

平成28年度

## 三重県正社員転換・待遇改善実現プラン

職業安定課

三重労働局正社員転換・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 .....	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 .....	8
ウ 有期契約労働者に係る取組 .....	9
エ 短時間労働者に係る取組 .....	10
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 .....	12
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 有期契約労働者に係る取組 .....	17
エ 短時間労働者に係る取組 .....	18
4. おわりに .....	19

## 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り、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は、労働者の雇用の質を高め、また生産性の向上が期待できるため、地域の経済成長にとって、必要な取組である。
- 政府においては、正社員転換や雇用管理改善の重要性から、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決定され、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」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<sup>1</sup>。
- 三重県においては、従来より県北部地域及び伊賀地域で製造業が活発に活動して、雇用の受け皿と地域経済のけん引役として重要な役割を果たしている。リーマンショックの際は、製造業に依存する地域で大規模な雇用調整が行われ、労働市場は混乱したが、政府による景気対策の成果を反映するような形で昨年より三重でも経済の回復が進み、幅広い産業で新規求人の申し込みが増加している。
- 各ハローワークでは増加する新規求人への対応として、求人求職のマッチング作業の強化、製造業企業を対象とした面接会（各所でのミニ面接会含む）の定期的な開催、若年者を対象とした各種セミナーの実施、新規学校卒業者を対象とした支援等、求人充足に対して効果の期待できる業務を推進している。しかしながら、製造業求人の多くは期間限定の求人や、いわゆる派遣業務での求人が多く、新卒者へは職業キャリアの観点から積極的には対応しておらず、求人未充足のまま終了してゆく求人も多い。求人求職のアンマッチ、未充足求人の増加等これらの問題解消のため、非正規雇用労働者の多い三重労働局では平成27年度に「三重労働局正社員転換・待遇改善実現本部」を立ち上げ、事業主団体や個別企業に対して非正規労働者の正社員転換等の周知啓発を行っている。今回、平成28年度から5年度にわたる非正規労働者の正社員転換・待遇改善実現プラン」（以下「本プラン」という。）を策定して、非正規雇用労働者の正社員転換等改善を加速させるため関係部門と共働して、本プランに基づき継続

<sup>1</sup> 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。

的な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 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。）。
- 本プランは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。また、本プランの中間年である平成 30 年度には、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とする。
- 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労働者（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ため、県内各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で、具体性かつ実効性のあるものとする。

## 2. 非正規雇用を取り巻く現状

- 三重県内の非正規雇用を取り巻く現状については、平成 27 年 11 月・12 月の有効求人倍率（1.35 倍）が、リーマンショック以降最高の水準となり、平成 28 年 1 月には 0.02 ポイント低下の 1.33 倍となったものの、高水準で推移している。  
正社員の有効求人倍率（0.85 倍）についても平成 19 年 3 月以降最高となっている。完全失業率（2.2%）については全国で 3 位の低い水準となっており、県内経済は緩やかに持ち直しの動きがみられ、雇用情勢は引き続き改善している。  
正規雇用と非正規雇用の推移をみると、正規雇用は平成 21 年以降増加傾向で推移し、平成 28 年 1 月は 5 年 9 か月ぶりに最高の水準となった。求人数の増加に比例し正規雇用求人も増加となっているものの、正規雇用割合については横ばいで推移している。  
新規求職者の割合では、約 65%が正規雇用を希望し、残り約 35%がパートを中心とした非正規雇用を希望している。しかし、新規求人の割合では、正規雇用求人割合が 35%足らずとなっており、正社員求人倍率についても全国平均を下回り厳しい状況が続いている。

### 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】

- 不本意非正規雇用労働者の割合（全体平均）：10%以下【全国】  
（平成26年平均：18.1%）（労働力調査（詳細集計））
- 若年層の不本意非正規雇用労働者の割合：現状から半減【全国】  
（平成26年平均：（25-34歳）28.4%）（労働力調査（詳細集計））
- ハローワークによる正社員就職数：12,500人（平成28年度目標）  
（平成27年度推計：11,800人）（三重局職業安定課）
- ハローワークにおける正社員求人数：53,000人（平成28年度目標）  
（平成26年度推計：54,000人）（三重局職業安定課）

