

第 11 職業紹介事業の運営

職業紹介事業者は、後掲の「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 1 1 年労働省告示第 1 4 1 号）（以下「指針」という。）」に留意しながら次の事項を遵守する。

1 法第 3 条に関する事項（均等待遇）

(1) 差別的な取扱いの禁止

職業紹介事業者は、すべての利用者に対し、その申込みの受理、面接、指導、紹介等の業務について人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、差別的な取扱いをしてはならないものであること。

なお、この差別的取扱いの禁止の対象には障害者であることが含まれるものであり障害者であることを理由として不合理な差別的取扱いを行ってはならないものであることに留意すること。

また、職業紹介事業者は、求職者が法第 4 8 条の 4 第 1 項に基づく厚生労働大臣に対する申告を行ったことを理由として、差別的な取扱いをしてはならないこと。

この場合における差別的な取扱いとしては、申告を行った者に対し、本人が希望しない職場ばかり紹介するようなケースが考えられる。

また、法第 3 条の趣旨にかんがみ年齢による不合理な差別的職業紹介は不適當である旨、周知及び指導に努めること。

なお、このような差別的取扱いに対し、厚生労働大臣が法第 4 8 条の 2 に基づく指導、助言を行うことができるのは当然であるので、その旨留意すること。

(2) 募集に関する男女の均等な機会の確保

職業紹介事業者が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 4 7 年法律第 1 1 3 号）第 5 条の規定に違反する内容の求人申込みを受理して当該求人に対して職業紹介を行うことは法第 3 条の趣旨に反するものであること。

2 法第 5 条の 3 に関する事項（労働条件の明示）

(1) 労働条件の明示の内容

法第 5 条の 3 の規定に基づき、職業紹介事業者が求職者に対して行う労働条件等の明示及び求人者が職業紹介事業者に対して行う労働条件等の明示は、いずれも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こと。

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り明示することができない場合において、当該明示すべき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、この限りではないものとする。（則第 4 条の 2）

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

ハ 就業の場所に関する事項

ニ 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

ホ 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

ヘ 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

この場合の「書面」とは、直接書面を交付する方法や郵送により交付する方法をいい、FAX や電子メール等は該当しないものであること。

また、電子メールを利用する方法が認められるのは、書面の交付を受けるべき者が、電子メールを利用する方法（電子メールの受信者がプリントアウトできるものに限る。以下同

じ。)を希望した場合に限られるものであること。

なお、この場合、明示を受けるべき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されたときに到達したものとみなされるものであること。

この場合において、書面の交付を受けるべき者が、電子メールを利用する方法を希望するとは、希望するファイルへの記録の方式(添付ファイルを使用する場合の使用ソフトウェアの形式及びバージョン)を書面の交付を行うべき者に対して明示することによるものとする。

(2) 労働条件明示にあたっての留意点

職業紹介事業者は、求職者に対して労働条件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(指針第3参照)。

イ 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。

ロ 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。

ハ 求職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。

ニ 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。

ホ 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。

ヘ 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。

3 法第5条の4に関する事項(求職者等の個人情報の取扱い)

(1) 個人情報の収集、保管及び使用

イ 職業紹介事業者は、その業務の目的の範囲内で求職者に個人情報(1)及び(2)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こと。

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必要な不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

(イ) 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

(ロ) 思想及び信条

(ハ) 労働組合への加入状況

(イ)から(ハ)については、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当する。

(イ)関係

① 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。)

② 容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報

(ロ)関係 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

(ハ)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 職業紹介事業者は、個人情報を収集する際には、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こと。

ハ 職業紹介事業者は、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(全国高等学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。

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こと。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

第 1 1 職業紹介事業の運営

いこと。

(2) 個人情報の適正管理

イ 職業紹介事業者は、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、求職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こと。

(イ) 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

(ロ) 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置

(ハ) 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

(ニ) 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

ロ 職業紹介事業者が、求職者等の秘密に該当する個人情報が知り得た場合には、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こと。

なお、有料職業紹介事業者は特に厳重な管理を行わなければならないこと。

※ 「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 職業紹介事業者は、次に掲げる事項を含む個人情報の適正管理に関する規程を作成し、自らこれを遵守し、かつ、その従業者にこれを遵守させなければならないこと。

