



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

「医療・介護・保育分野における適正な 職業紹介事業者の認定制度」等に係る セミナー

「医療・介護・保育分野における 適正な職業紹介事業者の認定制度」 を創設しました

適正な紹介事業者の見える化

この制度を通じ、それぞれの分野で適正な有料職業紹介事業者を「見える化」します。求人は、職業紹介事業者を利用するときに、サービスの内容や品質、その費用等を予め把握し、法令遵守をはじめ一定の基準を満たした適正な事業者を選択できるようになることが期待されます。

認定取得のメリット

- 認定取得すると、各分野の認定マークを使って、求人者などに適正事業者であることをPRできます。
- 認定事業者は特設サイトで公表されます。

認定マーク



特設サイト



申請条件

- ・ 有料の職業紹介事業を行っている事業者の方
- ・ 認定申請する分野の施設に対して、少なくとも1つ以上の職種について、直近の過去2年度連続で、年間5件以上の入職実績（無期雇用）があること ※職種は下記の表を参照

医療分野	医師、看護職、リハビリテーション専門職、医療技術者、薬剤師、歯科医師、 歯科衛生士、看護助手・歯科助手、栄養士・管理栄養士
介護分野	介護職、リハビリテーション専門職、介護支援専門員、生活・支援相談員、 機能訓練指導員、栄養士・管理栄養士、医師、看護職
保育分野	保育士

詳しくは特設サイト「医療・介護・保育分野等における職業紹介事業の適正化に関する協議会」へ

厚生労働省委託事業 「医療・介護・保育分野等における職業紹介事業の適正化に関する協議会」
受託運営事務局 一般社団法人日本人材紹介事業協会内HP

医療介護保育 適正

検索



医療・介護・保育分野における 適正な有料職業紹介事業者について

厚生労働省 大阪労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- **基準・認定制度構築に至る背景・経緯**
- **「適正な有料職業紹介事業者の基準」について**
- **「適正な有料職業紹介事業者の認定制度」について**

- **基準・認定制度構築に至る背景・経緯**
- 「適正な有料職業紹介事業者の基準」について
- 「適正な有料職業紹介事業者の認定制度」について

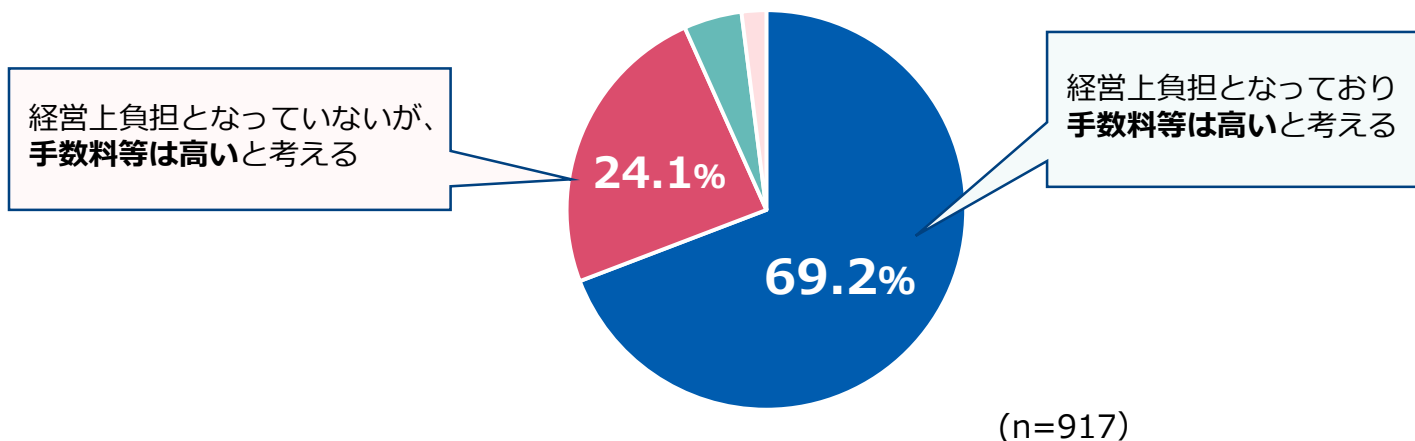
背景・経緯

近年、医療・介護・保育分野等の人手不足は深刻な状況であり、当該分野における職業紹介事業の活用が進む中、紹介手数料額や採用後の早期離職の問題が求人者から寄せられている。

