# 特定地方公共団体の行う無料職業紹介事業の業務運営要領

令 和 ６ 年 １０ 月

厚生労働省職業安定局

目次

第１　職業紹介事業の運営 ..... 1
１　職業紹介 ..... 1
(1) 職業紹介の意義 ..... 1
(2) 職業紹介への該当性 ..... 1
(3) 職業紹介事業 ..... 1
２　職業紹介事業の種類等 ..... 2
(1) 無料職業紹介事業 ..... 2
(2) 国外にわたる職業紹介に関する法の適用 ..... 2
第２　特定地方公共団体の行う無料職業紹介事業 ..... 3
１　事業開始の通知手続 ..... 3
(1) 無料職業紹介事業の通知 ..... 3
(2) 通知書の提出部数 ..... 5
(3) 管轄労働局の行う事務 ..... 5
２　通知内容の変更手続 ..... 6
(1) 無料職業紹介事業の変更の通知 ..... 6
(2) 通知書の提出部数 ..... 7
(3) 管轄労働局の行う事務 ..... 7
３　事業廃止通知手続 ..... 8
(1) 無料職業紹介事業の廃止の通知 ..... 8
(2) 通知の効力 ..... 8
(3) 特定地方公共団体の合併に係る取扱い ..... 8
(4) 管轄労働局の行う事務 ..... 8
４　名義貸しの禁止 ..... 8
５　職業紹介事業の取扱職種の範囲等 ..... 8
(1) 通知者の手続 ..... 8
(2) 国外にわたる職業紹介を行う場合の取扱い ..... 9
(3) 取扱職種の範囲等の届出等に係る留意事項 ..... 9
(4) 取扱職種の範囲等の明示との関係（法第 29 条の４、職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号。以下「則」という。）第 17 条の７） ..... 10
(5) その他 ..... 11
第３　無料職業紹介事業の運営 ..... 12
１　均等待遇に関する事項 ..... 12
２　労働条件等の明示に関する事項（法第５条の３） ..... 12
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） ..... 14
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） ..... 15

５　求人及び求職の申込み ..... 15
６　職業紹介事業者間の業務提携 ..... 16
(1) 基本的な考え方 ..... 16
(2) 業務提携による職業紹介の主体 ..... 17
(3) 労働条件等の明示（法第５条の３） ..... 18
(4) 求人等に関する情報の的確な表示（法第５条の４） ..... 18
(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） ..... 18
(6) 求人・求職の申込み（法第５条の６・第５条の７第１項） ..... 20
(7) 適格紹介（法第５条の８） ..... 20
(7) 手数料（法第 32 条の３） ..... 21
(8) その他 ..... 21
７　その他 ..... 21
(1) 職業選択の自由（法第２条） ..... 21
(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） ..... 22
(3) 苦情処理に関する事項 ..... 22
(4) 秘密を守る義務（法第 51 条の２に関する事項） ..... 22
(5) 職業紹介実績等の情報提供 ..... 23
(6) その他 ..... 24
８　指針の取扱い ..... 24
第４　求職者の個人情報の取扱い等 ..... 33
１　概要 ..... 33
２　個人情報 ..... 33
３　個人情報の収集、保管及び使用 ..... 33
(1) 個人情報の収集 ..... 33
(2) 利用目的による制限 ..... 34
(3) 適正な取得 ..... 34
(4) 適正な同意の取得 ..... 35
(5) データ内容の正確性の確保 ..... 35
(6) 安全管理措置 ..... 36
(7) 従業者の監督 ..... 36
(8) 委託先の監督 ..... 36
(9) 開示 ..... 37
(10) 訂正等 ..... 37
(11) 利用停止等 ..... 37
(12) 個人情報取扱事業者による苦情の処理 ..... 37
第５　地方自治法に基づく対応等 ..... 38
１　概要 ..... 38
２　特定地方公共団体への周知徹底 ..... 38

３　地方自治法に基づく対応 .....38
(1) 概要 .....38
(2) その他 .....39
第６　その他 .....43
１ 職業紹介責任者講習に関する事項 .....43
２　地方公共団体が職業紹介事業者に委託して無料職業紹介事業を行うことについて .43
３　職業紹介事業報告 .....44
(1) 概要 .....44
(2) 報告方法 .....44
(3) 報告様式 .....44
(4) 報告書の受理 .....45
(5) 取扱業務等の区分 .....45
(6) その他留意事項 .....45

【参考】

「厚生労働省編職業分類表 令和４年版（分類項目表）」

## 第１　職業紹介事業の運営

### １　職業紹介

(1) 職業紹介の意義

職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号。以下「法」という。）において、「職業紹介」とは、「求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立のあっせんをすること」と定義されている。また、「求人者」とは、「対価を支払って自己のために他人の労働力の提供を求めるため、他人を雇用しようとする者」のことをいい、「求職者」とは、「対価を得るために自己の労働力を提供して職業に就くために他人に雇用されようとする者」をいう。なお、「あっせん」とは、「求人者と求職者との間をとりもって雇用関係の成立が円滑に行われるように第三者として世話すること」をいう。

(2) 職業紹介への該当性

イ　自ら求人・求職を受理せず、求人・求職の申込みを勧誘する業務、職業紹介事業者に求人・求職を全数送付する業務のみを行うことは、職業紹介に該当しない。また、職業紹介事業者に対し、求人申込みの意向を持つ求人者がある旨の情報提供を行うことは職業紹介に該当しない。

ロ　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、職業紹介事業に含まれるものである。

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（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 年厚生労働省告示第 141 号。以下「指針」という。）第６の６）。

(3) 職業紹介事業

イ　職業紹介事業の役割

職業紹介事業については、無料で勤労権及び職業選択の自由の保障のセーフティネットとしての役割を果たしている政府機関である公共職業安定所（以下「安定所」という。）の職業紹介事業と活力及び創意工夫を活かし労働力需給調整の役割を果たしている民間及び地方公共団体の職業紹介とが相まって、効果的な労働力需給調整が行われることが望まれるものである。

ロ　職業紹介を「事業」として行うということ

(ｲ)　職業紹介を「事業」として行うこととは、一定の目的をもって同種の行為を反復継続的に遂行することをいい、１回限りの行為であったとしても反復継続の意

思を持って行えば事業性があるが、形式的に繰り返し行われたとしても、すべて受動的、偶発的行為が継続した結果であって反復継続の意思を持って行われていなければ、事業性は認められない。

(ﾛ) 具体的には、一定の目的と計画に基づいて行われるか否かによって判断され、営利を目的とする場合に限らず、また、他の事業と兼業して行われるか否かを問わないものである。

(ﾊ) しかしながら、この判断も一般的な社会通念に則して個別のケースごとに行われるものであり、営利を目的とするか否か、事業として独立性があるか否かが反復継続の意思の判定にとって重要な要素となる。例えば、①職業紹介を行う旨宣伝、広告している場合、②事務所を構え職業紹介を行う旨看板を掲げている場合等については、原則として事業性ありと判断されるものである。

## 2 職業紹介事業の種類等

### (1) 無料職業紹介事業

無料職業紹介事業を特定地方公共団体（法第４条第９項に規定するものをいう。以下同じ。）が行う場合には、法第 29 条第２項の規定により厚生労働大臣に通知を行わなければならないものである。

