

職業紹介事業関係 資料集

山形労働局 需給調整事業室

202603 作成

有料職業紹介業務の流れ



求人者

○求人内容の明確化
○適切な職業紹介事業者の選択
など

② 自己申告
求人申込み
③ 労働条件明示

④ ⑤ ⑥ ⑦
取扱職種の種類等の明示
○取扱職種の範囲等
○手数料及び返戻金制度に関する事項
○違約金規約（設けている場合のみ）
○個人情報の取扱に関する事項
○苦情処理に関する事項

⑧ 求人管理簿・求職管理簿の記載
⑨

求人・求職受理

求職申込み



職業紹介事業者

適切な業務運営
○港湾運送、建設業務への紹介禁止
○人材サービス総合サイトへの情報掲載
① 事務所への掲示または自社HP等への掲載
・ 許可証（事業所への備え付け必須）
・ 業務運営規程
・ 手数料表及び返戻金制度に関する事項
○求人、求職、手数料管理簿の作成
○事業報告書の提出
など



求職者

○希望する求人の整理
○適切な職業紹介事業者の選択
など

選考

紹介

雇用関係成立

手数料の請求

手数料の支払い

無期雇用就職者の
6か月以内の離職状況確認

〇〇無期雇用就職者への「
—就職お祝い金—」の禁止
転職勧奨禁止

マッチング・面談

③ 労働条件明示

求人への応募

求人管理簿・求職管理簿の記載
⑧ ⑨

⑩ 手数料管理簿の記載

求人管理簿・求職管理簿の記載
⑧ ⑨

HOME >> 職業紹介事業 >> 職業紹介事業詳細

職業紹介事業詳細

令和8年2月1日現在

許可・届出受理番号	06-コ-XXXXXX
許可届出受理年月日	平成▲年▲月▲日
事業主名称	株式会社 ▲▲▲▲
事業所名称	株式会社 ▲▲▲▲ ■■■■ 支店
事業所所在地	山形県 山形市○○○
電話番号	●●●-●●●-●●●●
取扱職種	全職種
取扱職種の範囲等	国内、ベトナム社会主義共和国
その他	国外においては、出入国管理及び難民認定法に基づき、就労目的の在留が認められる外国人にかかる職業紹介
得意とする職種	
参考情報（得意職種等）	無
手数料	有 > PDFによる掲載 または 自社 Web ページ等へのリンク
返戻金制度	有

備考

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）」

事業報告と同時に前年度分を掲載

10～12月に前年度分を掲載

情報登録年度	就業者			離職者数	
	4ヶ月以上有期及び無期 (人)	4ヶ月以上有期及び無期 うち無期 (人)	4ヶ月未満有期 (人日)	(無期雇用のうち就職後6ヶ月以内) (人)	離職が判明せず (無期雇用のうち就職後6ヶ月以内) (人)
令和02年度	20	0	134	0	0
令和03年度	40	20	196	5	0
令和04年度	0	0	0	0	0
令和05年度	60	60	0	40	0
令和06年度	40	12	2,185	1	0
令和07年度	80	37	968	-	-

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）その②」

「前年度」の「常用就職」の「上位5職種」で、10件以上実績があるものを掲載

取扱業務の職種	手数料実績率・額
034 一般事務・秘書・受付	令和07年度 21.9%
074 機械組立工	令和07年度 27.4%
079 機械検査工	令和07年度 24.0%
095 荷役・運搬作業員	令和07年度 19.6%

取扱業務の職種別の手数料実績率および離職率

取扱業務の職種	手数料実績率又は額	離職率
7. 施設介護の職業	令和07年度 30.0%	-

閉じる

(様式例第7号)

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、

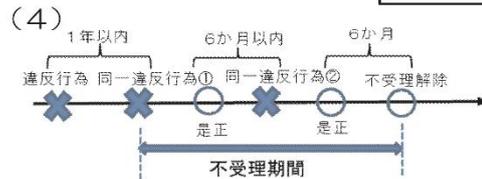
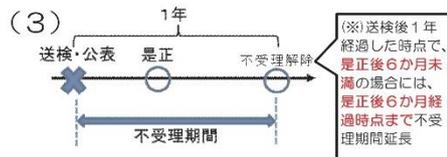
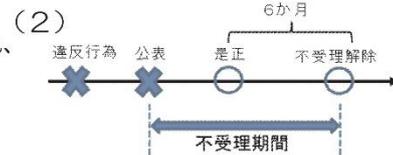
- a 当該違反行為を是正していない。
- b 是正してから6カ月が経過していない。

(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

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、

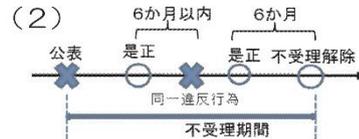
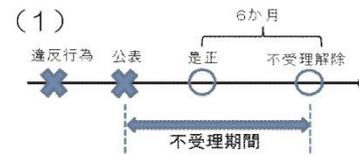
- a 当該違反行為を是正していない。
 b 是正してから6カ月が経過していない。

(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2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6項、第23条の2、第23条の3第1項及び第7項、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。

記載例

求人票（兼 労働条件明示書）

令和 年 月 日

職業安定法第5条の3により、この書面にて労働条件等を明示します。

求人者氏名又は名称	株式会社 やまがた技術	
業務内容	〔雇入れ直後〕半導体製造装置製造 〔変更の範囲〕雇入れ直後の従事すべき業務と同じ	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を記載
契約期間	<input type="checkbox"/> 期間の定めなし <input checked="" type="checkbox"/> 期間の定めあり 雇用契約期間（令和6年4月1日～令和7年3月31日） 契約の更新 有（契約期間満了時の業務量、勤務成績により判断） 通算契約期間は4年を上限とする （又は 契約の更新回数は3回を上限とする。）	・ 有期雇用契約を更新する場合の基準を記載 ・ 通算契約期間または更新回数に上限がある場合にはその上限についても記載
試用期間	<input checked="" type="checkbox"/> 有：期間 ○か月〔試用期間中の労働条件の変更 有（無（注））〕 <input type="checkbox"/> 無	
就業場所 （事業所名・住所）	〔雇入れ直後〕本社工場（山形県○○市○○丁目○番○号） 〔変更の範囲〕露ヶ岡工場（東京都○○区○丁目○番○号）	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を記載
就業時間	始業（8時30分）～ 終業（17時30分）	
休憩時間	12時～13時（60分）	
休日	土日、祝日（12/29～1/3を含む）	
時間外労働	<input checked="" type="checkbox"/> 有（月平均 20時間） <input type="checkbox"/> 無	
賃金	基本給（月給） 25万円～30万円 通勤手当 実費支給（月額上限3万円） 昇給 なし 固定残業代制を採用する場合は、以下のような記載が必要 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の割増賃金は追加で支給	
加入保険	<input checked="" type="checkbox"/> 健康保険 <input checked="" type="checkbox"/> 厚生年金保険 <input checked="" type="checkbox"/> 労災保険 <input checked="" type="checkbox"/> 雇用保険	法に定める例外により、年齢制限をする場合、その理由を提示することが義務づけられています。
雇用形態	派遣労働者として雇用しようとする場合はその旨を明示	
就業場所における受動喫煙防止措置の状況	屋内原則禁煙（喫煙室 有）	複数の就業場所が予定されている場合はそれぞれの状況、派遣求人の場合は派遣先の状況を明示
備考	〔年齢制限を行う理由〕雇用対策法施行規則第1条の3第1項 ①・②・③イ、③ロ、③ハ、③ニに該当。	

（注）試用期間と本採用が一つの労働契約であっても、試用期間中と本採用後で労働条件が異なる場合、それぞれの労働条件を明示しなければなりません。また、有期労働契約が試用期間としての性質を持つ場合には、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。

【明示事項の記載例】

「業務内容の変更の範囲」・「就業場所の変更の範囲」

業務内容	〔雇入れ直後〕法人営業（変更の範囲）製造業務を除く当社業務全般
	〔雇入れ直後〕経理（変更の範囲）法務の業務
	〔雇入れ直後〕商品企画 （変更の範囲）本社での商品企画・営業企画、営業所における営業所長としての業務 （ただし、出向規程に従って出向を命じることがあり、その場合は出向先の定める業務）※
	〔雇入れ直後〕ピッキング、商品補充 （変更の範囲）変更なし（雇入れ直後の業務と同じ）

※ いわゆる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。

就業場所	〔雇入れ直後〕東北支社（変更の範囲）東京本社および全国の支社、営業所
	〔雇入れ直後〕山形営業所（変更の範囲）山形県内の営業所
	〔雇入れ直後〕山形営業所（変更の範囲）変更なし

「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7年4月1日～令和8年3月31日）
	契約の更新 有（契約期間満了時の業務量、勤務成績により判断）※
	通算契約期間は4年を上限とする。
	契約の更新 有（自動的に更新する） 契約の更新回数は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」というような抽象的なものではなく、「勤務成績、態度により判断する」、「会社の経営状況により判断する」など、具体的に記載いただくことが望ましいです。

※職業安定法第32条の13、同法施行規則第24条の5取扱職種の範囲等の明示です

求人者・求職者の皆様へ

事業所名 株式会社▲▲▲▲■支店 許可番号 (06-ユ-×××××)

