



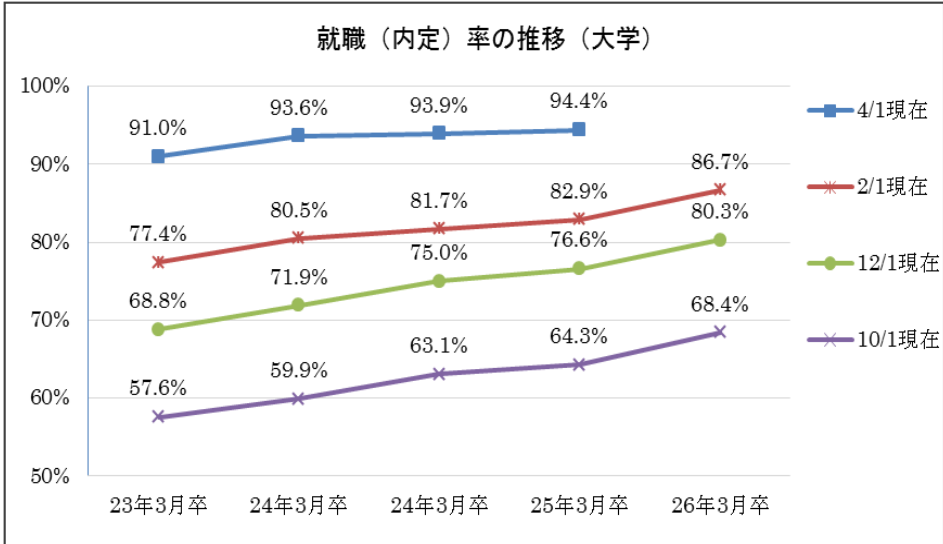
◎新卒者や若年者に対する 国の就業支援について

◇厚生労働省の調査結果

厚生労働省は、平成 27 年 3 月に大学を卒業する学生の就職状況などについて文部科学省と共同で調査した結果を発表しました。以下に、就職内定率の状況をご案内すると共に、新卒者や若年者に対して国が行っている就業支援の取り組みを見てまいります。

【就職内定率】

- 大学 86.7% (前年同期比 3.8 ポイントの増)
- 短期大学(女子学生のみ) 78.1% (同 0.5 ポイントの増)
- 高等専門学校(男子学生のみ) 98.7% (同 1.3 ポイントの減)
- 専修学校(専門課程) 77.1% (同 1.3 ポイントの減)



※調査対象は、全国の大学、短期大学、高等専門学校、専修学校の中から、設置者や地域などを考慮して抽出した 112 校、6,250 人です。
 ※平成 27 年 2 月 1 日現在の状況になります。

これによると、2 月 1 日現在の大学卒業予定者の就職内定率は 86.7%と前年同期比 3.8 ポイント上昇し、平成 20 年 3 月卒業以来 7 年ぶりの水準となっています。上記のように新卒者の就職環境は順調に回復している状況にありますが、文部科学省、厚生労働省、および経済産業省は、未内定の学生・生徒が 1 人でも多く就職できるよう、各省庁連携による「未内定就活生への集中支援 2015」として、次ページの取り組みを実施しています。

◇「未内定就活生への集中支援 2015」

○ ジョブサポーターと呼ばれる就職支援の専門家と大学就職相談員等との連携による個別支援の徹底 (文科省・厚労省)	○ 中堅・中小企業中心の就職面接会の開催 (厚労省・経産省)
○ 臨床心理士による未内定の学生の心理的ケアの実施 (厚労省)	○ 保護者を通じた未内定の学生への就職支援の周知 (文科省・厚労省)
○ 地域の中小企業と大学・ハローワーク等が連携し、マッチング等を実施し採用・定着までを支援する体制の構築 (文科省・厚労省・経産省)	

◇「若者応援宣言企業」

また、都道府県労働局・ハローワークでは、一定の労務管理の体制が整備されており、若者（35歳未満）採用・育成に積極的で、通常の求人よりも詳細な企業情報・採用情報を積極的に公表する中小企業を「若者応援宣言企業」として、積極的に求職者にPRを行っています。

この「若者応援宣言企業」になると次のようなメリットがあります。

1. 若者の職場定着が期待できます

通常の求人情報に比べて、より詳細な企業情報・採用情報を公表できることにより、企業の職場環境・雰囲気・業務内容がイメージしやすくなり、より適した人材の応募が見込まれるため、ミスマッチを軽減することができます。

2. 企業の魅力をアピールできます

都道府県労働局のホームページで、就職関連情報も含めたPRシートを公表されますので、企業の魅力を広くアピールできます。

3. 就職面接会などへの参加機会が増加します

就職面接会などの開催について案内を受ける機会が増えますので、若年求職者と接する機会も増え、より適した人材の採用が期待できます。

4. 「若者応援宣言企業」を名乗ることが可能になります

「若者応援宣言企業」の名称を使用して、若者の育成・採用に積極的であることを対外的にアピールすることができます。



10年後の2025年には4人に1人が75歳以上の後期高齢者となることを見込まれることから、労働力不足が深刻化して人材確保が困難になるものと考えられます。そのような将来を見据えた人材戦略として、上記施策の活用や、従業員の能力開発支援、雇用管理改善等をお考えでしたら、お気軽に当事務所にご相談ください。

