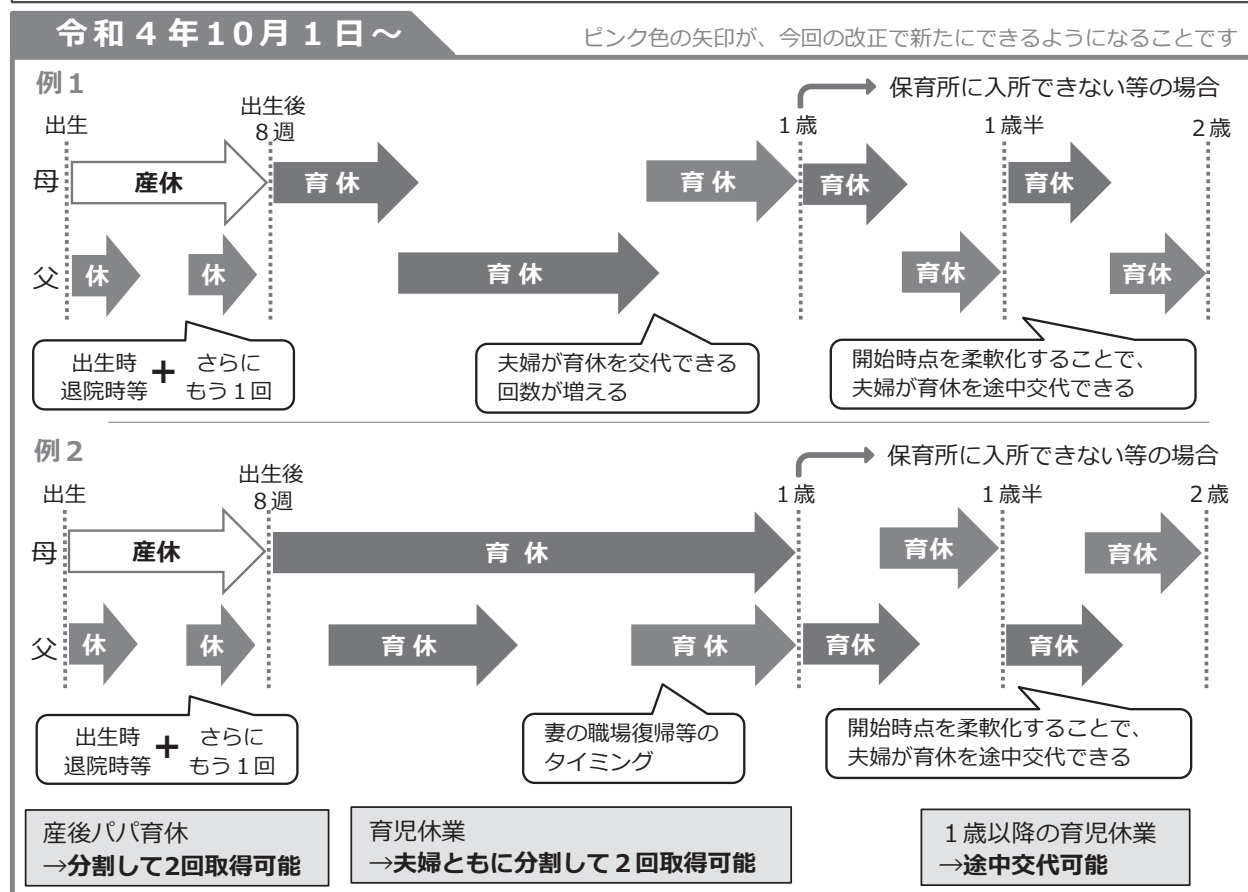
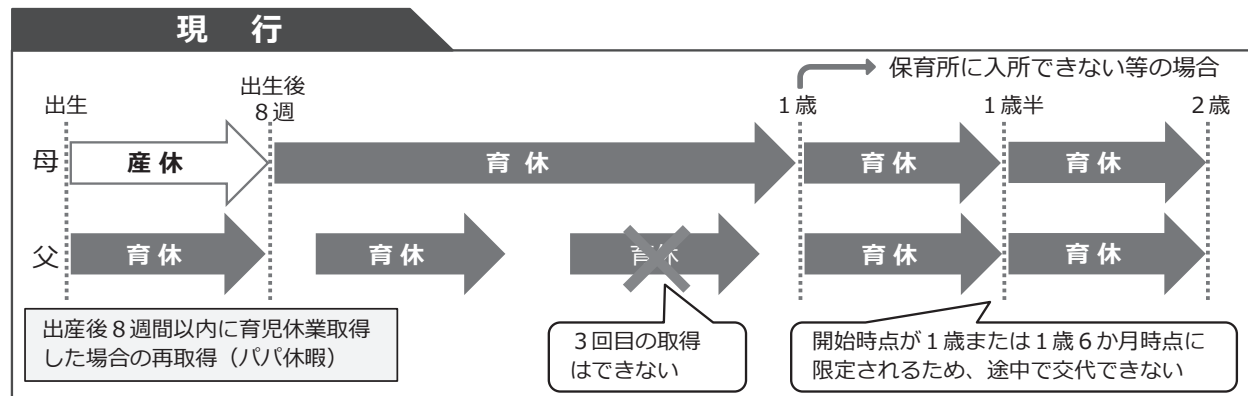
休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	13日目	休業終了日
4時間 休	休	休	8時間	6時間 休	休	休 4時間	休	6時間 休

