

第3 職業紹介事業の運営

1 有料職業紹介事業の取扱範囲は

有料職業紹介事業の対象となる取扱職業の範囲は、港湾運送業務（港湾労働法第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命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以外の職業です。（法第32条の11）

なお、この厚生労働省令で定める職業は、現在定められていません。

2 職業紹介事業の運営に当たり留意すべき事項についての指針

職業紹介事業者は、以下のとおり、「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11年労働省告示第141号）が定められていますので、これを遵守して適切に事業を運営してください。

第1 趣旨

この指針は、職業安定法（以下「法」という。）第3条、第5条の3、第5条の4、第33条の6及び第42条に定める事項等に関し、職業紹介事業者、労働者募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が適切に対処するために必要な事項について定めたものである。

また、法第五条の四の規定により職業紹介事業者、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（以下「職業紹介事業者等」という。）が講ずべき措置に関する必要な事項と併せ、個人情報の保護に関する法律（平成十五年法律第五十七号）第八条の規定に基づき職業紹介事業者等が個人情報を適正に取り扱うために講ずべき措置に関する必要な事項についても定めたものである。

第2 法第3条に関する事項（均等待遇）

1 差別的な取扱いの禁止

職業紹介事業者、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23条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、その申し込みの受理、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、職業紹介事業者及び労働者供給事業者は、求職者又は供給される労働者が法第48条の4第1項に基づく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、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 法第5条の3及び法第42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、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。

- 1 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。
- 2 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。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 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。
- 6 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。
- 7 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。

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

- (1) 職業紹介事業者等は、その業務の目的の範囲内で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。）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な不可欠であって、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

(2) 職業紹介事業者等は、個人情報収集の際には、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こと。

(3) 職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中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。

(4) 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。

2 個人情報の適正な管理

(1) 職業紹介事業者等は、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 個人情報の紛失、破壊及び改ざん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) 職業紹介事業者等が、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。なお、有料職業紹介事業者は特に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) 職業紹介事業者及び労働者供給事業者は、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。

3 個人情報保護に関する法律の遵守等

1 及び 2 に定めるもののほか、職業紹介事業者等は、個人情報の保護に関する法律第 2 条第 3 項に規定する個人情報取扱事業者（以下「個人情報取扱事業者」という。）に該当する場合には、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こと。また、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めること。

第 5 法第 33 条の 6 に関する事項（職業紹介事業者の責務）等

1 職業安定機関等との連携

(1) 職業安定機関との連携

職業紹介等事業者は、求人、求職等の内容がその業務の範囲外にあると認めるときには、公共職業安定所の利用を勧奨する等適切に対応すること。また、職業紹介等事業者は、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整を図るため、職業安定機関の行う雇用情報の収集、標準職業名の普及等に協力するよう努めるものとする。

(2) 学校との連携

職業紹介事業者（法第 33 条の 2 第 1 項の規定による届出をして職業紹介事業を行う学校を除く。）は、高等学校、中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者に対する職業紹介を行うに当たっては、学校との連携に関し、次に掲げる事項に留意すること。

イ 生徒に対して求人情報の提供等を行う際には、当該生徒が在籍する学校を通じて行うようにすること。

ロ 職業紹介事業者が行う職業紹介が、公共職業安定所及び学校が行う新規学校卒業予定者に対する職業紹介の日程に沿ったものとなるようにし、生徒の職業選択について必要な配慮を行うこと。

ハ その他学校教育の円滑な実施に支障がないよう必要な配慮を行うこと。

2 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。

3 求職者等からの苦情の適切な処理

職業紹介事業者等は、職業安定機関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等からの苦情を迅速、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。

4 職業紹介事業に係る適正な許可の取得

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を取得する必要があること。

5 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第18条の2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）第18条の2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。

個人情報収集に係る職業安定法の遵守、公正な採用選考の推進について・・・

- ◆ 職業紹介事業者は、職業安定法及び指針の内容を十分に理解したうえで、求職者等の個人情報の取扱い等に関して適切に対処することが求められます。
 - ◆ 職業紹介事業者は、求人者による就職差別が生じないよう必要な働きかけ、啓発などにも積極的に努めることが求められます。
 - ◆ 職業紹介事業者は、自らも同和問題などの人権問題や公正な採用選考のあり方についての正しい理解と認識のもとに職業紹介事業を運営することが求められます。
- 職業紹介事業者は、職業安定法及び指針の規定により、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を除き、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等の個人情報を収集してはならないこととされています。
 - 職業紹介事業者は、労働力需給システムの一翼としての社会的責務に十分留意するとともに、求職者等から、悪質な就職差別事案、職業安定法、指針等違反又はその趣旨に反すると疑われる行為などであって行政機関による対処が必要な苦情等を受けた場合には、ただちに公共職業安定所、都道府県労働局その他関係行政機関との連携を図り、当該事案に対して迅速かつ適切に対応する必要があります。また、職業紹介事業者は、求人者による就職差別が生じないよう必要な働きかけ、啓発等にも積極的に努めることが求められます。
 - 職業紹介事業者は、安定法指針等の重要性やその遵守等について、継続的に関係社員への研修・啓発を行うとともに、適切な苦情処理などに関する社内研修体制の確立にも努めてください。
 - 職業紹介事業者は、雇用主としての側面にとどまらず、ハローワーク（公共職業安定所）と同様に労働力需給調整システムの一翼としての社会的責務を負っています。このため、自らも公正採用選考人権啓発推進員の設置に積極的に取り組んでください。

