



ハローワークにおける求人求職情報の適正化に関する 行政評価・監視

＜行政評価・監視結果に基づく所見表示＞

「行政評価・監視」は、**山形行政評価事務所**が行う行政改善活動の一つで、行政の運営全般を対象として、主として合規性、適正性等の観点から評価を行い、行政運営の改善を推進するものです。

この行政評価・監視は、ハローワークにおける求人情報の適正な提供を求める**地域住民の声（行政相談）に基づいて、全国で初めて実施**したものです。

調査結果については、平成18年3月28日、山形労働局に対して所見表示したものです。

シンボルマークのコンセプト

日本の国土を示す四角い枠から勢いよく飛び出していく球体は、総務省の姿を表し、国民の目につきにくい社会基盤も支えつつ、国と地方、国と国民、国民と生活、国民と海外といった要素を情報ネットワーク化によって密接に結びつけ、これまでの活動領域にとどまらない創造性豊かな活動を表しています。

総務省山形行政評価事務所

評価監視官 五十嵐 健

（電 話）023-632-3113

概略

背景

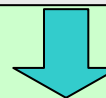
- ・ 山形県における平成16年平均有効求人倍率0.84倍と前年比0.22ポイント上昇
- ・ しかし、依然として厳しい雇用情勢



労働力の需要供給の調整業務を担うハローワークの役割重要



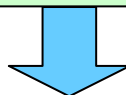
- ・ 求人情報は、求職者が就労先を選定する上で重要な情報源
- ・ ハローワークは、公の機関として信頼できる情報の提供が必要



ハローワークの求人情報について不適切との行政相談あり

- ・ 求人票の内容と会社の実態が乖離している
- ・ 求人票が出ているが、募集を行っていない会社がある

など



所見表示事項

今回の行政評価・監視の結果、以下の点について改善すべき事項を所見表示

- 1 労働時間、休日等の表示の適正化
- 2 年齢制限理由等の適用の適正化
- 3 労働保険等への加入が明示されていない求人申込みへの対応の徹底
- 4 インターネットを介した求人申込みの周知の徹底

所見表示

山形労働局
平成18年3月28日

所見表示1 労働時間、休日等の表示の適正化

制度・仕組み

- ◎ 法令に違反するとき求人申込みを受理しないことができる
(法第5条の5)

<例：週の労働時間>

労働基準法（昭和22年法律第49号）第32条
原則、週の労働時間が40時間を超えないこと。

- ◎ 休日等は明示されていること
(求人申込書記入要領)

・ 求人申込書（一般）
休日の曜日、週休二日制の形態、年間休日数

- ◎ 雇入れの日から起算して6ヶ月間勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に有給休暇を付与しなければならない。
(労働基準法第39条)

- ◎ 休日等は明示されていること
(求人申込書記入要領)

・ 求人申込書（パート）
休日の曜日、週休二日制の形態、6か月経過後の年次有給休暇日数

表示の実態等

3ハローワーク（山形、酒田、新庄）の求人票900件を調査
(内訳：一般求人票600件、パートタイム求人票300件)

〔実態〕

- ① 表示されている情報の週の労働時間が法定労働時間を超過している
…一般求人600件中69件
(11.5%)

※ 当事務所で試算すると、1～6時間
法定労働時間を超過

- ② 年間休日数が容易に把握できない
…一般求人600件中60件
(10.0%)

- ③ 年次有給休暇日数が表示されていない
…パート求人300件中239件
(79.7%)

〔理由〕

- ① i) 法定労働時間内であるかのチェックが不十分
ii) 求人確保の観点から求人の紹介を優先し、法令違反は順次指導により改善していくとの意向

- ② 年間休日数欄の確認不十分

- ③ パート労働者の有給休暇制度が定着しておらず、やむを得ず空欄のまま受理し、公開

所見表示要旨

求人情報の表示の適正化を図る観点から、ハローワークに対し、次の措置を講ずるよう指導すること。

- ① 週の労働時間が容易に算定できるような措置を講じ、これに基づき最新の法定労働時間に適合しているか否かについて十分確認を行うこと。
- ② 年間休日数を容易に把握できないものについては、事業主に確認し、これを表示するよう努めること。
- ③ パート求人の年次有給休暇が明示されていないものについては、事業主に確認し、これを表示すること。

所見表示2 年齢制限理由等の適用の適正化

制度・仕組み

年齢制限理由の提示

高齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号) 第18条の2

労働者の募集及び採用において、やむを得ない理由により一定の年齢(65歳以下のものに限る。)を下回る場合は、求職者に理由を提示。

- ◎ 年齢制限を行う場合、年齢指針の第3への該当の有無を確認、第3の10項目に該当する場合には、内容確認事項について確認
(業務取扱要領)

