

# 徳島県正社員転換・待遇改善実現プラン

平成28年3月30日

徳島労働局

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 .....	1
2. 非正規雇用を取り巻く現状 .....	2
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 .....	3
② 対象者別の正社員転換等	
ア 若者等に係る取組 .....	4
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 .....	9
オ 地域における正社員転換等の取組 .....	9
③ 「多様な正社員」の推進 .....	10
(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 .....	11
② 対象別の待遇改善	
ア 若者に係る取組 .....	12
イ 派遣労働者に係る取組 .....	13
ウ 有期契約労働者に係る取組 .....	14
エ 短時間労働者に係る取組 .....	14
4. おわりに .....	16



## 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<sup>\*1</sup>。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<sup>\*2</sup>。
- 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」が設置され、徳島労働局においても労働局長を本部長とする「徳島労働局正社員転換・待遇改善実現本部」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。
- ここに、「徳島県正社員転換・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. 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。（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。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。
- なお、本プランの作成に当たっては、本省本部プラン「正社員転換・待遇改善実現プラン」の内容を参考としつつ、産業構造など地域の実情等を考慮して、「徳島労働局正社員転換・待遇改善実現本部」において策定したものである。

## 2. 非正規雇用を取り巻く現状

- 徳島県の雇用情勢については、平成28年2月の有効求人倍率（季節調整値）は1.24倍となり、平成25年7月以降32か月連続で一倍台を上回っており、また正社員の有効求人倍率は0.89倍と、統計を取り始めた平成18年以降、過去最高となった先月（0.90倍）に続き、高い水準となった。  
完全失業率も、モデル推計値で平成27年10～12月は2.7%（前年同期同水準）となり、平成9年以降最も低い水準となっており、雇用失業情勢は改善している。
- 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<sup>\*3</sup>。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<sup>\*4</sup>。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<sup>\*5</sup>。
- しかしながら、不本意非正規雇用労働者が依然として相当数存在しているところである<sup>\*6</sup>。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<sup>\*7</sup>。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. 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数：41,000人（平成28-32年度累計）  
（平成26年度：6,852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：170,000人（平成28-32年度累計）  
（平成26年度：28,157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ほか、正社員就職に向けた担当者制による支援やマッチング強化に取り組む。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年度の間継続的に実施】
- 雇用仲介事業の在り方の見直し  
民間の職業紹介事業者を含めた雇用仲介事業について、より利用者の立場に立

った適切なマッチングが実現される制度の在り方について結論を得た上で、必要な対策を講じる。【平成 28-32 年度の間継続的に実施】

- 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。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、利用者が利用しやすい制度となるよう制度・運用面での見直し等も行っていく。また、県内の各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 年度の間継続的に実施】

- 業界団体等への要請

徳島労働局において、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、局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管内関係団体に取組を働きかけていく<sup>※8</sup>。【平成 28-32 年度の間継続的に実施】

- 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。【平成 28-32 年度の間継続的に実施】

## 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%（全期間平均）  
（平成 26 年度：88.2%）（厚生労働省調べ）
- ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の正社員就職率：80%  
（全期間平均）  
（平成 26 年度：76.9%）（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 97.1%、新規大卒者で 81.0%（平成 28 年 2 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 4 割、高卒者の約 3 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、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<sup>※9</sup>。

#### 【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。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年度の間継続的に実施】
- 新卒者等の正社員就職の実現  
若者の安定した就職の実現に向けて、徳島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、正社員就職への意欲喚起・維持を促進し、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、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、既卒3年以内の者や中退者を対象とした助成金制度を創設し、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年度の間集中的に実施】
- 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、わかもの相談コーナー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、わかもの相談コーナー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 年度の間継続的に実施】

- 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、地方自治体と協働し、地域ネットワークを活用した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。【平成 28-32 年度の間継続的に実施】
- 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！ひとり親全カサポートキャンペーン」として、児童扶養手当の現況届けが提出される8月に地方自治体に臨時窓口を設置し、ハローワークの常設窓口(徳島市)が設置されている場合には、常設窓口へ、常設窓口のないハローワークについては自治体と連携してハローワーク窓口への誘導等を強化する。【平成 28-32 年度の間継続的に実施】
- 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。  
また、職業人生の節目において定期的にジョブ・カードを活用して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、キャリア形成における「気づき」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。【平成 28 年-32 年度の間継続的に実施】
- 地方就職の促進と地元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、地元企業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元就職希望者を掘り起こすこととする。  
また、徳島新卒応援ハローワーク等において、職業紹介に加え、県と一体的に実施している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。【平成 28-32 年度の間継続的に実施】

#### イ 派遣労働者に係る取組

##### 【目標】

- 常用派遣労働者の増加：現状の比率から35%ポイント増(本プラン終了時)  
(平成 24 年：34%<sup>\*10</sup>) (労働者派遣事業報告)
- 紹介予定派遣の増加：全事業所数の15% (本プラン終了時)  
(平成 25 年度：全事業所数の14.2%) (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<sup>\*11</sup>、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、徳島労働局に設置した改正派遣法総合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 年度の間継続的に実施】

- 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 年度の間継続的に実施】

#### 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等から正規雇用等に転換した労働者の数：500人（平成 28-32 年度累計）

（平成 26 年度：36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、有期契約労働者の数は全国で約 1,400 万人となっている。また、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」<sup>※12</sup> や「雇止め法理」<sup>※13</sup> 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、徳島労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口における周知、セミナー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 年度の間

### 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。【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。【平成 28-32 年度の間継続的に実施】
- 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 年度の間継続的に実施】

