

## 第4回 今後の若年者雇用に関する研究会 (議事次第)

日時：令和2年2月3日(月)

10:00~12:00

場所：専用第20会議室(17F)

1. 若者雇用促進法の施行状況の評価等について
  - ・ 青少年雇用情報の提供に関する現状の評価等
  - ・ 学卒求人不受理に関する現状の評価等
  - ・ ユースエール認定企業の普及状況の評価等
  
2. その他

### 【配付資料】

資料1：若者雇用促進法の施行状況に関する意見・論点について

資料2：若者雇用促進法等に関する参考資料

# 若者雇用促進法の施行状況に関する 意見・論点について



厚生労働省人材開発統括官付  
若年者・キャリア形成支援担当参事官室

# 関係者からのヒアリングにおいて出された意見 (青少年雇用情報の提供について)

- 若者雇用促進法で定める青少年雇用情報の提供に関して、関係者からのヒアリングでは、以下のような意見が出た。
  - ・ 近年、求人の際に企業が提供すべき情報が増加していることや、求職者の求める雇用情報もさまざまであることから、雇用情報の提供義務は最小限とすべき。現在の仕組みで企業からの不満はほとんど出ていない。(使用者側)
  - ・ 改正女活法による情報公表の強化、現在検討されている中途採用の促進等、企業に対する情報公表の義務が強化されつつある。義務は最小限に抑えて、企業の裁量に委ねるべき。いろいろな法律で情報公表を義務化すると、かえって情報を取りたい人にとっては分かりづらくなる。(使用者側)
  - ・ 募集情報等提供事業者として、システムの的に制御して開示を促進している。ユーザー目線では全情報開示が比較もできて良いと思うが、全情報開示にするのは難しいのではないか。(募集情報等提供事業者)
  - ・ 労使関係に関わる事項を追加するなど、提供項目を増やす見直しをしたよいか。(労働者側)
  - ・ ブラック企業かどうか判断できるような情報ということで組合情報やその後のスキルアップにつながるような情報があると良い。(労働者側)
  - ・ 現在の青少年雇用情報にある「研修の有無」や「メンター制度」、「キャリアコンサルティングの有無」などの情報がより広く比較できるような形で公開されるというのも一つの考え方ではないか。(労働者側)

# 青少年雇用情報に関するハローワーク職員の意見

## ○ ポジティブな意見

- ✓ これまでには知り得なかった情報を知ることができるため、マッチングがしやすくなった。
- ✓ 研修内容が詳しく記載されている企業は応募者が増える傾向にある。
- ✓ 事前に様々な情報を知ることができるため、学生の視野を広げることに役立っている。  
(例えば、介護の仕事はハードというイメージを持っていた学生が、青少年雇用情報の残業時間等を見ることにより、応募を検討する など)

## ○ ネガティブな意見

- ✓ 離職者数や時間外労働時間など、数字だけで企業そのものを判断してしまう。
- ✓ 学生が情報を一面的に捉えてしまい、偏った企業イメージを持ってしまう場合がある。
- ✓ 特に離職者数については離職理由が分からないため、離職者数が多いと「ブラック企業」というイメージを持ってしまう学生がいる。
- ✓ 例えば、直近3事業年度に学卒採用がない場合、求人は毎年提出するような若者雇用に積極的な企業であっても、学生からは魅力のない企業に見えてしまう。
- ✓ 単に残業時間だけをみて、仕事内容を理解せぬまま応募しようとする学生がいる。

# 青少年雇用情報の提供に係る主な論点

---

- 青少年雇用情報の提供義務を強化するべきかどうか。
- 青少年雇用情報の提供項目に新たに追加すべき項目はないか。

# 関係者からのヒアリングにおいて出された意見 (学卒求人不受理)

- 若者雇用促進法における学卒求人不受理に関して、関係者からのヒアリングでは、以下のような意見が出た。
  - ・ 不受理の対象となる法違反の基準が必ずしも明確でないことや、民間の職業紹介事業者は法違反企業かどうかを把握するためのデータベースがないため、企業からの申告に頼っていることなど、制度として中途半端ではないか。(使用者側)
  - ・ 募集情報等提供事業者として、1年以内に労働関連法で行政処分された企業については、専門の部署でチェックをしている。また、社長が逮捕された場合など、そのほかにも、新卒求人については独自の厳しい基準を設け掲載可否を判断しているため、法規制強化の必要性は感じない。(募集情報等提供事業者)
  - ・ 労働問題の起こった問題のある企業の求人であっても、企業によっては必ずしもそこを目指す学生が少なくなるわけではない。完全なブラック企業であれば求人を受け付けないということもあるが、基本的には応募するかどうかは学生の自主性に任せている。(大学)

# 関係者からのヒアリングにおいて出された意見 (ユースエール認定制度)

- 若者雇用促進法におけるユースエール認定制度に関して、関係者からのヒアリングでは、以下のような意見が出た。
  - ・ 採用難が続く中小企業にとって有効な制度であり、早期離職の防止やミスマッチを防ぐ観点からも評価出来る仕組み。(使用者側)
  - ・ より多くの企業が認定を受けようにすることが大事で、認定基準の厳格化はせずに、認定制度自体を幅広く周知して認知度を上げていくこと、メリット・インセンティブを強化していくことが有効。(使用者側)

# ユースエール認定企業・都道府県労働局・ハローワークへの 事務局ヒアリング（平成30年度、令和元年度）

## 認定基準について

- ・どこの企業でも取れるものになれば認知度は上がるかもしれないが、本末転倒となるため、基準については厳しい面もあるが下げないでほしい(A企業)
  - ・翌年度以降に基準を満たさなくなるとかえって印象が悪くなることから、取得に二の足を踏む企業もある(Xハローワーク)
- 男性育休（施行規則第九条三ホ）
- ・女性で育休の対象者がおらず、男性で妻が出産している人がいて、育休を取らないために申請落ちする事業所がある(Y労働局)
  - ・妻が親と同居または近居で手厚い支援を受けられるので、夫が育休を取得する必要性があまりなく、男性育休に社員が手をあげない(B企業)
  - ・男性の育休は期間が短い人が多く、それであれば給料の減らない有休が良いという人が多い(C企業)
- 離職率（施行規則第九条三イ）
- ・会社都合でない離職があるため、離職率の基準が厳しい(D企業)
  - ・離職率から除外できる条件をもっと考慮してほしい(C企業)

## 周知、広報について

- ・一般の方にも身近な制度になってほしい。制度が知られることで、制度を持っている企業のイメージが良くなり、採用につながる好循環が期待できる(E企業)
- ・民間サイト(リクナビ、マイナビ)等ハローワーク以外の場所でも、ユースエール企業がPRされるような仕組みがあれば良い(F企業)

# ユースエール認定制度に係る主な論点

---

- 認定を受けられる企業は、現行の中小企業のみでよいか。
- 認定基準が厳しいとの指摘があるが、見直すべき認定基準はあるか。
- 周知・広報のための効果的な手法はあるか。

# 若者雇用促進法等に関する参考資料



厚生労働省人材開発統括官付  
若年者・キャリア形成支援担当参事官室

# 若者雇用促進法（「青少年の雇用の促進等に関する法律」）の全体像

## 第1章 総則

### ・目的(第1条)

青少年について、**適職の選択**(▶第3章)並びに**職業能力の開発及び向上に関する措置**(▶第4章)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、<中目的>  
▶もって福祉の増進を図り、<大目的1> ▶あわせて経済及び社会の発展に寄与する <大目的2>

- ・基本的理念(第2・3条)
- ・事業主等の責務(第4条)
- ・国及び地方公共団体の責務(第5条)
- ・関係者相互の連携及び協力(第6条)
- ・厚生労働大臣は、事業主等の責務等に関し、関係者が適切に対処するための「事業主等指針」を定める。(第7条)

## 第2章 青少年雇用対策基本方針

・厚生労働大臣は、施策の基本となるべき方針(「青少年雇用対策基本方針」)を定める。(第8条)

## 第3章 適職の選択に資する措置

<事業主の責務(第4条第1項)関係>

### 職業の選択に資する情報の提供

#### ・職業の選択に資する情報の提供(第13・14条)

⇒ 新卒者の募集を行う企業に対し、(i)幅広い情報提供の**努力義務**、(ii)応募者等から求めがあった場合は、以下の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務付け  
▶ (ア)募集・採用に関する状況、(イ)職業能力の開発・向上に関する状況、(ウ)企業における雇用管理に関する状況

<国の責務(第5条第1項)関係>

### 適職の選択を可能とする環境の整備

・職業指導等(第9・10条)

#### ・求人不受理(第11条)

⇒ ハローワークにおいて、一定の労働関係法令違反があった事業所の新卒求人を一定期間受け付けない

・国と地方公共団体の連携(第12条)

