職 業 紹 介 事 業 関 係 資 料 集

令和８年１０月

広島労働局職業安定部需給調整事業課

有料職業紹介業務の流れ

職業紹介事業者

適切な事業運営

港湾運送・建設業務への紹介禁止

○事業報告書の提出【４月】4 ページ参照
○人材サービス総合サイトに掲載　3 ページ参照
- 前年度の就職者数、無期雇用就職者数【４月】
- 無期雇用就職者の６ヶ月後の状況【10 月～12 月】
- 手数料表及び返戻金制度に関する事項
- 紹介手数料率の実績

○事業所に掲示もしくは自社ホームページ等に掲載
- 許可証（事業所への備え付けは必須）
- 業務の運営に関する規程　9 ページ参照
- 手数料表及び返戻金制度に関する事項　10 ページ参照

○求人・求職・手数料管理簿の作成　12～14 ページ参照

求職者

- 希望する求人の整理
- 適切な職業紹介事業者の選択

※人材サービス総合サイトでは医療・介護・保育分野において、手数料実績率及び離職率を検索することができます。
　また一定の基準を満たしている有料職業紹介事業者を「適正な有料職業紹介事業者」として認定、公表しています。

求人者

- 求人する業務の明確化
- 適切な職業紹介事業者の選択

※人材サービス総合サイトでは医療・介護・保育分野において、手数料実績率及び離職率を検索することができます。
　また一定の基準を満たしている有料職業紹介事業者を「適正な有料職業紹介事業者」として認定、公表しています。

求職申込み

※求職者の個人情報を収集する際には、業務の目的を明らかにする必要があります。11 ページ参照

求人・求職受理

※原則、求人・求職は全て受理する必要があります

求人申込み
労働条件の明示

※求人者が求人不受理の対象に該当するか否かの自己申告書を求める必要があります。
23～25 ページ参照

取扱職種の範囲等の明示　11 ページ参照

- 取扱職種の範囲等
- 手数料及び返戻金制度に関する事項
- 違約金規約（設けている場合）
- 個人情報の取扱に関する事項
- 苦情処理に関する事項

求人・求職管理簿へ記載　12～13 ページ参照

面談、求人・求職のマッチング

労働条件の明示　6 ページ参照

求人への応募

労働条件の変更明示　7 ページ参照

選　考

雇用関係成立

従業員

雇用者

手数料の請求

手数料管理簿へ記載　14 ページ参照

手数料の支払い

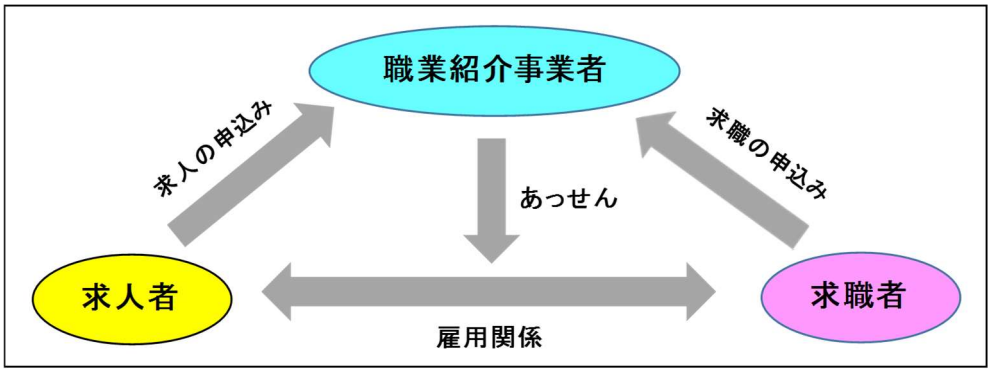
- 無期雇用就職者への２年以内の転職勧奨禁止
- 「就職お祝い金」の禁止　22 ページ参照

無期雇用就職者の６ヶ月以内の離職状況の確認
（調査結果等を求人・求職管理簿に記載）4 ページ参照

○職業紹介とは

・求人者及び求職者からの申込みを受け、求人者と求職者との間における<u>雇用関係の成立をあっせんすること</u>。

※職業紹介事業者が、単に受理した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、<u>求職者が求人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、募集情報等提供事業を行う者に該当します。</u>



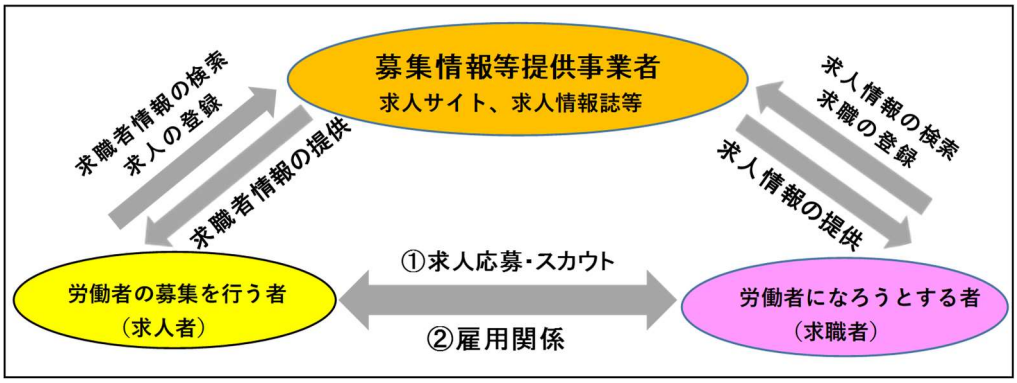
○ 募集情報等提供とは

・求人者及び求職者からの依頼を受け、求人情報・求職者情報を提供すること。

・インターネット上の公開情報等から収集（クローリング）した求人情報・求職者情報を提供するサービスや職業紹介事業者・他の求人メディア等に掲載されている求人情報を転載するものも該当します。

・また、募集情報等提供事業者の中で<u>求職者情報（氏名等の特定の個人が識別できる個人情報だけでなく、メールアドレスや経歴、サイトの閲覧履歴等含む）を収集する者を『特定募集情報等提供事業』といい、事業開始にあたって届出（厚生労働省）を行う必要</u>があります。

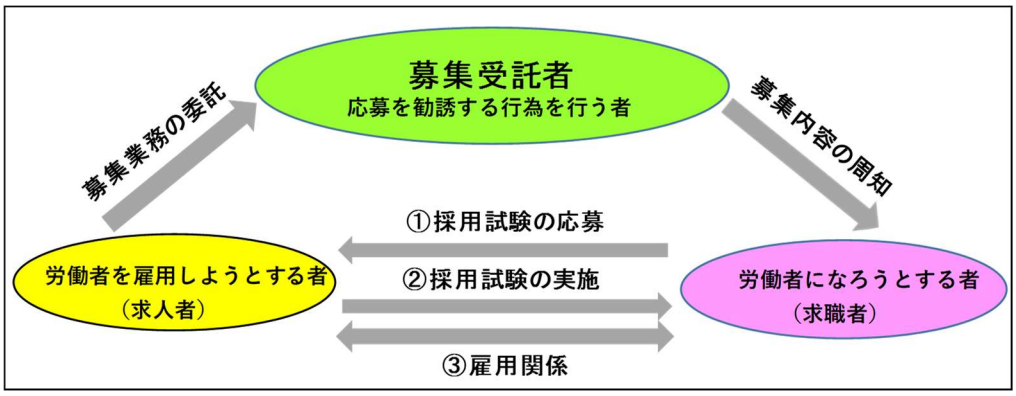
※募集情報等提供事業では情報の提供を行うのみですが、例えば、採用可能性が高いと思われる求職者の連絡を事業者の判断により優先的に求人企業に届ける等、<u>事業者の判断により提供するデータを選別・加工を行う場合には、職業紹介事業の許可を取得する必要があります。</u>



○ 委託募集とは

・求人者からの委託を受け、求職者に対し、企業説明会等で労働者の募集に関する情報を周知して勧誘を行うこと。

※委託募集では求職者に対し広く周知を行うものであり、求人者に紹介するため求職者を探索した上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<u>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ため、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ります。</u>



人材サービス総合サイトに掲載を！

紹介手数料率の実績の公開が必要になります【令和７年４月１日施行】

【職業安定法施行規則 第 24 条の８第３項第４号】

◇　職業紹介の実績等を情報提供する義務【職業安定法第 32 条の 16 第 3 項】

職業紹介事業者は、厚生労働省の運営する人材サービス総合サイトにおいて、職業紹介の実績に関する下記１～７の情報提供を行うことが義務付けられます。

情報提供が必要な事項

１．各年度（各年の４月１日～翌年３月３１日）に就職した者の数
２．１のうち、期間の定めのない労働契約を締結した者（無期雇用就職者）の数
３．２のうち、就職から６か月以内に解雇以外の理由で離職した者の数（※）
※離職者数の調査が必要ですが、返戻金制度に基づき手数料を返戻等した者の数を集計することにより離職者数を集計しても差し支えありません。
４．２のうち、就職から６か月以内に解雇以外の理由で離職したかどうか判明しなかった者の数
５．手数料に関する事項（手数料表の内容）

【令和７年４月１日施行】

前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件以下の職種については掲載不要**）
*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

$$\frac{\text{求人者から徴収した手数料の総額（常用就職全件分）}}{\text{求職者の予定年収の総額（常用就職全件分）}}$$

で算出し、小数点第２位で四捨五入してください。

◎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。

６．返戻金制度（※）の導入の有無及び導入している場合はその内容
※就職から一定期間以内に離職した場合に、手数料の一部を返戻する制度その他これに準ずる制度
７．その他、職業紹介事業者の選択に資すると考えられる情報【任意】

【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】

情報提供する時期

▶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

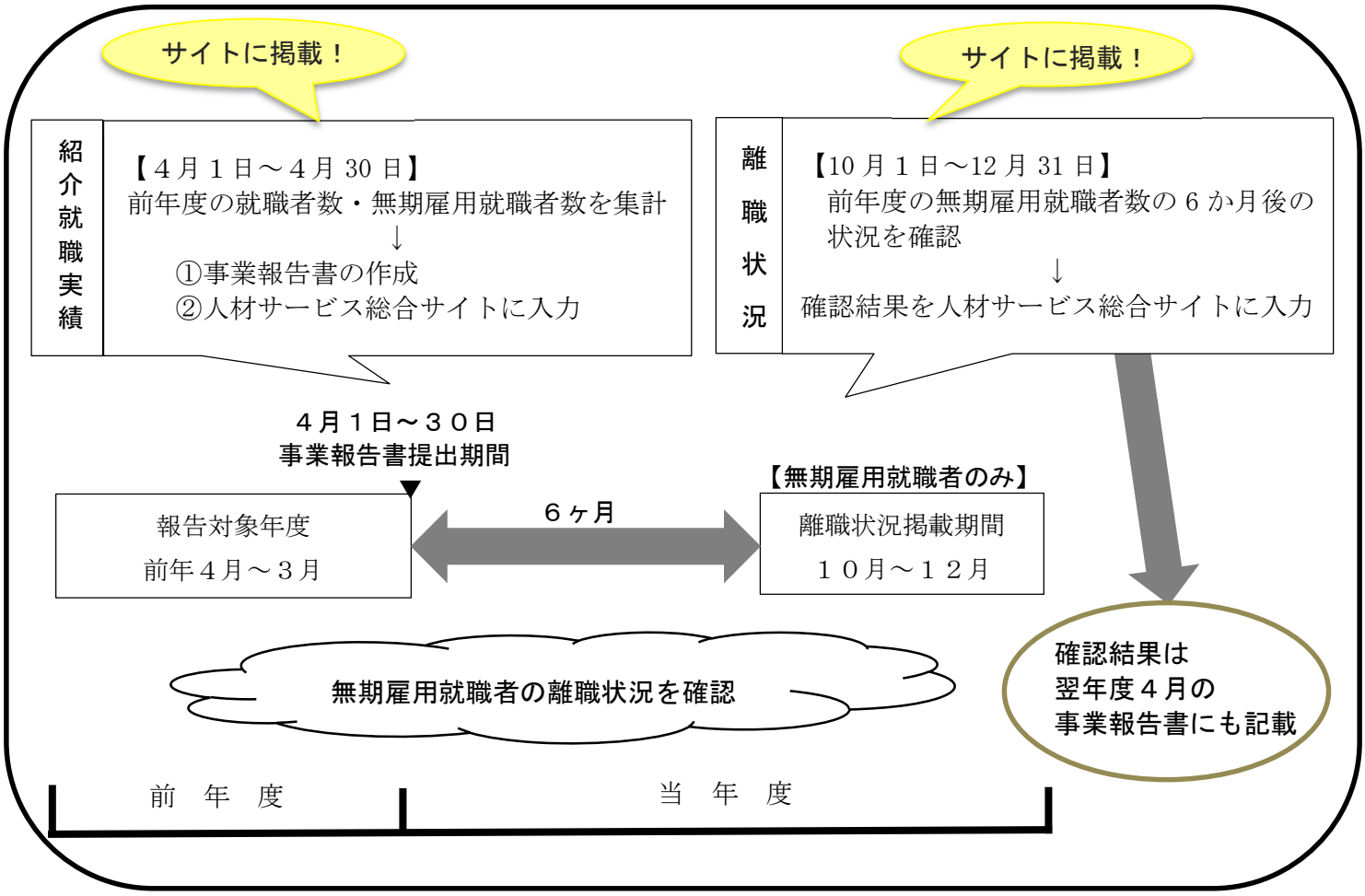
情報提供の方法

☆職業紹介事業報告書により報告を行った内容については、人材サービス総合サイトにより広く情報提供しなければなりません。

☆紹介就職実績の掲載は事業報告と同時期、**離職状況**の掲載は１０月～１２月（事業報告は翌年４月）、**手数料及び返戻金に関する情報**（有料職業紹介事業者のみ）の掲載は事業開始または内容変更後速やかに行ってください。

