

「青少年の雇用機会の確保等に関して事業者が適切に対処するための指針」と
「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者、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（仮称）」
構成比較表

※ 赤字部分は今回記載を追加した箇所

青少年の雇用機会の確保等に関して事業者が適切に対処するための指針	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者、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（仮称）	建議、国会における答弁等
<p>第一 趣旨</p> <p>この指針は、雇用対策法第七条に定める事項に関し、事業者が適切に対処することができるよう、我が国の雇用慣行、近年における青少年の雇用失業情勢等を考慮して、事業者が青少年の有する能力を正當に評価するための募集及び採用の方法の改善その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図るために講ずべき措置について定めたものである。</p> <p>なお、中学校、高等学校又は中等教育学校の新規卒業予定者については、経済団体、学校及び行政機関による就職に関する申合せ等がある場合には、それに留意すること。</p> <p>第二 事業者が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置</p> <p>事業者は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われた能力や経験について、過去の就業形態や離職状況、学校等の卒業時期等にとらわれることなく、人物本位による正當な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるように努めること。（→第二二）</p> <p>➤ 職業安定法（昭和22年法律第141号） （労働条件等の明示）</p> <p>第五条の三 公共職業安定所及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者（第三十九条に規定する募集受託者をいう。）並びに労働者供給事業者（次条において「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。</p> <p>② 求人者は求人者の申込みにより公共職業安定所又は職業紹介事業者に対し、労働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に対し、それぞれ、求職者又は供給される労働者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。</p> <p>③ 前二項の規定による明示は、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により行わなければならない。</p>	<p>第一 趣旨</p> <p>この指針は、青少年の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第4条及び第6条に定める事項についての必要な措置に関し、事業者、職業紹介事業者等（法第4条第2項に規定する職業紹介事業者等をいう。以下同じ。）その他の関係者が適切に対処することができるよう、我が国の雇用慣行、近年における青少年の雇用失業情勢等を考慮して、これらの者が講ずべき措置について定めたものである。</p> <p>なお、中学校、高等学校又は中等教育学校の新規卒業予定者については、経済団体、学校及び行政機関による就職に関する申合せ等がある場合には、それに留意すること。</p> <p>第二 事業者等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置</p> <p>一 労働関係法令等の遵守</p> <p>事業者、募集受託者、求人者及び青少年の募集を行う者は、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。</p> <p>（一）募集に当たって遵守すべき事項</p> <p>イ 青少年の募集を行う者及び募集受託者（職業安定法（昭和22年法律第141号）第39条に規定する募集受託者をいう。ホにおいて同じ。）は、同法第5条の3第1項の規定により、青少年の募集に当たり、募集に応じて労働者になろうとする青少年に対し、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないこと。</p> <p>ロ 求人者は、職業安定法第5条の3第2項の規定により、青少年を対象とした求人者の申込みにより、公共職業安定所又は職業紹介事業者（同法第4条第7項に規定する職業紹介事業者をいう。以下同じ。）に対し、青少年が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件（以下「労働条件等」という。）を明示しなければならないこと。</p> <p>ハ イ又はロにより労働条件等を明示するに当たっては、職業安定法第5条の3第3項の規定により、次に掲げる事項については、書面の交付等により行わなければならないこと。</p>	<p>建議、国会における答弁等</p> <p>○若者雇用対策の充実等について（平成27年1月23日建議）</p> <p>1（2）マッチングの向上に資する情報提供</p> <p>①労働条件の的確な表示の徹底</p> <p>現行法において、労働者の募集に当たっては、労働条件の明示義務、虚偽の条件呈示の禁止、労働条件の的確な表示に係る努力義務のほか、労働契約締結に際しては、労働条件の明示義務等が規定されている。これらの規定の遵守を徹底するため、募集から就労に至るまでの過程で守るべき事項について、5（1）で後述する事業者等に係る指針において一覧できるように定めることが適当である。</p> <p>○参・厚生労働委員会附帯決議（平成27年4月16日）</p> <p>九、青少年が就職先の企業を選択するに当たっては、就業実態に即した正確な労働条件が企業等から示されることが重要であることから、青少年の募集採用段階における労働条件をめぐるトラブルを防止するため、固定残業代に係る割増賃金の計算の方法等、求人票等に具体的に明示すべき事項を大臣指針で明記するとともに、その周知徹底を図ること。</p>

