

## IV 労働者募集の原則

### 1 労働者募集の原則

募集主及び募集受託者は、次の原則に従って労働者募集（文書募集、直接募集又は委託募集）を行わなければならない。

#### (1) 労働条件の明示等（法第5条の3、指針第3）

イ 法第5条の3の規定に基づき、募集主及び募集受託者が募集に応じて労働者になろうとする者に対して行う労働条件等の明示は、次に掲げる事項が明らかとなる書面の交付の方法又は電子メールを利用する方法により行う必要がある（則第4条の2）。ただし、(リ)については、労働者を派遣労働者（労働者派遣法第2条第2号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）として雇用しようとする者に限る。

(イ) 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項

(ロ) 労働契約の期間に関する事項（期間の定めの有無、期間の定めがあるときはその期間）

(ハ) 試みの使用期間（以下「試用期間」という。）に関する事項（試用期間の有無、試用期間があるときはその期間）

(ニ) 就業の場所に関する事項

(ホ) 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

(ヘ) 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第8条各号に掲げる賃金を除く。）の額に関する事項

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

(チ) 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項

(リ) 労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨

#### (2) 労働条件の明示等にあたっての留意点

イ 募集主及び募集受託者は、募集に応じて労働者になろうとする者に対して、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（以下「従事すべき業務の内容等」という。）を可能な限り速やかに明示するとともに、次に掲げるところによらなければならないこと（指針第3参照）。

(イ) 明示する従事すべき業務の内容等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。

(ロ) 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。また、労働基準法（昭和22年法律第49号）に基づき、裁量労働制が適用されることとなる場合（※）には、その旨を明示すること。

※ 労働基準法第38条の3第1項の規定により同項第2号に掲げる時間労働したものとみなす場合又は労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第3号に掲げる時間労働したものとみなす場合。

(ハ) 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。また、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金（以下この（ハ）において「固定残業代」という。）に係る計算方法（固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数（以下この（ハ）において「固定残業時間」という。）及び金額を明らかにするものに限る。）、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を明示すること。

(ニ) 期間の定めのない労働契約の前に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、当該試用期間の終了後の従事すべき業務の内容等ではなく、当該試用期間に係る従事すべき業務の内容等を明示すること。

ロ 募集主及び募集受託者は、従事すべき業務の内容等を明示するにあたっては、次に掲げるところによるべきであること。

(イ) 原則として、募集に応じて労働者になろうとする者と最初に接触する時点までに従事すべき業務の内容等を明示すること。なお、イ（ロ）後段の裁量労働制及びイ（ハ）後段の固定残業代に係る内容の明示については、特に留意すること。

「最初に接触する時点」とは、面接、メール、電話などにより、募集主及び募集受託者と募集に応じて労働者になろうとする者との間で意思疎通（面接の日程調整に関する連絡等を除く。）が発生する時点をいうものであること。

（ロ）従事すべき業務の内容等の事項の一部をやむを得ず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。

ハ 募集主及び募集受託者は、従事すべき業務の内容等を明示するにあたっては、次に掲げる事項に配慮すること。

（イ）募集に応じて労働者になろうとする者に具体的に理解されるものとなるよう、従事すべき業務の内容等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。

（ロ）募集に応じて労働者になろうとする者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。

（ハ）明示する従事すべき業務の内容等が労働契約締結時の従事すべき業務の内容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、従事すべき業務の内容等が既に明示した内容と異なることとなった場合には、当該明示を受けた募集に応じて労働者になろうとする者に速やかに知らせること。

### （3）募集主による労働条件等の変更等に係る明示

イ 募集主は、募集に応じて労働者になろうとする者と労働契約を締結しようとする場合であって、当該募集に応じて労働者になろうとする者に対して法第5条の3第1項の規定により明示された従事すべき業務の内容等（以下「第1項明示」という。）を変更し、特定し、削除し、又は追加する場合には、当該契約の相手方となろうとする者に対し、当該変更し、特定し、削除し、又は追加する従事すべき業務の内容等（以下「変更内容等」という。）を明示（以下「変更等明示」という。）しなければならないこと。明示の方法は、書面の交付の方法又は電子メールを利用する方法により行う必要がある。

