

# 改正職業安定法セミナー

～改正内容及び留意点について～

大阪労働局需給調整事業部

# 募集・求人時の労働条件等明示について

## 改正の概要

労働者の募集・求人等における現行の労働条件等の明示義務（職業安定法第5条の3第1項又は第2項）について、省令及び指針の改正により、明示事項の追加、遵守すべき事項の明確化等を行った。【省令・指針】

## 具体的内容

### **(1) 書面等により明示する事項の追加又は明確化**【平成30年1月1日施行】

【これまでと同様の項目】

- 業務内容、契約期間、就業場所、労働時間、賃金、社会・労働保険の加入の状況

【追加した項目】（省令）

- 試用期間の有無及び内容、募集主・求人者の氏名又は名称、派遣労働者として雇用しようとする場合はその旨

【明確化された内容】（指針）

- 労働時間に関し、裁量労働制が適用される場合はその旨を明示すべきこと
- 賃金に関し、固定残業代についての事項が含まれること

### **(2) 指針において遵守すべきとされた事項**【平成30年1月1日施行】

- 有期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雇用契約期間中の労働条件を明示しなければならないこと。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らないこと。
- 原則として、求職者と最初に接触する時点までに、労働条件の明示を行わなければならないこと。記載欄が足りない等のやむを得ない理由により、労働条件の一部を別途明示するときは、別途明示する旨を記載しなければならないこと。（「詳細は別途」等）

# 労働条件の明示が必要な時点(タイミング)

時点	必要な明示
<p>ハローワーク等への求人申込み、 自社HPでの募集、 求人広告の掲載等を行う際</p> 	<p>求人票や募集要項等において労働条件（詳細は次ページ）を明示することが必要。</p> <p>○求人票のスペースが足りない等、やむを得ない場合には、「詳細な面談の時にお伝えします」などと書いた上で、労働条件の一部を別途明示することも可能。</p> <p>○この場合原則として、初回の面接等、求人者と求職者が最初に接触する時点までに、全ての労働条件を明示することが必要。</p>
<p>労働条件に変更があった場合、 その確定後、可能な限り速やかに</p> 	<p>当初明示した労働条件が変更される場合は、変更内容について明示しなければならない。（職業安定法改正により新設）</p> <p>○面接等の過程で労働条件に変更があった場合、速やかに求職者に知らせるよう配慮が必要。</p>
<p>労働契約締結時</p>	<p>労働基準法に基づき、労働条件通知書等により労働条件を通知することが必要。（明示すべき事項については、厚生労働省ホームページに掲載の「モデル労働条件通知書」を参考にしてください。） <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/">http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/</a></p>

# 最低限明示しなければならない労働条件等

記載が必要な項目	記載例
①業務内容	一般事務
②契約期間	期間の定めなし
③試用期間	試用期間あり（3か月）★
④就業場所	本社（○県○市○-○）又は △支社（△県△市△-△）
⑤就業時間 ⑥休憩時間 ⑦休日 ⑧時間外労働	9:00～18:00 12:00～13:00 土日、祝日 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、○時間働いたものとみなされます。」	
⑨賃金	月給 20万円（ただし、試用期間中は月給19万円）
時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度（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。 ★ ①基本給 ××円（②の手当を除く額） ②□□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） ③○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	
⑩加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
⑪募集者の氏名又は名称	○○株式会社 ★
⑫（派遣労働者として雇用する場合）	雇用形態：派遣労働者 ★

★ 今回の改正により追加等された事項

# 労働条件明示に当たって遵守すべき事項

労働条件を明示するに当たっては、職業安定法に基づく指針等を遵守することが必要

## 職業安定法に基づく指針等の主な内容

- 明示する労働条件は、虚偽又は誇大な内容としてはならない。
- 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中の労働条件を明示しなければならない。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らない。
- 労働条件の水準、範囲等を可能な限り限定するよう配慮が必要。
- 労働条件は、職場環境を含め可能な限り具体的かつ詳細に明示するよう配慮が必要。
- 明示する労働条件が変更される可能性がある場合はその旨を明示し、実際に変更された場合は速やかに知らせるよう、配慮が必要。

# 労働契約締結前の労働条件等の明示

## 改正の趣旨

求職者等が、労働契約の締結の前に、当該契約の中に、職業紹介・募集広告で示された労働条件と異なる内容等が含まれていないかどうか確認できるよう、求人者等に新たな明示義務を課すこととする。【職業安定法第5条の3第3項・省令・指針】

## 現行の内容・改正の内容【平成30年1月1日施行】

### 【現行制度】

職業紹介・募集時の  
労働条件明示  
(当初の明示)

【職業安定法第5条の3第1項の義務】

<明示が必要な事項（現行制度）>

業務内容、契約期間、就業場所、  
労働時間・休日、賃金、  
社会保険・労働保険の適用

<明示の方法>

書面の交付

※求職者等が希望した場合には電子メールも可

求人者等と求職者等との  
交渉等

### 【法改正により追加】

以下の①～④の場合、  
契約締結の前に  
新たな明示を義務付け（※）

#### ①「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30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月

#### ②「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25万円～30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月

#### ③「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25万円/月、営業手当3万円/月 ⇒ 基本給25万円/月

#### ④「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25万円/月 ⇒ 基本給25万円/月、営業手当3万円/月

労働契約締結時の  
労働条件明示  
(労働条件通知書)

【労働基準法第15条第1項の義務】

※ 明示が必要な事項や明示の方法は、  
「当初の明示」と同様【省令】

# 労働条件等の変更等の明示に関する留意点

## 主な内容【指針】

(1)明示の方法は、求職者等が変更内容等を十分に理解することができるよう、適切な明示方法をとらなければならない。その際、イの方法によることが望ましいものであるが、次のロなどの方法によることも可能。