➤ 職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）
（法第五条の三に関する事項）
第四条の二 法第五条の三第三項 の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。
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
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 賃金（臨時に支払われる賃金、賞与及び労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第 23 号）第八条各号に掲げる賃金を除く。）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百十五号）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百十六号）による雇用保険の適用に関する事項
2～4 （略）

➤ 職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）
（募集内容の的確な表示）
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。

➤ 職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示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）（抜粋）
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）
職業紹介事業者等は、法第五条の三第一項の規定に基づき、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者（以下「求職者等」という。）に対し、その者が従事すべき業務の内容及び労働条件（以下「労働条件等」という。）を明示するに当たっては、次に掲げる事項に配慮すること。
一 明示する労働条件等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。
二 求職者等に具体的に理解されるものとなるよう、労働条件等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。
三 求職者等が従事すべき業務の内容に関しては、職場環境を含め、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。
四 労働時間に関しては、始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える

- (イ) 青少年が従事すべき業務の内容に関する事項
- (ロ) 労働契約の期間に関する事項
- (ハ) 就業の場所に関する事項
- (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、休憩時間及び休日に関する事項
- (ホ) 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
- (ヘ) 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

➡ ニ 広告等により青少年の募集を行う者は、職業安定法第 42 条の規定により、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青少年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と。

- ➡ ホ 青少年の募集を行う者、募集受託者及び求人者（以下この（一）において「募集者等」という。）は、イ又はロにより労働条件等を明示するに当たっては、次に掲げる事項に配慮すること。
- (イ) 明示する労働条件等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。
 - (ロ) 求職者又は募集に応じて労働者になろうとする青少年（（ハ）及び（ヘ）において「求職者等」という。）に具体的に理解されるものとなるよう、労働条件等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。
 - (ハ) 求職者等が従事すべき業務の内容に関しては、職場環境を含め、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。
 - (ニ) 労働時間に関しては、始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働、休憩時間、休日等について明示すること。
 - (ホ) 賃金に関しては、賃金形態（月給、日給、時給等の区分）、基本給、定率的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等について明示すること。
 - (ヘ) 明示する労働条件等の内容が労働契約締結時の労働条件等と異なることとなる可能性がある場合は、その旨を併せて明

労働、休憩時間、休日等について明示すること。

五 賃金に関しては、賃金形態(月給、日給、時給等の区分)、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等について明示すること。

六 明示する労働条件等の内容が労働契約締結時の労働条件等と異なることとなる可能性がある場合は、その旨を併せて明示するとともに、労働条件等が既に明示した内容と異なることとなった場合には、当該明示を受けた求職者等に速やかに知らせること。

七 労働者の募集を行う者は、労働条件等の明示を行うに当たって労働条件等の事項の一部を別途明示することとするときは、その旨を併せて明示すること。

一 ミスマッチ防止の観点から、募集及び採用の時点において、業務内容、勤務条件、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。

四 なお、青少年の募集に当たっては、企業の求める人材像や採用選考に当たって重視する点等を明示し、いわゆるフリーター等についても、その有する適性や能力等を正當に評価するとともに、応募時点における職業経験のみならず、ボランティア活動の実績等を考慮するなど、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断することが望ましい。(→(一部)第二二(四))

➤ 職業安定法(昭和22年法律第141号)
第六十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、これを六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。
一～七 (略)
八 虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して、職業紹介、労働者の募集若しくは労働者の供給を行つた者又はこれらに従事した者
九 (略)

第二 事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

四 また、採用内定を行うに当たっては、採否の結果を明確に伝えるとともに、確実な採用の見通しに基づいて行うものとする。採用内定者に対しては、文書により、採用の時期、採用条件及び内定の取消し事由等を明示するとともに、採用内定者が学校等を卒業することを採用の条件としている場合についても、内定時にその旨を明示するよう留意すること。

示するとともに、労働条件等が既に明示した内容と異なることとなった場合には、当該明示を受けた求職者等に速やかに知らせること。

(ト) 青少年の募集を行う者は、労働条件等の明示を行うに当たって労働条件等の事項の一部を別途明示することとするときは、その旨を併せて明示すること。

へ 青少年が応募する可能性のある募集又は求人について、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称の如何にかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金(以下「固定残業代」という。)に係る計算方法(固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数(以下「固定残業時間」という。)及び金額を明らかにするものに限る。)、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を明示すること。

