

第2 募集情報等提供事業の運営

1 募集内容の的確な表示等に関する事項

(1) 概要

新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布及びインターネットを利用する方法により労働者の募集を行う者及び募集受託者は、労働者の適切な職業選択に資するため、第5条の3第1項の規定により当該募集に係る従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、当該募集に応じようとする労働者に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その的確な表示に努めなければならない。この場合において、当該労働者の募集を行う者が募集情報等提供事業を行う者をして労働者の募集に関する情報を労働者となろうとする者に提供させるときは、当該募集情報等提供事業を行う者に対し、必要な協力を求めるように努めなければならない（法第42条第1項）。また、募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集を行う者若しくは募集受託者又は労働者となろうとする者の依頼を受け提供する情報が的確に表示されたものとなるよう、当該依頼をした者に対し、必要な協力を行うように努めなければならない（法第42条第2項）。

これを踏まえ、募集情報等提供事業を行う者は、以下の(2)から(4)までのとおり対応するとともに、労働者の募集を行う者又は募集受託者が(5)及び(6)の事項を遵守するよう、必要な協力を行うことが必要である。

(2) 募集情報に関する対応

募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集を行う者又は募集受託者の依頼を受け提供する情報（以下「募集情報」という。）が次のいずれかに該当すると認めるときは、当該募集情報を変更するよう労働者の募集を行う者又は募集受託者に依頼するとともに、労働者の募集を行う者又は募集受託者が当該依頼に応じない場合は当該募集情報を提供しないこととする等、適切に対応すること（指針第3の2（1））。

イ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的の募集情報

この場合の「公衆衛生」とは、社会共同生活における一般人の健康管理に必要な衛生をいい、「公衆衛生上有害な業務」とは、社会共同生活において衛生上他人に危害を与えるような業務をいう。また、「公衆道徳」とは、社会共同生活において一般人の守るべき道徳をいい、「公衆道徳上有害な業務」とは、社会共同生活上守られるべき道徳を害する業務をいう。

ロ その内容が法令に違反する募集情報

ハ 実際の従事すべき業務の内容等と相違する内容を含む募集情報

(3) 募集情報に関する確認

募集情報等提供事業を行う者は、募集情報が(2)のイからハまでのいずれかに該当するおそれがあると認めるときは、労働者の募集を行う者又は募集受託者に対し、当該募

集情報が(2)のイからハまでのいずれかに該当するかどうか確認すること（指針第3の2（2））。

(4) 募集情報の改変の禁止

募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集を行う者又は募集受託者の承諾を得ることなく募集情報を改変して提供してはならない（指針第3の2（3））。

(5) 労働者の募集を行う者又は募集受託者による労働条件等の明示の内容

法第5条の3の規定に基づき、労働者の募集を行う者又は募集受託者が労働者となろうとする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又は電子メールを利用する方法により行う必要がある。ただし、リについては、労働者を派遣労働者（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に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）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（法第5条の3及び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4条の2）。

イ 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項

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 就業の場所に関する事項

ホ 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

ヘ 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

ト 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

チ 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

リ 労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨

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、FAXや電子メール等は該当しないものである。

また、電子メール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、電子メールを利用する方法（電子メールの受信者がプリントアウトできるものに限る。以下同じ。）を希望した場合に限られるものである。

なお、この場合、明示を受けるべき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されたときに到達したものとみなされるものである。

この場合において、書面の交付を受けるべき者が、電子メールを利用する方法を希望

するとは、希望するファイルへの記録の方式（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）を書面の交付を行うべき者に対して明示することによるものとする。

(6) 労働者の募集を行う者又は募集受託者による労働条件等明示にあたっての留意点

イ 労働者の募集を行う者又は募集受託者は、労働者となろうとする者に対して、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件（以下「従事すべき業務の内容等」という。）を可能な限り速やかに明示するとともに、次に掲げるところによらなければならないこと（指針第3の1（1）及び（3））。

(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、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）に基づき、裁量労働制が適用されることとなる場合（※）には、その旨を明示すること。

※ 労働基準法第38条の3第1項の規定により同項第2号に掲げる時間労働したものとみなす場合又は労働基準法第38条の4第1項の規定により、同項第3号に掲げる時間労働したものとみなす場合。

