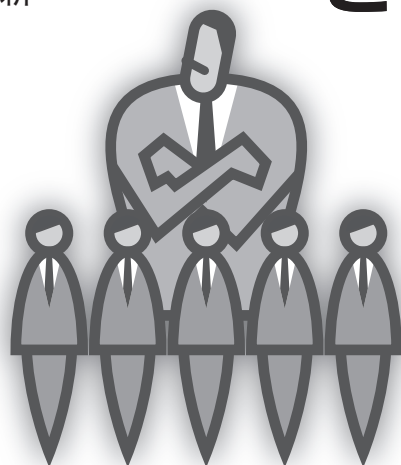


# 若者雇用促進法に基づき改正された

## 「事業主等指針」の概要を 確認しよう

若者雇用促進法が平成27年に公布され、順次施行されています。同法では「事業主等指針」を定めることになっており、このほど指針が改正されました。この改正内容を確認します。

銀座南法律事務所  
弁護士  
中村 新



### 若者雇用促進法とは

若者雇用促進法の正式名称は、「青少年の雇用の促進等に関する法律」です。旧勤労青少年福祉法を大幅に改正し、名称を変更する形で、平成27年9月18日に公布されました。若者雇用促進法は、次の制度を柱としています。

(1) 青少年雇用情報の提供(若者雇用促進法13条・14条。以下「法」といいます)  
新卒者の募集・求人申込を行な

う事業主は、次の①～③の類型それぞれについて列記された事項を提供するよう努めねばなりません。また、応募者、応募の検討を行なっている者、および求人申込を行なったハローワークや職業紹介業者から求めがあった場合には、各類型のそれぞれについて少なくとも1つの情報提供が義務付けられます。

① 募集・採用に関する状況(若者雇用促進法施行規則5条1項1号。以下「規則」といいます)

ア 過去3年間の新卒採用者数・離職者数

イ 過去3年間の新卒採用者数の男女別人数

ウ 平均勤続年数

② 職業能力の開発・向上に関する状況(規則5条1項2号)

ア 研修の有無および内容

イ 自己啓発支援の有無および内容

ウ メンター制度の有無

エ キャリアコンサルティング制度の有無および内容

オ 社内検定等の制度の有無および内容

③ 企業における雇用管理に関する状況(規則5条1項3号)

ア 前年度の月平均所定外労働時

間の実績

イ 前年度の有給休暇の平均取得日数

ウ 前年度の育児休業取得対象者数・取得者数(男女別)

エ 役員に占める女性の割合および管理的地位にある者に占める女性の割合

これら情報の提供は、ハローワーク等から提供を求められた場合を除いて努力義務にとどまりませんが、大学等への求人申込に際しては、厚労省ホームページがテンプレートを提供している青少年雇用情報シート(図表1)の提出を

図表1 青少年雇用情報シートの記載例

<b>青少年雇用情報シート（企業全体での〔正社員〕正社員以外〕に関する情報です）</b>							
※海外支店等に勤務している労働者については除外した情報となります							
事業所名	株式会社 ハローワーク商事	求人番号	〇〇〇〇〇-X××××××	〇〇〇〇〇-△△△△△△	記入日：2021 / 4 / 10		
1 募集・採用に関する情報		企業全体の情報			【〇〇区分】に関する情報		
①	直近3事業年度の新卒者等の採用者数	前年度 13 人	2年度前 9 人	3年度前 12 人	前年度 5 人	2年度前 4 人	3年度前 5 人
	直近3事業年度の新卒者等の離職者数	前年度 1 人	2年度前 2 人	3年度前 5 人	前年度 0 人	2年度前 0 人	3年度前 1 人
②	直近3事業年度の新卒者等の採用者数（男性）	前年度 8 人	2年度前 6 人	3年度前 7 人	前年度 3 人	2年度前 3 人	3年度前 3 人
	直近3事業年度の新卒者等の採用者数（女性）	前年度 5 人	2年度前 3 人	3年度前 5 人	前年度 2 人	2年度前 1 人	3年度前 2 人
③	平均継続勤務年数	18.5 年			16.3 年		
※従業員の平均年齢 （参考値として、可能であれば記載してください。）		41.7 歳			43.2 歳		
2 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況							
①	研修の有無及びその内容	有 無	新入社員導入研修、英語講座（通信制）、簿記検定講座（社外講座）、管理職研修 等				
②	自己啓発支援の有無及びその内容	有 無	業務に資するとして会社が認めた資格について取得費用の全額補填				
③	メンター制度の有無	有 無					
④	キャリアコンサルティング制度の有無及びその内容	有 無	入社直後、入社3年目等の節目に人事担当者によるキャリア等に関する相談を実施				
⑤	社内検定等の制度の有無及びその内容	有 無	自動車販売技能検定				
3 職場への定着の促進に関する取組の実施状況		企業全体の情報			【〇〇区分】に関する情報		
①	前事業年度の月平均所定外労働時間	15.5 時間			21.2 時間		
②	前事業年度の有給休暇の平均取得日数	10.7 日			8.6 日		
③	前事業年度の育児休業取得者数／出産者数	女性 9 人／12 人	男性 3 人／50 人	女性 6 人／7 人	男性 1 人／19 人		
④	役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合	役員 22.1 %	管理職 30.5 %				

