

青少年の雇用の促進等に関する法律第 11 条に基づく 求人不受理について

1 法律の規定・建議・国会審議等

- ① 若者雇用促進法（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。）））（抜粋）

（求人不受理）

第十一条 公共職業安定所は、求人者が学校（小学校及び幼稚園を除く。）その他厚生労働省令で定める施設の学生又は生徒であって卒業することが見込まれる者その他厚生労働省令で定める者（第十三条及び第十四条において「学校卒業見込者等」という。）であることを条件とした求人（同条において「学校卒業見込者等求人」という。）の申込みをする場合において、その求人者がした労働に関する法律の規定であって政令で定めるものの違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられたとき（厚生労働省令で定める場合に限る。）は、職業安定法第五条の五の規定にかかわらず、その申込みを受理しないことができる。

- ② 建議（平成 27 年 1 月 23 日「若者の雇用対策の充実について」）（抜粋）

II 若者雇用対策の方向性

1 新規学校卒業者等の就職活動からマッチング・定着までの適切かつ効果的な就職支援の在り方について

(3) 公共職業安定所での求人不受理

現在、公共職業安定所は、個別の求人の申込み内容が違法である場合等を除いてすべての求人申込みを受理しなければならないこととされている。

しかし、賃金不払残業等の労働基準関係法令違反が繰り返し認められる求人者もある中、新卒一括採用の慣行の下、就業に関する経験が少ない新規学校卒業者が、こうした求人者からの求人に応募し社会の入り口でトラブルに巻き込まれることは、キャリア形成のスタート地点でのつまずきとなり、長期的な影響が危惧されるところである。

そのため、若者が就業を継続していく上で問題を抱えることとなると判断される賃金不払残業等の労働基準関係法令違反が繰り返し認められる場合や男女雇用機会均等法及び育児介護休業法違反に基づく公表の対象となった場合は、公的な機関としての公共職業安定所においては、当該求人者からの求人申込みを一定期間受理しないことができるとすることが適当である。

なお、求人不受理とする法令違反の対象及び一定期間については、政省令において定め、ルールの透明化を図ることが適当である。

- ③ 勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成 27 年 4 月 16 日 参議院厚生労働委員会）（抜粋）

四、一定の労働関係法令違反の求人者に対する公共職業安定所（ハローワーク）における求人不受理については、学校卒業見込者等求人に限定されることから、法の施行状況を踏まえ、不受理とする求人者の範囲及び不受理の対象となる求人の範囲の拡大を検討すること。また、職業紹介事業者については、ハローワークに準じた取扱いを行うことが望ましいこと及びそのための具体的方法を青少年の雇用の促進等に関する法律第七条の指針（大臣指針）に明記するとともに、その周知徹底を図ること。

（参考）国会審議における主な議論

- 参議院厚生労働委員会（平成 27 年 4 月 16 日）

○ ハローワークにおける求人不受理は、企業単位ではなくて事業所単位というところが大きな課題である。少なくとも、求人が受理されて新卒者等を採用した事業所が同一企業内の求人不受理となった事業所に六か月以内に当該新卒者等を異動させたという場合は、事実上の脱法行為であり認められないことでよいか。

⇒ そのような例は、脱法行為的なものであって、こういう配属は認められない。一方で、求人不受理の対象は事業所単位を基本としているが、新卒者の本社一括採用の実態を踏まえ、本社等が個別の事業所に係る求人申込みを行う場合であって、その事業所が法令違反事業所であると確認ができた場合は、本社等から申し込まれた当該求人についても不受理の対象とする。

○ 職業紹介事業者における求人不受理の取扱いを促すために、大臣指針に、ハローワークに準じた取扱いを行うことが望ましいこと、またそのための具体的な方法を定めて周知をするということを求めたいがいかがか。

⇒ 指針において、労働関係法令違反を繰り返すなどの、若者の継続就労に問題があるような求人者からの求人を取り扱わない旨を届け出ることで、ハローワークに準じた取扱いができることなどを示して、その旨を適切に周知してまいりたい。

○ 求人不受理の要件として、雇用機会均等法なり育児・介護休業法を対象にするのであれば、公表まで至ったケースとするのではなく、できれば勧告、労働局長による勧告でもいいのではないか。

