

青森県正社員転換・待遇改善実現プラン

青森労働局

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	4
② 対象者別の正社員転換等	
ア 若者等に係る取組	6
イ 派遣労働者に係る取組	9
ウ 有期契約労働者に係る取組	10
エ 短時間労働者に係る取組	11
オ 地域における正社員転換等の取組	12
③ 「多様な正社員」の推進	12
(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	14
② 対象別の待遇改善	
ア 若者に係る取組	16
イ 派遣労働者に係る取組	17
ウ 有期契約労働者に係る取組	17
エ 短時間労働者に係る取組	18
4. おわりに	19

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、厚生労働省において、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強力に推進するため、厚生労働大臣を本部長とする「正社員転換・待遇改善実現本部」（以下「本省本部」という。）や「正社員転換・待遇改善実現チーム」を設置し、今後の非正規雇用対策の在り方等について議論を進め、「正社員転換・待遇改善実現プラン」（以下「本省プラン」という。）を作成したところ。
- 青森労働局では、平成 27 年 10 月に青森県正社員転換・待遇改善実現本部（本部長：労働局長）を設置し、正社員転換・待遇改善の実現に向けた今後の取組方針を決定し、同方針に基づき「正社員転換・待遇改善キャンペーン」等の緊急対策を実施しており、今般の本省プランの策定を受け、青森労働局においても、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に「青森県正社員転換・待遇改善プラン」（以下「本プラン」という。）を策定し、各種取組を強力に推進していくこととする。

なお、本プランでは、本省プランの目標のうち、青森労働局として把握が可能な目標については、独自の目標を掲げており、その他把握が困難な目標を全国目標として参考に記載している。

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。
- 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度把握し、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、特に、不本意ながらも非正規雇用労働者として働く方（以下「不本意非正規雇用労働者」という。）の正社員転換を進めること及び労働者の希望や意欲・能力に応じた雇用形態、待遇の実現が図られることが重要である点に留意する必要がある。

2. 非正規雇用を取り巻く現状

青森県の最近の雇用情勢を見ると、大胆な金融政策と機動的な財政政策の実施により家計や企業のマインドが改善し、消費等の内需を中心として全国的に景気回復の動きが広がる中、青森県においても幅広い業種で求人が増加し、建設業や医療・福祉業など一部の業種では人手不足感が顕著となっている。平成 28 年 1 月の有効求人倍率は 1.02 倍と統計開始以来最高の水準に達し、平成 27 年平均においても 0.91 倍と平成 26 年平均を更新し過去最高となるなど、青森県の最近の有効求人倍率は高い水準で推移しており、雇用情勢は着実に改善している。

こうした中、青森県の非正規雇用労働者と正規雇用労働者の状況を見ると、総務省の「就業構造基本調査」で平成 19 年では、非正規雇用労働者が約 18 万 1 千人、正規雇用労働者が約 34 万 9 千人であったが、平成 24 年には、非正規雇用労働者が約 19 万 4 千人、正規雇用労働者が約 31 万 7 千人となっている。この 5 年間で、雇用者全体で約 2 万人減少する中、正規雇用労働者が 3 万 2 千人減少し、他方、非正規労働者は約 1 万 3 千人の増加となっている。

青森県では、全国と同様に正規雇用労働者が減少する一方、非正規雇用労働者が増加するという状況になっているが、正規・非正規を合わせた雇用労働者全体の数が減少している点で全国の状況と大きく異なっている。

非正規雇用労働者の割合を見ると、全国では平成 19 年と平成 24 年を比較すると、35.5%から 38.2%と 2.7 ポイントの増加に対して、青森県では 34.1%から 37.9%と 3.8 ポイントの増加となっており、全国平均を上回る非正規労働者の増加率となっている。

非正規労働者の中には不本意で非正規労働者に留まっている者も相当存在しており、若年層や派遣社員・契約社員で不本意非正規労働者の比率が比較的高い状況にある。また、男性に比べて女性の方が雇用に占める非正規雇用の割合が高いことが女性が貧困に陥りやすい背景の一つと考えられる。

このため、このような方々が安心して希望を持って働くことができる社会を実現すべく、非正規労働者の正社員化や待遇改善に向けた諸政策を実施していく必要がある。

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

【目標】

- ハローワークによる正社員就職・正社員転換数：65,350人
(平成 28-32 年度累計) (職業安定業務統計、キャリアアップ助成金実績)
- ハローワークにおける正社員求人数：200,750人
(平成 28-32 年度累計) (職業安定業務統計)

