

## 職業紹介等に関する制度の改正について（報告書）

### 第1 基本的考え方

- 1 社会経済の変化に伴い、職業紹介事業や募集情報等提供事業等、求職者や求人者が利用する事業の多様化が進む中、求職者等が不利益を被るなどの不適切な事案に対して的確に対応していくことはもとより、求職と求人により適切かつ円滑なマッチングを進めていくことも求められている。
- 2 労働市場において労働力の需給調整に関わる事業については、その役割に応じて、適格性が確保され、責任が果たされる必要がある。このため、まずは、求職者保護を基本としつつ、求職者が各々の能力に適合した職業に就くことができるよう、これらの事業の適正な運営を確保するための取組を強化していくことが喫緊の課題である。また、求職者及び求人者の利便性を向上させる必要もある。
- 3 こうした考え方にに基づき、職業紹介事業等の機能強化や求人・募集情報の適正化等に向けて、職業紹介等に関する制度の改正を行い、次のような具体的措置を講ずることが必要である。  
なお、その他の論点についても、今後、必要に応じて検討を進めていくことが適当である。

### 第2 具体的措置

#### 1 職業紹介事業

##### (1) 欠格事由

労働者派遣事業の許可に係る欠格事由と同様に、職業紹介事業の許可に係る欠格事由について、労働・社会保険関係法令違反で罰金刑に処された者、職業紹介事業の許可を取り消された者の役員であった者、職業紹介事業の許可取消しに係る処分逃れをした者及び暴力団員等を追加することが適当である。

##### (2) 職業紹介責任者

ア 職業紹介事業者が選任する職業紹介責任者について、他の従業員に対する職業紹介の適正な遂行に必要な教育（労働関係法令等）も行わせることが適当である。

イ 職業紹介責任者講習について、次の措置を講ずることが適当である。

- ・ 新規受講者のみ必修となっている課目を、受講者全員に必修とす

ること。

- ・ 講習内容に、労働関係法令等の改正の動向、他の従業員に対する教育方法等を追加すること。
- ・ 理解度の確認のための試験を実施するとともに、当該試験に合格することを講習修了の要件とすること。

ウ 職業紹介責任者について、定期的に労働関係法令等の改正に関する情報を把握できるよう、「厚労省人事労務マガジン」(メールマガジン)に登録しなければならないこととすることが適当である。

エ 職業紹介責任者の要件及び職業紹介責任者講習の基準について、法令等に規定することが適当である。

### (3) 求人及び求職の申込みの受理

ア 公共職業安定所、職業紹介事業者等が求人の申込みを受理しないことができる場合として、次の場合を追加することが適当である。

- ① 求人者が労働関係法令違反で処分・公表等の措置が講じられた場合(参考：若者雇用促進法関係法令)
- ② 求人者が、暴力団員、役員に暴力団員がいる法人、暴力団員がその事業活動を支配する者等に該当する場合
- ③ 求人者が、正当な理由なくイの求めに応じない場合

イ 公共職業安定所、職業紹介事業者等は、求人の申込みがア①又は②に該当するかどうか確認するため、求人者に報告又は資料の提出を求めることができるものとするとともに、求人者は、正当な理由がない限り、その求めに応じなければならないものとするが適当である。

ウ 取扱職種の種類等の届出等により取扱職種の種類等を限定することを認める事項の例示として、賃金を追加することが適当である。

### (4) 職業紹介事業者に関する情報提供

ア 求職者、求人者等による適切な職業紹介事業者の選択に資するよう、職業紹介事業者は、業務に係る実績(職業紹介により就職した者の数及び就職した者(期間の定めのない労働契約を締結した者に限る。)のうち6か月以内に離職した者(解雇により離職した者を除く。)の数又はこれと同等と認められる数)及び手数料に関する事項について、インターネットにより情報提供しなければならないものとするが適当である。あわせて、6か月以内に離職した者に該当する場合は、その旨を求人求職管理簿に記載しなければならないものとするが適当である。

なお、これらの業務に係る実績と併せて、求職者、求人者等が職業紹介事業者等を選択する際に参考となる情報(職種ごと、地域ごと等

の就職の状況、離職の理由等)も提供することが望ましいものとする  
ことが適当である。

イ 公共職業安定所は、職業紹介事業者等と連携して求職と求人とのより  
適切かつ円滑なマッチングを進めていく観点から、求職者又は求人者  
が必要とする場合、情報提供を希望する職業紹介事業者等に関する情  
報を提供するものとするが適当である。

