



# 職業紹介事業担当者向けセミナー

1

令和8年1月

岩手労働局職業安定部

需給調整事業室

# 1 用語の整理

今回のセミナー資料では次の略語を使用します。

安定法：職業安定法

則：職業安定法施行規則

要領：職業紹介事業の業務運営要領

指針：職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針（平成11年労働省告示第141号）

均等法：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

労働施策総合推進法：労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

## 2 令和7年度の改正点について

【令和7年4月1日施行】

- 常用就職実績の上位5職種について、紹介手数料率の実績を公開する義務  
「人材サービス総合サイト」に掲載。  
常用就職の件数が10件以下の職種については掲載不要です。
- 求人者に対する違約金規約を設けている場合に、規約の明示に関する義務  
業務提携する場合は、提携先の違約金規約も含みます。

## 2 令和7年度の改正点について 違約金規約の明示に関するルール

違約金規約がある場合には、「あらかじめ」「書面等の明瞭な方法(再読できる)」で次の事項を明示しなければなりません。

- 1) 違約金の額
- 2) 違約金の発生条件
- 3) 解除方法 等

### 【規約の例】

当社の紹介した求職者が、不採用になった後において、他のツールを活用して採用した場合は、当社の職業紹介手数料相当分の違約金を支払うものとする。

なお、当該違約金は職業紹介した日から起算して6か月間に就職した場合に適用され、6か月を超えた日をもって違約金の請求権は失うものとする。

### 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つたが、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つたため、A求人者との間でトラブルになつた。

## 2 職業紹介事業の目的

### ○職業紹介事業の目的（安定法第1条）

…各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与え、および産業に必要な労働力を充足し、もって職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与すること

### ○求職者の能力に適合する職業の紹介等（安定法第5条の8）

…職業紹介事業者は、求職者に対しては、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なければならない。

求職の申し込み勧奨にあたっては、求職者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であり、お祝い金等金銭を提供することによって行つてはならない

## 2 職業紹介事業の目的 労働力の充足

局計

常用求人・求職バランスシート(令和6年3月)【一般及びパートの合計】

月間有効求人	職業分類	月間有効求職	月間有効求人倍率
24,488	<b>職業計</b>	22,506	1.09
42	管理的職業従事者	60	0.70
5,153	専門的・技術的職業従事者	2,842	1.81
247	製造技術者(開発)	61	4.05
110	製造技術者(開発を除く)	147	0.75
601	建築・土木・測量技術者	147	4.09
610	情報処理・通信技術者	224	
22	その他の技術者	11	
71	医師, 歯科医師, 獣医師, 薬剤師	34	
1,109	保健師, 助産師, 看護師	59	
433	医療技術者	11	
421	その他の保健医療従事者	110	
1,047	社会福祉専門職業従事者	736	
21	美術家, デザイナー, 写真家, 映像撮影者	171	
461	その他の専門的職業従事者	485	
2,532	<b>事務従事者</b>	6,343	0.40
1,866	一般事務従事者	5,662	0.33

【資料の出所】

岩手労働局ホームページ→事例・統計情報→事例・統計情報→求人・求職バランスシート

全体としてはバランスがとれてい るように見えるが、職種によって大 きな偏りがある。

### 3 職業選択の自由

#### ○日本国憲法第22条

何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。

#### ○安定法第2条

何人も、公共の福祉に反しない限り、職業を自由に選択することができる

#### 【好ましくない事例】

- ・応募を強要すること
- ・応募させないこと
- ・応募するときは必ず当社の職業紹介事業で行うことを強要すること

労働力の充足という名目があろうと、応募を強要することはできない

## 4 均等待遇

### (安定法第3条) 均等待遇

何人も、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、職業紹介について差別的取扱いを受けることがない。

### (指針第2の1)

職業紹介事業者は、すべ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。

### (労働施策総合推進法第9条)

事業主は…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、その年齢にかかわりなく均等な機会を与えなければならぬ。