#### ・基準に適合する事業主の認定(第15～17条)

⇒ 若者の雇用管理が優良な300人以下企業へのユースエール認定制度

## 第4章 職業能力の開発及び向上に関する措置

<事業主の責務(第4条第1項)関係>

### 職業能力の開発及び向上に関する措置

・職業訓練又は教育を受ける青少年に対する配慮(第22条)

<国の責務(第5条第1項)関係>

### 職業能力の開発及び向上を図るために必要な施策

・啓発活動(第20条)

・職業訓練等の実施(第21条)

## 第5章 職業生活における自立促進のための措置

<国の責務(第5条第1項)関係>

### 福祉の増進を図るために必要な施策

・職業生活における自立の支援(第23条)

⇒ 国は、無業青少年に対し、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25条)

⇒ 無業青少年の適職紹介等に当たっての指導・援助

## 第6章 雑則

・労働に関する法令に関する知識の付与(第26条)

・報告の徴収並びに助言、指導及び勧告(第28条)

⇒ 厚生労働大臣は、この法律の施行に際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。**

## 第7章 罰則

・第16条第2項に違反し、紛らわしい表示をした者

30万円以下の罰金(第37条第1号)(ユースエール認定企業関係)

・第28条の報告をせず、又は虚偽の報告をした者

20万円以下の過料(第39条)

# 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概要

- ・「青少年の雇用の促進等に関する法律」第7条に基づき、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厚生労働大臣が策定
- ・雇用対策法に基づく「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」は廃止する

## 指針の概要

### 第一 趣旨

### 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
- 二 青少年雇用情報の提供
- 三 意欲・能力に応じた就職機会の提供等

### 第四 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

### 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
- 二 職業能力の開発及び向上に係る措置

### 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

- 一 青少年の主体的な職業選択・キャリア形成の促進
- 二 中途退学者及び未就職卒業者への対応
- 三 募集情報提供事業者による就職支援サイトの運営
- 四 青少年雇用情報の提供
- 五 労働関係法令違反の求人者への対応
- 六 職業能力の開発及び向上に係る措置
- 七 職業生活における自立促進のための措置
- 八 青少年の希望及び状況に応じた関係機関の紹介
- 九 その他の各関係者が講ずべき措置

- 第二の一(一) 募集に当たって遵守すべき事項
- (二) 採用内定・労働契約締結に当たって遵守すべき事項等

- 第二の二(一) 青少年雇用情報の全ての項目の提供
- (二) 求めがあった情報提供項目の提供
- (三) 求めを行ったことを理由とする不利益な取扱い
- (四) 情報の整備及び速やかな情報提供

- 第二の三(一) 学校等の卒業者の取扱い
- (二) 学校等の新規卒業予定者に係る採用方法
- (三) 職業経験が少ない青少年等に対する就職機会の提供
- (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
- (五) インターンシップ・職場体験の機会の提供

- 第二の四(一) 地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入
- (二) キャリア展望に係る情報開示

- 第三の一(一) 能力・資質、キャリア形成等に係る情報明示
- (二) 不安定な雇用状態にある青少年の正社員登用等
- (三) 労働法制に関する基礎知識の付与

- 第三の二(一) OJT及びOFF-JTの計画的な実施
- (二) 必要に応じた実習併用職業訓練の実施
- (三) 職業生活設計等を容易にするための相談機会の確保
- (四) 自己啓発支援
- (五) ジョブ・カードの活用支援
- (六) 事業内職業能力開発計画の作成等

- 第四の四(一) 全ての青少年雇用情報の提供に向けた求人者への働きかけ
- (二) 就職支援サイトへの全ての青少年雇用情報の掲載に向けた取り組み

# 若者雇用促進法 （「青少年の雇用の促進等に関する法律」）

若者の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、若者の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずる「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」が、平成27年9月18日に公布され、同年10月1日から順次施行されている。

## 若者雇用促進法の主な内容

### ① 職場情報の積極的な提供（平成28年3月1日施行）

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

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

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

### ② ハローワークにおける求人不受理（平成28年3月1日施行）

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

➢ 不受理の対象：○労働基準法と最低賃金法に関する規定について、  
(1)1年間に2回以上同一条項の違反については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

○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について

(1)法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合

※職業紹介事業者においても、ハローワークに準じた取扱いを行うことが望ましいことが若者雇用促進法に基づく事業主等指針によって定められた。

### ③ ユースエール認定制度（平成27年10月1日施行）

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

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

➢ 認定基準：・若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること

・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下

・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)について公表している  
等



<認定マーク>

# 若者雇用促進法の施行状況

## 1. 職場情報の提供

### ◆ハローワークの学卒求人に係る状況(令和元年6月末時点)

○職場情報の開示を行っている求人の割合	99.7%
○全項目の開示を行っている求人の割合	89.3%

(出所)厚生労働省によるハローワーク求人の調査対象求人件数:150,433件)

【参考】上記のうち、職場情報の開示を行っていない求人の9月時点の状況は以下のとおり(対象求人件数:463件)

開示済み	341件
指導中	108件
無効求人	14件

### ◆民間の新卒専用就職サイトにおける状況(令和元年8月末時点)

○職場情報の開示を行っている求人の割合	100.0%
○職場情報開示項目の平均記入率(平均年齢を除く)	55.3%

(出所)公益社団法人全国求人情報協会調べ(対象求人件数:67,813件)

## 2. ハローワークにおける求人不受理

○求人不受理の取扱件数 : 601事業所(令和元年11月末時点)

## 3. ユースエール認定制度

○ユースエール認定企業 : 684社(令和元年12月末時点)

# I 青少年雇用情報の提供について

---

## 適職選択のための取組促進～職場情報の積極的な提供～

- ・新規学校卒業者の卒後3年以内の離職率 大卒約3割、高卒約4割。(平成28年3月卒)
- ・15～34歳の不本意非正規の割合(13.0%)が他と比べて高い。(平成30年)

⇒ 新卒段階でのミスマッチ解消が重要。特に、新卒者は就労経験が少なく、情報の収集・活用面で未熟であることから、職場の就労実態に係る職場情報の提供により適職選択を支援することが必要。

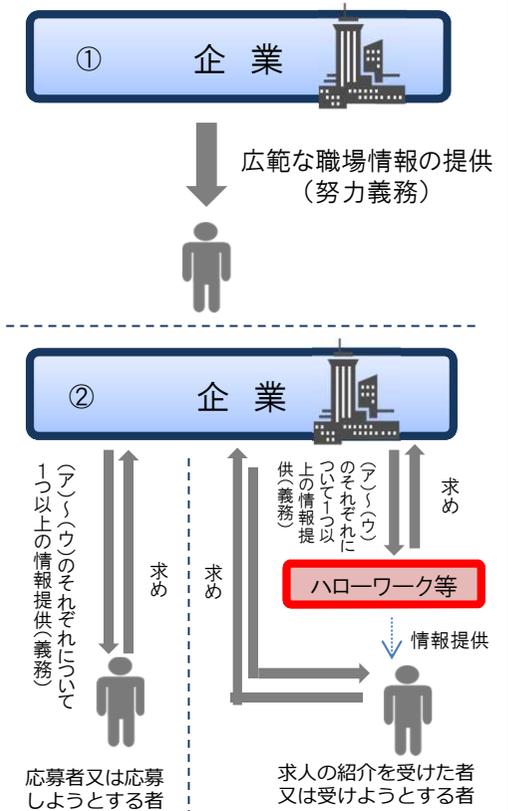
### 職場情報の積極的な提供の促進

- 新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、
  - ① 以下の(ア)～(ウ)の職場情報について幅広い提供を努力義務化。
  - ② 求人への応募者又は応募の検討を行っている者から求めがあった場合や、ハローワーク等に対して求人申込みを行い、ハローワーク等から求めがあった場合は、以下の(ア)～(ウ)のそれぞれについて、1つ以上の情報提供を義務化。
- 積極的な職場情報提供の取組を促すため、若者雇用促進法に基づく事業主等指針で、
  - ① 事業主等は以下の全ての項目の情報提供をすることが望ましいこと
  - ② 職業紹介事業者は新卒求人の受理時に、求人者に以下の全ての項目の情報提供を求めることが望ましいこと等を定めている。(事業主等指針第二の二及び第四の四)

