2　子ども・子育て支援法及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成二十四年法律第六十七号）第三十八条の規定によりなお従前の例によるものとされた拠出金の徴収に係る子ども・子育て支援法等の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令（平成二十七年厚生労働省令第七十三号）第十条の規定による改正前の児童手当法施行規則（昭和四十六年厚生省令第三十三号）第十二条の七の規定の適用については、同条中「一億円」とあるのは「五千万円」とする。

附　則

この省令は、平成二十七年十月一日から施行する。

○厚生労働省令第百五十五号

青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第十二条、第十三条第一項、第十五条第二項及び第四項、第二十五条並びに第二十六条の規定に基づき、青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則を次のように定める。

平成二十七年九月三十日

厚生労働大臣臨時代理
国務大臣　山口　俊一

青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則

（認定の申請）

第一条　青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号。以下「法」という。）第十二条の認定を受けようとする事業主は、基準適合事業主認定申請書（様式第一号）に、当該事業主が同条の基準に適合するものであることを明らかにする書類を添えて、その主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「所轄都道府県労働局長」という。）に提出しなければならない。

（認定の基準）

第二条　法第十二条の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。

一　法第十二条の申請の時において、次のいずれかに該当すること。

イ　次に掲げる者（以下このイにおいて「学校卒業見込者等」という。）であることを条件とした公共職業安定所若しくは職業紹介事業者（職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第四条第七項に規定する職業紹介事業者をいう。ロにおいて同じ。）への求人の申込み又は学校卒業見込者等であることを条件とした労働者の募集を行っていること（通常の労働者として雇い入れることを目的とする場合であって、(1)、(2)若しくは(5)(i)若しくは(ii)に規定する施設を卒業した者又は(3)若しくは(4)に規定する施設の行う職業訓練を修了した者が、当該卒業又は修了の日の属する年度の翌年度以降少なくとも三年間応募できるときに限る。）。

(1)　学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校（小学校及び幼稚園を除く。以下「学校」という。）の学生又は生徒であって、卒業することが見込まれるもの又は卒業したもの

(2)　学校教育法第百二十四条に規定する専修学校（以下「専修学校」という。）の生徒であって、卒業することが見込まれるもの又は卒業したもの

(3)　職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十五条の七第一項各号（第四号を除く。）に掲げる施設（第三号において「公共職業能力開発施設」という。）の行う職業訓練を受ける者であって、修了することが見込まれるもの又は修了したもの

(4)　職業能力開発総合大学校の行う職業訓練を受ける者であって、修了することが見込まれるもの又は修了したもの

(5)　次に掲げる者であって、(1)から(4)までに掲げる者に準ずるもの

(i)　学校教育法第百三十四条第一項に規定する各種学校に在学する者であって、卒業することが見込まれるもの又は卒業したもの

(ii)　学校又は専修学校に相当する外国の教育施設に在学する者であって、卒業することが見込まれるもの又は卒業したもの

ロ　十五歳以上三十五歳未満の青少年（以下この条において「青少年」という。）であることを条件とした公共職業安定所若しくは職業紹介事業者への求人の申込み又は青少年であることを条件とした労働者の募集を行っていること（通常の労働者として雇い入れることを目的とする場合であって、雇用対策法施行規則（昭和四十一年労働省令第二十三号）第一条の三第一項第三号イからニまでのいずれかに該当するときに限る。）。

ニ　青少年である労働者の採用及び育成に積極的に取り組んでいること。

三　次のいずれにも該当すること。ただし、直近の三事業年度に採用した者（新たに学校若しくは専修学校を卒業した者若しくは新たに公共職業能力開発施設若しくは職業能力開発総合大学校の行う職業訓練を修了した者又はこれに準ずる者（次号トにおいて「新規学卒者等」という。）であって通常の労働者として雇い入れたものに限る。イ及び次号において「直近三事業年度新規学卒等採用者」という。）がいない場合にあっては、イに該当することを要しない。

イ　直近三事業年度新規学卒等採用者の数に対する当該直近三事業年度新規学卒等採用者であって直近の三事業年度に離職したものの数の割合が五分の一以下であること。

ロ　その雇用する労働者の育成に関する方針並びにその雇用する労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための計画を策定していること。

ハ　直近の事業年度において、その雇用する労働者（通常の労働者に限る。以下この条において同じ。）一人当たりの平均した一月当たりの所定外労働時間（所定労働時間を超えて労働した時間をいう。次号ヌにおいて同じ。）が二十時間以下であること又はその雇用する労働者の数に対するその雇用する労働者であって平均した一週間当たりの労働時間が六十時間以上であるものの数の割合が二十分の一以下であること。

ニ　直近の事業年度において、その雇用する労働者に対して与えられた労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十九条の規定による有給休暇（以下この二及び次号ルにおいて「有給休暇」という。）の日数に対するその雇用する労働者が取得した有給休暇の日数の割合が十分の七以上であること又はその雇用する労働者一人当たりの取得した有給休暇の平均日数が十日以上であること。

ホ　次のいずれかに該当すること。ただし、その雇用する男性労働者のうち直近の三事業年度において配偶者が出産したもの及びその雇用する女性労働者のうち直近の三事業年度において出産したものがいない場合にあっては、育児休業等（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（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業（以下このホ及び次号ヲにおいて「育児休業」という。）及び同法第二十三条第二項又は第二十四条第一項の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業をいう。以下このホにおいて同じ。）に関する制度を設けていれば足りること。

(1)　直近の三事業年度において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたものがいること。

(2)　その雇用する女性労働者であって直近の三事業年度において出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であって直近の三事業年度において育児休業等をしたものの数の割合が四分の三以上であること。

四　インターネットを利用する方法その他の適切な方法により、次に掲げる全ての事項を公表していること。

イ　直近三事業年度新規学卒等採用者の数及びそのうち直近の三事業年度に離職した者の数

ロ　男女別の直近三事業年度新規学卒等採用者の数

ハ　直近の三事業年度に採用した青少年である労働者（直近三事業年度新規学卒等採用者を除く。）の数及びそのうち直近の三事業年度に離職した者の数