産後パパ育休も育児休業給付（出生時育児休業給付金）の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下である場合に、給付の対象となります。

注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

改正後の働き方・休み方のイメージ（例）



※3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。

また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

ハラスメントの典型例

- ・ 育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- ・ 産後パパ育休の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛に感じた。

令和5年4月1日施行

5 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。**

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度（会計年度）の直前の事業年度です。インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

さらに詳しく知るための情報・イベントなど

■ 男性の育児休業取得促進セミナーのご案内

イクメンプロジェクトでは、改正育児・介護休業法も踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するセミナーを開催しています。

① 男性の育児休業取得促進セミナー

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/>



■ 両立支援について専門家に相談したい方へ

【中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業】

制度整備や育休取得・復帰する社員のサポート、育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

② 中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業

<https://ikuji-kaigo.com/>



■ 雇用環境整備、個別周知・意向確認の例

厚生労働省では以下の資料をご用意しています。社内用にアレンジする等してご利用いただけます。

③ 社内研修用資料、動画

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>

④ 個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



■ 両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト）

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。育児休業取得率の公表も行えるように改修する予定です（令和3年度末予定）。

⑤ 両立支援のひろば

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



育児・介護休業法に関するお問い合わせは 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

令和3年11月作成

4

脳・心臓疾患の労災認定基準 改正に関する4つのポイント

脳・心臓疾患の労災認定基準が改正されました。
 事業主・労働者の皆さまは、ご不明な点がありましたら最寄りの窓口までご相談ください。

1

長期間の過重業務の評価にあたり、労働時間と労働時間以外の 負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化しました

【改正前】

発症前1か月におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、
 1か月あたり80時間を超える時間外労働が認められる場合について業務と発症との関係
 が強いと評価できることを示していました。

【改正後】

上記の時間に至らなかった場合も、これに近い時間外労働を行った場合には、「**労働時
 間以外の負荷要因**」の状況も十分に考慮し、業務と発症との関係が強いと評価できるこ
 とを明確にしました。

業務と発症との
 関連が強いと評価

労働時間

発症前1か月間に100時間
 または
 2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働
 の水準には至らないがこれに近い時間外労働

+

一定の労働時間以外の負荷要因

2

長期間の過重業務、短期間の過重業務の労働時間以外の負荷要因 を見直しました

労働時間以外の負荷要因の見直しを行い、赤字の項目を新たに追加しました。

労働時間以外の負荷要因	勤務時間の不規則性	拘束時間の長い勤務
		休日のない連続勤務
		勤務間インターバルが短い勤務 <small>※「勤務間インターバル」とは、終業から次の勤務の始業までをいいます</small>
		不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務
	事業場外における移動を伴う業務	出張の多い業務
		その他事業場外における移動を伴う業務
心理的負荷を伴う業務	※改正前の「精神的緊張を伴う業務」の内容を拡充しました	
身体的負荷を伴う業務		
作業環境 <small>※長期間の過重業務では付加的に評価</small>	温度環境	
	騒音	