イ 当初の明示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こと。

ロ 労働基準法第15条第1項の規定に基づき交付される労働条件通知書において、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。なお、第1項明示の一部の事項を削除する場合にあっては、削除される前の当該従事すべき業務の内容等も併せて記載すること

(2)求人者等は、締結しようとする労働契約に係る従事すべき業務の内容等の調整が終了した後、当該労働契約を締結するかどうか求職者等が考える時間が確保されるよう、可能な限り速やかに変更等の明示を行うこと。また、変更等の明示を受けた求職者等から、当初の明示を変更し、特定し、削除し、又は当初の明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加する理由等について質問された場合には、適切に説明すること。

(3)当初明示された労働条件は、そのまま労働契約の内容になることが期待されているものであり、変更等の明示を行うか否かにかかわらず、安易に変更等を行ってはならない。また、当初の明示が適切に行われていない場合は、変更等の明示を行ったとしても、当初の明示が適切だったとみなされるものではない。

※ その他の留意事項は指針を参照

# 労働条件等の明示に関する省令の規定

## 省令

(法第五条の三に関する事項)

第四条の二 法第五条の三第三項の厚生労働省令で定める場合は、次のとおりとする。

- 一 求人者の申込みをした公共職業安定所、特定地方公共団体若しくは職業紹介事業者の紹介による求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者（以下この項において「紹介求職者等」という。）に対して法第五条の三第一項の規定により明示された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（以下「従事すべき業務の内容等」という。）の範囲内で従事すべき業務の内容等を特定する場合
  - 二 紹介求職者等に対して法第五条の三第一項の規定により明示された従事すべき業務の内容等を削除する場合
  - 三 従事すべき業務の内容等を追加する場合
- 2 法第五条の三第三項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。
- 一 前項第一号の場合において特定する従事すべき業務の内容等
  - 二 前項第二号の場合において削除する従事すべき業務の内容等
  - 三 前項第三号の場合において追加する従事すべき業務の内容等
- 3 法第五条の三第四項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。ただし、第八号に掲げる事項にあつては、労働者を派遣労働者（労働者派遣法第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）として雇用しようとする者に限るものとする。
- 一・二 (略)
  - 二の二 試みの使用期間に関する事項
  - 三～六 (略)
  - 七 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
  - 八 労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨
- 4・5 (略)
- 5 法第五条の三第一項から第三項までの規定による明示は、試みの使用期間中の従事すべき業務の内容等と当該期間が終了した後の従事すべき業務の内容等とが異なる場合には、それぞれの従事すべき業務の内容等を示すことにより行わなければならない。
- 6 求人者、労働者の募集を行う者及び労働者供給を受けようとする者は、求職者、募集に応じて労働者となろうとする者又は供給される労働者に対して法第五条の三第一項の規定により明示された従事すべき業務の内容等に関する記録を、当該明示に係る職業紹介、労働者の募集又は労働者供給が終了する日（当該明示に係る職業紹介、労働者の募集又は労働者供給が終了する日以降に当該明示に係る労働契約を締結しようとする者にあつては、当該明示に係る労働契約を締結する日）までの間保存しなければならない。
- 7 (略)

# 労働条件等の明示に関する指針の規定①

## 指針

### 第3の1 職業紹介事業者等による労働条件等の明示

- (1) 職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者及び労働者供給事業者は、法第5条の3第1項の規定に基づき、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者（以下「求職者等」という。）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（以下「従事すべき業務の内容等」という。）を可能な限り速やかに明示しなければならないこと。
- (2) 求人者は求人の申込みに当たり公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対し、労働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に対し、それぞれ、法第5条の3第2項の規定に基づき、従事すべき業務の内容等を明示しなければならないこと。
- (3) 職業紹介事業者等は、(1)又(2)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、次に掲げるところによらなければならないこと。
  - イ 明示する従事すべき業務の内容等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。
  - ロ 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、休憩時間、休日等について明示すること。また、労働基準法（昭和22年法律第49号）第38条の3第1項の規定により同項第2号に掲げる時間労働したものとみなす場合又は同法第38条の4第1項の規定により同項第3号に掲げる時間労働したものとみなす場合は、その旨を明示すること。
  - ハ 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、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労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金（以下このハにおいて「固定残業代」という。）に係る計算方法（固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数（以下このハにおいて「固定残業時間」という。）及び金額を明らかにするものに限る。）、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。
  - ニ 期間の定めのある労働契約を締結しようとする場合は、当該契約が試みの使用期間の性質を有するものであっても、当該試みの使用期間の終了後の従事すべき業務の内容等ではなく、当該試みの使用期間に係る従事すべき業務の内容等を明示すること。
- (4) 職業紹介事業者等は、(1)又は(2)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、次に掲げるところによるべきであること。
  - イ 原則として、求職者等と最初に接触する時点までに従事すべき業務の内容等を明示すること。なお、(3)ロ後段及び(3)ハ後段に係る内容の明示については、特に留意すること。
  - ロ 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、その旨を併せて明示すること。
- (5) 職業紹介事業者等は、(1)又は(2)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。
- (6) 広告等により労働者の募集を行う者及び募集受託者は、法第42条第1項の規定により、当該募集に係る従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、当該募集に応じようとする労働者に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その的確な表示に努めなければならないこと。この場合において、募集情報等提供事業を行う者をして労働者の募集に関する情報を労働者となろうとする者に提供させようとするときは、当該募集情報等提供事業を行う者の協力を求めるよう努めるとともに、労働者の募集を行う者及び募集受託者は、募集情報等提供事業を行う者から2(1)の依頼等があったときは、当該情報を適正なものとするよう適切な措置を講ずること

