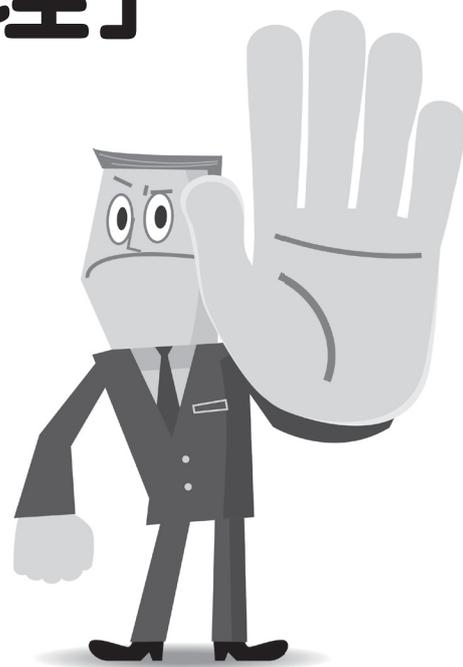


ハローワークの「求人不受理」の範囲が拡大されます



「求人不受理」とは、ハローワークなどが、一定の労働関係法令に違反した企業による求人を受理しないことができる規定です。改正育児・介護休業法の施行に伴い範囲が拡大された「求人不受理」について解説します。

エムエイリンク社労士事務所
特定社会保険労務士
田中 謙二

職業安定法では、「公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求人申込みは全て受理しなければならない」（5条の5）と定めています。

しかし、求人を出す企業のなかには、違法な行為、たとえば残業手当を支払わない、過重な長時間労働を繰り返す、加入義務があるにもかかわらず社会保険に加入し

ていないなど、問題がある企業が一定数存在しています。

求職者は、ハローワークで紹介された企業ならば安心だと信頼して応募します。ところが実際働いてみると、労働法令に違反していたり、明確な法令違反とまではいえなくても、当初の雇用契約や事前説明とは異なる過酷な労働を強いるなど、いわゆるブラック企業だったなら大問題です。

そこで、2015年9月の改正若者雇用促進法によって、就業経験が少ない新卒者などに一定の労働関係法令違反のあった企業を紹介することがないよう、こうした企業の新卒求人を一定期間受け付けない仕組みである「求人不受理制度」を創設するに至りました。

なお、求人不受理とは、あくまでも「求人を受理しないことができる」という規定であり、職業安定法においては、実際に不受理とするか否かについては、職業紹介事業者等の判断に委ねるとしています。

しかしながら、不受理要件に該当するような求人の申込みを求職者に紹介することは、求職者の心身の健康、定着および円滑なキャリア形成に重大な影響を及ぼす恐

れがあります。

そこで、「事業主、職業紹介事業者等指針」（2015年9月30日厚生労働省告示406号）において、職業紹介事業者等は、求人申込みが不受理の要件に該当する場合は、受理しないことが望ましい旨が規定されました（2015年10月1日適用）。

さらに、2017年3月の職業安定法改正では、求人不受理の対象を中途採用者に拡大し、新卒求人に限らず「すべての求人」で、一定の労働関係法令違反のあった求人者からの求人を受理しないことが可能となりました（2020年3月30日施行）。

求人不受理の対象範囲と不受理期間

職業紹介事業者等は、次のいずれかの要件に該当する場合は、求人申込みを受理しないことができます。

- ① 内容が法令に違反する求人の申込み
- ② 労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当な求人の申込み
- ③ 求人者が労働条件を明示しな

図表1 求人不受理の対象範囲と不受理期間

| 対象となる主なケース | 不受理期間 | |
|--|--|------------------|
| 労働基準法、最低賃金法に関する規定 | 過去1年間に2回以上同一条項の違反について是正指導を受けている場合 | 法違反の是正後6か月経過するまで |
| | 対象条項違反により送検され、企業名が公表された場合 | 送検された日から1年経過するまで |
| | 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など) | 法違反の是正後6か月経過するまで |
| 職業安定法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法に関する規定 | 法違反の是正を求める勧告に従わず、企業名が公表された場合 | 法違反の是正後6か月経過するまで |

④ 一定の労働関係法令違反のある求人者による求人者の申込み
 ⑤ 暴力団員など(法人で役員の場合)に暴力団員がいる者、暴力

団員がその事業活動を支配する者)による求人者の申込み
 ⑥ 正当な理由なく、職業紹介事業者等が求める報告に応じない者からの求人者の申込み

以下、①から⑥のうち、実務上特に重要と思われる④「一定の労働関係法令違反のある求人者による求人」を中心に、求人不受理について確認します。「一定の労働関係法令に違反のある」状態とは、主に次のようなケースをいいます。

