

新潟県正社員転換・待遇改善実現プラン

平成 28 年 3 月 28 日

(平成 31 年 3 月 29 日改定)

新潟労働局

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
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	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	14
ウ 短時間・有期雇用労働者に係る取組	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。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。
- これらを踏まえ、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」（以下「本省本部」という。）や「正社員転換・待遇改善実現チーム」を設置し、今後の非正規雇用対策の在り方等について議論を進めてきたところである。
また、新潟労働局においても労働局長を本部長とする「新潟労働局正社員転換・待遇改善実現本部」を平成 27 年 10 月 20 に設置し、「正社員転換・待遇改善キャンペーン」、「不本意非正規対策・学卒正社員就職実現キャンペーン」を展開して経済団体、事業主に対する働きかけを行い、平成 28 年 3 月 28 日に「新潟県正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定した。
- 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）（以下「働き方関連法」という。）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、その進捗状況等を踏まえ、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

○ 新潟県の雇用情勢については、平成30年平均の有効求人倍率(原数値)が1.70倍となり、昭和38年以降3番目の高い水準となった。また、平成31年1月の正社員の有効求人倍率(原数値)は1.40倍となり、統計を取り始めた平成17年以降1月としては最も高くなった。全国的に見ても、平成31年1月の全国の完全失業率(季節調整値)は2.5%と26年ぶりの低い水準となるなど、新潟県の雇用情勢は着実に改善が進んだ。

○ 全国的な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。

新潟県における雇用労働者に占める非正規雇用労働者の割合は、平成24年度に34.1%(全国38.2%)であったものが、平成29年度には34.9%(全国38.2%)と微増している。⁵⁻¹

○ 不本意非正規雇用労働者は依然として相当数存在している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))。

⁵⁻¹ 総務省「就業構造基本調査」

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】

- ハローワークによる正社員就職・正社員転換数：113,800人（平成28-32年度累計）（平成26年度：23,091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：459,600人（平成28-32年度累計）（平成26年度：91,015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、足下で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。

【取組】

- ・ ハローワークにおける正社員就職の実現
事業主に対して正社員求人の提出や非正規雇用求人の正社員求人への転換の働きかけを積極的に行い、正社員求人の一層の確保を図るとともに、求職者に対して、正社員求人への応募を勧奨し、積極的に職業紹介を行うほか、応募書類作成支援等、マッチングのための取り組みを強化し、正社員就職の積極的な促進を図る。また、担当者制による就職支援を実施するなど利用者それぞれの状況に対応したきめ細かな取組を行う【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非正規雇用労働者の正社員転換を図る。また、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】。
- ・ 業界団体等への要請
新潟労働局において、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、幹部職員が業界団体や事業所を訪問し、又は公共職業安定所長等の幹部職員がハローワークにおいて、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】。

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。

- ・ 公的職業訓練等の実施
離職者等がそれぞれのニーズ・状況に応じて基礎的能力を習得できる訓練や実践的訓練、地域における人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定など、多様な訓練機会を通じて安定的な就業に繋がるよう公的職業訓練を実施する【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】

- 学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率：100%
(平成 26 年度：100%)
- ショブ・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：77.1%)

- 新潟県内の若者の雇用状況については、平成 31 年 3 月学校卒業予定者の就職内定率（平成 31 年 1 月現在）は、高校で 98.0%、大学等で 88.7%と着実に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（平成 27 年 3 月卒業者）で高校 33.2%、短大・専修学校等卒 38.7%、大学卒 32.3%と、離職率全体は改善傾向にはあるが、依然として 30%以上の離職率で高止まりしている。

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、未就職卒業者や、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

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）。

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】。

- 新卒者等の正社員就職の実現

新潟新卒応援ハローワーク等及び県内ハローワークにおいて、学校等と連携して、在学中の早い段階から学卒ジョブサポーターや企業の人事担当者等が講師となる職業講話、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、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、わかものハローワーク新潟、わかもの支援窓口（上越、三条、新発田、新津、村上安定所）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、わかものハローワーク新潟、わかもの支援窓口、ジョブカフェの利用の周知強化、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就職支援を行う。【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

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、ハローワーク常設窓口（新潟市中央区、東区、西区）への誘導等を強化する。また、「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月に地方自治体への臨時窓口を設置し支援に取組む。

マザーズハローワーク事業において、ひとり親の就職支援担当の専門相談員の配置や、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とともに、試行雇用から長期雇用につなげる道

を広げるため、トライアル雇用助成金と特定求職者雇用開発助成金の併用を可能としており、キャリアアップ助成金について引き続き活用を促進する。

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等の設定促進による職業能力開発の推進に取り組む【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）及びデュアル訓練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】。

- 県内就職の促進と良質な雇用機会とのマッチングの強化

県内に在住している若者や県外大学等に就学している学生の県内就職及び県内企業で必要とする人材の確保のため、新潟県が行う「定住促進（リブ・インにいがた）対策事業」と連携し県内就職を促進する。このため、にいがたUターン情報センターを新潟労働局と新潟県が一体的に運営し、職業相談、職業紹介、求人情報提供、移住に関する生活相談、県内企業情報提供及び首都圏における合同就職面接会等を実施することにより、U・Iターンの促進を図る。若者等のニーズに応じて、県内への就職が選択肢の一つとして位置づけられるよう、地方自治体や首都圏・近畿圏の大学等と連携して県内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をはじめ県内中小企業の職場情報を入手できるポータルサイトの周知を図る。

