

2017年12月26日

岡山県知事  
伊原木 隆太 様

働くルールを確立し、  
就職保障と人権を守る岡山連絡会  
会長 中島 純男

## 高校・大学生、青年の雇用確保と働くルールの確立を求める要請書

平素より、若者の雇用保障と働くルールの確立にご尽力いただいていることに敬意を表します。

さて、2017年3月末の岡山県における新規学卒者の就職決定率は、高校が99.1%と前年を0.4ポイント下回り、未決定者は37人（前年比18人増）でした。今年度の求人数は前年比10.4%増（9月末現在/労働局調査）となっており、求人状況は改善の傾向がみられます。また、2017年3月高校卒業予定者への求人倍率は1.76と前年度比0.22ポイントの上昇（9月末現在/労働局調査）という状況で、9月末現在の就職内定率は66.0%と昨年同期を1.6%上回る状況にあります。

しかしながら、「2016年度 高校生の就職内定実態調査」（2017年3月）では、「地元で就職したい」高校生の願いが実現できなかったり、面接時に「親の職業」を尋ねるなどの違法質問、選考の長期化の過程で内定が取り消されたりなどの就職ルール違反の例も県内で報告されています。内定率が高水準とはいえ、正規求人の雇用を確保し、就職ルールを確立することは依然重要です。また、「ブラック企業」「ブラックバイト」など若者を「使い捨て」にする企業や、電通の過労自殺、NHK記者の過労死、さらに新国立競技場建設現場従事者の過労自殺など、野放しとも言える長時間労働が大きな社会的問題になっています。県内企業・経営者団体に高卒新規採用、青年の正規雇用増を働き掛けるなど、新規学卒者や青年の雇用を確保し、人間らしく働くルールを確立することは、これから岡山県の経済と社会、さらには我が国が引き続き発展していくために不可欠の課題と考えます。

つきましては、高校・大学生、青年の雇用確保と働くルールの確立のために下記事項を要請しますので、格段の努力をお願いいたします。

記

### ■雇用確保に関する要請事項

- 1 新規高卒未就職者を生まないとともに、正規雇用の拡大に向けて、関係部署・機関との連携を図りながら就職支援事業をいつそう拡充していくこと。また、必要に応じて「新規学卒者雇用政策」の拡充を国に要望すること。
- 2 新卒未就職者に対して、公的職業訓練事業の一層の充実・強化をはかるとともに、職業訓練機関などへの入学金・年間学費を助成するなどの制度をさらに充実させること。
- 3 防災・災害対応をはじめ介護・医療・教育など地域に高いニーズがある公務分野で青年の正規雇用を拡大する施策を充実させること。
- 4 高校・大学新規学卒者をはじめとする青年を雇用した県内中小企業に補助金を支給する制度を改善・強化すること。
- 5 中小企業による青年の雇用拡大をめざして、中小企業育成支援策を強化するとともに、中小企業に関する正確で詳細な情報を青年に提供する場を増やすこと。

- 6 おかやま若者就職支援センター、倉敷相談室・津山相談室の活動をより強化すること。
- 7 障害者の雇用拡大をはかるため、以下の項目について関係機関への働きかけを強めること。
  - (1) 職場適応援助者事業、障害者就業・生活支援センターの活用を積極的に促すこと。
  - (2) 障害者の法定雇用率の達成とともに、障害を理由にリストラされることのないように各事業所への指導を強化すること。
  - (3) 公務員の採用試験では点字による採用試験が実施されているが、音声機器による試験の実施など、具体的な対策をさらにすすめること。また、公務分野での障害者の採用増に引き続き努力すること。
- (4) 企業就労困難な障害者青年が働く就労継続A・B型事業所や作業所の仕事を確保すること。
- (5) 最低賃金法による最低賃金減額分を特定求職者雇用開発助成金(特開金)等により国が保障するよう働きかけること。当面、県が保障する制度を早急に作ること。
- (6) 障害者就労支援継続A型の事業所認定に営利主義の株式会社を認定することは、より慎重に行うこと。また、特開金の助成は差別することなく就労支援B型にも行うことを国に具申すること。
- 8 大学生の修学保障、新規学卒者の県内雇用につながる奨学金返還免除制度をつくること。

