

職業安定分科会（第179回）	参考資料 1
令和4年 5月 18日	

# 改正職業安定法の施行について

令和4年5月18日

# 雇用保険法等の一部を改正する法律（令和4年法律第12号）の概要

## 改正の趣旨

- ◆ 新型コロナウイルス感染症による雇用への影響等に対応し、雇用の安定と就業の促進を図るため、失業等給付に係る暫定措置の継続等、求人メディア等のマッチング機能の質の向上、地域のニーズに対応した職業訓練の推進等の措置を講ずる。
- ◆ 併せて、雇用保険財政の現状を踏まえ、激変緩和のための暫定的な雇用保険料率を定めるとともに、雇用情勢や雇用保険財政に応じた機動的な国庫負担の仕組みの導入、雇用保険臨時特例法による国庫負担の特例の暫定措置の継続等の措置を講ずる。

## 改正の概要

### 1. 失業等給付に係る暫定措置の継続等【雇用保険法、雇用保険臨時特例法】

- ① 雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、雇用機会が不足する地域における給付日数の延長、教育訓練支援給付金等の暫定措置を令和6年度まで継続するとともに、コロナ禍に対応した給付日数の延長の特例について、緊急事態措置の終了日の1年後までを対象とする等の見直しを行う。
- ② 基本手当の受給資格者が事業を開始した場合等に、当該事業の実施期間を失業等給付の受給期間に算入しない特例を設ける。
- ③ 雇用保険受給者が求職者支援制度に基づく訓練を受ける場合に、訓練延長給付等の対象とする。

### 2. 求人メディア等のマッチング機能の質の向上【職業安定法】

- ① 新たな形態の求人メディア（ネット上の公表情報を収集する求人メディア等）について「募集情報等提供」の定義に含めるとともに、募集情報等提供事業者を、雇用情報の充実等に関し、ハローワーク等と相互に協力するよう努める主体として法的に位置づける。
- ② 募集情報等提供事業者に対し、募集情報等の正確性や最新性を保つための措置、個人情報保護、苦情処理体制の整備等を義務づけるとともに、現行の助言・指導に加え、改善命令等の指導監督を可能とする。  
特に求職者情報を収集する募集情報等提供事業者は事前に届出を行うこととし、迅速な指導監督を可能とする。

### 3. 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等【職業能力開発促進法】

- ① 職業訓練に地域のニーズを適切に反映すること等により、効果的な人材育成につなげるため、関係者による都道府県単位の協議会の仕組みを設ける。
- ② キャリアコンサルティングの推進に係る事業主・国等の責務規定を整備する。

### 4. 雇用保険料率の暫定措置及び雇用情勢等に応じた機動的な国庫負担の導入等【雇用保険法、労働保険徴収法、特別会計法】

- ① 雇用保険の失業等給付に係る保険料率（原則0.8%）について、令和4年4月～9月は0.2%、10月～令和5年3月は0.6%とする。
- ② 求職者給付の国庫負担割合について、雇用保険財政や雇用情勢に応じて異なる国庫負担割合を適用するとともに、別途国庫から機動的に繰入れ可能な仕組みを導入する。また、育児休業給付等の国庫負担割合の引下げの暫定措置を令和6年度まで継続し、求職者支援制度の国庫負担割合の引下げの暫定措置は、当分の間、本則（1/2）の55/100とする。
- ③ コロナ禍への対応のための失業等給付等への国庫からの繰入れ及び雇用安定事業に係る国庫負担の特例の暫定措置を令和4年度まで継続する。
- ④ 育児休業給付費及び雇用安定事業費の財源について、積立金からの借入れを可能とする暫定措置を令和6年度まで継続するとともに、当該借入額について、返済の猶予等を可能とする。

## 施行期日

令和4年4月1日（ただし、1②③は令和4年7月1日、2①の一部及び②並びに3①は令和4年10月1日 等）

# 1 職業安定法施行令の改正

## 求人者の不受理について

- 職業安定法第5条の6において、職業紹介事業者等に対し、求人者の全件受理の義務を課しているところ、求職者の就業継続に重大な影響を及ぼす求人者を未然に排除するため、一定の労働関係法令に違反する求人者からの求人については受理しないことができることとしている。
- 違反した場合に求人者不受理にできる対象条項は職業安定法施行令、対象となるケースは職業安定法施行規則で規定している。

