



2月5日撮影 雲に覆われ富士山が不鮮明で残念でした。

## ◎新卒採用における早期離職解消と職業人生の充実のための施策

1月20日に厚生労働省および文部科学省は、平成27年度新規学校卒業予定者の就職内定状況を発表しました。

それによると、新規大学卒業予定者の就職内定率(平成27年12月1日現在)は80.4%と前年同期を0.1ポイント上回り、また、新規高校卒業予定者の就職内定率(平成27年11月末現在)は85.8%と前年同期を1.7ポイント上回っています。新卒者の就職環境は順調に回復していると考えられますが、他方、中学、高校、大学の卒業3年後の離職率は、それぞれ65.3%、40.0%、32.3%(いずれも平成24年3月卒業者)となっており、早期離職の解消が求められています。

そのような中で、「青少年の雇用の促進等に関する法律」(若者雇用促進法)により、平成28年3月1日からは、いわゆるブラック企業対策として、労働関係法令違反があった事業主からの新卒求人をハローワークで不受理とする取扱いと、新卒者の募集を行う企業の就労実態等の職場情報を応募者に提供する制度が始まります。それに伴って、具体的な内容を定める政省令が平成28年1月14日に公布されたので、その概要をご案内いたします。



### 1. 労働関係法令違反の事業主に対する、ハローワークの新卒者向け求人の不受理

ハローワークでは、職業安定法において「求人の申込みをすべて受理しなければならない」とされていますが、今回の措置は、労働基準法などの労働関係法令の規定(下記参照)に違反し、是正勧告を受けたり、公表されたりした場合に、新卒者等であることを条件とした求人が不受理の対象となります。

#### 【違反した場合に求人不受理の対象となる規定】

##### ① 過重労働の制限などに対する規定

長時間労働や賃金不払い残業などに関する法違反は、若者の円滑なキャリア形成に支障をきたす恐れがあるため、労働基準法および最低賃金法のうち、賃金、労働時間、休憩、休日、年次有給休暇等に係る規定について対象としています。

##### ② 性別や仕事と育児などの両立などに関する規定

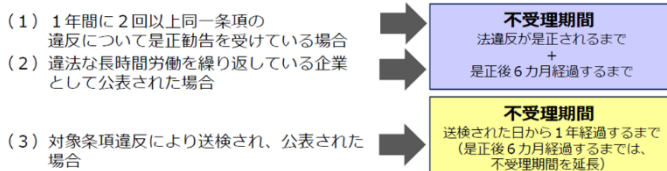
性別や仕事と育児などの両立を理由とした不適切な取扱いがなされる場合は若者の継続就業が困難となることがあるため、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法等のうち、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い禁止等により公表の対象とされる規定について対象としています。

##### ③ その他、青少年に固有の事情を背景とする課題に関する規定

新卒採用においては、募集から採用・就業までの期間が長く、募集段階から労働条件に変更が生じやすいことから、就業前に労働条件を確認することが重要であるため、労働契約締結時の労働条件の明示規定を対象としています。また、年少者に関する労働基準の規定も対象としています。

#### 【不受理期間について】

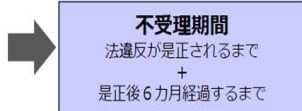
##### ① 労働基準法と最低賃金法に関する規定違反の場合



## ②男女雇用機会均等法と育児・介護休業法に関する規定

### 違反の場合

(1) 法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合



## 2. 新卒者の募集を行う企業の就労実態等の職場情報を応募者に提供する制度

### を応募者に提供する制度

ミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩むため、労働条件を的確に伝えることに加えて、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供する仕組みです。

### 【情報提供項目】

#### <募集および採用の状況>

・過去3年間の新卒採用者数・離職者数・男女別人数・平均勤続年数

#### <職業能力の開発及び向上に関する取組みの実施状況>

- ・研修や自己啓発支援の有無および内容
- ・メンター制度の有無
- ・キャリアコンサルティング制度の有無および内容
- ・社内検定等の制度の有無および内容

#### <企業における雇用管理に関する状況>

- ・前年度の月平均所定外労働時間、年次有給休暇の平均取得日数
- ・前年度の育児休業取得対象者数・取得者数(男女別)
- ・役員および管理的地位にある者に占める女性割合

#### <情報提供の方法>

①ホームページでの公表、会社説明会での提供、求人票への記載などによる、自主的・積極的な情報提供

②応募者等から個別の求めがあった場合は、メールまたは書面による情報提供(ホームページ掲載の場合は、掲載箇所を示すことでも構わないことになっています)

なお、正社員として募集・求人申込みを行う場合は、正社員である労働者に関する情報を、また、期間雇用者や派遣労働者等、いわゆる正社員以外の雇用形態で募集・求人申込みを行う場合は、正社員以外の直接雇用の労働者全てに関する情報を提供する必要があります。また、企業グループ全体として募集・求人申込みを行い、「グループ傘下の各企業への配属は入社時点で決定する」といったような採用形態の場合は、配属の可能性のある企業それぞれについての情報を提供する必要があります。

