



報道関係者 各位

平成29年11月16日（木）

【照会先】

宮崎労働局雇用環境・均等室

室 長 桑原 光照

監 理 官 上田 徹也

室長補佐 谷宮 俊実

【連絡先】 0985(38)8821

【FAX】 0985(38)5028

無期転換ルール 働き方改革 のラッピングバス出発式を行います。

～県内初！労働局のラッピングバスが市内を走ります。～

宮崎労働局（局長：吉田 研一）は、すべての働く労働者や求職活動中の方に「無期転換ルール」と「働き方改革」を広く知っていただくと共に機運の醸成を図るため、宮崎労働局として初めてラッピングバスによる周知活動を実施します。

つきましては、以下のとおり出発式を行いますのでお知らせします。

【 出 発 式 】

1. 日 時 平成29年11月28日（火）9時00分～9時20分

2. 場 所 宮崎合同庁舎南側駐車場（宮崎市橘通3丁目1番22号）

※ 取材を予定されている報道機関につきましては、事前にご連絡をお願いいたします。

<添付資料>

- (1) 式次第等
- (2) 無期転換ルールの現状と導入促進のための取組
- (3) 無期転換ルールに関する資料
- (4) 働き方改革に関する資料

無期転換ルール 働き方改革 のラッピングバス出発式 式次第

1 日時・会場

平成 29 年 11 月 28 日（火） 9:00～9:20

宮崎合同庁舎南側駐車場（宮崎労働局）

宮崎市橘通 3 丁目 1 番 22 号

2 内容

(1) 開会あいさつ

宮崎労働局長 吉田 研一

(2) テープカット

宮崎労働局長 吉田 研一

みやざき犬（むうちゃん）

(3) 記念撮影

出席者一同

3 出席者

【宮崎労働局】

・ 宮崎労働局長

吉田 研一

・ 総務部長

後藤 尚

・ 雇用環境・均等室長

桑原 光照

・ 労働基準部長

岡本 克也

・ 職業安定部長

山下 拓志



「無期転換ルール」の現状と導入促進のための取組

現状

「無期転換ルール」の現状

県内で働く非正規労働者（パート、アルバイト、派遣、契約・嘱託等）は、全雇用者の39%（17.2万人）を占める。

このうち、有期雇用者数と勤続年数毎の数字はないが、非正規労働者が職場における主戦力となっている現状から考えると大多数の方が今回の無期転換ルールの適用を受けるものと推測される。一方、宮崎労働局が本年8月に実施した認識度調査では、当該制度の内容を理解している事業場は4割に留まっており、本格導入まで4か月を切った今、より一層の周知広報を図り、スムーズな導入に向けた取組を促進する必要がある。

取組

導入促進に向けた宮崎労働局の取組



「無期転換ルール取組促進キャンペーン」（9月～10月）で実施した事項

- 使用者団体（5団体）、労働者団体（1団体）に労働局長が要請
- 労働局主催による説明会の実施（4会場：参加382社・472名）
- 県提供のラジオ番組（FM及びAM）でPR
- 県内の大型ショッピングモールにポスターの掲示
- 県内7所のハローワークが発行する求人誌に掲載



継続的に実施している事項

- 「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」を開設し有期契約労働者に向けて、インターネット広告等を活用した周知を重点的に実施。
- 宮崎労働局 雇用環境・均等室に「無期転換ルール特別相談窓口」を設置。
- 厚生労働省の委託事業により、「労働契約等解説セミナー」（年3回、今後2回実施予定）、「無期転換セミナー」（年5回、今後1回実施予定）を実施。
- 局開催の会議等あらゆる機会を捉えて専用リーフレットの配布。
- 無期転換ルールのラッピングバスを運行（12月から3月まで）
- 各種広報媒体に対する積極的な周知協力の働きかけ。
- 働き方休み方コンサルタント等による個別企業訪問での説明
- 無期転換ルールの特別措置として有期雇用特別措置法に基づく定年退職後の継続雇用者に対する適用除外の認定に関する周知と認定業務

