

岐阜県正社員転換・待遇改善実現プラン

平成28年3月16日（平成31年〇月〇日改訂）

厚生労働省 岐阜労働局

岐阜県正社員転換・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	5
イ 派遣労働者に係る取組	7
ウ 有期雇用労働者に係る取組	8
エ 短時間労働者に係る取組	9
③ 「多様な正社員」の推進	9
(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	9
② 対象者別の待遇改善	
ア 若者に係る取組	11
イ 派遣労働者に係る取組	11
ウ 有期契約労働者に係る取組	12
エ 短時間労働者に係る取組	12
4. おわりに	14

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、岐阜労働局において、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強力に推進するため、岐阜労働局長を本部長とする「岐阜県正社員転換・待遇改善実現本部」（以下「実現本部」という。）を平成 27 年 11 月 12 日に設置し、「正社員転換・待遇改善キャンペーン」の実施を決定し、労働局においては、管内の有力な使用者団体等 8 団体、各ハローワークにおいては、管内の主要団体・企業を訪問し、周知・啓発を行うと共に、平成 28 年 3 月 16 日に「岐阜県正社員転換・待遇改善実現プラン」（以下「本プラン」という。）を策定した。
- その後、「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）が策定され、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）が成立したことなどを踏まえ、本プランの中間年である平成 30 年度に本プランを見直し引き続き各種取組を強力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、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。なお、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とした。
- 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

○ 県内の雇用情勢については、平成 30 年 12 月の有効求人倍率（季調値）は 2.01 倍となり、30 年 6 月以降 7 か月連続の 2 倍台となった。それ以前の 2 倍台は、バブル景気後の平成 4 年 8 月まで遡り、26 年ぶりの高水準となっている。

また、同月の正社員有効求人倍率（原数値）は 1.68 倍となり、平成 16 年 11 月の統計開始以降、過去最高となっている。

基調判断については、「岐阜県の雇用情勢は、着実に改善が進む中、求人が求職を大幅に上回って推移している。」としている。

○ 「平成 29 年就業構造基本調査」によると、県内の「役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合」は、平成 24 年の 37.7%から 38.6%と 0.9 ポイント上昇し、全国平均の 38.2%を上回っている。主な理由としては、「家計の補助・学費等を得たいから」とする割合が全国平均の 20.3%よりも高く、鹿児島県に次いで 2 番目に高い 24.0%となっている。

なお、不本意非正規雇用労働者は、全国平均の 12.6%より低いものの、9.4%と一定割合存在している。

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：6.8万人（平成 28-32 年度累計）（平成 26 年度：1.55 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：44.8万人（平成 28-32 年度累計）度：7.44 万人）（職業安定業務統計）

○ 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とともに、正社員就職に向けた担当者制等による求職者の希望や経験等を踏まえたきめ細かな相談支援を通じてマッチング強化に取り組む。

また、フリーター等に対するキャリアコンサルティングの実施、団塊ジュニア世代を対象とする相談窓口を設置する等、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非正規雇用労働者の正社員転換を図る。その際、PDCAサイクルを確実に回すための成果目標を適切に設定する。

また、それぞれの地域において活用が進むよう、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】。

○ 業界団体等への働きかけ

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、労働局幹部及び公共職業安定所長等による業界団体や事業所の訪問時に、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転換率：80%
(平成 26 年度：73.2%) (厚生労働省調べ)

○ 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。なお、②については、働き方改革関連法の成立を踏まえ、求人不受理の対象に労働時間の上限規制違反を追加する等の見直しを行っており、その円滑な施行に取り組む。

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

岐阜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きめ細かい支援（未内定者への集中的な支援も含む。）を行う【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、岐阜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、正社員就職後の定着支援の強化に努める。

岐阜わかものハローワーク等の利用の周知強化、夜間や土曜日でも就職に関わる相談を行えるように電話・郵便による相談事業、職業訓練への誘導・あつ

せんの強化等を行う。また、トライアル雇用助成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】。

○ ニートやひきこもりの方に対する支援

ニート等の職業的自立を支援するため、岐阜県若者サポートステーションにおいて、地方自治体と協働し、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するとともに、すでにハローワークの常設窓口が設置されている岐阜市では、常設窓口への誘導等を強化する。

また、マザーズコーナーでは、地方公共団体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、トライアル雇用助成金と特定求職者雇用開発助成金の併用を効果的に活用し、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【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）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、従業員の主体的なキャリア形成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】。

○ 県内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、県内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・近畿圏の大学等と連携して岐阜県への就職希望者を掘り起こすとともに、全国のユースエール認定企業をはじめ地方に立地する企業の職場情報を入手できるポータルサイトを周知する【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：平成29年6月1日時点の比率から3.8%ポイント増
(平成29年6月1日：21.7%(岐阜局分))(労働者派遣事業報告)

○ 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、岐阜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

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直接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等について、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 有期雇用労働者に係る取組

【目標】

- キャリアアップ助成金を活用して有期雇用から正規雇用等に転換した労働者の数：4,600人（平成 28-32 年度累計）
（平成 26 年度：94 人）（キャリアアップ助成金支給実績）