●取扱職種の範囲等 取扱職種 ▼▼▼▼ 地域 □□□□

●手数料に関する事項

・求人者から徴収する手数料については下記手数料表（消費税を除く）のとおりです。

サービスの種類及び内容	手数料の額及び負担者
求人受理時の事務費用	_____ 円 手数料負担者は 求人者 とします。
求人受理後、求人者に求職者を紹介するサービス 【職業紹介サービス】	成功報酬 【期間の定めのない雇用契約の紹介の場合】 当該求職者の就職後1年間に支払われる賃金（内定書や労働条件通知書等に記載されている額）の _____ %（または _____ 円） 【期間の定めのある雇用契約の紹介の場合】 当該求職者の就職後、雇用契約期間中（雇用期間が1年を超える場合は最大1年間分）に支払われる賃金（内定書や労働条件通知書等に記載されている額）の _____ %（または _____ 円） 手数料負担者は 求人者 とします。
求人者の充足に向けた求人者に対する専門的な相談・助言サービス 【職業紹介の付加サービス】 ※上記職業紹介サービスに加えて、より専門的な相談・助言の付加サービスを行う場合	成功報酬 当該求職者の就職後1年間に支払われる賃金（内定書や労働条件通知書等に記載されている額）の _____ %（または _____ 円） 手数料負担者は 求人者 とします。

・求職者からは手数料は徴収いたしません。

求人者から徴収する手数料のみならず求職者から徴収する手数料についても明示が必要

届出制手数料表届出書（又は変更届）を届出した場合、当該届出書等に添付した手数料表の内容を全て記載する。

●苦情の処理に関する事項

・求職者または求人者からの苦情については、誠意をもって対応致します。

苦情申出先： 職業紹介責任者 ◇◇◇◇ 連絡先(△△△△)△△-△△△△

●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

当事業所は、求職者又は求人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。当事業所の「個人情報適正管理規程」は以下のとおりです。

第1条 個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲は◆◆◆課の職員とする。個人情報取扱責任者は職業紹介責任者とする。

第2条 職業紹介責任者は、個人情報を取り扱う第1条に記載する事業所内の職員に対し、個人情報取扱いに関する教育・指導を年1回実施することとする。また、職業紹介責任者は、少なくとも5年に1回は職業紹介責任者講習会を受講するものとする。

第3条 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請求があった場合は、その請求に基づき本人が有する資格や職業経験等客観的事実に基づく情報の開示を遅滞なく行うものとする。さらに、これに基づき訂正（削除を含む。以下同じ。）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、遅滞なく訂正を行うものとする。また、個人情報の開示又は訂正に係る取扱いについて、職業紹介責任者は求職者等への周知に努めることとする。

第4条 求職者等の個人情報に関して、当該情報に係る本人からの苦情の申出があった場合については、苦情処理担当者は誠意を持って適切な処理をすることとする。なお、個人情報の取扱いに係る苦情処理の担当者は、職業紹介責任者とする。

●返戻金制度に関する事項

・当事業所は返戻金制度（紹介により就職した求職者が早期に離職した場合に、手数料の全部又は一部を返戻する制度）を設けています。詳細は別紙のとおりです。別紙を添付する

返戻金制度を設けることが望ましいが、設けていない場合にはその旨記載すること

●違約金に関する事項 (違約金の定めがある場合)

業務の運営に関する規程

事業所名 株式会社▲▲▲▲▲
■●●支店

第1 求 人

1 本所は、国内における全職種に関する限り、いかなる求人の申し込みについてもこれを受理します。

ただし、その申込みの内容が法令に違反したり、賃金、労働時間等の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場合、一定の労働関係法令（労働基準法及び職業安定法等）違反のある場合及び暴力団員などによる求人である場合には受理しません。

2 求人の申込みは、求人者又はその代理人が直接来所されて、所定の求人票により、お申込みください。直接来所できないときは、郵便、電話、ファクシミリ又は電子メールでも差し支えありません。

3 求人申込みの際には、業務内容、賃金、労働時間、その他の労働条件をあらかじめ書面の交付、ファクシミリの利用又は電子メール等により明示してください。ただし、紹介の実施について緊急の必要があるためあらかじめ書面の交付、ファクシミリの利用又は電子メール等による明示ができないときは、当該明示すべき事項をあらかじめこれらの方法以外の方法により明示してください。

4 求人受付の際には、受付手数料を、別表の料金表に基づき申し受けます。いったん申し受けました手数料は、紹介の成否にかかわらずお返しいたしません。

第2 求 職

1 本所は、国内における全職種に関する限り、いかなる求職の申込みについてもこれを受理します。

ただし、その申込みの内容が法令に違反する場合には受理しません。

2 求職申込みは、本人が直接来所されて、所定の求職票によりお申込みください。

3 常に、日雇的又は臨時的な労働に従事することを希望される方は、本所に特別の登録をしており、別に定める登録証の提示によって、求職申込みの手続きを省略いたします。

第3 紹 介

1 求職の方には、職業安定法第2条にも規定される職業選択の自由の趣旨を踏まえ、その御希望と能力に応ずる職業に速やかに就くことができるよう極力お世話いたします。

2 求人の方には、その御希望に適合する求職者を極力お世話いたします。

3 紹介に際しては、求職の方に、紹介において従事することとなる業務の内容、賃金、労働時間その他の労働条件をあらかじめ書面の交付又は希望される場合にはファクシミリの利用若しくは電子メール等により明示します。ただし、紹介の実施について緊急の必要があるためあらかじめ書面の交付、ファクシミリの利用又は電子メール等による明示ができないときは、あらかじめそれらの方法以外の方法により明示を行います。

- 4 求職の方を求人者に紹介する場合には、紹介状を発行しますから、その紹介状を持参して求人者へ行っていただきます。
- 5 いったん求人、求職の申込みを受けた以上、責任を持って紹介の労をとります。求人受付の際に受付手数料を徴収しない場合は、第1の4の記載は不要です。求職受付の際に受付手数料を徴収する場合は、別表の手数料表に基づき徴収する旨を記載してください。ただし、求職受付手数料を徴収できるは、芸能家、家政婦（夫）、配ぜん人、調理士、モデル又はマネキンの職業に限られます。
- 6 本所は、労働争議に対する中立の立場をとるため、同盟罷業又は作業閉鎖の行われている間は求人者に、紹介をいたしません。
- 7 就職が決定しましたら求人された方から別表の手数料表に基づき、紹介手数料を申し受けます。

第4 その他

- 1 本所は、職業安定機関及びその他の職業紹介事業者等と連携を図りつつ、当該事業に係る求職者等からの苦情があった場合は、迅速、適切に対応いたします。
- 2 本所の行った職業紹介の結果については、求人者、求職者両方から本所に対して、その報告をしてください。
また、本所の職業紹介により期間の定めのない労働契約を締結した求職者が就職から6箇月以内に離職（解雇された場合を除く。）したか否かについて、求人者から本所に対して報告してください。
- 3 本所は、求職者又は求人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。
- 4 本所が広告等により求人等に関する情報を提供するときは、当該情報について虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示を行いません。また、当該情報について正確かつ最新の内容に保つため、求人者、求職者等から当該情報について提供の中止や内容の訂正の依頼があった場合や、本所が当該情報が正確、最新でないことを確認した場合は、遅滞なく対応するとともに、求人者又は求職者に対して定期的に当該情報が最新かどうか確認する又は当該情報の時点を明らかにする措置を講じます。
- 5 本所は、求職者又は求人者に対し、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は一切致しません。
- 6 本所の取扱職種の種類等は、国内における全職種です。
- 7 本所の業務の運営に関する規定は、以上のとおりであります。本所の業務は、すべて職業安定法関係法令及び通達に基づいて運営されますので、ご不審の点は係員に詳しくおたずねください。

年 月 日
代表者 ●●●●

様式例第3号 - 1【一般登録型】

手 数 料 表

サービスの種類及び内容	手数料の額及び負担者
求人受理時の事務費用 (※1)	_____ 円 手数料負担者は 求人者 とします。
求人受理後、求人者に求職者を紹介するサービス 【職業紹介サービス】 (※2)	成功報酬 (期間の定めのない雇用契約の紹介の場合) 当該求職者の就職後1年間に支払われる賃金(内定書や労働条件通知書等に記載されている額)の _____ % (または _____ 円) (期間の定めのある雇用契約の紹介の場合) 当該求職者の就職後、雇用契約期間中(雇用期間が1年を超える場合は最大1年間分)に支払われる賃金(内定書や労働条件通知書等に記載されている額)の _____ % (または _____ 円) 手数料負担者は 求人者 とします。
求人の充足に向けた求人者に対する専門的な相談・助言サービス 【職業紹介の付加サービス】(※3) *上記職業紹介サービスに加えて、より専門的な相談・助言の付加サービスを行う場合	成功報酬 当該求職者の就職後1年間に支払われる賃金(内定書や労働条件通知書等に記載されている額)の _____ % (または _____ 円) 手数料負担者は 求人者 とします。

上記手数料には、消費税(※4)は含まれておりません。別途加算となります。

許可番号 _____

事業所の名称及び所在地 _____

- ・ 労働局に届出る上記手数料表と、業務の中で求人者等に示し運用する手数料表は、内容が一致している必要があります。
- ・ 届出手数料は上限であり、届出手数料より低い金額の手数料を受領することは認められません。

様式例第3号 - 1 【一般登録型】

記載要領

※1：求人受理時の事務費用

求人を受け付ける際に、事務費として一定額を収受する場合には、この欄にその金額を記入しておく必要があります。

なお、当該欄の手数料負担者は、通常「求人者」となります。

※2：求人受理後、求人者に求職者を紹介するサービス

求人者にサービスの提供を行った際の成功報酬として一定額を収受する場合には、この欄にその金額の限度額（割合【%】または定額【円】）を記入しておく必要があります。

当該様式例では、雇用期間の定めのない労働契約と雇用期間の定めのある労働契約に分けて記載していますが、雇用期間の定めのない労働契約や1年間を超える有期労働契約を斡旋する場合などは、「内定書、労働条件通知書等に記載された年収額の〇〇%（または〇〇円）」と記載することもできます。このほか、1件あたりの定額手数料を記載する方法等もありますが、手数料に係る紛争防止の観点から、わかりやすい手数料表の表記を心がけてください。

