

改正の趣旨

就職後のトラブルの未然防止を図るため、ハローワークや職業紹介事業者等において、一定の労働関係法令違反の求人者等による求人を受理しないことが可能。

※ 若者雇用促進法（H28.3施行）の附帯決議で「法の施行状況を踏まえ、不受理とする求人者の範囲及び不受理の対象となる求人者の範囲の拡大を検討すること」とされ、改正職業安定法（H29.3公布）により措置したものの。

改正前の内容

	ハローワーク	職業紹介事業者等
原則	すべての求人を受理しなければならない	
例外	法令違反の求人等は受理しないことができる	
	一定の労働関係法令違反の求人者（注）による「 新卒者向け求人 」は受理しないことができる（H28.3～／若者雇用促進法）	※左記に準じた取組を進めるよう勧奨（若者雇用促進法に基づく指針）



改正の内容【公布(29.3.31)から3年以内施行】

	ハローワーク	職業紹介事業者等
原則	すべての求人を受理しなければならない	
例外	法令違反の求人等は受理しないことができる	
	<p style="text-align: center;">以下の求人について、受理しないことができる（※）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 一定の労働関係法令違反の求人者による求人 対象となる労働関係法令 ⇒ 政令で規定 対象となるケース ⇒ 省令で規定 ○ 暴力団員等による求人 	

注：労働基準法、最低賃金法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法の一定の規定に違反し、是正勧告を受けたり公表されたりした求人者

対象条項について【政令で規定】

※ 基本的には、青少年の雇用の促進等に関する法律第十一条の労働に関する法律の規定等を定める政令（平成28年政令第4号）と同様に規定

<労働基準法（昭和22年法律第49号）>

【男女同一賃金】第4条、【強制労働の禁止】第5条

【労働条件の明示】第15条第1項及び第3項、【賃金】第24条、第37条第1項及び第4項

【労働時間】第32条、第36条第6項（第2号及び第3号に係る部分に限る）、第141条第3項

【休憩、休日、有給休暇】第34条、第35条第1項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項及び第9項

【年少者】第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条

【妊産婦関係】第64条の2（第1号に係る部分に限る）、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項

<最低賃金法（昭和34年法律第137号）>

第4条第1項

<職業安定法（昭和22年法律第141号）>

【労働条件等の明示】第5条の3第1項、第2項及び第3項

【個人情報保護等】第5条の4、第51条 【求人申し込み】第5条の5第3項、

【労働争議】第42条の3において準用する第20条

【委託募集】第36条、【報酬関係】第39条、第40条

雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議への対応として、職業安定法第48条の3第3項において、違反した場合に公表の対象とされる規定を追加

（参考）雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

・衆議院厚生労働委員会（平成29年3月15日）（抜粋）

九 求人申し込みの不受理の対象に、職業安定法に基づく勧告又は改善命令を受け、これに従わずに公表された者からの求人を追加することについて検討すること。

・参議院厚生労働委員会（平成29年3月30日）（抜粋）

二、職業安定法の一部改正について

2 求人申し込みの不受理の対象に、職業安定法に基づく勧告又は改善命令を受け、これに従わずに公表された者からの求人を追加することについて検討すること。（後略）

<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）>

第5条から第7条、第9条第1項から第3項、第11条第1項、第11条の2第1項、第12条及び第13条第1項

※ 同法第30条において、違反した場合に公表の対象とされている規定

<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）>

第6条第1項、第10条（第16条、第16条の4及び第16条の7において準用する場合を含む）、第12条第1項、第16条の3第1項、第16条の6

第1項、第16条の8第1項（第16条の9第1項において準用する場合を含む）、第16条の10、第17条第1項（第18条第1項において準用する場合を含む）、第18条の2、第19条第1項（第20条第1項において準用する場合を含む）、第20条の2、第23条第1項から第3項まで、第23条

の2、第25条、第26条及び第52条の4第2項（第52条の5第2項において準用する場合を含む）

※ 同法第56条の2において、違反した場合に公表の対象とされている規定

対象となるケースについて【省令で規定】

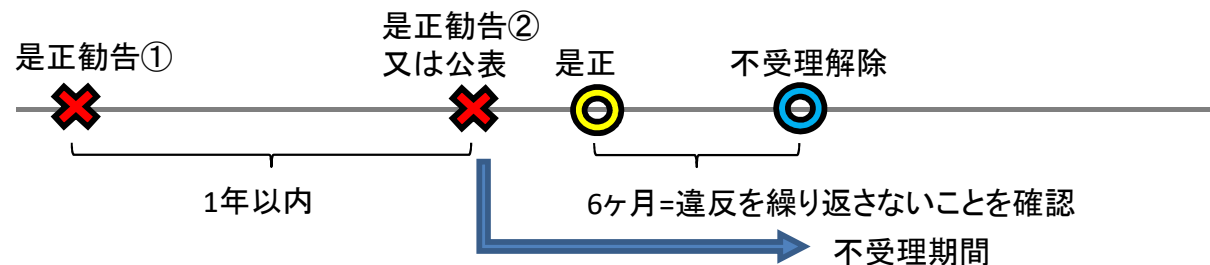
※青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則(平成27年労働省令第155号)と同様に規定

