

滋賀県 正社員転換・待遇改善実現プラン

滋賀労働局

働き方改革・正社員転換等推進本部

平成 28 年 3 月 28 日

(平成 31 年 3 月 22 日改定)

目次

はじめに	1
1. 地域プランの計画期間等	1
2. 非正規雇用を取り巻く現状	
(1) 県内の雇用情勢	1
(2) 県内の非正規雇用の状況	2
(3) 地域の特徴	2
3. 具体的な取組事項	
(1) 求職者等へのアプローチ	
① 非正規労働者に係る取組み	2
② 若者等に係る取組み	
ア ハローワーク等による取組	3
イ 関係機関との連携による取組	4
③ 地域における正社員転換の取組	4
(2) 事業所等へのアプローチ	
① 非正規雇用労働者に係る共通した取組	5
② 「多様な正社員」の推進	6
③ 対象者別の待遇改善	
ア 若者に係る取組	6
イ 派遣労働者に係る取組	7
ウ 有期契約労働者に係る取組	8
エ 短時間労働者に係る取組	8
4. おわりに	9

滋賀県正社員転換・待遇改善実現プラン

はじめに

滋賀県においては、平成 26 年に人口減少に転じ、今後少子高齢化が進行し、労働力人口が減少していくと見込まれる。このような中で、経済の好循環を進めていくためには、雇用情勢が改善しているこの時期に、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・処遇改善の雇用対策に向けた取組を総合的に推し進めていくことが重要である。

滋賀労働局では、平成 27 年 10 月に、滋賀労働局長を本部長とした「滋賀労働局働き方改革・正社員転換等推進本部」を設置し、「正社員転換・待遇改善キャンペーン」（平成 27 年 10 月～12 月）や「未内定就活生等正社員就職実現キャンペーン」（平成 28 年 1 月～3 月）をとりまとめ、地域の経営者団体等に対する働きかけや気運の醸成を図るとともに、平成 28 年 3 月に「滋賀県正社員転換・待遇改善実現プラン」（以下「地域プラン」という。）として、非正規雇用労働者の正社員転換・処遇改善を加速させるための計画を策定し、本プランに基づき滋賀労働局全体で各種取組を強力に推進していくこととした。

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）が成立したことなどを踏まえ、地域プランの中間年度である平成 30 年度に見直しを行い、各種取組を強力に推進していくこととする。

1. 地域プランの計画期間等

- ・ 地域プランの計画期間は、平成 28 年度～平成 32 年度までの 5 カ年とする。
（ただし、統計上の制約から、目標値は原則として年単位で設定。）
- ・ 進捗状況は毎年把握し、公表する。

2. 非正規雇用を取り巻く現状

(1) 県内の雇用情勢

県内の雇用情勢は、人手不足感が強いことから求人数が増加し、また求職者数が減少傾向にあることから、有効求人倍率（季節調整値）は平成 26 年 12 月分から平成 30 年 12 月まで 1 倍台であり、直近では平成 29 年 8 月から平成 30 年 12 月まで 17 か月連続で 1.3 倍台と引き続き改善が進んでいるが、新規求人のうち正社員求人の占める割合は平成 29 年度平均で 35.5%であり、上昇傾向ではあるものの低い割合であることから、正社員の有効求人倍率（原数値）は平成 29 年度平均で 0.78 倍と、全体より低い水準となっている。

産業別の新規求人数に占める正社員以外の割合は、医療・福祉で約 60%、宿泊業・飲食サービス業やサービス業では約 80%と高くなっている（平成 29 年度）。

(2) 県内の非正規雇用の状況

経済センサス(平成 26 年)によると、雇用されている者のうち正社員以外の割合は産業全体で 43.5%となっており、製造業では 23.5%と低いものの、卸売、小売業が 60.8%、宿泊業、飲食サービス業で 82.3%と高くなっている。

