

〔論 説〕

令和4年改正職業安定法の意義

原 昌 登

一 はじめに 一法改正の背景一

職業安定法（以下、職安法）の基本的な役割は、「職業紹介」等を規制し、人々がその能力に合った職業に就く機会を持てるようにすること、企業等が必要な労働力を得られるようにすることにある（職安法1条）。職業紹介とは、職を求める求職者、働いてくれる労働者を求める求人者（企業など）からそれぞれ申込みを受け、雇用関係つまり労働契約の成立をあっせんすることと定義できる（職安法4条1項）。要は求人者と求職者の仲介、マッチングをすることであり、公共職業安定所（ハローワーク）が行う公的なものと、民間の事業者が行うものがある。優秀な人材を探して求人企業に紹介する「ヘッドハンティング」や、余剰人員等の転職をあっせんする「アウトプレースメント」なども法的には職業紹介に当たるといえる。

職業紹介以外に企業などの求人者が求職者を探す手段として、様々な求人メディアの活用がある。求人メディアの代表例は求人情報サイトや求人情報誌であり、最近ではウェブサイトだけでなく、スマートフォンなどのアプリで利用できるものも少なくない。こうした求人メディアのうち、特に求人情報サイト（及びアプリ等）には、利用者におすすめの求人を表示するなど、マッチングに近い機能を搭載したものも見られる。しかし、就職（採用）に向けたやり取りはあくまで求人者と求職者の間で行われ、求人メディア（当該メディアを運営する事業者）が間に入って労働契約の成立

そのものをあっせんするわけではない。そこでこうしたサービスは職業紹介とは区別され、「募集情報等提供事業」と呼ばれている（募集情報等提供事業を営む企業等の事業者が「募集情報等提供事業者」である）。

求人者は、もちろん自社のサイトなどで求職者を直接募集することも可能であるが、最近では求人メディア（募集情報等提供事業者）の活用が非常に多くなっている。実際、求人メディアに代表される人材サービスには実に様々な形態があり、日々、新しいサービスが登場している状況もある（テレビやウェブ等でCMを見る機会も多いであろう）。民間の創意工夫に基づく新たなサービスの登場は望ましいことであるが、他方、行政側が様々な事業者の実態を把握しきれず、法規制が追いついていない状況が続くと、結果として求職者に不利益が生じるおそれもある。そこで、求人メディアなどを主な対象として、実態の把握と必要な規制を可能にするために令和4（2022）年3月に職安法が改正され、同年10月1日から施行されることになったのである⁽¹⁾。筆者は労働政策審議会で本改正に主に関わる部会（職業安定分科会・労働力需給制度部会）の公益委員を務めており、改正に至る様々な議論に参加する機会を得た。以下ではその経験もふまえ、職安法の令和4年改正の意義を整理することとする（なお、本稿の内容はあくまで筆者個人の見解に基づくものであることを明記しておきたい⁽²⁾）。

二 募集情報等提供事業（者）について

1 改正前の状況

職業紹介を行う民間の企業など、職業紹介事業者については、従来から職安法によって許可制の仕組みが設けられていた。職業紹介を事業、ひらたく言えば「商売」として行うためには、所定の要件をクリアし、行政（厚生労働大臣）の許可を得る必要がある⁽³⁾。また、許可取得後、1年に

(1) 改正法、及び、関係する規則や指針等の情報は、以下の厚生労働省ウェブサイトにもまとめられており、参考になる。https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172497_00003.html

(2) 本稿は、筆者が「労務事情」の「ゼロから始める労働法レッスン」に3回にわたって連載した実務解説（労務事情1455号72頁、1457号66頁、1459号58頁〔いずれも2022年〕）を基礎として発展させたものである。

(3) 職安法30条以下を参照。なお、学校が行う無料の職業紹介など一部許可が

1回、事業報告を提出することになるため⁽⁴⁾、事業者の実態を行政も把握しやすくなっている。当然、行政側が事業者と必要な連絡を取ることも容易である。

このように職業紹介が比較的しっかりと規制されているのは、歴史的な背景も関係している。明治、大正から戦前にかけて、「募集人」などと呼ばれる悪質業者が職を求める側の無知や困窮につけ込み、人身売買のように人を集めて強制的に働かせること、さらには賃金の一部を搾取すること（働く側と働かせる側の「中間」における中間搾取）が社会問題となっていた⁽⁵⁾。そこで戦前から様々な立法が試みられ、それらを引き継いで昭和22（1947）年に誕生したのが職安法なのである。

