

【1】 職業紹介事業の許可・有効期間更新を受けられた事業主の方へ

- ① 事業報告について[職業安定法第32条の16、同施行規則第24条の8]
 毎年4月30日までに前年度(4月1日から3月31日)の事業報告書(様式8号)を提出してください。
 郵送でも提出を受け付けておりますので、ご利用ください。
- ② 人材サービス総合サイトについて[職業安定法第32条の16第3項、業務運営要領 第9-5]
 職業紹介事業者は、「人材サービス総合サイト」へ掲載することにより法第32条の16第3項に基づく情報の提供を行わなければなりません。
<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb>
- ③ 「厚労省人事労務マガジン」について[業務運営要領 第9-7その他-(4)]
 職業紹介責任者は、「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を把握してください。最新号の掲載は厚生労働省公式Twitter・Facebookで周知されるため、これらの活用にも努めてください。
- ④ 備え付けるべき帳簿書類 [職業安定法第32条の15、同施行規則第24条の7]
 ・ 求人求職管理簿
 ・ 手数料管理簿
- ⑤ 掲示すべき書類等
 事業所内の一般の閲覧に便利な場所に以下の書面を掲示してください。
 [職業安定法第32条の13、同施行規則第24条の5]
 ・ 手数料表
 ・ 返戻金制度に関する事項を記載した書面
 ・ 業務運営に関する規定
 [業務運営要領 第9-7その他-(8)]
 ・ 有料職業紹介事業許可証
- ⑥ 変更があった時[職業安定法第32条の7、同施行規則第23条]
 事業所名称、所在地、役員、職業紹介責任者の変更があった場合は、速やかに変更届に必要な書類を添付し、神奈川労働局需給調整事業課へ提出してください。
 ※詳細は裏面をご覧ください。
- ⑦ 許可更新について [職業安定法第32条の6、同施行規則第22条]
 有料職業紹介の許可の有効期間の更新申請は、有効期間満了の3箇月前までに申請書を提出する必要があります。提出書類の不備等の可能性を考慮し、できるだけ4カ月前までに申請手続きをしてください。
 ※ 有料職業紹介の許可の有効期間は、新規許可は3年、更新後は5年です。
 ※ 更新申請を提出できない場合、満了日後、職業紹介を行うことはできません。
 ※ 更新の際には、基準資産額が350万円以上の資産要件があります。
 ※ 提出書類は裏面をご覧ください。
- ⑧ 職業紹介責任者講習について [職業安定法第32条の14、同施行規則第24条の6]
 職業紹介責任者の方は、5年に1回は職業紹介責任者講習を受講してください。
 講習会の申し込み等に関するお問い合わせは、直接、実施機関に連絡してください。
 実施機関については、厚生労働省ホームページをご覧ください。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000059261.html>

変更があった時

変更があった日の翌日より10日以内(職業紹介責任者にかかるもの、変更届に法人の登記簿謄本を必要とするものについては30日以内)に変更届に必要な書類を添付し、神奈川県労働局需給調整事業課へ提出してください。

※届出手数料表については、事前提出が必要です。

変更事項	添付書類
事業者の氏名・名称・住所 (様式第6号)	<ul style="list-style-type: none"> ・定款又は寄附行為 ・法人の登記簿謄本
代表者の氏名、役員の氏名・住所 (様式第6号)	<ul style="list-style-type: none"> ・定款又は寄附行為 ・法人の登記簿謄本 ・住民票(本籍地記載あり、個人番号の記載がないものに限る) ・履歴書
事業所の氏名・名称・住所 (様式第6号)	<ul style="list-style-type: none"> (・定款又は寄附行為) (・法人の登記簿謄本) ・建物の登記簿謄本 ※申請者所有の場合 ・建物の賃貸借又は使用貸借契約書 ※申請者以外が所有の場合 ・事務所のレイアウト図
職業紹介責任者の氏名・住所 (様式第6号)	<ul style="list-style-type: none"> ・住民票(本籍地記載あり、個人番号の記載がないものに限る) ・履歴書 ・職業紹介責任者講習受講証明書の写し
事業所の新設 (様式第6号) (様式第2号) (様式第3号)	<ul style="list-style-type: none"> ・職業紹介責任者の住民票(本籍地記載あり、個人番号の記載がないものに限る) ・職業紹介責任者の履歴書 ・職業紹介責任者講習受講証明書の写し ※許可要件条件通知書に記載された資産要件を超えて新設する場合 ※最近の事業年度における貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書 ※法人税の納税申告書別表1及び別表4の写し ※法人税の納税証明書(その2 所得金額用) ・個人情報適正管理規程 ・業務の運営に関する規程 ・建物の登記簿謄本 ※申請者所有の場合 ・建物の賃貸借又は使用貸借契約書 ※申請者以外が所有の場合 ・事務所のレイアウト図 ・手数料表
取扱職種の範囲 (様式第6号)	なし
届出手数料表 (様式第3号) ※事前提出	・手数料表
廃止 (様式第7号)	<ul style="list-style-type: none"> ・交付されている全ての事業所の許可証 ・廃止日までの事業報告書(様式第8号)
事業所の廃止 (様式第6号)	<ul style="list-style-type: none"> ・廃止する事業所の許可証 ・廃止日までの事業報告書(様式第8号)

