

茨城県正社員転換・待遇改善実現プラン

2016/03/28

茨城県正社員転換・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	2
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	3
② 対象者別の正社員転換等	
ア 若者等に係る取組	4
イ 派遣労働者に係る取組	6
ウ 有期契約労働者に係る取組	7
エ 短時間労働者に係る取組	8
オ 地域における正社員転換等の取組	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	10
② 対象別の待遇改善	
ア 若者に係る取組	12
イ 派遣労働者に係る取組	13
ウ 有期契約労働者に係る取組	14
エ 短時間労働者に係る取組	15
4. おわりに	16

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、職業能力開発の機会が少ないといったことが指摘されている。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、雇用の質を高め、生産性の向上を図り、茨城県経済の好循環の動きをさら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時期をとらえ、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、これからの茨城県の経済成長にとって、これは不可欠である。
- 「『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、「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。また、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」（平成 28 年 1 月 28 日）において、「正社員転換・待遇改善実現プラン」（計画期間；平成 28 年 4 月～平成 33 年 3 月までの 5 年間）が策定され、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を加速するための取組を強力に推進していくこととされている。
- これらを踏まえ、茨城労働局では、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、茨城労働局長を本部長とする「茨城県正社員転換・待遇改善実現本部」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、ここに、「茨城県正社員転換・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 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。

2. 非正規雇用を取り巻く現状

- 茨城県内の景気は、日本銀行水戸事務所の「茨城県金融経済概況（平成 28 年 3 月 7 日発表）」によると、新興国経済の減速の影響から、生産面に弱い動きがみられ、住宅投資は持ち直しの動きが一服している一方で、公共投資はこのところ下げ止まりつつあり、また、個人消費は一部に弱さがみられるが基調的には底堅さを維持しており、基調的には緩やかに回復しつつあるとしている。
茨城県内の最近の雇用情勢については、有効求人倍率（季節調整値）が平成 26 年 3 月以降 1 倍台で推移して改善の傾向が続いており、平成 28 年 2 月は 1.19 倍となった。
- しかしながら、茨城県内の正社員の有効求人倍率については 0.76 倍（平成 28 年 2 月原数値）と、1 倍に満たない状況にあり、依然として求職者が正社員を希望してもそれに応じた求人が少ない状況が続いている。
また、茨城県内における雇用労働者に占める非正規雇用労働者数の割合は、平成 19 年度に 35.2%であったものが、平成 24 年度には 38.6%と 3.4 ポイント増加しているという現状にある。
このような状況を踏まえ、非正規労働者の希望や意欲に応じた正社員転換・待遇改善を強力に推し進め、とりわけ不本意ながらも非正規雇用労働者として働く方への対策を強化し、正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施に努めていくことが重要である。

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：96,920人（平成28-32年度累計）（平成28年度目標：19,384人）
- ハローワークにおける正社員求人数：400,005人（平成28-32年度累計）（平成28年度目標：80,001人）

- 不本意非正規雇用労働者については、全国的（茨城県のみを対象とした統計数値はない）には、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。

【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。
求人開拓については、重点を①正社員求人、②事務職、製造職など多くの求職者が希望する求職者ニーズの高い求人に置き、開拓した求人の充足を図る。求人者支援員の事業所訪問や、事業所担当者制等による開拓求人のフォローアップを徹底し、求人充足の強化を図る。【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ため、制度の積極的な周知等を行う。
周知等に当たっては、茨城労働局内の関係部室がこれまで以上に連携し、茨城労働局内の関係部室が主催等する事業主セミナー、各種事業主団体と連携した説明会等（目標：年5回以上開催）などにおける周知などこれまで以上に効果的な周知に努める。【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

茨城労働局においては、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県内経済団体等に要請するとともに、労働局の幹部職員が業界団体や事業所を訪問し、また、ハローワークにおいては、ハローワーク幹部職員が業界団体や事業所を訪問するなどし、個別に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

茨城県とも連携し、訓練ニーズや地域の人材ニーズ等を踏まえ、人材不足分野や成長が見込まれる分野等における人材育成に配慮した公的職業訓練を実施する【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

○ 茨城県内の新規高卒者の就職内定率は平成 28 年 1 月末現在で 94.9%と、ここ数年改善が進んでいる一方、未就職のまま卒業する者も依然として存在しており、また、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 4 割となっている。こうした未就職卒業者や早期離職者が不本意に非正規雇用労働者となることを防止するための取組が必要である。

