

# 職業紹介事業の運営について



**滋賀労働局 職業安定部 需給調整事業室**

# 目次

○指導監督の流れ……………P2

○事業を行う上で参照いただく法令等……………P3

## 1 事業所体制の整備

・許可証等の備付け・掲示関係……………P4～P5

・よくある指摘事項

～「許可証等の備付け・掲示関係」編～……………P6

・個人情報の適正な取扱い……………P7～P9

・よくある指摘事項

～「個人情報の適正な取扱い」編～……………P10

## 2 求人・求職申込み

・求人・求職受理の原則……………P11

・有料職業紹介事業の取扱職業の範囲……………P12

・求人・求職受理時のその他の留意点……………P13

## 3 取扱職種の範囲等の明示

・取扱職種の範囲等の明示について……………P14

・よくある指摘事項

～「取扱職種の範囲等の明示」編～……………P15～P16

## 4 帳簿の備付け

・帳簿の備付け……………P17

・記載が必要な項目……………P18

・よくある指摘事項

～「帳簿の備付け」編～……………P19～P22

## 5 労働条件等の明示

・労働条件等の明示について……………P23

・労働条件等の明示が必要な内容……………P24～P27

・労働条件等の明示～その他の留意点～……………P28

・よくある指摘事項

～「労働条件等の明示」編～……………P29

## 6 人材サービス総合サイトへの情報提供

・職業紹介事業実績等に係る情報提供……………P30～P32

・よくある指摘事項

～「職業紹介事業実績等に係る情報提供」編～……………P33

## 7 その他

・職業紹介事業間の業務提携……………P34～P36

・国外にわたる職業紹介……………P37～P38

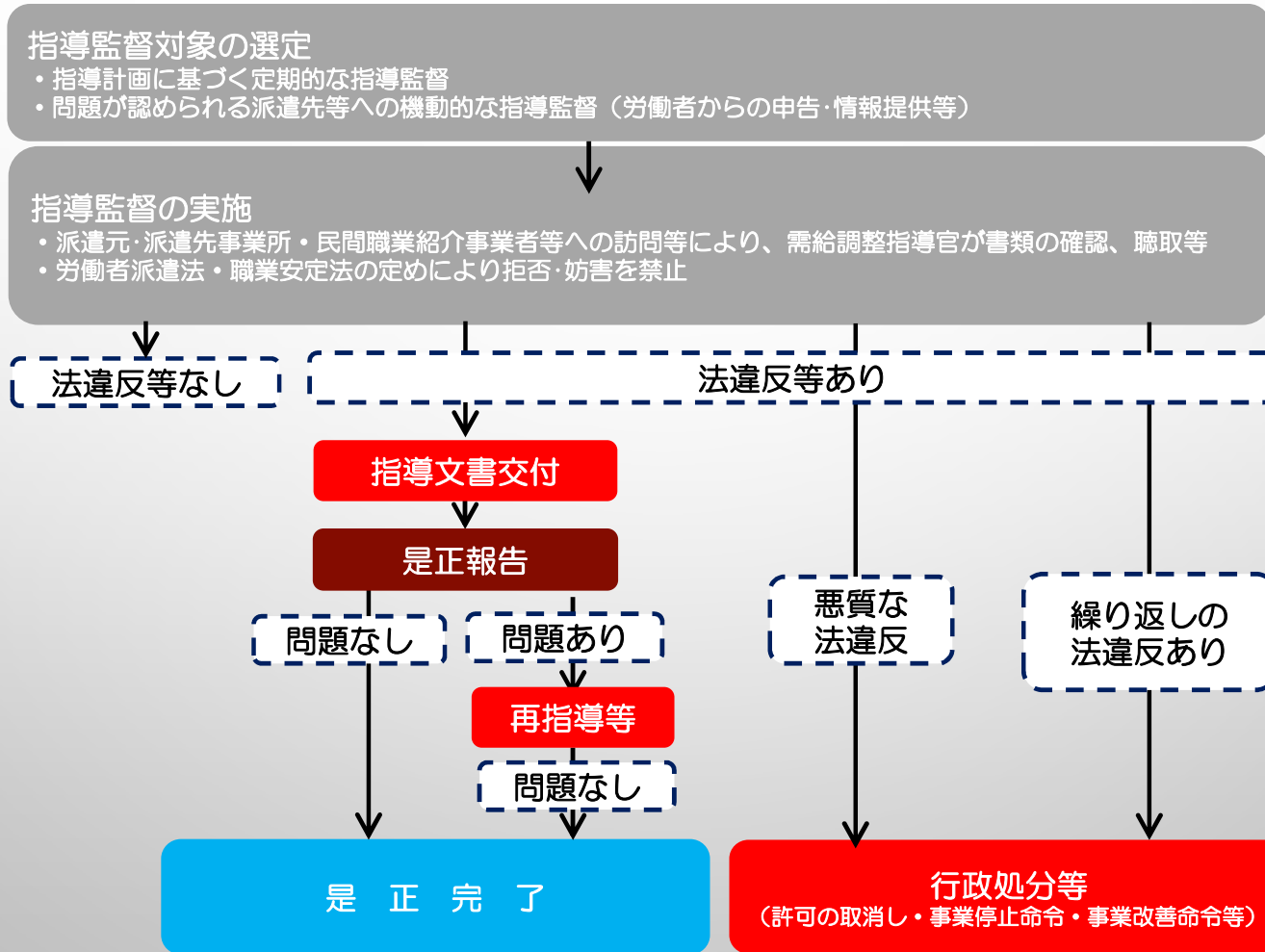
・よくある指摘事項

～「その他」編～……………P39

○ 苦情相談事例……………P40

○ 改正職業安定法について……………P41～P44

# 指導監督の流れ



## 事業を行う上で参照いただく法令等

- 職業安定法
- 職業安定法施行令
- 職業安定法施行規則
- 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そ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）
- 職業紹介事業の業務運営要領
- その他関係法令