※ **紹介手数料率の実績については、事業報告書の提出後速やかに掲載してください。**

～職業紹介実績を事業報告し、人材サービス総合サイトに掲載するまでの流れ～



人材サービス総合サイトへのログインには、ID・パスワードが必要となります。

求職者への
労働条件明示のルールなどが変わりました！

求職者等に対して、明示しなければならない労働条件の追加【令和６年４月１日施行】

【職業安定法施行規則 第４条の２第３項】

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）

◇ ①、②「**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。

- 「今後の見込み」とは、労働者の募集等を行う時点で想定され得る事業の方針変更等を踏まえたもので足り、募集等の時点で具体的に想定されていないものを含める必要はありません。
- 有期労働契約の場合については、当該労働契約期間中における変更の範囲をさすものであり、更新後の契約期間中に命じる可能性がある就業場所及び業務の変更については含まれません。

◇ ③「**有期労働契約を更新する場合の基準**」とは、「諸般の事情を総合的に考慮したうえで判断する」というような抽象的なものではなく、「勤務成績、態度、能力により判断する」、「会社の経営状況も踏まえて判断する」など、具体的に記載することが望ましいです。

【Ｑ＆Ａ】

・問１ 「変更の範囲」について、募集等の時点で想定されているものは全て一度に列挙する必要があるのか。

⇒ 指針で規定しているように、求人広告のスペースが足りない等、やむを得ない場合には「詳細は面談時にお伝えします」などと付した上で、労働条件の一部を別途のタイミングで明示することも可能です。この場合、原則、面接などで求職者と最初に接触する時点までに、全ての労働条件を明示する必要があります。

・問２ 労働契約の期間内に従事すべき業務及び就業場所の変更が見込まれない職種の募集であっても、「変更の範囲」を明記する必要があるのか。

⇒ 求人の内容（業務など）に鑑み、従事すべき業務や就業場所に変更がない業種・職種・雇用形態であるような場合は、記載する必要はありません。例えば、これらの変更が想定されない日雇労働者に対しては、雇入れ日における従事すべき業務や就業場所を明示すれば足り、「変更の範囲」を明示する必要はありません。

・問３ 有期契約の通算契約期間や更新回数につき、特段上限を設けていない場合にも「上限なし」と記載する必要があるのか。

⇒ 上限を設けている場合のみ記載すれば足り、上限を設けていない、設ける予定がない場合は明示する必要はありません。

手数料表などの情報提供の方法【令和６年４月１日施行】

【職業安定法施行規則 第 24 条の５第４項】

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を事業所内に掲示する義務がありましたが、事業所内の掲示に限らず、インターネット等その他の適切な方法によって情報の提供を行うことが可能となりました。

これまで書面の掲示しか認めていなかったところ、その範囲を拡大するものであり、特定の方法を指定する趣旨ではありません。したがって、サービスの利用者が、事業者のサービスを実際に利用するまでに明示される方法であれば問題ありません。例えば、

・求人企業の担当者との面談に当たって、書面等で提供する
・自社 HP 等の分かり易い場所にあらかじめ掲示しておく、又は、自社 HP 等を経由したサービス利用の案内において、利用規約等の確認を求めるタイミングに併せて提供する

といった方法が考えられます。

募集・求人の労働条件等明示について

求人等に関する情報の的確な表示が義務付けられました【令和４年 10 月１日施行】

◆ **虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示**をしてはなりません。**【職業安定法第５条の４第１項】**

虚偽の表示ではなくとも、**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。また、求人情報の提供の段階でも、**労働条件として明示すべき項目をできる限り含めた形で提供する**ことが望ましいものです。

◆ 求人情報、求職者情報を**正確かつ最新の内容に保つ措置**を講じなければなりません。
【職業安定法第５条の４第３項】

§１　最低限明示しなければならない労働条件等【職業安定法第５条の３】

労働者の募集や求人申し込みの際に、少なくとも以下の事項を書面の交付によって明示しなければなりません。ただし、求職者が希望する場合には、電子メールによることも可能です。

□ **令和６年４月改正で追加された明示事項**

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）製造業務を除く当社業務全般
契約期間	期間の定めあり（2024 年４月１日～2025 年３月 31 日）
試用期間	試用期間あり（３ヶ月）
就業場所	（雇入れ直後）広島支社（●県●市●－●） （変更の範囲）本社および全国の支社、営業所
就業時間	９：００～１８：００
休憩時間	１２：００～１３：００
休日	土、日、祝日
時間外労働	あり（月平均２０時間）
賃金	月給　基本給 20 万円（試用期間中賃金：基本給 19 万円） 通勤手当　実費支給（月額上限３万円）　昇給　なし
労働・社会保険加入	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
求人者の氏名又は名称	○○株式会社
受動喫煙防止措置の状況	屋内禁煙
（派遣労働者として雇用する場合）	（「雇用形態：派遣労働者」というように派遣労働者として雇用することを示すことが必要です。）

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りません。

× 営業職中心の業務を「事務職」と表示する
× 契約社員の募集を「試用期間中は契約社員」など、正社員の募集であるかのように表示する

・将来の配置転換など、雇入れ直後の業務と異なる業務に配置される見込みがある場合には、**変更後の業務を明示**してください。

※「諸般の事情を総合的に考慮したうえで判断する」という抽象的なものではなく、「勤務成績、態度により判断する」、「会社の経営状況により判断する」など、具体的に記載することが望ましいです。

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

・契約の更新　有（契約期間満了時の業務量、勤務成績により判断）※
通算契約期間は4年を上限とする。
・契約の更新　有（自動的に更新する）
契約の更新回数は3回を上限とする。

定額的に支払われる手当があれば記載

裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。
（例）：企画業務型裁量労働制により、○時間働いたものとみなされます。

時間外の有無に関わらず、一定の手当を支給する制度（いわゆる「固定残業代」）を採用する場合は、以下のような記載が必要です。
（1）基本給　○○円（（2）の手当を除く額）
（2）○○手当（時間外労働の有無に関わらず、○時間分の時間外手当として○円を支給）
（3）○時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給

優れた実績を持つｸﾞﾙｰﾌﾟ会社の情報を大きく記載する等、求人企業とｸﾞﾙｰﾌﾟ企業が混同されるような表示をしてはなりません。

※求人広告などの労働者の募集に関する情報を提供する場合は、掲載した時点を明示するなど、正確かつ最新の内容に保つための措置を講じる義務があります。

§２　労働条件明示に当たって遵守すべき事項

労働条件を明示するにあたっては、職業安定法に基づく指針等を遵守することが必要です。

職業安定法に基づく指針等の主な内容

○ 明示する労働条件は、虚偽又は誇大な内容としてはなりません。
○ 有期労働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労働契約期間中の労働条件を明示しなければなりません。また、試用期間と本採用が一つの労働契約であっても、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、試用期間中と本採用後のそれぞれの労働条件を明示しなければなりません。
○ 労働条件の水準、範囲等を可能な限り限定するよう配慮が必要です。
○ 労働条件は、職場環境を含め可能な限り具体的かつ詳細に明示するよう配慮が必要です。
○ 明示する労働条件が変更される可能性がある場合はその旨を明示し、実際に変更された場合は速やかに知らせるよう、配慮が必要です。

§３　労働条件の明示が必要な時点（タイミング）

ハローワーク等への申込みをする際や、ホームページ等で労働者の募集を行う場合は、労働契約締結までの間、下記のように労働条件を明示することが必要です。

時点	必要な明示
ハローワーク等への求人申込み、自社 HP での募集、求人広告の掲載等を行う際	求人票や募集要項等において、労働条件（詳細は前ページ）を明示することが必要です。 ○ 求人票のスペースが足りない等、やむを得ない場合には「詳細は面談の時にお伝えします」等書いた上で、労働条件の一部を別途明示することも可能です。 ○ この場合、原則として、初回の面接時、求人者と求職者が最初に接触する時点までに、全ての労働条件を明示すべきとされています。

正確かつ最新の内容に保つ措置

◆ 求人情報、求職者情報の提供中止や訂正を求められたら、遅滞なく対応する。
◆ 求人者、求職者情報が正確・最新の内容でないことを確認したら、遅滞なく情報提供依頼者に訂正があるかを確認するか、情報の提供を中止する。
◆ 求人者・求職者に定期的に求人情報・求職者情報が最新かどうか確認する。または、求人情報・求職者情報の時点を明らかにする。

労働条件に変更があった場合、その確定後、可能な限り速やかに	当初明示した労働条件が変更される場合は、変更内容について明示しなければなりません。 ○ 面接等の過程で労働条件に変更があった場合、速やかに求職者に知らせるよう配慮が必要です。
労働条件締結時	労働基準法に基づき、労働条件通知書等により労働条件を通知することが必要です。（明示すべき事項については、厚生労働省ホームページに掲載の「モデル労働条件通知書」を参考にしてください。）6ページ参照

§４　変更明示の方法等について

以下の①～④のような場合に、変更明示が必要となります。

①	「当初の明示」と異なる内容の労働条件を提示する場合 例）当初:基本給 30 万円/月　⇒　基本給 28 万円/月
②	「当初の明示」の範囲内で特定された労働条件を提示する場合 例）当初:基本給 25 万円～30 万円/月　⇒　基本給 28 万円
③	「当初の明示」で明示していた労働条件を削除する場合 例）当初:基本給 25 万円/月、営業手当3万円/月　⇒　基本給 25 万円/月
④	「当初の明示」で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合 例）当初:基本給 25 万円/月　⇒　基本給 25 万円/月、営業手当3万円/月

変更明示は、求職者が変更内容を適切に理解できるような方法で行う必要があります。
以下①の方法が望ましいですが、②の方法等により適切に明示することも可能です。

① 当初の明示と変更された後の内容を対照できる書面を交付する方法
② 労働条件通知書において、変更された事項に下線を引いたり着色したりする方法や、脚注を付ける方法

○ 変更明示を行う場合でも、当初の明示を安易に変更してはなりません。学校卒業見込者については、特に配慮が必要であることから、変更を行うことは不適切です。また、原則として、内定までに学校卒業見込者等に対しては職業安定法に基づく労働条件明示を書面により行わなければなりません。
○ 変更明示が適切に行われていない場合や、当初の明示が不適切だった場合（虚偽の内容や、明示が不十分な場合）は、行政による指導監督（行政指導や改善命令、勧告、企業名公表）や罰則等の対象となる場合があります。
○ 変更明示が行われたとしても、当初の明示が不適切であった場合には、行政指導や罰則等の対象になることには変わりありません。

モデル労働条件通知書

電子媒体はこちら

1枚目

（一般労働者用；常用、有期雇用型）

労働条件通知書

年　　月　　日

殿

事業場名称・所在地
使 用 者 職 氏 名

契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（　　年　　月　　日～　　年　　月　　日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1　契約の更新の有無 ［自動的に更新する・更新する場合があり得る・契約の更新はしない・その他（　　）］ 2　契約の更新は次により判断する。 ・契約期間満了時の業務量　・勤務成績、態度　・能力 ・会社の経営状況　・従事している業務の進捗状況 その他（ 3　更新上限の有無（無・有（更新　回まで／通算契約期間　年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が５年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（　年　月　日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（　無　・　有（別紙のとおり）） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：　Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ　特定有期業務の開始から完了までの期間（　　年　　か月（上限 10 Ⅱ　定年後引き続いて雇用されている期間
就業の場所	（雇入れ直後）　（変更の範囲）
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後）　（変更の範囲） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（　　開始日：　　完了日：　　）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換((1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1　始業・終業の時刻等 (1) 始業（　時　分）　終業（　時　分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（　）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 始業（　時　分）　終業（　時　分）　（適用日　　） 始業（　時　分）　終業（　時　分）　（適用日　　） 始業（　時　分）　終業（　時　分）　（適用日　　） (3) ﾌﾚｯｸｽﾀｲﾑ制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、ﾌﾚｷｼﾌﾞﾙﾀｲﾑ（始業）　時　分から　時　分、 （終業）　時　分から　時　分、 ｺｱﾀｲﾑ　時　分から　時　分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（　時　分）終業（　時　分） (5) 裁量労働制；始業（　時　分）　終業（　時　分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第　条～第　条、第　条～第　条、第　条～第　条 2　休憩時間（　）分 3　所定時間外労働の有無（　有　，　無　）
休　日	・定例日；毎週　曜日、国民の祝日、その他（　　） ・非定例日；週・月当たり　日、その他（　　） ・１年単位の変形労働時間制の場合－年間　日 ○詳細は、就業規則第　条～第　条、第　条～第　条
休　暇	1　年次有給休暇　６か月継続勤務した場合→　日 継続勤務６か月以内の年次有給休暇　（有・無） →　か月経過で　日 時間単位年休（有・無） 2　代替休暇（有・無） 3　その他の休暇　有給（　　） 無給（　　） ○詳細は、就業規則第　条～第　条、第　条～第　条

