

2024年12月23日

岡山労働局長
森實 久美子 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
共同代表 中島 純男
〃 岡本 芳行
〃 村田 秀石

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、私ども岡山就職連絡会が、県内の高等学校と特別支援学校を対象に行った10月末時点の就職内定実態調査によると、公立高校・特別支援学校で87.1(前年86.0)%、私立高校で77.5(同75.8)%という状況でした。私立高校の内定率が低いのが懸念材料ですが、全体としては前年並みの内定率となっています。

この間、企業の人手不足感が強く、新規学卒者の雇用については、全体として堅調に推移しているようですが、私どもの調査では、求人・選考内容の変更が8(同10)件報告されています。「面接の際に家族のことを聞かれた」といった気になる事例も報告されており、県内企業・経営者団体に就職活動のルール確立を働きかけていくことは、依然として重要な課題です。

また、労働基準関係法制研究会では、労働基準のデロゲーション(適用除外)を拡大する議論が進められていますが、こうした議論は、憲法27条に定められた勤労条件法定主義に反するものであり看過できません。

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次の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 新規学卒者や青年の雇用確保のため、岡山県、岡山県教育委員会と連携し、引き続き格別のとりくみをする事。
- 2 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、就職支援ナビゲーターの配置の充実やユースエール認定企業の普及など、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、月10万円の給付金など求職者支援制度を拡充すること。
- 3 県内大企業に青年雇用枠や目標雇用率を設けさせるなど、社会的責任を果たさせること。

- 4 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。また、卒業後3年は新卒扱いとすることを、採用企業に徹底すること。
- 5 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。
- 6 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(ジョブコーチ)支援事業、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(以下特開金)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。

■働くルール確立に関する要請事項

- 1 就職後の労働者の働き方の把握をし、法順守の働き方の徹底をすすめること。
- 2 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。
- 3 勤労条件法定主義を堅持し、労働基準のデロゲーション(適用除外)を拡大しないこと。また、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。
- 4 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。
- 5 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。
- 6 障害者の最賃減額適用の協議に、障害者本人および障害者・家族団体の代表を加えること。
- 7 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)の用途について
 - (1) 特開金が被雇用者には雇用の安定につながり、利用者には収入の助成となるよう制度の改善を検討すること。
 - (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やめること。

■就職活動のルール確立に関する要請事項

- 1 高等学校・短期大学・大学等の募集・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。さらに高等学校以外の就職実態調査の実施を検討すること。
- 2 求人票について、データ化などを進める場合も、応募者本位のものとなるようにすること。
- 3 新規高等学校卒業者の「一人一社制」を維持すること。
- 4 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。
- 5 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。