○ 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、未就職卒業者や、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、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、若者応援宣言企業等を広く周知し、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求人者に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図る。【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(水戸、土浦)、新卒応援ハローワークランチ(日立、龍ヶ崎)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(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「三年以内既卒者等採用定着奨励金」の活用等により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、土浦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、土浦わかものハローワーク等の利用の周知強化、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・キャリアアップ助成金等の活用によるフリーター等の正社員就職を図る【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

ハローワークにおいて、ニートや引きこもりの方の就職を支援するため、地域若者サポートステーション(サポステ)事業について広く周知を行い、サポステの支援が必要である者をサポステに誘導するとともに、学校等の関係機関及びサポステと連携し、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

ハローワークにおいて、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月等に地方自治体への臨時窓口を設置するなど、ハローワークへの誘導等を強化する。また、ハローワークのマザーズコーナーにおいて、ひとり親の就職支援や、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、併給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を促進す

るとともに、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

ハローワークにおいて、若者の職業能力開発を支援するために、座学と企業実習を組み合わせた職業訓練デュアルコース等へのあっせんを強化するとともに、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）を推進するため、茨城県地域ジョブ・カードセンターとも連携し、キャリアアップ助成金等の周知及び活用促進を図る。【平成 28-32 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

新卒応援ハローワーク（水戸、土浦）、新卒応援ハローワークランチ（日立、龍ケ崎）等において、職業紹介に加え、合同面接会等の情報提供、若者応援宣言企業やユースエール認定企業の情報提供等の支援を行い、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】

- 紹介予定派遣の増加：全事業所数の 9%

（平成 25 年度：全事業所数の 6.1%）（労働者派遣事業報告）

○ 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、労働局に設置した特別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日から施行されている「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数：1,500人（平成28-32年度累計）
（平成27年度実績（見込み）：250人）

- 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、全国的にはその約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」の定着や「雇止め

法理」等の周知について、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定着のための周知等
労働基準監督署及びハローワークにおけるリーフレットや無期転換取組事例集の配布、中小企業向けセミナーの実施等を通じて、その内容の周知を図る。また、本省において実施する無期転換に取り組む企業へのコンサルティング事業の利用推奨や、制度導入に係る相談対応を通じた導入支援等を行い、無期転換ルールの普及を図る【平成28年-29年度にかけて集中的に実施】。
- 雇止め法理の周知等
無期労働契約への転換ルールの定着のために行う労働契約法の周知に併せ、同法第19条に定める「雇止め法理」の周知等を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。
- 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、雇用管理指導業務として雇用状況の把握を行い、65歳までの雇用機会を確保するため、有期契約労働者については有期雇用から無期雇用に転換を図るためキャリアアップ助成金の周知及び活用促進を図る【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

- 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】

- 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。

また、短時間（勤務時間限定）正社員の制度導入の推進に向けた、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。

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等を活用し、局内各部署で連携して、企業向けセミナー等の開催により、周知・啓発を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

才 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、茨城県との連携による「地方拠点強化税制における雇用促進税制」の活用によって、本社機能の移転及び現在ある本社機能の拡充等を促すことで質の高い雇用創出を促進する。【平成 28-29 年度にかけて実施】

③ 「多様な正社員」の推進

- 現在、労使の話し合いを通じて、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、多様な正社員の導入など、働き過ぎを防止するための「働き方改革」が求められている。
- このうち、勤務時間や職務、勤務地を限定した「多様な正社員」の普及は、正社員と非正規雇用の「働き方の二極化」を解消し、ワーク・ライフ・バランスや労働者の希望に応じた柔軟な働き方を実現しつつ、雇用の安定を図ることになることから、これを推進していくことが必要である。

【取組】

- ・ 周知・啓発及び助言、情報提供の実施
企業向けセミナー等の開催により、周知・啓発を図るほか、「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とともに、本省において実施するコンサルティングの利用勧奨を行う【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。
- ・ 「多様な正社員」に関するシンポジウムの周知等
「多様な正社員」に対する社会的気運の醸成を図ることを目的に、全国で開催される企業向けのシンポジウムについて、周知及び企業担当者の参加勧奨を図る【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、助成金の更なる拡充や活用促進を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

- 好事例の収集等

働き方改革の推進のための取組において、「多様な正社員」を導入している企業の好事例を収集し、茨城労働局の HP に掲載し、「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：15 社
(平成 26 年度若者応援宣言企業見込：150 社)
- 「パートタイム労働者活躍企業宣言」について周知を行った事業所の数：2,000 事業所

