ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health , Labour and Welfare

Press Release

岡 山 労 働 局 発 表
平成 28 年 3 月 28 日

【担当】
岡山労働局職業安定部職業安定課
課　　長　　国只 達也
課長補佐　　丸山 隆二
電 話 ：　　086-801-5103
ＦＡＸ：　　086-801-4526

「岡山県正社員転換・待遇改善実現プラン」の策定について

岡山労働局（局長　三上明道）は、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の実現に向けた取組を加速させる計画として「岡山県正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定しました。

「岡山県正社員転換・待遇改善実現プラン」の概要について

１　計画期間等

・計画期間は、平成２８年度から平成３２年度の５か年とする。
・プランの着実かつ効果的な推進を図るため、進捗状況を毎年把握・公表する。
・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き方の正社員転換を進める。

２　主要な目標

(1)　不本意非正規雇用労働者の正社員転換等
・ハローワークによる正社員就職件数：90,200 人（平成 28-32 年度累計）
・ハローワークによる正社員転換数：2,200 人（平成 28-32 年度累計）

(2)　若者等の正社員転換
・新規大学卒業者の正社員就職の割合：92.0%
・ハローワークの職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の就職件数：33,200 件

(3)　待遇改善の取組
・正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小を図る。

正社員転換・待遇改善実現プラン

計画期間等

○　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)の５か年とする。

○　プランの着実かつ効果的な推進を図るため、プランの進捗状況を毎年把握・公表する。

○　プランの中間年である平成30年度に、進捗状況等を踏まえ、必要に応じ、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。

○　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の正社員転換を進めることが重要である。

主要な目標

■不本意非正規

○ハローワークによる正社員就職件数：90,200人（平成28-32年度累計）　（平成26年度：18,034人）

○ハローワークによる正社員転換数：2,200人（平成28-32年度累計）　（平成26年度：164人）

■若者

○新規大学卒業者の正社員就職の割合：92.0%　（平成27年３月卒：90.9%）

○ハローワークの職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の就職件数：33,200件
（平成26年度：5,562件）

■待遇改善

○正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小を図る。

正社員転換・待遇改善実現プラン

取組目標・取組

（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件数：90,200人（平成28-32年度累計）
（平成26年度：18,034人）

○ハローワークによる正社員転換数：2,200人（平成28-32年度累計）
（平成26年度：164人）

取組

○ハローワークにおける正社員求人の積極的な確保や、正社員就職に向けた担当者制による支援等

○キャリアアップ助成金の活用促進による正社員転換等の推進

○業界団体等に対する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の要請

○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

② 対象者別の正社員転換等

ア. 若者等

目標

○新規大学卒業者の正社員就職の割合：92.0%
（平成27年３月卒：90.9%）

○新規高校卒業者の正社員就職の割合：99.5%
（平成27年３月卒：99.3%）

○新規学卒者の卒業後３年以内の離職率（大学）：全国平均以下
（平成24年３月卒：35.8%）

○ハローワークの職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の就職件数：33,200件（平成28-32年度累計）
（平成26年度：5,562件）

○学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率：90%
（平成26年度：83.1%）

取組

○若者雇用促進法の円滑な施行

○新卒者等の新卒応援ハローワーク等における正社員就職の実現

○フリーター等へのわかものハローワーク等におけるきめ細かな職業相談等

○ニート等への地域若者サポートステーションにおける地方自治体、学校と協働した支援等

○若者の職業能力開発の推進

正社員転換・待遇改善実現プラン

取組目標・取組

イ. 派遣労働者

目標

○キャリアアップ助成金を活用して派遣労働者から派遣先の正社員に転換した労働者の数：80人（平成28-32年度累計）
○紹介予定派遣での職業紹介を経て直接雇用に結びついた労働者の数：3,300人（平成28-32年度累計）
（平成25年度：602人）

取組

○改正労働者派遣法の円滑な施行
○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

ウ. 有期契約労働者

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：2,100人（平成28-32年度累計）
（平成26年度：162人）

取組

○無期労働契約への転換ルール、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

エ. 短時間労働者

目標

○パートタイム労働法第13条（正社員転換措置）の履行確保を目的とする事業所訪問件数：500件（平成28-32年度累計）
○キャリアアップ助成金を活用して短時間正社員制度を導入した事業所数・対象労働者数：45社・65人（平成28-32年度累計）

取組

○パートタイム労働法に基づく正社員転換措置の好事例の収集等

正社員転換・待遇改善実現プラン

取組目標・取組

③　「多様な正社員」の推進

目標

○キャリアアップ助成金を活用して短時間正社員制度を導入した事業所数・対象労働者数：45社・65人（平成28-32年度累計）　【再掲】

取組

○「多様な正社員」の普及・拡大
○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

（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28年2月若者応援宣言企業：193社）
○事業所訪問等による「パートタイム労働者活躍宣言サイト」の周知件数：500件（平成28-32年度累計）

