

青少年の雇用の促進等に関する法律第 13 条及び第 14 条に基づく 青少年雇用情報の提供について

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））（抜粋）

（青少年雇用情報の提供）

第十三条 労働者の募集を行う者及び募集受託者は、学校卒業見込者等であることを条件とした労働者の募集（次項において「学校卒業見込者等募集」という。）を行うときは、学校卒業見込者等に対し、青少年の募集及び採用の状況、職業能力の開発及び向上並びに職場への定着の促進に関する取組の実施状況その他の青少年の適職の選択に資するものとして厚生労働省令で定める事項（同項及び次条において「青少年雇用情報」という。）を提供するように努めなければならない。

2 労働者の募集を行う者及び募集受託者は、学校卒業見込者等募集に当たり、当該学校卒業見込者等募集に応じ、又は応じようとする学校卒業見込者等の求めに応じ、青少年雇用情報を提供しなければならない。

第十四条 求人者は、学校卒業見込者等求人者の申込みに当たり、その申込みに係る公共職業安定所又は職業紹介事業者に対し、青少年雇用情報を提供するように努めなければならない。

2 公共職業安定所又は職業紹介事業者が学校卒業見込者等求人者の申込みをした求人者は、その申込みをした公共職業安定所若しくは職業紹介事業者又はこれらの紹介を受け、若しくは受けようとする学校卒業見込者等の求めに応じ、青少年雇用情報を提供しなければならない。

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

(2) マッチングの向上に資する情報提供

② 職場情報の積極的な提供

新規学校卒業者の適職選択とともに企業が求める人材の円滑な採用に資するよう、労働条件に加え職場の就労実態に係る情報が、積極的に提供される環境を整備することが重要である。

具体的には、

(ア) 募集・採用に関する状況

(過去 3 年間の採用者数及び離職者数、平均勤続年数、過去 3 年間の採用者数の男女別人数等)

(イ) 企業における雇用管理に関する状況

(前年度の育児休業、有給休暇、所定外労働時間の実績、管理職の男女比等)

(ウ) 職業能力の開発・向上に関する状況

(導入研修の有無、自己啓発補助制度の有無等)

が、情報として提供されることが有効である。

そのため、当該募集に対する応募者及び応募の検討を行っている新規学校卒業者（以下「応募者等」という。）から求めがあった場合は、(ア)～(ウ)の項目ごとに企業において情報の提供を行う

ものとするとともに、それ以外の者に対しては(ア)～(ウ)の情報の提供に努めるものとすることが適当である。なお、具体的な情報提供の項目については省令において列挙し、その中から、事業主が業種等の事情を勘案して適切と考え選択した項目を提供することが適当である。

また、新規学校卒業者の採用に向けて公共職業安定所や職業紹介事業者に対し求人申込みを行う事業主は、応募者等が公共職業安定所等に当該情報を求めることも想定されることから、公共職業安定所等から求めがあった場合には当該情報を提供す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）

- 一、青少年の募集等を行う事業主に対して積極的な職場情報の提供を促すとともに、職場情報の提供を求めた応募者等に対する事業主による不利益な取扱いを防止するため、事業主に対する指導を徹底すること。また、職業紹介事業者に対しても、求人事業主に職場情報の提供を積極的に求めるよう促すこと。さらに、国及び地方公共団体についても、青少年雇用の主要な担い手であることに鑑み、職場情報の積極的な提供が行われるようにすること。
- 二、事業主に対する職場情報の提供の義務付けについては、情報の提供を求めることができる応募者等の範囲及び情報の提供を求める方法について、青少年の適職の選択に資するとの本法の趣旨が十分に担保されるものとする。また、応募者等が具体的な項目についての情報提供を求めた場合には、特段の事情がない限り、応募者等が求めた情報を提供しよう事業主に促すこと。
- 三、労働者の募集に関する情報を提供する事業者は、青少年の適職の選択に資するよう事業を運営すべきであることに鑑み、労働者の募集に関する情報を提供する事業者に対し、募集を行う事業主に職場情報の積極的な提供を求めること、青少年に提供する情報の内容及び量が適当なものとなるよう配慮すること、青少年からの相談及び苦情に適切に対応すること等を積極的に周知し、指導すること。

