第２　取扱職業の範囲及び取扱職種の範囲等

１　求人の申込み（法第５条の６）

(1) 求人の申込みの受理

職業紹介事業者は、法第５条の６において、求人の申込みは全て受理しなければならないこととされているが、次に掲げる場合については、求人の申込みを受理しないことができる。なお、この原則は、法第 32 条の 11 で規定する取扱職業の範囲及び法第 32 条の 12 で規定する取扱職種の範囲等の範囲内で適用される。

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法第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

この場合における「正当な理由」とは、求人者にとって不可抗力かつ突発的な理由で生じたものであって、求人者が社会通念上取るべき必要な措置をもってしても対応できないものをいうものであること。

また、職業紹介事業者は、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）。

(2)　労働関係法令に違反する求人者からの求人の申込みの受理（法第５条の６第１項第３号）

イ 不受理となる違反の対象条項

(1)ハの「労働に関する法律の規定であって政令で定めるもの」は、職業安定法施行令（昭和 28 年政令第 242 号）第１条に定められており、具体的には以下のとおりである。

(ｲ) 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）

第４条、第５条、第 15 条第１項及び第３項、第 24 条、第 32 条、第 34 条、第 35 条第１項、第 36 条第６項（第２号及び第３号に係る部分に限る。）、第 37 条第１項及び第４項、第 39 条第１項、第２項、第５項、第７項及び第９項、第 56 条第１項、第 61 条第１項、第 62 条第１項及び第２項、第 63 条、第 64 条の２（第１号に係る部分に限る。）、第 64 条の３第１項、第 65 条、第 66 条、第 67 条第２項並びに第 141 条第３項の規定（これらの規定を労働者派遣法第 44 条(第４項を除く。)の規定により適用する場合を含む。）

(※) 労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）第 25 条の２第１項 並びに第 34 条の３第１項及び第２項 の規定に違反する行為を含む(則第４条の５第３項第１号)。

(ﾛ) 法

第５条の３第１項（＊）、第２項及び第３項、第５条の４第１項（＊）及び第２項（＊）、第５条の５（＊）、第５条の６第３項、第 36 条、第 39 条（＊）、第 40 条、第 42 条の

２において読み替えて準用する第 20 条（＊）並びに第 51 条（＊）の規定
（＊）労働者の募集を行う者に係る部分に限る。

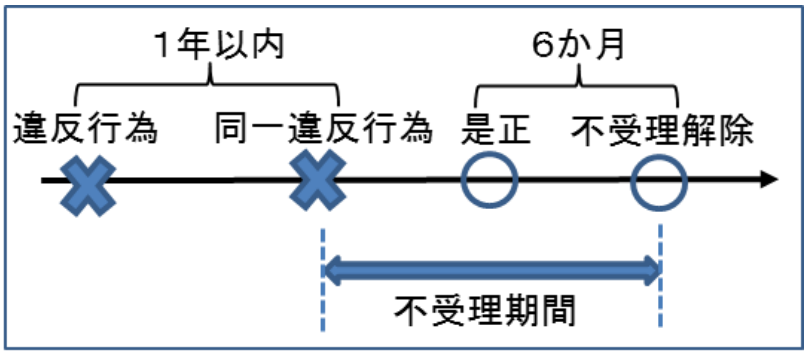
(ﾊ) 最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）
第４条第１項の規定

(ﾆ) 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）
第 30 条の２第１項及び第２項(同法第 30 条の５第２項及び第 30 条の６第２項において準用する場合を含む。）（第 30 条の２第１項を労働者派遣法第 47 条の４の規定により適用する場合を含む。）

(ﾎ) 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。以下「男女雇用機会均等法」という。）
第５条から第７条まで、第９条第１項から第３項まで、第 11 条第１項、第 11 条第２項（同法第 11 条の３第２項、第 17 条第２項及び第 18 条第２項において準用する場合を含む。）、第 11 条の３第１項、第 12 条及び第 13 条第１項の規定（これらの規定を労働者派遣法第 47 条の２の規定により適用する場合を含む。）

