第３　無料職業紹介事業の運営

１　均等待遇に関する事項

特定地方公共団体は、全ての求職者に対し、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。

２　労働条件等の明示に関する事項（法第５条の３）

法第５条の３の規定に基づき、特定地方公共団体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。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。

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。

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、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。

（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。

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

特定地方公共団体が、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職業安定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、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。

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

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かの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、虚偽の表示が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。

(3) 正確かつ最新の内容に保つ措置を講じる義務

特定地方公共団体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、当該求人等に関する情報に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、特定地方公共団体は(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　求職者等の個人情報の取扱いに関する事項（法第５条の５）

特定地方公共団体は、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。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。

５　求人及び求職の申込み

(1) 求人の申込み（法第５条の６）

特定地方公共団体は、法第５条の６において、求人の申込みは全て受理しなければな

らないこととされている。ただし、その申込みの内容が法令に違反するとき、その申込みの内容である賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当であると認めるとき、又は求人者が労働条件等の明示をしないときは、その申込みを受理しないことができる。

イ　申込みの内容が法令に違反するとき

ロ　申込みの内容である賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当であると認められるとき

ハ　求人者が労働に関する法律の規定であって政令で定めるものの違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられた者（厚生労働省令で定める場合に限る。）であるとき

ニ　求人者が法第５条の３第２項の規定による明示を行わないとき

ホ　求人者が次に掲げるいずれかの者であるとき

(ｲ) 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成３年法律第 77 号）第２条第６号に規定する暴力団員（以下「暴力団員」という。）

(ﾛ) 法人であって、その役員（業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む。）のうちに暴力団員があるもの

(ﾊ) 暴力団員がその事業活動を支配する者

ヘ　求人者が正当な理由なく第５条の６第２項の規定による報告の求めに応じないとき

また、特定地方公共団体は、イからヘに該当すること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（則第４条の５第４項）。

なお、求人者に対して求人不受理事由に該当するか否かを確認する場合には、参考様式第５号として自己申告書の例を掲載しているので、参考とすること。

(2) 求職の申込み（法第５条の７第１項）

特定地方公共団体は、法第５条の７第１項において、求職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は、これを受理しないことができる。

また、求職の申込みを受理しないときは、求職者に対し、その理由を説明しなければならない（則第４条の６）。

6　職業紹介事業者間の業務提携

(1) 基本的な考え方

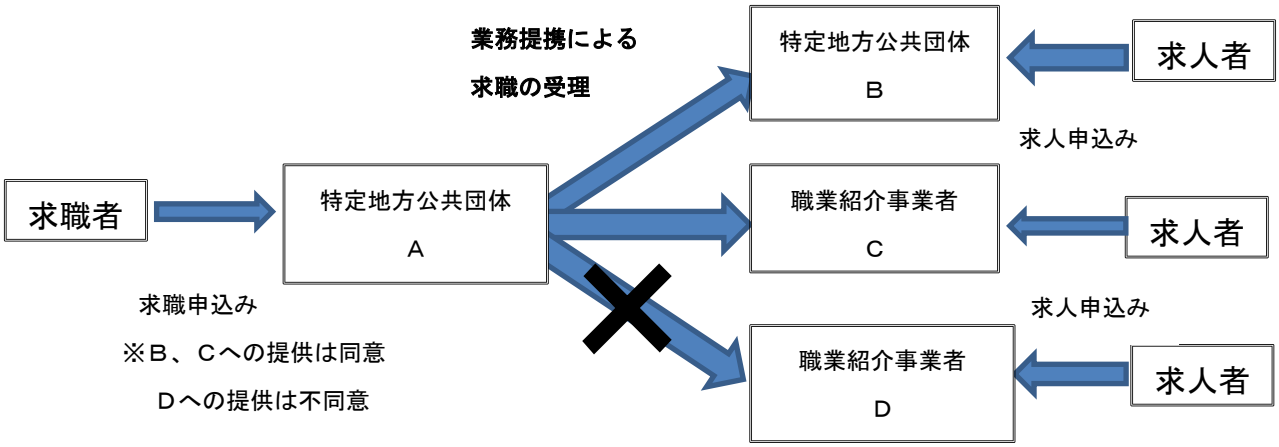
イ 概念

特定地方公共団体間並びに特定地方公共団体及び職業紹介事業者（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。）間の業務提携とは、特定

地方公共団体及び職業紹介事業者（以下「特定地方公共団体等」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特定地方公共団体等に提供し、当該他の特定地方公共団体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、これは異なる特定地方公共団体等間の問題であり、一の特定地方公共団体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特定地方公共団体等で行われることがあることに留意する。

ロ　意義

特定地方公共団体等間の業務提携は、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、個人情報の取扱い等について、単一の特定地方公共団体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特定地方公共団体等は、特定地方公共団体又は法の規定により適法に許可等を受けている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特定地方公共団体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、Ｂは、法の規定により通知を行っていること、Ｃ及びＤは、いずれも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特定地方公共団体等の義務（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特定地方公共団体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、求人を受理した特定地方公共団体等から求職者に対応する特定地方公共団体等に対し、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特定地方公共団体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特定地方公共団体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（法第５条の４）

