

目次

募集

いばらき女性活躍・働き方応援協議会会員募集	2~3
茨城県働き方改革優良（推進）企業募集	4~5

ご案内

女性活躍・働き方応援シンポジウムアーカイブ配信のご案内	6
令和5年労働組合基礎調査結果	7~12
悩みはひとりで背負わないで～茨城カウンセリングセンターのご案内～	13
勤労者のための生活金融融資制度のご活用を！	14
勤労青少年ホーム・働く婦人の家を利用しましょう	15
「あなたにエール！～いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト～」のご案内	16~17
障害者雇用推進アドバイザーについて	18

お知らせ

[労働局から]

「無期転換ルール」をご存知ですか？	19~20
パートタイム・有期雇用労働法について	21~22
新しい働き方・休み方を実践するために年次有給休暇を上手に活用しましょう	23
2024年4月から労働条件明示のルールが変わります	24~25
フリーランスの取引に関する新しい法律ができました	26~27

[労働委員会から]

労働委員会の窓から	28~29
令和5年労働委員会の活動状況	30

いばらき女性活躍・働き方応援協議会

女性活躍・働き方改革に取り組む

会員企業を募集します。

対象：県内の企業・事業所



茨城県では、企業、関係団体、行政が一体となって誰もが多様な働き方を実現できる環境づくりを進めるとともに、働きがいを実感できる職場環境や、女性が輝く社会の実現を目指して「いばらき女性活躍・働き方応援協議会」を運営しています。

いばらき女性活躍
働き方応援協議会

本協議会の趣旨に賛同いただける企業の皆様からのご応募をお待ちしています。

会員登録のメリット

会費
無料

- 女性活躍・働き方改革に取り組む企業として、ロゴマークをホームページや名刺などに利用することができます。
- 「女性活躍」や「働き方改革」に関する法律改正や、各種助成金、研修会などの情報を毎月メールマガジンでお知らせします。
- 女性の登用に積極的な企業を「女性リーダー登用先進企業」として表彰しています。

(事務局)

茨城県産業戦略部労働政策課 労働経済・福祉グループ
TEL / 029-301-3635 FAX / 029-301-3649
Mail / rosei1@pref.ibaraki.lg.jp

※協議会の詳細・会員申込書のダウンロードはこちらよりお願いします。
「あなたにエール!いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト」
<https://yell.pref.ibaraki.jp/>



いばらき女性活躍・働き方応援協議会 会員申込書

●基本情報

団体／企業名	フリガナ			
代表者の役職名・氏名	フリガナ			
主要業種	<input type="checkbox"/> 鉱業 <input type="checkbox"/> 情報通信業 <input type="checkbox"/> 不動産業 <input type="checkbox"/> サービス業	<input type="checkbox"/> 建設業 <input type="checkbox"/> 運輸業 <input type="checkbox"/> 飲食店、宿泊業 <input type="checkbox"/> 団体	<input type="checkbox"/> 製造業 <input type="checkbox"/> 卸売、小売業 <input type="checkbox"/> 医療、福祉 <input type="checkbox"/> その他	<input type="checkbox"/> 電気・ガス・熱供給・水道業 <input type="checkbox"/> 金融・保険業 <input type="checkbox"/> 教育、学習支援事業
全従業員数	正社員	人	パート勤務者等	人
(うち女性従業員数)	(正社員	人	パート勤務者等	人)
所在地	フリガナ			
	〒			

●ご担当者

所属(部課)名・ 役職名・氏名	フリガナ			
TEL・FAX・E-mail	TEL	FAX	E-mail	

●女性活躍推進状況の「見える化」項目

項目	実績値
管理職（課長相当職以上）の女性割合 ※管理職数に占める女性の割合 (女性の管理職人数÷男女合わせた管理職の人数)	% (年 月時点) (人中 人)
社員一人当たりの月平均残業時間（1年間）	時間 (年 月時点)
男性社員の育児休業等取得率（1年間） ※配偶者が出産した男性社員数に占める育児休業等 取得者の割合（育児休業等を取得した男性社員÷ 配偶者が出産した男性社員）	% (年 月時点) (人中 人)

●女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定の有無(※)

<input type="checkbox"/> 策定している	<input type="checkbox"/> 策定していない
---------------------------------	----------------------------------

◎策定している場合は、会員申込書と併せて下記提出先までご提出をお願いします。

※企業の女性活躍に関する数値目標や目標達成のための取組を定めるもので、常時雇用する従業員が101人以上の企業は策定が義務(100人以下は努力義務)となっており、策定企業は茨城労働局への届出が必要です。(100人以下の企業は、策定の有無に関わらずお申込みいただけます。)

●提出先：いばらき女性活躍・働き方応援協議会事務局（茨城県産業戦略部労働政策課内）

E-mail：rosei1@pref.ibaraki.lg.jp

●アンケート

本協議会は何で知りましたか？（複数回答可） <input type="checkbox"/> チラシ <input type="checkbox"/> 県ポータルサイト <input type="checkbox"/> ラジオ <input type="checkbox"/> その他 ()

■基本情報の一部・「見える」化項目・行動計画は、県ポータルサイト内で公開します。

(県ポータルサイト) https://yell.pref.ibaraki.jp/council/member_company.html

■企業情報および個人情報の取扱について

本申込書に記載いただく企業情報および個人情報は、公表する項目を除き、本協議会に関するご連絡等に使用し、ご本人の承諾がない限り、その他の目的以外での使用・事務局以外の第三者への提供をすることはありません。

茨城県働き方改革優良（推進）企業を募集します



自分らしく働くワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現のため、多様な働き方や業務効率化などの働き方改革に取り組み、「働き方改革優良企業」の認定を目指してみませんか。

概要

「あなたにエール！いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト」で検索！

■受付期間：通年 ※認定は、随時行います。

■対象要件：

- ・茨城県内に本社、本店又は事業所等を置く企業（個人、団体を含む）であること
- ・茨城県が実施する「いばらき女性活躍・働き方応援協議会」への会員登録がなされていること

■主な審査項目：

- ・時差出勤やテレワークなど多様な働き方を実現する制度があるか
- ・業務の効率化や生産性の向上に取り組んでいるか
- ・労働時間数、年次有給休暇の取得率、離職率などの数値が優れているか



推進企業

多様な働き方、業務効率化、多様な人材の活用など、働き方改革に向けて一定の取り組みを行っている企業【メリット】

- ・「あなたにエール！いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト」（以下「ポータルサイト」とする）で推進企業として公表します。
- ・茨城県の建設工事の入札参加資格者名簿作成の際の加点項目として取り扱われています。
- ・県物品調達入札参加資格者の名簿作成の際の加点項目として取り扱われています。

優良企業

上記、推進企業の条件を満たし、所定外労働時間数、年次有給休暇取得率、離職率など、一定の数値基準を達成した企業【メリット】

- ・「ポータルサイト」で優良企業として公表します。
- ・県が運営する求人サイト「いばらき就職チャレンジナビ」で優良企業の特集ページで紹介します。
- ・県が主催する就職面接会などの企業選定の際に優遇します。
- ・特に優れた取組について、セミナーなどの場において、県が積極的にPRします。
- ・茨城県の建設工事の入札参加資格者名簿作成の際の加点項目として取り扱われています。
- ・県物品調達入札参加資格者の名簿作成の際の加点項目として取り扱われています。

認定の流れ・申請方法など詳細は裏面へ→

貴社の働き方改革への取組をアピールするチャンス!

