

**被災地における求人情報適正化の
推進に関する行政評価・監視
結果報告書**

平成 30 年 3 月
東北管区行政評価局

目 次

第1 調査の目的等	1
第2 調査結果	2
1 求人内容の適法性の確認状況	2
(1) 違法な内容の求人	3
(2) 適法性を確認する推奨的な取組	4
(3) 適法性をより確実に確認するための改善方策	6
2 求人票と実際の労働条件の相違への対応状況	8
(1) 求人票と実際の労働条件の相違に関する苦情	8
(2) 条件相違への対応状況	8
ア ハローワーク求人ホットラインの開設	8
イ 選考結果通知による条件相違の把握	8
(ア) 条件相違の把握が難しい理由	9
(イ) 選考結果通知による条件相違の把握状況	10
a 条件相違ありと回答した求人に苦情なし	10
b 条件相違が確認された苦情は全て条件相違が把握されなかった 求人から発生	10
ウ 苦情の抑止を図る推奨的な取組	11
(3) 条件相違の早期把握によるトラブルの未然防止に向けた改善方策	11
ア 求職者からの情報の把握	11
イ 事実と異なる回答への指導	13
参考図表	14

第1 調査の目的等

1 目的

公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）の職業紹介に当たって、求人票の内容が適法であることは、求人事業主と求職者を結び付ける上での大前提である。

しかし、求人票については、記載されている賃金が最低賃金法（昭和34年法律第137号）に基づく最低賃金額を下回っていたり、職業安定法（昭和22年法律第141号）に基づき明示すべき労働日数、休日数が記載されていないことがあるなどの問題が指摘されている。

また、求人票の内容が適法であったとしても、実際の労働条件と異なっているという苦情も寄せられている。

特に被災地は、復興需要による求人数の増加、人口減少等による求職者数の減少により人手不足が顕著となっていることから、求人への応募者増を見込んで、求人票に見せかけの求人条件を書くようなことも生じているのではないかと考えられる。

実際に、岩手労働局、宮城労働局及び福島労働局には、求人票の内容と実際の労働条件が異なっているという求職者からの苦情が、それぞれ167件、265件、189件寄せられており（平成28年度）、当局にも、ハローワークの紹介で就職したものの、求人票と実態が違ふ、などといった行政相談が寄せられている。

この行政評価・監視は、以上のような状況を踏まえ、ハローワークの求人内容の適法性の確認状況、求人票と実際の労働条件の相違への対応状況を調査し、関係行政の改善に資するため実施したものである。

2 対象機関

(1) 調査対象機関

岩手労働局、ハローワーク盛岡、ハローワーク大船渡
宮城労働局、ハローワーク仙台、ハローワーク塩釜
福島労働局、ハローワーク福島、ハローワーク郡山

(2) 関連調査等対象機関

岩手県、宮城県、福島県

3 担当部局

総務省東北管区行政評価局
岩手行政監視行政相談センター
福島行政監視行政相談センター

4 実施時期

平成29年6月～30年3月

第2 調査結果

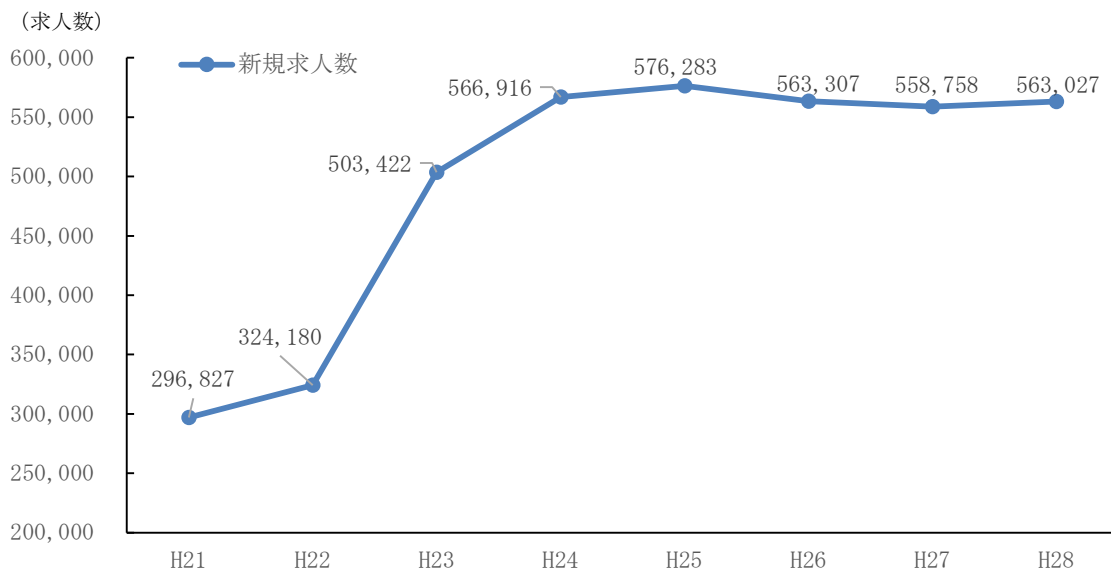
1 求人内容の適法性の確認状況

国の機関であるハローワークに掲示される求人票は、求職者に利用されるものであり、国が労働条件に関する基準として定めた各種法令への違反があってはならず、求人事業者からの求人申込みの内容に対する適法性の確認は不可欠である。このため、岩手労働局、宮城労働局及び福島労働局（以下「3労働局」という。）管内の6ハローワーク（以下「6ハローワーク」という。）は、これら申込みの内容について、賃金が法定最低賃金額を下回っていないか、労働時間が法定労働時間を超えていないか、雇用保険や健康保険、厚生年金保険への加入が必要な場合にはそのことが明示されているか、など多岐にわたって、複数の職員による目視チェックなどにより、その適法性を確認している。

今回調査対象とした3労働局管内の新規求人数は、東日本大震災前の平成21年度と28年度を比較してみると、復興需要や景気回復によってほぼ倍増しており、求人内容に対する確実かつ効率的な確認が求められている。

図表1 3労働局管内の新規求人数（平成21年度～28年度）

（単位：人）



（注）調査対象労働局の資料に基づき当局が作成した。

(1) 違法な内容の求人

今回、6 ハローワークにおいて、平成 29 年 5 月に公開された求人票 12,684 件の適法性を調査した結果、賃金、労働時間、休憩時間、年次有給休暇日数、雇用保険や厚生年金保険への加入等について違法なまま見過ごされているものが 201 件みられた。