（次頁に続く）

2枚目

退職に関する事項

その他

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（　　）

※　労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

有期契約労働者に関する項目

労働者全般に関する項目

労働者全般に関する項目

業務の運営に関する規程

事業所名

第１　求　　人

1　本所は、取扱職種の範囲等に関する限り、いかなる求人の申し込みについてもこれを受理します。
　ただし、その申込みの内容が法令に違反したり、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適当である場合、一定の労働関係法令（労働基準法及び職業安定法等）違反のある場合及び暴力団員などによる求人である場合には受理しません。

2　求人の申込みは、求人者又はその代理人が直接来所されて、所定の求人票により、お申込みください。直接来所できないときは、郵便、電話、ファクシミリ又は電子メールでも差し支えありません。

3　求人申込みの際には、業務内容、賃金、労働時間、その他の労働条件をあらかじめ書面の交付、ファクシミリの利用又は電子メール等により明示してください。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、ファクシミリの利用又は電子メール等による明示ができないときは、当該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てください。

4　求人受付の際には、受付手数料を、別表の料金表に基づき申し受けます。いったん申し受けました手数料は、紹介の成否にかかわらずお返し致しません。

第２　求　　職

1　本所は、取扱職種の範囲等に関する限り、いかなる求職の申込みについてもこれを受理します。
　ただし、その申込みの内容が法令に違反する場合には受理しません。

2　求職申込みは、本人が直接来所されて、所定の求職票によりお申込みください。

3　常に、日雇的又は臨時的な労働に従事することを希望される方は、本所に特別の登録をしておき、別に定める登録証の提示によって、求職申込みの手続きを省略致します。

4　（取扱職種の範囲等が、芸能家、家政婦（夫）、配ぜん人、調理士、モデル又はマネキンの場合）求職受付の際には、受付手数料を、別表の料金表に基づき申し受けます。いったん申し受けました手数料は、紹介の成否にかかわらずお返し致しません。

第３　紹　　介

1　求職の方には、職業安定法第2条にも規定される職業選択の自由の趣旨を踏まえ、その御希望と能力に応ずる職業に速やかに就くことができるよう極力お世話致します。

2　求人の方には、その御希望に適合する求職者を極力お世話致します。

3　紹介に際しては、求職の方に、紹介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又は希望される場合にはファクシミリの利用若しくは電子メール等により明示します。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、ファクシミリの利用、電子メール等による明示ができないときは、あらかじめそれらの方法以外の方法により明示を行います。

4　求職の方を求人者に紹介する場合には、紹介状を発行しますから、その紹介状を持参して求人者へ行っていただきます。

5　いったん求人、求職の申込みを受けた以上、責任をもって紹介の労をとります。

6　本所は、労働争議に対する中立の立場をとるため、同盟罷業又は作業閉鎖の行われている間は求人者に、紹介を致しません。

7　就職が決定しましたら求人された方から別表の手数料表に基づき、紹介手数料を申し受けます。

第４　そ　の　他

1　本所は、職業安定機関及びその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があった場合は、迅速、適切に対応いたします。

2　本所の行った職業紹介の結果については、求人者、求職者両方から本所に対して、その報告をしてください。
　また、本所の職業紹介により期間の定めない労働契約を締結した求職者が就職から 6 箇月以内に離職（解雇された場合を除く。）したか否かについて、求人者から本所に対して報告してください。

3　本所は、求職者又は求人者から知り得た個人的な情報は個人情報適正管理規程に基づき、適正に取り扱います。

求人等に関する情報の的確な表示

4　本所が広告等により求人等に関す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行いません。また、当該情報について正確かつ最新の内容に保つため、求人者、求職者等から当該情報について提供の中止や内容の訂正の依頼があった場合や、本所が当該情報が正確、最新でないことを確認した場合は、遅滞なく対応するとともに、求人者又は求職者に対して定期的に当該情報が最新かどうか確認する又は当該情報の時点を明らかにする措置を講じます。　令和４年 10 月 1 日施行

5　本所は、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一切致しません。

6　本所の取扱職種の範囲は、＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿です。

7　本所の業務の運営に関する規程は、以上のとおりでありますが、本所の業務は、すべて職業安定法関係法令及び通達に基づいて運営されますので、ご不審の点は係員に詳しくおたずねください。

【令和６年４月１日施行】
※　事業所内の一般の閲覧に便利な場所に掲示、もしくはインターネット等その他の適切な方法（書面等で提供）によって情報提供してください。　【職業安定法第 32 条の 13】

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、「人材サービス総合サイト」上での情報提供とは別途行う必要があります。

○○年○○月○○日

代表者名　□□　□□

様式例第２号

手　数　料　表

本所が有料職業紹介事業を行った場合は、次のとおり手数料を申し受けます。

１　受付手数料

求人又は求職の申込みを受理した場合は、受理した日以降に次の受付手数料を申し受けます。

求人の受付　１件につき　710 円（消費税相当分を含む。）を求人者から

求職の受付　１件につき　710 円（消費税相当分を含む。）を求職者から

ただし、同一の求職者に掛かる求職の申込みの受理が１箇月に３件を超える場合には、３件分を超えては申し受けません。

２　上限制手数料

就職が決定した場合には、求人者から、次の１又は２のいずれかの額の紹介手数料を、対象となる賃金が支払われた日以降に申し受けます。
ただし、同一の雇用主に引き続き６箇月を超えて雇用された場合は、６箇月を超えた雇用については申し受けません。

１　支払われた賃金の 11.0 ％（消費税相当分を含む。）に相当する額（２に該当する場合は２に定めるところにより紹介手数料を申し受けます。）

２　期間の定めのない雇用契約に基づき同一の雇用主に引き続き６箇月を超えて雇用された場合は、次の①又は②によって算出された額のうちいずれか大きい額

① 当該６箇月間の雇用に掛かる賃金について支払われた賃金額の 11.0 ％（消費税相当分を含む。）に相当する額
② 当該６箇月間の雇用にかかる賃金について支払われた賃金額から臨時に支払われた賃金及び３箇月を超える期間ごとに支払われる賃金を差し引いた額の 14.8 ％（消費税相当分を含む。）に相当する額

（注）「消費税相当分を含む」は、課税事業者について適用するものである。
したがって、免税事業者については、当該文言を記載する必要はないものである。

様式例第３号－１　【一般登録型】

手　数　料　表

（一般登録型の例示）

サービスの種類及び内容	手数料の額及び負担者
求人受理時の事務費用	円 手数料負担者は　求人者　とします。
求人受理後、求人者に求職者を紹介するサービス 【職業紹介サービス】	成功報酬 （期間の定めのない雇用契約の紹介の場合） 当該求職者の就職後１年間に支払われる賃金（内定書や労働条件通知書等に記載されている額）の ％（または　　円） （期間の定めのある雇用契約の紹介の場合） 当該求職者の就職後、雇用契約期間中（雇用期間が１年を超える場合は最大１年間分）に支払われる賃金（内定書や労働条件通知書等に記載されている額）の ％（または　　円） 手数料負担者は　求人者　とします。
求人の充足に向けた求人者に対する専門的な相談・助言サービス 【職業紹介の付加サービス】 ＊上記職業紹介サービスに加えて、より専門的な相談・助言の付加サービスを行う場合	成功報酬 当該求職者の就職後１年間に支払われる賃金（内定書や労働条件通知書等に記載されている額）の ％（または　　円） 手数料負担者は　求人者　とします。

上記手数料には、消費税は含まれておりません。別途加算となります。

許可番号

事業所の名称及び所在地

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、「人材サービス総合サイト」上での情報提供とは別途行う必要があります。

【令和６年４月１日施行】

※　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をその事業所内の一般の閲覧に便利な場所に掲示、もしくはインターネット等その他の適切な方法（書面等で提供）によって情報提供してください。　【職業安定法第 32 条の 13】

（記載例）

求人者のみなさまへ（有料）

株式会社

取り扱うべき職種の範囲その他業務範囲

（有料職業紹介事業許可証の「取扱職種の範囲等」の内容を記載してください。）

当社の取扱職種範囲は、＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿です。

取扱地域は、＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿です。

手数料に関する事項

（事務所内に掲示している下記に係る手数料表の内容を記載してください。）

（例）求職者

・求職受付の際、一切申し受けません。

求人者

・受付手数料
・上限制手数料
・届出制手数料
・第二種特別加入保険料に充てるべき手数料
・返戻金制度

・違約金規約

【令和７年４月１日施行】
違約金規約の明示が必要となります
【指針第６の９(4)】

求人者に対する違約金規約を設けている場合には、**違約金の額、違約金が発生する条件及び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明示**してください。

個人情報の取扱に関する事項

個人情報の取扱者は、職業紹介責任者の＿＿＿＿＿＿＿です。

取扱者は、求人者から知り得た個人的な情報は個人情報適正管理規程に基づき、適正に取り扱います。

苦情処理に関する事項

苦情処理の責任者は、職業紹介責任者の＿＿＿＿＿＿＿です。

苦情の申し出が行われた場合は、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、迅速かつ適切に処理することとし、その結果については申出者に通知します。

その他

労働者の賃金については、労働基準法第 24 条に基づき、直接、労働者に支払ってください。

当社の業務についてご不明な点につきましては、担当者にお尋ねください。

（記載例）

求職者のみなさまへ（有料）

株式会社

取り扱うべき職種の範囲その他業務範囲

（有料職業紹介事業許可証の「取扱職種の範囲等」の内容を記載してください。）

当社の取扱職種範囲は、＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿です。

取扱地域は、＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿です。

手数料に関する事項

（事務所内に掲示している下記に係る手数料表の内容を記載してください。）

（例）求職者

・求職受付の際、一切申し受けません。

求人者

・受付手数料
・上限制手数料
・届出制手数料
・第二種特別加入保険料に充てるべき手数料
・返戻金制度

【令和４年１０月１日施行】
個人情報の取扱いに関するルールが新しくなりました　【職業安定法第５条の５】

求職者の**個人情報を収集する際**には、求職者が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に、個人情報を収集・使用・保管する**業務の目的を**、自社のホームページ等に掲載するなど（書面の交付・掲示、メール）して、**明らかにしなくてはなりません。**

× 「職業紹介のために使用します。」とのみ表示。
○ 「求人情報に関するメールマガジンを配信するために使用します」と表示。
○ 「職業紹介で求職者に開示の許諾を得た業務提携先に提供する際に使用します」と表示。

個人情報の取扱に関する事項

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。

苦情処理に関する事項

苦情処理の責任者は、職業紹介責任者の＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿です。

苦情の申し出が行われた場合は、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、迅速かつ 適切に処理することとし、その結果については申出者に通知します。

その他

当社の業務についてご不明な点につきましては、担当者にお尋ねください。

※　求人・求職の申込み受理以降、速やかに書面の交付等(希望した場合に限り電子メール・FAX 等)により明示してください。
【職業安定法第 32 条の 13】

【職業安定法第 32 条の 15】

※　当該求人に求職者をあっせんした場合は、職業紹介を行った時期、求職者の氏名、採用・不採用の別を記載することとし、採用された場合は採用年月日、期間の定めのない労働契約を締結した者（無期雇用就職者）である場合はその旨、転職勧奨が禁止される期間（採用年月日から、採用年月日の２年後の応当日の前日までの間）及び無期雇用就職者の離職状況も記載すること。
無期雇用就職者の離職状況については、以下の（a）又は（b）のいずれかについて記載すること。
（a）６箇月以内に離職（解雇を除く。）したか否か又は離職状況の確認のための調査により離職状況が判明しなかった場合にはその旨、並びに調査を行った日及び調査方法
（b）６箇月以内の離職により返戻金制度に基づき返金が行われたか否か