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和60年法律第88号) 第26条

派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないよう努めなければならない。

- ◎ 派遣先からの要請に基づき派遣求人に年齢制限を設けることは、派遣労働者を特定することを目的とする行為への協力を行っているものと解され、労働者派遣法の規定等に違反。このような派遣求人の場合は年齢制限を設けないよう助言指導
(業務取扱要領)

表示の実態等

〔実態〕

- 1 技能、ノウハウ等継承の観点からの特定年齢層の労働者募集でないにもかかわらず、単純作業の求人や若年者中心の会社であることを理由に、指針第3の2を適用して年齢を制限しているもの
① 単純作業の求人 …18件 (2.0%)
② 若年者中心であることを理由に、20～30歳代に限って労働者を募集 …5件 (0.6%)
- 2 取り扱う商品・サービス等が特定の年齢層を対象にしていない(携帯電話、ガソリンスタンド、焼鳥屋等)にもかかわらず、指針第3の5を適用して年齢を制限しているもの …5件 (0.6%)

〔年齢指針第3の2〕

企業の事業活動の継続や技能、ノウハウ等の継承の観点から、労働者数が最も少ない年齢層の労働者を補充する必要がある状態等当該企業における労働者の年齢構成を維持・回復させるために特に必要があると認められる状態において、特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用を行う場合

〔年齢指針第3の5〕

特定の年齢層を対象とした商品の販売やサービスの提供等を行う業務について、当該年齢層の顧客等との関係で当該業務の円滑な遂行を図る必要から、特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用を行う場合

派遣求人であるにもかかわらず年齢制限を設定しているもの

…1件 (0.1%)

〔理由〕

- ① 年齢制限理由の趣旨が理解されていても、年齢制限理由の適用の判断に差異がみられる
- ② 該当する理由がないにもかかわらず、事業主に年齢制限の意向が強いため、やむを得ず、指針第3の2などを適用

チェックが不十分

所見表示要旨

年齢制限理由の表示の適正化を図る観点から、ハローワークに対し、次の事項について指導すること。

- ① 求人内容と年齢制限理由の妥当性に関するチェック体制を強化すること
- ② 年齢制限理由の妥当性に疑義が生じる求人については、事業主に対する内容確認を行い、妥当性が認められない場合は、適切な指導を行うこと

所見表示3 厚生年金及び労働保険への加入が明示されていない求人申込みへの対応の徹底

制度・仕組み

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（平成17年4月20日付け職発第0420001号）

求人者からの求人申込みにおいて、厚生年金及び労働保険（労災保険及び雇用保険）の加入が明示されていない場合に以下のように取り扱うよう規定

- 1 求人者に対し、厚生年金及び労働保険への加入指導を行った上で求人票を公開すること。
- 2 1の指導を行った求人者が未加入のまま新たに求人申込みを行った場合は、次のとおり対応すること。
 - ① 厚生年金未加入の求人者については、求人票に「厚生年金加入に係る求人条件について社会保険事務所において指導中」と補足表示した上で公開するとともに、所管の社会保険事務所に対して、加入指導の実施を要請すること。
 - ② 労働保険未加入の求人者については、受理した求人を紹介保留とし、労働局労働保険徴収室に連絡を行うこと。
- 3 また、次のとおり対応すること。
 - ① 社会保険事務所に連絡した結果に基づき、
 - i 厚生年金へ加入した場合は、求人票の補足表示を抹消して、適正な求人として公開・紹介すること。
 - ii 加入を検討中の場合は、引き続き指導中の求人として取り扱うこと。
 - iii 加入指導に応じる意思がない場合は、求人の受理を取り消し、その後新たな求人があった場合にも、求人を受理しないこと。
 - ② 労働局に連絡した結果に基づき、
 - i 労働保険へ加入した場合は、適正な求人として公開すること。
 - ii 加入指導に応じる意思がない場合は、求人を取り消し、その後新たな求人があった場合にも、求人を受理しないこと。

表示の実態等

〔実態〕

一部のハローワークで、求人者が加入検討を表明している場合、社会保険事務所への指導要請や労働局労働保険徴収室への連絡、紹介保留を行わず、未加入の求人者の求人票が繰返し公開されている状況。

〔理由〕

求人確保を優先するため！

所見表示要旨

厚生年金及び労働保険の加入指導の徹底を図る観点から、ハローワークに対し、厚生年金及び労働保険の加入を明示しない求人について、通達に従った取扱いを徹底するよう指導をすること。

