

募集・求人業務取扱要領

令和6年10月

厚生労働省職業安定局

目 次

I 総則

1 概要

- (1) 労働者募集・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- (2) 求人者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

2 労働者募集の種類

- (1) 文書募集・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- (2) 直接募集・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- (3) 委託募集（法第 36 条）・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

3 募集主、募集従事者等の定義

- (1) 募集主・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- (2) 募集従事者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- (3) 被用者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- (4) 募集情報等提供事業を行う者・・・・・・・・・・・・ 2

II 文書募集及び直接募集

1 定義

- (1) 文書募集・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- (2) 直接募集・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

2 原則・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

III 委託募集

1 定義・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4

2 委託募集に係る許可及び認可

- (1) 許可及び認可の原則・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- (2) 許可等の基準・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- (3) 許可等の申請の手続・・・・・・・・・・・・・・・ 6
- (4) 許可等の申請の受付・・・・・・・・・・・・・・・ 6
- (5) 厚生労働大臣の許可に係る申請の都道府県労働局長の手続・・・・・・ 7
- (6) 委託募集許可等申請書の審査(厚生労働大臣及び都道府県労働局長)・・・・ 7
- (7) 許可に当たっての指示・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- (8) 募集主及び募集受託者に対する指導・・・・・・・・ 7

3 委託募集の届出

- (1) 届出の原則・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- (2) 届出の手続・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- (3) 届出の受付・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- (4) 厚生労働大臣への届出に係る都道府県労働局長の手続・・・・・・・・・・・・ 8

（５）委託募集届出書の内容の確認等（厚生労働大臣及び都道府県労働局長）	8
（６）募集の制限	10
（７）募集主及び募集受託者に対する指導	10
4 労働者募集報告	10

IV 労働者募集の原則

1 労働者募集の原則

（１）労働条件の明示等（法５条の３、指針第３）	11
（２）労働条件の明示等にあたっての留意点	12
（３）募集主による労働条件等の変更等に係る明示	13
（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	14
（５）受動喫煙を防止するための措置	14
（６）記録の保存	17
（７）労働者の募集等に関する情報の的確な表示等（法第５条の４、指針第４）	17
（８）個人情報の取扱い（法第５条の５、指針第５）	18
（９）秘密を守る義務（法第５１条第１項）	20
（１０）募集に応じて労働者となろうとする者からの苦情の適切な処理（指針第７）	20
（１１）労働者の募集及び採用における年齢制限の禁止に関する取組	20
（１２）報酬の受領及び供与の禁止（法第３９条、第４０条）	22
（１３）労働争議に対する不介入	22
（１４）労働者の帰郷の措置（則第３１条）	23
（１５）男女雇用機会均等法及び同法に基づく指針の遵守（男女雇用機会均等法第５条）	23

2 違反した場合の取扱い

23

3 労働者募集の制限等

（１）意義	23
（２）制限等の判断基準	23
（３）書面による通知	24

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）	25
（２）求人の申込みを受理しない場合の理由の説明（則４条の５第３項）	25
（３）求人の申込みにおける労働条件等の明示	25
（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	27
（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	28
（６）記録の保存	28
（７）個人情報の取扱い（法第５条の５、指針第５）	28
（８）秘密を守る義務（法第５１条第１項）	29

(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	30
-------------------------------	----

2 違反した場合の取扱い	30
---------------------	----

VI 法違反等への対応

1 指導及び助言

(1) 概要	39
(2) 権限の委任	39

2 報告

(1) 概要	39
(2) 意義	39
(3) 報告の徴収手続	39
(4) 権限の委任	39
(5) 違反の場合の効果	39

3 立入検査

(1) 立入検査の実施	39
(2) 証明書	40
(3) 立入検査の権限	40
(4) 違反の場合の効果	40

4 罰則

(1) 文書募集関係	40
(2) 直接募集関係	40
(3) 委託募集関係	41
(4) 求人者関係	41

5 違法行為による行政処分等

(1) 概要	42
(2) 許可の取消し	42
(3) 業務停止命令	42
(4) 業務廃止命令	42
(5) 改善命令	42
(6) 勧告	43
(7) 公表	43

6 行政処分を行った募集主及び募集受託者の公表

(1) 概要	43
(2) 公表内容	43

VII 個人情報保護に関する法律の遵守等

1 概要

（１）個人情報 の適正な取扱い	4 4
（２）指導助言等	4 4

<u>2 募集主等に課せられる義務等について</u>	4 4
----------------------------	-----

VIII 関係様式	4 5
------------------	-----

【参 考】

厚生労働省編職業分類〔令和４年版（分類項目表）〕

I 総 則

1 概 要

(1) 労働者募集

労働者募集とは、職業安定法第4条第5項に規定しているように、労働者を雇用しようとする者が自ら又は他人に委託して、労働者になろうとする者に対してその被用者となることを勧誘することをいう。

職業安定法（昭和22年法律第141号。以下「法」という。）においては、民間事業所等の行う労働者募集に関して、委託募集については許可制又は届出制（法第36条）とし、文書募集及び直接募集については許可制や届出制等による事前の規制を行っていない。

すなわち、法は、労働者募集については当事者間の私的自治に委ねる立場からこれを原則自由としているが、第三者が介在する委託募集については、労働者保護の観点からその適格性を事前にチェックする必要があることから許可制をとることとしているものである。

ただし、無報酬で行う委託募集については、中間搾取等の弊害が生じる余地が少なく、いわゆる手配師等適格性に問題のある者が参入することが想定されないため、これを届出制で行うことができることとしている。

なお、委託募集以外の労働者募集についても特別の場合には厚生労働大臣又は公共職業安定所長が一定の制限を行うことができることとしている（法第37条）。これは、労働者を急速かつ大量に獲得する必要から募集主又は募集受託者が不正不当な手段を用いて募集行為を行った場合には、好ましくならざる事態を惹き起こすなど弊害の発生が予測されることや、募集対象地域が特定地域に集中する場合には、募集地又は就業地における労働市場を混乱させるおそれがあることなど不測の事態の発生について調整又は規制をする必要について考慮しているためである。

しかしながら、労働者募集は企業活動において非常に重要な役割を果たすものであることから、職業安定機関としては、公共職業安定所に求人申込をする方法によると直接募集又は委託募集の方法によるとを問わず、事業主等に対しできる限りの援助協力を行うことが必要であり、ルールに従った募集活動については基本的に自由に行うことを認めることが望ましいと考えられる。

職業安定機関としては、紹介体制を整備して求人の充足及び職業のあっせんに努めるとともに、労働者募集を行うことを希望する事業主に対しては、その募集の形態に応じ、法令に定めるルールに従って労働者募集を行うよう指導し、募集秩序の確立と労働力需給の円滑化を図るものとする。

(2) 求人者

法において、「職業紹介」とは、「求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすること」をいう。また、「求人者」とは、「対価を支払って自己のために他人の労働力の提供を求めるため、他人を雇用しようとする者」をいう。

本要領においては、職業紹介に関する内容のうち、主に求人者の業務運営に関する事項が記載されている。職業紹介事業の業務運営については、「職業紹介事業の業務運営要領」、「学校等の行う無料職業紹介事業関係業務取扱要領」及び「特定地方公共団体の行う無料の職業紹介事業の業務運営要領」に記載されているので、これらを参照すること。

2 労働者募集の種類

労働者募集は、概念上次の3種類に区分される。

(1) 文書募集

文書募集とは、新聞紙、雑誌その他の刊行物に掲載する広告又は文書の掲出若しくは頒布による労働者の募集をいい、自由に行うことができる。

(2) 直接募集

直接募集とは、労働者を雇用しようとする者が、文書募集以外の方法で、自ら又はその被用者をして行う労働者の募集をいい、自由に行うことができる。

(3) 委託募集（法第36条）

委託募集とは、労働者を雇用しようとする者が、その被用者以外の者をして労働者の募集に従事させる形態で行われる労働者募集をいい、許可を受け、または、届出を行うことが必要である。

3 募集主、募集従事者等の定義

(1) 募集主

募集主とは、労働者を雇用しようとする者（法人を含む。）であり、応募して採用される労働者と雇用関係を結ぶこととなる当事者をいう。

(2) 募集従事者

募集従事者とは、応募を勧誘する行為を行う者（法人を含む。）をいう。

なお、募集従事者となり得る者は、直接募集にあつては募集主又はその被用者、委託募集にあつては許可要件を満たす募集受託者又はその被用者（以下単に「募集受託者」という。）である。

(3) 被用者

被用者とは、事業主と雇用関係にある者であり、雇用労働者と同義である。

(4) 募集情報等提供事業を行う者

「募集情報等提供」とは、以下に掲げる行為をいい、これを業として行う者が募集情報等提供事業を行う者に該当する。

イ 労働者の募集を行う者等（労働者の募集を行う者、募集受託者又は職業紹介事業者その他厚生労働省令で定める者（以下「職業紹介事業者等」という。））の依頼を受け、労働者の募集に関する情報を労働者になろうとする者又は他の職業紹介事業者等に提供すること。

ロ イに掲げるもののほか、労働者の募集に関する情報を、労働者になろうとする者の職業の選択を容易にすることを目的として収集し、労働者になろうとする者等（労働者になろうとする者又は職業紹介事業者等をいう。）に提供すること。

ハ 労働者になろうとする者等の依頼を受け、労働者になろうとする者に関する情報を労働者の募集を行う者、募集受託者又は他の職業紹介事業者等に提供すること。

ニ ハに掲げるもののほか、労働者になろうとする者に関する情報を、労働者の募集を行う者の必要とする労働力の確保を容易にすることを目的として収集し、労働者の募集を行う者等に提供すること。

Ⅱ 文書募集及び直接募集

1 定 義

(1) 文書募集

文書募集とは、募集主が労働者を募集する旨の広告を新聞、雑誌その他の刊行物に掲載し、又は文書を掲出し、若しくは頒布することによって労働者を募集することをいう。

刊行物とは、臨時・定期を問わず発表又は頒布の目的をもって同時に多数作成される文書、図書をいう。

文書とは、労働者が募集に応ずる意思決定をするに当たっての資料となるものをいい、単に文字で記されるもののみでなく、写真、絵、図も含まれる。

頒布とは、文書、資料等を広く、多くの場合不特定多数の者に対して配付することをいう。

なお、テレビ、ラジオ等電波による募集、有線放送等による募集、電話を利用した募集、インターネット等を利用して行う募集も文書募集として取り扱われるものである。

(2) 直接募集

直接募集とは、労働者を雇用しようとする事業主（募集主）が、文書募集以外の方法で直接労働者に働きかけて応募を勧誘し、又は募集主の被用者が募集主の指示により募集主のために直接労働者に働きかけて応募を勧誘することをいう。

