

改正職業安定法（求人不受理）について

ハローワークは、一定の労働関係法令違反のある求人者からの求人の申し込みなどを受理しないことが可能となっています。

このリーフレットでは、求人企業の皆さまが、ハローワークに求人を申し込む際に留意していただきたい点をお知らせします。

※ 違反した場合に求人不受理となる規定が追加になります（施行日：令和8年10月1日）。

■ ハローワークは、原則として、全ての求人の申し込みを受理しなければならないとされています。ただし、以下のいずれかの要件に該当する場合には、求人の申し込みを受理しないことができます。

- ① 内容が法令に違反する求人
- ② 労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当な求人
- ③ 一定の労働関係法令違反のある求人者による求人
- ④ 求人者が労働条件を明示しない求人
- ⑤ 暴力団員など^(※)による求人
(※) 暴力団員、法人で役員の中に暴力団員がいる者、暴力団員がその事業活動を支配する者
- ⑥ 正当な理由なく、ハローワークからの報告の求めに応じなかった求人者による求人

■ ハローワークは、求人の申し込みが上記の要件に該当するかどうか、求人者に報告を求めることができます。職業安定法では、求人者は、ハローワークからその求めがあったときは、正当な理由がない限り、応じなければならないとされています。



正当な理由なく、ハローワークからの報告の求めに応じなかった場合は、求人の申し込みが受理されないことになりますので、報告にご協力ください。

また、報告の際に、事実と相違する報告をした場合には、都道府県労働局による勧告や公表などの対象となる可能性があるため、正しい内容の報告をお願いします。

【参考：職業安定法】

第五条の六 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求人の申し込みは全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し込みは受理しないことができる。

一～六（上記①～⑥のとおりであるため省略）

2 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求人の申し込みが前項各号に該当するかどうかを確認するため必要があると認めるときは、当該求人者に報告を求めることができる。

3 求人者は、前項の規定による求めがあつたときは、正当な理由がない限り、その求めに応じなければならない。



以下に該当する場合には、求人の申し込みが受理されません

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

違反した場合に求人の申し込みが受理されないこととなる法律の規定

法律	対象条項
労働基準法	<男女同一賃金>第4条、<強制労働の禁止>第5条、<労働条件明示>第15条第1項及び第3項、<賃金>第24条、第37条第1項及び第4項、<労働時間>第32条、第36条第6項(第2号及び第3号に係る部分に限る)、第141条第3項、<休日・休暇等>第34条、第35条第1項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項及び第9項、<年少者関係>第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条、<妊産婦関係>第64条の2(第1号に係る部分に限る)、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項 (※)労働者派遣法第44条(第4項を除く)の規定により適用する場合を含む。
職業安定法	<労働条件等の明示>第5条の3第1項(労働者の募集を行う者に係る部分に限る)、第2項及び第3項、第5条の4第1項(労働者の募集を行う者に係る部分に限る)及び第2項(労働者の募集を行う者に係る部分に限る)、<求職者等の個人情報の取扱い>第5条の5(労働者の募集を行う者に限る)、<求人の申込み時の報告>第5条の6第3項、<委託募集>第36条、<労働者募集に係る報酬受領・供与の禁止>第39条(労働者の募集を行う者に係る部分に限る)、第40条、<労働争議への不介入>第42条の2において読み替えて準用する法第20条(労働者の募集を行う者に係る部分に限る)、<秘密を守る義務>第51条(労働者の募集を行う者に係る部分に限る)
最低賃金法	第4条第1項
労働施策総合推進法	第31条第1項及び第2項、第33条第1項及び第2項、第36条第2項並びに第37条第2項 (※)第31条第1項及び第33条第1項の規定にあっては、労働者派遣法第47条の4の規定により読み替えて適用する場合を含む。
男女雇用機会均等法	第5条から第7条、第9条第1項から第3項、第11条第1項及び第2項、第13条第1項及び第2項、第15条第1項及び第2項、第17条、第18条第1項、第23条第2項並びに第24条第2項の規定(第9条第3項、第11条第1項、第13条第1項、第15条第1項、第17条及び第18条第1項 (※)労働者派遣法第47条の2の規定により適用する場合を含む。
育児・介護休業法	第6条第1項、第9条の3第1項、第10条、第12条第1項、第16条(第16条の4及び第16条の7において準用する場合を含む)、第16条の3第1項、第16条の6第1項、第16条の8第1項(第16条の9第1項において準用する場合を含む)、第16条の10、第17条第1項(第18条第1項において準用する場合を含む)、第18条の2、第19条第1項(第20条第1項において準用する場合を含む)、第20条の2、第21条第6項、第23条第1項から第3項まで、第23条の2、第23条の3第1項及び第7項、第25条第1項及び第2項(第52条の4第2項及び第52条の5第2項において準用する場合を含む)及び第26条 (※)労働者派遣法第47条の3の規定により適用する場合を含む。