許可更新について

許可有効期間の更新申請には、以下の提出書類と添付書類を神奈川県労働局需給調整事業課へ提出してください。

< 提出書類 >

- ・職業紹介事業許可有効期間更新申請書(様式第1号)
- ・職業紹介事業計画書(様式第2号)

< 添付書類 >

- ・最近の事業年度における貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書の写し
- ・法人税の納税申告書別表1及び別表4の写し
- ・法人税の納税証明書(その2 所得金額用)
- ・職業紹介責任者講習受講証明書の写し
- ・個人情報適正管理規程(提出しているものに変更があった場合)
- ・更新申請手数料 ※1事業所当たり1万8千円の収入印紙(申請書に貼らずに持参)
- ・役員・職業紹介責任者の住民票(本籍の記載があり、個人番号の記載がないもの)
※原本提出、従前の届出等で本籍の記載がある住民票を提出している場合は省略可能

【新様式】

平成30年度実績から使用(H30.4.1以降の実績から)

記載例

様式第8号(第1面)

該当するほうを残し、該当しないほうを線で消してください。

(日本工業規格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 14 -ユ- ○○○○○○

2 事業所の名称及び所在地
(名称) 株式会社 神奈川労働局 横浜支店
(所在地) 神奈川県横浜市中区北仲通〇丁目〇〇番地

紹介予定派遣の実績がある場合には、以下4欄に括弧書きで上段区分の内数で記載。

3 紹介予定派遣 実績の有無 有

3月末日現在の有効求人募集人数を記載。

対象期間中の求人募集人数(累計)

3月末日現在の有効求職数を記載。

項目	① 求人				② 求職	
	有効求人人数	常用求人人数	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
10 情報処理・通信技術者 (紹介予定派遣)	20人 (0)人	40人 (5)人	183人 (0)人	0人 (0)人	60人 (4)人	28件 (1)件
32 商品販売の職業	50人	10人	276人	840人	30人	20件
003 配せん人	8人	0人	0人	65人	12人	3件
計	78人	50人	459人	905人	102人	51件

対象期間中の求職申し込みの件数(累計)

常用…4ヶ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。
臨時…1ヶ月以上4ヶ月未満の期間を定めて雇用される者。
日雇…1ヶ月未満の期間を定めて雇用される者。

注
「臨時」、「日雇」についてはその延数(人日)を記載。
例:雇用期間が4月1日～5月31日、求人3人の場合は、
61×3=183人日と臨時求人延数欄に記載。
雇用期間が1ヶ月未満の場合は日雇求人延数欄に記載。

厚生労働省職業分類の中分類を記載。
以下の職業は、中分類に含まずに記載。
【001芸能家、002家政婦(夫)、003配せん人、004調理師、005モデル、006マネキン、007技能実習生、008医師、009看護師・准看護師、010保育士】

常用就職のうち、期間の定めのない労働契約を締結した者を無期雇用に記載。

前々年の4月1日から前年の3月末までの間に就職した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(解雇は除く)及び離職したかどうか不明な者の数を記載。

項目	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
10 情報処理・通信技術者 (紹介予定派遣)	10件 (2)件	5件 (0)件	61人 (0)人	0人 (0)人	0人 (0)人	2人 (0)人
32 商品販売の職業	1件	8件	184人	770人	1人	0人
003 配せん人	0件	0件	0人	65人	0人	0人
計	11件	13件	245人	835人	1人	2人

5 活動状況(国外)(相手国別・総計)

