

職業安定法改正 Q&A

以下の質問及び回答において、法令名等については、以下のとおり略称を用いています。

法：職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）

則：職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）

指針：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（平成 11 年労働省告示第 141 号）

要領：職業紹介事業の業務運営要領

1 労働条件等の明示（法第 5 条の 3）

問 1 - 1

指針第 3 の 3（6）において、新規学校卒業見込者等に対しては原則として、賃金を支払う旨を約し、又は通知するまで（内定まで）に、職業安定法に基づく労働条件の明示を行われるべきとされている。例えば、配属先が決定しておらず就労の開始時の就業場所が確定していない場合など、内定の時点で労働条件が確定していない場合については、どのように対応すべきか。

- 採用内定によって労働契約が成立する場合には、職業安定法に基づく労働条件明示も内定までに行われていることが必要です。
- ただし、採用内定の際に、具体的な就業場所や従事すべき業務等を特定できない場合には、就労の開始時の就業の場所や従事すべき業務として想定される内容を包括的に示すこととしても差し支えありません。
- 採用内定により労働契約が成立した後の労働条件明示の取扱は、労働基準法第 15 条に委ねられることとなりますが、具体的に特定できなかった事項については、就労の開始前のできる限り早期に決定するよう努め、決定次第改めて明示すること、また採用内定の際に、改めて明示する時期について明示すること等を書面により行うことが望ましいと考えられます。

問 1 - 2

法第 5 条の 3 第 1 項で義務付けられている労働条件明示は、いつまでに行わなければならないのか。

- 労働条件明示は、求職者等と最初に接触する時点までに、労働条件に関する全ての事項を明示することが原則です【指針第 3 の 1 (4) イ】。
- 例えば、ホームページへの募集要項の掲載や求人広告の掲載等を行う際は、労働条件に関する全ての事項を明示すべきものですが、紙幅に制限がある等のやむを得ない事情がある場合は、求人票に別途明示する旨を明記の上、労働条件の一部を別途明示することも可能です【指針第 3 の 1 (4) ロ】。

ただし、その場合も上記の原則に基づき、求職者等と最初に接触する時点までには、別途明示することとした労働条件の明示を行うことが必要です。

- なお、上記の明示を行うに当たって、労働条件の一部が確定していない場合であっても、未確定の部分について明示を行わないのではなく、一定の幅を持った明示を行うことが適切です。その場合、できる限り早期に労働条件を確定させ、法第 5 条の 3 第 3 項に基づき、労働条件を特定した旨の明示を行う必要があります。

問 1 - 3

指針第 3 の 1 (4) イにおける「求職者等と最初に接触する時点」とは、具体的にどのような時点を指すのか。

- 「求職者等と最初に接触する時点」とは、求人者や職業紹介事業者等と求職者等との間で、面談により職業相談、職業紹介を行う時点や、求職者等から電話やメールにより、労働条件等に係る質問を受けた時点を指します。
- なお、求職者等からの電話やメールの問い合わせのうち、単に応募希望や面接日の日程調整にとどまる場合は、指針でいう「最初に接触」には該当しません。例えば、「応募したいので面接日の日程調整をお願いしたい」といった場合は該当しませんが、「応募を検討しているので労働条件の詳細について聞かせてもらいたい」といった場合は、該当します。

問 1 - 4

原則として、求職者等と最初に接触する時点までに労働条件の明示を行うことが必要とのことだが、例えば、電話等による問い合わせがあった場合でも、直ちに書面の交付による労働条件の明示が必要となるのか。

- 求職者等と最初に接触する時点までに労働条件の明示が必要となりますが、例えば、電話による問い合わせがあった場合に、問い合わせ時点では口頭で回答し、書面による明示は、その後の面談の際に行うこととしても、差し支えありません。

問 1 - 5

法第 5 条の 3 第 3 項で義務付けられている労働条件の変更等明示を行うに当たっては、変更等が無かった部分も含めて全ての労働条件を網羅した書面を交付しなければならないのか。