所見表示4 インターネットを介した求人申込みの周知の徹底

制度・仕組み

職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の3第3項及び同法施行規則第4条の2第2項及び第3項

求人申込みは求人申込書の提出による書面交付の方法の外、ハローワークが対象事業所とした事業所は、インターネットを介した求人申込みも実施できるものとなっている。

平成17年4月1日以降は、すべてのハローワークにおいて、総合的雇用情報システムを活用したインターネットを介した求人申込みが可能となっている。

実態等

〔実態〕

ハローワーク山形を除く調査対象2ハローワークでは、インターネットを介した求人申込みの対象事業所の登録実績が皆無

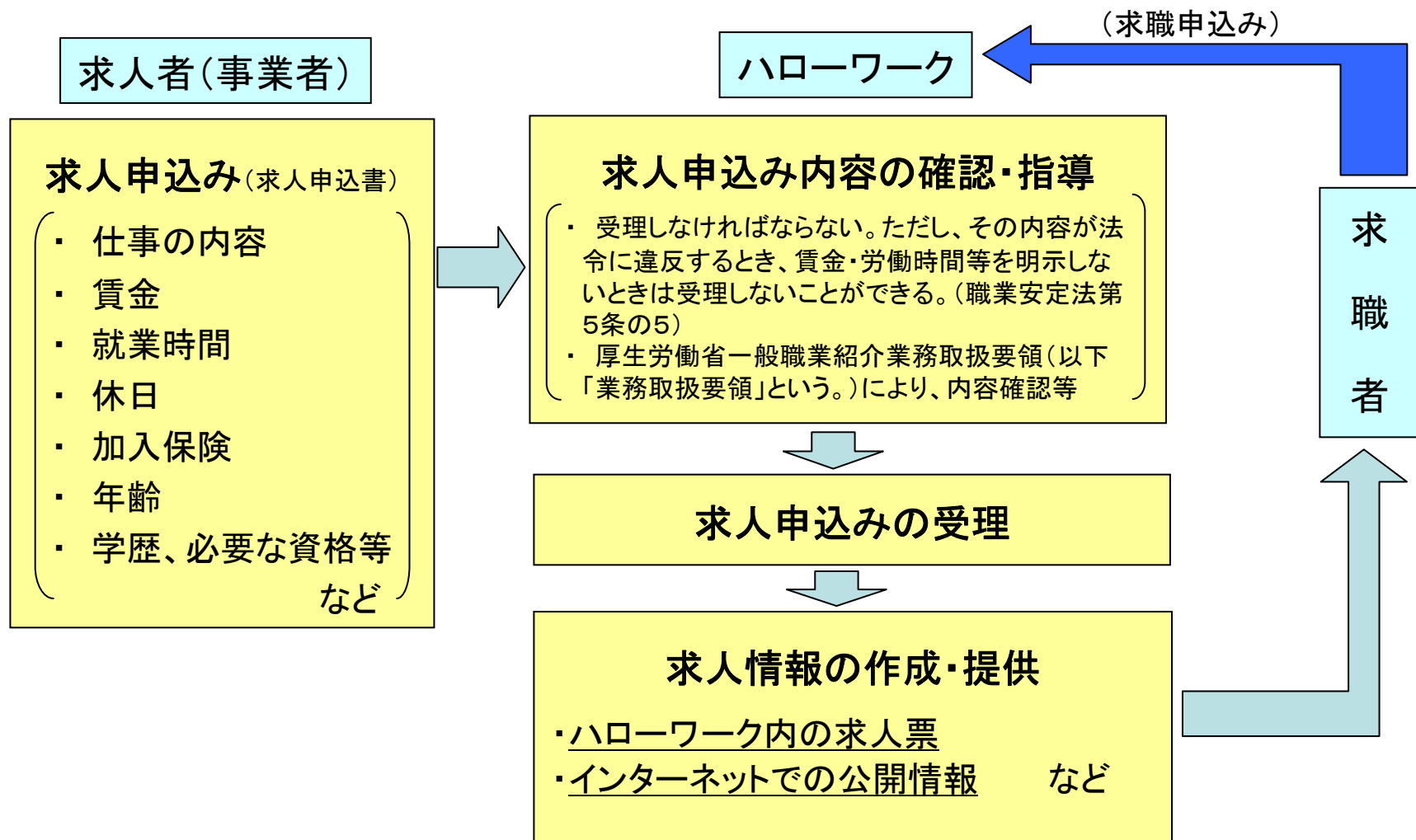
〔理由〕

調査対象3ハローワークとも、インターネットを介した求人申込みについての積極的な周知を行っていない。

