

平成29年改正職業安定法と 募集情報等提供事業

目次

1	平成29年改正職業安定法等のポイント	・・・	1
2	募集情報等提供事業に適用される法条項等	・・・	12
3	募集情報等提供事業等の適正な運営に関する要請	・・・	20

1 平成29年改正職業安定法等の ポイント

職業安定法の改正に係る概要（施行規則改正等を含む）

（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)）

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。【令和2年3月30日施行】

（※）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】

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】

職業紹介における求人不受理(職業安定法関係)

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	
	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【令和2年3月30日施行】

	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	
	<p style="text-align: center;">以下の「すべての求人」について、 受理しないことができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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(職業安定法関係)

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、各事業者で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、うち無期雇用就職の者の数（過去2年分）
- 就職者のうち早期に離職した者の数（過去2年分） (※2)
- 手数料に関する事項（手数料表、返戻金制度 (※3) 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。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。

※3 紹介した求職者が早期に離職した場合に、手数料の一部を返戻する制度

(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。

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。

(3)職業安定法に基づく指針の改正【平成30年1月1日施行】

職業紹介事業者の業務運営について、以下の事項を指針に明記

- 紹介した求職者に対し、就職した日から2年間、転職の勧奨を行ってはならないこと。
- 求人者から徴収する手数料について、返戻金制度を設けることが望ましいこと。
- 求職者及び求人者の双方に対して、求職者から徴収する手数料及び求人者から徴収する手数料双方に関する事項を明示しなければならないこと。また、返戻金制度の有無及びその内容についても明示しなければならないこと。
- 求職の申込みの勧奨については、求職者に金銭等（例：いわゆる「お祝い金」）を提供することによって行うことは好ましくないこと。

- ◎ **求職者及び求人者が適切な職業紹介事業者を選択することを可能とする。**
- ◎ **就職してから短期間で転職するよう求職者に勧奨し、繰り返し手数料収入を得ようとすることを防止する。**

これらにより、職業紹介事業者の紹介により就職した求職者の早期離職への対応を実施。

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。

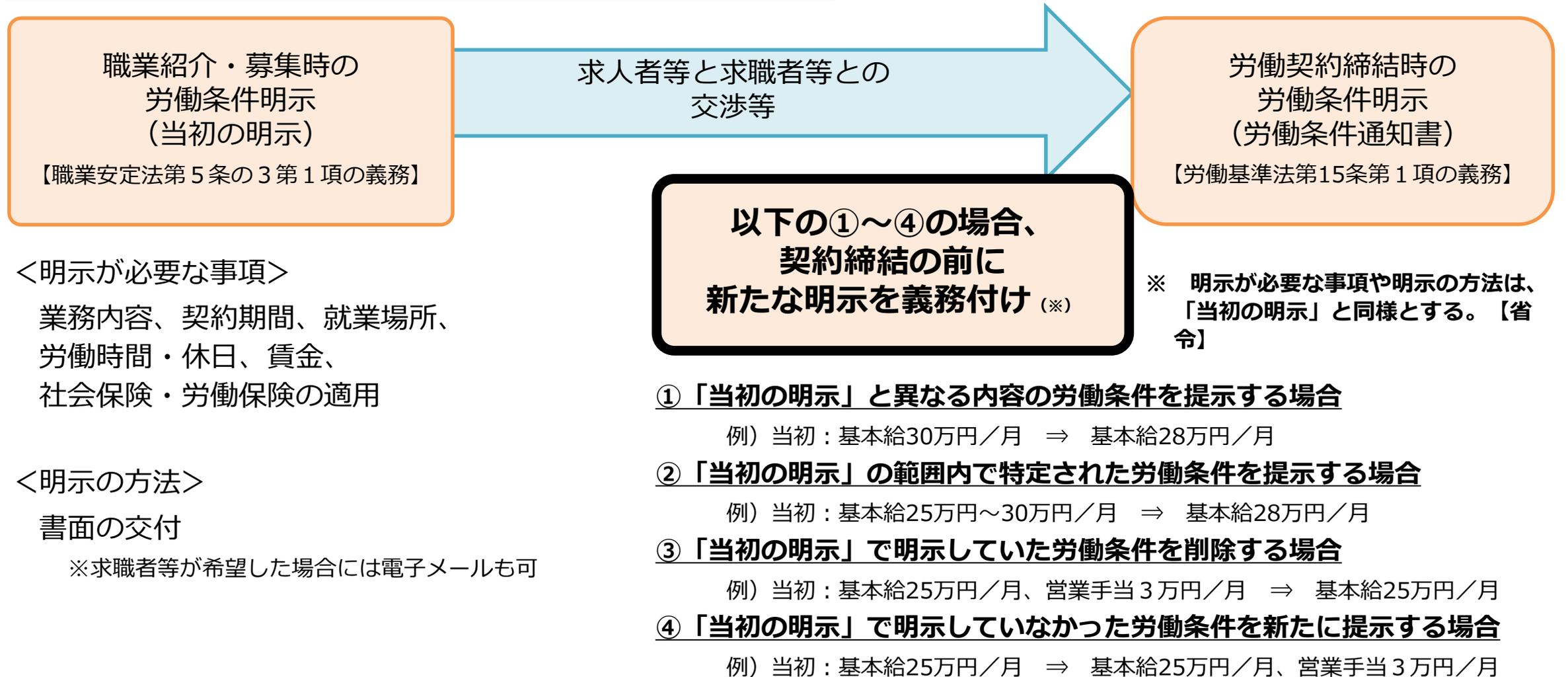
上記のほか、募集主・募集受託者について、募集情報等提供事業を行う者の協力を得て、的確表示に努めなければならないものと規定。