認定の流れ

- 「いばらき女性活躍・働き方応援協議会」の会員登録

※詳細は、「申請方法」に記載の「ポータルサイト」をご参照ください。

- 認定基準達成状況表（様式第2号）のチェック表の該当する箇所をチェック

★認定基準達成状況表のチェック表1～5の項目で、基準点をクリア

➡ 推進企業認定

★推進企業の基準を満たし、認定基準達成状況表のチェック表1～10の項目で、基準点をクリア

➡ 優良企業認定

- 申請書類を提出 ※詳細は、「申請方法」および「提出先」の項目をご参照ください。

- 認定申請書を受理後、認定基準を満たしていると認められる企業に対し、認定証を交付

※審査に必要な情報の聞き取りや現地調査、資料の提出を求めることがあります。

- 認定証を交付した企業は、以下の内容を「ポータルサイト」等で公表

①:認定企業の名称、所在地 ②:働き方改革の取組内容 等

- 認定の有効期間は、認定日から起算して2年間

※期間満了後に認定更新を希望する場合は、更新に関する申請書類の提出が必要となります。

※企業等の所在地・名称に変更があった場合には、変更届出書の提出が必要となります。

申請方法

- 下記申請書類を作成の上、ご提出ください。

①:茨城県働き方改革優良（推進）企業認定申請書（様式第1号）

②:茨城県働き方改革優良（推進）企業認定基準達成状況表（様式第2号）

③:誓約書（様式第3号）

- 申請書は、ポータルサイト（下記URL）よりダウンロードしてください。

<https://yell.pref.ibaraki.jp/work-style-reform/certification.html>

※「いばらき女性活躍・働き方応援協議会」の会員登録がお済みでない場合は、別途、県労働政策課あて手続きが必要です。

※申請書類に記載いただいた情報は、当認定制度の審査および関連する事業以外では使用いたしません。

提出先・問い合わせ先

茨城県産業戦略部労働政策課 労働経済・福祉担当

〒310-8555 水戸市笠原町978番6 県庁舎16階

TEL/029-301-3635 FAX/029-301-3649 E-mail/rosei1@pref.ibaraki.lg.jp

※提出方法はメール申請のみとなります。

「女性活躍・働き方応援シンポジウム」アーカイブ配信のお知らせ



2月15日に開催しました「女性活躍・働き方応援シンポジウム」を期間限定で3月29日（金）までアーカイブ配信しています！

ジャーナリストでAERA元編集長の浜田敬子氏から「なぜ企業の意思決定層に女性が必要なのか」をテーマとしたご講演や、先進企業の経営者や女性のロールモデルをゲストに迎え、これまでの取組事例や考え方を伺うトークセッションなどを内容とするシンポジウムを開催しました。

当日ご覧になれなかった方、もう一度ご覧になりたい方も、ぜひ、あなたにエール！～いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト～からご視聴ください！

プログラム

第一部	「令和5年度茨城県女性リーダー登用先進企業表彰」表彰式
第二部	基調講演「なぜ企業の意思決定層に女性が必要なのか」 ・講師 浜田 敬子 氏（ジャーナリスト）
第三部	トークセッション ・ファシリテーター：遠藤 和氏（(株)キャリアアンドブリッジ 取締役） ・パネリスト ：浜田 敬子氏（講演講師） 鍋嶋 洋行氏（大橋運輸(株) 代表取締役社長） 小口 いづみ氏（(株)ヴィオーラ 営業部長） 柳瀬 香織氏（海老根建設(株) 代表取締役）

○県ポータルサイト（視聴はこちらから）

<https://yell.pref.ibaraki.jp/seminar-event/shinnpojiumu2024.html>

【問い合わせ先】

県産業戦略部労働政策課

TEL：029-301-3635（直通）

E-mail：roseil@pref.ibaraki.lg.jp

令和5年茨城県労働組合基礎調査結果

1. 労働組合数と労働組合員数（表－1）

茨城県内の労働組合数は859組合で、前年の882組合を23組合（△2.6%）下回った。

労働組合員数は206,403人となり、前年の204,783人を1,620人（0.8%）上回っている。

また、パートタイム労働者を組合員としている労働組合数は167組合で、前年の174組合を7組合（△4.0%）下回った。

パートタイム労働組合員数は、39,254人となり、前年の36,983人を2,271人（6.1%）上回った。

（表－1）労働組合数及び組合員数の推移

年	組合数			組合員数		
	組合	対前年増減数	対前年増減率	人	対前年増減数	対前年増減率
令和元年	891	-39	-4.2	200,450	1,471	0.7
	154	-7	-4.3	34,697	3,195	10.1
令和2年	895	4	0.4	205,730	5,280	2.6
	167	13	8.4	35,358	661	1.9
令和3年	887	-8	-0.9	206,585	855	0.4
	167	0	0.0	37,069	1,711	4.8
令和4年	882	-5	-0.6	204,783	-1,802	-0.9
	174	7	4.2	36,983	-86	-0.2
令和5年	859	-23	-2.6	206,403	1,620	0.8
	167	-7	-4.0	39,254	2,271	6.1

※下段は内数で、パートタイム労働者を組合員とする組合数及びパートタイム労働者の組合員数である。

2. 茨城県及び全国における推定組織率の推移（表－2）

経済センサスと労働力調査から推定した茨城県における推定雇用者数は、123万6,103人であり、この数字を基礎に算出した茨城県における労働組合の推定組織率は、16.7%となっている。

（表－2）茨城県及び全国における推定組織率の推移

年	茨城県			全国		
	推定組織率	組合員数	推定雇用者数	推定組織率	組合員数	雇用者数
令和元年	14.1	200,450	1,416,964	16.7	10,088,000	60,230,000
令和2年	14.7	205,730	1,394,850	17.1	10,115,000	59,290,000
令和3年	17.1	206,585	1,210,001	16.9	10,078,000	59,800,000
令和4年	16.7	204,783	1,223,760	16.5	9,992,000	60,480,000
令和5年	16.7	206,403	1,236,103	16.3	9,938,000	61,090,000

※茨城県の組合員数は単位労働組合（「単位組織組合」と「単一組織組合」の下部組合（単位扱組合））の合計である。

推定組織率は、次の方法で算出した。

推定組織率＝（労働組合員数）÷（（推定）雇用者数）×100

・全国の雇用者数は、総務省統計局「労働力調査」各年6月分による。

・令和3年以降の茨城県の推定雇用者数を従来使用していた「平成26年経済センサス - 基礎調査（H27.11.30公表）」から、「令和3年経済センサス - 活動調査」（R5.6.27公表）に変更したことに伴い、令和3年及び4年の推定組織率を再計算し、データを修正した。

