

職 発 0129 第 51 号  
平成 28 年 1 月 29 日

経済団体・業界団体の長 殿

厚生労働省職業安定局長  
( 公 印 省 略 )

青少年の雇用の促進等に関する法律の周知について

日頃より若年者雇用行政の推進に御理解、御協力いただき、厚く御礼申し上げます。

第 189 回国会において、勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平成 27 年法律第 72 号。以下「改正法」という。）が、平成 27 年 9 月 11 日に成立しました。

改正法による改正後の青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年法律第 98 号。以下「法」という。別添 1 参照。）は、青少年の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずるものであり、これらの措置については、事業主に加え、職業紹介事業者、募集情報提供事業者等の関係者の皆様に取り組んでいただきたいものとなっております。

法は、平成 27 年 10 月 1 日から施行されていますが、青少年の適職の選択に関する新たな仕組みである求人の不受理及び青少年雇用情報の提供に関する規定は平成 28 年 3 月 1 日から施行することとしており、関係する政省令・告示は平成 28 年 1 月 14 日に公布・告示されました。

つきましては、貴団体におかれましても、下記の点にご留意の上、傘下の会員企業等に対し、法及び指針の内容について御周知下さいますよう御協力をお願い申し上げます。

なお、別添リーフレットにつきましては、厚生労働省ホームページから閲覧可能です。

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000097679.html>)

記

1 目的（法第 1 条）

この法律は、青少年の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、その雇用の促進やキャリア形成等を図ることを通じ、青少年

がその有する能力を有効に発揮することができるようにすること、さらに、青少年の福祉の増進を図るとともに、経済社会の発展に寄与することを目的としています。

なお、法律上、青少年の具体的な定義は設けられておりませんが、現在の青少年を巡る雇用情勢や青少年雇用対策の現状を踏まえ、青少年雇用対策基本方針において、青少年は概ね35歳未満の者としています。ただし、個々の施策・事業の運用状況等に応じて、概ね45歳未満の者についても、その対象とすることを妨げるものではありません。

## 2 基本的理念（法第2条及び第3条）

青少年の雇用に関する国及び地方公共団体の施策、事業主の措置等に係る基本的理念として、青少年は、その意欲及び能力に応じて、充実した職業生活を営むとともに、有為な職業人として健やかに成育するように配慮されるべきであることを定めています。

また、関係者による配慮のみならず、青少年である労働者の自覚と自らの努力が重要であることを明確にしております。なお、「青少年である労働者」には、現に働いている者に限らず、求職者や、いわゆるニート等の青少年も含まれるものです。

## 3 関係者の責務及び連携協力（法第4条及び第6条）

青少年雇用対策の推進に当たっては、事業主の果たす役割が重要ですので、法第4条第1項において、事業主の責務を包括的に定めています。

また、同条第2項において、青少年の就職支援、自立促進、能力開発支援等に携わる者である、学校を含めた職業紹介事業者、募集受託者、就職支援サイトなどインターネット等を活用して労働者の募集に関する情報提供を行う事業者、職業訓練機関、地域若者サポートステーションその他の職業能力開発に係る支援機関等の責務を、新たに定めています。

加えて、法第6条において、関係者相互の連携協力に関する努力義務を明示的に定めています。

## 4 指針の策定（法第7条及び指針）

厚生労働大臣は、法第7条の規定に基づき、青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して、事業主、職業紹介事業者等その他関係者が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省令告示第406号。以下「指針」という。）を平成27年9月30日に告示しています。（別添2参照）

本指針において、労働契約で「固定残業代」と書いていない場合であっても、実態として、割増賃金を定額で支払うこととしている場合には、割増賃金に係る計算方法、基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を明示するよう新たに規定しましたので、適切な明示について取り組んでいただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

## 5 求人不受理の仕組みの創設（法第 11 条）

若者の「使い捨て」が疑われる企業等が社会問題となっており、新卒一括採用の慣行の中で、新規学卒時のトラブルは職業生活に長期的な影響を及ぼすおそれがあります。

そのため、公的機関である公共職業安定所が、就業を継続する上で問題を抱えることが懸念される労働関係法令違反の求人者からの求人を、学校卒業見込者等に対して紹介することがないように、そのような求人者からの学校卒業見込者等であることを条件とした求人（以下「学校卒業見込者等求人」という。）を受理しないことができることとしました。（別添 3 参照）

