

職業紹介事業に関する 留意点について



職業紹介事業更新許可証交付式(令和6年4月版)

個人情報収集・保管・使用

- ① 職業安定法第5条の5では「その業務の目的の達成に必要な範囲内で、当該目的を明らかにして求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない」とされている。
- ② 職業紹介に当たり、求職者に個人番号（マイナンバー）の提供を求めることはできない。

指導事例

- ・ 職業紹介に必要な個人情報を取得
- ・ 求職登録の抹消の依頼を受けたのに執拗に求人への応募を案内
- ・ かつての同僚から連絡先を聞き出し求職登録を勧誘
- ・ 求職者の了解なしに前歴調査を実施



性別と年齢を限定した求人の禁止

性別を限定した募集の禁止(男女雇用機会均等法)

- ① 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。
- ② 警備員や俳優などを除くと、性別を特定した求人は均等法違反。

年齢制限の禁止(労働施策総合推進法)

- ① 事業主は、労働者の募集及び採用について、年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。
- ② 法律に定められた例外事由(次のページ参照)を除き、年齢制限は禁止。
- ③ 年齢制限する場合は、法律に定められた例外事由に該当する理由を明記する必要。

年齢制限の例外事由

例外事由 1号	定年年齢を上限として、その上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
例外事由 2号	労働基準法その他の法令の規定により年齢制限が設けられている場合
例外事由 3号 イ	長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
例外事由 3号 ロ	技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
例外事由 3号 ハ	芸術・芸能の分野における表現の真実性などの要請がある場合
例外事由 3号 ニ	60歳以上の高年齢者または特定の年齢層の雇用を促進する施策(国の施策を活用しようとする場合に限る)の対象となる者に限定して募集・採用する場合



詳しくは資料の中の「その募集・採用 年齢にこだわっていませんか？」を参照

労働条件等明示の原則

- ① 従事する業務内容(従事すべき業務の変更の範囲(令和6年4月1日追加))
- ② 契約期間(期間の定めの有無、期間の定めがある場合はその期間)
(有期労働契約を更新する場合の基準(令和6年4月1日追加))
- ③ 試用期間(試用期間の有無、試用期間の定めがある場合はその期間)
- ④ 就業場所(就業場所の変更の範囲(令和6年4月1日追加))
- ⑤ 労働時間(始業・終業時間、時間外労働の有無、休憩時間、休日)

※裁量労働制が適用される場合はその旨を明示

- ⑥ 賃金(賃金形態、基本給、諸手当、通勤手当、昇給関係等)

※「固定残業代」を導入している場合は、算定基礎時間・金額、固定残業代を除いた基本給の額、固定残業時間を超えた場合の割増賃金額を追加で支払うこと等を明示

- ⑦ 社会・労働保険の加入状況
- ⑧ 求人企業等の氏名又は名称
- ⑨ 派遣労働者として雇用する場合は、その旨
- ⑩ 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(令和2年4月1日追加)

*「変更の範囲」とは、雇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、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。

書面の交付(求職者が希望した場合は電子メール等も可)により明示すること

取扱職種の範囲等の明示

- 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情報の取扱いに関する事項
- ⑤ 返戻金制度に関する事項

書面の交付により明示すること
(求人者・求職者が希望した場合は電子メール等も可)



帳簿書類の備え付け

【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
- 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
 - ・職業紹介年月日
 - ・求職者の氏名
 - ・採用・不採用の別

（採用された場合）

- ・採用年月日
- ・期間の定めのない者はその旨

2年後の例(令和5年4月1日採用の場合)
※採用日の2年後の応当日の前日
【令和7年3月31日】

（期間の定め無の場合）

- ・転職勧奨禁止時期(採用日から2年後の応当日前日まで)

（無期雇用就職者の離職状況） ※以下のA又はBいずれかにより記載

A 離職状況調査

- ・採用後6カ月以内に離職した者(解雇を除く)
「離職した旨、調査方法及び調査年月日」
- ・採用後6カ月以内に離職していない者
「離職していない旨、調査方法及び調査年月日」
- ・離職状況が判明しなかった者
「判明しなかった旨、調査方法及び調査年月日」

B 6カ月以内の離職により返戻金制度で返金が行われたか否か

【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
 - ・職業紹介年月日
 - ・求人者の氏名又は名称
 - ・採用・不採用の別

※採用された場合は、求人管理簿の
点線枠内と同様の項目を記載

【手数料管理簿】

- ① 手数料を支払う者の氏名又は名称
- ② 手数料の徴収年月日
- ③ 手数料の種類
- ④ 手数料の額
- ⑤ 手数料の算出根拠



職業紹介の実績等を情報提供する業務

職業紹介事業者は、厚生労働省の運営する「人材サービス総合サイト」において、職業紹介の実績に関する以下①～⑦の情報提供を行うことが義務付けられました。

情報提供が必要な項目

①	各年度(各年の4月1日～翌年の3月31日)に就職した者の数
②	①のうち、期間の定めのない労働契約を締結した者(無期雇用就職者)の数
③	②のうち、就職から6カ月以内に解雇以外の理由で離職した者の数
④	②のうち、就職から6カ月以内に解雇以外の理由で離職したかどうか判明しなかった者の数
⑤	手数料に関する事項(手数料表の内容)
⑥	返戻金制度の導入の有無及び導入している場合はその内容
⑦	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】

