

### 第3 職業紹介事業の運営

#### 1 有料職業紹介事業の取扱範囲

有料職業紹介事業の対象となる取扱職業の範囲は、港湾運送業務（港湾労働法第2条第2号に規定する港湾運送の業務又は同条第1号に規定する港湾以外の港湾において行われる当該業務に相当する業務として命令で定める業務をいう。）に就く職業、建設業務（土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務をいう。）に就く職業その他有料の職業紹介事業においてその職業のあっせんを行うことが当該職業に就く労働者の保護に支障を及ぼすおそれがあるものとして厚生労働省令で定める職業以外の職業です。（法第32条の11）

なお、この厚生労働省令で定める職業は、現在定められていません。

## 2 職業紹介責任者の行う業務及び事業所外での職業紹介

### (1) 職業紹介責任者の行う業務

職業紹介責任者は職業紹介に関し、労働関係法令等に関する最新の情報を把握しつつ、以下の事項について統括管理するとともに、従業者に対する職業紹介の適正な遂行に必要な教育を行わなければなりません。

なお、従業者に対する教育は責任者が自ら行うもののほか、外部の講習を受講させるものでも差し支えありません。

- a 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。
- b 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（指針第4参照）。
- c 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の運営及び改善に関すること。
- d 職業安定機関との連絡調整に関すること。

### (2) 厚労省人事労務マガジンの活用

職業紹介責任者は、厚生労働省ホームページに掲載される「厚労省人事労務マガジン」にて定期的に労働関係法令等の改正に関する情報の把握に努めること。併せて、最新号の掲載は厚生労働省公式 X・Facebook で周知されるため、適宜これらの活用にも努めること。なお、インターネットへの接続環境がない等の理由がある場合には、職業紹介事業者の団体等から、最新の労働関係法令等の改正に関する情報を郵送等により入手することが望ましい。

### (3) 事業所外での職業紹介

職業紹介事業者は、次のいずれにも該当する場合には、事業所以外の場所（以下「事業所外」という。）で職業紹介事業を実施することができます。ただし、一定の場所で恒常的に職業紹介事業を行う場合は、当該場所について、職業紹介事業を実施する事業所として届出を行わなければなりません。

- (イ) 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体制が構築されていること。
- (ロ) 当該事業所外が、有料職業紹介事業許可基準の3(3)（事業所に関する要件）を満たす場所であること。

### 3 労働条件等の明示

#### (1) 労働条件等の明示の内容（則第4条の2第3項）

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は、次に掲げる事項が明らかとなる書面の交付の方法、ファクシミリを利用する方法又は電子メール等を利用する方法により行う必要があります。

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、この限りではありません。

- 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（労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合に限る。）
- ヌ 就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項

明示に当たっての留意点については、「3(4)取扱職種の範囲等の明示等（P32）」と同様ですので、確認してください。

#### (2) 労働条件等明示にあたっての留意点

イ 職業紹介事業者は、求職者に対して、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りません（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。また、同法第41条の2第1項の同意をした場合に、高度プロフェSSIONAL制度が適用され、同法第4章で定める労働時間、休憩、休日及

び深夜の割増賃金に関する規定が適用されないこととなることが予定されている場合には、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も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もみなす場合。

(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。）及び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 職業紹介事業者は、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らなければなりません。

(イ) 原則として、求職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、イの(ロ)後段の裁量労働制及びイの(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、職業紹介事業者と求職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 職業紹介事業者は、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してください。

(イ) 求職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) 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。

(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、当該明示を受けた求職者に速やかに知らせること。

### (3) 求人者による労働条件等の変更等に係る明示

イ 求人者は、求人申込みをした職業紹介事業者の紹介による求職者（以下「紹介求職者」という。）と労働契約を締結しようとする場合であって、当該求職者に対して法第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。）しなければなりません。明示の方法は、書面の交付の方法、ファクシミリを利用する方法又は電子メール等を利用する方法により行う必要があります。

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す。

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」に該当します。

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」に該当します。

なお、法第5条の3第1項の規定に基づく明示について、やむを得ず、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ってください。

ロ 求人者は、変更等明示を行うに当たっては、紹介求職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 求人者は、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紹介求職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紹介求職者から、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項の明示及び変更等明示が書面により行われる

べきであること。

へ 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 求人者は、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、引き続き職業紹介を受けようとする場合は、求人票の内容を検証し、その内容の修正、求人票の出し直し等を行うこと。

#### (4) 裁量労働制求人、高度プロフェッショナル制度求人に係る留意点

イ 裁量労働制求人の申込みがあった場合は、裁量労働制求人であること、適用される制度（専門業務型裁量労働制か企画業務型裁量労働制か）及び何時間分働いたものとみなすかについても明示を求め、求職者に対してそれを明示することが必要です。

(イ) 具体的には、就業時間を明示するに当たって、例えば、「裁量労働制（〇〇業務型）」により、出退社の時刻は自由であり、〇時間勤務したものとみなす」などと記入するよう求めること。

(ロ) 裁量労働制においては、労使協定又は労使委員会の決議（以下「労使協定等」という。）を所管労働基準監督署長に届け出ることが必要とされているため、求人者より裁量労働制の求人申込みがあった場合は、求人者に対し、労使協定等の内容が申込み内容と一致していること及び労働基準監督署に届出済であることの確認を行うこと。なお、確認の方法としては、例えば、労働基準監督署に提出した労使協定等の写しの提出を依頼することや、労働基準監督署に届出済であること、届出内容と相違ないこと及び協定の届出年月日について自己申告を依頼すること等が考えられます。

確認の結果、労使協定等と申込み内容との間に不一致が生じている場合は、申込み内容に関する疑義や不明点等について求人者に十分に確認を行い、訂正が必要な場合には求人者に対し申込み内容の見直しを求める等適切な対応を行うこと。

(ハ) 裁量労働制を適用するに当たっては、専門業務型裁量労働制又は企画業務型裁量労働制それぞれの要件を満たしていることが必要であり、求人申込みに記載された業務が法律上の裁量労働制の対象業務として認められているものであるかどうかについても確認すること。

(ニ) 裁量労働制においては、時間配分決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととされており、始業・終業時刻を指定し、当該始業・終業時刻での労働を義務付けている場合には、労働時間の配分等を労働者に委ねているとはいえ、裁量労働制の適用として不適切であること。そのため、始業・終業時刻が記載されている場合は、求人者にその内容を確認し、募集内容の訂正、見直しを依頼する等適切な対応を行うこと。

ただし、始業・終業時刻が記載されている場合であっても、裁量労働制適用者の実態を参考として記載している場合や、出退社の時刻の目安を記載している場合等、使用者が始業・終業時刻を指定していない場合は、裁量労働制募集情報として問題がないこと。

ロ 同意した場合に高度プロフェッショナル制度が適用される求人の申込みがあった場合は、その旨を求職者に対して明示することが必要です。

(イ) 具体的には、就業時間等を明示するに当たって、高度プロフェッショナル制度が適用されない場合の就業時間等を明示するとともに、例えば、「高度プロフェッショナル制度の適用について同意した場合には本人の決定に委ねられ、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金の規定は適用されない」などと記入するよう求めること。

(ロ) 高度プロフェッショナル制度が労働者に適用されるに当たっては、労使委員会の決議を所管の労働基準監督署長に届け出ることが必要とされているため、求人者から該当する求人の申込みがあった場合は、求人者に対し、労使委員会の決議を労働基準監督署に届出済であることの確認を行うこと。なお、確認の方法としては、例えば、労働基準監督署に提出した決議の写しの提出を依頼することや、労働基準監督署に届出済であること、届出を行った対象業務であること等について自己申告を依頼すること等が考えられます。確認の結果に応じて、申込み内容に関する疑義や不明点等について求人者に十分に確認を行い、訂正が必要な場合には求人者に対し訂正、見直しを求める等適切な対応を行うこと。

(ハ) 高度プロフェッショナル制度が適用されるに当たっては、業務の内容や賃金が労働基準法等において定められた要件を満たしていることが必要であり、求人者の申込みに記載された業務が対象業務として認められているものであるかどうか等についても確認すること。

(ニ) 求人者の申込みの際、同意した場合に高度プロフェッショナル制度が適用される旨の明示が行われた場合であっても、実際に制度が適用されるためには、労働基準法の規定により本人の同意を得なければならず、明示されたことをもって求職者が同意したと解されるものではないこと。なお、高度プロフェッショナル制度の適用について同意をしなかったこと又は同意を撤回したことに対する不利益取扱いが行ってはならないとされていることに留意すること。

#### (5) 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。

#### (6) 常用目的紹介に係る留意事項

イ 常用目的紹介に当たっての法第5条の3に基づく労働条件の明示については、求職者に係る労働条件が最初に設定されることとなる有期雇用契約について行わなければならない。

ロ 求職者が有期雇用契約後の常用雇用契約において予定される求人条件（以下「予定求人条件」という。）の提示を希望する場合には、当事者の計画的対応を可能にするとともに、トラブル発生未然防止に資することとなることから、予定求人条件について、以下の事項を記載した書面を交付して提示すべきです。

① 予定求人条件は職業安定法第5条の3に基づき明示するものではないこと

② 予定求人条件はあくまで予定であり、常用雇用契約が締結されないことがあ

り、かつ、締結された場合でも、その内容が異なるものになる可能性があること

③ 予定求人条件の内容（例えば、当該企業における同種の労働者に係る労働条件等、中途採用者の初年度の労働条件等が考えられます。）

ハ 常用雇用契約はあくまで有期雇用契約後に締結されるものであることから、試用期間を設けることは適当ではありません。

ニ 雇用主（求人者）が有期雇用契約の終了後の常用雇用契約の締結を拒否する場合は、その理由を労働者（求職者）に明示することが適当です。

#### (7) 受動喫煙を防止するための措置に係る明示の例

健康増進法の一部を改正する法律（平成 30 年法律第 78 号）による改正後の健康増進法（平成 14 年法律第 103 号。以下「健増法」という。）においては、多数の者が利用する施設等について、その区分に応じ、当該施設等の一定の場所を除き禁煙とされ、施設の出入口への標識掲示等、施設等の管理権原者が講ずべき措置等が定められています。則第 4 条の 2 第 3 項第 9 号に規定する「就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項」としては、健増法に規定する施設類型を参考とし、例えば、以下のような明示を行うことが考えられます。なお、例として示したもののほか、就業の場所の実態に即した明示を行うことは差し支えありません。

イ 学校、病院、児童福祉施設等

##### (イ) 健増法上の規定

多数の者が利用する施設（2 人以上の者が同時に、又は入れ替わり利用する施設を言う。以下同じ。）のうち、学校、病院、児童福祉施設その他の受動喫煙により健康を損なうおそれが高い者が主として利用する施設として健康増進法施行令（平成 14 年政令第 361 号）で定めるもの及び国及び地方公共団体の行政機関の庁舎等は第一種施設（健増法第 28 条第 5 号）とされ、原則敷地内禁煙、特定屋外喫煙場所（健増法第 28 条第 13 号）を設置した場合は、その場所に限り、喫煙が可能とされています。

##### (ロ) 明示の例

① 「敷地内禁煙」としている場合（特定屋外喫煙場所を設置していない場合）

「敷地内禁煙」

② 「敷地内禁煙」としているが、特定屋外喫煙場所がある場合

「敷地内禁煙（特定屋外喫煙場所設置）」「敷地内禁煙（屋外に喫煙場所設置）」

ロ 一般的な事業所、飲食店、ホテル・旅館等

##### (イ) 健増法上の規定

多数の者が利用する施設のうち、事業所、飲食店、ホテル・旅館等、第一種施設及び喫煙目的施設（法第 28 条第 7 号）以外の施設は第二種施設（健増法第 28 条第 6 号）とされ、原則屋内禁煙、施設の一部に喫煙専用室（健増法第 33 条第 3 項第 1 号）等を設置した場合には、その場所に限り、喫煙が可能とされています。

※ 経営規模の小さな飲食店についてはハも参照。また、ホテル・旅館の客室等については、適用除外の場所とされています。

##### (ロ) 明示の例

① 「屋内禁煙」としている場合（喫煙専用室等を設置していない場合）

「屋内禁煙」

② 喫煙専用室を設置している場合

「屋内原則禁煙（喫煙専用室あり）」

③加熱式たばこ専用喫煙室を設置している場合

「屋内原則禁煙（加熱式たばこ専用喫煙室あり）」

④ 施設内に適用除外（健増法第 40 条）の場所（宿泊室等）がある場合

「屋内原則禁煙（喫煙可の宿泊室あり）」

ハ 既存の営業規模の小さな飲食店等

(イ) 健増法上の規定

健康増進法の一部を改正する法律附則第 2 条に基づく経過措置として、令和 2 年 4 月 1 日時点で現に存する飲食店等のうち、以下①及び②を満たすものは、既存特定飲食提供施設とされ、喫煙専用室等に加えて、当分の間、施設の全部又は一部を喫煙可能室として定めた場合にも、喫煙が可能とされています。

① 資本金の額または出資の総額が 5,000 万円以下の会社が経営しているものであること（一の大規模会社が発行済株式の総数の 2 分の 1 以上を有する場合等を除く。）。

② 客席面積が 100 平方メートル以下であること。

(ロ) 明示の例

① 屋内に喫煙可能室を設置していない場合

「屋内禁煙」

② 屋内の一部を喫煙可能室と定めている場合

「屋内喫煙可（喫煙可能室内に限る。）」

③ 屋内の全部を喫煙可能室としている場合

「屋内喫煙可」

ニ バー・スナックやたばこ販売店等

(イ) 健増法上の規定

バー・スナックやたばこ販売店等、多数の者が利用する施設のうち、施設を利用する者に対して、喫煙をする場所を提供することを主たる目的とする施設（公衆喫煙所のほか、以下①及び②に掲げる施設）は、喫煙目的施設（健増法第 28 条第 7 号）とされ、施設の全部又は一部を喫煙目的室（健増法第 35 条第 3 項第 1 号）として定めた場合は、喫煙が可能とされています。

