

神奈川労働局発表  
平成30年3月1日

【照会先】  
神奈川労働局労働基準部（監督課）  
課長 福田 剛之  
主任監察監督官 齊藤 裕紀  
電話 045-211-7351

## 「労働条件適正化月間（新年度のスタートに向けて）」の実施

神奈川労働局（局長 姉崎 猛）は、新卒者・学生アルバイト等を採用する企業に対し、適正な労働条件での雇用に関する知識の啓発活動を、また大学生・高校生等に対しても適正な労働条件の知識の周知・啓発を図ることを目的とした「労働条件適正化月間（新年度のスタートに向けて）」を実施します。

これらの啓発活動の効果を高めるために神奈川県と連携を図ります。

### 《労働条件適正化月間の概要》

- 1 実施期間  
平成30年3月
- 2 実施内容
  - (1) 事業主等向け  
使用者団体等に対し、事業主向けに作成した「労働条件適正化月間」リーフレットの周知を依頼。
  - (2) 学生向け  
大学等に対し、労働者向けに作成した「労働条件適正化月間」リーフレットの周知を依頼。

近年、賃金不払残業など若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対する問題が社会的に注目されている状況において、新卒者等の就労環境確保対策の強化は喫緊の課題となっています。

この問題の対策の一環として、新規採用者が増加する時期である4月を控え、新卒者・学生アルバイト等を採用する企業に対し、適正な労働条件での雇用に関する知識の啓発活動を実施します。また大学生・高校生等に対しても適正な労働条件に関する知識の啓発活動を実施します。（別紙参照）。

### （参考）

- 別添1 「労働条件適正化月間」リーフレット（事業主向け）
- 別添2 「労働条件適正化月間」リーフレット（労働者向け）
- 別添3 経営者団体に対する要請文
- 別添4 求人誌発行会社に対する要請文
- 別添5 教育機関等に対する要請文

「労働条件適正化月間（新年度のスタートに向けて）」の概要

1 実施期間

平成30年3月

2 実施内容

(1) 神奈川県との連携事項

- ①経営者団体（5団体）に対し、適正な労働条件での雇用に関する神奈川県知事との連名の要請文（別添3）及び事業主向けに作成した「労働条件適正化月間」リーフレット（別添1）を交付し、会員企業に対しての周知を依頼する。
- ②求人誌発行会社（31事業場）に対し、適正な労働条件での雇用に関する神奈川県知事との連名の要請文（別添4）及び事業主向けに作成した「労働条件適正化月間」リーフレット（別添1）を交付し、求人を行う企業への周知を依頼する。
- ③神奈川県の「かながわ労働センター」において事業主向けに作成した「労働条件適正化月間」リーフレット（別添1）を配布する。

(2) 神奈川労働局が独自に実施する事項

- ①神奈川県内の大学・短期大学（67校）に対し、労働者向けに作成した「労働条件適正化月間」リーフレット（別添2）及びリーフレットの周知要請文（別添5）を交付し、学生に対する周知を依頼する。
- ②教育委員会等に対し、労働者向けに作成した「労働条件適正化月間」リーフレット（別添2）及びリーフレットの周知要請文（別添5）を交付し、学生に対する周知を依頼する。
- ③神奈川県内の労働基準監督署及び職業安定所において「労働条件適正化月間」リーフレット（別添1，2）を配布する。

## 3月 は労働条件適正化月間です！

### 新年度のスタートに向けて労働条件を整備しましょう！

事業主のみなさまへ

# ここがポイント！

## 確認しましょう、あなたの会社の労働条件！

このリーフレットは特に中小企業における働きやすい環境づくりに資するよう、主要な法定労働条件を簡潔に取りまとめたものです。

「働き方改革」を推進し、人材の定着を図っていくためにも、このリーフレットの内容を参照いただき、賃金や労働時間などの労働条件の改善を図りましょう。

## 1 労働条件の明示について

事業主は、労働者の募集を行う場合や、労働者を求人・募集した後に当初明示した労働条件の変更を行う場合は、労働条件を明示しなければなりません（※1）。また、その後労働契約を締結する時点においても、労働条件を明示しなければなりません（※2）（※1 改正職業安定法第5条の3、※2 労働基準法第15条）。

