

転職について

日本労働組合総連合会(連合)
副事務局長 安永 貴夫

I. 転職・再就職支援の在り方

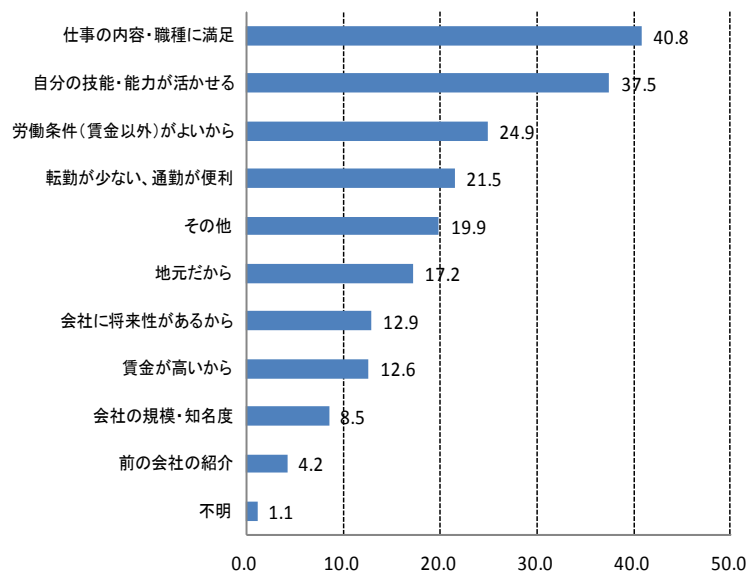
○ 転職・再就職の主役は労働者であり、労働者にとってやりがいのある仕事と労働者が安心して働くことができる職場環境が整備されることが必要。

○ マッチングの向上が重要であり、職務内容については求人企業から適切な情報提供が必要。

○ 転職・再就職支援段階において労働者から納得を得ることが転職後の職場定着には重要であり、労働環境を整備した上で適切な労働条件明示と職場情報開示が必要。

転職者が現在の勤め先を選んだ理由(3つまで選択)

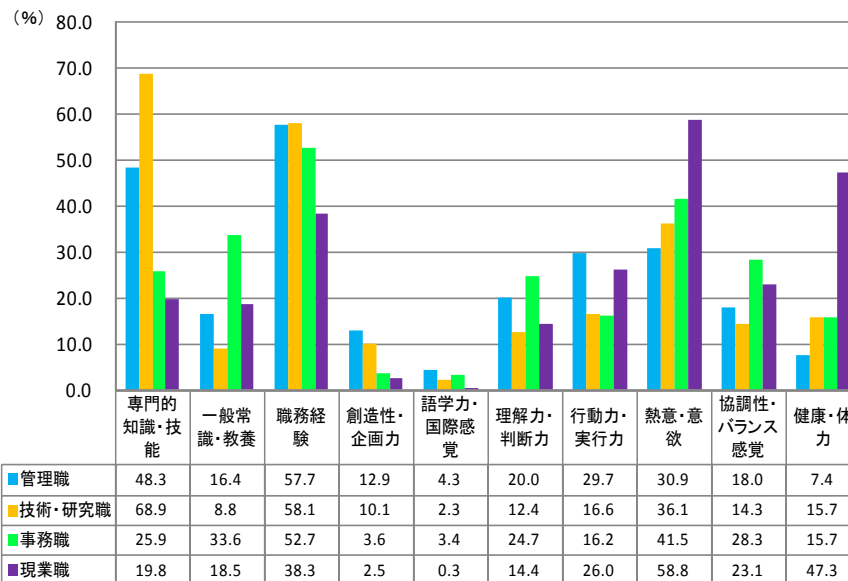
労働者は自らが活躍できる職場を探している。納得できる再就職の実現には、雇用保険の給付日数や給付制限期間(3ヶ月)の見直しを行うなど、再就職支援機能の強化が必要。



出所: 厚生労働省「平成27年転職者実態調査」より連合作成

中途採用の求人票に募集条件として掲げる項目

職種によって企業が求める人材像は異なっている。多様な選考・採用機会を実現するとしても、その前提には労働者の職業能力開発と労働者が望む労働条件の実現が不可欠。



出所: 労働政策研究・研修機構「マクロの労働移動、転職市場の実態」(2016年5月公表)

Ⅱ. 法定年次有給休暇について

○ 付与日数の引き上げが必要。

6ヶ月間勤続勤務要件

- ・ 6ヶ月間という期間をどうするかについては、未だ組織内で取りまとまった考えはない。
- ・ しかし、1993年改正から20年以上が経過し、諸外国では勤務開始時からの法定年次有給休暇を付与しているところもあることを踏まえると、現行の継続勤務要件が適正か検討することは必要。

付与日数の引き上げ

- ・ 労働者の心身の疲労の回復、ゆとりある生活の実現という法の趣旨や、ワーク・ライフ・バランスの観点からも法定年次有給休暇の付与日数の引き上げが必要。
- ・ 法定年次有給休暇の最高付与日数を25日に引き上げるとともに、最低付与日数を20日に引き上げるべき。
 - － 連合「政策・制度 要求と提言」



Ⅲ. 子の看護休暇・介護休暇について

○ さまざまな状況に対応した休暇制度の新設が必要。

【現行法】

労使協定により、入社後、半年間(6ヶ月)は子の看護休暇・介護休暇を取得できなくすることが可能。

- ・ 子の看護や要介護状態にある家族の介護はいつ何時必要となるかは分からない。
本則は、労働者から子の看護休暇の申出や介護休暇の申出があったときは、事業主は当該申出を拒むことができないとされ、望ましいのは、6ヶ月の規制がないこと。
- ・ 短期間で職場が変わることの多い非正規雇用労働者が、特に影響を受けやすい規定である点に課題。
- ・ ただ、現行制度では「労使協定」が要件となっており、労使の話合いにより、相応の理由があって6ヶ月にするのであれば、現行の仕組みにも一定の理解。
※ 労使協定の締結主体の問題(過半数代表者)はあり。
- ・ 家族の病気・看護休暇、配偶者出産休暇(5日間)などの新設をはかるべき。
 - ― 連合「政策・制度 要求と提言」