#### (5) 職業紹介事業者間の業務提携等

ア 職業紹介事業者間の業務提携について、現行の取扱い(提携先の職  
業紹介事業者(以下「提携先」という。)に求職又は求人(以下「求職  
等」という。)を提供しようとする場合、求職者又は求人者に対して、  
提携先に関する情報を提示した上で、提携先への求職等の提供につい  
て同意を得る必要)を前提に、職業紹介事業者と複数の職業紹介事業  
者との間の業務提携が可能である旨を明確化することが適当である。  
あわせて、職業紹介事業者間の業務提携について、次のとおり取り扱  
うことが適当である。

(ア) 労働条件等の明示義務については、原則として、求職の申込みを  
求職者から直接受理した職業紹介事業者が履行すべきものとするこ  
と。また、求人求職管理簿への記載(職業紹介の取扱状況及び1  
(4)アの離職の状況に関する事項)及び職業紹介事業報告(就職  
件数及び手数料収入)に関する義務については、業務提携を行う職  
業紹介事業者の間で取り決めた一者が負うこととすること。

(イ) 複数の職業紹介事業者を提携先とする場合、求職者又は求人者が  
提携先ごとに同意又は不同意の意思を示すことができるような方法  
とすることを前提に、一度にまとめて求職者又は求人者の同意を求  
めることを可能とすること。

なお、当面、一度にまとめて求職者の同意を求めることができる  
提携先の数を10としつつ、施行状況を注視することが適当であるこ  
と。

(ウ) 求職者又は求人者の同意を求める際に提示する提携先に関する情  
報について、次の措置を講ずること。

① 提示が必要な事項として、1(4)アの業務に係る実績を追加  
すること。

② 必要に応じて職業紹介事業の実施地域、就職件数の多い職種、  
年齢、賃金及び雇用形態等を提示することとすること。

(エ) 業務提携を行う全ての職業紹介事業者は、個人情報(適正な管理  
(正確かつ最新のものに保つための措置、紛失、破壊及び改ざんを  
防止するための措置等)について、より一層、的確に対応しなけれ

ばならないものとするのが適当である。

- イ 職業紹介事業者と職業紹介事業者以外の者との間で業務提携を行うことが可能な業務（職業紹介に当たらない業務）を明らかにする観点から、職業紹介事業者以外の者から職業紹介事業者に対し、求人申込みの意向を持つ求人者がある旨の情報提供を行うことは差し支えない旨を明確化することが適当である。

(6) 就職した労働者の早期離職等への対応

就職した労働者の早期離職や当該労働者を紹介した職業紹介事業者による再度の職業紹介等への対応として、次の内容を職業安定法に基づく指針に規定することが適当である。

- ① 職業紹介事業者は、その紹介で就職した者（期間の定めのない労働契約を締結した者に限る。）について、2年間、転職の勧奨を行ってはならないこと。
- ② 職業紹介事業者は、その紹介で就職した労働者が早期に自ら退職した場合その他特段の事情がある場合に手数料の一部を求人者に返戻する制度、在職期間に応じて分割して手数料を徴収する制度等（返戻金制度等）を設けることが望ましいこと。
- ③ 職業紹介事業者が求人者に明示する手数料に関する事項に返戻金制度等が含まれること及び求職者に明示する手数料に関する事項に求人者から徴収する手数料が含まれることを明確化すること。
- ④ 職業紹介後の苦情処理に係る体制の整備（相談窓口の明確化等）等を行うこと。

(7) 求人者に対する指導

求人者を、職業安定法に基づく指針、指導及び助言、申告、報告徴収及び検査、勧告及び公表の対象とすることが適当である。

(8) その他

ア 職業紹介事業の許可基準のうち事業所に関する要件について、現行の面積要件（おおむね 20 m<sup>2</sup>以上）に代えて、求職者及び求人者のプライバシーを保護するための次に掲げるいずれかの措置を講ずることとすることが適当である。

なお、当分の間、現行の面積要件を満たす場合は、この限りではないこととすることが適当である。

(ア) 職業紹介の適正な実施に必要な構造・設備（個室の設置、パーティション等での区分）を有すること。

(イ) 他の求職者又は求人者と同室にならずに対面の職業紹介を行うこ

とができるような措置（予約制、貸部屋の確保等）を講ずること。  
この場合、当該運営と異なる運営を行ってはならない旨の許可条件を付すこと。

イ 事業所外での事業実施について、職業紹介責任者が当該事業所外にいる場合又は当該事業所外に速やかに到着できる場合であり、かつ、プライバシー保護や個人情報保護の措置が実施される場合は、これを可能とすることが適当である。