(イ) 個人情報を取り扱うことができる者の範囲に関する事項

(ロ) 個人情報を取り扱う者に対する研修等教育訓練に関する事項

(ハ) 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正（削除を含む。以下同じ）の取扱いに関する事項

(ニ) 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項

ニ 職業紹介事業者は、本人が個人情報の開示又は訂正の求めをしたことを理由として、当該本人に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

(3) 個人情報の保護に関する法律の遵守等

職業紹介事業者は、個人情報の保護に関する法律（平成 1 5 年法律第 5 7 号。以下「個人情報保護法」という。）第 2 条第 3 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に準じて、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職業紹介事業者が講ずべき措置等は、第 1 2 による。

4 法第 3 3 条の 6 に関する事項（職業紹介事業者の責務）等

(1) 職業安定機関等との連携

イ 職業安定機関との連携

職業紹介事業者は、求人、求職等の内容がその業務の範囲外にあると認めるときは、公共職業安定所の利用を勧奨する等適切に対応すること。

また、職業紹介事業者は、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整を図るため、職業安定機関の行う雇用情報の収集、標準職業名の普及等に協力するよう努めること。

ロ 学校との連携

職業紹介事業者（法第 3 3 条の 2 第 1 項の規定による届出をして職業紹介事業を行う学校を除く）は、高等学校、中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者に対する職業紹介を行うに当たっては、学校との連携に関し、次に掲げる事項に留意するものとする。

- (イ) 生徒に対して求人情報の提供等を行う際には、当該生徒が在籍する学校を通じて行うようにすること。
- (ロ) 職業紹介事業者が行う職業紹介が、公共職業安定所及び学校が行う新規学校卒業予定者に対する職業紹介の日程に沿ったものになるようにし、生徒の職業選択について必要な配慮を行うこと。
- (ハ) その他学校教育の円滑な実施に支障がないよう必要な配慮を行うこと。

(2) 求職者の能力に適合する職業の紹介の推進

職業紹介事業者は、求職者の能力に適合した職業紹介を行うことができるよう、求職者の能力の的確な把握に努めるとともに、その業務の範囲内において、可能な限り幅広い求人の確保に努めること。

(3) 求職者からの適切な苦情処理

職業紹介事業者は職業安定機関及び他の職業紹介事業者と連携を図りつつ、当該事業に係る求職者からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

(4) 職業紹介事業に係る適正な許可の取得

求人者に紹介するため求職者を探索した上、当該求職者に就職するよう勧奨し、これに応じて求職の申込みをした者をあっせんするいわゆるスカウト行為を事業として行う場合は、職業紹介事業に含まれるものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可を取得する必要があること。

また、いわゆるアウトプレースメント業のうち、教育訓練、相談、助言等のみならず、職業紹介を行う事業は職業紹介事業に該当するものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可を取得する必要があること。

(5) 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、同法施行規則第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 職業紹介事業者は、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）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18条の2第1項に規定する理由の提示を受けたときは、当該理由を求職者に対して、適切に提示しなければならないものであること（平成11年労働省告示第141号第5の5）。

この場合の「適切に提示する」とは、高齢法規則第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の内容を記載又は記録した書面又は電磁的記録（求人票等）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、職業紹介事業者が、事業主からの年齢制限を行う求人の申込みについて、刊行物に掲載する広告その他これに類する方法により求職の申込み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、高齢法規則第6条の5第3項の規定に準じて、当該職業紹介事業者は、求職者の求めに応じて、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提示することができること。また、求職者に対して提示する求人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、同様であること。

ハ イ及びロの趣旨に沿った事業運営を行うため、職業紹介事業者は、以下に掲げる措置を講ずべきものであること。

(イ) 求人票、求人申込書等の整備

職業紹介事業者が用いる求人票、求人申込書等について、年齢制限の理由を記載すること

第 1 1 職業紹介事業の運営

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) 求人への申込みへの対応

年齢制限を行う求人への申込みがあった場合は、次に掲げる措置を講ずること。

a 内容の確認等

当該求人への申込みの内容が雇対法第 10 条及び高齡法第 18 条の 2 第 1 項に違反するもので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、高齡法第 18 条の 2 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。このため職業紹介事業者にとっては、年齢制限を行う事業主に対し具体的な理由を示すよう求めること。

