

## 第9 職業紹介事業の運営

職業紹介事業者は、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

職業紹介事業者は、すべての利用者に対し、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ものであること。

なお、この差別的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、職業紹介事業者は、求職者が法第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。

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、本人が希望しない職場ばかり紹介するようなケースが考えられる。

また、法第3条の趣旨にかんがみ年齢による不合理な差別的職業紹介は不相当である旨、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

職業紹介事業者が、男女雇用機会均等法第5条の規定に違反する内容の求人申込みを受理して当該求人に対して職業紹介を行うことは法第3条の趣旨に反するものであること。

### 2 労働条件等の明示に関する事項（法第5条の3）

#### (1) 労働条件等の明示の内容

法第5条の3の規定に基づき、職業紹介事業者が求職者に対して行う労働条件等の明示及び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、いずれも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こと。なお、ニについては、期間の定めのある労働契約（当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものに限る。ニにおいて「有期労働契約」という。）に係る職業紹介等に関し、又については、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場合に限る。

ただし、職業紹介の実施について緊急の必要があるためあらかじめこれらの方法により明示することができない場合において、当該明示すべき事項をあらかじめこれらの方法以外の方法により明示したときは、この限りではないものとする。こと。（則第4条の2第3項）

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。

（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労働条件等の求職者への明示については、当該明示事項を求職者がいつでも確認することができるよう、当該求職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、当該求職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、求職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、求職者に対し、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、求職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、求職者の求めに応じて、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) 労働条件等明示にあたっての留意点

イ 職業紹介事業者は、求職者に対して、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件（以下「従事すべき業務の内容等」という。）を可能な限り速やかに明示するとともに、次に掲げるところによらなければならないこと（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）法定労働時間を超える時間外労働については、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、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、求人者に対して労使協定の提出を求めること等により、当該求人者の内容が法令に違反していないかについて確認すること。確認の結果、法令に違反する場合には当該求人者内容の訂正・見直しを依頼する等、適切に対応すること。なお、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時間を超えないこととし、1か月の時間外労働と休日労働の合計は100時間未満とされていることに留意すること。

（※2）裁量労働制による就労が予定される求人（裁量労働制求人）、同意した場合に高度プロフェッショナル制度が適用される求人（高度プロフェッショナル制度求人）に係る取扱いについては、(4)参照。

(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、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法令に違反することとなる旨求人者に伝える等、適切に対応すること。

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

ロ 上記(1)イ及びホの「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従事すべき業務や就業の場所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、求人者が職業紹介事業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。また、期間の定めのある労働契約の場合については、当該労働契約の期間中における変更の範囲をさすものであり、契約更新後の契約期間中に命じる可能性がある従事すべき業務や就業の場所の変更については含まれない。

上記(1)ニは、期間の定めのある労働契約であっても更新しない場合は、明示する必要はない。また、上記(1)ニの「有期労働契約を更新する場合の基準」は「諸般の事情を総合的に考慮したうえで判断する」というような抽象的なものではなく、「勤務成績、態度、能力により判断する」、「会社の経営状況も踏まえて判断する」など、具体的に記載することが望ましい。さらに、上記(1)ニの通算契約期間や更新回数は、特段の上限を設けていない又は設ける予定がない場合は、「上限なし」と明示する必要はない。

ハ 職業紹介事業者は、従事すべき業務の内容等を明示するにあたっては、次に掲げるところによるべきであること。

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

「最初に接触する時点」とは、面接、メール、電話などにより、職業紹介事業者と求職者との間で意思疎通（面接の日程調整に関する連絡等を除く。）が発生する時点をいうものであること。

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

二 職業紹介事業者は、従事すべき業務の内容等を明示するにあたっては、次に掲げる事項に配慮すること。

(イ) 求職者に具体的に理解されるものとなるよう、従事すべき業務の内容等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。

(ロ) 求職者が従事すべき業務の内容に関しては、職場環境を含め、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。

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

### (3) 求人者による労働条件等の変更に係る明示

イ 求人者は、求人者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。（詳細については、2(1)参照。）

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のある旨を示していた場合（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、やむを得ず、従事すべき業務の内容等の事項の一部（以下このイにおいて、「当初明示事項」という。）が明示され、別途、当初明示事項以外の従事すべき業務の内容等の事項が明示された場合は、当初明示事項を第1項明示として取り扱うこと。

ロ 求人者は、変更等明示を行うにあたっては、紹介求職者が変更内容等を十分に理解す

ることができるよう、適切な明示方法をとらなければならないこと。その際、次の(イ)の方法によることが望ましいものであるが、次の(ロ)などの方法によることも可能であること。

(イ) 第1項明示と変更内容等とを対照することができる書面を交付すること。

(ロ) 労働基準法第15条第1項の規定に基づき交付される書面において、変更内容等に下線を引き、若しくは着色し、又は変更内容等を注記すること。なお、第1項明示の一部の事項を削除する場合にあつては、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項の明示及び変更等明示が書面により行われるべきであること。

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) 裁量労働制求人、高度プロフェSSIONAL制度求人に係る留意点

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

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

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

確認の結果、労使協定等と申込み内容との間に不一致が生じている場合は、申

込み内容に関する疑義や不明点等について求人者に十分に確認を行い、訂正が必要な場合には求人者に対し申込み内容の見直しを求める等適切な対応を行うこと。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## (6) 常用目的紹介に係る留意事項

- イ 常用目的紹介（第6の6参照）に当たっての法第5条の3に基づく労働条件の明示については、求職者に係る労働条件が最初に設定されることとなる有期雇用契約について行わなければならない。
- ロ 求職者が有期雇用契約後の常用雇用契約において予定される求人条件（以下「予定求人条件」という。）の提示を希望する場合には、当事者の計画的対応を可能にするとともに、トラブル発生の未然防止に資することとなることから、予定求人条件について、以下の事項を記載した書面を交付して提示すべきである。
  - ① 予定求人条件は法第5条の3に基づき明示するものではないこと
  - ② 予定求人条件はあくまで予定であり、常用雇用契約が締結されないことがあり、かつ、締結された場合でも、その内容が異なるものになる可能性があること
  - ③ 予定求人条件の内容（例えば、当該企業における同種の労働者に係る労働条件等、中途採用者の初年度の労働条件等が考えられる。）
- ハ 常用雇用契約はあくまで有期雇用契約後に締結されるものであることから、試用期間を設けることは適当ではない。
- ニ 雇用主（求人者）が有期雇用契約の終了後の常用雇用契約の締結を拒否する場合は、その理由を労働者（求職者）に明示することが適当である。

