

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要 (平成29年3月31日成立)

就業促進及び雇用継続を通じた職業の安定を図るため、雇用保険の失業等給付の拡充、失業等給付に係る保険料率の引下げ及び育児休業に係る制度の見直しを行うとともに、職業紹介の機能強化及び求人情報等の適正化等の措置を講じます。

1 失業等給付の拡充(雇用保険法)
 平成29年4月1日施行(4)は平成29年8月1日施行、(5)、(6)は平成30年1月1日施行)
 (1) リーマンショック時に創設した暫定措置を終了する一方で、雇用情勢が悪い地域に居住する者の給付日数を60日延長する暫定措置を5年間実施します。また、災害により離職した者の給付日数を原則60日(最大120日)延長できることとします。

(2) 雇止めされた有期雇用労働者の所定給付日数を倒産・解雇等並みにする暫定措置を5年間実施します。

(3) 倒産・解雇等により離職した30歳未満の者の所定給付日数を引き上げます。
 (30歳未満:90日→120日
 35歳未満:90日→150日)

(4) 基本手当等の算定に用いる賃金日額について、直近の賃金分布等を基に、上下限額等の引上げを行います。

(5) 専門実践教育訓練給付の給付率を、費用の最大70%に引き上げます。(最大60%→70%)

(6) 移転費の支給対象に、職業紹介事業者(ハローワークとの連携に適さないものは除く)等の紹介により就職する者を追加します。

2 失業等給付に係る保険料率及び国庫負担率の時限的引下げ(雇用保険法、徴収法) (平成29年4月1日施行)
 保険料率及び国庫負担率について、3年間(平成29～31年度)、時限的に引き下げます。
 (保険料率:0.8%→0.6% 国庫負担率:基本手当の場合) 13.75%(本来負担すべき額(1/4)の55%)→2.5%(同10%)

3 育児休業に係る制度の見直し(育児・介護休業法、雇用保険法) (平成29年10月1日施行)
 (1) 原則1歳までである育児休業を6か月延長しても保育所に入れない場合等に限り、更に6か月(2歳まで)の再延長を可能にします。
 (2) 上記に合わせ、育児休業給付の支給期間を延長します。

4 雇用保険二事業に係る生産性向上についての法制的対応(雇用保険法) (公布日施行)
 雇用保険二事業の理念として、「労働生産性の向上に資するものとなるよう留意しつつ、行われるものとする」旨を明記します。

5 職業紹介の機能強化及び求人情報等の適正化(職業安定法)
 平成29年4月1日施行(1)②、(2)④は平成30年1月1日施行、(1)①は公布から3年以内施行)
 (1) ①ハローワークや職業紹介事業者等の全ての求人を対象※に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とします。②職業紹介事業者紹介実績等の情報提供を義務付けます。③ハローワークでも、職業紹介事業者に関する情報を提供します。(※現行はハローワークにおける新卒者向け求人のみ)

(2) 求人者について、虚偽の求人申込みを罰則の対象とします。また、勧告(従わない場合は公表)など指導監督の規定を整備します。

(3) 募集情報等提供事業※について、募集情報の適正化等のために講ずべき措置を指針(大臣告示)で定めることとともに、指導監督の規定を整備します。(※求人情報サイト、求人情報誌等)

(4) 求人者・募集者について、採用時の条件があらかじめ示した条件と異なる場合等に、その内容を求職者に明示することを義務付けます。

1 失業等給付の拡充

雇用保険においては、労働者が失業してその所得の源泉を喪失した場合、労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合及び労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に、失業等給付を支給することとしており、今回の改正による見直しの内容は以下のとおりです。

(1) 暫定措置の見直し

リーマンショック時に創設した暫定措置については、当時の厳しい雇用環境下で措置されたものであることを踏まえて、一旦終了することにする一方で、その影響も踏まえ必要な措置を講ずることとしました。

