

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「News」で随時更新中
<https://www.rosei.jp/lawdb/>

職業安定関係

「青少年の雇用の促進等に関する法律」について

このたび、勤労青少年福祉法、職業安定法、職業能力開発促進法などの一部が改正され、「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）が平成27年9月18日に公布された。本法は、一部が平成27年10月1日から施行され、平成28年4月1日までの間に順次施行されていく。本稿では、改正内容、改正に至った背景、実務における注意点等について解説する。

勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平27. 9.18 法律72）
 青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則（平27. 9.30 厚労令155）
 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、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）

沖 智治 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. 法律制定の目的および背景等

[1] 法律制定の目的

この法律は、青少年の雇用の促進などを図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年に対して、適切な職業選択の支援に関する措置や、職業能力の開発・向上に関する措置などを総合的に行えるようにすることを目的として制定されたものである。

[2] 法律制定の趣旨および背景

この法律は、昭和45年に公布された勤労青少年福祉法[※]の一部を改正したものである。近年、若年者を大量に採用し、使い捨てるように扱う“ブラック企業”が社会問題となったことや、入社後3年以内に離職する者が相当数に上ること等、若

年者の雇用定着に課題があった。

若年者の雇用定着を妨げる要因として、就職活動中に抱いた企業のイメージと現実の就労実態に大きなギャップがあることが挙げられ、この法律は適切に職業選択を行うための、職場情報の提供の義務化や、ジョブ・カード（職務経歴等記録書）等の普及・促進による職業能力の開発・向上の支援等を行うことによって若年者の雇用促進・離職率の低下を図ることが期待されている。

※「勤労青少年福祉法」とは、勤労青少年の福祉に関する原理を明らかにするとともに、勤労青少年について、職業指導の充実、職業訓練の奨励、福祉施設等の設置を計画的に推進し、勤労青少年の福祉の増進を図ることを目的として施行された。

2. 改正の内容

今回の改正内容は、次のとおりである。

◆適切な職業選択の支援、円滑な就職実現などに向けた取り組みの促進

[1] 青少年の雇用の促進等に関する法律(勤労青少年福祉法の名称変更・一部改正。以下、若者雇用促進法)

(1) 関係者の責務の明確化と相互の連携【平成27年10月1日施行】

事業主、職業紹介事業者、国、地方公共団体など、青少年の雇用における関係者の責務を明確にし、相互に連携を図る。

(2) 適切な職業選択のための取り組み促進

① 事業主による職場情報の提供の義務化【平成28年3月1日施行】

新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、幅広い情報提供を努力義務とし、応募者等からの求めがあった場合は、次の(ア)～(ウ)の3類型ごとに一つ以上の情報提供を義務づける。

(ア) 募集・採用に関する状況

例：過去の採用者・離職者数、平均勤続年数等

(イ) 労働時間などに関する状況

例：平均残業時間、労働時間制度等

(ウ) 職業能力の開発・向上に関する状況

例：研修制度、自己啓発補助制度の有無等

上記における実務上の留意点は、新卒者から求めがあった場合のみを対象とし、中途採用者に対する開示は対象外とされていることである。

新卒者の募集を行う企業は上記に加え、「幅広い職場情報の提供を行うよう努めなければならない」とされており、前年度の年次有給休暇・育児休業等の実績や管理職の男女比率等などの情報提供が考えられる。

② 労働関係法令違反の事業主に対する、ハローワークの新卒者向け求人の不受理【平成28年3月1日施行】

ハローワークは、一定の労働関係法令違反があった事業所などからの新卒者の求人申し込みを受け付けないことができるようになる。

上記における実務上のポイントは、次のとおりである。

- 求人の不受理は「学校卒業見込み者等求人」に限る。
- 賃金不払い等労働基準関係法令違反が繰り返し認められ処分を受けたものや、育児・介護休業法等の違反により公表その他の処分を受けた企業が対象。
- 不受理の期間は、法令違反が是正されるまでの期間に加え、一定期間とされている。

③ 優良な中小企業の認定制度の創設【平成27年10月1日施行】

青少年に関する雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による新たな認定制度を設ける。

対象は、常時雇用する労働者の数が300人以下の中小企業であり、次の認定基準のいずれかに該当する企業である。

1. 学卒求人^{※1}など、若者対象の正社員の求人申し込みまたは募集を行っていること^{※2}
2. 若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
3. 次の要件をすべて満たしていること
 - 「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること
 - 直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した者の離職率が20%以下
 - 前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下または週労働時間が60時間以上

