

## 若年者雇用対策に関する当面の対応について

### 1. はじめに

政府は、2014年6月24日に閣議決定した『日本再興戦略』改訂2014において、「未来を創る若者の雇用・育成のための総合的対策の推進」を掲げ、「就職準備段階から、就職活動段階、就職後のキャリア形成に至るまでの若年者雇用対策が社会全体で推進されるよう、総合的な対策について検討を行い、法的整備が必要なものについては、次期通常国会への法案提出を目指す」としている。

これを受けて、労働政策審議会において、総合的・体系的な若年者雇用対策の推進に向けて、年内に報告をとりまとめるべく、具体的な議論が進められている。

連合は、2012年にまとめた「連合の若年者雇用対策」を基本に、直近の若年者雇用をめぐる課題を踏まえて、以下のとおり補足し、法的整備の議論に対応することとする。

### 2. 若年者雇用を取り巻く課題

#### (1) 若者の非正規雇用

学校卒業後に初めて就いた仕事为非正規雇用である若者の割合は増加し、39.8%と4割近くに及んでいる(総務省「就業構造基本調査」2012年)。

また、正社員として働ける機会がなく非正規で働いている者(不本意非正規)の割合は、25～34歳では26.4%と4人に1人を超えている(総務省「労働力調査」2014年4～6月期平均)。

多くの若者が不本意に非正規雇用となり、技能や能力を高める機会を得にくい状況に陥り、不安定雇用の長期化により将来設計を描けずにいることは、社会全体の課題である。若者の正規雇用への転換を促進し、安定して働き続けられるようにすることが必要である。

#### (2) 就職活動とマッチングにおける課題

初めて勤務した会社をやめた主な理由として、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」22.2%、「人間関係がよくなかった」19.6%、「仕事が自分に合わない」18.8%、「賃金の条件がよくなかった」18.0%の順となっている(厚生労働省「平成25年若年者雇用実態調査」)。また、就職する際に会社の情報を入手できない場合ほど、転職希望が高まる傾向にある(独立行政法人労働政策研究・研修機構「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」2007年)。753現象など若者の早期離職が問題とされるが、いわゆるブラック企業に見られる法令遵守が欠如した職場や就職に至るまでに適切な情報を得られていないこと、就労前のワークルールの知識不足などもその一因となっている。

連合の「なんでも労働相談ダイヤル」においても、求人時や採用時の労働条件と実際の労働条件が異なるトラブルなどの相談が数多く寄せられており、採用活動および労働契約締結に際して適切な明示が求められている。

### (3) ニートや中退者の就労支援

ニート(若年無業者)は、2013年で15~24歳が約24万人、25~34歳が36万人と横ばいで推移している(総務省「労働力調査」)。

また、高校・大学等を中途退学した直後の就業状況は、アルバイト・パートが6割前後、中卒・高校中退者に限れば、3割近くが無職となっている。

経済的にも不利な条件に置かれ、学校等を通じた支援策も届かない若者への対応こそ、本人や家族任せにすることなく、政策的に行わなければならない課題である。

### 3. 若年者雇用対策についての基本的な考え方

無限の可能性を秘めた若者が、将来に夢と希望を持ち、その能力を発揮して、社会に貢献することは、我が国の社会・経済の発展に必要不可欠である。そのためには、若者一人ひとりを大切に、その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る。このことは、国・地方自治体・産業界・教育機関・労働組合・地域社会など、社会全体が真摯に取り組むべき課題である。したがって、若年者雇用対策が社会全体で推進されるよう、実効性のある法的整備を行うべきである。

また、法的整備に際しては、これまで行ってきた施策の根拠規定の整備にとどまらず、若者の雇用対策の理念を明らかにした上で、すべての若者に良質な就労機会を実現するものとすべきである。

さらに、若者の雇用・就労支援の政策は、複数の分野に関係するため、関係機関・関係施策の有機的な連携が取られるものとすべきである。

### 4. 具体的な項目

連合は、すべての若者に良質な就労機会を実現するために、「連合の若年者雇用対策」で掲げた「働く力をつける」、「働く場とむすぶ」、「働き続けられる」、「働く場をつくる」の観点からの施策を引き続き求めていく。

特に、若者の雇用を取り巻く直近の課題を踏まえて、以下の項目について重点的に対応することとする。

#### (1) 働く力をつける

①小学校・中学校・高校及び大学等における「キャリア教育」の改善をはかるため、国は「キャリア教育」に関する実態把握と課題の整理を行うべきである。また、国は労働教育のカリキュラム化を推進し、各学校段階において、社会で働くということの意義や実態、労働法など働く者の権利と義務、税や社会保険の仕組みに関する基本的な知識、相談窓口などを社会に出る前に学ぶ機会を確保するべきである。さらに、就職後だけでなく在学中のアルバイトにおける労働紛争を防止する観点からも、ワークルール教育の実施が必要である。