<公正採用選考人権啓発推進員とは>

1 目的

職業安定行政の課題である国民の職業選択の自由、就職の機会均等を確保し、雇用の促進を図るためには、雇用主が同和問題などの人権問題についての正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行うことが重要です。このため、一定規模以上の事業所を中心に公正採用選考人権啓発推進員（以下「推進員」という。）の設置を図り、推進員に対して計画的・継続的な研修等を行うことにより、当該事業所における公正採用選考システムの確立のために必要な知識、理解及び認識を深めることを目的としています。

2 推進員の役割など

推進員は、原則として人事担当責任者等採用・選考に関する事項について相当の権限を有する者から選任することとなっており、国民の就職の機会均等を確保するという視点に立って、次の事項について中心的な役割を果たすことになっています。

- ① 公正な採用選考システムの確立を図ること。
- ② 職業安定行政機関との連携に関すること。
- ③ その他当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進に関すること。

また、推進員に対しては、都道府県労働局職業安定主務課及び公共職業安定所において、その役割を果たすために必要な研修等を実施しており、また、必要に応じて関係行政機関等の協力を要請することとしています。

3 推進員設置対象事業所

常時使用する従業員が100人（※）規模以上の事業所等にはすべて設置していただくことになっています。

※ 地域の実情に応じて更にきめ細かく人数規模要件を定めている都道府県もあります。

4 推進員の選任

推進員を選任した場合には、公共職業安定所に報告していただくことになっています。

推進員制度の詳細については、都道府県労働局職業安定主務課又は公共職業安定所にお問い合わせ下さい。

3 有料職業紹介事業者が徴収することができる手数料

(1) 原則

有料職業紹介事業を行う者は、法第32条の3第1項第1号（受付手数料及び上限制手数料）及び第2号（届出制手数料）並びに第2項（求職者手数料）並びに則附則第4項（経過措置による求職受付手数料）にかかる手数料のほか、いかなる名義でも、実費その他の手数料又は報酬を受けてはいけません。

なお、一の事業者が取扱分野に応じて上限制手数料と届出制手数料とを併用することは差し支えありません（ただし、同一の者に対して併用して徴収することはできません。）。

(2) 受付手数料

イ 求人受付手数料

求人の申込みを受理した場合は、1件につき670円を限度として、求人者から受付手数料を徴収することができます。これについては、手数料表の届出は不要であり、(3)の上限制手数料と組み合わせて徴収することとなっています。このため、この求人受付手数料と(4)の届出制手数料を組み合わせて徴収することはできません。

ただし、消費税法第9条第1項本文適用事業者（以下「免税事業者」という。）は、1件につき650円が限度となっています。

ロ 求職受付手数料（経過措置）

芸能家、家政婦（夫）、配せん人、調理士、モデル又はマネキンの職業に係る求職者から求職の申し込みを受理した場合は、当分の間1件につき670円（免税事業者は650円）を限度として、求職者から受付手数料を徴収することができます。（法第32条の3第2項ただし書き、則附則第4項）。

ただし、同一の求職者に係る求職の申込みの受理が、1箇月間に3件を超える場合にあっては、1箇月につき3件分に相当する額を限度とします。

（注1）取扱職種の範囲等の定め

取扱職種の範囲等の定めとの関連で、求職受付手数料については、「求職受付時点におけるもの」とされており、複数の職業を扱う事業所の場合、当該手数料を徴収できる6職業の限定的受付であることを特定しておく必要があります。

例えば、「家政婦(夫)の職業」と「販売の職業」を扱う場合にあつては、前者の求職者を特定する必要があり、例えば求職票について「家政婦(夫)の職業」と「販売の職業」といったような限定を行わない場合、求職受付手数料は徴収できません。

(3) 上限制手数料

イ 徴収手続等

- (イ) 徴収の基礎となる賃金が支払われた日以降、求人者又は関係雇用主（求職者の再就職を援助しようとする当該求職者の雇用主又は雇用主であった者。以下同じ）から徴収することができます。
- (ロ) 手数料を支払う者に対し、必要な清算の措置を講ずることを約して徴収する場合には、求人者の申込み受理以降又は関係雇用主が雇用しており、若しくは雇用していた者の求職の申込み受理以降徴収することができます。
- (ハ) 手数料の最高額は、求人者及び関係事業主の双方から徴収しようとする場合にあつては、その合計について適用されます。

