

職業紹介事業パンフレット

－ 許可・更新等マニュアル －

令和5年10月

厚生労働省・都道府県労働局
(公共職業安定所)

はじめに

職業安定法は、無料で勤労権及び職業選択の自由の保障のセーフティネットとしての役割を果たしている公共職業安定所による職業紹介と活力及び創意工夫を活かし需給調整の役割を果たしている民間企業等による職業紹介とが相まって、効果的な労働力需給調整を図ることを期待しており、令和5年3月末日現在の民営職業紹介事業の許可事業所数は、有料職業紹介事業所が28,740所、無料職業紹介事業所が1,116所となっています。

このパンフレットは、職業紹介事業を始めるにあたっての手続きやその後の事業運営にあたっての留意点等について解説しておりますので、ご活用いただければ幸いです。

令和5年10月

厚生労働省職業安定局需給調整事業課

目 次

最近の職業安定法及び関係法令等の主な改正内容について（令和3年4月施行以降）	— 1 頁
--	-------

第1 職業紹介事業の概要

1 職業紹介とは	— 2 頁
2 職業紹介事業の種類は	— 3 頁
3 その他の労働力需給調整システム	— 4 頁
4 紹介予定派遣とは	— 8 頁

第2 申請、届出の手続き等

(参考) 事業許可までのプロセス	— 9 頁
1 有料職業紹介事業の許可手続き及び許可基準について	— 10 頁
2 無料職業紹介事業の許可手続き及び許可基準について	— 21 頁
3 職業紹介事業の取扱職種の範囲等の届出等について	— 30 頁
4 国外にわたる職業紹介等について	— 33 頁
5 職業紹介事業開始以降の手続き等	— 34 頁
(参考) 事業所新設までのプロセス	— 40 頁

第3 職業紹介事業の運営

1 有料職業紹介事業の取扱範囲	— 41 頁
2 職業紹介責任者の行う業務及び事業所外での職業紹介	— 42 頁
3 労働条件等の明示	— 44 頁
4 職業紹介による就職者の早期離職防止のために遵守すべき事項	— 53 頁
5 有料職業紹介事業者が徴収することができる手数料	— 54 頁
6 職業紹介事業者が備え付けるべき帳簿書類	— 58 頁
7 職業紹介事業報告書の提出方法等	— 62 頁
8 職業紹介事業者間の業務提携	— 66 頁
9 人材サービス総合サイトでの情報提供	— 70 頁
10 職業紹介事業の運営に当たり留意すべき事項についての指針	— 75 頁
11 年齢制限を行う求人の申込みへの対応について	— 85 頁
12 個人情報保護に関する法律の遵守等について	— 89 頁
13 職業紹介事業者が法律違反を行った場合	— 90 頁

第4 その他

1 郵送による申請及び電子政府の総合窓口（e-Gov）の活用について	— 91 頁
(参考)	
職業紹介事業許可申請書等（様式）	— 94 頁
業務の運営に関する規程等（様式例・記載例）	— 112 頁
職業紹介事業報告における「取扱業務等の区分」一覧表	— 124 頁

最近の職業安定法及び関係法令等の主な改正内容について(令和3年4月施行以降)

【1】令和3年4月1日施行

- 「就職祝い金」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。

【2】令和4年4月1日施行

- 求人申し込みを受理しないことができる場合が追加されました。
 - ・ 妊娠又は出産等についての申出をしたことを理由とした不利益取扱いを禁止する規定に違反し、公表等の措置が講じられて6ヶ月を経過していない求人者

【3】令和4年10月1日施行

- 求人申し込みを受理しないことができる場合が追加されました。
 - ・ 出生時育児休業の申出を事業主が拒むことができない規定等に違反し、公表等の措置が講じられて6ヶ月を経過していない求人者
 - 求人等に関する情報の的確な表示に関する義務が課されることとなりました。
 - ・ 求人に関する情報や求職者に関する情報、職業紹介事業の事業実績に関する情報を提供する際、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。
 - ・ 求人に関する情報や求職者に関する情報について、掲載の中止や内容の訂正の依頼があった場合には遅滞なく対応しなければなりません。
 - ・ 求人に関する情報や求職者に関する情報について、①定期的に求人者や求職者に最新かどうか確認する、又は②情報の時点を明示する、いずれかの措置を講じなければなりません。
 - 求職者等の個人情報を利用するにあたって、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利用しなければならないことになりました。
- ※ 上記のほか、「募集情報等提供」の定義を見直し、特定募集情報等提供事業者に対する届出制が導入されました。

第1 職業紹介事業の概要

1 職業紹介とは

(1) 職業紹介の意義

職業紹介とは、職業安定法（以下「法」という。）第4条第1項において、「①求人及び②求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における③雇用関係の成立を④あっせんすることをいう。」と定義されています。

この定義でいう用語の意味は次のとおりです。

① 求人

報酬を支払って自己のために他人の労働力の提供を求めることをいいます。

② 求職

報酬を得るために自己の労働力を提供して職業に就こうとすることをいいます。

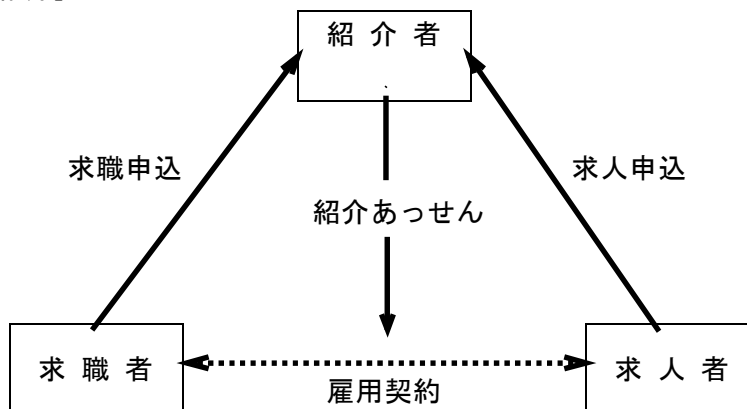
③ 雇用関係

報酬を支払って労働力を利用する使用者と、労働力を提供する労働者との間に生じる使用・従属の法律関係をいいます。

④ あっせん

求人者と求職者との間をとりもって、雇用関係が円滑に成立するように第三者として世話をすることをいいます。

[職業紹介]



(2) 職業紹介への該当性

イ 自ら求人・求職を受理せず、求人・求職の申込みを勧誘する業務、職業紹介事業者に求人・求職を全数送付する業務のみを行うことや、職業紹介事業者に対し、求人申込みの意向を持つ者がいる旨の情報提供を行うことは、職業紹介に該当しません。

ロ いわゆるスカウト行為は、求人者に紹介するため求職者を探索した上で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ものであり、これ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す。

2 職業紹介事業の種類は

職業紹介事業の種類には、次の2種類があります。

(1) 有料職業紹介事業

有料職業紹介事業とは、営利を目的とするか否かにかかわらず、職業紹介に関し手数料又は報酬等の対価を受けて行う職業紹介事業をいいます。

有料職業紹介事業は、職業安定法(以下「法」といいます。)第32条の11の規定により求職者に紹介してはならないものとされている職業(具体的には港湾運送業務に就く職業及び建設業務に就く職業がこれに当たります。)以外の職業について、法第30条第1項の厚生労働大臣の許可を受けて行うことができます。

(2) 無料職業紹介事業

無料職業紹介事業とは、職業紹介に関し、営利を目的とするか否かにかかわらず、いかなる名義でも手数料又は報酬等の対価を受けないで行う職業紹介事業をいいます。

したがって、例えば、会費を徴収している会員事業主に対してのみ料金を徴収せずに職業紹介を行ったり、職業紹介事業の委託を受けた場合に、委託費等の額が職業紹介の実績により変動する方法により支払われていたりするものについては、実質的に職業紹介の対価を得ているものとして、有料職業紹介事業と判断されます。

無料職業紹介事業は、

- ① 一般の方が行う場合には法第33条の規定により厚生労働大臣の許可を受けて、
- ② 学校教育法第1条の規定による学校、専修学校等の施設の長が行う場合には法第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、
- ③ 商工会議所等特別の法律により設立された法人であって厚生労働省令で定めるものを行う場合には法第33条の3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ます。

なお、地方公共団体は法第29条の規定により無料職業紹介事業を行うことができます(厚生労働大臣への通知が必要です)。

このパンフレットでは、①の許可を得て行う場合について説明しています。

3 その他の労働力需給調整システム

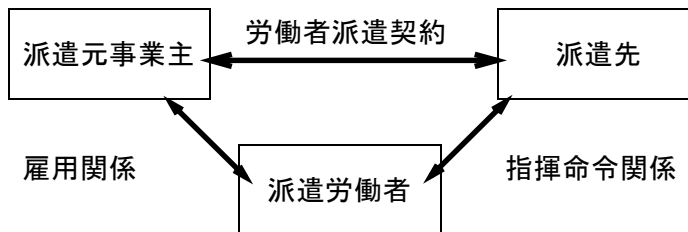
(1) 労働者派遣事業

労働者派遣法は、労働者派遣を「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。」（第2条第1号）と定義しています。

したがって、下図に示すように、労働者派遣における派遣元、派遣先及び派遣労働者の三者間の関係は、①派遣元と労働者との間に雇用関係があり、②派遣元と派遣先との間に労働者派遣契約が締結され、この契約に基づいて派遣元が派遣先に労働者を派遣し、③派遣先は労働者を指揮命令するというものです。

労働者派遣事業は、従来、労働者供給事業として禁止されていたものの中から取り出して法制化されたもので、労働者派遣法の制定と同時に行われた職業安定法の改正により、昭和61年7月以降、労働者派遣は、労働者供給には含まれないものとされています。

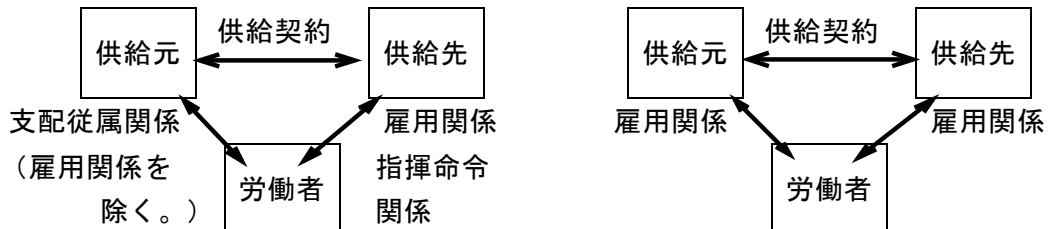
[労働者派遣事業]



(2) 労働者供給事業

労働者供給とは、供給契約に基づき労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣に該当するものは含まれません。労働者供給事業は、労働組合法の労働組合、職員団体、労働組合の団体等が厚生労働大臣の許可を受けて無料で行う場合のほかは、全面的に禁止されています（法第44条）。

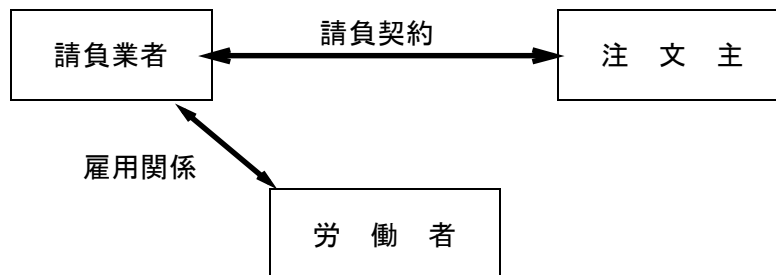
[労働者供給事業]



※ 請負事業

請負により行われる事業は、自由に行うことができます。しかし、その形態が労働者派遣事業又は労働者供給事業に類似する場合があるため、次のような区分で判断されています。

[請負により行われる事業]



イ 労働者派遣事業については、請負により行われる事業との関係が問題になりますが、この区分を明確に判断することができるよう、次のような「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（昭和61年労働省告示第37号）が定められています。

労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準の概要

- I 請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であっても、当該事業主が当該業務の処理に関し次のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。
- 1 次のいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。
 - (1) 次のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。
 - ① 労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。
 - ② 労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。
 - (2) 次のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。
 - ① 労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理（これらの単なる把握を除く。）を自ら行うこと。
 - ② 労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理（これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。）を自ら行うこと。
 - (3) 次のいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。
 - ① 労働者のサービス上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。

- ② 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。
- 2 次のいずれにも該当することにより請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。
- (1) 業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。
- (2) 業務の処理について、民法、商法、その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。
- (3) 次のいずれかに該当するものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。
- ① 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易な工具を除く。）又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。
- ② 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。
- II Iの1及び2のいずれにも該当する事業主であっても、それが法の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであって、その事業の真の目的が労働者派遣を業として行うことにあるときは、労働者派遣事業を行う事業主であることを免れることができない。

ロ 請負事業と労働者供給事業との区分に関する要件は、次のとおりです（職業安定法施行規則（以下「則」といいます。）第4条）。

- ① 作業の完成について、事業主としての財政上及び法律上のすべての責任を負うものであること。
- ② 作業に従事する労働者を、指揮監督するものであること。
- ③ 作業に従事する労働者に対し、使用者として法律に規定されたすべての義務を負うものであること。
- ④ 自らが提供する機械、設備、器材やその作業に必要な材料、資材を使用し又は企画や専門的な技術・経験を必要とする作業を行うものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

職業紹介事業、労働者派遣事業、労働者供給事業については、それぞれの許可等の基準を満たしたものが、許可等を受けた場合に行うことができます。

(3) 募集情報等提供（令和4年10月1日以降）

募集情報等提供とは、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、依頼を受けて、又は自ら収集し、提供することをいいます。特に、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、令和4年10月1日からは特定募集情報等提供事業者として届け出なければならないこととなりました。（法第4条第6項、第43条の2）

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。

ん。

しかしながら、募集情報等提供事業者の中には、求職者と求人者との間の双方向的な意思疎通を中継したり、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（いわゆる求人情報又は求職者情報）を配信したりするなど、高度な機能を持つものが出てきています。もとより、これらがすべて「職業紹介」に該当するものではありませんが、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、職業安定法に基づく指針において、次のとおり職業紹介事業の許可が必要な場合が示されています。

職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、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（令和4年10月1日施行）

第六の六 職業紹介事業に係る適正な許可の取得

(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、若しくは求職者に求人者をあつ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。

4 紹介予定派遣とは

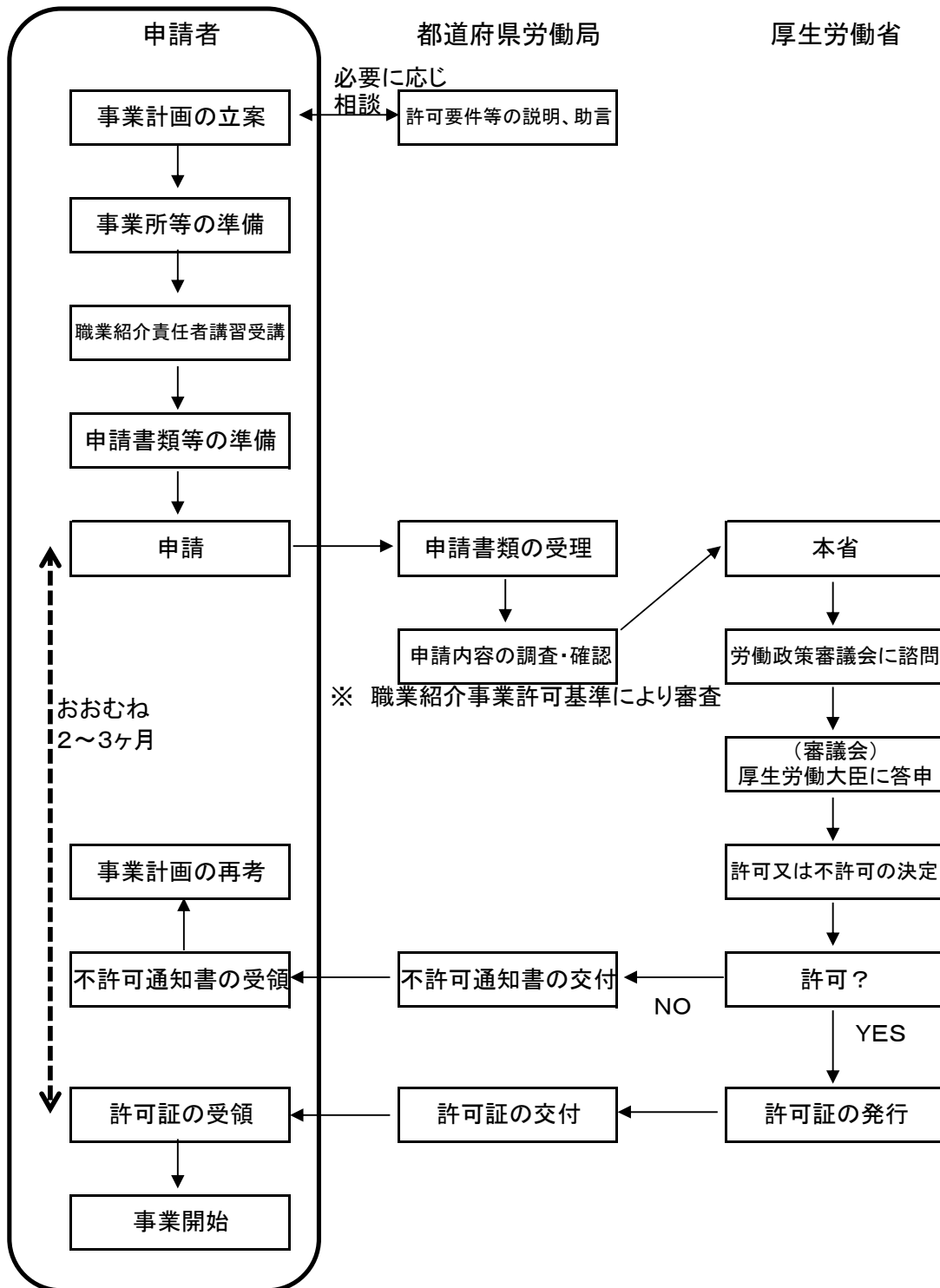
紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、労働者派遣事業と職業紹介事業の双方の許可を受け又は届出をした者が、派遣労働者・派遣先との間の雇用関係の成立のあつせん（職業紹介）を行い、又は行うことを予定してするものです。

紹介予定派遣については「労働者派遣事業を適正に実施するために一許可・更新等手続マニュアル」に記載されていますのでご覧下さい。

第2 申請、届出の手続き等

事業許可までのプロセス

■ 申請から許可までの流れ



1 有料職業紹介事業の許可手続き及び 許可基準について

(1) 許可申請の手続

有料職業紹介事業を行おうとする場合には、事業開始予定時期のおおむね2～3か月前までに、(2)に掲げる書類を申請者の所在地（申請者が法人の場合には、その主たる事務所の所在地）を管轄する都道府県労働局を経由して厚生労働大臣に提出しなければなりません。

この場合、許可申請書には、手数料として〔5万円＋1万8千円×（職業紹介事業を行う事業所の数－1）〕分の収入印紙及び登録免許税〔9万円〕の納付に係る領収証書を添付する必要がありますが、都道府県労働局の指示に従ってください。なお、収入印紙が消印された後は、手数料は返還されません。

申請にあたり不明な点は、管轄の都道府県労働局にご相談ください。

(2) 提出書類

イ 有料職業紹介事業許可申請書（様式第1号）3部（正本1部、写し2部）

ロ 有料職業紹介事業計画書（様式第2号）3部（正本1部、写し2部）

ハ 届出制手数料届出書（様式第3号）3部（正本1部、写し2部）

※ ハについては、上限制手数料による場合には提出は不要です。

ニ 添付書類2部（正本1部、写し1部）

必要とされる添付書類	法人の場合	個人の場合
① 法人に関する書類 ・ 定款又は寄附行為 ・ 法人の登記事項証明書 ※ 登記事項証明書については省略可能となる場合があります。詳細については、「職業紹介事業の業務運営要領」をご確認ください。	○ ○	
② 代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類 ・ 住民票の写し（番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。） ・ 履歴書 ・ 精神の機能の障害に関する医師の診断書（*） （*）申請者、役員又は職業紹介責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。以下同じ。 ・ 代表者役員の法定代理人の住民票の写し、履歴書及び医師の	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○

<p>診断書(*) (代表者役員が未成年者で職業紹介事業に関し営業の許可を受けていない場合。なお、営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面(未成年者に係る登記事項証明書)。)</p> <p>・職業紹介責任者講習受講証明書(以下「受講証明書」という。)の写し(職業紹介責任者に限る。)</p>	○	○
<p>③ 資産及び資金に関する書類</p> <p>・最近の事業年度における貸借対照表及び損益計算書</p> <p>・預貯金の残高証明書等所有している資産の額を証明する書類(貸借対照表から計算される基準資産が納税証明書及び確定申告書により証明される場合は、残高証明書等は不要)</p> <p>・所有している資金の額を証明する預貯金の残高証明書(貸借対照表から計算される事業資金が納税証明書及び確定申告書により証明される場合は、残高証明書等は不要)</p> <p>・最近の事業年度における確定申告書の写し(法人にあっては法人税の確定申告書別表1及び4、個人にあっては所得税の確定申告書第一表)</p> <p>・最近の事業年度における法人税又は所得税の納税証明書((その2)による所得金額に関するもの)</p> <p>・最近の事業年度における株主資本等変動計算書</p>	○	○ △ △ ○ ○ ○
<p>④ 個人情報の適正管理に関する書類</p> <p>・個人情報の適正管理及び秘密の保持に関する規程(以下「個人情報適正管理規程」という。)</p>	○	○
<p>⑤ 業務の運営に関する書類</p> <p>・業務の運営に関する規程</p>	○	○
<p>⑥ 事業所施設に関する書類</p> <p>・建物の登記事項証明書(申請者が所有している場合) ※登記事項証明書については省略可能となる場合があります。詳細については、「職業紹介事業の業務運営要領」をご確認ください。</p> <p>・建物の賃貸借又は使用貸借契約書(借りている場合)</p>	○	○ ○
<p>⑦ 手数料に関する書類</p> <p>・手数料表(届出制手数料の届出をする場合)</p>	○	○
<p>⑧ 相手先国に関する書類(国外にわたる職業紹介を行う場合) ※相手先国において職業紹介が認められている根拠となる規定に係る部分のみ。</p> <p>・相手先国の関係法令及びその日本語訳</p> <p>・相手先国において、国外にわたる職業紹介について事業者の活動が認められていることを証明する書類及び当該書類が外国語で記載されている場合にあつては、その日本語訳(取次機関を利用しない場合に限る。)</p> <p>※相手先国において事業者の活動が認められていることを証</p>	○ ○	○ ○

<p>明する部分のみ。</p> <p>⑨ 取次機関に関する書類（国外にわたる職業紹介を行う場合であって、取次機関を利用する場合に限る。）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・取次機関及び事業者の業務分担について記載した契約書その他事業の運営に関する書類及びその日本語訳 ※業務分担がわかる部分のみ。 ・相手先国において、当該取次機関の活動が認められていることを証明する書類（相手先国で許可を受けている場合にあつては、その許可証の写し）及びその日本語訳 ※相手先国において当該取次機関の活動が認められていることを証明する部分のみ。 ※特定技能の在留資格について、相手先国によっては政府が取次機関を認証する等、遵守すべき手続が定められている場合があるので、出入国在留管理庁ホームページを確認すること。 ・取次機関に関する申告書（通達様式第 10 号） 	○	○
	○	○
	○	○

－添付書類等に関する注意事項－

イ 履歴書には、職歴、賞罰及び役職員への就任、解任状況について記載の上、記名押印又は署名をしてください。また、代表者及び役員が外国人である場合で、履歴書が外国語で記載されている場合は、その日本語訳を添付してください。なお、履歴書への写真の貼付は不要です。

ロ 事業所ごとに専属の職業紹介責任者を職業紹介に係る業務に従事する者の数 50 人について 1 人選任しなければなりません。また、職業紹介責任者として選任しようとする者については、許可の申請に先立って「職業紹介責任者講習会」の受講が必要です。

この講習会は、労働関係法令、職業紹介事業の適正な運営等を行うための理解を深めていただき、労働力の需給調整機関として適正な職業紹介を行っていただくことを目的として実施するものです。

講習会は、厚生労働省に開催を申し出た団体が計画的に開催しています（講習会の実施機関、日程等については厚生労働省のホームページ

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000059261.html>) に掲載しています。)

ハ 基準資産額又は自己名義の現金・預金の額が増加する旨の申し立てがあったときは、公認会計士又は監査法人による監査証明を受けた中間決算又は月次決算による場合に限り、資産の総額、負債の総額及び自己名義の現金・預金の額のいずれについても当該中間決算又は月次決算により確認します。

ニ 上限制手数料ではなく届出制手数料を徴収する場合は、届出制手数料の届出の手続きが必要です。手数料に関する詳細は 54 ページ目以降に記載していますのでご参照下さい。

(3) 添付書類を省略できる場合

以下の場合に、添付書類の省略ができます。

- イ 無料職業紹介事業者が有料職業紹介事業の許可を申請する場合
- ・申請者が法人である場合

- ⇒ ① 法人に関する書類
- ⇒ ② 代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類のうち、代表者、役員に関する書類（（＊）に該当する場合の医師の診断書を除く。）
- ・申請者が個人である場合
 - ⇒ ② 代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類のうち、代表者、役員に関する書類（（＊）に該当する場合の医師の診断書を除く。）
- ロ 有料又は無料の職業紹介事業の事業主が、無料又は有料の職業紹介事業の許可を受ける場合であって、既存の職業紹介事業の事業所の職業紹介責任者を許可申請に係る職業紹介事業の事業所の職業紹介責任者に引き続き選任する場合
 - ⇒ 職業紹介責任者の履歴書及び受講証明書の写し
 - ⇒ （職業紹介責任者の住所に変更がない場合には、住民票の写し、履歴書及び受講証明書の写し）
- ハ 派遣元事業主が職業紹介事業の許可申請を行う場合又は労働者派遣事業の許可申請と同時に職業紹介事業の許可申請を行う場合
 - ・申請者が法人である場合
 - ⇒ ① 法人に関する書類
 - ⇒ ② 代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類のうち、代表者、役員に関する書類
 - ⇒ ③ 資産及び資金に関する書類
 - ・申請者が個人である場合
 - ⇒ ② 代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類のうち、代表者、役員に関する書類
 - ⇒ ③ 資産及び資金に関する書類