図表 2 違法とみられる求人件数（平成 29 年 5 月）

（単位：件、％）

事 項	件数
① 賃金が法定最低賃金額を下回って表示されている。 最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号） 第 4 条 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。	6(3.0)
② 労働時間が法定労働時間を超えて表示されている。 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号） 第 32 条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き 1 週間について 40 時間を超えて、労働させてはならない。 2 使用者は、1 週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き 1 日について 8 時間を超えて、労働させてはならない。	16(8.0)
③ 休憩時間が法定休憩時間を下回って表示されている。 労働基準法 第 34 条 使用者は、労働時間が 6 時間を超える場合においては少なくとも 45 分、8 時間を超える場合においては少なくとも 1 時間の休憩時間を労働時間の途中で与えなければならない。	4(2.0)
④ 年次有給休暇日数が法定年次有給休暇日数を下回っている。 労働基準法 第 39 条 使用者は、その雇入れの日から起算して 6 箇月間継続勤務し全労働日の 8 割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した 10 労働日の有給休暇を与えなければならない。	11(5.5)
⑤ 満 18 歳未満の就業が禁止されている深夜時間帯に就業時間が定められているのに、年齢制限がかけられていない。 労働基準法 第 61 条 使用者は、満 18 才に満たない者を午後 10 時から午前 5 時までの間において使用してはならない。ただし、交替制によって使用する満 16 才以上の男性については、この限りでない。	2(1.0)
⑥ 年齢制限原則禁止の例外事由に当たらないのに、年齢制限がかけられている。 雇用対策法（昭和 41 年法律第 132 号） 第 10 条 事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。 雇用対策法施行規則（昭和 41 年労働省令第 23 号） 第 1 条の 3 法第 10 条の厚生労働省令で定めるときは、次の各号に掲げるとき以外のときとする。 【第 1 条の 3 の例外事由】 3 号イ 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合 等	99(49.3)
⑦ 年次有給休暇の付与が必要なのに、日数が明示されていない。	29(14.4)
⑧ 雇用保険、労働者災害補償保険、健康保険、厚生年金保険への加入が必要なのに、加入が明示されていない。	34(16.9)
合 計	201(100.0)

(注) 1 当局の調査結果による。

2 「件数」欄の（ ）は、各事項の合計に対する割合を示す。

3 割合はそれぞれ四捨五入しているため、数値の合計は 100%にならない。

4 本表の違法とみられる求人件数は、1 件の求人について複数の項目で違法とみられる場合を延べ数で計上している。

このような事態が生じている原因としては、求人内容が適法であるための要件に、例えば次のとおり複雑で誤解しやすいものがあるにもかかわらず、対策が不十分となっていることも考えられる。

イ) 長期勤続によるキャリア形成を目的として若年者を募集することは、雇用対策法に基づく年齢制限原則禁止の例外として認められているが、その目的であっても、取得に当たり実務経験を要する資格の保有者を募集する場合には、年齢制限をかけることはできない。

実務経験の要否は、資格によって、また、同じ資格であっても級・種別によって異なっている。電気工事士第一種のように、実務経験が受験には不要でも免状発行には必要、と誤解しやすいものもみられる（図表4参照）。

ロ) 健康保険・厚生年金保険が強制適用され、加入が必要な求人であるか否かを判断するには、多段階にわたる確認が求められる。

特に、法人事業所に雇用されるパートタイム労働者の場合、これらの保険の適用除外事由、1週間当たりの労働時間、事業所の従業員数、雇用期間、月額賃金の各項目について、それぞれ適用要件に該当するか否かを確認しなければならない（図表5参照）。

(2) 適法性を確認する推奨的な取組

一方で、6ハローワークの中には、求人内容の確認方法を以下のとおり工夫している例もみられた。

イ) 複数の職員が確認し終えたことを確実に把握するため、確認した職員のチェック欄を項目ごとに設けた表を活用しているもの

ロ) 1年単位の変形労働時間制を採用している事業所が、平均して1週間当たりの労働時間が法定労働時間である40時間を超えていないかを容易に確認するため、「年間休日総数」と「1日の所定労働時間数」から1週間当たりの労働時間を算出した早見表を活用しているもの

図表3 1週間当たりの労働時間を算出した早見表
(青色以外の部分は違法な労働時間となる)

