

長野労働局発表（29 - 32）
平成 29 年 8 月 22 日

担 当	長野労働局雇用環境・均等室		
	雇用環境改善・均等推進監理官	森 孝 行	
	室 長 補 佐	天野 由紀子	
	雇用環境改善・均等推進指導官	浜 幸 好	
	電 話	026-227-0125	

よりよい働き方のために ハラスメント撲滅集中月間 無期転換ルール取組促進キャンペーン を実施します！

長野労働局（局長 石田 茂雄）では、平成 29 年 10 月 1 日から改正育児・介護休業法が施行されることを踏まえ、かつ厚生労働省が「全国ハラスメント撲滅キャラバン」（１）を実施していることを受けて、９月を「ハラスメント撲滅集中月間」と位置付け、ハラスメントのない働きやすい社会を目指して集中的な取組みを行います。

また、平成 30 年 4 月には、「無期転換ルール」を盛り込んだ労働契約法の改正から 5 年を迎えます。いよいよ本格化する本ルールについて、企業においては中長期的な人事管理を踏まえた規定整備などの準備が必要であることを、有期労働契約で働く人には本ルールがあることや転換のためには申込みが必要であることを知ってもらうことが重要です。

このため、厚生労働省とあわせて「無期転換ルール取組促進キャンペーン」（２）を行います。

【長野労働局の取組内容】

1 「改正育児・介護休業法等説明会」を県内 2 か所で開催します（別添 1）

29 年 9 月 7 日（木）13 時 ～ 15 時 10 分 【岡谷会場】 あいとぴあ

29 年 9 月 20 日（水）13 時 30 分 ～ 15 時 40 分 【長野会場】 ホクト文化ホール

説明内容：改正育児・介護休業法、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策
労働契約法（無期転換ルール）、ワーク・ライフ・バランスの推進

2 「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設します（別添 2）

期 間：平成 29 年 9 月 1 日（金）～ 29 日（金）

受付時間：8 時 30 分～17 時 15 分

場 所：長野労働局雇用環境・均等室

電 話：026 - 227 - 0125 / 026 - 223 - 0551

3 集中的な広報、周知

労使団体、関係機関等に対し、広報誌の掲載等の周知依頼を行うとともに、各種媒体を通じた広報活動を実施する。

1 「全国ハラスメント撲滅キャラバン」とは

平成 29 年 1 月 1 日から、改正育児・介護休業法及び改正男女雇用機会均等法が全面施行され、上司・同僚からの職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置が事業主に義務付けられています。

厚生労働省では、平成 29 年 7 月 1 日から 12 月 28 日までの間に、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」と銘打ち、全国の都道府県労働局において事業主等を対象とした説明会を開催するほか、労働者や企業の担当者からの相談に対応する「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設しています。

2 「無期転換ルール取組促進キャンペーン」とは

無期転換ルールとは、労働契約法に基づき、平成 25 年 4 月 1 日以後に開始する有期労働契約について、同一の使用者と間で、有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えた場合、有期契約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）に転換されるルールです。

厚生労働省では、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 月まで残り半年であることから、平成 29 年 9 ～10 月を「無期転換ルール取組促進キャンペーン」期間と定め、集中的に周知啓発に取り組むこととしています。

< 添付資料 >

- 1 「改正育児・介護休業法等説明会」ちらし
- 2 「ハラスメント対応特別相談窓口」ちらし
- 3 「平成 29 年 10 月 1 日から改正育児・介護休業法がスタートします！」リーフレット
- 4 「はじまります、「無期転換ルール」」リーフレット

- 全国ハラスメント撲滅キャラバン実施中!! -

改正育児・介護休業法等説明会のご案内

平成29年10月1日から、改正育児・介護休業法が施行されます。これにより、子どもが保育園に入れないなど一定の場合には、子が2歳になるまで育児休業を取れるようになります。

また、平成30年4月1日から、労働契約法に基づく無期労働契約への転換申込みが本格化するため、有期契約労働者の円滑な無期転換に向けて、早急な対応が求められています。

長野労働局雇用環境・均等室では、次のとおり説明会を開催しますので、多くの皆様方のご参加をお待ちします（参加費 無料）。

開催日	会 場	所在地
9月 7日(木)	【岡谷会場】あいとぴあ（男女共同参画センター）ホール	岡谷市長地権現町 4-11-51 0266-22-5781
9月20日(水)	【長野会場】ホクト文化ホール（県民文化会館）中ホール	長野市若里 1-1-3 026-226-0008

○時 間 【岡谷会場】 13時～15時10分

【長野会場】 13時30分～15時40分

会場により、開始・終了時刻が異なりますのでご注意ください。

○対 象 者 企業の人事労務担当者、労働者、一般の方等

○内 容

《説明》

- ・改正育児・介護休業法
- ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策
- ・労働契約法（無期転換ルール）
- ・ワーク・ライフ・バランスの推進