具体的には、①雇用情勢が悪い地域に居住する者の給付日数を60日延長する暫定措置を5年間実施することに加え、②震災時の機動的な対応を可能とするため、災害により離職した者の給付日数を原則60日(最大120日)延長できることとし、③雇止めされた有期雇用労働者の所定給付日数を倒産・解雇等並み(90日から330日)にする暫定措置を5年間実施することとしました。

図1

失業等給付の拡充 (基本手当の拡充①)(雇用保険法関係)

改正の趣旨

失業等給付の暫定措置が終了すること等を踏まえ、所定給付日数内の就職率が低い層について、所定給付日数を拡充する。

現行の内容

- 倒産・解雇等により離職した者の給付日数については、一般の離職者よりも長い日数としている。(一般の離職者：90日～150日、倒産・解雇等により離職した者：90日～330日)

改正の内容【平成29年4月1日施行】

- 所定給付日数終了までに就職した割合(※)が低いことから、倒産・解雇等により離職した30～45歳未満の者の所定給付日数を引き上げる。

※ 倒産・解雇等による離職者全体：53.3%、被保険者期間1～5年の30～45歳の層：約40%

年齢	被保険者期間	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満		90日	90日	120日	180日	—
30歳以上35歳未満		90日	90日 ⇒ 120日	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満		90日	90日 ⇒ 150日	180日	240日	270日
45歳以上60歳未満		90日	180日	240日	270日	330日
60歳以上65歳未満		90日	150日	180日	210日	240日

図2

失業等給付の拡充 (基本手当の拡充②)(雇用保険法関係)

改正の趣旨

賃金日額の下限額が最低賃金を下回る状態となったことから、上限額と併せて賃金日額の水準を見直す。

現行の内容

- 基本手当の日額は、賃金日額(※1)に50～80%(※2)の給付率を乗じて算出しているが、賃金日額については、一定の上限額及び下限額を設定している。
- ※1 離職前6か月に支払われた賃金の総額を180で割った額 ※2 60～65歳は45～80%
- 賃金日額は、法定の額を毎年の平均給与額の変化率に応じて自動変更した額を適用している。
- 近年、最低賃金が引き上げられた結果、平成28年の下限額が最低賃金を下回る状況となっている。
- ※ 平成28年の最低賃金の全国加重平均(823円)で就労した場合の賃金：2,351円(日額に換算) > 下限額：2,290円

改正の内容【平成29年8月1日施行】

- 賃金日額について、直近の賃金分布等をもとに、上・下限額等の引上げを行う。
- ⇒基本手当日額は136円～395円増加。これにより基本的に全受給者の給付水準が向上。
- ※下限額については賃金分布下位5%の1/2、上限額については上位12.5%を基準とする。

	30歳未満	30歳以上45歳未満	45歳以上60歳未満	60歳以上65歳未満
上限額(給付率50%又は45%)	13,370円(12,740円)	14,850円(14,150円)	16,340円(15,550円)	15,590円(14,860円)
屈折点(給付率が50%又は45%となる点)	12,090円(11,610円)			
屈折点(給付率が80%となる点)	4,920円(4,580円)			
下限額(給付率80%)	2,460円(2,290円)			

※()内は現在の適用額

- 今後は最低賃金との逆転が生じないよう、賃金日額の下限額が最低賃金を基礎として算出された賃金日額を下回る場合には、当該最低賃金日額を下限額とする。

(2) 倒産・解雇等により離職した30から45歳未満の者の所定給付日数引き上げ

特定受給資格者に係る求職者給付の基本手当の所定給付日数は、年齢や被保険者であった期間に応じて、90日から330日までの間で定められていますが、特定受給資格者の年齢区分別の再就職状況を調査したところ、被保険者期間が1年以上5年

未満である30歳以上35歳未満の者及び35歳以上45歳未満の者は他の被保険者期間の者や他の年齢層の者に比べて再就職した割合が低くなっています。また、これらの者は、今回の改正で一部縮小することとしている個別延長給付の受給期間中に就職した者の割合が比較的高くなっています。

