

個別の論点等について②

情報の的確性について

情報の的確性

「議論の整理」（第12回資料の記載）

- 事業形態によらず、雇用仲介サービスを行う者が信頼できる情報を提供する責任は大きい。
- 同時に、求人者が募集情報を的確に作成・表示する責任についても考えるべき。
- 情報の転載やクローリングを事業として行う中で、最新でない情報や、問題となり得る募集情報が除去される仕組みを備えるべき。
- 課金情報を優位に取り扱うビジネスの中で、課金した者の情報とそれ以外の検索結果が分けて表示されるようにするべきではないか。

職業安定法

（労働条件等の明示）

第五条の三 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並びに労働者供給事業者は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

② 求人者は求人者の申込みに当たり公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対し、労働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に対し、それぞれ、求職者又は供給される労働者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

③ 求人者、労働者の募集を行う者（略）は、それぞれ、求人者の申込みをした公共職業安定所、特定地方公共団体若しくは職業紹介事業者の紹介による求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者と労働契約を締結しようとする場合であつて、これらの者に対して第一項の規定により明示された従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件（略）を変更する場合その他厚生労働省令で定める場合は、当該契約の相手方となろうとする者に対し、当該変更する従事すべき業務の内容等その他厚生労働省令で定める事項を明示しなければならない。

情報の的確性

明示すべき事項

職業安定法施行規則第4条の2第1項 (※) 部分は平成11年労働省告示第141号

- 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項
- 労働契約の期間に関する事項
- 試みの使用期間に関する事項
- 就業の場所に関する事項
- 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項
(※) 裁量労働制が適用される場合はその旨、高度プロフェッショナル制度が適用される場合はその旨
- 賃金の額に関する事項
(※) 賃金の形態（月給/日給/時間給等）、基本給、定額手当、通勤手当、昇給に関する事項
固定残業代を採用する場合は、その計算方法と金額、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・休日・深夜労働には割増賃金を支払う旨
- 健康保険、厚生年金、労働者災害補償保険、雇用保険の適用に関する事項
- 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項
- 労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨
- 就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項

明示すべき時点

- 原則として、求職者等と最初に接触する時点 (※) までに従事すべき業務の内容等を明示
(※) 面接、メール、電話などにより職業紹介事業者や求人企業と求職者との間で意思疎通（面接の日程調整に関する連絡等を除く。）が発生する時点
- 従事すべき業務の内容等の事項の一部をやむを得ず別途明示するときは、その旨を併せて明示

(参考) 労働契約締結前の労働条件等の明示 平成29年職業安定法改正事項

- 求職者等が、労働契約の締結の前に、当該契約の中に、職業紹介・募集広告で示された労働条件と異なる内容等が含まれていないかどうか確認できるよう、求人者等に新たな明示義務が課されている。
(平成30年1月1日施行)

職業紹介・募集時の
労働条件明示
(当初の明示)

【職業安定法第5条の3第1項の義務】

求人者等と求職者等との
交渉等

労働契約締結時の
労働条件明示
(労働条件通知書)

【労働基準法第15条第1項の義務】

以下の①～④の場合、
契約締結の前に
新たな明示を義務付け

※ 明示が必要な事項や明示の方法は、「当初の明示」と同様

① 「当初の明示」と異なる内容の労働条件を提示する場合

当初：基本給30万円／月 ⇒ 基本給28万円／月

② 「当初の明示」の範囲内で特定された労働条件を提示する場合

当初：基本給25万円～30万円／月 ⇒ 基本給28万円／月

③ 「当初の明示」で明示していた労働条件を削除する場合

当初：基本給25万円／月、営業手当3万円／月 ⇒ 基本給25万円／月

④ 「当初の明示」で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合

当初：基本給25万円／月 ⇒ 基本給25万円／月、営業手当3万円／月

情報の的確性

職業安定法

(募集内容の的確な表示等)

