

正社員転換・待遇改善実現プラン

～ 東京5か年計画 ～

平成28年3月30日

東京労働局正社員転換・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・女性等に係る取組	6
イ 派遣・有期契約・短時間労働者に係る取組	10
③ 「多様な正社員」の推進	13
(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	15
② 対象別の待遇改善	
ア 若者に係る取組	17
イ 派遣・有期契約・短時間労働者に係る取組	18
4. おわりに	21

はじめに

- 少子高齢・人口減少の問題については、日本経済の持続的成長に大きな影響を与えるものであるため、少子高齢・人口減少社会に対する東京の挑戦として、今後の労働力人口の減少等に全力で対策を講じ、解決していかなくてはならない。

このような現状の中で、雇用就業面から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機をとらえ、「働き方改革」によるワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、正規雇用労働者と比べ、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、非正規雇用労働者の正社員転換等の取組を推進し、より安定した良質な雇用を実現していく必要がある。
- その結果、労働生産性の向上に伴う産業競争力の強化へと繋がっていくものと期待していることから、これらの取組については、これからの東京の経済成長、ひいては日本経済の発展にとって不可欠であると認識している。

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・待遇改善に係る具体的な取組に当たっては、とりわけ不本意ながら非正規雇用労働者として働いている方々への対策を強化する観点から、

 - (i) より安定した雇用を実現するために、「労働契約に期間の定めがない」、「所定労働時間がフルタイム」及び「直接雇用」という要素を満たす「正社員」への転換を図っていくこと
 - (ii) 非正規雇用で働いている方々の希望等に応じ、勤務地限定、職務限定、勤務時間限定等の「多様な正社員」への転換を図ること

などが重要となる。

このほか、非正規雇用で働くことを選択する方についても、希望や意欲・能力に応じて賃金、教育訓練、福利厚生等の面で待遇改善を進めていくことも重要である。
- 厚生労働省においては、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」等を設置し、今後の非正規雇用対策の在り方等について議論が進められてきた。

これらを踏まえ、東京労働局においても、局長を本部長とする「東京正社員転換・待遇改善実現本部」を設置し、取組を推進してきたところである。
- ここに、「正社員転換・待遇改善実現プラン～東京 5 か年計画～」(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。
- 平成 27 年 2 月 10 日に厚生労働大臣と東京都知事が雇用対策協定を締結し、非正規雇用労働者の正社員化や人手不足分野での人材確保などの雇用面における課題に対し、国（東京労働局）と東京都が更なる連携強化を図り、総合的な雇用対策の強化を図っていくこととした。

このため、平成 27 年度においては、①非正規雇用対策、②ワーク・ライフ・バランスに関する取組、③都立高校中退者への支援、④看護・介護・保育といった人手不足分野等における人材確保対策などに取り組んできたところである。

平成 28 年度についても、①働き方改革・非正規雇用対策を推進するための企業向けサービスのワンストップ窓口の新設、②子育て中の女性等を対象とした託児付き合同就職面接会の新規開催、③障害者の就業支援の拡充など、平成 27 年度の取組を更に拡充し、取り組むこととする。

なお、本プランの計画期間は基本的に 5 か年となっているが、東京都雇用対策協定に係る取組は単年度の事業計画に基づき実施している。

2. 非正規雇用を取り巻く現状

- 東京の雇用失業情勢については、有効求人倍率をみると、平成 21 年以降、リーマンショックや円高の影響を起因とする経済情勢をまともに受けて一時期大きく落ち込んだが、平成 28 年 1 月現在、1.88 倍と 6 か月連続で 1.8 倍台となっており、バブル期を超えた水準となるなど雇用情勢は着実に改善している。
- 一方、全国の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ったが、経済の好循環の動き等もあり、平成 27 年においては 3 年ぶりに 3,300 万人を上回る状況にある¹。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²。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³。
- 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⁴。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⁵。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、東京においてもこのような方々が、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。

¹ 平成 27 年平均：3,304 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））。

² 平成 27 年平均：1,980 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））。

³ 55 歳未満では、平成 25 年第 1 四半期以降 12 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））。

