

愛知県正社員転換・待遇改善実現プラン

平成 28 年 3 月

愛知正社員転換・待遇改善実現本部

目 次

はじめに	1
1. 本プランの計画期間等	2
2. 非正規雇用を取り巻く現状	3
3. 具体的な取組事項等	
(1) 正社員転換等について	
① 不本意非正規雇用労働者の正社員転換等	7
② 対象者別の正社員転換等	
ア 若者等に係る取組	9
イ 派遣労働者に係る取組	14
ウ 有期契約労働者に係る取組	16
エ 短時間労働者に係る取組	17
オ 地域における正社員転換等の取組	18
③ 「多様な正社員」の推進	18
(2) 待遇改善について	
① 非正規雇用労働者共通の待遇改善	20
② 対象別の待遇改善	
ア 若者に係る取組	24
イ 派遣労働者に係る取組	25
ウ 有期契約労働者に係る取組	25
エ 短時間労働者に係る取組	26
4. おわりに	27

はじめに

- 非正規雇用については、正規雇用と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ない、セーフティネットが不十分等といった課題がある。少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少が見込まれる中、日本経済の好循環の動きを更に進めていくためには、雇用情勢が着実に改善しているこのタイミングをとらえ、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力的に押し進めていくことが重要である。その結果、雇用の質が高まり、生産性の向上が期待できるため、これからの日本の経済成長にとって、これは不可欠であると認識している。
- 「日本再興戦略」改訂 2015―未来への投資・生産性革命―（平成 27 年 6 月 30 日閣議決定）において、正社員転換や雇用管理改善の重要性が指摘され、非正規雇用労働者の正社員転換等を加速させていくことが盛り込まれた。また、「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策-成長と分配の好循環の形成に向けて-」（同年 11 月 26 日一億総活躍国民会議取りまとめ）においても、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進に取り組むこととされている。
- これらを踏まえ、愛知労働局において、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強力的に推進するため、愛知労働局長を本部長とする「愛知正社員転換・待遇改善実現本部」（以下「愛知本部」という。）を設置し、10 月から 12 月を「正社員転換・待遇改善キャンペーン」期間とし、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善に向けて主要経済 4 団体に対する訪問要請を始めとする種々の取組みを行ってきた。また、1 月から 3 月の「不本意非正規対策・学卒正社員就職実現キャンペーン」実施にあたっては、地方公共団体、労使団体を構成員とする「正社員転換等関係機関連絡協議会」（以下「協議会」という。）からの意見・提案等を盛り込み、就活未内定者への集中支援を中心に取組みを行っているところである。
- 非正規雇用の問題については、前述の課題だけではなく、少子化問題にもつながっており、そのため、安易にフリーター等の非正規雇用労働者にならないための取組、また、不本意非正規雇用労働者の正社員転換に向けた取組はとても重要であることから、平成 28 年度以降、5 か年の計画で、ここに、「愛知県正社員転換・待遇改善実現プラン」（以下「本プラン」という。）として、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を加速させるための計画を策定し、本プランに基づき各種取組を強力的に推進していくこととする。

1 . 本プランの計画期間等

- 本プランの計画期間は、平成 28 年度（平成 28 年 4 月）～平成 32 年度（平成 33 年 3 月）までの 5 か年とする。（ただし、全国目標については、管理統計上の制約から、目標値は原則として年単位（一部は年度単位）で設定する。）
- 本プランの着実かつ効果的な推進を図るため、その進捗状況を毎年把握し、公表する。また、本プランの中間年である平成 30 年度に、その進捗状況等を踏まえ、必要に応じて目標値等を見直すほか、状況等の変化に対応し、目標値等を見直すこともあり得る。
- 本プランに掲げている非正規雇用対策の推進に当たっては、本省から示された「全国目標」を達成するため、進捗管理ができる愛知労働局（以下「局」という。）独自の目標を別途定めることとする。また、各年度において 2 回の「協議会」及び「愛知本部」を開催し、進捗状況の把握やそれを踏まえた目標、業務の見直しなどの検討を行う。

2. 非正規雇用を取り巻く現状

○ 愛知の最近の雇用情勢については、平成 28 年 1 月の有効求人倍率は 1.63 倍で 3 か月連続上昇し、正社員の有効求人倍率も 1.20 倍で前年同月より 0.16 ポイント上昇している。また、完全失業率も 10 月～12 月期で 2.6%となり前年同期を 0.1 ポイント下回るなど緩やかな改善が続いている。

そうしたなか、各ハローワークにおける正社員求人確保の取組みにより、常用の新規求人に占める正社員求人の割合は平成 28 年 2 月末累計で 50.0%となり、前年同期と比較し 2.8 ポイント上昇、全国平均 47.7%を上回っている。

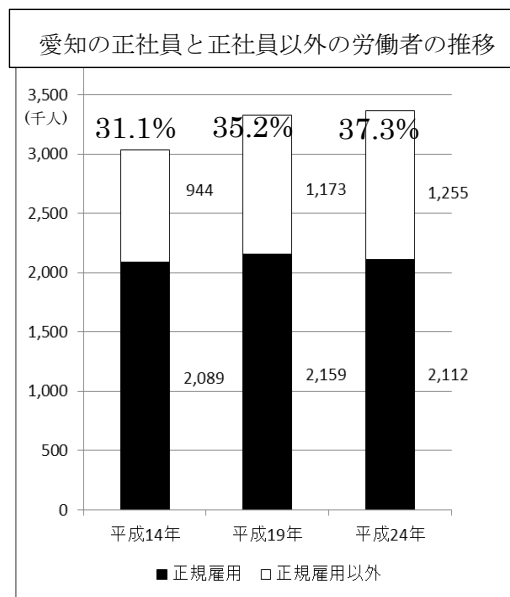
また、常用の就職件数に占める正社員就職件数の割合についても、就職支援ナビゲーターの担当者制による支援やミニ面接会の開催等の取組みにより平成 28 年 2 月末累計で 52.9%となり、前年同期と比較して 0.4 ポイント上昇、全国平均 49.7%を上回っている。

○ 愛知における雇用者は、平成 19 年から平成 24 年の 5 年間で、3 万 5 千人程度増加したが、正規雇用が 4 万 7 千人減少し、非正規雇用は 8 万 2 千人の増加となった。

また、非正規雇用の割合は、平成 19 年の 35.2%から平成 24 年は 37.3%と 2.1%の増加で、非正規雇用者数、非正規雇用割合のいずれも増加している。

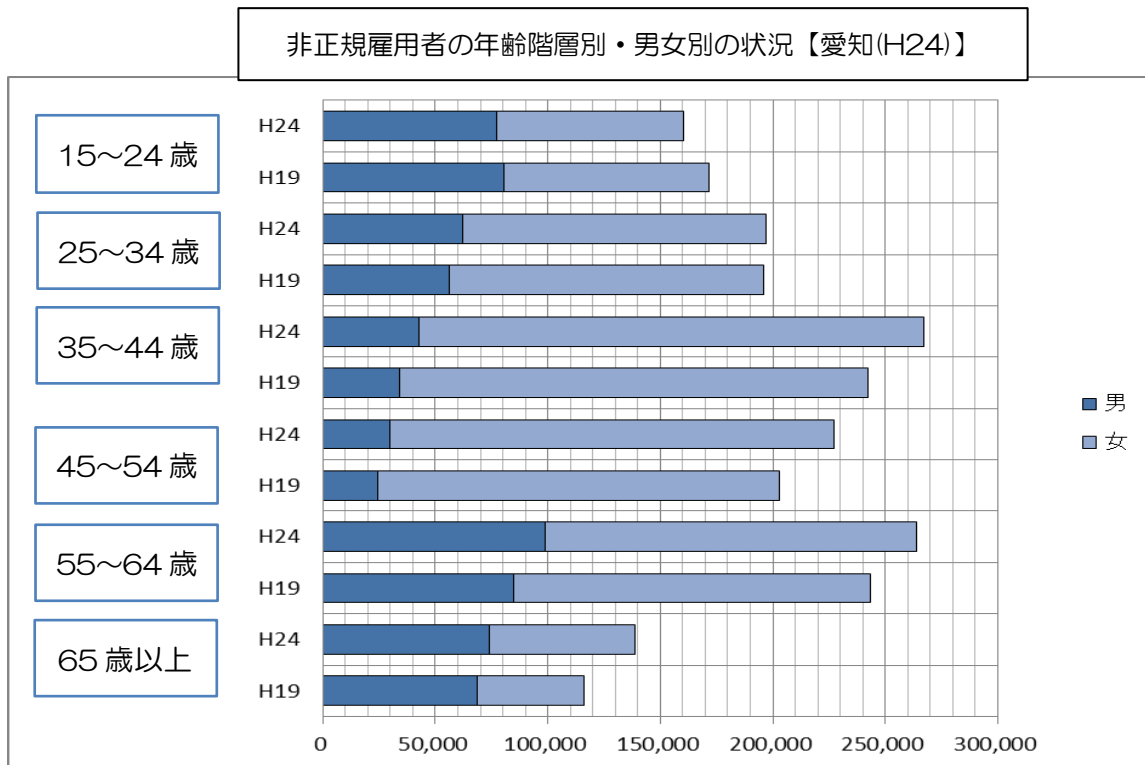
○ また、非正規雇用者の年齢階層別の状況は、35～44 歳の階層が一番多く全体の 21.3%を占めており、次いで 55～64 歳の 21.1%となっている。男性では、55～64 歳の階層が、女性では 35～44 歳の階層が一番多くなっている。

