

第3 募集情報等提供事業の運営

現在及び今後における人手不足の状況や、その中でも進行する求人・求職のミスマッチを緩和・改善するためには、労働市場における需給調整機能の強化が重要であり、職業紹介事業、募集情報等提供事業などの雇用仲介機関が、それぞれの特性を活かしつつ、適正な労働力需給調整に果たす役割は大きい。

令和4年の職業安定法改正においても、こうした考え方に立ち、適正な労働力需給調整を担う点に着目し、職業紹介か募集情報等提供かという業態の違いによらず、共通して適用するルールを設ける一方で、業態の違いを踏まえた各般のルールを設けているところである。

以上を踏まえ、募集情報等提供事業を行う者は、後掲の指針に留意しながら次の事項を遵守する。

1 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

募集情報等提供事業を行う者は、全ての利用者に対し、その業務について人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、差別的な取扱いをしてはならないものであること。

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

また、募集情報等提供事業を行う者は、労働者となろうとする者が法第48条の4第1項の規定に基づく厚生労働大臣に対する申告を行ったことを理由として、差別的な取扱いをしてはならないこと。この場合における差別的な取扱いとしては、申告を行った者に対し、本人が希望しない労働者の募集に関する情報ばかり提供するようなケースが考えられる。

また、法第3条の趣旨に鑑み、年齢による不合理な差別的募集情報等は不適當である旨、周知及び指導に努めること。

なお、このような差別的取扱いは、厚生労働大臣が法第48条の2の規定に基づいて行う指導及び助言の対象となるので留意すること。

(2) 募集に関する男女の均等な機会の確保

募集情報等提供事業を行う者が、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労働者の募集に関する情報の提供を行うこと及び同条の規定に違反する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うことは法第3条の趣旨に反するものであること。

2 労働者の募集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) 労働者の募集等に関する情報の的確な表示

募集情報等提供事業を行う者が、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、自ら若しくは労働者の募集を行う者に関する情報又は職業安定法に基づく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2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3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、この「その他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 等の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。

(2) 虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示の禁止

募集情報等提供事業を行う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、自らに関し全く根拠なく顧客満足度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。

なお、労働者の募集を行う者と募集に応じた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）。

- (イ) 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。
- (ロ) 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。
- (ハ) 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。
- (ニ) 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。

(3) 正確かつ最新の内容に保つ措置を講じる義務

募集情報等提供事業を行う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なければならないこと（法第5条の4第3項）。

- イ 当該情報の提供を依頼した者又は当該情報に自らに関する情報が含まれる労働者の募集を行う者若しくは労働者になろうとする者から、当該情報の提供の中止又は内容の訂正の求めがあったときは、遅滞なく、当該情報の提供の中止又は内容の訂正をすること。
- ロ 当該情報が正確でない、又は最新でないことを確認したときは、遅滞なく、当該情報の提供を依頼した者にその内容の訂正の有無を確認し、又は当該情報の提供を中止すること。
- ハ 事業の形態に応じて、それぞれ①又は②に掲げるいずれかの措置。

なお、募集情報等提供事業を行う者はそれぞれ①及び②の措置を可能な限りいずれも講ずることが望ましいこと。

(イ) 法第4条第6項第1号に掲げる行為に該当する募集情報等提供の事業を行う者

- ① 労働者の募集に関する情報の提供を依頼した者に対し、当該労働者の募集が終了したとき又は当該労働者の募集の内容が変更されたときは、速やかにその旨を当該募集情報等提供事業を行う者に通知するよう依頼すること。

- ② 労働者の募集に関する情報の時点を明らかにすること。

時点を明らかにするに当たっては、労働者の募集を行う者等から情報の提供の依頼があった日を示すほかにも、労働者の募集に関する情報の提供を開始した時点、労働者の募集を行う者等から労働者の募集に関する情報の修正・更新等の依頼があった時点、労働者の募集に関する情報の修正・更新を行った時点、職業紹介事業者や他の募集情報等提供事業者から労働者の募集に関する情報の提供を依頼された場合に、当該職業紹介事業者や募集情報等提供事業者が労働者の募集を行う者から依頼を受けた時点を示すことも認められること。

(ロ) 法第4条第6項第2号に掲げる行為に該当する募集情報等提供の事業を行う者

- ① 労働者の募集に関する情報を定期的に収集し、及び更新し、並びに当該収集及

び更新の頻度を明らかにすること。

労働者の募集に関する情報を収集・更新する頻度を明らかにするに当たっては、個別の情報ごとに明示するだけでなく、サイトのページ等複数の情報についてまとめて明示することも認められること。

