

令和4年 改正職業安定法Q & A

以下の質問及び回答において、法令名等については、以下のとおり略称を用いています。

法：職業安定法（昭和22年法律第141号）

則：職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）

指針：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そ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）

改正法：雇用保険法等の一部を改正する法律（令和4年法律第12号）

1 募集情報等提供、特定募集情報等提供（法第4条第6項、第7項）	
問1-1	第4条第6項第1号～第4号に該当する行為はどのような行為か。
問1-2	「事業」であるかどうかの基準はどのようなものか。
問1-3	ネット広告を取り扱っており、閲覧者の属性等によっては、広告に求人が複数回表示されることがあるが、このネット広告は「募集情報等提供事業」になるのか。
問1-4	職業紹介事業者が、紹介求人をサイト等に掲載している場合、募集情報等提供に該当するのか。
問1-5	派遣元事業主が、派遣求人をサイト等に掲載している場合、募集情報等提供に該当するのか。
問1-6	特定募集情報等提供に該当するのはどのような行為か。労働者になろうとする者に関する情報とはどのような情報を含むのか。
問1-7	メールアドレスを収集し、合同説明会等の一般的なお知らせのみ配信している場合も特定募集情報等提供となるのか。
問1-8	職業紹介事業への登録ができる募集情報等提供事業のサービスにおいてメールアドレス等を収集した場合、特定募集情報等提供に該当するのか。
問1-9	特定募集情報等提供事業に該当しない募集情報等提供事業を実施している場合、各種義務に関する規定の適用はどのようになるのか。
2 的確表示（法第5条の4関係）	
問2-1	「虚偽の表示」とはどのようなものを指すのか。
問2-2	「誤解を生じさせる表示」とはどのようなものを指すのか。
問2-3	「モデル収入例」や「〇万円～〇万円」といった表示は許容されるのか。
問2-4	事業の実績に関する「虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示」とはどのようなものか。
問2-5	募集情報等提供事業者等は、掲載の中止や内容の訂正の依頼があった場合に遅滞なく対応することが必要とされているが、遅滞なくとはどのような範囲をいうのか。
問2-6	紙媒体の求人誌の場合、掲載の中止や内容の訂正の依頼があったとしても対応が困難であるが、どのように対応すればよいのか。
問2-7	労働者の募集を行う者及び募集受託者は、労働者の募集に関する情報等

	を正確かつ最新の内容に保たなければならないこととされているが、どのような対応をとる必要があるのか。
問2-8	職業紹介事業者及び労働者供給事業者において、定期的に情報が最新であるか確認を行う措置をとる場合、どの程度の頻度で行えばいいのか。
問2-9	職業紹介事業者において、情報の時点を明らかにする措置をとる場合、求人又は求職の申込みの受理日を示せばいいのか。
問2-10	募集情報等提供事業者（法第4条第6項第1号）において、労働者の募集に関する情報の時点を示す措置をとる場合、情報提供の依頼を受けた日を示せばいいのか。
問2-11	募集情報等提供事業者（法第4条第6項第2号）において、労働者の募集に関する情報を定期的に収集・更新する措置をとる場合、どの程度の頻度で収集・更新すればいいのか。
問2-12	募集情報等提供事業者（法第4条第6項第2号）において、労働者の募集に関する情報の時点を示す措置をとる場合、情報を収集した日を示せばいいのか。
問2-13	募集情報等提供事業者（法第4条第6項第3号）において、労働者になろうとする者に関する情報の時点を示す措置をとる場合、情報提供の依頼日を示せばいいのか。
問2-14	募集情報等提供事業者（法第4条第6項第4号）において、求職者情報を定期的に収集・更新する措置をとる場合、どの程度の頻度で収集・更新すればいいのか。
問2-15	募集情報等提供事業者（法第4条第6項第4号）において、求職者情報の時点を示す措置をとる場合、情報を収集した日を示せばいいのか。
問2-16	募集情報等提供事業者（法第4条第6項第1号・第3号）において、求人企業や求職者から訂正の依頼等もなされず、自らが確認する余地もなく、正確かつ最新ではない情報を掲載してしまった。そのような場合も募集情報等提供事業者は義務違反となるのか。
問2-17	募集情報等提供事業者（法第4条第6項第2号・第4号）において、正確かつ最新でない情報を収集・掲載してしまった。そのような場合も募集情報等提供事業者は義務違反となるのか。
問2-18	募集情報等提供事業者（法第4条第6項第1号）において、求人企業に対し、求人が充足したときや内容を変更したときには、速やかに通知するよう依頼する場合、どのような方法が望ましいか。
3 個人情報（法第5条の5）	
問3-1	「業務の目的の達成に必要な範囲」とはどのような範囲をいうのか。
問3-2	業務の目的を明らかにすることとされているが、どの程度明らかにすればいいのか。
問3-3	業務の目的を明らかにする方法として、インターネットの利用その他の適切な方法と定められているが、具体的にどのようなものが含まれるのか。
問3-4	指針において、「同意を求める事項の明示」や「同意をサービス提供の条件としないこと」、「明確な同意の表示」が求められるのはどのような場合か。
問3-5	「業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集し、保管し、

	又は使用することに対する同意を、本来の職業紹介等の業務の条件としないこと。」とはどういうことか。
問3-6	指針に「明確な同意の表示」とあるが、個人情報の利用規約を示した上で、サービス利用開始をしたことをもって、同意と扱うのは許容されるのか。
4 特定募集情報等提供事業の届出（法第43条の2関係）	
問4-1	既に特定募集情報等提供事業を実施している場合、いつまでに届出を行えばいいのか。
問4-2	届出の様式記載事項について、変更があるたびに変更の届出をする必要があるのか。
問4-3	職業紹介事業の許可を取得している場合にも特定募集情報等提供事業の届出が必要か。
問4-4	派遣元事業主が派遣求人の求人メディアを運営している場合、特定募集情報等提供事業者としての届出が必要か。
問4-5	事業廃止の届出についてはどのような場合に行う必要があるのか。情報提供の依頼の見込みがなく、当面は事業を実施する予定がないが、事業廃止の届出は必要か。
5 報酬受領の禁止（法第43条の3関係）	
問5-1	募集に応じた労働者から報酬を受領するのではなく、システム利用料や登録料といった形で料金を徴収しているが、そのような事業も禁止されるのか。
6 事業情報の公開（法第43条の6関係）	
問6-1	事業情報について、必ず情報提供しなければならないのか。
問6-2	利用者が検索した際に労働者の募集に関する情報や労働者になる者に関する情報に順位を付して表示する場合に、表示順を決定するために用いられる主要な事項とはどのようなものを含むのか。
7 苦情の処理（法第43条の7関係）	
問7-1	苦情を適切かつ迅速に処理することとされているが、「適切」や「迅速」とはどのようなことを指すのか。
問7-2	苦情の適切かつ迅速な処理に必要な体制を整備することとされているが、具体的にどのような体制をとればいいのか。
8 指導監督	
問8-1	法違反があった場合、ただちに改善命令や事業停止命令が出されるのか。
問8-2	公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務とは、どのようなものを指すのか。
9 職業紹介と募集情報等の区分（指針第6に関する事項）	
問9-1	いわゆるリコメンドについて、どのようなものが職業紹介に該当し、どのようなものが募集情報等提供に該当するのか。
問9-2	「当該者の判断」による選別とはどのようなものを指すのか。求人企業の依頼に沿って限定した相手に情報提供をすることは「当該者の判断」に該当するのか。
問9-3	「求人者又は求職者に応じて加工し、提供」とはどのようなものを指すのか。資格が求められる求人者を当該資格を所持している者に対し送付する旨のコメントを付して送付するのは、ここに該当するのか。
問9-4	公序良俗に反する求人情報や利用規約に違反した求職者情報の提供を一