## 許可証等の備付け・掲示関係

（職業安定法第32条の4第2項及び第3項及び第32条の13同法施行規則第24条の5）

職業紹介事業者は、

- （1） **許可証**を職業紹介事業を行う事業所ごとに備え付けるとともに関係者から請求があったときは**提示**しなければならない。
- （2） 許可証を亡失した場合、又は許可証が滅失した場合は、速やかにその旨を厚生労働大臣に届け出て、許可証の再交付を受けなければならない。

## 許可証等の備付け・掲示関係

(職業安定法第32条の4第2項及び第3項及び第32条の13同法施行規則第24条の5)

職業紹介事業者は、その事業所内の一般の閲覧に便利な場所に次の事項を掲示するか、自社ホームページなどで情報提供しなければならない。

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

**令和6年4月から省令改正により  
ホームページでの情報提供も可能となりました。**

## よくある指摘事項 ～「許可証等の備付け・掲示関係」編～

- 許可証を事業所ごとに備え付けていない。  
(紛失したまま、再交付を受けていない。)
- 事業所内の一般の閲覧に便利な場所等に必要な事項を掲示していない。

## 個人情報の適正な取扱い

(職業安定法第5条の5、平成11年労働省告示第141号)

### ● 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。  
ただし、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令に定めのある場合はこの限りではない。



## 個人情報の適正な取扱い

(職業安定法第5条の5、平成11年労働省告示第141号)

### ● 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れることのないよう厳重な管理を行うこと。
- 個人情報の適正管理に関する規程を作成し、遵守すること。
- 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する不利益な取扱いの禁止。

### ● 個人情報の保護に関する法律の遵守

# 個人情報の適正な取扱い

(令和4年10月改正関係)

## ● 個人情報の収集における留意点

- 1 求職者の個人情報を収集する際には、個人情報がどのような目的で収集・保管・使用されるのか一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に業務の目的を明らかにしなくてはなりません。

×	・「職業紹介のために使用します。」とのみ表示。
○	・「職業紹介で応募を希望する求人先に応募情報を提供する際に使用します。」と表示。 ・「求人情報に関するメールマガジンを配信するために使用します。」と表示。

- 2 個人情報を収集する際に求職者の同意を得る場合は、以下の点に留意してください。

- ・ 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。
- ・ 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・保管・使用することに対する同意を、職業紹介に対する条件としないこと。
- ・ 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。

## ● 個人情報を収集する手段について

個人情報を収集する手段として、新たに「本人により公開されている個人情報を収集する」方法が指針に明記されました。

- ・ 「本人から直接収集」する方法、「本人の同意の下で本人以外の者から収集」する方法については従前どおり指針に明記されています。
- ・ 適法かつ公正な方法であることが求められる点は従前と同様です。

## よくある指摘事項 ～「個人情報の適正な取扱い」編～

- 業務の目的の達成に必要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。

## 求人・求職受理の原則

(職業安定法第5条の6及び同法第5条の7)

職業紹介事業者は、求人の申込み及び求職の申込みは全て受理しなければならない。

ただし、その内容が法令に違反する求職の申し込みは受理しないことができる。

あわせて、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
- ③一定の労働関係法令違反の求人者による求人
- 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

◎職業紹介事業者は、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。

## 有料職業紹介事業の取扱職業の範囲

(職業安定法第32条の11)

有料職業紹介事業者は、下記の業務に就く職業を取り扱ってはならない。

### (1) 港湾運送業務に就く職業

港湾労働法第2条第2号に規定する港湾運送の業務、又は同条第1号に規定する港湾以外の港湾において行われる当該業務に相当する業務とて厚生労働省令で定める業務

### (2) 建設業務に就く職業

土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務

## 求人・求職受理時のその他の留意点

（職業安定法第3条、平成11年労働省告示第141号、職業紹介事業の業務運営要領）

### ● 差別的な取扱いの禁止

職業紹介事業者は、全ての利用者に対し、その申込みの受理、面接、指導、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を理由として、差別的な取扱いをしてはならない。

### ● 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条の規定に違反する内容の求人申込みを受理して当該求人に対して職業紹介を行うことは、均等待遇について定めた職業安定法第3条の趣旨に反するものであること。

### ● 年齢制限の禁止

- 労働者の募集及び採用について年齢制限は禁止。ただし、合理的な理由がある場合例外的に年齢制限が認められる。  
（労働施策総合推進法第9条、同法施行規則第1条の3第1項）
- 年齢制限を行う求人の申込みがあった場合は、当該求人の申込みの内容が労働施策総合推進法及び高齢法に違反するものでないか確認をすること。
- 求人の申込みの内容が労働施策総合推進法若しくは高齢法に違反するものであることが疑われる場合又は違反するものであると認められる場合には、受理を行わず、当該事業主に対して、法の趣旨等を説明し、当該求人の申込みの内容を是正するよう働きかけを行うこと。

## 取扱職種の範囲等の明示について

(職業安定法第32条の13同法施行規則第24条の5)

職業紹介事業者は、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、速やかに次の事項について書面の交付の方法※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。)

- (1) 取扱職種の範囲等
- (2) 手数料に関する事項※
- (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※

※(2)(5)は有料職業紹介事業者のみ。

## よくある指摘事項 ～「取扱職種の範囲等の明示」編～

- 取扱職種の範囲等の明示を書面等で行っていない。
- 取扱職種の範囲について、労働局へ届け出ている内容ではなく、得意としている職種や地域について記載している。
- 手数料に関する事項について、労働局へ届け出ている手数料表の内容を明示していない。
- 求人者に対して求職者から徴収する手数料について明示しておらず、求職者に対して求人者から徴収する手数料について明示していない。
- 求職者に対して求人者情報の取扱いに関する事項を明示していない。
- 返戻金制度に関する事項を明示していない。
- 返戻金制度の有無のみを明示している、又は「詳細は個別契約書に定める」等と記載しており返戻金の詳細を明示していない。



