

2023 年日本政府年次報告
「職業安定組織の構成に関する条約」 (第 88 号)
(2015 年 6 月 1 日～2023 年 5 月 31 日)

1. 質問 (a) について

- ・ 本条約の条項の実施に関係がある主要な法令の追加及び主要な法令の改正
 前回までの報告中、

「雇用対策法 (1966 年法律第 132 号)

雇用対策法施行令 (1966 年政令第 262 号)

雇用対策法施行規則 (1966 年労働省令第 23 号)」

を

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律 (1966 年法律第 132 号)

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行令 (1966 年政令第 262 号)

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則 (1966 年労働省令第 23 号)」

に改める。

前回までの報告に以下の事項を追加する。また各法令の写しを別添 2～6 として添付する。

青少年の雇用の促進等に関する法律 (1970 年法律第 98 号)

青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則 (2015 年厚生労働省令第 155 号)

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律 (令和 2 年法律第 54 号)

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行令 (令和 2 年政令第 187 号)

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則 (令和 2 年厚生労働省令第 125 号)

〔第 1 条〕

前回までの報告中、職業安定法第 1 条の引用箇所を同法の改正に伴い以下のように改める。

「この法律は、雇用対策法と相まって、公共に奉仕する公共職業安定所その他の職業安定機関が関係行政庁又は関係団体の協力を得て職業紹介事業等を行うこと、職業安定機関以外の者の行う職業紹介事業等が労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整に果たすべ

き役割にかんがみその適正な運営を確保すること等により、各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与え、及び産業に必要な労働力を充足し、もって職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする」を

「この法律は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律と相まって、公共に奉仕する公共職業安定所その他の職業安定機関が関係行政庁又は関係団体の協力を得て職業紹介事業等を行うこと、職業安定機関以外の者の行う職業紹介事業等が労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整に果たすべき役割に鑑みその適正な運営を確保すること等により、各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与え、及び産業に必要な労働力を充足し、もって職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする」に改める。

前回までの報告中

「４ 政府以外の者の行う職業紹介、労働者の募集、労働者供給事業等を労働者及び公共の利益を増進するように、指導監督すること。」を

「４ 政府以外の者の行う職業紹介、労働者の募集、募集情報等提供事業、労働者供給事業又は労働者派遣法第二条第三号に規定する労働者派遣事業及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律第二条第十項に規定する建設業務労働者就業機会確保事業等を労働者及び公共の利益を増進するように、指導監督すること。」に改める。

〔第４条及び第５条〕

○労働政策審議会

前回までの報告に、以下の事項を追記する。

「2015年度

- ・ 青少年の雇用対策を推進するための関係法律の整備等に関する法律案要綱について
- ・ 雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱及び雇用保険法施行規則第110条の3第1項第1号への規定に基づき厚生労働大臣が定める者の一部を改正する告示案要綱について
- ・ 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について

2016年度

- ・ 雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱について
- ・ 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等の一部を改正する法律の施行等について
- ・ 勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（青少年の雇用の促進等に関する法律関係）の施行等について
- ・ 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・ 地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律案（職業安定法及び雇用対策法関係部分）要綱について

2017年度

- ・雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令案要綱について
- ・職業安定法施行規則等の一部を改正する省令案要綱について
- ・雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱について

2018年度

- ・雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱について
- ・駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の一部を改正する法律案要綱について
- ・雇用対策法施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進のための指針について

2019年度

- ・労働施策基本方針について
- ・高年齢等職業安定対策基本方針の一部改正について
- ・働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置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
- ・働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令案要綱等について
- ・雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針の一部を改正する告示案要綱について
- ・雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について

2020年度

- ・雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱について
- ・労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・雇用対策法施行規則の一部を改正する省令の一部を改正する省令案要綱について
- ・職業安定法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令案要綱について
- ・高年齢者等職業安定対策基本方針の一部改正について
- ・高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱等について
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令案要綱等について

- ・雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・厚生労働省関係地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律施行規則案要綱について
- ・労働保険の保険料の徴収等に関する法律の規定に基づき雇用保険率を変更する告示案要綱について
- ・「雇用保険法第十八条第四項に規定する自動変更対象額を変更する件及び雇用保険法第十八条第一項及び第二項の規定に基づき同条第四項に規定する自動変更対象額を変更する件の一部を改正する告示」及び「雇用保険法第十九条第一項第一号に規定する控除額を変更する件の一部を改正する件及び雇用保険法第六十一条第一項第二号に規定する支給限度額を変更する件等の一部を改正する告示」案要綱について

2021年度

- ・新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律案要綱について
- ・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及び雇用保険法の一部を改正する法律案要綱について
- ・新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行令案要綱について
- ・雇用保険法施行令の一部を改正する政令案要綱について
- ・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施行令の一部を改正する政令案要綱について
- ・雇用保険法施行規則及び社会保険労務士法施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱等について
- ・労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・港湾労働法施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・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施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令
- ・押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案要綱について
- ・雇用保険法第18条第1項及び第2項の規定に基づき同条第4項に規定する自動変更対象額を変更する件の一部を改正する件、雇用保険法第61条第1項第2号に規定する支給限度額を変更する件及び雇用保険法第61条第7項の規定に基づき同条第1項第2号に規定する支給限度額を変更する件について

- ・ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律の規定に基づき雇用保険率を変更する件について
- ・ 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針の一部を改正する件について
- ・ 厚生労働省関係地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律施行規則案要綱について

2022年度

- ・ 雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱について
- ・ 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及び雇用保険法の一部を改正する法律の施行に伴う職業安定法施行令案要綱について
- ・ 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・ 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に関する政令案要綱について
- ・ 新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・ 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・ 雇用保険法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令案要綱について
- ・ 雇用保険法施行規則及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・ 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施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・ 職業安定法施行規則等の一部を改正する省令案要綱について
- ・ 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施行規則等の一部を改正する省令案要綱について

2023年度

- ・ 駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の一部を改正する法律案要綱について
- ・ 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に関する政令案要綱について
- ・ 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・ 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・ 新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・ 雇用保険法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整

備に関する省令について

- ・ 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報取り扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針及び青少年雇用対策基本方針の一部を改正する告示案要綱について
- ・ 林業労働力の確保の促進に関する基本方針について

○労働政策審議会職業安定分科会

前回までの報告に、以下の事項を追記する。

「2015年度

- ・ 青少年の雇用対策を推進するための関係法律の整備等に関する法律案要綱について
- ・ 雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱及び雇用保険法施行規則第110条の3第1項第1号への規定に基づき厚生労働大臣が定める者の一部を改正する告示案要綱について
- ・ 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・

2016年度

- ・ 雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱について
- ・ 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等の一部を改正する法律の施行等について
- ・ 勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（青少年の雇用の促進等に関する法律関係）の施行等について
- ・ 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・ 地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律案（職業安定法及び雇用対策法関係部分）要綱について

2017年度

- ・ 雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令案要綱について
- ・ 職業安定法施行規則等の一部を改正する省令案要綱について
- ・ 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱について

2018年度

- ・ 雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱について
- ・ 駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の一部を改正する法律案要綱について
- ・ 雇用対策法施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・ 雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について

- ・年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進のための指針について

2019年度

- ・労働施策基本方針について
- ・高年齢等職業安定対策基本方針の一部改正について
- ・働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置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
- ・働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令案要綱等について
- ・雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針の一部を改正する告示案要綱について
- ・雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等 に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について

2020年度

- ・雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱について
- ・労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・雇用対策法施行規則の一部を改正する省令の一部を改正する省令案要綱について
- ・職業安定法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令案要綱について
- ・高年齢者等職業安定対策基本方針の一部改正について
- ・高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱等について
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令案要綱等について
- ・雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・厚生労働省関係省令地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律施行規則案要綱について
- ・雇用対策法施行規則の一部を改正する省令の一部を改正する省令案要綱について
- ・労働保険の保険料の徴収等に関する法律の規定に基づき雇用保険率を変更する告示案要綱について
- ・「雇用保険法第十八条第四項に規定する自動変更対象額を変更する件及び雇用保険法第十八条第一項及び第二項の規定に基づき 同条第四項に規定する自動変更対象額を変更する件の一部を改正する告示」、「雇用保険法第十九条第一項第一号に規定する控除額を変更する件の一部を改正する件及び雇用保険法第六十一条第一項第二号に規定する支給限度額を変更する件等の一部を改正する告示」案要綱について

2021年度

- ・新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険 法の臨時特例等に関する法律案要綱について
- ・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及び雇用保険法の一部を改正する法律案要綱について
- ・新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行令案要綱について
- ・雇用保険法施行令の一部を改正する政令案要綱について
- ・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施行令の一部を改正する政令案要綱について
- ・雇用保険法施行規則及び社会保険労務士法施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱等について
- ・労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・港湾労働法施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・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施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案要綱について
- ・雇用保険法第18条第1項及び第2項の規定に基づき同条第4項に規定する自動変更対象額を変更する件の一部を改正する件、雇用保険法第61条第1項第2号に規定する支給限度額を変更する件及び雇用保険法第61条第7項の規定に基づき同条第1項第2号に規定する支給限度額を変更する件について
- ・労働保険の保険料の徴収等に関する法律の規定に基づき雇用保険率を変更する件について
- ・職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針の一部を改正する件について
- ・厚生労働省関係地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律施行規則案要綱について

2022年度

- ・雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱について

- ・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及び雇用保険法の一部を改正する法律の施行に伴う職業安定法施行令案要綱について
- ・雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・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に関する政令案要綱について
- ・新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・雇用保険法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令案要綱について
- ・雇用保険法施行規則及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・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施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・職業安定法施行規則等の一部を改正する省令案要綱について
- ・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施行規則等の一部を改正する省令案要綱について

2023年度

- ・駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の一部を改正する法律案要綱について
- ・障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令案要綱について
- ・雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱（雇用調整助成金の特例措置関係）について
- ・新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱（令和5年度の雇用関係助成金等）について
- ・職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・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施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則等の一部を改正する省令案要綱について
- ・障害者雇用対策基本方針、障害者活躍推進計画作成指針の改正について」

○労働政策審議会障害者雇用分科会

前回までの報告に、以下の事項を追記する。

「2015年度

- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・ 改正障害者雇用促進法に基づく障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務の施行準備状況について

2016年度

- ・ 国家戦略特別区域法の一部を改正する法律案要綱（障害者の雇用の促進等に関する法律の特例関係）について
- ・ 厚生労働省関係国家戦略特別区域法施行規則の一部を改正する省令案要綱（障害者の雇用の促進等に関する法律の特例関係）について
- ・ 障害者雇用制度及び支援策の現状等について

2017年度

- ・ 障害者雇用率について
- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・ 障害者雇用対策基本方針の改正について
- ・ 障害者雇用対策基本方針の策定について

2018年度

- ・ 障害者雇用対策の政策目標について
- ・ 国の行政機関等における平成29年6月1日現在の障害者の任免状況の再点検結果について
- ・ 今後の障害者雇用対策の在り方について
- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案要綱について
- ・ 「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づく対策の更なる充実・強化について

2019年度

- ・ 改正障害者雇用促進法の施行に向けた検討について
- ・ 特例給付金の支給要件等について
- ・ 障害者雇用対策の政策目標について
- ・ 中小事業主の認定基準について
- ・ 障害者雇用対策基本方針の改正について
- ・ 障害者活躍推進計画作成指針について
- ・ 在外公館に勤務する外務公務員の取扱いについて
- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する政令案要綱について
- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第十六条の二第三項の規定に基づき厚生労働大臣が定める特例給付金の額等を定める件案要綱について
- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十条の二第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者介助等助成金の額等を定める件及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十条の四第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める

重度障害者等通勤対策助成金の額等を定める件の一部を改正する告示案要綱について

- ・ 障害者雇用率の0.1%引上げの時期について

2020年度

- ・ 障害者雇用率の0.1%引上げの時期について
- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令の一部を改正する政令案要綱について
- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十条の二第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者介助等助成金の額等を定める件及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十条の四第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める重度障害者等通勤対策助成金の額等を定める件の一部を改正する告示案要綱について
- ・ プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に関する実態調査について
- ・ 障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究について
- ・ 障害者雇用率制度・納付金制度等について
- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について
- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十条の二第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者介助等助成金の額等を定める件の一部を改正する件案要綱について
- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十条の二の三第四項の規定に基づき厚生労働大臣が定める職場適応援助者助成金の額等案要綱について
- ・ 除外率制度の対象業種における障害者雇用に関する実態調査について
- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式の一部を改正する件案要綱について
- ・ 精神障害者である短時間労働者の雇用の実態調査～雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として～について

2021年度

- ・ 週20時間未満の就労を希望する障害者に関する調査～就労継続支援事業所における実態調査～について
- ・ 障害者雇用率制度・納付金制度等について
- ・ 地方公共団体における障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務に関する実態調査（報告）について
- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式の一部を改正する件案要綱について
- ・ 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書について
- ・ 関係団体からのヒアリングについて
- ・ 職業安定法施行規則等の一部を改正する省令案要綱について

- ・ 障害者雇用と福祉の連携の促進について
- ・ 中小企業における障害者雇用の促進について
- ・ 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保について

2022年度

- ・ 障害者雇用納付金制度、障害者雇用率制度の在り方について
- ・ 雇用の質の向上、除外率制度に関する対応について
- ・ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案（障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正関係）要綱について
- ・ 障害者雇用率について
- ・ 障害者雇用対策基本方針の改正について
- ・ 精神障害者の算定特例の延長について
- ・ 法改正に伴う令和5年度施行分の省令・告示案について
- ・ 障害者活躍推進計画作成指針の改正について
- ・ 障害者雇用調整金・報奨金の支給調整について
- ・ 特定短時間労働者の雇用率算定について
- ・ 新設助成金の設定及び既存助成金の拡充について
- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則等の一部を改正する省令案要綱について」

〔第6条〕

① (a) の (i) について

前回までの報告のうち、以下を削除する。

「2006年4月から、全国12箇所にもマザーズハローワークを設置し、再就職を希望する子育て女性等に対して就職支援を行っている。

具体的には、子ども連れでも来所しやすい体制を整備するとともに、求職活動の準備が整い、すぐにでも再就職を希望する方に対し、担当者制の職業相談や、地方公共団体等との連携により、保育サービス等の子育て情報の提供や仕事と子育ての両立支援に取り組む企業の情報等を提供するなど、再就職に向けた総合的な支援を行っている。また、仕事と子育ての両立がしやすい求人を確保するため、求人開拓の際に、事業主に対し、年齢制限の緩和や柔軟な就業時間の設定などの助言・指導等を行っている。さらに、2007年4月からは、マザーズハローワーク未設置県の主要な公共職業安定所にマザーズサロンを全国36箇所設置し、さらに、2008年4月以降、マザーズハローワーク事業未実施の地域のうち多数の利用者が見込まれる地域の公共職業安定所にマザーズコーナーを順次設置（115箇所）し、同様のサービスを展開している。」

前回までの報告中

「2006年4月から、全国にマザーズハローワーク（21箇所（2015年4月末現在））を設置し、再就職を希望する子育て女性等に対して就職支援を行っている。

具体的には、子ども連れでも来所しやすい体制を整備するとともに、求職活動の準備が整い、すぐにでも再就職を希望する方に対し、担当者制の職業相談や、地方公共団体等との連携により、保育サービス等の子育て情報の提供や仕事と子育ての両立支援に取り組む企業の情報等を提供するなど、再就職に向けた総合的な支援を行っている。また、仕事と子育ての両立がしやすい求人を確保するため、求人開拓の際に、事業主に対し、年齢制限の緩和や柔軟な就業時間の設定などの助言・指導等を行っている。さらに、２００７年４月からは、マザーズハローワーク未設置県の主要な公共職業安定所にマザーズサロンを全国３６箇所設置し、さらに、２００８年４月以降、マザーズハローワーク事業未実施の地域のうち多数の利用者が見込まれる地域の公共職業安定所にマザーズコーナーを順次設置（１６０箇所（２０１５年４月末現在））し、同様のサービスを展開している。

なお、２０１２年４月に、マザーズサロンの呼称の見直しを行い、全てマザーズコーナーとして事業を実施している。

・ ２００３年１月から、「就職支援プログラム事業」を開始し、雇用保険受給者のうち特に早期の再就職の意欲が高い者であって、支援の必要性が高い求職者に対し、就職支援ナビゲーター（早期再就職支援分）を配置して、担当者制による求職者の個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援を実施している。）」

を以下の通り改める。

「２００６年４月から、全国１２箇所にマザーズハローワークを設置しており、再就職を希望する子育て女性等に対して就職支援を行っている。

具体的には、子ども連れでも来所しやすい体制を整備するとともに、求職活動の準備が整い、すぐにでも再就職を希望する方に対し、担当者制の職業相談や、地方公共団体等との連携による子育て情報の提供など、再就職に向けた総合的な支援を行っている。

また、２００７年４月からは、マザーズハローワーク未設置県の主要な公共職業安定所にマザーズサロンを設置して同様のサービスを展開している。

２００８年４月からは、マザーズハローワーク及びマザーズサロンが設置されていない地域であって地域の中核的な都市の公共職業安定所にマザーズコーナーを設置してマザーズハローワーク及びマザーズサロンと同様のサービスを展開している。

なお、２０１２年４月からは、マザーズサロンをマザーズハローワーク又はマザーズコーナーへ移行させ、同様のサービスを展開しつつ、更なるサービスの充実に努めているところである。」

前回までの報告中、

「・ ２００７年６月に、若者の募集、採用方法の改善等による雇用機会の確保、募集・採用に係る年齢制限の禁止の義務化、外国人労働者の適正な雇用管理の推進等を内容とした雇用対策法の改正を行った。ハローワーク等において事業主指導等を強力に実施し、改正内容の徹底を図ることとした。」

を、

「・ ２０１５年１０月に、青少年の雇用の促進等に関する法律に基づき、事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講じるべき措置、事業主が青少年の職場への定着促進のために講じるべき措置、特定地方公共団体及び職業紹介事業者等が青少年の雇用機会の確保及び職場への定着促進のために講じるべき措置を定めた事業主等指