無料職業紹介事業とは、職業紹介に関し、営利を目的とするか否かにかかわらず、いかなる名義でも、対価を受けないで行う職業紹介事業をいう。

例えば、会費を徴収している会員事業主に対してのみ料金を徴収せずに職業紹介を行ったり、会員であるか否かにかかわらず料金を徴収せずに職業紹介を行ったりしているが、紹介に伴うサービスの内容について会費を徴収している会員と会員外で差があるようなケースや委託費等を徴収して職業紹介事業を行うケースであって、委託費等の額が紹介実績または雇用関係の成立実績により変動する方法により支払われているものや委託事業の内容が明らかに職業紹介事業のみであると判断できるものについては「有料職業紹介事業」を行っているものと判断されることとなる。

### (2) 国外にわたる職業紹介に関する法の適用

国外にわたる職業紹介とは、国外に所在する求人者と国内に所在する求職者との間又は国外に所在する求職者と国内に所在する求人者との間における雇用契約の成立のあっせんを行うことをいう。

法は、他の行政法規と同じく、原則として日本国内で行われる行為に適用されるものであるが、職業紹介については、労働者の保護と国内労働市場の秩序維持を図る観点から規制の必要が高く、さらに、国内に及ぼす影響が非常に大きいところから、当該職業紹介の行為の一部が日本国内で行われる場合については、法の規制が及ぶものである。

## 第２　特定地方公共団体の行う無料職業紹介事業

### １　事業開始の通知手続

(1) 無料職業紹介事業の通知

イ　無料職業紹介事業を行う場合においては、特定地方公共団体の所在地を管轄する労働局（以下「管轄労働局」という。）を経て厚生労働大臣に対して特定地方公共団体無料職業紹介事業通知書（参考様式第１号）により、無料職業紹介事業を実施する又は実施している旨の通知を行うことが必要である。

通知に当たっての主な必要な事項は、次のとおりである。

(ｲ)　特定地方公共団体の名称

(ﾛ)　無料職業紹介事業を行う事業所の名称及び所在地

(ﾊ)　無料職業紹介事業の開始年月日又は開始予定年月日

(ﾆ)　担当者の職名、氏名及び電話番号

(ﾎ)　法の施行地外の地域における求人又は求職の申込について取次を行う機関を利用する場合における当該取次機関の名称、住所及び事業内容

(ﾍ)　地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 38 条の６第１項（地方独立行政法人法（平成 15 年法律第 118 号）第 50 条の２において準用する場合を含む。）に規定する退職管理の適正を確保するために必要と認められる措置（※）として無料職業紹介事業を行う場合は、その旨。

（※）「退職管理の適正を確保するため」の措置とは、地方公務員法第 38 条の６第１項（地方独立行政法人法第 50 条の２において準用する場合を含む。）において、「地方公共団体は、国家公務員法中退職管理に関する規定の趣旨及び当該地方公共団体の職員の離職後の就職の状況を勘案し、退職管理の適正を確保するために必要と認められる措置」とされている。

(ﾄ)　法第 29 条第３項の規定により取扱職種の範囲等を定める場合における当該取扱職種の範囲等

なお、「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」（平成 28 年法律第 47 号）による改正前の法第 33 条の４第１項の規定に基づき届出を行い無料職業紹介事業を行っている地方公共団体については、法の施行に伴い特定地方公共団体とみなすこととしていることから、事業に際しての通知を行う必要はない。

また、特定地方公共団体が自ら求人・求職を受理せず、求人・求職の申込みを勧誘する業務、許可を受け又は届出をした職業紹介事業者への求人・求職を全数送付する業務のみを行う事業所については、無料職業紹介事業の通知は不要である。ただし、当該事業所で求人・求職の受理等職業紹介の全部又は一部が行われた場合であって、通知が行われないままである場合には、法第 29 条第２項違反となるので留意すること。

○地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律による改正後の地方公務員法（昭和25年法律第261号）（抄）

（地方公共団体の講ずる措置）
第38条の６　地方公共団体は、国家公務員法中退職管理に関する規定の趣旨及び当該地方公共団体の職員の離職後の就職の状況を勘案し、退職管理の適正を確保するために必要と認められる措置を講ずるものとする。
２　略

○地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律による改正後の地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）（抄）

（役員の退職管理）
第50条の２　地方公務員法（昭和25年法律第261号）第８条第１項（第４号に係る部分に限る。）及び第38条の２から第38条の７までの規定（これらの規定に係る罰則を含む。）並びに同法第60条（第４号から第８号までに係る部分に限る。）及び第63条の規定は、役員又は役員であった者について準用する。この場合において、次の表の上欄に掲げる同法の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとするほか、必要な技術的読替えは、政令で定める。

ロ　特定地方公共団体の範囲

特定地方公共団体には、都道府県、市町村及び特別地方公共団体（東京都における特別区及び地方自治法第 284 条に規定する一部事務組合等）が含まれる。

（注）地方自治法
第１条の３　地方公共団体は、普通地方公共団体及び特別地方公共団体とする。
２　普通地方公共団体は、都道府県及び市町村とする。
３　特別地方公共団体は、特別区、地方公共団体の組合及び財産区とする。

第284条　地方公共団体の組合は、一部事務組合及び広域連合とする。

ハ　特定地方公共団体の区域

特定地方公共団体が行う無料職業紹介事業において取り扱うことができる求人は、必ずしも当該特定地方公共団体の区域内の求人に限られものではなく、区域外の求人であっても差し支えないこととし、区域外の求職者にあっても同様とする。また、事業所に関しても、必ずしも当該特定地方公共団体の区域内に所在する必要はない。

特定地方公共団体は、無料職業紹介事業を実施するにあたっては、少なくとも一の事業所を有する必要があるが、就職面接会を開催する場合など、通知された事業所以外の場所を臨時的に活用した職業紹介事業の実施も認められる。

なお、通知された事業所以外の場所を恒常的に利用して無料職業紹介事業を行う場合には事業所を新設したことの通知が必要であることに留意すること。

ニ　通知はその長（都道府県にあっては知事、市町村にあっては市町村長）が行うものであり、通知書の通知者欄には代表者の氏名（都道府県にあっては知事名、市町村に

あっては市町村長名）を記載する必要がある。

また、特定地方公共団体として複数の担当部局が複数の事業所において無料職業紹介事業を行う場合、それぞれの事業所の名称・所在地等必要事項を記載する必要がある。

ホ　特定地方公共団体の行う無料職業紹介事業（無料職業紹介の全部又は一部を民間職業紹介事業者等に委託して実施する場合を除く。）における事業所の名称については、法の趣旨に鑑み、安定所の愛称である「ハローワーク」の文言を名称に用いても差し支えないが、用いる場合には必ず「ハローワーク」の文言の前に当該特定地方公共団体名を用いて特定地方公共団体が行う無料職業紹介事業の事業所である旨が明確であり、安定所とは誤認されないもの（※）となるよう、周知徹底を図ること。