④ 「日本再興戦略」改訂2015（平成27年6月30日閣議決定予定）（抜粋）

第一 総論

IV. 改訂戦略の主要施策例

1. 未来投資による生産性革命

(3) 個人の潜在力の徹底的な磨上げ

i) 少子化対策、女性・高齢者等の一層の活躍促進

○企業における情報開示の徹底による長時間労働の是正

- ・長時間労働の是正に向けて、女性活躍推進法案及び若者雇用促進法案が成立した際には、事業主行動計画や職場情報提供スキーム等のプラットフォームを活用し、企業の労働時間の状況等の「見える化」を徹底的に進める。

第二 3つのアクションプラン

一. 日本産業再興プラン

2. 雇用制度改革・人材力の強化

2-1. 失業なき労働移動の実現/マッチング機能の強化/多様な働き方の実現/若者・高齢者等の活躍推進/グローバル化等に対応する人材力の強化

(3) 新たに講ずべき具体的施策

ii) 未来を支える人材力の強化

(働き手自らの主体的なキャリアアップの取組支援)

① 企業における人材育成等の取組の情報提供の促進

若者が、職業生活において自身の能力や個性に向き合い、必要な専門性を磨き、発揮することを可能としていく観点から、若者雇用促進法案の成立後、企業による職場情報（①募集・採用に関する状況、②労働時間等に関する状況、③職業能力の開発・向上に関する状況の類型ごとに労働政策審議会での検討を踏まえ省令で定める項目全般）の積極的な情報提供を促す。

このため、ハローワークに求人を出す企業に対して幅広い職場情報の登録を促すとともに、職業紹介事業者や募集情報提供事業者に対しても企業の職場情報の積極的な提供を促す。さらに、提供される項目内容について、求職者のニーズを踏まえた不断の見直しを図りつつ、各企業の人材育成等の取組に関する職場情報のデータベース化を図り、政府としても企業の人材育成等の取組の「見

える化」を推進する。

② 「セルフ・キャリアドック（仮称）」の導入促進

経済社会環境の変化に先手を打って対応していくための労働市場インフラとして、働き手が自らのキャリアについて主体的に考える習慣を身に付ける環境を整備することが重要である。具体的には、定期的に自身の職務能力を見直し、今後、どのようなキャリアを歩むべきかを確認した上で、身に付けるべき知識・能力・スキルを確認する機会（「セルフ・キャリアドック（仮称）」）を整備する。（略）また、その導入・実施状況をはじめとする職業能力の開発・向上に関する取組について、若者雇用促進法案の成立後、労働政策審議会で検討した上で、その結果を踏まえ、個々の企業に対し、①の取組を通じた積極的な情報提供を促す。

（略）

③ 教育訓練休暇制度・教育訓練短時間勤務制度の導入促進

自社の従業員に対し、職業生活において、必要な知識・能力・スキルを身に付けることができる十分な機会を確保することは、企業の責務である。このため、キャリア形成促進助成金等の活用により、各企業における教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務制度の導入促進を図る。また、これら制度の企業における導入状況をはじめとする職業能力の開発・向上に関する取組について、若者雇用促進法案の成立後、労働政策審議会で検討した上で、その結果を踏まえ、個々の企業に対し、①の取組を通じた積極的な情報提供を促す。

2-2. 女性の活躍推進/外国人材の活用

(3) 新たに講ずべき具体的施策

i) 女性の活躍推進

（長時間労働の是正や柔軟な勤務形態の導入等に向けた企業の取組促進）

⑥ 企業における取組の情報開示の徹底

本年2月に国会に提出した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案及び本年3月に国会に提出した若者雇用促進法案が成立した際には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に規定されている事業主行動計画や、若者雇用促進法に規定されている職場情報提供スキーム、さらには、「女性の活躍・両立支援総合サイト」等のプラットフォームを活用し、各企業の労働時間の状況等の「見える化」を徹底的に進め、労働時間が適切である等の女性が活躍しやすい企業ほど「選ばれる」社会環境を作り出すことにより、企業の取組の加速化を図る。