### 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）の履行確保に向けた事業所訪問数： 250 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推進  
パートタイム労働法第 13 条<sup>\*14</sup>の規定に基づき、各事業所における正社員転換推進措置が講じられるよう、事業所を訪問し、法の履行確保を図る。  
【平成 28-32 年度の間継続的に実施】

### オ 地域における正社員転換等の取組

地域的な雇用構造の改善を図ることにより、地域経済の活性化を実現するため、雇用促進税制の活用によって雇用機会が不足している地域における質の高い雇用（無期雇用かつフルタイム）の創出を促進する。また、徳島県の産業政策と一体となった雇用創出の取組を支援する「戦略産業雇用創造プロジェクト」<sup>\*15</sup>により、各県内における良質な雇用機会の確保に向けた取組を促進する。【前段部

分は平成 28-29 年度の間、後段部分は平成 28-30 年度の間継続的に実施】

### 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、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】

- ・ コンサルティングの実施  
厚生労働省において、業種別（小売業・飲食業）に実態調査を行い、就業規則の規定例を収集した上で作成される「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、周知を実施するとともに、「多様な正社員」及び「無期転換」の導入を検討している中小企業に対して、社会保険労務士等によるコンサルティングを実施する。【平成 28-32 年度の間継続的に実施】
- ・ 短時間正社員制度導入支援マニュアルの普及等  
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ため、短時間正社員制度導入支援マニュアルの周知・啓発を図る。  
【平成 28-32 年度の間継続的に実施】
- ・ 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 年度の間継続的に実施】
- ・ 好事例の収集等  
「多様な正社員」の普及・拡大を図るために「多様な正社員」を導入している企業の好事例を収集し、徳島労働局 HP「多様な人材育成で輝く企業応援サイト」に好事例を体系的に整備・掲載することを図る。【平成 28-32 年度の間継続的に実施】

## (2) 待遇改善について

### 【目標】

- ユースエール認定企業の数：15社（5年間累計）  
（平成26年度若者応援宣言企業：26社）
- 「パートタイム労働者活躍企業宣言サイト」の周知を行った件数：  
100件（各年度において）

○ 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】

- 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年度の間継続的に実施】
- 育児休業・介護休業の取得推進  
企業における労働者の円滑な育児休業・介護休業の取得を促進するため、育児・介護休業法に沿った規定整備及び運用が徹底されるよう、指導、周知・啓発により法の履行確保を図る。  
さらに、中小企業の仕事と育児が両立しやすい職場環境に向け、両立支援助成金等の活用を促し、育児休業等を取得しやすい環境整備のバックアップを行う。【平成28-32年度の間継続的に実施】
- 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について、迅速・厳正な行政指導を行うとともに、着実な男女雇用機会均等法等の施行と未然防止の徹底を図る。【平成28-32年度の間

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、厚生労働省ポータルサイト「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 年度の間継続的に実施】
- 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構築された人材不足分野における雇用管理改善モデルの推進を行う。【平成 28-32 年度の間継続的に実施】  
併せて、厚生労働省ポータルサイトの都道府県労働局・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 年度の間継続的に実施】
- 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 年度の間継続的に実施】
- 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 年度の間継続的に実施】

## 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】  
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ジョブ・カードを活用してキャリア



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、キャリア形成における「気づき」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。【平成 28 年-32 年度の間継続的に実施】

- 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～」を、学校・企業に対し活用の上、周知を図る。また、徳島労働局の幹部職員が、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 年度の間継続的に実施】
- 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 年度の間継続的に実施】

#### 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<sup>\*16</sup>。【平成 28 年-32

年度の間継続的に実施】

- 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年度の間継続的に実施】

- 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（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年度の間継続的に実施】

#### 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。【平成28-32年度の間継続的に実施】

#### 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。

特に、パートタイム労働法第8条（待遇の原則）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図るとともに、第9条（差別的取扱いの禁止）について、違反する事業主に対する指導等により履行確保を図る。【平成28-32年度の間継続的に実施】

- 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促進  
パートタイム労働者活躍企業診断サイトを活用して、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、診断結果が一定水準を満たす企業には、パート労働者活躍企業宣言サイトにおいて「パート労働者活躍企業宣言」を行うことを推奨する。  
また、「パート労働者活躍企業宣言」宣言企業のうち、他の模範となる短時間労働者の活躍推進に取り組んでいる企業への表彰を行い、さらに、表彰受賞企業の取組をパートタイム労働者活躍推進企業表彰サイトで広く発信することにより、短時間労働者の雇用管理の改善に向けた企業の自主的な取組を促進する。【平成 28-32 年度の間継続的に実施】
- 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。【平成 28-32 年度の間継続的に実施】

#### 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ことが必要である。
  
- 正規雇用と非正規雇用、つまり「正規」・「非正規」という二分された呼称については、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ものではあるものの、それらは、労働者の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、議論が深まる必要がある。

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が整備され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。徳島労働局としても、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に全力で取り組んでいくことを行う。

## 参考（出典）

- ※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。
- ※3 平成26年平均：3,278万人（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12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26年平均：1,962万人（総務省「労働力調査」（詳細集計）（年平均））。過去10年間（平成16-26年）の非正規雇用増加の要因については、増加分のうち、60歳以上の男女（61%）と59歳以下の女性（28%）がその9割を占めている（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11四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））。
- ※6 平成26年平均：18.1%（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：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）」）
- ※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。
- ※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）。
- ※10 平成24年は厚生労働省「派遣労働者実態調査」（平成24年）。平成28年度以降は労働者派遣事業報告により把握することとするため、平成28年度の集計結果を踏まえて見直しが必要。また、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））
- ※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）。
- ※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。
- ※15 「戦略産業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雇用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）。
- ※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。