

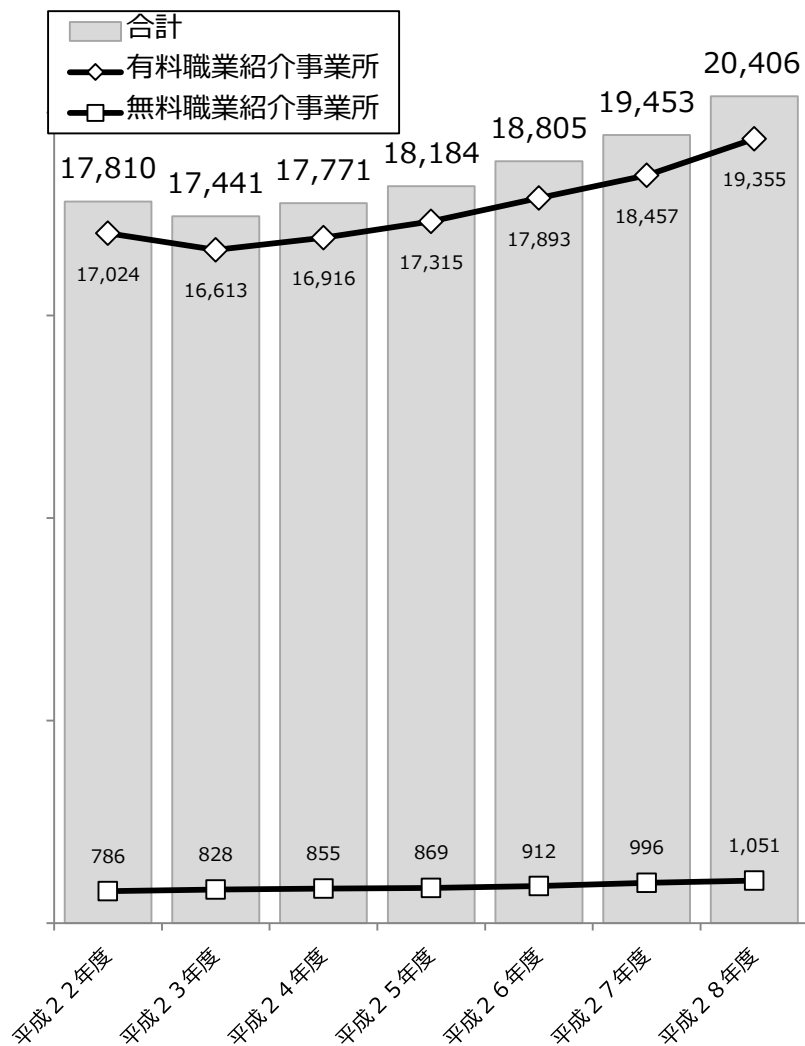
改正職業安定法施行後の状況について

厚生労働省職業安定局

需給調整事業課

平成31年2月7日

○ 民営職業紹介事業所数の推移

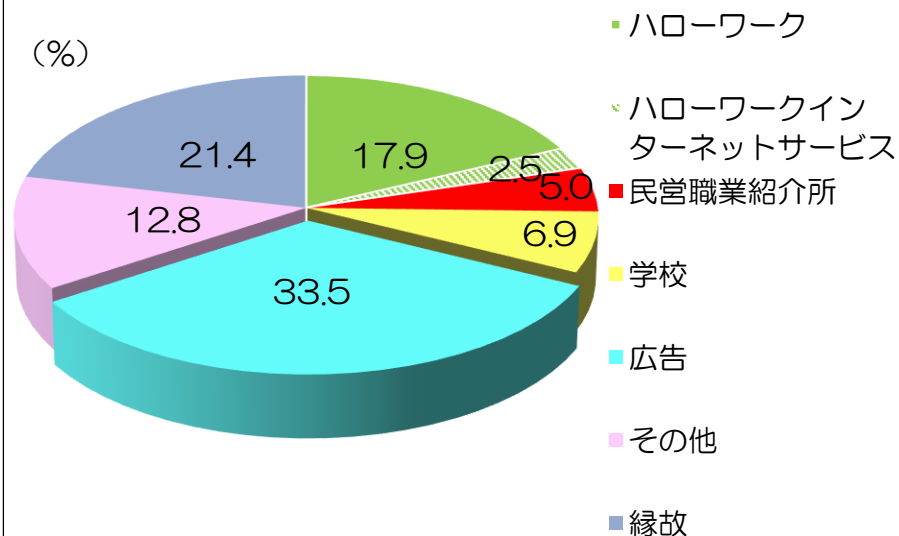


※ 特別の法人及び特定地方公共団体を除く。

資料出所 厚生労働省「職業紹介事業報告」

○ 労働者の入職経路

入職経路の内、広告の割合は33.5%と高い構成比。



資料出所 平成29年 厚生労働省「雇用動向調査」

1 平成29年 改正職業安定法の概要

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）

－ 職業安定法の改正に係る概要 －

概 要

1. ①ハローワークや職業紹介事業者等の全ての求人を対象（※）に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とする。【公布から3年以内施行】（※）現行はハローワークにおける新卒者向け求人のみ
- ②職業紹介事業者に紹介実績等の情報提供を義務付ける。【平成30年1月1日施行】
- ③ハローワークでも職業紹介事業者に関する情報を提供する。【平成29年4月1日施行】
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（従わない場合は公表）など指導監督の規定を整備する。【平成30年1月1日施行】

