

# 岩手県正社員転換・待遇改善等実現プラン

岩手県正社員転換・待遇改善等実現本部

平成28年3月

(平成31年3月25日改定)

# 目次

- 1 はじめに
- 2 本プランの計画期間等
- 3 非正規雇用を取り巻く現状
4. 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、多様な正社員の推進等
    - ② 対象者別の正社員転換
      - ア 若者等に係る取組
      - イ 派遣労働者に係る取組
      - ウ 有期雇用労働者に係る取組
      - エ 短時間労働者に係る取組
  - (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
    - ② 対象別の待遇改善
      - ア 若者に係る取組
      - イ 派遣労働者に係る取組
      - ウ 短時間・有期雇用労働者に係る取組
  - (3) 分野別、地域別の正社員転換、待遇改善に係る取組
    - ① 福祉分野に係る正社員転換、待遇改善に係る取組
    - ② 地域における正社員転換等の取組
- 5 おわりに

## 1 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。岩手県は全国より少子高齢化の進行が早く、大幅な生産年齢人口の減少が見込まれる中、岩手県経済の好循環の動きを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・待遇改善を強か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、これからの岩手県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。
- 岩手県ふるさと振興総合戦略（平成 27 年 10 月 30 日岩手県策定）において、低い県内就職率や新卒離職者の高い離職率等の課題を解決するため、長時間労働の抑制や仕事と生活の調和に向けた働き方の見直しの推進、正規雇用の拡大や処遇の改善等の必要性が指摘され、県民総参加で推進することが盛り込まれた<sup>\*1</sup>。また、岩手県の産業振興と人口減少の歯止めに資することを目的に、平成 28 年 2 月 9 日には「いわてで働こう推進協議会」が設立されたところであり、協議会においては、産業界や金融機関、教育機関等と連携して、オール岩手の体制で若者や女性等の U・I ターンを含めた県内就業の促進や、働き方の改善に関する協議、情報共有、啓発等を行うこととしている。
- 県内におけるこれらの流れの中で、平成 27 年 10 月 26 日に岩手労働局と岩手県を構成員とした「岩手県正社員転換・待遇改善等推進本部」（以下「岩手県本部」という）を立ち上げ、「岩手県正社員転換・待遇改善等実現プラン」（以下「本プラン」という。）として、岩手県内の非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善等を加速させるための計画を策定したところ。
- 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対策を強かに推進していくこととする。

---

\*1 「岩手県ふるさと振興総合戦略～岩手県まち・ひと・しごと創生総合戦略～」（平成 27 年 10 月 30 日岩手県策定）（抄）

### Ⅲ, 1-(1)⑦雇用・労働環境の整備

若者や女性をはじめ全ての人が健康で安心して働き続けることができ、「働きたい」と思える雇用・労働環境の整備を図るため、産業振興施策の展開等による雇用機会の拡大や職業訓練等の就業支援に取り組むとともに、仕事と生活の調和に向けた働き方の見直し、正規雇用の拡大や処遇の改善等を促進します。

## 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。

## 3. 非正規雇用を取り巻く現状

- 岩手県の雇用情勢（平成 30 年 1 月末現在）をみると、季節調整値で有効求職者数が前月と比べ 0.2%（37 人）増加、有効求人数は同 1.9%（578 人）減少したことにより、有効求人倍率は 1.43 倍と、69 か月連続の 1 倍台となっているが、正社員の有効求人倍率（原数値）を見ると 0.95 倍と全国平均（1.21 倍）と比べ 0.26 ポイント下回っている。また、新規求人数に占める正社員求人割合（原数値）についても、39.3%と全国平均（43.7%）を 4.4 ポイント下回っている。  
この割合を地域別でみると、盛岡所管内が 36.5%、北上所管内が 35.2%と低率となっている。これは大型量販店・コンビニ等の小売業や飲食店、労働者派遣業等の非正規やパートタイム求人が多いことが要因となっており、非正規労働者に対しては、キャリアアップ助成金を活用した正社員転換や賃金の上昇等待遇改善の取組が重要である。