2 原則

文書募集は、原則として自由に行うことができる。

直接募集は、原則として自由に行うことができる（ただし、建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号）に基づき届出が必要となる場合がある。）。

Ⅲ 委託募集

1 定義

イ 委託募集とは、労働者を雇用しようとする者が、その被用者以外の者をして労働者の募集に従事させる形態で行われる労働者募集をいう。

この場合、被用者以外の者に報酬を与えて労働者の募集に従事させようとするときは厚生労働大臣の許可を得ること、被用者以外の者に報酬を与えることなく労働者の募集に従事させようとするときは厚生労働大臣に届け出ることが必要である。

ロ なお、職業紹介との関係で、次の2点に留意する必要がある。

(イ) スカウト行為を事業として行う場合の取扱い（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。以下「指針」という。)第6の6参照。)

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し込みをした者をあつせんするいわゆるスカウト行為を事業として行う場合は職業紹介事業に含まれるものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可を取得する必要がある。

(ロ) 募集受託者が職業紹介事業の許可を受けている場合の取扱い

事業として反復継続して労働者募集を受託する場合は、複数の募集を同時並行的に取扱い、募集に応じようとする労働者を選別して最も適切と思われる募集にあつせんするという職業紹介の実態に該当することが通常であり、東京エグゼクティブ・サーチ事件最高裁判決（最判平成6年4月22日民集48巻第3号944頁）においても、人材スカウト行為についてきわめて広く職業紹介性が認められている。このため、許可を取得している人材スカウト型職業紹介事業者に募集を委託する場合は、当該職業紹介事業者に求人を申し込んだものと解することが適当であり、委託募集の許可は基本的には不要である。

ハ 企業グループに属する企業が当該企業グループに属する他の企業の委託を受けて労働者募集を行う場合など別の法人格を有する募集主の委託を受けて労働者募集を行う場合には委託募集に該当する。

2 委託募集に係る許可及び認可

(1) 許可及び認可の原則

委託募集を、募集主が募集受託者に報酬を与えて行う場合、募集区域が通勤区域内であると否とにかかわらず、厚生労働大臣又は募集に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「都道府県労働局長」という。）の許可を受けなければならない（法第36条第1項、職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号。以下「則」という。）第37条第1項第6号）。

また、当該報酬の額については、あらかじめ、厚生労働大臣又は都道府県労働局長の認可を受けなければならない（法第36条第2項、則第37条第1項第6号）。

なお、募集主が被用者以外の者をして報酬を与えることなく行う委託募集は、厚生労働大臣又は都道府県労働局長に届け出ることにより行うことができる（法第37条第3項、則第37条第1項第6号）。

許可及び認可（以下Ⅲにおいて「許可等」という。）の権限の所在は、次のとおりである（則第37条第1項第6号）。

イ 厚生労働大臣

自県外募集で次のいずれかに該当するもの

- ① 一の都道府県からの募集人員が30人以上のもの
- ② 募集人員総数が100人以上のもの

ロ 都道府県労働局長

イ以外のもの

なお、上記イの①又は②の確認については、一の募集事業所ごとに行うこと。

(2) 許可等の基準

厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、次の許可基準に基づいて許可等を行う。

委託募集の許可基準

第1 募集主に関する要件

- 1 職業安定法その他次に掲げる労働関係法令に係る重大な違反がないものとする。
 - (1) 労働基準法第117条、第118条第1項（同法第6条及び第56条に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第121条の規定（これらの規定が、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第44条（第4項を除く。）により適用される場合を含む。))
 - (2) 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第58条から第62条までの規定
 - (3) 港湾労働法第48条、第49条（第1号を除く。）及び第51条（第2号及び第3号に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第52条の規定
 - (4) 建設労働者の雇用の改善等に関する法律第49条、第50条及び第51条（第2号及び第3号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第52条の規定
 - (5) 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律第19条、第20条及び第21条（第3号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第22条の規定
 - (6) 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第62条から第65条までの規定
 - (7) 林業労働力の確保の促進に関する法律第32条、第33条、第34条（第3号を除く。）並びにこれらの規定に係る同法第35条の規定
 - (8) 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律第108条、第109条、第110条（同法第44条の規定に係る部分に限る。）、第111条（第1号を除く。）及び第112条（第1号（同法第35条第1項の規定に係る部分に限る。）及び第6号から第11号までに係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第113条の規定

2 募集に係る労働条件

- (1) 募集に係る労働条件が適正であること。
 - イ 法令に違反するものでないこと（賃金の毎月払い原則等）。
 - ロ 同地域における同業種の賃金水準に比較して著しく低くないこと。
- (2) 募集に係る業務内容及び労働条件が明示されていること。
法第5条の3の規定による明示を適切に行うこと。また、労働条件等の明示について指針に定めがあるものについては当該定めを要件を満たすこと。
- (3) 適用事業所については社会・労働保険に適切に加入していること。

3 報酬

厚生労働大臣の認可を受けた報酬以外の財物を与えるものでないものとする。

第2 募集受託者に関する要件

- 1 職業安定法その他次に掲げる労働関係法令に係る重大な違反がないこと。
 - (1) 労働基準法第117条、第118条第1項（同法第6条及び第56条に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第121条の規定（これらの規定が、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第44条（第4項を除く。）により適用される場合を含む。))
 - (2) 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第58条から第62条までの規定
 - (3) 港湾労働法第48条、第49条（第1号を除く。）及び第51条（第2号及び第3号に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第52条の規定
 - (4) 建設労働者の雇用の改善等に関する法律第49条、第50条及び第51条（第2号及び第3号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第52条の規定
 - (5) 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律第19条、第20条及び第21条（第3号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第22条の規定
 - (6) 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第62条から第65

条までの規定

- (7) 林業労働力の確保の促進に関する法律第32条、第33条、第34条（第3号を除く。）並びにこれらの規定に係る同法第35条の規定
- (8) 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律第108条、第109条、第110条（同法第44条の規定に係る部分に限る。）、第111条（第1号を除く。）及び第112条（第1号（同法第35条第1項の規定に係る部分に限る。）及び第6号から第11号までに係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第113条の規定

2 精神の機能の障害により労働者の募集を行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者でないこと。

3 労働関係法令及び募集内容、職種に関して十分な知識を有している者であること。

第3 その他

募集を行おうとする期間が1年を超えないものであるものとする。

報酬の認可基準

報酬が、支払われた賃金額の100分の50（同一の者に引き続き1年を超えて雇用される場合にあつては、1年間の雇用にかかわる賃金額の100分の50）を超えるときは、委託募集に必要な経費が特に高額となる特段の事情がある場合を除き、認可しない。

（3）許可等の申請の手続

募集主は、様式第3号「委託募集許可等申請書」を、

イ 厚生労働大臣の許可等に係るものについては募集を開始する月の21日前までに、正本1部及び写し1部を

ロ 都道府県労働局長の許可等に係るものについては募集を開始する月の14日前までに、正本1部を都道府県労働局長に提出するものとする。

その際、委託募集許可等申請書の内容を証明するために必要となる帳簿、書類等を同時に提示するものとする。

なお、許可等の申請手続は、募集受託者が募集主に代わって行うことができるものとする。この場合、募集に係る事業所（以下「募集事業所」という。）が複数の都道府県労働局の管轄にまたがる場合については、1つの募集事業所の所在地を管轄する都道府県労働局の長にこれをまとめて提出して差し支えないものとし、上記の提出部数に加え、提出先の都道府県労働局以外の募集事業所の所在地を管轄する都道府県労働局の数だけ、委託募集許可等申請書の写しを提出するものとする。

（4）許可等の申請の受付

委託募集許可等申請書の提出を受けた都道府県労働局長は、次の手順によりその内容を確認するものとする。

なお、受付の際提示のあった帳簿、書類等は、確認終了後返還するものとする。

イ 委託募集許可等申請書の様式が所定のものであるかどうか、また、必要部数が提出されているかどうかを確認する。

ロ 委託募集許可等申請書の記載内容の不備、記載洩れ等がないかを確認する。

ハ 委託募集本体については、「委託募集の許可基準」に定める募集主の要件、募集受託者の要件等が満たされているかどうかについて、申請書の該当欄と提示された帳簿、書類を照合することによって確認するものとする。

また、報酬については、1年間の賃金の100分の50を超えていないか、超えている場合には委託募集に必要な経費が特に高額と認められるかどうかについて確認するものとする。

なお、必要があれば実際に調査を実施して記載された内容に誤りがないかどうか適正を期す

るものとする。

- ニ 受付を終了した委託募集許可等申請書については、その後の事務処理を円滑に行うため、都道府県労働局単位に一連の整理番号を付するものとする。
- ホ 募集受託者が申請手続を行った場合であって、募集事業所の所在地が複数の都道府県労働局の管轄にまたがるときには、他の募集事業所に係る申請もあわせて受け付けた都道府県労働局においては、他の募集事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に当該申請書の写しを送付しておくものとする。

(5) 厚生労働大臣の許可に係る申請の都道府県労働局長の手続

イ 委託募集許可等申請書の確認及び意見書の作成

都道府県労働局長は、委託募集許可等申請書の内容を検討の上、様式第4号「委託募集許可等申請に関する意見書」（以下「許可等意見書」という。）により都道府県労働局長の意見を作成すること。

ロ 厚生労働大臣への送付

都道府県労働局長は、申請を受け付けた日から7日以内（募集開始月の14日前まで）に、委託募集許可等申請書（正本1部）に、イの許可等意見書及び様式第5号「委託募集許可等申請一覧表」（以下「申請一覧表」という。）を作成、添付し、厚生労働大臣に送付するものとする。

また、委託募集許可等申請書の写し1部並びに許可等意見書及び申請一覧表それぞれ1部を都道府県労働局長の控えとして保管する。

(6) 委託募集許可等申請書の審査（厚生労働大臣及び都道府県労働局長）

厚生労働大臣（（1）のロに係るものについては、都道府県労働局長）は、委託募集許可等申請書を最終的に審査し、許可、不許可、条件付許可等を決定するが、その手続は次により行うものとする。

