

平成 28 年 9 月 29 日

厚生労働省  
職業安定局長  
生田 正之 様

公益社団法人 全国求人情報協会  
理事長 丹澤 直紀  
副理事長 鈴木 孝二

### 若者雇用促進法等の周知・啓発の徹底に関する要望書

厚生労働省職業安定局におかれましては、日頃より国民の就労の促進や各産業に必要な労働力の充足のためにご尽力をいただいていることに深く感謝を申し上げます。

この度、若者の適切な職業選択を支援するために、若者雇用促進法が施行されました。求人メディアを運営する事業者団体である当協会といたしましても、最重要課題と認識して、会員並びに広告主に啓発・広報を行って参りました。その取り組みの中で判明した次の事項につきまして、一層のご尽力を賜りますよう要望いたします。

#### 要望事項

- ① 「固定残業代表記の適正化」、「青少年雇用情報 3 類型 12 項目の職場情報の開示」及び「最低賃金の引上げ」に係る事業者への周知徹底が不十分であり、厚生労働省から各経済団体及び支部、全国の労働局への周知徹底の一層の強化をお願いしたい。  
固定残業代の表記の適正化については、とりわけ、看護・介護、運輸（ドライバー・タクシー含む）、建設業（下請け）、飲食・サービス等の業界及びチェーン展開を行っている業態の事業者の徹底をお願いしたい。
- ② 固定残業代表記及び 3 類型 12 項目の職場情報の開示について企業の理解状況と対応について実態調査を実施し、公表していただきたい。
- ③ 企業啓発に係る有効な広報手段について、今日的な広報手法（ソーシャルメディアやスマホアプリとの連携、関連団体との広報連携等）等の検討・研究を深めていただきたい。

## 【要望の背景】

### ■若者雇用促進法に係る当協会のこれまでの取組み

当協会では以下の取組を行いました。

1. 若者雇用促進法に係る以下のことを機関決定し、6月9日にマスコミリリースを行った。
  - 1) 固定残業代表記において、12月1日より適正な表示（※）がない募集主の広告は掲載しない。  
※固定残業に関して表示する項目 ①固定残業代の金額 ②その金額に充当する労働時間数 ③固定残業代を超える労働を行った場合は追加支給する旨
  - 2) 新卒における職場情報（『募集・採用』『職業能力の開発・向上』『雇用管理』の3類型）の明記について募集主への働きかけを行い、そこで得られた情報等を基に2018年新卒向け情報メディアでの推進強化項目や対応方針などについて検討する。
2. 会員への周知・徹底のために様々な対策を講じた。
  - 1) 固定残業代表記の適正化
    - ・「給与・固定残業確認シート」の作成
    - ・会員への説明会を全国（東京・大阪・名古屋・福岡）で計5回実施
    - ・PCやスマホを利用したeラーニング（30問テスト）等を実施、1万名を超える利用
    - ・会員による掲載広告の自己チェック（月1回のモニタリング）結果の把握
    - ・固定残業表記に係るQ&Aの作成
  - 2) 新卒職場情報3類型の表記
    - ・募集主・企業向け啓発リーフレットの作成
    - ・新卒職場情報3類型の表記に係るQ&Aの作成
3. 募集主・企業への周知啓発の強化  
65社の会員及び取引のある広告代理店の営業担当者（約7万人）を通じ、募集主・企業へ若者雇用促進法における情報提供の義務を周知し、求人広告・求人情報の適正な表示を促進。

### ■会員からの声

月1回の広告モニタリング等を通じて、会員からは以下の切実な声が寄せられており、これらを踏まえて、行政として、効果ある打ち手をぜひ講じていただくようお願いします。

- ・営業現場からの質問や原稿チェックから、ドライバーや看護師・介護職関連に多くの不適正なものが見られる。
- ・法令に対する募集主・企業への浸透や理解が不足しているため、より高い知識や理解度（ヒアリング力ではなく、コンサル力）が営業に求められる。

- ・固定残業制の運用について、労働局やハローワークにより見解の相違が生じている。
- ・「超過する労働はないのに追加支給する旨を表記しないといけないのか」ということでトラブルになるケースが多い。
- ・年俸制／事業場外のみなし労働時間制／変形労働時間制など、給与支払形態や就業形態ごとに募集主・企業より問い合わせを受けることが多く、ケースによっては現場の営業の知識習得レベルでは、顧客の納得いく説明ができない。
- ・労働局の見解なども担当者ごとに微妙に異なっていることなどもあり、営業では対応が難しいため、審査室が対応しても明確に回答を出せないケースが多発している。
- ・超過分の固定残業代を支払っていないなど、不完全な固定残業制を導入している企業に対し、説得に苦慮している。
- ・原稿に現れていない「隠れ固定残業制」の募集主・企業のあぶり出しが困難である。
- ・固定残業代の表記と同様に、最低賃金のアップについても知らない事業者が多い。
- ・行政による労働市場への十分な広報・説明がない中で、募集主・企業に対して、1社1社理解を得る作業に難渋している。怒りすら表明している一部の募集主・企業もいる。
- ・各経済団体・業界団体の末端の事業所へは何も届いていない。特に中小零細企業の経営者には営業から行う案内で初めて聞いたというケースも多く、募集主・企業にしてみれば寝耳に水の話で、求人メディアが都合のいい作り話をしていると疑われるケースもある。
- ・ポスターと諸団体への要請とHPアップと労働局長への指示で行政広報の効果の上がる時代ではない。
- ・明記を渋る事業所や表記ルールそのものへの反感を持つ募集主・企業への対応が手詰まりになる可能性がある。行政からの強い後押しがないと進め難い。

以上