

長野県正社員転換・待遇改善実現プラン

長野労働局

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	9
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	12
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	14
② 対象別の待遇改善	
ア 若者に係る取組	16
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	17
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。
- 「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¹。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²。

このため、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」等を設置し、これらの取組を加速させるため、「正社員転換・待遇改善プラン」（以下「本省プラン」という。）を策定している。
- これらを踏まえ、長野労働局においても、長野労働局長を本部長とする「長野労働局正社員転換・待遇改善実現本部」（以下「実現本部」という。）を設置した。
- 実現本部では、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である「長野県正社員転換・待遇改善実現プラン」（以下「地域プラン」という。）を策定し、雇用対策協定に基づく長野県との連携の下に、各種取組を強力に推進していくこととする。

¹ 「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。

² 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. 地域プランの計画期間等

- 地域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。）。
- 地域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、地域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。
- 地域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重点を置くこととする。

2. 非正規雇用を取り巻く現状

- 長野県の雇用情勢については、平成 28 年 1 月の有効求人倍率（1.33 倍）は平成 5 年 9 月以来、22 年 4 か月ぶりの水準となっている。

なお、正社員の有効求人倍率（0.81 倍）は、全国値（0.87 倍）とほぼ同水準で推移しているものの、新規求人に占める正規雇用の割合は 34.7%と全国でも下位になっており、平成 19 年 10 月以降、全国平均を上回ったことがない。

また、賃金についても、景気回復の中で企業収益が改善し、平成 27 年の現金給与総額（長野県企画振興部）は、前年比 2.2%増となるなど、経済の好循環の動きがみられ、雇用情勢は堅調に推移している。
- 全国的に正規雇用と非正規雇用の推移をみると、正規雇用は平成 6 年から平成 16 年までの間に減少し、以降その数は緩やかに減少傾向にあるものの、経済の好循環の動き等もあり、足下では増加傾向にある³。非正規雇用については、平成 6 年から平成 16 年までの間に増加し、以降その数は緩やかに増加傾向にある⁴。また、最近の動きとして、働き盛り世代では正規雇用への移行が非正規雇用への移行を上回っている状況にある⁵。
- しかしながら、全国的に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⁶。その内訳を分析すると、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比較的高い状況となっている⁷。また、男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用の割合が高いことが、女性が貧困に陥りやすい背景の一つと考えられる。このため、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 平成 26 年平均：3,278 万人（総務省「労働力調査」(詳細集計) (年平均))。また、平成 26 年 12 月以降 12 か月連続で前年同月に比べ正規雇用労働者が増えている（同調査（基本集計））。

⁴ 平成 26 年平均：1,962 万人（総務省「労働力調査」(詳細集計) (年平均))。過去 10 年間（平成 16-26 年）の非正規雇用増加の要因については、増加分のうち、60 歳以上の男女（61%）と 59 歳以下の女性（28%）がその 9 割を占めている（同調査（詳細集計））。

⁵ 55 歳未満では、平成 25 年第 1 四半期以降 11 四半期連続で正規雇用への移行（非正規雇用⇒正規雇用）が非正規雇用への移行（正規雇用⇒非正規雇用）を上回っている。なお、55 歳以上では、高齢者の継続雇用が進んだことにより、非正規雇用への移行が上回っている（総務省「労働力調査」(詳細集計)）。

⁶ 平成 26 年平均：18.1%（総務省「労働力調査」(詳細集計)）。前年と比べて割合は低下している。
（参考）不本意非正規雇用労働者：現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。割合は、非正規の職員・従業員のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。

⁷ 不本意非正規雇用労働者の割合 25-34 歳：28.4%、派遣社員：41.8%、契約社員：34.4%（全体平均：18.1%）（平成 26 年平均）（総務省「労働力調査」(詳細集計)）

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

【長野労働局目標】

- 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）
- ハローワークにおける正社員求人数：334,700人（平成28-32年度累計）（平成26年度：66,276人）（職業安定業務統計）
- ハローワークによる正社員就職件数：82,100件（平成28-32年度累計）（平成26年度：16,259人）（職業安定業務統計）

（参考：その他、本省プランに基づく全国目標[注]）

- ・ 不本意非正規雇用労働者の割合（全体平均）：10%以下
（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
（平成26年平均：（25-34歳）28.4%）（労働力調査（詳細集計））
- ・ 派遣社員・契約社員の不本意非正規雇用労働者の割合：それぞれ現状から半減
（平成26年平均：（派遣社員）41.8%、（契約社員）34.4%）（労働力調査（詳細集計））