針を策定した。」
に改める。
なお、事業主等指針の写しを別添7として添付する。

② (b) について

前回までの報告中

「・ 国際環境の影響を受ける労働者の雇用の安定を引き続き図っていくため、2003年4月に、「駐留軍関係離職者等臨時措置法（1958年法律第158号）」と「国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法（1977年法律第94号）」の有効期限を5年延長する改正を行った。」

を削除し、

「・ 国際環境の影響を受ける労働者の雇用の安定を引き続き図っていくため、2008年4月に、「駐留軍関係離職者等臨時措置法（1958年法律第158号）」と「国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法（1977年法律第94号）」の有効期限を5年延長する改正を行った。」を

「・ 国際環境の影響を受ける労働者の雇用の安定を引き続き図っていくため、1998年4月、2003年4月、2008年4月、2013年5月、2018年4月及び2023年3月に、「駐留軍関係離職者等臨時措置法（1958年法律第158号）」と「国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法（1977年法律第94号）」の有効期限を5年延長する改正を行った。」

に改める。

③ (d) について

前回までの報告中

「・ 「駐留軍関係離職者等臨時措置法」と「国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する特別措置法」の法の有効期限を5年延長する一部改正を1993年に行った。」

及び「・ 1998年に、「駐留軍関係離職者等臨時措置法（1958年法律第158号）」と「国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法（1977年法律第94号）」の有効期限を5年延長する一部改正を行った。」

を削除し、

「・ 国際環境の影響を受ける労働者の雇用の安定を引き続き図っていくため、2008年4月に、「駐留軍関係離職者等臨時措置法（1958年法律第158号）」と「国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法（1977年法律第94号）」の有効期限を5年延長する改正を行った。」を

「・ 国際環境の影響を受ける労働者の雇用の安定を引き続き図っていくため、1993年、1998年、2003年4月、2008年4月、2013年5月、2018年4月及び2023年3月に、「駐留軍関係離職者等臨時措置法（1958年法律第158号）」と「国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法（1977年法律第94号）」の有効期限を5年延長する改正を行った。」

8号)」と「国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法（１９７７年法律第９４号）」の有効期限を５年延長する改正を行った。」

に改める。

また、前回までの報告に以下の事項を追加する。

- ・ ２０１６年に雇用保険法を改正し、失業等給付に係る雇用保険料率の引下げ、介護休業給付の給付率の引上げ、６５歳以上の方への雇用保険の適用対象の拡大等を行った。
- ・ ２０１７年に雇用保険法を改正し、失業等給付に係る雇用保険料率の引下げ、基本手当の拡充、育児休業給付の支給期間の延長、専門実践教育訓練給付の給付率の引上げ等を行った。
- ・ ２０２０年に雇用保険法を改正し、高年齢雇用継続給付の給付率の見直し、複数の事業主に雇用される６５歳以上の労働者に対する雇用保険の適用、育児休業給付の位置づけの見直しと経理の明確化、２年間に限った雇用保険料率の引下げ等を行った。
- ・ ２０２０年に、新型コロナウイルス感染症等の影響により事業主が休業させ、休業手当を受けることができない労働者に関する新たな給付制度の創設、基本手当の給付日数の延長の特例及び雇用保険の安定的な財政運営の確保を図るための法律を制定した。
- ・ ２０２１年に、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設等を内容とする育児介護休業法の改正にあわせ、育児休業給付についても所要の規定の整備を実施した。
- ・ ２０２２年に雇用保険法を改正し、新型コロナウイルス感染症による雇用への影響等に対応し、雇用の安定と就業の促進を図るため、失業等給付に係る暫定措置の継続等、雇用保険財政の現状を踏まえ、激変緩和のための暫定的な雇用保険料率を定めるとともに、雇用情勢や雇用保険財政に応じた機動的な国庫負担の仕組みの導入、雇用保険臨時特例法による国庫負担の特例の暫定措置の継続等の措置を講じた。

〔第７条〕

① (a) について

前回までの報告中、

「看護・介護労働者を確保するため、一旦離職した看護有資格者（潜在看護師）や介護の仕事に興味を持つ主婦等を積極的に活用するため、１９９２年から保健医療・福祉施設職員確保の拠点となる公共職業安定所を「福祉重点公共職業安定所」として指定し、いわゆる潜在福祉マンパワーの就職を重点的に促進していた。２００９年４月から、全国の主要な公共職業安定所に「福祉人材コーナー」を設置し、福祉分野での労働力のマッチング体制及び機能の更なる強化により、福祉分野（介護・医療・保育）の人材確保を図ることとしたところである。「福祉人材コーナー」では、他の公共職業安定所や関係機関との連携による潜在有資格者等の掘り起こしや、きめ細かな職業相談、職業紹介、求人者に対する求人充足に向けての助言、指導等を実施している。」

の下に

「福祉人材コーナー」は、２０１８年から建設、警備、運輸業など福祉分野以外も含めた人材確保支援の総合専門窓口として「人材確保対策コーナー」に移行している。」を追加する。

〔第２条〕、〔第３条〕、〔第８条〕、〔第９条〕、〔第１０条〕及び〔第１１条〕
前回までの報告に追記すべき事項はない。

２．質問（ｂ）について

○ ２０１５年条約勧告適用専門家委員会のオブザベーションについて

（ｉ）職業紹介サービスの雇用促進への寄与

①公共職業紹介サービスが行う活動の影響と効果

前回報告したとおり、国による公共職業安定所による全国ネットワークの職業紹介、地方自治体による無料職業紹介事業を含む独自の各種の雇用対策等により、外部労働市場全体のマッチング機能を強化している。

その結果、例えば２０２２年においては、公共職業安定機関（公共職業安定所、公共職業安定所出張所及び公共職業安定所分室）における職業紹介件数は２，８１９，７５２件、就職件数は６５２，４３１件である。公共職業安定機関におけるより詳細な求人、求職者数、紹介件数及び就職件数については、別添１のとおり。

② 公共職業紹介機関と民間職業紹介機関の間の相乗効果の確保

公共職業安定所と民間人材ビジネスについては、排他的な関係ではなく、例えば全国に展開され豊富な求人情報を持つ公共職業安定所（ハローワーク）が掲載している求人情報を民間人材ビジネスに広く提供するなどの取組のほか、ハローワークで民間人材ビジネス事業者の情報を提供などの取組を行っている。

③ 公共職業安定所の設置数、受理した求職申込数、通知された求人数及び安定所紹介による就職成立数に関する情報

・ ２０２３年５月３１日現在の公共職業安定機関の数は次のとおりである。

公共職業安定所	４３６所（うち２所は、日雇労働職業紹介専門）
公共職業安定所出張所	９５所（うち４所は、日雇労働職業紹介専門）
公共職業安定所分室	１３所

・ 求人、求職者数、紹介件数及び就職件数については、別添１のとおり。

（ii）審議会等における社会的パートナーの関与

・ 労働政策審議会職業安定分科会においては、公・労・使各７名で組織されており、以下について審議を行っている。

- ・ 政府が行う職業紹介及び職業指導に関すること
- ・ 高年齢者の雇用の確保、再就職の促進、就業の機会の確保に関すること
- ・ 地域雇用開発、失業対策その他雇用機会の確保に関すること
- ・ 政府が管掌する雇用保険事業に関すること
- ・ 民間等の労働力需給制度に関すること

・ 報告期間中における各審議会の主な活動状況は 1. 質問（a）〔第 4 条及び第 5 条〕を参照されたい。

3. 質問（c）について

- ・ 公共職業安定機関の数については、2.（i）③に記載のとおり。
- ・ 求人、求職者数、紹介件数及び就職件数については、別添 1 のとおり。

4. 質問（d）について

本報告書の写しを送付した代表的労使団体は以下のとおり。

（使用者団体）一般社団法人 日本経済団体連合会

（労働者団体）日本労働組合総連合会

5. 質問（e）について

労働者団体及び使用者団体から意見は受け取っていない。

		パートを除く一般			
年	月	新規求人数	新規求職 申込件数	紹介件数	就職件数
		(人)	(件)	(件)	(件)
2015	6	514791	333586	601798	104939
2015	7	550674	320505	564122	99757
2015	8	492758	295716	494246	87016
2015	9	522549	305732	522310	95514
2015	10	572935	329884	556413	99860
2015	11	490245	275273	474742	89518
2015	12	472750	266148	403149	80679
2016	1	583607	343747	486693	76034
2016	2	568498	353967	611318	96658
2016	3	535539	357357	624055	122343
2016	4	531119	380002	531679	103843
2016	5	503452	310049	498619	94726
2016	6	538620	303917	529293	97121
2016	7	536397	281718	469301	86913
2016	8	531861	289066	462063	85440
2016	9	562852	292261	484707	92007
2016	10	566063	289370	467777	90423
2016	11	529959	265038	437285	85505
2016	12	510369	244295	355743	75706
2017	1	599803	334889	448925	73031
2017	2	589069	320703	509506	89669
2017	3	572583	339736	550983	114586
2017	4	551844	354409	460614	96941
2017	5	541335	295667	446639	91234
2017	6	578416	283756	463084	91875
2017	7	557935	264293	410680	82328
2017	8	570341	276009	411999	80897
2017	9	602056	273837	425536	87036
2017	10	605893	275104	417520	88284
2017	11	562182	249927	382337	80571

2017	12	562558	232201	316500	72961
2018	1	615272	305705	387341	67873
2018	2	599996	291929	439137	81682
2018	3	592856	311333	471082	104929
2018	4	576562	338330	405228	91953
2018	5	579273	284347	398189	88303
2018	6	583829	252530	379604	82226
2018	7	578433	253342	359466	78133
2018	8	591706	258974	353537	74770
2018	9	566799	230982	328496	73477
2018	10	633767	277486	384472	83564
2018	11	579818	240255	341934	76004
2018	12	532727	213943	262058	66078
2019	1	633270	297218	347047	62950
2019	2	611793	277951	395741	76671
2019	3	562093	283016	409437	93815
2019	4	574600	322842	362520	83383
2019	5	559008	262954	340852	76858
2019	6	556428	243064	342678	73996
2019	7	590218	263795	362634	75222
2019	8	554712	233967	310369	65364
2019	9	553841	244013	333939	71595
2019	10	603599	253981	342716	75260
2019	11	537988	223893	306119	65959
2019	12	532926	219170	260703	60690
2020	1	520836	290383	276377	52635
2020	2	519480	257475	315383	61672
2020	3	495921	276086	339388	79074
2020	4	404859	305577	245862	59659
2020	5	391604	235595	217936	45676
2020	6	458923	280462	305000	55770
2020	7	423292	257522	296318	55288
2020	8	403875	225852	264179	50130
2020	9	467728	237286	294686	55790

2020	10	477621	256601	310233	59884
2020	11	424178	212287	273296	53721
2020	12	450162	209285	242910	50422
2021	1	478968	262946	277168	46220
2021	2	456112	257350	322224	55284
2021	3	497844	293484	366880	76703
2021	4	466065	318087	319175	64697
2021	5	424232	219265	259241	54670
2021	6	498735	238828	292095	59298
2021	7	474767	232725	253391	53320
2021	8	451498	230718	244699	50746
2021	9	508773	235279	258576	56150
2021	10	526173	246637	261396	55959
2021	11	482435	228263	250039	55155
2021	12	507659	209749	213705	50036
2022	1	544725	274426	257834	46921
2022	2	501635	246820	265288	53780
2022	3	539846	280162	291591	70442
2022	4	518714	304515	252262	59306
2022	5	487891	247707	236571	55586
2022	6	548188	243461	253334	58387
2022	7	529872	222321	219353	51613
2022	8	510454	232102	221304	50967
2022	9	550195	228793	226690	54102
2022	10	559523	227663	216189	53705
2022	11	516833	212040	206925	51399
2022	12	523569	195211	172411	46223
2023	1	555953	262643	221246	42931

（注１）ハローワークでの取扱件数をもとに集計

（注２）上記の数値は、原数値である。

（注３）パートタイムとは、１週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の１週間の所定労働時間に比し短いものをいう。

（注４）上記の数値は、新規学卒者及び新規学卒者求人を除いたものである。

昭和四十五年法律第九十八号

青少年の雇用の促進等に関する法律

目次

- 第一章 総則（第一条―第七条）
- 第二章 青少年雇用対策基本方針（第八条）
- 第三章 青少年の適職の選択に関する措置
 - 第一節 公共職業安定所による職業指導等（第九条―第十二条）
 - 第二節 労働者の募集を行う者等が講ずべき措置（第十三条・第十四条）
 - 第三節 基準に適合する事業主の認定等（第十五条―第十九条）
- 第四章 青少年の職業能力の開発及び向上に関する措置（第二十条―第二十二条）
- 第五章 職業生活における自立促進のための措置（第二十三条―第二十五条）
- 第六章 雑則（第二十六条―第三十四条）
- 第七章 罰則（第三十五条―第三十九条）

附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、青少年について、適性並びに技能及び知識の程度にふさわしい職業（以下「適職」という。）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、雇用の促進等を図ることを通じて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し、もって福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

（基本的理念）

第二条 全て青少年は、将来の経済及び社会を担う者であることに鑑み、青少年が、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育成するように配慮されるものとする。

第三条 青少年である労働者は、将来の経済及び社会を担う者としての自覚を持ち、自ら進んで有為な職業人として育成するように努めなければならない。

（事業主等の責務）

第四条 事業主は、青少年について、その有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善、職業の選択に資する情報の提供並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を講ずることにより、雇用機会の確保及び職場への定着を図り、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努めなければならない。

2 特定地方公共団体（職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第四条第九項に規定する特定地方公共団体をいう。以下同じ。）並びに職業紹介事業者（同条第十項に規定する職業紹介事業者をいう。第十四条において同じ。）、募集受託者（同法第三十九条に規定する募集受託者をいう。第十三条において同じ。）、同法第四条第六項に規定する募集情報等提供を業として行う者並びに青少年の職業能力の開発及び向上の支援を業として行う者（以下「職業紹介事業者等」という。）は、青少年の雇用機会の確保及び職場への定着が図られるよう、相談に応じ、及び必要な助言その他の措置を適切に行うように努めなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第五条 国は、青少年について、適職の選択を可能とする環境の整備、職業能力の開発及び向上その他福祉の増進を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進するように努めなければならない。

2 地方公共団体は、前項の国の施策と相まって、地域の実情に応じ、適職の選択を可能とする環境の整備、職業能力の開発及び向上その他青少年の福祉の増進を図るために必要な施策を推進するように努めなければならない。

（関係者相互の連携及び協力）

第六条 国、地方公共団体（特定地方公共団体を含む。）、事業主、職業紹介事業者等、教育機関その他の関係者は、第二条及び第三条の基本的理念にのっとり、青少年の福祉の増進を図るために必要な施策が効果的に実施されるよう、相互に連携を図りながら協力するように努めなければならない。

（指針）

第七条 厚生労働大臣は、第四条及び前条に定める事項についての必要な措置に関し、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に必要な指針を定め、これを公表するものとする。

第二章 青少年雇用対策基本方針

第八条 厚生労働大臣は、青少年の福祉の増進を図るため、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に関する施策の基本となるべき方針（以下この条及び第三十条において「青少年雇用対策基本方針」という。）を定めるものとする。

2 青少年雇用対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

- 一 青少年の職業生活の動向に関する事項
- 二 青少年について適職の選択を可能とする環境の整備並びに職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項
- 三 前二号に掲げるもののほか、青少年の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

3 青少年雇用対策基本方針は、青少年の労働条件、意識並びに地域別、産業別及び企業規模別の就業状況等を考慮して定められなければならない。

4 厚生労働大臣は、青少年雇用対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

5 厚生労働大臣は、青少年雇用対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

6 前二項の規定は、青少年雇用対策基本方針の変更について準用する。

第三章 青少年の適職の選択に関する措置

第一節 公共職業安定所による職業指導等

（職業指導等）

第九条 公共職業安定所は、青少年が適職を選択することを可能とするため、青少年その他関係者に対して雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、職業経験がないこと、学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校（以下「学校」という。）を退学したこと、不安定な就業を繰り返していることその他青少年の状況に応じた職業指導及び職業紹介を行う等必要な措置を講ずるものとする。

第十条 公共職業安定所は、青少年が職業に適應することを容易にするため、その就職後においても、青少年その他関係者に対して、相談に応じ、及び必要な指導を行うものとする。

第十一条 削除

(国と地方公共団体の連携)

第十二条 国及び地方公共団体は、青少年が希望する地域において適職を選択することを可能とするため、相互に連携を図りつつ、地域における青少年の希望を踏まえた求人に関する情報の収集及び提供その他必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

第二節 労働者の募集を行う者等が講ずべき措置

(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（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（以下この条及び次条において「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（同項及び同条において「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、学校卒業見込者等であることを条件とした求人（次項において「学校卒業見込者等求人」という。）の申込みに当たり、その申込みに係る公共職業安定所、特定地方公共団体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、特定地方公共団体又は職業紹介事業者が学校卒業見込者等求人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、特定地方公共団体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。

第三節 基準に適合する事業主の認定等

(基準に適合する事業主の認定)

第十五条 厚生労働大臣は、事業主（常時雇用する労働者の数が三百人以下のものに限る。）からの申請に基づき、当該事業主について、青少年の募集及び採用の方法の改善、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に関し、その実施状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(表示等)

第十六条 前条の認定を受けた事業主（次条及び第十八条において「認定事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第十七条 厚生労働大臣は、認定事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十五条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十五条に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第十五条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十八条 承認中小事業主団体の構成員である認定事業主が、当該承認中小事業主団体をして青少年の募集及び採用を担当する者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である認定事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であつて厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で認定事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である認定事業主に対して青少年の募集及び採用を担当する者の募集についての相談及び援助を行うものであつて、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなつたと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第十八条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者をいう。同項」とあるのは「青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第十八条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者をいう。次項」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十九条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

第四章 青少年の職業能力の開発及び向上に関する措置

(職業能力の開発及び向上に関する啓発活動等)

