

現行制度について

職業紹介事業について

論点① 職業紹介事業の主な許可基準等(有料職業紹介事業の場合)

現行基準	根拠	設定理由	論点
財産的基礎 ①資産の総額から負債の総額を控除した額が、500万円×事業所数以上であること ②事業資金として現金・預金額が150万円＋（事業所数－1）×60万円以上であること。	法第31条①一 業務運営要領	①求職からマッチングに一定の期間を要するという職業紹介事業の特性を勘案して、事業を3ヶ月運営するために必要な資金として現預金を150万円と設定。 ②仮に当面の運営資金が無くなっても安定的に事業を継続できるよう、現預金以外の資産を350万円（資産の合計500万円）と設定。	
個人情報管理 ①個人情報適正管理の体制があり、個人情報適正管理規程を定めていること ②個人情報を適正に管理するための措置が講じられていること	法第31条①二 業務運営要領	職業紹介事業は、求職者等の個人情報を扱う事業であるため。	
職業紹介責任者 ①欠格事由に該当しないこと ②職業紹介責任者講習を受講していること ③3年以上の職業経験を有すること	法第31条①三 業務運営要領	職業紹介事業という複雑な労働関係において、職業紹介に関し、苦情その他の問題が発生した場合に、その迅速な解決を図ること、その他適正な事業の運営を確保するためには、職業紹介に関する責任を明確化し、体制を整備することが必要であるため。	・事業所ごとに専属で選任する必要があるか
（注）事業所ごとに専属の責任者を選任	則第24条の6	苦情等は事業所ごとに対応すべきものであるため。	
面積要件 （例外）専らインターネットにより対面を伴わない職業紹介を行う場合については、面積を要件としない。	第31条①三 業務運営要領	職業紹介事業については、求職者のこれまでの経歴等、極めて個人的な情報を聞きながら相談を行うことから、パーテーション等で区切られた相談ブースを設ける必要があること、個人情報等を取り扱うため施錠のできる金庫等を設置できるスペースが必要であることなどから、これらの状況を満たすことができる面積として概ね20㎡以上としている。	・面積要件は引き続き課すことが適当か ・その他の例外を設ける必要はないか
	業務運営要領	専らインターネットにより職業紹介を行う場合について、対面を伴う職業紹介を前提とした面積要件を課すことは不相当であるため。	
＜許可基準に付随する論点＞			
事業所での業務実施 ①職業紹介は事業所で行う ②付帯業務（求人・求職の申込みを勧誘する業務等）については事業所外での実施が可能	業務運営要領	事業所に関する要件を設けている趣旨、求職求人受理簿の事業所への備置を義務づけているのは、事業所で職業紹介を行うことを前提としているため。	・出張相談の際に紹介ができないことに問題はないか

論点② 職業紹介事業者に課される主な義務等（有料職業紹介事業の場合）

現行の規制	根拠	設定理由	論点
労働条件等の明示 ①職業紹介事業者は求職者に対し、労働条件等の明示をしなければならない ②①のうち業務内容、契約期間、賃金額等については、書面又は電子メールで明示しなければならない	法第5条の3 則第4条の2	①労働者がその従事する業務内容及び労働条件を予め知った上で就職することは、労働者を保護する上からも、就職後における紛争を避ける上からも、またその労働者が当該職業に定着してその有する能力を完全に発揮するためにも必要なことであるため。 ②労働条件明示の実効を高めるため、賃金、労働時間等の基本的労働条件等について、文書明示を要することとすることが必要であるため。	・書面又はメールによる明示について、WEB閲覧等の労働者の能動的な行為を要する手段を認めるか
求職者等の個人情報の取扱い ①個人情報 は業務の目的の達成に必要な範囲内で収集、保管、使用しなければならない ②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	法第5条の4	職業紹介事業は、求職者等の個人情報を扱う事業であるため。	
全件受理義務 職業紹介事業者は求人の申込み及び求職の申込みは、申込みの内容が法令に違反するとき等を除き、すべて受理しなければならない	法第5条の5 法第5条の6	職業紹介事業は公共的性格を有するものであり、出来るだけ多くの求人を獲得して、求職者に対しては職業選択の自由を実質的に確保し就職の機会を多くするとともに、求人者に対してはできる限りその希望に沿うよう努める必要があるため。	・民間の事業者に全件受理義務を課することが、マッチングの向上に資するのか
（例外）事業者が取扱職種の範囲等の届出を行った場合は、その範囲内での全件受理となる	法第32条の12	取り扱わない職種の受理を義務づけることに意味がないため。	
帳簿の備付け義務 職業紹介事業者は、求人求職管理簿（氏名又は名称、受付年月日、職業紹介の取扱状況等）及び手数料管理簿（手数料を支払う者の氏名又は名称、徴収年月日等）を作成し、事業所に備付けなければならない。	法第32条の15 業務運営要領	職業紹介事業という複雑な労働関係において、職業紹介事業の適正な事業の運営を確保するためには、職業紹介事業者が職業紹介の状況を把握できるようにしておく必要があり、また、その状況が行政においても随時把握できるようにしておくことが必要であるため。	・記載を義務づけている事項が適切か

