

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

労働関係法令に違反した事業主に対する ハローワークの新規学卒者向け求人への不受理について

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）などが平成27年10月1日から順次施行されている。

若者雇用促進法に基づく主な施策は、

- 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）
- ②労働関係法令に違反した事業主に対する、ハローワークの新規学卒者向け求人への不受理（平成28年3月1日施行）
- 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）

——から成るが（編注：第3897号-15.10.23 10ページ参照）、本稿では、このほど政省令の公布により詳細が明らかになった②について解説する。

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28. 1.14 政令4）

勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令（平28. 1.14 厚労令4）

齊藤悦子 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. 概要

[1] 概要

労働関係法令に違反した事業主に対してハローワークの新規学卒者向け求人を受け付けないという対応（以下、求人への不受理）は、若者の「使い捨て」が疑われる企業等が社会問題になっている中で、公的機関であるハローワークが、就業を継続する上で問題を抱えることが懸念される労働関係

法令に違反した求人者（企業）からの求人を、新規学卒者等に紹介しないように新設されたものである。

具体的には、職業安定法5条の5の規定により、ハローワークは、求人への申し込みはすべて受理することとされているが、その規定にかかわらず、労働関係法令に違反した求人者からの新規学卒者等の求人への申し込みについては「受理しないこと

ができる」(改正後の若者雇用促進法〔以下、新法〕11条)とするものである。なお、ここでいう「新規学卒者等」の範囲は以下のとおりである(新法11条、同法施行規則1～2条)。

- ①学校(小学校および幼稚園を除く)、専修学校、各種学校、外国の教育施設に在学する者で、卒業することが見込まれる者
- ②公共職業能力開発施設や職業能力開発総合大学の職業訓練を受ける者で、修了することが見込まれる者
- ③上記新卒求人に応募できる①②の卒業者および修了者

[2]「求人不受理」の対象

平成28年3月1日以降、労働関係法令の規定に違反し、是正勧告を受けたり、公表されたりした場合に、新規学卒者等であることを条件とした求人が不受理の対象となる。

違反した場合に求人不受理の対象となる労働関係法令の規定は[図表]のとおりであり、大きく、以下の三つに大別できる。

①過重労働の制限などに対する規定

長時間労働や賃金不払い残業などに関する法令違反は、若者の円滑なキャリア形成に支障を来すおそれがあるため対象となる。

②性別や仕事と育児などの両立などに関する規定

性別や仕事と育児などの両立を理由とした不適切な取り扱いがなされる場合は、若者の継続就業が困難となることがあるため対象となる。

③青少年に固有の事情を背景とする課題に関する規定

新規学卒者採用においては、就業に至るまでの期間が長く、募集段階から労働条件に変更が生じやすい。したがって、就業前に労働条件を確認することが重要であることから、労働契約締結時の労働条件の明示規定を対象とする。

[3]不受理期間

不受理期間については、次の(1)～(3)のとおり、違反の程度や内容によって定められている。

図表 違反した場合に新規学卒者等の求人不受理の対象となる労働関係法令の規定

1.労働基準法

- 男女同一賃金の原則(4条)
 - 強制労働の禁止(5条)
 - 労働条件の明示(15条1項および3項)
 - 賃金の支払い(24条)
 - 労働時間(32条)
 - 休憩、休日、年次有給休暇(34条、35条1項、39条1項、2項、5項および7項)
 - 時間外、休日および深夜の割増賃金(37条1項および4項)
 - 最低年齢(56条1項)
 - 深夜業(61条1項)
 - 危険有害業務の就業制限(62条1項および2項)
 - 坑内労働の禁止(63条)、妊産婦の坑内業務の就業制限(64条の2第1号)
 - 危険有害業務の就業制限(64条の3第1項)
 - 産前産後、育児時間(65条、66条ならびに67条2項)
- ※これらの規定を労働者派遣法44条(4項を除く)の規定により派遣先に適用する場合を含む。

2.最低賃金法

- 最低賃金額以上の賃金の支払い(4条1項)

3.男女雇用機会均等法

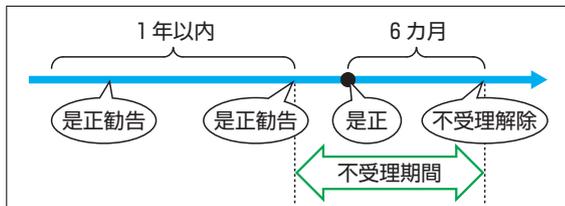
- 性別を理由とする差別の禁止(5～7条)
 - 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止等(9条1～3項)
 - 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置(11条1項)
 - 妊娠中および出産後の健康管理に関する措置(12条および13条1項)
- ※これらの規定を労働者派遣法47条の2の規定により派遣先に適用する場合を含む。