○ 無期労働契約への転換ルールの周知等

平成 30 年 4 月以降、契約を更新し 5 年を超えた有期契約労働者に無期転換申込権が発生しており、今後無期労働契約に転換する労働者が出てくることから、無期転換ルールの意図的に避けることを目的とした雇止め、契約期間中の解雇、無期転換後の労働条件の引下げ等が懸念される。

このため、改正労働契約法等の趣旨を踏まえた対応が行われるよう、使用者に対しては無期転換ルールの導入手順等をまとめたハンドブックやモデル就業規則、無期転換ポータルサイトなどを活用し、あらゆる機会を捉えて周知を図る。

さらに、中小企業等へのコンサルティング及び労働契約等解説セミナーの利用勧奨や、制度導入に係る相談対応を通じた積極的かつ強力な導入支援等を行い、多様な正社員制度の導入も含めて無期転換ルールへの対応を強く促す。また、引き続き労働者や求職者に対しても積極的に周知を図る。

なお、無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的での雇止め等を把握した場合には、積極的に啓発指導を行い、無期転換ルールの円滑な導入を図る。

そして、実際に雇止めにあった等、労働者等から無期転換ルールに関する相談を受けた場合には、相談者の意向を踏まえ、とりうる手段を教示するなど、適切に対応する。

○ 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】。

○ 有期契約の高年齢者に対する安定した雇用形態への転換の促進

50 歳以上定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換させた、事業主に対して助成を行う制度が創設された場合、積極的に周知を行う【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雇用労働者の正規雇用労働者等への転換を図る【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

○ 正社員転換推進措置の好事例の収集等

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、好事例の収集・周知等に取り組む【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

○ 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活用を通じて、「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、引き続き活用を促進する【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が掲載されている専用HP「多様な人材育成で輝く企業応援サイト」を周知することにより、「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】

■ ユースエール認定企業の数：19社

(平成28年2月末現在若者応援宣言企業：59社)

① 非正規雇用労働者共通の待遇改善

○ 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関係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、人材開発助成金の特別育成訓練コースの活用促進による待遇改善・職業能力開発を進める【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及び介護休業等を取得し、継続就業しやすくするため、育児休業及び介護休業の取得要件の緩和等を内容とする改正育児・介護休業法の周知及び着実な施行を図る。
さらに、育児休業中の代替要員の確保等の取組を行う中小企業事業主や、育児・復帰支援・介護支援プランに基づき円滑な休業の取得・職場復帰に取り組む中小企業事業主に対して、助成金を支給することにより、その取組を支援する。
【平成 28 年度以降も継続的に実施予定】。
- 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止
妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いについて、迅速・厳正な行政指導を行うなど、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の着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】。
- 職場のハラスメント防止対策の強化
職場のハラスメント防止対策については、平成 30 年 12 月 14 日の労働政策審議会の建議を踏まえ、パワーハラスメント防止対策の法制化やセクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等、必要な措置を講じる【平成 30-32 年度にかけて実施】。
- 雇用管理改善等による人材確保支援、「魅力ある職場づくり」の推進
ハローワーク岐阜に設置の「人材確保・就職支援コーナー」を中心に、人出不足分野を対象とした重点的マッチング支援を実施する。
また、雇用管理改善につながる制度等の導入・実施を通じて従業員の職場定着や生産性向上等に取り組む事業主を支援する「人材確保等支援助成金」の活用促進のため、
労働局及びハローワークは、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を行い、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【人材確保・就職支援コーナーは平成 30-32 年度にかけて継続的に実施。その他は平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。
- 労働保険の適用の推進
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 対象者別の待遇改善

ア 若者に係る取組

○ 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。

また、県下の大学や高等学校等と連携しながら、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

○ 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しく指導を行う【平成 28 年-32 年度にかけて継続的に実施】。

また、働き方改革関連法により、派遣元に対し、①派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（派遣労働者の賃金が同種業務に従事する一

般の労働者の平均的な賃金と同等以上であること等)を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することなどを義務化したところであり、その円滑な施行に取り組む【平成30-32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や妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(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及び育児・介護休業法による不利益取扱いやセクハラ防止措置等及びいわゆるマタハラ防止措置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28-32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

○ 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(平成32年度以降は短時間・有期雇用労働法第8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

○ 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、労使の取組や裁判例の動向等の情報収集・分析等を行いつつ、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。

なお、パートタイム・有期雇用労働法の施行に伴い、平成32年度以降は、第9条（差別的取扱いの禁止）に加えて、第8条（不合理な待遇の禁止）の履行確保も図る【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。

また、パートタイム・有期雇用労働法の円滑な施行に向け、関係機関と連携した説明会の開催及び管内事業主が集まる会合等、あらゆる機会を通じて、改正法及び「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」（平成30年厚生労働省告示第430号）等の周知徹底を図り、改正法に沿った賃金規程の見直し等の取組の促進を図る。

特に、中小企業・小規模事業者等の理解・取組を促進するため、自社の状況を把握し、改正法に沿った対応を促すための取組手順書や業界ごとの特性を踏まえた「導入支援マニュアル」の周知により支援を行うとともに、労働者に対する特別相談窓口の設置等により丁寧な相談対応を行う。

○ 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」、「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

- 急激な人口減少、高齢化が進んでいる状況において、これからの将来を担う若者をはじめ、女性が活躍し、働く方すべての方々が安心・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。また、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。このような状況を踏まえ、岐阜労働局としても、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。