

労政審部会が示す新たな若年雇用対策案と 労働組合による実態把握

調査・解析部

新法案に盛り込まれる内容を整理

—労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会

若年者の就職や定着への支援策など、若者の雇用対策の充実について検討している厚労省の労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会（部会長＝阿部正浩・中央大学教授）の一月九日の会合では、最終報告案について議論が行われた。近くとりまとめられる最終報告では、新規学校卒業段階でのマッチングを向上させるため、求人票での労働条件の確な表示の徹底や職場の就労実態の情報提供、若者の採用や育成に積極的な企業を対象とする新たな認定制度の創設などが盛り込まれる方向だ。若者の雇用対策については、「日本再興戦略」改訂二〇一四で、新たな法案の通常国会への提出が提言されており、同法案に今回の報告の内容が盛り込まれることになっている。

□ □ □
若者の雇用の現状をみると、学校を卒業して最初に就いた仕事が非正規だった人の割合が約四割におよんでいる。また、新規学卒者の離職率は、卒業三年で大卒者が約三割、高卒者が約四割と、依然として見過ごせない水準にある。

一方、就職活動では、若く経験がないために適職選択が未熟であったり、情報の取捨選択ができないなどの課題がある。若年期は生涯にわたるキャリアのスタート時期であり、また、今後の労働力減少社会では、安定した雇用

のなかで若者が能力を向上させていくことが重要であることから、総合的かつ体系的な若者雇用対策が求められる。こうしたことから、報告書案は、今後講じるべき若者の雇用対策のいくつかのメニューを提示した。メニューは大きく分けると①新規学卒者の就職活動からマッチング・定着までに関する支援②中途退学者・未就職卒業生への対応③非正規雇用で働く若者への支援④企業における若者の活躍促進に向けた取り組みの支援⑤関係者の取り組みの五つで構成される。

ミスマッチ解消に向けた 職業意識の醸成

盛り込まれた各対策の内容をみていくと、新卒者への対策では、ミスマッチを解消するため、まず、学校段階での職業意識の醸成をうたっている。学校段階から、多様な職業について理解を深めたり、労働関係法令などの周知啓発の推進が重要だとしている。具体的には、国や地方公共団体、学校や地域などが連携して、働く際のルールが書かれていたり、労働相談コーナーなどの相談窓口が周知されたリーフレットを作成したり、セミナーを開催することなどが提言されている。

マッチングでは、求人者が労働条件を的確に伝えることが重要となるため、労働条件の確な表示の徹底を強調し

ている。公共職業安定所では、新規学卒者等にかかる求人票の様式や紹介状の記載事項を見直すことも提案。たとえば、わかりづらい「固定残業代」に関する記載に関しては、求人票の特記事項欄に、「固定残業代には○時間分の残業手当を含む。○時間を超えた場合は別途残業手当を払う」と記載することの指導を徹底する。

雇用契約締結前の労働条件の確認の徹底に向けては、求人票の備考欄や紹介状の空白に、「求人票は雇用契約書ではありませんので、採用時には書面により労働条件明示をうけてください」と記載することなどが想定されている。

新卒者への対策ではまた、労働条件に加えて、職場の就労実態に関する情報が積極的に提供される環境を整備することが重要だと強調している。

具体的には、(ア)募集・採用に関する状況(イ)企業における雇用管理に関する状況(ウ)職業能力の開発・向上に関する状況——についてそれぞれ、新卒者の募集を行う事業主が、求人への応募者などに対して具体的な数値情報を提供することを想定する。たとえば、(ア)では、過去三年間の採用者数・離職者数、平均勤続年数、過去三年間の採用者数の男女別人数など。(イ)では、前年度の育児休業の取得状況、前年度の有給休暇の取得状況、前年度の所定外労働時間の実績など。(ウ)

では、導入研修の有無や自己啓発補助制度の有無などだ。
報告書案では、具体的な情報提供の項目については省令で列挙し、そのなかから、事業主が業種等の事情を勘案して適切と考え選択した項目を提供することが適当だとしている。

労基法違反企業の求人不受理も

現在、ハローワークでは、個別の求人の申し込み内容が違法である場合を除いては、すべての求人申し込みを受理しなくてはならないことになっているが、賃金不払い残業などの労働基準関係法令違反が繰り返され認められる場合なども、当該求人者からの求人申し込みを一定期間受理しないようにすることが適当であるとも提言する。新卒一括採用の慣行のなかで、新卒時のトランプは職業生涯にわたるキャリア形成に大きく影響をおよぼすおそれがあるからだ。

