



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、福島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、主として合规性、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、福島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

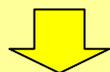
日本の国土を示す四角い枠から勢いよく飛び出していく球体は、総務省の姿を表し、国民の目につきにくい社会基盤も支えつつ、国と地方、国と国民、国民と生活、国民と海外といった要素を情報ネットワーク化によって密接に結びつけ、これまでの活動領域にとどまらない創造性豊かな活動を表しています。

総務省福島行政評価事務所
第2評価監視官 山中 英史
(電話) 024(534)1101

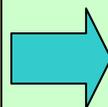
概略

背景

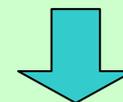
- ・ 福島県における平成16年平均有効求人倍率0.77倍と前年比0.17ポイント上昇
- ・ しかし、依然として厳しい雇用情勢



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関する行政相談あり
- ・ ハローワークの求人情報に不備がみられる
 - ・ 求人の募集締め切り後も求人公開カードを掲示しているなど

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 賃金、労働時間、休日数等の表示の適正化
- 2 求人年齢制限の緩和の推進
- 3 労働保険等への加入に関する表示の適正化

所見表示

福島労働局
平成18年3月28日

所見表示1 賃金、労働時間、休日数等の表示の適正化

制度・仕組み

法令に違反するとき、不相当なとき、求人者が明示しないときは求人申込みを受理しないことができる(職業安定法第5条の5)

① 賃金に関する事項

- ・ 最低賃金を下回らないこと(最低賃金法第5条)
- ・ 賃金形態、月額(一般)、時間額(パート)の明示(厚生労働省一般職業紹介業務取扱要領。以下「業務取扱要領」という。)

② 休日等に関する事項

- ・ 休日の曜日、週休二日制の形態、年間休日数(一般)、6か月経過後の年次有給休暇日数(パート)の明示(業務取扱要領)

③ 労働時間に関する事項

- ・ 法定労働時間(原則、1日8時間、週40時間)を超えないこと(労働基準法第32条)

④ 試用期間中の労働条件に関する事項

- ・ 試用期間中の労働条件を「備考」欄等に明示(業務取扱要領)

⑤ 転勤に関する事項

- ・ 転勤の可能性がある場合その範囲の明示(業務取扱要領)

⑥ 男女の均等な機会及び待遇に関する事項

- ・ 女性を表す職種の名称等の表示は禁止(男女雇用機会均等法に基づく指針)

表示の実態

4ハローワーク(福島、郡山、白河及び勿来)の求人公開カード1200件(各ハローワーク300件)を抽出調査

- ① i) 表示している賃金が最低賃金法に抵触しているもの・・・1200件中8件(0.7%)
(例)当事務所で試算すると692円となり産業別最低賃金703円(平成17年11月現在)を下回る。
ii) 表示している賃金が不明確、適正な額でないもの・・・1200件中29件(2.4%)

- ② i) 年間休日数が表示されていない、誤解を与える表示のもの・・・800件中197件(24.6%)
ii) 年次有給休暇日数が表示されていないもの等・・・400件中148件(37.0%)

- ③ 表示している労働時間が法定労働時間を超過しているもの・・・1200件中47件(3.9%)
(例)当事務所の試算によると週の労働時間が43.8時間となり40時間を超過。

- ④ 試用期間の具体的な期間や試用期間中の賃金等が不明なもの・・・1200件中80件(6.7%)
(例)試用期間中の賃金が本採用後と異なるが、具体的な賃金額が不明。

<参考> 試用期間中に関する表示の取扱(例:一般求人)

区分	試用期間がない場合	試用期間3ヵ月	
		賃金に変更がない場合	賃金に変更がある場合
福島・郡山	試用期間【 <input checked="" type="checkbox"/> 無】有(ヵ月) 賃金形態相違 有・無】	試用期間【無・ <input checked="" type="checkbox"/> 有(3ヵ月) 賃金形態相違 有【無】	試用期間【無・ <input checked="" type="checkbox"/> 有(3ヵ月)賃金形態相違 <input checked="" type="checkbox"/> 有・無】(時給800円)
白河・勿来	表示しない	試用期間(3ヵ月)	試用期間3ヵ月(時給800円)

- ⑤ 転勤範囲が表示されていないもの・・・800件中45件(5.6%)