(ハ) 賃金に関しては、賃金形態（月給、日給、時給等の区分）、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等について明示すること。また、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金（以下この(ハ)において「固定残業代」という。）に係る計算方法（固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数（以下この(ハ)において「固定残業時間」という。）及び金額を明らかにするものに限る。）、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を明示すること。

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

ロ 労働者の募集を行う者又は募集受託者は、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（指針第3の1（4））。

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

「最初に接触する時点」とは、面接、メール、電話などにより、労働者の募集を行う者又は募集受託者と労働者になろうとする者との間で意思疎通（面接の日程調整に関する連絡等を除く。）が発生する時点をいうものであること。

- (ロ) 従事すべき業務の内容等の事項の一部をやむを得ず別途明示することとするときは、その旨を併せて明示すること。
- ハ 労働者の募集を行う者又は募集受託者は、従事すべき業務の内容等を明示するにあたっては、次に掲げる事項に配慮すること（指針第3の1（5））。
 - (イ) 労働者となろうとする者に具体的に理解されるものとなるよう、従事すべき業務の内容等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。
 - (ロ) 労働者となろうとする者が従事すべき業務の内容に関しては、職場環境を含め、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。
 - (ハ) 明示する従事すべき業務の内容等が労働契約締結時の従事すべき業務の内容等と異なることとなる可能性がある場合は、その旨を併せて明示するとともに、従事すべき業務の内容等が既に明示した内容と異なることとなった場合には、当該明示を受けた労働者となろうとする者に速やかに知らせること。
- ニ 試用期間中と試用期間終了後の従事すべき業務の内容等が異なるときは、それぞれの従事すべき業務の内容等を示すことにより行わなければならない（則第4条の2第6項）。

2 募集情報等提供事業を行う者の責務

(1) 概要

募集情報等提供事業を行う者は、労働者の適切な職業選択に資するため、その業務の運営に当たっては、その改善向上を図るために必要な措置を講ずるように努めなければならないこととされている（法第42条の2）。これを踏まえ、募集情報等提供事業を行う者が講ずべき具体的な措置は次の(2)から(4)までのとおりである。

(2) 苦情の処理

募集情報等提供事業を行う者は、相談窓口の明確化等、当該事業に係る労働者となろうとする者並びに労働者の募集を行う者及び募集受託者からの苦情に迅速、適切に対応することとし、そのための体制の整備及び改善向上に努めること（指針第6の2（1））。また、苦情に対応した場合には、守秘義務等に配慮をした上で、苦情を申し出た者に対して、適切に結果についての報告等を行うこと。

(3) 個人情報の取扱い

募集情報等提供事業を行う者は、労働者となろうとする者の個人情報の収集、保管及び使用を行うに当たっては、指針第4の1を踏まえること。また、募集情報等提供事業を行う者は、指針第4の2を踏まえ、秘密に該当する個人情報の厳重な管理等、労働者となろうとする者の個人情報の適正な管理を行うこと（指針第6の2（2））。この点について、具体的に講ずべき措置等は以下のとおりであること。なお、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号。以下「個人情報保護法」という。）の遵守等に関する事項については、4の(3)参照。）

イ 個人情報の収集、保管及び使用（指針第4の1参照）

(イ) 募集情報等提供事業を行う者は、その業務の目的の範囲内で労働者の個人情報（イ及びロにおいて単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならない。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。

① 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

② 思想及び信条

③ 労働組合の加入状況

①から③までについては、具体的には、例えば次に掲げる事項が該当する。

(i) ①関係 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。）

(ii) ②関係 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

(iii) ③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

(ロ) 募集情報等提供事業を行う者は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならない。「等」には本人が不特定多数に公表している情報から収集する場合は含まれる。

(ハ) 募集情報等提供事業を行う者は、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である求職者等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。当該応募書類は、新規卒業予定者だけでなく、卒業後1年以内の者についてもこれを利用することが望ましい。

(ニ) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られる。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。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、「募集情報等提供業務」として利用目的を特定すべきものであり、その変更も基本的に想定されないものであること。

なお、法及び指針においては、法第5条の4第1項ただし書及び指針第4の1の(4)のただし書に該当する場合は、募集情報等の提供に伴い収集等される労働者となろうとする者の個人情報の募集情報等の提供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。

