

職業紹介事業以外の雇用仲介事業 その他の検討項目

現行の制度・運用

- 募集情報等提供事業
- 委託募集
- 労働者供給事業
- 労働条件等の明示等

現行のルール

義務等の内容		根拠条文等	職業紹介	直接募集 文書募集	委託募集		労働者 供給	その他
					委託者	受託者		
総論	人種等を理由とした差別的取り扱いの禁止	第3条	○	○	○	○	○	○
	職業安定機関と職業紹介事業者等の協力の努力義務	第5条の2	○				○	
	求職者等の個人情報の取扱いの義務	第5条の4	○	○	○	○	○	
	秘密を守る義務等	第51条等	○	○	○	○	○	
労働条件 明示関係	労働条件等の明示の義務	第5条の3	○	○	○	○	○	
	募集内容の的確な表示	第42条		○	○			
	労働条件等の明示に関する罰則	第65条	○	○	○	○	○	
職業紹介 関係	求人への申込みの原則全件受理の義務	第5条の5	○					
	求職への申込みの原則全件受理の義務	第5条の6	○					
	取扱職種等の届出、取扱職種の範囲等の明示	第32条の12等	○					
	適格紹介の努力義務	第5条の7	○					
	許可の取得、許可証の備付け、変更の届出、名義貸しの禁止、帳簿の備付け、事業報告等	第30条等	○					
	手数料（求職者からの手数料受領の禁止、上限手数料又は届出手数料）	第32条の3	○					
	職業紹介責任者の選任	第32条の14	○					
募集に係る 報酬規制	委託募集の許可の取得、報酬の認可の取得等	第36条			○			
	報酬受領の禁止	第39条		○	○	○		
	報酬の供与の禁止	第40条		○	○	○		
労働者 供給関係	労働者供給事業の許可の取得	第45条					○	

募集情報等提供事業

現行制度における「職業紹介」の定義

○職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）

第四条 この法律において「職業紹介」とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすることをいう。

○職業紹介事業の業務運営要領（平成26年9月）

(1)職業紹介の意義

職業安定法において、「職業紹介」とは、「求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立のあっせんをすること」と定義されている。また、「求人者」とは、「対価を支払って自己のために他人の労働力の提供を求めるため、他人を雇用しようとする者」のことをいい、「求職者」とは、「対価を得るために自己の労働力を提供して職業につくために他人に雇用されようとする者」をいう。なお、「あっせん」とは、「求人者と求職者との間をとりもって雇用関係の成立が円滑に行われるように第三者として世話すること」をいう。

○職業安定法コンメンタール（「改訂版 雇用対策法 職業安定法 緊急失業対策法」（労務行政研究所刊 昭和45年））

(5)あっ旋

求人者と求職者との間をとりもって雇用関係の成立が円滑に行われるように第三者として世話することをいう。したがって「ここにいう『あっ旋』とは必ずしも紹介者のあっ旋により求人者と求職者との間に雇用関係が成立することを要するものではなく」（昭和28・1・20 東京高裁判決 昭和27（う）2142号）、また、求職者に代わって求人者に応答しただけでも、これによって雇用関係が成立すれば「あっ旋」があるといわなければならない。すなわち、「職業安定法にいう職業紹介とは、求人及び求職の申込みを受けて求人者と求職者の間に介在し、両者間における雇用関係成立のための便宜をはかり、その成立を容易ならしめる行為一般を指称し、必ずしも雇用関係の現場にあって直接にこれに介入するの要はないと解すべきである」（昭和30・10・4 最高裁第三小法廷判決 昭和28（あ）4787号）。

また、「職業安定法にいう職業紹介とは、同法第5条第1項に規定するように求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっ旋することをいうのであるから、自ら又は人を紹介、両者を引き合わせ若しくはその手引きをするなど求人者と求職者との間に雇用関係の成立するようその機会を作り出すことであって、必ずしも自己自らが始終直接求人者と求職者との間に介在し雇用関係の成立に介入することを要しないものと解すべきである」（昭和28・9・22 福岡高裁判決 昭和28（う）1756、1757号）。

