

大阪労働局
正社員転換・待遇改善
実現プラン

平成 28 年 3 月 25 日

(平成 31 年 4 月 17 日改定)

大阪労働局正社員転換・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) 正社員就職・転換等について	
① 不本意非正規雇用労働者の正社員就職・転換等	4
② 対象者別の正社員転換等	
ア 若者、子育て女性等に係る取組	7
イ 派遣労働者に係る取組	10
ウ 有期雇用労働者に係る取組	11
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	13
② 対象者別の待遇改善	
ア 若者に係る取組	14
イ 派遣労働者に係る取組	15
ウ 有期雇用労働者に係る取組	16
エ 短時間・有期雇用労働者に係る取組	16
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、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。
- 大阪労働局においても、「大阪労働局正社員転換・待遇改善実現本部」を立ち上げ、正社員転換・待遇改善キャンペーン（同年 10-12 月）及び不本意非正規対策・学卒正社員就職キャンペーン（平成 28 年 1-3 月）において、改正法令関係セミナー、業界団体等への働きかけ、若年者の就職実現に向けた就職フェア等を実施してきたところである。
- そして、ここに、「大阪労働局正社員転換・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就職、転換・待遇改善を加速させるための計画を策定し、推進していたところであるが、本プランの中間年度である平成 30 年度に見直しを図り、本プランに基づく各種取組をさらに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」

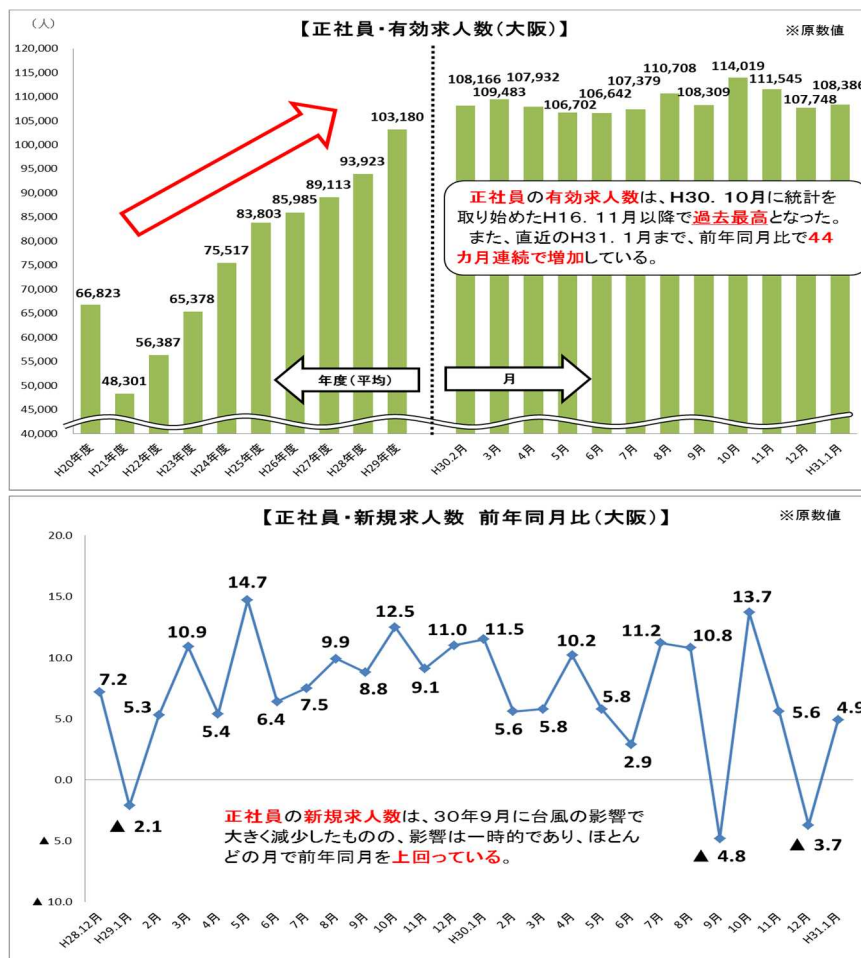
若者の雇用・経済的基盤を改善するため、若者の円滑な就職支援や非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進、被用者保険の更なる適用拡大の検討などにより若者の雇用安定化と所得向上に取り組む。

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、目標に掲げる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、各年度においても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

- 大阪の雇用失業情勢については、平成30年9月の有効求人倍率（1.80倍）が平成以降の最高を更新した。その後も高い水準となっており、正社員の有効求人倍率（1.34倍）も統計を取り始めた平成16年11月以降で最高となり、大阪の平成30年7～9月期平均の完全失業率（3.4%）も低水準で推移するなど、経済の好循環の動きがみられ、雇用情勢は引き続き改善している。



