ヘ　青少年が応募する可能性のある募集又は求人について、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増手当を定額で支払うこととする雇入契約等を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増手当（以下このヘにおいて「固定残業代」という。）に係る計算方法（固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数（以下このヘにおいて「固定残業時間」という。）及び金額を明らかにするものに限る。）、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増手当を追加で支払うこと等を明示すること。

ト　ミスマッチ防止の観点から、募集者等は、青少年の募集又は求人の申込みに当たり、企業の求める人材像、採用選考に当たって重視する点、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を青少年又は地方運輸局若しくは無料船員職業紹介事業者に対し明示するよう努めること。

チ　虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を提示して青少年の募集を行った場合は、船員職業安定法第百十三条第八号の規定により、罰則の対象となることに留意すること。

㈡　採用内定・雇入契約等締結に当たって遵守すべき事項等

イ　事業主は、採用内定を行うに当たっては、採否の結果を明確に伝えるとともに、確実な採用の見通しに基づいて行うよう努めること。採用内定者に対しては、書面により、採用の時期、採用条件、採用内定の取消事由等を明示するとともに、採用内定者が学校等を卒業することを採用の条件としている場合についても、内定時にその旨を明示するよう留意すること。

ロ　事業主は、採用内定者について雇入契約等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の取消しは無効とされることについて十分に留意し、採用内定の取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずること。

また、やむを得ない事情により採用内定の取消し又は入職時期の繰下げを行う場合には、当該取消しの対象となった学校等の新規卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、当該取消し又は繰下げの対象となった者からの補償等の要求には誠意を持って対応すること。

ハ　雇入契約等の締結に当たっては、船員法第三十二条の規定により、船舶所有者は、青少年に対して、船員法施行規則（昭和二十二年運輸省令第二十三号）第十六条に掲げる事項として次に掲げる事項を書面の交付により明示しなければならないこと。なお、これらの明示された労働条件が事実と著しく相違する場合においては、同法第四十一条第一項第二号の規定等により、青少年は、雇入契約等を解除することができることに留意すること。

(イ)　雇用の期間

(ロ)　乗り組むべき船舶の名称、総トン数、用途（漁船にあっては、従事する漁業の種類を含む。）及び就航航路又は操業海域に関する事項

(ハ)　職務に関する事項

(ニ)　給料その他の報酬の決定方法及び支払いに関する事項

(ホ)　報酬が歩合によって支払われる場合の船員法第五十八条第一項の一定額及び同条第三項の額

(ヘ)　基準労働期間、労働時間、休息時間、休日及び休暇に関する事項並びに交代乗船制等特殊の乗船制をとる場合における当該乗船制に関する事項

(ト)　災害補償に関する事項

(チ)　退職、解雇、休職及び制裁に関する事項

(リ)　送還に関する事項

(ヌ)　予備船員制度があるときは、その概要

ニ　労働条件の明示に関し、船員法第三十二条第一項の規定に違反した場合は、同法第百三十一条第二号の規定により、罰則の対象となることに留意すること。

ホ　締結された雇入契約等の内容である労働条件の変更に当たっては、労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）第八条の規定により、原則として、青少年及び事業主の合意が必要であること。なお、就業規則を変更することにより、青少年の不利益に雇入契約等の内容である労働条件を変更する場合においては、同法第九条及び第十条の規定を遵守すること。

二　意欲・能力に応じた就職機会の提供等

事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われた能力や経験について、過去の就業形態や離職状況、学校等の卒業時期等にとらわれることなく、人物本位による正当な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるように努めること。

㈠　学校等の卒業者の取扱い

意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が卒業後少なくとも三年間は応募できるものとすること。

また、学校等の新規卒業予定者を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

㈡　学校等の新規卒業予定者に係る採用方法

イ　通年採用の積極的な導入

学校等の新規卒業予定者の採用時期については、春季及び秋季の採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用の導入等を積極的に検討すること。

ロ　青少年が希望する地域における就職機会の提供

青少年が希望する地域において就職し、安定的に働き続けることができるよう、国や地方公共団体等の施策を活用しながら、いわゆるＵＩＪターン就職等による就職機会の提供に積極的に取り組むことが望ましいこと。

㈢　船員経験が少ない青少年等に対する就職機会の提供

船員経験が少ないこと等により、青少年を雇入れの当初から正社員として採用することが困難な場合には、トライアル雇用等の積極的な活用により、当該青少年の適性、能力等についての理解を深めることを通じて、青少年に安定した職業に就く機会を提供すること。

㈣　選考に当たってのいわゆるフリーター等に対する評価基準

いわゆるフリーター等についても、その選考に当たっては、その有する適性、能力等を正当に評価するとともに、応募時点における職業経験のみならず、留学経験やボランティア活動の実績等を考慮するなど、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断することが望ましいこと。

㈤　インターンシップ・職場体験の機会の提供

青少年の職業意識の形成支援のため、事業主においても、学校や地方運輸局等と連携して、インターンシップや職場体験の受入れを行うなど、積極的に協力することが望ましいこと。

事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置

第三　雇用管理の改善に係る措置

一　事業主は、賃金不払い等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こと。また、事業主は、青少年について、早期に離職する者の割合が高いことを踏まえ、職場に定着し、就職した企業で安定的にキャリアを形成していくため、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とともに、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

㈠　能力・資質、キャリア形成等に係る情報明示

青少年が採用後の職場の実態と入職前の情報に格差を感じることのないよう、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。