ウ 職業紹介事業と労働者派遣事業を兼業する場合の個人情報等の管理について、現行制度（職業紹介に関する情報（求職者に係る個人情報、求人者に係る情報）の労働者派遣での使用禁止又は労働者派遣に関する情報（派遣労働者に係る個人情報、派遣先に係る情報）の職業紹介での使用禁止）は維持しつつ、別個の管理は要しないこととすることが適当である。

エ 特別の法人が無料職業紹介事業を行う際の届出について、役員の住民票の写し及び履歴書の添付を廃止することが適当である。

## 2 募集情報等提供事業

### (1) 募集情報等提供と職業紹介との区分基準

募集情報等提供事業（※）について、現在、局長通達で示している、民間企業が行うインターネットによる募集情報等提供と職業紹介との区分に関する基準の内容のうち、基本的な考え方を職業安定法に基づく指針に規定することが適当である。

また、募集情報等提供事業の形態が多様化する中、当該指針に基づく判断の参考となるよう、例示を追加することが適当である。

※ 次の行為（募集情報等提供）を業として行うこと（反復継続の意思をもって行うこと）をいう。

- ・ 労働者の募集を行う者の依頼を受けて、当該募集に関する情報を、労働者となろうとする者に提供すること
- ・ 労働者となろうとする者の依頼を受けて、当該者に関する情報を、労働者の募集を行う者に提供すること

### (2) 募集情報等提供事業を行う者に係る規定の整備

ア 募集情報等提供事業を行う者及び労働者の募集を行う者は、業務運営に当たって、労働者の適切な職業選択に資するよう、必要な措置を講ずるよう努めなければならないものとするのが適当である。

イ 労働者の募集を行う者は、情報が的確に表示されるよう、募集情報等提供事業を行う者の協力を得て、必要な措置を講ずるよう努めなければならないものとするのが適当である。

ウ ア及びイの具体的な内容を定めるため、職業安定法に基づく指針の根拠規定を整備することが適当である。

エ アからウまでの施行に関して必要があると認めるとき、募集情報等提供事業を行う者に対し、指導及び助言並びに報告徴収を行うことができることとすることが適当である。

### (3) 募集情報等提供事業を行う者に係る指針

募集情報等提供事業を行う者が講ずべき具体的な措置として、次の内容を職業安定法に基づく指針に規定することが適当である。

#### ア 業務運営に関する事項

- ① 労働者となろうとする者、労働者の募集を行う者等からの苦情処理に係る体制の整備（相談窓口の明確化等）等を行うこと。
- ② 労働者となろうとする者の個人情報の適正な管理等を行うこと。
- ③ 業務上知り得た人の秘密を守ること、個人情報や法人である雇用主に関する情報を他人に知らせないこと。
- ④ 募集に応じた労働者から報酬を受領しないこと。
- ⑤ 労働争議に介入しないこと。

#### イ 提供する募集情報の適正化に関する事項

- ① 提供する募集情報が、次に該当する旨を認識した場合は、労働者の募集を行う者に変更を依頼すること。また、労働者の募集を行う者が依頼に応じない場合は、当該募集情報を提供しないなど適切に対応すること。
  - ・ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的の募集情報
  - ・ 労働条件等が法令に違反している募集情報
  - ・ 実際の労働条件と相違する内容を含む募集情報
- ② ①に掲げる募集情報に該当するおそれを認識した場合は、労働者の募集を行う者に対し、①に該当しないかどうか確認すること。
- ③ 労働者の募集を行う者の了解を得ることなく募集情報を改変してはならないこと。

### (4) その他

募集情報について、より幅広い項目が示されるよう、業界団体等の自主的な取組を促進することが適当である。

## 3 委託募集

### (1) 委託募集の許可制等

労働者の募集を委託する者に係る許可制（報酬の認可制を含む。）及び届出制並びに被用者又は募集受託者への報酬供与の禁止の在り方について

て、現行制度の運用状況をみつつ、引き続き検討することが適当である。  
あわせて、合同募集や採用業務等の委託に関して、委託募集や職業紹介に係る制度に則して適正に対応することが適当である。