①　非正規雇用労働者共通の待遇改善

取組

○均等・均衡待遇の推進策等について検討
○最低賃金について、幅広い周知、監督指導
○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実施
○キャリアアップ助成金の処遇改善コース・人材育成コースの活用促進等による待遇改善・職業能力開発の推進
○育児・介護休業の取得推進等やセクハラやいわゆるマタハラについて、迅速・厳正な行政指導
○パワハラ対策、労働条件の確保・改善対策の推進、雇用管理改善による魅力ある職場づくりの推進、労働保険の適用推進、中小企業退職金共済制度への加入促進

正社員転換・待遇改善実現プラン

取組目標・取組

②　対象者別の待遇改善

ア. 若者

取組

○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

イ. 派遣労働者

取組

○労働者派遣法に基づく均衡待遇の推進
○教育訓練、キャリアコンサルティングの実施等
○偽装請負など違法派遣に対する厳正な行政指導、許可制の運用等

ウ. 有期契約労働者

取組

○労働契約法第20条の趣旨及び規定内容について、周知徹底の強化や関連する判例の必要な情報収集の実施

エ.短時間労働者

取組

○パートタイム労働法の履行確保
○雇用管理改善に向けた企業の自主的な取組の促進、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進
○総合的な情報提供の実施

岡山県正社員転換・待遇改善実現プラン

平成 28 年 3 月 15 日

岡山労働局

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
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　若者に係る取組 …… 15
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 …… 16
エ　短時間労働者に係る取組 …… 17
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、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、県内企業の人材確保・育成が進み、生産性の向上が図られることは、地域の社会経済の維持・発展に資するものであり、地方の創生に向けても必要な取組であると認識している。

○　そのような中、「「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、厚生労働省では、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。）を設置し、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こととしている。岡山労働局においても、平成 27 年 10 月 20 日に「岡山労働局正社員転換・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」や「不本意非正規対策・学卒正社員就職実現キャンペーン」を実施するほか、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。

○　ここに、「岡山県正社員転換・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）⑪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

○　岡山県内の雇用情勢は、平成 27 年 １２月の有効求人倍率が 1.５４倍と平成 ４年９月（1.５６倍）以来の高い水準となったほか、平成 28 年１月には、正社員の有効求人倍率（1.０８倍）が統計を取り始めた平成 16 年 11 月以降で最高の水準となるなど、雇用情勢は引き続き改善している。

○　県内の非正規雇用労働者数については、平成 ９ 年には１７.６万人となっていたものの、平成 14 年には２１.０万人、平成 19 年には２４.３万人となり、平成 24 年には２８.６万人にまで増加している。全雇用者に占める非正規雇用労働者の割合も平成９年の２０.９％から平成 24 年には３４.５％にまで増加している。平成 19 年から平成 24 年の状況をみると、その割合は全国的に増加しているが、特に、岡山県では２８.４％から３４.５％へと６.１ポイントの増加となっており、全都道府県で一番大きい増加幅となっている。６０歳以上の高年齢層において、定年後の継続雇用が進んでいることが要因の一つであるが、新規学校卒業時に正社員としての就職が実現せず、そのまま「正社員としての働ける機会がなく非正規雇用で働いている者」（不本意非正規）も一定数存在している。岡山労働局管内のハローワークにおいても、フリーター等の不安定就労期間が長い者や、安定就労の経験が少ない正社員就職希望者（45 歳未満）が平成 27 年 12 月末時点で８，２２６名が求職登録している。

○　内訳をみると、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[3]。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]　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】

■　ハローワークによる正社員就職件数：90,200 人（平成 28-32 年度累計）

（平成 26 年度：18,034 人）（岡山労働局業務統計）

■　ハローワークによる正社員転換数：2,200 人（平成 28-32 年度累計）

（平成 26 年度：164 人）（キャリアアップ助成金支給実績）

○　不本意非正規雇用労働者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、それらの者を多く雇用する事業所等においては、例えば、労働者の希望する雇用形態等を定期的に調査・把握するとともに、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、団塊ジュニア世代を対象とする相談窓口を設置する等、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。また、それぞれの地域において活用が進むよう、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

岡山県をはじめとする関係機関とも連携し、労働局幹部職員による業界団体へ

の働きかけ、公共職業安定所長等の幹部職員による事業主訪問による働きかけ、ハローワークにおける事業所への働きかけを行っていく。[4]【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を実施するほか、地域のニーズや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】。

