

輸送リーダー

巻頭言・業界羅針盤

2024年問題

— 労働環境の抜本的な見直しが迫られる —

SDGs時代のCSR経営 [新連載]

今さら聞けない“SDGs”!
企業経営に関わり深い
SDGsの17目標とは何か



輸創企業

安全を最優先としながら
チャレンジングな輸送企業へ

● マルエイ運輸株式会社

発車往来!バスステーション

充実した安全教育と組織の活性化で
送迎バスの次代を切り拓く

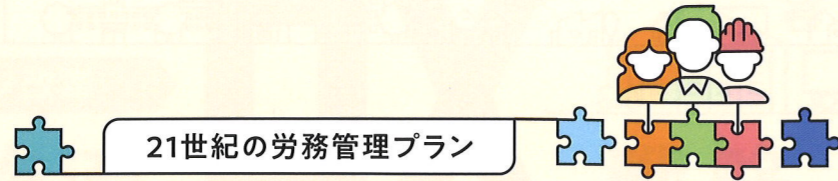
● 武州交通興業株式会社

続・成功する人材活用

「改正職業安定法」求人活動に
おける募集ルールが変更!

他社に打ち勝つ発想力!

物流市場の量的な縮小が
見込まれる今こそ新規開拓のとき!



「改正職業安定法」 求人活動における 募集ルールが変更!

—— 職業安定法改正のポイントと企業の対応 ——

一般社団法人SRアップ21 東京会
社会保険労務士 小泉 正典=文

昨年10月に施行された 「改正職業安定法」とは

労働法関連の法改正では、昨年10月に「改正育児・介護休業法」が施行されましたが、同月に「改正職業安定法」も施行されました。「職業安定法」は、各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与え、産業に必要な労働力を充足し、職業の安定を図ると共に、経済及び社会の発展に寄与することを目的とし、職業紹介や求人について定めた法律です。

今回の改正法では、求職者が安心して求職活動ができる環境整備とマッチング機能の質の向上が大きなポイントとなっており「規制対象となる事業(サービス)の拡大」「求人メディアなどの届出制の創設」「求人情報の的確な表示の義務化」「求人等に関する情報の表示義務の変更」「個人情報の取り扱いに関するルールの変更」などが盛り込まれています。

求人などに関する情報の 的確な表示が義務化!

これから事業者が求人募集を行

う際は、以下の1~5に関する「情報の的確な表示」が義務づけられます。

1. 求人情報
2. 求職者情報
3. 求人企業に関する情報
4. 自社に関する情報
5. 事業の実績に関する情報

また、以下の求人サービスにおける表示が義務化の対象となります。

【対象の広告・連絡手段】

新聞・雑誌・その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出・頒布、書面、FAX、WEBサイト、電子メール・メッセージアプリ・アプリ、放送(テレビ・ラジオ等)、オンデマンド放送など、その他、新たな求人媒体としては、求人まとめサイトなど。

的確な表示とは「虚偽の表示」「誤解を生じさせる表示」の禁止であり、求人情報を「正確・最新の内容」に保つことが必要となります。求人に関する様々な広告・募集手段が「的確な表示」の義務対象です。

①虚偽の表示禁止を明文化

虚偽の表示は、もともと行ってはいけないことですが、それが法律で

明文化されました(「職業安定法」第5条の4第1項)。また、虚偽表示とまではいかないものの、一般的・客観的にみて「誤解を生じさせる表示」にも注意が必要です。

■虚偽表示に該当するもの

例えば、求人情報を提供したときに、意図して実際の労働条件と異なる情報や募集していない求人を表示した場合は、虚偽表示に該当します。○募集を行う企業と別の企業名で求人を告知する。