ただし、派遣元事業主が職業紹介事業の許可申請を行う場合にあつては、省略することができる書類の事項の内容を労働者派遣事業の申請の際に添付した書類により確認することができない場合は、書類の添付を省略することはできません。
- ニ 無料職業紹介事業を行う特別の法人が有料又は無料の職業紹介事業の許可申請を行う場合
 - ⇒ ①法人に関する書類
 - ⇒ ②個人情報 の適正管理に関する書類
 - ⇒ ③業務の運営に関する書類
 - ⇒ ④職業紹介責任者に関する書類（住民票の写し、履歴書、受講証明書の写し及び医師の診断書）
 - ⇒ ⑤事業所施設に関する書類
 - ⇒ ⑥相手先国に関する書類
 - ⇒ ⑦取次機関に関する書類

(4) 登録免許税の課税

- ① 有料職業紹介事業の許可申請を行おうとする者は登録免許税を納付しなければなりません（登録免許税法（昭和42年法律第35号）第3条）。納税額として、許可一件当たり9万円が課されることとなっています（登録免許税法別表第1第81号）。
- ② 登録免許税については、登録免許税の納付に係る領収証書を申請書（様式第1号の第1面の裏面）に貼って提出することとなっています。また、納付方法は、現金納付

が原則となっており、国税の収納機関である日本銀行、日本銀行歳入代理店（銀行等や郵便局）又は都道府県労働局の所在地を管轄する税務署において、登録免許税の相当額を現金で納付することとなっています（国税通則法（昭和 37 年法律第 66 号）第 34 条）。

(5) 許可基準

有料職業紹介事業の許可を受けるためには、次の基準を満たす必要があります。

有料職業紹介事業許可基準

次のいずれにも該当する者について、有料職業紹介事業の許可をするものとする。

- 1 法第31条第1項第1号の要件（申請者が、当該事業を健全に遂行するに足りる財産的基礎を有すること）
次のいずれにも該当し、有料職業紹介事業を的確、安定的に遂行するに足りる財産的基礎を有すること。
 - (1) 資産（繰延資産及び営業権を除く。）の総額から負債の総額を控除した額（以下「基準資産額」という。）が500万円に申請者が有料職業紹介事業を行おうとする事業所の数を乗じて得た額以上であること。
 - (2) 事業資金として自己名義の現金・預貯金の額が、150万円に申請者が有料職業紹介事業を行おうとする事業所の数から1を減じた数に60万円を乗じた額を加えて得た額以上となること。
- 2 法第31条第1項第2号の要件（個人情報に適切に管理し、及び求人者、求職者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること）
次のいずれにも該当し、業務の過程で得た求職者等の個人情報を適切に管理し、求人者、求職者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。
 - (1) 個人情報管理体制に関する要件（指針第5参照）
 - イ 求職者等の個人情報を適切に管理するため、事業運営体制が、次のいずれにも該当し、これを内容に含む個人情報適正管理規程を定めていること。
 - (イ) 求職者等の個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲が明確にされていること。
 - (ロ) 業務上知り得た求人者、求職者等に関する個人情報を業務以外の目的で使用したり、他に漏らしたりしないことについて、職員への教育が実施されていること。
 - (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についての規程があり、かつ当該規程について求職者等への周知がなされていること。
 - (ニ) 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する職業紹介責任者等による事業所内の体制が明確にされ、苦情を迅速かつ適切に処理することとされていること。
 - ロ 「適正管理」については、以下の点について留意するものとする。
 - (イ) 有料職業紹介事業者は、イの(イ)から(ニ)までに掲げる事項を含む個人情報適正管理規程について自らこれを遵守し、かつ、その従業者にこれを遵守させなければならないものとする。
 - (ロ) 有料職業紹介事業者は、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ものとする。
 - ハ 「個人情報の収集、保管及び使用」については、以下の点に留意するものとする。
 - (イ) 有料職業紹介事業者は、法第5条の5第1項の規定により業務の目的を明らかにするに当たっては、求職者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。
 - (ロ) 有料職業紹介事業者は、求職を受理する際には、当該求職者の能力に応じた職業を紹介するため必要な範囲で、求職者の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ものとする。ただし、特別な業務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。

a 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

b 思想及び信条

c 労働組合の加入状況

・ a から c までについては、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当する。

a 関係

(a) 家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）

(b) 容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報

b 関係 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

c 関係 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

(ハ) 有料職業紹介事業者は、個人情報収集する際には、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ものとする。

(ニ) 有料職業紹介事業者は、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、職業安定局長の定める書類（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。

(ホ) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られる。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。

(ヘ) 法第5条の5第1項又は法に基づく指針の規定により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ること。

(a) 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。

(b) 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、職業紹介の条件としないこと。

(c) 求職者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) 個人情報管理の措置に関する要件

次のいずれにも該当し、求職者等の個人情報を適正に管理するための措置が講じられていること。

イ 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。

(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が講じられていること。

(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が講じられていること。

(ハ) 求職者等の個人情報を取り扱う事業所内の職員以外の者が求職者等の個人情報へのアクセスを防止するための措置が講じられていること。

(ニ) 職業紹介の目的に照らして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が講じられていること。

ロ 「適正管理」については以下の点に留意するものとする。

(イ) 有料職業紹介事業者は、その保管又は使用に係る個人情報に関し適切な措置（イの(イ)から(ニ)まで）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ものとする。

(ロ) 有料職業紹介事業者が、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さ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ものとする。

る。

- ・ 「個人情報」とは、個人を識別できるあらゆる情報をいうが、このうち「秘密」とは、一般に知られていない事実であって（非公知性）、他人に知られないことにつき本人が相当の利益を有すると客観的に認められる事実（要保護性）をいうものである。具体的には、本籍地、出身地、支持・加入政党、政治運動歴、借入金額、保証人となっている事実等が秘密にあたりうる。

3 法第 31 条第 1 項第 3 号の要件（1 から 2 までのほか、申請者が、当該事業を適正に遂行することができる能力を有すること）

次のいずれにも該当し、当該事業を適正に遂行することができる能力を有すること。

(1) 代表者及び役員（法人の場合に限る。）に関する要件

代表者及び役員（法人の場合に限る。）が、次のいずれにも該当し、欠格事由に該当する者その他適正な事業遂行を期待し得ない者でないこと。

イ 法第 32 条に規定する欠格事由に該当する者でないこと。

ロ 貸金業法（昭和 58 年法律第 32 号）第 2 条第 1 項に規定する貸金業を営む者にあつては同法第 3 条の登録、質屋営業法（昭和 25 年法律第 158 号）第 1 条に規定する質屋営業を営む者にあつては同法第 2 条の許可を、それぞれ受け、適正に業務を運営している者であること。

ハ 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和 23 年法律第 122 号）（以下「風営適正化法」という。）第 2 条第 1 項に規定する風俗営業、同条第 5 項に規定する性風俗関連特殊営業、同条第 13 項に規定する接客業務受託営業その他職業紹介事業との関係において不適當な営業の名義人又は実質的な営業を行う者でないこと。

ニ 外国人にあつては、原則として、出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年法律第 319 号）（以下「入管法」という。）別表第一及び別表第一の二並びに別表第二のいずれかの在留資格を有する者であること。

ホ 住所及び居所が一定しないなど生活根拠が不安定な者でないこと。

ヘ 不当に他人の精神、身体及び自由を拘束するおそれのない者であること。

ト 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる行為を行うおそれのない者であること。

チ 虚偽の事実を告げ、若しくは不正な方法で許可申請を行った者又は許可の審査に必要な調査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者でないこと。

リ 国外にわたる職業紹介を行う場合にあつては、相手先国の労働市場の状況及び法制度について把握し、並びに求人者及び求職者との的確な意思の疎通を図るに足る能力を有する者であること。

(2) 職業紹介責任者に関する要件

職業紹介責任者は、次のいずれにも該当し、欠格事由に該当せず、また業務を適正に遂行する能力を有する者であること。

イ 法第 32 条の 14 の規定により、未成年者ではなく、法第 32 条第 1 号、第 2 号及び第 4 号から第 9 号までに掲げる欠格事由のいずれにも該当しないこと。

ロ (1)のロからリのいずれにも該当すること。

ハ 次のいずれにも該当し、労働関係法令に関する知識及び職業紹介事業に関連する経験を有する者であること。

(イ) 職業安定法施行規則第 24 条の 6 第 2 項第 1 号の規定に基づき厚生労働大臣が定める講習を定める告示（平成 29 年厚生労働省告示第 233 号）第 2 項に定める職業紹介責任者講習を修了（許可の場

合は申請の受理の日、許可の有効期間の更新の場合は許可の有効期間の満了する日の前5年以内の修了に限る。)した者であること。

(ロ) 民法第4条に規定する成年に達した後3年以上の職業経験を有する者であること。

(ハ) 精神の機能の障害により職業紹介責任者の業務を適正に行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者でないこと

(3) 事業所に関する要件

有料職業紹介事業を行う事業所は、次のいずれにも該当し、その位置、構造、設備、面積からみて職業紹介事業を行うに適切であること。

イ 位置が適切であること

風営適正化法で規制する風俗営業や性風俗関連特殊営業等が密集するなど職業紹介事業の運営に好ましくない場所でないこと。

ロ 事業所として適切であること

次のいずれにも該当し、事業所として適切であること。

(イ) プライバシーを保護しつつ求人者又は求職者に対応することが可能であること。

具体的には、個室の設置、パーティション等での区分により、プライバシーを保護しつつ求人者又は求職者に対応することが可能である構造を有すること。

ただし、上記の構造を有することに代えて、以下の(a)又は(b)のいずれかによっても、この(イ)の要件を満たしているものと認めること。また、当分の間、以下の(c)によることも認めること。

(a) 予約制、近隣の貸部屋の確保等により、他の求人者又は求職者等と同室にならずに対面の職業紹介を行うことができるような措置を講じること。この場合において、当該措置を講じない運営がなされた場合には、許可の取消し対象となる旨の許可条件を付するものとする。

(b) 専らインターネットを利用すること等により、対面を伴わない職業紹介を行うこと。

この場合において、対面を伴う職業紹介事業の運営がなされたときは、許可の取消し対象となる旨の許可条件を付するものとする。

(c) 事業所の面積がおおむね20㎡以上であること。

(ロ) 事業所名(愛称等も含む。)は、利用者にとって、職業安定機関その他公的機関であるとの誤認を生ずるものでないこと。

(4) 適正な事業運営に関する要件

イ 申請者及び申請者の行う他の事業との関係に関する要件

次のいずれにも該当し、申請者及び申請者の行う他の事業との関係で、職業紹介事業の適正な運営に支障がないこと。

(イ) 申請者が国又は地方公共団体でないこと。

(ロ) 有料職業紹介事業を会員の獲得、組織の拡大、宣伝等他の目的の手段として利用するものでないこと。

(ハ) 事業主の利益に偏った職業紹介が行われるおそれのある者でないこと。

(ニ) その紹介により就職した者のうち、労働者災害補償保険法施行規則(昭和30年労働省令第22号)第46条の18第5号の作業に従事する者が、労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)第35条第1項の規定により労働者災害補償保険の適用を受けることを希望する場合に、同項に規定する団体の代表者として所定の申請を行うものであること。

(ホ) 労働者派遣事業と兼業する場合にあっては、求職者に係る個人情報と派遣労働者に係る個人情報について、職業紹介事業又は労働者派遣事業の業務の目的の達成に必要な範囲でこれを収集し、当該収集の目的の範囲内でこれを保管および使用するよう、事業運営につき明確な区分がなされていること。

当該要件を満たすには、次のいずれにも該当することが必要であること。

(a) 労働者の希望に基づき個別の申込みがある場合を除き、同一の者について労働者派遣に係る登録と求職の申込みを重複して行わず、かつ、相互に入れ換ええないこと。

(b) 派遣の依頼者又は求人者の希望に基づき個別の申込みがある場合を除き、派遣の依頼と求人者の申込みを重複して行わず、かつ、相互に入れ換ええないこと。

(c) 派遣労働者に係る個人情報と求職者に係る個人情報について、職業紹介事業又は労働者派遣事業のいずれの業務に使用することを目的として収集されたものであるかを明確にして管理されること。

(d) 派遣先に係る情報と求人者に係る情報について、職業紹介事業又は労働者派遣事業のいずれの業務に使用することを目的として収集されたものであるかを明確にして管理されること。

(e) 労働者派遣の登録のみをしている派遣労働者に対して職業紹介を行わないこと。また、求職申込みのみをしている求職者について労働者派遣を行わないこと。

(f) 派遣の依頼のみをしている者に対して職業紹介を行わないこと。また、求人申込みのみをしている求人者に対して労働者派遣を行わないこと。

ロ 業務の運営に関する規程の要件

法の次の各条文の内容を含む業務の運営に関する規程を有し、これに従って適正に運営されること(様式例第1号参照)。

法第2条(職業選択の自由)、第3条(均等待遇)、第5条の3(労働条件等の明示)、第5条の4(求人等に関する情報の的確な表示)、第5条の5(求職者等の個人情報の取扱い)、第5条の6(求人者の申込み)、第5条の7(求職の申込み)、第5条の8(求職者の能力に適合する職業の紹介等)、第32条の3(手数料)、第32条の12(取扱職種等の届出等)、第34条において準用する第20条(労働争議に対する不介入)

なお、この規程は2に定める個人情報適正管理規程と一体のものとしても差し支えないこと。

ハ 手数料に関する要件

(イ) 適法な手数料以外に職業紹介に関し、いかなる名目であっても金品を徴収しないこと。

(ロ) 徴収する手数料を明らかにした手数料表を有すること。

ニ 名義貸しに関する要件

他に名義を貸与するために、又は職業紹介責任者となり得る者の名義を借用して許可を得るものではないこと。

ホ 国外にわたる職業紹介に関する要件

(イ) 国外における職業紹介を実施するに当たっては、法第32条の12第1項の規定により取扱職種等の範囲等として届け出た国以外を相手先国として職業紹介を行うものでないこと。

(ロ) 国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、入管法その他の出入国関係法令及び相手先国の法令を遵守して行うものであること。

(ハ) 国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、求職者に対して渡航費用その他を貸し付け、又は求人者がそれらの費用を貸し付けた求職者に対して職業紹介を行うものでないこと。

(ニ) 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、次に該当する取次機関を利用するものでないこと。

- (a) 相手先国において活動を認められていないもの。
- (b) 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もの。
- (ホ) 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うものでないこと。

2 無料職業紹介事業の許可手続き及び許可基準について

(1) 許可申請の手続

無料職業紹介事業を行おうとする場合には、次に掲げる書類を申請者の所在地（申請者が法人の場合には、その主たる事務所の所在地）を管轄する都道府県労働局を經由して厚生労働大臣に提出しなければなりません（この場合、許可申請に係る手数料は不要です。）。

- イ 無料職業紹介事業許可申請書（様式第1号）3部（正本1部、写し2部）
- ロ 無料職業紹介事業計画書（様式第2号）3部（正本1部、写し2部）
- ハ 添付書類2部（正本1部、写し1部）

許可申請は、事業開始予定時期のおおむね2～3か月前までに行う必要があります。なお、申請にあたり不明な点は、管轄の都道府県労働局に御相談ください。

必要とされる添付書類	法人の場合	個人の場合
<p>① 法人に関する書類（法人の種類により異なる。） （法人に関する書類）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定款又は寄附行為 ○ ・法人の登記事項証明書 ○ <p>（労働組合の場合、労働組合等に関する書類）</p> <p>※登記事項証明書については省略可能となる場合があります。詳細については、「職業紹介事業の業務運営要領」をご確認ください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働組合等であることを証明する書類 ○ ・組合同規約 ○ ・組合員数、組合の組織、上部団体等を明らかにする書類 ○ <p>（各種学校の場合、各種学校に関する書類）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種学校であることを証明する書類 ○ ・学校の沿革を明らかにする書類 ○ ・学則 ○ ・学生、生徒の定員数、現員数、職員数等学校の規模を明らかにする書類 ○ 		
<p>② 代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類</p> <ul style="list-style-type: none"> ・住民票の写し（番号法第2条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。） ○ ・履歴書 ○ ・精神の機能の障害に関する医師の診断書(*) ○ <p>(*) 申請者、役員又は職業紹介責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ ○ ○ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ○ ○

<p>ないおそれがある者である場合に限る。以下同じ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・代表者役員の法定代理人の住民票の写し、履歴書及び医師の診断書(*) (代表者役員が未成年者で職業紹介事業に関し営業の許可を受けていない場合。なお、営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面(未成年者に係る登記事項証明書)。) ・職業紹介責任者講習受講証明書の写し(職業紹介責任者に限る。) 	○	○
<p>③ 資産及び資金に関する書類</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最近の事業年度における貸借対照表及び損益計算書 ・預貯金の残高証明書等所有している資産の額を証明する書類(貸借対照表から計算される基準資産が納税証明書及び確定申告書により証明される場合は、残高証明書等は不要) ・所有している資金の額を証明する預貯金の残高証明書(貸借対照表から計算される事業資金が納税証明書及び確定申告書により証明される場合は、残高証明書等は不要) ・最近の事業年度における確定申告書の写し(法人にあっては法人税の確定申告書別表1及び4、個人にあっては所得税の確定申告書第一表) ・最近の事業年度における納税証明書(法人にあっては法人税、個人にあっては所得税)((その2)による所得金額に関するもの) ・最近の事業年度における株主資本等変動計算書 	○	○ △ △ △
<p>④ 個人情報 の 適正管理に関する書類</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個人情報適正管理規程 	○	○
<p>⑤ 業務の運営に関する書類</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務の運営に関する規程 	○	○
<p>⑥ 事業所施設に関する書類</p> <ul style="list-style-type: none"> ・建物の登記事項証明書(申請者が所している場合) ※登記事項証明書については省略可能となる場合があります。詳細については、「職業紹介事業の業務運営要領」をご確認ください。 ・建物の賃貸借又は使用貸借契約書(借りている場合) 	○	○
<p>⑦ 相手先国に関する書類(国外にわたる職業紹介を行う場合) ※相手先国において職業紹介が認められている根拠となる規定に係る部分のみ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相手先国の関係法令及びその日本語訳 ・相手先国において、国外にわたる職業紹介について事業者の活動が認められていることを証明する書類及び当該書類が外国語で記載されている場合にあっては、その日本語訳(取次機関を利用しない場合に限る。) <p>※相手先国において事業者の活動が認められていることを</p>	○ ○	○ ○

<p>証明する部分のみ。</p> <p>⑧ 取次機関に関する書類（国外にわたる職業紹介を行う場合であって、取次機関を利用する場合に限る。）</p> <ul style="list-style-type: none"> 取次機関及び事業者の業務分担について記載した契約書その他事業の運営に関する書類及びその日本語訳 ※業務分担がわかる部分のみ。 相手先国において、当該取次機関の活動が認められていることを証明する書類（相手先国で許可を受けている場合にあっては、その許可証の写し）及びその日本語訳 ※相手先国において当該取次機関の活動が認められていることを証明する部分のみ。 ※特定技能の在留資格について、相手先国によっては政府が取次機関を認証する等、遵守すべき手続が定められている場合があるので、出入国在留管理庁ホームページを確認すること。 取次機関に関する申告書（通達様式第10号） 	○	○
	○	○
	○	○

－添付書類に関する注意事項－

イ 履歴書には、職歴、賞罰及び役職員への就任、解任状況について記載の上、記名押印又は署名をしてください。また、代表者及び役員が外国人である場合で、履歴書が外国語で記載されている場合は、その日本語訳を添付してください。なお、履歴書への写真の貼付は不要です。

ロ 事業所ごとに専属の職業紹介責任者を職業紹介に係る業務に従事する者の数50人について1人選任しなければなりません。また、職業紹介責任者として選任しようとする者については、許可の申請に先立って、「職業紹介責任者講習会」の受講が必要です。

この講習会は、労働関係法令、職業紹介事業の適正な運営等を行うための理解を深めていただき、労働力の需給調整機関として適正な職業紹介を行っていただくことを目的として実施するものです。

講習会は、厚生労働省に開催を申し出た団体が計画的に開催しています（講習会の実施機関、日程等については厚生労働省のホームページ

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000059261.html>)に掲載しています。)

ハ 基準資産額又は自己名義の現金・預金の額が増加する旨の申し立てがあったときは、公認会計士又は監査法人による監査証明を受けた中間決算又は月次決算による場合に限り、資産の総額、負債の総額及び自己名義の現金・預金の額のいずれについても当該中間決算又は月次決算により確認します。

(2) 添付書類を省略できる場合

以下の場合に、添付書類の省略ができます。

イ 有料職業紹介事業者が無料職業紹介事業の許可を申請する場合

・申請者が法人である場合

⇒ ① 法人に関する書類

⇒ ② 代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類のうち、代表者、役員に関する

書類（*）に該当する場合の医師の診断書を除く。）

・申請者が個人である場合

⇒ ② 代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類のうち、代表者、役員に関する書類（*）に該当する場合の医師の診断書を除く。）

ロ 有料又は無料の職業紹介事業の事業主が、無料又は有料の職業紹介事業の許可を受ける場合であって、既存の職業紹介事業の事業所の職業紹介責任者を許可申請に係る職業紹介事業の事業所の職業紹介責任者に引き続き選任する場合

⇒ 職業紹介責任者の履歴書及び受講証明書の写し

⇒ （職業紹介責任者の住所に変更がない場合には、住民票の写し、履歴書及び受講証明書の写し）

ハ 派遣元事業主が職業紹介事業の許可申請を行う場合又は労働者派遣事業の許可申請と同時に職業紹介事業の許可申請を行う場合

・申請者が法人である場合

⇒ ① 法人に関する書類

⇒ ② 代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類のうち、代表者、役員に関する書類

⇒ ③ 資産及び資金に関する書類

・申請者が個人である場合

⇒ ② 代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類のうち、代表者、役員に関する書類

⇒ ③ 資産及び資金に関する書類

ただし、派遣元事業主が職業紹介事業の許可申請を行う場合にあっては、省略することができる書類の事項の内容を労働者派遣事業の申請の際に添付した書類により確認することができない場合は、書類の添付を省略することはできません。

ニ 無料職業紹介事業を行う特別の法人が有料又は無料の職業紹介事業の許可申請を行う場合

⇒ ① 法人に関する書類

⇒ ② 個人情報 の適正管理に関する書類

⇒ ③ 業務の運営に関する書類

⇒ ④ 職業紹介責任者に関する書類（住民票の写し、履歴書、受講証明書の写し及び医師の診断書）

⇒ ⑤ 事業所施設に関する書類

⇒ ⑥ 相手先国に関する書類

⇒ ⑦ 取次機関に関する書類

(2) 無料職業紹介事業の許可基準

無料職業紹介事業の許可を受けるためには、次の要件を満たす必要があります。

無料職業紹介事業の許可基準

次のいずれにも該当する者について、無料職業紹介事業の許可をするものとする。

- 1 法第 33 条第 4 項において準用する第 31 条第 1 項第 1 号の要件（申請者が、当該事業を健全に遂行するに足りる財産的基礎を有すること）

事業を維持運営していくに足る資産又は財政的裏付けを有すること。

- 2 法第 33 条第 4 項において準用する法第 31 条第 1 項第 2 号の要件（個人情報 を適正に管理し、及び求人者、求職者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること）

次のいずれにも該当し、業務の過程で得た求職者等の個人情報を適正に管理し、求人者、求職者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。

(1) 個人情報管理体制に関する要件（指針第 5 参照）

イ 求職者等の個人情報を適正に管理するため、事業運営体制が次のいずれにも該当し、これを内容に含む個人情報適正管理規程を定めていること。

(イ) 求職者等の個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲が明確にされていること。

(ロ) 業務上知り得た求人者、求職者等に関する個人情報を業務以外の目的で使用したり、他に漏らしたりしないことについて、職員への教育が実施されていること。

(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についての規程があり、かつ当該規程について求職者等への周知がなされていること。

(ニ) 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する職業紹介責任者等による事業所内の体制が明確にされ、苦情を迅速かつ適切に処理することとされていること。

ロ 「適正管理」については、以下の点について留意するものとする。

(イ) 無料職業紹介事業者は、イの(イ)から(ニ)までに掲げる事項を含む個人情報適正管理規程について自らこれを遵守し、かつ、その従業者にこれを遵守させなければならないものとする。

(ロ) 無料職業紹介事業者は、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ものとする。

ハ 「個人情報の収集、保管及び使用」については、以下の点に留意するものとする。

(イ) 無料職業紹介事業者は、法第 5 条の 5 第 1 項の規定により業務の目的を明らかにするに当たっては、求職者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。

(ロ) 無料職業紹介事業者は、求職を受理する際には、当該求職者の能力に応じた職業を紹介するため必要な範囲で、求職者の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ものとする。ただし、特別な業務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な不可欠であって、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。

a 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

b 思想及び信条

c 労働組合の加入状況

- ・ a から c までについては、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当する。

a 関係

(a) 家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）

(b) 容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報

b 関係 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

c 関係 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

(ハ) 無料職業紹介事業者は、個人情報収集の際には、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ものとする。

(ニ) 無料職業紹介事業者は、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、職業安定局長の定める書類（全国高等学校統一応募用紙又は職業相談表（乙））により提出を求めるものとする。

(ホ) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られる。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。

(ヘ) 法第5条の5第1項又は法に基づく指針の規定により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ること。

(a) 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。

(b) 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、職業紹介の条件としないこと。

(c) 求職者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) 個人情報管理の措置に関する要件

次のいずれにも該当し、求職者等の個人情報を適正に管理するための措置が講じられていること。

イ 当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。

(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が講じられていること。

(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が講じられていること。

(ハ) 求職者等の個人情報を取り扱う事業所内の職員以外の者が求職者等の個人情報へのアクセスを防止するための措置が講じられていること。

(ニ) 職業紹介の目的に照らして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が講じられていること。

ロ 「適正管理」については以下の点に留意するものとする。

(イ) 無料職業紹介事業者は、その保管又は使用に係る個人情報に関し適切な措置（イの(イ)から(ニ)まで）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ものとする。

(ロ) 無料職業紹介事業者が、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、当該個人情報に正当な理由なく他人に知らさ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ものとする。

- ・ 「個人情報」とは、個人を識別できるあらゆる情報をいうが、このうち「秘密」とは、一般に知られていない事実であって（非公知性）、他人に知られないことにつき本人が相当の

利益を有すると客観的に認められる事実（要保護性）をいうものである。具体的には、本籍地、出身地、支持・加入政党、政治運動歴、借入金額、保証人となっている事実等が秘密にあたりうる。

3 法第 33 条第 4 項において準用する法第 31 条第 1 項第 3 号の要件（1 から 2 までのほか、申請者が、当該事業を適正に遂行することができる能力を有すること）