(参考)労働条件等の明示①

○職業安定法(昭和二十二年法律第一百四十一号)

(労働条件等の明示)

第五条の三 公共職業安定所及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者(第三十九条に規定する募集受託者をいう。)並びに労働者供給事業者(次条において「公共職業安定所等」という。)は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、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に対し、その者が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を明示しなければならない。

2 略

3 前二項の規定による明示は、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により行わなければならない。

○職業安定法施行規則(昭和二十二年労働省令第十二号)

(法第五条の三 に関する事項)

第四条の二 法第五条の三第三項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項
 - 二 労働契約の期間に関する事項
 - 三 就業の場所に関する事項
 - 四 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
 - 五 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(略)第八条各号に掲げる賃金を除く。)の額に関する事項
 - 六 健康保険法(略)による健康保険、厚生年金保険法(略)による厚生年金、労働者災害補償保険法(略)による労働者災害補償保険及び雇用保険法(略)による雇用保険の適用に関する事項
- 2 法第五条の三第三項の厚生労働省令で定める方法は、前項各号に掲げる事項(以下この項及び次項において「明示事項」という。)が明らかとなる次のいずれかの方法とする。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、明示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、この限りでない。
- 一 書面の交付の方法
 - 二 電子情報処理組織(書面交付者(明示事項を前号の方法により明示する場合において、書面の交付を行うべき者をいう。以下この号において同じ。)の使用に係る電子計算機と、書面被交付者(明示事項を前号の方法により明示する場合において、書面の交付を受けるべき者をいう。以下この号及び次項において同じ。)の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。)を使用する方法のうち、書面交付者の使用に係る電子計算機と書面被交付者の使用に係る電子計算機とを接続する電気通信回線を通じて送信し、書面被交付者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法(書面被交付者がファイルへの記録を出力することによる書面を作成することができるものに限る。)によることを書面被交付者が希望した場合における当該方法

3・4 略

(参考)労働条件等の明示②

○職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針(平成十一年労働省告示第百四十一号)

第三 法第五条の三及び第四十二条に関する事項(労働条件等の明示及び募集内容の的確な表示)

職業紹介事業者等は、法第五条の三第一項の規定に基づき、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、その者が従事すべき業務の内容及び労働条件(以下「労働条件等」という。)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。

一 明示する労働条件等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。

二 求職者等に具体的に理解されるものとなるよう、労働条件等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。

三 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。

四 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、休憩時間、休日等について明示すること。

五 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。

六 明示する労働条件等の内容が労働契約締結時の労働条件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、労働条件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。

七 労働者の募集を行う者は、労働条件等の明示を行うに当たって労働条件等の事項の一部を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。

(参考)帳簿の備付け義務①

○職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)

(帳簿の備付け)

第三十二条の十五 有料職業紹介事業者は、その業務に関して、厚生労働省令で定める帳簿書類を作成し、その事業所に備えて置かなければならない。

○職業安定法施行規則(昭和二十二年労働省令第十二号)

(法第三十二条の十五 に関する事項)

第二十四条の七 法第三十二条の十五 の厚生労働省令で定める帳簿書類は、求人求職管理簿及び手数料管理簿とする。

2 前項の帳簿書類の記載及び備付けについては、職業安定局長の定めるところによる。

(参考)帳簿の備付け義務②

○職業紹介事業の業務運営要領(平成27年9月 職業安定局長通達)

第8 その他の手続等 6 帳簿書類の備付け (3) 帳簿書類の様式

(1)(※有料職業紹介事業者が備え付けるべき帳簿書類)及び(2)(※無料職業紹介事業者が備え付けるべき帳簿書類)の帳簿書類には次の事項を記載しておかなければならない。ただし、様式については任意のものを使用して差し支えない。

イ 求人求職管理簿

(イ) 求人に関する事項

① 求人者の氏名又は名称

求人者が個人の場合は氏名を、法人の場合は名称を記載すること。この場合、求人者が複数の事業所を有するときは、求人の申込み及び採用選考の主体となっている事業所の名称を記載すること。

