

# 兵庫正社員転換・待遇改善実現プラン

平成 28 年 3 月 25 日  
(平成 31 年 3 月 25 日改訂)

兵庫正社員転換・待遇改善実現本部

## 目次

はじめに	1
1 非正規雇用を取り巻く現状	1
2 本プランの計画期間等	2
3 具体的な取組事項	
(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	5
ウ 有期雇用労働者に係る取組	6
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	7
② 対象者別の待遇改善	
ア 若者に係る取組	9
イ 派遣労働者に係る取組	9
ウ 短時間・有期雇用労働者に係る取組	10
4 おわりに	11

## 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となっている。
- 「「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、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、兵庫労働局長を本部長とする「兵庫正社員転換・待遇改善実現本部」（以下「実現本部」という。）を設置し、平成 28 年 3 月 25 日「兵庫正社員転換・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たところである。
- 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、本プランの中間年度である平成 30 年度に本プランを見直し、本プランに基づく各種取組を強力に推進していくこととする。

## 1 非正規雇用を取り巻く現状

- 兵庫の雇用情勢については、平成 31 年 1 月の有効求人倍率が 1.45 倍と平成 30 年 4 月から 10 か月連続して 1.4 倍台で推移し、正社員の有効求人倍率も 1.03 倍となり、雇用情勢は確実に改善している。

- 全国ベースで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、以降その数は緩やかに減少傾向にあるものの、経済の好循環の動き等もあり、足下では増加傾向にある。非正規雇用については、平成6年から平成16年までの間に増加し、以降その数は緩やかに増加傾向にある。また、最近の動きとして、働き盛り世代では正規雇用への移行が非正規雇用への移行を上回っている状況にある。
- しかしながら、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ところであり、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。また、男性に比べ女性の方が雇用者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していくことが重要である。

## 2 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、目標値等を見直した。

## 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：180,000人  
（平成28年度 - 32年度累計）（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：772,000人  
（平成28年度 - 32年度累計）（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【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促進により非正規雇用労働者の正社員転換を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

・若年者の職業観の醸成

労働局、労働基準監督署、ハローワークが中学・高等学校・大学等を訪問し、学生等に対し、わかりやすく労働関係法令の周知を図るとともに、職業講話を実施し、職業観の醸成を図る【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

実現本部において、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への要請を強化するとともに、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、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】。

・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

・若者雇用促進法の円滑な施行

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、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）制度の周知等の取組を着実に実施する。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、その円滑な実施に取り組む。

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でき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、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 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

・地域における若者等の安定雇用の推進

雇用機会が特に不足している地域において、地域雇用開発促進法に基づいて兵庫県が策定した地域雇用開発計画に定める雇用の創出・確保を促進する。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

また、兵庫県が実施する次世代産業分野を対象として産業政策と一体となった雇用創造を目指す「ひょうご次世代産業高度化プロジェクト」の取組を推進することにより、良質な雇用機会の確保に向けた取組を促進する【平成 30-32 年度にかけて継続的に実施】。

・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、わかものハローワーク等の利用の周知強化、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、地域若者サポートステーションにおいて、兵庫県・市・町と協働し、地域ネットワークを活用した就職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【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を提出する 8 月に地方自治体に臨時窓口を設置し、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【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。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

・U I J ターン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、兵庫への就職が選択肢の一つとして位置づけられるよう、大学等と連携して兵庫への就職希望者を掘り起こすとともに、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】。

・就職氷河期世代等に対する支援

いわゆる就職氷河期世代（平成 5 年から平成 16 年頃に学校卒業期を迎えた世代）を含む長期不安定雇用者（概ね 45 歳未満）に対し、安定した就職が実現されるよう、わかものハローワーク等における個別支援、短期・集中的セミナー、職業訓練の活用促進など一人ひとりが抱える課題に応じた就職支援や職業的自立の促進を強化する【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

・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していくことや、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。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まれているところであり、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、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

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・啓発に取り組む。

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実施する【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契約から正規雇用等に転換した労働者数：18,400 人

（平成 28 - 32 年度累計）（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

無期労働契約への転換ルールについて、各種説明会、集団指導等を活用し、周知啓発を行う【平成 28 年度以降継続的に実施】。

・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促進し、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】。