3

短期間の過重業務、異常な出来事の業務と発症との関連性が強いと判断できる場合を明確化しました

業務と発症との関連性が強いと判断できる場合として、以下の例を示しました。

短期間の過重業務	発症直前から前日までの間に特に過度の長時間労働が認められる場合
	発症前おおむね1週間継続して、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合
異常な出来事	業務に関連した重大な人身事故や重大事故に直接関与した場合
	事故の発生に伴って著しい身体的、精神的負荷のかかる救助活動や事故処理に携わった場合
	生命の危険を感じさせるような事故や対人トラブルを体験した場合
	著しい身体的負荷を伴う消火作業、人力での除雪作業、身体訓練、走行等を行った場合
	著しく暑熱な作業環境下で水分補給が阻害される状態や著しく寒冷な作業環境下での作業、温度差のある場所への頻回な出入りを行った場合

4

対象疾病に「重篤な心不全」を新たに追加しました

【改正前】

不整脈が一義的な原因となった心不全症状等は、対象疾病の「心停止（心臓性突然死を含む）」に含めて取り扱っていました。

【改正後】

心不全は心停止とは異なる病態のため、新たな対象疾病として「重篤な心不全」を追加しました。「重篤な心不全」には、不整脈によるものも含まれます。

【以下の点はこれまでと変更ありません】

- ・「長期間の過重業務」、「短期間の過重業務」、「異常な出来事」により業務の過重性を評価すること
- ・「長期間の過重業務」について、発症前1か月におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月あたり80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できること

労災認定の請求に関する詳しい情報・お問い合わせ

最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください。

[全国の労働基準監督署 一覧](#)



[脳・心臓疾患の労災補償について](#)
(厚生労働省のホームページ)



(R3.9)

＼中小企業の事業主の皆さま／

労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されます！

令和4年
4月1日より

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます（令和4年3月31日までは努力義務）。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none"> ● 殴打、足蹴りを行う。 ● 相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none"> ● 人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> ● 1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	<ul style="list-style-type: none"> ● 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ● 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

※個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の 明確化および周知・啓発	①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に 対応するために 必要な体制の整備	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること （事実確認ができなかった場合も含む）
併せて講ずべき措置	⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること
- 職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取り組みを行うこと
（コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等）
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても同様の方針を併せて示すこと
 - ・他の事業主が雇用する労働者 ・就職活動中の学生等の求職者
 - ・労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）
- カスタマーハラスメントに関し以下の取り組みを行うこと
 - ・相談体制の整備
 - ・被害者への配慮のための取り組み
（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
 - ・被害防止のための取り組み（マニュアルの作成や研修の実施等）

職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

都道府県労働局雇用環境・均等部（室） <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



社内の体制整備に活用できる情報・資料

- 事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料
厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

職場におけるハラスメント防止のために



- ポータルサイト「あかるい職場応援団」
職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

あかるい職場応援団 HP



みんなチェック！最低賃金 使用者も、労働者も、必ずチェック、最低賃金

沖縄県の最低賃金




沖縄県内の使用者は、この最低賃金額より低い賃金で労働者を使用することはできません。

	最低賃金の件名	最低賃金額	適用範囲	効力発生日
(1)地域別 最低賃金	沖縄県最低賃金	時間額 820円	沖縄県内の全ての労働者及び使用者に適用されます。 ただし、下記の特定(産業別)最低賃金対象業種に該当する場合には、当該最低賃金が適用されます。	令和3年10月8日

	最低賃金の件名	最低賃金額	適用範囲	効力発生日
(2) 特定 (産業別) 最低賃金	新聞業	時間額 853円	新聞業 ※日本標準産業分類G413に該当し、主として新聞の発行を行う労働者	令和3年11月12日
	自動車(新車)小売業	左記の最低賃金は、令和3年度は改正がありませんでした。 このため、令和3年10月8日からは、 沖縄県最低賃金820円 が適用されます。		
	各種商品小売業			
	糖類製造業			
	畜産食品製造業			
清涼飲料、酒類製造業				