■申 込 先 長野労働局雇用環境・均等室 〒380-8572 長野市中御所 1 - 2 2 - 1

TEL 026 - 227 - 0125 FAX 026 - 227 - 0126

■申込方法 下記申込書により FAX 等で各開催日の1週間前までにお申し込みください。

■主 催 長野労働局

FAX 026 - 227 - 0126（長野労働局雇用環境・均等室）

改正育児・介護休業法等説明会参加申込書

事業所名	
所在地（ ）	（ - - ）
参加者職・氏名	
参加会場	いずれかに○をお付けください。 【長野会場】 【岡谷会場】

ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

長野局開設期間：平成29年9月1日（金）～平成29年9月29日（金）

働く人も、企業の担当者も、ご相談ください！

たとえば・・・

働く人

企業の担当者

上司に妊娠を報告したら
「他の人を雇うので早めに
辞めてもらうしかない」と
言われた。

育児短時間勤務をしていた
ら同僚から
「あなたが早く帰るせいで、
まわりは迷惑している。」
と何度も言われ、精神的に非
常に苦痛を感じている。



妊娠・出産・育児休業等
に関するハラスメントの相談
を受けたが、会社として
どうすればよいのだろう。

妊娠・出産・育児休業・介護
休業等に関するハラスメント
の防止措置は、会社としてな
にをすればよいのだろう。

上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する ハラスメントの防止措置について

近年、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントが問題となっています。

このため、平成29年1月1日から、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置が事業主に義務付けられました。詳細については、厚生労働省ホームページをご覧ください。

厚生労働省ホームページ > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

○妊娠・出産をしながら働く女性のためのさまざまな制度があります
（母子健康手帳でも紹介されていますのでぜひ読んでみてください）

○育児や介護のためのさまざまな制度は、男性も取得することができます

制度について知りたい場合も、ご相談ください。

このほか・・・

働く人

働く人

企業の担当者

企業の担当者

妊娠を報告したら、事業主から「退職してもらう」と言われました。
非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？
会社として、妊娠等した労働者に、このような取扱いをしたら、
均等法などに違反しますか？

・・・などのご相談にも対応します。

**妊娠・出産・育児休業・介護休業などを
理由とする解雇などの不利益な取扱いは法律で禁止されています。**

相談して
ください！

都道府県労働局があなたのお力になります！

匿名でも大丈夫 プライバシーは厳守します。

まずは相談してください！！ 相談は無料です！



Q．どのような相談ができますか？

A．上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントや妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする解雇等の不利益取扱いについてご相談いただけます。そのほか、職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントについてもご相談いただけます。

Q．女性しか相談できませんか？

A．男性もご相談いただけます。また、労働者、事業主どちらからのご相談も受け付けます。

Q．妊娠したら退職を強要されました。相談したら、労働局ではなにををするのですか？

A．相談者のご希望や状況を踏まえ、会社に事実確認を行い、その状況に応じて会社に働きかけを行います。相談者の了解なしに、会社に相談者の情報を提供することはありません。会社との間に紛争が生じている場合は、労働局長による援助や調停会議による調停を行っています。

長野労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

受付時間 8時30分～17時15分（閉庁時刻）

時間をかけて、丁寧にご相談に対応しています。
できるだけお早めにお電話またはご来庁ください。

電話番号 雇用環境・均等室 026-227-0125
(総合労働相談コーナー) 026-223-0551

住 所 〒380-8572 長野市中御所1-22-1



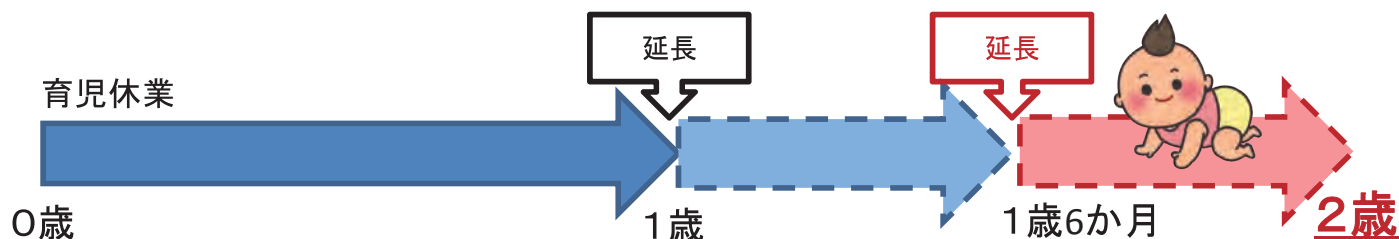
保育園などに入れない場合

2歳まで育児休業が取れるようになります!

