

みやぎ正社員転換・待遇改善実現プラン進捗状況（平成28年度分）

宮城労働局正社員転換・待遇改善実現本部が平成28年3月22日に作成したプランの平成28年度における実績をお知らせします。

宮城労働局

(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			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	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、正社員就職を希望するフリーター等の求職者を支援するため、仙台わかものハローワーク及びハローワークに設置するわかもの支援窓口等において、支援対象者のニーズに応じ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】。	<p>○ハローワークでは、求人者へ求職者ニーズを提供し正社員求人化や求人条件見直し等の働きかけを積極的に実施。平成28年度は105,149人の正社員求人を確保。</p> <p>○正社員就職は、来所勧奨を積極的に実施することや、予約制・担当者制の支援を活用し正社員求人への応募勧奨を積極的に実施するなどマッチングを強化。平成28年度は18,162人の正社員就職を実現。</p> <p>○仙台わかものハローワーク等において、担当制による個別相談により、きめ細かな職業相談を行い、それぞれの状況に応じた企業説明会・面接会への参加勧奨、各種就職セミナー（28年度開催数205回、受講者数1,101人）受講勧奨により正社員就職に結びつけた。平成28年度仙台わかものハローワーク等利用者の就職者数は2,561人、うちハローワーク紹介による正社員就職は927人。</p>
2	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。また、キャリアアップ助成金の活用例を示すなど、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】。	○キャリアアップ助成金制度について、活用促進を図るため、各経済団体が実施しているセミナーでの周知等を積極的に実施している。
3	業界団体等への要請	宮城労働局において、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・業界団体に要請するとともに、ハローワークにおいても所長等が管内の主要企業を訪問し、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】。	<p>○県内経済5団体に要請するとともに、平成28年8月31日に宮城働き方改革推進等政労使協議会の場において、「共同宣言」として働き方改革への取組を採択して幅広く呼びかけを行った。また、同日、無期転換に積極的に取り組む企業1社を宮城県と労働局の合同で表彰した。</p> <p>○ハローワークにおいても、所長による事業所訪問を実施し正社員転換の取組を働きかけを実施した。</p>
4	公的職業訓練等の実施	地域ニーズ、人材ニーズを踏まえた地域職業訓練実施計画を策定するとともに、新たな公的職業訓練や関連施策が適切に実施されるよう、関係機関と連携を図り、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】。	○地域ニーズを踏まえた職業訓練計画を作成するため、平成28年10月及び平成29年2月に宮城県地域職業訓練協議会を開催。宮城県等を連携を図り平成29年度の訓練計画等を策定した。