(3) 地域の特徴

- ① 滋賀県は、全国有数の内陸工業県であり、平成 27 年度県民経済計算において、県内総生産に占める第二次産業の構成比は 45.2%となっている。県内製造業の中小企業では、企業の認知度が低いことなどから慢性的な人手不足となっており、優良企業の積極的な周知や、企業ニーズに合った職業訓練を推進し、求人者と求職者のマッチングを高めていくことが重要である。
- ② ハローワーク大津及びハローワーク草津の管轄地域では、医療・福祉（大津 15.0%、草津 13.0%）、宿泊業・飲食サービス業（大津 5.4%、草津 5.2%）、サービス業（大津 11.1%、草津 10.6%）といった非製造業の割合が他地域と比べ高比率となっている。このような正社員以外の求人割合が高い産業について、処遇の改善を働きかけ、質の高い求人を増やしていくことが重要である（数値は全て平成 29 年度末雇用保険適用事業所数による）。

3. 具体的な取組事項

(1) 求職者等へのアプローチ

【目標】

- ・ハローワークによる正社員就職・正社員転換数 47,500 人（5 年間）
- ・ジョブサポーターの支援による就職者数 12,500 人（5 年間）
- ・公的職業訓練受講者の就職者数（雇用保険加入可能なもの）が 5,500 人（5 年間）
- ・無期雇用派遣が平成 29 年 6 月 1 日時点の比率（平成 29 年 6 月 1 日：30.2%）から 4.5%ポイント増加
- ・介護看護保育分野の就職者数 12,000 人（5 年間）

① 非正規労働者に係る取組み

【課題】

- ・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ため、非正規労働者のより一層の雇用の安定を図り、

正社員転換の希望者にはその道を開いていくことが非常に重要である。

- ・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、雇い止めの解消が課題となっている。

【取組】

- ・ハローワーク管轄地域ごとに求職者等を対象とした労働条件説明会を定期的開催し、雇い止め法理や派遣労働等のしくみなど非正規労働者に係る留意点等について周知する。
- ・ハローワークにおいて、求職者担当者制によるきめ細かな職業相談等を行ったうえで、求人情報の提供や応募書類の作成支援等を実施し、必要に応じて公的職業訓練の受講勧奨及び受講あっせんを行う。
- ・ハローワーク等で実施する正社員就職を前提とした事業所見学会や面接会等への参加を促す。
- ・地方自治体との一体的実施機関において、より安定した就職ができるよう地方自治体の支援メニューを複合的に活用し、専門の相談員による職業相談を行い、必要に応じて公的職業訓練の受講勧奨を行う。
- ・保育士、介護士については関係機関との連携の下、退職されブランクのある者を対象とした講習会の実施や施設見学の充実を図る。
- ・労働契約法に基づく「無期転換ルール」について、あらゆる機会を捉え、周知を図るとともに、無期転換の権利に関する相談が寄せられた場合は適切に対応する。

② 若者等に係る取組み

【課題】

- ・若者の雇用状況は改善が進んでいる一方で、未就職のまま卒業する者が存在するとともに、若者の離職率は他の年齢層に比べて高いことから、質の高い求人の確保とともに、適性等を考慮した就職支援が必要である。
- ・未内定者、既卒者、中退者、フリーター等、個々の事情が異なる若者に対するきめ細やかな就職支援を強化し、安定した就職の実現、職業能力の向上及び定着支援を図っていくことが重要である。
- ・県内大学生の県内企業就職率は10%程度となっていることから、大学等や学生に対して県内企業の魅力を伝えていくことが重要である。

【取組】

ア ハローワーク等による取組

- ・ハローワーク、滋賀わかもの支援コーナーにおいて、就職支援ナビゲーターが

中心となってフリーターなどの正規雇用化を促進するとともに、職場定着支援を行い、必要に応じて公的職業訓練の受講勧奨及び受講あっせんを行う。

- ・しがヤングジョブパーク内「滋賀新卒応援ハローワーク」を積極的に周知し、利用を勧奨すると同時に、必要に応じて求職者担当制による職業相談・職業紹介等の継続的な個別支援を行う。
- ・学卒ジョブサポーターが定期的に学校訪問し、ニーズの把握、情報提供、個別相談等による就職支援を行うとともに、就職後の定着支援を強化する。

イ 関係機関との連携による取組

- ・適性に合った就職ができるよう地方自治体、産業界、学校等と連携した就職相談会、就職面接会等を開催する。
- ・「地域若者サポートステーション」と連携し、若年無業者及びその家族への支援を行う。また、就職氷河期世代の無業者を対象とした新たな支援モデル事業を実施する。【モデル事業については平成 31 年度から実施】
- ・労働関係法令の基礎知識の周知等を図るため、県内の大学等と連携し、学生・生徒等に対する労働関係法令の知識の付与を積極的に推進する。