① 喫煙を主たる目的とするバー、スナック等

たばこの対面販売（出張販売を含む。）をしており、施設の屋内の場所において喫煙をする場所を提供することを主たる目的とし、併せて設備を設けて客に飲食をさせる営業（「通常主食と認められる食事」を主として提供するものを除く。）を行うもの。

② 店内で喫煙可能なたばこ販売店

たばこ又は専ら喫煙の用に供するための器具の販売（たばこの販売については、対面販売をしている場合に限る。）をし、施設の屋内の場所において喫煙をする場所を提供することを主たる目的とするもの。

(ロ) 明示の例

① 屋内の一部を喫煙目的室として定めている場合

「屋内喫煙可（喫煙目的室内に限る。）」

② 屋内の全部を喫煙目的室としている場合

「屋内喫煙可」

ホ バス・タクシー、旅客機、電車・新幹線、フェリー等

(イ) 健増法上の規定

バス、タクシー等は旅客運送事業自動車（健増法第 28 条第 9 号）、旅客機等は旅客運送事業航空機（健増法第 28 条第 10 号）とされ、その内部の場所は禁煙とされています。また、電車、新幹線等は旅客運送事業鉄道等車両（健増法第 28 条第 11 号）、フェリー、高速船等は旅客運送事業船舶（健増法第 28 条第 12 号）とされ、その内部における禁煙の措置については、ロに規定する第二種施設と同様とされています。

(ロ) 明示の例

① バス・タクシー、旅客機等

「車内禁煙」又は「機内禁煙」

② 電車・新幹線、フェリー等

ロ(ロ)に規定する第二種施設と同様の明示を行うことが考えられます。

ヘ 第一種施設以外の施設の屋外

(イ) 健増法上の規定

第一種施設以外の施設等の屋外の場所については、健増法上、受動喫煙を防止するための措置は規定されていません。

(ロ) 明示の例

「屋外喫煙可（屋外で就業）」

ト 明示に当たっての留意点

(イ) 求人又は労働者の募集を行う事業所と就業の場所が異なる場合の取扱い

求人又は労働者の募集を行う事業所と就業の場所が異なる場合は、実際の就業の場所における状況を明示すること。

なお、求人の申込みや労働者の募集を行う時点で「就業の場所」として複数の場所が予定されている場合には、それぞれの場所における状況を明示することとするが、「予定されている場合」とは、主な就業の場所として予定されている場合であり、就業の可能性があるにすぎないものを含まないこと。例えば、出張や営業等において就業する可能性がある場所や、将来的に就業する可能性がある場所の状況について、あらかじめ網羅して明示を行うことが必要とされるものではないこと。

※ 航空会社の乗務員や鉄道・バスの運転手等、移動が前提の業務である場合には、恒常的に立ち寄る所属事業所等（空港のターミナルビルや鉄道の駅を含む。）及び業務に従事する場所（バス・鉄道・飛行機の内部の状況）における状況を明示することが必要であるが、移動先それぞれの状況について網羅的に明示することは必要とされない。

(ロ) 労働者派遣に係る求人の取扱い

労働者の募集や求人の申込みの内容が、労働者を派遣労働者として雇用しようとするものである場合には、予定している派遣先の事業所における状況を明示すること。

(ハ) 喫煙可能な場所での就業が予定される求人に係る取扱い

健増法においては、施設の管理権原者は、喫煙専用室等の喫煙可能スペースに、20 歳未満の者を立ち入らせてはならないこととされています。このため、就業の場所における受動喫煙を防止するための措置として、「屋内喫煙可」「屋内原則禁煙（喫煙専用室あり）」等の明示がされている求人については、その内容を確認の上、喫煙可能スペースでの就業が予定される場合には、求人要件を 20 歳以上とするよう求人者に

依頼するなど、適切に対応すること。

※ この場合には、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和 41 年労働省令第 23 号。以下「労働施策総合推進法施行規則」という。）第 1 条の 3 に規定する例外事由に該当するものとして、下限を 20 歳とすることが認められるものであること。

(二) 明示に当たっての標識（ピクトグラム）の利用

求職者にとって分かりやすいものとなるよう、イからへまでに記載した明示の例と併せて、ピクトグラムを利用して明示を行うことも差し支えないこと。ピクトグラムを用いた標識例については、「なくそう！望まない受動喫煙。」Web サイト（<https://jyudokitsuen.mhlw.go.jp/sign/>）等を参照すること。

(ホ) その他の留意事項

求職者の就職後の望まない受動喫煙を防止するという趣旨を踏まえ、健増法に規定する施設等の類型を参考とした明示と併せて、イ(ロ)②、ロ(ロ)②③④、ハ(ロ)②、ニ(ロ)①のように、就業の場所の一部で喫煙が認められている場合は、実際に喫煙可能な区域での業務があるか否か（受動喫煙の可能性があるか否か）についても、可能な限り、付加的に明示することが望ましいこと。

また、地方公共団体の条例により受動喫煙を防止するための措置が定められている場合には、募集や求人申込みの内容も条例に適合したものとなるよう留意すること。

## 4 職業紹介による就職者の早期離職防止のために遵守すべき事項

### (1) 職業紹介により就職した者の早期離職等に関する事項

イ 職業紹介事業者は、その紹介により就職した者（期間の定めのない労働契約を締結した者に限る。）に対し、当該就職した日から２年間、転職の勧奨を行ってはなりません。

ロ 有料職業紹介事業者は、返戻金制度（則第 24 条の 5 第 1 項第 2 号に規定する返戻金制度をいう。以下同じ。）を設けることが望ましいこととされています。

ハ 有料職業紹介事業者は、法第 32 条の 13 の規定に基づき求職者に対して手数料に関する事項を明示する場合、求職者から徴収する手数料に関する事項及び求人者から徴収する手数料に関する事項を明示しなければなりません。

また、職業紹介事業者は、同条の規定に基づき、返戻金制度に関する事項について、求人者及び求職者に対し、明示しなければなりません。

### (2) 適正な宣伝広告等に関する事項

イ 職業紹介事業に関する宣伝広告の実施に当たっては、不当景品類及び不当表示防止法（昭和 37 年法律第 134 号）の趣旨に鑑みて、不当に求人者又は求職者を誘引し、合理的な選択を阻害するおそれがある不当な表示をしてはなりません。

ロ 求職の申込みの勧奨については、求職者が希望する地域においてその能力に適合する職業に就くことができるよう、職業紹介事業の質を向上させ、これを訴求することによって行うべきものであり、職業紹介事業者が求職者に金銭等を提供することによって行うことは好ましくなく、お祝い金その他これに類する名目で社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭等を提供することによって行ってはなりません。

なお、交通費の実費支給を行うことや、軽微な物品提供等、社会通念上相当と認められる程度の金銭等の支給まで問題となるものではありません。

上記の判断は個別具体的な状況によって異なるため、当該支給の趣旨及び目的が転職を促すものといえるかどうか等を踏まえ、総合的に判断されることとなります。

## 5 有料職業紹介事業者が徴収することができる手数料

### (1) 原則

有料職業紹介事業を行う者は、法第 32 条の 3 第 1 項第 1 号（受付手数料及び上限制手数料）及び第 2 号（届出制手数料）並びに第 2 項（求職者手数料）並びに則附則第 4 項（経過措置による求職受付手数料）にかかる手数料のほか、職業紹介に関し、いかなる名義でも、実費その他の手数料又は報酬を受けてはいけません。

なお、一の事業者が取扱分野に応じて上限制手数料と届出制手数料とを併用することは差し支えありません（ただし、同一の者に対して併用して徴収することはできません。）。

### (2) 受付手数料

#### イ 求人受付手数料

求人の申込みを受理した場合は、1 件につき 710 円を限度として、求人者から受付手数料を徴収することができます。これについては、手数料表の届出は不要であり、(3)の上限制手数料と組み合わせて徴収することとなっています。このため、この求人受付手数料と(4)の届出制手数料を組み合わせて徴収することはできません。ただし、消費税法第 9 条第 1 項本文適用事業者（以下「免税事業者」という。）は、1 件につき 660 円が限度となっています。

#### ロ 求職受付手数料（経過措置）

芸能家、家政婦（夫）、配ぜん人、調理師、モデル又はマネキンの職業に係る求職者から求職の申し込みを受理した場合は、当分の間 1 件につき 710 円（免税事業者は 660 円）を限度として、求職者から受付手数料を徴収することができます。（法第 32 条の 3 第 2 項ただし書き、則附則第 4 項）。

ただし、同一の求職者に係る求職の申込みの受理が、1 箇月間に 3 件を超える場合にあっては、1 箇月につき 3 件分に相当する額を限度とします。

#### （注 1）取扱職種の範囲等の定め

取扱職種の範囲等の定めとの関連で、求職受付手数料については、「求職受付時点におけるもの」とされており、複数の職業を扱う事業所の場合、当該手数料を徴収できる 6 職業の限定的受付であることを特定しておく必要があります。

例えば、「家政婦(夫)の職業」と「販売の職業」を扱う場合にあっては、前者の求職者を特定する必要があり、例えば求職票について「家政婦(夫)の職業」と「販売の職業」といったような限定を行わない場合、求職受付手数料は徴収できません。

### (3) 上限制手数料

#### イ 徴収手続等

(イ) 徴収の基礎となる賃金が支払われた日以降、求人者又は関係雇用主（求職者

の再就職を援助しようとする当該求職者の雇用主又は雇用主であった者。以下同じ）から徴収することができます。

- (ロ) 手数料を支払う者に対し、必要な清算の措置を講ずることを約して徴収する場合には、求人者の申込み受理以降又は関係雇用主が雇用しており、若しくは雇用していた者の求職の申込み受理以降徴収することができます。
- (ハ) 手数料の最高額は、求人者及び関係事業主の双方から徴収しようとする場合にあっては、その合計について適用されます。

#### ロ 手数料の最高額

次の額を限度として徴収することができます。

- (イ) 支払われた賃金額の 100 分の 11（免税事業者は 10.3）に相当する額（次の（ロ）及び（ハ）の場合を除く。）
- (ロ) 同一の者に引き続き 6 箇月を超えて雇用された場合（次の（ハ）の場合を除く。）にあっては、6 箇月間の雇用に係る賃金について支払われた賃金額の 100 分の 11（免税事業者は 10.3）に相当する額
- (ハ) 期間の定めのない雇用契約に基づき同一の者に引き続き 6 箇月を超えて雇用された場合にあっては、次の a 及び b のうちいずれか大きい額
  - a 6 箇月間の雇用に係る賃金について支払われた賃金額の 100 分の 11（免税事業者は 10.3）に相当する額
  - b 6 箇月間の雇用について支払われた賃金額から、臨時に支払われる賃金及び 3 箇月を超える期間ごとに支払われる賃金を除いた額の 100 分の 14.8（免税事業者は 13.9）に相当する額

### (4) 届出制手数料

#### イ 徴収手続等

- (イ) 求人者の申込みを受理した時以降又は関係雇用主が雇用しており、若しくは雇用していた者の求職の申込みを受理した時以降、求人者又は関係雇用主から徴収することができます。
- (ロ) 手数料の額は、求人者及び関係雇用主の双方から徴収しようとする場合にあっては、その合計について適用されます。

#### ロ 手数料の額

厚生労働大臣に届け出た手数料表の額を徴収することができます。ただし、届け出された手数料表に基づく手数料が、特定の者に対し不当な差別的取扱いをするものであるとき又は手数料の種類、額その他手数料に関する事項が明確に定められていないことにより当該手数料が著しく不当であると認められるときは、変更命令が発出されます。（法第 32 条の 3 第 4 項）。

### (5) 求職者手数料

#### イ 徴収の対象となる役務

「芸能家」及び「モデル」並びに「経営管理者」、「科学技術者」及び「熟練技能者」の職業について、その求職者より徴収できます。

ただし、「経営管理者」、「科学技術者」及び「熟練技能者」の職業に係る求職者については、紹介により就職したこれらの職業に係る賃金の額が、年収 700 万円又はこれに相当する額を超える場合に限られます。

「これに相当する額を超える場合」については、例えば、短期の雇用契約が締結された場合で、月収 60 万円のときは、年収に換算すると 720 万円となり、「これに相当する額を超える場合」となります。

ロ 徴収手続等

上記(3)の求人者等に対する上限制手数料と同様の手続により、また同じ限度額の範囲内で徴収できます。(ただし、(3)のロの(ハ)のbの額を徴収することはできません。)

(6) 常用目的紹介に係る手数料

当初求人者と求職者との間で期間の定めのある雇用契約（以下「有期雇用契約」という。）を締結させ、その契約の終了後引き続き、両当事者間で期間の定めのない雇用契約（以下「常用雇用契約」という。）を締結させることを目的として行われる職業紹介を「常用目的紹介」といいます。

イ 求人者と求職者との間で有期雇用契約が締結された場合及び当該契約の終了後改めて当該契約に引き続く契約として常用雇用契約が締結された場合のそれぞれの契約に係る手数料は、次のとおりです。