## (7) 受動喫煙を防止するための措置に係る明示の例

健康増進法（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。

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。

へ 第一種施設以外の施設の屋外

(イ) 健増法上の規定

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

(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) 求人又は労働者の募集を行う事業所と就業の場所が異なる場合の取扱い

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

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

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

(ロ) 労働者派遣に係る求人の取扱い

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

(ハ) 喫煙可能な場所での就業が予定される求人に係る取扱い

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

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

(ニ) 明示に当たっての標識（ピクトグラム）の利用

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

(ホ) その他の留意事項

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

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

(8) その他

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

**3 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) 求人等に関する情報の的確な表示

職業紹介事業者が、求人に関する情報、求職者に関する情報、自ら若しくは求人者に関する情報又は法に基づく職業紹介事業等の業務の実績に関する情報（以下「求人等に関する情報」）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3に記載のとおり求人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、この「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。

へ 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

職業紹介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、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、求人の内容と実際の労働条件を意図的に異ならせた場合や、受理していない求人を紹介できるように広告した場合、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。

求人者と求職者の合意に基づき、求人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

職業紹介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、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 次のいずれかの措置。なお、職業紹介事業者は(イ)及び(ロ)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) 求人者又は求職者に対し、定期的に求人又は求職者に関する情報が最新かどうか確認すること。

(ロ) 求人又は求職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、求人又は求職の申込みを受理した日を示す他にも、求人や求職の申込みの内容に変更があった場合に当該変更の時点を示すことや、求人や求職に関する情報が最新かどうか求人者や求職者に確認ができた場合に当該確認ができた時点を示すことも認められること。

### (4) 求人等に関する情報の的確な表示の留意点

イ 職業紹介事業者は、求人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（2(1)並びに(2)のイ(ロ)及び(ハ))を可能な限り当該求人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 職業紹介事業者が、求職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、求職者に対して行う身元調査等は含まれないこと。

ハ 職業紹介事業者は、特に法に基づく業務の実績に関する情報として、求人件数や就職件数、手数料等に関する事項等を提供するに当たっては、不当景品類及び不当表示防止法（昭和37年法律第134号）の趣旨に鑑みて、不当に利用者を誘引し、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6の9の(2)）。

## 4 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

イ 職業紹介事業者は、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、収集された求職者等の個人情報がどのように保管され、又は使用されるのか、求職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「職業紹介事業のために使用します。」と示すだけでは足りず、例えば、「職業紹介で応募を希望する求人先に応募情報を提供するために使用するため」や「求人情報に関するメールマガジンを配信するため」、「職業紹介で求職者に開示の許諾を得た業務提携先に提供する際に使用するため」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、対面での職業紹介を行っている場合には、書面の交付・掲示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に理解される方法を選択する必要があること。

ロ 職業紹介事業者は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして求職者の個人情報（(1)及び(2)において単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。

ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、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 職業紹介事業者は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、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 職業紹介事業者は、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、職業紹介事業の実施に伴い収集等される求職者の個人情報の職業紹介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。

「求職申込書」等により直接当該本人から個人情報を取得する場合については、当該個人情報が職業紹介業務に利用されることが明らかであることから、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21条第4項に

規定する「取得の状況からみて利用目的が明らかであると認められる場合」に該当するものとして、同条第1項及び第2項の利用目的の通知等の対象となるものではないこと。一方、アンケート調査票等に記載された個人情報を職業紹介業務に利用する場合にあっては、「取得の状況からみて利用目的が明らかであると認められる場合」に該当するものではなく、利用目的の通知等が必要となるものであること。

ただし、トラブル防止等の観点からは、求職申込書、アンケート調査票等本人から直接個人情報を取得する書面には、当該書面により取得される個人情報の利用目的を併せて記載する等により、当該利用目的が明示されるようにしておくことが望ましいものであること。

求人者に対して求職者の個人データを示す行為は、個人情報保護法第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、求職申込書に、求人者に提供されることとなる個人データが求人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、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。

へ 職業紹介事業者は、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、職業紹介の条件としないこと。

職業紹介のために収集した個人情報を、職業紹介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、当該職業紹介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) 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、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、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、求職者に不利益が生じないように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 職業紹介事業者は、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、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

ロ 職業紹介事業者が、求職者等の秘密に該当する個人情報が知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知らされることのないよう、厳重な管理を行わなければならない

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 職業紹介事業者は、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

a 「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。

b 職業紹介事業者は、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。

(ニ) 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項

ニ 職業紹介事業者は、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

職業紹介事業者は、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職業紹介事業者が講ずべき措置等は、第 10 による。

## 5 職業紹介事業者の責務等に関する事項（法第 33 条の 5）

### (1) 職業安定機関等との連携

#### イ 職業安定機関との連携

職業紹介事業者は、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、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こと。

#### ロ 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ものとする。

(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、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になるようにし、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) 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。

## (3) 求職者又は求人者からの適切な苦情処理

職業紹介事業者は職業安定機関及び他の職業紹介事業者と連携を図りつつ、当該事業に係る求職者又は求人者からの苦情（あっせんを行った後の苦情を含む。）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。

なお、専らインターネットを利用すること等により、対面を伴わない職業紹介を行う職業紹介事業者に対しては、苦情処理等が適切に実施されるよう、指導等において特に留意すること。

## (4) 職業紹介により就職した者の早期離職等に関する事項

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

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

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

## (5) 職業紹介事業に係る適正な許可の取得

イ 求人者に紹介するため求職者を探索した上、当該求職者に就職するよう勧奨し、これに応じて求職の申込みをした者をあっせんするいわゆるスカウト行為を事業として行う場合は、職業紹介事業の許可等が必要であること。

