

## ～職業安定法改正（平成 30 年 1 月 1 日施行）の手引き～

### ➤ 平成 30 年 1 月 1 日施行で改正される内容とは

「雇用保険法等の一部を改正する法律」が平成 29 年 3 月 31 日に公布されました。同法において、職業安定法（以下職安法）も改正されましたが、平成 30 年 1 月 1 日施行で改正される内容は、以下の通りです。

- (1) 職業紹介事業者に紹介実績等の情報提供を義務付ける。
- (2) 求人者について、虚偽の求人申込みを罰則の対象とする。また、勧告に従わない場合は公表するなど、指導監督の規程を整備する。
- (3) 募集情報提供事業者（求人情報サイト、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（大臣告知）で定めることとともに、指導監督の規程を整備する。
- (4) 求人者・募集者について、採用時の条件があらかじめ示した条件と異なる場合等に、その内容を求職者に明示する

### ➤ (1) 職業紹介事業者に紹介実績等の情報提供を義務つける

- 職業紹介事業者に対し、当該事業者の紹介による就職者数、就職者のうち早期に離職した者の数、手数料や返戻金制度に関する情報提供をインターネット（厚生労働省の人材サービス総合サイト）により行うことが義務づけられます。（以下①～⑤）

求人を行う企業は、早期離職者の防止や適切な職業紹介事業者の選定のため、これらの情報を活用することができます。また、早期離職者への対応として、返戻金制度があるか、相談窓口を設置しているか等が求人者の職業紹介事業者選定の 1 つのポイントになります。

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>①当該事業者（職業紹介事業者）の紹介により就職した者（以下、就職者）の数および就職者のうち期間の定めのない労働契約を締結した者の数（以下、無期雇用就職者）</li><li>②無期雇用就職者のうち 6 か月以内に離職した者（解雇により離職した者を除く）<br/>→職業紹介事業者は、無期雇用就職者にかかる雇用主に対し、必要な調査を義務化</li><li>③無期雇用就職者のうち、上記②に掲げるものに該当するかどうか明らかでない者の数<br/>→雇用主に確認したものの 6 か月以内に離職したかどうか判明しなかった者の数</li><li>④手数料に関する事項<br/>→職業紹介事業者が求人者に明示する手数料に返戻金制度等が含まれること、および求職者に明示する手数料に求人者から徴収する手数料が含まれることを明確化すること</li><li>⑤返戻金制度に関する事項<br/>→返戻金とは、その紹介で就職した労働者が早期に離職した場合に手数料の全部または一部を求人者に返礼する制度</li></ol> |
|---|

➤ (2) 求人者について、虚偽の求人申込みを罰則の対象とする

- 虚偽の条件を提示して、ハローワーク、職業紹介事業者等に求人者の申込みを行った者が罰則の対象範囲に追加され、6か月以内の懲役または30万円以下の罰金の対象となります。

(改正職安法第65条)

求人者について、職安法に基づく指針(同法48条)、指導および助言(同法48条の2)、申告(同法48条の4第1項)、報告徴収(同法50条1項)および検査(同法50条2項)の対象となります。

また、求人者について、次に該当する場合(以下①～④)、厚生労働大臣は、必要な措置を勧告することができるとともに、当該勧告に従わなかった場合は、その旨を公表することができるようになります(同法48の3第2項および3項)

(求人者が以下に該当する場合、厚生労働大臣は必要な措置を勧告、公表できる)

