職業紹介責任者講習解説テキスト目次

1. 職業紹介事業パンフレット

ー許可・更新等のマニュアルー　令和 2 年 9 月 …… A-1

2. 職業安定法（抜粋）　……A-91

3. 職業紹介における求人の不受理【職業安定法の改正 】 ……A-93

4. 職業紹介事業者の皆様へ～事業運営のルールが変わります～

＜職業安定法の改正＞施行日：2018 年(平成 30 年)1 月 1 日 …A-94

5. 職業紹介を一層効果的に行うための

教育訓練等のサービスの提供について……A98

6. 民間企業が行うインターネットによる求人情報・求職者情報提供と

職業紹介との区分に関する基準について……A-99

7. 再就職支援事業を行っている職業紹介事業者の皆さまへ

～厚生労働大臣の定める指針が改正されました～……A-101

8. その募集・採用年齢にこだわっていませんか

ー年齢にかかわりなく、均等な機会をー ……A-102

9. パワーハラスメント対策が事業主の義務となります

～セクシャルハラスメント等の防止対策も強化されます～……A-114

10. 男女雇用機会均等法のポイント　……A-116

11. 労働基準法(抜粋）……A-118

12. 労働基準法のあらまし（裁量労働制）……A-119

13. 労働時間法制の見直しについて ……A-120

14. 最低賃金制度の概要 ……A-127

15. 地域別最低賃金の全国一覧 ……A-128

16. 労災保険 ……A-130

17. 若者雇用促進法（「青少年の雇用の促進等に関する法律」）……A-131

18. 労働関係法令違反があった事業所を
新卒者などに紹介しないでください ……A-132

19. 雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、
合理的な配慮の提供が義務となりました……A-134

20. 公正な採用選考をめざして 平成 31 年度版 ……A-139

21. 平成 30 年度職業紹介事業報告書の集計結果 ……A-185

22. 民間人材ビジネスに対する指導監督状況をとりまとめました
……A-187

23. 新たな外国人材の受入れについて（平成 31 年 3 月法務省入国管理局）
……A-191

職業紹介事業パンフレット

― 許可・更新等マニュアル ―

令和2年9月

厚生労働省・都道府県労働局
（公共職業安定所）

はじめに

職業安定法は、無料で勤労権及び職業選択の自由の保障のセーフティーネットとしての役割を果たしている公共職業安定所による職業紹介と活力及び創意工夫を活かし需給調整の役割を果たしている民間企業等による職業紹介とが相まって、効果的な労働力需給調整を図ることを期待しており、平成31年３月末日現在の民営職業紹介事業の許可事業所数は、有料職業紹介事業所が22,977所、無料職業紹介事業所が1,082所となっています。

このパンフレットは、職業紹介事業を始めるにあたっての手続きやその後の事業運営にあたっての留意点等について解説しておりますので、ご活用いただければ幸いです。

令和２年４月

厚生労働省職業安定局需給調整事業課

目　　次

最近の職業安定法及び関係法令等の主な改正内容について（平成 30 年１月施行以降）
—— A4

第１　職業紹介事業の概要
1　職業紹介とは —— A5
2　職業紹介事業の種類は —— A6
3　その他の労働力需給調整システム —— A7
4　紹介予定派遣とは —— A11

第２　申請、届出の手続き等
（参考）事業許可までのプロセス —— A12
1　有料職業紹介事業の許可手続き及び許可基準について —— A13
2　無料職業紹介事業の許可手続き及び許可基準について —— A22
3　職業紹介事業の取扱職種の範囲等の届出等について —— A31
4　国外にわたる職業紹介等について —— A34
5　職業紹介事業開始以降の手続き等 —— A35
（参考）事業所新設までのプロセス —— A41

第３　職業紹介事業の運営
1　有料職業紹介事業の取扱範囲 —— A42
2　職業紹介責任者の行う業務及び事業所外での職業紹介 —— A43
3　労働条件等の明示 —— A45
4　職業紹介による就職者の早期離職防止のために遵守すべき事項 —— A54
5　有料職業紹介事業者が徴収することができる手数料 —— A55
6　職業紹介事業者が備え付けるべき帳簿書類 —— A59
7　職業紹介事業報告書の提出方法等 —— A63
8　職業紹介事業者間の業務提携 —— A67
9　人材サービス総合サイトでの情報提供 —— A71
10　職業紹介事業の運営に当たり留意すべき事項についての指針 —— A76
11　年齢制限を行う求人の申込みへの対応について —— A85
12　個人情報の保護に関する法律の遵守等について —— A89
13　職業紹介事業者が法律違反を行った場合 —— A90

最近の職業安定法及び関係法令等の主な改正内容について（平成 30 年 1 月施行以降）

【1】平成 30 年 1 月 1 日施行

○　職業紹介事業者に職業紹介の実績等の情報提供が義務づけられました。（A71 参照）

○　求職者に明示すべき労働条件等が追加されました。（A45 参照）

○　職業紹介により無期雇用契約で就職した者に対し、就職日から２年間転職勧奨してはならない等、求職者の早期離職抑止のための規定が設けられました。（A54 参照）

○　職業紹介責任者が遵守すべき事項が追加されました。（A43 参照）

・　職業紹介従事者に事業運営改善向上のための教育を行わなければなりません。

・　厚労省人事労務マガジンに登録し、労働関係法令の最新情報を確認するようにしなければなりません。

○　求人・求職管理簿、職業紹介事業報告書に記載すべき事項が追加されました。（A63 参照）

【2】平成 31 年４月１日施行

○　許可基準のうち、国外にわたる職業紹介に関する事項として、違約金・保証金等を徴収する取次機関を利用しないこと等が追加されました。（A13 、A22 参照）

また、国外にわたる職業紹介に当たり遵守しなければならない事項は、許可条件として付されることとなるとともに、職業安定法に基づく指針で規定されました。

○　労働条件等の明示及び取扱職種の範囲等の明示に当たり、ファクシミリの利用及び SNS 等を利用する方法が認められることとなりました。（A33 参照）

【3】令和元年９月 14 日施行

○　職業紹介事業者の欠格事由のうち、成年被後見人等に係る事由が改正され、精神の機能の障害により有料の職業紹介事業を適正に行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者とされました。

これに伴い、精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある場合には、医師の診断書の提出が必要となります。（A13　A22 参照）

【4】令和元年 10 月１日施行

○　消費税の８％から 10%への増税に伴い、上限制手数料の場合の手数料額等の上限が引き上げられました。

【5】令和２年３月 30 日施行

○　求人の申込みを受理しないことができる場合が追加されました。

・労働関係法令等に違反する求人者からの求人の申込み

・暴力団員等からの求人の申込み　等

【6】令和２年４月１日施行

○　求職者に明示すべき労働条件等として、「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」が追加されました。

第１　職業紹介事業の概要

１　職業紹介とは

(1)　職業紹介の意義

職業紹介とは、職業安定法（以下「法」という。）第４条第１項において、「①求人及び②求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における③雇用関係の成立を④あっせんすることをいう。」と定義されています。

この定義でいう用語の意味は次のとおりです。

①　求人

報酬を支払って自己のために他人の労働力の提供を求めることをいいます。

②　求職

報酬を得るために自己の労働力を提供して職業に就こうとすることをいいます。

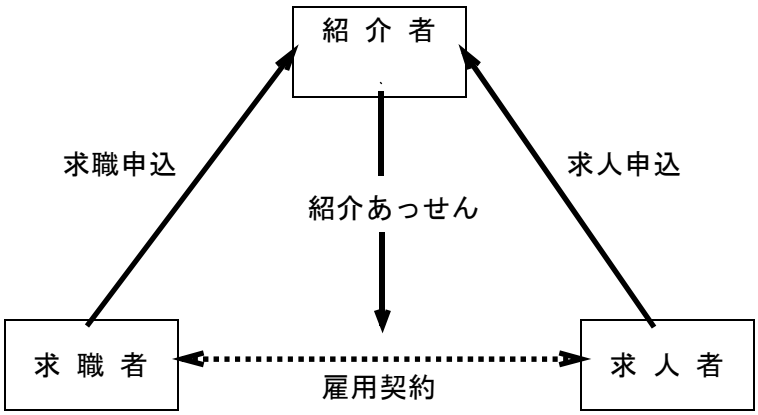
③　雇用関係

報酬を支払って労働力を利用する使用者と、労働力を提供する労働者との間に生じる使用・従属の法律関係をいいます。

④　あっせん

求人者と求職者との間をとりもって、雇用関係が円滑に成立するように第三者として世話をすることをいいます。

［職業紹介］



(2)　職業紹介への該当性

イ　自ら求人・求職を受理せず、求人・求職の申込みを勧誘する業務、職業紹介事業者に求人・求職を全数送付する業務のみを行うことや、職業紹介事業者に対し、求人申込みの意向を持つ者がいる旨の情報提供を行うことは、職業紹介に該当しません。

ロ　いわゆるスカウト行為は、求人者に紹介するため求職者を探索した上で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ものであり、これ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す。

２　職業紹介事業の種類は

職業紹介事業の種類には、次の２種類があります。

(1)　有料職業紹介事業

有料職業紹介事業とは、営利を目的とするか否かにかかわらず、職業紹介に関し手数料又は報酬等の対価を受けて行う職業紹介事業をいいます。

有料職業紹介事業は、職業安定法(以下「法」といいます。)第 32 条の 11 の規定により求職者に紹介してはならないものとされている職業（具体的には港湾運送業務に就く職業及び建設業務に就く職業がこれに当たります。） 以外の職業について、法第 30 条第１項の厚生労働大臣の許可を受けて行うことができます。

(2)　無料職業紹介事業

無料職業紹介事業とは、職業紹介に関し、営利を目的とするか否かにかかわらず、いかなる名義でも手数料又は報酬等の対価を受けないで行う職業紹介事業をいいます。

したがって、例えば、会費を徴収している会員事業主に対してのみ料金を徴収せずに職業紹介を行ったり、職業紹介事業の委託を受けた場合に、委託費等の額が職業紹介の実績により変動する方法により支払われていたりするものについては、実質的に職業紹介の対価を得ているものとして、有料職業紹介事業と判断されます。

無料職業紹介事業は、

① 一般の方が行う場合には法第 33 条の規定により厚生労働大臣の許可を受けて、

② 学校教育法第１条の規定による学校、専修学校等の施設の長が行う場合には法第 33 条の２の規定により厚生労働大臣に届け出ることにより、

③ 商工会議所等特別の法律により設立された法人であって厚生労働省令で定めるものが行う場合には法第 33 条の３の規定により厚生労働大臣に届け出ることにより、

無料職業紹介事業を行うことができます。

なお、地方公共団体は法第 29 条の規定により無料職業紹介事業を行うことができます（厚生労働大臣への通知が必要です）。

このパンフレットでは、①の許可を得て行う場合について説明しています。

３　その他の労働力需給調整システム

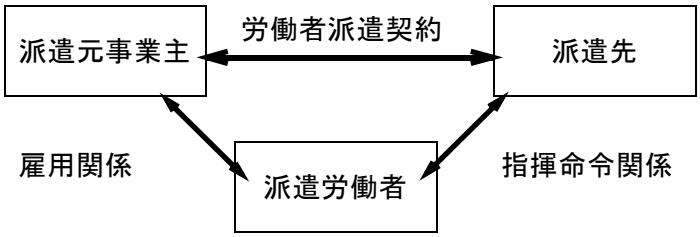
(1)　労働者派遣事業

労働者派遣法は、労働者派遣を「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。」（第２条第１号）と定義しています。

したがって、下図に示すように、労働者派遣における派遣元、派遣先及び派遣労働者の三者間の関係は、①派遣元と労働者との間に雇用関係があり、②派遣元と派遣先との間に労働者派遣契約が締結され、この契約に基づいて派遣元が派遣先に労働者を派遣し、③派遣先は労働者を指揮命令するというものです。

労働者派遣事業は、従来、労働者供給事業として禁止されていたものの中から取り出して法制化されたもので、労働者派遣法の制定と同時に行われた職業安定法の改正により、昭和 61 年７月以降、労働者派遣は、労働者供給には含まれないものとされています。

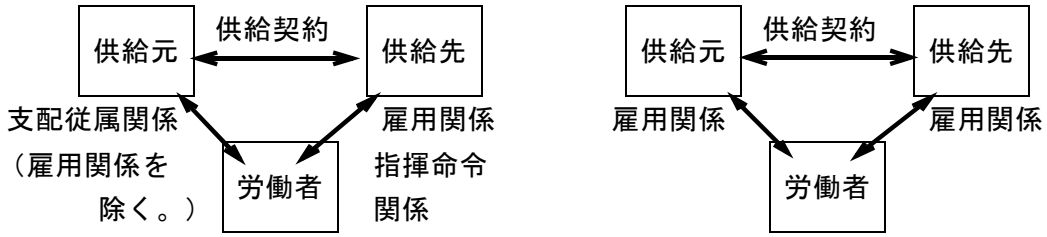
［労働者派遣事業］



(2) 労働者供給事業

労働者供給とは、供給契約に基づき労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣に該当するものは含まれません。労働者供給事業は、労働組合法の労働組合、職員団体、労働組合の団体等が厚生労働大臣の許可を受けて無料で行う場合のほかは、全面的に禁止されています（法第 44 条）。

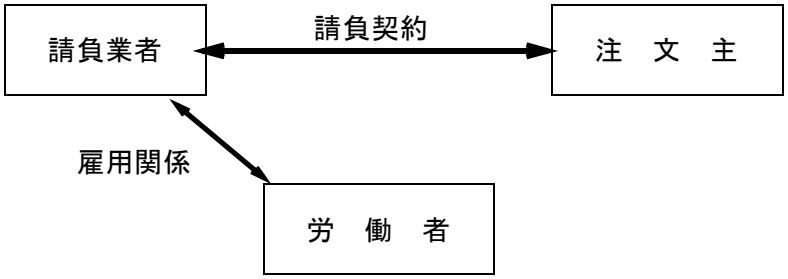
［労働者供給事業］



※　**請負事業**

請負により行われる事業は、自由に行うことができます。しかし、その形態が労働者派遣事業又は労働者供給事業に類似する場合があるため、次のような区分で判断されています。

［請負により行われる事業］



イ　労働者派遣事業については、請負により行われる事業との関係が問題になりますが、この区分を明確に判断することができるよう、次のような「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（昭和 61 年労働省告示第 37 号）が定められています。

労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準の概要

Ⅰ　請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であっても、当該事業主が当該業務の処理に関し次のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。

1　次のいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。

(1)　次のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

①　労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。

②　労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。

(2) 次のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

①　労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理（これらの単なる把握を除く。）を自ら行うこと。

②　労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理（これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。）を自ら行うこと。

(3) 次のいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。

①　労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。

② 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。

2 次のいずれにも該当することにより請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。

(1) 業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。

(2) 業務の処理について、民法、商法、その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。

(3) 次のいずれかに該当するものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

① 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易な工具を除く。）又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。

② 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。

Ⅱ Ⅰの１及び２のいずれにも該当する事業主であっても、それが法の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであって、その事業の真の目的が労働者派遣を業として行うことにあるときは、労働者派遣事業を行う事業主であることを免れることができない。

ロ 請負事業と労働者供給事業との区分に関する要件は、次のとおりです（職業安定法施行規則（以下「則」といいます。）第４条）。

① 作業の完成について、事業主としての財政上及び法律上のすべての責任を負うものであること。

② 作業に従事する労働者を、指揮監督するものであること。

③ 作業に従事する労働者に対し、使用者として法律に規定されたすべての義務を負うものであること。

④ 自らが提供する機械、設備、器材やその作業に必要な材料、資材を使用し又は企画や専門的な技術・経験を必要とする作業を行うものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

職業紹介事業、労働者派遣事業、労働者供給事業については、それぞれの許可等の基準を満たしたものが、許可等を受けた場合に行うことができます。

(3) 求人情報・求職者情報の提供

求人情報又は求職者情報を提供するのみで、求人及び求職の申込みを受けず、雇用関係の成立のあっせんを行わないいわゆる「情報提供」は職業紹介には該当せず、これを業として行う場合にも法による許可等の手続は必要ありません。

しかしながら、インターネットによる求人情報・求職者情報提供が広まる中で、情報提供事業者のホームページ上で求人情報又は求職者情報を閲覧可能にするだけでなく、併せて求職者と求人者との間の双方向的な意思疎通を中継したり、求職条件又は求人条件に適合する求人情報又は求職者情報を自動的に送信する仕組みとするなど、従来の「情報提供」の態様と大きく異なるものが出てきています。もとより、これらがすべて

「職業紹介」に該当するものではありませんが、中には「職業紹介」に該当するか否か容易に判断しがたい事例も存在することから、次のような「民間企業が行うインターネットによる求人情報・求職者情報提供と職業紹介事業の区分に関する基準」が示されています。

民間企業が行うインターネットによる求人情報・求職者情報提供と職業紹介事業の区分に関する基準

Ⅰ　この基準は、法の適正な運用を確保するためには職業紹介に該当するか否かの判断を的確に行う必要があることにかんがみ、インターネットによる求人情報・求職者情報提供と職業紹介との区分を明らかにすることを目的とする。

Ⅱ　「インターネットによる求人情報・求職者情報提供」とは、情報提供事業者がホームページ上で求人情報又は求職者情報（いずれも事業所名、所在地、氏名、住所等個別の求人者又は求職者を特定できる情報を含むものをいい、以下単に「情報」という。）を求職者又は求人者の閲覧に供することをいう。

なお、これと併せて、応募又は勧誘のための電子メールの作成及び送信のための便宜を提供する等求職者又は求人者のための付加的なサービスを提供することを含む。

Ⅲ　インターネットによる求人情報・求職者情報提供は、次の１から３までのいずれかに該当する場合には、職業紹介に該当する。

1　提供され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検索条件に基づくことなく情報提供事業者の判断により選別・加工を行うこと。

2　情報提供事業者から求職者に対する求人情報に係る連絡又は求人者に対する求職者情報に係る連絡を行うこと。

3　求職者と求人者との間の意思疎通を情報提供事業者のホームページを介して中継する場合に、当該意思疎通のための通信の内容に加工を行うこと。

Ⅳ　Ⅲのほか、情報提供事業者による宣伝広告の内容、情報提供事業者と求職者又は求人者との間の契約内容等から判断して、情報提供事業者が求職者又は求人者に求人又は求職者をあっせんするものであり、インターネットによる求人情報・求職者情報提供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に該当する。

４　紹介予定派遣とは

紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、労働者派遣事業と職業紹介事業の双方の許可を受け又は届出をした者が、派遣労働者・派遣先の間の雇用関係の成立のあっせん（職業紹介）を行い、又は行うことを予定してするものです。

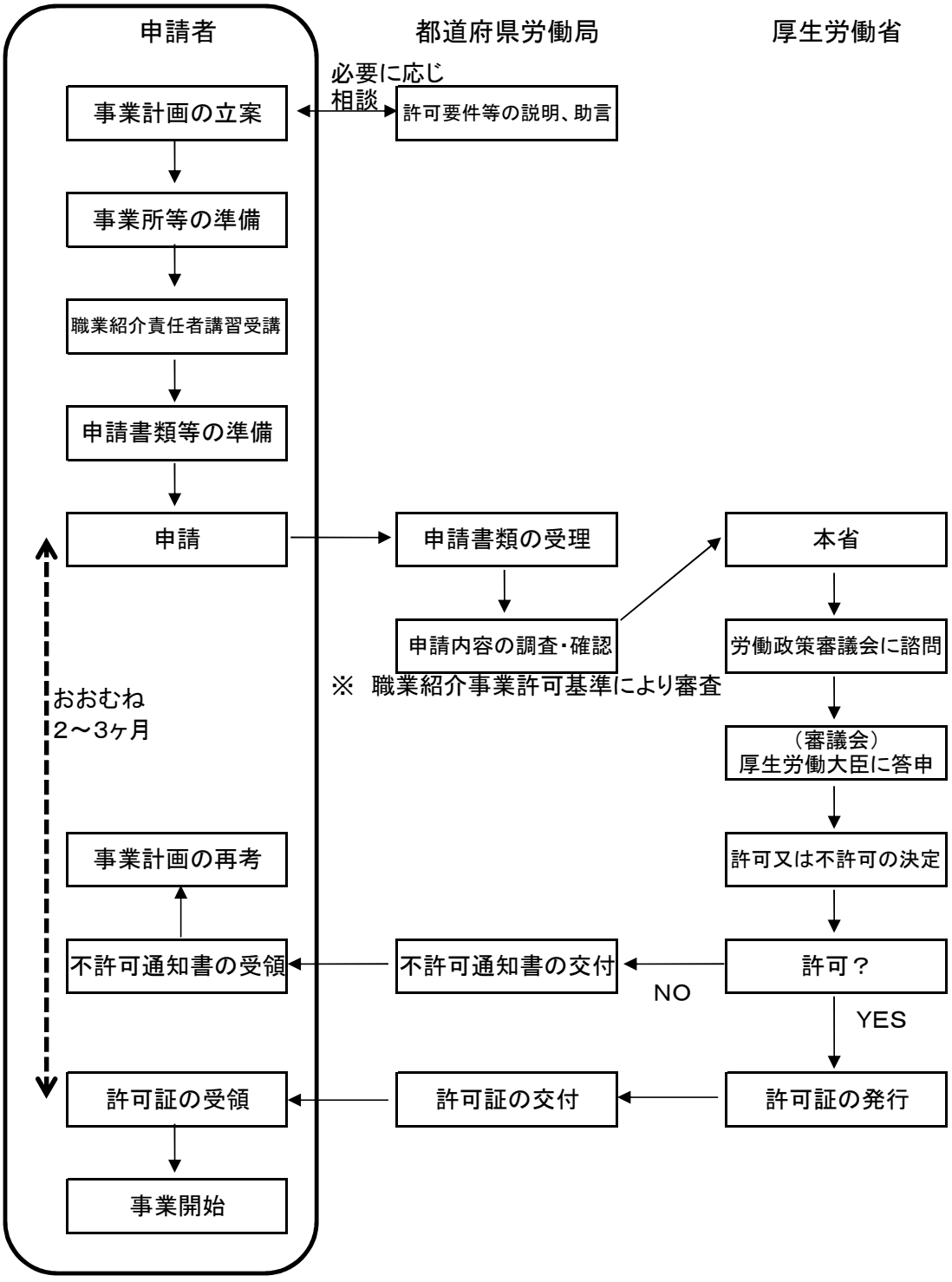
紹介予定派遣については「労働者派遣事業を適正に実施するためにー許可・更新等手続マニュアルー」に記載されていますのでご覧下さい。

～メモ～

第２　申請、届出の手続き等

事業許可までのプロセス

■　申請から許可までの流れ



１　有料職業紹介事業の許可手続き及び許可基準について

(1)　許可申請の手続

有料職業紹介事業を行おうとする場合には、事業開始予定時期のおおむね２～３か月前までに、(2)に掲げる書類を申請者の所在地（申請者が法人の場合には、その主たる事務所の所在地）を管轄する都道府県労働局を経由して厚生労働大臣に提出しなければなりません。

この場合、許可申請書には、手数料として〔５万円＋１万８千円×（職業紹介事業を行う事業所の数－１）〕分の収入印紙及び登録免許税〔９万円〕の納付に係る領収証書を添付する必要がありますが、都道府県労働局の指示に従ってください。なお、収入印紙が消印された後は、手数料は返還されません。

申請にあたり不明な点は、管轄の都道府県労働局にご相談ください。

(2)　提出書類

イ　有料職業紹介事業許可申請書（様式第１号）３部（正本１部、写し２部）

ロ　有料職業紹介事業計画書（様式第２号）３部（正本１部、写し２部）

ハ　届出制手数料届出書（様式第３号）３部（正本１部、写し２部）

※　ハについては、上限制手数料による場合には提出は不要です。

ニ　添付書類２部（正本１部、写し１部）

必　要　と　さ　れ　る　添　付　書　類	法人の場合	個人の場合
①　法人に関する書類		
・定款又は寄附行為	○	
・法人の登記事項証明書	○	
②　代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類		
・住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。）	○	○
・履歴書	○	○
・精神の機能の障害に関する医師の診断書(＊) (＊)申請者、役員又は職業紹介責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。以下同じ。	○	○
・代表者役員の法定代理人の住民票の写し、履歴書及び医師の診断書(＊)（代表者役員が未成年者で職業紹介事業に関し営業の許可を受けていない場合。なお、営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面	○	○

（未成年者に係る登記事項証明書）。）		
・職業紹介責任者講習受講証明書（以下「受講証明書」という。）の写し（職業紹介責任者に限る。）	○	○
③　資産及び資金に関する書類		
・最近の事業年度における貸借対照表及び損益計算書	○	○
・預貯金の残高証明書等所有している資産の額を証明する書類（貸借対照表から計算される基準資産が納税証明書及び確定申告書により証明される場合は、残高証明書等は不要）		△
・所有している資金の額を証明する預貯金の残高証明書（貸借対照表から計算される事業資金が納税証明書及び確定申告書により証明される場合は、残高証明書等は不要）		△
・最近の事業年度における確定申告書の写し（法人にあっては法人税の確定申告書別表１及び４、個人にあっては所得税の確定申告書第一表）	○	○
・最近の事業年度における法人税又は所得税の納税証明書（（その２）による所得金額に関するもの）	○	○
・最近の事業年度における株主資本等変動計算書	○	
④　個人情報の適正管理に関する書類		
・個人情報の適正管理及び秘密の保持に関する規程（以下「個人情報適正管理規程」という。）	○	○
⑤　業務の運営に関する書類		
・業務の運営に関する規程	○	○
⑥　事業所施設に関する書類		
・建物の登記事項証明書（申請者が所有している場合）	○	○
・建物の賃貸借又は使用貸借契約書（借りている場合）	○	○
⑦　手数料に関する書類		
・手数料表（届出制手数料の届出をする場合）	○	○
⑧　相手先国に関する書類（国外にわたる職業紹介を行う場合） ※相手先国において職業紹介が認められている根拠となる規定に係る部分のみ。		
・相手先国の関係法令及びその日本語訳	○	○
・相手先国において、国外にわたる職業紹介につ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及び当該書類が外国語で記載されている場合にあっては、その日本語訳（取次機関を利用しない場合に限る。） ※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部分のみ。	○	○
⑨　取次機関に関する書類（国外にわたる職業紹介を行う場合であって、取次機関を利用する場合に限る。）		
・取次機関及び事業者の業務分担について記載した契約書その他事業の運営に関する書類及びその日本語訳　※業務分担がわかる部分のみ。	○	○

・相手先国において、当該取次機関の活動が認められていることを証明する書類（相手先国で許可を受けている場合にあっては、その許可証の写し）及びその日本語訳 ※相手先国において当該取次機関の活動が認められていることを証明する部分のみ。 ※特定技能の在留資格について、相手先国によっては政府が取次機関を認証する等、遵守すべき手続が定められている場合があるので、出入国在留管理庁ホームページを確認すること。	○	○
・取次機関に関する申告書（通達様式第 10 号）	○	○

－添付書類等に関する注意事項－

イ　履歴書には、職歴、賞罰及び役職員への就任、解任状況について記載の上、記名押印又は署名をしてください。また、代表者及び役員が外国人である場合で、履歴書が外国語で記載されている場合は、その日本語訳を添付してください。なお、履歴書への写真の貼付は不要です。

ロ　事業所ごとに専属の職業紹介責任者を職業紹介に係る業務に従事する者の数 50 人について１人選任しなければなりません。また、職業紹介責任者として選任しようとする者については、許可の申請に先立って「職業紹介責任者講習会」の受講が必要です。

この講習会は、労働関係法令、職業紹介事業の適正な運営等を行うための理解を深めていただき、労働力の需給調整機関として適正な職業紹介を行っていただくことを目的として実施するものです。

講習会は、厚生労働省に開催を申し出た団体が計画的に開催しています（講習会の実施機関、日程等については厚生労働省のホームページ

（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000059261.html）に掲載しています。）。

ハ　基準資産額又は自己名義の現金・預金の額が増加する旨の申し立てがあったときは、公認会計士又は監査法人による監査証明を受けた中間決算又は月次決算による場合に限り、資産の総額、負債の総額及び自己名義の現金・預金の額のいずれについても当該中間決算又は月次決算により確認します。

ニ　上限制手数料ではなく届出制手数料を徴収する場合は、届出制手数料の届出の手続きが必要です。手数料に関する詳細は 49 ページ目以降に記載していますのでご参照下さい。

(3)　添付書類を省略できる場合

以下の場合に、添付書類の省略ができます。

イ　無料職業紹介事業者が有料職業紹介事業の許可を申請する場合

・申請者が法人である場合

⇒　① 法人に関する書類

⇒　② 代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類のうち、代表者、役員に関する書類（(＊)に該当する場合の医師の診断書を除く。）

・申請者が個人である場合

⇒　② 代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類のうち、代表者、役員に関する書類（(＊)に該当する場合の医師の診断書を除く。）

ロ　有料又は無料の職業紹介事業の事業主が、無料又は有料の職業紹介事業の許可を受ける場合であって、既存の職業紹介事業の事業所の職業紹介責任者を許可申請に係る職業紹介事業の事業所の職業紹介責任者に引き続き選任する場合

⇒　職業紹介責任者の履歴書及び受講証明書の写し

⇒　（職業紹介責任者の住所に変更がない場合には、住民票の写し、履歴書及び受講証明書の写し）

ハ　派遣元事業主が職業紹介事業の許可申請を行う場合又は労働者派遣事業の許可申請と同時に職業紹介事業の許可申請を行う場合

・申請者が法人である場合

⇒　① 法人に関する書類

⇒　② 代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類のうち、代表者、役員に関する書類

⇒　③ 資産及び資金に関する書類

・申請者が個人である場合

⇒　② 代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類のうち、代表者、役員に関する書類

⇒　③ 資産及び資金に関する書類

ただし、派遣元事業主が職業紹介事業の許可申請を行う場合にあっては、省略することができる書類の事項の内容を労働者派遣事業の申請の際に添付した書類により確認することができない場合は、書類の添付を省略することはできません。

ニ　無料職業紹介事業を行う特別の法人が有料又は無料の職業紹介事業の許可申請を行う場合

⇒　①法人に関する書類

⇒　②個人情報の適正管理に関する書類

⇒　③業務の運営に関する書類

⇒　④職業紹介責任者に関する書類（住民票の写し、履歴書、受講証明書の写し及び医師の診断書）

⇒　⑤事業所施設に関する書類

⇒　⑥相手先国に関する書類

⇒　⑦取次機関に関する書類

(4)　登録免許税の課税

①　有料職業紹介事業の許可申請を行おうとする者は登録免許税を納付しなければなりません（登録免許税法（昭和 42 年法律第 35 号）第３条）。納税額として、許可一件当たり９万円が課されることとなっています（登録免許税法別表第１第 81 号）。

②　登録免許税については、登録免許税の納付に係る領収証書を申請書（様式第１号の第１面の裏面）に貼って提出することとなっています。また、納付方法は、現金納付が原則となっており、国税の収納機関である日本銀行、日本銀行歳入代理店（銀行等や郵便局）又は都道府県労働局の所在地を管轄する税務署において、登録免許税の相当額を現金で納付することとなっています（国税通則法（昭和 37 年法律第 66 号）第 34 条）。

(5) 許可基準

有料職業紹介事業の許可を受けるためには、次の基準を満たす必要があります。

有料職業紹介事業許可基準

次のいずれにも該当する者について、有料職業紹介事業の許可をするものとする。

1　法第 31 条第１項第１号の要件（申請者が、当該事業を健全に遂行するに足りる財産的基礎を有すること）
次のいずれにも該当し、有料職業紹介事業を的確、安定的に遂行するに足りる財産的基礎を有すること。

(1)　資産（繰延資産及び営業権を除く。）の総額から負債の総額を控除した額（以下「基準資産額」という。）が 500 万円に申請者が有料職業紹介事業を行おうとする事業所の数を乗じて得た額以上であること。

(2)　事業資金として自己名義の現金・預貯金の額が、150 万円に申請者が有料職業紹介事業を行おうとする事業所の数から１を減じた数に 60 万円を乗じた額を加えて得た額以上となること。

2　法第 31 条第１項第２号の要件（個人情報を適正に管理し、及び求人者、求職者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること）

次のいずれにも該当し、業務の過程で得た求職者等の個人情報を適正に管理し、求人者、求職者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。

(1) 個人情報管理体制に関する要件（指針第４参照）

イ　求職者等の個人情報を適正に管理するため、事業運営体制が、次のいずれにも該当し、これを内容に含む個人情報適正管理規程を定めていること。

(ｲ)　求職者等の個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲が明確にされていること。

(ﾛ)　業務上知り得た求人者、求職者等に関する個人情報を業務以外の目的で使用したり、他に漏らしたりしないことについて、職員への教育が実施されていること。

(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についての規程があり、かつ当該規程について求職者等への周知がなされていること。

(ﾆ)　個人情報の取扱に関する苦情の処理に関する職業紹介責任者等による事業所内の体制が明確にされ、苦情を迅速かつ適切に処理することとされていること。

ロ　「適正管理」については、以下の点について留意するものとする。

(ｲ)　有料職業紹介事業者は、イの(ｲ)から(ﾆ)までに掲げる事項を含む個人情報適正管理規程について自らこれを遵守し、かつ、その従業者にこれを遵守させなければならないものとする。

(ﾛ)　有料職業紹介事業者は、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ものとする。

ハ　「個人情報の収集、保管及び使用」については、以下の点に留意するものとする。

(ｲ)　有料職業紹介事業者は、求職を受理する際には、当該求職者の能力に応じた職業を紹介するため必要な範囲で、求職者の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ものとする。ただし、特別な業務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はない。

a　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

b　思想及び信条

c　労働組合の加入状況

・ a から c までについては、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当する。

a 関係

(a)　家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）

(b)　容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報

b 関係　人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

c 関係　労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

(ﾛ)　有料職業紹介事業者は、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ものとする。

(ﾊ)　有料職業紹介事業者は、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、職業安定局長の定める書類（全国高等学校統一応募用紙又は職業相談票（乙））により提出を求めるものとする。

(ﾆ)　個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られる。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、この限りではない。

(2) 個人情報管理の措置に関する要件

次のいずれにも該当し、求職者等の個人情報を適正に管理するための措置が講じられていること。

イ　当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。

(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が講じられていること。

(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が講じられていること。

(ﾊ)　求職者等の個人情報を取り扱う事業所内の職員以外の者が求職者等の個人情報へのアクセスを防止するための措置が講じられていること。

(ﾆ)　職業紹介の目的に照らして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が講じられていること。

ロ　「適正管理」については以下の点に留意するものとする。

(ｲ)　有料職業紹介事業者は、その保管又は使用に係る個人情報に関し適切な措置（イの(ｲ)から(ﾆ)まで）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ものとする。

(ﾛ)　有料職業紹介事業者が、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さ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ものとする。

・　「個人情報」とは、個人を識別できるあらゆる情報をいうが、このうち「秘密」とは、一般に知られていない事実であって（非公知性）、他人に知られないことにつき本人が相当の利益を有すると客観的に認められる事実（要保護性）をいうものである。具体的には、本籍地、出身地、支持・加入政党、政治運動歴、借入金額、保証人となっている事実等が秘密にあたりうる。

3　法第 31 条第１項第３号の要件（１から２までのほか、申請者が、当該事業を適正に遂行することができる能力を有すること）

次のいずれにも該当し、当該事業を適正に遂行することができる能力を有すること。

(1) 代表者及び役員（法人の場合に限る。）に関する要件

代表者及び役員（法人の場合に限る。）が、次のいずれにも該当し、欠格事由に該当する者その他適正な事業遂行を期待し得ない者でないこと。

イ　法第 32 条に規定する欠格事由に該当する者でないこと。

ロ　貸金業法（昭和 58 年法律第 32 号）第２条第１項に規定する貸金業を営む者にあっては同法第３条の登録、質屋営業法（昭和 25 年法律第 158 号）第１条に規定する質屋営業を営む者にあっては同法第２条の許可を、それぞれ受け、適正に業務を運営している者であること。

ハ　風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和 23 年法律第 122 号）（以下「風営適正化法」という。）第２条第１項に規定する風俗営業、同条第５項に規定する性風俗関連特殊営業、同条第 13 項に規定する接客業務受託営業その他職業紹介事業との関係において不適当な営業の名義人又は実質的な営業を行う者でないこと。

ニ　外国人にあっては、原則として、出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年法律第 319 号）（以下「入管法」という。）別表第一及び別表第一の二並びに別表第二のいずれかの在留資格を有する者であること。

ホ　住所及び居所が一定しないなど生活根拠が不安定な者でないこと。

ヘ　不当に他人の精神、身体及び自由を拘束するおそれのない者であること。

ト　公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる行為を行うおそれのない者であること。

チ　虚偽の事実を告げ、若しくは不正な方法で許可申請を行った者又は許可の審査に必要な調査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者でないこと。

リ　国外にわたる職業紹介を行う場合にあっては、相手先国の労働市場の状況及び法制度について把握し、並びに求人者及び求職者と的確な意思の疎通を図るに足る能力を有する者であること。

(2) 職業紹介責任者に関する要件

職業紹介責任者は、次のいずれにも該当し、欠格事由に該当せず、また業務を適正に遂行する能力を有する者であること。

イ　法第 32 条の 14 の規定により、未成年者ではなく、法第 32 条第１号、第２号及び第４号から第９号までに掲げる欠格事由のいずれにも該当しないこと。

ロ　(1)のロからリのいずれにも該当すること。

ハ　次のいずれにも該当し、労働関係法令に関する知識及び職業紹介事業に関連する経験を有する者であること。

(ｲ)　職業安定法施行規則第 24 条の６第２項第１号の規定に基づき厚生労働大臣が定める講習を定める告示（平成 29 年厚生労働省告示第 233 号）第２項に定める職業紹介責任者講習を修了（許可又は許可の有効期間の更新に係る申請の受理の日の
前５年以内の修了に限る。）した者であること。

(ﾛ)　成年に達した後３年以上の職業経験を有する者であること。

(ﾊ)　精神の機能の障害により職業紹介責任者の業務を適正に行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者でないこと

(3) 事業所に関する要件

有料職業紹介事業を行う事業所は、次のいずれにも該当し、その位置、構造、設備、面積からみて職業紹介事業を行うに適切であること。

イ　位置が適切であること

風営適正化法で規制する風俗営業や性風俗関連特殊営業等が密集するなど職業紹介事業の運営に好ましくない場所にないこと。

ロ　事業所として適切であること

次のいずれにも該当し、事業所として適切であること。

(ｲ)　プライバシーを保護しつつ求人者又は求職者に対応することが可能であること。

具体的には、個室の設置、パーティション等での区分により、プライバシーを保護しつつ求人者又は求職者に対応することが可能である構造を有すること。

ただし、上記の構造を有することに代えて、以下の(a)又は(b)のいずれかによっても、この(ｲ)の要件を満たしているものと認めること。また、当分の間、以下の(c)によることも認めること。

(a)　予約制、近隣の貸部屋の確保等により、他の求人者又は求職者等と同室にならずに対面の職業紹介を行うことができるような措置を講じること。この場合において、当該措置を講じない運営がなされた場合には、許可の取消し対象となる旨の許可条件を付するものとすること。

(b)　専らインターネットを利用すること等により、対面を伴わない職業紹介を行うこと。この場合において、対面を伴う職業紹介事業の運営がなされたときは、許可の取消し対象となる旨の許可条件を付するものとすること。

(c)　事業所の面積がおおむね 20 ㎡以上であること。

(ﾛ)　事業所名（愛称等も含む。）は、利用者にとって、職業安定機関その他公的機関であるとの誤認を生ずるものでないこと。

(4) 適正な事業運営に関する要件

イ　申請者及び申請者の行う他の事業との関係に関する要件

次のいずれにも該当し、申請者及び申請者の行う他の事業との関係で、職業紹介事業の適正な運営に支障がないこと。

(ｲ)　申請者が国又は地方公共団体でないこと。

(ﾛ)　有料職業紹介事業を会員の獲得、組織の拡大、宣伝等他の目的の手段として利用するものでないこと。

(ﾊ)　事業主の利益に偏った職業紹介が行われるおそれのある者でないこと。

(ﾆ)　その紹介により就職した者のうち、労働者災害補償保険法施行規則第 46 条の 18 第 5 号の作業に従事する者が、労働者災害補償保険法第 35 条第 1 項の規定により労働者災害補償保険の適用を受けることを希望する場合に、同項に規定する団体の代表者として所定の申請を行うものであること。

(ﾎ)　労働者派遣事業と兼業する場合にあっては、求職者に係る個人情報と派遣労働者に係る個人情報について、職業紹介事業又は労働者派遣事業の業務の目的の達成に必要な範囲でこれを収集し、当該収集の目的の範囲内でこれを保管および使用するよう、事業運営につき明確な区分がなされていること。

当該要件を満たすには、次のいずれにも該当することが必要であること。

(a)　労働者の希望に基づき個別の申込みがある場合を除き、同一の者について労働者派遣に係る登録と求職の申込みを重複して行わず、かつ、相互に入れ換えないこと。

(b)　派遣の依頼者又は求人者の希望に基づき個別の申込みがある場合を除き、派遣の依頼と求人の申込みを重複して行わず、かつ、相互に入れ換えないこと。

(c)　派遣労働者に係る個人情報と求職者に係る個人情報について、職業紹介事業又は労働者派遣事業のいずれの業務に使用することを目的として収集されたものであるかを明確にして管理されること。

(d)　派遣先に係る情報と求人者に係る情報について、職業紹介事業又は労働者派遣事業のいずれの業務に使用することを目的として収集されたものであるかを明確にして管理されること。

(e)　労働者派遣の登録のみをしている派遣労働者に対して職業紹介を行わないこと。また、求職申込みのみをしている求職者について労働者派遣を行わないこと。

(f) 派遣の依頼のみをしている者に対して職業紹介を行わないこと。また、求人申込みのみをしている求人者に対して労働者派遣を行わないこと。

ロ　業務の運営に関する規程の要件

法の次の各条文の内容を含む業務の運営に関する規程を有し、これに従って適正に運営されること（様式例第１号参照）。

第２条（職業選択の自由）、第３条（均等待遇）、第５条の３（労働条件等の明示）、第５条の４（求職者等の個人情報の取扱い）、第５条の５（求人の申込み）、第５条の６（求職の申込み）、第５条の７（求職者の能力に適合する職業の紹介等）、第 32 条の３（手数料）、第 32 条の 12（取扱職種の範囲等の届出等）、第 34 条において準用する第 20 条（労働争議に対する不介入）

なお、この規程は２に定める個人情報適正管理規程と一体のものとしても差し支えないこと。

ハ　手数料に関する要件

(ｲ)　適法な手数料以外に職業紹介に関し、いかなる名目であっても金品を徴収しないこと。

(ﾛ)　徴収する手数料を明らかにした手数料表を有すること。

ニ　名義貸しに関する要件

他に名義を貸与するために、又は職業紹介責任者となり得る者の名義を借用して許可を得るものではないこと。

ホ　国外にわたる職業紹介に関する要件

(ｲ)　国外における職業紹介を実施するに当たっては、法第 32 条の 12 第１項の規定により取扱職種の範囲等として届け出た国以外を相手先国として職業紹介を行うものでないこと。

(ﾛ)　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）その他の出入国関係法令及び相手先国の法令を遵守して行うものであること。

(ﾊ)　国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、求職者に対して渡航費用その他を貸し付け、又は求人者がそれらの費用を貸し付けた求職者に対して職業紹介を行うものでないこと。

(ﾆ)　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、次に該当する取次機関を利用するものでないこと。

(a) 相手先国において活動を認められていないもの。

(b) 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もの。

(ﾎ)　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うものでないこと。

２　無料職業紹介事業の許可手続き及び許可基準について

(1)　許可申請の手続

無料職業紹介事業を行おうとする場合には、次に掲げる書類を申請者の所在地（申請者が法人の場合には、その主たる事務所の所在地）を管轄する都道府県労働局を経由して厚生労働大臣に提出しなければなりません（この場合、許可申請に係る手数料は不要です。）。

イ　無料職業紹介事業許可申請書（様式第１号）３部（正本１部、写し２部）

ロ　無料職業紹介事業計画書（様式第２号）３部（正本１部、写し２部）

ハ　添付書類２部（正本１部、写し１部）

許可申請は、事業開始予定時期のおおむね２～３か月前までに行う必要があります。

なお、申請にあたり不明な点は、管轄の都道府県労働局に御相談ください。

必　要　と　さ　れ　る　添　付　書　類	法人の場合	個人の場合
①　法人に関する書類（法人の種類により異なる。）		
（法人に関する書類）		
・定款又は寄附行為	○	
・法人の登記事項証明書	○	
（労働組合の場合、労働組合等に関する書類）		
・労働組合等であることを証明する書類	○	
・組合規約	○	
・組合員数、組合の組織、上部団体等を明らかにする書類	○	
（各種学校の場合、各種学校に関する書類）		
・各種学校であることを証明する書類	○	
・学校の沿革を明らかにする書類	○	
・学則	○	
・学生、生徒の定員数、現員数、職員数等学校の規模を明らかにする書類	○	
②　代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類		
・住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。）	○	○
・履歴書	○	○
・精神の機能の障害に関する医師の診断書(＊)	○	○
（＊）申請者、役員又は職業紹介責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。以下同じ。		
・代表者役員の法定代理人の住民票の写し、履歴書及び医師の診断書(＊)（代表者役員が未成年者で職業紹介事業に関	○	○

し営業の許可を受けていない場合。なお、営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書）。）		
・職業紹介責任者講習受講証明書の写し（職業紹介責任者に限る。）	○	○
③　資産及び資金に関する書類		
・最近の事業年度における貸借対照表及び損益計算書	○	○
・預貯金の残高証明書等所有している資産の額を証明する書類（貸借対照表から計算される基準資産が納税証明書及び確定申告書により証明される場合は、残高証明書等は不要）		△
・所有している資金の額を証明する預貯金の残高証明書（貸借対照表から計算される事業資金が納税証明書及び確定申告書により証明される場合は、残高証明書等は不要）		△
・最近の事業年度における確定申告書の写し（法人にあっては法人税の確定申告書別表１及び４、個人にあっては所得税の確定申告書第一表）	○	△
・最近の事業年度における納税証明書（法人にあっては法人税、個人にあっては所得税）（（その２）による所得金額に関するもの）	○	△
・最近の事業年度における株主資本等変動計算書	○	
④　個人情報の適正管理に関する書類		
・個人情報適正管理規程	○	○
⑤　業務の運営に関する書類		
・業務の運営に関する規程	○	○
⑥　事業所施設に関する書類		
・建物の登記事項証明書（申請者が所している場合）	○	○
・建物の賃貸借又は使用貸借契約書（借りている場合）	○	○
⑦　相手先国に関する書類（国外にわたる職業紹介を行う場合）※相手先国において職業紹介が認められている根拠となる規定に係る部分のみ。		
・相手先国の関係法令及びその日本語訳	○	○
・相手先国において、国外にわたる職業紹介につ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及び当該書類が外国語で記載されている場合にあっては、その日本語訳（取次機関を利用しない場合に限る。） ※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部分のみ。	○	○
⑧　取次機関に関する書類（国外にわたる職業紹介を行う場合であって、取次機関を利用する場合に限る。）		
・取次機関及び事業者の業務分担について記載した契約書その他事業の運営に関する書類及びその日本語訳	○	○

※業務分担がわかる部分のみ。 ・相手先国において、当該取次機関の活動が認められていることを証明する書類（相手先国で許可を受けている場合にあっては、その許可証の写し）及びその日本語訳 ※相手先国において当該取次機関の活動が認められていることを証明する部分のみ。 ※特定技能の在留資格について、相手先国によっては政府が取次機関を認証する等、遵守すべき手続が定められている場合があるので、出入国在留管理庁ホームページを確認すること。	○	○
・取次機関に関する申告書（通達様式第 10 号）	○	○

－添付書類に関する注意事項－

イ　履歴書には、職歴、賞罰及び役職員への就任、解任状況について記載の上、記名押印又は署名をしてください。また、代表者及び役員が外国人である場合で、履歴書が外国語で記載されている場合は、その日本語訳を添付してください。なお、履歴書への写真の貼付は不要です。

ロ　事業所ごとに専属の職業紹介責任者を職業紹介に係る業務に従事する者の数 50 人について１人選任しなければなりません。また、職業紹介責任者として選任しようとする者については、許可の申請に先立って、「職業紹介責任者講習会」の受講が必要です。

この講習会は、労働関係法令、職業紹介事業の適正な運営等を行うための理解を深めていただき、労働力の需給調整機関として適正な職業紹介を行っていただくことを目的として実施するものです。

講習会は、厚生労働省に開催を申し出た団体が計画的に開催しています（講習会の実施機関、日程等については厚生労働省のホームページ（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000059261.html）に掲載しています。）。

ハ　基準資産額又は自己名義の現金・預金の額が増加する旨の申し立てがあったときは、公認会計士又は監査法人による監査証明を受けた中間決算又は月次決算による場合に限り、資産の総額、負債の総額及び自己名義の現金・預金の額のいずれについても当該中間決算又は月次決算により確認します。

(2)　添付書類を省略できる場合

以下の場合に、添付書類の省略ができます。

イ　有料職業紹介事業者が無料職業紹介事業の許可を申請する場合

・申請者が法人である場合

⇒　① 法人に関する書類

⇒　② 代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類のうち、代表者、役員に関する書類（(＊)に該当する場合の医師の診断書を除く。）

・申請者が個人である場合

⇒　② 代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類のうち、代表者、役員に関する書類（(＊)に該当する場合の医師の診断書を除く。）

ロ　有料又は無料の職業紹介事業の事業主が、無料又は有料の職業紹介事業の許可を受け

る場合であって、既存の職業紹介事業の事業所の職業紹介責任者を許可申請に係る職業紹介事業の事業所の職業紹介責任者に引き続き選任する場合

⇒　職業紹介責任者の履歴書及び受講証明書の写し

⇒　（職業紹介責任者の住所に変更がない場合には、住民票の写し、履歴書及び受講証明書の写し）

ハ　派遣元事業主が職業紹介事業の許可申請を行う場合又は労働者派遣事業の許可申請と同時に職業紹介事業の許可申請を行う場合

・申請者が法人である場合

⇒　① 法人に関する書類

⇒　② 代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類のうち、代表者、役員に関する書類

⇒　③ 資産及び資金に関する書類

・申請者が個人である場合

⇒　② 代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類のうち、代表者、役員に関する書類

⇒　③ 資産及び資金に関する書類

ただし、派遣元事業主が職業紹介事業の許可申請を行う場合にあっては、省略することができる書類の事項の内容を労働者派遣事業の申請の際に添付した書類により確認することができない場合は、書類の添付を省略することはできません。

ニ　無料職業紹介事業を行う特別の法人が有料又は無料の職業紹介事業の許可申請を行う場合

⇒　①法人に関する書類

⇒　②個人情報の適正管理に関する書類

⇒　③業務の運営に関する書類

⇒　④職業紹介責任者に関する書類（住民票の写し、履歴書、受講証明書の写し及び医師の診断書）

⇒　⑤事業所施設に関する書類

⇒　⑥相手先国に関する書類

⇒　⑦取次機関に関する書類

(2) 無料職業紹介事業の許可基準

無料職業紹介事業の許可を受けるためには、次の要件を満たす必要があります。

無料職業紹介事業の許可基準

次のいずれにも該当する者について、無料職業紹介事業の許可をするものとする。

1　法第 33 条第４項において準用する第 31 条第１項第１号の要件（申請者が、当該事業を健全に遂行するに足りる財産的基礎を有すること）

事業を維持運営していくに足る資産又は財政的裏付けを有すること。

2　法第 33 条第４項において準用する法第 31 条第１項第２号の要件（個人情報を適正に管理し、及び求人者、求職者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること）

次のいずれにも該当し、業務の過程で得た求職者等の個人情報を適正に管理し、求人者、求職者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。

(1) 個人情報管理体制に関する要件（指針第４参照）

イ　求職者等の個人情報を適正に管理するため、事業運営体制が次のいずれにも該当し、これを内容に含む個人情報適正管理規程を定めていること。

(ｲ)　求職者等の個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲が明確にされていること。

(ﾛ)　業務上知り得た求人者、求職者等に関する個人情報を業務以外の目的で使用したり、他に漏らしたりしないことについて、職員への教育が実施されていること。

(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についての規程があり、かつ当該規程について求職者等への周知がなされていること。

(ﾆ)　個人情報の取扱に関する苦情の処理に関する職業紹介責任者等による事業所内の体制が明確にされ、苦情を迅速かつ適切に処理することとされていること。

ロ　「適正管理」については、以下の点について留意するものとする。

(ｲ)　無料職業紹介事業者は、イの(ｲ)から(ﾆ)までに掲げる事項を含む個人情報適正管理規程について自らこれを遵守し、かつ、その従業者にこれを遵守させなければならないものとする。

(ﾛ)　無料職業紹介事業者は、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ものとする。

ハ　「個人情報の収集、保管及び使用」については、以下の点に留意するものとする。

(ｲ)　無料職業紹介事業者は、求職を受理する際には、当該求職者の能力に応じた職業を紹介するため必要な範囲で、求職者の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ものとする。ただし、特別な業務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はない。

ａ　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

ｂ　思想及び信条

ｃ　労働組合の加入状況

・　ａからｃまでについては、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当する。

ａ関係

(a)　家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）

(b)　容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報

b 関係　人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

c 関係　労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

(ﾛ)　無料職業紹介事業者は、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ものとする。

(ﾊ)　無料職業紹介事業者は、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、職業安定局長の定める書類（全国高等学校統一応募用紙又は職業相談表（乙））により提出を求めるものとする。

(ﾆ)　個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られる。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、この限りではない。

(2) 個人情報管理の措置に関する要件

次のいずれにも該当し、求職者等の個人情報を適正に管理するための措置が講じられていること。

イ　当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。

(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が講じられていること。

(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が講じられていること。

(ﾊ)　求職者等の個人情報を取り扱う事業所内の職員以外の者が求職者等の個人情報へのアクセスを防止するための措置が講じられていること。

(ﾆ)　職業紹介の目的に照らして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が講じられていること。

ロ　「適正管理」については以下の点に留意するものとする。

(ｲ)　無料職業紹介事業者は、その保管又は使用に係る個人情報に関し適切な措置（イの(ｲ)から(ﾆ)まで）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ものとする。

(ﾛ)　無料職業紹介事業者が、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さ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ものとする。

・　「個人情報」とは、個人を識別できるあらゆる情報をいうが、このうち「秘密」とは、一般に知られていない事実であって（非公知性）、他人に知られないことにつき本人が相当の利益を有すると客観的に認められる事実（要保護性）をいうものである。具体的には、本籍地、出身地、支持・加入政党、政治運動歴、借入金額、保証人となっている事実等が秘密にあたりうる。

3　法第 33 条第 4 項において準用する法第 31 条第 1 項第 3 号の要件（1 から 2 までのほか、申請者が、当該事業を適正に遂行することができる能力を有すること）

次のいずれにも該当し、当該事業を適正に遂行することができる能力を有すること。

(1) 代表者及び役員（法人の場合に限る。）に関する要件

代表者及び役員（法人の場合に限る。）が、次のいずれにも該当し、欠格事由に該当する者その他適正な事業遂行を期待し得ない者でないこと。

イ　法第 32 条に規定する欠格事由に該当する者でないこと。

ロ　貸金業法（昭和 58 年法律第 32 号）第２条第１項に規定する貸金業を営む者にあっては同法第３条の登録質屋営業法（昭和 25 年法律第 158 号）第１条に規定する質屋営業を営む者にあっては同法第２条の許可を、それぞれ受け、適正に業務を運営している者であること。

ハ　風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和 23 年法律第 122 号）（以下「風営化適正化法」という。）第２条第１項に規定する風俗営業、同条第５項に規定する性風俗関連特殊営業、同条第 13 項に規定する接客業務受託営業その他職業紹介事業との関係において不適当な営業の名義人又は実質的な営業を行う者でないこと。

ニ　外国人にあっては、原則として、出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年法律第 319 号）（以下「入管法」という。）別表第一及び第一の二並びに別表第二のいずれかの在留資格を有する者であること。

ホ　住所及び居所が一定しないなど生活根拠が不安定な者でないこと。

ヘ　不当に他人の精神、身体及び自由を拘束するおそれのない者であること。

ト　公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる行為を行うおそれのない者であること。

チ　虚偽の事実を告げ、若しくは不正な方法で許可申請を行った者又は許可の審査に必要な調査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者でないこと。

リ　国外にわたる職業紹介を行う場合にあっては、相手先国の労働市場の状況及び法制度について把握し、並びに求人者及び求職者と的確な意思の疎通を図るに足る能力を有する者であること。

(2) 職業紹介責任者に関する要件

職業紹介責任者は、次のいずれにも該当し、欠格事由に該当せず、また業務を適正に遂行する能力を有する者であること。

イ　法第 32 条の 14 の規定により、未成年者ではなく、法第 32 条第１号、第２号及び第４号から第９号までに掲げる欠格事由のいずれにも該当しないこと。

ロ　(1)のロからリのいずれにも該当すること。

ハ　次のいずれにも該当し、労働関係法令に関する知識及び職業紹介事業に関連する経験を有する者であること。

(ｲ)職業安定法施行規則第 24 条の６第２項第１号の規定に基づき厚生労働大臣が定める講習を定める告示（平成 29 年厚生労働省告示第 233 号）第２項に定める職業紹介責任者講習を修了（許可又は許可の有効期間の更新に係る申請の受理の日の前５年以内の修了に限る。）した者であること。

(ﾛ)精神の機能の障害により職業紹介責任者の業務を適正に行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者でないこと。

(3)　事業所に関する要件

無料職業紹介事業を行う事業所は、次のいずれにも該当し、その位置、構造、設備、面積からみて職業紹介事業を行うに適切であること。

イ　位置が適切であること

風営適正化法で規制する風俗営業や性風俗関連特殊営業等が密集するなど職業紹介事業の運営に好ましくない場所にないこと。

ロ　事業所として適切であること

次のいずれにも該当し、事業所として適切であること。

(ｲ)　プライバシーを保護しつつ求人者又は求職者に対応することが可能であること。

具体的には、個室の設置、パーティション等での区分により、プライバシーを保護しつつ求人者又は求職者に対応することが可能である構造を有すること。

ただし、上記の構造を有することに変えて、以下の(a)又は(b)のいずれかによっても、この(ｲ)の要件を満たしているものと認めること。また、当分の間、以下の(c)によることも認めること。

(a)　予約制、近隣の貸部屋の確保等により、他の求人者又は求職者等と同室にならずに対面の職業紹介を行うことができるような措置を講じること。この場合において、当該措置を講じない運営がなされた場合には、許可の取消し対象となる旨の許可条件を付するものとすること。

(b)　専らインターネットを利用すること等により、対面を伴わない職業紹介を行うこと。この場合において、対面を伴う職業紹介事業の運営がなされたときは、許可の取消し対象となる旨の許可条件を付するものとすること。

(c)　事業所の面積がおおむね 20 ㎡以上であること。

ハ　事業所名は、利用者にとっての業務の範囲が分かりやすいもので、かつ、「無料職業紹介」の文字を入れたものとし、また、当該事業所名（愛称等も含む。）は、職業安定機関その他公的機関であるとの誤認を生ずるものでないこと。

(4)　適正な事業運営に関する要件

イ　申請者及び申請者の行う他の事業との関係に関する要件

次のいずれにも該当し、申請者及び申請者の行う他の事業との関係で、職業紹介事業の適正な運営に支障がないこと。なお、労働者派遣事業を兼業する場合にあっては、有料職業紹介事業許可基準の３の(4)のイの(ﾎ)に準じて判断すること。

(ｲ)　申請者が国又は地方公共団体でないこと。

(ﾛ)　学校教育法に基づく各種学校にあっては、修業年限１年以上の生徒の定員数が 40 人以上、その専任教員の定員数が３人以上であり、かつ、設立許可後１年を経過したものであること。

(ﾊ)　営利法人にあっては、無料職業紹介事業を本来の営利活動に資する目的で行おうとするものでないこと。

(ﾆ)　申請者の存立目的、形態、規約等から認められる範囲の職業紹介を行うものであること。ただし、各種学校にあっては、当該各種学校の修業年限６箇月以上の課程に係る卒業予定者、卒業生（卒業後３年以内に限る。）及び修業年限１年以上の課程に係る在学生のアルバイトの職業紹介を行うものであること。

(ﾎ)　無料職業紹介事業を会員の獲得、組織の拡大、宣伝等他の目的の手段として利用するものでないこと。

(ﾍ)　事業主の利益に偏った職業紹介が行われるおそれのある者でないこと。

ロ　業務の運営に関する規程の要件

職業安定法の次の各条文の内容を含む業務の運営に関する規程を有し、これに従って適正に運営されること（様式例第１号参照）。

第２条（職業選択の自由）、第３条（均等待遇）、第５条の３（労働条件等の明示）、第５条の４（求職者等の個人情報の取扱い）、第５条の５（求人の申込み）、第５条の６（求職の申込み）、第５条の７（求職者の能力に適合する職業の紹介等）、第 33 条第４項において準用する第 32 条の 12（取扱職種の範囲等の届出等）及び第 34 条において準用する第 20 条（労働争議に対する不介入）

なお、この規程は２に定める個人情報適正管理規程と一体のものとしても差し支えないこと。

ハ　名義貸しに関する要件

他に名義を貸与するために、又は職業紹介責任者となり得る者の名義を借用して許可を得るものではないこと。

ニ　国外にわたる職業紹介に関する要件

(ｲ)　国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、法第 33 条第 4 項で準用する 32 条の 12 第 1 項の規定により取扱職種の範囲等として届け出た国以外を相手先国として職業紹介を行うものでないこと。

(ﾛ)　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）その他の出入国関係法令及び相手先国の法令を遵守して行うものであること。

(ﾊ)　国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、求職者に対して渡航費用その他を貸し付け、又は求人者がそれらの費用を貸し付けた求職者に対して職業紹介を行うものでないこと。

(ﾆ)　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、次に該当する取次機関を利用するものでないこと。

(a)　相手先国において活動を認められていないもの。

(b)　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もの。

(ﾎ)　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得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うものでないこと。

～ メモ ～

３　職業紹介事業の取扱職種の範囲等の届出等について

(1)　趣旨

職業紹介事業において取り扱う職種の範囲その他業務の範囲を定めたとき又は変更したときは、管轄都道府県労働局を経由して厚生労働大臣へ届け出なければなりません（法第 32 条の 12 第１項（法第 33 条第４項及び法第 33 条の３第２項において準用する場合を含む。）及び則第 24 条の４）。

この届出は、必須のものではありませんが、この届出をしない場合には、法第５条の５第 1 項の規定による求人受理義務、法第５条の６の規定による求職受理義務が全職業・全地域の求人・求職について課されることとなります。

取扱職種の範囲の定め方は原則として平成 23 年版厚生労働省編職業分類の中分類として下さい。ただし、求職者の受付手数料や求職者手数料を徴収する職業に範囲を定める場合については、従来の区分によることが適当ですので、必要に応じ都道府県労働局に御相談ください。

また、令和２年３月 30 日から、一定の労働関係法令違反の求人者による求人（※１）や暴力団員などによる求人（※２）の申込などを受理しないことができることとなりました、

（※１）一定の労働関係法令違反の求人者による求人

以下①に掲げる法令のうち、政令で定める条項（命第１条）の違反に関して、②に掲げる場合（則第４条の３第３項）に、不受理の対象となります。また、指針において、求人者が不受理事由に該当するか否かについて、求人者に自己申告させるべきこと、不受理事由に該当することを知った場合には当該求人の申込みを受理しないことが望ましいこと、とされています。

① 対象となる法令

a 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）

b 最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）

c 職業安定法

d 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（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）

e 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。以下「男女雇用機会均等法」という。）

f 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（平成３年法律第 76 号。以下「育児介護休業法」という。）

② 対象となるケース

a 労働基準法及び最低賃金法の規定

・　過去１年間に２回以上同一条項の違反について是正指導を受けている場合
・　対象条項違反により送検され、公表された場合
・　その他、労働者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがある場合（社会的影響が大きいケースとして公表された場合等）

b 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の規定

・　法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合

※　原則として、a のうち送検・公表された場合については送検後１年、それ以外の場合については是正後６か月までが不受理期間となります。

（※２）暴力団員などによる求人

求人者が以下に掲げるいずれかの者であるときをいいます。

①　暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成３年法律第 77 号）第２号第６号に規定する暴力団員（以下「暴力団員」という。）

②　法人であって、その役員（業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む。）のうちに暴力団員があるもの

③　暴力団員がその事業活動を支配する者

(2)　取扱職種の範囲等の限定が認められるもの

不当な差別的取扱いに当たらず、取扱職種の範囲等の限定が認められる例としては、以下のものがあります。

a　職業

事務的職業、会社・団体の役員、飲食物調理の職業、林業の職業　など

（定め方）

原則として、平成 23 年版厚生労働省編職業分類の中分類

b　地域

国内、大阪府、中部地方　など

（定め方）

原則として、都道府県名又は都道府県名及び市町村名

国外にわたる職業紹介を行う場合の相手先国名は、外務省が作成している「各国・地域情勢」に記載された名称

c　賃金

時給 1,000 円以上の求人、月給 30 万円以上の求人　など

d　その他

紹介予定派遣に関するもの、母子家庭の母等、中高年齢者、障害者、合法的に在留する外国人、本校所定の課程を修了した者　など

(3)　届出手続

イ　届出は、職業紹介事業取扱職種範囲等届出書（様式第６号）により、管轄都道府県労働局を経由して厚生労働大臣に提出することにより行います。

ロ　既に、許可を受けている事業者の場合は許可証の書換えが必要となりますが、現在有している許可証と引き替えに書換え後の許可証が交付されます。

(4)　取扱職種の範囲等の明示等（法第 32 条の 13、則第 24 条の５）

次に掲げるものについて、求人者及び求職者に対して、求人の申込み又は求職の申込みを受理した後、速やかに書面の交付、ファクシミリを利用する方法又は電子メールその他のその受信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（電気通信事業法（昭和 59 年法律第 86 号）第２条第１号に規定する電気通信をいう。以下「電子メール等」という。）を利用する方法により明示しなければなりません。

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（職業紹介に係るものに限ります。）及び求職者の個人情報の取扱いに関する事項
⑤　返礼金制度に関すること

ただし、職業紹介の実施について緊急の必要があるため、あらかじめこれらの方法によることができない場合において、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たときは、この限りではありません。

また、ファクシミリを利用する方法又は電子メール等を利用する方法が認められるのは、書面の交付を受けるべき者がファクシミリを利用する方法又は電子メール等を利用する方法（ファクシミリ又は電子メール等の受信者がプリントアウトできるものに限る。以下同じ。）を希望し、かつ、実際にファクシミリを利用する方法についてはファクシミリ装置により受信したときに、電子メール等を利用する方法については書面の交付を受けるべき者の使用に係る通信端末機器に備えられたファイルに記録されたときに到達したものとみなされます。

この場合において、書面の交付を受けるべき者がファクシミリを利用する方法又は電子メール等を利用する方法を希望するときは、希望するファイルへの記録の方式（電子メール・ＳＮＳメッセージ等の電気通信の方式、添付ファイルを使用する場合の使用ソフトウェアの形式及びバージョン（「一太郎 2019 又はワード 2018」等）等）を書面の交付を行うべき者に対して明示することによるものとします。

４　国外にわたる職業紹介等について

(1)　概要

国外にわたる職業紹介については、職業安定法及び「職業紹介事業者、求人者、労働者を行う者、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均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針」において、必要な事項が定められています（A73 参照）。

特に、平成 31 年４月１日より施行された「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律（平成 30 年法律第 102 号）」（以下、「改正入管法」という。）において、新たな在留資格として「特定技能」が創設されましたが、「特定技能」の在留資格に関して国外にわたる職業紹介を行うためには、他の在留資格と同様に、職業紹介事業の許可などが必要となります。

また、特定技能については、その他の在留資格と同様に、在留資格で認められている範囲内で転職が可能であり、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となります。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を行ってください。

(2)　特定技能外国人材の受入れにあたっての許可の留意点

①　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。

②　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。

(3)　特定技能関係の情報掲載サイト

①「新たな外国人材の受入及び共生社会実現に向けた取組」
http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01_00127.html

②「在留資格特定技能に係るリーフレット」
http://www.moj.go.jp/content/001290038.pdf

③「外国人材の受入れ制度に係るＱ＆Ａ」
http://www.moj.go.jp/content/001289367.pdf

④「特定技能に関する二国間の協力覚書」（各国における手続きなど）
http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri05_00021.html

５　職業紹介事業開始以降の手続き等

(1)　事業主が行政に対して行う必要のある手続

職業紹介事業の許可を受けた後、当該許可を受けた事業主は次の手続を管轄都道府県労働局に行わなければなりません。

イ　許可有効期間の更新申請

有料職業紹介事業の許可の有効期間は、新規については３年、更新については５年となります。

また、無料職業紹介事業の許可の有効期間は、新規、更新ともに５年となります。

両事業とも許可の有効期間が満了したときにはこの許可は失効することになりますので、引き続き職業紹介事業を行おうとする場合には、許可の有効期間の満了する日の３か月前までに「職業紹介事業許可有効期間更新申請書(様式第１号)」を、管轄都道府県労働局を経由して厚生労働大臣に提出しなければなりません。

許可有効期間の更新申請の際、有料職業紹介事業の場合には、許可有効期間更新申請書に、手数料として更新を受けようとする事業所１事業所当たり１万８千円の収入印紙を添付する必要がありますが、都道府県労働局の指示に従ってください。なお、収入印紙が消印された後は、手数料は返還されません。

さらに、派遣元事業主が職業紹介事業の許可有効期間の更新申請を行う場合又は労働者派遣事業の許可有効期間の更新申請と同時に職業紹介事業の許可有効期間の更新申請を行う場合には、必要とされる該当の添付書類のうち、

・申請者が法人である場合
　⇒　法人に関する書類
　⇒　代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類のうち、代表者、役員に関する書類
　⇒　資産に関する書類
・申請者が個人である場合
　⇒　代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類のうち、代表者、役員に関する書類
　⇒　資産及び資金に関する書類

の書類の添付を省略することができます。ただし、派遣元事業主が職業紹介事業の許可有効期間の更新申請を行う場合にあっては、省略することができる書類の事項の内容を労働者派遣事業の申請の際に添付した書類により確認することができない場合は、書類の添付を省略することはできません。

※有料及び無料職業紹介事業の許可の有効期間の更新基準は有料及び無料職業紹介事業の許可基準と同様ですが、同許可基準の１の（１）の 500 万円とあるのは 350 万円と読み替えて適用し、同許可基準の１の（２）は適用しないものとします。

［添付書類］

(1) 事業計画に関する書類	有料又は無料職業紹介事業を行う事業所ごとの職業紹介事業計画書（様式第２号）
(2) 法人に関する書類	有料又は無料の許可申請書の添付書類（第２の１の（１）のニ又は第２の２の（１）のハに記載する添付書類を参照）のうち、①の書類（変更があった場合に限る）
(3) 代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類	有料又は無料の許可申請書の添付書類（第２の１の（１）のニ又は第２の２の（１）のハに記載する添付書類を参照）のうち②の履歴書以外の書類(本籍地記載のある住民票の写しについては、従前の届出等において提出がなかった場合に限る。代表者及び役員の法定代理人に関する書類については、変更があった場合に限る。)
(4) 資産に関する書類	有料又は無料の許可申請書の添付書類（第２の１の（１）のニ又は第２の２の（１）のハに記載する添付書類を参照）のうち、③の書類（資金に関する書類を除く）

ロ　変更に関する届出

次の事項を変更した者は、(8)及び(9)に掲げる事項の変更の届出にあっては、その事実の発生の翌日から起算して 30 日以内、その他の事項の変更の届出にあっては、その事実の発生日の翌日から起算して 10 日以内（登記事項証明書の添付を要する場合は 30 日以内）に、有料・無料職業紹介事業変更届出書（様式第６号）を添付書類とともに、管轄都道府県労働局を経由して厚生労働大臣に提出しなければなりません。

また、派遣元事業主が職業紹介事業の変更届の申請を行う場合又は労働者派遣事業の変更届の申請と同時に職業紹介事業の変更届の申請を行う場合には、必要とされる該当の添付書類のうち、

・申請者が法人である場合
　⇒　法人に関する書類
　⇒　代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類のうち、代表者、役員に関する書類
　⇒　資産及び資金に関する書類
・申請者が個人である場合
　⇒　代表者、役員、職業紹介責任者に関する書類のうち、代表者、役員に関する書類
　⇒　資産及び資金に関する書類

の書類の添付を省略することができます。ただし、派遣元事業主が職業紹介事業の変更届の申請を行う場合にあっては、省略することができる書類の事項の内容を労働者派遣事業の申請の際に添付した書類により確認することができない場合は、書類の添付を省略することはできません。

変更の届出を要する事項	添付書類
(1)　事業者の氏名又は名称の変更	有料又は無料の許可申請書の添付書類のうち法人の場合①の書類、個人の場合②の書類
(2)　事業者の住所の変更	〃
(3)　法人の代表者の氏名の変更	有料又は無料の許可申請書の添付書類のうち①（法人の登記事項証明書に限る）及び②の書類
(4)　法人の役員の氏名の変更	〃
(5)　法人の役員の住所の変更	〃
(6)　事業所の名称の変更	有料又は無料の許可申請書の添付書類のうち法人の場合①の書類
(7)　事業所の所在地の変更	有料又は無料の許可申請書の添付書類のうち法人の場合①及び⑥の書類、個人の場合⑥の書類
(8)　職業紹介責任者の氏名の変更	有料又は無料の許可申請書の添付書類のうち②の書類
(9)　職業紹介責任者の住所の変更	〃
(10) 事業所の新設（事業所における職業紹介事業の開始）	有料又は無料の職業紹介事業を行う事業所ごとの職業紹介事業計画書 有料又は無料の許可申請書の添付書類のうち、②（職業紹介責任者に係るものに限る。）、③（許可条件通知書に記載された資産要件（事業所数の上限）を超えて新設する場合に限る）④、⑤及び⑥の書類
(11) 事業所の廃止（事業所における職業紹介事業の廃止）	廃止する事業所の許可証
(12) 兼業の変更に関する書類	有料又は無料の許可申請書の添付書類のうち①の書類
(13) 取次機関の変更	有料職業紹介事業許可申請書の添付書類のうち⑨又は無料職業紹介事業許可申請書の添付書類のうち⑧の書類、及び取次機関に関する申告書（通達様式第 10 号）

※　職業紹介責任者に係る添付書類については、職業紹介事業者が、職業紹介事業を行っている他の事業所の職業紹介責任者を新設する事業所の職業紹介責任者として引き続き選任したときは、履歴書及び受講証明書の写し（職業紹介責任者の住所に変更がないときは、住民票の写し、履歴書及び受講証明書の写し）を添付する必要

はありません。

ハ　職業紹介事業の取扱職種の範囲等の変更等

職業紹介事業において取り扱う職種の範囲その他業務の範囲を変更した場合、変更後の取扱職種の範囲等（職業・地域等）を職業紹介事業取扱職種範囲等届出書（様式第６号）により、管轄都道府県労働局を経由して厚生労働大臣に届け出なければなりません。

ニ　届出制手数料の変更（有料職業紹介事業のみ）

届出制手数料を変更しようとする者は、事前に届出制手数料変更届出書（様式第３号）により、管轄都道府県労働局を経由して厚生労働大臣に届け出なければなりません。

ホ　廃止の届出

有効期間内に事業を廃止したときは、廃止した日から 10 日以内に職業紹介事業を行う全ての事業所に係る許可証を添えて職業紹介事業廃止届（様式第７号）を管轄都道府県労働局に提出しなければなりません。

ヘ　事業所の追加に関する手続

新たに職業紹介事業を行う事業所を設置するときは、職業紹介事業変更届出書を管轄都道府県労働局を経由して厚生労働大臣に届け出ることにより、行うことができます。添付書類については、ロの(10)を参照ください。

ト　職業紹介事業報告

毎年４月 30 日までに前年度における職業紹介事業を行う全ての事業所ごとの職業紹介事業の状況を報告書にまとめ正本一通及びその写し二通を作成し、管轄都道府県労働局に提出してください。

チ　職業紹介責任者でない個人事業主が死亡した場合

職業紹介事業を行う個人事業主が死亡した場合には、死亡の日から 10 日以内に職業紹介事業代表者死亡届（通達様式第 13 号）を管轄都道府県労働局を経由して厚生労働大臣に提出しなければなりません。この届出がなされた場合には、死亡の日から１か月間職業紹介責任者の責任において事業の継続が認められます。

また、この１か月のうちに引き続き事業を行おうとする者から新規の許可申請が行われた場合には、許可処分が通知される日まで職業紹介責任者の責任において事業の継続が認められます。

なお、個人事業主の死亡に伴い、職業紹介事業を継続しない場合は、職業紹介事業代表者死亡届を提出する必要はありません。

リ　職業紹介責任者を兼ねている個人事業主が死亡した場合

職業紹介事業を行う個人事業主が死亡した場合には、死亡の日から 10 日以内に職業紹介事業代表者等死亡届を管轄都道府県労働局を経由して厚生労働大臣に提出しなければなりません。この届出がなされた場合には、死亡の日から１か月間届出者（当該事業主の家族、従事者又は求職登録者）の責任において事業の継続が認められます。

また、この１か月のうちに引き続き事業を行おうとする者から新規の許可申請が行われた場合には、許可処分が通知される日まで届出者の責任において事業の継続が認められます。

なお、個人事業主の死亡に伴い、職業紹介事業を継続しない場合は、職業紹介事業代表者死亡届を提出する必要はありません。

ヌ　法人の合併等の取扱い

法人の合併等に際し、消滅する法人が職業紹介事業を行っている事業所を有しており、合併後存続する法人又は合併により新たに設立される法人が、その事業所において、引き続き職業紹介事業を行おうとする場合等には、許可申請等の手続を行う必要があります。

この場合の許可申請に当たって、合併前に既許可の際審査済みの添付書類のうち変更がないものは省略して差し支えありません。

なお、合併後の法人が有することとなる職業紹介事業所の数に応じ財産的基礎に関する要件（「有料職業紹介事業の許可基準」１の(1)）を満たす必要はあります。

①　吸収合併の場合の取扱い

a　合併後存続する法人において有料職業紹介事業を行う場合、消滅する法人において職業紹介事業の許可を有していたが、存続法人において許可を有していないのであれば、新規許可申請が必要になります。

この場合、職業紹介事業の許可の期間に空白を生じることを避けるため、合併の日付と同日付けで許可することが可能となるよう、合併を議決した株主総会議事録等合併を確実に行われることを確認できる書類を添付して、存続法人が事前に許可申請を行うようにしてください。

