

2022 年 11 月 5 日発行（毎月 1 回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2022年11月号 Vol.2210

求人する場合の募集ルールが変更

～ 職業安定法の改正ポイント～



業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、賃金規程等の作成、運用サポート
- ・人事、賃金、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・ 社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・ 労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・ 賃金計算業務
- ・ 各種助成金、奨励金申請
- ・ 経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



求人する場合の募集ルールが変更
～ 職業安定法の改正ポイント ～

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

先月は、改正育児休業法を特集しましたが、10月改正の法律はまだあります。職業安定法も改正され、10月1日から施行となりました。

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ともに、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。



求人等に関する情報の的確な表示が義務化…！

今回の改正は、求職者が安心して就職活動を行うことができる環境の整備と、マッチング機能の質の向上を目的として、大きく3つが改正されています。

労働者の募集を行う求人。その求人を行う際に、以下の1～5に関する「情報の的確な表示」が義務となりました。

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

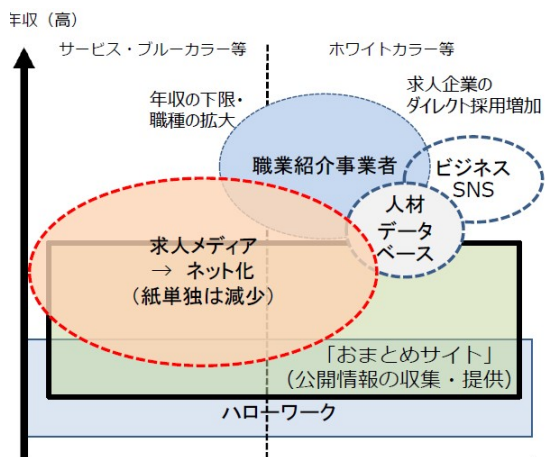
的確な表示とは、「虚偽の表示」「誤解を生じさせる表示」が禁止となり、求人情報を「正確・最新の内容」に保つことが必要となります。

求人に関する様々な広告・連絡手段が「的確な表示」の義務対象です。

★ 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、ウェブサイト、電子メール・メッセージアプリ・アプリ等、放送（テレビ・ラジオ等）、オンデマンド放送等

改正の背景には、求人メディア等の多様化が進んだこともあります



虚偽の表示の禁止

虚偽の表示を行うことは、もともとしてはいけない事ですが、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■

- 募集を行う企業と別の企業名で求人を掲載する
- 正社員求人としながら、実際は、アルバイトの求人
- 実際の賃金よりも高額な賃金の求人を掲載する



■誤解を生じさせる表示■

- 営業職中心の業務でありながら多少従事する事務をメインに「一般事務」と表示する
→ 主に従事する中心業務を明示して表示すること！
- 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」と表示する
→ 固定残業代の基礎となる労働時間（○時間分）を明示して表示すること！
- モデル収入例を、必ず支払われる基本給のように表示する
→ 求人の場合の給与を明示して表示、モデル給与は「モデル給与」として表示すること！
- より知名度のあるグループ会社の情報を大きく記載し、求人企業ではなく、グループ会社の求人であるかのような表示
→ どこが求人しているのかハッキリわかるように明示して表示すること！

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！
- ・ 求人メディア等の募集情報等提供事業を活用している場合は、募集の終了や内容変更を反映するように速やかに依頼すること！
- ・ いつの時点の求人情報か明らかにすること！
- ・ 求人メディア等の募集情報等提供事業者から、求人情報の訂正・変更を依頼された場合には、速やかに対応すること！ など

自社に関する情報

自社に関する情報についても「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、的確な表示をするように注意しましょう。

個人情報の取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には、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に、かつ、具体的に、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■

- 当社の募集ポストに関するメールマガジンを配信するために使用します
- 面接の日程に関する連絡に使用しますなど、目的をウェブサイト等に表示します

■業務の目的の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、業務上知りえた情報は漏らしてはならないこと、みだりに第三者に提供してはならないことについては変更ありません。また、個人情報保護に関する法律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出来ます。

求人メディア等に関する届出制の創設

改正により、従来の求人メディア・求人情報誌だけでなく、インターネット上の公開情報等から収集（クロール）した求人情報・求職者情報を提供するサービス等を行う事業者も職業安定法の「募集情報等提供事業者」となります。

この「募集情報等提供事業者」のうち、労働者になろうとする者（求職者）に関する情報を収集する事業者を「特定募集情報等提供者」といいます。求職者に会員登録を求める求人サービスサイトが求職者のメールアドレスを収集し、求人情報のメルマガを配信するサービスなどが当てはまります。

特定募集情報等提供事業者に、届出制が導入されました。特定募集情報等提供事業を行おうとする際は、厚生労働大臣に対して届け出が必要となります。これは「職業紹介事業の許可」を取得している場合でも、特定募集情報等提供事業を行う場合は必要な届出となります。

届出は原則オンライン（電子申請）となり、改正職業安定法施行日である 10 月 1 日時点で特定募集情報等提供事業を行っている事業者は、2022（令和 4）年 12 月 31 日までに届出を行う必要があります。

