

「受動喫煙防止措置の状況」の登録のお願い

令和2年4月に改正健康増進法が施行されたことにより、求人の申込や労働者を募集する際、事業者が最低限明示しなければならない労働条件等に「受動喫煙防止措置の状況」が加わりました。

求人票を登録する際は、下記を参考に登録をお願いします。

《参考資料：厚生労働省・都道府県労働局》

- ・労働者を募集する企業の皆様へ
- ・「受動喫煙防止」のための取組を明示してください
※明示方法、記載例等が掲載されています。

求人票の登録 ～ステップ2 就業場所～

【Ⅱ. この求人採用された方が就業することになる事業所について入力してください】の「全体備考」欄に、**就業場所における受動喫煙防止のための取組を記載**してください。

The screenshot shows a web form for job application. At the top, there is a text input field with a character count of 150. Below it is the 'Overall Remarks' section, which includes instructions and a large text area. The text area contains the text: '屋内の受動喫煙対策あり（禁煙）※屋外に喫煙場所設置'. A red callout box points to this text with the message: '「受動喫煙防止措置の状況」については「ステップ2 就業場所」の「全体備考」に記載をお願いします'. At the bottom, there are navigation buttons for 'Previous', 'Step 1: Job Range', 'Step 2: Job Location', 'Step 3: Job Details', and 'Next'. The 'Step 2' button is highlighted in yellow.

労働者を募集する企業の皆様へ

～求人申し込みや労働者の募集に当たっての留意事項～
 <平成29年職業安定法の改正等>

職業安定法や省令・指針の改正を踏まえ、労働者の募集を行う際の労働条件の明示等について、留意点をお知らせします。

1 労働条件の明示が必要な時点（タイミング）

ハローワーク等へ求人申し込みをする際や、ホームページ等で労働者の募集を行う場合は、労働契約締結までの間、下記のように労働条件を明示する必要があります。

時 点	必要な明示
ハローワークや職業紹介事業者への求人申し込み、自社HPでの募集、募集広告の掲載等を行う際	<p>求人票や募集要項等において、労働条件（詳細は次ページ）を明示する必要があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 求人票のスペースが足りない等、やむを得ない場合には、「詳細は面談の時に伝えします」などと書いた上で、労働条件の一部を別途明示することも可能です。 ○ この場合原則として、初回の面接等、求職者や募集に応じて労働者になろうとする者（以下、「求職者等」と最初に接触する時点までに、全ての労働条件を明示すべきとされています。
労働条件に変更があった場合、その確定後、可能な限り速やかに	<p>当初明示した労働条件が変更される場合は、変更内容について明示しなければなりません。（職業安定法改正により新設されました）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 面接等の過程で労働条件に変更があった場合、速やかに求職者等に知らせるよう配慮が必要です。
労働契約締結時	<p>労働基準法に基づき、労働条件通知書等により労働条件を通知する必要があります。（明示すべき事項については、厚生労働省ホームページに掲載の「モデル労働条件通知書」を参考にしてください。）</p> <p>https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/</p>



2 最低限明示しなければならない労働条件等

労働者の募集や求人申込みの際に、少なくとも以下の事項を書面の交付によって明示しなければなりません。ただし、求職者等が希望する場合には、電子メール等によることも可能です。

記載が必要な項目	記載例
◎業務内容	一般事務
◎契約期間	期間の定めなし
◎試用期間	試用期間あり（3か月）★
◎就業場所	本社（●県●市●-●） 又は △支社（△県△市△-△）
◎就業時間	9:00～18:00
◎休憩時間	12:00～13:00
◎休日	土日、祝日
◎時間外労働	あり（月平均20時間）
裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。★ (例) 「企画業務型裁量労働制により、○時間働いたものとみなされます。」	
同意した場合に高度プロフェッショナル制度の適用が予定される場合には、その旨の記載が必要です。	
◎賃金	月給 20万円（ただし、試用期間中は月給19万円） 時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度（いわゆる「固定残業代」）を採用する場合は、以下のような記載が必要です。★ ① 基本給 ××円（②の手当を除く額） ② □□手当（時間外労働の有無に関わらず、○時間分の時間外手当として△△円を支給） ③ ○時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
◎加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
◎募集者の氏名又は名称	○○株式会社★
（○派遣労働者として雇用する場合）	雇用形態：派遣労働者★
◎受動喫煙防止措置の状況	屋内原則禁煙（喫煙専用室設置）☆