なお、事業開始日までに法人の名称、住所、代表者、役員、職業紹介責任者を変更するときは、申請書には変更後のものを記載し、変更した後直ちに申請内容に相違がなかったことを報告してください。

b　合併後に職業紹介事業を行う事業所のうち、存続法人が職業紹介事業の許可を有していたときは、新規許可申請を行う必要はありませんが、合併により法人の名称等に変更がある場合には、変更の届出を行ってください。

c　合併するすべての法人が職業紹介事業の許可を有している場合は、新規許可申請を行う必要はありませんが、合併により法人の名称等に変更がある場合には、変更の届出を行ってください。

なお、合併に際し新たに職業紹介事業を行う事業所を新設する場合は、ロの(10)の手続きが必要です。

②　新設合併の場合の取扱い

a　新設合併の場合（合併する法人がすべて解散し、それと同時に新法人が設立される場合）には、合併後に職業紹介事業を行うときは、新規許可申請が必要です。

この場合、①のａと同様の手続により事前に許可申請を行うこととなりますが、申請時には新法人の主体がないため、特例的に合併後の予定に基づいて申請書等を記載するものとし、新法人設立後、予定どおり設立された旨を報告してください。

b　なお、新設合併する法人がすべて職業紹介事業の許可を有している場合は、①のｃに準じて取り扱うこととします。

③　一般労働者派遣事業を行う法人と合併する場合の取扱い

職業紹介事業の許可を有する法人と一般労働者派遣事業を行っている事業所を有する法人が合併するときであって、職業紹介事業の許可を有する法人が消滅する場合は、新規許可申請が必要となります。職業紹介事業の許可を有する法人が存続する場合は、合併後、新規許可申請を行う必要はありませんが、合併により

法人の名称等が変更したときは、変更の届出を行う必要があります。

④　営業譲渡、譲受の場合の取扱い

①に準じた取扱いとなります。

⑤　会社分割の場合

a　新設分割の場合

分割により新たに創設した法人（以下「分割新設法人」といいます。）に、分割する法人の営業を承継させる新設分割（会社法第２条第 30 号）の場合には、分割する法人が職業紹介事業の許可を有している場合であっても、分割新設法人が職業紹介事業を行う場合は新規許可申請が必要となり、②のａに準じて取り扱います。

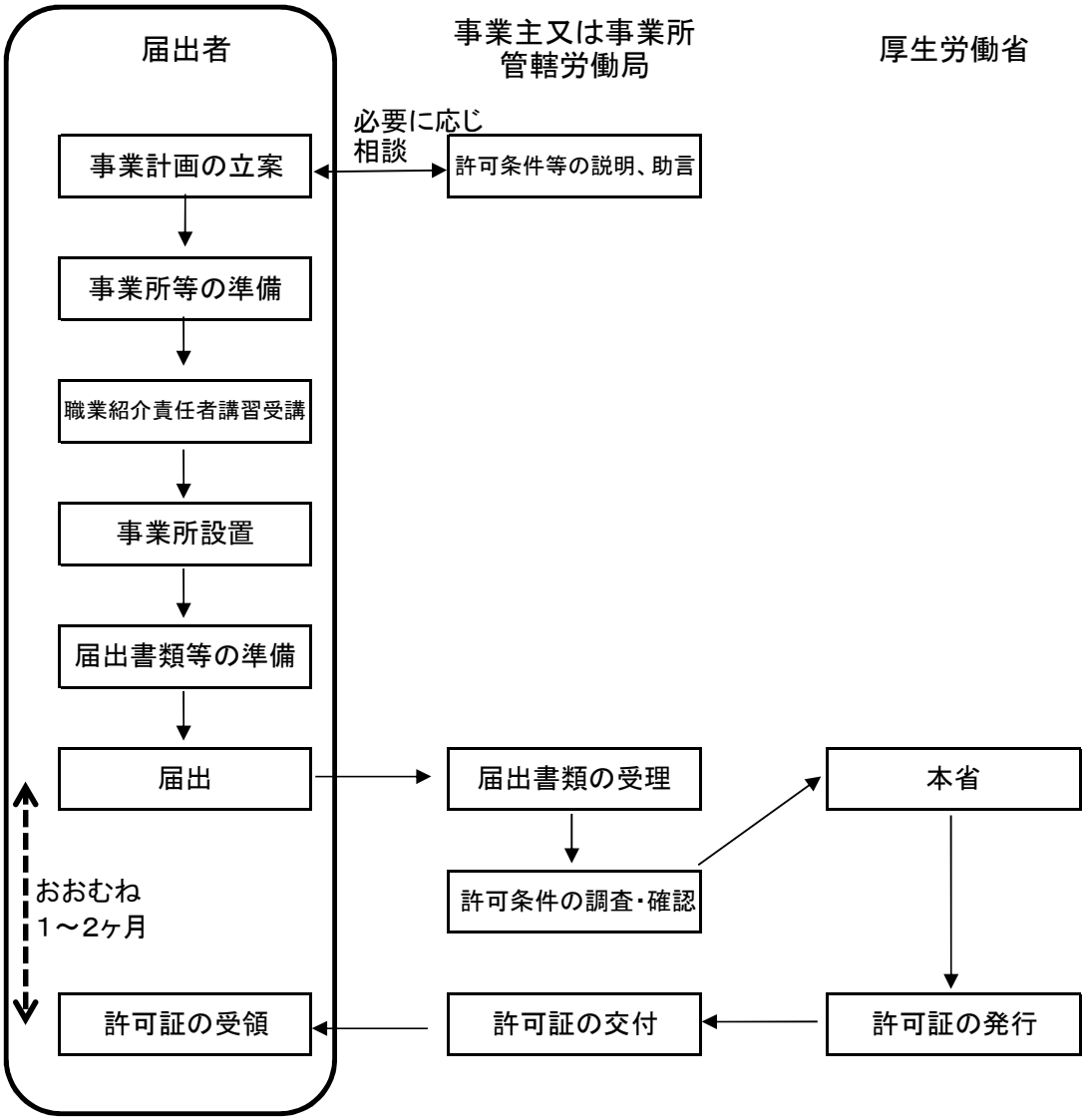
b　吸収分割の場合

既に存在する他の法人に、分割する法人の営業を承継させる吸収分割の場合には、①に準じて取り扱います。

～ メモ ～

事業所新設までのプロセス

■ 変更届出から許可証交付までの流れ



第３　職業紹介事業の運営

１　有料職業紹介事業の取扱範囲

有料職業紹介事業の対象となる取扱職業の範囲は、港湾運送業務（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して命令で定める業務をいう。） に就く職業、建設業務（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をいう。）に就く職業その他有料の職業紹介事業においてその職業のあっせんを行うことが当該職業に就く労働者の保護に支障を及ぼすおそれがあるものとして厚生労働省令で定める職業以外の職業です。（法第 32 条の 11）

なお、この厚生労働省令で定める職業は、現在定められていません。

～ メモ ～

２　職業紹介責任者の行う業務及び事業所外での職業紹介

(1)　職業紹介責任者の行う業務

職業紹介責任者は職業紹介に関し、労働関係法令等に関する最新の情報を把握しつつ、以下の事項について統括管理するとともに、従業者に対する職業紹介の適正な遂行に必要な教育を行わなければなりません。

なお、従業者に対する教育は責任者が自ら行うもののほか、外部の講習を受講させるものでも差し支えありません。

a 求人者又は求職者から申出を受けた苦情の処理に当たること。

b 求人者の情報（職業紹介に係るものに限る。）及び求職者の個人情報の管理に関すること（指針第４参照）。

c 求人及び求職の申込みの受理、求人者及び求職者に対する助言及び指導その他有料の職業紹介事業の業務の運営及び改善に関すること。

d 職業安定機関との連絡調整に関すること。

(2)　厚労省人事労務マガジンへの登録

職業紹介責任者は、労働関係法令等に関する最新の情報を把握するため、「厚労省人事労務マガジン（メールマガジン）」（https://merumaga.mhlw.go.jp/）に登録しなければなりません。登録方法は以下の通りです。

① インターネット上で「厚労省人事労務マガジン」と検索すると、検索結果上位に厚生労働省の「情報配信サービス・メールマガジン登録」ページが出ますので、そのページを開き、「厚労省人事労務マガジン」のリンクをクリックしてください。

または、上記 URL のウェブページを開いてください。

② 「新規登録」ボタンをクリックすると、入力画面が開きます。

③ メルマガを受信するメールアドレスの他、必要な事項を入力の上、「確認画面へ」ボタンをクリックしてください。

④ 入力内容を確認し、「送信」ボタンをクリックしてください。

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ありません。

(3)　事業所外での職業紹介

職業紹介事業者は、次のいずれにも該当する場合には、事業所以外の場所（以下「事業所外」という。）で職業紹介事業を実施することができます。ただし、一定の場所で恒常的に職業紹介事業を行う場合は、当該場所について、職業紹介事業を実施する事業所として届出を行わなければなりません。

(ｲ)　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体制が構築されていること。

(ﾛ)　当該事業所外が、有料職業紹介事業許可基準の３(3)（事業所に関する要件）を満たす場所であること。

～ メモ ～

３　労働条件等の明示

(1)　労働条件等の明示の内容（則第４条の２第３項）

職業紹介事業者が求職者に対して行う労働条件等の明示は、次に掲げる事項が明らかとなる書面の交付の方法、ファクシミリを利用する方法又は電子メール等を利用する方法により行う必要があります。

ただし、職業紹介の実施について緊急の必要があるため、あらかじめこれらの方法により明示することができない場合において、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たときは、この限りではありません。

イ　労働者が従事すべき業務の内容に関する事項

ロ　労働契約の期間に関する事項（期間の定めの有無、期間の定めがあるときはその期間）

ハ　試みの使用期間（以下「試用期間」という。）に関する事項（試用期間の有無、試用期間があるときはその期間）

ニ　就業の場所に関する事項

ホ　始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項

ヘ　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。）の額に関する事項

ト　健康保険法による健康保険、厚生年金保険法による厚生年金、労働者災害補償保険法による労働者災害補償保険及び雇用保険法による雇用保険の適用に関する事項

チ　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

リ　労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨（労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合に限る。）

ヌ　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

明示に当たっての留意点については、「３(4)取扱職種の範囲の明示等（P29）」と同様ですので、確認してください。

(2)　労働条件等明示にあたっての留意点

イ　職業紹介事業者は、求職者に対して、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するとともに、次に掲げるところによらなければなりません（指針第３参照）。

(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）に基づき、裁量労働制が適用されることとなる場合（※）には、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、高度プロフェッショナル制度が適用され、同法第４章で定める労働時間、休憩、休日及

び深夜の割増賃金に関する規定が適用されないこととなることが予定されている場合には、その旨を明示すること。

※　労働基準法第 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労働基準法第 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。

(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、当該契約が試用期間の性質を有するものであっても、当該試用期間の終了後の従事すべき業務の内容等ではなく、当該試用期間に係る従事すべき業務の内容等を明示すること。

ロ　職業紹介事業者は、従事すべき業務の内容等を明示するにあたっては、次に掲げるところによらなければなりません。

(ｲ)　原則として、求職者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、イの（ﾛ）後段の裁量労働制及びイの（ﾊ）後段の固定残業代に係る内容の明示については、特に留意すること。

「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ものであること。

(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。

ハ　職業紹介事業者は、従事すべき業務の内容等を明示するにあたっては、次に掲げる事項に配慮してください。

(ｲ)　求職者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に速やかに知らせること。

(3)　求人者による労働条件等の変更等に係る明示

イ　求人者は、求人申込みをした職業紹介事業者の紹介による求職者（以下「紹介求職者」という。）と労働契約を締結しようとする場合であって、当該求職者に対して法第５条の３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「第１項明示」という。）を変更し、特定し、削除し又は追加する場合には、

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（以下「変更内容等」という。）を明示（以下「変更等明示」という。）しなければなりません。明示の方法は、書面の交付の方法、ファクシミリを利用する方法又は電子メール等を利用する方法により行う必要があります。

従事すべき業務の内容等の「特定」とは、第１項明示を一定の範囲を示すことにより行っていた場合に、労働契約を締結しようとする際に内容を確定させることをいうものです。

例えば、第１項明示において、「月給 20 万円～25 万円」と示し、労働契約を締結しようとする際に「20 万円」に確定する場合などが「特定」に該当します。

また、第１項明示において、複数の選択肢や制度適用の可能性がある旨示していた場合（例：就業場所はＡ事業所又はＢ事業所、Ａ事業所の場合には裁量労働制の対象業務）において、労働契約を締結しようとする際に内容を確定した場合（就業場所はＡ事業所、裁量労働制の対象業務）などについても「特定」に該当します。

なお、法第５条の３第１項の規定に基づく明示について、やむを得ず、従事すべき業務の内容等の事項の一部（以下このイにおいて、「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ってください。

ロ　求人者は、変更等明示を行うに当たっては、紹介求職者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。

ハ　求人者は、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明示を行うこと。また、変更等明示を受けた紹介求職者から、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。

ニ　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。

ホ　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。以下このホにおいて同じ。）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（(2)ロ(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、学校卒業見込者等については、採用内定時に労働契約が成立する場合には、採用内定時までに、法第５条の３第１項の明示及び変更等明示が書面により行われる

べきであること。

ヘ　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、変更等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。

ト　求人者は、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において、当該変更し、削除し、又は追加した従事すべき業務の内容等により、引き続き職業紹介を受けようとする場合は、求人票の内容を検証し、その内容の修正、求人票の出し直し等を行うこと。

(4) 裁量労働制求人、高度プロフェッショナル制度求人に係る留意点

イ　裁量労働制求人の申込みがあった場合は、裁量労働制求人であること、適用される制度（専門業務型裁量労働制か企画業務型裁量労働制か）及び何時間分働いたものとみなすかについても明示を求め、求職者に対してそれを明示することが必要です。

(ｲ) 具体的には、就業時間を明示するに当たって、例えば、「裁量労働制（○○業務型）」により、出退社の時刻は自由であり、○時間勤務したものとみなす」などと記入するよう求めること。

(ﾛ) 裁量労働制においては、労使協定又は労使委員会の決議（以下「労使協定等」という。）を所管労働基準監督署長に届け出ることが必要とされているため、求人者より裁量労働制の求人申込みがあった場合は、求人者に対し、労使協定等の内容が申込み内容と一致していること及び労働基準監督署に届出済であることの確認を行うこと。なお、確認の方法としては、例えば、労働基準監督署に提出した労使協定等の写しの提出を依頼することや、労働基準監督署に届出済であること、届出内容と相違ないこと及び協定の届出年月日について自己申告を依頼すること等が考えられます。

確認の結果、労使協定等と申込み内容との間に不一致が生じている場合は、申込み内容に関する疑義や不明点等について求人者に十分に確認を行い、訂正が必要な場合には求人者に対し申込み内容の見直しを求める等適切な対応を行うこと。

(ﾊ) 裁量労働制を適用するに当たっては、専門業務型裁量労働制又は企画業務型裁量労働制それぞれの要件を満たしていることが必要であり、求人申込みに記載された業務が法律上の裁量労働制の対象業務として認められているものであるかどうかについても確認すること。

(ﾆ) 裁量労働制においては、時間配分決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととされており、始業・終業時刻を指定し、当該始業・終業時刻での労働を義務付けている場合には、労働時間の配分等を労働者に委ねているとはいえず、裁量労働制の適用として不適切であること。そのため、始業・終業時刻が記載されている場合は、求人者にその内容を確認し、募集内容の訂正、見直しを依頼する等適切な対応を行うこと。

ただし、始業・終業時刻が記載されている場合であっても、裁量労働制適用者の実態を参考として記載している場合や、出退社の時刻の目安を記載している場合等、使用者が始業・終業時刻を指定していない場合は、裁量労働制募集情報として問題がないこと。

ロ　同意した場合に高度プロフェッショナル制度が適用される求人の申込みがあった場合は、その旨を求職者に対して明示することが必要です。

(ｲ) 具体的には、就業時間等を明示するに当たって、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を明示するとともに、例えば、「高度プロフェッショナル制度の適用について同意した場合には本人の決定に委ねられ、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金の規定は適用されない」などと記入するよう求めること。

(ﾛ) 高度プロフェッショナル制度が労働者に適用されるに当たっては、労使委員会の決議を所管の労働基準監督署長に届け出ることが必要とされているため、求人者から該当する求人の申込みがあった場合は、求人者に対し、労使委員会の決議を労働基準監督署に届出済であることの確認を行うこと。なお、確認の方法としては、例えば、労働基準監督署に提出した決議の写しの提出を依頼することや、労働基準監督署に届出済であること、届出を行った対象業務であること等について自己申告を依頼すること等が考えられます。確認の結果に応じて、申込み内容に関する疑義や不明点等について求人者に十分に確認を行い、訂正が必要な場合には求人者に対し訂正、見直しを求める等適切な対応を行うこと。

(ﾊ) 高度プロフェッショナル制度が適用されるに当たっては、業務の内容や賃金が労働基準法等において定められた要件を満たしていることが必要であり、求人の申込みに記載された業務が対象業務として認められているものであるかどうか等についても確認すること。

(ﾆ) 求人の申込みの際、同意した場合に高度プロフェッショナル制度が適用される旨の明示が行われた場合であっても、実際に制度が適用されるためには、労働基準法の規定により本人の同意を得なければならず、明示されたことをもって求職者が同意したと解されるものではないこと。なお、高度プロフェッショナル制度の適用について同意をしなかったこと又は同意を撤回したことに対する不利益取扱いは行ってはならないとされていることに留意すること。

(5)　試用期間中の従事すべき業務の内容等と当該期間終了後の従事すべき業務の内容等が異なる場合の取扱い

(1)及び(3)において、試用期間中と試用期間終了後の従事すべき業務の内容等が異なるときは、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りません。

(6)　常用目的紹介に係る留意事項

イ　常用目的紹介に当たっての法第５条の３に基づく労働条件の明示については、求職者に係る労働条件が最初に設定されることとなる有期雇用契約について行わなければなりません。

ロ　求職者が有期雇用契約後の常用雇用契約において予定される求人条件（以下「予定求人条件」という。）の提示を希望する場合には、当事者の計画的対応を可能にするとともに、トラブル発生の未然防止に資することとなることから、予定求人条件について、以下の事項を記載した書面を交付して提示すべきです。

①　予定求人条件は職業安定法第５条の３に基づき明示するものではないこと

②　予定求人条件はあくまで予定であり、常用雇用契約が締結されないことがあ

り、かつ、締結された場合でも、その内容が異なるものになる可能性があること

③　予定求人条件の内容（例えば、当該企業における同種の労働者に係る労働条件等、中途採用者の初年度の労働条件等が考えられます。）

ハ　常用雇用契約はあくまで有期雇用契約後に締結されるものであることから、試用期間を設けることは適当ではありません。

ニ　雇用主（求人者）が有期雇用契約の終了後の常用雇用契約の締結を拒否する場合は、その理由を労働者（求職者）に明示することが適当です。

(7)　受動喫煙を防止するための措置に係る明示の例

健康増進法の一部を改正する法律（平成 30 年法律第 78 号）による改正後の健康増進法（平成 14 年法律第 103 号。以下「健増法」という。）においては、多数の者が利用する施設等について、その区分に応じ、当該施設等の一定の場所を除き禁煙とされ、施設の出入口への標識掲示等、施設等の管理権原者が講ずべき措置等が定められています。則第４条の２第３項第９号に規定する「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」としては、健増法に規定する施設類型を参考とし、例えば、以下のような明示を行うことが考えられます。なお、例として示したもののほか、就業の場所の実態に即した明示を行うことは差し支えありません。

イ　学校、病院、児童福祉施設等

(ｲ) 健増法上の規定

多数の者が利用する施設（２人以上の者が同時に、又は入れ替わり利用する施設を言う。以下同じ。）のうち、学校、病院、児童福祉施設その他の受動喫煙により健康を損なうおそれが高い者が主として利用する施設として健康増進法施行令（平成 14 年政令第 361 号）で定めるもの及び国及び地方公共団体の行政機関の庁舎等は第一種施設（健増法第 28 条第５号）とされ、原則敷地内禁煙、特定屋外喫煙場所（健増法第 28 条第 13 号）を設置した場合は、その場所に限り、喫煙が可能とされています。

(ﾛ) 明示の例

①「敷地内禁煙」としている場合（特定屋外喫煙場所を設置していない場合）

「敷地内禁煙」

②「敷地内禁煙」としているが、特定屋外喫煙場所がある場合

「敷地内禁煙（特定屋外喫煙場所設置）」「敷地内禁煙（屋外に喫煙場所設置）」

ロ　一般的な事業所、飲食店、ホテル・旅館等

(ｲ) 健増法上の規定

多数の者が利用する施設のうち、事業所、飲食店、ホテル・旅館等、第一種施設及び喫煙目的施設（法第 28 条第７号）以外の施設は第二種施設（健増法第 28 条第６号）とされ、原則屋内禁煙、施設の一部に喫煙専用室（健増法第 33 条第３項第１号）等を設置した場合には、その場所に限り、喫煙が可能とされています。

※　経営規模の小さな飲食店についてはハも参照。また、ホテル・旅館の客室等については、適用除外の場所とされています。

(ﾛ) 明示の例

①「屋内禁煙」としている場合（喫煙専用室等を設置していない場合）

「屋内禁煙」

② 喫煙専用室を設置している場合

「屋内原則禁煙（喫煙専用室あり）」

③加熱式たばこ専用喫煙室を設置している場合

「屋内原則禁煙（加熱式たばこ専用喫煙室あり）」

④ 施設内に適用除外（健増法第 40 条）の場所（宿泊室等）がある場合

「屋内原則禁煙（喫煙可の宿泊室あり）」

ハ　既存の営業規模の小さな飲食店等

(ｲ) 健増法上の規定

健康増進法の一部を改正する法律附則第２条に基づく経過措置として、令和２年４月１日時点で現に存する飲食店等のうち、以下①及び②を満たすものは、既存特定飲食提供施設とされ、喫煙専用室等に加えて、当分の間、施設の全部又は一部を喫煙可能室として定めた場合にも、喫煙が可能とされています。

① 資本金の額または出資の総額が 5,000 万円以下の会社が経営しているものであること（一の大規模会社が発行済株式の総数の２分の１以上を有する場合等を除く。）。

② 客席面積が 100 平方メートル以下であること。

(ﾛ) 明示の例

① 屋内に喫煙可能室を設置していない場合

「屋内禁煙」

② 屋内の一部を喫煙可能室と定めている場合

「屋内喫煙可（喫煙可能室内に限る。）」

③ 屋内の全部を喫煙可能室としている場合

「屋内喫煙可」

ニ　バー・スナックやたばこ販売店等

(ｲ) 健増法上の規定

バー・スナックやたばこ販売店等、多数の者が利用する施設のうち、施設を利用する者に対して、喫煙をする場所を提供することを主たる目的とする施設（公衆喫煙所のほか、以下①及び②に掲げる施設）は、喫煙目的施設（健増法第 28 条第７号）とされ、施設の全部又は一部を喫煙目的室（健増法第 35 条第３項第１号）として定めた場合は、喫煙が可能とされています。

① 喫煙を主たる目的とするバー、スナック等

たばこの対面販売（出張販売を含む。）をしており、施設の屋内の場所において喫煙をする場所を提供することを主たる目的とし、併せて設備を設けて客に飲食をさせる営業（「通常主食と認められる食事」を主として提供するものを除く。）を行うもの。

② 店内で喫煙可能なたばこ販売店

たばこ又は専ら喫煙の用に供するための器具の販売（たばこの販売については、対面販売をしている場合に限る。）をし、施設の屋内の場所において喫煙をする場所を提供することを主たる目的とするもの。

(ﾛ) 明示の例

① 屋内の一部を喫煙目的室として定めている場合

「屋内喫煙可（喫煙目的室内に限る。）」

② 屋内の全部を喫煙目的室としている場合

「屋内喫煙可」

ホ　バス・タクシー、旅客機、電車・新幹線、フェリー等

(ｲ) 健増法上の規定

バス、タクシー等は旅客運送事業自動車（健増法第 28 条第 9 号）、旅客機等は旅客運送事業航空機（健増法第 28 条第 10 号）とされ、その内部の場所は禁煙とされています。また、電車、新幹線等は旅客運送事業鉄道等車両（健増法第 28 条第 11 号）、フェリー、高速船等は旅客運送事業船舶（健増法第 28 条第 12 号）とされ、その内部における禁煙の措置については、ロに規定する第二種施設と同様とされています。

(ﾛ) 明示の例

① バス・タクシー、旅客機等

「車内禁煙」又は「機内禁煙」

② 電車・新幹線、フェリー等

ロ(ﾛ)に規定する第二種施設と同様の明示を行うことが考えられます。

ヘ　第一種施設以外の施設の屋外

(ｲ) 健増法上の規定

第一種施設以外の施設等の屋外の場所については、健増法上、受動喫煙を防止するための措置は規定されていません。

(ﾛ) 明示の例

「屋外喫煙可（屋外で就業）」

ト　明示に当たっての留意点

(ｲ) 求人又は労働者の募集を行う事業所と就業の場所が異なる場合の取扱い

求人又は労働者の募集を行う事業所と就業の場所が異なる場合は、実際の就業の場所における状況を明示すること。

なお、求人の申込みや労働者の募集を行う時点で「就業の場所」として複数の場所が予定されている場合には、それぞれの場所における状況を明示することとするが、「予定されている場合」とは、主な就業の場所として予定されている場合であり、就業の可能性があるにすぎないものを含まないこと。例えば、出張や営業等において就業する可能性がある場所や、将来的に就業する可能性がある場所の状況について、あらかじめ網羅して明示を行うことが必要とされるものではないこと。

※　航空会社の乗務員や鉄道・バスの運転手等、移動が前提の業務である場合には、恒常的に立ち寄る所属事業所等（空港のターミナルビルや鉄道の駅を含む。）及び業務に従事する場所（バス・鉄道・飛行機の内部の状況）における状況を明示することが必要であるが、移動先それぞれの状況について網羅的に明示することは必要とされない。

(ﾛ) 労働者派遣に係る求人の取扱い

労働者の募集や求人の申込みの内容が、労働者を派遣労働者として雇用しようとするものである場合には、予定している派遣先の事業所における状況を明示すること。

(ﾊ) 喫煙可能な場所での就業が予定される求人に係る取扱い

健増法においては、施設の管理権原者は、喫煙専用室等の喫煙可能スペースに、20 歳未満の者を立ち入らせてはならいこととされています。このため、就業の場所における受動喫煙を防止するための措置として、「屋内喫煙可」「屋内原則禁煙（喫煙専用室あり）」等の明示がされている求人については、その内容を確認の上、喫煙可能スペースでの就業が予定される場合には、求人要件を 20 歳以上とするよう求人者に

依頼するなど、適切に対応すること。

※　この場合には、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施行規則（昭和 41 年労働省令第 23 号。以下「労働施策総合推進法施行規則」という。）第１条の３に規定する例外事由に該当するものとして、下限を 20 歳とすることが認められるものであること。

(ニ) 明示に当たっての標識（ピクトグラム）の利用

求職者にとって分かりやすいものとなるよう、イからへまでに記載した明示の例と併せて、ピクトグラムを利用して明示を行うことも差し支えないこと。ピクトグラムを用いた標識例については、「なくそう！望まない受動喫煙。」Web サイト（ https://jyudokitsuen.mhlw.go.jp/sign/ ）等を参照すること。

(ホ) その他の留意事項

求職者の就職後の望まない受動喫煙を防止するという趣旨を踏まえ、健増法に規定する施設等の類型を参考とした明示と併せて、イ(ﾛ)②、ロ(ﾛ)②③④、ハ(ﾛ)②、ニ(ﾛ)①のように、就業の場所の一部で喫煙が認められている場合は、実際に喫煙可能な区域での業務があるか否か（受動喫煙の可能性があるか否か）についても、可能な限り、付加的に明示することが望ましいこと。

また、地方公共団体の条例により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、募集や求人申込みの内容も条例に適合したものとなるよう留意すること。

～メモ～

４　職業紹介による就職者の早期離職防止のために遵守すべき事項

(1)　職業紹介により就職した者の早期離職等に関する事項

イ　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りません。

ロ　有料職業紹介事業者は、返戻金制度（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とされています。

ハ　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りません。

　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、明示しなければなりません。

(2)　適正な宣伝広告等に関する事項

イ　職業紹介事業に関する宣伝広告の実施に当たっては、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りません。

ロ　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ありません。

　なお、交通費の実費支給を行うことや、軽微な物品提供等、社会通念上相当と認められる程度の金銭等の支給まで問題となるものではありません。

　上記の判断は個別具体的な状況によって異なるため、当該支給の趣旨及び目的が転職を促すものといえるかどうか等を踏まえ、総合的に判断されることとなります。

５　有料職業紹介事業者が徴収することができる手数料

(1)　原則

有料職業紹介事業を行う者は、法第 32 条の３第１項第１号（受付手数料及び上限制手数料）及び第２号（届出制手数料）並びに第２項（求職者手数料）並びに則附則第４項（経過措置による求職受付手数料）にかかる手数料のほか、職業紹介に関し、いかなる名義でも、実費その他の手数料又は報酬を受けてはいけません。

なお、一の事業者が取扱分野に応じて上限制手数料と届出制手数料とを併用することは差し支えありません（ただし、同一の者に対して併用して徴収することはできません。）。

(2)　受付手数料

イ　求人受付手数料

求人の申込みを受理した場合は、１件につき 710 円を限度として、求人者から受付手数料を徴収することができます。これについては、手数料表の届出は不要であり、(3)の上限制手数料と組み合わせて徴収することとなっています。このため、この求人受付手数料と(4)の届出制手数料を組み合わせて徴収することはできません。ただし、消費税法第９条第１項本文適用事業者（以下「免税事業者」という。）は、１件につき 660 円が限度となっています。

ロ　求職受付手数料（経過措置）

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係る求職者から求職の申し込みを受理した場合は、当分の間１件につき 710 円（免税事業者は 660 円）を限度として、求職者から受付手数料を徴収することができます。（法第 32 条の３第２項ただし書き、則附則第４項）。

ただし、同一の求職者に係る求職の申込みの受理が、１箇月間に３件を超える場合にあっては、１箇月につき３件分に相当する額を限度とします。

（注１）取扱職種の範囲等の定め

取扱職種の範囲等の定めとの関連で、求職受付手数料については、「求職受付時点におけるもの」とされており、複数の職業を扱う事業所の場合、当該手数料を徴収できる６職業の限定的受付であることを特定しておく必要があります。

例えば、「家政婦(夫)の職業」と「販売の職業」を扱う場合にあっては、前者の求職者を特定する必要があり、例えば求職票について「家政婦(夫)の職業」と「販売の職業」といったような限定を行わない場合、求職受付手数料は徴収できません。

(3)　上限制手数料

イ　徴収手続等

(ｲ)　徴収の基礎となる賃金が支払われた日以降、求人者又は関係雇用主（求職者

の再就職を援助しようとする当該求職者の雇用主又は雇用主であった者。以下同じ）から徴収することができます。

(ﾛ)　手数料を支払う者に対し、必要な清算の措置を講ずることを約して徴収する場合には、求人の申込み受理以降又は関係雇用主が雇用しており、若しくは雇用していた者の求職の申込み受理以降徴収することができます。

(ﾊ)　手数料の最高額は、求人者及び関係事業主の双方から徴収しようとする場合にあっては、その合計について適用されます。

ロ　手数料の最高額

次の額を限度として徴収することができます。

(ｲ)　支払われた賃金額の 100 分の 11（免税事業者は 10.3）に相当する額（次の(ﾛ)及び(ﾊ) の場合を除く。）

(ﾛ)　同一の者に引き続き６箇月を超えて雇用された場合（次の(ﾊ)の場合を除く。）にあっては、６箇月間の雇用に係る賃金について支払われた賃金額の 100 分の 11（免税事業者は 10.3）に相当する額

(ﾊ)　期間の定めのない雇用契約に基づき同一の者に引き続き６箇月を超えて雇用された場合にあっては、次のａ及びｂのうちいずれか大きい額

ａ　６箇月間の雇用に係る賃金について支払われた賃金額の 100 分の 11（免税事業者は 10.3）に相当する額

ｂ　６箇月間の雇用について支払われた賃金額から、臨時に支払われる賃金及び３箇月を超える期間ごとに支払われる賃金を除いた額の 100 分の 14.8（免税業者は 13.9）に相当する額

(4)　届出制手数料

イ　徴収手続等

(ｲ)　求人の申込みを受理した時以降又は関係雇用主が雇用しており、若しくは雇用していた者の求職の申込みを受理した時以降、求人者又は関係雇用主から徴収することができます。

(ﾛ)　手数料の額は、求人者及び関係雇用主の双方から徴収しようとする場合にあっては、その合計について適用されます。

ロ　手数料の額

厚生労働大臣に届け出た手数料表の額を徴収することができます。ただし、届け出された手数料表に基づく手数料が、特定の者に対し不当な差別的取扱いをするものであるとき又は手数料の種類、額その他手数料に関する事項が明確に定められていないことにより当該手数料が著しく不当であると認められるときは、変更命令が発出されます。（法第 32 条の３第４項）。

(5)　求職者手数料

イ　徴収の対象となる役務

「芸能家」及び「モデル」並びに「経営管理者」、「科学技術者」及び「熟練技能者」の職業について、その求職者より徴収できます。

ただし、「経営管理者」、「科学技術者」及び「熟練技能者」の職業に係る求職者については、紹介により就職したこれらの職業に係る賃金の額が、年収 700 万円又はこれに相当する額を超える場合に限られます。

「これに相当する額を超える場合」については、例えば、短期の雇用契約が締結された場合で、月収 60 万円のときは、年収に換算すると 720 万円となり、「これに相当する額を超える場合」となります。

ロ　徴収手続等

上記(3)の求人者等に対する上限制手数料と同様の手続きにより、また同じ限度額の範囲内で徴収できます。(ただし、(3)のロの(ハ)のｂの額を徴収することはできません。)

(6)　常用目的紹介に係る手数料

当初求人者と求職者との間で期間の定めのある雇用契約（以下「有期雇用契約」という。）を締結させ、その契約の終了後引き続き、両当事者間で期間の定めのない雇用契約（以下「常用雇用契約」という。）を締結させることを目的として行われる職業紹介を「常用目的紹介」といいます。

イ　求人者と求職者との間で有期雇用契約が締結された場合及び当該契約の終了後改めて当該契約に引き続く契約として常用雇用契約が締結された場合のそれぞれの契約に係る手数料は、次のとおりです。

(ｲ)　有料職業紹介事業者が上限制手数料を採用している場合は、手数料の最高額の範囲内の手数料とすることができます。

(ﾛ)　有料職業紹介事業者が届出制手数料を採用している場合は、届出を行った手数料表に基づく手数料とすることができます。

なお、この場合において、有期雇用契約に係る雇用期間が６か月であるときの手数料表としては、例えば、次のようなものが考えられます。

①　当初の有期雇用契約については、支払われた賃金の一定割合（例えば 100 分の 10）に相当する額とする。

②　常用雇用契約については、当初の職業紹介から６月経過後１年経過時点までの間に支払われた賃金の一定割合（例えば 100 分の 30）に相当する額とする。

なお、常用雇用契約に係る手数料は、有期雇用契約終了後に常用雇用契約が締結される場合について設定されるものです。

ロ　常用目的紹介については、手数料のほか、以下の点に留意する必要があります。

(ｲ)　常用目的紹介に当たっての法第５条の３に基づく労働条件の明示については、求職者に係る労働条件が最初に設定されることとなる有期雇用契約について行わなければなりません。

(ﾛ)　求職者が有期雇用契約後の常用雇用契約において予定される求人条件（以下「予定求人条件」という。）の提示を希望する場合には、当事者の計画的対応を可能にするとともに、トラブル発生の未然防止に資することとなることから、予定求人条件について、以下の事項を記載した書面を交付して提示すべきです。

①　予定求人条件は職業安定法第５条の３に基づき明示するものではないこと

②　予定求人条件はあくまで予定であり、常用雇用契約が締結されないことがあり、かつ、締結された場合でも、その内容が異なるものになる可能性があること

③　予定求人条件の内容（例えば、当該企業における同種の労働者に係る労働条件等、中途採用者の初年度の労働条件等が考えられる。）

なお、法第５条の３に基づく労働条件の明示は常用雇用契約を対象とはしていな

いことから、予定求人条件は法第５条の３に基づき明示するものとはならないものです。

ハ　常用雇用契約はあくまで有期雇用契約後に締結されるものであることから、試用期間を設けることは適当ではありません。

ニ　雇用主（求人者）が有期雇用契約の終了後の常用雇用契約の締結を拒否する場合は、その理由を労働者（求職者）に明示することが適当です。

(7) 取扱職種の範囲等の明示（法第 32 条の 13）

手数料に関する事項及び返戻金に関する事項については、求人の申し込み又は求職の申し込みを受理した後、速やかに、求人者及び求職者双方に対し、書面の交付の方法、ファクシミリ又は電子メール等（書面の交付を受けるべき者が、電子メール等を利用する方法を希望する場合に限られます。）を利用することにより、明示しなければなりません。

手数料に関する事項とは、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であり、求職者に対しては、求職者から徴収する手数料だけでなく、求人者から徴収する手数料についても明示しなければならず、求人者に対しても同様に、求職者から徴収する手数料についても明示しなければなりません。

具体的には、手数料表を明示することとなりますが、求職受付手数料を徴収する事業所にあっては、この中に当該手数料を徴収することとなる職業（芸能家、家政婦(夫)、配ぜん人、調理士、モデル又はマネキン）及び当該手数料を徴収する旨が記載されている必要があります。

また、この場合において、則附則第４項に規定する「家政婦」とは家政夫を含むものであり、手数料表の中に記載するときには「家政婦・家政夫」、又は「家政婦（夫）」とする必要があります。

６　職業紹介事業所が備え付けるべき帳簿書類

(1)　有料職業紹介事業所が備え付けるべき帳簿書類

・　求人求職管理簿

・　手数料管理簿

なお、企業説明会等において求人者又は求職者の情報を収集した場合であっても、求人・求職の申込みに至らない場合には、求人求職管理簿に(3)に定める事項の記載は不要です。ただし、企業説明会等の終了後に当該求人者又は求職者に係る職業紹介を行う場合には、改めて求人又は求職の申込みを受理するとともに、求人求職管理簿に(3)で定める事項を記載しなければなりません。また、収集した求職者の情報に個人情報が含まれる場合には、法第５条の４に基づき、適切に取り扱うことが求められます。

(2)　無料職業紹介事業所が備え付けるべき帳簿書類

・　求人求職管理簿

なお、企業説明会等において求人者又は求職者の情報を収集した場合であっても、求人・求職の申込みに至らない場合には、求人求職管理簿に(3)に定める事項の記載は不要です。ただし、企業説明会等の終了後に当該求人者又は求職者に係る職業紹介を行う場合には、改めて求人又は求職の申込みを受理するとともに、求人求職管理簿に(3)で定める事項を記載しなければなりません。また、収集した求職者の情報に個人情報が含まれる場合には、法第５条の４に基づき、適切に取り扱うことが求められます。

(3)　帳簿書類の様式

(1) 及び(2)の帳簿書類には次の事項を記載しておかなければなりません。ただし、様式については任意のものを使用して差し支えありません。

イ　求人求職管理簿

（イ）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すること。この場合、求人者が複数の事業所を有するときは、求人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すること。

②求人者の所在地

求人者の所在地を記載すること。

③求人に係る連絡先

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すること。

④求人受付年月日

求人を受け付けた年月日を記載すること。

なお、同一の求人者から、複数の求人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、その旨記載すること。

⑤求人の有効期間

求人の取扱に当たって、有効期間がある場合は、当該有効期間を記載するとともに、有効期間が終了した都度、その旨記載すること。

なお、有効期間については、事前に求人者に説明しておくこと。

⑥求人数

当該求人として、募集する労働者の人数を記載すること。

⑦求人に係る職種

当該求人により雇い入れようとする労働者が従事する業務の職種を記載すること。

⑧求人に係る就業場所

当該求人により雇い入れようとする労働者が業務に従事する場所を記載すること。

⑨求人に係る雇用期間

当該求人により雇い入れようとする労働者の雇用期間を記載すること。

⑩求人に係る賃金

当該求人により雇い入れようとする労働者の賃金を記載すること。

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すること。

なお。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でも差し支えない。

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

当該求人に求職者をあっせんした場合は、職業紹介を行った時期、求職者の氏名、採用・不採用の別を記載することとし、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者（以下「無期雇用就職者」という。）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年後の応当日の前日までの間）及び無期雇用就職者の離職状況も記載すること。

無期雇用就職者の離職状況については、以下の(a)又は(b)のいずれかについて記載すること。

(a) ６か月以内に離職（解雇を除く。）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か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

なお、求人者・求職者とのトラブル防止の観点から、採用・不採用に至るまでの経緯を記載することは差し支えない。

（ロ）求職に関する事項

①求職者の氏名

求職者の氏名を記載すること。

②求職者の住所

求職者の住所を記載すること。

③求職者の生年月日

求職者の生年月日を記載すること

年齢によっては、労働基準法上、就業に関する制限があるので留意すること。

④求職者の希望職種

求職者の希望する職種を記載すること。

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こと。

⑤求職受付年月日

求職を受け付けた年月日を記載すること。

⑥求職の有効期間

求職の取扱に当たって、有効期間がある場合は、当該有効期間を記載するとともに、有効期間が終了した都度、その旨記載すること。

なお、有効期間については、事前に求職者に説明しておくこと。

⑦職業紹介の取扱状況

当該求職者に求人をあっせんした場合は、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しておくこと。）、採用・不採用の別を記載することとし、採用された場合は採用年月日、無期雇用就職者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年後の応当日の前日までの間）及び無期雇用就職者の離職状況も記載すること。

無期雇用就職者の離職状況については、以下の(a)又は(b)のいずれかについて記載すること。

(a) ６か月以内に離職（解雇を除く。）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か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

なお、求人者・求職者とのトラブル防止の観点から、採用・不採用に至るまでの経緯を記載することは差し支えない。

ロ　手数料管理簿

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すること。

なお、求人者又は関係雇用主が複数の事業所を有するときは、求人申込み等の主体となっている事業所の名称を記載すること。

②徴収年月日

手数料の支払いが行われた年月日を記載すること。

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、紹介手数料の種類を記載すること。

④手数料の額

徴収した手数料の額を記載すること。第二種特別加入保険料を徴収している場合はその額がわかるよう記載すること。

⑤手数料の算出根拠

手数料の算出根拠となった賃金、割合等がわかるよう記載すること。

(4)　帳簿書類の保存期間

保存期間は、求人求職管理簿については求人又は求職の有効期間の終了後、手数料管理簿については手数料の徴収完了後、２年間とする。

～ メ モ ～

７　職業紹介事業報告書の提出方法等

(1)　報告方法

職業紹介事業者は、毎年４月 30 日までに、その年の前年の４月１日からその年の３月 31 日までの間における職業紹介事業を行う全ての事業所ごとの職業紹介事業の状況を報告書にまとめ、正本１部及びその写し２部を作成し、事業主管轄労働局に提出しなければなりません。

なお、書類は郵送でも受け付けています。郵送で行う場合は、記載漏れがないよう、提出前によくご確認の上、郵送事故防止のため、簡易書留等必ず配達記録が残る方法で郵送してください。

(2)　報告様式

職業紹介事業報告の様式は、有料・無料職業紹介事業報告書（様式第８号）です（巻末に掲載）。

(3)　期間の定めのない労働契約を締結した者の離職状況

平成 30 年度分（平成 31 年４月提出）の報告からは、職業紹介の結果採用され、期間の定めのない労働契約を締結した者（以下、「無期雇用就職者」という。）の離職状況について、報告すべき年の前々年の４月１日からその年の前年の３月 31 日までに就職した者に関する状況（※））を報告することが必要となっています。

※ 無期雇用就職者の離職状況については、当該無期雇用就職者に係る雇用主に対し調査した上で、離職した人数を報告する必要があります。ただし、職業紹介事業者が返戻金制度を設けている場合は、これに代えて、返戻金制度に基づき手数料を返金した人数を報告することができます。

(4)　返戻金制度の有無及び「有」の場合の概要

平成 30 年度分（平成 31 年４月提出）の報告からは、返戻金制度を設けているか否か、設けている場合は返戻金制度の概要について報告することが必要となっています。

(5)　職業紹介業務に従事する者への教育

平成 30 年度分（平成 31 年４月提出）の報告からは、職業紹介業務に従事する者に対して行った教育についても報告が必要となっていますが、職業紹介業務に従事する者とは、職業紹介責任者が管理すべき以下の業務に従事する者が該当します。

イ　求人者又は求職者から申し出を受けた苦情の処理の業務

ロ　求人者の個人情報（職業紹介に係るものに限る。）及び求職者の個人情報の管理の業務

ハ　求人及び求職の申込みの受理、求人者及び求職者に対する助言及び指導その他職業紹介事業の運営及び改善の業務

ニ　職業安定機関との連絡調整の業務

(6) 取扱業務等の区分

取扱業務等の区分は、厚生労働省編職業分類（平成 23 年版）における 01 から 78 の中分類の区分により記載してください。ただし、以下のものについては、中分類とは別にそれぞれ記載してください。

・家政婦（夫）
・マネキン
・調理士
・芸能家
・配ぜん人
・モデル
・医師（歯科医師・獣医師は除く）
・看護師（准看護師を含む）
・保育士
・技能実習生
・特定技能の在留資格に係る職業紹介

なお、求職欄について、一人の求職者の希望業務が複数ある場合には、求職者の希望順位が最も高い業務が属する「取扱業務等の区分」のみに計上してください。

巻末に「取扱業務等の区分一覧表」を掲載しているので事業報告書作成時に参照してください。

(7) その他

① 同一事業主の複数事業所における求人の受理

一の求人について、複数の事業所を有する事業主で受理した場合、複数の事業所においてその求人を取り扱ったとしても、求人数は一とします。

② 業務提携を結んだ場合の取扱

職業紹介事業者間の業務提携を行っている場合、職業紹介行為を一貫して行うのはあっせんを行う職業紹介事業者のみであるため、就職件数は実際にあっせんを行った職業紹介事業者が報告し、自らあっせんを行わず、当該求人又は求職を他の職業紹介事業者に提供した職業紹介事業者は報告を行わないようにしてください。

また、これによる手数料収入の報告についても、現にあっせんを行った職業紹介事業者のみがその総額を報告することとし、情報の提供を行った職業紹介事業者は報告を行わないようにしてください。

(8) 事業報告書作成にあたっての留意事項

事業報告書において不備の多い事項を次ページにまとめましたので、以下にご留意の上、報告書を作成してください。

なお、事業報告については「電子政府の総合窓口 e-Gov」より電子申請も可能となっています（http://www.e-gov.go.jp/index.html）。

（事業報告書作成の際、ご留意いただきたい点）

様式第８号（第１面）

（日本産業規格Ａ列４）

有 料 職 業 紹 介 事 業 報 告 書
無 料 職 業 紹 介 事 業 報 告 書

1 許可番号 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

2 事業所の名称及び所在地
　（名称）＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿
　（所在地）＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

変更があった場合は、別途変更届出をしてください。

3 紹介予定派遣　　実績の有無 ＿＿＿＿

単に労働者派遣事業を兼業しているだけでなく、紹介予定派遣の実績があった場合に「有」としてください。
紹介予定派遣の実績があった場合は、その活動状況及び収入状況を、取扱業務等の区分ごとに内数として括弧書きで各区分の一つ下の段に記載してください。

4 活動状況（国内）

項目 ／ 取扱業務等の区分	① 求人				② 求職	
	有効求人数	求人数			有効求職者数	新規求職申込件数
		常用求人数	臨時求人延数	日雇求人延数		
	人	人	人日	人日	人	件
	人	人	人日	人日	人	件
計	人	人	人日	人日	人	件

巻末の「取扱業務等の区分一覧表」を参照して記載してください。
記載は区分ごとにしてください。

【常用】
無期雇用又は４か月以上有期雇用
【臨時】
１か月以上４ヶ月未満有期雇用
【日雇】
１か月未満有期雇用

【有効】
３月末時点で有効のもの
【新規】
報告対象期間中に申し込まれた求職の件数（延べ数）

項目 ／ 取扱業務等の区分	③ 就職				④ 離職	
	常用就職件数		臨時就職延数	日雇就職延数	無期雇用（6ヶ月以内／解雇除く）	
	無期雇用	それ以外			離職	不明
	件	件	人日	人日	人	人
	件	件	人日	人日	人	人
計	件	件	人日	人日	人	人

【無期雇用就職件数】
期間の定めのない雇用契約による就職件数を記載してください。

【人日の計算例】
雇用期間５日
就職者数３人
⇒15 人日

【無期雇用就職者離職状況】
期間の定めのない雇用契約により就職した者で、就職後６箇月以内に離職（解雇を除く。）した者の数を記載してください。
離職状況が不明な場合は「不明」欄に記載してください。

5 活動状況（国外）（相手国別・総計）

項目 ／ 取扱業務等の区分	相手国	⑤ 求人		⑥ 求職		⑦ 就職		⑧ 離職	
		有効求人数	求人数	有効求職者数	新規求職申込件数	無期雇用就職件数	それ以外の就職件数	無期雇用（6ヶ月以内／解雇除く）離職	不明
		人	人	人	件	件	件	人	人
計		人	人	人	件	件	件	人	人

【無期雇用就職件数】
期間の定めのない雇用契約による就職件数を記載してください。

【無期雇用就職者離職状況】
期間の定めのない雇用契約により就職した者で、就職後６箇月以内に離職（解雇を除く。）した者の数を記載してください。
離職状況が不明な場合は「不明」欄に記載してください。

【離職状況の報告】
離職状況は、報告した就職件数に係る就職者の、就職６箇月後の状況について確認してから報告するので、報告は１年遅れになります。
（例）令和元年度の就職件数に係る就職者
　令和元～２年に確認→令和３年４月に報告

様式第８号（第２面）

6 収入状況（国内・国外）

項目 / 取扱業務等の区分	求人者（上限制）手数料（職業安定法第32条の3第1項第1号の規定による手数料） 常用	臨時	日雇	求人受付手数料（別表）		求人者（届出制）手数料（職業安定法第32条の3第１項第2号の規定による手数料） 常用	臨時	日雇	求職受付手数料	
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円		千円
	千円	千円	千円							
	千円	千円	千円							
	千円	千円	千円							
	千円	千円	千円							
	千円	千円	千円							
	千円	千円	千円							
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円		
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円		
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円		
計	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円		

こちらも上限制手数料です。
上限 710 円/件
（免税事業者は 660 円/件）

届出制手数料の場合は、この欄に金額を記載してください。

徴収できるのは、
芸能家
家政婦（夫）
配ぜん人
調理士
モデル
マネキン
に限られます。

上限 710 円/件
（免税事業者は 660 円/件）

項目 / 取扱業務等の区分	求職者手数料（職業安定法第32条の3第2項の規定による手数料） 常用		臨時		日雇	
芸能家	件	千円	件	千円	件	千円
モデル	件	千円	件	千円	件	千円
科学技術者	件	千円	件	千円	件	千円
経営管理者	件	千円	件	千円	件	
熟練技能者	件	千円	件	千円	件	
計	件	千円	件	千円	件	

【返戻金制度】
返戻金制度の有無、有の場合はその概要を記載してください。

7 職業紹介の業務に従事する者の数

人

8 返戻金制度

有・無	（有の場合、その概要）

9 従業員教育

日時	従業員数	教育内容

【従業員教育】
職業紹介責任者が統括管理する業務 A43参照 に従事する者に対し、職業紹介の適正な運営に資する研修・教育を受けさせた場合に、その内容を記載してください。（外部研修も含みます。）

1　職業安定法第32条の16第１項の規定により上記のとおり報告します。
2　職業安定法第33条第４項において準用する同法第32条の16第１項の規定により上記のとおり報告します。

平成　　年　　月　　日

厚生労働大臣　殿　　⑨ 氏名又は名称　　印

【人材サービス総合サイトでの情報提供】
事業報告書に記載した就職・離職状況や返戻金制度の内容については、人材サービス総合サイトでも情報提供する必要があります A71参照 。

8　職業紹介事業者間の業務提携

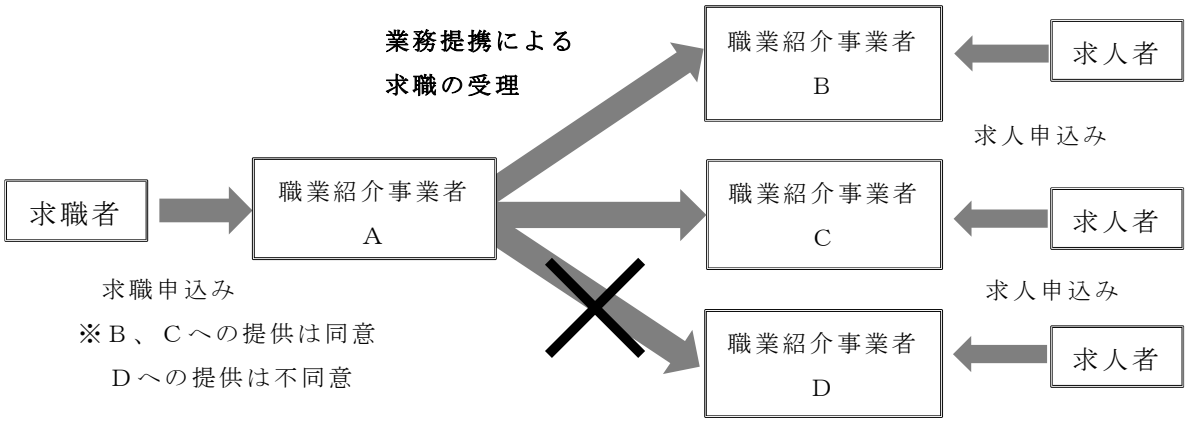
(1)　基本的な考え方

イ 概念

職業紹介事業者間の業務提携とは、職業紹介事業者（法の規定による許可等を受けて職業紹介事業を行う者をいう。以下同じ。）が自ら受理した求人又は求職を、あらかじめ特定された他の一又は複数の職業紹介事業者に提供し、当該他の職業紹介事業者が当該求人又は求職についてあっせんを行うことをいいます（概念図参照）。

なお、これは異なる職業紹介事業者間の問題であり、一の職業紹介事業者の異なる事業所間における求人・求職の提供は通常の事業活動に含まれます。

（概念図）※本図は例であり、業務提携が本図の形態に限られるものではありません。



よって、業務提携による職業紹介においては、概念上、求人受理及び求職受理は複数の職業紹介事業者で行われることがあることに留意してください。

ロ 意義

職業紹介事業者間の業務提携は、求人者・求職者にとって、求人・求職の結合可能性を高める積極的意義を有するものであり、労働条件等の明示、個人情報の取扱い等について、単一の職業紹介事業者により職業紹介がなされる場合と同様に法にしたがって行われることを前提として認められるものです。

ハ 法の適用

業務提携による職業紹介に対する法の適用は、具体的には以下の(2)から(8)までのとおりです。

(2)　業務提携による職業紹介の主体

業務提携による職業紹介を実施しうる職業紹介事業者は、法の規定により許可を受けていること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ます。これは、業務提携においてはいずれの職業紹介事業者も職業紹介の全部又は一部を行うものであることによる当然の要請です。

（注）概念図では、Ａ、Ｂ、Ｃ及びＤは、全て適法に職業紹介事業を行う職業紹介

事業者でなければなりません。

(3) 労働条件等の明示（法第５条の３）

求職者に対する労働条件等の明示に係る職業紹介事業者の義務は、原則として求職の申込みを求職者から直接受理した職業紹介事業者が履行すべきものです。

また、労働条件等の明示の義務が履行されるためには、求人を受理した職業紹介事業者から求職者に対応する職業紹介事業者に対し、労働条件等について適切に情報が伝達される必要があります。

ただし、求職の申込みを求職者から直接受理した職業紹介事業者が職業紹介事業を廃止したこと等により労働条件等の明示義務を履行することができない場合には、業務提携を行う他の職業紹介事業者が労働条件等の明示の義務を履行することが必要です。

（注）概念図では、原則としてＡが労働条件等の明示義務を負い、Ａが職業紹介事業を廃止した場合等においてはＡと提携している事業者（Ｂ又はＣ）が労働条件等の明示義務を負うこととなります。

(4) 求職者の個人情報の取扱い等（法第５条の４、第 51 条及び第 51 条の２）

イ 原則

求職者の個人情報の取扱いに係る職業紹介事業者の義務は、業務提携による職業紹介の過程で求職者の個人情報を取り扱う全ての職業紹介事業者等に課されるものです。

また、守秘義務及び業務上知り得た情報をみだりに他人に知らせてはならない義務（以下「守秘義務等」という。）も同じく業務提携による職業紹介の過程で秘密等を取り扱う全ての職業紹介事業者等に課されるものです。

（注）概念図では、Ａ、Ｂ及びＣの全てがこれらの義務を負うこととなります。

ロ 求人関係

求人については、職業紹介事業者等は守秘義務等を負っています。

したがって、業務提携に際して求人を他の職業紹介事業者等に提供しようとする場合には、あらかじめ求人者に業務提携の内容として、提供先の職業紹介事業者等に関する次の事項を明示し、求人者が求人の提供に同意する場合に限って行うこととし、求人者が求人の提供に同意しない場合には業務提携の対象としてはなりません。この場合において、求人者が提携先ごとに同意又は不同意の意思を示すことができるような方法であれば、一度に複数の提携先について、同意又は不同意の意思を確認することができます。ただし、当面、一度に意思確認する提携先は 10 以内としてください。

(ｲ) 事業所の名称及び所在地、許可番号等

(ﾛ) 法第 32 条の 13 及び則第 24 条の５に規定する明示事項

- 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
- 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

(ﾊ) 法第 32 条の 16 及び則第 24 条の８第３項に規定する次の事項

・就職者の数及び就職者の数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者に該当するかどうか明らかでない者の数

(ニ) 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

（注）概念図では、Ｂ、Ｃ及びＤは求人をＡに提供することとしていませんが、提供する場合にはＢ、Ｃ及びＤにおいて以上のとおり取り扱う必要があります。また、求人の提供を受けたＡも守秘義務等を負うこととなります。

ハ　求職関係

求職については、職業紹介事業者等はその業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者の個人情報を収集し、保管し、及び使用する義務、求職者の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じる義務並びに守秘義務等を負っています。

したがって、業務提携に際して求職を他の職業紹介事業者等に提供しようとする場合には、あらかじめ求職者に業務提携の内容（具体的には上記ロに同じ。）を明示し、求職者が求職の提供に同意する場合に限って行うこととし、求職者が求職の提供に同意しない場合には業務提携の対象としないこととしなければなりません。

この場合において、求職者が提携先ごとに同意又は不同意の意思を示すことができるような方法であれば、一度に複数の提携先について、同意又は不同意の意思を確認することができます。ただし、当面、一度に意思確認する提携先は 10 以内としてください。

（注）概念図では、Ａは以上のとおり取り扱う必要があります。また、業務提携により求職を受理したＢ及びＣにおいても、求職者の個人情報の取扱いに係る義務及び守秘義務等を負うこととなります。

ニ　留意点

以上を確実に実施できるようにするため、職業紹介事業者等は、提携先への提供に同意する求人・求職とそれ以外の求人・求職を分類して管理しておくとともに、個人情報の適正な管理（正確かつ最新のものに保つための措置、紛失、破壊、改ざんを防止するための措置等）について、より一層、的確に対応しなければなりません。

(5)　求人・求職の申込み（法第５条の５・第５条の６第１項）

業務提携による職業紹介の過程で行われる求人・求職の受理はいずれも求人・求職の申込みに係る原則の適用を受けるものであり、他の職業紹介事業者等から提供される求人・求職を受ける際にも同様に適用されるものです。

したがって、職業紹介事業者等が業務提携について明示し（上記(4)参照）、その上で求人者又は求職者が求人又は求職の提携先への提供に同意した場合に、当該提携先が当該求人又は求職を受理しないことは原則として認められません（この場合の例外は、法第 29 条第３項又は法第 32 条の 12 第１項の規定により職業紹介事業者等が業務の範囲の限定を受けている場合等、法において求人又は求職の不受理が認められている場合です。）。

（注）概念図では、求職はＡが受理するが、当該求職者の情報の提携先への提供に同意した場合には、Ｂ及びＣは当該求職について、原則として受理を拒んでは

ならないこととなります。

(6) 適格紹介（法第５条の７）

求職者に対しその能力に適合する職業を紹介し、求人者に対してはその雇用条件に適合する求職者を紹介するように努める努力義務は、業務提携による職業紹介に関わる全ての職業紹介事業者等に課されるものです。

（注）概念図においては、Ａは自ら適格紹介を行うほか、業務提携による職業紹介に当たっても、適格求人を有していると見込まれる提携先を選定することが求められます。また、Ｂ及びＣは適格紹介を行うことが求められます。

(7) 手数料（法第 32 条の３）

イ 原則

業務提携による職業紹介を行う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、あっせん行為を行う職業紹介事業者であることから、その手数料の額は、当該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ります。（求人又は求職を受理し、自らはあっせんを行わず、当該求人又は求職を他の職業紹介事業者等に提供した職業紹介事業者においては、求人又は求職の受理等に係る事務処理に一定の費用を要しているが、それについては下記ロによります。）。

ロ 有料職業紹介事業者間における配分

徴収した手数料を有料職業紹介事業者間で事後的に配分すること（例えば、あっせんを行う有料職業紹介事業者が徴収した手数料のうち一定額に相当する額を求人・求職を提供した有料職業紹介事業者に支払うこと）は差し支えありませんが、無料職業紹介事業者は手数料の配分を受けることはできません。

(8) その他

求人求職管理簿（職業紹介の取扱状況に関する事項及び離職の状況に関する事項に限る。）の備付に関する義務（法第 32 条の 15）並びに職業紹介事業報告及び職業紹介の実績等に係る人材サービス総合サイトを利用した情報提供の義務（法第 32 条の 16）は、業務提携を行う職業紹介事業者の間で取り決めた一者が履行することとしてください。

９　人材サービス総合サイトでの情報提供

(1)　概要

職業紹介事業の許可を得、又は届出を行った事業所の情報については、厚生労働省の運営する「人材サービス総合サイト」に掲載されることになります。このサイトは、従来労働局において紙にて提供を行っていた労働者派遣事業及び職業紹介事業の許可を得、又は届出を行っている事業所の一覧を掲載しています。

このサイトは、経済・産業構造の変化や価値観の多様化など、企業・労働者双方のニーズを背景として就業の多様化が進展している中にあって、職業紹介事業や労働者派遣事業等が適切に機能し、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整を果たすことが求められたことにより、国として労働者の保護の仕組みを強化するために設けられたものです。

○人材サービス総合サイト
https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb

(2)　基本掲載事項

このサイトには、まず基本事項として以下の内容が掲載されます。

①許可・届出受理番号
②許可・届出受理年月日
③事業主名称
④事業所名称
⑤事業所所在地
⑥電話番号
⑦取扱職種の範囲等
⑧得意とする職種
⑨備考

このうち、①から⑦までは、労働局に申請した内容が自動的に反映されるようになっています。⑧につきましては各事業所がサイトから掲載を申し込めるようになっています。⑨については、事業所が優良事業所認定を受けている場合には認定マーク、行政処分を受けている場合にはその内容等が掲載されることになります。

上記⑧に係る事項の掲載、自社ホームページ等へのリンクや自社パンフレット（pdf 版）の掲載を希望される場合は、下記 URL からお申し込み下さい。
https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb

(3)　法第 32 条の 16 第３項に基づく情報提供

職業紹介事業者は、次表に掲げる事項（ニ及びホについては、有料職業紹介事

業者に限る。）について、人材サービス総合サイトへ掲載することにより情報の提供を行わなければなりません。また、必要に応じ、職業紹介事業者のホームページへの掲載等、インターネットと接続してする方法により情報提供を行わなければなりません。

次表に掲げる事項に加えて、求職者、求人者等が職業紹介事業者等を選択する際に参考となる情報（職種ごと、地域ごと等の就職の状況、離職の理由等）も提供することが望ましいとされています。

なお、インターネットへの接続環境がない職業紹介事業者にあっては、職業紹介事業者で構成する団体等に人材サービス総合サイトへの掲載を依頼し、当該団体等が掲載することをもって代えることとしても差し支えありません。

内容	範囲
イ　当該職業紹介事業者の紹介により就職した者（以下「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「無期雇用就職者」という。）の数	前年度の総数及び当該年度の前年度（以下「前々年度」という。）の総数（４月１日から９月 30 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「前々々年度」という。）の総数）
ロ　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６月経過後に離職した者を除く。）の数	前年度の総数及び前々年度の総数（４月１日から９月 30 日までの間は前々年度の総数及び前々々年度の総数）
ハ　無期雇用就職者のうち、ロに該当するかどうか明らかでない者の数	前年度の総数及び前々年度の総数（４月１日から９月 30 日までの間は前々年度の総数及び前々々年度の総数）
ニ　手数料に関する事項	その時点における情報
ホ　返戻金に関する事項	その時点における情報

※　イに掲げる情報については、４月１日から４月 30 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、ロ及びハに掲げる情報については、10 月１日から 12 月 31 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ます。（次ページの「時期別情報提供項目表」も参照。）

上表に係る事項の掲載、自社ホームページ等へのリンクや自社パンフレット（pdf 版）の掲載は、下記 URL からお申し込み下さい。その際、事前に配布したＩＤ及びパスワードが必要です。

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

(4)　情報提供に関する留意事項

職業紹介事業者は、(3)の情報の提供を行うに当たり、無期雇用就職者が(3)のロに掲げ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りません（巻末様式例第６号参照）。

ただし、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って、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(3)のロに掲げる者の数を集計する場合は、調査は不要です。

(時期別情報提供項目表)

◎：新規に情報提供する項目

○：情報提供する項目

△：可能であれば情報提供する項目

【令和2(2020)年10月～12月】

	就職者			就職後6箇月以内離職者数(無期雇用就職者のみ。解雇除く。)	左記に該当するか否か判明しなかった者の数
	4か月以上有期及び無期	うち無期	4か月未満有期		
平成29年度(2017)	○	△	○	△	△
平成30年度(2018)	○	○	○	○	○
令和元年度(2019)	○	○	○	◎	◎

【令和3(2021)年4月】

	就職者			就職後6箇月以内離職者数(無期雇用就職者のみ。解雇除く。)	左記に該当するか否か判明しなかった者の数
	4か月以上有期及び無期	うち無期	4か月未満有期		
平成30年度(2018)	○	○	○	○	○
令和元年度(2019)	○	○	○	○	○
令和2年度(2020)	◎	◎	◎	－	－

【令和3(2021)年10月～12月】

	就職者			就職後6箇月以内離職者数(無期雇用就職者のみ。解雇除く。)	左記に該当するか否か判明しなかった者の数
	4か月以上有期及び無期	うち無期	4か月未満有期		
平成30年度(2018)	○	○	○	○	○
令和元年度(2019)	○	○	○	○	○
令和2年度(2020)	○	○	○	◎	◎

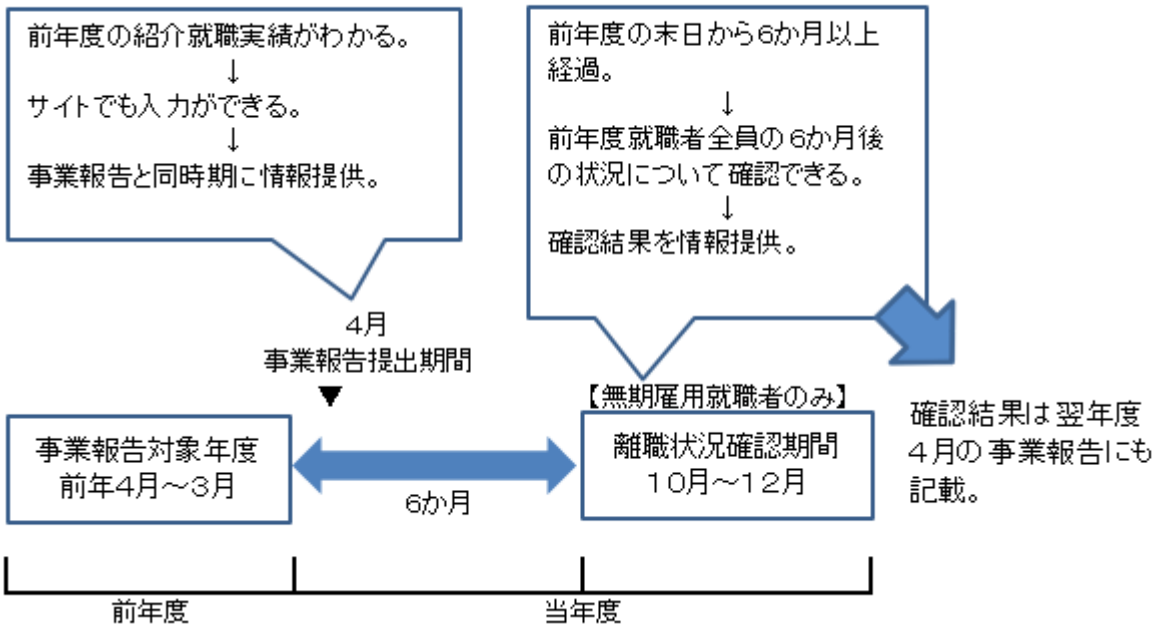
【令和4(2022)年4月】

	就職者			就職後6箇月以内離職者数(無期雇用就職者のみ。解雇除く。)	左記に該当するか否か判明しなかった者の数
	4か月以上有期及び無期	うち無期	4か月未満有期		
令和元年度(2019)	○	○	○	○	○
令和2年度(2020)	○	○	○	○	○
令和3年度(2021)	◎	◎	◎	－	－

【令和4(2022)年10月～12月】

	就職者			就職後6箇月以内離職者数(無期雇用就職者のみ。解雇除く。)	左記に該当するか否か判明しなかった者の数
	4か月以上有期及び無期	うち無期	4か月未満有期		
令和元年度(2019)	○	○	○	○	○
令和2年度(2020)	○	○	○	○	○
令和3年度(2021)	○	○	○	◎	◎

【人材サービス総合サイトでの情報提供の流れ】



(5)　法第 32 条の 16 第３項に基づく情報提供の方法

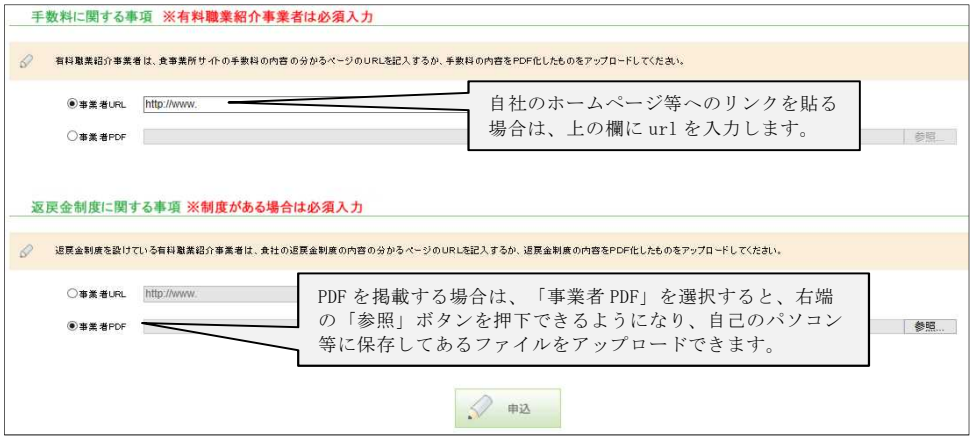
①　人材サービス総合サイトを開き、「掲載の申込・職業紹介事業」ボタンを押下すると認証画面が開きます。

（人材サービス総合サイトのトップ画面）

②　認証画面において、許可時に配布されたＩＤ及びパスワードを入力し、「ログイン」ボタンを押下すると、事業者確認画面が開きます。

③　事業者確認画面において、許可・届出受理番号及び許可届出受理年月日、事業主名称が表示されます。表示された内容が正しければ「申込」ボタンを押下してください。入力画面が開きます。

④　入力画面において、職業紹介実績については数値を入力し、手数料や返戻金制度に関する事項については、自社のホームページ等の URL を入力するか、内容を PDF 化したものをアップロード（その際、「事業者 PDF」を選択）してください。
（入力画面のうち、「手数料に関する事項」、「返戻金制度に関する事項」部分）



⑤　入力画面において「申込」ボタンを押下すると、入力内容確認画面が開きます。

⑥　確認画面において「申込」ボタンを押下すると、人材サービス総合サイトに入力内容が反映されます。

～ メモ ～

10　職業紹介事業の運営に当たり留意すべき事項についての指針

職業紹介事業者は、以下のとおり、「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、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者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）に留意しながら、次の事項を遵守して適切に事業を運営してください。

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、第５条の４、第33条の５、第42条、第42条の２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４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、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（以下「職業紹介事業者等」という。）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　法第３条に関する事項（均等待遇）

１　差別的な取扱いの禁止

職業紹介事業者、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、職業紹介事業者及び労働者供給事業者は、求職者又は供給される労働者が法第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条の規程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、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　法第５条の３及び法第42条に関する事項（労働条件等の明示及び募集内容の的確な表示）

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。

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。

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受信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。

４　高年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、高年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５第２項各号に掲げる書面又は電磁的記録により、高年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。

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４　法第５条の４に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）

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

(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（全国高等学校統一用紙又は職業相談票（乙））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。

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。
(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) 職業紹介事業者及び労働者供給事業者は、本人が個人情報を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２に定めるもののほか、職業紹介事業者等は、個人情報の保護に関する法律第２条第５項に規定する個人情報取扱事業者（以下「個人情報取扱事業者」という。）に該当する場合には、同法第４章第１節に規定する義務を遵守しなければならないこと。また、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めること。

第５　法第33条の５に関する事項（職業紹介事業者の責務）等

１　職業安定機関との連携

(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５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、求人の申込みが法第５条の５第１項各号のいずれかに該当することを知った場合は、当該求人の申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　求職者又は求人者等からの苦情の適切な処理

職業紹介事業者等は、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等と連携を図りつつ、当該事業に係る求職者又は求人者等からの苦情（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（昭和22年労働省令第141号）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、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　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。

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条件に同意した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、第11項第１号イ及び第12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ハ並びに附則第15条の５第２項第１号イ、第６項第１号及び第９項第１号イ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こととされている条件に同意した職業紹介事業者は、当該同意した条件を遵守すること。

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、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。）の規定により、その職業紹介事業において取り扱う職種の範囲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
(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如何を問わず、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。

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。

個人情報の収集に係る職業安定法の遵守、公正な採用選考の推進について

◆　職業紹介事業者は、職業安定法及び指針の内容を十分に理解したうえで、求職者等の個人情報の取扱い等に関して適切に対処することが求められます。
◆　職業紹介事業者は、求人者による就職差別が生じないよう必要な働きかけ、啓発などにも積極的に努めることが求められます。
◆　職業紹介事業者は、自らも同和問題などの人権問題や公正な採用選考のあり方についての正しい理解と認識のもとに職業紹介事業を運営することが求められます。

○　職業紹介事業者は、職業安定法及び指針の規定により、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を除き、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等の個人情報を収集してはならないこととされています。
○　職業紹介事業者は、労働力需給システムの一翼としての社会的責務に十分留意するとともに、求職者等から、悪質な就職差別事案、職業安定法、指針等違反又はその趣旨に反すると疑われる行為などであって行政機関による対処が必要な苦情等を受けた場合には、ただちに公共職業安定所、都道府県労働局その他関係行政機関との連携を図り、当該事案に対して迅速かつ適切に対応する必要があります。
　また、職業紹介事業者は、求人者による就職差別が生じないよう必要な働きかけ、啓発等にも積極的に努めることが求められます。
○　職業紹介事業者は、安定法指針等の重要性やその遵守等について、継続的に関係社員への研修・啓発を行うとともに、適切な苦情処理などに関する社内研修体制の確立にも努めてください。
○　職業紹介事業者は、雇用主としての側面にとどまらず、ハローワーク（公共職業安定所）と同様に労働力需給調整システムの一翼としての社会的責務を負っています。このため、自らも公正採用選考人権啓発推進員の設置に積極的に取り組んでください。

＜公正採用選考人権啓発推進員とは＞

１　目的

　職業安定行政の課題である国民の職業選択の自由、就職の機会均等等を確保し、雇用の促進を図るためには、雇用主が同和問題などの人権問題についての正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行うことが重要です。このため、一定規模以上の事業所を中心に公正採用選考人権啓発推進員（以下「推進員」という。）の設置を図り、推進員に対して計画的・継続的な研修等を行うことにより、当該事業所における公正採用選考システムの確立のために必要な知識、理解及び認識を深めることを目的としています。

２　推進員の役割など

　推進員は、原則として人事担当責任者等採用・選考に関する事項について相当の権限を有する者から選任することとなっており、国民の就職の機会均等を確保するという視点に立って、次の事項について中心的な役割を果たすことになっています。

　①　公正な採用選考システムの確立を図ること。
　②　職業安定行政機関との連携に関すること。
　③　その他当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進に関すること。

　また、推進員に対しては、都道府県労働局職業安定主務課及び公共職業安定所において、その役割を果たすために必要な研修等を実施しており、また、必要に応じて関係行政機関等の協力を要請することとしています。

３　推進員設置対象事業所

　常時使用する従業員が 100 人（※）規模以上の事業所等にはすべて設置していただくことになっています。

※　地域の実情に応じて更にきめ細かく人数規模要件を定めている都道府県もあります。

４　推進員の選任

　推進員を選任した場合には、公共職業安定所に報告していただくことになっています。
　推進員制度の詳細については、都道府県労働局職業安定主務課又は公共職業安定所にお問い合わせ下さい。

11　年齢制限を行う求人の申込みへの対応について

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（以下「労働施策総合推進法」という。）第９条において、募集・採用時に年齢制限をすることは、同法施行規則第１条の３第１項に定める例外事由に該当する場合を除き、禁止されており、求人事業主は、一定の年齢を下回ることを条件とする場合には、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高齢法」という。）第 20 条第１項の規定に基づき、その理由を提示しなければならず、職業紹介事業者は、同項に規定する理由の提示を受けたときは、当該理由を求職者に対して、適切に提示しなければなりません。

