

# みやぎ正社員転換・待遇改善実現プラン

平成 28 年 3 月 22 日

宮城労働局正社員転換・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 .....	6
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 .....	10
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 .....	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 若者等に係る取組 .....	14
イ 派遣労働者に係る取組 .....	15
ウ 有期契約労働者に係る取組 .....	16
エ 短時間労働者に係る取組 .....	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・待遇改善を強か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<sup>1</sup>。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<sup>2</sup>。
- これらを踏まえ、宮城労働局において、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強かに推進するため、宮城労働局長を本部長とする「宮城労働局正社員転換・待遇改善実現本部」を設置し、「正社員転換・待遇改善キャンペーン（27 年 10 月～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（28 年 1 月～3 月）」の取組など、地域の経済団体や事業主等への働きかけを実施してきたところである。
- ここに、「みやぎ正社員転換・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、本プランに基づき各種取組を強かに推進していくこととする。

<sup>1</sup> 「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) ⑩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。

<sup>2</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。

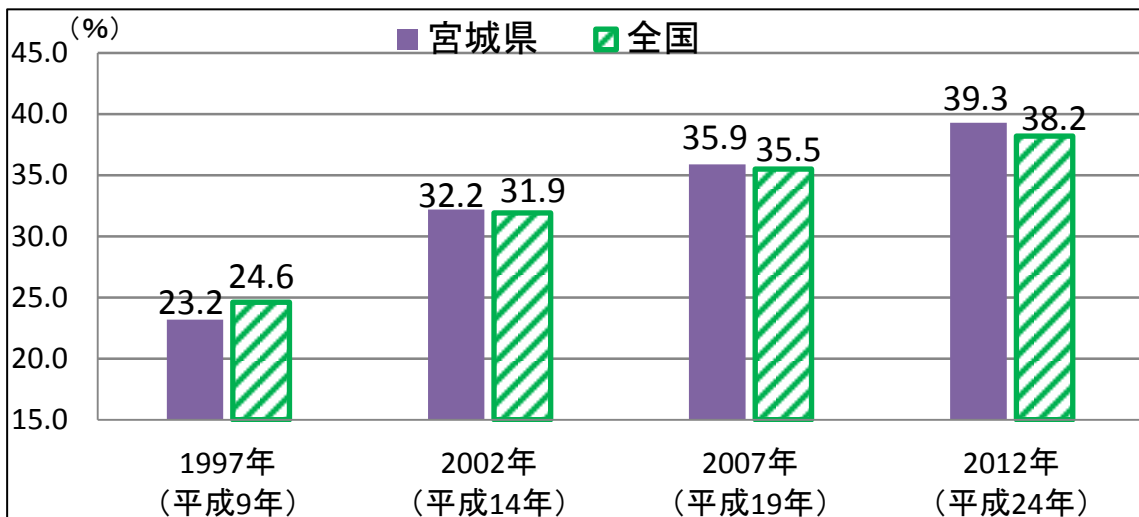
## 1. 本プランの計画期間等

- 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。また、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、目標値等を見直すこともあり得る。
- 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に留意する。
- 本プランを地域において効果的に実施していくために、宮城県及び宮城県教育委員会と締結した雇用対策協定「宮城県における雇用の安定と定住推進協定（平成 27 年 10 月 23 日締結）」に基づき、宮城県が実施する産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等とも密接な連携を図る。

## 2. 非正規雇用を取り巻く現状

- 宮城県の人口は、平成27年国勢調査の速報値で総人口が2,334,215人で、前回調査（平成22年調査）の人口2,348,165人に比べ13,950人の減少となっており、県内35市町村のうち26市町で人口が減少し、前々回調査（平成17年調査）及び前回調査に引き続き減少する結果となった。減少率は0.59%で前回調査の減少率0.51%を0.08ポイント上回った。仙台市等の仙台都市圏では人口が伸びている一方で、東日本大震災で津波被害を受けた沿岸市町の減少率が高い状況となっている。
- 宮城県の雇用情勢は、平成28年1月の有効求人倍率（季節調整値）が1.36倍となり、平成24年4月以降46か月連続で1倍台で推移している。  
求人数は、医療・福祉、サービス業、卸売業・小売業、建設業などの産業を中心に高い水準で推移する一方、求職者数は、好調な求人状況を背景として、有期雇用等の在職者からの求職申込みが増加しているものの、事業主都合による離職者の求職申込の減少が続いていることから、減少傾向で推移している。  
経済情勢が緩やかな回復基調にあることから、依然として堅調に推移し、一部に厳しさがみられるものの全体として改善している。
- 非正規雇用労働者の状況については、総務省の就業構造基本調査（平成24年）では、役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は、全国が38.2%であるのに対し、宮城県は39.3%と全国を上回る状況となっている。また、有効求人倍率が1倍台で推移する一方で、平成28年1月の正社員有効求人倍率は、0.89倍と1倍を下回る低い水準となっており、正社員就職は困難な状況となっている。

宮城県内の雇用者（役員を除く）に占める非正規就業者の割合



(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」

### 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：10万人（平成28-32年度累計）  
（平成26年度：就職件数20,356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：50万人（平成28-32年度累計）  
（平成26年度：97,516人）（職業安定業務統計）

- 非正規雇用労働者の増加については、様々な要因が考えられるものの、正社員と比べ、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。  
こうした中、非正規雇用労働者の就労意欲の向上が重要であり、不本意非正規雇用労働者への対策に重点的に取り組み、生産性向上を図る必要がある。

#### 【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、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】。
- ・ 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】。
- ・ 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】。



- 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】。

## ② 対象者別の正社員転換等

### ア 若者等に係る取組

#### 目 標

- ユースエール認定企業の数：35社（平成26年度若者応援宣言企業：347社）
- 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%  
（平成26年度（全国）：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92.7%（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年で大卒者の約3割、高卒者の約4割となっている。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、未内定卒業者や、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<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】。

<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）。

- 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】。
- 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】。
- 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】。
- 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】。
- 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】。

- 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、雇成型訓練（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】。
- 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エ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】。

## イ 派遣労働者に係る取組

### 目 標

- 紹介予定派遣の増加：全事業所数の 11%  
(平成 25 年度：全事業所数の 9.3%) (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>4</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。

<sup>4</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））

- 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。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。

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。

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

手続き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。

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

- 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：1,600人（平成28-32年度累計）  
（平成26年度：84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>5</sup>や「雇止め法理」<sup>6</sup>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】。
- ・ 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】。

<sup>5</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。）。

<sup>6</sup> 「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）。

- 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】。
- 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

- 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。

### 【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>7</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】。

## オ 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】。

<sup>7</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。

### ③ 「多様な正社員」の推進

- 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】

- 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】。
- 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】。
- 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】。



## (2) 待遇改善について

- 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】

- 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。
- 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。
- 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  
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】）。

- 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】。
- 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】。
- 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】。
- 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 若者等に係る取組

【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的確に実施する。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・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】。

## 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>8</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

<sup>8</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。

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（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【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

##### 【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っていく【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、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】。
- ・ 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】。

- 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。

#### 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「正社员的な働き方」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】。
- 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我が国において、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。宮城労働局としても、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等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、各種制度の活用促進等に取り組んでいく。

