

## 第一章 雇用環境・均等室の重点施策

### A 働き方改革の推進

- 働き方・休み方の見直しに向けた取り組みは、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要です。このため、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、労働局長をはじめ局幹部による管内の主要企業のトップ等に対する働きかけを引き続き実施し、各企業における働き方改革を促進するとともに、取組事例等についての情報発信や、ゴールデンウィーク及び夏季、年末年始のほか、10月の「年次有給休暇取得促進期間」には重点的な周知・広報を行います。
- 働き方改革やワーク・ライフ・バランスの改善に取り組むなどの事業場に対しては、働き方・休み方改善コンサルタント等の活用による労働時間等の設定の改善のための助言・指導を実施するとともに、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価・検討する機会として「働き方改革ワークショップ」を開催し、その取組の支援を行います。
- 地域創生やワーク・ライフ・バランス等の視点も踏まえた働き方改革等の課題を、公労使そして金融機関で構成する「茨城働き方改革・労働環境改善協議会」のもと、魅力ある職場づくりにより、「まち」、「ひと」、「しごと」が好循環し、茨城のさらなる発展のため、各種施策を積極的に推進するとともに、この実現のため「オール茨城」で取組を行います。
- 働き方改革は、労働局の各部署と連携をとり、一丸となって推進していく窓口が雇用環境・均等室です。

### B 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

急速な少子化の進行により人口減少社会が到来する中、男女労働者の仕事と子育てとの両立支援がますます大きな課題となっています。このため、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の確実な履行確保を図ります。

#### 具体的取組

##### ①改正育児・介護休業法の確実な履行確保

- 改正内容を中心に育児・介護休業法の各制度の内容を周知し、法の履行が図られるよう指導等を行います。
- 育児休業・介護休業等の申出又は取得を理由とした不利益取扱いなど、労働者の権利が侵害されている相談に応じ、指導や育児・介護休業法に基づく労働局長の援助、調停制度の活用により紛争の解決を図ります。

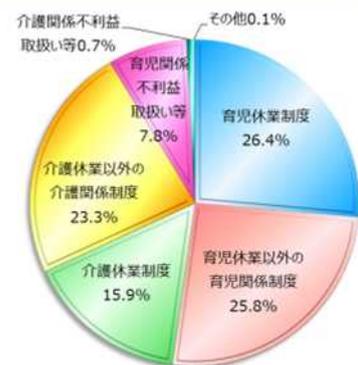
##### ②両立支援に取り組む事業主に対する支援

- 仕事と家庭の両立を図りやすくするための雇用環境整備に関する周知啓発活動を効果的に推進します。
- 総合的な情報サイト「女性の活躍・両立支援総合サイト」の紹介により、具体的な取組事例等の情報提供を行います。
- 「両立支援等助成金」を活用しつつ、仕事と家庭を両立しやすい環境整備に取り組む事業主を支援します。

##### ③次世代育成支援対策の推進

- 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定・届出、公表・周知について、指導、啓発を行います。

育児・介護関係相談の内訳（平成28年度）



- 「くるみん認定」、「プラチナくるみん認定」の認定基準やマークについて広く周知を図るとともに、各認定を目指している企業に対し、積極的な支援を行います。

### 【くるみん認定 プラチナくるみん認定の認定基準・認定マークが改正されました】

平成 29 年 4 月 1 日から、「くるみん認定」、「プラチナくるみん認定」は、子育てサポート企業を多方面より評価する新認定基準が適用されます。

また、新認定基準を満たした場合、新しいくるみんマークが付与されます。（プラチナくるみんマークは変更ありません。）



### 【茨城県内の「くるみん」「プラチナくるみん」「えるぼし」「ユースエール」認定企業事例集を作成しました】

平成 29 年 3 月、県内認定企業 19 社を取り上げた事例集を作成しました。

本事例集は、こちらからダウンロードしてご覧になれます。



## C 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

働く人々が就職や企業内での待遇において性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる環境を整備するため、男女雇用機会均等法の実効性の確保を図るとともに、企業のポジティブ・アクションを促進することなどにより、実質的な男女の均等確保を推進します。