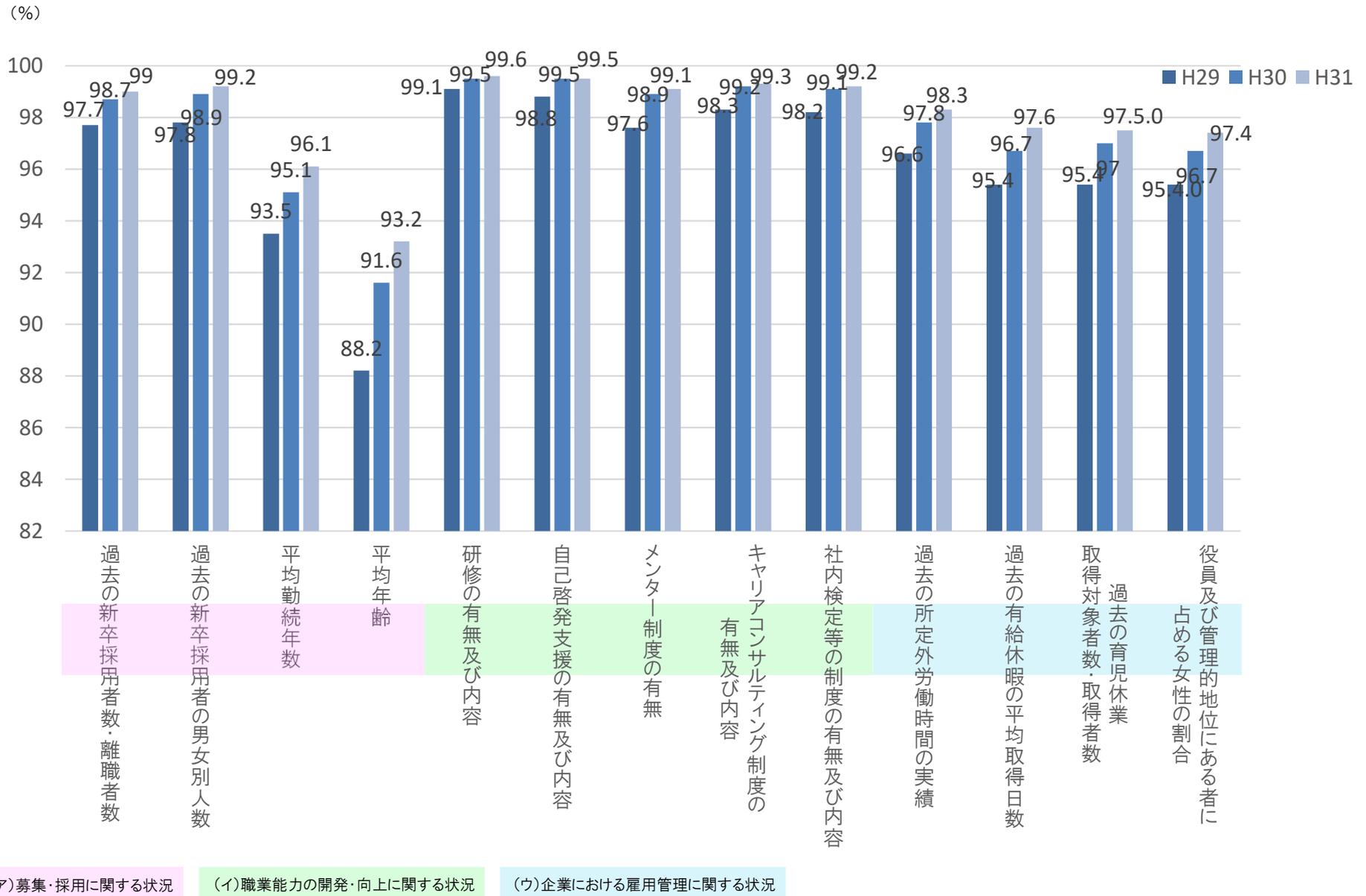
#### 【提供する青少年雇用情報の具体的項目】

- (ア)募集・採用に関する状況
  - 過去3年間の新卒採用者数・離職者数、過去3年間の新卒採用者数の男女別人数、平均勤続年数
- (イ)企業における雇用管理に関する状況
  - 前年度の月平均所定外労働時間の実績、前年度の有給休暇の平均取得日数、前年度の育児休業取得対象者数・取得者数(男女別)、役員及び管理的地位にある者に占める女性割合
- (ウ)職業能力の開発・向上に関する状況
  - 研修の有無及び内容、自己啓発支援の有無及び内容、メンター制度の有無、キャリアコンサルティング制度の有無及び内容、社内検定等の制度の有無及び内容

#### 〈情報提供のイメージ〉

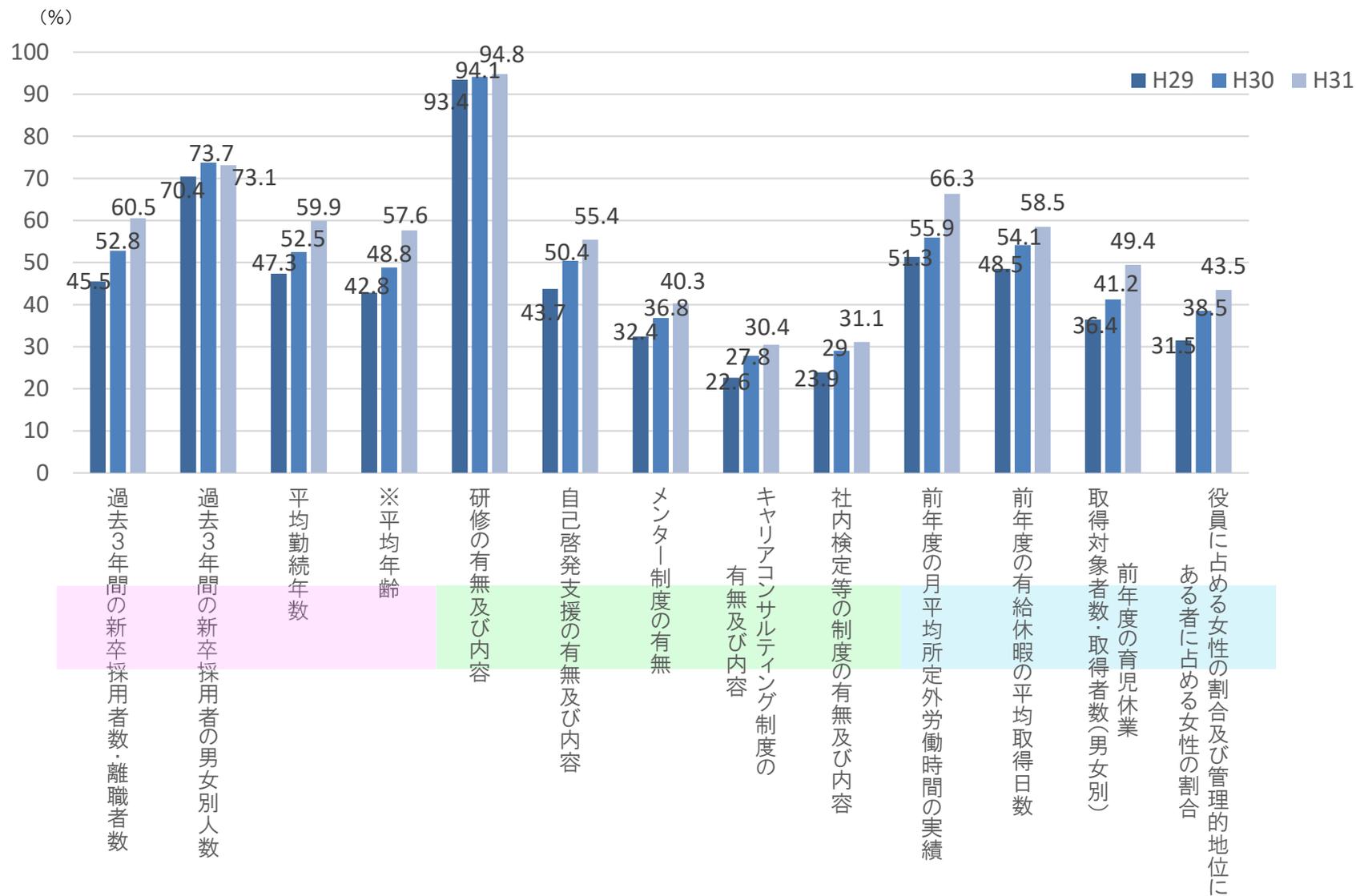


## 若者雇用促進法に基づく職場情報の提供状況割合(ハローワーク調査)の過去3年の推移



(出所)厚生労働省によるハローワーク求人の調査(平成29～令和元年6月末時点)

## 若者雇用促進法に基づく職場情報の提供状況割合(企業調査)の過去3年の推移



(ア)募集・採用に関する状況

(イ)職業能力の開発・向上に関する状況

(ウ)企業における雇用管理に関する状況

※平均年齢:一部企業推計のため参考値

(出所)公益社団法人全国求人情報協会調べ(H31 対象求人数:67,813件)

## 【参考】近年、新たに設けられた企業の情報開示義務について(1/2)

女性活躍推進法の改正(令和元年6月5日に公布)

(リーフレット「女性活躍推進法が改正されました」より抜粋)

### 労働者が101人以上の事業主の皆さまへ(施行:公布後3年以内の政令で定める日)

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、**常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大**されます。

(※)労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。

(※)今回新たに義務対象となる、常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主については、厚生労働省令で定める項目から任意の1項目以上を情報公表することが求められます。