現行制度における「職業紹介」と「募集情報提供」の区分(通達)

○民間企業が行うインターネットによる求人情報・求職者情報提供と職業紹介との区分に関する基準について(平成12年7月27日付け職発第512号都道府県労働局長あて労働省職業安定局長通知)

- I この基準は、法の適正な運用を確保するためには職業紹介に該当するか否かの判断を的確に行う必要があることにかんがみ、インターネットによる求人情報・求職者情報提供と職業紹介との区分を明らかにすることを目的とする。
- II この基準において、「インターネットによる求人情報・求職者情報提供」とは、情報提供事業者がホームページ上で求人情報又は求職者情報（いずれも事業所名、所在地、氏名、住所等個別の求人者又は求職者を特定できる情報を含むものをいい、以下単に「情報」という。）を求職者又は求人者の閲覧に供することをいう。
なお、これと併せて、応募又は勧誘のための電子メールの作成及び送信のための便宜を提供する等求職者又は求人者のための付加的なサービスを提供することを含む。
- III インターネットによる求人情報・求職者情報提供は、次の1から3までのいずれかに該当する場合には、職業紹介に該当する。
 - 1 提供される情報の内容又は提供相手について、あらかじめ明示的に設定された客観的な検索条件に基づくことなく情報提供事業者の判断により選別・加工を行うこと。
 - 2 情報提供事業者から求職者に対する求人情報に係る連絡又は求人者に対する求職者情報に係る連絡を行うこと。
 - 3 求職者と求人者との間の意思疎通を情報提供事業者のホームページを介して中継する場合に、当該意思疎通のための通信の内容に加工を行うこと。
- IV IIIのほか、情報提供事業者による宣伝広告の内容、情報提供事業者と求職者又は求人者との間の契約内容等から判断して、情報提供事業者が求職者又は求人者に求人又は求職者をあっせんするものであり、インターネットによる求人情報・求職者情報提供はその一部として行われているものである場合には、全体として職業紹介に該当する。

厚生労働省HPにおいて公表している例示

[例1] 情報提供事業者が自ら応募又は採用の勧奨等を行う例

情報提供事業者が、自ら積極的に求職者又は求人者に連絡を行い、応募又は採用の勧奨、採用面接日時の調整、情報の追加的提供等を行うことは、雇用関係成立のための便宜を図るものといえ、職業紹介に該当する。

なお、これらを全てオンライン上で行うとしても、情報提供事業者と求職者又は求人者との連絡手段として従来の面談、電話、ファックス、郵便等の代わりに電子メールを用いるに過ぎず、職業紹介に該当するか否かの判断に影響を与えるものではない。

[例2] 求職者又は求人者が情報提供事業者のホームページを經由して電子メールで応募又は勧誘を行うことを可能とする例

情報提供事業者のホームページ上にある求人者の求人者又は求職者に対し、求職者又は求人者が当該ホームページを經由して電子メールを送信することにより直接オンライン上で応募又は勧誘できる仕組みを設ける場合には、情報提供事業者が通信内容に加工を行うものではなく、求職者又は求人者に対して必要なメールアドレスを提供しているに過ぎず、このことによつて職業紹介に該当するものではない。

なお、当該電子メールについて情報提供事業者がフォームを定め、求職者又は求人者が当該フォームに必要な事項を順次入力して作成する方式による場合も同様である。

[例3] 求職者及び求人者に対し職業紹介事業としての宣伝広告を行う例

情報提供事業者が、「貴方にふさわしい仕事を面倒見る」、「貴社に最適の人材を紹介する」等とうたって求職者又は求人者を募り、当該求職者又は求人者に対し、あつせんしようとする求人又は求職者の事業所名、氏名、電話番号等をインターネットを通じて提供することは、全体として職業紹介に当たる。

