

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等の一部を改正する告示（令和6年厚生労働省告示第25号）について

- ▶ 青少年の雇用の促進等に関する法律第7条の規定に基づき、「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」（以下「事業主等指針」という。）が定められており、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等が講ずべき措置について規定されている。
- ▶ 労働基準法施行規則及び職業安定法施行規則の改正（令和6年4月1日施行）に伴い、今般、事業主等指針においても所要の措置を行った。

（1）労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）の改正（令和6年4月1日施行）に伴う改正

労働基準法（昭和22年法律第49号）に第15条に基づいて明示すべき労働条件について定められた労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第5条第1項について、以下のとおり改正された。

- 労働契約を更新する場合の基準に関する事項に、通算契約期間又は更新回数に上限がある場合は当該上限を含むこととすること。
- 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項に、就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含むこととすること。

また、同条第5項及び第6項が新設され、有期労働契約の契約期間内に労働者が労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第1項の適用を受ける期間の定めのない労働契約の締結の申込み（以下「無期転換申込み」という。）をすることができるとなる有期労働契約を締結するに当たって使用者が労働者に対して明示しなければならない労働条件等（当該有期労働契約の労働条件、無期転換申込みに関する事項及び当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件）について規定された。



事業主等指針において、労働契約の締結に当たって事業主が青少年に対して明示しなければならない事項を規定しているところ、上記改正内容を反映する改正を行うこととする。

(2) 職業安定法施行規則（昭和22年厚生省令第12号）の改正（令和6年4月1日施行）に伴う改正

職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の3に基づき職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり労働条件を明示することが義務付けられており、そのうえで、職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）第4条の2第3項において、書面の交付等により明示しなければならない事項が定められている。（1）の改正に伴い、同項について以下のとおり改正された。

- 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項に、従事すべき業務の内容の変更の範囲を含むこととすること。
- 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項を新たに追加すること。
- 就業の場所に関する事項に、就業の場所の変更の範囲を含むこととすること。



事業主等指針において、労働者の募集等に当たって青少年の募集を行う者及び募集受託者が青少年に対して書面の交付等により明示しなければならない事項について職業安定法施行規則第4条の2第3項に規定されている内容を引用しているところ、上記改正内容を反映する改正を行うこととする。

(3) 適用期日

令和6年4月1日

（（1）及び（2）の施行期日と同日）

○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（抄）

（平成27年厚生労働省告示第406号）

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～ヲ (略)

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((ニ)に掲げる事項については期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものに係る職業紹介、青少年の募集又は労働者供給の場合に限り、 (ヌ)に掲げる事項につい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場合に限る。)については、書面の交付(職業安定法施行規則(昭和二十二年労働省令第十二号)第四条の二第四項第二号の場合においては、同号イ及びロに掲げる方法を含む。)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 (従事すべき業務の内容の変更の範囲を含む。)

(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) 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項(通算契約期間(労働契約法(平成十九年法律第二百二十八号)第十八条第一項に規定する通算契約期間をいう。(二)ホ(ロ)において同じ。))又は有期労働契約の更新回数に上限の定め

がある場合には当該上限を含む。)

(ホ) 就業の場所に関する事項 (就業の場所の変更の範囲を含む。)

(ヘ) 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

(ト) 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率手当を除く。)の額に関する事項

(チ) 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

(リ) 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

(ヌ) 青少年を派遣労働者として雇用しようとする旨

(ル) 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～ム (略)

(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～ニ (略)

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 ((ロ)に掲げる事項については、有期労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限る。)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(ヘ)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。 へにおいて同じ。)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) 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項 (通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。)

(ハ) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項 (就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。)

(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 その契約期間内に青少年が労働契約法第十八条第一項の適用を受ける期間の定めのない労働契約の締結の申込み（以下「労働契約法第十八条第一項の無期転換申込み」という。）をすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、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、ホに規定するもののほか、労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みに関する事項並びに当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうちホ（イ）及びホ（ハ）から（カ）まで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、ホ（イ）から（ヘ）までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）のほか、労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みに関する事項並びに当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうちホ（イ）及びホ（ハ）から（ヘ）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、労働基準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。

ト・チ （略）