不受理の対象とする違反の程度

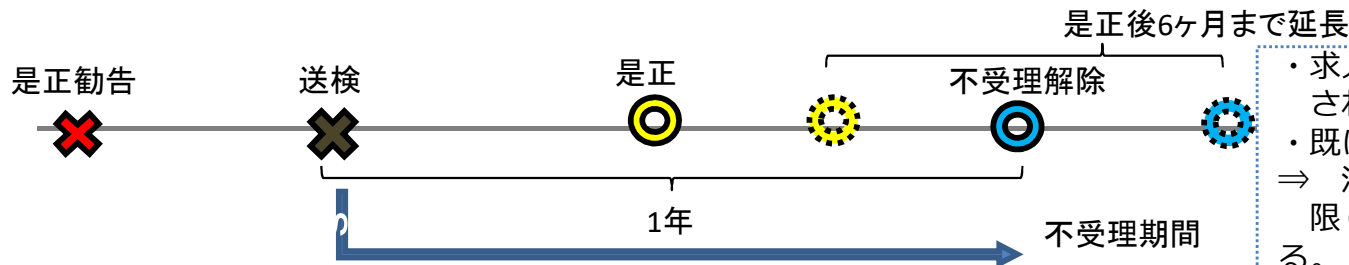
- (1) 労働基準法及び最低賃金法のうち、賃金や労働時間等に関する規定
 - ① 過去1年間に2回以上同一条項の違反について是正指導を受けている場合
 - ② 対象条項違反により送検され、公表された場合
 - ③ その他、労働者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがある場合
(社会的影響が大きいケースとして公表された場合等)
- (2) 職業安定法、男女雇用機会均等法及び育児介護休業法に関する規定
 - ① 法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合

不受理の対象とする期間

- 上記の(1)①、③及び(2)①の場合、法違反が是正されるまでの期間に加え、その後さらに違反を重ねないことを確認する期間として、是正後6ヶ月経過するまでを不受理期間とする。



- (1) ②の場合、法違反に関し送検され、公表されたケースについては、送検後1年間は求人を受受理とする。ただし、その時点で是正後6ヶ月を経過していないときは、是正後6ヶ月時点まで不受理期間を延長する。



・求人受受理となった事案について、送検された場合であって、
・既に法違反が是正されている場合
⇒ 法違反の是正から送検までの期間（上限6ヶ月）を12ヶ月から減じた期間とする。


※いずれの場合も、不受理期間経過後には是正状態が維持されていることを確認した上で不受理を解除する。

求人不受理に関する留意事項【指針で規定】

- 求人者に対する労働関係法令違反に関する指導状況等が行政機関外に提供される場合、指導監督に支障が生じることから、当該情報そのものを職業紹介事業者に対して提供することは困難。
- 若者雇用促進法に基づく求人不受理においては、
 - ・ 職業紹介事業者も公共職業安定所に準じた取り組みを行うことが望ましい旨規定（指針）
 - ・ 職業紹介事業者が求人者に対して自己申告を求め、求人不受理の対象に該当するかの確認を行うことを促している。（通達）

 職業紹介事業者は、求人者の申込みが不受理の要件に該当するか否かについて、原則として、求人者に対して自己申告させるべきである旨を規定。

- 職業安定法においては、求人不受理は「できる」規定であり、実際に不受理とするか否かについては、職業紹介事業者の判断。
- しかしながら、不受理の要件に該当する求人者の申込みを求職者に対して紹介することは、求職者の心身の健康、定着及び円滑なキャリア形成に重大な影響を及ぼすおそれがある。

 職業紹介事業者は、求人者の申込みが不受理の要件に該当することを知った場合には、当該求人者の申込みを受理しないことが望ましい旨を規定。

(参考)青少年の雇用の促進等に関する法律第11条に基づく求人不受理の件数 (平成30年3月末時点)

対象条項	平成28年度	平成29年度	計
労基法第15条第1項(労働条件の明示)	0	1	1
労基法第24条第1項(賃金の支払い)	5	7	12
労基法第32条第1項(週40時間)	0	46	46
労基法第32条第2項(1日8時間)	0	28	28
労基法第37条第1項(通常の割増賃金)	6	40	46
労基準法第37条第4項(深夜割増)	0	4	4
最賃法第4条第1項(最低賃金の効力)	2	3	5
合計	13	95	108

(※1)平成28年度に記載している件数については、平成28年3月の件数を含む。

(※2)複数の条項に違反する事案があるため、合計と一致しない。