

## 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関係政令の整備に関する政令案 (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等)

### 1. 改正の趣旨等

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、当該求人者がした、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（※ 1）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（青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則（平成 27 年厚生労働省令第 155 号。以下「省令」という。）で定める場合（※ 2）に限る。）に、その申込みを受理しないことができるとしている。

【※ 1】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

【※ 2】省令に基づき、以下の場合に求人を受理しないことができるとしている。

- ① 労働基準法及び最低賃金法に関する規定
  - ・ 1 年間に 2 回以上同一条項の違反については是正指導を受けている場合
  - ・ 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
  - ・ 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
  - ・ 法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合

雇用保険法等の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 14 号。以下「改正法」という。）により、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）が改正され、同法に基づく公表措置及び新たな義務規定が設けられたことに伴い、政令について、別紙のとおり改正し、規定の整備を行うこととする。

なお、改正法の審議の過程で、衆議院及び参議院の厚生労働委員会において、「求人申込みの不受理の対象に、職業安定法に基づく勧告又は改善命令を受け、これに従わずに公表された者からの求人を追加することについて検討すること」とする附帯決議が付されている。

### 2. 施行期日

平成 30 年 1 月 1 日

(別紙) 改正内容及び改正理由について

○ 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

追加する求人不受理の対象条項	追加理由
<p><u>職業安定法第 5 条の 3 第 1 項（「労働者の募集を行う者」に係る部分に限る）</u></p> <p>公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者に対し、その者が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を明示しなければならない旨の規定（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）</p>	<p>現行、労働契約の締結に際し、労働者に対し賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない旨を定めた労働基準法第 15 条第 1 項は、上記※ 1 の③に該当することから、求人不受理の対象条項としている。</p> <p>改正法により、職業安定法が改正され、同法に基づく公表措置が設けられ（※ 3）、また、同法第 5 条の 3 に違反した場合も当該公表措置の対象となることから、第 5 条の 3 第 1 項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）から第 3 項までの規定も、上記※ 1 ③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>職業安定法第 5 条の 3 第 2 項</u></p> <p>求人者は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に対し、労働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に対し、それぞれ、求職者又は供給される労働者が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を明示しなければならない旨の規定</p>	
<p><u>職業安定法第 5 条の 3 第 3 項（新設）</u></p> <p>求人者、労働者の募集を行う者及び労働者供給を受けようとする者（供給される労働者を雇用する場合に限る。）は、それぞれ、求人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の紹介による求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者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第 1 項の規定により明示された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。）を変更する場合その他厚生労働省令で定める場合は、当該契約の相手方となろうとする者に対し、当該変更する従事すべき業務の内容等その他厚生労働省令で定める事項を明示しなければならない旨の規定</p>	<p>【※ 3】職業安定法第 48 条の 3 第 3 項として、「厚生労働大臣は、労働者の募集を行う者に対し第一項の規定による命令をした場合又は前項の規定による勧告をした場合において、当該命令又は勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる」とする規定が新たに設けられた。</p>

# 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する必要。
  - 若者雇用促進法にハローワークにおける求人不受理が規定。

## 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) 職業安定法、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  
(ただし、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

※下線は今回追加する法律

## 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いの禁止等（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（男女雇用機会均等法第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

- ・ 労働契約締結時における労働条件の明示（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）
- ・ 労働者の募集時における労働条件等の明示（職業安定法第5条の3第1項、第2項及び第3項）

※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。