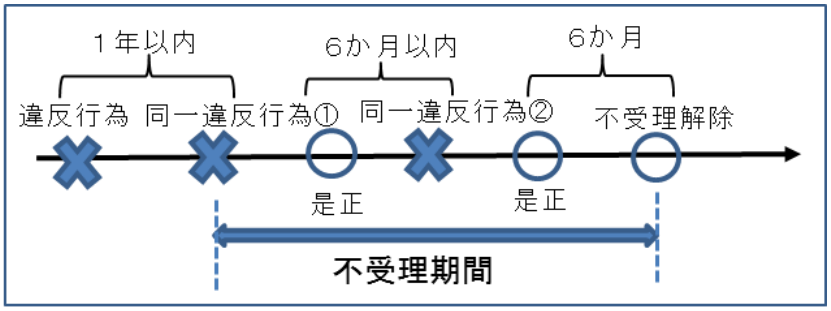
(ﾍ) 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。）
第６条第１項、第９条の３第１項、第 10 条、第 12 条第１項、第 16 条（同法第 16 条の４及び第 16 条の７において準用する場合を含む。）、第 16 条の３第１項、第 16 条の６第１項、第 16 条の８第１項（同法第 16 条の９第１項において準用する場合を含む。）、第 16 条の 10、第 17 条第１項（同法第 18 条第１項において準用する場合を含む。）、第 18 条の２、第 19 条第１項（同法第 20 条第１項において準用する場合を含む。）、第 20 条の２、第 21 条第４項、第 23 条第１項から第３項まで、第 23 条の２、第 25 条第１項及び第２項（同法第 52 条の４第２項及び第 52 条の５第２項において準用する場合を含む。）並びに第 26 条の規定（これらの規定を労働者派遣法第 47 条の３の規定により適用する場合を含む。）

ﾛ　不受理となる場合や期間等
(1)ﾊの「厚生労働省令で定める場合」とは、則第４条の５第３項に定める場合であり、具体的には以下のとおりである。
(ｲ) 求人者がイ(ｲ)に掲げる労働基準法の規定又はイ(ﾊ)に掲げる最低賃金法の規定に違反する行為(労働基準法施行規則第 25 条の２第１項並びに第 34 条の３第１項及び第２項の規定に違反する行為を含む。以下この号において「違反行為」という。）をした場合であって、法第５条の６第２項の規定による報告の求め(以下「報告の求め」という。）により、次のいずれかに該当することが確認された場合
(a) 求人の申込みの時において、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して６月を経過していないこと(当該違反行為をした日から起算して過去１年以内において当該違反行為と同一の規定に違反する行為（以下「同一違反行為」という。）をしたことがある場合その他当該違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがある場合に限る。)。
なお、「同一の規定に違反する行為」とは、項が同一である違反行為を指すものであること（例えば、労働基準法第 24 条第１項違反と同条第２項違反は、それぞれ別の条項の違反とみなされること。)。



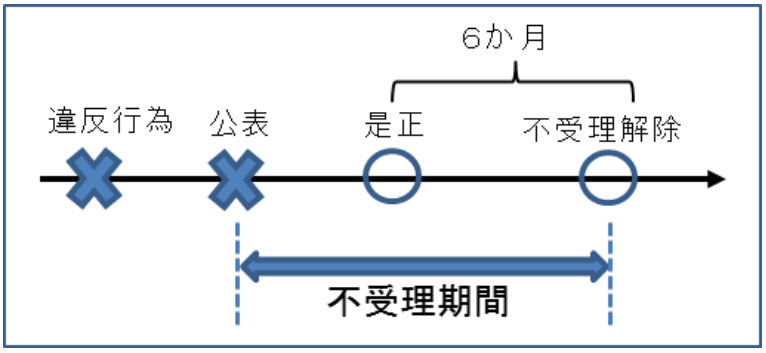
「その他当該違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがある場合」とは、次に掲げる場合とすること。

①　求人不受理の対象条項に係る違反行為をした日から起算して１年以内に、同一条項に係る違反行為をした場合であって、その是正が行われた日から起算して６月以内に、再度同一条項に係る違反行為をし、その是正が行われた日から起算して６月が経過していない場合



②　「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について」（平成29年１月20日付け基発0120第１号）（※）に基づき公表され、是正が行われた日から起算して６月が経過していない場合

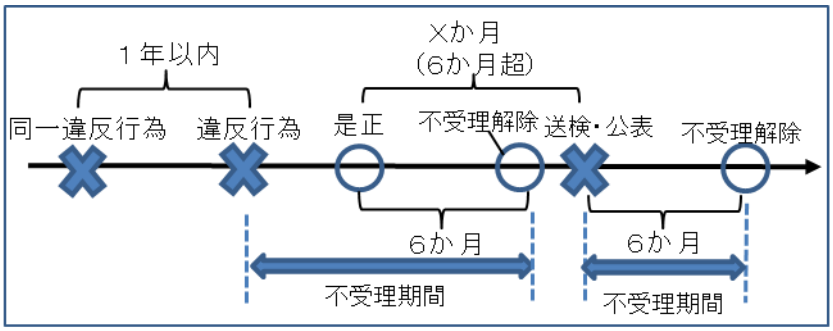
（※）所定の要件に該当した企業の代表取締役等に対し、都道府県労働局長から早期に法違反の是正に向けた全社的な取組を実施することを求める指導書を交付し、指導を行った事実を企業名とともに公表するもの。



