

奈良県正社員転換・待遇改善実現プラン

2016/03/29

(2019/03/15改定)

奈良労働局正社員転換・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	5
イ 派遣労働者に係る取組	8
ウ 有期雇用労働者に係る取組	9
エ 短時間労働者に係る取組	10
③ 「多様な正社員」の推進	10
(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	14
イ 派遣労働者に係る取組	15
ウ 短時間・有期雇用労働者に係る取組	16
4. おわりに	17

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。
- 「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。
- 奈良県にあっては非正規雇用の比率は 41.1%（全国平均 38.2%）で、全国で 3 番目に高い比率となり、関西圏でも京都府に次ぐ 2 番目となっている。さらに県外への就職率は 28.8%（平成 27 年国勢調査報告）と全国で 2 番目に高い比率となり、県内企業への人材確保、定着促進に取り組む必要がある。
- これらを踏まえ、奈良労働局において、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強力に推進するため、奈良労働局長を本部長とする「正社員転換・待遇改善実現本部」（以下「本部」という。）を設置し、今後の非正規雇用対策及び県内就職促進について議論を行い、平成 28 年 3 月 29 日に、「奈良県正社員転換・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たところ、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、本プランに基づく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. 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。
- 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。なお、本プランの中間年である平成 30 年度に、その進捗や状況等の変化を踏まえ、目標値等を見直した。
- 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が重要である点に留意する必要がある。

2. 非正規雇用を取り巻く現状

- 奈良県の雇用情勢については、平成 30 年 12 月の有効求人倍率（1.49 倍）、正社員の有効求人倍率（1.18 倍）、平成 30 年 7～9 月期の完全失業率は 2.8%と低い水準となっている（総務省労働力調査）。また、法人企業景気予測調査（奈良財務事務所）では、県内企業の景況判断 B S I をみると、全産業で「上昇」超となっており、経済の好循環の動きから、雇用情勢は着実に改善している。
- 全国の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、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。

奈良県の非正規雇用の状況では、平成 29 年の就業構造基本調査によると、非正規雇用の比率は 41.1%（全国平均 38.2%）で、全国で 3 番目に高い比率となっており、関西圏では京都府に次いで 2 番目となっている。

非正規労働者数では、平成 9 年の約 13 万人から平成 29 年には約 22 万人に増加しているため、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ようにしていくことが重要であるため、非正規労働者の正社員転換・待遇改善の実現に向けて取組を進めていくことが重要である。

³ 平成 29 年平均：3,423 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 48 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 29 年平均：2,036 万人（総務省「労働力調査」（詳細集計）（年平均））。過去 10 年間（平成 19～29 年）で非正規雇用が増加しているのは、60 歳以上の男女（83%）と 59 歳以下の女性（17%）である（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 23 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 29 年平均：14.3%（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：22.4%、派遣社員：35.4%、契約社員：30.2%（全体平均：14.3%）（平成 29 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

【目標】

- ハローワークの紹介により正規雇用に結びついたフリーター等の件数
15,000 件以上（平成 28-32 年度累計）
（平成 26 年度実績：3,484 件）（職業安定業務統計）
- ハローワークによる正社員就職・正社員転換数
42,000 件以上（平成 28-32 年度累計）
（平成 26 年度：8,650 件）（職業安定業務統計）
- ハローワークにおける正社員求人数
190,000 人以上（平成 28-32 年度累計）
（平成 26 年度：33,882 人）（職業安定業務統計）

- 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、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、重点的かつ実効性のある取組を実施することが求められる。

【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とともに、正社員就職に向け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相談支援を通じて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、若年者フリーターを対象とした専門相談窓口を活用し、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【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活用促進により非正規雇用労働者の正社員転換を図る。その際、PDCAサイクルを確実に回すための成果目標を適切に設定するとともに、奈良県内の事業所での活用が進むよう、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】。

