

# 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件（概要）

## 背景

- ▶ 青少年の雇用の促進等に関する法律第7条に基づき、「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「事業主指針」という。）が定められている。
- ▶ 事業主指針については、青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関する事業主等が講ずべき措置について規定されており、**近年、問題となった以下の留意事項について、今般、事業主等が講ずべき措置として新たに定めることとする。**

## 主な改正箇所

### 募集情報等提供事業者・募集者等における個人情報管理

- 募集情報等提供事業者は、**職業安定法に基づく職業紹介事業者等指針（※）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。**また、募集者等についても同様とすること。

- （※） 求職者等の個人情報の取扱いについて、
- 一 個人情報の収集、保管及び使用
  - 二 個人情報の適正な管理
  - 三 個人情報の保護に関する法律の遵守等に係る事項を規定。

### 公平・公正な就職機会の提供

- 採用内定又は採用内々定と引替えに、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の**青少年の職業選択の自由を妨げる行為等については、青少年に対する公平・公正な就職機会の提供の観点から行わないこと。**

### ハラスメント問題への対応

- 事業主は、雇用する労働者が、**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等が望ましいこと。**
- 事業主は、**パワーハラスメント指針等に基づき、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並びに妊娠、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。**

### 内定辞退等勧奨の防止

- 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。**