②インターンシップが様々な形で行われ、大学等が関与していない場合に無給のアルバイトのような扱いをされるなどのトラブルが見られることから、国は速やかにその実態を把握し、法に基づくガイドラインの整備などトラブルの未然防止に向けた施策を講ずるべきである。また、労働者性のある場合は労働法規の遵守を徹底させるべきである。さらに、インターンシップを行うに際して注意すべき点や相談窓口などの情報について、企業・学生に対して周知をはかるべきである。

③基礎的な職業能力を身につける大切な時期である若年期に、能力開発の機会を得られるよう、特に、非正規で働く若年労働者に対する事業所内・事業所外の双方

における職業訓練を拡充するべきである。また、職業訓練等を通じて、フリーター等非正規で働く若者の正規雇用化を促進するべきである。さらに、「ジョブ・カード制度」について、積極的な普及・促進をはかり、非正規労働者の正規雇用化に有効活用するべきである。

- ④家庭における経済状況の格差が教育の格差を生まないよう、すべての生徒を対象とする高校無償化が必要である。また、奨学金の返済が就職後に過重な負担となるケースも見られることから、制度の改善とともに、貸与奨学金の無利子化、給付型奨学金制度の拡充などが必要である。

## (2) 働く場とむすぶ

- ①若年者の採用にあたっては、ミスマッチによる早期離職を防ぐ観点から、求職者が求めている情報(前年度の応募者数・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、残業・休日労働の有無、3年以内離職率、勤続年数、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、労働組合の有無等)が開示されるべきである。女性の活躍推進の観点からは、従業員の男女比率、産前産後休業の取得状況や男女の育児休業の取得状況、出産後の女性の就業継続の状況、管理職に占める女性の比率などの開示を促進すべきである。
- ②インターネットを活用した就職活動については、企業・学生双方にとっての負担増や情報の信頼性、個人情報保護などの課題が指摘されている。また、職業紹介事業に類似しているが、職業安定法の規制は及んでいない。そのため、国はその実態を把握するとともに、情報提供のあり方などについて、法令に基づく一定のルール化を行うべきである。
- ③学校を通じた支援策が届かない中退者の情報を学校とハローワーク、地域若者サポートステーション等で共有し、着実に就労支援につなげるべきである。ニート等の若者の支援事業は、家族に対する支援も含めて、支援対象者がいる限り継続すべきである。
- ④学校から職場への円滑な移行に向けて、大学のキャリアセンターの充実やジョブサポーターによる支援の拡充など、学校による就職支援機能の強化をはかるべきである。

## (3) 働き続けられる

- ①求人時に示されていた労働条件と実際に働き始めてからの労働条件が大きく異なるなどの苦情・相談事例が指摘されている。また、基本給や月額給与に残業代が予め含まれている固定残業代について、予め明示されていないこと等によるトラブルが生じているほか、長時間労働の要因にもなっているとされている。これらの問題の解消をはかる観点から、労働基準法第15条「労働条件の明示」や職業安定法第5条の3「労働条件等の明示」の規定の改正等、必要な見直しを行うべきである。
- ②厚生労働省の「若者応援企業宣言」事業については、企業による宣言基準が実態と相違していないかの確認や「若者応援企業」とされた後の点検を行うこととし、事業の趣旨に沿わない場合には速やかに取り消し、その旨を公表するなどの措置を制度に組み込むべきである。
- ③すべての職場が、慢性的な長時間労働やハラスメントなどにより若者を使い捨て

にすることなく、働き続けられる職場となるよう、若者からの相談等に対応した重点的な監督指導等の取り組みに加えて、ワーク・ライフ・バランスの実現やハラスメント防止に向けた職場の労使の取り組みを促す施策が必要である。

#### (4) 働く場をつくる

- ①国・地方自治体・地元経済界などで構成される「地域キャリア教育支援協議会」を全都道府県で設置し、労働団体の参画を確保し、地域における産業界と教育機関等の連携をはかるべきである。
- ②地域における「まち・ひと・しごと創生総合戦略」の策定にあたっては、労働団体の参画を確保し、地域における若者の安定した雇用の確保と地域特性を活かした地域の活性化をはかるべきである。
- ③国は地方自治体と連携し、インキュベータ施設等の産業支援環境の整備やコミュニティビジネスへの支援など、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べきである。
- ④国は、地域主体の雇用創出・地域再生に向けて、Iターン、Jターン、Uターンの促進による人材の育成・確保、起業促進、企業誘致等について、必要な支援を行うべきである。

以 上