

大滝・馬場人事労務研究所便り

「若者雇用対策法案」の概要とポイント

◆法案の概要が判明

政府が今月開会予定の通常国会に提出する「若者雇用対策法案」（仮称）の要旨が明らかとなりました。

同法案は、一定の基準を満たす企業の認定制度を創設することや、労働関連法で重大な違反があった企業の求人票をハローワークで不受理とすること等が柱であり、今年度中の施行を目指しています。

◆新規学卒者の内定状況および離職率

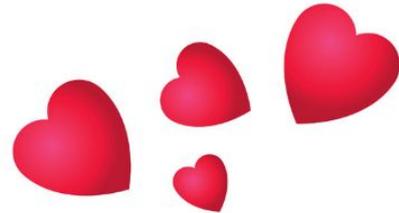
今春大学卒業予定者の就職内定率（昨年 10 月 1 日時点）は 68.4%（前年同期比 4.1 ポイント増）、高校卒業予定者の内定率（昨年 9 月末時点）は 54.4%（同 8.8 ポイント増）で、雇用状況は改善しているものの、25～34 歳の非正規雇用者のうち、本人が正規雇用を望んでいない割合は約 27%であり、他の年代より高い状態です。

また、新規学卒者の 3 年以内の離職率は大卒者が 32.4%、高卒者が 39.6%となっています。

◆「若者雇用対策法案」のポイント

厚生労働省は、すでに一定の労務管理体制が整えられており、若者の雇用や育成に積極的な中小・中堅企業について積極的に広報等を行う「若者応援企業宣言」事業を実施していますが、上記の「若者雇用対策法案」はこれらを抜本的に強化するもので、主な内容は次の通りです。

- （1）若者社員の定着率や能力向上のための研修制度を導入する等、一定の基準を満たす企業を「若者育成認定企業」（仮称）として認定する。
- （2）労働関連法令の重大な違反があった企業の求人票はハローワークで不受理とする（民間サイトは対象外）。
- （3）フリーターやニートの正規雇用を促進する。



◆認定企業は優秀な人材を集めやすく

「若者育成認定企業」の認定については、①3年以内の離職率が30%以下、②有給休暇の取得率が70%以上または10日以上、③平均残業時間が月20時間以下または週60時間以上働く人が5%以下、といった基準をすべて満たす企業が対象で、助成金も支給されるようです。

企業にとっては、認定を受けることにより優秀な人材を確保しやすくなることが期待されます。

厚生労働省が示した

平成 27 年からの長時間労働対策

◆「過重労働等撲滅チーム」の取組み

昨年 9 月、「長時間労働削減推進本部」が厚生労働省内に設置され、長時間労働対策が強化される方針が示されました。

この推進本部の中の「過重労働等撲滅チーム」による施策として、平成 27 年 1 月から具体的な取組みが行われます。

◆1 月からの主な取組み

（1）月 100 時間超の残業が行われている事業場等に対する監督指導の徹底

「時間外労働時間数が 1 カ月 100 時間を超えていると考えられる事業場」や「長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場」を対象とした、労働基準監督署による監督指導（立入調査）が徹底されます。

法違反を是正しない事業場については、送検も視野に入れて対応（送検した場合には企業名等を公表）するとのことです。

（２）インターネットによる情報監視

厚生労働省がインターネット上の求人情報等を監視・収集し、その情報を労働基準監督署による監督指導等に活用されます（平成 27 年度からの本格実施に向けて、平成 27 年 1 月から試行的に実施）。

高収入を謳う求人、求人を繰り返し行うもの等の過重労働が疑われる求人事案に着目して行われるようです。

（３）メンタルヘルス対策の強化

メンタルヘルスの一層の向上を目指し、都道府県労働局において次の取組みを実施します。

- ・ストレスチェック制度の周知（改正労働安全衛生法により平成 27 年 12 月から施行）
- ・ストレスチェックおよび面接指導等を行う医師、保健師等に対する研修（平成 27 年度からの実施に向けて、平成 27 年 1 月から準備）

◆ハローワークへの求人の不受理

また上記とは別に、厚生労働省では、過酷な労働を強いるいわゆる「ブラック企業」からの新卒求人を、内容にかかわらずハローワークで受理しない制度を作ることを検討しているようです。

今年も引き続き、長労働時間等には行政の指導も厳しいようですので、適切な労働時間管理に取り組んでいくことが必要ですね。



～当事務所より一言～

3 か月の育児休業を取得した看護師（男性）に対して、医療法人 I 会が①3 か月以上の育児休業の取得を理由に翌年度の職能給を昇給させなかったこと、また、②3 か月以上の育児休業した者は人事評価の対象外になるとし、その結果 4 年連続 B 評価以上という基準を満たさないとして、昇格試験の受験資格を認めなかった事件につき、平成 26 年 10 月 23 日の最高裁判決は、不昇給及び受験機会を与えなかったことが違法であるとし、不昇給の差額相当の損害賠償と、受験機会を与えられなかったことの慰謝料の支払いを医療法人 I 会に命じました。育児休業法 10 条に抵触する扱いについては、直ちに不法行為が成立するのではなく、このような取り扱いが育児休業法が労働者に保障した権利の行使を抑制し、ひいては同法が労働者に権利を保障した趣旨を実質的に失わせる場合に、公序に反し不法行為上も違法とするのが従来の裁判例でした。本件判決は不利益取り扱い禁止が育児休業法で規定されている以上、不利益の程度を問わず違法と結論づけるもので、いささか乱暴な結論であったと思われます。少子化を背景に、出産・育児と職業生活両立の要請は、単に雇用の維持にとどまらず処遇面の充実確保まで及んでおり、企業としては今後不利益取り扱いとされる範囲は広がるものと予想しておいた方がよいかと思います。（大滝）

平成 26 年 6 月 25 日に公布された労働安全衛生法の一部を改正する法律により、企業にストレスチェックと面接指導の実施等を義務づける制度が創設されました。今後、平成 27 年 12 月 1 日のストレスチェック制度の施行に向けて、厚生労働省令で指針などを策定し、具体的な制度の運用方法を示すことになっています。今回公表された内容のポイントをお伝えします。◆ストレスチェックの実施者となれる者は、医師、保健師のほか、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士とする。◆ストレスチェックの調査票は、「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」及び「周囲のサポート」の 3 領域を全て含むものとする。具体的な項目数や内容は、事業者自ら選定可能だが、国が推奨する調査票は「職業性ストレス簡易調査票（57 項目）」とする。◆集団分析の努力義務化⇒職場の一定規模の集団（部、課など）ごとのストレス状況を分析し、その結果を踏まえて職場環境を改善することを努力義務とする。◆労働者に対する不利益取扱いの防止について⇒ストレスチェックを受けない者、事業者への結果提供に同意しない者、面接指導を申し出ない者に対する不利益取扱いや、面接指導の結果を理由とした解雇、雇止め、退職勧奨、不当な配転・職位変更等を禁止する。以上となっています。いよいよ具体的になってきた「ストレスチェック制度」です。企業の担当の方は準備を始めないといいませんね。（馬場）