・令和元年及び2年の茨城県の推定雇用者数は、「平成26年経済センサス - 基礎調査」の結果に、総務省統計局「労働力調査（各年6月分）」における全国雇用者数の平成26年6月から各年6月までの伸び率を乗じて算出した推計値。

・令和4年及び5年の茨城県の推定雇用者数は、「令和3年経済センサス - 活動調査」の結果に、総務省統計局「労働力調査（各年6月分）」における全国雇用者数の令和3年6月から各年6月までの伸び率を乗じて算出した推計値。

3. 組織状況（表－3、4、5、6、7、8）

(1) 適用法規別組織状況（表－3）

適用法規別にみると、労働組合数では、「労組法」適用組合が749組合（組合数合計の87.2%）、次いで、「地公法」63組合（同7.3%）、「国公法」33組合（同3.8%）の順となっている。

労働組合員数では、「労組法」適用労働組合員数が182,437人（組合員数合計の88.4%）、次いで、「地公法」21,846人（同10.6%）、「地公労法」1,359人（同0.7%）の順となっている。

〔 労組法＝労働組合法、行労法＝行政執行法人の労働関係に関する法律、地公労法＝地方公営企業等の労働関係に関する法律、
国公法＝国家公務員法、地公法＝地方公務員法 〕

（表－3） 適用法規別組織状況

区分	組合数		組合員数		対前年増減	
		構成比		構成比	組合数	組合員数
合計	859	100.0%	206,403	100.0%	-23	1,620
	167	100.0%	39,254	100.0%	-7	2,271
労組法	749	87.2%	182,437	88.4%	-23	2,007
	154	92.2%	39,043	99.5%	-7	2,289
行労法	0	0.0%	0	0.0%	0	0
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
地公労法	14	1.6%	1,359	0.7%	0	-5
	2	1.2%	3	0.0%	0	-1
国公法	33	3.8%	761	0.4%	0	-40
	2	1.2%	5	0.0%	0	-5
地公法	63	7.3%	21,846	10.6%	0	-342
	9	5.4%	203	0.5%	0	-12

※下段は内数で、パートタイム労働者を組合員とする組合数及びパートタイム労働者の組合員数である。

(2) 産業別組織状況 (表-4)

産業別にみると、労働組合数では、「製造業」が最も多く291組合(組合数合計の33.9%)と約3分の1を占め、次いで、「運輸業、郵便業」の87組合(同10.1%)、「卸売業、小売業」の86組合(同10.0%)の順となっている。

また、労働組合員数では、「製造業」が最も多く71,864人(組合員数合計の34.8%)と約3分の1を占め、次いで、「卸売業、小売業」の61,486人(同29.8%)、「公務」の14,240人(同6.9%)の順となっている。

(表-4) 産業別組織状況

区 分	組 合 数		組 合 員 数		対前年増減	
		構成比		構成比	組合数	組合員数
合 計	859	100.0%	206,403	100.0%	-23	1,620
	167	100.0%	39,254	100.0%	-7	2,271
農 業、林 業	2	0.2%	57	0.0%	0	-2
	1	0.6%	4	0.0%	0	-5
漁 業	1	0.1%	322	0.2%	0	14
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
建 設 業	42	4.9%	7,031	3.4%	1	74
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
製 造 業	291	33.9%	71,864	34.8%	-9	-1,705
	11	6.6%	71	0.2%	0	-142
電気・ガス・熱供給・水道業	28	3.3%	2,419	1.2%	0	17
	5	3.0%	49	0.1%	0	0
情 報 通 信 業	12	1.4%	3,232	1.6%	-1	-470
	0	0.0%	0	0.0%	-2	-2
運 輸 業、郵 便 業	87	10.1%	6,916	3.4%	-5	-187
	10	6.0%	118	0.3%	-2	-19
卸 売 業、小 売 業	86	10.0%	61,486	29.8%	2	5,714
	63	37.7%	36,717	93.5%	0	2,479
金 融 業、保 険 業	31	3.6%	10,071	4.9%	-1	-273
	12	7.2%	167	0.4%	-1	-27
不動産業、物品賃貸業	6	0.7%	213	0.1%	-1	-205
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
学 術 研 究、 専 門・技 術 サービス業	44	5.1%	4,727	2.3%	-6	-146
	11	6.6%	244	0.6%	-1	-15
宿 泊 業、 飲 食 サービス業	2	0.2%	208	0.1%	0	-2
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
生活関連サービス業、娯楽業	7	0.8%	1,829	0.9%	0	-11
	2	1.2%	115	0.3%	0	0
教 育、学 習 支 援 業	51	5.9%	9,673	4.7%	-3	-127
	15	9.0%	83	0.2%	-1	4
医 療、福 祉	37	4.3%	4,751	2.3%	0	-388
	12	7.2%	161	0.4%	-1	1
複 合 サービス 事 業	27	3.1%	6,615	3.2%	0	-349
	8	4.8%	1,298	3.3%	0	3
サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	12	1.4%	423	0.2%	0	-41
	3	1.8%	12	0.0%	1	6
そ の 他	9	1.0%	326	0.2%	0	-2
	4	2.4%	11	0.0%	0	0
公 務	84	9.8%	14,240	6.9%	0	-291
	10	6.0%	204	0.5%	0	-12

※下段は内数で、パートタイム労働者を組合員とする組合数及びパートタイム労働者の組合員数である。

(3) 企業規模別組織状況 (表-5)

企業規模別にみると、労働組合数では常用労働者300人以上の合計が445組合(組合数合計の51.8%)となっており、同299人以下の合計が257組合(同29.9%)、国公営が111組合(同12.9%)となっている。

労働組合員数では常用労働者300人以上の合計が162,710人(組合員数合計の78.8%)、国公営が23,987人(同11.6%)となっており、これらで全体の90.4%を占めている。299人以下の合計は12,908人(同6.3%)となっている。

(表-5) 企業規模別組織状況

区分	組合数		組合員数		対前年増減	
		構成比		構成比	組合数	組合員数
合計	859	100.0%	206,403	100.0%	-23	1,620
	167	100.0%	39,254	100.0%	-7	2,271
29人以下	36	4.2%	371	0.2%	-3	-28
	8	4.8%	41	0.1%	-2	0
30~99人	97	11.3%	3,135	1.5%	-2	-142
	12	7.2%	89	0.2%	-1	4
100~299人	124	14.4%	9,402	4.6%	-7	-679
	15	9.0%	173	0.4%	1	13
小計	257	29.9%	12,908	6.3%	-12	-849
	35	21.0%	303	0.8%	-2	17
300~499人	47	5.5%	6,018	2.9%	0	37
	2	1.2%	87	0.2%	0	0
500~999人	79	9.2%	12,617	6.1%	1	-706
	8	4.8%	934	2.4%	-3	-62
1,000人以上	319	37.1%	144,075	69.8%	-12	3,586
	104	62.3%	37,707	96.1%	-1	2,337
小計	445	51.8%	162,710	78.8%	-11	2,917
	114	68.3%	38,728	98.7%	-4	2,275
その他	46	5.4%	6,798	3.3%	0	-56
	5	3.0%	12	0.0%	-1	-3
国公営	111	12.9%	23,987	11.6%	0	-392
	13	7.8%	211	0.5%	0	-18