【労働契約を結ぶときに書面により使用者が明示することが義務として定められている労働条件（募集時には、①～④の他、試用期間、加入保険、募集者の氏名等、派遣労働者の募集時はその旨の明示も必要です。）】

- ① 契約はいつまでか（労働契約の期間に関すること）
- ② どこでどんな仕事をするのか（仕事をする場所、仕事の内容）
- ③ 仕事の時間や休みはどうなっているのか（仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、就業時転換（交替制）勤務のローテーションなど）
- ④ 賃金はどのように支払われるのか（賃金の決定、計算と支払の方法、締切りと支払の時期）
- ⑤ 期間の定めがある契約の更新についてのきまり（更新があるかどうか、更新する場合の判断のしかたなど）
- ⑥ 退職するときのきまり（退職に関すること（解雇の事由を含む））

～厚生労働省のホームページにモデル労働条件通知書が記載されておりますのでご活用ください～

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/meiji/dl/h241026-2-betten.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/meiji/dl/h241026-2-betten.pdf)

## 2 賃金について

賃金は、「賃金の支払の5原則」に基づいて支払わなければなりません。

また、賃金額は都道府県ごとに定める「最低賃金」を下回ることはできません（労働基準法第24条、最低賃金法第4条）。

【賃金支払の5原則】

賃金は、①毎月1回以上、②一定の期日に、③通貨で、④全額を、⑤直接労働者本人に、支払わなければなりません。ただし、本人同意の上で、指定する銀行などの口座に振込みをすることができます。

【神奈川県最低賃金】

平成29年10月1日から、神奈川県最低賃金が時間額956円になりました。

※賃金額の改定を図る際には、キャリアアップ助成金や業務改善助成金の活用をご検討ください。

### 3 労働時間・休日について

#### 【労働時間・休日・休憩】

原則として、事業主は労働者に、1週間について40時間（事業場の労働者が10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は44時間）、1日8時間を超えて労働させることはできません（労働基準法第32条、労働基準法第40条）。

また、原則として、事業主は労働者に対して、少なくとも週1回、または4週で4日以上の日を与えなければなりません（労働基準法第35条）。

これらの時間を超え、または休日に労働者を働かせる場合には、あらかじめ労使協定（36協定）を結び、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります（労働基準法第36条）。

このほか、事業主は、労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければなりません（労働基準法第34条）。

#### 【割増賃金】

時間外労働、休日労働、深夜労働（午後10時から午前5時までの間）を行わせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません（労働基準法第37条）。

#### 【割増賃金率】

- ① 1日8時間または週40時間（※）を超えた時間外労働に対しては、通常の賃金の25%以上の割増率（※労働者10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は週44時間）
- ② 1か月に60時間を超えた①の時間外労働に対する割増率は50%以上（中小企業については現在は猶予）
- ③ 午後10時から午前5時（深夜時間）までに労働させた場合の当該時間に対する割増率は25%以上
- ④ 休日に労働させた場合の当該時間に対する割増率は35%以上

### 4 年次有給休暇について

原則として年次有給休暇は、事業の正常な運営を妨げない限り、利用目的を問われることなく、労働者の請求に対して付与しなければなりません（労働基準法第39条）。

また、事業主は年次有給休暇を取得した労働者に対して、皆勤手当の減額などの不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。

#### 【年次有給休暇の付与条件など】

正社員、パート、アルバイトなどの働き方に関係なく、①雇用されてから6か月以上継続勤務し、②所定労働日の8割以上出勤した場合、労働者に年次有給休暇の請求権が発生します。