- 大阪の正規雇用と非正規雇用の状況を見ると、平成29年において正規・非正規とも増加しているが、正規の増加幅の方が大きくなっている。

(単位:千人、%)

雇用形態別 雇用者	総数		男性		女性		割合	
	H29年 平均	対前年 増減	H29年 平均	対前年 増減	H29年 平均	対前年 増減	H29年 平均	対前年 増減
正規の職員・従業員	2,229	82	1,495	53	734	29	60.7%	0.8
非正規の職員・従業員	1,444	5	459	▲8	985	13	39.3%	▲0.8

※割合は、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める割合。

※出所:労働力調査地方集計結果「大阪の就業状況(平成29年平均)」(大阪府総務部総務課)

3. 具体的な取組事項等

(1) 正社員就職・転換等について

【目標】

■ ハローワークによる正社員就職・正社員転換数：36万人

(平成28-32年度累計)《平成29年度：7.3万人》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：190万人

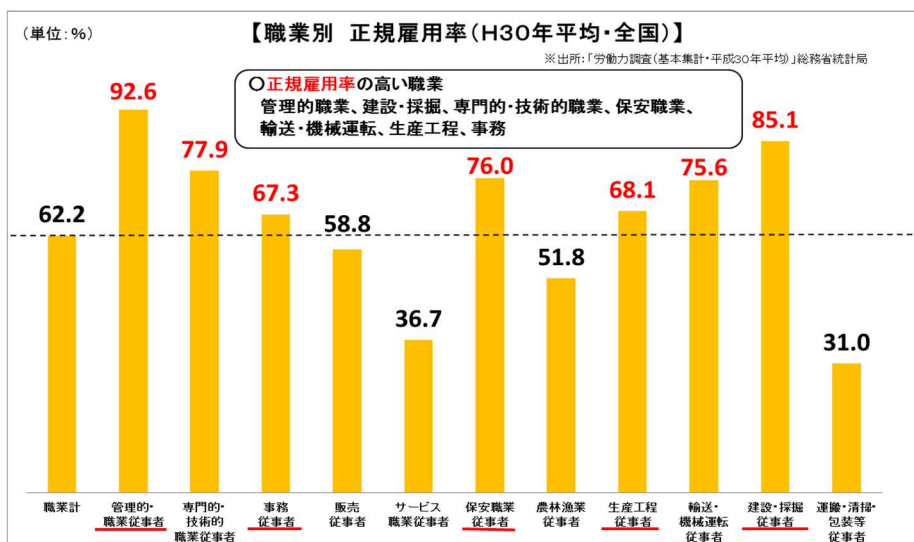
(平成28-32年度累計)《平成29年度：43.3万人》職業安定業務統計

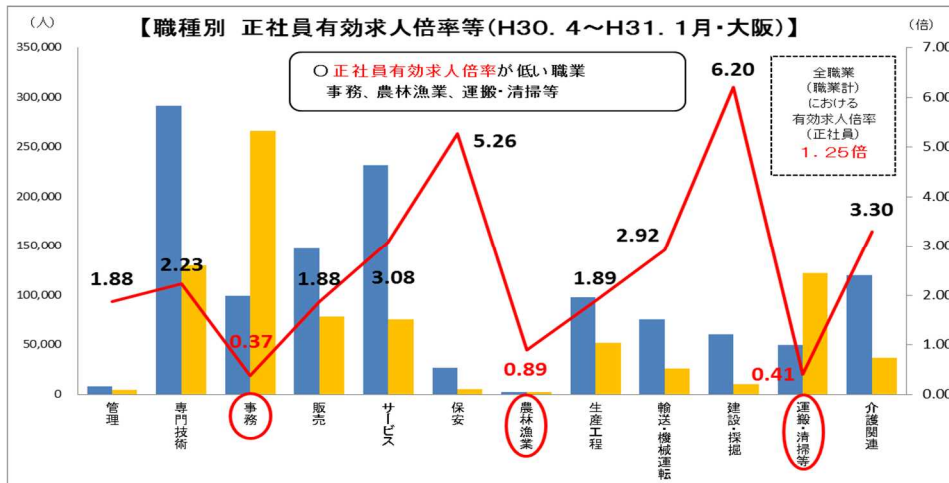
① 不本意非正規雇用労働者の正社員就職・転換等

○ 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、これから働く方、現在働いている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。