ト ミスマッチ防止の観点から、募集者等は、青少年の募集又は求人の申込みに当たり、企業の求める人材像、採用選考に当たって重視する点、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を青少年又は公共職業安定所若しくは職業紹介事業者に対し明示するよう努めること。

チ 虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して青少年の募集を行った場合は、職業安定法第65条第8号の規定により、罰則の対象となることに留意すること。

(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 事業主は、採用内定を行うに当たっては、採否の結果を明確に伝えるとともに、確実な採用の見通しに基づいて行うよう努めること。採用内定者に対しては、書面により、採用の時期、採用条件、内定の取消事由等を明示するとともに、採用内定者が学校等を卒業することを採用の条件としている場合についても、内定時にその旨を明示するよう留意すること。

○平成27年4月16日参・厚生労働委員会

いわゆる固定残業代制というものを事業主が採用する場合に、求人票において固定残業代に対応する残業時間数、その時間を超えて残業した場合に超過分を追加で支払うということなど、求人票に記載すべき事項について若者雇用促進法に基づく事業主等指針に盛り込んで周知することを検討してまいりたい。(塩崎恭久厚生労働大臣)

さらに、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、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定取消しは無効とされることについて十分に留意し、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずること。また、やむを得ない事情により採用内定取消しの対象となった学校等の新規卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、これらの者からの補償等の要求には誠意を持って対応するものとする。

労働基準法（昭和22年法律第49号）
（労働条件の明示）

第十五条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

2 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

3 （略）

労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）

第五条 使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつ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り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

二 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

三 賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）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

四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

四の二 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

五 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項

六 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

七 安全及び衛生に関する事項

ロ 事業主は、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、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定の取消しは無効とされることについて十分に留意し、採用内定の取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずること。

また、やむを得ない事情により採用内定の取消し又は入職時期の繰下げを行う場合には、当該取消しの対象となった学校等の新規卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、これらの者からの補償等の要求には誠意を持って対応すること。

ハ 労働契約の締結に当たっては、労働基準法（昭和22年法律第49号）第15条第1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（昭和22年厚生労働省令第23号）第5条第1項各号に掲げる事項として次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、(イ)から(〜)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、同法第15条第2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) 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

(ハ) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

(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

新規学校卒業者の採用に関する指針（平成5年6月24日付け労働省発職第134号）

4 採用内定取消し等の防止

③ （略）なお、事業主は、採用内定取消しの対象となった学生・生徒の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、採用内定取消し又は入職時期繰下げを受けた学生・生徒からの保証等の要求には誠意を持って対応するものとする。

- 八 職業訓練に関する事項
- 九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- 十 表彰及び制裁に関する事項
- 十一 休職に関する事項

- ② 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、前項第一号から第四号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。
- ③ 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。

労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）

第二百十条 次の各号の一に該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十四条、第十五条第一項若しくは第三項、第十八条第七項、第二十二條第一項から第三項まで、第二十三條から第二十七條まで、第三十二條の二第二項（第三十二條の四第四項及び第三十二條の五第三項において準用する場合を含む。）、第三十二條の五第二項、第三十三條第一項ただし書、第三十八條の二第三項（第三十八條の三第二項において準用する場合を含む。）、第五十七條から第五十九條まで、第六十四條、第六十八條、第八十九條、第九十條第一項、第九十一條、第九十五條第一項若しくは第二項、第九十六條の二第一項、第二百五條（第百條第三項において準用する場合を含む。）又は第百六條から第百九條までの規定に違反した者
- 二～五 略

労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）

（労働契約の内容の変更）

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

（就業規則による労働契約の内容の変更）

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

第二 事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置
事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われ

ニ 労働条件の明示に関し、労働基準法第 15 条第 1 項の規定に違反した場合は、同法第 120 条第 1 号の規定により、罰則の対象となることに留意すること。

ホ 締結された労働契約の内容である労働条件の変更に当たっては、労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）第 8 条の規定により、原則として、青少年及び事業主の合意が必要であること。なお、就業規則を変更することにより、青少年の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更する場合には、同法第 9 条及び第 10 条の規定を遵守すること。

