

### Ⅲ 委託募集

#### 1 定義

イ 委託募集とは、労働者を雇用しようとする者が、その被用者以外の者をして労働者の募集に従事させる形態で行われる労働者募集をいう。

この場合、被用者以外の者に報酬を与えて労働者の募集に従事させようとするときは厚生労働大臣の許可を得ること、被用者以外の者に報酬を与えることなく労働者の募集に従事させようとするときは厚生労働大臣に届け出ることが必要である。

ロ なお、職業紹介との関係で、次の2点に留意する必要がある。

(イ) スカウト行為を事業として行う場合の取扱い（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、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針（平成11年労働省告示第141号。以下「指針」という。）第5の5参照。）

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し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り、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可を取得する必要がある。

(ロ) 募集受託者が職業紹介事業の許可を受けている場合の取扱い

事業として反復継続して労働者募集を受託する場合は、複数の募集を同時並行的に取扱い、募集に応じようとする労働者を選別して最も適切と思われる募集にあっせんするという職業紹介の実態に該当することが通常であり、東京エグゼクティブ・サーチ事件最高裁判決（最判平成6年4月22日民集48巻第3号944頁）においても、人材スカウト行為についてきわめて広く職業紹介性が認められている。このため、許可を取得している人材スカウト型職業紹介事業者に募集を委託する場合は、当該職業紹介事業者に求人を申し込んだものと解することが適当であり、委託募集の許可は基本的には不要である。

ハ 企業グループに属する企業が当該企業グループに属する他の企業の委託を受けて労働者募集を行う場合など別の法人格を有する募集主の委託を受けて労働者募集を行う場合には委託募集に該当するが、企業グループに属する複数の企業等が民法上の組合を作り、当該組合を通じて労働者を募集する場合には、組合は独立した法人格を持たず、当該組合を通じて行った行為に係る法的権利義務は当該組合の構成員に合有的に帰属するものであるため、個々の企業が自ら募集を行うことと評価でき、委託募集には該当しない。

この場合、民法上の組合は職業安定法第5条の3の規定による労働条件等の明示、同法第5条の4の規定に基づく個人情報保護措置を講じなければならないが、当該組合がこれに違反する場合には、当該組合の構成員たる個々の企業全てがこれらの義務に違反したことになる。

これらを踏まえ、合同募集や採用業務等の委託に関しては、委託募集や職業紹介に係る制度に即して適正に対応することが必要である。

#### 2 委託募集に係る許可及び認可

##### (1) 許可及び認可の原則

委託募集を、募集主が募集受託者に報酬を与えて行う場合、募集区域が通勤区域内であると否とにかかわらず、厚生労働大臣又は募集に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「都道府県労働局長」という。）の許可を受けなければならない（法第36条第1項、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37条第1項第6号）。

また、当該報酬の額については、あらかじめ、厚生労働大臣又は都道府県労働局長の認可を受けなければならない（法第36条第2項、則第37条第1項第6号）。

なお、募集主が被用者以外の者をして報酬を与えることなく行う委託募集は、厚生労働大臣又は都道府県労働局長に届け出ることにより行うことができる（法第37条第3項、則第37条第1項第6号）。

許可及び認可（以下Ⅲにおいて「許可等」という。）の権限の所在は、次のとおりである（則第37条第1項第6号）。

イ 厚生労働大臣

自県外募集で次のいずれかに該当するもの

- ① 一の都道府県からの募集人員が 30 人以上のもの
- ② 募集人員総数が 100 人以上のもの
- ロ 都道府県労働局長  
イ以外のもの

なお、上記イの①又は②の確認については、一の募集事業所ごとに行うこと。

## (2) 許可等の基準

厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、次の許可基準に基づいて許可等を行う。

### 委託募集の許可基準

#### 第1 募集主に関する要件

- 1 職業安定法その他次に掲げる労働関係法令に係る重大な違反がないものとする。
  - (1) 労働基準法第117条、第118条第1項（同法第6条及び第56条に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第121条の規定（これらの規定が、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第44条（第4項を除く。）により適用される場合を含む。）
  - (2) 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第58条から第62条までの規定
  - (3) 港湾労働法第48条、第49条（第1号を除く。）及び第51条（第2号及び第3号に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第52条の規定
  - (4) 建設労働者の雇用の改善等に関する法律第49条、第50条及び第51条（第2号及び第3号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第52条の規定
  - (5) 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律第19条、第20条及び第21条（第3号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第22条の規定
  - (6) 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第62条から第65条までの規定
  - (7) 林業労働力の確保の促進に関する法律第32条、第33条、第34条（第3号を除く。）並びにこれらの規定に係る同法第35条の規定
  - (8) 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律第108条、第109条、第110条（同法第44条の規定に係る部分に限る。）、第111条（第1号を除く。）及び第112条（第1号（同法第35条第1項の規定に係る部分に限る。）及び第6号から第11号までに係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第113条の規定