⇒ 求人不受理の対象については、国会でのご審議を踏まえて法案成立後に改めて労政審でご議論いただき、政省令にどう定めていくのかを考えてまいりたい。

➤ 衆議院厚生労働委員会（平成 27 年 9 月 4 日）

○ 求人不受理の対象は、違反を繰り返した場合でなくとも、送検されたようなものも含めるべきではないか。また、社会的影響力の大きい企業が違法な長時間労働を複数の事業所で繰り返したとして全社的な指導を受け、公表されたものについても含めるべきではないか。

⇒ 一定の労働基準関係法令違反で送検をされた場合、違法な長時間労働を繰り返す社会的影響力の大きい企業が是正を指導された段階で公表された場合についても対象に含めることについて検討してまいりたい。

○ 若い人たちを対象とするものだけでなく、一般の人たちに対する求人であっても求人不受理を広げていくべきではないか。

⇒ 一般求人については、まずは現行法の中で、求人票の記載内容が実態と異ならないか、違法性がないかなどを確認しており、それを徹底していくこととしている。

求人不受理を一般求人まで拡大することについては、参議院厚生労働委員会の附帯決議のとおり、検討するという姿勢でまいりたい。

○ ハローワークだけではなく、職業紹介事業者について、ハローワークに準じた取扱いが望ましいとのことであるが、具体的にどのような措置を考えているのか。

⇒ 民間の職業紹介事業者については、届け出によって求人者の範囲を設定できる仕組みがあるので、ハローワークに準じた取り組みについては、届出の仕方等を指針等で規定することにより、民間の職業紹介事業者にも取り組んでいただきたい。

○ （男女雇用機会均等法、育児介護休業法の違反について）労働局長勧告まで対象範囲を拡大する、適用対象がゼロないし数件みたいな意味の無い制度にだけはしない、本当に実効性のある、適用対象もきちんと実在するような制度にすべき。

⇒ 実効性があるために法律以外で何ができるのかの議論を、労政審でしっかりやってもらいたい。

2 政省令等で定める具体的内容（たたき台）

① 対象条項【政令】

（i）労働基準法（昭和 42 年法律第 49 号）の次に掲げる規定

- ・ 第 4 条（男女同一賃金）
- ・ 第 5 条（強制労働の禁止）
- ・ 第 15 条第 1 項及び第 3 項（労働条件の明示）
- ・ 第 24 条、第 37 条第 1 項及び第 4 項（賃金の支払、割増賃金）

- ・ 第 32 条（労働時間）
- ・ 第 34 条、第 35 条第 1 項、第 39 条第 1 項、第 2 項、第 5 項及び第 7 項（休憩、休日、有給休暇）
- ・ 第 56 条第 1 項、第 61 条第 1 項、第 62 条第 1 項及び第 2 項、第 63 条（年少者に係る労働基準）
- ・ 第 64 条の 2 第 1 号、第 64 条の 3 第 1 項、第 65 条、第 66 条、第 67 条第 2 項（妊産婦関係）

(ii) 最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）第 4 条第 1 項の規定（最低賃金の支払い）

(iii) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号。（以下「男女雇用機会均等法」という。））の次に掲げる規定

- ・ 第 5 条、第 6 条（性別を理由とする差別の禁止）
- ・ 第 7 条（性別以外の事由を要件とする措置の禁止）
- ・ 第 9 条第 1 項～第 3 項（結婚、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止）
- ・ 第 11 条第 1 項（セクシュアルハラスメント）
- ・ 第 12 条、第 13 条第 1 項（妊娠中、出産後の健康管理に関する措置）

(iv) 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号。（以下「育児・介護休業法」という。））の次に掲げる規定

- ・ 第 6 条第 1 項（育児休業、介護休業、子の看護休暇及び介護休暇（以下「育児休業等」という。）の申出に応じる義務）
- ・ 第 10 条（第 16 条、第 16 条の 4 及び第 16 条の 7 において準用する場合を含む。）（育児休業等を理由とした不利益取扱いの禁止）
- ・ 第 12 条第 1 項（介護休業の申出に応じる義務）
- ・ 第 16 条の 3 第 1 項（子の看護休暇の申出に応じる義務）
- ・ 第 16 条の 6 第 1 項（介護休暇の申出に応じる義務）
- ・ 第 16 条の 8 第 1 項（所定外労働の制限）
- ・ 第 16 条の 9（所定外労働をしなかったことを理由とした不利益取扱いの禁止）
- ・ 第 17 条第 1 項（第 18 条第 1 項において準用する場合を含む。）（時間外労働の制限）
- ・ 第 18 条の 2（時間外労働をしなかったことを理由とした不利益取扱いの禁止）
- ・ 第 19 条第 1 項（第 20 条第 1 項において準用する場合を含む。）（深夜業の制限）
- ・ 第 20 条の 2（深夜業をしなかったことを理由とした不利益取扱いの禁止）
- ・ 第 23 条（所定労働時間の短縮措置）
- ・ 第 23 条の 2（所定労働時間の短縮措置を理由とした不利益取扱いの禁止）
- ・ 第 26 条（労働者の配置に関する配慮）
- ・ 第 52 条の 4 第 2 項（第 52 条の 5 第 2 項において準用する場合を含む。）（紛争解決援助に係る不利益取扱いの禁止）