	時的に差し止めているが、これは「当該者の判断により選別」に該当するののか。
問9-5	会員登録や有料会員になると全ての情報を見られるサービスをしているが、「当該者の判断により選別」に該当するののか。
問9-6	「意思疎通の加工」とはどのようなものをいうののか。
10 その他	
問10-1	地方自治体が特定募集情報等提供事業を実施している場合、各種義務や指導監督に関する規定の適用はどのようになるののか。

1 募集情報等提供（法第4条第6項）

問1-1

第4条第6項第1号～第4号に該当する行為はどのような行為か。

<第4条第6項第1号>

第4条

6 この法律において「募集情報等提供」とは、次に掲げる行為をいう。

一 労働者の募集を行う者等（労働者の募集を行う者、募集受託者（第三十九条に規定する募集受託者をいう。）又は職業紹介事業者その他厚生労働省令で定める者（以下この項において「職業紹介事業者等」という。）をいう。第四号において同じ。）の依頼を受け、労働者の募集に関する情報を労働者になろうとする者又は他の職業紹介事業者等に提供すること。

（例）求人サイト、求人情報誌、求人情報を投稿するSNS

- 労働者の募集を行う者等（※1）の依頼を受け、労働者の募集に関する情報を、労働者になろうとする者又は他の職業紹介事業者等（※2）に提供することをいいます。
- 具体的には、労働者の募集を行う者等の依頼を受け、労働者の募集に関する情報をインターネットサイトや冊子等に掲載することにより労働者になろうとする者又は他の職業紹介事業者等に提供する行為が該当します。
- なお、SNSの形態であっても、労働者の募集に関する情報を投稿・表示することを前提としているものは、法第4条第6項第1号の募集情報等提供に該当します。

※1 「労働者の募集を行う者等」とは、労働者の募集を行う者、募集受託者、職業紹介事業者、募集情報等提供事業者、特定地方公共団体又は労働者供給事業者をいいます。以下、このQ & Aにおいて同じとします。

※2 「職業紹介事業者等」とは、職業紹介事業者、募集情報等提供事業者、特定地方公共団体又は労働者供給事業者をいいます。以下、このQ & Aにおいて同じとします。

<第4条第6項第2号>

第4条

6 この法律において「募集情報等提供」とは、次に掲げる行為をいう。

二 前号に掲げるもののほか、労働者の募集に関する情報を、労働者になろうとする者の職業の選択を容易にすることを目的として収集し、労働者になろうとする者等（労働者になろうとする者又は職業紹介事業者等をいう。次号において同じ。）に提供すること。

(例) クローリング型求人サイト

- 労働者の募集に関する情報を、労働者になろうとする者の職業の選択を容易にすることを目的としてクローリング等の方法で収集し、労働者になろうとする者等(※3)に提供することをいいます。
- したがって、労働者の募集に関する情報の提供や求人・求職に関するサービスではない、一般的なウェブ検索サイトや情報配信サービス等において、単に検索の結果等に労働市場に存在する労働者の募集に関する情報が含まれ、当該情報が労働者になろうとする者等に提供される場合にはこれに該当しません。

※3 「労働者になろうとする者等」とは、労働者になろうとする者又は職業紹介事業者等をいいます。以下、このQ&Aにおいて同じとします。

<第4条第6項第3号>

第4条

6 この法律において「募集情報等提供」とは、次に掲げる行為をいう。

- 三 労働者になろうとする者等の依頼を受け、労働者になろうとする者に関する情報を労働者の募集を行う者、募集受託者又は他の職業紹介事業者等に提供すること。

(例) 人材データベース、求職者情報を登録・投稿するSNS

- 労働者になろうとする者等の依頼を受け、労働者になろうとする者に関する情報をインターネットサイト等に掲載すること等により労働者の募集を行う者、募集受託者又は他の職業紹介事業者等に提供することをいいます。
- 労働者になろうとする者とは、必ずしも求職の意向を明確にしている者だけではなく、提供しているサービスにおいて労働者になろうとする者として取り扱うことを前提としている場合には該当します。
- なお、SNS等の形態であっても、登録されたプロフィール等を労働者になろうとする者に関する情報として表示し、それを求人企業等が閲覧することを前提としているものは、法第4条第6項第3号の募集情報等提供に該当します。

<第4条第6項第4号>

第4条

6 この法律において「募集情報等提供」とは、次に掲げる行為をいう。

- 四 前号に掲げるもののほか、労働者になろうとする者に関する情報を、労働者の募集を行う者の必要とする労働力の確保を容易にすることを目的として収集し、労働者の募集を行う者等に提供すること。

(例) クローリング型人材データベース

- 労働者になろうとする者に関する情報を、労働者の募集を行う者の必要とする労働力の確保を容易にすることを目的としてインターネット上の公開情報等から収集(クローリング)等の方法により収集し、労働者の募集を行う者

等に提供することをいいます。

- したがって、労働者になろうとする者に関する情報の提供や求人・求職に関するサービスではない、一般的なウェブ検索サイトや情報配信サービス等において、単に検索の結果等に、労働市場に存在する労働者になろうとする者に関する情報が含まれ、当該情報が労働者の募集を行う者等に提供される場合はこれに該当しません。
- 労働者になろうとする者とは、必ずしも求職の意向を明確にしている者だけでなく、提供しているサービスにおいて労働者になろうとする者として取り扱うことを前提としている場合には該当します。

問 1-2

「事業」であるかどうかの基準はどのようなものか。

- 事業であるかどうかは、募集情報等提供を業として行っているといえるかどうかにより判断されます。
- 「業として行う」とは、一定の目的をもって同種の行為を反復継続的に遂行することをいい、1回限りの行為であったとしても反復継続の意思をもって行えば事業性がありますが、形式的に繰り返し行われたとしても、すべて受動的、偶発的の行為が継続した結果であって反復継続の意思をもって行われていなければ、事業性は認められないと判断されることとなります。
- 具体的には、一定の目的と計画に基づいて行われるか否かによって判断され、営利を目的とする場合に限らず、また、他の事業と兼業して行われるか否かを問わないものです。
- しかしながら、この判断も一般的な社会通念に則して個別のケースごとに行われるものであり、営利を目的とするか否か、事業としての独立性があるか否かが反復継続の意思の判定にとって重要な要素となります。例えば、①募集情報等提供に該当するサービスを行う旨を宣伝、広告している場合、②事業所を構え募集情報等提供に該当するサービスを行う旨の看板を掲げている場合等については、原則として事業性があるものと判断されます。