4.育児・介護休業法

- 育児休業・介護休業の申し出があった場合における事業主の義務等(6条1項、12条1項)
- 不利益取り扱いの禁止(10条、16条の9、18条の2、20条の2、23条の2、52条の4第2項)
- 子の看護休暇・介護休暇の申し出があった場合における事業主の義務等(16条の3第1項、16条の6第1項)
- 3歳に満たない子を養育する労働者の所定外労働の制限(16条の8第1項)
- 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者の時間外労働の制限(17条1項)
- 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者の深夜業の制限(19条1項)
- 所定労働時間の短縮措置等(23条)
- 労働者の配置に関する配慮(26条)
- 紛争の解決の援助(52条の4第2項、52条の5第2項において準用する場合を含む)

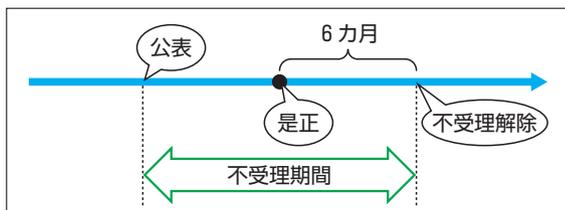
(1)法違反が是正されるまでの期間に加え、是正後6カ月を経過するまでの期間

ア. 労働基準法と最低賃金法に関する対象規定について、1年間に2回以上同一条項の違反については是正勧告を受けた場合（「同一条項」とは、項単位まで同一のものをいい、例えば、労働基準法37条1項を1年に2回以上違反している場合）



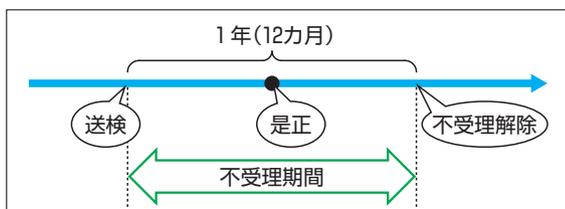
イ. 違法な長時間労働を繰り返している企業として、企業名が公表された場合

ウ. 男女雇用機会均等法と育児・介護休業法に関する規定の法違反の是正を求める勧告に従わず、企業名が公表された場合

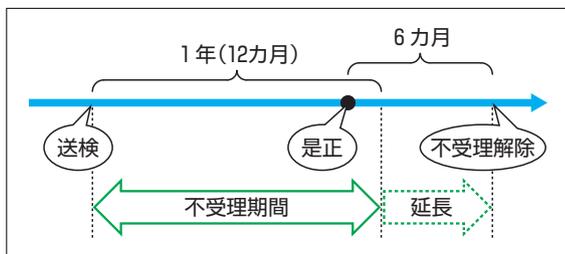


(2)送検された日から1年を経過するまでの期間

労働基準法と最低賃金法に関する規定に関し、対象条項違反で送検され、企業名が公表された場合

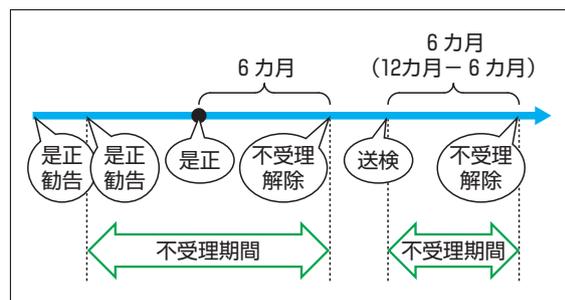


ただし、送検から1年を経過していても、是正から6カ月を経過していない場合は、不受理期間が延長となる。

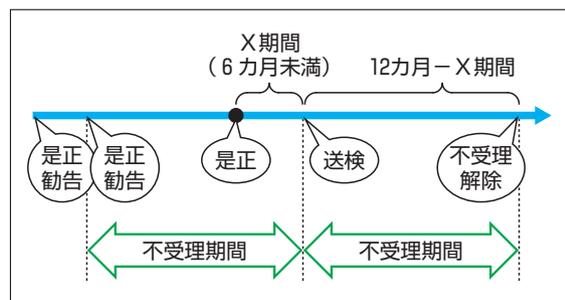


(3)すでに求人不受理となった事案について、後日送検され公表された場合で、かつ、送検前までに当該法違反が是正されている場合(前記(2)の特例)：是正から送検までの期間(上限6カ月)を1年(12カ月)から減じた期間