（※）「○○県版ハローワーク」、「○○市立ハローワーク」等であれば差し支えないが、安定所の一般的な名称として利用されている「ハローワーク○○」のように、ハローワークの文言の後ろに地域名を用いることは認められない。

(2) 通知書の提出部数

特定地方公共団体無料職業紹介事業通知書は正本１部及びその写し２部を提出するよう依頼すること。

(3) 管轄労働局の行う事務

イ　通知書を受理したときは、通知書の写しに通知受理番号及び通知受理年月日を記載するとともに、当該写しに次の記載例により特定地方公共団体無料職業紹介事業通知書が受理された旨を記載し、写し一通を通知者に対して控えとして交付する。

〔記　載　例〕

| |
|---|
| 職業安定法第29条第２項の規定による、　年　月　日付けの特定地方公共団体無料職業紹介事業通知書については上記、通知受理番号、通知受理年月日により受理した。 |

また、通知書に必要事項が記載されていない等の場合は次の様式により、無料職業紹介事業の通知を訂正することを求める旨の書面を作成し、当該通知者に対して交付する。

（日本工業規格Ａ列４）

年　　月　　日

殿

厚　生　労　働　大　臣　　印

年　月　日付けの特定地方公共団体無料職業紹介事業通知書 については、○○○○（事業所所在地　等）が記載されていないため、法第29条第２項に基づく通知を訂正の上、改めて書面の提出を求める。

イの通知受理番号の付与に当たっては、「労働局番号」と「地」と「６桁の数値で通知受理の順序に基づき付与する数値」の組み合わせにより行うこと（※）。なお、改正前の法第 33 条の４第１項の規定に基づき届出を行っている地方公共団体については、引き続き届出受理番号を使用する。

（※）「13－地－000023」等。

ロ　通知を受けた特定地方公共団体管轄労働局は、通知を受けた特定地方公共団体の名称、通知受理番号、通知年月日等について、ハローワークシステム内の需給調整機能に情報入力する。その後、入力された情報は人材サービス総合サイトに掲載されることとなる。

ハ　通知書を受理した管轄労働局においては、通知書の写し１部を保管するとともに、正本１部を本省に送付するものとする。また、職業紹介を行う事業所の所在地が管轄労働局以外の労働局の管轄地にある場合には、その事業所を管轄する労働局（以下「事業所管轄労働局」という。）に連絡文を添えたうえで通知書の写し１部を送付するものとする。

## ２　通知内容の変更手続

### (1) 無料職業紹介事業の変更の通知

無料職業紹介事業の通知内容に変更が生じた場合においては、原則として、管轄労働局を経て厚生労働大臣に対して特定地方公共団体無料職業紹介事業変更通知書（参考様式第２号）により通知を行うことが必要である。

変更の通知を要する事項は、次のとおりである。

イ　名称の変更

ロ　無料職業紹介事業を行う事業所の名称の変更

ハ　無料職業紹介事業を行う事業所の所在地の変更
ニ　無料職業紹介事業を行う事業所の新設（事業所における無料職業紹介事業の開始）
ホ　無料職業紹介事業を行う事業所の廃止
ヘ　無料職業紹介事業の開始年月日又は開始予定年月日の変更
ト　担当者の職名、氏名及び電話番号の変更
チ　退職管理の適正を確保するために必要と認められる措置として無料職業紹介事業を行うことの有無の変更
リ　無料職業紹介事業を行う事業所の取扱職種の範囲等の変更
ヌ　無料職業紹介事業の行う事業所の取次機関の変更

なお、上記ロ～ヌの変更事項については、当該変更に係る事業所の事業所管轄労働局（ハの変更の場合は変更後の住所を管轄する労働局）へ通知することも差し支えない。

(2) 通知書の提出部数

特定地方公共団体無料職業紹介事業変更通知書（参考様式第２号）を正本１部、写し２部作成し、管轄労働局又は事業所管轄労働局に提出するよう依頼すること。

なお、変更の通知については、複数の事項の変更を１枚の通知書により行うことができる。

(3) 管轄労働局の行う事務

イ　（１）のイに掲げる事項以外の事項の変更に係る通知を受理したときは、管轄労働局は当該変更に係る通知については、事業所を管轄する労働局（当該変更により事業所を管轄する労働局が変更になる場合にあっては、変更後の事業所を管轄する労働局）に対して、特定地方公共団体無料職業紹介事業変更通知書の複写を送付する等により連絡するものとする。

なお、（１）のイに掲げる事項以外の事項に係る変更の届出については、当該変更に係る事業所を管轄する労働局に提出される場合もあるが、この場合、当該事業所を管轄する労働局は、通知書の写し１部を管轄労働局へ送付し、管轄労働局において事業所台帳等の補正又は整備を行うものとする。

ロ　職業紹介事業を行う事業所の新設に係る通知

（１）のニに掲げる事項の変更の通知を受理したときは、管轄労働局は、事業所台帳等を補正又は整備するとともに、特定地方公共団体無料職業紹介事業変更通知書の複写に、連絡文を添えて当該変更に係る事業所を管轄する労働局に送付する。

なお、（１）のニに掲げる事項の変更の通知については、当該変更に係る事業所を管轄する労働局に提出される場合もあるが、この場合、当該事業所を管轄する労働局は、通知書の写し１部に連絡文を添えて、管轄労働局へ送付する。

## ３　事業廃止通知手続

(1) 無料職業紹介事業の廃止の通知

イ　廃止の通知

事業を廃止したときは、特定地方公共団体は管轄労働局に通知をしなければならない。

ロ　通知書の提出部数

特定地方公共団体無料職業紹介事業廃止通知書（参考様式第３号）を正本１部、写し２部作成し、管轄労働局に提出するよう依頼すること。

(2) 通知の効力

(1)の通知により、当該特定地方公共団体において無料職業紹介事業は行っていないものと取り扱うこととなるので、当該廃止の通知の後、再び無料職業紹介事業を行おうとするとき又は開始した場合は、新たに無料職業紹介事業の通知を厚生労働大臣にする必要がある。

(3) 特定地方公共団体の合併に係る取扱い

特定地方公共団体が新設合併を行った場合には、廃止の通知と開始の通知を行う必要がある。また、特定地方公共団体が編入合併を行った場合には、消滅する特定地方公共団体は廃止の通知を行う必要がある。

(4) 管轄労働局の行う事務

管轄労働局は、通知書の写しに通知書受理年月日を記載し、通知者に対して控えとして交付し、通知書の写し１部を保管するとともに、正本１部を本省に送付するものとする。また、事業の廃止が事業所管轄労働局に関わる場合には、連絡文を添えたうえで通知書の写し１部を事業所管轄労働局へ送付するものとする。

## ４　名義貸しの禁止

法は、地方公共団体が公的な機関であることを踏まえ、特定地方公共団体を他の職業紹介事業を実施する者とは異なる位置づけとするものであることから、名義の貸与や借用は認められない。このため特定地方公共団体が実際に事業を行うものであるかどうかに留意する必要がある（法第 29 条の３）。

## ５　職業紹介事業の取扱職種の範囲等

(1) 通知者の手続

イ 通知内容

特定地方公共団体は、無料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（以下「取扱職種の範囲等」という。）を定めたとき及びこれを変更したときは、管轄労働局を経て厚生労働大臣へ通知しなければならない。