◎ハラスメントの予防と対策について

◇ハラスメントの現状について

近年、様々なハラスメントをめぐるトラブルが増加の一途をたどっており、ハラスメントの予防対策は労務管理における急務の課題となっています。

そもそも、「ハラスメント」とは、他者に対する発言・行動などが本人の意図に関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることを指します。

その中でも、職場での「いじめ・嫌がらせ」などに代表されるパワーハラスメントの現状を例に挙げますと、厚生労働省発表の「個別労働紛争解決制度施行状況」では、平成24年度・平成25年度とも「いじめ・嫌がらせ」の民事上の個別労働紛争に係る相談件数は、最多となっています。

最近3カ年度の主な紛争の動向（民事上の個別労働紛争に係る相談件数）

	23年度	24年度	25年度
いじめ・嫌がらせ	45,939 (+16.6%)	51,670 (+12.5%)	59,197 (+14.6%)
解雇	57,785 (-3.9%)	51,515 (-10.9%)	43,956 (-14.7%)
自己都合退職	25,966 (+28.1%)	29,763 (+14.6%)	33,049 (+11.0%)
労働条件の引下げ	36,849 (-1.0%)	33,955 (-7.9%)	30,067 (-11.5%)

※（ ）内は対前年度比

◇ハラスメントへの予防策と対応策

このように、ハラスメントに端を発するトラブルは会社にとって今や対岸の火事ではなくなっており、いつ自社で発生するか分かりません。トラブルが起らないように、次のような予防策を講じることが肝要です。

【効果的な予防策例】

●会社(経営者)の姿勢と周知 ⇒ハラスメントは許さないという意思を示す。	●指針(ルール)の策定 ⇒衛生委員会や対策委員会等でルール作りをする。
●相談窓口の設置 ⇒情報保護のため外部機関に依頼することが望ましい。	●社内規程の整備と社内教育 ⇒禁止行為を明確化すると共に知識を深める。

また、予防策を講じても、ハラスメントが起らないとは限りません。発生したハラスメントに係るトラブルについては、速やかに次のような対応策を行う必要があります。

【発生したトラブルへの対応策例】

●当事者への事情聴取 ⇒事実確認及び弁明機会を与える。	●メンタルヘルスケア ⇒相談者の心的ケア。産業医や外部機関の利用。
●行為者に対する懲戒処分 ⇒処分の内容が社会通念上妥当であるか注意。	●再発防止策を講じる ⇒原因究明。予防対策への落とし込みを行う。
●当事者の職場を配置転換 ⇒再発や報復防止。相談者への配慮が重要。	

前述の予防策や対応策はあくまで例示であり、会社の風土や規模に合わせた対策を行うことにより、更なる実効性を担保していく必要があります。下表に近時の裁判例を取り上げましたが、このような司法判断の積み重ねにより、ハラスメントに関する取り扱いも明確になってきています。情報を収集しつつ、自社における状況を常日頃見直していくことにより、ハラスメントについてのリスクマネジメントを行っていくと良いでしょう。

対象者	概要	法令違反
ハラスメント行為者 (役員・上司・同僚など)	上司が社員に対し、パワハラによる人格否定を繰り返し、心身の健康を損なわせ自殺に追い込んだ。	不法行為責任 (民法 709 条)
使用者 (会社・経営者・役員など)	会社は社員に対し、ハラスメントがない正常な職場環境に配慮する義務を負うが、これを怠った。	使用者責任 (民法 715 条)
	会社が安全配慮義務を怠ったり、ハラスメント行為者の不法行為を放置するなど故意または重大な過失により社員に損害を与えた。	損害賠償責任 (会社法 429 条 1 項)
	役員が社員に対し、恒常的な長時間労働を課し、さらに日常的な叱責を繰り返し自殺に追い込んだ。	不法行為責任 (民法 709 条)
	労働契約に基づく付随的義務であるセクハラ発生防止(職場環境配慮義務)を怠った。	債務不履行責任 (民法 415 条)
	女性社員の産前産後休業期間を欠勤扱いとするなど不利益な取り扱いを行った。	公序良俗違反 (民法 90 条)

◎「個別労働紛争解決制度」について

- 都道府県労働局が行う個別労働紛争の解決援助制度で、個々の労働者と事業主との間の労働紛争における最終的解決手段としては裁判制度がありますが、それには多くの時間と費用がかかってしまいます。

そこで、「個別労働紛争の未然防止」、「職場慣行を踏まえた円満・迅速な解決」を促進することを目的として、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が施行され、この法律に基づいて、次の制度が用意されています。

総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談

専門の相談員の面談あるいは電話による相談対応により、紛争の未然防止や早期解決を図ります。

都道府県労働局長による助言・指導

労働局長が紛争当事者に対し、問題点を指摘し解決の方向を示すことにより自主的な紛争解決を促進します。

紛争調整委員会によるあっせん

紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図ります。



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5月31日に配信いたします。(石田久男)

発行元: 石田労務管理事務所

発行人: 石田久男

発行日: 月1回＋不定期



〒107-0061 東京都港区北青山2-10-17 SOHO北青山103号

[電話] 03-5410-0789 [FAX] 03-5410-0790