# 労働条件等の明示に関する指針の規定②

## 指針

### 第3の3 求人者等による労働条件等の変更等に係る明示

- (1) 求人者、労働者の募集を行う者及び労働者供給を受けようとする者（以下「求人者等」という。）は、法第5条の3第3項の規定に基づき、それぞれ、紹介された求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者（(3)において「紹介求職者等」という。）と労働契約を締結しようとする場合であって、これらの者に対して同条第一項の規定により明示された従事すべき業務の内容等（以下この3において「第1項明示」という。）を変更し、特定し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加する場合は、当該契約の相手方となろうとする者に対し、当該変更し、特定し、削除し、又は追加する従事すべき業務の内容等（(3)において「変更内容等」という。）を明示しなければならないこと。
- (2) 法第5条の3第1項の規定に基づく明示について、1(4)ロにより、従事すべき業務の内容等の事項の一部（以下この(2)において「当初明示事項」という。）が明示され、別途、当初明示事項以外の従事すべき業務の内容等の事項が明示された場合は、当初明示事項を第1項明示として取り扱うこと。
- (3) 求人者等は、(1)の明示を行うに当たっては、紹介求職者等が変更内容等を十分に理解することができるよう、適切な明示方法をとらなければならないこと。その際、次のイの方法によることが望ましいものであるが、次のロなどの方法によることも可能であること。
  - イ 第1項明示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こと。
  - ロ 労働基準法第15条第1項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き、若しくは着色し、又は変更内容等を注記すること。なお、第1項明示の一部の事項を削除する場合にあっては、削除される前の当該従事すべき業務の内容等も併せて記載すること。
- (4) 求人者等は、締結しようとする労働契約に係る従事すべき業務の内容等の調整が終了した後、当該労働契約を締結するかどうか紹介求職者等が考える時間が確保されるよう、可能な限り速やかに(1)の明示を行うこと。また、(1)の明示を受けた紹介求職者等から、第1項明示を変更し、特定し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加する理由等について質問された場合には、適切に説明すること。
- (5) 第1項明示は、そのまま労働契約の内容となることが期待されているものであること。また、第1項明示を安易に変更し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加してはならないこと。
- (6) 学校卒業見込者等（青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）第11条に規定する学校卒業見込者等をいう。以下この(6)において同じ。）については、特に配慮が必要であることから、第1項明示を変更し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加すること（1(4)ロにより、従事すべき業務の内容等の一部をやむを得ず別途明示することとした場合において、当該別途明示することとされた事項を追加することを除く。）は不適切であること。また、原則として、学校卒業見込者等を労働させ、賃金を支払う旨を約し、又は通知するまでに、法第5条の3第1項及び(1)の明示が書面により行われるべきであること。
- (7) 法第5条の3第1項の規定に基づく明示が法の規定に抵触するものであった場合、(1)の明示を行ったとしても、同項の規定に基づく明示が適切であったとみなされるものではないこと。
- (8) 求人者等は、第1項明示を変更し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加した場合は、求人票等の内容を検証し、修正等を行うべきであること。

# 職業紹介事業者に関する情報提供

## 改正の趣旨

職業紹介事業のサービスが多様化する中、求職者と求人者による適切な職業紹介事業者の選択に資するよう、各事業者で紹介実績等に関する情報提供を義務付ける。

## 改正の内容

### **(1) 職業紹介事業者に、以下の事項の情報提供を義務付け** (※1) 【平成30年1月1日施行】

- 就職者の数、無期雇用就職者の数
- 無期雇用就職者のうち早期に離職した者の数 (※2)、早期に離職したかどうか判明しなかった者の数
- 手数料に関する事項（手数料表、返戻金制度等） 等

※1 厚生労働省の「人材サービス総合サイト」への掲載を必須とする。また、必要に応じて各事業者のホームページ等によることとする【省令等】。なお、無料職業紹介を行う学校等については努力義務とする。

※2 無期雇用労働者のうち就職から6ヶ月以内に離職した者（解雇された者を除く。）とする【省令】。

### **(2) ハローワークにおいて、職業紹介事業者等** (※1) **の業務情報** (※2) **を、求職者・求人者の希望に応じて提供** 【平成29年4月1日施行】

※1 業務停止命令や改善命令を受けている事業者は除外。

※2 (1)の情報など。

※ 上記のほか、職業紹介事業者の適格性を確保するため、職業紹介事業者の欠格事由を追加（暴力団員等）。また、職業紹介事業の質の向上に向け、職業紹介責任者による従業者向け教育を義務化。

# 人材サービス総合サイトに掲載する情報等に関する考え方

## 提供情報の考え方

### **(1)紹介実績に関する情報は、就職した年度ごとに計上**

- 早期離職者数（判明しなかった者も同様。以下同じ。）についても、離職した年度ではなく、就職した年度を基準とする

### **(2)就職者数及び無期雇用就職者数については1か月、早期離職者については3か月の集計期間中に掲載作業を行う**

- 就職者数及び無期雇用就職者数については、3月31日までに就職した者の数を、4月1日から4月30日までの間に集計して、サイトに掲載
- 早期離職者数については、3月31日までに就職した者が6か月以内に離職したか否か全て判明する日が9月30日であるため、10月1日から12月31日までの間に集計して、サイトに掲載（※）