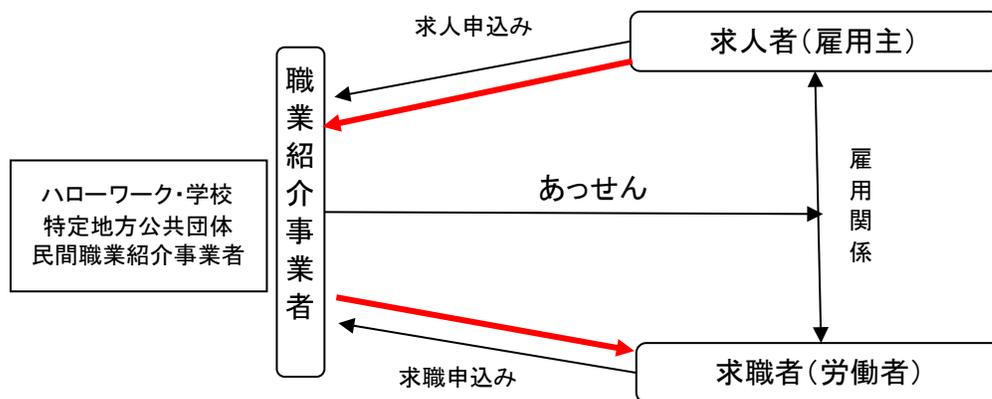
- ①労働条件の明示義務違反
  - ②労働条件変更等にかかる明示義務違反
  - ③求人者の申込みが不受理の事由(以下1)～6))に該当するかどうかを確認するためハローワーク、職業紹介事業者等の報告の求めに応ずる義務に対する違反
    - 1)その申込みの内容が法令に違反するとき
    - 2)その申込みの内容である賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不相当であると認めるとき
    - 3)求人者が一定の労働関係法令に違反し処分・公表措置を受けたとき
    - 4)求人者が適切に労働条件の明示をしないとき
    - 5)求人者が、暴力団員等、役員に暴力団員がいる法人、暴力団員等がその事業活動を支配する者等に該当するとき
    - 6)求人者が正当な理由なく報告の求めに応じないとき
- ※下線部分は今回の改正で追加されました。
- ④上記①～③までの違反に対し指導又は助言を受けたにもかかわらず、なお違反の恐れがあると認める場合

➤ (3) 募集情報等提供事業者にかかる規程の整備

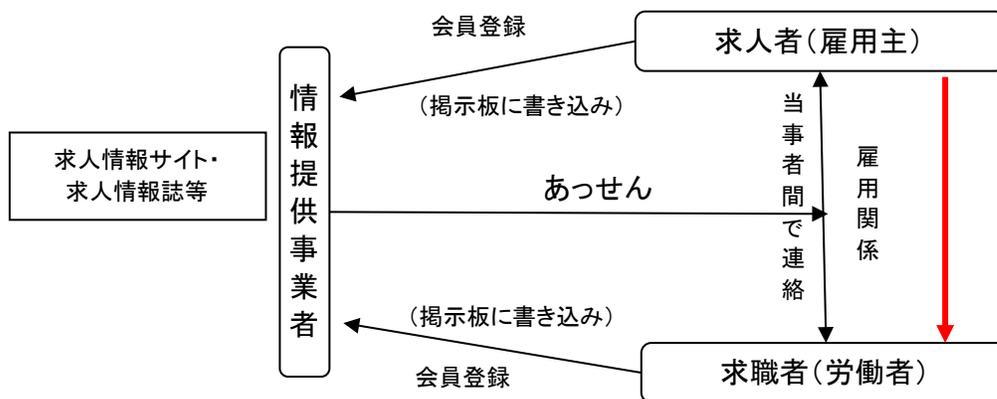
募集情報等提供事業者と職業紹介事業者との違い

■ 募集情報提供事業者（求人情報サイト、求人情報誌等）について、募集情報の適正化に向けて講ずべき措置が定められましたが、具体的には職業紹介との違い、募集情報提供事業者の守るべきルールが指針に定められました。

「職業紹介」については、職安法4条1項で「求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者の間における雇用関係の成立をあっせんすること」と定義しています。したがって、求人情報や求職者情報を提供するだけで、求人・求職の申込みを受けず、雇用関係成立のあっせんを行わない募集情報等提供事業は職業紹介に該当しないため、許可等の手続きが不要です。



→ : 労働条件明示(職安法5条の3第1項)



資料: 厚生労働省労働政策審議会2016.9.15

上図赤矢印にあるとおり、「職業紹介」の場合には、「求人者(雇用主)」がハローワークや転職支援業者等に対して、労働条件を明示することが必要であり、ハローワークや転職支援業者等は求職者に対し、労働条件を明示する必要がある。これに対し、求人情報サイトや求人情報