#### 2 募集に係る労働条件

- (1) 募集に係る労働条件が適正であること。
  - イ 法令に違反するものでないこと（賃金の毎月払い原則等）。
  - ロ 同地域における同業種の賃金水準に比較して著しく低くないこと。
- (2) 募集に係る業務内容及び労働条件が明示されていること。  
法第5条の3の規定による明示を適切に行うこと。また、労働条件等の明示について指針に定めがあるものについては当該定めの内容を満たすこと。
- (3) 適用事業所については社会・労働保険に適切に加入していること。

#### 3 報酬

厚生労働大臣の認可を受けた報酬以外の財物を与えるものでないものとする。

#### 第2 募集受託者に関する要件

- 1 職業安定法その他次に掲げる労働関係法令に係る重大な違反がないこと。
  - (1) 労働基準法第117条、第118条第1項（同法第6条及び第56条に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第121条の規定（これらの規定が、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第44条（第4項を除く。）により適用される場合を含む。）
  - (2) 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第58条から第62条までの規定

- (3) 港湾労働法第48条、第49条（第1号を除く。）及び第51条（第2号及び第3号に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第52条の規定
- (4) 建設労働者の雇用の改善等に関する法律第49条、第50条及び第51条（第2号及び第3号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第52条の規定
- (5) 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律第19条、第20条及び第21条（第3号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第22条の規定
- (6) 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第62条から第65条までの規定
- (7) 林業労働力の確保の促進に関する法律第32条、第33条、第34条（第3号を除く。）並びにこれらの規定に係る同法第35条の規定
- (8) 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律第108条、第109条、第110条（同法第44条の規定に係る部分に限る。）、第111条（第1号を除く。）及び第112条（第1号（同法第35条第1項の規定に係る部分に限る。）及び第6号から第11号までに係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第113条の規定

2 成年被後見人又は被保佐人でないこと。

3 労働関係法令及び募集内容、職種に関して十分な知識を有している者であること。

### 第3 その他

募集を行おうとする期間が1年を超えないものであるものとする。

### 報酬の認可基準

報酬が、支払われた賃金額の100分の50（同一の者に引き続き1年を超えて雇用される場合にあつては、1年間の雇用にかかわる賃金額の100分の50）を超えるときは、委託募集に必要となる経費が特に高額となる特段の事情がある場合を除き、認可しない。

### (3) 許可等の申請の手続

募集主は、様式第3号「委託募集許可等申請書」を、

イ 厚生労働大臣の許可等に係るものについては募集を開始する月の21日前までに、正本1部及び写し1部を

ロ 都道府県労働局長の許可等に係るものについては募集を開始する月の14日前までに、正本1部を

都道府県労働局長に提出するものとする。

その際、委託募集許可等申請書の内容を証明するために必要となる帳簿、書類等を同時に提示するものとする。

なお、許可等の申請手続は、募集受託者が募集主に代わって行うことができるものとする。この場合、募集に係る事業所（以下「募集事業所」という。）が複数の都道府県労働局の管轄にまたがる場合については、1つの募集事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長にこれをまとめて提出して差し支えないものとし、上記の提出部数に加え、提出先の都道府県労働局以外の募集事業所の所在地を管轄する都道府県労働局の数だけ、委託募集許可等申請書の写しを提出するものとする。