(イ) 有料職業紹介事業者が上限制手数料を採用している場合は、手数料の最高額の範囲内の手数料とすることができます。

(ロ) 有料職業紹介事業者が届出制手数料を採用している場合は、届出を行った手数料表に基づく手数料とすることができます。

なお、この場合において、有期雇用契約に係る雇用期間が6か月であるときの手数料表としては、例えば、次のようなものが考えられます。

① 当初の有期雇用契約については、支払われた賃金の一定割合（例えば 100 分の 10）に相当する額とする。

② 常用雇用契約については、当初の職業紹介から6月経過後1年経過時点までの間に支払われた賃金の一定割合（例えば 100 分の 30）に相当する額とする。

なお、常用雇用契約に係る手数料は、有期雇用契約終了後に常用雇用契約が締結される場合について設定されるものです。

ロ 常用目的紹介については、手数料のほか、以下の点に留意する必要があります。

(イ) 常用目的紹介に当たっての法第5条の3に基づく労働条件の明示については、求職者に係る労働条件が最初に設定されることとなる有期雇用契約について行わなければならない。

(ロ) 求職者が有期雇用契約後の常用雇用契約において予定される求人条件（以下「予定求人条件」という。）の提示を希望する場合には、当事者の計画的対応を可能にするとともに、トラブル発生の未然防止に資することとなることから、予定求人条件について、以下の事項を記載した書面を交付して提示すべきです。

① 予定求人条件は職業安定法第5条の3に基づき明示するものではないこと

② 予定求人条件はあくまで予定であり、常用雇用契約が締結されないことがあり、かつ、締結された場合でも、その内容が異なるものになる可能性があること

③ 予定求人条件の内容（例えば、当該企業における同種の労働者に係る労働条件等、中途採用者の初年度の労働条件等が考えられる。）

なお、法第5条の3に基づく労働条件の明示は常用雇用契約を対象とはしていな

いことから、予定求人条件は法第5条の3に基づき明示するものとはならないものです。

ハ 常用雇用契約はあくまで有期雇用契約後に締結されるものであることから、試用期間を設けることは適当ではありません。

ニ 雇用主（求人者）が有期雇用契約の終了後の常用雇用契約の締結を拒否する場合は、その理由を労働者（求職者）に明示することが適当です。

#### (7) 取扱職種の範囲等の明示（法第32条の13）

手数料に関する事項及び返戻金に関する事項については、求人の申し込み又は求職の申し込みを受理した後、速やかに、求人者及び求職者双方に対し、書面の交付の方法、ファクシミリ又は電子メール等（書面の交付を受けるべき者が、電子メール等を利用する方法を希望する場合に限られます。）を利用することにより、明示しなければなりません。

手数料に関する事項とは、求職者から徴収する手数料に関する事項及び求人者から徴収する手数料に関する事項であり、求職者に対しては、求職者から徴収する手数料だけでなく、求人者から徴収する手数料についても明示しなければならず、求人者に対しても同様に、求職者から徴収する手数料についても明示しなければなりません。

具体的には、手数料表を明示することとなりますが、求職受付手数料を徴収する事業所にあつては、この中に当該手数料を徴収することとなる職業（芸能家、家政婦（夫）、配せん人、調理師、モデル又はマネキン）及び当該手数料を徴収する旨が記載されている必要があります。

また、芸能家若しくはモデル又は経営管理者、科学技術者若しくは熟練技能者について求職者紹介手数料を徴収する事業所についても同様の取扱いを行う必要があります。

さらに、第二種特別加入保険料額に充てるべき手数料を徴収する事業者にあつては、当該手数料を徴収する旨及び当該手数料額が記載されていることが必要です。

加えて、手数料表の明示のみでは個々の職業紹介に適用される手数料の金額や発生条件が明らかでない場合は、遅くとも個々の職業紹介の実施までに、個々の職業紹介に適用される手数料の金額や発生条件について、現状認められている方法により誤解が生じないように明示する必要があります。

また、この場合において、則附則第3項に規定する「家政婦」とは家政夫を含むものであり、手数料表の中に記載するときには「家政婦・家政夫」、又は「家政婦（夫）」とする必要があります。

## 6 職業紹介事業所が備え付けるべき帳簿書類

### (1) 有料職業紹介事業所が備え付けるべき帳簿書類

- ・ 求人求職管理簿
- ・ 手数料管理簿

なお、企業説明会等において求人者又は求職者の情報を収集した場合であっても、求人・求職の申込みに至らない場合には、求人求職管理簿に(3)に定める事項の記載は不要です。ただし、企業説明会等の終了後に当該求人者又は求職者に係る職業紹介を行う場合には、改めて求人又は求職の申込みを受理するとともに、求人求職管理簿に(3)で定める事項を記載しなければなりません。また、収集した求職者の情報に個人情報が含まれる場合には、法第5条の5に基づき、適切に取り扱うことが求められます。

### (2) 無料職業紹介事業所が備え付けるべき帳簿書類

- ・ 求人求職管理簿

なお、企業説明会等において求人者又は求職者の情報を収集した場合であっても、求人・求職の申込みに至らない場合には、求人求職管理簿に(3)に定める事項の記載は不要です。ただし、企業説明会等の終了後に当該求人者又は求職者に係る職業紹介を行う場合には、改めて求人又は求職の申込みを受理するとともに、求人求職管理簿に(3)で定める事項を記載しなければなりません。また、収集した求職者の情報に個人情報が含まれる場合には、法第5条の5に基づき、適切に取り扱うことが求められます。

### (3) 帳簿書類の様式

(1) 及び(2)の帳簿書類には次の事項を記載しておかなければなりません。ただし、様式については任意のものを使用して差し支えありません。

#### イ 求人求職管理簿

##### (イ) 求人に関する事項

##### ① 求人者の氏名又は名称

求人者が個人の場合は氏名を、法人の場合は名称を記載すること。この場合、求人者が複数の事業所を有するときは、求人の申込み及び採用選考の主体となっている事業所の名称を記載すること。

##### ② 求人者の所在地

求人者の所在地を記載すること。

##### ③ 求人に係る連絡先

求人者において、求人及び採用選考に関し必要な連絡を行う際の担当者の氏名及び連絡先電話番号等を記載すること。

##### ④ 求人受付年月日

求人を受け付けた年月日を記載すること。

なお、同一の求人者から、複数の求人を同一の日に受け付ける場合で、受付が同

時ではない場合は、その旨記載すること。

⑤求人の有効期間

求人者の取扱に当たって、有効期間がある場合は、当該有効期間を記載するとともに、有効期間が終了した都度、その旨記載すること。

なお、有効期間については、事前に求人者に説明しておくこと。

⑥求人数

当該求人として、募集する労働者の人数を記載すること。

⑦求人に係る職種

当該求人により雇い入れようとする労働者が従事する業務の職種を記載すること。

なお、求人者による求人の申込みの際に伝えられた職種の変更の範囲については、記載しなくても差し支えない。

⑧求人に係る就業場所

当該求人により雇い入れようとする労働者が業務に従事する場所を記載すること。

なお、求人者による求人の申込みの際に伝えられた就業場所の変更の範囲については、記載しなくても差し支えない。

⑨求人に係る雇用期間

当該求人により雇い入れようとする労働者の雇用期間を記載すること。

⑩求人に係る賃金

当該求人により雇い入れようとする労働者の賃金を記載すること。

求人管理簿上に記載された賃金が、求人によって支払単位が異なるときには、時給、日給、月給等が判別できるように記載すること。

なお、雇用する労働者の能力等によって、賃金額が異なる場合については、下限額及び上限額を記載することでも差し支えない。

賃金額が都道府県ごとに設定されている最低賃金額を満たしているか留意すること。

⑪職業紹介の取扱状況

当該求人に求職者をあっせんした場合は、職業紹介を行った時期、求職者の氏名、採用・不採用の別を記載することとし、採用された場合は採用年月日、期間の定めのない労働契約を締結した者（以下「無期雇用就職者」という。）である場合はその旨、転職勧奨が禁止される期間（採用年月日から、採用年月日の2年後の応当日の前日までの間）及び無期雇用就職者の離職状況も記載すること。

無期雇用就職者の離職状況については、以下の(a)又は(b)のいずれかについて記載すること。

(a) 6か月以内に離職（解雇を除く。）したか否か又は離職状況の確認のための調査により離職状況が判明しなかった場合にはその旨、並びに調査を行った日及び調査方法

(b) 6か月以内の離職により返戻金制度に基づき返金が行われたか否か

なお、求人者・求職者とのトラブル防止の観点から、採用・不採用に至るまでの経緯を記載することは差し支えない。

(ロ) 求職に関する事項

①求職者の氏名

求職者の氏名を記載すること。

②求職者の住所

求職者の住所を記載すること。

③求職者の生年月日

求職者の生年月日を記載すること

年齢によっては、労働基準法上、就業に関する制限があるので留意すること。

④求職者の希望職種

求職者の希望する職種を記載すること。

求職者の希望職種によっては、受付手数料を徴収することも可能であること。

⑤求職受付年月日

求職を受け付けた年月日を記載すること。

⑥求職の有効期間

求職の取扱に当たって、有効期間がある場合は、当該有効期間を記載するとともに、有効期間が終了した都度、その旨記載すること。

なお、有効期間については、事前に求職者に説明しておくこと。

⑦職業紹介の取扱状況

当該求職者に求人をあっせんした場合は、職業紹介を行った時期、求人者の氏名又は名称（当該求人者からの求人が複数ある場合は、求人が特定できるようにしておくこと。）、採用・不採用の別を記載することとし、採用された場合は採用年月日、無期雇用就職者である場合はその旨、転職勧奨が禁止される期間（採用年月日から、採用年月日の2年後の応当日の前日までの間）及び無期雇用就職者の離職状況も記載すること。

無期雇用就職者の離職状況については、以下の(a)又は(b)のいずれかについて記載すること。

(a) 6か月以内に離職（解雇を除く。）したか否か又は離職状況の確認のための調査により離職状況が判明しなかった場合にはその旨、並びに調査を行った日及び調査方法

(b) 6か月以内の離職により返戻金制度に基づき返金が行われたか否か

なお、求人者・求職者とのトラブル防止の観点から、採用・不採用に至るまでの経緯を記載することは差し支えない。

ロ 手数料管理簿

①手数料を支払う者の氏名又は名称

求人者、関係雇用主又は求職者のうちの手数料の支払いを行う者について、個人の場合は氏名を、法人の場合は名称を記載すること。

なお、求人者又は関係雇用主が複数の事業所を有するときは、求人申込み等の主体となっている事業所の名称を記載すること。

②徴収年月日

手数料の支払いが行われた年月日を記載すること。

③手数料の種類

求人受付手数料、求職受付手数料、求職者手数料、紹介手数料の種類を記載すること。

④手数料の額

徴収した手数料の額を記載すること。第二種特別加入保険料を徴収している場合

はその額がわかるよう記載すること。

⑤手数料の算出根拠

手数料の算出根拠となった賃金、割合等がわかるよう記載すること。

(4) 帳簿書類の保存期間

保存期間は、求人求職管理簿については求人又は求職の有効期間の終了後、手数料管理簿については手数料の徴収完了後、2年間とする。

## 7 職業紹介事業報告書の提出方法等

### (1) 報告方法

職業紹介事業者は、毎年4月30日までに、その年の前年の4月1日からその年の3月31日までの間における職業紹介事業を行う全ての事業所ごとの職業紹介事業の状況を報告書にまとめ、正本1部及びその写し2部を作成し、事業主管轄労働局に提出しなければなりません。

なお、書類は郵送でも受け付けています。郵送で行う場合は、記載漏れがないよう、提出前によくご確認の上、郵送事故防止のため、簡易書留等必ず配達記録が残る方法で郵送してください。

### (2) 報告様式

職業紹介事業報告の様式は、有料・無料職業紹介事業報告書（様式第8号）です（巻末に掲載）。

### (3) 期間の定めのない労働契約を締結した者の離職状況

平成30年度分（平成31年4月提出）の報告からは、職業紹介の結果採用され、期間の定めのない労働契約を締結した者（以下、「無期雇用就職者」という。）の離職状況について、報告すべき年の前々年の4月1日からその年の前年の3月31日までに就職した者に関する状況（※）を報告することが必要となっています。

※ 無期雇用就職者の離職状況については、当該無期雇用就職者に係る雇用主に対し調査した上で、離職した人数を報告する必要があります。ただし、職業紹介事業者が返戻金制度を設けている場合は、これに代えて、返戻金制度に基づき手数料を返金した人数を報告することができます。

### (4) 返戻金制度の有無及び「有」の場合の概要

平成30年度分（平成31年4月提出）の報告からは、返戻金制度を設けているか否か、設けている場合は返戻金制度の概要について報告することが必要となっています。

### (5) 職業紹介業務に従事する者への教育

平成30年度分（平成31年4月提出）の報告からは、職業紹介業務に従事する者に対して行った教育についても報告が必要となっていますが、職業紹介業務に従事する者とは、職業紹介責任者が管理すべき以下の業務に従事する者が該当します。

イ 求人者又は求職者から申し出を受けた苦情の処理の業務

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の業務

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職業紹介事業の運営及び改善の業務

ニ 職業安定機関との連絡調整の業務

## (6) 取扱業務等の区分

取扱業務等の区分は、令和4年版厚生労働省編職業分類（※）における001から099の中分類の区分により記載してください。ただし、以下のものについては、中分類とは別にそれぞれ記載してください。

- ・家政婦（夫）
- ・マネキン
- ・調理師
- ・芸能家
- ・配せん人
- ・モデル
- ・医師（歯科医師・獣医師・薬剤師は除く）
- ・保育士
- ・特定技能の在留資格に係る職業紹介

なお、求職欄について、一人の求職者の希望業務が複数ある場合には、求職者の希望順位が最も高い業務が属する「取扱業務等の区分」のみに計上してください。

巻末に「取扱業務等の区分一覧表」を掲載しているので事業報告書作成時に参照してください。

※ 厚生労働省編職業分類は令和4年4月14日より改訂いたしました。

※ （参考 [https://www.hellowork.mhlw.go.jp/info/mhlw\\_job\\_info.html](https://www.hellowork.mhlw.go.jp/info/mhlw_job_info.html) ）