第四十二条 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により労働者の募集を行う者(募集受託者を含む。以下この項において同じ。)は、労働者の適切な職業選択に資するため、第五条の三第一項の規定により当該募集に係る従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、当該募集に応じようとする労働者に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その的確な表示に努めなければならない。この場合において、当該労働者の募集を行う者が募集情報等提供事業を行う者をして労働者の募集に関する情報を労働者となろうとする者に提供させるときは、当該募集情報等提供事業を行う者に対し、必要な協力を求めるように努めなければならない。

② 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集を行う者若しくは募集受託者又は労働者となろうとする者の依頼を受け提供する情報が的確に表示されたものとなるよう、当該依頼をした者に対し、必要な協力を行うように努めなければならない。

労働省告示平成11年第141号 第三 二

(一) 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集を行う者又は募集受託者の依頼を受け提供する情報(以下「募集情報」という)が次のいずれかに該当すると認めるときは、当該募集情報を変更するよう労働者の募集を行う者又は募集受託者に依頼するとともに、労働者の募集を行う者又は募集受託者が当該依頼に応じない場合は当該募集情報を提供しないこととする等、適切に対応すること。

イ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的の募集情報

ロ その内容が法令に違反する募集情報

ハ 実際の従事すべき業務の内容等と相違する内容を含む募集情報

(二) 募集情報等提供事業を行う者は、募集情報が(一)のイからハまでのいずれかに該当するおそれがあると認めるときは、労働者の募集を行う者又は募集受託者に対し、当該募集情報が(一)のイからハまでのいずれかに該当するかどうか確認すること。

(三) 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集を行う者又は募集受託者の承諾を得ることなく募集情報を改変して提供してはならないこと。

(参考) 雇用仲介等に関する現行のルール

	義務等の内容	根拠条文等	職業紹介	募集情報等提供	労働者募集	求人者
総論	人種等を理由とした差別的取扱いの禁止	第3条	○	—	—	—
	職業安定機関と職業紹介事業者等の協力の努力義務	第5条の2	○	—	—	—
	求職者等の個人情報の取扱いの義務	第5条の4	○	— (指針)	○	○
	労働争議への不介入	第34条等	○	— (指針)	○	—
	秘密を守る義務等	第51条等	○	—	○	○
労働条件明示関係	労働条件等の明示の義務	第5条の3①・②	○	—	○	○
	労働条件等の変更明示の義務	第5条の3③	—	—	○	○
	募集内容の的確な表示の努力義務	第42条	—	○	○	—
	労働条件等の明示に関する罰則	第65条	○	—	○	○
職業紹介等関係	求人への申込みの原則全件受理の義務	第5条の5	○	—	—	—
	求職への申込みの原則全件受理の義務	第5条の6	○	—	—	—
	取扱職種等の届出、取扱職種等の明示	第32条の12等	○	—	—	—
	適格紹介の努力義務	第5条の7	○	—	—	—
	許可の取得、許可証の備付け、変更の届出、名義貸しの禁止、帳簿の備付け、事業報告等	第30条等	○	—	△	—
	手数料（求職者からの手数料受領の禁止、上限手数料又は届出手数料）	第32条の3	○	— (指針)	—	—
	職業紹介責任者の選任	第32条の14	○	—	—	—
募集に係る報酬規制	委託募集の許可の取得、報酬の認可の取得等	第36条	—	—	○	—
	報酬受領の禁止	第39条	—	—	○	—
	報酬の供与の禁止	第40条	—	—	○	—

情報の的確性

「求職者ヒアリングの概要」 (第12回資料の記載)

- 色々な情報があふれているため、何が真実で、何が誇大広告か分からないという不安もあった。採用ツールに依存するのではなく、本当に信用できる一社に出会うまでは複眼的にみていく必要があるのではないか。事業形態によらず、雇用仲介サービスを行う者が信頼できる情報を提供する責任は大きい。
- 労働条件・業務内容・職階・報酬について、求人企業と求職者の間ですりあわせができていない点があるのではないかと感じた。