～ 平成29年10月1日から改正育児・介護休業法がスタートします ～

保育園などに入所できず、退職を余儀なくされる事態を防ぐため、**育児・介護休業法が変わります**。またさらに、育児をしながら働く男女労働者が、育児休業などを取得しやすい職場環境づくりを進めます。

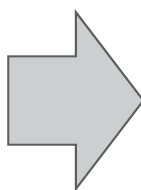
改正内容①: 最長2歳まで育児休業の再延長が可能に



- 1歳6か月以後も、保育園等に入れないなどの場合には、会社に申し出ることにより、育児休業期間を最長2歳まで再延長できます。
- 育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。(詳細はハローワークまで)



12月で1歳6か月までの育休が終わるのに、申し込んだけど、入れる保育園がない。どうしよう……。



比較的、保育園に入りやすい4月まで育休を取得できるようになるね。



改正内容②: 子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ

事業主は、働く方やその配偶者が妊娠・出産したこと等を知った場合に、その方に個別に育児休業等に関する制度(育児休業中・休業後の待遇や労働条件など)を知らせる努力義務が創設されます。

育児休業中はね……



改正内容③: 育児目的休暇の導入を促進

未就学児を育てながら働く方が子育てしやすいよう、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける努力義務が創設されます。

(育児目的休暇の例)

配偶者出産休暇、ファミリーフレンドリー休暇、子の行事参加のための休暇など



育児・介護休業法の詳細な内容については、厚生労働省ホームページでご確認ください。

■ 厚生労働省ホームページ ■

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

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

●北海道	011-709-2715	●東京	03-3512-1611	●滋賀	077-523-1190	●香川	087-811-8924
●青森	017-734-4211	●神奈川	045-211-7380	●京都	075-241-3212	●愛媛	089-935-5222
●岩手	019-604-3010	●新潟	025-288-3511	●大阪	06-6941-8940	●高知	088-885-6041
●宮城	022-299-8834	●富山	076-432-2740	●兵庫	078-367-0820	●福岡	092-411-4894
●秋田	018-862-6684	●石川	076-265-4429	●奈良	0742-32-0210	●佐賀	0952-32-7167
●山形	023-624-8228	●福井	0776-22-3947	●和歌山	073-488-1170	●長崎	095-801-0050
●福島	024-536-4609	●山梨	055-225-2851	●鳥取	0857-29-1709	●熊本	096-352-3865
●茨城	029-277-8295	●長野	026-227-0125	●島根	0852-31-1161	●大分	097-532-4025
●栃木	028-633-2795	●岐阜	058-245-1550	●岡山	086-225-2017	●宮崎	0985-38-8821
●群馬	027-896-4739	●静岡	054-252-5310	●広島	082-221-9247	●鹿児島	099-223-8239
●埼玉	048-600-6210	●愛知	052-219-5509	●山口	083-995-0390	●沖縄	098-868-4380
●千葉	043-221-2307	●三重	059-226-2318	●徳島	088-652-2718		

※育児休業給付金については、お近くのハローワークまでお問い合わせください。

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」

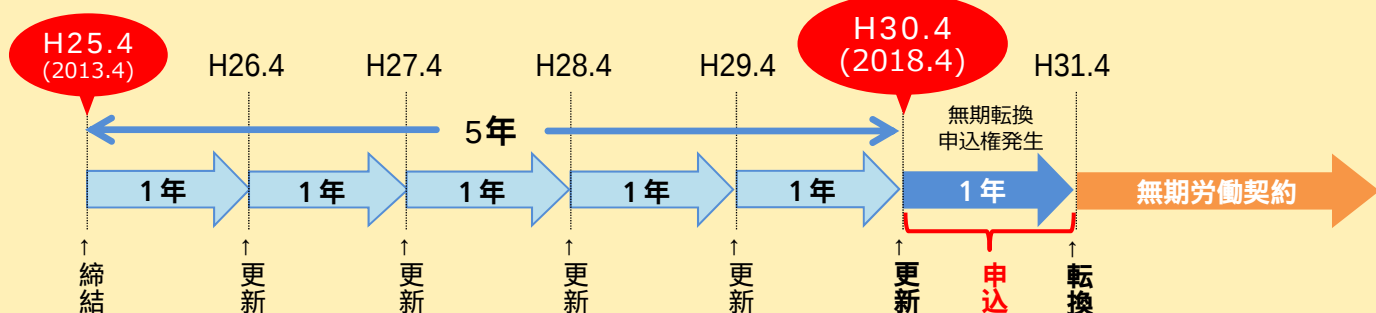
無期労働契約への申込権が本格的に発生する平成30年4月まで、いよいよ残り半年。

平成29年9月、10月は「無期転換ルール取組促進キャンペーン」期間です。

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。



厚生労働省 都道府県労働局

「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。

「無期転換ルール」Q & A

Q 1

「無期転換ルール」は何のためにあるの？

A 1 . 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。

Q 2

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？

A 2 . 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。

Q 3

無期転換の申込みの方法は？

A 3 . 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。

Q 4

無期転換後の労働条件は？

A 4 . 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	鹿児島労働局	099-223-8239
神奈川労働局	045-211-7380	和歌山労働局	073-488-1170	宮崎労働局	0985-38-8821
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		