

神奈川県正社員転換・待遇改善実現プラン

平成 28 年 3 月 18 日

(平成 31 年 3 月 18 日改定)

神奈川県労働局

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	8
ウ 有期雇用労働者に係る取組	10
エ 短時間労働者に係る取組	11
③ 「多様な正社員」の推進	12
(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 対象別の待遇改善	
ア 若者に係る取組	15
イ 派遣労働者に係る取組	16
ウ 短時間・有期雇用労働者に係る取組	17

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が、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。

- 「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、神奈川労働局において、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強かに推進するため、神奈川労働局長を本部長とする「神奈川労働局正社員転換・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 18 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か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、状況等の変化に対応し、必要に応じて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。

2. 非正規雇用を取り巻く現状

○ 神奈川労働局管内の雇用情勢については、平成31年1月の有効求人倍率は1.20倍（季節調整値）で平成27年12月以来38カ月連続の1倍台を維持し、引き続き改善している。また、完全失業率は四半期平均（平成30年10月～12月、原数値）で2.1%と前年同月で0.1ポイント改善している。

○一方、正社員の平成31年1月の有効求人倍率は0.2倍（原数値）と平成23年度平均の0.31倍からかなり改善してきているが、全体の求人倍率に比べ低い水準であるほか、新規求人数の正社員比率については、平成31年1月までの平成30年度平均で46.6%とリーマンショック前の平成19年度平均（47.6%）にまだ及んでいない状況である。全国的には人手不足による非正規雇用から正規雇用移行への流れのある中、正社員求人への転換指導や確保が重要である。

○非正規雇用労働者の中には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。その内訳をみると、若年層等では不本意非正規労働者の比率が比較的高い状況となっており、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. 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：13万人（平成28-32年度累計）（平成26年度：3万人）（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：103万人（平成28-32年度累計）（平成26年度：18万人）（職業安定業務統計）

- 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、特に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。

【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、正社員求人を対象とした就職面接会の開催や正社員就職に向けた担当者制による支援等のマッチング強化に取り組む。また、フリーター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により非正規労働者の正社員転換、「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。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】。
- ・ 業界団体等への要請
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、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、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】。

② 対象者別の正社員転換等

ア 若者等に係る取組

【目標】

- 学卒ジョブサポーターの支援による就職件数：23,000 件
(平成 28-32 年度累計)
- ハローワークの紹介により正規雇用に関わったフリーター等の就職件数：
70,000 件 (平成 28-32 年度累計)
- 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)

- 若者の雇用状況については、新規学卒者の就職内定率は、新規高卒者で 99.1% (平成 30 年 3 月神奈川局)、新規大卒者で 98.0% (平成 30 年 3 月全国値) と改善が進んでいる。
- 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り、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。

【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新卒者等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新卒求人不受理、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が行

われており、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
学卒ジョブサポーターによる新規学卒者等の希望の多い産業、職種等を意識した求人開拓及び早期の求人提出を働きかける。また、各学校に対しては、安定所の支援メニュー等の説明を実施し、連携強化を図るとともに、学生・生徒の状況を早期に把握して的確な就職支援を行う。【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
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、個別支援等により正規雇用化に向けた支援を行う。また、電話・メールによる就職に関わる相談、職業訓練への誘導・あっせんの強化等を行うほか、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、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】。
- 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】。
- 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】。

- 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】。

イ 派遣労働者に係る取組

【目標】

- 派遣労働者セミナーの実施：県内各地で毎年8回以上実施
(平成26年度：8回実施)
- 労働者派遣事業適正化セミナー等法制度説明会の開催：毎年2回以上実施
(平成26年度：1回実施)

- 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、また、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った側面もあることから、労働者が適切な職業選択ができるよう、派遣労働者として働く場合の労働者派遣制度に関する正しい知識を付与すること、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。
- 派遣労働者のより一層の雇用の安定、保護等を図るため派遣労働者を雇用する派遣元事業主、受入れる派遣先に労働者派遣制度に関して正しく理解させることが重要である。