次のいずれにも該当し、当該事業を適正に遂行することができる能力を有すること。

(1) 代表者及び役員（法人の場合に限る。）に関する要件

代表者及び役員（法人の場合に限る。）が、次のいずれにも該当し、欠格事由に該当する者その他適正な事業遂行を期待し得ない者でないこと。

イ 法第 32 条に規定する欠格事由に該当する者でないこと。

ロ 貸金業法第 2 条第 1 項に規定する貸金業を営む者にあつては同法第 3 条の登録、質屋営業法第 1 条に規定する質屋営業を営む者にあつては同法第 2 条の許可を、それぞれ受け、適正に業務を運営している者であること。

ハ 風営化適正化法第 2 条第 1 項に規定する風俗営業、同条第 5 項に規定する性風俗関連特殊営業、同条第 13 項に規定する接客業務受託営業その他職業紹介事業との関係において不適当な営業の名義人又は実質的な営業を行う者でないこと。

ニ 外国人にあつては、原則として、入管法別表第一及び第一の二並びに別表第二のいずれかの在留資格を有する者であること。

ホ 住所及び居所が一定しないなど生活根拠が不安定な者でないこと。

ヘ 不当に他人の精神、身体及び自由を拘束するおそれのない者であること。

ト 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる行為を行うおそれのない者であること。

チ 虚偽の事実を告げ、若しくは不正な方法で許可申請を行った者又は許可の審査に必要な調査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者でないこと。

リ 国外にわたる職業紹介を行う場合にあつては、相手先国の労働市場の状況及び法制度について把握し、並びに求人者及び求職者との確かな意思の疎通を図るに足る能力を有する者であること。

(2) 職業紹介責任者に関する要件

職業紹介責任者は、次のいずれにも該当し、欠格事由に該当せず、また業務を適正に遂行する能力を有する者であること。

イ 法第 32 条の 14 の規定により、未成年者ではなく、法第 32 条第 1 号、第 2 号及び第 4 号から第 9 号までに掲げる欠格事由のいずれにも該当しないこと。

ロ (1)のロからリのいずれにも該当すること。

ハ 次のいずれにも該当し、労働関係法令に関する知識及び職業紹介事業に関連する経験を有する者であること。

(イ)職業安定法施行規則第 24 条の 6 第 2 項第 1 号の規定に基づき厚生労働大臣が定める講習を定める告示第 2 項に定める職業紹介責任者講習を修了（許可の場合は申請の受理の日、許可の有効期間の更新の場合は許可の有効期間が満了する日の前 5 年以内の修了に限る。）した者であること。

(ロ)精神の機能の障害により職業紹介責任者の業務を適正に行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者でないこと。

(3) 事業所に関する要件

無料職業紹介事業を行う事業所は、次のいずれにも該当し、その位置、構造、設備、面積からみて職業紹介事業を行うに適切であること。

イ 位置が適切であること

風営適正化法で規制する風俗営業や性風俗関連特殊営業等が密集するなど職業紹介事業の運営に好ましくない場所でないこと。

ロ 事業所として適切であること

次のいずれにも該当し、事業所として適切であること。

(イ) プライバシーを保護しつつ求人者又は求職者に対応することが可能であること。

具体的には、個室の設置、パーティション等での区分により、プライバシーを保護しつつ求人者又は求職者に対応することが可能である構造を有すること。

ただし、上記の構造を有することに変えて、以下の(a)又は(b)のいずれかによっても、この(イ)の要件を満たしているものと認めること。また、当分の間、以下の(c)によることも認めること。

(a) 予約制、近隣の貸部屋の確保等により、他の求人者又は求職者等と同室にならずに対面の職業紹介を行うことができるような措置を講じること。この場合において、当該措置を講じない運営がなされた場合には、許可の取消し対象となる旨の許可条件を付するものとする。

(b) 専らインターネットを利用すること等により、対面を伴わない職業紹介を行うこと。この場合において、対面を伴う職業紹介事業の運営がなされたときは、許可の取消し対象となる旨の許可条件を付するものとする。

(c) 事業所の面積がおおむね 20 m²以上であること。

ハ 事業所名は、利用者にとっての業務の範囲が分かりやすいもので、かつ、「無料職業紹介」の文字を入れたものとし、また、当該事業所名（愛称等も含む。）は、職業安定機関その他公的機関であるとの誤認を生ずるものでないこと。

(4) 適正な事業運営に関する要件

イ 申請者及び申請者の行う他の事業との関係に関する要件

次のいずれにも該当し、申請者及び申請者の行う他の事業との関係で、職業紹介事業の適正な運営に支障がないこと。なお、労働者派遣事業を兼業する場合にあっては、有料職業紹介事業許可基準の3の(4)のイの(ホ)に準じて判断すること。

(イ) 申請者が国又は地方公共団体でないこと。

(ロ) 学校教育法に基づく各種学校にあっては、修業年限1年以上の生徒の定員数が40人以上、その専任教員の定員数が3人以上であり、かつ、設立許可後1年を経過したものであること。

(ハ) 営利法人にあっては、無料職業紹介事業を本来の営利活動に資する目的で行おうとするものでないこと。

(ニ) 申請者の存立目的、形態、規約等から認められる範囲の職業紹介を行うものであること。ただし、各種学校にあっては、当該各種学校の修業年限6箇月以上の課程に係る卒業予定者、卒業生（卒業後3年以内に限る。）及び修業年限1年以上の課程に係る在学生のアルバイトの職業紹介を行うものであること。

(ホ) 無料職業紹介事業を会員の獲得、組織の拡大、宣伝等他の目的の手段として利用するものでないこと。

(ヘ) 事業主の利益に偏った職業紹介が行われるおそれのある者でないこと。

ロ 業務の運営に関する規程の要件

職業安定法の次の各条文の内容を含む業務の運営に関する規程を有し、これに従って適正に運営されること（様式例第1号参照）。

第2条（職業選択の自由）、第3条（均等待遇）、第5条の3（労働条件等の明示）、第5条の4（求人等に関する情報の的確な表示）、第5条の5（求職者等の個人情報の取扱い）、第5条の6（求人の申込み）、第5条の7（求職の申込み）、第5条の8（求職者の能力に適合する職業の紹介等）、第33条第4項において準用する第32条の12（取扱職種の範囲等の届出等）及び第34条において準用する第20条（労働争議に対する不介入）

なお、この規程は2に定める個人情報適正管理規程と一体のものとしても差し支えないこと。

ハ 名義貸しに関する要件

他に名義を貸与するために、又は職業紹介責任者となり得る者の名義を借用して許可を得るものではないこと。

ニ 国外にわたる職業紹介に関する要件

(イ) 国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、法第33条第4項で準用する32条の12第1項の規定により取扱職種の範囲等として届け出た国以外を相手先国として職業紹介を行うものでないこと。

(ロ) 国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、入管法その他の出入国関係法令及び相手先国の法令を遵守して行うものであること。

(ハ) 国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、求職者に対して渡航費用その他を貸し付け、又は求人者がそれらの費用を貸し付けた求職者に対して職業紹介を行うものでないこと。

(ニ) 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、次に該当する取次機関を利用するものでないこと。

(a) 相手先国において活動を認められていないもの。

(b) 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もの。

(ホ) 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うものでないこと。

3 職業紹介事業の取扱職種の範囲等の届出等について

(1) 趣旨

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定めたとき又は変更したときは、管轄都道府県労働局を經由して厚生労働大臣へ届け出なければなりません（法第 32 条の 12 第 1 項（法第 33 条第 4 項及び法第 33 条の 3 第 2 項において準用する場合を含む。）及び則第 24 条の 4）。

この届出は、必須のものではありませんが、この届出をしない場合には、法第 5 条の 6 第 1 項の規定による求人受理義務、法第 5 条の 7 の規定による求職受理義務が全職業・全地域の求人・求職について課されることとなります。

取扱職種の範囲の定め方は原則として令和 4 年版厚生労働省編職業分類の中分類として下さい。ただし、求職者の受付手数料や求職者手数料を徴収する職業に範囲を定める場合については、従来の区分によることが適当ですので、必要に応じ都道府県労働局に御相談ください。

また、令和 2 年 3 月 30 日から、一定の労働関係法令違反の求人者による求人（※ 1）や暴力団員などによる求人（※ 2）の申込などを受理しないことができることとなりました。

(※ 1) 一定の労働関係法令違反の求人者による求人

以下①に掲げる法令のうち、政令で定める条項（命第 1 条）の違反に関して、②に掲げる場合（則第 4 条の 5 第 3 項）に、不受理の対象となります。また、指針において、求人者が不受理事由に該当するか否かについて、求人者に自己申告させるべきこと、不受理事由に該当することを知った場合には当該求人の申込みを受理しないことが望ましいこと、とされています。

① 対象となる法令

- a 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）
- b 最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）
- c 職業安定法
- d 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（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）
- e 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。）
- f 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（平成 3 年法律第 76 号。以下「育児介護休業法」という。）

② 対象となるケース

- a 労働基準法及び最低賃金法の規定
 - ・ 過去 1 年間に 2 回以上同一条項の違反について是正指導を受けている場合
 - ・ 対象条項違反により送検され、公表された場合
 - ・ その他、労働者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがある場合（社会的影響が大きいケースとして公表された場合等）

b 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の規定

- ・ 法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合

※ 原則として、a のうち送検・公表された場合については送検後1年、それ以外の場合については是正後6か月までが不受理期間となります。

(※2) 暴力団員などによる求人

求人者が以下に掲げるいずれかの者であるときをいいます。

① 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号）第2号第6号に規定する暴力団員（以下「暴力団員」という。）

② 法人であって、その役員（業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同程度の支配力を有するものと認められる者を含む。）のうちに暴力団員があるもの

③ 暴力団員がその事業活動を支配する者

(2) 取扱職種の範囲等の限定が認められるもの

不当な差別的取扱いに当たらず、取扱職種の範囲等の限定が認められる例としては、以下のものがあります。

a 職業

事務的職業、会社・団体の役員、飲食物調理の職業、林業の職業 など
(定め方)

原則として、令和4年版厚生労働省編職業分類の中分類

b 地域

国内、大阪府、中部地方 など
(定め方)

原則として、都道府県名又は都道府県名及び市町村名

国外にわたる職業紹介を行う場合の相手先国名は、外務省が作成している「各国・地域情勢」に記載された名称

c 賃金

時給1,500円以上の求人、月給35万円以上の求人 など

d その他

紹介予定派遣に関するもの、母子家庭の母等、中高年齢者、障害者、合法的に在留する外国人、本校所定の課程を修了した者 など

(3) 届出手続

イ 届出は、職業紹介事業取扱職種範囲等届出書（様式第6号）により、管轄都道府県労働局を經由して厚生労働大臣に提出することにより行います。

ロ 既に、許可を受けている事業者の場合は許可証の書換えが必要となりますが、現在有している許可証と引き替えに書換え後の許可証が交付されます。

(4) 取扱職種の範囲等の明示等（法第 32 条の 13、則第 24 条の 5）

次に掲げるものについて、求人者及び求職者に対して、求人の申込み又は求職の申込みを受理した後、速やかに書面の交付、ファクシミリを利用する方法又は電子メールその他のその受信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（電気通信事業法（昭和 59 年法律第 86 号）第 2 条第 1 号に規定する電気通信をいう。以下「電子メール等」という。）を利用する方法により明示しなければなりません。

- ① 取扱職種の範囲等
- ② 手数料に関する事項
- ③ 苦情の処理に関する事項
- ④ 求人者の情報（職業紹介に係るものに限り、）及び求職者の個人情報の取扱いに関する事項
- ⑤ 返戻金制度に関する事

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ることができない場合において、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たときは、この限りではありません。

また、ファクシミリを利用する方法又は電子メール等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ファクシミリを利用する方法又は電子メール等を利用する方法（ファクシミリ又は電子メール等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、実際にファクシミリを利用する方法についてはファクシミリ装置により受信したときに、電子メール等を利用する方法については書面の交付を受けるべき者の使用に係る通信端末機器に備えられたファイルに記録されたときに到達したものとみなされます。

この場合において、書面の交付を受けるべき者がファクシミリを利用する方法又は電子メール等を利用する方法を希望するときは、希望するファイルへの記録の方式（電子メール・SNS メッセージ等の電気通信の方式、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等）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します。

4 国外にわたる職業紹介等について

(1) 概要

国外にわたる職業紹介については、職業安定法及び「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」において、必要な事項が定められています（p75 参照）。

特に、平成 31 年 4 月 1 日より施行された「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律（平成 30 年法律第 102 号）」（以下、「改正入管法」という。）において、新たな在留資格として「特定技能」が創設されましたが、「特定技能」の在留資格に関して国外にわたる職業紹介を行うためには、他の在留資格と同様に、職業紹介事業の許可などが必要となります。

また、特定技能については、その他の在留資格と同様に、在留資格で認められている範囲内で転職が可能であり、転職先のあるせんを行う場合にも職業紹介事業の許可などが必要となります。既に職業紹介事業の許可などを取得している場合は、改めて取得する必要はありませんが、必要に応じて相手先国や取次機関の届出などの手続を行ってください。

(2) 特定技能外国人材の受入れにあたっての許可の留意点

① 登録支援機関の認定を受けている場合

入管法に基づき登録支援機関の認定を受けている場合は、特定技能外国人材の受入れに関する支援など（非自発的離職時の転職支援を含む）を行うことができます。ただし、登録支援機関の認定を受けていても、職業紹介を行う場合には、別途職業紹介事業の許可などを取得する必要があります。

② 監理団体の許可を受けた事業者が行うことができるのは、技能実習に関する雇用契約の成立のあるせんです。このため、特定技能外国人材に関する職業紹介を行う場合には、別途職業紹介の許可などを取得する必要があります。

5 職業紹介事業開始以降の手続き等

(1) 事業主が行政に対して行う必要のある手続

職業紹介事業の許可を受けた後、当該許可を受けた事業主は次の手続を管轄都道府県労働局に行わなければなりません。

イ 許可有効期間の更新申請

有料職業紹介事業の許可の有効期間は、新規については3年、更新については5年となります。

また、無料職業紹介事業の許可の有効期間は、新規、更新ともに5年となります。

両事業とも許可の有効期間が満了したときにはこの許可は失効することになりますので、引き続き職業紹介事業を行おうとする場合には、許可の有効期間の満了する日の3か月前までに「職業紹介事業許可有効期間更新申請書(様式第1号)」を、管轄都道府県労働局を經由して厚生労働大臣に提出しなければなりません。

許可有効期間の更新申請の際、有料職業紹介事業の場合には、許可有効期間更新申請書に、手数料として更新を受けようとする事業所1事業所当たり1万8千円の収入印紙を添付する必要がありますが、都道府県労働局の指示に従ってください。なお、収入印紙が消印された後は、手数料は返還されません。

さらに、派遣元事業主が職業紹介事業の許可有効期間の更新申請を行う場合又は労働者派遣事業の許可有効期間の更新申請と同時に職業紹介事業の許可有効期間の更新申請を行う場合には、必要とされる該当の添付書類のうち、

- ・申請者が法人である場合
 - ⇒ 法人に関する書類
 - ⇒ 代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類のうち、代表者、役員に関する書類
 - ⇒ 資産に関する書類
- ・申請者が個人である場合
 - ⇒ 代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類のうち、代表者、役員に関する書類
 - ⇒ 資産及び資金に関する書類

の書類の添付を省略することができます。ただし、派遣元事業主が職業紹介事業の許可有効期間の更新申請を行う場合にあつては、省略することができる書類の事項の内容を労働者派遣事業の申請の際に添付した書類により確認することができない場合は、書類の添付を省略することはできません。

※有料及び無料職業紹介事業の許可の有効期間の更新基準は有料及び無料職業紹介事業の許可基準と同様ですが、同許可基準の1の(1)の500万円とあるのは350万円と読み替えて適用し、同許可基準の1の(2)は適用しないものとします。

[添付書類]

(1) 事業計画に関する書類	有料又は無料職業紹介事業を行う事業所ごとの職業紹介事業計画書（様式第2号）
(2) 法人に関する書類	有料又は無料の許可申請書の添付書類（第2の1の（2）のニ又は第2の2の（1）のハに記載する添付書類を参照）のうち、①の書類（変更があった場合に限る）
(3) 代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類	有料又は無料の許可申請書の添付書類（第2の1の（2）のニ又は第2の2の（1）のハに記載する添付書類を参照）のうち②の履歴書以外の書類（本籍地記載のある住民票の写しについては、従前の届出等において提出がなかった場合に限る。代表者及び役員の法定代理人に関する書類については、変更があった場合に限る。）
(4) 資産に関する書類	有料又は無料の許可申請書の添付書類（第2の1の（2）のニ又は第2の2の（1）のハに記載する添付書類を参照）のうち、③の書類（資金に関する書類を除く）

ロ 変更に関する届出

次の事項を変更した者は、(8)及び(9)に掲げる事項の変更の届出にあつては、その事実の発生の翌日から起算して30日以内、その他の事項の変更の届出にあつては、その事実の発生日の翌日から起算して10日以内（登記事項証明書の添付を要する場合は30日以内）に、有料・無料職業紹介事業変更届出書（様式第6号）を添付書類とともに、管轄都道府県労働局を經由して厚生労働大臣に提出しなければなりません。

また、派遣元事業主が職業紹介事業の変更届の申請を行う場合又は労働者派遣事業の変更届の申請と同時に職業紹介事業の変更届の申請を行う場合には、必要とされる該当の添付書類のうち、

- ・申請者が法人である場合
 - ⇒ 法人に関する書類
 - ⇒ 代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類のうち、代表者、役員に関する書類
 - ⇒ 資産及び資金に関する書類
- ・申請者が個人である場合
 - ⇒ 代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類のうち、代表者、役員に関する書類
 - ⇒ 資産及び資金に関する書類

の書類の添付を省略することができます。ただし、派遣元事業主が職業紹介事業の変更届の申請を行う場合にあつては、省略することができる書類の事項の内容を労働者派遣事業の申請の際に添付した書類により確認することができない場合は、書類の添付を省略することはできません。

変更の届出を要する事項	添付書類
(1) 事業者の氏名又は名称の変更	有料又は無料の許可申請書の添付書類のうち法人の場合①の書類、個人の場合②の書類
(2) 事業者の住所の変更	〃
(3) 法人の代表者の氏名の変更	有料又は無料の許可申請書の添付書類のうち①（法人の登記事項証明書に限る）及び②の書類
(4) 法人の役員の氏名の変更	〃
(5) 法人の役員の住所の変更	〃
(6) 事業所の名称の変更	有料又は無料の許可申請書の添付書類のうち法人の場合①の書類
(7) 事業所の所在地の変更	有料又は無料の許可申請書の添付書類のうち法人の場合①及び⑥の書類、個人の場合⑥の書類
(8) 職業紹介責任者の氏名の変更	有料又は無料の許可申請書の添付書類のうち②の書類
(9) 職業紹介責任者の住所の変更	〃
(10) 事業所の新設（事業所における職業紹介事業の開始）	有料又は無料の職業紹介事業を行う事業所ごとの職業紹介事業計画書 有料又は無料の許可申請書の添付書類のうち、②（職業紹介責任者に係るものに限る。）、③（許可条件通知書に記載された資産要件（事業所数の上限）を超えて新設する場合に限る）④、⑤及び⑥の書類
(11) 事業所の廃止（事業所における職業紹介事業の廃止）	廃止する事業所の許可証
(12) 兼業の変更に関する書類	有料又は無料の許可申請書の添付書類のうち①の書類
(13) 取次機関の変更	有料職業紹介事業許可申請書の添付書類のうち⑨又は無料職業紹介事業許可申請書の添付書類のうち⑧の書類、及び取次機関に関する申告書（通達様式第10号）

※ 職業紹介責任者に係る添付書類については、職業紹介事業者が、職業紹介事業を行っている他の事業所の職業紹介責任者を新設する事業所の職業紹介責任者として引き続き選任したときは、履歴書及び受講証明書の写し（職業紹介責任者の住所に変更がないときは、住民票の写し、履歴書及び受講証明書の写し）を添付する必要

はありません。

ハ 職業紹介事業の取扱職種の範囲等の変更等

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変更した場合、変更後の取扱職種の範囲等（職業・地域等）を職業紹介事業取扱職種範囲等届出書（様式第6号）により、管轄都道府県労働局を經由して厚生労働大臣に届け出なければなりません。

ニ 届出制手数料の変更（有料職業紹介事業のみ）

届出制手数料を変更しようとする者は、事前に届出制手数料変更届出書（様式第3号）により、管轄都道府県労働局を經由して厚生労働大臣に届け出なければなりません。

ホ 廃止の届出

有効期間内に事業を廃止したときは、廃止した日から10日以内に職業紹介事業を行う全ての事業所に係る許可証を添えて職業紹介事業廃止届（様式第7号）を管轄都道府県労働局に提出しなければなりません。

ヘ 事業所の追加に関する手続

新たに職業紹介事業を行う事業所を設置するときは、職業紹介事業変更届出書を管轄都道府県労働局を經由して厚生労働大臣に届け出ることにより、行うことができます。添付書類については、ロの(10)を参照ください。

ト 職業紹介事業報告

毎年4月30日までに前年度における職業紹介事業を行う全ての事業所ごとの職業紹介事業の状況を報告書にまとめ正本一通及びその写し二通を作成し、管轄都道府県労働局に提出してください。

チ 職業紹介責任者でない個人事業主が死亡した場合

職業紹介事業を行う個人事業主が死亡した場合には、死亡の日から10日以内に職業紹介事業代表者死亡届（通達様式第13号）を管轄都道府県労働局を經由して厚生労働大臣に提出しなければなりません。この届出がなされた場合には、死亡の日から1か月間職業紹介責任者の責任において事業の継続が認められます。

また、この1か月のうちに引き続き事業を行おうとする者から新規の許可申請が行われた場合には、許可処分が通知される日まで職業紹介責任者の責任において事業の継続が認められます。

なお、個人事業主の死亡に伴い、職業紹介事業を継続しない場合は、職業紹介事業代表者死亡届を提出する必要はありません。

リ 職業紹介責任者を兼ねている個人事業主が死亡した場合

職業紹介事業を行う個人事業主が死亡した場合には、死亡の日から10日以内に職業紹介事業代表者等死亡届を管轄都道府県労働局を經由して厚生労働大臣に提出しなければなりません。この届出がなされた場合には、死亡の日から1か月間届出者（当該事業主の家族、従事者又は求職登録者）の責任において事業の継続が認められます。

また、この1か月のうちに引き続き事業を行おうとする者から新規の許可申請が行われた場合には、許可処分が通知される日まで届出者の責任において事業の継続が認められます。

なお、個人事業主の死亡に伴い、職業紹介事業を継続しない場合は、職業紹介事業代表者死亡届を提出する必要はありません。

ヌ 法人の合併等の取扱い

法人の合併等の際し、消滅する法人が職業紹介事業を行っている事業所を有しており、合併後存続する法人又は合併により新たに設立される法人が、その事業所において、引き続き職業紹介事業を行おうとする場合等には、許可申請等の手続を行う必要があります。

この場合の許可申請に当たって、合併前に既許可の際審査済みの添付書類のうち変更がないものは省略して差し支えありません。

なお、合併後の法人が有することとなる職業紹介事業所の数に応じ財産的基礎に関する要件（「有料職業紹介事業の許可基準」1の(1)）を満たす必要はあります。

① 吸収合併の場合の取扱い

- a 合併後存続する法人において有料職業紹介事業を行う場合、消滅する法人において職業紹介事業の許可を有していたが、存続法人において許可を有していないのであれば、新規許可申請が必要になります。

この場合、職業紹介事業の許可の期間に空白を生じることを避けるため、合併の日付と同日付けで許可することが可能となるよう、合併を議決した株主総会議事録等合併を確実に行われることを確認できる書類を添付して、存続法人が事前に許可申請を行うようにしてください。

なお、事業開始日までに法人の名称、住所、代表者、役員、職業紹介責任者を変更するときは、申請書には変更後のものを記載し、変更した後直ちに申請内容に相違がなかったことを報告してください。

- b 合併後に職業紹介事業を行う事業所のうち、存続法人が職業紹介事業の許可を有していたときは、新規許可申請を行う必要はありませんが、合併により法人の名称等に変更がある場合には、変更の届出を行ってください。
- c 合併するすべての法人が職業紹介事業の許可を有している場合は、新規許可申請を行う必要はありませんが、合併により法人の名称等に変更がある場合には、変更の届出を行ってください。

なお、合併に際し新たに職業紹介事業を行う事業所を新設する場合は、ロの(10)の手続きが必要です。

② 新設合併の場合の取扱い

- a 新設合併の場合（合併する法人がすべて解散し、それと同時に新法人が設立される場合）には、合併後に職業紹介事業を行うときは、新規許可申請が必要です。

この場合、①のaと同様の手続により事前に許可申請を行うこととなりますが、申請時には新法人の主体がないため、特例的に合併後の予定に基づいて申請書等を記載するものとし、新法人設立後、予定どおり設立された旨を報告してください。

- b なお、新設合併する法人がすべて職業紹介事業の許可を有している場合は、①のcに準じて取り扱うこととします。

③ 一般労働者派遣事業を行う法人と合併する場合の取扱い

職業紹介事業の許可を有する法人と一般労働者派遣事業を行っている事業所を有する法人が合併するときであって、職業紹介事業の許可を有する法人が消滅する場合は、新規許可申請が必要となります。職業紹介事業の許可を有する法人が存続する場合は、合併後、新規許可申請を行う必要はありませんが、合併により