※下段は内数で、パートタイム労働者を組合員とする組合数及びパートタイム労働者の組合員数である。

「その他」は、1組合が2つ以上の企業または個人労働者から組織された組合などである。

(4) 上部団体別組織状況 (表-6)

県内の上部団体への加盟状況をみると、連合茨城（日本労働組合総連合会茨城県連合会）加盟が428組合（組合数合計の49.8%）、153,194人（組合員数合計の74.2%）。

茨城労連（茨城県労働組合総連合）加盟が88組合（同10.2%）、6,452人（同3.1%）。

上述の上部2団体に加盟していない組合が343組合（同39.9%）、46,757人（同22.7%）となっている。

(表-6) 県内上部団体別組織状況

	連合茨城	茨城労連	その他	合計
組合数	428	88	343	859
	49.8%	10.2%	39.9%	100%
組合員数	153,194	6,452	46,757	206,403
	74.2%	3.1%	22.7%	100%

(5) 地域別組織状況 (表-7)

地域別に組織状況をみると、労働組合数では県南地域が284組合（組合数合計の33.1%）と最も多く、次いで、県央地域253組合（同29.5%）となっている。

労働組合員数では県南地域が91,027人（全体の44.1%）と最も多く、次いで、県央地域51,958人（同25.2%）となっている。

(表-7) 地域別組織状況

区分	組合数		組合員数		対前年増減	
		構成比		構成比	組合数	組合員数
合計	859	100.0%	206,403	100.0%	-23	1,620
	167	100.0%	39,254	100.0%	-7	2,271
県北	104	12.1%	25,448	12.3%	-1	-1,344
	16	9.6%	622	1.6%	1	73
県央	253	29.5%	51,958	25.2%	-6	-1,601
	64	38.3%	3,700	9.4%	-4	29
鹿行	84	9.8%	16,887	8.2%	-4	-443
	10	6.0%	469	1.2%	2	22
県南	284	33.1%	91,027	44.1%	-10	5,202
	61	36.5%	34,086	86.8%	-4	2,251
県西	134	15.6%	21,083	10.2%	-2	-194
	16	9.6%	377	1.0%	-2	-104

※下段は内数で、パートタイム労働者を組合員とする組合数及びパートタイム労働者の組合員数である。

(6) 市・郡別組織状況 (表-8)

市・郡別の組織状況をみると、組合数では市計が786組合(組合数県計の91.5%)、郡計が73組合(同8.5%)となっている。組合員数では市計が197,682人(組合員数県計の95.8%)、郡計が8,721人(同4.2%)となっている。

各市・郡別に組合数をみると水戸市が150組合(組合数県計の17.5%)と最も多く、次いで、つくば市94組合(同10.9%)、日立市55組合(同6.4%)の順になっている。

組合員数では、つくば市58,539人(組合員数計の28.4%)と最も多く、次いで、水戸市が31,480人(同15.3%)、日立市18,235人(同8.8%)の順になっている。

(表-8) 市・郡別組織状況 (行政順)

区分	組合数		組合員数	
	(組合)	構成比 (%)	(人)	構成比 (%)
県計	859	100.0%	206,403	100.0%
水戸市	150	17.5%	31,480	15.3%
日立市	55	6.4%	18,235	8.8%
土浦市	43	5.0%	11,584	5.6%
古河市	40	4.7%	7,808	3.8%
石岡市	22	2.6%	2,298	1.1%
結城市	15	1.7%	1,144	0.6%
龍ヶ崎市	17	2.0%	1,591	0.8%
下妻市	9	1.0%	1,774	0.9%
常総市	18	2.1%	1,947	0.9%
常陸太田市	7	0.8%	743	0.4%
高萩市	8	0.9%	925	0.4%
北茨城市	19	2.2%	3,559	1.7%
笠間市	18	2.1%	2,204	1.1%
取手市	16	1.9%	5,315	2.6%
牛久市	13	1.5%	2,562	1.2%
つくば市	94	10.9%	58,539	28.4%
ひたちなか市	35	4.1%	12,547	6.1%
鹿嶋市	26	3.0%	6,306	3.1%
潮来市	3	0.3%	171	0.1%
守谷市	11	1.3%	1,096	0.5%
常陸大宮市	11	1.3%	1,814	0.9%
那珂市	3	0.3%	651	0.3%
筑西市	26	3.0%	4,626	2.2%
坂東市	7	0.8%	828	0.4%
稲敷市	18	2.1%	1,290	0.6%
かすみがうら市	14	1.6%	1,015	0.5%
桜川市	3	0.3%	597	0.3%
神栖市	47	5.5%	8,830	4.3%
行方市	4	0.5%	1,185	0.6%
鉾田市	4	0.5%	395	0.2%
つくばみらい市	15	1.7%	2,331	1.1%
小美玉市	15	1.7%	2,292	1.1%
市計	786	91.5%	197,682	95.8%
東茨城郡	21	2.4%	1,275	0.6%
那珂郡	11	1.3%	1,509	0.7%
久慈郡	4	0.5%	172	0.1%
稲敷郡	20	2.3%	3,282	1.6%
結城郡	4	0.5%	569	0.3%
猿島郡	12	1.4%	1,790	0.9%
北相馬郡	1	0.1%	124	0.1%
郡計	73	8.5%	8,721	4.2%

悩みはひとりで背負わないで

～茨城カウンセリングセンターのご案内～

公益財団法人 茨城カウンセリングセンターは、茨城県と県内の産業界との協力により設立されたカウンセリングの専門機関です。

職場や家庭での人間関係、孤独や不安な気持ちで苦しんでいる方、自らの生き方に悩んでいる方・・・どうかひとりで背負わないで、お気軽にご相談ください。ご相談内容の秘密は厳守いたします。

	場所	面接日	面接料金	
センター	水戸市桜川 2-2-35 茨城県産業会館 14 階 水戸駅南口から徒歩 4 分	月～土 10:00～12:00 13:00～18:00 ※土は 17:00 まで ※日・祝日除く	1 回につき 4,400 円	カウンセリングは 予約制です。 まずはお電話で お申込み下さい。 電話 029-225-8580
牛久 ルーム	牛久市中央 1-16-1 「ラウエル牛久」 中央労金牛久出張所 2 階会議室	月 1 回実施 (原則第 2 月曜日)	面接時間は 約 50 分	受付時間は 月～金 9:00～17:00 土 10:00～17:00