平成30年4月まで
あとわずか！

はじまります、「無期転換ルール」

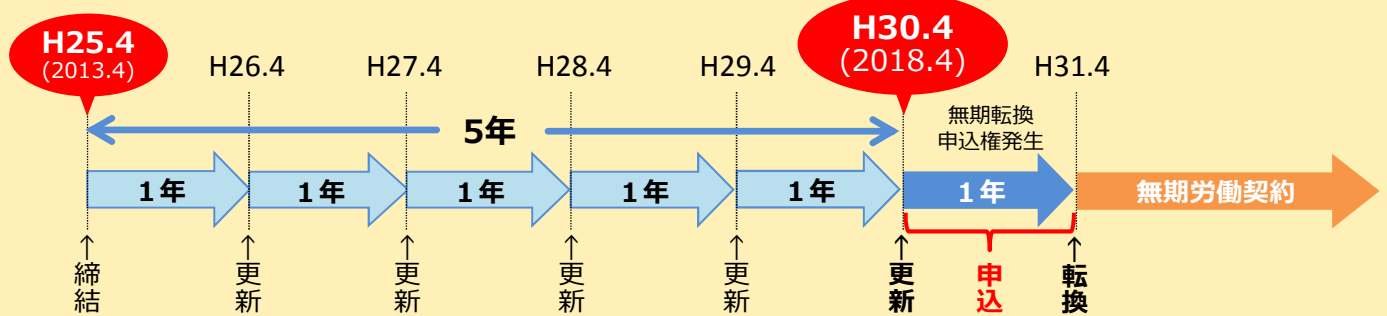
無期労働契約への申込権が本格的に発生する平成30年4月まで、いよいよ残り半年。

無期労働契約への申込権が本格的に発生する平成30年4月まで、いよいよ残り4か月。

無期転換ルールとは？

有期労働契約が更新されて通算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。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【例：平成25年4月から、1年間の有期労働契約を更新し続けている場合】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定め（労働協約、就業規則、個々の労働契約）がない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則の改定などが必要です。

対象となる労働者

原則として、契約期間に定めがある「有期労働契約」が同一の会社で通算5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパートタイマー、アルバイト、派遣社員などの名称は問いません。

企業の皆さまへ（特に有期契約労働者を雇用している場合はご注意ください）

- ▶ 無期転換ルールへ対応する準備はお済みですか？
- ▶ 無期転換ルールへの対応は、中長期的な人事管理も踏まえ、無期転換後の役割や労働条件などを検討し、社内規定を整備するなど、一定の時間を要します。
- ▶ まだ準備が進んでいない場合は早急に取りかかりましょう。

有期労働契約で働く皆さまへ

- ▶ 平成30年4月以降、有期労働契約で働く多くの方に、無期転換申込権の発生が見込まれます。
- ▶ 期間の定めのない労働契約に転換することで、雇用が安定し、安心して働き続けることに繋がります。
- ▶ まずはこのようなルール・権利について知り、自身のキャリア形成の選択肢の1つとしてご検討ください。

雇止めについて

無期転換ルールの適用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限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。

まずは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください。

「無期転換ルール」の導入手順

STEP 1 有期契約労働者の就労実態を調べる

まずは、自社で働いている有期契約労働者の現状を把握しましょう。

- ◇ 有期契約労働者の人数、職務内容、月や週の労働時間、契約期間、更新回数、勤続年数（通算契約期間）、今後の働き方やキャリアに対する考え、無期転換申込権の発生時期などを把握しましょう。



【活用できる厚生労働省の支援策】

- 労働契約等解説セミナー ●有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック

STEP 2 社内の仕事を整理し、無期転換後に任せる仕事を考える

次に、無期転換後にどのように活躍してもらうか考えましょう。

- ◇ 効果的な人事管理を行うため、中長期的な視点を持って検討しましょう。
具体的には、無期転換後の労働条件の検討にあたり、①仕事の内容を分類し、②有期契約労働者の転換後の役割について整理しましょう。
- ◇ 有期契約労働者が無期転換した場合、従来の「正社員」との関係で役割や責任を明確にしておかないと、トラブルが発生する恐れがあります。労働条件を検討する際には、その点にも注意が必要です。