⁴ 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。

⁵ 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）」）

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：348,000 人（平成 28-32 年度累計）
（平成 26 年度：69,676 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：3,030,000 人（平成 28-32 年度累計）
（平成 26 年度：605,988 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、全国で見ると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、正社員求人を経営的に確保するほか、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 年度にかけて継続的に実施】。
- ・ キャリアアップ助成金の活用による正社員転換等の促進
キャリアアップ助成金制度の積極的な周知により活用の促進を図り、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等、事業主を支援する【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。
また、有期契約労働者等の正規雇用等への転換に取り組んだ企業に対して、東京労働局がキャリアアップ助成金（正社員化コース（仮称）のうち所定の区分）の支給決定をした場合において、東京都が上乗せ助成（「東京都正規雇用

等転換促進助成金)を引き続き実施する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】

- 業界団体等への要請

東京労働局において、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に要請するとともに、公共職業安定所長等の幹部職員が地域レベルの事業主団体や事業所を訪問するなどし、取組を働きかけていく⁶【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。

- 中小企業緊急人材確保支援事業等の実施

人材不足に悩む中小企業に対して、東京都において採用や労務管理に関するコンサルティング等を実施(「中小企業緊急人材確保支援事業」)するとともに、コンサルティング後、ハローワークにおいて管理選考等によるマッチング支援を引き続き実施する。

また、東京都中小企業振興公社(以下「公社」という。)とハローワークとの間で企業の承諾を得た上で求人情報等必要な情報の共有化を図り、公社が把握した中小企業の人材ニーズに対して、公社による経営支援等とハローワークによるマッチング支援を組み合わせた支援等を引き続き実施するとともに、より効果的な連携・支援方法等についての検討を行う。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】

- 職業訓練による人材育成支援とマッチング支援との連携強化

人材不足が顕在化している介護や建設分野等をはじめとする訓練の開発・実施からマッチングへの継ぎ目のない支援を行い、訓練受講生が自らの希望や適性に応じた就職ができるように支援する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】

⁶ 「東京労働局正社員転換・待遇改善本部の取組方針」(平成27年10月28日決定)において、平成27年度取組として、「正社員転換・待遇改善キャンペーン」(第二弾は同年7-12月、第三弾は平成28年1月-3月)、経済界への要請(同年12月)や「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。

② 対象者別の正社員転換等

ア 若者・女性等に係る取組

【目標】

- 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数：102,000人
(平成 28-32 年度累計) (平成 26 年度：21,460 人東京労働局)
- 学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率：75%
(平成 26 年度：68.5 %) (東京都調べ)
- 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件数：
170,000 人以上 (平成 26 年度：36,369 人)

○ 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 99.5% (平成 27 年 3 月末)、新規大卒者で 96.7% (平成 27 年 4 月 1 日 全国) 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 3 割、高卒者の約 4 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⁷。

【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。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でき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

⁷ 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)。

ていく【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

- 若者の正社員採用に取り組む企業に対する経済的支援の実施
若者の採用・育成に積極的に取り組む企業であって、宣言書をハローワークに届け出した企業（「若者応援宣言企業」）や若者の雇用管理の状況が優良な中小企業として厚生労働大臣が認定した企業（「ユースエール認定企業」）に対して、ハローワークの職業紹介により若者を新たに雇い入れ、職場定着を実現した場合において、東京都が独自の助成（「東京都若者応援宣言企業等採用奨励金」）を引き続き実施する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】
- 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新たな助成金制度等により、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】。
- 新規大卒者や既卒者向けの合同就職面接会の共催
東京都と東京労働局との共催により開催している「新規大卒者等合同就職面接会」について、29年3月新規大卒予定者の就職活動時期の変更を踏まえ、効果的な開催時期に見直した上で、引き続き実施する。
また、卒業して間もない既卒者限定の合同就職面接会（「既卒者限定 めざせ正社員！面接会」）についても、共催により引き続き実施する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】
- 高校新卒者に対する就職支援
新規高等学校卒業生職業紹介業務連絡会議（高担会議）の開催等を通じ、引き続き、都立高校進路指導担当教員とハローワーク職員の情報交換を図ることで、各都立高校のニーズを共有し、高校新卒者の安定的な就職につなげる。
また、私立高校等に対しては、ハローワークの利用案内等の配布など、ハローワークのサービス内容に関する情報発信、周知広報を引き続き実施する。

ハローワークにおいては、各学校の就労支援ニーズを把握した場合には、労働関係法令の基礎知識についての講義も含め、そのニーズに応じた支援を引き続き実施する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】