また、時間外労働を含めた月々の実支払賃金を元に手数料を収受しようとする場合は、「職業紹介が成功した場合において、当該求職者の就職後1年間で支払われた賃金の〇〇%（または〇〇円）」という記載で構いませんが、この場合は手数料の請求は賃金が確定してからとなりますので、ご注意ください。

なお、当該欄の手数料負担者は、通常「求人者」となります。

※3：求人の充足に向けた求人者に対する専門的な相談・助言サービス

通常の職業紹介サービスに加え、求人を容易に充足させるための専門的な相談や助言のサービスを求人者に行い職業紹介が成功した際に、付加サービス分の成功報酬として一定額（加算分）を収受する場合には、この欄にその加算分の金額の限度額（割合【%】または定額【円】）を記入しておく必要があります。

ホワイトカラーの紹介の場合などでは、上記※2と付帯して行われる場合が多いため、当該欄は必ずしも設ける必要はありません。

なお、当該欄の手数料負担者は、通常「求人者」となります。

※4：消費税課税事業者は、消費税率の改正を考慮し、外税表記をお勧めします。

個人情報適正管理規程

- 1 個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲は、◆◆◆課の職員とする。個人情報取扱責任者は職業紹介責任者とする。
- 2 職業紹介責任者は、個人情報を取り扱う1に記載する事業所内の職員に対し、個人情報取扱いに関する教育・指導を年1回実施することとする。また、職業紹介責任者は、少なくとも5年に1回は職業紹介責任者講習会を受講するものとする。
- 3 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請求があった場合は、その請求に基づき本人が有する資格や職業経験等客観的事実に基づく情報の開示を遅滞なく行うものとする。さらに、これに基づき訂正（削除を含む。以下同じ。）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、遅滞なく訂正を行うものとする。また、個人情報の開示又は訂正に係る取扱いについて、職業紹介責任者は求職者等への周知に努めることとする。
- 4 求職者等の個人情報に関して、当該情報に係る本人からの苦情の申出があった場合については、苦情処理担当者は誠意を持って適切な処理をすることとする。なお、個人情報の取扱いに係る苦情処理の担当者は、職業紹介責任者とする。

株式会社▲▲▲▲■ ■ ■ 支店

求人管理簿

(様式及び記載例)

管理簿には【求人に関する事項】①～⑩は必ず記載項目として設けること。
求人の有効期間の終了後、2年間の保存が必要。

求人受理 整理番号	①求人事業所名称 ②所在地	④受付年月日	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						備考
								③連絡担当者 連絡先電話番号	⑤有効期間	紹介年月日	求職者氏名	採用・ 不採用	採用年月日	
2018022	欄山形労働 システムズ	R7.6.1 ～ R7.8.31	2人	CAD オペレーター	山形市桜町● ●	期間の定め なし	時給・日給・月給 (250,000円 ～300,000円)	R7.6.15	山形 花子	採用・ 不採用	R7.7.1	無期 R7.7.1～R9.6.30	在職中 1/15求人者あて 訪問し対面で確 認	無
	R7.6.15							東根 太郎	採用・ 不採用	R7.7.1	無期 R7.7.1～R9.6.30	9/30離職 1/15求人者連絡担 当者に電話で確認	有	
2018023	かずみ工業㈱	R7.8.5 ～ R5.10.31	1人	機械組立	天童市▲▲ 6-8-2	R7.9.1 ～ R7.12.31	時給・日給・月給 (1,200円 ～1,500円)	R7.8.7	上山 一郎	採用・ 不採用				
	R7.8.25							村山 大助	採用・ 不採用	R7.9.1	有期 -			

【求人に関する事項】

- 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。求人者が複数の事業所を有するときは、求人者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。
- ②求人者の所在地…求人者の所在地を記載。
- ③求人者に係る連絡先…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。
- ④求人受付年月日…求人を受け付けた年月日を記載。なお、同一の求人者から、複数の求人者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、その旨を記載。
- ⑤求人者の有効期間…求人者の取扱いについて、有効期間がある場合は、当該有効期間を記載し、有効期間が終了した都度、その旨記載。なお、有効期間については、事前に求人者に説明すること。
- ⑥求人数…当該求人者の募集する労働者の人数を記載。
- ⑦求人者に係る職種…当該求人により雇入れられた労働者が従事する業務の職種を記載。変更の範囲までは記載不要。
- ⑧求人者に係る就業場所…当該求人により雇入れられた労働者が業務に従事する場所を記載。変更の範囲までは記載不要。
- ⑨求人者に係る雇用期間…当該求人により雇入れられた労働者の雇用期間を記載。
- ⑩求人者に係る賃金…当該求人により雇入れられた労働者の賃金を記載。なお、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。また、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も差し支えない。賃金額が都道府県ごとに設定されている最低賃金額を満たしているか留意すること。
- ⑪職業紹介の取扱状況…当該求人者に求職者があつた場合、職業紹介を行った時期、求職者の氏名、採用・不採用の順末等を記載し、採用された場合は採用年月日、期間の定めのない労働契約を締結したものである場合はその旨、転職勧奨が禁止される期間(採用年月日から、採用翌月日の2年後の応当日の前日までの間)及び無期雇用者の離職状況も記載。無期雇用者就職者の離職状況については、以下のa又はbのいずれかを記載。
a;6カ月以内に離職(解雇除く)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
b;6カ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

求職管理簿

(様式及び記載例)

管理簿には【求職に関する事項】①～⑦は必ず記載項目として設けること。
求職の有効期間の終了後、2年間は保存してください。

① 求職者氏名 ② 住所 ③ 生年月日	④ 求職希望職種 名所日	⑤ 受付年月日 有効期間	⑦ 職業紹介取扱状況						備考	
			⑥ 紹介年月日	求人受理整理番号	採用・不採用	採用年月日	労働契約	離職状況		返戻金
				求人事業所名称			転職勧奨禁止期間			
3001 山形 花子 山形市前田町××1-2 S50.1.1	CAD オペレーター	R7.6.5 R7.6.5 ~ R7.8.31	R7.6.10	2018022 株山形労働システムズ	採用・不採用	R7.7.1	無期 R7.7.1 ~ R9.6.30	在職中 1/15求人者あて訪問し対面で確認	無	6/21面接 6/25採用連絡有
3002 東根 太郎 東根市羽入●●3-5 S42.5.20	CAD オペレーター	R7.6.10 R7.6.10 ~ R7.8.31	R7.6.15	2018022 株山形労働システムズ	採用・不採用	R7.7.10	無期 R7.7.10 ~ R9.7.9	9/30離職 1/15求人者連絡担当者 に電話で確認	有	6/21面接 6/25採用連絡有

【求職に関する事項】

- ①求職者の氏名…求職者の氏名を記載。
- ②求職者の住所…求職者の住所を記載。
- ③求職者の生年月日…求職者の生年月日を記載。年齢によっては、労働基準法上、就業に関する制限がある。
- ④求職者の希望職種…求職者の希望する職種を記載。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ため、確認必要。
- ⑤求職受付年月日…求職を受け付けた年月日を記載。
- ⑥求職の有効期間…求職の取扱で有効期間がある場合は、当該有効期間を記載し、有効期間が終了した都度、その旨記載。なお、有効期間については、事前に求職者に説明すること。
- ⑦職業紹介の取扱状況…当該求職者に求人をおっせんした場合、**職業紹介を行った時期、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する。)、**採用・不採用の順末**を記載し、採用された場合は**採用年月日、期間の定めのない労働契約を締結したものである場合はその旨、転職勧奨が禁止される期間**(採用年月日から、採用年月日の2年後応当日の前日までの期間)及び**無期雇用就職者の離職状況**も記載。
無期雇用者就職者の離職状況については、以下のa又はbのいずれかを記載。
a: 6カ月以内に離職(解雇除く)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
b: 6カ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

手数料管理簿

(様式及び記載例)

様式には、【手数料に関する事項】①～⑤を必ず記載項目として設けること。

① 支払者氏名または事業所名称	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(※)	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	
上山 友子	R7.5.18	求人受付・求職受付 求人受付事務費用 紹介手数料	670	0			現金
(株)スーパー需給 幸町店	R7.5.23	求人受付・求職受付 求人受付事務費用 紹介手数料	1,800	0	12,000	15%	振込
南沼原産業(株)	R7.5.31	求人受付・求職受付 求人受付事務費用 紹介手数料	672,000	0	3,200,000	21%	振込
	R	求人受付・求職受付 求人受付事務費用 紹介手数料					
	R	求人受付・求職受付 求人受付事務費用 紹介手数料					
	R	求人受付・求職受付 求人受付事務費用 紹介手数料					
	R	求人受付・求職受付 求人受付事務費用 紹介手数料					
	R	求人受付・求職受付 求人受付事務費用 紹介手数料					
	R	求人受付・求職受付 求人受付事務費用 紹介手数料					
	R	求人受付・求職受付 求人受付事務費用 紹介手数料					

【手数料に関する事項】

- 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。
なお、求人者又は関係雇用主が複数の事業所を有する時は、求人申込み等の主体となっている事業所の名称を記載。
- ②徴収年月日…手数料の支払いが行われた年月日を記載。
- ③手数料の種類…求人受付手数料、求職受付手数料、求職者手数料、紹介手数料等の種類を記載。
- ④手数料の額…徴収した手数料の額及び第二種特別加入保険料を徴収している場合はその額を記載。第二種特別加入保険料を徴収した場合、※欄には徴収した届出制手数料の総額から保険料に充てるべき手数料額を除いた額を記載。消費税を徴収している場合は、税込みで記載。
- ⑤手数料の算出根拠…手数料の算出根拠となった賃金、割合等をわかるように記載。

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)