## (7) その他

### ① 同一事業主の複数事業所における求人の受理

一の求人について、複数の事業所を有する事業主で受理した場合、複数の事業所においてその求人を取り扱ったとしても、求人数は一とします。

### ② 業務提携を結んだ場合の取扱

職業紹介事業者間の業務提携を行っている場合、職業紹介行為を一貫して行うのはあっせんを行う職業紹介事業者のみであるため、就職件数は実際にあっせんを行った職業紹介事業者が報告し、自らあっせんを行わず、当該求人又は求職を他の職業紹介事業者に提供した職業紹介事業者は報告を行わないようにしてください。

また、これによる手数料収入の報告についても、現にあっせんを行った職業紹介事業者のみがその総額を報告することとし、情報の提供を行った職業紹介事業者は報告を行わないようにしてください。

## (8) 事業報告書作成にあたっての留意事項

事業報告書において不備の多い事項を次ページにまとめましたので、以下にご留意の上、報告書を作成してください。

なお、事業報告については「電子政府の総合窓口 e-Gov」による電子申請も可能となっています（<https://www.e-gov.go.jp/>）。

(事業報告書作成の際、ご留意いただきたい点)

様式第8号(第1面)

(日本産業規格A列4)

有料職業紹介事業報告書  
無料職業紹介事業報告書

1 許可番号 \_\_\_\_\_

2 事業所の名称及び所在地 (名称) (所在地) 変更があった場合は、別途変更届出をしてください。

3 紹介予定派遣 実績の有無

4 活動状況(国内) 単に労働者派遣事業を兼業しているだけでなく、紹介予定派遣の実績があった場合に「有」としてください。紹介予定派遣の実績があった場合は、その活動状況及び収入状況を、取扱業務等の区分ごとに内数として括弧書きで各区分の一つ下の段に記載してください。

| 項目<br>取扱業務等の区分 | ① 求 人 |       |        |        | 有効求職者数 | 新規求職申込件数 |
|----------------|-------|-------|--------|--------|--------|----------|
|                | 有効求人数 | 常用求人数 | 臨時求人延数 | 日雇求人延数 |        |          |
|                | 人     | 人     | 人・日    | 人・日    | 人      | 件        |
|                |       |       | 人・日    | 人・日    |        |          |
|                |       |       |        |        |        |          |
| 計              | 人     | 人     | 人・日    | 人・日    | 人      | 件        |

巻末の「取扱業務等の区分一覧表」を参照して記載してください。記載は区分ごとにしてください。

【常用】  
無期雇用又は4か月以上有期雇用  
【臨時】  
1か月以上4ヶ月未満有期雇用  
【日雇】  
1か月未満有期雇用

【有効】  
3月末時点で有効のもの  
【新規】  
報告対象期間中に申し込まれた求職の件数(延べ数)

| 項目<br>取扱業務等の区分 | ③ 就 職  |      |        |        | ④ 離 職            |    |
|----------------|--------|------|--------|--------|------------------|----|
|                | 常用就職件数 |      | 臨時就職延数 | 日雇就職延数 | 無期雇用(6ヶ月以内/解雇除く) |    |
|                | 無期雇用   | それ以外 | 件      | 人・日    | 人                | 不明 |
|                | 件      | 件    | 件      | 人・日    | 人                | 人  |
|                | 件      | 件    | 件      | 人・日    | 人                | 人  |
|                | 件      | 件    | 件      | 人・日    | 人                | 人  |
|                | 件      | 件    | 件      | 人・日    | 人                | 人  |
| 計              | 件      | 件    | 件      | 人・日    | 人                | 人  |

【無期雇用就職件数】  
期間の定めのない雇用契約による就職件数を記載してください。

【人日の計算例】  
雇用期間5日  
就職者数3人  
⇒15人日

【無期雇用就職者離職状況】  
期間の定めのない雇用契約により就職した者で、就職後6箇月以内に離職(解雇を除く。)した者の数を記載してください。離職状況が不明な場合は「不明」欄に記載してください。

5 活動状況(国外)(相手国別・総計)

| 項目<br>取扱業務等の区分 | 相手国 | ⑤ 求 人 |     | ⑥ 求 職  |          | ⑦ 就 職    |           | ⑧ 離 職              |    |
|----------------|-----|-------|-----|--------|----------|----------|-----------|--------------------|----|
|                |     | 有効求人数 | 求人数 | 有効求職者数 | 新規求職申込件数 | 無期雇用就職件数 | それ以外の就職件数 | 無期雇用(6ヶ月以内/解雇除く)離職 | 不明 |
|                |     |       |     |        |          | 件        | 件         | 人                  | 人  |
|                |     |       |     |        |          | 件        | 件         | 人                  | 人  |
|                |     |       |     |        |          | 件        | 件         | 人                  | 人  |
|                |     |       |     |        |          | 件        | 件         | 人                  | 人  |
|                |     |       |     |        |          | 件        | 件         | 人                  | 人  |
| 計              |     | 人     | 人   | 人      | 件        | 件        | 件         | 人                  | 人  |

【無期雇用就職件数】  
期間の定めのない雇用契約による就職件数を記載してください。

【無期雇用就職者離職状況】  
期間の定めのない雇用契約により就職した者で、就職後6箇月以内に離職(解雇を除く。)した者の数を記載してください。離職状況が不明な場合は「不明」欄に記載してください。

【離職状況の報告】  
離職状況は、報告した就職件数に係る就職者の、就職6箇月後の状況について確認してから報告するので、報告は1年遅れになります。  
(例) 令和5年度の就職件数に係る就職者  
令和5～6年に確認→令和7年4月に報告

様式第8号（第2面）

6 収入状況（国内・国外）

| 取扱<br>項目 | 求人者（上限制）手数料<br><small>（職業安定法第32条の3第1項第1号の規定による手数料）</small> |    |    | 求人受付手数料<br>（別表） | 求人者（届出制）手数料<br><small>（職業安定法第32条の3第1項第2号の規定による手数料）</small> |    |    | 求職受付手数料 |
|----------|------------------------------------------------------------|----|----|-----------------|------------------------------------------------------------|----|----|---------|
|          | 常用                                                         | 臨時 | 日雇 |                 | 常用                                                         | 臨時 | 日雇 |         |
| 業務等の区分   |                                                            |    |    |                 |                                                            |    |    |         |
|          |                                                            |    |    |                 |                                                            |    |    |         |
|          |                                                            |    |    |                 |                                                            |    |    |         |
|          |                                                            |    |    |                 |                                                            |    |    |         |
|          |                                                            |    |    |                 |                                                            |    |    |         |
|          |                                                            |    |    |                 |                                                            |    |    |         |
|          |                                                            |    |    |                 |                                                            |    |    |         |
|          |                                                            |    |    |                 |                                                            |    |    |         |
|          |                                                            |    |    |                 |                                                            |    |    |         |
|          |                                                            |    |    |                 |                                                            |    |    |         |
|          |                                                            |    |    |                 |                                                            |    |    |         |
| 計        |                                                            |    |    |                 |                                                            |    |    |         |

こちらにも上限制手数料です。  
上限 710 円/件  
（免税事業者は 660 円/件）

届出制手数料の場合は、  
この欄に金額を記載して  
ください。

徴収できるのは、  
芸能家  
家政婦（夫）  
配せん人  
調理士  
モデル  
マネキン  
に限られます。  
  
上限 710 円/件  
（免税事業者は 660 円/件）

| 取扱<br>項目 | 求職者手数料<br>（職業安定法第32条の3第2項の規定による手数料） |    |    |  |
|----------|-------------------------------------|----|----|--|
|          | 常用                                  | 臨時 | 日雇 |  |
| 業務等の区分   |                                     |    |    |  |
| 芸能家      |                                     |    |    |  |
| モデル      |                                     |    |    |  |
| 科学技術者    |                                     |    |    |  |
| 経営管理者    |                                     |    |    |  |
| 熟練技能者    |                                     |    |    |  |
| 計        |                                     |    |    |  |

【返戻金制度】  
返戻金制度の有無、有の場合はその概要を記載してください。

7 職業紹介の業務に従事する者の数

|   |
|---|
| 人 |
|---|

8 返戻金制度

|     |             |
|-----|-------------|
| 有・無 | （有の場合、その概要） |
|-----|-------------|

9 従業員教育

| 日時 | 従業員数 | 教育内容                                                                                                          |
|----|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |      | 【従業員教育】<br>職業紹介責任者が統括管理する業務（p42 参照）に従事する者に対し、<br>職業紹介の適正な運営に資する研修・教育を受けさせた場合に、<br>その内容を記載してください。（外部研修も含まれます。） |
|    |      |                                                                                                               |
|    |      |                                                                                                               |

1 職業安定法第32条の16第1項の規定により上記のとおり報告します。

2 職業安定法第33条第4項において準用する同法第32条の16第1項の規定により上記のとおり報告します。

令和 年 月 日

厚生労働大臣 殿

⑨ 氏名又は名称

【人材サービス総合サイトでの情報提供】

事業報告書に記載した就職・離職状況や返戻金制度の内容については、人材サービス総合サイトでも情報提供する必要があります（p70 参照）。

## 8 職業紹介事業者間の業務提携

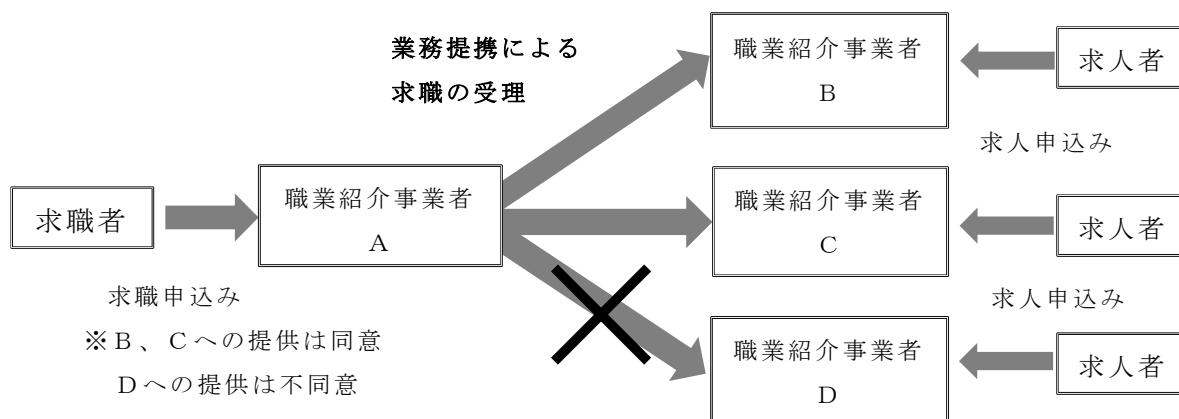
### (1) 基本的な考え方

#### イ 概念

職業紹介事業者間の業務提携とは、職業紹介事業者（法の規定による許可等を受けて職業紹介事業を行う者をいう。以下同じ。）が自ら受理した求人又は求職を、あらかじめ特定された他の一又は複数の職業紹介事業者へ提供し、当該他の職業紹介事業者が当該求人又は求職についてあっせんを行うことをいいます（概念図参照）。

なお、これは異なる職業紹介事業者間の問題であり、一の職業紹介事業者の異なる事業所間における求人・求職の提供は通常の事業活動に含まれます。

（概念図）※本図は例であり、業務提携が本図の形態に限られるものではありません。



よって、業務提携による職業紹介においては、概念上、求人受理及び求職受理は複数の職業紹介事業者で行われることがあることに留意してください。

#### ロ 意義

職業紹介事業者間の業務提携は、求人者・求職者にとって、求人・求職の結合可能性を高める積極的意義を有するものであり、労働条件等の明示、個人情報の取扱い等について、単一の職業紹介事業者により職業紹介がなされる場合と同様に法にしたがって行われることを前提として認められるものです。

#### ハ 法の適用

業務提携による職業紹介に対する法の適用は、具体的には以下の(2)から(8)までのとおりです。

### (2) 業務提携による職業紹介の主体

業務提携による職業紹介を実施しうる職業紹介事業者は、法の規定により許可を受けていること等により適法に職業紹介事業を行う職業紹介事業者に限られます。これは、業務提携においてはいずれの職業紹介事業者も職業紹介の全部又は一部を行うものであることによる当然の要請です。

（注）概念図では、A、B、C 及び D は、全て適法に職業紹介事業を行う職業紹介

事業者でなければなりません。

### (3) 労働条件等の明示（法第5条の3）

求職者に対する労働条件等の明示に係る職業紹介事業者の義務は、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です。

また、労働条件等の明示の義務が履行されるためには、求人を受理した職業紹介事業者から求職者に対応する職業紹介事業者に対し、労働条件等について適切に情報が伝達される必要があります。

ただし、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職業紹介事業を廃止したこと等により労働条件等の明示義務を履行することができない場合には、業務提携を行う他の職業紹介事業者が労働条件等の明示の義務を履行することが必要です。

（注）概念図では、原則としてAが労働条件等の明示義務を負い、Aが職業紹介事業を廃止した場合等においてはAと提携している事業者（B又はC）が労働条件等の明示義務を負うこととなります。

### (4) 求職者の個人情報の取扱い等（法第5条の5、第51条及び第51条の2）

#### イ 原則

求職者の個人情報の取扱いに係る職業紹介事業者の義務は、業務提携による職業紹介の過程で求職者の個人情報を取り扱う全ての職業紹介事業者等に課されるものです。

また、守秘義務及び業務上知り得た情報をみだりに他人に知らせてはならない義務（以下「守秘義務等」という。）も同じく業務提携による職業紹介の過程で秘密等を取り扱う全ての職業紹介事業者等に課されるものです。

