

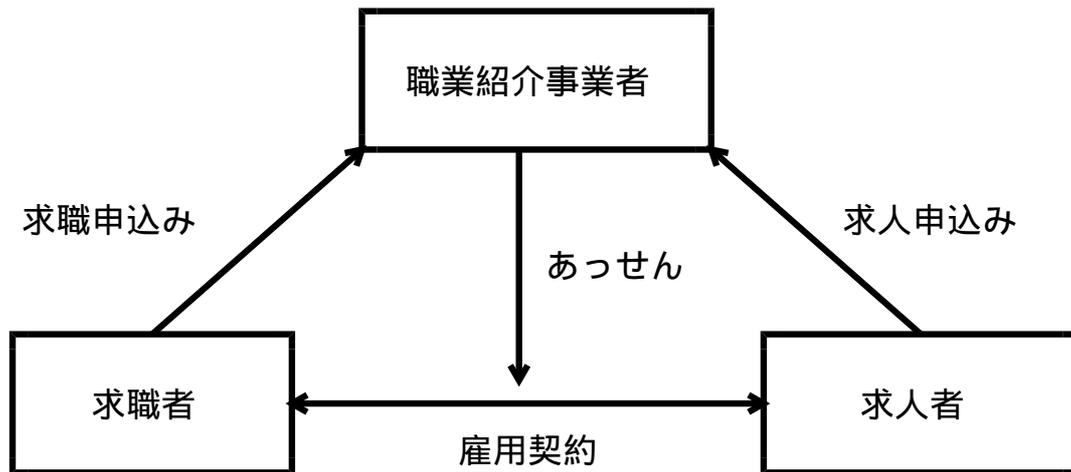
労働力需給調整システムの概要

職業紹介事業制度	-----	1
労働者派遣事業制度	-----	4
港湾労働者派遣制度	-----	10
請負	-----	12
ジョイント・ベンチャー（JV）	-----	14
労働組合等による労働者供給事業	-----	16

職業紹介事業制度の概要

1 職業紹介とは

「職業紹介」とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者の間の雇用関係の成立をあっせんすることをいう。



2 取扱職業の範囲

- (1) 有料職業紹介事業については、港湾運送業務に就く職業、建設業務に就く職業以外の職業について行うことができる。
- (2) 無料職業紹介事業については、特段の制限なし。

3 許可・届出制

- (1) 有料職業紹介事業については許可制（有効期間は新規3年、更新5年）
- (2) (3)以外の無料職業紹介事業については許可制（有効期間は5年）
) (1)及び(2)の許可制については、事業主単位(新たな事業所の設置については届出で可)。
- (3) 以下の無料職業紹介事業については届出制
学校等が、学生生徒等を対象にして行うもの
農協、商工会議所、商工会等の特別の法律により設立された法人が、構成員等を対象にして行うもの

地方公共団体が、自らの施策に関する業務に附帯して行うもの

【現状】(平成16年3月末現在)

- ・ 有料職業紹介事業：7,234事業所
- ・ 無料職業紹介事業：540事業所

(なお、平成16年9月16日現在で、26地方公共団体より(3)の届出あり)

4 手数料

(1) 求人者から徴収する手数料

法令に規定された水準()以下の手数料を徴収する場合は届出不要。

) 職業紹介手数料：紹介した労働者の6ヶ月の賃金の10.5%(消費税の免税業者については10.2%)

求人受付手数料：670円

を超える手数料を徴収する場合は、手数料の種類、額等を定めた手数料表を厚生労働大臣に届出。

(2) 求職者から徴収する手数料

職業紹介手数料

原則として徴収禁止。

以下の職業に係る求職者から、6ヶ月の賃金の10.5%以下の手数料の徴収のみ可能。

- ・ 芸能家・モデル
- ・ 年収700万円超の科学技術者・経営管理者・熟練技能者()