### <求人者不受理の対象となる主な場合>

- ・ 労働基準法
- ・ 最低賃金法

⇒ 過去1年間に2回以上、同一条項違反で是正指導を受けた場合：是正後6か月経過まで不受理  
送検・公表された場合：送検後1年経過まで不受理

- ・ 職業安定法

- ・ 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律
- ・ 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
- ・ 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

⇒ 法違反の是正を求める勧告等に従わずに公表された場合：是正後6か月経過まで不受理

## 対応案

- 職業安定法第5条の4第1項及び第2項において、労働者の募集を行う者は広告等により募集情報等を提供するときは、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならないこととされるとともに、正確かつ最新の内容に保たなければならないこととされた。
- 上記の義務については、既に求人者不受理の対象となっている職業安定法第5条の3（労働条件の明示）と同じく、履行されない場合に求職者の就業継続に重大な影響を及ぼすおそれがあるものであることから、これに違反し、違反の是正を求める勧告等に従わずに公表された場合を求人者不受理の対象に加えることとする。

## **2 職業安定法施行規則の改正**

## 法律の条文

(定義)

### 第四条

⑥ この法律において「募集情報等提供」とは、次に掲げる行為をいう。

- 一 労働者の募集を行う者等（労働者の募集を行う者、募集受託者（第三十九条に規定する募集受託者をいう。第三号、第五条の三第一項、第五条の四第一項及び第二項並びに第五条の五第一項において同じ。）又は職業紹介事業者**その他厚生労働省令で定める者**（以下この項において「職業紹介事業者等」という。）をいう。第四号において同じ。）の依頼を受け、労働者の募集に関する情報を労働者になろうとする者又は他の職業紹介事業者等に提供すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、労働者の募集に関する情報を、労働者になろうとする者の職業の選択を容易にすることを目的として収集し、労働者になろうとする者等（労働者になろうとする者又は職業紹介事業者等をいう。次号において同じ。）に提供すること。
- 三 労働者になろうとする者等の依頼を受け、労働者になろうとする者に関する情報を労働者の募集を行う者、募集受託者又は他の職業紹介事業者等に提供すること。
- 四 前号に掲げるもののほか、労働者になろうとする者に関する情報を、労働者の募集を行う者の必要とする労働力の確保を容易にすることを目的として収集し、労働者の募集を行う者等に提供すること。

### 建議や国会における議論等

◆雇用仲介事業に関する制度の改正について（建議）

#### 第2の3（1）

以下のような場合については募集情報等提供に該当するものとするのが適当である。

- ア **職業紹介事業者を行う者又は募集情報等提供事業を行う者**から依頼を受け、労働者となろうとする者に関する情報又は労働者の募集に関する情報を提供する場合
- イ 職業紹介事業者を行う者又は募集情報等提供事業を行う者に対して労働者となろうとする者に関する情報又は労働者の募集に関する情報を提供する場合
- ウ 労働者となろうとする者の職業の選択を容易とすることを目的として労働者の募集に関する情報を収集し、労働者となろうとする者、職業紹介事業者を行う者又は募集情報等提供事業を行う者に提供する場合
- エ 必要な労働力の確保を容易とすることを目的として労働者となろうとする者に関する情報を収集し、労働者の募集を行う者、職業紹介事業者を行う者又は募集情報等提供事業を行う者に提供する場合

## 対応案

- 職業安定法第4条第6項第1号の「厚生労働省令で定める者」として、「募集情報等提供事業を行う者」、「特定地方公共団体」及び「労働者供給事業者」を定める。

## 法律の条文

(求人等に関する情報の的確な表示)

第五条の四 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、募集情報等提供事業を行う者並びに労働者供給事業者は、この法律に基づく業務に関して新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布その他厚生労働省令で定める方法（以下この条において「広告等」という。）により求人若しくは労働者の募集に関する情報又は求職者若しくは労働者になろうとする者に関する情報その他厚生労働省令で定める情報（第三項において「求人等に関する情報」という。）を提供するときは、当該情報について虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならない。

- ② 労働者の募集を行う者及び募集受託者は、この法律に基づく業務に関して広告等により労働者の募集に関する情報その他厚生労働省令で定める情報を提供するときは、正確かつ最新の内容に保たなければならない。
- ③ (略)