取扱職種の範囲等は事業所ごとに定めることも可能であるが、この通知を行っていない事業所は、法第５条の６の規定による求人受理義務、法第５条の７の規定による求職受理義務が全職業・全地域の求人・求職について課されるものであるので留意すること。

（※）国外にわたる職業紹介に関する要件

職業紹介事業の取扱職種の範囲等の届出を行っていない場合、又は職業紹介事業の取扱職種の範囲等の届出を行っているが、職業紹介事業を行う地域について定めていない場合において、相手先国に関する書類及び取次機関に関する書類を提出していないときは、申請者においては、国内の求人・求職のみを取り扱うものとして取り扱う。

(ｲ)　取り扱う職種の範囲を定める場合における取扱職種名の記載については、原則として令和４年度版厚生労働省編職業分類の中分類によるものとする。

なお、職種以外の事項について、取り扱う範囲を定める場合には、法第５条の６及び法第５条の７第１項の趣旨に鑑み、取り扱う範囲に該当するか否かが客観的かつ明確に判断できるものである必要があること。

(ﾛ)　日本国内で取扱い地域の範囲を限定する場合には、原則として都道府県名又は都道府県名及び市区町村名を用いることとし、国外にわたる職業紹介を行う場合の相手先国名については、原則として、以下の(2)によることとする。

上記(ｲ)、(ﾛ)により取扱職種の範囲等を定めた場合には、第２の１(1)のハの規定にかかわらず法第５条の６及び法第５条の７第１項の規定は、その範囲内に限り適用するものとし、また、範囲外の求人の申込み及び求職の申込みを取り扱ってはならない。

(2) 国外にわたる職業紹介を行う場合の取扱い

国外にわたる職業紹介を行う場合の相手先国を定めたときは、特定地方公共団体無料職業紹介事業通知書（参考様式第１号）又は特定地方公共団体無料職業紹介事業変更通知書（参考様式第２号）に、上記(1)により当該取扱職種の範囲を定めるとともに、相手先国名については、外務省が作成している各国・地域情勢に記載された名称を用いることとする。

(3) 取扱職種の範囲等の届出等に係る留意事項

イ　取扱職種の範囲等の限定が認められるものの例

不当な差別的取扱いに当たらず、取扱職種の範囲等の限定が認められる例として、以下のものがあげられる。

a 職業

事務的職業、法人・団体役員、飲食物調理の職業、林業の職業など

b 地域

国内、大阪府、中部地方など

c 賃金

時給 1,500 円以上の求人、月給 35 万円以上の求人など

d その他

(a) 紹介予定派遣に関するもの、母子家庭の母等、中高年齢者、障害者、合法的に在留する外国人、本校所定の課程を修了した者など

(b) 法第５条の６の規定により特定地方公共団体が求人不受理とすることができる求人者に該当する旨の自己申告があった求人者からの求人は取り扱わない。

(4) 取扱職種の範囲等の明示との関係（法第 29 条の４、職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号。以下「則」という。）第 17 条の７）

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の方法、ファクシミリを利用する方法又は電子メールその他のその受信する者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和 59 年法律第 86 号）第２条第１号に規定する電気通信をいう。以下「電子メール等」という。）を利用する方法により明示しなければならない。

イ　取扱職種の範囲等

ロ　有料職業紹介事業者と業務提携する場合に手数料及び返戻金に関する事項

ハ　苦情の処理に関する事項

ニ　求人者の情報（職業紹介に係るものに限る。）及び求職者の個人情報の取扱いに関する事項

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。

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。

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したときに到達したものとみなされるものであること。

こまた、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明示等の求職者への明示については、当該明示又は説明された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。

(5) その他

求人者及び求職者にとって、特定地方公共団体が取扱職種の範囲等を定めているか否かについては極めて重要な情報であることから、管轄労働局は、特定地方公共団体が取扱職種の範囲等を定めた場合には、当該特定地方公共団体のホームページ上で公表又は事業所内での掲示等により周知するよう勧奨するとともに、通知を受けた取扱職種の範囲等については、人材サービス総合サイトにおいて公表されることを特定地方公共団体にあらかじめ伝えること。また、５の(1)のイに関し、法第５条の６の規定による求人受理義務、法第５条の７の規定による求職受理義務が全職業・全地域の求人・求職について課されるものであるので、これを特定地方公共団体に説明を行い、取扱職種の範囲等を定めるか否かについて任意で判断を促すこと。

## 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

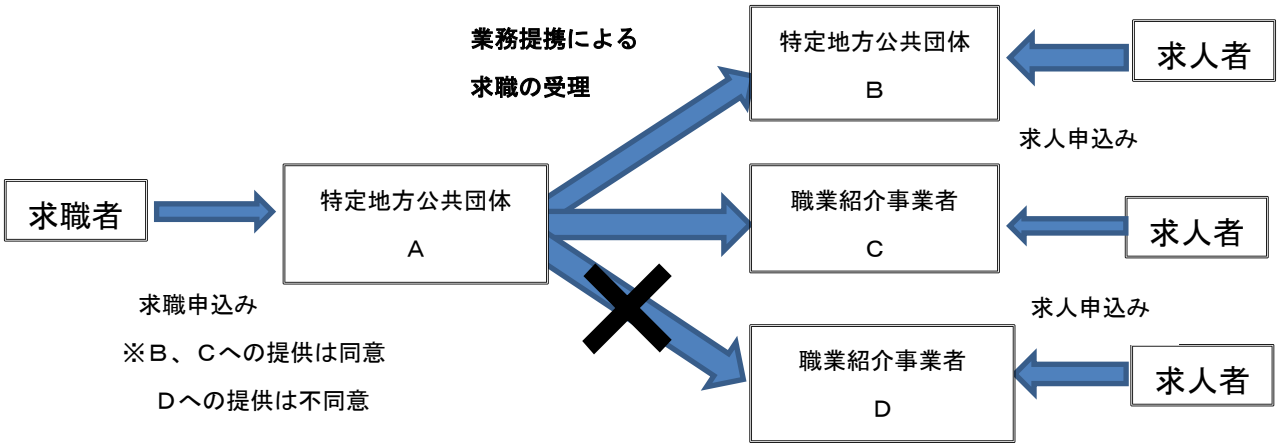
イ 概念

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<br>令和05年03月03日 | 株式会社○○○○<br>○○事業所 | 北海道○○市<br>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。

## 第４　求職者の個人情報の取扱い等

### １　概要

特定地方公共団体による個人情報の適正な取扱いについては、法第５条の５及び第 51 条の２において、求職者の個人情報の取扱いに関する規定及び秘密を守る義務等に関する規定が設けられている。

さらに、地方自治法第 245 条の４第１項の規定に基づく技術的助言として、求職者の個人情報の取扱いに関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を施行通知により示している。

### ２　個人情報

「個人情報」とは、個人に関する情報であって、特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）をいうものであること。（法第４条第 13 項）

なお、法第５条の５の対象は、求職者の個人情報に限定されているが、求職者以外の者の個人情報（例：求人者の担当者の個人情報、職業紹介事業者の労働者の個人情報等）の取扱いについても十分留意する必要があることに留意すること。