[4] 「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】

■ 新規大学卒業者の正社員就職の割合：92.0%

（平成 27 年３月卒：90.9%）（岡山県学校基本統計）

■ 新規高校卒業者の正社員就職の割合：99.5%

（平成 27 年３月卒：99.3%）（岡山県学校基本統計）

■ 新規学卒者の卒業後３年以内の離職率（大学）：全国平均以下

（平成 24 年３月卒：35.8%）（厚生労働省調べ）

■ ハローワークの職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の就職件数：33,200 件（平成 28-32 年度累計）

（平成 26 年度：5,562 件）（岡山労働局業務統計）

■ 学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率：90%

（平成 26 年度：83.1%）（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 99.3%、新規大卒者で 93.5%（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している。また、新規学卒者の卒業後３年以内の離職率（平成 24 年３月）は、大卒者で 35.8%、高卒者で 40.0%となっており、大学卒については全国平均よりも高い。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[5]。

【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

[5] 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）。

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に対して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

おかやま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。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、3 年以内既卒者等採用定着奨励金も活用し、新規学卒枠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】。

- 新卒者等の職場定着の促進

新卒者等の正社員就職後の職場定着を促進するため、職場訪問や電話等によるフォローアップを実施するほか、職場定着セミナーを実施する。そのほか、就職内定者を対象に、各種労働法令や社会保険制度の基礎知識の習得や、早期の離職はキャリアとして認められにくい状況等について説明するセミナーを開催し、早期離職の防止、職場定着を図る【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、倉敷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やかな職業相談・職業紹介、職業意識啓発のためのセミナーを開催するほか、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（電話・メール相談事業は平成 28 年度から実施）】。

- 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、就職意欲を喚起する取組を進めるほか、岡山県が主催する「おかやま自立支援ネットワーク」も活用し、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】。

・　若者の職業能力開発の推進

　若者の職業能力開発を進めるため、フリーター等の非正規雇用労働者の就職支援においては、岡山県や（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する企業実習と座学を一体的に組み合わせた訓練（日本版デュアルシステム）に積極的に誘導することで、若者の職業能力開発、正規雇用の促進を図る【平成28年-32年度にかけて継続的に実施】。

・　県内への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、地方自治体や首都圏・近畿圏の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、県内の自治体との連携による県内企業の合同企業説明会や就職面接会を開催する。

　また、県内でのユースエール企業の確保に努め、厚生労働省が開設するポータルサイトで情報を発信するほか、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】
■　キャリアアップ助成金を活用して派遣労働者から派遣先の正社員に転換した労働者の数：80 人（平成 28-32 年度累計）
■　紹介予定派遣での職業紹介を経て直接雇用に結びついた労働者の数：3,300 人（平成 28-32 年度累計）　（平成 25 年度：602 人）（労働者派遣事業報告）

○　派遣労働者については、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取組が重要である。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、都道府県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【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：2,100 人（平成 28-32 年度累計）

（平成 26 年度：162 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」[6]や「雇止め法理」[7]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【平成 28-29 年度にかけて集中的に実施】。

---

[6] 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。）。

[7] 「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修了すること。）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）。

・　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、高年齢者雇用安定助成金を活用し、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【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）の履行確保を目的とする事業所訪問件数：500 件（平成 28-32 年度累計）

■　キャリアアップ助成金を活用して短時間正社員制度を導入した事業所数・対象労働者数：45 社・65 人（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履行確保の取組

パートタイム労働法第 13 条の規定に基づき、事業所においては正社員転換推進措置の実施義務が課せられていることから、計画的に事業所を訪問し、法の履行確保を図る。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

・　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[8]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

[8] 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。

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】。

③　「多様な正社員」の推進

【目標】

■　キャリアアップ助成金を活用して短時間正社員制度を導入した事業所数・対象労働者数：45 社・65 人（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】

・　「多様な正社員」の普及・拡大

「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図る。

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、パンフレットを活用するなどにより就業規則の整備等企業内ルールの制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行うとともに、本省において実施するコンサルティングの利用勧奨を行う。

・　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】
■　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 28 年 2 月若者応援宣言企業：193 社）
■　事業所訪問等による「パートタイム労働者活躍宣言サイト」の周知件数：500 件（平成 28-32 年度累計）

○　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】

・　均等・均衡待遇の推進策等について

雇用形態が異なっていても同じ職務・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。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

・　最低賃金について

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

事業所訪問による育児・介護休業規定整備指導及び事業主や県民に制度の周知を行う。両立支援等助成金の活用促進などにより、育児休業、介護休業の取得を促進する。【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（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、労働者からの相談には適正に対応し、相談者のニーズに応じて、情報提供や個別紛争解決援助を行い、円滑な解決を図る。法違反等の問題がある場合には、事業主に対して迅速かつ厳正な指導を行う。あわせて、法違反の未然防止のため法の周知徹底を図る。【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】。