### 労働者が301人以上の事業主の皆さまへ(施行:公布後1年以内の政令で定める日)

常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、情報公表項目について、

- ① 職業生活に関する機会の提供に関する実績、
  - ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
- の各区分から**1項目以上公表**する必要があります。

(※)現行は下記の14項目から任意の1項目以上を公表することとなっています。

(※)行動計画の数値目標の設定についても厚生労働省令により同様の対応を予定しています。

<各区分の情報公表項目のイメージ>

※詳細については、省令において示される予定です。

① 職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立
<ul style="list-style-type: none"><li>・採用した労働者に占める女性労働者の割合</li><li>・男女別の採用における競争倍率</li><li>・労働者に占める女性労働者の割合</li><li>・管理職に占める女性労働者の割合</li><li>・係長級にある者に占める女性労働者の割合</li><li>・役員に占める女性の割合</li><li>・男女別の職種又は雇用形態の転換実績</li><li>・男女別の再雇用又は中途採用の実績</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・男女の平均継続勤務年数の差異</li><li>・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合</li><li>・男女別の育児休業取得率</li><li>・労働者の一月当たりの平均残業時間</li><li>・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間</li><li>・有給休暇取得率</li></ul>

# 【参考】近年、新たに設けられた企業の情報開示義務について

健康増進法の改正に伴う職業安定法施行規則の改正(令和2年4月1日施行)

第281回労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会資料より抜粋

## 従業員に対する受動喫煙対策について

○ 多数の者が利用する施設等では、施設等の類型・場所ごとに禁煙措置や喫煙場所の特定を行うこととするが、喫煙可能場所のある施設の従業員の「望まない受動喫煙」を防止するため、以下の施策を講ずる。

### 1 20歳未満の者（従業員含む）の立入禁止

多数の者が利用する施設等の管理権限者等は、20歳未満の者（従業員を含む）を喫煙可能場所に立ち入らせてはならないこととする。

### 2 関係者による受動喫煙防止のための措置

関係者（※）に受動喫煙を防止するための措置を講ずる努力義務等を設ける。その上で、これらの努力義務等に基づく対応の具体例を国のガイドラインにより示して助言指導を行うとともに、助成金等によりその取組を支援する。

※上記1の施設等の管理権限者等及び事業者その他の関係者

また、従業員の募集を行う者に対しては、どのような受動喫煙対策を講じているかについて、募集や求人申込みの際に明示する義務を課すこととする。（今回の法律とは別に関係省令等により措置）

⇒職業安定法施行規則において規定（2020年4月1日施行）

## ◎ 職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）（抄）

（法第五条の三に関する事項）

第四条の二（略）

2（略）

3 法第五条の三第四項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。ただし、第八号に掲げる事項にあつては、労働者を派遣労働者（労働者派遣法第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）として雇用しようとする者に限るものとする。

一 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項

二 労働契約の期間に関する事項

二の二 試みの使用期間に関する事項

三 就業の場所に関する事項

四 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

五 賞金（臨時に支払われる賞金、賞与及び労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第八条各号に掲げる賞金を除く。）の額に関する事項

六 健康保険法（大正十一年法律第七十号）による健康保険、厚生年金保険法（昭和二十九年法律第一百五号）による厚生年金、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）による労働者災害補償保険及び雇用保険法（昭和四十九年法律第十六号）による雇用保険の適用に関する事項

七 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項

八 労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨

九 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

改正により規定する事項

4～8（略）

### 青少年の雇用の促進等に関する法律（抄）（昭和45年5月25日 法律第98号）

#### （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、学校卒業見込者等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(同項及び次条において「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、学校卒業見込者等求人者の申込みに当たり、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に学校卒業見込者等求人者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。

## 青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則 (抄)

(青少年雇用情報)

第五条 法第十三条第一項の厚生労働省令で定める事項は、次の各号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。第九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。第九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)第三十九の規定による年次有給休暇をいう。第九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・介護休業法第二条第一号に規定する育児休業をいう。以下このハ、第九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。以下この項及び第六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(以下この項及び第九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者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、同項中「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。

## 参照条文（3／4）

### 青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則（抄）

(青少年雇用情報の提供の方法等)

第六条 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二に掲げる者 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。

第七条 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八項に規定する特定地方公共団体をいう。第九条第一号において同じ。)又は職業紹介事業者(同法第四条第九項に規定する職業紹介事業者をいう。第九条第一号において同じ。)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。

## 参照条文（４／４）

### 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、職業紹介事業者その他の関係者が適切に対処するための指針（抄）

#### 第一（略）

#### 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（略）

##### 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、青少年雇用情報の全ての項目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 ～ 四（略）

#### 第三（略）

#### 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、第二の一の(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 ～ 三（略）

##### 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(法第十一条に規定する学校卒業見込者等求人をいう。以下同じ。)の申込みを受理する際に、法第十四条の趣旨に沿って、求人者に青少年雇用情報の提供を求めるとともに、全ての青少年雇用情報を提供しよう働きかけ、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、可能な限り全ての項目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をいう。)を行う事業主の青少年雇用情報について、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと。

##### 五 ～ 九（略）

## Ⅱ 学卒求人の不受理について

---

# 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

## 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、

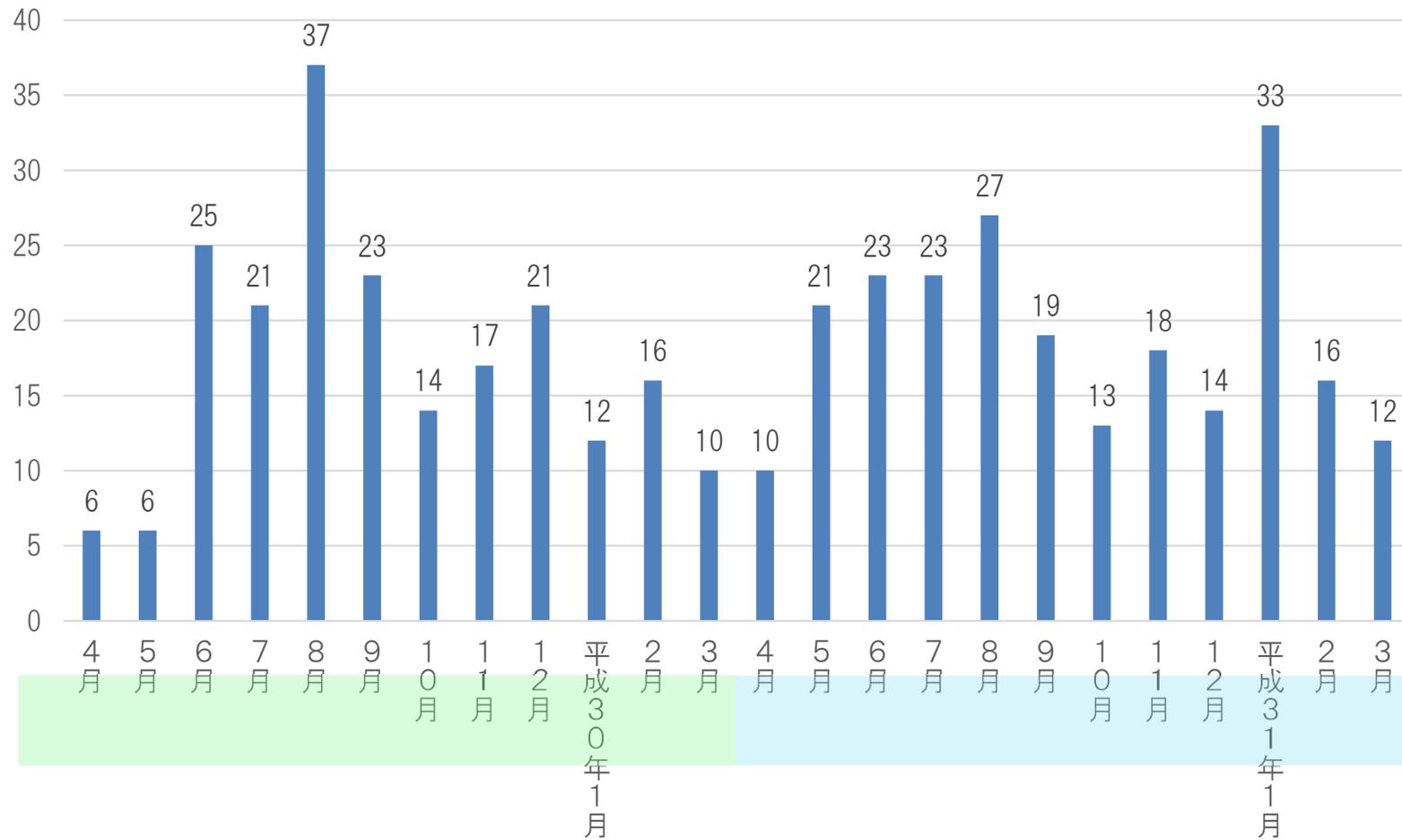
1. 過重労働の制限等に関する規定
2. 仕事と育児等の両立等に関する規定
3. その他青少年に固有の事情を背景とする課題に関する規定

