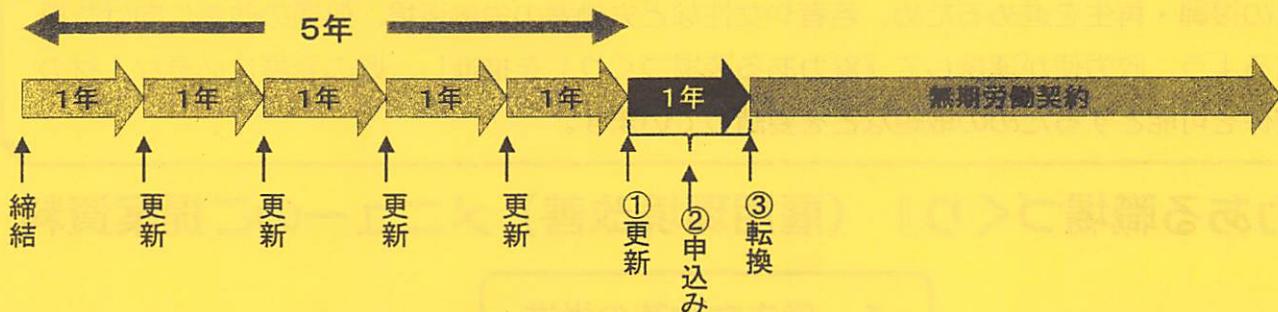


ご存じですか？「無期転換ルール」と「特例」

有期労働契約の無期転換の仕組み

【契約期間が1年の場合の例】



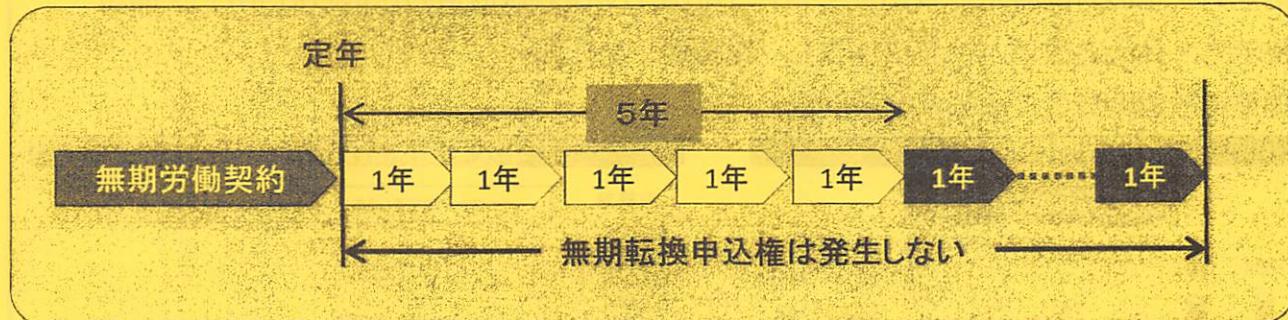
有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより無期労働契約に転換できるルールです。

「無期転換ルール」の特例（定年後継続雇用の高齢者）

適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で、定年後も引き続いて雇用される有期雇用労働者⇒計画に基づいて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しない。

継続雇用の高齢者について、有期雇用特別措置法による特例の適用を希望する事業主は「第二種計画認定・変更申請書」を作成し福島労働局 雇用環境・均等室へ提出し、認定を受けられるようお願いします。平成30年には無期転換申込が始まります。申請はお早めに！

* 「第二種計画」の認定を受けると…



【問合せ先】

〒960-8021 福島市霞町1-46 福島合同庁舎4階

 厚生労働省 福島労働局 雇用環境・均等室 有期特措法係へ

電話: 024-536-4609 FAX: 024-536-4658

『魅力ある職場づくり』に向けて

福島労働局 2805

福島県では、震災からの復旧・復興需要の高まりを背景に雇用情勢が着実に改善していますが、未だ4万人以上が県外に避難しているなど、建設業や介護分野を中心に人材の確保が重要な課題となっています。

福島県の復興・再生を進めるため、若者や女性など労働者の労働環境、待遇の改善に向けた機運が高まるよう、政労使が連携して『魅力ある職場づくり』を推進し、県の発展に必要な人材の育成、確保を可能とするための取組などを要請しています。