【活用できる厚生労働省の支援策】

- キャリアアップ助成金 ●先進的に無期転換ルール等を導入している企業事例集
- シンポジウム ●中小企業に対するコンサルティング

STEP 3 適用する労働条件を検討し、就業規則を作成する

- ◇ STEP 2において無期転換後の有期契約労働者の役割を明確にした上で、無期転換後の労働条件などの**制度設計を行い、それに従って、就業規則を整備（既存の就業規則の改定、新規作成等）**しましょう。
- ◇ 無期転換者用の就業規則を作成した場合には、これらの規定の対象となる社員を、正社員の就業規則の対象から除外しておく必要があります。そのため、正社員の就業規則の見直しも併せて検討しましょう。

【活用できる厚生労働省の支援策】

- 無期転換ルール、多様な正社員に関するモデル就業規則

STEP 4 運用と改善を行う

- ◇ 無期転換をスムーズに進める上で大切なのは、**制度の設計段階から労使のコミュニケーションを密に行うこと**です。
- ◇ また、**無期転換申込権について、有期契約労働者に対して事前に説明することが適切**です。
- ◇ なお、有期労働契約から無期労働契約への転換時には、勤務地の限定がなくなったり、時間外労働が発生するなど、働き方に変化が生じる場合があります。このため、転換後も、円滑に無期転換が行われているかを把握し、必要に応じて改善を行う必要があります。

Q1

「無期転換ルール」は何のためにあるの？

A1. 有期労働契約で働く人の約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を繰り返し更新している実態にあり、それによって生じる雇止めの不安の解消が課題となっています。また、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることのないようにしていく必要もあります。

無期転換ルールは、こうした問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するためのものです。

Q2

無期転換ルールの対象となる契約期間はいつから数えるの？

A2. 通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象です。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間には含まれません。

Q3

無期転換の申込みの方法は？

A3. 申込みは、口頭で行っても法律上は有効です。しかし、口頭での申込みは、後日、申込みをしたかどうかの争いが生じやすいという問題がありますので、労働者の方には、できるだけ書面で申込みを行うことをお勧めします。また、申込みを受けた事業主の方には、その事実を確認するための書面を労働者に交付しておくことをお勧めします。申込みの書面については、以下を参考にしてください。

無期労働契約転換申込書

殿

申出日 平成 年 月 日

申出者氏名 印

私は、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算契約期間が5年を超えますので、労働契約法第18条第1項に基づき、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）への転換を申し込みます。

無期労働契約転換申込み受理通知書

殿

受理日 平成 年 月 日

職氏名 印

あなたから平成 年 月 日に提出された無期労働契約転換申込書について受理しましたので通知します。

Q4

無期転換後の労働条件は？

A4. 無期転換ルールによって、契約期間は有期から無期に転換されますが、無期転換後の給与などの労働条件は、就業規則等で別段の定めがある部分を除き、直前の有期労働契約と同一の労働条件となります。したがって、無期労働契約に転換された労働者に対して、どのような労働条件を適用するかを検討した上で、別段の定めをする場合には、適用する就業規則にその旨を規定する必要があります。ただし、無期転換にあたり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

また、特に定年など、有期契約労働者には通常定められていない労働条件を適用する必要がある場合には、適切に設定の上、あらかじめ明確化しておく必要があります。

「無期転換ルール」に関する情報・お問い合わせはこちら

有期契約労働者の無期転換ポータルサイト

無期転換ルールの概要や厚生労働省で行っている支援策、先進的な取組を行っている企業事例のほか、無期転換後の受け皿の1つとなる「多様な正社員」の導入の際に参考となるモデル就業規則などを掲載しています。<http://muki.mhlw.go.jp/>