②対象者別の正社員転換等

ア)若者等に係る取組

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	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。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】。	<ul style="list-style-type: none"> ○若者雇用促進法の円滑な施行のため、事業主や経済団体等の参加する会議や説明会、高等学校進路指導担当教諭の会議等でリーフレットにより周知を行った。また、新規学卒者等を対象とした面接会や、企業説明会、求人説明会において、事業主、学卒者等に制度の周知を行った。 ○各ハローワークにおいては窓口や事業所訪問時、商工会議所、商工会、学校訪問時、会議、説明会時等あらゆる機会を捉えて、リーフレットの配布、説明により制度の周知を行った。 ○宮城労働局のHPに「若者雇用促進法」のバナーを作成し、若者雇用促進法を中心とした若者の支援策の周知を行った。 ○職業紹介事業者等の職場情報の提供については、平成28年度の宮城新卒者等就職・採用応援本部で、地方公共団体、学校、労働界や産業界の12団体に指針をもとに周知を行った。
2	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する「ユースエール認定制度」について、地域の経済団体や自治体の協力を得つつ、地域の優良企業に対して認定取得の働きかけを行い、認定企業を開拓する。また、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】。	<ul style="list-style-type: none"> ○認定制度の推進については、会議、説明会等あらゆる機会を捉えて、事業主団体、企業、自治体、学校に制度の周知を行った。また、商工会、自治体には直接訪問により制度の周知、広報誌への掲載依頼を行った。（掲載8誌）また、宮城労働局の幹部の事業所訪問時にはチラシによる制度説明と、宮城局で作成したチェックシートによる認定基準の確認を行った。 ○各省庁や経済団体が優良企業として認定している企業については、各ハローワークで制度の周知とチェックシートによる認定基準の確認を行った。 ○宮城労働局のHPに「みやぎユースエール認定企業」のバナーを作成し、宮城局内のユースエール認定企業を紹介するページを作成。 ○宮城労働局内のユースエール認定企業、若者応援宣言企業を紹介する冊子を作成（28年度1300部）し、県内の高校、大学等、近隣の新卒応援ハローワーク、労働局に配布。合同面接会やUIターン面接会場に配置。 ○認定企業には面接会等への優先的な案内をし、中央に企業ブースを設置し、机の上に「ユースエール認定企業」の表示を行い、積極的なPRを支援した。 ○認定基準を満たさない企業に対しては、雇用管理改善を提案し、雇用環境・均等室と連携し、働き方・休み方改善コンサルタントの活用を働きかけを行った。 ○28年度認定企業4件。27年度認定企業1件で宮城局内全5件の企業が認定を受けた。
3	新卒者等の正社員就職の実現	仙台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、インターンシップ等を通じ、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（未内定者への集中的な支援も含む。）を行うとともに、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、既卒3年以内の者や中退者を対象とした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】。	<ul style="list-style-type: none"> ○仙台新卒応援ハローワークにおいては、大学校に出向いた職業相談、就職支援セミナー、担当教諭との情報交換など連携した総合的な支援を実施。28年度所内セミナー開催回数は98回、参加者数はのべ538人、学校に出向いたセミナーは54回、参加者数はのべ2,322人。 ○新規中・高卒者の支援については、インターンシップ、職場見学の受入れ、職業講話の講師派遣が可能な企業の情報653件を取りまとめ、宮城県教育委員会を通じて各学校に提供することにより、早期の職業意識の啓発に努めた。 ○青少年雇用情報の全項目の提供について積極的な働きかけを行い、若者の適職選択を支援した。また、三年以内既卒者等採用定着コースの活用による既卒者の応募枠の拡大を行った。