## 取扱職種の範囲等の明示 (様式例)

求人・求職者のみなさまへ

(事業所名)

### 取り扱うべき職種の範囲その他の業務の範囲

当事業所の取扱職種は、  
当事業所の取扱地域は、

です。  
です。

### 手数料に関する事項

#### 【求人者から徴収する手数料】

- ・求人受付の際、事務費用として、1件につき最大 円申し受けます。
- ・就職が決定しましたら、紹介手数料として、別紙の手数料表により申し受けます。

#### 【求職者から徴収する手数料】

- ・手数料は一切申し受けません。

### 求人者の情報に関する事項

- ・求人者情報の取扱者は、職業紹介責任者の です。
- ・求人者の情報は、職業紹介事業に係るものに限りです。

### 個人情報の取扱いに関する事項

- ・個人情報の取扱者は、職業紹介責任者の です。
- ・取扱者は、個人情報に関して当該情報の本人から情報の開示請求があった場合、本人の資格や職業経験など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、これに基づき訂正請求があった場合、当該請求が客観的事実に合致するときは、遅滞なく訂正します。

### 苦情処理に関する事項

- ・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、誠意をもって対応致します。

### 返戻金に関する事項

- ・当紹介所は、次の返戻金制度を設けています。

## 帳簿の備付け

（職業安定法第32条の15、同法施行規則第24条の7、職業紹介事業の業務運営要領）

- （1） 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求職管理簿及び手数料管理簿※を備え付けなければならない。

※手数料管理簿は有料職業紹介事業者のみ。

- （2） 保存期間は求人求職管理簿は有効期間終了後から2年間、手数料管理簿は手数料の徴収完了後2年間。

## 記載が必要な項目 ～求人求職管理簿・手数料管理簿～

### 求人管理簿

- (1) 求人者の氏名又は名称
- (2) 求人者の所在地
- (3) 求人に係る連絡先  
(担当者氏名及び電話番号等)
- (4) 求人受付年月日
- (5) 求人の有効期間
- (6) 求人数
- (7) 求人に係る職種
- (8) 求人に係る就業場所
- (9) 求人に係る雇用期間
- (10) 求人に係る賃金
- (11) 職業紹介の取扱状況

### 求職管理簿

- (1) 求職者の氏名
- (2) 求職者の住所
- (3) 求職者の生年月日
- (4) 求職者の希望職種
- (5) 求職受付年月日
- (6) 求職の有効期間
- (7) 職業紹介の取扱状況

### 手数料管理簿

- (1) 手数料を支払う者の氏名又は名称
- (2) 徴収年月日
- (3) 手数料の種類
- (4) 手数料の額
- (5) 手数料の算出根拠  
(手数料の算出根拠となった賃金、割合)

### 職業紹介の取扱状況の詳細

- ①職業紹介を行った時期、②求職者の氏名(求人管理簿)、③求人者の氏名又は名称(求職管理簿)、④採用・不採用の顛末、  
⑤採用された場合の採用年月日、⑥無期雇用就職者である場合はその旨、⑦転職勧奨が禁止される期間、⑧無期雇用就職者の離職状況

## よくある指摘事項 ～「帳簿の備付け」編～

### 【求人管理簿】

- 求人者の氏名又は名称が完全に記載されていない。
- 求人者の所在地が正確に記載されていない。
- 求人に係る連絡先について担当者の氏名がフルネームで記載されていない。
- 紹介を行った時期や採用となった日の記載が誤っている。
- 転職勧奨禁止期間が誤っている。
- 無期雇用就職者の離職状況を記載していない。

### 【手数料管理簿】

- 手数料の額が誤っている。
- 手数料の算出根拠(手数料の算出根拠となった賃金、割合等)の記載がない、記載に誤りがある。

### 【求職管理簿】

- 求職者の住所が正確に記載されていない。
- 紹介を行った時期や採用となった日の記載が誤っている。
- 転職勧奨禁止期間が誤っている。
- 無期雇用就職者の離職状況を記載していない。

求 人 管 理 簿

求人番号	① 求人者の氏名又は名称 ② 所在地 ③ 連絡担当者 連絡先電話番号	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	⑪ 職業紹介の取扱状況							
									紹介年月日	求職者氏名	採否結果	採用年月日	無期雇用就職者が否か	転職勧奨禁止期間	無期雇用就職者の離職状況 (調査日、調査方法、調査結果、返戻金の支払いの有無)	
														<input type="checkbox"/> 無期 <input type="checkbox"/> 有期		
														<input type="checkbox"/> 無期 <input type="checkbox"/> 有期		
														<input type="checkbox"/> 無期 <input type="checkbox"/> 有期		
														<input type="checkbox"/> 無期 <input type="checkbox"/> 有期		
														<input type="checkbox"/> 無期 <input type="checkbox"/> 有期		
														<input type="checkbox"/> 無期 <input type="checkbox"/> 有期		
														<input type="checkbox"/> 無期 <input type="checkbox"/> 有期		
														<input type="checkbox"/> 無期 <input type="checkbox"/> 有期		
														<input type="checkbox"/> 無期 <input type="checkbox"/> 有期		
														<input type="checkbox"/> 無期 <input type="checkbox"/> 有期		
														<input type="checkbox"/> 無期 <input type="checkbox"/> 有期		

~20~

[有効期間の終了後2年間保存]