従事すべき業務の内容等の「特定」とは、第1項明示を一定の範囲を示すことにより行っていた場合に、労働契約を締結しようとする際に内容を確定させることをいうものである。

例えば、第1項明示において、「月給20万円～25万円」と示し、労働契約を締結しようとする際に「20万円」に確定する場合などが「特定」に該当する。

また、第1項明示において、複数の選択肢や制度適用の可能性がある旨示していた場合（例：就業場所はA事業所又はB事業所、A事業所の場合には裁量労働制の対象業務）において、労働契約を締結しようとする際に内容を確定した場合（就業場所はA事業所、裁量労働制の対象業務）などについても「特定」に該当する。

なお、法第5条の3第1項の規定に基づく明示について、（2）ロ（ロ）により、従事すべき業務の内容等の事項の一部（以下このイにおいて、「当初明示事項」という。）が明示され、別途、当初明示事項以外の従事すべき業務の内容等の事項が明示された場合は、当初明示事項を第1項明示として取り扱うこと。

ロ 募集主は、変更等明示を行うに当たっては、募集に応じて労働者になろうとする者が変更内容等を十分に理解することができるよう、適切な明示方法をとらなければならないこと。その際、次の（イ）の方法によることが望ましいものであるが、次の（ロ）などの方法によることも可能であること。

（イ）第1項明示と変更内容等とを対照することができる書面を交付すること。

（ロ）労働基準法第15条第1項の規定に基づき交付される書面において、変更内容等に下線を引き、若しくは着色し、又は変更内容等を注記すること。なお、第1項明示の一部の事項を削除する場合にあっては、削除される前の当該従事すべき業務の内容等も併せて記載すること。

ハ 募集主は、締結しようとする労働契約に係る従事すべき業務の内容等の調整が終了した後、当該労働契約を締結するかどうか募集に応じて労働者になろうとする者が考える時間が確保されるよう、可能な限り速やかに変更等明示を行うこと。また、変更等明示を受けた募集に応じて労働者になろうとする者から、第1項明示を変更し、特定し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加する理由等について質問された場合には、適切に説明すること。

ニ 第1項明示は、そのまま労働契約の内容となることが期待されているものであること。また、第1項明示を安易に変更し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内

容等を追加してはならないこと。

ホ 学校卒業見込者等（青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年法律第 98 号）第 11 条に規定する学校卒業見込者等をいう。以下このホにおいて同じ。）については、特に配慮が必要であることから、第 1 項明示を変更し、削除し、又は第 1 項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加すること（（2）ロ（ロ）により、従事すべき業務の内容等の一部をやむを得ず別途明示することとした場合において、当該別途明示することとされた事項を追加することを除く。）は不適切であること。また、原則として、学校卒業見込者等については、採用内定時に労働契約が成立する場合には、採用内定時まで、法第 5 条の 3 第 1 項及び変更等明示が書面により行われるべきであること。

ヘ 法第 5 条の 3 第 1 項の規定に基づく明示が法の規定に抵触するものであった場合、変更等明示を行ったとしても、同項の規定に基づく明示が適切であったとみなされるものではないこと。

ト 募集主は、第 1 項明示を変更し、削除し、又は第 1 項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加した場合において、当該変更し、削除し、又は追加した従事すべき業務の内容等により、引き続き労働者の募集を行おうとする場合は、募集要項等の内容を検証し、修正等を行うべきであること。

#### （4）試用期間中の従事すべき業務の内容等と当該期間終了後の従事すべき業務の内容等が異なる場合の取扱い

（1）及び（3）において、試用期間中と試用期間終了後の従事すべき業務の内容等が異なるときは、それぞれの従事すべき業務の内容等を示すことにより行わなければならないこと。

#### （5）記録の保存

募集主は、募集に応じて労働者になろうとする者に対して法第 5 条の 3 第 1 項の規定により明示された従事すべき業務の内容等に関する記録を、当該明示に係る労働者の募集が終了する日（当該明示に係る労働者の募集が終了する日以降に当該明示に係る労働契約を締結しようとする者にあつては、当該明示に係る労働契約を締結する日）までの間保存しなければならない。