第二十条 国、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、青少年がその職業能力の開発及び向上を図ることを促進するため、青少年その他関係者に対して、職業能力の開発及び向上に関する啓発活動を行う等必要な措置を講ずるように努めなければならない。

(職業訓練等の措置)

第二十一条 国は、青少年の職業能力の開発及び向上を図るため、地方公共団体その他の関係者と連携し、青少年に対して、職業訓練の推進、職業能力検定の活用の促進、職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第三十条の三に規定するキャリアコンサルタントによる相談の機会の付与、同法第十五条の四第一項に規定する職務経歴等記録書の普及の促進その他必要な措置を総合的かつ効果的に講ずるように努めなければならない。

(職業訓練又は教育を受ける青少年に対する配慮)

第二十二条 事業主は、その雇用する青少年が職業能力開発促進法第二十七条第一項に規定する準則訓練又は学校教育法第四条第一項に規定する高等学校（中等教育学校の後期課程を含む。）の定時制の課程若しくは通信制の課程等で行う教育を受ける場合は、当該青少年が職業訓練又は教育を受けるために必要な時間を確保することができるような配慮をするように努めなければならない。

第五章 職業生活における自立促進のための措置

(職業生活における自立の促進)

第二十三条 国は、就業、修学及び職業訓練の受講のいずれもしていない青少年であって、職業生活を円滑に営む上での困難を有するもの（次条及び第二十五条において「無業青少年」という。）に対し、その特性に応じた適職の選択その他の職業生活に関する相談の機会の提供、職業生活における自立を支援するための施設の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

第二十四条 地方公共団体は、前条の国の措置と相まって、地域の実情に応じ、無業青少年の職業生活における自立を促進するために必要な措置を講ずるように努めなければならない。

(求人者等に対する指導及び援助)

第二十五条 公共職業安定所は、無業青少年に適職を紹介するため必要があるときは、求人者に対して、職業経験その他の求人の条件について指導するものとする。

2 公共職業安定所は、無業青少年を雇用し、又は雇用しようとする者に対して、配置その他の無業青少年の雇用に関する事項について、必要な助言その他の援助を行うことができる。

第六章 雑則

(労働に関する法令に関する知識の付与)

第二十六条 国は、学校と協力して、その学生又は生徒に対し、職業生活において必要な労働に関する法令に関する知識を付与するように努めなければならない。

(事業主等に対する援助)

第二十七条 国は、青少年の福祉の増進を図るため、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に対して、必要な助言、指導その他の援助を行うように努めなければならない。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十八条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主、職業紹介事業者等、求人者及び労働者の募集を行う者に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(相談及び援助)

第二十九条 公共職業安定所は、この法律に定める事項について、青少年の相談に応じ、及び必要な助言その他の援助を行うことができる。

(調査等)

第三十条 厚生労働大臣は、青少年雇用対策基本方針を定めるについて必要な調査を実施するものとする。

2 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

(権限の委任)

第三十一条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

2 前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に委任することができる。

(厚生労働省令への委任)

第三十二条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のために必要な手続その他の事項は、厚生労働省令で定める。

(船員に関する特例)

第三十三条 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第四条第二項中「特定地方公共団体（職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第四条第九項に規定する特定地方公共団体をいう。以下同じ。）並びに職業紹介事業者（同条第十項に規定する職業紹介事業者）」とあるのは「無料船員職業紹介事業者（船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第四項に規定する無料船員職業紹介事業者）」と、「第三十九条」とあるのは「第四十四条第二項」と、「同法第四条第六項に規定する募集情報等提供」とあるのは「労働者の募集に関する情報を提供すること」と、「職業紹介事業者等」とあるのは「無料船員職業紹介事業者等」と、第六条中「（特定地方公共団体を含む。）、事業主、職業紹介事業者等」とあるのは「、事業主、無料船員職業紹介事業者等」と、第七条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、「特定地方公共団体、職業紹介事業者等」とあるのは「無料船員職業紹介事業者等」と、第八条第一項中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、同条第四項（同条第六項において準用する場合を含む。）中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、同条第五項（同条第六項において準用する場合を含む。）中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第九条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局（運輸監理部を含む。以下同じ。）」と、第十条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、第十三条第一項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第十四条中「公共職業安定所、特定地方公共団体」とあるのは「地方運輸局」と、「職業紹介事業者」とあるのは「無料船員職業紹介事業者」と、第二十五条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、第二十七条中「特定地方公共団体、職業紹介事業者等」とあるのは「無料船員職業紹介事業者等」と、第二十八条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、「職業紹介事業者等」とあるのは「無料船員職業紹介事業者等」と、第二十九条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、第三十条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第三十一条第一項中

「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、前条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」とする。

（適用除外）

第三十四条 第四条第一項、第六条、第七条、第十五条から第十九条まで、第二十二條、第二十七條及び第二十八條の規定は、国家公務員及び地方公務員に関しては、適用しない。

第七章 罰則

第三十五条 第十八条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十八条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十八条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十八条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十六条第二項の規定に違反した者
- 二 第十八条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十八条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十八条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、前三条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十九条 第二十八條の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則

この法律は、公布の日から施行する。

附 則（昭和五三年五月八日法律第四〇号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、昭和五十三年十月一日から施行する。

附 則（昭和五八年一二月二日法律第七八号）

1 この法律（第一条を除く。）は、昭和五十九年七月一日から施行する。

2 この法律の施行の日の前日において法律の規定により置かれている機関等で、この法律の施行の日以後は国家行政組織法又はこの法律による改正後の関係法律の規定に基づく政令（以下「関係政令」という。）の規定により置かれることとなるものに関し必要となる経過措置その他この法律の施行に伴う関係政令の制定又は改廃に関し必要となる経過措置は、政令で定めることができる。

附 則（昭和六〇年六月八日法律第五六号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、昭和六十年十月一日から施行する。

附 則（平成三年五月二一日法律第七九号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

附 則（平成一〇年六月一二日法律第一〇一号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成十一年四月一日から施行する。

附 則（平成一一年三月三一日法律第二〇号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、附則第十二条から第四十九条までの規定は、公布の日から起算して九月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

附 則（平成一一年一二月二二日法律第一六〇号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第九百九十五条（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。）
- 、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日

附 則（平成一四年一二月一三日法律第一七〇号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、附則第六条から第九条まで及び第十一条から第三十四条までの規定については、平成十六年三月一日から施行する。

附 則（平成一九年四月二三日法律第三〇号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

（政令への委任）

第四百三十三條 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則（平成二〇年五月二日法律第二六号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十年十月一日から施行する。

（処分等に関する経過措置）

第二条 この法律による改正前の法律（これに基づく命令を含む。以下この条において「旧法令」という。）の規定により次の表の中欄に掲げる従前の国の機関（以下この条において「旧機関」という。）がした認可、指定その他の処分又は通知その他の行為は、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、この法律による改正後の法律（これに基づく命令を含む。以下この条において「新法令」とい

う。)の相当規定に基づいて、同表の下欄に掲げる相当の国等の機関（以下この条において「新機関」という。）がした認可、指定その他の処分又は通知その他の行為とみなす。

一	国土交通大臣（第一条の規定による改正前の国土交通省設置法（以下「旧設置法」という。）第四条第二十一号から第二十三号までに掲げる事務に係る場合に限る。）	観光庁長官
二	航空・鉄道事故調査委員会	運輸安全委員会
三	海難審判庁	海難審判所
四	船員中央労働委員会（旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限る。）	中央労働委員会
五	船員中央労働委員会（旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務に係る場合に限る。）	交通政策審議会
六	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限る。）	中央労働委員会又は都道府県労働委員会
七	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務のうち個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律及び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に係る事務に係る場合に限る。）	地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）
八	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務に係る場合（七の項に掲げる場合を除く。）に限る。）	地方運輸局に置かれる政令で定める審議会
九	地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）（旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限る。）	厚生労働大臣又は都道府県知事

2 旧法令の規定により旧機関に対してされている申請、届出、申立てその他の行為は、附則第四条の規定によりなお従前の例によることとされるものを除き、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、新法令の相当規定に基づいて、新機関に対してされた申請、届出、申立てその他の行為とみなす。

3 旧法令の規定により旧機関に対して届出その他の手続をしなければならないとされている事項で、この法律の施行の日前にその手続がされていないものについては、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、これを、新法令の相当規定により新機関に対してその手続をしなければならないとされた事項について、その手続がされていないものとみなして、当該相当規定を適用する。

（政令への委任）

第七条 附則第二条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第九条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の実施状況を勘案し、必要があると認めるときは、運輸の安全の一層の確保を図る等の観点から運輸安全委員会の機能の拡充等について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則（平成二三年四月二七日法律第二六号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十三年十月一日から施行する。

附 則（平成二三年八月三〇日法律第一〇五号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

（政令への委任）

第八十二条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

附 則（平成二七年九月一八日法律第七二号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十七年十月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 附則第三条、第四条及び第十九条の規定 公布の日

二 第二条の規定 平成二十八年三月一日

三 第三条の規定、第四条中職業安定法第二十六条第三項の改正規定及び同法第三十三条の二の改正規定（「(昭和四十四年法律第六十四号)」を削る部分に限る。）、第五条の規定（職業能力開発促進法の目次の改正規定（「第十五条の五」を「第十五条の六」に、「第十五条の六」を「第十五条の七」に改める部分に限る。）、同法第三条の二の次に一条を加える改正規定、同法第九条、第十条の二第二項第一号、第十五条の二第一項第八号及び第十五条の三の改正規定、同法第十五条の七に一項を加える改正規定、同法第十五条の七を同法第十五条の八とし、同法第十五条の六を同法第十五条の七とする改正規定、同法第三章第二節中第十五条の五を第十五条の六とし、第十五条の四を第十五条の五とする改正規定、同法第十五条の三の次に一条を加える改正規定、同法第十六条第四項の改正規定、同法第二十七条第五項の改正規定（「第十五条の六第二項」を「第十五条の七第二項」に改める部分に限る。）並びに同法第九十六条の改正規定を除く。）並びに附則第五条、第六条及び第九条の規定 平成二十八年四月一日

（検討）

第二条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

（準備行為）

第三条 第一条の規定による改正後の青少年の雇用の促進等に関する法律第十二条の認定を受けようとする者は、この法律の施行前においても、その申請を行うことができる。

（罰則に関する経過措置）

第十八条 この法律（附則第一条第二号及び第三号に掲げる規定にあつては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第十九条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

附 則（平成二八年五月二〇日法律第四七号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 第六条、第八条及び第十四条の規定並びに附則第三条、第十三条、第二十四条から第二十六条まで、第二十九条から第三十一条まで、第三十三条、第三十五条及び第四十八条の規定 公布の日から起算して三月を経過した日
(青少年の雇用の促進等に関する法律の一部改正に伴う経過措置)

第二十五条 附則第一条第二号に掲げる規定の施行の日前にされた前条の規定による改正前の青少年の雇用の促進等に関する法律第十四条第二項の規定による求めは、同日以後における前条の規定による改正後の青少年の雇用の促進等に関する法律第十四条第二項の規定の適用については、同項の規定による求めとみなす。

附 則 (平成二十九年三月三十一日法律第一四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二 及び三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定(「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。)、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第百八十二号)第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条(次号に掲げる規定を除く。))の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)第三十八条第三項の改正規定(「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。)、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号)第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条(次号に掲げる規定を除く。))の規定 平成三十年一月一日

五 第五条の規定並びに附則第十八条中青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和四十五年法律第九十八号)第十一条の改正規定及び第三十三条の改正規定(「第五条の五」を「第五条の五第一項」に改める部分に限る。)、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律第三十条第一項の表第五条の五の項の改正規定並びに附則第三十三条中外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律(平成二十八年法律第八十九号)第二十七条第二項の改正規定(「、第三十二条の十三」を「、第五条の五第一項第三号、第三十二条の十三」に改める部分に限る。)) 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

(罰則に関する経過措置)

第三十四条 この法律(附則第一条第四号に掲げる規定にあつては、当該規定)の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (令和四年三月三十一日法律第一二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、令和四年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定 公布の日

二 略

三 第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定(第一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定(「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。))、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。)並びに第三条の規定(職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。)並びに次条並びに附則第五条、第六条及び第十条の規定、附則第十一条中国国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和四十五年法律第九十八号)第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定(「、第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と)を削る部分を除く。)並びに附則第十五条から第二十二條まで、第二十四条、第二十五条及び第二十七条の規定 令和四年十月一日

(政令への委任)

第二十八条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (令和四年六月一七日法律第六八号) 抄

(施行期日)

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第五百九条の規定 公布の日

平成二十七年厚生労働省令第百五十五号

青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則

青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第十二条、第十三条第一項、第十五条第二項及び第四項、第二十五条並びに第二十六条の規定に基づき、青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則を次のように定める。

（法第十三条第一項の厚生労働省令で定める施設）

第一条 青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号。以下「法」という。）第十三条第一項の厚生労働省令で定める施設は、専修学校（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第二百二十四条に規定する専修学校をいう。以下同じ。）とする。

（法第十三条第一項の厚生労働省令で定める者）

第二条 法第十三条第一項の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。

一 公共職業能力開発施設（職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十五条の七第一項各号（第四号を除く。）に掲げる施設をいう。以下同じ。）又は職業能力開発総合大学校（同法第二十七条第一項に規定する職業能力開発総合大学校をいう。以下同じ。）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もの

二 次に掲げる者であって、学校教育法第一条に規定する学校（小学校（義務教育学校の前期課程及び特別支援学校の小学部を含む。）及び幼稚園（特別支援学校の幼稚部を含む。）を除く。以下「学校」という。）若しくは専修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及び前号に掲げる者に準ずるもの

イ 学校又は専修学校を卒業した者

ロ 公共職業能力開発施設又は職業能力開発総合大学校の行う職業訓練を修了した者

ハ 学校教育法第百三十四条第一項に規定する各種学校（以下このハ、第四条第二項第二号ハ及び第七条第一号イにおいて「各種学校」という。）に在学する者であって卒業することが見込まれるもの又は各種学校を卒業した者

ニ 学校若しくは専修学校に相当する外国の教育施設（以下このニ、第四条第二項第二号ハ及び第七条第一号イにおいて「外国の教育施設」という。）に在学する者であって卒業することが見込まれるもの又は外国の教育施設を卒業した者

（青少年雇用情報）

第三条 法第十三条第一項の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。

一 青少年の募集及び採用の状況に関する事項として次に掲げる事項

イ 直近の三事業年度に採用した者（新たに学校若しくは専修学校を卒業した者若しくは新たに公共職業能力開発施設若しくは職業能力開発総合大学校の行う職業訓練を修了した者又はこれに準ずる者（以下「新規学卒者等」という。）に限る。）の数及び当該採用した者のうち直近の三事業年度に離職した者の数

ロ 男女別の直近三事業年度に採用した新規学卒者等の数

ハ その雇用する労働者の平均継続勤務年数

二 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として次に掲げる事項

イ その雇用する労働者に対する研修の有無及びその内容

ロ その雇用する労働者が自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助の有無並びにその内容（二に掲げる事項を除く。）

ハ 新たに雇い入れた新規学卒者等からの職業能力の開発及び向上その他の職業生活に関する相談に応じ、並びに必要な助言その他の援助を行う者を当該新規学卒者等に割り当てる制度の有無

ニ その雇用する労働者に対してキャリアコンサルティング（職業能力開発促進法第二条第五項に規定するキャリアコンサルティングをいう。第七条第四号チにおいて同じ。）の機会を付与する制度の有無及びその内容

ホ 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並びにその内容

三 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として次に掲げる事項

イ その雇用する労働者一人当たりの直近の事業年度における平均した一月当たりの所定外労働時間（所定労働時間を超えて労働した時間をいう。第七条第三号ハ及び第四号ヌにおいて同じ。）

ロ その雇用する労働者一人当たりの直近の事業年度において取得した有給休暇（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十九条の規定による年次有給休暇をいう。第七条第三号ニ及び第四号ルにおいて同じ。）の平均日数

ハ 育児休業（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（平成三年法律第七十六号。第七条第三号ホにおいて「育児・介護休業法」という。）第二条第一号に規定する育児休業をいう。以下このハ、第七条第三号ホ及び第四号ヲにおいて同じ。）の取得の状況として、次に掲げる全ての事項

（1）その雇用する男性労働者であって、直近の事業年度において配偶者が出産したものの数及び当該事業年度において育児休業をしたものの数

（2）その雇用する女性労働者であって、直近の事業年度において出産したものの数及び当該事業年度において育児休業をしたものの数

ニ 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 前項各号に掲げる事項（第三号ニに掲げる事項を除く。）については、労働者の募集を行う者及び募集受託者（職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十九条に規定する募集受託者をいう。以下この項及び次条第二項において同じ。）が法第十三条に規定する学校卒業見込者等募集（以下この項及び第七条第一号イにおいて「学校卒業見込者等募集」という。）であって通常の労働者に係る労働者の募集を行う場合は、通常の労働者に係る事項とし、労働者の募集を行う者及び募集受託者が学校卒業見込者等募集であって通常の労働者以外の労働者に係る労働者の募集を行う場合は、通常の労働者以外の労働者に係る事項とする。

3 前項の規定は、法第十四条の規定により求人者が学校卒業見込者等求人（同条第一項に規定する学校卒業見込者等求人という。第五条第二項第一号及び第七条第一号イにおいて同じ。）の申込みを行う場合について準用する。この場合において、前項中「労働者の募集を行う場合」とあるのは、「求人者の申込みを行う場合」とする。

（青少年雇用情報の提供の方法等）

第四条 法第十三条第一項の規定による青少年雇用情報の提供は、電子メールの送信その他の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その他の適切な方法により行うものとする。

2 法第十三条第二項の規定により青少年雇用情報の提供を求める場合には、学校卒業見込者等（同条第一項に規定する学校卒業見込者等をいう。次条第二項第二号において同じ。）は、次に掲げる事項について、電子メールを送信する方法又は書面を交付する方法その他の適切な方法により、労働者の募集を行う者又は募集受託者に明示しなければならない。