『魅力ある職場づくり』（雇用環境改善）メニューのご提案資料

I 働き方改革の推進

過重労働の解消に向けた企業の取組の一例

① 時間外労働の削減

- ◇ 経営トップがメッセージを発信
- ◇ 「朝型勤務」「フレックスタイム制」を活用した『ゆう活』（夏の生活スタイル変革）

② 年次有給休暇の取得促進

- ◇ 休暇取得計画の設定および計画実施に向けたフォロー（月1日以上の休暇、連続休暇）
- ◇ 年次有給休暇の計画的付与制度の導入

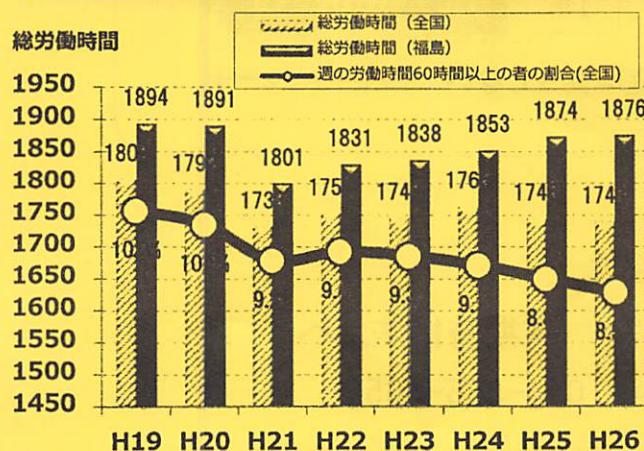


早く帰る・有給休暇を取りやすい職場慣行・雰囲気を醸成し、定着させましょう!

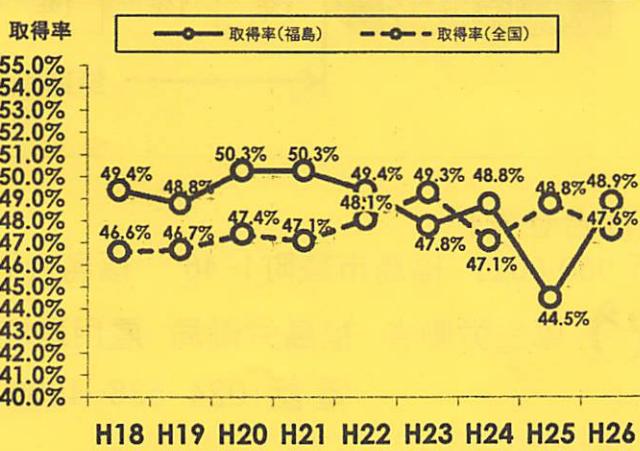
働き方改革を推進する厚生労働省の施策・支援

- ・ 「働き方・休み方改善ポータルサイト」 (<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>) を開設
- ・ 「働き方・休み方改善ハンドブック」（業種別）を作成
- ・ 職場意識改善助成金による事業主助成

労働時間の推移



年次有給休暇取得率の推移



◆週60時間以上者:労働力調査 労働時間(全国・福島)・有給休暇取得率(福島):毎月勤労統計調査 有給休暇取得率(全国):就労条件総合調査

育児・介護休業法等が改正されます！

一平成29年1月1日施行一

福島労働局雇用環境・均等室

介護をしながら働く方や、有期契約労働者の方が介護休業・育児休業等を取得しやすくなるよう改正がなされ、平成29年1月1日から施行されます。主な改正内容は以下のとおりです。

1 介護休業の分割取得

現行	介護を必要とする家族(対象家族)一人につき、通算93日まで <u>1要介護状態ごとに原則1回に限り取得可能</u>	改正後	対象家族一人につき通算93日まで、 <u>3回を上限として、介護休業を分割して取得可能</u>
----	---	-----	---

2 介護休暇・子の看護休暇の取得単位

現行	<u>1日単位</u> での取得	改正後	<u>半日(所定労働時間の1/2)</u> 単位での取得が可能
----	------------------	-----	---------------------------------

3 介護のための所定労働時間の短縮等

現行	介護休業と通算して93日の範囲内での取得可能	改正後	介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能
----	------------------------	-----	--------------------------------

4 介護のための所定外労働時間の制限(残業の免除)

現行	なし	改正後	<u>対象家族一人につき、介護終了まで利用できる制度を新設</u>
----	----	-----	-----------------------------------

5 有期契約労働者の育児(介護)休業取得要件の緩和

現行	以下を満たす場合に取得可能 ①申出時点で過去1年以上継続雇用 ②子が <u>1歳</u> になった後も雇用継続の見込みがある ③子が <u>2歳</u> になるまでの間に雇用契約が更新されないことが明らかでない	改正後	以下の要件に緩和 ①申出時点で過去1年以上継続雇用 ②子が <u>1歳6か月</u> になるまで(介護の場合 <u>は介護休業を取得する日から9か月経過する日まで</u>)の間に雇用契約が更新されないことが明らかでない
----	--	-----	--

6 育児休業等育児関係制度の対象となる子の範囲

現行	法律上の親子関係がある実子・養子	改正後	<u>特別養子縁組の監護期間中の子や、養子縁組里親に委託されている子等も新たに対象</u>
----	------------------	-----	---

7 いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置の新設

現行	事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止	改正後	<u>左記に加えて、上司・同僚からの、いわゆるマタハラ・パタハラ等の防止措置の実施を事業主へ新たに義務付け</u> <u>○派遣労働者の派遣先にも以下が適用</u> ・育児休業等の取得を理由とする不利益取扱いの禁止 ・いわゆるマタハラ・パタハラ等防止措置義務付け
----	---------------------------------------	-----	--

お問合せ先 福島労働局雇用環境・均等室(TEL 024-536-4609)