

連合の若年者雇用対策

1. はじめに

- (1) 政府は、2011年12月22日に閣議決定した「日本再生の基本戦略～危機の克服とフロンティアへの挑戦～」の分厚い中間層の復活の項目の、当面重点的に取り組む主な施策に「若者雇用戦略」の策定・実行を挙げた。さらに、政労使の協議の中で、「学校」から「職場」への円滑な移行、雇用の拡大など、各省庁の垣根を超えた一体的な「若者雇用戦略」をとりまとめることとした。
- (2) これに基づき、雇用戦略対話の下に設置されたワーキンググループは、2012年3月29日から5回にわたる議論を経て、同年5月28日に「若者雇用戦略」をとりまとめ、同戦略は、2012年6月12日に開催された第8回雇用戦略対話において合意された。
- (3) 連合は、このワーキンググループに3名の委員を参画させるとともに、ワーキンググループでの議論に対応するため、雇用法制委員会の下に「若年者雇用検討会」を設置し、「すべての若年者への良質な就労機会の実現」に向けて2012年3月30日から同年10月4日まで7回にわたり検討してきた。検討に当たっては、政府の「雇用戦略対話ワーキンググループ」、2012年7月20日から始まった「連合・経済同友会 共同研究プロジェクト」などの一連の検討状況を注視しつつ、若年者雇用に関わる課題全般について有識者などの知見を参考に検討を進めてきた。その結果、課題と必要な対策などについて以下のとおりとりまとめた。については、連合の若年者雇用対策について以下のとおりとする。

2. 若年者雇用の現状と課題

- (1) 若年者の完全失業率は15～24歳で8.2%、25～34歳で5.7%と、全年齢の4.5%に比べて高水準が続いている（総務省統計局「労働力調査」2011年平均・男女計）。
- (2) 新規学卒就職者の3年以内離職率（2008年）は、中学卒64.7%、高校卒37.6%、大学卒30.0%となっており、就職することができても早期離職に至る、かつて「753」と言われていた現象が続いている（厚生労働省調査）。また、転職者が初めて就職した会社を離職した理由は、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」が中卒で22.2%、高卒で20.9%、大卒で27.5%に上っているとのデータもある（厚生労働省「平成21年若年者雇用実態調査結果の概況」）。
- (3) 非正規雇用1,733万人の内、在学中を除いた若年者（15～34歳）は400万人を占める。また、フリーターの数についても、2003年の217万人をピークに5年連続で減少したものの、2009年には178万人と6年ぶりに増加へ転じて、2010年は183万人に達している（総務省統計局「労働力調査」2011年平均・男女計）。
- (4) フリーター期間が半年以内の場合、男性では72.5%、女性では56.5%が正社員になっているが、フリーター期間が3年以上の場合、正社員になれた率は男性で57.0%、女性で38.3%であるというデータもあり、フリーター期間が長いと正社員になることが難しくなるといえる（独立行政法人労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と意識の展開―「第3回若者のワークスタイル調査」から―」

2012)。

- (5) 大学・短大への進学率（現役）については、ここ2年は微減しているものの、長期的に見て上昇傾向にあり、2010年度をピークに、2012年度は53.6%（前年度より0.3ポイント低下）で依然として高水準となっている。（文部科学省「平成24年度学校基本調査（速報値）」）。
- (6) 就職率については、高卒、大卒いずれも2年連続上昇しており、2012年度は高卒が16.8%（前年度より0.5ポイント上昇）、大卒が63.9%（前年度より2.3ポイント上昇）となっている（文部科学省「平成24年度学校基本調査（速報値）」）。
- (7) 大学卒業者の「就職者」のうち「正規の職員等でない者」、「一時的な仕事に就いた者」及び「進学も就職もしていない者」を合算すると、12万8千人となる。これらの安定的な雇用に就いていない者の卒業者に占める割合は、22.9%となっている（文部科学省「平成24年度学校基本調査（速報値）」）。
- (8) 日本のGDPに占める教育費の公財政支出の割合（3.3%）はOECD加盟国中最下位であり、教育費の家計負担の割合（21.7%）は最高水準にある。また、日本政策金融公庫の調査によれば、高等学校入学から大学卒業までの一人あたりの教育費（1,059万円）、世帯年収に占める在学費用の割合（37.6%）ともに増加傾向にあり、家計負担はますます重くなっている（OECD調査、2007年）。
- (9) 全学生のうち、日本学生支援機構や大学などの奨学金を受給している者の割合は、大学学部（昼間部）が50.7%で2008年度調査より7.4ポイント増加している（独立行政法人日本学生支援機構「2010年度学生生活調査」）。
- (10) 日本学生支援機構の奨学金の貸与者数は123万1,378人、そのうち第一種奨学金（無利息）の貸与者数が36万2,019人、第二種奨学金（利息付）の貸与者数が86万9,359人となっている。また、2010年度の新規採用数は43万5,638人、そのうち第一種奨学金が11万9,332人、第二種奨学金が31万6,306人となっている（独立行政法人日本学生支援機構「JASSO年報」2010年度）。
- (11) 企業における教育訓練について、OFF-JTを実施した事業所は、正社員向けが71.4%、正社員以外向けが32.9%となっている。また、計画的なOJTを実施した事業所は、正社員向けが63.0%、正社員以外向けが30.8%となっており、いずれも「正社員以外」が「正社員」に比べると低い水準に留まっている（厚生労働省「平成23年度能力開発基本調査」）。