ロ 手数料の最高額

次の額を限度として徴収することができます。

- (イ) 支払われた賃金額の100分の10.5（免税事業者は10.2）に相当する額（次の(ロ)及び(ハ)の場合を除く。）
- (ロ) 同一の者に引き続き6箇月を超えて雇用された場合（次の(ハ)の場合を除く。）にあつては、6箇月間の雇用に係る賃金について支払われた賃金額の100分の10.5（免税事業者は10.2）に相当する額
- (ハ) 期間の定めのない雇用契約に基づき同一の者に引き続き6箇月を超えて雇用された場合にあつては、次のa及びbのうちいずれか大きい額
 - a 6箇月間の雇用に係る賃金について支払われた賃金額の100分の10.5（免税事業者は10.2）に相当する額
 - b 6箇月間の雇用について支払われた賃金額から、臨時に支払われる賃金及び3箇月を超える期間ごとに支払われる賃金を除いた額の100分の14.2（免税業者は13.7）に相当する額

(4) 届出制手数料

イ 徴収手続等

- (イ) 求人者の申込みを受理した時以降又は関係雇用主が雇用しており、若しくは雇用してい

た者の求職の申込みを受理した時以降、求人者又は関係雇用主から徴収することができます。

- (ロ) 手数料の額は、求人者及び関係雇用主の双方から徴収しようとする場合にあっては、その合計について適用されます。

ロ 手数料の額

厚生労働大臣に届け出た手数料表の額を徴収することができます。ただし、届け出された手数料表に基づく手数料が、特定の者に対し不当な差別的取扱いをするものであるとき又は手数料の種類、額その他手数料に関する事項が明確に定められていないことにより当該手数料が著しく不当であると認められるときは、変更命令が発出されます。(法第32条の3第4項)。

(5) 求職者手数料

イ 徴収の対象となる役務

「芸能家」及び「モデル」並びに「経営管理者」、「科学技術者」及び「熟練技能者」の職業について、その求職者より徴収できます。

ただし、「経営管理者」、「科学技術者」及び「熟練技能者」の職業に係る求職者については、紹介により就職したこれらの職業に係る賃金の額が、年収700万円又はこれに相当する額を超える場合に限られます。

「これに相当する額を超える場合」については、例えば、短期の雇用契約が締結された場合で、月収60万円のときは、年収に換算すると720万円となり、「これに相当する額を超える場合」となります。

ロ 徴収手続等

上記(3)の求人者等に対する上限制手数料と同様の手続により、また同じ限度額の範囲内で徴収できます。(ただし、(3)のロの(ハ)のbの額を徴収することはできません。)

(6) 常用目的紹介に係る手数料

当初求人者と求職者との間で期間の定めのある雇用契約（以下「有期雇用契約」という。）を締結させ、その契約の終了後引き続き、両当事者間で期間の定めのない雇用契約（以下「常用雇用契約」という。）を締結させることを目的として行われる職業紹介を「常用目的紹介」といいます。

- イ 求人者と求職者との間で有期雇用契約が締結された場合及び当該契約の終了後改めて当該契約に引き続く契約として常用雇用契約が締結された場合のそれぞれの契約に係る手数

料は、次のとおりです。

(イ) 有料職業紹介事業者が上制限手数料を採用している場合は、手数料の最高額の範囲内の手数料とすることができます。

(ロ) 有料職業紹介事業者が届出制手数料を採用している場合は、届出を行った手数料表に基づく手数料とすることができます。

なお、この場合において、有期雇用契約に係る雇用期間が6か月であるときの手数料表としては、例えば、次のようなものが考えられます。

① 当初の有期雇用契約については、支払われた賃金の一定割合（例えば100分の10）に相当する額とする。

② 常用雇用契約については、当初の職業紹介から6月経過後1年経過時点までの間に支払われた賃金の一定割合（例えば100分の30）に相当する額とする。

なお、常用雇用契約に係る手数料は、有期雇用契約終了後に常用雇用契約が締結される場合について設定されるものです。

ロ 常用目的紹介については、手数料のほか、以下の点に留意する必要があります。

(イ) 常用目的紹介に当たっての法第5条の3に基づく労働条件の明示については、求職者に係る労働条件が最初に設定されることとなる有期雇用契約について行わなければなりません。

(ロ) 求職者が有期雇用契約後の常用雇用契約において予定される求人条件（以下「予定求人条件」という。）の提示を希望する場合には、当事者の計画的対応を可能にするとともに、トラブル発生の未然防止に資することとなることから、予定求人条件について、以下の事項を記載した書面を交付して提示すべきです。