労働契約締結前の労働条件等の明示(職業安定法関係)

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】



中途採用・経験者採用に関する環境整備の推進（現状）

労働移動の円滑化

- 「年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進のための指針」の周知
（平成30年3月30日厚生労働省告示第159号）
- 中途採用等支援助成金の実施
 - ・ 中途採用率を拡大させた企業や45歳以上の者を初めて採用した企業への助成（中途採用拡大コース）
 - ・ 東京圏からの移住者を雇い入れた企業への助成（UIターンコース）
- 「中途採用・経験者採用協議会」の開催

マッチング支援

- ハローワークにおける求職者の状況に応じたマッチング支援

若年者	わかものハローワーク（28箇所）、わかもの支援コーナー（195箇所）等の設置	女性	マザーズハローワーク、マザーズコーナーの拡充（199→202箇所）	高齢者	生涯現役支援窓口の拡充（180→240箇所）
-----	--	----	-----------------------------------	-----	------------------------

- ハローワークの「人材確保対策コーナー」の拡充（84→94箇所）による人手不足分野の人材確保支援
- 国と地方の連携（「雇用対策協定」の締結推進、国の無料職業紹介業務等と自治体の業務をワンストップで実施）
- 産業雇用安定センターによる出向・移籍支援

労働市場の見える化

- 認定制度（※）の着実な実施、職場情報総合サイト「しょくばらぼ」の運用
（※）ユースエール認定、くるみん・プラチナくるみん認定、えるぼし認定、高齢者雇用開発コンテスト 等
- 職業情報提供サイト（日本版O-NET）（仮称）の構築
- 技能検定の実施、職業能力評価基準の普及促進
- ジョブ・カードの活用促進

中途採用に関する情報公表

成長戦略実行計画（令和元年6月21日閣議決定）（中途採用関連のみ抜粋）

第3章 全世代型社会保障への改革

2. 中途採用・経験者採用の促進

（2）対応の方向性

人生100年時代を踏まえ、働く意欲がある労働者がその能力を十分に発揮できるよう、雇用制度改革を進めることが必要である。特に大企業に伝統的に残る新卒一括採用中心の採用制度の見直しを図ると同時に、通年採用による中途採用・経験者採用の拡大を図る必要がある。

このため、企業側においては、採用制度及び評価・報酬制度の見直しに取り組む必要がある。政府としては、個々の大企業に対し、中途採用・経験者採用比率の情報公開を求めるといった対応を図る。

労働政策審議会 雇用対策基本問題部会 報告書（令和元年12月25日）

「70歳までの就業機会の確保及び中途採用に関する情報公表について」（中途採用関連のみ抜粋）

1 企業規模について

- ✓ 情報公表を求める対象は、301人以上の大企業についてのみ義務とすることが適当である。

2 公表項目について

- ✓ 正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合とすることが適当である。
- ✓ 経年的に企業における中途採用実績の変化を把握するため、直近3事業年度の割合を公表することが適当である。

