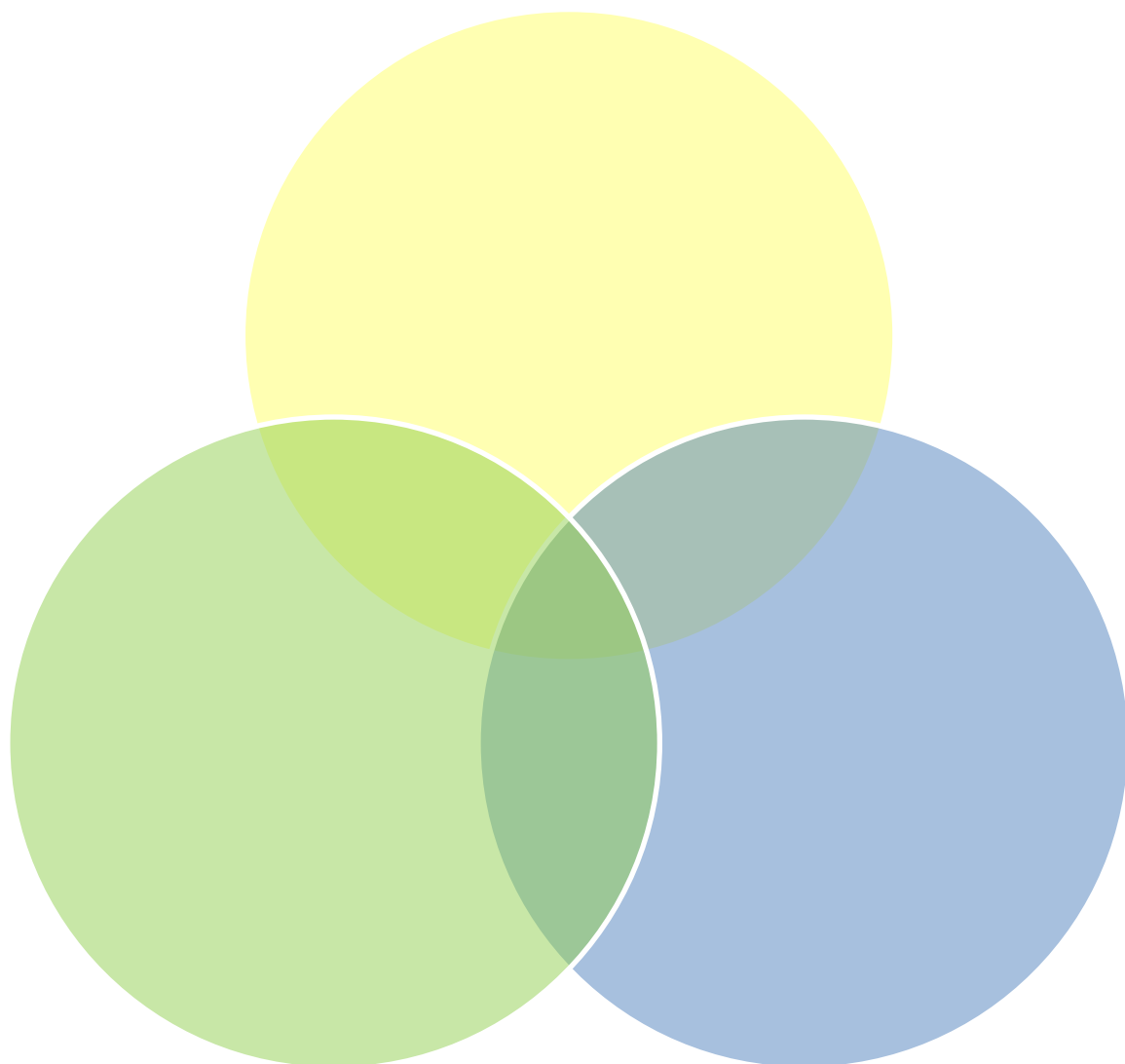


職業紹介事業の実務

令和7年4月



長崎労働局職業安定部 需給調整事業室

070401

「職業紹介事業の実務」をご覧になるにあたって

この「職業紹介事業の実務」は、長崎労働局が定期指導やセミナー等において、職業紹介事業の概要を説明するための補足資料として作成時の法令を基に作成したものです。

なお、資料中にある各種書類の記載例は、法定様式ではありません。

皆様が各種書類を作成される際は法定項目が漏れなく記載されているか、十分にご確認ください。

また、資料の内容は、法律の改定等に伴い変更することがあります。

【凡例】

法・・・職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）

則・・・職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）

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均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報取り扱い、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（平成 11 年労働省告示第 141 号）

要領・・・職業紹介事業の業務運営要領

- 制度の詳細は、厚生労働省「職業紹介事業の業務運営要領」をご覧ください。
（厚生労働省ホームページに掲載しております。）

職業紹介事業に関するお問い合わせは

長崎労働局 職業安定部 需給調整事業室（開庁時間 平日 8:30～17:15）

〒850-0033 長崎市万才町 7 番 1 号 TBM 長崎ビル 6 階

電話 095-801-0045 [メール naga-jukyu@mhlw.go.jp](mailto:naga-jukyu@mhlw.go.jp)

目 次

1. 職業紹介事業の原則

- (1) 禁止規定 P.1
- (2) 職業選択の自由 P.1
- (3) 職業紹介事業所への掲示 P.1
- (4) 取扱職種の範囲等の明示 P.2
- (5) 求人の申込みの受理 P.2
- (6) 求職の申込みの受理 P.2
- (7) 適格紹介の推進 P.2
- (8) 個人情報の取扱い P.3
- (9) 求人者又は求職者からの苦情の適切な処理 P.3
- (10) 再就職支援を行う職業紹介事業者について P.4
- (11) 職業安定機関との連携 P.4
- (12) 適正な宣伝広告 P.4

2. 職業紹介責任者の業務

- (1) 職業紹介責任者の業務 P.4
- (2) 職業紹介事業に従事する従業員への教育 P.4
- (3) 労働関係法令等の改正に関する情報の把握 P.4
- (4) 職業紹介責任者講習の受講 P.4

3. 職業紹介事業の運営

- (1) 労働条件等の明示 P.5
- (2) 職業紹介事業者が備え付けるべき帳簿書類 P.10
(求人管理簿：P.10 求職管理簿：P.13 手数料管理簿：P.15)
- (3) 返戻金制度 P.17
- (4) 無期雇用就職者の離職状況の確認 P.18
- (5) 情報提供（人材サービス総合サイトへの掲載） P.19