- ⑥ 女性を表す職種の名称等を表示しているもの・・・1200件中3件(0.3%)
(例)職種欄に「ウエイトレス」と表示。

所見表示要旨

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 求人情報における労働条件に関する表示の適正化を図るため、チェックリストや早見表の活用等により、求人受理時における求人内容の確認を徹底するとともに、受理後における有効なチェック体制を整備すること。
- ② 採用後のトラブルを未然に防止する観点から、試用期間の有無及び試用期間中の労働条件に関する表示については、ハローワーク福島及びハローワーク郡山の取組を参考に、求職者の立場に立ったわかりやすい表示とすること。

所見表示2 求人年齢制限の緩和の推進

制度・仕組み

- ◎ 年齢制限を行う場合、求人申込書にやむを得ない理由と年齢指針の該当番号を記載 (業務取扱要領)

雇用対策法(昭和41年法律第132号)第7条

事業主の募集・採用における年齢制限の緩和の努力義務(平成13年10月～)
高年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
事業主の募集・採用時に年齢制限を設ける場合の理由提示の義務化(平成16年12月～)

<やむを得ない理由>

「労働者の募集及び採用について年齢にかかわらず均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針」(以下「年齢指針」という。)に示される要件(第3の10項目)に該当すること。

<やむを得ない理由の例>

体力・視力等加齢に伴い低下するものに関して、採用後の勤務期間等の関係からその機能が一定水準以上であることが業務の円滑な遂行に不可欠であるとされる当該業務について、特定の年齢以下の労働者について募集及び採用を行う場合(年齢指針第3の8)

- ◎ 年齢制限の設けた派遣求人を受理した場合
⇒派遣先からの要請に基づくものか否かを確認 (業務取扱要領)

労働者派遣法(昭和60年法律第88号)第26条第7項、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」等

派遣労働者(紹介予定派遣を除く)については、派遣元事業主が派遣先の要請により年齢制限を設けて募集・採用を行うことを禁止

実態等

【実態】

- ① 年齢制限の撤廃・緩和の余地があるもの
年齢の上限を35歳以下に設定
…年齢指針第3の8を根拠にしているもの(344件中54件(15.7%))
※54件のうち14件の求人に関して、類似の職種の人材であるが、年齢不問や上限年齢を45～60歳の間に設定している例あり。
<例>
歯科衛生士35歳以下に制限⇒他求人では年齢不問
- ② 年齢制限に関する表示が不適切なもの(1200件中21件(1.8%))
年齢制限の指針番号とその理由が相違している、年齢制限の理由が表示されていないなどの例
- ③ 年齢制限の設定について派遣先の要請に基づくものか否かを十分に確認しないまま、年齢制限を設けた派遣求人を受理(34件中3件(8.8%))

【参考】

○年齢制限の緩和等のための取組(ハローワーク福島及び郡山)

<例>

求人申込書様式に予め「求人年齢:厳守・相談可(± 歳)」と印字
※求人者に対し、年齢制限を設ける場合、該当する方を○で囲み、「相談可」の場合、緩和可能な年齢幅を記載するよう依頼。

所見表示要旨

ハローワークに対し、中高年齢者の雇用の確保を一層推進する観点から、年齢制限の妥当性を確認するための具体的判断基準を示すとともに、次の措置を講ずるよう指導する必要がある。

- ① 年齢制限の緩和等に関する事項について、予め求人申込書様式に設定することなどにより、事業者に対し年齢制限について一層の指導・啓発に努めること。
- ② 求人申込書の受理及び求人公開カードの公開に当たっては、その内容を十分に確認し、適正な表示を行うこと。

所見表示3 労働保険等への加入に関する表示の適正化

制度・仕組み

◎ 求人に係る労働保険及び厚生年金への加入について明示すること

- ・ 職業安定法第5条の3、同法施行規則第4条の2第1項第6号
- ・ 求人に係る労働保険等への加入が適正に明示されていない場合、事業主に対し是正指導を行う(業務取扱要領)。

◎ 求人公開カードに労働保険・厚生年金加入の指導に関する表示を行うこと(福島労働局独自の取組)

- ・ 福島労働局は、通達(平成17年5月25日付福島労安発第394号)により、ハローワークに対し、労働保険等への加入が適正に明示されていない求人の事業主に対し指導を行った場合、求人公開カードに表示するよう指導。
(例) 「厚生年金加入の手続き予定」
「労働保険加入手続きについて指導中」等と表示