また、一部の悪質な紹介事業者との間でトラブルが発生するなどの問題が発生している。

紹介手数料が経営に与える影響

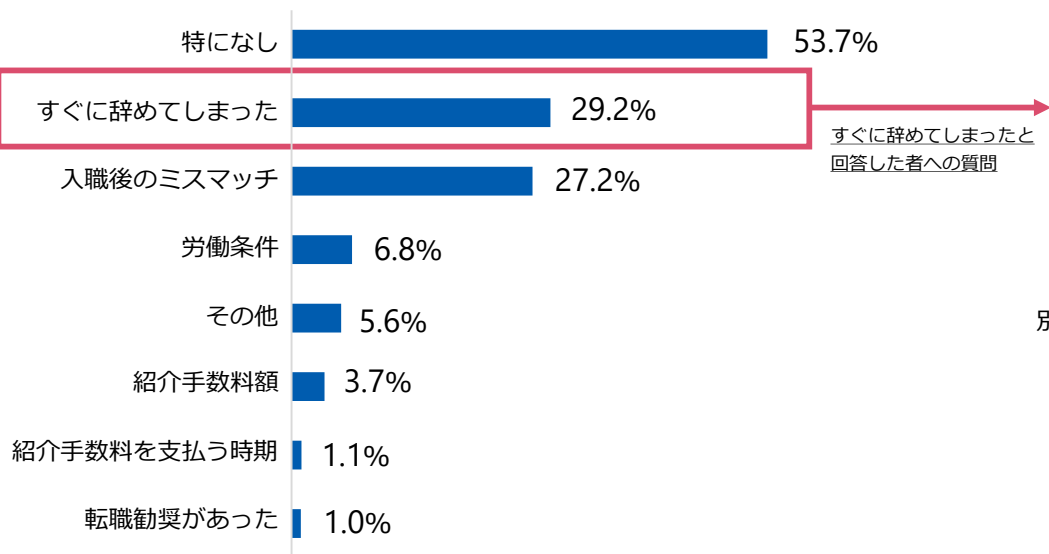
手数料が高いと考える医療機関(求人者)は9割以上



出典：厚生労働省 医療・介護分野における職業紹介事業に関するアンケート調査 令和元年12月

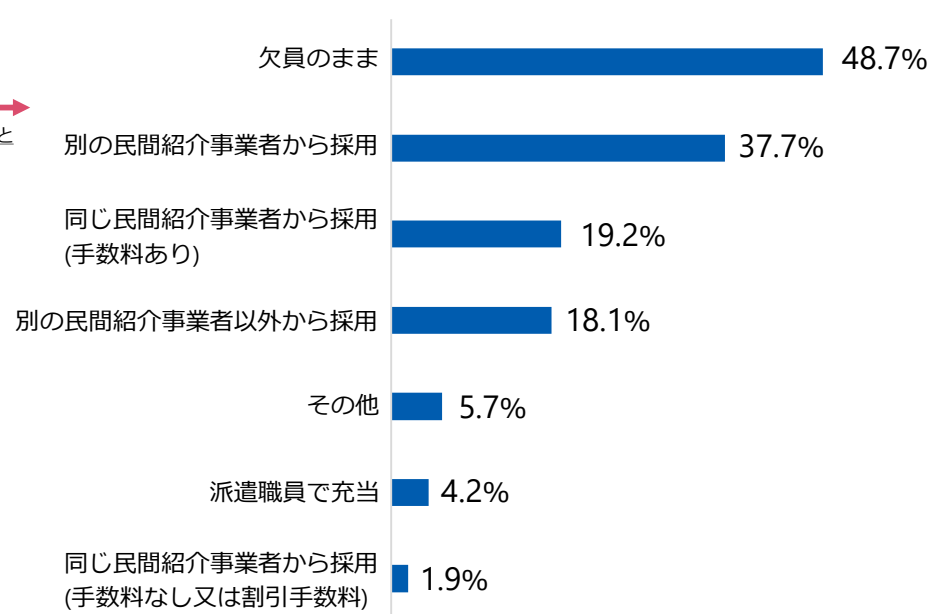
民間職業紹介事業者と採用におけるトラブル

※(n=908) 3つまでの複数回答



採用した人が辞めた後の対応

※(n=265) 複数回答



すぐに辞めてしまったと
回答した者への質問

- 基準・認定制度構築に至る背景・経緯
- 「適正な有料職業紹介事業者の基準」について
- 「適正な有料職業紹介事業者の認定制度」について

協議会の開催(令和2年度)

前述の課題を受け、厚生労働省で、医療分野、介護分野、保育分野それぞれにおいて、労働関連法等を専門とする有識者、業界団体、紹介会社の委員から成る協議会を開催し意見を聴取

業界団体側の意見

- 紹介手数料が経営を圧迫している。
業界団体としては、上限手数料10%程度の水準を望む。
- お祝い金、転職勧奨をやっているところは、まだ存在する。
- 求人管理を徹底してほしい。
- 各社、苦情窓口を設置してほしい。
- 人を紹介するだけでなく、採用や人材定着に関するノウハウを積極的に開示してほしい。
- コスト負担は大きいですが、急な欠員補充では紹介会社に頼らざるを得ない。
- 離職率は紹介経由も紹介以外の採用も同じ。
- 適正な事業者の基準は必要だが、ハードルが高すぎると優良な事業者が撤退してしまうことも懸念。

紹介会社側の意見

- 手数料が高い=悪質を意味しないことを強調。
サービス品質をご理解いただき、双方納得の上で、事前に契約を結んでいただいている。
- 人材紹介業はコスト構造的に母集団形成のための
広告費やキャリアアドバイザー等の人件費が大半を占める。
上限手数料の導入は結果的にサービス品質の低下に直結し、
求人者、求職者に利益にならない。
- 人を紹介するだけでなく、採用や人材定着に関するノウハウ提供
やコンサルティングを提供している会社はすでに存在する。
- お祝い金をやっていない/転職勧奨をしていない/
手数料を公表している等の基準をクリアしている紹介会社を
「選べる」環境を作ることが重要。

基準の策定・公表

協会会での議論を踏まえ、医療・介護・保育分野における適正な優良職業紹介事業者の基準を策定・公表

医療分野の基準とチェックシート

医療分野における適正な有料職業紹介事業者の基準 チェックシート

有料職業紹介事業者（紹介会社）名

1

「必須」基準

※1 「法令を遵守しているか」を含めて必ず実施しなくてはならない基準


1.「必須」基準
全数の実施が必須です

/ 14

基準を満たしている場合には、チェックボックスに必ず記入しましょう。

1.手数料	<input type="checkbox"/> 取り扱い職種別に手数料を公表していること。*1
2.返戻金制度	<input type="checkbox"/> 返戻金制度を設けていること。及びその具体的な内容(例：在籍月数と返戻率、返戻する場合の条件等)を明示していること。
3.お祝い金	<input type="checkbox"/> 求職申込みの動機に依り、求職者に金銭等(いわゆる「お祝い金」等)の提供をしていないこと。
4.転職勧奨	<input type="checkbox"/> 自ら紹介により就職した者(職業希望)に対し、就職した日から2年間、転職の勧奨を行っていること。
5.広告・営業	<input type="checkbox"/> 求職者に対し、転職活動を促しに取資するよう不適切な広告(宣伝)活動を行っていないこと。 <input type="checkbox"/> 求人者に対する営業活動の際は、入社決定後に連絡が分かることを明記し、「初回費用無料」の誤解を招かないよう、説明を徹底していること。 <input type="checkbox"/> 求人者の意向に反しない適量の営業活動を行っていること。 <input type="checkbox"/> 職業安定所(職業紹介所)との協力を得た上で、求職者、求人者及び求職者等にこれらと併記される名前を用いてはならないこと。
6.労働条件の明示	<input type="checkbox"/> 求職者に対し、受雇すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を求人者より入手し(労働契約書)等に明示していること。
7.個人情報保護	<input type="checkbox"/> 求職者の履歴・連絡先情報は、本人の同意を得ないで取得していないこと。また、求人の業務遂行に必要な限り取得していないこと。 <input type="checkbox"/> 求職者の個人情報を求人者に伝達する際は、求職者の同意を得た上で適切に行っていること。
8.苦情窓口	<input type="checkbox"/> 紹介に際し、求人者、求職者が迷った場合に苦情の申出ができるよう、具体的な苦情の受付窓口(連絡先)を明示していること。 <input type="checkbox"/> 苦情を受けた場合は、事実確認の上、適切かつ真摯に対応を行っていること。
9.是正指導	<input type="checkbox"/> 都道府県労働局から職業紹介事業に関し、職業安定法に基づく是正指導を受けていないこと。また、是正を受けた是正指導については是正済みであること。

*1 紹介会社からサービス内容とともに、例えば、標準的な手数料率又は紹介手数料又は紹介手数料相当額(サービスの内容に応じた手数料率又は紹介手数料率)を明示し、他の事業者の標準額と対比してその優劣を明示し、サービス提供に活用されるべきの標準額を明示している。