### (均等法第5条)

事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわりなく均等な機会を与えなければならぬ(※)

※一部例外があり個別に判断するので労働局雇用環境・均等室まで相談ください。

### (指針第2の2)

職業紹介事業者が均等法第5条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うことは安定法第3条に反する

### (安定法第5条の6)

職業紹介事業者は求人の申込みはすべて受理しなければならない。ただし次の各号のいずれかに該当する求人の申込みは受理しないことができる

一 その内容が法令に違反する求人の申込み

⋮

求人受理時に原則として、法違反の有無を確認するために自己申告させるべき（指針第6の2（1））

## 4 均等待遇

高齢者は採用されないか?  
看護師は女性の職業か?

### 岩手労働局の年齢別・性別正社員内定率(令和2~4年度)

年齢7(求職)(24~65 6細分)		年齢計		24歳以下	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳	65歳以上
職業11(小分類)	性	紹介件数	就職件数	内定率	内定率	内定率	内定率	内定率	内定率
職業計	男	46,192	15,387	33.3%	39.8%	34.3%	33.5%	30.4%	30.5%
	女	34,293	11,027	32.2%	33.1%	30.3%	32.8%	30.3%	39.0%
	中計	80,497	26,420	32.8%	36.3%	32.4%	33.2%	30.4%	46.1%
A管理的職業	男	327	73	22.3%	25.0%	25.5%	22.2%	21.9%	19.6%
	女	80	14	17.5%	0.0%	18.2%	25.0%	11.1%	16.7%
	中計	407	87	21.4%	16.7%	23.3%	22.9%	20.3%	50.0%
09建築・土木技術者等	男	1,098	359	32.7%	36.1%	37.8%	35.7%	33.2%	24.2%
	女	192	45	23.4%	50.0%	19.6%	21.7%	20.0%	20.0%
	中計	1,292	404	31.3%	39.1%	33.2%	33.1%	30.8%	56.4%
133看護師、准看護師	男	111	61	55.0%	40.0%	58.8%	51.9%	55.6%	57.1%
	女	1,591	898	56.4%	45.8%	58.8%	58.4%	57.5%	84.6%
	中計	1,702	959	56.3%	45.5%	58.8%	58.0%	57.4%	84.6%
163保育士	男	37	13	35.1%	50.0%	40.0%	80.0%	0.0%	0.0%
	女	475	266	56.0%	62.7%	61.1%	54.4%	40.2%	100.0%
	中計	512	279	54.5%	62.3%	59.0%	55.6%	38.0%	100.0%

## 4 均等待遇

男性は事務に採用されない?  
医療事務は女性の職業か?

## 岩手労働局の年齢別・性別正社員内定率(令和2~4年度)

年齢7(求職)(24-65 6細分)		年齢計		24歳以下	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳	65歳以上
職業11(小分類)	性	紹介件数	就職件数	内定率	内定率	内定率	内定率	内定率	内定率
C事務的職業	男	5,297	826	15.6%	19.0%	15.7%	15.4%	13.8%	15.1%
	女	17,367	3,552	20.5%	22.9%	19.8%	22.5%	18.3%	16.2%
	中計	22,665	4,379	19.3%	22.1%	18.8%	21.0%	17.3%	15.7%
258医療・介護事務員	男	131	22	16.8%	15.8%	24.6%	16.7%	4.3%	0.0%
	女	3,354	851	25.4%	25.6%	25.8%	27.3%	23.2%	19.5%
	中計	3,485	873	25.1%	25.3%	25.8%	27.0%	22.6%	18.2%
36介護サービスの職業	男	1,064	563	52.9%	68.7%	51.7%	56.2%	48.0%	51.3%
	女	1,858	1,228	66.1%	66.7%	71.7%	67.4%	59.0%	70.0%
	中計	2,923	1,791	61.3%	67.1%	62.9%	63.1%	55.3%	64.4%
H生産工程の職業	男	10,331	3,969	38.4%	48.2%	41.7%	36.7%	33.4%	31.6%
	女	3,323	1,666	50.1%	50.5%	52.4%	50.4%	46.4%	50.8%
	中計	13,655	5,636	41.3%	48.8%	44.3%	40.0%	36.6%	35.6%