3. 若年者雇用政策についての基本的考え方

- (1) 我が国の成長力や競争力を維持・強化しながら国を発展させていくための産業・雇用分野の在り方、そこで必要な人材像とその人材育成策を検討し、「すべての若年者への良質な就労機会の実現」に向け、若年者雇用対策を講じるべきである。若年者への投資は、結果的に、国の財政や社会保障の安定にも寄与するなど社会全体でその利益を享受することになる。
- (2) 労働者が人生の各段階において、均等・均衡の環境が図られた中で、その働き方を多様な就労形態の中から主体的に選択することができる仕組みにする必要がある。新卒一括採用から終身雇用という限られたキャリアパスのみが重点化されるのではなく、中途退学者や既卒未就業者を含め、就労意欲のあるすべての若年者について良質で安定した雇用機会が確保できるよう、社会的なセーフティネットの拡充も行いつつ、支援していく必要がある。
- (3) 若年者は我が国の将来を担う人財であり、若年者の失業率の改善という視点だけ

でなく、働かせ方（労働法規違反、ハラスメント、長時間労働）の問題、貧困の世襲などを含む視点が必要である。雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを基本に、質の高い雇用を創出することや職業能力開発の機会を増やすことなど、若年者の可能性を広げる取り組みが求められる。

- (4) 若年者も市民社会の主権者であり、「働くこと」を通して、社会（職場）に参画し、社会（職場）を動かしていく担い手でもある。社会（職場）を作り、より良く変えていく力を育成することが求められる。社会に出て行く若者のセーフティネットのひとつとして、ワークルール、ワーク・ライフ・バランスなどの学習を、教育の場で位置付けることが重要である。
- (5) 若年者雇用に対する政府の支援策については、補正予算による一時的な対応などその場限りの対応とするのではなく、政府の「若者雇用戦略」における視点以外にも、即戦力志向の企業体質の改善や雇用の質の改善、学生の基礎学力の向上など幅広い視点に基づく適切な施策の推進が求められる。
- (6) 「すべての若年者への良質な就労機会の実現」は、個別課題ごとの対応ではなく、「働く場をつくる」「働く力をつける」「働く場とむすぶ」「働き続けられる」の4分野で、同時に対策を講じることが重要である。

4. すべての若年者に良質な就労機会を実現するための政策

(1) 働く場をつくる

- ① 国は、成長戦略の着実な実行とともに、起業支援、地域・中小企業への支援などを含め、働きがいのある良質な働く場の創出をめざすべきである。特に、潜在的需要の高い医療・介護、子育て、環境・エネルギー、観光などの分野に予算・税制措置、規制の見直しなどの施策を集中し、産業政策と雇用創出を一体的に推進すべきである。
- ② 政府が2012年8月に決定した「日本再生戦略」では、2020年までの工程表と雇用創出目標が掲げられ、毎年、実績を検証・フォローアップするとしている。連合は、その結果を踏まえ、良質な雇用の創出の実現に取り組む。
- ③ 具体的には、「2012～2013年度 政策・制度 要求と提言」（参考1参照）、「2013年度 連合の重点政策」（参考2参照）を踏まえて取り組む。

(2) 働く力をつける

① 学ぶ権利・機会の保障

世帯年収に占める教育費負担が増加傾向にある中、家庭の経済状況の格差が、子どもたちの進学機会や学力の格差を生まないよう、国は、教育費に関する公的支援の拡充など環境整備をはかるべきである。さらに、障害のある子ども・日本語を母語としない子ども・不登校児童・生徒、中途退学者などの学ぶ権利を保障するための環境整備をはかるべきである。

なお、大学生については、企業の採用活動の見直しなど学業に専念できる環境づくりが必要である。

a) 無償給付型奨学金制度も含めた奨学金の拡充

学ぶ意志のある全ての義務教育終了後の学生・生徒を対象とし、無償給付型奨学金制度を含む経済的な負担軽減、一定程度の水準保障などの充実がはかられた、公的奨学金制度を整備すべきである。(※従来どおり成績優秀者を支給要件とするかどうかについては賛否両論有り。)

b) 高校無償化の継続

学ぶ意志のある全ての高校生などが安心して勉学に打ち込める環境整備をはかるため、2010年度から実施されている、公立高等学校授業料の無償化ならびに国立・私立高校等授業料に充てる高等学校等就学支援金を継続すべきである。また、中学卒業者や高校中退者に対する支援として、職業能力開発校が実施する学卒者訓練（普通課程）の入学金・授業料について免除することも検討すべきである（高校無償化と同趣旨）。

c) 中途退学者対策

中学校卒業程度認定試験・高校卒業程度認定試験制度の活用や、定時制・通信制高校への支援強化、職業体験・訓練や多様な学びを通じて実社会とふれあうことができる場の設置などを通じて、中途退学者が学ぶ機会を保障すべきである。

d) 困難度の高い未就業者対策

職業体験・訓練や多様な学びを通じて実社会とふれあうことができる場の設置などを通じて、既卒未就業者が学ぶ機会を保障する。また、基礎学力やコミュニケーション能力などに困難を抱える若者向けの新たな職業訓練スキームを構築すべきである（従来の公共職業訓練で対応が困難な者を対象）。