医療機関、医療系有料職業紹介会社のための 「適正な有料職業紹介事業者の基準」と 「チェックシート」のご案内

1.「必須」基準

深刻な人手不足の中、医療機関においては、医療従事者確保のために有料職業紹介事業者を活用していますが、一部の悪質な事業者との間でトラブルが発生しています。こうした状況を改善するために、このたび厚生労働省は、医療分野の関係団体^{※1}、医療分野を取り扱う有料職業紹介事業者の大手4社及び労働法等の有識者からなる「医療分野における職業紹介事業者に関する協議会」(座長:今野浩一郎 学習院大学名誉教授)^{※2}を開催し、医療分野において有料職業紹介事業者が適正な事業遂行を行う際に向けたべき「基準」を取りまとめました。

※1 日本医師会(日本医師会)、日本看護協会(日本看護協会)、日本歯科医師会(日本歯科医師会)、日本薬剤師会(日本薬剤師会)、日本理学療法士協会(日本理学療法士協会)、日本作業療法士協会(日本作業療法士協会)、日本福祉士協会(日本福祉士協会)、日本介護福祉士協会(日本介護福祉士協会)、日本福祉士協会(日本福祉士協会)、日本福祉士協会(日本福祉士協会)

基準の基礎となる理念

医療分野における人手不足解消に向け、求人者と有料職業紹介事業者及び有料職業紹介事業者が連携協働して適正なマッチングの実現を図り、それを通じて、医療機関が人材を確保し入職後の定着を促進できるようにしていくことで、医療機関における安定的な人材の確保に貢献していくこと

【医療機関の皆様へ】
医療機関の皆様は有料職業紹介事業者と取引にあたって、事業者が医療分野における適正な有料職業紹介事業者の基準を満たしているかどうかを確認することによって、トラブルを少なくできるとともに、求人者、求職者の方にとってより良いマッチングにつながることもできます。貴機関の「チェックシート」を、是非ご活用ください。
なお、今日起業している、「医療分野における適正な有料職業紹介事業者の基準」については、医療分野を取り扱う有料職業紹介事業者に対しては周知を要してまいります。

※このチェックシートは、コピーの上でご利用ください。

基準

「必須」基準(14~15項目)

「法令を遵守しているか」を含めて
適正事業者として必ず実施しなくてはならない基準

「基本」基準(11~13項目)

「求職者や求人者に配慮した
より良いサービスを提供する」ために
適正事業者として実施することが望ましい基準

基準の基礎となる考え方と周知

求人者と職業紹介事業者が連携協力して適正なマッチングの実現を図り、それを通して、求人者が適材を確保し入職後の定着を促進できるようにしていくことで、求人者における安定的な人材の確保に寄与していく

基準の周知

都道府県労働局及び医療・介護・保育団体から、
傘下の医療・介護・保育施設(求人者)に基準のリーフレットを
メール／郵送にて周知



求人者は職業紹介事業者を選ぶ際のチェック用として活用



基準の運用を通じ、

- ◆ 悪質事業者の排除
 - ◆ 適正事業者との取引推奨
 - ◆ 3分野における安定期な人材の確保・定着促進
- を目指す。

例：必須基準 1 手数料の公表

「取り扱い職種別に手数料を公表していること」



各紹介会社のサービス内容とともに、
例えば、標準的な手数料率又は額（手数料率又は額に幅がある
場合は、サービスの内容に応じた手数料率又は額）や
個別の事例（例えば、地方都市の小規模保育所等では手数料率
〇〇%で紹介サービスを提供して採用ができた）の
実績の公表を想定



求人者が紹介会社を「選べる」ように、手数料の参考情報を、
自社サイト又は人材サービス総合サイトで公表

保育分野の「必須」基準

1.手数料	<input type="checkbox"/> 取り扱い職種別に手数料を公表していること。※1
2.返戻金制度	<input type="checkbox"/> 返戻金制度を設けていること。及びその具体的な内容(例：在籍月数と返金率、返戻する場合の条件等)を明示していること。
3.お祝い金	<input type="checkbox"/> 求職申込みの勤奨にあたり、求職者に金銭等(いわゆる「お祝い金」等)の提供をしていないこと。
4.再転職勤奨	<input type="checkbox"/> 自らの紹介により就職した者(無期雇用)に対し就職した日から2年間、転職の勤奨を行っていないこと。
5.広告・営業	<input type="checkbox"/> 求職者に対し、転職活動を濫りに助長するような不適切な広告表現・広報活動を行っていないこと。 <input type="checkbox"/> 求人者に対する営業広告等の際は、入社決定後に成果報酬がかかることを明記し、「初期費用無料」の過度な強調など、誤解を招く表記を行っていないこと。 <input type="checkbox"/> 受理していない求人を自社で受理した求人であるかのようにウェブサイト等で掲載しないこと。 <input type="checkbox"/> 求人者の意向に沿わない過度の営業活動を行っていないこと。 <input type="checkbox"/> 職業安定機関その他公的機関と関係を有しない職業紹介事業者は、求人者及び求職者等にこれらと誤認させる名称を用いてはならないこと。
6.労働条件の明示	<input type="checkbox"/> 求職者に対し、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を求人者より入手し可能な限り速やかに明示していること。
7.個人情報保護	<input type="checkbox"/> 求職者の要配慮個人情報は、本人の同意を得ないで取得していないこと。また、求人の業務遂行に必要な限り取得していないこと。 <input type="checkbox"/> 求職者の個人情報を求人者に伝達する際は、求職者の同意を得た上で適切に行っていること。
8.苦情窓口	<input type="checkbox"/> 紹介に際し、求人者、求職者が速やかに苦情の申出ができるよう、具体的な苦情の受付窓口(連絡先)を明示していること。 <input type="checkbox"/> 苦情を受けた場合は、事実確認の上、適切かつ真摯に対応を行っていること。
9.是正指導	<input type="checkbox"/> 都道府県労働局から職業紹介事業に関し、職業安定法に基づく是正指導を受けていないこと。 また、過去に受けた是正指導については是正済みであること。

※1 各紹介会社のサービス内容とともに、例えば、標準的な手数料率又は額(手数料率又は額に幅がある場合は、サービスの内容に応じた手数料率又は額)や個別の事例(例えば、地方都市の小規模保育所等では手数料率〇〇%で紹介サービスを提供して採用ができた)の実績の公表を想定している。

