

学校等の行う無料職業紹介事業関係 業務取扱要領

平成 29 年 12 月

厚生労働省人材開発統括官

学校等の行う無料職業紹介事業関係業務取扱要領

第1	本要領の意義	1
第2	学校等が無料職業紹介事業を行う場合の手続き	1
1	学校等の行う無料職業紹介事業の定義と範囲	1
(1)	定義	1
(2)	範囲	1
イ	学校等及び事業の対象となる求職者の範囲	1
ロ	取り扱う業務の範囲	2
ハ	名義貸しの禁止	2
2	学校等の行う無料職業紹介事業の届出	2
(1)	事業開始の届出	3
イ	届出書の様式及び記載事項	3
ロ	添付書類	3
ハ	届出書の提出部数	5
ニ	届出の効力発生	5
(2)	変更の届出	5
イ	届出書の様式及び記載事項	6
ロ	届出先及び届出期日	6
(3)	事業廃止の届出	6
イ	廃止届出書の提出及びその様式	6
第3	職業安定機関における取扱い	6
1	届出に伴う安定所の業務	6
(1)	届出の処理	6
(2)	届出の受理通知	6
(3)	届出書の処理	7
2	無料職業紹介事業の指導、援助	8
(1)	指導の方針	8
(2)	指導の内容	8
イ	事業に関する報告書の提出命令	8

□ 立入検査	8
(3) 指導に関する注意	9
(4) 職業紹介事業の停止処分	10
イ 停止処分に該当する場合	10
□ 都道府県労働局への報告手続	10
ハ 聴聞の実施	11
ニ 停止処分以前における教育行政等との連携	11
(5) 罰則	11
(6) 本省への報告	12
第4 学校等の行う無料職業紹介事業の運営	13
1 原則に基づく職業紹介の実施	13
(1) 求人申込み受理の原則	13
イ 法令違反等に係る事項	13
□ 労働条件等に係る事項	14
ハ 若者雇用促進法第14条に基づく青少年雇用情報の提供	14
ニ 選考方法等に係る事項	14
(2) 求職申込み受理の原則	15
(3) 労働条件明示の原則	15
イ 労働条件等の明示の内容	15
□ 労働条件等明示に当たっての留意点	16
ハ 試用期間中の従事すべき業務の内容等と当該期間終了後の従事すべき業務の内容等が異なる場合の取扱い	17
ニ 求人者による労働条件等の変更等に係る明示	18
(4) 適格紹介の原則	18
(5) 自由の原則	19
(6) 均等待遇の原則	19
(7) 中立の原則	19
2 事業の運営の基本となる事項	19
(1) 取り扱う職種の範囲等の明示（法第33条の2第7項において準用する法第32条の13）	19
(2) 秘密の厳守	20

(3) 個人情報の収集、保管及び使用（法第5条の4）	20
(4) 個人情報の適正な管理のための措置（法第5条の4第2項）	20
(5) 求職者又は求人者からの適切な苦情処理	21
3 職業紹介に使用する帳票	21
(1) 求職票	21
(2) 求人票	22
イ 法第5条の3に基づき求人票に含まなければならない事項	22
ロ 若者雇用促進法第14条に基づく青少年雇用情報等	22
ハ 上記イの事項のほか求人票に含むべき事項	22
(3) 紹介状	23
(4) 採否結果通知書	23
4 求人求職管理簿	23
(1) 帳簿の備え付け	23
(2) 様式	23
(3) 保存期間	23
5 職業紹介事業報告書の提出	23
6 職業紹介実績の情報提供	24
第5 様式	26

第1 本要領の意義

職業安定機関以外の者が職業紹介事業を行うに当たっては、原則として厚生労働大臣の許可を得て行うものであるが、職業安定法(昭和22年法律第141号。以下「法」という。)第33条の2第1項各号に掲げる施設(以下「学校等」という。)の学生、生徒等(以下「学校卒業見込者等」という。)の職業紹介については、学校等の職業教育の延長としてこれを行うことにより学校卒業見込者等が受けた職業教育を有効に活用した職業に就くことが可能となることから、学校卒業見込者等の職業適性を十分把握している学校等が職業安定機関の指導・援助を受けながら自らの事業として職業紹介を行うことがより実態に即するものとして、法第33条の2の規定により、厚生労働大臣に届け出ることにより無料職業紹介事業を行うことができるものとされている。

学校等の行う無料職業紹介事業に係る業務の取扱いは、この要領の定めるところによるものとする。

第2 学校等が無料職業紹介事業を行う場合の手続き

1 学校等の行う無料職業紹介事業の定義と範囲

(1) 定義

学校等の行う無料職業紹介事業は、当該事業を行う学校等の長の責任においてその学校卒業見込者等に職業のあっせんを行うことであり、職業安定機関の指導援助の下に学校等の教育訓練課程等を勘案しつつ公共職業安定所(以下「安定所」という。)の職業紹介活動と並行して行わなければならない活動である。

したがって、職業安定機関においては学校等が無料職業紹介事業を行う場合には、学校等と協力して学校卒業見込者等の職業紹介が円滑かつ適正に行われるよう努めなければならない。

(2) 範囲

イ 学校等及び事業の対象となる求職者の範囲

届出により無料職業紹介事業を行いうる学校等及びそれぞれの学校等において事業の対象となる求職者の範囲は、次のとおりである(法第33条の2第1項)。

なお、求職者の範囲には、これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定める者(大学の長が無料職業紹介事業を行う場合にあっては、当該大学に付属する病院において医師法(昭和23年法律第201号)第16条の2第1項に規定する臨床研修を受けている者及び修了した者並びに学校又は専修学校の長が無料職業紹介事業を行う場合にあっては、当該学校又は専修学校において職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第15条の7第3項の規定により公共職業能力開発施設の行う職業訓練とみなされる教育訓練(いわゆる「委託訓練」)を受けている者及び修了した者をいう。)を含む。

(イ) 中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、大学(短期大学及び大学院を含む。以下同じ。) 高等専門学校、特別支援学校

当該学校の学生若しくは生徒又は当該学校を卒業し、又は退学した者(ただ

し、中学校及び義務教育学校については退学した者を除き、特別支援学校については当該学校の中学部及び高等部の生徒並びに当該学校の中学部及び高等部を卒業した者に限る。)

(ロ) 専修学校

当該専修学校の生徒又は当該専修学校を卒業した者

(ハ) 職業能力開発促進法第15条の7第1項各号に掲げる施設(職業能力開発校、職業能力開発短期大学校、職業能力開発大学校、職業能力開発センター、障害者職業能力開発校)

当該施設を行う職業訓練を受ける者又は当該職業訓練を修了した者

(ニ) 職業能力開発総合大学校

当該職業能力開発総合大学校を行う職業訓練若しくは指導員訓練を受ける者又は当該職業訓練若しくは指導員訓練を修了した者

ロ 取り扱う業務の範囲

学校等の長は、無料職業紹介事業の届出を行うに当たって、取り扱うべき職業紹介の範囲を定めることができる(法第33条の2第5項)。

なお、学校卒業見込者等の適職選択の観点から、法第5条の5の規定の趣旨及び学校卒業見込者等の就業機会の確保に留意しつつ、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。以下「若者雇用促進法」という。)第11条に基づき安定所が不受理とすることができる求人者に該当する旨の自己申告があった求人者からの求人は取り扱わないよう、取扱職種の範囲等の届出を行うことが望ましい(青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等、その他の関係者が適切に対処するための指針(平成27年厚生労働省告示第406号。以下「若者法指針」という。))。

