新卒採用

政労使が第二のロスジェネ回避に動き出す

TOPICS トピックス 1

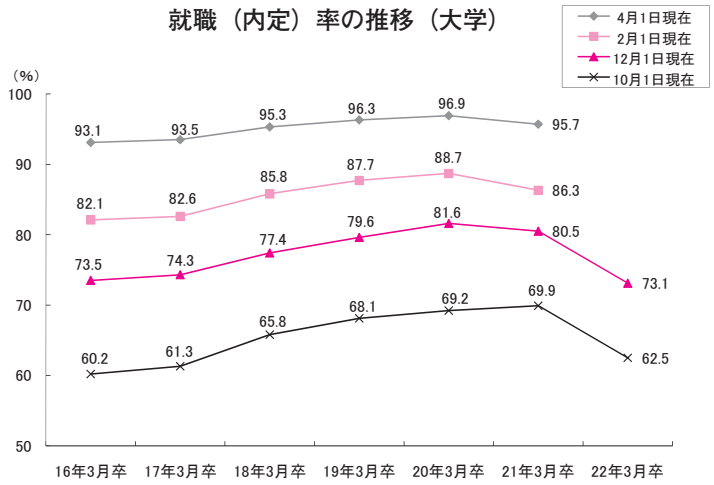
二二月一日現在、就職内定率大 卒七三・一%、高卒は六八・一%

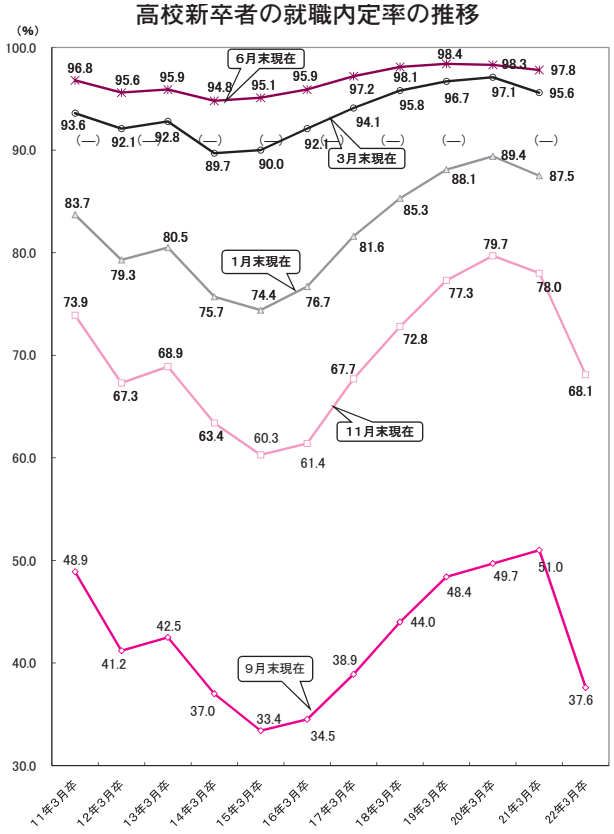
文部科学省と厚生労働省が一月一四日に発表した今春卒業予定の大学生の就職内定状況調査によると、就職内定率（昨年一二月一日時点）は七三・一%で、前年同期を七・四ポイント下回った。また、厚生労働省が同日発表した高校生の内定率（同一一月末時点）も六八・一%と同じく前年同期を九・九ポイント下回り、ともに二年連続で悪化し、下げ幅では過去最大となった。

この時期の内定率としては、大学生が一九九六年以降で最悪。高校生が八八年以降で六番めに低い水準となっている。放っておくと、「就職氷河期」の再来が避けられなくなるため、新卒予定者や未就職の卒業生に対する就職支援策を求める声が強まっている。

このように悪化する就職状況を踏まえ、政府は一二月二二日に文部科学省、厚生労働省、経済産業省の連名で、日本経団連、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会を含む二四五の経済団体などに、新規学校卒業者の採用に努力する要請を実施した。

さらに来春以降も厳しい求人情勢が見込まれるため、政府は新卒予定の学生・生徒に対する就職支援は緊急を要していることから、「最優先課題として全力で取り組む」としている。