求人事業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。

b 雇対法第 10 条又は高齡法第 18 条の 2 第 1 項に違反する求人への申込みへの対応

(a) 求人への申込みの内容が雇対法第 10 条若しくは高齡法第 18 条の 2 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には、受理を行わず、当該事業主に対して、雇対法第 10 条及び高齡法第 18 条の 2 の趣旨等を説明し、当該求人への申込み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 条又は高齡法第 18 条の 2 第 1 項に違反する求人内容が是正されない場合には、受理を行わず、通達様式第 18 「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、この場合における職業紹介事業者から公共職業安定所に対する情報提供は、雇対法第 10 条又は高齡法第 18 条の 2 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 5 1 条第 1 項の正当な理由がある場合に該当し、また、同条第 2 項又は同法第 5 1 条の 2 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、これに基づいて適切に対応すること。

c 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出来る限り明示すること。

(ハ) 需給調整事業担当部局における対応

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職業紹介事業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職業紹介事業者に対する指導等

求人への申込みについて、職業紹介事業者が (ロ) の措置等を適切に講ずることなく、当該求人への申込みを受理し、職業紹介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り得るものであること。

また、事業主が雇対法第 10 条及び高齡法第 18 条の 2 第 1 項に基づく求人への申込みをしているにもかかわらず、職業紹介事業者が当該年齢制限の理由を求職者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求人への申込みについて、職業紹介事業者が、年齢制限の理由の提示を行わない事業主の求人について繰り返し申込みを受理し、職業紹介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、同法第 3 2 条の 9（同法第 3 3 条第 4 項、第 3 3 条の 2 第 7 項、第 3 3 条の 3 第 2 項及び第 3 3 条の 4 第 2 項の規定により準用する場合を含む。）の許可の取消し若しくは事業廃止命令又は事業停止命令の対象となり得るものであること。

以上の内容については、周知、指導の徹底を図ること。

5 その他

(1) 法第 2 条に関する事項（職業選択の自由）

職業紹介は、各人にその有する能力に適当な職業に就く機会を与えることによって、職業の安定を図ることが求められるものであって、求職者の意思を尊重することが必要であること。

このため、職業紹介事業者は、求職者の意思に反して特定の職業を強制するような接し方はしないこと。また、職業紹介事業者は、求職者に接するに当たっては、必要に応じ、求職者の職業に関する視野の拡大や職業についての誤解、偏見等の解消のための説明を行うことが望ましいものであること。

(2) 法第 20 条に関する事項（労働争議に対する不介入）

職業紹介事業者は、労働争議に対する中立の立場を維持するため、同盟罷業又は作業所閉鎖の行われている事業所に求職者を紹介してはならない。

(3) 法第 3 2 条の 13、第 3 3 条第 4 項に関する事項（取扱職種の種類等の明示）

次に掲げるものについて、求人者及び求職者に対して、原則として求人者の申込み又は求職者の申込みを受理した後、速やかに書面の交付又は電子メールを利用する方法により明示しなければならないこととされている。

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、当該明示すべき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、この限りではない。

なお、電子メールを利用する方法が認められるのは、書面の交付を受けるべき者が、電子メールを利用する方法（電子メールの受信者がプリントアウトできるものに限る。以下同じ。）を希望し、かつ、実際に電子メールが書面の交付を受けるべき者に到達した場合に限られるものであること。

この場合において、書面の交付を受けるべき者が、電子メールを利用する方法を希望するとは、希望するファイルへの記録の方式（添付ファイルを使用する場合のソフトウェアの形式及びバージョン）を書面の交付を行うべき者に対して明示することによるものとする。