こうした古くからの歴史を持つ職業紹介の規制と比べると、募集情報等提供事業に関する法規制は非常に新しいものである。平成29（2017）年の職安法の改正（平成30（2018）年1月施行）によって、「募集情報等提供事業」が初めて定義され、行政による助言や指導が可能となった（令和4年改正前の職安法4条6項で「募集情報等提供事業」が定義され、それに基づき、行政の指針レベルで助言や指導について定められていた。以下、令和4年改正前の職安法を改正前職安法、同改正後の職安法を単に職安法と表記する）。

しかし、募集情報等提供事業の「定義」等について、現実的な課題が生じてきた。令和4年改正の前は、募集情報等提供事業とは求人者から依頼を受けて求人情報を求職者に提供すること、または、求職者から依頼を受けて求職者情報を求人者に提供すること、と定義されていたのである（下線部は筆者。改正前職安法4条6項）。ポイントは「依頼」という文言であり、求人企業または求職者の依頼によって情報を扱う（提供する）のでなければ、募集情報等提供事業の定義に該当せず、法規制の対象外とされていたのである。

したがって、例えば求人情報サイトや求人企業のサイトを巡回・閲覧し、自ら求人情報を集めて提供するようなサービス⁽⁶⁾は、「求人者の依

不要のものもあるが、本稿では詳細は省略する。

(4) 職安法32条の16を参照。

(5) 例えば水町勇一郎『詳解 労働法（第2版）』（東京大学出版会、2021年）1261頁等を参照。

(6) このように情報を収集し提供するサービスのことを「クロージング」と呼

頼」がないため、募集情報等提供事業には該当しないことになる。同じように、ウェブサイトやSNS等から自ら求職者情報を集めて求人企業や職業紹介事業者等に提供することも、「求職者の依頼」がないので募集情報等提供事業には該当しない。さらに言えば、これらの「依頼」は求人者または求職者からの依頼に限られるため、他の募集情報等提供事業者や職業紹介事業者からの依頼で情報を提供することも、募集情報等提供事業に該当しない。要するに、改正前職安法においては募集情報等提供事業（者）の定義が狭すぎて、多種多様な事業者を十分にカバーしきれていない面があったのである。

2 定義の拡大と届出制の創設

こうした背景のもと、募集情報等提供事業（者）の定義（範囲）が拡大されるとともに、一定の募集情報等提供事業者について届出制を創設したのが、令和4年改正の最大のポイントと位置付けられる（職安法4条6項）。

第1に、募集情報等提供事業（者）の定義の改正によって、前述した「求人者または求職者」からの「依頼」が必須ではなくなった。よって、前記2-1で挙げた募集情報等提供事業に該当しなかった例も、すべて定義に該当することになる。要するに、求人情報や求職者情報を用いて何らかの事業を行えば、基本的に募集情報等提供事業に当たることになるわけで、より実態に合った法律になったと解釈できる。

改正法の下では、募集情報等提供事業（者）は大きく4つの類型に分けられることになり、職安法4条6項1号～4号に規定されている。①求人者、職業紹介事業者等（募集情報等提供事業者を含む）からの依頼で、求人情報を求職者や職業紹介事業者等に提供すること（1号）、②上記①以外で、求人情報を収集し、求職者等に提供すること（2号）、③求職者等の依頼を受け、求職者情報を求人者や職業紹介事業者等に提供すること（3号）、④上記③以外で、求職者情報を収集し、求人者等に提供すること（4号）、以上である。今回の改正で新たに定義に含まれることになった、「依頼」を必要としない②、④の類型が特に注目される。

第2に、届出制が創設された。令和4年改正では、募集情報等提供事業

ぶことがある。

者のうち求職者情報を収集する事業者を「特定募集情報等提供事業者」と定義するとともに、特定募集情報等提供事業者について行政への届出制を創設した（職安法4条6項7号、11号）。具体的には、名称・住所など所定の事項を行政（厚生労働大臣）に届け出るほか、年1回、事業概況報告書の提出を求められることになる（職安法43条の2以下）。なお、求職者情報を収集しない事業者、例えば地域の求人を集めた求人情報誌の発行のみを行っているような場合は、（募集情報等提供事業者ではあっても）特定募集情報等提供事業者に該当しないため、届出の必要はないことになる。