) 熟練技能者：特級・一級の技能検定に合格した者が有する技能又はこれに相当する技能を有し、生産その他の事業活動において当該技能を活用した業務を行う者

求職受付手数料

原則として徴収禁止。

芸能家、家政婦、配せん人、調理士、モデル及びマネキンの職業に係る求職者から、670円(消費税の免税事業者は650円)以下の手数料(1ヶ月3回まで)のみ徴収可能。

5 労働者保護や需給調整の円滑化のためのルール

(1) 職業紹介事業者等による個人情報適正管理、秘密の厳守等

業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集、保管及び使用

業務に関して知り得た個人情報の漏洩の禁止

業務上取り扱ったことについて知り得た秘密の漏洩の禁止(罰則あり)

(2) 労働条件等の文書明示

賃金、労働時間等の基本的な労働条件等の文書明示

(3) 適格紹介

求職者の能力及び求人者の雇用条件に適合する職業紹介を行う。

(4) 職業紹介責任者の選任

苦情処理、個人情報等の管理、業務の運営・改善等を統括する者を選任。

(5) 指針

職業紹介事業者が均等待遇、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等に関して適切に対処するための指針を厚生労働大臣が公表

(6) 官民協力

公共と民間との間の雇用情報、職業紹介についての相互協力の推進

6 相談・援助、指導監督等

(1) 相談・援助等

違法事案に対する求職者等の申告

公共職業安定所による求職者に対する相談・援助

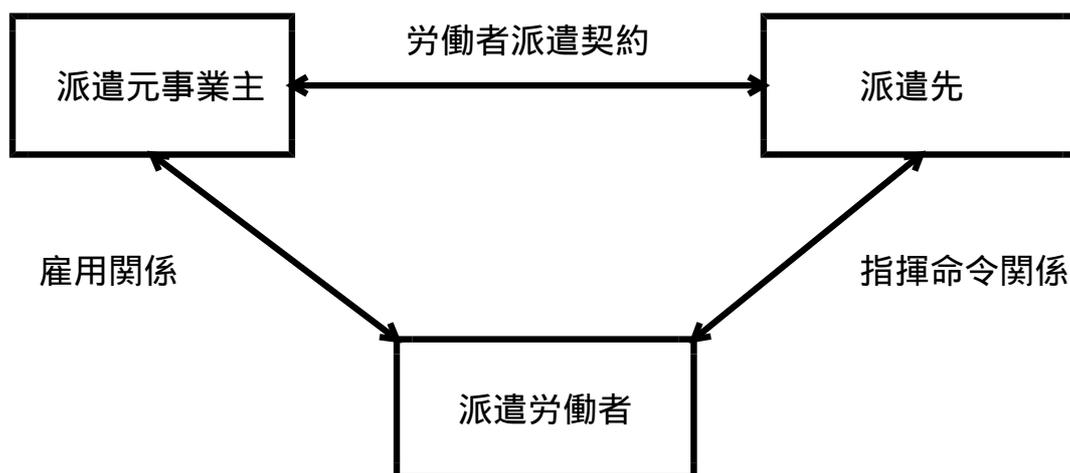
(2) 指導監督等

違法事案等に対する都道府県労働局による指導・助言、改善命令等

労働者派遣事業制度の概要

1 労働者派遣とは

「労働者派遣」とは、自己の雇用する労働者を、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいう（労働者派遣法2条1号）。



2 適用除外業務の範囲

港湾運送業務、建設業務、警備業務については、労働者派遣事業を行うことができない。また、病院等における医療関連業務については、紹介予定派遣（6頁の7を参照）のみ行うことが可能。

3 許可・届出制

特定労働者派遣事業（派遣労働者が常用雇用労働者のみである場合） 届出制
一般労働者派遣事業（派遣労働者が常用雇用労働者のみでない場合） 許可制
一般労働者派遣事業の許可制については、事業主単位（新たな事業所の設置については届出で可）。

【現状】（平成16年8月1日現在）

- ・ 一般労働者派遣事業（登録型）： 10,961事業所
- ・ 特定労働者派遣事業（常用型）： 14,254事業所
- ・ 派遣労働者：約213万人（常用換算：約69万人）（平成14年度）