【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)) (平成 26 年度：414 万人) (職業安定業務統計)

○ 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、正社員求人を積極的に確保するほか、正社員就職に向けた担当者制による支援やマッチング強化に取り組む。【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派遣労働者等の正社員転換、「多様な正社員」の導入、非正規雇用労働者の人材育成を促進するため、制度の周知等を積極的に行う【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。
- 業界団体等への要請
青森労働局において、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の取組について経済団体等に要請するとともに、公共職業安定所長等の幹部職員がハローワークにおいて、取組を働きかけていく【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
就業経験等に応じた公的職業訓練や地域のニーズに応じた成長分野で求められる人材育成の推進に取り組んでいく【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

【目標】

- 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)

【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)

○ 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95.0%、新規大卒者で88.4% (平成28年2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、高卒者の約5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、労働参加を促し、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】。

- 新卒者等の正社員就職の実現

新卒応援ハローワーク等において、青森県・学校等と協力して、在学段階からの就職に向けたセミナー、職場見学・体験等を通じ、就職への意欲喚起・維持を含めた新規学卒者等の正社員就職に向けた支援（未内定者への集中的な支援も含む。）を行うとともに、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、既卒 3 年以内の者や中退者を対象とした助成金制度を活用し、新規学卒者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】。

- 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、わかもの支援コーナー・窓口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、わかもの利用の周知強化を図り、新たに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【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、地域若者サポートステーションにおいて、青森県等と協働し、地域ネットワークを活用した支援を行うとともに、学校等の関係機関と連携し、学校中退者等への切れ目のない支援を行う。また、ひきこもりの方やその家族に対しては、ひきこもり地域支援センター等において必要な相談支援を行う【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、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、試用雇用から長期雇用につなげる道を広げるため、トライアル雇用奨励金と特定求職者雇用開発助成金の併用を可能とし、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、高等職業訓練促進給付金の充実・高等職業訓練促進資金貸付事業による就職に有利な資格取得支援や、求職者支援制度における託児サービス支援付き訓練コース等の創設・職業訓練におけるEラーニングの活用等による職業能力開発施策の推進に取り組む【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

若者の職業能力開発を支援するため、高卒者等を対象として、職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための長期間の訓練課程の訓練等を実施するとともに、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訓練）を推進する。

また、職業人生の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を提供する、セルフ・キャリアドックの導入を促進し、キャリア形成における「気づき」を支援するとともに、IT分野等における人材育成の強化に取り組む。【平成28年-32年度にかけて継続的に実施】。

- 地方就職の促進と地方の良質な雇用機会とのマッチングの強化

若者等のニーズに応じて、地方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・近畿圏の労働局と連携して地方就職希望者を掘り起こすとともに、県内のユースエール認定企業をはじめ県内に立地する企業の職場情報を積極的に発信する。

また、新卒応援ハローワーク等において、職業紹介に加え、移住に関する支援制度や生活情報等地方就職に役立つ情報提供を含むきめ細かな支援を行い、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28-32年度にかけて継続的に実施】。

イ 派遣労働者に係る取組

【目標】

■ 無期雇用派遣の増加：現状の比率から 10 ポイント増
(平 24 年・全国：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 6.8%
(平成 25 年度：全事業所数の 5.2%) (労働者派遣事業報告)

【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))

- 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が盛り込まれたところであり、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、青森労働局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【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

・ その他

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

【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：855 人（平成 28-32 年度累計）
（平成 26 年度：41 人）（キャリアアップ助成金支給実績）

【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））

- 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、青森労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口における周知、無期転換ルールを先行して導入した企業の好事例を厚生労働省 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、実際に制度が適用される平成 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

【目標】

- パートタイム労働法第 13 条（正社員転換措置）の履行を目的とする事業所訪問等の件数：710 件（平成 28-32 年度累計）
（平成 27 年度：142 件）
- 短時間正社員制度導入支援マニュアルの周知を行った事業所訪問等の件数：710 件（平成 28-32 年度累計）
（平成 27 年度：142 件）

【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）

- 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が導入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履行確保
パートタイム労働法第 13 条の規定に基づき設けられている各事業所における正社員転換推進措置によって、短時間労働者の正社員への転換が推進されるように、好事例の周知・制度の普及・啓発等に取り組む【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。
- ・ 短時間（勤務時間限定）正社員制度の普及促進
短時間（勤務時間限定）正社員の制度導入の推進に向け、導入の好事例の周知等により制度の普及、啓発に取り組む【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。
- ・ 短時間労働者のキャリアアップ支援の実施
短時間労働者のキャリアアップについて、企業の先進的な取組を収集し、情報提供することで支援を実施する【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