② 労働者の募集に関する情報の時点を収集した時点を明らかにすること。

(ハ) 法第4条第6項第3号に掲げる行為に該当する募集情報等提供の事業を行う者

① 労働者になろうとする者に関する情報の提供を依頼した者に対し、当該情報を正確かつ最新の内容に保つよう依頼すること。

② 労働者になろうとする者に関する情報の時点を明らかにすること。

時点を明らかにするに当たっては、労働者になろうとする者等から情報の提供の依頼があった日を示す他にも、労働者になろうとする者に関する情報の提供を開始した時点、労働者になろうとする者等から労働者になろうとする者に関する情報の修正・更新等の依頼があった時点、労働者になろうとする者に関する情報の修正・更新を行った時点、職業紹介事業者や他の募集情報等提供事業者から労働者になろうとする者に関する情報の提供を依頼された場合に、当該職業紹介事業者や募集情報等提供事業者が労働者になろうとする者から依頼を受けた時点を示すことも認められること。

(ニ) 法第4条第6項第4号に掲げる行為に該当する募集情報等提供の事業を行う者

① 労働者になろうとする者に関する情報を定期的に収集し、及び更新し、並びに当該収集及び更新の頻度を明らかにすること。

労働者になろうとする者に関する情報を収集・更新する頻度を明らかにするに当たっては、個別の情報について明示するだけでなく、サイトのページ等複数の情報についてまとめて明示することも認められること。

② 労働者になろうとする者に関する情報の時点を収集した時点を明らかにすること。

(4) 労働者の募集等に関する情報の的確な表示の留意点

イ 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集等に関する情報を提供するに当たっては、法第5条の3の規定に基づいて労働条件等として求職者に明示すべき事項（7（2））を可能な限り当該労働者の募集等に関する情報に含めることが望ましいこと（指針第4の1）。

ロ 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関する情報について正確かつ最新の内容に保つ措置には、労働者になろうとする者に対して行う身元調査等は含まれないこと。

ハ 募集情報等提供事業を行う者は、特に法に基づく業務の実績に関する情報として、取り扱う労働者の募集等に関する情報の件数や手数料等に関する事項等を提供するに当たっては、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、不当に利用者を誘引し、合理的な選択

を阻害するおそれのある不当な表示をしてはならないこと（指針第8の5の（2））。

3 労働者になろうとする者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

イ 特定募集情報等提供事業者は、法第5条の5第1項の規定により業務の目的を明らかにするに当たっては、収集された労働者になろうとする者の個人情報（(1)及び(2)において単に「個人情報」という。）がどのように保管され、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「募集情報等提供事業のために使用します。」と示すだけでは足りず、例えば、「求人情報に関するメールマガジンを配信するため」や「会員登録時に入力いただいた情報を、希望した条件に合致する企業に提供するため」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、雑誌等を刊行することにより募集情報等提供を行っている場合には、当該雑誌等において業務の目的を明示する方法等も認められるが、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 特定募集情報等提供事業者は、その業務の目的の範囲内で、当該目的を明らかにして労働者になろうとする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

(イ)から(ハ)については、具体的には、例えば次に掲げる事項等 が該当する。

(イ) 関係

① 家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）

② 容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報

(ロ) 関係 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

(ハ) 関係 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

ハ 特定募集情報等提供事業者は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集し、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。

ニ 特定募集情報等提供事業者は、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。

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。

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、募集情報等提供事業の実施に伴い収集等される労働者になろうとする者の個人情報の募集情報等提供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。

労働者の募集を行う者に対し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、労働者の募集を行う者に提供されることとなる個人データが労働者の募集を行う者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、必ず求職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、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 特定募集情報等提供事業者は、法第5条の5第1項又は指針第5の1の(2)、(3)若しくは(5)に基づいて求職者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、募集情報等提供の条件としないこと。

募集情報等提供のために収集した個人情報を、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、当該募集情報等提供事業のサービスを受けることができない場合等がこれに該当すること。

(ハ) 労働者になろうとする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、労働者になろうとする者等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、労働者になろうとする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、労働者になろうとする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。

(2) 個人情報の適正管理

イ 特定募集情報等提供事業者は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る適切な措置を講ずるとともに、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こと。

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

(ロ) 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置

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

(ニ) 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

ロ 特定募集情報等提供事業者が、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報に正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。