保育分野の「基本」基準

<p>1.対「求職者」</p>	<ul style="list-style-type: none"> □ 求人者に可能な限りの就業実態（育休制度の取得実態、月平均所定外労働時間の実績等）の情報開示を求め、その内容を求職者に適正に伝えていること。 □ 求職者のこれまでの職務経験、今後のキャリアイメージ、希望の勤務時間や曜日・勤務場所等の制約等を把握した上で、適した就業先の紹介を行っていること。 □ 保育士不足解消のために、常勤就業者のみならず、潜在保育士や短時間就労者の就業支援も求人者と協力して積極的に行っていること。
<p>2.対「求人者」</p>	<ul style="list-style-type: none"> □ 求人者に対する営業広告やDM送付内容には、有料職業紹介サービスである旨、及び、職業紹介事業者の許可番号を明記していること。 □ 求人者に対する営業広告メール、FAX等のDM送付時は、配信停止方法を明示していること。 □ 求人者からの求人申し込みは、電話だけではなく、書面、FAX、メールで受け付けていること。 □ 求人者に対する手数料率を含むサービス提供条件は、求人者に充分説明し理解を得た上で、契約締結により事前合意していること。 ■ 求人者に対する手数料の「業界水準等」が公表された場合、自社の手数料がこの水準と差異がある時は、 ※2 料金に含まれるサービス内容等、その理由を説明することで求人者の理解を得ていること。
<p>3.マッチング</p>	<ul style="list-style-type: none"> □ 求人者の採用背景、経営方針・理念、組織・人員体制、就業開始時期等について、求人者（園長もしくは採用担当者）から直接ヒアリングを行うことでの確に把握し、求人者の求める人材像を理解して求職者に伝えることによりマッチングの精度を高めていること。 □ 上記を通じて得た情報を社内で共有・蓄積するための仕組みを構築し、担当変更の際もスムーズに引き継ぎを行っていること。 □ 求人情報は、一定期間の後、必要に応じて充足や変更等の確認を行っていること。 □ 求職者が就職後も長く活躍できるよう、自らが有する採用成功事例をはじめ、定着率改善・育成・教育に関するノウハウを積極的に求人者に提供し、求人者と協力して定着支援を行っていること。※3 □ 職業紹介従事者の知識・スキル向上に向けた教育・研修の充実を図っていること。※4 □ 職業紹介責任者は、苦情再発防止のために自社の従事者の教育を定期的に行い、事業報告書に記載していること。

※2 「業界水準等」が公表された後で、「基本」基準に加わる。

※3 例えば、求人者への定着促進のためのアドバイスや、求職者から相談があった際のアドバイス等を想定。

※4 例えば、キャリア相談の実施に関するマニュアル等の整備、定期的な教育・研修の実施とフォローアップ等を想定。

- 基準・認定制度構築に至る背景・経緯
- 「適正な有料職業紹介事業者の基準」について
- 「適正な有料職業紹介事業者の認定制度」について

認定制度の創設(令和3年度)

令和2年度に策定した基準を満たした職業紹介事業者を、厚生労働省が適正事業者として認定し公表する

認定制度の目的

医療・介護・保育分野における人材確保をはかるために、以下の2つのことを通して人材の需給調整機能の向上をはかること。

- ① 当該分野の求人者が、職業紹介事業者の利用に際して、サービスの内容や品質、その費用等を予め把握し、適正な事業者を選択できるようにする。
- ② 求人者の苦情や評価を職業紹介事業者にフィードバックし、職業紹介事業者のサービスの品質の維持、向上をはかる

The screenshot shows the top part of a website. At the top left is the logo of the Ministry of Health, Labour and Welfare (厚生労働省) and the text '2021年度 厚生労働省委託事業'. To the right, it says '医療・介護・保育分野における 適正な有料職業紹介事業者の認定制度'. Below this is a navigation bar with links: '認定制度について | 医療・介護・保育の求人者の方へ | 認定事業者一覧 | 認定の申請を検討される職業紹介事業者 | FAQ |'. The main content area features a large banner with the text '医療 介護 保育 分野における 適正な 有料職業紹介事業者の 認定制度'. The banner includes images of healthcare professionals and a family. At the bottom right of the banner, there are three colored diagonal stripes (green, blue, red).

認定制度の特設サイト(受託事業者のサイト)

医療介護保育 適正

検索

認定事業者の公表(令和3年度)

認定制度HPにおいて、どの分野で認定を受けているのか、どの職種の就職実績があるのかを分かる形で公表し、分野や職種ごとに認定事業者を検索可能

※イメージ(本年11月公開)

認定事業者一覧

TOP | 認定制度について | 医療・介護・保育の求人者の方へ | 認定事業者一覧 | 審査希望をされる職業紹介事業者へ | FAQ

認定事業者一覧

認定事業者一覧

認定分野

選択してください

医療分野
介護分野
保育分野

対応職種

選択してください

医師
看護職
薬剤師

対応エリア

選択してください

北海道
青森
秋田

企業名/サービスブランド名

絞り込み

マ ヤ ラ フ

※1 認定分野をクリック/タップすると職種別実績が表示されます。
※2 本社所在地をクリック/タップすると、対応エリアが表示されます。

※社名50音順

企業名	サービスブランド・事業部	認定分野(※1)	対応職種	登記上の本社所在地(※2)	認定番号	認定期限
(株)*****	*****	医療分野	看護職、看護助手	東京都港区	***** (1)	2024年9月30日
(株)*****	*****	介護分野	介護職、リハビリテーション専門職	東京都港区	***** (1)	2024年9月30日
(株)*****	*****	保育分野	保育士	東京都港区	***** (1)	2024年9月30日

《申請年の前年度実績》

職種	入職実績
介護職	Ⅲ
うち介護福祉士 *	Ⅴ
うち介護福祉士以外 *	Ⅲ
看護職 ※1	Ⅴ
リハビリテーション専門職 ※2	Ⅲ
介護支援専門員	Ⅴ
医師	—
生活相談員・支援相談員	Ⅴ
機能訓練指導員	Ⅲ
栄養士、管理栄養士	—

I : 300名以上
II : 100名以上
III : 50名以上
IV : 5名以上
V : 1~4名
— : 取扱なし

【対応エリア】
東京都 千葉県 埼玉県

※1 看護師、准看護師、保健師、助産師
 ※2 理学療法士(PT)、作業療法士(OT)、言語聴覚士(ST)

認定マークの付与

認定を受けた職業紹介事業者に認定マークを付与し、認定事業者はHPや名刺等で使用することが可能

医療分野



介護分野



保育分野



申請条件

求人者の人材確保に貢献できるように、安定した紹介実績があることを申請条件とする

申請条件

申請する分野の施設に対して、少なくとも1つ以上の以下対象職種について、過去2年度連続で、年間5件以上の常用就職（無期雇用）の入職実績があること

医療分野の対象職種

職種
医師
看護職 ※1
リハビリテーション専門職 ※2
医療技術者 ※3
薬剤師 ※4
歯科医師
歯科衛生士
看護助手、歯科助手
栄養士、管理栄養士

介護分野の対象職種

職種
介護職
看護職 ※1
リハビリテーション専門職 ※2
介護支援専門員
医師
生活相談員・支援相談員
機能訓練指導員
栄養士、管理栄養士

保育分野の対象職種

職種
保育士

- ※1 看護師、准看護師、保健師、助産師
- ※2 理学療法士(PT)、作業療法士(OT)、言語聴覚士(ST)
- ※3 診療放射線技師、臨床工学技士、臨床検査技師、歯科技工士
- ※4 薬剤師は就職先施設の分野に限らず、総入職人数で判定(調剤薬局、ドラッグストア、医療機関等)

