

求人メディアへの
規制を強化!

令和4年10月1日、求人メディアへの規制を強化した改正職業安定法が施行されました。これまで法規制の範囲外だったネット上の求人メディアも規制の対象とされるなど、最近の就活の現状を踏まえた改正となっています。本稿では改正のポイントを解説します。

改正職業安定法を チェックする

弁護士法人
三宅法律事務所
弁護士/
社会保険労務士
渡邊 雅之

雇用保険法等の一部を改正する法律（令和4年法律第12号）が令和4年3月31日に公布されました。同改正法のうち、職業安定法についての改正に関しては、同年10月1日に施行されました（以下、改正前の職業安定法を「旧職安法」、改正後の職業安定法を「改正職安法」とします）。

本稿では、理解しておくべき改正職安法のポイントについて解説します。

「募集情報等提供」に該当する サービス(事業者)の拡大

旧職安法では「募集情報等提供」について、労働者の募集を行

なう者等の依頼を受け、求職に関する情報を求職者に提供すること、または求職者の依頼を受け、当該者に関する情報を労働者の募集を行なう者等に提供すること、とされてきました。

労働者の募集を行なう者等とは、求人企業、募集受託者、職業紹介事業者、募集情報等提供事業者、特定地方公共団体または労働者供給事業者をいいます。

しかし近年、IT技術の発展などに伴い、いままでにない新しい形で求人・求職者情報などを提供するサービス事業が増えたため、改正職安法で新たに(1)～(4)の「募集情報等提供」が定義されました（図表1）。

(1) 労働者の募集を行なう者等の依頼を受け、労働者の募集に関する情報を、求職者、または他の職業紹介事業者等に提供すること（1号事業者）

具体的には、労働者の募集を行なう者等の依頼を受け、労働者の募集に関する情報をインターネットサイトや冊子等に掲載することにより、求職者または他の職業紹介事業者などに提供する行為が該当するとされています。またSNSの形態であっても、労働者の募集に関する情報の投稿・表示を前提としているものも該当するとされています。

事業イメージ：求人サイト、求人情報誌、求人情報を投稿するSNSなど

(2) 労働者の募集に関する情報を、求職者の職業の選択を容易にすることを目的として収集（クロージング）し、「労働者になる」とする者または職業紹介事業者等（以下、「求職者等」とします）に提供すること（2号事業者）

ただし、求人・求職に関するサービスではなく、一般的なウェブ

検索サイトや情報配信サービス等において、単に検索の結果などに労働者の募集に関する情報が含まれ、当該情報が求職者等に提供される場合は、該当しないとされています。

事業イメージ：クロージング型求人サイトなど

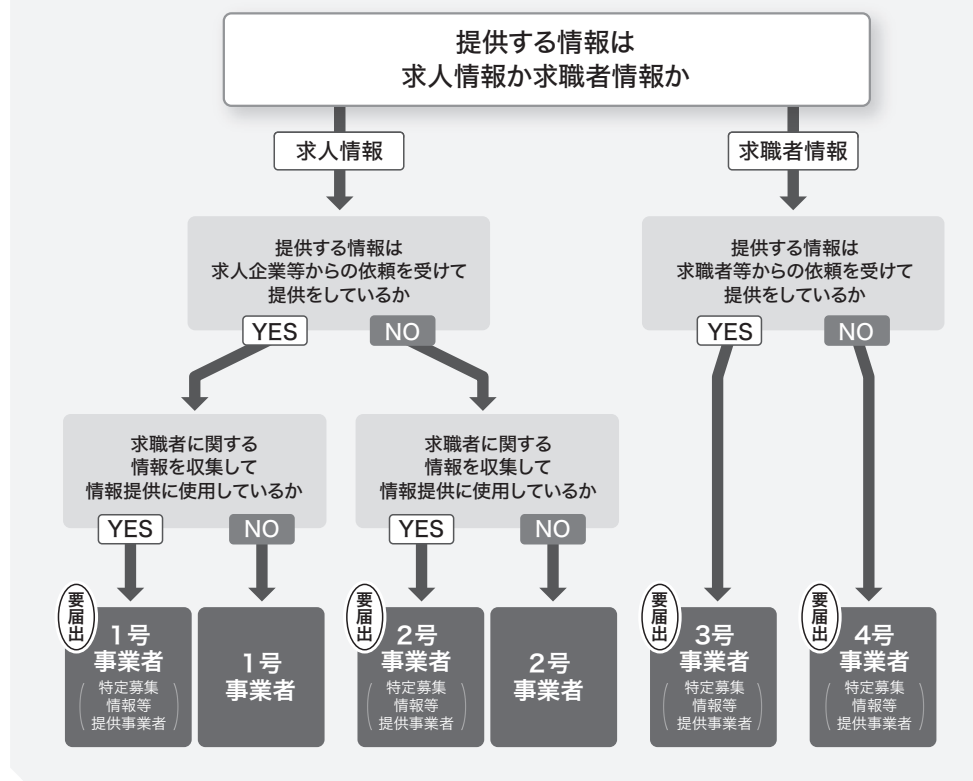
(3) 求職者等の依頼を受け、当該者に関する情報をインターネットサイト等に掲載することなどにより、求人企業、募集受託者または他の職業紹介事業者等に提供すること（第3号事業者）