（注）概念図では、A、B及びCの全てがこれらの義務を負うこととなります。

#### ロ 求人関係

求人については、職業紹介事業者等は守秘義務等を負っています。

したがって、業務提携に際して求人を他の職業紹介事業者等に提供しようとする場合には、あらかじめ求人者に業務提携の内容として、提供先の職業紹介事業者等に関する次の事項を明示し、求人者が求人の提供に同意する場合に限って行うこととし、求人者が求人の提供に同意しない場合には業務提携の対象としてはなりません。この場合において、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であれば、一度に複数の提携先について、同意又は不同意の意思を確認することができます。ただし、当面、一度に意思確認する提携先は10以内としてください。

(イ) 事業所の名称及び所在地、許可番号等

(ロ) 法第32条の13及び則第24条の5に規定する明示事項

- ・取扱職種の範囲等
- ・手数料に関する事項
- ・苦情の処理に関する事項
- ・個人情報の取扱いに関する事項
- ・返戻金制度に関する事項
- ・違約金等に関する事項（令和7年4月1日からの追加事項）

(ハ) 法第 32 条の 16 及び則第 24 条の 8 第 3 項に規定する次の事項

- ・就職者の数及び就職者の数のうち無期雇用の者の数
- ・無期雇用の就職者のうち就職後 6 箇月以内に離職した者の数
- ・無期雇用の就職者のうち就職後 6 箇月以内に離職した者に該当するかどうか明らかでない者の数
- ・取扱職種ごとの常用就職（無期雇用又は 4 ヶ月以上の有期雇用）1 件当たりの平均手数料率（令和 7 年 4 月 1 日からの追加事項）

(ニ) 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

(注) 概念図では、B、C 及び D は求人を A に提供することとしていませんが、提供する場合には B、C 及び D において以上のとおり取り扱う必要があります。また、求人の提供を受けた A も守秘義務等を負うこととなります。

#### ハ 求職関係

求職については、職業紹介事業者等はその業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者の個人情報収集し、保管し、及び使用する義務、求職者の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じる義務並びに守秘義務等を負っています。

したがって、業務提携に際して求職を他の職業紹介事業者等に提供しようとする場合には、あらかじめ求職者に業務提携の内容（具体的には上記ロに同じ。）を明示し、求職者が求職の提供に同意する場合に限って行うこととし、求職者が求職の提供に同意しない場合には業務提携の対象としないこととしなければなりません。

この場合において、求職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であれば、一度に複数の提携先について、同意又は不同意の意思を確認することができます。ただし、当面、一度に意思確認する提携先は 10 以内としてください。

(注) 概念図では、A は以上のとおり取り扱う必要があります。また、業務提携により求職を受理した B 及び C においても、求職者の個人情報の取扱いに係る義務及び守秘義務等を負うこととなります。

#### ニ 留意点

以上を確実に実施できるようにするため、職業紹介事業者等は、提携先への提供に同意する求人・求職とそれ以外の求人・求職を分類して管理しておくとともに、個人情報の適正な管理（正確かつ最新のものに保つための措置、紛失、破壊、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りません。

#### (5) 求人・求職の申込み（法第 5 条の 6・第 5 条の 7 第 1 項）

業務提携による職業紹介の過程で行われる求人・求職の受理はいずれも求人・求職の申込みに係る原則の適用を受けるものであり、他の職業紹介事業者等から提供される求人・求職を受ける際にも同様に適用されるものです。

したがって、職業紹介事業者等が業務提携について明示し（上記(4)参照）、その上で求人者又は求職者が求人又は求職の提携先への提供に同意した場合に、当該提携先が当該求人又は求職を受理しないことは原則として認められません（この場合の例外は、法第 29 条第 3 項又は法第 32 条の 12 第 1 項の規定により職業紹介事業者等が業務の範囲の限定を受けている場合等、法において求人又は求職の不受理が

認められている場合です。）。

(注) 概念図では、求職はAが受理するが、当該求職者の情報の提携先への提供に同意した場合には、B及びCは当該求職について、原則として受理を拒んではならないこととなります。

#### (6) 適格紹介（法第5条の8）

求職者に対しその能力に適合する職業を紹介し、求人者に対してはその雇用条件に適合する求職者を紹介するように努める努力義務は、業務提携による職業紹介に関わる全ての職業紹介事業者等に課されるものです。

(注) 概念図においては、Aは自ら適格紹介を行うほか、業務提携による職業紹介に当たっても、適格求人を有していると見込まれる提携先を選定することが求められます。また、B及びCは適格紹介を行うことが求められます。

#### (7) 手数料（法第32条の3）

##### イ 原則

業務提携による職業紹介を行う職業紹介事業者等のうち、有料職業紹介事業における手数料を徴収するのは、あっせん行為を行う職業紹介事業者であることから、その手数料の額は、当該あっせんを行う職業紹介事業者の手数料の定め範囲内となります。（求人又は求職を受理し、自らはあっせんを行わず、当該求人又は求職を他の職業紹介事業者等に提供した職業紹介事業者においては、求人又は求職の受理等に係る事務処理に一定の費用を要しているが、それについては下記ロによります。）。

##### ロ 有料職業紹介事業者間における配分

徴収した手数料を有料職業紹介事業者間で事後的に配分すること（例えば、あっせんを行う有料職業紹介事業者が徴収した手数料のうち一定額に相当する額を求人・求職を提供した有料職業紹介事業者に支払うこと）は差し支えありませんが、無料職業紹介事業者は手数料の配分を受けることはできません。

#### (8) その他

求人求職管理簿（職業紹介の取扱状況に関する事項及び離職の状況に関する事項に限る。）の備付に関する義務（法第32条の15）並びに職業紹介事業報告及び職業紹介の実績等に係る人材サービス総合サイトを利用した情報提供の義務（法第32条の16）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履行することとしてください。

## 9 人材サービス総合サイトでの情報提供

### (1) 概要

職業紹介事業の許可を得、又は届出を行った事業所の情報については、厚生労働省の運営する「人材サービス総合サイト」に掲載されることになります。このサイトは、従来労働局において紙にて提供を行っていた労働者派遣事業及び職業紹介事業の許可を得、又は届出を行っている事業所の一覧を掲載しています。

このサイトは、経済・産業構造の変化や価値観の多様化など、企業・労働者双方のニーズを背景として就業の多様化が進展している中であって、職業紹介事業や労働者派遣事業等が適切に機能し、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整を果たすことが求められたことにより、国として労働者の保護の仕組みを強化するために設けられたものです。

○人材サービス総合サイト

<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb>

### (2) 基本掲載事項

このサイトには、まず基本事項として以下の内容が掲載されます。

- ①許可・届出受理番号
- ②許可・届出受理年月日
- ③事業主名称
- ④事業所名称
- ⑤事業所所在地
- ⑥電話番号
- ⑦取扱職種の範囲等
- ⑧得意とする職種
- ⑨備考

このうち、①から⑦までは、労働局に申請した内容が自動的に反映されるようになっています。⑧につきましては各事業所がサイトから掲載を申し込めるようになっています。⑨については、事業所が職業紹介優良事業者認定を受けている場合には認定マーク、行政処分を受けている場合にはその内容等が掲載されることになります。

上記⑧に係る事項の掲載、自社ホームページ等へのリンクや自社パンフレット（pdf 版）の掲載を希望される場合は、下記 URL からお申し込み下さい。

<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb>

### (3) 法第 32 条の 16 第 3 項に基づく情報提供

職業紹介事業者は、次表に掲げる事項（ニ及びホについては、有料職業紹介事業者に限る。）について、人材サービス総合サイトへ掲載することにより情報の提供を行わなければなりません。また、必要に応じ、職業紹介事業者のホームページへの掲載等、インターネットと接続してする方法により情報提供を行わなければなりません。

次表に掲げる事項に加えて、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とされています。

なお、インターネットへの接続環境がない職業紹介事業者にあつては、職業紹介事業者で構成する団体等の人材サービス総合サイトへの掲載を依頼し、当該団体等が掲載することをもって代えることとしても差し支えありません。

| 内容                                                                                 | 範囲                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| イ 当該職業紹介事業者の紹介により就職した者（以下「就職者」という。）の数及び就職者のうち期間の定めのない労働契約を締結した者（以下「無期雇用就職者」という。）の数 | 前年度の総数及び前年度の前四年度内の各年度の総数（4月1日から9月30日までの間は前年度の総数、前年度前五年度内の各年度総数）                    |
| ロ 無期雇用就職者のうち、離職した者（解雇により離職した者及び就職した日から6月経過後に離職した者を除く。）の数                           | 前年度の総数及び前四年度の前四年度内の各年度の総数（4月1日から9月30日までの間は前々年度（前年度の前年度をいう。）の総数及び前々年度の前四年度内の各年度の総数） |
| ハ 無期雇用就職者のうち、ロに該当するかどうか明らかなでない者の数                                                  | 前年度の総数及び前年度の前四年度内の各年度の総数（4月1日から9月30日までの間は前々年度（前年度の前年度をいう。）の総数及び前々年度の前四年度内の各年度の総数）  |
| ニ 手数料に関する事項                                                                        | その時点における情報                                                                         |
| ホ 返戻金に関する事項                                                                        | その時点における情報                                                                         |

※ イに掲げる情報については、4月1日から4月30日までの間は前々年度の総数及び前々年度の前四年度内の各年度の総数に関する情報と、ロ及びハに掲げる情報については、10月1日から12月31日までの間は前々年度の総数及び前々年度の前四年度内の各年度の総数に関する情報とすることができます。（次ページの「時期別情報提供項目表」も参照。）

※ ニに掲げる情報には、取扱職種ごとの常用就職（無期雇用又は4ヶ月以上の有期雇用）1件当たりの平均手数料率を含んだ数値としてください（令和7年4月1日からの追加事項）。

具体的には、前年度に取り扱った常用就職が多い上位5職種について、法第32条の3第1項第1号（受付手数料、上限制手数料及び第二種特別加入保険料に充てべき手数料）及び第2号（届出制手数料）に係る手数料の実績の合算額（常用就

職全件分)を、あっせんにより就職した求職者が従事すべき業務につき1年間に支払われることが見込まれる賃金額の合算額(常用就職全件分)で除して算出し、小数第2位で四捨五入したものを職業紹介事業報告書の提出後速やかに人材サービス総合サイトに掲載してください。

なお、上限制手数料及び届出制手数料について、求人者から徴収する手数料額と関係雇用主から徴収する手数料額とを区分して管理している場合は、関係雇用主から徴収する手数料額を除外して平均手数料率を算出してください。

また、常用就職の件数が前年度10件以下の職種については、当該平均手数料率の掲載を要しません。

手数料を定額で徴収している場合は、平均手数料率の実績に代えて当該額を掲載することができます。なお、定額以外でも手数料を徴収している場合(定額による徴収と手数料率による徴収とを併用している場合)は、平均手数料率を算出してください。

上表に係る事項の掲載、自社ホームページ等へのリンクや自社パンフレット(pdf版)の掲載は、下記URLからお申し込み下さい。

その際、事前に配布したID及びパスワードが必要です。

<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb>

#### (4) 情報提供に関する留意事項

職業紹介事業者は、(3)の情報の提供を行うに当たり、無期雇用就職者が(3)の口に掲げる者に該当するかどうかを確認するため、当該無期雇用就職者に係る雇用主に対し、必要な調査を行わなければなりません。

ただし、有料職業紹介事業者が、返戻金制度を設けている場合であって、無期雇用就職者のうち返戻金制度に基づき手数料を免除する事由に該当したものの数を集計する方法により(3)の口に掲げる者の数を集計する場合は、調査は不要です。

(時期別情報提供項目表)

◎：新規に情報提供する項目

○：情報提供する項目

【令和7(2025)年4月】

|                 | 就職者         |      |         | 就職後6箇月以内離職者数(無期雇用就職者のみ。解雇除く。) | 左記に該当するか否か判明しなかった者の数 |
|-----------------|-------------|------|---------|-------------------------------|----------------------|
|                 | 4か月以上有期及び無期 |      | 4か月未満有期 |                               |                      |
|                 |             | うち無期 |         |                               |                      |
| 令和元年度<br>(2019) | ○           | ○    | ○       | ○                             | ○                    |
| 令和2年度<br>(2020) | ○           | ○    | ○       | ○                             | ○                    |
| 令和3年度<br>(2021) | ○           | ○    | ○       | ○                             | ○                    |
| 令和4年度<br>(2022) | ○           | ○    | ○       | ○                             | ○                    |
| 令和5年度<br>(2023) | ○           | ○    | ○       | ○                             | ○                    |
| 令和6年度<br>(2024) | ◎           | ◎    | ◎       | -                             | -                    |