一 当該学校卒業見込者等の氏名及び住所又は電子メールアドレス

二 次に掲げる当該学校卒業見込者等の区分に応じ、それぞれ次に定める事項

- イ 学校若しくは専修学校（以下このイにおいて「学校等」という。）の学生若しくは生徒又は学校等を卒業した者 学校等の名称及び在学年又は卒業した年月
- ロ 公共職業能力開発施設若しくは職業能力開発総合大学校（以下このロにおいて「施設等」という。）の行う職業訓練を受ける者又は当該職業訓練を修了した者 施設等及び職業訓練の名称並びに修了することが見込まれる年月又は修了した年月
- ハ 第二条第二号ハ又はニに掲げる者 各種学校又は外国の教育施設の名称及び在学年又は卒業した年月

三 青少年雇用情報の提供を希望する旨

- 3 法第十三条第二項の規定による青少年雇用情報の提供は、前条第一項第一号イからハまでに掲げる事項、同項第二号イからホまでに掲げる事項及び同項第三号イからニまでに掲げる事項のうちそれぞれ一以上について、電子メールを送信する方法又は書面を交付する方法その他の適切な方法により行うものとする。

第五条 法第十四条第一項の規定による青少年雇用情報の提供は、電子メールを送信する方法又は書面を交付する方法その他の適切な方法により行うものとする。

- 2 法第十四条第二項の規定により青少年雇用情報の提供を求める場合には、次の各号に掲げる者は、当該各号に定める事項について、電子メールを送信する方法又は書面を交付する方法その他の適切な方法により、求人者に明示しなければならない。

一 当該求人者が学校卒業見込者等求人者の申込みをした公共職業安定所、特定地方公共団体（職業安定法第四条第九項に規定する特定地方公共団体をいう。第七条第一号において同じ。）又は職業紹介事業者（同法第四条第十項に規定する職業紹介事業者をいう。同号において同じ。） 前条第二項第三号に掲げる事項

二 前号に掲げる者から職業の紹介を受け、又は受けようとする学校卒業見込者等 前条第二項各号に掲げる事項

- 3 前条第三項の規定は、法第十四条第二項の規定による青少年雇用情報の提供について準用する。

（認定の申請）

第六条 法第十五条の認定を受けようとする事業主は、基準適合事業主認定申請書（様式第一号）に、当該事業主が同条の基準に適合するものであることを明らかにする書類を添えて、その主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「所轄都道府県労働局長」という。）に提出しなければならない。

（認定の基準）

第七条 法第十五条の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。

一 法第十五条の申請の時ににおいて、次のいずれかに該当すること。

イ 公共職業安定所、特定地方公共団体若しくは職業紹介事業者への学校卒業見込者等求人者の申込み又は学校卒業見込者等募集を行っていること（通常の労働者として雇い入れることを目的とする場合であって、学校若しくは専修学校を卒業した者、公共職業能力開発施設若しくは職業能力開発総合大学校の行う職業訓練を修了した者又は各種学校若しくは外国の教育施設を卒業した者であって学校若しくは専修学校を卒業した者及び公共職業能力開発施設若しくは職業能力開発総合大学校の行う職業訓練を修了した者に準ずるものが、当該卒業又は修了の日の属する年度の翌年度以降少なくとも三年間応募できるときに限る。）。)

ロ 十五歳以上三十五歳未満の青少年（以下この条において「青少年」という。）であることを条件とした公共職業安定所、特定地方公共団体若しくは職業紹介事業者への求人者の申込み又は青少年であることを条件とした労働者の募集を行っていること（通常の労働者として雇い入れることを目的とする場合であって、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和四十一年労働省令第二十三号）第一条の三第一項第三号イからニまでのいずれかに該当するときに限る。）。)

二 青少年である労働者の採用及び育成に積極的に取り組んでいること。

三 次のいずれにも該当すること。ただし、直近の三事業年度に採用した者（新規学卒者等であって通常の労働者として雇い入れたものに限る。イ及び次号において「直近三事業年度新規学卒等採用者」という。）がない場合にあっては、イに該当することを要しない。

イ 直近三事業年度新規学卒等採用者の数に対する当該直近三事業年度新規学卒等採用者であって直近の三事業年度に離職したものの数の割合が五分の一以下であること。ただし、直近三事業年度新規学卒等採用者の数が三人又は四人の場合にあっては、直近の三事業年度に離職した直近三事業年度新規学卒等採用者の数が一人以下であれば足りること。

ロ その雇用する労働者の育成に関する方針並びにその雇用する労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための計画を策定していること。

ハ 直近の事業年度において、その雇用する労働者（通常の労働者に限る。以下この条において同じ。）一人当たりの平均した一月当たりの所定外労働時間が二十時間以下であり、かつ、その雇用する労働者であって平均した一月当たりの時間外労働時間が六十時間以上であるものがないこと。

ニ 直近の事業年度において、その雇用する労働者に対して与えられた有給休暇（有給休暇に準ずる休暇として厚生労働省人材開発統括官（以下「人材開発統括官」という。）が定めるものが与えられた場合にあっては、当該休暇を含む。以下このニにおいて同じ。）の日数（有給休暇に準ずるものとして人材開発統括官が定めるものにあっては、その雇用する労働者一人当たり五日を上限として算入する。以下このニにおいて同じ。）に対するその雇用する労働者が取得した有給休暇の日数の割合が十分の七以上であること又はその雇用する労働者一人当たりの取得した有給休暇の平均日数が十日以上であること。

ホ 次のいずれかに該当すること。ただし、その雇用する男性労働者のうち直近の三事業年度において配偶者が出産したもの及びその雇用する女性労働者のうち直近の三事業年度において出産したものがない場合にあっては、育児休業等（育児休業及び育児・介護休業法第二十三条第二項又は第二十四条第一項の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業をいう。以下このホにおいて同じ。）に関する制度を設けていなければならないこと。

（１） 直近の三事業年度において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたものがあること。

（２） その雇用する女性労働者であって直近の三事業年度において出産したもの数の割合が四分の三以上であること。

四 インターネットを利用する方法その他の適切な方法により、次に掲げる全ての事項を公表していること。

イ 直近三事業年度新規学卒等採用者の数及びそのうち直近の三事業年度に離職した者の数

ロ 男女別の直近三事業年度新規学卒等採用者の数

ハ 直近の三事業年度に採用した青少年である労働者（直近三事業年度新規学卒等採用者を除く。）の数及びそのうち直近の三事業年度に離職した者の数

ニ その雇用する労働者の平均継続勤務年数

ホ その雇用する労働者に対する研修の内容

ヘ その雇用する労働者が自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助の有無並びにその内容（チに掲げる事項を除く。)

- ト 新たに雇い入れた新規学卒者等からの職業能力の開発及び向上その他の職業生活に関する相談に応じ、並びに必要な助言その他の援助を行う者を当該新規学卒者等に割り当てる制度の有無
 - チ その雇用する労働者に対して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
 - リ 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並びにその内容
 - ヌ その雇用する労働者一人当たりの直近の事業年度における平均した一月当たりの所定外労働時間
 - ル その雇用する労働者一人当たりの直近の事業年度において取得した有給休暇の平均日数
 - ヲ 育児休業の取得の状況として、次に掲げる全ての事項
 - (1) その雇用する男性労働者であって、直近の事業年度において配偶者が出産したものの数及び当該事業年度において育児休業をしたものの数
 - (2) その雇用する女性労働者であって、直近の事業年度において出産したものの数及び当該事業年度において育児休業をしたものの数
 - ワ 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
- 五 次のいずれにも該当しない者であること。
- イ 法第十七条の規定により認定を取り消され、その取消しの日から起算して三年を経過しない者（当該取消しの日前に第十条の規定による申出をした者（ロからトまでに掲げる者に該当することによりこの号に掲げる基準に該当しなくなった旨の申出をした者を除く。）を除く。）
 - ロ 過去三年間に職業安定法施行規則（昭和二十二年労働省令第十二号）第三十五条第二項第二号の規定による取消し又は撤回（当該取消し又は撤回の対象となった者の責めに帰すべき理由によるものを除く。）を行った者
 - ハ 過去一年間に労働者に対する退職の勧奨又は労働者の解雇（労働者の責めに帰すべき理由によるものを除く。）を行った者
 - ニ 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成三年法律第七十七号）第二条第六号に規定する暴力団員若しくは暴力団員でなくなった日から五年を経過しない者（以下このニにおいて「暴力団員等」という。）、暴力団員等がその事業活動を支配する者又は暴力団員等をその業務に従事させ、若しくは当該業務の補助者として使用しておそれのある者
 - ホ 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和二十三年法律第二百二十二号）第二条第一項に規定する風俗営業又は同条第五項に規定する性風俗関連特殊営業に該当する事業を行う者
 - ヘ 偽りその他不正の行為により雇用に係る国の助成金、補助金又は給付金（以下このヘにおいて「雇用関係助成金等」という。）の支給を受け、又は受けようとしたこと等により、当該雇用関係助成金等の支給要件を満たさなくなった者
 - ト 法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実があると認められる者
- （法第十六条第一項の商品等）

第八条 法第十六条第一項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 商品
- 二 役務の提供の用に供する物
- 三 商品、役務又は事業主の広告
- 四 商品又は役務の取引に用いる書類又は電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他の人の知覚によっては認識することができない方式で作られた記録をいう。）
- 五 事業主の営業所、事務所その他の事業場
- 六 インターネットを利用する方法により公衆の閲覧に供する情報
- 七 労働者の募集の用に供する広告又は文書（報告）

第九条 認定事業主（法第十六条第一項に規定する認定事業主をいう。以下同じ。）は、毎事業年度終了後一月以内に、認定状況報告書（様式第二号）に第六条の書類を添えて所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。ただし、やむを得ない理由により当該一月以内に認定状況報告書を提出できないと所轄都道府県労働局長が認めた場合には、この限りではない。

（所轄都道府県労働局長に対する申出）

第十条 認定事業主は、第七条各号に掲げる基準に適合しなくなったときは、所轄都道府県労働局長にその旨を申し出ることができる。

（法第十八条第二項の厚生労働省令で定めるもの）

第十一条 法第十八条第二項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 事業協同組合及び事業協同組合小組合並びに協同組合連合会
 - 二 水産加工業協同組合及び水産加工業協同組合連合会
 - 三 商工組合及び商工組合連合会
 - 四 商店街振興組合及び商店街振興組合連合会
 - 五 農業協同組合及び農業協同組合中央会
 - 六 生活衛生同業組合であって、その構成員の三分の二以上が中小事業主（常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。次号及び次条において同じ。）であるもの
 - 七 酒造組合及び酒造組合連合会であって、その直接又は間接の構成員たる酒類製造業者の三分の二以上が中小事業主であるもの
- （法第十八条第二項の一般社団法人の要件）

第十二条 法第十八条第二項の厚生労働省令で定める要件は、その直接又は間接の構成員の三分の二以上が中小事業主である一般社団法人であることとする。

（法第十八条第二項の承認中小事業主団体の基準）

第十三条 法第十八条第二項の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。

- 一 法第十八条第二項の相談及び援助として、次に掲げる事業をいずれも実施し、又は実施することが予定されていること。
 - イ 法第十八条第一項の青少年の募集及び採用を担当する者（以下「青少年募集採用担当者」という。）の確保を容易にするための事例の収集及び提供に係る事業
 - ロ イに掲げるもののほか、青少年募集採用担当者が雇用される事業所における雇用管理その他に関する講習会の開催、相談及び助言その他の必要な援助を行う事業
- 二 前号の事業を適切に実施するために必要な体制が整備されていること。
- 三 その構成員である認定事業主の委託を受けて青少年募集採用担当者の募集を行うに当たり、当該募集に係る労働条件その他の募集の内容が適切であり、かつ、当該青少年募集採用担当者の利益に反しないことが見込まれること。

(承認中小事業主団体の申請)

第十四条 法第十八条第二項の規定により承認を受けようとする者は、その旨及び前条の基準に係る事項を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。

(権限の委任)

第十五条 法第十八条第四項並びに同条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項及び第四十一条第二項に定める厚生労働大臣の権限のうち、次に掲げる募集に係るものは、承認中小事業主団体の主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長に委任する。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

- 一 承認中小事業主団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域を募集地域とする募集
- 二 承認中小事業主団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域以外の地域（当該地域における労働力の需給の状況等を勘案して厚生労働大臣が指定する地域を除く。）を募集地域とする募集（当該業種における労働力の需給の状況等を勘案して厚生労働大臣の指定する業種に属する事業に係るものを除く。）であって、その地域において募集しようとする労働者の数が百人（一の都道府県の区域内において募集しようとする労働者の数が三十人以上であるときは、三十人）未満のもの

(青少年募集採用担当者の募集に関する事項)

第十六条 法第十八条第四項の厚生労働省令で定める労働者の募集に関する事項は、次のとおりとする。

- 一 募集に係る事業所の名称及び所在地
- 二 募集時期
- 三 募集職種及び人員
- 四 募集地域
- 五 募集に係る青少年募集採用担当者の業務の内容
- 六 賃金、労働時間その他の募集に係る労働条件

(届出の手続)

第十七条 法第十八条第四項の規定による届出は、承認中小事業主団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域を募集地域とする募集、当該区域以外の地域を募集地域とする募集（以下この項において「自県外募集」という。）であって第十五条第二号に該当するもの及び自県外募集であって同号に該当しないものの別に行わなければならない。

2 法第十八条第四項の規定による届出をしようとする承認中小事業主団体は、その主たる事務所の所在地を管轄する公共職業安定所（その公共職業安定所が二以上ある場合には、厚生労働省組織規則（平成十三年厚生労働省令第一号）第七百九十三条の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所）の長を経て、第十五条の募集にあつては同条の都道府県労働局長に、その他の募集にあつては厚生労働大臣に届け出なければならない。

3 前二項に定めるもののほか、届出の様式その他の手続は、人材開発統括官の定めるところによる。

(青少年募集採用担当者募集報告)

第十八条 法第十八条第一項の募集に従事する承認中小事業主団体は、人材開発統括官の定める様式に従い、毎年度、青少年募集採用担当者募集報告を作成し、これを当該年度の翌年度の四月末日まで（当該年度の終了前に青少年募集採用担当者の募集を終了する場合にあつては、当該終了の日の属する月の翌末日まで）に前条第二項の届出に係る公共職業安定所の長に提出しなければならない。

(準用)

第十九条 職業安定法施行規則第三十一条の規定は、法第十八条第一項の規定により承認中小事業主団体に委託して青少年募集採用担当者の募集を行う認定事業主について準用する。

(権限の委任)

第二十条 法第三十一条第一項の規定により、法第十五条、第十七条及び第二十八条に規定する厚生労働大臣の権限は、所轄都道府県労働局長に委任する。ただし、法第十七条及び第二十八条に規定する権限にあつては、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

2 前項の規定により所轄都道府県労働局長に委任された権限（法第二十八条に規定するものに限る。）は、事業主の主たる事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に委任する。ただし、所轄都道府県労働局長が自らその権限を行うことを妨げない。

附 則

この省令は、平成二十七年十月一日から施行する。

附 則（平成二八年一月一四日厚生労働省令第四号）

(施行期日)

1 この省令は、平成二十八年三月一日から施行する。ただし、第二条及び第四条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(経過措置)

2 第一条の規定による改正後の青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則（以下この項において「新規則」という。）第三条の規定は、この省令の施行の日（以下「施行日」という。）以後に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を定める政令（平成二十八年政令第四号）に掲げる法律の規定に違反する行為（以下この項において「違反行為」という。）をした場合（求人が新規則第三条第一号イに該当する場合（当該違反行為をした日を起算日とする過去一年以内において当該違反行為と同一の法律の条項に違反する行為をしたことがある場合に限る。）にあつては、当該同一の法律の条項に違反する行為を施行日以後にした場合）について適用する。

附 則（平成二八年八月一九日厚生労働省令第一四二号） 抄

(施行期日)

第一条 この省令は、平成二十八年八月二十日から施行する。

附 則（平成二九年三月三〇日厚生労働省令第三一号） 抄

(施行期日)

第一条 この省令は、平成二十九年四月一日から施行する。

(青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部改正に伴う経過措置)

第四条 施行日前に事業主が行った青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号。次項において「法」という。）第十五条の申請に係る同条の認定の基準については、第三条の規定による改正後の青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則（次項において「新令」という。）第九条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

2 施行日から平成三十年三月三十一日までの間に事業主（施行日前に法第十五条の申請を行い、当該申請により認定されたものに限る。）が提出する新令第十一条に規定する認定状況報告書及びこれに添えるべき当該事業主が法第十五条の基準に適合するものであることを明らかにする書類に係る当該基準については、新令第九条の規定にかかわらず、なお従前の例によることができる。

(様式に関する経過措置)

第五条 この省令の施行の際現にあるこの省令による改正前の様式(次項において「旧様式」という。)により使用されている書類は、この省令による改正後の様式によるものとみなす。

2 この省令の施行の際現にある旧様式による用紙については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

附 則 (平成二九年六月三〇日厚生労働省令第六六号) 抄

(施行期日)

第一条 この省令は、平成三十年一月一日から施行する。

(青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部改正に伴う経過措置)

第六条 第七条の規定による改正後の青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則第三条第二号の規定は、施行日以後に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を定める政令(平成二十八年政令第四号)第一項第二号に掲げる規定に違反する行為をした場合について適用する。

附 則 (平成二九年七月一日厚生労働省令第七一号) 抄

(施行期日)

第一条 この省令は、厚生労働省組織令等の一部を改正する政令(平成二十九年政令第百八十五号)の施行の日(平成二十九年七月十一日)から施行する。

附 則 (平成三〇年七月六日厚生労働省令第八三号) 抄

(施行期日)

1 この省令は、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成三十年法律第七十一号)附則第一条第一号に掲げる規定の施行の日から施行する。

附 則 (平成三一年三月二〇日厚生労働省令第二六号) 抄

(施行期日)

第一条 この省令は、雇用保険法等の一部を改正する法律(平成二十九年法律第十四号)附則第一条第五号に掲げる規定の施行の日(平成三十二年三月三十日)から施行する。

附 則 (令和元年五月七日厚生労働省令第一号) 抄

(施行期日)