### (4) 許可等の申請の受付

委託募集許可等申請書の提出を受けた都道府県労働局長は、次の手順によりその内容を確認するものとする。

なお、受付の際提示のあった帳簿、書類等は、確認終了後返還するものとする。

イ 委託募集許可等申請書の様式が所定のものであるかどうか、また、必要部数が提出されているかどうかを確認する。

ロ 委託募集許可等申請書の記載内容の不備、記載洩れ等がないかを確認する。

- ハ 委託募集本体については、「委託募集の許可基準」に定める募集主の要件、募集受託者の要件等が満たされているかどうかについて、申請書の該当欄と提示された帳簿、書類を照合することによって確認するものとする。
- また、報酬については、1年間の賃金の100分の50を超えていないか、超えている場合には委託募集に必要となる経費が特に高額と認められるかどうかについて確認するものとする。
- なお、必要があれば実際に調査を実施して記載された内容に誤りがないかどうか適正を期するものとする。
- ニ 受付を終了した委託募集許可等申請書については、その後の事務処理を円滑に行うため、都道府県労働局単位に一連の整理番号を付するものとする。
- ホ 募集受託者が申請手続を行った場合であって、募集事業所の所在地が複数の都道府県労働局の管轄にまたがるときには、他の募集事業所に係る申請もあわせて受け付けた都道府県労働局においては、他の募集事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に当該申請書の写しを送付しておくものとする。

#### (5) 厚生労働大臣の許可に係る申請の都道府県労働局長の手続

- イ 委託募集許可等申請書の確認及び意見書の作成
- 都道府県労働局長は、委託募集許可等申請書の内容を検討の上、様式第4号「委託募集許可等申請に関する意見書」（以下「許可等意見書」という。）により都道府県労働局長の意見を作成すること。
- ロ 厚生労働大臣への送付
- 都道府県労働局長は、申請を受け付けた日から7日以内（募集開始月の14日前まで）に、委託募集許可等申請書（正本1部）に、イの許可等意見書及び様式第5号「委託募集許可等申請一覧表」（以下「申請一覧表」という。）を作成、添付し、厚生労働大臣に送付するものとする。
- また、委託募集許可等申請書の写し1部並びに許可等意見書及び申請一覧表それぞれ1部を都道府県労働局長の控えとして保管する。

#### (6) 委託募集許可等申請書の審査（厚生労働大臣及び都道府県労働局長）

厚生労働大臣（（1）のロに係るものについては、都道府県労働局長）は、委託募集許可等申請書を最終的に審査し、許可、不許可、条件付許可等を決定するが、その手続は次により行うものとする。

- イ 審査
- 上記（4）のハに準じて委託募集の許可基準及び報酬の認可基準に照らして審査する。なお、募集規模が極めて大きい場合には特定募集地域への募集人員の集中及び募集従事者の集中を排除するため調整を図るものとするが、都道府県労働局長が行う審査については、必要な場合には募集事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長と募集受託者の所在地を管轄する都道府県労働局長とで調整会議を開催して調整する。
- ロ 許可、不許可、条件付許可等の決定
- 審査の結果は、許可、不許可及び条件付許可（一部訂正又は条件を付しての許可）並びに認可、不認可及び変更認可のそれぞれ3つに分けて決定するものとする。
- なお、保留の場合は、保留事項が解決するまで申請書はそのままとし、解決した上で上記の処理を行うものとする。ただし、大幅な訂正等があるときは再提出させて処理するものとする。
- ハ 通知
- 許可、不許可若しくは条件付許可又は認可、不認可若しくは変更認可の通知は、様式第6号「委託募集の許可等申請について」により、募集開始前に、都道府県労働局長から申請者に通知するものとする。
- なお、都道府県労働局においては、（5）のロにより保管している委託募集許可等申請書の写に顛末を記録し、許可状況を整理しておくものとする。

#### (7) 許可に当たっての指示

厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、委託募集の許可に当たって、募集を行おうとする者に対し、募集時期、募集人員、募集地域その他募集方法に関し必要な指示をすることができる（法第37条第2項）。

指示は、通常国家的に緊要な政策の遂行を容易ならしめるため、又は募集地域若しくは就業

地域における一般的な労働基準を不当に害するような募集を防止するために行われるものであり、文書による理由を付して行うものとする（則第30条第2項及び第3項）（IVの3の（1）及び（2）参照）。

#### （8）募集主及び募集受託者に対する指導

都道府県労働局長は、許可又は条件付許可の通知の交付の際、申請者に対して、以下の事項を周知・指導するとともに、募集受託者が、同事項を遵守するよう徹底するための措置を要請するものとする。

イ 法第5条の3及び第42条並びに指針を遵守し、適切な労働条件の明示を行うこと。

ロ 法第5条の4及び第51条の2並びに指針を遵守し、適切な個人情報の取扱いを行い、秘密を厳守すること。

ハ 委託募集においては募集主が募集受託者に対して報酬を与えようとする時には、その額について認可を受けなければならないこと（法第36条第2項）、認可を受けた額を超えて報酬を与えてはならないこと（法第40条）。