○ ハローワークを利用する方のニーズに応えるため、職業間において生じているミスマッチの状況等を十分に反映させつつ、雇用施策を進める。





【取組】

- ・ 利用しやすいハローワークづくりに向けた環境の整備
 不本意非正規雇用労働者を始めとする求職者等のニーズに応えられる、利用しやすいハローワークを目指して、きめ細やかな就職支援の徹底や事業内容についてマスコミ等を活用した周知広報に積極的に取組む。
- ・ 求職者ニーズの高い正社員求人の確保
 正社員求人の確保については全業種・全職種で進めていくこととしているが、職業別正規雇用率(全国)が高く、ハローワークの求職者のニーズが高い(職種別正社員有効求人倍率(大阪)が低い等)職種である事務職、生産工程職において、求人受取窓口や事業所訪問時に積極的な確保に取り組んでいく。
- ・ 正社員就職の実現に向けた就職支援の実施
 正社員就職に向けた担当者制による個別支援について積極的に推進するとともに、正社員限定面接会等イベントを開催することによりマッチング強化に取り組む。特に、自身が主たる生計者である非正規雇用労働者に対しては、キャリアプランの策定や棚卸等コンサルティングを実施するなど、個々の利用者の状況に対応したきめ細かな就職支援を行う。
- ・ 地方自治体と一体となった雇用対策の推進
 多岐にわたる地域のニーズを地域の視点に立って的確に把握するとともに、ものづくり産業振興等地方自治体を実施する産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等との緊密な連携を図ることにより、人材確保の面からの支援等をはじめとする労働施策を効果的に実施していく。
 連携基盤の強化にあたっては、国が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務の一体的実施の取組や、国と地方自治体が連携・協力して重点的に取り組む課題等に対しそれぞれ責任を持って取組み一体となって総合的に雇用対策に取り組むため雇用対策

協定締結の取組を推進する³。

- 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、多様な正社員制度の導入や非正規雇用労働者の人材育成の促進等を行うため、事業主や関係団体に対して制度の周知等を積極的に行う。特に能力開発機会の乏しい非正規労働者に対する人材育成については、キャリアアップ計画を提出した事業主に対し、フォローアップを含めた事業所訪問を効果的に実施する。

- 業界団体等への要請

大阪労働局において、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等に要請するとともに、ハローワークにおいて公共職業安定所長等の幹部職員が取組を働きかけていく⁴。

- 公的職業訓練等の実施

就業経験や希望職種等に応じた公的職業訓練の適切な受講あっせんや、地方公共団体との連携のもと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。

³ 一体的実施の取組については28カ所（大阪府、大阪市、堺市等）で実施、雇用対策協定については7自治体（大阪府、堺市、東大阪市、高槻市等）と締結（平成31年3月現在）。

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。

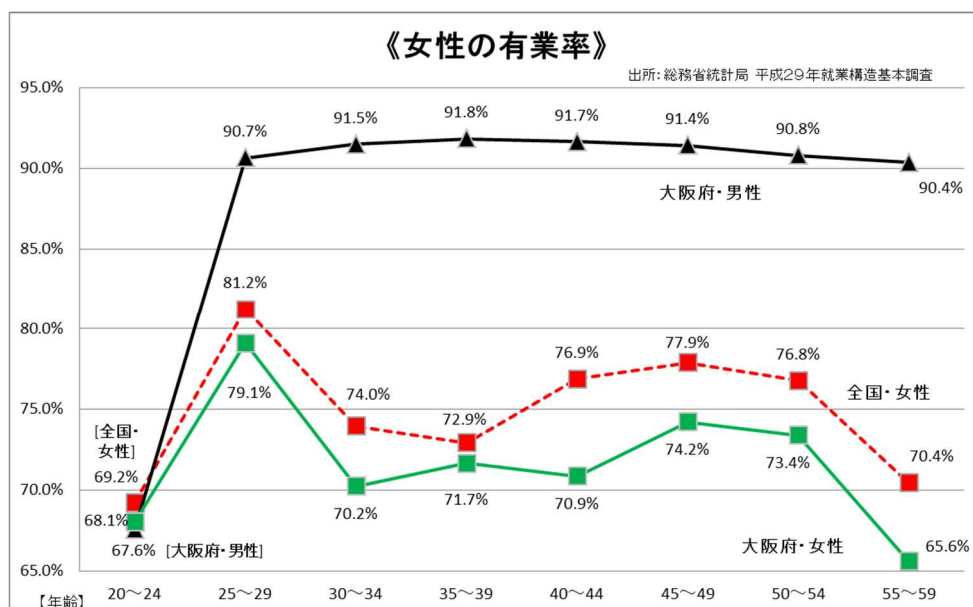
② 対象者別の正社員転換等

ア 若者、子育て女性等に係る取組

○ 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99.2%（大阪府）、新規大卒者で98.0%（全国）（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年で大卒者の約3割、高卒者の約4割となっている。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、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⁵。