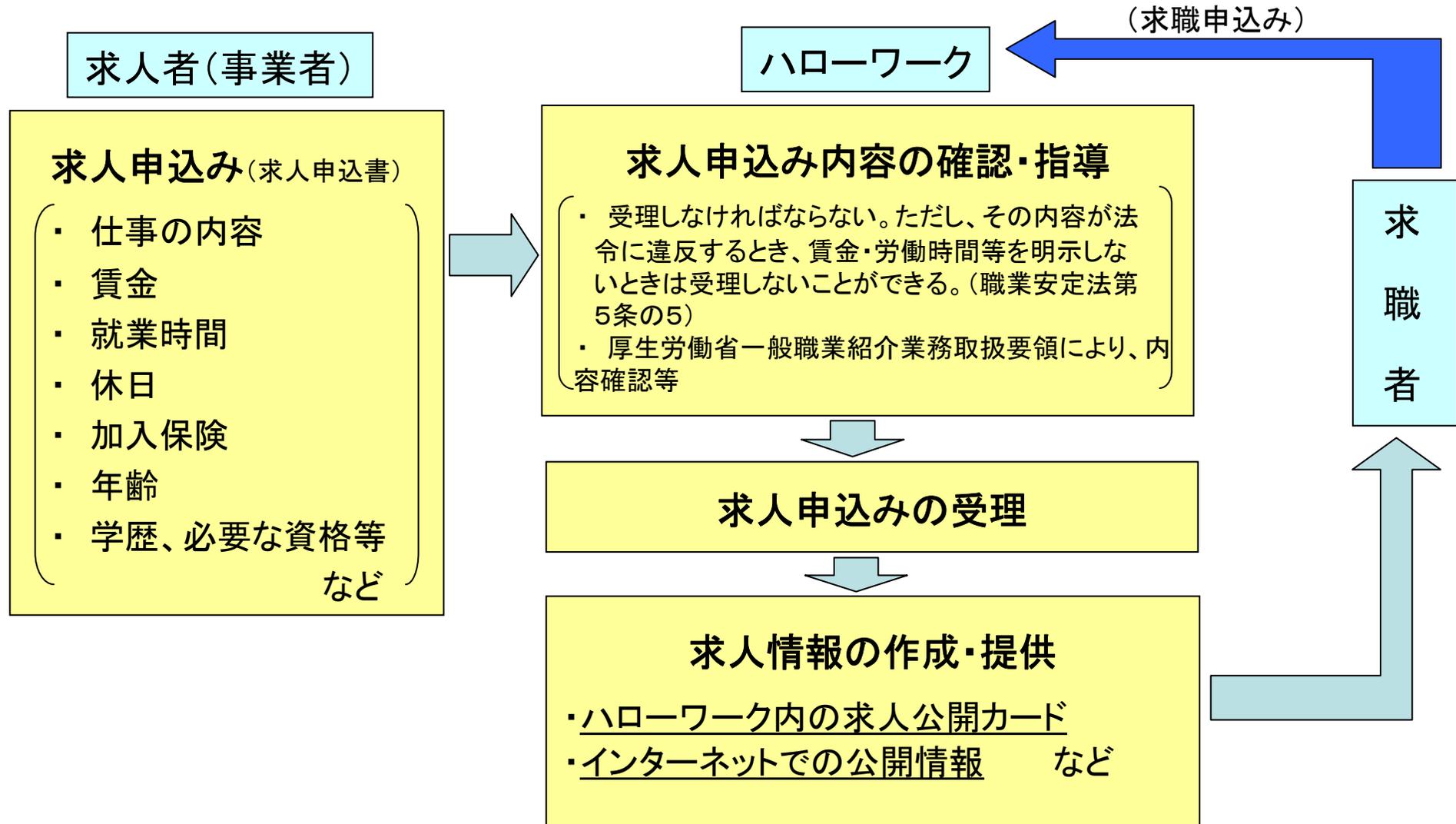
表示の実態

- ① 労働保険等加入が明示されていないにもかかわらず、労働保険等加入の指導に関する表示がないもの・・・1200件中21件(1.8%)
- ② 試用期間であっても労働保険等に加入しなければならないが、試用期間終了後に労働保険等へ加入する旨の表示があるもの・・・1200件中2件(0.2%)
- ③ 労働保険等加入の表示が適切でなく、求職者の誤解を招くおそれがあるもの・・・1200件中15件(1.3%)
(例) 求人公開カードに、厚生年金へ加入する旨が表示されている一方で、当該求人に係る厚生年金加入の指導に関する表示もされており、整合性に欠けるもの。

所見表示要旨

労働保険及び厚生年金への加入促進及び就労促進を図る観点から、ハローワークに対し、求人公開カードにおける労働保険・厚生年金加入に関する適正な表示の励行について、通達等に基づいた取扱を徹底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