### ■働くルール確立に関する要請事項

- 1 すべての労働分野で労働条件の明示、有給休暇の付与など労働関係法の遵守を徹底させるよう関係機関への働きかけを強めること。とりわけ以下の項目について関係機関への働きかけを強めること。
  - (1) 事業主に労働時間管理を徹底させ、不払い残業をなくすこと。
  - (2) 年次有給休暇の完全取得を前提とした職場体制（人員配置）の拡充をはかること。
- 2 「働く若者サポートガイド」の普及と活用に努め、労働基準法、労働安全衛生法などが使用者規制・労働者保護の趣旨で成り立っていることを、広く事業主・労働者・県民・学校関係者に周知させること。

### ■就職活動のルール確立に関する要請事項

- 1 募集・選考・採用にあたっては、職業能力・適性によることとし、性別や出身校を理由とした就職に関するいっさいの差別をなくすこと。
- 2 2002年3月をもって同和対策にかかる特別措置法は終了し、部落差別は基本的に解決していると認識しています。今年度改定された事業主宛て文書「進路保障の推進と統一応募書類について」（2017年4月27日）は以下の点を改訂すること。
  - (1) 前文4～5行目より「や同和問題に係る差別的取扱い」を削除すること。
  - (2) 記の4を前文へ移すこと。
- 3 新規学卒者に対する採用内定取り消しや労働条件引き下げがおこなわれることのないよう関係機関への働きかけを強めること。
- 4 大学生が学業に専念できるように、就職活動のルールをつくること。
- 5 自衛隊による募集活動については一般の事業所と同様の取扱いになっており、高校新卒者に対する家庭訪問は認められていないことを文書に明記し、関係者に周知徹底すること。

2017年12月26日

岡山労働局  
局長 金田 弘幸 様

働くルールを確立し、  
就職保障と人権を守る岡山連絡会  
会長 中島 純男

## 高校・大学生、青年の雇用確保と働くルールの確立を求める要請書

平素より、若者の雇用保障と働くルールの確立にご尽力いただいていることに敬意を表します。

さて、2017年3月末の岡山県における新規学卒者の就職決定率は、高校が99.1%と前年を0.4ポイント下回り、未決定者は37人（前年比18人増）でした。今年度の求人数は前年比10.4%増（9月末現在/労働局調査）となっており、求人状況は改善の傾向がみられます。また、2017年3月高校卒業予定者への求人倍率は1.76と前年度比0.22ポイントの上昇（9月末現在/労働局調査）という状況で、9月末現在の就職内定率は66.0%と昨年同期を1.6%上回る状況にあります。

しかしながら、「2016年度 高校生の就職内定実態調査（卒業時）」（2017年3月）では、「地元で就職したい」高校生の願いが実現できなかったり、面接時に「親の職業」を尋ねるなどの違法質問、選考の長期化の過程で内定が取り消されたりなどの就職ルール違反の例も県内で報告されています。内定率が高水準とはいえ、正規求人の雇用を確保し、就職ルールを確立することは依然重要です。また、「ブラック企業」「ブラックバイト」など若者を「使い捨て」にする企業や、電通の過労自殺、NHK記者の過労死、さらに新国立競技場建設現場従事者の過労自殺など、野放しとも言える長時間労働が大きな社会的問題になっています。県内企業・経営者団体に高卒新規採用、青年の正規雇用増を働き掛けるなど、新規学卒者や青年の雇用を確保し、人間らしく働くルールを確立することは、これから岡山県の経済と社会、さらには我が国が引き続き発展していくために不可欠の課題と考えます。