法人の名称等が変更したときは、変更の届出を行う必要があります。

④ 営業譲渡、譲受の場合の取扱い

①に準じた取扱いとなります。

⑤ 会社分割の場合

a 新設分割の場合

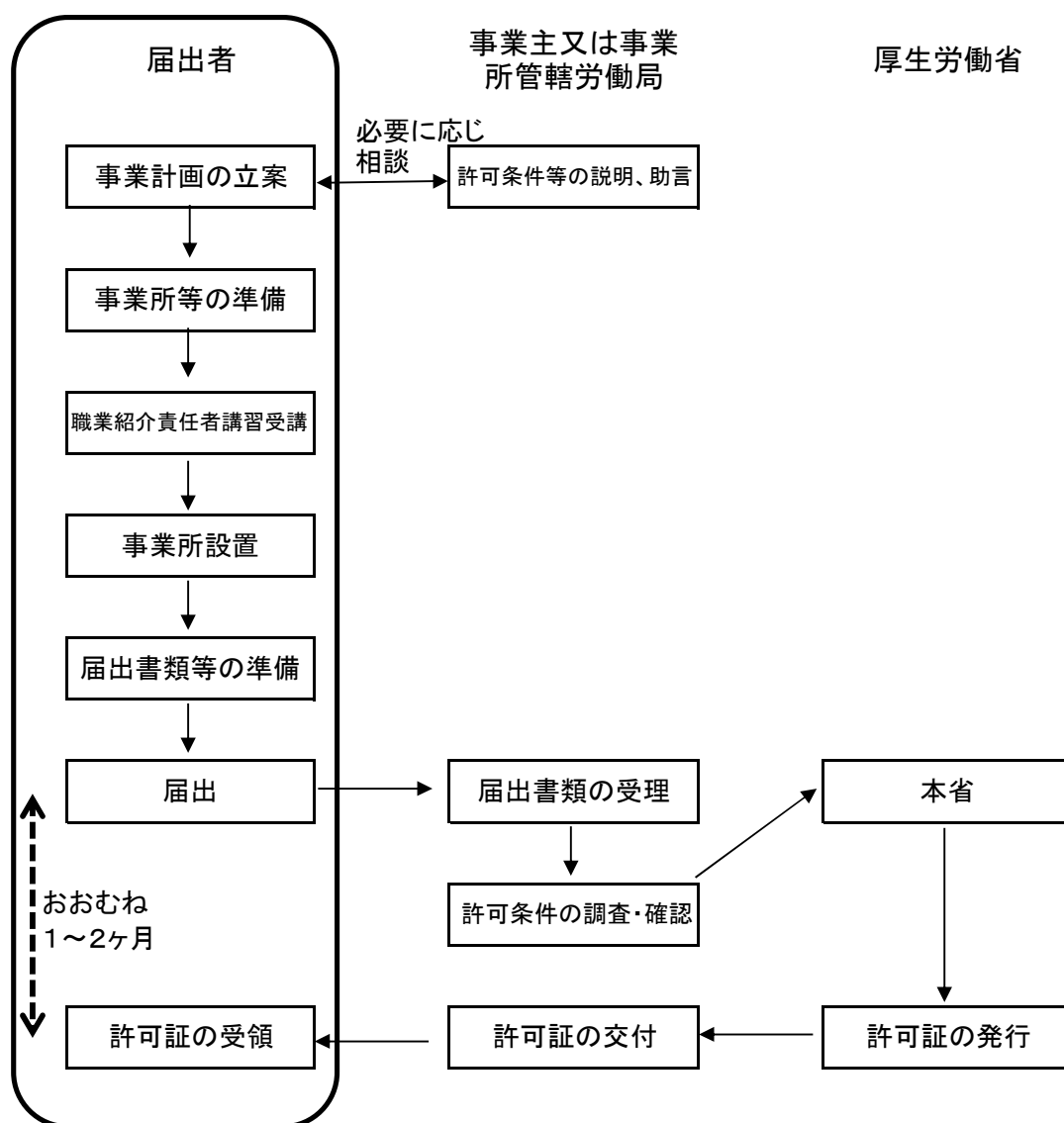
分割により新たに創設した法人（以下「分割新設法人」といいます。）に、分割する法人の営業を承継させる新設分割（会社法第2条第30号）の場合には、分割する法人が職業紹介事業の許可を有している場合であっても、分割新設法人が職業紹介事業を行う場合は新規許可申請が必要となり、②のaに準じて取り扱います。

b 吸収分割の場合

既に存在する他の法人に、分割する法人の営業を承継させる吸収分割の場合には、①に準じて取り扱います。

事業所新設までのプロセス

■ 変更届出から許可証交付までの流れ



第3 職業紹介事業の運営

1 有料職業紹介事業の取扱範囲

有料職業紹介事業の対象となる取扱職業の範囲は、港湾運送業務（港湾労働法第2条第2号に規定する港湾運送の業務又は同条第1号に規定する港湾以外の港湾において行われる当該業務に相当する業務として命令で定める業務をいう。）に就く職業、建設業務（土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務をいう。）に就く職業その他有料の職業紹介事業においてその職業のあっせんを行うことが当該職業に就く労働者の保護に支障を及ぼすおそれがあるものとして厚生労働省令で定める職業以外の職業です。（法第32条の11）

なお、この厚生労働省令で定める職業は、現在定められていません。

2 職業紹介責任者の行う業務及び事業所外での職業紹介

(1) 職業紹介責任者の行う業務

職業紹介責任者は職業紹介に関し、労働関係法令等に関する最新の情報を把握しつつ、以下の事項について統括管理するとともに、従業者に対する職業紹介の適正な遂行に必要な教育を行わなければなりません。

なお、従業者に対する教育は責任者が自ら行うもののほか、外部の講習を受講させるものでも差し支えありません。

- a 求人者又は求職者から申出を受けた苦情の処理に当たること。
- b 求人者の情報（職業紹介に係るものに限る。）及び求職者の個人情報の管理に關すること（指針第4参照）。
- c 求人及び求職の申込みの受理、求人者及び求職者に対する助言及び指導その他有料の職業紹介事業の業務の運営及び改善に關すること。
- d 職業安定機関との連絡調整に關すること。

(2) 厚労省人事労務マガジンへの登録

職業紹介責任者は、厚生労働省ホームページに掲載される「厚労省人事労務マガジン」にて定期的に労働関係法令等の改正に関する情報の把握に努めること。併せて、最新号の掲載は厚生労働省公式 Twitter・Facebook で周知されるため、適宜これらの活用にも努めること。なお、インターネットへの接続環境がない等の理由がある場合には、職業紹介事業者の団体等から、最新の労働関係法令等の改正に関する情報を郵送等により入手することが望ましい。

(3) 事業所外での職業紹介

職業紹介事業者は、次のいずれにも該当する場合には、事業所以外の場所（以下「事業所外」という。）で職業紹介事業を実施することができます。ただし、一定の場所で恒常的に職業紹介事業を行う場合は、当該場所について、職業紹介事業を実施する事業所として届出を行わなければなりません。

- (イ) 職業紹介責任者が、当該事業所外にいる場合又は当該事業所外に速やかに到着できる体制が構築されていること。
- (ロ) 当該事業所外が、有料職業紹介事業許可基準の3(3)（事業所に関する要件）を満たす場所であること。

3 労働条件等の明示

(1) 労働条件等の明示の内容（則第4条の2第3項）

職業紹介事業者が求職者に対して行う労働条件等の明示は、次に掲げる事項が明らかとなる書面の交付の方法、ファクシミリを利用する方法又は電子メール等を利用する方法により行う必要があります。

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、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たときは、この限りではありません。

- 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 試みの使用期間（以下「試用期間」という。）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 健康保険法による健康保険、厚生年金保険法による厚生年金、労働者災害補償保険法による労働者災害補償保険及び雇用保険法による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。）
 - ヌ 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
- 明示に当たっての留意点については、「3(4)取扱職種の範囲の明示等（P30）」と同様ですので、確認してください。

(2) 労働条件等明示にあたっての留意点

- イ 職業紹介事業者は、求職者に対して、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りません（指針第3参照）。
- (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、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）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。また、同法第41条の2第1項の同意をした場合に、高度プロフェSSIONAL制度が適用され、同法第4章で定める労働時間、休憩、休日及

び深夜の割増賃金に関する規定が適用されないこととなることが予定されている場合には、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のみならず場合。

- (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)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。）及び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 職業紹介事業者は、従事すべき業務の内容等を明示するにあたっては、次に掲げるところによらなければなりません。
 - (イ) 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、イの(ロ)後段の裁量労働制及びイの(ハ)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、職業紹介事業者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。
 - (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。
- ハ 職業紹介事業者は、従事すべき業務の内容等を明示するにあたっては、次に掲げる事項に配慮してください。
 - (イ) 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。
 - (ロ) 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。
 - (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に速やかに知らせること。

(3) 求人者による労働条件等の変更等に係る明示

- イ 求人者は、求人申込みをした職業紹介事業者の紹介による求職者（以下「紹介求職者」という。）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法第5条の3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「第1項明示」という。）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（以下「変更内容等」という。）を明示（以下「変更等明示」という。）しなければなりません。明示の方法は、書面の交付の方法、ファクシミリを利用する方法又は電子メール等を利用する方法により行う必要があります。

従事すべき業務の内容等の「特定」とは、第1項明示を一定の範囲を示すことにより行っていた場合に、労働契約を締結しようとする際に内容を確定させることをいうものです。

例えば、第1項明示において、「月給20万円～25万円」と示し、労働契約を締結しようとする際に「20万円」に確定する場合などが「特定」に該当します。

また、第1項明示において、複数の選択肢や制度適用の可能性がある旨示していた場合（例：就業場所はA事業所又はB事業所、A事業所の場合には裁量労働制の対象業務）において、労働契約を締結しようとする際に内容を確定した場合（就業場所はA事業所、裁量労働制の対象業務）などについても「特定」に該当します。

なお、法第5条の3第1項の規定に基づく明示について、やむを得ず、従事すべき業務の内容等の事項の一部（以下このイにおいて、「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ってください。

ロ 求人者は、変更等明示を行うに当たっては、紹介求職者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、次の(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。

ハ 求人者は、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が考える時間が確保されるよう、可能な限り速やかに変更等明示を行うこと。また、変更等明示を受けた紹介求職者から、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。

ニ 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。

ホ 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11条に規定する学校卒業見込者等をいう。以下このホにおいて同じ。）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（(2)ロ(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、学校卒業見込者等については、採用内定時に労働契約が成立する場合には、採用内定時まで、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。

へ 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。

ト 求人者は、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) 裁量労働制求人、高度プロフェッショナル制度求人に係る留意点

イ 裁量労働制求人の申込みがあった場合は、裁量労働制求人であること、適用される制度（専門業務型裁量労働制か企画業務型裁量労働制か）及び何時間分働いたものとみなすかについても明示を求め、求職者に対してそれを明示することが必要です。

(イ) 具体的には、就業時間を明示するに当たって、例えば、「裁量労働制（〇〇業務型）」により、出退社の時刻は自由であり、〇時間勤務したものとみなす」などと記入するよう求めること。

(ロ) 裁量労働制においては、労使協定又は労使委員会の決議（以下「労使協定等」という。）を所管労働基準監督署長に届け出ることが必要とされているため、求人者より裁量労働制の求人申込みがあった場合は、求人者に対し、労使協定等の内容が申込み内容と一致していること及び労働基準監督署に届出済であることの確認を行うこと。なお、確認の方法としては、例えば、労働基準監督署に提出した労使協定等の写しの提出を依頼することや、労働基準監督署に届出済であること、届出内容と相違ないこと及び協定の届出年月日について自己申告を依頼すること等が考えられます。

確認の結果、労使協定等と申込み内容との間に不一致が生じている場合は、申込み内容に関する疑義や不明点等について求人者に十分に確認を行い、訂正が必要な場合には求人者に対し申込み内容の見直しを求める等適切な対応を行うこと。

(ハ) 裁量労働制を適用するに当たっては、専門業務型裁量労働制又は企画業務型裁量労働制それぞれの要件を満たしていることが必要であり、求人申込みに記載された業務が法律上の裁量労働制の対象業務として認められているものであるかどうかについても確認すること。

(ニ) 裁量労働制においては、時間配分決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととされており、始業・終業時刻を指定し、当該始業・終業時刻での労働を義務付けている場合には、労働時間の配分等を労働者に委ねているとはいえ、裁量労働制の適用として不適切であること。そのため、始業・終業時刻が記載されている場合は、求人者にその内容を確認し、募集内容の訂正、見直しを依頼する等適切な対応を行うこと。

ただし、始業・終業時刻が記載されている場合であっても、裁量労働制適用者の実態を参考として記載している場合や、出退社の時刻の目安を記載している場合等、使用者が始業・終業時刻を指定していない場合は、裁量労働制募集情報として問題がないこと。

ロ 同意した場合に高度プロフェッショナル制度が適用される求人の申込みがあった場合は、その旨を求職者に対して明示することが必要です。

(イ) 具体的には、就業時間等を明示するに当たって、高度プロフェッショナル制度が適用されない場合の就業時間等を明示するとともに、例えば、「高度プロフェッショナル制度の適用について同意した場合には本人の決定に委ねられ、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金の規定は適用されない」などと記入するよう求めること。

(ロ) 高度プロフェッショナル制度が労働者に適用されるに当たっては、労使委員会の決議を所管の労働基準監督署長に届け出ることが必要とされているため、求人者から該当する求人の申込みがあった場合は、求人者に対し、労使委員会の決議を労働基準監督署に届出済であることの確認を行うこと。なお、確認の方法としては、例えば、労働基準監督署に提出した決議の写しの提出を依頼することや、労働基準監督署に届出済であること、届出を行った対象業務であること等について自己申告を依頼すること等が考えられます。確認の結果に応じて、申込み内容に関する疑義や不明点等について求人者に十分に確認を行い、訂正が必要な場合には求人者に対し訂正、見直しを求める等適切な対応を行うこと。

(ハ) 高度プロフェッショナル制度が適用されるに当たっては、業務の内容や賃金が労働基準法等において定められた要件を満たしていることが必要であり、求人者の申込みに記載された業務が対象業務として認められているものであるかどうか等についても確認すること。

(ニ) 求人者の申込みの際、同意した場合に高度プロフェッショナル制度が適用される旨の明示が行われた場合であっても、実際に制度が適用されるためには、労働基準法の規定により本人の同意を得なければならず、明示されたことをもって求職者が同意したと解されるものではないこと。なお、高度プロフェッショナル制度の適用について同意をしなかったこと又は同意を撤回したことに対する不利益取扱いは行ってはならないとされていることに留意すること。

(5) 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

(1)及び(3)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により行わなければなりません。

(6) 常用目的紹介に係る留意事項

イ 常用目的紹介に当たっての法第5条の3に基づく労働条件の明示については、求職者に係る労働条件が最初に設定されることとなる有期雇用契約について行わなければなりません。

ロ 求職者が有期雇用契約後の常用雇用契約において予定される求人条件（以下「予定求人条件」という。）の提示を希望する場合には、当事者の計画的対応を可能にするとともに、トラブル発生未然防止に資することとなることから、予定求人条件について、以下の事項を記載した書面を交付して提示すべきです。

① 予定求人条件は職業安定法第5条の3に基づき明示するものではないこと

② 予定求人条件はあくまで予定であり、常用雇用契約が締結されないことがあ

り、かつ、締結された場合でも、その内容が異なるものになる可能性があること

③ 予定求人条件の内容（例えば、当該企業における同種の労働者に係る労働条件等、中途採用者の初年度の労働条件等が考えられます。）

ハ 常用雇用契約はあくまで有期雇用契約後に締結されるものであることから、試用期間を設けることは適当ではありません。

ニ 雇用主（求人者）が有期雇用契約の終了後の常用雇用契約の締結を拒否する場合は、その理由を労働者（求職者）に明示することが適当です。

(7) 受動喫煙を防止するための措置に係る明示の例

健康増進法の一部を改正する法律（平成 30 年法律第 78 号）による改正後の健康増進法（平成 14 年法律第 103 号。以下「健増法」という。）においては、多数の者が利用する施設等について、その区分に応じ、当該施設等の一定の場所を除き禁煙とされ、施設の出入口への標識掲示等、施設等の管理権原者が講ずべき措置等が定められています。則第 4 条の 2 第 3 項第 9 号に規定する「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」としては、健増法に規定する施設類型を参考とし、例えば、以下のような明示を行うことが考えられます。なお、例として示したもののほか、就業の場所の実態に即した明示を行うことは差し支えありません。

イ 学校、病院、児童福祉施設等

(イ) 健増法上の規定

多数の者が利用する施設（2 人以上の者が同時に、又は入れ替わり利用する施設を言う。以下同じ。）のうち、学校、病院、児童福祉施設その他の受動喫煙により健康を損なうおそれが高い者が主として利用する施設として健康増進法施行令（平成 14 年政令第 361 号）で定めるもの及び国及び地方公共団体の行政機関の庁舎等は第一種施設（健増法第 28 条第 5 号）とされ、原則敷地内禁煙、特定屋外喫煙場所（健増法第 28 条第 13 号）を設置した場合は、その場所に限り、喫煙が可能とされています。

(ロ) 明示の例

① 「敷地内禁煙」としている場合（特定屋外喫煙場所を設置していない場合）

「敷地内禁煙」

② 「敷地内禁煙」としているが、特定屋外喫煙場所がある場合

「敷地内禁煙（特定屋外喫煙場所設置）」 「敷地内禁煙（屋外に喫煙場所設置）」

ロ 一般的な事業所、飲食店、ホテル・旅館等

(イ) 健増法上の規定

多数の者が利用する施設のうち、事業所、飲食店、ホテル・旅館等、第一種施設及び喫煙目的施設（法第 28 条第 7 号）以外の施設は第二種施設（健増法第 28 条第 6 号）とされ、原則屋内禁煙、施設の一部に喫煙専用室（健増法第 33 条第 3 項第 1 号）等を設置した場合には、その場所に限り、喫煙が可能とされています。

※ 経営規模の小さな飲食店についてはハも参照。また、ホテル・旅館の客室等については、適用除外の場所とされています。

(ロ) 明示の例

① 「屋内禁煙」としている場合（喫煙専用室等を設置していない場合）

「屋内禁煙」

② 喫煙専用室を設置している場合

「屋内原則禁煙（喫煙専用室あり）」

- ③加熱式たばこ専用喫煙室を設置している場合

「屋内原則禁煙（加熱式たばこ専用喫煙室あり）」

- ④ 施設内に適用除外（健増法第 40 条）の場所（宿泊室等）がある場合

「屋内原則禁煙（喫煙可の宿泊室あり）」

ハ 既存の営業規模の小さな飲食店等

(イ) 健増法上の規定

健康増進法の一部を改正する法律附則第 2 条に基づく経過措置として、令和 2 年 4 月 1 日時点で現に存する飲食店等のうち、以下①及び②を満たすものは、既存特定飲食提供施設とされ、喫煙専用室等に加えて、当分の間、施設の全部又は一部を喫煙可能室として定めた場合にも、喫煙が可能とされています。

- ① 資本金の額または出資の総額が 5,000 万円以下の会社が経営しているものであること（一の大規模会社が発行済株式の総数の 2 分の 1 以上を有する場合等を除く。）。

- ② 客席面積が 100 平方メートル以下であること。

(ロ) 明示の例

- ① 屋内に喫煙可能室を設置していない場合

「屋内禁煙」

- ② 屋内の一部を喫煙可能室と定めている場合

「屋内喫煙可（喫煙可能室内に限る。）」

- ③ 屋内の全部を喫煙可能室としている場合

「屋内喫煙可」

ニ バー・スナックやたばこ販売店等

(イ) 健増法上の規定

バー・スナックやたばこ販売店等、多数の者が利用する施設のうち、施設を利用する者に対して、喫煙をする場所を提供することを主たる目的とする施設（公衆喫煙所のほか、以下①及び②に掲げる施設）は、喫煙目的施設（健増法第 28 条第 7 号）とされ、施設の全部又は一部を喫煙目的室（健増法第 35 条第 3 項第 1 号）として定めた場合は、喫煙が可能とされています。

- ① 喫煙を主たる目的とするバー、スナック等

たばこの対面販売（出張販売を含む。）をしており、施設の屋内の場所において喫煙をする場所を提供することを主たる目的とし、併せて設備を設けて客に飲食をさせる営業（「通常主食と認められる食事」を主として提供するものを除く。）を行うもの。

- ② 店内で喫煙可能なたばこ販売店

たばこ又は専ら喫煙の用に供するための器具の販売（たばこの販売については、対面販売をしている場合に限る。）をし、施設の屋内の場所において喫煙をする場所を提供することを主たる目的とするもの。

(ロ) 明示の例

- ① 屋内の一部を喫煙目的室として定めている場合

「屋内喫煙可（喫煙目的室内に限る。）」

- ② 屋内の全部を喫煙目的室としている場合

「屋内喫煙可」

ホ バス・タクシー、旅客機、電車・新幹線、フェリー等

(イ) 健増法上の規定

バス、タクシー等は旅客運送事業自動車（健増法第 28 条第 9 号）、旅客機等は旅客運送事業航空機（健増法第 28 条第 10 号）とされ、その内部の場所は禁煙とされています。また、電車、新幹線等は旅客運送事業鉄道等車両（健増法第 28 条第 11 号）、フェリー、高速船等は旅客運送事業船舶（健増法第 28 条第 12 号）とされ、その内部における禁煙の措置については、ロに規定する第二種施設と同様とされています。

(ロ) 明示の例

① バス・タクシー、旅客機等

「車内禁煙」又は「機内禁煙」

② 電車・新幹線、フェリー等

ロ(ロ)に規定する第二種施設と同様の明示を行うことが考えられます。

ヘ 第一種施設以外の施設の屋外

(イ) 健増法上の規定

第一種施設以外の施設等の屋外の場所については、健増法上、受動喫煙を防止するための措置は規定されていません。

(ロ) 明示の例

「屋外喫煙可（屋外で就業）」

ト 明示に当たっての留意点

(イ) 求人又は労働者の募集を行う事業所と就業の場所が異なる場合の取扱い

求人又は労働者の募集を行う事業所と就業の場所が異なる場合は、実際の就業の場所における状況を明示すること。

なお、求人の申込みや労働者の募集を行う時点で「就業の場所」として複数の場所が予定されている場合には、それぞれの場所における状況を明示することとするが、「予定されている場合」とは、主な就業の場所として予定されている場合であり、就業の可能性があるにすぎないものを含まないこと。例えば、出張や営業等において就業する可能性がある場所や、将来的に就業する可能性がある場所の状況について、あらかじめ網羅して明示を行うことが必要とされるものではないこと。

※ 航空会社の乗務員や鉄道・バスの運転手等、移動が前提の業務である場合には、恒常的に立ち寄る所属事業所等（空港のターミナルビルや鉄道の駅を含む。）及び業務に従事する場所（バス・鉄道・飛行機の内部の状況）における状況を明示することが必要であるが、移動先それぞれの状況について網羅的に明示することは必要とされない。

(ロ) 労働者派遣に係る求人の取扱い

労働者の募集や求人の申込みの内容が、労働者を派遣労働者として雇用しようとするものである場合には、予定している派遣先の事業所における状況を明示すること。

(ハ) 喫煙可能な場所での就業が予定される求人に係る取扱い

健増法においては、施設の管理権原者は、喫煙専用室等の喫煙可能スペースに、20歳未満の者を立ち入らせてはならないこととされています。このため、就業の場所における受動喫煙を防止するための措置として、「屋内喫煙可」「屋内原則禁煙（喫煙専用室あり）」等の明示がされている求人については、その内容を確認の上、喫煙可能スペースでの就業が予定される場合には、求人要件を20歳以上とするよう求人者に

依頼するなど、適切に対応すること。

※ この場合には、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施行規則（昭和 41 年労働省令第 23 号。以下「労働施策総合推進法施行規則」という。）第 1 条の 3 に規定する例外事由に該当するものとして、下限を 20 歳とすることが認められるものであること。

(二) 明示に当たっての標識（ピクトグラム）の利用

求職者にとって分かりやすいものとなるよう、イからへまでに記載した明示の例と併せて、ピクトグラムを利用して明示を行うことも差し支えないこと。ピクトグラムを用いた標識例については、「なくそう！望まない受動喫煙。」Web サイト（<https://jyudokitsuen.mhlw.go.jp/sign/>）等を参照すること。

(ホ) その他の留意事項

求職者の就職後の望まない受動喫煙を防止するという趣旨を踏まえ、健増法に規定する施設等の類型を参考とした明示と併せて、イ(ロ)②、ロ(ロ)②③④、ハ(ロ)②、ニ(ロ)①のように、就業の場所の一部で喫煙が認められている場合は、実際に喫煙可能な区域での業務があるか否か（受動喫煙の可能性はあるか否か）についても、可能な限り、付加的に明示することが望ましいこと。

また、地方公共団体の条例により受動喫煙を防止するための措置が定められている場合には、募集や求人申込みの内容も条例に適合したものとなるよう留意すること。

4 職業紹介による就職者の早期離職防止のために遵守すべき事項

(1) 職業紹介により就職した者の早期離職等に関する事項

イ 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りません。

ロ 有料職業紹介事業者は、返戻金制度（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とされています。

ハ 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りません。

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、明示しなければなりません。

(2) 適正な宣伝広告等に関する事項

イ 職業紹介事業に関する宣伝広告の実施に当たっては、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りません。

ロ 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りません。

なお、交通費の実費支給を行うことや、軽微な物品提供等、社会通念上相当と認められる程度の金銭等の支給まで問題となるものではありません。

上記の判断は個別具体的な状況によって異なるため、当該支給の趣旨及び目的が転職を促すものといえるかどうか等を踏まえ、総合的に判断されることとなります。

5 有料職業紹介事業者が徴収することができる手数料

(1) 原則

有料職業紹介事業を行う者は、法第 32 条の 3 第 1 項第 1 号（受付手数料及び上限制手数料）及び第 2 号（届出制手数料）並びに第 2 項（求職者手数料）並びに則附則第 4 項（経過措置による求職受付手数料）にかかる手数料のほか、職業紹介に関し、いかなる名義でも、実費その他の手数料又は報酬を受けてはいけません。

なお、一の事業者が取扱分野に応じて上限制手数料と届出制手数料とを併用することは差し支えありません（ただし、同一の者に対して併用して徴収することはできません。）。

(2) 受付手数料

イ 求人受付手数料

求人の申込みを受理した場合は、1 件につき 710 円を限度として、求人者から受付手数料を徴収することができます。これについては、手数料表の届出は不要であり、(3)の上限制手数料と組み合わせて徴収することとなっています。このため、この求人受付手数料と(4)の届出制手数料を組み合わせて徴収することはできません。ただし、消費税法第 9 条第 1 項本文適用事業者（以下「免税事業者」という。）は、1 件につき 660 円が限度となっています。

ロ 求職受付手数料（経過措置）

芸能家、家政婦（夫）、配ぜん人、調理士、モデル又はマネキンの職業に係る求職者から求職の申し込みを受理した場合は、当分の間 1 件につき 710 円（免税事業者は 660 円）を限度として、求職者から受付手数料を徴収することができます。（法第 32 条の 3 第 2 項ただし書き、則附則第 4 項）。

ただし、同一の求職者に係る求職の申込みの受理が、1 箇月間に 3 件を超える場合にあっては、1 箇月につき 3 件分に相当する額を限度とします。

（注 1）取扱職種の範囲等の定め

取扱職種の範囲等の定めとの関連で、求職受付手数料については、「求職受付時点におけるもの」とされており、複数の職業を扱う事業所の場合、当該手数料を徴収できる 6 職業の限定的受付であることを特定しておく必要があります。