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

(イ) 個人情報を取り扱うことができる者の範囲に関する事項

(ロ) 個人情報を取り扱う者に対する研修等教育訓練に関する事項

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

① 「個人情報の開示又は訂正」については、「利用の停止等」及び「第三者への提供の停止」が明示的に規定されているものではないが、概念上、「利用の停止等」及び「第三者への提供の停止」が排除されているものではないこと。

② 特定募集情報等提供事業者は、個人情報適正管理規程について、個人情報保護

法第 37 条を踏まえた内容として所要の改正等を行うことが望ましいこと。

(二) 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項

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

(3) 個人情報の保護に関する法律の遵守等

特定募集情報等提供事業者は、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、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特定募集情報等提供事業者が講ずべき措置等は、第 4 に定めるところによる。

4 報酬受領の禁止に関する事項（法第 43 条の 3）

特定募集情報等提供事業者は、自らの労働者の募集に関する情報の提供を受けて、その労働者の募集に応じた労働者から、当該提供に関して、いかなる名義でも、報酬を受けてはならない。

労働者の募集を行う者への応募 1 件につき定額を労働者から徴収するなど、募集に応じた労働者から、応募の対価として報酬を受領することは認められない。

法第 43 条の 3 は、応募に関係なくシステム利用料や登録料として料金を徴収することを禁止するものではないが、システム利用料等の名称であっても、実質的には応募するに当たって募集情報等提供の対価として、特定募集情報等提供事業者が募集に応じた労働者から報酬を得ていると判断される場合には、同条に違反することとなる。

5 苦情の処理に関する事項（法第 43 条の 7）

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、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苦情が寄せられた場合に、適切かつ迅速に対応するとともに、そのために必要な体制を整備しなくてはならない（法第 43 条の 7）。

苦情の適切かつ迅速な処理に必要な体制の整備のためには、少なくとも電話番号やメールアドレス、問い合わせフォーム等、苦情の申出先となる相談窓口を明確にし、苦情を受け付けることができる体制を確保する必要があること（指針第 8 の 6）。

また、労働者の募集を行う者等において法違反があると疑われる場合は、都道府県労働局に情報提供を行う等、必要な場合には職業安定機関と連携を行う必要があること（指針第 8 の 6）。

6 募集情報等提供事業を行う者の責務等（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こと。

(2) 労働者の募集等に関する情報の提供

イ 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

ロ 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イの(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、当該情報がイの(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。

ハ 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) 労働争議に対する不介入

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の提供を行ってはならない（指針第 8 の 3）。

(4) 適正な宣伝広告等に関する事項

イ 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。

ロ 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（昭和 37 法律第 134 号）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。

ハ 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。

1. 令和7年指針改正の趣旨

労働者になろうとする者に対して行われる金銭等の提供については、その趣旨・目的は様々なものがあるとしても、労働市場に与える影響という観点から見ると、労働者の行動選択に影響を与え、金銭等の誘因による離転職など、適正な労働力需給調整機能への望ましくない影響がある。また、こうした離転職の場合にも、求人側には成功報酬など事業者への料金支払い負担が残されることも課題として指摘されてきた。このほか、労働者が、金銭等の提供を受けるため、その登録する複数の募集情報等提供事業者に対して就職の報告をすることが原因となって、求人企業が当該複数の募集情報等提供事業者から成功報酬を請求される事案（求人側が当該採用と関係があるとの認識がない事業者からも請求される等）も増え、高額な違約金請求に発展するケースも見られるなど、業界の一部においてトラブル等が生じており、事業の健全な中長期的発展という観点からも、懸念すべき事態となった。

2. 措置内容

このような状況を踏まえ、募集情報等提供事業（労働者の登録から就職・定着までの全ての過程）における金銭等の提供を原則禁止とする規定（第8の5（3））を職業安定法指針に設けることとした。なお、「金銭等」には電子を含めたギフト券やポイントカードのポイントを含む。

また、金銭等の誘因により、労働市場における適正な需給調整機能の発揮に支障が生じないようにするという上記規定の趣旨に照らすと、下記（イ）及び（ロ）についてはこれに該当しないものとして、本要領において明確に示すこととした。

（イ） 提供するサービスの質の向上を図るため、サービス利用者からアンケート等への回答を求める場合であって、回答者全てに対してではなく、抽選による少数者に対して、500円程度の電子ギフト券等を提供するもの。

（ロ） イベント来場者を確保するため、転職フェアへの来場及びブース訪問者に対して、500円程度の電子ギフト券等を提供するもの。（求人サイトへの登録の対価として提供されるものを除く。）