二 意欲・能力に応じた就職機会の提供等
事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われ

<p>た能力や経験について、過去の就業形態や離職状況、学校等の卒業時期等にとらわれることなく、人物本位による正当な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるように努めること。</p> <p>二 意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が学校等の卒業後少なくとも三年間は応募できるものとする。</p> <p>また、学校等の新規卒業予定者を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。</p> <p>三 学校等の新規卒業予定者等の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋季採用の導入等を積極的に検討すること。</p> <p>四 職業経験が少ないこと等により、青少年を雇入れの当初から正社員として採用することが困難な場合には、若年者トライアル雇用等の積極的な活用により、当該青少年の適性や能力等についての理解を深めることを通じて、青少年に安定した職業に就く機会を提供すること。また、青少年がジョブ・カード制度を活用して職業能力の開発及び向上を図る場合には、安定した職業に就く機会を提供すること。</p> <p>なお、青少年の募集に当たっては、企業の求める人材像や採用選考に当たって重視する点等を明示し、いわゆるフリーター等についても、その有する適性や能力等を正當に評価するとともに、応募時点における職業経験のみならず、ボランティア活動の実績等を考慮するなど、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断することが望ましい。(→(一部)第2一(1)キ)</p> <p>また、採用内定を行うに当たっては、採否の結果を明確に伝えるとともに、確実な採用の見通しに基づいて行うものとする。採用内定者に対しては、文書により、採用の時期、採用条件及び内定の取消し事由等を明示するとともに、採用内定者が学校等を卒業す</p>	<p>た能力や経験について、過去の就業形態や離職状況、学校等の卒業時期等にとらわれることなく、人物本位による正当な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるように努めること。</p> <p>(一) 学校等の卒業者の取扱い ←</p> <p>意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が卒業後少なくとも三年間は応募できるものとする。</p> <p>また、学校等の新規卒業予定者を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。</p> <p>(二) 学校等の新規卒業予定者に係る採用方法</p> <p>イ 通年採用や秋季採用の積極的な導入</p> <p>学校等の新規卒業予定者の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋季採用の導入等を積極的に検討すること。</p> <p>ロ 地元での就職機会の提供 ←</p> <p>青少年が希望する地域において就職し、安定的に働き続けることができるよう、国や地方公共団体等の施策を活用しながら、いわゆる UIJ ターン就職等地元での就職機会の提供に積極的に取り組むことが望ましいこと。</p> <p>(三) 職業経験が少ない青少年に対する就職機会の提供</p> <p>職業経験が少ないこと等により、青少年を雇入れの当初から正社員として採用することが困難な場合には、トライアル雇用、雇用型訓練等の積極的な活用により、当該青少年の適性、能力等についての理解を深めることを通じて、青少年に安定した職業に就く機会を提供すること。</p> <p>(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</p> <p>いわゆるフリーター等についても、その選考に当たっては、その有する適性、能力等を正當に評価するとともに、応募時点における職業経験のみならず、留学経験やボランティア活動の実績等を考慮するなど、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断することが望ましいこと。</p> <p>(五) インターンシップ・職場体験の機会の提供 ←</p> <p>青少年の職業意識の形成支援のため、事業主においても、学校や公共職業安定所等と連携して、インターンシップや職場体験の受入れを行うなど、積極的に協力することが望ましいこと。</p>	<p>○平成 27 年 4 月 16 日参・厚生労働委員会</p> <p>若者雇用促進法が成立後、<u>新卒求人</u>に既卒者の応募が可能となるよう<u>対応してもらいたい</u>ということ、同法に基づく事業主等指針に盛り込んだ上で、働きかけをしっかりと強めてまいりたいと考えております。</p> <p>(坂口卓派遣・有期労働対策部長)</p> <p>○若者雇用対策の充実等について(平成 27 年 1 月 23 日建議)</p> <p>5 (2) 地方での就職支援</p> <p>出身地等の地元で就職することを希望する新規学校卒業者が 4 割程度ある中、若者が希望する地域において就職することができるよう、<u>国と地方公共団体、事業主等が連携し、いわゆる UIJ ターン就職を積極的に支援することが重要である</u>。そのためには、地方において若者が活躍できる場が確保される必要があり、地方における良質な雇用の場の創出、あるいは場合によっては若者自身が起業・自営開業するといった選択肢を含め、関係省庁・地方公共団体等の密接な連携の下で、各般の取組が進められるべきである。</p> <p>○若者雇用対策の充実等について(平成 27 年 1 月 23 日建議)</p> <p>1 (1) 学校段階からの職業意識の醸成</p> <p>また、我が国では、新卒一括採用により、発達段階にある若者が企業内で継続して育成されているが、キャリア形成の観点から見れば、</p>
---	--	--