- 不本意非正規雇用労働者については、減少傾向にあるものの依然として一定数存在しており、それら不本意非正規雇用労働者への支援に重点的に取り組み、働く者の意欲向上や生産性向上につなげる。
- 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、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等雇用管理改善指導を行う事で若年労働者等の定着向上を図る。

###### 【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。また、フリーター女性に配慮したキャリアコンサルティングの実施等就職支援を行う。  
【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。その際、制度の周知等を積極的にを行う。  
【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  
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都道府県労働局においては、幹部職員が業界団体や事業所を訪問し、又は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、取組を働きかけてゆく<sup>2</sup>。

【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】。

## ② 対象者別の正社員転換等

### ア 若者等に係る取組

#### 【目標】

- 若年層の不本意非正規雇用労働者の割合：現状から半減【全国】  
(平成 26 年平均：(25-34 歳) 28.4%) (労働力調査 (詳細集計))
- 新規大学卒業者の正社員就職の割合：93%【三重】  
(平成 27 年 3 月卒：89.8%) (学校基本調査)
- 新規高校卒業者の正社員就職の割合：99.5%【三重】  
(平成 27 年 3 月卒：99.2%) (学校基本調査)
- 県内新規学卒者等が県内に就職した割合 73.9%【三重】
- 大卒等求人のうち既卒応募可とする企業の割合：93%【三重】  
(平成 27 年度実績：87.6%) (ハローワークシステム)
- 学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率：100%【三重】  
(平成 26 年度：98.1%) (津高等技術学校)
- ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の正社員就職率：80%【全国】  
(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 99.2%、新規大卒者で 94.0% (平成 27 年 3 月) 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 31.5%、高卒者の 36.6% (平成 24 年 3 月卒) 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。

<sup>2</sup> 「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。

- 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を図る取組を行う。また、新規学卒者だけでなく、卒業未内定者や、フリーター・ニート、ひきこもり者についても、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各種支援を関係団体・各ハローワークが連携して実施してゆく。<sup>3</sup>。

#### 【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総合的に講ずることにより、「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 卒者の募集を行う企業の職場情報の提供、
- 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」の普及・拡大及び情報の発信、  
等を実施する。 【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及び各ハローワークに配置の学卒ジョブサポーターは学校等と協力して、未内定者の把握を行い、三重県に提供する。また、把握した未内定者数を参考に、三重県と共催してセミナーや面接会の実施等を通じ、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を行う。また、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、三年以内既卒者等採用定着奨励金を活用し、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、「おしごと広場みえ」で実施する各種支援策の活用によるフリーターへの正規就職支援、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、支援組織の利用の周知強化、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の活用によるフリーター等の正社員就職を実現す

<sup>3</sup> 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）。

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者に対する支援

ニート等若年無業者の就職を支援するため、「地域若者サポートステーション」では支援が必要な若者を確実に誘導し、必要ならハローワーク、おしごと広場みえが連携し、切れ目のない支援を行う。また、ハローワーク利用の無いひきこもり者に対してはハローワークの利用を勧め、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、「マザーズハローワークやマザーズコーナーにおいて、ひとり親の就職支援担当の専門相談員の配置や、地方公共団体のひとり親支援を行う関係部門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、トライアル雇用奨励金や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取組を行う。

このほか、職業訓練による就職に有利な資格取得支援や、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

地域の産業界のニーズを踏まえた皇居言う職業訓練及び求職者支援訓練を推進する。そのため、三重県地域訓練協議会において、関連機関と協議を行いながら、訓練ニーズを踏まえた公的職業訓練の総合的な訓練計画を策定する。

平成 28 年度から新規事業として、「地域レベルでのコンソーシアムによる職業訓練コースの開発と検証実施事業」が開始されるので、関係機関として積極的に参画する。

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、求職者、学生、企業及び業界団体、訓練関係機関に対して制度の周知啓発を行う。

【平成 28 年-32 年度にかけて継続的に実施。】

- U・I ターンの促進と地元企業とのマッチングの強化

若者等のニーズに応じて、地元就職が選択肢の一つとして位置づけられるよう、三重県や大学等と連携して中京圏及び関西圏の大学に在学している三重県出身者に対して U・I ターン就職希望者を把握するとともに、ホームページ等によりユースエール認定企業をはじめ県内企業の職場情報を提供する。