### ３　個人情報の収集、保管及び使用

特定地方公共団体は、職業紹介事業に係る業務に関し、求職者の個人情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合を除き、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を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でのみこれを保管し、及び使用しなければならないとされていること。（法第５条の５第１項）

その際、個人情報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。

(1) 個人情報の収集

特定地方公共団体は、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

(ｲ)　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。）

(ﾛ)　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

(2) 利用目的による制限

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（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）を除き、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については、職業紹介業務に利用目的が限定されるものであり、当該利用目的の達成に必要な範囲を超えた利用は、基本的に想定されないものであること。

なお、法においては、法第５条の５第１項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、この場合にあっても、その利用目的をできる限り特定する必要があること。

(3) 適正な取得

特定地方公共団体は、職業紹介事業者が指針第５の１の(3)により、求職者の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ることとされているものであることを踏まえた対応を行うことが望ましいこと。

なお、求職の申込に関して履歴書の提出や免許の提示を求めることは差し支えないが、戸籍抄本等身元調査に通じる書類の提出を求めることのないよう特定地方公共団体に求めるとともに、求人者に対しても、身元確認を求めるような文言を求人票に含むことのないよう指導するよう助言すること。

また、特定地方公共団体は、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。

なお、適法な特定地方公共団体又は職業紹介事業者間の業務提携は禁止されるものではないが、当該業務提携について求職者・求人者に明示されない場合には、個人情報が本人の予期しない者に提供されることとなり個人情報の保護に欠けることとなる。このため、特定地方公共団体又は職業紹介事業者間の業務提携に際しては、求人・求職受理時に当該業務提携について求人者・求職者に明示し、提携先に個人情報を提供することを希望しない求人者・求職者の情報は業務提携先に提供しないようにする必要がある。

なお、同一特定地方公共団体内の異なる職業紹介事業所間の求人・求職情報のや

り取りは差し支えない。

無料職業紹介事業者は、法第 33 条第４項において準用する法第 32 条の 16 第３項の規定及び則第 25 条において準用する則第 24 条の８第３項の規定により、自身の紹介により就職した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六月経過後に離職したものを除く。）の数についての情報を提供しなければならず、則第 25 条において準用する則第 24 条の８第５項の規定により、無期雇用就職者がこれに該当するかを確認するため、当該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。

この場合における雇用主からの事業者への当該就職者についての情報提供は、個人情報保護法第 27 条で定める第三者提供の制限の例外である「法令に基づく場合」（同条第１項第１号）となるため、個人情報保護法に抵触することはないものと考えられる。

(4) 適正な同意の取得

特定地方公共団体は、職業紹介事業者が指針第５の１の(6)により、法第５条の５第１項ただし書等により求職者の同意を取得するに当たっては、次に掲げるところによらなければならないこととされているものであることを踏まえた対応を行うことが望ましいこと。

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。

(5) データ内容の正確性の確保

特定地方公共団体は、法第５条の５第２項の規定に基づき、求職者等の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならないこととされているとともに、職業紹介事業者が指針第５の２の(1)のイにより、その保管又は使用に係る求職者の個人情報に関し、求職者の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を適切に講ずることとされているものであることを踏まえた対応を行うことが望ましいこと。

なお、これらは、保有する個人データを一律に最新化することを求めるものではなく、それぞれの利用目的に応じて、その必要な範囲内で正確性・最新性を確保することを求めるものであること。また、不要となった個人情報は廃棄又は削除するなど、特に指針第５の２の(1)のニの措置が重要となることに留意すべきこと。

(6) 安全管理措置

特定地方公共団体は、法第５条の５第２項の規定に基づき、求職者等の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならないこととされているとともに、職業紹介事業者が指針第５の２の(1)のロ、ハ及びニ、(2)並びに(3)のイ及びロにより、その保管又は使用に係る求職者の個人情報に関し、求職者の個人情報の漏えい、滅失又は毀損を防止するための措置、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を適切に講じるとともに、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等とされているものであることを踏まえた対応を行うことが望ましいこと。

※ 「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。

(7) 従業者の監督

特定地方公共団体は、法第５条の５第２項の規定に基づき、求職者等の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならないこととされているとともに、職業紹介事業者が指針第５の２の(1)のロ、ハ及びニ、(2)並びに(3)のイ及びロにより、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、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等を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守すること等とされているものであることを踏まえた対応を行うことが望ましいこと。

なお、「個人情報を取り扱う者」とは、特定地方公共団体の組織内にあって直接間接に特定地方公共団体の組織上の指揮監督を受けて無料職業紹介事業の業務に従事している者をいい、特定地方公共団体の職員のみならず、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者等も含まれるものであること。

(8) 委託先の監督

指針第５の２の(2)の「厳重な管理」には、委託先の監督も当然に含まれるものであるため、個人データの取扱いに関しては特定地方公共団体が民間職業紹介事業者等に無料職業紹介事業の全部又は一部を委託する場合においても、同様に監督について留意すること。

なお、「必要かつ適切な監督」には、委託先が行うべき必要かつ適切な安全管理措置の内容を委託契約に盛り込むこと、当該安全管理措置の内容が遵守されていることを定期的に確認すること等が含まれるものであること。

(9) 開示

特定地方公共団体は、職業紹介事業者が指針第５の２の(3)のハにより、個人情報の開示等の取扱いに関する事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守することとされていることを踏まえた対応を行うことが望ましいこと。

なお、特定地方公共団体は、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に留意すること。

(10) 訂正等

職業紹介事業者は、指針第５の２の(3)のハにより、個人情報の訂正（削除を含む。）の取扱いに関する事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守することとされており、特定地方公共団体もこれに準じた対応を行うことが望ましいものである。指針第５の２の(3)のハにおいては、「追加」が明示的に規定されているものではないが、概念上、「追加」は「訂正」に含まれているものであること。

(11) 利用停止等

職業紹介事業者は、指針第５の２の(3)のハにより、個人情報の開示又は訂正（削除を含む。）の取扱いに関する事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守することとされており、特定地方公共団体もこれに準じた対応を行うことが望ましいものである。指針第５の２の(3)のハにおいては、「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」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。

(12) 個人情報取扱事業者による苦情の処理

特定地方公共団体は、職業紹介事業者が指針第５の２の(3)のニにより、求職者の個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守することとされており、苦情の適切かつ迅速な処理に一層努めていくことが必要であることを踏まえた対応を行うことが必要であることに留意すること。

## 第５　地方自治法に基づく対応等

### １　概要

職業紹介事業の適正な運用を確保し労働力需給の適正な調整を図るとともに、求職者の適正な就業条件を確保することにより、その保護及び雇用の安定を図るため、求職者等からの相談に対する適切な対応や、特定地方公共団体に対する職業紹介制度の周知徹底、研修への協力等を行うとともに、必要な場合には、地方自治法に基づく対応を行うこととする。