4 労働者派遣契約

(1) 契約の内容等

派遣元事業主と派遣先との間で、派遣労働者が従事する業務の内容、派遣就

業の場所、労働者派遣の期間等の一定事項を定める。

(2) 特定行為の禁止

労働者派遣契約の締結に際し、派遣先が、面接、履歴書の送付を受ける等の派遣労働者を特定することを目的とする行為を行うことは禁止。

5 派遣受入期間の制限

(1) 派遣先が同一の業務（(2)～の業務を除く。）に派遣を受け入れることができる期間は、最長3年（ ）に制限。

）1年を超える派遣を受けようとする場合は、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等に対し、派遣を受けようとする業務、期間及び開始予定時期を通知し、十分な考慮期間を設けて意見聴取を行った上で、派遣受入期間を定めることが必要。

- ・ なお、製造業務については平成19年2月末までは1年に制限。
- ・ また、中高年齢者（45歳以上）の派遣労働者のみを従事させる業務については平成17年3月末までは意見聴取等の必要なく3年まで派遣受入れが可能。

(2) 派遣受入期間の制限がない業務

ソフトウェア開発等の政令で定める業務（いわゆる「26業務」（ ））

3年以内のいわゆる「有期プロジェクト」業務

いわゆる「日数限定業務」（1ヶ月間に行われる日数が、派遣先の通常の労働者の所定労働日数の半分以下かつ10日以下の業務）

産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務

介護休業等を取得する労働者の業務

）「26業務」…(1)ソフトウェア開発の業務、(2)機械設計の業務、(3)放送機器等操作の業務、(4)放送番組等演出の業務、(5)事務用機器操作の業務、(6)通訳、翻訳、速記の業務、(7)秘書の業務、(8)ファイリングの業務、(9)調査の業務、(10)財務処理の業務、(11)取引文書作成の業務、(12)デモンストレーションの業務、(13)添乗の業務、(14)建築物清掃の業務、(15)建築設備運転、点検、整備の業務、(16)案内・受付、駐車場管理等の業務、(17)研究開発の業務、(18)事業の実施体制の企画、立案の業務、(19)書籍等の制作・編集の業務、(20)広告デザインの業務、(21)インテリアコーディネータの業務、(22)アナウンサーの業務、(23)OAインストラクションの業務、(24)テレマーケティングの営業の業務、(25)セールスエンジニアの営業、金融商品の営業の業務及び(26)放送番組等における大道具・小道具の業務

6 雇用契約の申込み義務

(1) 以下の場合、派遣先は派遣労働者に対する雇用契約の申込みが義務づけられ

る。

派遣受入期間の制限のある業務（５（２）～以外の業務）について、派遣受入期間の制限への抵触日以降も、派遣労働者を使用しようとする場合
派遣受入期間の制限のない業務（５（２）～の業務）について、同一の業務に同一の派遣労働者を３年を超えて受け入れており、その同一の業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合

なお、派遣受入期間の制限のある業務については、１（１）のほか、１年以上同一の業務に同一の派遣労働者を受け入れており、派遣の受入れ終了後、当該業務に新たに労働者を雇入れようとする場合に係る雇用の努力義務がある。

(2) 雇用契約の申込み義務に違反する派遣先には指導・助言・勧告・公表。

7 紹介予定派遣

(1) 紹介予定派遣とは

労働者派遣のうち、派遣元事業主が派遣労働者・派遣先に対して職業紹介を行うことを予定しているもの。

一定の労働者派遣の期間を経て、直接雇用に移行することを念頭に行われる。

(2) 派遣労働者の特定

紹介予定派遣の場合、派遣先は、４（２）にかかわらず、面接、履歴書の送付要請等の派遣労働者を特定することを目的とする行為を行うことができる。

(3) 紹介予定派遣の派遣受入期間の制限

同一の派遣労働者の紹介予定派遣は６ヶ月を超えてはならない。

(4) 派遣先が派遣労働者を雇用しなかった場合等の理由の明示

紹介予定派遣を受けた派遣先が、職業紹介を希望しなかった場合又は派遣労働者を雇用しなかった場合は、その理由を派遣元事業主に明示。（派遣元事業主は、派遣労働者に明示。）