年間 休日 総数	1日の所定労働時間数								年間 休日 総数	1日の所定労働時間数							
	8時間 00分	7時間 55分	7時間 50分	7時間 45分	7時間 40分	7時間 35分	7時間 30分	7時間 25分		7時間 20分	7時間 15分	7時間 10分	7時間 05分	7時間 00分	6時間 55分	6時間 50分	6時間 45分
63日	46:21	45:52	45:23	44:54	44:25	43:56	43:27	42:58	52日	44:02	43:32	43:02	42:32	42:02	41:32	41:02	40:32
64日	46:11	45:42	45:14	44:45	44:16	43:47	43:18	42:49	53日	43:53	43:23	42:53	42:24	41:54	41:24	40:54	40:24
65日	46:02	45:33	45:05	44:36	44:07	43:38	43:10	42:41	54日	43:45	43:15	42:45	42:15	41:46	41:16	40:46	40:16
66日	45:53	45:24	44:56	44:27	43:58	43:30	43:01	42:32	55日	43:36	43:07	42:37	42:07	41:37	41:08	40:38	40:08
67日	45:44	45:15	44:47	44:18	43:49	43:21	42:52	42:24	56日	43:28	42:58	42:29	41:59	41:29	40:60	40:30	40:01
68日	45:35	45:06	44:38	44:09	43:41	43:12	42:44	42:15	57日	43:20	42:50	42:20	41:51	41:21	40:52	40:22	39:53
69日	45:25	44:57	44:29	43:60	43:32	43:03	42:35	42:07	58日	43:11	42:42	42:12	41:43	41:13	40:44	40:14	39:45
70日	45:16	44:48	44:20	43:51	43:23	42:55	42:26	41:58	59日	43:03	42:33	42:04	41:35	41:05	40:36	40:07	39:37
71日	45:07	44:39	44:11	43:42	43:14	42:46	42:18	41:50	60日	42:54	42:25	41:56	41:26	40:57	40:28	39:59	39:29
72日	44:58	44:30	44:02	43:33	43:05	42:37	42:09	41:41	61日	42:46	42:17	41:47	41:18	40:49	40:20	39:51	39:22
73日	44:49	44:21	43:52	43:24	42:57	42:28	42:00	41:33	62日	42:37	42:08	41:39	41:10	40:41	40:12	39:43	39:14
74日	44:39	44:11	43:43	43:16	42:48	42:20	41:52	41:24	63日	42:29	42:60	41:31	41:02	40:33	40:04	39:35	39:06
75日	44:30	44:02	43:34	43:07	42:39	42:11	41:43	41:15	64日	42:20	41:52	41:23	40:54	40:25	39:56	39:27	38:58
76日	44:21	43:53	43:25	42:58	42:30	42:02	41:35	41:07	65日	42:12	41:43	41:14	40:46	40:17	39:48	39:19	38:51
77日	44:12	43:44	43:16	42:49	42:21	41:54	41:26	40:58	66日	42:04	41:35	41:06	40:38	40:09	39:40	39:12	38:43
78日	44:02	43:35	43:07	42:40	42:12	41:45	41:17	40:50	67日	41:55	41:27	40:58	40:29	40:01	39:32	39:04	38:35
79日	43:53	43:26	42:58	42:31	42:04	41:36	41:09	40:41	68日	41:47	41:18	40:50	40:21	39:53	39:24	38:56	38:27
80日	43:44	43:17	42:49	42:22	41:55	41:27	40:60	40:33	69日	41:38	41:10	40:41	40:13	39:45	39:16	38:48	38:20
81日	43:35	43:08	42:40	42:13	41:46	41:19	40:51	40:24	70日	41:30	41:02	40:33	40:05	39:37	39:08	38:40	38:12
82日	43:26	42:59	42:31	42:04	41:37	41:10	40:43	40:16	71日	41:21	40:53	40:25	39:57	39:29	38:60	38:32	38:04
83日	43:16	42:49	42:22	41:55	41:28	41:01	40:34	40:07	72日	41:13	40:45	40:17	39:49	39:21	38:52	38:24	37:56
84日	43:07	42:40	42:13	41:46	41:19	40:53	40:26	39:59	73日	41:04	40:37	40:09	39:40	39:12	38:45	38:16	37:49
85日	42:58	42:31	42:04	41:37	41:11	40:44	40:17	39:50	74日	40:56	40:28	39:60	39:32	39:04	38:37	38:09	37:41
86日	42:49	42:22	41:55	41:29	41:02	40:35	40:08	39:42	75日	40:48	40:20	39:52	39:24	38:56	38:29	38:01	37:33
87日	42:40	42:13	41:46	41:20	40:53	40:26	39:60	39:33	76日	40:39	40:11	39:44	39:16	38:48	38:21	37:53	37:25
88日	42:30	42:04	41:37	41:11	40:44	40:18	39:51	39:24	77日	40:31	40:03	39:36	39:08	38:40	38:13	37:45	37:17
89日	42:21	41:55	41:28	41:02	40:35	40:09	39:42	39:16	78日	40:22	39:55	39:27	38:60	38:32	38:05	37:37	37:10
90日	42:12	41:46	41:19	40:53	40:27	39:60	39:34	39:07	79日	40:14	39:46	39:19	38:52	38:24	37:57	37:29	37:02
91日	42:03	41:37	41:10	40:44	40:18	39:51	39:25	38:59	80日	40:05	39:38	39:11	38:43	38:16	37:49	37:21	36:54
92日	41:54	41:27	41:01	40:35	40:09	39:43	39:17	38:50	81日	39:57	39:30	39:03	38:35	38:08	37:41	37:14	36:46
93日	41:44	41:18	40:52	40:26	39:60	39:34	39:08	38:42	82日	39:49	39:21	38:54	38:27	37:60	37:33	37:06	36:39
94日	41:35	41:09	40:43	40:17	39:51	39:25	38:59	38:33	83日	39:40	39:13	38:46	38:19	37:52	37:25	36:58	36:31
95日	41:26	40:60	40:34	40:08	39:42	39:17	38:51	38:25	84日	39:32	39:05	38:38	38:11	37:44	37:17	36:50	36:23
96日	41:17	40:51	40:25	39:59	39:34	39:08	38:42	38:16	85日	39:23	38:56	38:30	38:03	37:36	37:09	36:42	36:15
97日	41:08	40:42	40:16	39:50	39:25	38:59	38:33	38:08	86日	39:15	38:48	38:21	37:55	37:28	37:01	36:34	36:08
98日	40:58	40:33	40:07	39:42	39:16	38:50	38:25	37:59	87日	39:06	38:40	38:13	37:46	37:20	36:53	36:26	35:60
99日	40:49	40:24	39:58	39:33	39:07	38:42	38:16	37:51	88日	38:58	38:31	38:05	37:38	37:12	36:45	36:19	35:52
100日	40:40	40:15	39:49	39:24	38:58	38:33	38:07	37:42	89日	38:49	38:23	37:57	37:30	37:04	36:37	36:11	35:44
101日	40:31	40:05	39:40	39:15	38:49	38:24	37:59	37:34	90日	38:41	38:15	37:48	37:22	36:56	36:29	36:03	35:36
102日	40:22	39:56	39:31	39:06	38:41	38:15	37:50	37:25									
103日	40:12	39:47	39:22	38:57	38:32	38:07	37:42	37:16									
104日	40:03	39:38	39:13	38:48	38:23	37:58	37:33	37:08									
105日	39:54	39:29	39:04	38:39	38:14	37:49	37:24	36:59									

(注) 調査対象労働局作成資料による。

(3) 適法性をより確実に確認するための改善方策

複雑で誤解しやすい要件について確実にかつ効率的に確認するため、次のような工夫も効果的と考えられる。

① 上記(1)のイ) について確認するための工夫

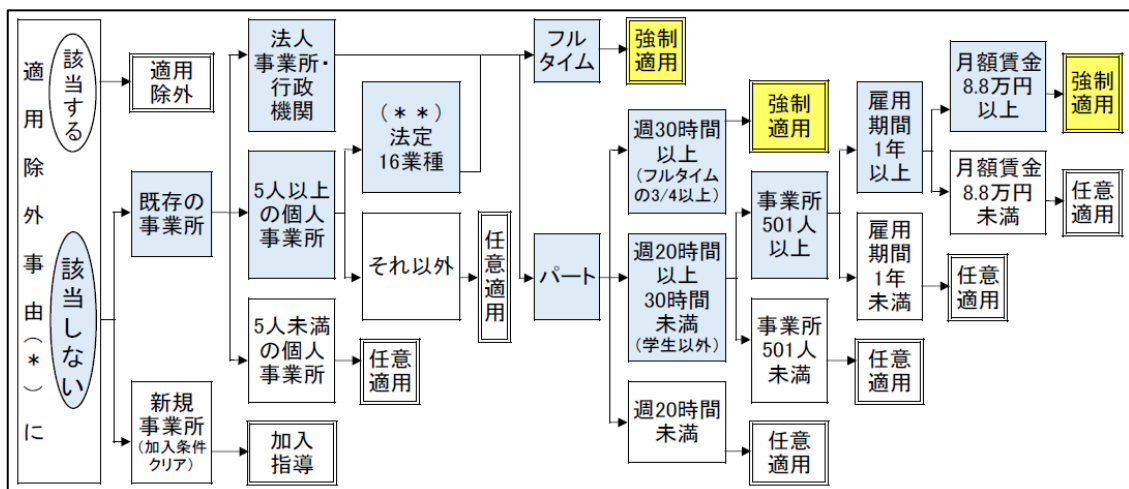
図表 4 募集に当たり年齢制限をかけることができる資格のチェックシート

資 格		可否	可 否 の 理 由
電気工事士	第一種	×	実務経験なしでも受験できるが、免状発行時に実務経験が必要
	第二種	○	実務経験なしでも取得可能
建築士	一級	×	実務経験が必要
	二級	○	一定の学歴があれば実務経験なしでも取得可能
空港保安警備業務検定	一級	×	実務経験が必要
	二級	○	実務経験なしでも取得可能
技術士		×	実務経験が必要
土木施工管理技士		×	一級及び二級ともに実務経験が必要
調理師		○	一定の学校を卒業すれば実務経験なしでも取得可能