② キャリア教育・職業教育・労働（法）教育の推進

教育の場から労働の場への円滑な接続を実現するため、以下を推進すべきである。

a) キャリア教育・職業教育

確かな基礎学力に裏付けられた汎用的能力を高めるとともに、職場と社会の実態を知る学習により主体的な学びに向けた動機付けを行うべきである。また、そのために必要な、学校・地域・企業・労働組合などの連携がはかられた社会的教育基盤の整備をはかるべきである。さらに、小学校・中学校段階からのものづくり教育の履修時間の拡大と内容を充実させるとともに、小学校・中学校段階から職場体験学習の時間を充実させるべきである。

b) 労働（法）教育

すべての教育課程で、「働くことの意義」、「働く者の権利・義務（ディーセントワーク、ワークルール）」、「ワーク・ライフ・バランス」などを理解するための学校教育の充実をはかり、各教育段階でのカリキュラム化が重要である。

③ 産学連携教育・産学共同事業の強化

地方の高校・大学と地元企業との連携を強化すべきである。また、地元企業や地場産業の魅力と実態を取り上げた授業や、大学の研究室との人材交流を密にしたタイアップの推進をはかるべきである。そのために必要な経費を補助するなど財政的な支援も必要である。

(3) 働く場とむすぶ

① 学校による就職支援機能の強化

大学進学率の上昇や高校における組織的支援から外れる学生の増加などにより、機能低下してきた「学校による組織的あっせん機能」の回復をはかり、学校から職業への円滑な移行システムを回復させるべきである。

a) 大学のキャリアセンター（就職部）の充実

地域キャリア教育支援協議会（仮称）との連携を通じ、地元企業の合同説明会などの開催やトライアル雇用・インターンシップの支援、キャリア教育・労働

(法) 教育の強化などを行うべきである。また、地元企業が必要とする人材像を意識した授業の取り入れや、大学の研究室との人材交流を密にしたタイアップの推進をはかるべきである。

b) ハローワークと高校による組織的斡旋機能の回復

地元企業や地場産業の魅力を十分把握し、それを紹介するカリキュラムが高校の授業で組めるよう産学連携を進めるべきである。また、(中学・高校)中退者の情報を学校とハローワーク・サポートステーションで共有し、手厚い支援を行うべきである。さらに、適切な支援を行うために、厚生労働省・文部科学省が協力して中卒者(中退者を含む)、高校の通信制・定時制課程別の就職状況を調査・開示すべきである。

②就職支援体制(ハローワーク・ジョブカフェ・ジョブサポーター)の質・量向上

就職サイトの情報に過度に頼るのではなく、若者一人ひとりの能力が十分発揮できるような職場を、相談しながら探していくことが若者の可能性を広げることにつながる。それを支える就職支援体制の質・量の向上をはかるべきである。

a) ハローワーク・ジョブカフェの機能強化

若者が就職支援体制を利用しやすくするために、大学内への就職相談員の配置や未就職卒業生の多い高校への就職支援員の配置などの拡充をはかるべきである。また、中小企業の魅力を伝えるための説明会の開催や情報提供により一層取り組むべきである。

b) ジョブサポーターの充実・強化、ジョブサポーターの処遇改善

ジョブサポーターを各大学のキャリアセンター(就職部)に派遣し、ハローワークとの連携を強化するとともに、就職支援ノウハウの蓄積のためにもジョブサポーターの正規職員化をはかるべきである。

c) 地方の学生が大都市圏、及び大都市圏の学生が地方で就職活動する際の支援

就職活動の機会を確保できるよう、大学との連携を通じてハローワークの全国ネットを活用した広域マッチング体制の強化をはかるべきである。また、就職活動における地方間格差を縮小するため、地方での就職説明会開催や面接日の調整(もしくは最終面接などは企業が交通費を負担するなど)などが行われるよう環境整備を行うべきである。

d) 就職活動の財政的支援(就職活動費用の貸付など)と、その窓口となるワンストップセンターの設置

地方から大都市圏に来た学生の就職活動の拠点を確保するため、学生就職情報の提供(パソコンや相談窓口の設置)や宿泊案内、就職活動費の貸し付けなどワンストップセンターを設置すべきである。

e) 地域若者サポートステーション事業の拡充(拠点の拡充)

地域若者サポートステーション事業は、平成24年度に116か所で実施されているが、若者のアクセス向上をはかるためにも拠点数を増加すべきである。また、自ら就職支援体制に足を運ばない若者に対する支援の強化のため、ハローワークやジョブカフェ、学校などとの連携強化をはかり、アウトリーチなどによる就職支援を強化すべきである。

③就職関連情報の開示の強化

就職活動のインターネット化の進展により、学生が知名度の高い企業に過度に集中したり、信頼性の薄い情報に振り回されたりするなど問題も多発している。そのため、情報提供などの在り方について一定のルールを設けるとともに、悪質