求人管理簿

求人受理整理番号	①求人事業所名称 ②所　在　地 ③連絡担当者 連絡先電話番号	④受付年月日 ⑤有効期間	⑥求人数 ⑦職種	⑧就業場所 ⑨雇用期間	⑩賃金	⑪職業紹介取扱状況						備考
						紹介年月日	求職者氏名	採用・不採用 採用年月日	無期雇用就職者であるか否か	無期雇用就職者に関する事項		
										転職勧奨禁止期間	無期雇用就職者の６ヶ月以内の離職状況	
	※ ①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求人者の所在地を記載すること ③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 年　月　日 ⑤ 年　月　日 ～ 年　月　日 ※ ④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　人 ⑦ ※ ⑥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当該求人により雇い入れようとする労働者が従事する業務の職種を記載すること。	⑧ ⑨ 年　月　日 ～ 年　月　日 ※ ⑧当該求人により雇い入れようとする労働者が業務に従事する場所を記載すること。 ⑨当該求人により雇い入れようとする労働者の雇用期間を記載すること。	時給・日給・月給 (　円 ～ 円) ※ 当該求人により雇い入れようとする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。	年　月　日		採用・不採用 採用年月日 年　月　日	有期 ・ 無期	年　月　日 ～ 年　月　日	就業中 離職（　年　月　日） 不明 調査日(　年　月　日) 調査方法 （　　） 返戻金制度による返金 有・無	
						年　月　日		採用・不採用 採用年月日 年　月　日	有期 ・ 無期	年　月　日 ～ 年　月　日	就業中 離職（　年　月　日） 不明 調査日(　年　月　日) 調査方法 （　　） 返戻金制度による返金 有・無	
						年　月　日		採用・不採用 採用年月日 年　月　日	有期 ・ 無期	年　月　日 ～ 年　月　日	就業中 離職（　年　月　日） 不明 調査日(　年　月　日) 調査方法 （　　） 返戻金制度による返金 有・無	

有効期間終了後、２年保存

【職業安定法第 32 条の 15】

※当該求職者に求人をあっせんした場合は、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・不採用の別を記載することとし、採用された場合は採用年月日、期間の定めのない労働契約を締結した者（無期雇用就職者）である場合はその旨、転職勧奨が禁止される期間（採用年月日から、採用年月日の２年後の応当日の前日までの間）及び無期雇用就職者の離職状況も記載すること。

無期雇用就職者の離職状況については、以下の（a）又は（b）のいずれかについて記載すること。

（a）６箇月以内に離職（解雇を除く。）したか否か又は離職状況の確認のための調査により離職状況は判明しなかった場合にはその旨、並びに調査を行った日及び調査方法

（b）６箇月以内の離職により返戻金制度に基づき返金が行われたか否か

求職管理簿

①求職者氏名 ②住所 ③生年月日	④希望職種	⑤受付年月日 ⑥有効期間	⑦職業紹介取扱状況							備　考
			紹介年月日	求人受理整理番号	求人事業所名称	採用・不採用 採用年月日	無期雇用就職者であるか否か	無期雇用就職者に関する事項		
								転職勧奨禁止期間	無期雇用就職者の６ヶ月以内の離職状況	
※ ①求職者の氏名を記載すること。 ②求職者の住所を記載すること。 ③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。	※ 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 年　月　日 ⑥ 年　月　日 ～ 年　月　日	年			採用・不採用 採用年月日 年　月　日	有期 ・ 無期	年　月　日 ～ 年　月　日	就業中 離職（　年　月　日） 不明 調査日（　年　月　日） 調査方法 （　　） 返戻金制度による返金 有・無	
		⑤ 年　月　日 ⑥ 年　月　日 ～ 年　月　日				採用・不採用 採用年月日 年　月　日	有期 ・ 無期	年　月　日 ～ 年　月　日	就業中 離職（　年　月　日） 不明 調査日（　年　月　日） 調査方法 （　　） 返戻金制度による返金 有・無	
		⑤ 年　月　日 ⑥ 年　月　日 ～ 年　月　日	年　月　日			採用・不採用 採用年月日 年　月　日	有期 ・ 無期	年　月　日 ～ 年　月　日	就業中 離職（　年　月　日） 不明 調査日（　年　月　日） 調査方法 （　　） 返戻金制度による返金 有・無	

※
⑤求職を受け付けた年月日を記載すること。
⑥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。

有効期間終了後、２年保存

【職業安定法第 32 条の 15】

手数料管理簿

記　載　例

①支払者氏名又は事業所名称	②徴収年月日	③手数料の種類	④手数料		⑤手数料の算出根拠	備　考
			手数料額	第二種特別加入保険料に係る手数料	賃金、割合等	
株式会社○○電機工業	R1.12.12	求人受付手数料 紹介手数料	165,710		求人受付手数料 710 円 紹介手数料(●●　●●分) 賃金総額 150 万円×11%=16 万 5 千円	
○○鉄鋼株式会社	R2.1.28	求人受付手数料 紹介手数料	461,000		求人受付事務費 1,000 円 紹介手数料(●●　●●分) 賃金総額 230 万円×20%=46 万円	
○○○○(個人宅)	R2.2.8	紹介手数料	880	44	紹介手数料(●●　●●分) 賃金総額 8,000 円×11%=880 円 第二種特別加入保険料 8,000 円×5.5/1000=44 円	

手数料管理簿　記載事項

①「支払者氏名又は事業所名称」欄は、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」欄は、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」欄は、求人受付手数料、求職受付手数料、求職者手数料、紹介手数料等の種類を記載すること。
④「手数料の額」欄は、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に記載すること。
⑤「手数料の算出根拠」欄は、手数料の算出根拠と賃金、割合等をわかるように記載すること。

手数料の徴収完了後、2 年保存

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）

（最終改正 令和６年 10 月 11 日厚生労働省告示第 318 号）

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から第５条の５まで、第 33 条の５、第 42 条、第 43 条の８及び第 45 条の２に定める事項等に関し、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５条の５の規定により職業紹介事業者、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、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者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 15 年法律第 57 号）の遵守等についても定めたものである。

第２　均等待遇に関する事項（法第３条）

１　差別的な取扱いの禁止

職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者、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２条第４号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、募集情報等提供事業を行う者及び労働者供給事業者は、求職者又は労働者が法第 48 条の４第１項に基づく厚生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、募集情報等提供事業を行う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、同条の規定に違反する内容の労働者の募集に関する情報の提供を行い、若しくは同条の規定に違反する募集を行う者に労働者になろうとする者に関する情報の提供を行い、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　労働条件等の明示に関する事項（法第５条の３）

１　職業紹介事業者等による労働条件等の明示

（1）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、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しなければならないこと。

（2）求人者は求人の申込みに当たり公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対し、労働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に対し、それぞれ、法第５条の３第２項の規定に基づき、従事すべき業務の内容等を明示しなければならないこと。

（3）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、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、（1）又は（2）により従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げるところによらなければならないこと。

イ　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。

ロ　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の有無、休憩時間、休日等について明示すること。また、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）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とみなす場合又は同法第 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は、その旨を明示すること。また、同法第 41 条の２第１項の同意をした場合に、同項の規定により労働する労働者として業務に従事することとなるときは、その旨を明示すること。

ハ　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（以下このハ及び第４の２の（3）において「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（以下このハにおいて「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。

ニ　期間の定めのある労働契約を締結しようとする場合は、当該契約が試みの使用期間の性質を有するものであっても、当該試みの使用期間の終了後の従事すべき業務の内容等ではなく、当該試みの使用期間に係る従事すべき業務の内容等を明示すること。

（4）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、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、（1）又は（2）により従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げるところによるべきであること。

イ　原則として、求職者等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、（3）ロ中段及び後段並びに（3）ハ後段に係る内容の明示については、特に留意すること。

ロ　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。

（5）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、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、（1）又は（2）により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。

イ　求職者等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。

ロ　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。

ハ　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等に速やかに知らせること。

２　求人者等による労働条件等の変更等に係る明示

（1）求人者、労働者の募集を行う者及び労働者供給を受けようとする者（以下「求人者等」という。）は、法第５条の３第３項の規定に基づき、それぞれ、紹介された求職者、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（（3）及び（4）において「紹介求職者等」という。）と労働契約を締結しようとする場合であって、これらの者に対して同条第１項の規定により明示された従事すべき業務の内容等（以下この３において「第１項明示」という。）を変更し、特定し、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場合は、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（（3）において「変更内容等」という。）を明示しなければならないこと。

（2）法第５条の３第１項の規定に基づく明示について、１（4）ロにより、従事すべき業務の内容等の事項の一部（以下この（2）において「当初明示事項」という。）が明示され、別途、当初明示事項以外の従事すべき業務の内容等の事項が明示された場合は、当初明示事項を第１項明示として取り扱うこと。

（3）求人者等は、（1）の明示を行うに当たっては、紹介求職者等が変更内容等を十分に理解することができるよう、適切な明示方法をとらなければならないこと。その際、次のイの方法によることが望ましいものであるが、ロなどの方法によることも可能であること。

イ　第１項明示と変更内容等とを対照することができる書面を交付すること。

ロ　労働基準法第 15 条第１項の規定に基づき交付される書面（労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）第５条第４項第１号の規定に基づき送信されるファクシミリの記録又は同項第２号の規定に基づき送信される電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の記録を含む。）において、変更内容等に下線を引き、若しくは着色し、又は変更内容等を注記すること。なお、第１項明示の一部の事項を削除する場合にあっては、削除される前の当該従事すべき業務の内容等も併せて記載すること。

（4）求人者等は、締結しようとする労働契約に係る従事すべき業務の内容等の調整が終了した後、当該労働契約を締結するかどうか紹介求職者等が考える時間が確保されるよう、可能な限り速やかに(1)の明示を行うこと。また、(1)の明示を受けた紹介求職者等から、第１項明示を変更し、特定し、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理由等について質問された場合には、適切に説明すること。

（5）第１項明示は、そのまま労働契約の内容となることが期待されているものであること。また、第 1 項明示を安易に変更し、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てはならないこと。

（6）学校卒業見込者等（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）第 13 条第１項に規定する学校卒業見込者等をいう。以下この(6)において同じ。）については、特に配慮が必要であることから、第１項明示を変更し、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（1(4)ロにより、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。また、原則として、学校卒業見込者等を労働させ、賃金を支払う旨を約し、又は通知するまでに、法第５条の３第１項及び(1)の明示が書面により行われるべきであること。

（7）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、(1)の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。

（8）求人者等は、第１項明示を変更し、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した場合は、求人票等の内容を検証し、修正等を行うべきであること。

３　高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第 20 条第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６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 20 条第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。

第４　求人等に関する情報の的確な表示に関する事項（法第５条の４）

１　提供する求人等に関する情報の内容

職業紹介事業者、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及び労働者供給事業者は、広告等により求人等に関する情報を提供するに当たっては、職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）第４条の２第３項各号に掲げる事項及び第３の１の(3)ロからニまでにより明示することとされた事項を可能な限り当該情報に含めることが望ましいこと。

２　誤解を生じさせる表示の禁止

職業紹介事業者、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及び労働者供給事業者は、広告等により求人等に関する情報を提供するに当たっては、求職者、労働者になろうとする者又は供給される労働者に誤解を生じさせることのないよう、次に掲げる事項に留意すること。

（1）関係会社を有する者が労働者の募集を行う場合、労働者を雇用する予定の者を明確にし、当該関係会社と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。

（2）労働者の募集と、請負契約による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。

（3）賃金等（賃金形態、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給、固定残業代等に関する事項をいう。以下同じ。）について、実際の賃金等よりも高額であるかのように表示してはならないこと。

（4）職種又は業種について、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。

３　労働者の募集を行う者及び募集受託者による労働者の募集等に関する情報の提供

労働者の募集を行う者及び募集受託者は、法第５条の４第２項の規定により労働者の募集に関する情報を正確かつ最新の内容に保つに当たっては、次に掲げる措置を講ずる等適切に対応しなければならないこと。

（1）労働者の募集を終了した場合又は労働者の募集の内容を変更した場合には、当該募集に関する情報の提供を速やかに終了し、又は当該募集に関する情報を速やかに変更するとともに、当該情報の提供を依頼した募集情報等提供事業を行う者に対して当該情報の提供を終了するよう依頼し、又は当該情報の内容を変更するよう依頼すること。

（2）労働者の募集に関する情報を提供するに当たっては、当該情報の時点を明らかにすること。

（3）募集情報等提供事業を行う者から、職業安定法施行規則第４条の３第４項又は第８の２の(1)により、当該募集に関する情報の訂正又は変更を依頼された場合には、速やかに対応すること。

４　求人等に関する情報を正確かつ最新の内容に保つための措置

職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者及び労働者供給事業者は、職業安定法施行規則第４条の３第４項第３号イからへまでに掲げる区分に応じ、当該イからへまでの(1)及び(2)に掲げる措置を可能な限りいずれも講ずることが望ましいこと。

５　公共職業安定所の求人情報の転載

公共職業安定所が受理した求人の情報を転載する場合は、出所を明記するとともに、転載を行う者の氏名又は名称、所在地及び電話番号を明示しなければならないこと。また、求人情報の更新を随時行い、最新の内容にすること。

第５　求職者等の個人情報の取扱いに関する事項（法第５条の５）

業務の目的の明示

１　個人情報の収集、保管及び使用

（1）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、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、法第５条の５第１項の規定によりその業務の目的を明らかにするに当たっては、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。）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すること。