## 建議や国会における議論等

◆雇用仲介事業に関する制度の改正について（建議）

第2の1（1）

ア 募集情報等の的確性を確保することは労働市場が的確かつ効率的に機能するために重要であり、職業紹介事業を行う者、求人者、労働者の募集を行う者、募集情報等提供事業を行う者及び労働者供給事業者は、雇用形態等の労働条件が実際と異なることがないよう、募集情報等や事業に関する情報を提供するに当たって、虚偽又は誤解を生じさせる表示をしてはならないものとするのが適当である。

## 対応案

- 職業安定法第5条の4第1項の「厚生労働省令で定める方法」として、書面の交付、放送（テレビ、ラジオ等）、インターネット及びこれらに類する媒体を利用する方法を定める。
- 職業安定法第5条第4第1項及び第2項の「厚生労働省令で定める情報」として、労働者の募集を行う者に関する情報と事業の実績に関する情報（※）を定める。

（※）登録求職者数●万人といった事業実績について、事実と異なる広告を行うことは、業界の信頼を損ない、雇用仲介事業のマッチング機能を損なうおそれがあることを踏まえたもの。

(求人等に関する情報の的確な表示)

### 第五条の四 (略)

#### ② (略)

- ③ 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者並びに労働者供給事業者は、この法律に基づく業務に関して広告等により求人等に関する情報を提供するときは、**厚生労働省令で定めるところにより**正確かつ最新の内容に保つための措置を講じなければならない。

### 建議や国会における議論等

#### ◆第331回労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会（令和3年11月19日）

- 平田委員 募集情報の的確性に関してです。資料の中に、「求人者について、募集情報等を最新かつ正確の内容に保たなければならない」と書いてあります。これについて、具体的にご説明をお願いします。というのも、労働市場は株式市場とか、外国為替市場とは少し性格が違っていると思います。リアルタイムでの的確性の担保など、現実的には対応不可能なことも当然あると思います。現実に対応可能なルールにするべきだと思っています。
- 篠崎課長 (1)的確性について、「最新かつ正確の内容に」という所は、どの程度まで求めるのかということですが、イメージとしては、例えば充足した求人については取り下げるとか、募集情報等提供事業者であれば、求人の特長を示すとか、そういった通常、現在でも的確にやるために事業者が行っている取組はあると思いますが、通常を取組を遅滞なく行うことを念頭に置いているところです。

#### ◆令和4年3月11日衆議院厚生労働委員会

- 吉田委員 それでは、改正法の第五条の四第三項は「公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者並びに労働者供給事業者は、この法律に基づく業務に関して広告等により求人等に関する情報を提供するときは、厚生労働省令で定めるところにより正確かつ最新の内容に保つための措置を講じなければならない。」と定めていますね。これはどのような措置か、お答えいただけますか。
- 田中局長 募集情報等提供事業者等に求められる措置の内容は、情報が正確又は最新でないことを確認した場合に、遅滞なく当該情報の提供を中止することなどを想定しておりますけれども、それぞれの事業者の募集情報等の収集、提供の態様が異なることを踏まえまして、今後、労働政策審議会にいても御議論いただき、省令で定めることとしております。

#### ◆令和4年3月24日参議院厚生労働委員会

- 梅村委員 (略) 具体的にちょっと新しいタイプの求人メディアについてお聞きしたいと思いますが(中略) そういう求人メディアに対しては、これ具体的にどういった取組をすればそれを満たすことになるのか。これ、一方で求人側の企業の都合もありますから、ここのところは非常に気になるかと思いますがこれはどの程度の措置を考えておられるのか、教えていただきたいと思っています。
- 田中局長 募集情報等提供事業者に求められる措置の内容については、情報提供の依頼の有無にかかわらず、情報が正確又は最新でないことを確認した場合に、遅滞なく当該情報の提供を中止することなどを想定しております。さらに、募集情報を自ら収集して提供するような募集情報等提供事業者については、情報を収集した時点を明らかにするなどの対応も予定しておりますけれども、いずれにしましても、今後、労政審で実態を踏まえて議論をいただきたいと考えております。

