

紹介手数料率の実績の公開と違約金規約の明示が必要になります

令和7年4月1日から職業安定法に基づく省令及び指針が一部改正されます

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

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

(※)常用就職とは、4ヶ月以上の有期又は無期で雇用されることを指します。

平均手数料率の計算は、取扱職種ごとに、

求人者から徴収した手数料の総額(常用就職全件分)

求職者の予定年収の総額(常用就職全件分)

で算出し、小数点第2位で四捨五入してください。

定額制により紹介手数料を徴収している場合は、平均手数料率の実績に代えて当該額を実績として掲載することができます。なお、定額以外でも手数料を徴収している場合(定額による徴収と手数料率による徴収とを併用している場合)は、平均手数料率を算出願います。

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

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

これまでは

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



今後は加えて

求人者に対する違約金規約を設けている場合には、規約の明示もお願いします。その際には違約金の額、違約金が発生する条件及び解除方法を含む契約の内容(※)について、分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面又は電子メールその他の適切な方法により、あらかじめ求人者に対し誤解が生じないように明示してください。

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

よくあるお問い合わせ

(手数料実績開示)

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

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

(違約金明示)

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

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

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

A.利用規約等について求人者に対して見せた文面と同じものを、契約締結後に求人者が確認できる必要があります。求人者の手元に規約等が残るなど再読できる状態にあることが重要です。例えば、職業紹介事業者が求人者に対し、①単にホームページの該当箇所を教示する、②ホームページ上で規約自体をスクロールで確認させ、同意ボタンを押させる、といった方法のみでは、求人者が同一文面を再読できない可能性があり、後々のトラブルの原因となるおそれがあることから、適切な方法で明示しているとはいえません。

違約金等について、対面での説明の場合は、分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面を手交し、非対面での説明の場合は、同様の書面を郵送又は電子メールで送付するといった手法を基本とします。それ以外の手法であってもこれと同等の効果をもたらすものといえる手法を用いて行ってください。

Q.「違約金」とは具体的に何を指すのでしょうか。

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

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

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

Q.「解除方法」とは何の解除方法でしょうか。

A.サービスの利用に関する契約の解除方法を指します。

詳細は、都道府県労働局需給調整事業課室までお問い合わせください。

労働局	課 室	電 話 番 号	労働局	課 室	電 話 番 号	労働局	課 室	電 話 番 号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	富 山	需給調整事業室	076-432-2718	島 根	職業安定課	0852-20-7017
青 森	需給調整事業室	017-721-2000	石 川	需給調整事業室	076-265-4435	岡 山	需給調整事業室	086-801-5110
岩 手	需給調整事業室	019-604-3004	福 井	需給調整事業室	0776-26-8617	広 島	需給調整事業課	082-511-1066
宮 城	需給調整事業課	022-292-6071	山 梨	需給調整事業室	055-225-2862	山 口	需給調整事業室	083-995-0385
秋 田	需給調整事業室	018-883-0007	長 野	需給調整事業室	026-226-0864	徳 島	需給調整事業室	088-611-5386
山 形	需給調整事業室	023-676-4618	岐 阜	需給調整事業室	058-245-1312	香 川	需給調整事業室	087-806-0010
福 島	需給調整事業室	024-529-5746	静 岡	需給調整事業課	054-271-9980	愛 媛	需給調整事業室	089-943-5833
茨 城	需給調整事業室	029-224-6239	愛 知	需給調整事業第二課	052-685-2555	高 知	職業安定課	088-885-6051
栃 木	需給調整事業室	028-610-3556	三 重	需給調整事業室	059-226-2165	福 岡	需給調整事業課	092-434-9711
群 馬	需給調整事業室	027-210-5105	滋 賀	需給調整事業室	077-526-8617	佐 賀	需給調整事業室	0952-32-7219
埼 玉	需給調整事業課	048-600-6211	京 都	需給調整事業課	075-241-3225	長 崎	需給調整事業室	095-801-0045
千 葉	需給調整事業課	043-221-5500	大 阪	需給調整事業第二課	06-4790-6319	熊 本	需給調整事業室	096-211-1731
東 京	需給調整事業第一課	03-3452-1474	兵 庫	需給調整事業課	078-367-0831	大 分	需給調整事業室	097-535-2095
	需給調整事業第二課	03-3452-1472	奈 良	需給調整事業室	0742-88-0245	宮 崎	需給調整事業室	0985-38-8823
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
新 潟	需給調整事業室	025-288-3510	鳥 取	職業安定課	0857-29-1707	沖 縄	需給調整事業室	098-868-1637