① 予定求人条件は職業安定法第5条の3に基づき明示するものではないこと

② 予定求人条件はあくまで予定であり、常用雇用契約が締結されないことがあり、かつ、締結された場合でも、その内容が異なるものになる可能性があること

③ 予定求人条件の内容（例えば、当該企業における同種の労働者に係る労働条件等、中途採用者の初年度の労働条件等が考えられる。）

なお、法第5条の3に基づく労働条件の明示は常用雇用契約を対象とはしていないことから、予定求人条件は法第5条の3に基づき明示するものとはならないものです。

ハ 常用雇用契約はあくまで有期雇用契約後に締結されるものであることから、試用期間を設けることは適当ではありません。

ニ 雇用主（求人者）が有期雇用契約の終了後の常用雇用契約の締結を拒否する場合は、その理由を労働者（求職者）に明示することが適当です。

(7) 取扱職種の範囲等の明示（法第32条の13）

次に掲げるものについて、求人者及び求職者に対して、求人者の申し込み又は求職者の申し込みを受理した後、速やかに書面の交付の方法又は電子メール（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場合に限られます。）を利用することにより明示しなければなりません。

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該当書面を交付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書面以外の方法により明示したときは、この限りではありません。

- ① 取扱職種の範囲等
- ② 手数料に関する事項
- ③ 苦情の処理に関する事項
- ④ 求人者の情報（職業紹介に係るものに限ります。）及び求職者の個人情報の取扱いに関する事項

なお、②については、手数料表を明示することとなりますが、求職受付手数料を徴収する事業所にあつては、この中に当該手数料を徴収することとなる職業（芸能家、家政婦（夫）、配せん人、調理士、モデル又はマネキン）及び当該手数料を徴収する旨が記載されている必要があります。

またこの場合において、則附則第4項に規定する「家政婦」とは家政夫を含むものであり、手数料表の中に記載するときには「家政婦・家政夫」、又は「家政婦（夫）」とする必要があります。

4 職業紹介事業所が備え付けるべき帳簿書類は

(1) 有料職業紹介事業所が備え付けるべき帳簿書類

- ・ 求人求職管理簿
- ・ 手数料管理簿

(2) 無料職業紹介事業所が備え付けるべき帳簿書類

- ・ 求人求職管理簿

(3) 帳簿書類の様式

(1) 及び(2)の帳簿書類には次の事項を記載しておかなければなりません。ただし、様式については任意のものを使用して差し支えありません。

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

当該求人に応募者をあつせんした場合は、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

①求職者の氏名

求職者の氏名を記載すること。

②求職者の住所

求職者の住所を記載すること。

③求職者の生年月日

求職者の生年月日を記載すること

年齢によっては、労働基準法上、就業に関する制限があるので留意すること。

④求職者の希望職種

求職者の希望する職種を記載すること。

求職者の希望職種によっては、受付手数料を徴収することも可能であること。

⑤求職受付年月日

求職を受け付けた年月日を記載すること。

⑥求職の有効期間

求職の取扱に当たって、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、事前に求職者に説明しておくこと。

⑦職業紹介の取扱状況

当該求職者に求人をあつせんした場合は、職業紹介を行った時期、求人者の氏名又は名称（当該求人者からの求人が複数ある場合は、求人が特定できるようにしておくこと。）、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 手数料管理簿

①手数料を支払う者の氏名又は名称

求人者、関係雇用主又は求職者のうちの手数料の支払いを行う者について、個人の場合は氏名を、法人の場合は名称を記載すること。

なお、求人者又は関係雇用主が複数の事業所を有するときは、求人申込み等の主体となっている事業所の名称を記載すること。

②徴収年月日

手数料の支払いが行われた年月日を記載すること。

③手数料の種類

求人受付手数料、求職受付手数料、求職者手数料、紹介手数料の種類を記載すること。

④手数料の額

徴収した手数料の額を記載すること。第二種特別加入保険料を徴収している場合はその額がわかるよう記載すること。

⑤手数料の算出根拠

手数料の算出根拠となった賃金、割合等がわかるよう記載すること。

(4) 帳簿書類の保存期間

保存期間は、求人求職管理簿については求人又は求職の有効期間の終了後、手数料管理簿については手数料の徴収完了後、2年間とする。

5 年齢制限を行う求人の申込みへの対応について

職業紹介事業者は、雇用対策法（以下「雇対法」という。）第10条による募集・採用時における年齢制限の禁止に基づき、同法施行規則第1条の3第1項に定める例外事由により年齢制限を行う場合には、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高齢法」という。）第18条の2第1項に基づいて、当該理由を求職者に対して、適切に提示しなければなりません。

また、職業紹介事業者は、その趣旨に沿った事業運営を行うため、以下に掲げる措置を講じなければなりません。

(1) 求人票、求人申込書等の整備

求人票、求人申込書等について、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必要があります（特記事項欄等の活用も可。）。

(2) 求人の申込みへの対応

年齢制限を行う求人の申込みがあった場合は、次に掲げる措置を講じてください。

a 内容の確認等

当該求人の申込みの内容が雇対法第10条及び高齢法第18条の2第1項に違反するものでないか必要な確認を行ってください。

なお、やむを得ない理由については、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必要があります。

また、高齢法第18条の2の趣旨にかんがみ、求人事業主は、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必要があります。このため、職業紹介事業者にあっては、年齢制限を行う事業主に対し具体的な理由を示すよう求めてください。

b 雇対法第10条又は高齢法第18条の2第1項違反の求人の申込みへの対応

(a) 求人の申込みの内容が雇対法第10条若しくは高齢法第18条の2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には、受理を行わず、当該事業主に対して、雇用対策法第10条及び高齢法第18条の2の趣旨等の説明し、当該求人の申込みの内容を是正するよう働きかけを行ってください。