(1) 労働基準法および最低賃金法のうち、賃金や労働時間等に関する一定の規定について
 イ 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
 ロ 対象条項違反により送検され、企業名が公表された場合

(2) 職業安定法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法に関する一定の規定について
 ハ 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など)

① 妊娠または出産等についての申し出をしたことを理由とした解雇その他不利益取扱いの禁止
 (改正育児・介護休業法21条2項。施行日2022年4月1日)

② 出生時育児休業(産後パパ育児休業)申出に関する事業主の雇管理上の義務(改正育児・介護休業法9条の3第1項。施行日2022年10月1日)
 事業主は、原則として、要件を満たした産後パパ育児休業の申出を拒むことができません。

③ 出生時育児休業(産後パパ育児休業)申出をしたこと等を理由とした解雇その他不利益取扱いの禁止(改正育児・介護休業法10条。施行日2022年10月1日)
 ここにいう「解雇その他不利益取扱い」となる行為とは、たとえば次に掲げるものが該当します。

(1) 解雇すること
 (2) 期間を定めて雇用される者について、契約を更新しないこと
 (3) あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること

図表2 求人不受理に至る法令違反を確認するチェックリスト

| | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 求人票記載の労働条件と実態に相違はないか |
| <input type="checkbox"/> | 労働契約締結の際、労働条件(賃金、労働時間ほか)を明示しているか |
| <input type="checkbox"/> | 労働時間が36協定(時間外・休日労働協定)で協定された時間外労働時間数、休日労働時間数の範囲内に収まっているか、また、労働者の過半数代表者の選出手続きは正しいか |
| <input type="checkbox"/> | 通常割増賃金、深夜割増賃金、休日割増賃金の未払いは発生していないか |
| <input type="checkbox"/> | 固定残業代のケースにおいて、固定時間数を超える時間外労働、休日労働、および深夜労働に対して割増賃金を追加して支払っているか |
| <input type="checkbox"/> | 月給者の月額給を時間単位で割り戻した場合に最低賃金を下回っていないか |
| <input type="checkbox"/> | 休憩時間、法定休日、年次有給休暇の取得に問題はないか |
| <input type="checkbox"/> | 育児休業、介護休業の取得について、会社や上司が妨げる・拒否するなど不適切な言動はないか |
| <input type="checkbox"/> | 新卒者、中途者の雇入れ時、有期労働契約更新時の労働条件通知書は実態と合っているか、また、正しい更新手続きを踏んでいるか |
| <input type="checkbox"/> | 労働災害が発生した際、労働者死傷病報告を適切に提出しているか |

- (4) 退職またはいわゆる正規雇用労働者をパートタイム労働者等のいわゆる非正規雇用労働者とするような労働契約内容の変更の強要を行なうこと
- (5) 不利益な自宅待機を命ずること
- (6) 就業環境を害すること
- (7) 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働

- の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限または所定労働時間の短縮措置等を適用すること
- (8) 降格させること
- (9) 減給をし、または賞与等において不利益な算定を行なうこと
- (10) 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行なうこと
- (11) 不利益な配置の変更・転換を行なうこと
- (12) 就業環境を害すること
- 以上はあくまで例示であり、ここに掲げていない行為についても個別具体的な事情を勘案すれば、不利益取扱いに該当するケースもあります。

求人不受理を避けるための企業の対策とは

これまで見てきたとおり、法令違反の状態にあるだけで、直ちに求人不受理となるわけではありません。

一般的に法令違反が判明した場合は、監督官庁から指導・是正勧告が行なわれます。指導・勧告を受けても一向に改善が見られない際に、厚生労働大臣による企業名公表が、厚労省本省および各都道府県労働局のサイト上で行なわれ

ます。

仮に公表が行なわれた場合、その企業は世間から「ブラック企業」として認知されてしまいます。人材採用、企業間取引に差し障りが出るほか、従業員の士気も低下するなど、企業活動全般に大きな影響を与えることが想定されます。

したがって、一定の労働関係法令違反による求人不受理を避けるためには、何よりもまず、法令に違反をしないことが最大の対策といえます。

また、指導・勧告を受けて法令違反を指摘された場合には、速やかに是正を行ない、違反が発生した原因を追究し、同じ違反を繰り返さないように全社を挙げて取り組むことが重要です。

加えて、労働関係法令の不知による不受理を避けるため、研修等を実施し、会社全体のコンプライアンス意識を高いレベルで維持するようにしましょう。弁護士や社会保険労務士による、定期的なリーガルチェックを受けることもお勧めします。

実務上、特に注意したい項目を図表2にまとめました。セルフチェックの参考にしてください。▲

たなか けんじ 1963年生まれ。株式会社リクルートフォームエー入社後、人材採用に携わる。派遣会社等を経て独立。一貫して中小企業の人事、労務関係の業務支援を手がける。