認定条件

- 下記の3つの条件を満たす場合に、認定となる。
 - ✓ 必須基準のすべてをクリアしていること。
 - ✓ 基本基準の70%以上をクリアしていること。
 - ✓ 基本基準の3つの分類（対「求職者」、対「求人者」、マッチング）について、全分類においてそれぞれ1つ以上クリアしていること。

必須基準

1.手数料	<input type="checkbox"/> 取り扱い職種別に手数料
2.返戻金制度	<input type="checkbox"/> 返戻金制度を設けていること。
3.お祝い金	<input type="checkbox"/> 求職申込みの勧奨にあ
4.再転職勧奨	<input type="checkbox"/> 自らの紹介により就職
5.広告・営業	<input type="checkbox"/> 求職者に対し、転職活 <input type="checkbox"/> 求人者に対する営業広 「初期費用無料」の過 <input type="checkbox"/> 受理していない求人 <input type="checkbox"/> 求人者の意向に沿わな <input type="checkbox"/> 職業安定機関その他公 名称を用いてはならな
6.労働条件の明示	<input type="checkbox"/> 求職者に対し、従事す 速やかに明示している
7.個人情報保護	<input type="checkbox"/> 求職者の要配慮個人情 必要がない限り取得し <input type="checkbox"/> 求職者の個人情報を求
8.苦情窓口	<input type="checkbox"/> 紹介に際し、求人者、 <input type="checkbox"/> 苦情を受けた場合は、
9.是正指導	<input type="checkbox"/> 都道府県労働局から職 また、過去に受けた長

**必須基準は
全てクリア**

基本基準

1.対「求職者」	<input type="checkbox"/> 求人者に可能な限りの就業 その内容を求職者に適正に <input type="checkbox"/> 求職者のこれまでの職務経歴 適した就業先の紹介を行っ <input type="checkbox"/> 保育士不足解消のために、積 積極的に行っていること。
2.対「求人者」	<input type="checkbox"/> 求人者に対する営業広告や <input type="checkbox"/> 求人者に対する営業広告メ <input type="checkbox"/> 求人者からの求人申し込み <input type="checkbox"/> 求人者に対する手数料率を ■ 求人者に対する手数料の「業 料金に含まれるサービス内
3.マッチング	<input type="checkbox"/> 求人者の採用背景、経営方針 から直接ヒアリングを行う マッチングの精度を高めて <input type="checkbox"/> 上記を通じて得た情報を社 <input type="checkbox"/> 求人情報は、一定期間の後、 <input type="checkbox"/> 求職者が就職後も長く活躍 ノウハウを積極的に求人者 <input type="checkbox"/> 職業紹介従事者の知識・ス <input type="checkbox"/> 職業紹介責任者は、苦情再発

**1つ以上
クリア**

**1つ以上
クリア**

**1つ以上
クリア**

**基本基準全体で
70%以上クリア**

**各基準をクリアしているか確認するため、
審査機関が証拠資料の確認やヒアリングを実施**

申請方法など

申請方法	<ul style="list-style-type: none">・ 特設サイトから、「申請書」「自主点検表」をダウンロードし、必要事項を記入・ 申請時に必要な「提出書類」を準備・ 認定制度ホームページの申請ページからアップロード
特設サイト	https://www.jesra.or.jp/tekiseinintei (令和3年度本事業受託業者 (一社)日本人材紹介事業協会HP)
認定の有効期間	3年
審査・認定	認定は年2回 第1回目認定事業者の公表は令和3年11月19日 第2回目認定事業者の公表は令和4年2月頃 第3回目の認定申請受付は令和4年4月以降特設サイトにてお知らせ
認定単位	会社 (サービスブランド、事業部単位での認定も可)

職業紹介事業者の皆さまへ

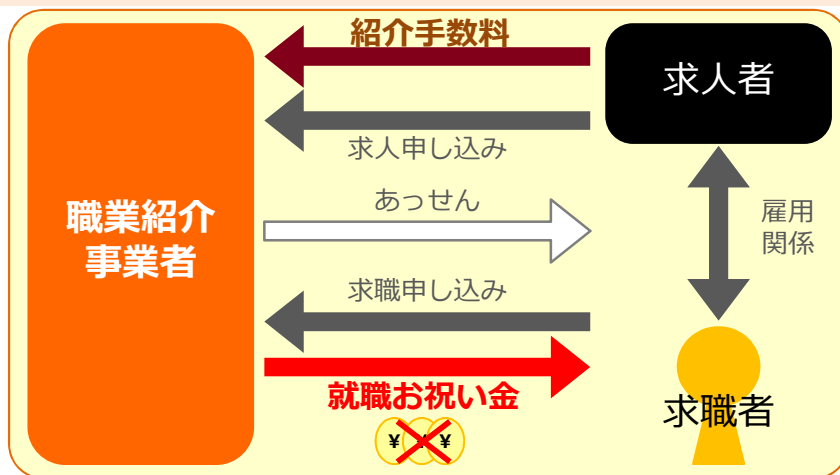
「就職祝い金」などの名目で求職者に金銭等を提供して 求職の申し込みの勧奨を行うことを禁止しました

令和3年4月1日から職業安定法に基づく指針が一部改正されます

「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し込みの勧奨を行ってははいけません。

・求職の申し込みの勧奨は、金銭の提供ではなく、職業紹介事業の質を向上させ、それをPRすることで行ってください。

・職業紹介事業者が、自ら紹介した就職者に対し転職したらお祝い金を提供するなどと持ちかけて転職を勧奨し、繰り返し手数料収入を得ようとする事例があります。このような行為は、労働市場における需給調整機能を歪め、労働者の雇用の安定を阻害する行為であり、行ってはいけません。



職業紹介事業者が遵守すべき事項

厚生労働省の運営する人材サービス総合サイトに、以下の情報を提供してください

※ 以下の情報の提供は職業安定法第32条の16第3項により職業紹介事業者に義務付けられています。

- 紹介により就職した人の数（2016年度に就職した人数から掲載）
- 紹介により就職した無期雇用の人数、そのうち6か月以内に離職した人数（2018年度に就職した人数から掲載）
- 手数料に関する事項（手数料表の内容）
- 返戻金制度（短時間で離職した場合に手数料を返金する制度）の有無や内容
- その他、得意とする分野など（職業紹介事業者が任意で掲載）