3. 具体的規定と、その構造及び解釈

「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。」

具体的な規定については、上記のとおり、職業紹介事業に係る既存の規定と同様のものであり、その構造は、労働者になろうとする者への金銭等の提供は好ましくないこととした上で、社会通念上相当と認められる程度を超えて行ってはならないとしたものである。

この「社会通念上相当と認められる程度」に係る判断については、これまでの職業紹介事業における判断方法を踏襲することとした。すなわち、提供される金銭等の趣旨だけでなく、額や経済価値、提供手法、その有する離転職誘引効果、複数事業者からの料金請求等に伴うトラブルが生じやすい又は生じてきた形態かどうか等、労働市場への影響に鑑み、個別具体的に総合判断することとなる。

ニ 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。また、ホームページ上で規約自体をスクロールで確認させ、同意ボタンを押すよう求める、といった方法のみでは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があることから、適切な方法で明示しているとはいえないこと。

なお、当該責務は募集情報等提供事業の利用に関連して生じる金銭で、当該事業を利用する労働者の募集を行う者が負担するものについてあらかじめ誤解が生じないよう明示することを求めるものであり、「違約金」という名称はあくまで例示である。

金額については、具体的な額があらかじめ定まっていない場合は算定方法等を示すことにより、労働者の募集を行う者が想定していない請求を受けることのないよう分かりやすく明示すること。「解除方法」については、当該利用に係る契約の解除方法を指す。

こうした違約金や解除方法に限らず、これらを含む契約の内容について、労働者の募集を行う者に分かりやすく誤解が生じないよう明示すること。対面での説明の場合は、特に利用料金や違約金等について、分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面を手交し、非対面での説明の場合は、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を送付するといった方法を基本とし、それ以外であってもこれと同等の効果

をもたらすものと言える方法で行うこと。

7 その他

(1) 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。

ロ 労働者の募集を行う者は、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。以下「高齡法施行規則」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「高齡法」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。この場合の「適切に提示する」とは、高齡法施行規則第 6 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の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。

ハ ただし、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及び採用を行う場合において、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、高齡法施行規則第 6 条の 6 第 3 項の規定に準じて、当該事業主は、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。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。

ニ イからハまでの趣旨に沿った事業運営を行うため、募集情報等提供事業を行う者においては、1 (2) 及び (3) を踏まえ、以下のような対応をすることが望ましいこと。

(イ) 労働者の募集を行う者が、募集情報等提供事業を行う者に募集情報の提供を依頼する場合における、当該依頼に係る募集の内容を記載又は記録した書面等の整備

募集情報等提供事業を行う者が労働者の募集を行う者から募集情報の提供の依頼を受ける際の、当該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) 募集情報の提供の依頼への対応

年齢制限を行う募集情報の提供の依頼があった場合は、次に掲げる措置を講ずること。

① 内容の確認等

当該募集情報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条の趣旨に鑑み、労働者の募集を行う者は、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。このため募集情報等提供事業を行う者にとっては、年齢制限を行う募集を行う者に対し具体的な理由を示すよう求めること。

労働者の募集を行う者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項違反の募集情報の提供の依頼への対応

(a) 提供を依頼された募集情報の内容が労働施策総合推進法第9条若しくは高齢法第20条第1項に違反するものであることが疑われる場合又は違反するものであると認められる場合は、当該募集情報について提供を行わず、当該労働者の募集を行う者に対して、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、当該提供依頼される募集情報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項に違反する当該提供依頼をされる募集情報が是正されない場合には、当該募集情報について提供を行わず、様式「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情報等提供事業を行う者からの公共職業安定所に対する情報提供を行うことは、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、正当な理由があるものであること。また、個人情報保護法第27条第1項第4号の「国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがある

とき。」にも該当するものであること。

(c) 上記(b)の情報提供を行った場合、公共職業安定所から「勧告等結果報告書」若しくは「是正結果報告書」の提供が行われるので、これ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ができる限り明示されるようにすること。

(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情報等提供事業を行う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。

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条の規程に違反する内容の求人の申込みを受理して当該求人に対して職業紹介を行い、同条の規定に違反する内容の労働者の募集に関する情報の提供を行い、若しくは同条の規定に違反する募集を行う労働者の募集を行う者に労働者になろうとする者に関する情報の提供を行い、又は同条の規定に違反する募集に対して労働者を供給することは法第3条の趣旨に反するものであること。