(次ページグラフ参照)



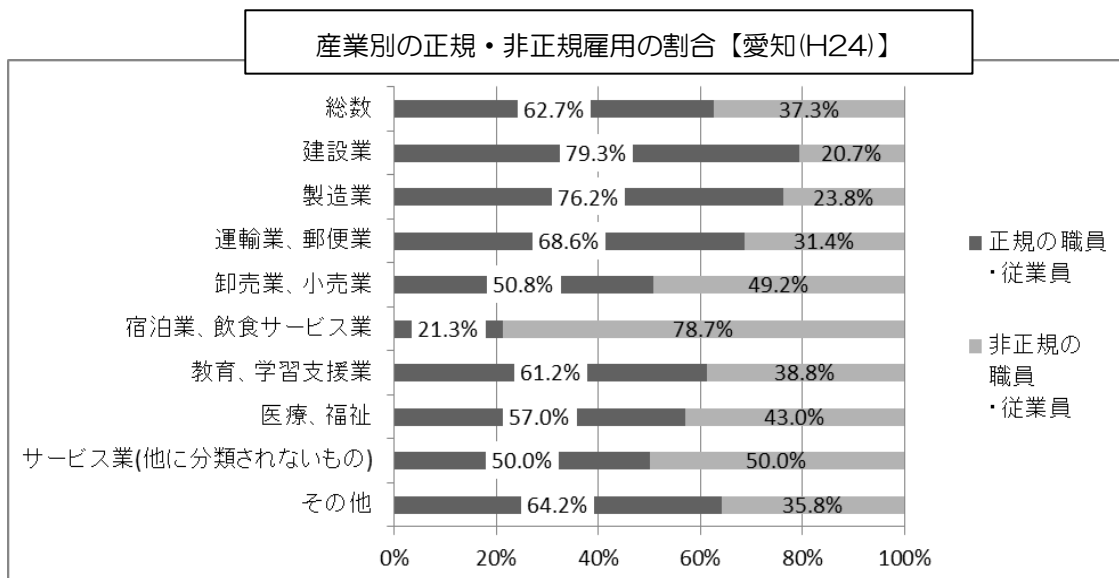
出典:総務省「就業構造基本調査」

		年齢計	15～ 24歳	25～ 34歳	35～ 44歳	45～ 54歳	55～ 64歳	65歳 以上
総数	H24	1,254,500	160,200	197,100	267,200	227,300	264,100	138,600
	H19	1,172,700	172,000	195,700	242,500	203,000	243,300	116,100
男	H24	384,600	77,100	62,200	42,500	29,800	98,700	74,300
	H19	349,400	80,700	56,200	34,400	24,400	85,000	68,600
女	H24	869,800	83,100	134,800	224,600	197,500	165,400	64,400
	H19	823,300	91,200	139,600	208,100	178,400	158,500	47,400



出典:総務省「就業構造基本調査」

○ 雇用者のうち非正規雇用者の割合が高い産業は、「宿泊業、飲食サービス業」の78.7%、次いで「サービス業(他に分類されないもの)」50.0%、「卸売業、小売業」の49.2%の順となっている。



出典:総務省「就業構造基本調査」

非正規雇用者が一番多い産業は、「卸売業、小売業」、次に「製造業」、「医療、福祉」の順となっている。また、内訳では、どの産業もパートが一番多いが、「宿泊業、飲食サービス業」では「パート」と「アルバイト」がほぼ拮抗している。

(次ページ表参照)

愛知県	会社などの役員を除く雇用者数					
	非正規の 職員 ・従業員	構成比	非正規雇用者の内訳			
			うち パート	うち アルバイト	うち 派遣社員	うち 契約社員
総数	1,254,500	100.0%	633,400 50.5%	267,200 21.3%	90,600 7.2%	143,400 11.4%
建設業	40,500	3.2%	14,500 35.8%	9,100 22.5%	700 1.7%	7,600 18.8%
製造業	224,600	17.9%	103,800 46.2%	17,600 7.8%	38,500 17.1%	39,900 17.8%
運輸業、郵便業	63,700	5.1%	27,100 42.5%	12,600 19.8%	3,900 6.1%	13,100 20.6%
卸売業、小売業	246,000	19.6%	140,200 57.0%	68,400 27.8%	6,600 2.7%	17,800 7.2%
宿泊業、 飲食サービス業	143,400	11.4%	70,100 48.9%	65,900 46.0%	800 0.6%	3,100 2.2%
教育、学習支援業	59,600	4.8%	17,200 28.9%	13,000 21.8%	2,900 4.9%	12,300 20.6%
医療、福祉	145,800	11.6%	106,800 73.3%	10,100 6.9%	6,100 4.2%	10,900 7.5%
サービス業 (他に分類されないもの)	95,200	7.6%	46,000 48.3%	18,100 19.0%	5,800 6.1%	16,100 16.9%
その他	235,700	18.8%	107,700 45.7%	52,400 22.2%	25,300 10.7%	22,600 9.6%

出典:総務省「就業構造基本調査」

- 平成27年3月新規大学卒業者の卒業後の進路においては、全体の75.1%が「正規職員」として就職しているが、就職した者のうち1,377人(3.6%)が「非正規職員等」として、また、944人(2.4%)が「一時的な仕事」に就き、就職も進学もしなかった者が2,641人(6.8%)であった。

	計	①進学者	②就職者 (正規職員等)	③就職者 (正規職員等以外)	④臨床研修医	⑤専修学校・外国の 学校等入学者	⑥一時的な仕事 に就いた者	⑦左記以外の者	⑧不詳・ 死亡の者	③+⑥+⑦の合計
愛知県	38,753	3,552	29,093	1,377	456	366	944	2,641	322	4,962
	100.0%	9.2%	75.1%	3.6%	1.2%	0.9%	2.4%	6.8%	0.8%	12.8%
全国	564,035	62,238	388,578	21,132	9,056	6,720	11,730	58,102	6,478	90,964
	100.0%	11.0%	68.9%	3.7%	1.6%	1.2%	2.1%	10.3%	1.1%	16.1%

