

静岡正社員転換・待遇改善実現プラン

(平成31年3月13日改定)

静岡労働局

静岡正社員転換・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
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	13
② 対象別の待遇改善	
ア 若者等に係る取組	15
イ 派遣労働者に係る取組	15
ウ 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、静岡労働局において、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、静岡労働局長を本部長とする「静岡正社員転換・待遇改善実現本部」（以下「本部」という。）を設置して議論を行い、平成 28 年 3 月 23 日に、「静岡正社員転換・待遇改善実現プラン」（以下本プラン）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、取組を進めてきた。
- 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、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、2016年度（平成28年4月）～2020年度（2021年3月）までの5か年とする（ただし、統計上の制約から、目標値は原則として年単位（一部は年度単位）で設定する。）。
- 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、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

- 静岡県の雇用失業情勢については、有効求人倍率（季節調整値）は、平成 26 年 2 月に 5 年 6 か月ぶりに 1 倍台に達して以降、60 か月連続 1 倍台で推移し、平成 30 年 7 月には平成 4 年 1 月の 1.75 倍以来、26 年 6 か月ぶりに 1.71 倍まで上昇するなど着実に改善が進んでいる。正社員の有効求人倍率は平成 30 年 12 月には 1.35 倍となり、平成 17 年 1 月の調査開始以来の最高値となっている。

また、新規求人数（原数値）の平成 30 年度（1 月末現在）の月平均は 27,552 人で、前年度の月平均 27,518 人を上回っており、正社員新規求人数の平成 30 年度（12 月末現在）の月平均は 12,195 人で前年度の月平均 11,966 人を上回っている。また、新規求人数に占める正社員の割合は 44.6%（平成 30 年 12 月末現在）と前年度の 43.5% を上回っており、人材不足が顕著になっているなか、企業の正社員採用の意欲の高まりが見受けられる。

さらに、平成 31 年 3 月新規高卒者の就職内定率は、平成 30 年 1 月末日現在、94.2% と前年同期を 1.0 ポイント上回り、新卒者についても企業の採用意欲は高まっている。

- 就業構造基本調査によると、静岡県の平成 29 年の非正規雇用労働者数は、平成 22 年と比較し 33,900 人増加し、役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は 38.9% と平成 22 年の 37.6% から 1.3 ポイント上昇している。

非正規雇用労働者の割合を男女別、年齢階級別にみると、男性は全体で 22.0% となっており、24 歳以下と 60 歳以上で非正規雇用労働者の割合が高くなっている（15～19 歳：57.9%、20～24 歳：30.1%、60～64 歳：58.3%、65 歳以上：79.9%）が、35～54 歳は 10% 以下、25～34 歳と 55～60 歳は 10% 台と低くなっている。女性は全体で 58.6% と男性より高く、また、20～34 歳を除き（20～24 歳：34.6%、25～29 歳：35.2%、30～34 歳：44.3%）、全ての年齢階級で 60% 以上となっている。

- ハローワークにおけるフリーター等³の新規求職者数は平成 24 年度の 38,973 人をピークに減少傾向にあり、平成 29 年度は 27,659 人となっているが、依然として高止まり傾向にある。フリーター等の常用就職者数は平成 29 年度 7,101 人で前年度より 6.3% 減少している。

³ ハローワークにおける「フリーター等」の定義は、正規雇用就職を希望する 45 歳未満の求職者（新規学卒、正規雇用の在職者を除く。）であって、次のいずれかに該当する者。

- ①概ね 1 年以上臨時的・短期的な就業を繰り返す者
- ②臨時的・短期的就業と失業状態を繰り返す者
- ③非正規雇用の就業経験が長い者
- ④就職後の就労期間が短い者

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：130,000人（2016-2020年度累計）
（平成29年度：21,135人）（職業安定業務統計）
- ハローワークにおける正社員求人数：600,000人（2016-2020年度累計）
（平成29年度：143,589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。
- 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とともに、正社員就職に向けた担当者制等による求職者の希望や経験等を踏まえたきめ細やかな相談支援を通じてマッチング強化に取り組む。また、マザーズハローワーク・マザーズコーナーやわかものハローワークなどを通じ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【2016-2020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促進により非正規雇用労働者の正社員転換を図る。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、制度の周知等を積極的に行う【2016-2020年度にかけて継続的に実施】。