- 法第 5 条の 3 第 3 項の変更等明示に当たっては、必ずしも全ての労働条件を網羅することは必要ではなく、変更・追加・削除・特定（以下「変更等」とします。）のあった箇所を明示することでも差し支えありません。
- なお、明示方法については、求職者等が労働条件の変更等を正確に認識しやすくなるよう、変更箇所を明確にした上で全てを網羅した求人票を交付することや、変更事項のみ明示する場合はその旨を分かりやすい形で記載するなどの工夫を行っていただくことが求められます。

2 職業紹介責任者

問 2 - 1

職業紹介事業者の事業所以外でも職業紹介を実施できるようになったとのことだが、プライバシーが確保される場所であって、職業紹介責任者が当該場所にいれば、労働局に届け出た事業所以外であっても職業紹介を行う事ができると理解してよいか。

- 職業紹介事業は、原則として、許可を受け又は届出を行った事業所において行わなければなりません。イベントや出張相談等の一時的・臨時的な場において求人・求職の受理等を行う場合を想定し、事業所外において職業紹介を行うことを可能としています。
- その場合でも、個室の設置、パーティション等での区分により、プライバシーを保護しつつ求人者又は求職者に対応することが可能な場所において、職業紹介責任者が現場にいる又は速やかに到着できる体制を整えておく必要があります。
- なお、上記のような想定を超え、一定の場所を拠点として恒常的に職業紹介を行う場合は、事業所の新設の届出を行う必要があります。

問 2 - 2

法第 32 条の 14 において、職業紹介責任者の責務として、職業紹介の従業者に対して必要な教育を行うことが規定されているが、職業紹介に全く関与しない従業員に対しても教育を行う必要があるのか。

- 例えば、求人又は求職の受理又は管理、求職者の個人情報の管理等、職業紹介の業務の一部を行っている職員は、全て教育の対象となります。
- 一方、職業紹介に全く関与しない職員に対してまで、職業紹介の運営に関する教育を義務付けられているわけではありません。

3 紹介事業者間の提携

問3-1

複数の職業紹介事業者と業務提携を行う場合には、求人情報又は求職情報を提携先の職業紹介事業者へ提供をする前に、当該求人者又は求職者に対して意思確認することが必要とされているが、要領第9の6(4)ロにおいて、「一度に意思確認する提携先は10以内とすること」とされている。この場合、複数回意思確認を繰り返せば、10を超える提携先について求人情報又は求職情報を提供することも可能か。

- 一回の意思確認において10以内であれば、求人者又は求職者に対して、複数回意思確認を繰り返すことも妨げられるものではありません。
- ただし、求人者又は求職者が提携先のそれぞれの職業紹介事業者について同意の有無を判断できるようにすることが必要であるため、意思確認を繰り返す場合においても、求人者又は求職者が適切に判断できるよう、判断に必要な情報や時間を確保する等の配慮が必要です。

4 職業紹介事業者の業務運営

問4-1

指針第5の4(1)において、職業紹介事業者は、その紹介により就職した者に対し、就職後2年間は転職勧奨を行ってはならないとされている。これに関して、

- ① 紹介した求職者に対して、定着支援等のために連絡を取ることは禁止されないと考えてよいか。
- ② 求職登録の勧誘等を行っていたところ、後から転職勧奨禁止の対象者に該当することが判明した場合(※)、どのように対応すべきか。

(※) 匿名又は仮名で求職の申込みを行っていた場合等

- ① 紹介した求職者に対して一切連絡を取ってはならないというものではなく、転職の勧奨を行うものでない限り、紹介した求職者に対する事後的なサービス等を行うことは可能です。ただし、紹介先の求人者から、転職勧奨を行っているとの誤解を受けた場合にはトラブルが発生する可能性もあるため、そのような誤解を受けないよう配慮することが必要です。
- ② 事例のように、対象者に対して意図的に声かけを行ったわけではない場合には、その時点では不適切な行為とは言えません。ただし、転職勧奨禁止の対象者であることが判明した段階で、それ以降の転職勧奨(求職登録の勧誘)を控えることが必要です。