## 対応案

- 職業安定法第5条の4第3項の正確かつ最新の内容を保つための措置の方法として、以下のとおり定める。
  - ① 求人等に関する情報の提供者や情報を提供されている求人企業・求職者から、掲載の中止や内容の訂正の依頼があった場合には、速やかに対応する。また、正確かつ最新の情報でないことを自ら確認した場合には、速やかに内容の訂正の依頼又は掲載の中止を行う。【全事業者共通】
  - ② それぞれの事業者ごとに以下のいずれかの措置をとることを定める。
    - ＜職業紹介事業を行う者、労働者供給事業者＞
      - ・ 求人者や求職者に定期的に情報が最新であるか確認を行う
      - ・ 求人や求職者の情報の時点を明示する
    - ＜第4条第6項第1号に該当する募集情報等提供事業者＞
      - ・ 募集者等に対し求人が充足したときや内容を変更したときには、速やかに通知するよう依頼する
      - ・ 労働者の募集に関する情報の時点を明示する
    - ＜第4条第6項第2号に該当する募集情報等提供事業者＞
      - ・ 労働者の募集に関する情報を、定期的に収集・更新し、その頻度を明確にする
      - ・ 労働者の募集に関する情報を収集した時点を明示する
    - ＜第4条第6項第3号に該当する募集情報等提供事業者＞
      - ・ 労働者になろうとする者に対し情報を正確かつ最新の内容を保つよう依頼する
      - ・ 労働者になろうとする者に関する情報の時点を明示する
    - ＜第4条第6項第4号に該当する募集情報等提供事業者＞
      - ・ 労働者になろうとする者に関する情報を、定期的に収集・更新し、その頻度を明確にする
      - ・ 労働者になろうとする者に関する情報を収集した時点を明示する

## 法律の条文

(求職者等の個人情報の取扱い)

第五条の五 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、特定募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（次項において「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

② (略)

### 建議や国会における議論等

◆雇用仲介事業に関する制度の改正について（建議）

第2の1（2）

ア 雇用仲介事業者を利用する求職者等が、自らの情報がどのように使用されるかを理解し、納得してサービスを利用することができるよう、募集情報等提供事業を行う者を含め雇用仲介事業者は、業務の目的の達成に必要な範囲内で、当該目的を明らかにして求職者等の個人情報を収集し、当該収集の目的の範囲内で求職者等の個人情報を適切に使用しなければならないものとするのが適当である。

## 対応案

- 職業安定法第5条の5第1項の目的の明示の方法として、インターネットの利用その他の適切な方法を定める。

## 法律の条文

(特定募集情報等提供事業の届出)

第四十三条の二 特定募集情報等提供事業を行おうとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、氏名又は名称及び住所その他の厚生労働省令で定める事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。

- ② 特定募集情報等提供事業者は、前項の規定により届け出た事項に変更があつたときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。
- ③ 特定募集情報等提供事業者は、第一項の規定による届出に係る特定募集情報等提供事業を廃止したときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

## 建議や国会における議論等

◆雇用仲介事業に関する制度の改正について（建議）

第2の3（2）

ア 労働者になろうとする者に関する情報を収集して募集情報等提供事業を行う者については、労働者になろうとする者と接して事業を行っていることから、より適切な事業運営の確保と指導監督のためにも届出制を導入し、その実態を把握することが適当である。

ウ 届出等の手続については、事業者の過大な負担となることがないように簡素なものとするのが適当である。

## 対応案

### 【事業開始の届出】

- 職業安定法第43条の2第1項の「厚生労働省令で定める事項」として、氏名又は名称、住所、連絡先、職業紹介事業者又は派遣事業者の場合には許可番号又は届出番号を定める。
- サービス名称、サイトURL、第4条第6項第各号のいずれに該当する事業かについては様式事項とし、厚労省の人材サービス総合サイトに一覧として掲載し、利用者のサービス選択に資するようにする。
- 住民票の写し（個人の場合）又は登記事項証明書（法人の場合）の添付を求める。

### 【変更の届出・事業廃止の届出】

- 届出事項の変更については30日以内、事業の廃止については10日以内に届け出るものとする。

### 【届出の方法】

- 届出は原則オンラインで行うこととする。

## 法律の条文

(事業概況報告書の提出)

第四十三条の五 特定募集情報等提供事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、その行う特定募集情報等提供事業の実施の状況を記載した事業概況報告書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない。

### 建議や国会における議論等

◆雇用仲介事業に関する制度の改正について（建議）

第2の3（2）

イ アの事業者について、以下のような事業の概要を定期的に職業安定機関が把握するものとするのが適当である。

（ア）提供している労働者の募集に関する情報や労働者となろうとする者に関する情報の規模

（イ）提供しているサービスの内容

（ウ）適正な事業運営のために取り組んでいる事項

ウ 届出等の手続については、事業者の過大な負担となることがないように簡素なものとするのが適当である。

## 対応案

### 【事業概況報告書】

- 以下の事項について記載することとする。
  - ・ 6月1日時点における提供している労働者の募集に関する情報や労働者となろうとする者に関する情報の概数
  - ・ 提供しているサービスの内容
  - ・ 募集情報等の的確表示、個人情報保護（第5条の5の規定により明らかにしている目的を含む。）、苦情の適切な処理のために実施している措置