考えられる対象となるケースとして、厚生労働省の事務局では、労働基準関係法令違反では、同一事項の違反について繰り返し（たとえば過去一年間に二回以上など）是正指導を受けた場合で、対象条項としては、強制労働の禁止、労働条件の明示、賃金関係、労働時間、休憩・休日・有給休暇などをあげる。男女雇用機会均等法や育児介護休業法違反では、法律違反で公表に至った場合で、対象条項は、性別を理由とする差別の禁止、妊娠等を理由とする不利益取り扱いの禁止、セクハラ、育休申し出に応じる義務などをあげる。不受理とする期間のイメージとしては、法違反が是正されるまでの期間プラス

一定期間が考えられるとしている。報告書案は、求人不受理とする法令違反の対象や一定期間については、政省令で定め、ルールの透明化を図ることが適当だとしている

新たな認定制度の創設も

企業における若者の活躍促進に向けた取り組みに対する支援では、若者の採用・育成に積極的に取り組み、実力を有しながらも知名度の点から若者の採用面に課題を抱える中小企業の情報発信を支援するため、認定制度の創設を打ち出した。

具体的には、①新規学卒者の定着状況②ワーク・ライフ・バランスに関する状況③若者の育成に熱心に取り組んでいる

二〇代の三人にひとりが勤務先をブラック企業と認識

——連合のアンケート調査

労働政策審議会での総合的・体系的な若者雇用対策の推進に向けた動きが進む一方で、劣悪な労働条件で若年社員を働かせる企業が社会問題化している。こうしたなか、労働組合もそうした現場の実態把握に乗り出すとともに、労働者からの相談受付にに応じている。連合が最近行ったアンケート調査では、二〇代の三人にひとりが「勤務先はブラック企業だと思う」と回答した。連合や全労連が実施した労働相談では、残業代不払いなどに関する訴えが多く寄せられた。



企業を認定し、支援措置を講じる。事務局が示す認定基準の例（イメージ）をみると、①では、過去三年度分の新卒者の採用実績および定着状況を公表していることに加え、一定の離職率を下回っていることなど、②では、有給休暇の取得率が一定率を満たしていることなどがあげられている。

関係者の取り組みでは、国、地方公共団体、学校、事業主、就職支援関係者、地域若者サポートステーションなどの関係者の責務や連携を法的に位置づけたいうえで、施策の基本方針を策定し、実施にあたるのが適当だとした。また、出身地の地方での就職、いわゆるUIJターン就職の積極的な支援の重要性も訴えている。

連合は二〇一四年一月一日〜六日にかけて、民間調査会社のモバイルモニター会員の二〇歳から五九歳の被雇用者を対象に、インターネットによるアンケート調査を実施した。三〇〇〇の有効回答を集めた。

同調査で、現在の勤務先は、いわゆるブラック企業だと思うかと尋ねたところ、「ブラック企業だと思う」が八・二%、「どちらかといえばブラック企業だと思う」が一八・七%、「どちらかといえばブラック企業だと思わない」が二六・一%、「ブラック企業だと思わない」が四七・〇%という結果となり（図