令和4年改正職安法の施行は前述のように令和4年10月1日だが、すべての既存の事業者に対して施行までに届出を求めるのは難しい面もあったため、経過措置として令和4年12月31日までに届け出ればよいとされた。その結果、届出を行った事業者数は、①職安法4条6項1号に該当する事業者（該当する「号」を付けて「1号事業者」と呼ぶことがある。2号以下も同じ）が1278件、②2号事業者が126件、③3号事業者が557件、④4号事業者が8件であった⁽⁷⁾。今回、新たに定義に含まれた2号事業者、4号事業者は相対的に数が少ないが、今後提出される事業概況報告書⁽⁸⁾等により、どのように事業が展開されているかの実態がより明らかになっていくものと思われる。

三 情報の的確な表示（的確表示）について

1 的確表示義務

求人情報（募集情報）や求職者に関する情報（求職者情報）は、当然のことながら求職者の就職（応募）の判断や求人者の採用の判断の基礎にな

(7) 詳細は令和5年3月23日第355回労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会資料を参照。https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-rousei_126981.html なお、届出はサービス単位で行われるため、1つの企業が複数のサービス（サービスブランド）を提供する場合はそれぞれについて届出を行うことになる。また、1つのサービスが1号・3号など複数の号に当てはまる場合もある。

(8) 具体的には、毎年8月31日までに、6月1日時点における事業の実施状況について所定の報告書を提出することが求められるため、本稿執筆時点ではまだ報告書の提出は行われていない。職安法43条の5及び（令和4年改正後）職安法施行規則31条の3も参照。

る。よって、これらの情報が正確であることはとても重要なことである。そこで令和4年改正職安法においては、これらの情報を「的確」に、つまり間違いなく表示することが事業者には義務付けられた。

具体的には、①求人企業、②職業紹介事業者、③募集情報等提供事業者について様々な義務が定められるに至った（後記三2及び3で詳しく取り上げる）⁽⁹⁾。なお、的確に表示しなければならない情報は、主に求人・求職者の情報であることは言うまでもないが、①求人企業自身に関する情報や、②職業紹介事業者及び③募集情報等提供事業者に関する、事業者自身及び事業の実績の情報も対象となっている（職安法5条の4第1項、職安法施行規則〔以下、施行規則は令和4年改正後のもの〕4条の3第1、2項）。

2 誤解を生じさせる表示等の禁止

前記三1①～③のすべての事業者に通することとして、虚偽または誤解を生じさせる表示が禁止された（職安法5条の4第1項）。虚偽、要は「嘘」の表示が許されないのは当然といえる。例えば、アルバイトの募集なのに「正社員募集」と表示する、まったく別の企業名で募集を行う、といった例が考えられる。

ここで、「誤解を生じさせる」とはいかなるものか、「誤解」には主観的な要素も多少含まれうるために問題となる。この点については、法律をもとに定められた行政の指針（「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針」⁽¹⁰⁾）。実は令和4年改正で名称が若干短くなったのだが、それでも非常に長い。以下、指針と略記）によって具体化が図られている。それによると、①グループ会社（例えば親会社）の求人と混同させる、②従業員（雇用契約）としての募集と業務委託等（いわゆるフリーランス⁽¹¹⁾〔個人事業主〕としての契約）の募集を混同させる、

(9) 厳密にはハローワークや他の一部の事業者にも義務付けられたが、本稿では中心となる①～③に絞って検討することとする。

(10) 令和4・6・10年厚生労働省告示（厚労告）第198号。

(11) フリーランスについては、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」（いわゆるフリーランスガイドライン）が実務的に

③賃金を実際よりも高額であるように表示する（例えば、賃金が高い一部の労働者の賃金額を、全員の賃金額であるかのように表示する）、④実際の業務内容と著しく乖離する名称で募集する（例えば「営業職」なのに「事務職」と記載する）、といった例が挙げられている（指針第4の2）。いずれも、いかにも実際に存在しそうなケースであり、各事業者はこうした表示をすることがないように十分に注意する必要がある。

3 情報を正確かつ最新に保つことについて

①求人企業には、情報を正確かつ最新の内容に保つこと（職安法5条の4第2項）、②職業紹介事業者や③募集情報等提供事業者には、情報を正確かつ最新の内容に保つための措置を講じることが義務付けられる（同法5条の4第3項）。