4	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、仙台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、仙台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る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>○仙台わかものハローワーク等において、担当制による個別相談により、きめ細かな職業相談を行い、それぞれの状況に応じた企業説明会・面接会への参加勧奨、各種就職セミナー（28年度開催数205回、受講者数1,101人）受講勧奨により正社員就職に結びつけた。平成28年度仙台わかものハローワーク等利用者の就職者数は2,561人、うちハローワーク紹介による正社員就職は927人。（再掲）</p> <p>○仙台わかものハローワークのチラシを新しく作成し、HPによる積極的な周知を行い、利用しやすい環境の整備を行った。また、厚生労働省委託業務の「お仕事アドバイザー事業」の周知により、積極的に来所・相談につながった。</p> <p>○求職者の状況に応じ、職業訓練への誘導、トライアル雇用制度による支援、特定求職者雇用開発助成金（長期不安定雇用者雇用開発コース）の制度を活用した再就職支援を行った。</p>
5	ニートやひきこもりの方に対する支援	ニート等の就職を支援するため、地域若者サポートステーション（27年度は、仙台市・石巻市・大崎市の県内3地域）において、地方自治体と連携し、地域ネットワークを活用した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。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>○平成29年1月に51機関からなる宮城県子ども・若者支援地域協議会が設置され、地域若者サポートステーションや自治体等関係機関の支援ネットワークの構築を進め、連携を図った。</p> <p>○学校中退者等の支援については、学校等を通じ「しごと応援カード」の配布、「宮城県における就職・就学等のご案内」の配布により、就職活動や学び直しについて相談窓口を案内を行った。</p>
6	ひとり親家庭の親に対する支援	マザーズハローワーク青葉において、ひとり親の就職支援担当の専門相談員の新規配置や、地方公共団体等の関係機関と連携した支援等により取組を強化する。また、経済的に厳しい状況に置かれたひとり親家庭の自立を促進するため、引き続き「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施し、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するなど、就労支援を展開する。 このほか、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が創設されることから、継続的な訓練機会の活用を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>○マザーズハローワーク青葉に就労支援ナビゲーター（ひとり親支援分）を配置し積極的な就労支援を実施した。</p> <p>○8月に「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施。地方自治体に臨時相談窓口を設置し就労支援を展開した。臨時層段窓口設置数5箇所、相談件数は29件、就職件数6件となった。</p> <p>○求職者支援制度における託児サービス支援付訓練コースの実施について、4コースを計画していたが、3コースが中止となり、実際には1コースだけの実施となった。今年度も引き続き託児付訓練コースの実施を積極的に推進している。</p>
7	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、公的職業訓練への適切な誘導を図るとともに、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】。	<p>○若者の職業能力開発を支援するため、仙台わかものハローワークに就職支援ナビゲーター（職業訓練・求職者支援分）を配置し、公的職業訓練への誘導を積極的に実施した。</p> <p>また、キャリアアップ助成金（人材育成コース）や人材開発支援助成金(旧キャリア形成支援助成金)の周知・広報を推進し、若年労働者への雇用型訓練の推進を行った。</p>
8	県外からの人材確保と地方の良質な雇用機会とのマッチングの強化	若者等が宮城県への就職を選択肢の一つとして位置づけられるよう、首都圏・近畿圏の新卒応援ハローワーク等と連携して、宮城県への就職希望者を掘り起こすとともに、地方に立地する企業の職場情報を入手できるよう、本省が開設するユースメール認定企業ポータルサイトに県内優良企業の職場情報を掲載する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	<p>○宮城県のUIターン就職を選択肢の一つとして位置付けられるよう、県内へのUIターンが可能な求人情報について、東京及び大阪労働局へ毎月送付している。</p> <p>○首都圏に在住する学生、求職者を対象にした仙台市が主催するUIターンイベントについて、労働局、安定所のスタッフとして派遣。平成28年度は平成28年7月9日（土）及び平成28年9月17日（土）に開催。7月9日開催分が学生22名、23社参加。9月17日開催分が学生13名、一般求職者19名、23社の参加をみた。平成29年度は学生17名、一般求職者19名、20社が参加した。</p> <p>○宮城県内の「ユースメール認定企業」「若者応援宣言企業」を紹介する冊子を県内全ての大学等に配布し、魅力ある宮城県の企業情報を発信することにより、県外出身の学生に宮城県での就職を啓発している。</p>

②対象者別の正社員転換等

イ)派遣労働者に係る取組

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	改正労働者派遣法の円滑な施行	<p>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。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とされたところであり、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。</p> <p>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、宮城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。</p> <p>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】。</p>	<p>○派遣法改正事項については、説明会において周知啓発を図ったほか、窓口で来庁又は電話による派遣事業者及び労働者からの相談を受け、改正内容を懇切丁寧に説明のうえ、必要に応じて事業所調査を実施し、指導を行ってきた。</p> <p>○派遣元事業所に対する説明会：23回実施（参加数652事業所796人）</p> <p>○派遣労働者対象説明会：9回実施（参加数311人）</p> <p>○派遣労働者からの相談件数：168件</p>
2	その他	<p>手続が簡素化された紹介予定派遣の活用を推進するとともに、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。</p> <p>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。</p> <p>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】。</p>	<p>○派遣労働者を正社員化した場合に活用できるキャリアアップ助成金の活用促進については、派遣先事業所を対象とした説明会において周知啓発を行ったほか、派遣元事業所及び派遣先事業所等を対象として計画的に定期指導訪問を実施し、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について周知啓発を行った。</p> <p>○派遣先事業所に対する説明会：5回実施（参加数169事業所210人）</p> <p>○派遣先及び発注者を対象とした定期指導訪問：70事業所</p>

②対象者別の正社員転換等

ウ)有期契約労働者に係る取組

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	無期労働契約への転換ルールの周知等	<p>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。また、宮城局独自にモデル企業を選定し、無期転換ルールの加速を図る【平成28-29年度にかけて集中的に実施】。</p>	<p>○9月、10月のキャンペーン期間を中心に平成30年4月からの申込権発生に向けて周知を徹底している。労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口および訪問による周知、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、県及び県内自治体全てに対する周知啓発の要請を実施し、経済団体等事業主団体への周知活動も実施している。10月からは地下鉄車両広告も実施している。</p>