3 公表方法について

- ✓ 企業のホームページ等インターネットの利用などにより、求職者が容易に閲覧できる方法によることが適当である。

4 その他の支援策について

- ✓ 企業については、法的義務を求める項目以外にも自主的な公表が進むよう、中高年齢者、就職氷河期世代の中途採用比率等といった定量的な情報、中途採用に関する企業の考え方、中途採用後のキャリアパス・人材育成・処遇等といった定性的な情報の公表を支援することが適当である。
- ✓ 中小企業についても、大企業に法的義務を求める項目と併せて他の情報の公表が自主的に進むよう、支援を行うことが適当である。

さまざまな方法で就職氷河期世代（35歳以上55歳未満）の募集や採用が可能になりました

✓ 労働者の募集・採用の際に、原則として、年齢制限を禁止していますが、**就職氷河期世代（35歳以上55歳未満）に限り、募集や採用することが可能**になりました！

- ・ 不安定な就労をされている方や仕事をしていない方が対象になります。
- ・ 期限を決めない労働契約を締結することを目的として、職業に就いた経験があることを求人条件にしない場合に限ります。

✓ ハローワークを通じた募集や採用に加え、**ホームページでの直接募集や、求人広告、民間職業紹介事業者への求人の申込みなども可能**となりました。

- ・ ハローワークにも同じ内容の求人を出してください。
- ・ 令和5年3月31日までの措置になります。

根拠法令 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第9条
同法律施行規則附則第10条
施行期日等 改正施行規則 令和2年2月14日公布、同日施行

【参考】
就職氷河期世代支援に関する行動計画2019（令和元年12月23日 就職氷河期世代支援の推進に関する関係府省会議決定）

2. 相談、教育訓練から就職、定着まで切れ目のない支援
(3) 採用企業側の受入機会の増加につながる環境整備

⑤就職氷河期世代の不安定就労者・無業者を対象とした募集機会の拡大

- 不安定就労者・無業者のうち、就職氷河期世代を対象とした年齢限定の求人は、ハローワーク経由でのみ可能となっている。今後、民間の職業紹介事業者を通じた同様の求人も可能とすることについて、速やかに検討を行い、結論を得た上で、遅滞なく所要の措置を講じる。

受動喫煙の防止のための労働条件明示事項の追加

- 求職者が就職した後の望まない受動喫煙を防止するため、求人申し込みや労働者の募集の際に明示する労働条件として「就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項」を追加することとし、下記の例を参考にし、明示を行うこととする。

【健康増進法の一部を改正する法律（平成30年7月25日法律第78号、令和2年4月1日施行）】

【職業安定法施行規則の一部を改正する省令（令和元年5月10日厚生労働省令第2号、令和2年4月1日施行）】

就業場所	改正健康増進法上の規定		労働条件明示の例 (※1)	
	施設の類型	受動喫煙を防止する措置		
病院・学校、児童福祉施設、 行政機関など	第一種施設	敷地内禁煙	敷地内禁煙	禁煙
		敷地内に特定屋外喫煙場所を設置している	敷地内禁煙 (特定屋外喫煙場所あり、屋外に喫煙場所あり)	
バス・タクシー、旅客機など		禁煙	車内禁煙など(※3)	
事業所、飲食店、ホテル・旅館、 鉄道・船舶、その他の施設	第二種施設等	屋内禁煙	屋内禁煙	原則禁煙
		喫煙専用室または加熱式たばこ専用喫煙室設置	屋内原則禁煙 (喫煙専用室設置、加熱式たばこ専用喫煙室設置)	
		適用除外の場所あり(例：宿泊室内など)	屋内原則禁煙 (喫煙可の宿泊室あり)	
(経過措置) 既存の営業規模の小さな 飲食店(※2)	既存特定飲食 提供施設	店内の 一部 を喫煙可能室としている	屋内喫煙可 (喫煙可能室内に限る)	喫煙可
		店内の 全部 を喫煙可能室としている	屋内喫煙可	
喫煙を主目的とするバー・スナックやたばこ販売店など	喫煙目的施設	店内の 一部 を喫煙目的室としている	屋内喫煙可 (喫煙目的室内に限る)	喫煙可
		店内の 全部 を喫煙目的室としている	屋内喫煙可	
施設などの屋外 (第一種施設を除く)	—	—	屋外喫煙可(屋外で就業)	

