

雇用の開発・促進のための官民協力関係の推進に関する要望書

～職業安定法改正と規制緩和をめぐって～

平成9年11月

社団法人 全国求人情報誌協会

<お問い合わせ先>社団法人 全国求人情報誌協会 事務局
〒102千代田区富士見町2-6-9 雄山閣ビル3F TEL03-3288-0881 FAX03-3288-0850
Email: jobinf03@red.an.egg.or.jp URL: <http://www.zenkyukyo.or.jp>



はじめに

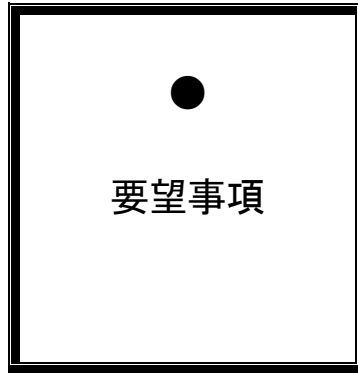
社団法人全国求人情報誌協会は、創立以来、求人広告の適正化事業を通じて求職者の職業選択と職業安定に資するための活動を推進しておりますが、現在、労働省が各般にわたり取り組んでおられる規制緩和政策は、21世紀の新たな労働市場の枠組を構築するために不可欠な施策として今後とも一層の展開を期待するものであります。

ことに、本年6月に採択されたILO「民間職業紹介所に関する条約及び同勧告」に謳われる「公共職業安定機関と民間職業紹介所との間の協力関係の推進」の視点から検討されている労働省の職業安定法改正に向けての作業に合わせて、同条約の民間職業紹介所の定義に含まれる求人情報誌の立場から、当協会といたしましても今後の求人情報誌のあり方についての検討を進めており、以下の通り本要望書をまとめました。要望事項の中には職業安定法そのものに直接関わらないものもありますが、職業安定行政全体の中で見直すべき重要な事項と思料し、併せて記載しております。

ここに本要望書をご提出申し上げますのでご検討のほどよろしくお願い申し上げます。

社団法人 全国求人情報誌協会

社団法人全国求人情報誌協会は、昭和60年に労働大臣の許可を受けて設立された公益法人です。当協会は求人情報誌に関する諸問題についての調査研究、求人広告の掲載基準の設定、相談・苦情への対応を行うことにより、求人広告の適正化を図り、求人広告が読者の職業選択と安定した職業生活に役立つことを目的としています。

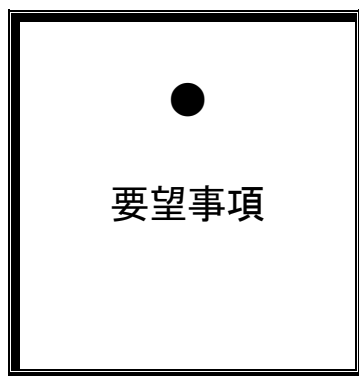


1) 労働力需給調整 における官と民の協力関係の明文化について

- イ. 【明文化】 第85回ILO総会で採択された「民間職業紹介所に関する条約及び同勧告」に則り、民間の労働力需給調整機関の役割を積極的に評価し、「官民の協力関係の促進」および「協力を促進するための措置」を実現するための明確な根拠となる条文を改正職業安定法に謳う。
- ロ. 【協議機関】 上述事項を具体化するため、官民の需給調整機関の代表による協議機関を中央・地方に設ける。

2) 官民協力による雇用促進について

- イ. 【一般情報】 民間需給調整機関の機能を有効に活用するため、雇用動向、雇用・職業情報等および審議会等の経過等、公的機関が把握している統計データや政策を民間需給調整機関へインターネット等を利用し迅速・的確に周知する。
- ロ. 【個別情報】 公共職業安定所における職業紹介・マッチングの効率化とミスマッチの解消のために、全国の公共職業安定所の求人求職データベースのうち、一定期間にマッチングのなされない求人求職情報をその当事者の同意を得た上で、文書募集事業者等民間の労働力需給調整機関に提供することによって官民協同で雇用の促進を図る。

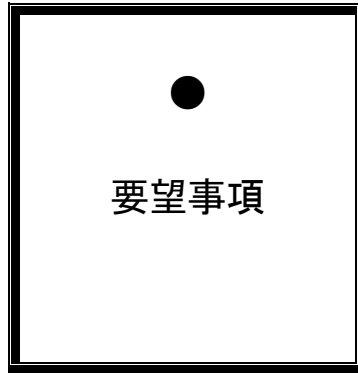


3) 募集形態の多様化に対応するための「委託募集」の規制緩和について

- イ. 【委託募集】 「委託募集」の許可対象の拡大、許可要件の緩和、許可申請手続きの簡素化を行うなどの見直しを図る。
- ロ. 【人材サービス業】 募集行為の規制から事業者規制へと方向変換し、許可制による代行募集事業者という形で採用業務のアウトソーシングを促進し、各種人材サービス業務の育成と活性化を図る。

4) 高校生の適正な職業選択のための職業指導の推進について

- イ. 【職業指導】 高校の職業指導に関し改善が指摘される①一人一社主義 ②過去の就職実績の重視と不十分な新規求人の開拓③本人の意向よりも学業成績重視の選抜・推薦 ④情報不足 等については労働行政の立場から、教育関係者に対し積極的な働きかけを行う必要がある。
- ロ. 【職業体験】 高校生のアルバイトに関しては、教育の一環としての位置づけを明確にする他、同様に啓発的、職業実体験機会としてのインターンシップの導入等、産業社会と連携したオープンな教育を積極的に推進する。



5) 高校生の就職に関する規制の撤廃・緩和について

- イ. 【文書募集】 高校生の就職を支援し企業の採用活動の円滑化を図るために、高校生についての「文書募集」の開始時期等に関する規制を緩和する。
- ロ. 【求人手続き】 公共職業安定所への「求人票」提出義務を撤廃する等、高校生採用における求人手続きの簡便化を図る。
- ハ. 【会社訪問】 高校生の就職活動の活性化を図るために「会社訪問」の制限を撤廃する。