以上を踏まえ、被保険者期間が1年以上5年未満である30歳以上35歳

(3) 賃金日額の上・下限額の引上げ

雇用保険の基本手当の日額は、賃金日額に50%から80%の給付率を乗じて算出していますが、賃金日額については、一定の上限額及び下限額

未満の者及び35歳以上45歳未満の者については、それぞれ、90日から120日、90日から150日へと所定給付日数を拡充することとしました(図1)。

図3

失業等給付の拡充（教育訓練給付の拡充）（雇用保険法関係）

改正の趣旨
 在職者の中長期的なキャリアアップを支援するため、専門実践教育訓練給付（※）による支援を強化する。
 （※）訓練期間が長く、専門性が高いものが対象。業務独占資格（看護師等）、専門職学位課程（MBA等）など

現行の内容・改正の内容【平成30年1月1日施行】

- 給付率を、費用の**最大70%**に引き上げる。

給付水準	・教育訓練に要した費用の 40% （資格取得等した場合は+20%）	合計 60%
	↓	↓
	50%に拡充	合計 70%に拡充
	・年間上限 32万円 （資格取得等した場合は+16万円）	合計 48万円
	↓	↓
	40万円に拡充	合計 56万円に拡充

- 45歳未満の離職者に対しては、受講期間中に基本手当の**50%**相当額を教育訓練支援給付金として支給（平成30年度までの暫定措置）
 ↓
80%に拡充
 ↓
平成33年度まで延長

図4

失業等給付に係る保険料率の時限的な引下げ（徴収法関係）

改正の趣旨
 現下の雇用情勢、雇用保険の財政状況等を勘案し、失業等給付に係る原則の保険料率を3年間に限り引き下げる。

現行の内容

- 雇用保険料は、原則1.2%（労使折半）となっているところ、積立金残高等が一定水準を超えている（※）ことから、弾力条項が発動され、0.8%（弾力条項による料率の下限）となっている。
 ※ 積立金残高と差引剰余の合計が失業等給付費の2倍を超える場合（平成27年度 4.41倍）
 ※ 積立金残高と保険料率の状況
 平成5年度 47,527億円（0.8%） ⇒ 平成14年度 4,064億円（1.4%） ⇒ 平成27年度 64,260億円（0.8%）
- 弾力条項により変更可能な範囲は、±0.4%（現行では0.8%～1.6%）であるため、現在の水準よりも雇用保険料率を引き下げられるためには、法改正が必要。

改正の内容【平成29年4月1日施行】
 保険料率について、**3年間（平成29～31年度まで）、時限的に引き下げる。**
 ・原則の保険料率は**1.2%→1.0%**、弾力条項により平成29年度の料率は**0.8%→0.6%**
 ・労使の負担軽減はそれぞれ約1,750億円
 ※ 平成31年度の積立金残高は、失業等給付費の2倍程度となり、3年間の引下げであれば安定的な運営が維持される見込み。

2 <	$\frac{((\text{保険料収入} + \text{国庫負担額}) - \text{失業等給付費等}) + \text{当該年度末積立金}}{\text{失業等給付費等}}$	⇒	保険料率 引下げ可能 (0.8%まで)
1 >	$\frac{((\text{保険料収入} + \text{国庫負担額}) - \text{失業等給付費等}) + \text{当該年度末積立金}}{\text{失業等給付費等}}$	⇒	保険料率 引上げ可能 (1.6%まで)

を設定しています。賃金日額は、法定の額を毎年の平均給与額の変化率に応じて自動変更した額を適用してありますが、近年、最低賃金が引き上げられたことから、平成28年の下限額が最低賃金を下回る状況となりました。

こうした、下限額と最低賃金の逆転現象が生じないように、図2のと

おり、賃金日額の上・下限額の引き上げを行いました（図2）。

(4) **教育訓練給付の拡充**
 近年、急速な少子高齢化の進展により、労働力人口の大幅な減少が見込まれる中で、働き方改革として労働者の生産性を向上させる必要性が増しており、教育訓練の受講を促すべく、教育訓練給付を充実させるこ