(b) (a)の働きかけにもかかわらず、雇対法第10条及び高齢法第18条の2第1項に違反する求人内容が是正されない場には、受理を行わず、管轄の公共職業安定所に対して情報提供を行ってください。

(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、これに基づいて適切に対応してください。

c 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をできる限り明示してください。

d 職業安定法に基づく指導等

求人の申込みについて、これらの措置を講ずることなく申込みを受理し、職業紹介を行ったり、雇対法第10条及び高齢法第18条の2第1項に基づく求人の申込みをしているにもかかわらず適切に提示していない、又は、これらの規定に違反する内容の求人の申込みについて繰り返し申込みを受理し職業紹介を行う等悪質な場合には、行政指導等の対象となる可能性があります。

●雇用対策法（昭和41年法律第132号）（抄）

(募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保)

第10条 事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

●雇用対策法施行規則（昭和41年労働省令第23号）（抄）

(募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保)

第1条の3 法第十条の厚生労働省令で定めるときは、次の各号に掲げるとき以外のときとする。

- ① 事業主が、その雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをしている場合において当該定年の年齢を下回ることを条件として労働者の募集及び採用を行うとき（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。）。
- ② 事業主が、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）その他の法令の規定により特定の年齢の範囲に属する労働者の就業等が禁止又は制限されている業務について当該年齢の範囲に属する労働者以外の労働者の募集及び採用を行うとき。
- ③ 事業主の募集及び採用における年齢による制限を必要最小限のものとする観点から見て合理的な制限である場合として次のいずれかに該当するとき。

イ 長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的として、青少年その他特定の年齢を下回る労働者の募集及び採用を行うとき（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限り、かつ、当該労働者が職業に従事した経験があることを求人条件としない場合であつて学校（小学校及び幼稚園を除く。）、専修学校、職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十五条の六第一項各号に掲げる施設又は同法第二十七条第一項に規定する職業能力開発総合大学校を新たに卒業しようとする者と同等の処遇で募集及び採用を行うときに限る。）。

ロ 当該事業主が雇用する特定の年齢の範囲に属する特定の職種の労働者（以下この項において「特定労働者」という。）の数が相当程度少ないものとして厚生労働大臣が定める条件に適合する場合において、当該職種の業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の継承を図ることを目的として、特定労働者の募集及び採用を行うとき（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。）。

ハ 芸術又は芸能の分野における表現の真実性等を確保するために特定の年齢の範囲に属する労働者の募集及び採用を行うとき。

ニ 高年齢者の雇用の促進を目的として、特定の年齢以上の高年齢者（六十歳以上の者に限る。）である労働者の募集及び採用を行うとき、又は特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進するため、当該特定の年齢の範囲に属する労働者の募集及び採用を行うとき（当該特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進に係る国の施策を活用しようとする場合に限る。）。

2 事業主は、法第十条に基づいて行う労働者の募集及び採用に当たっては、事業主が当該募集及び採用に係る職務に適合する労働者を雇い入れ、かつ、労働者がその年齢にかかわらず、その有する能力を有効に発揮することができる職業を選択することを容易にするため、当該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、技能の程度その他の労働者が応募するに当たり求められる事項をできる限り明示するものとする。

●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）（抄）

(募集及び採用についての理由の提示等)

第18条の2 事業主は、労働者の募集及び採用をする場合において、やむを得ない理由^{*1}により一定の年齢（65歳以下のものに限る。）を下回ることを条件とするときは、求職者に対

- し、厚生労働省令で定める方法^{*2}により、当該理由^{*3}を示さなければならない^{*4}。
- 2 厚生労働大臣は、前項に規定する理由の提示の有無又は当該理由の内容に関して必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

- ※1 「やむを得ない理由」は、雇用対策法施行規則第1条の3第1項に定められています。
- ※2 「厚生労働省令で定める方法」については、当該理由を募集及び採用を行う際に使用する書面又は電磁的記録（求人票、公共職業安定所や職業紹介事業者に提出する求人申込書等）に記載する方法です（求人広告等を活用して労働者の募集及び採用をする場合など、一部方法の特例があります。）。
- ※3 「当該理由」とは、雇用対策法施行規則第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事業主に対し具体的な理由を示す必要があります。
- ※4 「示さなければならない」として、義務を定めており、「やむを得ない理由」を適切に提示しない事業主は、高年齢者雇用安定法第18条の2第2項の規定に基づき、公共職業安定所から、報告の徴収、助言、指導、勧告等の措置を受ける場合があります。