第一条 この省令は、公布の日から施行する。

(経過措置)

第二条 この省令による改正前のそれぞれの省令で定める様式(次項において「旧様式」という。)により使用されている書類は、この省令による改正後のそれぞれの省令で定める様式によるものとみなす。

2 旧様式による用紙については、合理的に必要と認められる範囲内で、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

附 則 (令和二年一二月二五日厚生労働省令第二〇八号) 抄

(施行期日)

第一条 この省令は、公布の日から施行する。

(経過措置)

第二条 この省令の施行の際現にあるこの省令による改正前の様式(次項において「旧様式」という。)により使用されている書類は、この省令による改正後の様式によるものとみなす。

2 この省令の施行の際現にある旧様式による用紙については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

附 則 (令和四年三月三一日厚生労働省令第七三号) 抄

(施行期日)

第一条 この省令は、令和四年四月一日から施行する。

(様式に関する経過措置)

第四条 施行日又は附則第一条第一号に掲げる規定の施行の日(次項において「第一号施行日」という。)において現に提出され、又は交付されているこの省令による改正前の様式(次項において「旧様式」という。)により使用されている書類は、この省令による改正後の様式によるものとみなす。

2 施行日又は第一号施行日において現にある旧様式による用紙については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

附 則 (令和四年六月一〇日厚生労働省令第九三号)

この省令は、令和四年十月一日から施行する。

様式第1号（第6条関係）（第1面から第3面まで）

(A4)

基準適合事業主認定申請書

申請年月日 令和 年 月 日

都道府県労働局長 殿

事業主の氏名又は名称

(法人の場合) 代表者の氏名
主たる事業
住所 〒

電話番号 ()

青少年の雇用の促進等に関する法律第15条の認定を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

1. 報告対象期間 平成・令和 年 月 日から
平成・令和 年 月 日まで

2. 常時雇用する労働者の数 人

3. 事業所一覧(※本社のほか、支店、支社等本社に属する全ての事業所を記載すること。)

事業所の名称	事業所所在地 (住所)	労働保険番号	雇用保険適用 事業所番号	事業所番号

4. 認定基準に関する状況

- (1) 青少年であることを条件とした求人の申込み又は労働者の募集の状況(通常の労働者として雇い入れることを目的とするものに限る。)
以下について、申請時点で行っているものに○を付すこと。

公共職業安定所への求人	公共職業安定所以外の 職業紹介事業者への求人	自社で直接募集

(2) 数値要件等に関する状況

① 新規学卒者等の定着状況

以下について記載すること。(二)については、該当する場合に○を付すこと。

(イ) 直近3事業年度の 新規学卒者等の 採用者数計	(ロ) (イ)のうち 直近の事業年度末時 点における在籍者数 計	(ハ) 離職率 ((イーロ)/イ)	(ニ) 直近3事業年度の 新規学卒者等 の採用実績がない
人	人	%	

※ (イ)及び(ロ)で記載する数は、企業(法人)全体での数とする。

② その雇用する労働者の育成に関する方針並びにその雇用する労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための計画の策定状況

以下について、提出する資料に○を付すこと。

なお、職業能力開発促進法第11条第1項の事業内職業能力開発計画を提出する場合、人材育成方針及び教育訓練計画の記載を必須事項とする。

人材育成方針及び教育訓練計画報告書	職業能力開発促進法第11条第1項の 事業内職業能力開発計画

③ その雇用する労働者(通常の労働者に限る。)の所定外労働時間等の状況

以下について直近の事業年度の実績を記載すること。

月平均所定外労働時間	平均した1月当たりの時間外労働時間が 60時間以上である労働者数
時間	人

④ その雇用する労働者(通常の労働者に限る。)の有給休暇の取得の状況

以下のいずれかについて直近の事業年度の実績を記載すること。

年平均取得率	年平均取得日数
%	日

⑤ その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況

以下について直近の3事業年度の実績を記載すること。(ハ)及び(ニ)については、該当する場合に○を付すこと。

(イ) 男性 育児休業等 取得者数	(ロ) 女性 育児休業等 取得率	(ハ) (イ)及び (ロ)の実績が ない場合、育児 休業等制度が整 備されている	(ニ) 次世代育成支援対策推進法第13条 又は第15条の2の認定を受けている ※ 直近の認定取得年度を右欄に記載すること
人	%		

作成担当者 氏 名	作成担当者所属先 (部署名)	作成担当者所属先 (住所)	作成担当者所属先 (電話番号)

様式第1号(第6条関係)(第4面)

(記載要領)

1. 「申請年月日」欄は、本申請書を都道府県労働局長に提出する年月日を記載すること。
2. 「事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、主たる事業、住所及び電話番号」欄は、申請を行う事業主の氏名又は名称、主たる事業、主たる事業所の所在地及び電話番号を記載すること。事業主が法人の場合にあっては、法人の名称、代表者の氏名、主たる事業、主たる事業所の所在地及び電話番号を記載すること。電話番号については、主たる事業所の電話番号を記載すること。
3. 「1. 報告対象期間」欄は、本申請書の申請の日の属する事業年度の直近の3事業年度について、初日及び末日の年月日を記載すること。
4. 「2. 常時雇用する労働者の数」欄は、申請の日時点の常時雇用する労働者数を記載すること。なお、常時雇用する労働者とは、雇用契約の形態を問わず、期間の定めなく雇用されている者のほか、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含むものとする。
5. 「3. 事業書一覧」欄のうち、事業所番号(公共職業安定所に求人を出し提出する際に交付されている番号)欄については、労働者を直接募集している場合で事業所番号がないときは空欄とすること。
6. 「4. (1) 青少年であることを条件とした求人の申込み又は労働者の募集の状況(通常の労働者として雇い入れることを目的とするものに限る。)」欄は、申請の日時点において提出している青少年であることを条件とした求人の申込み及び労働者の募集の状況を記載すること。なお、通常の労働者とは、短時間正社員を含み、常用品派遣労働者を除くこと。
対象となる求人の申込み又は労働者の募集は、以下のものであって、通常の労働者として雇い入れることを目的とするものをいうこと。
 - ・新規学卒者等であることを条件とした求人の申込み又は労働者の募集(卒業後少なくとも3年間応募可能なものに限る。)
 - ・15歳以上35歳未満の青少年であることを条件とした求人の申込み又は労働者の募集
7. 「4. (2) ①新規学卒者等の定着状況」欄は、直近の3事業年度において採用した新規学卒者等(新規学卒者及び卒業生であって新規学卒者と同じ採用枠で採用したもの等、新規学卒者と同等の処遇を行う者をいい、通常の労働者として雇い入れた者に限る。)について記載すること。なお、(ハ)離職率は、小数点第2位以下を切り捨てて記載すること。
8. 「4. (2) ③その雇用する労働者(通常の労働者に限る。)の所定外労働時間等の状況」の「月平均所定外労働時間」欄は、直近の事業年度におけるその雇用する労働者(通常の労働者に限る。)1人当たりの1月当たりの平均所定外労働時間について記載すること。なお、割合は、小数点第2位以下を切り捨てて記載すること。
「平均した1月当たりの時間外労働時間が60時間以上である労働者数」欄は、直近の事業年度における平均した1月当たりの時間外労働時間が60時間以上である労働者の数を記載すること。
9. 「4. (2) ④その雇用する労働者(通常の労働者に限る。)の有給休暇の取得の状況」欄は、直近の事業年度におけるその雇用する労働者(通常の労働者に限る。以下9.において同じ。)の有給休暇(有給休暇に準ずる休暇として人材開発統括官が定めるものが与えられた場合にあっては、当該休暇を含む。以下9.において同じ。)の年平均取得率(その雇用する労働者に対して与えられた有給休暇の日数に対するその雇用する労働者が取得した有給休暇の日数の割合をいう。)又は年平均取得日数(その雇用する労働者1人当たりの取得した有給休暇の平均日数をいう。)について記載すること。なお、有給休暇に準ずる休暇として人材開発統括官が定めるものについては、その雇用する労働者1人当たり5日を上限として算入すること。また、年平均取得率は、小数点第2位以下を切り捨てて記載すること。

10. 「4. (2)⑤その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況」欄は、直近の3事業年度における育児休業等の取得実績を記載すること。なお、男性は取得人数を、女性は取得率(その雇用する女性労働者であって直近の3事業年度において出産したもの数に対するその雇用する女性労働者であって直近の3事業年度において育児休業をしたものの数の割合をいう。)を記載することに注意すること。

「育児休業等」とは、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)第2条第1号に規定する原則として1歳未満の子を養育する労働者を対象とした育児休業、同法第23条第2項の規定による3歳未満の子を養育する労働者を対象とした休業及び同法第24条第1項の規定による小学校就学前の子を養育する労働者を対象とした休業をいうこと。なお、育児休業等取得率は、小数点第2位以下を切り捨てて記載すること。

(A4)

報告年月日 令和 年 月 日

事業主の氏名又は名称

(法人の場合)代表者の氏名
主たる事業
住所 〒

電話 番 号 ()

記

- [illegible]

2. 常時雇用する労働者の数 人

3. 事業所一覧(※本社のほか、支店、支社等本社に属する全ての事業所を記載すること。)

[illegible]

4. 認定基準に関する状況

① 新規学卒者等の定着状況

以下について記載すること。(二)については、該当する場合に○を付すこと。

(イ) 直近3事業年度の新規学卒者等の採用者数計	(ロ) (イ)のうち直近の事業年度末時点における在籍者数計	(ハ) 離職率 ((イーロ)/イ)	(ニ) 直近3事業年度の新規学卒者等の採用実績がない
人	人	%	

※ (イ)及び(ロ)で記載する数は、企業(法人)全体での数とする。

② その雇用する労働者の育成に関する方針並びにその雇用する労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための計画の策定状況

以下について、提出する資料に○を付すこと。

なお、職業能力開発促進法第11条第1項の事業内職業能力開発計画を提出する場合、人材育成方針及び教育訓練計画の記載を必須事項とする。

人材育成方針及び教育訓練計画報告書	職業能力開発促進法第11条第1項の事業内職業能力開発計画

③ その雇用する労働者(通常の労働者に限る。)の所定外労働時間等の状況

以下について直近の事業年度の実績を記載すること。

月平均所定外労働時間	平均した1月当たりの時間外労働時間が60時間以上である労働者数
時間	人

④ その雇用する労働者(通常の労働者に限る。)の有給休暇の取得の状況

以下のいずれかについて直近の事業年度の実績を記載すること。

年平均取得率	年平均取得日数
%	日

⑤ その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況

以下について直近の3事業年度の実績を記載すること。(ハ)及び(ニ)については、該当する場合に○を付すこと。

(イ) 男性育児休業等取得者数	(ロ) 女性育児休業等取得率	(ハ) (イ)及び(ロ)の実績がない場合、育児休業等制度が整備されている	(ニ) 次世代育成支援対策推進法第13条又は第15条の2の認定を受けている ※直近の認定取得年度を右欄に記載すること
人	%		

作成担当者氏名	作成担当者所属先(部署名)	作成担当者所属先(住所)	作成担当者所属先(電話番号)

様式第2号(第9条関係)(第3面)

(記載要領)

1. 「報告年月日」欄は、本報告書を都道府県労働局長に提出する年月日を記載すること。
2. 「事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、主たる事業、住所及び電話番号」欄は、報告を行う事業主の氏名又は名称、主たる事業、主たる事業所の所在地及び電話番号を記載すること。事業主が法人の場合にあつては、法人の名称、代表者の氏名、主たる事業、主たる事業所の所在地及び電話番号を記載すること。電話番号については、主たる事業所の電話番号を記載すること。
3. 「1. 報告対象期間」欄は、本報告書の報告の日の属する事業年度の直近の3事業年度について、初日及び末日の年月日を記載すること。
4. 「2. 常時雇用する労働者の数」欄は、報告の日時点の常時雇用する労働者数を記載すること。なお、常時雇用する労働者とは、雇用契約の形態を問わず、期間の定めなく雇用されている者のほか、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含むものとする。
5. 「3. 事業書一覧」欄のうち、事業所番号(公共職業安定所に求人を提出する際に交付されている番号)欄については、労働者を直接募集している場合で事業所番号がないときは空欄とすること。
6. 「4. ①新規学卒者等の定着状況」欄は、直近の3事業年度において採用した新規学卒者等(新規学卒者及び卒業生であつて新規学卒者と同じ採用枠で採用したもの等、新規学卒者と同等の処遇を行う者をいい、通常の労働者として雇い入れた者に限る。)について記載すること。なお、(ハ)離職率は、小数点第2位以下を切り捨てて記載すること。
7. 「4. ③その雇用する労働者(通常の労働者に限る。)の所定外労働時間等の状況」の「月平均所定外労働時間」欄は、直近の事業年度におけるその雇用する労働者(通常の労働者に限る。)1人当たりの1月当たりの平均所定外労働時間について記載すること。なお、割合は、小数点第2位以下を切り捨てて記載すること。
「平均した1月当たりの時間外労働時間が60時間以上である労働者数」欄は、直近の事業年度における平均した1月当たりの時間外労働時間が60時間以上である労働者の数を記載すること。
8. 「4. ④その雇用する労働者(通常の労働者に限る。)の有給休暇の取得の状況」欄は、直近の事業年度におけるその雇用する労働者(通常の労働者に限る。以下8.において同じ。)の有給休暇(有給休暇に準ずる休暇として人材開発統括官が定めるものが与えられた場合にあつては、当該休暇を含む。以下8.において同じ。)の年平均取得率(その雇用する労働者に対して与えられた有給休暇の日数に対するその雇用する労働者が取得した有給休暇の日数の割合をいう。)又は年平均取得日数(その雇用する労働者1人当たりの取得した有給休暇の平均日数をいう。)について記載すること。なお、有給休暇に準ずる休暇として人材開発統括官が定めるものについては、その雇用する労働者1人当たり5日を上限として算入すること。また、年平均取得率は、小数点第2位以下を切り捨てて記載すること。
9. 「4. ⑤その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況」欄は、直近の3事業年度における育児休業等の取得実績を記載すること。なお、男性は取得人数を、女性は取得率(その雇用する女性労働者であつて直近の3事業年度において出産したもの数に対するその雇用する女性労働者であつて直近の3事業年度において育児休業をしたものの数の割合をいう。)を記載することに注意すること。

「育児休業等」とは、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)第2条第1号に規定する原則として1歳未満の子を養育する労働者を対象とした育児休業、同法第23条第2項の規定による3歳未満の子を養育する労働者を対象とした休業及び同法第24条第1項の規定による小学校就学前の子を養育する労働者を対象とした休業をいうこと。なお、育児休業等取得率は、小数点第2位以下を切り捨てて記載すること。

○新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律

(令和二年六月十二日)

(法律第五十四号)

第二百一回通常国会

第四次安倍内閣

改正 令和 三年 二月 三日法律第 五号

同 四年 三月三十一日同 第一二号

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律をここに公布する。

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律

(趣旨)

第一条 この法律は、新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止のための措置が労働者及び事業主に及ぼす影響の緩和を図るため、雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）の特例等を定めるものとする。

(定義)

第二条 この法律において「新型コロナウイルス感染症」とは、病原体がベータコロナウイルス属のコロナウイルス（令和二年一月に、中華人民共和国から世界保健機関に対して、人に伝染する能力を有することが新たに報告されたものに限る。）である感染症をいう。

(令三法五・一部改正)

(給付日数の延長に関する特例)

第三条 雇用保険法第十五条第一項に規定する受給資格者（以下この条において「受給資格者」という。）であつて、同法第二十二条第二項に規定する就職が困難な受給資格者以外のもの（同法第二十四条の二第四項に規定する個別延長給付又は同法附則第五条第一項の規定による基本手当の支給を受けることができるものを除く。）のうち、次の各号に掲げる場合の区分に応じ当該各号に定める者については、公共職業安定所長が、その地域における雇用機会の状況及び新型コロナウイルス感染症についての新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成二十四年法律第三十一号）第二条第四号に規定する新型インフルエンザ等緊急事態措置の実施の状況その他の事情を勘案し、雇用保険法第二十四条の二第一項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業指導を行うことが適当であると認めた場合においては、第四項の規定による期間内の失業している日（同法第十五条第二項に規定する失業の認定を受けた日に限る。）について、同法の規定による所定給付日数を超えて基本手当を支給することができる。

一 受給資格（雇用保険法第十四条第二項第一号に規定する受給資格をいう。次号及び第三号において同じ。）に係る離職の日が、その居住する地域における緊急事態措置実施期間（新型コロナウイルス感染症についての新型インフルエンザ等対策特別措置法第三十二条第一項第一号に掲げる期間をいう。以下この条において同じ。）前

である場合 当該緊急事態措置実施期間の初日の前日において現に受給資格者である者

二 受給資格に係る離職の日が、その居住する地域における緊急事態措置実施期間中である場合（前号に該当する場合を除く。） 特定理由離職者（雇用保険法第十三条第三項に規定する特定理由離職者をいう。次号において同じ。）又は特定受給資格者（同法第二十三条第二項に規定する特定受給資格者をいう。同号において同じ。）である者

三 受給資格に係る離職の日が、その居住する地域における緊急事態措置実施期間後である場合（前二号に該当する場合を除く。） 特定理由離職者（雇用保険法第二十四条の二第一項に規定するものに限る。）又は特定受給資格者であって、新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止のための措置の影響（次条及び第五条第一項において「新型コロナウイルス感染症等の影響」という。）により離職を余儀なくされた者

2 前項の場合において、所定給付日数を超えて基本手当を支給する日数は、六十日（雇用保険法第二十三条第一項第二号イ又は第三号イに該当する受給資格者にあつては、三十日）を限度とするものとする。

3 所定給付日数に相当する日数分の基本手当の支給を受け終わった日が、その居住する地域における緊急事態措置実施期間の末日（当該緊急事態措置実施期間が複数あるときは、その末日が直近のものとする。）の翌日から起算して一年を経過した日後である受給資格者には、第一項の規定にかかわらず、同項の規定による基本手当は、支給しない。