(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）

- 学生が勇気を振り絞って情報を求めても、必ずしもその情報が得られるとは限らないのであれば、この法律の目的が達せられないのではないか。
- ⇒ 幅広い職場情報の提供を具体化するための取組として、ハローワークに求人を出す企業に対して職場情報の全ての項目を提供するよう働きかけることを、法律に基づく基本方針に盛り込むことを検討するとともに、法律に基づく事業主等指針に、求めがなくてもホームページ等での積極的な情報提供が適当であること、応募する若者達のニーズに応じた項目の情報提供が望ましいこと、情報提供を求めた応募者等に対し不利益な取扱いをしないこと、職業紹介事業者等は積極的な情報提供を促す取組を行うこと等を盛り込んで、企業に働きかけを行うことなどを検討していく必要がある。
- 情報提供の対象者である学校卒業見込者等について、新卒の категорияで応募した卒業後三年以内の第二新卒のような方も含まれるのか。
- ⇒ これまでも、既卒三年まで新卒者向けの求人に応募できるような支援をとということで厚労省から企業に働きかけを行ってきたが、同様の考え方に基づいて、ご指摘の方々についても情報提供の対象として省令で定めてまいりたい。
- 職場情報の提供を促進するためには、プレエントリーの段階で求めがあったものとするなど、新卒者の、情報が欲しいという意思表示を少し幅広く受け止めるということが必要ではないか。
- ⇒ プレエントリーには様々なやり方、形態があって、職場情報の提供の求めに何が該当するのかというのはケース・バイ・ケースであるが、新卒者などが個別の企業に対して具体的に情報提供を依頼し、当該企業が情報提供する新卒者を確認できる場合には、情報提供の求めがあったというふうに判断すべきものとする。
- 職場情報の提供を求めた新卒者等に対して、企業側が選考過程において不利益に取り扱わないことを大臣指針に定めて周知徹底することが、今回の本施策を実効あらしめるための大前提ではないか。

⇒ 指針の中において不利益取扱いをしてはならない旨を定めて、事業主等に対しても周知徹底を強力に行うということを検討する必要がある。

○ ハローワークの求人票には三類型全ての職場情報を企業が記載できる欄を設けるなどして、大手就職情報サイトにもそれが普及していくように是非何らかの工夫を検討していただきたい。

⇒ ハローワークでは、学卒の求人票に、例えば職場情報を求人票に添付して企業が出せるように情報シートのようなものを作って、企業に提出していただくというような取組についても検討してまいりたい。

○ 学校卒業見込者等と事業主との間の青少年雇用情報をめぐるトラブルについて、ハローワークに個別相談に対応する窓口を新たに設ける等の方策を検討していくことも大切ではないか。

⇒ ハローワークに新たに相談窓口を設置し、本人からの相談に対応して、企業に対する事実確認や必要な指導等を実施して適切に対処してまいりたい。

➤ 衆議院厚生労働委員会（平成 27 年 9 月 4 日）

○ ハローワーク以外の求人についても、ハローワークが個人を特定しない形で企業に情報提供を求め、ハローワークから新卒者に提供するような仕組みを検討できないか。

⇒ ご提案も一つの選択肢かと考えており、ハローワークの人員体制も踏まえ、どのような形で実現可能なのかを、施行状況も見つつ検討したい。

○ 情報提供を求めた新卒者への不利益取扱いについて、事業主指針にどのように定めるのか。また、不利益取扱いの事実認定ができなければ、行政指導ができないため実効性が乏しくなる。事実認定はできるのか。

⇒ 不利益な取扱いの定義づけは難しい問題。例示を示すなど不利益取扱いのストライクゾーンをできるだけ具体的に示し、事実認定の一助にしたい。

2 省令で定める具体的内容（たたき台）

① 青少年雇用情報の具体的内容

(i) 募集及び採用の状況に関する事項

- 一 過去3年間の新卒採用者数及びそのうちの離職者数
- 二 過去3年間の男女別の新卒採用者数
- 三 その雇用する労働者の平均継続勤務年数

(ii) 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況に関する事項

- 一 その雇用する労働者に対する研修の有無及びその内容
- 二 その雇用する労働者の自己啓発のための必要な援助の有無及びその内容
- 三 その雇用する労働者に対するキャリア・コンサルティングの機会を付与する制度の有無及びその内容
- 四 新たに雇い入れた新卒者等からの相談に応じ、及び必要な助言等を行う者を当該新卒者等に割り当てる制度の有無
- 五 その雇用する労働者に対する職業に必要な知識及び技能に関する検定に係る制度の有無及びその内容

