

若者雇用促進法に関する連合の取り組み（案）

1. はじめに

若者が将来に夢と希望を持ち、その能力を発揮して社会に貢献するためには、若者一人ひとりを大切に、成長を支え、安心して働き続けられる環境をつくる必要があります。

しかし、非正規雇用割合の上昇、ミスマッチ等による早期離職、違法行為を行ういわゆる「ブラック企業」、若年無業者の増加など、若者雇用を取り巻く現状にはなお多くの課題がある。

このような中、適切な職業選択を支援する措置を講じ、若者の雇用促進と能力を発揮できる環境を整備する目的で、「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）」が第189通常国会に提出され、9月11日に衆議院本会議で可決・成立した。同法は「勤労青少年福祉法」を改正したものである。主な改正内容は、①新卒者の募集を行う企業に対する職場情報の提供義務化（2016年3月1日施行）、②公共職業安定所における一定の労働関係法令違反の求人者について新卒者求人申込みの不受理（2016年3月1日施行）、③若者の採用・育成に積極的な中小企業を認定する制度の創設（2015年10月1日施行）、④地域若者サポートステーションの安定的な事業運営（2016年4月1日施行）となっている。

若者が働き続けられる環境の整備に向けて、労働組合も積極的に役割を果たしていく必要がある。そのため同法の施行にあわせて、構成組織・単組、地方連合会および連合本部は以下の取り組みを行うこととする。

2. 構成組織・単組の取り組み

(1) 若者の適職選択に向けた情報提供の促進

就職する際に会社の情報が入手できない場合、若者の転職希望が高まる傾向にあり、ミスマッチによる早期離職を防ぐ観点から、求職者が求める情報が開示される必要がある。若者雇用促進法第13条、第14条ではすべての企業を対象に、「青少年雇用情報」の提供が努力義務化され、学校卒業見込み者等から求めがあった場合には省令で定められた「青少年雇用情報」の3類型ごとに1つ以上の提供が義務化されたことを受け、以下のように取り組む。〔参考1〕

- ①学校卒業見込み者等の募集の際は応募者又は応募の検討を行っている者に対し、求めがなくても「青少年雇用情報」を開示することを会社に求める。
- ②労働組合に関する情報（労働組合の名称、上部団体など）についても開示するよう会社に求める。
- ③学校卒業見込み者等から求めがあった場合には、省令で定められた事項に加えて以下の情報項目についても提供するよう会社に求める。
 - ・前年度の応募者数
 - ・前年度の面接者数・採用者数
 - ・採用基準・求める人材像・選考のポイント
 - ・従業員に占める正規雇用と非正規雇用の人数

- ・ 正規雇用への転換制度の有無と実績
 - ・ 従業員の男女比率
 - ・ 出産後の女性の就業継続の状況
- ④法の適用が除外されている国、地方自治体の職場においても、①～③の対応を求める。

【参考】省令で定められる「青少年雇用情報」〔P〕

学生等からの求めがあった場合には以下の(1)～(3)までの類型ごと1つ以上の情報提供が義務付けられる。

(1) 募集・採用に関する状況

- ・ 過去3年間の新卒採用者数・離職者数
- ・ 過去3年間の新卒採用者数の男女別人数
- ・ 平均勤続年数

(2) 企業における雇用管理に関する状況

- ・ 前年度の月平均所定外労働時間の実績
- ・ 前年度の有給休暇の平均取得日数
- ・ 前年度の育児休業取得対象者数・取得者数(男女別)
- ・ 役員及び管理的地位にある者に占める女性割合

(3) 職業能力の開発・向上に関する状況

- ・ 研修の有無及び内容
- ・ 自己啓発支援の有無及び内容(※教育訓練休暇制度等に係る情報を含む。)
- ・ メンター制度の有無
- ・ キャリア・コンサルティング制度の有無及び内容
- ・ 社内検定等の制度の有無及び内容

※第67回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会(2015.10.21)で示された情報項目(案)

(2) 若者の職場定着に向けた環境整備

若者の早期離職理由の多くが職場環境の問題に起因しており、労働組合としても早期離職理由を把握し定着に向けた取り組みを進めるため、新入組合員教育時や入社後教育時のフォロー、若者の相談窓口や声・意見を吸収・把握する体制整備、職場点検活動を行い、課題があれば改善に取り組む。

(募集・採用時)

- ①実際の就労前に労働条件を明示しているか確認する。
- ②労働条件の明示にあたり書面で交付しているか確認する。

(採用後)

- ①慢性的な長時間労働が発生していないか個人および職場単位の労働時間の状況を確認する。
- ②休日出勤が常態化していないか勤怠の状況を確認する。
- ③有給休暇を取得しやすい環境になっているか取得状況を確認する。
- ④出産育児にかかる制度が男女ともに利用できる運用になっているか制度の内容と取得状況を確認する。
- ⑤職場においてハラスメントが発生していないか確認する。
- ⑥若者が職場の悩みを相談できる環境になっているか確認する。