(※1) 就業場所の一部で喫煙が認められる場合は、実際に喫煙が可能な区域での業務の有無について、可能な限り、付加的に明示。

(※2) 改正健康増進法に基づく経過措置の対象となる既存の営業規模が小規模な飲食店とは、①2020年4月1日時点で現に存する飲食店等であって、②資本金の額または出資の総額が5,000万円以下で、③客席面積が100㎡以下、のすべてを満たすものに限られる。

(※3) 移動が前提の業務の場合には、恒常的に立ち寄る所属事業所及び業務に従事する場所などに関する受動喫煙を防止するための措置に関する事項(バス・鉄道などの内部の状況)の明示が必要であるが、移動先それぞれの状況についてまで明示することは不要。

(参考) 改正健康増進法の分かりやすい解説については、「なくそう！望まない受動喫煙。」(<https://jyudokitsuen.mhlw.go.jp>)をご確認ください。

2 募集情報等提供事業に 適用される法条項等

【制定のポイント】

職業安定法の一部改正を含む「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)の成立により、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、平成30年1月1日施行。

【労働者の募集を行う者に適用される法律】

①募集情報提供の定義

(職業安定法第4条第6項)

労働者の募集を行う者若しくは募集受託者の依頼を受け、当該募集に関する情報を労働者となろうとする者に提供すること又は労働者となろうとする者の依頼を受け、当該者に関する情報を労働者の募集を行う者若しくは募集受託者に提供すること

②募集内容の的確な表示等

(職業安定法第42条第1項)

ア 新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布その他厚生労働省令で定める方法により労働者の募集を行う者(募集受託者を含む。以下この項において同じ。)は、労働者の適切な職業選択に資するため、第五条の三第一項の規定により当該募集に係る従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、当該募集に応じようとする労働者に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その的確な表示に努めなければならない。

イ この場合において、当該労働者の募集を行う者が募集情報等提供事業を行う者をして労働者の募集に関する情報を労働者となろうとする者に提供させるときは、当該募集情報等提供事業を行う者に対し、必要な協力を求めるように努めなければならない。

(職業安定法第42条第2項)

募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集を行う者若しくは募集受託者又は労働者となろうとする者の依頼を受け提供する情報が的確に表示されたものとなるよう、当該依頼をした者に対し、必要な協力を行うように努めなければならない。

③労働者の募集を行う者等の責務

(職業安定法第42条の2)

労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに募集情報等提供事業を行う者は、労働者の適切な職業選択に資するため、それぞれ、その業務の運営に当たっては、その改善向上を図るために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

④指針

(職業安定法第48条)

厚生労働大臣は、第三条、第五条の三、第五条の四、第三十三条の五、第四十二条、第四十二条の二及び第四十五条の二に定める事項に関し、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、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者が適切に対処するために必要な指針を公表するものとする。

⑤指導及び助言

(職業安定法第48条の2)

厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、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、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者に対し、その業務の適正な運営を確保するために必要な指導及び助言をすることができる。

⑥報告及び検査

(職業安定法第50条第1項)

行政庁は、この法律を施行するために必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、職業紹介事業を行う者(第二十九条第一項の規定により無料の職業紹介事業を行う場合における特定地方公共団体を除く。)、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、労働者供給事業を行う者又は労働者供給を受けようとする者に対し、必要な事項を報告させることができる。

⑦罰則

(職業安定法第66条第1項第7号)

次の各号のいずれかに該当する者は、これを三十万円以下の罰金に処する。

七 第四十九条又は第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

【労働者の募集を行う者に適用される指針】

第三 労働条件等の明示及び募集内容の的確な表示

二 募集情報等提供事業を行う者による募集情報の提供

- (一) 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
- (二) 募集情報等提供事業を行う者は、募集情報が(一)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(一)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。
- (三) 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。

第四 求職者等の個人情報の取扱い

一 個人情報の収集、保管及び使用

(一) 職業紹介事業者等は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報(一及び二において単に「個人情報」という。)を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

イ 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

ロ 思想及び信条

ハ 労働組合への加入状況

(二) 職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。

(三) 職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校若しくは義務教育学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、厚生労働省職業安定局長(以下「職業安定局長」という。)の定める書類により提出を求めること。