8 派遣元事業主の講ずべき措置

(1) 個人情報保護

(2) 就業の機会、教育訓練の機会の確保等派遣労働者の福祉の増進

(3) 適正な派遣就業の確保

(4) 就業条件の明示

(5) 社会・労働保険の加入の有無と未加入の理由の派遣労働者・派遣先への通知

(6) 派遣元責任者（製造業務に派遣する場合は専門の責任者）を選任

- (7) 派遣元管理台帳の作成、記載等
- (8) 派遣労働者の雇用の安定を図るための措置
- (9) 派遣労働者の福利厚生等に係る均衡配慮

9 派遣先の講ずべき措置

- (1) 労働者派遣契約に反しないよう適切な措置
- (2) 適正な派遣就業の確保
- (3) 派遣先責任者（製造業務に派遣を受け入れる場合は専門の責任者）を選任
- (4) 派遣先管理台帳の作成、記載等
- (5) 派遣労働者の雇用の安定を図るための措置

10 労働基準法等の適用に関する特例（責任の帰属）

労働基準法等のうち、一定の規定については、派遣先の使用者を労働基準法等における使用者とみなす等の特例がある。

11 相談・援助、指導監督等

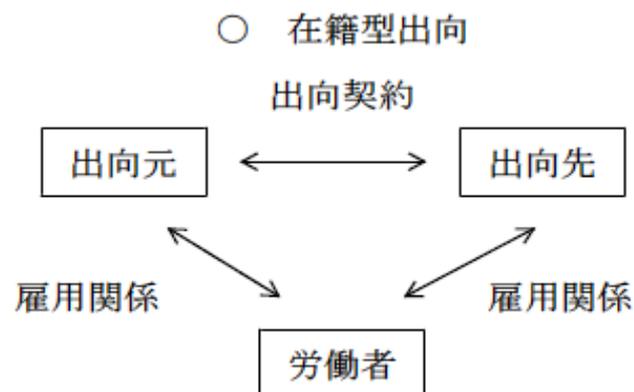
- (1) 相談・援助等
違法事案に対する派遣労働者等の申告（当該申告を理由とする不利益取扱いの禁止）、公共職業安定所による派遣労働者等に対する相談・援助、労働者派遣事業適正運営協力員による専門的な助言
- (2) 指導監督等
違法事案等に対する都道府県労働局による指導・助言、改善命令等

【参考】出向との関係

(1) 出向とは

在籍型出向

ア 「出向」とは、出向元事業主と何らかの関係を保ちながら、出向先事業主との間において新たに雇用契約関係に基づいて相当期間継続的に勤務する形態をいう。そのうち、「在籍型出向」とは、出向元事業主及び出向先事業主双方との間に雇用契約関係があるものをいう。



イ 形態としては、出向中は休職となり、身分関係のみが出向元事業主との関係で残っていると認められるもの、身分関係が残っているだけでなく、出向中も出向元事業主が賃金の一部について支払義務を負うもの等多様なものがある。

なお、労働者保護関係法規等における雇用主としての責任は、出向元事業主、出向先事業主及び出向労働者三者間の取り決めによって定められた権限と責任に応じて、出向元事業主又は出向先事業主が負うこととなる。

移籍型出向

「移籍型出向」とは、出向のうち、出向先事業主との間にのみ雇用契約関係があるものをいう。なお、労働者保護関係法規等における雇用主としての責任は、出向先のみが負うこととなる。

(2) 派遣と出向との関係

移籍型出向について

移籍型出向については、出向元事業主との雇用契約関係は終了しており、労働者派遣には該当しない。

在籍型出向について

ア 在籍型出向については、出向元事業主との間に雇用契約関係があるだけ

ではなく、出向元事業主と出向先事業主との間の出向契約により、出向労働者を出向先事業主に雇用させることを約して行われている(この判断は、出向、派遣という名称によることなく、出向先と労働者との間の実態、具体的には、出向先における賃金支払、社会、労働保険への加入、懲戒権の保有、就業規則の直接適用の有無、出向先が独自に労働条件を変更することの有無をみることにより行う。)ことから、労働者派遣には該当しない。

イ アのとおり、在籍型出向は労働者派遣に該当するものではないが、その形態は、労働者供給に該当するので、その在籍型出向が「業として行われる」ことにより、職業安定法 44 条により禁止される労働者供給事業に該当するようなケースが生ずることもあるので、注意が必要である。