※ ④については、雇用形態に関わらず企業全体における割合を示しています。

雇用保険適用事業所番号 1234-567890-1

出典：厚生労働省「就労実態等に関する職場情報を応募者に提供する制度について」

事実上求められることが多くなっています。ハローワークへ求人申込を行なう場合は、求人申込書の書式に、これらの情報の記載欄が設けられています。なお、新卒者は、就職情報サイトや採用ホームページにアクセスする方法、求人者に直接メールまたは書面で連絡する方法、もしくはハローワークや職業紹介事業者を介する方法で、こ

これらの情報を求めることができるものとされています（規則6条・7条）。ハローワークは、情報提供を求めたことを理由とする不利益取扱いや、説明会で情報提供を求める行為をマイナスに評価する言動を行なうこと、応募者が情報提供を求めたという事実を採用面接で触れることなど、不利益取扱いを疑われる行為を行なわないよう、企業に周知しています（後述する指針も参照してください）。

**(2) 求人の不受理（法11条）**

ハローワークは、政令（平成28年政令4号）で定める一定の労働関係法に違反し、法律に基づく処分、公表、その他の措置が講じられた求人者について、新卒者の求人申込を受理しないことができるものとされています。

この規定を受け、平成28年3月1日より、ハローワークは次の法違反によりは正勧告を受け、あるいは公表された企業につき、新卒者の求人申込を一定期間不受理としています。

**① 労働基準法と最低賃金法に関する一定の規定に違反した場合**

ア 1年間に2回以上同一事項の違反については正勧告を受けている場合↓法違反が是正され、

図表2 求人不受理の対象となる規定

1. 過重労働の制限などに関する規定

強制労働の禁止	労基法5条	左記の規定を労働者派遣法44条（4項を除く）の規定により適用する場合を含む
賃金関係の規定（最低賃金、割増賃金等）	労基法24条、37条1項および4項、最低賃金法4条1項	
労働時間	労基法32条、36条6項（2号および3号に係る部分に限る）、141条3項	
休憩、休日、年次有給休暇	労基法34条、35条1項、39条1項、2項、5項、7項および9項	

2. 性別や仕事と育児などの両立に関する規定

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等	男女雇用機会均等法9条1項、2項および3項、11条の2第1項	左記の規定を労働者派遣法44条（4項を除く）の規定により適用する場合を含む
性別を理由とする差別の禁止、セクハラ等	男女雇用機会均等法5条、6条、7条、11条1項	
妊娠中、出産後の健康管理措置	男女雇用機会均等法12条、13条1項	
育児休業・介護休業の申出があった場合の義務、不利益取扱いの禁止等	育児・介護休業法6条1項、10条、12条1項、16条、16条の3第1項、16条の4、16条の6第1項、16条の7、16条の10、18条の2、20条の2、23条の2、25条、52条の4第2項、52条の5第2項	
所定外労働等の制限	育児・介護休業法16条の8第1項、16条の9第1項、17条1項、18条1項、19条1項、20条1項、23条1項、2項および3項、26条	
男女同一賃金の原則	労基法4条	
妊産婦の坑内業務の制限等	労基法64条の2（1号に係る部分に限る）、64条の3第1項、65条、66条、67条2項	