- 若者・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、夜間や土日でも相談を行えるように電話・メールによる相談事業や、わかものハローワークに職業訓練相談窓口を設置して、職業訓練への誘導等の強化を行う。

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（電話・メール相談事業は平成28年度から実施）】。

東京しごとセンター内に設置しているハローワーク飯田橋の若者の専門窓口（U-35）において、求人情報の提供、職業相談・職業紹介、就職面接会・企業説明会、セミナー、カウンセリングなど、東京しごとセンター（ヤングコーナー）と連携した、継ぎ目のない一体的な就職支援を引き続き実施する。

更に、若年求職者の正社員化を推進するため、東京都の「若者正社員チャレンジ事業」を引き続き連携して実施する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】

- 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年度にかけて継続的に実施】。

- 女性の再就職支援の推進

東京都と東京労働局の共催により、都内地域ごとに、子育て中の女性等を対象にした託児付きの合同就職面接会を新たに開催するほか、会場においては、求職者向けセミナーや家事支援サービス説明会など、子育て女性等の就業ニーズを踏まえたイベントを実施する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】

- ・ マザーズハローワーク等との連携による子育て女性等に対する職業訓練の実施

女性向け委託訓練の受講生に対して、訓練期間中にマザーズハローワーク等の担当者が訓練実施機関に出張し、訓練開始時に求職登録等を実施するとともに、訓練修了直前には就職活動に関するガイダンスや求人票の提供を実施する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】

- ・ 子育て女性等を対象とした各種支援制度の周知広報

マザーズハローワークや東京都が設置した「女性しごと応援テラス」など、東京都と東京労働局がそれぞれに有している組織・ネットワーク等を活用し、各々が実施している女性再就職支援の取組について、引き続き、相互に周知広報を実施する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】

- ・ 女性の活躍促進等に向けた機運の醸成等

東京都が主催する経営トップ層に向けたシンポジウム等において、女性活躍推進法に基づく取組やポジティブ・アクションの取組、助成金等の支援制度等の周知啓発を実施するとともに、他企業の参考となるような好事例を広く収集・発信し、引き続き、女性の活躍促進への機運の醸成を図る。

また、女性の活躍促進に取り組む企業に対して、東京都と東京労働局の双方において助成措置を講ずるとともに、各々の支援について相互に周知広報を実施する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】

- ・ 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し、すでにハローワークの常設窓口が設置されている場合には、常設窓口への誘導等を強化する。また、マザーズハローワークにおいて、ひとり親の就職支援担当の専門相談員の新規配置や、地方公共団体やひとり親支援を行うNPO法人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、試行雇用から長期雇用につなげる道を広げるため、併用が可能となったトライアル雇用奨励金と特定求職者雇用開発助成金の制度やキャリアアップ助成金についても引き続き周知し、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。【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、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開設する。
また、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 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

イ 派遣・有期契約・短時間労働者に係る取組

【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
(平成 24 年：17.3%⁸) (労働者派遣事業報告)
- 紹介予定派遣の増加：全事業所数の 10%
(平成 25 年度：全事業所数の 7.6%) (労働者派遣事業報告)
- 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：23,000 人 (平成 28-32 年度累計)
(平成 26 年度：1,083 人) (キャリアアップ助成金支給実績)
- パートタイム労働法第 13 条（正社員転換措置）の履行確保履行確保のための情報提供の件数：1,000 件 (平成 28-32 年度累計)
- 短時間正社員制度導入マニュアルの周知を行った件数：500 件
(平成 28-32 年度累計)

派遣労働者

- 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⁹、不本意非正規雇用労働者の比率は他の雇用形態と比べ

⁸ 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。

⁹ 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）

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、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、都道府県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

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））

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】。

有期契約労働者

- 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」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、東京労働局・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、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

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）。

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による正規雇用等への転換の促進
キャリアアップ助成金制度の積極的な周知により活用の促進を図り、有期契約労働者の正規雇用等への転換を促進する【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

短時間労働者

- 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履行確保等
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、短時間正社員の制度導入の推進に向け、短時間正社員導入支援マニュアルや、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。

③ 「多様な正社員」の推進

【目標】

- 短時間正社員制度導入マニュアルの周知を行った件数：500 件
(平成 28-32 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