問 4 - 2

法第 32 条の 16 第 3 項に基づく職業紹介実績等の情報提供のため、職業紹介事業者は、紹介した無期雇用就職者が 6 か月以内に離職したかどうか把握する必要があるが、指針第 5 の 9 (1) において、求人先の雇用主に対して調査を行わなければならないと規定されている。調査については、求人先の雇用主に対して行うことのみが認められ、求職者に連絡を取ることは禁止されているのか。

- 調査の方法は、求人者に対する調査に限られるものではなく、職業紹介事業者において方法を工夫していただくことは可能です。
- なお、指針第 5 の 9 (1) においては、一般的には求人先の雇用主に対して調査を行うことが確実かつ簡便であると考えられますので、求人先の雇用主への調査を行うことを原則として規定されています。これを踏まえ、指針第 5 の 9 (2) において、求人先の雇用主は職業紹介事業者の調査に協力すべき旨が定められています。
- 仮に求職者に対して調査を行う場合は、個人情報保護や、求人者及び求職者とのトラブルの予防、求職者に対する転職勧奨と誤解されないようにすること等に配慮していただくことが必要です。

問 4 - 3

職業紹介事業者が求人者及び求職者に対して明示すべき事項（則第 24 条の 5 第 1 項第 2 号）や、人材サービス総合サイトに掲載すべき事項（則第 24 条の 8 第 3 項第 5 号）として、「返戻金制度に関する事項」が定められているが、「返戻金制度に関する事項」については、

- ① 返戻金制度を設けていない場合には明示等の必要はないのか。
- ② 「返戻金制度がある」とだけ明示等を行えばよいのか。
- ③ 事業所内の一般の閲覧に便利な場所に返戻金制度について記載した書面を掲示しなければならないことになっているが、職種、期間等により、適用される返戻金制度の内容が異なる場合に、詳細部分は別冊で示すこととすることは可能か。

- ① 「返戻金制度に関する事項」とは、返戻金制度の有無及びその内容を指します。そのため、返戻金制度を設けていない場合も、返戻金制度がない旨の明示等が必要です。
- ② 返戻金制度を設けている場合は、返戻金制度の内容（適用される条件、返戻金の金額や割合等）についても明示等が必要となります。
- ③ 返戻金制度の具体的内容については、掲示を行うことが必要です。ただし、事業所における掲示においてその内容が細分化され多岐にわたる場合等には、事業所を訪問した求人者及び求職者が誰でも閲覧できる状況にした上で、別冊にて記載すること等も可能です。なお、これらと併せて、人材サービス総合サイトへも PDF 化による掲載や関係 URL の掲載等により、広く一般の方向けの情報提供を行う必要がありますのでご注意ください。

問 4－4

指針第5の8(3)において、求職者の勧誘に当たり、金銭等を提供することは好ましくないとされているが、何円以下であれば問題がないなどの基準はあるのか。

- 例えば、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、何円以下であれば問題がない等、一律な基準はありませんが、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ものです。

5 募集情報等提供事業

問 5－1

指針第3の2(3)において、募集情報等提供事業者は募集主の承諾を得ることなく募集情報を改変して提供してはならないこととされており、賃金や休日など、労働条件に係る事項を勝手に改変してはならないのは当然であるが、「てにをは」や誤字脱字を修正することも改変に該当し、問題となるのか。

- 改変が禁止される募集情報には、労働条件として、募集主から提供され、求人誌等に公開する情報だけでなく、その他の参考になる情報を含みます。
- 一方、文意に影響しない誤字脱字等の軽微な変更について、募集主の承諾を得なかった場合に直ちに不適切となるものではありません。ただし、この場合にも、誤字脱字等の軽微な修正について事前に募集主から包括的な承認を得ておくこと等、募集主との間にトラブルが発生しないような対策を講じることが望ましいと考えられます。