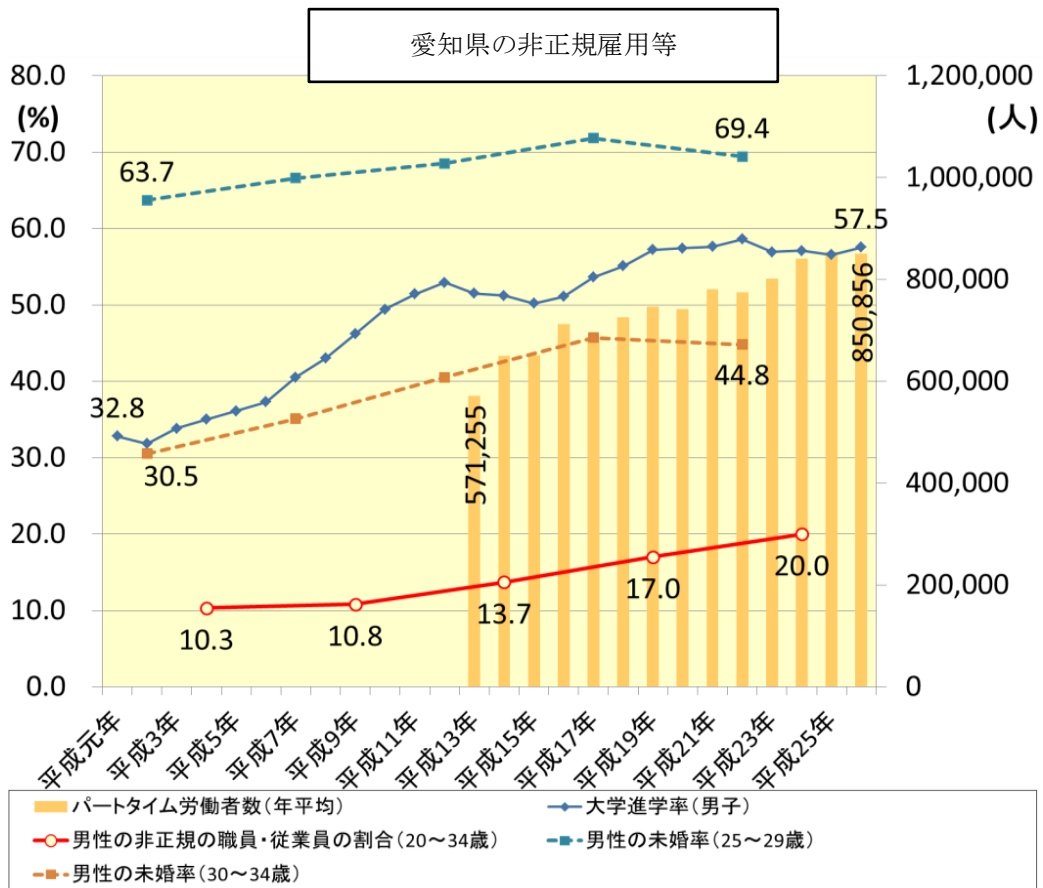
出典:文部科学省「学校基本調査」

- また、大学進学率が上昇する一方で、男性非正規雇用労働者の比率や未婚率が上昇した。収入が少なく、雇用が不安定で、人材育成の機会に乏しい非正規雇用労働者は、未婚となる場合が多く、少子化につながっている。

男性雇用労働者	32.1%
うち 20歳から34歳	62.5%
男性正規雇用労働者 (20歳から34歳)	59.4%
男性非正規雇用労働者 (20歳から34歳)	84.0%

愛知県の男性雇用労働者の未婚率

平成22年「国勢調査」
により作成



グラフは、「あいちの勤労 毎月勤労統計調査地方調査結果」、「就業構造基本調査結果(愛知県分)」、総務省「国勢調査」、「あいちの教育統計」により愛知労働局職業安定課にて作成

- 平成 27 年賃金構造基本調査(厚生労働省)によると、愛知県における一般労働者の賃金は、所定内給与額が 315.2 千円(時給ベース 1,922 円)で年間賞与は 1,147.5 千円、短時間労働者は 1,085 円(1 時間あたり)で年間賞与 40.8 千円となっており、下表にあるとおり全国平均と比較していずれも上回っているが、一般労働者と雇用形態として非正規雇用が多い短時間労働者の賃金について差がある。

※「時給ベース」は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除したもの

		賃金(時給ベース等)	年間賞与(千円)
		()内は所定内給与額(千円)	
愛知県	一般労働者	1,922 円(315.2)	1,147.5
	短時間労働者	1,085 円	40.8
全国平均	一般労働者	1,854 円(304.0)	892.7
	短時間労働者	1,059 円	36.6

3. 具体的な取組事項等

(1) 正社員転換等について

① 不本意非正規雇用労働者の正社員転換等

【全国目標】

- 不本意非正規雇用労働者の割合（全体平均）：10%以下
（平成 26 年平均：18.1%）（労働力調査（詳細集計））
- 若年層の不本意非正規雇用労働者の割合：現状から半減
（平成 26 年平均：（25-34 歳）28.4%）（労働力調査（詳細集計））
- 派遣社員・契約社員の不本意非正規雇用労働者の割合：それぞれ現状から半減
（平成 26 年平均：（派遣社員）41.8%、（契約社員）34.4%）（労働力調査（詳細集計））
- ハローワークによる正社員就職・正社員転換数：450 万人（平成 28-32 年度累計）（平成 26 年度：89 万人）（職業安定業務統計、キャリアアップ助成金支給実績）
- ハローワークにおける正社員求人数：2,125 万人（平成 28-32 年度累計）
（平成 26 年度：414 万人）（職業安定業務統計）

○ 愛知労働局目標

- ハローワークによる正社員就職・正社員転換数：196,500 人（平成 28-32 年度累計）（平成 26 年度：38,223 人）
（職業安定業務統計、キャリアアップ助成金支給実績）
- ハローワークにおける正社員求人数：1,345,200 人（平成 28-32 年度累計）
（平成 26 年度：261,384 人）（職業安定業務統計）
- 公共職業安定所長等の幹部職員による管内経済団体及び事業所訪問件数：4,100 件（平成 28-30 年度累計）
（県内の商工会議所・商工会 78 団体と各ハローワーク 1 所当たり年間 80 社の訪問を 3 年度間で実施。平成 30 年度において、効果等を検証し取組みの見直しを行う予定。）

- 不本意非正規雇用労働者については、足下では減少傾向にあるものの依然として一定数存在しており、それを減少させることは喫緊に取り組むべき重要な課題である。不本意非正規雇用労働者への対策に重点的に取り組み、働く方が希望する働き方を実現することで、働く方の意欲向上や生産性向上につながっていくと考えられる。

- 特に、若年層や派遣社員・契約社員で不本意非正規雇用労働者の比率が高い状況にあることを踏まえ、それらの者を多く雇用する事業所等においては、例えば、労働者の希望する雇用形態等を定期的に調査・把握するとともに、雇用形態を労働者自らが選択できる雇用環境を整備する等、重点的かつ実効性のある取組を実施することが求められる。

【取組】

- ・ **ハローワークにおける正社員就職の実現**

ハローワークにおいて、正社員就職の拡大について重点的に取り組むこととし、多様な正社員も含めた正社員求人確保及び非正社員求人から正社員求人への転換について積極的な働きかけを行う。

また、ハローワークごとに正社員就職件数の目標数を設定し、商工会議所など経済団体への幹部職員による訪問要請の他、地域の労働市場の特性に応じた各ハローワークの創意工夫による対策を実施するとともに、局で強化月間を定めるなど集中的な取り組みも推進し、正社員就職の実現に向けた取り組みを強化する。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

- ・ **正社員実現に取り組む事業主への支援**

派遣労働者の正社員転換、「多様な正社員」の導入支援や人材育成の促進を図るため、「キャリアアップ助成金」、「トライアル雇用奨励金」の周知・活用により、不本意非正規から正規への転換、フリーター・ニート等の正社員就職を支援する。また、勤務地・職務等限定の「多様な正社員」について、「雇用管理上の留意事項」の周知等による普及・拡大を図る。

そのほか、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行う。また、「正社員転換制度」、「多様な正社員制度」の導入やキャリアアップ助成金の活用を検討されている事業主のうち、ノウハウが無い、導入の仕方がわからない、就業規則変更にあたってどうしたらよいかわからないなど、意欲があっても導入等にためらいがある事業主に対し、あいち雇用助成室内に設置したワンストップ窓口において相談支援を行う。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