- イ 取扱職種の種類等
- ロ 手数料に関する事項
- ハ 苦情の処理に関する事項
- ニ 個人情報等の取扱いに関する事項

このうち、イは、職業紹介事業の実施範囲を確定する極めて重要な明示事項である。

(4) 法第 3 2 条の 14、第 3 3 条第 4 項、第 3 3 条の 3 第 2 項及び第 3 3 条の 4 第 2 項に関する事項（職業紹介責任者）

当該事業所において職業紹介に係る業務に従事する者の数が 50 人以下のときは 1 人以上の者を、50 人を超え 100 人以下のときは 2 人以上の者を、100 人を超えるときは、当該職業紹介に係る業務に従事する者の数が 50 人を超える 50 人ごとに 1 人を 2 人に加えた数以上の者を選任するものであること。

- イ 求人者又は求職者から申出を受けた苦情の処理に当たること。
- ロ 求人者の情報（職業紹介に係るものに限る。）及び求職者の個人情報の管理に関すること。
- ハ 求人及び求職の申込みの受理、求人者及び求職者に対する助言及び指導その他有料の職業紹介事業の業務運営及び改善に関すること。
- ニ 職業安定機関との連絡調整に関すること。

第 1 1 職業紹介事業の運営

(5) 苦情処理に関する事項

- イ 職業紹介事業者は、求職者、求人者からの苦情について、あらかじめ苦情相談の窓口、苦情の対応方法等を明確にするとともに、苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容、対応の経過等について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度記録すること等により適切かつ迅速に対応を図ること。
- ロ 職業紹介事業者は、求職者、求人者からの苦情について、苦情の具体的な内容及び具体的な問題点の把握に努めるとともに、求人者等関係者との連携の下に、適切かつ迅速に対応を図ること。
- ハ 職業紹介事業者は、関係法令に照らし違法又は不法な内容を含む苦情等専門的な相談援助を必要とする苦情について関係行政機関等との連携の下に、適切かつ迅速に対応すること。
- ニ 職業紹介事業者は、当該職業紹介所の職業紹介行為等に関する苦情の申し出先として、当該職業紹介所の管轄都道府県労働局及び専門的な相談援助を行うことができる知識・経験を有する団体の名称・所在地・電話番号についても、その事業所内の一般の閲覧に便利な場所に掲示するとともに、パンフレット等を活用して周知に努めること。
- ホ 職業紹介事業者は、当該職業紹介所に係る求職者、求人者から苦情の申出を受けた管轄都道府県労働局、専門的な相談援助を行うことができる知識・経験を有する団体等から苦情に関する連絡を受けた場合には、求職者、求人者等から直接苦情を受けた場合と同様に、適切かつ迅速に対応すること。
- ヘ 職業紹介事業者は、適切かつ迅速に苦情処理を行うことができるよう、関係法令、苦情処理の具体例等苦情処理に必要な知識・情報の収集に努めるとともに、苦情処理を行った場合には、当該苦情処理の対応の内容や問題点について整理し、その後の苦情処理への対応に活用するよう努めること。

(6) 秘密を守る義務

有料職業紹介事業者及びその代理人、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他に漏らしてはならないこと。

また、有料職業紹介事業者及びその代理人、使用人その他の従業者でなくなった後においても、同様とすること。

※「秘密」とは、個々の求職者及び求人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者以外の者をいう。

(7) 紹介予定派遣に関する事項

イ 紹介予定派遣の意義として以下のとおり定められていること（労働者派遣事業関係業務取扱要領（以下「派遣要領」という。）第 1 の 4 参照）。

(イ) 紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、労働者派遣法第 5 条第 1 項の許可を受けた一般派遣元事業主又は同法第 1 6 条第 1 項の規定により届出書を提出した特定派遣元事業主が、労働者派遣の役務の提供の開始前又は開始後に、当該労働者派遣に係る派遣労働者及び派遣先に対して、職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして、職業紹介を行い、又は行うことを予定してするものをいい、当該職業紹介により、当該派遣労働者が当該派遣先に雇用される旨が、当該労働者派遣の役務の提供の終了前に当該派遣労働者と当該派遣先との間で約されるものを含む（労働者派遣法第 2 条第 6 号）。

(ロ) 紹介予定派遣については、派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止に係る規定を適用しない（労働者派遣法第 2 6 条第 7 項）。

