

求人企業の皆さまへ

## 改正職業安定法（求人不受理）について

2020年（令和2年）3月30日から、改正職業安定法の一部や関連する政令・省令・指針が施行され、ハローワークは、**一定の労働関係法令違反のある求人者などからの求人の申込みを受理しないことが可能**となります。

このリーフレットでは、**求人企業の皆さまが、ハローワークに求人を申し込む際に留意していただきたい点**をお知らせします。

ハローワークは、原則として、全ての求人の申込みを受理しなければならないとされています。ただし、以下のいずれかの要件に該当する場合には、求人の申込みを受理しないことができます。（④～⑥の要件が、改正職業安定法により追加されました。）

- ① 内容が法令に違反する求人
- ② 労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適當な求人
- ③ 求人者が労働条件を明示しない求人
- ④ **一定の労働関係法令違反のある求人者による求人**
- ⑤ **暴力団員など（※）による求人**  
（※）暴力団員、法人で役員の中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
- ⑥ **職業紹介事業者からの報告の求めに応じなかった求人者による求人**

○ ハローワークは、求人の申込みが上記の要件に該当するか否か、求人者に対して報告を求めるとされており、職業安定法では、**求人者は、ハローワークからその求めがあったときは、正当な理由がない限り、応じなければならない**とされています。



- 正当な理由なく、ハローワークからの**報告の求めに応じなかった場合は、求人の申込みが受理されないこととなります**ので、**報告にご協力**ください。
- また、報告の際に、**事実と相違する報告をした場合には、都道府県労働局による勧告や公表などの対象となる可能性**があるので、**正しい内容の報告**をお願いします。

### 【参考：職業安定法】

- 第五条の五 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、求人の申込みは全て受理しなければならない。ただし、次の各号のいずれかに該当する求人の申込みは受理しないことができる。
- 一～六 （上記①～⑥のとおりであるため省略）
  - 2 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、求人の申込みが前項各号に該当するかどうかを確認するため必要があると認めるときは、当該求人者に報告を求めることができる。
  - 3 求人者は、前項の規定による求めがあつたときは、正当な理由がない限り、その求めに応じなければならない。



## 以下に該当する場合には、求人の申込みが受理されません

対象となる主なケース		基本となる不受理期間
労働基準法及び最低賃金法に関する規定	1年間に2回以上、同一の対象条項違反により是正指導を受けた場合	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、公表された場合	送検された日から1年経過するまで
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	対象条項に違反し、法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合	法違反の是正後6か月経過するまで

## 違反した場合に求人の申込みが受理されないこととなる法律の規定

法律	対象条項
労働基準法	<p>&lt;男女同一賃金&gt;第4条、&lt;強制労働の禁止&gt;第5条、&lt;労働条件明示&gt;第15条第1項及び第3項、&lt;賃金&gt;第24条、第37条第1項及び第4項、&lt;労働時間&gt;第32条、第36条第6項（第2号及び第3号）、第141条第3項、&lt;休日・休暇等&gt;第34条、第35条第1項、39条第1項、第2項、第5項、第7項及び第9項、&lt;年少者関係&gt;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、&lt;妊産婦関係&gt;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                      (※)労働者派遣法第44条(第4項を除く)の規定により適用される場合を含む。</p>
最低賃金法	第4条第1項
職業安定法	<p>&lt;労働条件等の明示&gt;第5条の3第1項、第2項及び第3項、&lt;求職者等の個人情報の取扱い&gt;第5条の4、&lt;求人の申込み時の報告&gt;第5条の5第3項、&lt;委託募集&gt;第36条、&lt;労働者募集に係る報酬受領・供与の禁止&gt;第39条、第40条、&lt;労働争議への不介入&gt;第42条の3において読み替えて準用する第20条、&lt;秘密を守る義務&gt;第51条</p>
男女雇用機会均等法	<p>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                      (※)労働者派遣法第47条の2の規定により適用される場合を含む。</p>
育児・介護休業法	<p>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）                      (※)労働者派遣法第47条の3の規定により適用される場合を含む。</p>

- 「女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律」（令和元年法律第24号）の施行に伴い、**令和2年6月1日から、対象となる規定などの一部が改正**され、以下の①または②の規定に違反し、勧告・公表された場合も、求人不受理の対象となります。

### ○ 追加される対象となる法律の規定

- ①労働者がセクシュアルハラスメント等に関する相談を行ったこと等を理由とした不利益取扱いの禁止  
 具体的には：男女雇用機会均等法第11条第2項（第11条の3第2項、第17条第2項及び第18条第2項において準用する場合を含む。）、育児・介護休業法第25条第2項
- ②職場におけるパワーハラスメント防止に関する事業主の雇用管理上の措置義務、パワーハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由とした不利益取扱いの禁止  
 具体的には：労働施策総合推進法第30条の2第1項及び第2項（第30条の5第2項及び第30条の6第2項において準用する場合を含む。）（労働者派遣法第47条の4の規定により適用される場合を含む。）

### ○ 追加される対象となるケース

労働施策総合推進法第33条第2項の規定により公表され、是正後6か月経過していない場合など