その目標は、「第二のロストジェネレーション」をつくらないようにすること。第二次補正予算で、「高卒・大卒就職ジョブサポーター」の更なる増員などを盛り込んだほか、平成二二年度予算案にも新規学卒者、未就職卒業者などに対する就職支援として五二億円を計上している。

二〇一〇春闘の交渉を控えた、連合と日本経団連も一月二六日のトップ懇談会後に、「若年者の雇用安定に関する共同声明」を公表した。企業労使に新卒者の採用に努力するよう要請しているほか、政府に対しても就職支援対策の充実・強化を求めている。

高卒者への求人数は前年同期比 四三・七%減、減少率は過去最大

大学等に対する就職内定状況調査は、全国の大学、短期大学、高等専門学校、専修学校の中から、設置者・地域の別等を考慮して抽出した一一二校について実施したもの。調査対象学生を抽出した後、電話・面接等の方法で、就職希望の有無、内定状況などについて聞いた。

それによると、大卒内定率は、理系が七八・六%で前年同期比二・二ポイントの低下にとどまったのに対し、文系は七二・〇%と八・四ポイントの大幅な低下になった。男女別では男子が七三・〇%、女子は七三・二%で、それぞれ七・四ポイント、七・三ポイントの低下となった。

短大生の内定率はさらに低下幅が大

きく前年同期比九・五ポイント減の四七・四％で、内定者は半数を切っている。また高等専門学校は九六・九％（同一・一ポイント増）、専修学校は五六・七％（同六・四ポイント減）となった。

一方、高校新卒への求人数は前年同期に比べ四三・七％減の一七万五〇〇〇人で、減少率は過去最大となっている。求職者数は一六万七〇〇〇人と、こちらも就職環境の悪化を反映してか一一・九％減少した。求人倍率は一・〇五倍となり、前年同期を〇・五九ポイント下回っている。

都道府県別の高卒内定率は最高が福井の八五・〇％で、三重県の八三・九％、富山県の八二・三％と続く。一方、最低は沖縄県の三六・六％。以下北海道が四五・二％、宮城五一・八％と続く。さらに大都市圏の状況も深刻で、神奈川県（六〇・三％）、東京都（六二・六％）などで、いまだに三人に一人割合で就職先が決まっていない。男女別では、男子が七三・一％で一〇・〇ポイント下回り、女子は六一・七％と九・九ポイント低下した。

政府もさまざまな支援策を打ちだす

就職氷河期の再来を回避するために、政府もさまざまな手を打っている。多くの学生・生徒が、就職先未定のまま卒業すると、本人の知識・技能の蓄積やキャリア形成にとって、大きな支障になるだけでなく、産業や社会を支える人材の育成が図れないなど、国の将来にとっても、深刻な問題となりかねないからだ。

昨年一二月一八日に策定した「明日の安心と成長のための緊急経済対策」では、新卒者支援を強化し、「第二のロストジェネレーション」を生まないことを目標にすえ、①新卒者の就職支援体制の強化②「就活支援キャンペーン」の展開③未就職卒業者の就職支援の強化――の三本の柱を立てた。大学などへの「就職相談員」の配置促進やキャリアガイダンスの推進、「高卒・大卒就職サポーター」の更なる緊急増員などに力を入れる。

政府は平成二一年度第二次補正予算に若年者関連施策として、二億五〇〇〇万円を計上した。具体的な措置としては、まず新卒者向けには、ハローワークに就職支援の専門職である「高卒・大卒就職サポーター」を三〇〇人超増員し九二八人まで拡大。未内定者に対する担当者制による就職相談・職業紹介から職場定着までの一貫した就職支援を実施する。大学などに対する就職支援としては、キャリアカウンセラーを配置し、就職相談窓口を充実させる。さらに、①女子学生などを対象とした「ライフプランニング支援」②大学における職業指導（キャリアガイダンス）の制度化――にも重点をおく。