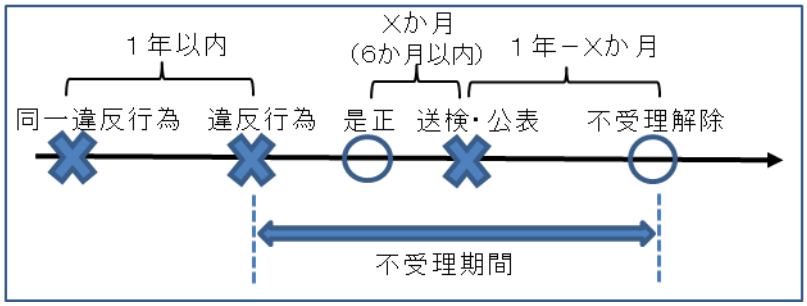
(b) 当該違反行為に係る事件について刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第203条第１項（同法第211条及び第216条において準用する場合を含む。）若しくは第246条の規定による送致又は同法第242条の規定による送付（以下「送致等」という。）が行われ、その旨の公表が行われた場合であって、次のいずれかに該当すること。

①　当該送致等の日前に当該違反行為の是正が行われた場合（当該違反行為をした日

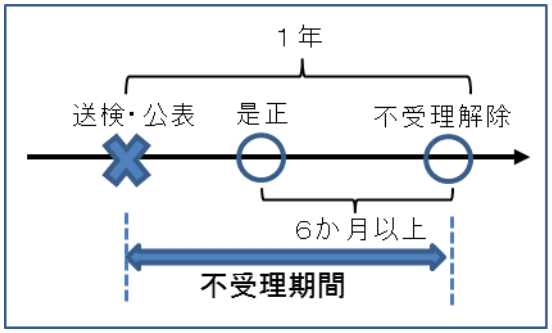
から起算して過去１年以内において同一違反行為をしたことがある場合であって、当該違反行為の是正が行われた日から当該送致等の日までの期間(以下(ｲ)(b)②において「経過期間」という。）が６月を超えるときに限る。）であって、求人の申込みの時において、当該送致等の日から起算して６月を経過していないこと。



②　当該送致等の日前に当該違反行為の是正が行われた場合(当該違反行為をした日から起算して過去１年以内において同一違反行為をしたことがある場合であって、経過期間が６月を超えないときに限る。）であって、求人の申込みの時において、当該送致等の日から起算して１年から経過期間を減じた期間が経過していないこと。



③　当該送致等の日前に当該違反行為の是正が行われた場合(当該違反行為をした日から起算して過去１年以内において同一違反行為をしたことがある場合を除く。）又は当該送致等の日前に当該違反行為の是正が行われていない場合であって、求人の申込みの時において、当該送致等の日から起算して１年を経過していないこと、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して６月が経過していないこと。

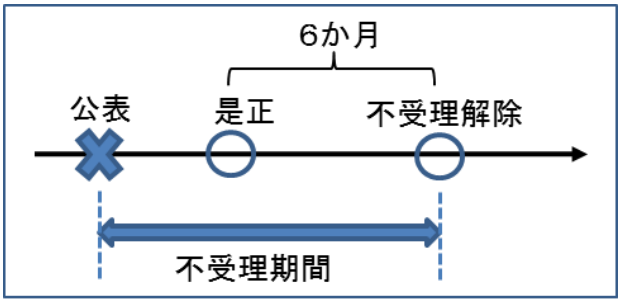


(※)送検後１年経過した時点で、是正後６か月未満の場合には、是正後６か月経過時点まで不受理期間延長

(ﾛ) 求人者がイ(ﾛ)に掲げる法の規定、イ(ﾆ)に掲げる労働施策総合推進法の規定、イ(ﾎ)に掲げる男女雇用機会均等法の規定又はイ(ﾍ)に掲げる育児・介護休業法の規定に違反

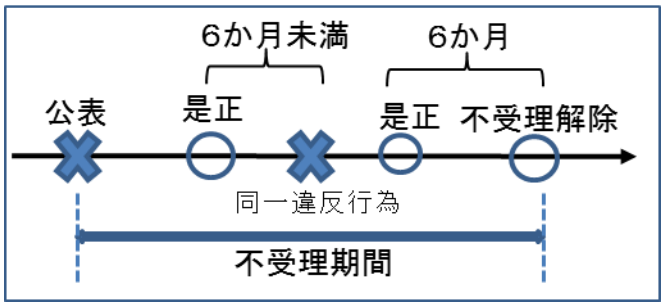
する行為（以下「違反行為」という。）をし、法第 48 条の３第３項、労働施策総合推進法第 33 条第２項、男女雇用機会均等法第 30 条又は育児介護休業法第 56 条の２の規定による公表がされた場合であって、報告の求めにより、次のいずれかに該当することが確認された場合