項目	相手国	⑤ 求人		⑥ 求職		⑦ 就職		⑧ 離職	
		有効求人人数	求人人数	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	
05 研究者	アメリカ合衆国	0人	4人	0人	4件	0件	4件	0人	0人
計		0人	4人	0人	4件	0件	4件	0人	0人

業務区分ごと、相手国ごとに記載。

様式第8号(第2面)

1件につき上限710円(免税事業者は660円)を徴収している場合。
※上限制のみ

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		
10 情報処理・通信技術者 (紹介予定派遣)	千円	千円	千円	千円	90000	66	0	千円	千円
32 商品販売の職業 003 配せん人	千円	千円	49	23	15	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	49	23	15	9000	66	0	千円

金額は千円単位で記載。
(小数点以下は四捨五入)

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	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

芸能家、モデル並びに年収700万円を超える経営管理者、科学技術者、熟練技能者の職業で求職者より手数料を徴収した件数と金額を記載。

職業紹介責任者を含んだ人数を記載。(最低1人以上)

7 職業紹介の業務に従事する者の数

3人

8 返戻金制度

(有の場合、その概要)
無期契約の就職で3ヶ月以内の離職の場合は手数料の60%、6ヶ月以内は40%を返金する。

有・無

返戻金制度の有無及び制度の概要を記載。

9 従業員教育

日時	従業員数	教育内容
4月2日	2	職業紹介事業の基礎(求人者及び求職者サービスについて)
4月3日	2	職業安定法、労働基準法等の改正について

職業紹介の適正な遂行に必要な教育を行った場合に記載。

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 3年 4月 20日

厚生労働大臣 殿

株式会社 神奈川労働局
代表取締役 神奈川 太郎
⑨ 氏名又は名称

【2】 適正な就業機会の確保について

採用選考の基本的な考え方

採用選考は、

- 『人を人としてみる』人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重すること
 - 応募者の適性・能力に基づいた基準により行うこと
- の2点を基本的な考え方として実施することが大切です。

[応募者の基本的人権の尊重]

- ◆ 日本国憲法(第22条)は、基本的人権の一つとして全ての人に「職業選択の自由」を保障しています。
- ◆ 一方、雇用主にも、採用方針・採用基準・採否の決定など、「採用の自由」が認められています。
- ◆ しかし、「採用の自由」は、応募者の基本的人権を侵してまで認められているわけではありません。
- ◆ 採用選考を行うに当たっては、何よりも『人を人としてみる』人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重することが重要です。

[適性・能力に基づいた採用選考]

- ◆ 「職業選択の自由」すなわち「就職の機会均等」とは、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べるということですが、これを実現するためには、雇用する側が、応募者に広く門戸を開いた上で、適性・能力に基づいた基準による『公正な採用選考』を行うことが求められます。
- ◆ また、日本国憲法(第14条)は、基本的人権の一つとして全ての人に「法の下での平等」を保障していますが、採用選考においても、この理念の通り、人種・信条・性別・社会的身分・門地などの事項による差別があってはならず、適性・能力に基づいた基準により行われることが求められます。



日本国憲法

第14条 すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

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。

公正な採用選考の基本

『公正な採用選考』を行う基本は、

- ①応募者に広く門戸を開くこと
- ②本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とすること
にあります。

【 応募者に広く門戸を開く 】

- ◆『公正な採用選考』を行うには、まず、「応募者に広く門戸を開くこと」が求められます。
- ◆ごく限られた人にしか門戸が開かれていないようだと、「就職の機会均等」を実現することはできませんので、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにすることが大切です。

【 適性・能力に基づいた採用基準とする 】

- ◆『公正な採用選考』を行うには、「応募者が、求人職種の職務遂行上必要な適性・能力をもっているかどうか」という基準で採用選考を行うことが必要です。
- ◆例えば、本籍地や家族の職業など「本人に責任のない事項」や、宗教や支持政党などの「本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）」は、本人が職務を遂行できるかどうかには関係のないこと・適性と能力には関係のないことであり、これらを採用基準にしないことが必要です。

【 適性・能力に関係のない事項の把握 】

- ◆適性・能力に関係のない事項は、それを採用基準としないうちでも、応募用紙に記載させたり面接時に尋ねたりすれば、その内容は結果としてどうしても採否決定に影響を与えることとなり、就職差別につながるおそれがあります。