2	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】。	○各総合労働相談コーナー、労働基準監督署、公共職業安定所等にパンフレットを備え付け、周知徹底を図っている。また、各種セミナー、説明会等において、労働契約法第18条「無期労働契約への転換」、同法第20条「有期労働契約であることによる不合理な労働条件の禁止」と併せて、趣旨及び規定内容について周知徹底を図っている。
3	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制度を活用し、無期転換の促進を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○無期転換ルールについての説明会を実施することにより、制度の周知を行った。
4	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】。	○キャリアアップ助成金（正社員化コース）の周知・広報を積極的に実施した。平成28年度に有期雇用契約社員から正規雇用社員への転換数は1,005名と、平成27年度に比べ116.1%増加している。

②対象者別の正社員転換等
工)短時間労働者に係る取組

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	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、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】。	○パートタイム労働法に基づく報告徴収による事業所訪問において、パートタイム労働法第13条に基づく正社員転換措置が講じられているか聴取し、措置を講じていない事業所に対して是正指導を行ったほか、措置を講じている企業に対しても実効性のある取り組みとなるよう具体的なアドバイスを行った。（企業訪問件数 120件）

②対象者別の正社員転換等
オ)地域における正社員転換等の取組

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	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、「宮城働き方改革推進等政労使協議会」において長時間の労働の削減、労務管理の見直し、働き続けられる職場づくりを働きかけるとともに、正社員等の著しい長時間が認められる事業場に対しては、長時間労働の抑制について指導を行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○雇用機会が不足している地域においてハローワークが呼びかけを行い、雇用促進税制の活用促進を図った。また、「宮城働き方改革推進等政労使協議会」を4回開催し、長時間の労働の削減、労務管理の見直し、働き続けられる職場づくりを申し合わせた。さらに、正社員等長時間労働が認められる事業場に対して、労働基準監督署が指導を行った。

③「多様な正社員」の推進

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	モデル就業規則の作成、コンサルティングの実施	「多様な正社員」及び「無期転換」に関するモデル就業規則の周知を実施するとともに、「多様な正社員」及び「無期転換」の導入を検討している中小企業に対して、社会保険労務士等によるコンサルティングを実施する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○「多様な正社員」及び「無期転換」に関するモデル就業規則について無期転換を導入する事業主に対して配布周知を行った。

2	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】。	○育児・介護休業法（110事業所）及びパートタイム労働法（120事業所）等に基づく企業訪問等の機会を活用し周知を図った。また、「働き方・休み方改善コンサルタント」が企業を訪問する際に、短時間正社員制度導入支援マニュアルを持参しアドバイスを行った。
3	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を活用して、「多様な正社員」制度が普及されるよう積極的な周知を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○平成28年度キャリアアップ助成金（正社員コース）を利用して多様な働き方への転換を行った社員は17名。助成金制度導入初年度のためか活用数は伸びなかった。外部を招いた会議や説明会等で更なる周知を実施することとしている。
4	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、HPに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】。	○「働き方・休み方改善コンサルタント」が企業を訪問し、企業の好事例の収集を図っている。

