

奈良県正社員転換・待遇改善実現プラン

2016/03/29

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	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	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	10
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	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	15
エ 短時間労働者に係る取組	15
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 39.7%（全国平均 38.2%）で、全国で 7 番目に高い比率となり、関西圏でも京都府、大阪府に次ぐ 3 番目となっている。さらに県外への就職率は 29.9%（平成 22 年国勢調査報告）と全国で最も高い比率となり、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進めているところであり、またここに、「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、本プランに基づき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。また、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 28 年 2 月の有効求人倍率（1.1 1 倍）、正社員の有効求人倍率（0.77 倍）、平成 27 年 7～9 月期の完全失業率は 3.5%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 24 年の就業構造基本調査によると、非正規雇用の比率は 39.7%（全国平均 38.2%）で、全国で 7 番目に高い比率となっており、関西圏では京都府、大阪府に次いで 3 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 24 年には約 21 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 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）についた主な理由が「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た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

【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
40,000 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
175,000 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）
- トライアル雇用開始件数
2,000 件以上（平成 28-32 年度累計）
（平成 26 年度実績 515 件）（平成 27 年度 2 月末実績 371 件）（職業安定業務統計）
- トライアル雇用開始者の常用雇用移行件数
1,400 件以上（平成 28-32 年度累計）
（平成 26 年度実績 254 件）（平成 27 年度 2 月末実績 154 件）（職業安定業務統計）
- トライアル雇用終了者の常用雇用移行率
70.0%以上（平成 28-32 年度累計）
（平成 26 年度実績 49.3%）（平成 27 年度 2 月末実績 64.4%）（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、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、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】。

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

【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内定率は、新規高卒者で97.4%、新規大卒者で92.9%(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39.5%、高卒者の約42.6%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
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

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)。

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に助成金制度を活用し、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、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、トライアル雇用奨励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けを提出する 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の創設に取

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

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、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。

- 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、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に立地す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】。

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】

- 平成 27 年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で派遣元に課せられた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などのキャリアアップ

措置の着実な施行により派遣労働者の無期雇用派遣の増加を図るため、派遣元セミナーを年2回以上実施する。

- 平成27年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で派遣先に努力義務として課せられたキャリアアップ支援に必要な情報の提供や、派遣労働者の直接雇用の努力、派遣先の正社員等の募集情報の提供などの派遣労働者の雇用安定措置について着実な施行により紹介予定派遣の増加を図るため、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周知と併せて、派遣先セミナーを年2回以上実施する。

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：1,500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」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

¹⁰ 同一の使用urer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。）。

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）。

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 28-29 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】

- 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。

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。【平成 28-29 年度実施】。

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。また、「多様な正社員」制度の導入や見直しを検討する企業に対し、コンサルティング事業の周知を行う。【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。
- ・ 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】。

(2) 待遇改善について

【目標】

- ユースエール認定企業の数：5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】
- 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サイト」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】

- 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、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、育児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、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
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】。
- 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構築を行うなど、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、雇用管理改善モデルや表彰の成果の周知・横展開を図るためのポータルサイトの開設及び都道府県労働局・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。
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法制の周知
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（ユースエール認定）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）の着実な施行を図るため、平成 27 年改正労働者派遣法に関する派遣元・派遣先セミナーを年 2 回以上実施する。
- 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ため、平成 27 年改正労働者派遣法に関する派遣元・派遣先セミナーを年 2 回以上実施する。
- 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ースメント）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ため、平成 27 年改正労働者派遣法に関する派遣元・派遣先セミナーを年 2 回以上実施する。

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。【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。【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

- 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、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。

奈良県正社員転換・待遇改善実現プラン

非正規労働者を取り巻く現状

<奈良県内>

○非正規雇用の比率 39.7%<全国7位>(全国平均 38.2%)・・・H24就業構造基本調査

○非正規雇用労働者数・21万人(H24) ← 13万(H9)・・・15年間で約6割増

<全国的な傾向>

○不本意非正規労働者 25-34歳層 28.4%(他の層より多い) 派遣社員 41.8% 契約社員 34.4%(全体平均18.1%)