図表1 現在の勤務先は、いわゆる『ブラック企業』だと思うか（単一回答形式）

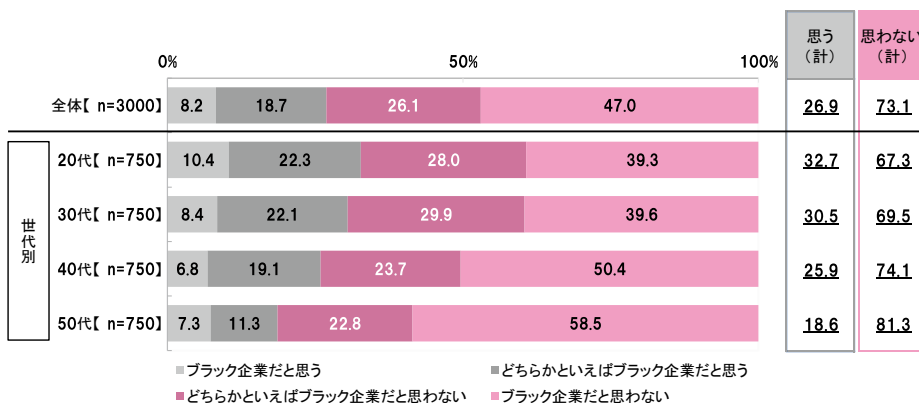
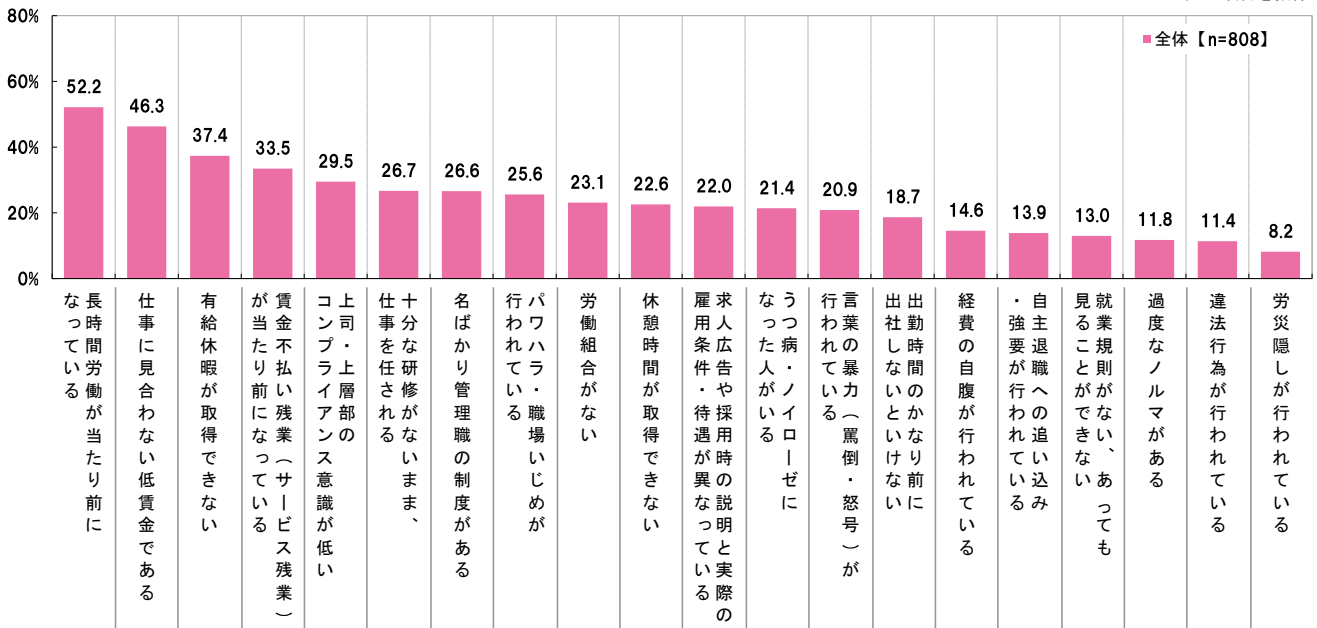
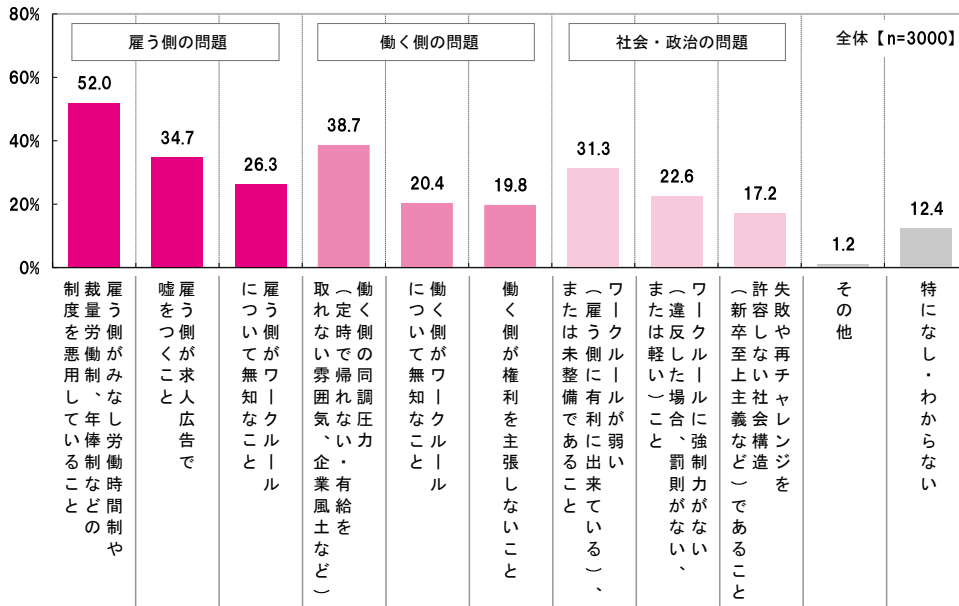