誌等は、求職者が求職活動をする場合の重要な情報源ではあるものの、ハローワークや転職支援業者などの場合と異なり、その運営事業者は求職者に対して労働条件明示の義務を負わない。募集を行う雇用主も、求人情報を提供する事業を行う者に対し、労働条件明示の義務を負わない（赤の矢印がない）。

## 募集情報等提供事業者が守るべきルールの整備

- 指針において次の内容が追加されています。

### 1. 募集情報等提供事業を行う者による募集情報の提供

- ① 提供する募集情報が、次に該当する旨を認識した場合は、労働者の募集を行うものに変更を依頼すること。また、労働者の募集を行うものが依頼に応じない場合は、当該募集情報を提供しないなど、適切に対応すること。
  - ・ 公衆衛生または公衆道徳上有害な業務に就かせる目的の募集情報
  - ・ 労働条件が法令に違反している募集情報
  - ・ 実際の労働条件と相違する内容を含む募集情報
- ② ①に掲げる募集情報に該当するおそれを認識した場合は、労働者の募集を行う者に対し、①に該当しないかどうか確認すること。
- ③ 労働者の募集を行うものの了解を得ることなく募集情報を改変してはならないこと。

### 2. 募集情報等提供事業を行う者の責務

- ① 労働者となろうとする者、労働者の募集を行う者等からの苦情処理にかかる体制の整備（相談窓口の明確化等）等を行うこと。
- ② 労働者となろうとする者の個人情報の適正な管理等を行うこと。
- ③ 業務上知りえた人の秘密を守ること、個人情報や法人である雇用主に関する情報を他人に知らせないこと。
- ④ 募集に応じた労働者から報酬を受領しないこと。
- ⑤ 労働争議に加入しないこと。

➤ (4) 労働条件が変更になった場合の労働条件明示について

職安法改正により労働条件明示義務はどう変わったか

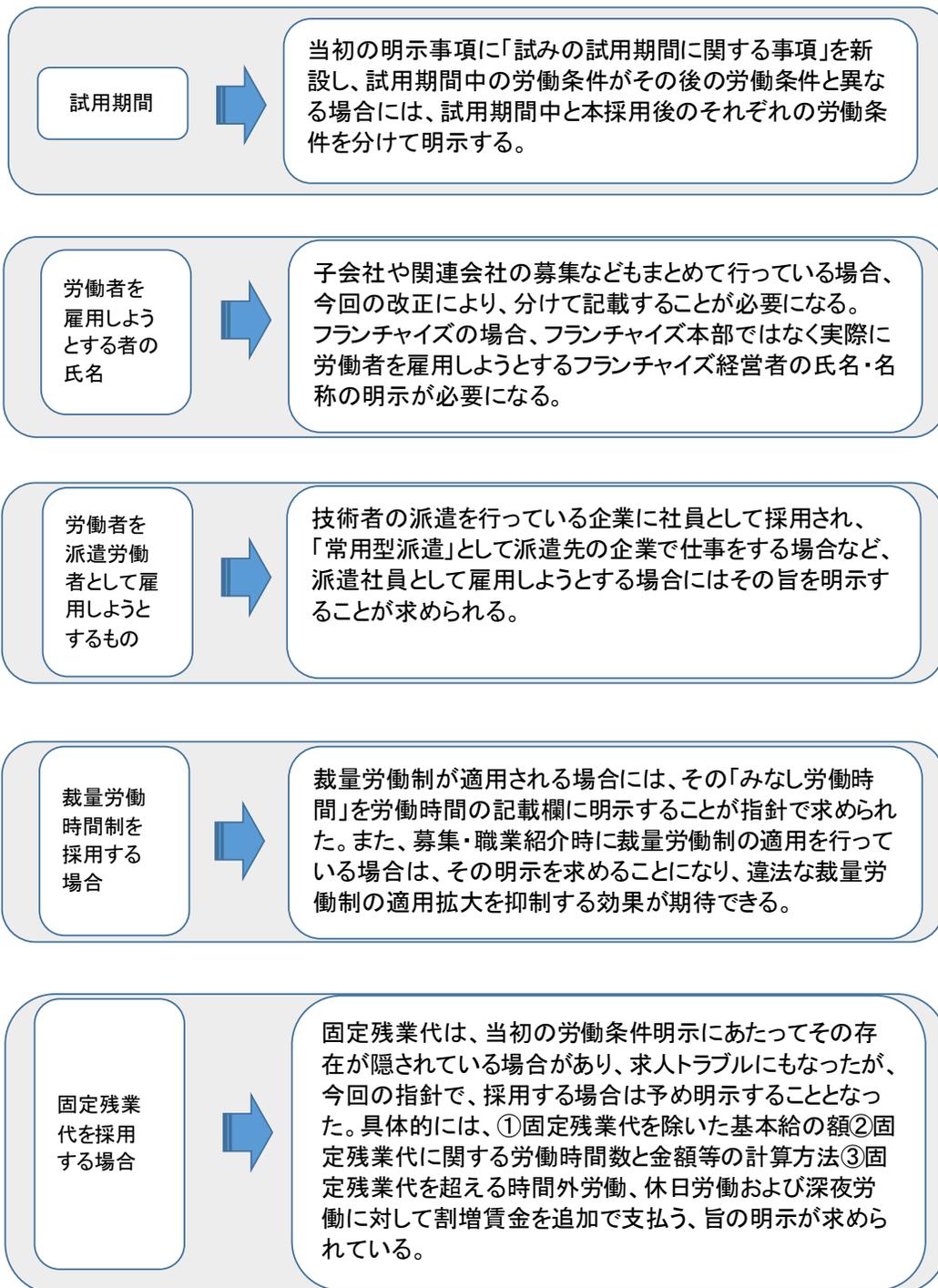
■労働基準法の労働条件明示義務は、労働契約の締結に際し、現実の労働条件が概ね具体的に確定しているため、明示事項はより具体的なものになっています。  
職安法では、労働契約締結前の段階であり、労働者が自己の希望と適性に合った職業を選択できるようにするために労働条件が義務付けられています。