# 求 職 管 理 簿

① 求職者の氏名 ② 住 所 ③ 生年月日	④ 希望職種	⑤ 受付年月日	⑥ 有効期間	⑦ 職業紹介の取扱状況								
				紹介年月日	求人番号	求人者の氏名又は名称	採否結果	採用年月日	無期雇用就職者か否か	転職勧奨禁止期間	無期雇用就職者の離職状況 (調査日、調査方法、調査結果 返戻金の支払いの有無)	
										<input type="checkbox"/> 無期 <input type="checkbox"/> 有期		
										<input type="checkbox"/> 無期 <input type="checkbox"/> 有期		
										<input type="checkbox"/> 無期 <input type="checkbox"/> 有期		
										<input type="checkbox"/> 無期 <input type="checkbox"/> 有期		
										<input type="checkbox"/> 無期 <input type="checkbox"/> 有期		
										<input type="checkbox"/> 無期 <input type="checkbox"/> 有期		
										<input type="checkbox"/> 無期 <input type="checkbox"/> 有期		
										<input type="checkbox"/> 無期 <input type="checkbox"/> 有期		
										<input type="checkbox"/> 無期 <input type="checkbox"/> 有期		
										<input type="checkbox"/> 無期 <input type="checkbox"/> 有期		
										<input type="checkbox"/> 無期 <input type="checkbox"/> 有期		
										<input type="checkbox"/> 無期 <input type="checkbox"/> 有期		

[illegible]

注：（※）欄について、第二種特別加入保険料を徴収しない場合は省略し、22も差し支えない。

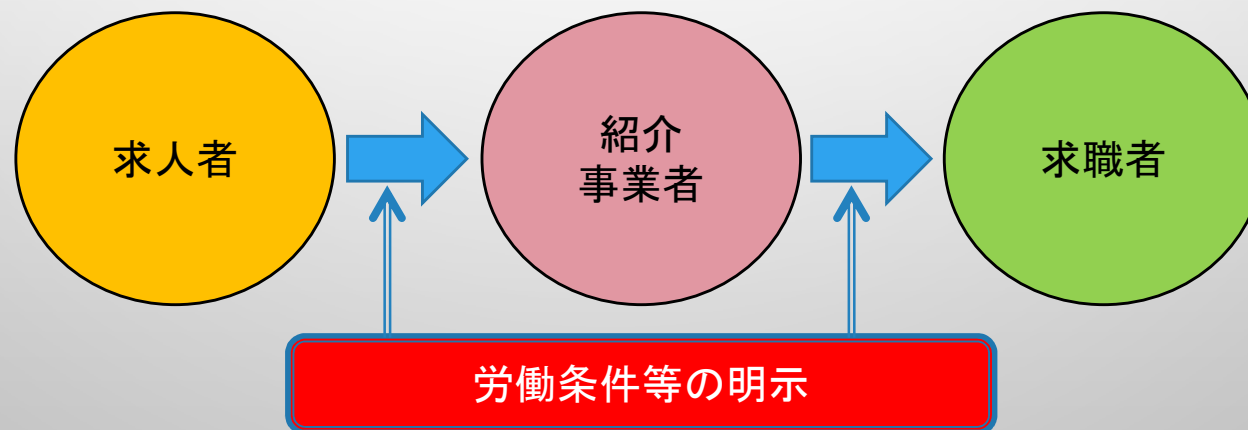
**[手数料の徴収完了後 2年間保存]**

## 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、平成11年労働省告示第141号、職業紹介事業の業務運営要領）

- |   |   |
|---|---|
| (1) 従事すべき業務の内容                                    | (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。) <span style="color: red;">注2</span> |
| (2) 労働契約の期間                                       |   |
| (3) 試用期間  | (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   |
| (4) 就業の場所   |   |
| (5) 始業及び終業の時刻 <span style="color: red;">注1</span> | (11) 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称   |
| (6) 所定労働時間を超える労働の有無                               | (12) 労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨  |
| (7) 休憩時間  | (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  |
| (8) 休日  |   |

注1 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、①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旨、②高度プロフェッショナル制度が適用されない場合の就業時間等

注2 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固定残業代の計算方法、②固定残業代を除く基本給の額、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

## 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)

令和6年4月以降、明示すべき内容に以下の項目が追加されました。

(1) 従事すべき業務の変更の範囲※

(2) 就業場所の変更の範囲※

(3) 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)

※「変更の範囲」とは雇い入れ直後にとどまらず、将来の配置転換など今後の見込みも含めた、締結する労働契約の期間中における変更の範囲のことをいいます。

## 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)

### 明示の例

#### (1)・(2)「変更の範囲」

業務内容	例1	(雇い入れ直後)法人営業 (変更の範囲)製造業務を除く業務全般
	例2	(雇い入れ直後)経理 (変更の範囲)法務の業務

就業場所	例1	(雇い入れ直後)大阪支社 (変更の範囲)本社及び全国の支社、営業所
	例2	(雇い入れ直後)梅田店 (変更の範囲)大阪府内の店舗

在籍出向を命じることがある場合で、出向先での就業場所や業務が出向元の会社の変更の範囲を超える場合には、その旨を明示するようにしてください。

## 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)

### (3)「有期契約を更新する場合の基準」

契約 期間		期間の定めあり(令和6年4月1日～9月30日)
	例1	契約更新 有 (契約期間満了時の業務量、勤務成績により判断)※ 上限 通算3年まで
	例2	契約更新 有 (契約満了の1か月前までに双方から申し出がなければ自動的に更新する) 契約更新の回数は3回を上限とする。

※「諸般の事情を総合的に考慮したうえで判断する」のような抽象的なものではなく、「勤務成績、態度により判断」や「会社の経営状況により判断」など、具体的に記載いただくことが望ましいです。

## 労働条件等の明示～その他の留意点～

(平成11年労働省告示第141号、職業紹介事業の業務運営要領)