★ 平成30年1月1日より追加等された事項

☆ 令和2年4月1日より追加される事項

3 労働条件明示に当たって遵守すべき事項

労働条件を明示するに当たっては、職業安定法に基づく指針等を遵守することが必要です。

職業安定法に基づく指針等の主な内容

- 明示する労働条件は、虚偽又は誇大な内容としてはなりません。
- 有期労働契約が試用期間としての性質を持つ場合、試用期間となる有期労働契約期間中の労働条件を明示しなければなりません。また、試用期間と本採用が一つの労働契約であっても、試用期間中の労働条件が本採用後の労働条件と異なる場合は、試用期間中と本採用後のそれぞれの労働条件を明示しなければなりません。
- 労働条件の水準、範囲等を可能な限り限定するよう配慮が必要です。
- 労働条件は、職場環境を含め可能な限り具体的かつ詳細に明示するよう配慮が必要です。
- 明示する労働条件が変更される可能性がある場合はその旨を明示し、実際に変更された場合は速やかに知らせるよう、配慮が必要です。

4 変更明示の方法等について

以下の①～④のような場合に、変更明示が必要となります。

①	「当初の明示」と異なる内容の労働条件を提示する場合 例) 当初：基本給30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月
②	「当初の明示」の範囲内で特定された労働条件を提示する場合 例) 当初：基本給25万円～30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月
③	「当初の明示」で明示していた労働条件を削除する場合 例) 当初：基本給25万円/月、営業手当3万円/月 ⇒ 基本給25万円/月
④	「当初の明示」で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合 例) 当初：基本給25万円/月 ⇒ 基本給25万円/月、営業手当3万円/月

変更明示は、求職者等が変更内容を適切に理解できるような方法で行う必要があります。以下の①の方法が望ましいですが、②の方法などにより適切に明示することも可能です。

①	当初の明示と変更された後の内容を対照できる書面を交付する方法
②	労働条件通知書において、変更された事項に下線を引いたり着色したりする方法や、脚注を付ける方法。



- 変更明示を行う場合でも、当初の明示を安易に変更してはなりません。学校卒業見込者等については、特に配慮が必要であることから、変更を行うことは不適切です。また、原則として、内定までに、学校卒業見込者等に対しては職業安定法に基づく労働条件明示を書面により行わなければなりません。
- 変更明示が適切に行われていない場合や、当初の明示が不適切だった場合(虚偽の内容や、明示が不十分な場合)は、行政による指導監督(行政指導や改善命令、勧告、企業名公表)や罰則等の対象となる場合があります。
- 変更明示が行われたとしても、当初の明示が不適切であった場合には、行政による指導や罰則等の対象となることには変わりありません。

変更明示に当たっては、その他にも以下のような点に留意が必要です。

職業安定法に基づく指針等の主な内容

- 労働者が変更内容を認識した上で、労働契約を締結するかどうか考える時間が確保されるよう、労働条件が確定した後、可能な限り速やかに変更明示をしなければなりません。
- 変更明示を受けた求職者等から、変更した理由について質問をされた場合には、適切に説明を行うことが必要です。
- 当初明示した労働条件の変更を行った場合には、継続して募集中の求人票や募集要項等についても修正が必要となる場合がありますので、その内容を検証した上で、必要に応じ修正等を行うことが必要です。

5 職業紹介事業者を利用する場合のポイント

求人申込みを行う職種や地域等を踏まえ、適切な職業紹介事業者を選びましょう。

厚生労働省の運営する「人材サービス総合サイト」(<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb>)にて、職業紹介事業者の検索や、職業紹介事業者に関する以下のような事項を確認できます。

- 職業紹介事業者の紹介により就職した人の数（2016年度に就職した人数から掲載）
- 紹介により就職した無期雇用の人の数、及びそのうち6か月以内に離職した人の数（2018年度に就職した人数から掲載）
- 手数料に関する事項（手数料の金額や種類など）
- 返戻金制度（短期間で離職した場合に手数料を返金する制度）の有無や内容
- その他、得意とする分野等（職業紹介事業者が任意で掲載）

※ 職種や業界等によって事情も異なりますので、早期離職者の数については、参考情報の一つとして確認しましょう。また、就職した求職者が6か月以内に離職したか否か、職業紹介事業者から調査の依頼があった場合には、求人者も協力する必要があります。