- ・ **経済団体等への要請**

労働局幹部による県下主要経済 4 団体への訪問要請及び各公共職業安定所長等の幹部職員による管内経済団体や事業所等に対する訪問要請により直接的かつ効果的な正社員転換に係る働きかけを行う。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

・ 公的職業訓練等の実施

正社員として再就職を希望する者に対し、公共職業訓練や求職者支援訓練の積極的な受講あっせんを行うとともに、愛知県及び高齢・障害・求職者支援機構愛知支部などと連携を図り、地域ニーズを踏まえた離職者訓練や在職者訓練のコース設定を行い、正社員転換に繋げるための職業訓練機会を確保する。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

② 対象者別の正社員転換等

ア 若者等に係る取組

【全国目標】

- 若年層の不本意非正規雇用労働者の割合：現状から半減【再掲】
(平成 26 年平均：(25-34 歳) 28.4%) (労働力調査 (詳細集計))
- 新規大学卒業者の正社員就職の割合：95%
(平成 27 年 3 月卒：92.2%) (学校基本調査)
- 新規高校卒業者の正社員就職の割合：96%
(平成 27 年 3 月卒：94.1%) (学校基本調査)
- 新規学卒者採用枠で既卒者を募集する企業の割合：80%
(平成 27 年調査：70%) (労働経済動向調査)
- フリーター数：124 万人
(ピーク時：217 万人 (平成 15 年)) (労働力需給の推計)
- 学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率：90%
(平成 26 年度：83.1%) (厚生労働省調べ)
- ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の正社員就職率：80%
(平成 26 年度：73.2%) (厚生労働省調べ)

○ 愛知労働局目標

- 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数：43,100 件 (平成 28-32 年度累計) (平成 26 年度：8,962 人) (職業安定業務統計)
- ハローワークの職業紹介により、正規雇用に結びついたフリーター等の件数：51,500 件 (平成 28-32 年度累計) (平成 26 年度：11,672 件) (職業安定業務統計)
- 学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率：95%以上
(平成 22 年度～平成 26 年度の平均値：94.3%) (愛知労働局調べ)
- ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の正社員就職率：80%
(平成 27 年 6 月～28 年 1 月まで：78.0%) (愛知労働局調べ)
- 局幹部による県内の大学訪問件数：49 校 (平成 28 年-30 年累計)
(県内の全大学を対象として実施)

- 若者の雇用状況については、新規学卒者の就職内定率は、新規高卒者で99.5%(全国は98.8%)、新規大卒者等で96.5%(全国は96.7%(平成27年3月))と改善が進んでいる一方、未就職のまま卒業する者も存在するとともに、新規学卒者の離職率は卒業後3年で大卒者の約3割(全国とほぼ同じ)、高卒者の約3割(全国は約4割)となっている。また、若年層は、他の年齢層と比較して、不本意非正規雇用労働者の比率も高くなっている。
- 少子化の進行に伴い若年労働力人口も減少する中で、次代を担う若者が、安定した雇用の中で経験を積みながら職業能力を向上させ、意欲的に仕事に取り組んでいくことができる環境整備が重要である。また、新規学卒者だけでなく、卒業未内定者や、フリーター・ニート、ひきこもりの方についても、就職や職業能力開発の適切な支援を行うことで、働きがいを持って働くことができるようにしていくことも重要である。

【取組】

- ・ **若者雇用促進法の円滑な施行**

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、第189回通常国会で成立した青少年の雇用の促進等に関する法律（以下「若者雇用促進法」という。）に基づき、①新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供の仕組み、②ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理、③若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業についての厚生労働大臣の認定（ユースエール認定）制度等を着実に実施する。また、職業紹介事業者や募集情報提供事業者は全ての職場情報を提供するよう働きかけることが望ましいこと等を定めた若者雇用促進法に基づく事業主等指針の周知徹底を行うなど、職業紹介事業者等による取組を促していく。

【平成28-32年度にかけて継続的に実施】

- ・ **大学訪問等による正社員就職に向けた取組要請**

大学の新規学卒者から安易な選択によるフリーター等の非正規雇用労働者を出さないため、局幹部が県内の大学を訪問して、正社員就職に向けた大学の自主的な取組みについて要請を実施する。

【平成28-30年度にかけて集中的に実施】

また、職業観の醸成に向けキャリア探索プログラムの職業講話や出前講座による講師の派遣、愛知における非正規雇用の状況などの情報提供を実施する。

【平成28-32年度にかけて継続的に実施】

・ 新規大学等卒業予定者に対する支援

愛知新卒応援ハローワーク等に学卒ジョブサポーターを配置し、担当者制による個別支援（就職活動の進め方支援、求人情報の提供、エントリーシートの添削指導、面接指導等）を行う。また、大学等との連携を強化し、学卒ジョブサポーターが担当する大学等を定期的に訪問し、支援メニューの説明、大学側のニーズを把握したうえで、出張相談等の就職支援を実施する。

そのほか、愛知新卒応援ハローワークが所在するヤング・ジョブ・あいちにおいて、愛知県のあいち若者職業支援センターと連携し、就職相談から職業紹介に至る就職支援サービスをワンストップで提供する。

就職後の定着支援については、愛知新卒応援ハローワーク等の紹介により就職が決まった学生等に対して、就職後における定着状況の把握及び就職後のフォローアップを実施する。

① 卒業年次前の支援

大学1年生の時点から、出張セミナー、学内保護者向け説明会、キャリア教育の講義等、様々な機会を通じて、早い段階からの職業意識形成の支援を行うとともに、愛知新卒応援ハローワークの周知に努める。そのほか、愛知新卒応援ハローワーク等においては、大学との連携の下、卒業年次前の学生を対象に、各種セミナー（面接対策・業界研究等）を開催する。

また、愛知県が実施する企業研究支援等の取組（中小企業経営者との交流会、メッセナゴヤにおける学生向け案内ブースの出展、愛知ブランド企業による出前講座、職場見学・職場体験等）と連携し、中小企業の魅力発信を図る。

② 卒業年次の支援

愛知県と連携し、合同企業説明会やミニ就職面接会等を開催し、企業と学生とのマッチングの機会を提供する。また、愛知新卒応援ハローワーク等において、面接対策等の各種セミナーに加え未内定就活生に対する就職をあきらめさせない「教えて先輩！！就活ゼミ」の開催、求人開拓の実施、未内定学生全員の公共職業安定所への求職登録の実施、個別担当者制により就職支援を実施する。そのほか、セミナーを民間事業者に委託し民間のノウハウを活かしたセミナーを開催する。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

・ 新規高等学校卒業予定者等に対する支援

各ハローワークに配置した学卒ジョブサポーターを活用し、計画的に学校を訪問し支援ニーズの把握に努め、学校の就職担当者と連携を図りつつ、求人開拓、求人情報の提供、個別相談、就職準備講習、事業所見学への同行等を実施するなど、高校卒業予定者の円滑、的確な就職支援を実施する。

未内定者については、就職まで一貫した個別支援（職業相談、応募先の選定、面接指導等）及び個別求人開拓等により、きめ細かな就職支援を実施するとともに、マッチング機会を提供するための企業説明会を開催する。保護者に対し

ては、新卒者を取り巻く就職環境や公共職業安定所の利用勧奨等を盛り込んだ啓発文を送付し、保護者と一体となって就職を支援する。

そのほか、ハローワークの紹介により就職が決まった生徒に対して、就職後における定着状況の把握及び就職後のフォローアップを実施する。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

・ 内定者等に対する支援

内定者等に対し、入社後に思いがけない問題に直面した際に役立つ労働法の基礎知識や入社後におけるビジネスマナー等を教える「内定者向けセミナー」を開催し、定着促進を図る。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