## 4 均等待遇

### 経験がないと採用されない? 従前の職業による差別について

#### 岩手県内における年齢別・経験の有無別正社員内定率（令和2～4年度）

##### 全職種

	計			24歳以下			25～34歳			35～44歳			45～54歳			55～64歳			65歳以上		
	紹介件数	就職件数	内定率	紹介件数	就職件数	内定率	紹介件数	就職件数	内定率	紹介件数	就職件数	内定率	紹介件数	就職件数	内定率	紹介件数	就職件数	内定率	紹介件数	就職件数	内定率
経験者	33,850	11,945	35.3%	3,106	1,255	40.4%	8,148	2,793	34.3%	8,559	3,011	35.2%	8,919	2,900	32.5%	4,533	1,693	37.3%	585	293	50.1%
未経験者	39,976	12,515	31.3%	5,667	1,956	34.5%	10,932	3,463	31.7%	9,368	2,962	31.6%	8,655	2,516	29.1%	4,851	1,416	29.2%	503	202	40.2%
分類不能	6,671	1,960	29.4%	1,153	397	34.4%	1,633	453	27.7%	1,370	432	31.5%	1,557	393	25.2%	867	237	27.3%	91	48	52.7%
計	80,497	26,420	32.8%	9,926	3,608	36.3%	20,713	6,709	32.4%	19,297	6,405	33.2%	19,131	5,809	30.4%	10,251	3,346	32.6%	1,179	543	46.1%

経験者の正社員内定率：35.3%

未経験者の正社員内定率：31.3%

「事務は経験者しか採用されない」や、「これまでパートしかやってないので正社員求人に採用されない」との認識は間違いです。

## 4 均等待遇

## 参考：求職者の心理

令和2年10月～令和3年3月における求職者アンケート（ハローワーク盛岡）

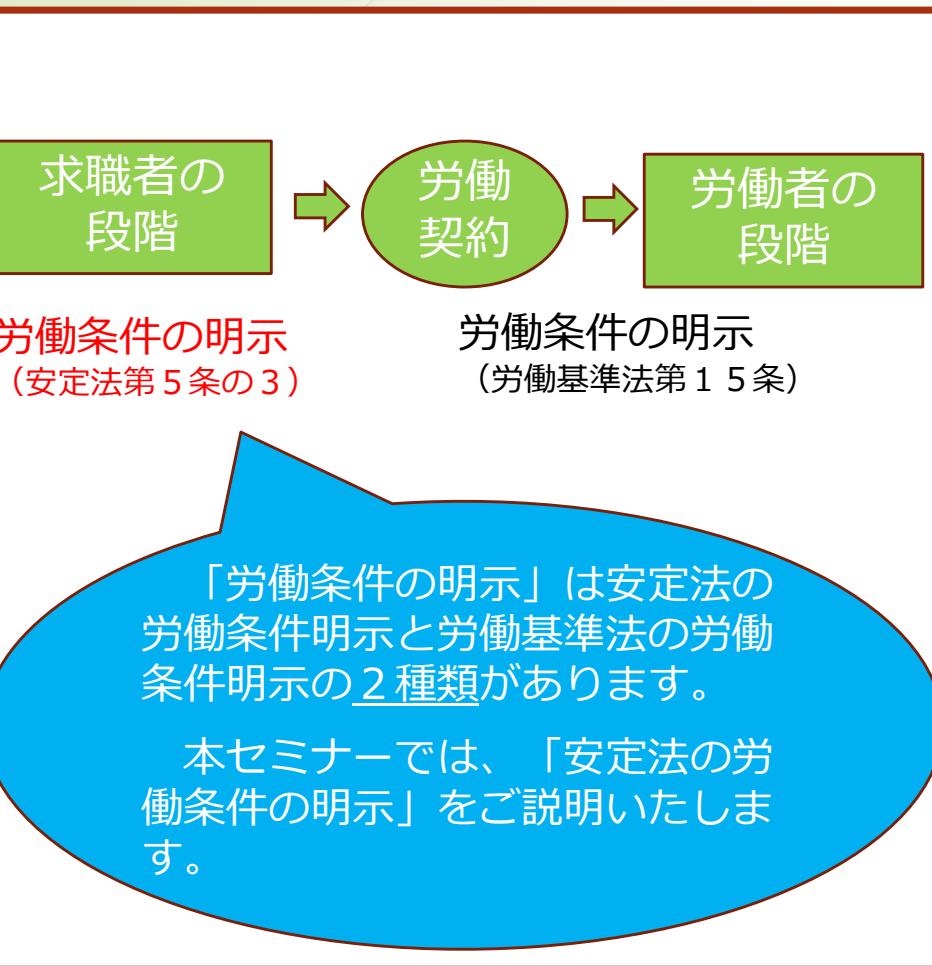
	悩みあり		悩みなし		わからない・無回答	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
年齢的に応募してよいか不安	55人	70.5%	19人	24.4%	4人	5.1%
職務経験や知識の少なさに不安を感じる	40人	64.5%	13人	21.0%	9人	14.5%