な虚偽広報の取締りを強化すべきである。また、就職率など誤解を与えかねない指標が使われていることも多く、今後の政策を誤った方向に導かないようにするためにも、国の統計マクロデータの見直しを行うべきである。

a) 求人企業に係る就職関連情報の開示の強化（3年以内離職率、求める人材像等）

国は、企業の実態や求める人材像など、学生が求めている情報については、出来る限り公表するよう環境整備を行うべきである。例えば、前年度の応募者数・面接者数・採用者数、3年以内離職率や労働法規に係る行政指導の有無、社会保険の適用状況や労働組合の有無、就業規則の有無などを、政府推奨の求人票として標準化し普及させるべきである。

b) 大学による進路状況などの情報開示、算定基準の統一

大学は、進路状況の公表については、「学校基本調査」に基づくデータを基本とし、卒業者全体に対する就職率や、雇用形態別の就職状況を公表させるべきである。また、卒業者に対する割合だけでなく、中退者・留年者の状況も公表させるべきである。

c) 精度の高い若年者雇用に関する国の統計マクロデータ（需要側、供給側）整備

国は、需要（企業）側について、新規学卒求人動向（企業規模別・産業別などで分析）を把握するようにし、職業訓練メニューに反映させるなどの整備を行うべきである。一方、供給（大学）側についても、学部・学科別の就職内定率の公表など、就職に関連する統計を公表させるべきである。

④ 訓練と就職活動の一体的融合

職業訓練は、新卒採用に乗れない若者や非正規で就職せざるを得ない若者が、正社員として就職することを下支えする機能も果たしている。この能力開発を支える仕組みを拡充し、職場での実習を通して実践的な能力を身につけられる機会を確保することで、若者のキャリア形成を支援すべきである。

a) 雇用型訓練（有期実習型訓練・実践型人材養成システム）の拡充

Off-JTとOJTが組み合わさった雇用型訓練は、企業側・訓練生側からも評価が高く、正社員としての就職に結びつく貴重な施策であり、拡充をはかるべきである。

b) 求職者支援訓練の新規学卒者向け訓練の拡充

新規学卒者向けメニューを拡充するとともに、実習を組み込んだ訓練の割合を増加させるべきである。

c) ジョブ・カード制度の充実

ジョブ・カードは能力証明や自らのキャリア開発に活用できるだけでなく、人材を育成するための「社会インフラ」であり、定着・充実をはかるべきである。

d) トライアル雇用制度の規模（対象者数）の拡大

企業と労働者相互の理解を深め、その後の常用雇用への移行や雇用のきっかけ作りを支援するため、トライアル雇用制度の規模の拡大をはかるべきである。

e) 若年者雇用の推進に向けた協議会の設置

地域の経済・雇用情勢に応じたきめ細かな若年者雇用対策を講じるため、各地域において、地方自治体・都道府県労働局・経産局・学校・産業界・労働組合・NPOなどが参画する協議会の設置を進める。その際、国は協議会の持続的な活動のための支援を行うべきである。

f) 新たな成長分野・地域特性に応じた分野への労働力移動の支援

成長分野のみならず地域特性に応じた分野への適切な労働力移動をはかるた

め、当該分野で必要な知識・技術・技能を反映したモデルカリキュラムや達成度評価の手法などを策定し、展開すべきである。

⑤中小企業とのマッチング機能の強化

有名・大企業にばかり人気集中する現状を改めるため、就職活動の早い時期から、人を大切にしている優良な中小企業にも目を向かせるようにすべきである。そのために必要な合同説明会の開催や中小企業の情報発信支援を行うべきである。

a) 地域での中小企業向けの合同就職説明会の開催支援

学校・産業界・労働組合などが参画する地域協議会のような組織を設け、合同説明会の開催支援を行うべきである。

b) 魅力ある中小企業の求人情報の発信支援

地域の経済団体等に支援要員を配置し、ホームページなどを活用した中小企業の魅力発信や人材確保・育成方針、各企業の特色などの掲載など、情報発信のための支援を行うべきである。

⑥通年採用も含めた新卒採用の拡大

これまでの新卒一括採用という雇用慣行も維持しつつ、(一部大学の秋入学などの動きを見据え) 通年採用など、若者がより多様な選択ができるよう、採用環境を整備すべきである。特に、卒業後3年以内を新卒扱いとすることを徹底し、既卒者を正規雇用で採用する企業には助成を継続すべきである。

⑦指針などによる、大学の関与やインターンシップの単位認定の統一的な整備

大学・NPOなどにおけるインターンシップの普及のためのガイドラインを見直し、インターンシップ実施に当たって遵守すべき事項(労働者性のある者に労働法規を適用するなど)や、トラブルに対する対処方法などを整理するとともに、インターンシップの拡充や単位化を推進すべきである。あわせて、中小企業に対してインターンシップ実施に当たってのノウハウの提供や、インターンシップの標準モデルの作成などの支援を行うべきである。

⑧「働くこと」の意識の涵養

地域キャリア教育支援協議会(仮称)との連携を通じ、働くことの意義を含めた労働(法)教育を各教育段階に位置付け、職場や社会の実態を学習できるような職場体験の充実をはかるべきである。

(4)働き続けられる

①ワーク・ライフ・バランスの実現

a) 長時間労働の撲滅

国・産業界・労働組合は、すべての労働者が生活時間を確保できるようにするため、長時間労働の撲滅に取り組むべきである。

b) 新たな労働時間法制の検討

国は、職場における労働時間の取り組みを促進するため、時間外労働限度基準の法制化や休息时间(勤務間隔)規制の導入など新たな労働時間法制の検討を行うべきである。

②ワークルール遵守の徹底

a) 労働者・経営者に対する労働法教育

国・地方自治体は、労働者の権利に関する理解を促進するため、労働者・経営者に対して労働者の基本的な権利・義務の周知・啓発を行う労働法教育を行うべきである。産業界・労働組合は、国・地方自治体が行う労働法教育に積極的