問 1-3

ネット広告を取り扱っており、閲覧者の属性等によっては、広告に求人が複数回表示されることがあるが、このネット広告は「募集情報等提供事業」になるのか。

- ネット広告として求人が複数回表示される場合でも、様々な種類の広告が取り扱われる中の1つとして求人広告が表示された結果であって、反復継続の意思をもって行われていなければ、当該広告元となるサイトや広告を表示している事業者が募集情報等提供事業を行っていることにはなりません。

問 1-4

職業紹介事業者が、サイト等に紹介求人を掲載している場合、募集情報等提供に該当するのか。

- 職業紹介事業者が、単に紹介求人をサイト等に掲載するのみであれば、当該行為は職業紹介事業の一環にすぎず、募集情報等提供には該当しません。
- 一方で、当該サイト等を利用すれば（職業紹介に加え）労働者を募集する者と直接連絡をとることができるようにしているなど、別途募集情報等提供を業として行っていると認められる場合には、（職業紹介事業に加え）募集情報等提供事業を行う者に該当し、募集情報等提供事業者としての義務の遵守が必要になります。

問 1-5

派遣元事業主が、派遣求人をサイト等に掲載している場合、募集情報等提供に該当するののか。

- 派遣元事業主が、派遣求人をサイト等に掲載するのみであれば、当該行為は自社が雇用する派遣労働者の募集の一環にすぎず、募集情報等提供に該当しません。

問 1-6

特定募集情報等提供に該当するのはどのような行為か。労働者になろうとする者に関する情報とはどのような情報を含むのか。

- 特定募集情報等提供とは、募集情報等提供のうち、労働者になろうとする者に関する情報を収集して行うものをいいます。
- 労働者になろうとする者に関する情報とは、労働者になろうとする特定の個人を識別することができる情報のほか、個人を特定できない情報であっても、個人の経歴やメールアドレス、サイトの閲覧履歴、位置情報等を含むものです。
- 求人メディア等において利用者が検索ワードを入力した場合や、チェックボックス等で検索結果の絞り込みを行った場合は、労働者になろうとする者に関する情報の収集には該当しません。
- なお、労働者になろうとする者に関する情報を収集していたとしても、募集情報等提供に用いていない場合には、特定募集情報等提供には該当しません。
- また、利用者全体のアクセス数、アクセス傾向、検索ワード等に基づいて、募集情報等の表示順等を決定することは特定募集情報等提供に該当ませんが、特定の利用者個人のサイトの閲覧履歴を踏まえ、当該利用者に対する募集情報等の表示順等を決定することは特定募集情報等提供に該当します。

問 1-7

メールアドレスを収集し、合同説明会等の一般的なお知らせのみ配信している場合も特定募集情報等提供となるののか。

- メールアドレスを収集している場合であっても、合同説明会等の一般的なお知らせや当日の入場管理のみに使用し、労働者の募集に関する情報を提供するために利用していない場合や、合同説明会に参加した企業に当該メールアドレスを提供していない場合など、募集情報等提供に利用していないと認められる場合には特定募集情報等提供には該当しません。

問 1-8

職業紹介事業への登録ができる募集情報等提供事業のサービスにおいてメールアドレス等を収集した場合、特定募集情報等提供に該当するのか。

- 募集情報等提供に用いていない場合には、特定募集情報等提供には該当しません（問 1-6 参照）。
- このため、募集情報等提供事業のサービスを経由して職業紹介事業への登録ができる場合に、当該登録に当たって収集されたメールアドレス等の労働者になろうとする者に関する情報が、職業紹介事業にのみ使用されるのであれば、当該情報が何ら募集情報等提供の用に供されていないことから、当該募集情報等提供事業のサービスは特定募集情報等提供には該当しません。
- 一方で、メールアドレス等を登録した労働者になろうとする者が、職業紹介事業を利用しないで、募集情報等提供事業のサービスのみを利用することができるようにしている場合、当該情報が募集情報等提供に用いられていることから、当該募集情報等提供事業のサービスは特定募集情報等提供に該当します。

問 1-9

特定募集情報等提供事業に該当しない募集情報等提供事業を実施している場合、各種義務に関する規定の適用はどのようになるのか。

- 特定募集情報等提供事業に該当しない募集情報等提供事業を実施している場合、求職者等の個人情報の取り扱い（法第 5 条の 5）や事業開始の届出（第 43 条第 1 項）及び事業概況報告書の提出（法第 43 条の 5）といった特定募集情報等提供事業を対象とした規定は適用されません。
- 一方、例えば以下の募集情報等提供事業に係る一般的な義務については、対象となります。
 - ・ 求人等に関する情報の的確な表示（法第 5 条の 4 第 1 項及び第 3 項）
 - ・ 事業情報公開の努力義務（法第 43 条の 6）
 - ・ 苦情の処理（法第 43 条の 7）

2 的確表示（法第 5 条の 4 関係）

問 2-1

「虚偽の表示」とはどのようなものを指すのか。

- 例えば、求人情報を提供するときに意図してその情報と実際の労働条件を異ならせた場合や受理していない求人を紹介できると広告した場合には、虚偽の表示に該当します。
- 具体的には、以下のような場合があげられます。
 - ・ 実際に求人を行う企業と別の企業の名前で求人を行う場合
 - ・ 「正社員」と謳いながら、実際には「アルバイト・パート」の募集をする場合
 - ・ 基本給〇万円と表示しながら実際にはその金額よりも低額の賃金を予定

している場合

- ・ 実際には採用予定のない求人を出す場合
- 一方で、当事者の合意に基づき、求人等に関する情報から実際の労働条件を変更することとなった場合は、虚偽の表示には該当しません。
- また、求人等に関する情報等が虚偽であることを募集情報等提供事業者が知り得ない場合に、ただちに当該募集情報等提供事業者が法第5条の4第1項に違反することとなるものではありません。一方で、改変するなど積極的に実際と異なる求人等に関する情報を提供すれば、法第5条の4第1項に違反することとなります。

第5条の4 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、募集情報等提供事業者を行う者並びに労働者供給事業者は、この法律に基づく業務に関して新聞、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その他厚生労働省令で定める方法(以下この条において「広告等」という。)により求人若しくは労働者の募集に関する情報又は求職者若しくは労働者になろうとする者に関する情報その他厚生労働省令で定める情報を提供するときは、当該情報について虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならない。

問2-2

「誤解を生じさせる表示」とはどのようなものを指すのか。

- 虚偽の情報でなくとも、一般的・客観的に誤解を生じさせるような表示は、「誤解を生じさせる表示」に該当します。
- 「誤解を生じさせる表示」をしないよう、例えば以下のような点に留意する必要があります(指針第4の2)。
 - ・ 関係会社・グループ企業が存在している企業が募集を行う場合に、実際に雇用する予定の企業と関係会社・グループ企業が混同されることのないように表示しなければならないこと。
(例) 優れた製品開発実績を持つグループ会社の実績を大きく記載し、あたかもその求人企業の実績であるかのように表示する。
 - ・ 雇用契約を前提とした労働者の募集と、フリーランス等の請負契約の受注者の募集が混同されることのないよう表示しなければならないこと。
(例) 請負契約の案件であることを明示せず、労働者の募集と同じ表示をする。
 - ・ 月給・時間給等の賃金形態、基本給、定額の手当、通勤手当、昇給、固定残業代等の賃金等について、実際よりも高額であるかのように表示してはならないこと。
(例) 社内で給与の高い労働者の基本給を例示し、全ての労働者の基本給であるかのように表示する。
(例) 固定残業代について基礎となる労働時間数等を明示せず、基本給に含めて表示する。
 - ・ 職種や業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはならないこと。
(例) 営業職が中心の業務について事務職と表示する。