#### （6）募集内容の的確な表示等（法第 42 条）

イ 文書、インターネット等により労働者募集を行おうとする募集主及び募集受託者は、労働者の適切な職業選択に資するため、当該募集に係る従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、当該募集に応じようとする労働者に誤解を生じさせることのないよう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。この場合において、当該募集主及び募集受託者が募集情報等提供事業を行う者をして、労働者の募集に関する情報を労働者となろうとする者に提供させようとするときは、当該募集情報等提供事業を行う者に対し、必要な協力を求めるように努めるとともに、募集情報等提供事業（※）を行う者から、募集情報の内容が次のいずれかに該当することを理由として、その内容の変更の依頼等があったときは、当該情報を適正なものとするよう適切な措置を講ずること。

（イ）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

（ロ）その内容が法令に違反する募集情報

（ハ）実際の従事すべき業務の内容等と相違する内容を含む募集情報

ロ 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集を行う者若しくは募集受託者又は労働者となろうとする者の依頼を受け提供する情報が的確に表示されたものとなるよう、当該依頼をした者に対し、必要な協力をを行うように努めなければならない。

#### （7）個人情報の取扱い（法第 5 条の 4、指針第 4）

イ 個人情報の収集、保管及び使用（指針第 4 の 1 参照）

（イ）募集主及び募集受託者は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で労働者の個人情報（イ及びロにおいて単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならない。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に不可欠であつて収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りではない。

① 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

② 思想及び信条

### ③ 労働組合の加入状況

①から③までについては、具体的には、例えば次に掲げる事項が該当すること。

(i) ①関係 家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）

(ii) ②関係 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

(iii) ③関係 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

(ロ) 募集主及び募集受託者は、個人情報収集の際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならない。

「等」には本人が不特定多数に公表している情報から収集する場合が含まれる。

なお、これ以外の場合で、問題が生じた場合には、本省あて相談すること。

(ハ) 募集主及び募集受託者は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者である求職者等から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類（全国高校統一応募用紙又は職業相談票（乙））により提出を求めることが必要であること。

当該応募書類は、新規卒業予定者だけでなく、卒業後1年以内の者についてもこれを利用することが望ましい。

(ニ) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られる。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合は、この限りでない。他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合を除き、「労働者募集業務（労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人に委託して、労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘する業務）」として利用目的を特定すべきものであり、その変更も基本的に想定されないものであること。

なお、法及び指針においては、法第5条の4第1項ただし書及び指針第4の1の(4)のただし書に該当する場合は、労働者の募集に伴い収集等される募集に応じて労働者になろうとする者の個人情報の募集業務以外の目的での利用も可能となっているが、この場合にあっては、その利用目的をできる限り特定する必要があること。

募集受託者が募集主に対して募集に応じて労働者になろうとする者の個人データを示す行為は、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号。以下「個人情報保護法」という。）第23条第1項の「第三者提供」に該当するものであることから、例えば、募集主に提供されることとなる個人データが募集主に提供されることに関する同意欄を設けること等により、必ず募集に応じて労働者になろうとする者から同意をあらかじめ得ることが必要となるものであること。なお、この「同意」の取得の方法は、特段の要式行為とされているものではないが、トラブル防止等の観点からも、書面による取得など事後に「同意」の事実を確認できるような形で行うことが望ましいものであること。

ロ 個人情報の適正管理（指針第4の2参照）

(イ) 募集主及び募集受託者は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る適切な措置を講ずるとともに、募集に応じて労働者になろうとする者からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならない。

① 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

② 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置

③ 正当な権限を有しない者が個人情報にアクセスすることを防止するための措置

④ 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

④には本人からの破棄や削除の要望があった場合も含まれる。

(ロ) 募集主及び募集受託者が、労働者の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知らされることのないよう、厳重な管理を行わなければならない。

「個人情報」とは、個人を識別できるあらゆる情報をいうが、このうち「秘密」とは、一般に知られていない事実であって（非公知性）、他人に知られないことにつき本人が相当の利益を有すると客観的に認められる事実（要保護性）をいうものである。具体的には、本籍地、出身地、支持・加入政党、政治運動歴、借入金額、保証人となっている事実等が秘密に当たりうる。