② 求人不受理の対象となるケース【省令】

(i) 求人者が①の(i)又は(ii)に掲げる法律の規定に違反した場合であって、次のいずれかに該当することが確認された場合

- 一 違反行為について、新卒求人者の申込み時点で、是正が行われていないこと又は是正された日から6ヶ月を経過していないこと（当該違反行為をした日から過去1年以内に同一の違反行為をしたことがある場合、その他当該違反行為が青少年の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがある場合に限る。）
 - 二 違反行為について送検された場合であって、新卒求人者の申込み時点で、当該送検の日から起算して12ヶ月（※）を経過していないこと、当該違反する行為の是正が行われていないこと又は是正された日から起算して6ヶ月が経過していないこと
- ※ 一に該当することが確認され、求人者不受理となった事案が送検された場合であって、送検前に法違反が是正されている場合については、法違反の是正から送検までの期間（上限6ヶ月）を12ヶ月から減じた期間とする。

(ii) 求人者が①の(iii)に掲げる男女雇用機会均等法の規定に違反し、同法第30条の規定により公表された場合であって、次のいずれかに該当することが確認された場合

- 一 新卒求人者の申込み時点で、是正が行われていないこと又は是正された日から6ヶ月（確認期間）を経過していないこと
- 二 上記確認期間内において、当該違反行為と同一の違反行為を繰り返した場合であって、新卒求人者の申込み時点で、当該同一の違反行為の是正が行われていないこと又は是正された日から6ヶ月を経過していないこと

(iii) 求人者が①の(iv)に掲げる育児・介護休業法の規定に違反し、同法第56条の2の規定により公表された場合であって、次のいずれかに該当することが確認された場合

- 一 新卒求人者の申込み時点で、是正が行われていないこと又は是正された日から6ヶ月（確認期間）を経過していないこと
- 二 上記確認期間内において、当該違反行為と同一の違反行為を繰り返した場合であって、新卒求人者の申込み時点で、当該同一の違反行為の是正が行われていないこと又は是正された日から6ヶ月を経過していないこと

③ 「学校卒業見込者等」の定義【省令】

学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する学校の学生又は生徒であって卒業することが見込まれる者のほかに、次の者を学校卒業見込者等とすること。

- 一 学校教育法第124条に規定する専修学校の生徒であって卒業することが見込まれる者
- 二 職業能力開発促進法第15条の7第1項各号に掲げる施設又は同法第27条第1項に規定する職業能力開発大学の行う職業訓練を受ける者であって修了することが見込まれる者
- 三 次に掲げる者であって、学校教育法第1条に規定する学校の学生又は生徒であって卒業することが見込まれる者並びに一及び二に掲げる者に準ずる者
 - イ 学校又は専修学校を卒業した者
 - ロ 職業能力開発促進法第15条の7第1項各号に掲げる施設又は職業能力開発大学の行う職業訓練を修了した者
- ハ 学校教育法第134条第1項に規定する各種学校に在学する者であって卒業する

- ことが見込まれる者又は卒業した者
- 二 学校若しくは前条第一号に掲げる施設に相当する外国の教育施設に在学する者
であって卒業することが見込まれる者又は卒業した者

ハローワークにおける求人不受理について①

趣旨

新卒一括採用の慣行の中で、新卒時のトラブルは、職業生涯にわたるキャリア形成に大きく影響を及ぼすおそれがある。したがって、公的機関であるハローワークが、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事業所を新卒者に紹介することがないよう、当該事業所の求人を受理しないことができることとしたもの。

対象条項(案)