POINT

3. 募集情報等提供事業（※）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。【平成30年1月1日施行】（※）求人情報サイト、求人情報誌等
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ことを義務付ける。【平成30年1月1日施行】

募集情報等提供事業に係る規定の整備(職業安定法関係)

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】

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。
- ※ 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。

募集情報等提供事業に関する指針の規定

指針

第3の2 募集情報等提供事業を行う者による募集情報の提供

- (1) 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集を行う者又は募集受託者の依頼を受け提供する情報（以下「募集情報」という。）が次のいずれかに該当すると認めるときは、当該募集情報を変更するよう労働者の募集を行う者又は募集受託者に依頼するとともに、労働者の募集を行う者又は募集受託者が当該依頼に応じない場合は当該募集情報を提供しないこととする等、適切に対応すること。
- イ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的の募集情報
 - ロ その内容が法令に違反する募集情報
 - ハ 実際の従事すべき業務の内容等と相違する内容を含む募集情報
- (2) 募集情報等提供事業を行う者は、募集情報が(1)のイからハまでのいずれかに該当するおそれがあると認めるときは、労働者の募集を行う者又は募集受託者に対し、当該募集情報が(1)のイからハまでのいずれかに該当するかどうか確認すること。
- (3) 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集を行う者又は募集受託者の承諾を得ることなく募集情報を改変して提供してはならないこと。

募集情報等提供事業に関する指針の規定

指針

第6 法第42条の2に関する事項（労働者の募集を行う者等の責務）

1 労働者となろうとする者等からの苦情の適切な処理

労働者の募集を行う者又は募集受託者は、職業安定機関、特定地方公共団体等と連携を図りつつ、当該事業に係る募集に応じて労働者になろうとする者からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

2 募集情報等提供事業を行う者の責務

- (1) 募集情報等提供事業を行う者は、相談窓口の明確化等、当該事業に係る労働者となろうとする者並びに労働者の募集を行う者及び募集受託者からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。
- (2) 募集情報等提供事業を行う者は、労働者となろうとする者の個人情報の収集、保管及び使用を行うに当たっては、第四の一を踏まえること。また、募集情報等提供事業を行う者は、第四の二を踏まえ、秘密に該当する個人情報の厳重な管理等、労働者となろうとする者の個人情報の適正な管理を行うこと。
- (3) 募集情報等提供事業を行う者は、募集に応じた労働者から、その募集に関し、いかなる名義でも報酬を受けてはならないこと。
- (4) 募集情報等提供事業を行う者は、労働争議に対する中立の立場を維持するため、同盟罷業又は作業所閉鎖の行われている事業所に関する募集情報の提供を行ってはならないこと。

求人サイト・求人情報誌などを 運営する事業者の皆様へ

～募集情報等提供事業のルールが新設されます～
＜職業安定法の改正＞

施行日：2018（平成30）年1月1日

求人サイト・求人情報誌などにより求人・求職の情報を提供する事業を行う場合のルールが、新たに職業安定法や指針に定められました。

※職業紹介事業を行う場合は、職業紹介に関するルールに則って事業を行う必要があります。
厚生労働省のホームページに、改正法に関する資料を随時掲載しています。

職業安定法 平成29年改正

検索

1 募集情報等提供事業とは

募集情報等提供事業とは以下のいずれか、又は両方を事業として行うことをいいます。
たとえば、求人サイト・求人情報誌などが該当します。

- 募集主から依頼を受け、募集に関する情報を求職者に提供すること
- 求職者から依頼を受け、求職者に関する情報を募集主に提供すること



※求人サイトや求人情報誌などを運営している場合であっても、以下の①～③のような行為を事業として行う場合は職業紹介事業の許可等が必要になります。職業紹介との区別の詳細については、厚生労働省HPをご覧ください。
<http://www.mhlw.go.jp/topics/seido/anteikyoku/minkan/>

- ① 提供する情報や情報の提供先について、あらかじめ明示的に設定された客観的な要件に基づくことなく、募集情報等提供事業者の判断により選別や加工を行うこと。
- ② 募集情報等提供事業者が、求職者に対して求人に関する情報を連絡、又は求人者に対して求職者に関する情報を連絡すること。
- ③ 求職者と求人者との間の意思疎通を中継する場合に、募集情報等提供事業者が意思疎通の内容に加工を行うこと。