また、いわゆるアウトプレースメント業のうち、教育訓練、相談、助言等のみならず、職業紹介を行う事業は職業紹介事業に該当するものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可等が必要であること。

ロ 次のいずれかに該当する行為を事業として行う場合は、当該者の判断が電子情報処理組織により自動的に行われているかどうかにかかわらず、職業紹介事業の許可等が必要であること。また、宣伝広告の内容、求人者又は求職者との間の契約内容等の実態から判断して、求人者に求職者を、又は求職者に求人者をあっせんする行為を事業として行うものであり、募集情報等提供事業はその一部として行われているものである場合には、全体として職業紹介事業に該当するものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可等が必要であること。

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

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

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

## (6) 再就職支援を行う職業紹介事業者に関する事項

再就職支援を行う職業紹介事業者は、リストラにより離職を余儀なくされる労働者などの円滑な再就職を支援することが使命であり、積極的に退職者を作り出すようなことは職業紹介事業の趣旨に反すること。

企業が行う退職勧奨については、全体として被勧奨者の自由な意思決定が妨げられる状況であった場合には、当該退職勧奨行為は違法な権利侵害となる旨の裁判例があること。

については、次の点に留意すること。

イ 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。

【参考】被勧奨者の自由な意思決定を妨げる退職勧奨は違法な権利侵害に当たるとされた事案

ことさらに多数回、長期にわたる退職勧奨は、いたずらに被勧奨者の不安感を増し、不当に退職を強要する結果となる可能性が高く、退職勧奨は、被勧奨者の家庭の状況、名誉感情等に十分配慮すべきであり、勧奨者の数、優遇措置の有無等を総合的に勘案し、全体として被勧奨者の自由な意思決定が妨げられる状況であった場合には、当該退職勧奨行為は違法な権利侵害となる。（最高裁第一小法廷昭和55年7月10日判決）

(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。

ハ 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。  
なお、「退職の勧奨を行うよう積極的に提案」には、次の行為が該当することに留意すること。

- ・ 退職の勧奨の実施を決定していない企業に対して、当該企業からの依頼の有無にかかわらず、退職の勧奨の実施を提案すること。
- ・ 退職の勧奨の実施を決定していても当該決定が対外的に明らかとなっていない企業に対して、当該企業からの依頼なく退職の勧奨の実施を提案すること。

おって、「退職の勧奨の実施を決定」した企業に対して、退職者の予定数を増やす提案をすることは、決定済の退職者の予定数を超える部分について「退職の勧奨の実施を決定していない」と解すべきことに留意すること。

## (7) 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。

## (8) 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。

ロ 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。

ハ 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。

ニ 違約金等の契約内容の明示（令和 7 年 4 月 1 日からの追加事項）

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。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求人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、当該責務は職業紹介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求人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、求人者が想定していない請求を受けることがないように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、求人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。

#### (9) 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

イ 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。

ロ 国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、入管法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。求職の申込みに当たり、在留資格・在留期間など就労にあたって留意する点があるかを確認し、該当する場合は在留カード等の提示を求め、在留資格や在留期間を確認する等、不法就労をあっせんすることがないように留意すること。なお、外国人については、日本人の求職者と同様に職業紹介業務を行うことは当然であるが、その上で、国籍のみを理由に求人への応募が拒否されるなどの差別的な取扱いを招来することがないように、特段の配慮が必要である。

※ 国内で就労している外国籍の者を対象に職業紹介を行う場合であっても、入管法その他の出入国に関する法令を遵守して職業紹介を行わなければならないことから、在留資格・在留期間など就労にあたって留意する点があるかを確認し、該当する場合は、在留カード等により在留資格や在留期間を確認すること。在留カード等に以下の記載等がある場合には、適法に国内で就労することが可能であるので、職業紹介に当たり、当該求職者が国内での就労を認められているか確認するとともに、就労可能な職種の制限等、出入国管理行政における取扱いに留意すること。（在留カードの記載について

は、出入国在留管理庁ホームページ等において、最新の情報を確認すること。) なお、確認に際して在留カード等の写しを求めないこと。

① 在留カード表面の「就労制限の有無」欄において、「就労制限なし」、「在留資格に基づく就労活動のみ可」、「指定書記載機関での在留資格に基づく就労活動のみ可」、「指定書により指定された就労活動のみ可」のいずれかの記載がある場合。なお、特定技能については、在留カードの在留資格の欄に「特定技能1号」又は「特定技能2号」と記載され、旅券に添付されている指定書に就労する分野が記載されることとなる。

② 在留カード表面の「就労制限の有無」欄において「就労不可」の記載があるが、裏面の「資格外活動許可欄」に「許可（原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く）」、「許可（資格外活動許可書に記載された範囲内の活動）」との記載が有る場合（留学生等）

ハ 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。

ニ 国外にわたる職業紹介を行うに当たり、取次機関を利用するときは、次に該当するものを利用してはならないこと。

(イ) 相手先国において活動を認められていない取次機関

(ロ) 職業紹介に関し、保証金の徴収その他名目のいかんを問わず、求職者の金銭その他の財産を管理し、求職者との間で職業紹介に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他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、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

取次機関が上記に該当しないことについて、例えば、取次機関及び事業者の業務分担について記載した契約書において定めることや取次機関からその旨証明した書類等を提出させることにより確認するとともに、取次機関が上記に該当することが事後的に判明した場合には、速やかに利用する取次機関を変更する等、適切な対応を行わなければならないこと。

ホ 職業紹介に関し、求職者が他者に保証金の徴収その他名目のいかんを問わず金銭その他の財産を管理され、又は他者が求職者との間で職業紹介に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約を締結していることを認識して、当該求職者に対して職業紹介を行ってはならないこと。

具体的には、国外にわたる職業紹介を行う際は、求職の申込みの受理等に当たり、求職者が国内外で他者から保証金等を徴収されたり他者との間で違約金を定める契約等を締結していないか確認する等、適切に対応すること（第3の3も参照すること。）。

