

5 若者の募集・採用等に関する指針

ご対応いただきたい5つのポイントを紹介します

若者雇用促進法に基づく指針とは

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

- ・「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）に基づき、**若者を募集・採用する事業主などが講ずべき措置をまとめた指針**です。
- ・労働基準法施行規則等の改正に伴い、令和6年4月から青少年の募集を行う際のルールが変わっています。



詳しくはこちらをご覧ください



1. 募集に当たっての労働条件の明示などの対応が必要です

- ▶ 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こと。

★ 明示事項の注意点（令和6年度より新たに追加されたもの）

- ① **業務内容・就業場所の変更の範囲**
業務内容及び就業場所については、雇入れ直後にとどまらず、将来の配置転換など今後の見込みも含めて明示しなければなりません。
- ② **有期労働契約を更新する場合の基準**
契約期間の定めがある場合は、**契約更新の有無・通算契約期間の上限及び契約更新回数**の上限について明示しなければなりません。

- ▶ 広告等により提供する青少年の募集に関する情報等は、**青少年に誤解を生じさせるような表示としないこと**。また、当該情報を**正確かつ最新の内容に保つこと**。
- ▶ 明示する従事すべき業務の内容等は、**虚偽または誇大な表示をしないこと**。
- ▶ **固定残業代**を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間と金額等の計算方法などを明示すること。
- ▶ 職業安定法に基づく職業紹介事業者等指針※第5を踏まえ、**求職者等の個人情報**を適切に取扱うこと。

※ 「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その責務等に関して適切に対処するための指針」

固定残業代について



労働関係法令について



2. 内定取消しは無効になることもあります

- ▶ 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**とされることに十分留意し、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力などを行うこと。やむを得ない事情により採用内定取消しなどを行う場合には、**就職先の確保について最大限の努力**を行うこと。
※ 職業安定法施行規則第35条第2項では、採用内定取消しなどを行おうとする事業主は、所定の様式により、あらかじめ、公共職業安定所等に通知することとなっています。
- ▶ 採用内定または採用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の職業選択の自由を妨げる行為**などは、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**。
- ▶ 労働契約が成立したと認められる場合には、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おそれがあることから**行わないこと**。

3. 就活生などに対するハラスメントにも注意してください

- ▶ 事業主は、雇用する労働者が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が望ましいこと。

特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等は、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場でも問題化しています。

企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを、研修などを実施し社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

ハラスメントの詳細



4. 「青少年雇用情報」の情報提供が必要です

- ▶ ホームページでの公表などで、青少年雇用情報の全ての項目について情報提供することが望ましいこと。

★ 青少年雇用情報とは

若者雇用促進法により、事業主は、応募者などに対して、平均勤続年数や研修の有無と内容といった就労実態等の職場情報を提供する仕組みがあります。

新卒者の募集を行う企業に対し、以下の事項を義務づけています。

(努力義務) 幅広い情報提供

(義務) 応募者等から求めがあった場合は、以下の3類型（ア～ウ）

ごとに1つ以上の情報提供

(ア) 募集・採用に関する状況

(イ) 職業能力の開発・向上に関する状況

(ウ) 企業における雇用管理に関する状況

青少年雇用情報の詳細



5. 卒業後3年以内の者も「新卒枠」での応募受付ができるよう努めてください

- ▶ 既卒者が卒業後少なくとも3年間は「新卒枠」に応募できるようにすることや、できる限り上限年齢を設けないように努めること。
- ▶ 通年採用や秋季採用の導入等の個々の事情に配慮した柔軟な対応を積極的に検討するよう努めること。

既卒者の応募の詳細



通年採用・秋季採用の詳細