**職業紹介事業者は、以下の事項を遵守すべきことになっています。
不適切なことがあれば、お近くの都道府県労働局にご相談ください。**

- 自らの紹介により就職した者（無期雇用契約に限ります。）に対して、就職した日から2年間は、転職の勧奨を行ってはなりません。
- 返戻金制度を設けることが望ましいこととされています。
- 求職者、求人者双方に対し、求職者から受理する手数料及び求人者から受理する手数料の両方に関して明示を行う必要があります。
- 求職者を勧誘するに当たっては、お祝い金等の金銭を支給することは好ましくありません。

【問い合わせ先】 都道府県労働局

労働局名	課室名	電話番号	労働局名	課室名	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	三重	需給調整事業室	059-226-2165
青森	需給調整事業室	017-721-2000	滋賀	需給調整事業室	077-526-8617
岩手	需給調整事業室	019-604-3004	京都	需給調整事業課	075-241-3225
宮城	需給調整事業課	022-292-6071	大阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303
秋田	需給調整事業室	018-883-0007	兵庫	需給調整事業課	078-367-0831
山形	需給調整事業室	023-626-6109	奈良	需給調整事業室	0742-32-0208
福島	需給調整事業室	024-529-5746	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160
茨城	需給調整事業室	029-224-6239	鳥取	職業安定課	0857-29-1707
栃木	需給調整事業室	028-610-3556	島根	職業安定課	0852-20-7017
群馬	需給調整事業室	027-210-5105	岡山	需給調整事業室	086-801-5110
埼玉	需給調整事業課	048-600-6211	広島	需給調整事業課	082-511-1066
千葉	需給調整事業課	043-221-5500	山口	需給調整事業室	083-995-0385
東京	需給調整事業第一課	03-3452-1472	徳島	需給調整事業室	088-611-5386
	需給調整事業第二課	03-3452-1474	香川	需給調整事業室	087-806-0010
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	愛媛	需給調整事業室	089-943-5833
新潟	需給調整事業室	025-288-3510	高知	職業安定課	088-885-6051
富山	需給調整事業室	076-432-2718	福岡	需給調整事業課	092-434-9711
石川	需給調整事業室	076-265-4435	佐賀	需給調整事業室	0952-32-7219
福井	需給調整事業室	0776-26-8617	長崎	需給調整事業室	095-801-0045
山梨	需給調整事業室	055-225-2862	熊本	需給調整事業室	096-211-1731
長野	需給調整事業室	026-226-0864	大分	需給調整事業室	097-535-2095
岐阜	需給調整事業室	058-245-1312	宮崎	需給調整事業室	0985-38-8823
静岡	需給調整事業課	054-271-9980	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
愛知	需給調整事業第一課	052-219-5587	沖縄	需給調整事業室	098-868-1637

求人申込み時の留意点

「受動喫煙防止」のための取組を明示してください

2020（令和2）年1月6日から、ハローワークの求人票の様式が変わり、新たに就業場
所における受動喫煙防止のための取組を明示する必要があります。※1

求人者の申込みにあたっては、改正健康増進法に規定する施設の類型に応じて、以下のとおり受動喫煙対策について明示してください。※2

就業場所	改正健康増進法上の施設の類型と受動喫煙を防止するための措置		求人申込み時の明示方法 ～「屋内の受動喫煙対策」の選択・記載方法～		
			「有無」欄	「対策」欄	「特記事項」欄
病院、学校、 児童福祉施設、 行政機関など (2019年7月～)	第一種 施設	敷地内禁煙の場合	あり	禁煙	「敷地内禁煙」などと記載
		敷地内に特定屋外喫煙場 所設置の場合★	あり	禁煙	「敷地内禁煙（屋外に喫煙場 所設置）」などと記載
バス・タクシー、旅客機 など (2020年4月～) ※2		禁煙	あり	禁煙	裏面（1）注2を参照
事業所、 飲食店、 ホテル・旅館、 鉄道・船舶、 その他の施設 (2020年4月～) ※2	第二種 施設	屋内禁煙の場合	あり	禁煙	—
		喫煙専用室または加熱式 たばこ専用喫煙室設置の 場合★	あり	喫煙室あり ※4	「喫煙専用室設置」「加熱式 たばこ専用喫煙室設置」など と記載
		適用除外の場所あり (例：宿泊室内など) の場合★	あり	喫煙室あり ※4	「喫煙可の宿泊室あり」など と記載
(経過措置) 既存の 営業規模 の小さな 飲食店※3	既存特定 飲食提供 施設	店内の一部を喫煙可能室 としている場合★	あり	喫煙室あり ※4	「喫煙可能室設置」などと 記載
		店内の全部を喫煙可能室 としている場合	なし (喫煙可)	—	—
喫煙が主目的の バー・スナック、 たばこ販売店など (2020年4月～) ※2	喫煙 目的 施設	店内の一部を喫煙目的室 としている場合★	あり	喫煙室あり ※4	「喫煙目的室設置」などと 記載
		店内の全部を喫煙目的室 としている場合	なし (喫煙可)	—	—
屋外 (第一種施設を除く)		—	その他	—	「屋外喫煙可（屋外で就 業）」などと記載

