

2022年

12月号

TOPIX

社労士事務所 Ripples 事務所レポート

中小企業の採用にも影響あり！令和4年10月職業安定法改正と新求人ルール

- テーマ① 知っておくと役に立つ職業安定法の基礎知識
- テーマ② 改正点と中小企業への影響
- テーマ③ 求人する前に準備すること

連絡先：〒416-0948 静岡県富士市富士町13-16 さくら館 FUJI201 TEL:0545-67-6112 FAX:0545-67-6113 E-mail:sazanami330@gmail.com

職業紹介など労働市場における基本的なルールを定めている法律「職業安定法」が2022（令和4）年10月1日より一部改正されました。今回の改正では、求職者が安心して求職活動ができる環境の整備、マッチング機能の質の向上を目的としており、具体的には「求人等に関する情報の的確な表示の義務化」、「個人情報取扱いに関するルールの整備」、「求人メディア等に関する届出制の創設」等の改正が行われています。求人を行う中小企業でも新しいルールの対応が求められますので、今月号では職業安定法改正と新求人ルールをテーマに、知っておくと役に立つ職業安定法の基礎知識、改正点と中小企業への影響、求人する前に準備することについてご説明いたします。

テーマ① 知っておくと役に立つ職業安定法の基礎知識

「職業安定法」といっても、具体的にどのような内容が定められているのかほとんどの方はあまりご存じないかと思います。そこで、テーマ①では、知っておくと役に立つ職業安定法の基礎知識についてご説明いたします。

■「職業安定法」の概要

職業安定法とは、労働力を商品として需要と供給をめぐり取引が行われる市場、いわゆる“労働市場”の基本的なルールを定めた法律です。日本国憲法に規定される“勤労権”、働く権利を保障し、職業を選択・決定する自由を尊重しつつ、一人ひとりが自分の持っている能力に適切な職業に就く機会を与え

ることにより、職業の安定を図ることなどを目的として昭和22（1947）年に制定されました。具体的などのようなことが定められているかという点、主に、「1. 職業紹介」、「2. 労働者の募集」、「3. 労働者供給」について規定されています。では以下より、一つずつ解説いたします。

■ 1. 「職業紹介」とは？

職業安定法で定められている「職業紹介」とは、求人及び求職の申し込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすることをいいます。簡単にいうと、会社（求人者）と仕事を求めている人（求職者）の間を“職業紹介事業者”が取り持ち、雇用関係がスムーズに成立するようにサポートすることが、職業紹介となります。

職業紹介には、「有料／無料」で行うところがあり、大きな違いとしては、「手数料や報酬を受ける／受けない」となっています。無料の職業紹介は、いかなる名義でも手数料または報酬を受けないで行う、とされており、有料の職業紹介は、手数料をとるとしても求人者からとなっており、求職者からはとらないのが基本です。あくまでも求職者が有利なように制度化されています。なお、有料の職業紹介事業の例は人材紹介会社など、無料の職業紹介事業の例ではハローワークなどがあります。

職業紹介の原則として、以下のことが定められています。

- ①労働条件の明示
- ②求人者の申し込みの受理
- ③労働争議に対する不介入

上記①～③の内容を簡単にご説明すると、「①労働条件の明示」については、求人者が求職の申し込みをする時、職業紹介事業者などが職業紹介をするときには、かならず“労働条件の明示”をすることが義務付けられています。

「②求人者の申し込みの受理」については、法令に違反していたり、通常の労働条件と比べて著しく不適当であったりなどしない限りは、全ての求人者の申し込みを職業紹介事業者等は受理することが義務付けられています。

「③労働争議に対する不介入」については、職業紹介事業者等は、同盟罷業（ストライキ）や作業所閉鎖（ロックアウト）の行われている事業所に対し、求職者を紹介してはいけなくと定められています。

■ 2. 「労働者の募集」とは？

職業安定法で定められている「労働者の募集」とは、労働者を雇用しようとする者（事業主）がみずからまたは他人に委託して、労働者になろうとする者に対して被用者となることを勧誘することをいいます。

労働者の募集については以下の3種類に区分されています。

- ①文書募集
- ②直接募集
- ③委託募集

上記①～③の内容を簡単にご説明すると、「①文書募集」とは、新聞紙、雑誌その他の刊行物に掲載する広告または文書の掲出・頒布による労働者の募集をいい、自由に行えます。テレビやラジオ等電波、有線放送等、電話、インターネット、パソコン通信等を利用して行う募集も文書募集となります。例としては、紙媒体や求人サイト等に求人広告を出すのが文書募集となります。