○ 岩手県の雇用者に占める正規の従業員と非正規従業員の比率の推移をみると、非正規雇用については、就業構造基本調査の平成9年調査の21.8%から平成24年調査の37.6%まで増加を続けたが、平成29年調査では35.7%と前回調査を1.9ポイント下回った。<sup>\*1</sup>男女別の雇用形態の比率については、就業構造基本調査の平成29年調査で男性の「正規職員・従業員」が78.5%を占めるのに対し、女性は47.8%と低く、「パート労働者」については、男性の3.5%に対し女性32.5%と男女間で大きな乖離がある。

また、ハローワークにおける就職件数に占める正社員割合（原数値）をみると、平成31年1月末現在の割合で、42.3%と全国の45.7%に比べ岩手県は3.4ポイント低くなっているが、前年同月比でみると岩手県は2.2ポイント上回っており、ここ数年は上昇傾向にある。

○ このような状況の下、岩手県内での正社員就職の割合が伸びているといっても、全国的にみると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る。<sup>\*2</sup>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<sup>\*3</sup>。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。

---

\*1 就業構造基本調査（総務省）は5年ごとの調査。全国の非正規職員・従業員比率は平成9年から平成24年にかけて24.7%から38.2%となっているが、平成29年には35.7%となった。。

\*2 平成29年平均：14.3%（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。

\*3 不本意非正規雇用労働者の割合 25-34歳：22.4%、派遣社員：35.4%、契約社員：30.2%（全体平均：14.3%）（平成29年平均）（総務省「労働力調査（詳細集計）」）

#### 4. 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、多様な正社員の推進等

###### 【目標】

- ハローワークによる正社員就職・正社員転換数  
：65,400人（平成28-32年度累計）  
（平成26年度：12,694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：24万人（平成28-32年度累計）  
（平成26年度：45,197人）（職業安定業務統計）

- 平成29年就業構造基本調査で岩手県における雇用者を雇用形態別にみると、非正規雇用労働者は、189,800人と平成24年調査（198,500人）と比べ4.4%（8,700人）減少している。また、平成29年調査で雇用者に占める「非正規職員・労働者」の割合をみると35.7%と、平成24年調査（37.6%）と比べ1.9ポイント減少しているが、全国的には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。
- また、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、正規雇用と非正規雇用の「働き方の二極化」を解消し、「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】

- ・ 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、岩手県の設置するジョブカフェと連携をして正社員就職への支援を行う【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。その際、キャリアアップ助成金の計画提出企業に対して、確実に計画が実行に移されるように事業主支援アドバイザーの訪問を積極的に実施する。また、説明会やセミナー等を開催するに当たっては、地方公共団体との連携により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】。

- ・ 業界団体等への要請  
 岩手労働局と岩手県が「岩手県正社員転換・待遇改善実現本部」として、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に要請するとともに、ハローワークにおいても幹部職員が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】。
- ・ 普及啓発  
 岩手県が、正規雇用の拡大や、非正規雇用から正規雇用への転換等処遇改善の取組を行っている企業の事例紹介等を内容としたセミナーを開催する。その際には、労働局も助成金の説明などで協力する。
- ・ 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。また、制度導入企業事例の紹介などを行うことで、「短時間正社員制度」の普及促進を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。
- ・ 「多様な正社員」に係る好事例の収集等  
 「多様な正社員」を導入している企業の好事例を収集する、専用 HP「多様な人材育成で輝く企業応援サイト」の周知を図る【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

<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>           ■ 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数：13,500 件            （平成 28-32 年度累計）（平成 26 年度：2,693 件）（岩手労働局調べ）         </li> <li>           ■ ハローワークの紹介により正規雇用に結びついたフリーター等の件数            ：15,500 件（平成 28-32 年度累計）            （平成 26 年度：3,271 件）岩手労働局調べ）         </li> <li>           ■ 新規高等学校卒業者の正社員求人割合：96%            （平成 28 年 2 月末：91.8%）（岩手県調べ）         </li> <li>           ■ 地域若者サポートステーション登録者の正社員就職件数            ：100 件（平成 28-32 年度累計）（平成 26 年度：6 件）（岩手労働局調べ）         </li> <li>           ■ 岩手県・労働局が主催する首都圏等での U・I ターン就職面接会の参加者数            ：1200 人（平成 28-32 年度累計）            （平成 26 年度：206 人）（岩手県・岩手労働局調べ）         </li> </ul>
---