利用料金・違約金等の支払いを巡る トラブルを未然に防止しましょう！

医師・看護師などの医療従事者や介護・障害福祉従事者、保育士・幼稚園教諭などの採用にあたって、職業紹介事業者や募集情報等提供事業者を利用した病院、施設等と事業者が、利用料金等についてトラブルとなるケースが発生しています。

令和7年4月1日以降、トラブルを未然に防ぐため、サービス提供に関連する金銭の徴収等について、違約金も含め、職業紹介事業者や募集情報等提供事業者には、明示が義務化されました。

職業紹介事業運営や募集情報等提供事業運営のルールのご確認をお願いします。

- 利用料金、違約金、返戻金等の契約の内容について、分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面または電子メール、その他の適切な方法で、あらかじめ求人者に対し誤解が生じないよう明示しましょう。
- 利用者からの苦情や相談があった場合には、事実確認の上、自社の相談窓口等で迅速で誠実な対応をしましょう。

トラブル事例 職業紹介事業者のケース

事例 1

当社がA求人者へ紹介した労働者について、その際は採用には至らなかったが、その後、A求人者が直接採用していたことが分かった。当社の定める違約金規約に基づき、違約金を要求したが、当該規定を含む違約金規約を枠外に記載しており、明示的にも説明していなかったため、A求人者との間でトラブルになった。

事例 2

当社の紹介により採用されたB施設の労働者が、1週間程度で欠勤を始め、そのまま退職となった。当社は返戻金規定に基づき、1か月以内の離職として紹介手数料の50%をB施設に請求したところ、B施設からは、条件の合わない労働者を紹介したことが原因であると主張され、支払いは納得できないと言われトラブルになった。

これまでの手数料に関する事項、返戻金にかかる事項等の明示義務に加え、求人者に対する違約金規約を設けている場合には、規約の明示も義務化されました。トラブル回避のためにも、こうした明示は分かりやすく明瞭、正確に記載した書面または電子メール、その他の適切な方法で、あらかじめ求人者に対し誤解が生じないよう行ってください。

また、明示に際しては、どういった場合に違約金等が発生するか、例えば、紹介不成立から何か月以内が該当するか、金額はどう計算するかなども含め、求人者にあらかじめ分かりやすく示し、その理解を得て適切な契約内容として合意するようにしましょう。

加えて、実際にはほとんど就労していない場合や、特に短期間である場合などについては、規定の説明状況や実際の離職理由を勘案して返戻率を検討したり、追加料金無しで他の求職者を紹介した等の例があります。また、労働者の定着を目指して、一定期間は就職者・求人者と連絡を取って状況を確認するなど、求人者の納得感を得るための丁寧な対応をしている事例もあります。

トラブル事例 募集情報等提供事業者のケース

事例 1

C企業に営業を行い、自社サイトでも求人情報を掲載しないか勧誘し、契約した。その際、最初の3週間が無料で、その後料金が発生する規定としている。

ケース 1

3週間経過後に料金の請求を行うが、C企業には解約方法等を十分に説明していなかったためトラブルになった。

募集情報等提供事業の利用料金、違約金等の額、発生条件、解除方法等を含む契約の内容※について、分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面または電子メールその他の適切な方法により、あらかじめ募集主に誤解が生じないように明示するようにしましょう。

