

【別添 8】

誓約書（認定申請用）

青少年の雇用の促進等に関する法律第 15 条に基づく基準適合事業主となるため、以下の基準を満たしていることを誓約します。

（該当する場合、チェックボックスにチェックを入れて下さい。）

- 1 若者を対象とした正社員の求人申込み又は募集を行っていること。
- 2 若者の正社員としての採用及び人材育成に積極的に取り組んでいること。
 - 3 以下の数値要件等を満たしていること。
- (1) 直近の 3 事業年度において採用した新規学校卒業者等のうち、当該 3 事業年度において離職した数の割合が 20%以下であること。

ただし、直近の 3 事業年度において採用した新規学校卒業者等が 3 人又は 4 人の場合は、当該 3 事業年度において離職した者の数が 1 人以下であること。なお、直近の 3 事業年度において採用した新規学校卒業者等がない場合は、本要件は不問とする。
- (2) 人材育成方針及び教育訓練計画を策定していること。
- (3) 直近の事業年度において、正社員の月平均所定外労働時間が 20 時間以下であること、かつ、月平均法定外労働時間が 60 時間以上の正社員がいないこと。
- (4) 直近の事業年度において、正社員の有給休暇取得率が 70%以上であること、又は正社員の有給休暇の平均取得日数が 10 日以上であること。（有給休暇に準ずる休暇として厚生労働省職業安定局長が定める休暇を正社員 1 人当たり 5 日を上限に含むことができる。）
- (5) 直近の 3 事業年度において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者が 1 人以上いること、又は女性労働者の育児休業等の取得率が 75%以上であること。

ただし、直近の 3 事業年度において配偶者が出産した男性労働者及び出産した女性労働者のいずれもない場合にあっては、育児休業等に関する制度が設けられていれば足りること。なお、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 13 条又は 15 条の 2 に規定する認定（くるみん認定又はプラチナくるみん認定）を受けた事業主にあっては、直近において当該認定を受けた事業年度を含む 3 年度の間は、本要件は不問とする。
- 4 青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則第 9 条第 4 項に掲げる項目について、正しい情報を公表していること。
- 5 過去 3 年以内に認定取消しを受けていないこと。
- 6 過去 3 年以内に 7 から 12 の要件を満たさなかったことを理由に認定を辞退していないこと。
- 7 過去 3 年間に新卒者の採用内定取消しを行っていないこと。
- 8 過去 1 年間に、事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと。
- 9 暴力団関係事業主でないこと。

- 10 風俗営業等関係事業主でないこと。
- 11 認定申請日時点で雇用関係助成金を受給できない事業主でないこと。
- 12 関係法令に違反する以下の重大な事実がないこと。
- ① 認定申請日の前日を起算日とする過去1年以内において、重大な労働関係法令に違反し、当該違反を是正する意思がない場合
 - ② 認定申請日の前日を起算日とする過去1年以内において、当該事業主又はその属する事業所が労働基準法、最低賃金法等の労働基準関係法令違反で送検され公表された場合
 - ③ 認定申請日の前日を起算日とする過去1年以内において、「違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施及び企業名の公表について」（平成27年5月18日付け基発0518第1号）に基づき、当該事業主の企業名が公表された場合
 - ④ 認定申請日の前日を起算日とする過去1年以内において、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）又は育児休業、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3年法律第76号）の規定に違反し、これらの法律の規定により勧告を受け、又は公表された場合
 - ⑤ 認定申請日の前日を起算日とする過去1年以内において、当該事業主又はその属する事業所が労働関係法令（上記①に掲げる重大な労働関係法令）の同一条項に複数回違反した場合
 - ⑥ 当該事業主又はその属する事業所のいずれかが青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）第11条に基づく求人不受理の対象である場合
 - ⑦ 認定申請日の前日を起算日とする過去1年以内において、当該事業主又はその属する事業所が、次のアからエまでのいずれかの法令の規定に違反する重大な事実があり、かつ、当該法令に基づき当該事業主の企業名が公表された場合
 - ア 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）
 - イ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）
 - ウ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和61年法律第43号）
 - エ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）
 - ⑧ 直近の事業年度より前のいずれかの保険年度（労働保険徴収法（昭和44年法律第84号）第2条第4項に規定する保険年度）の労働保険料を納付していない場合（認定申請日の翌日から起算して2か月以内に納付を行った事業主を除く。）
 - ⑨ その他社会的影響の大きさ等を考慮し、①から⑧までに相当する重大な関係法令違反が行われた場合
- 認定後に上記内容に反したことが判明した場合は速やかに報告し、認定を辞退します。

平成 年 月 日

事業主名 _____（記名押印、又は署名）

申請担当者

氏 名 _____

役 職 _____

【別添 8】

誓約書（認定申請用）

青少年の雇用の促進等に関する法律第 15 条に基づく基準適合事業主となるため、以下の基準を満たしていることを誓約します。

（該当する場合、チェックボックスにチェックを入れて下さい。）

- 1 若者を対象とした正社員の求人申込み又は募集を行っていること。
- 2 若者の正社員としての採用及び人材育成に積極的に取り組んでいること。
 - 3 以下の数値要件等を満たしていること。
- (1) 直近の 3 事業年度において採用した新規学校卒業者等のうち、当該 3 事業年度において離職した数の割合が 20% 以下であること。