情報提供の方法

①～④については「人材サービス総合サイト」に入力し、⑤～⑦については、同サイト上でPDFの登録又は自社HPのURLを登録。

※入力時期等詳細については、職業紹介事業の業務運営要領をご参照ください。

紹介した求職者への対応に関する留意点 (平成11年労働省告示第141号)

職業紹介事業者は、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①～④の事項を遵守することが必要とされています。

①	自らの紹介により就職した者(無期雇用契約に限る。)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ならないこと。
②	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。 (※)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
③	求職者及び求人者の双方に対して、取扱職種の範囲、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、返戻金制度の有無及びその内容について明示しなければならないこと。
④	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」)(※)を提供してはならないこと。 (※)交通費の実費支給等、社会通念上、転職を促すような効果を持つとは考えにくいものまで対象とするものではありません。



職業安定法改正関係（令和4年10月1日施行）

職業安定法が改正され求人等に関する情報の的確な表示や個人情報の保護に関するルールが変わりました。また、求人メディア等に関する届出制が創設されました。

I	<p>求人等に関する情報の的確な表示が義務付けられました 各事業者に対して、求人等に関する①～⑤の情報すべての的確な表示が義務付けられます。</p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none">・虚偽の表示・誤解を生じさせる表示はしてはなりません。・求人情報、求職者情報を正確・最新の内容に保つ措置を講じなければなりません。
II	<p>個人情報の取扱いに関するルールが新しくなりました 求職者の個人情報を収集する際には、業務の目的を明らかにしなくてはなりません。</p>
III	<p>求人メディア等について届出制が創設されました(特定募集情報等提供事業の届出) 従来の求人メディア・求人情報誌だけでなく、以下の事業を行う事業者も職業安定法の「募集情報等提供事業者」になりました。</p> <ul style="list-style-type: none">・インターネット上の公開情報等から収集(クローリング)した求人情報・求職者情報を提供するサービス・求人企業や求職者だけでなく、職業紹介事業者や他の求人メディア等(募集情報等提供事業者)から求人情報・求職者情報の提供依頼を受けたり、情報提供先にするサービス

職業安定法改正関係 2 (令和6年4月1日施行)

職業安定法が改正され2024年4月から、求職者に対して明示しなければならない労働条件の追加や、手数料表などの情報提供の方法が見直しされました。

I	<p>求人等に関する情報の的確な表示が義務付けられました 求職者に対し明示しなければならない労働条件に、以下の事項が追加されました。</p> <ul style="list-style-type: none">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
II	<p>手数料表などの情報提供の方法</p> <ul style="list-style-type: none">・有料職業紹介事業者が事業所内に掲示しなければならない下記の事項につき、当該掲示に代え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す。・自社ホームページ上で情報提供するにあたっては、自社の職業紹介サービスを利用する求人企業側が当該サービス利用時に必ず参照するページなど、閲覧に便利な場所に掲載いただくことが望ましいです。 <ul style="list-style-type: none">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。



省令・指針の一部改正（令和7年4月1日施行）

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。

I

紹介手数料率の実績の公開と違約金規約の明示が必要になります

- ・令和6年度に徴収した紹介手数料の実績を、職業紹介事業報告後、速やかに「人材サービス総合サイト」に掲載してください
 - ・公開の対象となる職種は、常用就職（有期4ヶ月以上 & 無期）の実績が多い上位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。
- 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。**
- ・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。

II

（募集情報等提供事業者が対象）労働者に金銭やギフト券等を提供することは原則禁止になります

- (1) 労働者になろうとする者に、金銭等の提供は好ましくなく、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を行ってははいけません。
- (2) 募集情報等提供事業の利用料金、違約金等の額、発生条件、解除方法等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または電子メールその他の適切な方法により、あらかじめ募集主に誤解が生じないように明示してください。

行政による指導監督

- 許可届出事業所に対する定期的な指導監督を呼出又は訪問により実施している。
- 事前連絡なしで訪問調査する場合がある。
- 事前連絡なく訪問しても求人求職管理簿、手数料管理簿、手数料の入金に関する証拠書類等を提示できるよう整備しておくこと。
- 法違反があれば悪質性に応じて、文書指導、行政処分などの措置を講じている。
- 事業報告の未提出も文書指導、行政処分の対象となるので、必ず提出すること。



参考資料等QRコード・URL

●職業紹介事業の業務運営要領



<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172486.html>

●職業安定法改正関係

厚生労働省ホームページ

左側＝令和7年4月1日施行

(手数料実績・違約金明示・お祝い金禁止)

右側＝令和6年4月1日施行

(求人票追加項目・手数料情報提供)



●人材サービス総合サイト



<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/GICB101010.do?action=initDisp&screenId=GICB101010>