2 募集情報等提供事業者求められること

募集内容の的確な表示等に関する事項

募集情報等提供事業者は、提供する情報が的確に表示されるよう、募集主に対して必要な協力を行うことが必要です。具体的には、職業安定法に基づく指針^(※)により以下①②のような措置が求められます。また、募集主も、募集情報等提供事業者に必要な協力を求めるように努めなければなりません。

(※) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業者を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対応するための指針(平成11年労働省告示第141号)

具体的な取組み

以下のような募集情報については、募集主に対して募集情報の変更を依頼するとともに、募集主が依頼に応じない場合は、その募集情報の掲載を控える等、適切に対応することが必要です。
また、以下に該当するおそれがあるときは、募集主に確認することが必要です。

- ① **【対応が必要な募集情報】**
 - ・ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的の募集情報
 - ・ 内容が法令に違反する募集情報
 - ・ 実際の労働条件等と異なる内容を含む募集情報

- ② 募集主から承諾を得ることなく募集情報を改変して提供してはなりません。

業務運営に関する事項

募集情報等提供事業者は、求職者の適切な職業選択のため、また、業務の改善向上を図るために、必要な措置をとるよう努めなければなりません。具体的には、指針により以下①～④のような取組みが求められます。

具体的な取組み

- ① 相談窓口の明確化等、苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上をはかること。
- ② 求職者の個人情報の収集、保管及び使用を行うに当たっては、指針を踏まえ、秘密に該当する個人情報の厳重な管理等、求職者の個人情報の適正な管理を行うこと。
- ③ 募集情報等提供事業者は、募集に応じた労働者から、その募集に関し、いかなる名義でも報酬を受けてはなりません。
- ④ 募集情報等提供事業者は、労働争議に対する中立の立場を維持するため、同盟罷業（ストライキ）又は作業所閉鎖（ロックアウト）の行われている事業所に関する募集情報の提供を行ってはなりません。

このリーフレットの内容に関して、厚生労働大臣による助言・指導の規定が整備されています。詳細は、厚生労働省HPに掲載されている、都道府県労働局需給調整事業窓口にお問い合わせください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/haken-shoukai14/index.html

職業紹介における求人の不受理【職業安定法の改正】

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が可能。

※ 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、改正職業安定法（H29.3公布）により措置したもの。

改正前の内容

	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	
	一定の労働関係法令違反の求人者 ^(注) による「 新卒者向け求人 」は受理しないことができる (H28.3～／若者雇用促進法)	※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(29.3.31)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	
	以下の求人について、 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 対象となる労働関係法令 ⇒ 政令で規定 対象となるケース ⇒ 省令で規定 ○ 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

対象条項について【政令で規定】

<労働基準法（昭和22年法律第49号）>

※ 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）と同様に規定

【男女同一賃金】第4条、【強制労働の禁止】第5条

【労働条件の明示】第15条第1項及び第3項、【賃金】第24条、第37条第1項及び第4項

【労働時間】第32条、第36条第6項（第2号及び第3号に係る部分に限る）、第141条第3項

【休憩、休日、有給休暇】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

【年少者】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

【妊産婦関係】第64条の2（第1号に係る部分に限る）、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項

<最低賃金法（昭和34年法律第137号）>

第4条第1項

<職業安定法（昭和22年法律第141号）>

【労働条件等の明示】第5条の3第1項、第2項及び第3項

【個人情報保護等】第5条の4、第51条 【求人申込み】第5条の5第3項、

【労働争議】第42条の3において準用する第20条

【委託募集】第36条、【報酬関係】第39条、第40条

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への対応として、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る規定を追加

（参考）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

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）

<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）>

第5条から第7条、第9条第1項から第3項、第11条第1項、第11条の2第1項、第12条及び第13条第1項

※ 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

<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）>

第6条第1項、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）、第12条第1項、第16条の3第1項、第16条の6第1項、第16条の8第1項（第16条の9第1項において準用する場合を含む）、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）、第18条の2、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）、第20条の2、第23条第1項から第3項まで、第23条の2、第25条、第26条及び第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）

※ 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

対象となるケースについて【省令で規定】

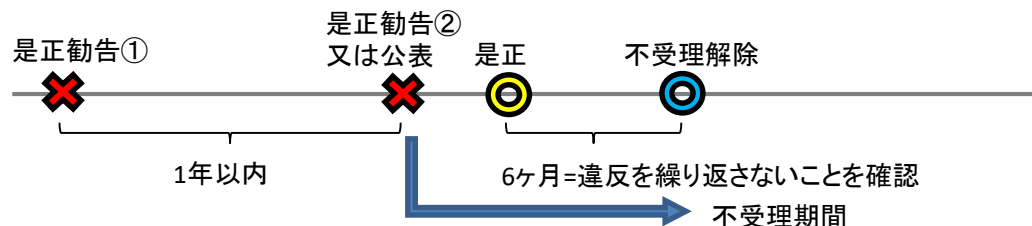
※青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則（平成27年労働省令第155号）と同様に規定