### ２　特定地方公共団体への周知徹底

職業紹介事業の適正な運営と、求職者の保護を図るためには、職業紹介事業制度に関する正しい理解が必要不可欠であることから、特定地方公共団体、求人先、労使団体等に対するリーフレット等の作成・配付、職業紹介事業制度の概要に関する説明会の開催、都道府県労働局及び安定所内の適当な場所への掲示、特定地方公共団体、求人先等に対する集団指導の実施等その啓発を本省及び都道府県労働局のすべてにおいて積極的に行うこととする。

### ３　地方自治法に基づく対応

(1) 概要

厚生労働大臣は、地方自治法第 245 条の５の規定に基づき、その担任する事務に関し、都道府県の自治事務の処理が法令の規定に違反していると認めるとき、又は著しく適正を欠き、かつ、明らかに公益を害していると認めるときは、当該都道府県に対し、当該自治事務の処理について違反の是正又は改善のため必要な措置を講ずべきことを求めることができる。

また、地方自治法第 245 条の４第１項の規定に基づき、厚生労働大臣は、その担任する事務に関し、地方公共団体に対し、地方公共団体の事務の運営その他の事項について適切と認める技術的な助言若しくは勧告をし、又は当該助言若しくは勧告をするため若しくは地方公共団体の事務の適正な処理に関する情報を提供するため必要な資料の提出を求めることができる。

このため、法第 48 条の４の規定に基づき求職者から特定地方公共団体が法律の規定等に違反している事実がある旨の申告があった場合等、特定地方公共団体の法令違反の疑いが生じた場合には、資料の提出の要求を行い、事実関係を厳正に確認した上で、必要に応じて、技術的な助言、勧告又は是正の要求を行うことにより対応することとなる。

なお、技術的助言は地方自治法第 247 条の規定により、資料の提出の要求については地方自治法第 248 条の規定により、これを書面によらないで行った場合であって、当該地方公共団体からこれらの関与の趣旨及び内容を記載した書面の交付を求められたときは、これを交付しなければならないこと、是正の要求は地方自治法第 249 条の規定により、当該是正の要求等の内容及び理由を記載した書面を交付しなければならな

い（ただし、当該書面を交付しないで是正の要求等をすべき差し迫った必要がある場合は、この限りでない。）こととされていることに留意すること。

(2) その他

地方自治法第 245 条の５第５項の規定により、是正の要求を受けた地方公共団体は、当該事務の処理について違反の是正又は改善のための必要な措置を講じなければならない。また、地方公共団体が是正の要求に応じない場合には、地方自治法第 251 条の７の規定に基づき、厚生労働大臣は高等裁判所に対し当該地方公共団体を被告として、訴えをもつて当該地方公共団体の不作為の違法の確認を求める場合がある。

○地方自治法（昭和22年法律第67号）（抄）

（関与の意義）

第245条　本章において「普通地方公共団体に対する国又は都道府県の関与」とは、普通地方公共団体の事務の処理に関し、国の行政機関（内閣府設置法 （平成11年法律第89号）第４条第３項 に規定する事務をつかさどる機関たる内閣府、宮内庁、同法第49条第１項 若しくは第２項 に規定する機関、国家行政組織法 （昭和23年法律第120号）第３条第２項 に規定する機関、法律の規定に基づき内閣の所轄の下に置かれる機関又はこれらに置かれる機関をいう。以下本章において同じ。）又は都道府県の機関が行う次に掲げる行為（普通地方公共団体がその固有の資格において当該行為の名あて人となるものに限り、国又は都道府県の普通地方公共団体に対する支出金の交付及び返還に係るものを除く。）をいう。

一　普通地方公共団体に対する次に掲げる行為

イ　助言又は勧告

ロ　資料の提出の要求

ハ　是正の要求（普通地方公共団体の事務の処理が法令の規定に違反しているとき又は著しく適正を欠き、かつ、明らかに公益を害しているときに当該普通地方公共団体に対して行われる当該違反の是正又は改善のため必要な措置を講ずべきことの求めであつて、当該求めを受けた普通地方公共団体がその違反の是正又は改善のため必要な措置を講じなければならないものをいう。）

ニ　同意

ホ　許可、認可又は承認

ヘ　指示

ト　代執行（普通地方公共団体の事務の処理が法令の規定に違反しているとき又は当該普通地方公共団体がその事務の処理を怠つているときに、その是正のための措置を当該普通地方公共団体に代わつて行うことをいう。）

二　普通地方公共団体との協議

三　前二号に掲げる行為のほか、一定の行政目的を実現するため普通地方公共団体に対して具体的かつ個別的に関わる行為（相反する利害を有する者の間の利害の調整を目的としてされる裁定その他の行為（その双方を名あて人とするものに限る。）及び審査請求その他の不服申立てに対する裁決、決定その他の行為を除く。）

（関与の法定主義）

第245条の２　普通地方公共団体は、その事務の処理に関し、法律又はこれに基づく政令によらなければ、普通地方公共団体に対する国又は都道府県の関与を受け、又は要することとされることはない。

（関与の基本原則）

第245条の３　国は、普通地方公共団体が、その事務の処理に関し、普通地方公共団体に対する国又は

都道府県の関与を受け、又は要することとする場合には、その目的を達成するために必要な最小限度のものとするとともに、普通地方公共団体の自主性及び自立性に配慮しなければならない。
2　国は、できる限り、普通地方公共団体が、自治事務の処理に関しては普通地方公共団体に対する国又は都道府県の関与のうち第245条第１号ト及び第３号に規定する行為を、法定受託事務の処理に関しては普通地方公共団体に対する国又は都道府県の関与のうち同号に規定する行為を受け、又は要することとすることのないようにしなければならない。
3　国は、国又は都道府県の計画と普通地方公共団体の計画との調和を保つ必要がある場合等国又は都道府県の施策と普通地方公共団体の施策との間の調整が必要な場合を除き、普通地方公共団体の事務の処理に関し、普通地方公共団体が、普通地方公共団体に対する国又は都道府県の関与のうち第245条第２号に規定する行為を要することとすることのないようにしなければならない。
4　国は、法令に基づき国がその内容について財政上又は税制上の特例措置を講ずるものとされている計画を普通地方公共団体が作成する場合等国又は都道府県の施策と普通地方公共団体の施策との整合性を確保しなければこれらの施策の実施に著しく支障が生ずると認められる場合を除き、自治事務の処理に関し、普通地方公共団体が、普通地方公共団体に対する国又は都道府県の関与のうち第245条第１号ニに規定する行為を要することとすることのないようにしなければならない。
5　国は、普通地方公共団体が特別の法律により法人を設立する場合等自治事務の処理について国の行政機関又は都道府県の機関の許可、認可又は承認を要することとすること以外の方法によつてその処理の適正を確保することが困難であると認められる場合を除き、自治事務の処理に関し、普通地方公共団体が、普通地方公共団体に対する国又は都道府県の関与のうち第245条第１号ホに規定する行為を要することとすることのないようにしなければならない。
6　国は、国民の生命、身体又は財産の保護のため緊急に自治事務の的確な処理を確保する必要がある場合等特に必要と認められる場合を除き、自治事務の処理に関し、普通地方公共団体が、普通地方公共団体に対する国又は都道府県の関与のうち第245条第１号ヘに規定する行為に従わなければならないこととすることのないようにしなければならない。