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

## 若者雇用促進法に基づく月別ハローワークにおける求人不受理件数

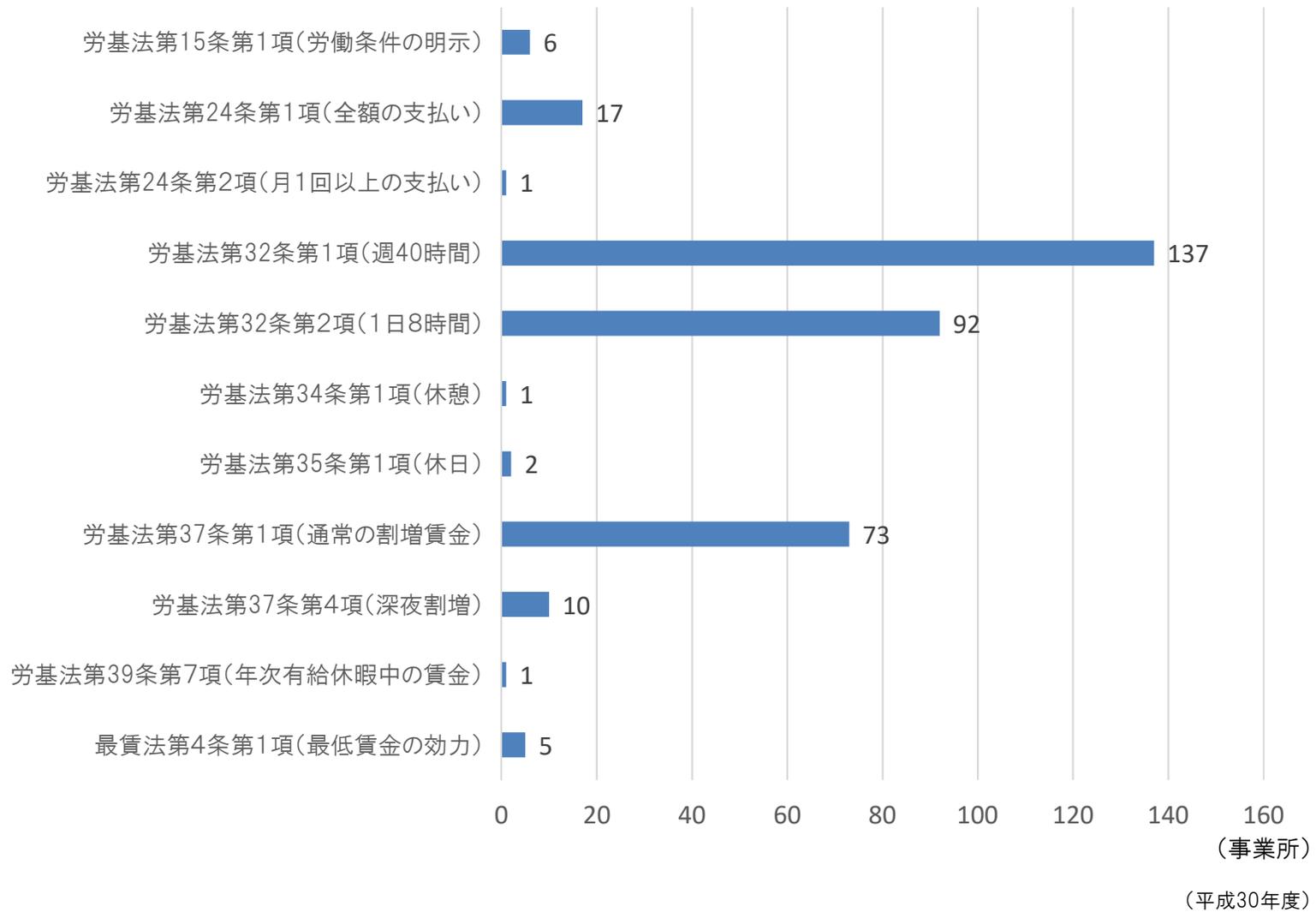
○平成28年度は69事業所、29年度は208事業所、30年度は229事業所で、計505事業所。



平成29年度

平成30年度

## 若者雇用促進法に基づく対象条項別ハローワークにおける求人不受理件数



※複数の条項に違反する事案があるため、合計と一致しない。

# 職業安定法の改正について

- 職業安定法の改正により、学卒求人を含む「全ての求人」について、ハローワーク等は求人を受理しないことが可能となる。(令和2年3月30日施行)
- そのため、令和2年3月30日以降の学卒求人の不受理については、若者雇用促進法ではなく、職業安定法の当該規定に基づきなされることとなる。

## 職業紹介における求人の不受理(職業安定法関係)

### 改正の趣旨

就職後のトラブルの未然防止を図るため、ハローワークや職業紹介事業者等において、一定の労働関係法令違反の求人者等による求人を受理しないことを可能とする。

※ 若者雇用促進法(H28.3施行)の附帯決議で「法の施行状況を踏まえ、不受理とする求人者の範囲及び不受理の対象となる求人の範囲の拡大を検討すること」とされている。

### 現行の内容

	ハローワーク	職業紹介事業者等
原則	すべての求人を 受理しなければならない	
例外	法令違反の求人等は 受理しないことができる	
	一定の労働関係法令違反の求人者による「 <b>新卒者向け求人</b> 」は受理しないことができる (H28.3~/若者雇用促進法)	※左記に準じた取組を進めるよう勧奨 (若者雇用促進法に基づく指針)



### 改正の内容【公布から3年以内(令和2年3月30日)施行】

	ハローワーク	職業紹介事業者等
原則	すべての求人を 受理しなければならない	
例外	法令違反の求人等は 受理しないことができる	
	<b>以下の「すべての求人」について、 受理しないことができる</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○一定の労働関係法令違反の求人者(※)による求人</li> <li>○暴力団員等による求人</li> </ul>	

(※) 労働基準法、最低賃金法、職業安定法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法の一定の規定に違反し、是正勧告を受けたり公表されたりした求人者。

(参考) 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(令和2年法律第24号)により、パワーハラスメント防止対策や、セクシュアルハラスメント等に関する相談を行ったことを理由とした不利益取扱いの禁止が法制化され、本年6月1日から施行される。これに伴い、6月1日以降は、これらの規定に違反し公表された求人者からの求人についても、求人不受理の対象条項として追加することとしている。

## 附 則

### (検討)

第十二条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律により改正された雇用保険法及び職業安定法の規定の施行の状況等を勘案し、当該規定に基づく規制の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

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  
(平成二十八年政令第四号)(抄)

改正後	改正前
<p>青少年の雇用の促進等に関する法律第三十三条の規定により読み替えて適用する同法第十一条の労働に関する法律の規定を定める政令</p> <p>(削る)</p>	<p>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</p> <p>1 青少年の雇用の促進等に関する法律(以下「法」という。)第十一条の労働に関する法律の規定であつて政令で定めるものは、次のとおりとする。</p> <p>一 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第四条、第五条、第十五条第一項及び第三項、第二十四条、第三十二条、第三十四条、第三十五条第一項、第三十六条第六項(第二号及び第三号に係る部分に限る。)、第三十七条第一項及び第四項、第三十九条第一項、第二項、第五項、第七項及び第九項、第五十六条第一項、第六十一条第一項、第六十二条第一項及び第二項、第六十三條、第六十四条の二(第一号に係る部分に限る。)、第六十四条の三第一項、第六十五条、第六十六条、第六十七条第二項並びに第四百四十一条第三項の規定(これらの規定を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)第四十四条(第四項を除く。))の規定により適用する場合を含む。)</p> <p>二 職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第五条の三第一項(労働者の募集を行う者に係る部分に限る。)、第二項及び第三項の規定</p> <p>三 最低賃金法(昭和三十四年法律第百三十七号)第四条第一項の規定</p> <p>四 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)第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項、第十一条の二第一項、第十二条及び第十三条第一項の規定(これらの規定を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第四十七条の二の規定により適用する場合を含む。)</p> <p>五 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)第六条第一項、第十条(同法第十六条、第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。)、第十二条第一項、第十六条の三第一項、第十六条の六第一項、第十六条の八第一項(同法第十六条の九第一項において準用する場合を含む。)、第十六条の十、第十七条第一項(同法第十八条第一項において準用する場合を含む。)、第十八条の二、第十九条第一項(同法第二十条第一項において準用する場合を含む。)、第二十条の二、第二十三条第一項から第三項まで、第二十三条の二、第二十五条、第二十六条及び第五十二条の四第二項(同法第五十二条の五第二項において準用する場合を含む。))の規定(これらの規定を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第四十七条の三の規定により適用する場合を含む。)</p>