ヘ 国外にわたる職業紹介については、雇用関係が成立した場合であっても、求職者が実際に日本国内において就労できるかどうかは、その後、在留資格が取得できるかどうかによることとなる。このため、事前に求人者との間で手数料の金額や支払いのタイミング等を明確にする等、手数料支払い等に関してトラブルが発生しないよう留意すること。

#### (10) 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 労働施策総合推進法第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 職業紹介事業者は、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。以下「高齢法規則」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項に規定する理由の提示を受けたときは、当該理由を求職者に対して、適切に提示しなければならないものであること（指針第3の4）。

この場合の「適切に提示する」とは、高齢法規則第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の内容を記載又は記録した書面又は電磁的記録(求人票等)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、職業紹介事業者が、事業主からの年齢制限を行う求人の申込みについて、刊行物に掲載する広告その他これに類する方法により求職の申込み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、高齢法規則第6条の6第3項の規定に準じて、当該職業紹介事業者は、求職者の求めに応じて、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提示することができること。また、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がない場合においても、同様であること。

ハ イ及びロの趣旨に沿った事業運営を行うため、職業紹介事業者は、以下に掲げる措置を講ずべきものであること。

(イ) 求人票、求人申込書等の整備

職業紹介事業者が用いる求人票、求人申込書等について、年齢制限の理由を記載することが可能な欄を設ける等所要の整備を図ること(特記事項欄等の活用でも差し支えない。)

(ロ) 求人への申込みへの対応

年齢制限を行う求人の申込みがあった場合は、次に掲げる措置を講ずること。

a 内容の確認等

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

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。このため職業紹介事業者にあつては、年齢制限を行う事業主に対し具体的な理由を示すよう求めること。

求人事業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、管轄の安定所に対して照会すること。

b 労働施策総合推進法第9条又は高齢法第20条第1項に違反する求人の申込みへの対応

(a) 求人への申込みの内容が労働施策総合推進法第9条若しくは高齢法第20条第1項に違反するものであることが疑われる場合又は違反するものであると認められる場合には、受理を行わず、当該事業主に対して、労働施策総合推進法第9条及び高齢法第20条の趣旨等を説明し、当該求人の申込みの内容を是正するよう働きかけを行うこと。

(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項に違反する求人内容が是正されない場合には、受理を行わず、通達様式第18「年齢制限求人に係る情報提供」により管轄の安定所に対して情報提供を行うこと。

なお、この場合における職業紹介事業者から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、法第51条第1項の正当な理由がある場合に該当し、また、同条第2項又は同法第51条の2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、安定所から「勧告等結果報告書」若しくは「是正結果報告書」の提供が行われるので、これに基づいて適切に対応すること。

c 労働施策総合推進法施行規則第1条の3第2項への対応

労働施策総合推進法施行規則第1条の3第2項の趣旨に基づき、募集及び採用に係る職務の内容、当該職務を遂行するために必要とされる労働者の適性、能力、経験、技能の程度など、労働者が応募するにあたり求められる事項を出来る限り明示すること。

(ハ) 需給調整事業担当部局における対応

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職業紹介事業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職業紹介事業者に対する指導等

求人者の申込みについて、職業紹介事業者が(ロ)の措置等を適切に講ずることなく、当該求人者の申込みを受理し、職業紹介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り得るものであること。

また、事業主が労働施策総合推進法第9条及び高齢法第20条第1項に基づく求人者の申込みをしているにもかかわらず、職業紹介事業者が当該年齢制限の理由を求職者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求人者の申込みについて、職業紹介事業者が、年齢制限の理由の提示を行わない事業主の求人者について繰り返し申込みを受理し、職業紹介を行う等悪質な場合については、法第48条の2の指導及び助言、法第48条の3の改善命令、法第32条の9（法第33条第4項、第33条の2第7項及び第33条の3第2項の規定により準用する場合を含む。）の許可の取消し若しくは事業廃止命令又は事業停止命令の対象となり得るものであること。

以上の内容については、周知、指導の徹底を図ること。

**6 法第32条の16第3項に関する事項（情報提供）**

(1) 情報提供の内容及び方法

職業紹介事業者は、次表に掲げる事項（ニ及びホについては、有料職業紹介事業者に限る。）について、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。また、必要に応じ、職業紹介事業者のホームページへの掲載等、インターネットと接続してする方法により情報提供を行うこと（人材サービス総合サイトへの掲載方法については、人材サービス総合サイトのホームページ及び厚生労働省ホームページを参照のこと）。

また、次表に掲げる事項に加えて、求職者、求人者等が職業紹介事業者等を選択する際に参考となる情報（職種ごと、地域ごと等の就職の状況、離職の理由等）も提供することが望ましいこと。

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

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

※イに掲げる情報については、4月1日から4月30日までの間は前々年度の総数及び前々年度の前四年度内の各年度の総数に関する情報と、ロ及びハに掲げる情報については、10月1日から12月31日までの間は前々年度の総数及び前々年度の前四年度内の各年度の総数に関する情報とすることができる。

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

具体的には、前年度に取り扱った常用就職が多い上位5職種について、法第32条の3第1項第1号（受付手数料、上限制手数料及び第二種特別加入保険料に充てるべき手数料）及び第2号（届出制手数料）に係る手数料の実績の合算額（常用就職全件分）を、あっせんにより就職した求職者が従事すべき業務につき1年間に支払われることが見込まれる賃金額の合算額（常用就職全件分）で除して算出し、小数第2位で四捨五入したものを職業紹介事業報告書の提出後速やかに人材サービス総合サイトに掲載すること。

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

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

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

## (2) 情報提供に関する留意事項

イ 職業紹介事業者は、(1)の情報の提供を行うに当たり、無期雇用就職者が(1)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（第10の2及び様式例第6号参照）。ただし、有料職業紹介事業者が、返戻金制度を設けている場合であって、無期雇用就職者のうち返戻金制度に基づき手数料を免除する事由に該当したものの数を集計する方法により(1)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。

ロ 求人者は、無期雇用就職者を雇用した場合には、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イの調査に協力すること。

