

中途採用に関する情報公表に係る主な検討課題

<視点・留意点>

- 人生100年時代において、職業人生の長期化が見込まれる中、働く意欲がある労働者が、その能力や培った技能を十分に発揮できるようにすることで、労働者の職業生活の全期間を通じた職業の安定を実現していくことが重要である。そのため、中途採用に関する環境整備によって、労働者が希望する職業や良質な雇用に円滑に就職できるよう支援することにより、労働者の主体的なキャリア形成を通じた職業生活の更なる充実や再チャレンジが可能となる社会の実現が求められているのではないか。
- 我が国が持続的な経済成長を実現していくためには、AIなどの第4次産業革命によるイノベーションを企業活動に取り込んでいく必要がある。しかし、こうした技術革新は高度で急速に進展するものであることから、労働者の能力開発等を通じた企業の内部労働市場のみによって必要な人材を確保することは難しく、中途採用を通じて、外部労働市場から高度な技術や専門性、豊富な経験を有する人材を確保するニーズも高まっているのではないか。
- 中途採用に関する環境整備としては、職場情報の見える化や中途採用を希望する労働者と企業のマッチングの支援などを推進しているところ。
今般の正規雇用の中途採用に係る情報の公表は、職場情報をさらに見える化し、中途採用を希望する労働者と企業のマッチングの促進、さらには早期離職の防止にも有効ではないか。
- なお、我が国の大企業を中心とした長期雇用慣行は、労使合意のもとで形成され、必要な見直しが行われてきたものであり、その優れた点を大切にしながら、労働施策を進めていく必要がある。
他方、長期にわたり希望する就職を実現できなかった者や、能力・技能をより生かすことのできる職業に円滑に就職し、職業生活の更なる充実をを図ることを望む労働者が、キャリア形成できるよう支援していくことは重要であり、中途採用の促進と高齢者の雇用・就業機会の確保は、労働施策として整合性があると考えられるのではないか。

<検討課題>

今後、企業に中途採用に関する情報公表を求めていくに当たって、例えば、以下のような点についてどう考えるか。

1. 情報公表を求める対象企業について

- 情報公表を求める対象は、中小企業の中途採用が既に活発であることを踏まえ、大企業（301人以上）にのみ義務を課すことが適当ではないか。

2. 公表する情報の内容について

- 公表する情報の内容については、以下の点を踏まえ、御議論いただく必要があるのではないか。
 - ・ 全ての求職者等にとって利用が可能であり、正規雇用に就くために有用なものであることが求められるのではないか。また、企業負担が過大にならないよう配慮する必要があるのではないか。
 - ・ 求職者等が、そのニーズに応じて複数の企業を比較し、就職を希望する企業について検討を行うことを可能とするよう、統一かつ定量的なものであることが適当ではないか。
 - ・ 企業における中途採用実績について、中途採用に関する企業の積極性の変化が表れやすく、経年的にその変化を把握できるようなものにする必要があるのではないか。
 - ・ 求職者等が中途採用に関する企業の積極性を把握可能とするためには、企業における労働者の採用規模による影響を除いたもので公表されることが有用ではないか。

3. 情報の公表方法、必要な準備期間、支援等について

- 情報の公表方法としては、インターネットの利用その他の方法により、求職者等が容易に閲覧できるように公表することが適当ではないか。
- 法的義務の施行に当たっては、情報公表を求める規定が盛り込まれている他の制度の施行時期や企業実務を踏まえ、適切な準備期間を設けることが適当ではないか。

- 求職者等にとって、正規雇用による中途採用実績の高い企業は、自身が正規雇用として採用される可能性が高いと期待できる企業であるが、中途採用実績は、その多寡のみをもって職場の善し悪しが判断されるべきものではなく、さらには、いわゆるブラック企業の可能性への留意も必要ではないか。
- 今般の改正において法的義務を求める項目以外にも自主的な公表が進むよう、中高年齢者、就職氷河期の中途採用比率等といった定量的な情報、中途採用に関する企業の考え方、中途採用後のキャリアパス・人材育成・処遇等といった定性的な情報の公表を支援することが適当ではないか。
- 中小企業についても、大企業に法的義務を求める項目と併せて他の情報の公表が自主的に進むよう、支援を行うことが適当ではないか。

(以上)