

職業安定法関係の直近の改正ポイント セミナー

令和 8 年 7 月 2 8 日

10:30～11:15

広島労働局職業安定部
需給調整事業課

＜目次＞

● 職業安定法関係の直近の改正ポイント

R4.10 法改正

- ①求人情報等の的確表示義務
- ②個人情報収集等で業務目的を明らかにする義務
- ③募集情報等提供事業の取り扱いの拡充

R5.10 法施行規則改正

- ④職業紹介の実績等の情報提供義務

R6.4 法施行規則改正

- ⑤募集・求人の労働条件等の明示義務
- ⑥手数料表、返戻金制度、業務運営規程の揭示義務に関する改正

R7.4 法施行規則改正

- ⑦紹介手数料率の実績の公開義務

★指針改正

- ⑧違約金規約の明示義務〈職業紹介事業者〉〈募集情報提供事業者〉
- ⑨お祝い金等の提供の禁止が募集情報等提供事業にも適用。

R8.4 法施行規則改正

- ⑩事業所新設にあたり、職業紹介責任者を複数事業所に兼任できるよう変更
〈有料職業紹介事業者〉

R4.10法改正

①求人情報等の的確表示義務

求人等に関する情報の的確な表示義務

- 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【職業安定法第5条の4第1項】
- 求人情報、求職者情報を正確かつ最新の情報に保つ措置を講じる義務【同条第3項】

的確な表示義務

法の目的 → 求人広告等の情報の正確性を担保することが目的

- ・義務の対象 : 職業紹介事業者、募集情報等提供事業者、求人者等
- ・タイミング : 求人広告等により情報を提供するとき
- ・変更時 : 正確かつ最新に保つ義務。正しい情報に修正する義務。掲載の依頼元が変更した場合、自身に変更を行ったことを通知するよう依頼する義務。
- ・明示方法 : 書面、FAX、メール等

R4.10法改正

②個人情報収集等で業務目的を明らかにする義務

個人情報収集等で業務目的を明らかにする義務

- 職業紹介事業者、求人者、特定募集情報等提供事業者等は、業務の目的に必要な範囲内で、当該目的を明らかにして、求職者等の個人情報を収集、保管、使用することができる（本人の同意等がある場合この限りではない。）【職業安定法第5条の5】

求職者が具体的に想定できる程度に、個人情報を収集・使用・保管する業務における利用目的をウェブサイトに掲載する、もしくは書面の交付や、事業所内の掲示などで、明らかにする義務

求職者のみなさまへ

個人情報の取扱いに関する事項

個人情報の取扱者は、職業紹介責任者の_____です。

収集した個人情報は、職業紹介で応募を希望する求人先に応募情報を提供する際に使用します。

取扱者は、個人の情報に関して、当該情報に係る本人から情報の開示請求があった場合は、その請求に基づき本人が有する資格や職業経験等客観的事実に基づく情報の開示を遅滞なく行います。

また、これに基づき訂正（削除を含む。）の請求があったときは、当該請求が客観的事実に合致するときは、遅滞なく訂正を行います。

R4.10法改正

③募集情報等提供事業に関する改正

募集情報等提供事業の定義の拡大

募集情報等提供事業（職業安定法第4条第6項）

- 求職者等（労働者になろうとする者を含む）の情報を求人者等（労働者の募集を行う者を含む）や職業紹介事業者に情報を提供すること。
- 求人情報等（労働者の募集に関する情報を含む）を求職者等（労働者になろうとする者を含む）に情報提供すること。

