

**雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備等に関する政令案  
(青少年の雇用の促進等に関する法律第 11 条の労働に関する法律の規定等を定める政令の一部改正)**

1. 趣旨

青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年法律第 98 号）第 11 条の規定により、公共職業安定所は、求人者が学校卒業見込者等求人の申込みをする場合において、労働に関する法律の規定であって、青少年の雇用の促進等に関する法律第 11 条の労働に関する法律の規定等を定める政令（平成 28 年政令第 4 号。以下「政令」という。）で定めるものの違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられたときは、一定期間、その申込みを受理しないことができるとされている。

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、以下の規定を求人不受理の対象条項としている。

- 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

雇用保険法等の一部を改正する法律（平成 28 年法律第 17 号。以下「改正法」という。）により、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 47 年法律第 113 号。以下「男女雇用機会均等法」という。）及び育児休業、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 3 年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。）が改正され、新たな義務規定が設けられたことに伴い、政令について求人不受理の対象条項を追加し、規定の整備を行うこととする。

2. 政令に追加する求人不受理の対象条項及び追加理由（案）

別紙のとおり

3. 施行期日

平成 29 年 1 月 1 日

(別紙) 政令に追加する求人不受理の対象条項及び追加理由 (案)

追加する求人不受理の対象条項	追加理由
<p><u>男女雇用機会均等法第 11 条の 2 第 1 項</u>                      事業主は、女性労働者が妊娠、出産したこと等を理由として、当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない旨の規定</p>	<p>現行、女性労働者が妊娠、出産したこと等を理由とした事業主による不利益取扱いの禁止を定めた男女雇用機会均等法第 9 条は、上記 1 ②に該当することから、求人不受理の対象条項としている。同法第 11 条の 2 も、上記 1 ②に該当することとして、求人不受理の対象条項に追加する。</p>
<p><u>育児・介護休業法第 16 条の 9 第 1 項において準用する第 16 条の 8 第 1 項</u>                      事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、当該対象家族を介護するために請求した場合、所定労働時間を超えて労働させてはならない旨の規定</p>	<p>現行、労働者が 3 歳に満たない子を養育するために請求した場合、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならないことを定めた育児・介護休業法第 16 条の 8 は、上記 1 ②に該当することから、求人不受理の対象条項としている。同法第 16 条の 9 も、上記 1 ②に該当することとして、求人不受理の対象条項に追加する。</p>
<p><u>育児・介護休業法第 25 条</u>                      事業主は、労働者が育児休業、介護休業等の両立支援制度を利用したこと等を理由として、当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない旨の規定</p>	<p>現行、労働者が育児休業の申出をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いの禁止を定めた育児・介護休業法第 10 条は、上記 1 ②に該当することから、求人不受理の対象条項としている。同法第 25 条も、上記 1 ②に該当することとして、求人不受理の対象条項に追加する。</p>
<p><u>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 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）第 47 条の 3 で読み替えて適用する育児・介護休業法の規定</u></p>	<p>現行、労働者派遣法により、男女雇用機会均等法の不利益取扱いの禁止、就業環境を害する行為の防止に関する雇用管理上の措置義務等の規定について、派遣先事業主に適用する場合も、上記 1 ②に該当することから、求人不受理の対象としている。</p> <p>改正法により、労働者派遣法上に育児・介護休業法の特例を新設し、派遣労働者の派遣先における就業に関し、不利益取扱いの禁止及び就業環境を害する行為の防止に関する雇用管理上の措置義務について、派遣先事業主にも適用することとされた。</p> <p>これに伴い、育児・介護休業法の各規定について、労働者派遣法第 47 条の 3 により、派遣先事業主に適用する場合も、上記 1 ②に該当することとして、求人不受理の対象とする。</p> <p>＜対象となる育児・介護休業法の規定＞</p> <p>第 10 条（第 16 条、第 16 条の 4 及び第 16 条の 7 において準用する場合を含む。）、第 16 条の 10、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2、第 25 条</p>