求職者の心理：年齢や経験上、私は無理と思っている。

求人者：年齢や経験を問わず採用している。

ミスマッチを解消し、  
求職者の能力に適合する職業に就く機会を与えることは、職業紹介事業者の責務です。

## 5 安定法の「労働条件の明示」について



2種類の「労働条件の明示」は、原則として同じ内容になりますが、途中で内容を変更するときには次の対応が求められます。

- 1) 求職者の段階で変更するときは、求人情報を遅滞なく訂正手続き（安定法第5条の4）
- 2) 採用内定後、労働契約までの間に求人情報を変更または特定等するときは変更の明示（要領第9の2（3））
- 3) 労働者の段階で変更するときは、労働者の同意の下労働契約の変更（労働契約法第8条）

求職者からの「求人票と違う」とか「変更に応じられない」というトラブルが非常に多いです。

**従事する業務等についてなるべく途中変更がないように、かつ的確に、最新を、虚偽なく、誤解を生じさせない表示とするよう、求人者に適切な指導をお願いします。**

## 5 安定法の「労働条件の明示」について 明示しなければならない内容は？

- 1) 従事すべき業務の内容 **変更の範囲を含む**
- 2) 労働契約の期間、試用期間に関する事項
- 3) 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項**
- 4) 就業場所に関する事項 **変更の範囲を含む**
- 5) 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
- 6) 賃金
- 7) 健康保険、厚生年金、労災保険、雇用保険の適用
- 8) 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称
- 9) (派遣の場合は)派遣労働者として雇用しようとする旨
- 10) 受動喫煙を防止するための措置

※青字は令和6年4月からの追加事項

### ●安定法第65条

虚偽の条件を提示して労働者の募集を行った者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する

●労働契約後については、労働者の合意がなければ労働契約を変更できない（労働契約法第8条）ことに留意し、労働条件を明示する必要があります。

将来の配置転換など、想定し得る見込みを含み、正確に明示すること

## 5 安定法の「労働条件の明示」について 「求人票と違う」という相談が多いです

□記載漏れがありませんか？（例えば「一般事務」とし、営業業務も含んでいませんか？）

□業務の範囲を可能な限り限定していますか？（たとえば「一般事務全般」のみでは好ましくはありません。）

□求職者が具体的に理解できる内容ですか？

「業務の内容」は、簡単に記載できるものではなく、よく省みて記載しないと、誤解、乖離、漏れ等が生じる

（五）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、又は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。