(最終改正 令和 6 年厚生労働省告示第 318 号)

第 1 趣旨

この指針は、職業安定法（以下「法」という。）第 3 条、第 5 条の 3 から第 5 条の 5 まで、第 33 条の 5、第 42 条、第 43 条の 8 及び第 45 条の 2 に定める事項等に関し、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適切に対処するために必要な事項について定めたものである。

また、法第 5 条の 5 の規定により職業紹介事業者、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、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者が講ずべき措置に関する必要な事項と併せ、個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）の遵守等についても定めたものである。

第 2 均等待遇に関する事項（法第 3 条）

1 差別的な取扱いの禁止

職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）第 2 条第 4 号に規定する派遣元事業主（以下「職業紹介等事業者」という。）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こと。

また、職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者及び労働者供給事業者は、求職者又は労働者が法第 48 条の 4 第 1 項に基づく厚生労働大臣に対する申告を行ったことを理由として、差別的な取扱いをしてはならないこと。

2 募集に関する男女の均等な機会の確保

職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者及び労働者供給事業者が、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（昭和 47 年法律第 113 号）第 5 条の規定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て職業紹介を行い、同条の規定に違反する内容の労働者の募集に関する情報の提供を行い、若しくは同条の規定に違反する募集を行う者に労働者になろうとする者に関する情報の提供を行い、又は同条の規定に違反する募集に対して労働者を供給することは法第 3 条の趣旨に反するものであること。

第 3 労働条件等の明示に関する事項（法第 5 条の 3）

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、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、(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（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。また、同法第41条の2第1項の同意をした場合に、同項の規定により労働する労働者として業務に従事することとなるときは、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（以下このハ及び第4の2の(3)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、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、(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)ロ中段及び後段並びに(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、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、(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。

2 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)及び(4)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1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、イの方法によることが望ましいものであるが、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（労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第5条第4項第1号の規定に基づき送信されるファクシミリの記録又は同項第2号の規定に基づき送信される電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の記録を含む。）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13条第1項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。

3 高齢者等の雇用の安定等に関する法律第20条第1項に規定する理由の適切な提示

職業紹介事業者、募集受託者及び労働者供給事業者は、高齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和46年労働省令第24号）第6条の6第2項各号に掲げる書面又は電磁的記録により、高齢

者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）第 20 条第 1 項に規定する理由の提示を受けたときは、当該理由を求職者等に対して、適切に提示すべきこと。

第 4 求人等に関する情報の的確な表示に関する事項（法第 5 条の 4）

1 提供する求人等に関する情報の内容

職業紹介事業者、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及び労働者供給事業者は、広告等により求人等に関する情報を提供するに当たっては、職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）第 4 条の 2 第 3 項各号に掲げる事項及び第 3 の 1 の(3)ロから 2 までにより明示することとされた事項を可能な限り当該情報に含めることが望ましいこと。

2 誤解を生じさせる表示の禁止

職業紹介事業者、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及び労働者供給事業者は、広告等により求人等に関する情報を提供するに当たっては、求職者、労働者になろうとする者又は供給される労働者に誤解を生じさせることのないよう、次に掲げる事項に留意すること。

- (1) 関係会社を有する者が労働者の募集を行う場合、労働者を雇用する予定の者を明確にし、当該関係会社と混同されることのないよう表示しなければならないこと。
- (2) 労働者の募集と、請負契約による受注者の募集が混同されることのないよう表示しなければならないこと。
- (3) 賃金等（賃金形態、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給、固定残業代等に関する事項をいう。以下同じ。）について、実際の賃金等よりも高額であるかのように表示してはならないこと。
- (4) 職種又は業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはならないこと。

3 労働者の募集を行う者及び募集受託者による労働者の募集等に関する情報の提供

労働者の募集を行う者及び募集受託者は、法第 5 条の 4 第 2 項の規定により労働者の募集に関する情報を正確かつ最新の内容に保つに当たっては、次に掲げる措置を講ずる等適切に対応しなければならないこと。

- (1) 労働者の募集を終了した場合又は労働者の募集の内容を変更した場合には、当該募集に関する情報の提供を速やかに終了し、又は当該募集に関する情報を速やかに変更するとともに、当該情報の提供を依頼した募集情報等提供事業を行う者に対して当該情報の提供を終了するよう依頼し、又は当該情報の内容を変更するよう依頼すること。
- (2) 労働者の募集に関する情報を提供するに当たっては、当該情報の時点を明らかにすること。
- (3) 募集情報等提供事業を行う者から、職業安定法施行規則第 4 条の 3 第 4 項又は第 8 の 2 の(1)により、当該募集に関する情報の訂正又は変更を依頼された場合には、速やかに対応すること。

4 求人等に関する情報を正確かつ最新の内容に保つための措置

職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者及び労働者供給事業者は、職業安定法施行規則第 4 条の 3 第 4 項第 3 号イからへまでに掲げる区分に応じ、当該イからへまでの(1)及び(2)に掲げる措置を可能な限りいずれも講ずることが望ましいこと。

5 公共職業安定所の求人情報の転載

公共職業安定所が受理した求人の情報を転載する場合は、出所を明記するとともに、転載を行う者の氏名又は名称、所在地及び電話番号を明示しなければならないこと。また、求人情報の更新を随時行い、最新の内容にすること。

第5 求職者等の個人情報の取扱いに関する事項(法第5条の5)

1 個人情報の収集、保管及び使用

- (1) 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、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、法第5条の5第1項の規定によりその業務の目的を明らかにするに当たっては、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。)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、求職者等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こと。
- (2) 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、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、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個人情報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目的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
- (3) 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、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、本人の同意の下で本人以外の者から収集し、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らないこと。
- (4) 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、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校若しくは義務教育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、厚生労働省職業安定局長(以下「職業安定局長」という。)の定める書類により提出を求めること。
- (5) 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。
- (6) 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、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、法第5条の5第1項又は(2)、(3)若しくは(5)の求職者等本人の同意を得る際には、次に掲げるところによらなければならないこと。
 - イ 同意をを求める事項について、求職者等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。
 - ロ 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、労働者の募集、募集情報等提供又は労働者供給の条件としないこと。
 - ハ 求職者等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。

2 個人情報の適正な管理

- (1) 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、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、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 個人情報の漏えい、滅失又は毀損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、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者が、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、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。
- (3) 職業紹介事業者及び労働者供給事業者は、次に掲げる事項を含む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らないこと。
- イ 個人情報を取り扱うことができる者の範囲に関する事項
 - ロ 個人情報を取り扱う者に対する研修等教育訓練に関する事項
 - ハ 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正（削除を含む。以下同じ。）の取扱いに関する事項
 - ニ 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項
- (4) 職業紹介事業者、特定募集情報等提供事業者及び労働者供給事業者は、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らないこと。

3 個人情報の保護に関する法律の遵守等

1及び3に定めるもののほか、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、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、個人情報の保護に関する法律第2条第11項に規定する行政機関等又は同法第16条第2項に規定する個人情報取扱事業者に該当する場合には、それぞれ同法第5章第2節から第4節まで又は同法第4章第2節に規定する義務を遵守しなければならないこと。

第6 職業紹介事業者の責務等に関する事項（法第33条の5）

1 職業安定機関等との連携

(1) 職業安定機関との連携

職業紹介等事業者は、求人、求職等の内容がその業務の範囲外にあると認めるときは、公共職業安定所の利用を勧奨する等適切に対応すること。また、職業紹介等事業者は、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整を図るため、職業安定機関の行う雇用情報の収集、標準職業名の普及等に協力するよう努めるものとする。

(2) 学校との連携

職業紹介事業者（法第33条の2第1項の規定による届出をして職業紹介事業を行う学校を除く。）は、高等学校、中等教育学校、中学校又は義務教育学校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、次に掲げる事項に留意すること。

- イ 生徒に対して求人情報の提供等を行う際には、当該生徒が在籍する学校を通じて行うようにすること。
- ロ 職業紹介事業者が行う職業紹介が、公共職業安定所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なるようにし、生徒の職業選択について必要な配慮を行うこと。
- ハ その他学校教育の円滑な実施に支障がないよう必要な配慮を行うこと。

2 職業紹介事業者における求人の申込みの受理に関する事項

- (1) 職業紹介事業者は、原則として、求人者に対し、求人の申込みが法第5条の6第1項各号のいずれかに該当するか否かを申告させるべきこと。
- (2) 職業紹介事業者は、求人の中込みが法第5条の6第1項各号のいずれかに該当することを知った場合は、当該求人の中込みを受理しないことが望ましいこと。

3 求職者の能力に適合する職業の紹介の推進

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、求職者の能力の的確な把握に努めるとともに、その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こと。

4 求職者又は求人者からの苦情の適切な処理

職業紹介事業者は、職業安定機関、特定地方公共団体及び他の職業紹介事業者と連携を図りつつ、当該事業に係る求職者又は求人者からの苦情（あっせんを行った後の苦情を含む。）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。

5 職業紹介により就職した者の早期離職等に関する事項

- (1) 職業紹介事業者は、その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、当該就職した日から2年間、転職の勧奨を行ってはならないこと。
- (2) 有料職業紹介事業者は、返戻金制度（職業安定法施行規則第24条の5第1項第2号に規定する返戻金制度をいう。以下同じ。）を設けることが望ましいこと。
- (3) 有料職業紹介事業者は、法第32条の13の規定に基づき求職者に対して手数料に関する事項を明示する場合、求職者から徴収する手数料に関する事項及び求人者から徴収する手数料に関する事項を明示しなければならないこと。また、職業紹介事業者は、同条の規定に基づき、返戻金制度に関する事項について、求人者及び求職者に対し、明示しなければならないこと。