ることを採用の条件としている場合についても、内定時にその旨を明示するよう留意すること。(→第二一(2)ア)

さらに、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、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定取消しは無効とされることについて十分に留意し、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずること。また、やむを得ない事情により採用内定取消しの対象となった学校等の新規卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、これらの者からの補償等の要求には誠意を持って対応するものとする。

(→第二一(2)イ)

第三 事業主が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

事業主は、青少年について、早期に離職する者の割合が高いことを踏まえ、職場への定着を図る観点から、次に掲げる措置を講ずるよう努めなければならない。

(一) 青少年が、採用後の職場の実態と入社前の情報に格差を感じることはないよう、業務内容、勤務条件、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。

(二) 意欲や能力を有する青少年に安定した雇用機会を提供するため、期間を定めて雇用されていること等により不安定な雇用状態にある青少年が希望した場合に、正社員への登用の可能性が与えられるような仕組みを検討すること。

二 実践的な職業能力の開発及び向上に係る措置

事業主は、青少年の職場への定着を図る観点から、職業に必要な実践的な職業能力の開発及び向上を図ることが重要であることにかんがみ、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

なお、インターンシップに関しては、「**インターンシップの推進に当たっての基本的考え方**」(平成9年9月18日文科科学省・厚生労働省・経済産業省策定)を踏まえた実施が求められること及び**インターンシップや職場体験であっても、労働関係法令が適用される場合もあることに留意が必要であること。**

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

事業主は、**賃金不払い等の労働関係法令違反が行われないよう適切な雇用管理を行うこと。**また、事業主は、青少年について、早期に離職する者の割合が高いことを踏まえ、職場に**定着し、就職した企業で安定的にキャリアを形成していくため、青少年の能力や経験に応じた適切な待遇を確保するよう雇用管理の改善に努めるとともに、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。**

(一) 能力・資質、キャリア形成等に係る情報明示
青少年が採用後の職場の実態と入社前の情報に格差を感じることはないよう、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。

(二) 不安定な雇用状態にある青少年の正社員登用等
意欲や能力を有する青少年に安定した雇用機会を提供するため、期間を定めて雇用されていること等により不安定な雇用状態にある青少年が希望した場合に、正社員への登用が与えられるような仕組みを検討すること。

(三) **労働法制に関する基礎知識の付与**
青少年の労働法制に対する理解促進は、**事業主にとっても職場環境の改善やトラブルの防止等に資するものであることを踏まえ、新入社員研修の機会等を捉え、労働法制の基礎的な内容の周知を図ることが望ましいこと。**

二 職業能力の開発及び向上に係る措置

事業主は、青少年の職場への定着を図り、その有する能力を有効に発揮することができるようにする観点から、職業能力の開発及び向上に関する措置を講ずることが重要であることに鑑み、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

就職前段階で適切な職業意識を持てるようになることが重要である。そのため、職業を体験することで職業意識の醸成に高い効果が期待できるインターンシップが、その趣旨に適った適正な形で実施されるよう、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(平成9年9月18日文科科学省・厚生労働省・経済産業省策定、平成26年4月8日一部改正)の周知徹底を図ることが適当である。

○若者雇用対策の充実等について(平成27年1月23日建議)

4 (1) 企業における雇用管理改善の支援

若者が就職した企業で安定的にキャリアを形成していくためには、事業主が、若者の能力や経験に応じた適切な待遇を確保するよう雇用管理の改善に努めるとともに、賃金不払残業等の労働関係法令違反が行われないよう適切な雇用管理を行うことが不可欠である。

○平成27年4月16日参・厚生労働委員会

幅広く企業において労働法等の講習が行われることが望ましいと考えておりまして、その旨を今回のこの若者雇用促進法に基づく事業主等が講ずべき指針、この中に労使の意見も入れながら、そういったことを盛り込んでいくということを検討していく必要があるというふうに思います。(塩崎恭久厚生労働大臣)

(一) OJT(業務の遂行の過程内において行う職業訓練)及びOFF-JT(業務の遂行の過程外において行う職業訓練)を計画的に実施すること。

(二) 職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第10条の2第2項に規定する実習併用職業訓練を必要に応じ実施すること。

(三) 青少年の希望等に応じ、青少年が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めるために必要な情報の提供、職業生活設計及び職業訓練の受講等を容易にするための相談機会の確保その他の援助を行うこと。その際には、青少年自らの取組を容易にするため、職業能力評価基準等を活用すること。