イ 審査

上記（4）のハに準じて委託募集の許可基準及び報酬の認可基準に照らして審査する。なお、募集規模が極めて大きい場合には特定募集地域への募集人員の集中及び募集従事者の集中を排除するため調整を図るものとするが、都道府県労働局長が行う審査については、必要な場合には募集事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長と募集受託者の所在地を管轄する都道府県労働局長とで調整会議を開催して調整する。

ロ 許可、不許可、条件付許可等の決定

審査の結果は、許可、不許可及び条件付許可（一部訂正又は条件を付しての許可）並びに認可、不認可及び変更認可のそれぞれ3つに分けて決定するものとする。

なお、保留の場合は、保留事項が解決するまで申請書はそのままとし、解決した上で上記の処理を行うものとする。ただし、大幅な訂正等があるときは再提出させて処理するものとする。

ハ 通知

許可、不許可若しくは条件付許可又は認可、不認可若しくは変更認可の通知は、様式第6号「委託募集の許可等申請について」により、募集開始前に、都道府県労働局長から申請者に通知するものとする。

なお、都道府県労働局においては、（5）のロにより保管している委託募集許可等申請書の写に顛末を記録し、許可状況を整理しておくものとする。

(7) 許可に当たっての指示

厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、委託募集の許可に当たって、募集を行おうとする者に対し、募集時期、募集人員、募集地域その他募集方法に関し必要な指示をすることができる（法第37条第2項）。

指示は、通常国家的に緊要な政策の遂行を容易ならしめるため、又は募集地域若しくは就業地域における一般的な労働基準を不当に害するような募集を防止するために行われるものであり、文書による理由を付して行うものとする（則第30条第2項及び第3項）（IVの3の（1）及び（2）参照）。

(8) 募集主及び募集受託者に対する指導

都道府県労働局長は、許可又は条件付許可の通知の交付の際、申請者に対して、以下の事項を

周知・指導するとともに、募集受託者が、同事項を遵守するよう徹底するための措置を要請するものとする。

イ 法第5条の3及び指針を遵守し、適切な労働条件の明示を行うこと。

ロ 法第5条の4及び指針を遵守し、労働者の募集等に関する情報を的確に表示すること。

ハ 法第5条の5及び第51条並びに指針を遵守し、適切な個人情報の取扱いを行い、秘密を厳守すること。

ニ 委託募集においては募集主が募集受託者に対して報酬を与えようとする時には、その額について認可を受けなければならないこと（法第36条第2項）、認可を受けた額を超えて報酬を与えてはならないこと（法第40条）。

ホ 募集主又は募集受託者は、募集開始後、四半期毎に募集採用の状況を取りまとめ、別に定める「労働者募集報告」の作成に備えておくものとする。

3 委託募集の届出

（1）届出の原則

委託募集を、募集主が募集受託者に報酬を与えることなく行う場合、募集区域が通勤区域内であると否とにかかわらず、厚生労働大臣又は都道府県労働局長に届け出なければならない（法第36条第3項、則第37条第1項第6号）。

なお、届出の有効期間は最長で1年とし、1年を超えて行う場合には、以後1年ごとに届け出なければならない。

（2）届出の手續

募集主は、様式第3号「委託募集届出書」の正本1部及び写し1部を、募集を開始する月の10日前までに、都道府県労働局長に提出するものとする。

その際、委託募集届出書の内容を証明するために必要となる帳簿、書類等を同時に提示するものとする。

なお、届出は、募集受託者が募集主に代わって行うことができるものとする。この場合、募集事業所が複数の都道府県労働局の管轄にまたがる場合については、1つの募集事業所の所在地を管轄する都道府県労働局の長にこれをまとめて提出して差し支えないものとし、上記の提出部数に加え、提出先の都道府県労働局以外の募集事業所の所在地を管轄する都道府県労働局の数だけ、委託募集届出書の写しを提出するものとする。

（3）届出の受け

委託募集届出書の提出を受けた都道府県労働局長は、次の手順によりその内容を確認するものとする。

なお、受付の際提示のあった帳簿、書類等は、確認終了後返還するものとする。

イ 委託募集届出書の様式が所定のものであるかどうか、また、必要部数が提出されているかどうかを確認する。

ロ 委託募集届出書の記載内容の不備、記載洩れ等がないかを確認する。

（4）厚生労働大臣への届出に係る都道府県労働局長の手續

イ 委託募集届出書の確認及び意見書の作成

都道府県労働局長は、委託募集届出書の内容を検討の上、様式第4号「委託募集届出に関する意見書」（以下「届出意見書」という。）により都道府県労働局長の意見を作成すること。

ロ 厚生労働大臣への送付

都道府県労働局長は、申請を受け付けた日から7日以内に、委託募集届出書（正本1部）に、イの届出意見書及び様式第5号「委託募集届出一覧表」（以下「届出一覧表」という。）を作成、添付し、厚生労働大臣に送付するものとする。

また、委託募集届出書の写し1部並びに届出意見書及び届出一覧表それぞれ1部を都道府県労働局長の控として保管する。

（5）委託募集届出書の内容の確認等（厚生労働大臣及び都道府県労働局長）

厚生労働大臣（自県外募集で、一の都道府県からの募集人員が30人以上のもの及び募集人員総数が100人以上のもの以外のもの（2の（1）の②参照）については、都道府県労働局長）は、委託募集届出書の内容を最終的に確認し、指導等の要否を決定するが、その手續は次により行う

ものとする。

イ 確認

届出内容が次の事項に反するものでないかを確認する。

(イ) 募集主について、職業安定法その他次に掲げる労働関係法令に係る重大な違反がないこと。

- ① 労働基準法第 117 条、第 118 条第 1 項（同法第 6 条及び第 56 条に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法 121 条の規定（これらの規定が、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第 44 条（第 4 項を除く。）により適用される場合を含む。))
- ② 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第 58 条から第 62 条までの規定
- ③ 港湾労働法第 48 条、第 49 条（第 1 号を除く。）及び第 51 条（第 2 号及び第 3 号に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第 52 条の規定
- ④ 建設労働者の雇用の改善等に関する法律第 49 条、第 50 条及び第 51 条（第 2 号及び第 3 号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第 52 条の規定
- ⑤ 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律第 19 条、第 20 条及び第 21 条（第 3 号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第 22 条の規定
- ⑥ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第 62 条から第 65 条までの規定及びこれらの規定に係る同法第 66 条の規定
- ⑦ 林業労働力の確保の促進に関する法律第 32 条、第 33 条、第 34 条（第 3 号を除く。）並びにこれらの規定に係る同法第 35 条の規定
- ⑧ 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律第 108 条、第 109 条、第 110 条（同法第 44 条の規定に係る部分に限る。）、第 111 条（第 1 号を除く。）及び第 112 条（第 1 号（同法第 35 条第 1 項の規定に係る部分に限る。）及び第 6 号から第 11 号までに係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第 113 条の規定

(ロ) 募集に係る労働条件が適正であること。

なお、「適正」とは、法令（賃金の毎月払い原則等）に違反するものでなく、また、同地域における同業種の賃金水準に比較して著しく低くないことをいう。

(ハ) 募集に係る業務内容及び労働条件が明示されていること。

なお、「明示されている」とは、法第 5 条の 3 の規定による明示が適切に行われていること、また、労働条件等の明示について指針に定めがあるものについては当該定め要件を満たしていることをいう。

(ニ) 募集を行おうとする者の事業所が適用事業所である場合には、労働・社会保険に適切に加入していること。

(ホ) 受託者に対して報酬を与えないこと。

(ヘ) 募集受託者について、(イ) に掲げる職業安定法その他労働関係法令にかかる重大な違反がないこと。

(ト) 募集受託者について、精神の機能の障害により労働者の募集を行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者でないこと。

この場合における「認知」は外界を認識すること、「判断」は物事の是非善悪を考え定めること、「意思疎通」は自らの考えを的確に相手に伝えることをいう。

(チ) 募集受託者について、労働関係法令及び募集内容、職種に関して十分な知識を有している者であること。

なお、募集規模が極めて大きい場合には特定募集地域への募集人員の集中及び募集従事者の集中を排除するため調整を図るものとするが、都道府県労働局長が行う審査については、必要な場合には募集事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長と募集受託者の所在地を管轄する都道府県労働局長とで調整会議を開催して調整する。

ロ 不適切な届出に対する指導等

(イ) 届出内容がイの (イ) から (チ) の事項に反するものについては、届出者に対して、委託募集が当該事項に沿って行われるよう次のとおり指導等を行うこととする。

- ① イの (イ)、(ロ)、(ハ) のうち指針に定めがあるものについて当該定め要件を満たすべきこと、(ニ)、(ヘ)、(ト) 又は (チ) に反するものについては、法第 37 条第 1 項に基づく制限の対象となるものであり、是正を指導し、是正されない場合には、同項による制限を行うこと。

- ② イの（ハ）のうち法第5条の3の規定による明示が適切に行われるべきこと又は（ホ）に反しているものについては、法第5条の3又は第40条に違反するものとして、是正を指導すること。
- （ロ）これは、募集受託者に報酬を与えることなく行う委託募集については、届出で行うことができるものであるが、不適切な募集が行われないよう、届出内容の適正性を確保するために行うものである。
- （ハ）なお、指導等に従わない場合には、法の規定又は法の規定に基づく命令若しくは処分に違反するものとして、改善命令又は業務廃止命令若しくは業務停止命令が出されることがあることについて、あわせて教示すること（法第41条第2項。Ⅵの5まで参照）。
- ハ その他
- 都道府県労働局においては、（4）のロにより保管している委託募集届出書の写しに顛末を記録し、届出状況を整理しておくものとする。

（6）募集の制限

厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、労働力の需給を調整するために特に必要があるときは、労働者の募集に関し、募集時期、募集人員、募集地域その他募集方法について、理由を付して制限することができる（法第37条第1項）。

募集の制限は、通常、国家的に緊要な政策の遂行を容易ならしめるため、又は募集地域若しくは就業地域における一般的な労働基準を不当に害するような募集を防止するために行われるものである（則第30条第2項）（Ⅳの3の（1）及び（2）参照）。