また、年次有給休暇の日数は、労働者の週所定労働日数や週の所定労働時間に応じ、以下のとおりになります。

（週所定労働日数が5日以上、または週所定労働時間が30時間以上の場合（※））

勤務年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

※週4日以下の勤務の場合も週所定労働時間が30時間以上であれば該当します。

(週所定労働日数が週4日以下の勤務かつ週所定労働時間が30時間未満の場合)

	週所定 労働日数	1年間の 所定労働日数(※)	勤 務 年 数						
			0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
付 与 日 数	4日	169~216	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121~168	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73~120	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48~72	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

## 5 解雇について

客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合の解雇は無効となります(労働契約法第16条)。また、解雇には、法定手続き等の一定の制限があります(労働基準法第20条、労働基準法第19条)。

やむを得ず解雇を行う場合は以下の点に注意しましょう。

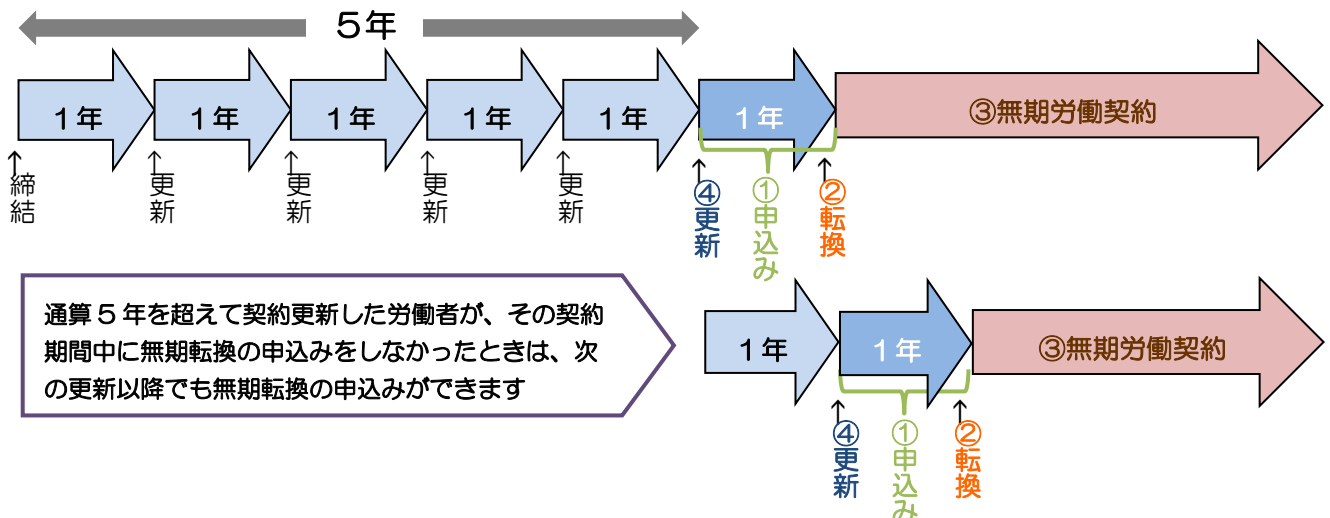
- ①解雇を行う際には、30日以上前に解雇の予告を行うか、または解雇予告を行わない場合30日分以上の平均賃金の支払をしなければならないこと。
- ②労働基準法上、解雇が原則として禁止される期間があること(業務上災害による療養のための休業中の期間とその後30日間の解雇、産前産後の休業期間とその後30日間解雇、労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇など)。

## 6 有期労働契約について

同一の利用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合には、労働者の申込みがあれば、無期労働契約に転換することとされています(労働契約法第18条)。

通算契約期間のカウントの開始日(平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約の始期)から5年経過する平成30年4月1日以降、有期労働契約で働く多くの労働者に、無期転換申込権の発生が見込まれますので、社内規定を整備するなどの準備を進めましょう。