ニ 募集主又は募集受託者は、募集開始後、四半期毎に募集採用の状況を取りまとめ、別に定める「労働者募集報告」の作成に備えておくものとする。

### 3 委託募集の届出

#### （1）届出の原則

委託募集を、募集主が募集受託者に報酬を与えることなく行う場合、募集区域が通勤区域内であると否とにかかわらず、厚生労働大臣又は都道府県労働局長に届け出なければならない（法第36条第3項、則第37条第1項第6号）。

なお、届出の有効期間は最長で1年とし、1年を超えて行う場合には、以後1年ごとに届け出なければならない。

#### （2）届出の手続

募集主は、様式第3号「委託募集届出書」の正本1部及び写し1部を、募集を開始する月の10日前までに、都道府県労働局長に提出するものとする。

その際、委託募集届出書の内容を証明するために必要となる帳簿、書類等を同時に提示するものとする。

なお、届出は、募集受託者が募集主に代わって行うことができるものとする。この場合、募集事業所が複数の都道府県労働局の管轄にまたがる場合については、1つの募集事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長にこれをまとめて提出して差し支えないものとし、上記の提出部数に加え、提出先の都道府県労働局以外の募集事業所の所在地を管轄する都道府県労働局の数だけ、委託募集届出書の写しを提出するものとする。

#### （3）届出の受付

委託募集届出書の提出を受けた都道府県労働局長は、次の手順によりその内容を確認するものとする。

なお、受付の際提示のあった帳簿、書類等は、確認終了後返還するものとする。

イ 委託募集届出書の様式が所定のものであるかどうか、また、必要部数が提出されているかどうかを確認する。

ロ 委託募集届出書の記載内容の不備、記載洩れ等がないかを確認する。

#### （4）厚生労働大臣への届出に係る都道府県労働局長の手続

イ 委託募集届出書の確認及び意見書の作成

都道府県労働局長は、委託募集届出書の内容を検討の上、様式第4号「委託募集届出に関する意見書」（以下「届出意見書」という。）により都道府県労働局長の意見を作成すること。

ロ 厚生労働大臣への送付

都道府県労働局長は、申請を受け付けた日から7日以内に、委託募集届出書（正本1部）に、イの届出意見書及び様式第5号「委託募集届出一覧表」（以下「届出一覧表」という。）を作成、添付し、厚生労働大臣に送付するものとする。

また、委託募集届出書の写し1部並びに届出意見書及び届出一覧表それぞれ1部を都道府県労働局長の控として保管する。

(5) 委託募集届出書の内容の確認等（厚生労働大臣及び都道府県労働局長）

厚生労働大臣（自県外募集で、一の都道府県からの募集人員が30人以上のもの及び募集人員総数が100人以上のもの以外のもの（2の（1）の②参照）については、都道府県労働局長）は、委託募集届出書の内容を最終的に確認し、指導等の要否を決定するが、その手続は次により行うものとする。

イ 確認

届出内容が次の事項に反するものでないかを確認する。

(イ) 募集主について、職業安定法その他次に掲げる労働関係法令に係る重大な違反がないこと。

- ① 労働基準法第117条、第118条第1項（同法第6条及び第56条に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法121条の規定（これらの規定が、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第44条（第4項を除く。）により適用される場合を含む。）
- ② 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第58条から第62条までの規定
- ③ 港湾労働法第48条、第49条（第1号を除く。）及び第51条（第2号及び第3号に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第52条の規定
- ④ 建設労働者の雇用の改善等に関する法律第49条、第50条及び第51条（第2号及び第3号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第52条の規定
- ⑤ 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律第19条、第20条及び第21条（第3号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第22条の規定
- ⑥ 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第62条から第65条までの規定及びこれらの規定に係る同法第66条の規定
- ⑦ 林業労働力の確保の促進に関する法律第32条、第33条、第34条（第3号を除く。）並びにこれらの規定に係る同法第35条の規定
- ⑧ 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律第108条、第109条、第110条（同法第44条の規定に係る部分に限る。）、第111条（第1号を除く。）及び第112条（第1号（同法第35条第1項の規定に係る部分に限る。）及び第6号から第11号までに係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第113条の規定