不受理の対象とする違反の程度

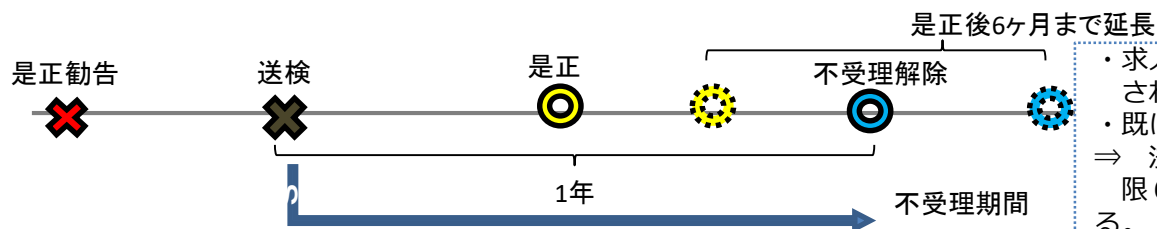
- (1) 労働基準法及び最低賃金法のうち、賃金や労働時間等に関する規定
 - ① 過去1年間に2回以上同一条項の違反については是正指導を受けている場合
 - ② 対象条項違反により送検され、公表された場合
 - ③ その他、労働者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがある場合（社会的影響が大きいケースとして公表された場合等）
- (2) 職業安定法、男女雇用機会均等法及び育児介護休業法に関する規定
 - ① 法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合

不受理の対象とする期間

- 上記の(1)①、③及び(2)①の場合、法違反が是正されるまでの期間に加え、その後さらに違反を重ねないことを確認する期間として、是正後6ヶ月経過するまでを不受理期間とする。



- (1) ②の場合、法違反に関し送検され、公表されたケースについては、送検後1年間は求人を受不受理とする。ただし、その時点で是正後6ヶ月を経過していないときは、是正後6ヶ月時点まで不受理期間を延長する。



・求人受不受理となった事案について、送検された場合であって、
・既に法違反が是正されている場合
⇒ 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。

※いずれの場合も、不受理期間経過後に是正状態が維持されていることを確認した上で不受理を解除する。

求人不受理に関する留意事項【指針で規定】

- 求人者に対する労働関係法令違反に関する指導状況等が行政機関外に提供される場合、指導監督に支障が生じることから、当該情報そのものを職業紹介事業者に対して提供することは困難。
- 若者雇用促進法に基づく求人不受理においては、
 - ・ 職業紹介事業者も公共職業安定所に準じた取り組みを行うことが望ましい旨規定（指針）
 - ・ 職業紹介事業者が求人者に対して自己申告を求め、求人不受理の対象に該当するかの確認を行うことを促している。（通達）

 職業紹介事業者は、求人の申込みが不受理の要件に該当するか否かについて、原則として、求人者に対して自己申告させるべきである旨を規定。

- 職業安定法においては、求人不受理は「できる」規定であり、実際に不受理とするか否かについては、職業紹介事業者の判断。
- しかしながら、不受理の要件に該当する求人の申込みを求職者に対して紹介することは、求職者の心身の健康、定着及び円滑なキャリア形成に重大な影響を及ぼすおそれがある。

 職業紹介事業者は、求人の申込みが不受理の要件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旨を規定。

職 発 0608 第 10 号
平成 30 年 6 月 8 日

公益社団法人
全国求人情報協会 理事長 殿

厚生労働省職業安定局長
(公 印 省 略)

裁量労働制による就労を予定する内容の募集情報の取扱いについて (依頼)

日頃より職業安定行政の適正な推進に御理解、御協力いただき、厚く御礼申し上げます。

裁量労働制については、労働者の募集を行う者自身がその適正な運用を行うことが重要ですが、募集情報等提供事業を行う事業者においても、裁量労働制に係る制度の理解を深めていただくとともに、裁量労働制による就労を予定する内容の募集情報 (以下「裁量労働制募集情報」という。) の提供に当たっては労働者の募集を行う者への確認及び労働者となろうとする者への明示を適正に行っていただくことが重要です。

つきましては、募集情報等提供業務を一層効果的かつ効率的に実施していただく観点から、裁量労働制募集情報に係る下記の取扱いについて、会員の募集情報等提供事業者においても積極的に行っていただくよう、周知及び啓発への御配慮をお願い申し上げます。

記

【裁量労働制の内容】

(1) 専門業務型裁量労働制

労働基準法 (昭和22年法律第49号) 第38条の3に基づく「専門業務型裁量労働制」とは、業務の性質上その遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものと厚生労働省令で定める業務に労働者を就かせたときに、労使協定に基づいて、当該労働者が労使協定によって定められた時間労働したものとみなす制度です。

