

背景

- ▶ 青少年の雇用の促進等に関する法律第 4 条及び第 7 条に基づき、「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、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（以下「事業主指針」という。）が定められている。
- ▶ 事業主指針については、基本方針のような**運営期間は設けられておらず**、青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関する事業主等が講ずべき措置について、**随時改正を行っている**。
- ▶ **近年、青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して、問題となった以下の留意事項について、事業主等が講ずべき措置として新たに定めることとする。**

主な改正箇所

募集情報等提供事業者における個人情報管理

募集者等は、その**業務の目的の範囲内で青少年の個人情報**を収集するとともに、その個人情報を収集する際には、**本人から直接収集**し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等**適法かつ公正な手段によらなければならないこと**。

公平・公正な就職機会の提供

自らの内々定と引替えに、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**など青少年の職業選択の自由を妨げる行為や、**青少年の意思に反して就職活動の終了を強要するようなハラスメント的な行為**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わないこと**。

ハラスメント問題への対応

事業主は、**職場におけるパワーハラスメント等の防止のための雇用管理上の措置を講ずること**。その際には、職場におけるパワーハラスメント等に起因する問題に対するその**雇用する青少年の関心と理解を深めるとともに**、当該青少年が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、**研修の実施その他の必要な配慮等に努めること**。

入社辞退等勧奨の防止対策

採用内定によって労働契約が成立したと認められる**新規卒業予定者に入社辞退を勧奨する場合**、被勧奨者の自由な意思決定を妨げる勧奨は、**違法な権利侵害に当たるとされる場合があることに留意すること**。