

◎ 「改正職業安定法」のポイント解説

◎ 「育児・介護休業法」10月1日施行について

1 改正職業安定法：2022年10月1日全面施行

[職業安定法]は「求職者が安心して求職活動するための環境整備」「マッチングの質の向上」を目的に2022年10月1日に改正されました。

対応チェックポイント

●求職者の個人情報に関する取扱いルールが変わります

個人情報の収集、使用、保管目的を求職者等が合理的・一般的に理解できるように具体的に明らかにしてウェブサイトに掲載するよう義務化されました。

例：×「募集情報等提供のために使用します」

- 「会員登録時に入力いただいた情報を当社の会員企業に提供いたします」
- 「求人情報に関するメールマガジンを配信するために使用いたします」

●求人等の情報提供を正確、的確、最新な表示とすることが義務化されます

虚偽、誤解を招く表示を禁止し、求人等に関する情報を正確に表示することが義務となります。的確な表示が義務付けられる項目は以下の5項目全てです。

- ・求人情報
- ・求職者情報
- ・求人企業に関する情報
- ・自社に関する情報
- ・事業実績に関する情報

求人情報等の変更等があった場合は速やかに情報更新を行い、求人等の情報を最新の状態に維持することが義務となります。以下が具体例です。

- ・求人・求職者情報の募集終了、募集内容の変更は速やかに行う。
- ・求人メディア等を活用する場合は、求人・求職者情報の募集終了、募集内容の変更を行う際にその情報を反映させるよう活用している求人メディア等に依頼する。
- ・求人情報の更新時期を表示する。
- ・求人メディア等から求人情報の変更、修正を求められたら速やかに対応する。

●職業紹介事業の定義が変わります

従来の求人メディア、求人情報誌に加え、インターネット上に公開された求人情報をクロールによって収集して情報提供を行うサービスも職業安定法で「募集情報等提供事業者」として定義されました。

●求人メディア等に届出制が創設されます

特定募集情報等提供事業者は本年12月31日までに届出が必要になります。なお、特定募集情報等提供事業者は以下のように定義されます。

- ・会員登録を求める場合
- ・メールアドレスを収集してメールマガジンを配信している場合
- ・閲覧履歴に基づく情報提供を行っている場合

●詳細は以下の URL をご覧ください

「職業安定法 改正のポイント」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000983824.pdf>

「令和4年職業安定法の改正について」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172497_00003.html

「令和4年 改正職業安定法Q&A」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000965559.pdf>

2 育児・介護休業法：2022年4月1日から3段階で施行

◆2022年4月1日施行

- 1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化
- 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

◆2022年10月1日施行

- 3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
- 4 育児休業の分割取得

◆2023年4月1日施行

- 5 育児休業取得状況の公表の義務化

3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

- ・出生後8週間以内に4週間まで休業が可能です。2回まで分割取得できます。
- ・育児休業制度とは別に取得できます。
- ・休業2週間前までに事業主に申し出る必要があります。

4 育児休業の分割取得

- ・従来、分割取得不可能であった育児休業が期間を分割して2回まで取得可能になります。
- ・1歳以降の休業の延長開始日は1歳および1歳半の時点に限定されていましたが、育児休暇開始日を柔軟に設定できます。

●詳細は以下の URL をご覧ください

「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>

- ・産後パパ育休、育児休業の分割取得に伴う制度創設、改正に伴い、事業主は就業規則等の改正が必要です。