また、職業紹介事業者は、その趣旨に沿った事業運営を行うため、以下に掲げる措置を講じなければなりません。

(1) 求人票、求人申込書等の整備

求人票、求人申込書等について、年齢制限の理由を記載することが可能な欄を設ける等所要の整備を図る必要があります（特記事項欄等の活用も可。）。

(2) 求人の申込みへの対応

年齢制限を行う求人の申込みがあった場合は、次に掲げる措置を講じてください。

a　内容の確認等

当該求人の申込みの内容が労働施策総合推進法第９条及び高齢法第 20 条第１項に違反するものでないか必要な確認を行ってください。

なお、やむを得ない理由については、労働施策総合推進法施行規則第１条の３第 1 項各号において定められた例外事由である必要があります。

また、高齢法第 20 条の趣旨にかんがみ、求人事業主は、労働施策総合推進法施行規則第１条の３第 1 項各号に列挙されたいずれかの場合に該当することを単に示す（対応する条文を記載する等）だけではなく、当該労働者の募集及び採用にあたって年齢制限を行う具体的な理由を示す必要があることに留意する必要があります。このため、職業紹介事業者にあっては、年齢制限を行う事業主に対し具体的な理由を示すよう求めてください。

b　労働施策総合推進法第９条又は高齢法第 20 条第１項違反の求人の申込みへの対応

(a)　求人の申込みの内容が労働施策総合推進法第９条若しくは高齢法第 20 条第１項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、労働施策総合推進法第９条及び高齢法第 20 条の趣旨等の説明し、当該求人の申込みの内容を是正するよう働きかけを行ってください。

(b)　(a)の働きかけにもかかわらず、労働施策総合推進法第９条及び高齢法第 20 条第１項に違反する求人内容が是正されない場には、受理を行わず、管轄の公共職業安定所に対して情報提供を行ってください。

(c)　上記(b)の情報提供を行った場合、公共職業安定所から「勧告等結果報告書」若し

くは「是正結果報告書」の提供が行われるので、これに基づいて適切に対応してください。

c　労働施策総合推進法施行規則第１条の３第２項への対応

労働施策総合推進法施行規則第１条の３第２項の趣旨に基づき、募集及び採用に係る職務の内容、当該職務を遂行するために必要とされる労働者の適性、能力、経験、技能の程度など、労働者が応募するにあたり求められる事項をできる限り明示してください。

d　職業安定法に基づく指導等

求人の申込みについて、これらの措置を講ずることなく申込みを受理し、職業紹介を行ったり、労働施策総合推進法第９条及び高齢法第 20 条第１項に基づく求人の申込みをしているにもかかわらず適切に提示していない、又は、これらの規定に違反する内容の求人の申込みについて繰り返し申込みを受理し職業紹介を行う等悪質な場合には、行政指導等の対象となる可能性があります。

●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（昭和 41 年法律第 132 号）（抄）

（募集及び採用における年齢にかかわりない均等な機会の確保）

第９条　事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわりなく均等な機会を与えなければならない。

●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施行規則（昭和 41 年労働省令第 23 号）（抄）

（募集及び採用における年齢にかかわりない均等な機会の確保）

第１条の３　法第９条の厚生労働省令で定めるときは、次の各号に掲げるとき以外のときとする。

①　事業主が、その雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをしている場合において当該定年の年齢を下回ることを条件として労働者の募集及び採用を行うとき（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。）。

②　事業主が、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）その他の法令の規定により特定の年齢の範囲に属する労働者の就業等が禁止又は制限されている業務について当該年齢の範囲に属する労働者以外の労働者の募集及び採用を行うとき。

③　事業主の募集及び採用における年齢による制限を必要最小限のものとする観点から見て合理的な制限である場合として次のいずれかに該当するとき。

イ　長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的として、青少年その他特定の年齢を下回る労働者の募集及び採用を行うとき（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限り、かつ、当該労働者が職業に従事した経験があることを求人の条件としない場合であつて学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）第一条に規定する学校（小学校及び幼稚園を除く。）、同法第 124 条に規定する専修学校、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 15 条の７第１項各号に掲げる施設又は同法第 27 条第１項に規定する職業能力開発総合大学校を新たに卒業しようとする者として又は当該者と同等の処遇で募集及び採用

を行うときに限る。）。

ロ　当該事業主が雇用する特定の年齢の範囲に属する特定の職種の労働者（以下この項において「特定労働者」という。）の数が相当程度少ないものとして厚生労働大臣が定める条件に適合する場合において、当該職種の業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の継承を図ることを目的として、特定労働者の募集及び採用を行うとき（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。）。

ハ　芸術又は芸能の分野における表現の真実性等を確保するために特定の年齢の範囲に属する労働者の募集及び採用を行うとき。

ニ　高年齢者の雇用の促進を目的として、特定の年齢以上の高年齢者（60 歳以上の者に限る。）である労働者の募集及び採用を行うとき、又は特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用を促進するため、当該特定の年齢の範囲に属する労働者の募集及び採用を行うとき（当該特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進に係る国の施策を活用しようとする場合に限る。）。

２　事業主は、法第９条に基づいて行う労働者の募集及び採用に当たつては、事業主が当該募集及び採用に係る職務に適合する労働者を雇い入れ、かつ、労働者がその年齢にかかわりなく、その有する能力を有効に発揮することができる職業を選択することを容易にするため、当該募集及び採用に係る職務の内容、当該職務を遂行するために必要とされる労働者の適性、能力、経験、技能の程度その他の労働者が応募するに当たり求められる事項をできる限り明示するものとする。

附　則

（募集及び採用における年齢にかかわりない均等な機会の確保に関する暫定措置）

第 10 条　令和五年三月三十一日までの間、第一条の三第一項第三号ニ中「行うとき、」とあるのは、「行うとき、三十五歳以上五十五歳未満である労働者の安定した雇用を促進するため、当該三十五歳以上五十五歳未満である労働者の募集及び採用を行うとき（公共職業安定所に求人を申し込んでいる場合であって、安定した職業に就いていない者との間で期間の定めのない労働契約を締結することを目的とし、当該三十五歳以上五十五歳未満である労働者が職業に従事した経験があることを求人の条件としない場合に限る。）、」とする。

●高年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）（抄）

（募集及び採用についての理由の提示等）

第 20 条　事業主は、労働者の募集及び採用をする場合において、やむを得ない理由※1により一定の年齢（65 歳以下のものに限る。）を下回ることを条件とするときは、求職者に対し、厚生労働省令で定める方法※2により、当該理由※3を示さなければならない※4。

２　厚生労働大臣は、前項に規定する理由の提示の有無又は当該理由の内容に関して必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

※１　「やむを得ない理由」は、労働施策総合推進法施行規則第１条の３第１項に定められています。

※２　「厚生労働省令で定める方法」については、当該理由を募集及び採用を行う際に使用する書面又は電磁的記録（求人票、公共職業安定所や職業紹介事業者に提出する求人申込書等）に記載する方法です（求人広告等を活用して労働者の募集及び採用をする場合など、一部方法の特例があります。）。

※３　「当該理由」とは、労働施策総合推進法施行規則第１条の３第１項各号に列挙されたいずれかの場合に該当することを単に示す（対応する条文を記載する等）だけでなく、当該労働者の募集及び採用にあたって年齢制限を行う事業主に対し具体的な理由を示す必要があります。

※４　「示さなければならない」として、義務を定めており、「やむを得ない理由」を適切に提示しない事業主は、高齢法第 18 条の規定に基づき、公共職業安定所から、報告の徴収、助言、指導、勧告等の措置を受ける場合があります。

～ メ モ ～

12　個人情報の保護に関する法律の遵守等について

(1)　概要

イ　職業紹介事業者による個人情報の適正な取扱いについては、職業安定法及び「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均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針」において、求職者の個人情報の取扱いに関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項が定められています（　A72　参照）。

また、同指針において、職業紹介事業者による個人情報の保護の一層の促進等を図る見地から、職業安定法に基づく事業実施上の責務の一つとして、職業紹介事業者は、個人情報保護法の個人情報取扱事業者に該当する場合にあっては、個人情報保護法第４章第１節に規定する義務を遵守しなければならないこととされるとともに、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めることとされています。

ロ　個人情報保護法に違反した職業紹介事業者については、個人情報保護法に基づく個人情報保護委員会による指導・助言等の対象になります。また、職業安定法に違反する場合には、職業安定法に基づく指導助言等の対象となることがあります。

(2)　職業紹介事業者が講ずべき措置及びその主な留意点等

イ　個人情報取扱事業者に該当する職業紹介事業者

職業紹介事業者は、指針第４の３により、個人情報取扱事業者に該当する場合には、個人情報保護法第４章第１節に規定する義務を遵守しなければなりません。具体的には、個人情報保護委員会が定める「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」（https://www.ppc.go.jp/personalinfo/legal/）等に留意しなければなりません。

なお、取り扱う個人情報が 5,000 人分以下の事業者に対しても個人情報保護法は適用されます。

ロ　個人情報取扱事業者に該当しない職業紹介事業者

職業紹介事業者は、指針第４の３により、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報の適正な取扱いの確保に努めることとされています。

また、職業安定法第５条の４、指針第４の１及び２に定める求職者の個人情報の取扱いに係る規定については,個人情報取扱事業者の該当するしないにかかわらず、遵守する必要があります。

13　職業紹介事業者が法律違反を行った場合

(1)　次の場合、許可の取消又は事業停止命令を受けることがあります。

イ　欠格事由に該当するとき

ロ　職業安定法若しくは労働者派遣法（第３章第４節の規定を除きます。）の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分に違反したとき

ハ　許可条件に違反したとき

(2)　職業安定法の規定又はこれらの規定に基づく命令の規定に違反した場合には、改善命令を受ける場合があります。

(3)　その他必要に応じ指導、助言を受けることがあります。

(4)　許可を受けず又は届出をせずに職業紹介事業を行ったときや違法に手数料を徴収したとき等の場合には刑罰が科されることがあります。

～メモ～

職業安定法（抜粋）　－　－　共通ルール

１．職業選択の自由（第２条）

何人も、公共の福祉に反しない限り、職業を自由に選択することができる。

２．均等待遇（第３条）

何人も、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、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。

３．労働条件等の明示（第５条の３）

（１）職業紹介事業者等は、職業紹介等に当たり、求職者等に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

（２）求人者は求人の申込みに当たり職業紹介事業者等に対し、求職者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

（３）求人者等は、求人の申込みをした職業紹介事業者等の紹介による求職者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を変更等する場合は、当該契約の相手方となろうとする者に対し、変更等する従事すべき業務の内容等その他厚生労働省が定める事項を明示しなければならない。

（４）前三項の規定による明示は、賃金及び労働時間に関する事項その他厚生労働省が定める事項については、書面の交付等の方法により行わなければならない。

４．求職者等の個人情報の取扱い（第５条の４）

（１）職業紹介事業者等は、その業務に関し、求職者等の個人情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で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。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

（２）職業紹介事業者等は、求職者等の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

５．求人の申込み（第５条の５）

（１）職業紹介事業者等は、求人の申込みは全て受理しなければならない。ただし、次の場合は、その申込みを受理しないことができる。

①その申込みの内容が法令に違反するとき

②その申込みの内容である賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当であると認めるとき

③労働に関する法律の規定であって政令で定めるものの違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられた者（厚生労働省令で定める場合に限る）からの求人の申込み

④求人者が第５条の３、（２）の規定による明示をしないとき

⑤次に掲げるいずれかの者からの求人の申込み

イ 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第２条第６号に規定する暴力団員

ロ 法人であって、その役員のうちに暴力団員があるもの

ハ 暴力団員がその事業活動を支配する者

⑥正当な理由なく次項の規定による求めに応じない者からの求人の申込み

（２）職業紹介事業者等は、求人の申込みが前項各号に該当するかどうかを確認するため必要があると認めるときは、求人者に報告を求めることができる。

（３）求人者は、前項の規定による求めがあつたときは、正当な理由がない限り、その求めに応じなければならない。

６．求職の申込み（第５条の６）

職業紹介事業者等は、求職の申込みは全て受理しなければならない。ただし、その申込みの内容が法令に違反するときは、これを受理しないことができる。

７．求職者の能力に適合する職業の紹介等（第５条の７）

職業紹介事業者等は、求職者に対しては、その能力に適合する職業を紹介し、求人者に対しては、その雇用条件に適合する求職者を紹介するように努めなければならない。

８．労働争議に対する不介入（第２０条、第３４条）

職業紹介事業者等は、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、求職者を紹介してはならない。

～ メモ ～

職業紹介における求人の不受理【職業安定法の改正】

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が可能。

※　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、改正職業安定法（H29.3公布）により措置したもの。

改正前の内容

	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	
例外	一定の労働関係法令違反の求人者（注）による**「新卒者向け求人」**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(29.3.31)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	
例外	**以下の求人について、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による求人** **対象となる労働関係法令　⇒　政令で規定** **対象となるケース　⇒　省令で規定** **○暴力団員等による求人**	

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

職業紹介事業者の皆様へ

～事業運営のルールが変わります～
＜職業安定法の改正＞

施行日：２０１８（平成３０）年１月１日

職業安定法や関連する省令・指針の改正に伴い、業務運営等について職業紹介事業者の皆様にご留意いただきたい点をお知らせします。

厚生労働省のホームページに、改正法に関する資料を随時掲載しています。

職業安定法　平成２９年改正	検索

1 職業紹介の実績等を情報提供する義務

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下記①～⑦の情報提供を行うことが義務付けられます。

情報提供が必要な事項

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か月以内に解雇以外の理由で離職した者の数（※） ※離職者数の調査が必要ですが、返戻金制度に基づき手数料を返戻等した者の数を集計することにより離職者数を集計しても差し支えありません。
④	②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 ※就職から一定期間以内に離職した場合に、手数料の一部を返戻する制度その他これに準ずる制度
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」（http://www.jinzai-sougou.go.jp/）に入力し、⑤～⑦については人材サービス総合サイト上でＰＤＦの登録又は自社ＨＰのＵＲＬの登録を行ってください。⑤及び⑥については、2018（平成30）年１月１日から掲載を行い、変更があれば速やかに更新することが必要です。

掲載時期は次ページ

※ 掲載作業の詳細については、人材サービス総合サイトの改修に合わせてお知らせします。
※ 第三者に掲載のための作業を委託することは差し支えありません。

厚生労働省・都道府県労働局

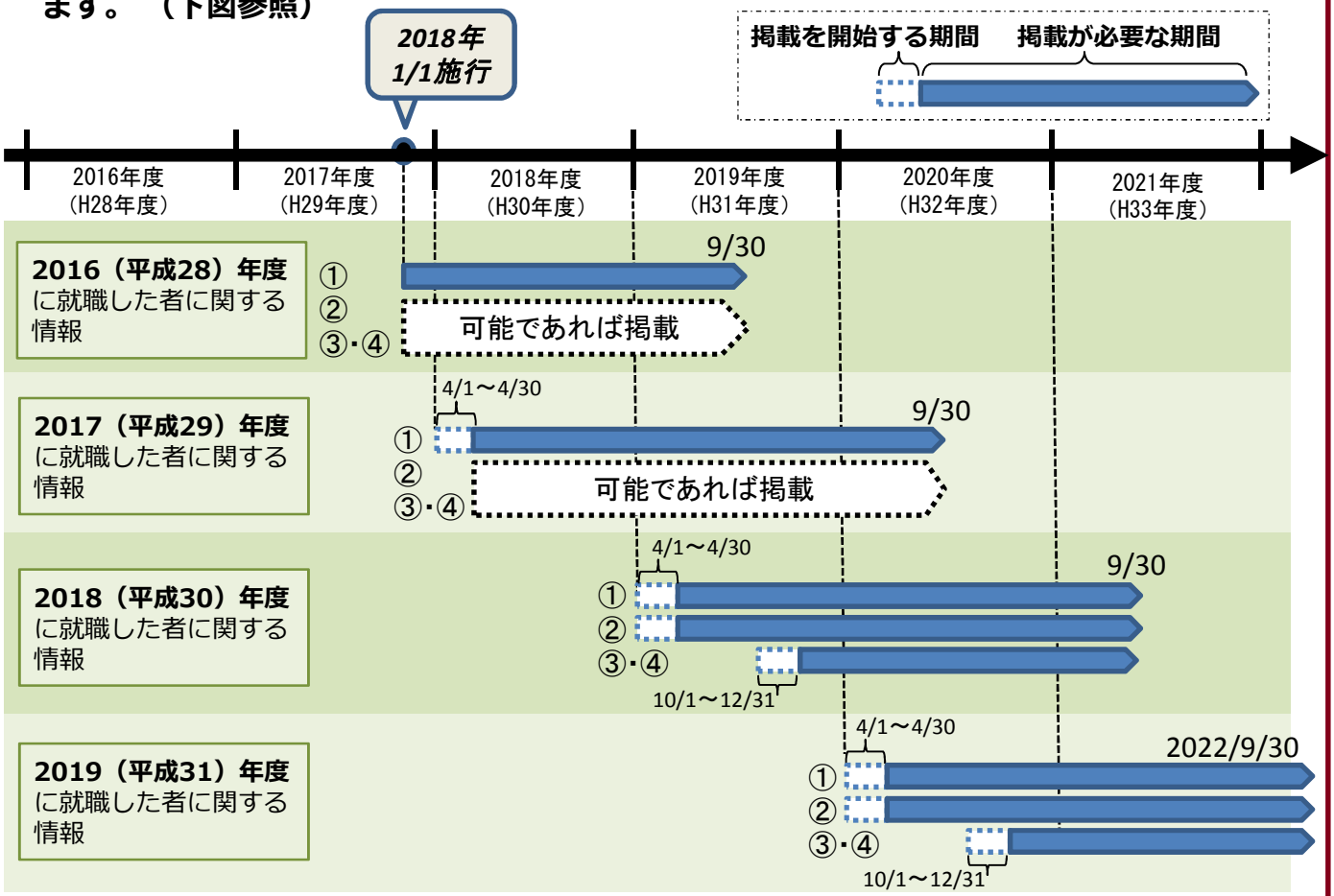
LL291016　需02

情報提供する時期

▶ **前ページ①～④の情報提供については、下表の時期・期間に掲載する必要があります。**

	情報の内容	掲載開始･更新時期	掲載期間
①	各年度の就職者数	翌年度の４月１日～４月30日	原則２年６か月
②	各年度の無期雇用就職者数	翌年度の４月１日～４月30日	原則２年６か月
③	②のうち、６か月以内離職者数	翌年度の10月１日～12月31日	原則２年間
④	②のうち、６か月以内に離職したか否か不明な者の数	翌年度の10月１日～12月31日	原則２年間

▶ **ただし、2017（平成29）年度に就職した者に関する情報までは、所要の経過措置があります。（下図参照）**



2 求職者等へ明示する必要のある労働条件等

▶ **省令において、次の事項の明示が義務付けられました**

- 試用期間の有無及び期間、試用期間中の労働条件
- 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称
- 派遣労働者として雇用しようとする場合は、その旨

▶ **また、以下の事項についても、明示すべきであることが指針に明記されました。**

- 固定残業代制を採用する場合、固定残業代を除いた基本給の額、固定残業時間、固定残業時間を超えた場合は追加で給与を支払う旨
- 裁量労働制を採用する場合には、その旨

3 求人・求職管理簿、事業報告への記載事項

求人・求職管理簿について、2018（平成30）年度に就職した者についての情報から、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。）

①	期間の定めのない労働契約を締結した場合は、その旨
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か月以内に離職したか否か

※ これらについては、2018（平成30）年度に就職した者に関する情報から記載することが必要となりますが、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ものです。

労働局に提出する事業報告についても、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、次の表のとおりです。

報告する情報 ＼ 提出時期		2018年４月（旧様式）	2019年４月（新様式）	2020年４月（新様式）	2021年4月（新様式）
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	2020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	2019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	提出時点の有無及び内容	提出時点の有無及び内容	提出時点の有無及び内容
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	2021年３月末の従業員数及び2020年度に実施した教育の内容

※ 2018年４月提出分まではこれまでと同じ旧様式を使用し、2019年４月提出分から新様式を使用してください。

4 求人者に対する啓発等の必要性

・今回の改正で、求人者は、求人票の労働条件と労働契約の内容が異なる場合等には、変更内容等を明示することが必要となります。また、求人者に対する厚生労働大臣による指導監督等の規定が整備されます。これらを踏まえ、労働条件等の明示などが適正に行われるよう、職業紹介事業者は求人者に理解を求めていくことが大切です。

・また、求人票については、ハローワークで使用している求人票や記載例等も参考にしながら、労働条件等の明示が適切に行われるようにしてください。求人票や記載例等は、ハローワークのホームページに掲載していますので、ご参照ください（下記ＵＲＬ参照）。
https://www.hellowork.go.jp/dbps_data/_material_/localhost/doc/kyuujin2903.pdf#page=5

5 紹介した求職者への対応に関する留意点

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無いよう、以下①～④の事項を遵守することが必要です。

①	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、それぞれから受理する手数料の明示が必要です。
④	求職者等を勧誘するに当たっては、お祝い金等の金銭を支給することは望ましくありません。

6 職業紹介責任者の遵守事項

職業紹介責任者は、以下①②の内容を遵守することが必要です。

①	職業紹介責任者は、職業紹介の従業者に対し、事業運営の改善向上のための教育を行わなければなりません。（外部の講習に参加させることも可能です。）
②	職業紹介責任者は、「厚労省人事労務マガジン」に登録して、労働関係法令の最新の情報を確認しなければなりません。なお、第三者に代理で登録してもらうことなどにより、配信内容を確認することも差し支えありません。https://merumaga.mhlw.go.jp/（又は「厚労省人事労務マガジン」と検索）から登録してください。

これらの他、以下のような改正が行われています。詳しくは業務運営要領等をご確認ください。

・許可の欠格事由に「暴力団員」等が追加されました。（2017（平成29）年４月１日施行）
・複数の職業紹介事業者と提携する場合は、個人情報保護措置を適切にとる等の必要があります。
・一定の法令違反を繰り返す事業主等からの求人について、受理しないことができるようになります。公布（2017（平成29）年３月31日）から3年以内に施行予定であり、施行日等の詳細は今後政省令等で定められます。

【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

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

職業紹介を一層効果的に行うための教育訓練等のサービスの提供について

～職業紹介事業者のみなさまへ～

職業紹介を一層効果的に行うための教育訓練等のサービスの提供について

職業紹介事業者の方が、教育訓練等の求職者サービスを職業紹介と一体的に提供する場合の考え方を整理しました。

職業紹介事業者の方は、求人、求職双方のニーズを踏まえ、就職に必要な能力を身につけた求職者を紹介するために、教育訓練等の事業を職業紹介事業と兼業し、教育訓練等の求職者サービスを一体的に提供することが可能です。

これにより、教育訓練から職業紹介まで一貫したきめ細かな対応が可能となり、マッチング機能の強化等の効果が期待されます。

○　職業紹介事業者の方が、職業紹介とは直接関連しない求職者サービス（職業紹介と明確に区分して実施されるサービス）について徴収する料金は、職業紹介の手数料（※）には当たりません。求職者がこうしたサービス（注）を受けることを自ら希望している場合、所要の料金を徴収することが可能です。

（注）具体的なサービスの例

・求職者がその希望する職業に就くために必要となる能力を付与・向上させるために行う教育訓練（各種セミナー、講演の受講等も含まれます。）

・求職者の求めに応じて行う職業適性検査

・希望する求職者に対する労働市場情報等の提供

・希望する求職者に実施するメンタルヘルスケア

※ 職業安定法第32条の３第２項

有料職業紹介事業者は、前項の規定にかかわらず、求職者からは手数料を徴収してはならない。ただし、手数料を求職者から徴収することが当該求職者の利益のために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、同項各号に掲げる場合に限り、手数料を徴収することができる。

【留意事項】

○ 料金を徴収する求職者サービスは、次の要件を満たす必要があります。

(1) 職業紹介の前提や条件として提供されるものではないこと

(2) そのサービスを受けることを求職者自らが希望していること

○ この判断に当たっては、次の要件を満たす必要があります。

(1) そのサービスが職業紹介の前提や条件ではないことが事前に求職者に明示されていること

(2) 料金が徴収されること及びその料金額が事前に求職者に明示されていること

(3) (1)及び(2)の明示を受けた求職者が、その求職者サービスを受けることを希望することを明確に表明していること

※ 求職者が求職登録、職業相談等を含む職業紹介の過程において必ず受けることとなるサービスや、求職者が希望しないにもかかわらず提供されるサービスなどは、職業紹介と不可分に行われる求職者サービスであり、こうしたサービスについて求職者から徴収する料金は、求職者に係る手数料規制の対象となります（上記職業安定法32条の３第２項参照）。

照会先：職業安定局需給調整事業課
職業紹介事業係
電話　０３－５２５３－１１１１　内線　５７４６

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

民間企業が行うインターネットによる求人情報・求職者情報提供と職業紹介との区分に関する基準について

****

民間企業が行うインターネットによる求人情報・求職者情報提供と職業紹介との区分に関する基準について

****

民間企業が行うインターネットによる求人情報・求職者情報提供が職業安定法第４条第１項に規定する「職業紹介」に該当するか否かを判断するための基準を次のとおり定めました。

この基準によって「職業紹介」と判断される事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受ける必要があります。

各項目ごとに具体的な適用の例を示していますので、〔例〕の部分をクリックして下さい。

（背景）

１　職業安定法第４条第１項では、「職業紹介」を「求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあつせんすること」と定義しています。

したがって、求人情報又は求職者情報を提供するのみで、求人及び求職の申込みを受けず、雇用関係の成立のあっせんを行わないいわゆる「情報提供」は職業紹介には該当せず、これを業として行う場合にも法による許可等の手続は必要ありません。

２　しかしながら、最近、インターネットによる求人情報・求職者情報提供が広まる中で、情報提供事業者のホームページ上で求人情報又は求職者情報を閲覧可能にするだけでなく、併せて求職者と求人者との間の双方向的な意思疎通を中継したり、求職条件又は求人条件に適合する求人情報又は求職者情報を自動的に送信する仕組みとするなど、従来の「情報提供」の態様と大きく異なるものが出てきています。もとより、これらがすべて「職業紹介」に該当するものではありませんが、中には「職業紹介」に該当するか否か容易に判断しがたい事例も存在することから、基準を定めたものです。

民間企業が行うインターネットによる求人情報・求職者情報提供と職業紹介との区分に関する基準

Ⅰ　この基準は、法の適正な運用を確保するためには職業紹介に該当するか否かの判断を的確に行う必要があることにかんがみ、インターネットによる求人情報・求職者情報提供と職業紹介との区分を明らかにすることを目的とする。

Ⅱ　この基準において、「インターネットによる求人情報・求職者情報提供」とは、情報提供事業者がホームページ上で求人情報又は求職者情報（いずれも事業所名、所在地、氏名、住所等個別の求人者又は求職者を特定できる情報を含むものをいい、以下単に「情報」という。）を求職者又は求人者の閲覧に供することをいう。

なお、これと併せて、応募又は勧誘のための電子メールの作成及び送信のための便宜を提供する等求職者又は求人者のための付加的なサービスを提供することを含む。

Ⅲ　インターネットによる求人情報・求職者情報提供は、次の１から3までのいずれかに該当する場合には、職業紹介に該当する。

１　提供され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検索条件に基づくことなく情報提供事業者の判断により選別・加工を行うこと。

2　情報提供事業者から求職者に対する求人情報に係る連絡又は求人者に対する求職者情報に係る連絡を行うこと。→〔例2〕

3　求職者と求人者との間の意思疎通を情報提供事業者のホームページを介して中継する場合に、当該意思疎通のための通信の内容に加工を行うこと。→〔例3〕

Ⅳ　Ⅲのほか、情報提供事業者による宣伝広告の内容、情報提供事業者と求職者又は求人者との間の契約内容等から判断して、情報提供事業者が求職者又は求人者に求人又は求職者をあっせんするものであり、インターネットによる求人情報・求職者情報提供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に該当する。→〔例4〕

〔例2〕　情報提供事業者が自ら応募又は採用の勧奨等を行う例

情報提供事業者が、自ら積極的に求職者又は求人者に連絡を行い、応募又は採用の勧奨、採用面接日時の調整、情報の追加的提供等を行うことは、雇用関係成立のための便宜を図るものといえ、職業紹介に該当する。

なお、これらを全てオンライン上で行うとしても、情報提供事業者と求職者又は求人者との連絡手段として従来の面談、電話、ファックス、郵便等の代わりに電子メールを用いるに過ぎず、職業紹介に該当するか否かの判断に影響を与えるものではない。

〔例3〕　求職者又は求人者が情報提供事業者のホームページを経由して電子メールで応募又は勧誘を行うことを可能とする例

情報提供事業者のホームページ上にある求人の求人者又は求職者に対し、求職者又は求人者が当該ホームページを経由して電子メールを送信することにより直接オンライン上で応募又は勧誘できる仕組みを設ける場合には、情報提供事業者が通信内容に加工を行うものではなく、求職者又は求人者に対して必要なメールアドレスを提供しているに過ぎず、このことによって職業紹介に該当するものではない。

なお、当該電子メールについて情報提供事業者がフォームを定め、求職者又は求人者が当該フォームに必要事項を順次入力して作成する方式による場合も同様である。

〔例4〕　求職者及び求人者に対し職業紹介事業としての宣伝広告を行う例

情報提供事業者が、「貴方にふさわしい仕事を面倒見る」、「貴社に最適の人材を紹介する」等とうたって求職者又は求人者を募り、当該求職者又は求人者に対し、あっせんしようとする求人又は求職者の事業所名、氏名、電話番号等をインターネットを通じて提供することは、全体として職業紹介に当たる。

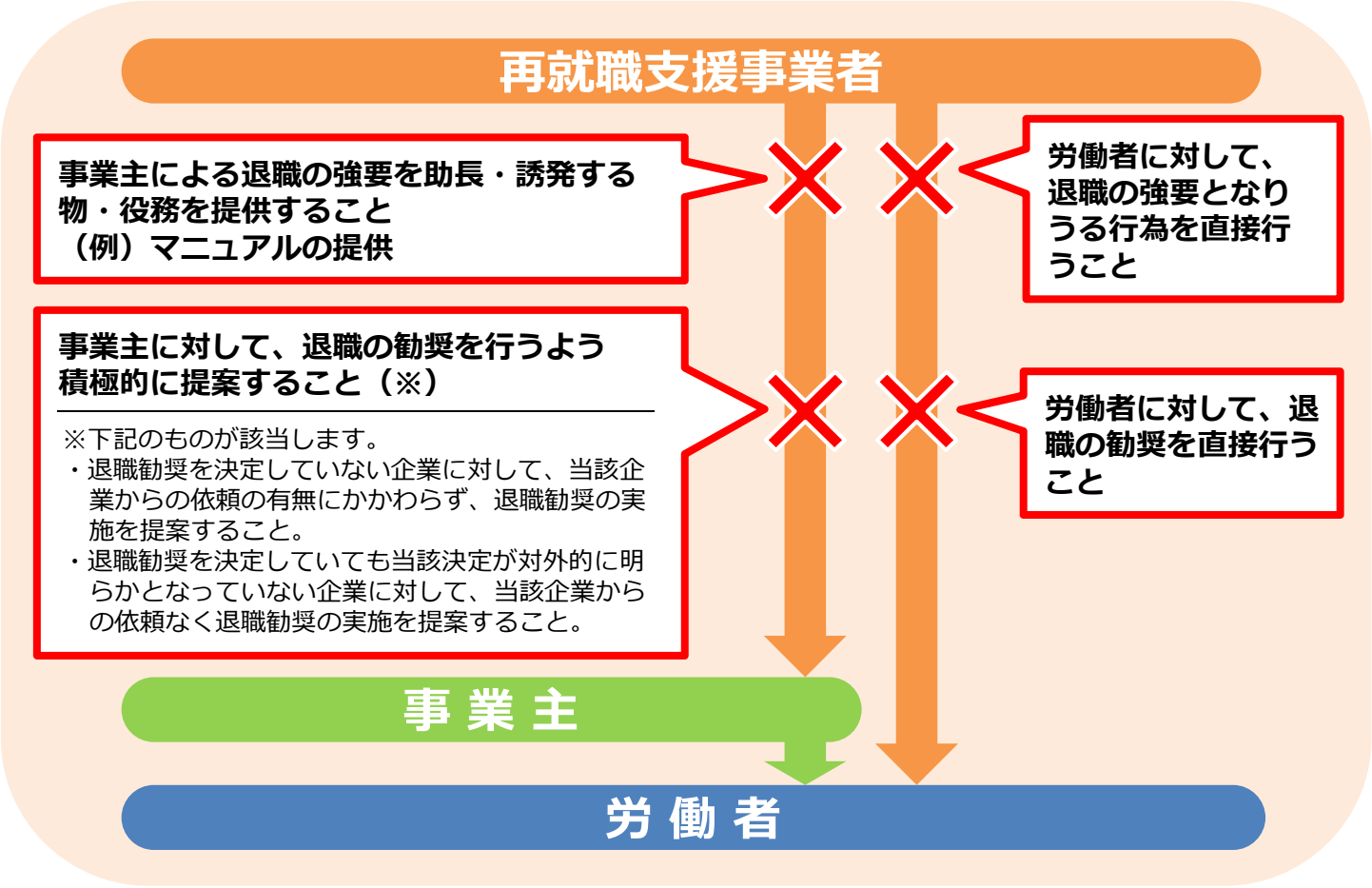
照会先：職業安定局職業紹介事業係
電話03−5253−1111（内線5746）

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

再就職支援事業を行っている職業紹介事業者の皆さまへ

～厚生労働大臣の定める指針が改正されました～

以下のような行為は、改正された指針において、労働者の権利の違法な侵害に関わる許されないもの、または適当でないものとされています。



再就職支援事業とは

再就職支援事業とは、職業紹介事業者が事業主の依頼に応じ、その事業主が雇用する労働者に対して再就職支援を行う職業紹介事業です。

再就職支援事業者が守るべき指針

再就職支援事業者は、リストラにより離職を余儀なくされる労働者などの円滑な再就職を支援することが使命であり、**積極的に退職者を作り出すようなことは職業紹介事業の趣旨に反します。**これらのことを踏まえ、再就職支援事業者が適切に対処するのに必要な事項を明確にするため、厚生労働大臣の定める指針（※）が改正され、上図の内容が追加されました（平成28年６月１日付け告示）。

（※）「職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針」

（事業主の方へ）

その募集・採用
年齢にこだわっていませんか？

― 年齢にかかわりなく、均等な機会を ―

労働者の募集・採用に当たって、
年齢制限を設けることはできません。

○　求人票は年齢不問としながらも、**年齢を理由に応募を断ったり、書類選考や面接で年齢を理由に採否を決定する行為は法の規定に反する**ものです。

○　形式的に求人票を年齢不問とすれば良いということではなく、**応募者を年齢で判断しない**ことが必要です。

○　本人の希望と関係なく、一定年齢以上はパートタイムにするなど、応募者の年齢を理由に雇用形態、職種などの求人条件の変更を行うことはできません。

（雇用形態、職種等の求人条件ごとに別の求人票とすることが必要です。この際、それぞれの求人票について、例外事由に該当する場合を除き、年齢制限を設けることはできません。）

○　**年齢にとらわれない、人物本位、能力本位の募集・採用をお願いいたします。**

＜ このリーフレットの内容 ＞

1．求めているのは年齢ですか、それとも能力ですか？ ・・・ A-103~
2．例外として年齢制限が認められる場合があります ・・・・ A-108~

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省・都道府県労働局
ハローワーク

LL 290929 政01

1．求めているのは年齢ですか、それとも能力ですか？

年齢制限禁止の目的

- 年齢制限禁止の義務化は、**個々人の能力、適性を判断して募集・採用していただくことで、一人ひとりにより均等な働く機会が与えられるようにすること**を目的としています。
- 少子高齢化のなかで、我が国経済の持続的な成長のためには、個々人が年齢ではなくその能力や適性に応じて活躍の場を得られることが重要です。

年齢制限禁止のポイント

- 労働者の募集及び採用の際には、**原則として年齢を不問としなければなりません。**
- 例外的に年齢制限を行う場合は、例外事由（A-108～）に該当する必要があります。
- 公共職業安定所を利用する場合をはじめ、民間の職業紹介事業者、求人広告などを通じて募集・採用する場合や、事業主が自社のホームページなどで直接募集・採用する場合を含め、広く「募集・採用」に適用されます。
- パート、アルバイト、派遣など雇用の形態を問いません。
- **形式的に求人票を「年齢不問」とすれば良いということではありません。年齢を理由に応募を断ったり、書類選考や面接で年齢を理由に採否を決定することは法違反になります。また、応募者の年齢を理由に雇用形態や職種などの求人条件を変えることもできません。**

▶▶▶ 年齢制限をなくすと、こんなメリットがあります!

年齢の幅を広げる → より多くの応募者が集まる

採用したい人物像を明示する → 応募者の精度が高まる

求める人材の採用が容易に！

でも、年齢不問にするだけでは、求める人材は見つけられないよ！具体的にどうすればいいの？

具体例は次頁から！

例えば…こんな場合、年齢制限を設けて募集・採用してOK？

（解説ページ）

① ハードな重労働
高齢者には到底無理！ 40歳以下で募集します。
A-105

② 若者向けの洋服の販売スタッフ
なので30歳以下で募集しても問題ないよね？
A-105

③ 社長が40歳、その他のスタッフも皆30代以下
業務上指導しづらいし、中高年齢者は浮いてしまうので、30代以下しかとれない！
A-106

④ PC操作や夜間業務もたくさん
スキルや体力面で、高齢者は不安なので若い人を募集。
A-106

⑤ 幼稚園の送迎バスアシスタント
始業時間は早朝だし、子どもを相手にするので、若い人でないと。
A-107

⑥ 一定の経験が必要な指導業務
だから、50歳以上で募集！
上限でなく下限なら設けてもいいんでしょ？
A-107

全て、年齢制限は NG！です。

「解決策＆事例」は解説ページをご覧ください。

解決策 & 事例！

間違いです!

① ハードな重労働。
高齢者には到底無理！40歳以下で募集します。

～ その考えは思い込みかも ・・・ 能力や適性は千差万別！～

解決策

↓ このように、業務内容と必要な能力などを明示してください！

長距離トラック運転者（年齢不問）

長距離トラックを運転して、札幌から大阪までを定期的に往復。資材(50kg程度)を上げ下ろしする業務であるため、この業務を継続していくためには、持久力と筋力が必要です。

事 例

重量物配送で体力を要するため、できれば若い方を希望していたが、なかなかいい人がいなかった。欠員補充で急募だったこともあり、経験があり即戦力となるならと考え直し、複数の応募の中から経験が豊富にある50代の方を採用。体力には個人差があり、同業務の経験者であれば問題無いことを実感している。

間違いです!

② 若者向けの洋服の販売スタッフ。
なので30歳以下で募集しても問題ないよね？

～年齢の募集幅を広げることで、より良い人材が集まります！～

解決策

↓ このように、業務内容と必要な能力などを明示してください！

販売スタッフ（年齢不問）

主に20代をターゲットにした婦人服を〇〇店にて接客販売。お客様とコミュニケーションをとりながら、コーディネートを提案。慣れてきたら、定期的に開催する販売イベントにも参加していただきます。

事 例

顧客の年齢層に合わせ、若年者の採用を想定していたが、年齢不問求人としたため、幅広い年齢層から応募があった。営業経験のある中高年の方と面接を行い、適正があると判断し採用した。採用後は営業経験を生かした接客態度で評判がよく、トラブルにおいてもしっかり対応を行うなど、他の従業員からの信頼も厚い。

解決策 & 事例！

間違いです!

③ 社長が40代、その他のスタッフも30代以下。業務上指導しづらいし、中高年齢者は浮いてしまう！

～ 年上の部下もありえます！意欲や人柄は年齢で判断できません ～

解決策

↓ このように、業務内容と必要な能力などを明示してください！

一般事務（年齢不問）

40代の社長が1年前に創設したベンチャー企業。
総務部門において、担当者（30代）の指導のもと一般事務を担当。主な仕事は、パソコン（ワード・エクセル）を用いた、社内文書の管理、作成、事務用品の管理です。

事 例

自分より年長者は指導しづらいし、若い方が入社すると職場に活気が出ると考えていたが、40代の方の応募があったため、面接で人柄なども考慮し、採用。年下の上司の指導を謙虚に聞き入れ、誠実に仕事に取り組む姿勢が他の従業員の刺激にもなっており、とても良い人材を採用できた。

間違いです!

④ PC操作や夜間業務もたくさん。スキルや体力面で、高年齢者は不安なので若い人がいい。

～仕事の内容や分担を見直すことで広がる優秀な人材確保の可能性！～

解決策

↓ このように、業務内容と必要な能力などを明示してください！

介護職員（年齢不問）

施設入居者の介護業務。ケアプランに基づく業務（食事、入浴、排泄等の介助）、清掃業務、レクリエーション業務、PCによる日誌作成。夜間業務は月３回程度。
ホームヘルパー２級又は介護職員初任者研修以上。

事 例

福祉施設の清掃や材料の買い出し、調理、日誌作成など仕事が多く高年齢者には無理があるという先入観が。ハローワークの助言により作業内容を一つ一つ見直したところ、他の職員と分担したり、工夫することで高年齢者でも十分対応できることがわかり、年齢不問に。69歳の方から応募があり、年齢を感じさせない元気があったことや介護経験が豊富にあったことから、年齢にかかわらず人物本位で採用した。

解決策 & 事例！

間違いです!

⑤ 幼稚園の送迎バスアシスタント。始業時間は早朝だし、子どもを相手にするので、若い人でないと。

～幅広い年齢層から採用することで、メリットはたくさん！～

解決策

↓ このように、業務内容と必要な能力などを明示してください！

バスアシスタント（年齢不問）

定員〇名のバスにて、〇〇地域の幼稚園まで子どもを送迎。朝の8時から、幼稚園の始業時間である９時までに送り、14時からお迎え業務。子どもの送迎業務の経験ある方歓迎。

事 例

幼稚園の送迎バスアシスタントは、子どもを相手にすることから若い方の応募を想定していたが、60代の方からの応募があり、面接で仕事に対する熱意があることがよくわかったため、採用。特定求職者雇用開発助成金も活用でき、何より、親御さんのように一生懸命子どもと接し活躍していることから、今後の採用も年齢にかかわりなくしたい。

間違いです!

⑥ 一定の経験が必要な指導業務だから、50歳以上で募集！上限でなく下限なら設けてもいいんでしょ？

～指導力は年齢では測れません！本人の経験・能力をみてください！～

解決策

↓ このように、業務内容と必要な能力などを明示してください！

製造工程管理（年齢不問）

自動車部品の金属製品製造工程において、専門的な知識や経験をもとに精密板金の加工作業を行うとともに製造工程を管理。各ラインの製造工員への指導や調整を行う。

事 例

現場で指導監督できるスキルを持つ者を確保するため求人。50代の方を想定していたが、経験が10年以上ある40代の方から応募があり、前職ではリーダーとして働いていたこともあって、若い社員への対応も十分可能であるとして採用。社員への指導も的確で現場の業務がうまく回るようになった。

●具体的な求人の表現などに関して、厚生労働省ホームページに「Q＆A集」を掲載しています。
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/topics/tp070831-1.html
トップページ ＞ 分野別の情報 ＞ 雇用・労働 ＞ 雇用 ＞ 事業主の方へ ＞1.募集・雇い入れ等内「求人の年齢制限の禁止」

2．例外として年齢制限が認められる場合があります

労働者の募集および採用の際には、原則として、年齢を不問としなければなりませんが、例外的に年齢制限を行うことが認められる場合があります。このとき、上限（65歳未満のものに限る）を定める場合には、求職者、職業紹介事業者等に対して、その理由を書面や電子媒体により提示することが義務づけられています。

ー高年齢者雇用安定法第２０条第１項

◆ 例外となる場合 ◆（雇用対策法施行規則第１条の３第１項）		解説ページ
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	A-108
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	A-109
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	A-109
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	A-111
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	A-112
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	A-102

◆以下、例外として認められる事例と認められない事例を紹介します。

例外事由 １号

定年年齢を上限として、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

● 定年がある場合で、かつ、期間の定めのない労働契約である場合に、定年年齢を上限として年齢制限をすることが認められる例外事由です。

認められる事例

⭕ 定年が60歳の会社が、60歳未満の人を募集

認められない事例

■期間の定めのある（＝有期）労働契約である場合

✖ 60歳未満の人を募集（契約期間１年。更新あり）

実態として、有期労働契約を更新し続ける場合であっても、個々の契約は期間の定めのある労働契約であるため、このような記載は認められません。

■求人票における上限年齢と実際の定年年齢が一致していない場合

✖ 60歳未満の人を募集（定年が63歳）

上限とすることができるのは、定年年齢であって、それ以外の年齢は認められません。

■下限年齢を付している場合

✖ 40歳以上60歳未満の人を募集（定年が60歳）

例外事由１号に該当することを理由として年齢制限をして募集・採用を行う場合には、下限年齢を記載することはできません。

■業務の習熟に一定期間が必要であることを理由に、上限年齢を下げている場合

✖ ○○業務の習熟に２年間必要なため、58歳以下の人を募集（定年が60歳）

募集している職務について既に十分な職務経験を有する人が応募することも想定され、また、求人に「職務の習熟に○年程度の期間が必要」である旨を明記すれば、一律に年齢で制限をする必要はないため、認められません。

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

● 労働基準法その他の法令において、特定の年齢層の就労が禁止・制限されている業務については、年齢制限をすることが認められる例外事由です。

認められる事例

○ 18歳以上の人を募集（労働基準法第62条の危険有害業務）

○ 18歳以上の人を募集（警備業法第14条の警備業務）

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（注）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

（注） ここでいう「若年者等」とは、基本的には、35歳未満の若年者を想定していますが、必ずしも35歳未満に限られるものではありません。ただし、定年を定めている場合、勤続可能期間が極端に短くなるような上限年齢を設定して募集・採用することは認められません（おおむね45歳未満を目安としてください）。

● 新卒者などを一括採用し長期間雇用継続するなかで、自社内でのキャリア形成を図り、定年やその後の継続雇用を経て退職するという日本の雇用慣行との調和を図るため設けられた例外事由です。
　また、新卒一括採用という雇用慣行のなかで、雇用情勢の悪化に伴い、特に就職の厳しい時期に正社員になれなかった年長フリーターやニートの増加といった、近年の若者をめぐる雇用問題に配慮して設けられた例外事由です。

● よって、
① 対象者の職業経験について不問とすること
② 新卒者以外の者について、新卒者と同等の処遇にすること(※)

を要件として、新卒者をはじめとした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・採用する場合には、例外的に上限年齢を定めることが認められます。

(※)「同等の処遇」とは、新卒者と同様の訓練・育成体制、配置・処遇をもって育成しようとしている場合を指すものであり、賃金などが新卒者と完全に一致しなければならないということではありません。

認められる事例

- 35歳未満の人を募集（高卒以上・職務経験不問）
- 45歳未満の人を募集（要普通自動車免許）
  （実務経験を有する資格でなければ、必要な免許資格を定めることも可能です）
- 平成○○年３月大学卒業見込みの人を募集
  （卒業年を記載して新卒者のみを募集する場合は、年齢制限には該当しませんが、雇用対策法第７条および第９条に基づく「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」を踏まえ、新卒者以外の若年者にも応募の機会を開くよう努めてください）

認められない事例

■期間の定めのある（＝有期）労働契約である場合

- ✖ 30歳未満の人を募集（契約期間１年。更新あり）

実態として、有期労働契約を更新し続ける場合であっても、個々の契約は期間の定めのある労働契約であるため、このような記載は認められません。さらに、「長期勤続によるキャリア形成を図る観点から雇用している」とも認められません。

■職務経験を付している場合

- ✖ おおむね40歳未満の人を募集（ファイナンシャルプランナー１級保持者）

例外事由３号イの趣旨は、企業内で長期的に雇用し、人材育成を図るために若年者等を募集・採用することです。よって、「○○業務の経験を有する人」、「○○の経験者募集」といった職務経験の有無を条件に加えることはできません。また同様に、ファイナンシャルプランナー１級など、職務経験がないと取得できない免許資格を記載することもできません。
なお、パソコンの基本操作など、職業に就いたことのない人でも習得することが可能なものであれば、記載することは可能です。ただしその場合も、募集・採用しようとしている職務の内容や、その職務を遂行するために必要とされる技能であるかどうか、十分吟味してください。

■下限年齢を付している場合

- ✖ 18歳以上35歳未満の人を募集

例外事由３号イに該当することを理由として年齢制限をして募集・採用を行う場合には、下限年齢を記載することはできません。
ただし、例外事由２号（法の規定により年齢制限が設けられている場合）などに該当する場合には、その例外事由により下限年齢を記載できる場合もあります。詳細は、最寄りのハローワークへご相談ください。

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

●技能・ノウハウの継承が必要となる具体的な職種について、特定の年齢層が相当程度少ない場合に、期間の定めのない労働契約で募集・採用するときの例外事由です。

● **「職種」**とは、厚生労働省『職業分類』の小分類もしくは細分類、または総務省『職業分類』の小分類を参考にしてください。

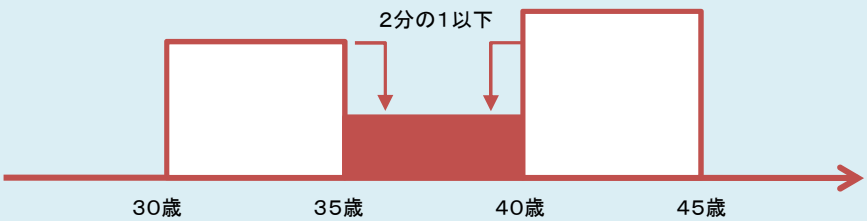
（例）機械・電気技術者における電気通信技術者、農林水産業・食品技術者における水産技術者、家庭生活支援サービス職業従事者におけるホームヘルパーなど。

● **「特定の年齢層」**とは、30～49歳のうちの特定の５～10歳幅の年齢層となります。

● **「相当程度少ない」**場合とは、同じ年齢幅の上下の年齢層と比較して、労働者数が２分の１以下である場合（募集する年齢幅の労働者数が０人である場合を含む）が該当します。

●判断にあたっては、企業単位で判断することが原則ですが、一部の事業所で採用などの雇用管理を行っている場合には、その事業所を単位として判断することも認められます。

（例）ある会社の電気通信技術者の人数（特定の年齢層が35～40歳、年齢幅５歳の場合）



認められる事例

○ 電気通信技術者として、30～39歳の人を募集
（電気通信技術者は、20～29歳が10人、30～39歳が２人、40～49歳が８人）

認められない事例

■「30歳から49歳」の範囲におさまっていない場合

✖ 電気通信技術者として、25～34歳の人を募集

■年齢幅が「５～10歳」を超えている場合

✖ 電気通信技術者として、35～49歳の人を募集

■同じ年齢幅の上下の年齢層と比較して２分の１以下となっていない場合

✖ 電気通信技術者として、30～39歳の人を募集
（電気通信技術者は、20～29歳が30人、30～39歳が15人、40～49歳が25人）

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

- 芸術作品のモデルや、演劇などの役者募集・採用において、表現の真実性などが求められる場合、特定の年齢層の人に限定して募集・採用することが認められます。

認められる事例

- ○ 演劇の子役のため、○歳以下の人を募集

認められない事例

■特定の年齢層を対象とした商品やサービスの提供などが目的であり、芸術・芸能の分野に該当しない場合

- ✕ イベントコンパニオンとして、30歳以下の人を募集

例外事由 3号 ニ

60歳以上の高齢者または特定の年齢層の雇用を促進する政策（国の施策を活用しようとする場合に限る）の対象となる人に限定して募集・採用する場合

- ●60歳以上の高齢者に限定して募集・採用する場合には、年齢制限をすることが認められます。
- ●特定の年齢層の雇用を促進する国の施策（雇い入れ助成金など）を活用するため、その施策の対象となる特定の年齢層に限定して募集・採用する場合には、年齢制限をすることが認められます。

認められる事例

- ○ 60歳以上の人を募集
- ○ （特定求職者雇用開発助成金の対象者として）60歳以上65歳未満の人を募集

認められない事例

■60歳以上の高齢者を募集・採用する際に、上限年齢を付している場合

- ✕ 60歳以上70歳以下の人を募集

■募集・採用する年齢層が国の施策の対象となる特定の年齢層と異なる場合

- ✕ （特定求職者雇用開発助成金の対象者として）55歳以上65歳未満の人を募集

●求人の内容などについて、ハローワークから資料の提出や説明を求めることがあります。

●求人の内容が法令に違反する場合には、助言、指導、勧告などの措置をとることがあり、また、ハローワーク、民間職業紹介事業者が、求人の受理を拒否することがあります。

－雇用対策法第33条、第35条、職業安定法第５条の５

このリーフレットに関するお問い合わせ先

「年齢にかかわらず求める人材を募集するにあたり、求人広告をどのように書けば良いのですか？」など、労働者の募集・採用における年齢制限禁止についてご不明な点がございましたら、

最寄りの公共職業安定所（ハローワーク）までお問い合わせください。

●募集に際しては、職務を遂行するために必要とされる労働者の適性、能力、経験、技能の程度など「応募者に求められる事項」をできる限り明示する必要があります。

ー雇用対策法施行規則第１条の３ 第２項

また、厚生労働省ホームページでは、よくある質問を掲載しています。

URL

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/topics/tp070831-1.html

令和元年６月５日時点

パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！
～セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されます～

改正ポイント１

パワーハラスメント対策の法制化
～労働施策総合推進法の改正～

施行時期

公布後１年以内の政令で定める日
※　パワーハラスメントの措置義務については、中小企業は、公布後３年以内の政令で定める日までの間は、努力義務となります。
中小企業の定義：https://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.html

※　改正法は令和元年６月５日に公布。

○　職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります（適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります）。
○　パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。

※企業規模等によって義務化の時期が異なりますのでご注意ください。

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の**３つの要素**を**すべて**満たすものです
① **優越的な関係を背景とした**
② **業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により**
③ **就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）**

※　適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません

○　職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等については、今後指針において示す予定です。
○　雇用管理上の措置の具体的内容（現行のセクハラ防止の措置義務の内容を踏まえて今後検討）
- ▶ 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ▶ 苦情などに対する相談体制の整備
- ▶ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止　等

パワハラに関するQ&A

職場とはどこまでを含みますか？

「労働政策審議会建議」においては、「職場」とは、業務を遂行する場所を指しますが、通常就業している場所以外の場所であっても、業務を遂行する場所については「職場」に含むことを指針で示すことが適当とされています。

優越的な関係とはどのような関係を指しますか？

「職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会報告書」においては、パワハラを受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われることで、例えば、以下の場合も含むとされています。
・職務上の地位が上位の者による行為・同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの

※いずれも、詳細については、指針において示される予定です。

改正ポイント２

セクシュアルハラスメント等防止対策の実効性の向上

～男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正～

1　セクハラ等の防止に関する**国・事業主・労働者の責務が明確化**※されます
（パワハラ、いわゆるマタハラも同様（２、４も同じ。））

※　セクハラ等は行ってはならないものであり、事業主・労働者の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

2　事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して事業主が**不利益な取扱いを行うことが禁止**されます

3　事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置（事実確認等）への**協力を求められた場合にこれに応じるよう努める**こととされます

※　あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクハラを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化します。

4　調停の出頭・意見聴取の対象者が拡大※されます

※　セクハラ等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるようになります。

お問い合わせ先　**都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）**　受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東　京	03-3512-1611	滋　賀	077-523-1190	香　川	087-811-8924
青　森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京　都	075-241-3212	愛　媛	089-935-5222
岩　手	019-604-3010	新　潟	025-288-3511	大　阪	06-6941-8940	高　知	088-885-6041
宮　城	022-299-8844	富　山	076-432-2740	兵　庫	078-367-0820	福　岡	092-411-4894
秋　田	018-862-6684	石　川	076-265-4429	奈　良	0742-32-0210	佐　賀	0952-32-7167
山　形	023-624-8228	福　井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長　崎	095-801-0050
福　島	024-536-4609	山　梨	055-225-2851	鳥　取	0857-29-1709	熊　本	096-352-3865
茨　城	029-277-8295	長　野	026-227-0125	島　根	0852-31-1161	大　分	097-532-4025
栃　木	028-633-2795	岐　阜	058-245-1550	岡　山	086-225-2017	宮　崎	0985-38-8821
群　馬	027-896-4739	静　岡	054-252-5310	広　島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼　玉	048-600-6210	愛　知	052-857-0312	山　口	083-995-0390	沖　縄	098-868-4380
千　葉	043-221-2307	三　重	059-226-2318	徳　島	088-652-2718		

○　**ポータルサイト「あかるい職場応援団」でパワーハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。**　あかるい職場応援団　ＨＰ　検索

○　**ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。**　職場でのハラスメントでお悩みの方へ　検索

Ⅰ 男女雇用機会均等法のポイント

性別を理由とする差別の禁止

雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止（第５条・第６条）

・　募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別を禁止しています。

間接差別の禁止（第７条）

・　労働者の性別以外の事由を要件とする措置のうち、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあるものとして、厚生労働省令で定める措置について、合理的な理由がない場合、これを講ずることを禁止しています。

【厚生労働省令で定める措置】

○　労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。

○　労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。

○　労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること。

※　なお、省令で定めるもの以外については、均等法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性もあります。

女性労働者に係る措置に関する特例（第８条）

・　性別による差別的取扱いを原則として禁止する一方、雇用の場で男女労働者間に事実上生じている格差を解消することを目的として行う、女性のみを対象とした取扱いや女性を優遇する取扱いは違法でない旨を規定しています。

婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等（第９条）

・　婚姻、妊娠、出産を退職理由とする定めを禁止しています。

・　婚姻を理由とする解雇を禁止しています。

・　妊娠、出産、産休取得、その他厚生労働省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いを禁止しています。

・　妊娠中・産後１年以内の解雇を、事業主が、妊娠等が理由でないことを証明しない限り無効としています。

セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメント対策

セクシュアルハラスメント対策（第11条）

・　職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を事業主に義務付けています。

妊娠・出産等に関するハラスメント対策（第11条の2）

・　職場における妊娠・出産等に関するハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を事業主に義務付けています。

母性健康管理措置（第12条・第13条）

・　妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付けています。

派遣先に対する男女雇用機会均等法の適用（労働者派遣法第47条の2）

・　妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアルハラスメント対策、妊娠、出産等に関するハラスメント対策及び母性健康管理措置についての規定は派遣先事業主にも適用されます。

深夜業に従事する女性労働者に対する措置（均等則第13条）

事業主に対する国の援助（第14条）

・　男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための自主的かつ積極的な取組（ポジティブ・アクション）を行う事業主に対し、国は相談その他の援助を実施しています。

労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

企業内における苦情の自主的解決（第 15 条）

労働局長による紛争解決の援助（第 17 条）

機会均等調停会議による調停（第 18 条～第 27 条）

法施行のために必要がある場合の指導等

厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告（第 29 条）

厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表（第 30 条）

報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20 万円以下の過料（第 33 条）

コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針

労働基準法（抜粋）

１．労働条件の原則（第１条）

（１）労働条件は労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

（２）この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

２．この法律違反の契約（第１３条）

この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準による。

３．契約期間等（第１４条）

労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、三年（次のいずれかに該当する労働契約にあっては、五年）を超える期間について締結してはならない。

①専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約

②満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約

４．労働条件の明示（第１５条）

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

５．賠償予定の禁止（第１６条）

使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

６．前借金相殺の禁止（第１７条）

使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。

７．賃金の支払（第２４条）

（１）賃金は、原則、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。

（２）賃金は、原則、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。

８．労働時間（第３２条）

（１）使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

（２）使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

９．休憩（第３４条）

（１）使用者は、労働時間が六時間を超える場合においては少くとも四十五分、八時間を超える場合においては少くとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

（２）休憩時間は、原則、一斉に与えなければならない。

（３）使用者は、休憩時間を自由に利用させなければならない。

１０．休日（第３５条）

（１）使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。

（２）前項の規定は、四週間を通じ四日以上の休日を与える使用者については適用しない。

１１．最低年齢（第５６条）

使用者は、児童が満十五歳に達した日以後の最初の三月三十一日が終了するまで、原則、これを使用してはならない。

専門業務型裁量労働制(法第38条の3)と企画業務型裁量労働制(法第38条の4)

裁量労働制とは業務の性質上その遂行の手段や時間の配分などに関して使用者が具体的な指示をせず、実際の労働時間数とはかかわりなく労使の合意で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度のことです。

○専門業務型裁量労働制

＊19の専門業務に限って認めるもの

（省令で定める業務）

① 新商品、新技術の研究開発又は人文科学、自然科学に関する研究の業務
② 情報処理システムの分析、設計の業務
③ 新聞、出版、放送における取材、編集の業務
④ 衣服、工業製品、広告等の新たなデザイン考案の業務
⑤ プロデューサー、ディレクターの業務

（告示で定める業務）

⑥ コピーライターの業務
⑦ システムコンサルタントの業務
⑧ インテリアコーディネーターの業務
⑨ ゲーム用ソフトウェアの創作の業務
⑩ 証券アナリストの業務
⑪ 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
⑫ 大学における教授研究の業務
⑬ 公認会計士の業務
⑭ 弁護士の業務
⑮ 建築士（一級建築士、二級建築士及び木造建築士）の業務
⑯ 不動産鑑定士の業務
⑰ 弁理士の業務
⑱ 税理士の業務
⑲ 中小企業診断士の業務

＊労使協定で定めるべき事項

① 対象業務
② みなし労働時間
③ 業務の遂行手段、時間配分の決定等に関し具体的な指示をしないこと
④ 対象業務に従事する労働者の健康・福祉確保のための措置
⑤ 対象労働者からの苦情処理に関する措置
⑥ 協定の有効期間
⑦ ④⑤に関する対象労働者ごとの記録の保存（有効期間中及び期間満了後３年間）

この労使協定は、所轄の労働基準監督署へ届け出る必要があります。

○企画業務型裁量労働制

- 本社・本店等において、一定の要件を満たした場合に限り、あらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度です。
- 対象業務は、本社・本店等における、事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務です。
- 導入するためには労使委員会を設けなければなりません。
- 労使委員会は、労使それぞれ半数とし、以下の事項について委員の５分の４以上の多数により決議しなければなりません。
  ① 対象業務の範囲
  ② 対象労働者の範囲
  ③ みなし労働時間
  ④ 労働時間の状況に応じた対象労働者の健康・福祉確保のための措置
  ⑤ 対象労働者からの苦情処理に関する措置
  ⑥ 労働者の同意の取得及び不同意者の不利益取扱いの禁止
  ⑦ 決議の有効期間の定め（３年以内とすることが望ましい）
  ⑧ ④⑤⑥に関する労働者ごとの記録の保存（有効期間中及び期間満了後３年間）
- また、この決議は、所轄の労働基準監督署へ届け出る必要があるほか、上記④の事項は６か月ごとに労働基準監督署に報告する必要があります。

労働時間法制の見直しについて

（労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法の改正）

見直しの目的

「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現します

⇒ 長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくする、等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

⇒ 働き過ぎを防いで健康を守る措置をしたうえで、自律的で創造的な働き方を希望する方々のための、新たな制度をつくります。

～メモ～

施行期日

2019年４月1日

※中小企業における残業時間の上限規制の適用は2020年４月1日

※中小企業における月60時間超の残業の、割増賃金率引上げの適用は2023年4月1日

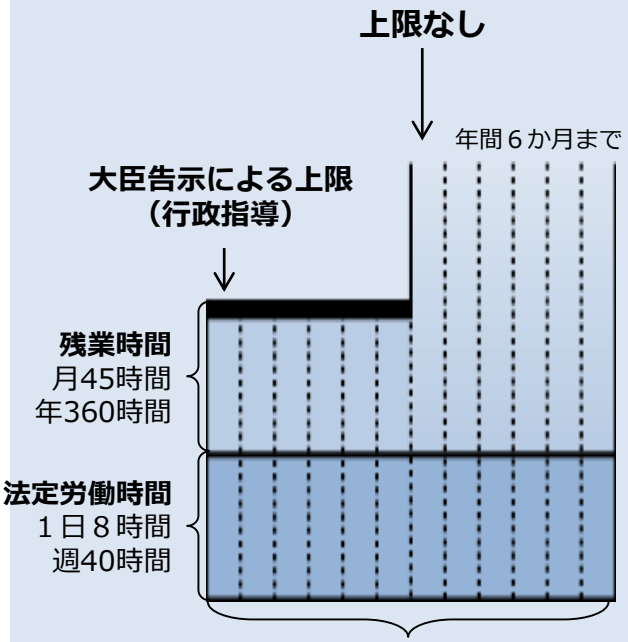
ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health , Labour and Welfare

残業時間の上限を規制します

残業時間の上限を法律で規制することは、70年前（1947年）に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。

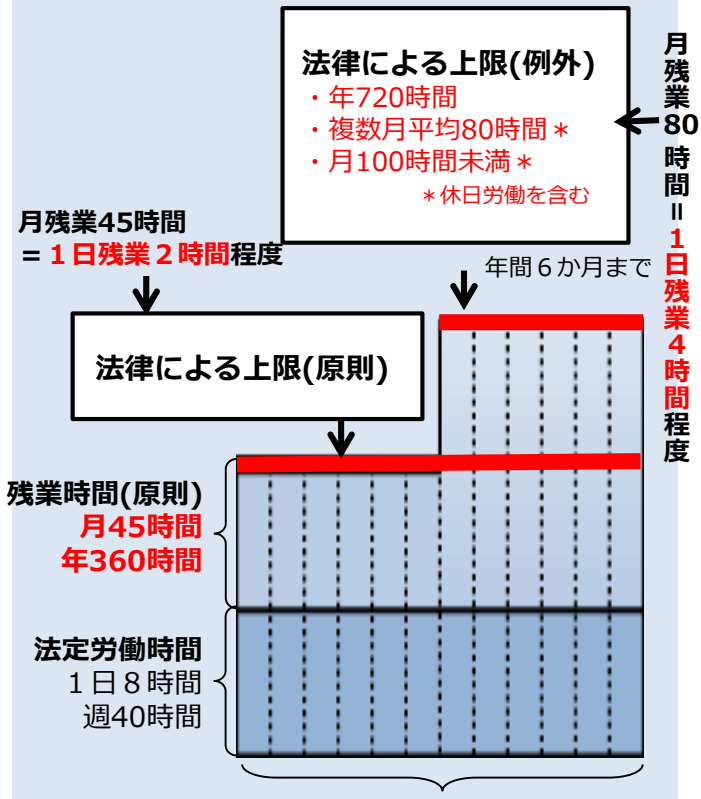
（現在）

法律上は、残業時間の上限がありませんでした（行政指導のみ）。



（改正後）

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。



◎残業時間の上限は、**原則として月４５時間・年３６０時間**とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。
（月４５時間は、**１日当たり２時間程度**の残業に相当します。）

◎**臨時的な特別の事情**があって労使が合意する場合でも、
・**年７２０時間**以内
・**複数月平均８０時間**以内（休日労働を含む）
・**月１００時間**未満（休日労働を含む）
を超えることはできません。
（月８０時間は、**１日当たり４時間程度**の残業に相当します。）
また、原則である月４５時間を超えることができるのは、**年間６か月まで**です。

（改正後）

※ただし、上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務があります。

【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	**改正法施行５年後に、上限規制を適用します。** （ただし、**適用後の上限時間は、年９６０時間**とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。）
建設事業	**改正法施行５年後に、上限規制を適用します。** （ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均８０時間以内・１か月１００時間未満の要件は適用しません。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。）
医師	**改正法施行５年後に、上限規制を適用します。** （具体的な上限時間等については、今後省令で定めることとしています。）
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	**改正法施行５年後に、上限規制を適用します。**
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導（※）、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、**時間外労働の上限規制は適用しません。** ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととします。

～中小企業の事情に配慮しながら助言指導を行います～

時間外労働の上限は、月45時間、かつ、年360時間が原則です。特例による場合であっても、できる限りこの水準に近づける努力が求められます。このため、新たに労働時間の延長や休日労働を適正なものとするための指針を厚生労働大臣が定め、必要な助言・指導を行うこととしています。

その際、当分の間、中小事業主に対しこの助言・指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮することとしています。

～取引環境の改善も重要です～

長時間労働の是正には取引環境の改善も重要です。

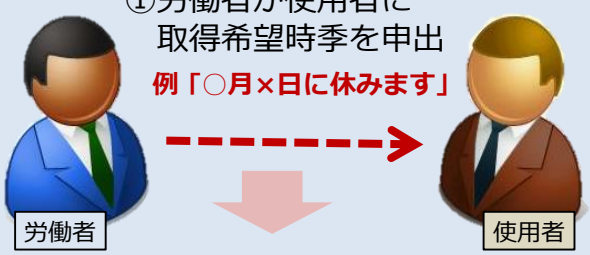
労働時間等設定改善法では、事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めることと規定されました。

～メモ～

年5日の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます

（現在）

労働者が自ら申し出なければ、年休を取得できませんでした。

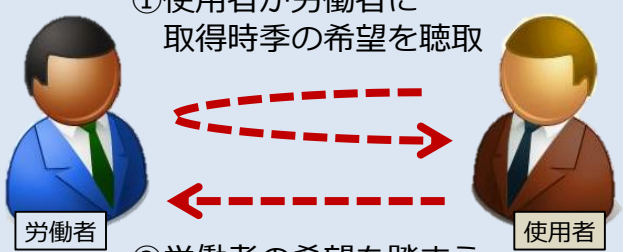


そもそも、**①の希望申出がしにくい**という状況がありました。

➔ 我が国の**年休取得率：51.1%**

（改正後）

使用者が労働者の希望を聴き、希望を踏まえて時季を指定。年５日は取得していただきます。



月60時間を超える残業は、割増賃金率を引上げます

（現在）

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は ５０％
中小企業は ２５％

	１か月の時間外労働（１日８時間・１週40時間を超える労働時間）	
	60時間以下	**60時間超**
大企業	25%	50%
中小企業	25%	**25%**

（改正後）

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに５０％
※中小企業の割増賃金率を引上げ

	１か月の時間外労働（１日８時間・１週40時間を超える労働時間）	
	60時間以下	**60時間超**
大企業	25%	**50%**
中小企業	25%	**50%**

～メモ～

「フレックスタイム制」を拡充します

（現在）

労働時間の清算期間：１か月

（改正後）

労働時間の清算期間：３か月

清算期間が３か月になると・・
６月に働いた時間分を、
８月の休んだ分に振り替えできます。

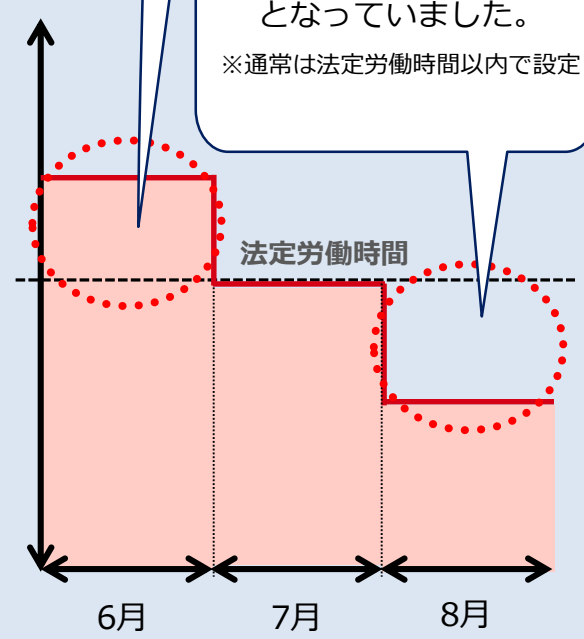
①１か月単位で清算するため、この分の割増賃金を支払う必要がありました。

→ **①３か月の平均で法定労働時間以内にすれば、割増賃金の支払いは必要ありません。**

②所定労働時間※ 働いていない場合、欠勤扱いとなっていました。

※通常は法定労働時間以内で設定

→ **②６月に働いた時間分があるので、８月は働かなくても欠勤扱いとはなりません。**



例えば、こんなメリットがあります！

「６・７・８月の３か月」の中で労働時間の調整が可能となるため、子育て中の親が８月の労働時間を短くすることで、**夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなります**。

★ 子育てや介護といった生活上のニーズに合わせて労働時間が決められ、より柔軟な働き方が可能になります。

「高度プロフェッショナル制度」を新設します

「高度プロフェッショナル制度」とは、高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、年間104日以上の休日確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度です。

要点1　高度プロフェッショナル制度の対象となる範囲

対象労働者

（１）使用者との間の合意に基づき職務が明確に定められていること

（２）使用者から確実に支払われると見込まれる１年間当たりの賃金の額が少なくとも1,075万円以上であること

（３）対象労働者は、対象業務に常態として従事していることが原則であり、対象業務以外の業務にも常態として従事している者は対象労働者とはならないこと

対象業務

（１）対象業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示を受けて行うものではないことが必要です。

（２）具体的な対象業務は以下のとおりです。（対象業務となり得る業務の例、なり得ない業務の例についてはパンフレット「高度プロフェッショナル制度　わかりやすい解説」をご参照ください）

URL：https://www.mhlw.go.jp/content/000497408.pdf

①金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務

金融取引のリスクを減らしてより効率的に利益を得るため、金融工学のほか、統計学、数学、経済学等の知識をもって確率モデル等の作成、更新を行い、これによるシミュレーションの実施、その結果の検証等の技法を駆使した新たな金融商品の開発の業務をいいます。

②資産運用（指図を含む。以下同じ。）の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務

金融知識等を活用した自らの投資判断に基づく資産運用の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務をいいます。

③有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務

有価証券等に関する高度の専門知識と分析技術を応用して分析し、当該分析の結果を踏まえて評価を行い、これら自らの分析又は評価結果に基づいて運用担当者等に対し有価証券の投資に関する助言を行う業務をいいます。

④顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務

企業の事業運営についての調査又は分析を行い、企業に対して事業・業務の再編、人事等社内制度の改革など経営戦略に直結する業務改革案等を提案し 、その実現に向けてアドバイスや支援をしていく業務をいいます。

⑤新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

新たな技術の研究開発、新たな技術を導入して行う管理方法の構築、新素材や新型モデル・サービスの研究開発等の業務をいい、専門的、科学的な知識、技術を有する者によって、新たな知見を得ること又は技術的改善を通じて新たな価値を生み出すことを目的として行われるものをいいます。

最低賃金制度の概要

【最低賃金制度の概要】

●最低賃金制度とは

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度です。

●最低賃金の種類

最低賃金には、地域別最低賃金及び特定最低賃金の2種類があります。

なお、地域別最低賃金及び特定最低賃金の両方が同時に適用される場合には、使用者は高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

●最低賃金の適用される労働者の範囲

地域別最低賃金は、産業や職種にかかわりなく、都道府県内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に対して適用されます。特定最低賃金は、特定地域内の特定の産業の基幹的労働者とその使用者に対して適用されます。

●派遣労働者への適用

派遣労働者には、派遣先の最低賃金が適用されます。

●最低賃金の対象となる賃金

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金です。実際に支払われる賃金から一部の賃金(割増賃金、精皆勤手当、通勤手当、家族手当など)を除いたものが対象となります。

●最低賃金額以上かどうかを確認する方法

最低賃金額以上となっているかどうかは、賃金額を時間当たりの金額に換算し、最低賃金(時間額)と比較します。

●その他

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

地域別最低賃金の全国一覧

最低賃金が改定されます。
都道府県の令和2年度地域別最低賃金額及び発効年月日は、以下のとおりです。
また、平成14年度から令和元年度までの地域別最低賃金改定状況については、「令和2年度地域別最低賃金改定状況」の下に掲載しています。

令和2年度地域別最低賃金改定状況

都道府県名	最低賃金時間額【円】		発効年月日
北海道	861	(861)	令和元年10月３日
青　森	793	(790)	令和2年10月３日
岩　手	793	(790)	令和2年10月３日
宮　城	825	(824)	令和2年10月１日
秋　田	792	(790)	令和2年10月１日
山　形	793	(790)	令和2年10月３日
福　島	800	(798)	令和2年10月２日
茨　城	851	(849)	令和2年10月１日
栃　木	854	(853)	令和2年10月１日
群　馬	837	(835)	令和2年10月３日
埼　玉	928	(926)	令和2年10月１日
千　葉	925	(923)	令和2年10月１日
東　京	1,013	(1,013)	令和元年10月１日
神奈川	1,012	(1,011)	令和2年10月１日
新　潟	831	(830)	令和2年10月１日
富　山	849	(848)	令和2年10月１日
石　川	833	(832)	令和2年10月７日
福　井	830	(829)	令和2年10月２日
山　梨	838	(837)	令和2年10月９日
長　野	849	(848)	令和2年10月１日
岐　阜	852	(851)	令和2年10月１日
静　岡	885	(885)	令和元年10月４日
愛　知	927	(926)	令和2年10月１日
三　重	874	(873)	令和2年10月１日
滋　賀	868	(866)	令和2年10月１日
京　都	909	(909)	令和元年10月１日
大　阪	964	(964)	令和元年10月１日
兵　庫	900	(899)	令和2年10月１日
奈　良	838	(837)	令和2年10月１日

和歌山	831	(830)	令和2年10月1日
鳥　取	792	(790)	令和2年10月2日
島　根	792	(790)	令和2年10月1日
岡　山	834	(833)	令和2年10月3日
広　島	871	(871)	令和元年10月1日
山　口	829	(829)	令和元年10月5日
徳　島	796	(793)	令和2年10月4日
香　川	820	(818)	令和2年10月1日
愛　媛	793	(790)	令和2年10月3日
高　知	792	(790)	令和2年10月3日
福　岡	842	(841)	令和2年10月1日
佐　賀	792	(790)	令和2年10月2日
長　崎	793	(790)	令和2年10月3日
熊　本	793	(790)	令和2年10月1日
大　分	792	(790)	令和2年10月1日
宮　崎	793	(790)	令和2年10月3日
鹿児島	793	(790)	令和2年10月3日
沖　縄	792	(790)	令和2年10月3日
全国加重平均額	902	(901)	―

※括弧書きは、令和元年度地域別最低賃金

平成14年度から令和元年度までの地域別最低賃金改定状況[255KB]

担当：労働基準局賃金課指導係（内線5546）

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2 電話：03-5253-1111（代表）
Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

○　労災保険

労災保険は、労働者の業務が原因の怪我、病気、死亡（業務災害）、また通勤の途中の事故などの場合（通勤災害）に、国が会社に代わって給付を行う公的な制度です。

労働基準法では、労働者が仕事で病気やけがをしたときには、会社が療養費を負担し、その病気やけがのため労働者が働けないときは、休業補償を支払うことを義務づけています（労働基準法第 75、76 条）。しかし、会社に余裕がなかったり、大きな事故が起きたりした場合には、十分な補償ができないかもしれません。そこで、労働災害が起きたときに労働者が確実な補償を得られるように労災保険制度が設けられています。

基本的に労働者を一人でも雇用する会社は適用され、保険料は全額会社が負担します。

労働災害に対する給付は、パートタイム労働者やアルバイトも含むすべての労働者が対象であり、仮に会社が加入手続きをしていない場合でも、給付を受けられます。各種受付は労働基準監督署で行っています。

～ メ モ ～

若者雇用促進法
（「青少年の雇用の促進等に関する法律」）

若者の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、若者の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずる「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」が、平成27年9月18日に公布され、同年10月1日から順次施行されている。

若者雇用促進法の主な内容

① 職場情報の積極的な提供（平成28年3月1日施行）

新卒段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、若者雇用促進法において、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供する仕組みを創設した。