ハローワーク公開求人のトラブル事例

- 転載先サイトにおいて、無効求人情報や個人情報削除されないといった事例 (多数)
- 令和元年度に大きく報道された事例
 - ・ 求人提出の中小企業を狙い「無料期間だから」といって、求人掲載を電話勧誘
 - ・ 無料期間終了後、「有料契約」に自動更新され、高額な掲載料を要求される
 - ・ 消費者契約法等の適用外であり、民法一般原則 (詐欺・信義則違反等) の訴えのみ可

HWIS・サイトポリシー(抜粋)

【転載等について】

- 当ホームページに掲載している情報について、出所を明記せずに転載を行うことを禁止します。
- 転載先のホームページ内にサイトを運営する「事業者名」、「所在地」、「電話番号」を明示してください。
- ハローワークが運営するサイトであると誤解を受けるおそれのあるサイト名は使用しないでください。
- 転載する求人内容が最新のものでないことを把握した場合、求職者に対する注意喚起のため、当該サイト名やURLを掲載する場合があります。

HWIS・サイト運営者からのお知らせ

【求人広告サイト等への掲載の勧誘にご注意ください】

- 最近、求人情報を提供している事業主の方へ、求人広告サイト等への掲載についての勧誘があるとの情報が寄せられています。
- 中には、費用は無料であると説明しながら、後日請求書が届くといった悪質なケースもあるようです。
- ご利用に当たっては、費用などしっかりご確認ください。

個人情報等の保護について

個人情報等の保護

「議論の整理」（第12回資料の記載）

- ・ 日本の労働市場の特性と既存の法制度を踏まえて個人情報の保護の在り方を検討すべき。
- ・ 本人同意の在り方について検討し、同意の取得に際して求められるべき規約や手法などを示すことで適正化を図っていくことも考えるべき。
- ・ 利用の対象となる個人情報と、利用目的について、本人の意に沿う形とすることが重要。
- ・ 個人の秘密など第三者に提供すべきでない性質の個人情報の保護について検討すべき。

職業安定法

第4条第11項 この法律において「個人情報」とは、個人に関する情報であつて、特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）をいう。

第5条の4 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、募集に応じて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つては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で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 公共職業安定所等は、求職者等の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

第51条 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、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（以下この条において「職業紹介事業者等」という。）並びにこれらの代理人、使用人その他の従業者は、正当な理由なく、その業務上取り扱つたことについて知り得た人の秘密を漏らしてはならない。職業紹介事業者等及びこれらの代理人、使用人その他の従業者でなくなつた後においても、同様とする。

② 職業紹介事業者等及びこれらの代理人、使用人その他の従業者は、前項の秘密のほか、その業務に関して知り得た個人情報その他厚生労働省令で定める者に関する情報を、みだりに他人に知らせてはならない。職業紹介事業者等及びこれらの代理人、使用人その他の従業者でなくなつた後においても、同様とする。

個人情報等の保護

	職業安定法	個人情報保護法
収集	<ul style="list-style-type: none"> ○ 業務の目的の達成に必要な範囲内で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。 法律 ○ 職業紹介事業者や求人企業は、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 本人から直接収集する ・ 本人の同意の下で本人以外から収集する ・ 本人が公表した情報から収集する 通達 など、適法かつ公正な手段によらなければならない。 指針 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 個人情報取扱事業者は、個人情報を取り扱うに当たっては、その利用の目的をできる限り特定しなければならない。 ○ 個人情報取扱事業者は、偽りその他不正の手段により個人情報を取得してはならない。 ○ あらかじめ利用目的を公表していない場合、利用目的を通知又は公表する必要。 ○ 収集に当たって、本人の同意は不要。
第三者提供	<ul style="list-style-type: none"> ○ 業務の目的の達成に必要な範囲内で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。 法律 ○ 正当な理由なく、その業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしてはならない。 法律 ○ 秘密のほか、その業務に関して知り得た個人情報を、みだりに他人に知らせてはならない。 法律 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 原則、本人同意が必要。 ○ ただし、以下の場合は同意は不要。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 法令に基づく場合 ・ 生命や身体、財産の保護に必要だが本人の同意を得ることが困難な場合 ・ 公衆衛生の向上や児童福祉の確保に必要だが本人の同意を得ることが困難な場合 ・ 行政機関が法令の定める事務を遂行するにあたって本人の同意を得ることが支障を及ぼす恐れがある場合 ・ 提供先の氏名又は名称や住所、代表者氏名、提供を利用目的とすること、提供する情報の項目・取得方法・提供方法等を個人情報保護委員会に届け出た場合（オプトアウト） <p style="text-align: right;">※個人情報保護委員会が届出事項について公表</p>