➤ 職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)(抄)
第十条の三 事業主は、前三条の措置によるほか、必要に応じ、次に掲げる措置を講ずることにより、その雇用する労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するものとする。
一 労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関し、情報の提供、相談の機会の確保その他の援助を行うこと。
二 労働者が実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようにするために、労働者の配置その他の雇用管理について配慮すること。

➤ 職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)(抄)
第十条の四 事業主は、第九条から前条までに定める措置によるほか、必要に応じ、その雇用する労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な次に掲げる援助を行うこと等によりその労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するものとする。
一 有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇、再就職準備休暇その他の休暇を付与すること。
二 始業及び終業の時刻の変更、勤務時間の短縮その他職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける時間を確保するために必要な措置を講ずること。

2~4 (略)

(一) OJT(業務の遂行の過程内において行う職業訓練)及びOFF-JT(業務の遂行の過程外において行う職業訓練)を計画的に実施すること。

(二) 職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第10条の2第2項に規定する実習併用職業訓練を必要に応じ実施すること。

(三) 青少年の希望等に応じ、青少年が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めるために、**業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度、企業内におけるキャリアパス等についての必要な情報の提供、職業生活設計及び職業訓練の受講等を容易にするための相談(4月1日施行にあわせ「キャリアコンサルティング」に改正予定)**機会の確保その他の援助を行うこと。その際には、青少年自らの取組を容易にするため、職業能力評価基準等を活用すること。**また、青少年が実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようにするために、配置その他の雇用管理について配慮すること。**

(四) 青少年の自発的な職業能力の開発及び向上を促進するため、必要に応じて、有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇その他の休暇の付与、始業及び終業時刻の変更、勤務時間の短縮の措置等の必要な援助を行うこと。

(五) 各企業における活用状況を踏まえて、必要に応じて、**ジョブ・カード(職業能力開発促進法第十五条の四第一項に規定する職務経歴等記録書をいう。第四の四において同じ。)**を、青少年が職業生活設計及び職業能力の証明のツールとして活用するための支援を行うこと。

○若者雇用対策の充実等について(労働者の職業能力の開発及び向上を促進する労働市場インフラの戦略的強化について)(平成27年1月23日建議)

(略)ジョブ・カードを生涯を通じたキャリア・プランニングのツール及び職業能力証明のツールとして見直しを行うことが適当である。また、周知・活用を促進するため、国が活用の好事例を示すとともに、労働市場の中で認知され、活用されるようその位置付けを明確にした上で、企業や業界団体への周知・活用を促進することが必要である。

○新ジョブカード制度推進基本計画案

7(10)企業

新ジョブ・カードを、各企業の状況を踏まえて、必要に応じて、キャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして活用する。

職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）（抄）
 （計画的な職業能力開発の促進）

第十一条 事業主は、その雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上が段階的かつ体系的に行われることを促進するため、第九条から第十条の四までに定める措置に関する計画を作成するよう努めなければならない。

2 事業主は、前項の計画を策定したときは、その計画の内容をその雇用する労働者に周知させるために必要な措置を講ずることによりその労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するよう努めるとともに、次条の規定により選任した職業能力開発推進者を有効に活用することによりその計画の円滑な実施に努めなければならない。

（職業能力開発推進者）

第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる業務を担当する者（以下「職業能力開発推進者」という。）を選任するよう努めなければならない。

一 前条第一項の計画の作成及びその実施に関する業務

二 第九条から第十条の四までに定める措置に関し、その雇用する労働者に対して行う相談、指導等の業務

三 事業主に対して、国、都道府県又は中央職業能力開発協会若しくは都道府県職業能力開発協会（以下この号において「国等」という。）により前条第一項の計画の作成及び実施に関する助言及び指導その他の援助等が行われる場合にあつては、国等との連絡に関する業務

（六）青少年の職業能力の開発及び向上が段階的かつ体系的に行われることを促進するため、職業能力開発促進法第11条の事業内職業能力開発計画の作成や同法第12条の職業能力開発推進者の選任を行うこと。

第四 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、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努めるとともに、第二の一（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 青少年の主体的な職業選択・キャリア形成の促進

職業紹介事業者、募集に関する情報を提供することを業として行う者（三において「募集情報提供事業者」という。）及び地域若者サポートステーションは、青少年自身が主体的に職業選択やキャリア形成を行えるよう、青少年の希望等を踏まえながら、個々の状況に応じた支援を行うことが望ましいこと。