4. 変更、事業報告に関する手続き

- (1) 変更の届出 P.23
- (2) 取扱職種又は取扱地域の変更の届出 P.23
- (3) 届出制手数料の変更の届出 P.23
- (4) 事業報告 P.23

ホームページのご案内 P.24

(参考) 電磁的記録による書類の作成と保存について P.25

(様式例) 取扱職種の範囲等の明示 P.26

(様式例) 求人不受理に係る求人者の自己申告書 P.27

おしらせ P.29

1. 職業紹介事業の原則

(1) 禁止規定

以下の事項は職業紹介事業では禁止されています。

① 差別的な取扱いの禁止（法第3条、指針第2）

職業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（障害者も含む）を理由として、差別的な取扱いをしてはなりません。

② 労働紛争に対する不介入（法第34条にて準用される法第20条）

同盟罷業又は作業所閉鎖の行われている事業所に求職者を紹介してはなりません。

③ 名義貸しの禁止（法第32条の10(◆)）

許可を受けた自分の名義を他人に貸して職業紹介事業を行わせてはなりません。

④ 港湾運送業務、建設業務への職業紹介の禁止（法第32条の11）

有料職業紹介事業者は、港湾運送業務、建設業務に求職者を紹介してはなりません。
(※無料職業紹介事業者は紹介することが可能です。)

⑤ 船員の適用除外（法第62条）

船員は船員職業安定法が適用されるため、別途、国土交通大臣の許可が必要です。

⑥ 間接払いの禁止（労働基準法第24条）

職業紹介事業者からの紹介で就職した者の賃金を、雇用主に代わって職業紹介事業者が支払う行為は禁止されています。賃金は必ず雇用主が直接支払ってください。

⑦ 転職勧奨の禁止（指針第6の5(1)）

職業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。）に対して、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。

⑧ 金銭等を提供して求職の申込みを勧奨する行為の禁止（指針第6の9(3)）

「お祝い金」その他これに類する名目で、求職者に社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭などを提供することで求職の申込みの勧奨を行ってはけません。

(◆)無料職業紹介事業は法第33条、特別の法人が行う無料職業紹介事業は法第33条の3により準用されます。以下(◆)は同様。

(2) 職業選択の自由（法第2条に関する事項）

職業紹介事業者は、求職者の意思を尊重することが必要であるため、求職者の意思に反して特定の職業を強制するような接し方をしてはなりません。

また、法の趣旨から、他の職業紹介機関を利用しないことを条件として職業紹介サービスを行ってはなりません。

(3) 職業紹介事業所への掲示（法第32条の13(◆)、則第24条の5、要領）

職業紹介事業者は、事業所内の一般の閲覧に便利な場所に、以下のものを掲示しなければなりません。

【職業紹介事業所に掲示しなければならないもの】

- ① 職業紹介事業許可証
- ② 手数料表（有料職業紹介事業者のみ）
- ③ 返戻金制度に関する事項を記載した書面（有料職業紹介事業者のみ）
- ④ 業務の運営に関する規程

なお、令和6年4月1日より上記①～④の書面について、自社ホームページなどでも情報提供ができるようになりました。

但し、許可証については事業所への『備付』、および関係者からの請求に基づく『提示』に関しては必須ですのでご注意ください。

(4) 取扱職種の範囲等の明示 (様式例 P. 26 参照)

(法第 32 条の 13(◆)、則第 24 条の 5、指針第 9 の 6 (4))

以下に掲げるものについて、求人者及び求職者に対して、原則と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により明示しなければなりません。(交付を受ける者が希望した場合はファクシミリ又は電子メール等を利用する方法も可能です。ただし、本人がプリントアウトできるものに限りします。)

【求人の申込み、求職の申込みを受理後に明示が必要なもの】

- 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のみ)
- ③ 苦情の処理に関する事項
- ④ 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
- ⑤ 返戻金制度に関する事項 (有料職業紹介事業者のみ)
- ※求人者に対する違約金規約を設けている場合は、
- ⑥ 求人者に対する違約金規約に関する事項(令和 7 年 4 月 1 日改正、詳細は P29)

このうち、①は、職業紹介事業の実施範囲を確定する極めて重要な明示事項です。

また、②について明示する場合、求人者、求職者それぞれに対して、求人者から徴収する手数料に関する事項及び求職者から徴収する手数料に関する事項の「両方」を明示しなければならないことに留意してください。

(5) 求人の申込みの受理 (法第 5 条の 6、則第 4 条の 5、指針第 6 の 2)

職業紹介事業者は、求人の申込みは全て受理しなければなりません。ただし、以下の場合は、求人の申込みを受理しないことが望ましいとされています。

なお、この原則は取扱職種の範囲を定めた場合は、その範囲内で適用されます。

【求人の全件受理義務の例外】

- ① 内容が法令に違反する場合
- ② 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と認められる場合
- ③ 求人者が労働条件の明示を行わない場合
- ④ 一定の労働関係法令違反 (P. 27～28 参照) の求人者による求人である場合
- ⑤ 暴力団員など (※) による求人である場合
(※) 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 求人者が正当な理由なく自己申告に応じない場合

求人の受理に当たっては、求人の申込みが求人不受理の要件に該当するか否かについて、求人者に対して自己申告を求め確認してください。(P. 27～28 参照)

また、求人不受理の要件に該当することにより求人の申込みを受理しないときは、求人者に対し、その理由を説明しなければなりません。

労働関係法令違反により公表された事業所は厚生労働省のホームページに掲載しています。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172497.html>

(6) 求職の申込みの受理 (法第 5 条の 7 第 1 項、則第 4 条の 6)

職業紹介事業者は、求職の申込みは全て受理しなければなりません。ただし、その申込みの内容が法令に違反するときは、これを受理しないことができます。

なお、この原則は取扱職種の範囲を定めた場合は、その範囲内で適用されます。

また、求職の申込みを受理しないときは、求職者に対し、その理由を説明しなければなりません。

(7) 適格紹介の推進 (法第 5 条の 8、指針第 6 の 3)

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、求職者の能力の適格な把握に努めるとともに、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必要があります。

(8) 個人情報の取扱い

ア. 個人情報の収集、保管及び使用（法第5条の5第1項、指針第5の1）

- ① 職業紹介事業者は、その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必要があります。
(明示の方法：自社ホームページに掲載、書面の交付、掲示、メール等)
- ② 職業紹介事業者は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、その目的を明らかにして求職者の個人情報を収集し、社会的差別の原因となるおそれのある事項等について収集してはなりません。
- ③ 職業紹介事業者は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する、又は、本人により公開されている個人情報を収集する等の手段であって適法かつ公正なものによらなければなりません。
- ④ 職業紹介事業者は、高等学校、中学校等の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長が定める書類により提出を求める必要があります。
- ⑤ 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られます。
- ⑥ 求職者本人の同意を得る際には
 - a) 同意を求める事項について、求職者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。