（2）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、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、当該目的を明らかにして個人情報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

（3）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、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、本人の同意の下で本人以外の者から収集し、又は本人により公開されている個人情報を収集する等の手段であって、適法かつ公正なものによらなければならないこと。

（4）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、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、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の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、厚生労働省職業安定局長（以下「職業安定局長」という。）の定める書類により提出を求めること。

（5）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。

（6）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、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、法第５条の５第１項又は(2)、(3)若しくは(5)の求職者等本人の同意を得る際には、次に掲げるところによらなければならないこと。

イ　同意を求める事項について、求職者等が適切な判断を行うことができるよう、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。

ロ　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、職業紹介、労働者の募集、募集情報等提供又は労働者供給の条件としないこと。

ハ　求職者等の自由な意思に基づき、本人により明確に表示された同意であること。

２　個人情報の適正な管理

（1）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、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、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　個人情報の漏えい、滅失又は毀損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、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者が、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。

（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、特定募集情報等提供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　個人情報の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、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、個人情報の保護に関する法律第２条第11項に規定する行政機関等又は同法第16条第２項に規定する個人情報取扱事業者に該当する場合には、それぞれ同法第５章第２節から第４節まで又は同法第４章第２節に規定する義務を遵守しなければならないこと。

第６　職業紹介事業者の責務等に関する事項（法第33条の５）

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、中学校又は義務教育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。

求人の自己申告書について

２　職業紹介事業者における求人の申込みの受理に関する事項

（1）職業紹介事業者は、原則として、求人者に対し、求人の申込みが法第５条の６第１項各号のいずれかに該当するか否かを申告させるべきこと。

（2）職業紹介事業者は、求人の申込みが法第５条の６第１項各号のいずれかに該当することを知った場合は、当該求人の申込みを受理しないことが望ましいこと。

３　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。

４　求職者又は求人者等からの苦情の適切な処理

職業紹介事業者は、職業安定機関、特定地方公共団体及び他の職業紹介事業者と連携を図りつつ、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。）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。

転職勧奨の禁止

５　職業紹介により就職した者の早期離職等に関する事項

（1）職業紹介事業者は、その紹介により就職した者（期間の定めのない労働契約を締結した者に限る。）に対し、当該就職した日から２年間、転職の勧奨を行ってはならないこと。

返戻金制度

（2）有料職業紹介事業者は、返戻金制度（職業安定法施行規則第24条の５第１項第２号に規定する返戻金制度をいう。以下同じ。）を設けることが望ましいこと。

（3）有料職業紹介事業者は、法第32条の13の規定に基づき求職者に対して手数料に関する事項を明示する場合、求職者から徴収する手数料に関する事項及び求人者から徴収する手数料に関する事項を明示しなければならないこと。また、職業紹介事業者は、同条の規定に基づき、返戻金制度に関する事項について、求人者及び求職者に対し、明示しなければならないこと。

６　職業紹介事業に係る適正な許可の取得

（1）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、職業紹介事業の許可等が必要であること。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等が必要であること。

（2）次のいずれかに該当する行為を事業として行う場合は、当該者の判断が電子情報処理組織により自動的に行われているかどうかにかかわらず、職業紹介事業の許可等が必要であること。また、宣伝広告の内容、求人者又は求職者との間の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事業として行うものであり、募集情報等提供事業はその一部として行われているものである場合には、全体として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等が必要であること。

イ　求職者に関する情報又は求人に関する情報について、当該者の判断により選別した提供相手に対してのみ提供を行い、又は当該者の判断により選別した情報のみ提供を行うこと。

ロ　求職者に関する情報又は求人に関する情報の内容について、当該者の判断により提供相手となる求人者又は求職者に応じて加工し、提供を行うこと。

ハ　求職者と求人者との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、当該者の判断により当該意思疎通に加工を行うこと。

７　再就職支援を行う職業紹介事業者に関する事項

（1）事業主の依頼に応じて、その雇用する労働者に対し再就職支援を行う職業紹介事業者（以下「再就職支援事業者」という。）が、直接当該労働者の権利を違法に侵害し、又は当該事業主による当該労働者の権利の違法な侵害を助長し、若しくは誘発する次に掲げる行為を行うことは許されないこと。

イ　当該労働者に対して、退職の強要（勧奨を受ける者の自由な意思決定を妨げる退職の勧奨であって、民事訴訟において違法とされるものをいう。以下同じ。）となり得る行為を直接行うこと。

ロ　退職の強要を助長し、又は誘発するマニュアル等を作成し事業主に提供する等、退職の強要を助長し、又は誘発する物又は役務を事業主に提供すること。

（2）再就職支援事業者が次に掲げる行為を行うことは不適切であること。

イ　当該労働者に対して、退職の勧奨（退職の強要を除く。）を直接行うこと。

ロ　事業主に対して、その雇用する労働者に退職の勧奨を行うよう積極的に提案すること。

８　助成金の支給に関する基準を満たす職業紹介事業者に関する事項

雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第３号）第102条の５第２項第１号イ(4)、第110条第２項第１号イ、第７項第１号イ、第９項第１号イ及び第10項第１号イ、第110条の３第２項第１号イ及び第３項第１号並びに第112条第２項第１号ハ、第２号ハ、第３号イ(3)及び第４号ハ並びに附則第15条の５の２の規定に基づき助成金の支給に関し職業安定局長が定める基準を満たす職業紹介事業者は、当該基準を遵守すること。

９　適正な宣伝広告等に関する事項

（1）職業安定機関その他公的機関と関係を有しない職業紹介事業者は、これと誤認させる名称を用いてはならないこと。

（2）職業紹介事業に関する宣伝広告の実施に当たっては、法第５条の４第１項及び第３項並びに不当景品類及び不当表示防止法（昭和37年法律第134号）の趣旨に鑑みて、不当に求人者又は求職者を誘引し、合理的な選択を阻害するおそれがある不当な表示をしてはならないこと。

お祝い金等の提供の禁止

（3）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。

違約金規約の明示【R7.4 月改正】

（4）職業紹介事業の利用に関連して生じる違約金その他これに類するものとして当該事業を利用する求人者が負担する金銭等について、当該金銭等の金額、当該金銭等が発生する条件及び解除方法を含む契約の内容について、当該求人者に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その他の適切な方法により、あらかじめ当該求人者に対し誤解が生じないよう明示すること。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当該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。

１０　国外にわたる職業紹介を行う職業紹介事業者に関する事項

（1）職業紹介事業者（法第 33 条の２第１項の規定により無料の職業紹介事業を行う同項各号に掲げる施設の長を除く。以下この 10 において同じ。）は、国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、法第 32 条の 12 第１項（法第 33 条第４項及び第 33 条の３第２項において準用する場合を含む。）の規定により、その職業紹介事業において取り扱う職種の範囲その他業務の範囲を届け出た場合には、その相手先国をはじめ、その範囲内で職業紹介を行わなければならないこと。

（2）職業紹介事業者は、国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号）その他の出入国に関する法令及び相手先国の法令を遵守して職業紹介を行わなければならないこと。

（3）職業紹介事業者は、国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、求職者に渡航費用その他の金銭を貸し付け、又は求人者がそれらの金銭を貸し付けた求職者に対して職業紹介を行ってはならないこと。

（4）職業紹介事業者は、国外にわたる職業紹介を行うに当たり、取次機関を利用するときは、次に該当するものを利用してはならないこと。

イ　相手先国において活動を認められていない取次機関

ロ　職業紹介に関し、保証金の徴収その他名目のいかんを問わず、求職者の金銭その他の財産を管理し、求職者との間で職業紹介に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約を締結し、又は求職者に対して渡航費用その他の金銭を貸し付ける取次機関

（5）職業紹介事業者は、職業紹介に関し、求職者が他者に保証金の徴収その他名目のいかんを問わず、金銭その他の財産を管理され、又は他者が求職者との間で職業紹介に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約を締結していることを認識して、当該求職者に対して職業紹介を行ってはならないこと。

１１　職業紹介事業者が行う離職状況に係る調査に関する事項

（1）職業紹介事業者は、法第 32 条の 16 第３項（法第 33 条第４項、第 33 条の２第７項及び第 33 条の３第２項において準用する場合を含む。）の規定による情報の提供を行うに当たり、その紹介により就職した者のうち期間の定めのない労働契約を締結した者（以下この 11 において「無期雇用就職者」という。）が職業安定法施行規則第 24 条の８第３項第２号（同令第 25 条第１項、第 25 条の２第６項及び第 25 条の３第２項において準用する場合を除く。）に規定する者に該当するかどうかを確認するため、当該無期雇用就職者に係る雇用主に対し、必要な調査を行わなければならないこと。

（2）求人者は、無期雇用就職者を雇用した場合は、可能な限り、当該無期雇用就職者を紹介した職業紹介事業者が行う（1）の調査に協力すること。

第７　労働者の募集を行う者等の責務に関する事項（法第４２条）

労働者の募集を行う者及び募集受託者は、職業安定機関、特定地方公共団体等と連携を図りつつ、当該事業に係る募集に応じて労働者になろうとする者からの苦情を適切かつ迅速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。

第８　募集情報等提供事業を行う者の責務に関する事項（法第 43 条の８）

１　職業安定機関等との連携

募集情報等提供事業を行う者は、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こと。

２　労働者の募集等に関する情報の提供

（1）募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集に関する情報が次のいずれかに該当すると認めるときは、当該情報の提供を依頼した者に対して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らないこと。特に当該情報がイに該当することを認めながら提供した場合には、法第 63 条第２号に違反することとなるおそれがあること。

イ　公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的の労働者の募集に関する情報

ロ　その内容が法令に違反する労働者の募集に関する情報

（2）募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集に関する情報が（1）のイ又はロのいずれかに該当するおそれがあると認めるときは、当該情報の提供を依頼した者に対し、当該情報が（1）のイ若しくはロのいずれかに該当するかどうか確認し、又は当該情報の提供を中止すること。

（3）募集情報等提供事業を行う者は、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ついて、当該情報の提供を依頼した者の承諾を得ることなく当該情報を改変して提供してはならないこと。

３　募集情報等提供事業を行う者は、労働争議に対する中立の立場を維持するため、同盟罷業又は作業所閉鎖の行われている事業所に関する募集情報等提供を行ってはならないこと。

４　労働者になろうとする者に関する情報を収集して募集情報等提供事業を行う場合は、当該情報により必ずしも特定の個人を識別することができない場合であっても特定募集情報等提供事業に該当すること。

５　適正な宣伝広告等に関する事項

（1）職業安定機関その他の公的機関と関係を有しない募集情報等提供事業を行う者は、これと誤認させる名称を用いてはならないこと。

（2）募集情報等提供事業に関する宣伝広告の実施に当たっては、法第５条の４第１項及び第３項並びに不当景品類及び不当表示防止法の趣旨に鑑みて、不当に利用者を誘引し、合理的な選択を阻害するおそれがある不当な表示をしてはならないこと。

お祝い金等の提供の禁止、違約金規約の明示（募集情報等提供事業）【R7.4 月改正】

（3）労働者になろうとする者に対する募集情報等提供事業の利用の勧奨については、労働者になろうとする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、募集情報等提供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、募集情報等提供事業を行う者が労働者になろうとする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。

（4）募集情報等提供事業の利用に関連して生じる料金、違約金その他これに類するものとして当該事業を利用する労働者の募集を行う者が負担する金銭等について、当該金銭等の金額、当該金銭等が発生する条件及び解除方法を含む契約の内容について、当該労働者の募集を行う者に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その他の適切な方法により、あらかじめ当該労働者の募集を行う者に対し誤解が生じないよう明示すること。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当該労働者の募集を行う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。

６　適切かつ迅速な苦情処理のための体制整備

募集情報等提供事業を行う者は、労働者になろうとする者、労働者の募集を行う者、募集受託者、職業紹介事業者、他の募集情報等提供事業を行う者、特定地方公共団体又は労働者供給事業者から申出を受けた当該事業に関する苦情を適切かつ迅速に処理するため、相談窓口を明確にするとともに、必要な場合には職業安定機関と連携を行うこと。

第９　労働者供給事業者の責務に関する事項（法第４５条の２）

労働者供給事業者は、当該事業の運営に当たっては、その改善向上を図るために次に掲げる事項に係る措置を講ずる必要があること。

1　労働者供給事業者は、供給される労働者に対し、供給される労働者でなくなる自由を保障しなければならないこと。

2　労働者供給事業者は、労働組合法（昭和 24 年法律第 174 号）第５条第２項各号に掲げる規定を含む労働組合の規約を定め、これを遵守する等、民主的な方法により運営しなければならないこと。

3　労働者供給事業者は、無料で労働者供給事業を行わなければならないこと。

4　労働者供給事業者は、供給される労働者から過度に高額な組合費を徴収してはならないこと。

5　労働者供給事業者は、供給される労働者の就業の状況等を踏まえ、労働者供給事業者又は労働者供給を受ける者が社会保険及び労働保険の適用手続を適切に進めるように管理すること。