・業界団体等への要請

静岡労働局において、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、公共職業安定所長等の幹部職員がハローワーク管内の

経済団体等を訪問し要請するなど、取組を働きかけていく⁴【2016-2020 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【2016-2020 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：90%⁵

■ ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の正社員転換率：85%

(平成 29 年度：76.0%) (静岡労働局調べ)

- 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 99.9%、新規大卒者で 96.1% (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⁶。

【取組】

- ・ 若者雇用促進法の円滑な施行

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。

⁵ 都道府県別の就職率は平成 28 年度から把握することとなっている。

⁶ フリーター等数は、平成 29 年に約 212 万人前後(15~34 歳まで 152 万人、35~44 歳まで 60 万人)で高止まりしている(【参考】平成 26 年：約 240 万人(15~34 歳まで 179 万人、35~44 歳まで 61 万人))。全国値。

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た際は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【2016-2020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。【2016-2018年度にかけて集中的に実施】。

・フリーター等に対する支援

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、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、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【2016-2020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支援を行う【2016-2020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、「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、地方公共団体への臨時窓口を設置し就労支援に取り組む。なお、すでにハローワークの常設窓口が設置されている地方公共団体においては、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や、地方公共団体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も引き続き活用を促進する等の取組を行う。

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活用による職業能力開発施策の推進に取り組む【2016-2020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【2016-2020年度にかけて継続的に実施】。

・静岡県内への就職促進を図るマッチングの強化

県内の若者等が静岡県内への就職を選択肢の一つとして考えることができるよう、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。

加えて、静岡県が都内に設置している「静岡U・Iターン就職サポートセンター」及び「“ふじのくにに住みかえる”静岡県移住相談センター」と連携して、就職に必要な情報や移住に関する支援制度、生活情報等、ニーズに応じた情報を提供し、きめ細かな支援を行う。

また、県内外（県外は主として東京）においては、継続して合同企業説明会や面接会を静岡県と共同で開催するなど、若者等と県内企業とのマッチングの機会を提供する【2016-2020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、職業訓練の活用促進など1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。

イ 派遣労働者に係る取組

【目標】

- 派遣社員の不本意非正規雇用労働者の割合：平成 26 年平均から半減
(平成 26 年平均：41.8%) (労働力調査 (詳細集計))
- 無期雇用派遣の増加：平成 29 年 6 月 1 日時点の比率から 3.8%増
(平成 29 年 6 月 1 日：25.5%⁷) (労働者派遣事業報告)
- 紹介予定派遣の増加：全事業所数の 10%
(平成 25 年度：全事業所数の 7.6%) (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⁸、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

⁷ 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 2021 年 3 月時点で 2021 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。

⁸ 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、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)

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【2016-2020 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【2016-2020 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：10,000 人（2016-2020 年度累計）
（平成 29 年度：2,292 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、有期雇用労働者の数は全国で約 1,400 万人、静岡県では就業構造基本調査によると約 39 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、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」⁹や「雇止め法理」¹⁰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。

⁹ 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。）。

¹⁰ 「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）。

【取組】

・ 中小企業等への無期転換ルールの普及

労働基準監督署及び公共職業安定所の窓口における導入手順等をまとめたハンドブックやモデル就業規則等の配布、無期転換ポータルサイトなどを活用し労働契約法に定める無期転換ルールの内容の周知を図る。

また、厚生労働省（以下「本省」という。）において実施する無期転換に取り組む企業へのコンサルティング事業や労働契約等解説セミナーの利用推奨や制度導入に係る相談対応を通じた導入支援等を行い、無期転換ルールの普及を図る【平成 28 年度以降継続的に実施】。

また、無期労働契約への転換後についても、「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正社員転換を図る【2016-2020 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、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【2016-2020 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の正規雇用労働者等への転換について活用促進を図る【2016-2020 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）の履行確保等を目的とする事業所訪問等を行う。
- 事業所訪問等の際に短時間正社員制度導入支援マニュアルの周知を行う。