無期転換サイト

検索



キャリアアップ助成金

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者などの労働者の、企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対する助成制度として、キャリアアップ助成金を設けています。

キャリアアップ助成金の活用にあたっての要件などについては、以下のWebサイトでご確認いただけます。

※無期転換ポータルサイトの「導入支援策」からもご覧いただけます。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

※キャリアアップ助成金に関するお問合せ先については「雇用関係各種給付金申請等受付窓口一覧」をご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/madoguchi.html>

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）の問い合わせ先

北海道労働局	011-709-2715	石川労働局	076-265-4429	岡山労働局	086-224-7639
青森労働局	017-734-4211	福井労働局	0776-22-3947	広島労働局	082-221-9247
岩手労働局	019-604-3010	山梨労働局	055-225-2851	山口労働局	083-995-0390
宮城労働局	022-299-8844	長野労働局	026-227-0125	徳島労働局	088-652-2718
秋田労働局	018-862-6684	岐阜労働局	058-245-1550	香川労働局	087-811-8924
山形労働局	023-624-8228	静岡労働局	054-252-5310	愛媛労働局	089-935-5222
福島労働局	024-536-4609	愛知労働局	052-219-5509	高知労働局	088-885-6041
茨城労働局	029-277-8295	三重労働局	059-226-2110	福岡労働局	092-411-4894
栃木労働局	028-633-2795	滋賀労働局	077-523-1190	佐賀労働局	0952-32-7167
群馬労働局	027-896-4739	京都労働局	075-241-3212	長崎労働局	095-801-0050
埼玉労働局	048-600-6210	大阪労働局	06-6949-6494	熊本労働局	096-352-3865
千葉労働局	043-221-2307	兵庫労働局	078-367-0820	大分労働局	097-532-4025
東京労働局	03-3512-1611	奈良労働局	0742-32-0210	宮崎労働局	0985-38-8821
神奈川労働局	045-211-7380	和歌山労働局	073-488-1170	鹿児島労働局	099-223-8239
新潟労働局	025-288-3527	鳥取労働局	0857-29-1709	沖縄労働局	098-868-4380
富山労働局	076-432-2740	島根労働局	0852-31-1161		

「働き方改革」のすすめ

《問い合わせ先》

宮崎労働局 雇用環境・均等室

宮崎市橘通東3丁目1番22号

宮崎合同庁舎4F

TEL 0985(38)8821

なぜ「働き方改革」が必要なのでしょう？

我が国は今、急速に少子高齢化が進んでおり、労働力人口の減少が見込まれています。

このような中で、経済を持続的に発展させるためには……
働きたいと希望する方すべてが活躍できるようにするとともに、
働く人一人一人の生産性を高めていくことが不可欠です。

しかし働く現場ではさまざまな**問題**があります。これを見直していこうというのが「**働き方改革**」です。

例えば…

「長時間労働」が問題です

長時間労働は、健康の確保を困難にします。また、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因ともなります。

長時間労働を自慢するかのよう
な風潮が蔓延・常識化している
現状を変えていきましょう

長時間労働を是正すると、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつきます。時間当たりどれだけの成果をあげるかに意識が向かい、労働生産性向上につながります。

「正規・非正規の不合理な処遇の差」が問題です

正規・非正規労働者の間に不合理な処遇の差があると、「非正規」労働者は正当な処遇がなされていないという気持ちとなり、頑張ろうという意欲をなくしてしまいます。

世の中から「非正規」という言葉を
一掃していきましょう

正規と非正規の理由なき処遇の差を埋めていくと、働く人の頑張ろうという意欲を引き出すことができ、それによって労働生産性の向上が期待できます。

「働き方改革」の具体的テーマは……

「働き方改革」の具体的テーマとしては、長時間労働の是正や非正規労働者の処遇改善のほか、次のようなものがあります。

1. 長時間労働の是正

・時間外労働の上限規制の導入（法改正予定）
・勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備
・健康で働きやすい職場環境の整備 など