- (注) 1 当局が試作した。
 2 本表における年齢制限とは、「長期勤続によるキャリア形成を目的として、若年者を募集・採用する場合」をいう。
 3 「可否」欄
 ○：その資格保有者の募集に当たり年齢制限をかけることができる。
 ×：その資格保有者の募集に当たり年齢制限をかけることができない。

② 上記(1)のロ) について確認するための工夫

図表 5 健康保険・厚生年金保険の適用を確認するためのフローチャート図



*** 健康保険・厚生年金保険の適用除外事由**

健康保険	<ul style="list-style-type: none"> ・船員保険の被保険者 ・日々雇い入れられる者（1か月以内に限り。） ・2か月以内の期間を定めて使用される者（当該期間内に限り。） ・所在地が一定しない事業所に使用される者 ・季節的業務に使用される者（4か月以内に限り。） ・臨時的事業の事業所に使用される者（6か月以内に限り。） ・国民健康保険組合の事業所に使用される者 ・後期高齢者医療の被保険者 ・厚生労働大臣、健康保険組合又は共済組合の承認を受けた者
厚生年金保険	<ul style="list-style-type: none"> ・日々雇い入れられる者（1か月以内に限り。） ・2か月以内の期間を定めて使用される者（当該期間内に限り。） ・所在地が一定しない事業所に使用される者 ・季節的業務に使用される者（4か月以内に限り。） ・臨時的事業の事業所に使用される者（6か月以内に限り。）

**** 健康保険法・厚生年金保険法に定める16業種**

イ	物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業
ロ	土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
ハ	鉱物の採掘又は採取の事業
ニ	電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業
ホ	貨物又は旅客の運送の事業
ヘ	貨物積みおろしの事業
ト	焼却、清掃又はと殺の事業
チ	物の販売又は配給の事業
リ	金融又は保険の事業
ヌ	物の保管又は貸貸の事業
ル	媒介周旋の事業
ヲ	集金、案内又は広告の事業
ワ	教育、研究又は調査の事業
カ	疾病の治療、助産その他医療の事業
コ	通信又は報道の事業
タ	社会福祉法（昭和26年法律第45号）に定める社会福祉事業及び更生保護事業法（平成7年法律第86号）に定める更生保護事業

（注）当局が試作した。

【所見】

以上の調査結果を踏まえ、3労働局は、管内ハローワークが求人内容の適法性を確実かつ効率的に確認することができるよう、複雑で誤解しやすい要件を分かりやすいチェックシートやフローチャート図にするなど、確認方法を一層工夫し、管内ハローワークへの浸透を図る必要がある。

2 求人票と実際の労働条件の相違への対応状況

(1) 求人票と実際の労働条件の相違に関する苦情

平成 28 年度、岩手労働局、宮城労働局及び福島労働局に寄せられた、求人票の内容と実際の労働条件が異なっている（以下「条件相違」という。）という求職者からの苦情（以下「苦情」という。）は、それぞれ 167 件、265 件、189 件となっている。

(2) 条件相違への対応状況

ア ハローワーク求人ホットラインの開設

厚生労働省は、平成 26 年 3 月、ハローワークで職業紹介を受けた求職者や就業者から電話相談に応じるハローワーク求人ホットライン（以下「ホットライン」という。）を設置した。

図表 6 ホットラインの電話番号・受付時間（平成 29 年度）

ハローワーク求人ホットライン（求職者・就業者専用）03（6858）8609 受付時間：全日 8 時 30 分～17 時 15 分（年末年始を除く）
--

（注）厚生労働省公表資料による。

平成 26 年度から 28 年度まで、総苦情件数に占めるホットライン受付件数の割合について、3 労働局のうちこれを集計している労働局は年度により 2.3%から 7.3%、集計していない局も、多くても 1 割程度ではないかとしている。

イ 選考結果通知による条件相違の把握

ハローワークが紹介した求職者の採用・不採用は、紹介状の裏面に印刷された選考結果通知を求人事業主がハローワークに返送することによって通知することとされているが、厚生労働省は平成 27 年 12 月から、求人事業主が求職者を採用した場合には、この通知に条件相違の有無と内容（具体的な変更点・変更理由）の記載を求め、そのための記載欄（以下「条件相違欄」という。）を設けている。

さらに、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）の一部が改正され、紹介時の労働条件に変更があった場合には、労働契約締結前にこれを書面等により求職者に明示する義務が求人事業主に課された（平成 30 年 1 月 1 日）ことから、上記条件相違欄の下に、この明示と求職者本人の同意の有無を記載する欄（以下「変更明示欄」という。）が追加された。

これらの欄の目的について厚生労働省は、ハローワークが早期に条件相違の情報を把握するとともに、求人事業主に抑止効果を及ぼしてトラブルを未然に防止するためとしている。


図表7 選考結果通知と条件相違欄・変更明示欄

選考結果通知 (紹介日: _____) _____年 月 日

紹介担当者 (TEL: _____) _____

(FAX: _____) 記入者名 _____ 連絡先 _____

(求人番号: _____) _____
(紹介期限: _____) _____



さきに紹介を受けた次の方(求職番号 _____)の選考結果を通知します。
また、この求人については、次の取扱いを希望します。

引き続き紹介をして欲しい(人) ※注 既に有効期限切れ等で無効となっている場合は、再度の申込みが必要です。

求人を取り消して欲しい

※ 記入に当たっては、裏面の紹介状で応募者氏名を確認いただいた上で以下の記入をお願いします。

採用した

職 種 _____ (通勤・住込) _____

雇用(予定)日 _____年 月 日 _____

賃金見込み (月額・時間額) _____円程度 _____

求人票の労働条件と採用条件との相違 (なし・あり) _____ 具体的な変更点・変更理由

相違がある場合、労働契約締結前の労働条件変更する労働条件等の明示 (なし・あり) _____ 本人の同意 (なし・あり) _____

採用しなかった

該当する事項に○を付してください。

●選考の結果当方で採用しなかった

1 業務内容が合わない 2 技能・経験・知識の不足 3 賃金がおりにあわない 4 始業、就業、残業時間があわない 5 その他	6 選考時に本人が断った 7 採用しようとしたが本人が断った 8 本人から応募辞退の連絡があった 9 本人から連絡がない。または本人と連絡がつかない
--	---