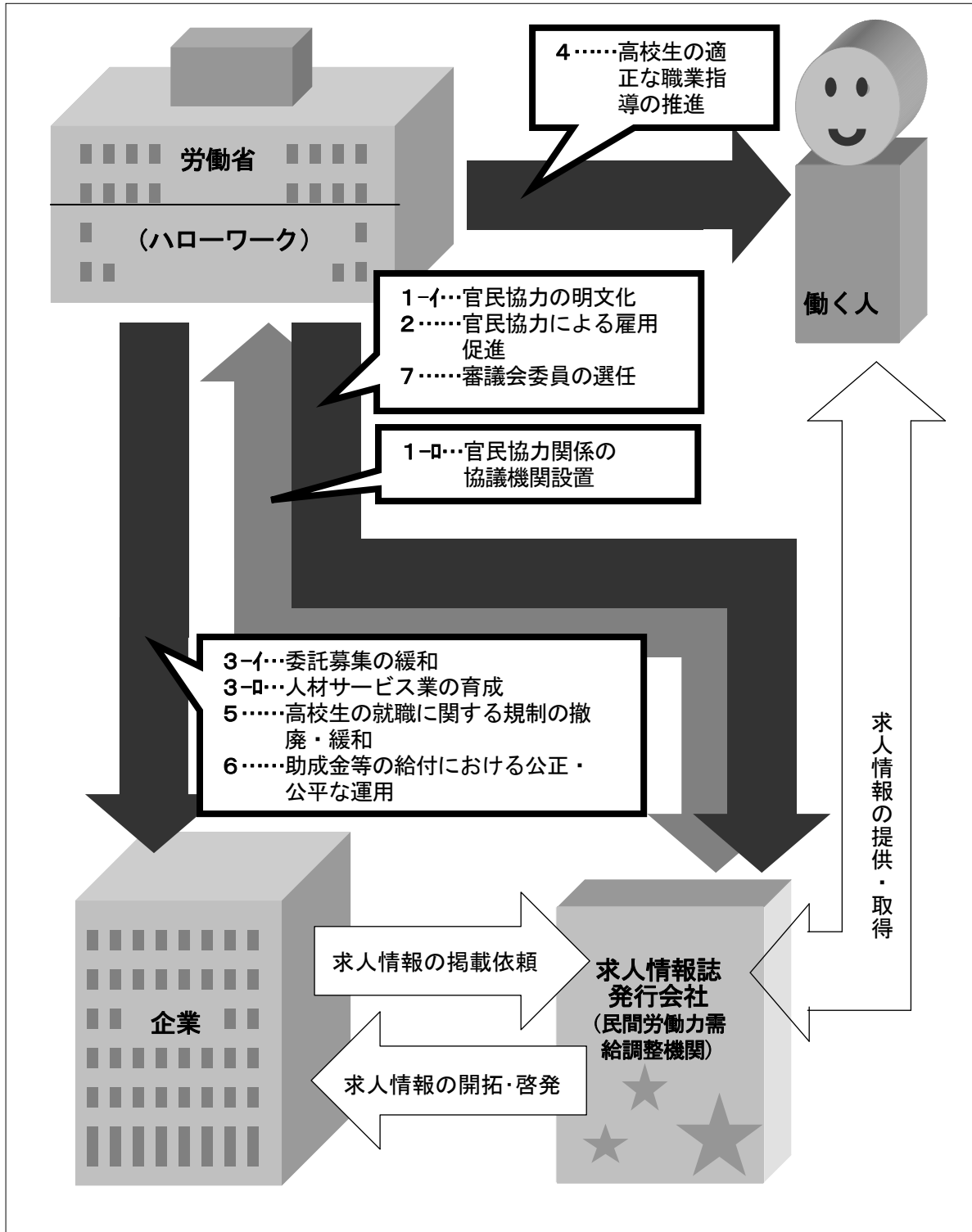
6) 助成金等の給付における公平公正な運用について

事業主への「特定求職者雇用開発助成金」「地域雇用開発助成金」の給付、および求職者への「再就職手当」「常用就職支度金」の給付にあたっては、「公共職業安定所の紹介」条件を撤廃し、求人広告等を利用した場合でも給付を可能とする等就職者の入職経路に関わらない公平公正な運用を行う。

7) 民間労働力需給調整機関からの審議会委員の選任について

雇用にかかわる審議会および部会等の委員には（社）全国求人情報誌協会等の民間労働力需給調整機関の代表者からも選任する等、労働市場政策の立案にあたって、民間労働力需給調整機関の意見を反映する場を設ける。

●
要望事項
1～7の
図式



雇用の開発・促進のための官民協力関係の推進に関する要望書
～職業安定法改正と規制緩和をめぐる～



要望事項のご説明

平成9年11月

社団法人 全国求人情報誌協会



労働力需給調整 における官と民の協力関係の明文化について

- イ. 【明文化】 第85回ILO総会で採択された「民間職業紹介所に関する条約及び同勧告」に則り、民間の労働力需給調整機関の役割を積極的に評価し、「官民の協力関係の促進」および「協力を促進するための措置」を実現するための明確な根拠となる条文を改正職業安定法に謳う。
- ロ. 【協議機関】 上述事項を具体化するため、官民の需給調整機関の代表による協議機関を中央・地方に設ける。



●民間雇用サービス事業者の役割

1994年の第81回ILO総会での一般討議および「民間雇用サービス事業者に関する委員会」において、民間雇用サービス事業者の役割は以下のように高く評価されています。

(日本労働研究雑誌1996年9月号 「国際機関における職業紹介制度見直しの動向」 釧路公立大学鎌田耕一教授の論文より)

＜民間雇用サービス事業者の役割＞

- ・ 求人ニーズを満たす時間を短縮する。
- ・ 開かれた市場に求人情報を提供する。
- ・ 労働市場のニーズの変化に素早く反応し、対応の遅れとアンバランスを回避する。
- ・ 適切な選定・採用方法を通じて技能の需要と供給をマッチさせることで、労働力の流動化に伴う無駄を節減する。
- ・ 技能の需要が複雑になるなかで公共職業安定所では対応できないさまざまなニーズに応える。

- ・ 主に、新規入職者や再入職者といった求職者を労働市場に受け入れて失業と常用労働者との橋渡しをする。
- ・ 求人・求職情報をマルチ化することにより情報量を増加させる。
- ・ アウトプレースメントにより労働力移動に要する時間を短縮する。
- ・ 短期の訓練により技能の需給のギャップを埋める。

●公共職業安定機関と民間職業紹介所との協力

これに続いて、1997年の第85回ILO総会で採択された「民間職業紹介所に関する勧告」においては、「公共職業安定機関と民間職業紹介所との関係」について次のように謳われています。