6　労働者供給事業者は、職業安定機関、特定地方公共団体等と連携を図りつつ、当該事業に係る供給される労働者からの苦情を迅速、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。

求人情報・求職者情報の提供（募集情報等提供）と職業紹介の許可等が必要な場合の区分について

令和4年職業安定法の改正に伴い、令和4年 10 月1日から適用される、「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）」において、求人情報・求職者情報の提供が職業安定法第4条第1項に規定する「職業紹介」と第4条第6項に規定する「募集情報等提供事業」のいずれに該当するか否かを判断するための区分を次のとおり明確化しました。

（背景）

職業安定法第4条第1項では、「職業紹介」を「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つせんすること」と定義しています。したがって、求人情報又は求職者情報を提供するのみで、求人及び求職の申込みを受けず、雇用関係の成立のあっせんを行わない場合は職業紹介には該当せず、これを業として行う場合にも法による許可等の手続は必要ありません。（特定募集情報等提供事業に該当する場合には、届出が必要となります。）

しかしながら、近年、求人情報・求職者情報の提供を行う事業の中には「職業紹介」に該当するか否か容易に判断しがたい事例も存在することから区分例を明らかにしたものです。

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（抄）

第六　職業紹介事業者の責務等に関する事項（法第三十三条の五）

六　職業紹介事業に係る適正な許可の取得

（一）（略）

（二）次のいずれかに該当する行為を事業として行う場合は、当該者の判断が電子情報処理組織により自動的に行われているかどうかにかかわらず、職業紹介事業の許可等が必要であること。また、宣伝広告の内容、求人者又は求職者との間の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事業として行うものであり、募集情報等提供事業はその一部として行われているものである場合には、全体として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等が必要である。

イ　求職者に関する情報又は求人に関する情報について、当該者の判断により選別した提供相手に対してのみ提供を行い、又は当該者の判断により選別した情報のみ提供を行うこと。

ロ　求職者に関する情報又は求人に関する情報の内容について、当該者の判断により提供相手となる求人者又は求職者に応じて加工し、提供を行うこと。

ハ　求職者と求人者との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、当該者の判断により当該意思疎通に加工を行うこと。

以下に、募集情報等提供と職業紹介の区分について、例を掲載しています。

1．「宣伝広告の内容、求人者又は求職者との間の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事業として行うもの」の例

【例1－1】

求人者に求職者からの応募があることを確約するような宣伝広告をする場合は、職業紹介に該当する。

【例1－2】

提供している求人に応募・連絡した時点において、原則として雇用契約が成立するような仕組みを設ける場合は、職業紹介に該当する。

【例1－3】

広告上は募集情報等提供事業であっても、実態として、当該募集情報等提供事業者が、求人者に代わって採用候補者の選定や求人者の判断によらず選考に関するメールの返信等を行っている場合は、職業紹介に該当する。

2．「イ　求職者に関する情報又は求人に関する情報について、当該者の判断により選別した提供相手に対してのみ提供を行い、又は当該者の判断により選別した情報のみ提供を行うこと。」の例

【例2－1】

全ての求人に関する情報を全ての求職者に対して閲覧可能な状態で提供した上で、メール等の配信によりその一部の求人に関する情報を、一部の求職者にのみ送付することは、「選別した提供相手に対してのみ提供を行うこと」又は「選別した情報のみ提供を行うこと」に該当しない。

【例2－2】

全ての求職者に関する情報（匿名化されたものを含む。）を全ての求人者に対して閲覧可能な状態で提供した上で、メール等の配信によりその一部の求職者に関する情報を、一部の求人者にのみ送付することは、「選別した提供相手に対してのみ提供を行うこと」又は「選別した情報のみ提供を行うこと」に該当しない。

【例2－3】

会員登録をした求人企業や求職者等の利用者にのみ求人又は求職者に関する情報を提供することは、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」選別することには該当しない。

【例2－4】

特定の資格を保有している求職者に対してのみ求人に関する情報を配信することを求人者から依頼され、当該依頼に基づき、当該資格を保有している求職者にのみ当該求人に関する情報を提供する（他の求職者は当該求人に関する情報を得ることができない）ことは、「当該者の判断により」選別した提供相手に対してのみ提供を行うことに該当しない。

【例2－5】

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、「当該者の判断により」選別が行われているものと解される。

【例2－6】

求職者が登録した職歴等の内容をもとに、事業者が選別した求人に関する情報のみを当該求職者に提供する（他の求人に関する情報を当該求職者は得ることができない）ことは、「当該者の判断により」選別した情報のみ提供を行うことに該当する。

【例2－7】

公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的の求人や内容が法令に違反する求人に関する情報の提供を取りやめることや、これらの情報の提供を依頼する者に対して求職者に関する情報の提供を行わないことは、「選別した提供相手に対してのみ提供を行うこと」又は「選別した情報のみ提供を行うこと」に該当しない。

3．「ロ　求職者に関する情報又は求人に関する情報の内容について、当該者の判断により提供相手となる求人者又は求職者に応じて加工し、提供を行うこと。」の例

【例3－1】

掲載開始後一定の期間、求人に関する情報に「新着情報」という見出しを付して全ての求職者に提供することは、「求人者又は求職者に応じて加工し、提供を行うこと」に該当しない。

【例3－2】

求職者に関する情報又は求人に関する情報を求人者又は求職者が検索した場合に、求人者又は求職者の閲覧履歴等に基づき、単に求人者又は求職者によって異なる表示順で求職者に関する情報又は求人に関する情報を提供することは、当該情報に新たに情報を加えているものではないことから「加工し、提供を行うこと」には該当しない。

【例3－3】

給与額に幅がある求人に関する情報について、求職者の登録した情報に応じて「いままでの職歴等を踏まえると、月額〇〇万円の給与額で採用される可能性がある」等の文言を付して当該求職者に提供することは、「当該者の判断に応じて求人者又は求職者に応じて加工し、提供を行うこと」に該当する。

【例3－4】

求職者に関する情報について、一律に匿名化して全ての求人者に提供することは、「求人者又は求職者に応じて加工し、提供を行うこと」に該当しない。

4．「ハ　求職者と求人者との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、当該者の判断により当該意思疎通に加工を行うこと。」の例

【例4－1】

求職者又は求人者に対し、メッセージ機能等により求職者又は求人者が直接連絡をすることができる仕組みを設けることは、「意思疎通に加工を行うこと」に該当しない。

【例4－2】

求職者が登録した履歴書を当該求職者の応募に基づき送付される仕組みを設けることや、求職者の履歴書等に一般的な記載のアドバイスをすることは、「意思疎通に加工を行うこと」に該当しない。

【例4－3】

求職者と求人者との間に入って面接の日程調整を行う場合やメッセージ機能等により求職者と求人者が直接連絡をすることができる仕組みを設ける場合に、特定の求職者が優先的に面接や連絡を受けられるようにする等、当該者の判断により意思疎通の到達に先後をつける等の差配をすることは、「当該者の判断により当該意思疎通に加工を行うこと」に該当する。

事業主の皆さまへ

「受動喫煙防止」に向けた取組について

労働者の募集や求人申し込みをする際の明示事項が追加されます

－　施行日：2020年（令和２年）４月１日　－

厚生労働省は、国民の健康影響を減らすため、さまざまな法整備を進めています。今回、受動喫煙対策の一環として、2020（令和２）年４月１日から職業安定法施行規則の一部が改正されます。事業主の皆さまが労働者の募集や求人の申し込みを行う際に「就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項」の明示義務が課されるので、ご留意ください。

労働条件明示の例

就業場所	改正健康増進法上の規定		労働条件明示の例（※１、２）
	施設の類型	受動喫煙を防止する措置	
病院・学校、児童福祉施設、行政機関など	第一種施設	敷地内禁煙	敷地内禁煙
		敷地内に特定屋外喫煙場所を設置している	敷地内禁煙（特定屋外喫煙場所あり、屋外に喫煙場所あり）
バス・タクシー、旅客機など		禁煙	車内禁煙など（※４）
事業所、飲食店、ホテル・旅館、鉄道・船舶、その他の施設	第二種施設等	屋内禁煙	屋内禁煙
		喫煙専用室または加熱式たばこ専用喫煙室設置	屋内原則禁煙（喫煙専用室設置、加熱式たばこ専用喫煙室設置）
		適用除外の場所あり（例：宿泊室内など）	屋内原則禁煙（喫煙可の宿泊室あり）
（経過措置）既存の営業規模の小さな飲食店（※３）	既存特定飲食提供施設	店内の**一部**を喫煙可能室としている	屋内喫煙可（喫煙可能室内に限る）
		店内の**全部**を喫煙可能室としている	屋内喫煙可
喫煙を主目的とするバー・スナックやたばこ販売店など	喫煙目的施設	店内の**一部**を喫煙目的室としている	屋内喫煙可（喫煙目的室内に限る）
		店内の**全部**を喫煙目的室としている	屋内喫煙可
施設などの屋外（第一種施設を除く）	—	—	屋外喫煙可（屋外で就業）

（※１）就業場所の一部で喫煙が認められる場合は、実際に喫煙が可能な区域での業務の有無について、可能な限り、付加的に明示してください。

（※２）記載はあくまで例です。事実に基づき他の情報を記載することも可能です。

（※３）改正健康増進法に基づく経過措置の対象となる既存の営業規模が小規模な飲食店とは、①2020年４月１日時点で現に存する飲食店等であって、②資本金の額または出資の総額が5,000万円以下で、③客席面積が100㎡以下、のすべてを満たすものに限られます。

（※４）移動が前提の業務の場合には、恒常的に立ち寄る所属事業所及び業務に従事する場所などに関する受動喫煙を防止するための措置に関する事項（バス・鉄道などの内部の状況）の明示が必要ですが、移動先それぞれの状況についてまで明示することは不要です。

厚生労働省・都道府県労働局

LL020214　需01

職業紹介事業者の皆さまへ

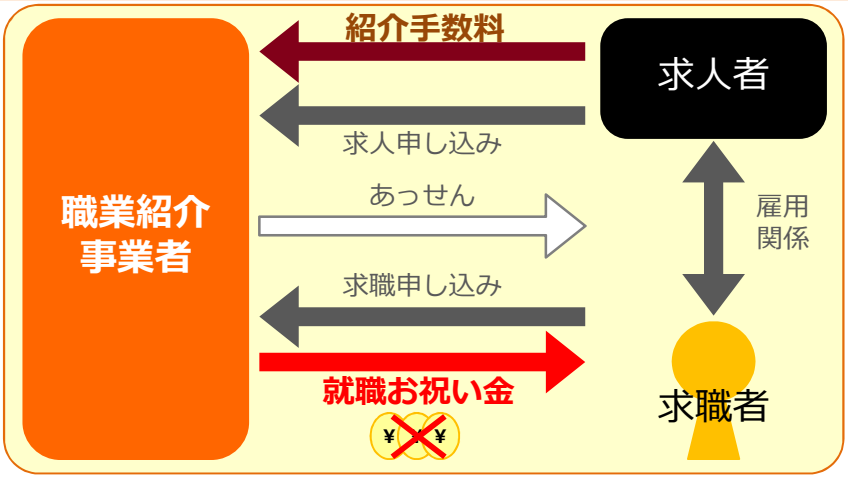
「就職お祝い金」などの名目で求職者に金銭等を提供して求職の申し込みの勧奨を行うことを禁止しました

令和３年４月１日から職業安定法に基づく指針が一部改正されます

「お祝い金」その他これに類する名目で、求職者に社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭などを提供することで求職の申し込みの勧奨を行ってはいけません。

・求職の申し込みの勧奨は、金銭の提供ではなく、職業紹介事業の質を向上させ、それをPRすることで行ってください。

・職業紹介事業者が、自ら紹介した就職者に対し転職したらお祝い金を提供するなどと持ちかけて転職を勧奨し、繰り返し手数料収入を得ようとする事例があります。このような行為は、労働市場における需給調整機能を歪め、労働者の雇用の安定を阻害する行為であり、行ってはいけません。



職業紹介事業者が遵守すべき事項

厚生労働省の運営する人材サービス総合サイトに、以下の情報を提供してください

※　以下の情報の提供は職業安定法第32条の16第3項により職業紹介事業者に義務付けられています。

- 紹介により就職した人の数（2016年度に就職した人数から掲載）
- 紹介により就職した無期雇用の人数、そのうち６か月以内に離職した人数（2018年度に就職した人数から掲載）
- 手数料に関する事項（手数料表の内容）
- 返戻金制度（短期間で離職した場合に手数料を返金する制度）の有無や内容
- その他、得意とする分野など（職業紹介事業者が任意で掲載）

人材サービス総合サイト　検索

紹介した求職者が早期に離職することのないよう、以下の事項を遵守してください

- 自らの紹介により就職した者（無期雇用契約に限ります。）に対して、就職した日から２年間は、転職の勧奨を行ってはいけません。
- 紹介手数料に関して、返戻金制度を設けることが望まれます。
- 求職者と求人者の双方に対し、求職者から徴収する手数料および求人者から徴収する手数料の両方を明示してください。

