

山口県
正社員転換・待遇改善実現プラン

平成 28 年 3 月 22 日
(平成 29 年 3 月 31 日改定)
(平成 30 年 9 月 27 日改定)
(平成 31 年 3 月 28 日改定)

山口労働局
正社員転換・待遇改善実現本部

目次

はじめに	1
1. 地域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	7
ウ 有期雇用労働者に係る取組	8
エ 短時間労働者に係る取組	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	13
イ 派遣労働者に係る取組	14
ウ 短時間・有期雇用労働者に係る取組	15
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行い、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、本プランの中間年度である平成 30 年度に本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) 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。

- 山口労働局においても、「山口労働局正社員転換・待遇改善実現本部」を平成 28 年 10 月に設置し、「正社員転換・待遇改善キャンペーン」や「不本意非正規対策・学卒正社員就職実現キャンペーン」を実施する等、取組を推進してきた。
- ここに、「山口県正社員転換・待遇改善実現プラン」(以下「地域プラン」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、地域プランに基づき各種取組を強かに推進していくこととする。

1. 地域プランの計画期間等

- 地域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。
- 地域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、地域プランの中間年である平成 30 年度に、その進捗状況及び非正規雇用を取り巻く状況等の変化に対応し、目標値等を見直した。
- 地域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

- 山口県の雇用情勢については、平成 31 年 1 月の有効求人倍率（1.65 倍）は平成以降の最高水準、正社員の有効求人倍率（1.41 倍）も平成 28 年 9 月以降、1 倍台の水準で推移しており、完全失業率は、2.1%（平成 30 年 10～12 月期平均）となり、全国の 2.4%を下回る水準となっており、雇用情勢は着実に改善している。
- 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³。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⁴。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⁵。
- 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⁶。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⁷。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すい背景の一つと考えられる。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。
- なお、山口県の非正規雇用労働者は、「就業構造基本調査」によると、平成 29 年 21 万 3,200 人（平成 24 年 20 万 5,600 人）となり、雇用者（役員を除く）に占める非正規雇用労働者の比率は、37.5%（全国 38.2%）である。近年の非正規雇用労働者の増加は、高齢者が継続雇用により増加していることや、女性を中心にパートなどで働き始める労働者が増加しているなどの要因が大きい。

³ 平成 29 年平均：3,423 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 48 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 29 年平均：2,036 万人（総務省「労働力調査」（詳細集計）（年平均））。過去 10 年間（平成 19-29 年）で非正規雇用が増加しているのは、60 歳以上の男女（83%）と 59 歳以下の女性（17%）である（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 23 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 29 年平均：14.3%（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：22.4%、派遣社員：35.4%、契約社員：30.2%（全体平均：14.3%）（平成 29 年平均）（総務省「労働力調査（詳細集計）」）

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：52,267人（平成28-32年度累計）
（平成26年度：12,344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：307,958人（平成28-32年度累計）
（平成26年度：49,297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】。
- 改正職業安定法の円滑な施行
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よう、第193回通常国会で成立した改正職業安定法においては、職業紹介事業の機能強化や求人情報等の適正化等を盛り込んでいるところであり、引き続き、改正内容の周知徹底及び円滑な施行に取り組む【平成31-32年度にかけて実施】。

- 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、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、それぞれの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】

- 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：5,776 人
(平成 31-32 年度累計) (平成 29 年度：3,671 人) (職業安定業務統計)
- 学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率：90%
(平成 26 年度：83.1%) (厚生労働省調べ)
- 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：2,000 人 (平成 28-32 年度累計)
(平成 27 年度：134 人) (キャリアアップ助成金支給実績)
- ユースエール認定企業の数：22 社 (平成 28-32 年度累計) (平成 28 年度：7 社)

- 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⁸。

【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

⁸ 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)。

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】。

- 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 31-32 年度にかけて実施】。

- 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 月に地方自治体への臨時窓口を設置するとともに、常設窓口への誘導を強化する。

このほか、高等職業訓練促進給付金等による就職に有利な資格取得支援や、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設定促進・職業訓練における E ラーニングの活用等による職業能力開発施策の推進に取り組

む【平成 31-32 年度にかけて実施】。

- 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【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

新卒応援ハローワーク等において、職業紹介に加え、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 31-32 年度にかけて実施】。

- 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、わかものコーナー等における個別支援、短期・集中的セミナー、職業訓練の活用促進など一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。