### 具体的取組

#### ①男女雇用機会均等法の実効性の確保

- 労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるよう、企業に対し積極的な指導を行います。

#### ②妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

- 妊娠・出産、産前・産後休業の取得等を理由とする不利益取扱いに関する相談があった場合は、迅速・丁寧に対応し、法違反には厳正に対処します。

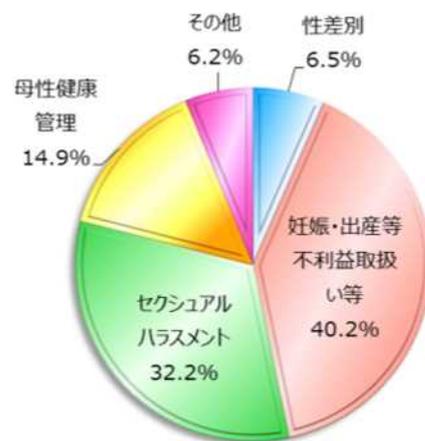
#### ③総合的ハラスメント対策の一体的実施

- 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等、職場におけるハラスメントは、複合的に生じることが多いことから、一体的にハラスメントの未然防止を図るほか、相談があった場合は迅速に対応します。

#### ④ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

- 女性の活躍推進を進めていくため、ポジティブ・アクションの趣旨や内容の正しい理解を図るとともに、企業の取組を支援するための必要な助言を行うほか、企業における女性の活躍状況や女性の活躍推進のための取組内容の情報開示を進めるよう、

均等関係相談の内訳(平成28年度)



企業に対し「女性の活躍・両立支援総合サイト」の活用を勧めます。

## D 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保及び認定の促進

女性活躍推進法に基づき、労働者301人以上規模企業に対し、「一般事業主行動計画」の策定・届出、情報公表等について、指導、啓発を行います。

また、「えるぼし認定」の認定基準やマークについて広く周知を図るとともに、各認定を目指している企業に対し、積極的な支援を行います。

### 具体的取組

#### ① 一般事業主行動計画等の策定、認定制度周知等

- 義務対象企業に対し、一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表について、あらゆる機会をとらえて周知するほか、多くの企業が「えるぼし認定」取得を目指すよう、認定制度を広く周知します。



#### ② 助成金等の活用による取組の推進

- 一般事業主行動計画に沿って取組を行い、目標を達成した企業に対して支給する両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)の活用等を通じ、女性の活躍が進んでいなかった業種の中小企業に対して、女性活躍推進法に基づく企業の取組を支援してまいります。

## E パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

パートタイム労働者については、雇用者の約3割を占め、その内訳をみると7割が女性であり、基幹的な役割を担う者や役職に就く者も増える一方、正社員との間で賃金等の処遇に大きな格差がみられます。

パートタイム労働者の働き・貢献に応じて、正社員等との均等・均衡待遇を確保し、その能力を一層有効に発揮できる雇用環境の整備を図るための施策を推進します。

### 具体的取組

#### ① パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保対策の推進

- パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員とのより一層の均等・均衡待遇を図るとともに、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置等に重点を置いた報告徴収の実施等により、パートタイム労働法の履行確保を図ります。
- 「パートタイム労働者均等・均衡待遇指標(パート指標)」、「パート労働者活躍推進企業宣言」等の情報を総合的に提供する「パート労働ポータルサイト」の活用等により、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主の自主的かつ積極的な取組を促進します。