ウ ただし、在籍型出向と呼ばれているものは、通常、)労働者を離職させるのではなく、関係会社において雇用機会を確保する、)経営指導、技術指導の実施、)職業能力開発の一環として行う、)企業グループ内の人事交流の一環として行う等の目的を有しており、出向が行為として形式的に繰り返し行われたとしても、社会通念上業として行われていると判断し得るものは少ないと考えられる。

エ 二重の雇用契約関係を生じさせるような形態のものであっても、それが短期間のものである場合は、一般的には在籍型出向と呼ばれてはいないが、法律の適用関係は在籍型出向と異なるものではない(例えば、短期間の教育訓練の委託、販売の応援等においてこれに該当するものがある)。

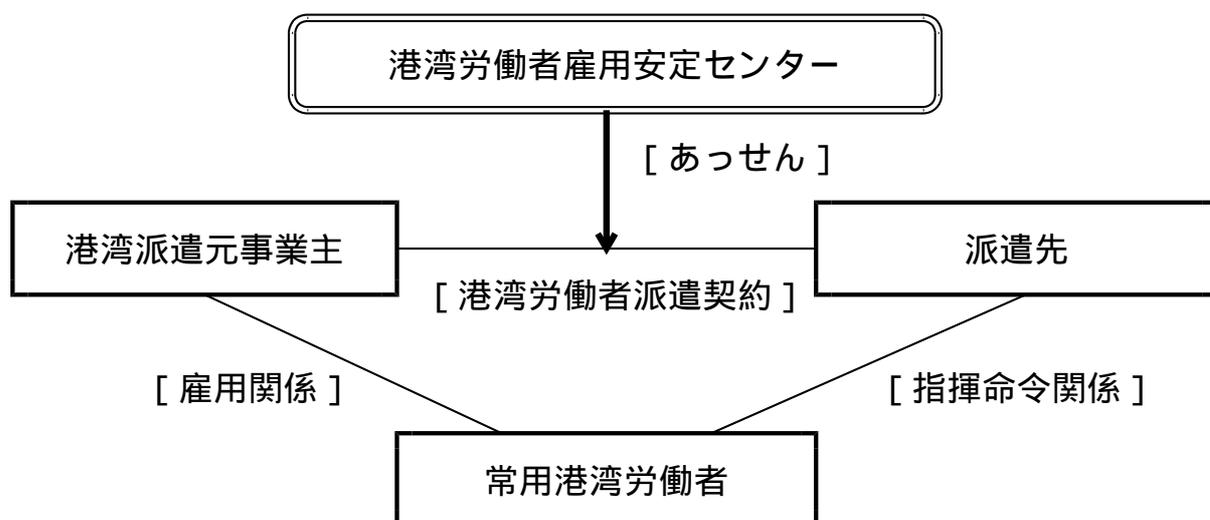
港湾労働者派遣制度の概要

1 導入の経緯

- (1) 労働者派遣法においては、港湾運送の業務（船内作業、はしけ作業、沿岸作業、いかだ作業、船舶貨物整備事業及び港湾労働法関係倉庫事業）は、労働者派遣事業の適用除外業務とされているところ。
- (2) 平成12年の港湾労働法の改正により、厚生労働大臣の許可を受けて行う場合に限り実施することができる港湾労働者派遣制度を導入。

2 港湾労働者派遣制度とは

「港湾労働者派遣制度」とは、港湾運送事業主が自己の常時雇用する労働者を他の事業主の指揮命令の下に港湾運送の業務に従事させる制度をいう（港湾労働法2条5号）。



3 制度の概要

- (1) 厚生労働大臣の許可
港湾労働法の適用対象港湾（東京港、横浜港、名古屋港、大阪港、神戸港及び関門港の6大港）において港湾運送事業を営んでいる事業主が、厚生労働大臣の許可を受けた上で、その常時雇用する港湾労働者を他の港湾運送事業主の下で就労させることを認めている。なお、専ら労働者派遣を行う事業の実施を認めるものではない。
許可の有効期間は、新規3年、更新5年とされている。