③ 地域における正社員転換の取組

【課題】

- ・地域と連携した取組を行うことにより地域経済を活性化し、質の高い雇用創出を図る必要がある。

【取組】

- ・滋賀県が策定した地域雇用開発計画に基づく助成措置の活用により求職者の就職支援及び企業の人材確保を図る。

(2) 事業所等へのアプローチ

【目標】

- ・ハローワークにおける正社員求人数 210,000 人（5 年間）
- ・紹介予定派遣の事業所数が全事業所数の 10%
- ・キャリアアップ助成金を利用して正規雇用へ転換した労働者数 2,300 人（5 年間）
- ・差別的取扱いの禁止や均衡待遇等に重点を置いた計画的な報告徴収の実施 700 件（5 年間）
- ・ユースエール認定企業の数 14 社（5 年後）

① 非正規雇用労働者に係る共通した取組

【課題】

- ・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を促進すること、及び、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。
- ・正規雇用労働者と非正規雇用労働者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、2020（平成32）年4月1日から施行されるため、円滑な施行に向けて丁寧な周知・説明等を行う必要がある。

【取組】

- ・経済団体、事業主に対し、積極的な待遇改善の働きかけを行う。
- ・雇用形態に関わらない公正な待遇を確保するため、2020（平成32）年4月から施行される短時間・有期契約労働法及び労働者派遣法の円滑な施行に向けて丁寧な周知・説明等を行うとともに、企業が雇用管理の改善に向けた自主的な取組を進めるよう積極的に支援する。
- ・ハローワークにおいて、求人者に対する雇用管理指導、正社員求人提出事業所の開拓や正社員求人へ変更の働きかけを行う。
- ・ハローワーク大津に設置された「人材確保対策コーナー」において、人手不足が顕著な分野を対象とした重点的マッチング支援を実施する。【平成30年度から実施】
- ・キャリアアップ助成金等を周知し、助成金を活用した非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善の取組を促進する。
- ・事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させるため、労働基準関係法令の遵守徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては厳正に対処する。
- ・育児休業等の両立支援制度を活用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、「女性の活躍・両立支援総合サイト・両立支援のひろば」や両立支援等助成金（出生時両立支援コース、育児休業等支援コース、介護離職防止支援コース、再雇用者評価処遇コース）などを効果的に活用する。
- ・企業の次世代育成支援に関する取組をより一層促進するため、くるみん認定基準や認定のメリットについて広く周知を図る。
- ・労働者が妊娠・出産・育児休業等により不利益取扱いを受けない就業環境の整備に向けて、関係法令の周知徹底を図り、法違反が疑われる事案を把握し

た場合には事業主に対して厳正な対応を行う。

- ・職場のパワーハラスメントの予防、解決に関する周知を図るとともに、パワーハラスメント対策導入マニュアルの普及、労使の具体的な取組の促進を図る。
- ・セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントの防止対策が進んでいない中小企業を中心として、関係法令の周知徹底を図り実効のある防止対策が講じられるよう適切な指導を行う。

② 「多様な正社員」の推進

【課題】

- ・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は「多様な正社員」も重要な雇用形態のあり方であり、制度の普及等を推進していくことが必要である。

【取組】

- ・職務、勤務地、勤務時間を限定した「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。
- ・「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の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。
- ・キャリアアップ助成金のメニューを活用し、「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を行う。

③ 対象者別の待遇改善

ア 若者に係る取組

【課題】

- ・劣悪な雇用管理を行い、若者の「使い捨て」が疑われる企業等においては、長時間労働や賃金不払残業等、法定労働条件に係る問題の存在が想定されることから、これらを踏まえつつ、こうした企業等への是正を強化する必要がある。

【取組】

- ・「労働条件ほっとライン」で受け付けた相談や情報については、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど、必要な対応を行う。
- ・学生アルバイトの労働条件の確保に向け、事業主・業界団体への要請等に加え、