（7）募集主及び募集受託者に対する指導

都道府県労働局長は、届出受付の際、届出者に対して、以下の事項を周知・指導するとともに、募集受託者が、同事項を遵守するよう徹底するための措置を要請するものとする。

イ 法第5条の3及び指針を遵守し、適切な労働条件の明示を行うこと。

ロ 法第5条の4及び指針を遵守し、労働者の募集等に関する情報を的確に表示すること。

ハ 法第5条の5及び第51条並びに指針を遵守し、適切な個人情報の取扱いを行い、秘密を厳守すること。

ニ 募集主又は募集受託者は、募集開始後、四半期毎に募集採用の状況を取りまとめ、別に定める「労働者募集報告」の作成に備えておくものとする。

4 労働者募集報告

募集主は、様式第2号により毎年度に「労働者募集報告」を作成して、これを当該年度の翌年度の4月末日まで（当該年度の終了前に労働者の募集を終了する場合にあっては、当該終了の日の属する月の翌月の末日まで）に都道府県労働局長に提出しなければならない（則第28条第3項）。

なお、労働者募集報告については、募集受託者が募集主に代わって作成、提出して差し支えないものとする。

IV 労働者募集の原則

1 労働者募集の原則

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

（１）労働条件の明示等（法第５条の３、指針第３）

イ 法第５条の３の規定に基づき、募集主及び募集受託者が募集に応じて労働者になろうとする者に対して行う労働条件等の明示は、次に掲げる事項が明らかとなる書面の交付の方法、ファクシミリを利用する方法又は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（電気通信事業法（昭和５９年法律第８６号）第２条第１号に規定する電気通信をいう。以下「電子メール等」という。）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（従事すべき業務の内容の変更の範囲を含む。）

（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）有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（通算契約期間（労働契約法（平成１９年法律第１２８号）第１８条第１項に規定する通算契約期間をいう。）又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。）

（ホ）就業の場所に関する事項（就業の場所の変更の範囲を含む。）

（ヘ）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

（ト）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

（チ）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

（リ）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

（ヌ）労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨

（ル）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

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

また、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が認められるのは、書面の交付を受けるべき者が、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（ファクシミリ又は電子メール等の受信者がその記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。以下同じ。）を希望した場合に限られるものであること。

ファクシミリを利用する方法についてはファクシミリ装置により受信したときに、電子メール等を利用する方法については明示を受けるべき者の使用に係る通信端末機器に備えられたファイルに記録されたときに到達したものとみなされるものであること。

また、書面の交付を受けるべき者が、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を希望するときは、当該方法を希望する旨及び希望する電子メール等の方式（電子メール・SNS メッセージ等の電気通信の方式、添付ファイルを使用する場合の使用ソフトウェアの形式及びバージョン等）を書面の交付を行うべき者に対して明示することとする。

この場合の「変更の範囲」とは、今後の見込みも含め、その労働契約の期間中における就業場所や従事する業務の変更の範囲のことをいい、「今後の見込み」とは、労働者の募集等を行う事業の方針変更等を踏まえたもので足り、求人者が募集主及び募集受託者に対して明示を行う時点で具体的に想定されないものを含める必要はない。

（注）「電子メール等」とは

「電子メール等」とは、「電子メールその他のその受信を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」をいう。

この「その他のその受信を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」とは、具体的には、LINEやFacebook等のSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）メッセージ機能等を利用した電気通信が該当すること。

また、電子メール等により行う募集に応じて労働者になろうとする者への労働条件等の明示

については、当該明示事項を当該労働者にならうとする者がいつでも確認することができるよう、当該者が保管することのできる方法により明示する必要がある。このため、電子メール等については、当該者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成できるものに限ることとしている。この場合において、「出力することにより書面を作成することができる」とは、当該電子メール等の本文又は当該電子メール等に添付されたファイルについて、紙による出力が可能であることをいうが、労働条件等の明示等を巡る紛争の未然防止及び書類管理の徹底の観点から、書面等に記入し、電子メール等に添付し送信する等、可能な限り紛争を防止しつつ、書類の管理がしやすい方法とすることが望ましい。

なお、これらのサービスによっては、情報の保存期間が一定期間に限られている場合があることから、当該者が内容を確認しようと考えた際に情報の閲覧ができない可能性があるため、職業紹介事業者は、当該明示を行うにあたっては、当該者に対し、当該明示の内容を確認した上でその内容を適切に保管するよう伝えることが望ましい。また、仮に保存期間が経過するなど、当該者が内容を確認することなく必要な情報が削除されてしまった場合には、職業紹介事業者は、当該者の求めに応じて、再度その情報を送信するなど適切に対応することが望ましい。

(2) 労働条件等の明示等にあたっての留意点

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

(イ) 明示する従事すべき業務の内容等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。

(ロ) 労働時間に関しては、始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、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時（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時）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、募集情報等において、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、当該募集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) 裁量労働制が適用される募集については、裁量労働制が適用される募集であること、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募集については、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。また、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ない、明示されたことをもって労働者にならうとする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。

(ハ) 賃金に関しては、賃金形態（月給、日給、時給等の区分）、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等について明示すること。また、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金（以下この（ハ）において「固定残業代」という。）に係る計算方法（固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数

(以下この(ハ)において「固定残業時間」という。)及び金額を明らかにするものに限る。)、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を明示すること。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、労働者が実際に当該時間数の時間外労働を行った場合に法令に違反することとなることに留意すること。

- (二) 期間の定めのない労働契約の前に期間の定めのある労働契約を締結しようとする場合は、当該契約が試用期間の性質を有するものであっても、当該試用期間の終了後の従事すべき業務の内容等ではなく、当該試用期間に係る従事すべき業務の内容等を明示すること。

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

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

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

- (ロ) 従事すべき業務の内容等の事項の一部をやむを得ず別途明示することとするときは、その旨を併せて明示すること。

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

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

- (ロ) 募集に応じて労働者になろうとする者が従事すべき業務の内容に関しては、職場環境を含め、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。

- (ハ) 明示する従事すべき業務の内容等が労働契約締結時の従事すべき業務の内容等と異なることとなる可能性がある場合は、その旨を併せて明示するとともに、従事すべき業務の内容等が既に明示した内容と異なることとなった場合には、当該明示を受けた募集に応じて労働者になろうとする者に速やかに知らせること。

(3) 募集主による労働条件等の変更等に係る明示

イ 募集主は、募集に応じて労働者になろうとする者と労働契約を締結しようとする場合であって、当該募集に応じて労働者になろうとする者に対して法第5条の3第1項の規定により明示された従事すべき業務の内容等(以下「第1項明示」という。)を変更し、特定し、削除し、又は追加する場合には、当該契約の相手方となろうとする者に対し、当該変更し、特定し、削除し、又は追加する従事すべき業務の内容等(以下「変更内容等」という。)を明示(以下「変更等明示」という。)しなければならないこと。明示の方法は、書面の交付の方法、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、(2)ロ(ロ)により、従事すべき業務の内容等の事項の一部(以下このイにおいて、「当初明示事項」という。)が明示され、別途、当初明示事項以外の従事すべき業務の内容等の事項が明示された場合は、当初明示事項を第1項明示として取り扱うこと。

- ロ 募集主は、変更等明示を行うに当たっては、募集に応じて労働者になろうとする者が変更内容等を十分に理解することができるよう、適切な明示方法をとらなければならないこと。その際、次の（イ）の方法によることが望ましいものであるが、次の（ロ）などの方法によることも可能であること。
 - （イ）第1項明示と変更内容等とを対照することができる書面を交付すること。
 - （ロ）労働基準法第15条第1項の規定に基づき交付される書面において、変更内容等に下線を引き、若しくは着色し、又は変更内容等を注記すること。なお、第1項明示の一部の事項を削除する場合にあっては、削除される前の当該従事すべき業務の内容等も併せて記載すること。
- ハ 募集主は、締結しようとする労働契約に係る従事すべき業務の内容等の調整が終了した後、当該労働契約を締結するかどうか募集に応じて労働者になろうとする者が考える時間が確保されるよう、可能な限り速やかに変更等明示を行うこと。また、変更等明示を受けた募集に応じて労働者になろうとする者から、第1項明示を変更し、特定し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加する理由等について質問された場合には、適切に説明すること。
- ニ 第1項明示は、そのまま労働契約の内容となることが期待されているものであること。また、第1項明示を安易に変更し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加してはならないこと。
- ホ 学校卒業見込者等（青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）第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（（2）ロ（ロ）により、従事すべき業務の内容等の一部をやむを得ず別途明示することとした場合において、当該別途明示することとされた事項を追加することを除く。）は不適切であること。また、原則として、学校卒業見込者等については、採用内定時に労働契約が成立する場合には、採用内定時まで、法第5条の3第1項及び変更等明示が書面により行われるべきであること。
- ヘ 法第5条の3第1項の規定に基づく明示が法の規定に抵触するものであった場合、変更等明示を行ったとしても、同項の規定に基づく明示が適切であったとみなされるものではないこと。
- ト 募集主は、第1項明示を変更し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加した場合において、当該変更し、削除し、又は追加した従事すべき業務の内容等により、引き続き労働者の募集を行おうとする場合は、募集要項等の内容を検証し、修正等を行うべきであること。

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

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

（5）受動喫煙を防止するための措置

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る。則ち第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ること。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ないこと。

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る。

(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 (健増法第 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る。

(※) 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る。

(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る。

- 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る。

- 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る。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る。

（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る。

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、健康増進法上、受動喫煙を防止するための措置は規定されていない。

（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）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

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、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）労働者派遣に係る募集の取扱い

労働者の募集の内容が、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募集に係る取扱い

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る。このため、就業の場所が健増法上の喫煙可

能室や喫煙目的室に該当する場合等、喫煙可能スペースでの就業が予定される場合には、募集要件を20歳以上とする等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

募集に応じて労働者となろうとする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

募集に応じて労働者となろうとする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、募集の内容も条例に適合したものとなるよう留意すること。

(6) 記録の保存

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

(7) 労働者の募集等に関する情報の的確な表示等（法第5条の4、指針第4）

イ 労働者の募集等に関する情報の的確な表示

募集主及び募集受託者が、労働者の募集に関する情報、労働者になろうとする者に関する情報、自ら若しくは募集主に関する情報又は職業安定法に基づく労働者の募集等の業務の実績に関する情報（以下「労働者の募集等に関する情報」）を、以下のいずれかに掲げる方法（以下、「広告等」という。）により提供するに当たっては、この（7）に記載のとおり労働者の募集等に関する情報の的確な表示の義務があること（法第5条の4第1項及び第2項）。

(イ) 新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告

(ロ) 文書の掲出又は頒布

(ハ) 書面の交付の方法

事業者間で直接書面を交付する方法や郵送により交付する方法が該当すること。

(ニ) ファクシミリを利用して送信する方法

(ホ) 電子メール等の送信の方法

「電子メール等」とは、「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」をいい、「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」とは、具体的にはLINEやFacebook等のSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）メッセージ機能等を利用した電気通信が該当すること。