6 職業紹介事業に係る適正な許可の取得

- (1) 求人者に紹介するため求職者を探索した上当該求職者に就職するよう勧奨し、これに応じて求職の申込みをした者をあっせんするいわゆるスカウト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、いわゆるアウトプレースメント業のうち、教育訓練、相談、助言等のみならず、職業紹介を行う事業は職業紹介事業に該当するものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可等が必要であること。
- (2) 次のいずれかに該当する行為を事業として行う場合は、当該者の判断が電子情報処理組織により自動的に行われているかどうかにかかわらず、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の実態から判断して、求人者に求職者を、又は求職者に求人者をあっ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り、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可等が必要であること。

イ 求職者に関する情報又は求人に関する情報について、当該者の判断により選別した提供相手に対してのみ提供を行い、又は当該者の判断により選別した情報のみ提供を行うこと。

ロ 求職者に関する情報又は求人に関する情報の内容について、当該者の判断により提供相手となる求人者又は求職者に応じて加工し、提供を行うこと。

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、当該者の判断により当該意思疎通に加工を行うこと。

7 再就職支援を行う職業紹介事業者に関する事項

- (1) 事業主の依頼に応じて、その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（以下「再就職支援事業者」という。）が、直接当該労働者の権利を違法に侵害し、又は当該事業主による当該労働者の権利の違法な侵害を助長し、若しくは誘発する次に掲げる行為を行うことは許されないこと。

イ 当該労働者に対して、退職の強要（勧奨を受ける者の自由な意思決定を妨げる退職の勧奨であって、民事訴訟において違法とされるものをいう。以下同じ。）となり得る行為を直接行うこと。

ロ 退職の強要を助長し、又は誘発するマニュアル等を作成し事業主に提供する等、退職の強要を助長し、又は誘発する物又は役務を事業主に提供すること。

(2) 再就職支援事業者が次に掲げる行為を行うことは不適切であること。

イ 当該労働者に対して、退職の勧奨（退職の強要を除く。）を直接行うこと。

ロ 事業主に対して、その雇用する労働者に退職の勧奨を行うよう積極的に提案すること。

8 助成金の支給に関する基準を満たす職業紹介事業者に関する事項

雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）第 102 条の 5 第 2 項第 1 号イ(4)、第 110 条第 2 項第 1 号イ、第 7 項第 1 号イ、第 9 項第 1 号イ及び第 10 項第 1 号イ、第 110 条の 3 第 2 項第 1 号イ及び第 3 項第 1 号並びに第 112 条第 2 項第 1 号ハ、第 2 号ハ、第 3 号イ(3)及び第 4 号ハ並びに附則第 15 条の 5 の 2 の規定に基づき助成金の支給に関し職業安定局長が定める基準を満たす職業紹介事業者は、当該基準を遵守すること。

9 適正な宣伝広告等に関する事項

- (1) 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、これと誤認させる名称を用いてはならないこと。
- (2) 職業紹介事業に関する宣伝広告の実施に当たっては、法第 5 条の 4 第 1 項及び第 3 項並びに不当景品類及び不当表示防止法（昭和 37 年法律第 134 号）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らないこと。
- (3) 求職の申込みの勧奨については、求職者が希望する地域においてその能力に適合する職業に就くことができるよう、職業紹介事業の質を向上させ、これを訴求することによって行うべきものであり、職業紹介事業者が求職者に金銭等を提供することによって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程度を超えて金銭等を提供することによって行うてはならないこと。
- (4) 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者が負担する金銭等について、当該金銭等の金額、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、当該求人者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者に対し誤解が生じないように明示すること。ただし、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当該求人者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ないこと。

10 国外にわたる職業紹介を行う職業紹介事業者に関する事項

- (1) 職業紹介事業者（法第 33 条の 2 第 1 項の規定により無料の職業紹介事業を行う同項各号に掲げる施設の長を除く。以下この 10 において同じ。）は、国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、法第 32 条の 12 第 1 項（法第 33 条第 4 条及び第 33 条の 3 第 2 項において準用する場合を含む。）の規定により、その職業紹介事業において取り扱う職種の種類その他業務の範囲を届け出た場合には、その相手先国をはじめ、その範囲内で職業紹介を行わなければならないこと。
- (2) 職業紹介事業者は、国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号）その他の出入国に関する法令及び相手先国の法令を遵守して職業紹介を行わなければならないこと。
- (3) 職業紹介事業者は、国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、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こと。
- (4) 職業紹介事業者は、国外にわたる職業紹介を行うに当たり、取次機関を利用するときは、次に該当するものを利用してはならないこと。
 - イ 相手先国において活動を認められていない取次機関
 - ロ 職業紹介に関し、保証金の徴収その他名目のいかなを問わず、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、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

- (5) 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こと。

11 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（法第 33 条第 4 項、第 33 条の 2 第 7 項及び第 33 条の 3 第 2 項において準用する場合を含む。）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 11 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（同令第 25 条第 1 項、第 25 条の 2 第 6 項及び第 25 条の 3 第 2 項において準用する場合を除く。）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。

第 7 労働者の募集を行う者等の責務に関する事項（法第 42 条）

労働者の募集を行う者及び募集受託者は、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ること。

第 8 募集情報等提供事業を行う者の責務に関する事項（法第 43 条の 8）

1 職業安定機関等との連携

募集情報等提供事業を行う者は、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整を図るため、職業安定機関の行う雇用情報の収集、標準職業名の普及等に協力するよう努めるものとする。

2 労働者の募集等に関する情報の提供

- (1) 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集に関する情報が次のいずれかに該当すると認めるときは、当該情報の提供を依頼した者に対して当該情報の変更を依頼し、又は当該情報の提供を中止しなければならないこと。特に、当該情報がイに該当することを認めながら提供した場合には、法第 63 条第 2 号に違反することとなるおそれがあること。

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労働者の募集に関する情報

ロ その内容が法令に違反する労働者の募集に関する情報

- (2) 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集に関する情報が(1)のイ又はロのいずれかに該当するおそれがあると認めるときは、当該情報の提供を依頼した者に対し、当該情報が(1)のイ若しくはロのいずれかに該当するかどうか確認し、又は当該情報の提供を中止すること。
- (3) 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集に関する情報又は労働者になろうとする者に関する情報について、当該情報の提供を依頼した者の承諾を得ることなく当該情報を改変して提供してはならないこと。

3 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等提供を行ってはならないこと。

4 労働者になろうとする者に関する情報を収集して募集情報等提供事業を行う場合は、当該情報により必ずしも特定の個人を識別することができない場合であっても特定募集情報等提供事業に該当する

こと。

5 適正な宣伝広告等に関する事項

- (1) 職業安定機関その他公的機関と関係を有しない募集情報等提供事業を行う者は、これと誤認させる名称を用いてはならないこと。
- (2) 募集情報等提供事業に関する宣伝広告の実施に当たっては、法第5条の4第1項及び第3項並びに不当景品類及び不当表示防止法の趣旨に鑑みて、不当に利用者を誘引し、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らないこと。
- (3) 労働者になろうとする者に対する募集情報等提供事業の利用の勧奨については、労働者になろうとする者が希望する地域においてその能力に適合する職業に就くことができるよう、募集情報等提供事業の質を向上させ、これを訴求することによって行うべきものであり、募集情報等提供事業を行う者が労働者になろうとする者に金銭等を提供することによって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程度を超えて金銭等を提供することによって行ってはならないこと。
- (4) 募集情報等提供事業の利用に関連して生じる料金、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労働者の募集を行う者が負担する金銭等について、当該金銭等の金額、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、当該労働者の募集を行う者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、あらかじめ当該労働者の募集を行う者に対し誤解が生じないよう明示すること。ただし、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当該労働者の募集を行う者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ないこと。

6 適切かつ迅速な苦情処理のための体制整備

募集情報等提供事業を行う者は、労働者になろうとする者、労働者の募集を行う者、募集受託者、職業紹介事業者、他の募集情報等提供事業を行う者、特定地方公共団体又は労働者供給事業者から申出を受けた当該事業に関する苦情を適切かつ迅速に処理するため、相談窓口を明確にするとともに、必要な場合には職業安定機関と連携を行うこと。

第9 労働者供給事業者の責務に関する事項（法第45条の2）

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。

職業紹介事業者の皆さまへ

取扱職種等事項の明示手段の希望は、 求職・求人時の申し込み受理時に確認できます

職業紹介事業者は、取扱職種の範囲等の事項を、求人者や求職者に対して明示しなければなりません。その際、明示の方法については、原則、書面の交付により行う必要がありますが、求人者や求職者が希望する場合は、Faxや電子メール等を通じて明示することとされています。

この希望する明示方法の確認は、求人・求職の申し込みの受理後である必要はありません。電子メールやSNS、オンライン上の入力フォーム等を通じて、**求人・求職の申し込みの受理と併せて行うことができます。**

▼ 明示しなければならない事項

- 取扱職種の範囲等
- 手数料に関する事項
- 苦情の処理に関する事項
- 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
- 返戻金制度に関する事項

▼ 明示方法

- 「電子メール等」とは、電子メール、LINE や Facebook 等の SNS のメッセージ機能等を利用した電気通信が該当します
- 電子メール等を利用して明示する場合、出力して書面を作成することができるものにしてください

具体例 1 求人・求職の申し込みを電子メールで受理する場合

求人・求職の申し込みメールのフォーマットに、電子メール等による明示を希望することや、その希望する方式を記載する欄を設けることで、希望する明示方法の確認を求人または求職の申し込みと併せて行うことができます。

具体例 2 求人・求職の申し込みをオンライン(アプリ含む)で受理する場合

オンライン(アプリ含む)上の求人・求職の申し込みフォームに、電子メール等による明示を希望することや、その希望する方式のチェック欄を設けることで、希望する明示方法の確認を求人または求職の申し込みと併せて行うことができます。