「就活支援キャンペーン」として、各地で就職説明会を積極的に開いたり、採用意欲のある中小企業の掘り起こしを加速させる。

就職できないまま卒業した未就職卒業者向けには、新卒者体験雇用事業を創設する。一カ月間の体験雇用（有期雇用）の機会を設けることにより、希望職種の選択肢を広げ、その後の正規雇用への移行を支援する。体験雇用を受け入れた事業主に対しては、新卒者体験雇用奨励金（仮称・月八万円）を支給する予定だ。また、平成二二年度予算案でも「若者の自立の実現」として、前記の就職支援に力を注ぐほか、若者の応募機会の拡大に関する雇用対策法などの指針を周知・啓発するほか、若者の人材確保に悩む企業に対する相談・助言も実施する。

さらに、「未就職卒業者向け」に職業訓練と訓練・生活支援給付も拡充する。緊急人材育成支援事業を活用し、未就職卒業者向け職業訓練コースを設置し、あわせて、訓練・生活支援給付に係る対象者の拡充を図る。

加えて、「緊急雇用創出事業臨時特例交付金」を活用して、離職を余儀なくされた非正規労働者等の失業者に対し、次の雇用までの短期の雇用機会を創出するための「緊急雇用創出事業」（仮称）を実施。第二次補正予算で、とくに、人材確保・人材高度化が強く求められている重点分野（介護、福祉、子育て、医療、教育）において雇用創出を図る。雇用就業期間は原則六カ月未満で、重点分野について、更新を一回可能とすることとし、雇用・就業期間については、実質一年間とする予定だ。

連合と日本経団連が若年者の雇用安定で共同声明を発表

こうした深刻な状況を受け、労使団体も動き出した。連合（古賀伸明会長）と日本経団連（御手洗冨士夫会長）は一月二六日、「若年者の雇用安定に関する共同声明」を公表。「生まれた年代によって、たまたまその時が厳しいから就職できないといった第二の就職氷河期をつくってはならない」（連合・南雲弘行事務局長）として、個別企業労使に新規学卒者の採用拡大の取り組みを働きかけるほか、政府に対しても雇用創出や就職支援施策の充実・強化を求めている。

具体的には、企業に対しては、①通年採用も含め、極力多くの新卒者の採用に努める②採用決定プロセスの透明性を高めつつ、人物本位の採用を徹底する③採用内定の取り消しは、客観的に合理的で社会通念上相当な理由が必要であることに留意し、回避のための取り組みを徹底する④ジョブカード制度等への協力を図る――ことなどをよびかけている。また、労働組合に対しても、①産業別労使や個別労使において、新卒者の採用の拡大について真摯に協議を行う②地域雇用戦略会議における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学校教育において、働くことの意義を含めたキャリア教育（労働教育）や職場体験を促進する――ことなどの具体的取り組みを求めている。

一方、政府にも、①早期の景気回復と雇用創出に向けて、二〇一〇年度当初予算を早期に成立させ速やかに執行することのほか、二〇一一年春卒業予定者を含め学校における個別相談体制を強化するため、高校、大学等での就職支援体制の充実を要請している。

いずれにしても、教育関係者だけでなく、政労使一体となった、若者に対する就職支援は待ったなしの段階になってきている。

（調査・解析部）

TOPICS トピックス 2

10春季交渉

日本経団連が経労委報告を発表――賃金より雇用重視を

日本経済団体連合会（御手洗冨士夫会長）は一月一九日、今春の労使交渉・協議に向けた経営側の指針となる「二〇一〇年版経営労働政策委員会報告―危機を克服し、新たな成長を切り拓く」を発表した。「雇用の安定・創出」に一章割くなど、雇用重視の姿勢を前面に打ち出す一方、賃金などの労働条件面については、「賃金カーブを維持するかどうかについて実態に即した話し合いを行う必要がある」などとし、労働側の要求をけん制している。

わが国経済の厳しい現状を指摘

第一章の経済環境の変化と経済成長に向けた課題では、「わが国の名目GDPは二〇〇〇年から二〇〇八年の年平均成長率は〇・二％にとどまっており、二〇〇九年第3四半期の名目GDPの値（年換算）は、一九九一年の水準まで落ち込んでいる」と指摘。その結果、「一人当たりの名目GDPも、OECD加盟国中三位（二〇〇〇年）から一九位（二〇〇八年）と急落している」ことなどをあげ、わが国経済を取り巻く環境の厳しさについて言及している。