に協力すべきである。

b) 労働基準監督機関の強化・充実

国は、法違反への適正・厳格な対応をはかるため、労働基準監督機関を強化・充実すべきである。

③期間の定めのない良質な直接雇用への移行の促進

国・産業界・労働組合は、雇用の安定と同一価値労働・同一賃金に向けた均等・均衡待遇を実現するため、期間の定めのない良質な直接雇用への移行を促進すべきである。

④キャリア形成の強化

国・産業界・労働組合は、労働者の生活の安定・向上と雇用の安定に向けて、企業が行う教育訓練によるスキルの向上を通じたキャリア形成を支援するとともに、働きながら学び続けられる職場環境づくりに取り組むべきである。

⑤組織拡大と労働組合役員の育成強化

労働者一人ひとりの力は弱く、労働組合による集団的労使関係がなければ、法律で守られている労働者の権利すら保障されない。ワークルール遵守や、雇用の安定と生活の維持・向上などを実現するため、労働組合は、すべての職場に労働組合をつくり、職場の問題を把握してその改善に取り組む。また、労働組合が若者の声を把握して発信していくため、労働組合は、労働組合役員の育成をはかるとともに、若者に参加してもらうための環境づくりに取り組む。

5. 実現に向けた取り組み（運動の展開）

(1) 連合は、良質な雇用の創出の実現に取り組むとともに、長時間労働の撲滅など働き続けられる職場づくりに向けて、年間総実労働時間 1800 時間の実現に向けた「中期時短指針」の進捗動向の検証も踏まえ、今後の進め方について検討を進める。同時に企業規模に関わらず割増率の引き上げをはじめとする取り組みを推進する。また、インターバル規制などワーク・ライフ・バランスと健康に配慮した労働時間法制のあり方も検討する。あわせて、誇大募集情報を流布している企業や悪質な労働基準法などの違反企業への対策を検討する。

(2) 構成組織・地方連合会・連合本部などにおいて、若年者雇用に関してさまざまな取り組みを行っている(参考3は、2012年10月4日現在で把握している取り組みの例示)。連合は、今後、これらを踏まえ情報交換などを行いながら、各組織の実態に合わせて、各種取り組みを促進する。

(3) 連合は、政府の「雇用戦略対話」で合意された「若者雇用戦略」および連合の若年者雇用対策について、以下の取り組みを通じて実現をはかる。

①連合本部は、政策実現に向けて労働政策審議会や若者雇用戦略推進協議会などを通じて要求実現をはかるとともに、経営者団体との協議を通じて使用者の理解を得る。また、連合がめざす『働くことを軸とする安心社会』の実現と集団的労使関係の外にいる未組織労働者の組織化のための組織拡大方針である、「1000万連合」実現に向けた今後の対応について～すべての働く人、すべての職場に集団的労使関係をつくる！～(第63回中央委員会決定/2012.10.3)を踏まえ、構成組織・地方連合会と十分に連携して、若者の組織化に取り組む。

②地方連合会は、地域雇用戦略会議や「地域キャリア教育支援協議会(仮称)」など

- 政労使による就労支援ネットワークの構築に積極的に関与する。
- ③連合本部・構成組織・地方連合会は、学校教育における、働くことの意義を含めたキャリア教育・労働（法）教育や職場体験に積極的に協力する。

以 上

【参考1】

「2012～2013年度 政策・制度 要求と提言」 産業政策(抜粋)

1. 政府は、新規産業・雇用を創出する経済構造改革を進める。また、新成長戦略の推進など、産業政策と雇用政策を一体的に実施する。

- (1) 新規産業・雇用を創出するために、新成長戦略に示された21項目の国家戦略プロジェクトを中心として、国民生活にとって将来にわたり特に発展が求められる新技術開発分野(情報通信、住宅、環境、電池、省・新エネ、福祉・医療、バイオ・ナノテクノロジー等)において、人材育成、技術開発、規制改革、予算・税制措置等官民の資源を集中投資する。また、雇用の維持・創出にむけて、企業の国内立地促進と中小企業への対策として政府が策定した「国内投資促進プログラム」を早期に実現する。
- (2) 雇用創出を新規産業の育成策の目標に据えるとともに、産業や事業の再生にあたっては、雇用の確保を第一義に政策を展開する。また、産業政策や関連する法律案の策定にあたっては、経済合理性の視点に加え、雇用安定や労使協議を前提とした良好な労使関係を活用できる内容とする。さらに、雇用保険制度の維持・強化、職業訓練の充実などセーフティネットを強化する。
- (3) 新規産業を創出するために、技術開発、研究開発を促し、成果を速やかに民間部門へ移転させる。
 - ① 国家戦略プロジェクトなどの遂行にあたり、長期リスクマネー供給や、投資先への必要な制度対応等、円滑に支援する。
 - ② 民間企業における技術開発や研究開発を支援するために、資金、税制、人材育成等の支援策を講ずる。
 - ③ 産学官の連携を強化し、技術移転を円滑化させるために、技術移転機関(TLO¹)を拡充するとともに、コーディネーター役の人材育成を推進する等より使いやすいものとする。また、TLOを通じて、企業に技術移転する特許の実用化をはかるために、特許の価値評価の適切な実施や、実用化に向けた事業企画を募集するなどの積極策を講じる。
- (4) 介護・福祉分野、農林水産業、教育等地域雇用の創出につながる分野を育成・活性化し、そのために必要な環境整備を行う。
- (5) 雇用創出量が大きく、経済波及効果も見込める観光産業については、新成長戦略で策定された国家戦略プロジェクトを確実に推進する。
 - ① 観光案内所の増設、交通機関等での多言語表記、ICTを活用した多言語情報の提供等ハード面の整備を進めるとともに、通訳案内士の養成等多言語人材の育成を推進する。
 - ② 観光政策に関連する省庁は多岐に亘ることから、観光立国推進本部と観光庁の連携を密にすると共に、地域と連携した推進体制で取り組む。