III 公共職業安定機関と民間職業紹介所との関係

- 16 労働市場を組織する国内政策の実施に関する公共職業安定機関と民間職業紹介所との協力

が、促進されるべきである。この目的のために、最も代表的な使用者及び労働者の団体並びに公共職業安定機関及び民間職業紹介所の各代表を含む機関を設立することができる。

17 公共職業安定機関と民間職業紹介所との協力を促進するための措置には、次のものを含めることができる。

(a) 労働市場の機能の透明性を高めるための情報の蓄積及び共通の専門用語の使用

(b) 欠員通知の交換

(c) 訓練その他の分野における合同計画の開始

(d) 長期的な失業者の統合のための計画その他の特定の活動の実施に関する公共職業安定組織と民間職業紹介所との間の協定の締結

(e) 職員の訓練

(f) 職業上の行為を改善するための定期的な協議

■今後、このILO条約の改正に伴い、国内法である職業安定法も50年ぶりに抜本的な改正が行われることとなりますが、現行の職業安定法においては、同法1条（法律の目的）および同法4条（政府の行う業務）により職業紹介は国の専管事項であることが規定されており、民間の労働力需給調整機関については極めて規制の強い内容になっています。

今回の職業安定法の見直しにあたっては、改正ILO条約の改正趣旨に則り、民間の労働力需給調整機関の役割を積極的に評価し、「官民の協力関係の促進」および「協力を促進するための措置」を実現するための明確な根拠となる条文を改正職業安定法に謳うこと、及び官民の需給調整機関の代表による協議機関を中央・地方に設けることを要望いたします。



官民協力による雇用促進について

- イ. 【一般情報】 民間需給調整機関の機能を有効に活用するため、雇用動向、雇用・職業情報等および審議会等の経過等、公的機関が把握している統計データや政策を民間需給調整機関へインターネット等を利用し迅速・的確に周知する。
- ロ. 【個別情報】 公共職業安定所における職業紹介・マッチングの効率化とミスマッチの解消のために、全国の公共職業安定所の求人求職データベースのうち、一定期間にマッチングのなされない求人求職情報をその当事者の同意を得た上で、文書募集事業者等民間の労働力需給調整機関に提供することによって官民協同で雇用の促進を図る。



●未充足求人の状況

労働省雇用動向調査によれば平成7年6月現在の未充足求人数は60.8万人であり、特に中小・零細企業の未充足が目立っています。一方、同時期の有効求人倍率は0.61倍であり、就職難と求人難が同時に発生する状況の中で業種・職種・企業規模・地域・学歴のミスマッチが生じています。

こうしたなか、平成7年の労働省「雇用動向調査」における入職経路別シェアは縁故29.3%、広告28.5%、公共職業安定所19.1%となっており、求人情報誌等の民間労働力需給調整機関との連携が行われれば、雇用の開発・促進が大いに推進されるものと思われます。

●諸外国の対応状況

○各種メディアの有効活用／

「公共職業安定所において一定期間内に充

足しなかった求人の扱い」に関する諸外国の対応状況についての調査結果（平成元年“欧米諸国の職業紹介”雇用促進事業団雇用職業総合研究所発行）によれば、「広範な周知（イギリス）」、「毎週出版される6つの地方のコンピュータをベースとした求人リストに1つあるいはいくつかにのせられる（ノルウェー）」、「National vacancy listにのせ、すべてのLabour officeに配る（フィンランド）」、「雇用主に対して未充足求人のフォローアップをし、適切な求職者にメディアをとおして告知する（フィリピン）」、「ラジオ、新聞、表示板による周知（香港）」等、未充足求人の周知のための努力をしていることがわかります。

メディアの有効活用という点においては、同調査の中で「公共職業安定機関が個々の求人求職情報を知らせるために用いる媒体」は

何かという設問があり、その回答として「新聞・雑誌」をあげているのはイギリス、フランス、ドイツ、カナダ、ノルウェー、フィンランド、韓国、シンガポール等多数の国に及んでいます。

未充足求人のもっと迅速かつ的確なフォロー策として、オーストラリアの雇用事務所は「我々は求人を黄金のかけらとして扱っている。もし、我々が、朝、事業主から求人を受取り、それを午後中に充足できなかったらしたら、電話連絡を行う。その時点までに充足できないとしたら、それは我々が適切な照合を行えないということを意味する。我々がふさわしい候補者を持っていない場合には、新聞への求人広告を行うことを求人者に申し出る。」とコメントしています（昭和62年“続・世界の職業紹介—OECD報告書—”雇用促進事業団雇用職業総合研究所発行P192より）。

また、有料職業紹介事業を原則として禁止しているフランスにおいては、雇用庁（ANPE）が民間の人材斡旋会社と協定を結び、募集関連業務を代行させたり、求人申し込み

があった場合には雇用庁に照会する仕組みが機能しています。このように諸外国では求人充足という目的のために、官という枠組みにとられない柔軟な行政サービスを実践しており、我が国においても参考にすべき点が多いと思われます。

○未充足求人の有効期間／

「公共職業安定機関における”未充足求人の有効期間”に関する調査」（前出“欧米諸国の職業紹介”より）によれば、「通常30日間（アメリカ）」、「特定の制限はない。求人受理後5日間たっても未充足の場合には、求人者と連絡をとる（フランス）」、「1ヶ月間（シンガポール）」、「3週間（タイ）」、「2週間（フィリピン）」と求人の有効期間を比較的短い期間に設定していますが、日本の職業安定所においては、「翌々月末（3ヶ月間）」と規定しています。求人者の受理からせめて数週間程度で充足・未充足の決着をつけ、その後未充足求人企業の情報を民間の労働力需給調整機関に提供する仕組みであれば求人者の採用ニーズに対応できるものと思われます。

■先の第85回ILO総会で採択された「民間職業紹介所に関する勧告」においても、「公共職業安定機関と民間職業紹介所との協力を推進するための措置」として「欠員通知の交換」等があげられています。

官民が協調してミスマッチの解消、雇用の開発・促進を行うための具体的な第一歩として、「雇用動向、雇用・職業情報等および審議会等の経過等、公的機関が把握している統計データや政策をインターネット等を有効利用することにより、現在より以上に迅速、的確に周知すること」と共に、「全国の公共職業安定所において管理が行われている求人求職情報データベースのうち、未結合求人求職情報をその当事者の同意を得た上で、文書募集事業者等民間の労働力需給調整機関に提供することによって協同で雇用の開発・促進を図ること」を要望いたします。



募集形態の多様化に対応するための「委託募集」の規制緩和について

- イ. 【委託募集】 「委託募集」の許可対象の拡大、許可要件の緩和、許可申請手続きの簡素化を行うなどの見直しを図る。
- ロ. 【人材サービス業】 募集行為の規制から事業者規制へと方向変換し、許可制による代行募集事業者という形で採用業務のアウトソーシングを促進し、各種人材サービス業務の育成と活性化を図る。