また、届出をした事業者は、年に 1 度、提供している募集情報等の規模などの事業の概況を報告することになります。



田中社会保険労務士事務所相談室

妊娠中の社員が医師の指導に基づく休業を要請

妊娠中の社員が、「医師からの指導があったためしばらく休みたい」と連絡をしてきました。この場合、休みを認めなければならないのでしょうか？
また、休みを認めた場合は欠勤扱いで良いのでしょうか？



Answer

妊娠中または出産後の女性社員が健康診査等を受診し、主治医等が通勤緩和等の措置が必要とされた場合に「母性健康管理指導事項連絡カード」を発行することがあります。

男女雇用機会均等法により、事業主は、従業員から申出があった場合には必要な措置を講じなければなりません。

★ 母性健康管理措置には、以下のような措置があります

- ・妊娠中の通勤緩和
- ・妊娠中の休憩に関する措置
- ・妊娠中または出産後の症状等に関する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業等）

また、現在は、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、業務などにおける新型コロナウイルス感染のおそれに関する心理的なストレスが母体、胎児の健康保持に影響があるとして指導を受けた場合に休業等の措置を取ることが義務付けられています【2023（令和5）年3月31日まで】。

※上記に対応するため、新型コロナウイルス感染症に関する休暇制度を導入（休業中に6割以上の賃金が支払われる制度）し、5日以上取得した該当者がいた場合、助成金（15万円/1回限り）の対象となります。

通勤緩和のため出勤時間を遅らせ、その分終業時間も遅らせる等で、就業時間自体の短縮がない場合は別ですが、休憩を通常より長くしたりした場合、また、休業や勤務時間の短縮があった場合には、原則ノーワーク・ノーペイとなり、賃金控除の対象となります。もちろん、労使の取り決めで、有給での休業等にすることも可能ですし、年次有給休暇の取得をもって、休業等にあてることも可能です。ただ、事業主の勝手な判断で有給休暇とすることは出来ませんので、従業員に取得の希望があるかどうかを確認しましょう。

なお、妊娠悪阻・切迫流産等での休業の場合、健康保険の傷病手当金申請が可能です。また、カードの発行がなくとも、主治医等からの指導事項があった場合には、事業主は適切な対応を取ることが必要となります。

～この他、ご不明な点があれば、お気軽にお問い合わせ下さい～

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

I NFORMATION



2022 年 11 月の人事・総務カレンダー

■ 11 月 10 日 (木)

10 月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

■ 11 月 1 日 (火)～11 月 30 日 (水)

過労死等防止啓発月間です。過労死等をなくすためのシンポジウムや長時間労働削減キャンペーンなどの取組みが行われ、労働基準監督署の指導強化や無料の電話相談が実施されます。

※ 裁判員候補者へ通知が郵送になります！

11 月中旬に、2023 年 1 月からの裁判員候補者へ通知が最高裁判所から郵送されます。この通知を受け取った社員は、来年 1 年間裁判員となる可能性があります。



Current Topics

★サイバー攻撃を受けた企業が 7 ヶ月前より減少 | 帝国データバンク

帝国データバンクが「サイバー攻撃に関する実態アンケート」結果を発表。「1 年以内にサイバー攻撃を受けた企業」は 24.2%。「全く受けたことがない」企業は 50.4%だった。また、2022 年 3 月に同じ調査を行った結果と比較すると、サイバー攻撃を「1 ヶ月以内に受けた」企業は 19.8 ポイント減となっています。Emotet によりウィルスに感染し、得意先にもウィルスを感染させてしまった、といった被害者になると同時に加害者になったケースも報告されています。

★電子申請での届出が新しいプログラムに変更 | 日本年金機構

日本年金機構への電子申請については、10 月より新たな届出作成プログラムが掲載されています。新届出プログラムでは、「健康保険扶養（異動）届」「国民年金第 3 号被保険者関係届」の届出意思確認済チェックボックスが追加。備考欄への「届出意思確認済」入力が必要なくなっています。

旧バージョンの届出作成プログラムで作成した届出については、申請ができなくなっているので注意が必要です。

■編集後記

政府が現在の紙の健康保険被保険者証（保険証）を廃止し、マイナンバーカードを保険証として利用するマイナ保険証一体化方針を発表しました。マイナンバーカードの保険証利用は、2021（令和 3）年 10 月より本格運用が始まりましたが、マイナンバーカードの普及率自体が約 38%であったこと、また、利用には事前登録が必要となり、病院側での導入がされていないなど、あまり活用されていない印象でした。しかし、今回の決定で、2024（令和 6）年までの対応をする必要が出てきました。現在、マイナンバーカードの取得率は、マイナポイント付与の影響もあって約 64%まで増加しています。ただ、マイナンバーカード自体の取得は任意となっており、現在の保険証廃止後の手続きや取扱いについては、今後も注意して見ていく必要があります。

田中社会保険事務所だより Vol. 2211

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2022 年 11 月 5 日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋



田中社会保険労務士事務所
労働保険事務組合

愛知中央 SR 経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2 階 A 号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>