3. その他、青少年に固有の事情を背景とする課題に関する規定

労働条件の明示	労基法15条1項および3項、職業安定法5条の3第1項（労働者の募集を行なう者に係る部分に限る）、第2項および第3項
年少者に対する労働基準	労基法56条1項、61条1項、62条1項および2項、63条

※「若者雇用促進法のあらまし（若者向け）」（厚生労働省）6ページをもとに筆者作成

理  
イ 是正後6か月経過するまで不受理  
違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合↓アと同じ

ウ 対象条項違反により送検され、公表された場合↓送検された日から1年経過するまで不受理（是正後6か月経過するまで是不受理期間を延長）

② 男女雇用機会均等法と育児・介護休業法に関する規定  
法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合、法違反が是正され、是正後6か月が経過するまで不受理。対象となる規定については、図表2のとおりです。

(3) ユースエール認定制度（法15条から17条）  
若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況などが優良な中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）を厚生労働大臣が認定する制度です。  
厚生労働省が設定する認定基準を満たし、ユースエール認定された企業は、厚労省が運営する検索システムや、ハローワークインターネットサービス・ハローワークの求人情報提供端末でユースエール認定企業として検索可能となります。  
また、ハローワークに求人票を提出したユースエール認定企業は、各都道府県労働局やハローワ

ークが開催する企業説明会・就職説明会に優先的に参加することができます。  
(4) 事業主等指針（法7条）  
厚生労働大臣は、事業主等の責務に関し、事業主等が適切に対処できるよう、必要な指針を定めるとしています。

改正前の指針は、平成27年厚労省告示第406号で示されました。労働条件の明示、固定残業代制を採用する場合の必要事項の明示、採用内定取消し防止への努力、青少年雇用情報の提供に当たっての留意事項などが、改正前の指針の内容です。

事業主等指針の改正

近年、内定者に対する他社への就職活動の妨害、就職活動中の学生に対するリクルーターのセクハラ行為などが広く報道され、社会問題化しました。  
そのような趨勢を受け、厚労省は、ことし4月30日付の告示（令和3年厚労省告示187号）で、事業主等指針に、事業主等が講じるべき措置として、次の4つを追加しました。

図表3 事業主等指針の概要

1. 事業主が青少年の募集や採用等に当たって講じるべき措置

労働条件などの明示	労働条件の明示などに関する事項を遵守すること。
固定残業代制を採用する場合の諸事項の明示	諸条件（固定残業代に関する労働時間数、金額の計算方法、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働および深夜労働分の割増賃金を追加で支払うこと）を明示すること。
学校卒業見込者などへの配慮	①当初明示した条件を変更し、削除し、または当初明示した条件に含まれない従事すべき業務の内容などを追加することは不適切であること。 ②原則として、採用内定時に労働契約が成立する場合、採用内定時までに労働条件の明示および変更等明示が書面により行なわれていることに留意すること。
公平・公正な就職機会の提供	採用内定または採用内々定と引き換えに、他の事業主に対する就職活動を取りやめるよう強要すること等の青少年の職業選択の自由を妨げる行為等については、青少年に対する公平・公正な就職機会の提供の観点から行なわないこと。
内定取消しの防止に努めること等	採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定取消しは無効となることに十分に留意し、採用内定取消しを防止するため最大限の経営努力などを行なうこと。 また、やむを得ない事情により採用内定の取消しを行なう場合には、対象新卒者の就業先の確保について最大限の努力を行なうこと。
内定辞退等勧奨の防止	採用内定者について、労働契約が成立したと認められる場合には、当該採用内定者に対して、自由な意思決定を妨げるような内定辞退の勧奨は、違法な権利侵害に当たるおそれがあることから行なわないこと。
ハラスメント問題への対応	①事業主は、雇用する労働者が、就職活動中の学生やインターンシップを行なっている者等に対する言動について、必要な注意を払うよう配慮することが望ましいこと。 ②事業主は、パワーハラスメント指針等に基づき、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメントならびに妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止のため、雇用管理上の措置を講じること。
青少年雇用情報の提供に当たっての留意事項	①青少年雇用情報のすべての項目について情報提供することが望ましいこと。 ②具体的な項目の情報提供を求められた場合には、特段の事情がない限り当該項目を情報提供することが望ましいこと。 ③情報提供の求めを行なった学校卒業見込者などに対して、当該求めを行なったことを理由とする不利益取扱いをしないこと。 ④情報提供の求めに備え、あらかじめ提供する情報を整備しておくことが望ましいこと。また、その求めがあった場合には、速やかな情報提供に努めること。
既卒者に対する募集条件設定等	既卒者についても、新規学校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とともに、当該条件の設定に当たって、既卒者が卒業後少なくとも3年間は応募できるものとするなどの措置を講じよう努めること。
新規学校卒業予定者の採用時期	新規学校卒業予定者の採用時期については、通年採用や秋季採用の導入など個々の事情に配慮した柔軟な対応を積極的に検討すること。
勤務制度の導入などに関する措置	希望する地域などで働ける環境を整備するため、事業主は、地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入や、採用後の就業場所などを限定した採用区分の将来のキャリア展望に係る情報開示といった措置を講じよう努めること。