採用または採用しなかった理由について、できるだけ詳しい理由を教えてください。

(注) 赤枠は条件相違欄と変更明示欄を示し、当局が付した。

(7) 条件相違の把握が難しい理由

3 労働局・6 ハローワークは、条件相違の把握が難しい理由について、次のとおり説明している。

- ① 苦情が寄せられる前の条件相違の把握は、主として選考結果通知によっている。
- ② 選考結果通知の返送件数は集計していないため不明だが、求職者を求人事業主に紹介した全体の半数程度しかないという印象である。
- ③ 紹介した求職者の就職支援を更に行う必要性を速やかに判断するため、選考結果通知が2週間経っても返送されない場合、電話等により求人事業主に採用・不採用を照会しており、その際、併せて条件相違についても確認している。
- ④ しかしながら、条件相違については、先方の担当者が承知していないこと

が多く、追加の就職支援が優先されることもあって、把握しきれない。

- ⑤ 紹介した全ての求人について条件相違を把握することが望ましいが、現在の体制では限界がある。

(イ) 選考結果通知による条件相違の把握状況

以下のとおり当局が調査したところ、条件相違が確認された苦情(注)は全て、選考結果通知で条件相違が把握されなかった求人から生じている。

(注) 発生要因が「求人者(求人事業主)が求人票の記載内容を守っていない。」に分類されている苦情を指す。これ以外の要因としては、求人事業主の説明不足、求職者の誤解、ハローワークの説明不足、求人事業主と求職者の言い分が異なる、などが挙げられている。

a 条件相違ありと回答された求人に苦情なし

平成28年度中、6ハローワークに条件相違ありと回答された選考結果通知2,229件について調査したところ、条件相違が確認された苦情は寄せられていない。

b 条件相違が確認された苦情は全て条件相違が把握されなかった求人から発生

平成28年度中、6ハローワークに寄せられた条件相違が確認された苦情84件について調査したところ、匿名等のため確認できなかった12件を除く72件は、いずれも、選考結果通知では条件相違が把握されず、苦情が寄せられて初めて明らかになったものである。

条件相違が事前に把握できなかった要因を類型別にみると、次のとおりとなっている。

- ① 選考結果通知は返送されたが、条件相違なしとの回答だった【17件(23.6%)】。
- ② 選考結果通知は返送されたが、条件相違欄が空欄又は記載不十分だった【5件(6.9%)】。
- ③ 選考結果通知が返送されなかったため電話等により確認したが、条件相違はないとの回答だった【3件(4.2%)】。
- ④ 選考結果通知が返送されなかったが、電話等により確認しなかった【10件(13.9%)】。
- ⑤ 選考結果通知に条件相違について記載するのは採用の場合のみであることから(図表7参照)、不採用だったために、条件相違については記載されなかった【37件(51.4%)】。

以上のとおり、ハローワークに選考結果通知を返送する時点では「条件相違なし」と事実と異なる回答をしているか、回答自体を避けていると思われるものがあり、求人票に好条件を提示して求職者を募り、採用の段階に至って実際の労働条件を提示してトラブルを起こす悪質な求人事業主がいた場合、この条件相違欄

の確認のみによっては、悪質なケースを未然に防止するのは困難と考えられる。

ウ 苦情の抑止を図る推奨的な取組

6 ハローワークの中には、苦情の抑止を図るため、以下のとおり工夫している例もみられた。

イ) 求人事業主は、労働契約の締結に際し、賃金や労働時間などについては書面により労働者に示さなければならないこととされている（労働基準法第15条、同法施行規則第5条）。

苦情は、この書面が交付されないときに生じやすいことを踏まえ、全国統一様式のためハローワークでは変更できない選考結果通知に、労働条件通知書の交付を確認するゴム印を押している。

このゴム印は、「労働条件通知書を交付しましたか？」の問いへの回答を「雇用日に交付する」と「交付済」の二択のみとしており、労働条件通知書の交付を求人事業主に促すよう工夫されている。

図表8 労働条件通知書の交付を確認するゴム印

労働条件通知書を交付しましたか？ 雇用日に交付する・交付済

(注) 調査対象労働局の資料による。

ロ) 採用されて勤務を開始してから条件相違があったと苦情を訴える際、そのことを雇用主に知られることを恐れ、情報提供のみであるとしてハローワークの対応を望まない場合、労働基準監督署が予告なしで立入検査することもあることを伝え、同署に相談するよう助言している。

ハ) 求職者を対象に毎年セミナーを開催し、求人事業主から求人票の内容と違う労働条件を提示された場合の対応方法について周知している。

(3) 条件相違の早期把握によるトラブルの未然防止に向けた改善方策

ア 求職者からの情報の把握

選考結果通知は求人事業主からの一方的な回答であることから、前述のとおり、実際に条件相違があった場合でも「なし」と回答されれば、求職者から相談されるまでハローワークが条件相違を把握するのは困難である。

このため、ハローワークが条件相違の情報を早期に把握するとともに、問題を起こさせないよう求人事業主に抑止効果を及ぼしてトラブルを未然に防止するためには、求職者からも条件相違の有無・内容を確認することが不可欠であり、そのために例えば次のような方策も効果的と考えられる。

① 求職者が採用された場合、求人事業主が選考結果通知に記載する条件相違欄を転載し、求人事業主と求職者の双方が署名してその内容を確認した書面を作成し、提出してもらう。

図表9 条件相違欄の内容を双方が確認する書面（イメージ）

条 件 相 違 確 認 書	
【求人番号】	〇〇〇〇〇〇
【求人票の労働条件と採用条件との相違】	なし・あり
↓	
具体的な変更点・変更理由	
上記について確認します。	
求人者（署名）	_____
求職者（署名）	_____

（注）当局が試作した。

- ② 紹介時の労働条件に変更があった場合に求人事業主から明示された書面等（8 ページ参照）の内容を確認した旨、連絡してもらおう。
- ③ 条件相違が確認された苦情の過半は不採用となった求職者からのものであり（10 ページ参照）、この中には、面接時に改めて示された労働条件が求人票の内容と余りにも異なっていることに求職者が同意できなかったケースもあると考えられることから、不採用となった場合も、条件相違の有無・内容について、可能な限り証拠書類を添えて、情報提供してもらおう。
- ④ 失業給付を受給するために求職者がハローワークに提出する「失業認定申告書」の「求職活動の内容」欄に、紹介された求人について条件相違の有無・内容を記載してもらおう。

図表 10 失業認定申告書「求職活動の内容」欄の記載例

様式第14号（第22条関係）（第1面） **失業認定申告書**
（必ず第2面の注意書きをよく読んでから記入してください。）

※ 帳票種別 11203

1 失業の認定を受けようとする期間中に、就職、就労又は内職・手伝いをしましたか。	ア	した	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7		
	イ	しない	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14		
			月	15	16	17	18	19	20	21	月	15	16	17	18	19	20	21
				22	23	24	25	26	27	28		22	23	24	25	26	27	28
				29	30	31						29	30	31				

2 内職又は手伝いをして収入を得た人は、収入のあった日、その額（何日分）などを記入してください。

収入のあった日	月	日	収入額	円	何日分の収入か	日分
収入のあった日	月	日	収入額	円	何日分の収入か	日分
収入のあった日	月	日	収入額	円	何日分の収入か	日分