6 個人情報保護法の遵守等について

(1) 概要

イ 職業紹介事業者による個人情報の適正な取扱いについては、職業安定法及び「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」において、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が定められています（36ページ参照）。

また、同指針において、職業紹介事業者による個人情報の保護の一層の促進等を図る見地から、職業安定法に基づく事業実施上の責務の一つとして、職業紹介事業者は、個人情報保護法の個人情報取扱事業者に該当する場合にあっては、個人情報保護法第4章第1節に規定する義務を遵守しなければならないこととされるとともに、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めることとされています。

ロ 個人情報保護法に違反した職業紹介事業者については、個人情報保護法に基づく助言等の対象になると同時に、職業安定法に基づく指導助言等の対象となることがあります。

(2) 個人情報保護法における用語の定義等

イ 個人情報（個人情報保護法第2条第1項）

個人情報とは、生存する個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの（他の情報と容易に照合することができ、それ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みます。）をいいます。

また、個人情報保護法に基づく措置の対象については、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等）も対象となるものであることに留意する必要があります。

ロ 個人情報データベース等（個人情報保護法第2条第2項）

個人情報データベース等とは、個人情報を含む情報の集合物であつて、次に掲げるものをいいます。

(イ) 特定の個人情報を電子計算機を用いて検索することができるように体系的に構成したもの

(ロ) (イ)のほか、これに含まれる個人情報を一定の規則に従って整理することにより特定の個人情報を容易に検索することができるように体系的に構成した情報の集合物であつて、目次、索引その他検索を容易にするためのものを有するもの

ハ 個人情報取扱事業者（個人情報保護法第2条第3項）

個人情報取扱事業者とは、個人情報データベース等を事業の用に供している者をいいます。ただし、国の機関、地方公共団体、独立行政法人等、地方独立行政法人並びにその取り扱う個人情報の量及び利用方法からみて個人の権利利益を害するおそれが少ないもの（その事業の用に供する個人情報データベース等を構成する個人情報によって識別される特定の個人の数の合計が過去6月以内のいずれの日においても5,000を超えない者）は除かれます。

ニ 個人データ（個人情報保護法第2条第4項）

個人データとは、個人情報データベース等を構成する個人情報をいいます。

ホ 保有個人データ（個人情報保護法第2条第5項）

保有個人データとは、個人情報取扱事業者が、開示、内容の訂正、追加又は削除、利用の停止、消去及び第三者への提供の停止を行うことのできる権限を有する個人データであつて、次に掲げるもの又は6月以内に消去することとなるもの以外のものをいいます。

(イ) 当該個人データの存否が明らかになることにより、本人又は第三者の生命、身体又は財産に危

害が及ぶおそれがあるもの

- (ロ) 当該個人データの存否が明らかになることにより、違法又は不当な行為を助長し、又は誘発するおそれがあるもの
- (ハ) 当該個人データの存否が明らかになることにより、国の安全が害されるおそれ、他国若しくは国際機関との信頼関係が損なわれるおそれ又は他国若しくは国際機関との交渉上不利益を被るおそれがあるもの
- (ニ) 当該個人データの存否が明らかになることにより、犯罪の予防、鎮圧又は捜査その他の公共の安全と秩序の維持に支障が及ぶおそれがあるもの

ヘ 本人（個人情報保護法第2条第6項）

個人情報について本人とは、個人情報によって識別される特定の個人をいいます。

(3) 職業紹介事業者が講ずべき措置及びその主な留意点等

① 個人情報取扱事業者に該当する職業紹介事業者

イ 利用目的の特定（個人情報保護法第15条関係）

- ・ 個人情報を取り扱うに当たっては、その利用の目的をできる限り特定しなければなりません。
- ・ 利用目的を変更する場合には、変更前の利用目的と相当の関連性を有すると合理的に認められる範囲を超えて行ってはなりません。
- ・ 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、職業安定法第5条の4第1項の趣旨から、「職業紹介業務」として利用目的を特定することが原則となります。

ロ 利用目的による制限（個人情報保護法第16条関係）

- ・ 原則として、あらかじめ本人の同意を得ないで、イにより特定された利用目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を取り扱ってはなりません。
- ・ 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、基本的に想定されません。

ハ 適正な取得（個人情報保護法第17条関係）

- ・ 偽りその他不正の手段により個人情報を取得してはなりません。
- ・ 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、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ることが必要です。

ニ 取得に際しての利用目的の通知等（個人情報保護法第18条関係）

- ・ 原則として、個人情報を取得した場合は、あらかじめその利用目的を公表している場合を除き、速やかに、その利用目的を、本人に通知し、又は公表しなければなりません。
- ・ このため職業紹介事業者にあつては、ホームページへの掲載、事業所の窓口等への掲示・備付け、パンフレット等の配布等により、あらかじめその利用目的を公表しておくことが望ましいものです。
- ・ また、トラブル防止等の観点からは、求職申込書、アンケート調査票等本人から直接個人情報を取得する書面には、当該書面により取得される個人情報の利用目的を併せて記載する等により、当該利用目的が明示されるようにしておくことが望ましいものです。