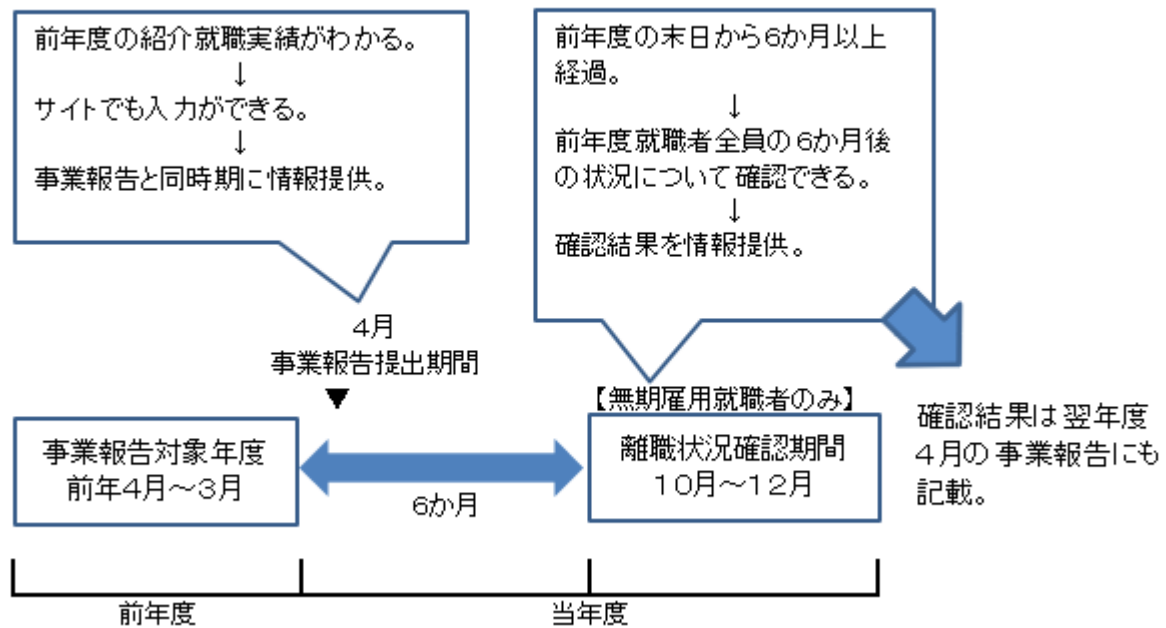
【令和7(2025)年10月～12月】

|                 | 就職者         |      |         | 就職後6箇月以内離職者数(無期雇用就職者のみ。解雇除く。) | 左記に該当するか否か判明しなかった者の数 |
|-----------------|-------------|------|---------|-------------------------------|----------------------|
|                 | 4か月以上有期及び無期 |      | 4か月未満有期 |                               |                      |
|                 |             | うち無期 |         |                               |                      |
| 令和元年度<br>(2019) | ○           | ○    | ○       | ○                             | ○                    |
| 令和2年度<br>(2020) | ○           | ○    | ○       | ○                             | ○                    |
| 令和3年度<br>(2021) | ○           | ○    | ○       | ○                             | ○                    |
| 令和4年度<br>(2022) | ○           | ○    | ○       | ○                             | ○                    |
| 令和5年度<br>(2023) | ○           | ○    | ○       | ○                             | ○                    |
| 令和6年度<br>(2024) | ○           | ○    | ○       | ◎                             | ◎                    |

【令和8(2026)年4月】

|                 | 就職者         |      |         | 就職後6箇月以内離職者数(無期雇用就職者のみ。解雇除く。) | 左記に該当するか否か判明しなかった者の数 |
|-----------------|-------------|------|---------|-------------------------------|----------------------|
|                 | 4か月以上有期及び無期 |      | 4か月未満有期 |                               |                      |
|                 |             | うち無期 |         |                               |                      |
| 令和2年度<br>(2020) | ○           | ○    | ○       | ○                             | ○                    |
| 令和3年度<br>(2021) | ○           | ○    | ○       | ○                             | ○                    |
| 令和4年度<br>(2022) | ○           | ○    | ○       | ○                             | ○                    |
| 令和5年度<br>(2023) | ○           | ○    | ○       | ○                             | ○                    |
| 令和6年度<br>(2024) | ○           | ○    | ○       | ○                             | ○                    |
| 令和7年度<br>(2025) | ◎           | ◎    | ◎       | -                             | -                    |

## 【人材サービス総合サイトでの情報提供の流れ】



## (5) 法第32条の16第3項に基づく情報提供の方法

- ① 人材サービス総合サイトを開き、「掲載の申込・職業紹介事業」ボタンを押下すると認証画面が開きます。

(人材サービス総合サイトのトップ画面)

厚生労働省職業安定局  
人材サービス総合サイト

HOME 問い合わせ先 サイトマップ

文字の大きさ

雇用の安定

本サイトでは、労働者派遣事業・職業紹介事業の許可・届出事業一覧をはじめ、労働者派遣事業・職業紹介事業等の制度の周知と最新情報の提供を行っています。

- 当サイトは、Google Chrome75、Microsoft Edge44で動作の確認を行っています
- 令和4年10月施行の改正労働者派遣法に関する情報はこちら！
- 職業紹介事業の運営「法第32条の16第3項に関する事項（情報提供）」についての入力事例のご紹介はこちら！
- 職業紹介事業に関する情報提供（職業安定法改正）の入力（ログイン）はこちらから！
- 優良等が認定された事業一覧（労働者派遣事業・職業紹介事業等、職業情報等提供事業等）等の情報はこちら！

検索を行う場合

許可・届出事業等の検索  
労働者派遣事業

許可・届出事業所の検索  
職業紹介事業

届出事業者の検索  
特定職業情報等提供事業

掲載の申込を行う場合

労働者の派遣・職業紹介  
労働者派遣・職業紹介事業共通

掲載の申込・職業紹介事業  
法第32条の16第3項に関する事項

掲載の申込・特定職業情報等提供事業  
特定職業情報等提供事業

その他の情報

(2)の⑨の情報の掲載申込みは、こちらからできます。

このボタンをクリックすると、ログイン画面が開きます。

アカウント

著作権|プライバシー|セキュリティポリシー|サイトの問い合わせ

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare  
厚生労働省職業安定局

All rights reserved. Copyright (C) Employment Security Bureau, Ministry of Health, Labour and Welfare.

② 認証画面において、許可時に労働局より配布されたID及びパスワードを入力し、「ログイン」ボタンを押下すると、事業者確認画面が開きます。

③ 事業者確認画面において、許可・届出受理番号及び許可届出受理年月日、事業主名称が表示されます。表示された内容が正しければ「申込」ボタンを押下してください。入力画面が開きます。

④ 入力画面において、職業紹介実績や紹介手数料の実績については数値を入力し、手数料や返戻金制度に関する事項については、自社のホームページ等のURLを入力するか、内容をPDF化したものをアップロード（その際、「PDF」を選択）してください。

（入力画面のうち、「手数料に関する事項」、「返戻金制度に関する事項」部分）

**手数料に関する事項** ※有料職業紹介事業主は必須入力。無料職業紹介事業主、特別の法人の行う無料職業紹介事業主及び特定地方公共団体無料職業紹介事業主は、入力できません。

有料職業紹介事業者は、貴事業所サイトの手数料の内容の分かるページのURLを記入するか、手数料の内容をPDF化したものをアップロードしてください。

☐ URL ☐ PDF

OCF20210319.pdf

自社のホームページ等へのリンクを貼る場合は、上の欄にURLを入力します。

**返戻金制度に関する事項** ※制度の有無は必須入力。無料職業紹介事業主、特別の法人の行う無料職業紹介事業主及び特定地方公共団体無料職業紹介事業主は、入力できません。

返戻金制度を設けている有料職業紹介事業者は、貴社の返戻金制度の内容の分かるページのURLを記入するか、返戻金制度の内容をPDF化したものをアップロードしてください。

☒ 返戻金制度を設けていない  
☐ 返戻金制度を設けている

☒ URL ☐ PDF

PDFを掲載する場合は、「PDF」を選択すると、左端の「ファイルの選択」ボタンを押下できるようになり、自己のパソコン等に保存してあるファイルをアップロードできます。

⑤ 入力画面において「申込」ボタンを押下すると、入力内容確認画面が開きます。

⑥ 確認画面において「申込」ボタンを押下すると、人材サービス総合サイトに入力内容が反映されます。

## 10 職業紹介事業の運営に当たり留意すべき事項についての指針

職業紹介事業者は、以下のとおり、「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針」（平成11年労働省告示第141号）に留意しながら、次の事項を遵守して適切に事業を運営してください。

### 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から第5条の5まで、第33条の5、第42条、第43条の8及び第45条の2に定める事項等に関し、職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする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5の規定により職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者が講ずべき措置に関する必要な事項と併せ、個人情報保護に関する法律（平成15年法律第57号）の遵守等についても定めたものである。

### 第2 均等待遇に関する事項（法第3条）

#### 1 差別的な取扱いの禁止

職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者、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60年法律第88号）第2条第4号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、募集情報等提供事業を行う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48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、募集情報等提供事業を行う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47年法律第113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、同条の規定に違反する内容の労働者の募集に関する情報の提供を行い、若しくは同条の規定に違反する募集を行う労働者の募集を行う者に労働者になろうとする者に関する情報の提供を行い、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 労働条件等の明示に関する事項（法第5条の3）

#### 1 職業紹介事業者等による労働条件等の明示

(1) 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、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しなければならないこと。

(2) 求人者は求人の申込みに当たり公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介

事業者に対し、労働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に対し、それぞれ、法第5条の3第2項の規定に基づき、従事すべき業務の内容等を明示しなければならないこと。

- (3) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、(1)又(2)により従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げるところによらなければならないこと。

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の有無、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）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同法第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は、その旨を明示すること。また、同法第41条の2第1項の同意をした場合に、同項の規定により労働する労働者として業務に従事することとなるときは、その旨を明示すること。

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（以下このハ及び第4の2の(3)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 期間の定めのある労働契約を締結しようとする場合は、当該契約が試みの使用期間の性質を有するものであっても、当該試みの使用期間の終了後の従事すべき業務の内容等ではなく、当該試みの使用期間に係る従事すべき業務の内容等を明示すること。

- (4) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、(1)又は(2)により従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げるところによるべきであること。

イ 原則として、求職者等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、(3)ロ中段及び後段並びに(3)ハ後段に係る内容の明示については、特に留意すること。

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。

- (5) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、(1)又は(2)により従事すべき業務の内容等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。

イ 求職者等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 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。

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、当該明示を受けた求職者等に速やかに知らせること。

## 2 求人者等による労働条件等の変更等に係る明示

- (1) 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（以下「求人者等」という。）は、法第5条の3第3項の規定に基づき、それぞれ、紹介された求職者、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（(3)及び(4)において「紹介求職者等」という。）と労働契約を締結しようとする場合であって、これらの者に対して同条

- 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（以下この3において「第1項明示」という。）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場合は、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（(3)において「変更内容等」という。）を明示しなければならないこと。
- (2) 法第5条の3第1項の規定に基づく明示について、1(4)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(2)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。
- (3) 求人者等は、(1)の明示を行うに当たっては、紹介求職者等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、イの方法によることが望ましいものであるが、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（労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第5条第4項第1号の規定に基づき送信されるファクシミリの記録又は同項第2号の規定に基づき送信される電子メールその他の受信する者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の記録を含む。）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。
- (4) 求人者等は、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紹介求職者等が考える時間が確保されるよう、可能な限り速やかに(1)の明示を行うこと。また、(1)の明示を受けた紹介求職者等から、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。
- (5) 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。
- (6) 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13条に規定する学校卒業見込者等をいう。以下この(6)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（1(4)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、学校卒業見込者等を労働させ、賃金を支払う旨を約し、又は通知するまでに、法第5条の3第1項及び(1)の明示が書面により行われるべきであること。
- (7) 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、(1)の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。
- (8) 求人者等は、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は、求人票等の内容を検証し、修正等を行うべきであること。

### **3 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第20条第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6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20条第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。

## **第4 求人等に関する情報の的確な表示に関する事項（法第5条の4）**

### **1 提供する求人等に関する情報の内容**

職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者及び労働者供給事業者は、広告等により求人等に関する情報を提供するに当た

っては、職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）第4条の2第3項各号に掲げる事項及び第3の1の(3)ロからニまでにより明示することとされた事項を可能な限り当該情報に含めることが望ましいこと。

## 2 誤解を生じさせる表示の禁止

職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者及び労働者供給事業者は、広告等により求人等に関する情報を提供するに当たっては、求職者、労働者になろうとする者又は供給される労働者に誤解を生じさせることのないよう、次に掲げる事項に留意すること。

- (1) 関係会社を有する者が労働者の募集を行う場合、労働者を雇用する予定の者を明確にし、当該関係会社と混同されることのないよう表示しなければならないこと。
- (2) 労働者の募集と、請負契約による受注者の募集が混同されることのないよう表示しなければならないこと。
- (3) 賃金等（賃金形態、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給、固定残業代等に関する事項をいう。以下同じ。）について、実際の賃金等よりも高額であるかのように表示してはならないこと。
- (4) 職種又は業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはならないこと。

## 3 労働者の募集を行う者及び募集受託者による労働者の募集等に関する情報の提供

労働者の募集を行う者及び募集受託者は、法第5条の4第2項の規定により労働者の募集に関する情報を正確かつ最新の内容に保つに当たっては、次に掲げる措置を講ずる等適切に対応しなければならないこと。

- (1) 労働者の募集を終了した場合又は労働者の募集の内容を変更した場合には、当該募集に関する情報の提供を速やかに終了し、又は当該募集に関する情報を速やかに変更するとともに、当該情報の提供を依頼した募集情報等提供事業を行う者に対して当該情報の提供を終了するよう依頼し、又は当該情報の内容を変更するよう依頼すること。
- (2) 労働者の募集に関する情報を提供するに当たっては、当該情報の時点を明らかにすること。
- (3) 募集情報等提供事業を行う者から、職業安定法施行規則第4条の3第4項又は第8の2の(1)により、当該募集に関する情報の訂正又は変更を依頼された場合には、速やかに対応すること。

## 4 求人等に関する情報を正確かつ最新の内容に保つための措置

職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者及び労働者供給事業者は、職業安定法施行規則第4条の3第4項第3号イからへまでに掲げる区分に応じ、当該イからへまでの(1)及び(2)に掲げる措置を可能な限りいずれも講ずることが望ましいこと。