※ 早期離職者数については、4月中に提出が義務付けられている事業報告書には間に合わないため、1年後の事業報告にて報告。

### **(3)法施行の時点（平成30年1月1日）で集計を義務付けられていなかった情報については、情報提供は義務付けない**

#### **【経過措置】（ただし、可能な場合に掲載することは望ましい）**

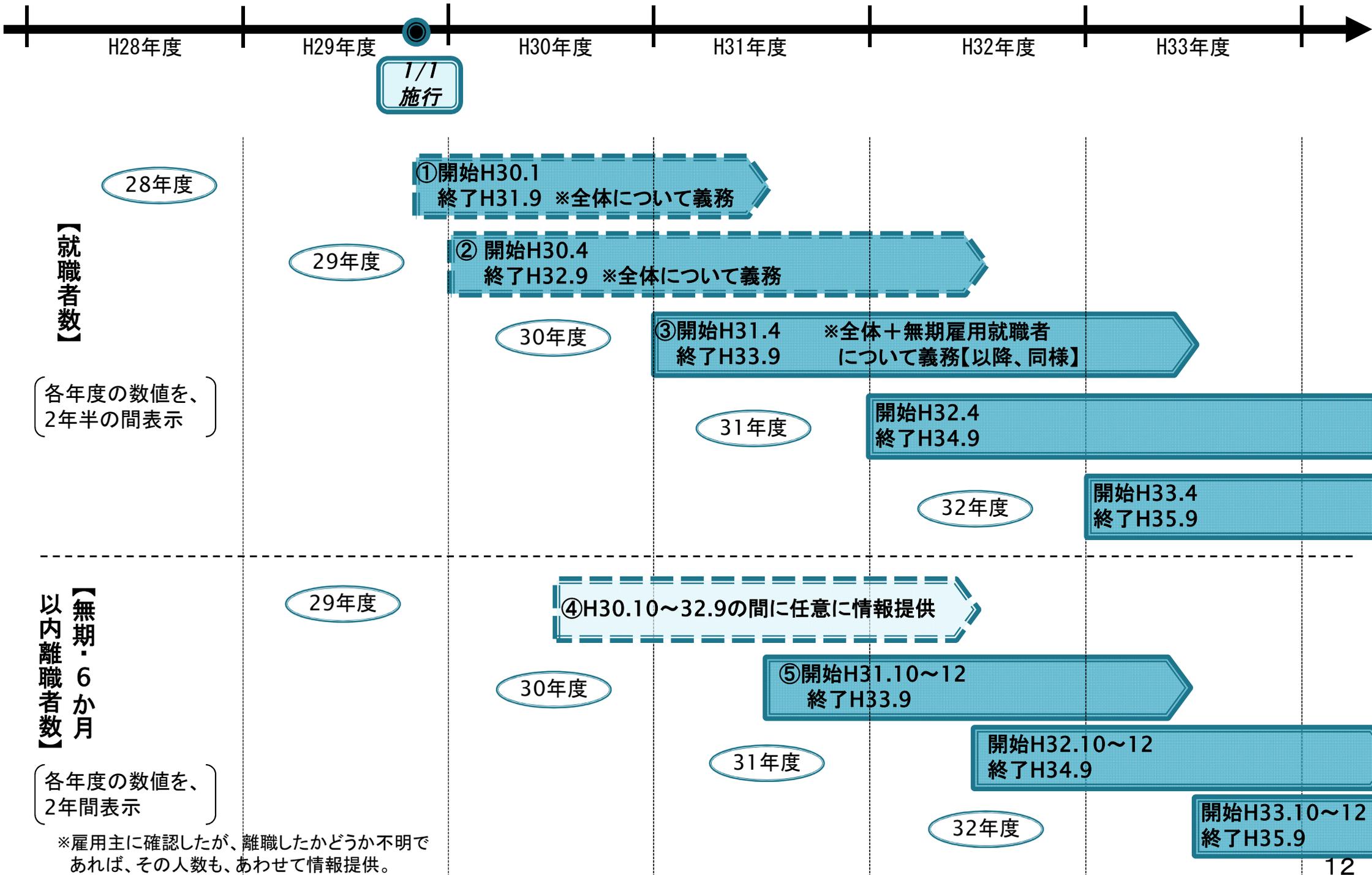
- 就職者の数は、平成28年度に就職した者の数から情報提供を義務付け<平成28年度事業報告において集計済のため>
- 無期雇用就職者、早期離職者数については、平成30年度に就職した者の数から情報提供を義務付け<平成30年4月1日に就職した者から集計を始めることを想定>
- 手数料に関する事項、返戻金制度に関する事項は、施行時以降、常に最新情報を掲載<集計の必要が無いため>

### **(4)就職者数・無期雇用就職者数については2年半、離職者数については2年間掲載**

### **(5)職業紹介事業者が、人材サービス総合サイトにアクセスし、各自で情報を更新**

- 各事業者にID・パスワードを付与した上、各事業者がログインして各事業主ごとの実績を入力。ただし、事業者自身の責任において、入力作業を第三者に委託することは差し支えない。

# 人材サービス総合サイトでの情報提供の期間等のイメージ



# 事業所検索結果出カイメージ

対象カテゴリー	年度	昇順/降順
就職者・4か月以上・有期	平成30年度	昇順
就職者・4か月以上・無期	平成31年度	降順
就職者・4か月未満・有期	平成32年度	
離職者数(人)		
判明せず(人)		