2. 政府は、地域の持てる資源を見直し、地域の特性を活かしたまちづくりを推進することで、知識・産業集積等地域産業の活性化による地域雇用の増大をはかると共に、核となる企業への支援を行い、地域の連携を強化して、地域産業としての国際競争力を高める。

- (1) 国内企業の国際競争力を高めるために、「安心」、「安全」、「エコロジー」をキーワードとした産業・企業の変革を促すと共に、核となる企業への地域連携を主導するなど、国内における生産や研究開発等、事業活動を支援する環境を整備する。
 - ① 地場にある資源見直しや産業の掘り起こしを行い、中核となる地場産業等の企業群を定め、地域との連携を図り、関連企業の誘致・育成を進める。また、国や地方が企業を支援する際は、対象企業が雇用環境の改善や地域社会に貢献する事を条件に加える。
 - ② 「良い消費者が良い商品を育てる」というわが国日本の特長を活かし、日本でしか作れない、ものづくりにこだわった製品の品質、デザイン、性能や機能の高付加価値性を、「メイド・イン・ジャパン(日本製)」ブランドとして世界に発信すると共に、政府のトップセールスを実施する。
 - ③ 地方自治体と連携し、海外の産業集積地の誘致策を研究し、企業ニーズにマッチするオーダーメイド型の新しい企業誘致策を実施する。同時に、海外企業の誘致を積極的に進める。

¹ 技術移転機関(TLO) ～Technology Licensing Organization の略称。大学の研究者の研究成果を特許化し、それを民間企業等へ技術移転する法人であり、産と学の「仲介役」の役割を果たすことを目的に設置される組織。

- ④日本を中心とした国際産業クラスター²を構築するため、東アジア・ASEANとの経済連携をはかり、関税負担の撤廃や技術認証の共通化等を進める。
- (2) 地方自治体と連携し、地域の特性を活かした知識・産業集積を促進し、地域雇用の増大をはかる。
- ①国および地方自治体を実施する支援等は、次の観点をつまみ、全国一律的な基準ではなく、地方の特性・実態を活かしたものとする。
- a) 関係省庁・地方自治体は地域の各種セクターと連携し、支援等を使いやすいように整理するとともに周知徹底をはかる
- b) 支援等の使途・事業年度は事業の特性に応じ柔軟に設定できるようにする
- c) 支援等の評価・検証は地域住民の理解を得られるよう情報開示を徹底する
- ②インキュベータ施設³、賃貸工場、産学連携施設等、産業支援環境を整備する。インキュベータ施設においては、地域産業との連携や施設を拠点とした多様な人的ネットワークを生かしたビジネスマッチングを推進する。
- ③技術の評価し、企業に斡旋する等、コンサルティング能力、技術商社機能をもつNPOの設立を地域で支援する。
- ④共同受注グループの活動を活性化させるため、共同受注時の契約書の雛型や権利関係をまとめた指針を作成する。
- ⑤ベンチャー・ビジネスを支援するために、融資制度の拡充、地域プラットフォーム等創業支援体制の拡充、技術開発の促進策の強化等の支援を行う。
- ⑥NPO・コミュニティビジネス等のいわゆる社会的企業⁴に対する支援を拡充する。
- (3) 地域の自立的な取り組みに基づいた特色ある地域の活性化並びにわが国全体の経済成長に資する戦略的拠点としての総合特区について、制度の構築、及び指定・運営の推進をはかる。
- ①過去の構造計画特区や地域活性化政策の総括を踏まえ、新たな法制化を含む具体的な制度設計をはかる。
- ②地方自治体が、住民や労働組合等の幅広い意見を必ず聞き入れた上で構築し、真に雇用創出や地域活性化に資するよう進める。
- ③特区の特例措置が、労働条件の悪化、企業倒産・失業増等に繋がらないよう制度設計において十分配慮すると共に、そうした状況に陥る恐れが生じた場合は、国・地方自治体が責任をもってこれを廃止し、復旧させる。
- (4) 地域を担うステークホルダーと連携をはかり、中心市街地の活性化に向けては、再開発や大型施設の誘致等ハード事業に過度に依存することなく、地域固有の資源を活かしたソフト事業も重視した取り組みを行う。また、「中心市街地活性化協議会」においては、地域の様々な主体・人材の参画や、基本計画への意見反映等、実効性を担保した組織・内容とする。
- (5) 地域経済を支える企業の事業再生、地方自治体が主体的に取り組む第三セクター改革を支援するとともに、企業、公的セクター、地域関係者、労働組合等と十分な協議を踏まえ、地域の面的再生への支援を行う。
- (6) 雇用の安定・創出を実現するために、全都道府県に労使と連携し懇談会・研究会を設置する。地域の労働組合代表が、地域の産業振興と雇用・労働条件の維持・安定等、地域活性化策について、地方経済産業局はもとより、47 都道府県に設置されている中小企業再生支援協議会と意見・情報交換を行う場を設ける。また、従来の産官学の連携に加え、地域金融機関、地域の労働組合が参加する「産官学金労」が一体となって、地域雇用の創出、新事業展開、技術開発等の地域産業活性化策を検討する場を設ける。