※職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、（ｉ）幅広い情報提供を努力義務化、（ii）応募者等から求めがあった場合は、以下の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務としている。
➢ 提供する情報：（ア）募集・採用に関する状況、（イ）職業能力の開発・向上に関する状況、（ウ）企業における雇用管理に関する状況

② ハローワークにおける求人不受理（平成28年3月1日施行）

ハローワークにおいて、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けない仕組みを創設した。

➢ 不受理の対象：
○労働基準法と最低賃金法に関する規定について、
（1）1年間に2回以上同一条項の違反について是正勧告を受けている場合
（2）違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合
（3）対象条項違反により送検され、公表された場合

○男女雇用機会均等法と育児介護休業法に関する規定について
（1）法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合

※職業紹介事業者においても、ハローワークに準じた取扱いを行うことが望ましいことが若者雇用促進法に基づく事業主等指針によって定められた。

③ ユースエール認定制度（平成27年10月1日施行）

若者雇用促進法において、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業について、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度を創設した。

➢メリット　：ハローワーク等によるマッチング支援、助成金の優遇措置、日本政策金融公庫による低利融資などを受けることができる

➢認定基準：・若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下
・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）について公表している

等

<認定マーク>

職業紹介事業者の皆さまへ

労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介しないでください

新卒一括採用の慣行の中で、新卒採用時のトラブルは、職業生活に長期的な影響を及ぼす恐れがあります。

そこで、ハローワークでは、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けないことにしました。

また、職業紹介事業者においても、ハローワークに準じた取扱いを行うことが望ましいことが指針（※１）によって定められました。

職業紹介事業者の皆さまには、次のような取組をお願いします。

① 下の記載例を参考に、職業安定法第32条の12第１項等の規定に基づき、取扱職種の範囲等について管轄の都道府県労働局（※２）に届出を行ってください。

【届出を行う記載例】

取扱職種の範囲等：以下に該当する求人者からの学校卒業見込者等であることを条件とした求人は取り扱わない。

○ 若者雇用促進法第11条によって、公共職業安定所が求人不受理とすることができる求人者に該当する旨の自己申告があった求人者

届出様式については、都道府県労働局（※３）にお問い合わせください。

② 学校卒業見込者等の求人を受け付ける際には、裏面の自己申告書(チェックシート)を活用し、公共職業安定所が求人不受理とすることができる求人者（求人を出したい事業主）に該当するか否かを確認してください。該当する場合は、その求人を受け付けないよう、ご対応をお願いします。

（※１）青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省告示第406号）

学校卒業見込者等の適職選択の観点から、特定地方公共団体及び職業紹介事業者においても、若者雇用促進法第11条に規定する公共職業安定所における求人の不受理に準じた取組を進めるため、職業安定法第5条の5の規定の趣旨及び求職者の職業機会の確保に留意しつつ、若者雇用促進法第11条に基づき公共職業安定所が不受理とすることができる求人者からの学校卒業見込者等求人は取り扱わないよう、職業安定法第29条第3項、第32条の12第1項(同法第33条第4項及び第33条の3第2項において準用する場合を含む)又は第33条の2第5項に規定する職業紹介事業の取扱職種の範囲等の届出を行うことが望ましいこと。

（※２）職業安定法第33条の２の規定に基づき無料職業紹介事業を行う学校等の皆さまは、ハローワークに届出を行ってください。

（※３）職業安定法第33条の２の規定に基づき無料職業紹介事業を行う学校等の皆さまは、ハローワークにお問い合わせください。

（裏面に続く）

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク
LL291115首02

自己申告書

平成　　年　　月　　日

私どもは、この求人申込みの時点において、ハローワークにおける求人不受理の対象に該当いたしません。

＊ハローワークにおける求人不受理の対象とは、以下のチェックシートのチェック欄に１つでも該当する場合をいいます。

事業所名 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

事業所所在地 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

代表者名 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ ㊞

☐ 対象条項など、求人不受理制度の内容について厚生労働省のリーフレット『労働関係法令違反があった事業所の新卒求人は受け付けません！』（LL291115首01）※ により確認し、理解しました。

※このリーフレットは厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

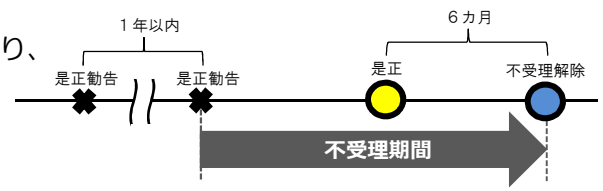
チェックシート

以下の求人不受理の対象に該当する場合は、チェック欄にレ点（「✓」）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、ハローワークにおける求人不受理の対象となります。

１．労働基準法および最低賃金法関係

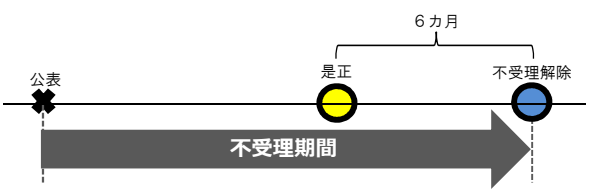
（１）過去１年間に２回以上同一の対象条項違反行為により、労働基準監督署から是正勧告を受け、

☐ 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。



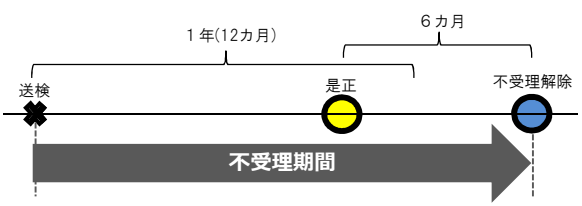
（２）違法な長時間労働を繰り返している企業として企業名が公表され、

☐ 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。



２．職業安定法、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法関係

（１）対象条項違反の是正を求める勧告に従わず、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。

※職業安定法第48条の3第3項、男女雇用機会均等法第30条または育児・介護休業法第56条の２の規定による。

３．項目１および項目２共通

（１）求人不受理期間中に再度同一の対象条項違反により、
①労働基準監督署による是正勧告、
②需給調整事業課（室）による助言や指導、勧告、
③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。

（事業主の方へ）

雇用の分野で
障害者に対する差別が禁止され、
合理的な配慮の提供が義務となりました

●改正障害者雇用促進法が施行されました

「障害者の雇用の促進等に関する法律」が改正され、平成28年４月１日に施行されました。

改正のポイント

①雇用の分野での障害者差別の禁止

障害者であることを理由とした障害のない人との不当な差別的取扱いが禁止されています。

②雇用の分野での合理的配慮の提供義務

障害者に対する合理的配慮の提供が義務付けられています。

③相談体制の整備・苦情処理、紛争解決の援助

障害者からの相談に対応する体制の整備が義務付けられています。
障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

対象となる事業主の範囲は、

事業所の規模・業種に関わらず、すべての事業主が対象となります。

対象となる障害者は、

- 障害者手帳を持っている方に限定されません。
- 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能に障害があるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な方が対象となります。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

PL280524雇障01

1 雇用の分野での障害者差別の禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進、教育訓練などの雇用に関するあらゆる局面で、

- **障害者であることを理由に障害者を排除すること**
- **障害者に対してのみ不利な条件を設けること**
- **障害のない人を優先すること**

は障害者であることを理由とする差別に該当し、禁止されています。

＜募集・採用時の差別の例＞

◆単に「障害者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと

※ 特例子会社を設置している親会社で求人募集を行う場合や、障害者のみを対象とする求人募集を行っている事業所において、別に求人募集を行う場合であっても、全ての求人において、障害者だからという理由で障害者の応募を受け付けないことは禁止される差別に該当します。

◆業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除すること

※ 障害者のみ一定の資格等を応募の要件とすることも禁止される差別に該当します。

＜採用後の差別の例＞

◆労働能力などを適正に評価することなく、単に「障害者だから」という理由で、異なる取扱いをすること

※ 単に障害者であることを理由として、昇進の対象としない、特定の職務を割り当てる（割り当てない）、雇用形態を変更する、障害者のみを退職の勧奨対象とすることなどが禁止される差別に該当します。

＜禁止される差別に該当しない場合＞

◇積極的な差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと

例：障害者のみを対象とする求人（いわゆる障害者専用求人）

◇合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として障害者でない人と異なる取扱いをすること

例：障害者でない労働者の能力が障害者である労働者に比べて優れている場合に、評価が優れている障害のない労働者を昇進させること

◇合理的配慮に応じた措置をとること

（その結果として、障害者でない人と異なる取扱いとなること）

例：研修内容を理解できるよう、合理的配慮として障害者のみ独自メニューの研修をすること

など

2 雇用の分野での合理的配慮の提供義務

合理的配慮とは、

・募集及び採用時においては、障害者と障害者でない人との均等な機会を確保するための措置
・採用後においては、障害者と障害者でない人の均等な待遇の確保または障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置
のことをいいます。

障害の種類によっては、見た目だけではどのような支障があり、どのような配慮が必要なのかわからない場合があります。また、障害部位・等級が同じ場合であっても、障害者一人ひとりの状態や職場環境などによって、求められる配慮は異なり、多様で個別性が高いものである点に留意が必要です。

具体的にどのような措置をとるかについては、障害者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があります。

● 募集・採用時の合理的配慮のための手順

障害者から事業主に対して、支障となっている事情や必要な配慮を申し出ていただきます。

申し出を受けた場合は、どのような合理的配慮を提供するかを当該障害者と事業主の間でよく話し合っていただくことが必要です。

● 採用後の合理的配慮のための手順

1．配慮を必要としている障害者の把握・確認

労働者本人からの申し出の有無に関わらず、事業主から障害者に対して、職場で支障となっている事情の有無を確認してください。全従業員への一斉メール送信、書類の配付、社内報等の画一的な手段により、合理的配慮の提供の申し出を呼びかけることが基本となります。

2．必要な配慮に関する話合い

障害者本人から、障害の状況や職場で支障となっている事項、配慮事項への意向を確認することが必要です。障害者本人の意向が十分に確認できない等の場合は、障害者の家族や支援機関の担当者等から、支障となっている事項やその対処方法についての意見を聞くことも有効です。

3．合理的配慮の確定

障害者の意向を十分に尊重しつつ、提供する合理的配慮を決め、障害者本人に伝えます。その際、障害者が希望する措置が過重な負担（※ P4）であり、より提供しやすい措置を講じることとした場合は、その理由を障害者本人に説明いただく必要があります。

4．職場内での意識啓発・説明

障害者が職場に適応し、有する能力を十分に発揮できるよう、一緒に働く上司や同僚に、障害の特性と配慮事項を理解してもらえるように職場内での意識啓発が必要です。

なお、説明に当たっては、障害者本人の意向を踏まえ、説明内容や説明する対象者の範囲等について、障害者本人と十分に打ち合わせしておくことが肝要です。

● 必要な配慮について話し合う際の参考例

どのような配慮が必要か話し合うに当たっては、障害特性や状況等を踏まえ、例えば次のような観点から進めることができます。

＜参考例＞

・就業時間・休暇等の労働条件面での配慮が必要か
・障害の種類や程度に応じた職場環境の改善や安全管理がなされているか
・職務内容の配慮・工夫が必要か
・職場における指導方法やコミュニケーション方法の工夫ができないか
・相談員や専門家の配置または外部機関との連携方法はどうか
・業務遂行のために必要な教育訓練は実施されているか　　など

● 合理的配慮の具体例

＜募集・採用時の合理的配慮の例＞

◆視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
◆聴覚・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと

＜採用後の合理的配慮の例＞

◆肢体不自由がある方に対し、机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行うこと
◆知的障害がある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成したり、業務指示は内容を明確にしてひとつずつ行ったりするなど作業手順を分かりやすく示すこと
◆精神障害がある方などに対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること

事業主が障害のある労働者に合理的配慮を提供する際に、参考となる事例を紹介しております。

● 「合理的配慮指針事例集」厚生労働省ホームページに掲載中
（URL:http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shougaisha_h25/index.html）

● 「障害者雇用事例リファレンスサービス」(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)
（URL:http://www.ref.jeed.or.jp/）

● 過重な負担

合理的配慮は「過重な負担」にならない範囲で事業主に講じていただくものであり、合理的配慮の提供義務については、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合は除くこととしています。
過重な負担は、以下の６つの要素を総合的に勘案し、個別に判断します。

①事業活動への影響の程度	②実現困難度	③費用負担の程度
④企業の規模	⑤企業の財務状況	⑥公的支援の有無

3 相談体制の整備・苦情処理、紛争解決の援助

● 相談体制の整備

事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために、相談窓口の設置などの相談体制の整備が義務づけられています。

＜相談体制の整備その他の雇用管理上必要な措置＞

◆相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
◆相談者のプライバシーを保護するために必要な措置をとること
◆相談したことを理由とする不利益な取扱いを禁止し、労働者にその周知・啓発をすること
（例：就業規則、社内報、パンフレット、社内ホームページなどで規定する）

など

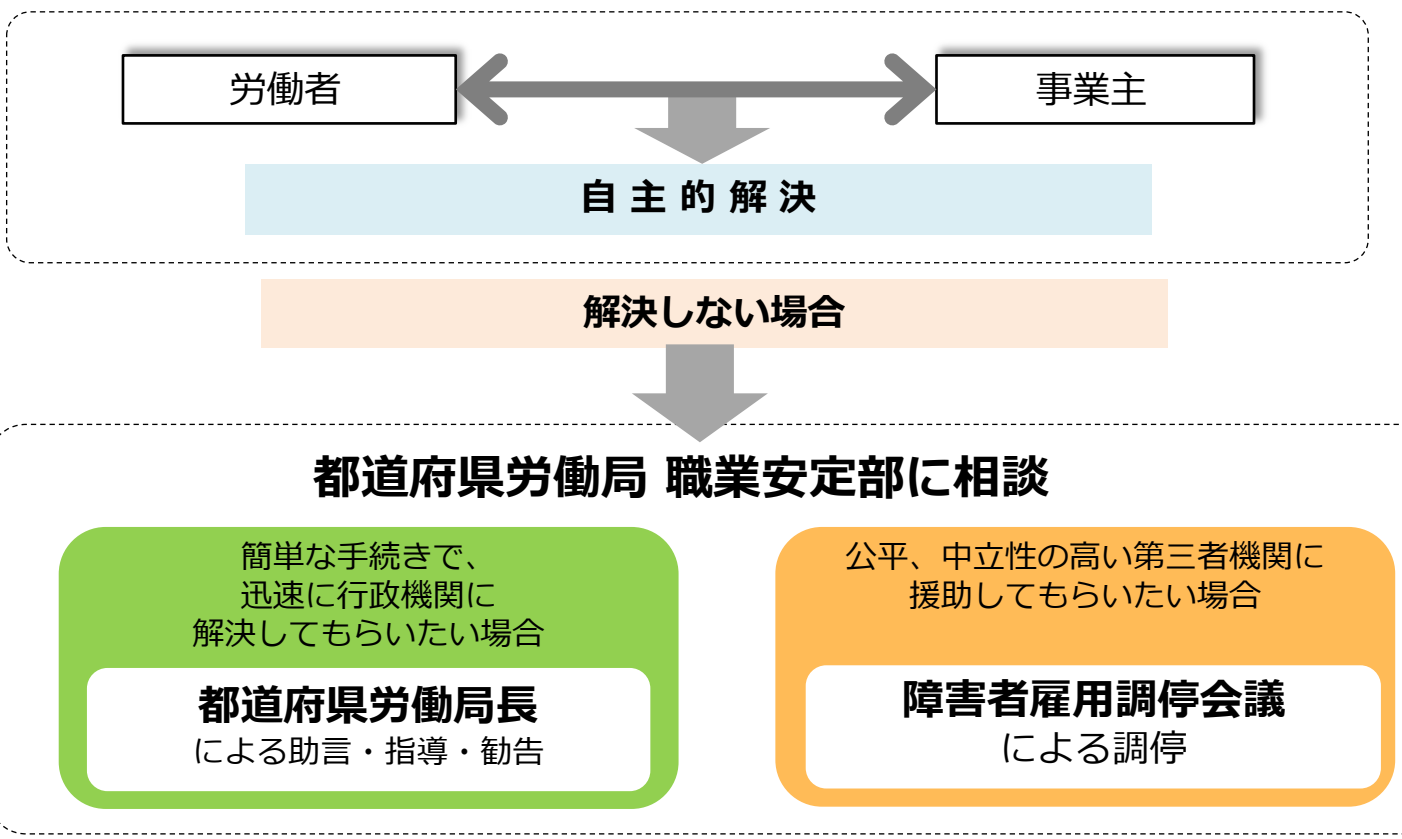
● 苦情の処理

事業主は、障害者に対する差別禁止や合理的配慮の提供に関する事項について、障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

● 紛争解決の援助制度

障害のある労働者と事業主の話合いによる自主的な解決が難しい場合における紛争解決を援助する仕組みが整備されています。お困りの際は、都道府県労働局職業安定部にご相談ください。

①都道府県労働局長による助言、指導または勧告
②第三者による調停制度



［ 事業主の皆様へ ］

平成31年度版

公正な採用選考をめざして

厚生労働省

PL310401雇就01

はじめに

「就職」は、一人の人間にとって、生活の安定や社会参加を通じての生きがい等、生きていく上で極めて重要な意義をもっているものであり、人生を左右しかねない重大な決定にかかわるものです。わが国の憲法において「職業選択の自由」を基本的人権の一つとしてすべての国民にこれを保障しているのも、このような趣旨に基づくものです。

一方、雇用主にも、採用方針・採用基準・採否の決定など、「採用の自由」が認められています。しかし、「採用の自由」は、応募者の基本的人権を侵してまで認められているわけではありません。労働者の採用選考に当たっては、何よりも『人を人としてみる』人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重することが重要です。

「職業選択の自由」は、国民がどんな職業でも自由に選べるということですが、不合理な理由で就職の機会が制限されている状況だと、その精神を実現することはできません。つまり「職業選択の自由」の精神を実現するためには、不合理な理由で就職の機会が制限されないということ、すなわち「就職の機会均等」が成立しなければなりませんが、それを実現するためには、雇用する側が応募者に広く門戸を開いた上で、差別のない合理的な基準による採用選考を行っていただくことが不可欠になってきます。

差別のない合理的な基準による採用選考とは、人種・信条・性別・社会的身分又は門地などではなく、本人の適性と能力のみを基準として採用選考を行うことにほかなりません。

以上のことから、雇用主は、応募者に広く門戸を開いた上で、本人の適性と能力のみを基準とした『公正な採用選考』を行うことが求められているということがいえます。

本人の適性と能力のみを基準とした『公正な採用選考』を行うためには、本籍地や家族の職業などの本人に責任のない事項や、宗教や支持政党などの本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)など、本人が職務を遂行できるかどうかに関係のない事項を採用基準としないのは当然のことですが、それらの事項を応募用紙や面接などによって把握すること自体が、就職差別につながるおそれがあるということを十分認識する必要があります。

それらの事項は、採用基準としないつもりであっても、把握すれば結果としてどうしても採否決定に影響を与えることとなりますし、また、それらの事項を尋ねられたくない応募者に対して精神的な圧迫や苦痛を与えたり、そのために本人が面接で実力を発揮できなかったりする場合があり、結果としてその人を排除することにもなりかねないからです。

厚生労働省は、これまでも、就職と教育の機会均等を完全に保障することが同和問題などの人権問題の中心的課題であるとの認識に立って、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考が実施されるようにするための諸施策を積極的に実施し、雇用主の皆様方に御理解と御努力をお願いして参りましたが、今般、雇用主の皆様に公正な採用選考の基本的な考え方を再確認いただき、さらなる取り組みを行う際に活用できる資料として、本冊子を作成しました。

雇用主の皆様におかれましては、就職の機会均等の確保を図る当事者として、同和関係者、女性、障害者、在日外国人、LGBTなどの立場や人権問題全般に対する正しい理解と認識を深めていただきながら、これらの啓発資料を有効に御活用いただくことにより、公正な採用選考の実施に向けたさらなる取り組みをお願い申し上げます。

採用選考の基本的な考え方

採用選考は、
● 『人を人としてみる』人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重すること
● 応募者の適性・能力のみを基準として行うこと
の2点を基本的な考え方として実施することが大切です。

[応募者の基本的人権の尊重]

◆ 日本国憲法（第22条）は、基本的人権の一つとして全ての人に「職業選択の自由」を保障しています。

◆ 一方、雇用主にも、採用方針・採用基準・採否の決定など、「採用の自由」が認められています。

◆ しかし、「採用の自由」は、応募者の基本的人権を侵してまで認められているわけではありません。

◆ 採用選考を行うに当たっては、何よりも『人を人としてみる』人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重することが重要です。

[適性・能力による採用選考]

◆「職業選択の自由」すなわち「就職の機会均等」とは、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べるということですが、これを実現するためには、雇用する側が、応募者に広く門戸を開いた上で、適性・能力のみを基準とした『公正な採用選考』を行うことが求められます。

◆また、日本国憲法（第14条）は、基本的人権の一つとして全ての人に「法の下の平等」を保障していますが、採用選考においても、この理念にのっとり、人種・信条・性別・社会的身分・門地などの事項による差別があってはならず、適性・能力のみを基準として行われることが求められます。

日本国憲法

第14条　すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

第22条　何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。

公正な採用選考の基本

『公正な採用選考』を行う基本は、
①応募者に広く門戸を開くこと
②本人のもつ適性・能力以外のことを採用基準にしないこと
にあります。

[応募者に広く門戸を開く]

◆『公正な採用選考』を行うには、まず、「応募者に広く門戸を開くこと」が求められます。

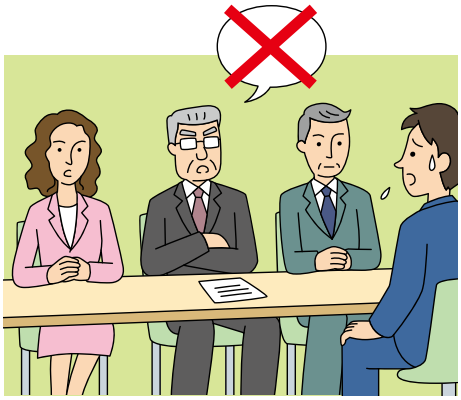
◆ごく限られた人にしか門戸が開かれていないようだと、「就職の機会均等」を実現することはできませんので、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにすることが大切です。

[適性・能力のみを採用基準とする]

◆『公正な採用選考』を行うには、「応募者が、求人職種の職務遂行上必要な適性・能力をもっているかどうか」という基準で採用選考を行うことが必要です。

◆例えば、本籍地や家族の職業など「本人に責任のない事項」や、宗教や支持政党などの「本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）」は、本人が職務を遂行できるかどうかには関係のないこと・適性と能力には関係のないことであり、これらを採用基準にしないことが必要です。

[適性・能力に関係のない事項の把握]



◆適性・能力に関係のない事項は、それを採用基準としないつもりでも、応募用紙に記載させたり面接時に尋ねたりすれば、その内容は結果としてどうしても採否決定に影響を与えることとなり、就職差別につながるおそれがあります。

◆応募者にとってみれば、採用側が採用基準としないつもりの事項であっても、尋ねられればそれが採用選考の基準にされていると解釈してしまいます。
また、それらの事項を尋ねられたくない応募者にとってみれば、尋ねられることによって精神的な圧迫や苦痛を受けたり、その心理的打撃が影響して面接において実力を発揮できなかったりする場合があり、結果としてその人を排除することになりかねません。

◆なお、求職者の個人情報を保護する観点から、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などについては、原則として収集が認められません。
（→P39 Ⅶ「求職者等の個人情報の取扱い」参照）

「採用選考時に配慮すべき事項」

～就職差別につながるおそれがある14事項～

就職差別につながるおそれがある具体的事項として、少なくとも、

- 適性・能力に関係のない事項[本人に責任のない事項や、本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)]を、エントリーシート・応募用紙・面接・作文などによって把握すること
- 身元調査・合理的必要性のない採用選考時の健康診断を実施すること

など14事項をあげることができます。

[適性・能力に関係のない事項とは]

◆労働者に求められる適性と能力の内容は、職種の職務内容によって異なります。

◆そのため、応募者からどんな事項を把握することが適当か、あるいは適当でないかは、一概に断じられるものではなく、職務内容に応じて、把握することが真に合理的であるかどうかという観点で判断しなければならないものといえます。

◆しかしながら、少なくとも、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)」は、本人の適性・能力に関係のない事項であると考えられます。

◆このため、これらの事項を、エントリーシート・応募用紙に記載させる、面接時において尋ねる、作文の題材とするなどによって把握することは、就職差別につながるおそれがあります。

◆「戸籍謄(抄)本」や「現住所の略図等」を提出させることは、これらの事項を把握することになります。

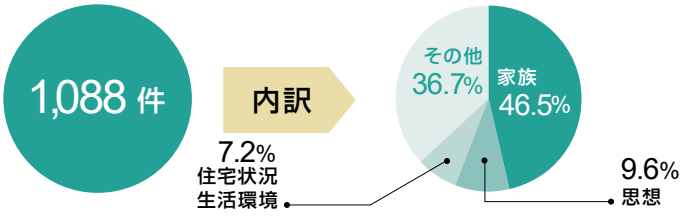
[身元調査、合理的必要性のない採用選考時の健康診断]

◆「身元調査」、「全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書(様式例)に基づかない事項を含んだ応募書類(社用紙)の使用」、「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断(健康診断書の提出)」は、就職差別につながるおそれがあります。

[就職差別につながるおそれがある14事項]

◆労働者に求められる適性と能力の内容は職務内容によって異なりますが、少なくとも各職務に共通して就職差別につながるおそれがある事項としては、次の14事項をあげることができます(これらに限られるわけではありません)。

平成29年度に
ハローワークが把握した
就職差別につながるおそれがある事象



「採用選考時に配慮すべき事項」～就職差別につながるおそれがある14事項～

次の①～⑪の事項を、エントリーシート・応募用紙に記載させる、面接時において尋ねる、作文の題材とするなどによって把握することや、⑫～⑭を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

本人に責任のない事項の把握

①「本籍・出生地」に関すること
②「家族」に関すること（職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など）
③「住宅状況」に関すること（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
④「生活環境・家庭環境など」に関すること

本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

⑤「宗教」に関すること
⑥「支持政党」に関すること
⑦「人生観・生活信条など」に関すること
⑧「尊敬する人物」に関すること
⑨「思想」に関すること
⑩「労働組合（加入状況や活動歴など）」、「学生運動などの社会運動」に関すること
⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

採用選考の方法

⑫「身元調査など」の実施
⑬「全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）」の使用
⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

（注1）**「戸籍謄（抄）本」や本籍が記載された「住民票（写し）」**を提出させることは、①の事項の把握に該当することになります。
（注2）**「現住所の略図等」**を提出させることは、③④などの事項を把握したり、⑫の「身元調査」につながる可能性があります。
（注3）⑭は、採用選考時において合理的・客観的に必要性が認められない**「健康診断書」**を提出させることを意味します。

「採用選考時に配慮すべき事項」（就職差別につながるおそれがある14事項）の考え方

❶本籍／（注1）戸籍謄（抄）本・住民票（写し）

人を雇う際に「戸籍謄（抄）本の提出」を求めるなどによって「本籍」を調べる習慣は、我が国の資本主義発達段階の初期において、身元を確認するための手段として生まれたものだと言われています。その後、この習慣は踏襲され続け、今となっては何のためにこれを求めるのか明確でないのに従来からの慣行として事務的に求めている場合があります。

しかしながら、この本籍・戸籍謄（抄）本というものは、同和関係者であることなどを理由とした差別に用いられたり偏見を招くおそれのあるものであるということや、それが把握されることによって多くの人々を不安にさせているということについて、深く認識する必要があります。「本籍によって差別するつもりはなく、特に必要性はないけれども事務的に戸籍謄（抄）本の提出を求めた」ではすまされないことについてご理解ください。本籍が記載された「住民票（写し）」も、考え方は「戸籍謄（抄）本」と同様です。

また、外国人（在日韓国・朝鮮人を含む）の場合、採用選考段階において、応募者から「在留カード」や「特別永住者証明書」などを提示させることは、国籍など適性・能力に関係のない事項を把握することにより、採否決定に偏見が入り込んだり、応募機会が不当に失われたりするおそれがあります。就労資格の確認については、採用選考時は口頭による確認とし、採用内定後に「在留カード」の提示を求めるという配慮が必要です。

※　特別永住者は就労活動に制限はなく、また、外国人雇用状況の届出の対象にはなりません。

なお、応募用紙の「本籍」欄については、「（中卒用）職業相談票（乙）」「全国高等学校統一応募用紙」は平成8年4月より、また「JIS 規格の様式例に基づいた履歴書」は平成10年7月より削除されています。

❷家族に関すること

「家族」の職業（有無・職種・勤務先など）・続柄（家族構成を含む）・健康・病歴（遺伝性疾患の家系であるか等）・地位・学歴・収入・資産などを応募用紙や面接などで把握しようとする事例が見受けられますが、それらの事項は、本人の適性・能力に関係のないことです。

そもそも、両親のいる家庭であるかとか、親などの家族がどんな仕事についているか、会社の中でどんな役職か、どれほどお金持ちかなどによって、本人の就職が左右されてよいはずがありません。また、親などの家族の状況から本人の適性・能力などを推しはかろうとする考え方も、家柄を重んじるなどの前近代的な因習に基づく多くの予断と偏見が作用したものということができます。

「面接において家族について尋ねたのは、応募者をリラックスさせるために、答えやすい身近な話題として出しただけであり、何かを差別しようとするつもりはなかった」などという場合もあります。しかし、ひとたび尋ねて把握してしまえば、それは知らないうちに偏見や予断を招き、本人に対する評価・見方にフィルターがかかります。はじめは差別するつもりはなかったということでも、結果として、把握したことが採否決定に影響を与え、就職差別につながるおそれがあるのです。

また、家族について尋ねるということは、例えば家族の離死別・失業など、本人に責任のないそれぞれの家族のさまざまな事情に立ち入ることにもなり、もし応募者がそれらの事情を尋ねられたくないと思っていたならば、本人を傷つけたり、動揺させて面接時に実力を発揮できなくさせ、結果としてその人を排除してしまうことにもなりかねません。

家族に関することは、尋ねる必要がないばかりか、本人自身の適性と能力を公平かつ客観的に評価するためにあえて尋ねないようにする考え方が必要です。

❸住宅状況・❹生活環境・家庭環境

「住宅状況」「生活環境」「家庭環境」などは、そもそも本人の適性・能力に関係のない事項ですが、それらを把握すれば、そ

こから本人や家族の生活水準(収入水準・家柄など)を推測し、さらにそれに基づいて人物を評価しようとする考え方に結びつくおそれがあります。

❺～⓫本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)

「宗教」「支持政党」「人生観・生活信条など」「尊敬する人物」「思想」「労働組合(加入状況や活動歴など)」「学生運動などの社会運動」「購読新聞・雑誌・愛読書」など、思想・信条にかかわることを採否の判断基準とすることは、憲法上の「思想の自由(第19条)」「信教の自由(第20条)」などの精神に反することになります。思想・信条にかかわることは、憲法に保障された本来自由であるべき事項であり、それを採用選考に持ち込まないようにすることが必要です。

また、選挙権が18歳以上に引き下げられたことから、高校生に対する採用面接の際、「選挙に行ったか？」、「高校生が有権者として政治活動に参加することについて、どう思うか」等の質問が行われています。高校生に限らず、選挙での投票行動等の政治的な活動に関する質問については、「思想・信条にかかわることの把握」につながる可能性が高く、就職差別につながるおそれがあります。

⓬身元調査

企業が従業員の採用に当たって、応募者の本籍、生活状況、家族の状況などを調査することは、応募者の適性・能力に関係のない事柄を把握してそれを採用基準とすることになり、その結果、本人の就職の機会が不当に閉ざされることになります。

身元調査においては、居住地域等の生活環境等を実地に調べたり、近所や関係者への聞き込みや様々な書類・データを収集することなどによって、本人やその家族に関する情報を広く集めることになりますが、その中で、意図しなくても、本人の本籍・生活環境や家族の状況・資産などの本人に責任のないことや、思想信条にかかわることなど、本人の適性・能力とは関係のない、差別の原因となるおそれのある事項が把握されることとなります。

また、身元調査によって収集される情報の中には、無責任な風評・予断・偏見が入り込んだ情報が含まれることがあり、それによって採用が左右されるおそれがあります。

このようなことから、結果として身元調査は就職差別につながるおそれがあります。

⓭社用紙→ A-157 Ⅵ-4「応募の受付け(応募書類・エントリーシート)」参照

雇用主が独自に作成した応募書類(「社用紙」)は、例えば本籍地や家庭状況を記入させるなど、就職差別につながるおそれのある事項が含まれている場合がみられます。

このため、新規中卒・高卒予定者の場合、就職差別につながるおそれのある事項が含まれない応募用紙としてそれぞれ「職業相談票(乙)」「全国高等学校統一応募用紙」が全国統一的に定められていますので、それを使用し「社用紙」は使わないようにしてください。

また、新規大卒等予定者の場合は、厚生労働省が示す「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」に基づいた応募社用紙(履歴書、自己紹介書)、または、「JIS 規格の様式例に基づいた履歴書」を使用するとともに、一般求職者の場合は「JIS 規格の様式例に基づいた履歴書」を使用しましょう。

⓮採用選考時の健康診断 A-147 「採用選考時の健康診断／健康診断書の提出」参照

(注2)現住所の略図等

「現住所(自宅付近)の略図等の提出」を求めることは、居住地域の状況などを把握したり「⑫身元調査」に利用される危険性があります。通勤経路の把握などのために用いる場合は、入社後において必要に応じて把握すれば足り、採用選考時に把握する合理性はありません。

採用選考時の健康診断／健康診断書の提出

採用選考時における「健康診断」は、

●その必要性を慎重に検討し、それが応募者の適性と能力を判断する上で合理的かつ客観的に必要である場合を除いて実施しないようお願いします。

●真に必要な場合であっても、応募者に対して検査内容とその必要性についてあらかじめ十分な説明を行ったうえで実施することが求められます。

[雇入時の健康診断]

◆労働安全衛生規則第43条に「雇入時の健康診断」が規定されていることを理由に、採用選考時において一律に血液検査等の「健康診断」を実施する(「健康診断書の提出」を求める)事例が見受けられます。

◆しかし、この「雇入時の健康診断」は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するものでもありません。

◆採用選考時における血液検査等の「健康診断」は、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として、就職差別につながるおそれがあります。

[採用選考時の健康診断]

◆一方で、業種や職種によっては、採用選考時に募集業種・職種に対する適性があるかどうかを判断するため、健康診断を含め、健康状態を確認する必要性があるものもあります。
以下はその一例と考え方ですが、健康状態を確認する場合であっても、本人にその必要性を説明し、本人の同意を得た上で確認することが求められます。また、業務とは関係のない項目が記された健康診断書の提出は求めないようお願いします。

□運転・配送業務で求人募集する際、失神等の発作が生じないか確認
（考え方）
配送業務であれば事故を未然に防ぐため、失神等安全運転に支障をきたすような発作等の有無を確認することは、合理的・客観的な必要性があると考えられます。
そのような場合であっても、単に病名のみで判断するのではなく、発作の程度・状況（薬の服用で発作が抑えられているか等）で判断する必要があります。

□アトピー性皮膚炎などアレルギー症状を確認
（考え方）
食品関連会社の製造工程で、直接アレルギーのある食品に触れることによってアトピー性皮膚炎などの症状を発症することを未然に防止するため、製造工程で使用している食品に対するアレルギーを確認することは合理的・客観的な必要性があると考えられます。
そのような場合であっても、手袋等で直接触れなければ症状が出ないことも想定されますので、真に必要な範囲内で確認する必要があります。なお、採用後の適正配置のためアレルギーを確認することは、雇入時の健康診断等により把握すべきことであり、採用選考時に確認することに合理性はありません。
また、アトピー性皮膚炎をはじめとするアレルギー疾患を理由に採用しない経験がある企業は、応募者の職務に対する適性・能力だけで採否を判断するようお願いします。

問題事例 1　応募者全員に血液検査を実施

考え方

この事業所では、新規高等学校卒業予定者の採用選考時に応募者全員に血液検査を実施していました。理由を聞いてみると、高所の作業が多く貧血の人では危険なので必要だと判断したと回答しています。

しかしながら、高所の作業は技術職の人に限られ、事務職の人は行わないことが判明しました。

このケースでは少なくとも事務職の応募者には血液検査を実施する必要性は認められず、技術職の応募者に対しても、適性・能力を判断する上で合理的かつ客観的にその必要性が認められる範囲内のものかどうかは疑問です。採用試験を実施する時は、採用予定の職種ごとに、どの程度の能力や身体条件等が必要なのかをよく考える必要があります。

問題事例 2　既往歴についての質問

考え方

この企業では、事前に応募者の健康状態を知り、採用後の配置について配慮するため既往歴（過去の病歴）を質問していました。

既往歴の確認については、

○過去の病歴が現在の業務を遂行する適性・能力の判断には通常結びつかないこと、

○完治により就労に問題がない場合でも病気等のもつ社会的なイメージにより不採用としてしまうおそれがあること、

○企業が適正配置というつもりで確認していても、応募者、特に既往歴がある方からすると、そういった質問をされることにより不採用とされてしまうのではないかという不安を生じさせること、

等から就職差別につながるおそれがあります。

ウイルス性肝炎

ウイルス性肝炎は、通常の業務において労働者が感染したり、感染者が他の労働者に感染させたりすることは考えられず、また多くの場合肝機能が正常である状態が続くことから、基本的に就業に当たっての問題はありません。肝炎ウイルスの持続感染者等に対する差別は、偏見を基礎にしたものであるといえます。

したがって、採用選考時において、肝炎ウイルス検査（血液検査）を含む合理的必要性のない「健康診断」を実施することは、結果として肝炎ウイルスの持続感染者等に対する就職差別につながるおそれがあります。

色覚多様性（色覚異常）について

色覚検査において異常と判別された方の大半は、支障なく業務を行うことが可能であることが明らかになってきております。しかしながら、このような方が業務に特別の支障がない場合であっても、事業主が採用を制限する事例も見受けられることから、労働安全衛生規則等の改正（平成13年10月）により、「雇入時の健康診断」の項目としての色覚検査が廃止されました。

従業員を雇い入れる際には、「色覚異常は不可」などの求人条件をつけるのではなく、色を使う仕事の内容を詳細に記述するようにするとともに、採用選考時において、色覚検査を含む「健康診断」を行うことについては、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討し、就職差別につながらないよう注意してください。

遺伝子検査について

最近、医療機関において、がんや難病等の治療を目的とした遺伝子検査が行われています。また、医療機関を介さずに、唾液、爪、毛髪等から、がん、高血圧病、糖尿病などの病気のなりやすさ、肥満やお酒の強さなどの体質等を検査する遺伝子関連サービスも広まりつつあります。

一方、これらの検査で判明した遺伝情報や家族歴（家族の病気に関する記録）等で就職を断られたり、就職希望先から提出を求められたりするケースが報告されています。

そもそも遺伝情報は両親から引き継いだもので本人が決めることのできないものです。さらに、病気のなりやすさなどの中には、遺伝要因だけではなく生活習慣などの環境要因に大きく左右されるものもあります。

採用選考の際に、応募者の遺伝情報を利用することは、本人に責任のない事項を採否に影響させることになり、就職差別につながるおそれがあります。したがって、採用選考の際に、遺伝情報を取得したり、利用したりしないでください。

がん等の長期にわたる治療を受けながら就職を希望される方（経験者やその家族を含む）の就職にご理解とご協力をお願いします。

近年、生涯でがんにかかる可能性は、国民の2人に1人と言われています。

一方、がんの早期発見と治療法の進歩とともに、がん患者・経験者の中にも長期生存し、社会で活躍している方もいます。

しかしながら、がん患者・経験者とその家族の中には、就労を含めた社会的な課題に直面している方も多くいます。

がんによる症状や経過は多様であることに加え、労働者の働き方も多様になっています。

がん患者・経験者とその家族という理由で不採用とするのではなく、ご本人の適性・能力を勘案しながら採用選考を行うようお願いいたします。

企業における人権問題への取り組み

企業は、社会の一員として基本的人権を尊重した行動が求められますが、
近年は特に、CSR（社会的責任ある活動）の観点からも、
「人権尊重」や「差別撤廃」に対する取り組みが重要視されてきています。

［ 基本的人権を尊重した企業行動 ］

◆企業は、利潤の追求を目的として行動する経済主体ですが、同時に、国民各個人と同様、社会の一員であるという立場から、基本的人権を尊重して行動することが求められます。

◆このような意味から、企業は、同和問題をはじめとする人権問題に関心を持ち、企業内外において基本的人権の侵害が生じないよう、人権意識を高めながら必要な取り組みを進めることが求められます。

［ CSRへの取り組み ］

◆企業活動の目的は利潤の追求にありますが、その利潤は社会に働きかけ社会から得るものであり、企業は、社会なくして存在できないということから、社会的責任ある活動が求められます。

◆この企業の社会的責任は、CSR(Corporate Social Responsibility)と呼ばれ、近年重要視されてきております。

◆CSRに基づく企業活動は、あくまでも企業の自主的な取り組みとして行われるものですが、「法令遵守（コンプライアンス）・企業倫理」はじめ、「情報の開示と保護」「環境への配慮」「安全と品質」「社会地域貢献」などの分野にわたって、各企業による積極的な取り組みが進んできております。

◆このような中で、「人権尊重」や「労働」も重要な対象分野となっており、企業の自主行動原則として国連が提唱するグローバルコンパクト（10原則）においても、「人権の擁護を支持し尊重すること（原則1）」や「雇用と職業に関する差別を撤廃すること（原則6）」などが掲げられております。
また、企業を含む組織の社会的責任に関する国際規格として、2010年11月に発行されたISO26000（社会的責任に関する手引き）においても、7つの中核課題の一つとして「人権」が位置づけられております。

◆今後、各企業は、どれだけCSRに取り組んでいるか、つまり人権尊重や差別撤廃への取り組みなどを含む社会的責任ある行動をどれだけとっているかがますます問われるようになり、それによって企業価値が評価されるようになってくるものと考えられます。

労働分野における主な人権問題

- ●労働関係法令の遵守（コンプライアンス）
- ●募集・採用又は採用後の労務管理における、人種、民族、信条、性別、社会的身分、門地、障害、疾病、性的指向・性自認（LGBT等の性的マイノリティ）などによる差別的扱い
- ●募集・採用又は採用後の労務管理における、求職者・労働者の個人情報保護
- ●職場における差別的言動、いじめ、セクハラ、パワハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントなど

公正採用選考人権啓発推進員制度

雇用主が、同和問題などの人権問題について正しい理解と認識のもとに、
公正な採用選考を行っていただくため、
一定規模以上の事業所等に「公正採用選考人権啓発推進員」を選任していただいています。

[公正採用選考人権啓発推進員の役割]

◆「公正採用選考人権啓発推進員」は、就職の機会均等を確保する観点に立って、各事業所内で公正な採用選考システムの確立を図る役割とともに、ハローワークや労働局との連携窓口としての役割を担います。

◆具体的には、各事業所内で行われる労働者の採用選考が公正なものとなるよう、事業所内での事務的な責任者（旗振り役）としての役割を担います。

◆この役割を果たしていただくために、「公正採用選考人権啓発推進員」には、ハローワークや労働局が定期的に開催する研修会等を通じて、公正採用選考や人権問題等に関する正しい理解と認識を深めていただいております。

[公正採用選考人権啓発推進員の選任]

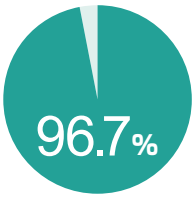
◆公正採用選考人権啓発推進員は、常時使用する従業員数が一定規模以上の事業所において、人事担当責任者など採用選考に関する事項について相当の権限を有する方の中から選任していただきます。

◆推進員を新たに選任したり選任替えをした場合などは、ハローワークにお知らせください。（その具体的方法については各ハローワークからお伝えします）。

◆職業紹介事業者及び派遣元事業主は、雇用主としての側面にとどまらず、労働力需給システムの一翼としての社会的責任の重要性にかんがみ、従業員規模にかかわらず選任いただくようお願いします。

■推進員選任事業所数
（平成29年度末現在）

■100人規模以上の事業所における
推進員設置率（平成29年度末現在）



「公正採用選考人権啓発推進員」制度は、選任しただけ・研修会に出席しただけではなく、各事業所内で『公正な採用選考』の実現のための旗振り役となり、『公正な採用選考』が実際に実現できてこそ意義があります。

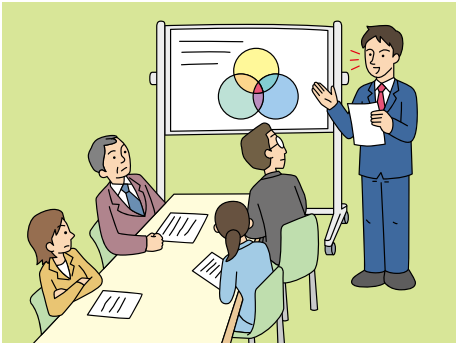
企業によっては、採用選考の具体的な方法を決めたり応募者と実際に面接したりするのは、企業トップクラスや「公正採用選考人権啓発推進員」ではない担当者（支店・営業所などの出先を含む）である場合も多いですが、その場合、「公正採用選考人権啓発推進員」からそれらの企業トップクラスや担当者に対して『公正な採用選考』の考え方をいかに的確に伝えていくかが重要なポイントとなります。

採用選考の具体的な方法

Ⅵ－1 採用選考のための社内体制

●採用選考の担当者のうちの一人でも、就職差別につながるような不適切な対応を行えば、企業全体の社会的な信頼を失いかねません。担当者全員が『公正な採用選考』の考え方を理解し、それを実行するような社内体制(『公正採用選考システム』)を整えましょう。
●『公正な採用選考』のための社内体制は、責任の所在の明確化、マニュアルやガイドラインなどによる全担当者への周知徹底、採用選考の方法や基準などに関する点検や修正のしくみなどに配慮して整備しましょう。

[『公正な採用選考』を実行する社内体制]



◆企業は、社長自ら一人で採用選考を行うような零細企業から、全国に数多くの支店・営業所・子会社をもつ大企業まで様々ですが、いずれの場合であっても、採用選考の担当者の全員が『公正な採用選考』の考え方を理解しそれを実行する社内体制(『公正採用選考システム』)を整えることが必要です。

◆もし、採用選考の担当者のうちの一人でも『公正な採用選考』の考え方を理解せず、就職差別につながるような不適切な対応を行ったならば、企業全体が責任を問われ、社会的な信頼を失いかねません。

◆そのため、採用選考の流れ全体にわたって『公正な採用選考』が実現できるよう、次の点に留意しつつ、各企業の実情に応じた社内体制を整備しましょう。

①『公正な採用選考』を実現するための社内の責任体制について、採用選考のどの部分を誰が分担しているか明確化すること
②社内のマニュアルやガイドラインなどにより企業としての考え方や方法を統一し、それを採用選考に係わる全担当者に対して周知徹底をすること
③採用選考の方法や基準などに問題がないかどうか常に点検し、問題があれば迅速に修正できるしくみをつくること

[『公正な採用選考』はすべての応募者に適用]

◆『公正な採用選考』の考え方やしくみは、新規学卒者や正社員ばかりに適用されるわけではありません。中途採用者、アルバイト・パートなどの非正規雇用労働者を含むすべての応募者に適用されるものですので、それぞれの採用担当部署が異なる場合であってもそのすべてに徹底することが必要です。

[応募者の個人情報の適正管理]

◆また、応募者から提出された応募書類や面接記録など、応募者の個人情報については、採用選考の流れ全体を通して適切に管理されなければなりません(A-180 指針第4の2「個人情報の適正な管理」参照)。
万が一、個人情報が不正な目的で使用されたり、漏洩されたり、第三者が入手したりすれば、企業の社会的な信頼を失いかねません。応募書類等を扱う担当者の範囲、保管方法、返却・破棄などの方法を具体的に定め、担当者に徹底しましょう。

好事例 1

関連企業を含めた「公正採用選考推進委員会」による取り組み

内容

この企業では、『公正な採用選考』の実現のため、次のような組織的・体系的な取り組みを行っています。

①公正採用選考人権啓発推進員を、本社だけでなく全支社で選任するとともに、採用を行っている関連企業でも推進員を選任する。
②それらの推進員によって「公正採用選考推進委員会」を設置。
③その委員会は毎年開催され、次のような任務を果たしています。
・募集広告から採用内定に至るまでの各プロセスごとの責任体制を確認し、それぞれの手続きや用いる書類が『公正な採用選考』の観点から問題がないかどうか点検
・面接マニュアルの作成
・採用選考の終了後問題がなかったかどうかの自己点検

問題事例 3

エントリーシートにおける就職差別につながるおそれのある項目の設定

考え方

この企業では、新規大卒予定者の採用のため、インターネット上の企業ホームページ中に「エントリーシート」画面を設定し、応募者にその画面に必要事項を入力させることによって応募を受付けていましたが、その入力項目として、「本籍」「家族の職業」「尊敬する人物」「信条」などの、就職差別につながるおそれのある項目を設定していました。

この企業にこのような項目を設定した事情を確認すると、企業内の人事担当者が、「エントリーシート」の設計を企業内ホームページ担当者に依頼したものの、企業内ホームページ担当者が、『公正な採用選考』に関する十分な理解のないままに見栄え重視で入力項目のレイアウト設計をし、さらにそれを人事担当者が十分に点検しないままに利用していたことが判明しました。

『公正な採用選考』の考え方は、採用面接担当者だけが理解しておけばよいものではありません。企業トップのリーダーシップのもとに、応募者に対する求人広告の担当、応募の受付けの担当、面接担当などの直接の人事担当のみならず、エントリーシートの画面設計担当など関係部署（外注している場合はその外注先企業）においても、十分理解し適切な対応ができるよう、社内外の責任・点検・連絡の体制を整備しておく必要があります。

採用選考の具体的な方法

Ⅵ－2 採用基準・選考方法

●労働者の募集を行うに当たっては、あらかじめ、適性・能力のみによる「採用基準」を明確化しておきましょう。
●その上で、適性・能力のみを客観的に評価する「選考方法」をとりましょう。

（1）採用基準（選考基準）

①あらかじめ採用基準を明確化しておく
◆採用基準（選考基準）は採用選考を実施するための「ものさし」ですが、その内容は、面接などの選考手続を実施してから検討するのではなく、あらかじめ明確化しておきましょう。

②適性・能力のみを採用基準とする
◆採用基準は、採用予定の職種の職務を遂行するためにどんな適性・能力が必要とされるか、そのために採用時点でどの程度の適性・能力（技能・経験・資格・将来的な可能性など）が必要とされるか、という観点で検討しましょう。

③同和関係者、障害者、難病のある方、LGBT等の性的マイノリティの方など特定の人を排除しない
◆特定の人を排除してしまうというのは、そこに予断と偏見が大きく作用しているからであり、憲法に規定される「職業選択の自由」や「法の下の平等」の精神に反することになります。

（2）選考方法

①求人条件に合致する全ての人が応募できるように
◆ごく限られた人にしか門戸が開かれていないようであれば、「就職の機会均等」を実現することはできませんので、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにすることが大切です。

②採用基準に適合した選考方法
◆選考方法には、学力試験、作文、適性検査、面接などいろいろありますが、応募者が採用基準にどれだけ適合しているかを的確に評価できる選考方法は何かをよく検討し、それをとるようにしましょう。

③適性・能力のみを評価する選考方法
◆<採用基準>が、本人の適性・能力のみを基準とした適切なものであったとしても、<選考方法>が適性・能力以外の要素を把握するものであれば、把握された内容はどうしても採否決定に影響を与えることとなり、また、それらの事項を尋ねられたくない応募者に心理的打撃を与えることになって、結果として就職差別につながるおそれがあります。

◆例えば、「身元調査」「戸籍謄(抄)本や現住所の略図等の提出」や、「合理的・客観的に必要のない採用選考時の健康診断の実施(健康診断書の提出)」は、本人のもつ適性・能力以外の要素を把握することになり、就職差別につながるおそれがあります。

◆このため、応募者の適性・能力のみを評価する選考方法をとるようにしましょう。

④応募者を客観的に評価する公平な選考方法

◆応募者の適性・能力が的確に評価されず、本来採用されるべき適性・能力が高い応募者が不採用となってしまえば、応募者にとって不公平であるばかりか、企業にとっても社業の発展に役立つ優秀な社員の採用機会を失ったという意味で損失となります。

◆このため、選考方法は応募者の適性・能力を客観的に評価する公平なものである必要があります。

◆応募者の適性・能力を客観的に評価するための方法として、複数の選考方法を組み合わせたり、面接において、あらかじめ決めた評価基準に基づいて複数の担当者で評価するなどの方法を工夫しましょう。

好事例 2

採用基準の明確化

内容

この事業所は、以前までは採用基準を設けていませんでした。しかしながら、採用基準を設けずに採用面接を行うと、適性や能力ではなく、各面接担当者の主観的な好み(趣味が合う等)により評価されてしまうことがありました。

事業所の将来的な繁栄・成長のためには、適性や能力を正しく評価する必要があると考えた人事担当者は、求める人材像を明確化し、対人関係スキル、意思決定スキル、業務遂行スキルに切り分けて評価シートを作成し、各面接担当者が公正に評価できるようにしています。

身元調査について

身元調査は、居住地域等の生活環境等を実地に調べたり、近所や関係者への聞き込みや様々な書類・データを収集することなどによって、本人やその家族に関する情報を広く集めることになりますが、その中で、仮に意図しなくても、本人の本籍・生活環境や家族の状況・資産などの本人に責任のないことや、思想・信条にかかわることなど、本人の適性・能力とは関係のない、差別の原因となるおそれのある事項が把握されることとなります。

また、身元調査によって収集される情報の中には、無責任な風評・予断・偏見が入り込んだ情報が含まれることがあり、それが採用を左右するおそれがあります。

このようなことから、結果として身元調査は就職差別につながるおそれがあります。

現に、これまでも身元調査による差別事象が発生しております。

採用選考の具体的な方法

Ⅵ－3 求人の提示

●企業が求職者に提示する「求人」の中で、職務を遂行するために必要な適性・能力以外の要素を「労働者に求める応募条件」としないようにする必要があります。

◆『公正な採用選考』を行う基本は、「①応募者に広く門戸を開くこと」と、「②本人のもつ適性・能力以外のことを採用基準にしないこと」にありますが、そのうち「①応募者に広く門戸を開くこと」については、特に求人の提示について注意を払う必要があります。

◆企業が労働者を採用しようとする場合、通常、下記の事項を「求人(情報)」として整理して、これをハローワークに申し込んで職業紹介を求めたり、求人情報誌などの様々な媒体を利用して求職者に示すことによって募集を行います。

①事業所の情報（事業所名・所在地・事業内容等）
②労働条件（仕事の内容や労働時間・賃金など、企業側の条件）
③応募条件（資格・学歴など、企業が労働者に求める条件）
④採用選考方法に関する情報（応募方法・面接日等）

◆このうち、企業が労働者に求める「③応募条件」については、あらかじめ検討された「採用基準」に基づいて示すことになりますが、求人職種の職務を遂行するために必要な適性・能力以外の要素をその内容としないようにし、不合理な理由で制限をかけないようにする必要があります。

求人条件に求められること

●求人内容のうち「②労働条件」については、労働基準法をはじめとする各種法令を遵守したものである必要があるとともに、職業安定法第5条の3により明示する義務が課せられています。実際の労働条件との相違のない内容を明示する必要があります。
●また、求人内容のうち「③応募条件」についても、求職者に対して誤解を与えないように表示することが求められます。

※応募者の基本的人権を尊重し、適性・能力のみを基準として採用選考を行う「公正採用選考」の考え方と、法律等で禁止・求められている事項に注意しながら、特定の人が一律に排除されていないか採用基準をもう一度見直しましょう。
※職業安定法の改正により、同法第5条の3に基づく労働条件明示の義務が強化されています（平成30年1月1日施行）。
詳細は、厚生労働省HPに掲載されているリーフレット「労働者の募集を行う企業の皆様へ」をご覧ください。

平成29年職業安定法改正　検索

問題事例 4

居住地・通勤時間による応募者の限定

考え方

A事業所では、「○○市内居住者に限る」という形で、**居住地によって応募者を限定**する求人を行っていました。

事業主の説明によれば、求人条件の内容が地域の相場よりも高く応募者が殺到することが予想されたため、応募条件上、居住地域で限定をかけたということでした。

しかしながら、居住地域で限定をかけるということは、当該地域以外の地域に居住している人を排除し、その応募機会を制限しているということであり、例えば自治体が地元住民の雇用を条件とした補助金等を付けて企業誘致をし、その企業が当該補助金等受給期間中に募集を行った場合など、その合理性が認められる特殊な例外もあるかと思われますが（その場合であっても、地元住民が優先されるとしても地元以外の者を排除しないようにすることが求められると考えられます）、そのような合理的な理由のない限り、居住地域による差別のおそれがあります。

また、B事業所では、「通勤時間○分以内の者に限る」という形で、**通勤時間によって応募者を限定**する求人を行っていました。

事業主は、従業員に支給できる通勤手当に限度があることや従業員の通勤の負担を考えてのことだという理由をあげていました。

しかしながら、通勤手当の上限額を超えた通勤費用を自己負担して通勤するかどうかや、通勤にどれだけ時間をかけるかは、労働者自身が判断すべきことであり、それらを応募者限定の理由にすることは不合理であると考えられます。

通勤時間で限定をかけるということは、例えば、緊急時に職場に迅速に出社しなければならないなどの職務上の必要性から合理性が認められる特殊な例外もあるかと思われますが（その場合であってもその限定がどこまで厳密な必要性であるのか、弾力的に取り扱えないかなどについてはよく検討する必要があります）、そのような合理的な理由のない限り、当該通勤時間を超える地域に居住している人を排除し、その応募機会を制限していることになり、居住地域による差別のおそれがあります。

いずれにしても、応募の門戸は広く開くべきであり、応募条件上で限定を設ける場合であっても、あくまでも適性と能力に関する合理的な基準によって限定をかけることが求められます。

問題事例 5

国籍による応募者の限定

考え方

この企業では、○○語の講師を募集する際に、募集条件をある国籍に限定し、就労資格の確認のため応募時に在留カードの写しを提出させていました。

○○語の講師は単に国籍で判断するのではなく、語学講師としての本人の適性と能力で判断されるべきです。募集条件として国籍を把握することは、採否決定に偏見が入り込むなど就職差別につながるおそれがあります。

また、不法就労を排除する目的から就労資格の確認は必要ですが、採用選考時に国籍が記載された在留カード等を見てしまうと採否決定に影響する可能性があるため、採用選考時は口頭で確認し、採用内定後に「在留カード」等の提示を求めるという配慮が求められます。

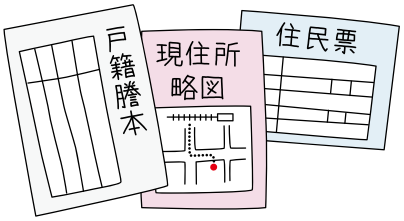
（「○○語を母国語とする者」という求人条件も考え方は同じです。）

採用選考の具体的な方法

Ⅵ－4 応募の受付け（応募書類・エントリーシート）

●応募者から提出させる応募書類には、就職差別につながるおそれのある事項を含まないものを用いましょう。
●エントリーシート(インターネットによる応募用入力画面)においても、就職差別につながるおそれのある入力項目を設定しないようにしましょう。

◆求人企業の募集に応じようとする応募者は、通常、「履歴書」などの応募書類を提出することによって応募の意思表示をしますが、この応募書類については次の点に留意しましょう。



（１）就職差別につながるおそれのある応募書類

◆次の応募書類は、就職差別につながるおそれがあるため、応募者から提出を求めないようにしましょう。

①戸籍謄（抄）本・現住所の略図等
「戸籍謄（抄）本」「住民票」は本籍・出生地を把握することとなり、また「現住所（自宅付近）の略図等」は居住地域の状況や生活環境等を把握したり身元調査に用いられるおそれがあります。（A-144 ① A-144 注2参照）

②合理的・客観的に必要性の認められない健康診断書
「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断書の提出」は、結果として、適性・能力を判断する上で必要のない事項が把握される可能性があります。（A-144 ⑭参照）

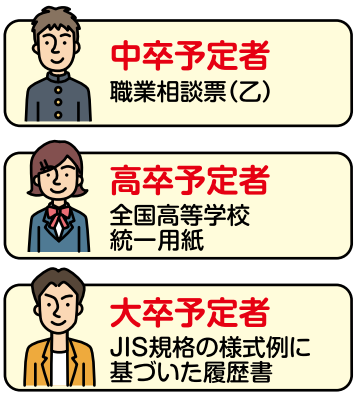
（２）項目設定に留意が必要な応募用紙

◆次の応募用紙は、就職差別につながるおそれのある記入・入力項目（A-144 ①～⑪など参照）を含めないよう十分留意が必要です。

①社用紙
雇用主が独自に作成する応募書類（「社用紙」）としては、採用面接の前に応募者から企業に対して郵送させるもののほか、企業訪問時に持参させるもの、採用面接時に記載させるものなどがありますが、いずれも、本籍地や家庭状況をはじめ、就職差別につながるおそれのある項目を設けないようにしましょう。

②エントリーシート
近年では、応募の申し込みを、インターネット上のホームページ中に設定された「エントリーシート」の画面から入力することによって行う例も増えてきております。これも、電子的媒体による応募書類という位置づけになりますので、就職差別につながるおそれのある項目を設けないようにしましょう。

(3)適正な応募用紙



◆応募用紙については、適性・能力のみを基準とした採用選考を行うためのものとして、次のように定められていたり推奨されております。

①新規中学校卒業予定者

新規中学校卒業予定者については、全国的に定められた「職業相談票(乙)」を使用します。

この書類は、単に採用選考時における資料だけではなく、採用後の教育訓練など本人の可能性を伸ばすための学校からの教育引継書ともなる資料です。

②新規高等学校卒業予定者

新規高等学校卒業予定者については、厚生労働省、文部科学省及び全国高等学校長協会が協議して定めた「全国高等学校統一用紙」(近畿地方においては「近畿高等学校統一用紙」)を使用し、雇用主が独自に作成する応募書類(社用紙)は使わないようにしてください。

◆なお新規高等学校卒業予定者等については、学校教育を充実し、就職希望者の適正な職業選択を確保するとともに求人秩序の確立を図るため、就職に係る採用選考開始期日等が定められていますので、これを遵守しましょう。
(A-160 参照)

③新規大学等卒業予定者

専修学校、高等専門学校、短期大学、大学の新規卒業予定者については、統一的な応募様式は定められていませんが、厚生労働省では、就職差別につながるおそれのある事項を除いた「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」を示していますので、これに基づいた応募社用紙(履歴書、自己紹介書)、または、「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用しましょう。

雇用主が独自で応募書類やエントリーシートを作成する場合は、就職差別につながるおそれのある事項(A-144 ①～⑪など参照)を含めないよう留意しましょう。

④一般求職者

新規学校卒業予定者以外の応募者については、「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用しましょう。

職業訓練校修了予定者については、その職業訓練校において定められた応募書類がある場合、その書類を使用し、定められていない場合には、「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用しましょう。

雇用主が独自で応募書類やエントリーシートを作成する場合は、就職差別につながるおそれのある事項(A-144 ①～⑪など参照)を含めないよう留意しましょう。

なお、ジョブ・カードを活用することで、応募者の仕事に対する意欲や雇用主が求める職業能力を持っているか判断する際の参考となりますので、応募書類としてのジョブ・カードの活用もご検討ください。

ジョブ・カードについて

ジョブ・カードは「キャリア・プランシート」「職務経歴シート」「職業能力証明シート」で構成されており、労働者の方がキャリアコンサルティング(※)等の相談のもと「生涯を通じたキャリア・プランニング(職業生活設計)」及び「職業能力証明」のツールとして、教育訓練、求職活動等さまざまな場面において活用できます。

ジョブ・カードは個人の履歴や職業経験等の情報を蓄積できるので、就職活動期間以降も、労働者自ら管理しながら活用します。様式はジョブ・カード制度総合サイトからダウンロードして入手するほか、ハローワークの窓口等でも入手することができます。

なお、ジョブ・カード様式を編集してエントリーシートや職務経歴書として活用することで、求職者本人のキャリア・プランが明確になり、採用後のミスマッチ防止につながりますので、ぜひ活用をご検討ください。様式の編集例についてもジョブ・カード制度総合サイトからダウンロードできます。

※キャリアコンサルティングとは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいいます。

ジョブ・カードの作成支援は、キャリアコンサルタントやジョブ・カード作成アドバイザー等が行います。

ジョブ・カード制度総合サイト　URL:https://jobcard.mhlw.go.jp

QRコード:

<職業相談票（乙）>

応　募　書　類
（㊥職業相談票〔乙〕）

1 学校名	中学校					写真貼付
ふりがな 2 氏名		3 性別		4 生年月日	昭和 平成　年　月　日生（満　歳）	
5 現住所	（郵便番号　－　）					

6 学業成績	必修教科名	3学年	選択教科名	3学年
	国語			
	社会			
	数学			
	理科			
	音楽			
	美術			
	保健体育			
	技術・家庭			
	外国語			
	〔　〕段階評価		3段階評価	

7 出席状況	学年	欠席日数	主な理由
	1		
	2		
	3		

8 特別活動		9 総合的な学習の時間		10 趣味・特技	

11 身体状況	平成　年　月　日		
	身長		cm
	体重		kg
	視力	右	（　）
		左	（　）
	聴力	右	
		左	
	備考		

（視力欄にA～Dが記入されている場合、A：1.0以上、B：1.0未満0.7以上、C：0.7未満0.3以上、D：0.3未満を表す。）

12 行動の記録	項目	行動の状況	項目	行動の状況
	基本的な生活習慣		思いやり・協力	
	健康・体力の向上		生命尊重・自然愛護	
	自主・自律		勤労・奉仕	
	責任感		公正・公平	
	創意工夫		公共心・公徳心	

本人の特長を示すものに○印を付けるものとする。

13 本人の長所・推薦事由等

平成　年　月　日　　中学校長

（所在地）

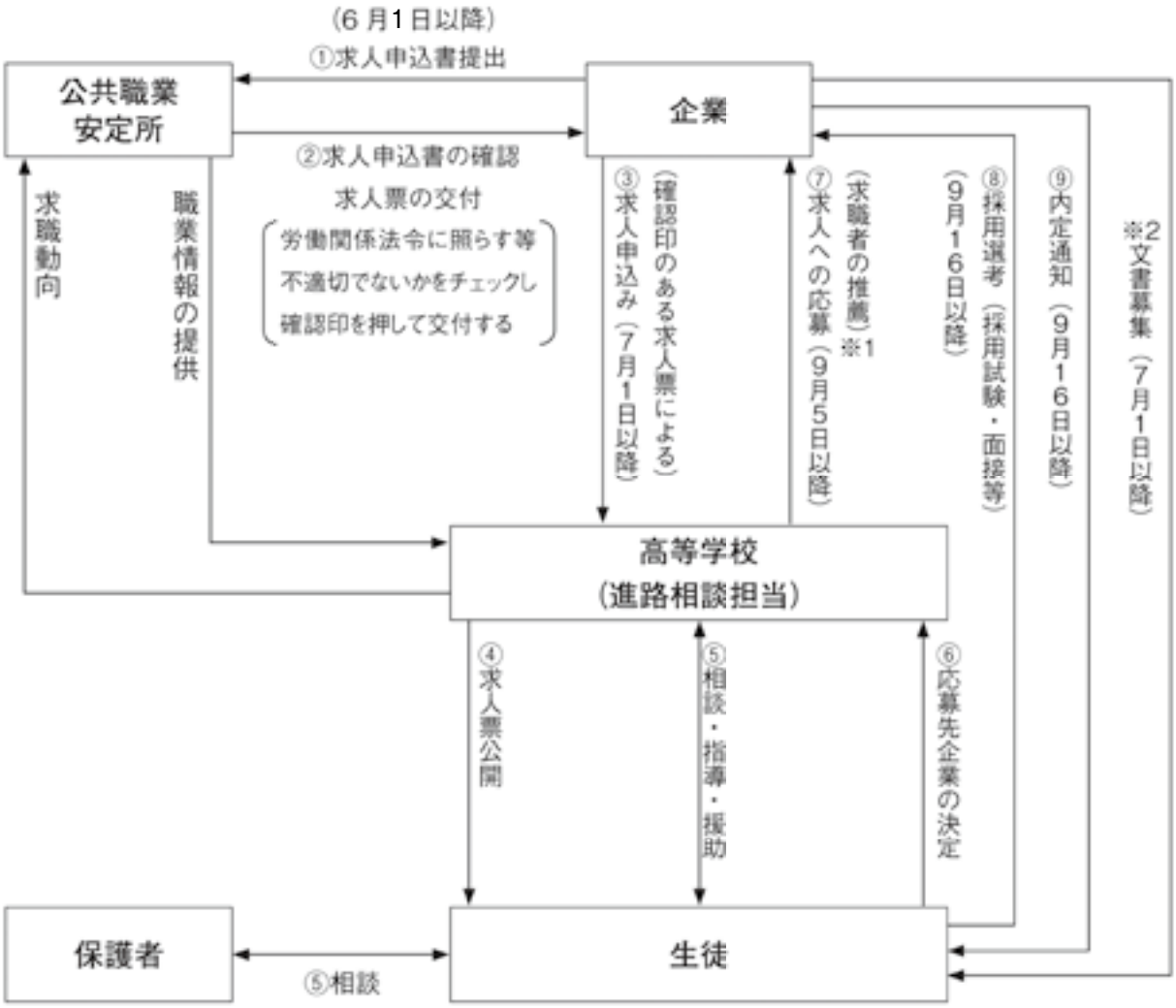
（郵便番号）　　（電話番号）　　㊞

※安定所記載欄

受付番号

（担当者印）　　公共職業安定所

新規高等学校卒業者の就職に関する仕組み〔例年の期日（注）〕



【採用選考開始期日等】

①公共職業安定所による求人申込の受付開始 …… 6月 1日
③学校への求人申込及び学校訪問開始 …… 7月 1日
⑦企業へ生徒の応募（推薦）書類提出開始 …… 9月 5日
※1 沖縄県については8月30日
⑧・⑨選考開始及び内定開始 …… 9月16日
※2 文書募集開始 …… 7月 1日

文書募集による求人手続きについても、通常の手続きと同様に安定所の確認を受けるとともに、応募の受付は学校又は安定所を通じて行い、応募（推薦）開始期日、採用選考期日についても通常の取扱いと同様とする。

（注） 「新規高等学校卒業者の就職に関する仕組み」は、毎年度、全国高等学校長協会、主要経済団体（一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会）、文部科学省及び厚生労働省による検討の結果を踏まえて決定されます。平成32年3月新規高等学校卒業者の就職に関する期日等については、お近くのハローワークにご確認ください。

「新規中学校卒業者の就職に関する仕組み」については、お近くのハローワークにお問い合わせください。

〈全国高等学校統一用紙〉

（応募書類　その1）

履　歴　書

平成　　年　　月　　日現在

ふりがな		性別
氏　名		
生年月日	昭和・平成　　年　　月　　日生（満　　歳）	
ふりがな		
現住所	〒	
ふりがな		
連絡先	〒	

写真をはる位置

（30 × 40mm）

（連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること）

学歴・職歴	平成　　年　　月	高等学校入学
	平成　　年　　月	
	平成　　年　　月	
	平成　　年　　月	
	平成　　年　　月	
	平成　　年　　月	

（職歴にはいわゆるアルバイトは含まない）

資格等	取得年月	資格等の名称
趣味・特技		校内外の諸活動
志望の動機		
備考		

全国高等学校統一用紙（文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により平成17年度改定）

A-161

（応募書類　その２）

調　　査　　書

ふりがな		性別	現住所	
氏名	昭和・平成　　年　　月　　日生			
学校名			在学期間	平成　　年　　月　入学（第　学年）編入学・転入学
課程名	全・定・通	学科名　　　　科		平成　　年　　月　卒業・卒業見込

学　習　の　記　録

教科	科　目	評定 1年	2年	3年	4年	教科	科　目	評定 1年	2年	3年	4年

	修得単位数 1年	2年	3年	4年
総合的な学習の時間				
留　学				

特別活動の記録	

出席状況		1年	2年	3年	4年
	欠席日数				
	欠席の主な理由				

身体状況						検査日・平成　　年　　月
身長	cm	視力	右（　）	聴力	右	備考
体重	kg		左（　）		左	

（視力欄にA～Dが記入されている場合、A：1.0以上、B：1.0未満0.7以上、C：0.7未満0.3以上、D：0.3未満を表す）

本人の長所・推薦事由等	

記載者	印

上記の記載事項に誤りのないことを証明します。

平成　　年　　月　　日

（所在地）〒

（学校名）

（電話番号）

（校長名）　　　　印

全国高等学校統一用紙（文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により平成17年度改定）

〈新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例〉

履　歴　書

平成　　年　　月　　日　現在

ふりがな		性別
氏名		
生年月日	平成　　年　　月　　日（満　　歳）	

写真をはる位置
（30㎜×40㎜）

ふりがな		電話番号
現住所	〒	（　　）
ふりがな		電話番号
連絡先	〒　（現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入）	（　　）

年号	年	月	学歴・職歴

（注）黒インクまたは青インク、楷書、算用数字を使用

自　己　紹　介　書

大学　　学部　　学科	
得意な科目及び研究課題	
クラブ活動スポーツ・文化活動等	
自覚している性格	
趣味	
特技資格	
志望の動機	

A-163

〈JIS規格の履歴書（様式例）〉

履歴書

年　月　日現在

写真をはる位置

写真をはる必要がある場合

1. 縦 36～40 mm
　横 24～30 mm
2. 本人単身胸から上
3. 裏面のりづけ

ふりがな	
氏　名	
年　月　日生（満　歳）	男・女

ふりがな	電話
現住所　〒	
ふりがな	電話
連絡先　〒　（現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入） 方	

年	月	学歴・職歴（特別にまとめて書く）

年	月	免許・資格

志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど	通勤時間 約　時間　分
	扶養家族（配偶者を除く） 人
	配偶者 有・無 ／ 配偶者の扶養義務 有・無

本人希望記入欄（特に給料・職種・勤務時間・勤務地・その他についての希望などがあれば記入）

記入上の注意　1. 鉛筆以外の黒または青の筆記具で記入。　2. 数字はアラビア数字で、文字はくずさず正確に書く。
3. ※印のところは、該当するものを○で囲む。

A-164

好事例 3

応募者の学校名を廃した新規大学卒業予定者の応募書類

内容

この事業所では、本籍・現住所・帰省先・家族構成及び学校名等を削除し、本人の履歴等に関する部分を最小限に抑えた新規大学卒業予定者（事務職）の応募書類を導入しており、面接時まで極力、面接者に先入観が入るのを排除し、本人の適性・能力のみで採用選考を行うようにしています。

面接時は、専攻・ゼミ・資格を中心に聞き、学校で何を勉強してきたか、何ができるのか、また、応募理由、入社後何をやりたいか、学生時代に力を入れて勉強したこと等を質問しています。

好事例 4

定型の応募用紙のみを使用

内容

この事業所では、採用面接の際の提出書類について、公正採用選考という観点から高卒者は全国高等学校統一応募用紙、大卒者などにはＪＩＳ規格の様式例に基づいた履歴書を使用しています。健康診断書については、以前は提出書類としており、今でも採用試験に持参する人もいますが、採用職種の職務内容からみて適性・能力を判断する手段としては必要がないと判断されたことから、現在では受け取らずその場で返しています。

また、採用選考においては、形式的な事項から成る事前の書類選考を行わず、全受験者に対して面接と筆記試験を実施しています。

さらに、客観的な能力・適性判断を行うために、面接では６項目からなる評価シートを使用しており、そこに客観的に点数をつけていく手法で評価を行っています。

問題事例 6

新規大卒用の応募用紙に、家族の職業、購読雑誌、帰省先の記入欄を設定

考え方

この事業所では、新規大学卒業予定者の採用のために、雇用主が独自に作成する応募用紙（社用紙）を使用し、その中に「家族の職業」「購読雑誌」等の就職差別につながるおそれのある項目を多岐にわたって記入させ、面接時に質問をしていました。

また、応募用紙には「帰省先」の記入項目もありましたが、帰省先とは、本人の「出身地」を意味することが多く、それがどこであるかは適性・能力に関係ありません。本人不在時の連絡先を把握したいのであれば、「不在時連絡先」などとすることが適当です。

新規大卒者においては、統一的な応募様式は定められていませんが、雇用主が独自に作成する応募用紙（社用紙）を使用する場合は、厚生労働省で示している就職差別につながるおそれのある事項を除いた「標準的事項の参考例」に基づいたものを、また、独自の社用紙を使用しないときは、JIS規格の様式例に基づいた履歴書を使用してください。

問題事例 7　エントリーシートに、スリーサイズ、血液型・星座の記入欄を設定

考え方

この事業所では、エントリーシート（インターネット上の応募用入力画面）において、「スリーサイズ」「血液型・生年月日による星座」の記入欄を設定していました。

女性の「スリーサイズ」を把握することはセクシュアルハラスメントにもかかわる差別的評価につながります。制服のサイズを把握する必要があるというのであれば、採用内定後に希望する既成服サイズを申告させれば足ります。

また、「血液型や生年月日による星座」は本人に責任のない生まれもった事項であり、それを把握し「特定の個人」の適性・能力を固定化して見ることになれば、これらについて把握されることを心理的負担と感じる応募者を生み、それが就職差別につながるおそれがあります。

問題事例 8　新聞折り込み広告に印刷した履歴書に、家族の勤務先企業名等の記載欄を設定

考え方

この事業所では、パートタイマーの求人募集を行う際、「家族の勤務する企業名」「現住所の略図」等の項目が含まれる雇用主の独自作成履歴書を、新聞折り込み広告の裏面に印刷していました。

「家族の勤務する企業名」「現住所の略図」等は本人の適性・能力に関係がないだけでなく、「現住所の略図」等は「身元調査」につながる可能性をはらんでいるものです。雇用主は、パートタイマーの募集であるからと気軽に考え、思いつきで履歴書を作成したようです。

『公正な採用選考』の考え方は、労働者の勤務形態などにかかわらないものです。

既卒者を募集する場合、本人の適性・能力に関係ない事項を除いた「ＪＩＳ規格の様式例に基づいた履歴書」を使用するようにしましょう。

採用選考の具体的な方法

Ⅵ－5 学力試験・作文

●学力試験・作文を行う場合、応募者が、求人職種の職務遂行上必要な適性・能力（知識）をもっているかどうかを判断するための方法として適当かどうか検討しましょう。

●作文を書かせる場合は、「私の家族」「私の生いたち」等本人の家庭環境にかかるものや、思想・信条を推測させるものをテーマとしないようにしましょう。

（１）学力試験

◆学力試験（学科試験）は、学校教育による学習によって得られた能力を筆記試験などで評価するものですが、その結果から応募者が求人職種の職務遂行上必要な適性・能力（知識）をもっているかどうかを判断するために行われます。