これらの制度により、青少年に対する企業の総合的な体制が問われてきます。同制度は新卒求人について定められたものですが、労働環境を整備し、企業の健全性を示していくことの必要性は、何も青少年に限った話ではありません。これを機に自社の労務管理の現状を見つめ直してみると良いでしょう。

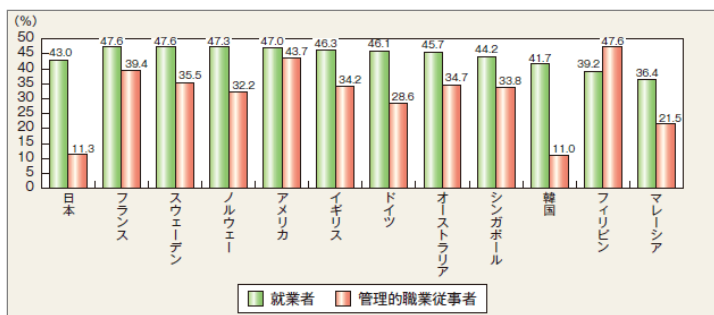
## ◎マタニティーハラスメントの現状と対策について

女性の活躍推進については、平成15年の男女共同参画推進本部において、国際的な目標値と同水準として「2020年(平成32年)までに指導的地位に占める女性の比率を30%に増やす」目標が掲げられました。しかし、平成27年版の男女共同参画白書によると現時点での企業の女性管理職比率はわずか11%であり、目標達成には程遠く、諸外国に比べても低い水準となっています。日本において女性のさらなる社会進出を進める上で、障害になっている問題のひとつにマタニティー・ハラスメント(以下、マタハラ)があります。マタハラの問題は、平成26年に裁判で最高裁まで争われたことで注目され、その年の流行語大賞にノミネートされるなど、世間一般的に認知されるようになりました。

そのような流れを受けて、昨年、厚生労働省では初めてとなる「妊娠等を理由とする不利益取扱いに関する調査」を実施し、11月にその内容を公表しました。その結果、正社員の21.8%、派遣社員では48.7%の女性社員がマタハラを経験したとの調査結果が明らかになりました。

○雇用形態ごとの妊娠等を理由とする不利益取扱い経験

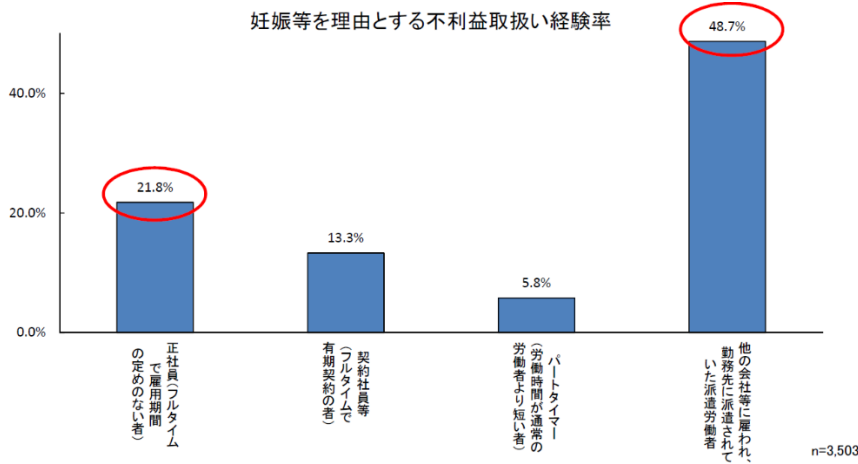
就業者および管理的職業従事者に占める女性割合



※「男女共同参画白書 平成27年版」より

また、同調査では、マタハラへの会社の対応として何が効果的かについて合わせて公表されました。それによると育児休業の規定の明文化、管理職をはじめ職場全体に対する研修や周知等といった取り組みを行うと不利益取扱い経験率が大きく下がることが分かりました。政府でもマタハラの問題を減らすため法律の整備を進めています。平成27年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定されましたが、今年の1月31日には、男女雇用機会均等法や育児介護休業法の改正案が、国会に提出されました。同改正案では、労働者が妊娠・出産・育児・介護を理由に休業を利用することで就業環境が害されることがないように事業主は必要な措置を講じることを義務としています。

さらに、育児・介護休業法では、有期契約労働者が育児休業を取得しやすくするために適用要件を緩和したり、子の看護休暇を1日未満の単位で取得することができるようにする案などが示されています。その他の関連法案としては、雇用保険法の改正案があります。育児休業および介護休業を取得すると雇用保険から給付金が支給されますが、今回の改正でその適用範囲の拡大と給付金の上限額を上げるなどの案が示されています。この機会に法改正を見据えて、調査結果にあるような制度の可視化や周知・意識付けなどの取り組みについて、改めて考えてみてはいかがでしょうか。



※厚労省「妊娠等を理由とする不利益取扱いに関する調査」より

ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。次号は3月31日に配信いたします。(石田久男)