学生・事業主に対するチラシ・冊子等での周知・啓発など情報発信の推進に取り組む。

- ・「若者雇用促進法」（①新卒者の募集を行う企業に対する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若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度）の周知を図り、若者の雇用管理改善を促進する。
- ・「ユースエール企業」の普及促進を図るとともに、認定取得企業の情報発信を後押しすることにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援する。

イ 派遣労働者に係る取組

【課題】

- ・派遣労働者の法定労働条件の履行確保のため、派遣元事業主及び派遣先が労働基準関係法令を遵守することが重要である。
- ・平成 27 年改正労働者派遣法及び労働契約申し込み見なし制度の円滑な周知・施行が必要である。
- ・派遣労働者は、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）の被害を受ける比率が高いことから、マタニティハラスメントのない良好な職場環境の整備に向けて、関係法令の周知徹底を図る。また、法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対して厳正な対応を行う。

【取組】

- ・派遣労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、労働基準関係法令の適用の特例を含め、派遣元事業主及び派遣先に対し労働基準関係法令を周知するとともに、その遵守の徹底を図る。
- ・労働者派遣事業が適正に運営されるよう、改正労働者派遣法の周知徹底を図るとともに、定期的に訪問指導、訪問監督を実施する。特に派遣元事業所には、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づけるとともに、派遣先事業所への直接雇用の依頼等の雇用安定措置を講ずることになっており、その円滑な施行に取り組む。また、許可申請・届け出処理等については、丁寧かつ適切に実施する。
- ・手続き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。
- ・2020（平成 32）年 4 月から改正労働者派遣法が施行されることから、円滑な施行に向けて労使双方への丁寧な周知及び事業主へのきめ細やかな支援を行う。

ウ 有期契約労働者に係る取組

【課題】

- ・有期契約労働者のより一層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」や「雇止め法理」について、制度の円滑かつ着実な実施に取り組む必要がある。

【取組】

- ・無期労働契約への転換ルールについて、リーフレットや無期転換取組事例集の配布、中小企業向けセミナーの実施等を通じて、その内容の周知を図り、無期転換ルールの円滑な運用や「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有期雇用労働者の正規雇用労働者等への転換を図る。
- ・労働基準法に基づく「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」の明示及び「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づく雇止めの予告等について、周知徹底を図るとともに、監督指導、窓口相談等において使用者に対する指導を徹底する。

エ 短時間・有期雇用労働者に係る取組

【課題】

- ・短時間労働者の中には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。パートタイム労働法で正社員転換推進措置が導入されているところであり、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。
- ・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、2020（平成32）年4月1日から施行されるため、円滑な施行に向けて丁寧な周知・説明等を行う必要がある（再掲）。

【取組】

- ・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、2020（平成32）年4月から施行される短時間・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。

- ・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取れた賃金決定を促進するため、職務評価の実施ガイドラインの周知やキャリアアップ助成金の活用などにより、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進を図る。
- ・雇用均等指導員を活用し、均等・均衡待遇に取り組むための具体的な方法や、企業の実態に応じた正社員転換制度等に関するアドバイスを行うとともに、短時間正社員制度等の情報提供により、均等・均衡待遇の確保を促進する。

4. おわりに

滋賀県にはバルブ産業や綿織物など多くの地場産業があり、独自の技術やノウハウを持つ企業が多くあるが、約99%が中小企業であることもあり、知名度が低いことや、交通の便が良いことから県外に就職している雇用者が多く、県内企業の手不足感は強くなっているにもかかわらず、人材確保ができないことが大きな課題となっていることから、製造業を含め多くの企業に対し、職場環境を改善し、必要な人材を確保することが求められている。

このため滋賀労働局では、働き方改革として、労働者の心身の健康確保、仕事と生活の調和、女性の活躍推進等などの観点から、残業時間の削減や年次有給休暇の取得促進、勤務地や勤務時間等を限定した多様な正社員制度の導入などを進めていく。また、非正規雇用については、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こととしている。

これらを推進していく上では、滋賀労働局が一体として取組を進めるとともに、自治体、労使団体及び滋賀働き方改革推進支援センターなどの関係機関と様々な課題を共有し、効果的な支援を実施していくため連携を強化し、全力で取り組んでいく。