## 「パート労働ポータルサイト」による情報提供

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp>

★パートタイム労働者の雇用管理改善に向けて、自社の現状と課題を自主点検したい事業主向け  
「パート労働者活躍企業診断サイト」により、パート指標を紹介。

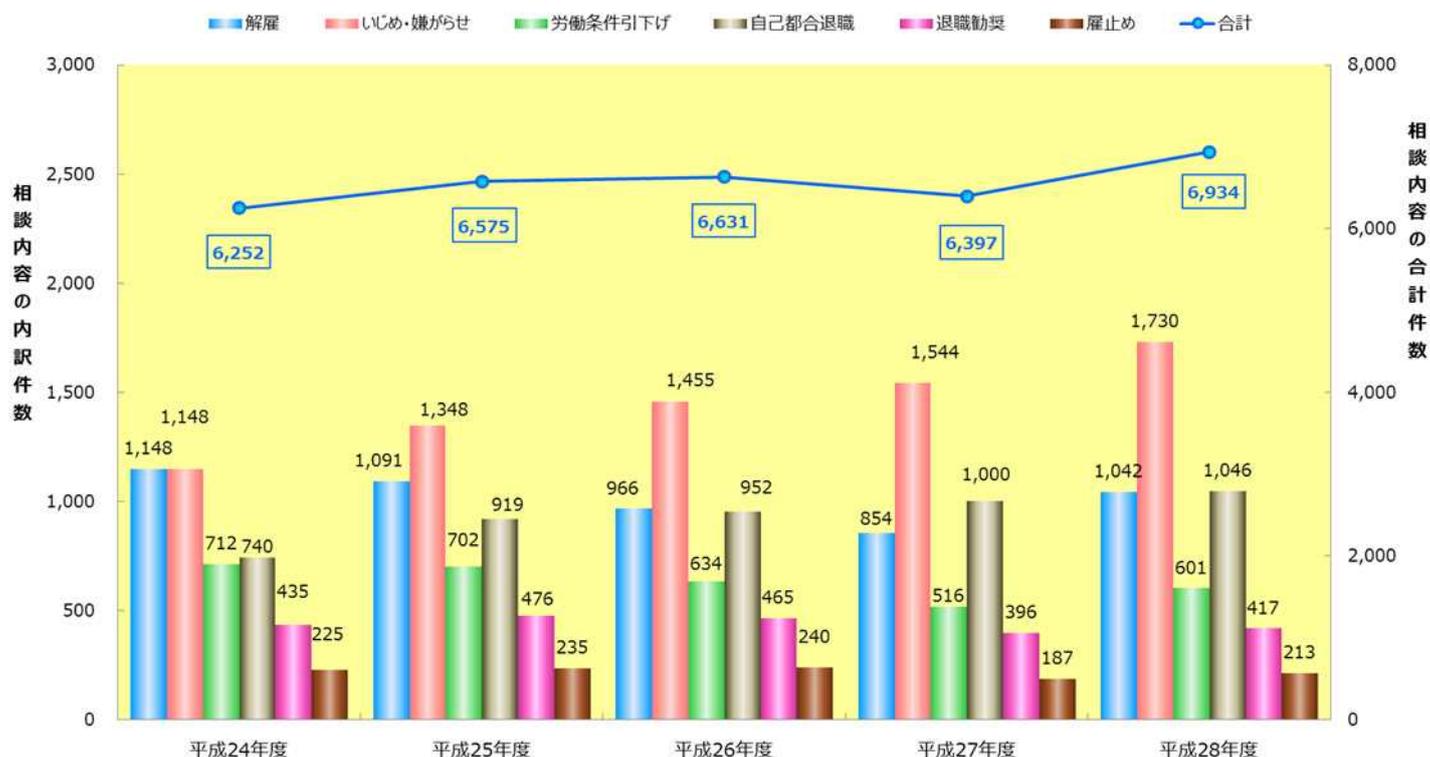
★パートタイム労働者の活躍に向けて、自社の取組や今後の目標を宣言したい事業主向け  
「パート労働者活躍企業宣言サイト」により、自社の取組や今後の目標を宣言として外部へ発信できる他、他社の宣言を紹介。

★短時間正社員制度の導入に取り組む事業主向け  
「短時間正社員制度導入支援ナビ」により、短時間正社員制度の制度概要、導入のメリット及び導入事例を紹介。

★キャリアアップを目指すパートタイム労働者向け  
「パート労働者キャリアアップ支援サイト」により、キャリアアップやスキルアップに役立つ情報やノウハウを紹介。

## F 個別労働関係紛争解決制度の積極的な運用

近年、労働関係に関する事項について、個々の労働者と事業主との間で、いじめ・嫌がらせの相談が増加しています。茨城労働局では、労働問題に関するあらゆる相談に対応し、情報提供を行う窓口として、茨城労働局内および県内各労働基準監督署内に「総合労働相談コーナー」を設置しております。相談は、予約不要、無料で、適切なアドバイスを行います。



## 具体的取組

### ①総合労働相談コーナーにおける情報提供

- 労働局雇用環境・均等室(指導部門)と水戸・日立・土浦・筑西・古河・常総・龍ヶ崎・鹿嶋労働基準監督署に設置した総合労働相談コーナーでは、労働問題に関する様々な相談に応じるとともに、各種資料を提供します。