とが求められています。

今回の改正においては、在職者の中長期的なキャリアアップを支援するため、専門的かつ実践的な教育訓練を受講する場合の給付・専門実践教育訓練給付の支給割合を最大60%から70%に引き上げるとともに、45歳未満の離職者が専門実践教育訓練を受講する場合に支給する教育訓

2 失業給付等に関する 保険料及び国庫負担率の 時限的な引下げ

雇用情勢が改善するとともに、「未来への投資を実現する経済対策」（平成28年8月2日閣議決定）において、失業給付等に係る保険料及び国庫補助の引下げについて言及されたことを踏まえ、雇用保険料及び国庫補助について、以下のとおり見直しを行いました。

(1) **保険料の時限的な引下げ**
 平成28年の雇用保険法改正により、原則の保険料率は、1000分の12に引き下げられ、さらに弾力条項（注）により1000分の8に引き下げられていましたが、引き続き雇用情勢の改善が進み、平成27年度末の積立金残高は6兆4260億円となり、必要な水準の目安である弾力倍率2を大きく上回っていることから、原則の保険料率を1000分の12から1000分の10に引き下げる改正を行い、弾力条項により1000分の6へと引き下げることにしました。

また、引き下げにあたっては、積

立金残高が過剰に減少することを避けるために、3年間に限った措置とすることとしました(図4)。

(注)弾力条項とは、法律上原則として規定されている雇用保険料率について、財政状況に照らして一定の要件を満たす場合には、雇用保険料率を一定割合変更できるといふものです。

(2) 国庫負担率の時限的な引下げ

国庫補助については、雇用保険の保険事故である失業は、政府の経済政策、雇用政策と無縁でなく、政府もその責任の一端を担うべきであることから、単位労使双方のみの拠出に委ねることなく、国庫も失業等給付に要する費用の一部を負担する、という考えから、行っているものです。平成19年の雇用保険法の改正により、本来の負担割合の55%に引き下げられましたが、今回の見直しにより、本来の負担割合の10%に引き下げることにしました。

また、保険料率と同様の趣旨から、平成29年度から平成31年度までの3年間に限った措置とすることとしました(図5)。

3 育児休業期間の延長

現行の育児休業では、4月から9

図5 失業等給付に係る保険料率の時限的な引下げ(徴収法関係)

改正の趣旨

現下の雇用情勢、雇用保険の財政状況等を勘案し、失業等給付に係る原則の保険料率を3年間に限り引き下げる。

現行の内容

- 雇用保険料は、原則1.2% (労使折半) となっているところ、積立金残高等が一定水準を超えている(※)ことから、弾力条項が発動され、0.8% (弾力条項による料率の下限) となっている。
 - ※ 積立金残高と差引剰余の合計が失業等給付費の2倍を超える場合 (平成27年度 4,416億)
 - ※ 積立金残高と保険料率の状況
平成5年度 47,527億円 (0.8%) ⇒ 平成14年度 4,064億円 (1.4%) ⇒ 平成27年度 64,260億円 (0.8%)
- 弾力条項により変更可能な範囲は、±0.4% (現行では0.8%~1.6%) であるため、現在の水準よりも雇用保険料率を引き下げるためには、法改正が必要。