◆採用のために行われる学力試験は、入学試験とは異なり、採用する職務に関係のない内容や必要以上に高度な内容とならないよう、職務との関係を重視して実施することが大切です。

◆なお、職務遂行上必要な技能・技術を既に一定程度身につけている者を採用する場合においては、その技能・技術に関する実技試験が行われることがあります。

（２）作文

◆作文は、与えられたテーマを的確に理解してそれに対する自分の考え方を整理して文章で他人に伝える能力などをみたり、誤字や脱字は多くないかなどをみることで、求める職種の職務遂行上必要な適性・能力（知識）を判断するために実施するものです。

◆このようなことから、応募者に作文を書かせることが、求人職種の職務内容からみて、必要な知識や適性を判定する方法として適当かどうか（安易に書かせていないかどうか）、検討する必要があります。

◆その上で、作文を書かせることが適当であると考えられる場合は、作文のテーマが適当かどうか検討する必要があります。
つまり、本人に責任のない事項や、本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）を直接・間接的に書かせていないか十分留意する必要があります。
例えば、『私の家庭』『私の生いたち』など本人の家庭環境に係るテーマや『尊敬する人物』など本人の思想・信条にかかわるテーマは、その人の家族状況や思想・信条を把握し、それによって就職差別につながるおそれがあります。

採用選考の具体的な方法

Ⅵ－6　適性検査等

●「職業適性検査」「職業興味検査」「性格検査」などを用いる場合は、
　目的に応じて適切な種類の検査を選んだうえで専門的な知識と経験をもった人が用いるようにしましょう。
●適性検査等の結果を絶対視したり、うのみにしないようにしましょう。
●適性検査等によって適性・能力に関係のない事項を把握したり、採用選考の参考にしないようにしましょう。

◆適性検査等は、「職業適性検査」「職業興味検査」「性格検査」などがあり、新規学卒者等の進路指導や心理相談などに用いられますが、求人企業の採用選考においても、応募者が求人職種の職務に対してどの程度適性があるかを判断する際の参考として用いられることがあります。

◆しかしながら、これらの検査は、その実施・判定・活用に専門的な知識と経験が必要であることや、回答のコツを知っていると応募者が回答内容を調整できてしまう場合があることなどを十分認識する必要があり、目的に応じて適切な種類の検査を選んだうえで専門的な知識と経験をもった人によって用いられる必要があります。

◆このような中で、近年、業者が実施するマークシートテストが活用されることが多くなっているようですが、その内容は、言語・計数・一般常識（社会・理科・時事経済・英語）・性格の分野等から成る、基礎的な学力試験と適性検査をあわせたものが多いようです。

◆これらの検査はいずれも、「得られる結果は、応募者の適性のある一面を把握するものに過ぎず、応募者の適性を完全につかむことはできない」という限界を十分認識した上で、応募者の適性・能力の判断に当たって、結果を絶対視したり、うのみにしないようにする必要があります。

◆また、検査によって応募者の性的指向・性自認や宗教などをはじめ、適性・能力に関係のない事項を把握することや、その結果を採用選考の参考にしないようにしましょう。

問題事例 9　作文のテーマとして『父（母）』や『生いたち』を設定

考え方

この事業所では、『父（母）』や『生いたち』を作文のテーマとして設定していました。

これらのテーマは、「家族」や「生活環境・家庭環境」などにかかわる、本人に責任のない事項を把握することになるという点で、就職差別につながるおそれがあります。

なお、これらのテーマは、就職差別につながるおそれがあるばかりでなく、それを「触れられたくない」「他人に言いたくない」「書きづらい」とする立場や事情を抱えている応募者に対して、思いやりの姿勢や配慮に欠けることになるという側面もあります。

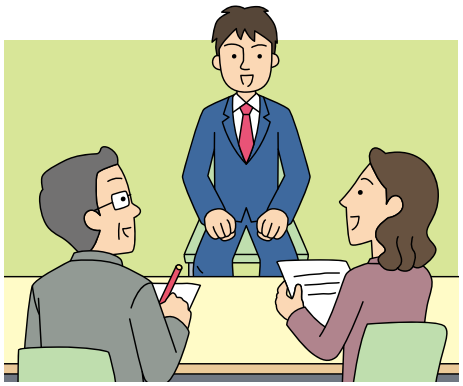
例えば、両親を早く亡くした応募者にとっての『父（母）』というテーマや、つらい苦しい日々を過ごしてきた人にとっての『生いたち』というテーマは、まさにこれに該当するものであり、本人につらい思いをさせ苦痛を与える配慮のないテーマとなります。未成年の新規中・高卒予定者などであればなおさらです。

採用選考の具体的な方法

Ⅵ－7　面接

●面接における質問事項はあらかじめ決めておきますが、その内容は「職務遂行のために必要な適性・能力」を評価するために必要な事項とします。
●面接の中で、家族のことを尋ねる事案が大変多く見られます。就職差別につながるおそれのある事項をうっかり尋ねることがないよう、公正採用選考の基本的な考え方を十分理解しておくことが必要です。
●面接は、応募者の基本的人権を尊重する姿勢、応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢で臨みましょう。
●複数の面接担当者で面接する場合は、全員で公正採用選考の考え方に基づいた対応ができるよう、改めて確認・徹底をし、意思統一を図っておきましょう。
●面接における応募者に対する評価は、あらかじめ評価基準を決めておき、できるだけ客観的かつ公平に行いましょう。

（１）面接の目的



◆採用選考の中で面接は重要な比重を占めており、面接だけで採否を決定する場合も多いようです。

◆面接の目的は、

①第1に、応募者の志望動機や要望、企業の採用条件・労働条件など、お互いの意思疎通を図る情報交換の場です。

②第2に、会話の中から質問の意図や内容をとらえる理解力・判断力、あるいは、自分の伝えたいことを分かりやすく伝える表現力など、応募書類や学力試験などでは分からない適性・能力を判定する場です。

③第3に、応募書類や学力試験などによって得られた情報を確認しつつ、応募者の受け答え、反応の仕方なども考慮して、あらかじめ定められた一定の基準にしたがって、応募者の適性と能力を総合的に評価する、いわば採用選考の集大成の場です。

（２）面接時の質問事項

◆面接においては、質問を行き当たりばったりでするのではなく、すべての応募者に公平な対応ができるように、あらかじめ質問事項を決めておきます。

◆その際、「本人に責任のない事項」「本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）」などの就職差別につながるおそれのある事項を避け、応募者が「職務遂行のために必要な適性・能力」をどの程度有するかを評価するために必要な事項を質問するようにします。

◆就職差別につながるおそれのある事項は、それを質問されたくない応募者にとってみれば、精神的な圧迫や苦痛を受けたり、そのために心理的に動揺し面接において実力を発揮できなかったりする場合があります。そのような応募者の回答ぶりと質問に答えやすい応募者の回答ぶりを比較して、採否決定の判断材料とするのは公平とはいえません。

◆このようなことから、質問事項や質問を行う上での留意点について、面接マニュアルなどに整理しておいたり事前に打ち合わせをすることなどにより、面接担当者全員で確認・徹底しましょう。

◆ただし、面接というものは、質問事項をあらかじめ決めておいたとしても、しばしば、話の流れの中で様々な展開を見せる流動的なものです。そのため話の流れの中でうっかり尋ねた事柄や、応募者の気持ちをやわらげようと聞いた事柄の中にも、就職差別につながるおそれのある事項が含まれたり、応募者を傷つけたり人権を侵す場合もあります。このため、公正採用選考の基本的な考え方を十分理解しておくことにより、常に臨機応変に適切な対応ができるようにしておくことが重要です。

（３）面接担当者に求められる姿勢等

◆面接担当者は面接に対して次のような姿勢で臨むことが求められます。

①応募者の基本的人権を尊重する姿勢
「就職」というものは、一人の人間の人生を左右しかねない重大な決定にかかわるものです。
そのため、面接担当者は、人権や差別問題に対する見識をもった上で、応募者を一人の人間として尊重し、その基本的人権を尊重する立場に立って思いやりのある姿勢で臨み、応募者の人権や人格を傷つけるおそれのある質問や態度をとらないようにしましょう。
また、仮に職務上必要なストレス耐性を評価するなどの意図がある場合であっても、面接担当者が過度に威圧的な態度をとり、応募者の人権や人格を損なうようなものとならないように十分留意しましょう。

②応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢
応募者の適性・能力を評価するに当たって、能力を表面的に判断せず、潜在的な適性や長所、採用後の教育・訓練による可能性も積極的に見いだす姿勢をもって臨みましょう。

③複数の面接担当者による対応
面接担当者は、複数のほうが多面的な評価ができ、それらを総合することによって個人的な主観を排したより客観的な評価を行うことができます。その場合、全員で『公正な採用選考』の考え方に基づいた対応ができるよう、意思統一を図っておきましょう。
ただし、あまり面接担当者が多すぎると、それだけで応募者が圧迫を受けて実力を発揮できず、的確な評価ができなくなる場合もあるので注意しましょう。

（４）面接における評価

◆面接における応募者の評価は、質問事項への回答ぶりなどから判断していくことになりますが、その際次の点に留意しましょう。

①あらかじめ評価基準を決めておく。

②できるだけ客観的かつ公平に評価する。
・第一印象にこだわらない
・外見などによる個人的な好悪感に左右されない
・一つの側面が良い（悪い）ことをもって、他の条件もすべて良い（悪い）と判断しない
・多面的に評定し、その結果を総合的に判断する

③応募書類や学力試験などによってあらかじめ得られているデータ内容を整理しておき、それを面接の中で確認しながら、総合的な評価を行う。

好事例 5　応募者から話し始めたときの対処

内容

この企業では、公正な採用選考を行うため、事前に家族に関すること等の不適切な質問を掲げ、面接担当者全員で共有していました。

しかしながら、面接本番である応募者が自分の家族のことを話し始めてしまいました。企業側から質問したわけではありませんが、家族の話が採否に影響したと応募者が誤解しないよう、応募者の話が終わったあと、面接担当者から「家族の話があったが当社はご家族の状態や事情を選考の判断基準にすることはないので安心してほしい」旨を伝えました。

好事例 6 面接担当者による模擬面接の実施

内容

この会社では、面接における質問事項や質問してはならない事項などの留意事項について、毎年採用面接の直前に、人事課長が面接担当役員に対して確認の意味でブリーフィング（説明）を行っています。

また、面接担当役員は、模擬面接を実施し、質問事項の点検・検討、面接試験評価表の点検・確認を行い、面接者全員が公正な面接に対する共通認識を持つように努力しています。

好事例 7 面接担当者の姿勢

内容

この会社は「顧客第一主義」を掲げて営業をしていますが、採用選考においてもこの考え方を取り入れています。つまり応募者は、たとえ不採用になったとしても、その会社の商品・サービスの顧客であるかまたは今後顧客になっていただく方であるという考え方を、採用活動を進めるにあたって社員に徹底しています。

このため、面接担当者のみならず応募者に接触する全社員が、日頃社内研修によって身につけている顧客に接する姿勢と同様の姿勢で、応募者に対して丁寧で誠実な対応を自然にできるようになっており、結果として応募者の人権に最大限配慮した心遣いができるようになっているとのことです。

好事例 8 「面接試験実施要領」の作成

内容

この事業所では、新規高等学校卒業予定者を中心とした応募者が面接時に100％実力を発揮できるように「面接試験実施要領」を定めています。

例えば、評価が偏らないよう面接担当者を複数人としていますが、あまり多いと応募者があがって実力を発揮できなくなってしまいますので、あまり多くならないよう適度な人数に絞っています。

また、面接する人があちらこちらから矢継ぎ早に質問するとさらに戸惑うことになるので、面接者の中で「質問者を特定する」と定めています。

さらに、「主な質問項目のうち、いくつかの項目を事前に学校を通じて応募者に通知する」と定めているのも、質問項目を事前に知り準備できることにより、あがることを防止し、ひいては潜在的能力を掘り起こそうという配慮によるものです。

「○○社面接試験実施要領」

1. 応募者の基本的人権を尊重し、適性・能力を正しく評価できるよう努力する。
2. 応募者が持っている適性・能力を十分表明できるよう、リラックスした態度で面接を行う。
3. 質問者を特定し、応募者のグループそれぞれについて、同一内容条件による面接を行う。
4. 質問者は勿論、面接者全員が、事前に十分な準備をし、特に、応募者の人権、人格を傷つけるおそれのある質問は一切しないように徹底する。
5. 主な質問項目毎に、あらかじめ回答の範囲を定め、その範囲内において関連質問を行う。
6. 主な質問項目のうち、いくつかの項目を事前に学校を通じて応募者に通知し、準備させる。
7. 面接開始前に、応募者に面接の方法・注意事項を徹底させる。なお、質問内容が理解できない場合には、必ず聞きかえすように指示する。
8. 応募者等からの質問、希望を述べる機会を必ずつくり情報交換に努める。
9. 面接の評価については、複数の面接者がそれぞれ評価項目に従って評価する。

好事例 9　採用選考における企業イメージアップマニュアル

内容

この企業の総務課長は、公正採用選考人権啓発推進員として研修会に出席することなどを通じて採用面接における留意事項についても十分理解をしていました。しかし、採用面接を行う役員が、しばしば適性と能力に関係のない質問を行うことがあり、せっかくの研修の成果を社内で活かせない状況にありました。

このような中で、あるとき総務課長は、

①コンプライアンス、個人情報保護など、国民が企業を見る目が厳しくなってきていること

②インターネットの掲示板において応募者が各求人企業の応対ぶりについて書き込みをしており、応対の良し悪しが学生の間に企業イメージとしてすぐに広まる傾向があること

などについて役員に報告をするとともに、企業が採用選考にわたってしっかり応対すると、学生からの評価も高まり、優秀な人材も採用しやすくなることについて説明を行いました。

これを契機に「採用選考における企業イメージアップ作戦」を行うことが役員会で決まり、総務課長が「作戦マニュアル」の原案を作ることになりました。

このマニュアルは、求人広告から採用内定に至るまでの採用選考プロセス全般において、応募者に対してどのように企業の好印象を与えるかというマニュアルですが、当然そこには『公正な採用選考』の考え方が貫かれており、面接時に尋ねてはならないことなどの項目も盛り込んであります。 **さらには、応募者に対し「当社は、公正な採用選考を行います。」と会社説明会や面接時に宣言することが盛り込んであります。**

好事例 10　面接マニュアルに具体的な質問内容を記載

内容

この企業では面接時の質問内容が行き当たりばったりにならないよう、事前に応募者の適性・能力を判断するための評価項目と以下のような具体的な質問内容を面接マニュアルに記載しました。実際の面接時には会話の流れから応募者の回答について掘り下げて、面接マニュアルに記載された質問以外も更に質問することもありましたが、事前に「就職差別につながるおそれのある項目」についても面接担当者全員が十分な打合せにより認識を深めていたため、問題となる質問は行われず、面接は適正に行われたとのことです。

①導入（応募者の緊張をほぐすための簡易な質問）

- （挨拶）、○○さんですか。
- 簡単に自己紹介をお願いします。
- 筆記試験はうまくできましたか。
- 緊張されていますか。
- 面接会場へは迷わず来られましたか。

②志望動機・就労意欲（適性・能力）

- 何故、この仕事（業界）に就職しようと思ったのですか。
- 何故、（複数の会社の中から）当社に応募したのですか。
- 当社でどのような仕事をしたいですか。
- （仕事内容を説明した上で）この仕事を行えそうですか。
- この仕事をする上で重要なことは何だと考えますか。
- この仕事（業界）と同様の職務経験や役立つ経験があれば、その内容（どのようなポジションでどのようなことをしていたのかなど）を具体的に話してください。

●資格・特技を活かした（必要とする）業務経験があれば、どのようなことをしていたのか具体的に話してください。
●人（お客や職場の同僚）に物事をわかりやすく説明するために大切なことは何だと思いますか。
●パソコンを使っての書類作成は得意ですか。

③企業研究・情報収集
●当社（製品）の特色（強み）は何だと思いますか。
●当社（製品）が他所より優れている点は何だと思いますか。

④問題解決能力
●上司や同僚と意見が合わない場合はどうしますか。
●仕事の中で困難な状況に直面した時どうしますか。
●仕事の中でわからないことがあった場合、どのように対応しますか。

⑤自己ＰＲ
●自分の強み（長所）は何だと思いますか。それを当社の仕事でどのように発揮しますか。
●採用された場合、与えられた仕事にどのような姿勢で臨みますか。
●当社での仕事にあなたのどのような面を活かしたいと思いますか。

⑥勤務条件
●1か月に○○時間くらい残業がありますが勤務できますか。
●繁忙期には休日出勤がありますが勤務できますか。
●立ち仕事が多いですが、この仕事を行うことが可能ですか。

⑦質疑応答
●お疲れ様でした。これで質問は終了です。○○さんから何か質問はありますか。
●採否結果は、○日までに連絡します。お疲れ様でした。

問題事例 10　面接を受ける前の待合室において不適切な質問

考え方

この会社では、待合室で面接試験を待っている応募者に対して、面接担当者ではない社員の1人が応募者をリラックスさせるため、身近な話題を話しかけました。話が進むにつれ応募者の家族の話になり、母子家庭だったことからその生い立ちなど、聞かれたくないことを質問されました。

その後、本人は、待合室での出来事が気になってしまい面接の場において集中出来ず、自分の力を発揮することが出来ませんでした。

募集する側は、面接試験だけを気をつけておけばよいというわけではなく、試験前や試験後の応募者との会話においても不適切な質問をしないよう気をつける必要があります。また、面接担当者のみならず、応募者に接触する社員についても認識すべきものです。家庭環境等に関する質問は、応募者を傷つけ、そのため受けた心理的打撃が面接時の質問の受け答えにも大きく影響し、不採用に追い込まれる場合もあります。

［同和問題の理解のために］

[同和問題とは]

昭和40年8月11日、同和対策審議会が内閣総理大臣に対して行った「同和地区に関する社会的及び経済的諸問題を解決するための基本的方策」についての答申では、「いわゆる同和問題とは、日本社会の歴史的発展の過程において形成された身分階層構造に基づく差別により、日本国民の一部の集団が経済的・社会的・文化的に低位の状態におかれ、現代社会においても、なおいちじるしく基本的人権を侵害され、とくに、近代社会の原理として何人にも保障されている市民的権利と自由を完全に保障されていないという、もっとも深刻にして重大な社会問題である。」と述べられています。

[同和問題解決への取組み]

こうした同和問題の解決を図るため、国は、地方公共団体とともに、昭和44年以来33年間、特別措置法に基づき、地域改善の特別対策を行ってきました。その取組みについて、平成8年5月17日、地域改善対策協議会会長が内閣総理大臣と関係各大臣に対して行った「同和問題の早期解決に向けた今後の方策の基本的な在り方について」の意見具申では、「生活環境の改善をはじめとする物的な基盤整備がおおむね完了するなど着実に成果をあげ、様々な面で存在していた較差は大きく改善された」とする一方、教育の問題、不安定就労の問題、産業面の問題など較差がなお存在している分野がみられることや、「差別意識は着実に解消へ向けて進んでいるものの結婚問題を中心に依然として根深く存在している」ことなどが指摘されました。

[公正採用選考システムの確立に向けた厚生労働省の取組み]

また、意見具申では「差別意識の解消を図るに当たっては、これまでの同和教育や啓発活動の中で積み上げられてきた成果とこれまでの手法への評価を踏まえ、すべての人の基本的人権を尊重していくための人権教育、人権啓発として発展的に再構築すべきと考えられる。その中で同和問題を人権問題の重要な柱として捉え、この問題に固有の経緯等を十分に認識しつつ、国際的な潮流とその取組みを踏まえて積極的に推進すべきである」と述べています。

厚生労働省では、従来、事業所に対し同和関係者の就職の機会均等を図るなどの観点から、本籍、家庭環境、親の職業など、就職差別につながるおそれのある事項の把握を排除し、応募者の適性・能力に基づく公正な採用選考システムを確立するよう啓発指導を行ってきましたが、この意見具申等を踏まえ、平成9年度から人権教育、人権啓発の事業に再構成して実施しています。

[同和問題に係る差別の解消に向けて]

平成14年3月には、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」に基づき策定された基本計画において、厚生労働省は「雇用主に対して就職の機会均等を確保するための公正な採用選考システムの確立が図られるよう指導・啓発を行う」こととされました。

一方、近年、同和問題を巡っては、情報化の進展に伴ってその差別に関する状況や態様に変化が生じていることを踏まえ、平成28年12月に、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とした「部落差別の解消の推進に関する法律」が公布・施行されました。

雇用主の皆様には、改めてこうした経緯等をご理解いただき、採用選考に当たっては本籍・出生地など本人に責任のない事項を把握しないことや身元調査を実施しないことなど、同和問題に係る差別の解消に向けた公正な採用選考の実施に一層の取組みをお願いします。

採用選考の具体的な方法

Ⅵ－8　採否の決定（内定）

●採否の決定は、本人が求人職種の職務を遂行するために
必要となる適性・能力を有しているかどうかという観点で、あらかじめ定められた基準にしたがって
総合的に評価しましょう。

◆面接や学力試験・作文・適性検査などの選考手続が終わると、応募書類の内容を含めて、応募者について得られた様々な情報を総合的に評価して、応募者を採用するか否かに関する最終判断を行うことになります。

◆この際、応募者について得られた様々な情報のうち、適性・能力のみに着目し、本人が求人職種の職務を遂行するために必要となる適性・能力を有しているかどうかという観点で、あらかじめ定められた基準にしたがって総合的に評価することが必要です。

◆応募者は、採否通知があるまで大変不安な状態で待っておりますし、他の企業への応募を差し控えている場合もありますので、採否の決定（内定）は速やかに本人に通知します。

◆特に不採用とする場合は、応募者の立場に十分配慮をして通知するようにしましょう。

入社承諾書について

採用（内定）者に対して採用（内定）通知を交付し、「入社承諾書」などを求める場合、一方的に企業側だけに都合のよい、合理的でない取消条件・留保条件をつけることのないようにすることが求められます。

個人情報の取扱い

【応募者から提出された応募書類の取扱い】

応募者は、履歴書などの応募用紙に記載された個人情報がどのように取り扱われるのかとても心配なものであり、特に不採用者や応募辞退者の場合は、できれば返却して欲しいと考える人が多いようです。

万が一、それが不正な目的で使用されたり、漏えいされたり、第三者が入手したりすれば、本人が大きく傷つけられるばかりでなく、企業も社会的な信頼を失いかねません。

職業安定法第5条の4に基づく指針（平成11年労働省告示第141号）第4の2（1）二においては、労働者の募集を行う者等は、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を講ずるとともに、応募者からの求めに応じその措置の内容を説明しなければならないこととされております。

このため、応募者から提出された応募書類の取扱い方（返却や破棄など）については、あらかじめ企業としての対応方法を定め、それを応募者に周知するとともに確実に実行することが必要です。

【採用内定者の個人情報の把握】

採用内定後において、単に従来からの慣行であるなどの理由で、採用内定者の個人情報にかかわる各種書類を必要性にかかわらず画一的に提出させる事例が見受けられます。

確かに、従業員の居住場所や緊急連絡先の確認、社会保険・税金などの手続き、通勤手当・家族手当・扶養手当・慶弔金などの支給条件の確認など、本人や家族の住所等を確認したり、その関係書類を提出させることに、雇用管理上の合理的な必要性が認められる場合もあると思われますが、「戸籍謄(抄)本」を求めて本籍を把握することなどについては、通常、合理的な必要性があるとは考えられません。労働基準法施行規則第53条第1項に規定される労働者名簿の記入事項についても、「本籍」が削除されております(平成9年4月1日より)。

把握することに合理性が認められる情報を把握する場合であっても、例えば、本籍欄を含む「住民票」ではなくて「住民票記載事項証明書」(注)などを提出させることで足りるものと考えられますし、それも入社時に一律に提出させるのではなく、必要となった場合に本人の同意を得て提出させ、必要な内容の確認後は本人に返却するなどの配慮を行うことが望ましいと考えられます。

個人情報保護法(平成15年5月施行)においても、個人情報の適切な取扱いが求められているところであり、その観点からも、採用内定者の個人情報を、雇用管理のために必要な範囲を超えて把握収集したり保管などをしないようにすることが求められます。

(注)「住民票記載事項証明書」とは、本人等の請求に基づき、氏名・住所・生年月日などの所定事項が住民票に記載されていることを、市・区役所や町村役場が証明する書類。請求人が作成した書面に役所・役場が証明をする場合と、役所・役場側が定めた様式の証明書が発行される場合がある。

問題事例 11 採用内定後に提出させる身上書に本籍・家族の職業等の項目を設定

考え方

この事業所では、内定後、入社後の雇用管理の参考にするため身上書の提出を求めましたが、その内容が多岐にわたっていた上、本籍、家族の職業、宗教等の項目がありました。

採用したのだからどんな書類を取ってもよいというものではなく、採用内定者の個人情報の把握については、『公正な採用選考』の考え方に準じて、基本的人権を尊重した対応が求められます。同和問題などの人権問題の正しい理解と認識の下に、従業員の基本的人権を尊重し差別のない職場を作るため、雇用管理上の合理的な必要性が認められる範囲に限って把握するようにしましょう。

【参考《マイナンバーの提供を求める時期》】

○社会保障・税に関する手続書類の作成事務が発生した時点が原則です。
○契約を締結した時点等のその事務の発生が予想できた時点で求めることは可能と解されています。
＊例えば、給与所得の源泉徴収票等の作成事務の場合は、
雇用契約の締結時点で事業主から従業員にマイナンバーの提供を求めることも可能であると解されています。
＊**雇用契約を締結する前(採用面接時等)に事業主から採用選考対象者等にマイナンバーの提供を求めることはできません。**
＊いわゆる「内定者」については、その立場や状況が個々に異なることから、一律に取り扱うことはできませんが、例えば「内定者」が確実に雇用されることが予想される場合(正式な内定通知がなされ、入社に関する誓約書を提出した場合等)には、その時点でマイナンバーの提供を求めることができると解されています。

求職者等の個人情報の取扱い

職業安定法では、労働者の募集業務等の目的の達成に必要な範囲内で、募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用しなければならない旨規定しています。

また、併せて、法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています。

次の個人情報の収集は原則として認められません

●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
・家族の職業、収入、本人の資産等の情報
・容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報

●思想及び信条
・人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

●労働組合への加入状況
・労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です

違反したときは

●違反行為をした場合は、職業安定法に基づく行政指導や改善命令等の対象となる場合があります。
●改善命令に違反した場合は、罰則（6ケ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が科せられる場合もあります。

労働者の募集を行う者や求人者は、募集や求人の方法（自社のホームページの利用、求人サイトの利用、ハローワーク等への求人申込み等）を問わず、法及び指針を遵守して行わなければいけません。

しかしながら、就職差別を未然に防止し、公正な採用選考を図るためには、この規定、指針だけを遵守すればよいというものではありません。

本人に責任のない事項や、本来自由であるべき事項等本人の適性・能力以外のことを採用基準にすること、不適正な募集・応募書類の使用、身元調査等は就職差別につながるおそれがあるということを十分認識いただき、今後とも、公正な採用選考システムの確立が図られるよう、さらに積極的な取り組みをお願いします。

職業安定法（抄）　（求職者等の個人情報の取扱い）

第５条の４　公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、その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の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で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。

ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

（以下略）

指針（平成11年労働省告示第141号）（抄）

第４　法第５条の４に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）

１　個人情報の収集、保管及び使用

（１）職業紹介事業者等（注）は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（以下単に「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

［イからハについては、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当します。
イ関係
①家族の職業、収入、本人の資産等の情報
（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）
②容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報
ロ関係　人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
ハ関係　労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報］

（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、職業安定局長の定める書類（全国高等学校統一用紙又は職業相談票（乙））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。

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。なお、有料職業紹介事業者は特に厳重な管理を行わなければならないこと。

（以下略）

（注）「職業紹介事業者等」には、労働者の募集を行う者や求人者も含まれます。

［コラム］LGBTをめぐる考え方

LGBTとは、以下の性的マイノリティの頭文字を並べたものです。

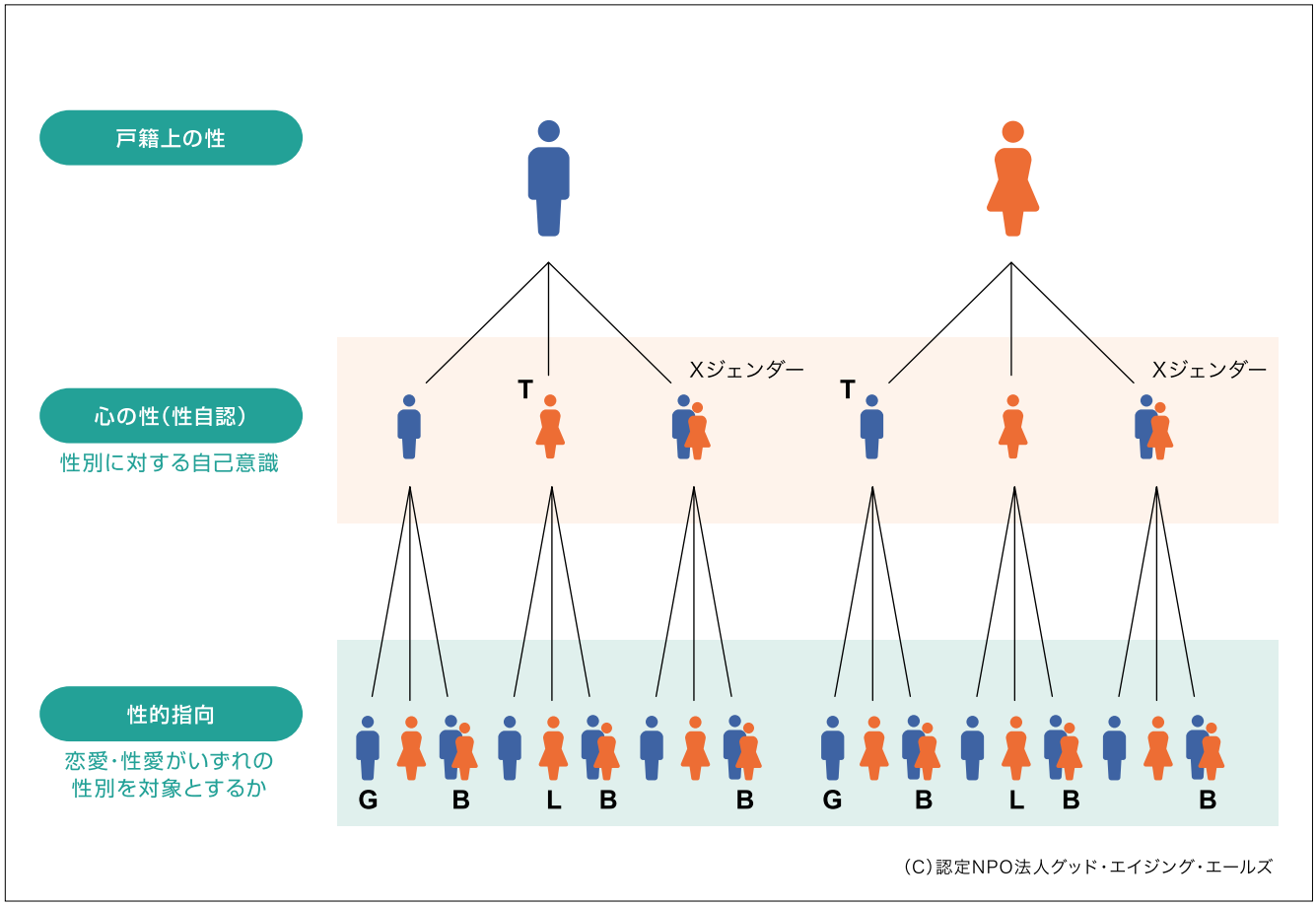
[L]レズビアン
[G]ゲイ
[B]バイセクシャル
[T]トランスジェンダー

一般的には

[レズビアン]女性同性愛者
[ゲイ]男性同性愛者
[バイセクシャル]両性愛者
[トランスジェンダー]体の性と心の性が一致しない者

LGBT以外にも以下のようなセクシャリティの方もいるとする分類もあります。
［Xジェンダー］女性・男性いずれでもない、女性・男性いずれでもある、中性等　男女の枠にとらわれない
［アセクシャル］異性も同性も恋愛対象として見ない

下図はLGBTを図で表しています。（様々な考え方があり、これが全てではありません。）
このように性自認や性的指向は多様です。



（C）認定NPO法人グッド・エイジング・エールズ

LGBTの割合

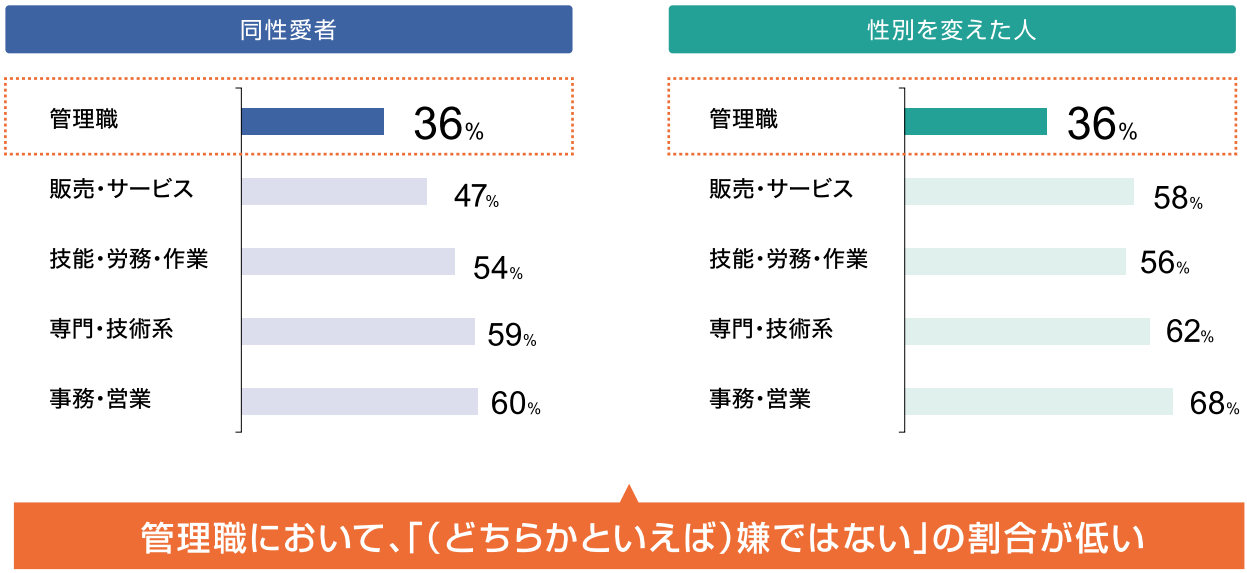
各種調査がありますが、最低でも2～6％いると言われています。※

※出典：2016年10月26日 Work with Pride2016
基調講演　国立社会保障・人口問題研究所　釜野さおり「LGBT施策の背景と効果」

職場における理解の実態※

● 同僚が同性愛者、性別を変えた人だったらどう思うか？

男性：仕事の種類別、嫌ではない・どちらかといえば嫌ではないの割合



管理職において、「（どちらかといえば）嫌ではない」の割合が低い

※出典：釜野さおり・石田仁・風間孝・吉仲崇・河口和也　2016『性的マイノリティについての意識---2015年全国調査報告書』科学研究費助成事業「日本におけるクィア・スタディーズの構築」研究グループ（研究代表者　広島修道大学　河口和也）編

当事者の声

- 面接時に自分でオープンにしたいが、面接が打ち切られるか不安
- 性別欄に男・女のどちらの性を記載すべきか悩む

企業の取組事例

- 人権に対する考え方をまとめた方針でLGBTの差別を禁止し公表
- 性別記入欄を設けないエントリーシートを設定　など

LGBT当事者という理由だけで採用面接を打ち切ったり、
面接官が相手に対して不快な態度を示すようなことをしていませんか？

また、管理職は採用選考などの場面において、当事者と接することがあります。
LGBTという理由だけで嫌悪感を示すのではなく、「人を人としてみる」人間尊重の精神、
すなわち、応募者の基本的人権を尊重することが重要です。

まず **LGBTを理解する** ことから始めましょう。

関係法令等

障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供義務

平成28年4月より、障害者雇用促進法の改正を受け、全ての事業主において、募集・採用など雇用に関するあらゆる局面での障害者差別の禁止と合理的配慮の提供が義務となりました。

【障害者差別の禁止】

全ての事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならず、また、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別取扱いをしてはなりません。

ここで禁止される差別は、障害者であることを理由とする差別（直接差別をいい、車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不当な不利益取扱いを含む。）です。

募集・採用時の差別の例としては、次のものが考えられます。

・単に障害者だからという理由で、障害者を募集の対象としないこと
・単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ特定の資格を有することを応募要件とすること
・採用基準を満たす者が複数名存在した場合に、その労働能力等に基づくことなく障害者でない者から順番に採用すること

障害者に対する差別を防止するという観点を踏まえ、障害者も共に働く一人の労働者であることの認識の下、事業主や同じ職場で働く者が障害の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることも重要です。

【合理的配慮の提供】

全ての事業主は、「募集及び採用時において、障害者と障害者でない者との均等な機会を確保するための措置」「採用後においては、障害者と障害者でない者の均等な待遇の確保又は障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置」、いわゆる「合理的配慮」を提供しなければなりません。

募集・採用時の合理的配慮の例としては、次のものが考えられます。（※）

・視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
・聴覚障・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと

合理的配慮は、障害者一人ひとりの状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様で個別性が高いものです。したがって、具体的にどのような措置をとるかについては、障害者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があります。

このように、合理的配慮は個々の事情がある障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべきものです。

※合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を合理的配慮指針別表に記載しております。
多数の事例が掲載されている合理的配慮事例集を含む、障害者差別禁止・合理的配慮に関する各種資料は、
以下のURL（厚労省HP）に掲載されていますのでご参照下さい。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shougaisha_h25/index.html

改正障害者雇用促進法　検索

性別・年齢による募集・採用の機会均等

【募集・採用における性別による差別の禁止】

労働者の募集・採用において性別によって差別することは、男女雇用機会均等法第5条で禁止されており、その具体的な内容として次のような事項が指針（平成18年厚生労働省告示第614号）で定められております。

①募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること
②募集・採用の条件を男女で異なるものとすること
③採用選考において能力や資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること
④募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること
⑤募集・採用に関する情報提供について男女で異なる取扱いをすること

また、性別以外の事由を要件とする措置であっても実質的に性別を理由とする間接差別となるおそれのあるものについては、これを合理的な理由がない場合に講じることは男女雇用機会均等法第7条で禁止されており、その具体的な内容として次のような事項が男女雇用機会均等法施行規則第2条で定められております。

①募集・採用に当たって労働者の身長・体重・体力を要件とすること
②労働者の募集・採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることを要件とすること

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000084289.html

【募集・採用における年齢制限の禁止】

労働者の募集・採用において年齢によって差別することは、労働政策総合推進法第9条で一部の例外を除き禁止されています。

このため、厚生労働省令で定められた例外事由（合理的な理由があって例外的に年齢制限が認められる場合）に該当するものでなければ年齢制限はできません。

また、例外的に年齢の上限（65歳未満に限る）を設ける場合には、その理由を書面や電子媒体により求職者などに提示することが義務づけられています（高年齢者雇用安定法第20条第1項）。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/topics/tp070831-1.html

部落差別の解消の推進に関する法律（平成 28 年法律第 109 号）（抄）

（目的）

第一条　この法律は、現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、相談体制の充実等について定めることにより、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とする。

（基本理念）

第二条　部落差別の解消に関する施策は、全ての国民が等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、部落差別を解消する必要性に対する国民一人一人の理解を深めるよう努めることにより、部落差別のない社会を実現することを旨として、行われなければならない。

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（抄）

青少年の雇用の促進等に関する法律に基づき、事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するために必要な指針が定められています。

指針のポイント

1. 事業主などが青少年の募集や採用に当たって講じるべき措置

●青少年が適切に職業選択を行い、安定的に働くことができるように、労働条件などの明示などに関する事項を遵守すること。

●固定残業代（名称にかかわらず、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）を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法、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などを明示すること。

●学校卒業見込者などについては、特に配慮が必要であるため、当初明示した条件を変更し、削除し、又は当初明示した条件に含まれない従事すべき業務の内容などを追加することは不適切であること。

●原則として、学校卒業見込者などについては採用内定時に労働契約が成立する場合、採用内定時までに労働条件の明示及び変更等明示が書面により行われることとされていることに留意すること。

●採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定取消しは無効とされることに十分に留意し、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力などを行うこと。
やむを得ない事情により採用内定の取消しを行う場合には、当該取消しの対象となった新規学校卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うこと。

●事業主などは、青少年雇用情報の提供に当たって、次に掲げる事項に留意すること。
（一）ホームページなどでの公表、会社説明会での提供又は求人票への記載などにより、青少年雇用情報の全ての項目について情報提供することが望ましいこと。
（二）学校卒業見込者などが具体的な項目の情報提供を求めた場合には、特段の事情がない限り、当該項目を情報提供することが望ましいこと。
（三）情報提供の求めを行った学校卒業見込者などに対して、当該求めを行ったことを理由とする不利益な取扱いをしないこと。
（四）情報提供の求めに備え、あらかじめ提供する情報を整備しておくことが望ましいこと。
また、その求めがあった場合には、速やかな情報提供に努めること。

●事業主は、既卒者についても、新規学校卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定するとともに、当該条件の設定に当たって、既卒者が卒業後少なくとも３年間は応募できるものとするなどの措置を講じるよう努めること。

●新規学校卒業予定者の採用時期については、通年採用や秋季採用の導入などの個々の事情に配慮した柔軟な対応を積極的に検討すること。

●学校卒業見込者などが希望する地域などで働ける環境を整備するため、事業主は、地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入や、採用後の就業場所などを限定した採用区分の将来のキャリア展望に係る情報開示といった措置を講ずるよう努めること。

2. 事業主が青少年の職場への定着促進のために講じるべき措置

●事業主は、青少年の職場への定着を図り、その能力を有効に発揮することができるようにする観点から、研修や職業訓練などを通じて、青少年の仕事に対する能力を高めるための措置を講じるように努めること。

3. 特定地方公共団体及び職業紹介事業者などが青少年の雇用機会の確保や職場への定着促進のために講じるべき措置

特定地方公共団体及び職業紹介事業者などは、次に掲げる措置を講じるよう努めるとともに事業主などが募集に当たって遵守すべき事項（固定残業代の明示など）が適切に履行されるよう、必要な措置を講じること。

●募集情報提供事業者は、募集に関する情報を提供するに当たって、次に掲げる事項に留意すること。

（一）青少年が適切に職業選択を行うことができるよう、就職支援サイトで提供する情報は分かりやすいものとすること、提供する情報の量を適正なものとすること、青少年の主体性を尊重したサービスの提供を行うことなどについて配慮すること。

（二）相談窓口の明確化など、当該事業に係る労働者となろうとする青少年からの苦情を迅速、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。

（三）学生、生徒などを対象とした事業を行うときは、学業への影響を考慮した適正な事業運営を行うこと。

●特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、学校卒業見込者などの求人の申込みを受理する際に、求人者に青少年雇用情報の提供を求めるとともに、全ての青少年雇用情報を提供するよう働きかけ、学校卒業見込者などに対する職業紹介に活用することが望ましいこと。また、職業紹介事業者は、就職支援サイトを運営する場合は、事業主の青少年雇用情報について、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと。

●募集情報提供事業者は、自らの運営する就職支援サイトに、学校卒業見込者などの募集を行う事業主の青少年雇用情報について、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと。

●特定地方公共団体及び職業紹介事業者においても、公共職業安定所における求人の不受理に準じた取組を進めるため、公共職業安定所が不受理とすることができる求人者からの学校卒業見込者などの求人は　取り扱わないよう、職業紹介事業の取扱職種の範囲などの届出を行うことが望ましいこと。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health , Labour and Welfare

Press Release

報道関係者　各位

令和２年３月31日
【照会先】
職業安定局　需給調整事業課
課長補佐　船谷　忠之
職業紹介事業係長　富岡　紅衣
（代表電話）　03-5253-1111(内線5856，5746)
（直通電話）　03-3502-5227

平成 30 年度職業紹介事業報告書の集計結果（速報）

厚生労働省では、このほど、「職業紹介事業報告書」（平成 30 年度報告）集計結果速報をまとめましたので、発表します。

職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）では、職業紹介事業者に対し、年度毎の運営状況についての報告書を厚生労働大臣に提出するよう定めています。

【概要】

Ⅰ　民営職業紹介事業所（有料・無料）			
１　新規求職申込件数・・・・・	約1,721万件	（対前年度比	6.5%減）
（１）有料職業紹介事業	16,975,427件	（　同	6.6%減）
（２）無料職業紹介事業	231,671件	（　同	0.0%　）
２　求人数（常用求人）・・・・	約　765万人	（対前年度比	6.6%増）
（１）有料職業紹介事業	6,544,405人	（　同	9.0%増）
（２）無料職業紹介事業	1,103,034人	（　同	5.7%減）
３　就職件数（常用就職）・・・・	約　73万件	（対前年度比	6.7%増）
（１）有料職業紹介事業	693,300件	（　同	7.1%増）
（２）無料職業紹介事業	36,448件	（　同	1.7%減）
４　手数料収入・・・・・・	約5,418億円	（対前年度比	21.9%増）
うち　上限制手数料	約41億7千万円	（　同	4.0%増）
うち　届出制手数料	約5,361億3千万円	（　同	22.3%増）
うち　その他の手数料（*1）	約15億4千万円	（　同	29.7%減）
５　国外にわたる職業紹介状況（上記１～３の外数）			
（１）新規求職申込件数	45,417件	（対前年度比	27.3%減）
・有料職業紹介事業	41,557件	（　同	18.7%減）
・無料職業紹介事業	3,860件	（　同	66.0%減）
（２）求人数	15,496人	（　同	43.5%減）
・有料職業紹介事業	13,029人	（　同	36.1%減）
・無料職業紹介事業	2,467人	（　同	64.9%減）
（３）就職件数	9,036件	（　同	57.2%減）
・有料職業紹介事業	7,147件	（　同	45.9%減）
・無料職業紹介事業	1,889件	（　同	76.1%減）

6　民営職業紹介事業所数・・・	24,059事業所	（対前年度比　10.0%増）
（1）有料職業紹介事業所数	22,977事業所	（　　同　　10.6%増）
（2）無料職業紹介事業所数	1,082事業所	（　　同　　0.2%減）

Ⅱ　特別の法人無料職業紹介事業（*2）の状況

1　新規求職申込件数	5,563件	（対前年度比　2.0%減）
2　常用求人数	11,689人	（　　同　　2.6%減）
3　常用就職件数	1,244件	（　　同　　44.8%減）
4　国外にわたる職業紹介状況（上記1～3の外数）		
（1）新規求職申込件数	13,825件	（　　同　　91.4%減）
（2）求人数	11,383人	（　　同　　88.1%減）
（3）就職件数	9,334件	（　　同　　87.7%減）
5　特別の法人無料職業紹介事業所数	1,940事業所	（　　同　　13.8%減）

Ⅲ　特定地方公共団体（*3）無料職業紹介事業の状況

1　新規求職申込件数	31,186件	（対前年度比　2.7%増）
2　常用求人数	240,661人	（　　同　　2.1%減）
3　常用就職件数	9,598件	（　　同　　20.3%増）
4　特定地方公共団体無料職業紹介事業所数	810事業所	（　　同　　10.4%増）

(*1)「その他の手数料」は、職業安定法施行規則第20条第1項別表に規定する求人受付手数料、同条第2項に規定する求職者紹介手数料、職業安定法施行規則附則第4項に規定する求職受付手数料をいいます。

(*2)農業協同組合や商工会議所等特別の法人により設立された法人であって厚生労働省令で定めるものは、厚生労働大臣への届出により、その構成員等を対象に無料職業紹介事業を行うことができます。

(*3) 地方公共団体は、厚生労働大臣への通知により、特定地方公共団体として無料職業紹介事業を行うことができます。

(注)「常用」とは、4か月以上の期間を定めて雇用されるもの又は期間の定めなく雇用されるものをいいます。

(注) 対前年度比については、平成29年度の発表数値を基に算出しています。

(注) 職業紹介事業所数は、ハローワークシステムより集計した平成30年度末時点の有効事業所数です。

厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare　東京労働局

Press Release

厚　生　労　働　省
東 京 労 働 局 発 表
令 和 ２ 年 ６ 月 ２ ５ 日

担当	東京労働局需給調整事業部 需給調整事業第二課長　島村　正弘 需給調整事業第二課長補佐　白砂　修 主任需給調整指導官　澤村　敬太 宮内　浩志 電　話　０３－３４５２－１４７４ ＦＡＸ　０３－３４５２－５３６１

民間人材ビジネスに対する指導監督状況をとりまとめました

～ 延べ３，０４５事業所に指導監督を実施、２事業主に対して行政処分 ～

東京労働局（局長：土田　浩史）は、令和元年度における民間人材ビジネス（労働者派遣事業、職業紹介事業、請負事業等）に係る指導監督状況を取りまとめましたので、公表します。

<令和元年度指導監督の概要>

【行政処分】

☆悪質な法令違反により、労働者派遣元事業所２事業主に対して業務停止命令等を発出。

【行政指導】

☆労働者派遣事業延べ２，０４１事業所、職業紹介事業延べ６９９事業所、請負事業等延べ３０５事業所（計延べ３，０４５事業所）に対して、指導監督を実施。（表１参照）

☆指導監督を行った事業所に対する是正指導（文書指導）を、労働者派遣関係１，０６１件、職業紹介関係３０２件、請負事業等関係２２５件（計１，５８８件）実施。（表２参照）

Ⅰ　行政処分の実施状況

令和元年度は、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。）（以下「労働者派遣法」という。）に基づき、2事業主に対して行政処分を行いました。

・労働者派遣事業停止命令（労働者派遣法第 14 条第 2 項）・・・・・・・・・・・・1件
・労働者派遣事業改善命令（労働者派遣法第 49 条第 1 項）・・・・・・・・・・・・2件

	事業区分	処分理由	処分内容	処分日
1	労働者派遣 1事業主	他者が雇用する労働者を業務委託と称する契約により受け入れ、別の企業に労働者供給を行った。	改善命令	令和元年 12 月 26 日
2	労働者派遣 1事業主	他者から労働者供給を受け入れ、別の企業に労働者供給を行った。	業務停止命令 1ヵ月・4ヵ月 改善命令	令和 2 年 2 月 27 日

Ⅱ 行政指導の実施状況

表１ 指導監督を実施した延べ事業所数

	令和元年度	平成 30 年度	対前年度比
計	3,045 事業所	2,832 事業所	7.5%
うち労働者派遣事業	2,041 事業所	1,941 事業所	5.2%
うち請負事業	217 事業所	334 事業所	▲35.0%
うち職業紹介事業	699 事業所	466 事業所	50.0%
うちその他（募集等）	88 事業所	91 事業所	▲3.3%

表２ 是正指導（文書指導）を行った件数

	令和元年度	平成 30 年度	対前年度比
計	1,588 件	2,043 件	▲22.3%
うち労働者派遣事業	1,061 件	1,347 件	▲21.2%
うち請負事業	180 件	156 件	15.4%
うち職業紹介事業	302 件	519 件	▲41.8%
うちその他（募集等）	45 件	21 件	114.3%

表3　主な指導内容

（１）労働者派遣事業に関するもの

① 派遣元事業主に対する指導内容

○就業条件の明示（労働者派遣法第３４条第１項）
・就業条件の明示がなされていない、あるいは明示の内容に不備がある。
○派遣元管理台帳（労働者派遣法第３７条第１項）
・派遣元管理台帳の記載内容に不備がある。
○労働者派遣契約（労働者派遣法第２６条第１項）
・労働者派遣契約の内容に不備がある。
○派遣先への通知（労働者派遣法第３５条第１項）
・派遣元事業主から派遣先へ通知する内容に不備がある。
○マージン率等の情報提供（労働者派遣法第２３条第５項）
・派遣労働者に対し、マージン率等の情報提供が正しく行われていない。

② 派遣先に対する指導内容

○派遣先管理台帳（労働者派遣法第４２条第１項）
・派遣先管理台帳の記載内容に不備がある。
○労働者派遣契約（労働者派遣法第２６条第１項）
・労働者派遣契約の内容に不備がある。

（２）請負業者、発注者に対する指導内容

○労働者供給事業の禁止（職業安定法第４４条）
・請負契約と称して、実態は労働者を供給又は受け入れている。
○労働者派遣契約等（労働者派遣法第２６条第１項等）
・労働者派遣の実態にも関わらず、労働者派遣契約を適正に締結していない。 ・労働者派遣事業の実態にも関わらず、派遣元、派遣先管理台帳を備えていない。

（３）職業紹介事業者に対する指導内容

○取扱職種の範囲等の明示（職業安定法第３２条の１３）
・取扱職種の範囲を明示していない。 ・手数料、苦情の処理に関する事項などを正しく明示していない。
○労働条件の明示（職業安定法第５条の３第１項）
・求職者に対して業務の内容、労働契約の期間などを正しく明示していない。
○帳簿書類の備付け（職業安定法第３２条の１５）
・求人求職管理簿が作成されていない、あるいは記載すべき事項が記載されていない。

Ⅲ　法制度の周知状況

法制度の周知を図るため、派遣元事業主、派遣先などを対象に研修会及びセミナーを開催した。

対　　象	実施回数（回）	出席人員（人）
派遣元事業主	６０	４，１０５
派遣先	９	４０９
職業紹介事業者	５１	３，２３６
労働者	５	１２５
同一労働同一賃金セミナー※	４５	８，１８７
合　計	１７０	１６，０６２

※大規模開催７回　５，００９人含む

Ⅳ　令和2年度の指導監督方針のポイント

○　派遣元事業主に対して、新型コロナウイルス感染症の影響に係る派遣労働者の雇用維持等の要請を実施するとともに、労働者派遣契約の不更新等がある場合にも、労働者派遣法に基づく派遣労働者に係る雇用安定措置が確実に実施されるよう周知及び指導に努めます。

○　働き方改革の一環として、同一労働同一賃金などの派遣労働者の不合理な待遇差解消を目指す、平成 30 年改正労働者派遣法が適切に履行されるよう周知及び指導に努めます。

○　平成 29 年改正職業安定法についても、労働条件明示等が的確に実施されるよう周知及び指導に努めます。

○　いわゆる偽装請負、多重派遣を行う事業者や、悪質な違反を行った事業主及び違反を繰り返す事業主に対しては、行政処分、勧告・公表を含む厳正な指導監督を実施します。

＜参考：東京労働局管内許可届出事業所数の推移＞　各年度末現在

	労働者派遣事業		職業紹介事業	
	事業所数	対前年比	事業所数	対前年比
平成 27 年度	20,427	1.8%	5,978	4.7%
平成 28 年度	19,200	▲6.0%	6,326	5.8%
平成 29 年度	18,948	▲1.3%	6,890	8.9%
平成 30 年度	11,973	▲36.8%	7,700	11.8%
令和元年度	12,428	3.8%	8,669	12.6%

※平成 30 年度は、特定労働者派遣事業の経過措置期間終了により減少

新たな外国人材の受入れについて

平成31年3月
法務省入国管理局

最新資料はこちら（法務省HP）を御覧ください。
http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01_00127.html

外国人材の受入れ体制

法務省
Ministry of Justice

外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策

～外国人を適正に受け入れ，共生社会の実現を図ることにより，
日本人と外国人が安心して安全に暮らせる社会の実現（**126施策，211億円**）～

- 暮らしやすい地域社会づくり
  多文化共生総合相談ワンストップセンター(仮)の整備等
- 生活サービス環境の改善等
  医療・保険・福祉サービスの提供環境の整備等
- 留学生の就職等の支援
  就職支援プログラム認定，介護人材確保の支援等

- 外国人材の適正・円滑な受入れの推進に向けた取組
  日本語能力判定テストの実施，海外における日本語教育基盤強化等

出入国管理及び難民認定法

短期滞在者（観光客等）

留学生等

日本人の配偶者等

（専門的・技術的分野）
就労資格外国人

・政府基本方針
・分野別運用方針
（１４分野）

特定技能外国人

新設

技能実習法

技能実習生

制度概要　①在留資格について

法務省
Ministry of Justice

○　**特定技能１号**：特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
○　**特定技能２号**：特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格

特定産業分野（１４分野）：介護，ビルクリーニング，素形材産業，産業機械製造業，電気・電子情報関連産業，建設，造船・舶用工業，自動車整備，航空，宿泊，農業，漁業，飲食料品製造業，外食業
（特定技能２号は下線部の２分野のみ受入れ可）

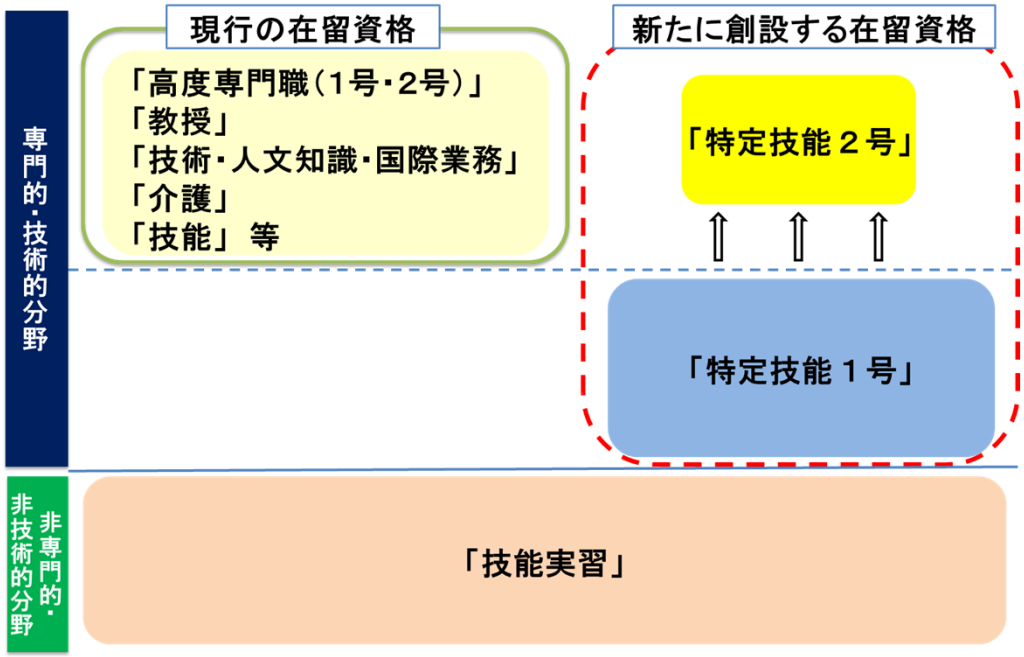
特定技能１号のポイント

○　在留期間：１年，６か月又は４か月ごとの更新，通算で上限５年まで
○　技能水準：試験等で確認（技能実習２号を修了した外国人は試験等免除）
○　日本語能力水準：生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習２号を修了した外国人は試験等免除）
○　家族の帯同：基本的に認めない
○　受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象

特定技能２号のポイント

○　在留期間：３年，１年又は６か月ごとの更新
○　技能水準：試験等で確認
○　日本語能力水準：　試験等での確認は不要
○　家族の帯同：要件を満たせば可能（配偶者，子）
○　受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外

【就労が認められる在留資格の技能水準】



制度概要　②受入れ機関と登録支援機関について

法務省 Ministry of Justice

受入れ機関について

1　受入れ機関が外国人を受け入れるための基準

①　外国人と結ぶ雇用契約が適切（例：報酬額が日本人と同等以上）
②　機関自体が適切（例：５年以内に出入国・労働法令違反がない）
③　外国人を支援する体制あり（例：外国人が理解できる言語で支援できる）
④　外国人を支援する計画が適切（例：生活オリエンテーション等を含む）

2　受入れ機関の義務

①　外国人と結んだ雇用契約を確実に履行（例：報酬を適切に支払う）
②　外国人への支援を適切に実施
　→　支援については，登録支援機関に委託も可。
　　全部委託すれば１③も満たす。
③　出入国在留管理庁への各種届出

（注）①～③を怠ると外国人を受け入れられなくなるほか，出入国在留管理庁から指導，改善命令等を受けることがある。

登録支援機関について

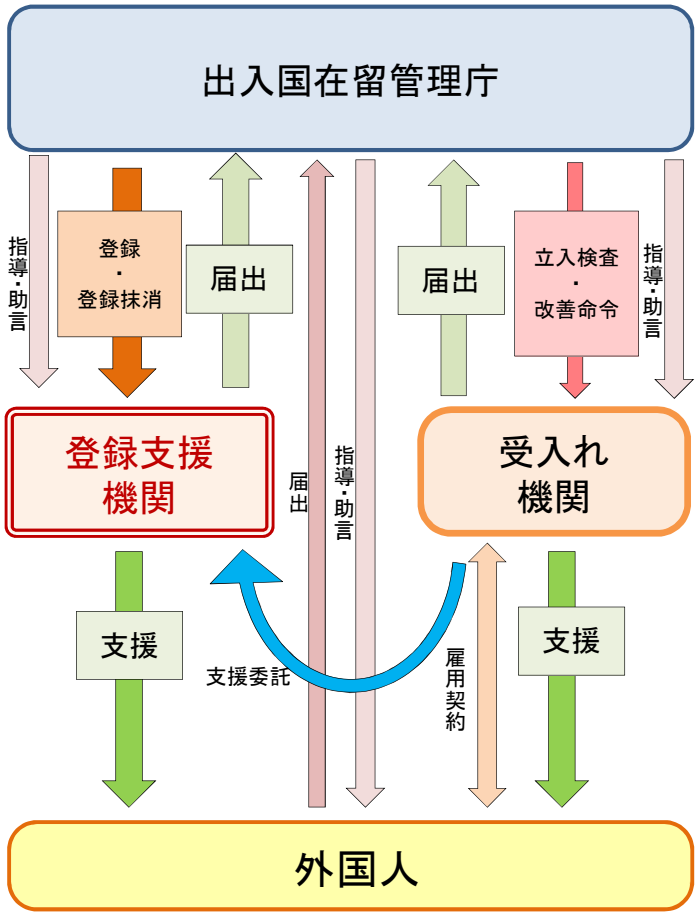
1　登録を受けるための基準

①　機関自体が適切（例：５年以内に出入国・労働法令違反がない）
②　外国人を支援する体制あり（例：外国人が理解できる言語で支援できる）

2　登録支援機関の義務

①　外国人への支援を適切に実施
②　出入国在留管理庁への各種届出

（注）①②を怠ると登録を取り消されることがある。



新たな外国人材受入れ制度（外国人材用）

法務省 Ministry of Justice

海外から来日する外国人

- 技能実習2号を良好に修了した外国人 → 試験（技能・日本語）は免除
- 新規入国予定の外国人 → 国外試験（技能・日本語）に合格

＜技能試験＞
・特定産業分野の業務区分に対応する試験
＜日本語試験＞
・国際交流基金日本語基礎テスト（国際交流基金）
又は
・日本語能力試験（N4以上）（国際交流基金・日本国際教育支援協会）
など

日本国内に在留している外国人（中長期在留者）

- 技能実習2号を良好に修了した外国人 → 試験（技能・日本語）は免除
- 留学生など → 試験（技能・日本語）に合格

求人募集に直接申し込む／民間の職業紹介事業者による求職のあっせん

求人募集に直接申し込む／ハローワーク・民間の職業紹介事業者による求職のあっせん

〔受入れ機関と雇用契約の締結〕
受入れ機関等が実施する事前ガイダンス等
健康診断の受診

在留資格認定証明書交付申請
※受入れ機関の職員等による代理申請

在留資格変更許可申請
※本人申請が原則

地方出入国在留管理局

審査
在留資格認定証明書交付
受入れ機関に在留資格認定証明書を送付

審査
在留資格変更許可
在留カードの交付

査証申請
※受入れ機関等から送付された在留資格認定証明書を，在外公館へ提出

在外公館

審査
査証発給

在留カードの交付
※後日交付の場合あり

入国

〔外国人本人の要件〕
○18歳以上であること
○技能試験及び日本語試験に合格していること（技能実習2号を良好に修了した外国人は免除）
○特定技能1号で通算5年以上在留していないこと
○保証金を徴収されていないこと又は違約金を定める契約を締結していないこと
○自らが負担する費用がある場合，内容を十分に理解していること
など

〔就労開始前に実施すること〕
○受入れ機関等が実施する生活オリエンテーションの受講
○住居地の市区町村等で住民登録
○給与口座の開設
○住宅の確保
など

受入れ機関での就労開始

新たな外国人材受入れ制度（受入れ機関用）
（海外から採用するケース）

法務省
Ministry of Justice

外国人

国外試験（技能・日本語）に合格した外国人
又は
技能実習２号を良好に修了した外国人（帰国済み）

＜技能試験＞
・ 特定産業分野の業務区分に対応する試験
＜日本語試験＞
・ 国際交流基金日本語基礎テスト【国際交流基金】
・ 日本語能力試験（N4以上）【国際交流基金】

受入れ機関から
外国人へ送付

在外公館に査証申請

査証受領

入国

就労開始

受入れ機関

○労働，社会保険，租税関係法令を遵守していること
○１年以内に非自発的離職者や行方不明者を発生させていないこと
○５年以内に出入国・労働法令違反がないこと　等

登録支援機関に支援の全部の実施を委託する場合

特定技能雇用契約の締結
・ 報酬額が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であること
・ 一時帰国を希望した場合，休暇を取得させること
・ 報酬，福利厚生施設の利用等の待遇で差別的取扱いをしていないこと　等

登録支援機関と委託契約の締結
（注）受入れ機関のみで下記の１号特定技能外国人支援の全部を実施することが困難である場合，同支援の全部の実施を登録支援機関に委託可能

・受入れ機関等が実施する事前ガイダンス　等
・健康診断の受診

受入れ機関が自ら支援の全部を実施する場合

１号特定技能外国人支援計画を策定
＜記載事項＞
・ 職業生活上，日常生活上，社会生活上の支援（入国前の情報提供，住宅の確保等）
・ 支援計画の全部を委託する場合は，その契約内容
・ 支援責任者等

在留資格認定証明書交付申請（地方出入国在留管理局へ）
＜主な添付資料＞
・ 受入れ機関の概要
・ 特定技能雇用契約書の写し
・ １号特定技能外国人支援計画
・ 日本語能力を証する資料
・ 技能を証する資料　等

在留資格認定証明書受領

【各種支援】
①生活オリエンテーション，②生活のための日本語習得の支援，③外国人からの相談・苦情対応，④外国人と日本人との交流の促進に係る支援，⑤転職する際にハローワークを利用する場合には，ハローワークは希望条件，技能水準，日本語能力等を把握し適切に職業相談・紹介を実施　等

【各種届出】①雇用契約の変更等，②支援計画の変更，③支援計画の実施状況　等

新たな外国人材受入れ制度（受入れ機関用）
（国内在留者を採用するケース）

法務省
Ministry of Justice

外国人

国内試験（技能・日本語）に合格した外国人
又は
技能実習2号を良好に修了した外国人（在留中）

受入れ機関

○労働，社会保険，租税関係法令を遵守していること
○1年以内に非自発的離職者や行方不明者を発生させていないこと
○5年以内に出入国・労働法令違反がないこと　等

登録支援機関に支援の全部の実施を委託する場合

特定技能雇用契約の締結

- 報酬額が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であること
- 一時帰国を希望した場合，休暇を取得させること
- 報酬，福利厚生施設の利用等の待遇で差別的取扱いをしていないこと　等

登録支援機関と委託契約の締結

（注）受入れ機関のみで下記の1号特定技能外国人支援の全部を実施することが困難である場合，同支援の全部の実施を登録支援機関に委託可能

・受入れ機関等が実施する事前ガイダンス　等
・健康診断の受診

受入れ機関が自ら支援の全部を実施する場合

＜技能試験＞
- 特定産業分野の業務区分に対応する試験

＜日本語試験＞
- 日本語能力試験（N4以上）
【国際交流基金・日本国際教育支援協会】

1号特定技能外国人支援計画を策定

＜記載事項＞
- 職業生活上，日常生活上，社会生活上の支援（在留資格変更許可申請前の情報提供，住宅の確保等）
- 支援計画の全部を委託する場合は，その契約内容
- 支援責任者等

在留資格変更許可申請（地方出入国在留管理局へ）

＜主な添付資料＞
- 受入れ機関の概要
- 特定技能雇用契約書の写し
- 1号特定技能外国人支援計画
- 日本語能力を証する資料
- 技能を証する資料　等

- 原則は外国人本人による申請
- 受入れ機関の職員は，地方局長に申請等取次者として承認を受けた場合，申請を取り次ぐことが可能

在留資格「特定技能1号」へ在留資格変更

就労開始

【各種支援】
①生活オリエンテーション，②生活のための日本語習得の支援，③外国人からの相談・苦情対応，④外国人と日本人との交流の促進に係る支援，⑤転職する際にハローワークを利用する場合には，ハローワークは希望条件，技能水準，日本語能力等を把握し適切に職業相談・紹介を実施　等

【各種届出】①雇用契約の変更等，②支援計画の変更，③支援計画の実施状況　等

分野別運用方針について（14分野）

	分野	人手不足状況	人材基準		その他重要事項		
		受入れ見込数（5年間の最大値）（注）	技能試験	日本語試験	従事する業務	雇用形態	受入れ機関に対して特に課す条件
厚労省	介護	60,000人	介護技能評価試験(仮)等	日本語能力判定テスト（仮）等 （上記に加えて） 介護日本語評価試験(仮)等	・身体介護等（利用者の心身の状況に応じた入浴，食事，排せつの介助等）のほか，これに付随する支援業務（レクリエーションの実施，機能訓練の補助等） (注)訪問系サービスは対象外 〔1試験区分〕	直接	・厚労省が組織する協議会に参加し，必要な協力を行うこと ・厚労省が行う調査又は指導に対し，必要な協力を行うこと ・事業所単位での受入れ人数枠の設定
	ビルクリーニング	37,000人	ビルクリーニング分野特定技能1号評価試験	日本語能力判定テスト（仮）等	・建築物内部の清掃 〔1試験区分〕	直接	・厚労省が組織する協議会に参加し，必要な協力を行うこと ・厚労省が行う調査又は指導に対し，必要な協力を行うこと ・「建築物清掃業」又は「建築物環境衛生総合管理業」の登録を受けていること
経産省	素形材産業	21,500人	製造分野特定技能1号評価試験(仮)	日本語能力判定テスト（仮）等	・鋳造　・工場板金　・機械検査 ・鍛造　・めっき　・機械保全 ・ダイカスト　・アルミニウム陽極酸化処理　・塗装 ・機械加工　・溶接 ・金属プレス加工　・仕上げ　〔13試験区分〕	直接	・経産省が組織する協議会に参加し，必要な協力を行うこと ・経産省が行う調査又は指導に対し，必要な協力を行うこと
	産業機械製造業	5,250人	製造分野特定技能1号評価試験(仮)	日本語能力判定テスト（仮）等	・鋳造　・工場板金　・電子機器組立て ・鍛造　・めっき　・電気機器組立て ・ダイカスト　・仕上げ　・プリント配線板製造 ・機械加工　・機械検査　・プラスチック成形 ・塗装　・機械保全　・金属プレス加工 ・鉄工　・工業包装　・溶接 〔18試験区分〕	直接	・経産省が組織する協議会に参加し，必要な協力を行うこと ・経産省が行う調査又は指導に対し，必要な協力を行うこと
	電気・電子情報関連産業	4,700人	製造分野特定技能1号評価試験(仮)	日本語能力判定テスト（仮）等	・機械加工　・機械保全　・塗装 ・金属プレス加工　・電子機器組立て　・溶接 ・工場板金　・電気機器組立て　・工業包装 ・めっき　・プリント配線板製造 ・仕上げ　・プラスチック成形　〔13試験区分〕	直接	・経産省が組織する協議会に参加し，必要な協力を行うこと ・経産省が行う調査又は指導に対し，必要な協力を行うこと

分野別運用方針について（14分野）

	分野	人手不足状況	人材基準		その他重要事項		
		受入れ見込数（5年間の最大値）（注）	技能試験	日本語試験	従事する業務	雇用形態	受入れ機関に対して特に課す条件
国交省	建設	40,000人	建設分野特定技能1号評価試験（仮）等	日本語能力判定テスト（仮）等	・型枠施工　・土工　・内装仕上げ ・左官　・屋根ふき　／表装 ・コンクリート圧送　・電気通信 ・トンネル推進工　・鉄筋施工 ・建設機械施工　・鉄筋継手 〔11試験区分〕	直接	・外国人の受入れに関する建設業者団体に所属すること ・国交省が行う調査又は指導に対し，必要な協力を行うこと ・建設業法の許可を受けていること ・日本人と同等以上の報酬を安定的に支払い，技能習熟に応じて昇給を行う契約を締結していること ・雇用契約に係る重要事項について，母国語で書面を交付して説明すること ・受入れ建設企業単位での受入れ人数枠の設定 ・報酬等を記載した「建設特定技能受入計画」について，国交省の認定を受けること ・国交省等により，認定を受けた「建設特定技能受入計画」を適正に履行していることの確認を受けること ・特定技能外国人を建設キャリアアップシステムに登録すること等
	造船・舶用工業	13,000人	造船・舶用工業分野特定技能1号試験(仮)等	日本語能力判定テスト(仮)等	・溶接　・仕上げ ・塗装　・機械加工 ・鉄工　・電気機器組立て 〔6試験区分〕	直接	・国交省が組織する協議会に参加し，必要な協力を行うこと ・国交省が行う調査又は指導に対し，必要な協力を行うこと ・登録支援機関に支援計画の実施を委託するに当たっては，上記条件を満たす登録支援機関に委託すること
	自動車整備	7,000人	自動車整備特定技能評価試験（仮）等	日本語能力判定テスト（仮）等	・自動車の日常点検整備，定期点検整備，分解整備 〔1試験区分〕	直接	・国交省が組織する協議会に参加し，必要な協力を行うこと ・国交省が行う調査又は指導に対し，必要な協力を行うこと ・登録支援機関に支援計画の実施を委託するに当たっては，上記条件等を満たす登録支援機関に委託すること ・道路運送車両法に基づく認証を受けた事業場であること
	航空	2,200人	航空分野技能評価試験（空港グランドハンドリング又は航空機整備）（仮）	日本語能力判定テスト（仮）等	・空港グランドハンドリング（地上走行支援業務，手荷物・貨物取扱業務等） ・航空機整備（機体，装備品等の整備業務等） 〔2試験区分〕	直接	・国交省が組織する協議会に参加し，必要な協力を行うこと ・国交省が行う調査又は指導に対し，必要な協力を行うこと ・登録支援機関に支援計画の実施を委託するに当たっては，上記条件を満たす登録支援機関に委託すること ・空港管理規則に基づく構内営業承認等を受けた事業者又は航空法に基づく航空機整備等に係る認定事業場等であること
	宿泊	22,000人	宿泊業技能測定試験(仮)	日本語能力判定テスト（仮）等	・フロント，企画・広報，接客，レストランサービス等の宿泊サービスの提供 〔1試験区分〕	直接	・国交省が組織する協議会に参加し，必要な協力を行うこと ・国交省が行う調査又は指導に対し，必要な協力を行うこと ・登録支援機関に支援計画の実施を委託するに当たっては，上記条件を満たす登録支援機関に委託すること ・「旅館・ホテル営業」の許可を受けた者であること ・風俗営業関連の施設に該当しないこと ・風俗営業関連の接待を行わせないこと

	分野	人手不足状況	人材基準		その他重要事項		
		受入れ見込数（5年間の最大値）（注）	技能試験	日本語試験	従事する業務	雇用形態	受入れ機関に対して特に課す条件
農水省	農業	36,500人	農業技能測定試験（耕種農業全般又は畜産農業全般）（仮）	日本語能力判定テスト（仮）等	・耕種農業全般（栽培管理，農産物の集出荷・選別等） ・畜産農業全般（飼養管理，畜産物の集出荷・選別等） 〔2試験区分〕	直接 派遣	・農水省が組織する協議会に参加し，必要な協力を行うこと ・農水省が行う調査又は指導に対し，必要な協力を行うこと ・登録支援機関に支援計画の実施を委託するに当たっては，協議会に対し必要な協力を行う登録支援機関に委託すること ・労働者を一定期間以上雇用した経験がある農業経営体であること
	漁業	9,000人	漁業技能測定試験（漁業又は養殖業（仮）	日本語能力判定テスト（仮）等	・漁業（漁具の製作・補修，水産動植物の探索，漁具・漁労機械の操作，水産動植物の採捕，漁獲物の処理・保蔵，安全衛生の確保等） ・養殖業（養殖資材の製作・補修・管理，養殖水産動植物の育成管理・収獲（穫）・処理，安全衛生の確保等） 〔2試験区分〕	直接 派遣	・農水省が組織する協議会に参加し，必要な協力を行うこと ・農水省が行う調査又は指導に対し，必要な協力を行うこと ・農水省が組織する協議会において協議が調った措置を講じること ・登録支援機関に支援計画の実施を委託するに当たっては，分野固有の基準に適合している登録支援機関に限ること
	飲食料品製造業	34,000人	飲食料品製造業技能測定試験（仮）	日本語能力判定テスト（仮）等	・飲食料品製造業全般（飲食料品（酒類を除く）の製造・加工，安全衛生） 〔1試験区分〕	直接	・農水省が組織する協議会に参加し，必要な協力を行うこと ・農水省が行う調査又は指導に対し，必要な協力を行うこと
	外食業	53,000人	外食業技能測定試験（仮）	日本語能力判定テスト（仮）等	・外食業全般（飲食物調理，接客，店舗管理） 〔1試験区分〕	直接	・農水省が組織する協議会に参加し，必要な協力を行うこと ・農水省が行う調査又は指導に対し，必要な協力を行うこと ・風俗営業関連の営業所に就労させないこと ・風俗営業関連の接待を行わせないこと

（注）14分野の受入れ見込数（5年間の最大値）の合計：345,150人

職業紹介事業の業務運営要領

令　　和　　3　　年　　4　　月
厚生労働省職業安定局

目　　次

第１　職業紹介事業の概要
１　職業紹介
(1) 職業紹介の意義 …… 1
(2) 職業紹介への該当性 …… 1
(3) 職業紹介事業 …… 1
２　職業紹介事業の種類等
(1) 有料職業紹介事業 …… 1
(2) 無料職業紹介事業 …… 2
(3) 許可番号 …… 2
(4) 国外にわたる職業紹介に関する法の適用 …… 2
３　許可の有効期間
(1) 有料職業紹介事業 …… 3
(2) 無料職業紹介事業 …… 3
４　労働者派遣事業等との区別
(1) 労働者派遣事業 …… 3
(2) 労働者供給事業 …… 3
(3) 労働者募集 …… 3
(4) 募集情報等提供事業 …… 3
(5) 請負事業 …… 4