ハ 名義貸しの禁止

届出により無料職業紹介事業を行う学校等は、自己の名義をもって、他人に職業紹介事業を行わせてはならない(法第33条の2第7項において準用する第32条の10)。

2 学校等を行う無料職業紹介事業の届出

無料職業紹介事業を行おうとする学校等の長は、本要領に定める手続及び様式に従い、その学校等の主たる事務所の所在地を管轄する安定所(その安定所が2以上ある場合には、厚生労働省組織規則(平成13年厚生労働省令第1号)第792条の規定により当該事務を取り扱う安定所とする。)の長(以下「主たる事務所所轄安定所長」という。)を経てその学校等の主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長(以下「主たる事務所所轄都道府県労働局長」という。)に届け出なければならない(職業安定法施行規則(昭和22年労働省令第12号。以下「規則」という。)第25条の2第2項、第37条第1項第5号、第38条第2項)。

手続及び様式は、以下のとおりである。

(1) 事業開始の届出

イ 届出書の様式及び記載事項

新たに無料職業紹介事業を行う学校等の長が主たる事務所所轄安定所長を通じ主たる事務所所轄都道府県労働局長に届け出る場合の届出書の様式及びその記入に当たっての注意事項は、様式1のとおりとする。

ロ 添付書類

事業開始の場合の届出書に添付すべき書類は、次のとおりとする。

なお、添付書類は届出書の正本、副本のそれぞれに添付しなければならない。

(イ) 学則

(ロ) 学校等に該当することを証明する文書(写)

(ハ) 学部、学科、科目ごとの定員及び現在員数一覧

(ニ) 業務運営規程

業務運営規程の様式は任意のもので差しつかえないが、法及び雇用対策法(昭和41年法律第132号)に基づき職業紹介機関として必要な次のような事項を記載したものとする。

雇用対策法第13条及び第14条に関する事項

法第2条、第3条、第5条の3、第5条の4、第5条の5、第5条の6、第5条の7、第20条(第34条第1項により準用)、第33条の2及び第51条の2に関する事項

法第33条の2第5項の規定に基づき取り扱う職業紹介の範囲を定めた場合にあってはその旨及びその内容

(業務運営規程登載事項例)

1. 前文

本校は、本校の学生(生徒)の就職について学生(生徒)本人の意思を尊重し、適正に職業紹介を行うこと。

本校における職業紹介事業は無料で行うこと。

2. 求人

(1) 本校は、次の場合を除き本校の在校生及び卒業生又は退学者(ただし、卒業後又は退学後三年以内の者に限る。以下、本規程において同じ。)を対象とする全ての求人を受理すること。

イ 申込みの内容が法令に違反している場合

ロ 法令により明示が義務づけられている労働条件を明示しない場合

ハ 賃金、労働時間等の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不相当である場合

ニ 青少年の雇用の促進等に関する法律第十一条の規定に基づき、安定所が不受理とすることができる求人者に該当する旨の自己申告があった求人者からの求人申込みがあった場合

(2) 求人者の申込みは、所定の求人票に記入して行うこと。

(3) 求人票において、法令により義務づけられた労働条件等の明示を求めること。

ただし、紹介の実施について、緊急の必要があるため、あらかじめ書面の交付ができないときは、当該明示すべき事項をあらかじめ書面の交付以外の方法により明示を求めること。

3．求職

- (1) 本校は、求職申込みの内容が法令に違反している場合を除き本校の在校生及び卒業生又は退学者のいかなる求職も受理すること。
- (2) 求職の申込みは所定の求職票に記入して行うこと。

4．紹介

- (1) 職業安定法第二条に規定される職業選択の自由の趣旨を踏まえ、求職者の希望と能力に応じた職業に速やかに就くことができるよう努めること。
- (2) 求人者に対しては、その希望に適合する求職者の紹介に努めること。
- (3) 紹介に際しては、求職者に、紹介時において、従事することとなる業務の内容、賃金、労働時間その他の雇用条件をあらかじめ書面の交付により明示すること。
- (4) 求職者を求人者に紹介する場合は、紹介状を発行すること。
- (5) 労働争議(同盟罷業又は作業所閉鎖)中の事業所に対する紹介は争議が解決するまで行わないこと。

5．職業紹介業務担当者

- (1) 学校長は、学校長に代わって職業紹介事業に関する業務を担当する者(職業紹介業務担当者)を職員の中から選任することができること。
- (2) 職業紹介業務担当者を選任した場合は、辞令を交付すること。

6．その他

- (1) 本校は、職業安定法第五十一条の規定に基づき、求職者及び求人者から知り得た個人的な情報は全て秘密とし、他にこれを漏らさないこと。
- (2) 本校は、求職者又は求人者に対し、その申込みの受理、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は切行わないこと。
- (3) 本校は、公共職業安定機関と連携し、求職者及び求人者に必要な雇用情報その他の適職選択及び労働者の雇入れに資する情報の提供に努めるものとする。
- (4) 職業紹介に使用する帳票の種類は次のとおりであること。

イ 求人票

(任意の様式を使用する場合は、求人票に含める事項を記載する。)

ロ 求職票

(任意の様式を使用する場合は、求職票に含める事項を記載する。)

ハ 紹介状

(任意の様式を使用する場合は、紹介状に含める事項を記載する。)

ニ 採否結果通知書

(任意の様式を使用する場合は、採否結果通知書に含める事項を記載する。)

- (5) 紹介した求職者の採用又は不採用を求人者が決定した場合には、遅滞なくその結果を報告するよう求めること。

- (6) 公共職業安定所に対する必要な職業紹介状況等の報告を行うこと。
- (7) 本校の職業紹介事業に係る運営は全て職業安定法関係法令及び関係通達に基づいて運営すること。

(ホ) 個人情報適正管理規程

個人情報適正管理規程は任意の様式で差し支えないが、法第5条の4の規定の趣旨から、以下の事項を必ず記載するものとする。

個人情報を取り扱うことができる者の範囲

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

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。)の取扱いに関する事項

個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項

(個人情報適正管理規程参考例)

1. 個人情報の取扱者を、職業紹介業務担当者である就職課長とする。
2. 取扱者は、公共職業安定所からの情報提供及び指導に基づき、個人情報の適正管理に関する正確な知識の習得に努めるものとする。また、公共職業安定所から、個人情報の適正管理に関する講習等への出席勧奨があった場合には、取扱者が出席できるよう配慮するものとする。
3. 取扱者は、個人の情報に関して、求職者等から本人の個人情報について開示の請求があった場合は、その請求に基づき本人の専攻や有する資格等客観的事実に基づく情報の開示を遅滞なく行うものとする。さらに、これに基づき訂正の請求があったときは、遅滞なく訂正を行うものとする。
4. 求職者等の個人情報に関して、当該情報に係る本人からの苦情の申出があった場合には、苦情処理担当者は誠意を持って適切な処理をすることとする。
なお、個人情報の取り扱いに係る苦情処理担当者は、就職課長とする。