- ◆応募者にとってみれば、採用側が採用基準としないうちの事項であっても、尋ねられればそれが採用選考の基準にされていると解釈してしまいます。

また、それらの事項を尋ねられたくない応募者にとってみれば、尋ねられることによって精神的な圧迫や苦痛を受けたり、その心理的打撃が影響して面接において実力を発揮できなかったりする場合があり、結果としてその人を排除することになりかねません。

- ◆なお、求職者の個人情報保護の観点から、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などについては、原則として収集が認められません。



「採用選考時に配慮すべき事項」

～就職差別につながるおそれがある14事項～

就職差別につながるおそれがある具体的事項として、少なくとも、

- 適性・能力に関係のない事項[本人に責任のない事項や、本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)]を、エントリーシート・応募用紙・面接・作文などによって把握すること
 - 身元調査・合理的必要性のない採用選考時の健康診断を実施すること
- など14事項をあげることができます。

【適性・能力に関係のない事項とは】

- ◆労働者に求められる適性と能力の内容は、職種の職務内容によって異なります。
- ◆そのため、応募者からどんな事項を把握することが適当か、あるいは適当でないかは、一概に断じられるものではなく、職務内容に応じて、把握することが真に合理的であるかどうかという観点で判断しなければならぬものといえます。
- ◆しかしながら、少なくとも、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)」は、本人の適性・能力に関係のない事項であると考えられます。
- ◆このため、これらの事項を、エントリーシート・応募用紙に記載させる、面接時において尋ねる、作文の題材とするなどによって把握することは、就職差別につながるおそれがあります。
- ◆「戸籍謄(抄)本」や「現住所の略図等」を提出させることは、これらの事項を把握することになります。



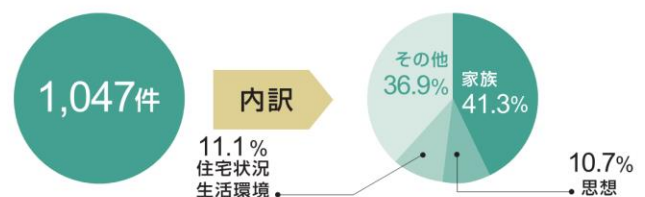
【身元調査、合理的必要性のない採用選考時の健康診断】

- ◆「身元調査」、「本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用」、「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断(健康診断書の提出)」は、就職差別につながるおそれがあります。

【就職差別につながるおそれがある14事項】

- ◆労働者に求められる適性と能力の内容は職務内容によって異なりますが、少なくとも各職務に共通して就職差別につながるおそれがある事項としては、次の14事項をあげることができます(これらに限られるわけではありません)。

令和元年度に
ハローワークが把握した
就職差別につながるおそれがある事象



「採用選考時に配慮すべき事項」～就職差別につながるおそれがある14事項～

次の①～⑪の事項を、エントリーシート・応募用紙に記載させる、面接時において尋ねる、作文の題材とするなどによって把握することや、⑫～⑭を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

本人に責任のない事項の把握

- ①「本籍・出生地」に関する事
- ②「家族」に関する事（職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など）
- ③「住宅状況」に関する事（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
- ④「生活環境・家庭環境など」に関する事



戸籍謄(抄)本、本籍の記載された住民票(写)
①の把握に該当

本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

- ⑤「宗教」に関する事
- ⑥「支持政党」に関する事
- ⑦「人生観・生活信条など」に関する事
- ⑧「尊敬する人物」に関する事
- ⑨「思想」に関する事
- ⑩「労働組合（加入状況や活動歴など）」、「学生運動などの社会運動」に関する事
- ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事



現住所の略地図
③④⑫につながる可能性があります。



健康診断書の提出
⑭につながる可能性があります。

採用選考の方法

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」の使用
- ⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施



必要のない個人情報を収集しないように注意。
独自様式により必要のない個人情報を収集していませんか？

(注1)「戸籍謄(抄)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させることは、①の事項の把握に該当することになります。

(注2)「現住所の略図等」を提出させることは、③④などの事項を把握したり、⑫の「身元調査」につながる可能性があります。

(注3)⑭は、採用選考時において合理的・客観的に必要性が認められない「健康診断書」を提出させることを意味します。

※ 詳しくは、厚生労働省のホームページに掲載されています「公正な採用選考をめざして」をご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/saiyo.htm>