○正社員求人としながら、実際は、アルバイトやパート、契約社員を募集する。

○実際の賃金よりも高額な賃金を告知する。

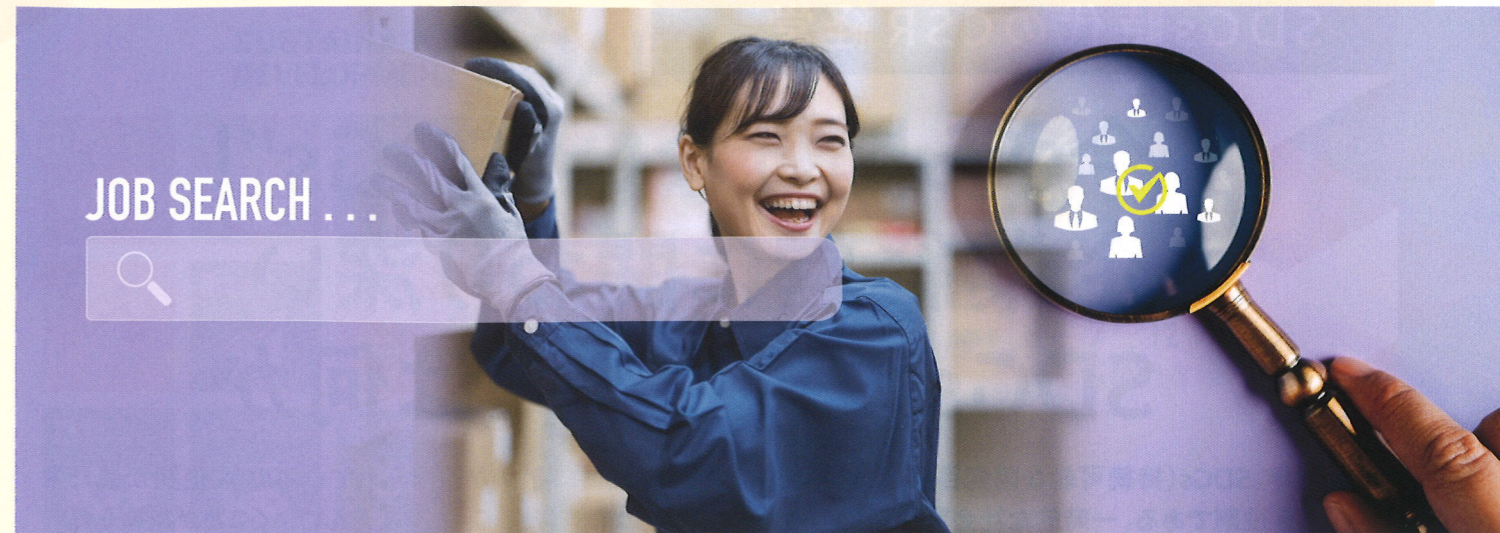
○実際に採用予定のない求人を告知する。

■誤解を生じさせる表示

虚偽の情報でなくとも、以下のような一般的・客観的に間違いやすい告知は「誤解を生じさせる表示」に該当します。

○営業職中心の業務でありながら、多少従事する事務業務をメインに「一般事務」と告知する。

○月給・時間給などの賃金形態、基



本給、定額の手当、通勤手当、昇給などの賃金などについて、実際よりも高額であるかのように告知する。社内で給与の高い労働者の基本給を例示し、すべての労働者の基本給であるかのように告知する。モデル賃金を必ず支払われる基本給のように告知する。

○基本給25万円+固定残業代7万円である場合に「月給32万円」と告知する。

○求人企業ではなく、知名度の高いグループ企業の求人であるかのような告知(グループ企業の情報を大きく記載)をする。

○雇用契約を前提とした労働者の募集と、フリーランスなどの請負契約の受注者の募集を混同して募集する。

②正確かつ最新の内容に保つ義務

求人情報については、正確・最新の内容に保たなければなりません。そのため以下のような措置をとる必要があります。

○募集を終了、内容を変更したら、速やかに求人情報の提供を終了、

または内容変更をすること。
○求人メディアなどを提供する求人広告会社を活用している場合は、募集の終了時や内容変更時に速やかに情報を反映するように依頼すること。

○いつの時点の求人情報が明らかになること。

③自社に関する情報

自社に関する情報(名称や所在地、連絡先などの変更)についても「虚偽表示の禁止」「正確かつ最新の内容に保つ義務」が当てはまりますので、的確な表示、変更があれば、速やかな訂正を行うように留意しましょう。

個人情報の取り扱いに 関するルールの変更

求職者の個人情報を収集する際は、求職者などが一般的かつ合理的に想定できる程度にとどめます。具体的には、個人情報を収集・使用・保管する業務の目的を明らかにし、業務の目的に必要な範囲内で収集・使用・保管する必要があります。

■業務の目的の表示

○当社の求人募集に関するメールマガジンを配信するため、面接の日程に関する連絡に使用するためなど、目的をWEBサイトなどで告知します。

■業務の目的達成に必要な範囲内

○選考過程の分析のために、個人情報を匿名化・統計処理する。
○面接の日程に関する連絡に使用するなど。

なお「個人情報保護法」に基づく利用目的の本人への通知、または公表において、業務の目的の明示に必要な事項が網羅されている場合は、明示と兼ねることができます。

求人媒体の利用にあたって

今後は、自社が発信する求人情報全般の正確性や、個人情報の保護が強く求められることとなりますので、求人メディアなどを利用する際は、今回の「改正職業安定法」のルールを遵守している事業者であることを確認した上で、求人募集を行いましょう。

一般社団法人 SRアップ21 (<https://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD『人事労務トラブル110番vol.5』販売中。本誌読者割引あり。お申し込みはホームページから。