- また、募集情報等が誤解を生じさせる表示であることを募集情報等提供事業者が知り得ない場合に、ただちに当該募集情報等提供事業者が法第5条の4第1項に違反することとなるものではありませんが、募集情報等の提供の中止や内容の訂正の依頼があった後に対応しない等、誤解を生じさせるおそれのある表示を漫然と提供し続けた場合は、法第5条の4第1項に違反するおそれがあります。
- なお、募集情報を提供する段階でも、労働条件として明示することとされている事項に関する情報をできる限り含めることが望ましいです。

問2-3

「モデル収入例」や「〇万円～〇万円」といった表示は許容されるのか。

- 募集情報の広告等において、できる限り予定している賃金等の額を具体的に明記することが望ましいですが、「モデル収入例」を併記することや、「〇万円～〇万円」のように、賃金について幅を持った表示をすること自体は許容されます。
- 一方、モデル収入例であるのに必ず支払われる基本給であるかのような表示や、賃金の幅の上限を実際よりも高額な賃金が支払われる可能性があるかのような表示をした場合には、「誤解を生じさせる表示」に該当します。

問2-4

事業の実績に関する「虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示」とはどのようなものか。

- 職業紹介による就職件数や、提供している募集情報の件数等の事業の実績について、意図して、実際よりも多いかのように広告する等、事実と異なる表示をした場合には、虚偽の表示に該当します。
- 具体的には、以下のような場合があげられます。
 - ・ 実際の取扱い求人件数が1000件程度であるにもかかわらず、1万件程度ある旨表示する場合
 - ・ 登録求職者数が1000件程度であるにもかかわらず、1万件程度ある旨表示する場合
 - ・ 実際には掲載されたことのない求人企業を表示して広告する場合
- また、必ずしも虚偽の表示に該当しない表示であっても、実際よりも著しく優良であるかのように表示した場合や、利用者が正しく理解することが困難な表示をした場合には、誤解を生じさせる表示に該当することがあります。
- 具体的には、以下のような場合があげられます。
 - ・ 全く根拠なく顧客満足度が高い旨を表示する場合
 - ・ 様々な仮定を置いた上で就職決定率を算出・表示しているが、当該仮定について表示していない又は非常に見えにくい状態にしている場合

問 2-5

募集情報等提供事業者等は、掲載の中止や内容の訂正の依頼があった場合に遅滞なく対応することが必要とされているが、「遅滞なく」とはどのような範囲をいうのか。

- 則第4条の3第4項の規定は、募集情報等提供事業者等が、掲載の中止や内容の訂正の依頼に対応し、可能な限り早く募集情報等の掲載の中止又は更新をすることを求めているものです。
- 例えば、提供している募集情報等について、提供元から掲載中止や内容の訂正の依頼があった場合に、直近でサイトを更新する時点において対応する等、合理的な期間内に当該依頼に対応する必要があります。
- 募集情報等の提供の中止や内容の訂正の依頼があった後に、漫然と提供の中止や内容の訂正を怠った場合には、遅滞なく対応していないこととなります。

問 2-6

紙媒体の求人誌の場合、掲載の中止や内容の訂正の依頼があったとしても対応が困難であるが、どのように対応すればよいのか。

- 紙媒体の求人誌等の場合、一度発行されたものについて、掲載の中止や内容の訂正をすることは困難であるため、発行後に回収や再配布等を行う必要はありません。
- 定期的に発行されるものや増刷されるものについては、次に発行する機会等において、募集情報等を更新すれば差し支えありません。

問 2-7

労働者の募集を行う者及び募集受託者は、労働者の募集に関する情報等を正確かつ最新の内容に保たなければならないこととされているが、どのような対応をとる必要があるのか。

- 労働者の募集を行う者及び募集受託者は、労働者の募集に関する情報等(※4)について一義的な責任を有するため、労働者の募集に関する情報等を正確かつ最新な内容に保つ必要があります。
- 具体的には、以下のような対応が考えられますが(指針第4の3)、これらに限らず、結果として労働者の募集に関する情報等を正確かつ最新の内容に保つ必要があります。
 - ・ 募集を終了した場合や募集情報の内容を変更した場合には、速やかに募集情報の提供終了や内容の変更をする。
 - ・ 求人メディア等の募集情報等提供事業者を活用して労働者の募集を行っている場合は、募集の終了や内容の変更を当該募集情報等提供事業者において提供する募集情報にも反映するよう依頼する。
 - ・ 募集情報の時点を明らかにする。
 - ・ 求人メディア等の募集情報等提供事業者から、募集情報の訂正や内容の変更を依頼された場合には、速やかに対応する。

※4 「労働者の募集に関する情報等」とは、労働者の募集に関する情報、自ら若しくは労働者の募集を行う者に関する情報又は法に基づく業務の実績に関する情報をいいます。

問2-8

職業紹介事業者及び労働者供給事業者において、定期的に情報が最新であるか確認を行う措置をとる場合、どの程度の頻度で行えばいいのか。

- 特段の定めはありませんが、提供している求人等に関する情報の内容に変更があったにもかかわらず、更新がなされないままの状態が続くことのないよう、一定の期間を設けて確認をする必要があります。

問2-9

職業紹介事業者において、情報の時点を明らかにする措置をとる場合、求人又は求職の申込みの受理日を示せばよいか。

- 求人又は求職の申込みを受理した日を示すことで、求人等に関する情報の時点を明らかにする措置を講じていることとなります。
- それ以外にも、求人や求職の申込みの内容に変更があった場合に当該変更の時点を示すことや、求人や求職に関する情報が最新かどうか求人者や求職者に確認ができた場合に当該確認ができた時点を示すことも認められます。
- なお、これらの情報は、求職者がわかりやすい場所に明示することが望ましいです。

問2-10

募集情報等提供事業者（法第4条第6項第1号）において、労働者の募集に関する情報の時点を示す措置をとる場合、情報提供の依頼を受けた日を示せばよいか。

- 法第4条第6項第1号に掲げる行為を行う募集情報等提供事業者が、労働者の募集を行う者等から、情報の提供の依頼があり、当該情報を受け取った日を示すことで、措置を講じたこととなります。
- それ以外にも、以下のような時点を示すことも認められます。
 - ・ 労働者の募集に関する情報の提供を開始した時点
 - ・ 労働者の募集を行う者等から、労働者の募集に関する情報の修正、更新等の依頼があった時点
 - ・ 労働者の募集に関する情報の修正、更新を行った時点
 - ・ 職業紹介事業者や他の募集情報等提供事業者から労働者の募集に関する情報の提供を依頼された場合に、当該職業紹介事業者や募集情報等提供事業者が労働者の募集を行う者から依頼を受けた時点
- 時点を示すに当たっては、具体的な日付だけでなく、例えば、（現在から）「○日前」「○週間前」といった表記も認められます。
- なお、これらの情報は、求職者がわかりやすい場所に明示することが望ましいです。