●委託募集の現状

そもそも委託募集は、大正13年の内務省令「労働者募集取締令」や昭和13年に改正された「職業紹介法」に基づく「労働者募集規則」などにより、古くから規制が行われてきました。同取締令制定当時、労働者募集は直接募集、委託募集、親方募集の3つの形態で分類されていましたが、このうちの委託募集が想定していたのは、おもに大都市での工夫および抗夫の一部の募集に関するものであって、強制労働や中間搾取など、様々な弊害を伴った状況を踏まえて規制されたものでした。

現在では、かつて想定された弊害はほとんど生じ得ないものと思われるにもかかわらず、今なお委託募集は厳しく制限されており、新聞販売店や繁忙期の農家の募集活動において所属する協同組合が行うケースがある程度です。

●アウトソーシングの現状

一方、産業界におけるアウトソーシング（業務の外部委託）は近年とみに高まっています。アウトソーシングが最も進んでいる米国の米経営協会（AMA）の本年6月の調査

によれば、米企業の94%が一つ以上の業務をアウトソーシングしており、業務別では「総務関連」（78%）、に次いで「人事」（77%）が2番目に位置付けられています。また、米国ではインターネット等を利用した求人求職活動が急速に進展しており、民間の事業者の中には応募者のエントリーメール・履歴書・レジュメの受け付けや求人要項の詳細な説明を代行をしたり、求める人材の基準と応募者のプロフィールをコンピュータで照合し、応募者を選考する重要な資料として企業に提示する等のサービスを行って企業もあります。米国の産業界では経営資源をどれだけ有効活用しているかが重視されており、経営効率化のカギといわれるアウトソーシングは主要な経営手法として今後あらゆる分野で推進されるといわれています。

我が国においても、平成8年8月に発表された「企業のアウトソーシングに関するアンケート調査」（富士総合研究所）によれば、78%の企業が何らかの業務についてアウトソーシングを利用しており、その業務別の内訳を見れば、「保守」（39.2%）、「物流」（32.4%）、「財務・経理」（30.

0%)、に次いで「人事・厚生」(19.7%)が4番目に位置付けられています。具体的な採用場面においても、「応募者からの電話問い合わせに募集企業になりかわって応募する」、「採用面接を代行する」、「入社説明会を企画・運営する」等のアウトソーシングサービスを展開している企業が複数出現しています。委託側の企業の利点としても「採用は季節的労働で、企業にとって負担が大きい。代行会社に任せた方が、より質の高い採用ができる。」ことがあげられており、

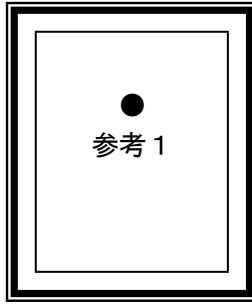
その委託企業も年々増加しているといわれています(平成8年12月10日 日経産業新聞より)。採用業務のアウトソーシングは委託募集等の職業安定法上の問題に絡む場合もありますが、経営の効率化を求め続ける企業行動に鑑みれば、委託募集の規制緩和は多くの企業に利点をもたらすとともに、外資の日本進出時やベンチャー企業のスタートアップを容易にし産業の振興、活性化の支援につながるものと考えます。

■需要が高まる人事関連サービスを、専門性を備えた第三者が行う上で「委託募集」の事実上禁止に等しい規制の存在は大きな障壁となっています。募集代行サービスを正当な利益を得て業として行えるようにするための規制の形は、存在するとすれば現行のような、「行為規制」ではなく「事業者規制」であろうと思われます。

こうしたことから、第三者が行う人事関連サービスに関する行為規制を緩和し、また「労働者募集業務取扱要領」における、「委託募集の許可方針」および、「募集従事者に係る要件」を以下のように緩和・改正し、「許可申請手続き」を簡素化することを要望いたします。

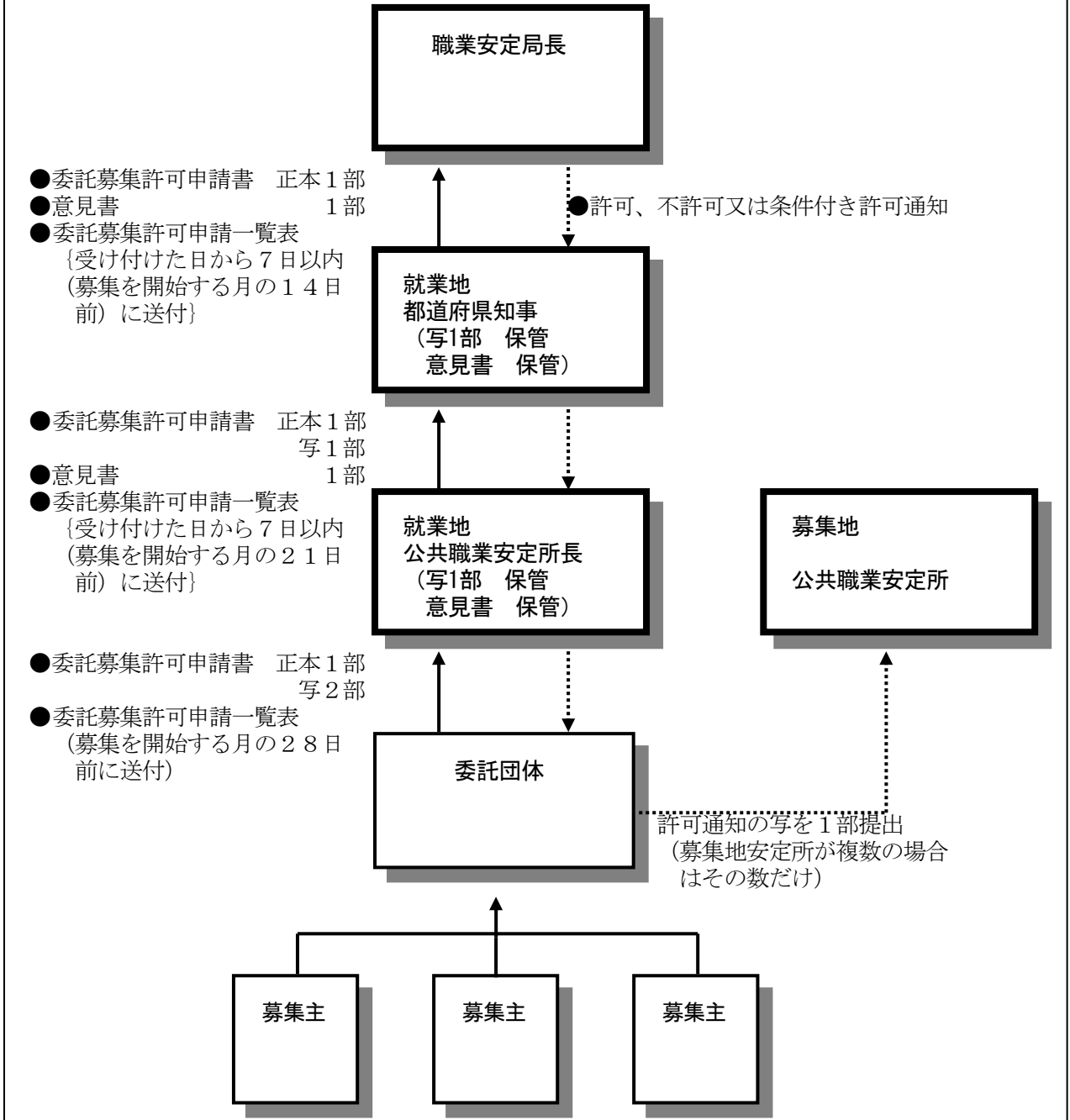
1. 許可対象となる募集主を「法律に基づいて設立された団体に所属する中小企業の事業主」に限定せず、すべての法人・個人を対象とする。
2. 現行の「募集従事者に係る要件」についても、「当該団体自体の業務に従事する者」、「1年以上引き続き当該団体自体の事務に専属的に従事している者」については要件から削除する。
3. 煩雑な委託募集の許可申請手続を大幅に緩和する。