職業紹介（職業安定法第4条第1項）との違い

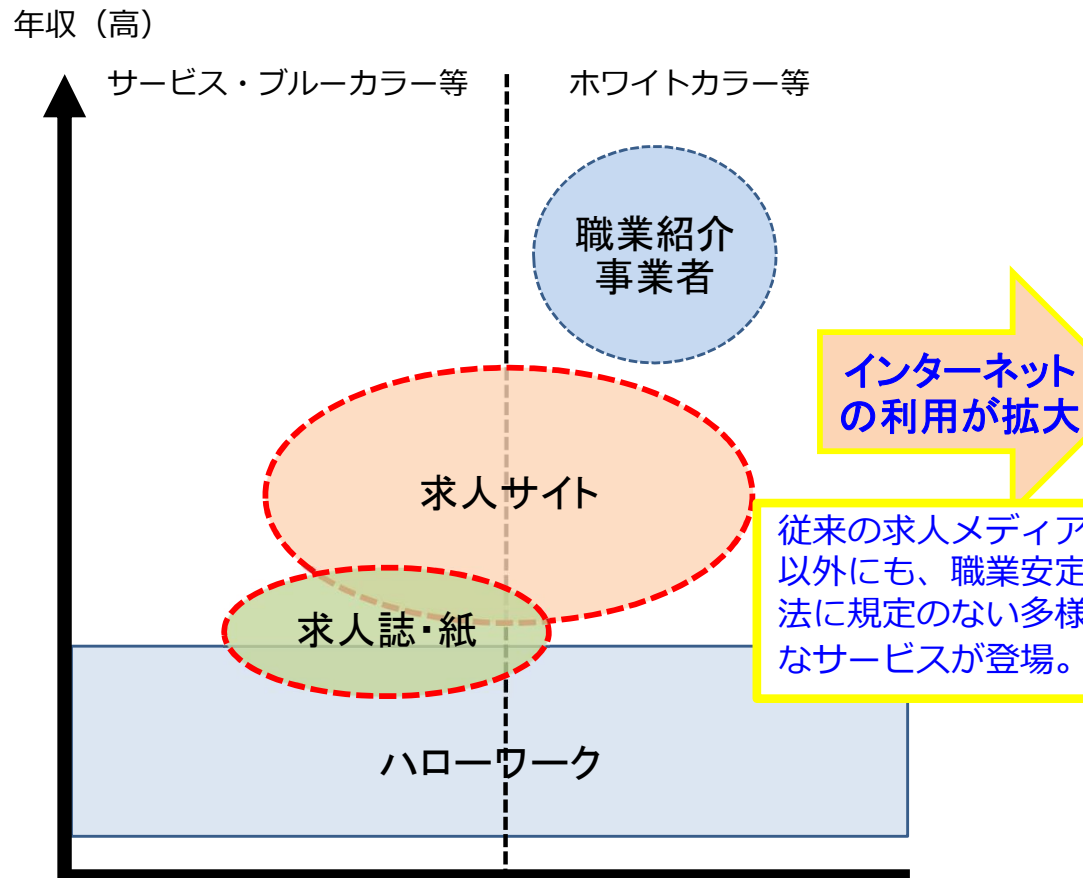
- ・ 職業紹介とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすること。