○ 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¹¹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。

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 2016-2020 年度にかけて継続的に実施】。

③ 「多様な正社員」の推進

【目標】

- 事業所訪問等の際に短時間正社員制度導入支援マニュアルの周知を行う。【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】

- ・ 働き方改革の推進と連動した企業の自主的な取組の促進

- (1) 「働き方改革」を確実に推進するためには、企業トップが強いリーダーシップを発揮することが不可欠である。このため、引き続き、労働局幹部が企業を訪問し、企業トップが「働き方改革」に向けて明確なメッセージを発信し、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、多様な正社員制度の導入・運用などの

¹¹ 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。

自主的な取組を促進するよう、直接働きかけを行う【2016-2020年度にかけて継続的に実施】。

(2) 既に長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進に積極的に取り組んでいる企業について情報収集し、企業の実情を踏まえ、「働き方・休み方改善ポータルサイト」(本省HPに設置)に掲載するとともに、他企業への訪問時に記事を提供する【2016-2020年度にかけて継続的に実施】。

(3) 働き方の見直しに伴って必要となる人事・賃金制度の見直しなど人事労務管理に関する具体的な助言、提案等を行う専門家(働き方・休み方改善コンサルタント)を配置し、企業の求めに応じて派遣する【2016-2020年度にかけて継続的に実施】。

・「多様な正社員」の普及・拡大

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、労働局、労働基準監督署及びハローワークが、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行うとともに、「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への制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行う【2016-2020年度にかけて継続的に実施】。また本省において実施するコンサルティングの利用助成を行った【2016-2017年度にかけて実施】。

・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し、「短時間正社員制度」の普及促進を図る【2016-2020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【2016-2020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：26社
- 事業所訪問等の際に「パートタイム労働者活躍企業宣言サイト」の周知を行う
- 職務評価の実施ガイドラインの普及等を図る

- 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見られるため、円滑な施行に向けて丁寧な周知・説明等を行う。

- ・ 最低賃金引上げに向けた支援

「最低賃金・賃金引上げ等の生産性向上に向けた支援事業」について、中小企業・小規模事業者等へ周知を積極的に行い、円滑な実施を図る【2016-2020 年度にかけて継続的に実施】。

(1) 専門家派遣・相談等支援事業

働き方改革の実行に向けて設置されている「静岡県働き方改革推進支援センター」において、賃金引き上げのための業務改善等に関する相談支援、各種セミナー等への専門家の派遣を行う。また、本省委託事業において実施する企業への専門家派遣の利用奨励を行う【平成 31 年度から実施】。

(2) 個々の企業の取組に対する助成事業

事業場内最低賃金が 1,000 円未満の中小企業・小規模事業者が、生産性向上のための設備導入等を行い、事業場内の最低賃金引上げを実施した場合に、設備導入等の経費の一部を助成する。

- ・ 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関係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【2016-2020 年度にかけて継続的に実施】。

- ・ 中小企業の労働者、非正規雇用労働者を含めた育児・介護休業法の周知・徹底

有期雇用労働者の育児休業の取得要件緩和等を内容とする改正育児・介護休業法について引き続き周知・徹底を図り、併せて、中小企業の労働者や非正規雇用労働者、男性労働者が育児休業等を利用しやすい職場環境の整備を促進するために、企業訪問により規定の整備を促し、助成金及び育休復帰支援プランの策定支援の周知を行う。

- ・妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取り扱いへの厳正な対応

妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取り扱いに関する相談があった場合には、相談者の立場に配慮しつつ、迅速かつ適切に対応し、法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な行政指導等を行う。

- ・職場におけるハラスメント対策の推進

企業における実効ある対策の徹底を図るため、職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策の徹底、事後の適切な対応について指導を行う。その際は、パワーハラスメントも含めた職場におけるハラスメント対策を一体的に進めるよう促す。

また、労働者からの相談件数も引き続き高い水準にあるため、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な是正指導等を行う【2016-2020年度にかけて継続的に実施】。

さらに、平成30年12月14日の労働政策審議会の建議を踏まえ、厚生労働省では、パワーハラスメント防止対策の法制化等に関する法案提出準備を進めているところであり、法制化された場合は円滑な施行に向けた周知広報を行う。