2. 非正規雇用の処遇改善

・同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
・非正規雇用労働者の**正社員化**などキャリアアップの推進 など

3. 女性・若者が活躍しやすい環境整備

・女性活躍の推進
・就職氷河期世代の正社員採用 など

4. 病気の治療や子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進

・治療・子育て等と仕事との
両立支援策の推進
・障害者就労支援の推進 など

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

・テレワーク など

6. 賃金引上げと労働生産性向上

・生産性向上の支援による賃上げ環境の整備 など

7. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実

・中途採用の拡大
・給付型奨学金 など

8. 高齢者の就業促進

・65歳までの継続雇用と65歳以上の就業機会確保 など

9. 外国人材の受入れ

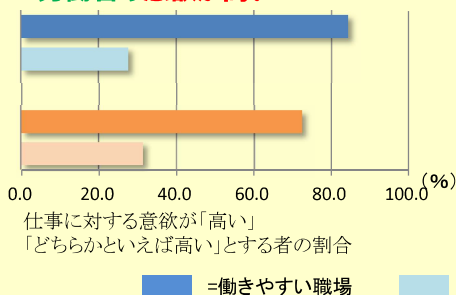
・外国人材の受入れ環境の整備 など

「働き方改革」は労働者にも企業にもメリットがあります

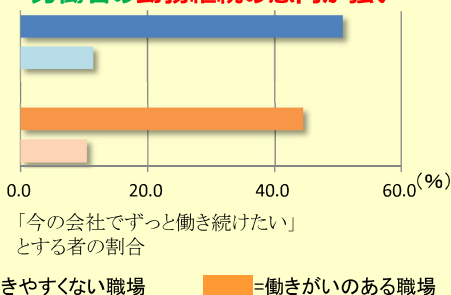
「働き方改革」とは、要は、
すべての労働者（非正規労働者、女性、若者、治療の必要な人、障害者、高齢者・・・を含む）にとって、
働きやすく働きがいのある職場をつくっていくこと（＝魅力ある職場づくり）です。

働きやすく働きがいのある職場においては、
① 労働者の**意欲**が高まります
② 労働者の**職場定着**が進みます
③ 企業の**業績アップ**が期待できます

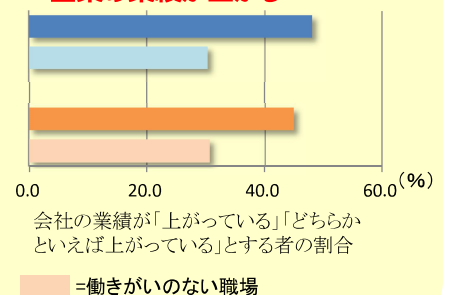
1. 働きやすく、働きがいのある職場は労働者の意欲が高い



2. 働きやすく、働きがいのある職場は労働者の勤務継続の意向が強い



3. 働きやすく、働きがいのある職場は企業の業績が上がる



(資料出所) 厚生労働省「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査」(平成26年)

3

例えば「長時間労働是正」であれば、こんなところから…

時間外労働の削減

- ・長時間労働の抑制について、経営トップがメッセージを発信
- ・「ノー残業デー」「ノー残業ウィーク」の設定とその徹底
- ・「ノー残業デー」に管理職が部下の全員退社まで見届ける
- ・「朝型勤務」の導入
- ・部下の長時間労働抑制について、管理職の人事考課に盛り込む
- ・長時間労働抑制に関する管理職向け教育の実施
- ・長時間労働の抑制に関する労使の話し合いの機会の設定
- ・業務計画、要員計画、業務内容の見直し
- ・長時間労働の抑制を目的とした取引先との関係見直し

労働時間や休暇について自己診断できる「働き方・休み方改善指標」
<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>
を活用して、問題点や課題を発見し、対策を検討してみましょう。