- 岩手県内の若者の雇用状況については、平成 30 年 3 月新規学卒者の就職率は、新規高卒者で 100.0%（平成 30 年 6 月末現在）、新規大卒者で 96.4%（平成 30 年 3 月末現在）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、条件のいい県外に就職する者も多い。

また、全国的に若年層は、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。

- 全国的に少子化の進行に伴い若年労働力人口も減少する中で、岩手県は特に労働力人口の減少率が高いと推計されている。そのため、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、未就職卒業生や、就職氷河期世代も含むフリーター・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\*1。

#### 【取組】

- 若者雇用促進法の円滑な施行

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）制度等をハローワークや県のセミナー等での周知を徹底することにより着実に実施する。また、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。

なお、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やジョブカフェ等において、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】。

---

\*1 フリーター数は、180 万人前後で高止まりしている（平成 26 年：179 万人）。



- 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、わかもの支援窓口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、ジョブカフェ利用者との相互利用の促進、ラジオや新聞、地域情報誌の活用等わかもの支援コーナー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、地方自治体と協働し、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。また、引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盛岡所については、常設窓口への誘導等を強化する。また、マザーズコーナーにおいて、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、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について周知を強化し、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。  
 このほか、高等職業訓練促進給付金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設定促進・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 28-32 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  
 岩手県が東京に設置している「U・Iターンセンター」や「いわて暮らしサポートセンター」との連携により、県外の若者等のニーズに応じて、岩手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、「いわてで働こう推進協議会」構成団体の協力や議論の場を活用しつつ、首都圏での合同就職面接会を効果的に開催する。  
 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：平成 29 年 6 月 1 日時点の比率から 3.8 パーセントポイント増  
 （平成 29 年 6 月 1 日：25.6%\*1）（労働者派遣事業報告）
- 紹介予定派遣の増加：全事業所数の 10%  
 （平成 25 年度：全事業所数の 8.3%）（労働者派遣事業報告）

- 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\*2、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。

\*1 平労働者派遣事業報告は集計に時間を要することから、当該報告に基づく数値目標について、本プランが終了する平成 33 年 3 月時点で平成 32 年度の数値が不明の場合があり、その場合にはその時点の最新値により目標の達成状況を把握することとする。以下同じ。

\*2 労働者の賃金カーブ（雇用形態別・時給ベース・男女計）（平成 29 年）

正社員：1,937 円、派遣労働者：1,363 円、契約社員等：1,293 円、短時間労働者：1,096 円

（正社員、契約社員等、短時間労働者については、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成 29 年）より、それぞれ正社員・正職員、正社員・正職員以外、短時間労働者の結果から時給換算したもの。派遣労働者については、「派遣労働者実態調査」（平成 29 年））

【取組】

・ 改正労働者派遣法の円滑な施行

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などを盛り込んでいるところであり、その円滑な運用に取り組む。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、岩手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 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。

【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の数：1200 人（平成 28-32 年度累計）

（平成 26 年度：59 人）（キャリアアップ助成金支給実績）

■ キャリアアップ助成金を含む助成金説明会等の回数：70 回

（平成 28-32 年度累計）

（平成 26 年度：12 回）（岩手労働局調べ）

○ 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、有期雇用労働者の数は全国で約 1,400 万人となっている。また、有期雇用労働者については、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、こうした労働者が抱える雇止めへの不安を解消することが課題となっている。

- こうした現状を踏まえ、有期雇用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」<sup>\*1</sup>や「雇止め法理」<sup>\*2</sup>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、岩手労働局・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、制度の周知・企業における導入支援を図る【平成 28 年度以降継続的に実施】。  
また、無期労働契約への転換後についても、「多様な正社員」の普及促進やキャリアアップ助成金の活用促進により正社員転換を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。
- 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】。