### 【提出時期】

- 毎年8月31日までに提出を求める。

### 【提出の方法】

- 提出は原則オンラインで行うこととする。

## 法律の条文

(事業情報の公開)

第四十三条の六 募集情報等提供事業を行う者は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の募集に関する情報の的確な表示に関する事項、苦情の処理に関する事項その他厚生労働省令で定める事項に関し情報の提供を行うように努めなければならない。

## 建議や国会における議論等

◆雇用仲介事業に関する制度の改正について（建議）

第2の3（5）

利用者が納得して事業者を選択することができるよう、募集情報等提供事業を行う者は、取り扱う情報の的確性と個人情報保護のために取り組んでいくことやサービス内容について積極的に公表するよう努めるものとするのが適当である。

## 対応案

- 職業安定法第43条の6の事業情報の公開の方法として、インターネット又は事業に利用している紙媒体を利用する方法を定める。
- 職業安定法第43条の6の「厚生労働省令で定める事項」として、以下の事項を定める。
  - ・ 個人情報を適正に管理するために講じている措置に関する事項
  - ・ 利用者が検索をした場合に表示順を決定するために用いられる主要な事項

## 法律の条文

(苦情の処理)

第四十三条の七 募集情報等提供事業を行う者は、労働者になろうとする者、労働者の募集を行う者、募集受託者、職業紹介事業者その他厚生労働省令で定める者から申出を受けた当該事業に関する苦情を適切かつ迅速に処理しなければならない。

② 募集情報等提供事業を行う者は、前項の目的を達成するために必要な体制を整備しなければならない。

### 建議や国会における議論等

◆雇用仲介事業に関する制度の改正について（建議）

第2の3（3）

現在、職業紹介事業者においては紹介責任者が苦情処理を統括管理することとされている。募集情報等提供事業を行う者においても適切かつ迅速な苦情の処理に当たって必要な体制を整備しなければならないものとするのが適当である。

## 対応案

- 職業安定法第43条の7第1項の「厚生労働省令で定める者」として、「募集情報等提供事業を行う者」、「特定地方公共団体」及び「労働者供給事業者」を定める。

### 3 指針の改正

**職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針**

## 法律の条文

(指針) ※傍線部は注釈

第四十八条 厚生労働大臣は、第三条(均等待遇)、第五条の三から第五条の五まで(労働条件明示、求人等に関する情報の的確な表示、求職者等の個人情報の取扱い)、第三十三条の五(職業紹介事業者の責務)、第四十二条(労働者の募集を行う者等の責務)、第四十三条の八(募集情報等提供事業を行う者の責務)及び第四十五条の二(労働者供給事業者の責務)に定める事項に関し、職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者が適切に対処するために必要な指針を公表するものとする。

(均等待遇)

第三条 何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱いを受けることがない。但し、労働組合法の規定によつて、雇用主と労働組合との間に締結された労働協約に別段の定めのある場合は、この限りでない。

## 建議や国会における議論等

◆第330回労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会（令和3年11月10日）

○富高委員 雇用仲介事業の質の向上を図り、求職者が安心して安全に利用できることが最も重要だと考えておりますので、現在、規制の対象になっていない、募集情報等提供事業者についても、ほかの雇用仲介事業と同程度の法規制について検討すべきと考えます。

## 対応案

- 募集情報等提供事業を行う者も、業務について人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、差別的な取扱いをしてはならないこととする。
- 募集情報等提供事業を行う者が、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第五条に違反する内容の労働者の募集に関する情報を提供することや、同条に違反する募集を行う者に労働者になろうとする者に関する情報を提供することも、職業安定法第三条の趣旨に反することを明確にする。

## 法律の条文

(求人等に関する情報の的確な表示)

第五条の四 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、募集情報等提供事業を行う者並びに労働者供給事業者は、この法律に基づく業務に関して新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布その他厚生労働省令で定める方法（以下この条において「広告等」という。）により求人若しくは労働者の募集に関する情報又は求職者若しくは労働者になろうとする者に関する情報その他厚生労働省令で定める情報（第三項において「求人等に関する情報」という。）を提供するときは、当該情報について虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならない。