② 求人者の所在地

求人者の所在地を記載すること。

③ 求人に係る連絡先

求人者において、求人及び採用選考に関し必要な連絡を行う際の担当者の氏名及び連絡先電話番号等を記載すること。

④ 求人受付年月日

求人を受け付けた年月日を記載すること。

なお、同一の求人者から、複数の求人を同一の日に受け付ける場合で、受付が同時ではない場合は、その旨記載すること。

⑤ 求人の有効期間

求人の取扱に当たって、有効期間がある場合は、当該有効期間を記載するとともに、有効期間が終了した都度、その旨記載すること。

なお、有効期間については、事前に求人者に説明しておくこと。

⑥ 求人数

当該求人として、募集する労働者の人数を記載すること。

⑦ 求人に係る職種

当該求人により雇い入れられた労働者が従事する業務の職種を記載すること。

⑧ 求人に係る就業場所

当該求人により雇い入れられた労働者が業務に従事する場所を記載すること。

⑨ 求人に係る雇用期間

当該求人により雇い入れられた労働者の雇用期間を記載すること。

⑩ 求人に係る賃金

当該求人により雇い入れられた労働者の賃金を記載すること。

求人管理簿上に記載された賃金が、求人によって支払単位が異なるときには、時給、日給、月給等が判別できるように記載すること。

なお、雇用する労働者の能力等によって、賃金額が異なる場合については、下限額及び上限額を記載することでも差し支えない。

賃金額が都道府県ごとに設定されている最低賃金額を満たしているか留意すること。

⑪ 職業紹介の取扱状況

当該求人に求職者をあっせんした場合は、職業紹介を行った時期、求職者の氏名、採用・不採用の顛末等を記載することとし、採用された場合は採用年月日も記載すること。

(ロ) 求職に関する事項 略

論点③ 業務提携について

類型	可否	論点
有料（無料）職業紹介事業者間の提携 ＜要件・手続等＞ ・労働条件の明示等の義務はあっせんを行う事業者が自らの責任において履行 ・「業務提携とは（中略）あらかじめ特定された他の職業紹介事業者に提供し、（後略）」 ・業務提携に際して求人又は求職を他の事業者提供しようとする場合には、あらかじめ求人者又は求職者に業務提携の内容として、提供先の職業紹介事業者に関する事項（取扱職種の範囲、手数料に関する事項等）を明示し、求人者又は求職者が同意した場合に限って行う ・求人者又は求職者が同意した場合には、全件受理義務の趣旨に鑑み、提携先は受理義務が生じる ・提携先は受理に伴う事業者の義務（求人求職受理簿の作成等）を履行 ・手数料はあっせんを行う事業者による手数料の定め範囲内で当該事業者が徴収する（事後的な配分は可能）	可能	・あっせんで複数の事業者が行い得ることとすべきか ・業務提携について、事業報告を含む手続が示されていないため明確化する必要はないか ・労働条件の明示を、あっせんを行う事業者でない事業者が行うことを認めるか ・労働者の同意は必須であるが、労働者が同意した提携先の候補のうち、事業者の選別により実際の提携先を限定することは可能か ・手数料を、あっせんを行う事業者でない事業者が徴収することを認めるか
有料職業紹介事業者と無料職業紹介事業者の間の提携	同上	・この際、無料業者が実質的に求人手数料を取ることができるようにならないよう留意しつつ、手数料の配分の在り方等について別途示す必要はないか
職業紹介事業者と職業紹介事業者以外の者の間の提携	職業紹介事業者以外の者が職業紹介の全部又は一部を行うことは禁止 他方、付随業務（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ている職業紹介事業者への求人・求職を全数送付する業務等）を行うことは認められる	・職業紹介事業者と職業紹介事業者以外の者の間の提携については、解釈が明確化されていないため、明確化する必要 ・この際、職業紹介事業者以外の者が事業者から対価を得ることについての取扱いも併せて示す必要はないか

論点④ その他

類型	トラブルの例	論点
求職者・求人者と職業紹介事業者とのトラブル	職業紹介事業者が、自らの職業紹介により就職した労働者に対し、合理的な理由なく、早期離職と再度の職業紹介の利用を促している事例	・手数料の分割受領や早期離職の場合の返戻ルールの定め等の好事例を広げる取組は考えられないか
	職業紹介事業者にとって最も多くの利益が上がる紹介先を紹介しており、必ずしも適格紹介になっていない	
求職者と職業紹介事業者とのトラブル（虚偽求人を防ぐための取組）	職業紹介時に明示された労働条件等と、実際の就業後の労働条件等が異なることがある	・現行制度上、職業紹介事業者に虚偽の求人を示した求人者に対して行政指導以上の対応をとることはできないが、虚偽求人を防ぐため、職業紹介事業者に虚偽の求人を示した求人者に対する対応を強化するべきか ・一方、紹介後の労働条件等の変更については、求職者が採用条件等を満たしていない場合等に、交渉等の中で行われることが実態としてあるものであり、虚偽求人の基準を定めることが困難な場合があるのではないか