たとえばSNS等の形態でも、登録されたプロフィール等を求職者に関する情報として表示し、それを求人企業等が閲覧することを前提としているものは該当するとされています。

事業イメージ：人材データベース、求職者情報を登録・投稿するSNSなど

(4) 求職者に関する情報を、求人企業の必要とする労働力の確保を容易にすることを目的としてインターネット上の公開情報等

図表1 募集情報等提供の事業類型



出典 厚生労働省パンフレット「令和4年職業安定法の改正の概要について～求人メディア等のマッチング機能の質の向上～」

から収集（クローリング）し、労働者の募集を行なう者等に提供すること（4号事業者）

求人・求職に関するサービスではなく、一般的なウェブ検索サイト

トや情報配信サービス等において、単に検索の結果等に労働市場に存在する求職者に関する情報が含まれ、当該情報が労働者の募集を行なう者等に提供される場合は、この事業者に該当しないとさ

れています。

事業イメージ：クローリング型人材データベースなど

以上の定義により、改正職安法では従来の求人メディア・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（クローリング）した求人・求職者情報を提供するサービス
 - ▼ 求人企業や求職者だけでなく、職業紹介事業者や他の求人メディア等（募集情報等提供事業者）から求人情報・求職者情報の提供依頼を受けたり、情報提供先に提供するサービス
- なども、募集情報等提供の事業者とされました。

「特定募集情報等提供」事業者の届出を義務付け

「特定募集情報等提供」とは、求職者に関する情報を収集して行なう募集情報等提供をいいます。

「求職者に関する情報」とは、特定の求職者を識別することができない情報のほか、求職者を特定できない情報であっても、求職者の経歴やメールアドレス、サイトの閲覧履歴、位置情報等を含むもの

とされています。

なお以下の場合等は、特定募集情報等提供とはされません。

- ▼ 求人メディア等において、利用者が検索ワードを入力した場合や、チェックボックス等で検索結果の絞り込みを行なった場合
- ▼ 求職者に関する情報を収集しても、募集情報等提供に用いていない場合
- ▼ メールアドレスを収集している場合でも、合同説明会等の一般的なお知らせや当日の入場管理のみに使用し、労働者の募集に関する情報を提供するために利用していない場合など

改正職安法により「特定募集情報等提供」を行なう事業者は、紙媒体のみで情報提供している場合を除き、「特定募集情報等提供事業者」として、事業開始にあたって、厚生労働大臣への届出が必要となりました（図表1）。

なお、令和4年10月1日の時点ですでに「特定募集情報等提供」を行なっている事業者は、同年10月1日から12月31日までの間に届け出なければならないとされています。

届出は原則としてオンラインですることとされています。

求人等に関する情報の 的確な表示義務

改正職安法により、労働者の募集を行なう者等は、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といった情報（以下、「求人等に関する情報」とします）のすべてに、正確かつ最新の内容に保つための措置を講じなければならないとされました。

留意しなければならない点は、以下のとおりです。

① 虚偽の表示、誤解を生じさせる表示をしてはならない

「虚偽の表示」とは、たとえば、求人情報を提供するときに意図してその情報と実際の労働条件を異ならせた場合や、受理していない求人を紹介できると広告した場合が該当するとされています。

虚偽の情報でなくても、一般的・客観的に見て、誤解を生じさせるような表示は、「誤解を生じさせる表示」に該当するとされています。

また、求人情報の提供の段階でも、労働条件として明示すべき項目をできる限り含めた形で提供することが望ましいとされ、以下のような点などに注意する必要がありますとされています。

●業務内容に関する表示

職種や業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはなりません。

〈例〉

▼営業職中心の業務を「事務職」と表示する

▼契約社員の募集を「試用期間中は契約社員」など、正社員の募集であるかのように表示する

▼フリーランス（委託）の募集と雇用契約の募集を混同する

●賃金に関する表示

月給・時間給等の賃金形態、基本給、定額の手当、通勤手当、昇給、固定残業代等の賃金等について、実際よりも高額であるかのように表示してはなりません。ただし、「モデル収入例」を併記することや、賃金について幅を持った表示をすること自体は許容されています。