例えば、「家政婦(夫)の職業」と「販売の職業」を扱う場合にあっては、前者の求職者を特定する必要があり、例えば求職票について「家政婦(夫)の職業」と「販売の職業」といったような限定を行わない場合、求職受付手数料は徴収できません。

(3) 上限制手数料

イ 徴収手続等

(イ) 徴収の基礎となる賃金が支払われた日以降、求人者又は関係雇用主（求職者

の再就職を援助しようとする当該求職者の雇用主又は雇用主であった者。以下同じ) から徴収することができます。

- (ロ) 手数料を支払う者に対し、必要な清算の措置を講ずることを約して徴収する場合には、求人者の申込み受理以降又は関係雇用主が雇用しており、若しくは雇用していた者の求職の申込み受理以降徴収することができます。
- (ハ) 手数料の最高額は、求人者及び関係事業主の双方から徴収しようとする場合にあっては、その合計について適用されます。

ロ 手数料の最高額

次の額を限度として徴収することができます。

- (イ) 支払われた賃金額の100分の11(免税事業者は10.3)に相当する額(次の(ロ)及び(ハ)の場合を除く。)
- (ロ) 同一の者に引き続き6箇月を超えて雇用された場合(次の(ハ)の場合を除く。)にあっては、6箇月間の雇用に係る賃金について支払われた賃金額の100分の11(免税事業者は10.3)に相当する額
- (ハ) 期間の定めのない雇用契約に基づき同一の者に引き続き6箇月を超えて雇用された場合にあっては、次のa及びbのうちいずれか大きい額
 - a 6箇月間の雇用に係る賃金について支払われた賃金額の100分の11(免税事業者は10.3)に相当する額
 - b 6箇月間の雇用について支払われた賃金額から、臨時に支払われる賃金及び3箇月を超える期間ごとに支払われる賃金を除いた額の100分の14.8(免税事業者は13.9)に相当する額

(4) 届出制手数料

イ 徴収手続等

- (イ) 求人者の申込みを受理した時以降又は関係雇用主が雇用しており、若しくは雇用していた者の求職の申込みを受理した時以降、求人者又は関係雇用主から徴収することができます。
- (ロ) 手数料の額は、求人者及び関係雇用主の双方から徴収しようとする場合にあっては、その合計について適用されます。

ロ 手数料の額

厚生労働大臣に届け出た手数料表の額を徴収することができます。ただし、届け出された手数料表に基づく手数料が、特定の者に対し不当な差別的取扱いをするものであるとき又は手数料の種類、額その他手数料に関する事項が明確に定められていないことにより当該手数料が著しく不当であると認められるときは、変更命令が発出されます。(法第32条の3第4項)。

(5) 求職者手数料

イ 徴収の対象となる役務

「芸能家」及び「モデル」並びに「経営管理者」、「科学技術者」及び「熟練技能者」の職業について、その求職者より徴収できます。

ただし、「経営管理者」、「科学技術者」及び「熟練技能者」の職業に係る求職者については、紹介により就職したこれらの職業に係る賃金の額が、年収700万円又はこれに相当する額を超える場合に限られます。

「これに相当する額を超える場合」については、例えば、短期の雇用契約が締結された場合で、月収 60 万円のときは、年収に換算すると 720 万円となり、「これに相当する額を超える場合」となります。

ロ 徴収手続等

上記(3)の求人者等に対する上限制手数料と同様の手続により、また同じ限度額の範囲内で徴収できます。(ただし、(3)のロの(ハ)のbの額を徴収することはできません。)

(6) 常用目的紹介に係る手数料

当初求人者と求職者との間で期間の定めのある雇用契約（以下「有期雇用契約」という。）を締結させ、その契約の終了後引き続き、両当事者間で期間の定めのない雇用契約（以下「常用雇用契約」という。）を締結させることを目的として行われる職業紹介を「常用目的紹介」といいます。

イ 求人者と求職者との間で有期雇用契約が締結された場合及び当該契約の終了後改めて当該契約に引き続く契約として常用雇用契約が締結された場合のそれぞれの契約に係る手数料は、次のとおりです。

(イ) 有料職業紹介事業者が上限制手数料を採用している場合は、手数料の最高額の範囲内の手数料とすることができます。

(ロ) 有料職業紹介事業者が届出制手数料を採用している場合は、届出を行った手数料表に基づく手数料とすることができます。

なお、この場合において、有期雇用契約に係る雇用期間が6か月であるときの手数料表としては、例えば、次のようなものが考えられます。

① 当初の有期雇用契約については、支払われた賃金の一定割合（例えば 100 分の 10）に相当する額とする。

② 常用雇用契約については、当初の職業紹介から6月経過後1年経過時点までの間に支払われた賃金の一定割合（例えば 100 分の 30）に相当する額とする。

なお、常用雇用契約に係る手数料は、有期雇用契約終了後に常用雇用契約が締結される場合について設定されるものです。

ロ 常用目的紹介については、手数料のほか、以下の点に留意する必要があります。

(イ) 常用目的紹介に当たっての法第5条の3に基づく労働条件の明示については、求職者に係る労働条件が最初に設定されることとなる有期雇用契約について行わなければならない。

(ロ) 求職者が有期雇用契約後の常用雇用契約において予定される求人条件（以下「予定求人条件」という。）の提示を希望する場合には、当事者の計画的対応を可能にするとともに、トラブル発生未然防止に資することとなることから、予定求人条件について、以下の事項を記載した書面を交付して提示すべきです。

① 予定求人条件は職業安定法第5条の3に基づき明示するものではないこと

② 予定求人条件はあくまで予定であり、常用雇用契約が締結されないことがあり、かつ、締結された場合でも、その内容が異なるものになる可能性があること

③ 予定求人条件の内容（例えば、当該企業における同種の労働者に係る労働条件等、中途採用者の初年度の労働条件等が考えられる。）

なお、法第5条の3に基づく労働条件の明示は常用雇用契約を対象とはしていな

いことから、予定求人条件は法第5条の3に基づき明示するものとはならないものです。

ハ 常用雇用契約はあくまで有期雇用契約後に締結されるものであることから、試用期間を設けることは適当ではありません。

ニ 雇用主（求人者）が有期雇用契約の終了後の常用雇用契約の締結を拒否する場合は、その理由を労働者（求職者）に明示することが適当です。

(7) 取扱職種の範囲等の明示（法第32条の13）

手数料に関する事項及び返戻金に関する事項については、求人者の申し込み又は求職の申し込みを受理した後、速やかに、求人者及び求職者双方に対し、書面の交付の方法、ファクシミリ又は電子メール等（書面の交付を受けるべき者が、電子メール等を利用する方法を希望する場合に限られます。）を利用することにより、明示しなければなりません。

手数料に関する事項とは、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であり、求職者に対しては、求職者から徴収する手数料だけでなく、求人者から徴収する手数料についても明示しなければならず、求人者に対しても同様に、求職者から徴収する手数料についても明示しなければなりません。

具体的には、手数料表を明示することとなりますが、求職受付手数料を徴収する事業所にあつては、この中に当該手数料を徴収することとなる職業（芸能家、家政婦(夫)、配ぜん人、調理士、モデル又はマネキン）及び当該手数料を徴収する旨が記載されている必要があります。

また、この場合において、則附則第4項に規定する「家政婦」とは家政夫を含むものであり、手数料表の中に記載するときには「家政婦・家政夫」、又は「家政婦(夫)」とする必要があります。

6 職業紹介事業所が備え付けるべき帳簿書類

(1) 有料職業紹介事業所が備え付けるべき帳簿書類

- ・ 求人求職管理簿
- ・ 手数料管理簿

なお、企業説明会等において求人者又は求職者の情報を収集した場合であっても、求人・求職の申込みに至らない場合には、求人求職管理簿に(3)に定める事項の記載は不要です。ただし、企業説明会等の終了後に当該求人者又は求職者に係る職業紹介を行う場合には、改めて求人又は求職の申込みを受理するとともに、求人求職管理簿に(3)で定める事項を記載しなければなりません。また、収集した求職者の情報に個人情報が含まれる場合には、法第5条の5に基づき、適切に取り扱うことが求められます。

(2) 無料職業紹介事業所が備え付けるべき帳簿書類

- ・ 求人求職管理簿

なお、企業説明会等において求人者又は求職者の情報を収集した場合であっても、求人・求職の申込みに至らない場合には、求人求職管理簿に(3)に定める事項の記載は不要です。ただし、企業説明会等の終了後に当該求人者又は求職者に係る職業紹介を行う場合には、改めて求人又は求職の申込みを受理するとともに、求人求職管理簿に(3)で定める事項を記載しなければなりません。また、収集した求職者の情報に個人情報が含まれる場合には、法第5条の5に基づき、適切に取り扱うことが求められます。

(3) 帳簿書類の様式

(1) 及び(2)の帳簿書類には次の事項を記載しておかなければなりません。ただし、様式については任意のものを使用して差し支えありません。

イ 求人求職管理簿

(イ) 求人に関する事項

① 求人者の氏名又は名称

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、求人者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

求人者の所在地を記載すること。

③ 求人に係る連絡先

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 求人受付年月日

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求人の有効期間

求人取扱に当たって、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求人数

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求人に係る職種

当該求人により雇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求人に係る就業場所

当該求人により雇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求人に係る雇用期間

当該求人により雇入れようとする労働者の雇用期間を記載すること。

⑩求人に係る賃金

当該求人により雇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。

⑪職業紹介の取扱状況

当該求人に応募者をあつせんした場合は、職業紹介を行った時期、応募者の氏名、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（以下「無期雇用就職者」という。）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か月以内に離職（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か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

なお、求人者・応募者とのトラブル防止の観点から、採用・不採用に至るまでの経緯を記載することは差し支えない。

(ロ) 求職に関する事項

①求職者の氏名

求職者の氏名を記載すること。

②求職者の住所

求職者の住所を記載すること。

③求職者の生年月日

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。

④求職者の希望職種

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求職受付年月日

求職を受け付けた年月日を記載すること。

⑥求職の有効期間

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。

⑦職業紹介の取扱状況

当該求職者に求人をおっせんした場合は、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、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か月以内に離職（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か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

なお、求人者・求職者とのトラブル防止の観点から、採用・不採用に至るまでの経緯を記載することは差し支えない。

ロ 手数料管理簿

①手数料を支払う者の氏名又は名称

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

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

求人受付手数料、求職受付手数料、求職者手数料、紹介手数料の種類を記載すること。

④手数料の額

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記載すること。

⑤手数料の算出根拠

手数料の算出根拠となった賃金、割合等がわかるよう記載すること。

(4) 帳簿書類の保存期間

保存期間は、求人求職管理簿については求人又は求職の有効期間の終了後、手数料管理簿については手数料の徴収完了後、2年間とする。

7 職業紹介事業報告書の提出方法等

(1) 報告方法

職業紹介事業者は、毎年4月30日までに、その年の前年の4月1日からその年の3月31日までの間における職業紹介事業を行う全ての事業所ごとの職業紹介事業の状況を報告書にまとめ、正本1部及びその写し2部を作成し、事業主管轄労働局に提出しなければなりません。

なお、書類は郵送でも受け付けています。郵送で行う場合は、記載漏れがないよう、提出前によくご確認の上、郵送事故防止のため、簡易書留等必ず配達記録が残る方法で郵送してください。

(2) 報告様式

職業紹介事業報告の様式は、有料・無料職業紹介事業報告書（様式第8号）です（巻末に掲載）。

(3) 期間の定めのない労働契約を締結した者の離職状況

平成30年度分（平成31年4月提出）の報告からは、職業紹介の結果採用され、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。）の離職状況について、報告すべき年の前々年の4月1日からその年の前年の3月31日までに就職した者に関する状況（※）を報告することが必要となっています。

※ 無期雇用就職者の離職状況については、当該無期雇用就職者に係る雇用主に対し調査した上で、離職した人数を報告する必要があります。ただし、職業紹介事業者が返戻金制度を設けている場合は、これに代えて、返戻金制度に基づき手数料を返金した人数を報告することができます。

(4) 返戻金制度の有無及び「有」の場合の概要

平成30年度分（平成31年4月提出）の報告からは、返戻金制度を設けているか否か、設けている場合は返戻金制度の概要について報告することが必要となっています。

(5) 職業紹介業務に従事する者への教育

平成30年度分（平成31年4月提出）の報告からは、職業紹介業務に従事する者に対して行った教育についても報告が必要となっていますが、職業紹介業務に従事する者とは、職業紹介責任者が管理すべき以下の業務に従事する者が該当します。

イ 求人者又は求職者から申し出を受けた苦情の処理の業務

ロ 求人者の個人情報（職業紹介に係るものに限る。）及び求職者の個人情報の管理の業務

ハ 求人及び求職の申込みの受理、求人者及び求職者に対する助言及び指導その他職業紹介事業の運営及び改善の業務

ニ 職業安定機関との連絡調整の業務

(6) 取扱業務等の区分

取扱業務等の区分は、令和4年版厚生労働省編職業分類（※）における001から099の中分類の区分により記載してください。ただし、以下のものについては、中分類とは別にそれぞれ記載してください。

- ・家政婦（夫）
- ・マネキン
- ・調理師
- ・芸能家
- ・配せん人
- ・モデル
- ・医師（歯科医師・獣医師・薬剤師は除く）
- ・保育士
- ・特定技能の在留資格に係る職業紹介

なお、求職欄について、一人の求職者の希望業務が複数ある場合には、求職者の希望順位が最も高い業務が属する「取扱業務等の区分」のみに計上してください。

巻末に「取扱業務等の区分一覧表」を掲載しているので事業報告書作成時に参照してください。

※ 厚生労働省編職業分類は令和4年4月14日より改訂いたしました。

※（参考 https://www.hellowork.mhlw.go.jp/info/mhlw_job_info.html）

※ 離職の欄については、令和5年度分（令和6年4月提出）の報告までは、厚生労働省編職業分類（平成23年版）の中分類の区分によりご入力ください。（P64の【離職状況の報告】参照）

(7) その他

① 同一事業主の複数事業所における求人の受理

一の求人について、複数の事業所を有する事業主で受理した場合、複数の事業所においてその求人を取り扱ったとしても、求人数は一とします。

② 業務提携を結んだ場合の取扱

職業紹介事業者間の業務提携を行っている場合、職業紹介行為を一貫して行うのはあっせんを行う職業紹介事業者のみであるため、就職件数は実際にあっせんを行った職業紹介事業者が報告し、自らあっせんを行わず、当該求人又は求職を他の職業紹介事業者に提供した職業紹介事業者は報告を行わないようにしてください。

また、これによる手数料収入の報告についても、現にあっせんを行った職業紹介事業者のみがその総額を報告することとし、情報の提供を行った職業紹介事業者は報告を行わないようにしてください。

(8) 事業報告書作成にあたっての留意事項

事業報告書において不備の多い事項を次ページにまとめましたので、以下にご留意の上、報告書を作成してください。

なお、事業報告については「電子政府の総合窓口 e-Gov」より電子申請も可能となっています（<https://www.e-gov.go.jp/>）。

(事業報告書作成の際、ご留意いただきたい点)

様式第8号 (第1面)

(日本産業規格A列4)

有料職業紹介事業報告書
無料職業紹介事業報告書

1 許可番号 _____

2 事業所の名称及び所在地 (名称) (所在地) 変更があった場合は、別途変更届出をしてください。
3 紹介予定派遣 実績の有無
4 活動状況 (国内) 単に労働者派遣事業を兼業しているだけでなく、紹介予定派遣の実績があった場合に「有」としてください。紹介予定派遣の実績があった場合は、その活動状況及び収入状況を、取扱業務等の区分ごとに内数として括弧書きで各区分の一つ下の段に記載してください。

項目 取扱業務等の区分	① 求人				有効求職者数	新規求職申込件数
	有効求人人数	求人数		日雇求人数		
	人	人	人	人	人	件
	人	人	人	人	人	件
計	人	人	人	人	人	件

巻末の「取扱業務等の区分一覧表」を参照して記載してください。記載は区分ごとに行ってください。

【常用】
無期雇用又は4か月以上有期雇用
【臨時】
1か月以上4ヶ月未満有期雇用
【日雇】
1か月未満有期雇用

【有効】
3月末時点で有効のもの
【新規】
報告対象期間中に申し込まれた求職の件数(延べ数)

項目 取扱業務等の区分	③ 就職			④ 離職	
	常用就職件数	臨時就職延数	日雇就職延数	無期雇用(6ヶ月以内/解雇除く)	
	無期雇用	それ以外	人	人	不明
	件	件	人	人	人
	件	件	人	人	人
	件	件	人	人	人
	件	件	人	人	人
	件	件	人	人	人
	件	件	人	人	人
計	件	件	人	人	人

【無期雇用就職件数】
期間の定めのない雇用契約による就職件数を記載してください。

【人日の計算例】
雇用期間5日
就職者数3人
⇒15人日

【無期雇用就職者離職状況】
期間の定めのない雇用契約により就職した者で、就職後6箇月以内に離職(解雇を除く。)した者の数を記載してください。離職状況が不明な場合は「不明」欄に記載してください。

5 活動状況 (国外) (相手国別・総計)

項目 取扱業務等の区分	相手国	⑤ 求人		⑥ 求職		⑦ 就職		⑧ 離職	
		有効求人人数	求人数	有効求職者数	新規求職申込件数	無期雇用就職件数	それ以外の就職件数	無期雇用(6ヶ月以内/解雇除く) 離職 不明	
		人	人	人	件	件	件	人	人
		人	人	人	件	件	件	人	人
		人	人	人	件	件	件	人	人
		人	人	人	件	件	件	人	人
		人	人	人	件	件	件	人	人
計		人	人	人	件	件	件	人	人

【離職状況の報告】
離職状況は、報告した就職件数に係る就職者の、就職6箇月後の状況について確認してから報告するので、報告は1年遅れになります。
(例) 令和4年度の就職件数に係る就職者
令和4～5年に確認→令和6年4月に報告

【無期雇用就職者離職状況】
期間の定めのない雇用契約により就職した者で、就職後6箇月以内に離職(解雇を除く。)した者の数を記載してください。離職状況が不明な場合は「不明」欄に記載してください。

様式第8号（第2面）

6 収入状況（国内・国外）

取扱 項目	求人者（上限制）手数料 <small>（職業安定法第32条の3第1項第1号の規定による手数料）</small>			求人受付手数料 （別表）	求人者（届出制）手数料 <small>（職業安定法第32条の3第1項第2号の規定による手数料）</small>			求職受付手数料
	常用	臨時	日雇		常用	臨時	日雇	
業務等の区分	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
計	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円

こちらにも上限制
手数料です。
上限710円/件
（免税事業者は
660円/件）

届出制手数料の場合は、
この欄に金額を記載して
ください。

徴収できるのは、
芸能家
家政婦（夫）
配せん人
調理士
モデル
マネキン
に限られます。

上限710円/件
（免税事業者は
660円/件）

取扱 項目	求職者手数料 <small>（職業安定法第32条の3第2項の規定による手数料）</small>		
	常用	臨時	日雇
業務等の区分	千円	千円	千円
芸能家	千円	千円	千円
モデル	千円	千円	千円
科学技術者	千円	千円	千円
経営管理者	千円	千円	千円
熟練技能者	千円	千円	千円
計	千円	千円	千円

【返戻金制度】
返戻金制度の有無、有の場合はそ
の概要を記載してください。

7 職業紹介の業務に従事する者の数

人

8 返戻金制度

有・無 （有の場合、その概要）

9 従業員教育

日時	従業員数	教育内容
		【従業員教育】 職業紹介責任者が統括管理する業務（p42参照）に従事する者に対し、 職業紹介の適正な運営に資する研修・教育を受けさせた場合に、 その内容を記載してください。（外部研修も含まれます。）

1 職業安定法第32条の16第1項の規定により上記のとおり報告します。
2 職業安定法第33条第4項において準用する同法第32条の16第1項の規定により上記のとおり報告します。

令和 年 月 日
厚生労働大臣 殿 ⑨ 氏名又は名称

【人材サービス総合サイトでの情報提供】
事業報告書に記載した就職・離職状況や返戻金制度の
内容については、人材サービス総合サイトでも情報提
供する必要があります（p70参照）。

8 職業紹介事業者間の業務提携

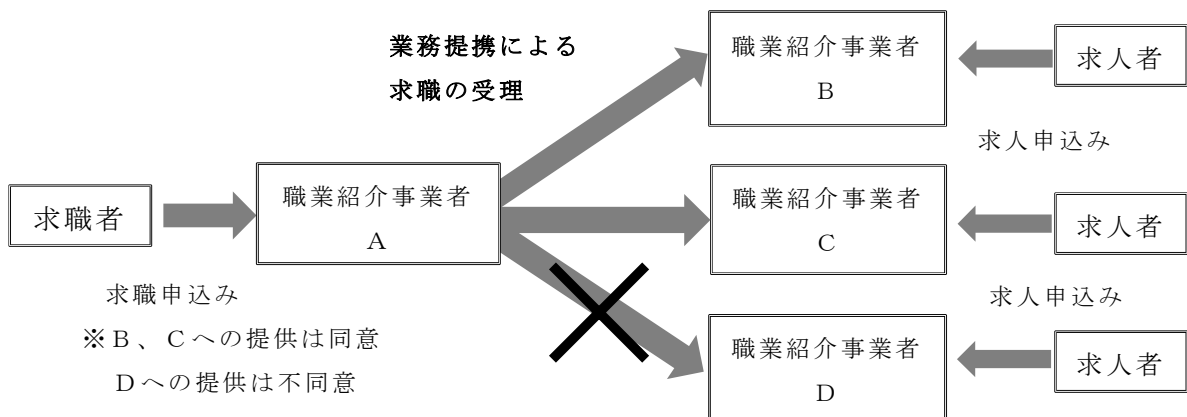
(1) 基本的な考え方

イ 概念

職業紹介事業者間の業務提携とは、職業紹介事業者（法の規定による許可等を受けて職業紹介事業を行う者をいう。以下同じ。）が自ら受理した求人又は求職を、あらかじめ特定された他の一又は複数の職業紹介事業者へ提供し、当該他の職業紹介事業者が当該求人又は求職についてあっせんを行うことをいいます（概念図参照）。

なお、これは異なる職業紹介事業者間の問題であり、一の職業紹介事業者の異なる事業所間における求人・求職の提供は通常の事業活動に含まれます。

（概念図） ※本図は例であり、業務提携が本図の形態に限られるものではありません。



よって、業務提携による職業紹介においては、概念上、求人受理及び求職受理は複数の職業紹介事業者で行われることがあることに留意してください。

ロ 意義

職業紹介事業者間の業務提携は、求人者・求職者にとって、求人・求職の結合可能性を高める積極的意義を有するものであり、労働条件等の明示、個人情報等の取扱い等について、単一の職業紹介事業者により職業紹介がなされる場合と同様に法にしたがって行われることを前提として認められるものです。

ハ 法の適用

業務提携による職業紹介に対する法の適用は、具体的には以下の(2)から(8)までのとおりです。

(2) 業務提携による職業紹介の主体

業務提携による職業紹介を実施しうる職業紹介事業者は、法の規定により許可を受けていること等により適法に職業紹介事業を行う職業紹介事業者に限られます。これは、業務提携においてはいずれの職業紹介事業者も職業紹介の全部又は一部を行うものであることによる当然の要請です。

（注）概念図では、A、B、C及びDは、全て適法に職業紹介事業を行う職業紹介

事業者でなければなりません。

(3) 労働条件等の明示（法第5条の3）

求職者に対する労働条件等の明示に係る職業紹介事業者の義務は、原則として求職の申込みを求職者から直接受理した職業紹介事業者が履行すべきものです。

また、労働条件等の明示の義務が履行されるためには、求人を受理した職業紹介事業者から求職者に対応する職業紹介事業者に対し、労働条件等について適切に情報が伝達される必要があります。

ただし、求職の申込みを求職者から直接受理した職業紹介事業者が職業紹介事業を廃止したこと等により労働条件等の明示義務を履行することができない場合には、業務提携を行う他の職業紹介事業者が労働条件等の明示の義務を履行することが必要です。

(注) 概念図では、原則としてAが労働条件等の明示義務を負い、Aが職業紹介事業を廃止した場合等においてはAと提携している事業者（B又はC）が労働条件等の明示義務を負うこととなります。

(4) 求職者の個人情報の取扱い等（法第5条の5、第51条及び第51条の2）

イ 原則

求職者の個人情報の取扱いに係る職業紹介事業者の義務は、業務提携による職業紹介の過程で求職者の個人情報を取り扱う全ての職業紹介事業者等に課されるものです。

また、守秘義務及び業務上知り得た情報をみだりに他人に知らせてはならない義務（以下「守秘義務等」という。）も同じく業務提携による職業紹介の過程で秘密等を取り扱う全ての職業紹介事業者等に課されるものです。

(注) 概念図では、A、B及びCの全てがこれらの義務を負うこととなります。

ロ 求人関係

求人については、職業紹介事業者等は守秘義務等を負っています。

したがって、業務提携に際して求人を他の職業紹介事業者等に提供しようとする場合には、あらかじめ求人者に業務提携の内容として、提供先の職業紹介事業者等に関する次の事項を明示し、求人者が求人の提供に同意する場合に限って行うこととし、求人者が求人の提供に同意しない場合には業務提携の対象としてはなりません。この場合において、求人者が提携先ごとに同意又は不同意の意思を示すことができるような方法であれば、一度に複数の提携先について、同意又は不同意の意思を確認することができます。ただし、当面、一度に意思確認する提携先は10以内としてください。

(イ) 事業所の名称及び所在地、許可番号等

(ロ) 法第32条の13及び則第24条の5に規定する明示事項

- ・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
- ・個人情報の取扱いに関する事項
- ・返戻金制度に関する事項

(ハ) 法第32条の16及び則第24条の8第3項に規定する次の事項

- ・就職者の数及び就職者の数のうち無期雇用の者の数
- ・無期雇用の就職者のうち就職後6箇月以内に離職した者の数
- ・無期雇用の就職者のうち就職後6箇月以内に離職した者に該当するかどうか明らかでない者の数

(二) 必要に応じて職業紹介事業の実施地域、就職件数の多い職種、年齢、賃金及び雇用形態等

(注) 概念図では、B、C及びDは求人Aに提供することとしていませんが、提供する場合にはB、C及びDにおいて以上のお取り扱いする必要があります。また、求人Aの提供を受けたAも守秘義務等を負うこととなります。