【契約期間が1年の場合の例】



## 7 就業規則について

常時10人以上の労働者を使用する事業主は、就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。また、就業規則の内容を変更した場合も同じです（労働基準法第89条）。

さらに、就業規則の内容を作業場の見やすい場所に掲示するなどの方法により、労働者に周知しなければなりません（労働基準法第106条）。

～厚生労働省のホームページに「モデル就業規則」の規程例や解説が記載されておりますのでご活用ください～

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html)

## 8 障害者の法定雇用率について

### 【法定雇用率】

障害者の法定雇用率が平成30年4月1日から引き上げられ、民間企業については、2.0%から2.2%になります。

### 【対象となる事業主の範囲】

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員50人以上から、45.5人以上に変わります。また、対象となる事業主には以下の義務があります。

①毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。

②障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するように努めなければなりません。

### 【今後の法定雇用率の引上げについて】

平成30年4月から3年を経過する日より前に、民間企業の法定雇用率は2.3%になります。具体的な次回の引上げ時期は、今後、労働政策審議会において議論がなされます。また、法定雇用率が2.3%となった際には、対象となる事業主の範囲は、従業員43.5人以上に広がります。

## 9 相談窓口

働く人のための相談窓口として、労働基準監督署、ハローワーク、総合労働相談コーナーなどがあります（連絡先は神奈川労働局ホームページをご覧ください）。

([http://kanagawa-roudoukyoku.site.mhlw.go.jp/madoguchi\\_annai.html](http://kanagawa-roudoukyoku.site.mhlw.go.jp/madoguchi_annai.html))

また、厚生労働省においては、「労働条件に関する総合サイト」(<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>)、  
を開設しているほか、労使当事者から無料で御相談などを電話でお受けする「労働条件相談ほっとライン」  
(0120-811-610月～金：午後5時～午後10時、土・日：午前10時～午後5時)を開設しています。

「働き方改革」の詳細については、神奈川労働局ホームページをご覧ください

([http://kanagawa-roudoukyoku.site.mhlw.go.jp/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/roudoukijun\\_keiyaku/hourei\\_seido/\\_120141.html](http://kanagawa-roudoukyoku.site.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/hourei_seido/_120141.html))



厚生労働省 神奈川労働局

(H30.02)

## 3月は労働条件適正化月間です！ 新年度のスタートに向けて労働条件を確認しましょう！

新卒者・学生アルバイトのみなさまへ

**ここがポイント！**  
**確認しましょう、自分の労働条件！**

このリーフレットは会社で働き始める際の自分自身の労働条件のチェックポイントを取りまとめたものです。

### 1 労働条件の明示について

事業主は、労働者の募集を行う場合や、労働者を求人・募集した後に当初明示した労働条件の変更を行う場合は、労働条件を明示しなければなりません。また、その後労働契約を締結する時点においても、労働条件を明示しなければなりません。必要な事項がすべて明示されているか確認の上、労働契約を締結することが大切です。

【労働契約を結ぶときに書面により使用者が明示することが義務として定められている労働条件（募集時には、①～④の他、試用期間、加入保険、募集者の氏名等、派遣労働者の募集時はその旨の明示も必要です。）】

- ① 契約はいつまでか（労働契約の期間に関すること）
- ② どこでどんな仕事をするのか（仕事をする場所、仕事の内容）
- ③ 仕事の時間や休みはどうなっているのか（仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、就業時転換（交替制）勤務のローテーションなど）
- ④ 賃金はどのように支払われるのか（賃金の決定、計算と支払の方法、締切りと支払の時期）
- ⑤ 期間の定めがある契約の更新についてのきまり（更新があるかどうか、更新する場合の判断のしかたなど）
- ⑥ 退職するときのきまり（退職に関すること（解雇の事由を含む））

～厚生労働省のホームページにモデル労働条件通知書が記載されていますので、参考にしてください～

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/meiji/dl/h241026-2-betten.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/meiji/dl/h241026-2-betten.pdf)

