

千葉県正社員転換・待遇改善実現
地域プラン

平成 28 年 3 月 29 日

千葉労働局正社員転換・待遇改善実現本部

目次

| | |
|----------------------------|---|
| 1. 本プランの計画期間等 | 1 |
| 2. 非正規雇用を取り巻く現状 | 1 |
| 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 | 2 |
| ② 対象者別の正社員転換等 | |
| ア 若者等に係る取組 | 3 |
| イ 派遣労働者に係る取組 | 4 |
| ウ 有期契約労働者に係る取組 | 5 |
| エ 短時間労働者に係る取組 | 5 |
| ③ 「多様な正社員」の推進 | 6 |
| (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 | 6 |
| ② 対象別の待遇改善 | |
| ア 若者に係る取組 | 7 |
| イ 派遣労働者に係る取組 | 8 |
| ウ 有期契約労働者に係る取組 | 8 |
| エ 短時間労働者に係る取組 | 9 |

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。なお、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、必要に応じてプランの見直しを行うほか、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

- 千葉県内の雇用情勢は、平成 28 年 1 月の有効求人倍率が 1.07 倍となり、昨年 6 月に 1 倍を超えてから緩やかな改善が続いている。また、平成 27 年計の有効求人倍率も 1.01 倍となり、23 年ぶりに 1 倍を超えた。さらに、正社員の有効求人倍率も 0.68 倍となり、統計を取り始めた平成 20 年 10 月以降で最高となった。南関東地域の完全失業率も、3.2%（平成 27 年 10 月～12 月）と 3%前半の低水準が続いており、雇用情勢は着実に改善している。
- 全国の正規雇用と非正規雇用の推移をみると、正規雇用は平成 6 年から平成 16 年までの間に減少し、以降その数の減少幅は緩やかになっている。最近では経済の好循環の動き等もあり、平成 26 年 12 月以降正規雇用が対前年同月と比べ増加に転じ、その後増加傾向が続いている。¹
 - 一方、非正規雇用については、同期間において増加し、それ以降は緩やかな増加傾向にある²。
 - また、千葉県においては、雇用者に占めるパート労働者の割合は 35.7%となっており、全国の 24.8%よりも高くなっている³。

¹ 平成 26 年平均：3,278 万人（総務省「労働力調査」(詳細集計)(年平均))。また、平成 26 年 12 月以降 12 か月連続で前年同月に比べ正規雇用労働者が増えている（同調査（基本集計））。

² 平成 26 年平均：1,962 万人（総務省「労働力調査」(詳細集計)(年平均))。過去 10 年間（平成 16-26 年）の非正規雇用増加の要因については、増加分のうち、60 歳以上の男女（61%）と 59 歳以下の女性（28%）がその 9 割を占めている（同調査（詳細集計））。

³ パート労働者の比率（事業所規模 30 人以上）千葉県 35.7%、全国 24.8%（平成 26 年平均）（厚生労働省「毎月勤労統計調査」及び千葉県「毎月勤労統計調査」）

- さらに、不本意非正規雇用労働者が依然として相当数存在しているが⁴、その内訳を分析すると、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比較的高い状況となっている⁵。また、雇用者に占める非正規雇用の割合が男性に比べ女性の方が高いことが、女性の貧困率が高くなる背景の一つと考えられる。

非正規雇用については、正規雇用と比べ雇用が不安定、賃金が安い、能力開発の機会が少ないといった課題がある。今後、労働力人口は減少が見込まれており、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・待遇改善を強力に促進し、誰もが安心して希望を持って働くことができる社会を実現していくことが重要である。

- また、千葉県内の平成28年1月の有効求人倍率では、建設・土木職で4.43倍、医療・福祉職で3.69倍（介護職で3.98倍）となっており、人材確保が難しい状況である。さらに、千葉商工会議所の調べでも会員企業の34.5%が人手不足であると回答しており⁶、いわゆる人手不足と言われている産業だけでなく、各産業の事業所においても人材確保の困難さが増している。