(参考) 人材サービス総合サイトの掲載イメージ

許可・受理番号 /許可年月日・ 届出受理年月日	事業主氏名 /事業所名称	事業所所在地 /電話番号	就職者			無期雇用のうち 6か月以内離職 者数 (人)	判明せず (人)	手 数 料	返 戻 金 制 度	備 考
			4か月以上 有期及び 無期(人)	4か月以上 有期及び 無期(人) うち無期(人)	4か月未満 有期(人日)					
01-2-000001 令和06年03月03日	株式会社〇〇〇〇 〇〇事業所	北海道〇〇市 999-999-9999	999	999	999	9	9	有	有	<a href="#">詳細情報</a>

## 7 職業紹介事業者間の業務提携

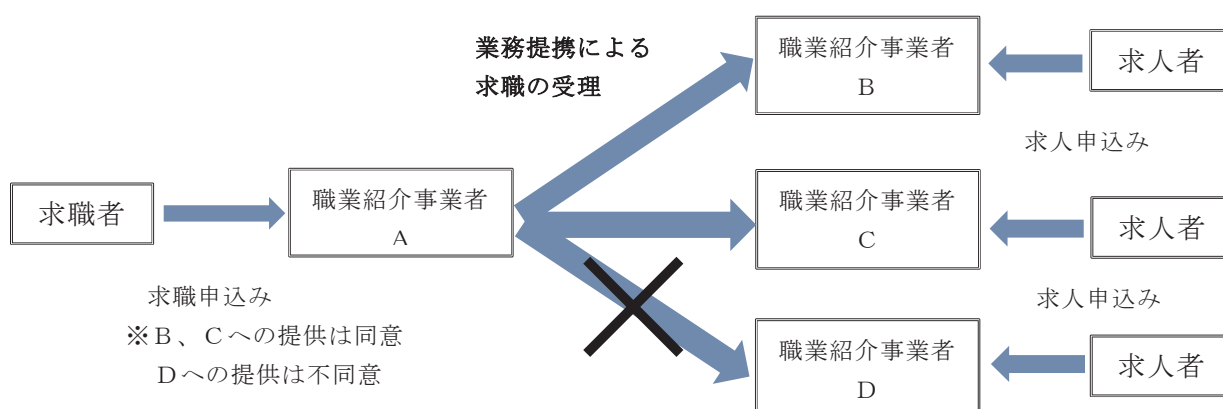
### (1) 基本的な考え方

#### イ 概念

職業紹介事業者等間の業務提携とは、職業紹介事業者（法の規定による許可等を受けて職業紹介事業を行う者をいう。以下同じ。）又は特定地方公共団体（以下この6において「職業紹介事業者等」という。）が自ら受理した求人又は求職を、あらかじめ特定された他の一又は複数の職業紹介事業者等に提供し、当該他の職業紹介事業者等が当該求人又は求職についてあっせんを行うことをいう（概念図参照）。

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

（概念図）※本図は例であり、業務提携が本図の形態に限られるものではない。



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

#### ロ 意義

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

#### ハ 法の適用

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

### (2) 業務提携による職業紹介の主体

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

（注）概念図においては、A、B、C及びDは、全て法の規定により許可を受けていること等により適法に職業紹介事業を行う職業紹介事業者等でなければならないこととなる。

### (3) 労働条件等の明示（法第5条の3）

求職者に対する労働条件等の明示に係る職業紹介事業者等の義務（法第5条の3）は、原則として求職の申込みを求職者から直接受理した職業紹介事業者等が履行すべきものである。また、労働条件等の明示の義務が履行されるためには、求人を受理した職業紹介事業者等から求職者に対応する職業紹介事業者等に対し、労働条件等について適切に情報が

伝達される必要がある。ただし、求職の申込みを求職者から直接受理した職業紹介事業者等が職業紹介事業を廃止したこと等により労働条件等の明示義務を履行することができない場合には、業務提携を行う他の職業紹介事業者等が労働条件等の明示の義務を履行すること。

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

#### (4) 求人等に関する情報の的確な表示

求人等に関する情報の的確な表示の義務（法第5条の4第1項及び第3項）は、業務提携による職業紹介の過程で求人等に関する情報を取り扱う全ての職業紹介事業者等に課されるものである。

求人等に関する情報を正確かつ最新の内容に保つ措置（第5条の4第3項）として、定期的に求人者又は求職者に情報が最新かどうか確認する措置を講じる場合は、原則として求人者又は求職者を求人者又は求職者から直接受理した職業紹介事業者等において確認を行うとともに、業務提携している職業紹介事業者等においてもその実施を確認すること。

求人等に関する情報が正確でない、又は最新でないことを業務提携している職業紹介事業者等において確認した場合は、速やかに求人者又は求職者を求人者又は求職者から直接受理した職業紹介事業者等に通知するとともに、当該職業紹介事業者等において適切な措置が講じられない場合は、当該求人等に関する情報の提供を中止すること。

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

##### イ 原則

求職者の個人情報の取扱いに係る職業紹介事業者等の義務（法第5条の5）は、業務提携による職業紹介の過程で求職者の個人情報を取り扱う全ての職業紹介事業者等に課されるものである。

また、守秘義務（法第51条第1項）及び業務上知り得た情報をみだりに他人に知らせてはならない義務（法第51条第2項）（以下「守秘義務等」という。）も同じく業務提携による職業紹介の過程で秘密等を取り扱う全ての職業紹介事業者等に課されるものである。

(注) 概念図においては、A、B及びCの全てがこれらの義務を負うこととなる。

##### ロ 求人関係

具体的には、求人については、職業紹介事業者等は守秘義務等を負っている。したがって、業務提携に際して求人を他の職業紹介事業者等に提供しようとする場合には、あらかじめ求人者に業務提携の内容として、提供先の職業紹介事業者等に関する次の事項を明示し、求人者が求人の提供に同意する場合に限って行うこととし、求人者が求人の提供に同意しない場合には業務提携の対象としてはならない。この場合において、求人者が提携先ごとに同意又は不同意の意思を示すことができるような方法であれば、一度に複数の提携先について、同意又は不同意の意思を確認することができる。ただし、当面、一度に意思確認する提携先は10以内とすること。