■明示義務の追加（求人者が求人申込等の時点に、書面で明示しなければいけない労働条件等）

- (1) 試用期間に関する事項
- (2) 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
- (3) 労働者を派遣労働者として雇用しようとする者
- (4) 裁量労働時間制を採用する場合はその旨を明示
- (5) 賃金について、固定残業代を採用する場合には計算方法を明示、固定残業代を除外した基本給の額等の明示

(表1：職安法と労基法の明示義務の範囲の違い)

	項目	職安法	労基法
共通	労働者が従事すべき業務の内容に関する事項	○	○
共通	労働契約の期間に関する事項	○	○
共通	就業の場所に関する事項	○	○
共通	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(労基法ではほかに休暇並びに就業時転換に関する事項)	○	○
職安法	賃金の額に関する事項	○	
職安法	健康保険、厚生年金、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項	○	
今回の改正で加わった項目	試用期間に関する事項	○	
今回の改正で加わった項目	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	○	
今回の改正で加わった項目	労働者を派遣労働者として雇用しようとする者	○	
労基法	期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項		○
労基法	賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締め切り及び支払い時期並びに昇給に関する事項		○
労基法	退職に関する事項		○
労基法	退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払いの方法並びに支払時期に関する事項		○
労基法	臨時に支払われる賃金、賞与、精勤手当等並びに最低賃金額に関する事項		○
労基法	労働者に負担させるべき食費、作業用品等に関する事項		○
労基法	安全衛生に関する事項		○
労基法	職業訓練に関する事項		○
労基法	災害補償及び業務外傷病扶助に関する事項		○
労基法	表彰及び制裁に関する事項		○
労基法	休職に関する事項		○



## 2 最低限明示しなければならない労働条件等

労働者の募集や求人申込みの際に、少なくとも以下の事項を書面の交付によって明示しなければなりません。ただし、求職者が希望する場合には、電子メールによることも可能です。