この裁量労働制の対象となる業務は、次の対象業務の中から労使協定によって定められたものとなります。

- ① 新商品・新技術の研究開発又は人文科学・自然科学に関する研究の業務
- ② 情報処理システムの分析又は設計の業務
- ③ 新聞若しくは出版の事業における記事若しくは放送番組の作成のための取材又は編集の業務
- ④ 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務
- ⑤ 放送番組、映画等のプロデューサー又はディレクターの業務
- ⑥ 前記のほか、厚生労働大臣の指定する業務 (コピーライターの業務、システムコンサルタントの業務、インテリアコーディネーターの業務、ゲーム用ソフトウェアの創作の業務、証券アナリストの業務、金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務、大学における教授研究の業務 (主として研究に従事するものに限る。)、公認会計士の業務、弁護士の業務、建築士の業務、不動産鑑定士の業務、弁理士の業務、税理士の業務及び中小企業診断士の業務)

この労使協定は、所轄労働基準監督署長へ届け出ることが必要です。

詳細については、以下のURLより厚生労働省リーフレットをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040324-9a.pdf>

(2) 企画業務型裁量労働制

労働基準法第38条の4に基づく「企画業務型裁量労働制」とは、事業の運営についての企画・立案・調査・分析の業務であって、業務の性格上これを適切に遂行するには、その遂行方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務に労働者を当該労働者の同意を得て就かせたときに、当該労働者が、労使委員会の決議によって定められた時間労働したものとみなす制度です。この労使委員会の決議は、所轄労働基準監督署長へ届け出なければ効力を発生しません。

詳細については、以下のURLより厚生労働省リーフレットをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040324-8a.pdf>

【裁量労働制募集情報に係る具体的な取り組みについて】

(1) 労働者の募集を行う者による裁量労働制募集情報の内容の明示

労働者を募集するに当たっては、職業安定法（昭和22年法律第141号）及び同法に基づく指針（※）において、募集に応じて労働者となろうとする者に対し、裁量労働制募集情報であることの明示をすることが必要とされています。このことは、募集情報等提供事業者に依頼して労働者の募集を行う場合も同様です。

そのため、募集情報等提供事業者は、裁量労働制募集情報の提供依頼があった場合は、裁量労働制募集情報であること、適用される制度（専門業務型裁量労働制か企画業務型裁量労働制か）及び何時間働いたものとみなすかについても明示を求めることも必要です。

具体的には、就業時間を明示するに当たって、例えば、「裁量労働制（〇〇業務型）により、出退社の時刻は自由であり、〇時間勤務したものとみなす」などと記入するよう求めることが考えられます。

※ 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針（平成11年厚生労働省告示第141号）第3の1（3）ロの抜粋

「労働時間に関しては、始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働、休憩時間、休日等について明示すること。また、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十八条の三第一項の規定により同項第二号に掲げる時間労働したものとみなす場合又は同法第三十八条の四第一項の規定により同項第三号に掲げる時間労働したものとみなす場合は、その旨を明示すること。」

(2) 裁量労働制の要件を満たしているかの確認

① 労使協定等の確認

裁量労働制においては、労使協定又は労使委員会の決議（以下「労使協定等」という。）を所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要とされています。

このため、募集情報等提供事業者においては、労働者の募集を行う者より裁量労働制募集情報の掲載依頼があった場合は、労働者の募集を行う者に対し、労使協定等の内容が募集内容と一致していること及び労働基準監督署に届出済であることの確認を行うようお願いいたします。

上記の確認の方法としては、例えば、労働基準監督署に提出した労使協定等の写しの提出を依頼することや、労働基準監督署に届出済であること、届出内容と相違ないこと及び協定の届出年月日について自己申告を依頼すること等が考えられます。

上記の確認の結果、労使協定等と募集情報の内容との間に不一致が生じている場合は、募集情報に関する疑義や不明点等について労働者の募集を行う者に十分に確認を行い、訂正が必要な場合には労働者の募集を行う者に対し募集情報の見直しを求めるなど、適切な対応を行うようお願いいたします。

② 裁量労働制の要件を満たしているかの確認

裁量労働制を適用するに当たっては、専門業務型裁量労働制又は企画業務型裁量労働制それぞれの要件を満たしていることが必要です。そのため、上記①のとおり募集情報に記載された業務が労使協定等の内容と一致しているか確認するとともに、当該業務が法律上の裁量労働制の対象業務として認められているものであるかどうかについて、上記【裁量労働制の内容】に記載された業務内容を参考にする等して確認するようお願いいたします。

また、裁量労働制においては、時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととされており、始業終業時刻を指定し、当該始業終業時刻での労働を義務付けている場合には、労働時間の配分等を労働者に委ねているとはいえ、裁量労働制の適用として不適切なものです。

そのため、始業終業時刻が記載されている場合は、労働者の募集を行う者にその内容を確認し、募集内容の訂正、見直しを依頼する等適切な対応をお願いいたします。なお、始業終業時刻が記載されている場合であっても、裁量労働制適用者の実態を参考として記載している場合や、出退社の時刻の目安を記載している場合等、使用者が始業終業時刻を指定していない場合は、裁量労働制募集情報として問題が無いものです。