なお、学校卒業見込者等の就職活動については、公共職業安定所以外に職業紹介事業者を活用することもあるため、指針において、職業紹介事業者については、若者雇用促進法第 11 条に基づき公共職業安定所が不受理とすることができる求人者からの学校卒業見込者等求人は取り扱わないよう取扱職種の種類等の届出を行うことが望ましいとしております。職業紹介事業者におかれましては、このように対応いただく場合には、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）第 32 条の 12 第 1 項等の規定に基づき、別添 4 の例を参考に都道府県労働局に届出を行っていただくとともに、学校卒業見込者等求人を受け付ける際には別添 4 のチェックシートを活用する等により、公共職業安定所が求人不受理とすることができる求人者に該当するか否かを確認の上、該当する場合は当該求人を不受理としていただくこととなります。なお、取扱職種の種類等の届出を行うことなく求人を不受理とした場合には、同法第 5 条の 5 但書に該当する場合を除き同条違反となる点に御留意ください。

## 6 青少年雇用情報の提供（法第 13 条及び第 14 条）

新規学卒者の卒業後 3 年以内の離職率が高いこと、また不本意に非正規の職に就いている青少年の割合が他の年齢に比べて高いことなど、新規学卒時の適職選択が十分に行われず、ミスマッチが生じていることが課題となっています。

そのため、新規学卒者の適職選択の支援とともに、企業が求める人材の円滑な採用に資するよう、学校卒業見込者等の募集又は求人に当たり、労働条件等の明示に加え、職場の就労実態に係る情報が積極的に学校卒業見込者等に提供される環境を整備することで、学校卒業見込者等と企業の双方のマッチングの向上を図ることとしております。

具体的には、

- ① 学校卒業見込者等の募集又は求人を行う者に対して、青少年雇用情報（職場の就労実態に関する情報として法令で定める 12 項目の情報。以下同じ。）の幅広い提供を努力義務
- ② 就職活動中の学生・生徒等から個別に情報提供の求めがあった場合は、青少年雇用情報の 3 類型ごとにそれぞれ 1 つ以上の項目について情報提供が義務付け

られました。(別添5参照)

また、事業主が公共職業安定所又は学校を含む職業紹介事業者に対して学校卒業見込者等求人申し込みをする場合には、当該申し込みを受けた公共職業安定所又は職業紹介事業者についても、情報提供の求めを行うことができることとしています。

なお、指針において、

・事業主は、ホームページ等での公表、会社説明会での提供、求人票への記載等により、全ての項目を情報提供すること

・職業紹介事業者は、求人者に全ての青少年雇用情報の提供を働きかけること

・募集情報提供事業者は、自らの運営する就職支援サイトに、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと 等

が望ましいとされていますので、法の趣旨を踏まえ積極的な情報提供をお願いします。

公共職業安定所では、別添6を活用し、学校卒業見込者等求人受領時に、求人者に対して全ての青少年雇用情報を求めることとしております。職業紹介事業者及び募集情報提供事業者におかれましては、指針に沿った対応を行っていただくとともに、別添6を活用いただき、積極的な情報提供に取り組んでいただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

#### 7 ユースエール認定制度の創設(法第15条から第19条まで)

青少年の採用及び育成に積極的な中小企業と、大企業志向の強い青少年の間でミスマッチが存在していることが課題となっています。

こうした状況を踏まえ、青少年の雇用管理の状況が優良な中小企業の情報発信を後押しすることにより、当該企業が求める人材の円滑な採用を支援するため、一定の基準を満たす中小企業事業主を厚生労働大臣が認定する制度(愛称「ユースエール認定制度」)を新たに創設し、マッチングの向上を図ることとしました。

平成25年度より、同様の趣旨の取組として「若者応援宣言事業」を実施していますが、新たなユースエール認定制度は、青少年の雇用管理の状況について一定の数値基準を定め、当該基準を満たしていることを厚生労働大臣が認定するものです。認定を受けた事業主に対しては、ハローワークによる重点的なマッチング支援や助成金の加算措置を講じておりますので、本制度の積極的な活用をよろしくお願い申し上げます。(別添7参照)

※ 法の条番号は、平成28年3月1日時点のものです。