表1)、程度の差こそあれ四人にひとりが、勤務先がブラック企業だと思っている実態が明らかとなった。「ブラック企業だと思う」と「どちらかといえばブラック企業だと思う」を合わせた割合を世代別にみると、二〇代が三二・七%、三〇代が三〇・五%、四〇代が二五・九%、五〇代が一八・六%となっており、若い世代ほどブラック企業だと思っている人の割合が

図表2 勤務先が『ブラック企業』だと思うのは、どのようなことからか(複数回答形式) 対象:勤務先がブラック企業だと思う人 ※上位20項目を抜粋



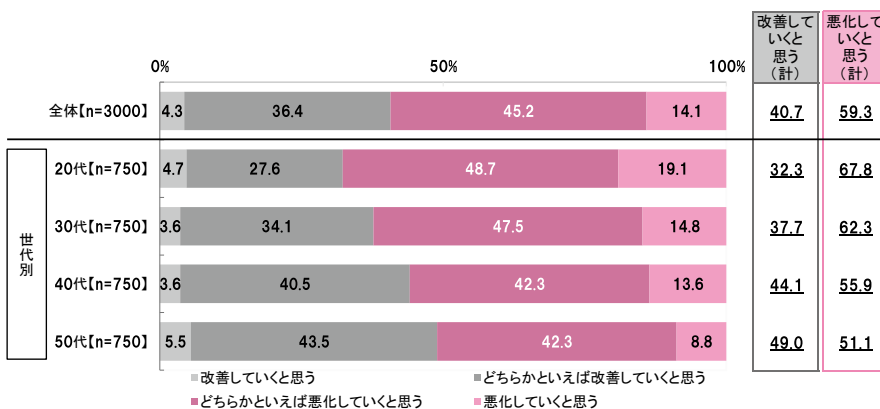
図表3 ブラック企業を助長している要因は何だと思うか(複数回答形式)



高くなっている。
理由のトップは長時間労働
では、どうして勤務先をブラック企業だと思っているのか。その理由を尋ねた結果をみると

(複数回答、トップにあがったのは「長時間労働が当たり前になっている」(五二・二%)で、これに「仕事に見合わない低賃金である」(四六・三%)、「有給休暇が取得できない」(三七・四%)、「賃金不払い残業(サービス残業)が当たり前になっている」(三三・五%)、「上司・上層部のコンプライアンス意識が低い」(二九・五%)などと続く(図表2)。

図表4 今後、ブラック企業の問題は、どのようになっていくと思うか(単一回答形式)



正規労働者と非正規労働者で分けてこの結果をみると、正規労働者では「長時間労働が当たり前になっている」をあげた人が六〇・〇%に達した。
四割半は誰にも相談せず
勤務先がブラック企業だと思つている人に、そのことを誰か・どこかに相談したことがあるかを尋ねたところ(複数回答)、「相談したことはない」

という人が四六・八%と半数近くに及んだ。相談先の回答では、「家族」が三四・二%、「友人」が三一・六%、「直属の上司」が四・〇%、「上司の上司」が一・七%などという結果となっており、職場は相談先になり得ていない。

ブラック企業を助長している要因は何だと思ふかと聞くと(複数回答)、「雇う側がみなし労働時間制や裁量労働制年俸制などの制度を悪用していること」(五二・〇%)を半数以上があげ、働く側の同調圧力(定時で帰れない・有給を取れない雰囲気、企業風土など)「(三八・七%)も高い回答割合となっている(図表3)。

今後、ブラック企業問題はどのようなふうになっていくかを探ねると、「改善していくと思う」が四・三%、「どちらかといえば改善していくと思う」が三六・四%、「どちらかといえば悪化していくと思う」が四五・二%、「悪化していくと思う」が一四・一%となっており、程度の差こそあれ悪化していくと思うという人が六割弱におよんでいる(図表4)。