なお、職業安定法により、労働者の募集を行う者は、労働条件が法令に違反する工場事業場等のために労働者の募集を行ってはならないとされていることにもご留意頂き、適切な事業運営に取り組んでいただくようお願いいたします。

裁量労働制の求人を行う際の留意点

① 求人の前に

労使の協定・決議で適切に導入を決め、
労働基準監督署に届け出る必要があります

- チェック!** ☐ 適切な対象業務への適用
⇒ 法令で定められた業務で、かつ下記の協定や決議で定めた業務にしか裁量労働制を適用することはできません。
- チェック!** ☐ 労使協定または労使委員会の決議
- チェック!** ☐ 労働基準監督署への届け出
⇒ 専門業務型裁量労働制の場合は労使協定、企画業務型裁量労働制の場合は労使委員会の決議を労働基準監督署に届け出ることが必要です。

② 求人の際は

協定・決議の内容どおりに求人し、
裁量労働制であることを明示してください

- チェック!** ☐ 届け出た内容どおりの求人
⇒ 届け出た労使協定または労使委員会決議に規定された職種以外については、求人や募集を行うことはできません。
- チェック!** ☐ 労働条件として裁量労働制を明示
- 【記載例】裁量労働制（企画業務型／専門業務型）により、
出勤時間の時間は自由であり、○時間働いたものとみなされます。
- ⇒ ハローワークや民間の人材サービス事業者（職業紹介事業者・求人サイト・求人情報誌等）は、求職者に合った就職先の紹介や正確な情報提供を行うため、裁量労働制を含む労働条件の確認を求められます（※）。確認を求められた場合には、適切に協力を行うことが重要です。
（※）例：労使協定や労使委員会決議の写しの提出依頼など

③ 就業時には

「業務の遂行方法」「労働時間の配分」を
具体的に指示することはできません

- チェック!** ☐ 労働者の裁量を確保
⇒ 裁量労働制の対象となる労働者は業務の遂行方法や労働時間の配分（出勤時間など）を自らの裁量により決定しますので、使用者がこれらについての具体的な指示を行うことはできません。

裁量労働制は、制度の対象業務のみに導入し適切に実施してください。

→ 裏面に制度の詳細と問合せ先等を掲載しています。ご参照ください。



厚生労働省・都道府県労働局

LL300829 青01

「裁量労働制」とは？

裁量労働制には「専門業務型」と「企画業務型」があります。

対象となる業務や、導入に関する留意点などの詳細は、
厚生労働省ホームページに掲載の各リーフレットをご参照ください。

専門業務型裁量労働制

業務の性質上その遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難な業務として法令に定められた一定の業務の範囲内で対象業務を労使協定で定め※、実際に対象業務に労働者を就かせたときに、労使協定であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度です。
※この労使協定は、労働基準監督署に届け出ることが必要です。

▶ 詳細はリーフレット「専門業務型裁量労働制」で ※厚労省HPに掲載 →
<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040324-9a.pdf>



企画業務型裁量労働制

事業の運営に関する事項についての企画・立案・調査・分析の業務であって、業務の性質上これを適切に遂行するには、その遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務を労使委員会の決議により定め※、対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者を当該業務に就かせたときに、労使委員会であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度です。

※この労使委員会の決議は、労働基準監督署に届け出なければ効力を有しません。

▶ 詳細はリーフレット「企画業務型裁量労働制」で ※厚労省HPに掲載 →
<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040324-8a.pdf>



! 制度の導入や実施が適切に行われていない場合、法違反となる場合があります。十分ご注意ください。

いずれの裁量労働制でも、制度の対象労働者に対して以下のようなことを行った場合は、裁量労働制が適用されないこととなり、実際の労働時間に応じた36協定や割増賃金が必要となります。

- × あらかじめ協定や決議で定めた業務以外の業務に就かせること
- × 業務の遂行の手段について具体的に指示をすること
- × 始業終業の時刻を指定し、それを対象労働者に厳格に適用すること

ご不明な点は、お問い合わせください。

- 裁量労働制に関するお問合せ ⇒ お近くの労働基準監督署へ
- 求人票や募集要項の記載方法に関するお問合せ ⇒ 都道府県労働局の需給調整事業課へ

求人を行う際の労働条件明示に関する規定

◎職業安定法（昭和22年法律第141号）

（労働条件等の明示）

第五条の三 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

2・3（略）

4 前三項の規定による明示は、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により行わなければならない。

◎職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）

（法第五条の三に関する事項）

第四条の二（略）

2（略）

3 法第五条の三第四項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。ただし、第八号に掲げる事項にあつては、労働者を派遣労働者（労働者派遣法第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）として雇用しようとする者に限るものとする。

一 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項

二 労働契約の期間に関する事項

二の二 試みの使用期間に関する事項

三 就業の場所に関する事項

四 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

五 賃金（臨時に支払われる賃金、賞与及び労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第八条各号に掲げる賃金を除く。）の額に関する事項