2. 事業主が青少年の職場への定着促進のために講じるべき措置

能力向上のための措置を講じよう努めること	青少年の職場への定着を図り、その能力を有効に発揮することができるようにする観点から、研修や職業訓練などを通じて、青少年の仕事に対する能力を高める措置を講じよう努めること。
----------------------	---

3. 特定地方公共団体および職業紹介事業者などが青少年の雇用機会の確保や職場への定着促進のために講じるべき措置

募集情報提供事業者による就職支援サイトの運営	①就職支援サイトで提供する情報はわかりやすいものとする、提供する情報の量を適正なものとする、青少年の主体性を尊重したサービスの提供を行なうことなどについて配慮すること。 ②相談窓口の明確化など、当該事業に係る労働者となろうとする青少年からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備および改善向上に努めること。 ③学生、生徒などを対象とする事業を行なうときは、学業への影響を考慮した適正な事業運営を行なうこと。 ④募集情報提供事業者は、職業安定法に基づく職業紹介事業者等指針（注）第4に基づき、求職者等の個人情報を適切に取り扱うこと。また、募集者等についても同様とすること。 （注）求職者等の個人情報の取扱いについて、①個人情報の収集、保管および使用、②個人情報の適正な管理、③個人情報の保護に関する法律の遵守等にかかる事項を規定している。
青少年雇用情報の提供	①特定地方公共団体および職業紹介事業者は、求人者の申込みを受理する際に、求人者に青少年雇用情報の提供を求めるとともに、すべての青少年雇用情報を提供しよう働きかけ、学校卒業見込者などに対する職業紹介に活用することが望ましいこと。また、特定地方公共団体および職業紹介事業者は、就職支援サイトを運営する場合は、事業主の青少年雇用情報について、可能な限りすべての項目が掲載されるように取り組むこと。 ②募集情報等提供事業者は、自らの運営する就職支援サイトに、事業主の青少年雇用情報について、可能な限りすべての項目が記載されるように取り組むこと。

※新指針で追加された措置は太字

※「若者雇用促進法のあらまし（若者向け）」（厚生労働省）、「若者雇用促進法に基づく『事業主等指針の概要』」（厚生労働省）、および令和3年改正指針本文をもとに、筆者作成

なかわら  
を把握し  
あらた  
企業  
の労働問題  
を得意とする。客観的な視点もあわせて事業の筋  
対立利益との勘案のバランスを大切にし、依頼者の問題解決を目指す。

- 3で示します。
- ③ハラスメント問題への対応
- ②公平・公正な就職機会の提供
- ①募集情報等提供事業者・募集者等における個人情報管理
- 求人サイト・求人情報誌の運営  
業者・募集者等は、職業安定法に基づき職業紹介事業者等指針に基づき、求職者・募集者等の個人情報を適切に取り扱うこととされました。
- （4）内定辞退等勧奨の防止
- 旧指針の内定取消しの防止から  
一步踏み込み、採用内定者に対して自由な意思決定を妨げるような内定辞退の勧奨を行なわないこととされました。指針の概要を図表