- 労働条件等の明示は、原則として求職者と最初に接触する時点※までに明示すること。  
※「最初に接触する時点」とは、面接、メール、電話などにより、職業紹介事業者と求職者との間で意思疎通(面接の日程調整に関する連絡等を除く。)が発生する時点をいう。
- 内容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。
- 求職者等に具体的に理解されるものとなるよう、従事すべき業務等の内容等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。
- 明示内容が労働契約締結時の内容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、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。

## よくある指摘事項 ～「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。
- 就業場所の名称のみが記載されており、雇用しようとする者の氏名又は名称が記載されていない。
- 労働契約の期間について、「正社員」と記載しているのみで、無期雇用である旨を記載していない。
- 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。
- 受動喫煙防止に関する措置が記載されていない。

## **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して差し支えない。

# 人材サービス総合サイトの画面イメージ

## 職業紹介事業の運営「法第32条の16第3項に関する事項（情報提供）」

許可届出受理番号	27-ユ-99999x
許可届出受理年月日	平成29年5月1日
事業主名称	近畿スタッフ株式会社
事業所名称	近畿スタッフ株式会社 大阪オフィス
事業所所在地	大阪市中央区常盤町1-3-8
	⋮
参考情報（得意職種等）	無
手数料	有
返戻金制度	有
備考	

手数料に関する事項の内容が分かるホームページのURLを掲載するか、PDFをアップロードする必要があります。  
PDFは申請時に提出した手数料表をPDFにしたものでも構いません。

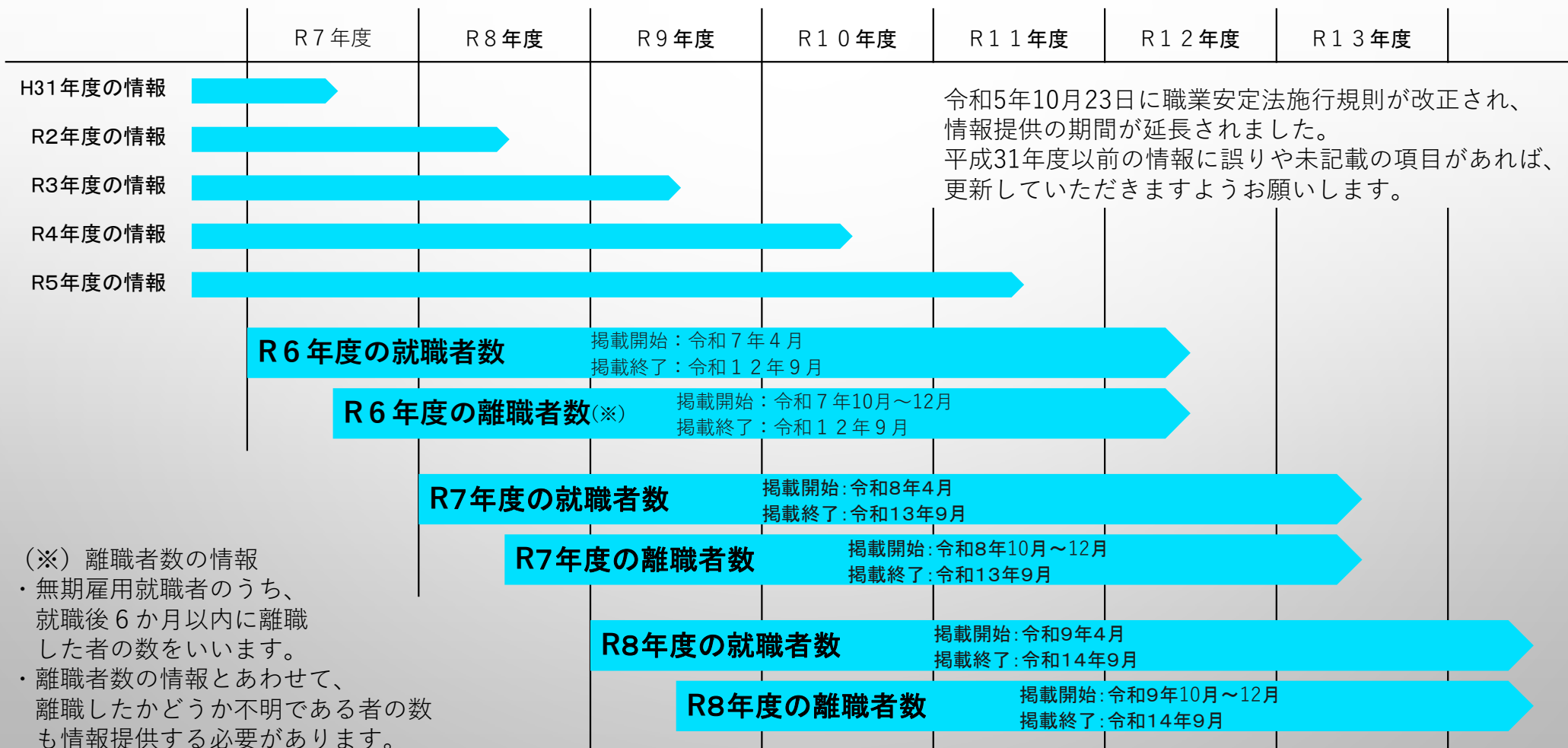
返戻金制度の有無を掲載してください。  
返戻金制度を設けている場合は、内容が分かるホームページのURLを掲載するかPDFをアップロードする必要があります。

## 職業紹介事業詳細

情報登録年度	就職者			離職者数 (人)	離職が判明せず (人)
	4ヶ月以上有期及び無期 (人)	4ヶ月以上有期及び無期(人) うち無期(人)	4ヶ月未満有期 (人日)		
平成31年度	9	8	1	1	0
令和02年度	10	10	2	1	0
令和03年度	13	12	4	0	0
令和04年度	12	10	3	1	0
令和05年度	15	8	0	1	0
令和06年度	18	7	2	3	0