求人企業の皆さまへ

SNS等を通じて直接労働者を募集する際には
氏名(名称)・住所・連絡先・業務内容・就業場所・賃金を記載しましょう

インターネットやSNSに労働者の募集に関する情報を載せる際は注意してください

募集情報提供時の注意点

職業安定法では、インターネットやX等のSNSを含む広告等により、労働者の募集に関する情報等(以下、「募集情報」といいます)を提供するときは、虚偽の表示または誤解を生じさせる表示をしてはならないこととされています。

昨今、インターネット等で犯罪実行者の募集が行われる事案が見られ、その中には、通常の募集情報と誤解を生じさせるような広告等も見受けられます。

こうした誤解が生じないように、募集情報を提供するには

①氏名(名称) ②住所 ③連絡先 ④業務内容 ⑤就業場所 ⑥賃金
 (6情報)

を記載することが必要です。

募集主の皆さまは、インターネットやSNS等で労働者を募集する際、これらの情報が記載されていない場合は法令違反となりますので注意してください。



雇用仲介事業者(職業紹介事業者・募集情報等提供事業者)を利用する場合

雇用仲介事業者を通じて労働者を募集する場合、求職者から照会があった際には、雇用仲介事業者が、募集主の氏名・名称等を当該求職者に回答することとなり、それを照会先を付して示す場合には、その回答する募集主の氏名・名称等の情報は必ずしも載せる必要はありません。

掲載の要否については、各雇用仲介事業者にお尋ねください。

Q & A

Q1. 「住所(所在地)」としてどこまで記載すれば良いのでしょうか。

労働者になろうとする者が募集主について誤解をすることのないよう、ビル名、階数、部屋番号まで記載する必要があります。

Q2. 「連絡先」として何を記載すれば良いのでしょうか。SNSのメッセージ機能を使って、送付先を示す方法でも問題ないのでしょうか。

募集主は、労働者になろうとする者等に誤解を生じさせないようにする必要があります。電話番号、メールアドレスまたは、自社ウェブサイト上に備え付けられた専用の問い合わせフォームへのリンクのいずれかを記載する必要があります。

Q3. 広告等により募集情報を提供する場合、氏名等の6情報自体を記載せず、6情報が記載されている会社ウェブサイトの募集要項等のリンクを記載することでも問題はないのでしょうか。

会社ウェブサイトの募集要項等のリンクのみでは、そもそも求人であるかどうかも含め、誤解を招く可能性があるため、募集情報を提供する広告等自体に6情報を記載する必要があります。

Q4. 業務内容、就業場所及び賃金については、職業安定法第5条の3や労働基準法第15条で求められるのと同じように詳細を記載することが求められるのでしょうか。

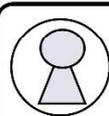
必ずしも同じである必要はありませんが、広告等を見た労働者になろうとする者等が、募集主等について誤解を生じないよう、業務内容や就業場所、賃金について記載する必要があります。

例えば、就業場所について、「就業場所の変更の範囲」は記載せず「雇入れ直後の就業場所」のみを示す形や、複数の候補を示し、「応相談」とする形、賃金について、「時給1500円～」とする形でも、記載があれば、個別具体の判断とはなりますが、直ちに職業安定法第5条の4違反とはならないと考えられます。

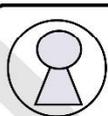
Q5. フリーランスの募集についても、6情報の記載が求められるのでしょうか。

フリーランスの募集を広告等により行う場合でも、6情報の記載は同じように必要です。詳細については都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にお問い合わせください。

募集主の氏名等がない募集情報の提供は、誤解を生じさせるため、認められません



高額バイト
即日入金
興味のある人は
DMで



高待遇
負担なくラクに
稼げる
以下のリンクよ
り応募



アットホームな
職場
圧倒的成長、上を
目指す人は連絡し
てください

お問い合わせ

都道府県労働局

需給調整事業課室



雇用環境・均等部(室)



 厚生労働省 都道府県労働局

職業紹介事業者の皆さまへ

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(*)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。

(*)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。

「令和6年度職業紹介事業報告」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(「令和7年度職業紹介事業報告」以降も同様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。

これまででは

取扱職種の範囲等、手数料に関する事項、苦情の処理に関する事項、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まれます。

よくあるお問い合わせ

(手数料実績開示)

Q.手数料率実績の公開について、過去の年度(令和5年度職業紹介事業報告以前)や実績が多い上位5職種以外の職種については公開する必要はないでしょうか。

A.公開義務があるのは、直近年度であり、常用就職の実績が多い上位5職種のみです。
 なお、常用就職の実績が10件以下の場合は掲載不要です。

(違約金明示)

Q.令和7年3月31日までに求人の申込みがあった求人者に対しても、違約金や解除方法を含む契約内容を分かりやすく明示する必要がありますでしょうか。

A.令和7年3月31日までは改正指針の内容は適用されません。ただし、後々に求人者とトラブルにならないよう、改正指針の趣旨を踏まえ対応するようお願いいたします。

Q.求人者に対して利用規約等を書面で見せるだけでは明示として不十分でしょうか。また、ホームページに掲載することで明示することになりますか。

A.利用規約等について求人者に対して見せた文面と同じものを、契約締結後に求人者が確認できる必要があります。求人者の手元に規約等が残るなど再読できる状態にあることが重要です。例えば、職業紹介事業者が求人者に対し、①単にホームページの該当箇所を教示する、②ホームページ上で規約自体をスクロールで確認させ、同意ボタンを押させる、といった方法のみでは、求人者が同一文面を再読できない可能性があり、後々のトラブルの原因となるおそれがあることから、適切な方法で明示しているとはいえません。

違約金等について、対面での説明の場合は、分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面を手交し、非対面での説明の場合は、同様の書面を郵送又は電子メールで送付するといった手法を基本とします。それ以外の手法であってもこれと同等の効果をもたらすものといえる手法を用いて行ってください。

Q.「違約金」とは具体的に何を指すのでしょうか。

A.「違約金」といった名称はあくまで例示であり、事業の利用に関連して求人者が負担する金銭についてはあらかじめ誤解が生じないよう全て明示してください。

Q.明示対象となる金銭の具体的な金額があらかじめ定まっていなかった場合には、どのように示せばいいでしょうか。

A.算定方法等を示すことにより、求人者が想定していない請求を受けることがないように分かりやすく明示願います。

Q.「解除方法」とは何の解除方法でしょうか。

A.サービスの利用に関する契約の解除方法を指します。

詳細は、都道府県労働局需給調整事業課室までお問い合わせください。

労働局	課室	電話番号	労働局	課室	電話番号	労働局	課室	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	富山	需給調整事業室	076-432-2718	島根	職業安定課	0852-20-7017
青森	需給調整事業室	017-721-2000	石川	需給調整事業室	076-265-4435	岡山	需給調整事業室	086-801-5110
岩手	需給調整事業室	019-604-3004	福井	需給調整事業室	0776-26-8617	広島	需給調整事業課	082-511-1066
宮城	需給調整事業課	022-292-6071	山梨	需給調整事業室	055-225-2862	山口	需給調整事業室	083-995-0385
秋田	需給調整事業室	018-883-0007	長野	需給調整事業室	026-226-0864	徳島	需給調整事業室	088-611-5386
山形	需給調整事業室	023-676-4618	岐阜	需給調整事業室	058-245-1312	香川	需給調整事業室	087-806-0010
福島	需給調整事業室	024-529-5746	静岡	需給調整事業課	054-271-9980	愛媛	需給調整事業室	089-943-5833
茨城	需給調整事業室	029-224-6239	愛知	需給調整事業第二課	052-685-2555	高知	職業安定課	088-885-6051
栃木	需給調整事業室	028-610-3556	三重	需給調整事業室	059-226-2165	福岡	需給調整事業課	092-434-9711
群馬	需給調整事業室	027-210-5105	滋賀	需給調整事業室	077-526-8617	佐賀	需給調整事業室	0952-32-7219
埼玉	需給調整事業課	048-600-6211	京都	需給調整事業課	075-241-3225	長崎	需給調整事業室	095-801-0045
千葉	需給調整事業課	043-221-5500	大阪	需給調整事業第二課	06-4790-6319	熊本	需給調整事業室	096-211-1731
東京	需給調整事業第一課	03-3452-1474	兵庫	需給調整事業課	078-367-0831	大分	需給調整事業室	097-535-2095
	需給調整事業第二課	03-3452-1472	奈良	需給調整事業室	0742-88-0245	宮崎	需給調整事業室	0985-38-8823
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
新潟	需給調整事業室	025-288-3510	鳥取	職業安定課	0857-29-1707	沖縄	需給調整事業室	098-868-1637

職業紹介事業者の皆さま



2024（令和6）年4月1日施行 改正職業安定法施行規則

求職者への労働条件明示のルールなどが変わります！

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の見直しを内容とする、改正職業安定法施行規則が施行されます。

(※明示する労働条件の追加は、労働基準法に基づく労働契約締結時の明示義務と同様の改正)

1. 追加される明示事項

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。求人企業からこれらの情報が適切に伝えられているかご確認ください。

- 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における変更の範囲のことをいいます。

最低限明示しなければならない労働条件

今回の改正で追加される明示事項

記載が必要な項目	記載例
業務内容	(雇入れ直後) 一般事務 (変更の範囲) ●●事務 …①
契約期間	期間の定めあり (2024年4月1日～2025年3月31日) 契約の更新 有 (●●により判断する) 更新上限 有 (通算契約期間の上限 ●年/更新回数の上限 ●回) …③
試用期間	試用期間あり (3か月)
就業場所	(雇入れ直後) 東京本社 (変更の範囲) ●●支社 …②
就業時間	9:30～18:30
休憩時間	12:00～13:00
休日	土日、祝日 (年末年始を含む)
時間外労働	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。
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
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
受動喫煙防止措置	屋内禁煙
募集者の氏名または名称	〇〇株式会社
(派遣労働者として雇用する場合のみ)	(「雇用形態：派遣労働者」というように派遣労働者として雇用することを示す必要があります。)