(四) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合はこの限りでないこと。

二 個人情報の適正な管理

(一) 職業紹介事業者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

イ 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

ロ 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置

ハ 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

ニ 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

(二) 職業紹介事業者等が、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。

- (三) 職業紹介事業者及び労働者供給事業者は、次に掲げる事項を含む個人情報の適正管理に関する規程を作成し、これを遵守しなければならないこと。
- イ 個人情報を取り扱うことができる者の範囲に関する事項
 - ロ 個人情報を取り扱う者に対する研修等教育訓練に関する事項
 - ハ 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正(削除を含む。以下同じ。)の取扱いに関する事項
 - ニ 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項
- (四) 職業紹介事業者及び労働者供給事業者は、本人が個人情報の開示又は訂正の求めをしたことを理由として、当該本人に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

第六 労働者の募集を行う者等の責務

二 募集情報等提供を行う者の責務

- (一) 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。
- (二) 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。
- (三) 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。
- (四) 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。

【参考】

第五 職業紹介事業者の責務

五 職業紹介事業に係る適正な許可の取得

(二) 次のいずれかに該当する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であること。また、宣伝広告の内容、求人者又は求職者との間の契約内容等から判断して、求人者に求職者を、若しくは求職者に求人者をあっせんする行為を事業として行うものであり、募集情報等提供事業はその一部として行われているものである場合には、全体として職業紹介事業に該当するものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可等が必要であること。

イ 提供される求職者に関する情報若しくは求人に関する情報の内容又は提供相手について、あらかじめ明示的に設定された客観的な条件に基づくことなく当該者の判断により選別又は加工を行うこと。

ロ 当該者から、求職者に対する求人に関する情報に係る連絡又は求人者に対する求職者に関する情報に係る連絡を行うこと。

ハ 求職者と求人者との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、当該意思疎通の内容に加工を行うこと。

募集情報等提供事業者における不適切な事案と考えられる行為の例

以下は、指導監督の実情を参考として、想定される典型的な不適切な行為を例示しています。

(case1)

無許可で職業紹介事業を行い、職業紹介手数料を徴収

→職業安定法第30条第1項違反

※有料職業紹介事業の許可を得ていたとしても、手数料の掲示・帳簿の備え付け等が適切に行われておらず職業紹介事業として不適切

(case2)

十分な確認の不足により募集情報内容において法令違反(合理的な理由なく年齢制限を設けることや最低賃金を下回る賃金の掲載など)や実際の就業条件と異なる情報を掲載

→指針第3の2(一)又は(二)に抵触

(case3)

労働者となろうとする者の個人情報を取り扱う者の範囲が定められておらず、外部の者がアクセスできる状態で個人情報の管理が不適切

→指針第6の2(二)に抵触

(case4)

掲載を行った求人募集に応じた労働者から料金を徴収

→指針第6の2(三)に抵触

12～17頁の職業安定法、指針等を踏まえれば、他にも様々な例が考えられます。

3 募集情報等提供事業等の 適正な運営に関する要請

募集情報等提供事業等の適正な運営に関する要請について

- 昨年9月6日、求職者の個人情報取扱いを巡る問題に関し、人材サービス産業協議会及び(公社)全国求人情報協会に対して、募集情報等提供事業等の適正な運営に関する要請を実施。
- 厚生労働省としては、各事業者が自身の問題として受け止め、求職者と募集企業の双方に適切にサービスを提供するという役割の原点に立ち返り、より適切な事業運営を行っていただきたいと考えている。

(注) サービスの利用企業の在り方に関して、昨年12月13日、(一社)日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会に対しても、要請を実施。

<業界団体への要請の主な内容>

(1) 募集情報等提供事業としての事業範囲について

募集情報等提供事業は、労働者になろうとする者等の依頼を受け、当該者に関する情報を募集企業等に提供するものであり、個人情報の選別又は加工を行うことは認められないこと。なお、加工等を行った場合は職業紹介事業に該当すること。

(2) 個人情報の適切な取扱いについて

個人情報を取り扱う場合には、職業安定法及びその指針に基づき適切に対応すること。

(3) 個人情報のみだりな情報提供の禁止について

本人同意なく、あるいは仮に同意があったとしても同意を余儀なくされた状態で、学生等の他社を含めた就職活動に関する状況等を、本人があずかり知らない形で合否決定前に募集企業に提供することは、就活生の立場を弱め、不安を惹起し、就職活動を萎縮させるなど、就職活動に不利にはたらくおそが高く、今後行わないようにすること。

(4) 事案が生じてしまった場合の対応について

万が一、個人情報の不適正な使用等に係る事案が生じた場合は、利用者に対する丁寧な説明や再発防止策等必要な措置を講ずること。