(2) 適正な派遣料金、派遣日数の上限

許可基準に、適正な派遣料金、派遣日数の上限（月7日）を設定している。

(3) 制度の対象者の限定

制度の対象者は、各港湾運送事業主に常時雇用されている労働者のうち、常時港湾運送の業務に従事するもの（港湾労働者証の交付を受けている常用港湾労働者）に限定している。

また、対象労働者が主として従事している業務以外の業務への派遣を禁止している。

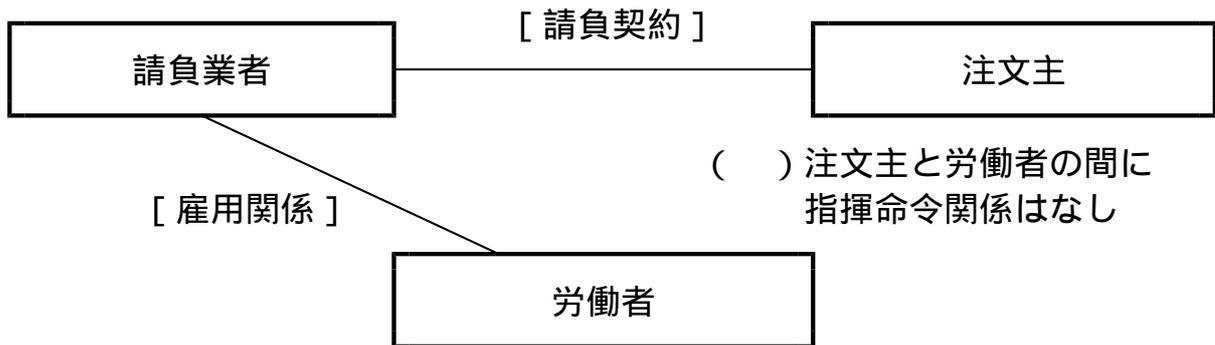
(4) 港湾労働者雇用安定センターの業務

港湾労働者雇用安定センターに港湾労働者派遣制度に係る情報収集提供・あっせん業務、事業主及び労働者に対する相談援助業務等を行わせている。

請負の概要

1 請負とは

「請負」とは、当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対しこれに報酬を与えることをいう（民法632条）。



2 請負の概要

- (1) 契約形態
注文主と請負業者との間で「請負契約」を締結。
- (2) 雇用主
請負業者が雇用主。
- (3) 指揮命令者
請負業者が労働者に対し指揮命令。
- (4) 責任の帰属
労働契約、賃金支払等の責任は、請負業者に帰属。

3 その他

- (1) 取扱業務の範囲に限定はない。
- (2) 請負を行うこと自体については、行政庁の許可等はない。なお、労働関係法令、建設業法等の業法については、遵守しなければならない。
- (3) 請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であっても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の「及び」のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。すなわち、請負の形式をとっていても、実態として労働者派遣に該当する場合には、労働者派遣として扱われることとなる（「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（昭和61年労働省告示第37号）により規定）。

次の1)から3)までのいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者

働者の労働力を自ら直接利用するものであること。

1) 次のア及びイのいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

ア 労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。

イ 労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。

2) 次のア及びイのいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

ア 労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理（これらの単なる把握を除く。）を自ら行うこと。

イ 労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理（これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。）を自ら行うこと。

3) 次のア及びイのいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。

ア 労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。

イ 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。

次の1) から3) までのいずれにも該当することにより請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。

1) 業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。

2) 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。

3) 次のア又はイのいずれかに該当するものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

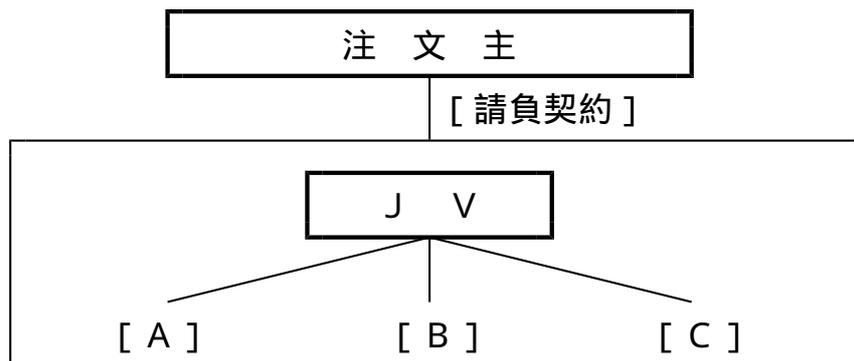
ア 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易な工具を除く。）又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。