指針第3の1の（5）

【求人票と異なるという状況が起こる背景の一例】

### ●求職者

プレッシャーの中、貴重な時間を費やし、求人情報をよく読み、選考に挑んでいる。

### ●求人者

日ごろの業務多忙の中、「全部記載してられない」、「面接のときに話せばいいや」

### ●職業紹介事業者

大事なお客様（＝求人者）に対して、「仕事内容がわかりにくい」なんて言えない？

労働条件等を的確に表示させましょう。

【職業紹介事業者の使命】再掲

各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与える、および産業に必要な労働力を充足し、もって職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与すること（安定法第1条）

## 5 (参考) 求人者の責務

### 労働条件の明示を変更する場合

求人者は求職者と労働契約しようとするときに、安定法の「労働条件の明示」の内容等を変更し、特定し、削除し、又は追加する場合にはその変更内容を明示する必要です（要領第9の2の（3））

例) 求人票で賃金を「20～30万円」としていたところを「25万円」と特定するとき

→求人情報の変更にかかる明示が求められます。

変更明示の方法は、次の1) が望ましいが2) などでも可能

- 1) 当初の求人内容と変更内容とを対照することができる書面で交付すること
- 2) 労働基準法第15条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く等による

## 6 求人等に関する情報の的確表示

求人等に関する①～⑤の情報すべての的確な表示が義務づけられています。

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

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

### 正確かつ最新の内容に保つ措置

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

#### いずれも講ずる 必要がある措置

- ・求人情報・求職者情報の提供中止や訂正を求められたら、遅滞なく対応する。
- ・求人情報・求職者情報が正確・最新の内容でないことを確認したら、遅滞なく情報提供依頼者に訂正があるかを確認するか、情報の提供を中止する。

#### いずれかを講ずる 必要がある措置

- ・求人者・求職者に定期的に求人情報・求職者情報が最新かどうか確認する。  
または
- ・求人情報・求職者情報の時点を明らかにする。

※なお、これらの措置は可能な限りいずれも講ずることが望ましいです。

指針第4の4  
によります

## 6 求人等に関する情報の的確表示

### 虚偽の表示の禁止

以下のような場合は**虚偽の表示**に該当する場合があります。



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

#### ●安定法第65条

虚偽の条件を提示して労働者の募集を行った者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する

# 7 求人等に関する情報の的確表示

## 誤解を生じさせる表示をしないための注意点

虚偽の表示ではなくとも、一般的・客観的に誤解を生じさせるような表示は、「誤解を生じさせる表示」に該当します。例えば以下のような点に留意してください。  
また、求人情報の提供の段階でも、**労働条件として明示すべき項目をできる限り含めた形で提供する**ことが望ましいものです。

### ①業務内容

職種や業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはなりません。

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

### ②賃金

固定残業代を採用する場合に、基礎となる労働時間数等を明示せず、基本給に含めて表示してはなりません。

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

### ③募集者の氏名または名称

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

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

モデル収入例を、必ず支払われる基本給のように表示してはなりません。

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

【好ましくない事例】指針第4の2（1）～（3）

1) 関係会社と混同される表示

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表示

3) 実際より高額な賃金表示

## 7 個人情報の取扱いについて

### 個人情報の取扱いに関するルールを確認しましょう！

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

#### 業務の目的の明示

求職者の個人情報を収集する際には、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に、個人情報を収集・使用・保管する業務の目的を、ウェブサイトに掲載するなどして、明らかにしなくてはなりません。

<input checked="" type="checkbox"/>	・ 「職業紹介のために使用します。」とのみ表示。
<input type="checkbox"/>	・ 「職業紹介で応募を希望する求人先に応募情報を提供する際に使用します」と表示。 ・ 「求人情報に関するメールマガジンを配信するために使用します」と表示。 ・ 「職業紹介で求職者に開示の許諾を得た業務提携先に提供する際に使用します」と表示。