(イ) 事業所の名称及び所在地、許可番号等

(ロ) 法第32条の13及び則第24条の5に規定する明示事項

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

(ハ) 法第32条の16及び則第24条の8第3項に規定する次の事項

- ・ 就職者の数及び就職者の数のうち無期雇用の者の数

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

(二) 必要に応じて職業紹介事業の実施地域、就職件数の多い職種、年齢、賃金及び雇用形態等

(注) 概念図においては、B、C及びDは求人Aに提供することとしていないが、提供する場合にはB、C及びDにおいて以上のおり取り扱う必要がある。また、求人Aの提供を受けたAも守秘義務等を負うこととなる。

#### ハ 求職関係

求職については、職業紹介事業者等はその業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者の個人情報を収集し、保管し、及び使用する義務（法第5条の5第1項）、求職者の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じる義務（同条第2項）並びに守秘義務等を負っている。

したがって、業務提携に際して求職を他の職業紹介事業者等に提供しようとする場合には、あらかじめ求職者に業務提携の内容（具体的には上記ロに同じ。）を明示し、求職者が求職の提供に同意する場合に限って行うこととし、求職者が求職の提供に同意しない場合には業務提携の対象としないこととしなければならない。この場合において、求職者が提携先ごとに同意又は不同意の意思を示すことができるような方法であれば、一度に複数の提携先について、同意又は不同意の意思を確認することができる。ただし、当面、一度に意思を確認する提携先は10以内とすること。

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

#### ニ 留意点

以上を確実に実施できるようにするため、職業紹介事業者等は、提携先への提供に同意する求人・求職とそれ以外の求人・求職を分類して管理しておくとともに、個人情報の適正な管理（正確かつ最新のものに保つための措置、漏えい、滅失又は毀損を防止するための措置等）について、より一層、的確に対応しなければならない。

#### (6) 求人・求職の申込み（法第5条の6・第5条の7第1項）

業務提携による職業紹介の過程で行われる求人・求職の受理はいずれも求人・求職の申込みに係る原則（法第5条の6・第5条の7第1項）の適用を受けるものであり、他の職業紹介事業者等から提供される求人・求職を受ける際にも同様に適用されるものである。

したがって、職業紹介事業者等が業務提携について明示し（上記(5)参照）、その上で求人者又は求職者が求人又は求職の提携先への提供に同意した場合に、当該提携先が当該求人又は求職を受理しないことは原則として認められない（この場合の例外は、法第29条第3項又は法第32条の12第1項の規定により職業紹介事業者等が業務の範囲の限定を受けている場合等、法において求人又は求職の不受理が認められている場合である。）。

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

#### (7) 適格紹介（法第5条の8）

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

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

## (8) 手数料（法第32条の3）

### イ 原則

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

### ロ 有料職業紹介事業者間における配分

徴収した手数料を有料職業紹介事業者間で事後的に配分すること（例えば、あっせんを行う有料職業紹介事業者が徴収した手数料のうち一定額に相当する額を求人・求職を提供した有料職業紹介事業者に支払うこと）は差し支えない。

## (9) その他

求人求職管理簿（職業紹介の取扱状況に関する事項及び離職の状況に関する事項に限る。）の備付に関する義務（法第32条の15）並びに職業紹介事業報告及び職業紹介の実績等に係る人材サービス総合サイトを利用した情報提供の義務（法第32条の16）は、業務提携を行う職業紹介事業者の間で取り決めた一者が履行すること。

## 8 その他

### (1) 法第2条に関する事項（職業選択の自由）

職業紹介は、各人にその有する能力に適当な職業に就く機会を与えることによって、職業の安定を図ることが求められるものであって、求職者の意思を尊重することが必要であること。

このため、職業紹介事業者は、求職者の意思に反して特定の職業を強制するような接し方はしないこと。また、職業紹介事業者は、求職者に接するに当たっては、必要に応じ、求職者の職業に関する視野の拡大や職業についての誤解、偏見等の解消のための説明を行うことが望ましいものであること。

### (2) 法第20条に関する事項（労働争議に対する不介入）

職業紹介事業者は、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求職者を紹介してはならない。

### (3) 法第32条の13及び第33条第4項に関する事項（取扱職種範囲等の明示）

次に掲げるものについて、求人者及び求職者に対して、原則として求人の申込み又は求職の申込みを受理した後、速やかに書面の交付、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明示しなければならないこととされている。

ただし、職業紹介の実施について緊急の必要があるため、あらかじめこれらの方法によることができない場合において、当該明示すべき事項をあらかじめこれらの方法以外の方法により明示したときは、この限りではない。

なお、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プリントアウトできるものに限る。以下同じ。）を希望し、かつ、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場合に限られるものであること。

この場合において、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方式、添付ファイルを使用する場合の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。

なお、書面の交付を行うべき者が当該希望を確認する場合は、必ずしも求人者の申込み又は求職の申込みを受理した後に行う必要はなく、申込みの受理と併せて行うことができる。例えば、Web サイト上の求人・求職の申込み画面に、電子メール等の方法による明示を希望する旨及びその希望する電子メール等の方式を確認する欄を設けることで、当該希望の確認を求人・求職の申込みの受理と併せて行うことは可能である。

- イ 取扱職種等の範囲等
- ロ 手数料に関する事項
- ハ 苦情の処理に関する事項
- ニ 求人者の情報及び求職者の個人情報の取扱いに関する事項
- ホ 返戻金制度に関する事項

このうち、イは、職業紹介事業の実施範囲を確定する極めて重要な明示事項である。また、第6の3に記載のとおり、求職者に対してロについて明示する場合、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に留意すること。

また、有料職業紹介事業者が行う手数料表、返戻金制度に関する事項を記載した書面及び業務の運営に関する規程の情報提供（則第24条の5第4項）につき、インターネットを利用して行う場合は、自社ホームページ上で行うなど、法第32条の16第3項及び則第24条の8第3項により求められる「人材サービス総合サイト」上での情報提供（第9の6参照）とは別途行うこと。自社ホームページ上で情報提供するにあたっては、自社の職業紹介サービスを利用する求人企業側が当該サービス利用時に必ず参照するページなど、閲覧に便利な場所に掲載することが望ましいこと。