(注) 就業場所に禁煙区域と喫煙可能区域がある場合(★)は、喫煙可能区域での業務があるか否かについて、可能な限り「屋内の受動喫煙対策に関する特記事項」欄に記載・入力してください。

記載例：「喫煙可能区域での業務あり」「喫煙可能区域での業務なし」

※1 受動喫煙対策の推進のため、職業安定法施行規則の一部が改正され、2020年4月1日から、労働者の募集や求人者の申込みを行う際に「就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項」の明示義務が課されます。ハローワークでは、求人票の様式を変更し、2020年1月6日以降の求人申込み(変更を含む)から明示していただきます。

※2 2020年4月1日から改正健康増進法における受動喫煙防止措置義務が課される施設については、3月末までは、受動喫煙対策に関する現在(求人申込み時点)の状況を明示してください。なお、4月以降に法令違反となる場合は、求人者の公開、職業紹介はできなくなりますので、早めにご対応いただきますようお願いいたします。

※3 改正健康増進法に基づく経過措置の対象となる既存の営業規模が小規模な飲食店とは、①2020年4月1日時点で現に存する飲食店などであって、②資本金の額または出資の総額が5,000万円以下で、③客席面積が100㎡以下、のすべてを満たすものに限られます。

※4 屋内の受動喫煙対策として「喫煙室あり」を選択すると、求人票上では「喫煙室設置」と表示されます。



就業場所における「受動喫煙防止」のための取組を明示する際は、 以下の点にもご留意ください。

(1) 求人事業所の所在地と就業場所が異なる場合

求人事業所の所在地と就業場所が異なる場合は、**実際の就業場所における受動喫煙対策を明示**してください。

(注1) 求人者の申込み時点で複数の場所での就業が予定されている場合は、「屋内の受動喫煙対策に関する特記事項」欄や「就業場所に関する特記事項」欄を活用して、それぞれの就業場所における受動喫煙対策を明示してください。ただし、出張や営業など立ち寄る可能性のある場所や、将来的に就業する可能性のある場所について、あらかじめ網羅して明示する必要はありません。

(注2) バス・タクシー、鉄道、船舶、航空機の乗務員など、移動が前提の業務である場合には、恒常的に立ち寄る所属事務所など（鉄道の駅や空港のターミナルビルを含む）および業務に従事する場所（バス・タクシー、鉄道の車内、航空機の機内）の状況を明示する必要があります。このため、恒常的に立ち寄る所属事務所などの状況については、「就業場所に関する特記事項」欄に記載・入力してください。

(注3) 労働者派遣求人の場合は、派遣先における受動喫煙対策を明示してください。

(2) 喫煙可能区域で就業する場合（年齢制限の取扱い）

改正健康増進法では、施設の管理権原者は、喫煙専用室などの喫煙可能区域に**20歳未満の者を立ち入らせてはならない**としています。

このため、喫煙可能区域で就業する求人は、**年齢制限の下限を20歳以上とする必要**があります。（労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項に規定する例外事由（2号：法令の規定による年齢制限）に該当）

【記載例】

年齢制限	:	あり
年齢制限範囲	:	20歳以上 ~
年齢制限該当事由	:	法定の規定により年齢制限がある
年齢制限の理由	:	健康増進法により20歳未満立入禁止のため

(3) 地方公共団体が条例などで受動喫煙の防止に関する事項を定めている場合

地方公共団体の条例により受動喫煙を防止するための措置が定められている場合には、求人申込み時の明示に当たっても、条例などに適合したものとなるようにご留意ください。

改正健康増進法の詳細は・・・

- 「なくそう！望まない受動喫煙」Webサイト（改正健康増進法のわかりやすい解説）
<https://jyudokitsuen.mhlw.go.jp>
- 厚生労働省HP（改正健康増進法の概要や関係する通知など）
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000189195.html>
- 問い合わせ先：都道府県等（都道府県・特別区の保健担当主管課または保健所）

このリーフレットの内容や求人申込み時の明示方法については、ハローワークにお問い合わせください。