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県内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】

- 派遣社員の不本意非正規雇用労働者の割合：現状から半減【全国】  
(平成 26 年平均：41.8%) (労働力調査 (詳細集計))
- 無期雇用派遣の増加：現状の比率から 10 パーセントポイント増【全国】  
(平成 24 年：17.3%<sup>4</sup>) (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%【全国】  
(平成 25 年度：全事業所数の 7.6%) (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<sup>5</sup>、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むことが重要である。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決定され、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て、適正な運用を求めてゆく。  
また、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

<sup>4</sup> 平成 24 年は厚生労働省「派遣労働者実態調査」（平成 24 年）。平成 28 年度以降は労働者派遣事業報告により把握することとするため、平成 28 年度の集計結果を踏まえて見直しが必要。また、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。

<sup>5</sup> 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））

陥ることのないよう、労働局では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】

- 契約社員の不本意非正規雇用労働者の割合：現状から半減【全国】  
(平成 26 年平均：34.4%) (労働力調査 (詳細集計))
- 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：15 万人 (平成 28-32 年度累計) 【全国】  
(平成 26 年度：7,225 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、有期契約労働者の数は全国で約 1,400 万人となっている。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」<sup>6</sup>や「雇止め法理」

<sup>6</sup> 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。）。

7)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、都道府県労働局・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、実際に制度が適用される平成 30 年 4 月 1 日までの間に集中的に制度の周知・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

##### 【目標】

- 正社員へ転換した短時間労働者の数：500 万人（平成 28-32 年度累計）  
【全国】  
（現状：1 年につき 70 万人（推計））（パートタイム労働者総合実態調査）
- 短時間（勤務時間限定）正社員制度を導入している事業所の割合：29%

- 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

7 「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）。

の正社員化のため、雇用改善指導を行う必要がある。

#### 【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>8</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】。

#### 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、雇用促進税制の活用によって雇用機会が不足している地域における質の高い雇用（無期雇用かつフルタイム）の創出を促進する。また、都道府県の産業政策と一体となった雇用創出の取組を支援する「戦略産業雇用創造プロジェクト」<sup>9</sup>により、各地域における良質な雇用機会の確保に向けた取組を促進する。

【前段部分は平成 28-29 年度にかけて、後段部分は平成 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（勤務時間限定）正社員制度を導入している事業所の割合：29%

【全国】（平成 26 年 10 月現在：14.8%）（雇用均等基本調査）

○ 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「正社員的な働き方」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

<sup>8</sup> 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。

<sup>9</sup> 「戦略産業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雇用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）。

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  
「多様な正社員」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」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。【全国】
- 社会保険が適用拡大される短時間労働者の数：60 万人（厚生労働省調べ）
- ユースエール認定企業の数：12 社（平成 28 年度）【三重】  
（平成 27 年度若者応援宣言企業推計：120 社）
- 優良派遣事業者の数：500 社（平成 26 年度：85 社）
- 均等・均衡待遇等に取り組み、「パートタイム労働者活躍企業宣言」を行った企業の数：180 社（平成 27 年 12 月現在：30 社）
- 職務分析・職務評価のコンサルティングを受けた事業所のうち、短時間労働者の均等・均衡待遇の実現のため賃金テーブルの改定等に取り組んだ事業所の割合：各年度において 80%

- 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労

働者は存在しているが、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、生きがいをもって働くことができるように啓発してゆく。

#### 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。
- 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、名目GDPの上昇に伴い、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げを検討してゆく。この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啓発する。
- 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の制度の見直しを行うとともに、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、育児休業中の代替要員の確保等の取組を行う中小企業事業主に対して助成金を支給する「期間雇用者の育児休業取得促進プログラム」を実施する。  
さらに、介護休業等が取得しやすくなるよう、非正規雇用労働者が介護休業を取得し、継続就業しやすくするための制度見直しを行うとともに、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両立支援に活用できる介護支援プランモデルを構築、周知するほか、介護支援プランの策定支援も行う。また、当該プランに基づき、休業取得・職場復帰させた中小企業事業主に対して助成