(a) 求人の申込みの時において、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して６月を経過していないこと。



(b) 当該違反行為の是正が行われた日から起算して６月を経過する前に同一違反行為を行った場合であって、求人の申込みの時において、当該同一違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して６月を経過していないことその他当該同一違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがあること。

なお、「その他当該同一違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがあること」とは、同一違反行為の是正後６か月を経過する前に再度同一違反行為をした場合が該当する。



ハ　不受理の対象となる単位

求人の申込みが不受理の対象となる単位は、求人の申込みが事業所単位で行われていること等を踏まえ、原則として事業所単位とするが、法に基づく措置等により、それぞれ以下(ｲ)・(ﾛ)のとおりとすること。

(ｲ) 労働基準法及び最低賃金法違反の場合については、個別の事業所が行った違反行為に基づき事業所単位で不受理とすること。また、当該事業所が属する企業の名称が労働基準局長通知に基づき公表されている場合は、当該公表が事業主に対して行われることを踏まえ、事業主単位で不受理の対象とすること。

また、本社等が事業主単位の求人を一括して申し込む場合や、個別の事業所に係る求人の申込みを行う場合であって、当該求人の就業の場所に是正勧告を受けたことにより不受理の要件に該当することとなった事業所が含まれる場合は、当該求人も不受理の対象とすること。

(ﾛ) 法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法違反の場合については、これらの法律の規定による公表が事業主に対して行われることから、事業主単位で不受理の対象とすること。

(3) 求人の受理に当たっての手続き

イ　求人不受理の法における位置づけ

法第５条の６第１項ただし書は、職業紹介事業者が同条各号に該当する求人の申込みを受理しないことができる旨を定めており、受理した場合であっても法に違反することとはならないこと。ただし、当該規定は、不適切な求人により求職者の将来的な就業継続に悪影響が及ぶことを防ぐこと等を目的としており、職業紹介事業者は、その趣旨を踏まえ、(3)ロに記載するところにより、所要の対応を行うことが求められること。

ロ　求人の受理に係る留意事項

(ｲ) 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自己申告させるべきこと（指針第６の２(1)）。

① 法第５条の６第１項各号のうち、同項第３号及び第５号については、求人の申込みが各号に該当するか否かについて求人内容から判断することができないが、各事業者が不受理事由に該当するか否かに関する情報の公表は行われないため、職業紹介事業者は、求人の受理に当たり、法第５条の６第２項の規定に基づき、求人者が各不受理事由に該当するか否かの自己申告を求めること。

なお、求人者が正当な理由なく自己申告に応じない場合には、求人者が法第５条の６第３項違反となり、職業紹介事業者は、同条第１項第６号により、当該求人者からの求人の申込みを受理しないことができること。

求人者に対して自己申告を求める方法については、求職者等とのトラブル防止のため、求人者からの自己申告の内容を事後的に確認できるよう、書面又は電子メール等により行うことが望ましいこと。また、様式例第７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 求人者からの自己申告は、求人の申込みごと（一度に複数の求人の申込みがあった場合は、当該複数の求人の申込みごと）に行うことを原則とすること。

（※）求人不受理の対象となる法令違反等のうち、

・ 労働基準法及び最低賃金法に違反し、送検されたこと等により公表されたもの

・ 法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の規定に違反し、これらの法律の規定により公表されたもの

については、厚生労働省ホームページ（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172497.html）においてまとめているので、自己申告の内容を確認するに当たり、参考とすること。

③ 職業紹介事業者は、求人者から法第５条の６第１項第３号に該当する旨の自己申告があった場合には、求人者の同意の下、業務に必要な範囲で、当該求人者が同号に該当しないこととなる予定日を確認すること。

④ 職業紹介事業者は、求人者からの自己申告の取扱いにおいては、法第 51 条において、業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしてはならないとされていること（同条第１項）、秘密のほか、業務に関して知り得た個人情報及び法人である雇用主に関する情報を、みだりに他人に知らせてはならないとされていること（同条第２項）に留意すること。

(ﾛ) 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。（指針第６の２(2)）

① (ｲ)①に記載しているとおり、求人不受理事由に該当する求人を受理した場合であっても、法に違反することにはならないが、制度の趣旨を踏まえ、求人者からの自己申告を通じて、求人の申込みが求人不受理事由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。また、求人者から事実と異なる自己申告を受け、当該申告に基づき求人を受理した場合に、職業紹介事業者がその責任を問われることはないこと。

② 労働基準法又は最低賃金法に違反する行為により送致等が行われ、公表された求人者については、その後不起訴とされた場合又は起訴後に無罪が確定した場合であり、かつ、求人不受理事由に該当するが違反行為について既に是正が行われている場合には、当該求人者からの求人について受理することとして差し支えないこと。