委託募集

委託募集の現行の規制

現行の規制		設定理由
<p>許可制 被用者以外の者に報酬を与えて労働者の募集に従事させようとするときは、厚生労働大臣の許可をとらなければならない。</p>	法第36条	<p>委託募集は、事業主と労働者の間に第三者が介入する形態であり、かつ、その第三者が労働者のためではなく事業主のために活動することから、労働者の保護が図られにくい面がある。</p> <p>このため、委託募集を行う事業主、募集の委託を受ける者及び募集従事者等についてはその適格性を事前にチェックする必要があり、報酬を与えて委託募集を行う場合には許可制、報酬を与えることなく委託募集を行う場合については届出制としている。</p> <p>報償金は、労働者の募集の対価として支払われるものであるが、募集従事者は他人の就業に介入して利益を得るものであるから、報償金についても規制を加え不当なものにならないよう認可制としている。</p>
<p>報酬の認可制 報酬の額については、あらかじめ厚生労働大臣の認可を受けなければならない。</p>	法第36条 業務運営要領	
<p>届出制 被用者以外の者に報酬を与えることなく労働者の募集に従事させようとするときは、厚生労働大臣に届け出なければならない。</p>	法第36条	

委託募集の許可基準

(1) 許可及び認可の原則

募集主が募集受託者に報酬を与えて労働者募集を行う場合、厚生労働大臣又は募集に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局の許可を受けなければならない。