記載が必要な項目	記載例
◎業務内容	一般事務
◎契約期間	期間の定めなし
◎試用期間	試用期間あり（3か月）★
◎就業場所	本社（●県●市●一●） 又は △支社（△県△市△一△）
◎就業時間 ◎休憩時間 ◎休日 ◎時間外労働	9:00～18:00 12:00～13:00 土日、祝日 あり（月平均20時間）
<p>裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。★</p> <p>（例）「企画業務型裁量労働制により、○時間働いたものとみなされます。」</p>	
◎賃金	月給 20万円（ただし、試用期間中は月給19万円）
<p>時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度（いわゆる「固定残業代」）を採用する場合は、以下のような記載が必要です。★</p> <p>① 基本給 ××円（②の手当を除く額） ② □□手当（時間外労働の有無に関わらず、○時間分の時間外手当として△△円を支給） ③ ○時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給</p>	
◎加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
◎募集者の氏名又は名称	○○株式会社★
（○派遣労働者として雇用する場合）	雇用形態：派遣労働者★

★ 今回の改正により追加等された事項

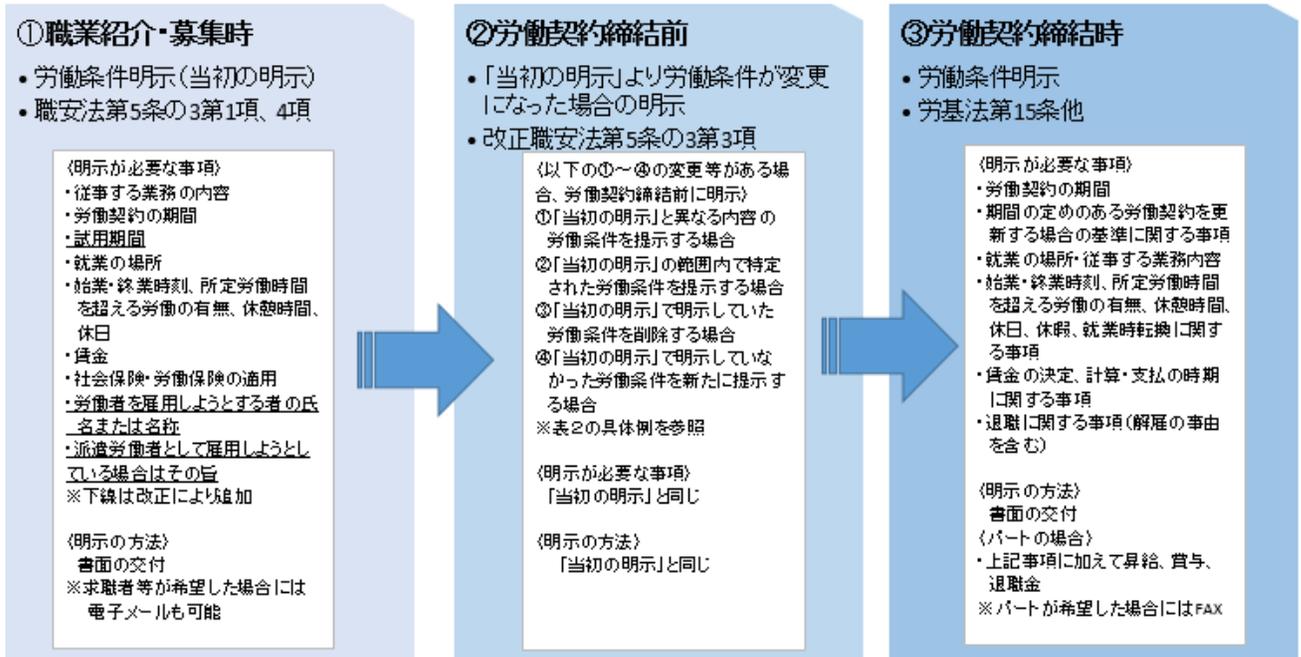
### ■記録保存義務（職安法第4条の2第7項）

職安法第5条の3第1項により、労働条件等を明示した内容に関する記録を保管することが義務つけられました

➤ 労働条件明示のフローは3つの段階に分かれています

■求人企業が直接募集する場合を例に厚生労働省職業安定局「募集・求人業務取扱要領（平成30年1月）」資料を基に説明します。

(図1：労働条件明示のフロー)



■②の段階（当初の明示より労働条件が変更）の明示義務（職安法第5条の3第3項）

求人者等が求人申込み等の時点で明示した労働条件を変更等する場合に、変更等した旨を明示することが義務付けられました。なお、かかる明示は、平成30年1月1日以降に申し込まれた求人等について必要になります。