③ 求人を受理した後に、当該求人者が求人不受理事由に該当することが判明した場合（労働関係法令違反により処分等を講じられた場合等）には、法第５条の８に規定する適職紹介の趣旨を踏まえ、求人者に対して説明を行った上で当該求人の紹介を差し控えるなど、適切に対応すること。

(ﾊ) 求人者の申告内容が事実に相違するおそれがある場合は、以下のとおり対応すること。

① 求人者が、職業紹介事業者からの報告の求めに対して事実に相違する報告をしたときは、法第 48 条の３第２項の規定による勧告の対象となること。このため、求人者からの自己申告の内容が事実に相違するおそれがある場合には、求人者に対して再度確認を行い、それでもなお事実と相違するおそれがある場合には、管轄都道府県労働局に対して情報提供を行うこと。その際、求人者からの自己申告の内容の写しを提出すること。

② ①の情報提供を受けた都道府県労働局は、必要に応じ求人者に対して確認を行い、申告内容が事実に相違していた場合には内容の修正を求める等適切に対応すること。

求人者は、都道府県労働局から自己申告の内容の修正を求められた場合には、職業紹介事業者に対して行った自己申告内容の修正を行うか、又は自己申告を取り下げることとなるため、職業紹介事業者は、修正後の自己申告の内容を確認の上、適切に対応すること。

２　求職の申込み（法第５条の７第１項）

職業紹介事業者は、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。なお、この原則は、３から５までの取扱職業の範囲及び取扱職種の範囲等の範囲内で適用される。

職業紹介事業者は、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）。

３　有料職業紹介事業の取扱職業の範囲

(1) 取扱職業の範囲（法第 32 条の 11）

有料職業紹介事業者は、法第 32 条の 11 において、港湾運送業務（港湾労働法（昭和 63 年法律第 40 号）第２条第２号に規定する港湾運送の業務又は同条第１号に規定する港湾以外の港湾において行われる当該業務に相当する業務として厚生労働省令で定める業務をいう。）に就く職業、建設業務（土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務をいう。）に就く職業その他有料の職業紹介事業においてその職業のあっせんを行うことが当該職業に就く労働者の保護に支障を及ぼすおそれがあるものとして厚生労働省令で定める職業を求職者に紹介してはならないこととされている。「有料の職業紹介事業においてその職業のあっせんを行うことが当該職業に就く労働者の保護に支障を及ぼすおそれがあるものとして厚生労働省令で定める職業」について、現在は特段の職業が定められていないことに留意する。

なお、建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号）第 18 条第１項の規定に基づき厚生労働大臣の許可を受けた認定団体は、同法に基づき建設業務有料職業紹介事業を行うことができるものである。

(2) 港湾労働法第２条第１号に規定する港湾における同条第２号に規定する港湾運送業務

イ　港湾労働法第２条第２号に規定する港湾運送業務の範囲

(1)の港湾労働法第２条第２号に規定する港湾運送の業務とは、次に掲げる行為である。

(ｲ) 港湾運送事業法（昭和 26 年法律第 161 号）第２条第１項第２号から第５号までに規定する、船内荷役、はしけ運送、沿岸荷役及びいかだ運送の各行為（港湾労働法第２条第２号イ）

(ﾛ) (ｲ)の行為と本質的機能を同じくするとともに、港湾運送の波動性の影響を受ける等労働の態様が港湾運送と類似し、実際に港湾運送との間に労働者の相互の流動が見られる行為である次に掲げる行為であって、他人の需要に応じて行うもの（港湾労働法第２条第２号ロ、港湾労働法施行令（昭和 63 年政令第 335 号）第２条）

a　船舶に積み込まれた貨物の位置の固定若しくは積載場所の区画又は船積貨物の荷造り若しくは荷直し

b　(ｲ)の行為に先行し、又は後続する船倉の清掃

c　船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送された貨物の港湾の水域の沿岸からおおむね 500 メートル（東京及び大阪の港湾にあっては 200 メートル）の範囲内において厚生労働大臣が指定した区域内にある倉庫（船舶若しくははしけにより又はいかだに組んでする運送に係る貨物以外の貨物のみを通常取り扱うものを除く。以下「港湾倉庫」という。）への搬入（上屋その他の荷さばき場から搬出された貨物の搬入であって、港湾運送事業法第２条第３項に規定する港湾運送関連事業のうち同項第１号に掲げる行為に係るもの若しくは同法第３条第１号から第４号までに掲げる事業又は倉庫業法（昭和 31 年法律第 121 号）第２条第２項に規定する倉庫業のうち港湾倉庫に係るものを営む者（以下「港湾運送関係事業者」という。）以外の者が行うものを除く。）、船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送されるべき貨物の港湾倉庫からの搬出（上屋その他の荷さばき場に搬入すべき貨物の搬出であって、港湾運送関係事業者以外の者が行うものを除く。）又は貨物の港湾倉庫における荷さばき。ただし、冷蔵倉庫の場合にあっては、貨物の当該倉庫に附属する荷さばき場から冷蔵室への搬入、冷蔵室から当該倉庫に附属する荷さばき場への搬出及び冷蔵室における荷さばきを除く。