本プランの位置づけ

○平成28年度～平成32年度までの5か年を本プランの計画期間とする。

○平成30年度に、その時点での進捗や状況等の変化等を踏まえ、必要に応じて目標値等を見直すこともあり得る。

○不本意非正規雇用労働者の正社員転換、労働者の希望や意欲・能力に応じた雇用形態、待遇の実現に留意しながら、進める。

正社員転換等に向けた取組

○不本意非正規雇用労働者の正社員転換等

- ・キャリアアップ助成金の活用促進
- ・正規雇用促進のためのトライアル雇用制度の活用
- ・ハローワークにおける正社員就職実現に向けた取組強化

(主な数値目標)

フリーターの正社員転換	15,000件以上
正社員就職・転換数	40,000人
正社員求人数	175,000人分

○対象者別の正社員転換

- ・若者雇用促進法の円滑な施行
- ・新卒者等の正社員就職の実現
- ・ひとり親家庭の親等に対する支援
- ・派遣労働者の正社員転換のための取組(キャリアアップ助成金、派遣元・先セミナー)
- ・多様な正社員化の推進

(主な数値目標)

県内新規高校卒業者の県内就職の割合:前年度以上	
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
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
パート法に基づく正社員転換措置の履行確保のための事業所訪問件数	100社

待遇改善に向けた取組

○非正規雇用労働者共通の待遇改善

- ・最低賃金の引上げに向けた取組
- ・育児休業・介護休業の取得推進
- ・パワハラ等の予防・解決に向けた環境整備
- ・雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

(主な数値目標)

- ユースエール認定企業数 5社

○対象者別の待遇改善

- ・若者雇用促進法に基づく雇用情報提供制度の推進
- ・派遣労働者の均等・均衡の推進等
- ・有期契約労働者に係る雇用契約の期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

(主な数値目標)

- 「パートタイム労働者活躍企業宣言サイト」の周知 100社

☆ 奈良県内で安心して希望を持って働ける環境づくり ⇒ 一人でも多くの正社員就職を奈良県内で実現 ⇒ 奈良県の地域活性化

正社員転換・待遇改善実現プラン 工程表

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	目標値
正社員転換等① 不本意非正規雇用労働者の正社員転換等	ハローワークにおける正社員就職の実現					○ハローワーク紹介による正規雇用に結びついたフリーター数 ：15,000件以上 (平成26年：3,484件)
	キャリアアップ助成金の活用促進を図る					○ハローワーク紹介による正社員就職・正社員転換 ：40,000件以上 (平成26年：8,650件)
	業界団体等への要請					○ハローワークが確保した正社員求人 数 ：175,000人 (平成26年：33,882人)
	公的職業訓練等の実施					○トライアル雇用開始件数 ：2,000件以上 (平成26年度：515件)
	若者雇用促進法の円滑な施行(①職場情報提供、②求人不受理、③ユースエール認定等)					○トライアル雇用開始者の常用雇用移行件数 ：1,400件以上 (平成26年度：254件) ○トライアル雇用終了者の常用雇用移行率 ：70.0%以上 (平成26年度：49.3%)
新卒者等	新卒応援ハローワーク等における新卒者等の正社員就職の実現(既卒3年以内の者や中退者を対象とした助成金制度の活用により集中的に実施)			引き続き必要な支援を実施		○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：65.1%)
フリーター等	わかもの専門相談窓口(わかもの支援コーナー)等におけるきめ細かな職業相談、利用の周知強化等					○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26年度：2,324件)
	トライアル雇用奨励金の活用促進					○マザーズコーナーの子育て中の女性の就職件数 ：7,000件以上 (平成26年度：1,450件)
ニート・ひきこもり	若者サポートステーションにおける地域ネットワークを活用した支援・学校中退者等への切れ目ない支援の実施					
ひとり親	地方自治体へのハローワーク臨時窓口設置や常設窓口への誘導強化、マザーズコーナーにおける専門相談員の配置、奈良県スマイルセンターとの一体的にワンストップサービスの実施					
	各種助成金の活用促進、就職に有利な資格取得支援、託児サービス付き公的職業訓練の創設					
	若者の職業能力開発の推進					
	大学等と連携した県内就職促進と県内での雇用機会のマッチング強化					