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特定地方公共団体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、原則として求人又は求職を求人者又は求職者から直接受理した特定地方公共団体等において確認を行うとともに、業務提携している特定地方公共団体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特定地方公共団体等において確認した場合は、速やかに求人又は求職を求人者又は求職者から直接受理した特定地方公共団体等に通知するとともに、当該特定地方公共団体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特定地方公共団体等の義務（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特定地方公共団体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項及び法第 51 条の２）（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特定地方公共団体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、特定地方公共団体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特定地方公共団体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、提供先の特定地方公共団体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。

なお、(ﾊ)に掲げる事項が必要となるのは提携先が職業紹介事業者の場合に限られるものであるが、提携先が特定地方公共団体である場合も、求人者及び求職者による選択に資するため、情報提供することが望ましいものである。

(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
・手数料及び返戻金に関する事項（提携先が有料職業紹介事業者の場合のみ）
・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（提携先が有料職業紹介事業者の場合のみ）
・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、提携先が有料職業紹介事業者の場合のみ）

(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、提携先が有料職業紹介事業者の場合のみ）

(ﾆ)　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は求人を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において以上のとおり取り扱う必要がある。また、求人の提供を受けた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、特定地方公共団体等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、目的を明らかにして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特定地方公共団体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は以上のと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、特定地方公共団体等は、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、紛失、破壊、改ざん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、他の特定地方公共団体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、特定地方公共団体等が業務提携について明示し（上記(4)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項の規定により特定地方公共団体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

ての特定地方公共団体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。

(7) 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特定地方公共団体等のうち、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。このため、手数料を徴収することができるのは有料職業紹介事業者があっせんを行う場合のみであり、この場合の手数料の額は、当該あっせんを行う職業紹介事業者の手数料の定めの範囲内となる。（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特定地方公共団体等に提供した有料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）は差し支えないが、無料職業紹介事業者及び特定地方公共団体は手数料の配分を受けることはできない。

(8) 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は、業務提携を行う特定地方公共団体等の間で取り決めた一者が行えば足りること。

7　その他

(1) 職業選択の自由（法第２条）

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、特定地方公共団体は、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、特定地方公共団体は、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) 労働争議に対する不介入（法第 29 条の８において準用する法第 20 条）

特定地方公共団体は、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) 苦情処理に関する事項

指針第６の３の規定に則り、苦情処理に関する事項について対応するに際しては、特定地方公共団体は以下のように対応することが望ましい。

イ　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。

ロ　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　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　当該職業紹介事業を実施する施設（以下「職業紹介所」という。）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　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　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。

(4) 秘密を守る義務（法第 51 条の２に関する事項）

特定地方公共団体及びその業務に従事する職員は、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、特定地方公共団体及びその業務に従事する職員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。

(5) 職業紹介実績等の情報提供

イ　職業紹介事業者には、法第 32 条の 16 第３項（法第 33 条第３項、法第 33 条の３第２項において準用する場合を含む。）により、職業紹介事業の実績等（次表に掲げる事項）を、厚生労働省の運営する「人材サービス総合サイト」に掲載することにより情報提供する義務が課されている。

特定地方公共団体にはこの義務は課されていないが、特定地方公共団体の職業紹介事業の実績等が「人材サービス総合サイト」に掲載されることは、求人者及び求職者等の利便性の観点のみでなく、特定地方公共団体の事業運営の観点からも有効であるため、特定地方公共団体が「人材サービス総合サイト」への職業紹介事業の実績等の掲載を希望する場合は、これを可能としている。

この場合、厚生労働省において所要の手続きが必要となるため、管轄労働局は、特定地方公共団体が希望する場合は、管轄労働局に相談するよう教示した上で、本省に当該希望について連絡を行うこと。

なお、「人材サービス総合サイト」では、次表に掲げる事項に加えて、求職者、求人者等が特定地方公共団体を選択する際に参考となる情報も提供することができる。

内容	範囲
イ　当該特定地方公共団体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	前年度の総数及び当該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の前四年度内の各年度の総数）

※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。

ロ　特定地方公共団体が、情報の提供を行うに当たり、無期雇用就職者が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、必要な調査を行う場合は、第４の３(3)を参照し、参考様式第６号を適宜活用することも可能である。

ハ　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特定地方公共団体が行うロの調査に協力することが望ましいものであること。

（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-ユ-000001 令和05年03月03日	株式会社○○○○ ○○事業所	北海道○○市 999-999-9999	999	999	999	9	9	有	有		詳細情報

(6) その他

イ　特定地方公共団体は、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　特定地方公共団体は、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。