×大学

八 届出書の提出部数

届出書は、正本1部、副本2部を作成し、主たる事務所所轄安定所長に提出するものとする。(規則第38条第3項)

二 届出の効力発生

届出の効力は、主たる事務所所轄安定所長がこれを受理したときに発生するもので、届出を行った学校等の長は、当該届出の日から無料職業紹介事業を行うことができる。

(2) 変更の届出

無料職業紹介事業を行っている学校等の長が、届出者、事業所、取り扱うべき職業紹介の範囲、業務運営規程、個人情報適正管理規程に係る事項について変更を行おうとする場合には、学校等が無料職業紹介事業を行っている事業所の所在地を管

轄する安定所の長（以下「事業所所轄安定所長」という。）に届け出るものとする。

イ 届出書の様式及び記載事項

変更届出書の様式は様式2のとおりとする。

ロ 届出先及び届出期日

変更届出書は、変更する事実の発生した日から10日以内に、事業所所轄安定所長に提出するものとする。

(3) 事業廃止の届出

イ 廃止届出書の提出及びその様式

(1) 無料職業紹介事業を行う学校等の長が、その事業を廃止したときは、廃止の日から10日以内に、文書を以て主たる事務所所轄安定所長を経て主たる事務所所轄都道府県労働局長に届け出なければならない（規則第25条の2第4項、第37条第1項第5号、第2項、第38条第2項）。

(2) 廃止届出書の様式及び提出部数は、前記(1)の開始届出書の場合と同様とする。

第3 職業安定機関における取扱い

1 届出に伴う安定所の業務

(1) 届出の処理

主たる事務所所轄安定所長は事業の開始又は廃止の届出を受理するに当たって、また、事業所所轄安定所長は変更の届出を受理するに当たって、その届出書の内容を審査し、必要欄が正しく記入されているか、必要な添付書類が添付されているか、その内容が適当であるか否かを検討し、不備の点があれば、その補正を求めるものとする。

なお、安定所は、当該職業紹介事業が法に基づき適正に運営されるよう当該学校等の長に対し事業の運営に関する諸般の事項について必要な指導を行うとともに、事後の業務運営に円滑を期し得るよう配慮するものとする。

(2) 届出の受理通知

主たる事務所所轄安定所長は、事業開始の届出を受理したときは、その日付を記載した次の様式の文書により届出者に通知し、副本を保管するものとする。

	(文書番号)
	(文書年月日)
学校等の長 殿	
	公共職業安定所長 印
無料職業紹介事業の開始に係る届出について	

年 月 日を以て提出のありました職業安定法第 33 条の 2 の規定に基づく無料職業紹介事業の開始の届出は、年 月 日受理いたしましたので通知します。

なお、職業紹介事業の運営については、常時、公共職業安定所と緊密な連絡をとり、職業安定法の趣旨に沿って行われますよう併せて通知します。

(3) 届出書の処理

事業の開始又は廃止の届出書を受理した主たる事務所所轄安定所長は、受理した日から 7 日以内に当該届出書の正本を主たる事務所所轄都道府県労働局長に送付するとともに、その届出に他の安定所の管轄する区域に所在する事業所が含まれている場合には、当該事業所所轄安定所長に届出書の写しを送付することにより、その事業の開始・廃止の通報を行うものとする。

無料職業紹介事業を行っている事業所の所在地を管轄する安定所は、「無料職業紹介事業届出受理台帳」(以下「届出受理台帳」という。)を備え、事業の開始・変更・廃止の届出の都度、記載整理するものとする。「届出受理台帳」の様式は任意とする。

また、変更届を受理した事業所所轄安定所長は、その写しを主たる事務所所轄安定所長へ送付し、主たる事業所所轄安定所長において届出受理台帳の補正又は整備を行うものとする。

(参考例)

無料職業紹介事業届出受理台帳

(1)学校等名 所在地 学校等の 長の氏名	(2)事業所名 所在地 電話番号	(3)事業開始 届受理 年月日
(4)届出の種 類(変更・ 廃止の別)	(5)受 理 年月日	(6)届出の内容(変更の内容等)
備考 (立入検査、その他指導した事 項、取り扱う職業紹介の範囲)		

2 無料職業紹介事業の指導、援助

学校卒業見込者等の就職活動において、学校等は重要な役割を担っており、学校等の行う職業紹介事業についてはその適正性を確保することが重要である。こうした基本的考え方を踏まえた学校等での指導の方針・内容は以下のとおりである。

(1) 指導の方針

学校等の行う無料の職業紹介事業は、学校等及び学校卒業見込者等の特殊性を考慮して、学校等自体が、その学校卒業見込者等に対し法の目的に沿って最も円滑かつ効果的に実施するための制度であるから、指導に当たっては、かかる事情を考慮するとともに関係教育行政庁とも密接に連絡のうえ行うものとする。

(2) 指導の内容

届出をして職業紹介事業を行う者については、その運営が法その他の法令に違反し、あるいは届出書の記載事項の範囲を逸脱することのないよう指導すること。

また、業務運営規程に沿って業務が行われているか、変更・廃止等の届出の手続を怠っていないか、紹介に関し手数料その他の利益を収受していないか、職業紹介業務担当者以外の者が紹介を行っていないか等の点に留意すること。

なお、無届で職業紹介事業を行っている疑いのあるものについては、たとえ学校等であっても法により規制を受けるものであるから、その事業が職業紹介事業に該当するか否かを確認の上、それが職業紹介事業に該当するときは、法及び規則に基づきその禁止措置を講じ又は正式に法に基づいて届出を行うよう指導する等必要な措置を講じなければならない。

イ 事業に関する報告書の提出命令

ここにいう事業に関する報告書の提出命令とは、職業紹介事業を行う学校等の長に対し法律で規定された権限に基づいて、行政庁（安定所長、都道府県労働局長、厚生労働大臣）が事業に関する報告書の提出を命令することである（法第50条第1項）。

提出を求める報告の種類、提出期限については、報告を請求する行政庁がその必要に応じて決定するものであるが、提出を求める報告の内容については、行政庁が職業紹介事業の状況を検討し、その運営が適正に行われているかどうか、その他上記の指導を行う上で必要がある事項であり、報告を求める際には報告すべき内容及び当該報告をする理由を書面で学校等の長に通知する（規則第33条第1項）。

なお、求人、求職、就職の状況その他職業紹介状況に係る事項については、学校等の長は事業所所轄安定所長の指示に基づき、必要に応じ又は定期的に当該安定所長に報告することとする（規則第25条の2第5項）。

ロ 立入検査

立入検査とは、行政庁が法律に規定された権限に基づいて、その事業所が行っている職業紹介事業の運営が適正に行われているかどうか、違反事実があるかどうかを調べ、事業の運営に関して適切な指導、援助を与え、かつ非違行為をなくすため、又は、無届で違法の職業紹介事業を行っている学校等が存在しているかどうかを判知するために、学校等の事業所に当該行政庁の職員を立ち入らせて

調査を行わせることである。

立入検査を行う必要があるときは、行政庁は当該職員をして事業所等に立ち入り、関係者に対して質問させ、帳簿書類その他の物件を検査させることができる（法第 50 条第 2 項）。