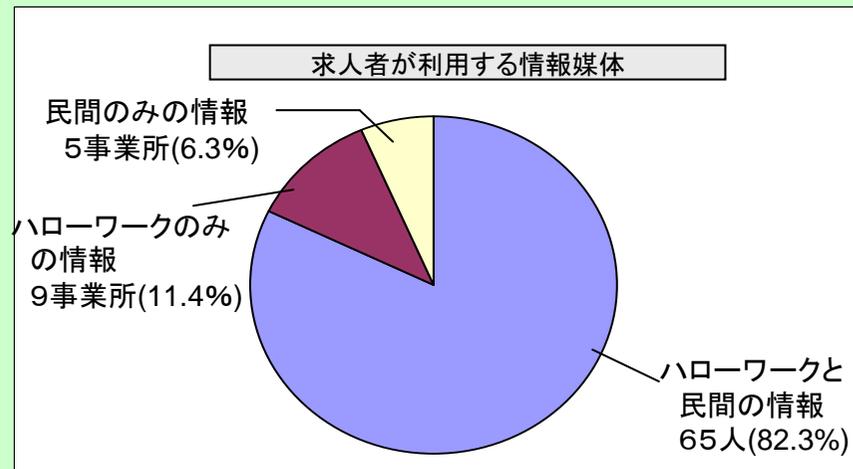
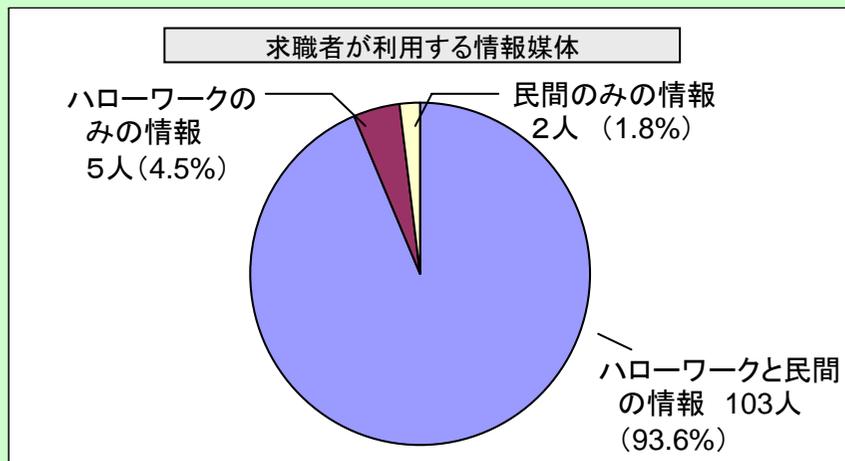
(参考2) 求職者及び求人者(事業所)に対する意識調査結果から

調査対象者

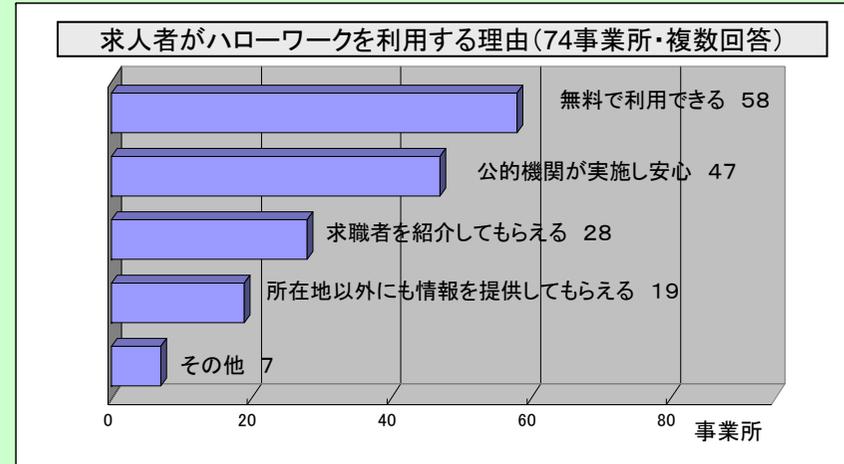
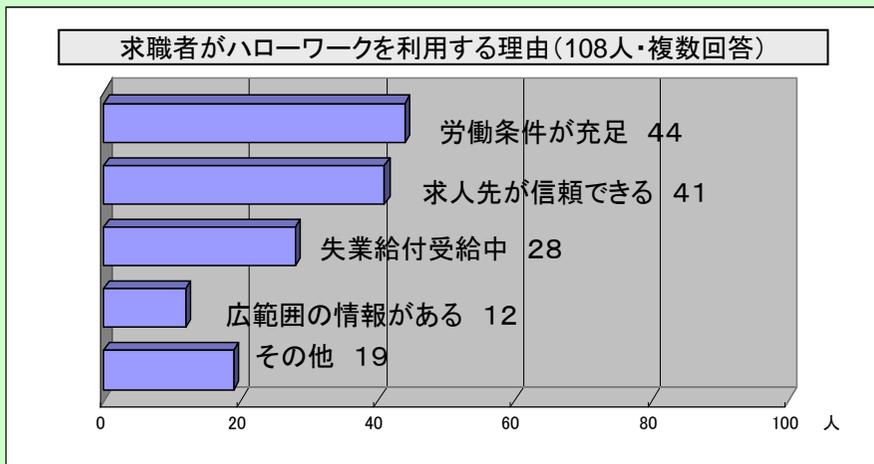
ハローワークが提供する求人求職情報について、ハローワークに来所した求職者110人、ハローワーク又は民間求人情報誌を利用している求人者160事業所を対象に意識調査を実施 → 求職者110人、求人者79事業所から回答