〈例〉

▼社内での給与の高い労働者の基本給を例示し、すべての労働者の基本給であるかのように表示する

▼固定残業代について基礎となる労働時間数等を明示せず、基本給に含めて表示する。

●募集者の氏名または名称に関する表示

関係会社・グループ企業が存在している企業が募集を行なう場合に、実際に雇用する予定の企業と関係会社・グループ企業が混同される表示をしてはなりません。

給であるかのように表示する

▼優れた製品開発実績を持つグループ会社の実績を大きく記載し、その求人企業の実績であるかのように表示する

▼求人企業自身に関する表示

求人企業自身に関する表示についても、以下のような表示をしてはなりません。

〈例〉

▼上場企業でないにも関わらず、上場企業であると表示する

▼実際の業種と異なる業種を記載する

② 情報を正確かつ最新の内容に保つための措置を講じること

求人企業および募集受託者は、改正職安法に基づく業務に関して、広告等により、労働者の募集に関する情報

法に基づく業務の実績に関する情報を提供するとき

は、正確かつ最新の内容に保たなければならないとされています

（図表2）

また、職業紹介事業者および募集情報等提供事業者は、職安法に基づく業務に関して広告等により求人等に関する情報を提供するとき

きは、以下のような正確かつ最新の内容に保つための措置を講じなければならないとされています

（図表2）

求人等に関する情報の提供を依頼した者または当該情報に自らに関する情報が含まれる者から、当該情報の提供の中止または内容の訂正の求めがあったときは、遅滞なく、当該情報の提供の中止または内容の訂正をすること

求人等に関する情報が正確でない、または最新でないことを確認したときは、遅滞なく、当該情報の提供を依頼した者にその内容の訂正の有無を確認し、または当該情報の提供を中止すること

なお改正職安法では、職業紹介事業者および募集情報等提供事業者ごとに、講ずる措置がさらに細

な

かく定められています。詳しくは厚生労働省のホームページを参照してください。

個人情報の取扱いに関して

旧職安法においても、労働者の募集を行なう者等は、求職者の個人情報の取扱いに関する規定や秘密を守る義務等の対象とされていましたが、改正職安法では特定募集情報等提供事業者にも適用されることとされました。

具体的には、求職者等の個人情報報を、①その業務の目的の達成に必要な範囲内で、②インターネットの利用その他適切な方法により、③当該業務の目的を明示して求職者等の個人情報を収集し、当該目的の範囲内で保管・使用しなければならぬとされました。ただし、④本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りではないとされています。

①～④について解説します。

① 業務の目的の達成に必要な範囲とは

「業務の目的の達成に必要な範囲」とは、サービスの提供等適切な業務の遂行にあたって必要と判断される範囲をいいます。

具体的には、

- ▼募集情報等提供事業者等において求職者等の属性等に応じたサービスの提供のため、求職者等の職歴の情報を収集すること
 - ▼サービスの向上のために個人情報等を匿名化・統計処理すること
- などは、業務の目的達成に必要な範囲とされています。

② インターネットの利用その他適切な方法とは

ここでいう「適切な方法」とは、その業務の形態に応じて、最も求職者等に業務の目的が理解される方法であることが望ましいとされています。

③ 業務の目的の明示とは

「業務の目的の明示」とは、求職者等の個人情報がどのような目的で収集され、保管され、使用されるのか、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明示することをいいます。

したがって、漠然と「募集情報

等提供のために使用します」と示すだけでは足りず、たとえば、「求人情報に関するメールマガジンを配信するため」や「会員登録時に入力いただいた情報を、当社の会員企業に提供するため」などと示すこととされています。

④ 本人の同意とは

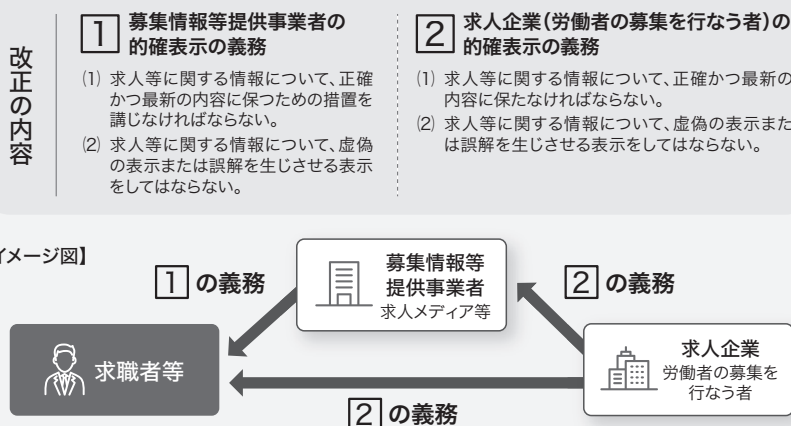
「本人の同意」を要する場合は、以下の条件を満たすものでなければならぬとされています。

- ▼同意を求める事項について、求職者等が適切な判断を行なうことができるよう、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること
- ▼求職者等の自由な意思に基づき、本人により明確に表示された同意であることなど

「明確に表示された同意」とは、たとえば、インターネットサイトにおいて「個人情報の利用規約を示したうえで、同意の場合はイン

図表2 求人等に関する情報の的確表示

※的確表示は、職業紹介事業者等にも同様に義務づけられます



出典 厚生労働省パンフレット「令和4年職業安定法の改正の概要について～求人メディア等のマッチング機能の質の向上～」