ご不明な点がありましたら、都道府県労働局までご相談ください →

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
都道府県労働局

LL030302需01

職業紹介事業者の皆さまへ

改正職業安定法（求人不受理）について

2020年（令和２年）３月30日から、改正職業安定法の一部や関連する政令・省令・指針が施行され、**一定の労働関係法令違反のある求人者からの求人の申し込みなどを受理しないことが可能**となります。

このリーフレットでは、制度の概要や、業務運営などについて**職業紹介事業者の皆さまにご留意いただきたい点**をお知らせします。

	改正前	改正後
原則	すべての求人を受理しなければならない	
例外	以下のいずれかに該当する求人は、受理しないことができる。 ① 内容が法令に違反する求人 ② 労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当な求人 ③ 求人者が労働条件を明示しない求人	
	青少年の雇用の促進等に関する法律の指針に基づき、ハローワークが不受理にできる「一定の労働関係法令違反の求人者からの新卒者向け求人」は受理しない旨、取扱職種等の範囲の届け出を行っていただくよう勧奨しています。	**④一定の労働関係法令違反の求人者による求人** **⑤暴力団員など（※）による求人** （※）暴力団員、法人で役員の中に暴力団員がいる者、暴力団員がその事業活動を支配する者

【あわせて、以下の規定が整備されます】

① 職業紹介事業者は、求人者に対して自己申告を求めることができる
② 求人者が自己申告を行わなかった場合にも、求人を受理しないことができる
③ 求人者が事実に相違する自己申告を行った場合、都道府県労働局が勧告・公表などを行うことができる

➡ 自己申告の内容が事実に相違するおそれがある場合には、都道府県労働局までお知らせください！

⚠ 改正職業安定法の施行に伴い、青少年の雇用の促進等に関する法律の指針に基づく取扱職種の範囲の届け出を行うことは不要となります。現在、この届け出を行っている事業者の皆さまは、許可更新のタイミングなどにあわせて、可能な範囲で、取扱職種の範囲の変更手続きをお願いします。

求人不受理の対象となる場合

対象となる主なケース		基本となる不受理期間
労働基準法及び最低賃金法に関する規定	１年間に２回以上、同一の対象条項違反により是正指導を受けた場合	法違反の是正後６か月経過するまで
	対象条項違反により送検され、公表された場合	送検された日から１年経過するまで
職業安定法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に関する規定	対象条項に違反し、法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合	法違反の是正後６か月経過するまで

⇒ 対象となる法律の規定については、次のページへ

厚生労働省・都道府県労働局

LL020228 需01

（様式例第７号）

自己申告書

年　　月　　日

私どもは、この求人申込みの時点において、職業安定法に規定する求人不受理の対象に該当いたしません。

事業所名 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

事業所所在地 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

代表者名 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

◇この自己申告書についての説明事項◇

（１）以下のチェックシートの項目に１つでも該当する場合には、職業安定法に規定する求人不受理に該当します。

（２）この自己申告書に記載した内容に変更があった場合は、速やかに修正の上提出してください。

（３）申告内容が事実と異なる場合は、職業安定法第48条の３第２項及び第３項の規定に基づき、厚生労働大臣又は都道府県労働局長による勧告及び公表の対象となります。

チェックシート

以下に**該当する場合**は、チェック欄にレ点（「✓」）を記入してください。なお、以下のうち１つでも該当する場合は、求人不受理の対象となります。

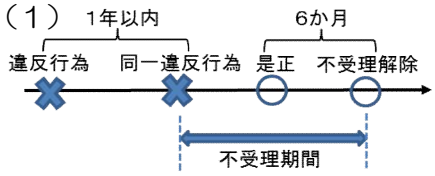
※　項目４については、求人不受理の対象ではありませんが、該当する事業所には職業紹介を行うことができません。

１．労働基準法および最低賃金法関係

（１）過去１年間に２回以上同一の対象条項（※１、２）違反行為により、労働基準監督署から是正勧告を受け、

☐a　当該違反行為を是正していない。

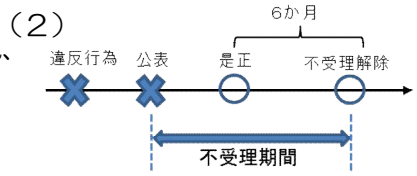
☐b　是正してから６カ月が経過していない。



（２）違法な長時間労働を繰り返している企業として企業名が公表され、

☐a　当該違反行為を是正していない。

☐b　是正してから６カ月が経過していない。

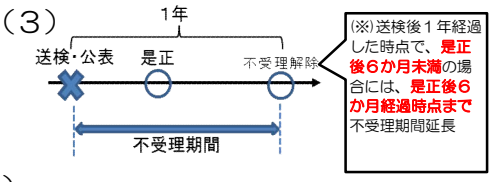


（３）対象条項違反行為に係る事件が送検かつ公表され

☐a　当該違反行為を是正していない。

☐b　送検後１年が経過していない。

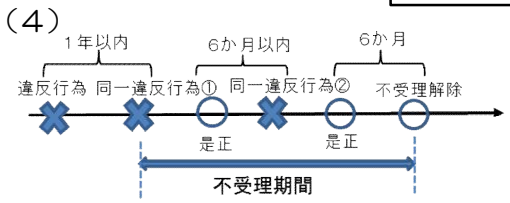
☐c　是正してから６カ月が経過していない。



（４）求人不受理期間中に再度同一の対象条項違反により、労働基準監督署による是正勧告を受けており、その後、

☐a　当該違反行為を是正していない。

☐b　是正してから６カ月が経過していない。



（※１）対象となる労働基準法の規定

内容	規定
男女同一賃金	第４条
強制労働の禁止	第５条
労働条件の明示	第15条第１項及び第３項
賃金	第24条、第37条第１項及び第４項
労働時間	第32条、第36条第６項(第２号及び第３号に係る部分に限る)、第141条第３項
休憩、休日、有給休暇	第34条、第35条第１項、第39条第１項、第２項、第５項、第７項及び第９項
年少者の保護	第56条第１項、第61条第１項、第62条第１項及び第２項、第63条
妊産婦の保護	第64条の２(第１号に係る部分に限る)、第64条の３第１項、第65条、第66条、第67条第２項

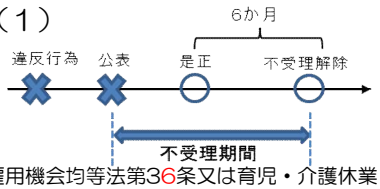
※　労働者派遣法第44条（第４項を除く）により適用する場合を含む。

（※２）対象となる最低賃金法の規定

内容	規定
最低賃金	第４条第１項

2．職業安定法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法関係

（１）



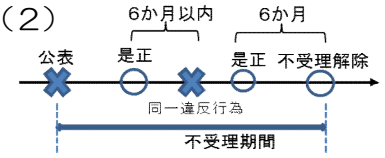
（１）対象条項（※３、４、５、６）違反の是正を求める勧告又は改善命令に従わず、企業名が公表（注１）され、

☐a　当該違反行為を是正していない。

☐b　是正してから６カ月が経過していない。

（注１）職業安定法第48条の３第３項、労働施策総合推進法第42条第２項、男女雇用機会均等法第36条又は育児・介護休業法第56条の２の規定による公表。

（２）



（２）求人不受理期間中に再度同一の対象条項違反により、
①需給調整事業課（室）による助言や指導、勧告、
②雇用均等室による助言や指導、勧告を受けており、その後、

☐a　当該違反行為を是正していない。

☐b　是正してから６カ月が経過していない。

（※３）対象となる職業安定法の規定

内容	規定
労働条件等の明示	第５条の３第１項、第２項及び第３項
求人等に関する情報の的確な表示	第５条の４第１項及び第２項
求職者等の個人情報の取扱い	第５条の５
求人の申込み時の報告	第５条の６第３項
委託募集	第36条
労働者募集に係る報酬受領・供与の禁止	第39条、第40条
労働争議への不介入	第42条の２において読み替えて準用する法第20条
秘密を守る義務	第51条

（※４）対象となる労働施策総合推進法(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律)の規定

内容	規定
パワーハラスメント防止に関する雇用管理上の措置	第31条第１項
パワーハラスメントを理由とする不利益取扱いの禁止	第31条第２項
カスタマーハラスメント防止に関する雇用管理上の措置	第33条第１項
カスタマーハラスメントを理由とする不利益取扱いの禁止	第33条第２項
紛争の解決の援助等を理由とする不利益取扱いの禁止	第36条第２項、第37条第２項

※　第31条第１項及び第33条第１項の規定を労働者派遣法第47条の４の規定により読み替えて適用する場合を含む。

（※５）対象となる男女雇用機会均等法(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)の規定

内容	規定
性別を理由とする差別の禁止	第５条、第６条、第７条
セクシュアルハラスメント、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止	第９条第１項、第２項及び第３項、第11条第２項、第13条第２項、第15条第２項
セクシュアルハラスメント等の防止に関する雇用管理上の措置	第11条第１項、第13条第１項、第15条第１項
妊娠中、出産後の健康管理措置	第17条、第18条第１項
紛争の解決の援助等を理由とする不利益取扱いの禁止	第23条第２項、第24条第２項

※　第９条第３項、第11条第１項、第13条第１項、第15条第１項、第17条及び第18条第１項の規定を労働者派遣法第47条の２の規定により適用する場合を含む。

（※６）対象となる育児介護休業法(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律)の規定

内容	規定
育児休業、介護休業等の申出があった場合の義務、不利益取扱いの禁止	第６条第１項、第９条の３第１項、第10条、第12条第１項、第16条（第16条の４、第16条の７において準用する場合を含む）第16条の３第１項、第16条の６第１項、第16条の10、第18条の２，第20条の２、第21条第６項、第23条の２、第23条の３第１項及び第7項、第25条第１項・第２項（第52条の４第２項、第52条の５第２項において準用する場合を含む。）
所定外労働等の制限	第16条の８第１項（第16条の９第１項において準用する場合を含む）、第17条第１項（第18条第１項において準用する場合を含む。）、第19条第１項（第20条第１項において準用する場合を含む。）、第23条第１項から第３項まで、第26条

※　労働者派遣法第47条の３の規定により適用する場合を含む。

3．その他の不受理事由

☐a　暴力団員（注２）に該当する。

☐b　法人の場合、役員の中に暴力団員がいる。

☐c　暴力団員が自身（又は法人）の事業活動を支配している。

（注２）暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第２条６号に規定する暴力団員をいう。

4．その他（求人不受理のためのチェック項目ではありませんが、ご確認ください。）

職業紹介事業者は、同盟罷業（ストライキ）又は作業所閉鎖（ロックアウト）が行われている事業所に対して職業紹介を行ってはならないこととされていますので、該当する場合はチェックをお願いします。

☐　事業所において、同盟罷業又は作業閉鎖が行われている。

令和８年１０月１日改正

職業紹介事業者の皆さま

改正職業安定法 2022（令和４）年10月１日施行

職業紹介事業の運営ルールが変わります

職業安定法が改正され、求人等に関する情報の的確な表示や個人情報の保護に関するルールが変わります。また、求人メディア等に関する届出制が創設されます。

1　求人等に関する情報の的確な表示が義務付けられます

各事業者に対して、求人等に関する①～⑤の情報すべての的確な表示が義務付けられます。

①求人情報　②求職者情報　③求人企業に関する情報
④自社に関する情報　⑤事業の実績に関する情報

- **虚偽の表示・誤解を生じさせる表示**はしてはなりません。
- 求人情報、求職者情報を**正確・最新の内容に保つ措置**を講じなければなりません。

対象となる情報

広告や連絡手段を通じて提供される求人情報・求職者情報が幅広く対象となります。

求人の労働条件を特定の求職者に明示するよりも前に、ウェブサイト等を通じて求職者に提供する求人情報が対象です。

対象の広告・連絡手段

新聞・雑誌・その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出・頒布、書面、ファックス、ウェブサイト、電子メール・メッセージアプリ・アプリ等、放送（テレビ・ラジオ等）、オンデマンド放送等

正確かつ最新の内容に保つ措置

求人情報・求職者情報を正確かつ最新の内容に保つため、以下の措置を講じなければなりません。

いずれも講ずる必要がある措置	・求人情報・求職者情報の提供中止や訂正を求められたら、遅滞なく対応する。 ・求人情報・求職者情報が正確・最新の内容でないことを確認したら、遅滞なく情報提供依頼者に訂正があるかを確認するか、情報の提供を中止する。
いずれかを講ずる必要がある措置	・求人者・求職者に定期的に求人情報・求職者情報が最新かどうか確認する。 または ・求人情報・求職者情報の時点を明らかにする。 ※なお、これらの措置は可能な限りいずれも講ずることが望ましいです。