8　指針の取扱い

指針については、特定地方公共団体は適用対象外となっている。

なお、当該指針は職業紹介事業の運営に当たり職業紹介事業者が適切に対処するために必要な事項等を定めたものであることから、平成 28 年８月 19 日付け各都道府県雇用対策部局宛て職発 0819 第２号「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律の一部（職業安定法の一部改正）の施行について」（以下「施行通知」という。）、平成 29 年 12 月 28 日付け各都道府県雇用対策部長宛職発 1228 第９号「雇用保険法等の一部を改正する法律及び関係法令の改正について」及び令和４年７月 19 日付け職発 0719 第 18 号「雇用保険法等の一部を改正する法律及び関係法令の改正について」により、後掲の指針の規定内容の一部の事項について適切に対応するよう、地方自治法第第 245 条の４第１項に基づく技術的助言として通知していることから、この

旨について、特定地方公共団体への的確な周知を図ること。

なお、職業紹介事業者における取扱については、「職業紹介事業の業務運営要領」（厚生労働省職業安定局）を参考にすること。

（参考）平成 11 年労働省告示第 141 号のうち、特定地方公共団体に適切に対応するよう依頼している事項

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。

(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。

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。

⑶　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⑴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⑴及び⑵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４　法第５条の４に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）

１　個人情報の収集、保管及び使用

⑴ 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。

⑵ 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

⑶ 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。

⑷ 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。

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）

２　職業紹介事業者における求人の申込みに関する事項

(1) 職業紹介事業者は、原則として、求人者に対し、求人の申込みが法第５条の６第１項各号のいずれかに該当するか否かを申告させるべきこと。

(2) 職業紹介事業者は、求人の申込みが法第５条の６第１項各号のいずれかに該当することを知った場合は、当該求人の申込みを受理しないことが望ましいこと。

３　求職者の能力に適合する職業の紹介の推進

職業紹介事業者は、求職者の能力に適合した職業紹介を行うことができるよう、求職者の能力の的確な把握に努めるとともに、その業務の範囲内において、可能な限り幅広い求人の確保に努めること。

４　求職者又は求人者等からの苦情の適切な処理

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

５　職業紹介により就職した者の早期離職等に関する事項

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

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

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

６　職業紹介事業に係る適正な許可の取得

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

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

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

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

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

7　再就職支援を行う職業紹介事業者に関する事項

(1) 事業主の依頼に応じて、その雇用する労働者に対し再就職支援を行う職業紹介事業者（以下「再就職支援事業者」という。）が、直接当該労働者の権利を違法に侵害し、又は当該事業主による当該労働者の権利の違法な侵害を助長し、若しくは誘発する次に掲げる行為を行うことは許されないこと。

イ　当該労働者に対して、退職の強要（勧奨を受ける者の自由な意思決定を妨げる退職の勧奨であって、民事訴訟において違法とされるものをいう。以下同じ。）となり得る行為を直接行うこと。

ロ　退職の強要を助長し、又は誘発するマニュアル等を作成し事業主に提供する等、退職の強要を助長し、又は誘発する物又は役務を事業主に提供すること。

(2) 再就職支援事業者が次に掲げる行為を行うことは不適切であること。

イ　当該労働者に対して、退職の勧奨（退職の強要を除く。）を直接行うこと。

ロ　事業主に対して、その雇用する労働者に退職の勧奨を行うよう積極的に提案すること。

8　助成金の支給に関する条件に同意した職業紹介事業者に関する事項

雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第３号）第102条の５第２項第１号イ（4）、第110条第２項第１号イ、第７項第１号イ、第９項第１号イ、第11項第１号イ及び第12項第１号イ、第110条の３第２項第１号イ及び第３項第１号並びに第112条第２項第１号ハ、第２号ハ、第３号イ（3）及び第４号ハ、附則第15条の５第２項第１号イ及び第６項第１号イ並びに附則第15条の６第２項第１号イの規定に基づき助成金の支給に関し職業安定局長が定めることとされている条件に同意した職業紹介事業者は、当該同意した条件を遵守すること。

9　適正な宣伝広告等に関する事項

(1) 職業安定機関その他公的機関と関係を有しない職業紹介事業者は、これと誤認させる名称を用いてはならないこと。

(2) 職業紹介事業に関する宣伝広告の実施に当たっては、法第５条の４第１項及び第３項並びに不当景品類及び不当表示防止法（昭和37年法律第134号）の趣旨に鑑みて、不当に求人者又は求職者を誘引し、合理的な選択を阻害するおそれがある不当な表示をしてはならないこと。

(3) 求職の申込みの勧奨については、求職者が希望する地域においてその能力に適合する職業に就くことができるよう、職業紹介事業の質を向上させ、これを訴求することによって行うべきものであり、職業紹介事業者が求職者に金銭等を提供することによって行うことは好ましくなく、お祝い金その他これに類する名目で社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭等を提供することによって行ってはならないこと。

(4) 職業紹介事業の利用に関連して生じる違約金その他これに類するものとして当該事業を利用する求人者が負担する金銭等について、当該金銭等の金額、当該金銭等が発生する条件及び解除方法を含む契約の内容について、当該求人者に分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面又は電子メールその他の適切な方法により、あらかじめ当該求人者に対し誤解が生じないよう

明示すること。ただし、口頭によるもののほか、ホームページの該当箇所を教示する等当該求人者が同一文面を再読できない可能性のある方法によるものは、適切な方法により明示しているとはいえないこと。