募集情報等提供事業のR4改正のポイント

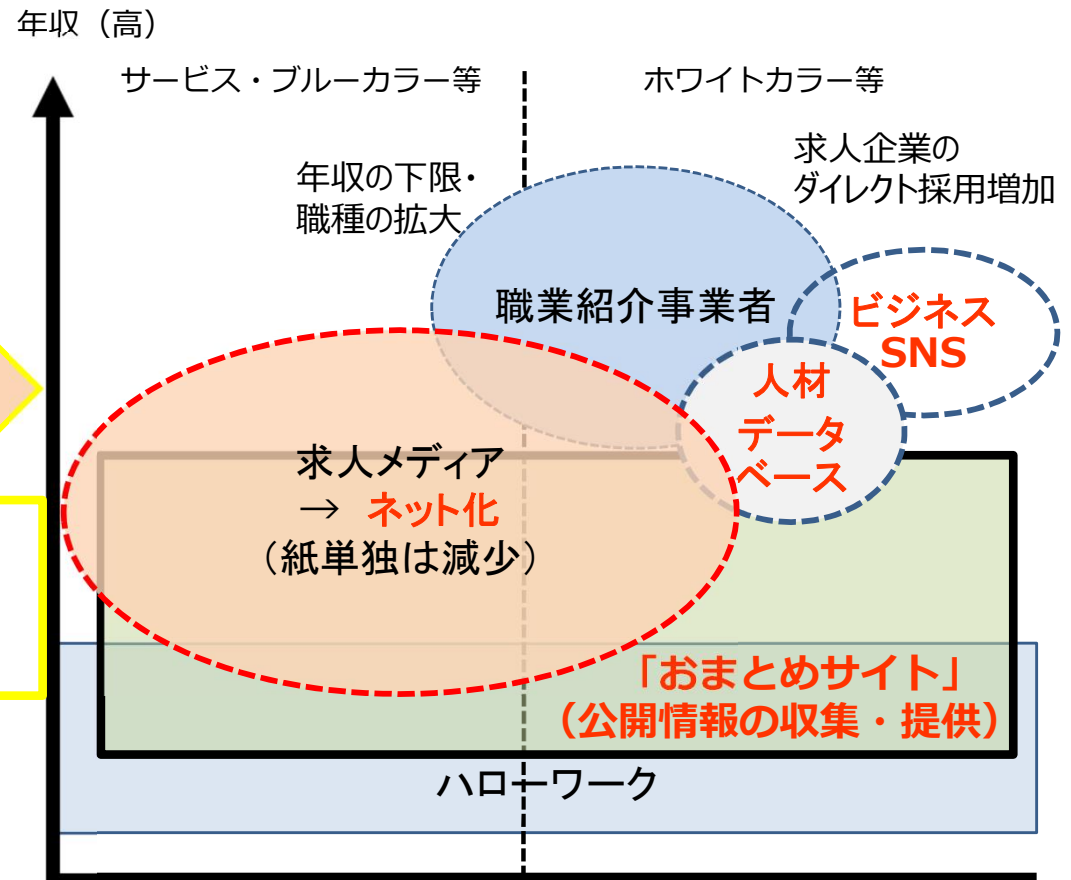
「募集情報等提供事業に**該当するサービスの範囲が拡大**」

求人メディア等の多様化のイメージ

従来のイメージ



最近の多様化のイメージ

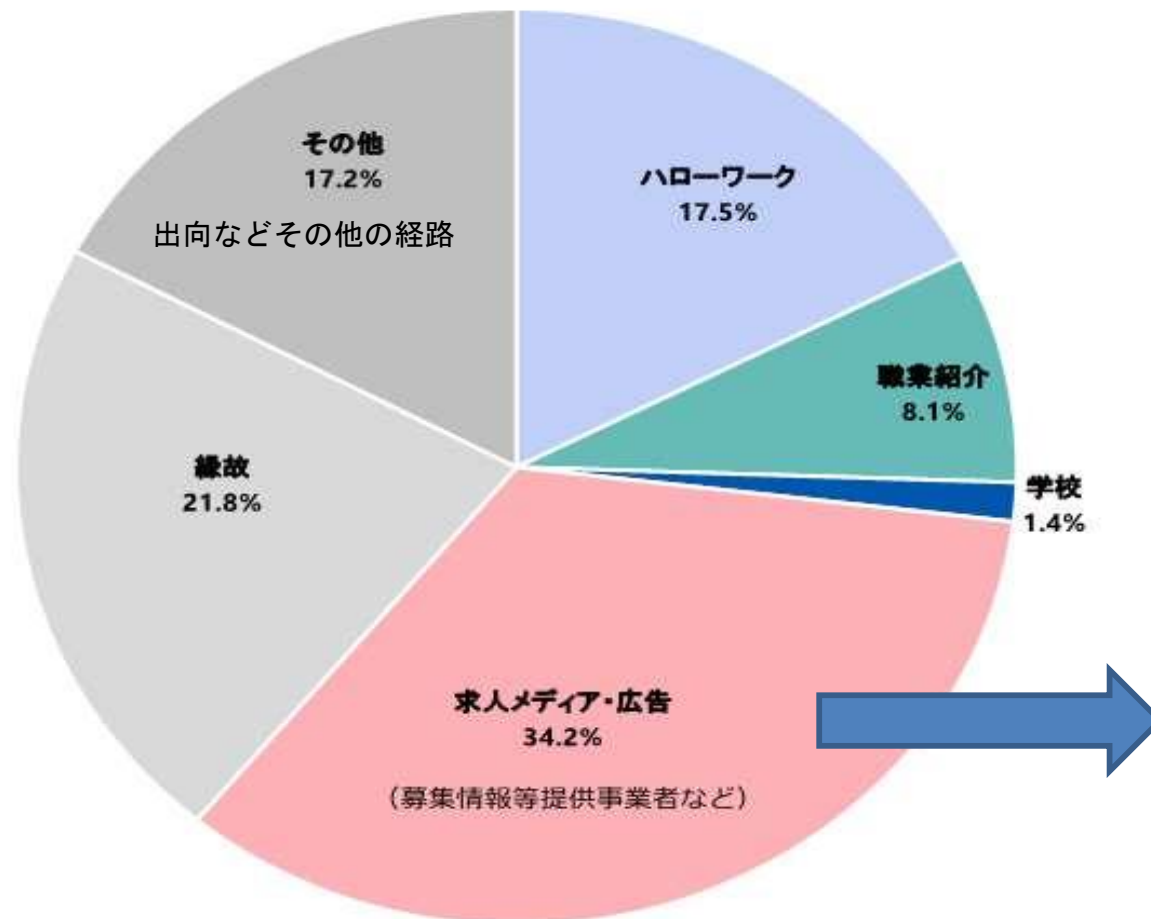


- 「求人情報・求職者情報をクロールして提供する」
- 「他の求人メディアに掲載されている求人情報を転載する」
- も「募集情報等提供事業」となる

入職経路の状況

- 入職者のうち、ハローワークや民間職業紹介事業者といった就労支援型を活用するのは2割程度。
- 就労支援を使わず、求人情報から応募するケースでは、求人メディア・広告の活用が多い。

2024年の入職者約710万人の入職経路（新卒就職を除く）



就職・転職の
主要な経路と
なっている

募集情報等提供事業に係る改正のポイント

- ・ 求職者や、職業紹介事業者等が安心してサービスを利用できる環境とするため、
- ・ 新たな求人メディア等について幅広く募集情報等提供事業者として法的に位置づけ、
- ・ 依拠すべきルールを整備・明確化

- 求職者に関する情報を収集する、**特定募集情報等提供事業者**を新設。

※ **届出制とし事業概況の報告**により把握。

- **的確表示義務**。

- 個人情報関係

- ・ **業務の範囲内における利用目的の明示**の義務付け。
- ・ 募集情報等提供事業も**個人情報の保護や秘密保持**を義務付け。

- 迅速・適切な**苦情処理**を義務付け。

- **法令違反に対する改善命令等の対象に**（改正以前は指針に基づく指導に留まっていた）

R 5 .10施行規則改正

④職業紹介の実績等の情報提供義務に関する改正

職業紹介の実績等の情報提供義務

法の目的

○ 職業紹介事業のサービスが多様化する中、**求職者と求人者による適切な職業紹介事業者の選択に資するよう、各事業者に紹介実績等に関する情報提供を義務付けるもの。**

【法第32条の16第3項、施行規則第24条の8第3項及び第4項】（平成30年1月1日施行）