イ. 個人情報の適正な管理（法第5条の5第2項、指針第5の2）

- ① 職業紹介事業者は、保管又は使用に係る個人情報に関し、(a)正確かつ最新のものに保つための措置、(b)漏えい、滅失又は毀損を防止するための措置、(c)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、(d)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 を講ずるとともに、求職者からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければなりません。
- ② 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、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りません。
- ③ 職業紹介事業者は、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りません。
- ④ 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りません。

ウ. 個人情報の保護に関する法律の遵守（指針第5の3）

上記ア、イに定めるもののほか、個人情報保護法第2条第5項に規定する個人情報取扱事業者（個人情報データベース等を事業の用に供している者）の場合は、個人情報保護法が定める義務を遵守しなければなりません。また、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なければなりません。

(9) 求人者又は求職者からの苦情の適切な処理（指針第6の4、要領）

職業紹介事業者は、求職者、求人者からの苦情について、あらかじめ、苦情相談の窓口、苦情の対応方法等を明確にするとともに、苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容、対応の経過等について、その都度記録すること等により適切かつ迅速に処理するための体制の整備及び改善向上に努めなければなりません。また、苦情に対応した場合には、守秘義務等に配慮をした上で、苦情を申し出た者に対して、適切に結果についての報告等を行うことが必要です。

(10) 再就職支援を行う職業紹介事業者について（指針第6の7）

事業主の依頼に応じて、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が、事業者へ退職勧奨の提案を行うこと、求職者へ退職の強要等を行うことは、労働者への権利侵害であり許されません。

(11) 職業安定機関との連携（法第33条の5、指針第6の1）

- ① 職業紹介事業者は、求人、求職等の内容が業務の範囲外にあると認められるときは、ハローワークの利用を勧奨する等、適切に対応する必要があります。
- ② 職業紹介事業者は、高等学校、中学校等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、(a)生徒に対して求人情報の提供等を行う際には、在籍する学校を通して行うこと、(b)ハローワーク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し、生徒の職業選択に配慮すること、(c)学校教育の円滑な実施に支障がないよう配慮すること に留意が必要です。

(12) 適正な宣伝広告（指針第6の9、要領）

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。

また、職業紹介事業者は、職業紹介事業に関する広告を行う場合、職業紹介所である旨を明示する必要があります。

2. 職業紹介責任者の業務

(1) 職業紹介責任者が統括管理する事項（法第32条の14(◆)）

職業紹介責任者は職業紹介に関し、以下の事項を統括管理しなければなりません。

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 職業安定機関との連絡調整に關すること。

(2) 職業紹介事業に従事する従業員への教育（法第32条の14(◆)）

従業員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。

(3) 労働関係法令等の改正に関する情報の把握（要領）

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を把握するとともに、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必要があります。

(4) 職業紹介責任者講習の受講（法第32条の14(◆)、則第24条の6）

職業紹介責任者は、少なくとも5年に1回、職業紹介責任者講習を受講してください。

なお、許可有効期間更新申請時に添付する受講証明書の写しは「許可の有効期間が満了する日前5年以内の修了に限る。」とされています。

3. 職業紹介事業の運営

(1) 労働条件等の明示（法第5条の3、則第4条の2、指針第3の1）

「求人者が職業紹介事業者に対して行う労働条件等の明示」及び「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、以下の事項を書面の交付によって行う必要があります。（交付を受ける者が希望した場合はファクシミリ又は電子メール等を利用する方法も可能です。ただし、本人がプリントアウトできるものに限りします。）

【明示の時期】

- 求人者から職業紹介事業者：求人の申込み時
- 職業紹介事業者から求職者：原則として、求職者と最初に接触する時点までに

※赤字は令和6年4月1日より追加された事項

① 業務内容

労働者が従事すべき業務の内容に関する事項、**従事すべき業務の変更の範囲**

② 契約期間

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）、**有期労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間または更新回数の上限を含む）**

③ 試用期間

試用期間に関する事項（試用期間の有無、試用期間があるときはその期間）

④ 就業場所

就業の場所に関する事項、**就業場所の変更の範囲**

⑤ 就業時間他

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

⑥ 賃金

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

⑦ 加入保険

健康保険法による健康保険、厚生年金法による厚生年金、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

⑧ 募集者の氏名又は名称

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

⑨ 派遣労働者として雇用する場合

労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨

⑩ 受動喫煙防止措置の状況

就業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

※ 労働条件等の明示にあたっての留意点

求職者に対して労働条件等を明示するにあたっては以下の事項に留意してください。

【職業紹介事業者が労働条件等の明示をするにあたって留意すること】（指針第3の1）

- 明示する労働条件等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。
- 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、労働基準法に基づき、裁量労働制が適用されることとなるとき、又は高度プロフェッショナル制度が適用され労働時間、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ときには、その旨明示すること。
- 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、残業代について固定残業代（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制度)である場合、割増賃金に係る計算方法、固定残業時間(算定基礎となる労働時間数)及び金額を明らかにし、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。

- 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。
- 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を明示すること。裁量労働制や高度プロフェッショナル制度、固定残業代が適用される内容の明示は特に留意すること。
- 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、その旨をあわせて明示すること。
- 求職者等に具体的に理解されるものとなるよう、労働条件等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。
- 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を明示すること。
- 明示する労働条件等の内容が労働契約締結時の労働条件等と異なる可能性がある場合は、その旨をあわせて明示するとともに、労働条件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。

※ 求人者による労働条件等の変更に係る明示(指針第3の2)

求人者が紹介された求職者と労働契約を締結しようとする際に、以下のa～dに該当する場合は、契約締結前に新たな明示をしなければなりません。

ただし、当初の明示を安易に変更、削除、追加等をしてはなりません。また、引き続き職業紹介を受ける場合には、求人票等の内容を修正する必要があります。

a. 「当初の明示」と異なる内容の労働条件を提示する場合

例) 当初：基本給 20 万円/月 ⇒ 基本給 18 万円/月

b. 「当初の明示」の範囲内で特定された労働条件を提示する場合

例) 当初：基本給 20 万円～25 万円/月 ⇒ 基本給 23 万円/月

c. 「当初の明示」で明示していた労働条件を削除する場合

例) 当初：基本給 20 万円/月、営業手当 3 万円/月 ⇒ 基本給 20 万円/月

d. 「当初の明示」で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合

例) 当初：基本給 20 万円/月 ⇒ 基本給 20 万円/月、営業手当 3 万円/月

※ 求人等に関する情報の的確な表示に関する義務(法第5条の4、指針第4)

