



社労士 NEWS >>>

>>> 2022.10 Vol.143

発行 >>>

社会保険労務士法人ワークデザイン URL : <https://www.waku-wakujinji.com>
〒939-8084 富山市西中野町2丁目15-30 ミノワビル2階
Tel 076-413-3541 Fax 076-413-3542 Mail info@waku-wakujinji.com

CONTENTS >>>

1. 採用 > 労働者募集ルールの変更
2. 女性活躍 > 女性の活躍に関する情報公表

1. 採用

労働者募集ルールの変更

求職者が安心して就職活動を行うことができる環境の整備と、マッチング機能の質の向上を目的とした改正職業安定法が10月から施行されました。求人企業向けとしては、「求人などに関する情報の的確な表示義務化」や「個人情報の取り扱いルールの整備」が主な改正内容とされています。

本稿では、求人票の記載内容と実際の労働条件が相違していることに関する厚生労働省の調査結果をご案内するとともに、労働者募集ルールに関する改正内容を概説します。

1. 実際の労働条件との相違に係る申出件数等の実態

厚生労働省では、ハローワークにおける求人票の記載内容と、実際の労働条件との相違についての申出等の件数を毎年公表しています。令和2年度以前5年間に於ける申出等の件数推移は下表の通りです。

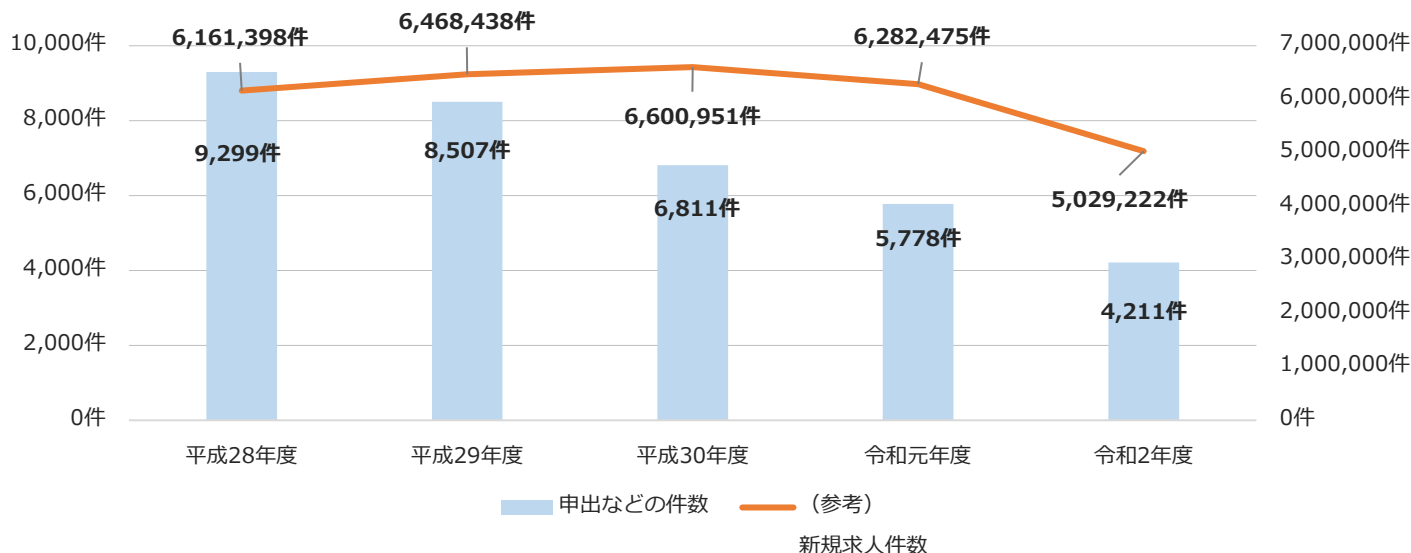
直近の令和2年度は4,211件で、前年度5,778件に比べ減少しています。新規求人件数の減少割合より大きく減ってはおりますが、いまだ相違している企業が

一定数存在していることが確認できます。

また同調査によれば、内容別件数では、「賃金に関すること」が1,114件(27%)で、全体の3割弱を占める結果となっています。

例えば、求人票は「基本給22万円」と記載されていたにもかかわらず、実際の労働条件は「基本給18万円+〇〇手当4万円」であり、その手当が固定残業代であるというものがその典型とされています。

申出等の件数の推移



※厚生労働省「ハローワークの求人票と実際が異なる旨の申出等」

2. 変更となる労働者募集のルール

1. 求人等に関する情報の的確な表示の義務化

①求人情報や②自社に関する情報の的確な表示が義務付けられます

- ・虚偽の表示・誤解を生じさせる表示はしてはなりません
- ・求人情報を正確・最新の内容に保たなければなりません

※正確かつ最新の内容に保つ義務…以下の措置を行うなど、求人情報を正確・最新の内容に保たなければなりません

- ・募集を終了・内容変更したら、速やかに求人情報の提供を終了・内容を変更する
- ・求人メディア等の募集情報等提供事業者を活用している場合は、募集の終了や内容変更を反映するよう依頼する
- ・いつの時点の求人情報かを明らかにする
- ・求人メディア等の募集情報等提供事業者から、求人情報の訂正・変更を依頼された場合には、速やかに対応する