改正の内容【平成29年4月1日施行】

保険料率について、3年間(平成29~31年度まで)、時限的に引き下げる。

・原則の保険料率は1.2%→1.0%、弾力条項により平成29年度の料率は0.8%→0.6%

・労使の負担軽減はそれぞれ約1,750億円

※ 平成31年度の積立金残高は、失業等給付費の2倍程度となり、3年間の引下げであれば安定的な運営が維持される見込み。

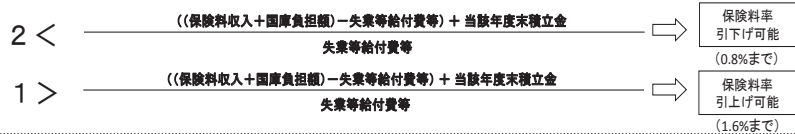


図6

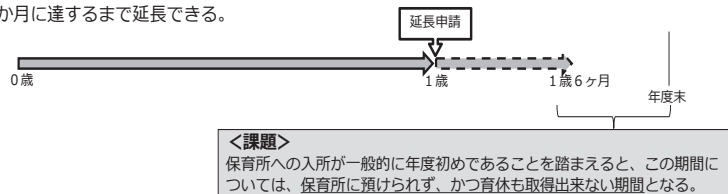
育児休業期間の延長(育児・介護休業法、雇用保険法関係)

改正の趣旨

保育所に入れない等の理由で、やむなく離職する等、雇用継続に支障が出る事態を防ぐため、保育所に入るまでは育児休業を取得できるように措置する。

現行の内容・課題

- 育児休業期間は、原則として子が1歳に達するまで、保育所に入れない等の場合に、例外的に子が1歳6ヶ月に達するまで延長できる。



改正の内容【平成29年10月1日施行】

- 1歳6ヶ月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に再度申請することにより、育児休業期間を「最長2歳まで」延長できる。
- 上記に合わせ、育児休業給付の支給期間を延長する。



月生まれの子の場合、1歳6か月まで育児休業を取得しても、一般的に保育所の入所時期である4月に届かず、職場復帰を諦めて離職せざるを得ない方が一定数存在すると考えられます。そこで、子の生まれ月による不公平を是正し、保育所等を利用できないために離職せざるを得ない事態を防ぐための緊急的なセーフティネットとして、最長で子が2歳

4 雇用保険二事業に係る生産性向上についての法的対応

近年、急速な少子高齢化の進展により、労働力人口の大幅な減少が見込まれる中では、個々の労働者の能力を向上させ、生産性を高めていくこと

に達するまで育児休業を延長できることとしました(図6)。

が、失業の予防や雇用状態の是正などにつながり、ひいては労働者の職業の安定に資するものであり、雇用安定事業等を実施するに当たっても、労働生産性の向上を意識することがこれまで以上に求められています。上記を踏まえ、雇用保険二事業(雇用安定事業及び能力開発事業)の理念として、「被保険者等の職業の安定を図るため、労働生産性の向上に

資するものとなるよう留意しつつ、行われるものとする」旨を法律上明記しました。

5 職業紹介における求人の不受理

公共職業安定所、無料の職業紹介事業を行う地方公共団体（「特定地方公共団体」）及び職業紹介事業者は、原則として全ての求人を受理しなければならぬこととなつています。この原則の例外の一つとして、公共職業安定所においては、平成27年3月1日から「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、一定の労働関係法令違反を繰り返す事業主等からの学校卒業見込者等向け求人については受理しないことができることとなつています。

公共職業安定所だけでなく、職業紹介を行う特定地方公共団体や職業紹介事業者においても、一定の労働関係法令違反を繰り返す事業主等からの求人を不受理とすることができることとなります。また、不受理の対象となる求人が、学校卒業見込者等向け求人だけでなく全ての求人に広がります。求人への不受理に関する規定の施行は、「雇用保険法等の

図7 職業紹介における求人の不受理（職業安定法関係）

改正の趣旨

就職後のトラブルの未然防止を図るため、ハローワークや職業紹介事業者等において、一定の労働関係法令違反の求人者等による求人を受理しないことを可能とする。

※ 若者雇用促進法（H28.3施行）の附帯決議で「法の施行状況を踏まえ、不受理とする求人者の範囲及び不受理の対象となる求人者の範囲の拡大を検討すること」とされている。

現行の内容

	ハローワーク	職業紹介事業者等
原則	すべての求人を受理しなければならない	
	法令違反の求人等は受理しないことができる	
例外	一定の労働関係法令違反の求人者 ^(※) による「 新卒者向け求人 」は受理しないことができる（H28.3～/若者雇用促進法）	※左記に準じた取組を進めるよう勸奨（若者雇用促進法に基づく指針）

