

京都府正社員転換・待遇改善実現プラン

平成28年3月
(令和元年11月改定)

京都労働局働き方改革推進本部

目次

はじめに	1
1 本プランの計画期間	2
2 京都府における非正規雇用の状況	2
3 取組みにあたっての考え方	2
4 取組事項等	
(1) 正社員転換等について	
ア 不本意非正規雇用労働者の正社員転換等	3
イ 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) 有期雇用労働者に係る取組	7
(エ) 短時間労働者に係る取組	7
(オ) 地域における正社員転換等の取組	8
ウ 「多様な正社員」の普及	8
(2) 待遇改善について	
ア 非正規雇用労働者共通の待遇改善	8
イ 対象別の待遇改善	
(ア) 若者に係る取組	10
(イ) 派遣労働者に係る取組	10
(ウ) 短時間・有期雇用労働者に係る取組	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。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、厚生労働省において、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、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」により、「正社員転換・待遇改善実現プラン」が策定された。
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、各種取組を強力に推進していくこととされた。

- 京都労働局においても、京都労働局長を本部長とする「京都労働局働き方改革推進本部」において策定された「京都府正社員転換・待遇改善実現プラン」について本省見直し事項及び進捗状況を踏まえて見直しを行い、労働基準監督署、ハローワークを含めた京都労働局全体で必要な取組を推進していくこととする。

1 本プランの計画期間

- 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。
- 本プランについては、毎年進捗状況を点検・公表し、真に実効性のあるものとするため、本プランの中間年である平成 30 年度に見直した。

2 京都府における非正規雇用の状況

- 京都府内の平成 31 年 1 月の有効求人倍率は、1.56 倍と、平成 29 年 5 月以降、21 か月連続で 1.5 倍台の高水準となっている。
- 京都府における非正規雇用労働者の割合は、全国の 35.0% に比べ 38.5% と 3.5 ポイント高く、沖縄県に次いで全国で 2 番目に高くなっている。（「平成 27 年国勢調査」による。）
また、パートタイム労働者数は約 16 万 5 千人で、雇用者に占める割合は 29.2% であり、パートタイム労働者と一般労働者の 1 時間あたりの所定内給与額を比較すると、一般労働者を 100 とした場合、パートタイム労働者は 59.6 で、賃金格差が生じている。（「平成 29 年賃金構造基本統計調査」による。）

3 取組にあたっての考え方

京都労働局においては、労働基準行政、職業安定行政及び雇用環境・均等行政が連携を強化しつつ、それぞれの取組の中で、以下の項目を中心に正社員転換・待遇改善を進めていく。

なお、具体的な目標や取組については、次ページ以降に記載する。

- 「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」の周知啓発
- 正社員転換等の取組
- 多様な正社員制度の普及促進
- キャリアアップ助成金等の活用による正社員転換の促進、待遇改善の推進

4 取組事項等

(1) 正社員転換等について

ア 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
10万1千人（平成28～32年度累計）
（平成26年度：約17,800人）
- ・ハローワークにおける正社員求人数
56万3千人（平成28～32年度累計）
（平成26年度：約9万8千人）

取組の内容

・ 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、事業主に対し、非正規雇用で働く者の正社員転換、多様な正社員制度の導入、正社員転換につながるキャリアアップ助成金、トライアル雇用奨励金等の活用を働きかける。

また、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職業相談を通じ、応募書類の作成支援、面接対策支援、各種セミナーや職業訓練への誘導を行うなど、正社員就職に向けた支援に取り組む。

・ 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。

・ 業界団体等への要請

労働局やハローワークの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。

・ 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。

イ 対象者別の正社員転換等

(ア) 若者等に係る取組

目標

- ・ハローワークの職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の人数21,500人（平成28年～32年累計）

取組の内容

・ 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た際には、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。

・ 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。

・ 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、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

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。

- **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。

- **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！ひとり親全カ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、マザーズハローワークにおいて、ひとり親の就職支援担当の専門相談員の配置や、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。