事業の実績に関する情報

職業紹介事業に関する実績も、例えば以下のような表示をしないようにする必要があります。

×	・実際の取扱い求人件数が1000件程度のところを、１万件程度あると表示する。 ・全く根拠なく顧客満足度が高い旨を表示する。 ・様々な仮定を置いた上で就職決定率を算出・表示する一方で、その仮定を表示していない、非常に見えにくい状態にしている。

虚偽の表示の禁止

以下のような場合は**虚偽の表示**に該当する場合があります。

×	・実際に募集を行う企業と別の企業の名前で求人を掲載する。 ・「正社員」と謳いながら、実際には「アルバイト・パート」の求人であった。 ・実際の賃金よりも高額な賃金の求人として掲載する。 ・所謂おとり求人として、実際には紹介できない求人を掲載する。

LL040901 需02

誤解を生じさせる表示をしないための注意点

虚偽の表示ではなくとも、**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。例えば以下のような点に留意してください。
また、求人情報の提供の段階でも、**労働条件として明示すべき項目をできる限り含めた形で提供する**ことが望ましいものです。

業務内容	一般事務 …①
契約期間	期間の定めなし
試用期間	試用期間あり（３か月）
就業場所	本社（●県●市●ー●） 又は △支社（△県△市△ー△）
就業時間	9:00～18:00
休憩時間	12:00～13:00
休日	土日、祝日（年末年始を含む）
時間外労働	あり（月平均20時間）
賃金	月給 20万円（ただし、試用期間中は月給19万円）…②
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
受動喫煙防止措置	屋内禁煙
募集者の氏名または名称	○○株式会社 …③
派遣労働者として雇用する場合	雇用形態：派遣労働者ではない

①業務内容

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りません。

× 営業職中心の業務を「事務職」と表示する
× 契約社員の募集を「試用期間中は契約社員」など、正社員の募集であるかのように表示する
× フリーランス（委託）の募集と雇用契約の募集を混同する

②賃 金

固定残業代を採用する場合に、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してはなりません。

×【月給】32万円
○【基本給】25万円 【固定残業代】７万円
※時間外労働の有無に関わらず、15時間分支給。15時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給します。

③募集者の氏名または名称

優れた実績を持つグループ会社の情報を大きく記載する等、求人企業とグループ企業が混同されるような表示をしてはなりません。

× Ａ社のグループ会社Ｂ社の求人を、「Ａ社は高度なITエンジニアのスキルを持った方を必要としています。」と表示

モデル収入例を、必ず支払われる基本給のように表示してはなりません。

×【給与】400万円～【モデル給与】1000万円～
（社内で特に給与が高い労働者の給与を全ての労働者の給与であるかのように例示）
○【給与】400万円～600万円
○【給与】400万円～600万円
【モデル給与】555万円
（同職種社員の給与の平均を例示）

2 個人情報の取扱いに関するルールが新しくなります

求職者の**個人情報を収集**する際には、**業務の目的を明らか**にしなくてはなりません。

業務の目的の明示

求職者の個人情報を収集する際には、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、個人情報を収集・使用・保管する業務の目的を、ウェブサイトに掲載するなどして、明らかにしなくてはなりません。

×	・「職業紹介のために使用します。」とのみ表示。
○	・「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」と表示。 ・「求人情報に関するメールマガジンを配信するために使用します」と表示。 ・「職業紹介で求職者に開示の許諾を得た業務提携先に提供する際に使用します」と表示。

職業紹介事業者の皆さま

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

2024（令和6）年4月1日施行 改正職業安定法施行規則

求職者への労働条件明示のルールなどが変わります！

2024年4月から、求職者に対して明示しなければならない労働条件の追加や、手数料表などの情報提供の方法の見直しを内容とする、改正職業安定法施行規則が施行されます。

（※明示する労働条件の追加は、労働基準法に基づく労働契約締結時の明示義務と同様の改正）

1．追加される明示事項

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
就業時間	9:30～18:30
休憩時間	12:00～13:00
休日	土日、祝日（年末年始を含む）
時間外労働	あり（月平均20時間） **裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。** 例：企画業務型裁量労働制により、●時間働いたものとみなされます。
賃金	月給　25万円（ただし、試用期間中は月給20万円） **時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度（いわゆる「固定残業代」）を採用する場合は、以下のような記載が必要です。** (1) 基本給　●●円（(2)の手当を除く額） (2) ■■手当（時間外労働の有無に関わらず、●時間分の時間外手当として▲▲円を支給） (3) ×時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
受動喫煙防止措置	屋内禁煙
募集者の氏名または名称	○○株式会社
(派遣労働者として雇用する場合のみ)	（「雇用形態：派遣労働者」というように派遣労働者として雇用することを示すことが必要です。）

※ 募集広告などの労働者の募集に関する情報を提供する場合は、掲載した時点を明示するなど、正確かつ最新の内容に保つための措置を講じる義務があります。

LL050628 需01

明示事項の記載例

①・②「変更の範囲」

業務内容	（雇入れ直後）法人営業　（変更の範囲）製造業務を除く当社業務全般
	（雇入れ直後）経理　（変更の範囲）法務の業務

就業場所	（雇入れ直後）大阪支社　（変更の範囲）本社および全国の支社、営業所
	（雇入れ直後）渋谷営業所（変更の範囲）都内23区内の営業所

※ いわゆる在籍出向を命じることがある場合で、出向先での就業場所や業務が出向元の会社の変更の範囲を超える場合には、その旨を明示するようにしてください。

③有期契約を更新する場合の基準

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（契約期間満了時の業務量、勤務成績により判断）※ 通算契約期間は4年を上限とする。
	契約の更新　有（自動的に更新する） 契約の更新回数は3回を上限とする。

※ 「諸般の事情を総合的に考慮したうえで判断する」というような抽象的なものではなく、「勤務成績、態度により判断する」、「会社の経営状況により判断する」など、具体的に記載いただくことが望ましいです。

2．手数料表などの情報提供の方法

- 有料職業紹介事業者が事業所内に掲示しなければならない下記の事項につき、当該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ります。
- 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いただくことが望ましいです。

① 手数料表
② 返戻金制度に関する事項を記載した書面
③ 業務の運営に関する規程

※人材サービス総合サイト上での手数料表、返戻金制度の情報提供は引き続き必要です。

関連情報

令和６年４月より、募集時等に明示すべき事項が追加されます（厚生労働省HP内）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html
今回の職業安定法施行規則の改正についての資料等を掲載しています。

令和４年度労働政策審議会労働条件分科会報告を踏まえた労働契約法制の見直しについて（無期転換ルール及び労働契約関係の明確化）（厚生労働省HP内）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html
労働基準法に基づき労働契約締結時及び有期労働契約の更新時に求められる労働条件明示事項についても同様の改正がなされており、その資料等を掲載しています。

職業紹介事業者の皆さまへ

紹介手数料率の実績の公開と違約金規約の明示が必要になります

令和7年4月1日から職業安定法に基づく省令及び指針が一部改正されます

（1）令和6年度に徴収した紹介手数料の実績（※）を、「人材サービス総合サイト」に掲載してください ※ 職種別の常用就職1件当たりの平均手数料率を算出。

公開の対象となる職種は、常用就職（＊）の実績が多い**上位5職種**となります。ただし、常用就職の実績が**10件以下の場合は、掲載は不要**です。
（＊）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、

$$\frac{\text{求人者から徴収した手数料の総額（常用就職全件分）}}{\text{求職者の予定年収の総額（常用就職全件分）}}$$

で算出し、小数点第2位で四捨五入してください。

定額制により紹介手数料を徴収している場合は、平均手数料率の実績に代えて当該額を実績として掲載することができます。なお、定額以外でも手数料を徴収している場合（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願います。

「令和6年度職業紹介事業報告」の提出後、速やかに「人材サービス総合サイト」に掲載してください（「令和7年度職業紹介事業報告」以降も同様に掲載してください）。

（2）違約金規約を設けている場合、令和7年4月1日以降に求人者から求人の申込みがあった際には、明示をお願いします。

これまでは

取扱職種の範囲等、手数料に関する事項、苦情の処理に関する事項、求人者の情報や求職者の個人情報の取扱に関する事項、返戻金制度に関する事項の明示が義務となっています。

今後は加えて

求人者に対する違約金規約を設けている場合には、規約の明示もお願いします。その際には**違約金の額、違約金が発生する条件及び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**その他の適切な方法により、**あらかじめ求人者に対し誤解が生じないよう明示**してください。

（＊）本人が採用辞退後に別ルートで採用などの際に違約金を適用する場合や、利用契約の更新に関するルールも含みます。

厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare　都道府県労働局

LL061030需01

よくあるお問い合わせ

（手数料実績開示）

Q.手数料率実績の公開について、過去の年度（令和5年度職業紹介事業報告以前）や実績が多い上位5職種以外の職種については公開する必要はないでしょうか。

A.公開義務があるのは、直近年度であり、常用就職の実績が多い上位5職種のみです。
なお、常用就職の実績が10件以下の場合は掲載不要です。

（違約金明示）

Q.令和7年3月31日までに求人の申込みがあった求人者に対しても、違約金や解除方法を含む契約内容を分かりやすく明示する必要があるのでしょうか。

A.令和7年3月31日までは改正指針の内容は適用されません。ただし、後々に求人者とトラブルにならないよう、改正指針の趣旨を踏まえ対応するようお願いします。

Q.求人者に対して利用規約等を書面で見せるだけでは明示として不十分でしょうか。また、ホームページに掲載することで明示することになりますか。

A.利用規約等について求人者に対して見せた文面と同じものを、契約締結後に求人者が確認できる必要があります。求人者の手元に規約等が残るなど再読できる状態にあることが重要です。例えば、職業紹介事業者が求人者に対し、①単にホームページの該当箇所を教示する、②ホームページ上で規約自体をスクロールで確認させ、同意ボタンを押させる、といった方法のみでは、求人者が同一文面を再読できない可能性があり、後々のトラブルの原因となるおそれがあることから、適切な方法で明示しているとはいえません。
違約金等について、対面での説明の場合は、分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面を手交し、非対面での説明の場合は、同様の書面を郵送又は電子メールで送付するといった手法を基本とします。それ以外の手法であってもこれと同等の効果をもたらすものといえる手法を用いて行ってください。

Q.「違約金」とは具体的に何を指すのでしょうか。

A.「違約金」といった名称はあくまで例示であり、事業の利用に関連して求人者が負担する金銭についてはあらかじめ誤解が生じないよう全て明示してください。

Q.明示対象となる金銭の具体的な金額があらかじめ定まっていない場合には、どのように示せばいいでしょうか。

A.算定方法等を示すことにより、求人者が想定していない請求を受けることがないよう分かりやすく明示願います。

Q.「解除方法」とは何の解除方法でしょうか。

A.サービスの利用に関する契約の解除方法を指します。

詳細は、都道府県労働局需給調整事業課室までお問い合わせください。

労働局	課　室	電話番号	労働局	課　室	電話番号	労働局	課　室	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	富山	需給調整事業室	076-432-2718	島根	職業安定課	0852-20-7017
青森	需給調整事業室	017-721-2000	石川	需給調整事業室	076-265-4435	岡山	需給調整事業室	086-801-5110
岩手	需給調整事業室	019-604-3004	福井	需給調整事業室	0776-26-8617	広島	需給調整事業課	082-511-1066
宮城	需給調整事業課	022-292-6071	山梨	需給調整事業室	055-225-2862	山口	需給調整事業室	083-995-0385
秋田	需給調整事業室	018-883-0007	長野	需給調整事業室	026-226-0864	徳島	需給調整事業室	088-611-5386
山形	需給調整事業室	023-676-4618	岐阜	需給調整事業室	058-245-1312	香川	需給調整事業室	087-806-0010
福島	需給調整事業室	024-529-5746	静岡	需給調整事業課	054-271-9980	愛媛	需給調整事業室	089-943-5833
茨城	需給調整事業室	029-224-6239	愛知	需給調整事業第二課	052-685-2555	高知	職業安定課	088-885-6051
栃木	需給調整事業室	028-610-3556	三重	需給調整事業室	059-226-2165	福岡	需給調整事業課	092-434-9711
群馬	需給調整事業室	027-210-5105	滋賀	需給調整事業室	077-526-8617	佐賀	需給調整事業室	0952-32-7219
埼玉	需給調整事業課	048-600-6211	京都	需給調整事業課	075-241-3225	長崎	需給調整事業室	095-801-0045
千葉	需給調整事業課	043-221-5500	大阪	需給調整事業第二課	06-4790-6319	熊本	需給調整事業室	096-211-1731
東京	需給調整事業第一課	03-3452-1474	兵庫	需給調整事業課	078-367-0831	大分	需給調整事業室	097-535-2095
	需給調整事業第二課	03-3452-1472	奈良	需給調整事業室	0742-88-0245	宮崎	需給調整事業室	0985-38-8823
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
新潟	需給調整事業室	025-288-3510	鳥取	職業安定課	0857-29-1707	沖縄	需給調整事業室	098-868-1637