(3) 若者雇用促進法に基づく「認定企業」制度への対応

若者の採用、育成に積極的で雇用管理の状況などが優良な中小企業と若者のマッチング向上を目的として、一定の要件を満たす中小企業(従業員規模300人以下が対象)

を認定する制度が開始された。制度の認定基準を踏まえ、若者が安心して働き続けられる職場環境の整備に向けて取り組む。〔参考2〕

- ①従業員規模に関わらず、若者雇用促進法に基づく認定制度の基準を満たすよう、会社に求める。
- ②基準を満たし、認定制度対象となる中小企業においては、「認定企業」制度の認定申請を行うよう会社に求める。

(4) 求人情報の適切な明示

求人票・求人広告の表示を巡ってはトラブルも多く、適切に労働条件を表示することが求められている。法改正を受けて厚生労働省が定めた「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」では、事業主が募集および採用に当たって講ずるべき措置として、労働関係法令の労働条件などの明示などに関する事項を遵守することが新たに盛り込まれた。若者雇用のミスマッチ防止およびトラブルの未然防止のため、適切な情報提供が行われるよう取り組む。〔参考3〕

- ①募集時は求人票に労働条件を適切に表示することを会社に求める。
- ②月例賃金に予め固定残業代が設定されている場合、基礎となる残業手当の時間数等を表示することを会社に求める。
- ③試用期間がある場合は期間を明示することを会社に求める。

(5) 労働組合の新入組合員教育の充実

- ①新入組合員への教育実施時には、労働組合に関する事項だけでなく、賃金、労働時間、休憩・休日、割増賃金、年次有給休暇、就業規則等の労働法等の理解に資する内容を盛り込む。

3. 地方連合会の取り組み

(1) 学習会など地域における周知

- ①若者雇用促進法に関する学習会を行うなど、地域の中小労組に対する周知を行う。

(2) 労働に関する教育活動の促進

若者雇用促進法第20条には、国が、学校と協力して、学生・生徒に対して労働法制に関する知識の付与に努めるとの規定が新たに設けられた。この規定も踏まえ、労働組合も地域において若者に対する労働法教育の機会確保に、さらに取り組む。

- ①高校生や大学生等の若者雇用促進法の対象となる卒業見込み者に対して、高校、大学等での出前講座等を通じて労働法教育が行われるよう取り組む。
- ②行政や経営者団体等とも連携しつつ、地域の労働組合のない企業で働く若者に対する相談窓口や新入社員に対する労働法教育の機会、早期離職防止に向けた若者の交流の機会の確保に努める。

4. 連合本部の取り組み

(1) 構成組織・単組の取り組みの推進

- ①若者雇用促進法に関する器材の作成・配布を行う。
- ②地方連合会などの好事例の収集と共有化をはかる。

(2) 法律の周知に向けた情報発信

- ①大学のキャリアセンター関係者や若者を対象にしたセミナー等の開催及びウェブサイトで情報発信等により、法律の周知をはかる。

以 上

【参考1】若者雇用促進法

第13条(青少年雇用情報の提供)

労働者の募集を行う者及び募集受託者は、学校卒業見込者等であることを条件とした労働者の募集（次項において「学校卒業見込者等募集」という。）を行うときは、学校卒業見込者等に対し、青少年の募集及び採用の状況、職業能力の開発及び向上並びに職場への定着の促進に関する取組の実施状況その他の青少年の適職の選択に資するものとして厚生労働省令で定める事項（同項及び次条において「青少年雇用情報」という。）を提供するように努めなければならない。

2 労働者の募集を行う者及び募集受託者は、学校卒業見込者等募集に当たり、当該学校卒業見込者等募集に応じ、又は応じようとする学校卒業見込者等の求めに応じ、青少年雇用情報を提供しなければならない。

第14条(青少年雇用情報の提供)

求人者は、学校卒業見込者等求人者の申込みに当たり、その申込みに係る公共職業安定所又は職業紹介事業者に対し、青少年雇用情報を提供するように努めなければならない。

2 公共職業安定所又は職業紹介事業者が学校卒業見込者等求人者の申込みをした求人者は、その申込みをした公共職業安定所若しくは職業紹介事業者又はこれらの紹介を受け、若しくは受けようとする学校卒業見込者等の求めに応じ、青少年雇用情報を提供しなければならない。

