

正社員転換・待遇改善実現プラン

平成28年3月23日

(平成31年3月18日改定)

鹿児島県正社員転換・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	6
イ 派遣労働者に係る取組	8
ウ 有期雇用労働者に係る取組	9
エ 短時間労働者に係る取組	11
オ 地域における正社員転換等の取組	11
③ 「多様な正社員」の推進	11
(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	13
② 対象者別の待遇改善	
ア 若者に係る取組	14
イ 派遣労働者に係る取組	15
ウ 短時間・有期雇用労働者に係る取組	16
4. おわりに	18

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¹。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²。

- これらを踏まえ、鹿児島労働局において、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、鹿児島労働局長を本部長とする「鹿児島県正社員転換・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行い、平成 28 年 3 月 23 日に、「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。

- 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 「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）（抄）

第二. 一. 2-2. (3) i) ⑪企業における正社員転換・雇用管理改善の強化

雇用の質を高め、女性の活躍促進を更に高めるため、キャリアアップ助成金の拡充等による正社員転換や雇用管理改善に向けた取組などを行う「正社員転換・雇用管理改善プロジェクト（仮称）」を年度内に策定し、非正規雇用労働者の正社員転換等を加速させる。

² 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—（平成 27 年 11 月 26 日一億総活躍国民会議取りまとめ）（抄）

2. 「ニッポン一億総活躍プラン」に向けて検討すべき方向性

(2) 「夢をつむぐ子育て支援」

若者の雇用・経済的基盤を改善するため、若者の円滑な就職支援や非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進、被用者保険の更なる適用拡大の検討などにより若者の雇用安定化と所得向上に取り組む。

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。
- また、非正規雇用対策の推進に当たっては、地域の実情等に応じたきめ細やかな対策を講じていくことも重要であることを踏まえ、鹿児島労働局に設置されている「鹿児島県正社員転換・待遇改善実現本部」において「地域プラン」が策定された。地域プランについては、その進捗状況を毎年把握・公表し、着実かつ効果的な推進を図る必要がある。

2. 非正規雇用を取り巻く現状

○

鹿児島県の雇用情勢については、平成 31 年 1 月の有効求人倍率が 1.31 倍と高い水準を維持しつつ、33 か月連続で 1 倍台を推移し、正社員の有効求人倍率も 1.01 倍と平成 30 年 12 月から連続して 1 倍台を維持している。

新規求人数においては産業によってばらつきがみられるものの、主要産業で増加するなど、全体としては企業の採用意欲は高く、雇用情勢は引き続き改善している。

○ 我が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³。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⁴。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⁵。

○ 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る⁶。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⁷。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。

³ 平成 29 年平均：3,423 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 48 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））。

⁴ 平成 29 年平均：2,036 万人（総務省「労働力調査」（詳細集計）（年平均））。過去 10 年間（平成 19-29 年）で非正規雇用が増加しているのは、60 歳以上の男女（83%）と 59 歳以下の女性（17%）である（同調査（詳細集計））。

⁵ 55 歳未満では、平成 25 年第 1 四半期以降 23 四半期連続で正規雇用への移行（非正規雇用⇒正規雇用）が非正規雇用への移行（正規雇用⇒非正規雇用）を上回っている。なお、55 歳以上では、高齢者の継続雇用が進んだことにより、非正規雇用への移行が上回っている（総務省「労働力調査」（詳細集計））。

⁶ 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。

⁷ 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：30.24%（全体平均：14.3%）（平成 29 年平均）（総務省「労働力調査（詳細集計）」）

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：94,000人（平成28-32年度累計）
（平成26年度：18,590人）（職業安定業務統計）
- ハローワークによる正社員求人数：315,000人（平成28-32年度累計）
（平成26年度：51,918人）（職業安定業務統計）
- 正社員転換数：4,000人（平成28-32年度累計）
（平成26年度：39人）（キャリアアップ助成金支給実績）

- 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。
- 特に、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高い状況にあることを踏まえ、それらの者を多く雇用する事業所等に対して、例えば、雇用形態を労働者自らが選択できる雇用環境を整備するための支援等を強化する等、重点的かつ実効性のある取組を実施することが求められる。

【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、女性等に配慮したキャリアコンサルティングの実施等、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。そのため、キャリアアップ助成金の活用が進むよう、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
鹿児島労働局において、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、又はハローワークの窓口において、取組を働きかけていく⁸。【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】

⁸ 「正社員転換・待遇改善に向けた緊急対策」（平成 27 年 9 月 25 日 本省本部取りまとめ）において、平成 27 年度の取組として、経済界への要請（同年 10 月）や「正社員転換・待遇改善キャンペーン」（同年 10-12 月）、「不本意非正規対策・学卒正社員就職実現キャンペーン」（平成 28 年 1-3 月）を掲げている。

② 対象者別の正社員転換等

ア 若者等に係る取組

【目標】

- 新規大学卒業者の就職内定率：前年を上回る内定率
(平成 27 年 3 月卒：93.3%) (職業安定部集計)
- 新規高校卒業者の就職内定率：前年を上回る内定率
(平成 27 年 3 月卒：99.1%) (職業安定部集計)
- フリーター等の正社員就職数：29,000人 (平成 28-32 年度累計)
(平成 26 年度：5,632人) (厚生労働省調べ)
- 学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率：関係機関との連携により、効果的な求人情報の提供と就職支援を行うことで、正社員就職の増加に努める。
(都道府県別は平成 28 年度より集計)
- 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：80.0%
(平成 26 年度：35.6%) (厚生労働省調べ)