3 失業の認定を受けようとする期間中に、求職活動をしましたか。

(1) 求職活動をどのような方法で行いましたか。

求職活動の方法	活動日	利用した機関の名称	求職活動の内容
(ア) 公共職業安定所又は地方運輸局による職業相談、職業紹介等			職業紹介の結果、株式会社〇〇への紹介を受けて、1/10面接。採否結果待ち。 (1/16 採否通知予定)
(イ) 職業紹介事業者による職業相談、職業紹介等			ハローワーク◇◇から株式会社▲▲を紹介され、1/18面接。求人票では賃金25万円、試用期間も同様とのことだったが、試用期間中の賃金は15万円と言われたため、内定を辞退した。
(ウ) 派遣元事業主による派遣就業相談等			
(エ) 公的機関等による職業相談、職業紹介等			

(2) (1)の求職活動以外で、事業所の求人に応募したことがある場合には、下欄に記載してください。

事業所名、部署	応募日	応募方法	職種	応募したきっかけ	応募の結果
				(ア) 知人の紹介	

(注) 赤枠及び記載例は当局が付した。

- ⑤ 以上については、求人事業主への紹介に先立って求職者によく説明し、その納得を得ておくことにより、特に①～③について求人事業主の対応を促す。

イ 事実と異なる回答への指導

現在、求人事業主からハローワークに返送された選考結果通知のうち「条件相違なし」との回答は、苦情等への対応に活用されず、このような求人について条件相違の事実が確認された場合でも、求人事業主に対して、事実と異なる回答をしたことをもって改善指導することとはなっていない。このため、今後もこのような回答が繰り返される可能性がある。

求人事業主に抑止効果を及ぼしてトラブルを未然に防止するためには、条件相違なしとした求人事業主の回答を活用し、事実と異なる回答をした求人事業主をしっかりと改善指導することが必要と考えられる。

【所見】

以上の調査結果を踏まえ、3労働局は、早期に条件相違の情報を把握するとともに、求人事業主に抑止効果を及ぼしてトラブルを未然に防止するため、次の措置を講ずることが必要である。

- ① 求職者から条件相違の情報が把握できる効果的な方策を検討し、管内ハローワークへの浸透を図ること。
- ② 条件相違なしと回答された求人について、その回答が事実と異なることが判明した場合には、回答した求人事業主をしっかりと改善指導すること。

被災地における求人情報適正化の推進に関する行政評価・監視

参 考 図 表 目 次

1 求人内容の適法性の確認状況

参考図表 1	職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）（抜粋）	15
参考図表 2	職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）（抜粋）	15
参考図表 3	労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）（抜粋）	16
参考図表 4	労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）（抜粋）	16
参考図表 5	求人受理時等における賃金に関する法令違反の点検の更なる徹底 について（平成 28 年 9 月 16 日付け職首発 0916 第 2 号）（抜粋）	16
参考図表 6	厚生年金等及び労働保険への加入が適正に明示されていない求人 への対応について（平成 22 年 6 月 14 日付け職発 0614 第 3 号） （抜粋）	18
参考図表 7	3 労働局管内の新規求人数の推移（平成 21 年度～28 年度）	19
参考図表 8	6 ハローワークの調査対象求人件数（平成 29 年 5 月）	19
参考図表 9	6 ハローワークの違法とみられる求人件数とその内訳	20

2 求人票と実際の労働条件の相違への対応状況

参考図表 10	ホットライン周知用リーフレット	21
参考図表 11	ホットラインによる苦情の受付状況（平成 26 年度～28 年度）	22
参考図表 12	一般職業紹介業務取扱要領（平成 28 年 3 月 30 日付け職発 0330 第 22 号別添）（抜粋）	22
参考図表 13	求人票の記載内容と採用条件に相違がある場合の対応の更なる強化 について（平成 29 年 12 月 28 日付け職首発 1228 第 2 号・開若発 1228 第 4 号）（抜粋）	22
参考図表 14	6 ハローワークにおける求人事業主の選考結果通知の回答区分別の 条件相違が確認された苦情の内訳（平成 28 年度）	23

参考図表 1

職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）（抜粋）

（労働条件等の明示）

- 第 5 条の 3 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。
- 2 求人者は求人の申込みに当たり公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対し、労働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に対し、それぞれ、求職者又は供給される労働者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。
- 3 求人者、労働者の募集を行う者及び労働者供給を受けようとする者（供給される労働者を雇用する場合に限る。）は、それぞれ、求人の申込みをした公共職業安定所、特定地方公共団体若しくは職業紹介事業者の紹介による求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者と労働契約を締結しようとする場合であつて、これらの者に対して 第 1 項の規定により明示された従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件（以下この項において「従事すべき業務の内容等」という。）を変更する場合その他厚生労働省令で定める場合は、当該契約の相手方となろうとする者に対し、当該変更する従事すべき業務の内容等その他厚生労働省令で定める事項を明示しなければならない。
- 4 前 3 項の規定による明示は、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により行わなければならない。

（求職者等の個人情報の取扱い）

第 5 条の 4 （略）

（求人者の申込み）

第 5 条の 5 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、求人者の申込みは全て受理しなければならない。ただし、その 申込みの内容が法令に違反するとき、その申込みの内容である賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不相当であると認めるとき、又は求人者が第 5 条の 3 第 2 項の規定による明示をしないときは、その申込みを受理しないことができる。

（注）下線は当局が付した。

参考図表 2

職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）（抜粋）

第 4 条の 2

1～3 （略）

4 求人者は、公共職業安定所から求職者の紹介を受けたときは、当該公共職業安定所に、その者を採用したかどうかを及び採用しないときはその理由を、速やかに、通知するものとする。

参考図表3

労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）（抜粋）

（労働条件の明示）

第 15 条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

2 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

3 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から 14 日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

参考図表4

労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）（抜粋）

第 5 条 使用者が法第 15 条第 1 項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一～十一 （略）

2 （略）

3 法第 15 条第 1 項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。

参考図表 5

求人受理時等における賃金に関する法令違反の点検の更なる徹底について （平成 28 年 9 月 16 日付け職首発 0916 第 2 号）（抜粋）

求人受理時における求人申込書 14 欄（賃金）の法令違反の点検については、一般職業紹介業務取扱要領（平成 23 年 3 月 3 日付け職発 0303 第 1 号。平成 28 年 3 月 30 日一部改正。以下「紹介要領」という。）の第 3 部第 1 の 5(2)サに基づきその徹底をお願いしているが、最近、公開されている求人票の「賃金」欄について点検したところ、一部に最低賃金に満たない賃金が記載された法令違反の案件が散見されたところである。

本年 10 月 1 日以降、平成 28 年度地域別最低賃金額が順次発効されることに伴い、あらためて求人票の適法性・正確性の確保の一層の取組強化のため、下記の取扱いを徹底していただくようお願いする。