所見表示要旨

ハローワークに対し、求人申込みを行う事業所の利便性を向上させる観点から、インターネットを介した求人申込み制度について周知するよう指導すること。

(参考1) ハローワークにおける求人情報の提供の仕組み



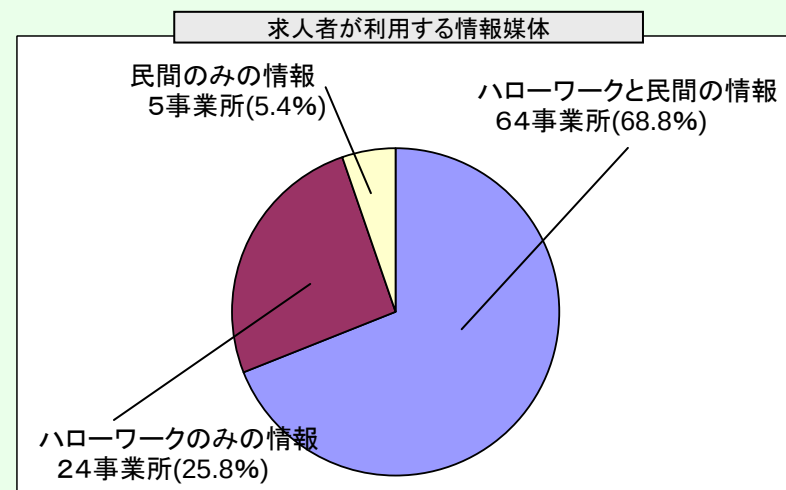
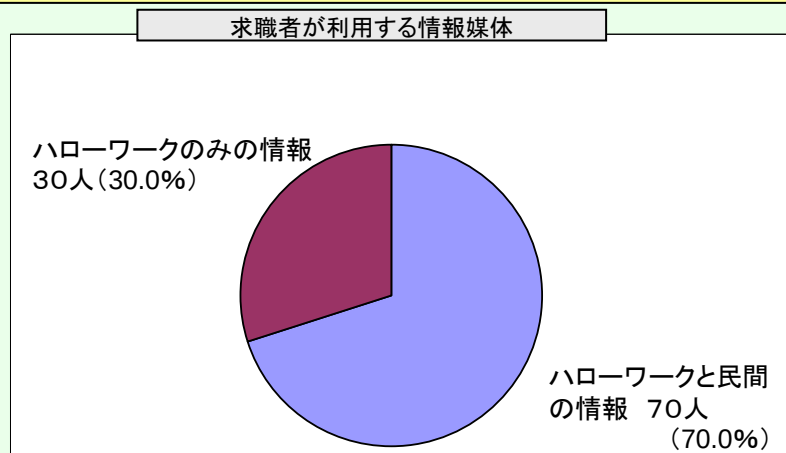
(参考2) 求職者及び求人者(事業所)に対する意識調査結果から

調査対象者

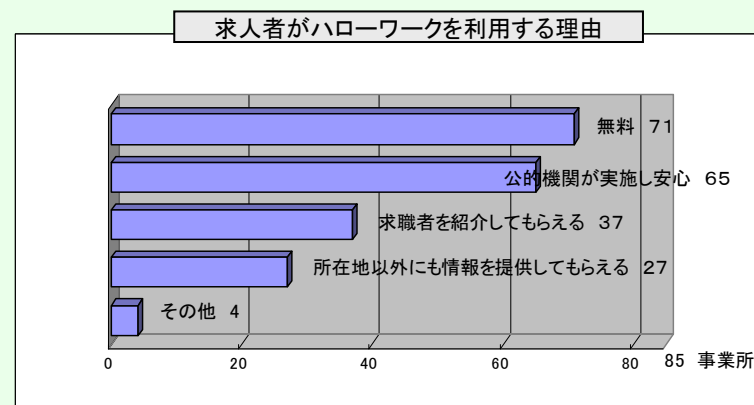
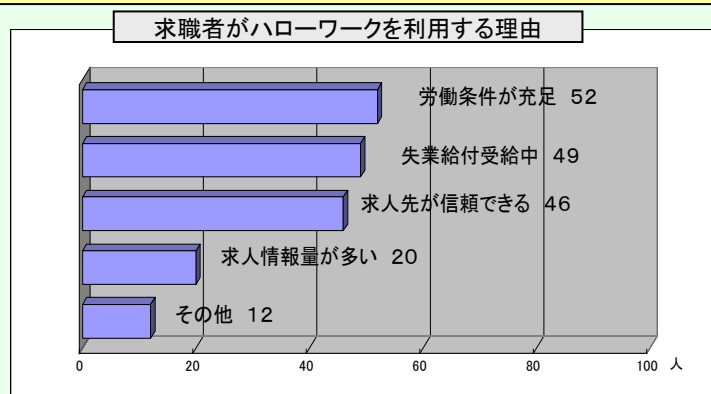
ハローワークが提供する求人求職情報について、ハローワークを利用している求職者100人、ハローワーク又は民間求人情報誌等を利用している求人者160事業所を対象に意識調査を実施 → 求職者100人、求人者93事業所から回答