・ 既卒者、中退者に対する支援

若者の安定した就職の実現に向けて、既卒者や中退者といった新卒者以外の若者の正社員就職を支援するため、ハローワークの求人受理窓口において新規学卒求人受理の際に、「既卒者応募可求人」への変更を積極的に勧奨するとともに、創設された既卒 3 年以内の者や中退者を対象とした「三年以内既卒者等採用定着奨励金制度」の活用を促進し、新規学卒卒での応募機会の拡大及び採用・定着を図る。

【平成 28-30 年度にかけて集中的に実施】

ハローワークが実施する未就職卒業者への支援に加え、愛知県が実施する未就職卒業者就職支援事業と連携し、正社員就職や定着の促進を図る。

・ フリーター等に対する支援

いわゆるフリーター等（35 歳以上 45 歳未満の不安定就労者も含む。）の正社員転換を促進するため、引き続き、愛知わかものハローワーク等において担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介、フリーター等の職業意識の啓発を行うとともに、愛知わかものハローワーク等の利用の周知強化、夜間や土日でも相談を行えるように電話・メールによる相談事業、職業訓練への誘導・あっせんの強化等を行う。また、トライアル雇用奨励金の活用によるフリーター等の正社員就職を実現する。

そのほか、愛知わかものハローワークが所在するヤング・ジョブ・あいちにおいて、愛知県のあいち若者職業支援センターと連携し、就職相談から職業紹介に至る就職支援サービスをワンストップで提供する。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施（電話・メール相談事業は平成 28 年度から実施）】

- ・ ニートやひきこもりの方に対する支援

ニート等の就職を支援するため、地方自治体と協働し、働くことに悩みを抱える若年無業者などに対する職業的自立支援を実施している「地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）」事業の周知・普及に努める。

また、ハローワークにおいては、サポステの支援が必要と思われるニートの若者等に対し、（例えば、サポステの臨時相談窓口を開設するなど）、サポステと連携し積極的な誘導を行うとともに、サポステの支援を経て誘導されたニートの若者等に対し、職業相談・職業紹介を行う担当者を決め対応を図る等連携体制を整え、就職を支援する。

そのほか、愛知県が市町村と連携して設置している「若年者就職相談窓口」との連携を図る。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

- ・ ひとり親家庭の親に対する支援

経済的に厳しい状況に置かれたひとり親家庭について自立を促進するため、「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」として、児童扶養手当の現況届けを提出する8月に地方自治体への臨時窓口を設置し、すでに地方自治体にハローワークの常設窓口が設置されている場合には、常設窓口への誘導等を強化する。

また、あいちマザーズハローワークにおいて、ひとり親の就職支援担当の専門相談員を新規に配置し、地方公共団体やひとり親支援を行う NPO 法人等の関係機関と連携した支援等により取組を強化するとともに、試行雇用から長期雇用につなげる道を広げるため、併用が可能となったトライアル雇用奨励金と特定求職者雇用開発助成金の活用やキャリアアップ助成金についても引き続き活用を促進する等の取組を行う。

このほか、求職者支援訓練において託児サービス支援付きコースや短時間訓練コースを新設し、育児を抱える女性の訓練機会の提供を行う。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

- ・ 若者等への効果的な情報提供

フリーター、ニートやひきこもりなど、支援施策が届きづらい若者等をそれぞれの状況に応じた相談窓口等に誘導するため、地方自治体や関係機関と連携し、若者や父母の目に触れやすい媒体を活用した効果的な情報発信を行う。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

- ・ 若者の職業能力開発の推進

職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させる学卒者訓練の推進を図るとともに、正社員就職を希望する訓練修了生に対し、求人情報の

提供など積極的な就職支援を実施する。

また、非正規雇用労働者で職業能力形成機会に恵まれなかった若者に対し、ジョブ・カードを活用した雇成型訓練(雇用した従業員を対象とした、企業内での実習(OJT)と教育訓練機関等での座学等(Off-JT)を組み合わせた実践的な訓練の利用を促し、正社員転換の推進を図る。

【平成 28 年-32 年度にかけて継続的に実施】

・ 首都圏や県外からの UIJ 就職の促進

若者等のニーズに応じて、愛知県への就職が選択肢の一つとして位置づけられるよう、地方自治体や首都圏の大学等と連携して、当地への就職希望者を掘り起こすとともに、あいち新卒応援ハローワークにおいて職業紹介に加え地方就職に役立つ情報提供を含むきめ細かい支援を行い、ハローワークの全国ネットワークを活用したマッチングを図る。

【平成 28 年-32 年度にかけて継続的に実施】

また、愛知県が設置する「地域しごと支援センター」や「プロフェッショナル人材戦略拠点」の取組みと連携・協力し、県内企業への UIJ ターン就職やプロフェッショナル人材の積極的な活用の促進を図る。

イ 派遣労働者に係る取組

【全国目標】

- 派遣社員の不本意非正規雇用労働者の割合：現状から半減【再掲】
(平成 26 年平均：41.8%) (労働力調査 (詳細集計))
- 無期雇用派遣の増加：現状の比率から 10 パーセントポイント増
(平成 24 年：17.3%) (労働者派遣事業報告)
- 紹介予定派遣の増加：全事業所数の 10%
(平成 25 年度：全事業所数の 7.6%) (労働者派遣事業報告)

○ 愛知労働局目標

- 無期雇用派遣の増加：平成 28 年度報告数値から 10 パーセントポイント増
- 紹介予定派遣の増加：全事業所数の 12%
(平成 25 年度：全事業所数の 6.9%) (労働者派遣事業報告)

- 派遣労働者について、賃金水準は他の非正規雇用労働者よりは高いものの正社員と比べれば低く、不本意非正規雇用労働者の比率は他の雇用形態と比べてかなり高い傾向にある。

- その他にも労働契約上の雇用主（派遣元）と、業務の指揮命令を行う者（派遣先）が異なることにより雇用主責任が不明確になりがちであるといった側面もあることから、派遣労働者のより一層の雇用の安定、保護等を図り、正社員転換を希望する方にはその道を開いていくことが非常に重要である。

【取組】

・ 改正労働者派遣法の円滑な施行

労働者派遣で働く方が正社員になる道を開いていくためには、その職業能力を高めていくことや、正社員としての就業機会を提供していくこと等に取り組むことが重要である。このため、第 189 回通常国会で成立した平成 27 年改正労働者派遣法においては、派遣元に対して、計画的な教育訓練や希望者へのキャリアコンサルティングを義務付けるとともに、派遣先への直接雇用の依頼等の雇用安定措置を講ずることを派遣元の責務とすることや、正社員の募集情報提供義務を派遣先に課すことなどを盛り込んでいるところであり、その円滑な施行に取り組む。その際、雇用安定措置の実施に当たっては、労働者派遣事業の許可の取消しも含めた厳正な指導により 3 年見込みの派遣労働者に係る義務の履行を確保するだけでなく、1 年以上の雇用契約を結んだ派遣労働者に係る努力義務についても周知徹底し、適正な運用を促す。

また、経過措置により改正前の法律が適用されている、いわゆる専門 26 業務で働く派遣労働者についても、不安定な雇用に陥ることのないよう、愛知労働局需給調整事業部内に設置した相談窓口において派遣労働者からの相談対応を行う。

さらに、平成 24 年改正労働者派遣法に基づき平成 27 年 10 月 1 日から施行された「労働契約申込みみなし制度」を円滑に施行し、派遣労働者の雇用の安定を確保しつつ違法派遣を是正することにより、労働者保護を図る。

そのほか、毎年 10 月～12 月の間に派遣元・派遣先事業所を対象に、大規模研修会を実施し、改正派遣法の周知・徹底を図る。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

・ その他

派遣・紹介事業兼業事業所に係る申請手続の簡素化による紹介予定派遣の活用の推進や、派遣先が派遣労働者を正社員として雇用する場合のキャリアアップ助成金の活用促進等を行う。

また、派遣期間終了後に派遣先が派遣労働者を直接雇用する場合の紛争防止措置（派遣先が事前に派遣元に通知することや、職業紹介により紹介手数料を支払うこと等）を派遣契約において定める義務について、周知・啓発を行う。