- 求人に関する情報、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、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。
 - ① 定期的に求人者や求職者に最新かどうか確認する
 - ② 情報の時点を明示する

【募集に関する男女の均等な機会の確保】(指針第2の2)

職業紹介事業者が、男女雇用機会均等法第5条の規定(労働者の募集及び採用に係る性別を理由とする差別の禁止)に違反する内容の求人の申込みを受理して、当該求人に対し職業紹介を行うことは職業安定法第3条(差別的な取扱いの禁止)の趣旨に反します。

【募集・採用時の年齢制限の禁止及び、禁止の例外に係る理由の提示】

年齢を制限する求人の申込みがあった場合には、当該求人申込みの内容が、労働施策総合推進法第9条、及び高年齢者雇用安定法第20条第1項に違反するものではないか、また、事業主から提示された年齢制限を行う理由が労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項各号の禁止の例外に該当するか否か確認してください。

確認の結果、禁止の例外に該当する場合は当該理由を労働条件等の明示に追加することにより求職者に対して適切に提示する必要があります。また、禁止の例外に該当しない場合には年齢を不問とした求人にしてください。

※ 参考リーフレットは厚生労働省のホームページからダウンロードすることができます。

「その募集・採用 年齢にこだわっていませんか？」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/topics/tp070831-1.html

【その他、関係法令等の遵守】

求人内容については、職業安定法以外の法律等（男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、高年齢者雇用安定法、労働基準法、労働者災害補償保険法、雇用保険法、厚生年金保険法、健康保険法、最低賃金法、公正な採用選考等）に抵触していないかもあわせて確認するようにしてください。

【最低限明示しなければならない労働条件等の例】

無期雇用労働者の場合（赤字は令和6年4月1日から）

記載が必要な項目	記載例
①業務内容	（雇入れ直後）法人営業（変更の範囲）当社業務全般
②契約期間	期間の定めなし
③試用期間	試用期間あり(1か月)
④就業場所	（雇入れ直後）長崎支店（変更の範囲）本店及び九州内の支店
⑤就業時間 休憩時間 休日 時間外労働	9:00～18:00 12:00～13:00 土、日、祝日(年末年始を含む) あり(月平均 20 時間)
	・ 裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。 (例)「企画業務型裁量労働制により、出退社の時刻は自由であり、○時間働いたものとみなす。」 ・ 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、その旨を求職者に明示することが必要です。 (例)「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」
⑥賃金	月給 25 万円(ただし、試用期間中は月給 20 万円)
	時間外労働の有無に関わらず一定の手当てを支給する制度（いわゆる「固定残業代」）を採用する場合は、以下のような記載が必要です。 a. 基本給 ○○円（b の手当を除く額） b. □□手当（時間外労働の有無に関わらず、●時間分の時間外手当として△△円を支給） c. ●時間を超える時間外労働についての割増賃金は追加で支給
⑦加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
⑧募集者の氏名又は名称	株式会社○○商事
⑨派遣労働者として雇用する場合	派遣労働者としての雇用はない
⑩受動喫煙防止措置の状況	屋内原則禁煙(喫煙専用室設置)

有期雇用労働者の場合（赤字は令和6年4月1日から）

記載が必要な項目	記載例
①業務内容	（雇入れ直後）一般事務（変更の範囲）経理事務
②契約期間	期間の定めあり(令和〇〇年4月1日～令和〇〇年3月31日) 契約の更新 有(自動更新) 契約の更新回数は3回を上限とする。
③試用期間	試用期間なし
④就業場所	（雇入れ直後）諫早支社（変更の範囲）長崎本社及び諫早支社
⑤就業時間 休憩時間 休日 時間外労働	9:30～17:00 12:00～13:00 土、日、祝日(年末年始含む) なし
⑥賃金	時給 1500 円
⑦加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
⑧募集者の氏名又は名称	□□株式会社
⑨派遣労働者として雇用する場合	派遣労働者としての雇用はない
⑩受動喫煙防止措置の状況	屋内原則禁煙(喫煙専用室設置)

※有期労働契約が試用期間としての性質を持つ場合、試用期間となる有期労働契約期間中の労働条件を明示しなければなりません。また、試用期間と本採用が一つの労働契約であっても、試用期間中の労働条件が本採用後の労働条件と異なる場合は、試用期間中と本採用後のそれぞれの労働条件を明示しなければなりません。

(2) 職業紹介事業者が備え付けるべき帳簿書類

(法第 32 条の 15(◆)、則第 24 条の 7、要領)

職業紹介事業者は、職業紹介事業を行う事業所ごとに、求人管理簿、求職管理簿、手数料管理簿（有料職業紹介事業者のみ）を作成し、備え付けておかなければなりません。（※電磁的記録による作成、保存は P. 25 参照）

求人管理簿

- 求人管理簿には以下の事項を記載しておかなければなりません。
- **求人管理簿の保存期間は求人の有効期間の終了後、2 年間です。**

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。

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ありません。

⑪ 職業紹介の取扱状況

a) 職業紹介を行った時期

b) 求職者の氏名

c) 採用・不採用の別

⇒ 採用された場合

d) 採用年月日

e) 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

⇒ 無期雇用就職者の場合

f) 転職の勧奨が禁止される期間(採用年月日から2年後の応当日の前日までの間)

g) 無期雇用就職者の離職状況※

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

（ア） 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

（イ） 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（返戻金制度を設けていない場合、又は6か月未満の返戻金制度を設けておりかつ返金が行われなかった場合には、（ア）により調査を行う必要があります。）

<様式例>赤字は P. 10、11 の該当番号

求人管理簿

							① 求人者の氏名又は名称 ◇◇◇◇株式会社 ② 所在地 長崎県長崎市●●町△番◎号 ③ 連絡担当者 ☆☆ ▽▽ ③ 電話番号 095－000－0000							
④ 受付 年月日	⑤ 有効 期間	⑥ 求人数	⑦ 職種	⑧ 就業 場所	⑨ 雇用 期間	⑩ 賃金	職業紹介の取扱状況							
							⑪-a 紹介 年月日	⑪-b 求職者 の氏名	⑪-c 採用・ 不採用	⑪-d 採用 年月日	⑪-e 雇用 形態	無期雇用就職者の場合		
												⑪-f 転職勧奨 禁止期間	⑪-g 離職状況 (離職の 有無・調 査日・調 査方法)	⑪-g 返戻金
R6. 6. 17	R6. 6. 17 ～ R6. 9. 16	1 人	営業	本社 長崎県長崎 市●●町△ 番◎号	期間の 定めなし	25 万円 (月給)	R6. 6. 27	■ ■ ■ ■	R6. 6. 28 採用連絡 あり 求人取消	R6. 7. 3	無期 雇用	R6. 7. 3 ～ R8. 7. 2	就業中 R6. 1. 15 調 査 依 頼 状	
R7. 2. 10	R7. 2. 10 ～ R7. 5. 9	1 人	一般 事務	佐世保支店 長崎県佐世 保市□□町 △番●号	R7. 4. 1 ～ R8. 3. 31	1000 円 (時給)	R7. 3. 4	○ ○ ○ ○	R7. 3. 8 採用連絡 あり 求人取消	R7. 4. 1	有期 雇用	—	—	—