(ヘ) 著作権法（昭和45年法律第48号）第2条第1項第8号に規定する放送、同項第9号の2に規定する有線放送又は同項第9号の5イに規定する自動公衆送信装置その他電子計算機と電気通信回線を接続してする方法

テレビやラジオ、YouTube等インターネット上のオンデマンド放送等が該当すること。

ロ 虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示の禁止

募集主及び募集受託者は広告等により労働者の募集等に関する情報を提供するに当たっては、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならないこと（法第5条の4第1項）。

(イ) 虚偽の表示とは、事実と異ならせた表示のことをいい、募集の内容と実際の労働条件を意図的に異ならせた場合や、全く根拠なく採用実績が高い旨を表示する場合等には、虚偽の表示に該当すること。

募集主と労働者になろうとする者の合意に基づき、募集の内容と実際の労働条件が異なることとなった場合にまで、虚偽の表示となるものではないこと。

(ロ) 虚偽の表示でなくとも、一般的・客観的に誤解を生じさせるような表示は、誤解を生じさせる表示に該当すること。

誤解を生じさせる表示をしないよう、例えば以下のような点に留意する必要があること（指針第4の2）。

① 関係会社・グループ企業が存在している企業が募集を行う場合に、実際に雇用する予定の企業を明確にし、関係会社・グループ企業が混同されることのないように表示しなければならないこと。

② 雇用契約を前提とした労働者の募集と、フリーランス等の請負契約の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 月給・時間給等の賃金形態、基本給、定額の手当、通勤手当、昇給、固定残業代等の賃金等について、実際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 職種や業種について、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。

ハ 正確かつ最新の内容に保つ義務

募集主及び募集受託者は広告等により労働者の募集等に関する情報を提供するに当たっては、次に掲げる措置を講じる等適切に対応し、正確かつ最新の内容に保たなければならないこと（法第5条の4第2項、指針第4の3）。

(イ) 労働者の募集を終了した場合や労働者の募集に関する情報の内容を変更した場合には、速やかに労働者の募集に関する情報の提供の終了や内容の変更をすること。

(ロ) 求人メディア等の募集情報等提供事業を行う者を活用して労働者の募集を行っている場合は、労働者の募集の終了や内容の変更を当該募集情報等提供事業を行う者において提供する労働者の募集に関する情報にも反映するよう依頼すること。

(ハ) 労働者の募集に関する情報の時点を明らかにすること。

(ニ) 求人メディア等の募集情報等提供事業を行う者から、労働者の募集に関する情報の訂正や内容の変更を依頼された場合等には、速やかに対応すること。

(8) 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) 募集主及び募集受託者は、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、労働者になろうとする者の個人情報（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、労働者になろうとする者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労働者になろうとする者に理解される方法を選択する必要があること。

(ロ) 募集主及び募集受託者は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で当該目的を明らかにして労働者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。

- (i) ①関係 家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）
 - (ii) ②関係 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
 - (iii) ③関係 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報
- (ハ) 募集主及び募集受託者は、個人情報収集の際には、本人から直接収集し、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、適法かつ公正な手段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) 募集主及び募集受託者は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者である求職者等から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類（全国高校統一応募用紙又は職業相談票（乙））により提出を求めることが必要であること。

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

- (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、労働者の募集に伴い収集等される募集に応じて労働者になろうとする者の個人情報の募集業務以外の目的での利用も可能となっているが、この場合にあっては、その利用目的をできる限り特定する必要があること。

募集受託者が募集主に対して募集に応じて労働者になろうとする者の個人データを示す行為は、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号。以下「個人情報保護法」という。）第27条第1項の「第三者提供」に該当するものであることから、例えば、募集主に提供されることとなる個人データが募集主に提供されることに関する同意欄を設けること等により、必ず募集に応じて労働者になろうとする者から同意をあらかじめ得るようにすることが必要となるものであること。なお、この「同意」の取得の方法は、特段の要式行為とされているものではないが、トラブル防止等の観点からも、書面による取得など事後に「同意」の事実を確認できるような形で行うことが望ましいものであること。

- (ヘ) 募集主及び募集受託者は、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、労働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、労働者の募集の条件としないこと。

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

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

- ② 個人情報の漏えい、滅失及び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

④には本人からの破棄や削除の要望があった場合も含まれる。

- (ロ) 募集主及び募集受託者が、労働者の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知ら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）

募集主及び募集受託者は、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。

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

（9）秘密を守る義務（法第51条第1項）

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

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

（10）募集に応じて労働者になろうとする者からの苦情の適切な処理（指針第7）

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

（11）労働者の募集及び採用における年齢制限の禁止に関する取組

イ 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。以下「労働施策総合推進法」という。）第9条により、労働者の募集及び採用について年齢制限を禁止することが義務化されているが、労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項により、合理的な理由があつて例外的に年齢制限が認められる場合が規定されていること。

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

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

ただし、募集主及び募集受託者が、事業主からの年齢制限を行う労働者の募集について、

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

ハ 労働施策総合推進法第35条に基づく資料の提出の要求等若しくは高齢法第18条の2第2項に基づく報告の徴収又は労働施策総合推進法第32条若しくは高齢法第20条第2項に基づく助言、指導又は勧告

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

これらの規定については、以下のとおりとするものであること。

① 労働施策総合推進法35条を根拠として資料の提出の要求等を行う場合

年齢制限を行う求人が労働施策総合推進法第9条及び同法施行規則第1条の3第1項各号に該当するか否かを確認する場合は、原則として労働施策総合推進法第35条を根拠として資料の提出の要求等を行うこと。

② 高齢法第20条第2項を根拠として報告の徴収を行う場合

事業主が年齢制限を行う理由の提示を拒否する場合は、高齢法第20条第2項を根拠として報告徴収を行うこと。

(ロ) 労働施策総合推進法第33条により、同法第9条に違反した場合には、助言、指導又は勧告を行うことができるとされていること。一方、高齢法第20条第2項においても同条第1項に違反する場合には、助言、指導又は勧告を行うことができるとされていること。

これらの助言、指導又は勧告の運用は以下のとおりとするものであること。

① 高齢法第20条第2項に基づき助言、指導又は勧告を行う場合

65歳未満の上限年齢を設定しているにもかかわらず、当該年齢制限に係る理由の提示が行われていない場合には、高齢法第20条第1項に違反するものとして、高齢法第20条第2項に基づき助言、指導又は勧告を行うこと。

② 労働施策総合推進法第33条に基づき助言、指導又は勧告を行う場合

年齢制限に係る理由の提示は行われているが、当該理由が労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項各号に該当しない場合、又は下限年齢のみ制限をしている場合若しくは65歳以上を上限年齢として年齢制限をしている場合など高齢法第20条第1項の理由の提示の対象とならない年齢制限が行われているおそれがある場合については、労働施策総合推進法第33条の規定に基づき助言、指導又は勧告を行うこと。

(ハ) 権限の委任

(イ) 及び (ロ) に関する厚生労働大臣の権限は、労働施策総合推進法第35条については労働施策総合推進法施行規則第15条の規定により、高齢法第20条第2項については高齢法施行規則第34条の規定により公共職業安定所長に委任されていること。

ニ イ及びロの趣旨に沿った事業運営を行うため、募集受託者は、以下の措置を講ずべきこと（募集受託者の講ずべき措置）。

(イ) 募集主が委託募集を行う場合における当該委託に係る募集の内容を記載又は記録した書面等の整備

募集受託者が募集主から委託を受ける際の、当該委託募集に係る募集の内容を記載又は記録した書面等について、年齢制限の理由を記載することが可能な欄を設ける等所要の整備を図ること（特記事項欄等の活用でも差し支えない。）。

(ロ) 募集の委託の申込みへの対応

年齢制限を行う募集の委託があった場合は、次に掲げる措置を講ずること。

① 内容の確認等

当該募集の委託の内容が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すること。

なお、年齢制限を行う理由については、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ことが必要であること。

また、高齢法第20条の趣旨にかんがみ、求人事業主は、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）だけではなく、当該労働者の募集及び採用にあたって年齢制限を行う具体的な理由を示す必要があることに留意すること。このため募集受託者にあつては、年齢制限を行う募集主に対し具体的な理由を示すよう求めること。

募集主が提示した理由が労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項各号に該当するか否か不明である場合は、管轄の公共職業安定所に対して照会すること。

② 労働施策総合推進法第9条又は高齢法第20条第1項違反の募集の委託への対応

(a) 委託される労働者の募集の内容が労働施策総合推進法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は、当該募集の委託について受託を行わず、当該募集主に対して、労働施策総合推進法第9条及び高齢法第20条の趣旨等を説明し、当該委託される募集の内容を是正するよう働きかけを行うこと。

(b) (a) の働きかけにもかかわらず、労働施策総合推進法第9条又は高齢法第20条第1項に違反する当該委託される募集の内容が是正されない場合には、当該募集の委託について受託を行わず、様式第9号「年齢制限求人に係る情報提供」により管轄の公共職業安定所に対して情報提供を行うこと。

なお、この場合における募集受託者からの公共職業安定所に対する情報提供は、労働施策総合推進法第9条又は高齢法第20条の趣旨を確保するために行うものであることから、職業安定法第51条第1項の正当な理由がある場合に該当し、職業安定法第51条第2項の「みだりに他人に知らせること」には該当しないものであること。また、個人情報保護法第23条第1項第4号の「国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であつて、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき。」にも該当するものであること。

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

③ 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すること。

(ハ) 都道府県労働局需給調整事業担当部局における対応

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

(ニ) 職業安定法に基づく募集受託者に対する指導等

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

また、募集主が労働施策総合推進法第9条及び高齢法第20条第1項に基づく労働者の募集の委託をしているにもかかわらず、募集受託者が当該年齢制限の理由を募集に応じて労働者になろうとする者等に対して適切に提示していない場合や、これらの規定に違反する内容の労働者の募集について、募集受託者が、年齢制限の理由の提示を行わない募集の委託の内容について繰り返し受託し、募集を行う等悪質な場合については、法第48条の2の指導及び助言、同法第48条の3の改善命令等の対象となるものであること。