情報の収集、立入検査によってその事業所が行っている業務の運営が適正でないこと又は無届で職業紹介事業的なものを行う学校等の存在が判明したときは、さらにその学校等の行為については次のようなことを確認し、是正又は指導を加える必要がある。

それが職業紹介行為であるかどうか。

その職業紹介行為を事業として行うものであるかどうか。

その職業紹介事業が無料であるかどうか。

なお、立入検査を行うときは、当該職員は職業紹介事業等立入検査証を携帯し、関係者に提示しなければならない（法第 50 条第 3 項、規則第 33 条第 2 項）。

(3) 指導に関する注意

イ 届出をして職業紹介事業を行おうとする学校等に対しては、その事業の公共的性格を踏まえ、法に基づきその事業が公正に運営されて、学校卒業見込者等の職業の安定に寄与するよう指導すべきである。

また、届出をして事業を行うものに対しては、円滑に事業が発展するよう援助を与え、安定所と常に連携を保つように指導しなければならない。

ロ 無届で職業紹介事業を行う学校等に対しては、その事業を合法的に行うよう法の趣旨を教示し、正当な手続を経て事業を行うよう指導すべきである。

ハ 学校等に対する立入検査は学校等の施設が教育・訓練を行う場所であることを十分認識して行わなければならない。したがって職業紹介事業が行われている事業所以外の場所、例えば授業中の教室等に赴いて当該業務を行うが如きは絶対これを避けなければならないし、学校等の行う教育訓練に支障を与えないよう留意しなければならない。したがって学校等の施設に立ち入る当該業務は、専ら職業紹介事業を行う事業所において、学校等の長又は職業紹介業務担当職員を通じて必要な検査等を実施するようにしなければならない。

ニ 立入検査を行うに当たっては、安定所は、その学校等を所管する教育委員会等に連絡協議し、また立入検査を行ったときは、その結果を通知し必要な協力を求めるものとする。

(4) 職業紹介事業の改善命令

イ 改善命令に該当する場合

都道府県労働局長に届出をして職業紹介事業を行う学校等が法又はこれに基づく命令の規定に違反した場合、業務の適正な運営を確保するために必要な措置を講ずべきことを命ずることができる（法第 48 条の 3 第 1 項）。

改善命令は、違法行為の是正を図るに止まらず、法違反を起こすような職業紹介事業の運営方法そのものの改善を行わせるものである。

改善命令に係る権限は、当該職業紹介事業者の主たる事務所所轄都道府県労働局長が行うものとする。

□ 都道府県労働局への報告手続

安定所は、学校等の行う職業紹介事業に関して改善命令を行うに足ると考えられる事由が発生したときは、その事由を詳細に調査し、この結果を文書で主たる事務所所轄都道府県労働局長に(事務所の所在地を管轄する都道府県と異なる場合は当該安定所を管轄する都道府県労働局を經由して、)報告しなければならない。

その文書には少なくとも下記の事項が記載されていなければならない。

- a 非違行為の具体的な概要(法の規定又はこれに基づく命令、処分に違反した事実)
- b 非違行為の発生日時又は期間
- c 非違行為を行った者
- d 非違行為を行った理由
- e 調査担当者
- f 安定所の当該非違行為に対する措置及び所見
- g 改善命令措置をすることについての意見

八 弁明の機会の付与

上記口の報告を受けた主たる事務所所轄都道府県労働局長は自らないし担当職員をもって現地調査を行い又は安定所からの調査書の内容を審議し改善命令を行おうとする場合には、行政手続法の規定に沿って弁明の機会を付与しなければならない(行政手続法(平成5年法律第88号)第13条)。

(5) 職業紹介事業の停止命令

イ 停止命令に該当する場合

都道府県労働局長に届出をして職業紹介事業を行う学校等が法又は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。以下「労働者派遣法」という。)の規定又はこれらの規定に基づく命令又は処分に違反したときは、その事業の全部又は一部を停止することができる(法第33条の2第7項により準用する法第32条の9第2項)。

停止命令は、事業停止期間中に事業運営方法の改善を図るため、また、懲戒の趣旨を併せ持つものである。

法又は労働者派遣法の規定又はこれらの規定に基づく命令又は処分に違反するとは、同法、同法施行令若しくは同法施行規則の規定に違反し、又はこれらの法令に基づいて厚生労働大臣、都道府県労働局長、安定所長が行った行政上の措置に従わないことをいう。

□ 都道府県労働局への報告手続

安定所は、学校等の行う職業紹介事業に関してその事業を停止させることを必要とする事由が発生したときは、その事由を詳細に調査し、この結果を文書で主たる事務所所轄都道府県労働局長に(事務所の所在地を管轄する都道府県と異なる場合は当該安定所を管轄する都道府県労働局を經由して、)報告しなければならない。

その文書には少なくとも下記の事項が記載されていなければならない。

- a 非違行為の具体的な概要(法又は労働者派遣法の規定又はこれに基づく命令、処分に違反した事実)
- b 非違行為の発生日時又は期間
- c 非違行為を行った者
- d 非違行為を行った理由
- e 調査担当者
- f 安定所の当該非違行為に対する措置及び所見
- g 事業停止措置をすることについての意見

八 聴聞の実施

上記口の報告を受けた主たる事務所所轄都道府県労働局長は自ら現地調査を行い又は安定所からの調査書の内容を審議し、事業の停止を行おうとする場合には、行政手続法の規定に沿って聴聞を行わなければならない(行政手続法(平成5年法律第88号)第13条)。

二 停止処分以前における教育行政等との連携

主たる事務所所轄都道府県労働局長は無料職業紹介事業を行う学校等(本項においては法第33条の2第1項第3号に規定する施設及び第4号に規定する職業能力開発総合大学校を除く。)の長に対し、事業の全部又は一部の停止を命じようとする場合には、あらかじめ関係教育行政庁等(国立大学法人の設置する学校等並びに公立、私立の大学及び高等専門学校については文部科学大臣、大学等専門学校を除く私立の学校等については、都道府県知事、大学、高等専門学校を除く公立の学校等については都道府県教育委員会をいう。以下同じ。)に通知しなければならない。(法第33条の2第8項)。

(6) 罰則

届出をして行う学校等の無料職業紹介事業に適用する罰則は次のとおりである。

- イ 暴行、脅迫、監禁その他精神若しくは身体を不当に拘束する手段によって職業紹介を行った者若しくはこれに従事した者、又は公衆衛生若しくは公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で職業紹介を行った者若しくはこれに従事した者は、1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金に処せられる(法第63条第1号、第2号)。
- ロ 法第32条の9第2項の規定による事業の停止の命令に違反して職業紹介事業を行った者又は法第32条の10の規定による名義貸しの禁止に反して他人に職業紹介事業を行わせた者は1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処せられる(法第64条第2号、第3号)。
- ハ 法第33条の2第1項の規定による届出をしないで無料職業紹介を行った者、虚偽の広告をなし若しくは虚偽の条件を提示して職業紹介を行った者若しくはこれに従事した者、又は労働条件が法令に違反する工場事業場等のために、職業紹介を行った者若しくはこれに従事した者は、6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる(法第65条第3号、第8号、第10号)。
- ニ 法第32条の8第1項の規定による職業紹介事業の廃止の届出をせず若しくは