ハ 求職関係

求職については、職業紹介事業者等はその業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者の個人情報を収集し、保管し、及び使用する義務、求職者の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じる義務並びに守秘義務等を負っています。

したがって、業務提携に際して求職を他の職業紹介事業者等に提供しようとする場合には、あらかじめ求職者に業務提携の内容（具体的には上記ロに同じ。）を明示し、求職者が求職の提供に同意する場合に限って行うこととし、求職者が求職の提供に同意しない場合には業務提携の対象としないこととしなければなりません。

この場合において、求職者が提携先ごとに同意又は不同意の意思を示すことができるような方法であれば、一度に複数の提携先について、同意又は不同意の意思を確認することができます。ただし、当面、一度に意思確認する提携先は10以内としてください。

(注) 概念図では、Aは以上のお取り扱い必要があります。また、業務提携により求職を受理したB及びCにおいても、求職者の個人情報の取扱いに係る義務及び守秘義務等を負うこととなります。

ニ 留意点

以上を確実に実施できるようにするため、職業紹介事業者等は、提携先への提供に同意する求人・求職とそれ以外の求人・求職を分類して管理しておくとともに、個人情報の適正な管理（正確かつ最新のものに保つための措置、紛失、破壊、改ざんを防止するための措置等）について、より一層、的確に対応しなければなりません。

(5) 求人・求職の申込み（法第5条の6・第5条の7第1項）

業務提携による職業紹介の過程で行われる求人・求職の受理はいずれも求人・求職の申込みに係る原則の適用を受けるものであり、他の職業紹介事業者等から提供される求人・求職を受ける際にも同様に適用されるものです。

したがって、職業紹介事業者等が業務提携について明示し（上記(4)参照）、その上で求人者又は求職者が求人又は求職の提携先への提供に同意した場合に、当該提携先が当該求人又は求職を受理しないことは原則として認められません（この場合の例外は、法第29条第3項又は法第32条の12第1項の規定により職業紹介事業者等が業務の範囲の限定を受けている場合等、法において求人又は求職の不受理が認められている場合です。）。

(注) 概念図では、求職はAが受理するが、当該求職者の情報の提携先への提供に同意した場合には、B及びCは当該求職について、原則として受理を拒んでは

ならないこととなります。

(6) 適格紹介（法第5条の8）

求職者に対しその能力に適合する職業を紹介し、求人者に対してはその雇用条件に適合する求職者を紹介するように努める努力義務は、業務提携による職業紹介に関わる全ての職業紹介事業者等に課されるものです。

（注）概念図においては、Aは自ら適格紹介を行うほか、業務提携による職業紹介に当たっても、適格求人を持していると思込まれる提携先を選定することが求められます。また、B及びCは適格紹介を行うことが求められます。

(7) 手数料（法第32条の3）

イ 原則

業務提携による職業紹介を行う職業紹介事業者等のうち、有料職業紹介事業における手数料を徴収するのは、あっせん行為を行う職業紹介事業者であることから、その手数料の額は、当該あっせんを行う職業紹介事業者の手数料の定め範囲内となります。（求人又は求職を受理し、自らはあっせんを行わず、当該求人又は求職を他の職業紹介事業者等に提供した職業紹介事業者においては、求人又は求職の受理等に係る事務処理に一定の費用を要しているが、それについては下記ロによります。）。

ロ 有料職業紹介事業者間における配分

徴収した手数料を有料職業紹介事業者間で事後的に配分すること（例えば、あっせんを行う有料職業紹介事業者が徴収した手数料のうち一定額に相当する額を求人・求職を提供した有料職業紹介事業者に支払うこと）は差し支えありませんが、無料職業紹介事業者は手数料の配分を受けることはできません。

(8) その他

求人求職管理簿（職業紹介の取扱状況に関する事項及び離職の状況に関する事項に限る。）の備付に関する義務（法第32条の15）並びに職業紹介事業報告及び職業紹介の実績等に係る人材サービス総合サイトを利用した情報提供の義務（法第32条の16）は、業務提携を行う職業紹介事業者の間で取り決めた一者が履行することとしてください。

9 人材サービス総合サイトでの情報提供

(1) 概要

職業紹介事業の許可を得、又は届出を行った事業所の情報については、厚生労働省の運営する「人材サービス総合サイト」に掲載されることとなります。このサイトは、従来労働局において紙にて提供を行っていた労働者派遣事業及び職業紹介事業の許可を得、又は届出を行っている事業所の一覧を掲載しています。

このサイトは、経済・産業構造の変化や価値観の多様化など、企業・労働者双方のニーズを背景として就業の多様化が進展している中において、職業紹介事業や労働者派遣事業等が適切に機能し、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整を果たすことが求められたことにより、国として労働者の保護の仕組みを強化するために設けられたものです。

○人材サービス総合サイト

<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb>

(2) 基本掲載事項

このサイトには、まず基本事項として以下の内容が掲載されます。

- ①許可・届出受理番号
- ②許可・届出受理年月日
- ③事業主名称
- ④事業所名称
- ⑤事業所所在地
- ⑥電話番号
- ⑦取扱職種の範囲等
- ⑧得意とする職種
- ⑨備考

このうち、①から⑦までは、労働局に申請した内容が自動的に反映されるようになっています。⑧につきましては各事業所がサイトから掲載を申し込めるようになっています。⑨については、事業所が優良事業所認定を受けている場合には認定マーク、行政処分を受けている場合にはその内容等が掲載されることとなります。

上記⑧に係る事項の掲載、自社ホームページ等へのリンクや自社パンフレット（pdf版）の掲載を希望される場合は、下記 URL からお申し込み下さい。

<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb>

(3) 法第 32 条の 16 第 3 項に基づく情報提供

職業紹介事業者は、次表に掲げる事項（ニ及びホについては、有料職業紹介事

業者に限る。)について、人材サービス総合サイトへ掲載することにより情報の提供を行わなければなりません。また、必要に応じ、職業紹介事業者のホームページへの掲載等、インターネットと接続してする方法により情報提供を行わなければなりません。

次表に掲げる事項に加えて、求職者、求人者等が職業紹介事業者等を選択する際に参考となる情報(職種ごと、地域ごと等の就職の状況、離職の理由等)も提供することが望ましいとされています。

なお、インターネットへの接続環境がない職業紹介事業者にあつては、職業紹介事業者で構成する団体等に人材サービス総合サイトへの掲載を依頼し、当該団体等が掲載することをもって代えることとしても差し支えありません。

内容	範囲
イ 当該職業紹介事業者の紹介により就職した者(以下「就職者」という。)の数及び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。)の数	前年度の総数及び当該年度の前年度(以下「前々年度」という。)の総数(4月1日から9月30日までの間は前年度の総数、前々年度の総数及び当該年度の前年度(以下「前々々年度」という。)の総数)
ロ 無期雇用就職者のうち、離職した者(解雇により離職した者及び就職した日から6月経過後に離職した者を除く。)の数	前年度の総数及び前々年度の総数(4月1日から9月30日までの間は前々年度の総数及び前々々年度の総数)
ハ 無期雇用就職者のうち、ロに該当するかどうか明らかでない者の数	前年度の総数及び前々年度の総数(4月1日から9月30日までの間は前々年度の総数及び前々々年度の総数)
ニ 手数料に関する事項	その時点における情報
ホ 返戻金に関する事項	その時点における情報

※ イに掲げる情報については、4月1日から4月30日までの間は前々年度の総数及び前々々年度の総数に関する情報と、ロ及びハに掲げる情報については、10月1日から12月31日までの間は前々年度の総数及び前々々年度の総数に関する情報とすることができます。(次ページの「時期別情報提供項目表」も参照。)

上表に係る事項の掲載、自社ホームページ等へのリンクや自社パンフレット(pdf版)の掲載は、下記 URL からお申し込み下さい。

その際、事前に配布したID及びパスワードが必要です。

<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb>

(4) 情報提供に関する留意事項

職業紹介事業者は、(3)の情報の提供を行うに当たり、無期雇用就職者が(3)のロに掲げ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りません。

ただし、有料職業紹介事業者が、返戻金制度を設けている場合であつて、無期雇

用就職者のうち返戻金制度に基づき手数料を免除する事由に該当したものの数を集計する方法により(3)の口に掲げる者の数を集計する場合は、調査は不要です。

(時期別情報提供項目表)

◎：新規に情報提供する項目

○：情報提供する項目

【令和5(2023)年10月～12月】

	就職者			就職後6箇月以内離職者数(無期雇用就職者のみ。解雇除く。)	左記に該当するか否か判明しなかった者の数
	4か月以上有期及び無期		4か月未満有期		
	うち無期				
令和2年度(2020)	○	○	○	○	○
令和3年度(2021)	○	○	○	○	○
令和4年度(2022)	○	○	○	◎	◎

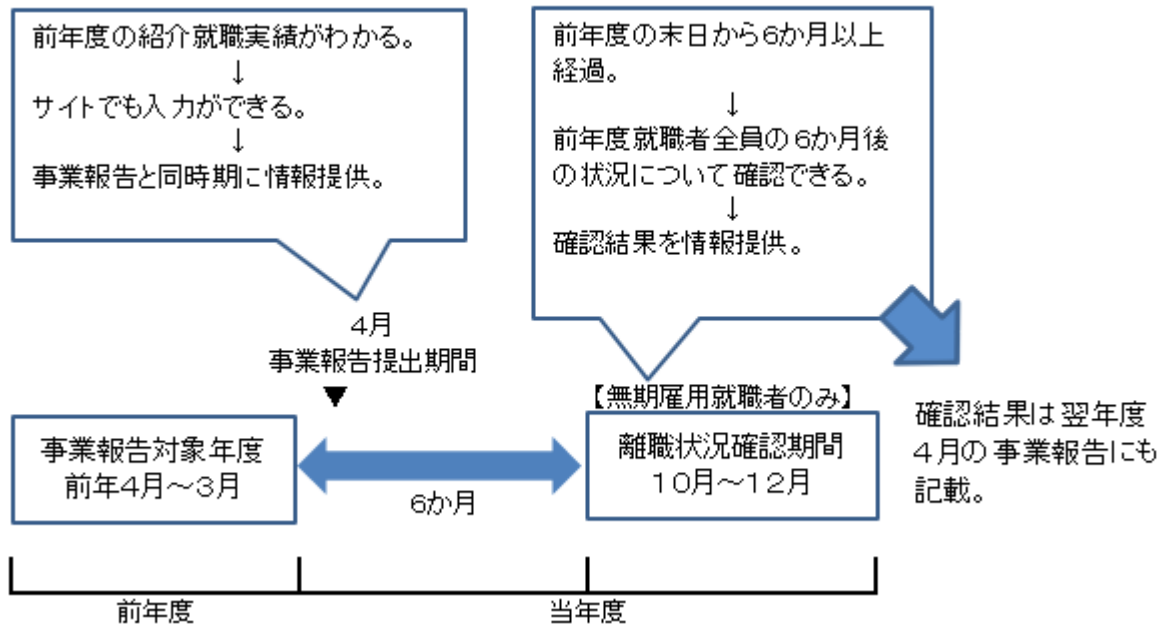
【令和6(2024)年4月】

	就職者			就職後6箇月以内離職者数(無期雇用就職者のみ。解雇除く。)	左記に該当するか否か判明しなかった者の数
	4か月以上有期及び無期		4か月未満有期		
	うち無期				
令和3年度(2021)	○	○	○	○	○
令和4年度(2022)	○	○	○	○	○
令和5年度(2023)	◎	◎	◎	-	-

【令和6(2024)年10月～12月】

	就職者			就職後6箇月以内離職者数(無期雇用就職者のみ。解雇除く。)	左記に該当するか否か判明しなかった者の数
	4か月以上有期及び無期		4か月未満有期		
	うち無期				
令和3年度(2021)	○	○	○	○	○
令和4年度(2022)	○	○	○	○	○
令和5年度(2023)	○	○	○	◎	◎

【人材サービス総合サイトでの情報提供の流れ】



(5) 法第32条の16第3項に基づく情報提供の方法

- ① 人材サービス総合サイトを開き、「掲載の申込・職業紹介事業」ボタンを押下すると認証画面が開きます。

(人材サービス総合サイトのトップ画面)



- ② 認証画面において、許可時に配布されたID及びパスワードを入力し、「ログイン」ボタンを押下すると、事業者確認画面が開きます。
- ③ 事業者確認画面において、許可・届出受理番号及び許可届出受理年月日、事業主名称が表示されます。表示された内容が正しければ「申込」ボタンを押下してください。入力画面が開きます。
- ④ 入力画面において、職業紹介実績については数値を入力し、手数料や返戻金制度（返戻金制度については制度の有無を選択したうえで）に関する事項については、自社のホームページ等のURLを入力するか、内容をPDF化したものをアップロード（その際、「PDF」を選択）してください。
（入力画面のうち、「手数料に関する事項」、「返戻金制度に関する事項」部分）

手数料に関する事項 ※有料職業紹介事業主は必須入力。無料職業紹介事業主、特別の法人の行う無料職業紹介事業主及び特定地方公共団体無料職業紹介事業主は、入力できません。

🔗 有料職業紹介事業者は、貴事業所サイトの手数料の内容の分かるページのURLを記入するか、手数料の内容をPDF化したものをアップロードしてください。

URL

PDF ファイルが選択されていません

自社のホームページ等へのリンクを貼る場合は、上の欄にURLを入力します。

返戻金制度に関する事項 ※制度の有無は必須入力。無料職業紹介事業主、特別の法人の行う無料職業紹介事業主及び特定地方公共団体無料職業紹介事業主は、入力できません。

🔗 返戻金制度を設けている有料職業紹介事業者は、貴社の返戻金制度の内容の分かるページのURLを記入するか、返戻金制度の内容をPDF化したものをアップロードしてください。

返戻金制度を設けていない
 返戻金制度を設けている

URL

PDF ファイルが選択されていません

PDFを掲載する場合は、「PDF」を選択すると、左端の「ファイルの選択」ボタンを押下できるようになり、自己のパソコン等に保存してあるファイルをアップロードできます。

- ⑤ 入力画面において「申込」ボタンを押下すると、入力内容確認画面が開きます。
- ⑥ 確認画面において「申込」ボタンを押下すると、人材サービス総合サイトに入力内容が反映されます。

10 職業紹介事業の運営に当たり留意すべき事項についての指針

職業紹介事業者は、以下のとおり、「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、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）に留意しながら、次の事項を遵守して適切に事業を運営してください。

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、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、求職者又は供給される労働者が法第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条の規程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労働者の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(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（以下このハ及び第4の2の(3)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)ロ中断及び後段並びに(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、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受信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）

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5五条の5五第1一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。）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な不可欠であって、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（全国高等学校統一用紙又は職業相談票（乙））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 個人情報の紛失、破壊及び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

を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（以下「個人情報取扱事業者」という。）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。また、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めること。

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。

2 職業紹介事業者における求人の申込みに関する事項

(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

職業紹介事業者等は、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等と連携を図りつつ、当該事業に係る求職者又は求人者等からの苦情（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。

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。

(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

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つ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つ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条件に同意した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、第11項第1号イ及び第12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、附則第15条の5第2項第1号イ及び第6項第1号イ並びに附則第15条の6第2項第1号イ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こととされている条件に同意した職業紹介事業者は、当該同意した条件を遵守すること。

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。

(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。

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なを問わず、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如何を問わず、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又は募集受託者は、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。

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。

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。

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。

個人情報収集に係る職業安定法の遵守、公正な採用選考の推進について

- ◆ 職業紹介事業者は、職業安定法及び指針の内容を十分に理解したうえで、求職者等の個人情報の取扱い等に関して適切に対処することが求められます。
 - ◆ 職業紹介事業者は、求人者による就職差別が生じないよう必要な働きかけ、啓発などにも積極的に努めることが求められます。
 - ◆ 職業紹介事業者は、自らも同和問題などの人権問題や公正な採用選考のあり方についての正しい理解と認識のもとに職業紹介事業を運営することが求められます。
- 職業紹介事業者は、職業安定法及び指針の規定により、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な不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合を除き、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等の個人情報を収集してはならないこととされています。
- 職業紹介事業者は、労働力需給システムの一翼としての社会的責務に十分留意するとともに、求職者等から、悪質な就職差別事案、職業安定法、指針等違反又はその趣旨に反すると疑われる行為などであって行政機関による対処が必要な苦情等を受けた場合には、ただちに公共職業安定所、都道府県労働局その他関係行政機関との連携を図り、当該事案に対して迅速かつ適切に対応する必要があります。
- また、職業紹介事業者は、求人者による就職差別が生じないよう必要な働きかけ、啓発等にも積極的に努めることが求められます。
- 職業紹介事業者は、安定法指針等の重要性やその遵守等について、継続的に関係社員への研修・啓発を行うとともに、適切な苦情処理などに関する社内研修体制の確立にも努めてください。
- 職業紹介事業者は、雇用主としての側面にとどまらず、ハローワーク（公共職業安定所）と同様に労働力需給調整システムの一翼としての社会的責務を負っています。このため、自らも公正採用選考人権啓発推進員の設置に積極的に取り組んでください。

<公正採用選考人権啓発推進員とは>

1 目的

職業安定行政の課題である国民の職業選択の自由、就職の機会均等を確保し、雇用の促進を図るためには、雇用主が同和問題などの人権問題についての正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行うことが重要です。このため、一定規模以上の事業所を中心に公正採用選考人権啓発推進員（以下「推進員」という。）の設置を図り、推進員に対して計画的・継続的な研修等を行うことにより、当該事業所における公正採用選考システムの確立のために必要な知識、理解及び認識を深めることを目的としています。

2 推進員の役割など

推進員は、原則として人事担当責任者等採用・選考に関する事項について相当の権限を有する者から選任することとなっており、国民の就職の機会均等を確保するという視点に立って、次の事項について中心的な役割を果たすことになっています。

- ① 公正な採用選考システムの確立を図ること。
- ② 職業安定行政機関との連携に関すること。
- ③ その他当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進に関すること。

また、推進員に対しては、都道府県労働局職業安定主務課及び公共職業安定所において、その役割を果たすために必要な研修等を実施しており、また、必要に応じて関係行政機関等の協力を要請することとしています。

3 推進員設置対象事業所

常時使用する従業員が100人（※）規模以上の事業所等にはすべて設置していただくことになっています。

※ 地域の実情に応じて更にきめ細かく人数規模要件を定めている都道府県もあります。

4 推進員の選任

推進員を選任した場合には、公共職業安定所に報告していただくことになっています。

推進員制度の詳細については、都道府県労働局職業安定主務課又は公共職業安定所にお問い合わせ下さい。

11 年齢制限を行う求人の申込みへの対応 について

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（以下「労働施策総合推進法」という。）第9条において、募集・採用時に年齢制限をすることは、同法施行規則第1条の3第1項に定める例外事由に該当する場合を除き、禁止されており、求人事業主は、一定の年齢を下回ることを条件とする場合には、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高齢法」という。）第20条第1項の規定に基づき、その理由を提示しなければならず、職業紹介事業者は、同項に規定する理由の提示を受けたときは、当該理由を求職者に対して、適切に提示しなければなりません。

また、職業紹介事業者は、その趣旨に沿った事業運営を行うため、以下に掲げる措置を講じなければなりません。

(1) 求人票、求人申込書等の整備

求人票、求人申込書等について、年齢制限の理由を記載することが可能な欄を設ける等所要の整備を図る必要があります（特記事項欄等の活用も可。）。

(2) 求人の申込みへの対応

年齢制限を行う求人の申込みがあった場合は、次に掲げる措置を講じてください。

a 内容の確認等

当該求人の申込みの内容が労働施策総合推進法第9条及び高齢法第20条第1項に違反するものでないか必要な確認を行ってください。

なお、やむを得ない理由については、労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項各号において定められた例外事由である必要があります。

また、高齢法第20条の趣旨にかんがみ、求人事業主は、労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項各号に列挙されたいずれかの場合に該当することを単に示す（対応する条文を記載する等）だけではなく、当該労働者の募集及び採用にあたって年齢制限を行う具体的な理由を示す必要があることに留意する必要があります。このため、職業紹介事業者にあっては、年齢制限を行う事業主に対し具体的な理由を示すよう求めてください。

b 労働施策総合推進法第9条又は高齢法第20条第1項違反の求人の申込みへの対応

(a) 求人の申込みの内容が労働施策総合推進法第9条若しくは高齢法第20条第1項に違反するものであることが疑われる場合又は違反するものであると認められる場合には、受理を行わず、当該事業主に対して、労働施策総合推進法第9条及び高齢法第20条の趣旨等の説明し、当該求人の申込みの内容を是正するよう働きかけを行ってください。

(b) (a)の働きかけにもかかわらず、労働施策総合推進法第9条及び高齢法第20条第1項に違反する求人内容が是正されない場には、受理を行わず、管轄の公共職業安定所に対して情報提供を行ってください。

(c) 上記(b)の情報提供を行った場合、公共職業安定所から「勧告等結果報告書」若し

くは「是正結果報告書」の提供が行われるので、これに基づいて適切に対応してください。

c 労働施策総合推進法施行規則第1条の3第2項への対応

労働施策総合推進法施行規則第1条の3第2項の趣旨に基づき、募集及び採用に係る職務の内容、当該職務を遂行するために必要とされる労働者の適性、能力、経験、技能の程度など、労働者が応募するにあたり求められる事項をできる限り明示してください。

d 職業安定法に基づく指導等

求人者の申込みについて、これらの措置を講ずることなく申込みを受理し、職業紹介を行ったり、労働施策総合推進法第9条及び高齢法第20条第1項に基づく求人者の申込みをしているにもかかわらず適切に提示していない、又は、これらの規定に違反する内容の求人者の申込みについて繰り返し申込みを受理し職業紹介を行う等悪質な場合には、行政指導等の対象となる可能性があります。

●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（昭和41年法律第132号）（抄）

（募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保）

第9条 事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

●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施行規則（昭和41年労働省令第23号）（抄）

（募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保）

第1条の3 法第9条の厚生労働省令で定めるときは、次の各号に掲げるとき以外のときとする。

- ① 事業主が、その雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをしている場合において当該定年の年齢を下回ることを条件として労働者の募集及び採用を行うとき（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。）。
- ② 事業主が、労働基準法（昭和22年法律第49号）その他の法令の規定により特定の年齢の範囲に属する労働者の就業等が禁止又は制限されている業務について当該年齢の範囲に属する労働者以外の労働者の募集及び採用を行うとき。
- ③ 事業主の募集及び採用における年齢による制限を必要最小限のものとする観点から見て合理的な制限である場合として次のいずれかに該当するとき。

イ 長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的として、青少年その他特定の年齢を下回る労働者の募集及び採用を行うとき（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限り、かつ、当該労働者が職業に従事した経験があることを求人者の条件としない場合であつて学校教育法（昭和22年法律第26号）第一条に規定する学校（小学校及び幼稚園を除く。）、同法第124条に規定する専修学校、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の7第1項各号に掲げる施設又は同法第27条第1項に規定する職業能力開発総合大学校を新たに卒業しようとする者として又は当該者と同等の処遇で募集及び採用

を行うときに限る。)

ロ 当該事業主が雇用する特定の年齢の範囲に属する特定の職種の労働者（以下この項において「特定労働者」という。）の数が相当程度少ないものとして厚生労働大臣が定める条件に適合する場合において、当該職種の業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の継承を図ることを目的として、特定労働者の募集及び採用を行うとき（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。)

ハ 芸術又は芸能の分野における表現の真実性等を確保するために特定の年齢の範囲に属する労働者の募集及び採用を行うとき。

ニ 高年齢者の雇用の促進を目的として、特定の年齢以上の高年齢者（60歳以上の者に限る。）である労働者の募集及び採用を行うとき、又は特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進するため、当該特定の年齢の範囲に属する労働者の募集及び採用を行うとき（当該特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進に係る国の施策を活用しようとする場合に限る。)

2 事業主は、法第9条に基づいて行う労働者の募集及び採用に当たっては、事業主が当該募集及び採用に係る職務に適合する労働者を雇い入れ、かつ、労働者がその年齢にかかわらず、その有する能力を有効に発揮することができる職業を選択することを容易にするため、当該募集及び採用に係る職務の内容、当該職務を遂行するために必要とされる労働者の適性、能力、経験、技能の程度その他の労働者が応募するに当たり求められる事項をできる限り明示するものとする。

附 則

（募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保に関する暫定措置）

第10条 令和五年三月三十一日までの間、第一条の三第一項第三号ニ中「行うとき、」とあるのは、「行うとき、三十五歳以上五十五歳未満である労働者の安定した雇用の促進するため、当該三十五歳以上五十五歳未満である労働者の募集及び採用を行うとき（公共職業安定所に求人を申し込んでいる場合であって、安定した職業に就いていない者との間で期間の定めのない労働契約を締結することを目的とし、当該三十五歳以上五十五歳未満である労働者が職業に従事した経験があることを求人条件としない場合に限る。）、」とする。

●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）（抄）

（募集及び採用についての理由の提示等）

第20条 事業主は、労働者の募集及び採用をする場合において、やむを得ない理由^{※1}により一定の年齢（65歳以下のものに限る。）を下回ることを条件とするときは、求職者に対し、厚生労働省令で定める方法^{※2}により、当該理由^{※3}を示さなければならない^{※4}。

2 厚生労働大臣は、前項に規定する理由の提示の有無又は当該理由の内容に関して必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

※1 「やむを得ない理由」は、労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項に定められています。

※2 「厚生労働省令で定める方法」については、当該理由を募集及び採用を行う際に使用する書面又は電磁的記録（求人票、公共職業安定所や職業紹介事業者に提出する求人申込書等）に記載する方法です（求人広告等を活用して労働者の募集及び採用をする場合など、一部方法の特例があります。）。

- ※3 「当該理由」とは、労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項各号に列挙されたいずれかの場合に該当することを単に示す（対応する条文を記載する等）だけでなく、当該労働者の募集及び採用にあたって年齢制限を行う事業主に対し具体的な理由を示す必要があります。
- ※4 「示さなければならない」として、義務を定めており、「やむを得ない理由」を適切に提示しない事業主は、高齢法第18条の規定に基づき、公共職業安定所から、報告の徴収、助言、指導、勧告等の措置を受ける場合があります。

12 個人情報の保護に関する法律の遵守等について

(1) 概要

イ 職業紹介事業者による個人情報の適正な取扱いについては、職業安定法及び「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の取扱い、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」において、求職者の個人情報の取扱いに関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項が定められています（p75 参照）。