個人情報等の保護

	職業安定法	個人情報保護法
配慮すべき情報	<p>指針</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 人種、民族、社会的身分、<u>門地、本籍、出生地</u>その他社会的差別の原因となるおそれのある事項 ○ <u>思想及び信条</u> ○ <u>労働組合への加入状況</u> 	<p>要配慮個人情報</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 人種、信条、社会的身分、<u>病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実</u> ○ 身体障害、知的障害、精神障害等の心身の機能の障害があること ○ 医師等により行われた健康診断等の結果 ○ 医師等により指導・診療・調剤が行われたこと ○ 被疑者又は被告人として、逮捕、捜索、差押え、勾留、公訴の提起等の刑事事件に関する手続が行われたこと ○ 少年法の調査、観護の措置、審判、保護処分等の保護事件に関する手続が行われたこと
配慮すべき情報に関する取扱いの制限	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職業紹介事業者や求人企業は、<u>上記の個人情報を収集してはならない。</u>指針 ○ <u>ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでない。</u>指針 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 個人情報取扱事業者は、あらかじめ本人の同意を得ないで、要配慮個人情報を取得してはならない。 ○ ただし、以下の場合は同意は不要。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 法令に基づく場合 ・ 生命や身体、財産の保護に必要なだが本人の同意を得ることが困難な場合 ・ 公衆衛生の向上や児童福祉の確保に必要なだが本人の同意を得ることが困難な場合 ・ 行政機関が法令の定める事務を遂行するにあたって本人の同意を得ることが支障を及ぼす恐れがある場合 ・ 本人や行政機関によって公開されている場合 ○ オプトアウトによる第三者提供はできない。

募集情報等提供事業の適正化

- 就活生の「内定辞退可能性」を推定し、本人の同意なしに募集企業に対して販売していたサービス（2019年8月廃止）を受け、厚生労働省からサービス提供者等に対し職業安定法に基づく指導を行うとともに、業界団体に対し募集情報等提供事業等の適正な運営を要請。

2019年9月6日 業界団体への要請の主な内容

(1) 募集情報等提供事業としての事業範囲について

募集情報等提供事業は、労働者になろうとする者等の依頼を受け、当該者に関する情報を募集企業等に提供するものであり、個人情報を選別又は加工を行うことは認められないこと。なお、加工等を行った場合は職業紹介事業に該当すること。

(2) 個人情報の適切な取扱いについて

個人情報を取り扱う場合には、職業安定法及びその指針に基づき適切に対応すること。

(3) 個人情報のみだりな情報提供の禁止について

本人同意なく、あるいは仮に同意があつたとしても同意を余儀なくされた状態で、学生等の他社を含めた就職活動に関する状況等を、本人があずかり知らない形で合否決定前に募集企業に提供することは、就活生の立場を弱め、不安を惹起し、就職活動を萎縮させるなど、就職活動に不利にはたらくおそれが高く、今後行わないようにすること。

(4) 事案が生じてしまった場合の対応について

万が一、個人情報の不適正な使用等に係る事案が生じた場合は、利用者に対する丁寧な説明や再発防止策等必要な措置を講ずること。