新卒一括採用という特殊な雇用慣行や心身の発達過程及び家族形成期にあるといった青少年に固有の事情を踏まえ、

1. 過重労働の制限等に関する規定
 2. 仕事と育児等の両立等に関する規定
 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
- として、以下に係る条項違反を、求人不受理の対象とする。

- ✓ 賃金、労働時間等関係
- ✓ 労働条件明示関係
- ✓ 均等関係
- ✓ 両立関係
- ✓ 年少者の労働条件関係

違反の程度と不受理期間(案)

- (1) 過去1年間に2回以上同一条項の違反については是正指導を受けている場合及び法律違反で公表された場合
→法違反が是正されるまでの期間に加え、6ヶ月経過するまでの期間
- (2) 送検により公表された場合
→送検された日から1年経過するまでの期間

ハローワークにおける求人不受理について②

対象条項(案)

(1) 過重労働の制限等に関する規定

若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対する重点監督の結果から、若者の早期離職が多くなっている企業等においては、長時間労働や賃金不払残業が多く見られ、これらの違反は若者の円滑なキャリア形成に支障を来すおそれがある。

このため、

- 賃金の適切な支払いや過重労働を直接規制する規定
- 過重労働を直接的に誘発する強制労働を禁止する規定

を求人不受理の対象条項とする。

【具体的な対象条項】

- ・ 強制労働の禁止（労働基準法第5条）
- ・ 賃金関係（最低賃金、割増賃金等）（労働基準法第24条、第37条、最低賃金法第4条）
- ・ 労働時間（労働基準法第32条）
- ・ 休憩、休日、有給休暇（労働基準法第34条、第35条、第39条）

(2) 仕事と育児等の両立等に関する規定

女性である等性別を理由とした不適切な取扱いがなされる場合や、仕事と育児等の両立が担保されていない場合等は、若者の継続就業が困難であることから、

- 仕事と育児等の両立に関する規定
- 性別を理由とする不適切な取扱いに関する規定

を求人不受理の対象条項とする。

ハローワークにおける求人不受理について③

対象条項(案)

【具体的な対象条項】

- ・ 出産等を理由とする不利益取扱の禁止等（男女雇用機会均等法第9条）
- ・ 妊娠中、出産後の健康管理措置（男女雇用均等法第12条、第13条）
- ・ 育児休業、介護休業等の申出があった場合の義務、不利益取扱いの禁止（育児・介護休業法第6条、第10条、第12条、第16条、第16条の3、第16条の4、第16条の6、第16条の7、第16条の9、第18条、第18条の2、第20条、第20条の2、第52条の4、第52条の5）
- ・ 所定外労働等の制限（育児・介護休業法第16条の8、第17条、第19条、第23条、第23条の2、第26条）
- ・ 妊産婦の坑内業務の制限等（労働基準法64条の2第1号、第64条の3、第65条、第66条、第67条）
- ・ 男女同一賃金の原則（労働基準法第4条）
- ・ 性別を理由とする差別の禁止、セクハラ等（男女雇用均等法第5条、第6条、第7条、第11条）

(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

- ① 新卒採用においては、募集から採用・就業までの期間が長く、募集段階から労働条件に変更が生じやすい。その中で労働契約締結時の労働条件の明示は、就業前の確認機会として重要であり、特に経験が浅い若者にとって就業をめぐるトラブルの未然防止にもつながることから、求人不受理の対象条項とする。
- ② 年少者に対する労働基準上の特別の保護規定については、若者は有為な職業人として健やかに成育するよう配慮されるという法の基本的理念等を踏まえ、求人不受理の対象条項とする。