また、地域若者サポートステーションにおいて、40 歳代前半層の就職氷河期世代の無業者を対象に、有効なプログラム開発につなげるためのモデル事業を新たに実施する【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施（地域若者サポートステーションの事業については、平成 31 年度より実施）】。

イ 派遣労働者に係る取組

- 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い⁹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

⁹ 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）

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、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しており、雇用安定措置の実施に当たっては、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を行い、適正な運用を促す。

また、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、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

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【平成31-32年度にかけて実施】。

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：2,000人（平成28-32年度累計）【再掲】

（平成27年度：134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」¹⁰や「雇止め法理」¹¹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、山口労働局・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】。
- 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31年度以降も継続的に実施予定】。
- 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】

- パートタイム労働法第13条（正社員転換推進措置）の履行確保等を目的とする事業所訪問等の件数：200件（平成31-32年度累計）
- パートタイム労働法違反是正率：90%以上

○ 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

¹⁰ 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。）。

¹¹ 「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）。

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¹²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、パートタイム労働法の確実な履行確保を図るとともに、事業所の実態に応じた正社員転換制度等に関するアドバイス、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【パートタイム労働法の確実な履行確保は平成28-32年度にかけて継続的に実施。その他は平成31-32年度にかけて実施】。

③ 「多様な正社員」の推進

【目標】

- 短時間（勤務時間限定）正社員制度導入支援マニュアルの周知を行った件数：
200件（平成31-32年度累計）

- 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】

- ・ 「多様な正社員」に関する取組

地域限定正社員制度の普及や、転職・再就職者の受入れ促進の機運の醸成を図るため、経済団体へ労働局幹部及び安定所長が要請を行う【平成31-32年

¹² 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。

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する【平成 31-32 年度にかけて実施】。
- 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】。
- 好事例の収集等
「多様な正社員」制度を導入している企業の好事例を掲載している専用 HP 「多様な人材育成で輝く企業応援サイト」を周知し、「多様な正社員」制度の普及・拡大を図る【平成 31-32 年度にかけて実施】。

(2) 待遇改善について

【目標】

- 「働き方改革」関連セミナー参加者数：6,000 人（平成 29-32 年度累計）
（平成 28 年度：1,344 人）
- コースエール認定企業の数：22 社（平成 28-32 年度累計）【再掲】
（平成 28 年度：7 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。併せて、働き方改革の実現に向けた意識啓発を図る【平成 31-32 年度にかけて実施（働き方改革の実現に向けた意識啓発については、平成 29-32 年度にかけて継続的に実施）】。

- 最低賃金、賃金の引上げについて

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、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の支援を図る。また、企業収益を踏まえた賃金の引上げに向けた働きかけや必要な環境整備を行っていく【平成 31-32 年度にかけて実施】。

- 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【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行うため、育休復帰支援プランの策定支援を行う。

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環境に向けて、「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、育休復帰支援・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、その取組を支援する【平成 31 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、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 31-32 年度にかけて実施】。

- 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、職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置の履行確保、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の推進が図られるよう、相談に適切に対応し、関係法令等の周知徹底を図る【平成 31-32 年度にかけて実施】。

- 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、山口労働局・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平成 30-32 年度にかけて継続的に実施。その他は平成 31-32 年度にかけて実施】。
- 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 31-32 年度にかけて実施】。
- 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引き続き促進する【平成 31-32 年度にかけて実施】。

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
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 31 年度以降も継続的に実施予定】。
- 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。また、山口労働局の幹部職員等が、講師として中学・高校・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【平成 31-32 年度にかけて実施】。

- 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）の着実な施行を図る¹³【平成 28-31 年度にかけて継続的に実施】。

平成 30 年に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 31-32 年度にかけて実施】。

- 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・

¹³ 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を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。

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い、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 31-32 年度にかけて実施】。

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 31-32 年度にかけて実施】。
- 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。【平成 31-32 年度にかけて実施】

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。

○ 山口労働局と山口県は、求職者の就職の促進と県内企業の人材確保の支援等を図るため、雇用対策を効率的、効果的かつ一体的に推進することを目的として、「山口県雇用対策推進協定」を平成 27 年 3 月に締結している。さらに、平成 28 年 8 月に設置した「やまぐち働き方改革推進会議」において、ワーク・ライフ・バランスの推進、多様な人材が活躍できる魅力ある雇用の場づくりの推進（若者等の正社員雇用の拡大及び非正規雇用労働者の正社員転換の促進及び女性の活躍推進等）の取組を連携して推進している。

○ 急激な人口減少、高齢化が進んでいる状況において、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。山口労働局としても、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。