問2-11

募集情報等提供事業者（法第4条第6項第2号）において、労働者の募集に関する情報を定期的に収集・更新する措置をとる場合、どの程度の頻度で収集・更新すればよいのか。

- 特段の定めはありませんが、提供している労働者の募集に関する情報の内容に変更があったにもかかわらず、更新がなされないままの状態が続くことのないようにしてください。
- また、労働者の募集に関する情報を収集・更新する頻度を明らかにするに当たっては、個別の情報ごとに明示するだけでなく、サイト全体についてまとめて明示することも認められます。
- なお、情報を収集・更新する頻度を明らかにする際には、求職者がわかりやすい場所に明示することが望ましいです。

問2-12

募集情報等提供事業者（法第4条第6項第2号）において、労働者の募集に関する情報の時点を示す措置をとる場合、情報を収集した日を示せばよいのか。

- 法第4条第6項第2号に掲げる行為を行う募集情報等提供事業者が、労働者の募集に関する情報を収集した日を示すことで、措置を講じたこととなります。
- それ以外にも、収集した情報にすでに労働者の募集に関する時点が含まれている場合、当該時点を転記することも認められます。
- 時点を示すに当たっては、具体的な日付だけでなく、例えば、（現在から）「○日前」「○週間前」といった表記も認められます。
- なお、これらの情報は、求職者がわかりやすい場所に明示することが望ましいです。

問2-13

募集情報等提供事業者（法第4条第6項第3号）において、労働者になろうとする者に関する情報の時点を示す措置をとる場合、情報提供の依頼日を示せばよいのか。

- 法第4条第6項第3号に掲げる行為を行う募集情報等提供事業者が、労働者になろうとする者等から、情報の提供の依頼があった日を示すことで、措置を講じたこととなります。
- それ以外にも、以下のような時点を示すことも認められます。
 - ・ 労働者になろうとする者に関する情報の提供を開始した時点
 - ・ 労働者になろうとする者等から、労働者になろうとする者に関する情報の修正、更新等の依頼があった時点
 - ・ 労働者になろうとする者に関する情報の修正、更新を行った時点
 - ・ 職業紹介事業者や他の募集情報等提供事業者から労働者になろうとする者に関する情報の提供を依頼された場合に、当該職業紹介事業者や募集情報等提供事業者が労働者になろうとする者から依頼を受けた時点

- 時点を示すに当たっては、具体的な日付だけでなく、例えば、（現在から）「○日前」「○週間前」といった表記も認められます。
- なお、これらの情報は、求職者がわかりやすい場所に明示することが望ましいです。

問2-14

募集情報等提供事業者（法第4条第6項第4号）において、求職者情報を定期的に収集・更新する措置をとる場合、どの程度の頻度で収集・更新すればよいのか。

- 特段の定めはありませんが、提供している労働者になろうとする者に関する情報の内容に変更があったにもかかわらず、更新がなされないままの状態が続くことのないようにしてください。
- また、労働者になろうとする者に関する情報を収集・更新する頻度を明らかにするに当たっては、個別の情報について明示するだけでなく、サイトのページ等複数の情報についてまとめて明示することも認められます。
- なお、情報を収集・更新する頻度を明らかにする際には、求職者がわかりやすい場所に明示することが望ましいです。

問2-15

募集情報等提供事業者（法第4条第6項第4号）において、求職者情報の時点を示す措置をとる場合、情報を収集した日を示せばよいのか。

- 法第4条第6項第4号に掲げる行為を行う募集情報等提供事業者が、労働者になろうとする者に関する情報を収集した日を示すことで、措置を講じたこととなります。
- それ以外にも、収集した情報にすでに労働者になろうとする者に関する時点が含まれている場合、当該時点を転記することも認められます。
- 時点を示すに当たっては、具体的な日付だけでなく、例えば、（現在から）「○日前」「○週間前」といった表記も認められます。
- なお、これらの情報は、求職者がわかりやすい場所に明示することが望ましいです。

問2-16

募集情報等提供事業者（法第4条第6項第1号・第3号）において、求人企業や求職者から訂正の依頼等もなされず、自らが確認する余地もなく、正確かつ最新ではない情報を掲載してしまった。そのような場合も募集情報等提供事業者は義務違反となるのか。

- 情報提供の依頼元から、募集情報等に関する訂正の依頼がなされず、確認の余地もない状態で、法第4条第6項第1号又は第3号に掲げる行為を行う募集情報等提供事業者が、正確かつ最新の内容ではない募集情報等を提供してしまった場合、ただちに法第5条の4第3項に違反したことはなりません。
- 一方、募集情報等提供事業者が則第4条の3第4項に定める措置を講じていない場合には、法第5条の4第3項に違反することとなります。

- なお、正確かつ最新ではない情報であることを確認したときは、遅滞なく当該情報の提供を依頼した者にその内容の訂正の有無を確認し、又は当該情報の提供を中止する必要があります（則第4条の3第4項第2号）。

問2-17

募集情報等提供事業者（法第4条第6項第2号・第4号）において、正確かつ最新でない情報を収集・掲載してしまった。そのような場合も募集情報等提供事業者は義務違反となるのか。

- 法第4条第6項第2号又は第4号に掲げる行為を行う募集情報等提供事業者が、正確かつ最新の内容ではない募集情報等を収集し、提供してしまった場合、ただちに法第5条の4第3項に違反したことにはなりません。
- 一方、則第4条の3第4項に定める措置を講じていない場合には、法第5の4第3項に違反することとなります。
- なお、正確かつ最新ではない情報であることを確認したときは、遅滞なく当該情報の提供を中止する必要があります（則第4条の3第4項第2号）。

第5条の4

3 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者は、この法律に基づく業務に関して広告等により求人等に関する情報を提供するときは、厚生労働省令で定めるところにより正確かつ最新の内容に保つための措置を講じなければならない

問2-18

募集情報等提供事業者（法第4条第6項第1号）において、求人企業に対し、求人が充足したときや内容を変更したときには、速やかに通知するよう依頼する場合、どのような方法が望ましいか。

- トラブル防止の観点から、口頭等の記録に残らない方法ではなく、メールや書面など記録に残る方法を取ることが望ましいです。

3 個人情報（法第5条の5）

問3-1

「業務の目的の達成に必要な範囲」とはどのような範囲をいうのか。

- 「業務の目的の達成に必要な範囲」とは、サービスの提供等適切な業務の遂行にあたって必要と判断される範囲をいいます。
- 具体的には、例えば、
 - ・ 募集情報等提供事業者等において求職者等の属性等に応じたサービスの提供のため、求職者等の職歴の情報を収集すること
 - ・ サービスの向上のために個人情報を匿名化・統計処理すること
 - ・ 当該事業者が運営する職業紹介事業のサービスの案内を送付することは業務の目的の達成に必要な範囲に含まれます。
- 一方で、例えば、募集情報等提供のために収集した個人情報を、職業紹介の一環として求人企業に提供することは、「業務の目的の達成に必要な範囲」で