まず、①は自らが求人を行う主体であるから、情報を正確かつ最新に「保つこと」そのものが義務となる。具体的には、（採用が決まるなどして）募集が終わった場合や、募集内容を変更した場合には、自社の採用サイトを更新するなど速やかに情報の提供の終了や変更を行う必要がある。さらに①が③の求人メディア等を活用している場合、そのメディア等に情報の提供の終了や変更を依頼することも必要になる。また、いつの時点の求人か、情報の時点を明らかにしておくこと（掲載〔更新〕日時を明記すること）も考えられる。こうした措置をとることが、情報を正確かつ最新に保つこと具体例として考えられる（指針第4の3）。なお、後述するように③募集情報等提供事業者が求人情報の問題に気付くなどして情報の訂正・変更を依頼してきた場合、速やかに対応することも含まれる。

次に、②職業紹介事業者及び③募集情報等提供事業者は、自ら求人を行うわけではないので、情報を正確かつ最新の内容に保つための「措置」が必要とされる。まず②、③に共通の義務として、⑦求人企業や求職者などから求人情報、求職者情報の提供の中止や訂正を求められたら遅滞なく対応すること、そして、④情報が正確でないことや最新でないことを（②、③自身が）確認したときは、遅滞なく、情報の訂正の有無を確認するか、情報の提供を中止することが必要とされる（職安法施行規則4条の3第4

参考になる。なお、令和5年の通常国会（第211回通常国会）に、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案」（いわゆるフリーランス新法）が提出された（本稿脱稿後、法律が成立したとの情報に接した）。

項1、2号)。(7)は事業者として当然のことであるし、(4)も、自社で情報に問題があることに気付いたら、放っておかずに対応しなければならないということである(求人企業等に何も言われなかったから放置してよい、ということにはならない)。

さらに、(b)、(c)の事業の性質に合わせて、必要な措置がそれぞれ定められている(職安法施行規則4条の3第4項3号)。

(b)職業紹介事業者については、(1)求人企業または求職者に、定期的に情報が最新かどうかを確認すること、または、(2)求人または求職者に関する情報の時点を明らかにすること、この(1)(2)のいずれかが求められる。

(c)募集情報等提供事業者については、前記二で整理したように、求人企業や求職者の「依頼」を受けて情報を扱う事業者(職安法4条6項1、3号。1号事業者及び3号事業者)と、「依頼」なしに自ら情報を集めて提供する事業者(同条同項2、4号。2号事業者及び4号事業者)で大きく分けることができる。

情報の提供依頼を受けて求人情報や求職者情報を扱う1号事業者、3号事業者については、(1)情報提供の依頼者(求人企業等)に対し、募集の終了や変更の際にはその旨を速やかに自社に通知するように依頼すること、または、(2)情報の時点を明らかにすることが、情報の提供依頼なしに情報を扱う2号事業者、4号事業者については、(1)求人情報や求職者情報を定期的に収集及び更新すること、並びに収集・更新の頻度を明らかにすること、または、(2)情報の時点を明らかにすることが義務とされる。

ここで、(b)、(c)については選択肢の(2)、すなわち情報の(取得や更新の)時点を明らかにすることで、実は法的な義務は果たしたことになる。確かに、求職者にとっていつの時点の情報かはとても参考になる。例えば最終更新が1年前ということがわかれば、この情報はまだ大丈夫なのか、当該事業者は信頼できるのかなど、様々な検討が可能である。ただ、それに加えて選択肢(1)に挙げた依頼や確認が行われていれば申し分ないといえる。そこで、法的な義務としては選択肢(1)か(2)のどちらかを行えばよいのであるが(義務を果たしたことになるが)、指針では可能な限り(1)(2)の両方を行うことが「望ましい」とされており、求人企業等に対する依頼や確認と、情報の時点の明記の両方を行うことが推奨されている(指針第4の4)。

四 その他の改正点について

1 個人情報の取扱い

近年、個人情報に関する意識の高まりが見られるが、その反面、情報流出といった事故の事例も少なくはなく、情報を守る仕組み作りが重要な意味を持つ。そこで、令和4年改正職安法では、個人情報の保護も強化されている。

基本的な考え方として、求人企業等が個人情報を収集する際は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、情報を収集・使用・保管しなくてはならないとされている（職安法5条の5）。ただ、このこと自体は非常に基本的なことでもあるし、改正前と特に変更はない。より具体的な改正内容は以下の3点にまとめることができる。