### 2 賃金について

【賃金支払の5原則】

賃金は、①毎月1回以上、②一定の期日に、③通貨で、④全額を、⑤直接労働者本人に、支払わなければなりません。ただし、労働者本人同意の上で、指定する銀行などの口座に振込みをすることができます。

【神奈川県最低賃金】

平成29年10月1日から、神奈川県最低賃金が時間額956円になっています。

【月給制、日給制の場合の最低賃金との比較方法】

- ①月給額（通勤手当、精皆勤手当などは含みません。）÷1か月の平均所定労働時間≥最低賃金額（〇〇〇円）
- ②日給額÷1日の所定労働時間≥最低賃金額（〇〇〇円）

### 3 労働時間・休日について

#### 【労働時間・休日・休憩】

原則として、事業主は労働者に、1週間について40時間（事業場の労働者が10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は44時間）、1日8時間を超えて労働させることはできません。

また、原則として、事業主は労働者に対して、少なくとも週1回、または4週で4日以上の日を与えなければなりません。

事業主が労働者に、これらの時間を超え、または休日に働かせる場合には、あらかじめ労使協定（36協定）を結び、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

このほか、事業主は、労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければなりません。

#### 【割増賃金】

時間外労働、休日労働、深夜労働（午後10時から午前5時までの間）を行わせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません。

#### 【割増賃金率】

- ①1日8時間または週40時間（※）を超えた時間外労働に対しては、通常の賃金の25%以上の割増率（※労働者10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は週44時間）
- ②1か月に60時間を超えた①の時間外労働に対する割増率は50%以上（中小企業については現在は猶予）
- ③午後10時から午前5時（深夜時間）までに労働させた場合の当該時間に対する割増率は25%以上
- ④休日に労働させた場合の当該時間に対する割増率は35%以上

#### 【割増賃金の計算方法】

$$\text{割増賃金額} = \boxed{1 \text{時間当たりの賃金額}} \times \boxed{\text{割増賃金率}} \times \boxed{\text{時間外労働などの時間数}}$$

### 4 年次有給休暇について

年次有給休暇は、事業の正常な運営を妨げない限り、利用目的を問われることなく、事業主に請求すれば付与されることとなっています。

また、事業主は年次有給休暇を取得した労働者に対して、皆勤手当の減額など不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。

#### 【年次有給休暇の付与条件など】

正社員、パート、アルバイトなどの働き方に関係なく、①雇用されてから6か月以上継続勤務し、②決められた労働日数の8割以上出勤した場合、労働者に年次有給休暇の権利が発生します。

年次有給休暇の日数は、労働者の週所定労働日数や週の所定労働時間に応じ以下のとおりになります。

（週所定労働日数が5日以上、または週所定労働時間が30時間以上の場合（※））

勤務年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

※週4日以下の勤務の場合も週所定労働時間が30時間以上であれば該当します。



(週所定労働日数が週4日以下の勤務かつ週所定労働時間が30時間未満の場合)

	週所定 労働日数	1年間の 所定労働日数(※)	勤 務 年 数						
			0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
付 与 日 数	4日	169~216	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121~168	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73~120	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48~72	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

【年次有給休暇の請求権】

年次有給休暇の請求権は2年です。したがって、労働者が、権利発生日から2年以内の年次有給休暇を請求すれば、取得することができます。

## 5 解雇について

客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合の解雇は無効となります。また、解雇には、法定手続等の一定の制限があります。