の使用には該当しません。

問3-2

業務の目的を明らかにすることとされているが、どの程度明らかにすればよいのか。

- 業務の目的の明示にあたっては、求職者等の個人情報がどのような目的で収集され、保管され、又は使用されるのか、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示してください。(指針第4の1)
- この趣旨は、個人情報を取り扱う者が、個人情報がどのような事業に使用され、どのような目的で利用されるかについて明確な認識を持ち、できるだけ具体的に明確にすることにより個人情報が取り扱われる範囲を確定し、個人情報を収集・保管・使用される本人の予測を可能とすることにあります。
- したがって、漠然と「募集情報等提供のために使用します」と示すだけでは足りず、例えば、「求人情報に関するメールマガジンを配信するため」や「会員登録時に入力いただいた情報を、当社の会員企業に提供するため」と示すといったことが考えられます。
- 個人情報の使用や保管に係る技術的な詳細を明示することを求めるものではありませんが、業務上通常想定されない第三者に個人情報を提供する場合や、第三者に保管を依頼する場合はその旨を明示してください。
- 個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号)に基づく利用目的の本人への通知又は公表において、業務の目的の明示に必要な事項が網羅されている場合は、当該明示と兼ねることができます。

問3-3

業務の目的を明らかにする方法として、インターネットの利用その他の適切な方法と定められているが、具体的にどのようなものが含まれるのか。

- 適切な方法については、その業務の形態に応じて、最も求職者等に業務の目的が理解される方法であることが望ましいものです。
- 具体的には、
 - ・ インターネットサイトに業務の目的を明示する方法、
 - ・ 書面の交付・掲示等により業務の目的を明示する方法、
 - ・ メール等の利用により業務の目的を明示する方法
 - ・ 求人誌等の紙媒体に業務の目的を明示する方法が考えられます。

問3-4

指針において、「同意を求める事項の明示」や「同意をサービス提供の条件としないこと」、「明確な同意の表示」が求められるのはどのような場合か。

- ①法第5条の5第1項に基づき、「業務の目的の達成に必要な範囲」を超えて個人情報を収集し、使用し、又は保管する場合や、②指針第5の1の(2)により特別な職業上の必要性が存在する等業務の目的の達成に必要な不可欠なために指針第5の1の(2)のイロハに掲げる個人情報を収集する場合、③指

針第5の1の(3)により第三者から個人情報を収集する場合には、以下に掲げるところによらなければなりません。(指針第5の1の(6))

- ・ 同意を求める事項について、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。
 - ・ 業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集し、保管し、又は使用することに対する同意を、本来の職業紹介等を利用する際の条件としないこと。
 - ・ 求職者等の自由な意思に基づき、本人より明確に表示された同意であること。
- 上記①～③以外の、個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号)に基づく、第三者への個人情報の提供に係る同意については、指針第5の1の(6)の規定の対象になりません。

問3-5

「業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集し、保管し、又は使用することに対する同意を、本来の職業紹介等の業務の条件としないこと。」とはどういうことか。

- 例えば、メールアドレスなど、募集情報等提供のために収集した個人情報を、全く別の商品販売のために使用することについて同意しないと、当該募集情報等提供事業のサービスも受けられない場合などが該当します。

問3-6

指針に「明確な同意の表示」とあるが、個人情報の利用規約を示した上で、サービス利用開始をしたことをもって、同意と扱うのは許容されるのか。

- 「明確な同意の表示」とは本人の同意の意思が明確に示されることを言いません。
- 例えばインターネットサイトにおいて、求職者等の同意を取得する方法として個人情報の利用規約を示した上で、それらの事項を示した上でインターネットサイト上のボタンのクリックを求める方法によって同意と扱うことは許容されます。
- 一方で、単に利用規約を示した上でサービス利用開始したのみでは本人の同意の意思が明確に表示されたとまではいえず、許容されません。
- 他にも同意取得の方法として、本人から同意する旨を示した書面や電子メールを受領する方法等もあげられます。
- 利用規約等を変更し、同意が必要となった場合の取扱いも同様ですが、その際は、利用者に対して十分な周知期間を設け、同意しない場合の選択肢を示すとともに、求職者に不利益が生じないように配慮することが望ましいものです。

4 特定募集情報等提供事業の届出

問4-1

既に特定募集情報等提供事業を実施している場合、いつまでに届出を行えばいいのか。

- 今回の改正により、労働者になろうとする者を収集して募集情報等提供事

業を行う者は、特定募集情報等提供事業者として、事業開始に当たって、厚生労働大臣への届出が必要となります。

- 令和4年10月1日時点で特定募集情報等提供事業を実施している事業者は、令和4年10月1日から令和4年12月31日までの間に届け出なければなりません（改正法附則第5条）。

問4-2

届出の様式記載事項について、変更があるたびに変更の届出をする必要があるのか。

- 変更を届け出る必要があるのは、①氏名又は名称、②住所、③電話番号、④職業紹介事業者又は派遣元事業主の場合は許可番号又は届出受理番号に変更があった場合です（法第43条の2第2項及び則第31条の2第4項）。
- サービスの名称、サービスが法第4条第6項各号のどの事業に該当するか、サイトURLについてのみに変更があった場合は、変更の届出をする必要はありません。

問4-3

職業紹介事業の許可を取得している場合にも特定募集情報等提供事業の届出が必要か。

- 職業紹介事業の許可を取得している場合であっても、特定募集情報等提供事業を行う場合は、特定募集情報等提供事業の届出をしなければなりません。
- ただし、受理した紹介求人をサイト等に掲載することで、求職の申込みを勧奨するなど、職業紹介事業の一環として情報を提供している場合であっても、求職者が求人者に対して直接連絡をとることができないとき又は直接連絡をとることができるようにしているものではないときには、特定募集情報等提供事業を行っているものではなく、特定募集情報等提供事業の届出をする必要はありません（問1-4参照）。

問4-4

派遣元事業主が派遣求人の求人メディアを運営している場合、特定募集情報等提供事業者としての届出が必要か。

- 労働者派遣事業の許可を取得している場合であっても、特定募集情報等提供事業を行う場合は、特定募集情報等提供事業の届出をしなければなりません。
- ただし、派遣元事業主が、自社の派遣求人をサイト等に掲載するなど、自社が雇用する派遣労働者の募集の一環として情報を提供している場合には、特定募集情報等提供事業を行っているものではなく、特定募集情報等提供事業の届出をする必要はありません（問1-5参照）。

問4-5

事業廃止の届出についてはどのような場合に行う必要があるのか。情報提供の依頼の見込みがなく、当面は事業を実施する予定がないが、事業廃止の届出は必要か。

- 募集情報等提供事業者がその事業を継続する見込みがなくなった場合には、そのときから10日以内に事業廃止の届出を行う必要があります。
- 一方、一定の期間の後に、同じ事業者が特定募集情報等提供事業を再開する可能性がある場合や、一年のうち一定の期間のみ特定募集情報等提供事業を行っている場合に、特定募集情報等提供事業を行う期間が終了する度に事業廃止の届出を行う必要はありません。