[注]本省プランの全国目標に基づき、都道府県ごとのデータの把握が可能な目標については、「長野労働局目標」として目標値を設定しているが、都道府県ごとのデータ把握ができない目標については、参考として「その他、本省プランに基づく全国目標」を記載している。以下同じ。

- 不本意非正規雇用労働者については、足下では全国的に減少傾向にあるものの依然として一定数存在しており、それを減少させることは喫緊に取り組むべき重要な課題である。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ことで、働く方の意欲向上や生産性向上につながっていくと考えられる。
- 特に、若者については、学校卒業後はほとんどが正社員であるものの、離職後の再就職は不本意非正規労働者となる割合が高いことから、ハローワークにおいて求職者の置かれた状況に応じた就職支援が求められる。

【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など、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。
- 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、「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」に沿って、実効性が高まるよう制度の周知等を積極的に行う。
- 業界団体等への要請
長野労働局において、幹部職員が経済団体等を訪問し要請を行う。また、公共職業安定所においても、幹部職員が、地域の経済団体等への訪問による要請を行うほか、ハローワークの窓口業務における取組の働きかけを行う⁸。
- 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。

⁸ 「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。

② 対象者別の正社員転換等

ア 若者等に係る取組

【長野労働局目標】

- ハローワークのジョブサポーターの支援による就職件数：15,402 件（平成 28-32 年度累計）（平成 26 年度 3,020 件）（長野労働局調べ）
- 新卒応援ハローワークの支援による就職件数：6,140 件（平成 28-32 年度累計）（平成 26 年度 1,216 件）（長野労働局調べ）
- フリーター等の常用就職件数：19,844 件（平成 28-32 年度累計）（平成 26 年度：3,891 件）（長野労働局調べ）
- 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：70%
（平成 26 年度：46.8%）（キャリアアップ助成金支給実績）

（参考：その他、本省プランに基づく全国目標）

- ・ 若年層の不本意非正規雇用労働者の割合：現状から半減【再掲】
（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：95%（平成 27 年 3 月卒：92.2%）（学校基本調査）
- ・ 新規高校卒業者の正社員就職の割合：96%（平成 27 年 3 月卒：94.1%）（学校基本調査）
- ・ 新規学卒者採用枠で既卒者を募集する企業の割合：80%
（平成 27 年調査：70%）（労働経済動向調査）
- ・ フリーター数：124 万人（ピーク時：217 万人（平成 15 年））（労働力需給の推計）

○ 長野県における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%、新規大卒者で 95.1%（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 割弱となっている。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、卒業未内定者や、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⁹。

【取組】

- ・ 若者雇用促進法の円滑な施行

⁹ 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）。

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。

- 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3年以内の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に創設された「三年以内既卒者等採用定着奨励金」の積極的な周知を図り、新規学卒者での応募機会の拡大及び採用・定着を図る。

- 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、わかもの支援コーナー（窓口）等において担当者制によるキャリアコンサルティングを活用したきめ細やかな職業相談・職業紹介を行うとともに、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。

- ニートやひきこもりの方に対する支援

ニートやひきこもり等の求職者支援のため、地域若者サポートステーションとの連携を強化するとともに、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！ひとり親全力サポートキャンペーン」として、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。すでにハローワークの常設窓口が設置されている長野市においては、常設窓口への誘導等を強化する。また、ハローワーク長野・松本・上田・飯田のマザーズコーナーにおいて、地方自治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。さらに、試行雇用から長期雇用につながる道を広げるため、トライアル雇用奨励金と特定求職者雇用開発助成金の併用が可能となったため、その活用を促進する。また、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。

長野県の実施する託児サービス付訓練、短時間訓練及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構長野支部の実施する託児サービスを利用できる職業訓練に係る積極的な情報提供や的確なあっせんを進めるとともに、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創設・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、キャリア形成における「気づき」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。さらに、職業能力の「見える化」を促進するために整備される、対人サービス分野を重点とした成長分野における検定制度を周知するとともに、業界内共通の検定と関連性を持つ実践的な企業単位の社内検定制度の普及を促進する。

- 地方就職の促進と地方の良質な雇用機会とのマッチングの強化

若者等のニーズに応じて、地方への就職が選択肢の一つとして位置づけられるよう、地方自治体と連携して地方就職希望者を掘り起こすとともに、全国のユースエール認定企業をはじめ地方に立地する企業の職場情報を入手できるポータルサイトの利用について周知・広報する。