(表2：労働条件の変更等明示の4類型)

①労働条件を変更する場合
当初: 基本給30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月
②労働条件を特定する場合
当初: 基本給25万円～30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月
③労働条件を削除する場合
当初: 基本給28万円/月・営業手当3万円/月 ⇒ 基本給28万円/月
④労働条件を追加する場合
当初: 基本給28万円/月 ⇒ 基本給28万円/月・営業手当3万円/月

## ➤ 労働条件の明示に関する FAQ

Q1. 労働条件等の変更明示はどのように行われることになるのでしょうか。特に、労基法第 15 条の明示と兼ねることが出来るか教えてください。

A1. 指針によれば、「紹介求職者が変更内容等を十分に理解できるよう適切な明示方法」を取らなければならないとされていますが、具体的には以下の 2 つの方法があります。

- ①第 1 項明示（求人等の時点の明示）と変更内容等とを対照することができる書面の交付
  - ②労基法第 15 条の規定に基づき交付される書面において、変更内容等に下線を引き、もしくは着色し、又は変更内容を注記する。削除する場合には削除される前の労働条件も併記する
- 指針では①が望ましいとしていますが、②による明示も可能としています、実務では②の方法が多く取られることになると予想されます。

Q2. 労働条件等の変更後の明示義務（職安法第 5 条の 3 第 3 項）に違反したらどうなりますか。

A2. 労働条件等の変更後の明示義務に違反した場合、行政庁より指導・助言がなされ、場合によっては違反是正措置を執るよう勧告されます（職安法第 48 条の 3 第 2 項）。また、勧告に従わない場合にはその旨を公表されます（職安法第 48 条の 3 第 3 項）  
また、民事上でも、労働条件が変更された場合に変更等の内容や理由について明示の説明をしない使用者に対し、不法行為責任を認めた裁判例もあります。

Q3. 虚偽の労働条件を提示した場合はどうなりますか。

A3. 今回の職安法の改正で、虚偽の労働条件を提示してハローワーク等に求人の申込みをした場合について罰則が設けられました。この罰則の適用は「故意」が要件になりますが、ハローワーク等に提示した労働条件で求職者と雇用契約を結ぶ気もないにもかかわらず、求人申込みをしたような場合に、求人者の「故意」を認めて罰則の適用になります。

Q4. 採用のオファーレター（以下、採用内定通知書）にも、求人を出す際と同じ労働条件の明示事項を記載しなければいけないのでしょうか。

A4. 今回の職安法改正で、①職業紹介・募集時②労働契約締結前③労働契約締結時の3段階で、それぞれ労働条件の明示事項と明示の方法が規定されています（図1参照）。採用内定通知書は②の労働契約締結前にあたりますので、①の職業紹介・募集時から労働条件が変更になった場合の明示義務が課されます。例えば、求人の募集時に賃金の幅があった場合など、内定通知書では賃金額を特定するという変更明示（表2②参照）が必要になります。ただし、新卒学卒者の場合、一律の労働条件での採用が通常であり当初の明示内容を変更することは不適切であると、今回の職安法改正で示されました。

Q5. 固定残業代を採用する場合には、計算方法や、固定残業代を除外した基本給の額等を明示するとありますが、労働条件通知書の書き方を教えてください。

A5. 固定残業代を採用する場合の計算方法とは、算定基礎となる労働時間数と金額を明らかにする計算方法に限られます。労働条件通知書の作成は、図1の②の段階になりますので、①の職業紹介・募集時の賃金等の労働条件が特定されますので表2の労働条件変更の事例を参考に作成することになります。具体的には、以下の通りです。

参考：時間外労働について固定残業代制を採用している場合の記載例

- ① 基本給××円
- ② □□手当（時間外労働の有無に関わらず、○時間分の時間外手当として△△円を支給）
- ③ ○時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給

※「□□」には、固定残業代に該当する手当の名称を記載してください。また、□□手当に固定残業代以外の手当を含む場合には、固定残業代分を分けて記載してください。

※深夜労働や休日労働について固定残業代制を採用する場合も同様です。