5 報酬受領の禁止

問5-1

募集に応じた労働者から報酬を受領するのではなく、システム利用料や登録料といった形で料金を徴収しているが、そのような事業も禁止されるのか。

- 法第43条の3において禁止しているのは、例えば、労働者の募集を行う者への募集1件につき定額を労働者から徴収するなど、募集情報等提供の対象となる労働者の募集に関する情報を踏まえ、募集に応じた労働者から、応募の対価として報酬を受領することであり、応募に関係なくシステム利用料や登録料として料金を徴収することは同条で禁止されるものではありません。
- 一方、システム利用料等の名称であるものの、実質的には応募するに当たって募集情報等提供の対価として、特定募集情報等提供事業者が募集に応じた労働者から報酬を得ていると判断される場合には、法第43条の3に違反することとなります。

第43条の3 特定募集情報等提供事業者は、その行った募集情報等提供に係る労働者の募集に応じた労働者から、当該募集情報等提供に関し、いかなる名義でも、報酬を受けてはならない。

6 事業情報の公開

問6-1

事業情報について、必ず情報提供しなければならないのか。

- 募集情報等提供事業者を行う者においては、以下①～④の事項について情報の公開を行うように努めなければならないこととされています（法第43条の6、則第31条の4）。
 - ① 労働者の募集に関する情報の的確な表示に関する事項
 - ② 苦情の処理に関する事項
 - ③ 労働者になろうとする者の個人情報を適切に管理するために必要な措置
 - ④ 労働者の募集に関する情報又は労働者になろうとする者に関する情報に順位を付して表示する場合における主要な事項
- 上記の内容は求人者や求職者が募集情報等提供事業者を行う者を選択するに

あたっていずれも重要なものです。募集情報等提供事業者の方におかれましては、利用者による適切な事業者の選択に資するよう、情報提供に努めていただきますようお願いいたします。

問6-2

利用者が検索した際に労働者の募集に関する情報や労働者になろうとする者に関する情報に順位を付して表示する場合に、表示順を決定するために用いられる主要な事項とはどのようなものを含むのか。

- 労働者の募集に関する情報や労働者になろうとする者に関する情報に順位を付して表示する場合に、表示順を決定するために用いられる主要な事項には、例えば、以下のような事項が含まれます。
 - ・ 情報の公開日
 - ・ 労働者になろうとする者の属性
 - ・ 検索キーワードに対する関連性
 - ・ 利用者の閲覧履歴
 - ・ 情報の提供を依頼した者からの募集情報等提供事業を行う者に対する広告宣伝の費用その他の金銭の支払の有無
- 法第43条の6及び則第31条の4第2項は、労働者の募集に関する情報や労働者になろうとする者に関する情報に順位を付して表示するに当たって、表示順を決定するためにいわゆるアルゴリズムを使用している場合に、当該アルゴリズムにおいて表示順を決定するために用いられる主要な事項を公開の対象とする一方で、当該アルゴリズムの記述や主要な事項を用いた計算手順等の内容を公開していただく趣旨の規定ではありません。

第43条の6 募集情報等提供事業を行う者は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の募集に関する情報の的確な表示に関する事項、苦情の処理に関する事項その他厚生労働省令で定める事項に関し情報の提供を行うように努めなければならない。

7 苦情の処理（法第43条の7関係）

問7-1

苦情を適切かつ迅速に処理することとされているが、「適切」や「迅速」とはどのようなことを指すのか。

- 例えば、募集情報等提供事業者が提供する募集情報等について、内容が間違っているといった苦情が寄せられた場合に、遅滞なく労働者の募集を行う者等に内容の訂正の有無を確認する、当該募集情報等の提供を中止するといった対応が考えられます。
- 必ずしも全ての苦情を解決まで導くことや、苦情を申し立てた者全てに結果等を伝達することまでを義務付けるものではありませんが、何ら必要な対応を行わず漫然と苦情を放置した場合は、この義務に違反することとなります。
- また、求人企業等において法に対する理解が不十分であることによって苦情が生じている場合、雇用を仲介する事業者として、求人企業等に対して苦情

が生じないよう是正の依頼や啓発を行うことが適切な処理の方法の一つと考えられます。

- なお、求人企業や職業紹介事業者、他の募集情報等提供事業者等において、法違反が疑われる場合等は、都道府県労働局に情報提供等を行うようにしてください。

問 7-2

苦情の適切かつ迅速な処理に必要な体制を整備することとされているが、具体的にどのような体制をとればよいのか。

- 苦情の適切かつ迅速な処理に必要な体制の整備のためには、少なくとも電話番号やメールアドレス、問い合わせフォーム等、苦情の申出先となる相談窓口を明確にし、苦情を受け付けることができる体制を確保する必要があります（指針第8の6）。相談窓口を明確にするに当たっては、サイト等において利用者にわかりやすい形で周知してください。
- 一定のトラブルや苦情の件数が想定される場合には、必要に応じて苦情の対応を行う担当者を選任するなど、事業の規模に応じて体制を整備することが望ましいものです。

8 指導監督

問 8-1

法違反があった場合、ただちに改善命令や事業停止命令が出されるのか。

- 法違反があった場合、個別の事案によるものの、一般的には、まず是正指導が行われ、是正指導に従わない場合など、悪質なケースについて改善命令や事業停止命令などの行政処分が行われることとなります。

問 8-2

公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務とは、どのようなものを指すのか。

- 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務とは、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又は社会共同生活上守られるべき道徳を害する業務を指します。
- 例えば、店舗型性風俗特殊営業店において、女性従業員に不特定の男性客を相手に手淫、口淫等の性交類似行為をする業務や、わいせつビデオ映画の製作販売会社が制作するわいせつビデオの女優として稼働する業務がこれに該当するものとされた裁判例があります。

9 職業紹介と募集情報等の区分（指針第6に関する事項）

問 9-1

いわゆるリコメンドについて、どのようなものが職業紹介に該当し、どのようなものが募集情報等提供に該当するのか。

- いわゆるリコメンドと呼ばれるような、特定の情報を選別・加工して提供をするに当たり、以下のような行為を行っている場合には、職業紹介事業の許可等が必要となります（指針第6の6）。