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。

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
本省作成の「多様な正社員」及び「無期転換」に関するモデル就業規則を用いて周知を実施する。
- 「多様な正社員」に関するシンポジウムの開催
東京において、企業向けのシンポジウムを開催し、社会保険労務士等の有識者による基調講演や、企業の人事労務担当者、雇用管理に精通した有識者、マスコミ等をパネリストとしたパネルディスカッションなどを行うことで、「多様な正社員」に対する社会的気運の醸成を図る。また、シンポジウム終了後には、社会保険労務士による個別相談会も実施する【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による「多様な正社員」制度の導入の促進
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支援メニューを周知し、「多様な正社員」制度の導入促進を図る【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

(2) 待遇改善について

【目標】

- ユースエール認定企業の数：100 社
(平成 26 年度若者応援宣言企業：1,030 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：600 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】

- ・ 「働き方改革」によるワーク・ライフ・バランスの実現のため改善に意欲のある企業に対する支援

東京都において「TOKYO働き方改革宣言企業制度」を新たに創設し、働き方・休み方の改善に取り組む「TOKYO働き方改革宣言企業」に対して、東京労働局と東京都が双方に支援を行い、長時間労働の削減や休暇取得促進などに関する企業の主体的な取組を促進する。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】

働き方改革や正規雇用化を推進するため、東京都と東京労働局が実施する企業向けサービスについてワンストップで提供する窓口を新たに東京都が設置し、東京労働局との連携のもと、運営する。

更に、東京都と東京労働局が連携した、非正規雇用労働者対策関係のシンポジウム等の開催を通じて、各種支援制度の周知広報とともに、企業の正社員化への自主的な取組を引き続き支援する。

また、他企業の参考となるような正社員化等の好事例を広く発信し、引き続き、社会全体での機運の醸成を図る。【東京都雇用対策協定に基づく事業計画抜粋】

- ・ 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介護・建設・運輸分野等の人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業を実施するとともに、新たな介護技術を用いた先進的な取り組みを行う事業所の雇用管理改善の好事例把握、医療従事者の「雇用の質」向上の取組の推進等により「魅力ある職場づくり」を推進する。

併せて、雇用管理改善モデルや表彰の成果の周知・横展開を図るためのポータルサイトの開設及び東京労働局・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】。

- ・ 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を行ってきたところ、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。

- 待遇改善・職業能力開発の推進

中長期的なキャリア形成を支援する教育訓練給付制度、キャリアアップ助成金の処遇改善コース、同助成金の人材育成コースの制度を周知することにより活用の促進を図り、待遇改善・職業能力開発を推進する【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の制度を見直す法律案が国会に提出されているところであり、法改正後については改正法の周知徹底を図る。

さらに、介護休業等が取得しやすくなるよう、非正規雇用労働者が介護休業を取得し、継続就業しやすくするための制度を見直す法律案が国会に提出されているところであり、仕事と介護が両立しやすい職場環境に向けて、法改正後については改正法の周知徹底を図る【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

妊娠・出産・育児休業等を理由とする上司・同僚からの就業環境を害する行為を防止する措置を事業主に義務付けるための制度を見直す法律案が国会に提出されているところであり、法改正後については改正法の周知徹底を図る。

また、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労働条件及び安全衛生の確保及び改善に関し、使用者団体等に対する指導及び助言を行うため非正規雇用労働条件改善指導員を東京労働局に配置する【平成 28 年度以降も継続的に実施予定】。
- 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】

- 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～」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。
また、東京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【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。
更に、高等学校・中学校等の就職希望者を主な対象に、ハローワークの幹部職員が労働法やトラブル事例などをわかりやすく解説し、労働法等に関する

る正しい知識の普及や意識啓発を図る。

- 若者の雇用管理改善の促進
若者の雇用管理上で課題のある業種について、その課題の解消に資する様々な雇用管理制度をモデル的に導入・運用するためのきめ細かなコンサルティングを実施した上で、そのコンサルティングの過程で得られたモデル的な取組事例について、その導入効果やノウハウ等の検証・分析を行い、分野ごとの特性を踏まえた効果的な雇用管理改善方を整理し普及・啓発する【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・有期契約・短時間労働者に係る取組

派遣労働者

【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、厳しく指導を行う¹³【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

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。

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】。

有期契約労働者

【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とともに、本規定に関連する判例の必要な情報収集を行っていく【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

短時間労働者

【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。
【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

- 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。

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。厚生労働省としても、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。