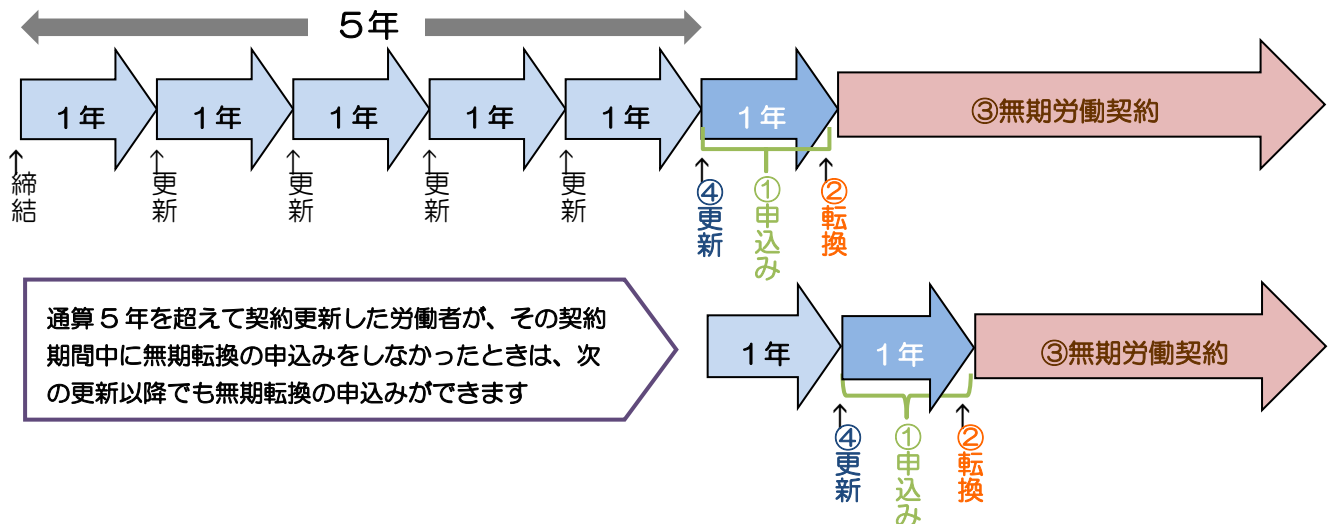
事業主がやむを得ず解雇を行う場合の手続きは以下のとおりです。

- ①解雇を行う際には、30日以上前に解雇の予告を行うか、または解雇予告を行わない場合30日分以上の平均賃金の支払をしなければならないこと。
- ②労働基準法上、解雇が原則として禁止される期間があること（業務上災害による療養のための休業中の期間とその後30日間の解雇、産前産後の休業期間とその後30日間解雇、労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇など）。

## 6 有期労働契約について

同一の事業主との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合には、労働者に無期転換申込権が発生し、申込権が発生した後に労働者から申込みを行えばその契約が無期労働契約に転換することとなっています。

【契約期間が1年の場合の例】



## 7 就業規則について

常時10人以上の労働者を使用する事業主は、就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。また、就業規則の内容を変更した場合も同じです。

さらに、常時10人以上の労働者を使用する事業主は就業規則の内容を作業場の見やすい場所に掲示する方法により、労働者に周知しなければなりません。

～厚生労働省のホームページに「モデル就業規則」の規程例や解説が記載されていますので、参考にしてください～  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html)

## 8 その他の労働条件の決まりごとについて

### 【健康診断】

事業主が労働者を雇入れた際と、その後毎年1回以上、定期的に健康診断を行わなければならないこととなっています。

### 【労災保険・雇用保険】

労働者を1名でも雇用する事業主は、労働保険（労災保険と雇用保険（※））に加入しなければならないこととなっています。（※雇用保険については、保険の対象者となる基準が「31日以上引き続き雇用されることが見込まれる者であること」及び「1週間の所定労働時間が20時間以上であること」となります。）

### 【労災保険・雇用保険の手続きについて】

正社員、アルバイトなどの働き方に関係なく、また、1日だけの短期のアルバイトも含めて、業務上の事由又は通勤による災害については、労働者の請求により労災保険による災害補償が行われることとなっています。

また、失業して、次の仕事を探す場合は事業主から「雇用保険被保険者離職票」を交付してもらった上でハローワークでの手続きを経て、一定の要件を満たせば失業給付を受けられます（給付の開始日や給付期間などは失業した理由により異なります。）