ハ 個人情報の保護に関する法律の遵守（指針第4の3参照）

募集主及び募集受託者は、個人情報保護法第2条第5項に規定する個人情報取扱事業者（以下「個人情報取扱事業者」という。）に該当する場合には、同法第4章第1節に規定する義務

を遵守しなければならないこと。また、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めること。

なお、個人情報保護法を踏まえて、募集主及び募集従事者が講ずべき措置等については、VIIによること。

#### (8) 秘密を守る義務（法第 51 条第 1 項）

募集主及び募集受託者並びにこれらの代理人、使用人その他の従業者は、正当な理由なく、その業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしてはならない。募集主及び募集受託者でなくなった後においても、同様であること。

※「秘密」とは、個々の募集に応じて労働者になろうとする者に関する個人情報をいい、私生活に関するものに限られない。  
※「他に」とは、当該秘密を知り得た事業所内の使用人その他の従業員以外の者をいう。

#### (9) 募集に応じて労働者になろうとする者からの苦情の適切な処理（指針第 6 の 1）

募集主及び募集受託者は、職業安定機関、特定地方公共団体等と連携を図りつつ、当該事業に係る募集に応じて労働者になろうとする者からの苦情に迅速、適切に対応することとし、そのための体制の整備及び改善向上に努めること。また、苦情に対応した場合には、守秘義務等に配慮をした上で、苦情を申し出た者に対して、適切に結果についての報告等を行うこと。

#### (10) 労働者の募集及び採用における年齢制限の禁止に関する取組

イ 雇用対策法（昭和 41 年法律第 132 号。以下「雇対法」という。）第 10 条により、労働者の募集及び採用について年齢制限を禁止することが義務化されているが、雇用対策法施行規則（昭和 41 年労働省令第 23 号。）第 1 条の 3 第 1 項により、合理的な理由があつて例外的に年齢制限が認められる場合が規定されていること。

ロ 募集主は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和 46 年労働省令第 24 号。以下「高齢法施行規則」という。）第 6 条の 5 第 2 項各号に掲げる書面又は電磁的記録により、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号。以下「高齢法」という。）第 20 条第 1 項に規定する場合に該当するときは、その理由を示さなければならないこと。また、募集受託者は、募集主から当該理由の提示を受けたときは、当該理由を募集に応じて労働者になろうとする者に対して、適切に提示しなければならないものであること（指針第 3 の 4）。

この場合の「適切に提示する」とは、高齢法施行規則第 6 条の 5 第 1 項の規定に準じて、求職者に対して提示する求人内容を記載又は記録した書面又は電磁的記録（電子メール、ホームページ、FAX、CD-ROM等）に、当該理由を併せて記載又は記録する方法により提示することを原則とするものであること。

ただし、募集主及び募集受託者が、事業主からの年齢制限を行う労働者の募集について、刊行物に掲載する広告その他これに類する方法により労働者の募集を行う場合等において、あらかじめ当該広告等に当該理由を提示することが困難なときは、高齢法施行規則第 6 条の 5 第 3 項の規定に準じて、当該募集主及び募集受託者は、募集に応じて労働者になろうとする者の求めに応じて、遅滞なく書面の交付、電子メール又はFAXの送信、ホームページへの掲示等により当該理由を示すことができること。また、当該労働者になろうとする者に対して提示する募集の内容を記載又は記録した書面又は電磁的記録がない場合においても、上記と同様の方法により当該理由を示すことができるものとされていること。

ハ 雇対法第 35 条に基づく資料の提出の要求等若しくは高齢法第 18 条の 2 第 2 項に基づく報告の徴収又は雇対法第 32 条若しくは高齢法第 20 条第 2 項に基づく助言、指導又は勧告

(イ) 雇対法第 35 条において、厚生労働大臣は、「この法律（第 27 条第 1 項及び第 28 条第 1 項を除く。）を施行するために必要があると認めるときは、事業主に対して、必要な資料の提出及び説明を求めることができる」とされていること。このため、求人者の年齢制限が雇対法施行規則第 1 条の 3 第 1 項各号に該当するか否かを確認するために必要と判断される場合には、事業主に対して、必要な資料の提出及び説明を求めることができるものとされていること。また、高齢法第 20 条第 2 項において、必要があると認めるときは報告を求めることができるとされていること。