地域的な雇用構造の改善を図ることにより、地域経済の活性化を実現するため、雇用促進税制の活用によって雇用機会が不足している地域における質の高い雇用（無期雇用かつフルタイム）の創出を促進する。また、青森県の産業政策と一体となった雇用創出の取組を支援する「戦略産業雇用創造プロジェクト」により、県内における良質な雇用機会の確保に向けた取組を促進する【前段部分は平成 28-29 年度にかけて、後段部分は平成 28 年度に実施】。

③ 「多様な正社員」の推進

【目標】

- 短時間正社員制度導入支援マニュアルの周知を行った事業所訪問等の件数：
710 件 【再掲】（平成 28-32 年度累計）
（平成 27 年度：142 件）

【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）

- 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「正社员的な働き方」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も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、制度の普及等を推進していくことが必要である。

【取組】

- モデル就業規則の作成、コンサルティングの実施
新たに作成する「多様な正社員」及び「無期転換」に関するモデル就業規則について、青森労働局等を通じた周知を実施するとともに、「多様な正社員」及び「無期転換」の導入を検討している中小企業に対して、社会保険労務士等によるコンサルティングを実施する【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。
- 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、助成金の活用促進を図る【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

【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。
- ユースエール認定企業の数：10社
(平成27年度若者応援宣言企業：66社)

【全国目標】

- 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)
- 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)

- 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】

- ・ パートタイム労働法等による指導、周知・啓発
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。
- ・ キャリアアップ助成金の活用等による待遇改善・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
 中小企業における労働者の円滑な育児休業の取得及び職場復帰などを図るため、中小企業事業主に対して助成金を支給する【平成 28 年度以降も継続的に実施予定】。
- セクシュアルハラスメント防止対策やいわゆるマタニティハラスメント防止対策の実施
 職場における不快な性的言動等（セクシュアルハラスメント）や妊娠・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）について、迅速・厳正な行政指導を行うとともに、着実な男女雇用機会均等法等の施行と未然防止の徹底を図る【平成 28・29 年度に集中的に実施】。
- パワーハラスメント等の予防・解決に向けた環境整備の促進
 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】。
- 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進
 雇用管理改善につながる制度の導入・実施を通じて従業員の職場定着に取り組む事業主を支援する職場定着支援助成金の活用促進を図り、企業の生産性向上と雇用管理改善の両立を促進する【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。
 併せて、青森労働局・ハローワークにおける求人受理や求人サービス等の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【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。
- 被用者保険の適用拡大等
 短時間労働者の労働参加の促進と、所得・年金の底上げを同時に図る観点から、被用者保険の適用拡大を進めるため、年金機能強化法(平成 24 年法律第 62 号)に基づき平成 28 年 10 月 1 日から実施される従業員 501 人以上の企業への適用拡大を円滑に実施していく。【平成 28 年度から実施】。
- 労働保険の適用の推進
 労働保険未手続事業者に対する対策を引き続き推進する【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～」について、学校・企業等で活用できるよう周知・活用の促進を図るとともに、適宜改訂を行う。また、学校の協力を得つつ、青森労働局長等の幹部職員が、講師として大学等を訪問し、前述のパンフレット等を用いながらセミナーや講義等を実施する（要望に応じ、高校・中学等でも実施）【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。
- 若者の雇用管理改善の促進
若者の雇用管理上で課題のある業種について、その課題の解消に資する様々な雇用管理制度をモデル的に導入・運用するためのきめ細かなコンサルティングを実施した上で、そのコンサルティングの過程で得られたモデル的な取組事例について、その導入効果やノウハウ等の検証・分析を行い、分野ごとの特性を踏まえた効果的な雇用管理改善方策を整理し普及・啓発する【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（コースエール認定）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】

- 労働者派遣法に基づく均衡待遇の推進等
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、義務違反に対しては、許可の取消しも含めて厳しく指導を行う。
- 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】。
- いわゆるマタニティハラスメント防止対策の実施等
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）について周知徹底を図る。

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【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、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を行い、さらに、表彰受賞企業の取組をパートタイム労働者活躍推進企業表彰サイトで広く発信することにより、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】。
- 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を活用して総合的・一体的に情報提供を実施する。

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。
- 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。青森労働局としても、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。