- ・ 正規雇用促進のためにトライアル雇用制度の活用
 フリーター等で非正規雇用を繰り返している者の正規雇用化を推進するために、トライアル求人への応募勧奨、職業紹介をすすめ、またトライアル雇用開始後の定着支援に取組み、正規雇用化を積極的に図っていく。
 【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
 奈良労働局において、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に要請するとともに、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、正社員求人の提出や非正規雇用労働者の正社員転換への取組を働きかけていく⁸【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】

- 県内新規高校卒業者の県内就職の割合： 前年度以上
 (平成 26 年度調査：65.1%)
 (新規高等学校卒業見込者就職状況報告 3 月末現在)
- 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数
 10,500 件以上 (平成 28-32 年度累計)
 (平成 26 年度実績：2,324 件) (職業安定業務統計)
- マザーズコーナーでの子育て中の女性の就職件数
 7,000 件以上 (平成 28-32 年度計)
 (平成 26 年度実績：1,450 件) (職業安定業務統計)

- 若者の雇用状況における新規学卒者の就職率は、新規高卒者で 99.1%、新規大卒者で 95.0% (平成 30 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 38.1%、高卒者の 44.2%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。

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。

- 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、就職氷河期世代も含むフリーター・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
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を行っており、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【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【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。
- 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、ハローワーク奈良及びハローワーク大和高田に設置している、わかもの支援コーナー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、わかもの支援コーナー等の利用の周知強化を行う。また、トライアル雇用助成金制度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

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）。

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。
【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。
- ひとり親家庭の親等に対する支援
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を提出する8月に地方自治体の希望により臨時窓口を設置し、また、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、常設窓口への誘導について地方自治体との連携を強化する。また、ハローワーク奈良、ハローワーク大和高田及びハローワーク桜井に設置しているマザーズコーナーにおいて就職支援に取り組むとともに、奈良県スマイルセンターと一体的に連携を持った就労支援の取り組みを強化する。
また、公的職業訓練における託児サービス支援付き訓練コース等を活用した就職支援を強化する【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、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ことで、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。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。
- 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、地方自治体及び大学等と連携して地方就職希望者を掘り起こすとともに、「若者雇用促進総合サイト」にて、ユースエール認定企業や若者応援宣言企業をはじめ地方の魅力ある企業の職場情報を掲載するポータルサイトの活用を進める。
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地方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】。

- 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されるよう、わかもの支援コーナー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。【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】

- 無期雇用派遣の増加：派遣元セミナーを年 2 回以上実施
- 紹介予定派遣の増加：派遣先セミナーを年 2 回以上実施

○ 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していくことや、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。

【取組】

- 改正労働者派遣法に関する派遣元セミナーの実施

平成 27 年改正労働者派遣法における、派遣元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の義務付けや雇用安定措置を講ずることの責務について、着実な実施により派遣労働者の職業能力を高めしていくこと、また、正社員として就業機会を提供していくこと等を図るため、派遣元セミナーを年 2 回以上実施する。

- 改正労働者派遣法に関する派遣先セミナーの実施

平成 27 年改正労働者派遣法において、派遣先に課せられた正社員の募集情報提供義務など派遣労働者のキャリアアップ支援について着実な実施、紹介予定派遣の活用の推進、また、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を行うため、派遣先セミナーを年 2 回以上実施する。

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契約から正規雇用等に転換した労働者の数：4,300人（平成28-32年度累計）
（平成27年度2月末：341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、有期雇用労働者の数は全国で約1,400万人となっている。また、有期雇用労働者については、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、こうした労働者が抱える雇止めへの不安を解消することが課題となっている。

- こうした現状を踏まえ、有期雇用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」¹⁰や「雇止め法理」¹¹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】

- ・ 労働契約法のいわゆる「無期転換ルール」と特例制度の周知
有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた時に、労働者の申し込みにより使用者が無期労働契約に転換しなければならないとされた、労働契約法第18条に基づくいわゆる「無期転換ルール」と、専門的知識等を持つ有期雇用労働者や定年後引き続き雇用される有期雇用労働者について特例を認める認定制度について、あらゆる機会を捉えて周知する【平成28年度以降継続的に実施】。
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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。

- ・ 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】。

¹⁰ 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、労働者の申し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。）。