また、同指針において、職業紹介事業者による個人情報の保護の一層の促進等を図る見地から、職業安定法に基づく事業実施上の責務の一つとして、職業紹介事業者は、個人情報保護法の個人情報取扱事業者に該当する場合には、個人情報保護法第4章第1節に規定する義務を遵守しなければならないこととされるとともに、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めることとされています。

ロ 個人情報保護法に違反した職業紹介事業者については、個人情報保護法に基づく個人情報保護委員会による指導・助言等の対象になります。また、職業安定法に違反する場合には、職業安定法に基づく指導助言等の対象となることがあります。

(2) 職業紹介事業者が講ずべき措置及びその主な留意点等

イ 個人情報取扱事業者に該当する職業紹介事業者

職業紹介事業者は、指針第5の3により、個人情報取扱事業者に該当する場合には、個人情報保護法第4章第2節に規定する義務を遵守しなければなりません。具体的には、個人情報保護委員会が定める「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」

(<https://www.ppc.go.jp/personalinfo/legal/>)等に留意しなければなりません。

なお、取り扱う個人情報が5,000人分以下の事業者に対しても個人情報保護法は適用されます。

ロ 個人情報取扱事業者に該当しない職業紹介事業者

職業紹介事業者は、指針第5の3により、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報の適正な取扱いの確保に努めることとされています。

また、職業安定法第5条の5、指針第5の1及び2に定める求職者の個人情報の取扱いに係る規定については、個人情報取扱事業者の該当するしないにかかわらず、遵守する必要があります。

13 職業紹介事業者が法律違反を行った場合

- (1) 次の場合、許可の取消又は事業停止命令を受けることがあります。
 - イ 欠格事由に該当するとき
 - ロ 職業安定法若しくは労働者派遣法（第3章第4節の規定を除きます。）の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分に違反したとき
 - ハ 許可条件に違反したとき
- (2) 職業安定法の規定又はこれらの規定に基づく命令の規定に違反した場合には、改善命令を受ける場合があります。
- (3) その他必要に応じ指導、助言を受けることがあります。
- (4) 許可を受けず又は届出をせずに職業紹介事業を行ったときや違法に手数料を徴収したとき等の場合には刑罰が科されることがあります。

第4 その他

1 郵送による申請及び電子政府の総合窓口（e-Gov）の活用について

(1) 概要

職業紹介事業に係る諸手続については、関係書類を郵送でも受け付けています。郵送で行う場合は、書類の不備や記載漏れがないよう、提出前によくご確認の上、郵送事故の防止のため、簡易書留等、必ず配達記録が残る方法で郵送してください。

また、電子政府の総合窓口（以下、「e-Gov」という。）より電子申請も可能となっており、ご自宅や職場のパソコンから申請・届出等の手続ができます。サイト内の「ご利用ガイド」においてパソコンのセットアップ情報等をまとめているので、電子申請についてご検討ください。

○ e-Gov

<https://www.e-gov.go.jp/help/guide/>

(2) 電子申請対応している手続

電子申請対応している職業紹介事業に係る申請・届出手続は以下のとおりです。

- ① 有料職業紹介事業の許可
- ② 無料職業紹介事業の許可
- ③ 有料職業紹介事業の許可の有効期間の更新
- ④ 無料職業紹介事業の許可の有効期間の更新
- ⑤ 有料職業紹介事業に係る届出制手数料の額の届出
- ⑥ 有料職業紹介事業に係る届出制手数料の額の変更
- ⑦ 有料職業紹介事業の許可証再交付申請
- ⑧ 無料職業紹介事業の許可証再交付申請
- ⑨ 有料職業紹介事業の変更の届出
- ⑩ 無料職業紹介事業の変更の届出
- ⑪ 有料職業紹介事業の変更の届出及び許可証の書換
- ⑫ 無料職業紹介事業の変更の届出及び許可証の書換
- ⑬ 有料職業紹介事業の取扱職種の範囲等の届出
- ⑭ 無料職業紹介事業の取扱職種の範囲等の届出
- ⑮ 有料職業紹介事業の廃止の届出
- ⑯ 無料職業紹介事業の廃止の届出
- ⑰ 有料職業紹介事業者の事業報告書の提出
- ⑱ 無料職業紹介事業者の事業報告書の提出

その他、特別の法人の行う無料職業紹介事業の届出、変更の届出、廃止、事業報

告等についても電子申請に対応しています。

上記の手続については、丸数字部分を除き、e-Gov に掲示されている手続名となっているので、電子申請の際は、「e-Gov 電子申請手続検索」で上記文字列を入力して検索してください。

(3) 電子申請事前準備の流れ（「e-Gov 電子申請システムご利用ガイド」より）



(4) 電子申請届出の流れ

① e-Gov 電子申請システムにて手続検索

e-Gov 電子申請システムの手続検索より、キーワードや所管府省を指定して行政手続を検索します。

キーワード検索の際は、(2)に掲げた手続名を入力して検索してください。

② 申請書の作成・送信

▶ 申請書入力

選択した行政手続の申請書入力様式に必要な事項を入力し、書類等を添付します。

▶署名・送信

電子署名が必要とされている手続の場合、あらかじめ取得済みの電子証明書を利用して電子署名を行い、申請書を送信します。

▶到達確認

送信された申請書は、形式チェック、証明書の有効性検証等を行った後、エラーが見つからない場合に到達番号と問合せ番号を発行します。到達した申請書は、手続所管府省（職業紹介事業の場合は都道府県労働局）に転送されます。

③ 申請・届出の状況確認

▶申請書審査等

労働局では、申請者が提出した申請書について必要な審査を行います。申請書の記入内容に誤り等がある場合には、e-Gov の状況確認を通じて申請者に対して申請書の訂正を求めます。

▶申請・届出の状況確認

到達確認時に発行される到達番号と問合せ番号により、行った申請・届出の処理状況を確認できます。提出した申請書について訂正等の必要がある場合には、手続の所管府省が発する補正の求め等の内容を確認し、これに従って申請書を訂正します。

有 料 ・ 無 料
 職 業 紹 介 事 業 許 可 申 請 書
 職 業 紹 介 事 業 許 可 有 効 期 間 更 新 申 請 書

① 年 月 日

厚 生 労 働 大 臣 殿

②申請者 氏 名 (ふりがな)

1. 職業安定法第30条第1項の規定により下記のとおり許可の申請をします。
2. 職業安定法第33条第1項の規定により下記のとおり許可の申請をします。
3. 職業安定法第32条の6第2項の規定により下記のとおり更新申請をします。
4. 職業安定法第33条第4項において準用する同法第32条の6第2項の規定により下記のとおり更新申請をします。

記

③許 可 番 号	()	
④氏名又は名称 <small>(ふりがな)</small>		
⑤所 在 地 <small>(ふりがな)</small>	〒 □ □ □ - □ □ □ □	電話 ()
⑥代表者氏名等 <small>(ふりがな)</small>	氏 名	住 所
⑦役 員 氏 名 等 (法人のみ) <small>(ふりがな)</small>	氏 名	住 所

収入印紙

消印しては
ならない

⑧ 兼業 の種類・内容	1.	2.	3.
	4.	5.	6.

職業紹介事業を行う事業所に関する事項

⑨事業所		
名称	所在地	
⑩職業紹介責任者氏名等		⑪担当者職・氏名・電話番号
氏名	住所	() -

⑨事業所		
名称	所在地	
⑩職業紹介責任者氏名等		⑪担当者職・氏名・電話番号
氏名	住所	() -

⑫取次機関

イ 名称 <small>(ふりがな)</small>	-----
ロ 住所 <small>(ふりがな)</small>	-----
ハ 事業内容	

申請者(法人にあっては役員を含む。)(申請者が未成年の場合、その法定代理人をいう。)については、職業安定法第32条各号(第3号、第10号及び第11号を除く。)のいずれにも該当しないこと並びに申請者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合には該当する全ての者の精神の機能の障害に関する医師の診断書が添付されていることを誓約します。

また、同法第32条の14の規定により選任する職業紹介責任者については、同法第32条第1号、第2号及び第4号から第9号までのいずれにも該当しないこと、未成年者に該当しないこと、職業安定法施行規則第24条の6第2項第1号に規定する基準に適合すること並びに職業紹介責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合には該当する全ての者の精神の機能の障害に関する医師の診断書が添付されていることを誓約します。

記載要領

1 職業紹介事業許可申請書の記載方法

- (1) 有料の職業紹介事業の許可を申請する場合には、表題中「・無料」及び「職業紹介事業許可有効期間更新申請書」の文字を抹消し、並びに2、3及び4の全文を抹消すること。
- (2) 無料の職業紹介事業の許可を申請する場合には、表題中「有料・」及び「職業紹介事業許可有効期間更新申請書」の文字を抹消し、並びに1、3及び4の全文を抹消すること。

2 職業紹介事業許可有効期間更新申請書の記載方法

- (1) 有料の職業紹介事業の許可の有効期間の更新を申請する場合には、表題中「・無料」及び「職業紹介事業許可申請書」の文字を抹消し、並びに1、2及び4の全文を抹消すること。
- (2) 無料の職業紹介事業の許可の有効期間の更新を申請する場合には、表題中「有料・」及び「職業紹介事業許可申請書」の文字を抹消し、並びに1、2及び3の全文を抹消すること。

3 ①欄には、申請書を管轄都道府県労働局に提出する年月日を記載すること。

4 ②欄には、申請者の氏名（法人又は団体にあつてはその名称及び代表者の氏名）を記載すること。

5 ③欄には、有効期間の更新申請の場合のみ、（ ）に許可の有効期間の末日を記載すること。

6 ④欄には、氏名（個人）又は名称（法人又は団体における名称）を記載すること。

7 ⑤欄には、事業主の所在地（法人にあつては主たる事務所の所在地）を記載すること。

8 ⑧欄には、他に行っている事業の種類及び内容を記載すること。

9 ⑨欄には、職業紹介事業を行う事業所を全て記載すること。所定の欄に記載し得ないときは別紙に記載して添付すること。

10 ⑩欄には、それぞれの事業所における担当者職・氏名・電話番号を記載すること。

11 ⑫欄には、取次機関を利用する場合のみ、記載すること。

有料職業紹介事業計画書
 無料職業紹介事業計画書
 特別の法人無料職業紹介事業計画書

1 許可・届出番号

2 事業所名

3 職業紹介計画（年間）（国内）

① 区 分	② 有効求職者見込数
	人

職業紹介計画（年間）（国外にわたる職業紹介を行おうとするときは国外分を記載）

③ 区 分	④相手国名	⑤有効求職者見込数 (人)

4 職業紹介の業務に従事する者の数

人

5 資産等の状況

		価 格	摘 要
資 産	現金・預金		
	土地・建物		
	その他		
	計		
負 債	計		

様式第2号（裏面）

記載要領

- 1 ①有料の職業紹介事業の許可を申請する場合及び有料の職業紹介事業を行う者が事業所の新設に係る変更の届出をする場合には、表題中「無料職業紹介事業計画書」及び「特別の法人無料職業紹介事業計画書」の文字を抹消すること。
②無料の職業紹介事業の許可を申請する場合及び無料の職業紹介事業を行う者が事業所の新設に係る変更の届出をする場合には、表題中「有料職業紹介事業計画書」及び「特別の法人無料職業紹介事業計画書」の文字を抹消すること。
③特別の法人が届け出て無料職業紹介事業を行う場合及び事業所の新設に係る変更の届出をする場合には、表題中「有料職業紹介事業計画書」及び「無料職業紹介事業計画書」の文字を抹消すること。
- 2 職業紹介事業を行う全ての事業所ごとに記載すること。
- 3 1 欄には、有料・無料職業紹介事業の有効期間の更新申請の場合及び有料・無料・特別の法人無料職業紹介事業者が事業所の新設に係る変更の届出をする場合に記載すること。
- 4 3 の①及び③欄には、職業安定法第32条の12（同法第33条第4項及び法第33条の3第2項において準用する場合を含む。）に規定する取扱職種の範囲等を定めた場合のみ、その範囲を記載すること。
- 5 3 の②及び⑤欄には、新規申請時には当該事業所に係る当該年度の3月末における有効求職者の見込数を、更新申請時には直近年度の職業紹介事業報告に記載された有効求職者数を記載すること。
- 6 5 欄には、個人事業の場合のみ、直前の納税期末日における全ての資産等の状況について記載すること。

届出制手数料届出書
届出制手数料変更届出書

① 年 月 日

厚生労働大臣 殿

(ふりがな)

②届出者 氏 名

職業安定法第32条の3第1項第2号の規定により下記の届出制手数料に係る届出をします。

記

③許 可 番 号	
(ふりがな) ④氏 名 又 は 名 称
(ふりがな) ⑤所 在 地	〒□□□ - □□□□ 電話 ()
⑥適用開始・変更予定日	年 月 日
⑦届出・変更届出内容	
⑧備 考	

様式第3号（裏面）

記載要領

- 1 届出制手数料の届出をする場合には、表題中の「届出制手数料変更届出書」の文字を抹消すること。また、届出制手数料の変更の届出をする場合は、表題中の「届出制手数料届出書」の文字を抹消すること。
- 2 ①欄には、届出書を管轄都道府県労働局に提出する年月日を記載すること。
- 3 ②欄には、届出者の氏名（法人又は団体にあつてはその名称及び代表者の氏名）を記載すること。
- 4 ③欄は、有料職業紹介事業許可申請書と併せて提出する場合には、空欄とすること。
- 5 ⑤欄には、届出者の住所（法人又は団体にあつては主たる事務所の所在地）を記載すること。
- 6 ⑥欄には、職業安定法第32条の3第1項第2号に掲げる手数料を適用又は変更する年月日を記入すること。
- 7 ⑦欄の届出・変更届出内容については、別に料金表（様式例第3号参照）に記載して添付してもよいこと。
なお、複数の事業所でそれぞれ異なる手数料表に基づき徴収する場合は事業所毎に別紙により添付すること。
- 8 複数の事業所で同一の手数料表に基づき徴収する場合は、⑧備考欄に同一の手数料表の事業所名を記載すれば足りる。
- 9 ⑧備考欄には担当者職・氏名及び連絡先を記載すること。

有 料 ・ 無 料
 職 業 紹 介 事 業 許 可 証 再 交 付 申 請 書
 職 業 紹 介 事 業 変 更 届 出 書
 職業紹介事業変更届出書及び有料・無料職業紹介事業許可証書換申請書
 有料・無料・特別の法人無料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書
 特別の法人無料職業紹介事業変更届出書

① 年 月 日

厚生労働大臣 殿

(ふりがな)

②申請・届出者 氏 名

1. 職業安定法第32条の4第3項の規定により下記のとおり再交付を申請します。
2. 職業安定法第33条第4項において準用する法第32条の4第3項の規定により下記のとおり再交付を申請します。
3. 職業安定法第32条の7第1項の規定により下記のとおり変更を届け出ます。
4. 職業安定法第33条第4項において準用する法第32条の7第1項の規定により下記のとおり変更を届け出ます。
5. 職業安定法第32条の7第4項の規定により下記のとおり変更届け出及び書換申請をします。
6. 職業安定法第33条第4項において準用する法第32条の7第4項の規定により下記のとおり変更届け出及び書換申請をします。
7. 職業安定法第33条第4項において準用する・第33条の3第2項において準用する第32条の12第1項の規定により、下記のとおり取扱職種の範囲等を定めたので届け出ます。
8. 職業安定法第33条の3第2項において準用する法第32条の7第1項の規定により下記のとおり変更を届け出ます。

記

③許可・届出番号		
④氏名又は名称 <small>(ふりがな)</small>	
⑤所 在 地 <small>(ふりがな)</small>	〒 □□□ - □□□□ □□□□ 電話 ()	
	
	
⑥事業所	名称 <small>(ふりがな)</small>
	所在地 <small>(ふりがな)</small>

⑦変更事項		
⑧変更前		
⑨変更後		
⑩取扱職種の 範囲等		
⑪変更(廃止)年月日		
⑫職業紹介責任者	氏 名	住 所
⑬変更(廃止)理由 再交付理由		
⑭備 考		

届出者(法人にあっては役員を含む。)(届出者が未成年の場合、その法定代理人をいう。)については、職業安定法第33条の3第2項において準用する同法第32条各号(第3号、第10号及び第11号を除く。)のいずれにも該当しないこと並びに届出者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合には該当する全ての者の精神の機能の障害に関する医師の診断書が添付されていることを誓約します。

また、同法第32条の14の規定により選任する職業紹介責任者については、職業紹介責任者が同法第32条第1号、第2号及び第4号から第9号までのいずれにも該当しないこと、未成年者に該当しないこと、職業安定法施行規則第24条の6第2項第1号に規定する基準に適合すること並びに職業紹介責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合には該当する全ての者の精神の機能の障害に関する医師の診断書が添付されていることを誓約します。

記載要領

1 有料・無料職業紹介事業許可証再交付申請書の記載方法

- (1) 有料職業紹介事業許可証の再交付を申請する場合には、表題中「・無料」、「職業紹介事業変更届出書」、「職業紹介事業変更届出書及び有料・無料職業紹介事業許可証書換申請書」、「有料・無料・特別の法人無料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書」及び「特別の法人無料職業紹介事業変更届出書」を抹消し、並びに2以下の全文を抹消すること。
- (2) 無料職業紹介事業許可証の再交付を申請する場合には、表題中「有料・」、「職業紹介事業変更届出書」、「職業紹介事業変更届出書及び有料・無料職業紹介事業許可証書換申請書」、「有料・無料・特別の法人無料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書」及び「特別の法人無料職業紹介事業変更届出書」を抹消し、並びに1及び3以下の全文を抹消すること。

2 有料・無料職業紹介事業変更届出書の記載方法(14の場合を除く。)

- (1) 有料の職業紹介事業に係る変更の届出をする場合には、表題中「・無料」、「職業紹介事業許可証再交付申請書」、「職業紹介事業変更届出書及び有料・無料職業紹介事業許可証書換申請書」、「有料・無料・特別の法人無料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書」及び「特別の法人無料職業紹介事業変更届出書」を抹消し、並びに1、2及び4以下の全文を抹消すること。
- (2) 無料の職業紹介事業に係る変更の届出をする場合には、表題中「有料・」、「職業紹介事業許可証再交付申請書」、「職業紹介事業変更届出書及び有料・無料職業紹介事業許可証書換申請書」、「有料・無料・特別の法人無料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書」及び「特別の法人無料職業紹介事業変更届出書」を抹消し、並びに1から3及び5以下の全文を抹消すること。

3 有料・無料職業紹介事業変更届及び有料・無料職業紹介事業許可証書換申請書の記載方法

- (1) 有料職業紹介事業に係る変更の届出をするとともに許可証の書換えを申請する場合には、表題中「・無料」、「職業紹介事業許可証再交付申請書」、「職業紹介事業変更届出書」、「・無料」、「有料・無料・特別の法人無料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書」及び「特別の法人無料職業紹介事業変更届出書」を抹消し、並びに1から4及び6以下の全文を抹消すること。
- (2) 無料職業紹介事業に係る変更の届出をするとともに許可証の書換えを申請する場合には、表題中「有料・」、「職業紹介事業許可証再交付申請書」、「職業紹介事業変更届出書」、「有料・」、「有料・無料・特別の法人無料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書」及び「特別の法人無料職業紹介事業変更届出書」を抹消し、並びに1から5及び7以下の全文を抹消すること。
- (3) 許可証の書換えを申請する場合は、⑥欄に変更する事項が該当する職業紹介事業を行う全ての事業所の名称及び所在地を記載することとし、⑦欄に変更する事項を記載すること。所定の欄に記載し得ないときは別紙に記載して添付すること。

4 有料・無料・特別の法人無料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書の記載方法

- (1) 有料職業紹介事業の取扱職種の範囲等を定め、届出をする場合には、表題中「有料・無料」、「職業紹介事業許可証再交付申請書」、「職業紹介事業変更届出書」、「職業紹介事業変更届出書及び有料・無料職業紹介事業許可証書換申請書」、「・無料・特別の法人無料」及び「特別の法人無料職業紹介事業変更届出書」を抹消し、並びに1から6まで及び8の全文並びに7の「第33条第4項において準用する・第33条の3第2項において準用する」を抹消すること。
- (2) 無料職業紹介事業の取扱職種の範囲等を定め、届出をする場合には、表題中「有料・無料」、「職業紹介事業許可証再交付申請書」、「職業紹介事業変更届出書」、「職業紹介事業変更届出書及び有料・無料職業紹介事業許可証書換申請書」、「有料・」、「・特別の法人無料」及び「特別の法人無料職業紹介事業変更届出書」を抹消し、並びに1から6まで及び8の全文並びに7の「・第33条の3第2項において準用する」を抹消すること。
- (3) 特別の法人無料職業紹介事業の取扱職種の範囲等を定め、届出をする場合には表題中「有料・無料」、「職業紹介事業許可証再交付申請書」、「職業紹介事業変更届出書」、「職業紹介事業変更届出書及び有料・無料職業紹介事業許可証書換申請書」、「有料・無料・」及び「特別の法人無料職業紹介事業変更届出書」を抹消し、並びに1から6まで及び8の全文並びに7の「第33条第4項において準用する・」を抹消すること。
- (4) ⑩欄には、職業紹介事業を行う事業所ごとに取扱職種の範囲等の内容を記載すること。記載し得ない場合は別紙に記載して添付すること。

(例)職業

(イ) 事務的職業、会社・団体の役員、飲食物調理の職業、林業の職業など

(例)地域

(ロ) 国内、大阪府、中部地方など

(例)賃金

(ハ) 時給1,000円以上の求人、月給30万円以上の求人など

(例)その他

(ニ) 紹介予定派遣に関するもの、母子家庭の母等、中高年齢者、障害者、合法的に在留する外国人、本校所定の課程を修了した者など

- (5) 取扱職種の範囲等の変更については「取扱職種等の範囲等」の欄に変更後のものを記載することとし、変更前の取扱職種の範囲等を⑧変更前の欄にも記載すること。

5 特別の法人無料職業紹介事業変更届出書の記載方法

特別の法人が無料職業紹介事業を行う事業所の新設を届け出て行う場合は、表題中「有料・無料」、「職業紹介事業許可証再交付申請書」、「職業紹介事業変更届出書」、「職業紹介事業変更届出書及び有料・無料職業紹介事業許可証書換申請書」、「有料・無料・特別の法人無料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書」を抹消し、並びに1から7までの全文を抹消すること。

6 ①欄には、申請書又は届出書を管轄都道府県労働局に提出する年月日を記載すること。

7 ②欄には、申請者又は届出者の氏名（法人又は団体にある場合は、その名称及び代表者の氏名）を記載すること。

8 ③欄には、許可・届出の際に付与された許可・届出番号を記載すること。

9 ④欄には、氏名（個人）又は名称（法人又は団体における名称）を記載すること。

10 ⑤欄には、事業所の所在地（法人にある場合は主たる事務所の所在地）を記載すること。

11 ⑪欄には、変更（廃止）事項について、変更（廃止）した年月日を記載すること。

12 なお書きは、代表者又は職業紹介責任者の変更届出以外の場合は抹消すること。

また、代表者又は職業紹介責任者の変更届出においてそれぞれ変更のないものに係る部分について抹消すること。

13 ⑭備考欄には、担当者職、氏名及び連絡先を記載すること。

14 職業紹介を行う事業所の新設又は廃止の場合における職業紹介事業変更届出書における記載方法

新たに職業紹介事業を行う事業所の新設を届け出て行う場合、又は、職業紹介事業を行う事業所を廃止する場合は、⑦欄には事業所の「設置」又は「廃止」を記載することとし、該当する全ての事業所の名称及び所在地を⑥欄に記載すること。所定の欄に記載し得ないときは別紙に記載して添付すること。

⑪欄に事業を開始する（又は廃止した）年月日を記載すること。⑫欄には、職業紹介事業所を設置する場合について、該当する事業所における職業紹介責任者の氏名、住所を記載すること。⑬欄には、事業を廃止した理由を具体的に記載すること。

有 料 職 業 紹 介 事 業 廃 止 届 出 書
無 料 職 業 紹 介 事 業 廃 止 届 出 書
特 別 の 法 人 無 料 職 業 紹 介 事 業 廃 止 届 出 書

① 年 月 日

都道府県労働局長 殿

(ふりがな)

住 所

② 届出者

(ふりがな)

氏 名

- 1 下記のとおり有料職業紹介事業を廃止したので、職業安定法32条の8第1項の規定により届出をします。
- 2 下記のとおり無料職業紹介事業を廃止したので、職業安定法第33条第4項において準用する同法第32条の8第1項の規定により届出をします。
- 3 下記のとおり特別の法人無料職業紹介事業を廃止したので、職業安定法第33条の3第2項において準用する同法第32条の8第1項の規定により届出をします。

③ 許可・届出番号		
④事業所	名 称	所在地
		〒 (—) () —
		〒 (—) () —
		〒 (—) () —
⑤廃止年月日		年 月 日
⑥廃止理由		
⑦備 考		

様式第7号（裏面）

記載要領

- 1 ①有料職業紹介事業廃止届出書を提出する場合には、表題中「無料職業紹介事業廃止届出書」及び「特別の法人無料職業紹介事業廃止届出書」の文字並びに2及び3を抹消すること。
②無料職業紹介事業廃止届出書を提出する場合には、表題中「有料職業紹介事業廃止届出書」及び「特別の法人無料職業紹介事業廃止届出書」の文字並びに1及び3を抹消すること。
③特別の法人無料職業紹介事業廃止届出書を提出する場合には、表題中「有料職業紹介事業廃止届出書」及び「無料職業紹介事業廃止届出書」の文字並びに1及び2を抹消すること。
- 2 ①には、届出書を管轄都道府県労働局に提出する年月日を記載すること。
- 3 ②には、届出者の住所（法人又は団体の場合は、本店又は主たる事務所の所在地）を記載し、及び氏名（法人又は団体の場合は、その名称及び代表者の氏名）を記載すること。
- 4 ③欄には、許可・届出の際に付与された許可・届出番号を記載すること。
- 5 ④欄には、職業紹介事業を廃止する全ての事業所の名称及び所在地を記載すること。所定の欄に記載し得ないときは別紙にて添付すること。
- 6 ⑤欄には、職業紹介事業を廃止した年月日を記載すること。
- 7 ⑥欄には、事業を廃止した理由を具体的に記載すること。
- 8 ⑦欄には、担当者職・氏名及び連絡先を記載すること。

