

富山県正社員転換・待遇改善実現プラン

富山労働局

働き方改革推進、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	3
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 非正規雇用労働者の正社員転換等	5
② 対象者別の正社員転換等	
ア 若者等に係る取組	6
イ 派遣労働者に係る取組	8
ウ 有期契約労働者に係る取組	10
エ 短時間労働者に係る取組	11
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	12
② 対象別の待遇改善	
ア 若者に係る取組	14
イ 派遣労働者に係る取組	15
ウ 有期契約労働者に係る取組	16
エ 短時間労働者に係る取組	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、「正社員転換・待遇改善実現プラン」が策定されたところである。
- 富山労働局においても、働き方改革と正社員転換や待遇改善に向けた統一的な推進を図る観点から、10 月 16 日に「富山労働局働き方改革推進、正社員転換・待遇改善実現本部」を設置し、富山県内の企業トップへの働きかけや、働き方の見直しに向けた地域全体の気運の醸成、正社員転換・待遇改善の実現に向けた取組を推進してきたところである。
- そのような背景から、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

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）」を本年度内に策定し、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。

め、今般、「富山県正社員転換・待遇改善実現プラン」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。
- 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、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

- 富山県の雇用情勢については、平成 28 年 1 月の有効求人倍率（1.51 倍）は平成 27 年 9 月と同倍率となり、1.5 倍台は平成 27 年 7 月から継続し、22 年 6 ヶ月ぶりの水準となっている。また、正社員の有効求人倍率（1.13 倍）は、平成 27 年 8 月以降 1 倍台の高水準をキープしている。
また、平成 28 年 1 月の有効求人数は 23,862 人（前年同月 23,663 人）、正社員有効求人数は 10,417 人（前年同月 10,330 人）、正社員の有効求人に占める割合は 43.7%（前年同月と同率）になっており、雇用情勢は改善が進んでいるところである。
- 富山県の有業者を産業別³にみると、製造業が一番多く、135 千人と総数の 24.0% を占めており、次いで、卸売・小売業の 80 千人（14.1%）、医療・福祉 66 千人（11.6%）となっており、これらの産業の合計は総数の約 50% を占めている。
また、富山県の 3 地域別の産業大分類別従業者数の構成比⁴をみると、3 地域とも製造業に占める割合が一番高く、次いで卸売業・小売業、医療、福祉と傾向は変わらないが、新川地域では、他の地域と比較して、農林漁業、建設業、製造業、宿泊業・飲食サービス業の構成比が大きく、富山地区では、他の地域と比較して、情報通信業、教育・学習支援業の構成比が大きく、県西部地域では、他の地域と比較して製造業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業の構成比が大きくなっている。

³ 総務省「平成 24 年就業構造基本調査」

⁴ 総務省「平成 26 年経済センサス基礎調査」

一方、非正規の職員・従業員数⁵は、155千人と、雇用者総数の32.9%で、全国では46位となっており、3地域別の非正規雇用者数をみると、新川地域で34.0%、富山地域で32.4%、県西部地域で33.1%と大差はないが、人数では富山地域が72千人、県西部地域が64千人と総数の約90%を占めている。

また、産業大分類別雇用者⁶でみると、正社員・正職員以外の雇用者は、卸売業、小売業が39千人と一番多く、次いで、宿泊業、飲食サービス業26千人となっており、雇用者に占める正社員・正職員以外の雇用者の割合は低いものの、製造業が21千人、医療・福祉16千人となっている。

更に、非正規の職員・従業員数を年齢別⁷にみると、15歳から24歳までの雇用者のうち、非正規の職員・従業員の占める割合は、同年齢層の職員・従業員総数の39.5%と高い状況になっているところである。

- これらの状況を踏まえ、富山労働局としては、正社員転換・待遇改善関係の各種キャンペーン等を通じて、経済団体等に対する周知啓発を実施するとともに、有業者の多い産業の中で非正規雇用労働者が多い主要事業所を訪問し、特に若年者層を中心に各種助成金等を活用した正社員転換・待遇改善等の働きかけを実施する。

- また、従業員の正規雇用に積極的に取り組む県内企業を訪問し、企業トップ等から正規雇用の取組方針や具体的な取組内容を聴取し、報道関係及び富山労働局ホームページ等に広報することにより、富山県内企業の正社員転換・待遇改善の推進や地域全体の機運の醸成を図っていくこととする。

5 総務省「平成24年就業構造基本調査」

6 総務省「平成24年度経済センサス活動調査」

7 総務省「平成24年就業構造基本調査」

3. 具体的な取組事項等

(1) 正社員転換等について

① 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：50,000人（平成28-32年度累計）
（平成26年度実績：9,984人）
- ハローワークにおける正社員求人数：220,000人（平成28-32年度累計）
（平成26年度実績：44,109人）
- キャリアアップ助成金を活用した正社員転換数：1,000人（平成28-32年度累計）
（平成26年度キャリアアップ助成金支給実績：26人）

- 正規雇用を希望する非正規雇用労働者の対策を重点的に取り組み、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。
- 非正規雇用労働者を多く雇用する事業所等においては、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、支援を必要とする求職者に対する正社員就職に向けた担当者制による支援や面接会の開催等、マッチングの強化に取り組む。【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、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
富山労働局及び公共職業安定所の幹部職員が業界団体や事業所等を訪問し、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の取組を働きかけていく⁸【平成28-32

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。

年度にかけて継続的に実施】。

- 公的職業訓練等の実施

非正規雇用労働者の能力及び適性に応じた効果的な公的職業訓練の実施により、地域の人材育成の推進に取り組む【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】

- 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職数：12,200人
（平成26年度実績：2,338人）
- ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の数：8,900人
（平成26年度実績：1,900人）
- ユースエール認定企業数：10社（平成28-32年度累計）
- 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%

