



2022年10月1日から労働者の募集ルールが変わりました

新型コロナウイルスの影響で採用を控えていた企業もありましたが、2022年からは確実に求人が増えており、現在はコロナ前の水準まで増えています。さらに2023年は求人が増えて転職市場全体で売り手市場になっていくことが予想されます。またコロナ禍の影響で求人・採用市場に大きく変化が現れております。例えば、Web面接が普及したり、リモートワーク求人が増えたりしています。

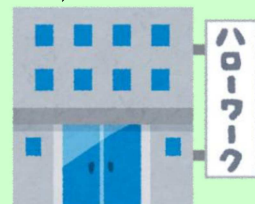
求人数が増え、また変化も生まれている中で、いかに従業員を確保するかを苦慮されている企業からのご相談が増えております。さらに例年の傾向として1月～3月は1年の中で最も採用活動が活発な時期です。一度自社の求人内容、賃金・勤務時間・休日数・福利厚生、また募集の見せ方などを再考いただければと存じます。

上記のような変化及び対応のなかで、ご注意頂きたいことが2022年10月に行われた職業安定法の改正です。より求職者が安心して求職活動を行える環境の整備と、マッチング機能の質の向上を目的としています。主な改正内容は、以下になります。

■求人等に関する情報の的確な表示の義務付け

求人企業・募集情報等提供事業者（求人企業から依頼を受けて求人情報を提供する事業者）・職業紹介事業者に対して、下記①～⑤すべての求人情報の的確な表示が義務付けられます（職業安定法5条の4）

1	求人情報
2	求職者情報
3	求人を行う企業に関する情報
4	自社に関する情報
5	事業の実績に関する情報



求人企業には、**虚偽の表示・誤解を生じさせる表示をしないこと**、**求人情報を正確・最新の内容に保つこと**を求めています。今までは努力義務でしたが、**法的義務**になりました。**違反すると行政処分**（虚偽の記載をした場合などの「30万円以下の罰金」）の対象になることがあるので注意が必要です。

求人情報公開の際、注意が必要な例は、以下になります。

《虚偽表示に当たる例》	
×	実際に募集を行う企業と別の企業の名前で求人を掲載する。
×	営業職であるにもかかわらず、事務職募集と表示する。など
×	「正社員」と謳いながら、実際には「アルバイト・パート」の求人をする。
×	実際の賃金よりも高額な賃金を掲載する。
×	年間休日数を多く記載する。実際は、114日のところを130日と多く記載。
×	基本給に「みなし残業手当」を含めて記載する。
×	試用期間中は給与が異なることを記載しない。
×	通勤費支給と記載しながら、実際には支給をしない。



公共職業安定所経由での入職は中小企業では依然高い状況にあります。景気が不透明になると、公共職業安定所を経由しての入職が増える傾向にあります。また現在は職業紹介サイトも増え、より多くの方に求人情報を提供できる状況にあります。

求人情報と実際の採用条件が違うことによるトラブルはよくある話です。しかし採用活動は非常に労力を注ぐため、せつかく確保した人材を大事にしていくためにも、採用する側としても正しい労働条件の明示を心掛けていく必要があります。

求人募集内容やそれに伴う在職従業員の労働条件の検討など、ご一緒に検討いたしますので、ぜひ弊社担当者へご相談ください。

林 健太郎