

富山県正社員転換・待遇改善実現プラン

平成31年3月26日改定

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 有期雇用労働者に係る取組 | 10 |
| エ 短時間労働者に係る取組 | 11 |
| ③ 「多様な正社員」の推進 | 12 |
| (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 若者に係る取組 | 15 |
| イ 派遣労働者に係る取組 | 16 |
| ウ 短時間・有期雇用労働者に係る取組 | 17 |
| 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、平成 28 年 1 月 28 日に「正社員転換・待遇改善実現プラン」（以下「本省プラン」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が策定された。
- 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、本省プランの中間年度である平成 30 年度に本省プランが見直されたところである。

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) ⑪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。

- 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、平成27年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」を設置した後、平成28年3月16日に「富山県正社員転換・待遇改善実現プラン」（以下「本プラン」という）を策定し、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が、中間年度における見直しを行い、本プランに基づき各種取組を強力的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 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。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、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 31 年 1 月の有効求人倍率（1.98 倍）は約 26 年ぶりの水準で、13 か月連続 1.9 倍台を維持している。さらに正社員の有効求人倍率（1.66 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 31 年 1 月の有効求人数は 28,422 人（前年同月 27,621 人）、正社員有効求人数は 13,568 人（前年同月 12,938 人）、正社員の有効求人に占める割合は 47.7%（前年同月 46.8%）になっており、有効求職者の減少と相俟って、雇用情勢は着実に改善しているところである。

総務省「平成 29 年就業構造基本調査」によると、富山県内の非正規の職員・従業員数は 157 千人で平成 24 年に比べて 2 千人増加しており、雇用者総数の 33.1%と全国平均（38.2%）に比べて低い割合となっているが、3 分の 1 を占めている。

産業別にみると、非正規の職員・従業員数は、卸売業・小売業が 33 千人と最も多く、製造業 25 千人、宿泊業・飲食サービス業 15 千人となっており、雇用者に占める正職員以外の割合は低いものの、医療・福祉 21 千人となっている。

更に、非正規の職員・従業員数を年齢別にみると、若年者（15～34 歳）に占める非正規の職員・従業員の占める割合は、同年齢層の職員・従業員総数の 22.2%となっている。

女性の非正規の職員・従業員数は 110 千人で、雇用者に占める非正規の職員・従業員割合は 48.5%となっており、男性の 19.1%を大きく上回っている。

- 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、非正規雇用労働者が多い主要事業所を訪問し、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。

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：4, 7万人（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：27万人（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て有期契約から正規雇用等に転換した労働者の数：1, 500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とともに、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、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³【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：18 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転換率：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95.3%、新規大学等卒業者で95.6%（平成31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、意欲的に仕事に取り組むとともに、経験を積みながら職業能力を向上させる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、未就職卒業者や、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、働きがいを持って社会で活躍できるようにしていくことも重要である⁴。

³ 「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。

⁴ 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）。

【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、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。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

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、学校等と連携して、卒業年次前からの職業意識形成を図るとともに、正社員就職に向けたセミナー、職場見学・体験等、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】。

- フリーター等に対する支援

就職氷河期世代(平成 5 年から平成 16 年に学校卒業期を迎えた世代)を含むフリーター等(概ね 45 歳未満)に対して、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、キャリアコンサルティング技法を活用した担当者制による個別支援、正社員就職に向けたセミナー、職業訓練への誘導等各種支援を実施するなど、正社員就職促進に向け一貫した就職支援を強化する。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。【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、従業員の主体的なキャリア形成を支援するとともに、IT分野における人材育成の強化に取り組む。【平成 28-32 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、「若年雇用促進総合サイト」にて、全国のユースエール認定企業をはじめ地方の魅力ある企業の職場情報を掲載する。

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：平成 29 年 6 月 1 日時点の比率から
3.8パーセントポイント増
(平成 29 年 6 月 1 日:27.1%)(労働者派遣事業報告)
- 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⁵、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

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】。

⁵ 労働者の賃金カーブ（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 29 年）より、それぞれ正社員・正社員、正社員・正社員以外、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））

- 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【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：1, 500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」⁶や「雇止め法理」⁷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】。

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【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

6 同一の利用者との間で、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。）。

7 「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）。

- 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、有期契約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】

- パートタイム労働法に基づく報告徴収及び正社員転換推進措置に係る好事例の周知を行った事業所数 1, 700 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)
(平成 29 年度働き方・休み方改善コンサルタント訪問事業所数: 121 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⁸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】。

⁸ 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。

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：1,700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)
(平成29年度働き方・休み方改善コンサルタント訪問事業所数：121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。

【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
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【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：18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：1,700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）
（平成29年度働き方・休み方改善コンサルタント訪問事業所数：121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とため、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
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、有期契約労働者の育児休業及び介護休業の取得要件の緩和等を内容とする改正育児・介護休業法の周知を徹底する。また、両立支援等助成金を活用して、事業主を支援する。

さらに、仕事と介護が両立しやすい職場環境に向けて、「仕事と介護の町立支援対応モデル」や、個々の労働者のニーズに応じた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、着実な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【平成 28－32 年度にかけて継続的に実施】。
- 職場のハラスメント防止対策に向けた取組

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。

また、パワーハラスメント防止対策の義務化及びセクシュアルハラスメント等の防止対策の強化を内容とする法律案が成立した場合には、その円滑な施行に向けて、法律の内容の理解を促進するための説明会を開催するなど、あらゆる機会を通じて、改正内容の周知徹底を図る。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】
- 雇用管理改善による人材確保支援、「魅力ある職場づくり」の推進

ハローワーク富山の「人材確保・就職総合支援コーナー」において、人材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の導入・実施を通じて従業員の職場定着や生産性の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、労働局におけるセミナーやハローワークにおける求人受理や求人サービス提供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・就職総合支援コーナー」は平成 29-32 年度にかけて継続的に実施。その他は平成 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、従業員の主体的なキャリア形成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。【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、労働局の幹部職員等が、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、新たな企業の認定に向けて、企業の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⁹【平成 28-32 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、①派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（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【平成 30-32 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】。

⁹ 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。

- 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、働き方改革推進支援センター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。

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。