さらに、経過措置期間中の派遣労働者に係る改正前の「労働契約申込み義務制度」の適切な適用に向けた指導を行う。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

ウ 有期契約労働者に係る取組

【全国目標】

- 契約社員の不本意非正規雇用労働者の割合：現状から半減【再掲】
(平成 26 年平均：34.4%) (労働力調査 (詳細集計))
- キャリアアップ助成金を活用して有期契約から正規雇用等に転換した労働者の数：15 万人 (平成 28-32 年度累計)
(平成 26 年度：7,225 人) (キャリアアップ助成金支給実績)

○ 愛知労働局目標

- キャリアアップ助成金を活用して有期契約から正規雇用等に転換した労働者の数：9,600 人 (平成 28-32 年度累計)
(平成 28 年 2 月末現在：1,211 人) (キャリアアップ助成金支給実績)

- 有期労働契約は、短時間労働、派遣労働をはじめ、正規雇用以外の労働形態に多く見られる労働契約の形式であり、有期契約労働者の数は全国で約 1,400 万人となっている。また、有期契約労働者については、その約 3 割が通算 5 年を超えて有期労働契約を反復更新している実態にあり、雇止めの解消が課題となっている。
- こうした現状を踏まえ、有期契約労働者のより一層の雇用の安定を図る観点から、改正労働契約法に基づく「無期労働契約への転換ルール」や「雇止め法理」について、制度の円滑かつ着実な実施に取り組んでいく必要がある。

【取組】

・ 無期労働契約への転換ルールの周知等

無期労働契約への転換ルールについて、局・労働基準監督署・ハローワークの窓口における周知と共に、無期転換ルールを先行して導入した企業の好事例を収集し厚生労働省 HP で周知するほか、セミナーでのルールの解説や個別相談会の実施等によって、多くの対象者が見込まれる平成 30 年 4 月 1 日までの間に集中的に制度の周知・企業における導入支援を図る。

【平成 28-29 年度にかけて集中的に実施】

・ 雇止め法理の周知等

雇止め法理について、セミナー等を通じて、周知徹底を図る。

【平成 28 年度以降も継続的に実施予定】

- ・ **高齢の有期契約労働者の無期転換の促進**

高齢の有期契約労働者については、高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置の対象とならない場合が多いため、これらの者を無期雇用に転換させ、65歳までの雇用機会の確保を図る事業主に対する助成を行う。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

- ・ **キャリアアップ助成金の活用促進**

キャリアアップ助成金により有期契約労働者の正規雇用等への転換について愛知県等と連携し活用促進を図る。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

エ 短時間労働者に係る取組

【全国目標】

- 正社員へ転換した短時間労働者の数：500 万人（平成 28-32 年度累計）
（現状：1 年につき 70 万人（推計））（パートタイム労働者総合実態調査）
- 短時間（勤務時間限定）正社員制度を導入している事業所の割合：29%
（平成 26 年 10 月現在：14.8%）（雇用均等基本調査）

○ 愛知労働局目標

- パートタイム労働法第 13 条(正社員転換推進措置)の履行確保等を目的とする事業所訪問の件数：2,750 件（平成 28-32 年度累計）

- 近年、短時間労働者が増加し、従来のような補助的な業務ではなく、役職に就くなど職場で基幹的役割を果たす者も増加している。平成 19 年改正パートタイム労働法で正社員転換推進措置の導入が義務化されたところであり、正社員を希望する方の正社員化を実現していく必要がある。

【取組】

- ・ **パートタイム労働法の周知啓発及び履行確保**

パートタイム労働法の内容について正確な理解が得られるよう、局内各部、労働基準監督署及びハローワーク(以下「署・所」という。)、愛知県はじめ関係機関との連携により、パートタイム労働法の説明や相談に対応するとともに、あらゆる機会をとらえて積極的な周知啓発を行う。

また、パートタイム労働法に基づき、パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員とのより一層の均等・均衡待遇の確保及び一人ひとりの納得性の向上が図られるよう、正社員転換推進の措置等に係る指導を重点に報告徴収の計画

的な実施を行うとともに、局内各部、署・所からの情報も含め、法違反が認められる場合には事業主に対し迅速かつ厳正な指導を行う。

さらに、正社員転換推進措置に関する愛知局版リーフレットを作成し、事業主に周知啓発し、正社員転換制度等の導入を促進する。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

・ **パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主等への支援**

中小企業事業主に対し、均等・均衡待遇に取り組むための具体的な方法や、当該事業所の実態に応じた正社員転換制度等に関するアドバイスを行う。

また、管内事業所の好事例の収集、事例集の作成、「パート労働ポータルサイト」の紹介、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」制度の周知等により、事業主のパートタイム労働者の均等・均衡待遇等への取組みを促進する。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

オ 地域における正社員転換等の取組

愛知県が「地域創生人材育成事業」を実施するために設置した「愛知県航空機製造人材育成協議会」及び「愛知県介護人材育成協議会」に参画し、この事業が人材育成に効果的なものとなるよう積極的に協力していく。

【平成 28-29 年度継続的に実施】

③ 「多様な正社員」の推進

【全国目標】

- 短時間（勤務時間限定）正社員制度を導入している事業所の割合：29%

【再掲】（平成 26 年 10 月現在：14.8%）（雇用均等基本調査）

○ 愛知労働局目標

- 短時間正社員制度導入を目的とする事業所訪問の件数：2,750 件（平成 28-32 年度累計）

○ 非正規雇用労働者は雇用が不安定といった課題が指摘される一方で、いわゆる日本企業に多いとされる「正社員的な働き方」については、長時間労働や残業が多い、遠隔地への赴任等がある、職場環境等の変化によって突発的に業務内容が追加・変更されることが多い等の課題があると指摘されている。

○ 正規雇用と非正規雇用の「働き方の二極化」を解消し、ワーク・ライフ・バランスの観点や働く方の希望に応じた柔軟な働き方を実現しつつ、雇用の安定を図る観点から、「多様な正社員」も重要な雇用形態の在り方であり、愛知県をはじめ

関係機関との連携により制度の普及等を推進していくことが必要である。

【取組】

・ 短時間正社員制度導入支援マニュアルの普及等

短時間正社員制度導入支援マニュアルの普及等により、企業における「短時間正社員制度」の円滑な導入及び運用に向けた支援を実施する。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

・ キャリアアップ助成金の活用促進

キャリアアップ助成金のメニューを活用することで、各事業所においてそれぞれの労働者がキャリアアップしていく中で、「多様な正社員」という選択肢をとることができる環境整備が行われるよう、助成金の更なる拡充や活用促進を図る。

また、「正社員転換制度」、「多様な正社員制度」の導入並びにキャリアアップ助成金の活用を検討されている事業主のうち、ノウハウが無い、導入の仕方がわからない、就業規則変更にあたってどうしたらよいかわからないなど、意欲があっても導入等にためらいがある事業主に対し、あいち雇用助成室内に設置したワンストップ窓口において相談支援を行う。【再掲】

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

・ 好事例の収集等

「多様な正社員」を導入している企業の好事例を収集し、専用 HP「多様な人材育成で輝く企業応援サイト」に好事例を体系的に整備・掲載することにより、「多様な正社員」の普及・拡大を図る。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

(2) 待遇改善について

【全国目標】

- 正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小を図る。
- 社会保険が適用拡大される短時間労働者の数：60万人（厚生労働省調べ）
- ユースエール認定企業の数：1,000社
(平成26年度若者応援宣言企業：8,335社)
- 優良派遣事業者の数：500社
(平成26年度：85社)
- 均等・均衡待遇等に取り組み、「パートタイム労働者活躍企業宣言」を行った企業の数：180社
(平成27年12月現在：30社)
- 職務分析・職務評価のコンサルティングを受けた事業所のうち、短時間労働者の均等・均衡待遇の実現のため賃金テーブルの改定等に取り組んだ事業所の割合：各年度において80%
(平成26年度：約40%) (職務分析・職務評価普及事業)