ホ データ内容の正確性の確保（個人情報保護法第19条関係）

- ・ 利用目的の達成に必要な範囲内において、個人データを正確かつ最新の内容に保つよう努めなければなりません。
- ・ 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が必要です。

ヘ 安全管理措置（個人情報保護法第20条関係）

取り扱う個人データの漏えい、滅失又はき損の防止その他の個人データの安全管理のために必要かつ適切な措置を講じなければなりません。

ト 従業者の監督（個人情報保護法第21条関係）

- ・ 従業者に個人データを取り扱わせるに当たっては、当該個人データの安全管理が図られるよう、当該従業者に対する必要かつ適切な監督を行わなければなりません。
- ・ 「従業者」とは、個人情報取扱事業者の組織内にあつて直接間接に事業主の指揮監督を受けて事業主の業務に従事している者をいい、事業主と雇用関係にある労働者（正社員、契約社員、嘱託社員、パート社員、アルバイト社員等）のみならず、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者、取締役等も含まれます。

チ 委託先の監督（個人情報保護法第22条関係）

- ・ 個人データの取扱いの全部又は一部を委託する場合は、その取扱いを委託された個人データの安全管理が図られるよう、委託を受けた者に対する必要かつ適切な監督を行わなければなりません。
- ・ 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ます。

リ 第三者提供の制限（個人情報保護法第23条関係）

- ・ 次に掲げる場合を除くほか、あらかじめ本人の同意を得ないで、個人データを第三者に提供してはなりません。
 - a 法令に基づく場合
 - b 人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であつて、本人の同意を得ることが困難であるとき。
 - c 公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であつて、本人の同意を得ることが困難であるとき。
 - d 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つて、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。
- ・ ただし、第三者に提供される個人データについて、本人の求めに応じて当該本人が識別される個人データの第三者への提供を停止することとしている場合であつて、次に掲げる事項について、あらかじめ、本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置いているときは、当該個人データを第三者に提供することができます。
 - a 第三者への提供を利用目的とすること。
 - b 第三者に提供される個人データの項目
 - c 第三者への提供の手段又は方法
 - d 本人の求めに応じて当該本人が識別される個人データの第三者への提供を停止すること。
- ・ 次に掲げる場合において、当該個人データの提供を受ける者は、第三者に該当しません。
 - a 個人情報取扱事業者が利用目的の達成に必要な範囲内において個人データの取扱いの全部又は一部を委託する場合
 - b 合併その他の事由による事業の承継に伴つて個人データが提供される場合
 - c 個人データを特定の者との間で共同して利用する場合であつて、その旨並びに共同して利用される個人データの項目、共同して利用する者の範囲、利用する者の利用目的及び当該個人データの管理について責任を有する者の氏名又は名称について、あらかじめ、本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置いているとき。
- ・ 求人者に対して求職者の個人データを示す行為は、「第三者提供」に該当します。また、同

一事業主内での他部門への個人データの提供は、「第三者提供」に該当しませんが、親子会社間、グループ会社間等での個人データの交換については、「第三者提供」に該当します。

- ・ 第三者に個人データが提供されることについての本人の同意を得る場合においては、例えば、求職申込書に、求人者に提供されることとなる個人データが求人者に提供されることに関する同意欄を設けること等により、必ず求職者から同意をあらかじめ得るようにすることが必要となります。なお、この同意の取得の方法は、特段の要式行為とされているものではありませんが、トラブル防止等の観点からも、書面による取得など事後に同意の事実を確認できるような形で行うことが望ましいものです。

ヌ 保有個人データに関する事項の公表等（個人情報保護法第24条）

- ・ 保有個人データに関し、当該個人情報取扱事業者の氏名又は名称、すべての保有個人データの利用目的（例外あり）、開示・訂正等・利用停止等の手続、保有個人データの取扱いに関する苦情の申出先等について、本人の知り得る状態（本人の求めに応じて遅滞なく回答する場合を含みます。）に置かなければなりません。
- ・ 本人の知り得る状態（本人の求めに応じて遅滞なく回答する場合を含みます。）とは、例えば、ホームページへの掲載、事業所の窓口等への掲示・備付け等の「公表」が継続的に行われている状態、問い合わせ窓口において問い合わせに対応できる状態等をいいます。

ル 開示（個人情報保護法第25条）

- ・ 本人から、当該本人が識別される保有個人データの開示（当該本人が識別される保有個人データが存在しないときにその旨を知らせることを含みます。以下同じ。）を求められたときは、本人に対し、書面の交付による方法（開示の求めを行った者が同意した方法があるときは、当該方法）により、遅滞なく、当該保有個人データを開示しなければなりません。ただし、開示することにより次のいずれかに該当する場合は、その全部又は一部を開示しないことができます。
 - a 本人又は第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合
 - b 当該個人情報取扱事業者の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合
 - c 他の法令に違反することとなる場合
- ・ 上記に基づき求められた保有個人データの全部又は一部について開示しない旨の決定をしたときは、本人に対し、遅滞なく、その旨を通知しなければなりません。
- ・ 保有個人データの中に能力評価等の情報が含まれている場合であって、開示することにより紹介等の業務の実施に著しい支障を及ぼすおそれがあるときについては、ルのbの「当該個人情報取扱事業者の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合」に該当し得るものです。

