

全建労発第 68 号
平成 22 年 11 月 19 日

各都道府県建設業協会会長 殿

社団法人 全国建設業協会
会 長 浅 沼 健 一
(公印省略)

青少年の雇用機会の確保等に関する要請について

時下益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、先般、平成 22 年 10 月 15 日付け全建労発 61 号「新規学校卒業者等の採用に関する要請書」により、新卒者及び未就職卒業者のための採用枠の拡大等の周知をお願い致しましたが、この度、厚生労働大臣より「事業主は、学校等の新卒者枠に、学校等の卒業者が学校等の卒業後少なくとも 3 年間は応募できるようにすべきものとする等」を新たに盛り込んだ雇用対策法に基づく「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」(別紙)が施行され、改めて標記の要請がありました。

つきましては、大変厳しい経営環境下ではありますが、貴協会傘下会員に対しまして、本要請の主旨をご理解いただき、青少年の雇用機会の確保等にご努力をいただけるようご周知をお願い申し上げます。

以上

青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針

第一 趣旨

この指針は、雇用対策法第七条に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、我が国の雇用慣行、近年における青少年の雇用失業情勢等を考慮して、事業主が青少年の有する能力を正當に評価するための募集及び採用の方法の改善その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図るために講ずべき措置について定めたものである。

なお、中学校、高等学校又は中等教育学校の新規卒業予定者については、経済団体、学校及び行政機関による就職に関する申合せ等がある場合には、それを踏まえた措置を講ずることとして差し支えないものである。

第二 事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われた能力や経験について、過去の就業形態や離職状況等にとらわれることなく、人物本位による正當な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるように努めること。

- 一 ミスマッチ防止の観点から、募集及び採用の時点において、業務内容、勤務条件、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。
- 二 意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。

また、学校等の新規卒業予定者等を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

- 三 学校等の新規卒業予定者等の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋季採用の導入等を積極的に検討すること。

- 四 職業経験が少ないこと等により、青少年を雇入れの当初から正社員として採用することが困難な場合には、若年者トライアル雇用等の積極的な活用により、当該青少年の適性や能力等についての理解を深めることを通じて、青少年に安定した職業に就く機会を提供すること。

なお、青少年の募集に当たっては、企業の求める人材像や採用選考に当たって重視する点等を明示し、いわゆるフリーター等についても、その有する適性や能力等を正當に評価するとともに、応募時点における職業経験のみならず、ボランティア活動の実績等を考慮するなど、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断することが望ましい。

また、採用内定者に対しては、文書により、採用の時期、採用条件及び内定の取消し事由等を明示するとともに、採用内定者が学校等を卒業することを採用の条件としている場合についても、内定時にその旨を明示するよう留意すること。

第三 事業主が定着促進のために講ずべき措置

一 雇用管理の改善に係る措置

事業主は、青少年について、早期に離職する者の割合が高いことを踏まえ、職場への定着を図る観点から、次に掲げる措置を講ずるよう努めなければならない。

- (一) 青少年が、採用後の職場の実態と入社前の情報に格差を感じることをないよう、業務内容、勤務条件、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。
- (二) 意欲や能力を有する青少年に安定した雇用機会を提供するため、期間を定めて雇用されていること等により不安定な雇用状態にある青少年が希望した場合に、正社員への登用の可能性が与えられるような仕組みを検討すること。

二 実践的な職業能力の開発及び向上に係る措置

事業主は、青少年の職場への定着を図る観点から、職業に必要な実践的な職業能力の開発及び向上を図ることが重要であることにかんがみ、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

- (一) ＯＪＴ（業務の遂行の過程内において行う職業訓練）及びＯＦＦ－ＪＴ（業務の遂行の過程外において行う職業訓練）を計画的に実施すること。
- (二) 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十条の二第二項に規定する実習併用職業訓練を必要に応じ実施すること。

平成 22 年 11 月 15 日

主要経済団体の長 殿

青少年の雇用機会の確保等に関する要請書

新卒者の就職環境は依然として厳しく、また、今春の未就職卒業者は約 7.5 万人（前年度比約 3.1 万人増）にのぼっており、いったん卒業すると、新卒枠への応募機会が極めて限定されるため、正社員として就職することが困難になり、フリーターとして労働市場に滞留することが懸念されます。

このような状況を踏まえ、10 月 8 日に文部科学大臣及び経済産業大臣との連名により、貴団体を含む主要経済団体に対し、「新規学校卒業者等の採用に関する要請書」を送付し、新卒者及び未就職卒業者のための採用枠の拡大、追加求人の提出及び学校等を卒業後 3 年以内の未就職卒業者の新卒枠での応募受付等をお願いをしました。

今般、事業主の皆様に一層の取組をお願いするために、雇用対策法に基づく「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」（※）の一部を改正し、本日公布・施行したところです。

今般の改正においては、事業主は、学校等の新卒者の採用枠に、学校等の卒業者が学校等の卒業後少なくとも 3 年間は応募できるようにすべきものとする等新たに盛り込んだところです。

本指針に基づき、今後、全国の都道府県労働局及びハローワークにおいて、事業主の皆様へ本指針の改正についての周知を行っていきます。産業界の皆様におかれましても、将来にわたる日本経済の競争力・生産性の向上を図るため、こうした取組に御理解をいただき、少なくとも学校等卒業後 3 年以内の卒業者の新卒枠での応募受付について努力を改めてお願いする次第です。

また、新卒者の厳しい就職環境を少しでも改善し、将来ある新卒者の就職の機会を確保するため、採用枠の拡大、追加求人の提出についても改めて努力をお願いいたします。

貴団体におかれましては、私どもの要請に何卒深い御理解を賜り、傘下団体及び事業主の皆様にご趣旨を徹底していただきたく、御協力をお願い申し上げます。

（※）雇用対策法第 7 条において事業主の努力義務として、「青少年の雇用機会の確保」が定められています。事業主が具体的に取り組むべき事項を定めたものが「青少年の雇用機会の確保等に関して

事業主が適切に対処するための指針」です。

厚生労働大臣

細川律夫