【取組】

- 改正労働者派遣法の円滑な施行のための周知啓発及び指導の実施
平成27年9月30日に施行された改正労働者派遣法の内容について、セミナー等の集団指導や個別の指導監督において、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の実施、派遣先への直接雇用の依頼等の雇用安定措置を講ずる責務があることや、派遣先に対しては、正社員の募集情報提供義務があることなどについて指導啓発を行う。さらに、派遣労働者を正社員として雇用する場合に利用できるキャリアアップ助成金の周知を行い、その活用促進を図る。
雇用安定措置の実施に当たっては、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、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派遣元事業主に対して周知徹底し、適正な運用を促す。
また、派遣労働者に対しては、派遣労働者セミナー等を県内各地で実施し、派遣元・派遣先に上記の義務が課されていることなどを周知するとともに、紹介予定派遣の制度を説明しその活用を促す。
改正労働者派遣法施行と同時に設置した相談窓口において派遣労働者等からの相談対応を行う【平成28-32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、派遣元に対して、
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の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】。

ウ 有期雇用労働者に係る取組

【目標】

- セミナー・説明会における無期労働契約への転換ルールの周知：毎年 10 回以上実施（平成30年度：10回実施）
- 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：20,000 人（平成 28-32 年度累計）
（平成 26 年度：377 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、派遣労働とともに、非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、神奈川県内では、有期契約労働者を含む非正規労働者が 150 万人以上就労している。また、有期契約労働者については、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、雇止め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」や「雇止め法理」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、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、無期転換ルールを導入した企業の好事例を労働局 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 28-29 年度にかけて集中的に実施】。
- ・ 雇止め法理の周知啓発
雇止め法理について、労働局・労働基準監督署の総合労働相談コーナーにおける雇止めに係る労働相談時に、周知啓発を行う。
- ・ 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

【目標】

- パートタイム労働法第13条（正社員転換措置）の履行確保等を目的とする報告徴収等の件数 1,500件（平成28-32年度累計）

- 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。
- 神奈川県における短時間労働者（※）数（平成29年）は159万人で、そのうち、女性が106万1千人と約7割を占める。女性の短時間労働者について、年齢別にみると、35歳から54歳が約4割を占め、子育て期に、仕事と育児等を両立しやすい働き方として、あるいは子育て後の再就職として短時間労働者として就業していることがうかがえる。
（※）短時間労働者：月末1週間の就業時間が週1～34時間の雇用労働者
- こうした女性の中には、正社員としての就業継続や再就職を望みつつ、やむを得ず短時間労働者として就業している場合もあることから、子育て期の女性が正社員として継続就業しやすい環境や子育て後の女性が正社員として再就職しやすい環境を整備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、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。【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】

- 事業所訪問の際等に短時間正社員制度導入支援マニュアルの周知を行う件数：1,500件（平成28-32年度累計）

- 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】

- ・ 導入企業事例及び就業規則等の規定例の周知
ワーク・ライフ・バランス講演会や働き方・休み方コンサルタントによるコンサルティング等において、「多様な正社員」に関する導入企業の実例並びに就業規則及び労働契約書の規定例について周知する。
- ・ 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【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、助成金の活用促進を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。
- ・ 好事例の収集等
「多様な正社員」を導入している企業の好事例をHPで周知し、「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】

- 労働関係法令周知セミナー実施：140回（平成28-32年度累計）
- ユースエール認定企業の数：46社（平成28-32年度累計）
（平成26年度若者応援宣言企業：164社）
（若者応援宣言企業事業は平成29年度で廃止）
- 若者応援宣言企業及びユースエール認定企業に対する面接会の開催：5回
（平成28-32年度累計）（若者応援宣言企業事業は平成29年度で廃止）
- 事業所訪問の際等に「パートタイム労働者活躍企業宣言サイト」の周知を行う件数：1,500件（平成28-32年度累計）
- 事業所訪問の際等に職務評価の実施ガイドラインの周知を行う件数：1,500件（平成28-32年度累計）

- 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】

- ・ 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】。
- ・ 最低賃金・賃金の引き上げについて（基準・指導課）
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。

- 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【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施(人材確保対策コーナーは平成 29 年度から実施)】。
- 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・介護休業を取得しながら継続就業しやすい雇用環境を確保するため、育児・介護休業法の周知徹底と法の履行確保を図る。
また、両立支援等助成金の活用促進により、育児休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を進める。【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・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、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

派遣元に対する厳正な指導を実施することにより、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）の着実な施行を図る【平成28-32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の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されたことについて、その周知を徹底し、円滑な施行を図る【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促進

派遣元に対する厳正な指導を実施することにより、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である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の着実な施行を図る【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（差別的取り扱いの禁止）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。

また、正規雇用労働者と短時間労働者・有期雇用労働者の均等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【平成30-32年度にかけて継続的に実施】。