※一定の無料期間経過後に有料となる場合の料金、利用契約の更新に関する事項も含みます。これらについて、利用者に誤解が生じている場合、トラブルになるとともに、職業安定法指針に基づく責務が守られていないことが考えられます。

ケース 2

C企業は解約しようと連絡をとるが、解約手続きに時間がかかり、結果的に3週間を超えたため、料金が発生し、トラブルになった。

解約の受付は簡易迅速にできるようにしましょう。また、期限内に解約手続きの完了を求めながら、自社の解約処理が遅れたことにより料金が発生するような規定はトラブルの元となります。解約申込み後にかかる自社の事務処理期間を見込んで解約申込期限を早めに設定し、解約期限までに解約の申し込みがあれば料金が発生しない規定にするとよいでしょう。

事例 2

当社のサイトを利用して求職者を採用した求人者に対して成功報酬を請求したところ、その採用は別事業者のサイトを利用して実現したものだと言われ、トラブルになった。

利用料金の額、発生時期等、特に利用料金の発生条件の説明は明確に行い、これらを含む契約の内容について、分かりやすく明瞭、正確に記載した書面または電子メール、その他の適切な方法で、あらかじめ求人者に対し誤解が生じないように明示を行うようにしましょう。

これらの明示は、必ずしも契約やサービス内容等に詳しくない求人者にも十分配慮して行うようお願いします。また、事業者のみならず、どのような場合に請求できるのかについて、求人者との共通理解を得るために重要です。

利用者に誤解が生じている場合、トラブルになるとともに、職業安定法指針に基づく責務が守られていないことが考えられます。

加えて、苦情が生じた場合は、迅速、適切、誠実な対応をお願いします。

問い合わせ先：都道府県労働局相談窓口

職業紹介事業や募集情報等提供事業に関するご質問は、最寄りの都道府県労働局 需給調整事業担当課室へご連絡ください。

受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

都道府県労働局



厚生労働省ホームページ

雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）は新たなルールへの対応が必要です

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudu/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1_00002.html

厚生労働省
ホームページ



取扱職種等事項の明示手段の希望は、 求職・求人時の申し込み受理時に確認できます

職業紹介事業者は、取扱職種の範囲等の事項を、求人者や求職者に対して明示しなければなりません。その際、明示の方法については、原則、書面の交付により行う必要がありますが、求人者や求職者が希望する場合は、Faxや電子メール等を通じて明示することとされています。

この希望する明示方法の確認は、求人・求職の申し込みの受理後である必要はありません。電子メールやSNS、オンライン上の入力フォーム等を通じて、**求人・求職の申し込みの受理と併せて行うことができます。**

▼ 明示しなければならない事項

- ・ 取扱職種の範囲等
- ・ 苦情の処理に関する事項
- ・ 返戻金制度に関する事項
- ・ 手数料に関する事項
- ・ 求人者の情報及び求職者の個人情報の取扱いに関する事項

▼ 明示方法

- ・ 「電子メール等」とは、電子メール、LINE や Facebook 等の SNSのメッセージ機能等を利用した電気通信が該当します
- ・ 電子メール等を利用して明示する場合、出力して書面を作成することができるものにしてください

具体例 1 求人・求職の申し込みを電子メールで受理する場合

求人・求職の申し込みメールのフォーマットに、電子メール等による明示を希望することや、その希望する方式を記載する欄を設けることで、希望する明示方法の確認を求人または求職の申し込みと併せて行うことができます。

具体例 2 求人・求職の申し込みをオンライン(アプリ含む)で受理する場合

オンライン(アプリ含む)上の求人・求職の申し込みフォームに、電子メール等による明示を希望することや、その希望する方式のチェック欄を設けることで、希望する明示方法の確認を求人または求職の申し込みと併せて行うことができます。



ひと、くらし、みらいのために

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