金を支給する。

【平成 28 年度以降も継続的に実施予定（一部法改正が前提）】。

- 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義務付けるための制度の見直しを行う。

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（一部法改正が前提）】。

- パワーハラスメント等の予防・解決に向けた環境整備

職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた社会的気運の醸成を図るため、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用した周知啓発を行うこととともに「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を用いた労使の取組を促進する。

【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及び改善に関し、使用者団体等に対する指導及び助言を行うため非正規雇用労働条件改善指導員を労働局等に配置する。

【平成 28 年度以降も継続的に実施予定】。

- 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事例を公表して、啓発を行う。

併せて、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】。

- 被用者保険の適用拡大等

短時間労働者の労働参加の促進と、所得・年金の底上げを同時に図る観点から、被用者保険の適用拡大を進めるため、年金機能強化法（平成 24 年法律第 62 号）に基づき平成 28 年 10 月 1 日から実施される従業員 501 人以上の



企業への適用拡大を円滑に実施していく。また、従業員 500 人以下の中小企業等についても適用拡大の途を開くための制度的措置を講じる【法改正が前提】。併せて、年金機能強化法の施行後 3 年以内に、更なる適用拡大に向けた検討を進め、必要があればその結果に基づいて所要の措置を講ずる。

【平成 28 年度から実施】。

- 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】

- 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法制の周知  
労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するため、学生・生徒等に対する労働法制の基礎知識の付与に係る取組を進める。具体的には、労働法制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・活用の促進を図るとともに、適宜改訂を行う。また、引き続き、労働局の幹部職員による「出前講座」を県内各大学で実施し、就職までに基本的な労働法制を理解させる。（要望に応じ、高校・中学等でも実施）  
【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  
 若者の雇用管理上で課題のある業種について、その課題の解消に資する様々な雇用管理制度のモデル事例を紹介することで、分野ごとの特性を踏まえた効果的な雇用管理改善方策を普及・啓発する。  
 【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<sup>10</sup>。  
 【平成 28 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・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）の着実な施行をおこなう。  
 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】。

<sup>10</sup> 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。

- 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・29 年度に集中的に実施（一部法改正が前提）】。

#### ウ 有期契約労働者に係る取組

##### 【取組】

- 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止  
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強化するとともに、本規定に関連する判例の必要な情報収集を行う。  
【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、労使の取組や裁判例の動向等の情報収集・分析等を行いつつ、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、ガイドラインの作成、違反す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。  
「パート労働者活躍企業宣言」宣言企業のうち、他の模範となる短時間労働者

働者の活躍推進に取り組んでいる企業への表彰を行い、さらに、表彰受賞企業の取組をパートタイム労働者活躍推進企業表彰サイトで広く発信することにより、短時間労働者の雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組を促進する。 【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

- 職務分析・職務評価の導入支援・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・職務評価の導入支援・普及促進を図る。
- 総合的な情報提供の実施  
「パート労働者活躍企業宣言」、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」、「職務分析・職務評価」、「短時間正社員制度」等について、パート労働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。

#### 4. おわりに

- 三重県における非正規雇用労働者については、従前より製造業が雇用の大きな受け皿として、一定規模の労働者が就労をしている。生産する製品サイクルが短期化して、需要の予測が不明瞭となる中で、国内需要ばかりでなく、海外に向けて製品を売り出すためには、外国企業との厳しいコスト競争に勝ち残ることが、重要とされるようになってきている。なかでも、輸送用機器製造業では、モデルチェンジの短サイクル化、登録車から軽自動車への転換という流れから、製造現場での作業は正社員労働者から非正規労働者に任せるというように、労働者の身分が大きく変わってきている。なかでも、外国人労働者の多くは正規雇用以外の身分で就労する事が収入の面での利点が大きく、使用者側では低コストで労働力が利用できるという、使用者側の都合により非正規労働者にたよる事が顕著であり、これらの改善には労働者が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・待遇改善を進めてゆく。

三重労働局として、労働者と使用者とが希望や意欲・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、各種支援制度や支援策の拡充等に全力で取り組んでゆく。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。

- 非正規雇用労働者の正社員転換の実現を目指していくためには、三重労働局のみならず三重県等関係する行政機関と共働した働き方改革を推進することとし、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に取り組んでゆく。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。