d　道路運送車両法（昭和 26 年法律第 185 号）第２条第１項に規定する道路運送車両若しくは鉄道（軌道を含む。）（以下「車両等」という。）により運送された貨物の港湾倉庫若しくは上屋その他の荷さばき場への搬入（港湾運送関係事業者以外の者が行う当該貨物の搬入を除く。）又は車両等により運送されるべき貨物の港湾倉庫若しくは上屋その他の荷さばき場からの搬出（港湾運送関係事業者以外の者が行う当該貨物の搬出を除く。）。ただし、冷蔵倉庫の場合にあっては、貨物の当該倉庫に附属する荷さばき場から冷蔵室への搬入及び冷蔵室から当該倉庫に附属する荷さばき場への搬出を除く。

ロ　イの(ﾛ) の a の「船舶に積み込まれた貨物の位置の固定若しくは積載場所の区画」とは、船舶に積み込まれた貨物の移動又は荷くずれ等を防止するために行う支持又は固縛の行為であって、通常ラッシング又はショアリングと呼ばれているものをいい、「船積貨物の荷造り若しくは荷直し」とは、船内、岸壁又は上屋等の荷さばき場において行われる船積貨物の梱包、袋詰め等の荷造り若しくは荷の詰めかえ又は包装の修理等の荷直しの行為をいうものである。

ハ　イの(ﾛ) の b の「(ｲ)の行為に先行し、又は後続する船倉の清掃」とは、船倉（タンクを含む。）の清掃をいい、船員の居住区域、機関区域、燃料タンク、飲料水タンク等直接港湾運送事業の業務と関連のない区域の清掃の行為は含まないものである。

ニ　イの(ﾛ) の c 及び d における「港湾倉庫」については、港湾労働法施行令第２条第３号の規定に基づき厚生労働大臣が指定する区域を定める告示（昭和 63 年労働省告示第 101 号）により定められた区域にある倉庫のうち、船舶若しくははしけにより又はいかだに組んでする運送に係る貨物以外の貨物のみを通常取り扱うものではない。

ホ　イの(ﾛ) の c のいわゆる倉庫海側荷役については、次のとおりとする。

(ｲ) 「船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送された貨物の港湾倉庫へ

の搬入」には、単に港湾倉庫に運び入れる作業だけでなく、港湾倉庫にはいつける作業まで含まれるものであること。

(ﾛ) 「船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送された貨物の港湾倉庫への搬出」には、単に港湾倉庫から運び出す作業だけでなく、港湾倉庫にはいくずす作業まで含まれるものであること。

(ﾊ) 「上屋その他の荷さばき場から搬出された貨物の搬入」及び「上屋その他の荷さばき場へ搬入すべき貨物の搬出」については、港湾運送関係事業者が行う場合に限り対象となるが、港湾運送関係事業者であることの判断は、港湾労働法施行通達により判断された事業者をもって港湾運送関係事業者とすること。

(ﾆ) 「貨物の港湾倉庫における荷さばき」とは、はい替え、仕訳け（特殊仕訳けを除く。）、看貫及び庫移しの作業を指すこと。

この場合において「貨物」とは、船舶若しくははしけにより又はいかだに組んでする運送に係る貨物だけではなく、当該倉庫にあるすべての貨物をいうものであること。

(ﾎ) 冷蔵倉庫に係る海側倉庫荷役については、冷蔵倉庫に附属する荷さばき場（冷蔵倉庫にプラットホーム等冷蔵室における作業に従事する労働者がその作業の一環として従事する場所をいう。以下同じ。）と冷蔵室との間における荷役作業及び冷蔵室における荷さばきの作業に限り港湾運送の業務に入らないのであって、いわゆる水切りをした貨物をプラットホームに搬入する作業、冷蔵室外における荷さばき等それ以外の作業については、港湾運送の業務となること。

(ﾍ) 港湾倉庫以外の倉庫に係る寄託契約による貨物についてのはしけへの積込み又ははしけからの取卸し（いわゆる水切り作業）については、当該倉庫に係る倉庫荷役として取り扱うものであること。

ヘ　イの(ﾛ)のｄのいわゆる山側倉庫荷役については、次のとおりとすること。

(ｲ) 「貨物の港湾倉庫又は上屋その他の荷さばき場への搬入」には、単に港湾倉庫又は上屋その他の荷さばき場に運び入れる作業だけでなく、はいつける作業まで含まれるものであること。