つきましては、高校・大学生、青年の雇用確保と働くルールの確立のために下記事項を要請しますので、格段の努力をお願いいたします。

記

### ■雇用確保に関する要請事項

- 1 就業体験・職業訓練の各事業の期間の延長や生活保障・賃金支給など、若年者ジョブサポーターの配置の充実や若年者トライアル雇用事業の活用など、学卒未就職者への個別の就職支援策を強化するとともに、求職活動期間中の求職活動手当支給を拡充すること。
- 2 県内大企業に青年雇用枠や目標雇用率を設けさせること、社会的責任を果たさせること。
- 3 新規学卒者の求人内容の明確化をはかり、不安定雇用求人を規制すること。
- 4 中小企業による高卒生の新規採用支援策や、青年雇用拡大をめざした中小企業育成支援策を強化・周知するとともに、中小企業に関する正確で詳細な情報を青年に提供する場を増やすこと。
- 5 障害者の雇用拡大をはかるため、以下の項目について関係機関への働きかけを強めること。  
(1) 職場適応援助者事業、障害者就業・生活支援センターの活用を積極的に促すこと。

- (2) 障害者の法定雇用率を達成していない県内事業所名を公表し、指導を強化すること。また、障害を理由にリストラや差別的待遇をされることのないように各事業所への指導を強化すること。
- (3) 公務分野における障害者の法定雇用率の早期達成、及び雇用増を引き続き強く指導すること。
- (4) 特定求職者雇用開発助成金（以下特会金）を活用するなど、最低賃金法による最低賃金減額分を国が保障するよう、関係部署へ強く働きかけること。また、本省の見解を明らかにすること。

### ■働くルール確立に関する要請事項

- 1 すべての労働分野で労働条件の明示、有給休暇の付与など労働基準法の遵守を徹底させるよう監督・指導を強めること。とりわけ次の項目について県内企業・団体への監督・指導を強化すること。
  - (1) 事業主に労働時間管理を徹底させ、不払い残業をなくすこと。
  - (2) 年次有給休暇の完全取得を前提とした職場体制（人員配置）の拡充をはかること。
- 2 労働基準法、労働安全衛生法などが使用者規制・労働者保護の趣旨で成り立っていることを、広く事業主・労働者・県民・学校関係者に周知させること。新規学卒者に対しては労働関係法令に関する知識の習得について具体的な手立てを実行すること。
- 3 労働者派遣、業務請負、外国人労働者の実態を調査し、青年の採用と労働にかかわるルール違反や違法行為を取り締まること。
- 4 労働基準監督官や関係職員を増員し、青年労働者が安心して働くことができるよう、監督・指導体制を強化すること。
- 5 障害者の最賃減額適応の協議に、障害者本人および障害者・家族団体の代表を加えること。また、本省の見解を明らかにすること。
- 6 障害者就労支援事業を助成する特定求職者雇用開発助成金（特開金）の使途について
  - (1) 特開金を差別なく就労支援B型事業所を助成できるようすること。また、利用者の工賃保障に活用できるように制度を改めること。
  - (2) 企業でない就労支援事業利用者を雇用率にカウントすることは不合理であるからやめること。

### ■就職活動のルール確立に関する要請事項

- 1 募集・選考・採用にあたっては、職業能力・適性によることとし、性別や出身校を理由とした就職に関するいっさいの差別をなくすこと。また、統一応募書類以外の提出を求めないよう指導し、徹底させること。
- 2 2002年3月をもって同和対策にかかる特別措置法は終了し、部落差別は基本的に解決していると認識しています。今年度改定された事業主宛て文書「進路保障の推進と統一応募書類について」（2017年4月27日）は以下の点を改訂すること。
  - (1) 前文4～5行目より「や同和問題に係る差別的取扱い」を削除すること。
  - (2) 記の4を前文へ移すこと。
- 3 新規学卒者に対する採用内定後の内定取り消しや求人内容と異なる労働条件引き下げを行った企業を指導すること。
- 4 大学生が学業に専念できるように、就職活動のルールをつくること。