(ハ) 紹介予定派遣については、円滑かつ的確な労働力需給の結合を図るための手段として設けられたものであり、具体的には次の a から c までの措置を行うことができるものである。

a 派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等

- b 派遣就業開始前及び派遣就業期間中の求人条件の明示
 - c 派遣就業期間中の求人・求職の意思等の確認及び採用内定
- (二) 紹介予定派遣を行う場合には、派遣元事業主及び派遣先は次の措置等を講じなければならない。
- a 労働者派遣契約に当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項を記載すること（派遣要領第7の2の(1)の⑨参照）
 - b 紹介予定派遣を受け入れる期間の遵守（派遣要領第8の21の(1)及び第9の14の(1)参照）
 - c 派遣先が職業紹介を希望しない場合又は派遣労働者を雇用しない場合の理由の明示（派遣要領第8の21の(2)及び第9の14の(2)参照）
 - d 派遣労働者の特定に当たっての年齢、性別等による差別防止に係る措置（派遣要領第9の14の(3)参照）
 - e 紹介予定派遣における求人条件の明示等（派遣要領第8の21の(2)及び第9の14の(3)参照）
 - f 派遣労働者であることの明示等（派遣要領第8の7参照）
 - g 就業条件等の明示（派遣要領第8の9の(3)の⑨参照）。
 - h 派遣元管理台帳に当該紹介予定派遣に関する事項を記載すること（派遣要領第8の17の(1)のホの⑨参照）。
 - i 派遣先管理台帳に当該紹介予定派遣に関する事項を記載すること（派遣要領第9の9の(2)のハの⑨参照）。
 - ロ 派遣元事業主の講ずべき措置等として以下のとおり定められていること（派遣要領第8の7及び21参照）。
- (イ) 派遣労働者であることの明示（派遣要領第8の7参照）
- (ロ) 紹介予定派遣を行うに当たって派遣元事業主の留意すべき取扱いについて（派遣要領第8の21参照）
- ハ 派遣先の講ずべき措置として派遣要領第9の14のとおり定められていること。

(8) その他

- イ 職業紹介事業者は、他の職業紹介機関を利用しないことを条件として職業紹介サービスを行ってはならないものであること。
- ロ 職業紹介事業者は、職業紹介事業に関する広告を行う場合、職業紹介所である旨を明示すること。
- ハ 職業紹介事業者は、許可証を、その事業所内の一般の閲覧に便利な場所に掲示しなければならないこと。

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 1 1 年労働省告示第 1 4 1 号）

第 1 趣旨

この指針は、職業安定法（以下「法」という。）第 3 条、第 5 条の 3、第 5 条の 4、第 3 3 条の 6 及び第 4 2 条の定める事項等に関し、職業紹介事業者、労働者募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が適切に対処するために必要な事項について定めたものである。

また、法第 5 条の 4 の規定により職業紹介事業者、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（以下「職業紹介事業者等」という。）が講ずべき措置に関する必要な事項と併せ、個人情報の保護に関する法律（平成 1 5 年法律第 5 7 号）第 8 条の規定に基づき職業紹介事業者等が個人情報を適正に取り扱うために講ずべき措置に関する必要な事項についても定めたものである。

第 2 法第 3 条に関する事項（均等待遇）

1 差別的な取扱いの禁止

職業紹介事業者、労働者供給事業者及び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 6 0 年法律第 8 8 号）第 2 3 条に規定する派遣元事業主（以下「職業紹介等事業者」という。）は、全ての利用者に対し、その申込みの受理、面接、指導、紹介等の業務について人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、差別的な取扱いをしてはならないこと。

また、職業紹介事業者及び労働者供給事業者は、求職者又は供給される労働者が法第 4 8 条の 4 第 1 項に基づく厚生労働大臣に対する申告を行ったことを理由として、差別的な取扱いをしてはならないこと。

2 募集に関する男女の均等な機会の確保

職業紹介事業者及び労働者供給事業者が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 4 7 年法律第 1 1 3 号）第 5 条の規程に違反する内容の求人の申込みを受理して当該求人に対して職業紹介を行い、又は同条の規定に違反する募集に対して労働者を供給することは法第 3 条の趣旨に反するものであること。