個人情報の利用目的をインターネット、書面交付、事業所内掲示など求職者に理解される方法により明示していない違反事例が多いです。

# 8 帳簿書類の備え付け 求人求職管理簿・手数料管理簿- 1

## 要領第7の6

### 6 帳簿書類の備付け

#### (1) 有料職業紹介事業者が備え付けるべき帳簿書類

有料職業紹介事業を行う者は、有料職業紹介事業を行う事業所ごとに次に掲げる書類を備え付けておかなければならない（則第24条の7第1項）。

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、次のイの書類に(3)に定める事項の記載は不要であること。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、イの書類に(3)で定める事項を記載すること。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。

イ 求人求職管理簿

ロ 手数料管理簿

#### [(2) 無料職業紹介事業者・・・]

#### (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らない。ただし、様式については任意のものを使用して差し支えない。

##### 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

求人の取扱に当たって、有効期間がある場合は、当該有効期間を記載するとともに、有効期間が終了した都度、その旨記載すること。

なお、有効期間については、事前に求人者に説明しておくこと。

###### ⑥ 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

当該求人により雇い入れようとする労働者が従事する業務の職種を記載すること。

###### ⑧ 求人に係る就業場所

当該求人により雇い入れようとする労働者が業務に従事する場所を記載すること。

###### ⑨ 求人に係る雇用期間

当該求人により雇い入れようとする労働者の雇用期間を記載すること。

###### ⑩ 求人に係る賃金

当該求人により雇い入れようとする労働者の賃金を記載すること。

求人管理簿上に記載された賃金が、求人によって支払単位が異なるときには、時給、日給、月給等が判別できるように記載すること。

なお、雇用する労働者の能力等によって、賃金額が異なる場合については、下限額及び上限額を記載することでも差し支えない。

賃金額が都道府県ごとに設定されている最低賃金額を満たしているか留意すること。

###### ⑪ 職業紹介の取扱状況

当該求人に求職者をあっせんした場合は、職業紹介を行った時期、求職者の氏名、採用・不採用の別を記載することとし、採用された場合は採用年月日、期間の定めのない労働契約を締結した者（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箇月以内に離職（解雇を除く。）したか否か又は離職状況の確認のための調査により離職状況が判明しなかった場合にはその旨、並びに調査を行った日及び調査方法

(b) 6箇月以内の離職により返戻金制度に基づき返金が行われたか否か  
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。

# 8 帳簿書類の備え付け 求人求職管理簿・手数料管理簿-2

## 要領第7の6

(a) 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あっせんした場合は、職業紹介を行った時期、求人者の氏名又は名称(当該求人者からの求人が複数ある場合は、求人が特定できるようにしておくこと。)、採用・不採用の別を記載することとし、採用された場合は採用年月日、無期雇用就職者である場合はその旨、転職勧奨が禁止される期間(採用年月日から、採用年月日の2年後の応当日の前日までの間)及び無期雇用就職者の離職状況も記載すること。

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

- (a) 6箇月以内に離職(解雇を除く。)したか否か又は離職状況の確認のための調査により離職状況が判明しなかった場合にはその旨、並びに調査を行った日及び調査方法
- (b) 6箇月以内の離職により返戻金制度に基づき返金が行われたか否か  
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、紹介手数料等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に記載すること。
- ⑤ 手数料の算出の根拠  
手数料の算出根拠となった賃金、割合等をわかるように記載すること。  
なお、書面によらず電磁的記録により帳簿書類の作成を行う場合は、電子計算機に備えられたファイルに記録する方法又は磁気ディスク、CD-ROMその他これらに準ずる方法により一定の事項を確実に記録しておくことができる物(以下「磁気ディスク等」という。)をもって調製する方法により作成を行わなければならない。  
また、書面によらず電磁的記録により帳簿書類の備付けを行う場合は、次のいずれかの方法によって行った上で、必要に応じ電磁的記録に記録された事項を出力することにより、直ちに明瞭かつ整然とした形式で使用に係る電子計算機その他の機器に表示し、及び書面を作成できるようにしなければならない。
- イ 作成された電磁的記録を電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法
- ロ 書面に記載されている事項をスキャナ(これに準ずる画像読取装置を含む。)により読み取ってできた電磁的記録を電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法