※医療機関にかかっている方は、主治医の先生の同意を得た上でお申込み下さい。

【お問い合わせ】

公益財団法人茨城カウンセリングセンター
水戸市桜川 2-2-35 茨城県産業会館 14 階
電話：029-225-8580

URL：<http://www.sunshine.ne.jp/~iccnet/>



X (旧 Twitter) でも情報発信中
ぜひフォローしてください

勤労者のための生活資金融資制度のご活用を！

茨城県では、中央労働金庫と提携し勤労者の方に必要な生活資金を低利で融資する制度を設けています。保証人はいません（日本労信協保証）。

勤労者緊急生活資金融資制度

- 【対象者】県内に1年以上居住又は勤務する勤労者で、現在の勤務先に勤続1年以上であり、前年税込年収が150万円以上ある方
- 【用途】◆自己及び親族の冠婚葬祭費用（挙式、新婚旅行、葬式、墓地購入、成人式等）
◆医療費（病気・入院手術、出産、歯科矯正等）◆教育（保育園・各種学校・塾を含む子どもの学校の入学資金、授業料等）◆災害・交通事故のため必要となった資金◆転居費用
- 【融資金額】100万円以内
- 【利率】年利1.6% 別途保証料0.7%
- 【返済】5年以内（6ヶ月以内の元金措置期間を含む）

失業者等緊急生活資金融資制度

- 【対象者】県内に1年以上居住又は勤務していた方で、次のいずれかに該当する方
 - ・失業後6ヶ月以内で求職活動をしている方（ただし、雇用保険の受給資格があることが条件）
 - ・勤務先から給料の遅配又は欠配を受けている方
- 【用途】◆日常生活に必要な生活資金
- 【融資金額】50万円以内 【利率】年利1.2%（別途保証料0.7%）
- 【返済】5年以内（6ヶ月以内の元金措置期間を含む）

育児・介護休業生活資金融資制度

- 【対象者】県内に1年以上居住又は勤務する勤労者で、現在の勤務先に勤続1年以上であり、前年税込年収が150万円以上ある方で、次のいずれかに該当する方
 - ・勤務先の育児休業・介護休業制度を利用して、休業後復職することが確かな方
 - ・子の看護休暇、又は介護休業を取得する方
 - ・育児又は介護のための所定労働時間の短縮措置を利用する方
- 【用途】◆期間中の生活費全般
- 【融資金額】100万円以内 ※休業期間1ヶ月当たり10万円まで（5ヶ月の場合は50万円まで）
- 【利率】年利1.5%（別途保証料0.7%）
- 【返済】5年以内（1年以内の元金措置期間を含む）



融資金利は、令和5年10月1日現在の利率です。予告なく変更する場合があります。審査に必要な書類等は、下記までお問合せください。

<お借入申込み> 中央労働金庫県内各支店
<お問い合わせ> 中央労働金庫茨城県本部 (Tel:029-221-4181)
茨城県労働政策課 (Tel:029-301-3635)

勤労青少年ホーム ・ 働く婦人の家 を利用しましょう

県内には、7 箇所の勤労青少年ホーム及び 6 箇所の働く婦人の家があり、中小企業等で働く青少年や女性労働者の福祉の増進を図るため、スポーツやレクリエーション、文化教養等の余暇活動を行う場を提供しています。

詳細については、各勤労青少年ホーム及び働く婦人の家へお問い合わせください。

●勤労青少年ホーム一覧

名称	所在地	電話番号
土浦市勤労青少年ホーム	土浦市文京町 9-2	029-822-7921
古河市勤労青少年ホーム	古河市北利根 10	0280-92-2505
石岡市勤労青少年ホーム	石岡市石岡 2149-3	0299-24-0322
下妻市勤労青少年ホーム	下妻市砂沼新田 15	0296-43-7423
取手市立勤労青少年ホーム	取手市白山 5-1-1	0297-73-5671
かすみがうら市勤労青少年ホーム (R6.3 月末廃止予定)	かすみがうら市稲吉 2-6-25	029-831-5896
境町勤労青少年ホーム	猿島郡境町長井戸 1689-1	0280-87-5858

●働く婦人の家一覧

名称	所在地	電話番号
日立市女性センター	日立市鮎川町 1-1-10	0294-36-0554
古河市働く女性の家	古河市北利根 10	0280-92-2505
下妻市働く婦人の家	下妻市今泉 240	0296-43-7929
取手市立働く婦人の家	取手市白山 5-1-1	0297-73-5671
つくば市働く婦人の家	つくば市沼田 40-2	029-866-2127
かすみがうら市働く女性の家 (R6.3 月末廃止予定)	かすみがうら市稲吉 3-15-67	029-831-2234



「あなたにエール！～いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト～」

茨城県では、働き方改革や女性活躍に関する県内企業の取組状況や優良事例、各種支援策等を発信するポータルサイトを開設しました。

働き方改革や女性活躍を進めたいと考えている企業経営者・人事担当者、仕事と家庭を両立しながら働きたいと考えている方、管理職になることに不安を感じている働く女性など、県内で働く皆さまに様々な情報を発信し応援します。

(1) 掲載情報

- 働き方改革優良（推進）認定企業の取組紹介
- 女性リーダー登用先進企業表彰受賞企業の取組紹介
- 県内企業で活躍する女性ロールモデルへのインタビュー
- 働き方改革や女性活躍の先進的な取組をしている企業代表者へのインタビュー
- 「いばらき女性活躍・働き方応援協議会」会員企業の女性活躍推進に関する取組状況の見える化（女性管理職の割合、男性の育児休業等の取得率、時間外勤務時間数）
- 国、県、市町村の各種セミナー、助成制度、認定制度等の情報

(2) URL <https://yell.pref.ibaraki.jp/>



(3) 特徴

- ◆ これから取組を進めたいと考えている企業様が参考にしやすいように、様々な業種・従業員規模の優良事例を紹介
- ◆ 働き方改革、女性活躍に取り組み始めたきっかけや進め方など、企業経営者等が取り組む上で、参考になるお話をまとめた企業代表者へのインタビューを掲載
- ◆ 身近に働く女性のロールモデルがない方に、仕事と家庭の両立や管理職として働くことについて、県内企業で活躍する女性へのインタビューを掲載

(4) リンク 各団体様、企業様のHPにリンクのご掲載をお願いいたします。
リンクを掲載いただける場合は、下記バナーデータをお送りできます。
ご希望される場合は、下記のお問合せ先までご連絡をお願いします。



(5) お問い合わせ先 茨城県産業戦略部労働政策課 労働経済・福祉G
TEL 029-301-3635 Mail:roseil@pref.ibaraki.lg.jp

あなたにエール！

～いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト～



今月のロールモデルインタビュー
株式会社染めQテクノロジー

Seminar & Event セミナー&イベント



2022.09.20～2023.01.13 **募集中**
働く女性のためのキャリア研修 (管理職候補の女性社員向け)

自分が目指したい管理職像を考え、実現させるために、自分の強みや自分らしさを確認するとともにマネジメントスキルを学ぶ研修です。



2022.10.11～2022.12.07 **募集中**
働く女性のためのキャリア研修 (若手女性社員向け)