年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇の取得促進について、経営トップがメッセージを発信
- ・毎月1日、年休取得の徹底・年に4回（年末年始、ゴールデンウィーク、お盆、秋の連休）連続1週間の休暇取得
- ・年次有給休暇の計画的付与制度の創設
- ・部下の休暇取得に積極的な管理職を評価する人事評価の仕組みの導入
- ・年次有給休暇取得促進に関する労使の話し合いの機会の設定
- ・年次有給休暇残日数を社員各自に通知
- ・休暇・休業時の業務フォローアップ体制の構築

その他の多様な働き方

- ・テレワークを活用した在宅勤務制度の導入等
- ・年休以外の休暇制度（例：バースデー休暇、勤続年数節目休暇、ボランティア休暇等）の導入
- ・フルタイム勤務ができないなどの事情のある社員のために、多様な正社員制度の導入等

「働き方改革」のための支援策があります

1. 働き方改革の取り組みのノウハウや好事例の提供

- (1) 働き方・休み方改善ポータルサイト
<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>
- (2) 女性の活躍・両立支援総合サイト
<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>
- (3) 働きやすく生産性の高い職場のためのポータルサイト
<http://koyoukanri.mhlw.go.jp/>

2. 取り組み企業の認定・表彰

- (1) えろぼし（女性活躍推進企業の認定） →認定企業は公共調達における加点評価、低利融資の対象となります
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>
- (2) くるみん（子育て支援企業の認定） →認定企業は公共調達における加点評価、税制優遇の対象となります
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/index.html
- (3) ユースエール（雇用管理を改善して若者を積極的に採用・育成する企業の認定）
→認定企業は公共調達における加点評価、低利融資、助成金支給額の加算の対象となるほか、若者雇用促進総合サイト掲載などによって企業の魅力PRができます
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html>
- (4) 働きやすく生産性の高い企業・職場表彰
<http://koyoukanri.mhlw.go.jp/award/index.html>

5

3. 助成金の支給

- (1) 職場意識改善助成金（労働時間短縮に向けた取り組みに助成）
・職場環境改善コースの場合、労働時間等の設定の改善を図った上で、年休取得日数の増又は所定外労働時間の減の目標の達成で対象経費の1/2～3/4助成
・勤務間インターバル導入コースの場合、労働時間等の設定の改善を図った上で9時間以上の勤務間インターバル設定で20～50万円
- (2) キャリアアップ助成金（非正規雇用の正規化などに助成）※
・正社員化コースの場合、無期・正規へ転換した労働者1人あたり21.375万円～72万円
- (3) 両立支援等助成金（仕事と家庭の両立の取り組みに助成）※
・女性活躍加速化コースの場合、取組目標達成で28.5万円or36万円、数値目標達成で28.5万円～60万円
- (4) 障害者雇用安定助成金（障害者や治療を要する労働者の就労環境整備に助成）
・障害・治療と仕事の両立支援制度助成コースの場合、治療のための配慮を行う制度整備で10万円
- (5) 業務改善助成金（生産性向上による賃上げに助成）※
・生産性向上に資する設備の導入等の上で、事業場内の最低賃金をあげた場合、設備導入経費の7割～8割助成
- (6) 職場定着支援助成金（職場環境を整備して労働者を職場定着させた場合に助成）※
・①評価処遇制度、②研修制度、③健康づくり制度、④メンター制度導入で各10万円、職場定着目標の達成で57万円or72万円
- (7) 人事評価改善等助成金（人事評価制度と賃金制度の整備により生産性向上等を図った場合に助成）※
・制度整備で50万円、生産性向上などの目標達成で80万円
- (8) 人材開発支援助成金（企業内での人材育成に助成）※
・特定訓練コース・一般訓練コースの場合、訓練1人1時間あたり380円～960円（Off-JTの場合はさらに経費助成も）

※の助成金は企業が生産性の向上を図った場合に助成額が優遇されます。

助成金には支給要件があります。またそのほかにも各種助成金があります。詳しくは 宮崎労働局 へ、または

雇用関係助成金

検索