これらの規定については、以下のとおりとするものであること。

- ① 雇対法 35 条を根拠として資料の提出の要求等を行う場合  
年齢制限を行う求人が雇対法第 10 条及び同法施行規則第 1 条の 3 第 1 項各号に該当するか否かを確認する場合は、原則として雇対法第 35 条を根拠として資料の提出の要求等を行うこと。
- ② 高齢法第 20 条第 2 項を根拠として報告の徴収を行う場合  
事業主が年齢制限を行う理由の提示を拒否する場合は、高齢法第 20 条第 2 項を根拠として報告徴収を行うこと。
- (ロ) 雇対法第 33 条により、同法第 10 条に違反した場合には、助言、指導又は勧告を行うことができることとされていること。一方、高齢法第 20 条第 2 項においても同条第 1 項に違反する場合には、助言、指導又は勧告を行うことができることとされていること。  
これらの助言、指導又は勧告の運用は以下のとおりとするものであること。
  - ① 高齢法第 20 条第 2 項に基づき助言、指導又は勧告を行う場合  
65 歳未満の上限年齢を設定しているにもかかわらず、当該年齢制限に係る理由の提示が行われていない場合には、高齢法第 20 条第 1 項に違反するものとして、高齢法第 20 条第 2 項に基づき助言、指導又は勧告を行うこと。
  - ② 雇対法第 33 条に基づき助言、指導又は勧告を行う場合  
年齢制限に係る理由の提示は行われているが、当該理由が雇対法施行規則第 1 条の 3 第 1 項各号に該当しない場合、又は下限年齢のみ制限をしている場合若しくは 65 歳以上を上限年齢として年齢制限をしている場合など高齢法第 20 条第 1 項の理由の提示の対象とならない年齢制限が行われているおそれがある場合については、雇対法第 33 条の規定に基づき助言、指導又は勧告を行うこと。
- (ハ) 権限の委任  
(イ) 及び (ロ) に関する厚生労働大臣の権限は、雇対法第 35 条については雇対法施行規則第 15 条の規定により、高齢法第 20 条第 2 項については高齢法施行規則第 34 条の規定により公共職業安定所長に委任されていること。
- ニ イ及びロの趣旨に沿った事業運営を行うため、募集受託者は、以下の措置を講ずべきこと（募集受託者の講ずべき措置）。
  - (イ) 募集主が委託募集を行う場合における当該委託に係る募集の内容を記載又は記録した書面等の整備  
募集受託者が募集主から委託を受ける際の、当該委託募集に係る募集の内容を記載又は記録した書面等について、年齢制限の理由を記載することが可能な欄を設ける等所要の整備を図ること（特記事項欄等の活用でも差し支えない。）。
  - (ロ) 募集の委託の申込みへの対応  
年齢制限を行う募集の委託があった場合は、次に掲げる措置を講ずること。
    - ① 内容の確認等  
当該募集の委託の内容が雇対法第 10 条及び高齢法第 20 条第 1 項に違反するものではないか必要な確認をすること。  
なお、年齢制限を行う理由については、雇対法施行規則第 1 条の 3 第 1 項各号において定められた例外事由であることが必要であること。  
また、高齢法第 20 条の趣旨にかんがみ、求人事業主は、雇対法施行規則第 1 条の 3 第 1 項各号に列挙されたいずれかの場合に該当することを単に示す（対応する条文を記載する等）だけではなく、当該労働者の募集及び採用にあたって年齢制限を行う具体的な理由を示す必要があることに留意すること。このため募集受託者にあっては、年齢制限を行う募集主に対し具体的な理由を示すよう求めること。  
募集主が提示した理由が雇対法施行規則第 1 条の 3 第 1 項各号に該当するか否か不明である場合は、管轄の公共職業安定所に対して照会すること。
    - ② 雇対法第 10 条又は高齢法第 20 条第 1 項違反の募集の委託への対応
      - (a) 委託される労働者の募集の内容が雇対法 10 条若しくは高齢法第 20 条第 1 項に違反するものであることが疑われる場合又は違反するものであると認められる場合は、当該募集の委託について受託を行わず、当該募集主に対して、雇対法第 10 条及び高齢法第 20 条の趣旨等を説明し、当該委託される募集の内容を是正するよう働きかけを行うこと。
      - (b) (a) の働きかけにもかかわらず、雇対法第 10 条又は高齢法第 20 条第 1 項に違反する当該委託される募集の内容が是正されない場合には、当該募集の委託について