² **産業クラスター** ～クラスターとは「ぶどうの房」の意。産業クラスターは、特定分野の関連企業、大学等の関連機関等が地域で競争しつつ協力して相乗効果を生み出す状態を言う。

³ **インキュベータ施設** ～起業家精神を持つ事業家に、低廉な事務室・工場とともに資金・人材・経営支援等を提供して、企業の立ち上げ・成長を助ける施設。事業の卵を孵化(インキュベート)すること由来。

⁴ **社会的企業** ～一般の民間企業と異なり、利益は追求するが、それを株主ではなく地域社会に還元することを目的に設立された企業体。寄付や補助金に頼らずに事業活動で安定的な資金を集めている。

【参考2】

「2013年度 連合の重点政策」(抜粋)

2. 重点政策

(2) 日本再生・分厚い中間層の復活に繋げる経済・産業政策と雇用政策の一体的推進

①「日本再生戦略(仮称)」などの推進による雇用創出、人材育成

- a) 政府・日銀が連携し、デフレ脱却、為替レートの適正化・安定化および持続的な成長軌道への復帰につながる適切な経済財政・金融政策を行う。
- b) 潜在的需要の高い医療・介護、子育て、環境・エネルギー、観光などの分野に予算・税制措置、規制の見直しなどの施策を集中し、産業政策と雇用創出を一体的に推進する。総合的な政策推進のための「日本再生戦略(仮称)」を早期具体化し、実績を検証・フォローアップする仕組みをつくる。
- c) 国内産業空洞化を回避するため、「国内投資促進プログラム」の着実な推進をはじめとした国内立地促進のための取り組み強化をはかる。
- d) わが国の経済成長と雇用創出、アジア太平洋地域における公正で持続可能な発展につながるよう経済連携(FTA/EPAなど)を推進する。環太平洋連携協定(TPP)の交渉参加にあたっては、幅広い分野に影響を及ぼす可能性があることを踏まえ、懸念される課題について適切に対応するとともに、国民への適切な情報開示、国民的合意形成に向けた丁寧な対応を行う。
- e) 介護・福祉、医療、子育て、情報通信、環境等の成長が見込まれる分野を中心に、実践的な職業能力を明確化し、教育・能力開発と結び付け、職業能力を客観的に評価する制度(キャリア段位制度、ジョブ・カード制度)を普及・浸透させることで、当該産業・企業の発展に資する人材を確保・育成する。

②農林水産業・中小企業・地場産業の育成・支援等を通じた地域活性化

- a) 産官学金労をはじめとする地域を担うステークホルダーが連携し、地域の特性・実態を活かした特区制度の活用や立地補助金など支援制度の活用、知識・産業の集積により、地域雇用の創出や新事業の展開などを促し、地域経済の活性化をはかる。
- b) 成長分野やものづくり分野において、必要な人材を育成するため産業界と教育機関等が連携した職業訓練の強化などを通じ、中核的人材育成の充実、技術・技能の継承などの支援を行う。
- c) 包括的経済連携の動向を注視し、担い手の育成・確保、生産性・競争力の強化、6次産業化、戸別所得補償制度など、農林水産業における持続的発展基盤の確立を着実に推進する。
- d) 中小企業に対する事業の継続・再生への自立支援をはかるため、中小企業支援センターの役割を拡充するなどにより、資金、技術、特許、人材、受発注等の相談が一か所で完結できるよう、ワンストップサービス化を実現できる体制を整える。
- e) 円高の進展等による影響が、立場の弱い下請事業者に不当にしわ寄せされることのないよう、下請法を厳格に運用するとともに、関係事業者への下請法の周知徹底をはかる。
- f) 2013年3月に予定されている中小企業金融円滑化法の期限切れに備え、中小企業の事業再生などの取り組みを強化する。また、中小企業金融円滑化法の期限切れ以前と以降において、中小企業金融に関する金融検査マニュアル・監督指針の内容を一貫性のあるものとし、中小企業の資金繰り、事業再生などに支障を生じないようにする。

【参考3】

構成組織・地方連合会・連合本部などが行っている、若年者雇用に関する取り組み
(2012年10月4日現在で把握している取り組みの例示)

(A:労働(法)教育、B:キャリア教育・職業教育、C:就職支援、D:その他)

①地方連合会・連合本部「なんでも労働相談ダイヤル」活動(D)

全地方連合会および連合本部において、組合員であるか否かに関わらず、すべての労働者を対象としたフリーダイヤルによる電話での労働相談活動を年間を通じて実施。連合本部での集計数では、年間に約1万7000件の相談が寄せられ、各地方連合会で対応。

②連合北海道「就活応援セミナー」(C)

就活生の関心が高い業種の労組役員をパネラーに、「辞めない会社選びと会社の人事担当者には聞けない、働く側からの本音トーク」を開催。

③連合東京「就活のための自分さがしセミナー」(C)

新卒者・第二新卒者を含む34歳以下の若者を対象として、分析シートやグループトークでの自己分析から自分の適性を発見して、適職を見つけるセミナー。

④連合愛知「高校生のための愛知労使出前講座」(B)