4 第一項の規定による基本手当の支給を受ける受給資格者の受給期間は、雇用保険法第二十条第一項及び第二項の規定にかかわらず、これらの規定による期間に第二項に規定する日数を加えた期間とする。

5 第一項の規定の適用がある場合における雇用保険法第二十八条、第二十九条、第三十二条、第三十三条及び第七十九条の二の規定の適用については、同法第二十八条第一項中「個別延長給付を」とあるのは「個別延長給付又は新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和二年法律第五十四号。以下「臨時特例法」という。）第三条第一項の規定による基本手当の支給（以下「特例延長給付」という。）を」と、「個別延長給付が」とあるのは「個別延長給付又は特例延長給付が」と、同条第二項中「個別延長給付、」とあるのは「個別延長給付、特例延長給付、」と、「個別延長給付又は」とあるのは「個別延長給付、特例延長給付又は」と、「個別延長給付が」とあるのは「個別延長給付又は特例延長給付が」と、同法第二十九条第一項、第三十二条第一項及び第三十三条第五項中「個別延長給付」とあるのは「個別延長給付、特例延長給付」と、同法第七十九条の二中「並びに第五十九条第一項」とあるのは「、第五十九条第一項並びに臨時特例法第三条第一項」とする。

（令三法五・令四法一二・一部改正）

（雇用保険法による雇用安定事業の特例）

第四条 政府は、新型コロナウイルス感染症等の影響による労働者の失業の予防を図るため、雇用保険法第六十二条の雇用安定事業として、新型コロナウイルス感染症等の影響により事業主が休業させ、その休業させられている期

間（令和五年三月三十一日までの期間に限る。）の全部又は一部について賃金の支払を受けることができなかった同法第四条第一項に規定する被保険者（次条第一項において「被保険者」という。）に対して、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金を支給する事業を実施することができる。

（令四法一二・一部改正）

（被保険者でない労働者に対する給付金）

第五条 政府は、新型コロナウイルス感染症等の影響による労働者の失業の予防を図るため、新型コロナウイルス感染症等の影響により事業主が休業させ、その休業させられている期間（令和五年三月三十一日までの期間に限る。）の全部又は一部について賃金の支払を受けることができなかった被保険者でない労働者（厚生労働省令で定める者を除く。）に対して、予算の範囲内において、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金に準じて特別の給付金を支給することができる。

2 雇用保険法第七十六条第一項、第七十七条、第七十七条の二、第七十九条、第八十三条（第一号、第二号及び第四号を除く。）、第八十五条（第一号を除く。）及び第八十六条第一項の規定は、前項の規定による給付金の支給について準用する。この場合において、同法第七十六条第一項中「被保険者若しくは受給資格者、高年齢受給資格者、特例受給資格者若しくは日雇受給資格者（以下「受給資格者等」という。）若しくは教育訓練給付対象者」とあるのは「被保険者でない労働者」と、「若しくは」とあるのは「、又は」と、「事業主又は労働保険事務組合若しくは労働保険事務組合であつた団体」とあるのは「事業主」と、「この法律の施行」とあるのは「新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和二年法律第五十四号。以下「臨時特例法」という。）第五条第一項の規定による給付金の支給」と、同法第七十七条中「被保険者、受給資格者等、教育訓練給付対象者又は未支給の失業等給付等」とあるのは「臨時特例法第五条第一項の給付金」と、「この法律の施行」とあるのは「同項の規定による給付金の支給」と、同法第七十七条の二第一項中「この法律の施行」とあるのは「臨時特例法第五条第一項の規定による給付金の支給」と、同法第七十九条第一項中「この法律の施行」とあるのは「臨時特例法第五条第一項の規定による給付金の支給」と、「被保険者、受給資格者等若しくは教育訓練給付対象者」とあるのは「被保険者でない労働者」と、「若しくは」とあるのは「、又は」と、「事業所又は労働保険事務組合若しくは労働保険事務組合であつた団体の事務所」とあるのは「事業所」と、同法第八十五条中「被保険者、受給資格者等、教育訓練給付対象者又は未支給の失業等給付等」とあるのは「臨時特例法第五条第一項の給付金」と、同法第八十六条第一項中「法人（法人でない労働保険事務組合を含む。以下この項において同じ。）」とあるのは「法人」と、「前三条」とあるのは「第八十三条又は前条」とする。

（令四法一二・一部改正）

（新型コロナウイルス感染症対応休業支援金等の受給権の保護）

第六条 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金及び前条第一項の給付金を受ける権利は、譲り渡し、担保に供し、又は差し押えることができない。

(新型コロナウイルス感染症対応休業支援金等の公課の禁止)

第七条 租税その他の公課は、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金及び第五条第一項の給付金として支給を受けた金銭を標準として課することができない。

(厚生労働省令への委任)

第八条 この法律に規定するもののほか、この法律の実施のため必要な手続その他の事項は、厚生労働省令で定める。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(特例延長給付に関する経過措置)

第二条 この法律の施行前にされた新型インフルエンザ等対策特別措置法第三十二条第一項に規定する新型インフルエンザ等緊急事態宣言に係る第三条の規定の適用については、同条第一項中「当該各号に定める者」とあるのは、「当該各号に定める者（同法の規定による所定給付日数に相当する日数分の基本手当の支給を受け終わる日がこの法律の施行の日以後である者に限る。）」とする。

附 則 (令和三年二月三日法律第五号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して十日を経過した日から施行する。

附 則 (令和四年三月三十一日法律第一二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、令和四年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定 公布の日

(特例延長給付に関する経過措置)

第八条 第六条の規定による改正後の新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（次項において「新雇用保険臨時特例法」という。）第三条の規定は、雇用保険法第二十二条第一項に規定する所定給付日数に相当する日数分の基本手当の支給を受け終わる日がこの法律の施行の日以後である者について適用する。

- 2 この法律の施行の日前の新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成二十四年法律第三十一号）第三十二条第一項に規定する新型インフルエンザ等緊急事態宣言による同項第一号に掲げる期間に係る新雇用保険臨時特例法第三条の規定の適用については、同条第三項中「その居住する地域における緊急事態措置実施期間の末日（当該緊急事態措置実施期間が複数あるときは、その末日が直近のものとする。）」とあるのは、「雇用保険法等の一部を改正

する法律（令和四年法律第十二号）の施行の日前の直近の新型インフルエンザ等対策特別措置法第三十二条第一項に規定する新型インフルエンザ等緊急事態宣言に係る緊急事態が終了した日」とする。

（政令への委任）

第二十八条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

○新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行令

(令和二年六月十二日)

(政令第百八十七号)

改正 令和 四年 三月三十一日政令第一七一号

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行令をここに公布する。

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行令

内閣は、新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和二年法律第五十四号）の施行に伴い、及び雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）第二十八条第三項の規定に基づき、この政令を制定する。

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律第三条第一項の規定による基本手当の支給を受ける受給資格者（雇用保険法第十五条第一項に規定する受給資格者をいう。）に係る雇用保険法施行令（昭和五十年政令第二十五号）第九条の規定の適用については、同条第一項中「法第二十八条第一項」とあるのは「新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和二年法律第五十四号。以下この条において「臨時特例法」という。）第三条第五項の規定により読み替えて適用する法第二十八条第一項」と、「当該各号に定める日数」とあるのは「当該各号に定める日数（臨時特例法第三条第一項の規定による基本手当の支給にあつては、同条第二項に規定する日数）」と、同条第二項中「法第二十八条第二項」とあるのは「臨時特例法第三条第五項の規定により読み替えて適用する法第二十八条第二項」と、「同条第一項」とあるのは「臨時特例法第三条第五項の規定により読み替えて適用する法第二十八条第一項」と、「法の規定」とあるのは「法又は臨時特例法の規定」とする。

附 則

この政令は、公布の日から施行する。

附 則 （令和四年三月三十一日政令第一七一号） 抄

この政令は、令和四年四月一日から施行する。

○新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則

(令和二年六月十二日)

(厚生労働省令第百二十五号)

改正	令和	二年	九月三〇日	厚生労働省令第一六八号
	同	二年	一二月二八日	同 第二一五号
	同	三年	二月 八日	同 第二九号
	同	三年	二月二二日	同 第三八号
	同	三年	四月三〇日	同 第九三号
	同	三年	五月二一日	同 第一〇〇号
	同	三年	六月二三日	同 第一一一号
	同	三年	七月二八日	同 第一三〇号
	同	三年	九月一五日	同 第一五六号
	同	三年	十一月二四日	同 第一八三号
	同	三年	一二月二一日	同 第一九四号
	同	四年	三月二二日	同 第三八号
	同	四年	三月三一日	同 第七三号
	同	四年	六月二八日	同 第一〇〇号
	同	四年	九月一五日	同 第一三〇号
	同	四年	九月三〇日	同 第一四四号
	同	四年	十一月三〇日	同 第一六二号

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和二年法律第五十四号）第五条及び第八条の規定に基づき、新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則を次のように定める。

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則

（法第三条第一項の適用に係る雇用保険法第三十三条第五項の厚生労働省令で定める受給期間についての調整等）

第一条 新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和二年法律第五十四号。以下「法」という。）第三条第一項の規定の適用がある場合における雇用保険法施行規則（昭和五十年労働省令第三号）第四十八条の三第一項及び第八十五条の五第一項の規定の適用については、同令第四十八条の三第一項中「並びに法第二十七条第三項」とあるのは「並びに法第二十七条第三項並びに新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和二年法律第五十四号。以下「臨時特例法」という。）第三条第四項」と、「及び法第二十七条第三項」とあるのは「及び法第二十七条第三項並びに臨時特例

法第三条第四項」と、同令第八十五条の五第一項中「法第二十七条第三項」とあるのは「法第二十七条第三項並びに臨時特例法第三条第四項」とする。

(令四厚労令七三・一部改正)

(法第三条第一項に規定する給付日数の延長の通知)

第二条 管轄公共職業安定所（雇用保険法施行規則第一条第五項第一号に規定する管轄公共職業安定所をいう。）の長は、法第三条第一項の規定により、雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）第十五条第一項に規定する受給資格者に対して基本手当を支給することとしたときは、当該受給資格者に対してその旨を知らせるとともに、必要な事項を受給資格者証（同令第十七条の二第一項第一号に規定する受給資格者証をいう。）（当該受給資格者が受給資格通知（同令第十九条第三項に規定する受給資格通知をいう。以下この条において同じ。）の交付を受けた場合にあっては、受給資格通知）に記載するものとする。

(令四厚労令一三〇・一部改正)

(新型コロナウイルス感染症対応休業支援金)

第三条 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金（法第四条に規定する新型コロナウイルス感染症対応休業支援金をいう。以下同じ。）は、令和二年四月一日から令和五年三月三十一日までの間（附則第二条において「対象期間」という。）に新型コロナウイルス感染症等の影響（法第三条第一項第三号に規定する新型コロナウイルス感染症等の影響をいう。附則第二条において同じ。）により事業主が休業させ、その休業させられている期間の全部又は一部について賃金の支払を受けることができなかった雇用保険法第四条第一項に規定する被保険者であって、中小事業主（その資本金の額又は出資の総額が三億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については五千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については一億円）を超えない事業主及びその常時雇用する労働者の数が三百人（小売業を主たる事業とする事業主については五十人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については百人）を超えない事業主をいう。附則第二条において同じ。）に雇用されるものに対して支給するものとする。

2 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金は、休業させられている期間から、当該期間のうち就業した日数（当該就業した日における就業時間が四時間未満の場合は、当該就業をした日数に二分の一を乗じて得た日数）及び育児休業その他事業主がさせた休業ではないものとして厚生労働省職業安定局長（以下「職業安定局長」という。）が定めるものに係る日数を減じて得た日数に応じて支給する。

3 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金は、第一項に規定する被保険者の賃金日額（休業を開始した月前六月のうちいずれかの三月に支払われた賃金（賞与を除く。）の総額を九十で除して得た額をいう。）に百分の六十（令和二年四月一日から令和四年十一月三十日までの間にあっては、百分の八十）を乗じて得た額（当該額が次の各号に掲げる休業させられている期間の区分に応じ、当該各号に定める額を超えるときは、その額）を日額とする。

一 令和二年四月一日から令和三年四月三十日までの間 一万一千円

- 二 令和三年五月一日から同年十二月三十一日までの間 九千九百円
- 三 令和四年一月一日から令和五年三月三十一日までの間 雇用保険法第十七条第四項第二号ロに定める額（その額が同法第十八条第一項の規定により変更されたときは、その変更された額）に百分の五十を乗じて得た額
- 4 複数の事業主に雇用され、そのうち二以上の事業主により休業させられている場合その他前項の規定により賃金日額を算定することが困難であるとき、又は同項の規定により算定した額を賃金日額とすることが適当でないと認められるときは、同項の規定にかかわらず、職業安定局長が定めるところにより算定した額を賃金日額とする。
- 5 第一項の規定にかかわらず、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金は、国等（雇用保険法施行規則第二百二十条に規定する国等をいう。次項において同じ。）の事業に雇用される者に対しては、支給しないものとする。
- 6 前項の規定は、同項に規定する者が国等以外の者の事業に雇用されている場合にあっては、当該者に対して新型コロナウイルス感染症対応休業支援金を支給することを妨げるものではない。
- 7 第一項に規定する被保険者が、偽りその他不正の行為により新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の支給を受け、又は受けようとしたときは、その日以後は新型コロナウイルス感染症対応休業支援金を支給しないものとする。
- 8 第一項に規定する被保険者は、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の支給を受けようとするときは、職業安定局長の定めるところにより、その事業主の適用事業の事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長に対して、第三項の賃金日額の算定の基礎となる情報その他必要な事項を記載した申請に必要な書類を提出するものとする。
- 9 前項の書類の提出は、事業主を経由して行うことができる。
- 10 前各項に定める事項のほか、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の支給に関して必要な事項は、職業安定局長が定める。

（令二厚労令一六八・令二厚労令二一五・令三厚労令二九・令三厚労令三八・令三厚労令九三・令三厚労令一一一・令三厚労令一三〇・令三厚労令一五六・令三厚労令一八三・令三厚労令一九四・令四厚労令三八・令四厚労令一〇〇・令四厚労令一四四・令四厚労令一六二・一部改正）

（返還命令等）

- 第四条 偽りその他不正の行為により新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の支給を受けた者がある場合には、都道府県労働局長は、その者に対して、支給した新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の全部又は一部を返還することを命ずることができ、また、当該偽りその他不正の行為により支給を受けた新型コロナウイルス感染症対応休業支援金については、当該返還を命ずる額の二倍に相当する額以下の金銭を納付することを命ずることができる。
- 2 前項の場合において、事業主又は新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の支給を受けた者の代理人（以下この項において「代理人」という。）が偽りの届出、報告、証明等をしたため当該新型コロナウイルス感染症対応休業支援金が支給されたものであるときは、都道府県労働局長は、その事業主又は代理人に対し、その支給を受けた

者と連帯して、同項の規定による新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の返還又は納付を命ぜられた金額の納付をすることを命ずることができる。

（事業主名等の公表）

第五条 都道府県労働局長は、次の各号に該当する場合は、次項各号に定める事項を公表することができる。

- 一 事業主が偽りその他不正の行為により、その雇用する労働者に新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の支給を受けさせ、又は受けさせようとした場合（その雇用する労働者でない者に新型コロナウイルス感染症対応休業支援金を受けさせ、又は受けさせようとした場合を含む。）
- 二 代理人が偽りの届出、報告、証明等を行い、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の支給を受け、又は受けようとしたことがある場合

2 前項の規定により公表することができる事項は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める事項とする。

一 前項第一号に該当する場合 次に掲げる事項

- イ 偽りその他不正の行為を行なった事業主の氏名並びに事業所の名称及び所在地
- ロ 偽りその他不正の行為を行なった事業主の事業の概要
- ハ 偽りその他不正の行為により、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の支給を受けさせ、又は受けさせようとした旨、支給を取り消した日、返還を命じた額及び当該返還の状況
- ニ 偽りその他不正の行為の内容

二 前項第二号に該当する場合 次に掲げる事項

- イ 偽りの届出、報告、証明等を行なった代理人の氏名並びに事業所の名称及び所在地
- ロ 偽りの届出、報告、証明等を行い新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の支給を受け、又は受けようとした旨、支給を取り消した日、返還を命じた額及び当該返還の状況
- ハ 偽りの届出、報告、証明等の内容

（法第五条第一項の厚生労働省令で定める者）

第六条 法第五条第一項の厚生労働省令で定める者は、国、地方公共団体、行政執行法人（独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第四項に規定する行政執行法人をいう。次項において同じ。）又は特定地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第二条第二項に規定する特定地方独立行政法人をいう。次項において同じ。）の事業に雇用される者とする。

2 前項の規定は、同項に規定する者が、国、地方公共団体、行政執行法人及び特定地方独立行政法人以外の者の事業に雇用されている場合にあっては、当該者に対して法第五条第一項の給付金を支給することを妨げるものではない。

（報告等）

第七条 法第五条第二項において準用する雇用保険法第七十六条第一項の規定による命令は、文書によって行うものとする。

(立入検査のための証明書)

第八条 法第五条第二項において準用する雇用保険法第七十九条第二項の証明書は、様式第一号による。

附 則

(施行期日)

第一条 この省令は、公布の日から施行する。

(令三厚労令三八・旧附則・全改)

(新型コロナウイルス感染症対応休業支援金に関する暫定措置)

第二条 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金は、第三条第一項に規定する被保険者のほか、対象期間（令和三年一月八日以後の期間に限る。）に新型コロナウイルス感染症等の影響により事業主が休業させ、その休業させられている期間の全部又は一部について賃金の支払を受けることができなかった雇用保険法第四条第一項に規定する被保険者であって、中小事業主以外の事業主に雇用されるもの（労働契約において労働日が明らかでないものとして職業安定局長が定める雇用形態にあるものに限る。）に対して支給するものとする。この場合において、第三条第三項、第五項、第七項及び第八項の規定の適用については、同条第三項、第七項及び第八項中「第一項」とあるのは「第一項又は附則第二条第一項」と、同条第五項中「第一項」とあるのは「第一項及び附則第二条第一項」とする。