受託を行わず、様式第9号「年齢制限求人に係る情報提供」により管轄の公共職業安定所に対して情報提供を行うこと。

なお、この場合における募集受託者からの公共職業安定所に対する情報提供は、雇対法第10条又は高齢法第20条の趣旨を確保するために行うものであることから、職業安定法第51条第1項の正当な理由がある場合に該当し、職業安定法第51条第2項の「みだりに他人に知らせること」には該当しないものであること。また、個人情報保護法第23条第1項第4号の「国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき。」にも該当するものであること。

(c) 上記(b)の情報提供を行った場合、公共職業安定所から「勧告等結果報告書」若しくは「是正結果報告書」の提供が行われるので、これらに基づいて適切に対応すること。

③ 雇対法施行規則第1条の3第2項への対応

雇対法施行規則第1条の3第2項の趣旨に基づき、募集及び採用に係る職務の内容、当該職務を遂行するために必要とされる労働者の適性、能力、経験、技能の程度など、労働者が応募するにあたり求められる事項をできる限り明示すること。

(ハ) 都道府県労働局需給調整事業担当部局における対応

都道府県労働局需給調整事業担当部局においては、これらの対応について募集受託者等からの相談があった場合には、適正な事業運営のための助言、援助等を行うこと。

(ニ) 職業安定法に基づく募集受託者に対する指導等

委託される労働者の募集について、募集受託者が(ロ)の措置等を適切に講ずることなく、労働者の募集の委託の申込みを受託し、労働者の募集を行っている場合には、法第48条の2の指導及び助言の対象となるものであること。

また、募集主が雇対法第10条及び高齢法第20条第1項に基づく労働者の募集の委託をしているのにもかかわらず、募集受託者が当該年齢制限の理由を募集に応じて労働者になろうとする者等に対して適切に提示していない場合や、これらの規定に違反する内容の労働者の募集について、募集受託者が、年齢制限の理由の提示を行わない募集の委託の内容について繰り返し受託し、募集を行う等悪質な場合については、法第48条の2の指導及び助言、同法第48条の3の改善命令等の対象となるものであること。

以上の内容については、周知、指導の徹底を図ること。

(11) 報酬の受領及び供与の禁止（法第39条、第40条）

募集主又は募集受託者は、募集に応じた労働者からその募集に関していかなる名義でも報酬を受けてはならない。また募集主は募集従事者に対して、賃金、給料その他これに準ずるもの又は厚生労働大臣の認可に係る報酬を与える場合を除き、報酬を与えてはならない。

なお、募集とは、労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人をして労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘することであり、採用試験は募集に応じた者から雇用することとなる者を選考するために行うものであるため、募集とは別の行為である。このため、採用試験の手数料を徴収することは法第39条の報酬受領の禁止には該当しない。

(12) 労働争議に対する不介入（法第42条の2による第20条の準用）

文書募集については、法第20条の規定を準用する余地はないが、直接募集及び委託募集については、次のとおりである。

イ 直接募集の場合

労働争議の当事者である募集主が労働争議に対して不介入ということはあり得ないので、募集主が自ら労働者を募集することは差し支えない。

一方、募集主が被用者をして労働者の募集を行わせる場合は、その被用者の立場が当該争議に対して募集主側に立つ者であるときには、その募集は差し支えないが、その被用者が第三者の立場に立つ者であるときには、中立の立場を維持するため、その者は労働者の募集に従事してはならない。この場合、法第20条第2項に規定する労働委員会の通報は、公共職業安定所が通報を受けてこれを募集主に、さらに募集主が募集従事者（被用者）に通知することとなる。