(ロ) 募集に係る労働条件が適正であること。

なお、「適正」とは、法令（賃金の毎月払い原則等）に違反するものでなく、また、同地域における同業種の賃金水準に比較して著しく低くないことをいう。

(ハ) 募集に係る業務内容及び労働条件が明示されていること。

なお、「明示されている」とは、法第5条の3の規定による明示が適切に行われていること、また、労働条件等の明示について指針に定めがあるものについては当該定めの内容を満たしていることをいう。

(ニ) 募集を行おうとする者の事業所が適用事業所である場合には、労働・社会保険に適切に加入していること。

(ホ) 受託者に対して報酬を与えないこと。

(ヘ) 募集受託者について、(イ)に掲げる職業安定法その他労働関係法令にかかる重大な違反がないこと。

(ト) 募集受託者について、成年被後見人又は被保佐人でないこと。

(チ) 募集受託者について、労働関係法令及び募集内容、職種に関して十分な知識を有している者であること。

なお、募集規模が極めて大きい場合には特定募集地域への募集人員の集中及び募集従事者の集中を排除するため調整を図るものとするが、都道府県労働局長が行う審査については、必要な場合には募集事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長と募集受託者の所在地を管轄する都道府県労働局長とで調整会議を開催して調整する。

ロ 不適切な届出に対する指導等

(イ) 届出内容がイの(イ)から(チ)の事項に反するものについては、届出者に対して、委託募集が当該事項に沿って行われるよう次のとおり指導等を行うこととする。

- ① イの(イ)、(ロ)、(ハ)のうち指針に定めがあるものについて当該定めの内容を満た

すべきこと、(ニ)、(ヘ)、(ト) 又は (チ) に反するものについては、法第 37 条第 1 項に基づく制限の対象となるものであり、是正を指導し、是正されない場合には、同項による制限を行うこと。

② イの (ハ) のうち法第 5 条の 3 の規定による明示が適切に行われるべきこと又は (ホ) に反しているものについては、法第 5 条の 3 又は第 40 条に違反するものとして、是正を指導すること。

(ロ) これは、募集受託者に報酬を与えることなく行う委託募集については、届出で行うことができるものであるが、不適切な募集が行われないよう、届出内容の適正性を確保するために行うものである。

(ハ) なお、指導等に従わない場合には、法の規定又は法の規定に基づく命令若しくは処分に違反するものとして、改善命令又は業務廃止命令若しくは業務停止命令が出されることがあることについて、あわせて教示すること（法第 41 条第 2 項。VI の 5 まで参照）。

ハ その他

都道府県労働局においては、(4) のロにより保管している委託募集届出書の写しに顛末を記録し、届出状況を整理しておくものとする。

#### (6) 募集の制限

厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、労働力の需給を調整するために特に必要があるときは、労働者の募集に関し、募集時期、募集人員、募集地域その他募集方法について、理由を付して制限することができる（法第 37 条第 1 項）。

募集の制限は、通常、国家的に緊要な政策の遂行を容易ならしめるため、又は募集地域若しくは就業地域における一般的な労働基準を不当に害するような募集を防止するために行われるものである（則第 30 条第 2 項）（IV の 3 の (1) 及び (2) 参照）。

#### (7) 募集主及び募集受託者に対する指導

都道府県労働局長は、届出受付の際、届出者に対して、以下の事項を周知・指導するとともに、募集受託者が、同事項を遵守するよう徹底するための措置を要請するものとする。

イ 法第 5 条の 3 及び第 42 条並びに指針を遵守し、適切な労働条件の明示を行うこと。

ロ 法第 5 条の 4 及び第 51 条の 2 並びに指針を遵守し、適切な個人情報の取扱いを行い、秘密を厳守すること。

ハ 募集主又は募集受託者は、募集開始後、四半期毎に募集採用の状況をとりまとめ、別に定める「労働者募集報告」の作成に備えておくものとする。

## **4 労働者募集報告**

募集主は、様式第 2 号により毎年度に「労働者募集報告」を作成して、これを当該年度の翌年度の 4 月末日まで（当該年度の終了前に労働者の募集を終了する場合には、当該終了の日の属する月の翌月の末日まで）に都道府県労働局長に提出しなければならない（則第 28 条第 3 項）。

なお、労働者募集報告については、募集受託者が募集主に代わって作成、提出して差し支えないものとする。