第 3 法第 5 条の 3 及び法第 4 2 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 5 条の 3 第 1 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。

- 1 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。
- 2 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。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 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、昇級に関する事項等について明示すること。
- 6 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。
- 7 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。

第 4 法第 5 条の 4 に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）

1 個人情報の収集、保管及び使用

(1) 職業紹介事業者等は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（1及び2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こと。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必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

イ 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

ロ 思想及び信条

ハ 労働組合への加入状況

(2) 職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、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こと。

(3) 職業紹介事業者等は、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（全国高等学校統一用紙又は職業相談票（乙））により提出を求めること。

(4) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。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こと。

2 個人情報の適正な管理

(1) 職業紹介事業者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

イ 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

ロ 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置

ハ 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

ニ 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

(2) 職業紹介事業者等が、求職者等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こと。なお、有料職業紹介事業者は特に厳重な管理を行わなければならないこと。

(3) 職業紹介事業者及び労働者供給事業者は、次に掲げる事項を含む個人情報の適正管理に関する規程を作成し、これを遵守しなければならないこと。

イ 個人情報を取り扱うことができる者の範囲に関する事項

ロ 個人情報を取り扱う者に対する研修等教育訓練に関する事項

ハ 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正（削除を含む。以下同じ。）の取扱いに関する事項

ニ 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項

(4) 職業紹介事業者及び労働者供給事業者は、本人が個人情報を開示又は訂正の求めをしたことを理由として、当該本人に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

3 個人情報の保護に関する法律の遵守等

1及び2に定めるもののほか、職業紹介事業者等は、個人情報の保護に関する法律第2条第3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に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めること。

第5 法第33条の6に関する事項（職業紹介事業者の責務）等

1 職業安定機関との連携

(1) 職業安定機関との連携

職業紹介等事業者は、求人、求職等の内容がその業務の範囲外にあると認めるときは、公共職業安定所の利用を勧奨する等適切に対応すること。また、職業紹介等事業者は、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整を図るため、職業安定機関の行う雇用情報の収集、標準職業名の普及等に協力するよう努めるものとする。

(2) 学校との連携

職業紹介事業者（法第33条の2第1項の規定による届出をして職業紹介事業を行う学校を除く。）は、高等学校、中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者に対する職業紹介を行うに当たっては、学校との連携に関し、次に掲げる事項に留意すること。

イ 生徒に対して求人情報の提供等を行う際には、当該生徒が在籍する学校を通じて行うよう

第 1 1 職業紹介事業の運営

にすること。

ロ 職業紹介事業者が行う職業紹介が、公共職業安定所及び学校が行う新規学校卒業予定者に対する職業紹介の日程に沿ったものとなるようにし、生徒の職業選択について必要な配慮を行うこと。

ハ その他学校教育の円滑な実施に支障がないよう必要な配慮を行うこと。

2 求職者の能力に適合する職業の紹介の推進

職業紹介事業者は、求職者の能力に適合した職業紹介を行うことができるよう、求職者の能力の的確な把握に努めるとともに、その業務の範囲内において、可能な限り幅広い求人の確保に努めること。

3 求職者等からの苦情の適切な処理

職業紹介事業者等は、職業安定機関及び他の職業紹介事業者等と連携を図りつつ、当該事業に係る求職者等からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

4 職業紹介事業に係る適正な許可の取得

求人者に紹介するため求職者を探索した上当該求職者に就職するよう勧奨し、これに応じて求職の申込みをした者をあつせんするいわゆるスカウト行為を事業として行う場合は、職業紹介事業に含まれるものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可を取得する必要があること。また、いわゆるアウトプレースメント業のうち、教育訓練、相談、助言等のみならず、職業紹介を行う事業は職業紹介事業に該当するものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可を取得する必要があること。

5 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第 18 条の 2 第 1 項に規定する理由の適切な提示

職業紹介事業者、募集受託者及び労働者供給事業者は、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）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）第 18 条の 2 第 1 項に規定する理由の提示を受けたときは、当該理由を求職者等に対して、適切に提示すべきこと。