虚偽の届出をした者、命令に定められる帳簿書類を作成せず若しくは備えておかなかった者、虚偽の帳簿書類を作成した者、行政庁から報告書の提出命令を受けて、報告せず若しくは虚偽の報告をし、若しくは検査若しくは調査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者又は正当な理由なく、その業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らした者は、30万円以下の罰金に処せられる（法第66条第4号、第6号、第7号、第8号、第9号）。

(7) 本省への報告

公共職業安定所長は、第4の5により無料職業紹介事業を行う学校等から提出のあった職業紹介事業報告書について、都道府県労働局を通じて、正本を人材開発統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官室あて6月30日までに送付すること、また、副本1通については都道府県労働局で保管することとする。

第4 学校等の行う無料職業紹介事業の運営

学校等の行う無料職業紹介事業は、事業の対象となる求職者の特殊事情を考慮して運営されることが必要であるが、あくまで法の趣旨に則り適正に運営されなければならないことから、法に基づく命令及び通達に従って行わなければならない。

学校等の行う無料職業紹介事業の運営に関する基本となる事項及び事業を行う学校等の長、職業紹介業務に従事する者が留意すべき事項の主たるものは、次のとおりである

1 原則に基づく職業紹介の実施

「職業紹介」とは、「求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立のあっせんをすること」をいう（法第4条第1項）。また、ここにいう「求人者」とは、「対価を支払って自己のために他人の労働力の提供を求めるため、他人を雇用しようとする者」のことをいい、「求職者」とは、「対価を得るために自己の労働力を提供して職業に就くために他人に雇用されようとする者」をいう。なお、「あっせん」とは、「求人者と求職者の間をとりもって雇用関係の成立が円滑に行われるように第三者として世話すること」をいう。

職業紹介は、各人のその能力に適する職業に就く機会を提供するとともに、産業に必要な労働力を充足するために、労働者の職業選択の自由と事業主の雇い入れの自由を前提として、求職者と求人者の間に立って、雇用関係の成立をあっせんするものであり、学校等は、国民の権利を尊重しつつ、次の原則に基づいて職業紹介業務を行うものとする。

(1) 求人申込み受理の原則

学校等の長が無料職業紹介事業を行う場合は、取扱いの範囲を定めて届け出た場合以外は、いかなる求人の申込みも受理しなければならない。ただし、求人の申込みの内容が法令に違反するとき、その申込み内容である賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不相当であると認めるとき又は求人者が後記(3)のとおり明示を義務づけられている事項を明示しないときは、その申込みを受理しないことができるものである。

なお、求人の申込みを受理しない場合においては、その理由を説明しなければならない（法第5条の5、規則第4条の3第3項）。

求人者の受理に当たって留意すべき主な事項は次のとおりである。

イ 法令違反等に係る事項

求人者の申込みの内容、特に賃金、労働時間等の労働条件、その他の求人条件等について、それが関係法令に違反していないか、確認を行う必要がある。これらは労働関係法令のみに限らず広い範囲の法令（社会保険関係法令等）に及ぶものであるが、例えば次のような場合は法令違反等に該当するものであるので、その旨求人者に説明し理解を求める。

- (1) 労働時間についての条件が休憩時間を除き1日について8時間、1週間について40時間を超えるものである場合（労働基準法（昭和22年法律第49号）第32条～36条）。

- (ロ) 危険、有害な業務、坑内の労働又は深夜業に就かせるために年少者（満 18 歳に満たない者）を雇い入れようとする場合（労働基準法第 61 条～第 63 条、児童福祉法（昭和 22 年法律第 164 号）第 34 条）。
- (ハ) 女性又は妊産婦の就業が禁じられている業務のために女性を雇い入れようとする場合（労働基準法第 64 条の 2、第 64 条の 3）。
- (ニ) 危険な業務（クレーン運転、ボイラーの取扱い、金属の溶接等）に経験又は必要な資格、技能を有しない労働者を雇い入れようとする場合（労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 61 条、労働安全衛生法施行令（昭和 47 年政令第 318 号）第 20 条）。
- (ホ) 最低賃金の適用を受ける労働者に対して支払われる賃金額がその最低賃金未満の場合（最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）第 4 条）。
- (ヘ) 正当な理由がないにもかかわらず障害者でないことを条件とする場合（障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）第 5 条）。
- (ト) 雇用保険、労働保険等の適用対象事業所であって、必要な手続きをとっていない場合（雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 5 条、労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）第 3 条）。
- (フ) 男性又は女性の一方のみを雇い入れようとする場合、男性又は女性の採用人数をあらかじめ設定している場合及び配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年について性別を理由として差別的取扱いをしている場合（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。以下「男女雇用機会均等法」という。）第 5 条～第 8 条）。

ロ 労働条件等に係る事項

賃金、労働時間その他の労働条件は、求職者の紹介に不可欠な要件であり、求職者に労働条件を明示し、その納得を得た上で紹介することが、就職後の紛争を防止するためにも、又労働者を保護するためにも重要であるので、これらの労働条件については求人者から明確に聴取し、必要な場合はその向上、緩和について助言等を行い求人者の理解を求め、特に賃金、労働時間その他の労働条件が当該地域における通常の労働条件と比べて著しく低い場合は、求人者に対し当該労働条件の向上について理解を求め、

なお、助言等に当たっては、安定所等から得られる資料を活用する等具体的に行うよう努める。

ハ 若者雇用促進法第 14 条に基づく青少年雇用情報の提供

無料職業紹介事業を行う学校等は、学校卒業見込者等を対象とした求人の申込みを受理する際に、求人者に対して青少年雇用情報の提供を求め、

学校等が求人者に対して青少年雇用情報の提供を求めることにより、後述する 3(2)ロの(イ)から(ハ)の情報のうち、それぞれ 1 項目以上情報提供することが求人者の義務となるが、若者雇用促進法の趣旨に沿って、できる限り全ての青少年雇用情報を提供するよう求人者に働きかけを行うこと。

二 選考方法等に係る事項

求人者が行う選考の方法が不適切な場合、又は選考のために必要としている

書類が適正を欠く場合等、就職の機会均等が損なわれるおそれがある場合は、求人者に対し、選考の適否が適格な労働者の確保に影響するものであることにも言及しつつ、公正な採用選考に関する各種啓発資料を活用すること等によってその是正について理解を求める。

(2) 求職申込み受理の原則

学校等の長が無料職業紹介事業を行う場合は、取扱いの範囲を定めて届出た場合以外は、いかなる求職の申込みについてもこれを受理しなければならない。

ただし、求職の申込みの内容が法令に違反するときは、その申込みを受理しないことができるものである。

なお、求職の申込みを受理しない場合においては、その理由を求職者に説明しなければならない（法第5条の6、規則第4条の4）。

求職の受理に当たり必要があると認めるときは、求職者に対して、その就職先、労働条件、就職地その他求職の条件について指導すること及び求職者の適否を決定するため必要があると認めるときは、試問及び技能の検査を行うことができる。

指導すべき主な事項は次のとおりである。

イ 求職申込みの内容が、法令に違反する場合又は公共の福祉に反する場合には、求職者にその旨を説明して申込みの内容を変更するよう助言指導するほか、その求職者の能力に最も適合する職業に就くよう適切な助言を行う。