六 健康保険法（大正十一年法律第七十号）による健康保険、厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）による厚生年金、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）による労働者災害補償保険及び雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）による雇用保険の適用に関する事項

七 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

八 労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨

4～8（略）

◎職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報取り扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針（平成11年労働省告示第141号）

第三 法第五条の三及び法第四十に条に関する事項（労働条件等の明示及び募集内容の的確な表示）

一 職業紹介事業者等による労働条件等の明示

（一）・（二）（略）

（三） 職業紹介事業者等は、（一）又は（二）により従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げるところによらなければならないこと。

イ 明示する従事すべき業務の内容等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。

ロ 労働時間に関しては、始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働、休憩時間、休日等について明示すること。**また、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十八条の三第一項の規定により同項第二号に掲げる時間労働したものとみなす場合又は同法第三十八条の四第一項の規定により同項第三号に掲げる時間労働したものとみなす場合は、その旨を明示すること。**

ハ 賃金に関しては、賃金形態（月給、日給、時給等の区分）、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等について明示すること。また、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金（以下このハにおいて「固定残業代」という。）に係る計算方法（固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数（以下このハにおいて「固定残業時間」という。）及び金額を明らかにするものに限る。）、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を明示すること。

二 期間の定めのある労働契約を締結しようとする場合は、当該契約が試みの使用期間の性質を有するものであっても、当該試みの使用期間の終了後の従事すべき業務の内容等ではなく、当該試みの使用期間に係る従事すべき業務の内容等を明示すること。

（四）・（五）（略）

改正の趣旨

望まない受動喫煙の防止を図るため、多数の者が利用する施設等の区分に応じ、当該施設等の一定の場所を除き喫煙を禁止するとともに、当該施設等の管理について権原を有する者が講ずべき措置等について定める。

【基本的考え方 第1】「望まない受動喫煙」をなくす

受動喫煙が他人に与える健康影響と、喫煙者が一定程度いる現状を踏まえ、屋内において、受動喫煙にさらされることを望まない者がそのような状況に置かれることのないようにすることを基本に、「望まない受動喫煙」をなくす。

【基本的考え方 第2】受動喫煙による健康影響が大きい子ども、患者等に特に配慮

子どもなど20歳未満の者、患者等は受動喫煙による健康影響が大きいことを考慮し、こうした方々が主たる利用者となる施設や、屋外について、受動喫煙対策を一層徹底する。

【基本的考え方 第3】施設の類型・場所ごとに対策を実施

「望まない受動喫煙」をなくすという観点から、施設の類型・場所ごとに、主たる利用者の違いや、受動喫煙が他人に与える健康影響の程度に応じ、禁煙措置や喫煙場所の特定を行うとともに、掲示の義務付けなどの対策を講ずる。

その際、既存の飲食店のうち経営規模が小さい事業者が運営するものについては、事業継続に配慮し、必要な措置を講ずる。

改正の概要

1. 国及び地方公共団体の責務等

- (1) 国及び地方公共団体は、望まない受動喫煙が生じないよう、受動喫煙を防止するための措置を総合的かつ効果的に推進するよう努める。
- (2) 国、都道府県、市町村、多数の者が利用する施設等の管理権原者その他の関係者は、望まない受動喫煙が生じないよう、受動喫煙を防止するための措置の総合的かつ効果的な推進を図るため、相互に連携を図りながら協力するよう努める。
- (3) 国は、受動喫煙の防止に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するよう努める。

2. 多数の者が利用する施設等における喫煙の禁止等

- (1) 多数の者が利用する施設等の類型に応じ、その利用者に対して、一定の場所以外の場所における喫煙を禁止する。
- (2) 都道府県知事（保健所設置市区にあっては、市長又は区長。以下同じ。）は、(1)に違反している者に対して、喫煙の中止等を命ずることができる。

【原則屋内禁煙と喫煙場所を設ける場合のルール】

		経過措置	
A 学校・病院・児童福祉施設等、行政機関 旅客運送事業自動車・航空機	禁煙 (敷地内禁煙(※1))	当分の間の措置	
		【加熱式たばこ(※2)】 原則屋内禁煙 (喫煙室(飲食等も可)内での喫煙可)	
B 上記以外の多数の者が利用する施設、 旅客運送事業船舶・鉄道	原則屋内禁煙 (喫煙専用室(喫煙のみ)内でのみ喫煙可)	別に法律で定める日までの間の措置	
	飲食店	既存特定飲食提供施設 (個人又は中小企業(資本金又は出資の総額5000万円以下(※3)) かつ 客席面積100㎡以下の飲食店) 標識の掲示により喫煙可	

※1 屋外で受動喫煙を防止するために必要な措置がとられた場所に、喫煙場所を設置することができる。

※2 たばこのうち、当該たばこから発生した煙が他人の健康を損なうおそれがあることが明らかでないたばことして厚生労働大臣が指定するもの。

※3 一の大規模会社が発行済株式の総数の二分の一以上を有する会社である場合などを除く。

注：喫煙をすることができる場所については、施設等の管理権原者による標識の掲示が必要。

注：公衆喫煙所、たばこ販売店、たばこの対面販売（出張販売によるものを含む。）をしていることなどの一定の条件を満たしたバーやスナック等といった喫煙を主目的とする施設について、法律上の類型を設ける。