## 建議や国会における議論等

◆雇用仲介事業に関する制度の改正について（建議）

第2の1（2）

ア 募集情報等の的確性を確保することは労働市場が的確かつ効率的に機能するために重要であり、職業紹介事業を行う者、求人者、労働者の募集を行う者、募集情報等提供事業を行う者及び労働者供給事業者は、雇用形態等の労働条件が実際と異なることがないよう、募集情報等や事業に関する情報を提供するに当たって、虚偽又は誤解を生じさせる表示をしてはならないものとすることが適当である。

◆令和4年3月11日衆議院厚生労働委員会

○宮本委員 見かけの賃金額を高く見せる固定残業代が横行しております。求人サイトでも、基本賃金額は残業代等を除いた所定労働時間に相当する賃金額の表示を義務づけるべきだと考えますが、いかがですか。

○後藤大臣（中略）労働条件の明示を行う前の募集情報についても、今般の法改正により、募集情報等の虚偽の表示や誤解を生じさせる表示を禁止しているところでございまして、法案成立後に、どのような表示が誤解を生じさせる表示に該当するのかお示していく中で、しっかりと取り組んでまいりたいと思います。

## 対応案

- 募集情報を提供する段階でも、労働条件として明示することとされている事項に関する情報をできる限り含めることが望ましいこととする。
- 求職者に誤解を生じさせることのないよう、例えば次のような場合に留意することとする。
  - 関係会社が存在している場合に、実際に雇用する予定の企業が関係会社と混同されることのないようにすること。
  - 労働者の募集と、請負契約の受注者の募集が混同されることのないようにすること。
  - 賃金形態、基本給、定額の手当、通勤手当、固定残業代等に関する事項について、実際の賃金等よりも高額であるかのように表示しないこと。
  - 職種・業種等について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いないこと。

## 法律の条文

(求人等に関する情報の的確な表示)

### 第五条の四

- ② 労働者の募集を行う者及び募集受託者は、この法律に基づく業務に関して広告等により労働者の募集に関する情報その他厚生労働省令で定める情報を提供するときは、正確かつ最新の内容に保たなければならない。
- ③ 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者並びに労働者供給事業者は、この法律に基づく業務に関して広告等により求人等に関する情報を提供するときは、厚生労働省令で定めるところにより正確かつ最新の内容に保つための措置を講じなければならない。

## 建議や国会における議論等

### ◆令和4年3月24日参議院厚生労働委員会

- 川田委員 (略) 今回の改正では、求人者に対しても募集情報を正確かつ最新の内容にする義務を課していますが、具体的にどのような対応を想定しているのでしょうか。(略)
- 田中局長 (略) 求人企業における具体的な対応としては、求人が充足した際には速やかに募集を終了する、募集内容を変更した際には速やかに募集情報を変更するなどを想定しております。(略)

## 対応案

- 労働者の募集を行う者及び募集受託者は、以下の対応等を通じて、労働者の募集に関する情報を正確かつ最新の内容に保つものとする。
  - 労働者の募集を変更又は終了した場合には、その募集情報の掲載を速やかに変更又は終了すること。また、掲載を依頼した募集情報等提供事業を行う者に対して、掲載を変更又は終了するよう依頼すること。
  - 労働者の募集に関する情報の時点を明らかにすること。
  - 募集情報等提供事業を行う者から、不適正な募集情報や正確な記載ではない募集情報の訂正や変更を依頼された場合には、速やかに対応すること。
- 職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者及び労働者供給事業者は、厚生労働省令でそれぞれの事業に応じて定める求人等に関する情報を正確かつ最新の内容に保つための措置 (p 8 ②) について、可能な限りいずれも講じることが望ましいこととする。

## 法律の条文

(求職者等の個人情報の取扱い)

第五条の五 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、特定募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（次項において「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りではない。

## 建議や国会における議論等

◆雇用仲介事業に関する制度の改正について（建議）

第2の1（2）

Ⅰ 我が国における個人情報保護法制との関係にも留意しつつ、個人情報の取扱いに関して本人の同意を得る場合の望ましい方法等について、指針において明確化することが適当である。

◆労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会 報告書

第2のⅢ 2

原則収集してはならないとされている個人情報に加えて、求職活動や採用活動に当たって、差別につながるおそれのある情報や個人の私生活に関する情報など使用されるべきでない個人情報等をより明確化していくことが適当である。