「②直接募集」については、「①文書募集」以外の方法で、自社で直接、労働者になろうとする者に対して働きかけて応募を勧誘し、労働者の募集を行うことをいいます。イメージとしては、企業が学生を直接スカウトしたり、インターンシップを行ったりなどが該当するでしょう。

「③委託募集」については、労働者を雇用しようとする者（求人者）から委託を受けて、労働者の募集を行うことをいいます。有料で委託募集を行う場合には「許可」が必要となり、無料で行う場合には「届出」が必要です。イメージとしては、企業に代わって有料・無料で人材のスカウト代行を行う事業者などが該当するでしょう。

■ 3. 「労働者供給」とは？

職業安定法で定められている「労働者供給」とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいいます。「労働者派遣」と似たような印象を受けますが、両者は似て異なるものとなり、管理・統制の方法が異なります。

歴史的にみて、労働者の“供給”には、供給業者による労働者の強圧的支配が伴っていたため、現在は有料で労働者供給を行うことは全面的に禁止されています。労働者供給事業を行うことができるのは、労働組合法の労働組合、職員団体、労働組合の団体等が厚生労働大臣の許可を受けて無料で行う場合のみとなっています。

以上、知っておくと役に立つ「職業安定法」の基礎知識についてご説明いたしました。次は、この内容を踏まえながら、どういった点が改正されたか、それに伴う中小企業への影響についてご説明いたします。

テーマ② 改正点と中小企業への影響

近年、求人サイトの募集内容で示されていた月給と、実際に支払われた月給が異なり労働審判に発展してしまうなど、求人サイトをめぐるトラブルが相次いでいます。このようなトラブルを防止するため、10月1日より改正された職業安定法では、求人サイトへの規制が強化されています。具体的にどのような改正がされたのか、また改正に伴う中小企業への影響についてご説明いたします。

■これまでの職業安定法は、求人情報を提供するだけの「求人サイト」は規制の対象外だった

厚生労働省が2020年に行った調査では、転職する際に求人サイトなどを利用した人の割合は39.4%となり、2015年に行った前回調査より約15ポイント増え、ハローワーク等を利用した人の割合34.3%を初めて上回りました。その一方で、2021年に行った別の調査では、過去3年間に求人サイトなどを利用してトラブルが発生した人は66.8%となり、最多となったトラブルの内容としては「求人内容と実際の雇用条件が違う」が30%弱となりました。

従前の職業安定法は、企業と求職者を仲介し、雇用契約のあっせんを行う有料の事業者には国の許可、無料の事業者には国への届出を求めていましたが、求人情報を提供するだけの「求人サイト」は規制の対象外でした。こういった求人サイトでのトラブルが多発したことから、今回の改正に繋がりました。

■2022年10月から改正された点（概要）

インターネットを利用した求職活動が拡大する中、就職・転職の主なツールとなっている求人メディア等が多様化しています。従前の職業安定法に規定のない多様なサービスが登場していることから、改正職業安定法では、新たな求人メディア等についても広く法的に位置づけ、求職者が安心して求職活動が行える環境の整備が図られることとなりました。また、マッチング機能の質の向上を目的として、「①求人等に関する情報の的確な表示の義務化」、「②個人情報の取扱いに関するルールの整備」、「③求人メディア等に関する届出制の創設」の改正が行われました。以下より、詳しく解説いたします。

①求人等に関する情報の的確な表示の義務化について

上述の通り、求人サイトなどに掲載されていた情報と実際の雇用条件が違ったことに伴うトラブルが多発していることから、各事業者に対して、求人等に関する以下の5つの情報すべての的確な表示が義務付けられています。

1. 求人情報
2. 求職者情報

3. 求人企業に関する情報
4. 自社に関する情報
5. 事業の実績に関する情報

求人企業や職業紹介事業者、募集情報等提供事業者の義務として、「虚偽の表示・誤解を生じさせる表示はしてはならない」「情報を正確・最新の内容に保つ」ことが定められました。