求職管理簿

- 求職管理簿には以下の事項を記載しておかなければなりません。
- **求職管理簿の保存期間は求職の有効期間の終了後、2年間です。**

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

a) 職業紹介を行った時期

b) 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）

c) 採用・不採用の別

⇒ 採用された場合

d) 採用年月日

e) 無期雇用就職者である場合はその旨

⇒ 無期雇用就職者の場合

f) 転職の勧奨が禁止される期間（採用年月日から2年後の応当日の前日までの間）

g) 無期雇用就職者の離職状況※

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

（ア） 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

（イ） 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（返戻金制度を設けていない場合、又は6か月未満の返戻金制度を設けておりかつ返金が行われなかった場合には、（ア）により調査を行う必要があります。）

<様式例>赤字は P. 13 の該当番号

求職管理簿

① 求職者氏名 ■■ ■■ ② 住所 長崎県長崎市●●町△番◎号 ③ 生年月日 S63. 3. 3 ④ 希望職種 営業職									
⑤ 受付 年月日	⑥ 有効 期間	職業紹介の取扱状況							
		⑦-a	⑦-b	⑦-c	⑦-d	⑦-e	無期雇用就職者の場合		
		紹介 年月日	求人者の 氏名又は 名称	採用・ 不採用	採用 年月日	雇用 形態	⑦-f 転職勧奨禁 止期間	⑦-g 離職状況 (離職の有無 ・調査日・ 調査方法)	⑦-g 返戻金
R6. 5. 1	R6. 5. 1～ R6. 7. 31	R6. 5. 15	〇〇 株式会社	不採用					
同上	同上	R6. 6. 27	◇◇◇◇ 株式会社	R6. 6. 28 採用連絡 あり 求職取消	R6. 7. 3	無期雇用	R6. 7. 3 ～ R8. 7. 2	就業中 R7. 1. 10 調査依頼状	

手数料管理簿（※有料職業紹介事業者のみ）

- 手数料管理簿には以下の事項を記載しておかなければなりません。
- 手数料管理簿の保存期間は手数料の徴収完了後、2年間です。

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。

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、紹介手数料（上限制手数料、届出制手数料）、求職者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

手数料の算出の根拠となった賃金、割合等がわかるように記載すること。

※ 有料職業紹介事業者が徴収することができる手数料

（法第32条の3、則第20条、則附則第4項）

有料職業紹介事業者は、受付手数料、上限制手数料、届出制手数料の他、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なりません。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。また、求人受付手数料と届出制手数料を組み合わせることはできません。

※無料職業紹介事業者は、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、対価を受けることはできません。

① 厚生労働省令で定める手数料

・**求人受付手数料、求職受付手数料** 求人の申込み、求職の申込みを受理した時以降に徴収することができます。（※ 求職の申込みについて、同一の求職者からの徴収は1か月間に3件が限度です。）

・**上限制手数料、求職者手数料** 求職者が紹介により就職し、徴収の基礎となる賃金が支払われた日以降、又は手数料を支払う者に対し精算することを約して徴収する場合は申込み受理以降、徴収することができます。

手数料の最高額（求人者、関係雇用主の双方から徴収する場合はその合計額に適用されます。）

（ア）支払われた賃金額に手数料率 A を乗じた額。（次の（イ）、（ウ）の場合を除く。）

（イ）同一の者に引き続き6か月を超えて雇用された場合に、6か月間の賃金額に手数料率 A を乗じた額。

（ウ）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か月を超えて雇用された場合に、（i）と（ii）のいずれか大きい額。（求職者は（i）のみ。）

（i）6か月間の賃金額に手数料率 A を乗じた額。 （ii）6か月間の賃金額から臨時の賃金及び3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除いた額に手数料率 B を乗じた額。

手数料の種類（＜＞は徴収することができる対象者）	職業紹介事業者	上限額・率
求人受付手数料＜求人者、関係雇用主＞、求職受付手数料＜求職者＞ （芸能家、家政婦（夫）、配せん人、調理士、モデル、マネキンの職業の求職者に限る）	課税事業者	710 円
	免税事業者	660 円
A 上限制手数料（率）＜求人者、関係雇用主＞、求職者手数料（率）＜求職者＞ （芸能家、モデル、経営管理者■、科学技術者■、熟練技術者■（■年収 700 万円超の者に限る））	課税事業者	11.0%
	免税事業者	10.3%
B 上限制手数料（率）＜求人者、関係雇用主＞	課税事業者	14.8%
	免税事業者	13.9%

※ 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

※ 免税事業者：消費税法第9条第1項本文適用事業者

② 届出制手数料

あらかじめ厚生労働大臣に届出した手数料表に基づいて、求人者・関係雇用主から徴収することができます。

③ 労災保険の第二種特別加入保険料に充てるべき手数料

有料職業紹介事業者は、紹介した家政婦（夫）が個人家庭で家事、育児、介護等に従事し、本人が労災保険の特別加入を希望する場合には、紹介事業者が特別加入の手続きを行う必要がありますが、この場合には、支払われた賃金額の 5.5/1,000 に相当する額を上乗せして、求人者から徴収することができます。

<様式例>赤字は P. 15 の該当番号

手数料管理簿

上限制・届出制手数料用

① 支払者氏名 又は名称	② 徴収年月日	③ 手数料の種類	④ 手数料		⑤ 手数料の算出根拠		備考
			手数料額（税込）	第二種特別加入保険料 に係る手数料	賃金等	手数料割合等	
◇◇◇◇ 株式会社	R6. 8. 9	☐ 求人受付手数料 ☒ 紹介手数料 (☐ 上限制 ☒ 届出制)	660, 000 円	0 円	年収 3, 000, 000 円	20%	手数料 割引 10%
◇◇◇◇ 株式会社	R7. 5. 10	☐ 求人受付手数料 ☒ 紹介手数料 (☐ 上限制 ☒ 届出制)	475, 200 円	0 円	年収 1, 440, 000 円 〔時給 1, 000 円 1 日 6 時間 月 20 日勤務〕	30%	
株式会社●●	R7. 5. 18	☐ 求人受付手数料 ☒ 紹介手数料 (☐ 上限制 ☒ 届出制)	792, 000 円	0 円	年収 2, 400, 000 円	30%	