公正採用選考人権啓発推進員制度について

～公正な採用選考をめざして～

制度の目的

社会を構成するすべての人にとって就職は、生活の安定や社会参加を通じての生きがいなど極めて重要な意義を持っており、憲法に規定される職業選択の自由、就職の機会均等を確保し、誰もがその適性と能力に応じて職業に就くことができる社会を実現するためには、雇用主が同和問題をはじめとする人権問題について正しい理解と認識を深め、応募者の人権を尊重し適性と能力に基づく公正な採用選考を行うことが必要です。

このため、一定規模以上の事業所等について、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、推進員に対する研修等を通じて、当該事業所における公正な採用選考システム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。

推進員設置の対象となる事業所

- (1) 常時使用する従業員の数が80人以上である事業所。
ただし、工場、支店、営業所等については、人事権（採用権）を有する事業所。
- (2) (1)のほか、公共職業安定所長が推進員を選任することが適当であると認める事業所。
- (3) (1)及び(2)にかかわらず、職業紹介事業または労働者派遣事業を行う事業所。

推進員選任の基準

推進員は、原則として人事担当責任者等、採用選考その他人事管理に関する事項について相当の権限を有する方から選任するものとする。

推進員の役割

推進員はすべての人々の就職の機会均等を確保するという視点に立って、次の事項について事業所内における中心的な役割を果たすものとする。

- (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。

推進員選任状況の報告は

新規に推進員を選任した場合、又は人事異動等により推進員に変更があった場合には、別紙「公正採用選考人権啓発推進員選任(変更)報告書」により事業所管轄のハローワークへ提出してください。

【3】 職業紹介事業の運営上の留意点について

適格紹介とは

○職業安定法第5条の7

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こと。

○労働政策推進総合法第13条

(略) 求職者がある適正、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択することを推進し、もって職業選択の自由が積極的に生かされるよう努めなければならない。

○労働政策推進総合法第14条

(略) 求人者が当該作業又は職務に適合する労働者を雇い入れることを促進するように努めなければならない。

個人情報収集、保管及び使用

○職業安定法第5条の4

(略) それぞれ、その業務に関し、求職者等の個人情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。

※ 職業紹介に当たり、求職者に個人番号(マイナンバー)の提供を求めることはできません。

※ 求職者から求職登録の抹消依頼を受けているのに、執拗に求人への応募を案内したり、かつての同僚から連絡先を聞き出して職場に求職登録をする電話をしたり、求職者の了解なしに前歴調査を行ったりすることは指導対象となります。

※ すべての職業紹介事業者は個人情報保護に関する法律が適用されることにも留意。

【個人情報の保護に関する法律 第2条第5項】

この法律において「個人情報取扱事業者」とは、個人情報データベース等を事業の用に供している者をいう。ただし、次に掲げる者を除く。

一 国の機関 二 地方公共団体 三 独立行政法人等 四 地方独立行政法人

募集に関する男女の均等な機会の確保

○男女雇用機会均等法 第5条

事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

○職業安定法 第3条

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、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。但し、労働組合法の規定によって、雇用主と労働組合との間に締結された労働協約に別段の定めのある場合は、この限りでない。

※ 男女雇用機会均等法 第5条に違反する内容の求人申込みを受理し、当該求人に対して職業紹介を行うことは、職業安定法第3条の趣旨に違反します。

※ 間接差別の禁止(男女雇用機会均等法 第7条)

間接差別とは、

- ① 性別以外の事由を要件とする措置であつて、
- ② 他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、
- ③ 合理的な理由がないときに講ずることをいいます。

年齢を限定した求人の禁止

○労働施策推進総合法 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。

○労働施策推進総合法 施行規則第1条の3第1項にて定める 例外事由

【第1号】

定年年齢を上限として、上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合定年がある場合で、かつ、期間の定めのない労働契約である場合に、定年年齢を上限として年齢制限をすることが認められる例外事由です。

【第2号】

労働基準法その他の法令の規定により、年齢制限が設けられている場合労働基準法その他の法令において、特定の年齢層の就労が禁止・制限されている業務については、年齢制限をすることが認められる例外事由です。

【第3号 イ】

長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等(注)を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合

(注) ここでいう「若年者等」とは、基本的には、35歳未満の若年者を想定していますが、必ずしも35歳未満に限られるものではありません。ただし、定年を定めている場合、勤続可能期間が極端に短くなるような上限年齢を設定して募集・採用することは認められません(おおむね45歳未満を目安としてください)。

