

開発 0430 第 1 号  
令和 3 年 4 月 30 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省人材開発統括官  
( 公 印 省 略 )

「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の一部を改正する告示」の公布等について

「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の一部を改正する告示」（令和 3 年厚生労働省告示第 187 号。以下「改正指針」という。）については、本日公布・施行されたところである。

改正指針の趣旨、内容及び取扱いについて、下記のとおり通知するので、十分御了知の上、事業主等への周知・啓発等に遺漏なきを期されたい。

## 記

### 第 1 改正の趣旨

近年、就職活動を行う学生・生徒や採用内定者について、個人情報取り扱い、各種ハラスメント、採用内定等に関する問題が相次いで生じているところである。

このため、これらの問題に適切に対処し、若者一人ひとりが社会で有効にその能力を発揮できる環境整備を図る観点から、本改正を行うこととしたものである。

### 第 2 改正の要点

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及び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について、次の 1 から 4 までの内容を追加すること。

## 1 募集に当たって遵守すべき事項（第二の一（一）関係）

【新設】

(1) 募集者等は、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均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報取扱い、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（平成 11 年労働省告示第 141 号。以下「職業紹介事業者等指針」という。）第 4 に基づき、求職者等の個人情報を適切に取り扱うこと。

(2) 第 3 の 1 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「就活生等」という。）に対する言動に関し、次の（イ）から（ニ）までに掲げる取組を行うことが望ましいこと。

なお、当該取組は、正式な採用活動のみならず、いわゆる OB・OG 訪問等の際にも求められること。

また、労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定者についても、第 3 の 1 の雇用管理上の措置の対象となるものであること。

(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。

具体的には、事業主は、雇用する労働者が就活生等に対する言動について必要な注意を払うようにするため、例えば、研修等を実施するなど、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。

なお、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 2 年厚生労働省告示第 5 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 18 年厚生労働省告示第 615 号）及び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 28 年厚生労働省告示第 312 号）においては、事業主自らの就活生等に対する言動のみならず、労働者も、労働者以外の者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が望ましいとされていることに留意すること。

(ハ) 第 3 の 1 の雇用管理上の措置として、職場におけるパワーハラ

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（以下「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。

- (二) 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3の1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。

なお、「第3の1の雇用管理上の措置も参考にしつつ」とは、予防から再発防止に至る一連の雇用管理上の措置全体を参考にするという趣旨であること。

## 2 採用内定・労働契約締結に当たって遵守すべき事項等（第二の一（二）関係）

【新設】

- (1) 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おそれがあることから行わないこと。
- (2) 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。

## 3 雇用管理の改善に係る措置（第三の一関係）

【下線部追加】

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41年法律第132号)第30条の2第1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47年法律第113号)第11条第1項及び第11条の3第1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3年法律第76号)第25条第1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2年厚生労働省告示第5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 18 年厚生労働省告示第 615 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 28 年厚生労働省告示第 312 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 21 年厚生労働省告示第 509 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。

- 4 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（第四の三（四）関係）

**【新設】**

職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）第 4 条第 6 項に規定する募集情報等提供を業として行う者（以下「募集情報等提供事業者」という。）は、労働者になろうとする青少年の個人情報の収集、保管及び使用を行うに当たっては、職業紹介事業者等指針第 4 の 1 を踏まえること。また、募集情報等提供事業者は、職業紹介事業者等指針第 4 の 2 を踏まえ、秘密に該当する個人情報の厳重な管理等、労働者になろうとする青少年の個人情報の適正な管理を行うこと。

なお、募集情報等提供事業者は、個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）第 2 条第 5 項に規定する個人情報取扱事業者（以下「取扱事業者」という。）に該当する場合には、同法第 4 章第 1 節に規定する義務を遵守しなければならないこと。

また、取扱事業者に該当しない場合であっても、取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めること。