情報提供すべき内容

- **就職者の数及び就職者の数のうち無期雇用就職者の数**
- **無期雇用労働者のうち就職から6ヶ月以内に離職した者（解雇された者を除く）の数**
- **手数料に関する事項（手数料表、返戻金制度等） 等**

※有料職業紹介事業者のみ

一部改正 施行日 令和5年10月23日



職業紹介事業者がインターネット（人材サービス総合サイト）を利用して提供しなければならない情報である就職者総数及び無期雇用就職者総数並びに無期雇用離職者総数等について、**情報提供の期間が2年から5年に延長された。**

情報提供する時期

【令和5年10月23日施行】

情報提供の期間が2年から5年に延長されました

【職業安定法施行規則第24条の8第3項・第4項】

▶ 1～4の情報提供については、下表の時期・期間に掲載する必要があります。

情報の内容	掲載開始・更新時期	掲載期間
① 各年度の就職者数	翌年度の4月1日～4月30日	5年間
② 各年度の無期雇用就職者数	翌年度の4月1日～4月30日	5年間
③ ②のうち、6か月以内離職者数	翌年度の10月1日～12月31日	5年間
④ ②のうち、6か月以内に離職したか否か不明な者の数	翌年度の10月1日～12月31日	5年間

R 6.4 施行規則改正

⑤ 募集・求人の労働条件等の明示義務に関する改正

募集・求人の労働条件等明示

【職業安定法第5条の3第1項、第2項及び第4項、同法施行規則第4条の3、指針第3】

● 労働条件の明示義務(いわゆる当初の明示)の目的は？

(職業安定法第5条の3の義務)→正しい雇用契約の担保が目的。

- ・ 義務の対象 : 職業紹介事業者、求人者
- ・ タイミング : 原則として求職者と接触までに。
- ・ 変更時 : 求人者・求職者と交渉の結果変更があれば変更事項を明示する義務
- ・ 明示方法 : 原則書面交付(希望する場合はFAX、メールOK)

○ 職業紹介事業者等は求職者等に対して、求人者は求人の申し込みに当たって職業紹介事業者等に対して、求職者等が従事すべき業務の内容、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。