②個人情報の取扱いに関するルールの整備について

求職者の個人情報の取扱いに関するルールも新しくなります。求職者の個人情報を収集する際には、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に、個人情報を収集・使用・保管する業務の目的を、ウェブサイトに掲載するなどして、明らかにする必要があります。「募集情報等提供のために使用します」のみ表示するのはNGです。より具体的に「求人情報に関するメールマガジンを配信するために利用します」「応募者登録時に入力いただいた情報を、当社のグループ企業に提供します」などといった表示が必要となります。

③求人メディア等に関する届出制の創設について

求人メディア等が多様化し、職業安定法に規定のないサービスも登場していると上述しましたが、新たな形態のサービスも含まれるよう「募集情報等提供」の定義が拡大されました。

改正前の「募集情報等提供」の定義では、

- ①求人情報を求職者に提供すること
- ②求職者に関する情報を企業などに提供することの2つでしたが、改正に伴い、以下の2つが追加されました。
- ③求人情報・求職者に関する情報を収集（クロールリング）して提供すること
- ④ほかの求人メディアに掲載されている求人情報を転載すること

これにより、新たな形態の求人メディア等も法規制の対象となり、事前の届出が義務付けられることとなりました。

■改正に伴う中小企業への影響、注意点

上記改正に伴い、求人をする際、中小企業は、「①

求人等に関する情報の的確な表示の義務化」「②個人情報取扱に関するルールの整備」の対応が必須となります。注意ポイントをご説明いたします。

★注意点①正確な表示を行う

虚偽の表示、誤解を生じさせる表示をしてはならないことから、求人企業には「求人情報」と「自社の情報」について、より一層的確な表示が求められます。例えば、「正社員」の募集とうたいながら実際には「アルバイト・パート」の求人であった場合には虚偽の表示に該当する場合がありますのでご注意ください。

自社の情報については、「上場企業でないにも関わらず、上場企業であると表示」「実際の業種と異なる業種を記載」することは NG となります。これらの情報を掲載する際にはこれまで以上に正確を期するようにしましょう。

★注意点②速やかに対応を行う

求人情報の募集を終了、内容変更したり、求人メディア等から訂正や変更の依頼があったりした場合などには、最新の状況を把握したうえで（※いつの時点の求人情報が明らかにする必要があるため）速やかに対応を行うようにしましょう。

★注意点③求人メディア等への連絡も速やかに

職業紹介事業者や募集情報等提供事業者などの求人メディアを利用している際には、求人メディア側にも正確・最新の情報を保つ義務があるため、先方からの確認の連絡が頻繁に行われる可能性があります。連絡対応もこまめに行うようにしましょう。

★注意点④求職者の個人情報を収集する際には、「業務の目的」を明らかにする

求職者の個人情報については、

- ・業務の目的の達成に必要な範囲内で収集・使用・保管すること
- ・業務上知り得た人の秘密を洩らさない
- ・みだりに第三者に提供しない

など一定のルールが既に求人企業には課されています。

これらにくわえて今回の改正では、

・求職者の個人情報を収集する際には、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に「業務の目的」を明らかにする必要があります。

以上、職業安定法の改正点と中小企業への影響についてご説明いたしました。次は求人する前に準備することについてご説明いたします。

テーマ③ 求人する前に準備すること

テーマ②で職業安定法の改正点及び改正に伴う中小企業への影響、注意点についてご説明いたしました。繰り返しとなりますが、虚偽の表示、誤解を生じさせる表示は NG となります。特に「求人情報」や「自社の情報」について、より一層的確な表示が求められることから、求人をする前に、情報の精査をしっかりとしておく必要があるでしょう。以下よりチェック形式で求人前に精査しておく内容をご説明いたします。

□チェック1：入社してほしい人物像を明らかにする

まず初めに、どういう人に入社してほしいか人物像を明らかにしていきます。どのぐらいの経験やスキルを持っているか。どのような価値観や思考特性を持っているか。仕事の進め方、コミュニケーション能力など。年齢や性別による差別は NG となっているため、求人媒体に「女性歓迎」「30～40歳の方歓迎」などの表記はできませんが、社内でどのような人に入社してほしいか、おおよその年齢や性別等をイメージしておくことは問題ありません。

□チェック2：どのような働き方をしてほしいか、明らかにする

次に、どのような働き方をしてほしいのか、明らかにします。会社と直接契約を結び、無期限で働き続ける「正社員」として働いてほしいのか。契約社員や派遣社員、パート、アルバイトなど「非正規社員」として働いてほしいのか。あるいは雇用する形ではなく、業務請負（フリーランス）として関わっ

