

利用規約に盛り込むことが考えられる事項(案)

## I ハローワークの求職情報の取得・利用についてのルール

- 1 ハローワークの求職情報の取得は、自ら行う職業紹介に案内することのみを目的とすること
- 2 求職者の意に反した営業活動を一切行わないこと
- 3 偽りその他不正の手段によって求職情報を取得しないこと
- 4 求職者の同意を得ずに、求職情報を第三者へ提供しないこと
- 5 求職者から求められた場合、当該求職者の求職情報を直ちに削除し、対処状況を遅滞なく本人に通知すること
- 6① 求職者がシステム上で提供先のアプローチをブロックしたことが明らかになった場合、当該提供先は当該求職情報を消去及び廃棄すること  
② ①を除く求職者の求職情報のうち、取得した月の翌々月の末日までに求職受理に至らなかったものについては、直ちに削除・廃棄すること。また、当該期間内に求職受理に至ったもので、受理した日の属する年度の翌年度の初日から起算して1年を超えたものは、削除・廃棄すること
- 7 提供先が求職情報提供の仕組みの利用を停止した場合、遅滞なく、提供を受けたすべての求職情報を削除・廃棄すること

## II 職業紹介を行う際の原則

- 1 提供先が、提供を受けた求職情報に係る求職者に職業紹介を行う際には、職業紹介事業者として、求職受理を行うこと。また、有料のサービスがある場合には、求職受理前に求職者に対してその旨の説明を行うこと
- 2 求職者に対して、職業紹介と関連しないサービスの提供は行わないこと。職業紹介以外の有料の就職支援サービスは、求職者の希望がある場合に限り提供することができること
- 3 提供先が求職受理した後は、提供先の求職者であることを求人者に明確に示すこと
- 4 提供先による職業紹介及び関連サービスは、すべて提供先の責任において実施し、ハローワークは一切の責任を負わないこと  
ただし、ハローワークは、当該仕組みを利用して生じた求職者からの苦情を受け付け、労働局またはハローワークにおいて必要な対応を行うこと

## ◎ 提供先は、提供された求職情報の利用状況等を利用申請の承認を受けた労働局に報告

### (1)実績

四半期(6月、9月、12月及び3月)ごとに①～⑥の実績をとりまとめ、期末の翌月20日までに報告。

- ① 案内(第一信)送信件数
- ② 新規求職申込件数
- ③ 常用就職件数
- ④ 臨時日雇就職延数
- ⑤ 苦情受付件数
- ⑥ 求職申し込みをした求職者が就職に至る前にサービスの提供の中止を申し出た、または連絡がとれなくなった件数

### (2)個々の求職者の就職状況

求職申込をした求職者が提供先の紹介で就職に至った場合、(1)の報告とは別に、提供先は、当該求職者の求職を受理したハローワークへ、その旨を遅滞なく報告。

### (3)ハローワーク等の求めに応じた報告

上記に加え、労働局またはハローワークから求めがあれば、提供された求職情報の利用状況等を報告。

なお、提供した求職情報の利用状況について、ハローワークが必要に応じて実態調査を行う場合がある。

## 1 職業安定法違反が疑われるもの(個人情報の取扱に係るもの以外)

### (1) 具体例として想定されるもの

求職申込書の不受理、禁止職種への職業紹介、取扱職種の範囲等や手数料に関する事項等を予め求人者及び求職者に明示しない など

### (2) 対応

ハローワークが情報収集の上、法違反が疑われるものは労働局へ連絡。連絡を受けた労働局の需給調整事業担当は必要な事実確認、行政指導、行政処分等を実施。

### (3) 利用制限等

行政指導等を受けた提供先は、事案の内容に応じて、是正が確認されるまでの間の利用停止又は利用契約の解除を実施。

## 2 職業安定法違反が疑われるもの(個人情報の取扱に係るもの)

### (1) 具体例として想定されるもの

系列事業者などの第三者への個人情報の譲渡、求職申込み前に求人事業所に個人情報を開示、個人情報の紛失や漏洩、その他個人情報の目的外利用 など

### (2) 対応

ハローワークが情報収集の上、法違反が疑われるものは労働局に連絡。連絡を受けた労働局の需給調整事業担当は必要な事実確認、行政指導、行政処分等を実施。

### (3) 利用制限等

行政指導等を受けた提供先は、事案の内容に応じて、是正が確認されるまでの間の利用停止又は利用契約の解除を実施。

## 3 職業安定法違反には該当しないもの

規約違反については、次の(a)から(d)までに示す利用制限等を適宜組み合わせる。

- (a) 是正が確認されるまでの間、求職情報提供の仕組みの利用を停止
- (b) 一定期間(6ヶ月)利用停止
- (c) 再び不適切な行為を行った場合、利用契約の解除
- (d) 即利用契約の解除

### (1) 提供先による宣伝、他サービスへの誘導等

#### ① 具体例として想定されるもの

求職情報サイトから得た情報により、求職申し込みに向けたアプローチではなく各種面接会やセミナー等のサービス(有料・無料を問わず)の宣伝的行為を一方的に実施、(紹介につなげるための求人情報の提供ではなく)単なる求人広告の提供を行う、リクルートスーツの販売広告など職業紹介と無関係な情報の送付 など

#### ② 利用制限等

提供先からの連絡をブロックする仕組みをシステム上に設定。

求職者からの苦情申出等により当該行為を把握した場合、規約違反としてハローワークから是正要請を行うとともに、一定期間利用停止 (b)

### (2) 過剰な営業活動

#### ① 具体例として想定されるもの

大量の求職者へ働きかけを行なって求職申し込みをさせた後に、重点的に支援を行う求職者の選別を行う(求職申し込みをしたその他の求職者は提供先から支援を受けないおそれがある。) など

#### ② 利用制限等

システム上で、提供先から求職者へ一定期間内にアプローチできる最大数(例:1,000件/週)を設定する等により対応。

同種の行為が苦情申出により明らかになった場合には、ハローワークから是正要請を行い、是正が確認されるまでの間利用停止。利用再開後、再度不適切な行為を行った場合は、利用契約を解除。(a)+(c)

## 苦情の種類と対応及び利用制限等について(3)(案)

### (3)提供先による不適切な報告、情報の不正取得、第三者への提供等

#### ① 具体例として想定されるもの

行政への必要な報告を怠る、実績報告などで虚偽の報告をする、個人が特定されない保有資格などの求職情報を第三者へ提供する など

#### ② 利用制限等

規約違反の提供先は、一定期間の利用停止。利用再開後、再度不適切な行為を行った場合は、利用契約を解除。 (b)+(c)

虚偽の内容を報告する、求職情報を不正に取得する等の悪質性が高いと判断されるものは、即利用契約を解除。 (d)

### (4)その他

#### ① 具体例として想定されるもの

本人が希望しないにもかかわらず在職中の会社への電話連絡等を行う、その他利用規約に違反した行為がある など

#### ② 利用制限等

求職者の苦情申出等により当該行為を把握した場合、規約違反としてハローワークから是正要請を行うとともに、是正が確認されるまでの間、利用停止。利用再開後、再度不適切な行為を行った場合は、利用契約を解除。

(a)+(c)

悪質性が高いと判断されるものは、即利用契約を解除。 (d)

**※ 上記1～3により利用契約の解除を受けた提供先は、利用契約の解除を受けた日から3年間は、求職情報提供の仕組みの利用申請を不可とする。なお、3年経過後は再申請可能とする。**

**また、上記1～3により利用制限、利用契約の解除を受けた提供先を、求職者に周知する。**