二 中途退学者及び未就職卒業者への対応

学校等を中途退学した者（以下この二において「中途退学者」という。）や、卒業時までに就職先が決まらなかった者（以下この二において「未就職卒業者」という。）については、個々の事情に配慮しつつ希望に応じた就職支援が必要である。

このため、中途退学者については、職業紹介事業者及び地域若者サポートステーションは、学校等及び公共職業安定所と協力しつつ相互に連携し、中途退学者の個々の状況に応じた自立支援を行うよう努めるとともに、自らの支援内容が中途退学者に対して効果的に提供されるよう努めること。また、未就職卒業者については、職業紹介事業者は、学校等及び新卒応援ハローワークと協力し、個別支援や面接会の開催など、卒業直後の支援を充実すること。

○若者雇用対策の充実等について（平成27年1月23日建議）

5（1）関係者の協力・連携による総合的な取組の推進

個々の若者のニーズに沿った円滑な就職等の実現に向け、若者本人や家族を含め、国、地方公共団体、学校、事業主に加え、職業紹介事業者、求人情報提供事業者等の就職支援関係者、地域若者サポートステーション等の地域における関係者等がそれぞれ期待される役割を果たしつつ、相互に連携を強化しながら取り組んでいくことが求められている。

若者の円滑な就職と雇用の安定を図るとともに、将来に見通しを持って職業生活を送ることができる社会の実現に向け、総合的な対策を進めるためには、こうした関係者の責務や連携を法的に位置づけた上で、施策の基本方針を策定し、関係省庁等との連携の下で実施に当たるとともに、募集・採用及び定着促進に当たって事業主等が講ずべき措置をまとめた指針を策定することが適当である。

○若者雇用対策の充実等について（平成27年1月23日建議）

3（2）若者の主体的な職業選択・キャリア形成の促進

若年期に、雇用契約期間が短く、臨時・日雇いの仕事を継続することによってキャリア形成が十分に行えなかった場合、不安定な雇用から抜け出すことが困難になるおそれがある。一方、非正規雇用でも、一つの職を継続することで身につく能力等が正社員への移行を後押しするものとなる場合もある。このため、非正規雇用労働者として働くことに関する情報を若者に提供するといったことを含め、若者の希望等を踏まえながら、個々の状況に応じた支援を通じて、若者自身が主体的に職業選択やキャリア形成を行えるようにしていくことが適当である。

○若者雇用対策の充実等について（平成27年1月23日建議）

2 中途退学者、未就職卒業者への対応について

学校を中途退学した若者や、卒業時までに就職先が決まらなかった若者については、個々の事情に配慮しつつ希望に応じた就職支援が必要である。

具体的には、中途退学者については、学校、ハローワーク、地域若者サポートステーション等が連携して、就職支援機関や職業訓練機関等に関する具体的な情報を効果的に提供することが適当である。また、未就職卒業者については、学校・新卒応援ハローワーク等が連携し、ハローワークでの個別支援や面接会を集中的に開催するなど、卒業直後の支援の充実を図っていくことが適当である。

