

【2019 年 3 月 22 日発行】

■ 厚労省人事労務マガジン／特集第 158 号 ■

目次

【今号の内容】

- もうすぐ契約更新の時期です。
「無期転換ルール」への対応について、今一度確認しましょう！
- 今年の 4 月から「働き方改革関連法」が、順次施行されます。事業主の皆さまを支援するための相談窓口を、ぜひご活用ください
- 事業者のための労務管理・安全管理診断サイト「スタートアップ労働条件」では、新たに「36 協定届等作成支援ツール」において 36 協定届新様式」を公開
- 平成 31 年「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」を実施します
- 労働条件でお悩みの方！「労働条件相談ほっとライン」へお電話ください

もうすぐ契約更新の時期です。

「無期転換ルール」への対応について、今一度確認しましょう！

有期労働契約で働く方が、無期労働契約への転換を申し込むことができる「無期転換ルール」が、2018 年 4 月から本格的にスタートしています。

「無期転換ルール」とは、2013 年 4 月 1 日以降に開始した有期労働契約の通算契約期間が 5 年を超えた場合、有期契約労働者（契約社員やアルバイトなどと呼ばれる社員）からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換するルールのことです。

無期転換の申込みがあった場合、現在の有期労働契約が終了した日の翌日から無期労働契約となるため、例えば、現在の契約期間が今年の 3 月末までであれば、翌 4 月 1 日から無期労働契約になります。

年度末にかけて、契約更新をする有期契約労働者が増える時期となりますが、無期転換申込権が発生する労働者がいるのかどうか、有期契約労働者の通算契約期間を今一度ご確認ください、対象者の実態把握を行いましょう。

なお、無期転換ルール適用を意図的に避けることを目的に、無期転換申込権が発生する前に雇止めや契約期間中の解雇などを行うことは、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、有期契約労働者が無期転換を申し込んだ場合、無期労働契約が成立するため、事業者側は断ることができません。

有期労働契約の満了前に事業主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。

厚生労働省では、「無期転換ルール」の概要や導入事例、よくある質問をQ & A形式でまとめたもの、相談窓口のお問い合わせ先などを記したポータルサイトをご用意しています。ご不明な点などある方は、このサイトをぜひご覧ください。

【無期転換ルールに関する詳細はこちら】

- ・ 無期転換ポータルサイト
<http://muki.mhlw.go.jp/>
- ・ 「無期転換ルール特別相談窓口」一覧
全国 47 都道府県の労働局の連絡先を記載していますので、こちらに直接お問い合わせいただくこともできます。
<http://muki.mhlw.go.jp/policy/counseling.pdf>

今年 4 月から「働き方改革関連法」が、順次施行されます。
事業主の皆さまを支援するための相談窓口を、ぜひご活用ください

今年 4 月から順次施行される「働き方改革関連法」への対応を支援する相談窓口が、47 都道府県にあります。事業主の皆さま、ぜひご活用ください。

(1) 働き方改革推進支援センター

働き方改革関連法に関する相談のほか、労働時間管理のノウハウや賃金制度の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士などの専門家がワンストップで相談に応じます。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>

※都道府県労働局、労働基準監督署でも相談支援を行っています。

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

(2) 産業保健総合支援センター

医師による面接指導など、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。

<https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx>

(3) ハローワーク

求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

(4) 医療勤務環境改善支援センター

医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。

<https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/outline/work-improvement-support-center/>

事業者のための労務管理・安全管理診断サイト「スタートアップ労働条件」では、新たに「36 協定届等作成支援ツール」において 36 協定届新様式」を公開

事業者が自社の労働条件や就労環境を診断することができる、労務管理・安全管理診断ポータルサイト「スタートアップ労働条件」では、「36 協定届等作成支援ツール」を無料提供しています。そして今回、新しい 36 協定届の様式を公開しました。

■ 「スタートアップ労働条件」のポイント

- ・ 36 協定届を適切に作成することを支援
 - 今回の労基法改正に対応した、新しい 36 協定届の様式を公開
 - 36 協定届のフォーマットを用意し、ポータルサイト内で各書式を簡易に作成
- ・ 出力したものをそのまま労働基準監督署に提出することが可能
 - 各項目には「入力上の注意」として解説付き
 - 法令の違反には、アラートを表示

※就業規則の作成支援ツールについては、今月中に公開予定

【「36 協定届等作成支援ツール」に関する詳細はこちら】

<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support.html>

平成 31 年「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」を実施します

厚生労働省は、職場における熱中症予防対策の一層の推進を図るため、5月から9月までの間、平成31年「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」を実施します。このキャンペーンの準備期間は4月で、重点取組期間は7月です。

「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」では、労働災害防止団体などと連携し、事業場への周知・啓発や、熱中症予防対策に関するセミナーの開催、教育用ツールの提供などを行います。これらの活動を通じ、暑さに応じた休憩時間の目安や緊急時の早めの救急搬送など、熱中症予防対策の徹底を図り、重篤な熱中症を防止することを目指します。

熱中症予防のための作業計画や設備対策の検討は、暑くなる前から始めることが大切です。。詳しくは、下記の報道発表やキャンペーンページをご覧ください。

■報道発表資料（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03739.html

【詳細はこちら】

STOP!熱中症 クールワークキャンペーン

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000116133.html>

労働条件でお悩みの方！「労働条件相談ほっとライン」へお電話ください

「労働条件相談ほっとライン」は、違法な時間外労働や過重労働による健康障害・賃金不払残業などの労働基準関係法令に関する問題について、専門知識を持つ相談員が、法令・裁判例などの説明や各関係機関の紹介などを行う電話相談です。

相談は、労働者・事業主に関わらず誰でも無料で、全国どこからでも利用できます。また、匿名での相談も可能ですので、労働条件でお悩みの方は「労働条件相談ほっとライン」へご相談ください。

【相談窓口】

0120-811-610（はい！ろうどう）

※フリーダイヤル（携帯電話・PHSからも利用できます。）

※受付時間： 平日 17:00～22:00、土日 9:00～21:00

【労働条件などに関する詳細はこちら】

若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組（相談体制・情報発信等）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088143.html>

★配信停止の手続き https://mhlw.lisaplusk.jp/stop_form.php
★バックナンバー <https://merumaga.mhlw.go.jp/backnumber/index.html>
★登録に関するお問い合わせ <https://mhlw.lisaplusk.jp/contact.php>
★メルマガの内容に関するお問い合わせ（厚労省ホームページ「国民の皆様の声」へリンク） <https://www.mhlw.go.jp/form/pub/mhlw01/getmail>
★編集：厚生労働省

- 当メールマガジンは外部の電子メール配信サービスを利用して行っています。
 - 登録していないにも関わらず本メールが配信された場合は、他の人が間違えて登録した可能性がありますので、配信停止の手続きをお願いします。
 - 当メールマガジンの送信元アドレスは送信専用となっています。
 - 携帯メールなどには対応しておりません。
 - 可能であれば等幅フォントにてご覧ください。
 - 当メールマガジンの内容の全部または一部については、私的使用または引用など著作権法上認められた行為として、出所を明示することにより、引用、転載、複製を行うことができます。
-