○ 性別でみると、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状況にある。加えて、大阪における女性の有業率については、全体的に全国平均よりも低い状況にもあり、女性の様々なライフステージに対応した職業生活における活躍を応援すること、また若者や女性等が働き続けられる環境づくりを推進するため事業所に対して魅力ある職場づくり（長時間労働の防止等）に係る「働き方改革」について啓発を行っていくことが重要である。



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）。

【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が行われており、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。

- 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、わかものハローワーク等の利用の周知強化、夜間や土日でも就職に関わる相談を行えるように電話・メールによる相談事業、職業訓練への誘導・あっせんの強化等を行う。また、トライアル雇用助成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。また、ひきこもりの方やその家族に対しては、ひきこもり地域支援センター等において必要な相談支援を行う。

- 子育て女性等、ひとり親家庭の親に対する支援

マザーズハローワーク事業実施拠点及び女性活躍応援コーナーを中心に⁶、女性の様々なライフステージに対応した職業生活における活躍を応援するための支援を行う。

また、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月に地方自治体への臨時窓口を設置し、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、常設窓口への誘導等を強化する。また、マザーズハローワークにおいて、ひとり親の就職支援担当の専門相談員の配置、地方公共団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、併用可能となったトライアル雇用助成金と特定求職者雇用開発助成金を活用し、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。

このほか、高等職業訓練促進給付金等による就職に有利な資格取得支援や、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、職業訓練における E ラーニング等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、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。さらに、職業能力の「見える化」を促進するため、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の整備を推進するとともに、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

⁶ マザーズハローワーク事業実施拠点として、府内2ヵ所にマザーズハローワーク（大阪（難波）、堺）、10ヵ所にマザーズコーナー（大阪東、梅田、阿倍野、淀川、布施、池田（千里中央）、泉大津、藤井寺、枚方、茨木（高槻））を設置（平成31年3月31日現在）。

女性活躍応援コーナーについては、女性の各キャリアステージにおける様々な課題に対応した支援を実施するため、平成28年1月、ハローワークプラザ難波内に設置。専任の職員によるきめ細やかな就職支援に加え、女性専門家（弁護士、社会保険労務士、臨床心理士）による相談ブースを設ける等女性活躍のためのワンストップサービスを展開（全国初）。

ともに、「若者雇用促進総合サイト」にて、全国のユースエール認定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。

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。

- ・ 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、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、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新たに実施する。

イ 派遣労働者に係る取組

- 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⁷、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。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

⁷ 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））

係る努力義務についても適正な運用を促す。

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労働局の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

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啓発を行う。

ウ 有期雇用労働者に係る取組

- 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、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」⁸や「雇止め法理」⁹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いて周知するほか、セミナー等でのルールの解説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】。

- 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。

⁸ 同一の使用者ととの間で、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。）。

⁹ 「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）。

- ・ 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雇用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

- 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¹⁰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。

オ 地域における正社員転換等の取組

産業政策と一体となって正社員雇用の創出に取り組む都道府県を支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」¹¹により、各地域における良質な雇用機会の創出・確保に向けた取組を促進する。

③ 「多様な正社員」の推進

- 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、日本企業に多いとされるいわゆる「正社员的な働き方」については、長時間労働や残業が多い、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
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、作成された「多様な正社員」及び「無期転換」に関するモデル就業規則について周知を実施。

¹⁰ 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。

¹¹ 「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）。

- 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、助成金の活用促進を図る。

(2) 待遇改善について

- 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
雇用形態が異なっても同じ職務・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であり、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。
- 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。
- 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、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。
- 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行うため、育休復帰支援プランによる取組を促進する。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は、中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）助成金を支給し、支援する。

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」の普及・展開、個々の労働者のニーズに応じた両立支援に活用できる介護支援プランモデルを周知するほか、介護支援プランによる取組を促進する。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。

- 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】。
- 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。
- 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「人材確保対策コーナー」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。
- 労働保険の適用の促進
労働保険未手続事業者の一掃対策を引き続き推進する。

② 対象者別の待遇改善

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。

- 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、大学・高校等で労働法制に係るセミナー等を積極的に実施するとともに、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・活用の促進等を図る。

- 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。

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¹²【平成28－31年度にかけて継続的に実施】。

また、働き方改革関連法の成立に伴う改正後の労働者派遣法において、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】。

¹² 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。

- 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（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）について周知徹底を図る【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

【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。

エ 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。

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。

- 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組みを支援・促進するため、働き方改革推進支援・賃金相談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、ホームページ等で情報提供を

実施する。

- 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・職務評価の周知啓発・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「正社員の働き方」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。
- 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はなく、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。大阪労働局としても、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。