以上の内容については、周知、指導の徹底を図ること。

(12) 報酬の受領及び供与の禁止（法第39条、第40条）

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

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

(13) 労働争議に対する不介入（法第 42 条の 2 による第 20 条の準用）

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

イ 直接募集の場合

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

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

ロ 委託募集の場合

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

(14) 労働者の帰郷の措置（則第 31 条）

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

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

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

2 違反した場合の取扱い

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

3 労働者募集の制限等

(1) 意義

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

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

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

(2) 制限等の判断基準

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

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

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

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

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

上記基準については、具体的には、例えば次に掲げる事項が判断されること。

- ・ ハ関係 IIIの3の(5)のイの(ハ)(法及び指針に基づき募集に係る業務内容及び労働条件が明示されていること。)、同(ヘ)(募集受託者について、同(イ)に掲げる職業安定法その他労働関係法令にかかる重大な違反がないこと。)、同(ト)(募集受託者について、精神の機能の障害により労働者の募集を行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者でないこと。)及び同(チ)(募集受託者について、労働関係法令及び募集内容、職種に関して十分な知識を有している者であること。)
- ・ ニ関係 IIIの3の(5)のイの(イ)(募集主について、職業安定法その他次に掲げる労働関係法令に係る重大な違反がないこと。)、同(ロ)(募集に係る労働条件が適正であること。)及び同(ニ)(募集を行おうとする者の事業所が適用事業所である場合には、労働・社会保険に適切に加入していること。)

(3) 書面による通知

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

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相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、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つては、当該明示に係る労働契約を締結する日）までの間保存しなければならない。

(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つて収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りではない。

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

② 思想及び信条

③ 労働組合の加入状況

①から③までについては、具体的には、例えば次に掲げる事項が該当すること。

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つて、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、求人者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、この場合にあっては、その利用目的をできる限り特定する必要があること。

(へ) 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なを問わず、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なを問わず、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。

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。

VI 法違反等への対応

1 指導及び助言

(1) 概要

厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、募集主、募集受託者及び求人者に対し、その業務の適正な運営を確保するために必要な指導及び助言をすることができる（法第 48 条の 2）。

(2) 権限の委任

指導及び助言に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

2 報告

(1) 概要

行政庁は、この法律を施行するために必要な限度において、命令で定めるところにより、募集主、募集受託者又は求人者に対し、必要な事項を報告させることができる（法第 50 条第 1 項）。

(2) 意義

- イ 当該報告は、違法行為の行われているおそれのあるとき等必要がある場合について個別的に必要な事項を報告させるものである。
- ロ 「必要な事項」とは、労働者募集に関する事項及び労働者の就職に関する事項であり、具体的には、例えば、個々の労働者の就業条件、就業期間における具体的就業の状況等である。

(3) 報告の徴収手続

必要な事項を報告させるときは、当該報告すべき事項及び理由を書面により通知するものとする（則第 33 条）。

(4) 権限の委任

報告に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

(5) 違反の場合の効果

この報告をせず、又は虚偽の報告をした場合は、法第 66 条第 9 号に該当し 30 万円以下の罰金に処せられる場合がある。

3 立入検査

(1) 立入検査の実施

イ 概要

行政庁は、この法律を施行するために必要な限度において、所属の職員に、募集主、募集受託者又は求人者の事業所その他の施設に立ち入り、関係者に質問させ、又は帳簿、書類その他の物件を検査させることができる（法第 50 条第 2 項）。

ロ 意義

- (イ) 当該立入検査は、違法行為の申告があり、許可の取消し、事業停止等の行政処分をするに当たって、その是非を判断する上で必要な場合等、2 の報告のみでは労働者募集の内容や労働者の就職状況を十分に把握できないような場合に、限定的に、必要最小限の範囲において行われるものである。

立入検査の対象となるのも、当該立入検査の目的を達成するため必要な事業所及び帳簿、書類その他の物件に限定されるものである。

- (ロ) 「事業所その他の施設」とは、労働者募集を行う事業主、募集受託者又は求人者の事業所その他の施設等に限られる。

- (ニ) 「関係者」とは、労働者募集の状況や労働者の就職状況について質問するのに適当な者をいうものであり、具体的には、募集に応じて労働者になろうとする者、募集主等である。

- (ホ) 「帳簿、書類その他の物件」とは、労働者募集の運営に関する重要な書類が含まれるものである。

(2) 証明書

- イ 立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を必ず携帯し、関係者に提示しなければならない（法第 50 条第 3 項）。
- ロ 立入検査のための証明書は、職業紹介事業等立入検査証（則様式第 9 号）による（則第 33 条第 2 項）。

(3) 立入検査の権限

- イ 概要
当該立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない（法第 50 条第 4 項）。
- ロ 意義
職業安定機関は司法警察員の権限を有せず、当該立入検査の権限は行政による検査のために認められたものであり、犯罪捜査のために認められたものと解してはならないものである。

(4) 違反の場合の効果

- この立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした場合は、法第 66 条第 10 号に該当し、30 万円以下の罰金に処せられる場合がある。

4 罰則

(1) 文書募集関係

- イ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で、労働者の募集を行い、又はこれらに従事したときは、その違反行為をした者は、1 年以上 10 年以下の懲役又は 20 万円以上 300 万円以下の罰金に処せられる（法第 63 条第 2 号）。
- ロ 法第 37 条の規定に基づき公共職業安定所長が付した制限に従わなかったときは、その違反行為をした者は 6 月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処せられる（法第 65 条第 5 号）。
- ハ 法第 48 条の 3 第 1 項の規定による改善命令に違反したときは、その違反行為をした者は、6 箇月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処せられる（法第 65 条第 8 号）。
- ニ 虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を提示して労働者の募集を行い、又はこれらに従事したときは、その違反行為をした者は 6 月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処せられる（法第 65 条第 9 号）。
- ホ 法第 49 条又は法第 50 条第 1 項による報告をせず、又は虚偽の報告をしたときは、その違反行為をした者は、30 万円以下の罰金に処せられる（法第 66 条第 9 号）。
- ヘ 法第 50 条第 2 項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をしたときは、その違反行為をした者は、30 万円以下の罰金に処せられる（法第 66 条第 10 号）。
- ト 法第 51 条第 1 項の規定に違反して、秘密を漏らしたときは、その違反行為をした者は、30 万円以下の罰金に処せられる（法第 66 条第 11 号）。

(2) 直接募集関係

- イ 暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体的自由を不当に拘束する手段によって、労働者の募集を行い、及びこれに従事したときは、その違反行為をした者は、1 年以上 10 年以下の懲役又は 20 万円以上 300 万円以下の罰金に処せられる（法第 63 条第 1 号）。
- ロ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で、労働者の募集を行い、又はこれらに従事したときは、その違反行為をした者は、1 年以上 10 年以下の懲役又は 20 万円以上 300 万円以下の罰金に処せられる（法第 63 条第 2 号）。
- ハ 法第 37 条の規定に基づき公共職業安定所長が付した制限に従わなかったときは、その違反行為をした者は 6 箇月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処せられる（法第 65 条第 5 号）。
- ニ 募集主又は募集従事者が、募集に応じた労働者から報酬を受けたときは、その違反行為をした者は、6 箇月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処せられる。また、募集主が募集従事者に賃金、給料その他これに準ずるもの以外を与えた場合も同様である（法第 65 条第 6 号）。
- ホ 法第 48 条の 3 第 1 項の規定による改善命令に違反したときは、その違反行為をした者は、6 箇月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処せられる（法第 65 条第 8 号）。

- ヘ 虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を提示して労働者の募集を行い、又はこれらに従事したときは、その違反行為をした者は6箇月以下の懲役又は10万円以下の罰金に処せられる（法第65条第9号）。
- ト 法第49条又は法第50条第1項による報告をせず、又は虚偽の報告をしたときは、その違反行為をした者は、30万円以下の罰金に処せられる（法第66条第9号）。
- チ 法第50条第2項の規定による立ち入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をしたときは、その違反行為をした者は、30万円以下の罰金に処せられる（法第66条第10号）。
- リ 法第51条第1項の規定に違反して、秘密を漏らしたときは、その違反行為をした者は、30万円以下の罰金に処せられる（法第66条第11号）。

（3）委託募集関係

- イ 暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体的自由を不当に拘束する手段によって、労働者の募集を行い、及びこれに従事したときは、その違反行為をした者は、1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金に処せられる（法第63条第1号）。
- ロ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で、労働者の募集を行い、又はこれらに従事したときは、その違反行為をした者は、1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金に処せられる（法第63条第2号）。
- ハ 許可を受けずに法第36条第1項の委託募集を行ったときは、その違反行為をした者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処せられる（法第64条第7号）。
- ニ 法第41条に規定する許可の取消し又は労働者の募集の業務の停止若しくは廃止の命令に違反して労働者の募集を行ったときは、その違反行為をした者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処せられる（法第64条第8号）。
- ホ 認可を受けないで、又は認可を受けた額を超えて委託募集に従事する者に報酬を与えたときは、その違反行為をした者は、6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる（法第65条第4号）。
- ヘ 届出をせずに法第36条第3項の委託募集を行ったときは、その違反行為をした者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる（法第65条第4号）。
- ト 法第37条第2項の規定に基づき労働者募集を許可された者が、許可の際に示された指示に従わなかったときは、その違反行為をした者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる（法第65条第5号）。
- チ 募集主又は募集従事者が募集に応じた労働者から報酬を受けたときは、その違反行為をした者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる。また、募集主が募集従事者に認可を受けた報酬以外の報酬を与えたときも同様である（法第65条第6号）。
- リ 法第48条の3第1項の規定による改善命令に違反したときは、その違反行為をした者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる（法第65条第8号）。
- ヌ 虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を提示して労働者の募集を行い、又はこれらに従事したときは、その違反行為をした者は6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる（法第65条第9号）。
- ル 労働条件が法令に違反する工場、事業場等のために、労働者募集を行い、又はこれに従事したときは、その違反行為をした者は、6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる（法第65号11号）。
- ヲ 法第49条又は法第50条第1項による報告をせず、又は虚偽の報告をしたときは、その違反行為をした者は、30万円以下の罰金に処せられる（法第66条第9号）。
- ワ 法第50条第2項の規定による立ち入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をしたときは、その違反行為をした者は、30万円以下の罰金に処せられる（法第66条第10号）。
- カ 法第51条第1項の規定に違反して、秘密を漏らしたときは、その違反行為をした者は、30万円以下の罰金に処せられる（法第66条第11号）。

（4）求人者関係

- イ 虚偽の条件を提示して、公共職業安定所又は職業紹介を行う者に求人の申込みを行ったときは、その違反行為をした者は、6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる（法第66条第10号）。