	<p>三 募集情報提供事業者による就職支援サイトの運営</p> <p>事業主が募集情報提供事業者の就職支援サイトを活用して募集活動を行う場合において、募集情報提供事業者は、当該募集に関する情報を提供するに当たって、次に掲げる事項に留意すること。</p> <p>イ 青少年が適切に職業選択を行うことができるよう、就職支援サイトで提供する情報はわかりやすいものとする、提供する情報の量を適正なものとする、青少年の主体性を尊重したサービスの提供を行うこと等について配慮すること。</p> <p>ロ 就職支援サイトを利用するに当たっての相談又は苦情について、利用者の視点に配慮し、適切に対応すること。</p> <p>ハ 学生、生徒等を対象とした事業を行うときは、学業への影響を考慮した適正な事業運営に努めること。</p>	<p>○参・厚生労働委員会附帯決議（平成 27 年 4 月 16 日）</p> <p>三、労働者の募集に関する情報を提供する事業者は、青少年の適職の選択に資するよう事業を運営すべきであることに鑑み、<u>労働者の募集に関する情報を提供する事業者に対し、募集を行う事業主に職場情報の積極的な提供を求めること、青少年に提供する情報の内容及び量が適当なものとなるよう配慮すること、青少年からの相談及び苦情に適切に対応すること等を積極的に周知し、指導すること。</u></p>
	<p>四 職業能力の開発及び向上に係る措置</p> <p>職業訓練機関は、青少年の個性に応じ、かつ、その適性を生かすように、効果的な職業訓練の実施に努めること。また、青少年の状況に応じた、ジョブ・カードを活用した支援を行うこと。</p>	<p>○若者雇用対策の充実等について（労働者の職業能力の開発及び向上を促進する労働市場インフラの戦略的強化について）（平成 27 年 1 月 23 日建議）</p> <p>別添若年労働者部会報告 第 2（1）職業訓練</p> <p><u>職業経験の少ない若者が地域社会の中で安定的に自立し、活躍していくためには、職業訓練が果たすべき役割は極めて重要である。</u></p> <p><u>このため、公共職業訓練に設けられている日本版デュアルシステムや実践的人材育成コース等の若者向けの訓練メニューや、企業内での実習と教育訓練機関等での座学等を組み合わせて実施する雇用型訓練を、引き続き推進すべきである。</u></p> <p>同（3）個人の主体的なキャリア形成支援</p> <p>若者一人ひとりが、その能力を最大限に発揮できるようにするためには自ら長期的なキャリア形成を行うことが重要であるが、職業経験が少ない若者には、個人でキャリア形成について考えることに課題を抱えている者もあり、キャリア・コンサルタントによる支援を進めていくことが有効であると考えられる。このため、若者を支える人材として、キャリア・コンサルタントの資質の向上を図るとともに、養成を促進することにより、支援の機会を拡充していくことが必要である。</p> <p>また、<u>キャリア・コンサルタントが若者に対して支援を行う際、ジョブ・カードの活用が有効であると考えられることから、所要の見直しを行った上で、その普及を進めるべきである。</u></p>
	<p>五 職業生活における自立促進のための措置</p> <p>地域若者サポートステーションは、いわゆるニート等に対し、その特性に応じた適職（法第 1 条に規定する適職をいう。）の選択その他の職業生活に関する相談の機会、職場体験機会その他の必要な措置を講ずること。</p>	<p>○若者雇用対策の充実等について（労働者の職業能力の開発及び向上を促進する労働市場インフラの戦略的強化について）（平成 27 年 1 月 23 日建議）</p> <p>別添若年労働者部会 第 2（4）ニート等の若者に対する支援</p> <p>平成 18 年度以降、地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）が地域におけるニート等の若者の支援の拠点として不可欠な役割を果たし、平成 25 年度においては約 2 万人について進路決定を実現するに至っており、<u>ニート等の若者に対する支援として継続的に事業が実施されることが期待されている。（略）</u></p> <p><u>こうした状況の下、ハローワークとの連携や職場体験の充実を図るとともに、就職した者に対する職場定着支援を全国で実施するなど、より効率的・効果的に事業を実施できるよう必要な見直しを行った上で、期待される機能をサポステが安定的に果たしていくことが必要であ</u></p>

	<p>六 青少年のニーズ及び状態に応じた関係機関の紹介 職業紹介事業者、職業訓練機関及び地域若者サポートステーションは、青少年のニーズ及び状態に応じて、支援対象の青少年を適切な機関につなぐなど、適宜連携しながら切れ目なく必要な支援が受けられるように配慮すること。</p> <p>七 その他の各関係者が講ずべき措置 一から六までに定めるもののほか、他の法令、指針等に基づく措置にも留意しながら、全ての関係者は、青少年の希望やニーズに応じ、その雇用機会の確保及び職場定着の促進のために必要な支援を適切に行うこと。</p>	<p>る。また、各サポステが有するノウハウや経験の普及、研修体制の整備や好事例の周知、支援にあたる専門人材の育成を通じて、機能の強化を図っていくべきであり、関係機関との連携や理解・協力も不可欠である。</p> <p>○若者雇用対策の充実等について（平成27年1月23日建議）</p> <p>5（1）関係者の協力・連携による総合的な取組の推進 個々の若者のニーズに沿った円滑な就職等の実現に向け、若者本人や家族を含め、国、地方公共団体、学校、事業主に加え、<u>職業紹介事業者、求人情報提供事業者等の就職支援関係者、地域若者サポートステーション等の地域における関係者等がそれぞれ期待される役割を果たしつつ、相互に連携を強化しながら取り組んでいくことが求められている。</u></p>
--	--	--