

若年者雇用に対する 連合の問題意識について

2019年12月9日

日本労働組合総連合会（連合）

総合政策推進局長 仁平 章

2 本日のプレゼン： 若年者に対する支援に関して望むもの

- 連合の若年者雇用に関する政策提言（要求と提言）
- 若者雇用促進法に関する連合の取り組み方針
- 労働諸法の周知・広報の促進
- スキルやキャリアの向上のための支援強化
- 職場定着率の向上（早期退職者の低減）

3 若者雇用促進法に関する連合の政策提言 (要求と提言より抜粋)

- 若者雇用促進法について、**青少年雇用情報の提供項目を増やす**見直しを行う。
- インターンシップについて、**トラブルの未然防止に向けたガイドラインを整備**する。
- 若者雇用促進法にもとづく認定に際しては、**認定基準の適合確認の徹底と厳格化をはかり、認定後に適合しなくなった場合は速やかに認定の取消**を行う。
- インターネット上の就活サイトなどの実態把握を行い、若者に適切な情報提供が行われるよう指導・監督を行う。
- インターンシップや内定先が行う研修・アルバイトについては実態を把握し、労働者が認められる場合には、労働法規が遵守されるよう行政指導を徹底する。

4 若者雇用促進法に関する連合の取り組み方針 1 (改正当時に策定)

1. 職場情報の提供

雇用ミスマッチ解消のため、以下のことを会社に求める

- ・ 応募者等からの求めがなくても「青少年雇用情報」を開示
- ・ 労働組合に関する情報(労働組合の名称、上部団体など)を開示
- ・ 応募者等から求めがあった場合には「青少年雇用情報」に加えて情報を提供する

2. 若者の職場定着に向けた 環境整備

若者の職場定着に向け、職場で以下の内容を確認する

- ・ 【就労前】 労働条件明示、労働条件の書面交付
- ・ 【就労後】 働き続けられる職場環境となっているか

3. ユースエール認定企業 制度の活用

認定基準を踏まえ、職場環境の整備に向けて以下のように取り組む

- ・ 従業員規模にかかわらず制度の認定基準を満たす
- ・ 認定基準を満たした従業員300人以下の企業は申請を行う

4. 求人情報の適切な明示

求人情報をめぐるトラブルが数多く発生していることから、企業に以下の対応を求める

- ・ 求人情報の適切な明示
- ・ 固定残業代・試用期間の明示

6 若者雇用促進法に関する連合の取り組み方針 3 (春季生活闘争での対応)

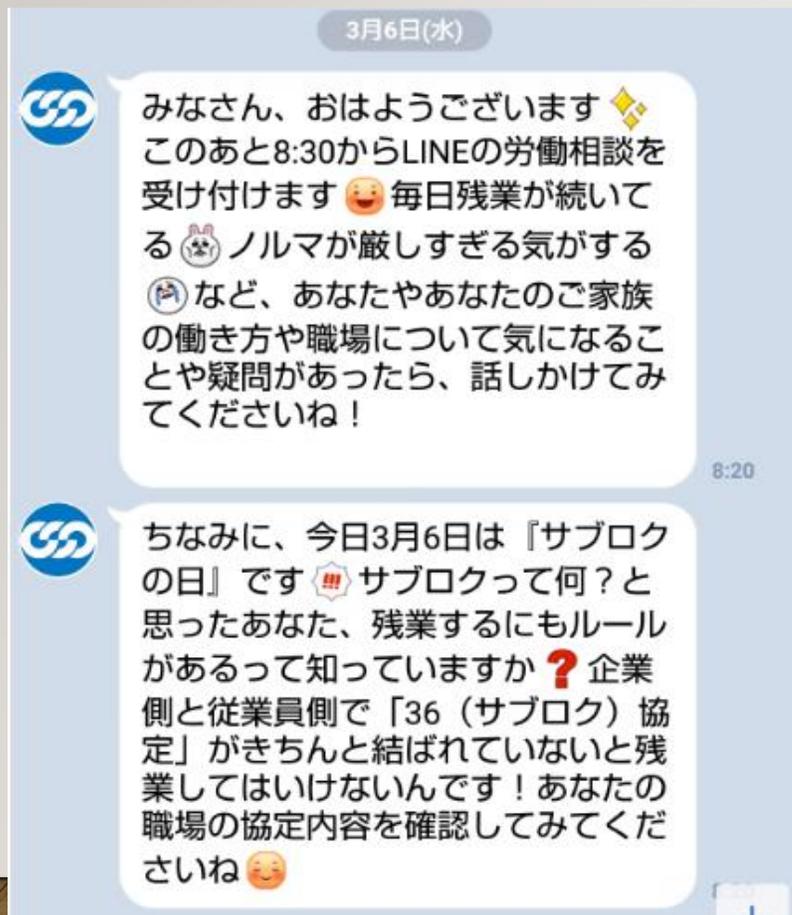
【青少年雇用情報の提供関係】

- 学校卒業見込み者等の募集の際は、応募者又は応募の検討を行っている者に対し、求めがなくても「青少年雇用情報」を開示することを会社に求める。
- 労働組合に関する情報（労働組合の名称、上部団体など）についても開示するよう、会社に求める。