(ﾛ) 「貨物の港湾倉庫又は上屋その他の荷さばき場への搬出」には、単に港湾倉庫又は上屋その他の荷さばき場から運び出す作業だけでなく、はいくずす作業まで含まれるものであること。

(ﾊ) 冷蔵倉庫に係る山側倉庫荷役については、ホの(ﾎ) と同様であること。

ト　港湾運送事業法第２条第１項に規定する港湾運送の中には、検数（同項第６号）、鑑定（同項第７号）及び検量（同項第８号）の各行為が含まれているが、これらについては法第 32 条の 11 第１項に規定する港湾運送の業務には含まれないので留意すること。また、元請（港湾運送事業法第２条第１項第１号）の行為のうち、港湾運送事業法第２条第１項第２号から第５号までに掲げる行為については、法第 32 条の 11 第１項に規定する港湾運送業務に含まれるものであること。

(3) 港湾労働法第２条第１号に規定する港湾以外の港湾における港湾運送業務

イ　港湾労働法第２条第１号に規定する港湾以外の港湾における港湾運送の業務に相当する業務の範囲

(1)の港湾労働法第２条第１号に規定する港湾以外の港湾における港湾運送の業務とは、次に掲げる行為に係る業務とする。

(ｲ) 港湾運送事業法第２条第１項第２号から第５号までに規定する、船内荷役、はしけ運送、沿岸荷役及びいかだ運送の各行為

(ﾛ) (ｲ)の行為と本質的機能を同じくするとともに、港湾運送の波動性の影響を受ける等労働の態様が港湾運送と類似し、実際に港湾運送との間に労働者の相互の流動が見られる行為である次に掲げる行為であって、他人の需要に応じて行うもの

a　船舶に積み込まれた貨物の位置の固定若しくは積載場所の区画又は船積貨物の荷造り若しくは荷直し

b　(2)のイの(ｲ)の行為に先行し、又は後続する船倉の清掃

c　船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送された貨物の特定港湾の水域の沿岸から 500 メートル（水島港にあっては 1,000 メートル、鹿児島港にあっては 1,500 メートル）の範囲内において厚生労働大臣が指定した区域内にある倉庫（船舶若しくははしけにより又はいかだに組んでする運送に係る貨物以外の貨物のみを通常取り扱うものを除く。以下「特定港湾倉庫」という。）への搬入（上屋その他の荷さばき場から搬出された貨物の搬入であって、港湾運送事業法第２条第３項に規定する港湾運送関連事業のうち同項第１号に掲げる行為に係るもの若しくは同法第３条第１号から第４号までに掲げる事業又は倉庫業法第２条第２項に規定する倉庫業のうち特定港湾倉庫に係るものを営む者（以下「特定港湾運送関係事業者」という。）以外の者が行うものを除く。)、船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送されるべき貨物の特定港湾倉庫からの搬出（上屋その他の荷さばき場に搬入すべき貨物の搬出であって、特定港湾運送関係事業者以外の者が行うものを除く。）又は貨物の特定港湾倉庫における荷さばき。ただし、冷蔵倉庫の場合にあっては、貨物の当該倉庫に附属する荷さばき場から冷蔵室への搬入、冷蔵室から当該倉庫に附属する荷さばき場への搬出及び冷蔵室における荷さばきを除く。

d　道路運送車両法第２条第１項に規定する道路運送車両若しくは鉄道（軌道を含む。）（以下「車両等」という。）により運送された貨物の特定港湾倉庫若しくは上屋その他の荷さばき場への搬入（特定港湾運送関係事業者以外の者が行う当該貨物の搬入を除く。）又は車両等により運送されるべき貨物の特定港湾倉庫若しくは上屋その他の荷さばき場からの搬出（特定港湾運送関係事業者以外の者が行う当該貨物の搬出を除く。）ただし、冷蔵倉庫の場合にあっては、貨物の当該倉庫に附属する荷さばき場から冷蔵室への搬入及び冷蔵室から当該倉庫に附属する荷さばき場への搬出を除く。

ロ 各語の定義は(2)のロ以下と同様とする。

(4) 建設業務

イ　(1)の建設業務は、「土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務」をいうが、この業務は建設工事の現場において、直接にこれらの作業に従事するものに限られる。したがって、例えば、建設現場の事務職員が行う業務に就く職業は、上記建設業務に従事するものに該当せず、取扱職業の範囲から除外されるものではないので留意すること。

ロ　土木建設等の工事についての施工計画を作成し、それに基づいて、工事の工程管理（スケジュール、施工順序、施工手段等の管理）、品質管理（強度、材料、構造等が設計図書どおりとなっているかの管理）、安全管理（従業員の災害防止、公害防止等）等工事の施工の管理を行ういわゆる施工管理業務は、建設業務に該当せず、有料職業紹介事業を行うことができるものであるので留意すること。

