

鳥取県正社員転換・待遇改善実現プラン

平成 28 年 3 月 28 日

(平成 31 年 3 月 15 日改定)

鳥取労働局

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	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 「働き方改革」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	13
イ 派遣労働者に係る取組	13
ウ 短時間・有期雇用労働者に係る取組	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、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。
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。

- これらを踏まえ、鳥取労働局において、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、鳥取労働局長を本部長とする「鳥取労働局正社員転換・待遇改善実現本部」（以下「本部」という。）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行い、平成 28 年 3 月 28 日に、「鳥取県正社員転換・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、本プランに基づく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。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

- 鳥取県の雇用情勢については、平成30年平均の有効求人倍率が9年連続して上昇し、1.64倍と統計開始以降、過去2番目の高い水準となった。正社員の有効求人倍率も平成30年12月には1.21倍と正社員の統計を取り始めた平成16年11月以降、最も高い水準となるなど、着実に改善が進んでいる。
- 正規雇用と非正規雇用の推移をみると、正規雇用は平成9年から平成24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、今年度後半のキャリアアップ助成金（正規転換コース）が増加するなど、足下では増加を示す動きも見られる。一方、非正規雇用については、平成9年から平成24年までの間に増加し、平成26年以降その数は緩やかな増加傾向にある。
- このような中で、非正規雇用の内訳をみると、25～39歳層男性のパート・アルバイトの比率が平成29年調査においても6.1%と全国平均の5.9%を上回っており、また、事業所の意識も「人件費管理の都合上、正社員を増やすことができない。」としている割合が28.5%を占めるなど、不本意非正規雇用労働者が依然として一定数存在していることが考えられ、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】

- 25～39歳男性のパート・アルバイトの割合：全国平均以下
(平成29年：6.1%) (就業構造基本統計調査)
- ハローワークによる正社員就職・正社員転換数：28,000人(平成28-32年度累計)
(平成26年度：5,591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：105,000人(平成28-32年度累計)
(平成26年度：20,759人)(職業安定業務統計)
- ハローワークにおける正社員有効求人倍率：全国平均以上
(平成29年度平均1.01倍)(職業安定業務統計)

- 不本意非正規雇用労働者については、全国的に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、若年層で不本意非正規雇用労働者の比率が高いことが伺えるとともに、非正規雇用を労働力コストの節減とする事業所割合が高い状況を踏まえ、非正規労働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。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】
- 「鳥取県正規雇用1万人チャレンジ計画」を中心に鳥取県と連携し、短時間正社員制度の導入促進等による正社員雇用や正社員転換に取り組む。【平成28-30年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。また、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
 鳥取労働局において、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ハローワークにおいて、事業所等に取組を働きかけていく。【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等を実施するとともに、「鳥取県産業人材育成強化方針」等と連携した地域のニーズに応じた成長分野等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】

② 対象者別の正社員転換等

ア 若者等に係る取組

【目標】

- 新規大学等卒業者の正社員就職の割合：92%
 （平成29年3月卒：90.1%）（学校基本調査）
- 新規高校卒業者の正社員就職の割合：97%
 （平成29年3月卒：96.9%）（学校基本調査）
- フリーター就職件数：2,510件
 （平成26年度：2,502件）（職業安定業務統計）
- 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：55%
 （平成26年度：40.9%）（キャリアアップ助成金支給実績）

- 若者の雇用状況については、新規学卒者の就職率は、新規高卒者で99.7%、新規大卒者で98.5%（平成30年3月卒業生）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・高卒者ともに約4割弱となっている。

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、就職氷河期時代を含むフリーター・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。

【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、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を行っており、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。【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

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】

- 職場定着支援事業の実施

新規学卒者等の若年者の離職を防止するために、就労意欲の維持・向上、コミュニケーションスキルの向上を促し、職場定着への意識啓発を図る目的で、①新社会人フォローアップセミナー（新卒者）、②若手社員セミナー（若年労働者）を行う。

また、人事管理者に必要とされる知識やスキルの理解、習得による若年者に対する理解や支援の重要性を考える「人事管理者セミナー」を実施し、定着支援を行うとともに職場定着支援のための企業訪問も行う。【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（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、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。【平成28-32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。

また、ひきこもりの方やその家族に対しては、鳥取ひきこもり生活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！ひとり親全カ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するとともに、マザーズコーナーや関係機関と連携した支援等により取組を強化する。

また、併用が可能となるトライアル雇用助成金と特定求職者雇用開発助成金及び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。【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支援するため、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とともに、職業能力の「見える化」を促進するため、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年度にかけて継続的に実施】
- 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

り起こすとともに、「若者雇用促進総合サイト」にて、ユースエール認定企業をはじめ魅力ある企業の職場情報を掲載する。

また、県や他局と連携しU I Jに向けた就職支援・生活情報等の提供を行う。

【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】

- 無期雇用派遣の増加：平成 29 年 6 月 1 日時点の現状の比率から 10 パーセントポイント増

(平成 29 年 6 月 1 日：15.5%) (労働者派遣事業報告)

