

HRタイムズでは、人材活用や人事労務に関する旬な情報をお届けします。

## ■特集■改正職業安定法について

今号では、2022年10月に施行されました「改正職業安定法」について特集いたします。

### 1 改正の背景

求職者が安心して求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、「求人等に関する情報の的確な表示の義務化」、「個人情報の取扱いに関するルールの整備」、「求人メディア等に関する届出制の創設」の改正が行われました。

今回の改正は、ハローワークや職業紹介事業者、募集情報等提供事業者のほか、労働者を募集する求人企業（規模・業種問わず、すべての求人企業が対象）にも影響のある内容となっています。

### 2 求人企業向け改正のポイント

求人企業向けの改正点は以下の通りです。

「求人等に関する情報の的確な表示の義務化」、「個人情報の取扱いに関するルールの整備」を行う必要があります。

**求人企業に対して、「求人情報」や「自社に関する情報」の的確な表示が義務付けられます**

「的確な表示」をするためには以下に留意して対応する必要があります。

#### 虚偽の表示・誤解を生じさせる表示はしてはなりません

NG

虚偽の表示に該当する可能性のあるケース

- ・実際に募集を行う企業とは異なる企業の名前で求人掲載する
- ・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をしないための注意点 ～

一般的・客観的に誤解を生じさせるような表示は、「誤解を生じさせる表示」に該当します。

NG

- ・営業職中心の業務を「事務職」と表示
- ・社内で特に給与が高い労働者の給与を全ての労働者の給与とあるかのよう例示

#### 求人情報を正確・最新の内容に保たなければなりません

- ・募集を終了・内容変更したら、速やかに求人情報の提供を終了・内容を変更する

- ・求人メディア等の募集情報等提供事業者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速やかに依頼する

- ・いつの時点の求人情報が明らかにする

- ・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

#### 的確な表示の義務対象となる広告・連絡手段

ウェブサイト、メール、アプリ、テレビ放送、新聞・雑誌、書面など幅広い方法で提供される情報が対象となります。

**求職者の個人情報を収集する際には、個人情報を収集・使用・保管する業務の目的を明らかにしなくてはなりません。**

#### 業務の目的の明示

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なくてはなりません。

NG

- ・グループ企業の採用の選考にも使用するにもかかわらず、「自社の採用選考のために使用します」と表示

OK

- ・「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」と表示
- ・「面接の日程に関する連絡に使用します」と表示

詳細は厚生労働省HPをご確認ください。

求人企業向けリーフレット：<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000984586.pdf>

令和4年改正職業安定法Q&A：<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000965559.pdf>

# 人事労務ニュース振り返り

9月～11月に取り上げられたニュースを振り返り、人材業界の動向をご案内致します。

## ◆令和4年版 労働経済白書公表

厚生労働省より「令和4年版 労働経済の分析」（労働経済白書）が公表されました。第Ⅰ部では「労働経済の推移と特徴」で2021年の労働経済の動向を分析。感染拡大前から続く人手不足の状況が再びみられる中、転職者数は前年に続き大幅に減少するなど、労働市場の動きには停滞がみられると指摘。第Ⅱ部の「労働者の主体的なキャリア形成への支援を通じた労働移動の促進に向けた課題」では「労働力需給の展望と労働移動の動向」や「主体的な転職やキャリアチェンジの促進において重要な要因」「主体的なキャリア形成に向けた課題」などについて分析されています。

厚生労働省「令和4年版 労働経済の分析を公表します」より

## ◆「キャリア形成・学び直し支援センター（仮称）」創設、全国19か所に設置へ

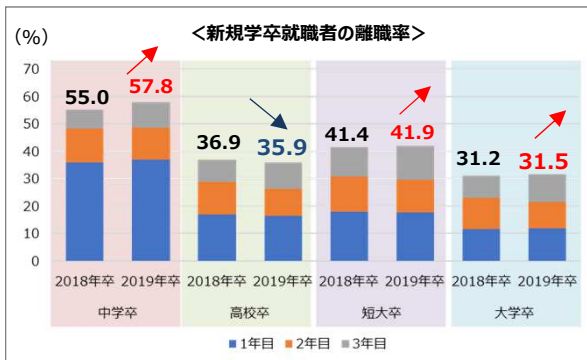
厚生労働省は来年度「キャリア形成・学び直し支援センター（仮称）」を創設し、キャリア形成や学び直しの必要性を感じている労働者等に対して、ジョブ・カードを活用して、キャリアコンサルティングの機会を提供するとともに、働く人が自律的、主体的に職業に関する学び・学び直しを行うことができるよう、関係機関とも連携し、労働者等のキャリア形成・学び直しを総合的に支援していくの方針を示しています。