¹¹ 「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【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】

- パートタイム労働法第13条（正社員転換措置）の履行確保のための事業所訪問件数： 年100社
 （H26年度82社、27年度126社）
- 「短時間正社員制度導入支援マニュアル」の周知： 年100社

- 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年のパートタイム労働法改正で導入された正社員転換推進措置により、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】

- ・ 正社員転換措置の確実な導入
 パートタイム労働法に定められた正社員転換措置の内容を周知し、法に沿った措置が講じられるよう働きかける。また、その措置の一つとして短時間正社員制度の導入も有効であるため、併せて周知する。

③ 「多様な正社員」の推進

【目標】

- 「短時間正社員制度導入支援マニュアル」の周知： 年100社 【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】

- 「多様な正社員」の普及・拡大
勤務地や職務等を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行う。【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の活用を通じて、「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、引き続き活用を促進する【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】

- ユースエール認定企業の数：10社（平成28-32年度累計）
（平成26年度若者応援宣言企業：45社）
- 派遣元・派遣先セミナーを年2回以上実施する。【再掲】
- 「同一労働同一賃金ガイドライン」及び「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」の周知を行った企業の数：年100社

- 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】

- 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の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が、平成30年7月に公布された。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。
- 最低賃金の引上げに向けた取組
最低賃金引き上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援として、労働条件管理などの相談等にワンストップで対応する相談窓口「最低賃金総合相談支援センター」の周知に努め事業の円滑な実施を図るとともに、事業場内の最低賃金引き上げを実施した場合に、設備導入等の一部を助成する制度（業務改善助成金）の積極的な周知広報及び利用促進を行い、制度の円滑な実施を図る。
- 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【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、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・介護休業法の周知及び着実な実行を図るとともに、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う。

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、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【平成 28 年度以降も継続的に実施予定】。
- 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【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。
- 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を含め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【平成 30-32 年度にかけて実施】。
- 雇用管理改善等による人材確保支援、「魅力ある職場づくり」の推進

ハローワーク奈良、ハローワーク大和高田に設置した「人材確保対策コーナー」において、人手不足分野を対象とした重点的マッチング支援を実施する。また、雇用管理改善につながる制度等の導入・実施を通じて従業員の職場定着や生産性向上等に取り組む事業主を支援する「人材確保等支援助成金」の活用促進のため、

都道府県労働局・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を行い、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【人材確保対策コーナーは平成 29-32 年度にかけて継続的に実施。その他は平成 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る。

いわゆる「130万円の壁」について、就業調整を防ぎ、被用者保険の適用拡大を円滑に進める観点から、短時間労働者の賃金の引上げや、本人の希望を踏まえて働く時間を延ばすことを通じ、人材確保を図る意欲的な事業主に対し、取組への一時的な支援を行う【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について、10月の加入促進月間に合わせた周知等を通じて制度への加入を引き続き促進する。【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

事業主団体への要請等に加え、リーフレットの配布等による学生・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関係法令等に関する教育の推進

新規学校卒業予定者等、これから就職しようとする者に対しても、労働関係法令上の権利・義務が十分に認知されて就労がなされるよう、高等学校や大学等における説明会等を通じ、労働関係法令等の周知を図る。【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雇用情報提供制度の推進

若者が充実した職業人生を歩んでいくためには、社会の入り口である新規学校卒業段階でのミスマッチを解消していくことが重要であるとの認識に立ち、新規学校卒業者の適職選択とともに企業が求める人材の円滑な採用に資するよう、労働条件に加えて職場の就労実態に係る情報の積極的な提供について適正に推進していく。【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（コースエール認定）する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【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。
第 196 回通常国会で成立し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を義務化したところであり、その円滑な施行に取り組む【平成 30-32 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）について周知を図る。

ウ 短時間・有期雇用労働者に係る取組

【取組】

- 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【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。
- 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り組みを支援・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・一体的に情報提供を実施する【平成30-32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・有期雇用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。

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「正社員的な働き方」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、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【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について、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。奈良労働局としても、労働者の希望や意欲・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っていく。