---

\*1 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で 5 年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより無期労働契約に転換する制度（労働契約法第 18 条。通算契約期間のカウントは、平成 25 年 4 月 1 日以後に開始する有期労働契約が対象となり、平成 25 年 3 月 31 日以前に開始した有期労働契約は通算契約期間に含まない。）。

\*2 「雇止め」（使用者が有期労働契約の更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了すること。）については、労働者保護の観点から、一定の場合にこれを無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確立しており、その内容や適用範囲をそのまま労働契約法に条文化した制度（労働契約法第 19 条）。

## 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 条の履行確保を目的とする事業所訪問数  
: 600 件 (平成 28-32 年度累計) (平成 27 年度 119 件) (岩手労働局調べ)

- 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<sup>\*1</sup>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。  
さらに、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【それぞれ平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

---

\*1 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。

## (2) 待遇改善について

### 【目標】

- 短時間労働者の1時間当たり所定内給与額：946円  
(平成27年901円)賃金構造基本統計調査(厚生労働省)
- ユースエール認定企業の数：20社  
(平成27年度ユースエール認定企業数：2社)
- くるみん認定企業の数：15社 (平成27年3月現在：累計27社)

○ 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の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が、平成30年7月に公布された。中小企業等を含め、企業活動に与える影響が大きいため、円滑な施行に向けて丁寧な周知・説明等を行う。
- ・ 最低賃金額の改定等について  
最低賃金について、県内の経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、岩手地方最低賃金審議会の円滑な運営を図り、最低賃金額の改定等については地方自治体及び関係団体等の協力を得て周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を実施する。  
また、事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げる中小企業に対する設備導入経費等の一部を助成する「業務改善助成金」や生産性向上による賃金引上げなどに関する相談に応じる「岩手県働き方改革推進支援センター」の活用促進を図る。
- ・ 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を取得し、継続就業しやすくするため、有期契約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策定支援を行う。

また、有期契約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対応モデル」の普及・展開、個々の労働者のニーズに応じた介護支援プランの策定も行う。

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

説明会や報告徴収等において、岩手局版「職場のハラスメント防止対策対応事例集」を活用し、様々なハラスメントの相談に一元的に応じる体制を整備し、一体的にハラスメントの未然防止を図るよう周知・啓発を行う。【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【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

併せて、本省が創設する「生産性向上と雇用管理改善の両立企業表彰」を受けた企業の成果や雇用管理改善モデルについては、岩手労働局・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及び雇用管理改善と求人充足をセットにした事業所への支援等の充実化を図り、「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】。
- ・ 「働き方改革」の推進

岩手県は、非正規労働者を含めた労働者全体の長時間労働の抑制や年次有給休暇取得の促進等「働き方改革」の取組を積極的に推進しているすぐれた企業・団体を募集、コンテストを実施するとともに、ワーク・ライフ・バランスの取組への働きかけや各種助成制度の概要等について広く企業等に周知を図り、岩手労働局においては、平成 27 年 1 月 8 日に設置した「岩手労働局働き方改

革推進本部（本部長：岩手労働局長）」のもと、岩手県と連携しつつ労働局幹部による企業経営陣への労働時間等の設定改善に向けた働きかけを行うとともに、「働き方・休み方改善コンサルタント」による個別改善指導を実施する。

- 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】

- 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関係法令等に関する教育の推進  
多様な就業形態が増加する中で、労働関係法令について知ることは、労働関係の紛争や不利益な取扱いの未然の防止に役立つとともに、働き方を選択する上で重要であるため、学生・生徒等に対する労働関係法令に関する教育をすすめる。具体的には、労働関係法令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に周知・活用の促進を図るとともに、適宜改訂を行う。また、各大学の協力を得つつ、岩手労働局の幹部職員が、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。  
また、労働基準監督署、ハローワークでも地域のニーズによって高等学校、中学校を中心に講義等を実施する【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（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。  
また、引き続き若者応援宣言企業の増加を目指し、若者への職場情報の提供を充実させるとともに、ユースエールの認定基準が満たされた場合には認定申請の働きかけを推進する【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

### 【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<sup>\*1</sup>【平成 28-31 年度にかけて継続的に実施】。  
第 196 回通常国会で成立し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 年-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等の要件に「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】。

