

改正職業安定法のポイント

【職業紹介における求人への不受理】 ▶ 公布から3年以内

《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を可能とする。

【職業紹介事業者に関する情報提供】 ▶ 平成30年1月1日施行

《改正の趣旨》

職業紹介サービスのサービスが多様化する中、求職者と求人者による適切な職業紹介事業者の選択に資するよう、各事業者に紹介実績等に関する情報提供を義務付ける。

※ハローワークにおいて、職業紹介事業者等の業務情報を求職者・求人者の希望に応じて提供(平成29年4月1日施行)

【虚偽の求人申込み求人者への罰則規定】 ▶ 平成30年1月1日施行

《改正の趣旨》

虚偽の条件を提示して、ハローワークや職業紹介事業者等に求人の申込みを行った者について、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処するものとする。

【募集情報等提供事業に係る規定の整備】 ▶ 平成30年1月1日施行

《改正の趣旨》

募集情報等提供事業(求人情報サイトや求人情報誌等)について、募集情報の適正化等のために講ずべき措置を指針(大臣告示)で定めることとするとともに、指導監督の規定を整備する。

【労働契約締結前の労働条件等の明示】 ▶ 平成30年1月1日施行

《改正の趣旨》

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を課すこととする。

職業紹介における求人不受理

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を可能とする。

※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の範囲の拡大を検討すること」とされている。

現行の内容

	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	
例外	一定の労働関係法令違反の求人者(注)による「 <u>新卒者向け求人</u> 」は受理しないことができる (H28.3～若年雇用促進法)	※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	
例外	以下の「 <u>すべての求人</u> 」について、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による求人 ○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

職業紹介事業者に関する情報提供

改正の趣旨

職業紹介事業のサービスが多様化する中、求職者と求人者による適切な職業紹介事業者の選択に資するよう、各事業者に紹介実績等に関する情報提供を義務付ける。

改正の内容

(1) 職業紹介事業者に、以下の事項の情報提供を義務付け^(※1)【平成30年1月1日施行】

- 就職者の数
- 就職者のうち早期に離職した者の数^(※2)
- 手数料に関する事項(手数料表、返戻金制度等) 等

※1 厚生労働省の「人材サービス総合サイト」への掲載を必須とする。また、必要に応じて各事業者のホームページ等によることとする予定【省令等】。なお、無料職業紹介を行う学校等については努力義務とする。

※2 無期雇用労働者のうち就職から6ヶ月以内に離職した者(解雇された者を除く。)とする予定【省令】。

(2) ハローワークにおいて、職業紹介事業者等^(※1)の業務情報^(※2)を、求職者・求人者の希望に応じて提供【平成29年4月1日施行】

※1 業務停止命令や改善命令を受けている事業者は除外。

※2 (1)の情報など。

注: 上記のほか、職業紹介事業者の適格性を確保するため、職業紹介事業者の欠格事由を追加(暴力団員等)。また、職業紹介事業の質の向上に向け、職業紹介責任者による従業者向け教育を義務化。

募集情報等提供事業に係る規定の整備

改正の趣旨

募集情報等提供事業(求人情報サイトや求人情報誌等)について、募集情報の適正化等のために講ずべき措置を指針(大臣告示)で定めることとするとともに、指導監督の規定を整備する。

改正の内容【平成30年1月1日施行】

(1) 募集情報の適正化等に向けて講ずべき措置

- 業務運営の改善向上に向けて必要な措置を講ずる旨の努力義務を新設。
- あわせて、「必要な措置」の具体的な内容を示すための「指針」の根拠規定を整備。

【指針で定める内容(予定)】

- ① 業務運営に関する事項
苦情処理体制の整備、個人情報^{の適正な管理} 等
- ② 募集情報の適正化に関する事項
募集情報が実際の労働条件と相違するおそれがある場合、募集主に状況を確認するとともに、相違していることが判明した場合には、情報の変更を依頼するなど適切に対応すること 等

(2) 指導監督

- 必要に応じ、指導・助言や報告徴収を行うことができるよう規定を整備。

注:上記のほか、募集主・募集受託者について、募集情報等提供事業を行う者の協力を得て、的確表示に努めなければならないものと規定。

労働契約締結前の労働条件等の明示

改正の趣旨

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を課すこととする。

現行の内容・改正の内容【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】

《明示が必要な事項》

業務内容、契約期間、就業場所
労働時間・休日、賃金、
社会保険・労働保険の適用

《明示の方法》

書面の交付

※求職者等が希望した場合には電子メールも可

以下の①～③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」と同様とする予定【省令】

①「当初の明示」と異なる内容の労働条件を提示する場合

例)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

例)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」で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合

例)当初:基本給25万円/月 ⇒ 基本給25万円/月、営業手当3万円/月