(2)待遇改善について

番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	適正な待遇確保について	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。	○パートタイム労働者については、パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施し、事業主に対する指導等によりパートタイム労働法の履行確保を図った。(120事業所)
2	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。 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。	○最低賃金について平成28年度広報結果は以下のとおり (1) 広報誌による広報掲載 ・都道府県・市町村 36件・労働団体・使用者団体等 10件 (2) 新聞・ラジオ・テレビ 3件 (3) ポスター等配布 ・本省作成版ポスター 配布先 431件・本省作成リーフレット配布先 941件・労働局独自作成ポスター配布先 645件 (4) 局署による集団指導による広報 ・実施事業場数と参加人数 736事業場 998人 (5) その他 ・労働局ホームページ掲載 2 最低賃金法違反の状況は以下のとおり (1) 監督実施事業場数等 ・279事業場に対し監督指導を実施(前年度より74件増加) ・最低賃金額未満の賃金額で労働者を雇用していた事業場数は41事業場(同12件増加) ・最低賃金の違反率は14.7%(同0.6%増加) (2) 最低賃金額未満の労働者数 ・最低賃金額未満の労働者数は105人(同21人減少) ・監督実施事業場全労働者数に占める割合は3.8%(同1.7%減少) (3) 最低賃金額未満の労働者のうちのパート・アルバイトの割合(表1) ・最低賃金額未満労働者のうちパート・アルバイトは88人・全体の83.8%(同33人増加・40.1%増加) (4) 監督実施事業場の最低賃金に対する認識 ・宮城県の最低賃金額を知っていた 64.9%(同6.8%減少) ・額は知らないが最低賃金が適用されることを知っていた 34.4%(同10.5%増加) ・最低賃金が適用されることを知らなかった 0.7%(同3.7%減少) (5) 最低賃金額以上を支払っていなかった主な理由 ・「適用される最低賃金額を知らなかった」30事業場・69.8%(同19件増加・37.4%増加) ・「最低賃金改定を知っていたが賃金改定をしていなかった」2事業場・4.7%(同2件減少・7.1%減少) なお、その他が11事業場で25.6%を占めているが、「賃金改定時期に事務処理が間に合わなかった」、「パートや高齢者等には適用がないと勘違いしていた」など理由は多種多様であった。 (6) 改善指導 最低賃金額以上の賃金額を支払っていない事業場に対しては、最低賃金改定時にさかのぼって最低賃金額以上の賃金を支払うよう改善指導を行った。

3	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】。	○キャリアアップ助成金の賃金規定共通化コースや諸手当制度共通化コース等の処遇改善コースの積極的な広報を実施した。
4	育児休業・介護休業の取得推進	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事業や期間雇用者が育児休業を取得した際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支給する助成金の利用促進を図る。また、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周知するほか、介護支援プランの策定支援事業の利用促進を図るとともに、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・制度改正が前提）】。	○有期契約労働者が育児休業及び介護休業を取得し、継続就業しやすくするため、育児・介護休業法を改正し、有期契約労働者の育児休業及び介護休業の取得要件を緩和（平成29年1月1日施行）するとともに、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った。 ○「期間雇用者の育児休業取得促進プログラム」に位置付けていた、中小企業両立支援助成金・代替要員確保コース及び育休復帰支援プランコースにより、期間雇用者の育児休業の取得及び職場復帰の取組を行う中小企業事業主に対する助成を行った。なお、平成29年3月末時点における支給実績は、代替要員確保コースが400,000円／1件、育休復帰支援プランコースが1,800,000円／6件。（平成29年度より「両立支援等助成金・育児休業等支援コース」として統合し、①育休取得時、②職場復帰時、③代替要員確保時に支給を実施） ○仕事と介護が両立しやすい職場環境を整備する際に、企業が活用できる「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及を図ったほか、個々の労働者が仕事と介護を両立できるよう「介護支援プランモデル」を構築し、同プランの策定支援を行った。 ○また、同プランに基づき、休業取得・職場復帰させた事業主に対して両立支援等助成金・介護支援取組助成金による助成を行った。なお、平成29年3月末時点における支給実績は、307,200,000円／512件。（平成29年度より「両立支援等助成金・介護離職防止支援コース」として支給を実施）
5	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	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】。	○平成29年1月1日から施行された改正均等法及び育児・介護休業法により、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの防止が事業主の義務とされたことについて、セミナー開催により改正法の周知を集中的に行うとともに（平成28年度の説明会開催回数：2回）、個別事案に対し迅速・厳正な行政指導を行った。 ○併せて、特別相談窓口を設置し、労使双方からの妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いやハラスメントへの相談対応を行った。（平成29年3月末時点の不利益取り扱い、妊娠・出産・育児等ハラスメント相談件数377件）
6	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とともに、個別労働関係紛争解決制度の活用による迅速・円滑な解決、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】。	○各総合労働相談コーナー、労働基準監督署、公共職業安定所等にパンフレットを備え付け、かつ、ポスターを掲示し、周知啓発を図っている。各総合労働相談コーナーでは、労働者からの個別相談に対しては、個別労働紛争解決制度を紹介し、迅速・円滑な解決を図っている。また、使用者からの個別相談に対しては、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を活用し、労使の取組を促している。
7	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を働きかけ、企業の生産性向上と雇用管理改善の両立を促進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。 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】。	訓練室 ○ハローワークでは、求人受理時や事業主とのあらゆる接触場面において雇用管理改善の働きかけを行い、「魅力ある職場づくり」を推進することが人材確保につながりやすいことを周知している。