#### (4) 法第32条の14、第33条第4項及び第33条の3第2項に関する事項（職業紹介責任者）

- イ 当該事業所において職業紹介に係る業務に従事する者の数が50人以下のときは1人以上の者を、50人を超え100人以下のときは2人以上の者を、100人を超えるときは、当該職業紹介に係る業務に従事する者の数が50人を超える50人ごとに1人を2人に加えた数以上の者を選任するものであること。
- ロ 職業紹介責任者は、厚生労働省ホームページに掲載される「厚労省人事労務マガジン」([https://www.mhlw.go.jp/stf/merumaga\\_00.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/merumaga_00.html))にて定期的に労働関係法令等の改正に関する情報の把握に努めること。併せて、最新号の掲載は厚生労働省公式X（旧Twitter）・Facebookで周知されるため、適宜これらの活用にも努めること。なお、インターネットへの接続環境がない等の理由がある場合には、職業紹介事業者の団体等から、最新の労働関係法令等の改正に関する情報を郵送等により入手することが望ましい。

#### (5) 苦情処理に関する事項

- イ 職業紹介事業者は、求職者、求人者からの苦情について、あらかじめ苦情相談の窓口、苦情の対応方法等を明確にするとともに、苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容、対応の経過等について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度記録すること等により適切かつ迅速に対応を図ること。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。
- ロ 職業紹介事業者は、求職者、求人者からの苦情について、苦情の具体的な内容及び具体的な問題点の把握に努めるとともに、求人者等関係者との連携の下に、適切かつ迅速に対応を図ること。
- ハ 職業紹介事業者は、関係法令に照らし違法又は不法な内容を含む苦情等専門的な相談援助を必要とする苦情について関係行政機関等との連携の下に、適切かつ迅速に対応するこ

- と。
- ニ 職業紹介事業者は、当該職業紹介所の職業紹介行為等に関する苦情の申し出先として、当該職業紹介所の管轄都道府県労働局及び専門的な相談援助を行うことができる知識・経験を有する団体の名称・所在地・電話番号についても、その事業所内の一般の閲覧に便利な場所への掲示、インターネットの利用その他の適切な方法により、情報提供するとともに、パンフレット等を活用して周知に努めること。
  - ホ 職業紹介事業者は、当該職業紹介所に係る求職者、求人者から苦情の申出を受けた管轄都道府県労働局、専門的な相談援助を行うことができる知識・経験を有する団体等から苦情に関する連絡を受けた場合には、求職者、求人者等から直接苦情を受けた場合と同様に、適切かつ迅速に対応すること。
  - ヘ 職業紹介事業者は、適切かつ迅速に苦情処理を行うことができるよう、関係法令、苦情処理の具体例等苦情処理に必要な知識・情報の収集に努めるとともに、苦情処理を行った場合には、当該苦情処理の対応の内容や問題点について整理し、その後の苦情処理への対応に活用するよう努めること。

#### (6) 秘密を守る義務

職業紹介事業者及びその代理人、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他に漏らしてはならないこと。  
また、職業紹介事業者及びその代理人、使用人その他の従業者でなくなった後においても、同様とすること。

- ※「秘密」とは、個々の求職者及び求人者に関する個人情報を行い、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。

#### (7) 紹介予定派遣に関する事項

- 紹介予定派遣の意義として以下のとおり定められていること（労働者派遣事業関係業務取扱要領（以下「派遣要領」という。）第1の4参照）。
- イ 紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、労働者派遣法第5条第1項の許可を受けた派遣元事業主が、労働者派遣の役務の提供の開始前又は開始後に、当該労働者派遣に係る派遣労働者及び派遣先に対して、法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして、職業紹介を行い、又は行うことを予定してするものをいい、当該職業紹介により、当該派遣労働者が当該派遣先に雇用される旨が、当該労働者派遣の役務の提供の終了前に当該派遣労働者と当該派遣先との間で約されるものを含む（労働者派遣法第2条第4号）。
  - ロ 紹介予定派遣については、派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止に係る規定を適用しない（労働者派遣法第26条第6項）。
  - ハ 紹介予定派遣については、円滑かつ的確な労働力需給の結合を図るための手段として設けられたものであり、具体的には次の a から c までの措置を行うことができるものである。
    - a 派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等
    - b 派遣就業開始前及び派遣就業期間中の求人条件の明示
    - c 派遣就業期間中の求人・求職の意思等の確認及び採用内定
  - ニ 紹介予定派遣を行う場合には、派遣元事業主及び派遣先は次の措置等を講じなければならない。
    - a 労働者派遣契約に当該紹介予定派遣に関する事項を記載すること（派遣要領第6の2の(1)の⑨参照）
    - b 紹介予定派遣を受け入れる期間の遵守（派遣要領第7の22の(1)及び第8の17の(1)参照）
    - c 派遣先が職業紹介を希望しない場合又は派遣労働者を雇用しない場合の理由の明示

- (派遣要領第7の22の(2)及び第8の17の(2)参照)
- d 派遣労働者の特定に当たっての年齢、性別等による差別防止に係る措置（派遣要領第8の17の(3)参照）
  - e 派遣労働者であることの明示等（派遣要領第7の8参照）
  - f 就業条件等の明示（派遣要領第7の10の(3)の⑨参照）
  - g 派遣元管理台帳に当該紹介予定派遣に関する事項を記載すること（派遣要領第7の17の(1)のホの⑩参照）
  - h 派遣先管理台帳に当該紹介予定派遣に関する事項を記載すること（派遣要領第8の12の(2)のハの⑩参照）