イ 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。

ジョイント・ベンチャー（JV）の概要

1 ジョイント・ベンチャー（JV）とは

ジョイント・ベンチャー（JV）とは、数社が共同して業務を処理するために結成された民法上の組合が請負の形式により業務を業務を処理することをいう（民法667条）。



2 概要

契約形態

JVが注文主との間で請負契約を締結。

指揮命令者

JV構成員（会社）が自己の雇用する労働者を他のJV構成員（会社）の労働者等の指揮命令の下に従事させることは可能。この場合、自己の雇用する労働者が他のJV構成事業主の労働者等の指揮命令を受けたとしても、それは「自己のために」労働に従事させたものであり、「他人のために」労働に従事させたものではないから、労働者派遣法2条1号の「労働者派遣」には該当しない。

責任の帰属

請負契約に基づく業務に関する責任については、JV構成員が連帯して負う。

3 その他

- (1) 取扱業務の範囲に限定はない。
- (2) JVを構成すること自体については、行政庁の許可等は必要ない。なお、労働関係法令、建設業法等の業法については、遵守しなければならない。
- (3) JVが民法上の組合に該当し、構成員が自己の雇用する労働者をJV参加の他社の労働者等の指揮命令の下に労働に従事させることが労働者派遣に該当しないためには、次のいずれにも該当することが必要。すなわち、JVの形式をとっていても、実態として労働者派遣に該当する場合には、労働者派遣として

扱われることとなる。

J Vが注文主との間で締結した請負契約に基づく業務の処理についてすべての構成員が連帯して責任を負うこと。

J Vの業務処理に際し、不法行為により他人に損害を与えた場合の損害賠償義務についてすべての構成員が連帯して責任を負うこと。

すべての構成員が、J Vの業務処理に関与する権利を有すること。

すべての構成員が、J Vの業務処理につき利害関係を有し、利益分配を受けること。

J Vの結成は、すべての構成員の間において合同的に行わなければならない、その際、当該J Vの目的及びすべての構成員による共同の業務処理の2点について合意が成立しなければならないこと。

すべての構成員が、J Vに対し出資義務を負うこと。

業務の遂行に当たり、各構成員の労働者間において行われる次に掲げる指示その他の管理が常に特定の構成員の労働者等から特定の構成員の労働者に対し一方的に行われるものではなく、各構成員の労働者が、各構成員間において対等の資格に基づき共同で業務を遂行している実態にあること。

ア 業務の遂行に関する指示その他の管理（業務の遂行方法に関する指示その他の管理、業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理）

イ 労働時間等に関する指示その他の管理（出退勤、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理（これらの単なる把握を除く。）時間外労働、休日労働における指示その他の管理（これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。））

ウ 企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理（労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理、労働者の配置等の決定及び変更）