(iii) 職場への定着の促進に関する取組の実施状況に関する事項

- 一 その雇用する労働者の前事業年度における1ヶ月当たりの平均所定外労働時間
- 二 その雇用する労働者が前事業年度において取得した有給休暇の平均日数
- 三 育児休業の取得の状況として、次に掲げる事項
 - イ その雇用する男性労働者であって前事業年度に配偶者が出産したものの数及び当該年度に育児休業をしたものの数

- ロ その雇用する女性労働者であって前事業年度に出産したものの数及び当該年度に育児休業をしたものの数
- 四 役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合

② 情報提供の求めの方法

(i) 法第13条第2項に規定する場合（直接募集又は委託募集の場合）

新卒者等は、次に掲げる事項について、書面を交付する方法又は電子メールを送信する方法等により募集者等に対して明示することにより求めを行う。

- 一 氏名及び住所又は電子メールアドレス
- 二 学校等の名称及び在学年又は卒業の年月
- 三 青少年雇用情報の提供を希望する旨

(ii) 法第14条第2項に規定する場合（公共職業安定所又は職業紹介事業者に求人申込みを行う場合）

次に掲げる者は、それぞれ次に定める事項について、書面を交付する方法又は電子メールを送信する方法等により求人者に対して明示することにより求めを行う。

- 一 新卒求人の申込みを受けた公共職業安定所又は職業紹介事業者 (i) の三に掲げる事項
- 二 新卒者等 (i) の一から三までに掲げる事項

③ 情報提供の方法

(i) 法第13条第1項及び第14条第1項に規定する場合（努力義務規定）

インターネットを利用する方法又は書面を交付する方法等により行う。

(ii) 法第13条第2項及び第14条第2項に規定する場合（「求め」があった場合の提供義務規定）

①の(i)一から三までに掲げる事項、同(ii)一から四までに掲げる事項、同(iii)一から四までに掲げる事項のうちそれぞれ一以上の事項について、書面を交付する方法又は電子メールを送信する方法等により行う。

職場情報の積極的な提供について

趣旨

新卒段階でのマッチングの向上を図るため、労働条件の的確な表示に加え、職場の就労実態に係る情報を提供することで、新規学校卒業者と企業双方が、より正確に互いを理解し合える環境を作る。

- 学生等からの求めがなくともホームページ等における幅広い情報提供を努力義務として課す
- 学生等から求めがあった場合には、3類型ごとに1つ以上の項目の情報提供を義務付ける

(国会審議における主な議論)

- ハローワークに求人を出す企業に対して職場情報の全ての項目を提供するよう働きかける(基本方針)
- 求めがなくてもHP等での積極的な情報提供が適当であること、応募する若者たちのニーズに応じた項目の情報提供が望ましいこと、情報提供を求めた応募者等に対し不利益な取扱をしないこと、職業紹介事業者等は積極的な情報提供を促す取組を行うこと等を企業に働きかける(指針)

情報提供の主体と対象者・求めの方法

主 体: 新規学校卒業(予定)者の募集を行う事業主

※ 求人提出時や募集受付時に加え、採用を目的として企業情報などを学生に広く発信している場合を含む

対 象 者: 当該求人への応募者 又は 応募の検討を行っている者(新卒者扱いの既卒者を含む)

求めの方法: 一定の事項(氏名、連絡先、所属学校名、在籍又は卒業の別)を示した上で、企業に対し、情報提供を求めることが必要としてはどうか

情報提供項目(案)