第1に、対象となる事業者の追加がなされた。①求人企業、②職業紹介事業者に加え、③特定募集情報等提供事業者が上記の職安法5条の5に追加されるなど、個人情報に関する職安法のルールの対象に追加された⁽¹²⁾。改正前は、指針によって、募集情報等提供事業者も個人情報の保護を適正に行うこととされていたが、改正によって直接的に法律による義務の対象となった⁽¹³⁾。一般に求人メディアと呼ばれる企業は、その多くが求職者の個人情報を収集していると思われるので、基本的に特定募集情報等提供事業者が該当し、個人情報の扱いについても規制の対象となると考えてよいであろう。

第2に、収集目的の明示が求められるようになったことが大きなポイントである。①～③の企業等が求職者から個人情報を取得する場合、個人情報を収集・使用・保管する業務の目的を、「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明示すること」（指針第5の1(1)）が義務付けられるようになった。具体的に言うと、収集等の目的を明らかにすることがいわば大枠として法律（職安法5条の5）で義務付けられ、より具体的な内容が厚生労働省の指針（指針第5）で示されている。

ここで、「求職者等が…想定できる程度」とは、一体どの程度を言うの

(12) 「特定」ではない募集情報等提供事業者（前記2参照）は、そもそも求職者等の個人情報を収集していないため、規制の対象外となっている。

(13) ハローワークなども（改正前から）個人情報保護のルールの対象であるが、本稿では基本となる①～③に絞って検討することとする。

かが問題となる。わかりやすい例でいえば、㉔特定募集情報等提供事業者が（個人情報を）「募集情報等提供のために使用します」と表示しても、そもそも㉔が募集情報を提供するのは当然のことであるから、具体的な明示とは言い難い。これが例えば「求人情報に関するメールマガジン配信のために利用します」などと表示されていれば、一般的・合理的に想定できる程度の具体的な明示に当たると考えられる。

なお、以上に挙げた目的の明示は、「インターネットの利用その他適切な方法」で行うこととされている（職安法施行規則4条の4）。ウェブサイト上で表示する形が多いと思われるが、書面やメールなどによることも可能である。

第3に、求職者の同意を得ることも求められるようになった。業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集・使用・保管する場合や、本人以外の第三者から個人情報を収集する場合などについて、求職者本人の同意を得ることが必要となった（職安法5条の5、指針第5の1(6)等）。

例えば、㉔特定募集情報等提供事業者が、求職者のニーズに合った募集情報を提供するために求職者の「職歴」の情報を収集することは、まさに業務目的の達成に必要な範囲といえる。これに対し、㉔が様々な事業を行っている場合に、収集した個人情報を使って全く別の商品を販売しようとする場合は、その企業全体で見ればともかく、㉔特定募集情報等提供事業者としての業務の目的の範囲は超えていることになる。ここでは、同一企業内のことであるからしっかりと情報を管理すれば問題ない、という理屈は通らない。要するに、求職者から収集した個人情報を他の事業でも使用したければ、求職者の同意が必要になるということである。

なお、求職者の同意を得る際には、3つの注意点がある（指針第5の1(6)）。1点目は、何についての同意を求めるのか、具体的かつ詳細に明示することが必要ということである。これは、何に関する同意の話なのかが不明確なままで、一般の求職者が読んでもわからないような話では意味がないため（よくわからないままサイト上のボタンをクリックする、といったこともあるかもしれない）、当然のことと理解しておけばよいであろう。2点目は、この同意を求人サービスの提供の条件としないことである。㉔特定募集情報等提供事業者が複数の事業を展開している場合、他の商品の販売に個人情報を使用することを同意しない限り求人情報を提供しない、

というやり方が許されるのであれば、求職者の側は職を得るために同意せざるを得ず、結果として個人情報を利用されることになってしまう。そうした弊害を防止する必要があるということである。3点目は、同意は明確に表示されたものでなければならないということである。具体的に言えば、ウェブサイトについて、利用を続けた場合は同意したものとみなします、といった記載があり、それにもかかわらず利用を続けたら同意したことになるかという、ここにいう同意の明確な表示には当たらないと解される。これに対し、個人情報についての利用規約等を示した上でサイト上のボタンのクリックを求める、といった形式であれば、同意の明確な表示と扱ってよいと解される。

