淀川労務協会ＦＡＸ通信

2022-10

Yodogawa Labor Management Society／Fax Information

〒532-0011 大阪市淀川区西中島３丁目８番２号ＫＧビル１０Ｆ
TEL (06)6838-1711　FAX (06)6838-1789
Email　info@yodogawaroukyou.gr.jp
URL　http://www.yodogawaroukyou.gr.jp

プライバシーマーク 20000963(08)

当協会の Facebook を開設しました！最新の人事労務ニュースを配信しております。

Monthly Hot News

2022年１０月１日から労働者の募集ルールが変わります

職業安定法が改正され、労働者の募集を行う際のルールが変わります。

1.　求人等に関する情報の的確な表示が義務付けられます

求人企業に対して、**求人情報**や**自社に関する情報**の的確な表示が義務付けられます。

① 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】

以下の措置を講じるなど、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。
  例：自社の採用ウェブサイト等を速やかに更新する。
- 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速やかに依頼する。
- いつの時点の求人情報か明らかにする。
  例：募集を開始した時点、内容を変更した時点 等
- 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。

【自社に関する情報】

自社に関する情報についても、以下のような表示をしないようにする必要があります。

×	・上場企業でないにも関わらず、上場企業であると表示する。 ・実際の業種と異なる業種を記載する。

② **虚偽の表示・誤解を生じさせる表示**はしてはなりません。

【虚偽の表示の禁止】

以下のような場合は虚偽の表示に該当する場合があります。

×	・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。 ・「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。 ・実際の賃金よりも高額な賃金の求人を掲載する。

【誤解を生じさせる表示をしないための注意点】

虚偽の表示ではなくとも、一般的・客観的に誤解を生じさせるような表示は、「誤解を生じさせる表示」に該当します。また、求人情報の提供の段階でも、労働条件として明示すべき項目をできる限り含めた形で提供することが望ましいものです。

2.　個人情報の取扱いに関するルールが新しくなります

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。

【業務の目的の明示】

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明らかにしなくてはなりません。

×	・グループ企業の採用の選考にも使用するにもかかわらず、「自社の採用選考のために使用します」と表示。
○	・「当社の募集ポストに関するメールマガジンを配信するために使用します」と表示。 ・「面接の日程に関する連絡に使用します」と表示。

歯科健診の結果報告がすべての事業場に義務化されます

労働安全衛生規則が改正され、**2022 年 10 月 1 日から労働者数にかかわらず歯科健康診断の報告が必要**になります。

- 労働安全衛生法第 66 条第 3 項及び労働安全衛生規則第 48 条に基づき、有害な業務(※)に従事する労働者に対しては、雇入れ・配置替え等の際及び、その後 6 か月以内ごとに一回、定期に、歯科健康診断を行うことが必要です。
- 歯科健康診断を行った事業者は、労働者数にかかわらず、遅滞なく歯科健康診断結果報告書を所轄労働基準監督署長に提出することが必要となりました。
- 現行の「定期健康診断結果報告書（安衛則様式第 6 号）」から、歯科健康診断に係る記載欄を削除し、新たに「有害な業務に係る歯科健康診断結果報告書（様式第 6 号の 2）」が作成されるなど、所要の改正が行われます。

（※）有害な業務
労働安全衛生法施行令（昭和 47 年政令第 318 号）第 22 条第 3 項において、「塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、弗化水素、黄りんその他歯又はその支持組織に有害な物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務」と規定されています。

厚生年金保険・健康保険被保険者資格の勤務期間要件の取扱が変更になります

変更前は、2 か月以内の期間を定めて雇用される方は社会保険の適用除外とされていますが、2022 年 10 月以降は、当初の雇用期間が 2 か月以内であっても、以下のいずれかに該当する方は雇用期間の当初から社会保険の加入となります。

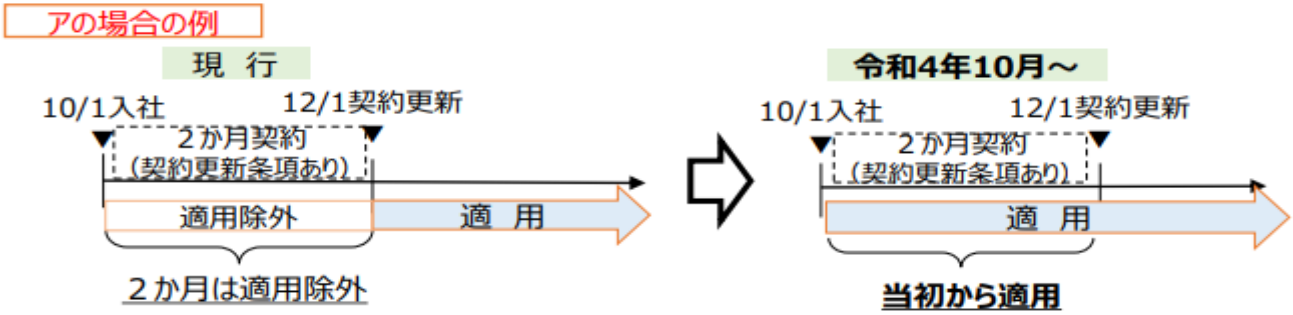
【雇用期間が 2 か月以内であっても適用される場合】

（ア） 就業規則、雇用契約書等において、その契約が「更新される旨」、又は「更新される場合がある旨」が明示されている場合

（イ） 同一事業所において、同様の雇用契約に基づき雇用されている者が、更新等により最初の雇用契約の期間を超えて雇用された実績がある場合

ただし、（ア）又は（イ）に該当する場合であっても、2 月以内で定められた最初の雇用契約の期間を超えて使用しないことについて労使双方が合意（※）しているときは、「2 月以内の雇用契約が更新されることが見込まれる場合」には該当しないこととして取り扱います。

（※）書面による合意（メールによる合意も含む。）が必要となります。



「健康保険被扶養者状況リスト」提出のご案内　※協会けんぽご加入事業所様に限る

協会けんぽから2022年10月上旬から11月上旬にかけて、順次「被扶養者状況リスト」が届きますので、従業員の方へご確認の上、**同年11月30日までに直接、協会けんぽへご提出**頂きますよう、宜しくお願いします。なお、**扶養から外す等変更があった方につきましては、当協会までご連絡**をお願いします。

【※確認書類の提出について】

厚生労働省より厳格な方法による再確認を求められていることから、被保険者と別居している被扶養者、海外に在住している被扶養者については、被扶養者状況リストに同封されている被扶養者現況申立書を記入し、被扶養者要件を満たしていることが確認できる下記書類の提出を併せてお願いいたします。

・被保険者と別居している被扶養者→仕送りの事実と仕送り額が確認できる書類（※1）
・海外に在住している被扶養者→海外特例要件（※2）に該当していることが確認できる書類
（※1）仕送りの事実と仕送り額が確認できる書類は、学生の場合、添付を省略できます。
（※2）海外特例要件については日本年金機構ホームページをご覧ください。