## 5 公共職業安定所の求人情報の転載

公共職業安定所が受理した求人の情報を転載する場合は、出所を明記するとともに、転載を行う者の氏名又は名称、所在地及び電話番号を明示しなければならないこと。また、求人情報の更新を随時行い、最新の内容にすること。

# 第5 求職者等の個人情報の取扱いに関する事項（法第5条の5）

## 1 個人情報の収集、保管及び使用

- (1) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、法第5条の5第1項の規定によりその業務の目的を明らかにするに当たっては、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。）がどのような目的で収集され、保管され、又は使用されるのか、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示すること。
- (2) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、その業務の目的の達成に

必要な範囲内で、当該目的を明らかにして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

(3) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、本人の同意の下で本人以外の者から収集し、又は本人により公開されている個人情報を収集する等適法かつ公正なものによらなければならないこと。

(4) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校若しくは義務教育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、厚生労働省職業安定局長（以下「職業安定局長」という。）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。

(5) 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。

(6) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、法第５条の５第１項又は(2)、(3)若しくは(5)の求職者等本人の同意を得る際には、次に掲げるところによらなければならないこと。

イ 同意を求める事項について、求職者等が適切な判断を行うことができるよう、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。

ロ 業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集し、保管し、又は使用することに対する同意を、職業紹介、労働者の募集、募集情報等提供又は労働者供給の条件としないこと。

ハ 求職者等の自由な意思に基づき、本人により明確に表示された同意であること。

## ２ 個人情報の適正な管理

(1) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、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、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者が、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、当該個人情報に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。

(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、特定募集情報等提供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、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、個人情報の保護に関する法律第 2 条第 11 項に規定する行政機関等又は同法第 16 条第 2 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、それぞれ同法第 5 章第 2 節から第 4 節まで又は同法第 4 章第 2 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 6 職業紹介事業者の責務等に関する事項（法第 33 条の 5）**

### **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、中学校又は義務教育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 職業紹介事業者における求人の申込みに関する事項**

(1) 職業紹介事業者は、原則として、求人者に対し、求人の申込みが法第 5 条の 6 第 1 項各号のいずれかに該当するか否かを申告させるべきこと。

(2) 職業紹介事業者は、求人の申込みが法第 5 条の 6 第 1 項各号のいずれかに該当することを知った場合は、当該求人の申込みを受理しないことが望ましいこと。

### **3 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。

### **4 求職者又は求人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、特定地方公共団体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又は求人者等からの苦情（あつせんを行った後の苦情を含む。）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。

### **5 職業紹介により就職した者の早期離職等に関する事項**

(1) 職業紹介事業者は、その紹介により就職した者（期間の定めのない労働契約を締結した者に限る。）に対し、当該就職した日から 2 年間、転職の勧奨を行ってはならないこと。

(2) 有料職業紹介事業者は、返戻金制度（職業安定法施行規則第 24 条の 5 第 1 項第 2 号に規定する返戻金制度をいう。以下同じ。）を設けることが望ましいこと。

(3) 有料職業紹介事業者は、法第 32 条の 13 の規定に基づき求職者に対して手数料に関する事項を明示する場合、求職者から徴収する手数料に関する事項及び求人者から徴収する手数料に関する事項を明示しなければならないこと。また、職業紹介事業者は、同条の規定に基づき、返戻金制度に関する事項について、求人者及び求職者に対し、明示しな

なければならないこと。

## 6 職業紹介事業に係る適正な許可の取得

(1) 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、職業紹介事業の許可等が必要であること。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等が必要であること。

(2) 次のいずれかに該当する行為を事業として行う場合は、当該者の判断が電子情報処理組織により自動的に行われているかどうかにかかわらず、職業紹介事業の許可等が必要であること。また、宣伝広告の内容、求人者又は求職者との間の契約内容等の実態から判断して、求人者に求職者を、又は求職者に求人者をあつせんする行為を事業として行うものであり、募集情報等提供事業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等が必要であること。

イ 求職者に関する情報又は求人に関する情報について、当該者の判断により選別した提供相手に対してのみ提供を行い、又は当該者の判断により選別した情報のみ提供を行うこと。

ロ 求職者に関する情報又は求人に関する情報の内容について、当該者の判断により提供相手となる求人者又は求職者に応じて加工し、提供を行うこと。

ハ 求職者と求人者との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、当該者の判断により当該意思疎通に加工を行うこと。

## 7 再就職支援を行う職業紹介事業者に関する事項

(1) 事業主の依頼に応じて、その雇用する労働者に対し再就職支援を行う職業紹介事業者（以下「再就職支援事業者」という。）が、直接当該労働者の権利を違法に侵害し、又は当該事業主による当該労働者の権利の違法な侵害を助長し、若しくは誘発する次に掲げる行為を行うことは許されないこと。

イ 当該労働者に対して、退職の強要（勧奨を受ける者の自由な意思決定を妨げる退職の勧奨であって、民事訴訟において違法とされるものをいう。以下同じ。）となり得る行為を直接行うこと。

ロ 退職の強要を助長し、又は誘発するマニュアル等を作成し事業主に提供する等、退職の強要を助長し、又は誘発する物又は役務を事業主に提供すること。

(2) 再就職支援事業者が次に掲げる行為を行うことは不適切であること。

イ 当該労働者に対して、退職の勧奨（退職の強要を除く。）を直接行うこと。

ロ 事業主に対して、その雇用する労働者に退職の勧奨を行うよう積極的に提案すること。

## 8 助成金の支給に関する条件に同意した職業紹介事業者に関する事項

雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）第102条の5第2項第1号イ(4)、第110条第2項第1号イ、第7項第1号イ、第9項第1号イ、第11項第1号イ及び第12項第1号イ、第110条の3第2項第1号イ及び第3項第1号並びに第112条第2項第1号ハ、第2号ハ、第3号イ(3)及び第4号ハ、附則第15条の5第2項第1号イ及び第6項第1号イ並びに附則第15条の6第2項第1号イの規定に基づき助成金の支給に関し職業安定局長が定めることとされている条件に同意した職業紹介事業者は、当該同意した条件を遵守すること。

## 9 適正な宣伝広告等に関する事項

(1) 職業安定機関その他公的機関と関係を有しない職業紹介事業者は、これと誤認させる名称を用いてはならないこと。

(2) 職業紹介事業に関する宣伝広告の実施に当たっては、法第5条の4第1項及び第3項並びに不当景品類及び不当表示防止法（昭和37年法律第134号）の趣旨に鑑みて、不当に求人者又は求職者を誘引し、合理的な選択を阻害するおそれがある不当な表示をしてはならないこと。

(3) 求職の申込みの勧奨については、求職者が希望する地域においてその能力に適合する

職業に就くことができるよう、職業紹介事業の質を向上させ、これを訴求することによって行うべきものであり、職業紹介事業者が求職者に金銭等を提供することによって行うことは好ましくなく、お祝い金その他これに類する名目で社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭等を提供することによって行ってはならないこと。

- (4) 職業紹介事業の利用に関連して生じる違約金その他これに類するものとして当該事業を利用する求人者が負担する金銭等について、当該金銭等の金額、当該金銭等が発生する条件及び解除方法を含む契約の内容について、当該求人者に分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面又は電子メールその他の適切な方法により、あらかじめ当該求人者に対し誤解が生じないように明示すること。ただし、口頭によるもののほか、ホームページの該当箇所を教示する等当該求人者が同一文面を再読できない可能性のある方法によるものは、適切な方法により明示しているとはいえないこと。

#### 10 国外にわたる職業紹介を行う職業紹介事業者に関する事項

- (1) 職業紹介事業者（法第33条の2第1項の規定により無料職業紹介事業を行う同項各号に掲げる施設の長を除く。以下この10において同じ。）は、国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、法第32条の12第1項（法第33条第4項及び第33条の3第2項において準用する場合を含む。）の規定により、その職業紹介事業において取り扱う職種の範囲その他業務の範囲を届け出た場合には、その相手先国をはじめ、その範囲内で職業紹介を行わなければならないこと。
- (2) 職業紹介事業者は、国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号）その他の出入国に関する法令及び相手先国の法令を遵守して職業紹介を行わなければならないこと。
- (3) 職業紹介事業者は、国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、求職者に渡航費用その他の金銭を貸し付け、又は求人者がそれらの金銭を貸し付けた求職者に対して職業紹介を行ってはならないこと。
- (4) 職業紹介事業者は、国外にわたる職業紹介を行うに当たり、取次機関を利用するとき、次に該当するものを利用してはならないこと。
- イ 相手先国において活動を認められていない取次機関
- ロ 職業紹介に関し、保証金の徴収その他名目のいかんを問わず、求職者の金銭その他の財産を管理し、求職者との間で職業紹介に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約を締結し、又は求職者に対して渡航費用その他の金銭を貸し付ける取次機関
- (5) 職業紹介事業者は、職業紹介に関し、求職者が他者に保証金の徴収その他名目の如何を問わず、金銭その他の財産を管理され、又は他者が求職者との間で職業紹介に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約を締結していることを認識して、当該求職者に対して職業紹介を行ってはならないこと。

#### 11 職業紹介事業者が行う離職状況に係る調査に関する事項

- (1) 職業紹介事業者は、法第32条の16第3項（法第33条第4項、第33条の2第7項及び第33条の3第2項において準用する場合を含む。）の規定による情報の提供を行うに当たり、その紹介により就職した者のうち期間の定めのない労働契約を締結した者（以下この11において「無期雇用就職者」という。）が職業安定法施行規則第24条の8第3項第2号（同令第25条第1項、第25条の2第6項及び第25条の3第2項において準用する場合を除く。）に規定する者に該当するかどうかを確認するため、当該無期雇用就職者に係る雇用主に対し、必要な調査を行わなければならないこと。
- (2) 求人者は、無期雇用就職者を雇用した場合は、可能な限り、当該無期雇用就職者を紹介した職業紹介事業者が行う(1)の調査に協力すること。

### 第7 労働者の募集を行う者等の責務に関する事項（法第42条）

労働者の募集を行う者又は募集受託者は、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。

## 第8 募集情報等提供事業を行う者の責務に関する事項（法第43条の8）

### 1 職業安定機関等との連携

募集情報等提供事業を行う者は、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 労働者の募集等に関する情報の提供

- (1) 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集に関する情報が次のいずれかに該当すると認めるときは、当該情報の提供を依頼した者に対して当該情報の変更を依頼し、又は当該情報の提供を中止しなければならないこと。特に、当該情報がイに該当することを認めながら提供した場合には、法第63条第2号に違反することとなるおそれがあること。

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労働者の募集に関する情報

ロ その内容が法令に違反する労働者の募集に関する情報

- (2) 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集に関する情報が(1)のイ又はロのいずれかに該当するおそれがあると認めるときは、当該情報の提供を依頼した者に対し、当該情報が(1)のイ若しくはロのいずれかに該当するかどうか確認し、又は当該情報の提供を中止すること。
- (3) 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集に関する情報又は労働者になろうとする者に関する情報について、当該情報の提供を依頼した者の承諾を得ることなく当該情報を改変して提供してはならないこと。
- 3 募集情報等提供事業を行う者は、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関する募集情報等提供を行ってはならないこと。
- 4 労働者になろうとする者に関する情報を収集して募集情報等提供事業を行う場合は、当該情報により必ずしも特定の個人を識別することができない場合であっても特定募集情報等提供事業に該当すること。

### 5 適正な宣伝広告等に関する事項

- (1) 職業安定機関その他公的機関と関係を有しない募集情報等提供事業を行う者は、これと誤認させる名称を用いてはならないこと。
- (2) 募集情報等提供事業に関する宣伝広告の実施に当たっては、法第5条の4第1項及び第3項並びに不当景品類及び不当表示防止法の趣旨に鑑みて、不当に利用者を誘引し、合理的な選択を阻害するおそれがある不当な表示をしてはならないこと。
- (3) 労働者になろうとする者に対する募集情報等提供事業の利用の勧奨については、労働者になろうとする者が希望する地域においてその能力に適合する職業に就くことができるよう、募集情報等提供事業の質を向上させ、これを訴求することによって行うべきものであり、募集情報等提供事業を行う者が労働者になろうとする者に金銭等を提供することによって行うことは好ましくなく、お祝い金その他これに類する名目で社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭等を提供することによって行ってはならないこと。
- (4) 募集情報等提供事業の利用に関連して生じる料金、違約金その他これに類するものとして当該事業を利用する労働者の募集を行う者が負担する金銭等について、当該金銭等の金額、当該金銭等が発生する条件及び解除方法を含む契約の内容について、当該労働者の募集を行う者に分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面又は電子メールその他の適切な方法により、あらかじめ当該労働者の募集を行う者に対し誤解が生じないよう明示すること。ただし、口頭によるもののほか、ホームページの該当箇所を教示する等当該労働者の募集を行う者が同一文面を再読できない可能性のある方法によるものは、適切な方法により明示しているとはいえないこと。

### 6 適切かつ迅速な苦情処理のための体制整備

募集情報等提供事業を行う者は、労働者になろうとする者、労働者の募集を行う者、募集受託者、職業紹介事業者、他の募集情報等提供事業を行う者、特定地方公共団体又は労働者供給事業者から申出を受けた当該事業に関する苦情を適切かつ迅速に処理するため、相談窓口を明確にするとともに、必要な場合には職業安定機関と連携を行うこと。