適用除外	
	ただし、次に掲げる者は(2)の特定(産業別)最低賃金から除外され(1)の地域別最低賃金が適用されます。 ①18歳未満又は65歳以上の者 ②雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの ③清掃、片付けその他これらに準ずる軽易な業務に主として従事する者

- 最低賃金に算入されない賃金……①精皆動手当、通勤手当及び家族手当 ②臨時に支払われる賃金 ③1か月を超える期間ごとに支払われる賃金 ④時間外、休日労働割増賃金等
- 特定(産業別)最低賃金が適用される事業には、当該産業の管理、補助的経済活動を行う事業所及び管理する全资子公司を通じての主要な経済活動が当該産業に分類される純粋持株会社が含まれます。

最低賃金 上げ3つの 支援策	生産性向上支援 業務改善助成金 雇用環境・均等室 ☎ 098-868-4403	雇用の維持支援 雇用調整助成金 コールセンター ☎ 0120-60-3999	最低賃金枠の創設 事業再構築補助金 補助金事務局コールセンター ☎ 0570-012-088
			

働き方改革、生産性向上の取り組みを支援します。無料でご相談に応じます。まずは、ご相談を！
沖縄働き方改革推進支援センター(0120-420-780、0120-420-781)

●最低賃金に関するお問い合わせは、**沖縄労働局 賃金室**〈電話(098)868-3421〉又は最寄りの**労働基準監督署**へ。

那覇労働基準監督署 電話(098)868-8033	沖縄労働基準監督署 電話(098)982-1263	名護労働基準監督署 電話(0980)52-2691	宮古労働基準監督署 電話(0980)72-2303	八重山労働基準監督署 電話(0980)82-2344
-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------

《厚生労働省 沖縄労働局》

沖縄県主催
令和3年度 地域巡回マッチングプログラム事業



どなたでも
お気軽に
参加OK!

適職発見プロジェクト
会える。見つかる。良くわかる!

適職発見フェア ハイブリッド合説!

就職説明・面接会

未経験から正社員を目指そう!

あなたのスタイルに合わせて参加可能!

ハイブリッド合説とは? ▶▶

同じ日に【会場】と【オンライン】の両方で説明会を開催する、新しいイベント形態です。あなたの状況に合った方法で参加できます!



「会場で」「自宅で」好きな方法で参加OK!!

会場参加

会場で企業と直接会って説明を聞けます

オンライン参加

自宅等からPC・スマホ等で説明を聞けます

「職場見学大歓迎」の採用企業があなたの参加を待っています!

適職発見フェア開催スケジュール

1	R3年 9/10 (金)	中南部エリアのお仕事 沖縄コンベンションセンター 時間/13:00~17:00	済	4	12/16 (木)	宮古エリアのお仕事 宮古島市未来創造センター 時間/13:00~16:00	済
2	10/8 (金)	北部エリアのお仕事 名護市民会館 時間/13:00~16:00	済	5	R4年 1/18 (火)	中南部エリアのお仕事 沖縄コンベンションセンター 時間/13:00~17:00	済
3	11/19 (金)	八重山エリアのお仕事 石垣市民会館 時間/13:00~16:00	済	沖縄県・新型コロナ対策パーソナルサポート RICCA(リッカ)への登録をお願いします。			

【参加をご希望の方は、適職発見プロジェクト事務局の専用ホームページまたはお電話でご予約ください】

※新型コロナウイルス感染拡大などの状況により、急遽開催が中止・変更になる場合もございます。参加の際は事前に事業HPをご覧ください。また、体調不良の場合は、参加をお控えください。

適職発見プロジェクト事務局 TEL.098-860-8900 FAX.098-864-5552
那覇市天久1044-2(株式会社求人おきなわ内) 平日9:00~18:00(土・日・祝日、年末年始は休み)

参加企業や求人情報など、最新情報はホームページをご覧ください。 <https://jobmatching.info>

◎沖縄県商工労働部雇用政策課(沖縄振興特別推進交付金活用事業) (一般求職者向け就労支援事業 期間:令和3年7月16日~令和4年2月15日)



スマホはこちらから!!