人手不足感の強い産業・事業所において、必要な人材を確保し、離職を防止するためには労働者からみて「働きがい、働きやすさ」のある職場環境を整備することが重要であり、雇用管理や待遇改善の取組みを促進する必要がある。

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数：27,214人（平成28年度計）
（職業安定業務統計）
- ハローワークにおける正社員求人数：120,841人（平成28年度計）
（職業安定業務統計）
- キャリアアップ助成金の活用による正社員転換数：1,200人（平成28年度計）
（キャリアアップ助成金支給実績）

【取組】

- ・ ハローワークにおける正社員就職の実現

⁴ 平成26年平均：18.1%（総務省「労働力調査（詳細集計）」）。前年と比べて割合は低下している。
（参考）不本意非正規雇用労働者：現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。割合は、非正規の職員・従業員のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。

⁵ 不本意非正規雇用労働者の割合 25-34歳：28.4%、派遣社員：41.8%、契約社員：34.4%（全体平均：18.1%）（平成26年平均）（総務省「労働力調査（詳細集計）」）

⁶ 千葉商工会議所による会員企業への人手不足に関するアンケート調査（392社の回答集計）

ハローワークにおいて、正社員求人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等のマッチング強化に取り組む。また、フリーター等に配慮したキャリアコンサルティングの実施等の利用者それぞれの状況に対応したきめ細かな就職支援を行う【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の促進等を行う。【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
千葉労働局及びハローワークの幹部職員が、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、業界団体や事業所を訪問し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】。

② 対象者別の正社員転換等

ア 若者等に係る取組

【目標】

- ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の件数：
9,703 件（平成 28 年度計）
- 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数：
5,254 件（平成 28 年度計）
- 学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率：95%
- 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%

【取組】

- 若者雇用促進法の円滑な施行
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義務化、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）等制度の普及について周知啓発に取り組む。【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、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を行う。

また、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三年以内既卒者等採用定着奨励金等を活用し、新規学卒枠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の正社員転換を促進するため、ハローワークにおいて担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介を行うとともに、トライアル雇用奨励金の活用により、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】。

- ニート等の若者の職業的自立支援

千葉労働局とハローワークが地方自治体や地域若者サポートステーションと連携し、地域ネットワークを活用した支援を行うとともに、学校中退者等に対して学校等の関係機関と連携した切れ目のない支援を行う。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。

- ひとり親等に対する支援

ひとり親等について、経済的に厳しい状況に置かれていることが多いことから、職業訓練制度やトライアル雇用奨励金及び特定就職困難者雇用開発助成金を活用したキャリアアップを促進するほか、地方自治体と連携し児童扶養手当の現況届の提出時期に合わせ、「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施する等、経済的な自立に向けた援助を行う。

併せて、マザーズハローワーク等において、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを策定し、担当者制によるきめ細やかな職業相談を実施する。

また、千葉労働局及びハローワークは、地方自治体の就業支援事業と効果的連携を図るため、労働局長をはじめとする労働局幹部が地方自治体トップへ積極的に働きかけ、ひとり親等の経済的な自立のための連携を強化する【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への的確なあっせんを行う。

また、企業に対しては、ジョブ・カードを活用した雇用型訓練（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）の活用を促進する。【平成28年-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】

- 改正労働者派遣法の円滑な施行

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ており、その趣旨を派遣業者に理解させるよう周知に取り組み厳正な指導を行う【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

- その他

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。

【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： 1,200 人（平成 28 年度計）（キャリアアップ助成金支給実績）

【取組】

- 労働契約法等の周知等

無期労働契約への転換ルールについて、千葉労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口における周知や、各種セミナー等の機会を活用し、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】。