また、当該報酬の額については、あらかじめ、厚生労働大臣又は都道府県労働局長の認可を受けなければならない。

イ 厚生労働大臣の許可及び認可を要するもの

自県外募集(募集事業所の所在する都道府県以外での募集)であって、次のいずれかに該当するもの

① 一の都道府県からの募集人員が30人以上のもの

② 募集人員総数が100人以上のもの

ロ 都道府県労働局長の許可及び認可を要するもの

上記のイ以外のもの

(2) 許可等の基準

① 募集主に関する要件

イ 事業主の特性

職業安定法等の労働関係法令に関する重大な違反がない者とする

ロ 募集に係る労働条件

(イ) 募集に係る労働条件が適正であること

(ロ) 募集に係る業務内容及び労働条件が明示されていること

(ハ) 労働保険・社会保険の適用事業所については、それぞれの保険に適切に加入していること

ハ 報酬

厚生労働大臣又は都道府県労働局長の認可を受けた報酬以外の財物を与えるものでないものとする

② 募集受託者に関する要件

イ 職業安定法等の労働関係法令に関する重大な違反がない者とする

ロ 成年被後見人又は被保佐人でないこと

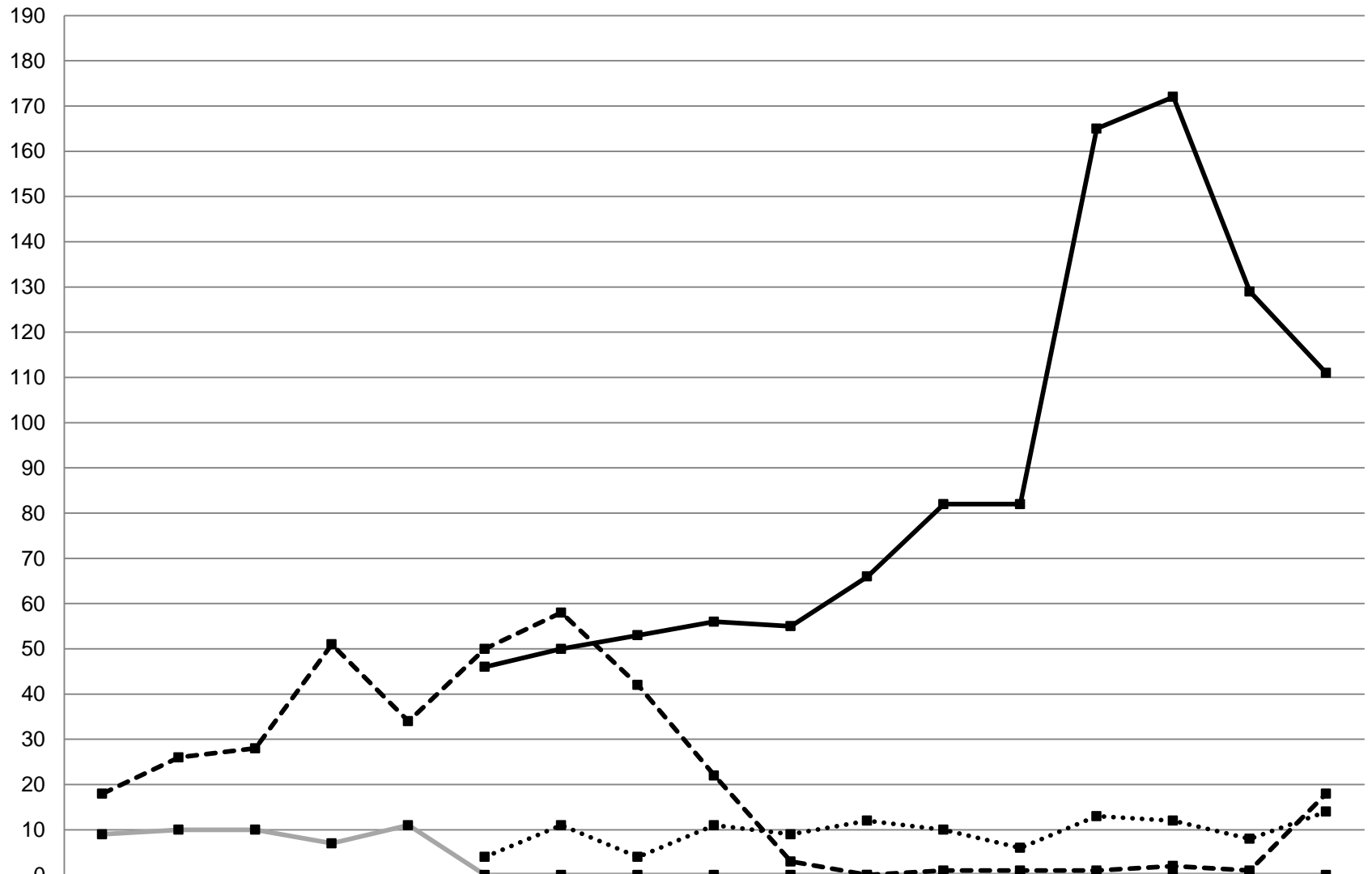
ハ 労働関係法令及び募集内容、職種に関して十分な知識を有しているものであること

③ その他(募集を行おうとする期間が1年を超えないものであるものとする)

募集者に課される主な義務等

現行の規制	根拠	設定理由
労働条件等の明示関係		
労働条件等の明示 募集者は求職者に対し、労働条件等の明示をしなければならない	法第5条の3 則第4条の2	労働者がその従事する業務内容及び労働条件を予め知った上で就職することは、労働者を保護する上からも、就職後における紛争を避ける上からも、またその労働者が当該職業に定着してその有する能力を完全に発揮するためにも必要なことであるため。
募集内容の的確な表示 新聞、雑誌等に掲載する広告等により労働者の募集を行う者は、労働者の適切な職業選択に資するため、募集内容等を明示するに当たっては、労働者に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その的確な表示に努めなければならない	法第42条	求人広告文書等による労働者募集については、募集内容が明確でなく、求職者の適切な職業選択が妨げられる等の問題が生じることから、募集内容の的確な表示を通じ、トラブルの発生を防止する必要があるため。
罰則 虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して、労働者の募集を行った者又はこれらに従事した者	法第65条	誇大な広告によって労働者を欺罔したり、労働条件を偽って労働者を募集することについての罰則を規定することにより、労働者の募集が公正に運営されることを担保するため。
その他		
報酬受領の禁止 募集者は、募集に応じた労働者から、その募集に関し、いかなる名義でも、報酬を受けてはならない。	法第39条	募集に応じる労働者は経済的に弱者の立場にあるものであって、これらのものから金品を受け取ることは、他人の就業に介入して利益を受ける中間搾取的色彩が濃厚であるため、労働者を保護し、その生活の安定を図るためにこれを禁止している。
報酬の供与の禁止 募集者は、被用者（募集従事者）に対し、賃金、給料その他これらに準ずるものを支払う場合を除き、報酬を与えてはならない	法第40条	募集従事者に対する報酬は、応募した労働者の人数に比例的に支払われることが多く、このため募集従事者が応募者を増加させるべく甘言を弄する等の弊害が生じやすく、これらの弊害を除去するため、賃金等以外の報酬の支払いを禁止している。