## 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（1／3）

改正後	改正前
<p>第三条及び第四条 削除</p>	<p><u>(求人者の申込みを受理しないことができる場合)</u>  <u>第三条 法第十一条の厚生労働省令で定める場合は、次のとおりとする。</u>  <u>一 求人者が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（平成二十八年政令第四号。以下この条において「令」という。）第一項第一号又は第三号に掲げる法律の規定に違反する行為（労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第二十五条の二第一項並びに第三十四条の三第一項及び第二項の規定に違反する行為を含む。以下この号において「違反行為」という。）をした場合であって、法第二十八条の規定による報告の求め（以下この条において「報告の求め」という。）により、次のいずれかに該当することが確認された場合</u>   <u>イ 学校卒業見込者等求人（法第十一条に規定する学校卒業見込者等求人という。以下同じ。）の申込みの時に、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと（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（ロにおいて「同一違反行為」という。）をしたことがある場合その他当該違反行為が学校卒業見込者等（同条に規定する学校卒業見込者等をいう。以下同じ。）の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがある場合に限る。）</u>   <u>ロ 当該違反行為に係る事件について刑事訴訟法（昭和二十三年法律第三百一十一号）第二百三条第一項（同法第二百一十一号及び第二百十六号において準用する場合を含む。）及び第二百四十六号に規定する検察官に対する送致又は同法第二百四十二号に規定する検察官に対する送付（以下このロにおいて「送致又は送付」という。）が行われ、その旨の公表が行われた場合であって、次のいずれかに該当すること</u>   <u>(1) 当該送致又は送付の日前に当該違反行為の是正が行われた場合（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同一違反行為をしたことがある場合であって、当該違反行為の是正が行われた日から当該送致又は送付の日までの期間（以下このロにおいて「経過期間」という。）が六月を超えるときに限る。）であって、学校卒業見込者等求人者の申込みの時に、当該送致又は送付の日から起算して六月を経過していないこと</u></p>

## 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（2／3）

改正後	改正前
	<p>(2) <u>当該送致又は送付の日前に当該違反行為の是正が行われた場合（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同一違反行為をしたことがある場合であって、経過期間が六月を超えないときに限る。）であって、学校卒業見込者等求人者の申込みの時に、当該送致又は送付の日から起算して一年から経過期間を減じた期間が経過していないこと</u></p> <p>(3) <u>当該送致又は送付の日前に当該違反行為の是正が行われた場合（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同一違反行為をしたことがある場合を除く。）又は当該送致又は送付の日前に当該違反行為の是正が行われていない場合であって、学校卒業見込者等求人者の申込みの時に、当該送致又は送付の日から起算して一年を経過していないこと、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月が経過していないこと</u></p> <p>二 求人者が令第一項第二号に掲げる法律の規定に違反する行為（以下この号において「違反行為」という。）をし、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第四十八条の三第三項の規定による公表がされた場合であって、報告の求めにより、次のいずれかに該当することが確認された場合</p> <p>イ <u>学校卒業見込者等求人者の申込みの時に、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと</u></p> <p>ロ <u>当該違反行為の是正が行われた日から起算して六月を経過する前に当該違反行為と同一の法律の条項に違反する行為（以下このロにおいて「同一違反行為」という。）を行った場合であって、学校卒業見込者等求人者の申込みの時に、当該同一違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないことその他当該同一違反行為が学校卒業見込者等の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがあること</u></p> <p>三 求人者が令第一項第四号に掲げる法律の規定に違反する行為（以下この号において「違反行為」という。）をし、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）第三十条の規定による公表がされた場合であって、報告の求めにより、次のいずれかに該当することが確認された場合</p> <p>イ <u>学校卒業見込者等求人者の申込みの時に、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと</u></p>

## 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（3／3）

改正後	改正前
	<p><u>ロ 当該違反行為の是正が行われた日から起算して六月を経過する前に当該違反行為と同一の法律の条項に違反する行為（以下このロにおいて「同一違反行為」という。）を行った場合であって、学校卒業見込者等求人者の申込みの時に、当該同一違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないことその他当該同一違反行為が学校卒業見込者等の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがあること</u></p> <p><u>四 求人者が令第一項第五号に掲げる法律の規定に違反する行為（以下この号において「違反行為」という。）をし、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。以下「育児・介護休業法」という。）第五十六条の二の規定による公表がされた場合であって、報告の求めにより、次のいずれかに該当することが確認された場合</u></p> <p><u>イ 学校卒業見込者等求人者の申込みの時に、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと</u></p> <p><u>ロ 当該違反行為の是正が行われた日から起算して六月を経過する前に当該違反行為と同一の法律の条項に違反する行為（以下このロにおいて「同一違反行為」という。）を行った場合であって、学校卒業見込者等求人者の申込みの時に、当該同一違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないことその他当該同一違反行為が学校卒業見込者等の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがあること</u></p> <p><u>（求人者の不受理の手続）</u></p> <p><u>第四条 公共職業安定所が、法第十一条の規定により求人者の申込みを受理しないときは、求人者に対し、その理由を説明しなければならない。</u></p>

## Ⅲ ユースエール認定制度について

---

# ユースエール認定制度

- ・ 若者の採用・育成に積極的に取り組み、実力がある中小企業でも、知名度等から若者の採用面に課題。
- ・ 大企業と比較して、中小企業は求人倍率が高い。(従業員300人未満:8.62倍 1,000人以上:0.76倍)

(資料出所) リクルートワークス研究所 「第36回ワークス大卒求人倍率調査(2020年卒)」 ※調査期間:2019年1月31日～3月7日

➡ 若者雇用促進法に、以下の基準を満たす中小企業(※)を厚生労働大臣が認定する制度を創設し、認定を受けた企業の情報発信を後押しすることにより、若者の適職選択や当該企業が求める人材の円滑な採用を支援する。  
(※) 常時雇用する労働者の数が300人以下

## <認定基準>

1	学卒求人※1など、若者対象の正社員※2の求人申込みまたは募集を行っていること(既卒3年以内の者が応募可であることが必要。)	
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること	
3	右の要件をすべて満たしていること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること</li> <li>・ 直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下※3</li> <li>・ 前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと</li> <li>・ 前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上または年間取得日数が平均10日以上※4</li> <li>・ 直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※5</li> </ul>
4	右の雇用情報項目について公表していること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数</li> <li>・ 研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容</li> <li>・ 前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)、役員・管理職の女性割合</li> </ul>
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと	9 暴力団関係事業主でないこと
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことにより認定を辞退していないこと※6	10 風俗関係事業主でないこと
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと	11 各種助成金の不支給措置を受けていないこと
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※7	12 重大な労働関係等法令違反を行っていないこと

※1 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要。

※2 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者(役員を除く)に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者は除きます。

※3 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば可。

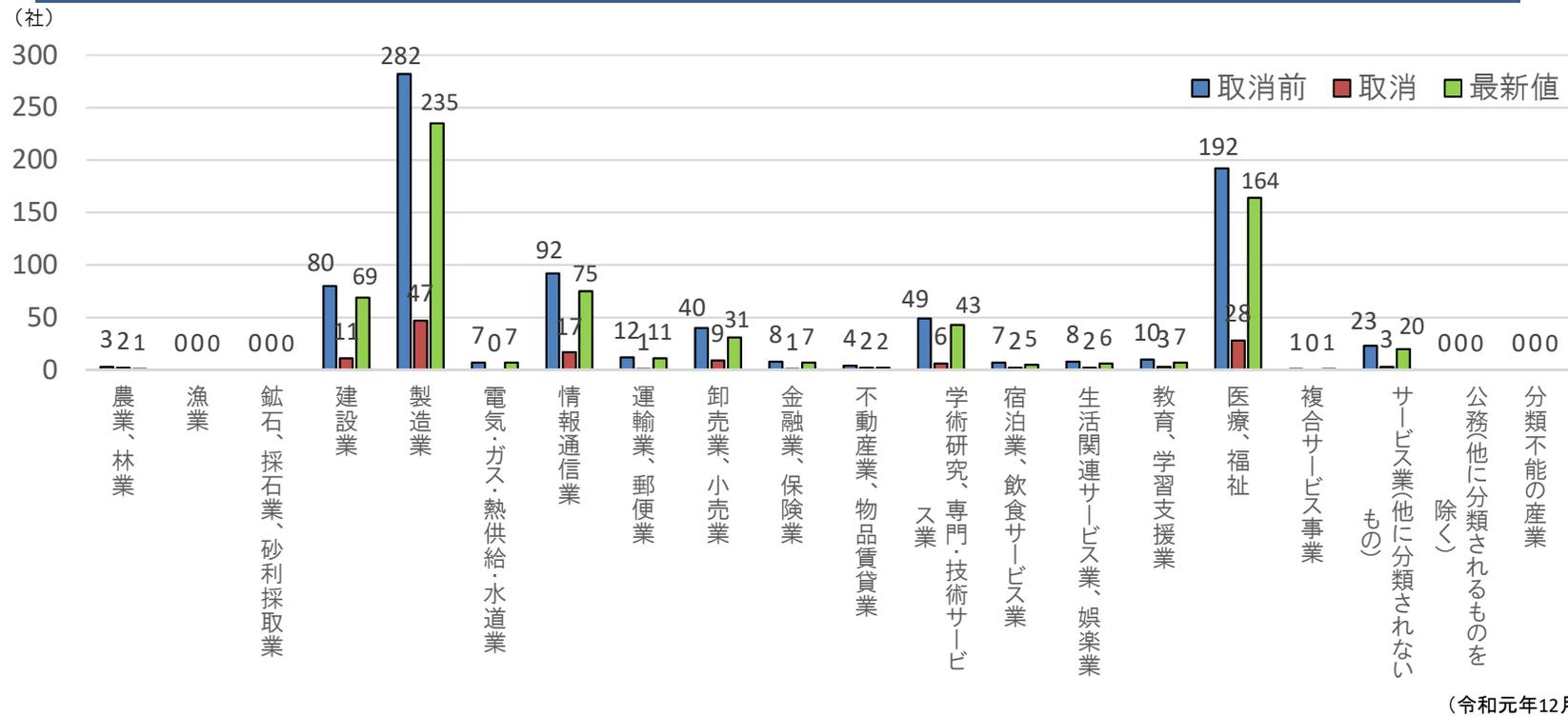
※4 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができる。