## 人材サービス総合サイトへの掲載スケジュール



(※) 離職者数の情報

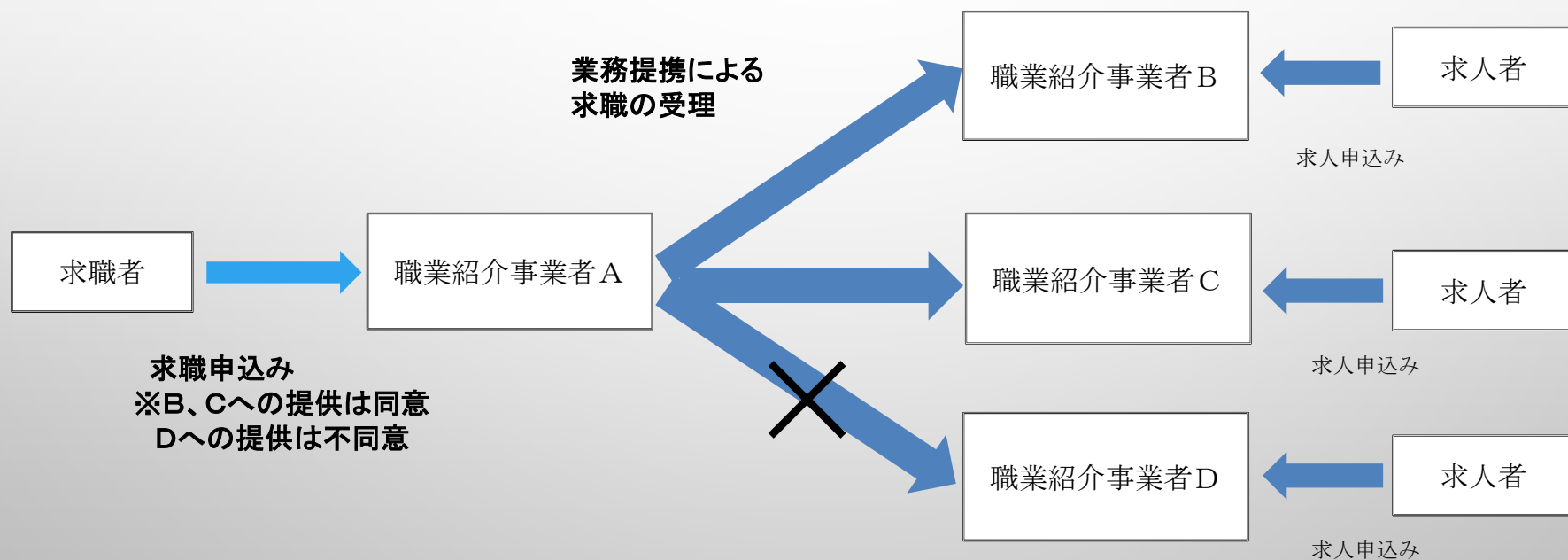
- ・無期雇用就職者のうち、就職後 6 か月以内に離職した者の数をいいます。
- ・離職者数の情報とあわせて、離職したかどうか不明である者の数も情報提供する必要があります。

**よくある指摘事項**  
～「職業紹介事業実績等に係る情報提供」編～

- 必要な項目に関する情報を提供していない。
- 離職状況に係る調査を実施していない。
- 掲載されている手数料が届出と異なる。
- 返戻金制度の有無のみを明示している、又は「詳細は個別契約書に定める」等と記載しており返戻金の詳細を明示していない。

## 職業紹介事業者間の業務提携 (職業紹介事業の業務運営要領)

自らが受理した求人や求職を、他の職業紹介事業者等(あらかじめ特定された事業者に限る。)に提供し、当該他の職業紹介事業者等があっせんを行うこと。



## 職業紹介事業者間の業務提携 (職業紹介事業の業務運営要領)

- 業務提携を行う事業者は全て法の規定により許可を受ける等により適法に職業紹介事業を行う職業紹介事業者に限られる。
- 求人(求職)を他の職業紹介事業者に提供しようとする場合は、あらかじめ求人者(求職者)に下記の内容を明示し、求人(求職)の提供に関し同意を得ることが必要である。

### 【業務提携の内容として明示が必要な内容】

#### 提携先の職業紹介事業者等に関する

- 事業所の名称及び所在地、許可番号等
- 職業安定法第32条の13同法施行規則第24条の5に規定する明示事項  
(P15「取扱職種の範囲等の明示について」参照。)
- 職業安定法第32条の16同法施行規則第24条の8第3項に規定する次の事項  
(P32「職業紹介事業実績等に係る情報提供」参照。)
  - ・就職者の数、就職者のうち無期雇用の者の数
  - ・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の数
  - ・無期雇用の就職者のうち就職後6箇月以内に離職したか明らかでない者の数
- 必要に応じて職業紹介事業の実施地域、就職件数の多い職種、年齢、賃金及び雇用形態等