- 新卒者などを一括採用し長期間雇用継続するなかで、自社内でのキャリア形成を図り、定年やその後の継続雇用を経て退職するという日本の雇用慣行との調和を図るため設けられた例外事由です。また、新卒一括採用という雇用慣行のなかで、雇用情勢の悪化に伴い、特に就職の厳しい時期に正社員になれなかった年長フリーターやニートの増加といった、近年の若者をめぐる雇用問題に配慮して設けられた例外事由です。

- よって、

- ① 対象者の職業経験について不問とすること
- ② 新卒者以外の者について、新卒者と同等の処遇にすること(※)

を要件として、新卒者をはじめとした若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合には、例外的に上限年齢を定めることが認められます。

(※)「同等の処遇」とは、新卒者と同様の訓練・育成体制、配置・処遇をもって育成しようとしている場合を指すものであり、賃金などが新卒者と完全に一致しなければならないということではありません。

【第3号 ロ】

技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合

- 技能・ノウハウの継承が必要となる具体的な職種について、特定の年齢層が相当程度少ない場合に、期間の定めのない労働契約で募集・採用するときの例外事由です。
- 「職種」とは、厚生労働省『職業分類』の小分類もしくは細分類、または総務省『職業分類』の小分類を参考にしてください。
- 「特定の年齢層」とは、30～49歳のうちの特定の5～10歳幅の年齢層となります。
- 「相当程度少ない」場合とは、同じ年齢幅の上下の年齢層と比較して、労働者数が2分の1以下である場合(募集する年齢幅の労働者数が0人である場合を含む)が該当します。
- 判断にあたっては、企業単位で判断することが原則ですが、一部の事業所で採用などの雇用管理を行っている場合には、その事業所を単位として判断することも認められます。

【第3号 ハ】

芸術・芸能の分野における表現の真実性などの要請がある場合

- 芸術作品のモデルや、演劇などの役者募集・採用において、表現の真実性などが求められる場合、特定の年齢層の人に限定して募集・採用することが認められます。

【第3号 ニ】

60歳以上の高年齢者、就職氷河期世代の不安定就労者・無業者または特定の年齢層の雇用を促進する政策(国の施策を活用しようとする場合に限る)の対象となる人に限定して募集・採用する場合

- 60歳以上の高年齢者に限定して募集・採用する場合には、年齢制限をすることが認められます。
- 令和5年3月31日までの間、安定した職業に就いていない者を対象とし、期間の定めのない労働契約を締結することを目的とし、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は、就職氷河期世代(35歳以上55歳未満)に限定した募集・採用が認められます。なお、ハローワークに同じ求人を提出する必要があります。
- 特定の年齢層の雇用を促進する国の施策(雇い入れ助成金など)を活用するため、その施策の対象となる特定の年齢層に限定して募集・採用する場合には、年齢制限をすることが認められます。

労働者の募集及び採用における年齢制限禁止の義務化に係るQ&A(令和2年12月28日現在)【抜粋】

Q1-1: 広告内に「スタッフ全員が20代のフリーター」等という、その企業の現状を表すキャッチコピーやスタッフの写真等を表示したり、「20代が主役の会社」といった表現を記載したりすることは認められますか。

A: 「スタッフ全員が20代のフリーター」といった会社に関する事実を表示することは、直接には年齢制限に当たりません。ただし、「スタッフが20代でなければならない」「20代を他の年齢層に比べて優先して募集している」といった誤解を求職者に生じさせるおそれがないように努めていただく必要があります。

Q1-2: 応募資格を「年齢不問」とした上で、「学生歓迎」「35歳未満の方歓迎」「60歳以上の方歓迎」「就職氷河期世代歓迎」などの併記をすることは認められますか。

A: 「学生歓迎」は年齢制限に当たりません。「35歳未満の方歓迎」は、35歳未満の方を他の年齢層に比べて優遇するものであり、実質的に年齢制限を行っていることと同じと考えられることから、法の趣旨に照らし適当ではないものと考えます。ただし、3号のイなどの例外事由に当たる場合は違法とはなりません。同様に、「60歳以上の方歓迎」については、3号の二に定められる例外事由に合致するものであるため違法とはなりません。(「就職氷河期歓迎世代歓迎」は、Q1-6 参照)

