



岐阜労働局発表
平成 29 年 9 月 28 日

【照会先】
岐阜労働局雇用環境・均等室
室 長 野添 雅恵
室長補佐 大口 力生
(直通電話) 058—245—1550

「無期転換ルール」「ハラスメント」 の巡回相談を県内 7 か所で実施します!!

無期転換ルールに基づく無期転換申込権の本格的な発生が見込まれる平成 30 年 4 月まで、残り半年となりました。

企業においては、無期転換後の人事制度の検討や就業規則の整備等早急な対応が必要です。

また、職場でのいじめ・嫌がらせ(パワハラ)、セクハラやいわゆるマタハラについての相談は高止まり状況が続いており、企業はハラスメントの防止対策の実施が求められています。

このため、厚生労働省は、平成 29 年 9 月～10 月を「無期転換ルール取組促進キャンペーン」期間、平成 29 年 7 月～12 月のうち任意の期間を「ハラスメント撲滅キャラバン」期間とし、雇用環境・均等室に特別相談窓口を設置することとしています。

岐阜労働局(局長 稲原 俊浩)では、無期転換ルールやハラスメントに関する労使間のトラブル解決のため、また、労使双方の無期転換ルール制度及びハラスメント防止対策についての理解が深まるよう、特別相談窓口を平成 29 年 9 月 1 日から平成 29 年 12 月 28 日まで設置するとともに、県内 7 か所で巡回相談を実施します。

巡 回 相 談 日 程

岐阜	12/12 (火)	10:00～15:00	岐阜労働基準監督署	岐阜市五坪1-9-1 岐阜労働総合庁舎 3 階
大垣	10/24 (火) 12/5 (火)	10:00～15:00	大垣労働基準監督署	大垣市藤江町1-1-1
高山	10/12 (木) 11/7 (火)	11:30～15:00	高山労働基準監督署	高山市花岡町3-6-6
多治見	10/4 (水)	11:30～15:00	多治見労働基準監督署	多治見市音羽町5-39-1 多治見労働総合庁舎 3 階
関	10/16 (月) 11/13 (月)	10:00～15:00	ハローワーク関	関市西本郷通4-6-10
恵那	11/20 (月)	11:30～15:00	恵那労働基準監督署	恵那市長島町正家1-3-12 恵那合同庁舎
八幡	11/27 (月)	11:30～15:00	岐阜八幡労働基準監督署	郡上市八幡町有坂1209-2 郡上八幡地方合同庁舎

ご相談は事前に**岐阜労働局雇用環境・均等室(平日 8:30～17:15、TEL(058)245-1550)**にお申込みいただくとスムーズに対応させていただきます。

県内
7か所

巡回相談を実施します

相談
内容

有期雇用契約労働者の無期転換ルール 職場のマタハラ、セクハラ、パワハラ

平成29年9月1日から平成29年12月28日まで、岐阜労働局雇用環境・均等室内に「特別相談窓口」を開設するとともに、**以下の日程で巡回相談を実施**します。ご相談は事前にお申込みいただけます。

申込先

岐阜労働局雇用環境・均等室（平日8:30～17:15）
TEL(058)245-1550

岐阜	12/12（火）	10:00～15:00	岐阜労働基準監督署	岐阜市五坪1-9-1 岐阜労働総合庁舎 3階
大垣	10/24（火） 12/5（火）	10:00～15:00	大垣労働基準監督署	大垣市藤江町1-1-1
高山	10/12（木） 11/7（火）	11:30～15:00	高山労働基準監督署	高山市花岡町3-6-6
多治見	10/4（水）	11:30～15:00	多治見労働基準監督署	多治見市音羽町5-39-1 多治見労働総合庁舎 3階
関	10/16（月） 11/13（月）	10:00～15:00	ハローワーク関	関市西本郷通4-6-10
恵那	11/20（月）	11:30～15:00	恵那労働基準監督署	恵那市長島町正家1-3-12 恵那合同庁舎
八幡	11/27（月）	11:30～15:00	岐阜八幡労働基準監督署	郡上市八幡町有坂1209-2 郡上八幡地方合同庁舎

働く人 5年目の更新時に「これが最後の更新です」と言われました。無期転換対策ではないのでしょうか。

働く人 パートで働き始め、毎年契約更新をして5年目になりました。無期契約に転換できると聞いたのですが、詳しく教えてください。

企業担当者 無期転換制度の導入を検討しています。具体的にどうすればよいですか？

働く人 パワハラが原因で仕事を辞めました。適切な対応をしてくれなかった会社に金銭補償を求めることはできますか？

企業担当者 社員からセクハラ相談を初めて受けました。どう対処すればよいかわかりません。

企業担当者 会社はマタハラ防止のための取組をしなければならぬと聞きました。何をすればいいのでしょうか？

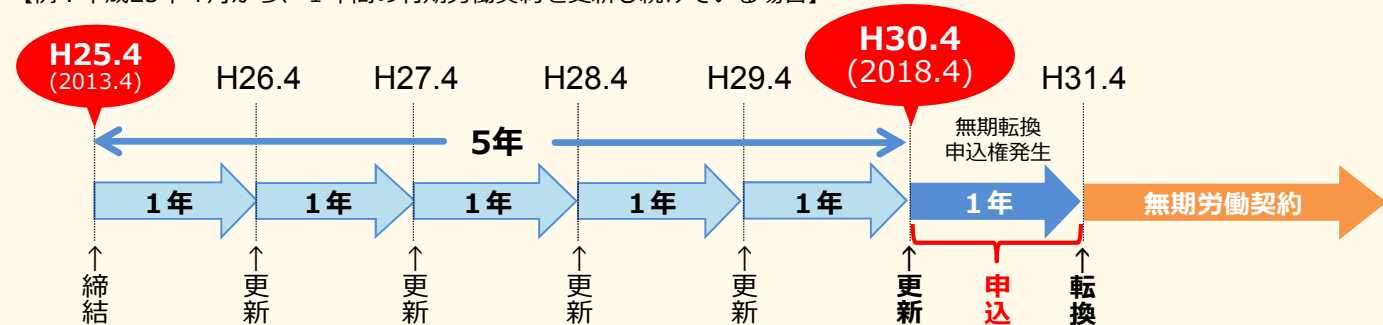
働く人 育児短時間勤務を申し出たら、パートになるか、辞めるかどちらか選ぶように言われました。どちらかを受け入れるしかないのでしょうか？

働く人 **企業担当者** パートや派遣でも産休・育休は取れますか？
また、男性でも育児休業は取れますか？

■ 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。

■ 妊娠・出産、育児休業等のハラスメント防止について

平成29年1月1日から事業主にはいわゆるマタハラ防止対策が義務付けられました。

※業種・規模にかかわらずすべての事業主に義務付けられています。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

①妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの内容、②妊娠、出産等に関する否定的な言動が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること、③「ハラスメントがあってはならない」旨の事業主方針、④妊娠・出産に関する制度、育児休業・介護休業等の制度が利用できる旨を就業規則等の規定や文書等に記載して周知啓発する

2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

被害を受けた者や目撃した者などが相談しやすい相談窓口（相談担当者）を社内には設ける

3 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

ハラスメントの相談があったとき、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行う

4 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者やその他の労働者の実情に応じ必要な措置を講じる

■ 参考サイト

男女の均等な機会と待遇の確保

検索

NOパワハラ

検索

無期転換ルール

検索

厚生労働省HP

雇用・労働 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために



パワハラ裁判事例、他社の取組など
パワハラ対策についての総合情報サイト
あかるい職場応援団

**厚生労働省 有期契約労働者の
無期転換ポータルサイト**