このほか、京都市が実施する高等職業訓練促進給付金等事業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。

- **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。

- **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できるよう、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。

（イ）派遣労働者に係る取組

目標

- ・無期雇用派遣の増加：全派遣労働者数に占める、雇用形態が無期雇用である者の割合を現状の比率から3.8パーセントポイント増加させる。
- ・紹介予定派遣の増加：全派遣事業所数に占める、紹介予定派遣の実績のある事業所の割合を12%とする。
（平成25年度：10.5%）

取組の内容

・改正労働者派遣法の円滑な施行

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だ改正労働者派遣法の円滑な施行に取り組む。

具体的には、派遣元・派遣先・派遣労働者それぞれに向けたセミナーを開催するとともに、派遣元・派遣先への訪問による検査の際に、改正労働者派遣法の説明を行う。

また、「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。

・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。

(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雇用から正規雇用等に転換した労働者の数：1万6千人（平成28～32年度累計）
（平成26年度約350人）

取組の内容

・ 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いて周知を行うとともに、セミナー等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。なお、その際に労働契約法による「雇止め法理」の法定化や、有期特措法の高度専門職・継続雇用の高齢者に係る無期転換ルールの特例についても併せて周知を図る。

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。

・ 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。

(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条に基づく正社員転換推進措置の履行確保及び転換促進等を目的とした啓発・指導件数
1,000社以上（平成28～32年度累計）

取組の内容

・ 正社員転換推進措置の履行確保及び好事例の収集等

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、法違反が認められる事業主に対する指導及び事業所の実態に応じた正社員転換制度に関するアドバイスをを行う。

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。

（オ）地域における正社員転換等の取組

京都府の産業政策と一体となって正社員雇用創出の取組を支援する「京都次世代ものづくり産業雇用創出プロジェクト」により、良質な雇用機会の創出・確保に向けた取組を促進する。

（参考）「京都次世代ものづくり産業雇用創出プロジェクト」

目標 雇用創出数 3,000人（実施期間 平成28～30年度）

ウ 「多様な正社員」の普及

取組の内容

・ 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更なる周知を行うことにより、「多様な正社員」の普及を図る。

・ 好事例の収集等

「多様な正社員」制度を導入している企業の好事例を収集し、専用HP「多様な人材育成で輝く企業応援サイト」に好事例を体系的に整備・掲載することにより、「多様な正社員」制度の普及・拡大を図る。

（2）待遇改善について

目標

正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消に向けた啓発・指導件数
1,000社以上（平成28～32年度累計）

取組の内容

ア 非正規雇用労働者共通の待遇改善

・ 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成立を踏まえ、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。

・ 最低賃金について

最低賃金については、使用者団体、労働者団体、地方公共団体等を通じ、広く効率的に府民に周知する。また、最低賃金の履行確保上問題のある業種を把握し、効果的な指導監督を行い、遵守の徹底を図る。

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。

・ 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に、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・介護休業法の積極的な周知を行うとともに、育児休業制度等の規定未整備の事業所に対して規定整備を促す。

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、改正育児・介護休業法の積極的な周知を行うとともに、介護休業制度等の規定が未整備の事業所に対して規定整備を促す。また、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。

・ 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。

- ・ **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12月14日の労働政策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。

- ・ **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。

イ 対象別の待遇改善

(ア) 若者に係る取組

取組の内容

- ・ **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みるとともに、学生アルバイトに関する労働相談に的確に対応する。

また、京都府・京都市とともに、「京都ブラックバイト対策協議会」を設置し、学生、事業主、大学に対し、連携して周知・啓発に取り組む。

- ・ **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・生徒等に対する関係法令に関する教育を進める。

- ・ **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。

(イ) 派遣労働者に係る取組

取組の内容

・ 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。

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が義務化されたところであり、その円滑な施行に向けての周知に取り組む。

・ 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。

・ 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）について検査時等を利用して周知徹底を図る。

(ウ) 短時間・有期雇用労働者に係る取組

取組の内容

・ 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。

・ 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・一体的に情報収集を実施する。