

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改正(案) (概要)

背景

- ▶ 青少年の雇用の促進等に関する法律第4条及び第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、基本方針のような**運営期間は設けられておらず**、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、**随時改正を行っている**。
- ▶ **近年、青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して、問題となった以下の留意事項について、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

募集情報提供事業者における個人情報管理

募集情報等提供事業は、労働者になろうとする青少年の個人情報の収集、保管及び使用を行うに当たっては、職業安定法第48条に基づく指針第4の1を踏まえるとともに、同指針第4の2を踏まえ、秘密に該当する個人情報の厳重な管理等、労働者になろうとする青少年の個人情報の適正な管理を行うこと。

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など青少年の職業選択の自由を妨げる行為や、青少年の意思に反して就職活動の終了を強要するようなハラスメント的な行為については、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、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及び妊娠・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。
- 事業主は、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も必要な注意を払うよう配慮すること等が望ましいこと。

入社辞退等勧奨の防止対策

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入社辞退の勧奨は、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。