ソート機能

情報提供項目

対象カテゴリー	年度	昇順/降順
就職者・4か月以上・有期 ▼	平成31年度 ▼	昇順 ▼

 並べ替え

許可・届出受理番号 ／受理受付年月日	事業主氏名 ／事業所名称	事業所所在地 ／電話番号	取扱職種の範囲の届出等			就職者(人)					参考情報 得意職種 等)	手数料	返戻金制 度 ※設定して いる場合記 載	派遣 事業	備考
			取扱職種	取扱地域	その他	4か月以上		4か月未満	離職者数(人)	判明せず(人)					
						有期	無期	有期							
14-ユ-***** 平成26年07月01日	株式会社〇〇〇〇〇 〇〇営業所	〇〇県〇〇市〇〇 〇丁目〇番地 〇〇ビルOF 04*-****-*****	全職種	国内	以下に該当す る者からの学校 卒業見込…	平成30年度	平成30年度	平成30年度	平成30年度	平成30年度	〇〇 ×〇× 有	有	有	有	
						平成31年度	平成31年度	平成31年度	平成31年度	平成31年度					
						平成32年度	平成32年度	平成32年度	-	-					
14-ユ-***** 平成28年12月01日	株式会社△△△△△ △△事業所	△△県△△市△△ △丁目△番地 03-****-*****	全職種	国内	以下に該当す る者からの学校 卒業見込…	平成30年度	平成30年度	平成30年度	平成30年度	平成30年度	〇〇 △〇△ 無	有	無	有	
						平成31年度	平成31年度	平成31年度	平成31年度	平成31年度					
						平成32年度	平成32年度	平成32年度	-	-					
14-ユ-***** 平成13年09月01日	□□□□株式会社 □□営業所	□□県□□市□□ □丁目□番地 05-****-*****	全職種	国内	以下に該当す る者からの学校 卒業見込…	平成30年度	平成30年度	平成30年度	平成30年度	平成30年度	〇△ ×〇□ 有	無	無	有	
						平成31年度	平成31年度	平成31年度	平成31年度	平成31年度					
						平成32年度	平成32年度	平成32年度	-	-					

有りの場合、事業所へのリンク又はPDFファイルを設定

 検索へ戻る

# 人材サービス総合サイトの掲載イメージ (平成30年1月時点)

情報提供項目

対象カテゴリー	年度	昇順/降順	並べ替え
就職者・4か月以上・有期 ▼	平成30年度 ▼	昇順 ▼	

許可・届出受理番号 / 受理受付年月日	事業主氏名 / 事業所名称	事業所所在地 / 電話番号	取扱職種の範囲の届出等			就職者					参考情報 (得意職 種等)	手数料	返戻金制 度 ※設定し ている場 合記載	派遣 事業	備考	
			取扱職種	取扱地域	その他	4か月以上有期及び無期(人)		4か月未満 有期(人日)	離職者数(人)	判明せず(人)						
						うち無期(人)	平成28年度									平成28年度
						平成28年度	平成28年度	平成28年度	平成28年度	平成28年度						
						平成29年度	平成29年度	平成29年度	平成29年度	平成29年度						
						平成30年度	平成30年度	平成30年度	平成30年度	平成30年度						
00-ユ-000000 平成〇年〇月〇日	株式会社 〇〇〇〇 △△紹介所	東京都千代田区 〇-〇 03-1234-5678	全職種	東京都		2,150	-	4,250	-	-		○×○× 有	有	無	有	職業紹介優良 事業者第〇〇号
						-	-	-	-	-						
						-	-	-	-	-						

平成28年度事業報告書の  
「常用就職数」欄の人数を掲載

平成28年度事業報告書の  
「臨時」と「日雇」就職者欄の  
合計人数を掲載

事業所URL、又はPDFに  
よる掲載を選択。掲載があ  
る場合「有」、無い場合「無」  
と表記される

(旧)事業報告との関連<「就職者欄」に関する記載>

- ・「常用就職件数(4ヵ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)」 ⇒ 「4か月以上有期及び無期」欄
  - ・「臨時就職件数(1ヵ月以上4ヵ月未満の期間を定めて雇用される者)」
  - ・「日雇就職件数(1ヵ月未満の期間を定めて雇用される者)」
- 合計 ⇒ 「4か月未満有期」欄

# 求人・求職管理簿への記載事項

求人・求職管理簿については、これまでの記載事項に加えて、新たに以下①～③の事項を記録することが必要となります。(これまでと同様、様式は自由です。)

	追加項目	対象
①	期間の定めのない労働契約を締結した場合は、その旨	平成30年1月1日以降に 就職した者
②	転職勧奨が禁止される期間（採用年月日から2年間） 例：採用年月日＝2018（平成30）年4月1日 禁止期間＝2018（平成30）年4月1日 ～2020（平成32）年3月31日	
③	無期雇用就職者については、就職から6カ月以内に離職したか否か	平成30年4月1日以降に 就職した者 ※それ以前の就職者についても 可能な範囲で記載することが 望ましい

# 事業報告書について

労働局に提出する事業報告について、これまでの報告事項に加えて、新たに以下①～④の事項の報告が必要となります。提出時期と報告する情報の内容は下表のとおりです。

提出時期		2018(平成30)年 4月 (旧様式)	2019(平成31)年 4月 (新様式)	2020(平成32)年 4月 (新様式)
報告する情報				
①	各年度の無期雇用就職者数	記載不要	2018年度就職者数	2019年度就職者数
②	①のうち、就職から6か月以内に解雇以外の理由で離職した者の数及び離職したかどうか判明しなかった者の数	記載不要	(可能であれば記載) 2017年度に就職した者に関する数	2018年度に就職した者に関する数
③	返戻金制度の有無及び導入している場合はその内容	記載不要	提出時点での有無及び内容	提出時点での有無及び内容
④	職業紹介に従事する従業員の人数及び従業員に対する教育の内容	記載不要	2019年3月末の従業員数及び2018年度に実施した教育の内容	2020年3月末の従業員数及び2019年度に実施した教育の内容

上記の表のとおり、2018年4月提出分はこれまでと同じ旧様式を使用してください。

2019年4月提出分から新様式を使用していただくこととなりますが、新様式につきましては記載例と併せて2018年度下半期中にホームページに掲載する予定です。

# 職業紹介事業者の紹介により就職した求職者の早期離職に関する対応

## (1) 職業紹介事業者に、自らの紹介実績等に関する情報提供を義務付け【職業安定法改正】

- 厚生労働省の運営する「人材サービス総合サイト」に、以下の情報を掲載することが必須。  
(その他、必要に応じ職業紹介事業者自身のHPに掲載)

### 【情報提供する項目】

- ・ 就職者の数及び就職者の数のうち無期雇用就職の者の数〈過去2年分〉
- ・ 無期雇用の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〈過去2年分〉
- ・ 手数料に関する事項（手数料表、返戻金制度（※）等）