(8) その他

- イ 職業紹介事業者は、他の職業紹介機関を利用しないことを条件として職業紹介サービスを行ってはならないものであること。
- ロ 職業紹介事業者は、職業紹介事業に関する広告を行う場合、職業紹介所である旨を明示すること。
- ハ 職業紹介事業者は、許可証を、その事業所内の一般の閲覧に便利な場所への掲示、インターネットの利用その他の適切な方法により、公開しなければならないこと。なお、掲示によって公開しない場合においても、許可証を事業所ごとに備え付けるとともに、関係者から請求があったときは提示しなければならないこと。

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者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) 求人者は求人者の申込みに当たり公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対し、労働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に対し、それぞれ、法第5条の3第2項の規定に基づき、従事すべき業務の内容等を明示しなければならないこと。
- (3) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、(1)又(2)により従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げるところによらなければならないこと。
  - イ 明示する従事すべき業務の内容等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。
  - ロ 労働時間に関しては、始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日等について明示すること。また、労働基準法（昭和22年法律第49号）第38条の3第1項の規定により同項第2号に掲げる時間労働したものとみなす場合又は同法第38条の4第1項の規定により同項第3号に掲げる時間労働したものとみなす場合は、その旨を明示すること。また、同法第41条の2第1項の同意をした場合に、同項の規定により労働する労働者として業務に従事することとなるときは、その旨を明示すること。
  - ハ 賃金に関しては、賃金形態（月給、日給、時給等の区分）、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等について明示すること。また、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金（以下このハにおいて「固定残業代」という。）に係る計算方法（固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数（以下このハ及び第4の2の(3)において「固定残業時間」という。）及び金額を明らかにするものに限る。）、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を明示すること。
  - ニ 期間の定めのある労働契約を締結しようとする場合は、当該契約が試みの使用期間の性質を有するものであっても、当該試みの使用期間の終了後の従事すべき業務の内容等ではなく、当該試みの使用期間に係る従事すべき業務の内容等を明示すること。
- (4) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、(1)又は(2)により従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げるところによるべきであること。
  - イ 原則として、求職者等と最初に接触する時点までに従事すべき業務の内容等を明示すること。なお、(3)ロ中段及び後段並びに(3)ハ後段に係る内容の明示については、特に留意すること。
  - ロ 従事すべき業務の内容等の事項の一部をやむを得ず別途明示することとするときは、その旨を併せて明示すること。
- (5) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、(1)又は(2)により従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げる事項に配慮すること。
  - イ 求職者等に具体的に理解されるものとなるよう、従事すべき業務の内容等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。
  - ロ 求職者等が従事すべき業務の内容に関しては、職場環境を含め、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。
  - ハ 明示する従事すべき業務の内容等が労働契約締結時の従事すべき業務の内容等と異

なることとなる可能性がある場合は、その旨を併せて明示するとともに、従事すべき業務の内容等が既に明示した内容と異なることとなった場合には、当該明示を受けた求職者等に速やかに知らせること。

## 2 求人者等による労働条件等の変更等に係る明示

(1) 求人者、労働者の募集を行う者及び労働者供給を受けようとする者（以下「求人者等」という。）は、法第5条の3第3項の規定に基づき、それぞれ、紹介された求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者（(3)及び(4)において「紹介求職者等」という。）と労働契約を締結しようとする場合であって、これらの者に対して同条第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は、削除される前の当該従事すべき業務の内容等も併せて記載すること。

(4) 求人者等は、締結しようとする労働契約に係る従事すべき業務の内容等の調整が終了した後、当該労働契約を締結するかどうか紹介求職者等が考える時間が確保されるよう、可能な限り速やかに(1)の明示を行うこと。また、(1)の明示を受けた紹介求職者等から、第1項明示を変更し、特定し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加する理由等について質問された場合には、適切に説明すること。

(5) 第1項明示は、そのまま労働契約の内容となることが期待されているものであること。また、第1項明示を安易に変更し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加してはならないこと。

(6) 学校卒業見込者等（青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）第13条に規定する学校卒業見込者等をいう。以下この(6)において同じ。）については、特に配慮が必要であることから、第1項明示を変更し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加すること（1(4)ロにより、従事すべき業務の内容等の一部をやむを得ず別途明示することとした場合において、当該別途明示することとされた事項を追加することを除く。）は不適切であること。また、原則として、学校卒業見込者等を労働させ、賃金を支払う旨を約し、又は通知するまでに、法第5条の3第1項及び(1)の明示が書面により行われるべきであること。

(7) 法第5条の3第1項の規定に基づく明示が法の規定に抵触するものであった場合、(1)の明示を行ったとしても、同項の規定に基づく明示が適切であったとみなされるものではないこと。

(8) 求人者等は、第1項明示を変更し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加した場合は、求人票等の内容を検証し、修正等を行うべきであること。

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

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

と。

#### 第4 求人等に関する情報の的確な表示に関する事項（法第5条の4）

##### 1 提供する求人等に関する情報の内容

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

##### 2 誤解を生じさせる表示の禁止

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

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

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

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

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

##### 4 求人等に関する情報を正確かつ最新の内容に保つための措置

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

##### 5 公共職業安定所の求人情報の転載

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

#### 第5 求職者等の個人情報の取扱いに関する事項（法第5条の5）

##### 1 個人情報の収集、保管及び使用

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

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、求職者の能力の的確な把握に努めるとともに、その業務の範囲内において、可能な限り幅広い求人の確保に努めること。

### 4 求職者又は求人者等からの苦情の適切な処理

職業紹介事業者等は、職業安定機関、特定地方公共団体及び他の職業紹介事業者等と連携を図りつつ、当該事業に係る求職者又は求人者等からの苦情（あっせんを行った後の苦情を含む。）を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

### 5 職業紹介により就職した者の早期離職等に関する事項

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

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

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

### 6 職業紹介事業に係る適正な許可の取得

(1) 求人者に紹介するため求職者を探索した上当該求職者に就職するよう勧奨し、これに応じて求職の申込みをした者をあっせんするいわゆるスカウト行為を事業として行う場合は、職業紹介事業の許可等が必要であること。また、いわゆるアウトプレースメント業のうち、教育訓練、相談、助言等のみならず、職業紹介を行う事業は職業紹介事業に該当するものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可等が必要であること。

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