仕事の価値観と自身の強みを整理することや、ロールモデルから学ぶことで、これからの私らしいワーク&ライフキャリアを描くための研修です。



2022.10.20 **募集中**
自営型テレワーカー養成講座 (入門コース)

自営型テレワーク (在宅ワーク) を始めるための基礎知識や心構えを習得できる2時間のオンライン講座です。



2022.11.17～2022.12.21 **募集中**
自営型テレワーカー養成講座 (スキルアップ)

自営型テレワークの専門スキル (Webライティング・Webサイト制作) を習得するための実務トレーニングを行います。



Interview インタビュー



働き方改革・女性活躍優良企業



海峯建設株式会社
代表取締役 柳瀬 香織さん



社会福祉法人征産会
理事長 渡辺 和成さん



株式会社 郡司建設
代表取締役 郡司 誠さん



ヘンゴンシステム株式会社
代表取締役 仁術 琢磨さん

働き方改革・女性活躍優良企業

女性ロールモデル



株式会社ヴィオラ
営業部長 小口 いづみさん
1998年に1年間パート社員として、2年目から社員としてレンタルおしぼり事業を行う(株)ヴィオラに入社。総務部門で5年間従事したのち、1...



株式会社定額銀行
新治リテールステーション支店長 飯泉 昌子さん
1995年入行、住宅ローンなどの個人向けの融資業務に9年間従事した後、資産運用の相談窓口など店頭業務を8年間担当、2人の子どもを育てなが...



株式会社アプリシエイト
事業部長 森 芳子さん
2011年の㈱アプリシエイト創設のタイミングで入社。入社から数年はメーカーへ常駐し、システムの試験を担当。その後本社へ戻り、自社製品の企画...



株式会社染めQテクノロジー
課長代理 野澤 沙織さん
2011年入社、製品の出荷等の業務に従事後、2013年に現在の施工部門へ移り、施工関連の受発注、予算管理等を行っている。2年前に管理職へ...

障害者雇用をお考えの企業の皆様へ



障害者雇用推進 アドバイザーが



雇用への取り組みの
お手伝いをします!!

県では、障害者雇用を促進するため、関係機関との連携のもと、障害者雇用推進アドバイザーが日程調整のうえ訪問し、状況をお伺いしながら障害者雇用への理解促進や仕事の切り出しなどのご提案をするほか、障害者とのマッチングを支援します。

こんなお悩みありませんか？

障害のある人を
雇用したい

雇用の
ミスマッチ
を避けたい

定着支援を
受けたい

助成金制度を
活用したい

障害のある人
に対する理解を
深めたい



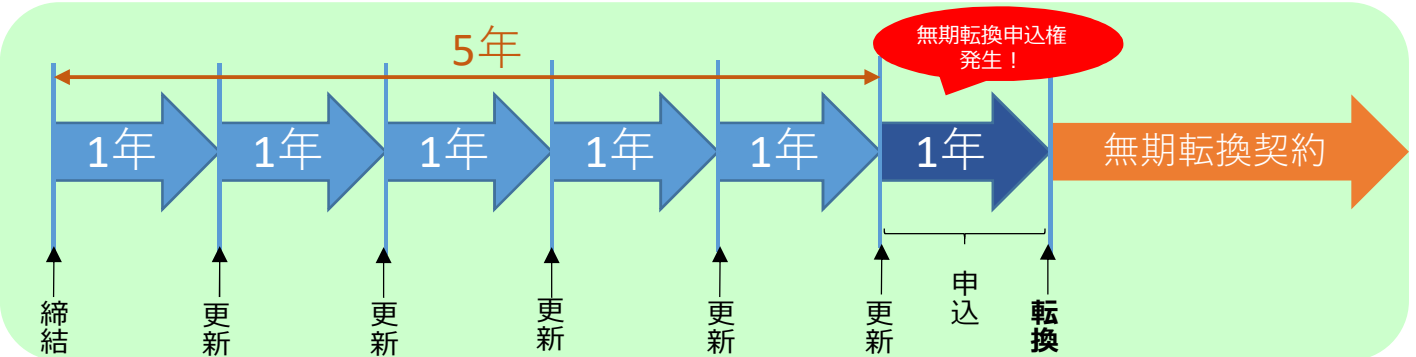
水戸市三の丸 1-7-41
Tel: 029-303-6322
Fax: 029-221-6031
E-mail: rousei6@pref.ibaraki.lg.jp



安心して働くための「無期転換ルール」をご存知ですか？ 平成30年4月から、多くの方に無期転換申込権が発生しています。 まずは契約期間の確認を！！

▶無期転換ルールとは

同一の使用者（企業）との間で有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときには、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。（労働契約法第18条）



▶対象となる方は

対象となる方は、原則として契約期間に定めがある有期労働契約が通算5年を超える全ての方です。契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。

▶無期転換の申込みは、書面で行うことをお勧めします

無期転換の申込権の発生後、働く方が会社に対して無期転換する旨を申し出た場合、無期労働契約が成立します（**会社は断ることはできません**）。この申込みは口頭でも法律上は有効ですが、後のトラブルを防ぐため、書面で行うことをお勧めします。

雇止め・契約期間中の解雇等について

無期転換ルールの適用を意図的に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や契約期間中の解雇を行うことは、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。

- 有期労働契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数などの上限などを一方的に設けたとしても、不当な雇止めとして許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。
- 契約期間の途中で解雇することは、やむを得ない事由がある場合でなければ認められません。

高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例

▶有期雇用特別措置法とは

通常は、同一の使用者との有期労働契約が通算5年を超えて更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、5年を超えるプロジェクトで有期契約の高度専門職を雇用する事業主や、定年後5年を超えて継続雇用を行う事業主には、雇用管理に関する特別の措置を講じた場合、無期転換申込権発生までの期間に関する特例が適用されます。

▶特例の内容

①高度専門職の特例

- ・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に雇用され、
- ・高収入で、かつ高度の専門的知識を有し、
- ・その高度の専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間に完了する業務に従事する。

有期雇用労働者（高度専門職）については、そのプロジェクトに従事している期間は、無期転換申込権が発生しません。

②継続雇用の高齢者の特例

- ・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、
- ・定年に達した後、引き続いて雇用される

有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）については、その事業主に定年後引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。

▶手続き・その他参考情報

特例の適用を受けるためには、**雇用管理措置に関する計画の認定申請が必要**です。詳しくは厚生労働省HP（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21917.html）をご覧ください。

また、無期転換ルールの概要やメリット、無期転換ルールに関する特例の詳細については「**無期転換ポータルサイト**」（<https://muki.mhlw.go.jp/>）をご覧ください。

無期労働契約転換申込書

殿

申出日 令和 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 令和 年 月 日

職氏名 印

あなたから令和 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。

同一労働同一賃金への対応について

～正社員と非正規社員の間で不合理な待遇差が禁止されています！～

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員の間で不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法^{※1}や施行規則、**同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）**、パートタイム・有期雇用労働指針が**企業規模に関わらず令和3年4月1日より全面施行**されています。