※5 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可。また、「くるみん認定」(子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業)を取得している企業については、くるみんの認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件は不問。

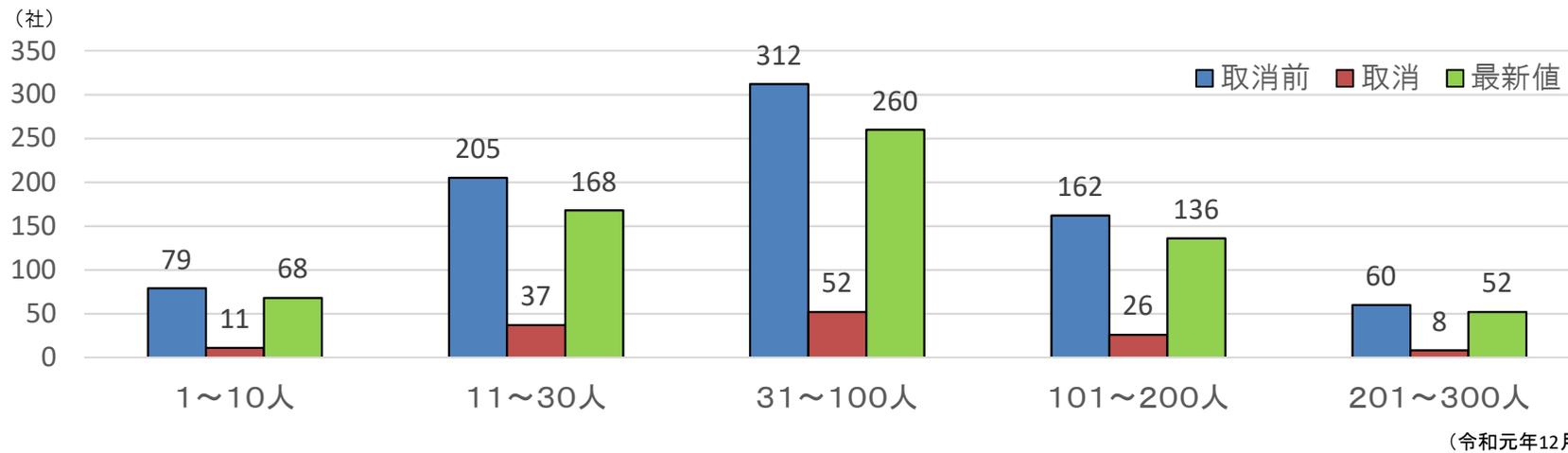
※6 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能。

※7 離職理由に虚偽があることが判明した場合(実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど)は取り消し。

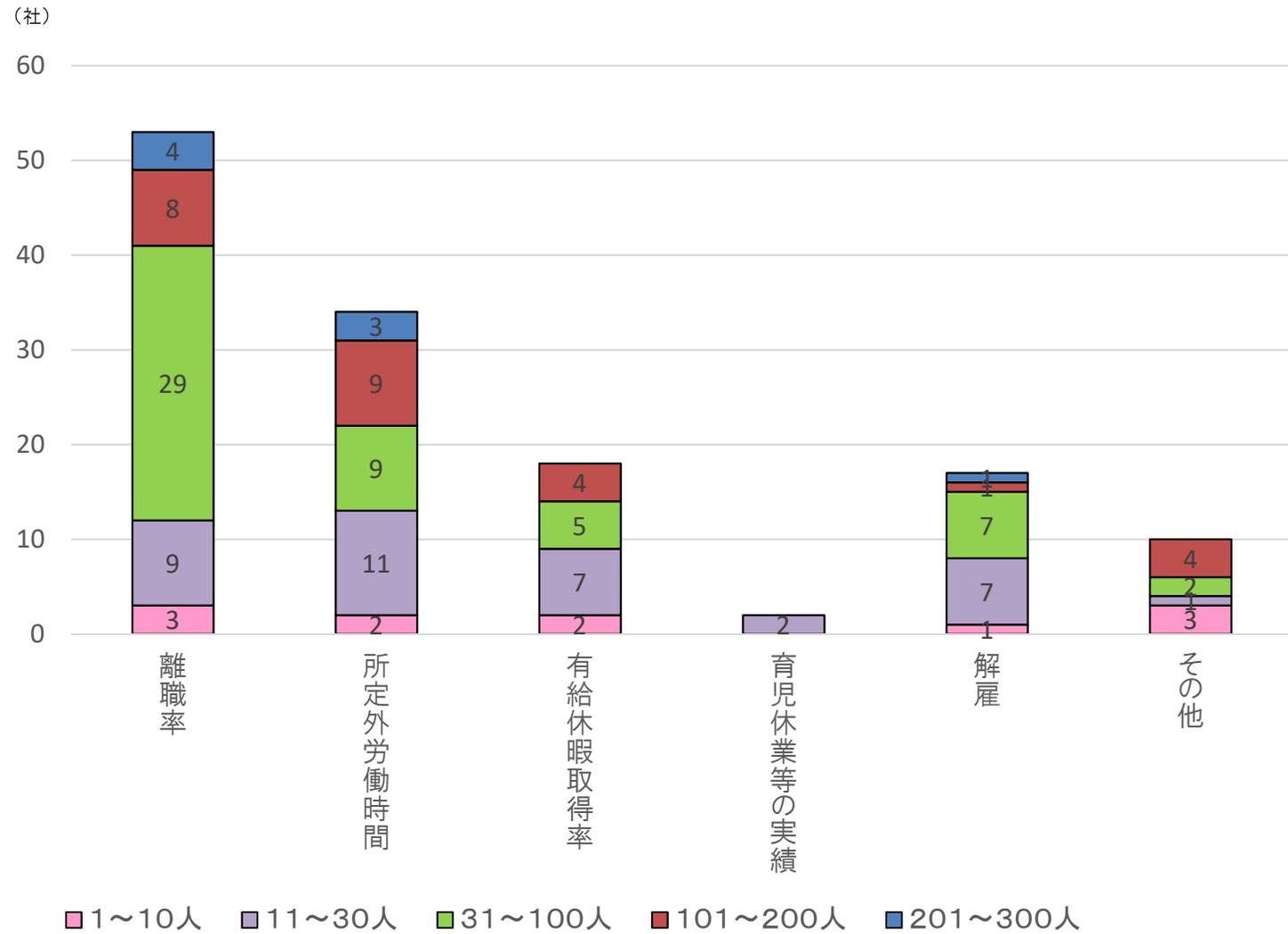
## 若者雇用促進法に基づく産業分類別ユーザー認定/取消企業数



## 若者雇用促進法に基づく企業規模別ユーザー認定/取消企業数



## 若者雇用促進法に基づく企業規模別ユースエール認定取消理由



(令和元年12月末時点)

## 参照条文（1 / 4）

### 青少年の雇用の促進等に関する法律（抄）（昭和45年5月25日 法律第98号）

(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ったと認めるとき。
- 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。

### 青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則 (抄)

#### (認定の申請)

第八条 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)

第九条 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、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つて、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つ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つて、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。)

ニ 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(新規学卒者等であつ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。)がない場合にあつては、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つ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つては、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つ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つては、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つては、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つては、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れば足りること。

(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つて直近の三事業年度において出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であつて直近の三事業年度において育児休業等をしたものの数の割合が四分の三以上であること。

### 青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則 (抄)

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。(当該取消しの日前に第十二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(以下この二において「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するおそれのある者

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(以下このへにおいて「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

### 青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則（抄）

(法第十六条第一項の商品等)

第十条 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)

第十一条 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)に第八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)