- 派遣労働者については、全国的に見れば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、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り、平成 27 年改正労働者派遣法の円滑な施行に取り組むとともに、適正な運用について助言・指導を行う。
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、鳥取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
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、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：720人（平成 28-32 年度累計）
（平成 26 年：143 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」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、鳥取労働局・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、セミナーでのルールの解説や個別相談会の実施等によって、制度の周知・企業における導入支援を図る。【平成 28 年度以降継続的に実施】
- ・ 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】

- パートタイム労働者の数：4 万人以下
(平成 26 年平均：4.5 万人) (鳥取県毎月勤労統計調査)
- 短時間正社員制度導入支援マニュアルの周知企業の数：100 社

【取組】

- 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、助成金の更なる活用促進を図る。
【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

オ 地域における正社員転換等の取組

鳥取県の産業政策と一体となった正社員雇用創出の取組を支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」により、鳥取県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。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】

③ 「働き方改革」の推進

【目標】

- 年次有給休暇の取得率：前年または前年度以上 (平成 28-32 年度)

- 県内の人口減少に伴い、労働力人口の減少も見込まれる中、女性や高齢者の活躍促進を含め、すべての労働者について、長時間労働の削減、休暇の取得促進など「働き方改革」を進め、誰もが働きやすく、活躍しやすい職場環境を作ることにより、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現することが重要である。
- このためには、長時間労働の削減はもとより、県内の年次有給休暇の取得率が全国平均以下となっていることを踏まえると、年次有給休暇の取得促進に留意しつつ、「働き方改革」の取組を推進する必要がある。

【取組】

- ・ 「働き方改革」の気運の醸成
鳥取県、県内の市町村、経済団体、労働組合等と連携し、関係者から構成される会議において、「働き方改革」による「雇用の質の向上」等の気運の醸成を図る。【平成28年度以降も継続的に実施】
- ・ 「働き方改革」の周知・啓発
県内企業に対する、長時間労働の削減、休暇取得促進等の「働き方改革」に係る取組の要請、リーフレットを使用した周知・啓発、企業向け説明会・セミナーの開催、企業をコンサルティングしながら優良企業化していくための取組等により、「働き方改革」の取組を推進する。【平成28年度以降も継続的に実施】

(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：10社
(平成26年度若者応援宣言企業：137社)
- 均等・均衡待遇等に取り組み、「パートタイム労働者活躍企業宣言サイト」の周知企業の数：100社
(平成27年12月現在：97社)

- 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、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。
- ・ 最低賃金について
最低賃金について、改正された最低賃金額を使用者、労働者等に対して、幅

広い周知を図るとともに、最低賃金の履行確保を図るため、的確な監督指導を行う。

また、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、業務改善助成金の活用促進を図るほか、働き方改革サポートオフィス鳥取における相談対応に加え、経済産業省・中小企業庁の「中小企業・小規模事業者ワンストップ総合支援事業」（鳥取県よろず支援拠点）と連携を図りながら、中小企業・小規模事業者に対する支援を行う。【平成28年度以降も継続的に実施】

- 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

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、有期契約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図るため、育児復帰支援プラン策定支援を行う。また、有期契約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復帰に向けて、「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介護支援プランの策定支援も行う。

さらに、育児休業中の代替要員の確保等に取り組む中小企業事業主や、育児復帰支援・介護支援プランに基づき円滑な休業の取得・職場復帰に取り組む中小企業事業主に対して、助成金を支給することにより、その取り組みを支援する。【平成28年度以降も継続的に実施】

- 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止について

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。

- 職場のハラスメント防止対策の強化

職場のハラスメント防止対策については、平成30年12月14日の労働政策審議会の建議を踏まえ、パワーハラスメント防止対策の法制化やセクシュア

ルハラスメント等の防止対策の強化等、必要な措置が講じられる予定であり、その対策に基づき、労使の取組を促進する。

- 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進
鳥取労働局・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】
- 労働保険の適用促進
労働保険未手続事業一層対策における取組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】

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
学生アルバイトの労働条件を確保するため、事業主団体、大学等への要請等に加え、リーフレットの配布による学生・事業主に対する更なる周知・啓発など情報発信に取り組むとともに、「若者相談コーナー」の設置、大学等における出張相談等により、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】
- 学生・生徒等に対する労働関係法令等に関する教育の推進
多様な就業形態が増加する中で、労働関係法令について知ることは、労働関係の紛争や不利益な取扱いの未然の防止に役立つとともに、働き方を選択する上で重要であるため、学生・生徒等に対する労働関係法令に関する教育を進める。具体的には、労働関係法令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・活用の促進を図るとともに、鳥取県教育委員会の協力を得つつ、鳥取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（コースエール認定）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。また、平成 32 年 4 月施行予定の平成 30 年改正労働者派遣法による、派遣先に直接雇用されている労働者の賃金と派遣労働者の賃金との均衡を図る措置の実施のため積極的な周知を行う。【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 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履行確保
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、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。【平成28-32年度にかけて継続的に実施】
- 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り組みを支援・促進するため、働き方改革サポートオフィス鳥取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、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30-32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・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・職務評価の導入支援・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。鳥取労働局としても、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。