

ここに
注目!

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向は「労働法ナビ」の「改正法情報」で随時更新中
<https://www.rosei.jp/lawdb/>

職業安定関係

若者雇用促進法に基づく「事業主等指針」の一部改正について

青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）7条の規定に基づき、青少年の雇用機会の確保および職場への定着に関して事業主等が講ずべき措置が「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」（平27. 9.30 厚労告406。以下、事業主等指針）において定められている。今般、事業主等指針が改正され、青少年の募集および採用に当たって事業主等が講ずべき措置、職場への定着促進のために事業主が講ずべき措置について、新たな事項が追加、変更されたので、本稿ではそれらについて紹介する。

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（令 3. 4.30 厚労告187）

田原 厚 特定社会保険労務士（社会保険労務士法人みらいコンサルティング）

1. 改正の背景

今回の改正の背景としては、青少年の雇用機会の確保あるいは職場への定着に関連して近年問題となった次の事案が上げられる（令和2年12月18日 第23回労働政策審議会人材開発分科会 議事録）。

- ①就職情報サイトを運営する企業が、就活生本人からの同意を得ずに、個人情報をもとに内定辞退の予測データを算出し、顧客企業に販売していたことが発覚し、社会問題となったこと
- ②内々定を出す代わりに、他の会社での就職活動をやめるよう強要する、いわゆる「オワハラ」（就活終われハラスメント）が、若者の職業選択の自由の妨げとなっていること

- ③雇用関係に基づくパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントおよび育児休業等の際のハラスメントについては指針が整備される一方で、就職活動中の学生やインターンシップ参加者に対するパワーハラスメント、セクシュアルハラスメントが発生していること

- ④採用内定により労働契約が成立したと認められるにもかかわらず、解雇せず入社辞退を勧奨したり、事実上辞退を強要したりする行為が発生していること

今回の改正では、これらの事案に対応するため、事業主等が講ずべき措置が追加、変更されることとなった。

2. 改正内容

具体的な改正内容は、次のとおりである〔図表〕。

[1] 募集者等・募集情報等提供事業者における個人情報の管理

事業主等が青少年の募集に当たって遵守すべき事項として、次の事項が追加されることとなった（改正事業主等指針〔以下同じ〕第2の1(1)レ）。

- 募集者等は、職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取り扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針（職業紹介事業者等指針）第4（編注：求職者等の個人情報の取り扱い）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、募集情報等提供事業者に対しては、就活支援サイトを活用して募集活動を行う事業主に対して募集に関する情報を提供するに当たり、次の事項を留意すべきことが追加されている（第4の3(4)）。

- 労働者になろうとする青少年の個人情報の収集、保管および使用を行うに当たっては、職業紹介事業者等指針第4の1（編注：個人情報の収集、保管および使用）を踏まえること
- 職業紹介事業者等指針第4の2（編注：個人情報の適正な管理）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
- 個人情報の保護に関する法律2条5項に規定する個人情報取扱事業者（以下、取扱事業者）に該当する場合には、同法4章1節に規定する義務（編注：個人情報取扱事業者の義務）を遵守しなければならないこと
- 取扱事業者に該当しない場合であっても、取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取り扱いの確保に努めること

[2] 公平・公正な就職機会の提供

採用内定等に当たって事業主が遵守すべき事項として、次の事項が追加されている（第2の1(2)ニ）。

- 採用内定または採用内々定を行うことと引き替えに、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、青少年の職業選択の自

図表 「事業主等指針」の主な改正箇所

<p style="text-align: center;">募集情報等提供事業者における個人情報管理</p> <p>募集者等は、その業務の目的の範囲内で青少年の個人情報を収集するとともに、その個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、または本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。</p>	<p style="text-align: center;">公平・公正な就職機会の提供</p> <p>自らの内々定と引き替えに、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。</p>
<p style="text-align: center;">ハラスメント問題への対応</p> <p>事業主は、職場におけるパワーハラスメント等の防止のための雇用管理上の措置を講ずること。その際には、職場におけるパワーハラスメント等に起因する問題に対するその雇用する青少年の関心と理解を深めるとともに、当該青少年が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮等に努めること。</p>	<p style="text-align: center;">入社辞退等勧奨の防止対策</p> <p>採用内定によって労働契約が成立したと認められる新規卒業予定者に入社辞退を勧奨する場合、被勧奨者の自由な意思決定を妨げる勧奨は、違法な権利侵害に当たるとされる場合があることに留意すること。</p>

資料出所：令和2年12月18日 第23回労働政策審議会人材開発分科会 資料「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のたたき台（概要）」

由を妨げる行為または青少年の意思に反して就職活動の終了を強要する行為については、青少年に対する公平かつ公正な就職機会の提供の観点から行わないこと

[3] ハラスメント問題への対応

青少年の職場への定着促進のために事業主が講ずべき措置として、次の各種法律および指針に基づき、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および妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止のための雇用管理上の措置を講ずることが追加されることとなった（第3の1）。

- 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律
- 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
- 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
- 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令 2. 1.15 厚労告 5）
- 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平18.10.11 厚労告615、最終改正：令 2. 1.15 厚労告 6）
- 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平28. 8. 2 厚労告312、最終改正：令 2. 1.15 厚労告 6）
- 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平21.12.28 厚労告509、最終改正：令 2. 1.15 厚労告 6）

また、上記雇用管理上の措置に関連し、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（以下、就活生等）に対する言動についても、次の取り組みを行うことが望ましいとされている（第

2の1(1)ナ）。

- 事業主が雇用する労働者の就活生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
- 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）自らの就活生等に対する言動について必要な注意を払うよう努めること
- 雇用管理上の措置として、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および妊娠、出産等に関するハラスメント（以下、職場におけるパワーハラスメント等）を行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、就活生等に対する言動についても、同様の方針を併せて示すこと
- 就活生等から職場におけるパワーハラスメント等に類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、上記雇用管理上の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること

[4] 内定辞退等勧奨の防止

労働契約を締結するに当たって事業主が遵守する事項として、次が示されている（第2の1(2)ハ）。

- 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とおそれがあることから行わないこと

3. 実務上の留意点

若年労働力人口が減少する中で、企業にとっては次代を支える優秀な人材の確保は死活問題といえる。しかし、その過程においてハラスメントや個人情報保護の不適切利用を発生させてしまえば、かえって企業の評判を落とし、優秀な人材確保の機会を自ら遠ざけることになる。企業としての責任を自覚し、ルールの周知、研修の実施や事案発生の際の厳正な対応を行うなど、社内的にコンプライアンス意識を高めることが、若者から選ばれる企業となるための大前提であるといえよう。