人材サービス総合サイト

検索



紹介した求職者が早期に離職することのないよう、以下の事項を遵守してください

- 自らの紹介により就職した者（無期雇用契約に限ります。）に対して、就職した日から2年間は、転職の勧奨を行ってははいけません。
- 紹介手数料に関して、返戻金制度を設けることが望まれます。
- 求職者と求人者の双方に対し、求職者から徴収する手数料および求人者から徴収する手数料の両方を明示してください。

ご不明な点がございましたら、都道府県労働局までご相談ください →



ひと、暮らし、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



LL030302需01

個人情報の適正な取扱い

(職業安定法第5条の4及び第51条、
平成11年労働省告示第141号、
募集・求人業務取扱要領)

● 個人情報の収集、保管及び使用

- 業務の目的の範囲内で求職者の個人情報を収集すること。
(人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項、思想及び信条、労働組合への加入状況については収集してはならない。)
- 個人情報は、本人から直接収集する、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段により収集すること。
- 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。

個人情報の適正な取扱い

(職業安定法第5条の4及び第51条、
平成11年労働省告示第141号、
募集・求人業務取扱要領)

● 個人情報の適正な管理

- 個人情報の適正な管理のために必要な措置を講じること。

(※求職者からの求めに応じ、当該措置の内容を説明する必要あり。)

- 求職者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うこと。

● 個人情報の保護に関する法律の遵守

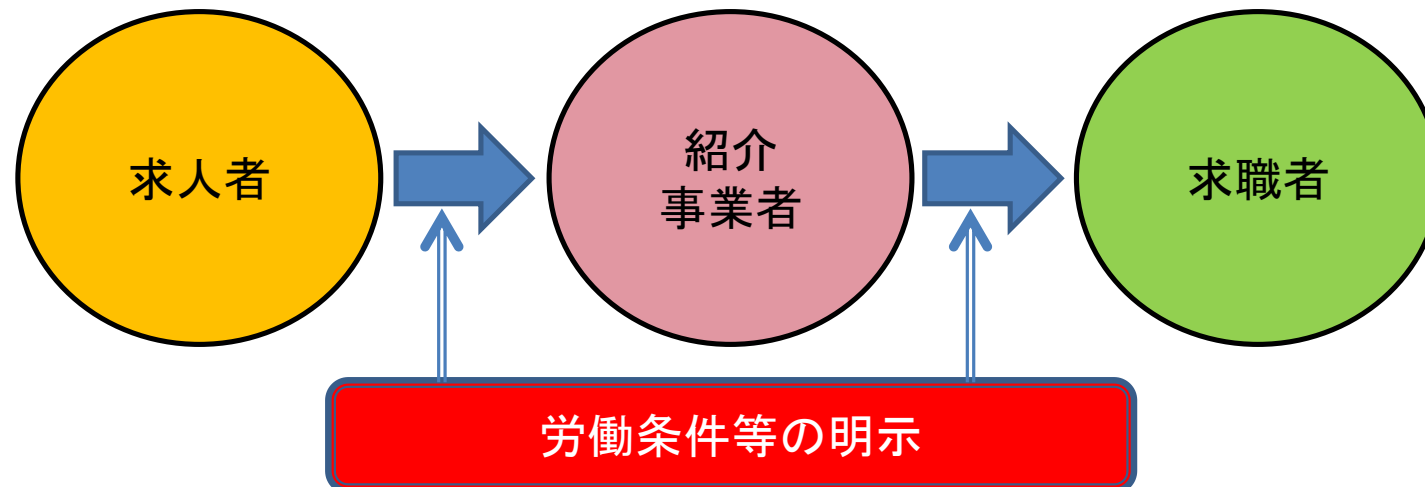
実例から見る違反内容 ～「個人情報の適正な取扱い」編～

- 業務の目的の達成に必要なのない求職者の情報を求人者に提供している。
- 他のグループ会社等と同居しており、他社の社員が求職者の個人情報を容易に閲覧できる状態になっている。
- 求職者のプライバシーが確保されていない場所において、臨時的な求職受理や面接会を実施している。

労働条件等の明示について (職業安定法5条の3同法施行規則第4条の2)

- (1) 求人者は職業紹介事業者に対して
- (2) 職業紹介事業者は求職者に対して
- (3) 法で定める内容が網羅された労働条件等を
- (4) 書面の交付の方法※により明示しなければならない。

(※ 書面の交付を受けるべき者が希望した場合は、FAX、メール等での明示も可。)



労働条件等の明示が必要な内容 (職業安定法5条の3同法施行規則第4条の2)

- (1) 従事すべき業務の内容
- (2) 労働契約の期間
- (3) 試用期間
- (4) 就業の場所
- (5) 始業及び終業の時刻

◆は、平成31年4月1日施行の改正内容

★は、令和2年4月1日施行の改正内容

裁量労働制を採用している場合は、

①裁量労働制求人であること、②適用される制度、③何時間分働いたものとみなすか、
高度プロフェッショナル制度求人については、

労働基準法第41条の2第1項の同意をした場合に、同項の規定による労働者として業務
に従事することとなる場合は、その旨◆

- (6) 所定労働時間を超える労働の有無

労働条件等の明示が必要な内容 (職業安定法5条の3同法施行規則第4条の2)

- (7) 休憩時間
- (8) 休日
- (9) 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。)

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

賃金に固定残業代を採用している場合は、

 - ①固定残業代を除く基本給の額、②固定残業代の計算方法、
 - ③固定残業時間を超える時間残業をした場合は、割増賃金を追加で支払う旨
- (10) 健康保険、厚生年金保険、労災保険、雇用保険の適用に関する事項
- (11) 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称
- (12) 労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨
- (13) 就業の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 ～その他の留意点～

- 求人者は、明示した労働条件を変更、特定、削除、追加する場合は、契約の相手方となろうとする者に対し、可能な限り速やかに、当該変更内容等を明示しなければならない。
- ① 職業安定法第5条の3第1項の明示内容と変更内容等とを対照することができる書面を交付する。
- ② 変更内容等に下線を引き、若しくは着色し、又は変更内容等を注記すること。

実例から見る違反内容 ～「労働条件等の明示」編～

- 書面の交付により明示を行っていない。
- 労働契約の期間について、「正社員」と記載しているのみで、無期雇用である旨記載していない。
- 試用期間に関する事項について明示していない。
- 固定残業代を採用しているが、明示が必要な内容を網羅していない。
- 就業の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を明示していない。

職業紹介事業実績等に係る情報提供 (職業安定法第32条の16第3項 同法施行規則第24条の8)