ハ　林業の業務は、造林作業（①地こしらえ、②植栽、③下刈り、④つる切り、⑤除伐、⑥ 枝打、⑦間伐）及び素材（丸太）生産作業（①伐採（伐倒）、②枝払い、③集材、④玉切り（造材））に分けることができるが、このうち造林作業の①地ごしらえの業務については建設現場における整地業務と作業内容が類似していること、②植栽の業務については土地の改変が行われることから、いずれも法第 32 条の 11 第 1 項の建設業務に該当するものである。一方、造林作業の③下刈り、④つる切り、⑤除伐、⑥枝打及び⑦間伐の各業務については、いずれも建設業務と類似する点は認められないため、建設業務に該当せず、有料職業紹介事業を行うことができるものである。ただし、同一の労働者が同時に、造林作業のうちの①又は②の業務と、③から⑦までの業務のうちのいずれかの業務を併せて行う求人の場合のように、当該求人に取扱職業以外の職業が一部含まれているときは、全体として違法な職業紹介となるものである。

４　無料職業紹介事業の取扱職業の範囲

法第33条の規定による厚生労働大臣の許可を受けた無料職業紹介事業者及び法第33条の３の届出をした無料職業紹介事業者は、原則として全ての職業について無料職業紹介事業を行うことができるものである。

５　職業紹介事業の取扱職種の範囲等

(1) 概要

有料職業紹介事業者及び無料職業紹介事業者は、法第32条の12第１項の規定に基づき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、これを厚生労働大臣に届け出た場合には、求人及び求職の申込みを全て受理しなければならないという原則は取扱職種の範囲等の範囲内に限り適用されるものである(法第32条の12第２項)。この届出を行っていない場合には、１及び２に則して全ての求人及び求職の申込みを受理しなければならないものであるので、これを職業紹介事業を行おうとする者又は職業紹介事業者に説明を行い、取扱職種の範囲等を定めるか否かを任意で判断させる。

(2) 届出の手続

イ　職業紹介事業を行おうとする者又は職業紹介事業者は、取扱職種の範囲等を定めたとき及びこれを変更したときは、当該職業紹介事業者の主たる事務所の所在地を管轄する労働局（以下「事業主管轄労働局」という。）を経て厚生労働大臣へ届け出なければならない（法第32条の12第１項（法第33条第４項及び法第33条の３第２項において準用する場合を含む。）及び則第24条の４）。

ただし、一事業所について届出を行うときは、当該事業所の所在地を管轄する労働局（以下「事業所管轄労働局」という。）へ届け出ても差し支えない。

当該届出を行う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。ただし、求職者の受付手数料や求職者手数料を徴収する職業のみに範囲を定める場合については、従来の区分によることが適当であり、これらの手数料の徴収が可能とされる職種であることが明確となるように記載させるとともに、必要に応じ助言、指導等を行う。

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、ニによることとする。

ロ　届出は、有料・無料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書(様式第６号)（以下「取扱職種範囲等届出書」という。）３部（正本１部、写し２部）を作成し、事業主管轄労働局（一事業所の場合にあっては、事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局）に提出することにより行う。

ハ　この届出については、新規許可又は許可更新の申請を行う際に取扱職種の範囲等を定めたときは、許可申請書の提出に併せて取扱職種範囲等届出書に取扱職種の範囲等を記載して届け出ることが必要である。

ニ　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、取扱職種範囲等届出書に、イからハまでにより取扱職種の範囲等を定めるとともに、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) 許可証記載事項の書換え

既に許可を受けている事業者の場合は、取扱職種範囲等届出書の内容に基づき、許可証を書き換えるものとする。

書換後の許可証を従前の許可証と引き替えに取扱職種範囲等届出書を受理した事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局を経由して交付するものとする。

(4) 許可証の取扱い

届出者は、書換後の許可証の交付を受ける場合は、現に受けている許可証を返納する。なお、返納された許可証は、第５の８の(2)により取り扱う。

(5) 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

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

ロ　変更命令通知等

取扱職種の範囲等の届出について、厚生労働大臣は合理的な理由なく特定の属性（国籍等）を持つ者を求職者とすることを業務の範囲から除外する等の不当な差別的取扱いをするものであると認めるときは、期限を定めて、取扱職種範囲等命令通知書（様式第６号の２）により、その変更を命ずることができる。

(6) 変更の手続き

取扱職種の範囲等を変更しようとするときは、(2)から(5)までに準じて取り扱う。

(7) 取扱職種の範囲等の明示との関係（法第 32 条の 13 及び則第 24 条の５）

職業紹介事業者は、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、求人者又は求職者に対し、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、取扱職種の範囲等を明示しなければならないこととされている（第９の８の(3)参照）。