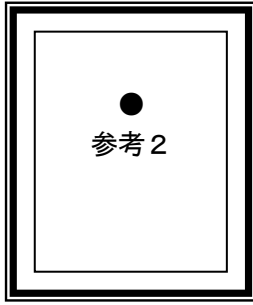
(*参考1, 参考2を参照)



委託募集許可申請手続き

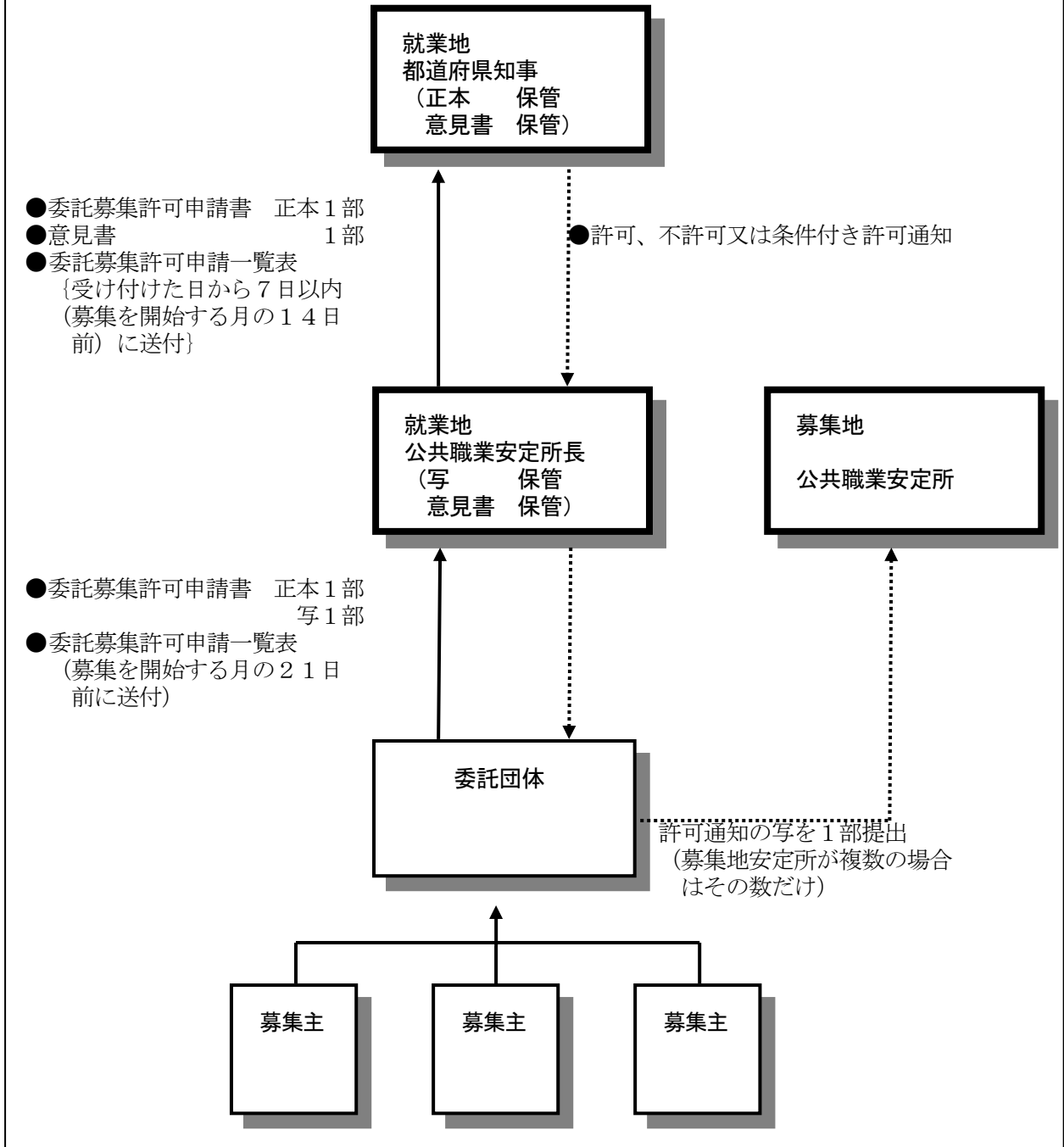
〈職業安定局長許可に係るもの〉





委託募集許可申請手続き

〈都道府県知事許可に係るもの〉





高校生の適正な職業選択のための職業指導の推進について

- イ. 【職業指導】 高校の職業指導に関し改善が指摘される①一人一社主義 ②過去の就職実績の重視と不十分な新規求人の開拓 ③本人の意向よりも学業成績重視の選抜・推薦 ④情報不足 等については労働行政の立場から、教育関係者に対し積極的な働きかけを行う必要がある。
- ロ. 【職業体験】 高校生のアルバイトに関しては、教育の一環としての位置づけを明確にする他、同様に啓発的、職業実体験機会としてのインターンシップの導入等、産業社会 と連携したオープンな教育を積極的に推進する。