第２　取扱職業の範囲及び取扱職種の範囲等
１　求人の申込み
(1) **求人の申込みの受理** …… 5
(2) 労働関係法令に違反する求人者からの求人の申込みの受理
（法第５条の５第１項第３号） …… 5
(3) 求人の受理に当たっての手続き …… １０
２　求職の申込み（法第５条の６第１項） …… １１
３　有料職業紹介事業の取扱職業の範囲
(1) 取扱職業の範囲（法第 32 条の 11） …… １２
(2) 港湾労働法第２条第１号に規定する港湾における同条第２号
に規定する港湾運送業務 …… １２
(3) 港湾労働法第２条第１号に規定する港湾以外の港湾における
港湾運送業務 …… １４
(4) 建設業務 …… １４
４　無料職業紹介事業の取扱職種の範囲 …… １５
５　職業紹介事業の取扱職種の範囲等
(1) 概要 …… １５
(2) 届出の手続き …… １５
(3) 許可証記載事項の書換え …… １６
(4) 許可証の取扱い …… １６
(5) 取扱職種の範囲等の届出等に係る留意事項 …… １６
(6) 変更の手続き …… １６
(7) 取扱職種の範囲等の明示との関係
（法第 32 条の 13 及び則第 24 条の５） …… １７

第３　許可基準
１　許可基準の趣旨及び運用
(1) 許可基準 …… １８
(2) 許可基準の適用 …… １８

(3) 付帯業務のみを行う事業所の取扱い等 ……１８
(4) 許可基準審査の簡略 ……１８
２　有料職業紹介事業の許可基準 ……２０
３　有料職業紹介事業の許可基準に関する留意事項
(1) 法第 31 条第１項第１号の要件について ……２５
(2) 法第 31 条第１項第２号の要件（個人情報を適正に管理し、及び求人者、求職者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていることについて） ……２７
(3) 法第 31 条第１項第３号の要件について ……２８
(4) その他 ……３５
４　無料職業紹介事業の許可基準 ……３６
５　無料職業紹介事業の許可基準に関する留意事項 ……３９
６　許可の有効期間の更新基準
(1) 有料職業紹介事業の許可の有効期間の更新基準 ……４０
(2) 無料職業紹介事業の許可の有効期間の更新基準 ……４０
７　許可の条件の意義
(1) 法第 32 条の５第１項による許可条件 ……４０
(2) 許可の条件を付す場合 ……４０
(3) 許可条件通知書の作成 ……４２

第４　職業紹介事業に関する手続き
１　職業紹介事業の許可に関する申告手続等
(1) 申請前の相談、指導 ……４３
(2) 職業紹介責任者講習会の受講 ……４３
(3) 許可申請書の作成、提出 ……４３
(4) 事業主管轄労働局の行う業務 ……４３
２　職業紹介事業に関する手続の種類 ……４４
３　法令違反の場合の効果
(1) 無許可事業 ……４５
(2) 取扱禁止職業 ……４５
４　許可の有効期間の更新に関する申請手続等
(1) 許可の有効期間の更新に関する申請手続等 ……４５
(2) 法令違反の場合の効果 ……４５
５　変更届及び廃止届に関する手続等
(1) 変更の届出（法第 32 条の７） ……４６
(2) 廃止の届出 ……４７

第５　申請、届出等の手続の原則
１　申請、届出等の手続の原則
(1) 真正な申請内容の確保 ……４９
(2) 手続の単位等 ……４９
(3) 事業主に係る添付書類の省略 ……４９
(4) 無料職業紹介事業を行う特別の法人が許可申請を行う場合の添付書類の省略 ……５１
(5) 職業紹介責任者に係る添付書類の省略 ……５２
(6) 事業主管轄労働局の行う事務 ……５２
(7) 事業所管轄労働局の行う事務 ……５４
(8) 書類の受理の原則等 ……５５
２　申請、届出等の添付書類
(1) 有料職業紹介事業に係る主な申請、届出等の添付書類 ……５６
(2) 無料職業紹介事業に係る主な申請、届出等の添付書類 ……６０

(3) 特別の法人の無料職業紹介事業に係る主な届出の添付書類 ……６３
３　申請、届出等の添付書類に関する留意事項
(1) 提出部数 ……６５
(2) 事業計画に関する書類 ……６５
(3) 代表者、役員及び職業紹介責任者に関する書類 ……６５
(4) 定款、寄附行為又は規約 ……６５
(5) 労働組合等に関する書類 ……６６
(6) 各種学校に関する書類 ……６６
(7) 資産及び資金に関する書類 ……６６
(8) 個人情報の適正管理に関する書類 ……６８
(9) 業務の運営に関する規程 ……６８
４　国外にわたる職業紹介を行う場合の申請、届出等の添付書類に関する留意事項
(1) 相手先国に関する書類 ……６８
(2) 取次機関に関する書類 ……６８
５　地方公共団体が民間職業紹介事業者に委託して無料職業紹介事業を行うことについて
(1) 概要 ……６９
(2) 通知の要否 ……６９
(3) 有料職業紹介事業の許可が必要な場合 ……６９
６　有料職業紹介事業の許可手数料及び更新手数料
(1) 概要 ……６９
(2) 許可手数料及び更新手数料の額 ……６９
(3) 手数料の納付方法 ……６９
(4) 手数料の還付 ……６９
７　登録免許税の課税
(1) 概要 ……６９
(2) 納税額 ……７０
(3) 登録免許税の納付方法 ……７０
(4) 納期限について ……７０
(5) 還付について ……７０
８　有料・無料職業紹介事業許可証の交付等
(1) 有料・無料職業紹介事業許可証の交付 ……７１
(2) 有料・無料職業紹介事業許可証の返納 ……７１
(3) 有料・無料職業紹介事業許可証の書換 ……７１
(4) 職業紹介事業制度に係る周知 ……７１

第６　手数料
１　制度の概要
(1) 原則 ……７２
(2) 受付手数料 ……７２
(3) 上限制手数料 ……７３
(4) 届出制手数料 ……７３
(5) 求職者手数料 ……７４
(6) 第二種特別加入保険料に充てるべき額として徴収する手数料 ……７５
２　届出制手数料に関する手続
(1) 厚生労働大臣への届出 ……７６
(2) 届出様式 ……７６
(3) 提出時期 ……７６
(4) 事業所別の手数料表 ……７６
(5) 事業所所在労働局への連絡 ……７６
(6) 第二種特別加入保険料額の取扱い ……７６
３　取扱職種の範囲等の明示との関係（法第 32 条の 13） ……７７

４　法令違反の場合の効果 ……７７
５　第二種特別加入保険料に充てるべき手数料の管理の方法等について ……７７
６　常用目的紹介にかかる手数料等の取扱い ……７８

第７　その他の手続等
１　事業組織の変更に関する手続等
(1) 許可を要する事業組織の変更 ……８０
(2) 許可を要しない事業組織の変更 ……８０
２　個人事業の代表者が死亡した場合の手続等
(1) 職業紹介責任者でない代表が死亡した場合の手続 ……８０
(2) 職業紹介責任者を兼ねている代表者が死亡した場合の手続 ……８０
(3) 代表者が死亡し、職業紹介責任者等が職業紹介事業を継続しない場合 ……８０
３　法人の合併等の手続
(1) 吸収合併の場合の取扱い ……８０
(2) 新設合併の場合の取扱い ……８１
(3) 労働者派遣事業を行う法人と合併する場合の取扱い ……８１
(4) 営業譲渡、譲受の場合の取扱い ……８１
４　会社分割の場合の取扱い
(1) 新設分割の場合 ……８１
(2) 吸収分割の場合 ……８１
５　権利能力のない社団が行う無料職業紹介事業の代表者交代に伴う許可手続等 ……８１
６　帳簿書類の備付け
(1) 有料職業紹介事業者が備え付けるべき帳簿書類 ……８２
(2) 無料職業紹介事業者が備え付けるべき帳簿書類 ……８２
(3) 帳簿書類の様式 ……８２
(4) 帳簿書類の保存期間 ……８４
(5) 法違反の場合の効果 ……８４
７　職業紹介事業報告
(1) 報告方法 ……８５
(2) 報告様式 ……８５
(3) 職業紹介従事者 ……８５
(4) 取扱業務等の区分 ……８５
(5) その他留意事項 ……８５
８　職業紹介責任者講習
(1) 目的 ……８６
(2) 受講対象者 ……８６
(3) 講習の実施機関 ……８６
(4) 講習開催に係る申出手続 ……８６
(5) 受講者名簿の作成等 ……８８
(6) 講習の内容 ……８８
(7) テキスト・資料の内容 ……８９
(8) その他留意事項 ……９０
(9) 理解度確認試験の実施について ……９１
(10) 講習及び試験の適正な実施等について ……９１
９　厚生労働大臣の指導等
(1) 意義 ……９２
(2) 具体的事例 ……９２

第８　特別の法人の行う無料職業紹介事業

１　届出手続
(1) 特別の法人の行う無料職業紹介事業の届出 ……９３
(2) 事業主管轄労働局の行う事務 ……９４
(3) 事業所管轄労働局の行う事務 ……９４
(4) 届出関係書類 ……９４
(5) 法人の役員の意義等 ……９５
(6) 事業開始の欠格事由 ……９５
(7) 職業紹介責任者の選任等 ……９５
(8) 届出の受理 ……９５
(9) 違反の場合の効果 ……９６
(10) 書類の備付け等 ……９６
２　変更の届出手続
(1) 無料職業紹介事業の変更の届出 ……９７
(2) 変更届出関係書類 ……９７
(3) 違反の場合の効果 ……９７
３　事業廃止届出手続
(1) 無料職業紹介事業の廃止の届出 ……９７
(2) 届出の効力 ……９７
(3) 違反の場合の効果 ……９７
４　名義貸しの禁止
(1) 名義貸し禁止の意義 ……９８
(2) 違反の場合の効果 ……９８
５　職業紹介事業の取扱職種の範囲等 ……９８
６　その他 ……９８

第９　職業紹介事業の運営
１　法第３条に関する事項（均等待遇）
(1) 差別的な取扱いの禁止 ……９９
(2) 募集に関する男女の均等な機会の確保 ……９９
２　法第５条の３に関する事項（労働条件の明示）
(1) 労働条件等の明示の内容 ……９９
(2) 労働条件等明示にあたっての留意点 ……１００
(3) 求人者による労働条件等の変更等に係る明示 ……１０２
(4) 裁量労働制求人、高度プロフェッショナル制度求人に係る留意点……１０３
(5) 試用期間中の従事すべき業務の内容等と当該期間終了後の従事すべき業務の内容等が異なる場合の取扱い ……１０４
(6) 常用目的紹介に係る留意事項 ……１０４
(7) 受動喫煙を防止するための措置に係る明示の例 ……１０４
(8) その他 ……１０７
３　法第５条の４に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）
(1) 個人情報の収集、保管及び使用 ……１０８
(2) 個人情報の適正管理 ……１０９
(3) 個人情報の保護に関する法律の遵守等 ……１０９
４　法第 33 条の５に関する事項（職業紹介事業者の責務）等
(1) 職業安定機関等との連携 ……１０９
(2) 求職者の能力に適合する職業の紹介の推進 ……１１０
(3) 求職者又は求人者からの適切な苦情処理 ……１１０
(4) 職業紹介により就職した者の早期離職等に関する事項 ……１１０
(5) 職業紹介事業に係る適正な許可の取得 ……１１０
(6) 再就職支援を行う職業紹介事業者に関する事項 ……１１１
(7) 助成金の支給に関する条件に同意した職業紹介事業者に関する事項 ‥１１１

(8) 適正な宣伝広告等に関する事項 ……１１２
(9) 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……１１２
(10) 労働者の募集及び採用における年齢制限の禁止に関する取組 ……１１３
5 法第 32 条の 16 第３項に関する事項（情報提供）
(1) 情報提供の内容及び方法 ……１１４
(2) 情報提供に関する留意事項 ……１１５
6 職業紹介事業者間の業務提携
(1) 基本的な考え方 ……１１６
(2) 業務提携による職業紹介の主体 ……１１６
(3) 労働条件等の明示（法第５条の３） ……１１７
(4) 求職者の個人情報の取扱い等
（法第５条の４、第 51 条及び第 51 条の２） ……１１７
(5) 求人・求職の申込み（法第５条の５・第５条の６第１項） ……１１８
(6) 適格紹介（法第５条の７） ……１１８
(7) 手数料（法第 32 条の３） ……１１８
(8) その他 ……１１８
7 その他
(1) 法第２条に関する事項（職業選択の自由） ……１１９
(2) 法第 20 条に関する事項（労働争議に対する不介入） ……１１９
(3) 法第 32 条の 13 及び第 33 条第４項に関する事項
（取扱職種の範囲等の明示） ……１１９
(4) 法第 32 条の 14、第 33 条第４項及び第 33 条の３第２項
に関する事項（職業紹介責任者） ……１１９
(5) 苦情処理に関する事項 ……１２０
(6) 秘密を守る義務 ……１２０
(7) 紹介予定派遣に関する事項 ……１２０
(8) その他 ……１２１
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
均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の
責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の
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） ……１２１

第１０ 個人情報の保護に関する法律の遵守等
1 概要
(1) 法第５条の４、第 51 条及び指針 ……１２９
(2) 違反の場合の効果 ……１２９
2 職業紹介事業者に課せられる義務等について
(1) 個人情報取扱事業者に該当する職業紹介事業者 ……１２９
(2) 個人情報取扱事業者に該当しない職業紹介事業者 ……１２９

第１１ 違法行為の防止、摘発
1 概要 ……１３０
2 職業紹介事業者への周知徹底 ……１３０
3 指導及び助言
(1) 概要 ……１３０
(2) 権限の委任 ……１３０
4 報告
(1) 概要 ……１３０
(2) 意義 ……１３０

(3) 報告の徴収手続 ……１３０
(4) 権限の委任 ……１３１
(5) 違反の場合の効果 ……１３１
5 立入検査
(1) 立入検査の実施 ……１３１
(2) 証明書 ……１３１
(3) 立入検査の権限 ……１３１
(4) 権限の委任 ……１３１
(5) 違反の場合の効果 ……１３２

第１２ 違法行為による罰則、行政処分等
1 違法行為による罰則
(1) 法第 63 条 ……１３３
(2) 法第 64 条 ……１３３
(3) 法第 65 条 ……１３３
(4) 法第 66 条 ……１３３
2 違法行為による行政処分等
(1) 概要 ……１３３
(2) 許可の取消 ……１３４
(3) 事業停止命令 ……１３４
(4) 改善命令 ……１３４
(5) 勧告 ……１３５
(6) 公表 ……１３５
3 行政処分を行った職業紹介事業者の公表
(1) 概要 ……１３５
(2) 公表内容 ……１３５

第１３ 様式集 ……１３６

第１４ 通達様式集 ……１６４

第１５ 様式例 ……１７９

【参考】
「厚生労働省編職業分類表 平成２３年版（抜粋）」

第１　職業紹介事業の概要

１　職業紹介

(1) 職業紹介の意義

職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号。以下「法」という。）において、「職業紹介」とは、「求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立のあっせんをすること」と定義されている。また、「求人者」とは、「対価を支払って自己のために他人の労働力の提供を求めるため、他人を雇用しようとする者」のことをいい、「求職者」とは、「対価を得るために自己の労働力を提供して職業に就くために他人に雇用されようとする者」をいう。なお、「あっせん」とは、「求人者と求職者との間をとりもって雇用関係の成立が円滑に行われるように第三者として世話すること」をいう。

(2) 職業紹介への該当性

イ　自ら求人・求職を受理せず、求人・求職の申込みを勧誘する業務、職業紹介事業者に求人・求職を全数送付する業務のみを行うことは、職業紹介に該当しない。また、職業紹介事業者に対し、求人申込みの意向を持つ求人者がある旨の情報提供を行うことは職業紹介に該当しない。

ロ　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、職業紹介事業に含まれるものであり、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。

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（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均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者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。以下「指針」という。）第５の５）。

(3) 職業紹介事業

①職業紹介事業の役割

職業紹介事業については、無料で勤労権及び職業選択の自由の保障のセーフティネットとしての役割を果たしている政府機関である公共職業安定所（以下「安定所」という。）の職業紹介事業と活力及び創意工夫を活かし労働力需給調整の役割を果たしている民間及び地方公共団体の職業紹介事業とが相まって、効果的な労働力需給調整が行われることが望まれるものである。

②職業紹介を「事業」として行うということ

イ　職業紹介を「事業」として行うこととは、一定の目的をもって同種の行為を反復継続的に遂行することをいい、１回限りの行為であったとしても反復継続の意思を持って行えば事業性があるが、形式的に繰り返し行われたとしても、すべて受動的、偶発的行為が継続した結果であって反復継続の意思を持って行われていなければ、事業性は認められない。

ロ　具体的には、一定の目的と計画に基づいて行われるか否かによって判断され、営利を目的とする場合に限らず、また、他の事業と兼業して行われるか否かを問わないものである。

ハ　しかしながら、この判断も一般的な社会通念に則して個別のケースごとに行われるものであり、営利を目的とするか否か、事業として独立性があるか否かが反復継続の意思の判定にとって重要な要素となる。例えば、①職業紹介を行う旨宣伝、広告している場合、②事務所を構え職業紹介を行う旨看板を掲げている場合等については、原則として事業性ありと判断されるものである。

２　職業紹介事業の種類等

(1) 有料職業紹介事業

有料職業紹介事業は、法第 30 条の規定により厚生労働大臣の許可を受けて、法第 32 条の 11 に規

定する求職者に紹介してはならないとされる職業以外の職業について、労働者保護のルールを踏まえた適正な職業紹介の実施に必要な能力等についての審査を伴う許可制の下で認められているものである。具体的には、無料職業紹介以外の職業紹介を行う事業、すなわち、営利を目的とするか否かにかかわらず、職業紹介に関し、対価を徴収して行う職業紹介事業をいう。

(2) 無料職業紹介事業

無料職業紹介事業を一般の者が行う場合には、法第 33 条の規定により厚生労働大臣の許可を受けて、また、学校教育法第１条の規定による学校、専修学校等の施設の長又は特別の法律により設立された法人のうち一定のもの（以下「学校等」という。）が行う場合には、法第 33 条の２又は法第 33 条の３の規定により厚生労働大臣に届け出ることにより、無料職業紹介事業を行うことができるものである。なお、地方公共団体は法第 29 条の規定により無料職業紹介事業を行うことができる。法第 33 条の２の規定に基づき学校等が行う無料職業紹介事業については「学校の行う無料職業紹介事業取扱要領」に、法第 29 条の規定により地方公共団体が行う無料職業紹介事業については「特定地方公共団体の行う無料の職業紹介事業の業務運営要領」に、それぞれ必要な手続等を記載しているので、適宜参照すること。

無料職業紹介事業とは、職業紹介に関し、営利を目的とするか否かにかかわらず、いかなる名義でも、対価を受けないで行う職業紹介事業をいう。

例えば、会費を徴収している会員事業主に対してのみ料金を徴収せずに職業紹介を行ったり、会員であるか否かにかかわらず料金を徴収せずに職業紹介を行っているが、紹介に伴うサービスの内容について会費を徴収している会員と会員外で差があるようなケースや委託費等を徴収して職業紹介事業を行うケースであって、委託費等の額が紹介実績または雇用関係の成立実績により変動する方法により支払われているものや委託事業の内容が明らかに職業紹介事業のみであると判断できるものについては「有料職業紹介事業」を行っているものと判断されることとなる。

(3) 許可番号

許可に基づく職業紹介事業の事業主について、有料、無料の区分によりそれぞれの事業主に固有の許可番号を設定している。

この許可番号の設定については、都道府県を示す番号（２桁）、事業の種類を示す記号、事業主の一連番号（６桁）によって構成され、これらを組み合わせたものをもって許可番号としている。

①有料職業紹介事業の例

「01－ユ－300005」の場合、「01」が都道府県番号（北海道）、「ユ」が業種の種類（有料職業紹介事業）、「300005」が事業主の一連番号となる。

②無料職業紹介事業の例

都道府県番号、事業主の一連番号は有料職業紹介事業と同様であるが、業種の種類を「ム」と表記する。

また、特別の法人が行う届出による無料職業紹介事業（法第 33 条の３）については、届出受理番号が付与されており、都道府県番号、事業主の一連番号は許可番号と同様であるが、業種の種類については、特別の法人においては「特」と表記される。

なお、これら許可番号等の付与の有無については、都道府県労働局や「人材サービス総合サイト」において確認することができる。

(4) 国外にわたる職業紹介に関する法の適用

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又は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のあっせんを行うことをいう。

法は、他の行政法規と同じく、原則として日本国内で行われる行為に適用されるものであるが、職業紹介については、労働者の保護と国内労働市場の秩序維持を図る観点から規制の必要が高く、さらに、国内に及ぼす影響が非常に大きいところから、当該職業紹介の行為の一部が日本国内で行われる場合については、法の規制が及ぶものである。

３　許可の有効期間

(1) 有料職業紹介事業

新規許可の場合は３年、許可の有効期間の更新の場合は５年である（法第 32 条の６）。

(2) 無料職業紹介事業

新規許可の場合及び許可の有効期間の更新の場合ともに５年である（法第 33 条）。

４　労働者派遣事業等との区別

(1) 労働者派遣事業

労働者派遣とは、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まない」ものをいう（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。以下「労働者派遣法」という。）第２条第１号）。

したがって、労働者派遣における派遣元、派遣先及び派遣労働者の三者間の関係は、①派遣元と派遣労働者との間に雇用関係があり、②派遣元と派遣先との間に労働者派遣契約が締結され、この契約に基づき、派遣元が派遣先に労働者を派遣し、③派遣先は派遣元から委託された指揮命令の権限に基づき、派遣労働者を指揮命令するというものである。

なお、労働者派遣事業については、労働者派遣法に基づき許可制で行うこととされている。

(2) 労働者供給事業

労働者供給とは、「供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣法第２条第１号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないもの」をいう（法第４条第７項）。

したがって、労働者供給における供給元、供給先、供給労働者の三者の関係は、①供給元と供給される労働者との間に支配従属関係があり、②供給元と供給先との間において締結された供給契約に基づき供給元が供給先に労働者を供給し、③供給先は供給契約に基づき労働者を自らの指揮命令（雇用関係を含む）の下に労働に従事させる。または、①供給元と供給される労働者との間に雇用関係があり、②供給元と供給先との間において締結された供給契約に基づき供給元が供給先に労働者を供給し、③供給先は供給契約に基づき労働者を雇用関係の下に労働に従事させるというものである。

なお、労働者供給事業は、法第 44 条及び第 45 条により労働組合等が許可を受けて無料で行うものを除き禁止されている。

(3) 労働者募集

労働者募集とは、「労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人に委託して、労働者となろうとする者に対してその被用者となることを勧誘すること」をいう（法第４条第５項）。

法においては、労働者募集については当事者間の私的自治に委ねる立場からこれを原則自由に行うことができるとしているが（文書募集及び直接募集）、第三者が介在する委託募集については、労働者保護の観点からその適格性を事前チェックする必要があることから許可制又は届出制としている。

(4) 募集情報等提供事業

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（法第４条第６項）。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。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。

（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。

(5) 請負事業

請負事業とは、「労働の結果としての作業の完成を目的とする」（民法第 632 条）ものであり、注文主との請負契約に従い、当該事業者が自らの業務として自己の裁量と責任の下に、自己の雇用する当該労働者を直接使用して業務の完成にあたるものである。

したがって、請負においては、注文主と労働者の間に指揮命令関係が生じず、①当該労働者の労働力を当該事業者が自ら直接利用すること、すなわち、当該労働者の作業の遂行について、当該事業主が直接指揮監督の全てを行い、②当該業務を自己の業務として相手方から独立して処理すること、すなわち、当該業務が当該事業主の業務として、その有する能力に基づき自己の責任の下に処理されることが必要である。

なお、請負契約については、当事者間の自由意思により自由に結ぶことが出来る。

第２　取扱職業の範囲及び取扱職種の範囲等

１　求人の申込み（法第５条の５）

(1) **求人の申込みの受理**

職業紹介事業者は、法第５条の５において、求人の申込みは全て受理しなければならないこととされているが、次に掲げる場合については、求人の申込みを受理しないことができる。なお、この原則は、法第 32 条の 11 で規定する取扱職業の範囲及び法第 32 条の 12 で規定する取扱職種の範囲等の範囲内で適用される。

イ　申込みの内容が法令に違反するとき

ロ　申込みの内容である賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当であると認められるとき

ハ　求人者が労働に関する法律の規定であって政令で定めるものの違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられた者（厚生労働省令で定める場合に限る。）であるとき

ニ　求人者が法第５条の３第２項の規定による明示を行わないとき

ホ　求人者が次に掲げるいずれかの者であるとき

(ｲ) 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成３年法律第 77 号）第２条第６号に規定する暴力団員（以下「暴力団員」という。）

(ﾛ) 法人であって、その役員（業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む。）のうちに暴力団員があるもの

(ﾊ) 暴力団員がその事業活動を支配する者

ヘ　求人者が正当な理由なく第５条の５第２項の規定による報告の求めに応じないとき

この場合における「正当な理由」とは、求人者にとって不可抗力かつ突発的な理由で生じたものであって、求人者が社会通念上取るべき必要な措置をもってしても対応できないものをいうものであること。

また、職業紹介事業者は、イからヘに該当することにより求人の申込みを受理しないときは、求人者に対し、その理由を説明しなければならない（職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号。以下「則」という。）４条の３第４項）。

(2)　労働関係法令に違反する求人者からの求人の申込みの受理（法第５条の５第１項第３号）

イ 不受理となる違反の対象条項

(1)ハの「労働に関する法律の規定であって政令で定めるもの」は、職業安定法施行令（昭和 28 年政令第 242 号）第１条に定められており、具体的には以下のとおりである。

(ｲ) 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）

第４条、第５条、第 15 条第１項及び第３項、第 24 条、第 32 条、第 34 条、第 35 条第１項、第 36 条第６項（第２号及び第３号に係る部分に限る。）、第 37 条第１項及び第４項、第 39 条第１項、第２項、第５項、第７項及び第９項、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、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項並びに第 141 条第３項の規定（これらの規定を労働者派遣法第 44 条（第４項を除く。）の規定により適用する場合を含む。）

（※）労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）第 25 条の２第１項 並びに第 34 条の３第１項及び第２項 の規定に違反する行為を含む（則第４条の３第３項第１号）。

(ﾛ) 職業安定法

第５条の３第１項（＊）、第２項及び第３項、第５条の４（＊）、第５条の５第３項、第 36 条、第 39 条（＊）、第 40 条、第 42 条の３において読み替えて準用する法第 20 条（＊）並びに第 51 条（＊）の規定

（＊）労働者の募集を行う者に係る部分に限る。

(ﾊ) 最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）

第４条第１項の規定

(ﾆ) 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。以下「男女雇用機会均等法」という。）

第５条から第７条まで、第９条第１項から第３項まで、第 11 条第１項、第 11 条の２第１項、第 12 条及び第 13 条第１項の規定（これらの規定を労働者派遣法第 47 条の２の規定により適用する場合を含む。）

(ﾎ) 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（平成３年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。）

第６条第１項、第 10 条（同法第 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（同法第 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（同法第 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（同法第 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（同法第 52 条の５第２項において準用する場合を含む。）の規定（これらの規定を労働者派遣法第 47 条の３規定により適用する場合を含む。）

（注）イ(ﾆ)・(ﾎ)については、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第 24 号。以下「女活等改正法」という。）の施行に伴い、令和２年６月１日以降は、次のとおり改正する。

(ﾆ) 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（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）

第 30 条の２第１項及び第２項（同法第 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。）（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。）

(ﾎ) 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。以下「男女雇用機会均等法」という。）

第５条から第７条まで、第９条第１項から第３項まで、第 11 条第１項、第 11 条第２項（同法第 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。）、第 11 条の３第１項、第 12 条及び第 13 条第１項の規定（これらの規定を労働者派遣法第 47 条の２の規定により適用する場合を含む。）

(ﾍ) 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（平成３年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。）

第６条第１項、第 10 条（同法第 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（同法第 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（同法第 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（同法第 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１項、第 25 条第２項（同法第 52 条の４第２項及び第 52 条の５第２項において準用する場合を含む。）及び第 26 条の規定（これらの規定を労働者派遣法第 47 条の３規定により適用する場合を含む。）

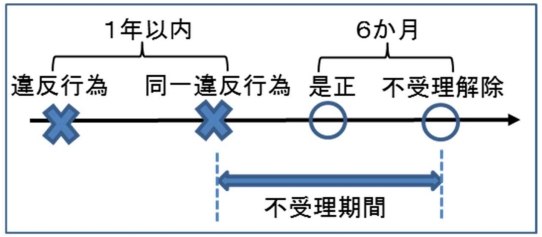
ロ　不受理となる場合や期間等

(1)ハの「厚生労働省令で定める場合」とは、則第４条の３第３項に定める場合であり、具体的には以下のとおりである。

(ｲ) 求人者がイ(ｲ)に掲げる労働基準法の規定又はイ(ﾊ)に掲げる最低賃金法の規定に違反する行為(労働基準法施行規則第 25 条の２第１項並びに第 34 条の３第１項及び第２項の規定に違反する行為を含む。以下この号において「違反行為」という。）をした場合であって、法第５条の５第２項の規定による報告の求め(以下「報告の求め」という。）により、次のいずれかに該当することが確認された場合

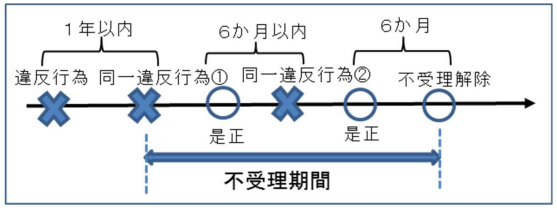
(a) 求人の申込みの時において、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して６月を経過していないこと(当該違反行為をした日から起算して過去１年以内において当該違反行為と同一の規定に違反する行為（以下「同一違反行為」という。）をしたことがある場合その他当該違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがある場合に限る。)。

なお、「同一の規定に違反する行為」とは、項が同一である違反行為を指すものであること（例えば、労働基準法第 24 条第１項違反と同条第２項違反は、それぞれ別の条項の違反とみなされること。）



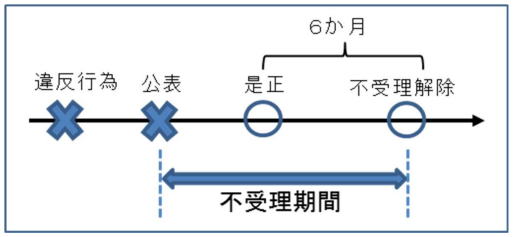
「その他当該違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがある場合」とは、次に掲げる場合とすること。

①　求人不受理の対象条項に係る違反行為をした日から起算して１年以内に、同一条項に係る違反行為をした場合であって、その是正が行われた日から起算して６月以内に、再度同一条項に係る違反行為をし、その是正が行われた日から起算して６月が経過していない場合



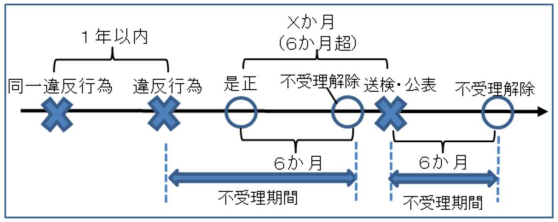
②　「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について」（平成 29 年１月 20 日付け基発 0120 第１号）（※）に基づき公表され、是正が行われた日から起算して６月が経過していない場合

（※）所定の要件に該当した企業の代表取締役等に対し、都道府県労働局長から早期に法違反の是正に向けた全社的な取組を実施することを求める指導書を交付し、指導を行った事実を企業名とともに公表するもの。

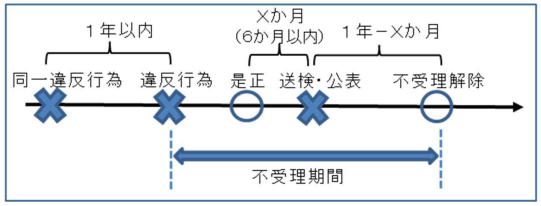


(b) 当該違反行為に係る事件について刑事訴訟法（昭和 23 年法律第 131 号）第 203 条第１項（同法第 211 条及び第 216 条において準用する場合を含む。）若しくは第 246 条の規定による送致又は同法第 242 条の規定による送付（以下「送致等」という。）が行われ、その旨の公表が行われた場合であって、次のいずれかに該当すること。

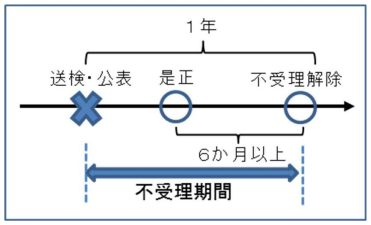
①　当該送致等の日前に当該違反行為の是正が行われた場合（当該違反行為をした日から起算して過去１年以内において同一違反行為をしたことがある場合であって、当該違反行為の是正が行われた日から当該送致等の日までの期間（以下(ｲ)(b)②において「経過期間」という。）が６月を超えるときに限る。）であって、求人の申込みの時において、当該送致等の日から起算して６月を経過していないこと。



②　当該送致等の日前に当該違反行為の是正が行われた場合（当該違反行為をした日から起算して過去１年以内において同一違反行為をしたことがある場合であって、経過期間が６月を超えないときに限る。）であって、求人の申込みの時において、当該送致等の日から起算して１年から経過期間を減じた期間が経過していないこと。



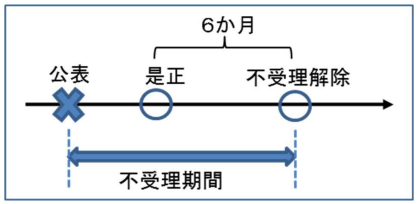
③　当該送致等の日前に当該違反行為の是正が行われた場合（当該違反行為をした日から起算して過去１年以内において同一違反行為をしたことがある場合を除く。）又は当該送致等の日前に当該違反行為の是正が行われていない場合であって、求人の申込みの時において、当該送致等の日から起算して１年を経過していないこと、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して６月が経過していないこと。



（※）送検後１年経過した時点で、是正後６か月未満の場合には、是正後６か月経過時点まで不受理期間延長

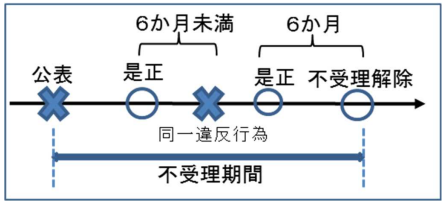
(ﾛ) 求人者がイ(ﾛ)に掲げる法の規定、イ(ﾆ)に掲げる男女雇用機会均等法の規定又はイ(ﾎ)に掲げる育児・介護休業法の規定に違反する行為（以下「違反行為」という。）をし、法第 48 条の３第３項、男女雇用機会均等法第 30 条又は育児介護休業法第 56 条の２の規定による公表がされた場合であって、報告の求めにより、次のいずれかに該当することが確認された場合

(a) 求人の申込みの時において、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して６月を経過していないこと。



(b) 当該違反行為の是正が行われた日から起算して６月を経過する前に同一違反行為を行った場合であって、求人の申込みの時において、当該同一違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して６月を経過していないことその他当該同一違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがあること。

なお、「その他当該同一違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがあること」とは、同一違反行為の是正後６か月を経過する前に再度同一違反行為をした場合が該当する。



（注）ロ(ﾛ)柱書きについて、女活等改正法の施行に伴い、令和２年６月１日以降は、次のとおり改正する。

(ﾛ) 求人者がイ(ﾛ)に掲げる法の規定、イ(ﾆ)に掲げる労働施策総合推進法の規定、イ(ﾎ)に掲げる男女雇用機会均等法の規定又はイ(ﾍ)に掲げる育児・介護休業法の規定に違反する行為（以下「違反行為」という。）をし、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の規定による公表がされた場合であって、報告の求めにより、次のいずれかに該当することが確認された場合

ハ　不受理の対象となる単位

求人の申込みが不受理の対象となる単位は、求人の申込みが事業所単位で行われていること等を踏まえ、原則として事業所単位とするが、法に基づく措置等により、それぞれ以下(ｲ)・(ﾛ)のとおりとすること。

(ｲ) 労働基準法及び最低賃金法違反の場合については、個別の事業所が行った違反行為に基づき事業所単位で不受理とすること。また、当該事業所が属する企業の名称が労働基準局長通知に基づき公表されている場合は、当該公表が事業主に対して行われることを踏まえ、事業主単位で不受理の対象とすること。

また、本社等が事業主単位の求人を一括して申し込む場合や、個別の事業所に係る求人の申込みを行う場合であって、当該求人の就業の場所に是正勧告を受けたことにより不受理の要件に該当することとなった事業所が含まれる場合は、当該求人も不受理の対象とすること。

(ﾛ) 法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法違反の場合については、これらの法律の規定による公表が事業主に対して行われることから、事業主単位で不受理の対象とすること。

(3) 求人の受理に当たっての手続き

イ　求人不受理の法における位置づけ

法第５条の５第１項ただし書は、職業紹介事業者が同条各号に該当する求人の申込みを受理しないことができる旨を定めており、受理した場合であっても法に違反することとはならないこと。ただし、当該規定は、不適切な求人により求職者の将来的な就業継続に悪影響が及ぶことを防ぐこと等を目的としており、職業紹介事業者は、その趣旨を踏まえ、(3)ロに記載するところにより、所要の対応を行うことが求められること。

ロ　求人の受理に係る留意事項

(ｲ) 原則として、求人者に対し、求人の申込みが法第５条の５第１項各号のいずれかに該当するか否かを自己申告させるべきこと（指針第５の２(1)）。

①　法第５条の５第１項各号のうち、同項第３号及び第５号については、求人の申込みが各号に該当するか否かについて求人内容から判断することができないが、各事業者が不受理事由に該当するか否かに関する情報の公表は行われないため、職業紹介事業者は、求人の受理に当たり、法第５条の５第２項の規定に基づき、求人者が各不受理事由に該当するか否かの自己申告を求めること。

なお、求人者が正当な理由なく自己申告に応じない場合には、求人者が法第５条の５第３項違反となり、職業紹介事業者は、同条第１項第６号により、当該求人者からの求人の申込みを受理しないことができること。

求人者に対して自己申告を求める方法については、求職者等とのトラブル防止のため、求人者からの自己申告の内容を事後的に確認できるよう、書面又は電子メール等により行うことが望ましいこと。また、様式例第７号として自己申告書の例を掲載しているので、参考とすること。

②　求人者からの自己申告は、求人の申込みごと（一度に複数の求人の申込みがあった場合は、当該複数の求人の申込みごと）に行うことを原則とすること。

（※）求人不受理の対象となる法令違反等のうち、

- 労働基準法及び最低賃金法に違反し、送検されたこと等により公表されたもの
- 法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法の規定に違反し、これらの法律の規定により公表されたもの

については、厚生労働省ホームページ（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172497.html）においてまとめているので、自己申告の内容を確認するに当たり、参考とすること。

③　職業紹介事業者は、求人者から法第５条の５第１項第３号に該当する旨の自己申告があった場合には、求人者の同意の下、業務に必要な範囲で、当該求人者が同号に該当しないこととなる予定日を確認すること。

④　職業紹介事業者は、求人者からの自己申告の取扱いにおいては、法第 51 条において、業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしてはならないとされていること（同条第１項）、秘密のほか、業務に関して知り得た個人情報及び法人である雇用主に関する情報を、みだりに他人に知らせてはならないとされていること（同条第２項）に留意すること。

(ﾛ) 求人の申込みが法第５条の５第１項各号のいずれかに該当することを知った場合は、当該求人の申込みを受理しないことが望ましいこと。(指針第５の２(2))

①　(ｲ)①に記載しているとおり、求人不受理事由に該当する求人を受理した場合であっても、法に違反することにはならないが、制度の趣旨を踏まえ、求人者からの自己申告を通じて、求人の申込みが求人不受理事由に該当することを知った場合は、当該求人の申込みを受理しないことが望ましいこと。また、求人者から事実と異なる自己申告を受け、当該申告に基づき求人を受理した場合に、職業紹介事業者がその責任を問われることはないこと。

②　労働基準法又は最低賃金法に違反する行為により送致等が行われ、公表された求人者については、その後不起訴とされた場合又は起訴後に無罪が確定した場合であり、かつ、求人不受理事由に該当するが違反行為について既に是正が行われている場合には、当該求人者からの求人について受理することとして差し支えないこと。

③　求人を受理した後に、当該求人者が求人不受理事由に該当することが判明した場合（労働関係法令違反により処分等を講じられた場合等）には、法第５条の７に規定する適職紹介の趣旨を踏まえ、求人者に対して説明を行った上で当該求人の紹介を差し控えるなど、適切に対応すること。

(ﾊ) 求人者の申告内容が事実に相違するおそれがある場合は、以下のとおり対応すること。

①　求人者が、職業紹介事業者からの報告の求めに対して事実に相違する報告をしたときは、法第 48 条の３第２項の規定による勧告の対象となること。このため、求人者からの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、求人者に対して再度確認を行い、それでもなお事実と相違するおそれがある場合には、管轄都道府県労働局に対して情報提供を行うこと。その際、求人者からの自己申告の内容の写しを提出すること。

②　①の情報提供を受けた都道府県労働局は、必要に応じ求人者に対して確認を行い、申告内容が事実に相違していた場合には内容の修正を求める等適切に対応すること。

求人者は、都道府県労働局から自己申告の内容の修正を求められた場合には、職業紹介事業者に対して行った自己申告内容の修正を行うか、又は自己申告を取り下げることとなるため、職業紹介事業者は、修正後の自己申告の内容を確認の上、適切に対応すること。

２　求職の申込み（法第５条の６第１項）

職業紹介事業者は、法第５条の６第１項において、求職の申込みは全て受理しなければならないこととされている。ただし、その申込みの内容が法令に違反するときは、これを受理しないことができる。なお、この原則は、３から５までの取扱職業の範囲及び取扱職種の範囲等の範囲内で適用される。

職業紹介事業者は、求職の申込みを受理しないときは、求職者に対し、その理由を説明

しなければならない（則第４条の４）。

３　有料職業紹介事業の取扱職業の範囲

(1) 取扱職業の範囲（法第 32 条の 11）

有料職業紹介事業者は、法第 32 条の 11 において、港湾運送業務（港湾労働法（昭和 63 年法律第 120 号）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して厚生労働省令で定める業務をいう。）に就く職業、建設業務（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をいう。）に就く職業その他有料の職業紹介事業においてその職業のあっせんを行うことが当該職業に就く労働者の保護に支障を及ぼすおそれがあるものとして厚生労働省令で定める職業を求職者に紹介してはならないこととされている。「有料の職業紹介事業においてその職業のあっせんを行うことが当該職業に就く労働者の保護に支障を及ぼすおそれがあるものとして厚生労働省令で定める職業」について、現在は特段の職業が定められていないことに留意する。

なお、建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号）第 18 条第１項の規定に基づき厚生労働大臣の許可を受けた認定団体は、同法に基づき建設業務有料職業紹介事業を行うことができるものである。

(2) 港湾労働法第２条第１号に規定する港湾における同条第２号に規定する港湾運送業務

イ　港湾労働法第２条第２号に規定する港湾運送業務の範囲

(1)の港湾労働法第２条第２号に規定する港湾運送の業務とは、次に掲げる行為である。

(ｲ) 港湾運送事業法（昭和 26 年法律第 161 号）第２条第１項第２号から第５号までに規定する、船内荷役、はしけ運送、沿岸荷役及びいかだ運送の各行為（港湾労働法第２条第２号イ）

(ﾛ) (ｲ)の行為と本質的機能を同じくするとともに、港湾運送の波動性の影響を受ける等労働の態様が港湾運送と類似し、実際に港湾運送との間に労働者の相互の流動が見られる行為である次に掲げる行為であって、他人の需要に応じて行うもの（港湾労働法第２条第２号ロ、港湾労働法施行令（昭和 63 年政令第 335 号）第２条）

a　船舶に積み込まれた貨物の位置の固定若しくは積載場所の区画又は船積貨物の荷造り若しくは荷直し

b　(ｲ)の行為に先行し、又は後続する船倉の清掃

c　船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送された貨物の港湾の水域の沿岸からおおむね 500 メートル（東京及び大阪の港湾にあっては 200 メートル）の範囲内において厚生労働大臣が指定した区域内にある倉庫（船舶若しくははしけにより又はいかだに組んでする運送に係る貨物以外の貨物のみを通常取り扱うものを除く。以下「港湾倉庫」という。）への搬入（上屋その他の荷さばき場から搬出された貨物の搬入であって、港湾運送事業法第２条第３項に規定する港湾運送関連事業のうち同項第１号に掲げる行為に係るもの若しくは同法第３条第１号から第４号までに掲げる事業又は倉庫業法（昭和 31 年法律第 121 号）第２条第２項に規定する倉庫業のうち港湾倉庫に係るものを営む者（以下「港湾運送関係事業者」という。）以外の者が行うものを除く。）、船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送されるべき貨物の港湾倉庫からの搬出（上屋その他の荷さばき場に搬入すべき貨物の搬出であって、港湾運送関係事業者以外の者が行うものを除く。）又は貨物の港湾倉庫における荷さばき。ただし、冷蔵倉庫の場合にあっては、貨物の当該倉庫に附属する荷さばき場から冷蔵室への搬入、冷蔵室から当該倉庫に附属する荷さばき場への搬出及び冷蔵室における荷さばきを除く。

d　道路運送車両法（昭和 26 年法律第 185 号）第２条第１項に規定する道路運送車両若しくは鉄道（軌道を含む。）（以下「車両等」という。）により運送された貨物の港湾倉庫若しくは上屋その他の荷さばき場への搬入（港湾運送関係事業者以外の者が行う当

該貨物の搬入を除く。）又は車両等により運送されるべき貨物の港湾倉庫若しくは上屋その他の荷さばき場からの搬出（港湾運送関係事業者以外の者が行う当該貨物の搬出を除く。）。ただし、冷蔵倉庫の場合にあっては、貨物の当該倉庫に附属する荷さばき場から冷蔵室への搬入及び冷蔵室から当該倉庫に附属する荷さばき場への搬出を除く。

ロ　イの(ﾛ)の a の「船舶に積み込まれた貨物の位置の固定若しくは積載場所の区画」とは、船舶に積み込まれた貨物の移動又は荷くずれ等を防止するために行う支持又は固縛の行為であって、通常ラッシング又はショアリングと呼ばれているものをいい、「船積貨物の荷造り若しくは荷直し」とは、船内、岸壁又は上屋等の荷さばき場において行われる船積貨物の梱包、袋詰め等の荷造り若しくは荷の詰めかえ又は包装の修理等の荷直しの行為をいうものである。

ハ　イの(ﾛ)の b の「(ｲ)の行為に先行し、又は後続する船倉の清掃」とは、船倉（タンクを含む。）の清掃をいい、船員の居住区域、機関区域、燃料タンク、飲料水タンク等直接港湾運送事業の業務と関連のない区域の清掃の行為は含まないものである。

ニ　イの(ﾛ)の c 及び d における「港湾倉庫」については、港湾労働法施行令第２条第３号の規定に基づき厚生労働大臣が指定する区域を定める告示（昭和 63 年労働省告示第 101 号）により定められた区域にある倉庫のうち、船舶若しくははしけにより又はいかだに組んでする運送に係る貨物以外の貨物のみを通常取り扱うものではない。

ホ　イの(ﾛ)の c のいわゆる倉庫海側荷役については、次のとおりとする。

(ｲ)「船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送された貨物の港湾倉庫への搬入」には、単に港湾倉庫に運び入れる作業だけでなく、港湾倉庫にはいつける作業まで含まれるものであること。

(ﾛ)「船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送された貨物の港湾倉庫への搬出」には、単に港湾倉庫から運び出す作業だけでなく、港湾倉庫にはいくずす作業まで含まれるものであること。

(ﾊ)「上屋その他の荷さばき場から搬出された貨物の搬入」及び「上屋その他の荷さばき場へ搬入すべき貨物の搬出」については、港湾運送関係事業者が行う場合に限り対象となるが、港湾運送関係事業者であることの判断は、港湾労働法施行通達により判断された事業者をもって港湾運送関係事業者とすること。

(ﾆ)「貨物の港湾倉庫における荷さばき」とは、はい替え、仕訳け（特殊仕訳けを除く。）、看貫及び庫移しの作業を指すこと。

この場合において「貨物」とは、船舶若しくははしけにより又はいかだに組んでする運送に係る貨物だけではなく、当該倉庫にあるすべての貨物をいうものであること。

(ﾎ) 冷蔵倉庫に係る海側倉庫荷役については、冷蔵倉庫に附属する荷さばき場（冷蔵倉庫にプラットホーム等冷蔵室における作業に従事する労働者がその作業の一環として従事する場所をいう。以下同じ。）と冷蔵室との間における荷役作業及び冷蔵室における荷さばきの作業に限り港湾運送の業務に入らないのであって、いわゆる水切りをした貨物をプラットホームに搬入する作業、冷蔵室外における荷さばき等それ以外の作業については、港湾運送の業務となること。

(ﾍ) 港湾倉庫以外の倉庫に係る寄託契約による貨物についてのはしけへの積込み又ははしけからの取卸し（いわゆる水切り作業）については、当該倉庫に係る倉庫荷役として取り扱うものであること。

ヘ　イの(ﾛ)の d のいわゆる山側倉庫荷役については、次のとおりとすること。

(ｲ)「貨物の港湾倉庫又は上屋その他の荷さばき場への搬入」には、単に港湾倉庫又は上屋その他の荷さばき場に運び入れる作業だけでなく、はいつける作業まで含まれるものであること。

(ﾛ)「貨物の港湾倉庫又は上屋その他の荷さばき場への搬出」には、単に港湾倉庫又は上屋その他の荷さばき場から運び出す作業だけでなく、はいくずす作業まで含まれるものであること。

(ﾊ) 冷蔵倉庫に係る山側倉庫荷役については、ホの(ﾎ)と同様であること。

ト　港湾運送事業法第２条第１項に規定する港湾運送の中には、検数（同項第６号）、鑑定（同項第７号）及び検量（同項第８号）の各行為が含まれているが、これらについては法第 32 条の 11 第１項に規定する港湾運送の業務には含まれないので留意すること。また、元請（港湾運送事業法第２条第１項第１号）の行為のうち、港湾運送事業法第２条第１項第２号から第５号までに掲げる行為については、法第 32 条の 11 第１項に規定する港湾運送業務に含まれるものであること。

(3) 港湾労働法第２条第１号に規定する港湾以外の港湾における港湾運送業務

イ　港湾労働法第２条第１号に規定する港湾以外の港湾における港湾運送の業務に相当する業務の範囲

(1)の港湾労働法第２条第１号に規定する港湾以外の港湾における港湾運送の業務とは、次に掲げる行為に係る業務とする。

(ｲ) 港湾運送事業法第２条第１項第２号から第５号までに規定する、船内荷役、はしけ運送、沿岸荷役及びいかだ運送の各行為

(ﾛ)(ｲ)の行為と本質的機能を同じくするとともに、港湾運送の波動性の影響を受ける等労働の態様が港湾運送と類似し、実際に港湾運送との間に労働者の相互の流動が見られる行為である次に掲げる行為であって、他人の需要に応じて行うもの

a　船舶に積み込まれた貨物の位置の固定若しくは積載場所の区画又は船積貨物の荷造り若しくは荷直し

b　(2)のイの(ｲ)の行為に先行し、又は後続する船倉の清掃

c　船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送された貨物の特定港湾の水域の沿岸から 500 メートル(水島港にあっては 1,000 メートル､鹿児島港にあっては 1,500 メートル）の範囲内において厚生労働大臣が指定した区域内にある倉庫（船舶若しくははしけにより又はいかだに組んでする運送に係る貨物以外の貨物のみを通常取り扱うものを除く。以下「特定港湾倉庫」という。）への搬入（上屋その他の荷さばき場から搬出された貨物の搬入であって、港湾運送事業法第２条第３項に規定する港湾運送関連事業のうち同項第１号に掲げる行為に係るもの若しくは同法第３条第１号から第４号までに掲げる事業又は倉庫業法第２条第２項に規定する倉庫業のうち特定港湾倉庫に係るものを営む者（以下「特定港湾運送関係事業者」という。）以外の者が行うものを除く。）、船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送されるべき貨物の特定港湾倉庫からの搬出（上屋その他の荷さばき場に搬入すべき貨物の搬出であって、特定港湾運送関係事業者以外の者が行うものを除く。）又は貨物の特定港湾倉庫における荷さばき。ただし、冷蔵倉庫の場合にあっては、貨物の当該倉庫に附属する荷さばき場から冷蔵室への搬入、冷蔵室から当該倉庫に附属する荷さばき場への搬出及び冷蔵室における荷さばきを除く。

d　道路運送車両法第２条第１項に規定する道路運送車両若しくは鉄道（軌道を含む。）（以下「車両等」という。）により運送された貨物の特定港湾倉庫若しくは上屋その他の荷さばき場への搬入（特定港湾運送関係事業者以外の者が行う当該貨物の搬入を除く。）又は車両等により運送されるべき貨物の特定港湾倉庫若しくは上屋その他の荷さばき場からの搬出（特定港湾運送関係事業者以外の者が行う当該貨物の搬出を除く。）ただし、冷蔵倉庫の場合にあっては、貨物の当該倉庫に附属する荷さばき場から冷蔵室への搬入及び冷蔵室から当該倉庫に附属する荷さばき場への搬出を除く。

ロ　各語の定義は(2)のロ以下と同様とする。

(4) 建設業務

イ　(1)の建設業務は、「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」をいうが、この業務は建設工事の現場において、直接にこれらの作業に従事するものに限られる。したがって、例えば、建設現場の事務職員が行う業務に就く職業は、上記建設業務に従事するものに該当せず、取

扱職業の範囲から除外されるものではないので留意すること。

ロ　土木建設等の工事についての施工計画を作成し、それに基づいて、工事の工程管理（スケジュール、施工順序、施工手段等の管理）、品質管理（強度、材料、構造等が設計図書どおりとなっているかの管理）、安全管理（従業員の災害防止、公害防止等）等工事の施工の管理を行ういわゆる施工管理業務は、建設業務に該当せず、有料職業紹介事業を行うことができるものであるので留意すること。

ハ　林業の業務は、造林作業（①地こしらえ、②植栽、③下刈り、④つる切り、⑤除伐、⑥ 枝打、⑦間伐）及び素材（丸太）生産作業（①伐採（伐倒）、②枝払い、③集材、④玉切り（造材））に分けることができるが、このうち造林作業の①地ごしらえの業務については建設現場における整地業務と作業内容が類似していること、②植栽の業務については土地の改変が行われることから、いずれも法第 32 条の 11 第１項の建設業務に該当するものである。一方、造林作業の③下刈り、④つる切り、⑤除伐、⑥枝打及び⑦間伐の各業務については、いずれも建設業務と類似する点は認められないため、建設業務に該当せず、有料職業紹介事業を行うことができるものである。ただし、同一の労働者が同時に、造林作業のうちの①又は②の業務と、③から⑦までの業務のうちのいずれかの業務を併せて行う求人の場合のように、当該求人に取扱職業以外の職業が一部含まれているときは、全体として違法な職業紹介となるものである。

４　無料職業紹介事業の取扱職業の範囲

法第 33 条の規定による厚生労働大臣の許可を受けた無料職業紹介事業者及び法第 33 条の３の届出をした無料職業紹介事業者は、原則として全ての職業について無料職業紹介事業を行うことができるものである。

５　職業紹介事業の取扱職種の範囲等

(1) 概要

有料職業紹介事業者及び無料職業紹介事業者は、法第 32 条の 12 第１項の規定に基づき職業紹介事業において取り扱う職種の範囲その他業務の範囲（以下「取扱職種の範囲等」という。）を定め、これを厚生労働大臣に届け出た場合には、求人及び求職の申込みを全て受理しなければならないという原則は取扱職種の範囲等の範囲内に限り適用されるものである(法第 32 条の 12 第２項)。この届出を行っていない場合には、１及び２に則して全ての求人及び求職の申込みを受理しなければならないものであるので、これを職業紹介事業を行おうとする者又は職業紹介事業者に説明を行い、取扱職種の範囲等を定めるか否かを任意で判断させる。

(2) 届出の手続

イ　職業紹介事業を行おうとする者又は職業紹介事業者は、取扱職種の範囲等を定めたとき及びこれを変更したときは、当該職業紹介事業者の主たる事務所の所在地を管轄する労働局（以下「事業主管轄労働局」という。）を経て厚生労働大臣へ届け出なければならない（法第 32 条の 12 第１項（法第 33 条第４項及び法第 33 条の３第２項において準用する場合を含む。）及び則第 24 条の４）。

ただし、一事業所について届出を行うときは、当該事業所の所在地を管轄する労働局（以下「事業所管轄労働局」という。）へ届け出ても差し支えない。

当該届出を行う場合における取扱職種名の記載については、原則として平成 23 年版厚生労働省編職業分類の中分類によるものとする。ただし、求職者の受付手数料や求職者手数料を徴収する職業のみに範囲を定める場合については、従来の区分によることが適当であり、これらの手数料の徴収が可能とされる職種であることが明確となるように記載させるとともに、必要に応じ助言、指導等を行う。

なお、令和２年３月 29 日以前は、「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（平成 27 年厚生労働省告示第 406 号）において、安定所が不受理とすることができる求人者からの新規

学校卒業見込者等を対象とした求人は取り扱わないよう、取扱職種の範囲等の届出をすることが望ましいとされていたが、法の改正に伴い、取扱職種の範囲等の届出を行うことなく、一定の労働関係法令に違反する求人者からの求人を不受理とできることとなったことから、上記の指針の規定は削除され、当該取扱職種の範囲等の届出を行う必要はなくなったので留意すること。

日本国内で取扱い地域の範囲を限定する場合には、原則として都道府県名又は都道府県名及び市町村名を用いることとし、国外にわたる職業紹介を行う場合の相手先国名については、原則として、ニによることとする。

ロ　届出は、有料・無料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書(様式第６号)（以下「取扱職種範囲等届出書」という。）３部（正本１部、写し２部）を作成し、事業主管轄労働局（一事業所の場合にあっては、事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局）に提出することにより行う。

ハ　この届出については、新規許可又は許可更新の申請を行う際に取扱職種の範囲等を定めたときは、許可申請書の提出に併せて取扱職種範囲等届出書に取扱職種の範囲等を記載して届け出ることが必要である。

ニ　国外にわたる職業紹介を行う場合の相手先国を定めたときは、取扱職種範囲等届出書に、イからハまでにより取扱職種の範囲等を定めるとともに、相手先国名については、外務省が作成している各国・地域情勢に記載された名称を用いることとする。

(3) 許可証記載事項の書換え

既に許可を受けている事業者の場合は、取扱職種範囲等届出書の内容に基づき、許可証を書き換えるものとする。

書換後の許可証を従前の許可証と引き替えに取扱職種範囲等届出書を受理した事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局を経由して交付するものとする。

(4) 許可証の取扱い

届出者は、書換後の許可証の交付を受ける場合は、現に受けている許可証を返納する。

なお、返納された許可証は、第５の８の(2)により取り扱う。

(5) 取扱職種の範囲等の届出等に係る留意事項

イ　取扱職種の範囲等の限定が認められるものの例

不当な差別的取扱いに当たらず、取扱職種の範囲等の限定が認められる例として、以下のものがあげられる。

a 職業

事務的職業、会社・団体の役員、飲食物調理の職業、林業の職業など

b 地域

国内、大阪府、中部地方など

c 賃金

時給 1,000 円以上の求人、月給 30 万円以上の求人など

d その他

紹介予定派遣に関するもの、母子家庭の母等、中高年齢者、障害者、合法的に在留する外国人、本校所定の課程を修了した者など

ロ　変更命令通知等

取扱職種の範囲等の届出について、厚生労働大臣は合理的な理由なく特定の属性（国籍等）を持つ者を求職者とすることを業務の範囲から除外する等の不当な差別的取扱いをするものであると認めるときは、期限を定めて、取扱職種範囲等命令通知書（様式第６号の２）により、その変更を命ずることができる。

(6) 変更の手続き

取扱職種の範囲等を変更しようとするときは、(2)から(5)までに準じて取り扱う。

(7) 取扱職種の範囲等の明示との関係（法第 32 条の 13 及び則第 24 条の５）

職業紹介事業者は、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、求人者又は求職者に対し、書面の交付の方法、ファクシミリを利用する方法又は電子メールその他のその受信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(電気通信事業法(昭和 59 年法律第 86 号)第２条第１号に規定する電気通信をいう。以下「電子メール等」という。)を利用する方法により、取扱職種の範囲等を明示しなければならないこととされている（第９の７の(3)参照）。

第３　許可基準

１　許可基準の趣旨及び運用

(1) 許可基準

イ　有料職業紹介事業の許可基準を２のとおり、法第 33 条第１項に基づき許可を受けて行う無料職業紹介事業の許可基準を４のとおりとする。

ロ　許可基準は、厚生労働大臣が有料及び無料の職業紹介事業の許可、許可の有効期間の更新を行うに当たって、法の趣旨に則し、適正な許可を行うための基準として運用されるものである。

(2) 許可基準の適用

職業紹介事業の許可は、原則として職業紹介事業を行う事業主に対して行われるものであるため、許可基準の適用については、事業主単位であるが、許可後に変更届出により新設される職業紹介事業を行う事業所においても、２又は４に示す許可基準において定められた要件を満たすことにより、適正な事業運営を確保する必要があることから、当該事業所においても許可基準の所定の要件を満たしていなければならない。

(3) 付帯業務のみを行う事業所の取扱い等

イ　職業紹介に該当しない業務（第１の１(2)イ参照）のみを行う事業所については、職業紹介事業の許可又は事業所の新設に係る変更届出は不要である。

ただし、当該事業所で求人・求職の受理等職業紹介の全部又は一部が行われた場合には、許可を受けず、又は事業所の新設に係る変更届出を行うことなく当該事業所で職業紹介事業を行ったこととなり、法第 30 条第１項、第 33 条第１項又は第 32 条の７第１項（第 33 条第４項において準用する場合を含む。）違反となるものである。

ロ　職業紹介事業者は、次のいずれにも該当する場合には、事業所以外の場所（以下「事業所外」という。）で職業紹介事業を実施することができる。ただし、一定の場所で恒常的に職業紹介事業を行う場合は、当該場所について、職業紹介事業を実施する事業所として届出を行わなければならないものである。

(ｲ)　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体制が構築されていること

(ﾛ)　当該事業所外が、有料職業紹介事業許可基準の３(3)（事業所に関する要件）を満たす場所であること

ハ　全国的又は広域的に組織を構成する公益法人及び労働組合等に係る留意事項

全国的又は広域的に組織を構成する公益法人又は労働組合等であって、個々の支部等地方組織単位では職業紹介を常態として行うまでの実態がないと見込まれる等の場合には、当該地方組織単独では事業所に当たらないものとして、本部中央組織に含めて許可して差し支えない。

(4) 許可基準審査の簡略

職業紹介事業の許可申請に当たり、労働者派遣事業の許可を受けた者（以下「派遣元事業主」という。）若しくは労働者派遣事業の許可の申請を現にしている者が、職業紹介事業の許可の申請を行う場合、又は職業紹介事業の許可申請と同時に労働者派遣事業の許可申請を行う場合においては、則第 18 条第８項の規定に基づき、添付書類を省略できることから、次のとおり許可基準の審査を簡略できることとする。ただし、申請書に記入されている情報が需給調整システムに登録されている情報と一致していない場合は、通常の審査を行うこと。

イ 申請者が法人である場合

(ｲ) 代表者、役員、事業所住所等の情報

a　既に労働者派遣事業の許可を取得している場合

申請書に記入されている情報が需給調整システムに登録されている情報と一致している

場合は、既に労働者派遣事業の許可申請時に確認していることから、代表者（氏名、住所及び賞罰の有無）、役員（氏名、住所及び賞罰の有無）、事業所住所、法人として職業紹介事業を行うこと及び法人の事業年度（以下「事業所情報等」という。）については審査不要とする。

b　労働者派遣事業と同時申請の場合

労働者派遣事業の申請書の内容と同じである場合は、職業紹介事業の事業所情報等の審査は不要とする。

(ﾛ) 資産に関する情報

a　既に労働者派遣事業の許可を取得している場合

職業紹介事業の資産に関する許可要件は、労働者派遣事業の資産に関する許可要件の範囲内であり、既に労働者派遣事業の許可を得ていることから、審査は不要とする。

b　労働者派遣事業と同時申請の場合

職業紹介事業の資産に関する許可要件は、労働者派遣事業の資産に関する許可要件の範囲内であるため、原則審査は不要とする。

ただし、労働者派遣事業の資産の審査において、許可要件を満たしていない場合は、職業紹介事業の許可要件を満たしているか確認すること。

ロ 申請者が個人である場合

(ｲ) 代表者、法定代理人、事業所住所等の情報

a　既に労働者派遣事業の許可を取得している場合

申請書に記入されている情報が需給調整システムに登録されている情報と一致している場合は、既に労働者派遣事業の許可申請時に確認していることから、代表者（氏名、住所及び賞罰の有無）、法定代理人（氏名、住所及び賞罰の有無）、事業所住所（以下「個人事業所情報等」という。）については審査不要とする。

b　労働者派遣事業と同時申請の場合

労働者派遣事業の申請書の内容と同じである場合は、職業紹介事業の個人事業所情報等の審査は不要とする。

(ﾛ) 資産に関する情報

a　既に労働者派遣事業の許可を取得している場合

職業紹介事業の資産に関する許可要件は、労働者派遣事業の資産に関する許可要件の範囲内であり、既に労働者派遣事業の許可を得ていることから、審査は不要とする。

b　労働者派遣事業と同時申請の場合

職業紹介事業の資産に関する許可要件は、労働者派遣事業の資産に関する許可要件の範囲内であるため、原則審査は不要とする。

ただし、労働者派遣事業の資産の審査において、許可要件を満たしていない場合は、職業紹介事業の許可要件を満たしているか確認すること。

２　有料職業紹介事業の許可基準

有料職業紹介事業許可基準

次のいずれにも該当する者について、有料職業紹介事業の許可をするものとする。

１　法第31条第１項第１号の要件（申請者が、当該事業を健全に遂行するに足りる財産的基礎を有すること）

次のいずれにも該当し、有料職業紹介事業を的確、安定的に遂行するに足りる財産的基礎を有すること。

(1) 資産（繰延資産及び営業権を除く。）の総額から負債の総額を控除した額（以下「基準資産額」という。）が500万円に申請者が有料職業紹介事業を行おうとする事業所の数を乗じて得た額以上であること。

(2) 事業資金として自己名義の現金・預貯金の額が、150万円に申請者が有料職業紹介事業を行おうとする事業所の数から１を減じた数に60万円を乗じた額を加えて得た額以上となること。

２　法第31条第１項第２号の要件（個人情報を適正に管理し、及び求人者、求職者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること）

次のいずれにも該当し、業務の過程で得た求職者等の個人情報を適正に管理し、求人者、求職者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。

(1) 個人情報管理体制に関する要件（指針第４参照）

イ　求職者等の個人情報を適正に管理するため、事業運営体制が、次のいずれにも該当し、これを内容に含む個人情報適正管理規程を定めていること。

(ｲ) 求職者等の個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲が明確にされていること。

(ﾛ) 業務上知り得た求人者、求職者等に関する個人情報を業務以外の目的で使用したり、他に漏らしたりしないことについて、職員への教育が実施されていること。

(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についての規定があり、かつ当該規定について求職者等への周知がなされていること。

(ﾆ) 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する職業紹介責任者等による事業所内の体制が明確にされ、苦情を迅速かつ適切に処理することとされていること。

ロ　「適正管理」については、以下の点について留意するものとする。

(ｲ) 有料職業紹介事業者は、イの(ｲ)から(ﾆ)までに掲げる事項を含む個人情報適正管理規程について自らこれを遵守し、かつ、その従業者にこれを遵守させなければならないものとする。

(ﾛ) 有料職業紹介事業者は、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ものとする。

ハ　「個人情報の収集、保管及び使用」については、以下の点に留意するものとする。

(ｲ) 有料職業紹介事業者は、求職を受理する際には、当該求職者の能力に応じた職業を紹介するため必要な範囲で、求職者の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ものとする。ただし、特別な業務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はない。

a 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

b 思想及び信条

c 労働組合の加入状況

a から c までについては、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当する。

a 関係

(a) 家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）

(b) 容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報

b 関係　人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
c 関係　労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

(ﾛ) 有料職業紹介事業者は、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ものとする。
(ﾊ) 有料職業紹介事業者は、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、職業安定局長の定める書類（全国高等学校統一応募用紙又は職業相談票（乙））により提出を求めるものとする。
(ﾆ) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られる。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、この限りではない。

(2) 個人情報管理の措置に関する要件
次のいずれにも該当し、求職者等の個人情報を適正に管理するための措置が講じられていること。
イ　当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。
(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が講じられていること。
(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が講じられていること。
(ﾊ) 求職者等の個人情報を取り扱う事業所内の職員以外の者が求職者等の個人情報へのアクセスを防止するための措置が講じられていること。
(ﾆ) 職業紹介の目的に照らして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が講じられていること。
ロ　「適正管理」については以下の点に留意するものとする。
(ｲ) 有料職業紹介事業者は、その保管又は使用に係る個人情報に関し適切な措置（イの(ｲ)から(ﾆ)まで）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ものとする。
(ﾛ) 有料職業紹介事業者が、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さ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ものとする。

「個人情報」とは、個人を識別できるあらゆる情報をいうが、このうち「秘密」とは、一般に知られていない事実であって（非公知性）、他人に知られないことにつき本人が相当の利益を有すると客観的に認められる事実（要保護性）をいうものである。具体的には、本籍地、出身地、支持・加入政党、政治運動歴、借入金額、保証人となっている事実等が秘密にあたりうる。

3　法第31条第１項第３号の要件（１及び２のほか、申請者が当該事業を適正に遂行することができる能力を有すること）
次のいずれにも該当し、当該事業を適正に遂行することができる能力を有すること。
(1) 代表者及び役員（法人の場合に限る。）に関する要件
代表者及び役員（法人の場合に限る。）が、次のいずれにも該当し、欠格事由に該当する者その他適正な事業遂行を期待し得ない者でないこと。
イ　法第32条に規定する欠格事由に該当する者でないこと。
ロ　貸金業法（昭和58年法律第32号）第２条第１項に規定する貸金業を営む者にあっては同法第３条の登録、質屋営業法（昭和25年法律第158号）第１条に規定する質屋営業を営む者にあっては同法第２条の許可を、それぞれ受け、適正に業務を運営している者であること。
ハ　風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和23年法律第122号。以下「風営適正化法」という。）第２条第１項に規定する風俗営業、同条第５項に規定する性風俗関連特殊営業、同条第13項に規定する接客業務受託営業その他職業紹介事業との関係において不適当な営業の名義人又は実質的な営業を行う者でないこと。
ニ　外国人にあっては、原則として、出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号。以下「入管法」という。）別表第一の一の表及び二の表並びに別表第二のいずれかの在留資格を有する者であること。

ホ　住所及び居所が一定しないなど生活根拠が不安定な者でないこと。
ヘ　不当に他人の精神、身体及び自由を拘束するおそれのない者であること。
ト　公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる行為を行うおそれのない者であること。
チ　虚偽の事実を告げ、若しくは不正な方法で許可申請を行った者又は許可の審査に必要な調査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者でないこと。
リ　国外にわたる職業紹介を行う場合にあっては、相手先国の労働市場の状況及び法制度について把握し、並びに求人者及び求職者と的確な意思の疎通を図るに足る能力を有する者であること。

(2) 職業紹介責任者に関する要件
職業紹介責任者は、次のいずれにも該当し、欠格事由に該当せず、また業務を適正に遂行する能力を有する者であること。
イ　法第32条の14の規定により、未成年者ではなく、法第32条第１号、第２号及び第４号から第９号までに掲げる欠格事由のいずれにも該当しないこと。
ロ　(1)のロからリのいずれにも該当すること。
ハ　次のいずれにも該当し、労働関係法令に関する知識及び職業紹介事業に関連する経験を有する者であること。
(ｲ)職業安定法施行規則第24条の６第２項第１号の規定に基づき厚生労働大臣が定める講習を定める告示（平成29年厚生労働省告示第233号）第２項に定める職業紹介責任者講習を修了（許可の場合は申請の受理の日、許可の有効期間の更新の場合は許可の有効期間が満了する日の前５年以内の修了に限る。）した者であること。
(ﾛ) 成年に達した後３年以上の職業経験を有する者であること。
(ﾊ) 精神の機能の障害により職業紹介責任者の業務を適正に行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者でないこと。

(3) 事業所に関する要件
有料職業紹介事業を行う事業所は、次のいずれにも該当し、その位置、構造、設備、面積からみて職業紹介事業を行うに適切であること。
イ　位置が適切であること
風営適正化法で規制する風俗営業や性風俗関連特殊営業等が密集するなど職業紹介事業の運営に好ましくない場所にないこと。
ロ　事業所として適切であること
次のいずれにも該当し、事業所として適切であること。
(ｲ) プライバシーを保護しつつ求人者又は求職者に対応することが可能であること。
具体的には、個室の設置、パーティション等での区分により、プライバシーを保護しつつ求人者又は求職者に対応することが可能である構造を有すること。
ただし、上記の構造を有することに代えて、以下の(a)又は(b)のいずれかによっても、この(ｲ)の要件を満たしているものと認めること。また、当分の間、以下の(c)によることも認めること。
(a) 予約制、近隣の貸部屋の確保等により、他の求人者又は求職者等と同室にならずに対面の職業紹介を行うことができるような措置を講じること。この場合において、当該措置を講じない運営がなされた場合には、許可の取消し対象となる旨の許可条件を付するものとすること。
(b) 専らインターネットを利用すること等により、対面を伴わない職業紹介を行うこと。この場合において、対面を伴う職業紹介事業の運営がなされたときは、許可の取消し対象となる旨の許可条件を付するものとすること。
(c) 事業所の面積がおおむね20㎡以上であること。
(ﾛ) 事業所名（愛称等も含む。）は、利用者にとって、職業安定機関その他公的機関であるとの誤認を生ずるものでないこと。

(4) 適正な事業運営に関する要件
イ　申請者及び申請者の行う他の事業との関係に関する要件
次のいずれにも該当し、申請者及び申請者の行う他の事業との関係で、職業紹介事業の適正な運営に支障がないこと。

(ｲ) 申請者が国又は地方公共団体でないこと。
(ﾛ) 有料職業紹介事業を会員の獲得、組織の拡大、宣伝等他の目的の手段として利用するものでないこと。
(ﾊ) 事業主の利益に偏った職業紹介が行われるおそれのある者でないこと。
(ﾆ) その紹介により就職した者のうち、労働者災害補償保険法施行規則第46条の18第５号の作業に従事する者が、労働者災害補償保険法第35条第１項の規定により労働者災害補償保険の適用を受けることを希望する場合に、同項に規定する団体の代表者として所定の申請を行うものであること。
(ﾎ) 労働者派遣事業と兼業する場合にあっては、求職者に係る個人情報と派遣労働者に係る個人情報について、職業紹介事業又は労働者派遣事業の業務の目的の達成に必要な範囲でこれを収集し、当該収集の目的の範囲内でこれを保管および使用するよう、事業運営につき明確な区分がなされていること。
当該要件を満たすには、次のいずれにも該当することが必要であること。
(a) 労働者の希望に基づき個別の申込みがある場合を除き、同一の者について労働者派遣に係る登録と求職の申込みを重複して行わず、かつ、相互に入れ換えないこと。
(b) 派遣の依頼者又は求人者の希望に基づき個別の申込みがある場合を除き、派遣の依頼と求人の申込みを重複して行わず、かつ、相互に入れ換えないこと。
(c) 派遣労働者に係る個人情報について、職業紹介事業又は労働者派遣事業のいずれの業務に使用することを目的として収集されたものであるかを明確にして管理されること。
(d) 派遣先に係る情報と求人者に係る情報について、職業紹介事業又は労働者派遣事業のいずれの業務に使用することを目的として収集されたものであるかを明確にして管理されること。
(e) 労働者派遣の登録のみをしている派遣労働者に対して職業紹介を行わないこと。また、求職申込みのみをしている求職者について労働者派遣を行わないこと。
(f) 派遣の依頼のみをしている者に対して職業紹介を行わないこと。また、求人申込みのみをしている求人者に対して労働者派遣を行わないこと。

ロ　業務の運営に関する規程の要件
法の次の各条文の内容を含む業務の運営に関する規程を有し、これに従って適正に運営されること（様式例第１号参照）。
第２条（職業選択の自由）、第３条（均等待遇）、第５条の３（労働条件等の明示）、第５条の４（求職者等の個人情報の取扱い）、第５条の５（求人の申込み）、第５条の６（求職の申込み）、第５条の７（求職者の能力に適合する職業の紹介等）、第32条の３（手数料）、第32条の12（取扱職種の範囲等の届出等）、第34条において準用する第20条(労働争議に対する不介入)。
なお、この規程は２に定める個人情報適正管理規程と一体のものとしても差し支えないこと。

ハ　手数料に関する要件
(ｲ) 適法な手数料以外に職業紹介に関し、いかなる名目であっても金品を徴収しないこと。
(ﾛ) 徴収する手数料を明らかにした手数料表を有すること。

ニ　名義貸しに関する要件
他に名義を貸与するために、又は職業紹介責任者となり得る者の名義を借用して許可を得るものではないこと。

ホ　国外にわたる職業紹介に関する要件

(ｲ) 国外における職業紹介を実施するに当たっては、法第32条の12第１項の規定により取扱職種の範囲等として届け出た国以外を相手先国として職業紹介を行うものでないこと。
(ﾛ) 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）その他の出入国関係法令及び相手先国の法令を遵守して行うものであること。
(ﾊ) 国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、求職者に対して渡航費用その他を貸し付け、又は求人者がそれらの費用を貸し付けた求職者に対して職業紹介を行うものでないこと。
(ﾆ) 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、次に該当する取次機関を利用するものでないこと。

(a) 相手先国において活動を認められていないもの。
(b) 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もの。
(ﾎ) 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うものでないこと。

３　有料職業紹介事業の許可基準に関する留意事項

(1) 法第 31 条第１項第１号の要件について

イ 許可基準の１の(1)の「資産」の確認について

(ｲ) 法人における基準資産額等の確認

ａ　ｂの連結納税制度以外における確認の場合

次の(a)～(c)の書類が添付され、 納税証明書の「所得金額」と納税申告書の別表第１の１欄「所得金額又は欠損金額」及び当該納税申告書の別表第４の 48 欄「所得金額又は欠損金額」、同表１欄「当期利益又は当期欠損の額」と貸借対照表の「当期利益（損失）」と損益計算書の「当期利益（損失）」とをそれぞれ照合し、いずれも一致する場合にあっては、当該貸借対照表を用いて基準資産額（「負債総額」及び「現金・預金の額」を含む。）を算定する。