【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、わかものハローワーク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。

また、新潟地域若者サポートステーションにおいて、40歳代前半層の就職氷河期世代の無業者を対象に、有効なプログラム開発につなげるためのモデル事業を実施する【新潟地域若者サポートステーションの事業については、平成 31 年-32 年度で実施】。

イ 派遣労働者に係る取組

【目標】

- 無期雇用派遣の増加：平成28年6月1日現在の状況報告の比率から
5パーセントポイント増
(平成24年：全国17.3%¹⁰) (労働者派遣事業報告)
- 紹介予定派遣の増加：全事業所数の13%
(平成25年度：全事業所数の11.1%) (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¹¹、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。

○ 派遣労働者については、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を盛り込んでいるところであり、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、新潟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。

¹⁰ 労働者派遣事業報告は集計に時間を要することから、当該報告に基づく数値目標について、本プランが終了する平成33年3月時点で平成32年度の数値が不明の場合があり、その場合にはその時点の最新値により目標の達成状況を把握することとする。以下同じ。

¹¹ 労働者の賃金（雇用形態別・時給ベース・男女計）（平成29年）
正社員：1,937円、派遣労働者：1,363円、契約社員等：1,293円、短時間労働者：1,096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29年）。より、それぞれ正社員・正職員、正社員・正職員以外、短時間労働者の結果から時給換算したもの。派遣労働者については、「派遣労働者実態調査」（平成29年）

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直接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：5,500 人（平成 28-32 年度累計）
（平成 26 年度：207 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、有期雇用契約を反復更新している実態がみられるところから、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」¹²や「雇止め法理」¹³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、新潟労働局・労働基準監督署・ハ

¹² 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。）。

¹³ 「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）。

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等が掲載された「無機転換ポータルサイト」を周知するほか、集団指導、説明会でのルールの解説や個別相談会の実施等によって、制度の周知・企業における導入支援を図る【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、集団指導、説明会を通じて、周知徹底を図る【平成 28 - 32 年度にかけて継続的に実施予定】。
- 高齢の有期雇用労働者の無期転換の促進
高齢の有期雇用労働者については、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、有期雇用労働者等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】

- 正社員転換制度について聴取する事業所訪問指導件数 800 件
(平成 28-32 年度累計)

- 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】

- 正社員転換推進措置の好事例の収集等
パートタイム労働法第 13 条¹⁴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。

¹⁴ 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。

【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

新潟県の産業政策と一体となった正社員雇用の創出のための取組を支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」¹⁵へ参加し、地域における良質な雇用機会の創出・確保に向けた取組に協力する（合同企業説明会、地域雇用開発助成金の特例支給等）【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

③ 「多様な正社員」の推進

【目標】

- 正社員転換制度について聴取する事業所訪問指導件数 800 件
（平成 28-32 年度累計）【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】

- ・ 短時間正社員制度導入支援マニュアルの普及等
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】。

¹⁵ 「地域活性化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安定的な雇用の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）。

(2) 待遇改善について

【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。
- ユースエール認定企業の数： 20社（平成32年度末）

○ 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と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とため、円滑な施行に向けて丁寧な周知・説明等を行う。
- 最低賃金、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。
- 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・職業能力開発を推進する【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、有期雇用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施行を図るとともに、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、有期雇用労働者が介護休業等を取得しやすくなるよう、介護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施行を図るとともに、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」の周知をするほか、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、その取り組みを支援する【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とともに、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】。
- 総合的なハラスメント対策の推進について
職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント防止対策については、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づく行政指導において、事業主に義務付けられたハラスメント防止対策の履行確保を図るとともに、パワーハラスメントについても、ポータルサイト「あかるい職場の応援団」、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の活用などにより、予防、解決について事業主に取組を促進する。【平成 28 - 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
ハローワークの「人材確保支援コーナー」において、人材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、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【人材確保支援コーナーは平成 30 - 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】。
- 労働保険の未手続事業一掃対策の推進
1 人でも労働者を雇用している事業主を対象として、労働保険の未手続事業一掃対策における取組を実施する【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、「中退共加入促進強化月間」（10 月）における集中的な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・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に的確に対応する
また、学生のアルバイトを可とする求人がハローワークに申し込まれた場合は、「学生労働条件に関する自主点検表」を事業主に配付し意識啓発を図る【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
多様な就業形態が増加する中で、労働関係法令について知ることは、労働関係の紛争や不利益取扱いの未然の防止に役立つとともに、働き方を選択する上で重要であるため、学生・生徒等に短する労働関係法令に関する教育を進める。
このため、労働関係法令の基本的知識をまとめた資料について、学校・企業等に周知・活用促進を図るとともに、地域の大学等と連携し、労働局幹部職員等が講師として大学等を訪問し労働法制の普及に関するセミナーや講義に取り組み、大学生等のアルバイト就労等における労働トラブルに関する相談先の周知を行う。
ハローワーク等での若者向けセミナーを活用した労働法制の普及、ハローワークによる高校等に対して、労働法教育の必要性の周知を行い、生徒への講義を実施する【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）し、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】。

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¹⁶。

また、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が義務化されたところであり、その円滑な施行に取り組む【平成 30 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や妊娠・出産・育児休業等に関する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 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

¹⁶ 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。

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（不合理な待遇差の禁止）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】。

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場所である。
- 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当県において、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。新潟労働局としても、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。