職業紹介事業者は、求職者・求人者の適切な職業紹介事業者の選択に資するよう、次の事項について、厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」へ掲載することにより情報提供を行わなければならない。

【情報提供する項目】

- (1) 就職者の数 及び 就職者のうち無期雇用就職者の数
- (2) 無期雇用就職者のうち就職後6箇月以内に離職した者(解雇された者を除く)の数 及び 離職したかどうか判明しなかった者の数
- (3) 手数料に関する事項(手数料表の内容)※有料職業紹介事業者のみ
- (4) 返戻金制度に関する事項※有料職業紹介事業者のみ

その他、職業紹介事業者を選択する際に参考となる情報を任意で提供

苦情相談事例

- 労働条件の明示がされていない 又は 明示された労働条件に不備がある。
- 年齢等を理由に応募ができなかった。
- 個人情報取扱いが不適切である。

⇒ 苦情は、貴社の運営を再点検する好機にもなり得ます。
迅速かつ適切な処理をお願いいたします。

改正職業安定法(求人不受理)について

以下のいずれかに該当する求人は、受理しないことができます。

(★は、令和2年3月30日の改正内容)

- 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當な求人
- ③求人者が労働条件を明示しない求人
- ④一定の労働関係法令違反の求人者による求人★
- 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

あわせて・・・

- ・職業紹介事業者は、求人者に対して自己申告を求めることができる。
- ・求人者が自己申告を行わなかった場合にも、求人を受理しないことができる。
- ・求人者が事実に相違する自己申告を行った場合、都道府県労働局が勧告・公表などを行うことができる。

「受動喫煙防止」に向けた取組について

労働者の募集や求人申し込みをする際の明示事項が追加されます

- 施行日：2020年（令和2年）4月1日 -

厚生労働省は、国民の健康影響を減らすため、さまざまな法整備を進めています。今回、受動喫煙対策の一環として、2020（令和2）年4月1日から職業安定法施行規則の一部が改正されます。事業者の皆さまが労働者の募集や求人の申し込みを行う際に「就業の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」の明示義務が課されるので、ご注意ください。

労働条件明示の例

就業場所	改正健康増進法上の規定		労働条件明示の例 (※1、2)
	施設の類型	受動喫煙を防止する措置	
病院・学校、 児童福祉施設、 行政機関など	第一種施設	敷地内禁煙	敷地内禁煙
		敷地内に特定屋外喫煙場所を設置している	敷地内禁煙 (特定屋外喫煙場所あり、 屋外に喫煙場所あり)
バス・タクシー、旅客機など		禁煙	車内禁煙など(※4)
事業所、飲食店、 ホテル・旅館、 鉄道・船舶、 その他の施設	第二種施設等	屋内禁煙	屋内禁煙
		喫煙専用室または加熱式たばこ専用喫煙室設置	屋内原則禁煙 (喫煙専用室設置、加熱式たばこ専用喫煙室設置)
		適用除外の場所あり (例：宿泊室内など)	屋内原則禁煙 (喫煙可の宿泊室あり)
(経過措置) 既存の営業規模 の小さな飲食店 (※3)	既存特定飲食 提供施設	店内の 一部 を 喫煙可能室としている	屋内喫煙可 (喫煙可能室内に限る)
		店内の 全部 を 喫煙可能室としている	屋内喫煙可
喫煙を主目的とする バー・スナックや たばこ販売店など	喫煙目的施設	店内の 一部 を 喫煙目的室としている	屋内喫煙可 (喫煙目的室内に限る)
		店内の 全部 を 喫煙目的室としている	屋内喫煙可
施設などの屋外 (第一種施設を除く)	—	—	屋外喫煙可(屋外で就業)

(※1) 就業場所の一部で喫煙が認められる場合は、実際に喫煙が可能な区域での業務の有無について、可能な限り、付加的に明示してください。

(※2) 記載はあくまで例です。事実に基づき他の情報を記載することも可能です。

(※3) 改正健康増進法に基づく経過措置の対象となる既存の営業規模が小規模な飲食店とは、①2020年4月1日時点で現に存する飲食店等であって、②資本金の額または出資の総額が5,000万円以下で、③客席面積が100㎡以下、のすべてを満たすものに限られます。

(※4) 移動が前提の業務の場合には、恒常的に立ち寄り所属事業所及び業務に従事する場所などに関する受動喫煙を防止するための措置に関する事項(バス・鉄道などの内部の状況)の明示が必要ですが、移動先それぞれの状況についてまで明示することは不要です。

標識（ピクトグラム）の例

健康増進法に基づき、施設などに掲示する標識の例を作成しています。求職者に分かりやすいものとなるよう、求人や募集をするに当たり、これらの標識を併せて使うこともできます。ここに記載していない標識は、Webサイト「なくそう！望まない受動喫煙。」などでご確認ください。

- ・敷地内禁煙
- ・屋内禁煙



屋内原則禁煙（喫煙専用室設置、加熱式たばこ専用喫煙室設置等）



屋内喫煙可



明示に当たっては、以下の事項に留意が必要です

① 求人や募集を行う事業所と就業場所が異なる場合

実際の就業場所における状況（複数の場所が予定されている場合はそれぞれの状況）を明示する必要があります。また、労働者派遣に関する求人の場合、派遣先の状況を明示する必要があります。

② 喫煙可能な場所での就業が予定される場合

健康増進法では、20歳未満の人を喫煙可能なスペースに立ち入らせてはならないこととされています。そのため、事業所の屋内全てが喫煙可能である場合など、喫煙可能場所での就業が予定される場合は、求人要件を20歳以上と明記するなど、適切に対応する必要があります。

③ 健康増進法に基づく措置以外に、受動喫煙を防止するための取り組みを行っている場合

健康増進法に規定する施設などの類型を参考とした明示を行うことに加えて、配置や勤務シフトによる配慮など、その他の事項について、任意で求人票などに記載することは差し支えありません。

④ 地方公共団体が条例で受動喫煙の防止に関する事項を定めている場合

地方公共団体の条例で、受動喫煙を防止するための措置が定められている場合には、募集や求人申し込みの内容も、その内容に適合したものとなる必要があります。

「改正健康増進法」については、以下のホームページをご確認ください

- 「なくそう！望まない受動喫煙。」（改正健康増進法のわかりやすい解説）
<https://jyudokitsuen.mhlw.go.jp> ※右のQRコードからもアクセスできます。
- 厚生労働省ホームページ（改正健康増進法の概要や関係する通知など）
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000189195.html>



ご不明な点は、お問い合わせください

- 改正健康増進法の内容：都道府県など（都道府県・特別区の保健担当主管課または保健所）
- 求人票や募集要項の記載方法：都道府県労働局の需給調整事業担当課室

改正職業安定法（求人不受理）について

2020年（令和2年）3月30日から、改正職業安定法の一部や関連する政令・省令・指針が施行され、**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**となります。