Q1-4: 「若手募集」「中高年歓迎の企業特集」などの特集を設定している求人メディアに広告を掲載することは可能ですか。もし、その特集に広告を掲載することがよいのであれば、その広告は例外事由(3号のイ)に該当している必要がありますか。

A: 求人メディアに掲載される個々の求人広告については、年齢不問とするか、例外事由のいずれかに該当する必要があります。しかし、求人メディアがそれら適法な求人をどのように収集・編集するかについては、直接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。)の規制の対象となるものではありません。ただし、当該求人メディア自体が全体として年齢制限しているとの誤解を与えるものは、法の趣旨に照らし適当ではありません。

Q1-6: 就職氷河期世代を積極的に採用したいと考えており、そういった方を募集することは認められますか。また、応募資格を「年齢不問」とした上で、「就職氷河期世代歓迎」などの併記をすることは認められますか。

A: ハローワークに求人を出していただくことを前提に、就職氷河期世代で正社員雇用の機会に恵まれなかった方を積極的に採用する場合には、就職氷河期世代で正社員雇用の機会に恵まれなかった方に限定した募集・採用が可能です。

また、正社員求人応募資格を「年齢不問」とした上で、「就職氷河期世代で正社員雇用の機会に恵まれなかった方歓迎」などと併記することも可能です。

ただし、こうした求人は、期間の定めのない労働契約を締結することを目的とし、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りです。

なお、令和5年3月31日までは、ハローワークに提出いただいた上記の就職氷河期世代に限定した求人又は就職氷河期世代を歓迎する求人については、ハローワークへの求人申込みに加え、直接募集や求人広告、民間職業紹介事業者への求人申込み等の方法を併用することが認められます。

Q1-10:「来年3月卒業予定の者」という条件は、年齢制限をしていることになるのでしょうか。
また、「学校卒業後3年以内の者」という記載はどうでしょうか。

A:「来年3月卒業予定の者を募集」のように、年齢制限を付さずに新規学卒者のみを募集・採用する場合は、年齢制限をした募集・採用には該当しません。ただし、新規学卒者以外の若者にも門戸を開くように努めていただくことが必要です（青少年の雇用の促進等に関する法律第7条に基づく「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」）。
また、「学校卒業後3年以内の者」という記載も年齢制限には当たりません。

Q1-12:特定の資格の受験にあたって年齢制限がある場合、当該資格を条件として定めると、その募集・採用についても年齢制限をしていることになってしまうのでしょうか。それとも、当該資格を条件としたときは、当該資格の範囲で年齢制限を付してもよいのでしょうか。

A: 資格の受験資格が年齢制限をしている場合に、当該資格を有することを労働者の募集・採用の要件とすることは法違反にはなりません。（ただし、当該資格が募集・採用を行う企業独自のものであり、かつ、当該資格の取得が採用と密接不可分であるといった場合には、年齢制限をしていると考えられます。）
ただし、このような資格を条件として定める場合は、当該資格の受験が認められる年齢であることが条件となることは明らかですので、当該資格と別に年齢制限を記載することは、適切ではないと考えられます。

Q1-14:経験のある方を年齢不問で求人しようと思いますが、一定の年齢以下の方であれば、長期勤続においてキャリア形成を図ることが出来るので経験不問にしても良いと考えています。「年齢不問、要経験。ただし〇歳未満は未経験でも可」「年齢不問。〇歳以上は経験者のみ」といった記載は良いでしょうか。

A:「〇歳未満は未経験でも可」「〇歳以上は経験者のみ」という表現は、例外事由に該当しない年齢制限が行われていると考えられることから、労働施策総合推進法第9条の趣旨に照らして不適切です。一方で、若年者を募集する場合に「〇歳以下、経験不問」とすることは可能であるため（労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項第3号イ）、これと年齢不問の求人を組み合わせ、複合的に「年齢不問、要業務経験。〇歳以下の場合は経験不問」というように記載することは認められます。
ただし、年齢によって条件が異なるこうした求人場合は、本来求人票を「年齢不問、要業務経験」「〇〇歳未満、経験不問」の2つに分けるなどし、求職者に分かりやすい募集にさせていただくのが適切と考えられます。