第23期沖縄県労働委員会委員の任命について

沖縄県労働委員会は、労働組合法第19条の12第2項及び労働組合法施行令第25条の2の別表第3により、公益委員(公益の代表者)、労働者委員(労働者の代表者)、使用者委員(使用者の代表者)各5人、計15人の委員で構成されています。

第22期委員の任期満了に伴い、令和3年12月15日付けで、以下のとおり第23期委員が任命されました。なお、委員の任期は2年です。

第23期沖縄県労働委員会委員名簿

区分	氏名	現職	再任・新任の別
公益委員 (5人)	◎ 藤田 広美	弁護士 琉球大学大学院法務研究科教授	再任
	○ 上江洲 純子	沖縄国際大学教授	再任
	田島 啓己	弁護士	再任
	村上 恵実	弁護士	新任
	戸谷 義治	琉球大学准教授	新任
労働者委員 (5人)	砂川 安弘	日本労働組合総連合会沖縄県連合会事務局長	再任
	鎌田 健嗣	U Aゼンセン沖縄県支部支部長	再任
	棚原 初美	日本労働組合総連合会沖縄県連合会副事務局長	再任
	大嶺 克志	自治労沖縄県本部書記長	再任
	比嘉 康裕	航空連合沖縄副会長	再任
使用者委員 (5人)	田端 一雄	一般社団法人沖縄県経営者協会常務理事	新任
	名嘉村 裕子	株式会社りゅうせきフロントライン取締役 ホテル飲食事業担当部長	再任
	城間 泰	株式会社琉球銀行常務取締役	再任
	大城 恵美	株式会社近代美術代表取締役	再任
	金城 欣光	沖縄バス株式会社常務取締役	新任



事務局からひとこと

※委員の任期:令和3年12月15日～令和5年12月14日

※◎:会長、○:会長代理

労働委員会は、労使関係の安定を図るために中立・公平な立場で、労働条件等に関する労使紛争の迅速かつ円満な解決をお手伝いします。

あっせん等の制度の利用に関することは、お気軽にご相談ください。

お問い合わせ先 沖縄県労働委員会事務局(県庁2階) TEL:098-866-2551 FAX:098-866-2554

Eメール:aa160008@pref.okinawa.lg.jp

ホームページ:「沖縄県労働委員会」で検索 🔍

パートタイムから正社員に変更したときの年次有給休暇について

● 相談内容 ●

これまで週3日の短時間パートタイマー（1日6時間）として5年間勤務していましたが、今年度途中の6月でフルタイム正社員に登用されました。その際、年次有給休暇の日数はどのようになるのでしょうか。今年度の有給休暇は年間6日付与となっていました。

● 相談回答 ●

ポイント

- ① 年次有給休暇は、全労働日の8割以上出勤していれば、継続勤務期間に応じて付与されます。週30時間未満、週4日未満の勤務の場合、比例付与4年6か月以上であれば、年間12日（表A）になります。
- ② パートから正社員に変更になった場合、正社員と同じ有給休暇日数になりますが、正社員になった時点で有休休暇が増えるのではなく、直後の基準日（会社によって雇用締結日または年度で統一した日）に変更になります。
- ③ 未使用の有給休暇は2年に限り繰越しが認められています。

解説

- ・有給休暇は、入社後6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤していれば、付与されます。短時間勤務または短日勤務であっても有給休暇は発生します。
- ・正社員に比べて、勤務時間や勤務日数が少ない社員に対しても、その労働時間や日数に応じた有給休暇を与えることを「年休の比例付与」といいます。
- ・有給休暇は、勤務年数に応じて毎年増えていきます。正社員の場合だと6年6か月以上で20日が上限となり、2年間繰越しできる制度になっています。

表A

週所定労働日数4日(年間169日～215日) パート労働者の場合							
勤続期間	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
付与日数	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日

表B

週30時間以上、所定労働日数5日の場合(フルタイム等)							
勤続期間	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

【勤務形態を変更した場合】

- ・週3日勤務からフルタイム勤務になると、有給休暇は比例付与ではなく、週30時間以上、週5日勤務の有給休暇（表B）が付与されます。
- ・ただし、有休休暇が変更になるのは、短時間勤務の雇用契約の時期、または会社で定めた基準日になりますので、直後に来る基準日から変更になります。
- ・付与日から1年以内に取得しなかった年次有給休暇は、付与日から2年以内に限り繰り越すことができます。