## 対応案

- 求職者等の個人情報を収集する際に、業務の目的を明らかにするときには、収集された個人情報がどのように使用・保管されるのか、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明示することとする。
- 求職者等が自ら公開している個人情報を収集する際には、公正かつ適法な手段によらなければならないこととする。
- あらかじめ明らかにした業務の目的の範囲外で個人情報を使用、保管してはならないこととする。

## 対応案

- 求職者等の本人の同意を得る際には、次の事項を遵守することとする。
  - 同意を求める事項について、求職者等に具体的に理解されるものとなるよう、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。
  - 業務の目的の達成に必要な範囲を超えて求職者等の個人情報収集・使用・保管することに対する同意を、職業紹介や労働者の募集、募集情報等提供、労働者供給の条件としないこと。
  - 求職者等の自由な意思に基づく同意が本人により明確に表示されること。

(参考) 職業安定法等において、求職者等の同意が必要な場面

- 業務の目的の達成に必要な範囲を超えて、求職者等の個人情報収集・使用・保管する場合（職業安定法第5条の5）
- 原則として収集してはならないこととされている個人情報について、特別な職業上の必要によって本人から収集する場合（指針）
- 個人情報を、第三者から収集する場合（指針）

## 対応案

- 個人情報の適正な管理を行う主体として、募集情報等提供事業者を加える

(参考) 個人情報の適正な管理に関する指針の規定内容

- 次の措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。
  - ① 目的に応じて必要な範囲で個人情報を正確かつ最新のものに保つための措置、② 個人情報の紛失、破壊、改ざんを防止するための措置、③ 正当な権限を有しない者によるアクセスを防止するための措置、④ 保管する必要がなくなった個人情報を破棄、削除するための措置
- 求職者等の秘密に該当する個人情報を正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行うこと。
- 本人が個人情報の開示又は訂正の求めをしたことを理由として、不利益な取扱いをしてはならないこと。
- 個人情報の保護に関する法律を遵守すること。

## 指針（職業紹介事業と募集情報等提供事業の区分関係）

第五 法第三十三条の五に関する事項(職業紹介事業者の責務)等

六 職業紹介事業に係る適正な許可の取得

(二) 次のいずれかに該当する行為を事業として行う場合は、職業紹介事業の許可等が必要であること。また、宣伝広告の内容、求人者又は求職者との間の契約内容等から判断して、求人者に求職者を、若しくは求職者に求人者をあつせんする行為を事業として行うものであり、募集情報等提供事業はその一部として行われているものである場合には、全体として職業紹介事業に該当するものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可等が必要であること。

イ 提供される求職者に関する情報若しくは求人に関する情報の内容又は提供相手について、あらかじめ明示的に設定された客観的な条件に基づくことなく当該者の判断により選別又は加工を行うこと。

ロ 当該者から、求職者に対する求人に関する情報に係る連絡又は求人者に対する求職者に関する情報に係る連絡を行うこと。

ハ 求職者と求人者との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、当該意思疎通の内容に加工を行うこと。

### 建議や国会における議論等

◆雇用仲介事業に関する制度の改正について（建議）

第2の3（2）

エ 指針に規定されている職業紹介事業と募集情報等提供事業との区分について、現状を踏まえ判断基準を明確化することが適当である。

### 対応案

- 募集情報等提供の事業形態であっても、**仲介事業者が主体性を発揮し、特定の求職者と求人者の間を結びつける**ことにより、雇用関係の成立をあつせんする行為を行っている場合、職業紹介に該当する。
- そこで、次のいずれかに該当する行為を事業として行う場合は、職業紹介事業の許可等が必要であることを明確にする。
  - 求職者に関する情報又は求人に関する情報について、自らの判断により選別した提供相手に対してのみ提供すること、自らの判断により選別した情報のみ提供すること。
  - 求職者に関する情報又は求人に関する情報の内容について、自らの判断により求人者又は求職者に応じて加工し、提供を行うこと。
  - 求職者と求人者との間の意思疎通を中継する場合に、自らの判断により意思疎通を加工すること。
- 上記の判断については、**コンピュータ等により自動的に行われているかどうかを問わないことを明確にする。**
- なお、宣伝広告の内容、契約内容等の実態から判断して、あつせん行為を事業として行っており、募集情報等提供事業はその一部として行われている場合は、全体として職業紹介事業に該当するものであり、**形式判断でないことを強化して明記する。**