## 職業紹介事業者間の業務提携 (職業紹介事業の業務運営要領)

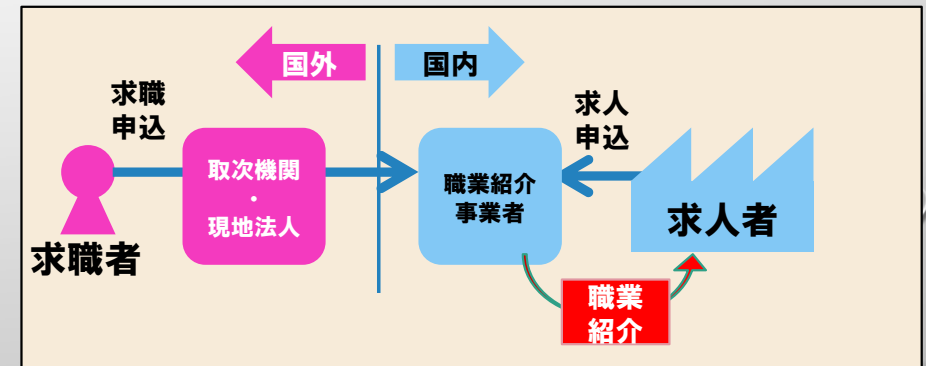
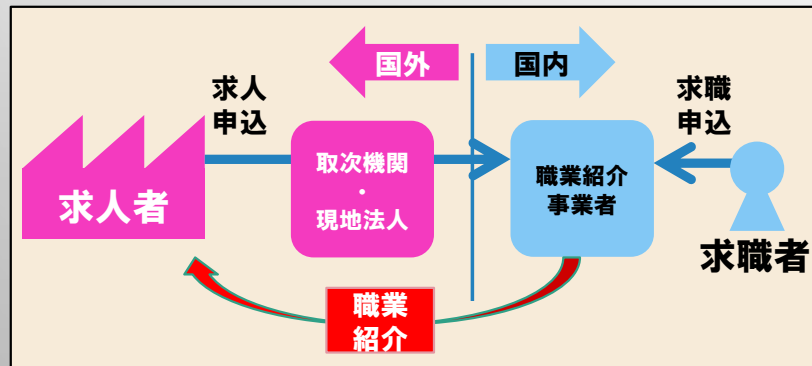
- 業務提携した職業紹介事業者等のうち、有料職業紹介事業における手数料を徴収するのは、あっせん行為を行った職業紹介事業者である。
- 徴収する手数料の額は、あっせんを行う職業紹介事業者の手数料の定めの範囲内となる。
- 徴収した手数料を事後的に有料職業紹介事業者間で配分することは差し支えない。
- 業務提携先から求人情報または求職者情報を提供された場合は、その時点で求人管理簿または求職管理簿を作成しなければならない。手数料管理簿はあっせん行為を行った職業紹介事業者が備え付ける。

## 国外にわたる職業紹介

（職業安定法第32条の12第1項、平成11年労働省告示第141号、職業紹介事業の業務運営要領）

### 「国外にわたる職業紹介」とは

- 国外に所在する求人者と国内に所在する求職者との間における雇用契約の成立をあっせん
  - 国外に所在する求職者と国内に所在する求人者との間における雇用契約の成立をあっせん
- ⇒職業紹介行為の一部が日本国内で行われる場合には法の規制が及ぶ。



## 国外にわたる職業紹介

（職業安定法第32条の12第1項、平成11年労働省告示第141号、職業紹介事業の業務運営要領）

- 国外にわたる職業紹介を行う場合は、必要な書類を添付した上で申請、届出をしなければならない。
- 国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、入管法等の出入国に関する法律や相手国の法律を遵守して職業紹介を行わなければならない。
- 求職者に渡航費用その他の金銭を貸し付け、又は求人者がそれらの金銭を貸し付けた求職者に対して職業紹介を行ってはならない。
- 次に該当する取次機関を利用してはならない。
  - 相手先国において活動を認められていない取次機関
  - 職業紹介に関し、保証金の徴収その他名目のいかんを問わず、求職者の金銭その他の財産を管理し、求職者との間で職業紹介に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約を締結し、又は求職者に対して渡航費用その他の金銭を貸し付ける取次機関
- 職業紹介事業者は、職業紹介に関し、求職者が他者に保証金の徴収その他名目のいかんを問わず、金銭その他の財産を管理され、又は他者が求職者との間で職業紹介に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約を締結していることを認識して、当該求職者に対して職業紹介を行ってはならない。

## よくある指摘事項 ～「その他」編～

○ 届け出ている手数料の範囲を超えて、手数料を徴収している。

（職業安定法第32条の3）

○ 法人の代表者や役員、職業紹介責任者の氏名や住所に変更があったにもかかわらず、変更の届出を行っていない。

（職業安定法第32条の7）

○ 取扱地域の範囲として届け出していない国外等において職業紹介の一部（求職受理等）を実施している。

（職業安定法第32条の12）

○ 業務提携先から求人情報または求職者情報の提供を受けたにも関わらず、求人求職管理簿に記載していない。

（職業安定法第32条の15）



## 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、性別等を理由に応募ができなかった。
- 職業紹介事業者の個人情報の取扱いが不適切である。
- 釣り求人、おとり求人が掲載されている。

⇒ 苦情は、貴社の職業紹介事業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。

## 改正職業安定法について

(職業安定法第5条の4同法施行規則第4条の3)

各事業者に対して、求人等に関する①～⑤の情報全ての的確な表示が義務付けられます。

- ①求人情報 ②求職者情報 ③求人企業に関する情報  
④自社に関する情報 ⑤事業の実績に関する情報

※広告や連絡手段を通じて提供される求人情報、求職者情報が幅広く対象となります。

### 対象の広告・連絡手段

- 新聞・雑誌・その他の刊行物に掲載する広告
- 文書の掲出・頒布
- 書面
- 電子メール・メッセージアプリ・アプリ等
- ファックス
- ウェブサイト
- テレビやラジオ放送、YouTube等のオンデマンド放送

※求人情報の提供の段階でも、労働条件として明示すべき項目をできる限り含めた形で提供することが望ましいとされています。

## 改正職業安定法について

(職業安定法第5条の4同法施行規則第4条の3)

### ● 虚偽の表示の禁止

以下のような場合は虚偽の表示に該当する場合があります。

#### 求人情報

- ・実際に募集を行う企業と別の企業の名前で求人を掲載する。
- ・「正社員」と謳いながら、実際には「アルバイト・パート」の求人であった。
- ・実際の賃金よりも高額な賃金の求人として掲載する。
- ・所謂おとり求人として、実際には紹介できない求人を掲載する。