の正社員の割合が5%以下

- ・前事業年度の正社員の年次有給休暇の年平均取得率が70%以上または年平均取得日数が10日以上
 - ・直近3事業年度において、男性労働者の育児休業等の取得者が1人以上または女性労働者の育児休業等の取得率が75%以上^{※3}
4. 次の雇用情報項目について公表していること
 - ・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数・男女別採用者数、35歳未満の採用者数・離職者数
 - ・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定などの制度の有無とその内容、平均勤続年数、役員・管理職の女性割合
 - ・前事業年度の月平均の所定外労働時間、年次有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）
 5. 若者雇用促進法に基づく新たな認定制度の認定取消日より3年以上経過していること
 6. 過去3年間に新規学卒者の採用内定取り消しを行っていないこと
 7. 過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと
 8. 暴力団員もしくは暴力団員でなくなった日から5年以上経過していること
 9. 風俗営業または性風俗関連特殊営業を事業として行っていないこと
 10. 各種助成金の不支給措置を受けていないこと
 11. 重大な労働関係法令違反を行っていないこと

※1：大卒等求人については、「既卒3年以内の既卒者の応募可」であることが必要。

※2：「正社員」とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいう。

※3：男女ともに育児休業等の取得対象者がいない場合は、育児制度が定められていれば可とする。また、「くるみん認定」を取得している企業については、くるみんの認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とする。

(3)職業能力の開発・向上および自立の促進

国は、地方公共団体などと連携し、青少年に対し、職業訓練の推進、ジョブ・カード（職務経歴等記録書）の普及の促進など、必要な措置を講じるように努める【平成27年10月1日施行】。

国は、いわゆるニートなどの青少年に対し、特性に応じた相談機会の提供や、職業生活における自立支援のための施設（地域若者サポートステーション）の整備などを行う【平成28年4月1日施行】。

[2]職業安定法の一部改正

【平成27年10月1日施行】

ハローワークが学校と連携して職業指導などを行う対象に「中退者」を追加する。

◆職業能力の開発・向上の支援(職業能力開発促進法の一部改正)

[1]ジョブ・カード(職務経歴等記録書)の普及・促進【平成27年10月1日施行】

今回の改正により、ジョブ・カード（職務経歴等記録書）を法律上に位置づける。それに併せて、より多くの人に活用してもらえるよう「ジョブ・カード」の様式を見直し、その普及に努めることとする。

[2]キャリアコンサルタントの登録制の導入

【平成28年4月1日施行】

職業選択や能力開発に関する相談・助言を行う専門家としての「キャリアコンサルタント」を国の登録制とし、名称独占（資格取得者のみ名乗ることが許される）や守秘義務を規定して、資質の確保を図ることにより、相談者がより安心してキャリアコンサルタントに相談できることとする。

[3]対人サービス分野などを対象にした技能検定

制度の整備【平成28年4月1日施行】

技能検定の実技試験について、検定職種ごとに、実践的な能力評価の実施方法を規定することで、対人サービス分野で働く人に対する技能検定を構築していく。

3.本改正に基づく指針について

若者雇用促進法に基づき、事業主などの責務や関係者相互の連携・協力に関して、事業主や職業紹介事業者などをはじめ関係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主、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、指針）を定め、平成27年10月1日から適用している。なお、この指針の適用に伴い、「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針（平19. 8. 3 厚労告275）」は廃止となった。

新たな指針のポイントは、次のとおりである。

[1]事業主などが青少年の募集や採用に当たって

講じるべき措置

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、労働条件などの明示などに関する事項を遵守する。

事業主は、青少年の募集や採用に当たり、人物本位による正当な評価を行うための措置を講じるように努める。

[2]事業主が青少年の職場への定着促進のために

講じるべき措置

事業主は、賃金不払いなど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ほか、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。

事業主は、青少年の職場への定着を図り、その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、研修や職業訓練などを通じて、青少年の仕事に対する能力を高めるための措置を講じるように努める。

[3]職業紹介事業者などが青少年の雇用機会の確

保や職場への定着促進のために講じるべき措置

青少年の就職支援や、研修や職業訓練などを通じて、青少年の仕事に対する能力を高めることに携わる職業紹介事業者などは、青少年が安定的な就業機会を得て、職場定着やキャリアアップに向けた措置などを講じるように努める。

4.最後に

若者雇用促進法は、企業に対して「募集・採用」「職場への定着促進」のために講じるべき措置を具体的に示し、さらには職業紹介事業者などに対しても「青少年の雇用機会の確保」や「職場への定着促進」のために講じるべき措置を示している。

今後の日本の労働環境において労働力人口が減少していることを考えると、青少年の育成、活躍は必須といえる。

本法律の施行により企業、職業紹介事業者のみならず、関係者の前向きな対応に期待したい。仮に本法律への対応を疎かにし、例えば、ハローワークにおける求人^{おろそ}の不受理が行われた場合などは、企業ブランドの低下につながり、人材確保で大きな支障が出てくることが想定される。「若者の使い捨て＝ブラック企業」というレッテルを貼られな^{おろそ}いためにも、コンプライアンス体制の構築を含めた自助努力が各企業に一層求められている。