「どちらかといえば悪化していくと思う」と「悪化していくと思う」を合わせた割合を世代別にみると、二〇代が六七・八%、三〇代が六二・三%、四〇代が五五・九%、五〇代が五一・一%となっており、若い世代ほど悪化を予想する人の割合が高かった。

不払い残業や長時間労働、セクハラ・パワハラに悩む声が

——連合、全労連の労働相談

連合、全労連の労働相談

一方、実際の現場からは、どのような声があがっているのだろうか。連合と全労連の両ナショナルセンターはそれぞれ、昨年一二月、電話による労働相談を行った。

タイムカードの改ざんを指示される

連合は一二月一〇日から二日間、とくに長時間労働・不払い残業、過労死をテーマに、全国の地方連合会で一斉に労働相談ダイヤルを開設した。二日間で三四五件の相談が寄せられた。

相談者の属性は、男性が六三・一%で女性が三六・九%。年代は、一〇代が一・一%、二〇代が一六・〇%、三〇代が一八・二%、四〇代が三二・二%、五〇代が二〇・六%、六〇代が一一・一%、七〇代が一・一%と四〇代が最も多く中高年の比率も高い。雇用形態は、正社員が五八・一%でパートが一六・五%などとなっている。

相談内容でもっとも多かったのは、「不払い残業、休日手当・割増賃金未払い」(三八件、一一・一%)で、次いで、長時間労働に関する内容の「週四〇時間」(三四件、一〇・〇%)、「セクハラ・パワハラ、嫌がらせ」(三二件、九・一%)の相談が多かった。卸売・小売業で働く四〇代の男性・

月一〇〇時間を超える残業

全労連は同月一〇日、「ブラック企業告発一〇番 労働相談ホットライン」を全国一斉に実施し、全国の九八カ所で二八四人の相談員が電話相談に応じた。

相談件数は、全国で二二八件にのぼった。相談者の属性は、男性が五三%、女性が四六%。年代は、二〇代以下が一〇%、三〇代が一四%、四〇代が一四%、五〇代が一五%、六〇代以降が一三%となっており、連合同様、中高年からの相談が多かった。雇用形態は正社員が四九%とほぼ半数で、パート・契約・アルバイトが二五%などとなっている。

相談数を合計すると二八二件で、もっとも多かった内容は「賃金・残業代未払い」(五八件、二一%)で、「その他」を除くと次いで「パワハラ・セクハラ・いじめ」(四一件、一五%)、「労働時間・休暇」(二九件、一〇%)、「退職強要・勧奨」(二四件、九%)などの順が多かった。

大阪のある労働者からは、「今年二月に再就職したが、一カ月一〇〇時間前後の残業がある。運送倉庫の仕事で、七時〜一六時、休憩が九〇分の七・五時間労働だが、九〇分の休憩はとれない。帰りは二〇時〜翌日一時頃で、三時まで帰れないときもある。九月の残業は二二八時間三〇分、一〇月は一〇四時間四五分だった」という相談が寄せられた。

(荒川創太)

正社員からは、「朝八時から深夜一〜二時まで働くこともあり、一日の労働時間が一五〜一六時間だ。午後九時頃に帰ろうとすると『もう帰るのか』などの嫌みを言われる」との報告があった。二〇代の男性・正社員は「連日の長時間労働があり、産業界との面談前には残業時間を過小申告するように指示される。月に数回休日出勤を指示され、断ると強い圧迫を受ける」と相談した。

親が娘のことを相談するケースも

親からの娘についての相談もあり、教育・学習支援業で正社員として働く二〇代の娘の親からは、「毎朝七時頃に家を出て、帰るのは二一時すぎ。土日ほとんど休まず、また家に持ち帰り仕事をしている。睡眠時間も少なく、身体が心配だ。残業代もほとんどもらっていないようだ」との相談があった。連合によると、こうした相談のほかに、タイムカードを改ざんする事例が多くみられたという。

こうした状況も踏まえ連合では、二〇一五春季労使交渉の取り組み方針として、長時間労働を抑制するための労働時間短縮を柱の一つに掲げる。また、最近では求人票や求人広告に記載された労働条件と実際の条件が異なっていることが多いとして、労働条件明示に関する法の規定の見直しなどを求めている。