#### 事業の実績に関する情報

- ・実際の取扱い求人件数が1000件程度のところを、1万件程度あると表示する。
- ・全く根拠なく顧客満足度が高い旨を表示する。

## 改正職業安定法について

(職業安定法第5条の4同法施行規則第4条の3)

### ● 誤解を生じさせる表示をしないための注意点

虚偽の表示ではなくとも、一般的・客観的に誤解を生じさせるような表示は、「誤解を生じさせる表示」に該当します。  
例えば、以下のような表示は「誤解を生じさせる表示」に該当する例です。

#### 求人情報

- ・営業職中心の業務を「事務職」と表示する。
- ・契約社員の募集を「試用期間中は契約社員」など、正社員の募集であるかのように表示する。
- ・固定残業代を採用する場合に、基礎となる労働時間数等を明示せず、基本給に含めて表示している。
- ・モデル収入例を、必ず支払われる基本給のように表示している。
- ・A社のグループ会社B社の求人に、「A社は高度なITエンジニアのスキルを持った方を必要としています。」と表示している。

#### 事業の実績に関する情報

- ・様々な仮定を置いた上で就職決定率を算出・表示する一方で、その仮定を表示していない、または非常に見えにくい状態にしている。

## 改正職業安定法について

(職業安定法第5条の4同法施行規則第4条の3)

### ● 正確かつ最新の内容に保つ措置

以下の措置を講じて、求人情報、求職者情報を正確・最新の内容に保つための措置を講じなければなりません。

- ① 求人情報、求職者情報の提供中止や訂正を求められたら、遅滞なく対応する。
- ② 求人情報、求職者情報が正確・最新の内容でないことを確認したら、遅滞なく情報提供依頼者に訂正があるかを確認するか、情報の提供を中止する。
- ③ 求人者、求職者に定期的に求人情報、求職者情報が最新かどうか確認する。
- ④ 求人情報、求職者情報の時点を明らかにする。

※①②はいずれも必ず講ずる必要がある措置です。

③④はいずれかを講ずる必要がある措置です。ただし、可能な限りいずれも講ずることが望ましいとされています。

## 改正職業安定法施行規則等について

(職業安定法施行規則第24条の8)

### ● 手数料に関する情報提供事項の追加

- 令和7年4月より、人材サービス総合サイトにおいて、  
前年度における取扱職種ごとの常用就職1件あたりの平均手数料率の  
情報提供を行う必要があります
- ・常用就職の実績が多い上位5職種が公開の対象となります。
- ・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言います。
- ・常用就職の件数が10件以下の職種については、掲載は不要です。
- ・手数料を定額でのみ徴収している場合は、平均手数料率の実績に代えて、当該定額を掲載することもできます。
- ・平均手数料率は、取扱職種ごとに以下の数式で算出し、小数点以下第2位で四捨五入してください。

求人者から徴収した手数料の総額(常用就職全件分)

求職者の予定年収の総額(常用就職全件分)

## 改正職業安定法施行規則等について

(指針第6の9(4)・第8の5(4))

### ● 利用料金・違約金明示

- 職業紹介事業の利用に関連して生じる違約金その他これに類するものとして当該事業を利用する求人が負担する金銭等について、当該金銭等の額、当該金銭等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、当該求人に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、あらかじめ当該求人に対し誤解が生じないよう明示する必要があります。
- 口頭によるもののほか、ホームページの該当箇所を教示する等求人が同一文面を再読できない可能性のある方法によるものは、適切な方法により明示しているとはいえません。
- 募集情報等提供事業者についても、上記と同様の規定が新たに設けられます。

## 改正職業安定法施行規則等について (指針第8の5(3))

### ● 金銭等提供の禁止

- 指針において、募集情報等提供事業者が、労働者になろうとする者に対して金銭等を提供することにより募集情報等提供事業の利用の勧奨を行うことは好ましくなく、お祝い金その他これに類する名目で社会通念上相当と認められる度を超えて金銭等を提供することによって利用の勧奨を行ってはならないとする規定が新たに設けられます。
- 職業紹介事業者については、すでに指針において、求職者への金銭等の提供が禁止されているほか、令和7年1月1日からは「求職者への金銭等の提供の禁止」が許可条件に追加されています。
- これは、金銭等の提供が労働者の行動選択に影響を与え、これにより適正な労働力需給調整機能の発揮に支障が生じるためです。



最後に...

**医療、介護、障害福祉、保育・幼児教育などの分野を取り扱う  
職業紹介事業者(募集情報等提供事業者)の皆様へ**

● 利用料金・違約金等の支払いを巡るトラブルを未然に防止しましょう

医師・看護師などの医療従事者や介護・障害福祉従事者、保育士・幼稚園教諭などの採用にあたって、職業紹介事業者や募集情報等提供事業者を利用した病院、施設等と事業者が、利用料金等についてトラブルとなるケースが発生しています。

- 利用料金、違約金、返戻金等の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または電子メール、その他の適切な方法で、あらかじめ求人者に対し誤解が生じないように明示しましょう。
- 利用者からの苦情や相談があった場合には、事実確認の上、自社の相談窓口等で迅速誠実な対応をしましょう。

トラブル事例はこちらのリーフレットをご覧ください。



ご清聴ありがとうございました。

職業紹介事業の各種情報については、厚生労働省HPの右リンクにて確認できます。法改正がありましたらこちらに掲載されることとなりますので、随時確認をお願いします。

厚生労働省の職業紹介事業に関するHPはこちら



滋賀労働局需給調整事業室では、今後もセミナーの開催が決まりましたら随時ご案内します。需給調整事業室のHPの確認もよろしくお願いします。

滋賀労働局需給調整事業室のHPはこちら



ご清聴ありがとうございました。

END