有料職業紹介事業報告書
無料職業紹介事業報告書

1 許可番号 _____

2 事業所の名称及び所在地

(名称) _____

(所在地) _____

3 紹介予定派遣 実績の有無 _____

4 活動状況（国内）

項目 取扱 業務等の区分	① 求 人 数				② 求 職	
	有 効 求人 数	常 用 求人 数	臨 時 求人 延数	日 雇 求人 延数	有 効 求 職 者 数	新 規 求 職 申 込 件 数
	人	人	人日	人日	人	件
	人	人	人日	人日	人	件
	人	人	人日	人日	人	件
	人	人	人日	人日	人	件
	人	人	人日	人日	人	件
	人	人	人日	人日	人	件
	人	人	人日	人日	人	件
	人	人	人日	人日	人	件
	人	人	人日	人日	人	件
	人	人	人日	人日	人	件
計	人	人	人日	人日	人	件

項目 取扱 業務等の区分	③ 就 職				④ 離 職	
	常 用 就 職 件 数		臨 時 就 職 延 数	日 雇 就 職 延 数	無 期 雇 用 (6ヶ月以内/解雇除く)	
	無 期 雇 用	そ れ 以 外			離 職	不 明
	件	件	人日	人日	人	人
	件	件	人日	人日	人	人
	件	件	人日	人日	人	人
	件	件	人日	人日	人	人
	件	件	人日	人日	人	人
	件	件	人日	人日	人	人
	件	件	人日	人日	人	人
	件	件	人日	人日	人	人
	件	件	人日	人日	人	人
	件	件	人日	人日	人	人
計	件	件	人日	人日	人	人

5 活動状況（国外）（相手国別・総計）

項目 取扱 業務等の区分	相手国	⑤ 求 人		⑥ 求 職		⑦ 就 職		⑧ 離 職	
		有 効 求人 数	求 人 数	有 効 求 職 者 数	新 規 求 職 申 込 件 数	無 期 雇 用 就 職 件 数	そ れ 以 外 の 就 職 件 数	無 期 雇 用 (6ヶ月以内/解雇除く) 離 職 不 明	
		人	人	人	件	件	件	人	人
		人	人	人	件	件	件	人	人
		人	人	人	件	件	件	人	人
		人	人	人	件	件	件	人	人
計		人	人	人	件	件	件	人	人

様式第8号(第2面)

6 収入状況(国内・国外)

取扱 業務等の区分	求人者(上限制)手数料 (職業安定法第32条の3第1項第1号の規定による手数料)			求人受付手数料 (別表)	求人者(届出制)手数料 (職業安定法第32条の3第1項第2号の規定による手数料)			求職受付手数料		
	常用	臨時	日雇		常用	臨時	日雇	件	千円	
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円	件	千円
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円	件	千円
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円	件	千円
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円	件	千円
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円	件	千円
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円	件	千円
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円	件	千円
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円	件	千円
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円	件	千円
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円	件	千円
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円	件	千円
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円	件	千円
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円	件	千円
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円	件	千円
計	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円	件	千円

取扱 業務等の区分	求職者手数料 (職業安定法第32条の3第2項の規定による手数料)			
	常用	臨時	日雇	
芸能家	件	千円	件	千円
モデル	件	千円	件	千円
科学技術者	件	千円	件	千円
経営管理者	件	千円	件	千円
熟練技能者	件	千円	件	千円
計	件	千円	件	千円

7 職業紹介の業務に従事する者の数

人

8 返戻金制度

有・無	(有の場合、その概要)
-----	-------------

9 従業員教育

日時	従業員数	教育内容

- 職業安定法第32条の16第1項の規定により上記のとおり報告します。
- 職業安定法第33条第4項において準用する同法第32条の16第1項の規定により上記のとおり報告します。

令和 年 月 日

厚生労働大臣 殿

⑨ 氏名又は名称

記載要領

- 1 職業紹介を行う事業所ごとに別紙で記載することとし、職業紹介事業者を管轄する都道府県労働局にまとめて提出すること。
- 2 対象期間については、前年の4月1日から3月末日まで（4④欄にあっては前々年の4月1日から前年の3月末日まで）とすること。
- 3 1には、許可番号を記載すること。
- 4 3には、対象期間における紹介予定派遣に係る実績の有無を記載すること。
- 5 活動状況（国内）
 - (1) 4①の「求人数」及び4③欄には、「取扱業務等の区分」ごとに、1箇年における求人及び就職数について、「常用」（4③欄にあっては無期雇用）、「それ以外」）、「臨時」、「日雇」の区分ごとに記載することとし、常用についてはその人（件）数、臨時及び日雇についてはその延数（人日）を記載すること。3において「有」と記載した場合は「取扱業務等の区分」の欄に区分ごとに括弧書きで紹介予定派遣に係る状況を記載すること（以下、(2)から(5)まで及び7において同じ。）。
 - (2) 4①の「有効求人数」、②の「有効求職者数」欄には、それぞれその3月末における有効求人数、有効求職者数を記載すること。
 - (3) 4②の「新規求職申込件数」欄には、「取扱業務等の区分」ごとに対象期間中に新たに求職申込みのあった件数を記載すること。
 - (4) 4④の「離職」欄には、前々年の4月1日から前年の3月末日までの間に就職した者（期間の定めのない労働契約を締結した者に限る。以下「無期雇用就職者」という。）のうち、就職後6ヶ月以内に離職した者の数を、④の「不明」欄には、無期雇用就職者のうち、就職後6ヶ月以内に離職したかどうか明らかなでない者の数を記載すること。
 - (5) 4欄において、「常用」とは、4ヵ月以上の期間を定めて雇用される者又は期間の定めなく雇用される者をいい、「臨時」とは、1ヵ月以上4ヵ月未満の期間を定めて雇用される者をいい、「日雇」とは、1ヵ月未満の期間を定めて雇用される者をいう。なお、雇用の予定期間は、雇用の開始年月日から雇用契約の期間の終了する年月日までの日数とし、雇用の予定期間内に休日があっても雇用が継続する場合は、すべて通算するものとする。ただし、断続的な就労の場合は日雇とすること。
- 6 活動状況（国外）
 - (1) 5⑤の「求人数」及び⑦欄には、「取扱業務等の区分」ごとに、1箇年における求人、期間の定めのない労働契約を締結して就職した人（件）数、それ以外の就職人（件）数を記載すること。
 - (2) 5⑤の「有効求人数」及び⑥の「有効求職者数」欄には、それぞれその3月末における有効求人数、有効求職者数を記載すること。⑥の「新規求職申込件数」欄には、「取扱業務等の区分」ごとに対象期間中に新たに求職申込みのあった件数を記載すること。
 - (3) 5⑧の「離職」欄には、無期雇用就職者のうち、就職後6ヶ月以内に離職した者の数を、5⑧の「不明」欄には、無期雇用就職者のうち、就職後6ヶ月以内に離職したかどうか明らかなでない者の数を記載すること。

- 7 6の収入状況には、「常用」、「臨時」、「日雇」の区分及び「取扱業務等の区分」ごとに、対象期間内における全ての手数料収入について記載すること。
- また、芸能家、モデル、科学技術者、経営管理者及び熟練技能者に係る手数料については、求人者手数料（職業安定法第32条の3第1項第1号及び第2号の規定による手数料）又は求職者手数料（職業安定法第32条の3第2項の規定による手数料）にそれぞれ別に記載すること。
- 8 ⑨欄には、氏名（法人又は団体にあつてはその名称及び代表者の氏名）を記載すること。
- 9 その紹介により就職した者のうち第二種特別加入保険料（労働者災害補償保険法施行規則第46条の18第5号の作業に従事する者に対する保険料）に充てるべき手数料を徴収した場合は、手数料管理簿の写しを本報告書に添えて提出すること。
- 10 7の「職業紹介の業務に従事する者の数」欄には、当該職業紹介を行う事業所に係る3月末における職業紹介の業務に従事する者の数を記載すること。
- 11 8の「返戻金制度」欄には、返戻金制度（その紹介により就職した者が早期に離職したことその他これに準ずる理由があつた場合に、当該者を紹介した雇用主から徴収すべき手数料の全部又は一部を返戻する制度その他これに準ずる制度）の有無を記載すること。また、返戻金制度を設けている場合には、その概要を記載すること。

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相当である場合、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、その他の雇用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 （取扱職種が、芸能家、家政婦（夫）、配せん人、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は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の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。
- 4 本所が職業安定法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、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。
- 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等は、
です。

7 本所の業務の運営に関する規定は、以上のとおりであります。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。

年 月 日

代表者

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	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	円（消費税相当分を含む。）を求職者から

ただし、同一の求職者に係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 上限制紹介手数料

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 %（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 %（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 %（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 (※1)	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】 (※2)	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】 (※3) *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(※4)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 _____

※1：求人受理時の事務費用

求人を受け付ける際に、事務費として一定額を収受する場合には、この欄にその金額を記入しておく必要があります。

なお、当該欄の手数料負担者は、通常「求人者」となります。

※2：求人受理後、求人者に求職者を紹介するサービス

求人者にサービスの提供を行った際の成功報酬として一定額を収受する場合には、この欄にその金額の限度額（割合【%】または定額【円】）を記入しておく必要があります。

当該様式例では、雇用期間の定めのない労働契約と雇用期間の定めのある労働契約に分けて記載していますが、雇用期間の定めのない労働契約や1年間を超える有期労働契約を斡旋する場合は、「内定書、労働条件通知書等に記載された年収額の〇〇%（または〇〇円）」と記載することもできます。このほか、1件あたりの定額手数料を記載する方法等ありますが、手数料に係る紛争防止の観点から、わかりやすい手数料表の表記を心がけてください。

また、時間外労働を含めた月々の実支払賃金を元に手数料を収受しようとする場合は、「職業紹介が成功した場合において、当該求職者の就職後1年間で支払われた賃金の〇〇%（または〇〇円）」という記載で構いませんが、この場合は手数料の請求は賃金が確定してからとなりますので、ご注意ください。

なお、当該欄の手数料負担者は、通常「求人者」となります。

※3：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

通常の職業紹介サービスに加え、求人を容易に充足させるための専門的な相談や助言のサービスを求人者に行い職業紹介が成功した際に、付加サービス分の成功報酬として一定額（加算分）を収受する場合には、この欄にその加算分金額の限度額（割合【%】または定額【円】）を記入しておく必要があります。

ホワイトカラーの紹介の場合などでは、上記※2と付帯して行われる場合が多いため、当該欄を必ずしも設ける必要はありません。

なお、当該欄の手数料負担者は、通常「求人者」となります。

※4：消費税率の改正を考慮し、外税表記をお勧めします。

様式例第3号-2 【サーチ/スカウト型】

手数料表
(サーチ/スカウト型の例示)

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 (※1)	<p style="text-align: right;">_____ 円</p> 手数料負担者は 求人者 とします。
特定の条件による特別の求職者の 開拓やそのための調査・探索 (※2)	<p>着手金 _____ 円 (%)</p> <p>活動1日あたり _____ 円 (%)</p> <p>(または、活動1時間あたり _____ 円 (%))</p> <p>成功報酬</p> <p>(期間の定めのない雇用契約の紹介の場合)</p> <p>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)</p> <p>(期間の定めのある雇用契約の紹介の場合)</p> <p>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)</p> <p>手数料負担者は 求人者 とします。</p>

上記手数料には、消費税 (※3) が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 _____

※1：求人受理時の事務費用

求人を受け付ける際に、事務費として一定額を収受する場合には、この欄にその金額を記入しておく必要があります。

なお、当該欄の手数料負担者は、通常「求人者」となります。

※2：特定の条件による特別の求職者の開拓やそのための調査・探索

(1) 「着手金」

「着手金」は、特定の条件に該当する求職者の開拓やそのための調査・探索を行うことに対して一定額を収受する場合には、この欄にその金額の限度額（定額【円】または割合【%】）を記入しておく必要があります。

(2) 「活動一日あたり」

「活動一日あたり」は、いわゆる「タイムチャージ／その調査探索に従事した人材コンサルタントの時間（所要日）数で手数料を請求する体系」の際に一定額を収受する場合には、この欄にその金額の限度額（定額【円】または割合【%】）を記入しておく必要があります。なお、紛争等を避けるため「活動一日あたり」「活動一人あたり」「活動一時間あたり」と明確な内容の記載をお勧めします。

(3) 「成功報酬」

「成功報酬」は、雇用期間の定めのない労働契約や1年を超える有期労働契約をあっせんする場合などは、「内定書、労働条件通知書等に記載された年収額の〇〇%（または〇〇円）」と記載することもできます。

また、このほか、1件あたりの定額手数料を記載する方法や上記と併記する方法ありますが、手数料に係る紛争防止の観点から、わかりやすい手数料表の表記を心がけてください。

なお、当該欄の手数料負担者は、通常「求人者」となります。

※3：消費税率の改正を考慮し、外税表記をお勧めします。

様式例第3号-3 【再就職支援型】

手数料表
(再就職支援型の例示)

サービスの種類及び内容	手数料の額及び負担者
就職を容易にするための求職者に対する専門的な相談・助言 (※1)	着手金 _____ 円 (%) 相談・助言終了時 _____ 円 (%) 成功報酬 _____ 円 (%) 手数料負担者は 関係雇用主 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】 (※2)	成功報酬 (期間の定めのない雇用契約の紹介の場合) 職業紹介が成功した場合において、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) 職業紹介が成功した場合において、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。

上記手数料には、消費税 (※3) が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

※1：就職を容易にするための求職者に対する専門的な相談・助言

(1) 「着手金」

「着手金」は、再就職支援の対象となる者を雇用中若しくは直前まで雇用していた雇用主（関係雇用主）からの依頼を受け、サービス開始時に一定額を収受する場合には、この欄にその金額の限度額（定額【円】または割合【%】）を記入しておく必要があります。

(2) 「相談・助言終了時」

「相談・助言終了時」は、再就職支援の対象となる者に対して、再就職が容易にできるための専門的な相談・助言を行った際に一定額を収受する場合には、この欄にその金額の限度額（定額【円】または割合【%】）を記入しておく必要があります。

(3) 「成功報酬」

「成功報酬」は、再就職支援の対象となる者に再就職先を紹介して雇用契約が成立した場合に手数料を収受する場合には、この欄にその金額の限度額（定額【円】または割合【%】）を記入しておく必要があります。

なお、当該欄の手数料負担者は、通常「関係雇用主」となります。

※2：求人受理後、求人者に求職者を紹介するサービス

求人者にサービスの提供を行った際の成功報酬として一定額を収受する場合には、この欄にその金額の限度額（定額【円】または割合【%】）を記入しておく必要があります。

当該様式例では、雇用期間の定めのない労働契約と雇用期間の定めのある労働契約に分けて記載していますが、雇用期間の定めのない労働契約や1年間を超える有期労働契約を斡旋する場合などは、「内定書、労働条件通知書等に記載された年収額の〇〇%（または〇〇円）」と記載することもできます。このほか、1件あたりの定額手数料を記載する方法等ありますが、手数料に係る紛争防止の観点から、わかりやすい手数料表の表記を心がけてください。

また、時間外労働を含めた月々の実支払賃金を元に手数料を収受しようとする場合は、「職業紹介が成功した場合において、当該求職者の就職後1年間で支払われた賃金の〇〇%（または〇〇円）」という記載で構いませんが、この場合は手数料の請求は賃金が確定してからとなりますので、ご注意ください。

なお、当該欄の手数料負担者は、通常「求人者」となります。

※3：消費税率の改正を考慮し、外税表記をお勧めします。

様式例第4号

個人情報適正管理規程

個人情報適正管理規程（事例案）

1. 個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲は、〇〇課及び△△課の職員とする。
個人情報取扱責任者は職業紹介責任者◇◇◇◇とする。
2. 職業紹介責任者は、個人情報を取り扱う1に記載する事業所内の職員に対し、個人情報取扱いに関する教育・指導を年1回実施することとする。また、職業紹介責任者は、少なくとも5年に1回は職業紹介責任者講習会を受講するものとする。
3. 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うものとする。さらに、これに基づき訂正（削除を含む。以下同じ。）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、遅滞なく訂正を行うものとする。
また、個人情報の開示又は訂正に係る取扱いについて、職業紹介責任者は求職者等への周知に努めることとする。
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ついては、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、個人情報の取扱いに係る苦情処理の担当者は、職業紹介責任者◇◇◇◇とする。

個人情報の開示等の請求等に関し、その請求等を受け付ける方法を定める場合には、個人情報適正管理規程に記載してください。

なお、開示等の請求等を受け付ける方法として定めることができる事項は、以下の通りです。

- 一 開示等の請求等の申出先
- 二 開示等の請求等に際して提出すべき書面（電磁的記録を含む。）の様式その他の開示等の請求等の方式
- 三 開示等の請求等をする者が本人又は代理人であることの確認の方法
- 四 個人情報保護法第33条第1項の手数料の徴収方法

様式例第4号

個人情報適正管理規程

個人情報適正管理規程（事例案）

1. 個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲は、〇〇課及び△△課の職員とする。
個人情報取扱責任者は職業紹介責任者◇◇◇◇とする。
2. 職業紹介責任者は、個人情報を取り扱う1に記載する事業所内の職員に対し、個人情報取扱いに関する教育・指導を年1回実施することとする。（※また、職業紹介責任者は、関係法令の諸改正等に対応するため、一定期間ごとに職業紹介責任者講習会を受講するものとする。）
3. 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うものとする。さらに、これに基づき訂正（削除を含む。以下同じ。）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、遅滞なく訂正を行うものとする。
また、個人情報の開示又は訂正に係る取扱いについて、職業紹介責任者は求職者等への周知に努めることとする。
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ついては、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、個人情報の取扱いに係る苦情処理の担当者は、職業紹介責任者◇◇◇◇とする。

※ 届出事業者については、職業紹介責任者講習会の更新義務はないものの、関係法令の改正に対応できるよう一定期間ごとに受講することが望ましいため、例示において（ ）書きのように記載しています。

個人情報の開示等の請求等に関し、その請求等を受け付ける方法を定める場合には、個人情報適正管理規程に記載してください。

なお、開示等の請求等を受け付ける方法として定めることができる事項は、以下の通りです。

- 一 開示等の請求等の申出先
- 二 開示等の請求等に際して提出すべき書面（電磁的記録を含む。）の様式その他の開示等の請求等の方式
- 三 開示等の請求等をする者が本人又は代理人であることの確認の方法
- 四 個人情報保護法第33条第1項の手数料の徴収方法

職業紹介事業報告における「取扱業務等の区分」一覧表

事業報告書における「取扱業務等の区分」は下表にて分類願います。

001～099 は、厚生労働省編職業分類表における中分類表記です。

※ 厚生労働省編職業分類は令和4年4月14日より改訂いたしました。

(参考 https://www.hellowork.mhlw.go.jp/info/mhlw_job_info.html)

取扱業務等の区分	留意事項・主な職業例
a 家政婦（夫）	家政婦（夫）を 052 とは分けて区分 マネキンを 045 とは分けて区分
b マネキン	
c 調理師	配ぜん人を 056 とは分けて区分
d 芸能家	
e 配ぜん人	医師を 021 とは分けて区分 保育士を 029 とは分けて区分
f モデル	
g 医師	特定技能の在留資格者、他の在留資格から特定技能の在留資格を取得した者及び特定技能の在留資格により就労を希望している者
h 保育士	
i 特定技能の在留資格に係る職業紹介	
[01 管理的職業]	
001 法人・団体役員	工場・支店・営業所等の長 部課長
002 法人・団体管理職員	
003 その他の管理的職業	
[02 研究・技術の職業]	
004 研究者	各種開発技術者
005 農林水産技術者	
006 開発技術者	建築設計士、測量士
007 製造技術者	
008 建築・土木・測量技術者	ソフトウェア開発技術者、プログラマー
009 情報処理・通信技術者（ソフトウェア開発）	
010 情報処理・通信技術者（ソフトウェア開発を除く）	IT コンサルタント、IT システム設計技術者
011 その他の技術の職業	

取扱業務等の区分	留意事項・主な職業例
<p>[03 法務・経営・文化芸術等の専門的職業]</p> <p>012 法務の職業</p> <p>013 経営・金融・保険の専門的職業</p> <p>014 宗教家</p> <p>015 著述家、記者、編集者</p> <p>016 美術家、写真家、映像撮影者</p> <p>017 デザイナー</p> <p>018 音楽家、舞台芸術家</p> <p>019 図書館司書、学芸員、カウンセラー（医療・福祉施設を除く）</p> <p>020 その他の法務・経営・文化芸術等の専門的職業</p>	<p>裁判官、弁護士、弁理士、司法書士</p> <p>公認会計士、税理士、社会保険労務士</p> <p>神職、僧侶</p> <p>著述家、翻訳家、記者</p> <p>イラストレーター、映像撮影者</p> <p>ウェブデザイナー、グラフィックデザイナー</p> <p>番組制作者、アシスタントディレクター</p> <p>職業スポーツ家、通訳</p>
<p>[04 医療・看護・保健の職業]</p> <p>021 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師</p> <p>022 保健師、助産師</p> <p>023 看護師、准看護師</p> <p>024 医療技術者</p> <p>025 栄養士・管理栄養士</p> <p>026 あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師</p> <p>027 その他の医療・看護・保健の専門的職業</p> <p>028 保健医療関係助手</p>	<p>歯科医師、獣医師、薬剤師</p> <p>診療放射線技師、歯科衛生士</p> <p>環境衛生監視員、心理カウンセラー</p> <p>看護助手、歯科助手</p>
<p>[05 保育・教育の職業]</p> <p>029 保育士・幼稚園教員</p> <p>030 学童保育等指導員、保育補助者、家庭的保育者</p> <p>031 学校等教員</p> <p>032 習い事指導等教育関連の職業</p>	<p>高等専門学校教員、大学教員</p> <p>学習・語学指導等教師、スポーツ・舞踏指導員</p>
<p>[06 事務的職業]</p> <p>033 総務・人事・企画事務の職業</p> <p>034 一般事務・秘書・受付の職業</p> <p>035 その他の総務等事務の職業</p>	<p>法務・広報・知的財産事務の職業</p>

取扱業務等の区分	留意事項・主な職業例
036 電話・インターネットによる応接事務の職業	コールセンターオペレーター
037 医療・介護事務の職業	
038 会計事務の職業	現金出納事務員、預・貯金窓口事務員
039 生産関連事務の職業	生産現場事務員、出荷・受荷係事務員
040 営業・販売関連事務の職業	貿易事務員
041 外勤事務の職業	集金人、調査員
042 運輸・郵便事務の職業	旅客・貨物係事務員、運行管理事務員
043 コンピュータ等事務用機器操作の職業	データ入力事務員
[07 販売・営業の職業]	
044 小売店・卸売店店長	
045 販売員	レジ係、百貨店販売店員
046 商品仕入・再生資源卸売の職業	
047 販売類似の職業	不動産仲介・売買人、保険代理人
048 営業の職業	
[08 福祉・介護の職業]	
049 福祉・介護の専門的職業	障害者福祉施設指導専門員
050 施設介護の職業	障害者福祉施設介護員
051 訪問介護の職業	訪問入浴介助員
[09 サービスの職業]	
052 家庭生活支援サービスの職業	家事手伝い
053 理容師、美容師、美容関連サービスの職業	エステティシャン、ネイリスト
054 浴場・クリーニングの職業	
055 飲食物調理の職業	学校給食調理員、バーテンダー
056 接客・給仕の職業	飲食店店長、旅館・ホテル支配人
057 居住施設・ビル等の管理の職業	駐車場・駐輪場管理人
058 その他のサービスの職業	添乗員、観光案内人、広告宣伝員
[10 警備・保安の職業]	
059 警備員	道路交通誘導員
060 自衛官	
061 司法警察職員	警察官、海上保安官
062 看守、消防員	

取扱業務等の区分	留意事項・主な職業例
063 その他の保安の職業	海水浴場監視員、ガス設備保安点検員
[11 農林漁業の職業]	
064 農業の職業（養畜・動物飼育・植木・造園を含む）	
065 林業の職業	
066 漁業の職業	漁労船の船長・航海士・機関長・機関士
[12 製造・修理・塗装・製図等の職業]	
067 生産設備オペレーター（金属製品）	
068 生産設備オペレーター（食料品等）	飲料・たばこ生産設備オペレーター
069 生産設備オペレーター（金属製品・食料品等を除く）	化学製品・窯業・土石・繊維製品・木製品・印刷・製本・ゴム・プラスチック製品等生産設備オペレーター
070 機械組立設備オペレーター	はん用・生産用・電気機械器具・自動車等組立設備オペレーター
071 製品製造・加工処理工（金属製品）	製銑工、製鋼工、非鉄金属洗練工、鋳物製造工、金属熱処理工
072 製品製造・加工処理工（食料品等）	
073 製品製造・加工処理工（金属製品・食料品等を除く）	化学製造・衣服・繊維製品・紙製品・ゴム製品・プラスチック製品等製造工、印刷・製本作業員
074 機械組立工	電気機械・光学機械器具等組立工
075 機械整備・修理工	
076 製品検査工（金属製品）	金属材料検査工、金属加工・溶接検査工
077 製品検査工（食料品等）	食料品検査工
078 製品検査工（金属製品・食料品等を除く）	化学製品・衣服・繊維製品・紙製品・印刷・製本・ゴム・プラスチック等検査工
079 機械検査工	電気機械器具・光学機械器具等検査工
080 生産関連の職業（塗装・製図を含む）	建築塗装工、画工、看板製作工
081 生産類似の職業	映写技師、音響係
[13 配送・輸送・機械運転の職業]	
082 配送・集荷の職業	郵便集配員、電報配達員、新聞配達員
083 貨物自動車運転の職業	大型トラック運転手
084 バス運転の職業	

取扱業務等の区分	留意事項・主な職業例
085 乗用車運転の職業	タクシー・ハイヤー運転手
086 その他の自動車運転の職業	レッカー運転手
087 鉄道・船舶・航空機運転の職業	鉄道運転士、船長・航海士・運航士（漁労船
	を除く）、水先人
088 その他の輸送の職業	車掌、フォークリフト運転作業員
089 施設機械設備操作・建設機械運転	ビル設備管理員、クレーン・巻上機運転工
の職業	
[14 建設・土木・電気工事の職業]	
090 建設躯体工事の職業	とび工、解体工
091 建設の職業（建設躯体工事の職	大工、屋根ふき工、左官、配管工
業を除く）	
092 土木の職業	
093 採掘の職業	
094 電気・通信工事の職業	送電線架線・敷設作業員
[15 運搬・清掃・包装・選別等の職	
業]	
095 荷役・運搬作業員	港湾荷役作業員、梱包作業員
096 清掃・洗浄作業員	
097 包装作業員	
098 選別・ピッキング作業員	商品仕分け作業員
099 その他の運搬・清掃・包装・選別	工場業務員、小売店品出し・陳列・補充作業員
等の職業	