【参考2】若者雇用促進法に基づく「認定企業」制度

〈認定基準〉

- 1 学卒求人※1など、若者対象の正社員の求人申込みまたは募集を行っていること※2
- 2 若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
- 3 以下の要件をすべて満たしていること
 - ・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること
 - ・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した者の離職率が20%以下
 - ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下または週労働時間が60時間以上の正社員の割合が5%以下
 - ・前事業年度の正社員の有給休暇の年平均取得率が70%以上または年平均取得日数が10日以上
 - ・直近3事業年度において、男性労働者の育児休業等の取得者が1人以上または女性労働者の育児休業等の取得率が75%以上※3
- 4 以下の雇用情報項目について公表していること
 - ・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数・男女別採用者数、35歳未満の採用者数・離職者数
 - ・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度
 - ・社内検定などの制度の有無とその内容、平均勤続年数、役員・管理職の女性割合
 - ・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）
- 5 過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと
- 6 各種助成金の不支給措置を受けていないこと
- 7 過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと
- 8 重大な労働関係法令違反を行っていないこと等

※1 大卒等求人については、「既卒3年以内の既卒者の応募可」であることが必要。

※2 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者を指す。

※3 男女ともに育児休業等の取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とする。また、「くるみん認定」を取得している企業については、くるみんの認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とする。

【参考3】青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針(抜粋)

第二 事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

一 労働関係法令等の遵守

事業主、募集受託者（職業安定法（昭和22年法律第141号）第三十九条に規定する募集受託者をいう。（一）イ及びホにおいて同じ。）、求人者及び青少年の募集を行う者は、青少年が適切に職業選択を行い、安定的に働くことができるようにするためには、労働条件等が的確に示されることが重要であることに鑑み、次に掲げる労働条件等の明示等に関する事項を遵守すること。

(一) 募集に当たって遵守すべき事項

イ 青少年の募集を行う者及び募集受託者は、職業安定法第5条の3第1項の規定により、青少年の募集に当たり、募集に応じて労働者になろうとする青少年に対し、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件（以下「労働条件等」という。）を明示しなければならないこと。

ロ 求人者は、職業安定法第5条の3第2項の規定により、青少年を対象とした求人の申込みに当たり、公共職業安定所又は職業紹介事業者（同法第4条第7項に規定する職業紹介事業者をいう。以下同じ。）に対し、労働条件等を明示しなければならないこと。

ハ イ又はロにより労働条件等を明示するに当たっては、職業安定法第5条の3第3項の規定により、次に掲げる事項については、書面の交付等により行わなければならないこと。

(イ) 青少年が従事すべき業務の内容に関する事項

(ロ) 労働契約の期間に関する事項

(ハ) 就業の場所に関する事項

(二) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項

(ホ) 賃金（臨時に支払われる賃金、賞与、精勤手当、勤続手当及び奨励加給又は能率手当を除く。）の額に関する事項

(へ) 健康保険、厚生年金、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項

二 広告等により青少年の募集を行う者は、職業安定法第42条の規定により、当該募集に係る従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、当該募集に応じようとする青少年に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その的確な表示に努めなければならないこと。

ホ 青少年の募集を行う者、募集受託者及び求人者（以下この(一)において「募集者等」という。）は、イ又はロにより労働条件等を明示するに当たっては、次に掲げる事項に配慮すること。

- (イ) 明示する労働条件等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。
- (ロ) 求職者又は募集に応じて労働者になろうとする青少年（(ハ)及び(ヘ)において「求職者等」という。）に具体的に理解されるものとなるよう、労働条件等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。
- (ハ) 求職者等が従事すべき業務の内容に関しては、職場環境を含め、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。
- (ニ) 労働時間に関しては、始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働、休憩時間、休日等について明示すること。
- (ホ) 賃金に関しては、賃金形態（月給、日給、時給等の区分）、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等について明示すること。
- (ヘ) 明示する労働条件等の内容が労働契約締結時の労働条件等と異なることとなる可能性がある場合は、その旨を併せて明示するとともに、労働条件等が既に明示した内容と異なることとなった場合には、当該明示を受けた求職者等に速やかに知らせること。
- (ト) 青少年の募集を行う者は、労働条件等の明示を行うに当たって労働条件等の事項の一部を別途明示することとするときは、その旨を併せて明示すること。

へ 青少年が応募する可能性のある募集又は求人について、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金（以下このへにおいて「固定残業代」という。）に係る計算方法（固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数（以下このへにおいて「固定残業時間」という。）及び金額を明らかにするものに限る。）、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を明示すること。

ト ミスマッチ防止の観点から、募集者等は、青少年の募集又は求人の申込みに当たり、企業の求める人材像、採用選考に当たって重視する点、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を青少年又は公共職業安定所若しくは職業紹介事業者に対し明示するよう努めること。

チ 虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して青少年の募集を行った場合は、職業安定法第65条第8号の規定により、罰則の対象となることに留意すること。