○ 若者の雇用状況については、富山県内の新規学卒者の就職内定率は、新規高卒者で96.5%、新規大学等卒業者で90.5%（平成28年1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している。また、新規学卒者の離職率は卒業後3年で大学等卒業者、高卒者とも約3割となっている。

○ 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⁹。

【取組】

- 若者雇用促進法の円滑な施行

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）制度等の周知を着実に実施する。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

⁹ 全国のフリーター数は、180万人前後で高止まりしている（平成26年：179万人）。

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

富山新卒応援ハローワーク等において、学卒ジョブサポーターが中心となり、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支援（未内定者への集中的な支援も含む。）を行うとともに、若者の安定した就職の実現に向けて、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活用し、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年度にかけて集中的に実施】。

- 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、富山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、富山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。【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！ひとり親全力サポートキャンペーン」として、児童扶養手当の現況届けを提出する8月に地方自治体への臨時窓口を設置する。また、マザーズコーナーにおいて、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、トライアル雇用奨励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等の取組を行う。

【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、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、キャリア形成における「気づき」を支援する。【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、地方自治体等と連携して地方就職希望者を掘り起こすとともに、全国のユースエール認定企業をはじめ地方に立地する企業の職場情報を入手できるポータルサイトを活用する。

また、富山新卒応援ハローワーク等において、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：現状の比率から 10 パーセントポイント増
- 紹介予定派遣の増加：全事業所数の 5 %
(平成 25 年度：全事業所数の 3.6%) (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¹⁰、全国ベースの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

¹⁰ 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））

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、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

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 年度にかけて継続的に実施】。

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から正規雇用等に転換した労働者の数：1,000人（平成28-32年度累計）【再掲】
（平成26年度キャリアアップ助成金支給実績：26人）

- 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」¹¹や「雇止め法理」¹²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ける周知、無期転換ルールを先行して導入した企業の好事例を厚生労働省HPで周知するほか、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、制度適用が本格化する平成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【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（再掲）
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年度にかけて継続的に実施】。

¹¹ 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。）。

¹² 「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）。

エ 短時間労働者に係る取組

【目標】

- パートタイム労働法に基づく報告徴収実施事業所数 1,320 事業所
(H27 年度雇用均等指導員(均衡推進担当)訪問事業所数 264 事業所)

- 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¹³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。
【それぞれ平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

③ 「多様な正社員」の推進

【目標】

- 事業所訪問の際等に短時間正社員制度の周知を行った事業所数：1,320 事業所
(平成 27 年度雇用均等指導員(均衡推進担当)訪問事業所数：264 事業所)

- 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。

¹³ 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。

【取組】

- モデル就業規則の周知
「多様な正社員」及び「無期転換」に関するモデル就業規則を労働局・労働基準監督署において配布し、その周知を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】
- 短時間正社員制度導入支援マニュアルの普及等
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。【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（再掲）
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、キャリアアップ助成金のメニューの活用促進を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。
- 企業訪問等を通じた好事例等の収集・横断展開
「多様な正社員」の導入も含めた働き方改革を推進するため、「富山労働局働き方改革推進、正社員転換・待遇改善実現本部」による企業訪問等を実施し、導入に向けた要請を行うとともに、好事例・先進的事例の収集を図る【平成 28 年度以降も継続的に実施予定】

(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（再掲）
- 事業所訪問の際等に「パート労働者活躍企業宣言サイト」の周知を行った事業所数：1, 320 事業所
(平成 27 年度雇用均等指導員（均衡推進担当）訪問事業所数：264 事業所)

- 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が行われてきたところ、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。
- 最低賃金の履行確保と、賃金の引上げについて
改訂された最低賃金について、幅広い周知を図るとともに、的確な監督指導を行う。また、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を図るとともに、企業収益を踏まえた賃金の引上げに向けた環境整備を行っていく。
- 待遇改善・職業能力開発の推進
非正規労働者の正社員化、人材育成等を促進するキャリアアップ助成金や、中長期的なキャリア形成を支援する教育訓練給付制度の活用による待遇改善・職業能力開発の推進を図る【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・介護休業等を取得し、継続就業しやすくするとともに、中小企業における労働者の円滑な育児・介護休業等の取得及び職場復帰などを図るため、育児・介護休業法の周知を徹底するとともに、中小企業両立支援助成金を活用して、事業主を支援する。
また、仕事と介護が両立しやすい職場環境に向けて、「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」や、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」モデルの周知を図るとともに、介護支援に取り組む事業主に助成金を支給する【平成 28 年度以降も継続的に実施予定】。
- 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・29 年度に集中的に実施】。
- 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【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

- 労働条件の確保・改善対策の推進

非正規雇用労働者の法定労働条件の確保に向けた確な監督指導を行うとともに、労働条件に関する情報発信を行うポータルサイトの周知や大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナー等を実施する【平成 28 年度以降も継続的に実施予定】。

- 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人材不足分野における雇用管理改善事例の収集を行い、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 年度にかけて継続的に実施】。

- 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】

- 若者の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キャリアコンサルティングを受けられる機会を提供する、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。【平成 28 年-32 年度にかけて継続的に実施】。

- 学生アルバイト等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、学生アルバイト等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トラブル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、労働局長等の幹部職員が、講師として大学等を訪問し、セミナー等を実施する（要望に応じ、高校・中学等でも実施）。
また、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・活用の促進を図る【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（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¹⁴【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

¹⁴ 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。

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（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 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

【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。

【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。

- 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。

【平成 28-32 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。
- 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、情報を一元的に提供する「パート労働ポータルサイト」の周知を図る。

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、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【平成 28-32 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。富山労働局としても、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。