ロ 法令に違反する事例としては次のようなものがあるが、このほかその他の法令に違反する場合もあるので、それぞれ適切な助言指導を行う。

(イ) 必要な技能、経験を有しない求職者が、危険な業務に就職を希望している場合（労働安全衛生法第61条）。

(ロ) 労働者としての最低年齢に満たない児童が求職申込みを希望している場合（労働基準法第56条）。

(ハ) 女子又は年少者が法律により就業を制限されている業務に就業を希望している場合（労働基準法第61条～第63条、第64条の2、第64条の3、児童福祉法第34条）。

(3) 労働条件等明示の原則

イ 労働条件等の明示の内容

職業紹介に当たり、労働条件等を明示することは、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、労働者が職場に適応してその能力を有効に発揮するためにも必要なことであり、また、求人者が最も適格な労働者を得るためにも必要なことである。このため、求人者は無料職業紹介事業を行う学校等に、無料職業紹介事業を行う学校等は職業紹介に当たり学校卒業見込者等に、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（法第5条の3第1項、第2項）。

無料職業紹介事業を行う学校等が求職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、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り明示することができない場合であって、明示すべ

き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。なお、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、かつ、実際に電子メールが書面の交付を受けるべき者に到達した場合に限られるものである。

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。（法第5条の3第3項、規則第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) 試用期間に関する事項（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（昭和22年厚生省令第23号）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、厚生年金、労働者災害補償保険及び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（労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合に限る。）

ロ 労働条件等明示に当たっての留意点

- (イ) 無料の職業紹介事業を行う学校等は、学校卒業見込者等に対して、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（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「安定法指針」という。）及び若者法指針）。

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。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のみならず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。

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には、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「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。

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) 無料の職業紹介事業を行う学校等は、従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げる事項によるべきであること(安定法指針及び若者法指針)。

原則として、求職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) 後段の裁量労働制及び 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、無料の職業紹介事業を行う学校等と求職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。

求人票の各事項欄に書き込めない場合等、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) 無料の職業紹介事業を行う学校等は、従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げる事項に配慮すること。

求職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。

求職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。

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、当該明示を受けた求職者に速やかに知らせること。

- 八 試用期間中の従事すべき業務の内容等と当該期間終了後の従事すべき業務の内

容等が異なる場合の取扱い

イにおいて、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。

二 求人者による労働条件等の変更等に係る明示

求人者は労働条件の変更を行う際に以下のとおり取り扱うこととされているため、無料職業紹介事業を行う学校等についても留意すること。

なお、学校等卒業見込者については、特に配慮が必要であることから、求人者は、求人者の申込みをした職業紹介事業者の紹介による求職者と労働契約を締結しようとする場合であって、当該求職者に対してイ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、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（ロ(ⅱ)により、求人票の各事項欄に書き込めない場合等、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。）は不適切であること

- (イ) 求人者は、第1項明示を変更し、特定し、削除し、又は追加する場合には、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を書面の交付又は電子メールにより明示（以下「変更等明示」という。）しなければならないこと。なお、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、かつ、実際に電子メールが書面の交付を受けるべき者に到達した場合に限られるものである。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。
- (ロ) 学校卒業見込者等については、一般に採用内定時に労働契約が成立すると解されることから、原則として、採用内定時までには、法第5条の3第1項の明示及び変更等明示が書面により行われるべきであることに留意すること。
- (ハ) 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こと。
- (ニ) 求人者は、第1項明示を真にやむを得ない理由により、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、引き続き職業紹介を受けようとする場合は、求人票の内容を検証し、その内容の修正、求人票の出し直し等を行うこと。

(4) 適格紹介の原則

職業紹介は、人と職業との結合という観点に立って、求職者に対してその能力に

適合する職業を紹介するとともに、求人者に対してその雇用条件に適合する求職者を紹介するよう努めなければならない（法第5条の7）。

(5) 自由の原則

職業紹介は、求職者には職業選択の自由が、求人者には雇入れの自由がそれぞれ保障されているものである。したがって、求職者は紹介された職業に就くことを強制されるものではなく、求人者も紹介された求職者を雇い入れることを強制されるものではない（法第2条、規則第3条第3項）。

(6) 均等待遇の原則

人と職業との結合は、その労働能力に基づいて行われるべきものである。したがって、職業紹介は、求職者又は求人者に対して労働能力以外の理由すなわち、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その取扱いを差別してはならない（法第3条）。

なお、男女雇用機会均等法第5条の規定に違反する内容の求人申込みを受理し、また、当該求人者に職業紹介を行うことは法第3条の規定に反するものである。

(7) 中立の原則

公正な労働関係の維持を図るために、労使に対して中立の立場を維持しなければならない。

なかでも労働争議は職業紹介によって大きな影響を受ける場合が多く、労働争議の場合に求職者を紹介することは労働争議そのものを無意味にするか、又は一方を援助することになるので、その旨、安定所から通報のあった事業所からの労働争議の自主的解決を妨げるような求人申込みに対して求職者を紹介してはならない（法第34条により準用する法第20条）。

2 事業の運営の基本となる事項

(1) 取り扱う職種の範囲等の明示（法第33条の2第7項において準用する法第32条の13）

無料職業紹介事業を行う学校等は、学校卒業見込者等の適職選択の観点から、法第5条の5の規定の趣旨及び学校卒業見込者等の就業機会の確保に留意しつつ、若者雇用促進法第11条に基づき安定所が不受理とすることができる求人者に該当する旨の自己申告があった求人者からの求人は取り扱わないよう、取扱職種の範囲等の届出を行うことが望ましい（第2の1(2)ロ）。

また、取り扱うべき職種の範囲その他業務の範囲、苦情の処理に関する事項及び求職者の個人情報の取扱いに関する事項について書面の交付等の方法又は電子メールを使用する方法により明示しなければならない。

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り明示することができない場合において、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。

なお、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、かつ、実際に電子メールが書面の交付を受けるべ

き者に到達した場合に限られるものである。

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。

(2) 秘密の厳守

無料職業紹介を行う学校等及びこれに従事する者は、その業務に関して知り得た個人情報、法人である雇用主に関する情報をみだりに他人に知らせてはならない。無料職業紹介を行わなくなった及び業務に従事する者でなくなった後においても同様である（法第 51 条、規則第 33 条の 2）。職業紹介を行う者及びその事業に従事する者は、職業紹介に関し知り得た学校卒業見込者等又は雇用主の個人的な情報を漏らすことのないよう留意しなければならない。

したがって、職業紹介に関する記録又は知り得た事項については、学校等の長若しくはその事業に従事する者又は法を施行する業務に従事する職員以外の者に対しては、それが求人者、求職者であってもこれを見せたり、あるいは第三者に漏らしてはならない。

(3) 個人情報の収集、保管及び使用（法第 5 条の 4）

イ 無料職業紹介を行う学校等は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（以下「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はこの限りではない。

(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

ロ 無料職業紹介事業を行う学校等は、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。

ハ 無料職業紹介事業を行う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は、学校卒業見込者等である求職者から応募書類の提出を求めるときは、全国高等学校統一応募用紙又は職業相談票(乙)により提出を求めるものとする。

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ものとする。

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はない。

(4) 個人情報の適正な管理のための措置（法第 5 条の 4 第 2 項）

イ 無料職業紹介事業を行う学校等は、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。

- (イ) 個人情報をもとに必要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、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が個人情報にアクセスすること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

