

改正後の職業安定法第5条の5に基づく求人不受理について

1 法律の規定・建議・国会審議等

① 雇用保険法等の一部を改正する法律（平成29年法律第14号）（抜粋）

第五条 職業安定法の一部を次のように改正する。

第五条の五を次のように改める。

（求人の申込み）

第五条の五 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求人の申込みは全て受理しなければならない。ただし、次の各号のいずれかに該当する求人の申込みは受理しないことができる。

一 その内容が法令に違反する求人の申込み

二 その内容である賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不相当であると認められる求人の申込み

三 労働に関する法律の規定であつて政令で定めるものの違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられた者（厚生労働省令で定める場合に限る。）からの求人の申込み

四 第五条の三第二項の規定による明示が行われない求人の申込み

五 次に掲げるいずれかの者からの求人の申込み

イ 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成三年法律第七十七号）第二条第六号に規定する暴力団員（以下この号及び第三十二条において「暴力団員」という。）

ロ 法人であつて、その役員（業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同様以上の支配力を有するものと認められる者を含む。第三十二条において同じ。）のうちに暴力団員があるもの

ハ 暴力団員がその事業活動を支配する者

六 正当な理由なく次項の規定による求めに応じない者からの求人の申込み

② 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求人の申込みが前項各号に該当するかどうかを確認するため必要があると認めるときは、当該求人者に報告を求めることができる。

③ 求人者は、前項の規定による求めがあつたときは、正当な理由がない限り、その求めに応じなければならない。

（略）

附則

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一～四 （略）

五 第五条の規定並びに附則第十八条中青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五法律第九十八号）第十一条の改正規定及び第三十三条の改正規定（「第五条の五」を「第五条の五第一項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律第三十条第一項の表第五条の五の項の改正規定並びに附則第三十三条中外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成二十八年法律第八十九号）第二十七条第二項の改正規定（「、第三十二条の十三」を「、第五条の五第一項第三号、第三十二条の十三」に改める部分に限る。） 公布の日から起算して三年を超えない範囲において政令で定める日

② 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

1 （略）

2 求人申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）

③ 勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成 27 年 4 月 16 日参議院厚生労働委員会）（抜粋）

四、一定の労働関係法令違反の求人者に対する公共職業安定所（ハローワーク）における求人不受理については、学校卒業見込者等求人者に限定されることから、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。また、職業紹介事業者については、ハローワークに準じた取扱いを行うことが望ましいこと及びそのための具体的方法を青少年の雇用の促進等に関する法律第七条の指針（大臣指針）に明記するとともに、その周知徹底を図ること。

④ 建議（平成 28 年 12 月 13 日「職業紹介等に関する制度の改正について」）（抜粋）

第 2 具体的措置

1 職業紹介事業

(3) 求人及び求職の申込みの受理

ア 公共職業安定所、職業紹介事業者等が求人者の申込みを受理しないことができる場合として、次の場合を追加することが適当である。

① 求人者が労働関係法令違反で処分・公表等の措置が講じられた場合（参考：若者雇用促進法関係法令）

② 求人者が、暴力団員、役員に暴力団員がいる法人、暴力団員がその事業活動を支配する者等に該当する場合

③ 求人者が、正当な理由なくイの求めに応じない場合

イ 公共職業安定所、職業紹介事業者等は、求人者の申込みがア①又は②に該当するかどうか確認するため、求人者に報告又は資料の提出を求めることができるものとするとともに、求人者は、正当な理由がない限り、その求めに応じなければならないものとするのが適当である。

ウ （略）

⑤ 労働力需給制度部会での議論（H29 年安定法改正時）

➤ 第 245 回労働政策審議会・職業安定分科会・労働力需給制度部会（H28. 10. 25）

○ 企業にとって過度な負担とならないような手続きとしてほしい。

← 若者法において実施されている求人者による自己申告の方法も踏まえて検討。

○ 受理しないことが「できる」規定となっているが、受理しないことを義務にできないのか。

← 現行の安定法 5 条の 5 において、求人が明らかに違法な場合であっても受理しないことが「できる」という規定にとどまっているということとの均衡を考える必要がある。

○ 労働関係法令違反に関して、どの条項に関する違反なのかについては、若者雇用促進法の規定と同じようなものという理解でよいか。

← 若年法と同一であるかどうかについては、改めて検討・御議論を頂きたいが、既に施行されている若年法については、十分に踏まえて検討する必要がある。

○ 求人不受理に該当するかどうかの自己申告について、全ての求人者が報告するよう、義務付けないのか。

← 安定法 5 条の 5 が、受理しないことが「できる」ということとの均衡上、不受理のための手続としての申告書の提出も「できる」とするのが適当。

➤ 第 247 回労働政策審議会・職業安定分科会・労働力需給制度部会（H28. 11. 9）

○ 安定法 5 条の 3 に関する違反についても、不受理の対象としてはどうか。

2 政省令等で定める具体的内容（たたき台）

① 施行期日【政令】

※ 公布の日（平成 29 年 3 月 31 日）から起算して三年を超えない範囲において政令で定める日平成 32 年 3 月 30 日とする。

② 対象条項【政令】

※ 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）第 1 条と同様の規定とする。

(i) 労働基準法（昭和 42 年法律第 49 号）の次に掲げる規定

- ・ 第 4 条（男女同一賃金）
- ・ 第 5 条（強制労働の禁止）
- ・ 第 15 条第 1 項及び第 3 項（労働条件の明示）
- ・ 第 24 条、第 37 条第 1 項及び第 4 項（賃金の支払、割増賃金）
- ・ 第 32 条（労働時間）
- ・ 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（休憩、休日、有給休暇）
- ・ 第 36 条第 6 項第 2 号及び第 3 号（時間外及び休日の労働）
- ・ 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（年少者に係る労働基準）
- ・ 第 64 条の 2 第 1 号、第 64 条の 3 第 1 項、第 65 条、第 66 条、第 67 条第 2 項（妊産婦関係）
- ・ 第 141 条第 3 項（医師に関する時間外及び休日の労働）

