

求人メディア等の法規制の大幅改正 – 職業安定法の改正（2022年10月1日施行）

代表弁護士 小野直樹



1 改正の概要

2022年3月に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」において、求人メディア等の規制が大幅に変更されました。

背景としては、求職活動におけるインターネットの利用が拡大する中、就職・転職の主要なツールとなっている求人メディア等の運営主体を法的に位置づけ、届出義務や遵守事項を定めるなど、求人メディア等が依拠すべきルールを明確にする職業安定法の改正が行われました。募集企業の規制も内容となっており、大まかに、（1）求人メディア（募集情報等提供事業者）の規制と（2）求人情報を出す企業全体の規制に分かれます。いずれも2022年10月1日から施行されます。

2 募集情報等提供事業者の規制

①募集情報等提供に該当するサービスの拡大

従来の求人メディア・求人情報誌だけでなく、以下の事業者も新たに職業安定法の「募集情報等提供事業者」になります。

- ・ インターネット上の公開情報等から収集（クロール）した求人情報・求職者情報を提供するサービス
- ・ 求人企業や求職者だけでなく、職業紹介事業者や他の求人メディア等（募集情報等提供事業者）から求人情報・求職者情報の提供依頼を受けたり、情報提供先に提供するサービス

②特定募集情報等提供事業者に係る届出制の創設

（1）届出義務 求職者情報を収集する募集情報等提供事業者（＝特定募集情報等提供事業者）について、事前届出制が導入されます。「求職者情報」には、氏名等の特定の個人が識別できる個人情報だけでなく、メールアドレス等も含まれます。

届出が必要な例としては、会員登録を求めている場合、メールアドレスを集めて配信している場合、閲覧履歴に基づく情報提供をしている場合が挙げられ、要は、メールアドレスなどの連絡先を取得し、求人関連事業に活用している場合、届け出義務が課されると言えます。

（2）届出時期 2022年10月1日時点で特定募集情報等提供事業を行っている事業者は、**同年12月31日までに届け出る必要があります。**

（3）報告義務 特定募集情報等提供事業者は、年に1度、事業の概況を報告する必要があります。

③苦情に対する適切・迅速な対応の義務付け

募集情報等提供事業者は、求人企業や求職者からの苦情を適切かつ迅速に処理しなければならないこととされています。

また、そのために必要な体制の整備が義務付けられています。

④個人情報の取扱いに関するルール

募集情報等提供事業者も、**職業安定法の個人情報に関する規定の対象**となります。具体的には、以下のような内容です。

- ・ 業務の目的の達成に必要な範囲内で、求職者の個人情報を収集・使用・保管しなくてはなりません。
- ・ 求職者の個人情報を収集する際には、業務の目的を明らかにしなくてはなりません。
- ・ 業務上知り得た人の秘密を漏らしてはなりません。
- ・ 求職者の個人情報をみだりに第三者に提供してはなりません。

3 求人情報を出す企業に対する規制

また、求人情報を出す企業等に対しても、求人等に関する下記①～⑤の情報すべての的確な表示が義務付けられます。

これらは、広告や連絡手段（新聞、雑誌、ウェブサイト、電子メール、メッセージアプリ等）を通じて提供される求人情報・求職者情報が幅広く対象となるため、注意が必要です。

- ①求人情報、②求職者情報、③ 求人企業に関する情報、④自社に関する情報、⑤ 事業の実績に関する情報

また、求人等に関する情報を提供するときは、**虚偽の表示・誤解を生じさせる表示をしてはならない**とされています。具体的には、「正社員」と謳いながら、実際には「アルバイト・パート」の求人であった場合は、これに該当する可能性があります。

さらに、**求人情報、求職者情報を正確・最新の内容に保たなければならない**こととされています。求人企業における具体的な対応としては、求人が充足した際には速やかに募集を終了する、募集内容を変更した際には速やかに募集情報を変更するなど求められると考えられます。

4 実務対応のポイント

（1）求人関連事業を行っている場合、募集情報等提供事業者
に該当するかチェックし、該当する場合は、特定募集情報等提供
事業者に係る届出の要否や業務フローのチェックなどを行う必要
があります。

また、（2）求人情報を出している企業の場合、自社のHPな
どの求人情報等に虚偽の表示等の問題がないかのチェックを行う
必要があります。今後求人情報を掲載する場合、適正な内容の掲
載と随時更新に留意する必要があります。

昨今、人事労務トラブルは拡大し、**裁判所でも、賃金や雇用終
了トラブルなどでも「求人情報との対比」は重要観点とされてい
ます。** 募集情報等提供事業者への該当性チェック、求人広告の
掲載内容のチェック、（人事労務トラブルを避ける観点からの）
雇用条件の検討などでお困りのことがございましたら、お気軽に
ご相談下さい。