等

（※）紹介した求職者が早期に離職した場合に、手数料の一部を返戻する制度

⇒ **求職者及び求人者が適切な職業紹介事業者を選択することを可能にする。**

## (2) 職業紹介事業者の業務運営について、以下の事項を指針に明記

### 【職業安定法に基づく指針の改正】

- 紹介した求職者に対し、就職した日から2年間、転職の勧奨を行ってはならないこと。
- 求人者から徴収する手数料について、返戻金制度を設けることが望ましいこと。
- 求職者及び求人者の双方に対して、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双方に関する事項を明示しなければならないこと。また、返戻金制度の有無及びその内容についても明示しなければならないこと。
- 求職の申込みの勧奨については、求職者に金銭等（例：いわゆる「お祝い金」）を提供することによって行うことは好ましくないこと。

⇒ **就職してから短期間で転職するよう求職者に勧奨し、繰り返し手数料収入を得ようとすることを防止する。**

# 情報提供等に関する省令及び指針の規定

## 省令

(法第三十二条の十六に関する事項)

第二十四条の八 有料職業紹介事業者は、毎年四月三十日までに、この条の定めるところにより、有料の職業紹介事業を行う事業所ごとの当該事業に係る事業報告書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない。

2 法第三十二条の十六第一項の規定により提出すべき事業報告書は、有料職業紹介事業報告書（様式第八号）のとおりとする。

3 有料職業紹介事業者は、職業安定局長の定めるところによりインターネットを利用して、第一号に掲げる事項にあつては前年度（年度は、四月一日から翌年三月三十一日までをいう。以下この項及び次項において同じ。）の総数及び当該年度の前年度（以下この項及び次項において「前々年度」という。）の総数（四月一日から九月三十日までの間は前年度の総数、前々年度の総数及び当該年度の前年度（以下この項及び次項において「前々々年度」という。）の総数）に関する情報を、第二号及び第三号に掲げる事項にあつては前年度の総数及び前々年度の総数（四月一日から九月三十日までの間は前々年度の総数及び前々々年度の総数）に関する情報を、第四号及び第五号に掲げる事項にあつてはその時点における情報を、それぞれ、提供しなければならない。

一 当該有料職業紹介事業者の紹介により就職した者（以下この号において「就職者」という。）の数及び就職者のうち期間の定めのない労働契約を締結した者（以下この条において「無期雇用就職者」という。）の数

二 無期雇用就職者のうち、離職した者（解雇により離職した者及び就職した日から六月経過後に離職した者を除く。）の数

三 無期雇用就職者のうち、前号に掲げる者に該当するかどうか明らかでない者の数

四 手数料に関する事項

五 返戻金制度に関する事項

4 前項の規定にかかわらず、同項に規定する有料職業紹介事業者が提供しなければならない情報のうち、同項第一号に掲げる事項に関する情報については四月一日から四月三十日までの間は前々年度の総数及び前々々年度の総数に関する情報と、同項第二号及び第三号に掲げる事項に関する情報については十月一日から十二月三十一日までの間は前々年度の総数及び前々々年度の総数に関する情報とすることができる。

5 有料職業紹介事業者は、法第三十二条の十六第三項の規定による情報の提供を行うに当たり、無期雇用就職者が第三項第二号に規定する者に該当するかどうかを確認するため、当該無期雇用就職者に係る雇用主に対し、必要な調査を行わなければならない。

6 前項の規定にかかわらず、有料職業紹介事業者が、返戻金制度を設けている場合であつて、無期雇用就職者のうち返戻金制度に基づき手数料を免除する事由に該当したものの数を集計する方法により第三項第二号に規定する数を集計する場合は、前項の調査は、行うことを要しない。

## 指針

第5の9 職業紹介事業者が行う離職状況に係る調査に関する事項

(1) 職業紹介事業者は、法第32条の16第3項の規定による情報の提供を行うに当たり、その紹介により就職した者のうち期間の定めのない労働契約を締結した者（以下この9において「無期雇用就職者」という。）が職業安定法施行規則第24条の8第3項第2号に規定する者に該当するかどうかを確認するため、当該無期雇用就職者に係る雇用主に対し、必要な調査を行わなければならないこと。

(2) 求人者は、無期雇用就職者を雇用した場合は、可能な限り、当該無期雇用就職者を紹介した職業紹介事業者が行う(1)の調査に協力すること。

# 職業紹介責任者

## 改正の趣旨

職業紹介事業者が選任する職業紹介責任者について、他の従業員に対する職業紹介の適正な遂行に必要な教育（労働関係法令等）も行わせる。

## 改正の内容

**(1)職業紹介事業者が選任する職業紹介責任者について、他の従業員に対する職業紹介の適正な遂行に必要な教育（労働関係法令等）も行わせる。【平成30年1月1日施行】**

**(2) 職業紹介責任者講習について、次の措置を講ずる。【平成30年1月1日施行等】**

- 新規受講者のみ必修となっている課目を、受講者全員に必修とする。
- 講習内容に、労働関係法令等の改正の動向、他の従業員に対する教育方法等を追加する。
- 理解度の確認のための試験を実施するとともに、当該試験に合格することを講習修了要件とする。

**(3)職業紹介責任者について、定期的に労働関係法令等の改正に関する情報を把握できるよう、「厚労省人事労務マガジン」（メールマガジン）に登録しなければならないこととする。【平成30年1月1日施行】**

※ なお、インターネットへの接続環境がない等の理由により、メールマガジンの登録・受信ができない事業者にあっては、自ら厚労省人事労務マガジンに登録することに代えて、厚労省人事労務マガジンに登録している職業紹介事業者の団体等から、メールマガジンが配信される都度、その内容を郵送等により受領し、労働関係法令等の改正に関する情報を把握することとしても差し支えない。