正社員転換・待遇改善実現プラン 工程表

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	目標値
正社員転換等②						
派遣労働者	改正労働者派遣法の円滑な施行					<ul style="list-style-type: none"> ○無期雇用派遣の増加 派遣元セミナーの開催年2回以上 ○紹介予定派遣の増加 派遣先セミナーの開催年2回以上
	経過措置期間中の専門26業務で働く方への相談対応					
	労働契約申込みみなし制度の円滑な施行、紹介予定派遣の活用の促進、紛争防止措置の周知啓発等					
有期契約労働者	無期労働契約への転換ルール（制度が適用される平成30年4月1日まで集中的に実施）の周知等		制度の円滑な施行			<ul style="list-style-type: none"> ○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 ：1,500人以上 （平成27年度2月末：341人）
	雇止め法理の周知等					
	助成金を活用した有期契約労働者の無期転換等の促進					
短時間労働者	パートタイム労働法に基づく正社員転換措置の周知					<ul style="list-style-type: none"> ○パートタイム労働法第13条（正社員転換措置）履行確保の事業所訪問 ：年間100社 （平成26年度82社） ○短時間正社員制度導支援マニュアルの周知 ：年間100社
地域における取組	雇用促進税制の活用による地域における質の高い雇用（無期雇用・フルタイム）の創出を促進					
多様な正社員	<ul style="list-style-type: none"> ・「多様な正社員」の普及・拡大、多様な正社員制度導入の企業へのコンサルティング事業の周知 ・短時間正社員制度導入支援マニュアルの普及等 ・キャリアアップ助成金の活用促進 					<ul style="list-style-type: none"> ○【再掲】短時間正社員制度導支援マニュアルの周知 ：年間100社

正社員転換・待遇改善実現プラン 工程表

平成28年度

平成29年度

平成30年度

平成31年度

平成32年度

目標値

待遇改善①

最低賃金引き上げについて、中小企業・小規模事業者への相談窓口への周知、相談支援

最低賃金の引き上げを実施した場合に設備導入等の一部助成制度の周知・利用促進

キャリアアップ助成金制度を活用した待遇改善・職業能力開発の推進

・育休復帰支援・介護支援プランの策定支援
・期間雇用者の育児休業取得促進プログラムの実施等（育児休業中の代替要員確保への費用助成）

・セクハラやマタハラについて、迅速・厳正な行政指導
・着実な男女雇用機会均等法の施行と未然防止の徹底

・被用者保険の適用拡大実施のための準備・円滑な実施

※平成28年10月から、従業員数501人以上の企業について、適用拡大を実施

労働保険未手続事業者に対する加入促進

中小企業退職金共済制度への加入促進 等

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、学生・生徒等に対する労働法制の周知

若者の雇用管理改善の促進、ユースエール認定制度の推進

○ユースエール認定企業の数：5社
（平成26年度若者応援宣言企業：45社）

○派遣元・派遣先セミナーの開催
：それぞれ年間2回以上

○均等・均衡待遇等に向けたパートタイム労働者活躍企業宣言サイトの周知企業数
：100社

非正規雇用労働者共通

若者

正社員転換・待遇改善実現プラン 工程表

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	目標値
待遇改善②						
派遣労働者	労働者派遣法に基づく均衡待遇の推進のためのセミナーの開催					
	教育訓練、キャリアコンサルティングの実施等					
	育児・介護休業法の規定の周知徹底等					
有期契約労働者	労働契約法第20条の趣旨及び規定内容について、周知徹底の強化					
	パートタイム労働法の履行確保					
短時間労働者	雇用管理改善に向けた企業の自主的な取組の促進					
	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の制度周知)					
その他	正社員の働き方の改善(過重労働解消、過労死等防止対策、テレワーク・在宅就業の推進等) 等					