●若年労働者に対する教育・育成の重要性

我が国においては、世界に類を見ないスピードで高齢化社会が進行しており、2020年には全人口の4人に1人以上が65歳以上の高齢者になると言われています。一方18歳人口は1992年の205万人をピークに減少を続けており、2020年にはピーク時の6割に相当する125万人になるとの予測（厚生省人口問題研究所）がなされています。労働市場においても人口の高齢化は若年労働力の不足をもたらします。今後の若年労働者の教育・育成を考える時、現状の若年層に対する職業指導は、実社会から隔絶したところで行われており、その機能を十分に発揮できているとは言えません。

米国では職業教育の一環として小学生の

時からビデオを見せたり、カウンセリングを行ったりしています。また、学生・生徒はアルバイトやインターンシップの経験を積極的にレジュメに記載することで募集企業へのアピールを行っています。一方、我が国においては、「未成年者の保護」の名のもとで、「職業指導の一環としての実社会体験の機会」を失わせており、そのことが若年者の雇用のミスマッチを生じさせる一因になっています。

●情報不足と職業指導の不適切さが高める初職の離職率

労働市場センターの「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査（平成7年1月）」によれば、入社後3年以内に離職する者の割合は40%を超えています。その原因について「平成5年版労働白書」は、「学生

時代に、職場の実態とともに職業そのもの及び自らの職業生活に対する明確なイメージが形成されていなかったことが初職を継続できなかったことの要因になっている」と指摘しています。このことは高校生が擬似的職業体験の中から自分の職業観や職業適性を把握したり、多くの就職情報に接することによって職業選択の重要性を学習し、労働需給を実感することが極めて肝要であることを示しているものと思われます。

また、日本労働研究機構の調査研究報告書「高卒者の進路選択と職業志向（1990年）」によれば、高卒者が就職後に顧みて高校時代に知っておきたかったと思う情報は、「自分に適した職業は何か（72.2%）」「仕事の内容（64.9%）」「職場の雰囲気・人間関係（64.9%）」「労働時間・休日・休暇（49.8%）」「世の中にどんな職業があるのか（46.4%）」「職場の環境（40.9%）」「収入（40.6%）」などとなっています。これらの調査結果は初職の離職理由から推察された問題と符合し、情報不足と職業指導の不適切さを物語っています。

一方、「宮崎県や山形県の高校の一部では職業意識の確立のために、高校版インターンシップといえる現場実習を実施（平成9年11月10日 労働新聞より）」しています。今後とも、若年労働力の定着のためには、こうした方策を積極的に推進していくべきであると思われます。

●高校生の就職活動の制約要因

この他、高校生の就職活動の制約要因として以下の点があげられます。

・一人一社主義

高校生は大学生や専門学校生のような

「自由応募」が認められていません。原則として

応募先は一人一社に限定され、複数の企業に応募することはできません。

・就職実績の重視

高校生を長期にわたって安定的に採用する企業が近年とみに減少している中で、就職実績のある企業に就職させることが困難になっています。実績のない新規企業の採用情報の収集と紹介が必要となってきました。

・本人の意向よりも学業成績重視の選抜

・推薦高校生の就職にあたって、学内選抜の際には学業成績が重視されるあまり、生徒の興味志向が充分尊重されず、職業選択の幅を狭めている結果となっています。

・情報不足

・アルバイト規制等による職業体験の不足、文書募集規制による就職情報の不足、学校都合重視の進路指導等により、高校生の職業選択の機会は大幅に狭められています。

●高校生の職業指導、教育の一環としての「アルバイトの有効性」

現在、勤労体験としての学習効果を持つ「アルバイト」活動は県や学校によっては禁止あるいは厳しい許可制になっています。平成9年8月に栃木県内の全日制高等学校を対象に行われた「高校生のアルバイトに関する学校対応状況調査」（当協会会員：ケント株式会社の調査）によれば、回答（複数回答あり）のあった57校のうち「原則として禁止」が64.9%に達しており、「許可制」が40.4%、「届出制」が0.4%、「生徒の自主性に任せている」が0.2%でした。また、アルバイトを規制している理由についての回答（複数回答）では、「生徒の本文はあくまで学業なので、その

妨げになるから」89.5%、「就労がきっかけで生活が乱れたり、派手になったりしがちだから」75.4%、「就労時に事件や事故に巻き込まれる心配があるから」が49.1%等があげられていました。

その一方で、静岡県平成4年7月の県議会文教警察委員会において、教育委員会高校教育課長が「生徒の本分は学業に専念することにあり、完成途上にある生徒に対

し指導助言することを前提とするものの、アルバイトのもつ社会性や職業観の函養の観点から（アルバイトには）意味がある。

（アルバイトの許可についても）柔軟に対応する。」という見解を出し、高校生のアルバイトの全面禁止から方針を変更しました。これを受けて県の婦人少年室作成の労基法徹底のためのリーフレットが配布されるなどの措置が講じられました。

■アルバイト等の勤労体験を重視することは学習指導要領にも謳われており、会社見学、企業実習、アルバイト等の就業体験を高校の職業指導の一環として明確に位置付けることが求められています。

また、現在、大学生についてのみ論じられている「インターンシップ制度」は高校においても同様に検討される必要があります。高校生を未成熟な人間として扱い、アルバイト等の勤労体験やそれらに関する情報から生徒を遠ざけるのではなく、今後は職業指導上の積極的評価を与え、その情報をオープンにし活用していくことが望まれます。同時に、高校生を受け入れる企業側の意識の醸成や環境整備が必要であると考えます。今後は官民共同でこうした受け入れ企業に対する啓発活動にも積極的に取り組んで行くべきであると思われれます。

現代の高校生は周囲が思う以上に自己規制ができており、将来の職業生活に対する深い関心を寄せていると考えます。現在の職業指導のあり方を見直し、またアルバイトに関しては規制措置を撤廃するとともに、高校生の進路指導・職業教育の一環としての位置付けを明確にすることを要望いたします。



高校生の就職に関する規制の撤廃・緩和について

- イ. 【文書募集】 高校生の就職を支援し企業の採用活動の円滑化を図るために、高校生についての「文書募集」の開始時期等に関する規制を緩和する。
- ロ. 【求人手続き】 公共職業安定所への「求人票」提出義務を撤廃する等、高校生採用における求人手続きの簡便化を図る。
- ハ. 【会社訪問】 高校生の就職活動の活性化を図るために「会社訪問」の制限を撤廃する。