注：労働基準法、最低賃金法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法の一定の規定に違反し、是正勧告を受けたり公表されたりした求人者

改正の内容【公布から3年以内施行】

	ハローワーク	職業紹介事業者等
原則	すべての求人を受理しなければならない	
	法令違反の求人等は受理しないことができる	
例外	以下の「すべての求人」について、 受理しないことができる^(※) ○一定の労働関係法令違反の求人者による求人 ○暴力団員等による求人	

図8 職業紹介事業者に関する情報提供（職業安定法関係）

改正の趣旨

職業紹介事業のサービスが多様化する中、求職者と求人者による適切な職業紹介事業者の選択に資するよう、各事業者に紹介実績等に関する情報提供を義務付ける。

改正の内容

(1) 職業紹介事業者に、以下の事項の情報提供を義務付け^(※1)【平成30年1月1日施行】

- 就職者の数
- 就職者のうち早期に離職した者の数^(※2)
- 手数料に関する事項（手数料表、返戻金制度等）等

※1 厚生労働省の「人材サービス総合サイト」への掲載を必須とする。また、必要に応じて各事業者のホームページ等によることとする【省令等】。なお、無料職業紹介を行う学校等については努力義務とする。

※2 無期雇用労働者のうち就職から6ヶ月以内に離職した者（解雇された者を除く。）とする【省令】。

(2) ハローワークにおいて、職業紹介事業者等^(※1)の業務情報^(※2)を、求職者・求人者の希望に応じて提供【平成29年4月1日施行】

※1 業務停止命令や改善命令を受けている事業者は除外。

※2 (1)の情報など。

※ 上記のほか、職業紹介事業者の適格性を確保するため、職業紹介事業者の欠格事由を追加（暴力団員等）。また、職業紹介事業の質の向上に向け、職業紹介責任者による従業員向け教育を義務化。

6 職業紹介事業者に関する情報提供

職業紹介事業のサービスが多様化する中、求職者と求人者が適切な

一部を改正する法律⁽¹⁾の公布（平成29年3月31日）から3年を超えない範囲において政令で定める日とされており、今後、政令により具体的な施行日が定められます（図7）。

6

職業紹介事業者を選択するために、職業紹介事業者の紹介実績等に関する情報が提供されることが有効です。今回の改正においては、職業紹介事業者が、自らの紹介により就職した者の数、無期雇用就職者のうち就職から6か月以内に離職した者の数、手数料に関する事項、返戻金制度に関する事項等について、インターネットにより情報提供すること

が義務付けられます（厚生労働省の運営する「人材サービス総合サイト」を利用することとされています）。また、ハローワークにおいても、求人者や求職者の希望に応じて、職業紹介事業者等に関する情報が提供されます。職業紹介事業者による情報提供の義務付けに関する規定は平成30年1月1日から施行されますが、集計に一定の期間を必要とする情報もある

りますので、こうした情報については所要の経過措置が設けられています。また、ハローワークにおける情報提供に関する規定は平成29年4月1日から施行されています(図8)。

7 職業紹介事業者に関する情報提供

これまでの職業安定法においては、求人情報サイトや求人情報誌等は法的に位置づけられておらず、職業安定法の規制の対象となっていないでした。

今回の改正では、職業安定法に「募集情報等提供事業」として新たに定義が設けられ、業務運営の改善向上に向けた措置を講ずる努力義務が定められるとともに、厚生労働大臣による指導監督の規定が整備されます。講ずべき措置の具体的な内容としては、個人情報保護に関する措置、苦情への対応に関する措置、募集情報の適正化に向けて講ずべき措置等が職業安定法に基づく指針において定められます。募集情報等提供事業に関する法律の規定及び指針の改正は、平成30年1月1日から施行されます(図9)。