Q1-16:労働者派遣に関してはどのように扱われるのでしょうか。

A: 労働者派遣に関して、派遣元事業主が行う派遣労働者の募集・採用についても、労働施策総合推進法第9条の適用があります。
なお、紹介予定派遣に関して、派遣元事業主と派遣労働者が期間の定めのある労働契約を締結する場合においても、派遣元事業主が行う職業紹介により派遣先と派遣労働者が期間の定めのない労働契約を締結することが予定され、その旨が求職者に予め明示されているときは、例外事由の第1号並びに第3号イ及びロの「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」に該当します。

Q1-19: 例外事由に該当する求人を行う場合、その旨を記載する必要はあるのでしょうか。

A: 求人に65歳未満の上限年齢を付す場合には、求人者は求職者、職業紹介事業者等に対して、その理由を書面や電子媒体により掲示することが義務付けられています(高年齢者雇用安定法第20条第1項)。

なお、上記以外の制限を設ける場合はこうした義務は生じませんが、その年齢制限が適法なものであることを明確にするためにも、同様に理由の提示を行うことが望ましいと考えられます。

Q2-1: 定年を定めている場合は、求人票に上限年齢として記載しなければならないのですか。

A: 定年を定めている事業主が、当該定年制の対象となる労働者を募集・採用する場合には、当然に当該定年年齢を下回ることを条件とすることになることから、当該定年年齢を記載することが必要です。また、その場合には、高年齢者雇用安定法第20条第1項に基づき、求人申込書に定年の定めによる年齢制限であることを示すことが必要になります(当該定年年齢が65歳未満のものである場合に限り)。

Q4-7: 職業経験不問とは、募集・採用を行う職種についての職業経験を問わないということでしょうか。

A: 例外事由(3号のイ)については、長期勤続によるキャリア形成の観点から、新規学卒者と同等に扱われる者の募集・採用を行う場合に年齢制限を認めるものであり、現に募集・採用を行おうとする職種に就いた経験を不問とするというだけでは足りず、職業に就いた経験を不問とするものでなければ、例外事由に該当することにはなりません。

なお、職業経験不問とする募集に対し、職業経験のある者が応募すること、職業経験のある者を採用することは、もちろん差し支えありません。

Q7-6: ハローワークに求人を出せば、いわゆる就職氷河期世代(35歳以上55歳未満)に限定した求人や「就職氷河期世代で正社員雇用の機会に恵まれなかった方歓迎」と記載した求人を直接募集や求人広告、民間職業紹介事業者での募集も可能でしょうか。

A: 令和5年3月31日までの間は、ハローワークに35歳以上55歳未満(就職氷河期世代)の労働者を募集する求人として、

- ①安定した職業に就いていない者を対象とし、
- ②期間の定めのない労働契約を締結することを目的とし、
- ③職業に従事した経験があることを求人条件としない

を満たす求人申込みをした場合には、ハローワークに加え、直接募集や求人広告、民間職業紹介事業者への求人申込み等の方法を併用することが可能となります。

また、上記①～③を満たす求人であれば、応募資格を「年齢不問」とした上で、例えば、「就職氷河期世代で正社員雇用の機会に恵まれなかった方歓迎」などと併記することも可能です。

障害者差別の禁止

雇用分野における障害者差別禁止です。

募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別が禁止されています。

＜募集・採用時に差別に該当する場合＞

- ◆ 単に「障害者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと。
- ◆ 業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除すること。

○ 障害者の雇用の促進等に関する法律 第34条

事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。

○ 障害者の雇用の促進等に関する法律 第35条

事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

○ 障害者の雇用の促進等に関する法律 第36条の2

事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

賃金の間接払いの禁止

- いわゆる「間接払い」とは、紹介した労働者の賃金を紹介事業者が受領して、紹介事業者が労働者に払うことをいいます。
- 間接払いを行った求人者は、「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」と定める労働基準法第24条に違反します。

※ 間接払いを把握した場合は、労働基準監督署に通報します。

【4】 行政による指導監督

- 許可事業所に対する**定期的な指導監督**を訪問又は呼出により実施しています。
- 訪問調査を**事前連絡せずに実施**する場合があります。
- 事前連絡なく訪問調査を実施した場合でも、求人・求職管理簿、手数料管理簿、手数料の入金に関する証拠書類等を**提示できるよう整備しておくことが必要**です。
- 法違反があった場合、**文書指導、行政処分などの措置**を講じます。
- **事業報告の未提出についても、文書指導、行政処分などの対象**となります。
定められた期限までに労働局へ提出しなければなりません。
紹介実績がない場合も報告が必要です。
(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状況を報告します。)