厚生労働省「令和5年度概算要求の概要」より

## ◆2019年3月卒の大学生の離職率は31.5%

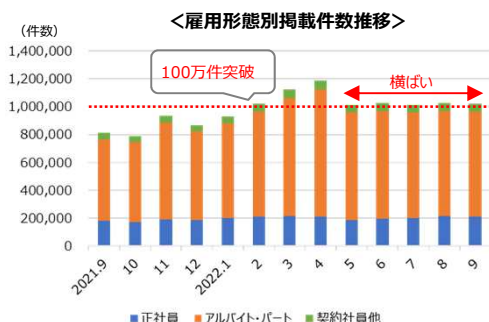
厚生労働省より「新規学卒就職者の離職状況(平成31年3月卒業者)」が公表されました。就職後3年以内の離職率は、新規高卒就職者が35.9%（前年度と比較して1.0ポイント低下）、新規大学卒就職者が31.5%（同0.3ポイント上昇）となりました。学歴別就職後3年以内の離職率は前年比で高校卒除くすべてで離職率が上昇という結果でした。

2022年11月8日公表の「労働力調査」就業異動の状況（転職者）によると、2022年4月以降の転職者は増加しており、就業者6,748万人のうち、転職者は313万人と、前年同期に比べ26万人の増加となっており、転職者が増加しています。



厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況(平成31年3月卒業者)を公表します」  
総務省統計局「労働力調査」より

## 求人広告掲載件数等集計結果（2022年9月分）



公益社団法人全国求人情報協会が2022年10月25日に公表したデータによると、2022年9月の雇用形態別件数（全体）は前年同月比+25.9%。2022年2月には（2020年3月以来、約2年ぶり）100万件に回復。4月には118万件と順調に掲載件数が増加していたものの、5月以降は横ばいが続いています。新型コロナウイルス感染症拡大や社会情勢等の影響により「アルバイト・パート」の掲載件数の変化が大きいことが伺えます。

出所：公益社団法人全国求人情報協会データより当社作成

## 市場データ

### 令和4年「就労条件総合調査」の概況

（厚生労働省 2022年10月公表）

対象回答数：3,757社  
調査時期：2022年1月1日時点  
（年間については、2021年の1年間の状況について調査を実施）

#### ①労働者1人平均年次有給休暇取得率（企業規模別）

- ・1,000人以上 63.2%（前年60.8%）
  - ・300～999人 57.5%（同56.3%）
  - ・100～299人 55.3%（同55.2%）
  - ・30～99人 53.5%（同51.2%）
- 取得率は全体で58.3%（同56.6%）となっており、1984年以降過去最高でした。

#### ②1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている企業

- ・中小企業 26.5%  
うち、割増賃金率50%以上に定めている企業は39.6%
- ・中小企業以外 49.3%  
うち、割増賃金率50%以上に定めている企業は96.7%

月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率は50%以上とされていますが、中小企業については適用が猶予されており2023年4月1日から適用となります。詳細は厚生労働省HPをよりご確認ください。

■厚生労働省「月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます」より  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000930914.pdf>

## 株式会社アヴァンティスト

本社  
東京都中央区日本橋兜町6-7

本社代表 03-6703-8337  
横浜支店 045-325-0211  
名古屋支店 052-229-1521  
大阪営業課 06-6206-1160

Web サイト  
[www.avantistaff.com](http://www.avantistaff.com)

HRタイムズ最新号はHPでもご覧いただけます。

⇒当社HP（上記WEBサイト）  
⇒企業ご担当者の方⇒お知らせ

HRタイムズに関するご意見、ご要望は以下までお願いします。

業務企画部 03-6703-8337