- 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【平成 28 年度以降も継続的に実施予定】。

- 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に取組む【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】。

なお、平成 29 年度までは現行中期目標（第３期）にて定めている取組を着実に推進していくこととし、平成 30 年度以降の取組については、次期中期目標（第４期）にて定める取組を着実に推進することとする。

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、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【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、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・企業等で活用できるよう周知・活用の促進を図る。また、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、高校・中学等でも実施）【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[9]。【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

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・29 年度に集中的に実施（一部法改正が前提）】。

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

[9] 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。

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。【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実施

事業主にパートタイム労働者活躍企業診断サイトを周知して、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、「パート労働者活躍企業宣言」を行うことを勧奨する【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重要である。

○　特に、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は喫緊の課題である。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。岡山労働局としても、女性の活躍推進、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの推進等の取組について一体的に周知、働きかけを行うほか、岡山県、各市町村、労使団体等とも連携を図りながら地域ぐるみでの取組を推進していく。

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					
	キャリアアップ助成金の拡充	引き続き活用促進を図る				○ハローワークによる正社員就職件数：90,200人（平成28-32年度累計） （平成26年度：18,034人） ○ハローワークによる正社員転換数：2,200人（平成28-32年度累計） （平成26年度：164人）
	業界団体等への要請					
	公的職業訓練等の実施					
	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）					
若者等	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		○新規大学卒業者の正社員就職の割合：92.0% （平成27年３月卒：90.9%） ○新規高校卒業者の正社員就職の割合：99.5% （平成27年３月卒：99.3%） ○新規学卒者の卒業後３年以内の離職率（大学）：全国平均以下 （平成24年３月卒：35.8%） ○ハローワークの職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の就職件数：33,200件（平成28-32年度累計） （平成26年度：5,562件） ○学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率：90% （平成26年度：83.1%）
	フリーター等	わかものハローワーク等におけるきめ細かな職業相談、利用の周知強化等				
		トライアル雇用奨励金の活用促進				
	ニート・ひきこもり	地域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				
		ひきこもり地域支援センター等における相談支援の実施				
	若者の職業能力開発の推進					
	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					

正社員転換・待遇改善実現プラン　工程表

正社員転換等②

	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
派遣労働者	改正労働者派遣法の円滑な施行					○キャリアアップ助成金を活用して派遣労働者から派遣先の正社員に転換した労働者の数：80人（平成28-32年度累計） ○紹介予定派遣での職業紹介を経て直接雇用に結びついた労働者の数：3,300人（平成28-32年度累計） （平成25年度：602人）
	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の周知等（制度が適用される平成30年４月１日まで集中的に実施）		制度の円滑な施行			○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：2,100人（平成28-32年度累計）　（平成26年度：162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好事例の収集等					○パートタイム労働法第１３条（正社員転換措置）の履行確保を目的とする事業所訪問件数：500件（平成28-32年度累計） ○キャリアアップ助成金を活用して短時間正社員制度を導入した事業所数・対象労働者数：45社・65人（平成28-32年度累計）
多様な正社員	・「多様な正社員」の普及・拡大 ・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					○キャリアアップ助成金を活用して短時間正社員制度を導入した事業所数・対象労働者数：45社・65人（平成28-32年度累計）

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						
非正規雇用労働者共通	均等・均衡待遇の推進策等の検討					○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28年2月若者応援宣言企業：193社） ○事業所訪問等による「パートタイム労働者活躍宣言サイト」の周知件数：500件（平成28-32年度累計）
	最低賃金について、幅広い周知、監督指導					
	企業収益を踏まえた賃金の引き上げに向けた働きかけや必要な環境整備を実施					
	職業能力開発の推進					
	育児・介護休業の取得推進等について法改正の検討	・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				
	マタハラについて法改正の検討	・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等の施行と未然防止の徹底	引き続き必要な施策の実施			
	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、賃金引上げ等を実施する事業主への支援を実施					
	パワハラ対策、労働条件の確保・改善対策の推進、雇用管理改善による魅力ある職場づくりの推進、労働保険の適用推進、中小企業退職金共済制度への加入促進　等					
若者	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					

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					
	教育訓練、キャリアコンサルティングの実施等					
	偽装請負など違法派遣に対する厳正な行政指導、許可制の運用等					
	育児・介護休業に係る不利益取扱いについて法改正の検討（再掲）	育児・介護休業法の規定の周知徹底等				
	マタハラについて法改正の検討（再掲）	・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等の施行と未然防止の徹底	引き続き必要な施策の実施			
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・関連する判例の必要な情報収集の実施					
短時間労働者	パートタイム労働法の履行確保					
	雇用管理改善に向けた企業の自主的な取組の促進、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進					
	総合的な情報提供の実施					