記

1 賃金の下限額の確認

(1) 賃金の下限額に関する確認の徹底

求人受理時において求人申込書 14 欄に記載された賃金の下限額、また、求人転用受理時においてハローワークシステム画面上に表示される賃金の下限額が、最低賃金を下回っていないかについての確認を徹底すること。

特に、求人受理安定所の管轄区域と異なる都道府県に就業場所がある場合や、過去の求人データを転用し新規求人として求人転用受理をする場合には、確認漏れや見落としが生じやすいことから、細心の注意を払い確認及びシステム入力を行うこと。

(2) 具体的な留意点

ア 就業場所が他労働局管内である場合

就業場所が他労働局管内である場合は、必ず就業場所の最低賃金について確認すること。

イ 就業場所が複数県にまたがる場合

就業場所が複数県にまたがる場合は、

① 紹介要領第 3 部第 1 の 5(2)オ(ア)②のとおり、就業場所ごとに採用人数が確定している場合、原則として、就業場所ごとに別の求人として取り扱う対応を徹底すること。

② 就業場所ごとの採用人数が確定していない場合等は、いずれの就業場所でも最低賃金を下回っていないことを確認した上で、「賃金」欄の下限額には複数就業場所の低い方の賃金額を記載し、「その他の手当等付記事項」欄に、各就業場所におけるそれぞれの賃金額を必ず明記すること。

ウ 過去の求人データを転用する場合

過去の求人データを転用する場合については、あらためて最低賃金等の労働条件について再確認を徹底すること。

2 就業場所についての入力確認

(1) 就業場所に関する確認の徹底

求人申込書の就業場所と職員記入欄（システム直接入力）の就業場所が同一のものとなるよう確認を徹底すること。

(2) 具体的な留意点

ア 就業場所の入力について

職員記入欄（システム直接入力）へのコード入力に当たっては、就業場所に係る住所コードを正確に入力すること。

イ 就業場所と事業所所在地が異なる場合

特に、就業場所と事業所所在地が異なる場合は、職員記入欄（システム直接入力）の「就業場所」欄が空欄になっていないか確認すること。

なお、同欄が空欄の場合は、事業所所在地が自動的に就業場所として登録されるものであるこ

とに留意すること。

ウ 過去の求人データを転用する場合

過去の求人データを転用する場合については、あらためて就業場所について、再確認を徹底すること。

3 求人受理時、求人転用受理後における確認

(1) 求人票の記載内容に関する確認の徹底

求人内容の適法性及び正確性を担保するために、統括職業指導官を始め、求人を受理した者以外のもので、求人票の記載内容と求人申込書の内容を突合・確認するなど点検を徹底すること。

(2) 具体的な留意点

特に、過去の求人データを転用する場合については、最低賃金を下回っていないか、就業場所が適切であるかについての確認を徹底すること。

参考図表 6

厚生年金等及び労働保険への加入が適正に明示されていない求人への対応について（平成 22 年 6 月 14 日付け職発 0614 第 3 号）（抜粋）

厚生年金保険及び健康保険（以下「厚生年金等」という。）への加入については、既に平成 17 年 4 月 20 日付け職発第 0420001 号「厚生年金及び労働保険への加入が適正に明示されていない求人への対応について」（以下「平成 17 年通達」という。）に基づき、日本年金機構年金事務所（以下「年金事務所」という。）と連携し、公共職業安定所（以下「安定所」という。）に求人を申し込む事業主に対する周知、啓発を行うとともに、申し込まれた求人について、厚生年金等への加入が適正に明示されていないと考えられる場合における指導等を実施してきたところである。

厚生年金等は、一定の要件を満たした場合は法令により加入が義務づけられており、また、求職者にとって非常に重要な労働条件であることから、日本年金機構の設立を契機として、厚生年金等の加入に係る事業主指導をより効果的に行うことができるよう、連携方法について検討を進めてきたところである。

今般、厚生労働省年金局及び日本年金機構との協議が終了し、厚生年金等の加入に係る求人条件に疑義がある場合は、紹介を保留するとともに、新たに「厚生年金加入相談票」を用い、事業所の責任において、年金事務所に厚生年金等の加入に係る求人条件が適正か否かの確認を行わせることとし、適正であることが確認できた場合に保留を解除する方式に改めることとした。

具体的には下記 1 によるので、取扱いに遺漏の無いように期されたい。

また、労働保険への加入については、下記 2 のとおり、引き続き平成 17 年通達による取扱いを継続する。

（略）

記

1 厚生年金等に係る取扱い

安定所に申し込まれる求人における、厚生年金等への加入に係る求人条件については、下記により、事業主に対する周知、啓発、指導を図るとともに、制度に係る業務を厚生労働大臣より委託等されている年金事務所と連携しつつ、適正な取扱いを期すること。

(略)

2 労働保険に係る取扱い

安定所に申し込まれる求人における、労働保険（労災保険及び雇用保険）への加入に係る求人条件については、下記により、事業主に対する周知、啓発、指導を図るとともに、都道府県労働局労働保険適用主務課室（以下「労働局」という。）と連携しつつ、適正な取扱いを期すること。

(略)

参考図表 7

3 労働局管内の新規求人数の推移（平成21年度～28年度）

(単位：人)

年度 \ 労働局	岩手	宮城	福島	3局計
平成21年度 (a)	78,902	124,126	93,799	<u>296,827</u>
平成22年度	86,438	134,499	103,243	324,180
平成23年度	123,663	223,548	156,211	503,422
平成24年度	135,547	252,097	179,272	566,916
平成25年度	135,889	251,939	188,455	576,283
平成26年度	129,452	238,532	195,323	563,307
平成27年度	128,707	240,228	189,823	558,758
平成28年度 (b)	130,256	245,946	186,825	<u>563,027</u>
平成21年度から 28年度の増加割合 (b/a)	1.65 倍	1.98 倍	1.99 倍	<u>1.90 倍</u>

(注) 1 調査対象労働局の資料に基づき当局が作成した。

2 下線は当局が付した。

参考図表8

6ハローワークの調査対象求人件数（平成29年5月）

(単位：件)

区分	ハローワーク別						
	計	盛岡	大船渡	仙台	塩釜	福島	郡山
調査対象求人件数	12,684	2,265	340	6,401	518	1,433	1,727