求職者分用

① 支払者氏名	② 徴収年月日	③ 手数料の種類	④ 手数料	⑤ 賃金等	備考
△△ △△	R6. 10. 11	☒ 求職受付手数料 ☐ 求職者手数料	710 円		対象職種：配ぜん人
△△ △△	R6. 10. 23	☒ 求職受付手数料 ☐ 求職者手数料	710 円		対象職種：マネキン 今月 2 件目(注)

(注) 同一の求職者に係る求職受付手数料は、1 か月につき 3 件分に相当する額が限度となります。

（３） 返戻金制度（※有料職業紹介事業者のみ）

（法第 32 条の 13、則第 24 条の 5、指針第 6 の 5 （２） 及び （３））

有料職業紹介事業者は、返戻金制度を設けることが望ましいとされ、その内容（適用される条件、返戻金の金額や割合等）について求人者及び求職者に対し、明示する必要があります。

※ 返戻金制度を設けていない場合でも、その旨の明示が必要です。

<様式例>

返戻金制度について

当社の紹介により就職した者が、本人及び当社の責めに帰すべき事由により就職後 3 か月以内に退職した場合は、受領した紹介手数料を下記規定に基づいて返金します。

但し、求人者の都合による解雇、求人者に起因する退職、本人の死亡、天災等の不測の事態による退職、当社の免責が妥当とされる場合は、この限りではありません。

【返戻金規定】

2 週間以内に退職した場合	紹介手数料の 70%
1 か月以内に退職した場合	紹介手数料の 50%
3 か月以内に退職した場合	紹介手数料の 20%

（４）無期雇用就職者の離職状況の確認

（法第 32 条の 16(◆)、則第 24 条の 8 第 5 項）

職業紹介事業者は、無期雇用就職者が就職後 6 か月以内に離職（解雇を除く）したか否かを調査しなければなりません。

調査した結果は情報提供として該当年度ごとに人材サービス総合サイトへ掲載する必要があります。また該当年度の翌々年度の事業報告にも記載しなければなりません。

<様式例>

△△（雇用主の名称） 様

■■■（職業紹介事業者の名称）

令和●●年度における無期雇用就職者の離職状況のご確認のお願い

職業紹介事業者は、法令により、就職者の数、就職者のうち早期に離職した者の数等について、情報提供する義務が課されています。

この情報提供を行う上で必要となるため、令和●●年度において、弊社の職業紹介により、御社と期間の定めのない労働契約を締結した以下の方々（以下「無期雇用就職者」といいます。）について、就職した日から 6 か月以内に解雇以外の理由で離職したか否かを、以下の様式にご記入いただいた上で、ご連絡いただきますよう、お願いいたします。

（記入方法）

「離職の有無」欄には、「就職から 6 か月以内の期間」における状況について、該当するものに「✓」をいれてください。

	氏 名	就職から 6 か月以内の期間			離職の有無
		就職した日	～	上記期間の最終日	
1	◎◎ ◎◎	令和●●年 4 月 1 日	～	令和●●年 9 月 30 日	☐ 離職した（解雇以外） ☐ 離職した（解雇） ☐ 離職していない
2	■■ ■■	令和●●年 9 月 14 日	～	令和●●年 3 月 13 日	☐ 離職した（解雇以外） ☐ 離職した（解雇） ☐ 離職していない
3	△△ △△	令和●●年 12 月 9 日	～	令和●●年 6 月 8 日	☐ 離職した（解雇以外） ☐ 離職した（解雇） ☐ 離職していない
4					☐ 離職した（解雇以外） ☐ 離職した（解雇） ☐ 離職していない

(5) 情報提供（人材サービス総合サイトへの掲載）

（法第 32 条の 16(◆)、則第 24 条の 8 第 3 項及び第 4 項、要領）

職業紹介事業者は、下記の事項を厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト（<https://www.jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb>）」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。（※④は令和 7 年 4 月 1 日より）

【情報提供が必要な事項】※入力の方法は P20～22

実績がない場合は 0 を入力。複数事業所がある場合は合算した数を入力。

① 就職者数

○ 4 か月以上有期及び無期（人）

「職業紹介事業報告書」の常用就職件数の合計（無期雇用＋それ以外）を入力。

○ 4 か月以上有期及び無期（人）うち無期（人）

「職業紹介事業報告書」の常用就職件数のうち「無期雇用」の数を入力。

○ 4 か月未満有期（人日）

「職業紹介事業報告書」の臨時就職延数と日雇就職延数の合計値を入力。

② 離職者数（人）

無期雇用就職者のうち 6 か月以内に離職した者（解雇を除く）の数を入力。

③ 離職が判明せず（人）

無期雇用就職者のうち 6 か月以内に離職したか否か不明な者の数を入力。

④ 取扱職種ごとの平均手数料率（額）（有料職業紹介事業者のみ）

常用就職（※）の実績が多い上位 5 職種の平均手数料率を算出。ただし、常用就職の実績が 10 件以下の場合は、掲載は不要。（詳細は P. 29）

（※）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す。

⑤ 手数料（有料職業紹介事業者のみ）

手数料の内容の分かるホームページの URL を入力するか、手数料の内容を PDF 化したものをアップロードする。PDF は許可申請時に提出した手数料表で可。

⑥ 返戻金制度（有料職業紹介事業者のみ）

返戻金制度の有無を選択し、返戻金制度を設けている場合は内容の分かるホームページの URL を入力するか、返戻金制度の内容を PDF 化したものをアップロードする。

⑦ 参考情報（その他、職業紹介事業者の選択に資すると考えられる情報（任意））

得意職種等の情報を掲載したい場合に、参考情報の内容が分かるホームページの URL を入力するか、参考情報の内容を PDF 化したものをアップロードする。

【医療・介護・保育分野の職業紹介実績に係る追加入力】

医療・介護・保育分野では、紹介手数料額や採用後の早期離職等が問題となっていることから、利用者の職業紹介事業者選択に資するよう、以下の 8 職種の紹介実績がある場合は、追加入力をお願いします。

〔 1 医師、2 歯科医師、獣医師、薬剤師、3 保健医療サービスの職業、4 看護師、准看護師、
5 保健師、助産師、6 医療技術者、7 介護サービスの職業、8 保育士。〕