- ・ 当該者の判断により選別した情報のみ提供する、又は自らの判断により選別した提供相手にのみ情報を提供する。
 - ・ 当該者の判断により、情報の提供相手となる求人者又は求職者に応じて情報を加工し、提供する。
 - ・ 求人者と求職者の意思疎通を中継している場合に、当該者の判断により当該意思疎通を加工する。
- ここでいう「当該者の判断」は、事業に従事する人が行っているものか、事業者の所有するコンピュータやアルゴリズム等により自動的に行っているかどうかは問いません（指針第6の6）。
- 具体的な判断は個別事例ごとに行う必要がありますが、一般論としては以下のとおりとなります。
- ・ 求人サイト上では求人情報の全件検索を可能とした上で、一部の求人者を求職者に対し配信（リコメンド）する行為は、上記基準には該当しないと考えられます。
 - ・ 全ての会員求人企業に対して同じ求職者情報を提供した上で、一部の求職者情報を求人企業に対して配信（リコメンド）する行為は、上記基準には該当しないと考えられます。
 - ・ 原則として求人は非公開とした上で、特定の求人について事業者の判断により、個別に求職者に対し情報提供・応募勧奨（リコメンド）する行為は、上記基準に該当する（職業紹介と判断される）と考えられます。
- なお、上記の基準に該当しない場合であっても、宣伝広告の内容や契約内容等の実態から判断して、求人者に求職者を、又は求職者に求人者をあっせんする行為を行っている場合は、職業紹介事業の許可等が必要となります（指針第6の6）。例えば、求人者に応募を確約するような宣伝広告や、提供されている募集情報等に応募・連絡した時点で原則として雇用契約が成立するようなサービスがこれに該当します。
- 募集情報等提供事業者が職業紹介事業の許可を得ている場合に、募集情報等提供事業を行うサイト等において職業紹介事業の広告をすることのみをもって、職業紹介事業に該当するものではありません。

問9-2

「当該者の判断により選別」とはどのようなものを指すのか。求人企業の依頼に沿って限定した相手に情報提供をすることは「当該者の判断により選別」に該当するのか。

- 例えば、求人企業から「看護師資格を所持している求職者にだけ募集情報を配信してほしい」等の依頼を受け、それに従って看護師資格を所持している利用者に対してのみ募集情報を提供したとしても、「当該者の判断」により情報の提供相手を選別したものには該当しません。
- 一方で、求人企業からは、情報提供の方法について特段限定なく依頼があった場合に、事業者が、求人内容や求職者の属性等に基づき情報提供先を検討するようなものは、「当該者の判断」が行われているものと解されます。
- なお、「当該者の判断」かどうかについては、事業に従事する人が行ってい

るものか、事業者の所有するコンピュータやアルゴリズム等により自動的に
行っているかどうかは問いません（指針第6の6）。

問9-3

「求人者又は求職者に応じて加工し、提供」とはどのようなものを指すの
か。資格が求められる求人を当該資格を所持している者に対し送付する旨の
コメントを付して送付するのは、ここに該当するのか。

- 「求人者又は求職者に応じて加工し、提供」とは、個別の求人者又は求職者
に応じて加工すること、すなわちオーダーメイドで情報を加工し提供するこ
とを指しています。
- 例えば、
 - ・ 求人情報や求人メディアにおいて把握している当該求人企業の採用実績
等の情報と、求職者の経歴等を照らし合わせて、募集情報で示されている情
報を超えて、採用後の給与の可能性等に関する独自のメッセージを付加し、
求人情報を配信する
 - ・ 求職者の登録している履歴書について、応募する求人に応じて改変・付加
するなどの場合は、「求人者又は求職者に応じて加工し、提供」したものと考えら
れます。
- 一方、
 - ・ 特定の期間内に提供された募集情報等について「新着」である旨を付加
する
 - ・ 求職者情報について、統一的に匿名で表示する
 - ・ 求人企業について、くるみん取得企業など一般的な情報を付加するなどの場合は、「求人者又は求職者に応じて加工し、提供」したものとはなり
ません。
- また、募集情報等そのものについて追記・改変・削除を行わず、サイトの閲
覧履歴等に基づき、利用者に応じて複数の募集情報等の表示順を変更するこ
とは、提供相手となる「求人者又は求職者に応じて加工し、提供」すること
には該当しません。

問9-4

公序良俗に反する求人情報や利用規約に違反した求職者情報の提供を一時的
に差し止めているが、これは「当該者の判断により選別」に該当するのか。

- 募集情報等提供事業者は、公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる
目的の募集情報や、内容が法令に違反する募集情報について、当該情報の提供
を依頼した者に当該情報の変更を依頼し、又は当該情報の提供を中止しなけ
ればなりません（指針第8の2の（1））。この場合において、募集情報等提供
事業者が募集情報について「当該者の判断により選別」しているものには該当
しません。
- 特に、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の提
供を依頼した者等に対して、求職者情報を提供しないことは、募集情報等提供

事業者自身が公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で募集情報等提供を行うことがないようにするために必要な措置であり、「当該者の判断により選別」しているものには該当しません。

- また、則第4条の3第4項第2号に基づき、正確でないことを確認した情報の提供を中止している場合や、事業に著しい支障がある場合等において、求職者の情報の提供を一時的に差し止めていたとしても、「当該者の判断により選別」しているものには該当しません。
- なお、公序良俗に反する内容を求職者がプロフィールに掲載している、求人と関係ない連絡を求人企業が行う等、事業に著しい支障がある場合において、特定の利用者に対して募集情報等を提供しないことは、「当該者の判断により選別」しているものには該当するものではありません。

問9-5

会員登録や有料会員になると全ての情報を見られるサービスをしているが、「当該者の判断により選別」に該当するのか。

- 会員登録の有無や有料会員等の会員区分により、提供する情報を変更していたとしても、求人企業や求職者等の利用者が、あらかじめ会員登録の有無や会員区分によって提供される情報が異なることについて認識しており、会員登録の有無や会員区分を変更することができる場合には、「当該者の判断により選別」には該当しません。

問9-6

「意思疎通の加工」とはどのようなものをいうのか。

- 求人者と求職者がメール機能やチャット機能、応募機能等を通じて意思疎通することができるサービスを提供している場合、こうしたサービスを設置しているだけでは「意思疎通の加工」には該当しませんが、事業者が、メール等の内容を追記・改変・削除した場合、「意思疎通の加工」に該当します。
- 求職者が応募する際に使用する履歴書等について、一般的なアドバイスを行うことまで「意思疎通の加工」に該当するものではありませんが、自ら改変した場合には「意思疎通の加工」に該当します。
- また、採用可能性が高いと思われる求職者の連絡を当該者の判断により優先的に求人企業に届ける等、意思疎通の到達する期間を加工することも、「意思疎通の加工」に該当します。
- なお、公序良俗に反する連絡や求人と関係ない連絡をするなど事業に著しい支障がある場合において、特定の利用者の機能の利用やそのような連絡を差し止めることは、「意思疎通の加工」に該当するものではありません。

10 その他

問10-1

地方自治体が特定募集情報等提供事業を実施している場合、各種義務や指導監督に関する規定の適用はどのようになるのか。

- 地方自治体が行う募集情報等提供事業については、地方自治の観点から、政

府の行う指導監督や特定募集情報等提供事業を行う場合の届出義務の対象には含まれません。(法第43条の9)

○ 他方、以下の特定募集情報等提供事業に係る一般的な義務については、地方自治体が行う場合であっても対象となります。

- ・ 求人等に関する情報の的確な表示(法第5条の4第1項及び第3項)
- ・ 求職者等の個人情報の取扱い(法第5条の5)
- ・ 報酬受領の禁止(法第43条の3)
- ・ 事業情報公開の努力義務(法第43条の6)
- ・ 苦情の処理(法第43条の7)
- ・ 秘密を守る義務等(第51条の2)