ロ 個人情報の適正管理（指針第4の2参照）

(イ) 募集情報等提供事業を行う者は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次

の事項に係る適切な措置を講ずるとともに、労働者となろうとする者からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならない。

- ① 個人情報をも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
 - ② 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置
 - ③ 正当な権限を有しない者が個人情報へのアクセスを防止するための措置
 - ④ 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（④には本人からの破棄や削除の要望があった場合も含まれる。）
- (ロ) 募集情報等提供事業を行う者が、労働者となろうとする者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されることのないよう、厳重な管理を行わなければならない。

「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。

(4) 募集に応じた労働者からの報酬受領の禁止

募集情報等提供事業を行う者は、募集に応じた労働者から、その募集に関し、いかなる名義でも報酬を受けてはならない（指針第6の2（3））。

(5) 労働争議に対する不介入

募集情報等提供事業を行う者は、労働争議に対する中立の立場を維持するため、同盟罷業又は作業所閉鎖の行われている事業所に関する募集情報の提供を行ってはならない（指針第6の2（4））。

3 労働条件等の明示に関し、募集者が遵守すべき事項

労働者の募集を行う者は次の(1)及び(2)に掲げる事項を遵守すべきであることとされているので、募集情報等提供事業を行う者においても、これらの事項が募集者に遵守されるよう、留意すること。

(1) 労働者の募集を行う者による労働条件等の変更等に係る明示

イ 労働者の募集を行う者は、募集に応じて労働者になろうとする者と労働契約を締結しようとする場合であって、当該募集に応じて労働者になろうとする者に対して法第5条の3第1項の規定により明示された従事すべき業務の内容等（以下「第1項明示」という。）を変更し、特定し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加する場合には、当該契約の相手方となろうとする者に対し、当該変更し、特定し、削除し、又は追加する従事すべき業務の内容等（以下「変更内容等」という。）を明示（以下「変更等明示」という。）し

なければならない。明示の方法は、書面の交付の方法又は電子メールを利用する方法により行う必要がある。（1の(5)参照。）

従事すべき業務の内容等の「特定」とは、第1項明示を一定の範囲を示すことにより行っていた場合に、労働契約を締結しようとする際に内容を確定させることをいうものである。

例えば、第1項明示において、「月給20万円～25万円」と示し、労働契約を締結しようとする際に「20万円」に確定する場合などが「特定」に該当する。

また、第1項明示において、複数の選択肢や制度適用の可能性がある旨示していた場合（例：就業場所はA事業所又はB事業所、A事業所の場合には裁量労働制の対象業務）において、労働契約を締結しようとする際に内容を確定した場合（就業場所はA事業所、裁量労働制の対象業務）などについても、「特定」に該当する。

なお、法第5条の3第1項の規定に基づく明示について、やむを得ず、従事すべき業務の内容等の事項の一部（以下このイにおいて、「当初明示事項」という。）が明示され、別途、当初明示事項以外の従事すべき業務の内容等の事項が明示された場合は、当初明示事項を第1項明示として取り扱うこと（指針第3の3（2））。

ロ 労働者の募集を行う者は、変更等明示を行うに当たっては、募集に応じて労働者になろうとする者が変更内容等を十分に理解することができるよう、適切な明示方法をとらなければならない。その際、次の(イ)の方法によることが望ましいものであるが、次の(ロ)などの方法によることも可能である（指針第3の3（3））。

(イ) 第1項明示と変更内容等とを対照することができる書面を交付すること。

(ロ) 労働基準法第15条第1項の規定に基づき交付される書面において、変更内容等に下線を引き、若しくは着色し、又は変更内容等を注記すること。なお、第1項明示の一部の事項を削除する場合にあつては、削除される前の当該従事すべき業務の内容等も併せて記載すること。

ハ 労働者の募集を行う者は、締結しようとする労働契約に係る従事すべき業務の内容等の調整が終了した後、当該労働契約を締結するかどうか募集に応じて労働者になろうとする者が考える時間が確保されるよう、可能な限り速やかに変更等明示を行うこと。また、変更等明示を受けた募集に応じて労働者になろうとする者から、第1項明示を変更し、特定し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加する理由等について質問された場合には、適切に説明すること（指針第3の3（4））。