2. 個人情報の取り扱いに関するルールの整備

求職者の個人情報を収集する際には、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に、個人情報を収集・使用・保管する業務の目的を、ウェブサイトに掲載するなどして、明らかにしなくてはなりません

3. さいごに

今回の法改正では「虚偽の表示等を繰り返すような悪質な事業者に対しては立ち入り検査や助言、指導、改善命令等の措置を躊躇なく実施すること」との附帯決議がなされており、求職者保護について今後実効性

を高めていく方向性であることが見て取れます。

過去の求人票のままで、現状と相違している内容が掲載されていないかなども含めて、求職者が安心して応募できるようにするという観点から、自社の採用活動全体を改めて見直してみたいかがでしょうか。

2. 女性活躍

女性の活躍に関する情報公表

厚生労働省は今年7月、「令和3年度雇用均等基本調査」の結果を取りまとめ、公表しました。

本稿では、公表された「令和3年度雇用均等基本調査」の概要を紹介するとともに、関連して「改正女性活躍推進法」に基づき義務化される情報公表などの内容をお伝えします。

1. 令和3年度雇用均等基本調査

「雇用均等基本調査」は、男女の均等な取り扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態把握を目的に、全国の企業と事業所を対象に毎年実施されている調査です。

ここでは、令和3年10月1日時点での状況を調査した結果の一部をご紹介します。

【企業調査】正社員・正職員の採用状況

令和3年春卒業の新規学卒者を採用した企業割合は21.3%と、前回調査（令和2年度20.6%）に比べ0.7ポイント上昇しました。採用した企業について採用区分ごとにみると、総合職については「男女とも採用」した企業の割合が45.2%と最も高く、次いで「男性のみ採用」が41.8%となっています。限定総合職では「男性のみ採用」が49.6%と

最も高く、「男女とも採用」は25.6%、「女性のみ採用」は24.8%となっています。一方、一般職では「男性のみ採用」が35.2%、「女性のみ採用」が32.7%となっており、採用状況にあまり差はみられませんでした。

【企業調査】管理職に占める女性の割合

管理職に占める女性の割合は、部長相当職では7.8%（令和2年度8.4%）、課長相当職では10.7%（同10.8%）、係長相当職では18.8%（同18.7%）となりました。規模別にみると、いずれの管理職割合においても10～29人規模が最も高く、部長相当職の女性管理職割合が14.0%、課長相当職が18.2%、係長相当職が23.8%となっています。

【事業所調査】育児休業取得者の割合

育児休業取得者の割合は、女性が85.1%（令和2年度81.6%）、男性が13.97%（同12.65%）となっています。

また、有期契約労働者の育児休業取得者の割合は、女性が68.6%（令和2年度62.5%）、男性が14.21%（同11.81%）となっています。

2. 女性の活躍に関する情報公表の義務化

今年の4月から「改正女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定・届出と情報公表が、101人以上300人以下の企業にも義務化されました。

前項のような自社の女性の活躍に関する状況について、次の項目から1項目以上選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表することが必要とされています。

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none">採用した労働者に占める女性労働者の割合男女別の採用における競争倍率労働者に占める女性労働者の割合係長級にある者に占める女性労働者の割合管理職に占める女性労働者の割合役員に占める女性の割合男女別の職種または雇用形態の転換実績男女別の再雇用または中途採用の実績	<ul style="list-style-type: none">男女の平均継続勤務年数の差異10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合男女別の育児休業取得率労働者の一月当たりの平均残業時間雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間有給休暇取得率雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

※厚生労働省リーフレット「令和4年4月1日から女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出、情報公表が101人以上300人以下の中小企業にも義務化されます」（令和4年1月）

3. さいごに

情報公表が義務化された企業規模は101人以上とされていますが、100人以下の企業でも、女性活躍・両立支援に積極的に取り組み、ポジティブな結果を得ている企業もあります。

厚生労働省が紹介している好事例集では、「男性中心の営業部門における女性の積極的採用」と「働きやすい職場づくり」に取り組んだ、ガスサービス業の会社の事例が掲載されています。本企業は、昼休みを含め3時間まで中抜けできる中抜け休憩制度や子どもを

連れた出勤を可能にし、子育てによる離職への対策にも取り組みました。ホームページを見ると、平均残業時間や男女比、女性活躍や子育てに関する状況を公表しており、その効果もあってか女性の応募者も増えているとのことです。

これから企業の現状について積極的に情報を発信していくことは、従業員の採用に際してより重要な要素となっていくことでしょう。この事例を参考にして、企業規模に関わらない情報公表を考えてみるきっかけとしていただければ幸いです。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1ページ目の「労働者募集ルールの変更」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 「誤解を生じさせる表示」とはどのような表示を指すのでしょうか。

A. 本文中に記載している固定残業代の記載例のほか、厚生労働省のリーフレットでは、以下のようなことが例として挙げられています。

業務内容：職種や業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いること

× 営業職中心の業務を「事務職」と表示する

× 契約社員の募集を「試用期間中は契約社員」など、正社員の募集であるかのように表示する

募集者の氏名または名称：求人企業とグループ企業が混同されるような表示をすること

× A社のグループ会社B社の求人を「A社は高度なITエンジニアのスキルを持った方を必要としています」と表示

モデル収入例：必ず支払われる基本給のように表示すること。 × 【給与】400万円～【モデル給与】1000万円～