2 苦情処理

募集情報等提供事業者（前記四1と異なり、特定募集情報等提供事業者に限らない）に対し、求職者や求人企業などからの苦情について適切かつ迅速に処理すること、及び、そのために必要な体制の整備をすることも義務付けられた（職安法43条の7）。募集情報等提供事業者は、実際に求職者に対し面接や面談等を行う求人企業や職業紹介事業者とは異なり、求職者と直接的に接する機会は少ないといえる。しかし、情報を提供すれば後は何もしない、ということではなく、いわばアフターフォローとして、苦情対応もしっかり行う責任があるということである。例えば苦情に関する相談窓口として、メールアドレスや電話番号、問い合わせフォームなどを用意し、利用者に周知することが求められる。なお、「適切かつ迅速に」という趣旨は、受けた苦情を放置したままにせず、まさに責任を持って対応することが求められるということである。

おわりに 一改正法の意義と課題一

以上、職安法及び関係規則、指針等の令和4年改正のポイントを確認してきた。この改正には2つの意義があり、最も大きな意義は、特に募集情報等提供事業者について、行政側が事業者や事業の実態を把握できず、何か問題があっても十分な対応をすることが難しかったのが、定義の整理・拡大と届出制の創設（前記二）によって改善された点にある。規制を強化するというより、どのような事業者が存在するのかを国（行政）として把握し、今後の立法政策に活かすとともに、問題がある事業者については

様々な働きかけをすることができるようになった。求人メディアに代表される募集情報等提供事業を広く見守るための改正と位置付けられる。

もう1つの意義は、募集情報等提供事業者に限らず、求人企業や職業紹介事業者についても、情報の的確表示義務（前記三）や個人情報に関する諸規制（前記四）などの面で、よりしっかりした対応を求めていく点にある。考えてみれば、求人企業が出す求人の内容が不明確であれば、職業紹介や募集情報等提供の各事業者、そしてもちろん、多くの求職者に影響が生じる。「求人」をする企業、「求人」に関わる企業には、改正法を遵守し、より自覚を持った行動をすることが求められる。

他方で、改正法にもいくつかの課題がある。まず第1に言えることは、今回の改正はある意味でスタート地点であるということである。特定募集情報等提供事業者につき、今回の届出制を通して行った実態把握を前提に、求職者との間のトラブル等を防止するために必要な施策は何か、引き続き検討を行っていく必要がある。改正によって事業者の苦情処理の責任についても定められたが、求職者が当該事業者へ苦情を述べる以外にも、広く相談ができるような環境を整えることなども課題になってくると考えられる。

第2に、事業者が生じる負担が大きくなりすぎないように、運用面で留意することも必要である。例えば今回設けられた届出制は、許可制に比べて各事業者の負担は小さいといえるし、民間事業者が創意工夫を持って行う新たなサービスを阻害しにくい仕組みといえる。その他の的確表示義務や個人情報等のルールも、新たに対応するコストはゼロではないかもしれないが、トラブルのない事業運営には不可欠なことでもある。以上からすると、決して過大な負担となるような改正ではないと評価しうるが、上述のように事業者の負担を考慮しつつ制度を運用していくことが行政側に求められよう。

第3に、より長期的な視点から見た課題がある。今回の改正で、現状考えられる募集情報等提供事業のタイプは基本的に網羅できたと思われるが、今後、AIの利用などがいっそう進む中で、求人メディア等におけるさらなる事業の複雑化、多様化も予想される。そうした動きの中では、職業紹介事業との違いもいっそう相対化するなど、既存の枠組みや考え方をあらためて見直す必要が生じる可能性もある。先進技術等に関する理解を深めながら、より広い視野で法政策を考えていくことも必要となる。

以上の諸課題を挙げることはできるものの、令和4年の職安法改正は、いままで十分ではなかったルールや仕組みを整備することにより、多くの人々がより安心して自分に合った職を探すことができる社会を目指すものであり、改正前と比較して社会を一步前進させるものであることに間違いはない。上記の課題等を意識した運用がなされることを期待するとともに、筆者も改正内容の正確な周知に努めつつ、法的な視点から検討を続けることとしたい。

-
- * 高橋朋子先生とは、先生が入試委員長の際に、副委員長としてコンビを組ませていただいたことが強く印象に残っています。研究・教育に加え、入試業務にも真摯かつ丁寧に取り組まれる先生のお姿を間近で拝見し、多くのことを学ばせていただきました。また、まったくの偶然ですが、私の妻は先生の以前の勤務校におけるゼミ生で、夫婦共々先生とのご縁があったことを嬉しく思っています。ご退職は誠に残念ですが、先生のご健康とご多幸を心からお祈りしております。