- ロ 法第 50 条第 1 項による報告をせず、又は虚偽の報告をしたときは、その違反行為をした者は、30 万円以下の罰金に処せられる（法第 66 条第 9 号）。
- ハ 法第 50 条第 2 項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をしたときは、その違反行為をした者は、30 万円以下の罰金に処せられる（法第 66 条第 10 号）。
- ニ 法第 51 条第 1 項の規定に違反して、秘密を漏らしたときは、その違反行為をした者は、30 万円以下の罰金に処せられる（法第 66 条第 11 号）。

5 違法行為による行政処分等

(1) 概要

労働者募集において法に違反する行為があった場合、募集主及び募集受託者は、許可の取消し（法第 41 条）、業務停止命令（法第 41 条第 1 項及び第 2 項）、業務廃止命令（法第 41 条第 2 項）及び改善命令（法第 48 条の 3 第 1 項）の行政処分の対象となる。この場合、許可の取消し及び業務廃止命令の行政処分を行うときは聴聞を行い、業務停止命令及び改善命令の行政処分を行うときは弁明の機会を付与しなければならない。

また、求人者については、勧告（法第 48 条の 3 第 2 項）及び公表（法第 48 条の 3 第 3 項）の対象となる。

(2) 許可の取消し

イ 概要

厚生労働大臣は、許可を受けて委託募集を行う者が、法若しくは労働者派遣法（第 3 章第 4 節の規定を除く。）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は、その許可を取り消すことができる（法第 41 条第 1 項）。

ロ 意義

許可の取消しは、当該委託募集を行わせることが適当でない場合に行うものである。

(3) 業務停止命令

イ 概要

厚生労働大臣は、許可を受けて若しくは届出をして委託募集を行う者が、法若しくは労働者派遣法（第 3 章第 4 節の規定を除く。）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は、期間を定めて、その業務の全部又は一部の停止を命ずることができる（法第 41 条第 1 項及び第 2 項）。

ロ 意義

(イ) 業務停止命令は、当該委託募集を行わせることが適当でないといえないような場合について、業務停止期間中に業務運営方法の改善を図るため、また、一定の懲戒的な意味において行うものである。

(ロ) 業務停止命令の要件は、(2)の許可の取消しの要件と同一であるが、この場合に、許可の取消しを行うか、業務停止命令を行うかは、違法性の程度等によって判断する。

(4) 業務廃止命令

イ 概要

厚生労働大臣は、届出をして委託募集を行う者が、法若しくは労働者派遣法（第 3 章第 4 節を除く。）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は、業務の廃止を命ずることができる（法第 41 条第 2 項）。

ロ 意義

業務廃止命令は、当該委託募集を行わせることが適当でない場合に行うものである。

(5) 改善命令

イ 概要

厚生労働大臣は、募集主又は募集受託者が、その業務に関し法又はこれに基づく命令の規定に違反した場合において、業務の適正な運営を確保するために必要があると認めるときは、これらの者に対し、当該業務の運営を確保するために必要な措置を講ずべき事を命ずることができる（法第 48 条の 3）。

ロ 意義

改善命令は、違法行為そのものの是正を図るのではなく、法違反をおこすような労働者募集（委託募集のみならず、文書募集及び直接募集を含むものである。）の運営方法そのものの改善を行わせるものである。

ハ 権限の委任

改善命令に関する権限は、当該募集主又は募集受託者に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

（６）勧告

イ 概要

厚生労働大臣は、求人者が法第 5 条の 3 第 2 項若しくは第 3 項の規定に違反しているとき、又はこれらの規定に違反して指導助言を受けたにもかかわらず、なお違法行為を行うおそれがあると認めるときは、当該求人者に対し、違法行為を是正するために必要な措置又はその違反を防止するために必要な措置を執るべきことを勧告することができる。（法第 48 条の 3 第 2 項）

ロ 権限の委任

勧告に関する権限は、当該求人者に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

（７）公表

イ 概要

厚生労働大臣は、募集主に対し改善命令をした場合又は求人者に対して勧告をした場合において、当該命令を受けた募集主又は勧告を受けた求人者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。（法第 48 条の 3 第 3 項）

ロ 意義

公表は、公表される制裁効果に加え、募集に応じて労働者になろうとする者に対する情報提供・注意喚起及び他の募集主に対する違法行為の抑止といった効果を期待することができる。

ハ 権限の委任

公表に関する権限は、当該求人者に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

6 行政処分を行った募集主及び募集受託者の公表

（１）概要

行政処分を行った募集主及び募集受託者については、適正な労働者募集の実施が十分に期待できないことから、募集に応じて労働者となろうとする者に対する情報提供を目的とし、事業者名等を公表することとする。

本公表は、あくまで、情報提供の目的で実施するものであるところ、5（7）において違法行為について勧告を受けた求人者がこれに従わなかった際にその旨を公表（法第 48 条の 3 第 3 項）する場合のように、「公表される者に対する制裁効果や違法行為の抑止といった効果」を期待するものではなく、当該事業者に対する処罰を目的とするものではない。

具体的には、厚生労働大臣又は都道府県労働局長において法第 41 条第 1 項及び法第 48 条の 3 に基づき行政処分を行った場合は、当該事業者名等の公表を行う。当該公表については、厚生労働省及び事業者を管轄する都道府県労働局のホームページにおいて行うこととする。

（２）公表内容

イ 公表日

ロ 事業者情報

ハ 処分内容

ニ 処分理由

Ⅶ 個人情報の保護に関する法律の遵守等

1 概要

(1) 個人情報の適正な取扱い

労働者の募集を行う者、募集受託者及び求人者（以下「募集主等」という。）による個人情報の適正な取扱いについては、法第5条の5及び第51条において、募集に応じて労働者になろうとする者の個人情報の取扱いに関する規定及び業務に関して知り得た情報をみだりに他人に知らせない義務に関する規定が設けられ、さらに、指針第5の1及び2において、募集に応じて労働者になろうとする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る。

また指針第5の3において、募集主等による個人情報の保護の一層の促進等を図る見地から、法に基づく責務の一つとして、募集主等は、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に該当する場合にあっては、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とされている。

(2) 指導助言等

個人情報保護法に違反した労働者の募集を行う者及び募集受託者については、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・助言等の対象とされている。また、法に違反する場合には、法に基づく指導助言等の対象ともなる。

2 募集主等に課せられる義務等について

募集主等は、指針第5の3により、行政機関等又は個人情報取扱事業者に該当する場合には、それぞれ、個人情報保護法第5章第2節から第4節まで又は第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とされていること。具体的には、個人情報取扱事業者に該当する募集主等は、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（通則編）」（<https://www.ppc.go.jp/personalinfo/legal/>）等に留意しなければならない。また、法第5条の5及び指針第5の1及び2の遵守に当たって留意すべき点はⅣの1（7）及びⅤの1（6）のとおりであること。

VIII 関 係 様 式

番 号
年 月 日

殿

〇〇労働局長

労働者募集 $\left(\begin{array}{c} \text{の 制 限} \\ \text{に関する指示} \end{array} \right)$ について

職業安定法第37条 $\left(\begin{array}{c} \text{第1項} \\ \text{第2項} \end{array} \right)$ により下記のとおり労働者募集 $\left(\begin{array}{c} \text{を 制 限} \\ \text{に関する指示を} \end{array} \right)$ する

ので通知する。

なお、この処分に不服のあるときは、行政不服審査法（平成26年法律第68号）の規定により、処分のあったことを知った日の翌日から起算して3箇月以内（ただし、処分のあった日の翌日から起算して1年以内）に厚生労働大臣に対し、審査請求をすることができる。

また、処分の取消しの訴えは、行政事件訴訟法（昭和37年法律第139号）の規定により、この処分のあったことを知った日の翌日から起算して6箇月以内（ただし、処分のあった日の翌日から起算して1年以内）に、国を被告（代表者は法務大臣）として提起することができる。ただし、審査請求をした場合には、処分の取消しの訴えは、その審査請求に対する裁決があったことを知った日の翌日から6箇月以内（ただし、裁決のあった日の翌日から起算して1年以内）に提起することができる。

記

（理 由）

（制 限 事 項）

- ・ 募 集 時 期
- ・ 募 集 人 員
- ・ 募 集 地 域
- ・ そ の 他 募 集 方 法

労働者募集報告

(年度分)

事業所名	募集地域	募集人数	採用人員	備 考
		人	人	
		人	人	
		人	人	
		人	人	
		人	人	
		人	人	
		人	人	
		人	人	
		人	人	
		人	人	
		人	人	
		人	人	
合	計	人	人	

労働者募集状況を上記のとおり報告します。

年 月 日

住 所

氏 名

(募集主・募集受託者)

○ ○ 労働局長 殿

(記入要領)

- 1 「事業所名」欄は、募集主の氏名又は名称を記載すること。
- 2 「募集地域」欄は、労働者を募集しようとする地域（許可申請書に記載した募集先都道府県）を記載すること。
- 3 「募集人員」欄は、当該地域における募集人員を記載する。
- 4 「採用人員」欄は、募集地域における委託募集によるその年度中の採用人員を記載すること。
- 5 「住所、氏名」欄は、報告を行う者（募集主又は募集受託者）の住所（法人又は団体にあつては本店又は主たる事務所の所在地）を記載し、及び報告を行う者の氏名（法人又は団体にあつてはその名称及び代表者の氏名）を記載すること。さらに、「募集主」及び「募集受託者」のいずれかを○で囲むこと。
(この報告は、委託募集の許可申請・届出を行った都道府県労働局長に提出すること)

委託募集許可等申請書
委託募集届出書

管轄都道府 県労働局名			
----------------	--	--	--

(厚生労働大臣)
殿
(〇〇都道府県労働局長)

(申請年月日) 年 月 日
(申請者又は代理申請者) 住 所
(届出者又は代理届出者)
(募集主・募集受託者) 氏 名

職業安定法第36条に基づく委託募集を 年 月 日から 年 月 日まで行いたく下記内容に相違ないので同条第1項の許可及び同条第2項の認可を申請します。
職業安定法第36条に基づく委託募集を 年 月 日から 年 月 日まで行いたく下記内容に相違ないので同条第3項の届出をします。