そのうえで、今後の国内経済の見通しについては、個人消費の早期の回復は見込みにくく、企業の積極的な設備投資も期待しがたいことから、「当面わが国経済は厳しい状況が続く」と分析。持続的な成長に向けて、経済を再生させるためには「企業の活力を最大限発揮させる」との視点を基軸にすべきであるとしている。

そのための政府の対策として、第二次補正及び来年度予算を早期成立させるとともに、政府・日銀による為替安定、デフレ対策といった景気刺激策などを切れ目なく重点的に実施するよう求めている。

労働政策の決定プロセスは「審議会の結論」を最大限尊重すべき

第二章の雇用の安定・創出では、「当面の雇用安定策の前提となるのは、個別企業における雇用確保努力である」と指摘。昨年三月の「雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意」で確認された、「日本型ワークシェアリング」（残業規制、配置転換・出向、雇用調整助成金を活用した一時休業、無給の休日など）を活用しながら、「職場の実態に合った形でのさまざまな雇用確保に向けた取り組みを一層推し進めていく必要がある」と強調している。

また、やむを得ず雇用調整に踏み切らなければならない場合は、「法令順守はもとより、就労先確保や社宅などの提供をはじめとした、離職者に対する最大限の配慮が求められる」と述べ、企業の適切な対応を要請している。あわせて、緊急的な課題として、就職内定率の低迷が懸念される若年者雇用の問題をあげ、各企業に対して「通年採用も含め、極力多くの新卒者の採用に努める」「中途採用や転換制度を積極的に活用しながら、人物本位で若年者に採用の門戸を開いていくことが大切」などと呼びかけている。

政府に対しては、雇用調整助成金制度の手続きの迅速化を図るため、申請書のさらなる簡素化のほか、「雇用保険を受給できない人に対して、公的職業訓練中に生活保障を行う、恒久的な第二のセーフティーネットの制度創設について早急に検討していくことが重要である」などと要望している点が注目される。

加えて、労働政策の決定プロセスとして、「公労使三者で構成される審議会の結論を最大限尊重していく従来の政策決定システムを今後とも堅持することが重要である」と主張する。一方、政策の具体化に当たっては、規制を強めるのではなく、労使が率先して取り組みを推進できるようなアプローチを取るべきだと要請している。

第三章の将来の成長に向けた取り組みとしては、「人材力の強化」をあげ、人的資源が企業発展の決め手になるとの主張を展開。「これまでにない高品質の製品・サービスを他社に先駆けて研究開発していくカギを握るのは、イノベーションの源泉たる『ヒト』である」との点を強調している。

総額人件費管理の徹底を

第四章の今次交渉・協議に対する経営側の基本姿勢としては、中長期的視点に立った「総額人件費管理の徹底」を従来にも増して各企業に呼び掛けている。総額人件費と付加価値の伸びとの整合性を確保しつつ、賃金制度のあり方として、「年齢・勤続を基軸とした制度から仕事・役割・貢献度を基軸とした制度へ見直すことや、賃金水準が適正かどうかを検証する必要がある」との考え方を示している。

そのためにも、「賃金カーブを維持するかどうかについても、実態に応じた話し合いを行う必要がある」とし、労働側が今季交渉で求める、定昇の維持といった方針をけん制。また、「需給の短期的変動による一時的な業績変動は、賞与・一時金に反映させることが基本」「ベースアップは困難と判断する企業が多い」との見解を示した。

また、四月の労働基準法改正により、月六〇時間超の時間外労働の割増率が引き上げられ、労働側もさらなる引き上げ要求を検討していることから、「割増率が引き上がったことによる総額人件費の影響について留意する必要がある」としている。こうした、主張を踏まえ報告は最後に、賃金より雇用を重視した交渉・協議の重要性を訴えている。

（調査・解析部）