また、長野県移住・交流センターにおいて、一体的実施事業による職業紹介に加え、移住に関する支援制度や生活情報等地方就職に役立つ情報提供を含むきめ細かな支援を行う。

イ 派遣労働者に係る取組

【長野労働局目標】

- 無期雇用派遣の増加：現状の比率から5パーセントポイント増
(労働者派遣事業報告)
 - 紹介予定派遣の増加：全事業所数の15%
(平成25年度：全事業所数の10.2%) (労働者派遣事業報告)
- (参考：その他、本省プランに基づく全国目標)
- ・ 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【再掲】
(平成26年平均：41.8%) (労働力調査(詳細集計))

○ 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¹⁰、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。このため、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盛り込まれているところであり、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、長野労働

¹⁰ 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))

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。

- 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。

ウ 有期契約労働者に係る取組

【長野労働局目標】

■ 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）【再掲】

（参考：その他、本省プランに基づく全国目標）

- 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【再掲】

（平成 26 年平均：34.4%）（労働力調査（詳細集計））

○ 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」¹¹や「雇止め法理」¹²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】

¹¹ 同一の使用人との間で、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。）。

¹² 「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）。

- ・ 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、長野労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口における周知や、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 の活用を案内する等により、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。
- ・ 雇止め法理の周知等
 雇止め法理について、長野労働局・労働基準監督署等の窓口を通じて、周知徹底を図る。
- ・ 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。
- ・ 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。

エ 短時間労働者に係る取組

【長野労働局目標】

- パートタイム労働法の履行確保等を目的とする事業所訪問件数：600 件
 （平成 28-32 年度累計）（平成 26 年度：112 件）
- 事業所訪問時に短時間正社員制度導入支援マニュアルの周知を行った件数：600 件（平成 26 年度：112 件）

- 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¹³の規定に基づき設けられている各事業所に

¹³ 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。

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。

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、長野県が「戦略産業雇用創造プロジェクト」¹⁴に取り組むようになった場合は、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。

③ 「多様な正社員」の推進

【長野労働局目標】

- パートタイム労働法の履行確保等を目的とする事業所訪問件数：600件
（平成28-32年度累計）（平成26年度：112件）【再掲】
- 事業所訪問時に短時間正社員制度導入支援マニュアルの周知を行った件数：600件
（平成26年度：112件）【再掲】

- 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
厚生労働省において、業種別（小売業・飲食業）に実態調査・就業規則の規定例を収集した上で、「多様な正社員」及び「無期転換」に関するモデル就業規則を作成し、長野労働局等を通じた周知を実施するとともに、「多様な正社

¹⁴ 「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）。

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。

- 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。
- 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、助成金の更なる制度周知や活用促進を図る。【一部再掲】
- 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公表している専用HP「多様な人材育成で輝く企業応援サイト」を周知・活用促進することにより、「多様な正社員」の普及・拡大を図る。

(2) 待遇改善について

【長野労働局目標】

- ユースエール認定企業の数：10社（平成26年度：若者応援宣言企業：78社）
- パートタイム労働法の履行確保等を目的とする事業所訪問件数：600件
（平成26年度：112件）【再掲】

（参考：その他、本省プランに基づく全国目標）

- 正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小を図る。
- 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）
- 優良派遣事業者の数：500社（平成26年度：85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%（平成26年度：約40%）（職務分析・職務評価普及事業）

- 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】

- 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、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とともに、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。
- 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や介護休業を取得し、継続就業しやすくするために、制度の内容について、事業主や労働者に対する周知徹底を図る。
- 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の施行と未然防止の徹底を図る。
- 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。
- 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。
- 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促進する。

併せて、長野労働局・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。

- 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。
- 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。

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、厚生労働省で作成したチラシ・冊子等を活用して学生・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。
- 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、学校等で活用できるよう周知・活用の促進を図る。また、長野労働局長等の幹部職員が、講師として大学等を訪問し、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（要望に応じ、ハローワークが高校・中学等でも実施）。
- 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する制度（ユースエール認定制度）を周知し、認定企業の増加を図るとともに、認定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】

- 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¹⁵。

- 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（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。

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。

¹⁵ 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。

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）について、違反する事業主に対する指導等により履行確保を図る。
- 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。
- 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

- 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、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、良質なテレワーク・在宅就業の推進などにも取り組んでいく。
- 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長野県において、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。長野労働局としても、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、各種制度や支援策の拡充等に全力で取り組んでいく。