---

\*1 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を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。

- 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とともに、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の防止措置義務や、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周知を行う【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

##### 【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、2020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、法の内容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、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 30-32 年度にかけて継続的に実施】。

(3) 分野別、地域別の正社員転換、待遇改善に係る取組

① 福祉分野に係る正社員転換、待遇改善に係る取組

【目標】

- 福祉関連職種のハローワークにおける就職件数に対する正社員割合  
：52.9% (平成27年4～10月計：42.9%) (岩手労働局調べ)
- 人材確保等支援助成金\*1の認定件数：300件  
(平成27年度職場定着支援助成金認定件数：54件) (岩手労働局調べ)

○ 岩手県の高齢化率は全国に比べて高い状況であるため、今後介護職種をはじめとした福祉関連職種のサービス需要が増大する。

しかし、岩手県の福祉関連職種のハローワークにおける新規求人に対する正社員求人割合(平成31年1月末現在)は47.2%と、青森(52.5%)、秋田(54.3%)と比較しても低く、就職件数に対する正社員割合(平成31年1月末現在)にいたっては49.2%と、青森(60.6%)、秋田(61.5%)と比べて10ポイント以上低い状態である。

このため、福祉関連職種の人手不足対策の面からも岩手県内の福祉関連職種に就職しようと思っている方、または非正規雇用労働者として働いている方が、今後安心して岩手県で暮らしていくために、希望や意欲に応じて福祉関連職種への正社員就職、非正規雇用労働者からの正社員転換ができる体制を整える必要がある。

また、非正規という働き方を選ぶ方々が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ること、企業にとっては人材確保のために、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」が必要である。

【取組】

- 福祉関連職種の正社員求人確保及び雇用管理改善のための求人緩和指導  
求人が充足しない原因として、非正規求人であること、また賃金、勤務時間等の求人条件が求職者の希望条件に満たない場合等が考えられることから、ハローワークにおいて求人者に対して、正社員求人への転換、求人条件等の情報に基づく求人条件の設定・変更の提案など魅力あるかつわかりやすい求人票の作成について求人ニーズを踏まえた相談援助を行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。
- 事業所に対する個人のキャリアアップを目的とした研修の充実  
個人の資格取得やキャリアアップにより、職場定着を促進し更なる賃金アップ等の労働条件向上のために、キャリア形成促進助成金の活用はもとより、福祉人材センターが実施する各種資格取得に向けた研修や新任保育士を対象とした就労継続を支援する研修の活用についても、ハローワークを利用する事業所に対しても広く周知する。

- ・ 正社員雇用のための福祉関連職種の資格取得支援

介護分野における正社員雇用の拡大、人材不足への対応のために、ハローワークにおいて、介護分野で正社員として就職するための技能、知識等を有さない離転職者、子育てが終了した女性、学卒未就職者等に対して、福祉分野の公的職業訓練又は介護労働安定センターで行う介護労働講習をあっせんする【平成 28-32 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盛岡の「人材確保対策コーナー」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、労働局や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【人材確保対策コーナーは平成 29-32 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】。

- ② 地域における正社員転換等の取組

岩手県の産官学が連携し、産業政策と一体となって正社員雇用の創出に取り組む「地域活性化雇用創造プロジェクト」により、各地域における良質な雇用機会の創出・確保に向けた取組を促進する。【平成 31-33 年度にかけて実施】。

また、雇用機会が不足している地域における自発的な雇用創造の取組を支援する「実践型地域雇用創造事業」を二戸地域で実施しており、雇用の拡大とともに魅力ある職場づくりについても促進する【平成 29-31 年度にかけて実施】。

---

\*1 (旧) 職場定着支援助成金は、現在の人材確保等支援助成金の「雇用管理制度助成コース」、「介護福祉機器助成コース」、「介護・保育労働者雇用管理制度助成コース」及び「中小企業団体助成コース」の 4 コースが対応。

#### 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】。
- 急激な人口減少、高齢化が進んでいる岩手県において、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。岩手県、岩手労働局は連携し、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に全力で取り組んでいく。