ロ 訂正等（個人情報保護法第26条関係）

- ・ 本人から、当該本人が識別される保有個人データの内容が事実でないという理由によって当該保有個人データの内容の訂正、追加又は削除を求められた場合には、その内容の訂正等に関して他の法令の規定により特別の手続が定められている場合を除き、利用目的の達成に必要な範囲内において、遅滞なく必要な調査を行い、その結果に基づき、当該保有個人データの内容の訂正等を行わなければなりません。
- ・ 上記に基づき求められた保有個人データの内容の全部若しくは一部について訂正等を行ったとき、又は訂正等を行わない旨の決定をしたときは、本人に対し、遅滞なく、その旨（訂正等を行ったときは、その内容を含みます。）を通知しなければなりません。

ワ 利用停止等（個人情報保護法第27条関係）

- ・ 本人から、当該本人が識別される保有個人データが個人情報保護法に違反して取り扱われているという理由又は個人情報保護法に違反して取得されたものであるという理由によって、当

該保有個人データの利用の停止又は消去を求められた場合であって、その求めに理由があることが判明したときは、違反を是正するために必要な限度で、遅滞なく、当該保有個人データの利用停止等を行わなければなりません。ただし、当該保有個人データの利用停止等に多額の費用を要する場合その他の利用停止等を行うことが困難な場合であって、本人の権利利益を保護するため必要なこれに代わるべき措置をとるときは、この限りではありません。

- ・ 本人から、当該本人が識別される保有個人データが個人情報保護法に違反して第三者に提供されているという理由によって、当該保有個人データの第三者への提供の停止を求められた場合であって、その求めに理由があることが判明したときは、遅滞なく、当該保有個人データの第三者への提供を停止しなければなりません。ただし、当該保有個人データの第三者への提供の停止に多額の費用を要する場合その他の第三者への提供を停止することが困難な場合であって、本人の権利利益を保護するため必要なこれに代わるべき措置をとるときは、この限りではありません。
- ・ 上記に基づき求められた保有個人データの全部若しくは一部について利用停止等を行ったとき若しくは利用停止等を行わない旨の決定をしたとき、又は第三者への提供を停止したとき若しくは第三者への提供を停止しない旨の決定をしたときは、本人に対し、遅滞なく、その旨を通知しなければなりません。

カ 理由の説明（個人情報保護法第28条関係）

本人から求められた開示・訂正等・利用停止等の措置の全部又は一部について、その措置をとらない旨を通知する場合又はその措置と異なる措置をとる旨を通知する場合は、本人に対し、その理由を説明するよう努めなければなりません。

コ 開示等の求めに応じる手続（個人情報保護法第29条）

開示・訂正等・利用停止等の求めを受け付ける方法として次に掲げる事項を定めることができます。この場合には、本人は、当該方法に従って、開示等の求めを行わなければならないこととなります。

a 開示等の求めの申出先

b 開示等の求めに際して提出すべき書面（電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録を含みます。）の様式その他の開示等の求めの方式

c 開示等の求めをする者が本人又は代理人であることの確認の方法

d 手数料の徴収方法

なお、開示等の求めに応じる手続を定めるに当たっては、本人に過重な負担を課するものとならないよう配慮しなければなりません。

ク 手数料（個人情報保護法第30条関係）

- ・ 利用目的の通知又は開示を求められたときは、当該措置の実施に関し、手数料を徴収することができます。
- ・ 手数料を徴収する場合は、実費を勘案して合理的であると認められる範囲内において、その手数料の額を定めなければなりません。

ケ 個人情報取扱事業者による苦情の処理（個人情報保護法第31条関係）

個人情報の取扱いに関する苦情の適切かつ迅速な処理に努めなければならないと、このために必要な体制の整備に努めなければなりません。

② 個人情報取扱事業者該当しない職業紹介事業者

職業紹介事業者は、個人情報取扱事業者該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めなければなりません。

7 職業紹介事業者が法律違反を行った場合

- (1) 次の場合、許可の取消又は事業停止命令を受けることがあります。
 - イ 欠格事由に該当するとき
 - ロ 職業安定法若しくは労働者派遣法（第3章第4節の規定を除きます。）の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分に違反したとき
 - ハ 許可条件に違反したとき
- (2) 職業安定法の規定又はこれらの規定に基づく命令の規定に違反した場合には、改善命令を受ける場合があります。
- (3) その他必要に応じ指導、助言を受けることがあります。
- (4) 許可を受けず又は届出をせずに職業紹介事業を行ったときや違法に手数料を徴収したとき等の場合には刑罰が科されることがあります。