(ii) 最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）第 4 条第 1 項の規定（最低賃金の支払い）

(iii) 職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）の次に掲げる規定

(一) 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に規定があるもの

- ・ 第 5 条の 3 第 1 項、第 2 項及び第 3 項（労働条件等の明示）

(二) 雇用保険法等の一部を改正する法律に対する附帯決議への対応として追加する規定（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ている規定）

- ・ 第 5 条の 4（求職者等の個人情報の取り扱い）
- ・ 第 5 条の 5 第 3 項（求人申し込み）
- ・ 法第 42 条の 3 において準用する第 20 条（労働争議）
- ・ 第 36 条（委託募集）
- ・ 第 39 条（報酬受領の禁止）
- ・ 第 40 条（報酬供与の禁止）
- ・ 第 51 条（秘密を守る義務等）

(iv) 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。以下「男女雇用機会均等法」という。）の次に掲げる規定

※ 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

- ・ 第 5 条、第 6 条（性別を理由とする差別の禁止）
- ・ 第 7 条（性別以外の事由を要件とする措置の禁止）

- ・ 第9条第1項～第3項（結婚、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止）
 - ・ 第11条第1項（セクシュアルハラスメント）
 - ・ 第12条、第13条第1項（妊娠中、出産後の健康管理に関する措置）
- (v) 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。以下「育児介護休業法」という。）の次に掲げる規定
- ※ 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
- ・ 第6条第1項（育児休業、介護休業、子の看護休暇及び介護休暇（以下「育児休業等」という。）の申出に応じる義務）
 - ・ 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。）（育児休業等を理由とした不利益取扱いの禁止）
 - ・ 第12条第1項（介護休業の申出に応じる義務）
 - ・ 第16条の3第1項（子の看護休暇の申出に応じる義務）
 - ・ 第16条の6第1項（介護休暇の申出に応じる義務）
 - ・ 第16条の8第1項（所定外労働の制限）
 - ・ 第16条の9（所定外労働をしなかったことを理由とした不利益取扱いの禁止）
 - ・ 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。）（育児を理由とする時間外労働の制限）
 - ・ 第18条の2（時間外労働をしなかったことを理由とした不利益取扱いの禁止）
 - ・ 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。）（育児を理由とする深夜業の制限）
 - ・ 第20条の2（深夜業をしなかったことを理由とした不利益取扱いの禁止）
 - ・ 第23条第1項、第2項及び第3項（所定労働時間の短縮措置）
 - ・ 第23条の2（所定労働時間の短縮措置を理由とした不利益取扱いの禁止）
 - ・ 第25条（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）
 - ・ 第26条（労働者の配置に関する配慮）
 - ・ 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。）（紛争解決援助に係る不利益取扱いの禁止）

③ 求人不受理の対象となるケース【省令】

※ 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）と同様の規定とする。

- (i) 求人者が②の(i)又は(ii)に掲げる法律の規定に違反した場合であって、次のいずれかに該当することが確認された場合
- 一 違反行為について、新卒求人の申込み時点で、是正が行われていないこと又は是正された日から6ヶ月を経過していないこと（当該違反行為をした日から過去1年以内に同一の違反行為をしたことがある場合、その他当該違反行為が青少年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に限る。）
 - 二 違反行為について送検された場合であって、新卒求人の申込み時点で、当該送検の日から起算して12ヶ月(※)を経過していないこと、当該違反する行為の是正が行われていないこと又は是正された日から起算して6ヶ月が経過していないこと
- ※ 一に該当することが確認され、求人不受理となった事案が送検された場合であって、送検前に法違反が是正されている場合については、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。

- (ii) 求人者が②の(iii)に掲げる職業安定法第5条の3の規定に違反し、同法48条の3の規定により公表された場合、②の(iv)に掲げる男女雇用機会均等法のうち政令で定める条項に違反し、同法第30条の規定により公表された場合又は②の(v)で掲げる育児介護休業法のうち政令で定める条項に違反し、同法第56条の2の規定により公表された場合であって、次のいずれかに該当することが確認された場合であって、次のいずれかに該当することが確認された場合
 - 一 新卒求人の申込み時点で、是正が行われていないこと又は是正された日から6ヶ月（確認期間）を経過していないこと
 - 二 上記確認期間内において、当該違反行為と同一の違反行為を繰り返した場合であって、新卒求人の申込み時点で、当該同一の違反行為の是正が行われていないこと又は是正された日から6ヶ月を経過していないこと

④ 求人不受理施行に当たっての職業紹介事業者の努力義務【指針】

- (i) 職業紹介事業者は、原則として、求人者に対し、求人の申込みが法第五条の五第一項各号のいずれかに該当するか否かを申告させるべきであること。
- (ii) 職業紹介事業者は、求人の申込みが法第五条の五第一項各号のいずれかに該当することを知った場合には、当該求人の申込みを受理しないことが望ましいこと。