明示事項

①従事すべき業務の内容、②契約期間、③試用期間、④就業の場所、⑤就業時間(始業及び終業時間、時間外労働、休憩時間、休日)、⑥賃金、⑦加入保険、⑧募集者の氏名又は名称、⑨(派遣労働者として雇用する場合)その旨、⑩就業の場所における受動喫煙を防止するための措置

(※) 上記の事項(省令で規定)に加えて、指針において[1:労働時間関係]裁量労働制が適用される場合はその旨、同意した場合に高度プロフェッショナル制度の規定が適用される場合はその旨を明示すること、[2:賃金]固定残業代についての事項が含まれること、[3:試用期間]有期契約が試用期間としての性質を持つ場合、試用期間となる有期雇用契約期間中の労働条件を明示すること、また、試用期間中の労働条件が本採用後の労働条件と異なる場合は、それぞれの労働条件を明示することをそれぞれ規定。

求職者に対し明示しなければならない労働条件に、以下の事項が追加されました。
求人企業からこれらの情報が適切に伝えられているかご確認ください。

- ① 従事すべき業務の変更の範囲 ※
- ② 就業場所の変更の範囲 ※
- ③ 有期労働契約を更新する場合の基準 (通算契約期間または更新回数の上限を含む)

※ 「変更の範囲」とは、雇入れ直後にとどまらず、将来の配置転換など今後の見込みも含めた、締結する労働契約の期間中における変更の範囲のことをいいます。

最低限明示しなければならない労働条件

☐ 今回の改正で追加される明示事項

記載が必要な項目	記載例
業務内容	(雇入れ直後) 一般事務 (変更の範囲) ●●事務 …①
契約期間	期間の定めあり (2024年4月1日～2025年3月31日) 契約の更新 有 (●●により判断する) 更新上限 有 (通算契約期間の上限 ●年/更新回数の上限 ●回) …③
試用期間	試用期間あり (3か月)
就業場所	(雇入れ直後) 東京本社 (変更の範囲) ●●支社 …②

R 6 .4 施行規則改正

⑥ 手数料表、返戻金制度、業務運営規程の揭示義務に関する改正

手数料表、返戻金制度、業務運営規程の掲示義務に関する改正

有料職業紹介事業者は、手数料表、返戻金制度に関する事項を記載した書面及び業務の運営に関する規程について、その事業所内の一般の閲覧に便利な場所への掲示、**インターネットの利用その他の適切な方法により**、情報の提供を行わなければならない。【法第32条の13 同法施行規則第24条の5第4項】

◆ 2024（令和6）年4月1日施行 改正職業安定法施行規則 **ポイント**

これまでは、掲示のみの方法だったが、掲示に代えて自社ホームページなどでも情報提供ができるようになった。

留意点



有料職業紹介事業者が行う手数料表、返戻金制度に関する事項を記載した書面及び業務の運営に関する規程の情報提供（則第24条の5第4項）につき、**インターネットを利用して行う場合は、自社ホームページ上で行うなど**、法第32条の16第3項及び則第24条の8第3項により求められる「**人材サービス総合サイト**」上での情報提供とは別途行うこと。

自社ホームページ上で情報提供するにあたっては、自社の職業紹介サービスを利用する求人企業側が当該サービス利用時に必ず参照するページなど、閲覧に便利な場所に掲載することが望ましいこと。

【職業紹介事業の業務運営要領】

R7.4施行規則改正
⑦紹介手数料率の実績の公開義務

◆ 2025（令和 7）年 4 月 1 日 改正職業安定法施行規則について

職業安定法施行規則 第24条の8 第3項第4号

紹介手数料率の実績の公開が必要になります

令和7年度に徴収した紹介手数料の実績（職種別の常用就職1件当たりの平均手数料率）
常用就職（*）の実績が多い上位5職種のみ（常用就職の実績が10件以下の場合は掲載不要）

*常用就職とは、4ヶ月以上の有期又は無期で雇用されることを指します。

平均手数料率の計算は、取扱職種ごとに

求人者から徴収した手数料の総額（常用就職件数分）

求職者の予定年収の総額（常用就職全件分）

- ◎定額制により紹介手数料を徴収している場合は、当該額を実績として掲載できます。
- ◎定額による徴収と手数料率による徴収とを併用している場合は、平均手数料率を算出して下さい。