(参考) 委託募集の許可数等の推移



	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
厚生労働大臣許可数	9	10	10	7	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
都道府県労働局長許可数	18	26	28	51	34	50	58	42	22	3	0	1	1	1	2	1	18
厚生労働大臣届出数						4	11	4	11	9	12	10	6	13	12	8	14
都道府県労働局長届出数						46	50	53	56	55	66	82	82	165	172	129	111

労働者供給事業

労働者供給事業

根拠

現行の定義

労働者供給	法第4条	供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二条第一号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないものとする。
	業務取扱要領	労働者供給における供給元、供給先及び供給労働者の三者の関係は、次のいずれかとなる。 (イ)①供給元と供給される労働者との間に支配従属関係（雇用関係を除く。）があり、 ②供給元と供給先との間において締結された供給契約に基づき供給元が供給先に労働者を供給し、 ③供給先は供給契約に基づき労働者を自らの指揮命令（雇用関係を含む。）の下に労働に従事させる。 (ロ)①供給元と供給される労働者との間に雇用関係があり、 ②供給元と供給先との間において締結された供給契約に基づき供給元が供給先に労働者を供給し、 ③供給先は供給契約に基づき労働者を雇用関係の下に労働に従事させる。

現行の許可基準

根拠

設定理由

<p>(1) 労働組合等の資格要件 労働組合法上の労働組合又は国家公務員法上の職員団体等</p> <p>(2) 事業運営に関する要件 無料で行うものであること</p>	<p>法第45条 業務取扱要領</p>	<p>労働者供給事業が禁止されるのは、封建的な雇用慣習を排除して労働部門を民主化し労働者の地位の向上を図るためであるが、この点労働組合は労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体であるから、労働組合に無料で労働者供給事業を行うことを認めても、その間において身分的な支配関係や中間搾取といった弊害の発生は起こることはない。また、労働組合が無料で労働者供給事業を行うことにより、労働者の職業の安定が図られるとともに、産業の必要とする労働力の充足に資することになる。</p> <p>上記の労働組合が労働者供給事業を行うことを認める趣旨に鑑みれば、労働者供給事業を行う労働組合は、労働組合法上の労働組合であること等が必要である。</p>
---	-------------------------	---

労働者供給の許可基準

(1)労働組合等の資格要件

労働者供給事業を行うことができる労働組合等は、次のいずれかに該当するものであること。

- ① 労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に該当する労働組合
- ② 国家公務員法第108条の2第1項に規定する職員団体、地方公務員法第52条第1項に規定する職員団体又は国会職員法第18条の2第1項に規定する国会職員の組合
- ③ ②に掲げる団体又は労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に該当する労働組合が主体となって構成され、自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的とする団体であって、次のいずれかに該当するものであること。
 - イ 一の都道府県の区域内において組織されているもの
 - ロ イ以外のものであって職業安定局長が定める基準に該当するもの