●文書募集に関する規制の緩和

職業安定法で自由にできると定められている「文書募集」も、新規学校卒業生職業紹介業務取扱要領における「第4 新規中学校卒業生及び高等学校卒業生に係る事業主の募集採用活動等に対する指導」の中で「新規高等学校卒業生を対象とする文書募集は、卒業年の1月末日までは行っていない」と規定されているため、高校生が新聞や就職情報誌のなどを利用して、最新でタイムリーな求人情報を目にする機会はありません。

この高校生の文書募集に係わる規制を緩和し、高校現場における「求人票の公開（現行では7/1前後）」と同時に文書募集を可能にすることが、混迷を深める高校生の就職活動を些かなりとも支援するものと考えます。

【新規学校卒業生職業紹介業務取扱要領の改正について（1988.3.17労働省職業安定局長通達）】

新規学校卒業生の就職は、学校生活から新たに職業生活に入る人生の大きな転機となるものであり、それが適切に行われるかどうかによって、その将来を左右することにもなる。

また、産業の発展、社会の活力の維持・向上を図るためにも、これら新規学校卒業生をはじめ青少年労働者が適切な職業を得て、十分にその能力を発揮し、良き職業人・社会人として産業や社会の中で活躍することが要請される場所である。

一方、我が国の新規学校卒業生に係る労働市場は、経済構造・産業構造等の転換が今後急速に進み、それらの中で労働力需要ニーズは高学歴化又は専門化していくこと、若年者の価値観の多様化に伴う意識・職業観の変化が進んでいること等から、労働力需給のミスマッチの拡大が懸念される状況となっている。

特に、新規中学校卒業生及び高等学校卒業生にあっては、産業構造の変化及び企業の需要ニーズの高学歴化の中にあつて、その就職環境は厳しくなることが予想される場所であり、職業安定機関は教

育機関との連携をこれまで以上に深め、適切な就職機会の確保のため各学歴ごとに必要な援助及び労働市場における需給調整を的確に実施する必要性が生じている。

以上から、今般、新規学校卒業者職業紹介業務取扱要領を別添のとおり改正し、教育機関への指導援助の強化を図るとともに職業安定機関の需給調整機能を高め、新規学校卒業者の適切かつ円滑な就職機会の確保を図ることとしたので、下記に留意し業務の円滑な実施が図られるよう特段の御配慮をお願いします。

記

- 1 新規中学校卒業者及び高等学校卒業者に係る新規学校卒業者としての援助期間を、従来の卒業年の「4月末まで」から「6月末まで」の取扱いとしたので、教育機関との連携の下に未就職者の援助を的確に行い適切な就職の確保に努めること。
- 2～5 略

【新規学校卒業者職業紹介業務取扱要領】

- 第4 新規中学校卒業者及び高等学校卒業者に係る事業主の募集採用活動等に対する指導

- 1 募集活動に対する指導等

新規中学校卒業者及び高等学校卒業者の適正な職業の選択を阻害する以下の事項について、安定所及び学校は事業主に十分周知するとともに必要な指導を行うものとする。

- (1) 指導事項

イ およびロ 省略

ハ 文書募集の禁止

新聞広告等による文書募集は次によること。

(イ) 新規中学校卒業者を対象とする文書募集は行ってはならないこと。

(ロ) 新規高等学校卒業者を対象とする文書募集は、卒業年の1月末日までは行ってはならないこと。なお、2月1日以降これを行う場合は、次の条件によって行わなければならないこと。

- a. 安定所の求人受付において確認を受けた求人であって、当該求人票記載内容と異なるものでないこと。
- b. 広告等掲載に当たっては、求人者管轄安定所名及び求人の受付番号を掲載すること。
- c. 応募の受付は、学校又は安定所を通じて行うこと。

■ 求人手続きの簡便化

企業は高卒用求人票を公共職業安定所に提出し、そのチェックを経て、「受理済」印のある求人票の返却を受けて初めて、各高校への訪問等の求人活動を開始できるようになっています。この仕組みは企業の求人手続きの煩雑さを招いており、高校生採用を敬遠させる原因の一つになっています。一方、公共職業安定所においては高校生採用のための求人票受理業務が事務効率の向上の妨げになっています。公共職業安定所への「求人票」提出義務を撤廃する等、高校生採用における求人手続きの簡便化を図ることが必要と考えます。

■高校生の「会社訪問・見学」に対する規制の撤廃

大学生の就職活動には不可欠な「会社訪問」は高校では活用されていません。日本労働研究機構の調査研究報告書「高卒3年目のキャリアと意識（1992年）」によれば、「会社訪問を積極的にした」のは4.9%、「少しはした」のは14.1%、「全くしなかった」のは79.3%にも達しています。多くの生徒が企業や仕事の実態に触れることなく就職先を決定せざるをえない状況にあります。高校生の「会社訪問・見学」に係わる規制を撤廃し、多くの企業の実態を自分の目で確かめながら就職活動をすることが、不本意な短期離職を防ぐ手立ての一つであると考えます。



助成金等の給付における公平公正な運用について

事業主への「特定求職者雇用開発助成金」「地域雇用開発助成金」の給付、および求職者への「再就職手当」「常用就職支度金」の給付にあたっては、「公共職業安定所の紹介」条件を撤廃し、求人広告等を利用した場合でも給付を可能とする等就職者の入職経路に関わらない公平公正な運用を行う。



●求められる「助成金等の有効活用」

平成9年度においては31種類の助成金・補助金・奨励金・給付金が公共職業安定所等10の機関・外郭団体を通じて、雇用保険適用事業所・事業主に支給されおり、求職者にも各種の手当・支度金が支給されています。しかしながら、平成6年度の「行政監察年報」（監修：総務庁行政監察局）においては、一例として特定求職者雇用開発助成金の実効性に厳しい指摘がなされており、一層の効果的活用が求められています。また、同年報においては「高齢者雇用に係わる未充足求人の多くを期限切れとして処理している安定所がある等、未充足求人の活用が不十分な例が見られる。」と指摘し、高齢者の雇用推進対策として「高齢者に対する求人が絶対的に不足していることから、安定所は高齢者に係わる求人を確保するた

めに、求人・求職の内容・傾向や高齢者の就労が期待できると思われる企業等の状況を的確に把握、分析し、その上で計画的かつ効果的に求人開拓を実施することが重要である。」との認識を示しています。

●求人者の疑問

高齢者、障害者の雇用促進については、当協会におきましてもこれまで会員各社が発行する求人情報誌上で無料で求人情報を掲載したり、事業主への啓発リーフレットを作成する等の取り組みを行ってまいりました。しかしながら、その折々に事業主から「求人情報誌を通じて、高齢者や障害者を採用しても特定求職者雇用開発助成金が給付されないのは何故か。」との疑問が投げかけられることが多く、このことが雇用促進の障害にもなっております。