なお、貸借対照表に「当期利益（損失）」が記載されていない場合は、同表１欄「所得金額又は当期欠損の額」と損益計算書の「当期利益（損失）」と株主資本等変動計算書（持分会社にあっては、社員資本等変動計算書。以下、「株主資本変動計算書等」という。）の「当該純利益（損失）」、株主資本変動計算書等の「利益剰余金（当期末残高）」と貸借対照表の「利益剰余金」」とをそれぞれ照合させる。

(a) 最近の事業年度における貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書等（税務署に提出したものの写しに限る。）

ただし、最近の事業年度における決算が終了しているが、株主総会の承認を得られていないため未だ税務署に提出していない場合については、当該決算に係る貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書が確実に税務署に提出される場合には、当該貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書等であっても差し支えない。また、この場合は、(b)及び(c)の提出を要しない。設立後最初の決算期を終了していない法人の申請に係る場合は、会社法(平成 17 年法律第 86 号)第 435 条第１項に規定する会社成立時の貸借対照表、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成 18 年法律第 48 号）第 123 条第１項（同法第 199 条において準用する場合を含む。）に規定する法人成立時の貸借対照表等のみでよい。

(b) 最近の事業年度における法人税の納税申告書の写し（税務署の受付印のあるもの（電子申請の場合にあっては、税務署に受付けられた旨が確認できるもの。以下同じ。）に限る。法人税法施行規則（昭和 40 年大蔵省令第 12 号）別表第１及び４のみでよい。）

(c) 納税証明書（国税通則法施行令（昭和 37 年政令第 135 号）第 41 条第１項第３号ロに係る国税通則法施行規則（昭和 37 年大蔵省令第 28 号）別紙第９号様式（その２）による法人の最近の事業年度における所得金額に関するもの。）

ｂ　連結納税制度における基準資産額等の確認

次の(a)～(d)の書類が添付され、納税証明書の「所得金額」と、納税申告書の別表一の二の 1 欄「連結所得金額又は連結欠損金額」を照合する。納税申告書の別表一の二の 13 欄「差引連結所得に対する法人税額」と、個別帰属額等の一覧表の「連結親法人及び連結子法人の個別帰属額等の合計額」を照合する。ただし、個別帰属額等の一覧表の「連結親法人及び連結子法人の個別帰属額等の合計額」がマイナスの場合には、納税申告書の別表一の二の 16 欄「所得税額等の還付金額」又は 19 欄と照合する。個別帰属額等の一覧表の申請法人の「個別帰属額」と、申請法人にかかる各連結事業年度の連結法人税の個別帰属額の届出書の 14 欄「連結法人税個別帰属額」を照合する。

ただし、14 欄「連結法人税個別帰属額」に記載がない場合には、個別帰属額等の一覧表の申請法人の「個別帰属額」と、12 欄「差引連結所得に対する連結法人税個別帰属額」を照合する。

なお、事業年度中途で暫定的に納税を既に行っている場合は個別帰属額等の一覧表の申請法人の「個別帰属額」の絶対額と 12 欄「差引連結所得に対する連結法人税個別帰属額」又は 14 欄「連結法人税個別帰属額」とを合計し、暫定的に納税した金額についての領収証書と照合する。申請法人にかかる連結法人税の個別帰属額届出書の１欄「個別所得金額又は個別欠損金額」と、別表四の二付表の 52 欄①「個別所得金額又は個別欠損金額」を照合する。別表七の二付表二が提出されている場合には、別表四の二付表 56 欄①と別表七の二付表二 27 欄「連結欠損金額個別帰属発生額」を合計し、個別帰属額届出書１欄「個別所得金額又は個別欠損金額」と照合する。別表四の二付表の１欄①「当期利益又は当期欠損の額」、貸借対照表における「当期利益（損失）」及び損益計算書の「当期利益（損失）」とを照合する。

なお、貸借対照表に「当期利益（損失）」が記載されていない場合は、同表１欄①「当期利益又は当期欠損の額」と損益計算書の「当期利益（損失）」と株主資本等変動計算書の「当期利益（損失）」、株主資本変動等計算書の「利益剰余金（当期末残高）」と貸借対照表の「利益剰余金」とをそれぞれ照合する。

以上により真正なものと判断された貸借対照表を用いて基準資産額（「負債総額」及び「現金・預金の額」を含む。）を確定する。

(a) 最近の連結事業年度における申請法人に係る貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書

(b) 最近の連結事業年度における連結法人税の納税申告書の写し（連結親法人の所轄税務署の受付印のあるものに限る。法人税法施行規則別表一の二「各連結事業年度分の連結所得に係る申告書」の写し及び同申告書添付書類「個別帰属額等の一覧表」の写しのみでよい。ただし、別表七の二付表二「連結欠損金個別帰属額に関する明細書」が提出される場合には、その写しを併せて提出させること。）

(c) 最近の連結事業年度の連結法人税の個別帰属額の届出書（申請法人に係るものに限る。）の写し（税務署に提出したもの。ただし当該届出書の別表にあっては別表四の二付表「個別所得の金額の計算に関する明細書」の写しのみでよい。）

(d) 納税証明書（国税通則法施行令第 41 条第１項第３号ロに係る国税通則法施行規則別紙第９号様式（その２）による最近の連結事業年度における連結所得金額に関するもの）

(ﾛ) 個人における基準資産額等の確認

ａ　青色申告の場合（白色申告又は簡易な記載事項の損益計算書のみ作成する場合を除く。）

次の(a)～(c)の書類が添付され、ⅰ～ⅲにより納税証明書の「所得金額」と納税申告書第一表の⑨欄「（所得金額）合計」を照合する。

(a) 最近の納税期における所得税の納税申告書の写し（税務署の受付印のあるもの）

(b) 納税証明書（国税通則法施行令第 41 条第１項第３号イに係る国税通則法施行規則別紙第９号様式（その２）による最近の納税期における金額に関するもの）

(c) 青色申告の場合（簡易な記載事項の損益計算書のみ作成する場合を除く。）は、最近の納税期における所得税法施行規則第 65 条第１項第１号の貸借対照表及び損益計算書（所得税青色申告決算書（一般用、不動産所得及び農業所得用）（税務署の受付印のあるもの））

ⅰ　事業所得に係る確認について

納税申告書第一表の「所得金額」の欄の①の事業・営業等と所得税青色申告決算書（一般用）損益計算書の○45 欄「所得金額」を照合する。所得税青色申告決算書（一般用）損益計算書の○43 欄「青色申告特別控除前の所得金額」とこれに対応する貸借対照表（資産負債調）の「青色申告特別控除前の所得金額」を照合する。いずれも一致する場合に、貸借対照表（資産負債調、一般用）の資産に相当する科目の合計と負債に相当する科目の合計を算出する。

ⅱ　不動産所得及び農業所得に係る確認について

上記、貸借対照表では不動産所得又は農業所得分が計上されていない場合があることから、青色申告決算書（不動産所得用又は農業所得用）、貸借対照表も使用し、納税申告書第一表の「所得金額」の欄の②事業・農業又は③不動産と所得税青色申告決算書（不動産所得用又は農業所得用）の○23 欄「所得金額」を照合する。所得税青色申告決算書（不動産所得用又は農業所得用）○21 欄「青色申告特別控除前の所得金額」とこれに対応する貸借対照表（資産負債調）の「青色申告特別控除前の所得金額」を照合する。貸借対照表（資産負債調、不動産所得用又は農業所得用）の資産に相当する科目の合計と負債に相当する科目の合計を算出する。

ⅲ　以上により算出した資産と負債について、それぞれの金額を合計し資産と負債の全体額を確定させ、資産（全体）から負債（全体）を控除し基準資産額を算出する。

b　それ以外の場合

有料職業紹介事業計画書（様式第２号）の「資産等の状況」の「資産」欄（白色申告又は簡易な記載事項の損益計算書のみ作成する場合は、直前の納税期末日における資産等の状況につき記載する。また、納税申告以外の場合は、近接する適当な日の状況につき記載する。）に記載された土地・建物に係る不動産の登記事項証明書及び固定資産税評価額証明書並びに現金・預金に係る預金残高証明書等の金額の総額から、同「資産等の状況」の「負債」欄（「資産」欄と同日付けの状況を記載する。）に記載された金融機関の貸付金残高証明書等、負債金額の総額を差し引いた額が所要の資産額以上あることを要するものとする。

(ﾊ) 基準資産の確認の基準日

資産は、「常時」基準資産以上あることを必要とするものではなく、新規の許可申請時又は許可の有効期間更新申請時においてこれを満たせば足りるものである。

(ﾆ) 繰延資産等

「繰延資産」とは、会社計算規則（平成 18 年法務省令第 13 号）第 74 条第１項第３号に規定する繰延資産をいい、「営業権」とは、無形固定資産の一つである会社計算規則第２編第２章第２節の「のれん」をいう。

(ﾎ) 基準資産の増額

上記により算定される基準資産額が増加する旨の申立てがあったときは、 公認会計士又は監査法人による監査証明（許可の有効期間更新申請に限っては、「合意された手続実施結果報告書」も可）を受けた中間決算又は月次決算に限り、資産の総額、負債の総額及び自己名義の現金・預金の額のいずれについても当該中間決算又は月次決算により確認するものとする。

ただし、個人の場合に限り、基準資産額又は自己名義の現金・預金の額が増加する旨の申し立てがあったときは、①市場性のある資産の再販売価格の評価額が、基礎価額を上回る旨の証明があった場合（例えば、固定資産税の評価額証明書等による。）、②提出された預金残高証明書により普通預金、定期預金等の残高を確認できた場合（複数の預金残高証明書を用いる場合は、同一日付のものに限る。）に限り、当該増加後の額を基準資産額又は自己名義の現金・預金の額とする。

ロ　許可基準の１の(2)の「事業資金」の確認について

(ｲ) 事業資金は、事業開始後３箇月程度の間の運営を賄うためのものであり、許可基準の１の(1)の資産の一部となるものであり、現金又は預貯金として所持するものに限られる。

(ﾛ) 貸借対照表等の現金及び預貯金の欄により判断する。

(ﾊ) 自己名義の預貯金の額が増加する旨の申立てがあったときは、公認会計士又は監査法人による監査証明を受けた中間決算又は月次決算に限り、資産の総額、負債の総額及び自己名義の現金・預金の額のいずれについても当該中間決算又は月次決算により確認するものとする。

(2) 法第 31 条第１項第２号の要件（個人情報を適正に管理し、及び求人者、求職者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていることについて）

イ 「個人情報適正管理規程」については、以下の点について留意するものとする。

(ｲ) 有料職業紹介事業者は、許可基準２の(1)のイ(ｲ)～(ﾆ)に掲げる事項を含む個人情報適正管理規程について自らこれを遵守し、かつ、その従業者にこれを遵守させるよう指導する。

(ﾛ) 有料職業紹介事業者は、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、不利益な取扱いを行わないよう指導する。

ロ 「個人情報の収集、保管及び使用」については、以下の点に留意する。

(ｲ) 有料職業紹介事業者は、求職を受理する際には、当該求職者の能力に応じた職業を紹介するため必要な範囲で、求職者の個人情報（以下「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。

ただし、特別な業務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はない。

a 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

b　思想及び信条

c　労働組合の加入状況

aからcについては、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当する。

a関係

(a) 家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）

(b) 容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報

b関係　人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

c関係　労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

(ﾛ) 有料職業紹介事業者は、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。

(ﾊ) 有料職業紹介事業者は、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、職業安定局長の定める書類（全国高等学校統一応募用紙又は職業相談票（乙））により提出を求めるものとする。

(ﾆ) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られる。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、この限りではない。

ハ　求職申込みの際の個人確認について

求職の申込みに関して履歴書の提出や免許の提示を求めることは差し支えないが、戸籍抄本等身元調査に通じる書類の提出を求めることのないよう指導する。

ニ　求人者に身元確認を勧めるような文言を含むことのないよう指導する。

ホ　上記ハ又はニのような事項が記載されている場合は、その削除と考え方を十分指導する。

ヘ　業務提携における取扱い

適法な職業紹介事業者間の業務提携は禁止されるものではないが、当該業務提携について求職者・求人者に明示されない場合には、個人情報が本人の予期しない者に提供されることとなり個人情報の保護に欠けることとなる。このため、職業紹介事業者間の業務提携に際しては、求人・求職受理時に当該業務提携について求人者・求職者に明示し、提携先に個人情報を提供することを希望しない求人者・求職者の情報は業務提携先に提供しないようにする必要がある。

なお、同一企業内の異なる職業紹介事業所間の求人・求職情報のやり取りは許可事業者としての法第 31 条第１項第２号の個人情報の保護のためのルールを遵守していれば差し支えない。

(3) 法第 31 条第１項第３号の要件について

イ　許可基準の３の(1)及び(2)のイに係る欠格事由について

(ｲ) 法律第 32 条に定める欠格事由は、次のとおりである。

a 禁錮以上の刑に処せられ、又はこの法律の規定その他労働に関する法律の規定（ｂに規定する規定を除く。）であって政令で定めるもの若しくは暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成３年法律第 77 号）の規定（同法第 50 条（第２号に係る部分に限る。）及び第 52 条の規定を除く。）により、若しくは刑法（明治 40 年法律第 45 号）第 204 条、第 206 条、第 208 条、第 208 条の２、第 222 条若しくは第 247 条の罪、暴力行為等処罰に関する法律（大正 15 年法律第 60 号）の罪若しくは出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号）第 73 条の２第１項の罪を犯したことにより、罰金の刑に処せられ、その執

行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して５年を経過しない者

b 健康保険法（大正 11 年法律第 70 号）第 208 条、第 213 条の２若しくは第 214 条第１項、船員保険法（昭和 14 年法律第 73 号）第 156 条、第 159 条若しくは第 160 条第１項、労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）第 51 条前段若しくは第 54 条第１項（同法第 51 条前段の規定に係る部分に限る。）、厚生年金保険法（昭和 29 年法律第 115 号）第 102 条、第 103 条の２若しくは第 104 条第１項（同法第 102 条又は第 103 条の２の規定に係る部分に限る。）、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和 44 年法律第 84 号）第 46 条前段若しくは第 48 条第１項（同法第 46 条前段の規定に係る部分に限る。）又は雇用保険法第 83 条若しくは第 86 条（同法第 83 条の規定に係る部分に限る。）の規定により罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して５年を経過しない者

c 心身の故障により有料の職業紹介事業を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの

d 破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者

e 法第 32 条の９第１項（第１号を除き、第 33 条第４項において準用する場合を含む。）の規定により職業紹介事業の許可を取り消され、又は第 33 条の３第２項において準用する第 32 条の９第１項（第１号を除く。）の規定により無料の職業紹介事業の廃止を命じられ、当該取消し又は命令の日から起算して５年を経過しない者

f 第 32 条の９第１項（第 33 条第４項において準用する場合を含む。）の規定により職業紹介事業の許可を取り消された者が法人である場合（第 32 条の９第１項（第１号に限る。）（第 33 条第４項において準用する場合を含む。）の規定により許可を取り消された場合については、当該法人が a 又は b に規定する者に該当することとなったことによる場合に限る。）又は第 33 条の３第２項において準用する第 32 条の９第１項の規定により無料の職業紹介事業の廃止を命じられた者が法人である場合（第 33 条の３第２項において準用する第 32 条の９第１項（第１号に限る。）の規定により廃止を命じられた場合については、当該法人が a 又は b に規定する者に該当することとなったことによる場合に限る。）において、当該取消し又は命令の処分を受ける原因となった事項が発生した当時現に当該法人の役員（業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む。以下この条において同じ。）であった者で、当該取消し又は命令の日から起算して５年を経過しないもの

g 第 32 条の９第１項（第 33 条第４項において準用する場合を含む。）の規定による職業紹介事業の許可の取消し又は第 33 条の３第２項において準用する第 32 条の９第１項の規定による無料の職業紹介事業の廃止の命令の処分に係る行政手続法（平成５年法律第 88 号）第 15 条の規定による通知があった日から当該処分をする日又は処分をしないことを決定する日までの間に第 32 条の８第１項（第 33 条第４項及び第 33 条の３第２項において準用する場合を含む。）の規定による職業紹介事業の廃止の届出をした者（当該事業の廃止について相当の理由がある者を除く。）で、当該届出の日から起算して５年を経過しないもの

h g に規定する期間内に第 32 条の８第１項（第 33 条第４項及び第 33 条の３第２項において準用する場合を含む。）の規定による職業紹介事業の廃止の届出をした者が法人である場合において、同号の通知の日前 60 日以内に当該法人（当該事業の廃止について相当の理由がある法人を除く。）の役員であった者で、当該届出の日から起算して５年を経過しないもの

i 暴力団員又は暴力団員でなくなった日から５年を経過しない者（以下「暴力団員等」という。）

j 営業に関し成年者と同一の行為能力を有しない未成年者であって、その法定代理人が a から i まで又は k のいずれかに該当するもの

k 法人であって、その役員のうちに a から j までのいずれかに該当する者があるもの

l 暴力団員等がその事業活動を支配する者

m 暴力団員等をその業務に従事させ、又はその業務の補助者として使用するおそれのある者

なお、a の「政令で定めるもの」は次のとおりである。

(a) 労働基準法第 117 条及び第 118 条第１項（同法第６条及び第 56 条に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第 121 条の規定（これらの規定が労働者派遣法第 44 条（第４項を除く。）の規定により適用される場合を含む。）

(b) 労働者派遣法第 58 条から法第 62 条までの規定

(c) 港湾労働法第 48 条、第 49 条（第１号を除く。）及び第 51 条（第２号及び第３号に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第 52 条の規定

(d) 建設労働者の雇用の改善等に関する法律第 49 条、第 50 条及び第 51 条（第２号及び第３号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第 52 条の規定

(e) 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成３年法律第 57 号）第 19 条、第 20 条及び第 21 条（第３号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第 22 条の規定

(f) 育児・介護休業法第 62 条から第 65 条までの規定

(g) 林業労働力の確保の促進に関する法律（平成８年法律第 45 号）第 32 条、第 33 条及び第 34 条（第３号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第 35 条の規定

(h) 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号）第 108 条、第 109 条、第 110 条（同法第 44 条に係る部分に限る。）、第 111 条（第１号を除く。）及び第 112 条（第１号（同法第 35 条第１項に係る部分に限る。）及び第６号から第 11 号までにかかる部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第 113 条の規定

また、c の「厚生労働省令で定めるもの」は、「精神の機能の障害により有料の職業紹介事業を適正に行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者」である（則第 19 条）。

この場合における「認知」は外界を認識すること、「判断」は物事の是非善悪を考え定めること、「意思疎通」は自らの考えを的確に相手に伝えることをいう。

(ﾛ) なお、刑の執行猶予の言渡を受けた後、その言渡を取り消されることなく猶予の期間を経過した者は、刑の「執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して５年を経過していない場合」には該当せず、猶予期間を無事経過することによって直ちに欠格事由を離脱する。大赦又は特赦により刑の言渡の効力を失った者についても同様である。

なお、刑の時効の完成、仮出獄を許された者の刑の残余期間の満了その他の事由により、刑の執行の免除を得たものは、「執行を受けることがなくなった」に該当し、当該欠格事由につき判断する必要がある。

ロ　許可基準３の(1)のロに係る「質屋営業」について

質屋営業については、質屋営業法第１条に規定する質屋営業を行うものをいう。

注）質屋営業法（昭和 25 年法律第 158 号）（抄）

第一条　この法律において「質屋営業」とは、物品（有価証券を含む。第二十二条を除き、以下同じ。）を質に取り、流質期限までに当該質物で担保される債権の弁済を受けないときは、当該質物をもつてその弁済に充てる約款を附して、金銭を貸し付ける営業をいう。

２　この法律において「質屋」とは、質屋営業を営む者で第二条第一項の規定による許可を受けたものをいう。

第二条　質屋になろうとする者は、内閣府令で定める手続により、営業所ごとに、その所在地を管轄する都道府県公安委員会（以下「公安委員会」という。）の許可を受けなければならない。

２　前項の場合において、質屋になろうとする者は、自ら管理しないで営業所を設けるときは、その営業所の管理者を定めなければならない。

ハ　許可基準の３の(1)のハに係る「風俗営業」について

風俗営業等とは、風営適正化法第２条第１項、第５項及び第 13 項に規定する営業をいう。具体的には、おおむね次の営業が該当する。

(ｲ) 風俗営業関係

a 料飲関係営業（キャバレー営業等、料理店営業等、ナイトクラブ営業等、低照度飲食店営業、区画席飲食店営業）

b マージャン屋営業・パチンコ屋営業

c ゲーム機設置営業

d ダンスホール

(ﾛ) 性風俗関連特殊営業等

a 個室付浴場業

b ヌードスタジオ、のぞき劇場、ストリップ劇場など

c ラブホテル、モーテル、モーテル類似、レンタルルーム等

d アダルトショップ、大人のおもちゃ店

e 個室マッサージ類

f ホテトル

g テレクラ

h ビデオ観賞

(ﾊ) 接客業務受託営業関係

主として上記に掲げる営業（(ｲ)のｂ及びｃを除く。）を営む者から委託を受けて当該営業の営業所において客に接する業務の一部を行うこと（当該業務の一部に従事する者が委託を受けた者及び当該営業を営む者の指揮命令を受ける場合を含む。）を内容とする営業をいう。また、探偵業、信用調査等であって、法第３条、第５条の４、第 51 条の規定からみて不適当なものが許可基準３の(1)のハに掲げる「その他職業紹介事業との関係において不適当な営業の名義人又は実質的な営業を行う者」に該当するものであること。

なお、名義人とは、本人が直接業務に従事経営することを要せず、単に禁止兼業の名義上の経営者又は代表者をいう。

また、実質的に営業を行う者とは、例えばこの種の営業について多額の金銭的援助を与え、又はその営業を行う者と血縁関係その他、社会生活上密接な関係のある場合で、その営業を支配し得る地位にあり、実質的に行う者と認められるものをいう。

ニ　許可基準の３の(1)「役員」について

(ｲ) 法人の「役員」とは、おおむね次に掲げる者をいう。

a 合名会社及び合同会社については、総社員（定款をもって業務を執行する社員を定めた場合は、当該社員）

b 合資会社については、総無限責任社員（定款をもって業務を執行する無限責任社員を定めた場合は、当該無限責任社員）

c 株式会社については、代表取締役、取締役（会計参与設置会社である場合は会計参与、監査役設置会社である場合は監査役、委員会設置会社である場合は執行役）

d 特例有限会社（会社法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成 17 年法律第 87 号）第３条第２項に規定する特例有限会社をいう。）については、取締役、監査役を置いた場合は監査役

e 一般財団法人及び一般社団法人については、理事及び監事

f 特殊法人及び独立行政法人については、総裁、理事長、副総裁、副理事長、専務理事、理事、監事等法令により役員として定められている者

g 農業協同組合については、理事、監事及び経営監理委員

h 漁業協同組合及び水産加工業協同組合については、理事、監事及び経営監理委員

i 商工会議所については、会頭、副会頭、専務理事、常議員、監事及び理事

j 商工会については、会長、副会長、理事及び監事

k 森林組合については、理事及び監事

l 事業協同組合及び商工組合については、理事及び監事

m 中小企業団体中央会については、会長、理事及び監事

n 外国の法令に準拠して設立された会社（以下「外国会社」という。）については、代表取締役、取締役、監査役（これに相当する者を含む。）、及び会社法第 817 条に基づき定めた日本における代表者

(ﾛ) 会社法等の規定により、法人の会計参与は同一の法人又はその子会社の取締役、監査役、執行役又は従業員を兼ねることはできず、監査役は同一の法人又はその子会社の取締役若しくは従業員又は当該子会社の会計参与（会計参与が法人であるときは、その職務を行うべき社員）若しくは執行役を兼ねることはできないので、注意する必要がある（会社法第 333 条第３項、第 335 条第２項）。

(ﾊ) 外国人について

a 市町村（区）長の発行する住民票の写し（行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成 25 年法律第 27 号。以下「番号法」という。）第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。）等によって確認する。

b 入管法別表第１の１の表において外交、公用、教授、芸術、宗教及び報道、２の表において高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、興行、技能及び技能実習、別表第２において永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等及び定住者の在留資格について規定されている。

(ﾆ) 住所については、履歴書及び住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。）によって確認する。形式的に住所だけを移していると考えられる場合には、その理由を聞き、事業運営に支障がないか確認する。

ホ　許可基準の３の(2)「職業紹介責任者」について

(ｲ) 職業紹介責任者の行う業務

職業紹介責任者は職業紹介に関し、労働関係法令等に関する最新の情報を把握しつつ、以下の事項について統括管理するとともに、従業者に対する職業紹介の適正な遂行に必要な教育を行う（法第 32 条の 14）。

a 求人者又は求職者から申出を受けた苦情の処理に当たること。

b 求人者の情報（職業紹介に係るものに限る。）及び求職者の個人情報の管理に関すること（指針第４参照）。

c 求人及び求職の申込みの受理、求人者及び求職者に対する助言及び指導その他有料の職業紹介事業の業務の運営及び改善に関すること。

d 職業安定機関との連絡調整に関すること。

(ﾛ) 求人者又は求職者から申出を受けた苦情の処理

職業紹介責任者が苦情処理を適切に処理し得るためには、本人が求人者又は求職者の元に直接出向いて処理する必要性も高いことから、職業紹介責任者が日帰りで苦情処理を行い得ることが必要であるが、電話、メール又はウェブ面談等により、苦情対応に対する適正な体制確保が図れる場合についてはこの限りではない（ただし、求人者又は求職者が対面による相談を希望する場合は、対面により対応すること。）

(ﾛ) 職業紹介責任者の選任

職業紹介責任者の選任は、法第 32 条第１号、第２号及び第４号から第９号までに掲げる欠格事由に該当しない者（未成年者及び精神の機能の障害により職業紹介責任者の業務を適正に行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者を除き、過去５年以内に、職業紹介事業の業務の適正な遂行のために必要な知識を習得させるための講習として厚生労働大臣が定めるもの（第７の８参照）を修了している者に限る。）のうちから、以下に定めるところにより、行わなければならない（則第 24 条の６）。

a 事業所ごとに当該事業所に専属の職業紹介責任者として自己の雇用する労働者の中から選任するものとすること。ただし、有料職業紹介事業者（法人である場合は、その役員）を職業紹介責任者とすることは、差し支えない。

b 当該事業所において職業紹介に係る業務に従事する者の数が 50 人以下のときは１人以上の者を、50 人を超え 100 人以下のときは２人以上の者を、100 人を超えるときは、当該職業

紹介に係る業務に従事する者の数が 50 人を超える 50 人ごとに１人を２人に加えた数以上の者を選任するものであること。

c 既に許可を受けて職業紹介事業を行っている事業所の職業紹介責任者の変更届又は既に許可を受けて職業紹介事業を行っていた事業所で代表者兼職業紹介責任者であった者が死亡し、それを継承して事業を行う場合等の新規の届出に際して、新たに職業紹介責任者となる者が、やむなく許可申請前に職業紹介責任者講習の受講ができない場合は、その後可及的速やかに受講すること(具体的には受講する職業紹介責任者講習を決めていること。）を条件として申請を受理することとして差し支えない。

ヘ　許可基準の３の(3)の「事業所」について

(ｲ) 位置について

a 借用の場合は、事業所の賃貸借契約書等により、事業所の所有者から正当に貸与を受けているものかどうか、また、転貸の場合は、その同意があるかどうかについて同意書等により確認する。

b 事業所の設置場所として当初適切であったものが、その後の環境の変化により職業紹介事業に適さなくなった場合は、事業所の移転が望ましいが、移転ができない間は、分かりやすい看板の掲示や入り口の明示等を工夫し、求人者、求職者が安心して利用できるような対処を指導する。

(ﾛ) 名称について

a 求人者、求職者の混乱を招くおそれがあるため、

(a) 職業安定機関その他公的機関と関係を有しない者は、利用者に、これと誤認させる名称（例えば「ハローワーク○○」、「○○県無料職業紹介所」、「ジョブ・カフェ」、等）を用いてはならない。

(b) 同一労働市場圏内にある既設事業所の名称と同一又は類似の名称については、利用者に誤認を生じない名称とするよう指導する。

b 職業紹介事業以外の事業を行う場合には、兼業に係る事業について、厚生労働大臣許可名義を使用してはならないこととする。

c 地方公共団体の行う無料職業紹介事業の運営の全部又は一部を委託され、当該職業紹介事業を行う場合は、当該委託を受けた職業紹介事業者が行うものであることを明確にする必要がある。

d 他の法律において資格に係る名称の使用制限が規定されているもの（いわゆる士業）が、当該資格の名称の下に職業紹介事業を行うこと（例．○○法律事務所、○○社会保険労務士事務所など）は、利用者に誤解を生じさせるおそれがあるため、当該名称を使用せず区別するなどにより、利用者に誤解を生じさせないよう助言・指導する必要がある。

ト　許可基準の３の(4)「適正な事業運営」について

(ｲ) 申請者及び申請者の行う他の事業との関係に関する要件

a 申請者が国又は地方公共団体でないこと。

b 有料職業紹介事業を会員獲得、組織拡大、宣伝等他の目的の手段として利用するものでないこと。

(a) 会員の獲得、組織の拡大、宣伝等とは、その手段の諸形態を例示したものにすぎないので、その目的が布教の手段、名声の獲得、選挙運動等のために利用するものであってはならない。

(b) 厚生労働大臣の許可を兼業部門（例えば、請負、経営コンサルタント業の広告、芸能家、モデル等の養成所の生徒の募集等）その他の紹介事業以外の目的に利用するものであってはならない。したがって、「厚生労働大臣許可」を許可を受けた職業紹介事業以外の事業（養成所等）の宣伝に用いてはならない。

(c) 許可申請関係書類として提出された定款又は寄附行為及び登記事項証明書については、その目的の中に「有料職業紹介事業を行う」旨の記載が必要であるが、当該事業主の行

う事業の目的中の他の項目において有料職業紹介事業を行うと解釈される場合においては、有料職業紹介事業を行う旨の明示的な記載は要しない。なお、定款又は寄附行為及び登記事項証明書の目的の中に取扱職業の範囲以外の職業について当該事業を行う旨の記載がある場合については、そのままでは許可ができないものであるので留意すること。

c 事業主の利益に偏った職業紹介が行われるおそれがある者でないこと。

(a) 「事業主の利益に偏った紹介」としては、例えば能力・適性により適格紹介を行うのでなく若年者優先の紹介をしたり、専ら会員企業の離職予定者の受け皿探しを行いリストラを支援するための紹介等が考えられる。

(b) 予定する求人・求職の範囲を許可の際に審査し、求人者が会員企業主体となっている場合や求職者が会員企業の離職予定者主体となっている場合等、形式的には広く求人・求職を取り扱うこととなっているが、広告・営業等の実態から判断すると会員主体となっている場合等については、実態としては会員サービスとして紹介を行うものと見ることができ、そのような場合は「事業主の利益に偏った紹介」が行われるおそれが高いと判断できる。

d 労災保険の特別加入に係る取扱いについては、次のとおりとすること。

有料職業紹介事業者の紹介により労災保険の特別加入の対象となる作業（注）に該当する作業に従事する者又は従事する予定の者が特別加入を希望する場合、当該事業者は労働者災害補償保険法施行規則（昭和 30 年労働省令第 22 号。以下「労災則」という。）第 46 条の 23 等に基づき必要な下記の書類を管轄の労働基準監督署に提出しなければならない。

(a) 特別加入申請書（労災則様式第 34 号の 10）

(b) 名簿（労災則様式第 34 号の 10 別紙）

(c) 団体の目的、組織、運営等を明らかにする書類（労災特別加入団体規程）

(d) 業務災害の防止に関する措置の内容を記載した書類（業務災害防止規則（団体用・家政婦用））

(e) 法第 32 条の４第１項に規定する許可証の写し

なお、既に特別加入団体として承認を受けている団体の代表者である有料職業紹介事業者については、当該対象となる者に係る変更届（労災則様式第 34 号の８）を提出する必要がある。

（注）労災保険の特別加入の対象となる作業は、介護労働者の雇用管理改善に関する法律第２条第１項に規定する介護関係業務に係る作業であって、入浴、排せつ、食事等の介護その他の日常生活上の世話、機能訓練又は看護に係るものである。

この入浴、排せつ、食事等の介護その他日常生活上の世話とは、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活に支障がある者に対する、入浴、排せつ、食事等の介護、調理、洗濯、掃除、買い物等の家事その他の当該者本人に必要な日常生活上の世話である。

(ﾛ) 業務の運営に関する規程の要件

法第２条（職業選択の自由）、第３条（均等待遇）、第５条の３（労働条件等の明示）、第５条の４（求職者等の個人情報の取扱い）、第５条の５（求人の申込み）、第５条の６（求職の申込み）、第５条の７（求職者の能力に適合する職業の紹介等）、第 32 条の３（手数料）、第 32 条の 12（取扱職種の範囲等の届出等）、第 34 条において準用する第 20 条（労働争議に対する不介入）について、その具体的内容を含んだ業務の運営に関する規程を有している必要がある（様式例第１号参照）。

なお、法第 32 条の 13 の規定により明示すべき事項（苦情の処理に関する事項並びに求人者の情報（職業紹介に係るものに限る。）及び求職者の個人情報の取扱いに関する事項）は確実に盛り込まれていることが必要である。

(ﾊ) 手数料に関する要件

手数料については金品の名目を問わないものであるので、一定の「会費」を納める会員のみを求人者とする場合や、職業紹介サービスを利用する「会員」の「会費」が他の「会員」に比

して高くなっているといった場合は、手数料を徴収しているものと解される。

(ニ) 名義貸しに関する要件

職業紹介事業の適性な運営を確保するために、経験、徳性等からみて職業紹介事業を行うにふさわしい者に許可をしているものであり、名義の貸与や借用は認められない。このため代表者及び職業紹介責任者が実際に事業を行うものであるかどうか確認するとともに、許可後においてもその点に留意する必要がある。

(ホ) 国外にわたる職業紹介に関する要件

職業紹介事業の取扱職種の範囲等の届出を行っていない場合、又は職業紹介事業の取扱職種の範囲等の届出を行っているが、職業紹介事業を行う地域について定めていない場合において、相手先国に関する書類及び取次機関に関する書類を提出していないときは、申請者においては、国内の求人・求職のみを取り扱うものとして取り扱う。

取次機関が（４）ホ(ニ)(b)の基準を満たすことについては、例えば、取次機関及び事業者の業務分担について記載した契約書において定めることや取次機関からその旨証明した書類を提出させること等により確認する必要がある。

なお、「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」するとは、職業紹介を行うに当たり、求職者が一定期間日本で就労すること等を契約し、その契約が履行されなければ返金しないことを約した金銭等をあらかじめ求職者から預かり、事業者の管理の下におくものであり、名目に関わらない。

また、「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」するとは、職業紹介を行うに当たり、求職者が一定期間日本で就労すること等を契約し、その契約が履行されなければ損害発生の有無にかかわらず求職者から金銭等を徴収することについて、あらかじめ定めるものであり、名目にかかわらない。（例えば、求職者が賠償すべき損害額について、実害額のいかんにかかわらず一定の金額を定めるものについても含まれる。）職業安定法の規定に基づき徴収される手数料や相手先国において、相手先国の法令に基づき徴収される上記以外の手数料、職業紹介とは直接関連しないサービス（セミナー・講演の受講や渡航のための事務手続の代行等）の料金については、これらに該当しない。

(4) その他

許可日以前に、職業紹介事業を行おうとする者のホームページ等において、職業紹介事業の許可を受けているかのような表示等がなされていないか確認を行うとともに、当該表示等が確認された場合には必要な指導を行うこと。

４　無料職業紹介事業の許可基準

無料職業紹介事業の許可基準

次のいずれにも該当する者について、無料職業紹介事業の許可をするものとする。

１　法第33条第４項において準用する法第31条第１項第１号の要件（申請者が、当該事業を健全に遂行するに足りる財産的基礎を有すること）

事業を維持運営していくに足る資産又は財政的裏付けを有すること。

２　法第33条第４項において準用する法第31条第１項第２号の要件（個人情報を適正に管理し、及び求人者、求職者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること）

次のいずれにも該当し、業務の過程で得た求職者等の個人情報を適正に管理し、求人者、求職者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。

(1) 個人情報管理体制に関する要件（指針第４）参照）

イ　求職者等の個人情報を適正に管理するため、事業運営体制が次のいずれにも該当し、これを内容に含む個人情報適正管理規程を定めていること。

(ｲ) 求職者等の個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲が明確にされていること。

(ﾛ) 業務上知り得た求人者、求職者等に関する個人情報を業務以外の目的で使用したり、他に漏らしたりしないことについて、職員への教育が実施されていること。

(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についての規定があり、かつ当該規定について求職者等への周知がなされていること。

(ﾆ) 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する職業紹介責任者等による事業所内の体制が明確にされ、苦情を迅速かつ適切に処理することとされていること。

ロ　「適正管理」については、以下の点について留意するものとする。

(ｲ) 無料職業紹介事業者は、イの(ｲ)から(ﾆ)までに掲げる事項を含む個人情報適正管理規程について自らこれを遵守し、かつ、その従業者にこれを遵守させなければならないものとする。

(ﾛ) 無料職業紹介事業者は、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ものとする。

ハ　「個人情報の収集、保管及び使用」については、以下の点に留意するものとする。

(ｲ) 無料職業紹介事業者は、求職を受理する際には、当該求職者の能力に応じた職業を紹介するため必要な範囲で、求職者の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ものとする。ただし、特別な業務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はない。

a 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

b 思想及び信条

c 労働組合の加入状況

aからcまでについては、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当する。

a関係

(a) 家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）

(b) 容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報

b関係　人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

c関係　労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

(ﾛ) 無料職業紹介事業者は、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ものとする。

(ﾊ) 無料職業紹介事業者は、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、職業安定局長の定める書類（全

国高等学校統一応募用紙又は職業相談表（乙））により提出を求めるものとする。

(ﾆ) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られる。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、この限りではない。

(2) 個人情報管理の措置に関する要件

次のいずれにも該当し、求職者等の個人情報を適正に管理するための措置が講じられていること。

イ　当該要件を満たすためには、次のいずれにも該当することが必要である。

(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が講じられていること。

(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が講じられていること。

(ﾊ) 求職者等の個人情報を取り扱う事業所内の職員以外の者が求職者等の個人情報へのアクセスを防止するための措置が講じられていること。

(ﾆ) 職業紹介の目的に照らして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が講じられていること。

ロ　「適正管理」については以下の点に留意するものとする。

(ｲ) 無料職業紹介事業者は、その保管又は使用に係る個人情報に関し適切な措置（イの(ｲ)から(ﾆ)まで）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ものとする。

(ﾛ) 無料職業紹介事業者が、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さ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ものとする。

「個人情報」とは、個人を識別できるあらゆる情報をいうが、このうち「秘密」とは、一般に知られていない事実であって（非公知性）、他人に知られないことにつき本人が相当の利益を有すると客観的に認められる事実（要保護性）をいうものである。具体的には、本籍地、出身地、支持・加入政党、政治運動歴、借入金額、保証人となっている事実等が秘密にあたりうる。

3　法第33条第４項において準用する法第31条第１項第３号の要件（１及び２のほか、申請者が当該事業を適正に遂行することができる能力を有すること）

次のいずれにも該当し、当該事業を適正に遂行することができる能力を有すること。

(1) 代表者及び役員（法人の場合に限る。）に関する要件

代表者及び役員（法人の場合に限る。）が、次のいずれにも該当し、欠格事由に該当する者その他適正な事業遂行を期待し得ない者でないこと。

イ　法第32条に規定する欠格事由に該当する者でないこと。

ロ　貸金業法（昭和58年法律第32号）第２条第１項に規定する貸金業を営む者にあっては同法第３条の登録、質屋営業法（昭和25年法律第158号）第１条に規定する質屋営業を営む者にあっては同法第２条の許可を、それぞれ受け、適正に業務を運営している者であること。

ハ　風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和23年法律第122号。以下「風営適正化法」という。）第２条第１項に規定する風俗営業、同条第５項に規定する性風俗関連特殊営業、同条第13項に規定する接客業務受託営業その他職業紹介事業との関係において不適当な営業の名義人又は実質的な営業を行う者でないこと。

ニ　外国人にあっては、原則として、出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号。以下「入管法」という。）別表第一の一の表及び二の表並びに別表第二のいずれかの在留資格を有する者であること。

ホ　住所及び居所が一定しないなど生活根拠が不安定な者でないこと。

ヘ　不当に他人の精神、身体及び自由を拘束するおそれのない者であること。

ト　公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる行為を行うおそれのない者であること。

チ　虚偽の事実を告げ、若しくは不正な方法で許可申請を行った者又は許可の審査に必要な調査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者でないこと。

リ　国外にわたる職業紹介を行う場合にあっては、相手先国の労働市場の状況及び法制度について把握し、並びに求人者及び求職者と的確な意思の疎通を図るに足る能力を有する者であること。

(2) 職業紹介責任者に関する要件

職業紹介責任者は、次のいずれにも該当し、欠格事由に該当せず、また業務を適正に遂行する能力を有する者であること。

イ　法第32条の14の規定により、未成年者ではなく、法第32条第１号、第２号及び第４号から第９号までに掲げる欠格事由のいずれにも該当しないこと。

ロ　(1)のロからリのいずれにも該当すること。

ハ　次のいずれにも該当し、労働関係法令に関する知識及び職業紹介事業に関連する経験を有する者であること。

(ｲ)職業安定法施行規則第24条の６第２項第１号の規定に基づき厚生労働大臣が定める講習を定める告示（平成29年厚生労働省告示第233号）第２項に定める職業紹介責任者講習を修了（許可の場合は申請の受理の日、許可の有効期間の更新の場合は許可の有効期間が満了する日の前５年以内の修了に限る。）した者であること。

(ﾛ)精神の機能の障害により職業紹介責任者の業務を適正に行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者でないこと。

(3) 事業所に関する要件

無料職業紹介事業を行う事業所は、次のいずれにも該当し、その位置、構造、設備、面積からみて職業紹介事業を行うに適切であること。

イ　位置が適切であること

風営適正化法で規制する風俗営業や性風俗関連特殊営業等が密集するなど職業紹介事業の運営に好ましくない場所にないこと。

ロ　事業所として適切であること

次のいずれにも該当し、事業所として適切であること。

(ｲ) プライバシーを保護しつつ求人者又は求職者に対応することが可能であること。

具体的には、個室の設置、パーティション等での区分により、プライバシーを保護しつつ求人者又は求職者に対応することが可能である構造を有すること。

ただし、上記の構造を有することに代えて、以下の(a)又は(b)のいずれかによっても、この(ｲ)の要件を満たしているものと認めること。また、当分の間、以下の(c)によることも認めること。

(a) 予約制、近隣の貸部屋の確保等により、他の求人者又は求職者等と同室にならずに対面の職業紹介を行うことができるような措置を講じること。この場合において、当該措置を講じない運営がなされた場合には、許可の取消し対象となる旨の許可条件を付するものとすること。

(b) 専らインターネットを利用すること等により、対面を伴わない職業紹介を行うこと。この場合において、対面を伴う職業紹介事業の運営がなされたときは、許可の取消し対象となる旨の許可条件を付するものとすること。

(c) 事業所の面積がおおむね20㎡以上であること。

(ﾛ)　事業所名は、利用者にとっての業務の範囲が分かりやすいもので、かつ、「無料職業紹介」の文字を入れたものとし、また、当該事業所名（愛称等も含む。）は、職業安定機関その他公的機関であるとの誤認を生ずるものでないこと。

(4)　適正な事業運営に関する要件

イ　申請者及び申請者の行う他の事業との関係に関する要件

次のいずれにも該当し、申請者及び申請者の行う他の事業との関係で、職業紹介事業の適正な運営に支障がないこと。なお、労働者派遣事業を兼業する場合にあっては、有料職業紹介事業許可基準の３の(4)のイの(ﾎ)に準じて判断すること。

(ｲ) 申請者が国又は地方公共団体でないこと。

(ﾛ) 学校教育法に基づく各種学校にあっては、修業年限１年以上の生徒の定員数が40人以上、その専任教員の定員数が３人以上であり、かつ、設立許可後１年を経過したものであること。

(ﾊ) 営利法人にあっては、無料職業紹介事業を本来の営利活動に資する目的で行おうとする

ものでないこと。
(ﾆ) 申請者の存立目的、形態、規約等から認められる範囲の職業紹介を行うものであること。　ただし、各種学校にあっては、当該各種学校の修業年限６箇月以上の課程に係る卒業予定者、卒業生（卒業後３年以内に限る。）及び修業年限１年以上の課程に係る在学生のアルバイトの職業紹介を行うものであること。
(ﾎ) 無料職業紹介事業を会員の獲得、組織の拡大、宣伝等他の目的の手段として利用するものでないこと。
(ﾍ) 事業主の利益に偏った職業紹介が行われるおそれのある者でないこと。
ロ　業務の運営に関する規程の要件
法の次の各条文の内容を含む業務の運営に関する規程を有し、これに従って適正に運営されること（様式例第１号参照）。
第２条（職業選択の自由）、第３条（均等待遇）、第５条の３（労働条件等の明示）、第５条の４（求職者等の個人情報の取扱い）、第５条の５（求人の申込み）、第５条の６（求職の申込み）、第５条の７（求職者の能力に適合する職業の紹介等）、第33条第４項において準用する第32条の12（取扱職種の範囲等の届出等）及び第34条において準用する第20条（労働争議に対する不介入）。
なお、この規程は２に定める個人情報適正管理規程と一体のものとしても差し支えないこと。
ハ　名義貸しに関する要件
他に名義を貸与するために、又は職業紹介責任者となり得る者の名義を借用して許可を得るものではないこと。
ニ　国外にわたる職業紹介に関する要件
(ｲ) 国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、法第33条第４項で準用する32条の12第１項の規定により取扱職種の範囲等として届け出た国以外を相手先国として職業紹介を行うものでないこと。
(ﾛ) 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）その他の出入国関係法令及び相手先国の法令を遵守して行うものであること。
(ﾊ) 国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、求職者に対して渡航費用その他を貸し付け、又は求人者がそれらの費用を貸し付けた求職者に対して職業紹介を行うものでないこと。
(ﾆ) 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、次に該当する取次機関を利用するものでないこと。
(a) 相手先国において活動を認められていないもの。
(b) 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もの。
(ﾎ) 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うものでないこと。

５ 無料職業紹介事業の許可基準に関する留意事項

有料職業紹介事業の許可基準に関する留意事項に準じて確認等を行うものとする。なお、無料職業紹介事業の許可基準１の「事業を維持運営していくに足りる資産又は財産的裏付けを有すること」についての判断は、有料職業紹介事業の許可基準１に準ずるものとする。また、有料職業紹介事業の許可基準３の(1)イに係るもののうち、「３」留意事項(3)イ(ｲ)ｃで規定する欠格事由については、心身の故障により無料の職業紹介事業を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるものであり、「厚生労働省令で定めるもの」は、「精神の機能の障害により無料の職業紹介事業を適正に行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者」である。（則25条第１項で読替後の則19条）

６ 許可の有効期間の更新基準

(1) 有料職業紹介事業の許可の有効期間の更新基準

有料職業紹介事業の許可基準と同様である。ただし、同許可基準の１の(1)の500万円とあるのは、350万円と読み替えて適用し、また、同許可基準の１の(2)は適用しないものとする。

(2) 無料職業紹介事業の許可の有効期間の更新基準

(1)に準ずるものとする。

７ 許可の条件の意義

(1) 法第32条の５第１項による許可条件

職業紹介事業の許可には、条件を付し、及びこれを変更することができる（法第32条の５第１項）が、当該条件は、当該許可の趣旨に照らして、又は当該許可に係る事項の確実な実施を図るために必要な最小限度のものに限り、かつ、当該許可を受けようとする者に不当な義務を課すこととなってはならない（同条第２項）。

(2) 許可の条件を付す場合

職業紹介事業の運営に当たり、労働力需給の適正な調整を図る観点から、許可をした後においても一定の条件の下に当該事業を行わせることが必要であると考えられる場合に付されるものである。

具体的には、以下の事項である。

イ　児童の紹介禁止関係
労働基準法第56条の規定により使用を禁止される児童の紹介を行わないこと。
（理由）
ＩＬＯ第181号条約第９条の趣旨による。

ロ　兼業の場合の紹介関係
貸金業又は質屋業と兼業する場合（代表者又は役員が他の法人等で行う場合も含む。）は、当該兼業する事業における債務者について紹介を行わないこと。また、金銭を貸し付けている者等の自己の債務者を求職者としないこと。
（理由）
貸金業又は質屋業を営む者が当該営業における債務者を紹介することにより、強制労働や中間搾取等の求職者保護に欠ける事態が発生することを防止する必要があるため。

ハ　変更の届出により有料職業紹介事業を行う事業所を新設する場合、当該事業所においても許可基準の所定の要件の条件を満たすこと。
（理由）
許可後に届出により新設される有料職業紹介事業を行う事業所においても、有料職業紹介事業許可基準において定められた要件を満たすことにより、適正な事業運営を確保する必要があるため。

ニ　合理的な理由なく特定の求人者に限って職業紹介を行うものでないこと。
（理由）
合理的な理由なく求人者を限定することは、求人者の利益に偏った職業紹介が行われる可能性があり、違法・不当な職業紹介につながるおそれがあるため。

ホ　職業紹介事業者間の業務提携関係（業務提携に係る留意事項は第９の６参照）
(ｲ)　業務提携による職業紹介を実施しうる職業紹介事業者は、法の規定により適法に許可等を受けている職業紹介事業者に限られるものであること。
(ﾛ) 求職者に対する労働条件等の明示に係る職業紹介事業者の義務（法第５条の３第１項）は、求職の申込みを求職者から直接受理した職業紹介事業者が履行すること。ただし、当該職業紹介事業者が事業を廃止したこと等により、労働条件等の明示義務を履行できない場合には、業務提携を行う他の職業紹介事業者が履行すること。また、求人求職管理簿（職業紹介の取扱状況に関する事項及び離職の状況に関する事項に限る。）の備付に関する義務（法第32条の15）

並びに職業紹介事業報告及び職業紹介の実績等に係る人材サービス総合サイトを利用した情報提供の義務（法第 32 条の 16）は、業務提携を行う職業紹介事業者の間で取り決めた一者が履行すること。

(ﾊ)　業務提携に際して求人又は求職を他の職業紹介事業者に提供しようとする場合には、あらかじめ求人者又は求職者に、業務提携の内容として提供先の職業紹介事業者に関する次の事項を明示し、求人者又は求職者が求人又は求職の提供に同意する職業紹介事業者に限って行うこととし、求人者又は求職者が求人又は求職の提供に同意しない場合には業務提携の対象としてはならないこと。この場合において、求人者又は求職者が提携先ごとに同意又は不同意の意思を示すことができるような方法であれば、一度に複数の提携先について、同意又は不同意の意思を確認することとしても差し支えない。ただし、当面、一度に意思を確認する提携先は 10 以内とすること。

ａ 事業所の名称及び所在地、許可番号等

ｂ 法第 32 条の 13 及び則第 24 条の５に規定する次の明示事項

・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
・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

ｃ 法第 32 条の 16 及び則第 24 条の８第３項に規定する次の事項

・就職者の数及び就職者の数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者に該当するかどうか明らかでない者の数

ｄ 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

(ﾆ)　職業紹介事業者が業務提携について明示し、その上で求人者又は求職者が求人又は求職の提携先への提供に同意した場合には、当該提携先は、職業安定法の規定により当該求人又は求職を受理しないことが認められる場合を除き、当該求人又は求職を受理するものとすること。

(ﾎ)　提携先への提供に同意する求人又は求職とそれ以外の求人又は求職を分離して管理するとともに、個人情報の適正な管理（正確かつ最新のものに保つための措置、紛失、破壊、改ざんを防止するための措置等）について、より一層、的確に対応すること。

(ﾍ)　求職者に対しその能力に適合する職業を紹介し、求人者に対してはその雇用条件に適合する求職者を紹介するように努めること。

(ﾄ)　手数料はあっせんを行う職業紹介事業者による手数料の定めの範囲内で当該職業紹介事業者が徴収するものとすること。

（理由）

業務提携を行うことにより、求人者及び求職者の保護に欠ける事態が発生することを防止する必要があるため。

ヘ　国外にわたる職業紹介関係

(ｲ)　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項等の規定により取扱職種の範囲等として届け出た国以外を相手先国として職業紹介を行わないこと。

(ﾛ)　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その他の出入国関係法令及び相手先国の法令を遵守して職業紹介を行うこと。

(ﾊ)　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わないこと。

(ﾆ)　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、次に該当する取次機関を利用しないこと。

(a)　相手先国において活動を認められていないもの。

(b)　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もの。

(ﾎ)　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わないこと。

（理由）

国外にわたる職業紹介については、求職者が、国外の仲介事業者又は求人者等から借り入れや保証金・違約金等を徴収する契約を締結して入国すること等により国外の仲介事業者又は求人者等に対して弱い立場に置かれ、自由な職業選択が妨げられる可能性があるため。

ト　法第 33 条の６の規定による勧告関係

法第 33 条の６の規定による勧告を遵守すること。

（理由）

労働力の需要供給を調整するため特に必要がある場合にとられる法第 33 条の６の規定に基づく措置のうち最もその程度の高いものであるため。

チ　その他

その他個別の許可ごとに必要な事項がある場合には当該事項

(3) 許可条件通知書の作成

許可の条件を付す場合は、有料・無料職業紹介事業許可証(様式第５号)とは別に、有料職業紹介事業許可条件通知書(通達様式第 11 号)又は無料職業紹介事業許可条件通知書(通達様式第 12 号)による許可条件通知書を作成し、当該事業主の所在地（法人にあっては職業紹介事業を行う者の主たる事務所の所在地)を管轄する都道府県労働局（以下「事業主管轄労働局」という。）又は当該事業所を管轄する都道府県労働局（以下「事業所管轄労働局」という。）を経由して、申請者に交付する。

第４ 職業紹介事業に関する手続き

１　職業紹介事業の許可に関する申請手続等

（特別の法人の行う無料職業紹介事業に関する届出手続等は第８参照）

(1) 申請前の相談、指導

職業紹介事業を行おうとする者に対しては、許可申請に不備のないよう事前に事業主管轄労働局（第３の７の(3)参照）と十分相談するよう勧奨する。

事前に相談があったときは、許可要件等を満たしているかどうか等について説明、指導する。

(2) 職業紹介責任者講習の受講

職業紹介責任者は、申請前に、職業安定法施行規則第 24 条の６第２項の規定に基づき厚生労働大臣が定める講習を定める告示（平成 29 年厚生労働省告示第 233 号。以下「講習告示」という。）に定める職業紹介責任者講習（以下「講習」という。）を受講しなければならない。受講する講習は、職業安定局長に開催を申し出て、その実施団体としての要件を満たしていることが確認された者が実施するものとする（第７の８参照）。

また、講習の受講は、過去５年以内のものに限られる。

(3) 許可申請書の作成、提出

イ　職業紹介事業を行おうとする者は、事業主管轄労働局を経て厚生労働大臣に対して許可を申請しなければならない。

ロ　申請は、職業紹介事業許可申請書（様式第１号）及び事業計画書（様式第２号）を３部（正本１部、写し２部）、所要の添付書類を２部（正本１部、写し１部）作成し、事業主管轄労働局に提出することにより行う。

(4) 事業主管轄労働局の行う業務

事業主管轄労働局は、正本１部については本省に送付するとともに、写し１部は保管し、残りの写し１部は書類の提出者に控として渡すこととする。

申請を受けた事業主管轄労働局及び事業主管轄労働局より連絡を受けた事業所管轄労働局（第３の７の(3)参照）においては速やかに許可要件について許可申請書関係書類、実地調査等により確認し、その結果を事業主管轄労働局がとりまとめて本省に報告する。

２　職業紹介事業に関する手続の種類

職業紹介事業に関し、申請者、許可を受けて職業紹介事業を行う者（以下「事業者」という）の行う手続は、次に掲げるとおりである。

事　　項	申請・届出等の別	提　出　書　類（添付書類を除く）	条　　項
有料職業紹介事業及び法第33条第１項の規定により許可を受けて行う無料職業紹介事業			
① 許　　可	申　　請	有料・無料職業紹介事業許可申請書（様式第１号）	法第30条第１項 法第33条第１項 則第18条第１項 則第25条第１項
② 届出制手数料（変更を含む。）	事前届出	届出制手数料届出書(届出制手数料変更届出書)（様式第３号）	法第32条の３第１項第２号 則第20条第５項及び第６項
③ 許可証の再交付	申　　請	有料・無料職業紹介事業許可証再交付申請書(様式第６号)	法第32条の４第３項 法第33条第４項 則第21条第２項 則第25条第１項
④ 有効期間の更新	申　　請	有料・無料職業紹介事業許可有効期間更新申請書（様式第１号）	法第32条の６第２項 法第33条第４項 則第22条第１項 則第25条第１項
⑤ 許可申請書記載事項に係る事項の変更	事後届出	有料・無料職業紹介事業変更届出書（様式第６号）	法第32条の７第１項 法第33条第４項 則第23条第２項 則第25条第１項
⑥ 事業所の新設（事業所における事業の開始）	事後届出	有料・無料職業紹介事業変更届出書（様式第６号）	法第32条の７第１項 法第33条第４項 則第23条第３項 則第25条第１項
⑦ 職業紹介事業の廃止	事後届出	有料・無料職業紹介事業廃止届出書（様式第７号）	法第32条の８第１項 法第33条第４項 則第24条 則第25条第１項
⑧ 事業所の廃止（事業所における事業の廃止）	事後届出	有料・無料職業紹介事業変更届出書（様式第６号）	法第32条の７第１項 法第33条第４項 則第23条第４項 則第25条第１項
⑨ 許可証の書換	申　　請	有料・無料職業紹介事業許可証書換申請書（様式第６号）	法第32条の７第４項 法第33条第４項 則第23条第２項 則第25条第１項

⑩ 取扱職種範囲等の届出（変更を含む。）	事後届出	有料・無料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書（様式第６号）	法第32条の12第１項 法第33条第４項 則第24条の４第１項 則第25条第１項
⑪ 職業紹介事業報告	書面提出	有料・無料職業紹介事業報告書（様式８号）	法第32条の16第１項及び第２項 法第33条第４項 則第24条の８第２項 則第25条第１項
⑫ 個人事業の代表者の死亡	事後届出	職業紹介事業代表者等死亡届（通達様式第13号)	

３　法令違反の場合の効果

(1) 無許可事業

厚生労働大臣の許可を受けず職業紹介事業を行った者は、法第 64 条第１項第１号又は第５号に該当し、１年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる場合がある。

偽りその他不正の行為により職業紹介事業の許可を受けた者は、法 64 条第１項第１号の２に該当し、１年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる場合がある。

(2) 取扱禁止職業

法第 32 条の 11 に掲げる職業については、そもそも有料職業紹介事業の許可がなされないものであり、当該職業について有料職業紹介事業を行った者も法第 64 条第１項第４号に該当し、１年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる場合がある。

４　許可の有効期間の更新に関する申請手続等

(1) 許可の有効期間の更新に関する申請手続等

イ　申請者の手続等

(ｲ) 有効期間満了後引き続き職業紹介事業を行おうとする者は、事業主管轄労働局を経由して、厚生労働大臣に対して、有効期間の更新を申請しなければならない。

(ﾛ) 有効期間の更新の申請は、職業紹介事業許可有効期間更新申請書（様式第１号）及び事業計画書を３部（正本１部、写し２部）、所要の添付書類を２部（正本１部、写し１部）作成し、有効期間が満了する日の３箇月前までに事業主管轄労働局に提出することにより行う。

(ﾊ) 許可の有効期間の更新とは、更新時前と許可内容の同一性を存続させつつ、その有効期間のみを延長するものである。したがって、許可の有効期間の更新時に変更届を提出すべき事実が生じた場合には、許可の有効期間の更新の手続と併せて、変更届出等の手続を行う必要がある。

ロ　職業紹介責任者講習の受講

１の(2)参照

ハ　事業主管轄労働局の行う事務

申請を受けた事業主管轄労働局及び事業主管轄労働局より連絡を受けた事業所管轄労働局においては、速やかに許可有効期間更新要件について許可有効期間更新申請関係書類、実施調査等により確認し、その結果を事業主管轄労働局がとりまとめて本省に報告する。

(2) 法令違反の場合の効果

イ 有効期間の更新を受けず職業紹介事業を行った者は、法第 64 条第１項第１号又は第５号に該当し、１年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる場合がある。

ロ　偽りその他の不正の行為により職業紹介事業の許可の有効期間の更新を受けた者は、法第

64 条第１項第１号の２に該当し、１年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる場合がある。

ハ　第３の７の(2)の条件に違反した場合は、許可の取消し又は事業停止の対象となる（法第 32 条の９第１項及び２項）。

５　変更届及び廃止届に関する手続等

(1) 変更の届出（法第 32 条の７）

イ　変更の届出を要する事項

変更の届出を要する事項（併せて許可証の書換を要する事項を除く。）は、次のとおりである。

(ｲ) 法人の代表者の氏名の変更
(ﾛ) 法人の代表者の住所の変更
(ﾊ) 法人の役員の氏名の変更
(ﾆ) 法人の役員の住所の変更
(ﾎ) 職業紹介事業を行う職業紹介責任者の氏名の変更
(ﾍ) 職業紹介事業を行う職業紹介責任者の住所の変更
(ﾄ) 職業紹介事業を行う事業所の新設（事業所における職業紹介事業の開始）
(ﾁ) 職業紹介事業を行う事業所の廃止
(ﾘ) 他に事業を行っている場合の事業の種類及び内容の変更
(ﾇ) 取次機関の変更

ロ　変更の届出及び許可証の書換を要する事項

変更の届出及び許可証の書換を要する事項は、次のとおりである。

(ｲ) 事業主の氏名又は名称及び住所（個人の場合はその個人の住所、法人の場合はその法人の所在地）の変更
(ﾛ) 職業紹介事業を行う事業所の名称の変更
(ﾊ) 職業紹介事業を行う事業所の所在地の変更

ハ　届出者の手続

(ｲ) イ（(ﾎ)及び(ﾍ)を除く。）及びロの事実が発生した場合は、当該事実のあった日の翌日から起算して 10 日以内（登記事項証明書の添付を要する変更の届出の場合は 30 日以内）に、イの(ﾎ)及び(ﾍ)の変更の届出は、当該変更に係る事項のあった日の翌日から起算して 30 日以内に、事業主管轄労働局を経由して厚生労働大臣に届け出なければならない（添付書類については第５の２の(1)のニ及び第５の２の(2)のハ参照）。

ただし、一事業所におけるイの(ﾎ)から(ﾁ)まで及びロの(ﾛ)、(ﾊ)に掲げる事項の変更のみを届け出るときは、当該変更に係る事業所管轄労働局へ届け出ることも差し支えない。

(ﾛ) 届出は、職業紹介事業変更届出書（様式第６号）を３部（正本１部、写し２部）作成し、事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局（(ｲ)のただし書参照）に提出することにより行う。

なお、ロに係る事項については、職業紹介事業変更届出書及び職業紹介事業許可証書換申請書（様式第６号）により行う必要がある。

なお、ロの(ｲ)及び(ﾊ)の変更(同一労働局の管轄区域の変更を除く。)の場合は、管轄労働局とは変更後の住所の労働局をいうものである。

(ﾊ) 変更の届出については、(1)のイ及びロに掲げる事項のうち複数の事項の変更を１枚の届出書により行うことができる(この場合、変更届出関係書類のうち重複するものにつき省略することができる。)。

(ﾆ) 上記イの(ﾄ)の事業所の新設の変更を届け出る職業紹介事業者に対しては、届出に不備がないよう事前に事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局と十分相談するよう勧奨する。

ニ　届出を受理した労働局の手続き

イの(ﾎ)から(ﾁ)まで及びロの(ﾛ)及び(ﾊ)に掲げる事項の変更に係る届出を受理したときは、事業主管轄労働局は、事業所管轄労働局（当該変更により事業所管轄労働局が変更になる場合にあっては、変更後の事業所管轄労働局）が業務上必要とする場合、その求めに応じ

て、職業紹介事業変更届出書及び当該事業所の属性に関する事項（以下「事業所属性」という。）に係る書類（第５の１の(7)のイ参照）を複写したものを送付する。

なお、イの(ﾎ)から(ﾁ)まで並びにロの(ﾛ)及び(ﾊ)に係る変更の届出については、当該変更に係る事業所管轄労働局に提出される場合もあるが、この場合、当該事業所管轄労働局は、届出書の写し１部及び当該事業主（法人及び個人並びに法人の役員）自身の属性に関する事項（以下「事業主属性」という。）（第５の１の(6)のイ参照）に係る書類に連絡文を添えて、事業主管轄労働局へ送付し、事業主管轄労働局において事業所台帳等の補正又は整備を行うものとする。

ホ　職業紹介事業を行う事業所の新設に係る届出の受理について

(ｲ) イの(ﾄ)に掲げる事項の変更の届出を受理したときは、事業主管轄労働局は、事業所台帳等を補正又は整備するとともに、職業紹介事業変更届出書の複写及び当該事業所属性に係る書類に、連絡文を添えて当該変更に係る事業所管轄労働局に送付する。

なお、イの(ﾄ)に掲げる事項の変更の届出については、当該変更に係る事業所管轄労働局に提出される場合もあるが、この場合、当該事業所管轄労働局は、届出書の写し１部及び事業主属性に係る書類に連絡文を添えて、事業主管轄労働局へ送付する。

(ﾛ) イの(ﾄ)に係る届出を受けた事業主管轄労働局及び事業主管轄労働局から連絡を受けた事業所管轄労働局（又は届出を受けた事業所管轄労働局と、当該事業所管轄労働局から連絡を受けた事業主管轄労働局）においては、速やかに法第 32 条の５第１項の規定に基づき付した許可条件（第３の７参照）に違反していないことについて、(ｲ)の届出関係書類、実地調査等により確認し、その結果を変更の届出を受理した労働局でとりまとめて本省に報告する。

(ﾊ) また、許可条件通知書に記載された条件（事業所数の上限）を超えて事業所を新設する場合には、届出関係書類（第５の２の(1)のﾆ及び第５の２の(2)のﾊ参照）によって「『許可基準』の所定の要件を満たすこと」を確認するとともに、変更の届出を受理した管轄労働局でとりまとめて本省に報告する。この場合、本省において当該新設に係る事業所ごとに許可証を作成するとともに、有料職業紹介事業許可条件通知書（通達様式第 11 号）又は無料職業紹介事業許可条件通知書（通達様式第 12 号）を新たに作成し、変更の届出を受理した管轄労働局を経由して当該届出者に交付する。

なお、第３の７により付された許可の条件に違反した場合には、法第 32 条の９第１項又は第２項の規定に該当することとなり、許可取消し、事業停止命令の対象となる（第 12 の２参照）。

ﾍ　許可証の書換え及び許可証の返納

(ｲ) 本省においては、書換申請書に基づき、新たに許可証を作成し、当該変更の届出を受理した事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局を経由して申請者に交付する。

なお、ロの(ｲ)及び(ﾊ)に掲げる事項の変更の届出と併せて許可証の書換え申請を行ったときは、職業紹介事業所の数に応じた職業紹介事業許可証を新たに作成し、当該事業主が所持していた許可証と引き換えに交付する。

(ﾛ) 届出者は、許可証の交付を受ける場合は、現に受けている許可証を返納する。

なお、返納された許可証は、第５の８の(2)により取り扱う。

ﾄ　イの(ﾛ)、(ﾆ)又は(ﾍ)、及びロの(ｲ)又は(ﾊ)に係る変更届の事項について単に市町村合併や住居番号の変更により住所又は所在地に変更が生じた場合には、当該変更に係る変更届出書又は変更届及び許可証書換申請書を提出することを要しない。なお、単に市町村合併や住居番号の変更による許可証書換申請が行われた場合には、各自治体から無料で交付される住所（所在地）表示変更証明書を添付するよう指導すること。

(2) 廃止の届出

イ　廃止の届出

職業紹介事業者は、有効期間内に事業を廃止をしたときは、当該廃止の日の翌日から起算して 10 日以内に事業主管轄労働局に届け出なければならない。

ロ　廃止の手続

上記イの届出は、職業紹介事業廃止届（様式第７号）を、２部（正本１部、写し１部）作成し、職業紹介事業を行う全ての事業所に係る許可証を添えて事業主管轄労働局に提出することにより行う。

ハ　廃止届の受理

事業主管轄労働局は、ロにより職業紹介事業の廃止届を受理したときは、有料・無料職業紹介事業廃止届の写し１部を届出者に控として交付することとする。

また、当該事業主に係る事業所管轄労働局へ届出書の複写を送付する等により連絡するものとする。

第５　申請、届出等の手続の原則

１　申請、届出等の手続の原則

(1) 真正な申請内容の確保

イ　申請者に対する説明

職業紹介事業を行おうとする者は、相談、審査等に当たって、真正な内容により申請すべきものである。また、偽りその他不正の行為により許可又は許可の有効期間（以下「有効期間」という。）の更新を受けた場合は、罰則（第 12 参照）の適用がある。

ロ　偽りその他不正の行為があった場合の効果

(ｲ) 許可又は有効期間の更新を受けた場合

偽りその他不正の行為により許可又は有効期間の更新を受けた者は、１年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる場合がある。また、法違反として、許可の取消し、事業停止命令、改善命令の対象となる。

(ﾛ) 事前に発見された場合

許可又は有効期間の更新の処分を行う前に偽りその他不正の行為があることが判明した場合は、不許可又は不更新となる。

(2) 手続の単位等

イ　職業紹介事業に関する手続は、原則として事業主管轄労働局を経て厚生労働大臣に対して行う（則第 38 条第２項前段）。

ロ　事業主が複数の事業所において職業紹介事業を行おうとする場合（例えば、既に許可を受けている事業主が支社を設け職業紹介事業を行う場合等）においては当該事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局を経て所要の手続を行う必要がある（則第 38 条第２項ただし書）。

(3) 事業主に係る添付書類の省略

職業紹介事業の許可申請の添付書類については則第 18 条第５項、第７項及び第８項、職業紹介事業の許可有効期間更新申請の添付書類については則第 22 条第５項、職業紹介事業の変更届申請の添付書類については則第 23 条第６項の規定に基づき、無料又は有料職業紹介事業者が有料又は無料職業紹介事業の許可申請を行う場合、派遣元事業主若しくは労働者派遣事業の許可申請を現にしている者が職業紹介事業の許可申請を行う場合又は労働者派遣事業の許可申請と同時に職業紹介事業の許可申請を行う場合は、該当する以下の書類を省略することができるものとする。ただし、派遣元事業主が職業紹介事業の許可申請を行う場合にあっては、省略することができる書類の事項の内容が需給調整システムに入力されている内容と異なる場合は、その異なる内容が確認できる書類は必要であること。

イ　申請者が法人である場合

(ｲ) 法人に関する書類

a　定款又は寄附行為

b　法人の登記事項証明書

(ﾛ) 代表者、役員に関する書類

a　住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。）

b　履歴書

c　精神の機能の障害に関する医師の診断書（代表者又は役員が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）（＊）

（＊）派遣元事業主が職業紹介事業の許可申請を行う場合又は労働者派遣事業の許可申請と同時に職業紹介事業の許可申請を行う場合に限る。以下この「１」において同じ。

d　代表者、役員（以下この(ﾛ)において「役員甲」という。）が未成年者で職業紹介事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていない場合は、(a)・(b) の区分に応じ、それぞれ(a)・(b)の書類（ただし、役員甲が法定代理人から営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書））

(a)　役員甲の法定代理人が個人である場合

役員甲の法定代理人の住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。）、履歴書及び精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該法定代理人が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）（医師の診断書については＊）

(b)　役員甲の法定代理人が法人である場合

役員甲の法定代理人に係る(ｲ) a 及び b 並びに(ﾛ) a 、 b 及び c の書類

(b)の場合であって、役員甲の法定代理人の役員（以下この(ﾛ)において「役員乙」とする。）が未成年者で職業紹介事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていない場合は、ｉ・ii の区分に応じ、それぞれｉ・ii の書類を含む（ただし、役員乙が法定代理人から営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書）を含む。）。なお、さらに、法定代理人の役員について、同様の事例が続く限り、当該役員の法定代理人又は当該役員について同様の書類を含む。

ｉ　役員乙の法定代理人が個人である場合

役員乙の法定代理人の住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。）、履歴書及び精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該法定代理人が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）（医師の診断書については(＊)

ii　役員乙の法定代理人が法人である場合

役員乙の法定代理人に係る(ｲ) a 及び b 並びに(ﾛ) a b 及び c の書類

(ﾊ) 資産及び資金に関する書類（＊）

a　最近の事業年度における貸借対照表及び損益計算書(税務署に提出したもの。)

b　職業紹介事業に関する資産の内容及びその権利関係を証明する次の書類

(a)　最近の事業年度における法人税の納税申告書の写し(税務署の受付印のあるものに限る。法人税法施行規則別表１及び４は、必ず提出させること。)

(b)　納税証明書(国税通則法施行令第 41 条第１項第３号ロに係る国税通則法施行規則別紙第８号様式(その２)による法人の最近の事業年度における所得金額に関するもの。)

(c)　最近の事業年度における株主資本等変動計算書

c　所有している資金の額を証明する預貯金の残高証明書及び貸付金残高証明書

ロ　申請者が個人である場合

(ｲ) 代表者、役員に関する書類

a　住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。）

b　履歴書

c　申請者の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該申請者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）（＊）

d　代表者、役員（以下この(ﾛ)において「役員甲」という。）が未成年者で職業紹介事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていない場合は、(a)・(b) の区分に応じ、それぞれ(a)・(b)の書類（ただし、役員甲が法定代理人から営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書））

(a)　役員甲の法定代理人が個人である場合

役員甲の法定代理人の住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。）、履歴書及び精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該法定代理人が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）（医師の診断書については＊）

(b)　役員甲の法定代理人が法人である場合

役員甲の法定代理人に係る(ｲ) a 及び b 並びに(ﾛ) a 、 b 及び c の書類

(b)の場合であって、役員甲の法定代理人の役員（以下この(ｲ)において「役員乙」とする。）が未成年者で職業紹介事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていない場合は、ｉ・ⅱの区分に応じ、それぞれｉ・ⅱの書類を含む（ただし、役員乙が法定代理人から営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書）を含む。）。なお、さらに、法定代理人の役員について、同様の事例が続く限り、当該役員の法定代理人又は当該役員について同様の書類を含む。

ｉ　役員乙の法定代理人が個人である場合

役員乙の法定代理人の住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。）履歴書及び精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該法定代理人が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）（医師の診断書については＊）

ⅱ　役員乙の法定代理人が法人である場合

役員乙の法定代理人に係る(ｲ) a 及び b 並びに(ﾛ) a 、 b 及び c の書類

(ﾛ) 資産及び資金に関する書類（＊）

a　最近の事業年度における貸借対照表及び損益計算書(税務署に提出したもの。)

b　職業紹介事業に関する資産の内容及びその権利関係を証明する次の書類

(a)　最近の納税期における所得税の納税申告書の写し（税務署の受付印のあるものに限る。納税申告書第一表。）

(b)　納税証明書（国税通則法施行令第 41 条第１項第３号イに係る国税通則法施行規則別紙第８号様式(その２)による個人の最近の事業年度における所得金額に関するもの。）

(c)　預貯金の残高証明書（預貯金を資産とする場合）

(d)　登記事項証明書（不動産を資産とする場合）

(e)　公的機関による不動産の評価額証明書の写し(例えば固定資産税の評価額証明書)(不動産を資産とする場合）等

c　所有している資金の額を証明する預貯金の残高証明書及び貸付金残高証明書

(4) 無料職業紹介事業を行う特別の法人が許可申請を行う場合の添付書類の省略

届出により無料職業紹介事業を行っている特別の法律により設立された法人（第８の１（１）参照。以下「特別の法人」という。）が有料又は無料の職業紹介事業の許可申請を行う場合、則第 18 条第７項（則第 25 条において準用する場合を含む。）の規定に基づき、以下の書類を添付することを要しない。ただし、当該書類により証明しようとする事項が当該法人に係る従前の届出の際に添付した書類により証することができない場合における当該書類については、この限りでない。

イ 法人に関する書類

(ｲ) 定款又は寄附行為

(ﾛ) 法人の登記事項証明書

ロ 個人情報の適正管理に関する書類

職業紹介事業を行う事業所ごとの当該事業に係る個人情報適正管理規程

ハ 業務の運営に関する書類

職業紹介事業を行う事業所ごとの当該事業に係る業務の運営に関する規程

ニ　職業紹介責任者に関する書類

(ｲ) 職業紹介事業を行う事業所ごとの職業紹介責任者の住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。）

(ﾛ) 履歴書

(ﾊ) 職業紹介責任者講習受講証明書（以下「受講証明書」という。）の写し

(ﾆ) 精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該職業紹介責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）

ホ 事業所施設に関する書類

(ｲ) 職業紹介事業を行う事業所ごとの当該事業に係る建物の登記事項証明書（申請者の所有に係る場合のみ）

(ﾛ) 職業紹介事業を行う事業所ごとの当該事業に係る建物の賃貸借又は使用貸借契約書（他人の所有に係る場合のみ）

ヘ 相手先国に関する書類

(ｲ) 相手先国の関係法令及びその日本語訳

(ﾛ) 相手先国において、国外にわたる職業紹介につ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（相手先国で許可等を受けている場合にあってはその許可証等の写し）及び当該書類が外国語で記載されている場合にあってはその日本語訳（取次機関を利用しない場合に限る。）

ト 取次機関に関する書類(取次機関を利用する場合に限る。)

(ｲ) 取次機関及び事業者の業務分担について記載した契約書その他事業の運営に関する書類及び当該書類が外国語で記載されている場合にあってはその日本語訳

(ﾛ) 相手先国において、当該取次機関の活動が認められていることを証明する書類（相手先国で許可等を受けている場合にあってはその許可証等の写し）及び当該書類が外国語で記載されている場合にあってはその日本語訳

(5) 職業紹介責任者に係る添付書類の省略

職業紹介責任者の選任に係る添付書類については則第 18 条第６項、則第 23 条第３項及び第５項（則第 25 条において準用する場合を含む。）の規定に基づき、職業紹介事業の許可を受け、又は届出をした事業主により既に選任されている職業紹介責任者を申請又は新設の届出に係る事業所の職業紹介責任者として引き続き選任する場合は、該当する以下の書類を省略することができるものとする。