#### (2) 募集受託者による労働条件等の明示

- ア 募集受託者は、労働条件等の明示に当たっては、その的確な表示に努めなければならないものとするのが適当である。
- イ 募集受託者の労働条件等の明示義務に係る明示事項に、募集委託者の氏名又は名称を追加することが適当である。

### 4 労働者供給事業

#### (1) 労働者供給事業者に対する指導

労働者供給事業について、事業運営に関して継続的に確認すべき事項として、次の内容を職業安定法に基づく指針に規定することが適当である。また、当該指針について、指導監督による履行確保を図りつつ、その施行状況を注視することが適当である。

- ① 労働者を供給するに当たって、人種、宗教、性別、門地又は身分を理由とする差別的な取扱いをしてはならないこと。
- ② 労働者供給事業により供給される労働者でなくなる自由が、労働者に保障されていること。
- ③ 労働組合法第5条第2項各号に掲げる規定を含む組合規約が定められ、これが遵守されている等、民主的な方法により運営されているものであること。
- ④ 労働者供給が無料で行われていること。
- ⑤ 労働者供給事業により供給される労働者から徴収する組合費が過度に高額でないこと。
- ⑥ 労働者供給事業を行う者又は労働者供給を受けようとする者が、労働者を労働・社会保険に適正に加入させているものであること。

#### (2) 労働者供給を受けようとする者に対する指導

労働者供給を受けようとする者を、職業安定法に基づく指針、指導及び助言、申告、報告徴収及び検査、勧告及び公表の対象とすることが適当である。

### 5 労働条件等の明示、指導監督等

#### (1) 労働条件等の明示

- ア 求人者、労働者の募集を行う者及び労働者供給を受けようとする者は、労働契約の締結に際して提示しようとする労働条件等（職業安定

法第5条の3第3項の書面等による明示が必要な事項に限る。)が、次の場合に該当するときは、その旨を、当該労働契約の相手方となろうとする者が認識できるよう書面等で明示しなければならないものとすることが適当である。

- ① 職業安定法第5条の3第1項の規定による当初の明示（以下「当初の明示」という。）において明示していなかった労働条件等を新たに提示しようとする場合
- ② 当初の明示において一定の範囲をもって明示した労働条件等を特定して提示しようとする場合
- ③ 当初の明示において明示した労働条件等と異なる内容の労働条件等を提示しようとする場合

イ 労働条件等の明示義務に係る明示事項について、次の措置を講ずることが適当である。

(ア) 次の内容を明確化すること。

- ① 若者雇用促進法に基づく指針と同様に、固定残業代に係る計算方法、固定残業代を除外した基本給の額等を明示しなければならないこと。
- ② 期間の定めのある労働契約を締結しようとする場合は、当該契約が試用期間の性質を有するものであっても、試用期間満了後に締結する労働契約に係る労働条件ではなく、当該期間の定めのある労働契約に係る労働条件を明示しなければならないこと。

(イ) 次の内容を追加すること。

- ① 試用期間に関して、次の内容
  - ・ 試用期間の有無、試用期間があるときはその期間
  - ・ 試用期間中と試用期間満了後の労働条件が異なるときはそれぞれの労働条件
- ② 労働契約を締結する求人者又は労働者の募集を行う者の氏名又は名称〔一部再掲〕
- ③ 派遣労働者として雇い入れようとする場合は、その旨

## (2) 指導監督

ア 職業紹介事業者、労働者供給事業者等について、法令に違反する行為があった場合には、厳正に行政処分等を行うことが適当である。

イ 求人者及び労働者供給を受けようとする者を、職業安定法に基づく指針、指導及び助言、申告、報告徴収及び検査の対象とすることが適当である。〔再掲〕

ウ 求人者及び労働者供給を受けようとする者について、次に該当する場合、厚生労働大臣は、必要な措置を勧告することができることとす



るとともに、当該勧告に従わなかった場合はその旨公表することができるとすることが適当である。〔再掲〕

- ① 労働条件等の明示義務違反
- ② 5（1）アに係る明示義務違反
- ③ 1（3）イに係る公共職業安定所、職業紹介事業者等の求めに応ずる義務違反
- ④ ①から③までの違反に対し指導又は助言を受けたにもかかわらず、なお違反のおそれがあると認める場合

### （3）罰則

虚偽の条件を呈示して、公共職業安定所、職業紹介事業者等に求人の申込みを行った者について、罰則の対象とすることが適当である。

## 6 関係法制度の必要な整備

このほか、関係法制度について、必要な検討・整備がなされることが適当である。