- (3) 旅館・ホテルの客室等、人の居住の用に供する場所は、(1)の適用除外とする。
- (4) 喫煙をすることができる室には20歳未満の者を立ち入らせてはならないものとする。
- (5) 屋外や家庭等において喫煙をする際、望まない受動喫煙を生じさせることがないように周囲の状況に配慮しなければならないものとする。

3. 施設等の管理権原者等の責務等

- (1) 施設等の管理権原者等は、喫煙が禁止された場所に喫煙器具・設備（灰皿等）を設置してはならないものとする。
- (2) 都道府県知事は、施設等の管理権原者等が(1)に違反しているとき等は、勧告、命令等を行うことができる。

4. その他

- (1) 改正後の健康増進法の規定に違反した者について、所要の罰則規定を設ける。
- (2) この法律の施行の際現に業務に従事する者を使用する者は、当該業務従事者の望まない受動喫煙を防止するため、適切な措置をとるよう努めるものとする。
- (3) 法律の施行後5年を経過した場合において、改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

施行期日

2020年4月1日（ただし、1及び2(5)については2019年1月24日、2.A二重線部の施設に関する規定については2019年7月1日） 17

改正健康増進法の体系

子どもや患者等に特に配慮

- ・学校、児童福祉施設
- ・病院、診療所
- ・行政機関の庁舎 等

第一種施設

上記以外の施設 *

第二種施設

- ・事務所
- ・工場
- ・ホテル、旅館
- ・飲食店
- ・旅客運送用事業船舶、鉄道
- ・国会、裁判所 等

* 個人の自宅やホテル等の客室など、人の居住の用に供する場所は適用除外

【経過措置】

既存の経営規模の
小さな飲食店

- ・個人又は中小企業が経営
- ・客席面積100㎡以下

○ 敷地内禁煙

屋外で受動喫煙を防止するために必要な措置がとられた場所に、喫煙場所を設置することができる。

○ 原則屋内禁煙（喫煙を認める場合は喫煙専用室などの設置が必要） 経営判断により選択



○ 喫煙可能な場所である旨を掲示することにより、店内で喫煙可能 喫煙可能(※)



- ※ 全ての施設で、
喫煙可能部分には、
①喫煙可能な場所である
旨の掲示を義務づけ
②客・従業員ともに
20歳未満は立ち入れない

喫煙専用室と同等の煙の流出防止措置を講じている場合は、非喫煙スペースへの20歳未満の立入りは可能。

経営判断等

2019年
7月1日
施行

2020年
4月1日
施行

喫煙を主目的とする施設

喫煙目的施設

- ・喫煙を主目的とするバー、スナック等
- ・店内で喫煙可能なたばこ販売店
- ・公衆喫煙所

○ 施設内で喫煙可能(※)

○ 喫煙を行う場合は周囲の状況に配慮

(例) できるだけ周囲に人がいない場所で喫煙をするよう配慮。

子どもや患者等、特に配慮が必要な人が集まる場所や近くにいる場所等では喫煙をしないよう配慮

2019年
1月24日
施行

屋外や家庭など

- 多数の者が利用する施設等では、施設等の類型・場所ごとに禁煙措置や喫煙場所の特定を行うこととするが、喫煙可能場所のある施設の従業員の「望まない受動喫煙」を防止するため、以下の施策を講ずる。

1 20歳未満の者（従業員含む）の立入禁止

多数の者が利用する施設等の管理権原者等は、20歳未満の者（従業員を含む）を喫煙可能場所に立ち入らせてはならないこととする。

2 関係者による受動喫煙防止のための措置

関係者（※）に受動喫煙を防止するための措置を講ずる努力義務等を設ける。その上で、これらの努力義務等に基づく対応の具体例を国のガイドラインにより示して助言指導を行うとともに、助成金等によりその取組を支援する。

※上記1の施設等の管理権原者等及び事業者その他の関係者

POINT

また、従業員の募集を行う者に対しては、どのような受動喫煙対策を講じているかについて、募集や求人申込みの際に明示する義務を課すこととする。（今回の法律とは別に関係省令等により措置）

（参考） ガイドラインに盛り込む措置の例

- ① 喫煙室や排気装置の設置などハード面の対策と助成金等利用可能な支援策の概要
- ② 勤務シフト・店内レイアウト・サービス提供方法の工夫、従業員への受動喫煙防止対策の周知（モデル労働条件通知書等の活用）などソフト面の対策と相談窓口等利用可能な支援策の概要
- ③ 従業員の募集や求人申込みの際に受動喫煙対策の内容について明示する等、従業員になろうとする者等の保護のための措置