（技術的な助言及び勧告並びに資料の提出の要求）
第245条の４　各大臣（内閣府設置法第４条第３項に規定する事務を分担管理する大臣たる内閣総理大臣又は国家行政組織法第５条第１項 に規定する各省大臣をいう。以下本章、次章及び第14章において同じ。）又は都道府県知事その他の都道府県の執行機関は、その担任する事務に関し、普通地方公共団体に対し、普通地方公共団体の事務の運営その他の事項について適切と認める技術的な助言若しくは勧告をし、又は当該助言若しくは勧告をするため若しくは普通地方公共団体の事務の適正な処理に関する情報を提供するため必要な資料の提出を求めることができる。
2　各大臣は、その担任する事務に関し、都道府県知事その他の都道府県の執行機関に対し、前項の規定による市町村に対する助言若しくは勧告又は資料の提出の求めに関し、必要な指示をすることができる。
3　普通地方公共団体の長その他の執行機関は、各大臣又は都道府県知事その他の都道府県の執行機関に対し、その担任する事務の管理及び執行について技術的な助言若しくは勧告又は必要な情報の提供を求めることができる。

（是正の要求）
第245条の５　各大臣は、その担任する事務に関し、都道府県の自治事務の処理が法令の規定に違反していると認めるとき、又は著しく適正を欠き、かつ、明らかに公益を害していると認めるときは、当該都道府県に対し、当該自治事務の処理について違反の是正又は改善のため必要な措置を講ずべきことを求めることができる。
2　各大臣は、その担任する事務に関し、市町村の次の各号に掲げる事務の処理が法令の規定に違反していると認めるとき、又は著しく適正を欠き、かつ、明らかに公益を害していると認めるときは、当該各号に定める都道府県の執行機関に対し、当該事務の処理について違反の是正又は改善のため必要な措置を講ずべきことを当該市町村に求めるよう指示をすることができる。
一　市町村長その他の市町村の執行機関（教育委員会及び選挙管理委員会を除く。）の担任する事務（第１号法定受託事務を除く。次号及び第３号において同じ。）　都道府県知事
二　市町村教育委員会の担任する事務　都道府県教育委員会
三　市町村選挙管理委員会の担任する事務　都道府県選挙管理委員会
3　前項の指示を受けた都道府県の執行機関は、当該市町村に対し、当該事務の処理について違反の

是正又は改善のため必要な措置を講ずべきことを求めなければならない。
4　各大臣は、第２項の規定によるほか、その担任する事務に関し、市町村の事務（第１号法定受託事務を除く。）の処理が法令の規定に違反していると認める場合、又は著しく適正を欠き、かつ、明らかに公益を害していると認める場合において、緊急を要するときその他特に必要があると認めるときは、自ら当該市町村に対し、当該事務の処理について違反の是正又は改善のため必要な措置を講ずべきことを求めることができる。
5　普通地方公共団体は、第１項、第３項又は前項の規定による求めを受けたときは、当該事務の処理について違反の是正又は改善のための必要な措置を講じなければならない。

（助言等の方式等）
第 247 条　国の行政機関又は都道府県の機関は、普通地方公共団体に対し、助言、勧告その他これらに類する行為（以下本条及び第 252 条の 17 の３第２項において「助言等」という。）を書面によらないで行つた場合において、当該普通地方公共団体から当該助言等の趣旨及び内容を記載した書面の交付を求められたときは、これを交付しなければならない。
2　前項の規定は、次に掲げる助言等については、適用しない。
一　普通地方公共団体に対しその場において完了する行為を求めるもの
二　既に書面により当該普通地方公共団体に通知されている事項と同一の内容であるもの
3　国又は都道府県の職員は、普通地方公共団体が国の行政機関又は都道府県の機関が行つた助言等に従わなかつたことを理由として、不利益な取扱いをしてはならない。

（資料の提出の要求等の方式）
第 248 条　国の行政機関又は都道府県の機関は、普通地方公共団体に対し、資料の提出の要求その他これに類する行為（以下本条及び第 252 条の 17 の３第２項において「資料の提出の要求等」という。）を書面によらないで行つた場合において、当該普通地方公共団体から当該資料の提出の要求等の趣旨及び内容を記載した書面の交付を求められたときは、これを交付しなければならない。

（是正の要求等の方式）
第 249 条　国の行政機関又は都道府県の機関は、普通地方公共団体に対し、是正の要求、指示その他これらに類する行為（以下本条及び第 252 条の 17 の３第２項において「是正の要求等」という。）をするときは、同時に、当該是正の要求等の内容及び理由を記載した書面を交付しなければならない。ただし、当該書面を交付しないで是正の要求等をすべき差し迫つた必要がある場合は、この限りでない。
前項ただし書の場合においては、国の行政機関又は都道府県の機関は、是正の要求等をした後相当の期間内に、同項の書面を交付しなければならない。

（普通地方公共団体の不作為に関する国の訴えの提起）
第 251 条の７　第 245 条の５第１項若しくは第４項の規定による是正の要求又は第 245 条の７第１項若しくは第４項の規定による指示を行つた各大臣は、次の各号のいずれかに該当するときは、高等裁判所に対し、当該是正の要求又は指示を受けた普通地方公共団体の不作為（是正の要求又は指示を受けた普通地方公共団体の行政庁が、相当の期間内に是正の要求に応じた措置又は指示に係る措置を講じなければならないにもかかわらず、これを講じないことをいう。以下この項、次条及び第 252 条の 17 の４第３項において同じ。）に係る普通地方公共団体の行政庁（当該是正の要求又は指示があつた後に当該行政庁の権限が他の行政庁に承継されたときは、当該他の行政庁）を被告として、訴えをもつて当該普通地方公共団体の不作為の違法の確認を求めることができる。
一　普通地方公共団体の長その他の執行機関が当該是正の要求又は指示に関する第 250 条の 13 第１項の規定による審査の申出をせず（審査の申出後に第 250 条の 17 第１項の規定により当該審査の申出が取り下げられた場合を含む。）、かつ、当該是正の要求に応じた措置又は指示に係る措置を講じないとき。
二　普通地方公共団体の長その他の執行機関が当該是正の要求又は指示に関する第 250 条の 13 第１項の規定による審査の申出をした場合において、次に掲げるとき。
イ　委員会が第 250 条の 14 第１項又は第２項の規定による審査の結果又は勧告の内容の通知をした場合において、当該普通地方公共団体の長その他の執行機関が第 251 条の５第１項の規定

による当該是正の要求又は指示の取消しを求める訴えの提起をせず（訴えの提起後に当該訴えが取り下げられた場合を含む。ロにおいて同じ。）、かつ、当該是正の要求に応じた措置又は指示に係る措置を講じないとき。

ロ　委員会が当該審査の申出をした日から90日を経過しても第250条の14第１項又は第２項の規定による審査又は勧告を行わない場合において、当該普通地方公共団体の長その他の執行機関が第251条の５第１項の規定による当該是正の要求又は指示の取消しを求める訴えの提起をせず、かつ、当該是正の要求に応じた措置又は指示に係る措置を講じないとき。