○ 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。

相談、照会等のあった場合を中心に、労働契約法第 20 条の「期間の定めのあることによる不合理な労働条件の禁止」に基づき、労使に対して助言指導を行っていく。

また、本省内での検討結果に基づき、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推進を図る。

- 最低賃金、賃金の引上げについて

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。また、中央最低賃金審議会の発言を踏まえ、茨城地方最低賃金審議会に改正の諮問を行い、円滑な審議が行われるよう努める。さらに、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援策として、「専門家派遣・相談支援事業」及び「業務改善助成金」等の利用促進を図る。

- 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・介護休業の取得促進

非正規雇用労働者が育児休業等を利用しやすい職場環境の整備を一層促進するため、育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、規定の整備指導を行う。

また、有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和、介護休業の分割取得等、育児休業・介護休業等に係る制度を見直した「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、円滑な施行に向けた積極的な周知広報等を行うとともに、育児休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境整備に取り組む事業主を支援する「両立支援等助成金」の活用を促進するため、効果的な周知を図る。【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等やセクシュアルハラスメント対策の実施

妊娠・出産・育児休業等を理由とする上司・同僚からの就業環境を害する行為を防止する措置を事業主に新たに義務付ける「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向けた積極的な周知広報を行う。

また、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
各指導の際に、パンフレットやポスター、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用して、職場のパワーハラスメントの予防・解決を図るとともに、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の普及により、労使の具体的な取組の促進を図る【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・改善に関し、使用者団体等に対する指導及び助言を行うため配置された非正規雇用労働条件改善指導員の活用を図る【平成 28 年度配置済。以降も配置ある限り継続的に実施】。
- 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進
茨城労働局においては、経済団体や業界団体に対して、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や人材不足分野における雇用管理改善モデルの構築を行うための周知・広報を図る。
また、ハローワークにおいては、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】。
- 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、周知等を図る【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】

- 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組の強化
大学生等のアルバイトに関する意識等調査において、トラブルが多く発生

していることが明らかとなったところであり、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組を一層推進するため、チラシ・冊子等を活用して、労働条件の明示といった労働基準関係法令に関する事項やシフト勤務の設定等について学生や事業主に対する周知・啓発を行うほか、学生からアルバイトの労働条件について相談があった場合には、事案の内容に応じた的確に対応する。【平成 28 年度以降も継続的に実施】。

- 学生・生徒等に対する労働法制の周知

平成 24 年度より、地域の大学等と連携し、大学等における労働法制の普及等に関するセミナーや講義の実施等に取り組んでいるところであり、実施後のアンケートによると学生の約 9 割が参考になるとしているため、今後も地域の大学等と連携し積極的に取組を進める。

これに加え、大学生等のアルバイト就労等における労働トラブルに関する相談先について、大学等へ資料提供を行うなど、積極的な支援を行うとともに、ハローワークで開催されるセミナーを利用した労働法制の普及に関する取組やハローワーク所長の高校等への働きかけを通じた、労働法教育の必要性の周知等の取組を引き続き進める。

【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

若者の定着率が低いなどの課題を持つ事業主に対し、積極的に雇用管理指導、助言、情報提供等を行うとともに、好事例の収集に努める。【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等の推進

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するユースエール認定制度や若者応援宣言企業の活用促進を図り、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

に対しては、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うとともに、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）について周知徹底を図る。

また、妊娠・出産・育児休業等を理由とする上司・同僚からの就業環境を害する行為を防止する措置の義務化や、育児・介護休業等を理由とする派遣先から受ける不利益取扱いについて制度の見直しを盛り込んだ「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向けた積極的な周知広報を行う。【平成 28-29 年度に集中的に実施】。

ウ 有期契約労働者に係る取組

【取組】

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図るとともに、有期労働契約の更新の有無及び更新の判断基準並びに労基法第 14 条第 2 項に基づく「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の適合の有無について確認し、所要の措置を講じる【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、違反の認められ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。【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**

「パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）」、「パート労働者活躍推進企業宣言」の活用や、これらの情報を総合的に提供する「パート労働ポータルサイト」の活用等により、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推進する。

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】。

- 人口減少、高齢化が進んでいる茨城県において、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。
茨城労働局としても、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普及に取り組んでいく。