■現在、各種助成金等の中にはその給付にあたって、「公共職業安定所の紹介によること」を条件とするものがありますが、これは行

政の公平公正な運用の観点から問題があると考えます。また、就職困難者の雇用を開発・促進するという観点においても、官と民が協調できる仕組みに改める必要があります。

事業主への「特定求職者雇用開発助成金」、「地域雇用開発助成金」の給付、および求職者への「再就職手当」、「常用就職支度金」の給付にあたっては「公共職業安定所の紹介」条件を撤廃し、求人広告等を利用した場合でも給付を可能とする等就職者の入職経路に関わらない、公平公正な運用を行うことを要望いたします。そして、公平公正に給付申請を受け付けた上で、その後厳正な審査を行うことが、官民協調による制度の実効性向上につながるものと考えます。

*現在、対象となる求職者の雇用にあたって、公共職業安定所の紹介によることを条件としている助成金の種類とその概要および関連法規は以下の通りです。

○特定求職者雇用開発助成金（雇用保険法62条1項4号、施行規則110条）

高齢者、障害者等の就職が特に困難な者を公共職業安定所の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して、賃金の一部を助成するもので、これらの者の雇用機会の増大を図ることを目的とする。

<受給できる事業主>

次のいずれかに該当する求職者（雇い入れられた日現在における満年齢が65才未満の者に限る。）を、公共職業安定所の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れ、当該求職者を助成金の支給終了後も引き続き相当期間雇用すること。

イ 一般被保険者（短時間労働被保険者を除く。以下同じ）として雇い入れ、次のいずれかに該当する者（ハに該当する者を除く）

- a 高齢者（55歳以上の者）
- b 身体障害者
- c 精神薄弱者
- d 精神障害回復者
- e 母子家庭の母等
- f 中国引揚者
- g 認定駐留軍関係離職者（45歳以上の者に限ります。）
- h 炭坑離職者求職手帳所持者
- i 沖縄失業者求職手帳所持者（45歳以上の者に限ります。）
- j 漁業離職者求職手帳所持者<国際協定の締結に伴う漁業離職者に関する臨時措置法によるもの>（45歳以上の者に限ります。）
- k 手帳所持者である漁業離職者等<雇用対策法施行規則附則によるもの>（45歳以上の者に限ります。）
- l 一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳所持者（45歳以上の者に限ります。）
- m 認定港湾運送事業離職者（45歳以上の者に限ります。）
- n 特定不況業種離職者求職手帳所持者（45歳以上の者に限ります。）
- o 特定雇用機会増大促進地域離職者（45歳以上の者に限ります。）
- p 緊急雇用安定地域離職者（45歳以上の者に限ります。）

- q その他の就職困難者（45歳以上の者に限ります。）
- ロ 短時間労働被保険者として雇い入れ、次のいずれかに該当する者
 - a 高齢者のうち60歳以上の者
 - b 重度身体障害者
 - c 重度精神薄弱者
- ハ 一般被保険者として雇い入れ、次のいずれかに該当する者
 - a 重度身体障害者
 - b 身体障害者のうち45歳以上の者
 - c 重度精神薄弱者
- ニ 平成7年7月1日から平成10年1月22日までの間に雇い入れられた阪神・淡路大震災の被災地域において当該災害により離職を余儀なくされた者（被災離職者）のうち次のいずれかに該当する者
 - a 上記イ又はロのいずれかに該当する者
 - b 上記ハに該当する者
 - c 一般被保険者として雇い入れられた45歳以上55歳未満の者

(以下略)

○地域雇用開発助成金（雇用保険法62条1項3号、施行規則112条）

雇用機会が量的に不足している雇用機会増大促進地域（特定雇用機会増大促進地域を含む。）又は若年層・壮年層の流出の著しい過疎雇用改善地域における雇用構造の改善を図るため、その地域内で事業所を設置又は整備し、その地域に居住する求職者等を公共職業安定所の紹介により、継続して雇用する労働者（短時間労働者を除く。）として雇い入れる事業主に対して助成することを目的とする。地域雇用開発助成金は地域雇用奨励金、地域雇用特別奨励金、地域雇用移転給付金から成る。

○再就職手当（雇用保険法56条の2、施行規則82条）

就職日の前日までの失業の認定を受けたうえで、就職日から受給期間満了日までの支給残日数が所定給付日数の3分の1以上であり、かつ、45日以上残っていること等9つの支給要件が定められている。その中に「受給資格に関わる離職理由により給付制限を受けた場合は、待期を経過後1カ月間については、安定所の紹介により職業に就いたこと。（安定所の求人を見て、直接会社に応募した場合は、この要件に該当しません。）また、安定所が紹介した会社から関連企業等別法人を紹介され、又は、配置された場合も該当しません。」と記載されている。

○常用就職支度金（雇用保険法57条、施工令11条）

45歳以上の方や障害者など就職が困難な方が、支給残日数があり、かつ、受給期間内に6つの要件のすべてを満たして就職したときは、基本手当日額の30日分に相当する額の「常用就職支度金」を支給する。その要件の一つに「安定所の紹介により職業に就いたこと。」と定められている。



民間労働力需給調整機関からの審議会委員の選任について

雇用にかかわる審議会および部会等の委員には（社）全国求人情報誌協会等の民間労働力需給調整機関の代表者からも選任する等、労働市場政策の立案にあたって、民間労働力需給調整機関の意見を反映する場を設ける。



●公共職業安定機関と民間職業紹介所との協議

前述1)におけるILOの「民間職業紹介所に関する勧告」においても「労働市場を組織する国内政策の実施に関する公共職業安定機関と民間職業紹介所との協力が、促進されるべきである。」と謳われており、

その具体的措置として「労働市場の機能の透明性を高めるための情報の蓄積」、「訓練その他の分野における合同計画の開始」、「長期的な失業者の統合のための計画その他の特定の活動の実施」、「職業上の行為を改善するための定期的な協議」等々があげられています。

■今後、労働市場の機能強化を推進し、新たな労働市場政策を立案するにあたっては、労使の中間に位置し、労働市場の現場を熟知した民間労働力需給調整機関の意見を反映する場を設けることが肝要と考えます。

例えば各種審議会（雇用審議会、中央労働基準審議会、中央職業安定審議会、中央職業能力開発審議会等）および部会・小委員会の委員を当協会等の民間労働力需給調整機関の代表者から選任することにより、これらの審議会が活性化し、労働市場の一層の機能向上に貢献するものと考えます。