お問合せ先

沖縄県女性就業・労働相談センター

労働相談フリーダイヤル 0120-610-223 TEL 098-941-4750

沖縄県労働経済指標

項目 年月	常用労働者(規模5人以上)				失業者 数 (沖縄県)	完 全 失業率 (沖縄県)	一般職業紹介状況(沖縄県)				消費者物価指数	
	一般労働者		パートタイム労働者				有効			就職件数	R2=100	
	全国	沖縄県	全国	沖縄県			求職者数	求人数	求人倍率		那覇市	全国
	千人	人	千人	人	千人	%	人	人				
平成19年	32,713	271,242	11,558	98,024	47	7.4	32,351	13,697	0.42	2,463	94.8	95.5
20年	33,216	278,941	11,738	92,260	48	7.4	30,790	11,574	0.38	2,178	96.8	96.8
21年	31,974	284,657	12,018	103,037	50	7.5	34,878	9,902	0.28	2,017	96.1	95.5
22年	31,861	277,746	12,284	112,022	51	7.6	37,416	11,567	0.31	2,079	95.3	94.8
23年	31,907	273,713	12,525	117,855	47	7.1	44,093	12,924	0.29	2,088	95.3	94.5
24年	32,591	274,754	13,166	119,329	46	6.8	36,526	14,515	0.40	2,176	95.0	94.5
25年	32,548	274,827	13,581	121,257	39	5.7	32,533	17,212	0.53	2,179	95.3	94.9
26年	32,852	275,207	13,956	123,517	37	5.4	29,802	20,601	0.69	2,154	97.8	97.5
27年	33,209	275,892	14,561	127,067	36	5.1	28,188	23,636	0.84	2,110	98.4	98.2
28年	33,788	290,306	14,978	117,896	31	4.4	27,001	26,318	0.97	2,120	98.7	98.1
29年	34,636	288,447	15,395	125,882	27	3.8	25,758	28,598	1.11	2,099	99.1	98.6
30年	34,426	315,950	15,381	143,732	25	3.4	24,876	29,052	1.17	1,982	100.3	99.5
令和元年	34,772	315,731	16,015	143,841	20	2.7	25,498	30,442	1.19	1,922	100.6	100.0
2年	35,326	328,737	15,972	144,617	25	3.3	27,972	22,520	0.81	1,680	100.0	100.0
令和2年9月	35,401	333,388	15,946	138,038	28	3.7	29,392	18,736	0.64	1,253	100.5	99.9
10月	35,453	333,273	16,058	139,367	30	4.0	30,320	19,915	0.66	1,563	100.0	99.8
11月	35,354	331,972	16,276	142,883	23	3.0	30,429	21,537	0.71	1,344	99.8	99.5
12月	35,393	329,353	16,291	146,335	26	3.4	30,087	20,490	0.68	1,234	99.8	99.3
令和3年1月	35,450	330,814	16,090	144,616	27	3.6	30,153	21,322	0.71	1,156	100.2	99.8
2月	35,359	329,697	16,093	142,926	28	3.7	30,727	21,066	0.69	2,517	100.0	99.8
3月	35,277	328,448	15,996	139,448	33	4.4	30,450	21,007	0.69	3,543	100.3	99.9
4月	35,951	337,789	15,936	140,349	28	3.7	30,208	21,542	0.71	1,967	99.1	99.1
5月	35,917	338,469	15,982	142,184	27	3.6	29,491	22,047	0.75	1,639	99.2	99.4
6月	35,896	336,846	16,065	143,244	30	4.0	28,081	22,325	0.80	1,583	99.6	99.5
7月	35,823	340,322	16,267	141,830	32	4.3	29,120	22,231	0.76	1,340	99.9	99.7
8月	35,730	343,377	16,301	135,602	28	3.7	31,079	22,498	0.72	1,336	100.0	99.7
9月	35,686	337,382	16,266	140,066	27	3.6	32,231	23,652	0.73	1,477	100.7	100.1
資料 出 所	県 統 計 課						沖 縄 労 働 局				県統計課	