高校生に対し、今後の勉学や進路について考える機会を提供し、職業や社会について認識の幅を広げることを目的に、社会経験豊かな講師を愛知労使から派遣。

⑤連合京都「公労使で共同運営する「京都ジョブパーク」への参画」(C)

公労使の連携の下、求職者の就労支援・生活支援のワンストップサービス、地元企業の人材確保・定着支援を実施。

⑥連合愛媛「労働ハンドブック&セミナー」(A)

愛媛県労働者福祉協議会(連合愛媛の関連団体)と協力して「若者のための労働ハンドブック」を作成し、「労働セミナー」を県内の高校で開催。

⑦連合大分「職業講話」(B)

県内の公立高校を対象に、行政と学校、産業界と労働界が新卒者の就職を真剣に考える中から、労使の実務者が高校生に働くことの意味を問いかける取り組み。

⑧JAM「熟練技能継承事業」(B)

日本のものづくりを支える技能を若者に伝えるため、2009年に廃止された厚生労働省の事業を2011年度から一部復活させ、工業高校などに熟練技能者を派遣する事業を実施。

⑨日教組「普通職業教育」(A・B)

小学校・中学校・高校・特別支援学校において、「労働」や「職業」の視点を取り入れた授業を実践するための教員向けテキストづくりや学習会の開催。

⑩情報労連「明日知恵塾」(B)

大学生と労組の若手組合員が「働くこと」や実際の職業生活を営む上での課題などについて、少人数でグループディスカッションする機会。

⑪海員組合「船員職業を志す学生・生徒に対する奨学金制度」「体験乗船」(B)

日本海運・水産産業の持続的発展、優秀な海技者の養成、資質の向上を目的とした奨学金制度を設け、中学生以下の児童に体験乗船を通じて船員職業を紹介。

⑫日建協「建設業の魅力・ゼネコンでの働き方を紹介する出前講座」(B)

加盟組合の作業所から講師を招き、ゼネコンで働く職員の生の声を土木・建築系学科の大学生に伝達。

⑬連合本部

a)学生×労働組合 本音で話します！INメーデー2012(B)

2012年のメーデー中央大会で、学生と若手社会人が「働くこと」を本音で話すイベント。

b)新社会人を対象にした労働相談キャンペーン(D)

連合では年3回、テーマを決めて全国一斉労働相談キャンペーンを実施しており、2012年6月18～19日には新社会人のための全国一斉労働相談キャンペーンを展開。2日間で657件(10歳代10件、20歳代121件)の相談。

c)女子学生のための就活応援セミナーin2012 連合中央女性集会(C)

女性の就職事情についての講演、女性組合員の体験報告、女性組合員と女子学生の女子会などのセミナーを2012年10月26日に開催。

⑭**連合本部・地方連合会「寄付講座」(A・B)**

連合の関連団体(社団法人教育文化協会)が、埼玉大学、同志社大学、一橋大学で開講している寄付講座。第一線で活躍中の現役労組役員が、労働組合、ワークルール、労働現場の実態と課題などについて講演。2005年に開始して以来、受講した大学生は延べ4,000人超。また、連合山形が山形大学で、連合佐賀が佐賀大学で寄付講座を開講。

連合「若年者雇用検討会」名簿

(役職名は就任当時のもの)

座長	永芳 栄始	J E C 連合会長
委員	小笠原 呂和	U I ゼンセン同盟政策局
	丸石 雄一	自動車総連労働条件局部長
	縄倉 繁	情報労連政策局長 (第1回～第5回)
	徳楽 誠二	情報労連政策局部長 (第6回～第7回)
	金子 康之	交通労連調査部長
	安永 貴夫	連合副事務局長
	新谷 信幸	連合総合労働局長
アドバイザー	小杉 礼子	独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員
	上西 充子	法政大学准教授
オブザーバー	小原 成朗	電機連合電機総研専門部長
	新谷 博美	サービス・流通連合政策局部長
	仁平 章	連合経済政策局長
	村上 陽子	連合非正規労働センター次長
	林 俊孝	連合社会政策局部長

連合「若年者雇用検討会」の開催経過

- 第1回：2012年3月30日(金) 10:00～12:00 連合本部3階 B会議室
・議題 若年者雇用の課題について(今後の進め方、論点に関わる自由討議)
- 第2回：2012年4月10日(火) 13:00～15:00 連合本部3階 B会議室
・議題 若年者雇用の課題について(キャリアアップ支援)
- 第3回：2012年4月24日(火) 14:00～16:00 連合本部3階 A会議室
・議題 (1)若年者雇用の課題について(機会均等の確保、キャリア教育の充実)
(2)若者雇用関係の現行の施策について
- 第4回：2012年5月9日(水) 10:00～12:00 連合本部3階 B会議室
・議題 (1)若年者雇用の課題について(雇用のミスマッチ解消策)
(2)政府の雇用戦略対話ワーキンググループが策定する「若者雇用戦略」に対する要望・意見(案)について
- 第5回：2012年7月5日(水) 16:00～18:00 連合本部8階 三役会議室
・議題 連合の若年者雇用対策—若年者雇用検討会報告書(骨子案)—について
- 第6回：2012年9月6日(木) 15:30～17:30 連合本部8階 三役会議室
・議題 連合の若年者雇用対策—若年者雇用検討会報告書(素案)—について
- 第7回：2012年10月4日(木) 15:30～17:30 連合本部3階 A会議室
・議題 連合の若年者雇用対策—若年者雇用検討会報告書(案)—について