### ②労働局長による助言・指導

- 紛争当事者に対し、紛争の問題点の指摘や解決の方向を示唆することにより、個別労働紛争の自主的な解決を促進します。

### ③紛争調整委員会によるあっせん

- 紛争調整委員(公平・中立な学識経験者等)が紛争当事者双方の主張の要点を確かめ、実情に即したあっせん案を提示するなどして紛争の解決に努めます。

## 県内の総合労働相談コーナーの所在地・連絡先

<b>茨城労働局総合労働相談コーナー</b> 〒310-8511 水戸市宮町 1-8-31 6F 茨城労働局雇用環境・均等室(指導部門) TEL 029-277-8295	<b>水戸総合労働相談コーナー</b> 〒310-0015 水戸市宮町 1-8-31 3F 水戸労働基準監督署内 TEL 029-226-2237	<b>日立総合労働相談コーナー</b> 〒317-0073 日立市幸町 2-9-4 日立労働基準監督署内 TEL 0294-22-5187
<b>土浦総合労働相談コーナー</b> 〒300-0043 土浦市中央 2-14-11 土浦労働基準監督署内 TEL 029-821-5127	<b>筑西総合労働相談コーナー</b> 〒308-0825 筑西市下中山 581-2 筑西労働基準監督署内 TEL 0296-22-4564	<b>古河総合労働相談コーナー</b> 〒306-0011 古河市東 3-7-32 古河労働基準監督署内 TEL 0280-32-3232
<b>常総総合労働相談コーナー</b> 〒303-0022 常総市北海道淵頭町 3114-4 常総労働基準監督署内 TEL 0297-22-0264	<b>龍ヶ崎総合労働相談コーナー</b> 〒301-0005 龍ヶ崎市川原代町四区 6336-1 龍ヶ崎労働基準監督署内 TEL 0297-62-3331	<b>鹿嶋総合労働相談コーナー</b> 〒314-0031 鹿嶋市宮中 1995-1 鹿嶋労働基準監督署内 TEL 0299-83-8461

事業主の皆様・有期労働契約で働く皆さまへ

**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**

有期労働契約が更新更新されて連続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。連続5年のカウントは平成25年4月1日以後に満了した有期労働契約から算入します。(労働契約法第8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】

※ 無期労働契約の要件(資格、年齢、性別、労働時間等)は、契約更新前と同様であり、直前の有期労働契約の同条件より、労働条件を劣る場合を除き、就業規則等の規定は変わりません。

**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年を超えた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簿は問いません。

**無期転換の申込みは、書面で行うことをお勧めします**

就業規則中の規定、もしくは労務課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、何か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、有期労働契約の満了前に使用者が更新年数や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めのすることは許されない場合も多いため、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・均等室(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、相談先である有期労働契約の更新等も掲載しています。

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

無期転換ポータルサイト

厚生労働省 都道府県労働局

**職場でつらい思いしていませんか?**  
 ～職場のハラスメントの解決を労働局がお手伝いします～

**職場でのあらゆるハラスメントは許されません!**

**セクシュアルハラスメント(セクハラ)とは** → P.2

職場において、性的な言動やからかい、露骨や手への接触(しつこい)な扱い、身体への不必要な接触など、害にする性的な言動が行われ、被害したことで不利益を蒙ったり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

**パワーハラスメント(パワハラ)とは** → P.3

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人脈関係などの権威で、地位や職に就くこと、業務上の指示や命令、精神的・身体的苦痛を生じさせたり、職場環境を悪化させる行為をいいます。

「職場でのセクハラ」とは  
 「職場でのセクハラ」とは、職場での性的な言動やからかい、露骨や手への接触(しつこい)な扱い、身体への不必要な接触など、害にする性的な言動が行われ、被害したことで不利益を蒙ったり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

「パワハラ」とは  
 「パワハラ」とは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人脈関係などの権威で、地位や職に就くこと、業務上の指示や命令、精神的・身体的苦痛を生じさせたり、職場環境を悪化させる行為をいいます。

**妊娠・出産・育児休業・介護休業等も理由とする不利益取扱い、および妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは** → P.4

妊娠・出産したこと、育児や介護のための転居を利用したこと等を理由として、不利益が行われる場合、減給、降格、不利益な転勤転換、解雇を断らない(解雇社員の場合)といった行為を「不利益取扱い」といいます。

また、妊娠・出産したこと、育児や介護のための転居を利用したこと等を理由として、上司・同僚が就業環境を悪化する言動を行うことを「ハラスメント」といいます。

厚生労働省 茨城労働局