(2)事業運営に関する要件

- ① 労働者供給事業を法の精神に従って運営することができる組織と能力を備えているものであること
 - イ 労働組合等が供給しようとする労働組合等の構成員(以下「組合員等」という。)に相応する供給先を確保する見通しがあること。
 - ロ 労働組合等が供給しようとする者は、当該労働組合等の組合員等に限られること。
 - ハ 供給先の職種が、供給を受ける組合員等の技能に相応するものであること。
- ② 労働組合法等の運営が民主的に行われているものであること
労働組合等が自らの手によって労働者供給事業を行うことは、労働組合等の主体性と、その目的からして、労働の民主化を図ることを促進することにもなることから認められているもの。したがって、当該労働組合の組織及び運営が民主的なものであることが当然要請されるものである。
- ③ 労働組合等の行う労働者供給事業は、無料で行うものでなければならないこと
労働組合等は、供給を受ける組合員等又は供給先から供給手数料的性格の経費を徴収してはならない。

(3)許可の有効期間

労働者供給事業の許可の有効期間は、許可の日から起算して5年とする(職業安定法施行規則第32条第4項)。

(4)許可の有効期間の更新

許可の有効期間の満了後引き続き労働者供給事業を行おうとする場合には、許可の有効期間の更新を申請しなければならない(職業安定法施行規則第32条第4項)

(参考)労働者供給の許可基準の改訂(昭和61年)

許可基準の改訂内容

設定理由

昭和61年の改訂以前は、労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に該当する労働組合であることに加えて、

①当該組合が産業別又は職種別の全国組合に加入していること

②産業別又は職種別の全国組合がない場合には、

(イ) 供給する地域が公共職業安定所より遠隔地であること、又は

(ロ) 供給する職種の労働者を公共職業安定所が斡旋することが困難な事情にあること

を、許可要件としていたが、これを廃止した。

労働組合が無料で行う労働者供給事業については、身分的な支配関係や中間搾取といった弊害の発生は起こることがなく、また、当該労働者供給事業により、労働者の職業の安定が図られるとともに、産業の必要とする労働力の充足に資することとなることから、当該労働者供給事業について、より幅広く行われるようにするため。

労働者供給を受ける者への指導等①

○職業安定法(昭和二十二年法律第四百十一号)

(指針)

第四十八条 厚生労働大臣は、第三条、第五条の三、第五条の四、第三十三条の五及び第四十二条に定める事項に関し、職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者及び労働者供給事業者が適切に対処するために必要な指針を公表するものとする。

(指導及び助言)

第四十八条の二 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者及び労働者供給事業者に対し、その業務の適正な運営を確保するために必要な指導及び助言をすることができる。

(改善命令)

第四十八条の三 厚生労働大臣は、職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者又は労働者供給事業者が、その業務に関しこの法律の規定又はこれに基づく命令の規定に違反した場合において、当該業務の適正な運営を確保するために必要があると認めるときは、これらの者に対し、当該業務の運営を改善するために必要な措置を講ずべきことを命ずることができる。

(厚生労働大臣に対する申告)

第四十八条の四 特定地方公共団体、職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者又は労働者供給事業者がこの法律の規定又はこれに基づく命令の規定に違反する事実がある場合においては、当該特定地方公共団体若しくは職業紹介事業者に求職の申込みをした求職者、当該募集に応じた労働者又は当該労働者供給事業者から供給される労働者は、厚生労働大臣に対し、その事実を申告し、適当な措置を執るべきことを求めることができる。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による申告があつたときは、必要な調査を行い、その申告の内容が事実であると認めるときは、この法律に基づく措置その他適当な措置を執らなければならない。

労働者供給を受ける者への指導等②

○職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)

(報告の請求)

第四十九条 行政庁は、必要があると認めるときは、労働者を雇用する者から、労働者の雇入又は離職の状況、賃金その他の労働条件等職業安定に関し必要な報告をさせることができる。

(報告及び検査)