概要

1 求職者及び求人者の多くはハローワークと民間の情報媒体を併用している

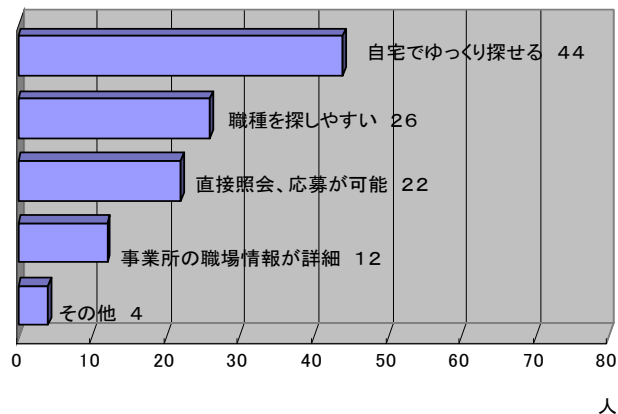


2 求職者及び求人者ともハローワークに対して信頼性を求めている

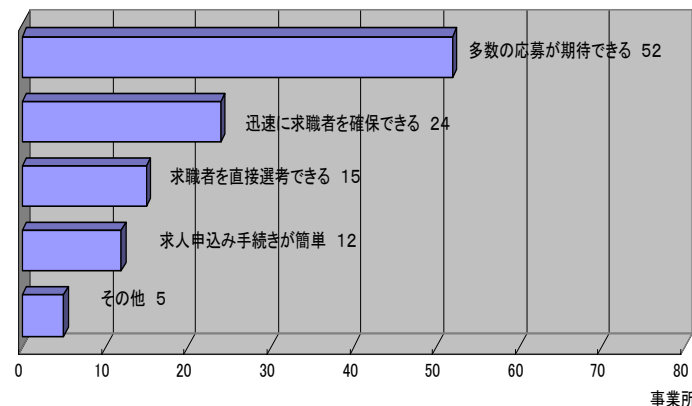


3 民間情報の利用者は、求職者は利便性を、求人者は迅速性を求めている

求職者が民間情報を利用する理由

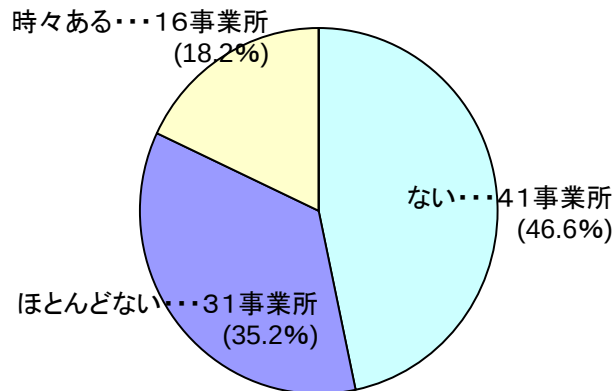


求人者が民間情報を利用する理由

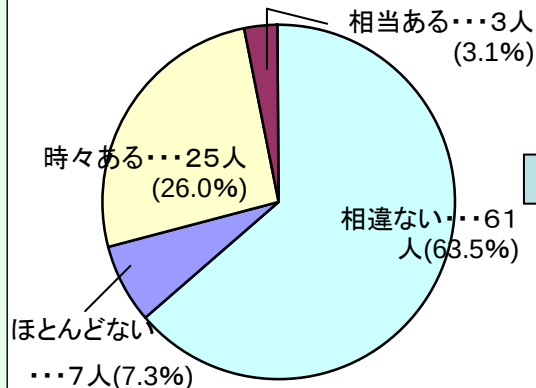


4 ハローワークは求人申込みの確認・指導を遂行しているものの、一部に求人情報と労働条件が相違している

求人申込みの際のハローワークからの指導の有無 (88事業所)



採用面接での求人情報と労働条件との相違の有無 (応募者96人)



「相当ある」、「時々ある」とした人の相違内容