8	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】。	○加入促進業務の受託先である全国労働保険事務組合連合会宮城支部と未手続事業一掃対策協議会を3回開催し連携を深め、未手続事業の把握や加入促進を積極的に行い、訪問等により加入手続指導を強力に実施した。また、関係行政機関からの通報も活用し、未手続事業の積極的かつ的確な把握・加入勧奨を行った。
9	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】。	○労働基準通信等を活用して周知を行った。
10	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の窓口としての「総合労働相談コーナー」の幅広い広報を含め、同コーナーにおける対応を積極的かつ確に実施する。また、平成28年度は「アルバイトの労働条件を確かめよう」キャンペーン（4月～7月）を展開する【平成28年度以降も継続的に実施予定】。	○学生アルバイトに関して、大学、専門学校に対して講師派遣依頼を行うとともに、9月末時点で大学、専門学校に対して15回セミナーを実施した。
11	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、本省で作成する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～」並びに局が独自に作成する労働法制ガイドブック「読んでみるっちゃ！」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、宮城県教育委員会及び県内大学等の協力を得つつ、労働局の職員が、講師として高校、大学等を訪問し、セミナー等を実施する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○大学、短大、専門学校58校に対して労働法セミナーの講師派遣依頼通知を行った。9月末時点で大学、専門学校に対して15回セミナーを実施した。
12	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【平成28年-32年度にかけて継続的に実施】。	○法改正により強化された、均衡を考慮した待遇の確保のための措置については、派遣元事業所を対象とした説明会を開催し、周知啓発を行うとともに、定期訪問指導の際、着実な施行を確認し、違反が確認された事業所については文書指導等により是正を求めた。 ○派遣元事業所に対する説明会：23回実施(参加数652事業所796人) ○派遣元に対する定期指導訪問数：150事業所
13	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】。	○法改正により義務化されたキャリアアップ措置については、派遣元に対する説明会を開催し、周知啓発を行ったほか、許可申請及び更新申請に係る実地調査時において計画的に実施するよう促してきた。また、許可制の一本化については、特定労働者派遣事業者を対象としたアンケート調査を実施のうえ、許可制への切替えに係る説明会を開催した。このほか、計画的に定期指導訪問を実施し、法改正内容に則した適正な事業運営がなされているかを確認し、違反が確認された事業所については文書指導等により是正を求めた。 ○派遣元に対する定期指導訪問件数：150事業所 ○全ての派遣事業所対象 法改正説明会：11回実施（参加数348事業所475人） ○特定派遣事業所対象 許可制切替・法改正説明会：12回実施（参加数304事業所321人） ○派遣元及び請負事業所を対象とした定期指導訪問：167事業所

14	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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○派遣労働者に対する男女雇用機会均等法等の不利益防止措置については、派遣事業新規許可等事業所及び派遣先事業所を対象とした説明会を開催し、雇用・環境均等室と共同で周知啓発を行った。 ○派遣事業新規許可等事業所対象：2回（参加数23事業所24人） ○派遣先事業所対象：5回（参加数169事業所210人）
15	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っていく【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○各総合労働相談コーナー、労働基準監督署、公共職業安定所等にパンフレットを備え付け、周知徹底を図っている。また、各種セミナー、説明会等において、労働契約法第18条「無期労働契約への転換」、同法第19条「『雇止め法理』の法定化」と併せて、趣旨及び規定内容について周知徹底を図っている。
16	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、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】。	○パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施し、事業主に対する指導等によりパートタイム労働法の履行確保を図った。（120事業所）
17	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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。	○パートタイム労働法に基づく報告徴収を実施する際に、事業主に対して周知・啓発を図った。（120事業所）
18	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の活用促進を図る。	○育児・介護休業法（110事業所）及びパートタイム労働法（120事業所）等に基づく企業訪問等の機会を活用し周知を図った。また、「働き方・休み方改善コンサルタント」が企業を訪問する際などに、短時間正社員制度導入支援マニュアルを持参しアドバイスを行った。