○ 愛知労働局目標

- ユースエール認定企業の数：50社（平成28-32年度累計）
(平成26年度若者応援宣言企業：510社)
- 「パートタイム労働者活躍企業宣言サイト」周知を目的とする事業所訪問の件数：2,750件（平成28-32年度累計）

- 非正規雇用労働者の正社員転換等は重要である一方で、ワーク・ライフ・バランス等の観点から、自ら希望する働き方として、非正規雇用で働くことを選択する方々が存在しているのも事実である。そうした方々についても、現在及び将来の生活に不安を抱えることのないよう、賃金や福利厚生といった待遇面での充実が図られ、生きがいをもって働くことができるようにしていくことが重要である。

① 非正規雇用労働者共通の待遇改善

【取組】

・ 同一労働同一賃金の推進策等について

雇用形態が異なっても同じ職務・職責において適正な待遇を確保するため、これまでパートタイム労働法、労働者派遣法及び労働契約法について、均等・均衡待遇や差別禁止といった考え方を踏まえた法改正を行ってきたところ、これらの規定に基づき、企業に対して指導、周知・啓発を図り、適正な待遇を確保していく。

また、多様な働き方を広げていくに当たり、同一労働同一賃金の実現は重要な課題であり、これまでも、諸外国における均等・均衡待遇の確保の在り方に

ついて調査研究に取り組んできたところであるが、厚生労働省内に推進チームが設置され、検討が進められていくこととなるので、厚生労働省の検討を踏まえ対応する。

・ 最低賃金、賃金の引上げについて

最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして一層適切に機能する必要があるため、経済動向及び地域の実情などを的確に把握し、愛知地方最低賃金審議会の円滑な運営を図り、最低賃金額の引上げを目指す。

また、改定された最低賃金額について、使用者団体、労働者団体及び愛知県をはじめ地方自治体等の協力を得て使用者及び労働者に周知し、遵守の徹底を図るとともに、これまでの監督指導結果の取組効果、問題点を分析し、最低賃金の履行確保に問題があると考えられる地域、業種等を適確に捉えた指導等を行う。

最低賃金引き上げに向けた中小企業への支援として、賃金引上げに取り組む中小企業の経営面と労務管理面の相談等に対応するため、愛知県最低賃金総合支援センターを活用して適切に対応するとともに、同センターのさらなる利用促進のため、その周知徹底を図る。

さらに、企業収益を踏まえた賃金の引上げに向けた働きかけや必要な環境整備を行っていく。

・ 待遇改善・職業能力開発の推進

キャリアアップ助成金の処遇改善コースの活用促進や、中長期的なキャリア形成を支援する教育訓練給付制度、同助成金の人材育成コースの活用促進による待遇改善・職業能力開発の推進を進める。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

・ 育児休業・介護休業の取得推進

非正規雇用労働者の育児休業の取得要件等について、局内各部、署・所、愛知県等との連携により周知・徹底を図るとともに、労働者からの相談が多い、又は、非正規雇用労働者が多く雇用されている業種・企業など重点対象を定めて育児休業制度等の規定が未整備の事業所に対して規定の整備を促す等、法の確実な履行確保を図る。

育児休業及び介護休業の申出又は取得等を理由とした解雇その他不利益取扱い等、育児・介護休業法に基づく労働者の権利等に係る個別の事案については、相談者の立場に配慮しつつ、適切に対応するとともに、局内各部、署・所からの情報を始め提供された情報等により法違反が疑われる事業主を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

愛知県をはじめ関係機関との連携により、あらゆる機会をとらえ、育児・介護

休業制度や、子育てや介護期間中の短時間勤務制度の整備等、仕事と育児、介護の両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発を行うとともに、周知用資料等の配布により、企業に対して両立支援制度の整備及び制度を利用しやすい環境整備について、情報提供を行う。

また、「育休復帰支援プラン」や「介護支援プラン」を策定した中小企業事業主が、当該プランに基づき休業取得・職場復帰をさせた場合に「中小企業両立支援助成金」を支給する。（一部法改正が前提）

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

・ 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等やセクシュアルハラスメント対策の実施

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに係る相談については、女性労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に相談者への対応を進めていくとともに、局内各部、署・所からの情報を始め提供された情報等により法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

また、妊娠・出産・育休等を理由とする上司・同僚による就業環境を害する行為（マタハラ）を防止するため、事業主に必要な措置を義務づける「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立した場合は、事業主等対象の説明会や個別相談会の実施、女性が多い業界団体を訪問するほか、愛知県をはじめ関係機関等との連携により円滑な施行に向けた積極的な周知広報を行う。

派遣労働者、パートタイム労働者、有期契約労働者等非正規雇用労働者からの相談が多いことを踏まえ、非正規雇用労働者についてのセクシュアルハラスメント対策が確実に講じられるよう事業主に対する助言、指導を実施する。

さらに、企業における実効ある対策の徹底を図るため、業界団体に協力要請を行い、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」の周知及びセクシュアルハラスメント対策の徹底を図るとともに、事業主に対し、事後の適切な対応について指導を行う。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

・ パワーハラスメント等の予防・解決に向けた環境整備

職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた社会的気運の醸成を図るため、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用した周知啓発を行うこととともに「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を用いた労使の取組を促進する。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

・ 労働条件の確保・改善対策の推進

非正規雇用労働者の労働条件及び安全衛生の確保及び改善に関し、非正規雇用労働条件指導員が、使用者団体等に対する指導及び助言を行う。

【平成 28 年度以降も継続的に実施予定】

・ 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

人材不足分野における人材確保のため、職場自体の魅力アップ（＝「雇用管理改善」）を通じて、労働者の募集と職場定着を図る取組を促進する。このため、職場定着支援助成金・建設労働者確保育成助成金の支給や、分野ごとの特性を踏まえた雇用管理改善方策の整理・周知・啓発、業界ぐるみ・地域ぐるみの集団的な雇用管理改善の実践を促進する雇用管理改善促進事業を推進するとともに、労働局・ハローワークによる啓発運動を行うなど、あらゆる機会を活用した周知により、事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進する。

また、「雇用管理改善促進事業（啓発実践コース）」を活用し、建設分野、介護分野の業界団体等への事業への委託を行い、雇用管理アドバイザー（社会保険労務士、中小企業診断士等）による企業訪問等を通じ、雇用管理改善と職場定着の促進を図る。

なお、雇用管理改善の取組みの推進に当たっては、組織の見直しにより新たに設置される「雇用環境・均等部(仮称)」が所掌する「女性の活躍推進」や「働き方改革」に関する取組みと一体的に実施する。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

・ 労働保険の適用の推進

未手続事業場に対する加入勧奨については、労働局を中心に署・所間の連携を密にし、一般社団法人全国労働保険事務組合連合会愛知支部、愛知県社会保険労務士会、事業主団体等の協力を得つつ、関係行政機関との通報制度等も活用し積極的な情報収集に努める。

また、労働局において定期的に労働保険の加入促進に関する委託事業の受託団体と「未手続事業一掃対策協議会」を開催するなど、連携を一層強め効果的かつ確実な未手続一掃対策の推進に努める。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

・ 中小企業退職金共済制度への加入促進

中小企業退職金共済制度（独力では退職金制度を設けることが困難な中小企業に対して、事業主の相互共済の仕組みと国の援助によって設けられた国の退職金制度）について、周知等を通じて制度への加入を促進する。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

② 対象別の待遇改善

ア 若者に係る取組

【取組】

・ 職業能力開発の推進【再掲】

・ 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組の強化

事業主・業界団体への要請等に加え、チラシ・冊子等の作成による学生・事業主に対する周知・啓発など情報発信の更なる推進に県下の大学等と連携して取り組むとともに、学生アルバイトに関する労働相談に的確に対応する。

【平成 28 年度以降も継続的に実施予定】

・ 学生・生徒等に対する労働法制の周知

労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するため、学生・生徒等に対する労働法制の基礎知識の付与に係る取組を愛知県と連携して進める。具体的には、労働法制の基本的知識をまとめたパンフレット「知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～」及び「これってあり？～まんが知って役立つ労働法 Q&A～」、愛知県作成の「知ってる？働くルール！～安心して働くために～」について、学校・企業等で活用できるよう周知・活用の促進を図る。