また、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】。

- 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

【取組】

- 正社員転換の推進

短時間労働者の正社員への転換が推進されるように、パートタイム労働法第 13 条⁷の規定に基づく正社員転換推進措置の履行確保を図る。

また、短時間正社員制度は、正社員転換措置における転換先の一つと考えられることから、事業主に対して正社員への転換推進の支援を行う場合や各種説

⁷ 事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、通常の労働者を募集する場合にその内容を短時間労働者にも周知する等の措置を講じなければならないとするもの。

明会等において、必要に応じて、短時間正社員制度導入マニュアルなど同制度に係る情報提供を行い、導入促進に努める。

さらに、短時間労働者のキャリアアップを支援する情報を提供する「パート労働ポータルサイト」の積極的な周知を行う。【それぞれ平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

③ 「多様な正社員」の推進

【取組】

- キャリアアップ助成金の活用促進
各事業所において非正規雇用労働者がキャリアアップする際に、「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、キャリアアップ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】。

(2) 待遇改善について

【目標】

- ユースエール認定企業数：6社、若者応援宣言企業数：220社（平成 28 年度計）
- 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」を行った企業数：3社（平成 28 年度計）

① 非正規雇用労働者共通の待遇改善

【取組】

- 均等・均衡待遇等の推進
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、パートタイム労働法、労働者派遣法及び労働契約法における、均等・均衡待遇や差別禁止といった考え方を踏まえた規定の周知を図り、企業に対して必要な指導を行う。
- 最低賃金の周知等
最低賃金について、幅広い周知を図るとともに、的確な監督指導を行う。
- 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
非正規雇用労働者が育児休業や介護休業等が取得しやすくなるよう、有期契約労働者の取得要件等について周知を図るとともに、有期契約労働者が多く雇

用されている業種・企業など重点対象を定めて規定が整備されるよう指導する。

また、育児休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、両立支援助成金を活用する【平成 28・29 年度に集中的に実施】。

- 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

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（一部法改正が前提）】。

- 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】。

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】

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への的確なあっせんを行う。

また、企業に対しては、ジョブ・カードを活用した雇用型訓練（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）の活用を促進する。【平成 28 年-32 年度にかけて継続的に実施】。

- 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。労働局及びハローワークの幹部職員が、講師として大学、高校、中学校等を訪問し、セミナーや講義等を実施する【平成 28-32 年度に継続的に実施】。

- 若者雇用促進法に基づく認定制度の普及

千葉労働局及びハローワークは、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する制度（コースエール認定）や、若者の採用・育成に積極的な企業であることを宣言する若者応援宣言事業の普及等について周知啓発に取り組む。

また、制度を活用した企業の情報を積極的に発信し、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、義務違反に対しては、許可の取消しも含めて厳正な指導を行う⁸。

【平成 28 年-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、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【平成 28・29 年度に集中的に実施（一部法改正が前提）】。

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

同一の使用者において有期労働契約と無期労働契約の労働条件の相違する場合、当該相違が職務の内容等諸事情を考慮して不合理と認められるものであってはならないとする労働契約法第 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を行っていく【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

⁸ 派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇については、派遣元指針の内容（派遣料金の額に係る派遣先との交渉が派遣労働者の待遇改善にとって極めて重要であることを踏まえつつ、交渉にあたるよう努めること等）や派遣先指針の内容（派遣料金の額の決定に当たっては、就業の実態や労働市場の動向等を勘案し、受け入れる派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事している労働者の賃金水準との均衡が図られたものとなるよう努めること等）にも十分留意する必要がある。

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【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

事業主がパートタイム労働者の雇用管理の現状と課題を自主的に分析する「パート指標」やパートタイム労働者の活躍に向けて取り組む企業として発信する「パートタイム労働者活躍推進企業宣言」、パートタイム労働の活躍推進への取組を積極的に進める企業を対象とした「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」受賞企業の取組事例集の活用等により、表彰への企業からの応募を促すとともに、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主の自主的かつ積極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】。