

**雇用保険法等の一部を改正する
法律の施行に伴う関係政令の
整備等に関する政令案要綱(青
少年の雇用の促進等に関する法
律第十一条の労働に関する法
律の規定等を定める政令の一部
改正部分)についての関係資料**

雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備等に関する政令案
(青少年の雇用の促進等に関する法律第 11 条の労働に関する法律の規定等を定める政令の一部改正)

1. 趣旨

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）第 11 条の規定により、公共職業安定所は、求人者が学校卒業見込者等求人の申込みをする場合において、労働に関する法律の規定であって、青少年の雇用の促進等に関する法律第 11 条の労働に関する法律の規定等を定める政令（平成 28 年政令第 4 号。以下「政令」という。）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は、一定期間、その申込みを受理しないことができるとされている。

新卒一括採用という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、以下の規定を求人不受理の対象条項としている。

- 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

雇用保険法等の一部を改正する法律（平成 28 年法律第 17 号。以下「改正法」という。）により、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。）及び育児休業、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。）が改正され、新たな義務規定が設けられたことに伴い、政令について求人不受理の対象条項を追加し、規定の整備を行うこととする。

2. 政令に追加する求人不受理の対象条項及び追加理由（案）

別紙のとおり

3. 施行期日

平成 29 年 1 月 1 日

(別紙) 政令に追加する求人不受理の対象条項及び追加理由 (案)

追加する求人不受理の対象条項	追加理由
<p><u>男女雇用機会均等法第 11 条の 2 第 1 項</u> 事業主は、女性労働者が妊娠、出産したこと等を理由として、当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない旨の規定</p>	<p>現行、女性労働者が妊娠、出産したこと等を理由とした事業主による不利益取扱いの禁止を定めた男女雇用機会均等法第 9 条は、上記 1 ②に該当することから、求人不受理の対象条項としている。同法第 11 条の 2 も、上記 1 ②に該当することとして、求人不受理の対象条項に追加する。</p>
<p><u>育児・介護休業法第 16 条の 9 第 1 項において準用する第 16 条の 8 第 1 項</u> 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、当該対象家族を介護するために請求した場合、所定労働時間を超えて労働させてはならない旨の規定</p>	<p>現行、労働者が 3 歳に満たない子を養育するために請求した場合、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならないことを定めた育児・介護休業法第 16 条の 8 は、上記 1 ②に該当することから、求人不受理の対象条項としている。同法第 16 条の 9 も、上記 1 ②に該当することとして、求人不受理の対象条項に追加する。</p>
<p><u>育児・介護休業法第 25 条</u> 事業主は、労働者が育児休業、介護休業等の両立支援制度を利用したこと等を理由として、当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない旨の規定</p>	<p>現行、労働者が育児休業の申出をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いの禁止を定めた育児・介護休業法第 10 条は、上記 1 ②に該当することから、求人不受理の対象条項としている。同法第 25 条も、上記 1 ②に該当することとして、求人不受理の対象条項に追加する。</p>
<p><u>労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）第 47 条の 3 で読み替えて適用する育児・介護休業法の規定</u></p>	<p>現行、労働者派遣法により、男女雇用機会均等法の不利益取扱いの禁止、就業環境を害する行為の防止に関する雇用管理上の措置義務等の規定について、派遣先事業主に適用する場合も、上記 1 ②に該当することから、求人不受理の対象としている。</p> <p>改正法により、労働者派遣法上に育児・介護休業法の特例を新設し、派遣労働者の派遣先における就業に関し、不利益取扱いの禁止及び就業環境を害する行為の防止に関する雇用管理上の措置義務について、派遣先事業主にも適用することとされた。</p> <p>これに伴い、育児・介護休業法の各規定について、労働者派遣法第 47 条の 3 により、派遣先事業主に適用する場合も、上記 1 ②に該当することとして、求人不受理の対象とする。</p> <p><対象となる育児・介護休業法の規定></p> <p>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。）、第 16 条の 10、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2、第 25 条</p>

適職選択のための取組促進～ハローワークにおける求人不受理～

- ・若者の「使い捨て」が疑われる企業等が社会問題化
 - 新卒時のトラブルは、職業生活にわたる段階的な職業能力の形成に大きく影響を及ぼすおそれ。
 - 一定の労働関係法令違反を繰り返す事業所を新卒者に紹介しないよう対応。

不受理となるケース

(1) 労働基準法及び最低賃金法に関する規定

- ① 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 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
- 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

＜基本となる不受理期間＞

法違反が是正されるまで
+ 是正後6カ月経過するまで

送検された日から1年経過するまで
(是正後6カ月経過するまで延長)

法違反が是正されるまで
+ 是正後6カ月経過するまで

不受理となる違反

○新卒一括採用という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が求人不受理の対象。

- ✓ 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

対象条項

【具体的な対象条項】

※下線は今回追加する対象条項

(1) 過重労働の制限等に関する規定

- ・ 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条第1項及び第4項、最低賃金法第4条第1項）
- ・ 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1項、第39条第1項、第2項、第5項及び第7項）

(2) 仕事と育児等の両立等に関する規定

- ・ 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条第1項、第2項及び第3項、第11条の2第1項）
- ・ 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条第1項）
- ・ 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等（育児・介護休業法第6条第1項、第10条、第12条第1項、第16条、第16条の3第1項、第16条の4、第16条の6第1項、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第25条、第52条の4第2項、第52条の5第2項）
- ・ 所定外労働等の制限（育児・介護休業法第16条の8第1項、第16条の9第1項、第17条第1項、第18条第1項、第19条第1項、第20条第1項、第23条第1項、第2項及び第3項、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1項、第65条、第66条、第67条第2項）
- ・ 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条第1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（労働基準法第15条第1項及び第3項）
- ・ 年少者に係る労働基準（労働基準法第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）

※労働基準法の規定については、労働者派遣法第44条（第4項を除く。）の規定により適用する場合を含む。

※男女雇用機会均等法の規定については、労働者派遣法第47条の2の規定により適用する場合を含む。

※育児・介護休業法の規定については、労働者派遣法第47条の3の規定により適用する場合も含む。

若者雇用促進法 (「青少年の雇用の促進等に関する法律」)

若者の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、若者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「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」が、平成27年9月18日に公布され、同年10月1日から順次施行されている。

若者雇用促進法の主な内容

① 職場情報の積極的な提供(平成28年3月1日施行)

新卒段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、若者雇用促進法において、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供する仕組みを創設した。

※職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、以下の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務としている。

➢ 提供する情報：(ア)募集・採用に関する状況、(イ)職業能力の開発・向上に関する状況、(ウ)企業における雇用管理に関する状況

② ハローワークにおける求人不受理(平成28年3月1日施行)

ハローワークにおいて、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けない仕組みを創設した。

➢ 不受理の対象： ○労働基準法と最低賃金法に関する規定について、
(1)1年間に2回以上同一条項の違反について是正勧告を受けている場合
(2)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
(3)対象条項違反により送検され、公表された場合
○男女雇用機会均等法と育児介護休業法に関する規定について
(1)法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合

※職業紹介事業者においても、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が若者雇用促進法に基づく事業主等指針によって定められた。

③ ユースエール認定制度(平成27年10月1日施行)

若者雇用促進法において、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業について、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度を創設した。

➢ メリット：ハローワーク等によるマッチング支援、助成金の優遇措置、日本政策金融公庫による低利融資などを受けることができる

➢ 認定基準：・若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下
・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)について公表している



等 <認定マーク>