【具体的な対象条項】

- ・ 労働条件の明示（労働基準法第15条）
- ・ 年少者に係る労働基準（労働基準法第56条、第61条～第63条）

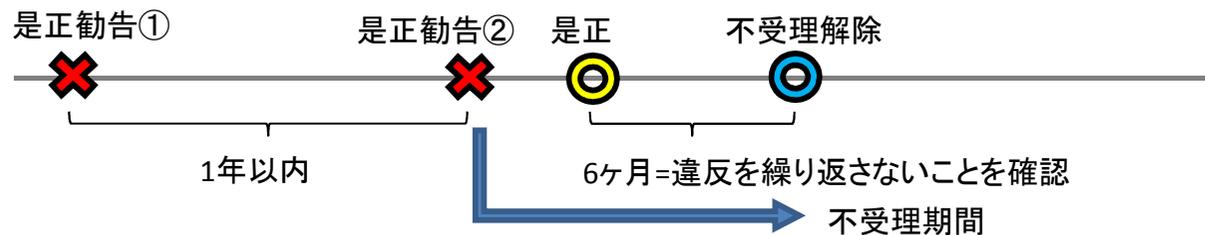
ハローワークにおける求人不受理について④

考えられる違反の程度

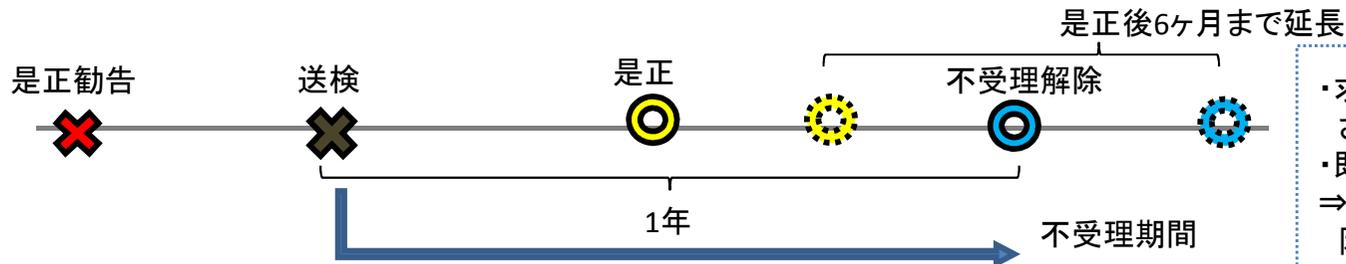
- (1) 労働基準法及び最低賃金法のうち、賃金や労働時間等に関する規定
 - ① 過去1年間に2回以上同一条項の違反について是正指導を受けている場合
 - ② 社会的影響が大きいケースとして公表された場合
 - ③ 対象条項違反により送検され、公表された場合
- (2) 男女雇用機会均等法及び育児介護休業法に関する規定
 - ① 法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合

考えられる不受理期間

- 上記の(1)①、②及び(2)①の場合、法違反が是正されるまでの期間に加え、その後さらに違反を重ねないことを確認する期間として、是正後6ヶ月経過するまでを不受理期間とする。



- (1)③の場合、法違反に関し送検され、公表されたケースについては、送検後1年間は求人を不受理とする。ただし、その時点で是正後6ヶ月を経過していないときは、是正後6ヶ月時点まで不受理期間を延長する。



・求人不受理となった事案について、送検された場合であって、
・既に法違反が是正されている場合
⇒ 法違反の是正から送検までの期間(上限6ヶ月)を12ヶ月から減じた期間とする。

※いずれの場合も、不受理期間経過後に是正状態が維持されていることを確認した上で不受理を解除する。

民間職業紹介事業者における求人不受理について

民間職業紹介事業者における求人の取扱い

職業安定法第32条の12第1項等により、民間職業紹介事業者※は、届出により取り扱う業務の範囲を定めることが可能。

→ 全件受理原則の例外が認められる。

※ 大学等を含む。以下同じ。

ハローワークに準じた取組

大卒者の就職活動については、ハローワーク以外を活用するものが多い状況に鑑み、求人不受理をより実効あるものとするための取組を行う。

→ 若者法に基づく事業主等指針(大臣告示)に以下を規定し、民間職業紹介事業者においてもハローワークに準じた取組を行うよう促す。

〈指針案〉

全件受理の原則及び求職者の就業機会の確保に留意しつつ、民間職業紹介事業者においても、ハローワークが求人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職業安定法第32条の12第1項等による届出を行うことが望ましいこと。

〈届出の例〉

以下に該当する求人者からの求人は取り扱わない。

- ① 若者雇用促進法第11条によりハローワークが求人不受理とすることができる求人者に該当する旨の自己申告があった求人者。
- ② 男女雇用機会均等法及び育児介護休業法違反により公表された求人者。
- ③ 求人不受理の対象条項となる労働基準関係法に違反し、送検・公表された求人者。
- ④ 求人不受理の対象条項となる労働基準関係法に違反し、社会的影響が大きいケースとして公表された求人者。

◎ 実効性確保のため以下の取組を検討。

- ・ 民間職業紹介事業者が求人を受け付ける際に、求人者が不受理要件に該当する者か否かを確認するためのモデル書式の作成・周知