ニ 第1項明示は、そのまま労働契約の内容となることが期待されているものである。また、第1項明示を安易に変更し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加してはならない（指針第3の3（5））。

ホ 学校卒業見込者等（青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）第11条に規定する学校卒業見込者等をいう。以下このホにおいて同じ。）について

は、特に配慮が必要であることから、第1項明示を変更し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加すること（(2)ロ(ロ)により、従事すべき業務の内容等の一部をやむを得ず別途明示することとした場合において、当該別途明示することとされた事項を追加することを除く。）は不適切である。また、原則として、学校卒業見込者等については、採用内定時に労働契約が成立する場合には、採用内定時まで、法第5条の3第1項及び変更等明示が書面により行われるべきである（指針第3の3（6））。

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

ト 労働者の募集を行う者は、第1項明示を変更し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加した場合において、当該変更し、削除し、又は追加した従事すべき業務の内容等により、引き続き労働者の募集を行う場合は、募集要項等の内容を検証し、その内容の修正、募集情報の出し直し等を行うべきである（指針第3の3（8））。

(2) 従事すべき内容等に関する記録の保存

労働者の募集を行う者は、労働者となろうとする者に対して法第5条の3第1項の規定により明示された従事すべき業務の内容等に関する記録を、当該明示に係る労働者の募集が終了する日（当該明示に係る労働者の募集が終了する日以降に当該明示に係る労働契約を締結しようとする者にあつては、当該明示に係る労働契約を締結する日）までの間保存しなければならない（則第4条の2第7項）。

4 その他の留意事項

(1) 労働者の募集及び採用における年齢制限の禁止に関する取組み

イ 雇用対策法（昭和41年法律第132号。以下「雇対法」という。）第10条により、労働者の募集及び採用について年齢制限を禁止することが義務化されているが、雇用対策法施行規則（昭和41年労働省令第23号。以下「雇対法施行規則」という。）第1条の3第1項により、合理的な理由があつて例外的に年齢制限が認められる場合が規定されている。

ロ 労働者の募集を行う者は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和46年労働省令第24号。以下「高齡法施行規則」という。）第6条の5第2項各号に掲げる書面又は電磁的記録により、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高齡法」という。）第20条第1項に規定する場合に該当するときは、その理由を示さなければならない。この場合の「適切に提示する」とは、高齡法施行規則第6の5第1項の規定に準じて、求職者に対して提示する求人の内容を記載又は記録した書面又は電磁的記録（電子メール、

ホームページ、FAX、CD-ROM等)に、当該理由を併せて記載又は記録する方法により提示することを原則とするものである。

ハ ただし、年齢制限を行う労働者の募集について、刊行物に掲載する広告その他これに類する方法により労働者の募集及び採用を行う場合において、あらかじめ当該広告等に当該理由を提示することが困難なときは、高齢法施行規則第6条の5第3項の規定に準じて、当該事業主は、募集に応じて労働者になろうとする者の求めに応じて、遅滞なく書面の交付、電子メール又はFAXの送信、ホームページへの掲示等により当該理由を示すことができる。また、当該労働者になろうとする者に対して提示する募集の内容を記載又は記録した書面又は電磁的記録がない場合においても、上記と同様の方法により当該理由を示すことができるものとされている。

ニ イからハまでの趣旨に沿った事業運営を行うため、募集情報等提供事業者においては、1(2)及び(3)を踏まえ、以下のような対応をすることが望ましいこと。

(イ)労働者の募集を行う者が、募集情報等提供事業を行う者に募集情報の提供を依頼する場合における、当該依頼に係る募集の内容を記載又は記録した書面等の整備

募集情報等提供事業を行う者が労働者の募集を行う者から募集情報の提供の依頼を受ける際の、当該募集の内容を記載又は記録した書面等について、年齢制限の理由を記載することが可能な欄を設ける等所要の整備を図ること(特記事項欄等の活用でも差し支えない。)