①募集・採用に関する状況

過去3年間の新卒採用者数・離職者数、平均勤続年数、過去3年間の新卒採用者数の男女別人数 等

②企業における雇用管理に関する状況

前年度の月平均所定外労働時間の実績、前年度の有休の平均取得日数、前年度の育休取得対象者数・取得者数(男女別)、役員及び管理的地位にある者に占める女性割合 等

③職業能力の開発・向上に関する状況

研修の有無及び内容、自己啓発支援の有無及び内容、メンター制度の有無、キャリア・コンサルティング制度の有無及び内容、社内検定等の制度の有無及び内容 等

職場情報の求めの方法について

求めの方法

一定の事項(氏名、連絡先、所属学校名、在籍又は卒業の別)を示した上で、企業に対し、情報提供を求めることが必要

- 参議院厚生労働委員会 附帯決議
- 二 (略)情報の提供を求めることができる応募者等の範囲及び情報の提供を求める方法について、青少年の適職の選択に資するとの本法の趣旨が十分に担保されるものとする。

具体的な求めの流れ

①企業に求める場合:本人情報と職場情報の提供希望を伝えることにより求める

- 企業は、メール、書面又はホームページに掲載している箇所を教示する方法で情報提供
 - ※ 就職情報サイト経由で行われる、いわゆるプレエントリーは求めに該当するとはどうか。

②ハローワーク・職業紹介事業者(大学等を含む)を利用する場合(これらの機関が受け付けた求人に限る):

求職者は、求人企業に直接求めるほか、ハローワーク・職業紹介事業者(大学等を含む)による求めを通じて職場情報を入手する

- ハローワークでは、求人票に職場情報記載欄を設け、あらかじめ全ての項目について求人者に情報提供を求め、求人情報提供端末で公開する予定。 ※ 求人票改訂までは職場情報提供シートに職場情報を記載
- 職業紹介事業者(大学を含む)においても、求人者に対し、積極的な職場情報の提供を求める
 - ✓ 求人票を受け付ける際、求人者に積極的な職場情報の提供を働きかけることを事業主等指針に定める。
 - ✓ ハローワークと同様に、職場情報シートを活用することを推奨する。
 - ※ 情報提供事業者に対しても積極的な情報提供を促すことを事業主等指針に定めるとともに、職場情報シートの活用を推奨する。
 - ※ 高卒求人については、ハローワークで受け付けた求人を高校に提供している。

職場情報の提供項目について

職場情報として盛り込む項目について

(ア)募集・採用に関する状況、(イ)企業における雇用管理に関する状況、(ウ)職業能力の開発・向上に関する状況の3分類について、以下のような情報提供項目を規定することが考えられる。

分類	情報提供項目(案)
(ア)募集・採用に関する状況	過去3年間の新卒採用者数・離職者数
	過去3年間の新卒採用者数の男女別人数
	平均勤続年数
(イ)企業における雇用管理に関する状況	前年度の月平均所定外労働時間の実績
	前年度の有給休暇の平均取得日数
	前年度の育児休業取得対象者数・取得者数(男女別)
	役員及び管理的地位にある者に占める女性割合
(ウ)職業能力の開発・向上に関する状況	研修の有無及び内容
	自己啓発支援の有無及び内容(※教育訓練休暇制度等に係る情報を含む。)
	メンター制度の有無
	キャリア・コンサルティング制度の有無及び内容(※セルフ・キャリアドック(仮称)に係る情報を含む。)
	社内検定等の制度の有無及び内容

- 職場情報は、企業単位の実態を示すこととしてはどうか。
- 新卒者等から具体的な項目についての情報提供を求めた場合には、特段の事情がない限り、求めた情報を提供することが望ましい。

情報提供に係る不利益取扱いへの対応について

問題意識

- 採用選考で不利益な取扱いを受けるのではないかと懸念し、企業に情報提供を求められないのではないか。

課題

- ◎ 法の趣旨を踏まえれば、情報提供を求めたことによる不利益取扱いは認められない。
- 課題としては、
 - ✓ 何が不利益取扱いに当たるのかが明らかでないとな具体的な対応がとれない。
 - ✓ 何をもって不利益な取扱いが行われたと判断するかが難しい。

考えられる対応

- 情報提供の求めを行った応募者等に対して、採用選考過程において不利益な取扱いを行ってはならない旨を事業主等指針に定め、周知徹底する。
- 法の周知リーフレットにおいて、不利益取扱い等の例を示しつつ、企業・応募者等双方における理解を深める。
- ハローワークに窓口を設け、不利益取扱いを含め情報提供に係る相談に対応する。