このリーフレットでは、制度の概要や、業務運営などについて**職業紹介事業者の皆さまにご留意いただきたい点**をお知らせします。

	改正前	改正後
原則	すべての求人を受理しなければならない	
例外	以下のいずれかに該当する求人は、受理しないことができる。 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 求人者が労働条件を明示しない求人 青少年の雇用の促進等に関する法律の指針に基づき、ハローワークが不受理にできる「一定の労働関係法令違反の求人者からの新卒者向け求人」は受理しない旨、取扱職種等の範囲の届け出を行っていただくよう勧奨しています。	④一定の労働関係法令違反の求人者による求人 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

【あわせて、以下の規定が整備されます】

- ① 職業紹介事業者は、求人者に対して自己申告を求められることができる
 - ② 求人者が自己申告を行わなかった場合にも、求人を受理しないことができる
 - ③ 求人者が事実に相違する自己申告を行った場合、都道府県労働局が勧告・公表などを行うことができる
- ➔ **自己申告の内容が事実に相違するおそれがある場合には、都道府県労働局までお知らせください！**



改正職業安定法の施行に伴い、青少年の雇用の促進等に関する法律の指針に基づく取扱職種の範囲の届け出を行うことは不要となります。現在、この届け出を行っている事業者の皆さまは、許可更新のタイミングなどにあわせて、可能な範囲で、取扱職種の範囲の変更手続きをお願いします。

求人不受理の対象となる場合

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 <u>6か月</u> 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 <u>1年</u> 経過するまで
職業安定法、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 <u>6か月</u> 経過するまで

⇒ 対象となる法律の規定については、次のページへ

求人不受理の対象となる規定

法律	対象条項
労働基準法	<p><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）、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</p> <p>（※）労働者派遣法第44条（第4項を除く）の規定により適用される場合を含む。</p>
最低賃金法	第4条第1項
職業安定法	<p><労働条件等の明示>第5条の3第1項、第2項及び第3項、<求職者等の個人情報の取扱い>第5条の4、<求人の申込み時の報告>第5条の5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第20条、<秘密を守る義務>第51条</p>
男女雇用機会均等法	<p>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、第11条の2第1項、第12条及び第13条第1項</p> <p>（※）労働者派遣法第47条の2の規定により適用される場合を含む。</p>
育児・介護休業法	<p>第6条第1項、第10条（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12条第1項、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23条第1項から第3項まで、第23条の2、第25条、第26条及び第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）</p> <p>（※）労働者派遣法第47条の3の規定により適用される場合を含む。</p>

求人不受理の実施に当たっての留意事項

- (1) 求人の受理に当たっては、**求人の申し込みが求人不受理の要件に該当するかどうかについて、求人者に対して自己申告を求め、確認してください。**（自己申告書の例は次のページへ）
- (2) 求人の申し込みが**求人不受理の要件に該当することを知った場合には、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。

★ 労働基準法、最低賃金法などによる送検・公表などの情報や、職業安定法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法による公表などの情報は、厚生労働省ホームページにおいてまとめています。

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



■ 「女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律」（令和元年法律第24号）の施行に伴い、**令和2年6月1日から、対象となる規定などの一部が改正**され、以下の①または②の規定に違反し、勧告・公表された場合も、求人不受理の対象となります。

○ 追加される対象となる法律の規定

- ① 労働者がセクシュアルハラスメント等に関する相談を行ったこと等を理由とした不利益取扱いの禁止
（※）具体的には：男女雇用機会均等法第11条第2項（第11条の3第2項、第17条第2項及び第18条第2項において準用する場合を含む。）、育児・介護休業法第25条第2項
- ② 職場におけるパワーハラスメント防止に関する事業主の雇用管理上の措置義務、パワーハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由とした不利益取扱いの禁止
（※）具体的には：労働施策総合推進法第30条の2第1項及び第2項（第30条の5第2項及び第30条の6第2項において準用する場合を含む。）（労働者派遣法第47条の4の規定により適用される場合を含む。）

○ 追加される対象となるケース

労働施策総合推進法第33条第2項の規定により公表され、是正後6か月経過していない場合など

自己申告書の例（表面）

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 _____

◇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、チェック欄にし点（「✓」）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、

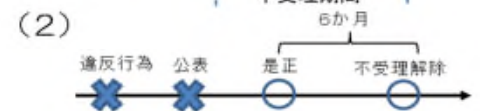
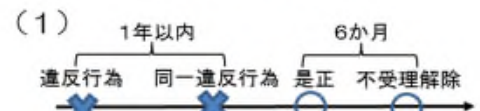
- a 当該違反行為を是正していない。
- b 是正してから6カ月が経過していない。

(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

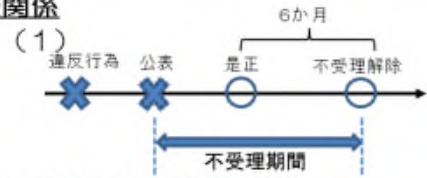
自己申告書の例（裏面）

2. 職業安定法、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法関係

(1) 対象条項（※3、4、5）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。

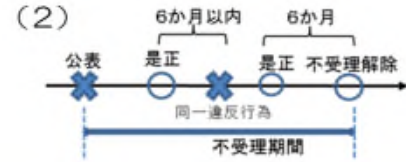
（注1）職業安定法第48条の3第3項、男女雇用機会均等法第30条又は育児・介護休業法第56条の2の規定による公表。



(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
求職者等の個人情報の取扱い	第5条の4
求人申込み時の報告	第5条の5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
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条の2第1項
セクシュアルハラスメント関係	第11条第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。

（※5）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10条（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12条第1項、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23条の2、第25条、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、第2項及び第3項、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。

【留意事項】

令和2年6月1日より、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号）の施行に伴い以下の規定等が追加されます。

- (1) 内容：労働者がセクシュアルハラスメント等に関する相談を行ったこと等を理由とした不利益取扱いの禁止
 規定：男女雇用機会均等法第11条第2項（第11条の3第2項、第17条第2項及び第18条第2項において準用する場合を含む。）、育児・介護休業法第25条第2項
 (2) 内容：職場におけるパワーハラスメント防止に関する事業主の雇用管理上の措置義務、パワーハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由とした不利益取扱いの禁止
 規定：労働施策総合推進法第30条の2第1項及び第2項（第30条の5第2項及び第30条の6第2項において準用する場合を含む。）（労働者派遣法第47条の4の規定により適用される場合を含む。）
 また、(2)の規定に違反し、労働施策総合推進法第33条第2項の規定により公表され、是正後6か月経過していない場合等も、求人不受理の対象となる場合として追加されます。