## 9 相談窓口

神奈川労働局においては働く人のための相談窓口として、労働基準監督署、ハローワーク、総合労働相談コーナーなどを設けています（連絡先は神奈川労働局ホームページをご覧ください）。

[http://kanagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/madoguchi\\_annai.html](http://kanagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/madoguchi_annai.html)。

厚生労働省においては、「労働条件に関する総合サイト」を開設して労働条件に関する情報を掲載しています。

また、労働条件に関する法律をクイズを通じて学習することができるクイズアプリ「RJ（労働条件）パトロール」を配信しています。

さらに、無料で御相談などを電話でお受けする「労働条件相談ほっとライン」（0120-811-610 月～金：午後5時～午後10時、土・日：午前10時～午後5時）を開設しています。



クイズアプリ「RJ（労働条件）パトロール」のダウンロードはこちら



労働条件に関する総合サイト

<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

詳しくはこちら→



(経営者団体に対する要請文)

「労働条件適正化月間（新年度のスタートに向けて）」の実施について（依頼）

日頃から県内の雇用・労働行政の推進に対し、御理解、御協力を賜り深く感謝申し上げます。

さて、近年、賃金不払残業など若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対する問題が社会的に注目されている状況において、新卒者等の就労環境確保対策の強化は喫緊の課題となっているところです。

また、有期雇用契約が通算5年を超えて繰り返し更新された場合に、労働者の申込みにより無期労働契約に転換する「無期転換ルール」が、平成30年4月から本格的にスタートします。

そこで、今般、新たに労働者を雇用する企業が、労働基準法等で定める法定労働条件を遵守し、働く方々が安心して働ける環境を整備していただくために、神奈川県労働局及び神奈川県においては、平成30年3月を「労働条件適正化月間」と位置づけ、労使をはじめとする関係者に対して、集中的な周知啓発等を行うことといたしました。

つきましては、「労働条件適正化月間」リーフレットについて貴団体傘下の会員並びに関係者への周知についてお力添えいただきますようお願いいたします。

(求人誌発行会社に対する要請文)

「労働条件適正化月間（新年度のスタートに向けて）」の実施について（依頼）

日頃から県内の雇用・労働行政の推進に対し、御理解、御協力を賜り深く感謝申し上げます。

さて、近年、賃金不払残業など若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対する問題が社会的に注目されている状況において、新卒者等の就労環境確保対策の強化は喫緊の課題となっているところです。

また、有期雇用契約が通算5年を超えて繰り返し更新された場合に、労働者の申込みにより無期労働契約に転換する「無期転換ルール」が、平成30年4月から本格的にスタートします。

そこで、今般、新たに労働者を雇用する企業が、労働基準法等で定める法定労働条件を遵守し、働く方々が安心して働ける環境を整備していただくために、神奈川労働局及び神奈川県においては、平成30年3月を「労働条件適正化月間」と位置付け、労使をはじめとする関係者に対して、集中的な周知啓発等を行うことといたしました。

つきましては、同封した「労働条件適正化月間」リーフレットの求人申込企業等への周知についてお力添えいただきますようお願いいたします。

(教育機関等に対する要請文)

「労働条件適正化月間（新年度のスタートに向けて）」の実施について（依頼）

日頃から労働行政の推進につきましては、格別の御理解、御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、近年、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対する問題が社会的に注目されている状況において、新卒者等の就労環境確保対策の強化は喫緊の課題となっているところであります。

これから社会に出て働くことになる若者に対し、労働法制の基礎知識の周知を図ることは、労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の涵養等に資するものであります。

今般、当局においては、平成 30 年 3 月を「労働条件適正化月間」と位置づけ、労働基準法等で定める法定労働条件の基礎知識について周知啓発等を行うこととしています。

つきましては、同封した「労働条件適正化月間」のリーフレットの内容を掲示等により学生等に周知していただきますようお願いいたします。