第3 労働条件等の明示に関する事項（法第5条の3）

1 職業紹介事業者等による労働条件等の明示

(1) 職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者及び労働者供給事業者は、法第5条の3第1項の規定に基づき、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者（以下「求職者等」という。）に対し、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件（以下「従事すべき業務の内容等」という。）を可能な限り速やかに明示しなければならないこと。

(2) 求人者は求人の申込みに当たり公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対し、労働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に対し、それぞれ、法第5条の3第2項の規定に基づき、従事すべき業務の内容等を明示しなければならないこと。

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

イ 明示する従事すべき業務の内容等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。

ロ 労働時間に関しては、始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日等について明示すること。また、労働基準法（昭和22年法律第49号）第38条の3第1項の規定により同項第2号に掲げる時間労働したものとみなす場合又は同法第

38条の4第1項の規定により同項第3号に掲げる時間労働したものとみなす場合は、その旨を明示すること。また、同法第41条の2第1項の同意をした場合に、同項の規定により労働する労働者として業務に従事することとなるときは、その旨を明示すること。

ハ 賃金に関しては、賃金形態（月給、日給、時給等の区分）、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等について明示すること。また、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金（以下このハ及び第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)の明示を行なったとしても、同項の規定に基づく明示が適切であったとみなされるものではないこと。
- (8) 求人者等は、第1項明示を変更し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加した場合は、求人票等の内容を検証し、修正等を行うべきであること。

3 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第20条第1項に規定する理由の適切な提示

職業紹介事業者、募集受託者及び労働者供給事業者は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和46年労働省令第24号）第6条の6第2項各号に掲げる書面又は電磁的記録により、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第20条第1項に規定する理由の提示を受けたときは、当該理由を求職者等に対して、適切に提示すべきこと。

第4 求人等に関する情報の的確な表示に関する事項（法第5条の4）

1 提供する求人等に関する情報の内容

職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者及び労働者供給事業者は、広告等により求人等に関する情報を提供するに当たっては、職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）第4条の2第3項各号に掲げる事項及び第3の1の(3)ロからニまでにより明示することとされた事項を可能な限り当該情報に含めることが望ましいこと。

2 誤解を生じさせる表示の禁止

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

- (1) 関係会社を有する者が労働者の募集を行う場合、労働者を雇用する予定の者を明確にし、当該関係会社と混同されることのないよう表示しなければならないこと。
- (2) 労働者の募集と、請負契約による受注者の募集が混同されることのないよう表示しなけ

ればならないこと。

(3) 賃金等（賃金形態、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給、固定残業代等に関する事項をいう。以下同じ。）について、実際の賃金等よりも高額であるかのように表示してはならないこと。

(4) 職種又は業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはならないこと。

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

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

(1) 労働者の募集を終了した場合又は労働者の募集の内容を変更した場合には、当該募集に関する情報の提供を速やかに終了し、又は当該募集に関する情報を速やかに変更するとともに、当該情報の提供を依頼した募集情報等提供事業を行う者に対して当該情報の提供を終了するよう依頼し、又は当該情報の内容を変更するよう依頼すること。

(2) 労働者の募集に関する情報を提供するに当たっては、当該情報の時点を明らかにすること。

(3) 募集情報等提供事業を行う者から、職業安定法施行規則第4条の3第4項又は第8の2の(1)により、当該募集に関する情報の訂正又は変更を依頼された場合には、速やかに対応すること。

4 求人等に関する情報を正確かつ最新の内容に保つための措置

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

5 公共職業安定所の求人情報の転載

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

第5 求職者等の個人情報の取扱いに関する事項（法第5条の5）

1 個人情報の収集、保管及び使用

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

(2) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、当該目的を明らかにして求職者等の個人情報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つて、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つてはならないこと。

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

10 国外にわたる職業紹介を行う職業紹介事業者に関する事項

(1) 職業紹介事業者（法第33条の2第1項の規定により無料職業紹介事業を行う同項各号に掲げる施設の長を除く。以下この10において同じ。）は、国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、法第32条の12第1項（法第33条第4項及び第33条の3第2項において準用する場合を含む。）の規定により、その職業紹介事業において取り扱う職種の範囲その他業務の範囲を届け出た場合には、その相手先国をはじめ、その範囲内で職業紹介を行わなければならないこと。

(2) 職業紹介事業者は、国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号）その他の出入国に関する法令及び相手先国の法令を遵守して職業紹介を行わなければならないこと。

(3) 職業紹介事業者は、国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、求職者に渡航費用その他の金

金を貸し付け、又は求人者がそれらの金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。