8 労働契約締結前の労働条件等の明示

労働者の募集及び求人者の申込み等に当たっては、現行の職業安定法第5条の3に基づき労働条件等の明示を行わなければならないこととされています。また、労働契約の締結に際しては、労働基準法第15条に基づき、労働条件通知書を交付しなければならぬこととされています。

今回の改正では、募集や求人者の申込み等に当たって明示した労働条件等と、労働契約の内容となる労働条件等とが異なる場合等に、労働契約締結の前に異なる点等について明示することが義務付けられます。また、労働条件等の明示に関しては、上記の変更等に関する明示以外にも、省令により試用期間に関する

ればならないこととされています。

今回の改正では、募集や求人者の申込み等に当たって明示した労働条件等と、労働契約の内容となる労働条件等とが異なる場合等に、労働契約締結の前に異なる点等について明示することが義務付けられます。

また、労働条件等の明示に関しては、上記の変更等に関する明示以外にも、省令により試用期間に関する

9 募集情報等提供事業に係る規定の整備 (職業安定法関係)

改正の趣旨

募集情報等提供事業(求人情報サイトや求人情報誌等)について、募集情報の適正化等のために講ずべき措置を指針(大臣告示)で定めることとするとともに、指導監督の規定を整備する。

改正の内容【平成30年1月1日施行】

(1) 募集情報の適正化等に向けて講ずべき措置

- 業務運営の改善向上に向けて必要な措置を講ずる旨の努力義務を新設。
- あわせて、「必要な措置」の具体的な内容を示すための「指針」の根拠規定を整備。

【指針で定める内容】

- ①業務運営に関する事項
苦情処理体制の整備、個人情報の適正な管理 等
- ②募集情報の適正化に関する事項
募集情報が実際の労働条件と相違するおそれがある場合、募集主に状況を確認するとともに、相違していることが判明した場合には、情報の変更を依頼するなど適切に対応すること 等

(2) 指導監督

- 必要に応じ、指導・助言や報告徴収を行うことができるよう規定を整備。

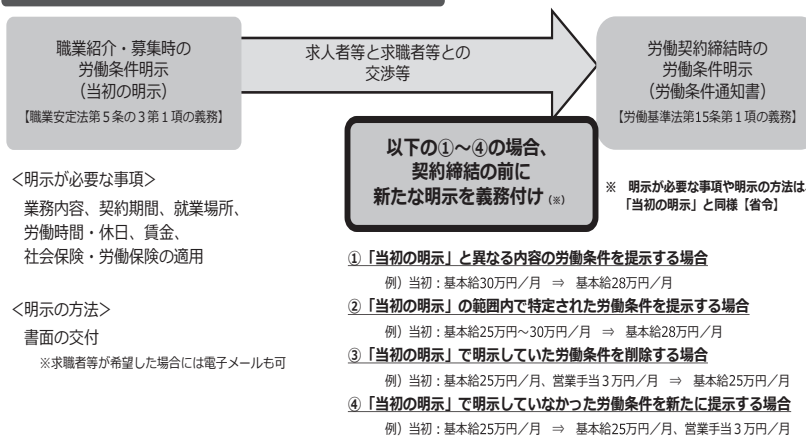
※ 上記のほか、募集主・募集受託者について、募集情報等提供事業を行う者の協力を得て、的確表示に努めなければならないものと規定。

10 労働契約締結前の労働条件等の明示 (職業安定法関係)

改正の趣旨

求職者等が、労働契約の締結の前に、当該契約の中に、職業紹介・募集広告で示された労働条件と異なる内容等が含まれていないかどうか確認できるよう、求人者等に新たな明示義務を課すこととする。

現行の内容・改正の内容【平成30年1月1日施行】



事項等を書面等により明示すべきとされています。また、指針において、労働条件等の明示をできる限り速やかに行うべきであることや、求人申込みや募集時における明示を安易に変更してはならないこと等、労働条件等の明示に当たって遵守すべき事項が定められます。労働条件等の明示に関するこれらの規定は、平成30年1月1日から施行されます(図10)。