※ 募集広告などの労働者の募集に関する情報を提供する場合は、掲載した時点を明示するなど、正確かつ最新の内容に保つための措置を講じる義務があります。

LL050628 需01

明示事項の記載例

①・②「変更の範囲」

業務内容	(雇入れ直後) 法人営業 (変更の範囲) 製造業務を除く当社業務全般
	(雇入れ直後) 経理 (変更の範囲) 法務の業務
就業場所	(雇入れ直後) 大阪支社 (変更の範囲) 本社および全国の支社、営業所
	(雇入れ直後) 渋谷営業所 (変更の範囲) 都内23区内の営業所

※ いわゆる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。

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 (2024年4月1日～2025年3月31日)
	契約の更新 有 (契約期間満了時の業務量、勤務成績により判断) ※ 通算契約期間は4年を上限とする。
	契約の更新 有 (自動的に更新する) 契約の更新回数は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」というような抽象的なものではなく、「勤務成績、態度により判断する」、「会社の経営状況により判断する」など、具体的に記載いただくことが望ましいです。

2. 手数料表などの情報提供の方法

- 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。

- 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

※人材サービス総合サイト上での手数料表、返戻金制度の情報提供は引き続き必要です。

関連情報

令和6年4月より、募集時等に明示すべき事項が追加されます (厚生労働省HP内)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudo_u/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html

今回の職業安定法施行規則の改正についての資料等を掲載しています。



令和4年度労働政策審議会労働条件分科会報告を踏まえた労働契約法制の見直しについて (無期転換ルール及び労働契約関係の明確化) (厚生労働省HP内)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

労働基準法に基づき労働契約締結時及び有期労働契約の更新時に求められる労働条件明示事項についても同様の改正がなされており、その資料等を掲載しています。



職業紹介事業者の皆さま

改正職業安定法 2022（令和4）年10月1日施行

職業紹介事業の運営ルールが変わります

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す。また、求人メディア等に関する届出制が創設されます。

1 求人等に関する情報の的確な表示が義務付けられます

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。

- 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

- 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。

対象となる情報

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。



求人者の労働条件を特定の求職者に明示するよりも前に、ウェブサイト等を通じて求職者に提供する求人情報が対象です。

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、ファックス、ウェブサイト、電子メール・メッセージアプリ・アプリ等、放送（テレビ・ラジオ等）、オンデマンド放送等

正確かつ最新の内容に保つ措置

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

いずれも講ずる必要がある措置

- 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。
- 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。

いずれかを講ずる必要がある措置

- 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。または
 - 求人情報・求職者情報の時点を明らかにする。
- ※なお、これらの措置は可能な限りいずれも講ずることが望ましいです。

事業の実績に関する情報

職業紹介事業に関する実績も、例えば以下のような表示をしないようにする必要があります。

×

- 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。
- 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、非常に見えにくい状態にしている。

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。

×

- 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。

LL040901 需02

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点に留意してください。
また、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ものです。

業務内容	一般事務 …①
契約期間	期間の定めなし
試用期間	試用期間あり（3か月）
就業場所	本社（●県●市●一●） 又は △支社（△県△市△一△）
就業時間	9:00～18:00
休憩時間	12:00～13:00
休日	土日、祝日（年末年始を含む）
時間外労働	あり（月平均20時間）
賃金	月給 20万円（ただし、試用期間中は月給19万円） …②
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
受動喫煙防止措置	屋内禁煙
募集者の氏名または名称	〇〇株式会社 …③
派遣労働者として雇用する場合	雇用形態：派遣労働者ではない

①業務内容

職種や業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはなりません。

- × 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
- × フリーランス（委託）の募集と雇用契約の募集を混同する

②賃金

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はなりません。

- × 【月給】 32万円
 - 【基本給】 25万円 【固定残業代】 7万円
- ※時間外労働の有無に関わらず、15時間分支給。15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します。

③募集者の氏名または名称

優れた実績を持つグループ会社の情報を大きく記載する等、求人企業とグループ企業が混同されるような表示をしてはなりません。

- × A社のグループ会社B社の求人を、「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

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はなりません。

- × 【給与】 400万円～【モデル給与】 1000万円～（社内で特に給与が高い労働者の給与を全ての労働者の給与であるかのように例示）
- 【給与】 400万円～600万円
- 【給与】 400万円～600万円 【モデル給与】 555万円（同職種社員の給与の平均を例示）

2 個人情報の取扱いに関するルールが新しくなります

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。

業務の目的の明示

求職者の個人情報を収集する際には、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に、個人情報を収集・使用・保管する業務の目的を、ウェブサイトに掲載するなどして、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。
- 「職業紹介で求職者に開示の許諾を得た業務提携先に提供する際に使用します」と表示。

3 求人メディア等について届出制が創設されます

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。

- インターネット上の公開情報等から収集（クロウリング）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

特定募集情報等提供事業者の届出

特定募集情報等提供事業者（求職者に関する情報を収集する募集情報等提供事業者）に、届出制が導入されます。

届出が「必要」な例

- ・会員登録を求めている場合
- ・メールアドレスを集めて配信している場合
- ・閲覧履歴に基づく情報提供をしている場合

届出が「不要」な例

- ・紙媒体でのみ情報提供している場合



職業紹介事業の一環として、受理した求人の情報をウェブ等を通じて提供し、求職者が直接求人者に連絡・応募できないような場合は、特定募集情報等提供の届出は不要です。

さらに詳しく知るための情報

■厚生労働省ウェブサイト

2022（令和4）年職業安定法改正に関する情報やQ & A、届出の記載例を公開しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172497_00003.htm



■人材サービス総合サイト

職業紹介事業者の一覧や事業実績を公開しています。

2022年10月以降は、届けた特定募集情報等提供事業者の一覧を公開します。

<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/>



都道府県労働局 問い合わせ先

労働局	課室	電話番号	労働局	課室	電話番号	労働局	課室	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	石川	需給調整事業室	076-265-4435	岡山	需給調整事業室	086-801-5110
青森	需給調整事業室	017-721-2000	福井	需給調整事業室	0776-26-8617	広島	需給調整事業課	082-511-1066
岩手	需給調整事業室	019-604-3004	山梨	需給調整事業室	055-225-2862	山口	需給調整事業室	083-995-0385
宮城	需給調整事業課	022-292-6071	長野	需給調整事業室	026-226-0864	徳島	需給調整事業室	088-611-5386
秋田	需給調整事業室	018-883-0007	岐阜	需給調整事業室	058-245-1312	香川	需給調整事業室	087-806-0010
山形	需給調整事業室	023-676-4618	静岡	需給調整事業課	054-271-9980	愛媛	需給調整事業室	089-943-5833
福島	需給調整事業室	024-529-5746	愛知	需給調整事業第一課	052-219-5587	高知	職業安定課	088-885-6051
茨城	需給調整事業室	029-224-6239		需給調整事業第二課	052-685-2555	福岡	需給調整事業課	092-434-9711
栃木	需給調整事業室	028-610-3556	三重	需給調整事業室	059-226-2165	佐賀	需給調整事業室	0952-32-7219
群馬	需給調整事業室	027-210-5105	滋賀	需給調整事業室	077-526-8617	長崎	需給調整事業室	095-801-0045
埼玉	需給調整事業課	048-600-6211	京都	需給調整事業課	075-241-3225	熊本	需給調整事業室	096-211-1731
千葉	需給調整事業課	043-221-5500	大阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303	大分	需給調整事業室	097-535-2095
東京	需給調整事業第一課	03-3452-1472	兵庫	需給調整事業課	078-367-0831	宮崎	需給調整事業室	0985-38-8823
	需給調整事業第二課	03-3452-1474	奈良	需給調整事業室	0742-88-0245	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160	沖縄	需給調整事業室	098-868-1637
新潟	需給調整事業室	025-288-3510	鳥取	職業安定課	0857-29-1707			
富山	需給調整事業室	076-432-2718	島根	職業安定課	0852-20-7017			

職業紹介事業者の皆さまへ

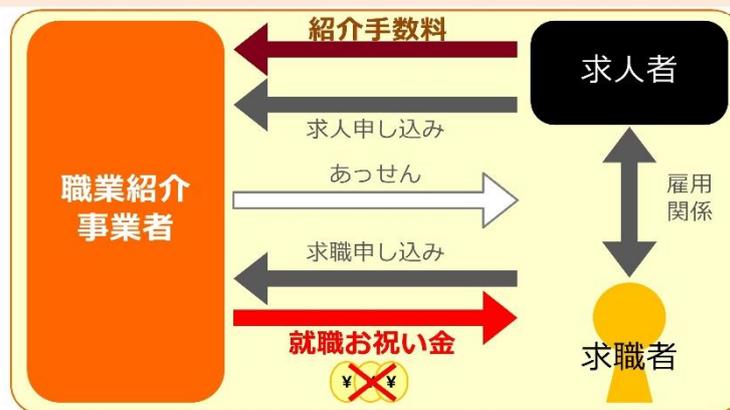
「就職祝い金」などの名目で求職者に金銭等を提供して 求職の申し込みの勧奨を行うことを禁止しました

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を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、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局



LL030302需01

事業主の皆さまへ

「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。事業主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

職業紹介事業者の皆さまへ

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6か月経過するまで
	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1年経過するまで
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6か月経過するまで

⇒ 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	＜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 （※）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。
最低賃金法	第4条第1項
職業安定法	＜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、＜求人申し込み時の報告＞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
男女雇用機会均等法	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 （※）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。
育児・介護休業法	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） （※）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。

