

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

(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)

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者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 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
 - ・ 法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合

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 30 年法律第 71 号）により、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）が改正され、同法に基づく新たな労働時間の上限規制等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。

2. 施行期日

平成 31 年 4 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>労働基準法第 36 条第 6 項 (第 2 号及び第 3 号に係る部分に限る。)</u> (新設)</p> <p>使用者は、第一項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。</p> <p>二 一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 百時間未満であること。</p> <p>三 対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の一箇月当たりの平均時間 八十時間を超えないこと。</p>	<p>現行、労働時間の上限規制を定めた労働基準法第 32 条は、上記※ 1 の①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>改正労働基準法において、第 36 条第 6 項第 2 号及び第 3 号により、労働基準法第 36 条第 1 項の規定による協定により労働時間を延長し、又は休日に労働させる場合における労働時間の上限が設けられ、また、第 141 条第 3 項により、医師における労働時間の上限が設けられた。いずれも労働基準法第 32 条と同じく上記※ 1 の①に該当することとして、求人不受理の対象条項に追加する。</p>
<p><u>労働基準法第 39 条第 7 項 (新設)</u></p> <p>使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇（これらの規定により使用者が与えなければならない有給休暇の日数が十労働日以上である労働者に係るものに限る。以下この項及び次項において同じ。）の日数のうち五日については、基準日（継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。以下この項において同じ。）から一年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。ただし、第一項から第三項までの規定による有給休暇を当該有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。</p>	<p>また、現行、年次有給休暇の取得に際し、使用者は労働者の請求する時季に与えなければならない旨を定めた労働基準法第 39 条第 5 項は、上記※ 1 の①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><u>労働基準法第 141 条第 3 項 (新設)</u></p> <p>使用者は、第一項の場合において、第三十六条第一項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、同条第六項に定める要件並びに労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定める時間を超えて労働させてはならない。</p>	<p>改正労働基準法において、使用者に年 5 日の年次有給休暇の指定を義務づけた第 39 条第 7 項も上記※ 1 の①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>

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ヵ月経過するまで

送検された日から1年経過するまで
(ただし、是正後6ヵ月経過するまで延長)

法違反が是正されるまで
+ 是正後6ヵ月経過するまで

不受理となる違反

○新卒一括採用という雇用慣行や心身の発達過程及び家族形成期にあるといった青少年に固有の事情を踏まえ、

1. 過重労働の制限等に関する規定
2. 仕事と育児等の両立等に関する規定
3. その他青少年に固有の事情を背景とする課題に関する規定

として、以下に係る条項違反が求人不受理の対象。

- ✓ 賃金、労働時間等関係
- ✓ 労働条件明示関係
- ✓ 均等関係
- ✓ 両立関係
- ✓ 年少者の労働条件関係

対象条項

【具体的な対象条項】

(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、第36条第6項（第2号及び第3号に係る部分に限る。）、第141条第3項）
- ・ 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、第7項及び第9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（男女雇用機会均等法第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

- ・ 労働条件の明示（労働基準法第15条第1項及び第3項、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。）、第2項及び第3項）
- ・ 年少者に係る労働基準（労働基準法第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条）

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

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

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