A 募 集 主		B 事業の 内容	C 現在の労働 者数	D 募集人員 (人)	E 業務内容	F 募 集 条 件 の 概 要				
募集事業所名	所 在 地					労働契約期間	賃 金	勤 務 時 間	各 種 保 険	そ の 他
							月給・日給・時間給 円	始業時間 終業時間 休憩時間 時間	雇用・健保 厚生年・労災	時間外労働 有・無 休日労働 有・無 賞与 有・無
							月給・日給・時間給 円	始業時間 終業時間 休憩時間 時間	雇用・健保 厚生年・労災	時間外労働 有・無 休日労働 有・無 賞与 有・無
							月給・日給・時間給 円	始業時間 終業時間 休憩時間 時間	雇用・健保 厚生年・労災	時間外労働 有・無 休日労働 有・無 賞与 有・無
							月給・日給・時間給 円	始業時間 終業時間 休憩時間 時間	雇用・健保 厚生年・労災	時間外労働 有・無 休日労働 有・無 賞与 有・無

様式第3号－1（補助紙）

A 募 集 主		B 事業の 内容	C 現在の 労働者数	D 募集人員 (人)	E 募集業務の 内容	F 募 集 条 件 の 概 要				
募集事業所 名称	所 在 地					労働契約期間	賃 金	勤 務 時 間	各 種 保 険	そ の 他
							月給・日給・時間給 円	始業時間 終業時間 休憩時間 時間	雇用・健保 厚生年・労災	時間外労働 有・無 休日労働 有・無 賞与 有・無
							月給・日給・時間給 円	始業時間 終業時間 休憩時間 時間	雇用・健保 厚生年・労災	時間外労働 有・無 休日労働 有・無 賞与 有・無
							月給・日給・時間給 円	始業時間 終業時間 休憩時間 時間	雇用・健保 厚生年・労災	時間外労働 有・無 休日労働 有・無 賞与 有・無
							月給・日給・時間給 円	始業時間 終業時間 休憩時間 時間	雇用・健保 厚生年・労災	時間外労働 有・無 休日労働 有・無 賞与 有・無
							月給・日給・時間給 円	始業時間 終業時間 休憩時間 時間	雇用・健保 厚生年・労災	時間外労働 有・無 休日労働 有・無 賞与 有・無
							月給・日給・時間給 円	始業時間 終業時間 休憩時間 時間	雇用・健保 厚生年・労災	時間外労働 有・無 休日労働 有・無 賞与 有・無
							月給・日給・時間給 円	始業時間 終業時間 休憩時間 時間	雇用・健保 厚生年・労災	時間外労働 有・無 休日労働 有・無 賞与 有・無

様式第3号－2

募 集 事 業 所 名							
募 集 受 託 者 及 び 募 集 地 域 人 員 に 関 す る 事 項	募 集 受 託 者 の 名 称 等			所 在 地		代 表 者 氏 名	
	募 集 先 都 道 府 県	募 集 人 員	募 集 従 事 者 名 (年 齢)	身分・地位・ 主な経歴	勤 務 し た 年 月 日	住 所	報 酬

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

記 載 要 領

委託募集に係る許可申請・届出は、

- ① 募集事業所の所在する都道府県の区域内を募集地域とするもの
 - ② 募集事業所の所在する都道府県の区域以外の地域を募集地域とするもの（以下「自県外募集」という。）であって、厚生労働大臣あての許可申請・届出を要するもの
 - ③ 自県外募集であって、都道府県労働局長あての許可申請・届出を要するもの
- の別に記載・作成すること。

（様式第3号－1）

1 表題に関する事項

該当する表題以外の表題について抹消すること。

2 申請者に関する事項

イ 「管轄都道府県労働局名」欄は、募集事業所の所在地を管轄する都道府県労働局名を記載すること。

なお、募集受託者が募集主に代り、複数の募集事業所に係る許可申請・届出（自県外募集に限る。）を1つの募集事業所の所在地を管轄する都道府県労働局の長にまとめて行う場合であって、募集事業所の所在地管轄労働局が全国に及ぶ許可申請・届出については、同欄に「〇〇県を除く46都道府県労働局」等と記載しても差し支えないこと。

ロ 「申請年月日」欄は、申請者（募集主又は募集受託者）が管轄労働局に申請書を提出する年月日を記載すること。

ハ 「申請者又は代理申請者」欄には、申請者又は代理申請者の住所（法人又は団体にあつては本店又は主たる事務所の所在地）を記載し、及びその氏名（法人又は団体にあつてはその名称及び代表者の氏名）を記載すること。さらに、申請者が「募集主」又は「募集受託者」のいずれに該当するかについて○で囲むこと。

3 募集主に関する事項

① 「A 募集主」欄のうち「募集事業所」欄には、募集に応じた労働者が就業することとなる事業所を記載し、「所在地」欄には、その所在地又は住を記載すること。

② 「B 事業の内容」欄は、年間を通じて収益の多い事業を記載すること。

③ 「C 現在の労働者数」欄は、申請書を作成する月の前月末現在に在籍する労働者数を記載すること。

4 募集内容に関する事項

「E 業務内容」欄は、応募者が従事すべき業務の内容について、職場環境も含め可能な限り具体的かつ詳細に記載すること。

「F 募集条件の概要」

① 「賃金」欄は、募集する者の月給、日給、時間給制の賃金を記載すること。

② 「勤務時間」欄は、始業時間及び終業時間並びに休憩時間を記載すること。

③ 「各種保険」欄は、当該申請者が加入している保険をそれぞれ○印で囲むこと。

- ④ 「その他」欄は、時間外労働、休日労働及び賞与の有無を○印で囲むこと。

(様式第3号-2)

募集受託者及び募集地域別人員に関する事項

募集事業所ごとに記載・作成するため、「募集事業所名」を記載するとともに、「募集受託者の名称」、「所在地」、「代表者氏名」の各欄は、募集受託者に関し、所定事項を記載すること。

イ 「募集先都道府県」欄は、募集事業所に係る募集行為を行う地域（募集地域）の都道府県名を記載すること。

ロ 「募集人員」欄は、当該都道府県で募集しようとする人員数を記載すること。

ハ 「募集従事者名（年齢）」欄は、募集に従事する者の氏名、年齢を記載すること。

ニ 「身分、地位」欄は、「庶務課長」「〇〇係」のように団体における職階を記載すること。

ホ 「勤務した年月日」欄は、当該募集受託者に採用された年月日を記載すること。

ヘ 「住所」欄は、申請書の提出時現在における募集従事者の居所を記載すること。

ト 「報酬」欄は、募集従事者に支払われる1人当たり報酬予定額を記載すること。

募集主は以下の点について誓約します。

- 1 募集主又は募集受託者に、職業安定法その他次に掲げる労働関係法令に係る重大な違反がないこと。
 - ① 労働基準法第117条及び第118条第1項（同法第6条及び第56条に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第121条の規定（これらの規定が、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第44条（第4項を除く。）により適用される場合を含む。）
 - ② 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第58条から第62条までの規定
 - ③ 港湾労働法第48条、第49条（第1号を除く。）及び第51条（第2号及び第3号に係る部分に限る。）の規定、並びにこれらの規定に係る同法第52条の規定
 - ④ 建設労働者の雇用の改善等に関する法律第49条、第50条及び第51条（第2号及び第3号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第52条の規定
 - ⑤ 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律第19条、第20条及び第21条（第3号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第22条の規定
 - ⑥ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第62条から第65条までの規定
 - ⑦ 林業労働力の確保の促進に関する法律第32条、第33条及び第34条（第3号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第35条の規定
 - ⑧ 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律第108条、第109条、第110条（同法第44条の規定に係る部分に限る。）、第111条（第1号を除く。）及び第112条（第1号（同法第35条第1項の規定に係る部分に限る。）及び第6号から第11号までに係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第113条の規定
- 2 募集受託者は、1のほか、精神の機能の障害により労働者の募集を行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者でないこと。

様式第4号

委託募集許可等申請に関する意見書
委託募集届出に関する意見書

申請者名				管轄労働局名	
管 轄 労 働 局 の 意 見	項 目		確 認 事 項	確 認 の 結 果	備 考
	募 集 主 要 件	事業主の徳性	職業安定法等労働関係法令に係る重大な違反があるか	なし ・ あり	
		募集に係る労働 条件	法令に違反するものでないか	なし ・ あり	
			同地域における同業種の賃金水準に比較して	高 ・ 普通 ・ 低	
			募集に係る業務内容及び労働条件が明示されているか	いる ・ いない	
		社会・労働保険への加入	加入 ・ 一部未加入		
	募集受託者要件	職業安定法等労働関係法令に係る重大な違反があるか 精神の機能の障害により労働者の募集を行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者でないか 労働関係法令及び募集内容、職種に関して知識がある		なし ・ あり なし ・ あり あり ・ なし	
	報酬	認可基準に照らして適当か		適当 ・ 不適当	
	判 定	(委託募集許可) 許可が妥当・不許可が妥当・一部を除き許可が妥当 (報酬の額) 認可が妥当・不認可が妥当・変更認可が妥当 (委託募集届出) 届出内容は適正・不適正			

- 注 1 募集受託者欄に該当がある場合は備考欄にその氏名を記入すること。
 2 確認の結果、右○のときは備考欄に注釈を記入すること。

委託募集許可等申請一覧表

申請都道府県労働局名

整理番号	管 轄 労働局	募集主名 ※産業分類別	募集主の 産業分類	募集受託者名	募集先都道府県及び募集人員・募集従事者数																											
					県				県				県				県				県				県				計			
					募人	集員	従者	事数	募人	集員	従者	事数	募人	集員	従者	事数	募人	集員	従者	事数	募人	集員	従者	事数	募人	集員	従者	事数	募人	集員	従者	事数
計		(募集主数)		(募集受託者数)																												

(〇〇都道府県労働局長)

年齢制限求人に係る情報提供

年 月 日

() 公共職業安定所長 殿

(募集受託者の氏名又は名称)

当社の取扱いに係る労働者の募集の委託の申込みについて、下記のとおり、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）第 9 条又は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 項違反と思われる事案がありましたので、情報提供いたします。

記

1 違反と思われる事業主の氏名又は名称及び連絡先

氏名又は名称：(記載例) ○○社○○事業所
連絡先（住所又は所在地、電話番号等）：

2 事案の概要（違反する法律の条項、求人の職種、年齢制限の内容及び理由、委託の申込みの日付等）

(記載例)

○○年○○月○○日に申込みのあった○○の職種の求人に係る募集の委託の内容について、○○歳以下という条件が付されているが、これ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第 1 条の 3 第 1 項各号に該当しないものと考えられる。

3 処理の状況（当社からの働きかけの内容、募集の委託の状況等）

(記載例)

当社において年齢制限の是正を働きかけたものの、これに応じなかった為に受託を行わなかった。

4 その他特記事項