※1 パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。

法律の名称も、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」から「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」）に変わりました。

不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員の間で、**基本給や賞与などあらゆる待遇**について不合理な待遇差を設けることは禁止されます。

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」が法律に整備されました。

均衡待遇規定＜法第8条＞

（不合理な待遇差の禁止）

①職務内容^{※2}、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの

均等待遇規定＜法第9条＞

（差別的取扱いの禁止）

①職務内容^{※2}、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの

※2 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

- ① 均衡待遇規定について、個々の待遇^{※3}ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。＜法第8条＞
- ② 均等待遇規定について、新たに有期雇用労働者も対象とする。＜法第9条＞
- ③ 待遇ごとに判断することを明確化するため、**ガイドライン（指針）を策定**。＜法第15条＞

※3 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○+労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	× → ○+労使協定
ガイドライン（指針）	× → ○	× → ○	× → ○

お役立ち情報～個別支援（無料）～

働き方改革推進支援センター
利用してみませんか？

ぜひ、ご活用ください！

来所・電話相談
来所：電話によるご相談も承ります。
受付時間 平日9:00～17:00

メール相談
メールでの相談も承ります。

企業への訪問相談サービス
専門家が、会社へ訪問もしくはオンラインで相談を承ります。

セミナー開催
企業向けにセミナーを開催研修を行います。

助成金の活用相談
キャリアアップ助成金を活用して、パートタイム・アルバイト、契約社員の新卒の派遣も承ります。

【問い合わせ先】 茨城働き方改革推進支援センター
☎0120-971-728（平日9:00～17:00）

お役立ち情報～解説動画～

多様な働き方の実現応援サイト（<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>）では、パートタイム・有期雇用労働法で求められる企業の対応について、解説動画や職務評価分析、セミナーのご案内等パートタイム・有期雇用労働に関する様々な情報を掲載しています。ぜひご活用ください。

厚生労働省
改正後のパートタイム・有期雇用労働法で求められる企業の対応について

正社員と非正規雇用労働者との間での不合理な待遇差が禁止されます！

2020年4月1日施行
（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月1日）

改正後のパートタイム・有期雇用労働法で求められる企業の対応について（全編 50分40秒）

全編	改正後のパートタイム・有期雇用労働法で求められる企業の対応について（全編 50分40秒）
プロローグとチャプター1	改正の目的と主な改正点について（39分06秒）
チャプター2	不合理な待遇差をなくするための規定の整備（9分18秒）
チャプター3	不合理な待遇差をなくするための規定の整備～同一労働同一賃金ガイドライン～（12分38秒）
チャプター4	参考となる判例（7分14秒）
チャプター5	労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（6分11秒）
チャプター6	改正に対応するための取組手続について（8分26秒）
チャプター7	裁判外紛争解決手続「行政ADR」の規定の整備等（1分30秒）
チャプター8	改正に対応するための事業主の皆さまへの支援について（2分33秒）

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

このガイドライン（指針）は、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれます。

給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めています。

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならないとしています。

役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければなりません。

また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければなりません。

※ 同様の手当…特殊作業手当（同一の危険度又は作業環境の場合）
特殊勤務手当（同一の勤務形態の場合）
精皆勤手当（同一の業務内容の場合） 等

通勤手当等

パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければなりません。

※ 同様の手当…単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）等

賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければなりません。

時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければなりません。

家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていませんが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれます。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

▶パートタイム・有期雇用労働法 についてのお問い合わせは、茨城労働局 雇用環境・均等室へ
水戸市宮町1-8-31 (☎ 029-277-8295)

▶パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた取組手順書や業種別マニュアルなど、

取組の参考となる情報は、厚生労働省ホームページへ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



Refresh!

もっと自分らしい


働き方

休み方

春の連続休暇には、
ココロとカラダ、リフレッシュ。

年次有給休暇 を上手に活用し働き方・休み方を見直しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。

 厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

●働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

年次有給休暇取得促進特設サイト 

年休取得促進
特設サイト▶

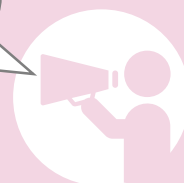


2024年4月から

労働条件明示のルール

が変わります

詳しくは裏面や
厚生労働省ホームページ
もご覧ください！



労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に あらかじめ 説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるとときは、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）に転換する制度です。

全ての労働者に対する明示事項

1

就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※1 についても明示が必要になります。

有期契約労働者に対する明示事項等

2

更新上限の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※2の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者に**あらかじめ**(更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)説明することが必要になります。

- i 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- ii 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

3

無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

4

無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示※2の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項※4(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

- ※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
- ※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)
- ※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
- ※4 労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。

(注) 無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

詳しい情報や相談先はこちら

- 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト ①
- 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト ②
- 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について → 都道府県労働局/監督課、雇用環境・均等部(室)、全国の労働基準監督署 ③



(2023年10月)

フリーランスの取引に関する 新しい法律ができました

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が2023年5月12日に
公布されました。2024年秋頃までに施行予定です。

法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と

②フリーランスの方の就業環境の整備

を図ることを目的としています。

法律の適用対象

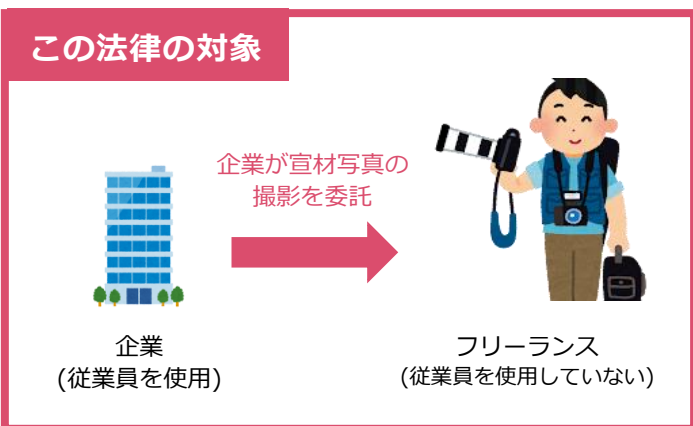
発注事業者とフリーランスの間の「業務委託」に係る事業者間取引

フリーランス : 業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの

発注事業者 : フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※ 一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」といった方も含まれますが、この法律における「フリーランス」には該当しません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合



この法律の対象外

消費者が家族写真の撮影を委託
(事業者からの委託ではない)



消費者

自作の写真集をネットで販売
(売買であって委託ではない)



消費者・企業
(不特定多数)

- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットでは伝わりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含まないこととしており、具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上雇用が見込まれる者」を「従業員」とすることを想定しています。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。