2 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金は、第三条第一項及び前項に規定する被保険者のほか、対象期間（都道府県知事が新型インフルエンザ等対策特別措置法施行令（平成二十五年政令第百二十二号）第十一条第一項に規定する施設における営業時間の変更、当該施設の収容率若しくは当該施設を利用できる人数の制限又は飲食物の提供を控えることの要請をした日以後の期間（令和二年十一月七日以後の期間であって、都道府県ごとに職業安定局長が定めるものに限る。）に限る。）に新型コロナウイルス感染症等の影響により事業主が休業させ、その休業させられている期間の全部又は一部について賃金の支払を受けることができなかった雇用保険法第四条第一項に規定する被保険者であって、中小事業主以外の事業主に雇用され、当該要請のあった都道府県にある施設において役務の提供を行うもの（労働契約において労働日が明らかでないものとして職業安定局長が定める雇用形態にあるもの）に限り、前項に規定する被保険者を除く。）に対して支給するものとする。この場合において、第三条第三項、第五項、第七項及び第八項の規定の適用については、同条第三項、第七項及び第八項中「第一項」とあるのは「第一項又は附則第二条第一項若しくは第二項」と、同条第五項中「第一項」とあるのは「第一項並びに附則第二条第一項及び第二項」とする。

3 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金は、第三条第一項及び前二項に規定する被保険者のほか、令和二年四月一日から同年六月三十日までの間に新型コロナウイルス感染症等の影響により事業主が休業させ、その休業させ

られている期間の全部又は一部について賃金の支払を受けることができなかった雇用保険法第四条第一項に規定する被保険者であって、中小事業主以外の事業主に雇用されるもの（労働契約において労働日が明らかでないものとして職業安定局長が定める雇用形態にあるものに限る。）に対して支給するものとする。この場合において、第三条第三項、第五項、第七項及び第八項の規定の適用については、同条第三項、第七項及び第八項中「第一項」とあるのは「第一項又は附則第二条各項」と、同条第三項中「百分の八十」とあるのは「百分の八十（附則第二条第三項に規定する被保険者の場合は、百分の六十）」と、同条第五項中「第一項」とあるのは「第一項及び附則第二条各項」とする。

（令三厚労令三八・追加、令三厚労令九三・令三厚労令一〇〇・一部改正）

第三条 新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成二十四年法律第三十一号）第三十一条の四第一項第二号に掲げる区域のうち職業安定局長が定める区域（以下この条において「重点区域」という。）の属する都道府県の知事が同法第三十一条の六第一項に基づき定める期間及び区域（重点区域にあるものに限る。）において同法第十八条第一項に規定する基本的対処方針に沿って行う新型インフルエンザ等対策特別措置法施行令第十一条第一項に規定する施設における営業時間の変更、当該施設の収容率若しくは当該施設を利用できる人数の制限又は飲食物の提供を控えることその他職業安定局長が定める措置の実施の要請を受けて、令和三年五月一日から令和四年十一月三十日までの間に事業主が休業させ、その休業させられている期間の全部又は一部について賃金の支払を受けることができなかった第三条第一項又は前条第一項に規定する被保険者であって、当該要請の対象となる施設（重点区域にあるものに限る。）において役務の提供を行うものに対する第三条第三項（前条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定の適用については、令和三年五月一日から令和四年九月三十日までの間のうち、当該期間の初日の属する月の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日までの間に限り、第三条第三項中「次の各号に掲げる休業させられている期間の区分に応じ、当該各号に定める額」とあるのは、「第一号に定める額」とし、同年十月一日から同年十一月三十日までの間のうち、当該期間の初日の属する月の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日までの間に限り、同項中「次の各号に掲げる休業させられている期間の区分に応じ、当該各号に定める額」とあるのは「八千八百円」と、「その額」とあるのは「八千八百円」とする。

2 新型インフルエンザ等対策特別措置法第三十二条第一項に規定する新型インフルエンザ等緊急事態宣言に係る同項第二号に掲げる区域（以下この項において「対象区域」という。）の属する都道府県の知事が対象区域について同項第一号に掲げる期間に同法第十八条第一項に規定する基本的対処方針に沿って行う新型インフルエンザ等対策特別措置法施行令第十一条第一項に規定する施設における休業、営業時間の変更、当該施設の収容率若しくは当該施設を利用できる人数の制限又は飲食物の提供を控えることその他職業安定局長が定める措置の実施の要請を受けて、令和三年五月一日から令和四年十一月三十日までの間に事業主が休業させ、その休業させられている期間の全部又は一部について賃金の支払を受けることができなかった第三条第一項又は前条第一項に規定する被保険者であって、当該要請の対象となる施設（対象区域にあるものに限る。）において役務の提供を行うものに対する第三条

第三項（前条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定の適用については、前項の規定にかかわらず、令和三年五月一日から令和四年九月三十日までの間のうち、当該期間の初日の属する月の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日までの間に限り、第三条第三項中「次の各号に掲げる休業させられている期間の区分に応じ、当該各号に定める額」とあるのは、「第一号に定める額」とし、同年十月一日から同年十一月三十日までの間のうち、当該期間の初日の属する月の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日までの間に限り、同項中「次の各号に掲げる休業させられている期間の区分に応じ、当該各号に定める額」とあるのは「八千八百円」と、「その額」とあるのは「八千八百円」とする。

（令三厚労令九三・追加、令三厚労令一〇〇・令三厚労令一一一・令三厚労令一三〇・令三厚労令一五六・令三厚労令一八三・令三厚労令一九四・令四厚労令三八・令四厚労令一〇〇・令四厚労令一四四・一部改正）

附 則 （令和二年九月三〇日厚生労働省令第一六八号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則 （令和二年一二月二八日厚生労働省令第二一五号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則 （令和三年二月八日厚生労働省令第二九号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則 （令和三年二月二二日厚生労働省令第三八号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則 （令和三年四月三〇日厚生労働省令第九三号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則 （令和三年五月二一日厚生労働省令第一〇〇号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則 （令和三年六月二三日厚生労働省令第一一一号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則 （令和三年七月二八日厚生労働省令第一三〇号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則 （令和三年九月一五日厚生労働省令第一五六号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則 （令和三年一二月二四日厚生労働省令第一八三号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則 （令和三年一二月二一日厚生労働省令第一九四号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則 （令和四年三月二二日厚生労働省令第三八号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則 （令和四年三月三一日厚生労働省令第七三号） 抄

（施行期日）

第一条 この省令は、令和四年四月一日から施行する。

附 則 （令和四年六月二八日厚生労働省令第一〇〇号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則 （令和四年九月一五日厚生労働省令第一三〇号） 抄

この省令は、令和四年十月一日から施行する。

附 則 （令和四年九月三〇日厚生労働省令第一四四号）

この省令は、公布の日から施行する。

附 則 （令和四年十一月三〇日厚生労働省令第一六二号）

この省令は、公布の日から施行する。

様式第 1 号（第 8 条関係）（表面）

様式第 1 号（第 8 条関係）（表面）

様式第 1 号	第	号
給付金検査証明書		厚生労働省 又は 都道府県 労働局印
写 真	官 職	
	氏 名	
	生年月日	
		令和 年 月 日交付

様式第 1 号（裏面）

様式第1号(裏面)

この検査証明書を所持する者は、新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律第5条第2項において準用する雇用保険法第78条第1項の規定により、雇用保険の被保険者でない労働者を雇用し、又は雇用していたと認められる事業主の事業所に立ち入り、関係者に対して質問し、又は帳簿書類の検査をすることができる。

○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

(平成27年厚生労働省告示第406号)

(最終改正 令和4年厚生労働省告示第304号)

第一 趣旨

この指針は、青少年の雇用の促進等に関する法律(以下「法」という。)第四条及び第六条に定める事項についての必要な措置に関し、事業主、特定地方公共団体(職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第四条第九項に規定する特定地方公共団体をいう。以下同じ。)、職業紹介事業者等(法第四条第二項に規定する職業紹介事業者等をいう。以下同じ。)その他の関係者が適切に対処することができるよう、我が国の雇用慣行、近年における青少年の雇用失業情勢等を考慮して、これらの者が講ずべき措置について定めたものである。

なお、中学校、義務教育学校、高等学校又は中等教育学校の新規卒業予定者については、経済団体、学校及び行政機関による就職に関する申合せ等がある場合には、それに留意すること。

第二 事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

一 労働関係法令等の遵守

事業主、青少年の募集を行う者、募集受託者(職業安定法第三十九条に規定する募集受託者をいう。(一)及び第四の三(三)において同じ。)及び求人者は、青少年が適切に職業選択を行い、安定的に働くことができるようにするためには、労働条件等が的確に示されることが重要であることに鑑み、次に掲げる労働条件等の明示等に関する事項を遵守すること。

(一) 募集に当たって遵守すべき事項

イ 青少年の募集を行う者及び募集受託者は職業安定法第五条の三第一項の規定に基づき、募集に応じて労働者になろうとする青少年に対し、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件(以下「従事すべき業務の内容等」という。)を可能な限り速やかに明示しなければならないこと。

ロ 求人者は、青少年を対象とした求人の申込みに当たり、公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者(職業安定法第四条第十項に規定する職業紹介事業者をいう。以下同じ。)に対し、同法第五条の三第二項の規定に基づき、従事すべ

き業務の内容等を明示しなければならないこと。

ハ 青少年の募集を行う者、募集受託者及び求人者(以下この(一)において「募集者等」という。)は、イ又はロにより従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げるところによらなければならないこと。

(イ) 明示する従事すべき業務の内容等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。

(ロ) 労働時間に関しては、始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日等について明示すること。また、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第三十八条の三第一項の規定により同項第二号に掲げる時間労働したものとみなす場合又は同法第三十八条の四第一項の規定により同項第三号に掲げる時間労働したものとみなす場合は、その旨を明示すること。また、同法第四十一条の二第一項の同意をした場合に、同項の規定により労働する労働者として業務に従事することとなるときは、その旨を明示すること。

(ハ) 賃金に関しては、賃金形態(月給、日給、時給等の区分)、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等について明示すること。また、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金(以下この(ハ)及びレ(ハ)において「固定残業代」という。)に係る計算方法(固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数(以下この(ハ)において「固定残業時間」という。)及び金額を明らかにするものに限る。)、固定残業代を除外した基本給の額、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こと。

(ニ) 期間の定めのある労働契約を締結しようとする場合は、当該契約が試みの使用期間の性質を有するものであっても、当該試みの使用期間の終了後の従事すべき業務の内容等ではなく、当該試みの使用期間に係る従事すべき業務の内容等を明示すること。

ニ 募集者等は、イ又はロにより従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げるところによるべきであること。

(イ) 原則として、求職者又は募集に応じて労働者になろうとする青少年(以下この(一)において「求職者等」という。)と最初に接触する時点までに従事すべき業務の内容等を明示すること。なお、ハ(ロ)中段及び後段並びにハ(ハ)後段に係る

内容の明示については、特に留意すること。

(ロ) 従事すべき業務の内容等の事項の一部をやむを得ず別途明示することとするときは、その旨を併せて明示すること。

ホ 募集者等は、イ又はロにより従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げる事項に配慮すること。

(イ) 求職者等に具体的に理解されるものとなるよう、従事すべき業務の内容等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。

(ロ) 求職者等が従事すべき業務の内容に関しては、職場環境を含め、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。

(ハ) 明示する従事すべき業務の内容等が労働契約締結時の従事すべき業務の内容等と異なることとなる可能性がある場合は、その旨を併せて明示するとともに、従事すべき業務の内容等が既に明示した内容と異なることとなった場合には、当該明示を受けた求職者等に速やかに知らせること。

ヘ 求人者及び青少年の募集を行う者(以下この(一)において「求人者等」という。)は、職業安定法第五条の三第三項の規定に基づき、それぞれ、紹介された求職者又は募集に応じて労働者になろうとする青少年(ト及びチにおいて「紹介求職者等」という。)と労働契約を締結しようとする場合であって、これらの者に対して同条第一項の規定により明示された従事すべき業務の内容等(以下この(一)において「第一項明示」という。)を変更し、特定し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加する場合は、当該契約の相手方となろうとする青少年に対し、当該変更し、特定し、削除し、又は追加する従事すべき業務の内容等(トにおいて「変更内容等」という。)を明示しなければならないこと。

ト 求人者等は、ヘの明示を行うに当たっては、紹介求職者等が変更内容等を十分に理解することができるよう、適切な明示方法をとらなければならないこと。その際、(イ)の方法によることが望ましいものであるが、(ロ)などの方法によることも可能であること。

(イ) 第一項明示と変更内容等とを対照することができる書面を交付すること。

(ロ) 労働基準法第十五条第一項の規定に基づき交付される書面(労働基準法施行規則(昭和二十二年厚生省令第二十三号)第五条第四項第一号の規定に基づき送信されるファクシミリの記録又は同項第二号の規定に基づき送信される電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電

気通信の記録を含む。)において、変更内容等に下線を引き、若しくは着色し、又は変更内容等を注記すること。なお、第一項明示の一部の事項を削除する場合にあつては、削除される前の当該従事すべき業務の内容等も併せて記載すること。

チ 求人者等は、締結しようとする労働契約に係る従事すべき業務の内容等の調整が終了した後、当該労働契約を締結するかどうか紹介求職者等が考える時間が確保されるよう、可能な限り速やかにへの明示を行うこと。また、への明示を受けた紹介求職者等から、第一項明示を変更し、特定し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加する理由等について質問された場合には、適切に説明すること。

リ 第一項明示は、そのまま労働契約の内容となることが期待されているものであること。また、第一項明示を安易に変更し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加してはならないこと。

ヌ 学校卒業見込者等(法第十三条第一項に規定する学校卒業見込者等をいう。以下同じ。)については、特に配慮が必要であることから、第一項明示を変更し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加すること(ニ(ロ)により、従事すべき業務の内容等の一部をやむを得ず別途明示することとした場合において、当該別途明示することとされた事項を追加することを除く。)は不適切であること。また、原則として、学校卒業見込者等を労働させ、賃金を支払う旨を約し、又は通知するまでに、職業安定法第五条の三第一項及びへの明示が書面により行われるべきであること。

ル 職業安定法第五条の三第一項の規定に基づく明示が同法の規定に抵触するものであった場合、への明示を行ったとしても、同項の規定に基づく明示が適切であったとみなされるものではないこと。

ヲ 求人者等は、第一項明示を変更し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加した場合は、求人票等の内容を検証し、修正等を行うべきであること。

ワ イ又はロ及びへにより従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、職業安定法第五条の三第四項の規定により、次に掲げる事項(ただし、(リ)に掲げる事項にあつては、青少年を派遣労働者(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(昭和六十年法律第八十八号)第二条第二号に規定する

派遣労働者をいう。以下このワにおいて同じ。)として雇用しようとする者に限る。)については、書面の交付等により行わなければならないこと。

- (イ) 青少年が従事すべき業務の内容に関する事項
- (ロ) 労働契約の期間に関する事項
- (ハ) 試みの使用期間に関する事項
- (ニ) 就業の場所に関する事項
- (ホ) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項
- (ヘ) 賃金(臨時に支払われる賃金、賞与、精勤手当、勤続手当及び奨励加給又は能力手当を除く。)の額に関する事項
- (ト) 健康保険、厚生年金、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項
- (チ) 青少年を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項
- (リ) 青少年を派遣労働者として雇用しようとする旨
- (ヌ) 就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項

カ イ又はロ及びヘによる明示は、試みの使用期間中の従事すべき業務の内容等と当該期間が終了した後の従事すべき業務の内容等とが異なる場合には、それぞれの従事すべき業務の内容等を示すことにより行わなければならないこと。

ヨ 求人者等は、求職者等に対する第一項明示に関する記録を、当該明示に係る職業紹介又は青少年の募集が終了する日(当該明示に係る職業紹介又は青少年の募集が終了する日以降に当該明示に係る労働契約を締結しようとする者にあつては、当該明示に係る労働契約を締結する日)までの間保存しなければならないこと。

タ 青少年の募集を行う者及び募集受託者は、新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出若しくは頒布又は職業安定法施行規則(昭和二十二年労働省令第十二号)第四条の三第一項に定める方法(レにおいて「広告等」という。)により青少年の募集に関する情報又は同条第三項に定める情報(レにおいて「青少年の募集等に関する情報」という。)を提供するに当たっては、同令第四条の二第三項各号に掲げる事項及びハ(ロ)から(ニ)までにより明示することとされた事項を可能な限り当該情報に含めることが望ましいこと。

レ 青少年の募集を行う者及び募集受託者は、広告等により青少年の募集等に関する情報を提供するに当たっては、労働者になろうとする青少年に誤解を生じさせることのないよう、次に掲げる事項に留意すること。

(イ) 関係会社を有する者が青少年の募集を行う場合、青少年を雇用する予定の者を明確にし、当該関係会社と混同されることのないよう表示しなければならないこと。

(ロ) 青少年の募集と、請負契約による受注者の募集が混同されることのないよう表示しなければならないこと。

(ハ) 賃金等（賃金形態、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給、固定残業代等に関する事項をいう。以下この（ハ）において同じ。）について、実際の賃金等よりも高額であるかのように表示してはならないこと。

(ニ) 職種又は業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはならないこと。

ソ 青少年の募集を行う者及び募集受託者は、職業安定法第五条の四第二項の規定により青少年の募集に関する情報を正確かつ最新の内容に保つに当たっては、次に掲げる措置を講ずる等適切に対応しなければならないこと。

(イ) 青少年の募集を終了した場合又は青少年の募集の内容を変更した場合には、当該募集に関する情報の提供を速やかに終了し、又は当該募集に関する情報を速やかに変更するとともに、当該情報の提供を依頼した募集情報等提供（職業安定法第四条第六項に規定する募集情報等提供をいう。第四の三（六）において同じ。）を業として行う者（以下「募集情報等提供事業者」という。）に対して当該情報の提供を終了するよう依頼し、又は当該情報の内容を変更するよう依頼すること。