③ 「多様な正社員」の推進

・「多様な正社員」制度の周知等

勤務地を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、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周知を行う。

また、働き方・休み方改善コンサルタントによるコンサルティング時において、「多様な正社員」制度の導入や見直しを検討する企業に対し、パンフレットを活用するなどにより就業規則の整備等企業内のルールの制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行う【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。



・ライフステージの変化に応じた女性の就業支援

主婦等、女性の能力が企業や地域で十分発揮されるよう、就業体験や企業見学等を通じて就労意欲を喚起するなど女性のキャリアプランづくりへの支援を実施する【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

「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】。

(2) 待遇改善について

**目 標**

- ユースエール認定企業の数：30 社  
(平成 26 年度若者応援企業：136 社)

① 非正規労働者共通の待遇改善

・同一労働同一賃金の推進について

雇用形態に関わらない公正な待遇を確保するため、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の禁止や労働者に対する待遇に関する説明義務の強化等を内容とする働き方改革関連法の円滑な施行に向けてていねいな周知・説明等を行う【平成 30-32 年度にかけて継続的に実施】。

・最低賃金、賃金の引上げについて

経済動向及び地域の事情などを踏まえつつ、兵庫地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

最低賃金額の改定等について、労使団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者及び労働者に周知し、順守の徹底を図るとともに、履行確保上問題があると考えられる地域、業種等を重点とした監督指導を行う。

また、最低賃金の引き上げに向けた環境整備を図ることを目的として、「兵庫働き方改革推進支援センター」において、賃金引き上げのための業務改善に関する相談支援・専門家派遣を実施する。

さらに、生産性の向上のための設備投資などを行い、事業場内最低賃

金を30円以上引き上げた中小企業に対して、その設備投資等の経費の一部を助成する業務改善助成金を支給する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。

・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、人材開発支援助成金の特別育成訓練コースの活用促進により待遇改善・職業能力開発の推進を図る【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を取得し、継続就業しやすくするため、有期雇用労働者の育児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とともに、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、育休復帰支援プランの作成支援を行う。

また、有期雇用労働者が介護休業等を取得しやすくなるよう、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とともに、仕事と介護が両立しやすい職場環境に向けて、「仕事と介護の両立支援モデル」の普及・展開、個々の労働者のニーズに応じた介護プランの策定支援も行う。

さらに、育児休業中の代替要員の確保等に取り組む中小企業事業主や、育休復帰支援・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、その取り組みを支援する【平成28年度以降も継続的に実施】。

・妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止について

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や育児・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、事業主に対し、関係法令の周知を行うとともに、様々なハラスメントの相談に一元的に応じることが出来る体制を整備し、一体的にハラスメントの未然防止を図るよう周知・啓発に努める【平成30-32年度にかけて継続的に実施】。

・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

ハローワークの「人材支援総合コーナー」において、人手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、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」の推進を図る【人材支援総合コーナーは平成 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適用促進対策を引き続き実施推進する【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加入促進を主眼とする周知・広報を実施する【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

・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

チラシ・冊子等を活用し、学生アルバイトに関する労働相談に的確に対応する。

また、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた監督指導を実施する【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関係法令等に関する教育の推進

労働局の幹部職員等が、講師として中学・高校・大学等を訪問し、労働関係法令等に関するセミナーや講義等を実施する。【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ユースエール認定企業として認定し、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 28-31 年度にかけて継続的に実施】。

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こととあり、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】。

ウ 短時間・有期雇用労働者に係る取組

・パートタイム労働法等の履行確保

正規雇用労働者との「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、パートタイム労働法及び労働契約法の周知、パートタイム労働法に基づく指導等により法の確実な履行確保を図る。

さらに、平成 32 年 4 月から施行されるパートタイム・有期雇用労働法第 8 条（不合理な待遇の禁止）及び第 9 条（差別的取扱いの禁止）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等を実施することにより、法の円滑な施行を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

・雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組の促進

雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組を支援・促進するため、兵庫働き方改革推進支援センターでの相談支援の実施や、パンフレット、マニュアル等の活用を図るとともに、企業の取組の情報収集を行い、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【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・有期雇用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・職務評価の導入支援・普及促進を図る。

#### 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、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場所である。
- 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】。
- 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り、その実現に向け全力で取り組む。