求人不受理の実施に当たっての留意事項

(1) 求人への受理に当たっては、求人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、求人申し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

職業紹介事業者の皆さまへ
これから国外にわたる職業紹介事業を行う皆さまへ

特定技能外国人材の受入れに関する留意点 (2019年4月1日～)

改正入管法の施行に伴い、2019年4月1日から在留資格「特定技能」が創設されます。職業紹介事業者の皆さま、これから国外にわたる職業紹介事業を行う皆さまに、ご留意頂きたい点をお知らせいたします。

1 適正な職業紹介事業の許可の取得について

特定技能の在留資格に関して職業紹介を行うためには、職業紹介の許可などが必要です。

<特定技能に関する職業紹介>

- 特定技能1号および2号の在留資格については、職業紹介事業の許可などを受けて、国外に存在する求職者の受入れに関する職業紹介を行うことが可能です。
- また、特定技能については、その他の在留資格と同様、在留資格で認められている範囲内で転職が可能であり、特定技能外国人材に対して転職先のあっせんを行う場合にも、職業紹介事業の許可などが必要です。
 - ※ 既に職業紹介事業の許可などを取得している場合は、改めて取得する必要はありませんが、必要に応じて相手先国や取次機関の届出などの手続きを行ってください。

<登録支援機関の認定を受けている場合>

- 入管法に基づき登録支援機関の認定を受けている場合は、特定技能外国人材の受入れに関する支援など（非自発的離職時の転職支援を含む）を行うことができます。ただし、登録支援機関の認定を受けていても、職業紹介を行う場合には、別途職業紹介事業の許可などを取得する必要があります。

<監理団体の許可を受けている場合>

- 監理団体の許可を受けた事業者が行うことができるのは、技能実習に関する雇用契約の成立のあっせんです。このため、特定技能外国人材に関する職業紹介を行う場合には、別途職業紹介の許可などを取得する必要があります。

(国外にわたる職業紹介を行う場合の許可基準や提出書類などは、次頁を参照)

2 国外にわたる職業紹介に関する留意事項

特定技能外国人材に対する場合も含め、国外の求職者に対して職業紹介を行う際に、以下の事項の遵守や追加の提出書類が必要です。

<許可基準・留意事項について>

平成31年4月1日から、国外にわたる職業紹介を行う場合の許可基準が一部改正されます(④(2)・⑤の追加)。これらの内容は、許可取得時に付される条件や職業安定法に基づく指針においても明記されますので、職業紹介事業を行うに当たり、遵守することが必要です。

①	取扱職種の種類などとして届け出た国以外を相手先国としてはなりません。
②	入管法や相手先国の法令を遵守して職業紹介を行わなければなりません。
③	求職者に渡航費用その他の金銭を貸し付け、また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りません。
④	次に該当する取次機関を利用してはなりません。 (1) 相手先国において活動を認められていないもの (2) 職業紹介に関し、保証金の徴収その他名目のいかなを問わず、求職者の財産を管理し、違約金など不当に財産の移転を予定する契約を締結し、または求職者に対して渡航費用その他の金銭を貸し付けるもの(※)
⑤	職業紹介に関し、求職者が保証金の徴収その他名目のいかなを問わず、財産を管理されていたり、違約金など不当に財産の移転を予定する契約を締結されていることを認識して、職業紹介を行ってはなりません。

(※) ④(2)の取次機関による保証金の徴収の有無などについては、例えば、取次機関との業務分担について記載した契約書や取次機関から誓約書を提出させることなどにより証明させることが考えられます。

<提出書類について>

国外にわたる職業紹介を行う場合には、国内のみで職業紹介を行う場合に加えて、以下の書類の提出が必要です。

①	相手先国の関係法令(※)
②	<取次機関を利用しない場合> 相手先国において事業者の活動が認められていることを証明する書類(※)
<取次機関を利用する場合は、以下の書類>	
③	取次機関および事業者の業務分担について記載した契約書など(※)
④	相手先国で取次機関の活動が認められていることを証明する書類(※)
⑤	取次機関に関する申告書

(※) ①～④の書類については、該当部分のみの添付が必要であり、日本語訳も含まれます。

3 求職者の早期離職などに関する留意事項

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、以下の事項を遵守することとされています。特定技能外国人材に関する職業紹介に当たっても、十分留意してください。

- | | |
|---|--|
| ① | 自らの紹介により就職した者（※1）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りません。 |
| ② | 手数料に関して、返戻金制度を設けることが望まれます。 |
| ③ | 求職者・求人者双方に、受理する手数料（※2）の明示が必要です。 |
| ④ | 求職者などを勧誘するに当たっては、お祝い金などの金銭を支給することは望ましくありません。 |

（※1）無期雇用契約を締結した者に限ります。

（※2）一部の例外を除き、求職者からの手数料徴収は職業安定法において禁止されています。

4 求職の受理に関する留意事項

求職の申込みに当たり、同意を得られる範囲で在留カードなどの提示を求めるなど、不法就労をあっせんすることがないように注意して職業紹介を行ってください。

以下の例も参考に、求職者が適正な在留資格・在留期間であることや、紹介先が在留資格で認められた範囲内であることなどを確認する必要があります。

<具体的な確認方法の例（国内での就労が認められているもの）>

- ① 在留カード表面の「就労制限の有無」欄において、「就労制限なし」、「在留資格に基づく就労資格のみ可」、「指定書記載機関での在留資格に基づく就労活動のみ可」、「指定書により指定された就労活動のみ可能」のいずれかの記載がある場合
 - ② 在留カード表面の「就労制限の有無」欄において「就労不可」の記載があるが、裏面の「資格外活動許可欄」に「許可」の記載がある場合（留学生）など
- ※ 詳細および最新の情報は、出入国在留管理庁HPにおいて確認してください。

5 相手国の送り出し手続に関する留意事項

相手先国の法令において、送り出し手続きが定められている場合がありますので、事前に確認してください。

- 特定技能の在留資格については、相手先国（送り出し国）で所定の手続きがある場合は、それを経ていることが要件の1つとされています。
- 相手先国の法令などにより相手国政府が取次機関を認証することとなっている場合や、現在締結が進められている二国間取決めにより「遵守すべき手続」が定められている場合がありますので、出入国在留管理庁HPにおいて最新の情報を十分確認してください。

6 職業紹介事業報告の改正について

特定技能に関する職業紹介実績の報告が必要になります。

- 平成32年(2020年)4月報告分から、職業紹介事業の事業報告の方法が変更され、これまで中分類ごとの区分とは別に、特定技能に関する職業紹介実績を報告していただくこととなります。
- 平成31年度(2019年度)の実績を把握する必要がありますのでご注意ください。

7 その他の留意事項

職業紹介事業に関し、その他以下の事項に留意してください。

- 国外にわたる職業紹介については、職業紹介を行った後、求職者が在留資格を取得できない可能性があります。トラブル防止のため、事前に求人者との間で手数料の金額や支払いのタイミングなど明確にしておくことが必要です。
- 特定技能については、各分野ごとに設置される協議会(※)において、受入れ状況などを踏まえた大都市圏への集中回避に関する対応策(引き抜きの自粛要請など)が定められていますので、それらの規定を遵守することが必要です。

(※) 制度の適切な運用を図るために分野所管省庁によって設置され、受入れ機関や業界団体、関係省庁を構成員とするもので、制度や情報の周知、法令遵守の啓発など必要な対応を行います。

ご不明な点や職業紹介事業に関して不適切なことがあれば、お近くの都道府県労働局にご相談ください。

【問い合わせ先】 都道府県労働局

労働局名	課室名	電話番号	労働局名	課室名	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	三重	需給調整事業室	059-226-2165
青森	需給調整事業室	017-721-2000	滋賀	需給調整事業室	077-526-8617
岩手	需給調整事業室	019-604-3004	京都	需給調整事業課	075-241-3225
宮城	需給調整事業課	022-292-6071	大阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303
秋田	需給調整事業室	018-883-0007	兵庫	需給調整事業課	078-367-0831
山形	需給調整事業室	023-626-6109	奈良	需給調整事業室	0742-32-0208
福島	需給調整事業室	024-529-5746	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160
茨城	需給調整事業室	029-224-6239	鳥取	職業安定課	0857-29-1707
栃木	需給調整事業室	028-610-3556	島根	職業安定課	0852-20-7017
群馬	需給調整事業室	027-210-5105	岡山	需給調整事業室	086-801-5110
埼玉	需給調整事業課	048-600-6211	広島	需給調整事業課	082-511-1066
千葉	需給調整事業課	043-221-5500	山口	需給調整事業室	083-995-0385
東京	需給調整事業第一課	03-3452-1472	徳島	需給調整事業室	088-611-5386
	需給調整事業第二課	03-3452-1474	香川	需給調整事業室	087-806-0010
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	愛媛	需給調整事業室	089-943-5833
新潟	需給調整事業室	025-288-3510	高知	職業安定課	088-885-6051
富山	需給調整事業室	076-432-2718	福岡	需給調整事業課	092-434-9711
石川	需給調整事業室	076-265-4435	佐賀	需給調整事業室	0952-32-7219
福井	需給調整事業室	0776-26-8617	長崎	需給調整事業室	095-801-0045
山梨	需給調整事業室	055-225-2862	熊本	需給調整事業室	096-211-1731
長野	需給調整事業室	026-226-0864	大分	需給調整事業室	097-535-2095
岐阜	需給調整事業室	058-245-1312	宮崎	需給調整事業室	0985-38-8823
静岡	需給調整事業課	054-271-9980	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
愛知	需給調整事業第一課	052-219-5587	沖縄	需給調整事業室	098-868-1637