(ロ) 青少年の募集に関する情報を提供するに当たっては、当該情報の時点を明らかにすること。

(ハ) 募集情報等提供事業者から、職業安定法施行規則第四条の三第四項又は職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針（平成十一年労働省告示第百四十一号。以下「職業紹介事業者等指針」という。）第八の二の（一）により、当該青少年の募集に関する情報の訂正又は変更を依頼された場合には、速やかに対応すること。

ツ ミスマッチ防止の観点から、募集者等は、青少年の募集又は求人の申込みに当たり、企業の求める人材像、採用選考に当たって重視する点、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を青少年又は公共職業安定所、特定地方公共

団体、職業紹介事業者若しくは募集情報等提供事業者に対し明示するよう努めること。

ネ 募集者等は、職業紹介事業者等指針第五を踏まえ、求職者等の個人情報適切に取り扱うこと。

ナ 青少年の募集を行う者又は募集受託者は、職業安定機関、特定地方公共団体等と連携を図りつつ、当該事業に係る募集に応じて労働者になろうとする青少年からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

ラ 虚偽の広告をなし、若しくは虚偽の条件を提示して青少年の募集を行った場合、又は虚偽の条件を提示して、公共職業安定所又は職業紹介を行う者に求人の申込みを行った場合は、職業安定法第六十五条第九号又は第十号の規定により、罰則の対象となることに留意すること。

ム 第三の一の雇用管理上の措置を講ずることに関連して、事業主は、就職活動中の学生やインターンシップを行っている者等（以下このムにおいて「就活生等」という。）に対する言動に関し、次に掲げる取組を行うことが望ましいこと。

（イ） 事業主が雇用する労働者の就活生等に対する言動について必要な注意を払うよう配慮すること。

（ロ） 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）自らの就活生等に対する言動について必要な注意を払うよう努めること。

（ハ） 第三の一の雇用管理上の措置として、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメント（（二）において「職場におけるパワーハラスメント等」という。）を行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、就活生等に対する言動についても、同様の方針を併せて示すこと。

（ニ） 就活生等から職場におけるパワーハラスメント等に類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、第三の一の雇用管理上の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること。

（二） 採用内定・労働契約締結に当たって遵守すべき事項等

イ 事業主は、採用内定を行うに当たっては、採否の結果を明確に伝えるとともに、確実な採用の見通しに基づいて行うよう努めること。採用内定者に対しては、書面の交付等により、採用の時期、採用条件、採用内定の取消事由等を明示するとともに、採用内定者が学校等を卒業することを採用の条件としている場合についても、

内定時にその旨を明示するよう留意すること。

- ロ 事業主は、採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定の取消しは無効とされることについて十分に留意し、採用内定の取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずること。

また、やむを得ない事情により採用内定の取消し又は入職時期の繰下げを行う場合には、当該取消しの対象となった学校等の新規卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、当該取消し又は繰下げの対象となった者からの補償等の要求には誠意を持って対応すること。

- ハ 採用内定者について、労働契約が成立したと認められる場合には、当該採用内定者に対して、自由な意思決定を妨げるような内定辞退の勧奨は、違法な権利侵害に当たるとおそれがあることから行わないこと。

- ニ 採用内定又は採用内々定を行うことと引替えに、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等青少年の職業選択の自由を妨げる行為又は青少年の意思に反して就職活動の終了を強要する行為については、青少年に対する公平かつ公正な就職機会の提供の観点から行わないこと。

- ホ 労働契約の締結に当たっては、労働基準法第十五条第一項の規定により、事業主は、青少年に対して、労働基準法施行規則第五条第一項各号に掲げる事項として次に掲げる事項を明示しなければならないこと。この場合において、(イ)から(へ)までに掲げる事項(昇給に関する事項を除く。)については、書面の交付(同条第四項ただし書の場合においては、同項各号に掲げる方法を含む。)により明示しなければならないこと。なお、これらの明示された労働条件が事実と相違する場合においては、同法第十五条第二項の規定により、青少年は、即時に労働契約を解除することができることに留意すること。

(イ) 労働契約の期間に関する事項

(ロ) 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

(ハ) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

(ニ) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

(ホ) 賃金(退職手当及び(チ)に規定する賃金を除く。以下この(ホ)において同じ。)

の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

(ヘ) 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

(ト) 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

(チ) 臨時に支払われる賃金(退職手当を除く。)、賞与、精勤手当、勤続手当及び奨励加給又は能率手当並びに最低賃金額に関する事項

(リ) 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項

(ヌ) 安全及び衛生に関する事項

(ル) 職業訓練に関する事項

(ヲ) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

(ワ) 表彰及び制裁に関する事項

(カ) 休職に関する事項

へ 労働条件の明示に関し、労働基準法第十五条第一項の規定に違反した場合は、同法第二百一十条第一号の規定により、罰則の対象となることに留意すること。

ト 締結された労働契約の内容である労働条件の変更に当たっては、労働契約法(平成十九年法律第二百二十八号)第八条の規定により、原則として、青少年及び事業主の合意が必要であること。なお、就業規則を変更することにより、青少年の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更する場合においては、同法第九条及び第十条の規定を遵守すること。

二 青少年雇用情報の提供

マッチングの向上のためには、労働条件等に加えて、職場における就労実態に係る情報の提供が重要であることに鑑み、事業主等は、法第十三条及び第十四条に規定する青少年雇用情報の提供に当たっては、次に掲げる事項に留意すること。

(一) ホームページ等での公表、会社説明会での提供又は求人票への記載等により、青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則（平成二十七年厚生労働省令第百五十五号。第四の四において「施行規則」という。）第三条第一項各号に掲げる事項の全てについて情報提供することが望ましいこと。

(二) 学校卒業見込者等が具体的な項目の情報提供を求めた場合には、特段の事情がない限り、当該項目を情報提供することが望ましいこと。

(三) 情報提供の求めを行った学校卒業見込者等に対して、当該求めを行ったことを理

由とする不利益な取扱いをしないこと。

- (四) 情報提供の求めに備え、あらかじめ提供する情報を整備しておくことが望ましいこと。また、その求めがあった場合には、速やかな情報提供に努めること。

三 意欲・能力に応じた就職機会の提供等

事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われた能力や経験について、過去の就業形態や離職状況、学校等の卒業時期等にとらわれることなく、人物本位による正当な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるように努めること。

(一) 学校等の卒業者の取扱い

意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が卒業後少なくとも三年間は応募できるものとする。

また、学校等の新規卒業予定者を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

(二) 学校等の新規卒業予定者に係る採用方法

イ 通年採用や秋季採用の積極的な導入

学校等の新規卒業予定者の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋季採用の導入等の個々の事情に配慮した柔軟な対応を積極的に検討すること。

ロ 青少年が希望する地域における就職機会の提供

青少年が希望する地域において就職し、安定的に働き続けることができるよう、国や地方公共団体等の施策を活用しながら、いわゆるUIJターン就職等による就職機会の提供に積極的に取り組むことが望ましいこと。

(三) 職業経験が少ない青少年等に対する就職機会の提供

職業経験が少ないこと等により、青少年を雇入れの当初から正社員として採用することが困難な場合には、トライアル雇用、雇用型訓練等の積極的な活用により、当該青少年の適性、能力等についての理解を深めることを通じて、青少年に安定した職業に就く機会を提供すること。

(四) 選考に当たってのいわゆるフリーター等に対する評価基準

いわゆるフリーター等についても、その選考に当たっては、その有する適性、能力等を正當に評価するとともに、応募時点における職業経験のみならず、留学経験やボランティア活動の実績等を考慮するなど、その将来性も含めて長期的な視点に立つて判断することが望ましいこと。

(五) インターンシップ・職場体験の機会の提供

青少年の職業意識の形成支援のため、事業主においても、学校や公共職業安定所等と連携して、インターンシップや職場体験の受入れを行うなど、積極的に協力することが望ましいこと。

なお、インターンシップに関しては、「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」（平成九年九月十八日文科科学省・厚生労働省・経済産業省策定）を踏まえた実施が求められること及びインターンシップや職場体験であっても、労働関係法令が適用される場合もあることに留意が必要であること。

四 学校卒業見込者等が希望する地域等で働ける環境の整備

青少年が、希望する働き方を選択し、自ら主体的・継続的なキャリア形成を図ることを可能とするためには、より柔軟かつ多様な就業機会の選択肢が必要である。特に、仕事と生活の調和等の観点から、学校卒業段階で希望する地域で就職機会を得、その地域において中長期的にキャリア形成ができる環境整備が求められる。このため、事業主は、ICT利活用の可能性も検討しつつ、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) 地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入

学校卒業見込者等が一定の地域において働き続けることができるよう、広域的な事業拠点を有する企業は、一定の地域に限定して働ける勤務制度の導入を積極的に検討すること。

(二) キャリア展望に係る情報開示

学校卒業見込者等が適職を選択し、安定的に働き続けることができるよう、採用後の就業場所や職務内容等を限定した採用区分については、それぞれの選択肢ごとのキャリア形成の見通しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示を積極的に行うこと。

第三 事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置

一 雇用管理の改善に係る措置

事業主は、賃金不払い等の労働関係法令違反が行われないよう適切な雇用管理を行うこと。また、事業主は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）第三十条の二第一項、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（昭和四十七年法律第百十三号）第十一条第一項及び第十一条の三第一項並びに育児休業、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（平成三年法律第七十六号）第二十五条第一項の規定並びに事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和二年厚生労働省告示第五号）、事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成十八年厚生労働省告示第六百十五号）、事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成二十八年厚生労働省告示第三百十二号）及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成二十一年厚生労働省告示第五百九号）に基づき、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止のため、雇用管理上の措置を講ずること。

さらに、事業主は、青少年について、早期に離職する者の割合が高いことを踏まえ、職場に定着し、就職した企業で安定的にキャリアを形成していくため、青少年の能力や経験に応じた適切な待遇を確保するよう雇用管理の改善に努めるとともに、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

（一）能力・資質、キャリア形成等に係る情報明示

青少年が採用後の職場の実態と入職前の情報に格差を感じることを防ぐよう、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。

（二）不安定な雇用状態にある青少年の正社員登用等

意欲や能力を有する青少年に安定した雇用機会を提供するため、期間を定めて雇用されていること等により不安定な雇用状態にある青少年が希望した場合に、正社員への登用が与えられるような仕組みを検討すること。

（三）労働法制に関する基礎知識の付与

青少年の労働法制に対する理解促進は、事業主にとっても職場環境の改善やトラブルの防止等に資するものであることを踏まえ、新入社員研修の機会等を捉え、労働

法制の基礎的な内容の周知を図ることが望ましいこと。

二 職業能力の開発及び向上に係る措置

事業主は、青少年の職場への定着を図り、その有する能力を有効に発揮することができるようになる観点から、職業能力の開発及び向上に関する措置を講ずることが重要であることに鑑み、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

- (一) OJT(業務の遂行の過程内において行う職業訓練)及びOFF—JT(業務の遂行の過程外において行う職業訓練)を計画的に実施すること。
- (二) 職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第十条の二第二項に規定する実習併用職業訓練を必要に応じ実施すること。
- (三) 青少年の希望等に応じ、青少年が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めるために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度、企業内におけるキャリアパス等についての必要な情報の提供、キャリアコンサルティング(職業能力開発促進法第二条第五項のキャリアコンサルティングをいう。)を受ける機会の確保その他の援助を行うこと。その際には、青少年自らの取組を容易にするため、職業能力評価基準等を活用すること。また、青少年が実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようにするために、配置その他の雇用管理について配慮すること。
- (四) 青少年の自発的な職業能力の開発及び向上を促進するため、必要に応じて、有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇その他の休暇の付与、始業及び終業時刻の変更、勤務時間の短縮の措置等の必要な援助を行うこと。
- (五) 各企業における活用状況を踏まえて、必要に応じて、ジョブ・カード(職業能力開発促進法第十五条の四第一項に規定する職務経歴等記録書をいう。第四の五において同じ。)を、青少年が職業生活設計及び職業能力の証明のツールとして活用するための支援を行うこと。
- (六) 青少年の職業能力の開発及び向上が段階的かつ体系的に行われることを促進するため、職業能力開発促進法第十一条第一項の計画の作成や同法第十二条の職業能力開発推進者の選任を行うこと。

第四 特定地方公共団体及び職業紹介事業者等が青少年の雇用機会の確保及び職場への定着促進のために講ずべき措置

青少年の就職支援並びに職業能力の開発及び向上に携わる主な関係者として、特定地

方公共団体及び職業紹介事業者等は、青少年が安定的な就業機会を得て、職場定着及びキャリアアップを実現できるよう、次に掲げる措置を講ずるように努めるとともに、第二の一(一)に掲げる事項が適切に履行されるよう、必要な措置を講ずること。

一 青少年の主体的な職業選択・キャリア形成の促進

特定地方公共団体、職業紹介事業者、募集情報等提供事業者、地域若者サポートステーション及びキャリア形成サポートセンターは、青少年自身が主体的に職業選択及びキャリア形成を行えるよう、青少年の希望等を踏まえながら、個々の状況に応じた支援を行うことが望ましいこと。

二 中途退学者及び未就職卒業者への対応

学校等を中途退学した者(以下この二において「中途退学者」という。)や、卒業時までに就職先が決まらなかった者(以下この二において「未就職卒業者」という。)については、個々の事情に配慮しつつ希望に応じた就職支援が必要である。

このため、中途退学者について、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び地域若者サポートステーションは、学校等及び公共職業安定所と協力しつつ相互に連携し、中途退学者の個々の状況に応じた自立支援を行うとともに、自らの支援内容が中途退学者に対して効果的に提供されるようにすること。また、未就職卒業者について、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、学校等及び新卒応援ハローワークと協力し、個別支援や面接会の開催など、卒業直後の支援を充実させること。

三 募集情報等提供事業者による就職支援サイトの運営

事業主が募集情報等提供事業者の就職支援サイトを活用して青少年の募集を行う場合において、募集情報等提供事業者は、当該募集に関する情報を提供するに当たって、次に掲げる事項に留意すること。

- (一) 職業紹介事業者等指針第四を踏まえ、情報の的確な表示を行うこと。
- (二) 青少年が、適切に職業選択を行うことができるよう、就職支援サイトで提供する情報はわかりやすいものとし、提供する情報の量を適正なものとし、青少年の主体性を尊重したサービスの提供を行うこと等について配慮すること。
- (三) 労働者になろうとする青少年、青少年の募集を行う者、募集受託者、職業紹介事業者、他の募集情報等提供事業者、特定地方公共団体又は職業安定法第四条第十二項に規定する労働者供給事業者から申出を受けた当該募集情報等提供事業者の募集情報等提供事業に関する苦情を適切かつ迅速に処理するため、相談窓口を明確にするとともに、必要な場合には職業安定機関と連携を行うこと。

- (四) 学生、生徒等を対象とした事業を行うときは、学業への影響を考慮した適正な事業運営を行うこと。
- (五) 職業安定法第四条第十一項に規定する特定募集情報等提供事業者は、同法第五条の五の規定に基づき、及び職業紹介事業者等指針第五を踏まえ、労働者になろうとする青少年の個人情報を適切に取り扱うこと。
- (六) 虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を提示して募集情報等提供を行った場合は、職業安定法第六十五条第九号の規定により、罰則の対象となること。

四 青少年雇用情報の提供

- (一) 特定地方公共団体及び職業紹介事業者(職業安定法第三十三条の二第一項の規定により無料職業紹介事業の届出を行った場合は、学校等も含まれることに留意すること。)は、学校卒業見込者等求人(法第十四条第一項に規定する学校卒業見込者等求人という。以下同じ。)の申込みを受理する際に、同条の趣旨に沿って、求人者に青少年雇用情報の提供を求めるとともに、施行規則第三条第一項各号に掲げる事項の全てを提供するよう働きかけ、学校卒業見込者等に対する職業紹介に活用することが望ましいこと。また、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、就職支援サイトを運営する場合は、事業主の青少年雇用情報について、可能な限り同項各号に掲げる事項の全てが掲載されるように取り組むこと。

求人者の申込みを受理する段階で提供がなされていない青少年雇用情報について、学校卒業見込者等から特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対して個別に照会があった場合は、法第十四条の趣旨に沿って、特定地方公共団体又は職業紹介事業者から求人者に対して当該照会に係る青少年雇用情報の提供を求めることが望ましいこと。この場合において、当該照会を行った学校卒業見込者等に関する情報を求人者に明示する必要はないことに留意すること。

- (二) 募集情報等提供事業者は、自らの運営する就職支援サイトに、学校卒業見込者等募集(法第十三条第一項の学校卒業見込者等募集という。)を行う事業主の青少年雇用情報について、可能な限り施行規則第三条第一項各号に掲げる事項の全てが掲載されるように取り組むこと。

五 職業能力の開発及び向上に係る措置

職業訓練機関は、青少年の個性に応じ、かつ、その適性を生かすよう、効果的に職業訓練を実施すること。また、青少年の状況に応じた、ジョブ・カードを活用した円滑な就職に向けた支援を行うこと。

六 職業生活における自立促進のための措置

地域若者サポートステーションは、いわゆるニート等に対し、その特性に応じた適職（法第一条に規定する適職をいう。）の選択その他の職業生活に関する相談の機会、職場体験機会その他の必要な措置を講ずること。

七 青少年の希望及び状況に応じた関係機関の紹介

特定地方公共団体、職業紹介事業者、職業訓練機関及び地域若者サポートステーションは、青少年の希望及び状況に応じて、支援対象の青少年を適切な機関に紹介するなど、適宜連携しながら切れ目なく必要な支援が受けられるように配慮すること。

八 その他の各関係者が講ずべき措置

一から七までに定めるもののほか、他の法令、指針等に基づく措置にも留意しながら、全ての関係者は、青少年の希望及び状況に応じ、その雇用機会の確保及び職場定着の促進のために必要な支援を適切に行うこと。