(注) 1 調査対象労働局の資料に基づき当局が作成した。

2 調査対象求人件数は、ハローワークが公開した件数を示す。

参考図表9

6ハローワークの違法とみられる求人件数とその内訳（平成29年5月）

（単位：件）

項 目	ハローワーク別						
	計	盛岡	大船渡	仙台	塩釜	福島	郡山
① 賃金が法定最低賃金額を下回って表示されている。	6	0	0	3	2	0	1
② 労働時間が法定労働時間を超えて表示されている。	16	0	0	0	0	5	11
③ 休憩時間が法定休憩時間を下回って表示されている。	4	0	0	4	0	0	0
④ 年次有給休暇日数が法定年次有給休暇日数を下回っている。	11	5	0	1	0	0	5
⑤ 満18歳未満の就業が禁止されている深夜時間帯に就業時間が定められているのに、年齢制限がかけられていない。	2	1	0	0	0	1	0
⑥ 年齢制限原則禁止の例外事由に当たらないのに、年齢制限がかけられている。	99	6	0	17	1	5	70
⑦ 年次有給休暇の付与が必要なのに、日数が明示されていない。	29	0	0	28	0	1	0
⑧ 雇用保険、労働者災害補償保険、健康保険、厚生年金保険への加入が必要なのに、加入が明示されていない。	34	0	2	20	0	7	5
合 計	201	12	2	73	3	19	92

（注）1 当局の調査結果による。

2 本表の違法とみられる求人件数は、1件の求人について複数の項目で違法とみられる場合を延べ数で計上している。

参考図表 10

ホットライン周知用リーフレット

ハローワークで仕事を紹介された方へ

**求人票と違う！と思ったら
「ハローワーク求人ホットライン」に
お申し出ください。**

ハローワーク（公共職業安定所）で公開・紹介している求人の内容が
実際と違っていた場合には、「ハローワーク求人ホットライン」に
お申し出ください。事実を確認の上、会社に対して是正指導を行います。

こんなこと
ありませんか
？

- ◆ 面接に行ったら、求人票より低い賃金を提示された。
- ◆ 求人票と違う仕事の内容だった。
- ◆ 正社員と聞いて応募したのに、非正規雇用の形態だった。
- ◆ 採用の直前に、求人票にはなかった勤務地を提示された。
- ◆ 始業の30分前に出社させられている。
- ◆ 「あり」となっていた雇用保険、社会保険に加入していない。
- ◆ 労働条件の変更について、契約前に説明がなかった。

ひとりで悩まず、まずは、ご連絡を！

ハローワーク求人ホットライン（求職者・就業者専用）

ハローワーク
03-6858-8609

受付時間 全日 8:30～17:15
(土日祝も受付。ただし、年末年始を除く)

※通話料は利用者負担となります。

引き続き、最寄りのハローワークでも相談に応じます。

 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL291228番01

(注) 厚生労働省公表資料による。

参考図表 11

ホットラインによる苦情の受付状況（平成 26 年度～28 年度）

（単位：件、％）

受付区分 \ 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度
総苦情件数	150	175	167
うちホットライン	11(7.3)	4(2.3)	10(6.0)

（注）1 ホットラインの受付件数を集計している岩手労働局の資料に基づき、当局が作成した。

2 本表の各件数は実数であり、1 人の申出者が同一の求人について複数の申出をした場合を 1 件で計上している。

参考図表12

一般職業紹介業務取扱要領（平成28年3月30日付け職発0330第22号別添）（抜粋）

第 3 部 求人に関する取扱い

第 1 の 5 求人受理の手続きの流れ（②求人条件等の確認と指導等）

(2) 求人申込書の項目ごとの求人条件の確認・指導等

ス 選考方法

(イ) 求人内容の確認と指導

② 選考結果通知

v 求人者は紹介を行った安定所に対して、採否の結果及び採用しなかった場合はその理由を速やかに通知する必要があることや、その際、併せて引き続き紹介を希望するか否かについて連絡するよう求人者に伝える。

(ii) 安定所は、求人者からの当該通知がない場合、原則として面接選考の場合は面接日から 1 週間以内、書類選考の場合は紹介日から 2 週間以内を目途として、求人者に対して確認を行うこととしている。

参考図表 13

求人票の記載内容と採用条件に相違がある場合の対応の更なる強化について
（平成 29 年 12 月 28 日付け職首発 1228 第 2 号・開若発 1228 第 4 号）（抜粋）

求人票の記載内容と実際が異なる場合の対応については、平成 29 年 12 月 28 日付け職首発 1228 第 1 号・開若発 1228 第 3 号「求人票の記載内容と実際が異なる旨の申出等への対応の更なる強化について」（以下「求人相違内かん」という。）により、求職者より申出等があった場合における求人者への事実確認及び指導を徹底していただいているところである。

この問題は、面接・採用時において、労働基準法第 15 条に規定される労働条件の明示がなされないまま、求人票の記載内容と異なる内容の労働条件が示される（以下「条件相違」という。）時に生じやすく、求人者と求職者双方の合意が不十分である場合が多い。また、平成 29 年 3 月 31 日に公布された「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）により、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）等の改正が平成 30 年 1 月 1 日から一部施行されることとなっており、紹介時の労働条件から変更等があった場合、労働契約締結前に求職者に明示する義務（以下「変更明示義務」という。）が求人者に課されることとなるが、この明示がなされない可能性もある。この条件相違が生じやすい面接・採用時点で、安定所

としての確な情報把握をすることにより、後のトラブルを一定程度防ぐことができるものと考えられる。

このため、一般職業紹介業務取扱要領様式 13 及び様式 15 について、別添 1 及び別添 2 のとおり、求人条件と採用条件の相違の有無等を記載する欄に加え、労働条件の変更明示の有無及び本人の同意の有無を記載する欄を新たに設けることにより、早期の情報把握とともに、事業主に対する問題事案の抑止のための取組を強化することとした。については、新様式により条件相違を把握した場合には、下記のとおり対応することにより、トラブルの未然防止を図ることとするので、当該取組につき遺漏のないよう徹底をお願いする。

(略)

参考図表14

6 ハローワークにおける求人事業主の選考結果通知の回答区分別の条件相違が確認された苦情の内訳（平成 28 年度）

(単位：件)

選考結果通知の回答区分	ハローワーク別						
	計	盛岡	大船渡	仙台	塩釜	福島	郡山
採用	35	7	0	17	5	4	2
返送	22	6	0	8	4	3	1
条件相違なし	17	3	0	8	4	2	0
条件相違未記入	5	3	0	0	0	1	1
条件相違あり	0	0	0	0	0	0	0
未返送	13	1	0	9	1	1	1
条件相違なし	3	1	0	2	0	0	0
条件相違未確認	10	0	0	7	1	1	1
条件相違あり	0	0	0	0	0	0	0
不採用	37	11	0	17	0	9	0
合計	72	18	0	34	5	13	2

(注) 1 当局の調査結果による。

2 本表の各件数は実数であり、1人の申出者が同一の求人について複数の申出をした場合を1件で計上している。

3 実際に条件相違が確認された84件のうち、以下の12件を除いている。

① 申出者が匿名であるため、選考結果通知が特定できないもの4件

② 求人事業主が選考結果通知をハローワークに返送した時期が古く、内容が確認できないもの4件

③ 申出者の職業紹介を行ったハローワークが他のハローワークであるため、求人受理ハローワークに選考結果通知が返送されず、内容が確認できないもの4件