改正案	現行
<p>(二) 次のいずれかに該当する行為を事業として行う場合は、<u>当該者の判断が電子情報処理組織により自動的に行われているかどうかにかかわらず</u>、職業紹介事業の許可等が必要であること。また、宣伝広告の内容、求人者又は求職者との間の契約内容等の実態から判断して、求人者に求職者を、若しくは求職者に求人者をあつせんする行為を事業として行うものであり、募集情報等提供事業はその一部として行われているものである場合には、全体として職業紹介事業に該当するものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可等が必要であること。</p>	<p>(二) 次のいずれかに該当する行為を事業として行う場合は、職業紹介事業の許可等が必要であること。また、宣伝広告の内容、求人者又は求職者との間の契約内容等から判断して、求人者に求職者を、若しくは求職者に求人者をあつせんする行為を事業として行うものであり、募集情報等提供事業はその一部として行われているものである場合には、全体として職業紹介事業に該当するものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可等が必要であること。</p>
<p>イ 求職者に関する情報又は求人に関する情報について、<u>当該者の判断により選別した提供相手に対してのみ提供を行い、又は当該者の判断により選別した情報のみ提供を行うこと。</u></p>	<p>イ 提供される求職者に関する情報若しくは求人に関する情報の内容又は提供相手について、<u>あらかじめ明示的に設定された客観的な条件に基づくことなく当該者の判断により選別又は加工を行うこと。</u></p>
<p>ロ 求職者に関する情報又は求人に関する情報の内容について、<u>当該者の判断により提供相手となる求人者又は求職者に応じて加工し、提供を行うこと。</u></p>	
<p>(削除)</p>	<p>ロ 当該者から、求職者に対する求人に関する情報に係る連絡又は求人者に対する求職者に関する情報に係る連絡を行うこと。</p>
<p>ハ 求職者と求人者との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、<u>当該者の判断により当該意思疎通に加工を行うこと。</u></p>	<p>ハ 求職者と求人者との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、<u>当該意思疎通の内容に加工を行うこと。</u></p>

選別

加工

## 法律の条文

(募集情報等提供事業を行う者の責務)

第四十三条の八 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の適切な職業の選択に資するため、その業務の運営に当たっては、その改善向上を図るために必要な措置を講ずるように努めなければならない。

## 建議や国会における議論等

◆令和4年3月11日衆議院厚生労働委員会

○田中委員 今回の義務づけの中には、迅速かつ適切な苦情処理のためということが掲げられておりますが、これも、どこまでの対応を業者に、また業界に求めていくのかということが、具体的にここでは分かりませんので、是非お示しいただきたいと思っております。

○田中局長 (中略) この義務に沿ってどのような体制を取るかについては事業の規模などによって異なりますが、少なくとも苦情の申出先を明らかにする必要があると同時に、苦情を放置するような状況は義務違反になると考えております。

## 対応案

- 職業安定機関の行う雇用情報の収集、標準職業名の普及等に協力するよう努めるものとする。
- 募集情報が次のいずれかに該当するときは、情報の提供を依頼した者に対して変更を依頼するか、情報の提供を中止しなければならないこととする。また、次のいずれかに該当するおそれがあるときは、情報の提供を依頼した者に対して確認を行うか、情報の提供を中止しなければならないこととする。【現行の規定を維持】
  - 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的の労働者の募集に関する情報
  - その内容が法令に違反する労働者の募集に関する情報
- 募集情報等について、情報の提供を依頼した者の承諾を得ることなく当該情報を収集して改変して提供してはならないことを明確にする。【現行の規定を維持】
- ストライキやロックアウトの行われている事業所に関する募集情報等提供を行ってはならないこととする。【現行の規定を維持】
- 労働者に関する情報を収集して募集情報等提供事業を行う場合、必ずしも特定の個人が識別できる個人情報ではない情報のみを収集していても、特定募集情報等提供事業に該当することを明確にする。
- ハローワークや公的機関と関係のない募集情報等提供事業を行う者は、誤認させる名称を用いてはならないこととする。
- 宣伝広告する際は、不当に利用者を誘引し、合理的な選択を阻害するおそれがある不当な表示をしてはならないこととする。
- 苦情を適切かつ迅速に処理するため、相談窓口を明確にするとともに、必要に応じて職業安定機関と連携することとする。