てほしいのか。

パートやアルバイト、契約社員などは正社員と同じく直接雇用ですが、派遣社員は派遣会社を介した間接雇用となるため、正社員との大きな違いもあります。直接雇用か、間接雇用か、あるいは業務請負か、求人を募集する際に異なってきますので、どのような働き方をしてほしいのか、しっかり検討するようにしましょう。

□チェック3：労働条件の確認、整理

入社してほしい人物像、どのような働き方をしてほしいか明らかにしたら、労働条件の確認、整理をしていきます。職業安定法では、下記の項目が最低限明示しなければならない労働条件等として定められています。虚偽の表示、誤解を生じさせる表示が厳禁となるため、正しく表示するようにしましょう。

○業務内容

※業務内容について、職種や業種について実際の業務の内容と著しく乖離する表示はNGです（例：営業職中心なのに、事務職と表示する等）。

○契約期間

※雇用契約を前提とした労働者の募集と、フリーランス等の請負契約の受注者の募集が混同される表示はNGです。

○試用期間

○就業場所

○就業時間

○休憩時間

○休日

○時間外労働

○賃金

※賃金について、固定残業代を採用する場合には、基礎となる労働時間等を明示せず、基本給に含めて表示するのはNGです。また、モデル収入例を必ず支払われる基本給のような表示もNGとなります。

○加入保険

○募集者の氏名又は名称

※募集者の氏名または名称について、優れた実績を持つグループ会社の情報を大きく記載するの

はNGです。

○（派遣労働者として雇用する場合）

□チェック4：求人募集の方法を決める

採用にかかるコストを検討したうえで、求人募集の方法を決定していきます。代表的な求人募集の方法としては、ハローワークの活用、大学・専門学校の掲示板に掲載、WEBや紙の求人メディアの活用、人材紹介会社の活用、人材派遣会社の活用、自社で採用サイトを運用、知人の紹介などがあります。無料で利用できるものとしてはハローワーク、多少お金をかけても良いということであれば、WEBや紙の求人メディア、職業紹介事業者、派遣会社などを利用します。なお、職業紹介事業者を選ぶ際には、厚生労働省が優良・適正事業者に対して認定をしています。職業紹介優良事業者認定制度のWEBサイトで認定事業者を検索することもできますので、事前に確認をすると安心でしょう。

以上、テーマ③では求人する前に準備することについてご説明いたしました。求人をする際には、職安法違反となっていないか注意をし、正確に求人票を作成していく必要があります。本来、求人票は各企業が自由に作成すべきものではありませんが、法律や文字数などの制約を気にしながら作成すると、どうしても似たような文言やスタイルの求人票となり、求職者の目に留まりづらくなってしまいます。せっかく求人票を作ったのに求職者に見てもらえないどころか、応募者もゼロ……といった状況は極力、避けたいものですよね。

売り手市場が加速している中、より良い人材を獲得していくためにも、求人票を他社より魅力的に見せることはとても重要です。とは言え、魅力的に見せようと思って、実態とかけ離れた好条件を記すことも上記のとおりNGとなります。このように色々と気にしていると、「何を書いたらいいかわからない」、「時間ばかりかかって他の業務に差し障ってしまう」などといったことになってしまいますので、法律をしっかりと守ったうえで魅力的な求人票を作成するには、専門家のノウハウを得ながら作成するのもオススメです。ご不明な点などございましたらお気軽に弊所までお問合せくださいませ。

事務所からの一言

さて今回は、職業安定法改正と新求人ルールについて紹介させていただきました。

売り手市場が加速している中、より良い人材を獲得していくためにも、とても興味深い内容となっております。

自社の情報を精査し、人物像・働き方等の求人情報を明確にし、法律を遵守した求人活動が求められてまいります。その中での魅力ある求人活動のお手伝いが出来たらと思っております。

早いもので今年も残すところあと一か月となりました。

私も入社から3か月が経ち、お客様にお会いさせて頂く機会もあり、新鮮で充実した日々を送ることが出来ました。今後ともよろしく願います。
(小澤)

社会保険労務士事務所 Ripples(りぷるす)

社会保険労務士 芦原百合子

〒416-0915

静岡県富士市富士町 13-16 さくら館 FUJI201

TEL 0545-67-6112

FAX 0545-67-6113

Mail sazanami330@gmail.com

HP <https://www.sr-ripples.com/>