

改正育児・介護休業法、無期転換ルール等説明会・相談会

平成 29 年 1 月 1 日施行の改正男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法により、妊娠・出産や育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることなどが事業主に義務付けられました。

また、平成 29 年 10 月 1 日施行の改正育児・介護休業法により、**最長で子が 2 歳に達するまでの育児休業の延長が事業主に義務づけ**となります。

更に、労働契約法の「無期転換ルール」が本格的に発生する平成 30 年 4 月 1 日まで半年となり、各事業所での対応が必要となってきます。

このようなことから、島根労働局では、改正育児・介護休業法の内容や、無期転換ルールをご理解いただき、法に沿った雇用管理の取り組みを行っていただくため、説明会を開催いたします。併せて、当室が取り扱う各種助成金の説明も行います。

説明会終了後は、説明内容に関する相談会を開催いたしますので、ぜひ、ご参加ください。

開催日	会場	時間	定員
平成 29 年 9 月 20 日(水)	浜田市総合福祉センター 会議室 1～3 浜田市野原町 859-1	13:00～15:00(説明会) 15:00～16:00(相談会)	100 名
平成 29 年 9 月 25 日(月)	くにびきメッセ 501 会議室 松江市学園南 1-2-1	13:30～15:30(説明会) 15:30～16:30(相談会)	120 名
説明会	・改正育児・介護休業法 ・ハラスメントの防止(セクハラ、マタハラ、パワハラ) ・助成金(両立支援等助成金、業務改善助成金、職場意識改善助成金) ・無期転換ルール ・島根県からのお知らせ		
相談会	説明内容に関する相談		
対象者	事業主、事業所人事労務担当者、事業主団体等		

申込方法：下記申込書を9月12日(火)までに、島根労働局雇用環境・均等室あて FAX 又は郵送でお申込みください。

申 込 書

FAX 0852-31-1505

事業所(団体)名			
所在地・TEL	〒	TEL()	—
参加者の 所属・役職名	氏名		
希望会場に ○を付けてください	9/20:浜田	相談をご希望の場合は、希望される相談事項に○を付けてください	・育児・介護休業等の制度について ・ハラスメント対策 ・無期転換ルール ・助成金(育児・介護休業等に関する助成金、最低賃金の引き上げに係る助成金、年休取得促進や時間外労働の削減などに係る助成金)
	9/25:松江		

※参加受付は、定員になり次第申込みを締め切ります。また、各事業所 1 名に限らせていただく場合がありますのでご了承ください。

申込み先及び問い合わせ先
島根労働局雇用環境・均等室

〒690-0841
松江市向島町 134-10 松江地方合同庁舎 5F
TEL0852-31-1161 FAX0852-31-1505

I 育児・介護休業法が改正されました！！


育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう、育児・介護休業法が改正され、平成29年1月1日及び10月1日から施行。

<平成29年1月1日施行>

- (1) 介護休業93日が3回を上限として分割取得可能
- (2) 介護休暇、子の看護休暇が半日単位で取得可能
- (3) 介護のための所定労働時間の短縮措置等が、介護休業とは別に利用開始から3年間で2回以上の利用が可能
- (4) 介護のための所定外労働の制限(残業の免除)制度の新設
- (5) 有期契約労働者の育児休業及び介護休業の取得要件の緩和 等


<平成29年10月1日施行>

- ・子が1歳6か月以後も、保育園等に入れないなどの場合には、育児休業期間を最長2歳まで再延長可能


詳細については  [育児・介護休業法について](#) [検索](#)

II 職場でのあらゆるハラスメントは許されません！！


セクシュアルハラスメント（セクハラ）：職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場環境が不快なものとなることをいいます。事業主には、職場のセクシュアルハラスメントを防止するための措置（10項目）を講ずることが義務付けられています。

詳細については  [職場でのセクシュアルハラスメント](#) [検索](#)

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント：職場において、妊娠・出産したことや育児や介護のための制度を利用すること等に関して、上司から不利益な取り扱いを受けたり、同僚から嫌がらせを受けるなどの就業環境を害される行為をいいます。平成29年1月1日から、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止する措置を講ずることが事業主に義務づけられています。

詳細については  [妊娠したから解雇](#) [検索](#)

パワーハラスメント（パワハラ）：同じ職場で働く者に対し、職務上の地位や人間関係などの職場での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

詳細については  [あかるい職場応援団](#) [検索](#)


III 平成30年度からの「無期転換ルール」の本格化まであとわずか！！

◆労働契約法～無期転換ルールについて～◆

同一の使用者ととの間で有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申し込みによって使用者が無期労働契約に転換しなければならないルール（無期転換ルール）が、平成25年4月1日から導入されています。

就業規則の見直しや規定の整備等の準備を行いましょう。

なお、専門的知識等を持つ有期雇用労働者や定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者については、雇用管理に関する特別の措置を講じ、都道府県労働局長の認定を受けた場合、無期転換ルールを適用しない特例があります。

詳細については  [ご存じですか無期転換](#) [検索](#)
[無期転換の特例](#) [検索](#)