□ 無料職業紹介事業を行う学校等が、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。

八 無料職業紹介事業を行う学校等は、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。

- (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

二 無料職業紹介事業を行う学校等は、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。

(5) 求職者又は求人者からの苦情の適切な処理

無料職業紹介事業を行う学校等は職業安定機関と連携を図りつつ、当該事業に係る求職者又は求人者からの苦情(あっせんを行った後の苦情を含む。)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。特に求人票の記載内容と実際が異なる旨の申し出が学校卒業見込者等からなされる等求人者への指導が必要と考えられる場合、無料職業紹介事業を行う学校等は速やかに安定所へ連絡を行うこと。

3 職業紹介に使用する帳票

無料職業紹介事業を行う学校等は、常時、帳票等を備え付けるとともに職業紹介に当たってはこれらの帳票等を使用しなければならない。

(1) 求職票

安定所で使用する求職票に準じたもの、中卒用、高卒用職業相談票又は下記の事項の含まれた任意の様式のいずれかとする。

ただし、中学校又は高等学校若しくは中等教育学校の学校卒業見込者等については、原則として中卒用又は高卒用職業相談票を使用するものとする。

求職票に含むべき事項

受付年月日、求職者の氏名、生年月日、性別、現住所、学科等、職業相談状況、資格、就職希望の条件(職種、賃金、就業地、雇用形態、就業時間)、紹介就職状況

(2) 求人票

労働条件の明示の原則から、求人への受理及び求職者への求人の提示に当たっては、求人票を使用するものとする。様式は安定所で使用する求人票に準じたもの、学卒用求人票又は下記の事項が含まれた任意の様式のいずれかとする。

なお、労働条件等の明示に当たっては第4の1(3)口に留意すること。

イ 法第5条の3に基づき求人票に含まなければならない事項

労働者が従事すべき業務の内容に関する事項

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）

試用期間に関する事項（試用期間の有無、試用期間があるときはその期間）

就業の場所に関する事項

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

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

健康保険、厚生年金、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項

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

労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨（労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合に限る。）

ロ 若者雇用促進法第14条に基づく青少年雇用情報等

(1) 募集・採用に関する情報

過去3年間の新卒採用者数・離職者数

過去3年間の新卒採用者数の男女別人数

平均勤続年数

（参考値） 従業員の平均年齢

(2) 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況

研修の有無及び内容

自己啓発支援の有無及び内容

メンター制度の有無

キャリアコンサルティング制度の有無及び内容

社内検定等の制度の有無及び内容

(3) 職場への定着の促進に関する取組の実施状況

前年度の月平均所定労働時間の実績

前年度の有給休暇の平均取得日数

前年度の育児休業取得対象者数・取得者数（男女別）

役員及び管理的地位にある者に占める女性割合

ハ 上記イの事項のほか求人票に含むべき事項

受付年月日、求人者名及び所在地、代表者名、採用事務担当者の役職氏名、事業内容等事業所の概要、求人数、福利厚生、応募資格、応募書類、応募受付

期間、選考方法、選考日時場所

(3) 紹介状

紹介状を使用する場合は、安定所で使用する紹介状に準じたもの、学卒用紹介状又は下記の事項が含まれた任意の様式のいずれかとする。

ただし、中学校若しくは義務教育学校又は高等学校若しくは中等教育学校の学校卒業見込者等については、安定所で用いられている紹介状に職業安定局長の定める書類(職業相談票(乙)又は全国高等学校統一応募用紙)を添付して求人者に送付する等により行うものである。

紹介状に含むべき事項

紹介年月日、求人者氏名、求職者氏名、職種、無料職業紹介事業者名・印

(4) 採否結果通知書

採否結果通知書を使用する場合は、採否及び求人票の求人条件と採用条件との相違を確認するため、安定所で使用する採否結果通知書に準じたもの又は下記の事項が含まれた任意の様式のいずれかを使用するものとする。

採否結果通知書に含むべき事項

採否の結果、雇用(予定)日、求人票の労働条件と採用条件の相違の有無及び相違がある場合はその内容及び理由、採用しなかった理由

4 求人求職管理簿

(1) 帳簿の備え付け

無料職業紹介事業を行う学校等は、常時、求人求職管理簿を備え付けなければならない(法第32条の15、規則第25条)。

(2) 様式

求人求職管理簿の様式については、様式例1、2を示しているが、様式例の記載項目が具備されたものであれば、任意の様式のものを使用することとして差し支えない。

なお、書面によらずとも必要事項をコンピュータに記録し、必要に応じて取り出す方法等直ちに必要事項が明らかにされ、かつ写しを提供し得るシステムとなっていれば差し支えない。

また、求人票、求職票を活用して、これらを綴ったものを求人求職管理簿としても差し支えないが、その場合には、求人票・求職票に処理状況欄を設ける等して処理状況を記載するものとする。

(3) 保存期間

保存期間は、完結後2年間とする。

5 職業紹介事業報告書の提出

無料職業紹介を行う学校等は、4月1日から翌年3月31日までを事業年度とし、事業年度における状況を報告書にまとめ3通(正本1通、副本2通)作成の上、副本1通を控えとして保存し、他の2通を主たる事務所所轄安定所長に5月31日までに提出するものとする(法第33条の2第7項において準用する法第32条の16、規則

第 38 条第 2 項及び第 3 項)。

事業報告書の様式は様式 3 とする。

事業報告書は平成 30 年 4 月提出分までは旧様式を使用し、翌年度以降は新様式を使用すること。

6 職業紹介実績の情報提供

無料職業紹介事業を行う学校等は、職業紹介の実績に関する以下の情報を、学校等の運営するホームページ等において提供するように努めるものとする。(法第 33 条の 2 第 7 項において準用する法第 32 条の 16 第 3 項、規則第 24 条の 8)。

(1) 就職者数

(2) (1)のうち、期間の定めのない労働契約を結んだ者の数

(3) (2)のうち、就職から 6 ヶ月以内に解雇以外の理由で離職した者の数

(4) (2)のうち、(3)に該当するかどうか明らかでない者の数

情報の提供に当たっては事業年度(4月から3月)を単位とする。このうち、(1)及び(2)については4月30日、(3)及び(4)については12月31日までに、前年度及び前々年度の総数の情報を提供する。また、4月1日から9月30日までの間、(1)及び(2)については前年度、前々年度及び前々々年度の総数を、(3)及び(4)については前々年度及び前々々年度の総数の情報を提供する。情報提供の様式は任意(以下に参考例を示すが、例えば学校等がホームページに就職(内定)状況等を掲載している場合に、その内数として実績を掲載するなど、柔軟に対応することは差し支えない。)とする。

1 (1)、(2)に掲げる情報は、4月1日から4月30日までの間は前々年度及び前々々年度の総数と、(3)及び(4)に掲げる情報は、10月1日から12月31日までの間は前々年度及び前々々年度の総数に関する情報とすることができる。

2 実績の情報提供にあたっては、平成 28 年度以降の情報を掲載する。また、平成 28 年度及び平成 29 年度の情報を掲載する場合、(2)から(4)については可能な範囲で掲載する。

(参考例)