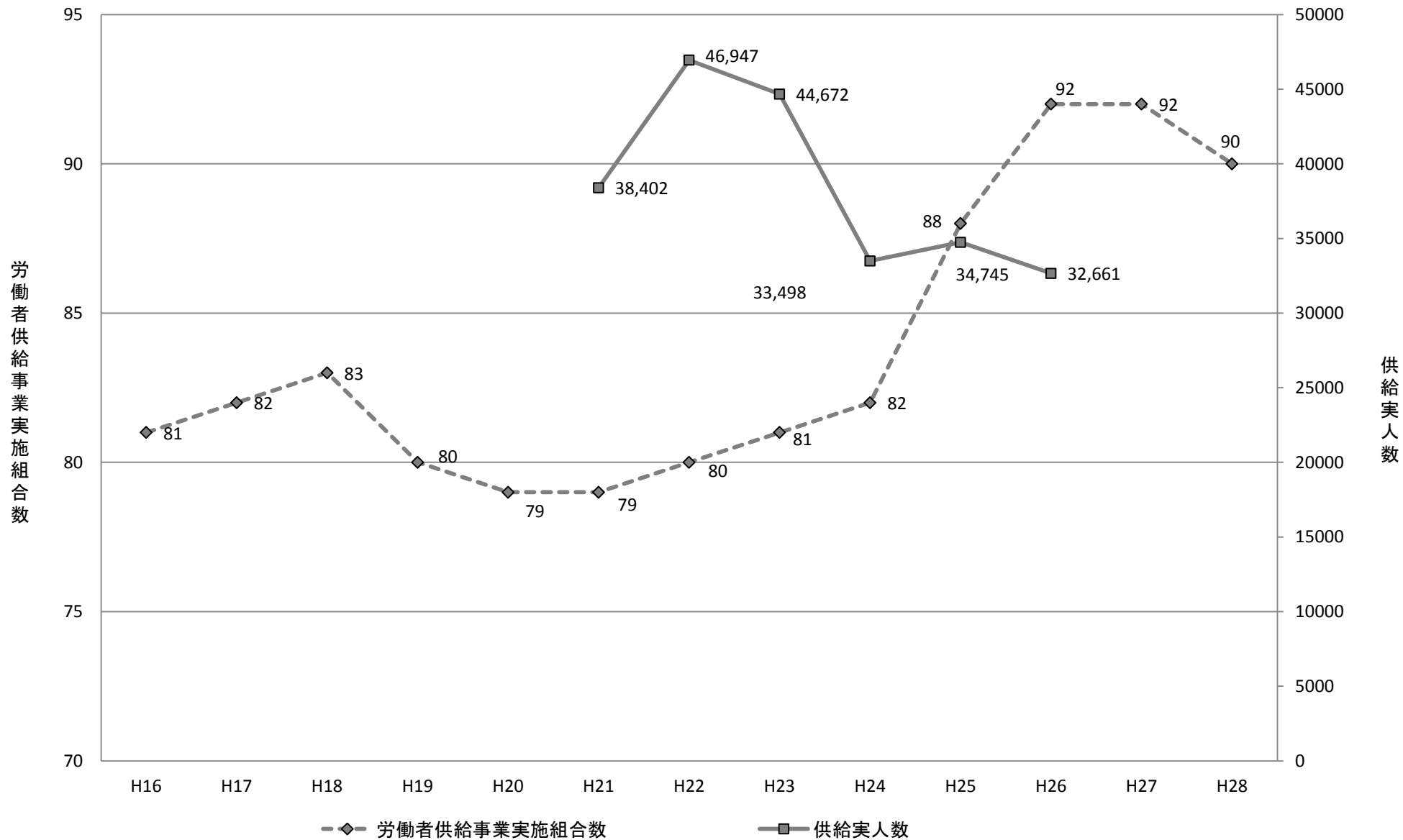
第五十条 行政庁は、この法律を施行するために必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、職業紹介事業を行う者(第二十九条第一項の規定により無料の職業紹介事業を行う場合における特定地方公共団体を除く。)又は労働者の募集若しくは労働者供給事業を行う者に対し、必要な事項を報告させることができる。