R7.4指針改正
⑧違約金規約の明示義務

◆ 2025（令和7）年4月1日施行 職業安定法に基づく指針の一部改正

指針第6の9(4)＜**職業紹介事業者**＞、第8の5(4)＜**募集情報提供事業者**＞

違約金規約の明示が必要となる。

求人者に対する違約金規約を設けている場合には、

- ①違約金の額
- ②違約金が発生する条件
- ③解除方法を含む契約の内容

について、分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面又は電子メール等により、あらかじめ**求人者に対し**誤解が生じないように明示してください。

※ ただし、口頭によるもののほか、ホームページの該当箇所を教示する等求人者が同一文面を再読できない可能性のある方法によるものは、適切な方法により明示しているとはいえないこと。

R7.4指針改正②
⑨お祝い金等の提供の禁止

お祝い金等の提供の禁止が募集情報等提供事業者にも適用

平成29年の職業安定法改正に伴い、職業紹介事業者の業務運営について、以下の事項を指針に明記（平成30年1月1日施行）

- 紹介した求職者に対し、就職した日から2年間、転職の勧奨を行ってはならないこと。
- 求人者から徴収する手数料について、返戻金制度を設けることが望ましいこと。
- 求職者及び求人者の双方に対して、求職者から徴収する手数料及び求人者から徴収する手数料双方に関する事項を明示しなければならないこと。また、返戻金制度の有無及びその内容についても明示しなければならないこと。
- **求職申込みの勧奨に、求職者に金銭等（例：いわゆる「お祝い金」）を提供することによって行うことは好ましくないこと。**

職業安定法 指針の一部を改正（令和3年4月1日施行）【指針第6の9の（3）関係】

求職の申込みの勧奨については、求職者が希望する地域においてその能力に適合する職業に就くことができるよう、職業紹介事業の質を向上させ、これを訴求することによって行うべきものであり、職業紹介事業者が求職者に**金銭等を提供することによって行うことは好ましくなく、お祝い金その他これに類する名目で社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭等を提供することによって行ってはならない**こと。

職業安定法 指針の一部を改正（令和7年4月1日施行）【指針第8の5の（3）関係】
募集情報等提供事業にもお祝い金等の提供の禁止が適用

R8.4施行規則改正
⑩職業紹介責任者の兼任

◆ 2026（令和 8）年 4 月 1 日 改正職業安定法施行規則について

【改正の概要】

有料職業紹介事業者は、事業所の新設にあたり、職業紹介責任者を複数の事業所に兼任させることができます。

（兼任できる期間）

事業所を新設した事業年度の翌事業年度末まで

（兼任できる責任者）

責任者として実務に従事した期間が通算して10年以上

（人数に関する要件）

①責任者1人につき担当できる従事者は複数事業所を通じて50人まで

②従事者が50人を超える場合は責任者のうち少なくとも1人以上は専属

※既に許可を得て事業を実施している有料職業紹介事業者に限ります。

【兼任させるにあたって提出する書類】

責任者を兼任させる場合には、事業所の新設の届出をする際、以下の兼任に関する書類を添付してください。

- ・職業紹介責任者兼任届出書(通達様式第20号)
- ・責任者として従事した年数が確認できる書類(様式任意)(経験年数を通算する場合に限る)

通達様式第20号 (表面)

職業紹介責任者兼任届出書

年 月 日

許可番号：

氏名又は名称：

1 新設事業所

名称				所在地			
新設した年月日	年 月 日	新設した事業年度の翌事業年度の末日	年 月 日	職業紹介業務に従事する者の数	人		
職業紹介責任者氏名		兼任/専属	職業紹介責任者経験年数(継続/通算)	年	担当する職業紹介業務に従事する者の数	人	

2 既存事業所

名称		所在地		職業紹介業務に従事する者の数	人	
職業紹介責任者氏名		兼任/専属	職業紹介責任者経験年数(継続/通算)	年	担当する職業紹介業務に従事する者の数	人

3 留意事項等

職業紹介責任者を兼任させるにあたり、以下のチェックマークを付した事項を満たしていることを誓約します。

- ☐ 情報通信技術を活用した統括管理を行うための連携体制を整備していること
- ☐ 必要に応じて実地管理に切り替えることが可能な体制を確保していること
- ☐ 統括管理の実施状況の継続的確認及び必要な改善を行うこと
- ☐ 都道府県労働局による指導監督等の実施に当たり職業紹介責任者を兼任させていることによる支障を生じさせないこと
- ☐ 新規事業所の開設は、既存の事業所の移転ではないこと

◆ 職業安定法関係の次回セミナー

「職業紹介事業者向け自主点検セミナー」
【ZOOMオンライン】