本校における無料職業紹介事業()実績

	平成 年度	平成 年度	平成 年度
(1)就職者数	人	人	人
(2) (1)のうち期間の定めのない労働契約を結んだ者の数	人	人	人

	(3) (2)のうち就職から6ヶ月以内に解雇以外の理由で離職した者の数	人	人	人
	(4) (2)のうち(3)に該当するかどうかが明らかでない者の数	人	人	人

(平成 年 月 日現在)

- ()ここでいう無料職業紹介事業とは、学校等が職業安定法第33条の2に基づき、学生等を対象として、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ものです。職業紹介事業制度の概要については、次のURLを参照してください。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/haken-shoukai01.html>

第5 様式

様式1

(学校等) 無料職業紹介事業届出書(開始廃止)

(1) 届出者	A 氏名 学校等名 及び その長の氏名			* 公共職業安定所処理状況	
	B 学校等の 所在地			(イ) 受理 公共職業 安定所名	公共職業 安定所
(2) 事業所	A 名称		C 電話	(ロ) 連絡先 公共職業 安定所名	県 公共職業 安定所
	B 所在地			(ハ) 受理	平成 年 月 日 第 号
(3) 取り扱うべき 職業紹介の範囲				(ニ) 備考	
上記のとおり無料職業紹介事業を(開始・廃止)するので届けます。 平成 年 月 日 労働局長 殿 届出者氏名 印				(ホ) 受付印	
				A	B

(注) 1 . 学校等の主たる事務所の所在地を管轄する公共職業安定所の長を経て都道府県労働局長に届け出ること。

2 . 届出者氏名については、記名押印又は自筆による署名で記入すること。

〔記入に当たっての注意事項〕

- (1) 「(開始・廃止)」の欄は、届出の種類に従って、開始廃止のうち該当するものを で 囲むこと。
- (2) 「(1)届出者」の欄の
 - イ 「A 氏名」の欄には、学校等名及び学校等の長の氏名を記入すること。
 - ロ 「B 学校等の所在地」の欄には、その学校等の主たる事務所の所在地を記入すること。
- (3) 「(2)事業所」の欄の
 - イ 「A 名称」の欄には、無料職業紹介事業を行うための事業所の名称を記入すること。
例えば「 大学学生課」、「 専門学校就職指導課」、「 高等学校進路指導部」のように記入すること。
 - ロ 「B 所在地」の欄には、その事業所の所在地を記入すること。
 - ハ 「C 電話」の欄には、その事業所で、この事業のために利用できる電話の番号を記入すること。
- (4) 「(3)取り扱うべき職業紹介の範囲」の欄には、特に無料の職業紹介事業の取扱い範囲(取り扱う求人職種、取り扱う卒業者の範囲等)を定める場合に、その取扱い範囲を明示して記入すること。なお、学校卒業見込者等の適職選択の観点から、若者雇用促進法第 11 条に基づき安定所が不受理とすることができる求人者に該当する旨の自己申告があった求人者からの求人は取り扱わないよう、取扱職種の範囲等の届出を行うことが望ましい。
- (5) 一つの学校等において 2 以上の事業所を同時に設けようとするときは、関係各欄を区分して、その 2 以上の事業所についてそれぞれ必要事項を記入すること。
- (6) 「 公共職業安定所処理状況」欄には、受理した安定所が記載するものとし、届出者は余白のまま提出すること。
- (7) 事業廃止の届出の場合は、「(3)取り扱うべき職業紹介の範囲」の欄の記載を要しないこと。

安定所における記入事項

- イ 「(1) 受理安定所名」欄には、この届出書の提出を受けた主たる事務所の所在地を管轄する安定所の名称を記入すること。
- ロ 「(ロ)連絡先安定所」欄には、事業所の所在地を管轄する安定所が他の安定所である場合に、その安定所に届出書の写しを送付することになっているので(後記第 3 の 1 の(3)「届出書の処理」参照)その送付すべき安定所の名称を記入すること。
- ハ 「(ハ)文番号」欄には、その送付した公文書の文書月日、番号を記入すること。
- ニ 「(ニ)備考欄」には、上記イからハまでの処理のほか、参考となるべき事項を記入すること。
- ホ 「(ホ) 受付印」欄の A 欄には届出を受けた安定所が受付印を、B 欄には、他の安定所から届出書の写しの送付を受けた安定所が受付印を捺すこと。

様式 2

(学校等) 無料職業紹介事業届出書(変更)

(1) 届出者	A 氏名 学校等名 及び その長の氏名		* 公共職業安定所処理状況 (イ) 受理公共職業安定所名
	B 学校等の 所在地		公共職業安定所
(2) 事業所	A 名称		C 電話
	B 所在地		(ロ) 備考
(3) 変更内容及び理由	A 届出者 B 事業所 C 取り扱うべき職業 紹介の範囲 D 業務運営規定 E 個人情報 適正管理規定		
上記のとおり届出事項に変更があったので届けます。 平成 年 月 日 公共職業安定所長 殿 届出者氏名			(ハ) 受付印 印

(注) 届出者氏名については、記名押印又は自筆による署名で記入すること。

〔記入に当たっての注意事項〕

- 1 (1)、(2) 欄については、無料職業紹介事業届出書の記入に当たっての注意事項に準じて記入すること。
- 2 「(3)変更の内容及び理由」欄にはA～Eの変更しようとする事項を で囲むとともに、その内容及び理由を具体的に記すこと。

様式 3

学校等の行う無料職業紹介事業報告
(平成 年度)

求人数	求職者数 (うち既卒者)	就職者数 (うち既卒者) <うち無期雇用>	離職者数	実績の 情報提供
	()	() < >		有 無

注 1) うち既卒者とは、前年の4月1日から3月31日(以下「報告対象年度」という。)より以前に卒業した者をさす。

注 2) 求職者数とは、報告対象年度における就職希望者のうち当校の紹介を希望する者をさす。

注 3) 就職者数とは、報告対象年度における求職者のうち当校の紹介を受け就職決定した者をさす。

注 4) うち無期雇用とは、就職者のうち、期間の定めのない労働契約を締結した者(以下「無期雇用就職者」という。)をさす。

注 5) 離職者数とは、前々年の4月1日から3月31日までの間に就職した無期雇用就職者のうち、就職後6ヶ月以内に解雇以外の理由で離職した者をさす。
離職者数は確認できる範囲で記載すること。

注 6) 実績の情報提供とは、職業紹介に関する情報について、学校等の運営するホームページ等により情報提供を行っているかをさす。

職業安定法第 33 条の 2 第 7 項において準用する同法第 32 条の 16 の規定により上記のとおり報告します。

年 月 日

名称及び代表者の氏名
(記名押印または署名)

印

厚生労働大臣 殿

様式例 1

求人求職管理簿

(1) 求人管理簿

求人事業所 名 称 所 在 地 代表者氏名 連絡担当者					
求人管理簿					
受付年月日	求人数	就労場所	雇用期間	賃金等	処理状況

(2) 求職管理簿

求 職 者 氏 名 住 所 生 年 月 日 希 望 職 種				
求職管理簿				
求職年月日	紹介年月日	紹介先	就職年月日	離職年月日

様式例2

求人求職管理簿

年月日	求人件数	同人数	求職者数	紹介者数	就職者数 <うち無期雇用>	離職者数