また、労働基準関係法令周知に向けた周知用プレート(知って得する労働法)の普及を図るとともに、県下の大学や高等学校等と連携しながら、これから社会に出て働くことになる若者やアルバイト就労を行う者を対象に、引き続き、労働法制の普及等に関するセミナー等を実施するとともに、ハローワークでの若者向けセミナー等においても対応するなど、労働法制の基礎知識の積極的な周知を図る。この際、就労現場で実際に起こる可能性のある労働基準関係法令上の問題について具体的な事例をあげるなど分かり易い説明に努め、また、労働トラブルに関する相談先についても愛知県をはじめ関係機関と連携して周知を図る。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

・ 若者雇用促進法に基づく認定制度の推進

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定（ユースエール認定）し、当該企業の情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援するとともに、企業における自主的な雇用管理改善の取組を促す

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

イ 派遣労働者に係る取組

【取組】

・ 均等・均衡待遇の推進等

平成 27 年改正労働者派遣法で強化された派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇の確保に係る規定（均衡待遇の確保のために考慮した内容を、本人の求めに応じて説明する派遣元の義務等）の着実な施行を図り、義務違反に対しは、許可の取消しも含めて厳しく指導を行う。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

・ 教育訓練、キャリアコンサルティングの実施等

平成 27 年改正労働者派遣法で派遣元の義務として新設されたキャリアアップを推進するための措置（派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリアコンサルティングを実施する義務、労働者派遣事業の許可・更新要件に「キャリア形成支援制度を有すること」の追加等）の着実な施行を図る。

また、偽装請負などの違法派遣について引き続き厳正な行政指導等を行っていくとともに、平成 27 年改正労働者派遣法で全ての労働者派遣事業が許可制に一本化されたことを踏まえ、法違反のある派遣元に対しては、許可の取消しも含めて厳しく対処することで、派遣労働者の保護を図る。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

・ 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの防止等

派遣労働者は、他の雇用形態と比べて、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い（いわゆるマタニティハラスメント）等の被害を受ける比率が高い現状を踏まえ、現行法令の規定（男女雇用機会均等法による不利益取扱いやセクハラ防止措置等に係る規定については、派遣元事業主だけでなく派遣先についても、派遣労働者に対して使用者としての責任を負うこと等）について局内各部、署・所との連携により法の周知徹底を図る。

併せて、女性労働者が妊娠中及び出産後も安心して健康に働くことができるよう、派遣元・派遣先事業主等に対し母性保護及び母性健康管理の必要性について、愛知県をはじめ自治体との連携により周知徹底を図る。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

ウ 有期契約労働者に係る取組

【取組】

・ 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

有期労働契約であることによる不合理な労働条件を禁止する労働契約法第 20 条の趣旨及び規定内容について、事業主や労働者に対する周知徹底を強化するとともに、本規定に関連する判例の必要な情報収集を行っていく

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

エ 短時間労働者に係る取組

【取組】

・ パートタイム労働法の履行確保

短時間労働者の「均等・均衡待遇」という考え方を事業主に浸透・定着させることが重要であり、このため、事業主に対する指導等によりパートタイム労働法の確実な履行確保を図る。

特に、パートタイム労働法第 8 条（待遇の原則）の趣旨及び規定内容について、情報収集等を行いつつ、事業主や労働者に対する周知徹底を図るとともに、第 9 条（差別的取扱いの禁止）について、違反する事業主に対する指導等により履行確保を図る。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

・ 短時間労働者の雇用管理改善に向けた企業の自主的な取組の促進

パートタイム労働者活躍企業診断サイトを活用して、雇用管理上の課題について企業の自主的な確認を促すとともに、診断結果が一定水準を満たす企業には、パート労働者活躍企業宣言サイトにおいて「パート労働者活躍企業宣言」を行うことを推奨する。

「パート労働者活躍企業宣言」宣言企業のうち、他の模範となる短時間労働者の活躍推進に取り組んでいる企業への表彰制度の周知を行い、短時間労働者の雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組を促進する。

【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

・ 職務分析・職務評価の導入支援・普及促進

正規雇用労働者と短時間労働者の均衡のとれた賃金決定を促進するため、職務分析・職務評価の普及促進を図る。

・ 総合的な情報提供の実施

「パート労働者活躍企業宣言」、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」、「職務分析・職務評価」、「短時間正社員制度」等について、パート労働ポータルサイトの積極的な周知を図る。

4. おわりに

- 非正規雇用については、正規雇用と比べて様々な課題があることから、希望に応じた働き方を実現し、働きがいをもって働くことができるよう、正社員転換・待遇改善を強力に進めていく必要がある。一方で、前述のように日本企業に多いとされる「正社员的な働き方」については、長時間労働や残業が多い等の課題もあると指摘されるところである。
- 非正規雇用労働者の正社員転換の実現を目指していく中で、当然、正社員の働き方の課題も同時に解決していくことが適当である。このため、働き方改革として、過重労働解消に向けた取組や過労死等防止対策の推進、「女性活躍推進法」の円滑な施行や働き方・休み方の見直しに向けた取組の推進、良質なテレワーク・在宅就業の推進などにも取り組んでいく。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】
- 正規雇用と非正規雇用、つまり「正規」・「非正規」という二分法については、これまで我が国の労働市場において広く一般的に使用されている呼称であるものの、それらは、労働者の「身分」として待遇を固定化するようなものであってはならない。こうした観点を踏まえると、単に雇用形態の転換を目指すだけではなく、正規雇用・非正規雇用という枠組みを超えた労働者全体の働き方や在り方について、引き続き、議論を深めていく必要がある。

また、育児期間中は短時間勤務で働く一方で、当該期間が終了すれば正社員に復帰するといった、労働者それぞれがそれぞれのライフステージにあわせた働き方が可能となるように、様々な雇用形態間の円滑な移動が可能となる環境を整備していくことも重要である。
- 非正規雇用対策に資するよう、正社員転換制度の導入事例を収集し、待遇改善が優良に図られた事業所については、評価・表彰する仕組みを創設することや、待遇改善に資するよう、例えば愛知県が「公契約条例」の改定により実施する「チェックシート制度」に係る周知協力や労働関係法令に関する問い合わせへの助言なども考えられる。
- 急激な人口減少、高齢化が進んでいる我が国において、これからの将来を担う若者をはじめ、女性が活躍し、働く方すべてが安心・納得して働き続けられる環境を整備することが喫緊の課題である。企業においては、それぞれの企業における就業実態を勘案しながら、労働者の希望や意欲を十分に勘案して、それを最大限発揮できる働き方を提供し、労働者においては、自らのキャリアをしっかりと見つめ、それを実現できるようスキルアップ等に取り組んでいくことが望ましい。愛知労働局

としても、労働者と使用者とが真摯に議論し、希望や意欲・能力に応じた働き方が実現できるように経済団体に対して引き続き要請等を行うとともに、そのような環境を整備するために、各種制度や支援策の拡充等に全力で取り組んでいく。

- 最後に、愛知県が昨年 10 月に策定した人口ビジョンとその実現に向けた 5 年間の「愛知県人口ビジョン・まち・ひと・しごと創生総合戦略」においては、「しごとづくり」や「結婚・出産・子育て環境づくり」など中・長期的な目標を立て、モノづくり産業の高度化・高付加価値化、質の高い「しごと」の創出やこれから若い世代の経済的安定、女性が活躍できる環境づくりに向け事業を実施していくこととなっている。

また、愛知県が実施する「あいち産業労働ビジョン」、「第 10 次愛知県職業能力開発計画」及び局も構成員となっている「あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会」で策定した「あいち仕事と生活の調和行动計画」等においても中長期的目標が掲げられている。

愛知労働局においても、当プランにおいて 5 か年計画で非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善に取り組んでいくので、若者への就職支援などこれらの計画と共通の分野において、より密接に県の施策と連携し効果的・効率的な事業運営を図っていく。