⑧ 取扱業務の職種別の手数料実績率及び離職率

○ 手数料実績率又は額

当該職種において、貴社が紹介し就職した者 1 人あたりの手数料率又は手数料額を入力。

○ 離職率

当該職種において、無期雇用就職者のうち 6 か月以内に離職した者（解雇者を除く）の離職率を入力。

※1 職種 1 年度分しか登録できませんので、可能な限り最新年度の実績を入力してください。

4. 変更、事業報告に関する手続き

（１）変更の届出（法第 32 条の 7（◆）、則第 23 条）

次の事項を変更した場合は、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、提出しなければなりません。

- ① 法人名称
- ② 法人所在地
- ③ 代表者、役員の就任、退任
- ④ 代表者、役員の氏名、住所
- ⑤ 職業紹介事業所の名称
- ⑥ 職業紹介事業所の所在地
- ⑦ 職業紹介責任者の就任、退任
- ⑧ 職業紹介責任者の氏名、住所
- ⑨ 職業紹介事業所の新設
- ⑩ 職業紹介事業所の廃止
- ⑪ 取次機関（国外にわたる職業紹介を行う場合）
- ⑫ 兼業の内容

提出期限は変更の事実の発生の翌日から起算して⑦、⑧は 30 日以内、それ以外は 10 日以内（登記事項証明書の添付が必要な場合は 30 日以内）です。

（２）取扱職種又は取扱地域の変更の届出

（法第 32 条の 12（◆）、則第 24 条の 4）

職業紹介事業において取り扱う職種の範囲（職業、地域等）を変更した場合は、職業紹介事業取扱職種範囲等届出書（様式第 6 号）を提出しなければなりません。

また、国外にわたる職業紹介を行う場合や取次機関の追加・変更・削除を行う場合は取扱機関に関する申告書（通達様式第 10 号）（取扱機関を利用する場合）、国外の職業紹介に係る添付書類をあわせて提出しなければなりません。

（３）届出制手数料の変更の届出（法第 32 条の 3、則第 20 条第 6 項）

届出制手数料を変更する場合は、事前に（変更する前に）届出制手数料変更届出書（様式第 3 号）を提出しなければなりません。

（４）事業報告（法第 32 条の 16（◆）、則第 24 条の 8）

職業紹介事業者は、毎年 4 月 1 日から 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「職業紹介事業報告書」を提出しなければなりません。なお、職業紹介の実績がなかった場合も提出の義務があります。

～ホームページのご案内～

長崎労働局のホームページに職業紹介事業に関する情報を掲載しています。
要領や各種様式もダウンロードできますので、ぜひご活用ください。

長崎労働局

検索

(参考) 電磁的記録による書類の作成と保存について

職業紹介事業において、法により書面での作成や保存、提示が義務づけられている書類のうち、下記書類については電磁的記録による作成や保存が認められています。
(厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令)

1. 電磁的記録により作成や保存、提示が認められている書面

○ 電磁的記録により「作成、保存」が認められている書面

求人管理簿、求職管理簿、手数料管理簿（法第 32 条の 15 関係）

○ 電磁的記録により「提示」が認められている書面

特別の法人の行う無料紹介事業において当該届出をした旨を定める事項を記載した書類（法第 33 条の 3 で読み替えて準用する法第 32 条の 4 関係）

2. 電磁的記録による「作成」の方法

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等をもって調製する方法により作成しなければなりません。

3. 電磁的記録による「保存」の方法

次のいずれかの方法によって行わなければなりません。

- ① 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。
- ② 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。

4. 電磁的記録により「保存」を行う場合に、講ずる必要のある措置

- 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すること。
- 電磁的記録に記録された事項について、保存すべき期間中における当該事項の改変又は消去の事実の有無及びその内容を確認することができる措置を講じ、かつ、当該電磁的記録の作成に係る責任の所在を明らかにしていること。
- 電磁的記録に記録された事項について、保存すべき期間中において復元可能な状態で保存することができる措置を講じていること。

取扱職種の範囲等の明示（様式例）

（求人者の申込み又は求職者の申込みを受理後に明示が必要なもの）

求人者・求職者のみなさまへ

職業紹介事業所の名称：_____

① 取扱職種の範囲、その他業務の範囲

- ・当事業所の取扱職種の範囲は、_____です。
- ・取扱地域は、_____です。

② 手数料に関する事項

- ・求人者の方から徴収する手数料・・・別添、手数料表のとおり。
- ・求職者の方から徴収する手数料・・・一切申し受けません。

※ 求職者から徴収する手数料及び求人者から徴収する手数料の両方を明示する必要があります。

③ 苦情の処理に関する事項

- ・苦情処理の責任者は、職業紹介責任者の_____です。
苦情の申出があった場合は、職業安定機関及び他の職業紹介事業者等と連携を図りつつ、迅速かつ適切に処理します。

④ 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

- ・求人者の情報（職業紹介に係るものに限ります。）、求職者の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△△課の職員です。
- ・求人者の情報（職業紹介に係るものに限ります。）、求職者の個人情報の取扱責任者は、職業紹介責任者の_____です。
- ・求人者又は求職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。
- ・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の請求があった場合は、その請求に基づき客観的事実に基づく情報の開示を遅滞なく行います。さらに、これに基づき訂正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、遅滞なく訂正を行います。

⑤ 返戻金制度に関する事項

- ・返戻金制度の有無 有 ・ 無
- ・「有」の場合は返戻金制度の内容

（例）当社の紹介により就職した者が、本人及び当社の責めに帰すべき事由により就職後3か月以内に退職した場合は、受領した紹介手数料を下記規定に基づいて返金します。但し、求人者の都合による解雇、求人者に起因する退職、本人の死亡、天災等の不測の事態による退職、当社の免責が妥当とされる場合は、この限りではありません。

【返戻金規定】

2週間以内に退職した場合	紹介手数料の70%
1か月以内に退職した場合	紹介手数料の50%
3か月以内に退職した場合	紹介手数料の20%

※求人者に対する違約金規約を設けている場合は、

⑥ 求人者に対する違約金規約に関する事項

- ・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を分かりやすく明瞭かつ正確に記載してください。

自己申告書

年 月 日

私どもは、この求人申込みの時点において、職業安定法に規定する求人不受理の対象に該当いたしません。

事業所名

事業所所在地

代表者名

◇この自己申告書についての説明事項◇

- (1) 以下のチェックシートの項目に1つでも該当する場合には、職業安定法に規定する求人不受理に該当します。
- (2) この自己申告書に記載した内容に変更があった場合は、速やかに修正の上提出してください。
- (3) 申告内容が事実と異なる場合は、職業安定法第48条の3第2項及び第3項の規定に基づき、厚生労働大臣又は都道府県労働局長による勧告及び公表の対象となります。