ロ 委託募集の場合

委託募集については、募集主から委託を受けて労働者の募集に従事する者は募集主とは雇用関係のない第三者であるから、労働争議に対する中立の立場を維持するため、その者は労働争議中は労働者の募集を行ってはならない。この場合、法第 20 条第 2 項に規定する労働委員会の通報は、労働委員会から公共職業安定所、公共職業安定所から募集主を通じて募集従事者に通知されることとなる。

### (13) 労働者の帰郷の措置（則第 31 条）

委託募集の許可を受けて労働者の募集を行う者は、労働契約の内容が募集条件と相違した時及び募集主の都合により応募者を採用しない時は、応募者に対して帰郷に要する費用の支給又はその他必要な措置を講じなければならない。

### (14) 男女雇用機会均等法及び同法に基づく指針の遵守（男女雇用機会均等法第 5 条）

募集主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない。

## **2 違反した場合の取扱い**

1 及び指針に違反した場合には、法第 48 条の 2 の規定による指導及び助言を行うこと、第 48 条の 3 第 1 項による改善命令（これに従わない募集主はその旨を公表されることがあり、また、改善命令に違反した場合には法第 65 条第 7 号により 6 月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処せられることがある。）を発出することがある。また、委託募集については、法第 41 条の規定により許可を取消し若しくは業務の廃止を命じ、又は期間を定めて業務の停止を命ずることがある（これに違反した場合には、法第 64 条第 7 号及び第 8 号により、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられることがある。）。

## **3 労働者募集の制限等**

### (1) 意義

厚生労働大臣又は公共職業安定所長は、労働力の需要供給を調整するため特に必要があるときは、労働者募集に関し、募集時期、募集人員、募集地域その他募集方法について、書面により理由を付して制限することができる（法第 37 条第 1 項、則第 30 条第 1 項）（Ⅲの 3 の（6）参照）。

この制限は、通常国家的に緊要な政策の遂行を容易ならしめるため、又は募集地域若しくは就業地における一般的な労働基準を不当に害するような募集を防止するために行われるものである（則第 30 条第 2 項）。

また、委託募集の許可をする場合において、同様に文書による理由を付して必要な指示をすることができる（法第 37 条第 2 項、則第 30 条第 3 項）（Ⅲの 2 の（7）参照）。

### (2) 制限等の判断基準

労働者募集の制限等は、経済変動などの影響で特定地域や業種に大量の離職者が発生し労働市場が混乱したような場合や、緊急かつ重要な雇用政策の円滑、的確な実施を担保するために必要な場合等について、次のような基準に基づき行われるものである。

イ 労働者募集の時期、人員等が、当該労働市場内において必要となる国の労働力需給調整に係る計画の遂行を阻害すると認められるかどうか。

ロ 労働者募集の地域が、国の労働力需給調整に係る計画の遂行を著しく阻害すると認められるかどうか。

ハ 労働者募集の方法が国の募集方法に関する考え方に反すると認められるかどうか。

ニ 募集地又は就業地における一般的な労働基準を不当に害するおそれがあると認められるかどうか。

上記基準については、具体的には、例えば次に掲げる事項が判断されること。

- ・ ハ関係 Ⅲの 3 の（5）のイの（ハ）（法及び指針に基づき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。）、同（ヘ）（募集受託者について、同（イ）に掲げる職業安定法その他労働関係法令にかかる重大な違反がないこと。）、同（ト）（募集受託者について、成年被後見人又は被保佐人でないこと。）及び同（チ）（募集受託者について、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者であること。）
- ・ ニ関係 Ⅲの 3 の（5）のイの（イ）（募集主について、職業安定法その他次に掲げる



労働関係法令に係る重大な違反がないこと。)、同(ロ)(募集に係る労働条件が適正であること。 )及び同(ニ)(募集を行おうとする者の事業所が適用事業所である場合には、労働・社会保険に適切に加入していること。)

**(3) 書面による通知**

公共職業安定所長が労働者募集に対する制限等を行うときは則第30条第1項、第3項及び第4項の規定により、その制限等の理由を付して様式第1号「労働者募集の制限について」又は様式第1号「労働者募集に関する指示について」により募集主に通知するものとする。