## 第9 労働者供給事業者の責務に関する事項（法第45条の2）

労働者供給事業者は、当該事業の運営に当たっては、その改善向上を図るために次に掲げる事項に係る措置を講ずる必要があること。

- 1 労働者供給事業者は、供給される労働者に対し、供給される労働者でなくなる自由を保障しなければならないこと。
- 2 労働者供給事業者は、労働組合法（昭和24年法律第174号）第5条第2項各号に掲げる規定を含む労働組合の規約を定め、これを遵守する等、民主的な方法により運営しなければならないこと。
- 3 労働者供給事業者は、無料で労働者供給事業を行わなければならないこと。
- 4 労働者供給事業者は、供給される労働者から過度に高額な組合費を徴収してはならないこと。
- 5 労働者供給事業者は、供給される労働者の就業の状況等を踏まえ、労働者供給事業者又は労働者供給を受ける者が社会保険及び労働保険の適用手続を適切に進めるように管理すること。
- 6 労働者供給事業者は、職業安定機関、特定地方公共団体等と連携を図りつつ、当該事業に係る供給される労働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。

## 個人情報の収集に係る職業安定法の遵守、公正な採用選考の推進について

- ◆ 職業紹介事業者は、職業安定法及び指針の内容を十分に理解したうえで、求職者等の個人情報の取扱い等に関して適切に対処することが求められます。
  - ◆ 職業紹介事業者は、求人者による就職差別が生じないよう必要な働きかけ、啓発などにも積極的に努めることが求められます。
  - ◆ 職業紹介事業者は、自らも同和問題などの人権問題や公正な採用選考のあり方についての正しい理解と認識のもとに職業紹介事業を運営することが求められます。
- 職業紹介事業者は、職業安定法及び指針の規定により、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を除き、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等の個人情報を収集してはならないこととされています。
- 職業紹介事業者は、労働力需給システムの一翼としての社会的責務に十分留意するとともに、求職者等から、悪質な就職差別事案、職業安定法、指針等違反又はその趣旨に反すると疑われる行為などであって行政機関による対処が必要な苦情等を受けた場合には、ただちに公共職業安定所、都道府県労働局その他関係行政機関との連携を図り、当該事案に対して迅速かつ適切に対応する必要があります。
- また、職業紹介事業者は、求人者による就職差別が生じないよう必要な働きかけ、啓発等にも積極的に努めることが求められます。
- 職業紹介事業者は、安定法指針等の重要性やその遵守等について、継続的に関係社員への研修・啓発を行うとともに、適切な苦情処理などに関する社内研修体制の確立にも努めてください。
- 職業紹介事業者は、雇用主としての側面にとどまらず、ハローワーク（公共職業安定所）と同様に労働力需給調整システムの一翼としての社会的責務を負っています。このため、自らも公正採用選考人権啓発推進員の設置に積極的に取り組んでください。

### <公正採用選考人権啓発推進員とは>

#### 1 目的

職業安定行政の課題である国民の職業選択の自由、就職の機会均等を確保し、雇用の促進を図るためには、雇用主が同和問題などの人権問題についての正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行うことが重要です。このため、一定規模以上の事業所を中心に公正採用選考人権啓発推進員（以下「推進員」という。）の設置を図り、推進員に対して計画的・継続的な研修等を行うことにより、当該事業所における公正採用選考システムの確立のために必要な知識、理解及び認識を深めることを目的としています。

#### 2 推進員の役割など

推進員は、原則として人事担当責任者等採用・選考に関する事項について相当の権限を有する者から選任することとなっており、国民の就職の機会均等を確保するという視点に立って、次の事項について中心的な役割を果たすことになっています。

- ① 公正な採用選考システムの確立を図ること。
- ② 職業安定行政機関との連携に関すること。
- ③ その他当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進に関すること。

また、推進員に対しては、都道府県労働局職業安定主務課及び公共職業安定所において、その役割を果たすために必要な研修等を実施しており、また、必要に応じて関係行政機関等の協力を要請することとしています。

#### 3 推進員設置対象事業所

常時使用する従業員が100人（※）規模以上の事業所等にはすべて設置していただくことになっています。

※ 地域の実情に応じて更にきめ細かく人数規模要件を定めている都道府県もあります。

#### 4 推進員の選任

推進員を選任した場合には、公共職業安定所に報告していただくことになっています。

推進員制度の詳細については、都道府県労働局職業安定主務課又は公共職業安定所にお問い合わせ下さい。

## 11 年齢制限を行う求人の申込みへの対応について

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下「労働施策総合推進法」という。）第9条において、募集・採用時に年齢制限をすることは、同法施行規則第1条の3第1項に定める例外事由に該当する場合を除き、禁止されており、求人事業主は、一定の年齢を下回ることを条件とする場合には、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高齢法」という。）第20条第1項の規定に基づき、その理由を提示しなければならない、職業紹介事業者は、同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りません。

また、職業紹介事業者は、その趣旨に沿った事業運営を行うため、以下に掲げる措置を講じなければなりません。

### (1) 求人票、求人申込書等の整備

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が可能な欄を設ける等所要の整備を図る必要があります（特記事項欄等の活用も可。）。

### (2) 求人の申込みへの対応

年齢制限を行う求人の申込みがあった場合は、次に掲げる措置を講じてください。

#### a 内容の確認等

当該求人の申込みの内容が労働施策総合推進法第9条及び高齢法第20条第1項に違反するものでないか必要な確認を行ってください。

なお、やむを得ない理由については、労働施策総合推進法施行規則第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必要があります。

また、高齢法第20条の趣旨にかんがみ、求人事業主は、労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項各号に列举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必要があります。このため、職業紹介事業者にあっては、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てください。

#### b 労働施策総合推進法第9条又は高齢法第20条第1項違反の求人の申込みへの対応

(a) 求人の申込みの内容が労働施策総合推進法第9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には、受理を行わず、当該事業主に対して、労働施策総合推進法第9条及び高齢法第20条の趣旨等の説明し、当該求人の申込みの内容を是正するよう働きかけを行ってください。

(b) (a)の働きかけにもかかわらず、労働施策総合推進法第9条及び高齢法第20条第1項に違反する求人内容が是正されない場には、受理を行わず、管轄の公共職業安定所に対して情報提供を行ってください。

(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してください。

c 労働施策総合推進法施行規則第1条の3第2項への対応

労働施策総合推進法施行規則第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してください。

d 職業安定法に基づく指導等

求人の申込みについて、これらの措置を講ずることなく申込みを受理し、職業紹介を行ったり、労働施策総合推進法第9条及び高齢法第20条第1項に基づく求人の申込みをしているにもかかわらず適切に提示していない、又は、これらの規定に違反する内容の求人の申込み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は、行政指導等の対象となる可能性があります。

●労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）（抄）

（募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保）

第9条 事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

●労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和41年労働省令第23号）（抄）

（募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保）

第1条の3 法第9条の厚生労働省令で定めるときは、次の各号に掲げるとき以外のときとする。

- ① 事業主が、その雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをしている場合において当該定年の年齢を下回ることを条件として労働者の募集及び採用を行うとき（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。）。
- ② 事業主が、労働基準法（昭和22年法律第49号）その他の法令の規定により特定の年齢の範囲に属する労働者の就業等が禁止又は制限されている業務について当該年齢の範囲に属する労働者以外の労働者の募集及び採用を行うとき。
- ③ 事業主の募集及び採用における年齢による制限を必要最小限のものとする観点から見て合理的な制限である場合として次のいずれかに該当するとき。

イ 長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的として、青少年その他特定の年齢を下回る労働者の募集及び採用を行うとき（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限り、かつ、当該労働者が職業に従事した経験があることを求人の条件としない場合であつて学校教育法（昭和22年法律第26号）第一条に規定する学校（小学校及び幼稚園を除く。）、同法第124条に規定する専修学校、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の7第1項各号に掲げる施設又は同法第27条第1項に規定する職業能力開発総合大学校を新たに卒業しようとする者として又は当該者と同等の処遇で募集及び採用

を行うときに限る。))。

ロ 当該事業主が雇用する特定の年齢の範囲に属する特定の職種の労働者（以下この項において「特定労働者」という。）の数が相当程度少ないものとして厚生労働大臣が定める条件に適合する場合において、当該職種の業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の継承を図ることを目的として、特定労働者の募集及び採用を行うとき（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。))。

ハ 芸術又は芸能の分野における表現の真実性等を確保するために特定の年齢の範囲に属する労働者の募集及び採用を行うとき。

ニ 高年齢者の雇用の促進を目的として、特定の年齢以上の高年齢者（60 歳以上の者に限る。))である労働者の募集及び採用を行うとき、又は特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進するため、当該特定の年齢の範囲に属する労働者の募集及び採用を行うとき（当該特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進に係る国の施策を活用しようとする場合に限る。))。

2 事業主は、法第 9 条に基づいて行う労働者の募集及び採用に当たっては、事業主が当該募集及び採用に係る職務に適合する労働者を雇い入れ、かつ、労働者がその年齢にかかわらず、その有する能力を有効に発揮することができる職業を選択することを容易にするため、当該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、技能の程度その他の労働者が応募するに当たり求められる事項をできる限り明示するものとする。

#### 附 則

（募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保に関する暫定措置）

第 10 条 令和五年三月三十一日までの間、第一条の三第一項第三号ニ中「行うとき、」とあるのは、「行うとき、三十五歳以上五十五歳未満である労働者の安定した雇用の促進するため、当該三十五歳以上五十五歳未満である労働者の募集及び採用を行うとき（公共職業安定所に求人を申し込んでいる場合であって、安定した職業に就いていない者との間で期間の定めのない労働契約を締結することを目的とし、当該三十五歳以上五十五歳未満である労働者が職業に従事した経験があることを求人の条件としない場合に限る。))、」とする。

### ●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）（抄）

（募集及び採用についての理由の提示等）

第 20 条 事業主は、労働者の募集及び採用をする場合において、やむを得ない理由<sup>※1</sup>により一定の年齢（65 歳以下のものに限る。))を下回ることを条件とするときは、求職者に対し、厚生労働省令で定める方法<sup>※2</sup>により、当該理由<sup>※3</sup>を示さなければならない<sup>※4</sup>。

2 厚生労働大臣は、前項に規定する理由の提示の有無又は当該理由の内容に関して必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

※1 「やむを得ない理由」は、労働施策総合推進法施行規則第 1 条の 3 第 1 項に定められています。

※2 「厚生労働省令で定める方法」については、当該理由を募集及び採用を行う際に使用する書面又は電磁的記録（求人票、公共職業安定所や職業紹介事業者に提出する求人申込書等）に記載する方法です（求人広告等を活用して労働者の募集及び採用をする場合など、一部方法の特例があります。))。

- ※3 「当該理由」とは、労働施策総合推進法施行規則第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事業主に対し具体的な理由を示す必要があります。
- ※4 「示さなければならない」として、義務を定めており、「やむを得ない理由」を適切に提示しない事業主は、高齢法第18条の規定に基づき、公共職業安定所から、報告の徴収、助言、指導、勧告等の措置を受ける場合があります。

## 12 個人情報の保護に関する法律の遵守等について

### (1) 概要

イ 職業紹介事業者による個人情報の適正な取扱いについては、職業安定法及び「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、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、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針」において、求職者の個人情報の取扱いに関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項が定められています（p75 参照）。

また、同指針において、職業紹介事業者による個人情報の保護の一層の促進等を図る見地から、職業安定法に基づく事業実施上の責務の一つとして、職業紹介事業者は、個人情報保護法の個人情報取扱事業者に該当する場合にあっては、個人情報保護法第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とされるとともに、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とされています。

ロ 個人情報保護法に違反した職業紹介事業者については、個人情報保護法に基づく個人情報保護委員会による指導・助言等の対象になります。また、職業安定法に違反する場合には、職業安定法に基づく指導助言等の対象となることがあります。

### (2) 職業紹介事業者が講ずべき措置及びその主な留意点等

イ 個人情報取扱事業者に該当する職業紹介事業者

職業紹介事業者は、指針第5の3により、個人情報取扱事業者に該当する場合には、個人情報保護法第4章第2節に規定する義務を遵守しなければなりません。具体的には、個人情報保護委員会が定める「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」

(<https://www.ppc.go.jp/personalinfo/legal/>) 等に留意しなければなりません。

有料職業紹介事業者は、法第32条の16第3項及び則第24条の8第3項（無料職業紹介事業者については、これらを準用する法第33条第4項及び則第25条）により、自身の紹介により就職した無期雇用就職者のうち、離職した者（解雇により離職した者及び就職した日から六月経過後に離職したものを除く。）の数についての情報を提供しなければならず、則第24条の8第5項により、無期雇用就職者がこれに該当するかを確認するため、当該就職者に係る雇用主に対し、必要な調査を行わなければなりません。

この場合における雇用主からの事業者への当該就職者についての情報提供は、個人情報保護法第27条で定める第三者提供の制限の例外である「法令に基づく場合」同条第1項第1号）に当たるため、個人情報保護法に抵触することはないものと考えられます。

なお、取り扱う個人情報が5,000人分以下の事業者に対しても個人情報保護法は適用されます。

ロ 個人情報取扱事業者に該当しない職業紹介事業者

職業紹介事業者は、指針第5の3により、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報の適正な取扱いの確保に努めることとされています。

また、職業安定法第5条の5、指針第5の1及び2に定める求職者の個人情報の取扱い

に係る規定については、個人情報取扱事業者の該当するしないにかかわらず、遵守する必要があります。

### 13 職業紹介事業者が法律違反を行った場合

- (1) 次の場合、許可の取消又は事業停止命令を受けることがあります。
  - イ 欠格事由に該当するとき
  - ロ 職業安定法若しくは労働者派遣法（第3章第4節の規定を除きます。）の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分に違反したとき
  - ハ 許可条件に違反したとき
- (2) 職業安定法の規定又はこれらの規定に基づく命令の規定に違反した場合には、改善命令を受ける場合があります。
- (3) その他必要に応じ指導、助言を受けることがあります。
- (4) 許可を受けず又は届出をせずに職業紹介事業を行ったときや違法に手数料を徴収したとき等の場合には刑罰が科されることがあります。