**(4)職業紹介責任者の要件及び職業紹介責任者講習の基準について、法律・省令及び大臣告示に規定する。**

## 職業紹介事業に関する運用上の変更点等①

### 取扱職種の範囲等【平成30年1月1日施行】

取扱職種の範囲等の届出等により取扱職種の範囲等を限定することを認める事項の例示として、賃金を追加。（例：時給1,000円以上の求人、月給30万円以上の求人など）【省令様式・業務運営要領・事務連絡】

### 業務提携【平成30年1月1日施行】

職業紹介事業者間の業務提携について、現行の取扱い（提携先に求職又は求人を提供しようとする場合、求職者又は求人者に対して、提携先に関する情報を提示した上で、提携先への求職等の提供について同意を得る必要）を前提に、職業紹介事業者と複数の職業紹介事業者との間の業務提携が可能である旨を明確化。あわせて、職業紹介事業者間の業務提携について、取扱いに関する整理を行った。【業務運営要領】

## 職業紹介事業に関する運用上の変更点等②

### 事業所外の職業紹介実施【平成30年1月1日施行】

事業所外での事業実施について、職業紹介責任者が当該事業所外にいる場合又は当該事業所外に速やかに到着できる場合であり、かつ、事業所に関する許可基準（後述）と同等のプライバシー保護や個人情報保護の措置が実施される場合は、これを可能とする【業務運営要領】

### 許可基準の見直し【平成29年5月30日施行】

職業紹介事業の許可基準のうち事業所に関する要件について、現行の面積要件（おおむね20㎡以上）に代えて、個室の設置、パーティションでの区分、貸部屋の確保等、プライバシーを保護するための措置を講ずることを要件とする。なお、当分の間、現行の面積要件を満たす場合は、この限りではないこととする。【業務運営要領】

### 派遣事業と兼業する場合の個人情報の管理【平成29年5月30日施行】

職業紹介事業と労働者派遣事業を兼業する場合の個人情報等の管理について、現行制度（職業紹介に関する情報（求職者に係る個人情報、求人者に係る情報）の労働者派遣での使用禁止又は労働者派遣に関する情報（派遣労働者に係る個人情報、派遣先に係る情報）の職業紹介での使用禁止）は維持しつつ、別個の管理は要しないこととする【業務運営要領】

# 募集情報等提供事業に係る規定の整備

## 改正の趣旨

募集情報等提供事業（求人情報サイトや求人情報誌等）について、募集情報の適正化等のために講ずべき措置を指針（大臣告示）で定めることとするとともに、指導監督の規定を整備する。

## 改正の内容【平成30年1月1日施行】

### (1) 募集情報の適正化等に向けて講ずべき措置

- 業務運営の改善向上に向けて必要な措置を講ずる旨の努力義務を新設。
- あわせて、「必要な措置」の具体的な内容を示すための「指針」の根拠規定を整備。

#### 【指針で定める内容】

##### ①業務運営に関する事項

苦情処理体制の整備、個人情報の適正な管理 等

##### ②募集情報の適正化に関する事項

募集情報が実際の労働条件と相違するおそれがある場合、募集主に状況を確認するとともに、相違していることが判明した場合には、情報の変更を依頼するなど適切に対応すること 等

### (2) 指導監督

- 必要に応じ、指導・助言や報告徴収を行うことができるよう規定を整備。

※ 上記のほか、募集主・募集受託者について、募集情報等提供事業を行う者の協力を得て、的確表示に努めなければならないものと規定。

# 募集情報等提供事業の概要

## 募集情報等提供とは

募集情報等提供とは、労働者の募集を行う者若しくは募集受託者の依頼を受け、当該募集に関する情報を労働者となろうとする者に提供すること又は労働者となろうとする者の依頼を受け、当該者に関する情報を労働者の募集を行う者若しくは募集受託者に提供することをいう。【職業安定法第4条第6項】

## 職業紹介に該当するか否かの判断基準

次のいずれかに該当する行為を事業として行う場合は、職業紹介事業の許可等が必要であること。また、宣伝広告の内容、求人者又は求職者との間の契約内容等から判断して、求人者に求職者を、若しくは求職者に求人者をあつせんする行為を事業として行うものであり、募集情報等提供事業はその一部として行われているものである場合には、全体として職業紹介事業に該当するものである。【指針第5の5（2）】

- イ 提供される求職者に関する情報若しくは求人に関する情報の内容又は提供相手について、あらかじめ明示的に設定された客観的な条件に基づくことなく当該者の判断により選別又は加工を行うこと。
- ロ 当該者から、求職者に対する求人に関する情報に係る連絡又は求人者に対する求職者に関する情報に係る連絡を行うこと。
- ハ 求職者と求人者との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、当該意思疎通の内容に加工を行うこと。

# 募集情報等提供事業に関する指針の規定

## 指針

### 第3の2 募集情報等提供事業を行う者による募集情報の提供

- (1) 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集を行う者又は募集受託者の依頼を受け提供する情報（以下「募集情報」という。）が次のいずれかに該当すると認めるときは、当該募集情報を変更するよう労働者の募集を行う者又は募集受託者に依頼するとともに、労働者の募集を行う者又は募集受託者が当該依頼に応じない場合は当該募集情報を提供しないこととする等、適切に対応すること。
- イ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的の募集情報
  - ロ その内容が法令に違反する募集情報
  - ハ 実際の従事すべき業務の内容等と相違する内容を含む募集情報
- (2) 募集情報等提供事業を行う者は、募集情報が(1)のイからハまでのいずれかに該当するおそれがあると認めるときは、労働者の募集を行う者又は募集受託者に対し、当該募集情報が(1)のイからハまでのいずれかに該当するかどうか確認すること。
- (3) 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集を行う者又は募集受託者の承諾を得ることなく募集情報を改変して提供してはならないこと。