チェックシート

以下に該当する場合は、チェック欄にシ点(「✓」)を記入してください。なお、以下のうち1つでも該当する場合は、求人不受理の対象となります。

※ 項目4については、求人不受理の対象ではありませんが、該当する事業所には職業紹介を行うことができません。

1. 労働基準法および最低賃金法関係

- (1) 過去1年間に2回以上同一の対象条項(※1、2)違反行為により、労働基準監督署から是正勧告を受け、

☐ a 当該違反行為を是正していない。

☐ b 是正してから6カ月が経過していない。

- (2) 違法な長時間労働を繰り返している企業として企業名が公表され、

☐ a 当該違反行為を是正していない。

☐ b 是正してから6カ月が経過していない。

- (3) 対象条項違反行為に係る事件が送検かつ公表され

☐ a 当該違反行為を是正していない。

☐ b 送検後1年が経過していない。

☐ c 是正してから6カ月が経過していない。

- (4) 求人不受理期間中に再度同一の対象条項違反により、労働基準監督署による是正勧告を受けており、その後、

☐ a 当該違反行為を是正していない。

☐ b 是正してから6カ月が経過していない。

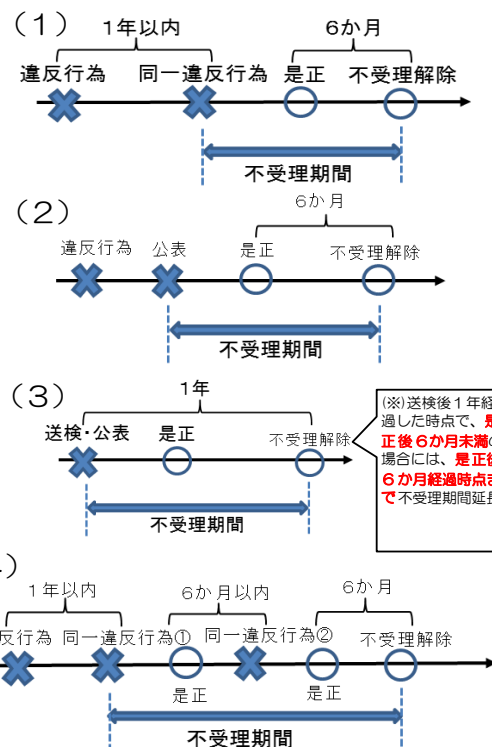
(※1) 対象となる労働基準法の規定

内容	規定
男女同一賃金	第4条
強制労働の禁止	第5条
労働条件の明示	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
休憩、休日、有給休暇	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
年少者の保護	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
妊産婦の保護	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)により適用する場合を含む。

(※2) 対象となる最低賃金法の規定

内容	規定
最低賃金	第4条第1項



2. 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・介護休業法関係

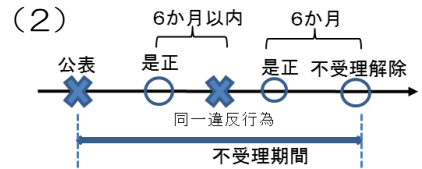
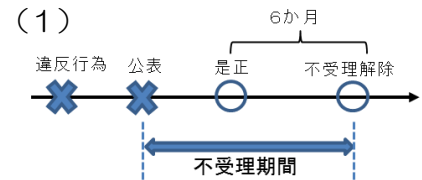
(1) 対象条項(※3、4、5、6)違反の是正を求める勧告又は改善命令に従わず、企業名が公表(注1)され、

- ☐ a 当該違反行為を是正していない。
☐ b 是正してから6カ月が経過していない。

(注1) 職業安定法第48条の3第3項、労働施策総合推進法第33条第2項、男女雇用機会均等法第30条又は育児・介護休業法第56条の2の規定による公表。

(2) 求人不受理期間中に再度同一の対象条項違反により、
 ①需給調整事業課(室)による助言や指導、勧告、
 ②雇用均等室による助言や指導、勧告を受けており、その後、

- ☐ a 当該違反行為を是正していない。
☐ b 是正してから6カ月が経過していない。



(※3) 対象となる職業安定法の規定

内容	規定
労働条件等の明示	第5条の3第1項、第2項及び第3項
求人等に関する情報の的確な表示	第5条の4第1項及び第2項
求職者等の個人情報の取扱い	第5条の5
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、第40条
労働争議への不介入	第42条の3において読み替えて準用する法第20条
秘密を守る義務	第51条

(※4) 対象となる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)の規定

内容	規定
パワーハラスメント防止に関する雇用管理上の措置	第30条の2第1項
パワーハラスメント等を理由とする不利益取扱いの禁止	第30条の2第2項(第30条の5第2項、第30条の6第2項において準用する場合を含む。)

※ 第30条の2第1項を労働者派遣法第47条の4の規定により適用する場合を含む。

(※5) 対象となる男女雇用機会均等法(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)の規定

内容	規定
性別を理由とする差別の禁止	第5条、第6条、第7条
セクシュアルハラスメント、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止	第9条第1項、第2項及び第3項、第11条第2項(第11条の3第2項、第17条第2項、第18条第2項において準用する場合を含む。)
セクシュアルハラスメント等の防止に関する雇用管理上の措置	第11条第1項、第11条の3第1項
妊娠中、出産後の健康管理措置	第12条、第13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。

(※6) 対象となる育児介護休業法(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)の規定

内容	規定
育児休業、介護休業等の申出があった場合の義務、不利益取扱いの禁止	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、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10、第18条の2、第20条の2、第21条第2項、第23条の2、第25条第1項、第2項(第52条の4第2項、第52条の5第2項において準用する場合を含む。)
所定外労働等の制限	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23条第1項から第3項まで、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。

3. その他の不受理事由

- ☐ a 暴力団員(注2)に該当する。
☐ b 法人の場合、役員の中に暴力団員がいる。
☐ c 暴力団員が自身(又は法人)の事業活動を支配している。
 (注2) 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第2条6号に規定する暴力団員をいう。

4. その他(求人不受理のためのチェック項目ではありませんが、ご確認ください。)

職業紹介事業者は、同盟罷業(ストライキ)又は作業所閉鎖(ロックアウト)が行われている事業所に対して職業紹介を行ってはならないこととされていますので、該当する場合はチェックをお願いします。

- ☐ 事業所において、同盟罷業又は作業閉鎖が行われている。

おしらせ

○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(※)に実績が多い上位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、

$$\frac{\text{求人者から徴収した手数料の総額（常用就職全件分）}}{\text{求職者の予定年収の総額（常用就職全件分）}}$$

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

毎年の「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。

- (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、苦情に処理に関する事項、求人者の情報や求職者の個人情報の取扱いに関する事項、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みます。