概要

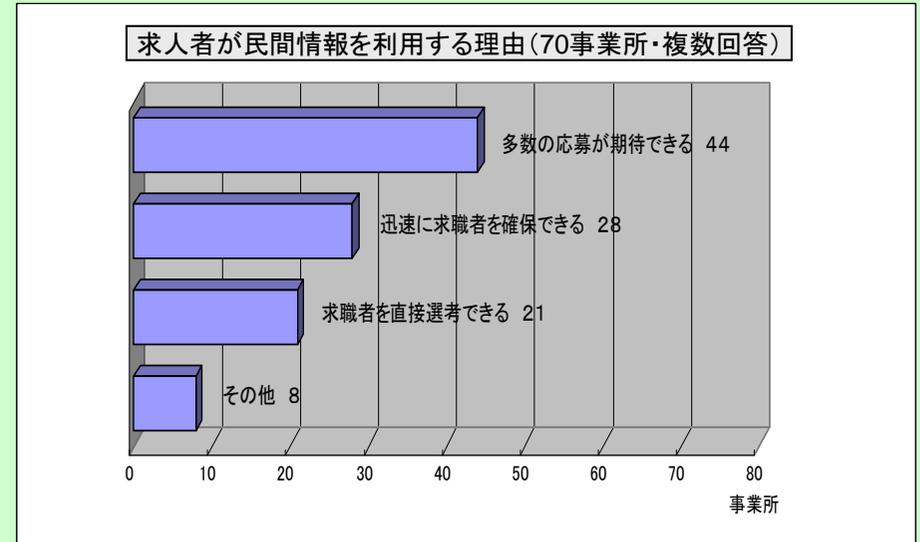
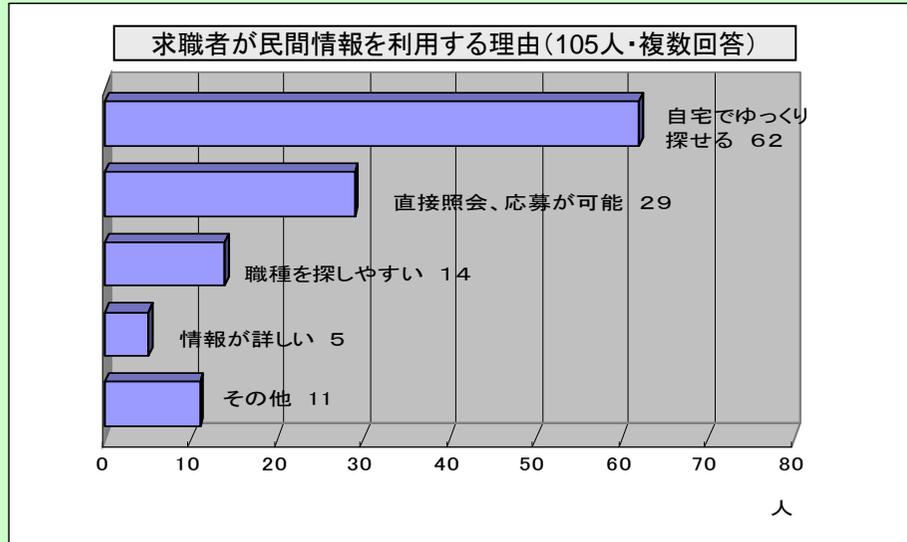
1 求職者及び求人者の多くはハローワークと民間の情報媒体を併用している



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 求職者及び求人は、民間情報に対し、利便性を求めている



4 ハローワークの求人情報の一部には、求人情報と労働条件が相違しているものがある