ただし、直近の 3 事業年度において採用した新規学校卒業者等が 3 人又は 4 人の場合は、当該 3 事業年度において離職した者の数が 1 人以下であること。なお、直近の 3 事業年度において採用した新規学校卒業者等がない場合は、本要件は不問とする。
- (2) 人材育成方針及び教育訓練計画を策定していること。
- (3) 直近の事業年度において、正社員の月平均所定外労働時間が 20 時間以下であること、かつ、月平均法定外労働時間が 60 時間以上の正社員がいないこと。
- (4) 直近の事業年度において、正社員の有給休暇取得率が 70% 以上であること、又は正社員の有給休暇の平均取得日数が 10 日以上であること。（有給休暇に準ずる休暇として厚生労働省職業安定局長が定める休暇を正社員 1 人当たり 5 日を上限に含むことができる。）
- (5) 直近の 3 事業年度において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者が 1 人以上いること、又は女性労働者の育児休業等の取得率が 75% 以上であること。

ただし、直近の 3 事業年度において配偶者が出産した男性労働者及び出産した女性労働者のいずれもない場合にあっては、育児休業等に関する制度が設けられていれば足りること。なお、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 13 条又は 15 条の 2 に規定する認定（くるみん認定又はプラチナくるみん認定）を受けた事業主にあっては、直近において当該認定を受けた事業年度を含む 3 年度の間は、本要件は不問とする。
- 4 青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則第 9 条第 4 項に掲げる項目について、正しい情報を公表していること。
- 5 過去 3 年以内に認定取消しを受けていないこと。
- 6 過去 3 年以内に 7 から 12 の要件を満たさなかったことを理由に認定を辞退していないこと。
- 7 過去 3 年間に新卒者の採用内定取消しを行っていないこと。
- 8 過去 1 年間に、事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと。
- 9 暴力団関係事業主でないこと。

- 10 風俗営業等関係事業主でないこと。
- 11 認定申請日時点で雇用関係助成金を受給できない事業主でないこと。
- 12 関係法令に違反する以下の重大な事実がないこと。
- ① 認定申請日の前日を起算日とする過去1年以内において、重大な労働関係法令に違反し、当該違反を是正する意思がない場合
 - ② 認定申請日の前日を起算日とする過去1年以内において、当該事業主又はその属する事業所が労働基準法、最低賃金法等の労働基準関係法令違反で送検され公表された場合
 - ③ 認定申請日の前日を起算日とする過去1年以内において、「違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施及び企業名の公表について」（平成27年5月18日付け基発0518第1号）に基づき、当該事業主の企業名が公表された場合
 - ④ 認定申請日の前日を起算日とする過去1年以内において、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）又は育児休業、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3年法律第76号）の規定に違反し、これらの法律の規定により勧告を受け、又は公表された場合
 - ⑤ 認定申請日の前日を起算日とする過去1年以内において、当該事業主又はその属する事業所が労働関係法令（上記①に掲げる重大な労働関係法令）の同一条項に複数回違反した場合
 - ⑥ 当該事業主又はその属する事業所のいずれかが青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）第11条に基づく求人不受理の対象である場合
 - ⑦ 認定申請日の前日を起算日とする過去1年以内において、当該事業主又はその属する事業所が、次のアからエまでのいずれかの法令の規定に違反する重大な事実があり、かつ、当該法令に基づき当該事業主の企業名が公表された場合
 - ア 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）
 - イ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）
 - ウ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和61年法律第43号）
 - エ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）
 - ⑧ 直近の事業年度より前のいずれかの保険年度（労働保険徴収法（昭和44年法律第84号）第2条第4項に規定する保険年度）の労働保険料を納付していない場合（認定申請日の翌日から起算して2か月以内に納付を行った事業主を除く。）
 - ⑨ その他社会的影響の大きさ等を考慮し、①から⑧までに相当する重大な関係法令違反が行われた場合
- 認定後に上記内容に反したことが判明した場合は速やかに報告し、認定を辞退します。

平成 29年 5月 1日

事業主名 株式会社若者電子工業代表取締役 若者 一郎（記名押印、又は署名）

申請担当者

氏 名 若者 崇

役 職 総務部人事課人事係長

さらにユースエール認定の詳しい内容を知りたい場合

認定制度の詳細ページをみる

<https://self-cd.or.jp/archives/lp/youthyell>



ユースエール
認定制度の詳細

セミナー（無料）に参加する

<https://self-cd.or.jp/archives/category/seminarworkshop>



セミナー・勉強会

個別相談会（無料）に参加する

<https://self-cd.or.jp/kobetsusoudan>



個別相談会

モニター企業になる

<https://self-cd.or.jp/monitor>



モニター企業募集

申請用マニュアルを購入する

<https://self-cd.or.jp/youthyell-yy0001>



ユースエール認定
申請用マニュアル
労働局提出用書類&記入例

認定企業一覧とインタビューをみる

<https://self-cd.or.jp/provideinformation#youthdb>



認定企業一覧

問合せをする

<https://self-cd.or.jp/contact>