【若者の職場定着】

- 早期離職の理由を把握し、定着に向けた取り組みを進める
 - 若者の相談窓口から若者の「声・意見」を吸収・把握する体制整備、職場点検活動
- 

7 無料通信アプリ「LINE」による労働相談



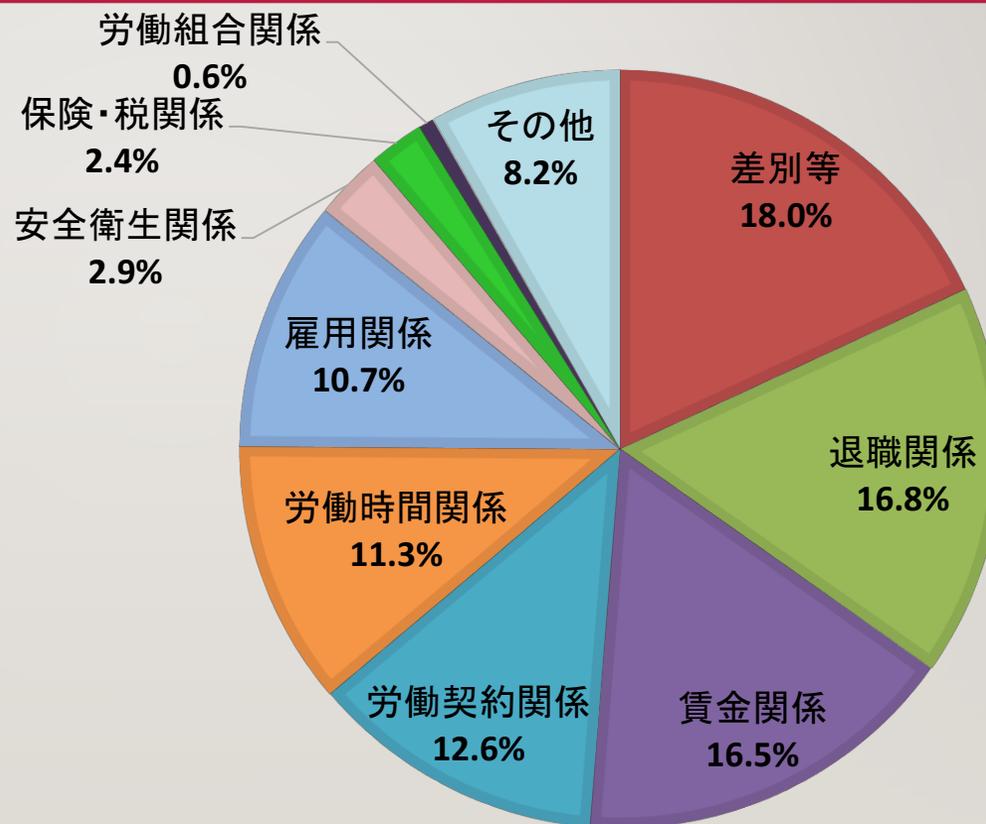
○相談の中には、LINEならではのやりとりをした件もあった。

- ・職場内の掲示板を撮った写真を送信
- ・LINEで相談しながら、そのアドバイスに従ってリアルタイムで会社側と交渉
- ・就業規則と勤務シフト表の画像を送信し、自身の働き方が法的に問題ないか質問

○相談内容によっては、LINEだけでなく、電話やメールでの相談に切り替えて対応している。

8 労働相談からみえる若者が直面している労働問題

- 20代からの労働相談を内容別でみると、パワハラ・セクハラなど「差別等」が**18.0%**と最も多くなっている。
- 次に退職手続など「退職関係」が**16.8%**、賃金未払い・最低賃金など「賃金関係」が**16.5%**と続く。



出所：2018年 連合「なんでも労働相談ダイヤル」集約結果

9 労働諸法の周知・広報の促進

- 若者応援マガジン『YELL』

若者の『働・衣・食・住』を生活者目線で下支えするがコンセプト

- 『ワーキングピュア白書 地道に働く25歳世代』

10人の25歳世代へのインタビュー、先輩が伝える仕事の壁の乗り越え

周防正行氏・古田敦也氏・朝比奈あすか氏の鼎談を掲載

- 『0からはじめる36協定ハンドブック』

働く上で重要な労働時間や、罰則付き時間外労働の上限規制36協定

などについて基本的な項目をまとめたもの

→若者が適切な情報を得られるよう、国による労働諸法のさらなる周知を推進すべき



10 スキルやキャリアの向上のための支援強化 (要求と提言より抜粋)

- 事業所内外での**職業訓練の拡充**を通じて非正規で働く若者の正規雇用化を促進する。
- すべての働く者が自己の職業能力を最大限に開発・発揮し、安定した質の高い雇用に就くことができるよう、**適切な職業能力開発機会を提供**する。
- 在職者の自己啓発・職業能力開発を促進するため、**労働時間短縮などの配慮や有休の教育訓練休暇**を与える事業主への支援を行うとともに、個人が負担した自己啓発費用について一定額までの税額控除を認める「**自己啓発税額控除制度**」を創設する。
- 国・地方自治体・地域の教育機関（高等専門学校・短期大学・大学・大学院など）が連携し、「リカレント教育」（学校教育を終えて社会に出た以降も、個人の必要に応じて教育機関に戻り、繰り返し再教育を受けられる循環型・反復型の教育システム）を構築し、受講促進にあたっては必要な財源を一般財源から確保する。

→スキルやキャリアの向上のため、事業所内の職業訓練等を国として支援すべき

II 職場定着率の向上（早期退職者の低減）

（要求と提言より抜粋）

- 若者が働き続けられる環境の整備に向けて、**ワークルール遵守の徹底**、**ワーク・ライフ・バランスの実現**など、労使の取り組みを促す施策を推進するとともに、若者の定着支援策を行う。

- 『働くみんなにスターターBOOK』

働く上で最低限知っておくべきワークルールや困ったときに相談できる窓口などを掲載