- ・総合労働相談の拡充

いわゆるマタニティハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げるもので、決して許されるものではない。しかしながら、近年の労働者からの相談件数は増加傾向にあり、社会的関心も高まっている。また、職場におけるハラスメントは、複合的に生じることも多く、解決することが困難な事案となる傾向が高い。このため、雇用環境・均等室において一体的にハラスメントの未然防止を図るとともに、相談への迅速な対応を行う【2016-2020年度にかけて継続的に実施】。

- ・労働条件の確保・改善のための周知（労働時間法制の見直し内容の周知）

年5日の年次有給休暇の確実な取得、時間外労働の上限規制、高度プロフェSSIONAL制度の創設等を主な改正内容とする「労働基準法等の一部を改正する法律案」が成立したことから、あらゆる機会を通じて、労使双方に改正内容の周知徹底を図る【平成31度に集中的に実施】。

- ・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「人材確保対策コーナー」において、人手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、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【人材確保対策コーナーは2017-2020年度にかけて継続的に実施。その他は2016-2020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【2016-2020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

本省が作成を予定しているリーフレット等を活用して、労働条件に係る書面通知等の基本的な労働基準法の規定について、高校、大学等への周知・啓発を図る【平成28年度以降も継続的に実施予定】。

- ・労働法制の普及等に関する取組

地域の大学等と連携し、局幹部が中心となって講師として出向き、大学等における労働法制の普及等に関するセミナーや講義を実施する取組及び、ハローワーク所長等の高校等への働きかけを通じた、労働法制の普及や労働法教育の必要性の周知などの取組を引き続き進める【2016-2020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【2016-2020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¹²【平成 28 年-31 年度にかけて継続的に実施】。

第 196 回通常国会で成立した働き方改革関連法により、派遣元に対し、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇、②一定の条件（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【2018-2020 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【2016-2020 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・29 年度に集中的に実施】。

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確実な履行

(1) パートタイム労働法に基づく適切な指導等

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。

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員との均等・均衡待遇の確保をより一層促進するとともに、一人ひとりの納得性の向上が図られるよう、差別的取り扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置、相談に対応するための体制整備及び雇い入れ時の説明に係る指導に重点を置き、パートタイム労働者の割合が高い事業場等を対象に計画的な報告徴収の実施により、法の履行確保を図る。

また、パートタイム労働者からの個別具体的な事案に関する相談について報告徴収の実施に努め、法違反が認められる場合には、事業主に対し迅速かつ的確な指導を行う【2016-2020年度にかけて継続的に実施】。

さらに、2020年4月から施行されるパートタイム・有期雇用労働法及び同一労働・同一賃金ガイドラインの趣旨及び内容について、事業主や労働者に対する周知徹底を行い、法の円滑な施行を図る。

(2) 紛争解決の援助

短時間者・有期雇用労働者から相談が寄せられた場合には、現行のパートタイム労働法及び個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づき、問題の把握を十分に行うとともに相談者のニーズに応じ紛争解決援助制度の役割や機能について周知し、円滑かつ迅速な解決を図る【2016-2020年度にかけて継続的に実施】。

また、2020年4月から施行されるパートタイム・有期労働法において紛争解決援助制度が拡充されることの周知に努め、改正法施行後は法に基づき解決を図る。

・雇用管理改善や均等・均衡待遇等に取り組む事業主等への支援

雇用管理改善に向けた事業主の自主的かつ積極的な取組を支援・促進するため、「静岡県働き方改革推進センター」での相談支援の実施や本省が実施する企業への専門家派遣事業を周知し活用を促す【2016-2020年度にかけて継続的に実施】。

・短時間正社員に関する情報提供

短時間正社員制度は、育児・介護や地域活動等自らのライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現する選択肢として期待されることから、必要に応じて、同制度に係る情報提供を行う【2016-2020年度にかけて継続的に実施】。

・職務分析・職務評価の普及促進

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・職務評価の普及促進を図る【2016-2020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などにも取り組んでいく【2016-2020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。静岡労働局としても、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。