請負契約により請け負った業務を処理するJ Vに参加するものとして、
及び
に加えて次のいずれにも該当する実態にあること。

ア すべての構成員が、業務の処理に要する資金につき、調達、支弁すること。

イ すべての構成員が、業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としての責任を負うこと。

ウ すべての構成員が次のいずれかに該当し、単に肉体的な労働力を提供するものではないこと。

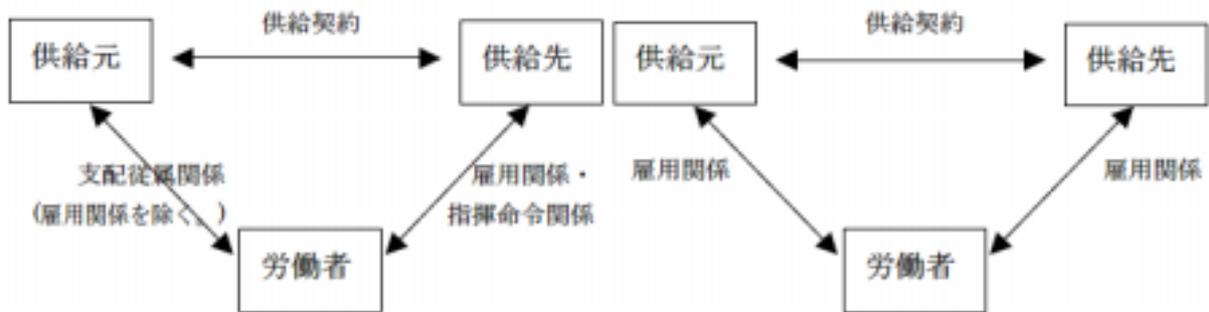
業務の処理に要する機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易な工具を除く。）又は材料若しくは資材を、自己の責任と負担で相互に準備し、調達すること。

業務の処理に要する企画又は専門的な技術若しくは経験を、自ら相互に提供すること。

労働組合等による労働者供給事業の概要

1 労働組合等による労働者供給事業とは

「労働組合等による労働者供給事業」とは、労働組合等が供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させること（労働者派遣に該当するものを除く。）を業として行うことをいう（職業安定法4条6項及び8項）。



2 概要

労働組合による労働者供給事業における労働組合等、供給先及び労働者の三者の関係は、次のいずれかとなる。

- (1) 労働組合等と労働者との間に支配従属関係（雇用関係を除く。）があり、供給計画に基づき労働組合等が供給先に労働者を供給し、供給契約に基づき供給先が労働者を雇用関係又は事実上の指揮命令関係の下に労働させる。
- (2) 労働組合等と労働者との間に雇用関係があり、供給契約に基づき労働組合等が供給先に労働者を供給し、供給契約に基づき供給先が労働者を雇用関係の下に労働させる。

3 その他

(1) 労働組合等は、厚生労働大臣の許可を受けることが必要（職業安定法45条）。

(2) 許可を受けるためには、以下の要件を満たすことが必要。

労働組合等の資格要件

事業運営に関する要件

ア 労働者供給事業を法の精神に従って運営することができる組織と能力を備えているものであること。

労働組合等の行う労働者供給事業は、職業安定機関等の行う職業紹介と相まって、労働者の職業の安定、産業に対する寄与をさらに充実させるも

のということが出来る。したがって、法に規定されている諸原則又はこれに基づく行政庁の指示に従って運営されることはもちろん、労働者供給事業を行うに当たっては、計画的にかつ秩序をもって民主的に事業が運営されなければならない。そのためには、次のような条件を具備する必要がある。

-)労働組合等が供給しようとする労働組合等の構成員(以下「組合員等」という。)に相応する供給先を確保する見通しがあること。
-)労働組合等が供給しようとする者は、当該労働組合等の組合員等に限られること。
-)供給先の職種が、供給を受ける組合員等の技能に相応するものであること。

イ 労働組合等の運営が民主的に行われているものであること。

労働組合等が自らの手によって労働者供給事業を行うことは、労働組合等の主体性と、その目的からして、労働の民主化を図ることを促進することにもなることから認められているものである。したがって、当該労働組合の組織及び運営が民主的なものであることが当然要請されるものであること。

ウ 労働組合等の行う労働者供給事業は、無料で行うものでなければならないこと。

労働者供給事業は、弊害の発生を事前に防止し適正な運営を期するために、職業安定法45条に基づき無料で行う場合にのみ認められている。したがって、労働組合等は、供給を受ける組合員等又は供給先から供給手数料的性格の経費を徴収してはならないこと。

なお、ここでいう「供給手数料的性格の経費」とは、次のいずれかの経費をいう。

-)組合費以外に組合員等から徴収する経費
-)供給に伴って供給の対象となった組合員等が受ける賃金その他の報酬以外の供給先から受ける経費

(3) 他の需給調整機関と同様に、職業安定法、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)等に定める原則が適用・準用(職業安定法2条、3条、5条の3、5条の4、46条、48条等)。