第十二条 認定事業主は、第九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。

- イ 法第十七条の規定により認定を取り消され、その取消の日から起算して三年を経過しない者

# 募集情報等提供事業について

---

# 募集情報等提供事業とは

リーフレット「求人サイト・求人情報誌などを運営する事業者の皆様へ」より抜粋

募集情報等提供事業とは以下のいずれか、又は両方を事業として行うことをいいます。  
たとえば、求人サイト・求人情報誌などが該当します。

- 募集主から依頼を受け、募集に関する情報を求職者に提供すること
- 求職者から依頼を受け、求職者に関する情報を募集主に提供すること



※求人サイトや求人情報誌などを運営している場合であっても、以下の①～③のような行為を事業として行う場合は職業紹介事業の許可等が必要になります。職業紹介との区別の詳細については、厚生労働省HPをご覧ください。

<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/anteikyoku/minkan/>

- ① 提供する情報や情報の提供先について、あらかじめ明示的に設定された客観的な要件に基づくことなく、募集情報等提供事業者の判断により選別や加工を行うこと。
- ② 募集情報等提供事業者が、求職者に対して求人に関する情報を連絡、又は求人者に対して求職者に関する情報を連絡すること。
- ③ 求職者と求人者との間の意思疎通を中継する場合に、募集情報等提供事業者が意思疎通の内容に加工を行うこと。

# 募集情報等提供事業者に求められること

リーフレット「求人サイト・求人情報誌などを運営する事業者の皆様へ」より抜粋

## 募集内容の的確な表示等に関する事項

募集情報等提供事業者は、提供する情報が的確に表示されるよう、募集主に対して必要な協力を行うことが必要です。具体的には、職業安定法に基づく指針<sup>(※)</sup>により以下①②のような措置が求められます。また、募集主も、募集情報等提供事業者に必要な協力を求めるように努めなければなりません。

(※)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(平成11年労働省告示第141号)

### 具体的な取組み

以下のような募集情報については、募集主に対して募集情報の変更を依頼するとともに、募集主が依頼に応じない場合は、その募集情報の掲載を控える等、適切に対応することが必要です。

また、以下に該当するおそれがあるときは、募集主に確認することが必要です。

①

#### 【対応が必要な募集情報】

- ・ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的の募集情報
- ・ 内容が法令に違反する募集情報
- ・ 実際の労働条件等と異なる内容を含む募集情報

②

募集主から承諾を得ることなく募集情報を改変して提供してはなりません。

# 募集情報等提供事業者に求められること

リーフレット「求人サイト・求人情報誌などを運営する事業者の皆様へ」より抜粋

## 業務運営に関する事項

募集情報等提供事業者は、求職者の適切な職業選択のため、また、業務の改善向上を図るために、必要な措置をとるよう努めなければなりません。具体的には、指針により以下①～④のような取組みが求められます。

### 具体的な取組み

- |   |   |
|---|---|
| ① | 相談窓口の明確化等、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をはかること。  |
| ② | 求職者の個人情報の収集、保管及び使用を行うに当たっては、指針を踏まえ、秘密に該当する個人情報の厳重な管理等、求職者の個人情報の適正な管理を行うこと。                  |
| ③ | 募集情報等提供事業者は、募集に応じた労働者から、その募集に関し、いかなる名義でも報酬を受けてはなりません。                                       |
| ④ | 募集情報等提供事業者は、労働争議に対する中立の立場を維持するため、同盟罷業（ストライキ）又は作業所閉鎖（ロックアウト）の行われている事業所に関する募集情報の提供を行ってはなりません。 |

## 参照条文 (1 / 4)

### 職業安定法 (抄) (昭和22年11月30日 法律第141号 改正：平成29年3月31日)

(定義)

#### 第四条

1項～5項 (略)

- ⑥ この法律において「募集情報等提供」とは、労働者の募集を行う者若しくは募集受託者(第三十九条に規定する募集受託者をいう。以下この項、第五条の三第一項及び第五条の四第一項において同じ。)の依頼を受け、当該募集に関する情報を労働者となろうとする者に提供すること又は労働者となろうとする者の依頼を受け、当該者に関する情報を労働者の募集を行う者若しくは募集受託者に提供することをいう。

7項～11項(略)

(募集内容の的確な表示等)

第四十二条 新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布その他厚生労働省令で定める方法により労働者の募集を行う者(募集受託者を含む。以下この項において同じ。)は、労働者の適切な職業選択に資するため、第五条の三第一項の規定により当該募集に係る従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、当該募集に応じようとする労働者に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その的確な表示に努めなければならない。この場合において、当該労働者の募集を行う者が募集情報等提供事業を行う者をして労働者の募集に関する情報を労働者となろうとする者に提供させるときは、当該募集情報等提供事業を行う者に対し、必要な協力を求めるように努めなければならない。

- ② 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集を行う者若しくは募集受託者又は労働者となろうとする者の依頼を受け提供する情報が的確に表示されたものとなるよう、当該依頼をした者に対し、必要な協力を行うように努めなければならない。

(労働者の募集を行う者等の責務)

第四十二条の二 労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに募集情報等提供事業を行う者は、労働者の適切な職業選択に資するため、それぞれ、その業務の運営に当たっては、その改善向上を図るために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

## 参照条文（2／4）

### 職業安定法（抄）（昭和22年11月30日 法律第141号 改正：平成29年3月31日）

#### （指針）

第四十八条 厚生労働大臣は、第三条、第五条の三、第五条の四、第三十三条の五、第四十二条、第四十二条の二及び第四十五条の二に定める事項に関し、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、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者が適切に対処するために必要な指針を公表するものとする。

#### （指導及び助言）

第四十八条の二 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、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、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者に対し、その業務の適正な運営を確保するために必要な指導及び助言をすることができる。

#### （報告及び検査）

第五十条 行政庁は、この法律を施行するために必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、職業紹介事業者を行う者（第二十九条第一項の規定により無料の職業紹介事業を行う場合における特定地方公共団体を除く。）、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、労働者供給事業者を行う者又は労働者供給を受けようとする者に対し、必要な事項を報告させることができる。

②～④（略）

## 附 則

### （検討）

第十二条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律により改正された雇用保険法及び職業安定法の規定の施行の状況等を勘案し、当該規定に基づく規制の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

## 参照条文（4／4）

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（抄）（平成11年11月17日 労働省告示第141号）

### 第一 趣旨

この指針は、職業安定法（以下「法」という。）第三条、第五条の三、第五条の四、第三十三条の五、第四十二条、第四十二条の二及び第四十五条の二に定める事項等に関し、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適切に対処するために必要な事項について定めたものである。

また、法第五条の四の規定により職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（以下「職業紹介事業者等」という。）が講ずべき措置に関する必要な事項と併せ、個人情報の保護に関する法律（平成十五年法律第五十七号）の遵守等についても定めたものである。

### 第二（略）

### 第三 法第五条の三及び法第四十二条に関する事項（労働条件等の明示及び募集内容の的確な表示）

#### 一（略）

#### 二 募集情報等提供事業を行う者による募集情報の提供

（一）募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集を行う者又は募集受託者の依頼を受け提供する情報（以下「募集情報」という。）が次のいずれかに該当すると認めるときは、当該募集情報を変更するよう労働者の募集を行う者又は募集受託者に依頼するとともに、労働者の募集を行う者又は募集受託者が当該依頼に応じない場合は当該募集情報を提供しないこととする等、適切に対応すること。

イ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的の募集情報

ロ その内容が法令に違反する募集情報

ハ 実際の従事すべき業務の内容等と相違する内容を含む募集情報

（二）募集情報等提供事業を行う者は、募集情報が（一）のイからハまでのいずれかに該当するおそれがあると認めるときは、労働者の募集を行う者又は募集受託者に対し、当該募集情報が（一）のイからハまでのいずれかに該当するかどうか確認すること。

（三）募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集を行う者又は募集受託者の承諾を得ることなく募集情報を改変して提供してはならないこと。

#### 三 ～ 五（略）

### 第四（略）

### 第五（略）

### 第六 法第四十二条の二に関する事項（労働者の募集を行う者等の責務）

#### 一（略）

#### 二 募集情報等提供事業を行う者の責務

（一）募集情報等提供事業を行う者は、相談窓口の明確化等、当該事業に係る労働者となろうとする者並びに労働者の募集を行う者及び募集受託者からの苦情を迅速、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。

（二）募集情報等提供事業を行う者は、労働者となろうとする者の個人情報の収集、保管及び使用を行うに当たっては、第四の一を踏まえること。また、募集情報等提供事業を行う者は、第四の二を踏まえ、秘密に該当する個人情報の厳重な管理等、労働者となろうとする者の個人情報の適正な管理を行うこと。

（三）募集情報等提供事業を行う者は、募集に応じた労働者から、その募集に関し、いかなる名義でも報酬を受けてはならないこと。

（四）募集情報等提供事業を行う者は、労働争議に対する中立の立場を維持するため、同盟罷業又は作業所閉鎖の行われている事業所に関する募集情報の提供を行ってはならないこと。

### 第七（略）