項目 年月	労働時間の動き						賃金の動き					
	総実労働時間		所定内労働時間		所定外労働時間		現金給与総額		定期給与		特別給与	
	全国	沖縄県	全国	沖縄県	全国	沖縄県	全国	沖縄県	全国	沖縄県	全国	沖縄県
	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
平成19年	154.2	152.4	140.8	144.3	13.4	8.1	377,731	299,015	299,782	247,936	77,949	51,079
20年	153.0	152.0	140.1	143.9	12.9	8.1	379,497	297,971	300,694	247,577	78,803	50,394
21年	147.3	152.2	136.4	141.8	10.9	10.4	355,223	283,652	288,478	240,782	66,745	42,870
22年	149.8	151.7	137.8	142.1	12.0	9.6	362,276	272,493	291,210	233,064	69,066	39,429
23年	149.0	150.7	137.1	141.2	11.9	9.5	362,296	275,343	291,783	233,892	70,513	41,457
24年	150.7	150.6	138.5	141.0	12.2	9.6	356,649	264,102	289,794	224,699	66,855	39,403
25年	149.3	150.4	136.9	140.6	12.4	9.8	357,977	264,330	289,150	226,907	68,827	37,423
26年	149.0	150.5	136.2	140.2	12.8	10.3	363,338	268,801	291,475	230,525	71,863	38,276
27年	148.7	150.7	135.8	140.4	12.9	10.3	357,949	271,818	288,508	235,524	69,441	36,294
28年	148.6	149.9	135.9	140.0	12.7	9.9	361,593	280,554	289,899	238,662	71,694	41,892
29年	148.4	150.6	135.8	140.0	12.6	10.6	363,295	283,056	290,954	240,671	72,341	42,385
30年	147.4	146.2	134.9	138.0	12.5	8.2	372,164	272,026	295,945	233,588	76,219	38,438
令和元年	144.5	144.0	132.1	134.1	12.4	9.9	371,507	278,190	296,123	236,194	75,384	41,996
2年	140.4	139.6	129.6	130.1	10.8	9.5	365,100	283,770	293,056	240,683	72,044	43,087
令和2年9月	140.6	136.7	129.9	127.3	10.7	9.4	300,769	239,665	292,878	238,996	7,891	669
10月	147.4	147.1	136.1	137.2	11.3	9.9	302,666	243,566	296,294	242,129	6,372	1,437
11月	140.9	143.4	132.0	131.0	11.4	9.9	315,332	241,290	294,168	239,279	21,164	2,011
12月	142.3	143.1	130.8	133.0	11.5	10.1	665,650	498,846	294,981	240,810	370,669	258,036
令和3年1月	135.1	138.1	124.1	128.4	11.0	9.7	304,569	230,804	293,031	230,375	11,538	429
2月	135.4	131.9	124.3	122.6	11.1	9.3	298,047	231,765	292,791	228,419	5,256	3,346
3月	145.1	146.3	133.1	136.1	12.0	10.2	319,903	246,089	297,340	234,548	22,563	11,541
4月	150.4	145.9	138.3	136.0	12.1	9.9	313,716	241,513	300,317	235,884	13,399	5,629
5月	136.0	137.4	124.9	127.9	11.1	9.5	309,110	233,854	294,857	231,597	14,253	2,257
6月	146.9	142.0	135.5	133.0	11.4	9.0	546,754	386,260	297,175	231,606	249,579	154,654
7月	146.9	142.2	135.0	132.7	11.9	9.5	425,601	286,458	297,740	232,821	127,861	53,637
8月	135.8	137.8	124.9	129.2	10.9	8.6	305,945	250,164	295,048	233,294	10,897	16,870
9月	141.4	140.2	130.1	131.1	11.3	9.1	304,525	233,507	296,347	232,888	8,178	619
資料 出 所	県 統 計 課											

注) 有効求人倍率 年平均は原数値 月別は季節調整値
 注) 賃金の動き、労働時間の動きの事業所規模は30人以上
 注) 一般職業紹介状況は受理地別

注) 消費者物価指数は「令和2年基準」へと変更に伴い、令和3年7月分以降の公表に合わせて改訂。