(ロ) 募集情報の提供の依頼への対応

年齢制限を行う募集情報の提供の依頼があった場合は、次に掲げる措置を講ずること。

① 内容の確認等

当該募集情報の内容が雇対法第10条及び高齢法第20条第1項に違反するものでないか、必要な確認をすること。

なお、年齢制限を行う理由については、雇対法施行規則第1条の3第1項各号において定められた例外事由であることが必要であること。

また、高齢法第20条の趣旨にかんがみ、労働者の募集を行う者は、雇対法施行規則第1条の3第1項各号に列挙されたいずれかの場合に該当することを単に示す(対応する条文を記載する等)だけではなく、当該労働者の募集及び採用にあたって年齢制限を行う具体的な理由を示す必要があることに留意すること。このため募集情報等提供事業を行う者にとっては、年齢制限を行う募集を行う者に対し具体的な理由を示すよう求めること。

労働者の募集を行う者が提示した理由が雇対法施行規則第1条の3第1項各号に該当するか否か不明である場合は、管轄の公共職業安定所に対して照会すること。

② 雇対法第10条又は高齢法第20条第1項違反の募集情報の提供の依頼へ

の対応

(a) 提供を依頼された募集情報の内容が雇対法 10 条若しくは高齢法第 20 条第 1 項に違反するものであることが疑われる場合又は違反するものであると認められる場合は、当該募集情報について提供を行わず、当該労働者の募集を行う者に対して、雇対法第 10 条及び高齢法第 20 条の趣旨等を説明し、当該提供依頼される募集情報を是正するよう働きかけを行うこと。

(b) (a)の働きかけにもかかわらず、雇対法第 10 条又は高齢法第 20 条第 1 項に違反する当該提供依頼をされる募集情報が是正されない場合には、当該募集情報について提供を行わず、様式「年齢制限求人に係る情報提供」により管轄の公共職業安定所に対して情報提供を行うこと。

なお、この場合における募集情報等提供事業を行う者からの公共職業安定所に対する情報提供を行うことは、雇対法第 10 条又は高齢法第 20 条の趣旨を確保するために行うものであることから、正当な理由があるものであること。また、個人情報保護法第 23 第 1 項第 4 号の「国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき。」にも該当するものであること。

(c) 上記 (b) の情報提供を行った場合、公共職業安定所から「勧告等結果報告書」若しくは「是正結果報告書」の提供が行われるので、これらに基づいて適切に対応すること。

③ 雇対法施行規則第 1 条の 3 第 2 項への対応

雇対法施行規則第 1 条の 3 第 2 項の趣旨に基づき、募集及び採用に係る職務の内容、当該職務を遂行するために必要とされる労働者の適性、能力、経験、技能の程度など、労働者が応募するにあたり求められる事項ができる限り明示されるようにすること。

(ハ) 都道府県労働局需給調整事業担当部局における対応

都道府県労働局需給調整事業担当部局においては、これらの対応について募集情報等提供事業を行う者等からの相談があった場合には、適正な事業運営のための助言、援助等を行うこと。

(2) 男女雇用機会均等法及び同法に基づく指針の遵守

募集情報等提供事業を行う者が、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募集情報の提供の依頼を受け、これを労働者になろうとする者に提供することは法第 3 条の趣旨に反するものである。

(3) 個人情報保護法の遵守等

イ 募集情報等提供事業を行う者は、個人情報保護法第2条第5項に規定する個人情報取扱事業者に該当する場合にあっては、同法第4章第1節に規定する義務を遵守しなければならない。また、個人情報保護法に違反した募集情報等提供事業を行う者は、個人情報保護法に基づく個人情報保護委員会による指導・助言等の対象となるものである。また、法に違反する場合には、法に基づく指導助言等の対象ともなるものである。

ロ 具体的には、個人情報取扱事業者に該当する職業紹介事業者は、個人情報保護委員会が定める「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」(<http://www.ppc.go.jp/personal/legal/>)等に留意しなければならない。また、指針第4の1及び第4の2の遵守に当たって留意すべき点は、2(3)のとおりである。

なお、平成29年5月30日に全面施行の個人情報の保護に関する法律及び行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律の一部を改正する法律(平成27年法律第65号)により、取り扱う個人情報が5,000人分以下の事業者に対しても個人情報保護法が適用されることとされている点に留意すること。

ハ 漏えい等の事案が発生した場合等については、「個人データの漏えい等の事案が発生した場合等の対応について」(平成29年個人情報保護委員会告示第1号)等により対応すること。