### 第6 法第42条の2に関する事項（労働者の募集を行う者等の責務）

#### 1 労働者となろうとする者等からの苦情の適切な処理

労働者の募集を行う者又は募集受託者は、職業安定機関、特定地方公共団体等と連携を図りつつ、当該事業に係る募集に応じて労働者になろうとする者からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

#### 2 募集情報等提供事業を行う者の責務

- (1) 募集情報等提供事業を行う者は、相談窓口の明確化等、当該事業に係る労働者となろうとする者並びに労働者の募集を行う者及び募集受託者からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。
- (2) 募集情報等提供事業を行う者は、労働者となろうとする者の個人情報の収集、保管及び使用を行うに当たっては、第四の一を踏まえること。また、募集情報等提供事業を行う者は、第四の二を踏まえ、秘密に該当する個人情報の厳重な管理等、労働者となろうとする者の個人情報の適正な管理を行うこと。
- (3) 募集情報等提供事業を行う者は、募集に応じた労働者から、その募集に関し、いかなる名義でも報酬を受けてはならないこと。
- (4) 募集情報等提供事業を行う者は、労働争議に対する中立の立場を維持するため、同盟罷業又は作業所閉鎖の行われている事業所に関する募集情報の提供を行ってはならないこと。

# 個人情報収集、保管及び使用と適正な管理に関する指針

## 指針

### 第4の1 個人情報の収集、保管及び使用

- (1) 職業紹介事業者等は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（1及び2において単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。
  - イ 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
  - ロ 思想及び信条
  - ハ 労働組合への加入状況
- (2) 職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、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らなければならないこと。
- (3) 職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類により提出を求めること。
- (4) 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。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合はこの限りでないこと。

### 第4の2 個人情報の適正な管理

- (1) 職業紹介事業者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。
  - イ 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置
  - ロ 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置
  - ハ 正当な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
  - ニ 収集目的に照らして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
- (2) 職業紹介事業者等が、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、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。

# 労働者供給事業に係る規定の整備

## 改正の趣旨

労働者供給事業について、労働者供給事業の改善向上のために講ずべき措置を指針（大臣告示）で定めることとするとともに、労働者供給を受けようとする者に対する指導監督の規定を整備する。

## 改正の内容【平成30年1月1日施行】

### **(1) 業務運営の改善向上のために講ずべき措置**

- 業務運営の改善向上に向けて必要な措置を講ずる旨の努力義務を新設。
- あわせて、「必要な措置」の具体的な内容を示すための「指針」の根拠規定を整備。

#### 【指針で定める内容】

供給される労働者でなくなる自由を保障すること、無料で供給事業を行うこと、  
苦情処理の体制整備に努めること 等

### **(2) 指導監督**

- 労働者供給を受けようとする者について、指導・助言、勧告・公表、申告、報告徴収及び立入検査を行うことができるよう規定を整備（求人者と同様）。

# 労働者供給事業者の責務

## 職業安定法

### 第45条の2（労働者供給事業者の責務）

労働者供給事業者は、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整に資するため、当該事業の運営に当たっては、その改善向上を図るために必要な措置を講ずるように努めなければならない。

## 指針

### 第7 法第45条の2に関する事項（労働者供給事業者の責務）

労働者供給事業者は、当該事業の運営に当たっては、その改善向上を図るために次に掲げる事項に係る措置を講ずる必要があること。

- 1 労働者供給事業者は、供給される労働者に対し、供給される労働者でなくなる自由を保障しなければならないこと。
- 2 労働者供給事業者は、労働組合法（昭和24年法律第174号）第5条第2項各号に掲げる規定を含む労働組合の規約を定め、これを遵守する等、民主的な方法により運営しなければならないこと。
- 3 労働者供給事業者は、無料で労働者供給事業を行わなければならないこと。
- 4 労働者供給事業者は、供給される労働者から過度に高額な組合費を徴収してはならないこと。
- 5 労働者供給事業者は、供給される労働者の就業の状況等を踏まえ、労働者供給事業者又は労働者供給を受ける者が社会保険及び労働保険の適用手続を適切に進めるように管理すること。
- 6 労働者供給事業者は、職業安定機関、特定地方公共団体等と連携を図りつつ、当該事業に係る供給される労働者からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

# 職業紹介における求人不受理(職業安定法関係)

## 改正の趣旨

就職後のトラブルの未然防止を図るため、ハローワークや職業紹介事業者等において、一定の労働関係法令違反の求人者等による求人を受理しないことを可能とする。

※ 若者雇用促進法（H28.3施行）の附帯決議で「法の施行状況を踏まえ、不受理とする求人者の範囲及び不受理の対象となる求人の範囲の拡大を検討すること」とされている。

## 現行の内容

	ハローワーク	職業紹介事業者等
原則	すべての求人を受理しなければならない	
例外	法令違反の求人等は受理しないことができる	
	一定の労働関係法令違反の求人者(注)による「 <b>新卒者向け求人</b> 」は受理しないことができる (H28.3~/若者雇用促進法)	※左記に準じた取組を進めるよう勧奨 (若者雇用促進法に基づく指針)

## 改正の内容【公布から3年以内施行】

	ハローワーク	職業紹介事業者等
原則	すべての求人を受理しなければならない	
例外	法令違反の求人等は受理しないことができる	
	<p style="text-align: center;"><b>以下の「すべての求人」について、 受理しないことができる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○一定の労働関係法令違反の求人者による求人</li> <li>○暴力団員等による求人</li> </ul>	



注：労働基準法、最低賃金法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法の一定の規定(※)に違反し、是正勧告を受けたり公表されたりした求人者

※ 平成30年1月1日から、職業安定法違反で公表された者を対象に追加【政令公布済(6月30日)】