Ⅴ　求人の申込みの原則

１　求人の申込みの原則

（１）原則（法第５条の６）

職業紹介事業者は、法第５条の６において、求人の申込みは全て受理しなければならないこととされている。ただし、その申込みの内容が法令に違反するとき、その申込みの内容である賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当であると認めるとき、又は求人者が労働条件等の明示をしないときは、その申込みを受理しないことができる。なお、この原則は、職業紹介事業者の取扱職業の範囲及び取扱職種の範囲等の範囲内で適用される。

（２）求人の申込みを受理しない場合の理由の説明（則第４条の５第３項）

職業紹介事業者は、（１）ただし書により、求人の申込みを受理しないときは、求人者に対し、その理由を説明しなければならない。

（３）求人の申込みにおける労働条件等の明示

求人者は、次の原則に従って、求人の申込みをしなければならない。

イ　労働条件の明示等（法第５条の３、指針第３）

法第５条の３の規定に基づき、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、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
（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

ロ　労働条件の明示等にあたっての留意点

（イ）求人者は、職業紹介事業者に対して、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らないこと（指針第３参照）。

① 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。

② 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）に基づき、裁量労働制が適用されることとなる場合（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）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、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（高度プロフェッショナル制度が適用され、労働基準法第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とき）は、その旨を明示すること。

（※１）所定労働時間を超える労働については、労働基準法においてその上限が原則として月 45 時間、年 360 時間と規定されており、求人票等において、所定労働時間を超える労働としてこれを超える時間数が記載されていた場合には、当該求人の内容が法令に違反するおそれがある。また、労使協定が締結されている場合であっても、２か月から６か月

の時間外労働と休日労働の合計の平均は 80 時間、１か月の時間外労働と休日労働の合計は 100 時間を超えることはできないとされていることに留意すること。

（※２）裁量労働制求人については、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することが必要であること。

（※３）高度プロフェッショナル制度の適用が予定される求人については、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について適用されない」などと記入すること。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。

③　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③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。なお、固定残業時間が所定労働時間の上限を超えていた場合には、ただちに法令に違反することとなるものではないが、求職者が実際に当該時間数の時間外労働を行った場合には法令に違反することとなることに留意すること。

④　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）求人者は、職業紹介事業者に対して、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。

①　原則として、職業紹介事業者が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）②後段の裁量労働制及び（イ）③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。

②　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）求人者は、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。

①　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。

②　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。

③　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。

ハ　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、求人の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「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、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、ロ（ロ）②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）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①の方法によることが望ましいものであるが、次の②などの方法によることも可能であること。

① 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。

② 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 13 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（ロ（ロ）②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、採用内定時までに、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）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）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

（３）イ及びハにおいて、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）受動喫煙を防止するための措置に係る労働条件明示の例

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明示を行うことが考えられるので、Ⅳ（労働者募集の原則）の１（５）に準じた取扱いを行うこと。

（６）記録の保存

求人者は、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に関する記録を、当該明示に係る職業紹介が終了する日（当該明示に係る職業紹介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っては、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。

（７）個人情報の取扱い（法第５条の５、指針第５）

イ　個人情報の収集、保管及び使用（指針第５の１参照）

（イ）　求人者は、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（イ及びロにおいて単に「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。

漠然と「採用のために使用します。」と示すだけでは足りず、例えば、「当社の募集ポストに関するメールマガジンを配信するために使用します。」や「面接の日程に関する連絡に使用します。」と示すといったことが考えられる。個人情報の使用や保管に係る技術的な詳細を明示することは求められないが、業務上、通常想定されない第三者に個人情報を提供する場合や、第三者に保管を依頼する場合はその旨を明示する必要があること。

明示に当たっては、インターネットの利用その他の適切な方法により行うこと。自社のホームページ等に掲載するほか、対面で労働者の募集を行っている場合には、書面の交付等により業務の目的を明示する方法、メールなどの利用により業務の目的を明示する方法等が認められるが、いずれの方法による場合でも求職者等に理解される方法を選択する必要があること。

（ロ）　求人者は、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。

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。）

②関係　人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

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

（ハ）求人者は、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の手段であって、適法かつ公正なものによらなければならない。

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。

（ニ）求人者は、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。

（ホ）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。

なお、法及び指針においては、法第５条の５第１項ただし書及び指針第５の１の(5)のただし書に該当する場合は、求人の申込みに伴い収集等される求職者の個人情報の求人関係業務

以外の目的での利用も可能となっているが、この場合にあっても、その利用目的をできる限り特定する必要があること。

（ヘ）求人者は、法第５条の５第１項又は（ロ）、（ハ）若しくは（ホ）の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。

① 同意を求める事項について、求職者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。

② 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、求人への応募の条件としないこと。

求人のために収集した個人情報を、求人と関係ない商品販売等のために使用することについて同意しないと、当該求人に応募することができない場合等がこれに該当すること。

③ 求職者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。

インターネットサイトにおいて、求職者の同意を取得する方法として個人情報の利用規約を示した上で、それらの事項を示した上でインターネットサイト上のボタンのクリックを求める方法によって同意と扱うことも認められること。ただし、トラブル防止等の観点からも、書面による取得や電子メール等の受領等など事後に「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。一方で、単に利用規約を示した上で、求職者がサービスの利用を開始するのみでは本人の同意の意思が明確に表示されたとまではいえないこと。

利用規約等を変更し、同意が必要となった場合の取扱いも同様であるが、その際は、関係者に対して十分な周知期間を設け、同意しない場合の選択肢を示すとともに、求職者に不利益が生じないよう配慮する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５の２参照）

（イ）求人者は、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、紹介された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。

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 個人情報の漏えい、滅失又は毀損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（本人からの破棄や削除の要望があった場合も含む。）

（ロ）求人者が、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５の３参照）

求人者は、個人情報保護法第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。

なお、個人情報保護法を踏まえて、求人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）

求人者及びその代理人、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漏らしてはならない。求人者及びその代理人、使用人その他の従業者でなくなった後においても、同様である。

※「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）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

職業紹介事業者は、法第 32 条の 16 第３項の規定により、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、厚生労働省が運営する「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らないこととされている。
また、この情報の提供を行うに当たり、職業紹介事業者は、無期雇用就職者が次表のロ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らないこととされている（指針第６の９の（１））。
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上記の調査に協力すること（指針第６の９の（２））。
なお、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次表のロに掲げる者の数を集計する場合は、調査を行うことを要しないこととされている。

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、前年度の前五年度内の各年度の総数）
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

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、また、指導若しくは助言を受けたにもかかわらずなお違反する恐れがあると認めるときは、勧告（これに従わなかった場合には公表）されることがある。

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）

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、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、個人情報の保護に関する法律（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条の規定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（以下このハ及び第４の２の(3)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一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、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（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二号の規定に基づき送信される電子メールその他のそ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四条の三第四項第三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

(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の手段であって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、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。

(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　個人情報の漏えい、滅失又は毀損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。

(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。

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（あっ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っ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の加工を行うこと。

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は、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いかんを問わず、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９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こと。

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。