発注事業者

義務項目

フリーランス

- フリーランスに業務委託する事業者
- 従業員を使用していない

①

- ・ 業務委託の相手方である事業者
- ・ 従業員を使用していない

- フリーランスに業務委託する事業者
- 従業員を使用している

①、②、④、⑥



- フリーランスに業務委託する事業者
- 従業員を使用している
- 継続的業務委託※をする

①、②、③、④、
⑤、⑥、⑦

※継続的業務委託：一定の期間以上行う業務委託のこと。具体的な期間については、今後、政令で定められる予定です。

義務項目	具体的な内容
① 書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合の、書面等による「委託する業務の内容」「報酬の額」「支払期日」等の取引条件を明示すること
② 報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内の報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
③ 禁止事項	フリーランスに対し、継続的業務委託をした場合に法律に定める行為をしてはならないこと 例えば、フリーランスに責任がないにもかかわらず、「発注した物品等を受け取らないこと」、「発注時に決めた報酬額を後で減額すること」、「発注した物品等を受け取った後に返品すること」などが禁止されます。
④ 募集情報の的確表示	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・ 虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・ 内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮	継続的業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと 例えば、「フリーランスが妊婦検診を受診するための時間を確保できるようにしたり、就業時間を短縮する」、「育児や介護等と両立可能な就業日・時間としたり、オンラインで業務を行うことができるようにする」といった対応が想定されます。
⑥ ハラスメント対策に係る体制整備	フリーランスに対するハラスメント行為に関する相談対応のための体制整備などの措置を講じること 例えば、「従業員に対してハラスメント防止のための研修を行う」、「ハラスメントに関する相談の担当者を定める」、「ハラスメントが発生した場合には、迅速に事実関係を把握する」などの対応が想定されます。
⑦ 中途解除等の事前予告	継続的業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、原則として30日前までに予告しなければならないこと

● この法律は、2024（令和6）年秋ごろまでの施行を予定しており、従業員の範囲や継続的業務委託の具体的な期間、発注事業者の義務の具体的な内容などは、施行までの間に、政省令・告示などで定められる予定です。

● 詳細な法律の内容については、関係省庁のホームページをご覧ください。

● 項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁、

項目④～⑦については、厚生労働省

までお問合せください。



公正取引委員会



中小企業庁



厚生労働省



労働委員会の窓から



労働委員会は、中立・公正な立場で、労使紛争の解決に向けて争議の調整や不当労働行為の審査などを行っています。労働組合や使用者だけでなく、労働者個人で利用できるあっせん制度もありますので、是非ご活用ください。



今期の事件の状況（令和5年12月1日～令和6年1月31日）



審査事件

（労働組合又は労働者からの申立てにより、不当労働行為に該当するかどうかを判定し、該当する場合救済を図る制度）

- ・・・当該期間中に新規申立てはありませんでした。
係属中の事件は2件です。



調整事件

（労働組合と使用者との間の紛争について話し合いにより解決を図る制度）

- ・・・当該期間中に新規申請はありませんでした。
係属中の事件はありません。



個別あっせん事件

（個々の労働者と使用者との間の紛争について話し合いにより解決を図る制度）

- ・・・当該期間中に新規申請が2件ありました。
2件が終結し、1件が係属中です。

【新規事件の概要】

事件名	業種	申請年月日 申請者区分	あっせん事項
R 5 (個) 第 5 号事件	建設業	R 5. 12. 7 労働者	本採用拒否に係る解決金等の請求
R 6 (個) 第 1 号事件	教育、 学習支援業	R 6. 1. 4 労働者	ハラスメントに係る謝罪、和解金の請求

次頁に続く

【終結事件の概要】

事件名	業種	申請年月日 申請者区分	あっせん事項	終結状況
R 5 (個) 第 3 号事件	小売業	R 5. 9. 6 労働者	① 私傷病による自然退職の撤回及び復職 ② パワハラ・セクハラの再発防止 ③ 公平な人事上の取扱い ④ 復職がかなわない場合には解決金	令和 5 年 12 月 12 日、当事者間の主張の隔たりが大きく、合意形成が困難であったことから、打切りを決定し終結した。 (終結までの所要日数 98 日)
R 6 (個) 第 1 号事件	新規事件の概要に同じ			令和 6 年 1 月 26 日、被申請者のあっせんに応じない意思が明確になったため、打切りとして終結した。 (終結までの所要日数 23 日)



お知らせ

委員の任命について

令和 6 年 2 月 1 日付けで、第 48 期茨城県労働委員会労働者委員が新たに任命されました。

氏 名	現 職
ちば たかのり 千葉 高則	日本郵政グループ労働組合茨城連絡協議会議長



【お問い合わせ先】茨城県労働委員会事務局

〒310-8555 水戸市笠原町 978 番 6
 TEL 029-301-5563 (総務調整課)、029-301-5568 (審査課)
 E-mail roudoui@pref.ibaraki.lg.jp
 URL <https://www.pref.ibaraki.jp/soshiki/roudoui/index.html>
 ~ 労使紛争の迅速・的確な解決を目指します ~

令和5年における労働委員会の活動状況を報告します

1 調整事件

(1) 取扱状況

令和5年における調整事件（あっせん）の取扱件数は、前年からの繰越事件2件及び新規係属事件3件の計5件で、新規係属事件3件は全て労働組合からの申請でした。事件数は昨年と同数でした。

	R4年	R5年	前年比
調整事件数	5件	5件	±0件

(2) 終結状況

係属した事件5件全てが終結しました。

2 審査事件

(1) 取扱状況

令和5年における不当労働行為事件の審査の取扱件数は、前年からの繰越事件1件及び新規申立事件1件の計2件でした。事件数は昨年と同数でした。

	R4年	R5年	前年比
審査事件数	2件	2件	±0件

(2) 終結状況

係属した事件2件全てを翌年に繰り越しました。

3 個別的労使紛争に係るあっせん事件

(1) 取扱状況

令和5年における個別的労使紛争に係るあっせんの取扱件数は、前年からの繰越事件2件及び新規係属事件5件の計7件でした。新規係属事件5件のうち、労働者からの申請は4件で、使用者からの申請は1件でした。

なお、新規係属事件を業種別にみると、「学術、研究開発」、「教育、学習支援」、「小売業」、「製造業」及び「建設業」が各1件でした。事件数は昨年より1件多くなっています。

	R4年	R5年	前年比
個別あっせん事件数	6件	7件	+1件

(2) 終結状況

係属した事件7件のうち、1件が「打ち切り」、4件が「被申請者あっせん不参加による打ち切り」、1件が「取下げ」で終結し、残り1件は翌年に繰り越しました。

(3) 労働相談

令和5年における労働委員会が直接受けた個別的労使紛争に関する労働相談は、56件でした（個別的労使紛争のあっせんに係る労働相談会での相談8件を含む。）。

相談内容は、「職場の人間関係」が25件と最も多く、次いで「経営又は人事」及び「賃金等」が各14件、「労働条件等」が12件、「その他」が4件でした。

（※複数項目に該当する相談があるため、相談件数と相談内容の内訳の計は一致しません。）

茨城労働Seed
3月号 第740号
茨城県産業戦略部労働政策課
〒310-8555 水戸市笠原町978番6
令和6年3月発行 TEL 029-301-3635
[https://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rose
i/rodo/seed/index.html](https://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rose
i/rodo/seed/index.html)