2 行政庁は、この法律を施行するために必要な限度において、所属の職員に、職業紹介事業を行う者(第二十九条第一項の規定により無料の職業紹介事業を行う場合における特定地方公共団体を除く。)又は労働者の募集若しくは労働者供給事業を行う者の事業所その他の施設に立ち入り、関係者に質問させ、又は帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。

3 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

4 第二項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(参考)労働者供給事業の現状



(出所)労働者供給事業実施組合数:需給調整事業課調べ(4月1日時点での許可有効期間内の組合の合計件数)
供給実人数:労働者供給事業報告の集計結果

労働条件等の明示等

労働条件等の明示①

○職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)

(労働条件等の明示)

第五条の三 公共職業安定所及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者(第三十九条に規定する募集受託者をいう。)並びに労働者供給事業者(次条において「公共職業安定所等」という。)は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

2 略

3 前二項の規定による明示は、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により行わなければならない。

○職業安定法施行規則(昭和二十二年労働省令第十二号)

(法第五条の三 に関する事項)

第四条の二 法第五条の三第三項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項

二 労働契約の期間に関する事項

三 就業の場所に関する事項

四 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項

五 賃金(臨時に支払われる賃金、賞与及び労働基準法施行規則(略)第八条各号に掲げる賃金を除く。)の額に関する事項

六 健康保険法(略)による健康保険、厚生年金保険法(略)による厚生年金、労働者災害補償保険法(略)による労働者災害補償保険及び雇用保険法(略)による雇用保険の適用に関する事項

2 法第五条の三第三項の厚生労働省令で定める方法は、前項各号に掲げる事項(以下この項及び次項において「明示事項」という。)が明らかとなる次のいずれかの方法とする。ただし、職業紹介の実施について緊急の必要があるためあらかじめこれらの方法によることができない場合において、明示事項をあらかじめこれらの方法以外の方法により明示したときは、この限りでない。

一 書面の交付の方法

二 電子情報処理組織(書面交付者(明示事項を前号の方法により明示する場合において、書面の交付を行うべき者をいう。以下この号において同じ。))の使用に係る電子計算機と、書面被交付者(明示事項を前号の方法により明示する場合において、書面の交付を受けるべき者をいう。以下この号及び次項において同じ。))の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。)を使用する方法のうち、書面交付者の使用に係る電子計算機と書面被交付者の使用に係る電子計算機とを接続する電気通信回線を通じて送信し、書面被交付者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法(書面被交付者がファイルへの記録を出力することによる書面を作成することができるものに限る。)によることを書面被交付者が希望した場合における当該方法

3・4 略

労働条件等の明示②

○職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針(平成十一年労働省告示第百四十一号)

第三 法第五条の三及び第四十二条に関する事項(労働条件等の明示及び募集内容の的確な表示)

職業紹介事業者等は、法第五条の三第一項の規定に基づき、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者(以下「求職者等」という。)に対し、その者が従事すべき業務の内容及び労働条件(以下「労働条件等」という。)を明示するに当たっては、次に掲げる事項に配慮すること。

一 明示する労働条件等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。

二 求職者等に具体的に理解されるものとなるよう、労働条件等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。

三 求職者等が従事すべき業務の内容に関しては、職場環境を含め、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。

四 労働時間に関しては、始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働、休憩時間、休日等について明示すること。

五 賃金に関しては、賃金形態(月給、日給、時給等の区分)、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等について明示すること。

六 明示する労働条件等の内容が労働契約締結時の労働条件等と異なることとなる可能性がある場合は、その旨を併せて明示するとともに、労働条件等が既に明示した内容と異なることとなった場合には、当該明示を受けた求職者等に速やかに知らせること。

七 労働者の募集を行う者は、労働条件等の明示を行うに当たって労働条件等の事項の一部を別途明示することとするときは、その旨を併せて明示すること。

虚偽の条件呈示に関する罰則

○職業安定法(昭和二十二年法律第四百十一号)

第六十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、これを六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一～七 略

八 虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して、職業紹介、労働者の募集若しくは労働者の供給を行つた者又はこれらに従事した者

九 略