ア. すでに是正してから6カ月経過し、不受理解除になっている場合、送検された場合の不受理期間である1年(12カ月)から是正後の6カ月を差し引いた期間



イ. 是正後6カ月未満の場合は、1年(12カ月)から是正後の期間であるX期間を減じた期間



[4]経過措置

違反行為が施行日(平成28年3月1日)より前である場合(前記[3](1)例アの場合〔過去1年間に2回以上同一条項の違反については、当該同一条項に係る違反行為が施行日より前である場合〕は、不受理の対象とはならない。

[5]不受理の単位

不受理の単位は、求人の申し込みが事業所単位で行われていること等を踏まえ、原則として、事業所単位とされる。なお、ハローワークが、求人の申し込みを受理しないときは、求人者に対し、その理由を説明しなければならない(若者雇用促進法施行規則4条)。

2. 実務への影響

残業代の未払い等の労働基準法違反のみならず、昨今問題になりがちなセクシュアルハラスメントや婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取り扱い（いわゆる、マタニティハラスメント）を禁止する男女雇用機会均等法、育児休業を取得させないといった育児・介護休業法の違反があった場合で一定の条件に該当する場合にも、求人不受理の対象となることに留意が必要である。本制度は新

規学卒者の求人が対象となっており、中途採用時には適用されないが、多くの企業が、毎年新卒採用を実施していることを鑑みると、実務上の影響は小さくない。

本制度は、若者を使い捨てにする、いわゆる「ブラック企業」対策の一環であるが、企業においては、法令遵守はもとより、コンプライアンス体制の整備等が一層重要となり、労務管理の精度を高める必要がある。

労働関係法令一覧(平成28年1月分)

- [注] 1. 冒頭で掲げたもの以外について紹介する。なお、実務との関連性が少ないと思われる法令は割愛した。
2. 省令は各省庁の略称の後に「令」を、同じく告示は「告」を付している。

名 称	日付・番号	概 要
職業安定関係		
①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の一部を改正する件	平28. 1.14 厚労告 3	事業主等が青少年の募集および採用に当たって講ずべき措置について、青少年雇用情報の提供に関する内容を追加（適用期日：平成28年3月1日）
②青少年雇用対策基本方針	平28. 1.14 厚労告 4	青少年について適職の選択を可能とする環境の整備ならびに職業能力の開発および向上等に関する施策の基本となるべき事項を定める。本方針の運営期間は、平成28年度から平成32年度までの5年とする（適用期日：平成28年4月1日）
③「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律等の施行について（青少年の雇用の促進等に関する法律等関係）」の一部改正について	平28. 1.14 職発0114第1・ 能発0114第1	①青少年雇用対策基本方針について記載内容を追加、②求人不受理について記載、③青少年雇用情報の提供について記載、④国による無業青少年の職業的自立を支援するための施設の整備等に関する努力規定について記載、⑤キャリアコンサルタント登録制度の創設について記載、⑥対人サービス分野等を対象にした技能検定制度の整備等について記載
社会保険・厚生関係		
④厚生年金保険法施行規則等の一部を改正する省令	平28. 1. 4 厚労令 1	標準報酬改定請求の添付書類のうち「住民基本台帳カード」を「個人番号カード」に改める（適用期日：平成28年1月4日）
⑤労働者災害補償保険法施行令の一部を改正する政令	平28. 1.22 政令19	同一の事由について労災保険の年金給付と厚生年金保険等の年金給付を併給するもののうち、傷病（補償）年金と障害厚生年金が併給される場合の調整率について、現行の0.86から0.88に改める（適用期日：平成28年4月1日）
⑥労働者災害補償保険法施行令の一部を改正する政令の施行について	平28. 1.22 基発0122第 2	
⑦国民年金法施行規則の一部を改正する省令	平28. 1.22 厚労令 8	特定付加保険料制度（国民年金の付加保険料を納期限までに納付しなかったことにより辞退の申し出をしたとみなされた者の付加保険料の納付の特例制度）の創設に伴い、特定付加保険料納付申込書の記載事項や提出先、特定付加保険料の納付方法について規定（適用期日：平成28年4月1日）
⑧国民年金法施行規則の一部を改正する省令の施行について	平28. 1.22 年管発0122第 2	