２　前項の訴えは、次に掲げる期間が経過するまでは、提起することができない。

一　前項第１号の場合は、第250条の13第４項本文の期間

二　前項第２号イの場合は、第251条の５第２項第１号、第２号又は第４号に掲げる期間

三　前項第２号ロの場合は、第251条の五第２項第３号に掲げる期間

３　第251条の５第３項から第６項までの規定は、第１項の訴えについて準用する。

４　第１項の訴えについては、行政事件訴訟法第43条第３項の規定にかかわらず、同法第40条第２項及び第41条第２項の規定は、準用しない。

５　前各項に定めるもののほか、第１項の訴えについては、主張及び証拠の申出の時期の制限その他審理の促進に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

## 第６　その他

### １ 職業紹介責任者講習に関する事項

特定地方公共団体については、職業紹介責任者を選任する義務は課されていないため、特定地方公共団体が行う無料職業紹介事業に従事する職員が職業紹介責任者講習を受講する必要はないが、職業紹介責任者講習では、法及び関係法令の概要並びに過去５年間の制度改正の概要等、職業紹介事業を適正に実施するに当たり必要な知識等を得ることができるため、特定地方公共団体において職業紹介の業務に従事する者について、職業紹介責任者講習の積極的な活用を、施行通知により、地方自治法第 245 条の４第１項に基づく技術的助言として推奨している。

### ２　地方公共団体が職業紹介事業者に委託して無料職業紹介事業を行うことについて

イ　地方公共団体が、無料職業紹介事業の全部又は一部（例えば、求人・求職の受理のみを特定地方公共団体として地方公共団体が自ら行う場合。）を、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委託することは可能である。ただし、その場合には、無料職業紹介の業務を委託した部分について、当該委託を受けた職業紹介事業者は法の各種規定に基づく職業紹介事業者に対する各種規制及び厚生労働大臣による監督の対象となるものである。

ロ　地方公共団体が無料職業紹介事業の全部を、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委託する場合には、地方公共団体は無料職業紹介事業の実施に係る厚生労働大臣への通知を行う必要はないが、特定地方公共団体が、無料職業紹介事業の一部を適正に許可等を得た職業紹介事業者に委託し、一部は自ら実施する場合は、地方公共団体において無料職業紹介事業の実施の通知を行う必要がある。

ハ　なお、職業紹介事業の委託に対して委託費等が支払われている場合であって、委託費等の額が紹介実績または雇用関係の成立実績により変動する方法により支払われているものや委託事業の内容が明らかに職業紹介事業のみであると判断できるケースについては、受託する職業紹介事業者は、職業紹介に関し、対価（委託費等）を（地方公共団体から）徴収して職業紹介事業を行う者と考えられることから、有料の職業紹介事業の許可を得ていることが必要である。

この場合において、委託費等は法第 32 条の３第１項各号に掲げる場合に該当しなければならないことに留意すること。

二　地方公共団体から無料職業紹介事業の全部又は一部を委託され、当該職業紹介事業を行う職業紹介事業者は、当該委託を受けた部分について、当該委託を受けた職業紹介事業者が行うものであることを明確にする必要がある。

ホ　地方公共団体が、職業紹介事業者が自ら又は地方公共団体からの委託を受けて職業紹介事業を行う施設の管理を、地方自治法第 244 条の２第３項の規定により指定管理者に行わせる場合、当該職業紹介事業者が指定管理者であるか否かにかかわらず、当該職業紹介事業者は、法第４条第９項に定める特定地方公共団体ではなく、同条第 10 項に定

める職業紹介事業者として、法の各種規定に基づく各種規制及び厚生労働大臣による監督の対象となるものである。

## 3　職業紹介事業報告

### (1) 概要

法においては、特定地方公共団体は職業紹介事業報告書の提出を義務づけられていない。

他方で、厚生労働大臣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第 11 条により、求人と求職との迅速かつ適正な結合に資するため、労働力の需給の状況、求人及び求職の条件その他必要な雇用に関する情報を収集し、及び整理しなければならないこととされているため、施行通知により、特定地方公共団体においても、無料職業紹介事業の実施に係る職業紹介事業に関する事項のうち、参考様式第４号に掲げる事項について、特定地方公共団体が管轄労働局長宛に参考様式第４号により報告書を提出するよう依頼している。

なお、当該報告を求めることは、特定地方公共団体に対する地方自治法第 245 条の４第１項の規定に基づく資料の提出の要求であることに留意すること。

### (2) 報告方法

特定地方公共団体に対しては、毎年４月 30 日までに、その年の前年の４月１日からその年の３月 31 日までの間における無料職業紹介事業を行う全ての事業所ごとの職業紹介事業の状況を報告書にまとめ正本１部及びその写し２部を作成し、事業主管轄労働局に提出するよう依頼している。

なお、各事業所から事業所管轄の都道府県労働局に提出があった場合であっても、これを受理して差し支えない。

この場合には、事業所管轄の都道府県労働局が受理した場合には正本の写しを控えたうえで特定地方公共団体を管轄する都道府県労働局に正本１部、写し１部を回付すること。この場合、次年度以降は特定地方公共団体として各事業所分をまとめた上で特定地方公共団体を管轄する都道府県労働局に提出するよう求めること。

### (3) 報告様式

特定地方公共団体職業紹介事業報告の様式は任意であるが、特定地方公共団体無料職業紹介事業報告書（参考様式第４号）は必要事項を網羅しているため、当該様式の活用を推奨すること。

その際、無期雇用就職者の離職状況については、当該状況を把握している場合に記載すれば足りるが、当該無期雇用就職者に係る雇用主に対し調査を行う場合は、参考様式第６号を適宜活用することも可能である。

(4) 報告書の受理

職業紹介事業報告書については、管轄労働局の需給調整事業担当が受理し、取りまとめること。

また、受理にあたっては、通知書等の書面に記入漏れがないこと等を確認し、通知関係書類として不備のないものであると判断したときに、正本、写し２部の下部余白に受理印を押し、写しの１部は管轄労働局が保管するとともに、写し１部は通知者に控えとして渡し、正本１部は本省に送付すること。

(5) 取扱業務等の区分

取扱業務等の区分は、令和４年版厚生労働省編職業分類における 001 から 099 の中分類により記載すること（巻末の「厚生労働省編職業分類表　令和４年版（分類項目表）」参照）。ただし、家政婦（夫）、マネキン、調理師、芸能家、配ぜん人、モデル、医師（歯科医師・獣医師、薬剤師は除く）、保育士の職業及び特定技能については中分類とは別にそれぞれ記載することとする。なお、求職欄について、一人の求職者の希望業務が複数ある場合には、求職者の希望順位が最も高い業務が属する「取扱業務等の区分」のみに計上すること。

(6) その他留意事項

イ　同一事業主の複数事業所における求人の受理一の求人について、複数の事業所を有する特定地方公共団体で受理した場合、複数の事業所においてその求人を取り扱ったとしても、求人数は一とする。

ロ　業務提携を結んだ場合の取扱

特定地方公共団体等間の業務提携を行っている場合、就職件数は実際にあっせんを行った特定地方公共団体等が報告し、自らあっせんを行わず、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職業紹介事業者は報告を行わないこと。

# 第７　参考様式集