## 8 帳簿書類の備え付け

### 法定帳簿の記載について

求人求職管理簿や手数料管理簿の記載について要領第7の6をご確認ください。

#### 【よくある行政指導となる事例】

- ・法定帳簿が備え付けられていない
- ・必要事項の記載漏れ
- ・求人管理簿において、求人者所在地と就業場所を記載するべきところを就業場所しか記載されていない
- ・求人の担当者氏名及び電話番号が記載されていない
- ・複数の事業所を有する法人等の場合に、求人申込み主体となっている事業所名が記載されていない
- ・求人管理簿において、無期雇用就職者がいる場合の転職勧奨禁止期間及び離職状況の記載がない
- ・手数料管理簿において手数料の徴収年月日の記載がなされていない 等

## 9 許可証の公開、業務の運営に関する規程等の情報提供

職業紹介事業者は次の書類を事業所内に掲示、インターネット等その他の適切な方法によって公開・情報提供を行うこと（自社ホームページなど）

- 1) 職業紹介事業の許可証（要領第9の8（8）ハ）
- 2) 手数料表（則24条の5第4項）
- 3) 返戻金制度に関する事項を記載した書面（返戻金制度がない場合はその旨）
- 4) 業務の運営に関する規程

※ 許可証の掲示を行わない場合においても事業所ごとに備え付け、請求があったときは提示しなければなりません。

※「人材サービス総合サイト」上での手数料表、返戻金制度の情報提供とは別途行う必要があります。

# 10 取扱職種の範囲等の明示

## 要領第6の3

### 3 取扱職種の範囲等の明示との関係（法第32条の13）

有料職業紹介事業者は、原則として求人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、手数料に関する事項及び返戻金制度に関する事項について、明示しなければならないこととされている。（電子メール等については、第9の2（1）参照）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のみならず、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らないことに留意すること。（手数料及び返戻金制度以外の事項も含めた取扱職種の範囲等の明示に関しては、第9の8の（3）参照）

具体的には、各事業所で徴収することとしている上限制手数料等を含む手数料表を明示することとなるが、このなかに求職受付手数料を徴収する事業所にあっては、当該手数料を徴収することとなる職業（芸能家、家政婦（夫）、配せん人、調理士、モデル、マネキンのいすれか）及び当該手数料を徴収する旨及び手数料額が記載されていることが必要である。

次の事項をあらかじめ求人者及び求職者に、書面により明示しなければならない。ただし書面被交付者が希望した場合はファクシミリや電子メール等の送信も可

（法第32条の13、則24条の5）

- 1) 取扱職種の範囲等
- 2) 手数料に関する事項（有料職業紹介事業者に限る）
- 3) 苦情の処理に関する事項
- 4) 個人情報の取り扱いに関する事項
- 5) 返戻金制度に関する事項（有料職業紹介事業者に限る）

※ 手数料については求職者に対しては求職者から徴収する手数料のみならず求人者から徴収する手数料についても明示し、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らないこと。

※ 求職者に対して、求人者の返戻金制度に関する事項の明示も必要であること。

## 1 1 人材サービス総合サイトでの情報提供の義務

職業紹介事業者は次の事項を、人材サービス総合サイトに掲載する義務があります。

- イ 職業紹介事業者の紹介により就職した者の数（5年分）
- ロ 無期雇用就職者のうち、離職した者（解雇者および就職した日から6月経過後に離職した者を除く）の数（5年分）
- ハ 無期雇用就職者のうち、2）に該当するか明らかでない者の数
- ニ 有料職業紹介事業者に限り、手数料に関する事項（手数料表）

※令和7年4月からの追加事項：常用就職件数の上位5職種について平均手数料率の実績（10件以下の職種については掲載を要しない）

- ホ 有料職業紹介事業者に限り、返戻金に関する事項

【違反事例】

- ・前年度の就職者実績が掲載されていない
- ・人材サービス総合サイトに5年前の就職者実績の記載漏れが生じている
- ・手数料に関する事項の記載漏れが生じている