- 若者の雇用状況については、新規学卒者の就職率は、新規高卒者で 99.5%、新規大卒者で 97.0% (平成 30 年 3 月卒) 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、新規学卒者の離職率は卒業後 3 年で大卒者の 37.9%、高卒者の 44.9% となっている。また、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。
- 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、卒業未内定者や、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⁹。

【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、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

⁹ 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)。

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

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】

- 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、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、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、ひきこもりの方やその家族に対しては、かごしま子ども・若者総合相談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場合には、常設窓口への誘導等を強化する。また、マザーズコーナー等において、公的職業訓練等担当相談員を配置し、受講あっせん、就職支援等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を可能としており、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。【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 年-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

【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 3.5 パーセントポイント増
（平成 29 年 6 月 1 日：24.4%（労働者派遣事業報告））
- 紹介予定派遣の増加：全事業所数の 11.0%
（平成 25 年度：全事業所数の 9.0%）（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¹⁰、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。

【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

¹⁰ 労働者の賃金カーブ（雇用形態別・時給ベース・男女計）（平成 24 年）
正社員：1,921 円、派遣労働者：1,351 円、契約社員等：1,198 円、短時間労働者：1,026 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 24 年）。派遣労働者については、「派遣労働者実態調査」（平成 24 年））

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、鹿児島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。

については、改正労働者派遣法の実効性ある取り組みについては、企業経営者トップの理解が重要であることから、局幹部による県内の主要な派遣元事業主及び派遣先事業所の経営陣トップ等への働きかけを強化する。

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

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。

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：3, 900人（平成 28-32 年度累計）
（平成 26 年度：32人）（キャリアアップ助成金支給実績）

- 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」¹¹や「雇止め法理」¹²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、鹿児島労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口で周知するほか、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、有期雇用契約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】

¹¹ 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。）。

¹² 「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（正社員転換措置）履行確保等を目的とした事業所訪問数：900事業所（平成 28-32 年度累計）（平成 28 年度 249 事業所）
- 短時間正社員制度導入支援マニュアルの周知を行った事業所訪問数：900事業所（平成 28-32 年度累計）（平成 28 年度 249 事業所）

- 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 年のパートタイム労働法改正で導入された正社員転換推進措置により、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周知等
パートタイム労働法第 13 条¹³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、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て助成金等を活用し、制度の普及・啓発に取り組む。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

オ 地域における正社員転換等の取組

産業政策と一体となって正社員雇用の創出に取り組む都道府県を支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」¹⁴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 28-32 年度にかけて継続的に実施】

③ 「多様な正社員」の推進

【目標】

- 短時間正社員制度導入支援マニュアルの周知を行った事業所訪問数：900事業所（平成 28-32 年度累計）（再掲）（平成 28 年度 249 事業所）

¹³ 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。

¹⁴ 「地域活性化雇用創造プロジェクト」：都道府県が提案する事業から、コンテスト方式により安定的な雇用の創造効果が高いプランを選定し、年間 10 億円を上限として事業実施に係る費用の 8 割を国が補助（最長 3 年間支援）。

- 非正規雇用労働者は雇用が不安定といった課題が指摘される一方で、いわゆる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、遠隔地への赴任等がある、職場環境等の変化によって突発的に業務内容が追加・変更されることが多い等の課題もあると指摘されている。
- 正規雇用と非正規雇用の「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、「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】

- 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、企業向け導入支援セミナーを開催し、「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】
- 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】

(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。

(訓練室)

- ユースエール認定企業の数：20社

(平成26年度若者応援宣言企業：53社)

(雇用環境・均等室 指導)

- パートタイム労働者活躍宣言企業サイトの周知を行った事業所訪問数：
900事業所（平成28-32年度累計）（平成28年度249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等
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、賃金の引上げの周知等
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。また、最低賃金の引上げに向けて、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を図る。また、企業収益を踏まえた賃金の引上げに向けた働きかけや必要な環境整備を行っていく。
- 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、その取組を支援する。

【平成 28 年度以降も継続的に実施予定】

- 産前産後期間中の短時間労働者等の国民年金保険料の免除
短時間労働者等の女性が安心して妊娠・出産できるよう、国民年金第 1 号被保険者の産前産後期間の保険料負担免除制度が導入される予定（平成 31 年 4 月施行）であり、円滑な施行に取り組んでいく。【平成 31 年度から実施】
- 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、平成 30 年 1 2 月 1 4 日の労働政策課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、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】
- 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

【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り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進める。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周知・活用の促進を図る。また、鹿児島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、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。【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

【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¹⁵。【平成 28 年-32 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

¹⁵ 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。

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、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 28-32 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、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り組みを支援・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】

- 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・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、前述のように日本企業に多いとされる「正社員的な働き方」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】。
また、「働き方改革実行計画」等に基づき、いわゆるフリーランスなどの雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、その法的保護の必要性を含めて、中長期的に検討する。
- 正規雇用と非正規雇用、つまり「正規」・「非正規」という二分法については、これまで我が国の労働市場において広く一般的に使用されている呼称であるものの、それらは、労働者の「身分」として待遇を固定化するようなものであってはならない。こうした観点を踏まえると、単に雇用形態の転換を目指すだけでなく、正規雇用・非正規雇用という枠組みを超えた労働者全体の働き方や在り方について、引き続き、議論を深めていく必要がある。
また、育児期間中は短時間勤務で働く一方で、当該期間が終了すれば正社員に復帰するといった、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鹿児島県において、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。鹿児島労働局としても、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周知等に全力で取り組んでいく。