イ 許可申請の場合

(ｲ) 履歴書

(ﾛ) 住民票の写し（選任する職業紹介責任者の住所に変更が無い場合）

ロ 変更届出の場合

(ｲ) 履歴書

(ﾛ) 住民票の写し（選任した職業紹介責任者の住所に変更が無い場合）

(ﾊ) 受講証明書の写し

(6) 事業主管轄労働局の行う事務

イ　事業主管轄労働局は、当該事業主の許可及び有効期間の更新の申請並びに届出手続を一元的に受付け、各事業所それぞれの属性に係る事項以外の事項、すなわち、当該事業主（法人及び個人並びに法人の役員）自身の属性に関する事項（以下「事業主属性」という。）に係る許可・更新及び届出関係の事務を一元的に行うとともに、当該事業主の許可及び更新の申請並びに届出手続の際添付される書類のうち、申請書又は届出書の写しに併せて、事業主属性に係る次のものを一元的に管理する。

ただし、事業所における２の(1)のニの(4)から(8)まで及び２の(2)のハの(3)から(7)までに掲げる事項の変更のみを届け出るときは、当該変更に係る事業所管轄労働局へ届出を行っても差し支えない（則第 38 条第２項ただし書）。

(ｲ) 当該事業主が法人である場合

a　定款又は寄附行為

b　登記事項証明書

c　役員の住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。）、履歴書及び精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該役員が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）

d　役員（以下この(ｲ)において「役員甲」とする。）が未成年者で職業紹介事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていない場合は、(a)・(b)の区分に応じ、それぞれ(a)・(b)の書類（ただし、役員甲が法定代理人から営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書））

(a)　役員甲の法定代理人が個人である場合

役員甲の法定代理人の住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。）及び履歴書及び精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該法定代理人が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）

(b)　役員甲の法定代理人が法人である場合

役員甲の法定代理人に係るａからｃまでの書類

(b)の場合であって、役員甲の法定代理人の役員（以下この(ｲ)において「役員乙」とする。）が未成年者で職業紹介事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていない場合は、ｉ・ⅱの区分に応じ、それぞれｉ・ⅱの書類を含む（ただし、役員乙が法定代理人から営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書）を含む。）。なお、さらに、法定代理人の役員について、同様の事例が続く限り、当該役員の法定代理人又は当該役員について同様の書類を含む。

ｉ　役員乙の法定代理人が個人である場合

役員乙の法定代理人の住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。）及び履歴書及び精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該法定代理人が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）

ⅱ　役員乙の法定代理人が法人である場合

役員乙の法定代理人に係るａからｃまでの書類

e　財産的基礎に係る事項

(a) 最近の事業年度における貸借対照表、損益計算書及び株主資本等変動計算書

(b) 最近の事業年度における法人税の納税申告書の写し

(c) 納税証明書

(ﾛ) 当該事業主が個人である場合

a　住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。）、履歴書及び及び精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該申請者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）

b　申請者が未成年者で職業紹介事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていない場合は、(a)・(b) の区分に応じ、それぞれ(a)・(b)の書類（ただし、申請者が法定代理人から営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書））

(a)　申請者の法定代理人が個人である場合

申請者の法定代理人の住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。）、履歴書及び精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該法定代理人が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を

適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）

(b)　申請者の法定代理人が法人である場合

申請者の法定代理人に係る(ｲ)のａからｃまでの書類

(b)の場合であって、申請者の法定代理人の役員が未成年者で職業紹介事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていない場合は、ｉ・ⅱの区分に応じ、それぞれｉ・ⅱの書類を含む（ただし、当該役員が法定代理人から営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書）を含む。）。なお、さらに、法定代理人の役員について、同様の事例が続く限り、当該役員の法定代理人又は当該役員について同様の書類を含む。

ｉ　当該役員の法定代理人が個人である場合

当該役員の法定代理人の住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。）、履歴書及び精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該法定代理人が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）

ⅱ　当該役員の法定代理人が法人である場合

当該役員の法定代理人に係る(ｲ)のａからｃまでの書類

c　財産的基礎に係る事項

(a) 青色申告等の場合（簡易な記載事項の損益計算書のみ作成する場合を除く。）

ｉ　最近の納税期における所得税の納税申告書の写し

ⅱ　納税証明書

ⅲ　最近の納税期における所得税法施行規則第 65 条第１項第１号の貸借対照表及び損益計算書

(b) その他の場合

ｉ　預貯金残高証明書

ⅱ　貸付金残高証明書

白色申告又は青色申告で簡易な記載事項の損益計算書のみ作成する場合は、有料・無料職業紹介事業許可計画書（様式第２号）「資産等の状況」欄に記載された土地・建物に係る不動産の登記事項証明書及び固定資産税評価額証明書

(ﾊ) その他

(ｲ)又は(ﾛ)に付随する書類

ロ　このため、職業紹介事業を行う事業所の変更の届出等の手続に際し、変更に係る事業所管轄労働局に対し、変更届出書及びイの(ｲ)のｅ又はイの(ﾛ)のｃの書類が提出される場合があるが、この場合においては、当該提出を受けた事業所管轄労働局は、その提出の都度、当該書類に連絡文を添えて事業主管轄労働局に送付し、事業主管轄労働局において事業所台帳等の補正又は整備を行う（同一労働局内においては、当該事業主の管理に移すのみで足りる。ハにおいて同じ。）。

ハ　なお、事業主の住所が変更になった場合については、事業主管轄労働局において管理していたイの(ｲ)から(ﾊ)までの書類に連絡文を添えて変更後の事業主管轄労働局に引き継ぐ。

ニ　事業主管轄労働局は、事業主属性に係る許可関係の事務を一元的に行うものであるが、当該申請者が職業紹介事業を行おうとする各事業所それぞれの属性に係る事項については、事業所管轄労働局が調査等を実施するものであり、事業主管轄労働局は事業所管轄労働局によりなされた調査等の結果を利用するものである。

(7) 事業所管轄労働局の行う事務

イ　事業所管轄労働局は、当該事業主の許可及び更新の申請並びに届出手続に際し、事業主管轄労働局より連絡を受けて、各事業所それぞれの属性に係る事項について調査等を実施するとともに、当該事業主の許可及び更新の申請並びに届出手続の際添付される書類のうち、各事業所属性に係る次のものを管理する。

(ｲ) 有料・無料職業紹介事業計画書

(ﾛ) 個人情報適正管理規程
(ﾊ) 事業所の使用権を証する書類（不動産の登記事項証明書の写し又は不動産賃貸借（使用貸借）契約書の写し）
(ﾆ) 職業紹介責任者に係る次に掲げる書類
　職業紹介責任者の住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。）、履歴書及び受講証明書の写し並びに精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該職業紹介責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）
(ﾎ) その他
　(ｲ)から(ﾆ)までに付随する書類
ロ　このため事業所の変更の届出等の手続に際し、事業所管轄労働局に対し、届出書及びイの(ｲ)から(ﾎ)までの書類が提出された場合においては、当該提出を受けた事業所管轄労働局は、その提出の都度、当該届出書の複写を作成し、添付書類とともに連絡文を添えて当該事業所に係る事業主管轄労働局に送付する。
ハ　なお、事業所の所在地が変更になった場合については、当該事業所管轄労働局において管理していたイの(ｲ)から(ﾎ)までの書類に連絡文を添えて新たな事業所管轄労働局に引き継ぐ。

(8) 書類の受理の原則等

イ　書類の提出の経由
(ｲ) 職業紹介事業に関し厚生労働大臣に対して行う許可申請等の手続は、原則として当該事業主管轄労働局を経由して行う。
(ﾛ) 各手続において書類の提出期限が定められている場合における期限内か否かの判断は、事業主管轄労働局（変更届については、事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局）に提出された時点を基準に行う。
ロ　受理の権限
(ｲ) 許可、有効期間の更新、届出の受理、書面の受理等は、所定の権限を有する者（例えば、許可、有効期間の更新等の申請は厚生労働大臣、廃止届は都道府県労働局長）がその権限を有するものである。
(ﾛ) したがって、事業主管轄労働局において①必要な書類が提出されていること、②書面に記載もれがないこと及び記載事項に誤りがないこと等を確認した上で受理すること。
　なお、記載漏れがある場合などにおいては、必要な補正を行わせた上で受理すること。

２　申請、届出等の添付書類

(1) 有料職業紹介事業に係る主な申請、届出等の添付書類

イ　有料職業紹介事業許可申請書の添付書類
　有料職業紹介事業許可申請書に添付すべき書類は次のとおりである。なお、届出により無料職業紹介事業を行っている特別の法人が許可申請を行う場合は、(2)のうち従前の届出において添付している書類、(4)及び(6)から(10)の書類について、従前の届出の内容から変更が無ければ添付を省略することができる。

事　項	書　類
(1) 事業計画に関する書類	有料職業紹介事業を行う事業所ごとの当該事業に係る有料職業紹介事業計画書（様式第２号）
(2) 法人に関する書類	①定款又は寄附行為 ②法人の登記事項証明書
(3) 代表者、役員に関する書類	①住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。） ②履歴書 ③精神の機能の障害に関する医師の診断書（代表者又は役員が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。） ④代表者、役員（以下この(3)において「役員甲」という。）が未成年者で職業紹介事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていない場合は、(a)・(b) の区分に応じ、それぞれ(a)・(b)の書類（ただし、役員甲が法定代理人から営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書）） (a)　役員甲の法定代理人が個人である場合 役員甲の法定代理人の住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。）、履歴書及び精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該法定代理人が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。） (b)　役員甲の法定代理人が法人である場合 役員甲の法定代理人に係る(2)①②及び(3)①②③の書類 (b)の場合であって、役員甲の法定代理人の役員（以下この(3)において「役員乙」とする。）が未成年者で職業紹介事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていない場合は、ⅰ・ⅱの区分に応じ、それぞれⅰ・ⅱの書類を含む（ただし、役員乙が法定代理人から営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書）を含む。）。なお、さらに、法定代理人の役員について、同様の事例が続く限り、当該役員の法定代理人又は当該役員について同様の書類を含む。 ⅰ　役員乙の法定代理人が個人である場合 役員乙の法定代理人の住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。）、履歴書及び精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該法定代理人が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者で

	ある場合に限る。） ⅱ　役員乙の法定代理人が法人である場合 役員乙の法定代理人に係る(2)①②及び(3)①②③の書類
(4) 職業紹介責任者に関する書類	職業紹介事業を行う事業所ごとの職業紹介責任者の住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。）、履歴書、受講証明書の写し及び精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該職業紹介責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）。 ※職業紹介責任者が役員と同一である場合においては、住民票の写し、履歴書及び医師の診断書の提出を要しない。 ただし、無料職業紹介事業者が有料職業紹介事業の許可を申請する場合であって無料の職業紹介事業を行っている事業所の職業紹介責任者を、当該申請に係る事業所の職業紹介責任者として引き続き選任するときは、住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。住所に変更がある場合を除く。）、履歴書及び受講証明書の写し及び精神の機能の障害に関する医師の診断書を添付することを要しない。
(5) 資産及び資金に関する書類	①最近の事業年度における貸借対照表及び損益計算書(税務署に提出したもの。) ②職業紹介事業に関する資産の内容及びその権利関係を証明する次の書類 イ　法人の場合 (ｲ) 最近の事業年度における法人税の納税申告書の写し(税務署の受付印のあるものに限る。法人税法施行規則別表１及び４は、必ず提出させること。) (ﾛ) 納税証明書(国税通則法施行令第41条第１項第３号ロに係る同施行規則別紙第８号様式(その２)による法人の最近の事業年度における所得金額に関するもの。) (ﾊ) 最近の事業年度における株主資本等変動計算書 ロ　個人の場合 (ｲ) 最近の納税期における所得税の納税申告書の写し（税務署の受付印のあるものに限る。納税申告書第一表。） (ﾛ) 納税証明書（国税通則法施行令第41条第１項第３号イに係る同施行規則別紙第８号様式(その２)による個人の最近の事業年度における所得金額に関するもの。） (ﾊ) 預貯金の残高証明書（預貯金を資産とする場合） (ﾆ) 登記事項証明書（不動産を資産とする場合） (ﾎ) 公的機関による不動産の評価額証明書の写し（例えば固定資産税の評価額証明書）（不動産を資産とする場合）等 ③所有している資金の額を証明する預貯金の残高証明書及び貸付金残高証明書
(6) 個人情報の適正管理に関する書類	有料職業紹介事業を行う事業所ごとの当該事業に係る個人情報適正管理規程
(7) 業務の運営に関する書類	有料職業紹介事業を行う事業所ごとの当該事業に係る業務の運営に関する規程
(8) 事業所施設に関する書類	①有料職業紹介事業を行う事業所ごとの当該事業に係る建物の登記事項証明書（申請者の所有に係る場合のみ）

	②有料職業紹介事業を行う事業所ごとの当該事業に係る建物の賃貸借又は使用貸借契約書（他人の所有に係る場合のみ）
(9) 相手先国に関する書類	①相手先国の関係法令及びその日本語訳 ※相手先国において職業紹介の実施が認められている根拠となる規定に係る部分のみ添付することとし、その他の部分は添付することを要しない。 ②相手先国において、国外にわたる職業紹介につ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（相手先国で許可等を受けている場合にあってはその許可証等の写し）及び当該書類が外国語で記載されている場合にあってはその日本語訳（取次機関を利用しない場合に限る。） ※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部分のみ添付することとし、その他の部分は添付することを要しない。
(10) 取次機関に関する書類 （取次機関を利用する場合に限る）	①取次機関及び事業者の業務分担について記載した契約書その他事業の運営に関する書類及び当該書類が外国語で記載されている場合にあってはその日本語訳 ※業務分担がわかる部分のみ添付することとし、その他の部分は添付することを要しない。 ②相手先国において、当該取次機関の活動が認められていることを証明する書類（相手先国で許可等を受けている場合にあってはその許可証等の写し）及び当該書類が外国語で記載されている場合にあってはその日本語訳 ※相手先国において当該取次機関の活動が認められていることを証明する部分のみ添付することとし、その他の部分は添付することを要しない。 ※特定技能の在留資格について、相手先国によっては政府が取次機関を認証する等、遵守すべき手続が定められている場合があるので、出入国在留管理庁ホームページを確認すること。（詳細は「４」参照） ③取次機関に関する申告書（通達様式第10号）

ロ　届出制手数料の届出（変更を含む。）の添付書類

届出制手数料の届出書（変更を含む。）に添付すべき書類は次のとおりである。

事　項	書　類
手数料に関する書類	有料職業紹介事業を行う事業所ごとに異なる手数料表を作成した場合は事業所ごとの（変更後の）手数料表（届出制手数料に関するもの）

ハ　有料職業紹介事業許可有効期間更新申請書の添付書類

有料職業紹介事業許可有効期間更新申請書に添付すべき書類は次のとおりである。

事　項	書　類
(1) 事業計画に関する書類	有料職業紹介事業を行う事業所ごとの有料職業紹介事業計画書（様式２号）

(2) 法人に関する書類	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(2)の書類（変更があった場合に限る。）
(3) 代表者、役員に関する書類	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(3)の①（従前の届出等において提出がなかった場合に限る）、③及び④の書類（変更があった場合に限る）
(4) 職業紹介責任者に関する書類	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(4)の住民票の写し（従前の届出等において提出がなかった場合に限る）及び受講証明書の写し、精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該職業紹介責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）
(5) 資産に関する書類	許可申請書の添付書類のうち、(5)の書類 ただし、資金に関する書類を除く。

ニ　職業紹介事業変更届出書の添付書類

有料職業紹介事業変更届出書に添付すべき書類は次のとおりである。

事　項	書　類
(1) 法人の名称、住所の変更に関する書類	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(2)の書類
(2) 代表者､役員の氏名の変更に関する書類	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(2)の②及び(3)の書類
(3) 代表者､役員の住所の変更に関する書類	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(2)の②(法人の代表者で記載が有る場合のみ)及び(3)の①の書類
(4) 職業紹介責任者の変更に関する書類	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(4)の書類
(5) 職業紹介事業を行う事業所の名称の変更に関する書類	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(2)(事業所の名称の変更に伴い変更が加えられた場合に限る。)の書類
(6) 職業紹介事業を行う事業所の所在地の変更に関する書類	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(2)(事業所の所在地の変更に伴い変更が加えられた場合に限る。）及び(8)の書類
(7) 職業紹介を行う事業所の新設(事業所における有料職業紹介事業の開始)	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(1)、(4)（有料・無料の職業紹介事業を行う事業所の職業紹介責任者を当該申請に係る事業所の責任者として引き続き選任したときは、履歴書及び受講証明書の写し(選任した職業紹介責任者の住所に変更がないときは、住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。）、履歴書及び受講証明書の写し）を添付することを要しない。）、(5)（許可条件通知書に記載された資産要件（事業所数の上限）を超えて事業所を新設する場合に限る。）、(6)、(7)、(8)、(9)及び(10)の書類((9)及び(10)にあっては、海外にわたる職業紹介を行う場合に限る。）
(8) 職業紹介を行う事業所の廃止(事業所における有料職業紹介事業の廃止)	廃止する事業所ごとの許可証
(9) 兼業の変更に関する書類	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(2)の書類
(10) 取次機関の変更に関する書類	取次機関に関する申告書（通達様式第10号） 有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(10)の書類

(2) 無料職業紹介事業に係る主な申請、届出等の添付書類

イ　職業紹介事業許可申請書の添付書類

無料職業紹介事業許可申請書等に添付すべき書類は次のとおりである。なお、届出により無料職業紹介事業を行っている特別の法人が許可申請を行う場合は、(2)のうち従前の届出において添付している書類、(4)及び(6)から(10)の書類について、従前の届出の内容から変更が無ければ添付を省略することができる。

事　項	書　類
(1) 事業計画に関する書類	無料職業紹介事業を行う事業所ごとの無料職業紹介事業計画書(様式第２号)
(2) 法人に関する書類	①法人に関する書類 イ　定款又は寄附行為 ロ　法人の登記事項証明書 ②労働組合等又は各種学校に該当するときはそれぞれ次に掲げる書類 イ　労働組合等に関する書類 (ｲ) 労働組合等であることを証明する書類 (ﾛ) 組合規約 (ﾊ) 組合員数、組合の組織、上部団体等を明らかにする書類 ロ　各種学校に関する書類 (ｲ) 各種学校であることを証明する書類 (ﾛ) 学校の沿革を明らかにする書類 (ﾊ) 学則 (ﾆ) 学生、生徒の定員数、現員数、職員数等学校の規模を明らかにする書類
(3) 代表者、役員に関する書類	①住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。） ②履歴書 ③精神の機能の障害に関する医師の診断書（代表者又は役員が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。） ③代表者、役員（以下この(3)において「役員甲」とする。）が未成年者で職業紹介事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていない場合は、(a)・(b) の区分に応じ、それぞれ(a)・(b)の書類（ただし、役員甲が法定代理人から営業の許可を受けている場合は、そ

	の法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書）） (a)　役員甲の法定代理人が個人である場合 役員甲の法定代理人の住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。）、履歴書及び医師の診断書（当該法定代理人が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。） (b)　役員甲の法定代理人が法人である場合 役員甲の法定代理人に係る(2)①②及び(3)①②③の書類 (b)の場合であって、役員甲の法定代理人の役員（以下この(3)において「役員乙」とする。）が未成年者で職業紹介事業に関し法定代理人から営業の許可を受けていない場合は、ⅰ・ⅱの区分に応じ、それぞれⅰ・ⅱの書類を含む（ただし、役員乙が法定代理人から営業の許可を受けている場合は、その法定代理人の許可を受けたことを証する書面（未成年者に係る登記事項証明書）を含む。）。なお、さらに、法定代理人の役員について、同様の事例が続く限り、当該役員の法定代理人又は当該役員について同様の書類を含む。 ⅰ　役員乙の法定代理人が個人である場合 役員乙の法定代理人の住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。）、履歴書及び精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該法定代理人が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。） ⅱ　役員乙の法定代理人が法人である場合 役員乙の法定代理人に係る(2)①②及び(3)①②の書類
(4) 職業紹介責任者に関する書類	職業紹介事業を行う事業所ごとの職業紹介責任者の住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。）、履歴書、受講証明書の写し及び精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該職業紹介責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことがでいないおそれがある者である場合に限る。） ※職業紹介責任者が役員と同一である場合には提出を要しない。 ただし、有料職業紹介事業者が無料職業紹介事業の許可を申請する場合であって、有料の職業紹介事業を行っている事業所の職業紹介責任者として当該申請に係る事業所の職業紹介責任者として引き続き選任するときは、住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。住所に変更がある場合を除く。）、履歴書、受講証明書の写し及び精神の機能の障害に関する医師の診断書を添付することを要しない。
(5) 資産及び資金に関する書類	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(5)の書類
(6) 個人情報の適正管理に関する書類	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(6)の書類
(7) 業務の運営に関する書類	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(7)の書類
(8) 事業所施設に関する書類	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(8)の書類

(9) 相手先国に関する書類	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(9)の書類
(10) 取次機関に関する書類 (取次機関を利用する場合に限る)	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(10)の書類

ロ　無料職業紹介事業許可有効期間更新申請書の添付書類

無料職業紹介事業許可有効期間更新申請書に添付すべき書類は次のとおりである。

事　項	書　類
(1) 事業計画に関する書類	無料職業紹介事業を行う事業所ごとの無料職業紹介事業計画書（様式第２号）
(2) 法人に関する書類	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(2)の書類（変更があった場合に限る。）
(3) 代表者、役員に関する書類	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(3)の①（従前の届出等において提出がなかった場合に限る）、③及び④の書類（変更しようとする場合に限る。）
(4) 職業紹介責任者に関する書類	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(4)の住民票の写し（従前の届出等において提出がなかった場合に限る。）及び受講証明書の写し
(5) 資産に関する書類	有料職業職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(5)の書類 ただし、資金に関する書類を除く。

ハ　無料職業紹介事業変更届出書の添付書類

無料職業紹介事業変更届出書に添付すべき書類は次のとおりである。

事　項	書　類
(1) 法人の名称、住所に関する書類	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(2)の書類
(2) 代表者、役員に関する書類	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(2)の②及び(3)の書類
(3) 職業紹介責任者の変更に関する書類	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(4)の書類
(4) 職業紹介事業を行う事業所の名称の変更に関する書類	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(2)（事業所の名称の変更に伴い変更が加えられた場合に限る。）の書類
(5) 職業紹介事業を行う事業所所在地に関する書類	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(2)及び（事業所の所在地の変更に伴い変更が加えられた場合に限る。）(8)の書類
(6) 職業紹介を行う事業所の新設(事業所における無料職業紹介事業の開始)	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(1)、(4)（有料・無料の職業紹介事業を行う事業所の職業紹介責任者を当該申請に係る事業所の責任者として引き続き選任したときは、履歴書及び受講証明

	書の写し（選任した職業紹介責任者の住所に変更がないときは、住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。）、履歴書及び受講証明書の写し）を添付することを要しない。）、(5)(許可条件通知書に記載された資産要件(事業所数の上限)を超えて事業所を新設する場合に限る。)、(6)、(7)、(8)、(9)及び(10)（(9) 及び(10)にあっては海外にわたる職業紹介事業を行う場合に限る。
(7) 職業紹介を行う事業所の廃止(事業所における無料職業紹介事業の廃止)	廃止する事業所ごとの許可証
(8) 兼業の変更に関する書類	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(2)の①の書類
(9) 取次機関の変更に関する書類	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(10)の書類

(3) 特別の法人の無料職業紹介事業に係る主な届出の添付書類

イ　特別の法人無料職業紹介事業届出書に添付すべき書類は以下のとおりである。

事　　項	書　　類
(1) 事業計画に関する書類	無料職業紹介事業を行う事業所ごとの特別の法人無料職業紹介事業計画書（様式第２号）
(2) 法人に関する書類	有料職業紹介事業許可申請書の添付書類のうち(2)の①又は②の書類
(3) 職業紹介責任者に関する書類	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(4)の書類
(4) 個人情報の適正管理に関する書類	有料職業紹介事業許可申請書の添付書類のうち(6)の書類
(5) 業務の運営に関する書類	有料職業紹介事業許可申請書の添付書類のうち(7)の書類
(6) 事業所施設に関する書類	有料職業紹介事業許可申請書の添付書類のうち(8)の書類
(7) 相手先国に関する書類	有料職業紹介事業許可申請書の添付書類のうち(9)の書類
(8) 取次機関に関する書類	有料職業紹介事業許可申請書の添付書類のうち(10)の書類

ロ　特別の法人無料職業紹介事業変更届出書の添付書類

特別の法人無料職業紹介事業変更届出書の添付書類は次のとおりである。

事　　項	書　　類
(1) 法人の名称、住所に関する書類	有料職業紹介事業許可申請書の添付書類のうち(2)の①又は②の書類
(2) 代表者、役員に関する書類	有料職業紹介事業許可申請書の添付書類のうち(2)の②の書類

(3) 職業紹介責任者の変更に関する書類	有料職業紹介事業の許可申請書の添付書類のうち(4)の書類
(4) 職業紹介事業を行う事業所所在地に関する書類	有料職業紹介事業許可申請書の添付書類のうち(2)（事業所の所在地の変更に伴い変更された場合に限る。）及び(8)の書類
(5) 職業紹介事業を行う事業所の名称に関する書類	有料職業紹介事業許可申請書の添付書類のうち(2)（事業所の名称の変更に伴い変更された場合に限る。）
(6) 職業紹介を行う事業所の新設（事業所における無料 職業紹介事業の開始）	有料職業紹介事業許可申請書の添付書類のうち(1)、(4)、(6)、(7)、(8)
(7) 求人者の範囲及び数並びに求職者の範囲及び数	任意（変更内容が確認できるもの）の書類
(8) 取次機関の変更に関する書類	取次機関に関する書類（通達様式第10号） 有料職業紹介事業許可申請書の添付書類のうち(10)の書類

３　申請、届出等の添付書類に関する留意事項

(1) 提出部数

添付書類は、正本１部、写し１部とし、正本は本省、写しは事業主管轄労働局（変更届にあっては事業主管轄労働局又は事業所管轄労働局）で保管すること。

(2) 事業計画に関する書類

職業紹介事業計画書については、有効求職者の見込み数等記載漏れがないものであること。

(3) 代表者、役員及び職業紹介責任者に関する書類

イ　履歴書

(ｲ) 職歴、賞罰及び役職員への就任、解任状況を明らかにしたものであること。また、写真の貼付は不要であること。

なお、代表者及び役員が外国人である場合で、履歴書が外国語で記載されている場合にあってはその日本語訳も添付させること。

ロ　住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものであり、本籍地の記載のあるものに限る。）

(ｲ) 当該者に係る部分についてのみの証明（抄本）でよいこと。

(ﾛ) 日本に在留する外国人の場合であって、入管法第 19 条の３に規定する中長期在留者にあっては住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないもの及び国籍等（住民基本台帳法（昭和 42 年法律第 81 号）第 30 条の 45 に規定する国籍等をいう。以下同じ。）及び在留資格（入管法第２条の２第１項に規定する在留資格をいう。）を記載したものに限る。）、日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法（平成３年法律第 71 号）に定める特別永住者にあっては、住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないもの及び国籍等及び特別永住者である旨を記載したものに限る。）、入管法第 19 条の３第１号に掲げる者にあっては、旅券その他の身分を証する書類の写しを添付すること。

(ﾊ) 代表者及び役員（以下「役員等」という。）が外国に所在する外国人の場合は、当該役員等の国における住民票（番号法第２条の規定に基づく個人番号に相当する記載のないものに限る。）とし、当該役員等の国に住民登録制度がない場合については当該役員等による証明によっても差し支えない。

なお、役員等の提出する住民票が外国語で記載されている場合にあってはその日本語訳も添付させること。

ハ　履歴書、住民票に関する例外

(ｲ) 職業紹介事業を行う事業主が複数の事業所において職業紹介事業を新たに開始する場合において、当該有料職業紹介事業者が有料の職業紹介事業又は無料の職業紹介事業を行っている他の事業所の職業紹介責任者を当該新たに開始する事業所の職業紹介責任者として選任したとき（なお、当該他の事業所においても、法令を満たす職業紹介責任者を選任していることが必要。）は、住民票の写し（番号法第２条の規定に基づく個人番号の記載のないものに限る。住所に変更がある場合を除く。）、履歴書、受講証明書の写し及び精神の機能の障害に関する医師の診断書を添付することを要しない。

(ﾛ) 職業紹介責任者に変更があった場合において、当該有料職業紹介事業者が有料の職業紹介事業又は無料の職業紹介事業を行っている他の事業所の職業紹介責任者を当該変更後の職業紹介責任者として引き続き選任したときは、上記(ｲ)に準じること。

ニ　精神の機能の障害に関する医師の診断書

申請者（法人の場合の役員を含む。）又は職業紹介責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある場合に限り、提出させること。なお、様式例第８号を適宜利用して差し支えない。

(4) 定款、寄附行為又は規約

イ　営利法人、社団法人の場合は定款、財団法人の場合は寄附行為、その他の団体にあってはこれらに準ずる定めとすること。

ロ　定款等には、申請時において既に職業紹介事業を行う旨の記載があることが望ましいが、職業紹介事業を行うことについての総会その他の意思決定機関の書類（議事録等）が添付されていれば、記載がなくても差し支えないこと。

なお、当該総会等の書類については、必ずしも職業紹介事業を行うことができるように定款等を変更することを内容とするものである必要はなく、定款等の一の条項に基づき職業紹介事業を行う旨の確認が行えれば足りるものであること。定款等が行政庁の許認可を要するものであるときは、当該行政庁の確認が行えるものであること。

また、意思決定機関とは、総会、取締役会、理事会等のことをいうこと。

ハ　外国会社における定款（これに相当するものを含む。）が外国語で記載されている場合にあっては、その日本語訳を添付させること。

なお、登記事項証明書については、会社法第 818 条に基づき、当該外国会社が日本国内で継続して取引をする際に、日本の法務局において登記した登記事項証明書とする。

(5) 労働組合等に関する書類

イ　労働組合等であることを証明する書類

(ｲ) 労働組合法上の労働組合であるときは、労働委員会による労働組合法の規定適合する労働組合であることの証明書の写しとすること。

(ﾛ) 国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）第 108 条の２第１項（裁判所職員臨時措置法において準用する場合を含む。）に規定する職員団体、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 52 条第１項に規定する職員団体又は国会職員法（昭和 22 年法律第 85 号）第 18 条の２第１項に規定する国会職員の組合に該当するものであるときは、この証明書類は不要とすること。

(ﾊ)(ﾛ)に掲げる団体又は労働組合法（昭和 24 年法律第 174 号）第２条及び第５条第２項の規定に該当する労働組合が主体となって構成され、自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的とする団体（団体に準ずる組織を含む。）であって、一つの都道府県の区域内において組織されているものに該当するものであるときは、地方労働委員会による労働組合法の規定に適合することの証明書の写しとすること。

ロ　組合員数、組合（団体）の組織、上部団体等を明らかにする書類

それぞれの事項が明らかであれば任意に作成した書類で差し支えないこと。

(6) 各種学校に関する書類

イ　各種学校であることを証明する書類

都道府県知事の発行した各種学校の認可書の写しとすること。

ロ　学校の沿革及び学生、生徒の定員数、現員数、職員数等学校の規模を明らかにする書類

それぞれの事項が明らかであれば任意に作成した書類で差し支えないこと。

(7) 資産及び資金に関する書類

イ　法人の場合

(ｲ) 最近の事業年度における貸借対照表及び損益計算書(許可条件通知書に記載された資産要件(事業所数の上限)の範囲内で事業所を新設する場合を除く。)(税務署に提出したもの。)

(ﾛ) 職業紹介事業に関する資産の内容及びその権利関係を証する書類

a 最近の事業年度における法人税の納税申告書の写し(許可条件通知書に記載された資産要件)(事業所数の上限)の範囲内で事業所を新設する場合を除く。)(税務署の受付印のあるものに限る。法人税法施行規則別表１及び４は、必ず提出させること。)

[連結納税制度を採用している法人については次に掲げる書類]

・最近の連結事業年度における連結法人税の納税申告書の写し(許可条件通知書に記載された資産要件(事業所数の上限)の範囲内で事業所を新設する場合を除く。)(連結親法人の所轄税務署の

受付印のあるものに限る。法人税法施行規則別表一の二「各連結事業年度分の連結所得に係る申告書」の写し及び同申告書添付書類「個別帰属額等の一覧表」の写しのみでよい。ただし、別表七の二付表二「連結欠損金個別帰属額に関する明細書」が提出される場合には、その写しを併せて提出させること。）

・最近の連結事業年度の連結法人税の個別帰属額の届出（許可条件通知書に記載された資産要件（事業所数の上限）の範囲内で事業所を新設する場合を除く。）書（申請法人に係るものに限る。）の写し（税務署に提出したもの。ただし当該届出書の別表にあっては別表四の二付表「個別所得の金額の計算に関する明細書」の写しのみでよい。）

b 納税証明書（国税通則法施行令第 41 条第１項第３号ロに係る国税通則法施行規則別紙第８号様式（その２）による法人の最近の事業年度における所得金額に関するもの（許可条件通知書に記載された資産要件（事業所数の上限）の範囲内で事業所を新設する場合を除く。））

［連結納税制度を採用している法人については納税証明書（許可条件通知書に記載された資産要件（事業所数の上限）の範囲内で事業所を新設する場合を除く。）（国税通則法施行令第 41 条第１項第３号ロに係る国税通則法施行規則別紙第８号様式（その２）による最近の連結事業年度における連結所得金額に関するもの）］

c 最近の事業年度における株主資本等変動計算書（許可条件通知書に記載された資産要件（事業所数の上限）の範囲内で事業所を新設する場合を除く。）（持分会社にあっては社員資本等変動計算書を提出させること。）

(ﾊ) 法人設立後最初の決算期を終了していない法人にあっては、設立時の貸借対照表又は財産目録等でよいこと。

ロ　個人の場合

(ｲ) 最近の事業年度における貸借対照表及び損益計算書（許可条件通知書に記載された資産要件（事業所数の上限）の範囲内で事業所を新設する場合を除く。）（税務署に提出したもの。）

(ﾛ) 職業紹介事業に関する資産の内容及びその権利関係を証する書類

a 青色申告等の場合

(a) 最近の納税期における所得税の納税申告書の写し（許可条件通知書に記載された資産要件（事業所数の上限）の範囲内で事業所を新設する場合を除く。）（税務署の受付印のあるもの）

(b) 納税証明書（許可条件通知書に記載された資産要件（事業所数の上限）の範囲内で事業所を新設する場合を除く。）（国税通則法施行令第 41 条第１項第３号イに係る国税通則法施行規則別紙第８号様式（その２）による最近の納税期における金額に関するもの）

(c) 次のいずれかの書類

・青色申告の場合（簡易な記載事項の損益計算書のみ作成する場合を除く。）は、最近の納税期における所得税法施行規則第65条第１項第１号の貸借対照表及び損益計算書（所得税青色申告決算書（一般用及び不動産所得がある場合には、不動産用）の写し（許可条件通知書に記載された資産要件（事業所数の上限）の範囲内で事業所を新設する場合を除く。（税務署の受付印のあるもの））

・白色申告又は青色申告で簡易な記載事項の損益計算書のみ作成する場合は、備考欄の欄に記載された資産等の状況のうち、土地・建物に係る不動産の登記事項証明書及び固定資産税評価証明書（許可条件通知書に記載された資産要件（事業所数の上限）を超えて事業所を新設する場合を除く。）

b その他の場合

(a) 預金残高証明書（許可条件通知書に記載された資産要件（事業所数の上限）の範囲内で事業所を新設する場合を除く。）（期日については、第３の３の(1)のイの(ﾛ)のｂ参照）

(b) 貸付金残高証明書（許可条件通知書に記載された資産要件（事業所数の上限）の範囲内で事業所を新設する場合を除く。）（期日については、第３の３の(1)のイの(ﾛ)のｂ参照）

(c) 預貯金の場合は、その残高証明書とすること。

この場合は、申請者（法人又は団体の場合は法人又は団体）が所有している預貯金及び有価証券（例えば、国公債、社債、その他これに準ずるものであって、資産たるに価する程度の確実性

のあるもの）の種類、金額を証明する書類であること。

なお、資産、資金額の証明書として残高証明書が２以上になる場合は同一日付けのものであること。

不動産の場合は、登記事項証明書及び公的機関による不動産の評価額証明書（例えば 、固定資産課税台帳登録証明書）とすること。

この場合、申請者個人が所有している不動産の登記事項証明書については、不動産の所有状況及び抵当権設定状況のわかるものであれば抄本であっても差し支えないこと。

また、公的機関による不動産の評価額が著しく時価を下回る場合は、不動産鑑定士による不動産評価額を証明する書類を併せて添付することは差し支えないこと。

(ﾊ) 事業資金の額を証明する書類

申請者個人が所有している預貯金（その種類は問わない。）の種類及び額を証明する残高証明書とすること。

(8) 個人情報の適正管理に関する書類

指針第４の２の(3)に掲げる事項が規程に盛り込まれている必要があること（様式例第４号参照）。

(9) 業務の運営に関する規程

法第２条（職業選択の自由）、第３条（均等待遇）、第５条の３（労働条件等の明示）、第５条の４（個人情報の保護）、第５条の５（求人の申込み）、第５条の６（求職の申込み）、第５条の７（求職者の能力に適合する職業の紹介等）、第 32 条の３（手数料）、第 32 条の 12 第２項（取扱職種の範囲等の届出）、及び第 34 条において準用する第 20 条（労働争議に対する不介入）についてその具体的内容を含む業務の運営に関する規程を有している必要があること（様式例第１号参照）。

なお、法第 32 条の 13 の規定により明示すべき事項は確実に盛り込まれていることが必要であること。

4　国外にわたる職業紹介を行う場合の申請、届出等の添付書類に関する留意事項

(1) 相手先国に関する書類

「相手先国において、国外にわたる職業紹介につ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（相手先国で許可等を受けている場合にあってはその許可証等の写し）及び当該書類が外国語で記載されている場合にあってはその日本語訳（取次機関を利用しない場合に限る。）」については、当該国若しくは日本における法律専門家（海外の労働法規等に精通している者）の証明する書類又は当該国の法令により許可等を受ける等により事業を行うことが認められる場合にはその許可証等その他の事業の実施が認められていることを証明する書類の写しの添付によるものとする。

(2) 取次機関に関する書類

イ　「取次機関及び事業者の業務分担について記載した契約書その他事業の運営に関する書類及び当該書類が外国語で記載されている場合にあってはその日本語訳」については、申請者と取次機関とのそれぞれの役割範囲を記載した書類であって、申請者と取次機関の業務分担による総体としての職業紹介について法に適合するものであるものとする。

ロ　「相手先国において、当該取次機関の活動が認められていることを証明する書類（相手先国で許可等を受けている場合にあってはその許可証等の写し）及び当該書類が外国語で記載されている場合にあってはその日本語訳」については、当該国若しくは日本における法律専門家の証明する書類又は当該国の法令により許可等を受ける等により事業を行うことが認められる場合にはその許可証等その他の事業の実施が認められていることを証明する書類の写しの添付によるものとする。

ハ　特定技能の在留資格について、相手先国によっては取次機関（送出し機関）を相手国政府が認証することとしている等、遵守すべき手続が定められている場合があるが、その情報については、出入国在留管理庁ホームページにおいて公表されるので確認すること。

５　地方公共団体が民間職業紹介事業者に委託して無料職業紹介事業を行うことについて

(1) 概要

地方公共団体が無料職業紹介事業の全部又は一部（例えば、求人・求職の受理のみを地方公共団体が行う場合。）を適正に許可を得た民間職業紹介事業者に委託することは可能である。

(2) 通知の要否

地方公共団体が職業紹介事業の全部を適正に許可を得た民間職業紹介事業者に委託する場合には、地方公共団体は無料職業紹介事業の実施の通知を行う必要はないが、地方公共団体が、無料職業紹介事業の一部を適正に許可を得た民営職業紹介事業者に委託し、一部は自ら実施する場合は、地方公共団体において無料職業紹介事業の実施の通知を行う必要がある。

(3) 有料職業紹介事業の許可が必要な場合

なお、職業紹介事業の委託に対して委託費等が支払われている場合であって、委託費等の額が紹介実績または雇用関係の成立実績により変動する方法により支払われているものや委託事業の内容が明らかに職業紹介事業のみであると判断できるケースについては、受託する民間職業紹介事業者は、職業紹介に関し、対価（委託費等）を（地方公共団体から）徴収して職業紹介事業を行う者と考えられることから、有料職業紹介事業の許可を得ていることが必要である。

６　有料職業紹介事業の許可手数料及び更新手数料

(1) 概要

イ　許可手数料及び更新手数料は、有料職業紹介事業の許可に関する事務に要する費用として徴収する性格を有するものであり、職員の人件費及び物件費等事務処理経費をもとに算出される。

ロ　許可手数料及び更新手数料は、許可に要する事務処理経費という性格から、許可若しくは不許可又は更新若しくは不更新にかかわらず徴収するものである。

ハ　無料職業紹介事業に関しては、許可手数料及び更新手数料は不要である。

(2) 許可手数料及び更新手数料の額

イ　許可手数料の額

有料職業紹介事業の許可手数料の額は、50,000 円（許可に伴い複数の事業所において有料職業紹介事業を開始する場合にあっては、50,000 円＋（18,000 円×（有料職業紹介事業を行う事業所の数から一を減じて得た数））である（則第 18 条第９項）。

ロ　更新手数料の額

有料職業紹介事業の更新手数料の額は、18,000 円×（有料職業紹介事業を行う事業所の数）である（則第 22 条第２項）。

(3) 手数料の納付方法

手数料は、申請書に当該手数料の額に相当する収入印紙をはって納付しなければならない（則第 18 条第 10 項）。

(4) 手数料の還付

手数料は、申請書を受理し、受理印を押印し当該収入印紙に消印した後は返還しないものである（則第 18 条第 11 項）。

７　登録免許税の課税

(1) 概要

第４の２に掲げる手続のうち、有料職業紹介事業の許可申請を行おうとする者は登録免許税を納付しなければならない（登録免許税法（昭和 42 年法律第 35 号）第３条）。ただし、登録免許税法別表

第２に掲げる者については、登録免許税が課されない。（登録免許税法第４条第１項）。

(2) 納税額

納税額は、許可一件当たり 90,000 円である（登録免許税法別表第１第 81 号）。

(3) 登録免許税の納付方法

登録免許税については、登録免許税の納付に係る領収証書を申請書に貼って提出しなければならない（登録免許税法第 21 条）。納付方法は、現金納付が原則であり、国税の収納機関である日本銀行、日本銀行歳入代理店（銀行等や郵便局）又は都道府県労働局の所在地を管轄する税務署において、登録免許税の相当額を現金で納付するものである（国税通則法（昭和 37 年法律第 66 号）第 34 条）。

(4) 納期限について

登録免許税の納期限は、許可日であるが（登録免許税法第 27 条）、許可しうる申請と判断し、申請書を改めて持参させる際に、登録免許税の納付に係る領収証書を申請書に貼り付けて提出させること。

納期限までに領収証書の提出がなく、納付の確認ができない場合には、許可を受けた者の当該登録免許税に係る同法第８条第２項の規定による納税地の所轄税務署長に対し、その旨を次の様式例により通知する。

年　　月　　日

○○税務署長　殿

労働局需給調整事業担当部長

登録免許税の納付不足額の通知について

登録免許税法第28条第１項の規定により、下記のとおり通知します。

記

1　区分　　有料職業紹介事業の許可
2　登録免許税の額　　90,000円
3　未納額　　円
4　納期限　　年　月　日
5　申請者の氏名又は名称

(5) 還付について

登録免許税の納付をして許可の申請をした者につき当該申請が却下された場合及び当該申請の取り下げがあった場合には、納付された登録免許税の額及び登録免許税法施行令（昭和 42 年政令第 146 号）第 31 条第１項に規定する事項を許可の申請をした者の当該登録免許税に係る登録免許税法第８条第２項の規定による所轄税務署長に対し、次の様式例により通知する。

年　月　日

○○税務署長　殿

労働局需給調整事業担当部長

登録免許税の過誤納の通知について

登録免許税法第31条第１項の規定により、下記のとおり通知します。

記

１　納付額　　円
２　過誤納の理由　　登録免許税法第31条第　項に該当
　及び該当することとなった日　　年　月　日
３　申請者の氏名又は名称

８　有料・無料職業紹介事業許可証の交付等

(1) 有料・無料職業紹介事業許可証の交付

職業紹介事業を許可した場合及び有効期間を更新した場合は、有料・無料職業紹介事業許可証（様式第５号）を発行し、事業主管轄労働局を経由して申請者に交付する。

(2) 有料・無料職業紹介事業許可証の返納

事業主管轄労働局は、次のいずれかに該当するときは当該事実のあった日から起算して 10 日以内に許可証を返納させた後破棄する。

なお、一事業所においてのみ次のホに該当する事実があった場合には、当該事実に係る事業所管轄労働局へ返納させることとしても差し支えない。

イ　職業紹介事業を廃止したとき。
ロ　許可の有効期間が満了したとき。
ハ　許可証を更新したとき。
ニ　亡失した許可証を発見し、又は回復したとき。
ホ　許可証記載事項を変更したことにより許可証を交付したとき。
ヘ　許可が取り消されたとき。
ト　職業紹介事業を行う事業所を廃止したとき(事業所における職業紹介事業を終了したとき)
チ　個人事業主が死亡したとき
リ　法人が合併により消滅したとき

(3) 有料・無料職業紹介事業許可証の書換

許可証の記載事項の変更を行った場合は、新たに許可証を作成し、当該書換申請書を受理した事業所管轄労働局を経由して申請者に交付する。

なお、この場合は、許可証の書換申請を行わせるものとする。

(4) 職業紹介事業制度に係る周知

事業主管轄労働局においては、(1)により許可証を交付する際、当該事業主に対し、以下の内容により適正な職業紹介事業の運営に係る講習を実施するものとする。

イ　職業紹介事業の適正な運営について
ロ　その他特に周知啓発が必要な事項

第６　手数料

１　制度の概要

(1) 原則

有料職業紹介事業を行う者は、法第 32 条の３第１項第１号（受付手数料、上限制手数料及び第二種特別加入保険料に充てるべき手数料）及び第２号（届出制手数料）並びに第２項（求職者手数料）並びに則第 20 条第４項（第二種特別加入保険料に充てるべき手数料）並びに則附則第４項（経過措置による求職受付手数料）に係る手数料のほか、職業紹介に関し、いかなる名義でも、実費その他の手数料又は報酬を受けてはならない。

なお、一の事業者が取扱分野に応じて上限制手数料と届出制手数料とを併用することは差し支えない。（ただし、同一の者に対して併用して徴収することはできない。）。

(2) 受付手数料

イ　求人受付手数料

求人の申込みを受理した場合は、１件につき 710 円を限度として、求人者から受付手数料を徴収することができる。これについては、手数料表の届出は不要であり、(3)の上限制手数料と組み合わせて徴収する考え方である。したがって、この求人受付手数料と、(4)の届出制手数料を組み合わせることは、法第 32 条の３第１項において想定されていないことに留意すること。

なお、消費税法第９条第１項本文適用事業者（以下「免税事業者」という。）は、１件につき 660 円が限度である。

ロ　求職受付手数料（経過措置）

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係る求職者から求職の申し込みを受理した場合は、当分の間１件につき 710 円（免税事業者は 660 円）を限度として、求職者から受付手数料を徴収することができる（法第 32 条の３第２項ただし書、則附則第４項）。

ただし、同一の求職者に係る求職の申込みの受理が、１箇月間に３件を超える場合にあっては、１箇月につき３件分に相当する額を限度とする。

（注１）取扱職種の範囲等の定めとの関連

取扱職種の範囲等の定めとの関連で、求職受付手数料については、「求職受付時点におけるもの」とされており、複数の職業を扱う事業所の場合、当該手数料を徴収できる６職業の限定的受付であることを特定しておく必要がある。

例えば、「家政婦（夫）の職業」と「販売の職業」を扱う場合にあっては、前者の求職者を特定する必要があり、例えば求職票について「家政婦（夫）の職業」と「販売の職業」といったような限定を行わない場合求職受付手数料は徴収できない。

（注２）芸能家等の定義

芸能家、家政婦（夫）、配ぜん人、調理士、モデル、マネキンの定義は次のとおりである。（則附則第４項参照）

芸能家　・・・放送番組（広告放送を含む。以下同じ。）、映画、寄席、劇場等において音楽、演芸その他の芸能の提供を行う者
家政婦(夫)・・家政一般の業務（個人の家庭又は寄宿舎その他これに準ずる施設において行われるものに限る。）、患者、病弱者等の付添いの業務又は看護の補助の業務（病院等の施設において行われるものに限る。）を行う者
配ぜん人・・・正式の献立による食事を提供するホテル、料理店、会館等において、正式の作法による食卓の布設、配ぜん、給仕等の業務（これらの業務に付随した飲食器等の器具の整理及び保管に必要な業務を含む。）を行う者
調理士　・・・調理、栄養及び衛生に関する専門的な知識及び技能を有し、調理の業務を行う者

モデル　・・・商品展示等のため、ファッションショーその他の催事に出演し、若しくは新聞、雑誌等に用いられる写真等の製作の題材となる者又は絵画、彫刻その他の美術品の創作題材となる者

マネキン・・・専門的な商品知識及び宣伝技能を有し、店頭、展示会等において相対する顧客の購買意欲をそそり、販売の促進に資するために各種商品の説明、実演等の宣伝の業務(この業務に付随した販売の業務を含む。)を行う者

(3) 上限制手数料

イ　徴収手続等

(ｲ) 徴収の基礎となる賃金が支払われた日以降、求人者又は関係雇用主（求職者の再就職を援助しようとする当該求職者の雇用主又は雇用主であった者。以下同じ。）から徴収するものとする。

(ﾛ) 手数料を支払う者に対し、必要な清算の措置を講ずることを約して徴収する場合にあっては、求人の申込み受理以降又は関係雇用主が雇用しており、若しくは雇用していた者の求職の申込み受理以降徴収することができるものとする。

(ﾊ) 手数料の最高額は、求人者及び関係雇用主の双方から徴収しようとする場合にあっては、その合計について適用するものとする。

ロ　手数料の最高額

次の額を限度として徴収することができる。

(ｲ) 支払われた賃金額の 100 分の 11（免税事業者は 10.3）に相当する額（次の(ﾛ)及び(ﾊ) の場合を除く。）

(ﾛ) 同一の者に引き続き６箇月を超えて雇用された場合（次の(ﾊ)の場合を除く。）にあっては、６箇月間の雇用に係る賃金について支払われた賃金額の 100 分の 11（免税事業者は 10.3）に相当する額

(ﾊ) 期間の定めのない雇用契約に基づき同一の者に引き続き６箇月を超えて雇用された場合にあっては、次のａ及びｂのうちいずれか大きい額

ａ　６箇月間の雇用に係る賃金について支払われた賃金額の 100 分の 11(免税事業者は 10.3)に相当する額

ｂ　６箇月間の雇用について支払われた賃金額から、臨時に支払われる賃金及び３箇月を超える期間ごとに支払われる賃金を除いた額の 100 分の 14.8（免税事業者は 13.9）に相当する額

(4) 届出制手数料

イ　徴収手続等

(ｲ) 求人の申込み又は関係雇用主が雇用しており、若しくは雇用していた者の求職の申込みを受理した時以降、手数料表に基づく者から徴収することができる。

(ﾛ) 手数料の額は、手数料表に基づく複数の者から徴収しようとする場合にあっては、その合計について適用する。

ロ　手数料の額

厚生労働大臣に届け出た手数料表の額を徴収することができる。

ハ　手数料表の変更命令

届け出られた手数料表に基づく手数料が、①「手数料の種類、額その他手数料に関する事項が明確に定められていないことにより、当該手数料が著しく不当であると認められるとき」、又は②「特定の者に対し不当な差別的取扱いをするものであるとき」には、当該手数料表を変更すべきことを命ずることができる（法第 32 条の３第４項）。

この手数料の額の種類、額その他手数料に関する事項が「明確に定められていないことにより、当該手数料が著しく不当である。」と認められるとの判断については、①求人者、求職者の人種、国籍等により、手数料額に高低を設ける場合、②「その他付加的なサービス」

のような包括的な区分が設けられる等、手数料の有無又は額が明確でなく、提供されるサービスの種類・内容と当該サービスを受けた場合の手数料額との対応関係が不明確である場合に、求職者からの申出等を契機として、手数料の水準等に関し、必要な調査等を行い、これに基づき判断するものであること。

ニ　権限の委任

法第 32 条の３第４項の規定による手数料表の変更命令に関する権限は、当該職業紹介事業を行う者の主たる事務所及び当該職業紹介事業を行う事業の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。

ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

(5) 求職者手数料

イ　徴収の対象となる役務

「芸能家」及び「モデル」の職業並びに「経営管理者」、「科学技術者」及び「熟練技能者」の職業について、その求職者より徴収できる。

ただし、「経営管理者」、「科学技術者」及び「熟練技能者」の職業に係る求職者については、紹介により就職したこれらの職業に係る賃金の額が、年収 700 万円又はこれに相当する額（具体的には、例えば、短期の労働契約が締結された場合でいえば、月収が（700 万円÷12 月）の額である場合がこれに該当する。）を超える場合に限られるものである。

なお、科学技術者、経営管理者び熟練技能者の定義及びその留意事項は、次表のとおりである（「芸能家」、「モデル」の定義については、(2)の（注２）参照）。

職　業	内　容	留　意　事　項
経営管理者	会社その他の団体の経営に関する高度の専門的知識及び経験を有し、会社その他の団体の経営のための管理的職務を行う者	一般的に、部長以上の職にある者、例えば、役員、部長のほか、企画室長、社長室長、エグゼクティブ・バイスプレジデント、ゼネラルマネージャー等部長以上の職に相当するものがこれに該当する。 なお、幹部候補社員など、現に経営のための管理を行わない者は、これに含まれない。
科学技術者	高度の科学的、専門的な知識及び手段を応用し、研究を行い、又は生産その他の事業活動に関する技術的事項の企画、管理、指導等を行う者	科学技術者といい得るためには、学校教育法の規定による大学（短大を除き、以下単に「大学」という。）の課程を修了し、又はこれと同等以上の自然科学、社会科学、人文科学等についての専門的知識を持ち、その後５年以上の経験を有することを必要とする。したがって、本社における技術スタッフ、現場における技術指導者、生産管理者、研究施設（シンクタンク等を含む。）における研究員等がこれに該当し、現場における課長、組長、研究施設における研究補助者等は、一般的にはこれに含まれない。 なお、システム・エンジニア、システム・アナリストなど情報処理技術者もこれに含まれるが、電子計算機・数値制御工作機械の操作に付随して軽易なプログラムの作成・修正の業務に従事するもの、電子計算機オペレータなどは含まれない。 ※　大学院の課程進学（入学）者については、それ以前の大学の課程終了後に係る経験と大学院の課程修了後に係る経験を通算して５年以上の経験を有することを原則必要と

		し、大学院の課程の在籍をもって経験とはしないことを原則とする。 　なお、職業を継続しながら大学院の課程に在籍する者については、当該職業に係る経験が通算される。
熟練技能者	厚生労働省大臣の行う技能定検定における特級若しくは１級の技能又はこれに相当する技能を有し、生産その他の事業活動において当該技能を活用した業務を行う者	「これに相当する技能」とは、①厚生労働大臣の行う技能検定のうち、単一等級の技能、②当該技能に係る認定・資格等を有し、当該技能を活用した業務について10年以上の実務の経験を有する者に係る技能が該当する。

ロ　徴収手続等

上記(3)の求人者等に対する上限制手数料と同様の手続により、また上記(3)のロの(ｲ)、(ﾛ)及び(ﾊ)（ｂの額を徴収することはできない。）と同じ限度額の範囲内で徴収できる。

また、「経営管理者」、「科学技術者」及び「熟練技能者」の職業に係る求職者から手数料を徴収するに当たっては、次の点に留意すること。

(ｲ) 「経営管理者」等の職業への就職については、一般的には、期間の定めのない（あるいは長期の）労働契約が締結される場合が多いものと考えられる。また、こうした長期・安定的な職業への紹介に係る求人者からの手数料徴収について、紹介に係る就職から一定の期間を経過した後に徴収する等の配慮がなされることが多いと考えられる。

　このため、「経営管理者」等の職業に係る求職者からの手数料徴収については、求職者と職業紹介事業者との間の契約（手数料徴収に関する定め）によるものではあるが、紹介に係る就職から一定の期間（６箇月程度）を経過した後に徴収することが適当であり、そのために必要な指導等を行うこと。

(ﾛ) なお、上記の一定期間を下回る期間の労働契約が締結される場合については、上記(ｲ)にかかわらず、当該労働契約期間の終了時以降に手数料徴収することが適当であること。

(6) 第二種特別加入保険料に充てるべき額として徴収する手数料

イ　徴収手続等

(ｲ) 法第 32 条の３第１項第１号に基づき則別表に定められた手数料を徴収する家政婦（夫）紹介所は、家政婦（夫）紹介所の紹介により個人家庭で家事、育児又は介護等の作業に従事する者（以下「家政婦（夫）」という。）に係る職業紹介について紹介手数料（支払われた賃金の額の 100 分の 11（免税事業者の場合は 100 分の 10.3）に相当する額を上限とする。）に第二種特別加入保険料に充てるべきものとして徴収する額(支払われた賃金の額の 1000 分の 5.5 に相当する額以下とする。以下同じ。）を上乗せして徴収することができる。

(ﾛ) 法第 32 条の３第１項第２号に基づき厚生労働大臣に届け出た手数料表に基づき手数料を徴収する家政婦（夫）紹介所は、家政婦（夫）に係る職業紹介について当該手数料表に第二種特別加入保険料に充てるべきものとして徴収する旨を定め、当該第二種特別加入保険料額に充てるべきものとして徴収する額を上乗せして徴収することができる。

　なお、この場合において、職業安定法第 32 条の３第１項第２号に基づき厚生労働大臣に届け出た手数料表に基づき、第二種特別加入保険料額に充てるべきものとして徴収する額を上乗せして徴収することができるので、当該手数料表に徴収する旨の定めがない場合は、同条第４項第２号により手数料の種類、額その他手数料に関する事項が明確に定められていないことに該当することとなり、同項に規定する厚生労働大臣の変更命令の対象となることから、手数料の届出を受理する際に、その旨周知する必要がある。

ロ　確定保険料としての納入額が第二種特別加入保険料に充てるべきものとして徴収した手数料額を下回る場合の取扱い

(ｲ) 一の年度において、一の特別加入団体として承認を受けた家政婦（夫）紹介所に係る確定保険料の額が第二種概算保険料に充てるべきものとして徴収した手数料額の合計額を下回る場合は、翌年度の概算保険料等に充当するものとする。

(ﾛ) しかしながら、(ｲ)のように充当したにもかかわらず、なお剰余が生じる場合については、当該剰余額を翌々年度における(ｲ)に掲げる費用に充当するときを除き、当該家政婦（夫）紹介所に求職登録している家政婦（夫）に係る次のような福祉の増進に要する費用に用いるものとする。

ａ 家政婦（夫）に係る健康診断の実施、家政婦（夫）が受診した健康診断に要する費用の助成

ｂ 家政婦（夫）の感染予防のため貸与する手袋、予防衣等の購入、洗浄液等の購入

ｃ 家政婦（夫）の腰痛予防のため貸与する腰部保護ベルト、腹帯等の購入

ハ　区分管理の方法

　第二種特別加入保険料額に充てるべきものとして徴収する手数料については、手数料管理簿において一般の手数料とは区分して記載、管理しなければならない。また、当該保険料に充てるべき額の徴収と当該保険料額の納付については、経理上も他の収支とは区分して計上するものとする。

　そのため、これら適正な管理を行うためには、求職票等求職者が希望する職務の内容が明らかとなる書類により特別加入者であるか否かを常時的確に把握しておく必要がある。

　また、上記ロの(ﾛ)に該当し、第二種特別加入保険料に充てるべきものとして徴収した手数料額の剰余を使用した場合は、これら支出の状況を領収書等を添付した上で記録し、手数料管理簿の別紙として管理すること。

　なお、第二種特別加入保険料に充てるべき手数料を徴収した場合には、手数料管理簿の写し（第二種特別加入保険料に充てるべきものとして徴収した手数料額の剰余を福祉の増進に要する費用に用いた場合において支出の状況の記録となる領収書等の証明書類を添付しているもの）を法第 32 条の 16 第１項の事業報告書に添えて厚生労働大臣に提出しなければならない。

２　届出制手数料に関する手続

(1) 厚生労働大臣への届出

　届出制手数料の額を定めて徴収しようとする者は、事業主管轄労働局を経て厚生労働大臣へ届け出なければならない。

(2) 届出様式

　届出は、届出制手数料届出書(様式第３号。以下第６の２において「届出書」という。)を届出制手数料に係る料金表とともに３部（正本１部、写し２部）作成し、事業主管轄労働局に提出することにより行う。

(3) 提出時期

　新規許可の場合は、できる限り許可申請と同時に提出するよう指導する。

(4) 事業所別の手数料表

　有料職業紹介事業者が複数の事業所で異なる届出制手数料に係る手数料表に基づき徴収する場合にあっては、事業所ごとの手数料表を作成し、事業主管轄労働局に提出するものとする。

(5) 事業所所在労働局への連絡

　届出書を受理した事業主管轄労働局は、当該届出書を複写して事業所の所在する労働局へ送付する等により連絡するものとする。

(6) 第二種特別加入保険料額の取扱い

　当該有料職業紹介事業者が、第二種特別加入保険料額に充てるべきものとして手数料を徴収

することとなり、従来届出書により届け出ていた手数料額を超えて手数料を徴収する場合には、届出制手数料変更届出書（様式第３号）を提出しなければならない。

この場合において、当該届出書には、第二種特別加入保険料額に充てるべき手数料を徴収する旨及び当該手数料額を記載する必要がある。

３　取扱職種の範囲等の明示との関係（法第 32 条の 13）

有料職業紹介事業者は、原則として求人の申し込み又は求職の申し込みを受理した後、速やかに、求人者及び求職者双方に対し、書面の交付の方法、ファクシミリを利用する方法又は電子メール等を利用する方法により、手数料に関する事項及び返戻金制度に関する事項について、明示しなければならないこととされている。（電子メール等については、第９の２(1)参照）手数料に関する事項とは、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であり、求職者に対しては、求職者から徴収する手数料のみならず、求人者から徴収する手数料についても明示しなければならず、求人者に対しても同様に、求職者から徴収する手数料についても明示しなければならないことに留意すること。（手数料及び返戻金制度以外の事項も含めた取扱職種の範囲等の明示に関しては、第９の７の(3)参照）

具体的には、各事業所で徴収することとしている上限制手数料等を含む手数料表を明示することとなるが、このなかに求職受付手数料を徴収する事業所にあっては、当該手数料を徴収することとなる職業（芸能家、家政婦（夫）、配ぜん人、調理士、モデル、マネキンのいずれか）及び当該手数料を徴収する旨及び手数料額が記載されていることが必要である。

また、芸能家若しくはモデル又は経営管理者、科学技術者若しくは熟練技能者について求職者紹介手数料を徴収する事業所についても同様の取扱いを行う必要がある。

さらに、第二種特別加入保険料額に充てるべき手数料を徴収する事業者にあっては、当該手数料を徴収する旨及び当該手数料額が記載されていることが必要である。

なお、この場合における則附則第３項にある「家政婦」とは男性たる家政夫を含むものであり、男女雇用機会均等法の趣旨に反しないようにするためにも手数料表に記載する時には「家政婦・家政夫」又は「家政婦（夫）」とすること。

４　法令違反の場合の効果

届出をせずに届出制手数料を徴収した者は、法第 65 条第２号に該当し、６箇月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処せられる場合がある。

５　第二種特別加入保険料に充てるべき手数料の管理の方法等について

則第 20 条第８項に規定された職業安定局長が定める「第二種特別加入保険料に充てるべき手数料」の管理の方法その他当該手数料に関し必要な事項は以下のとおりとする。

職業安定局長が定める第二種特別加入保険料に充てるべき手数料の管理の方法
その他当該手数料に関し必要な事項

1　第二種特別加入保険料に充てるべき額の徴収方法

（１）　職業安定法第32条の３第１項第１号に基づき職業安定法施行規則別表に定められた手数料を徴収する家政婦（夫）紹介所は、個人家庭で家事、育児又は介護等の作業に従事し、特別加入している家政婦（夫）（以下「特別加入している家政婦（夫）」という。）に係る職業紹介について紹介手数料（支払われた賃金の額の100分の11（免税事業者の場合は100分の10.3）に相当する額を上限とする。）に第二種特別加入保険料に充てるべきものとして徴収する額（支払われた賃金の額の1000分の5.5に相当する額以下とする。以下同じ。）を上乗せして徴収することができる。

（２）　職業安定法第32条の３第１項第２号に基づき厚生労働大臣に届け出た手数料表に基づき手数料を徴収する家政婦（夫）紹介所は、団体の構成員たる家政婦（夫）に係る職業紹介について当該手数料表に第二種特別加入保険料に充てるべきものとして徴収する旨を定め、当該第二種特別加入保険料額に充てるべきものとして徴収する額を上乗せして徴収することができる。

この第二種特別加入保険料額に充てるべきものとして徴収する額の徴収については、手数料管理簿において一般の手数料とは区分して記載、管理しなければならない。また、当該保険料に充てるべき額の徴収と当該保険料額の納付については、経理上も他の収支とは区分して計上するものとする。

なお、この場合において、職業安定法第32条の３第１項第２号に基づき厚生労働大臣に届け出た手数料表に基づき、第二種特別加入保険料額に充てるべきものとして徴収する額を上乗せして徴収することができるので、当該手数料表に徴収する旨の定めがない場合は、同条第４項第２号により手数料の種類、額その他手数料に関する事項が明確に定められていないことに該当することとなり、同項に規定する厚生労働大臣の変更命令の対象となることから手数料の届出を受理する際に、その旨周知する必要がある。

2　第二種特別加入保険料の納入の取扱い

第二種特別加入保険料については、特別加入団体として承認を受けた家政婦（夫）団体が、各保険年度の開始に当たり、概算保険料を納付し、確定保険料の申告により、これを精算することとなる。また、この保険料には、第二種特別加入保険料に充てるべきものとして徴収した金額を充てることとなる。

なお、保険年度の途中で新たに特別加入者として加入承認を受けた者又は特別加入者の脱退承認を受けた者については、年間の保険料額を12で除した金額に、当該者が当該保険年度中に特別加入者とされた期間の月数（１箇月未満の端数がある時はこれを１箇月とする。）を乗じて得た額で確定精算する。

3　確定保険料としての納入額が第二種特別加入保険料に充てるべきものとして徴収した手数料額を下回る場合の取扱い

（１）　一の年度において、一の特別加入団体として承認を受けた家政婦（夫）紹介所に係る確定保険料の額が第二種概算保険料に充てるべきものとして徴収した手数料額の合計額を下回る場合は、翌年度の概算保険料等に充当するものとする。

（２）　しかしながら、（１）のように充当したにもかかわらず、なお剰余が生じる場合については、当該剰余額を翌々年度における（１）に掲げる費用に充当するときを除き、当該家政婦（夫）団体に求職登録している特別加入している家政婦（夫）に係る次のような福祉の増進に要する費用に用いるものとする。

①特別加入している家政婦（夫）に係る健康診断の実施、家政婦が受診した健康診断に要する費用の助成

②特別加入している家政婦（夫）の感染予防のため貸与する手袋、予防衣等の購入、洗浄液等の購入

③特別加入している家政婦（夫）の腰痛予防のため貸与する腰部保護ベルト、腹帯等の購入

なお、家政婦紹介所は、上記①から③までに係る費用に第二種特別保険料に充てるべきものとして徴収した手数料額の合計額の剰余額を使用した場合は、これら支出の状況を領収書等証明書類を添付した上で記録するとともに、職業安定法第32条の16第１項に基づく事業報告書により報告しなければならない。

※以上の徴収方法に違反した有料職業紹介事業者は、職業安定法第32条の３に違反するものとして、許可の取消し及び事業停止命令（職業安定法第32条の９）及び改善命令（同法第48条の３）の対象となるとともに罰則（同法第65条第２号）の対象となる。

６　常用目的紹介にかかる手数料の取扱い

当初求人者と求職者との間で期間の定めのある雇用契約（以下「有期雇用契約」という。）を締結させ、その契約の終了後引き続き、両当事者間で期間の定めのない雇用契約（以下「常用雇用契約」という。）を締結させることを目的とする職業紹介（以下「常用目的紹介」という。）が行われ、常用雇用契約が締結された場合において、それぞれの契約に係る手数料は、次のとおりである。（常用目的紹介に関し、手数料の取扱い以外の留意点については、第９の２の(5)参照のこと。）

イ　有料職業紹介事業者が上限制手数料を採用している場合は、手数料の最高額の範囲内の手数料とすることができる。

ロ　有料職業紹介事業者が届出制手数料を採用している場合は、届出を行った手数料表に基づく手数料とすることができる。

なお、この場合において、有期雇用契約に係る雇用期間が６箇月であるときの手数料表としては、例えば、次のようなものが考えられる。

①当初の有期雇用契約については、支払われた賃金の一定割合（例えば 100 分の 10）に相当する額とする。

②常用雇用契約については、当初の職業紹介から６箇月経過後１年経過時点までの間に支払われた賃金の一定割合（例えば 100 分の 30）に相当する額とする。

なお、常用雇用契約に係る手数料は、有期雇用契約終了後に常用雇用契約が締結される場合について設定されるものである。

第７　その他の手続等

１　事業組織の変更に関する手続等

(1) 許可を要する事業組織の変更

イ　現に許可を受けている個人事業主が法人化する場合は、新たな事業組織による新規の許可申請を行わせる。

ロ　許可後は直ちに従前の事業を廃止させる。

(2) 許可を要しない事業組織の変更

有料職業紹介事業を行っている特例有限会社の株式会社への商号変更、持分会社の種類の変更（合名会社・合資会社・合同会社間での変更）、持分会社から株式会社への組織変更が行われる場合で、変更に伴い許可の要件を欠くことがない場合には、事業者の名称、事業所の名称等に係る変更届によることとして差し支えない。

２　個人事業の代表者が死亡した場合の手続等

(1) 職業紹介責任者でない代表者が死亡した場合の手続

個人事業の代表者が死亡した場合には、職業紹介事業の許可は自然消滅する。

ただし、死亡の日から 10 日以内に死亡の届出がなされた場合は、死亡の日から１箇月間職業紹介責任者の責任において事業の継続を認める。

この１箇月のうちに引き続き事業を行おうとする者から新規の許可申請が行われた場合には、許可処分が通知される日まで職業紹介責任者の責任において事業の継続を認める。

なお、死亡の届出は、職業紹介事業代表者死亡届（通達様式第 13 号。以下「死亡届」という。）を事業主管轄労働局に提出することにより行う。

(2) 職業紹介責任者を兼ねている代表者が死亡した場合の手続

死亡の日から 10 日以内に死亡の届出がなされた場合は、死亡の日から１箇月間届出者（当該代表者の家族、従事者又は有効求職登録者）の責任において事業の継続を認める。

この１箇月のうちに引き続き事業を行おうとする者から新規の許可申請が行われた場合には、許可処分が通知される日まで届出者の責任において事業の継続を認める。

(3) 代表者が死亡し、職業紹介責任者等が職業紹介事業を継続しない場合

代表者が死亡し、職業紹介責任者等が職業紹介事業を継続しない場合は、死亡届を提出する必要はない。

３　法人の合併等の手続

法人の合併等に際し、消滅する法人が職業紹介事業の許可を有しており、合併後存続する法人又は合併により新たに設立される法人が、その事業所において、引き続き職業紹介事業を行おうとする場合等には、許可申請等の手続を行う必要がある。

(1) 吸収合併の場合の取扱い

イ　合併後存続する法人においては、合併後に職業紹介事業を行う場合、消滅する法人において有料職業紹介事業の許可を有していたが、存続する法人で許可を有していないのであれば、新規許可申請が必要である。

この場合、職業紹介事業の許可の期間に空白を生じることを避けるため、合併の日付と同日付けで許可することが可能となるよう、合併を議決した株主総会議事録等合併が確実に行われることを確認できる書類を添付して、存続法人において事前に許可申請を行う。この際、合併により事業開始予定日まで又は事業開始予定日付けで法人の名称、住所、代表者、役員、紹介責任者が変更するときであって、これらについて許可申請時に合併を議決した株主総会議事録等により当該変更が確認できるときは有料・無料職業紹介事業許可申請書（様

式第１号）においては、変更後のものを記載させ、変更後直ちにその申請内容に相違がなかったことを報告させるものとする。

ロ　合併後に職業紹介事業を行う場合であって、存続法人が職業紹介事業の許可を有していたときについては、新規許可申請を行う必要はないが、合併により法人の名称等に変更がある場合には、変更の届出を行う。

ハ　合併するすべての法人が職業紹介事業を行っている事業所を有している場合は合併後消滅する法人であっても新規許可申請を行う必要はないが、合併により法人の名称等に変更がある場合には、変更の届出を行う。

なお、許可条件通知書に記載された資産要件（事業所数の上限）については、合併する全ての法人の職業紹介事業所数を足し合わせた事業所数を記載した職業紹介事業許可条件通知書を新たに作成し、申請者に交付するものとするが、合併に際し、新たに職業紹介事業を行う事業所を新設する場合には、第４の５の(1)のイの(ﾄ)の届出を行わせることが必要である。

(2) 新設合併の場合の取扱い

イ　新設合併の場合（合併する法人がすべて解散し、それと同時に新法人が設立される場合）には、合併後に職業紹介事業を行う場合は、新規許可申請が必要である。

この場合、(1)のイと同様の手続により事前に許可申請を行うこととなるが、申請時には新法人の主体がないため、特例的に合併後の予定に基づいて申請書等を記載するものとし、新法人設立後、予定どおり設立された旨を報告させる。

ロ　なお、新設合併する法人がすべて職業紹介事業の許可を有している場合は、(1)のハに準じた取扱いとなる。

(3) 労働者派遣事業を行う法人と合併する場合の取扱い

職業紹介事業の許可を有する法人と労働者派遣事業の許可を有する法人が合併するときであって、職業紹介事業の許可を有する法人が消滅する場合は、合併後当該事業所において新規許可申請が必要となる。職業紹介事業の許可を有する法人が存続する場合は、合併後、当該法人において新規許可申請を行う必要はないが、合併により法人の名称等が変更したときは、変更の届出を行わせることが必要である。

(4) 営業譲渡、譲受の場合の取扱い

(1)に準じた取扱いとなる。

４　会社分割の場合の取扱い

(1) 新設分割の場合

分割により新たに創設した法人（以下「分割新設法人」という。）に、分割する法人の営業を承継させる新設分割（会社法第２条第 30 号）の場合には、分割する法人が職業紹介事業の許可を有している場合であっても、分割新設法人が職業紹介事業を行う場合は新規許可申請が必要となり、３の(2)のイに準じて取り扱うものとする。

(2) 吸収分割の場合

既に存在する他の法人に、分割する法人の営業を承継させる吸収分割の場合には、(1)に準じて取り扱うものとする。

５　権利能力のない社団が行う無料職業紹介事業の代表者交代に伴う許可手続等

権利能力のない社団については、職業紹介事業を行おうとする場合は、その代表者が職業紹介事業の許可を受けなければならない。

権利能力のない社団において、代表者の交代に伴い、新たな代表者が許可申請を行おうとする場合は、無料職業紹介事業の許可の期間に空白を生じることを避けるため、代表者を新たな代表者に交代する旨を決議した総会等の議事録等交代を確認できる書類を添付することにより、現に許可を受けている代表者名義の資産、資金及び事業所の所有権等を新たな代表者の名義に変更する前にその者において事前に許可申請を行うことも可能とする。この際、交代の手続が完了した時点でその旨報告させるものとする。

６　帳簿書類の備付け

(1) 有料職業紹介事業者が備え付けるべき帳簿書類

有料職業紹介事業を行う者は、有料職業紹介事業を行う事業所ごとに次に掲げる書類を備え付けておかなければならない（則 24 条の７第１項）。

なお、企業説明会等において求人者又は求職者の情報を収集した場合であっても、求人・求職の申込みに至らない場合には、次のイの書類に(3)に定める事項の記載は不要であること。ただし、企業説明会等の終了後に当該求人者又は求職者に係る職業紹介を行う場合には、改めて求人又は求職の申込みを受理するとともに、イの書類に(3)で定める事項を記載すること。また、収集した求職者の情報に個人情報が含まれる場合には、法５条の４に基づき、適切に取り扱うこと。

イ　求人求職管理簿

ロ　手数料管理簿

(2) 無料職業紹介事業者が備え付けるべき帳簿書類

無料職業紹介事業を行う者は、無料職業紹介事業を行う事業所ごとに求人求職管理簿を備え付けておかなければならない（則第 25 条）。

なお、企業説明会等において求人者又は求職者の情報を収集した場合であっても、求人・求職の申込みに至らない場合には、求人求職管理簿に(3)に定める事項の記載は不要であること。ただし、企業説明会等の終了後に当該求人者又は求職者に係る職業紹介を行う場合には、改めて求人又は求職の申込みを受理するとともに、求人求職管理簿に(3)で定める事項を記載すること。また、収集した求職者の情報に個人情報が含まれる場合には、法５条の４に基づき、適切に取り扱うこと。

(3) 帳簿書類の様式

(1)及び(2)の帳簿書類には次の事項を記載しておかなければならない。ただし、様式については任意のものを使用して差し支えない。

イ　求人求職管理簿

(ｲ) 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すること。この場合、求人者が複数の事業所を有するときは、求人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すること。

②　求人者の所在地

求人者の所在地を記載すること。

③　求人に係る連絡先

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すること。

④　求人受付年月日

求人を受け付けた年月日を記載すること。

なお、同一の求人者から、複数の求人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、その旨記載すること。

⑤　求人の有効期間

求人の取扱に当たって、有効期間がある場合は、当該有効期間を記載するとともに、有効期間が終了した都度、その旨記載すること。

なお、有効期間については、事前に求人者に説明しておくこと。

⑥　求人数

当該求人として、募集する労働者の人数を記載すること。

⑦　求人に係る職種
当該求人により雇い入れようとする労働者が従事する業務の職種を記載すること。

⑧　求人に係る就業場所
当該求人により雇い入れようとする労働者が業務に従事する場所を記載すること。

⑨　求人に係る雇用期間
当該求人により雇い入れようとする労働者の雇用期間を記載すること。

⑩　求人に係る賃金
当該求人により雇い入れようとする労働者の賃金を記載すること。
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すること。
なお、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でも差し支えない。
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
当該求人に求職者をあっせんした場合は、職業紹介を行った時期、求職者の氏名、採用・不採用の別を記載することとし、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者（以下「無期雇用就職者」という。）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年後の応当日の前日までの間）及び無期雇用就職者の離職状況も記載すること。
無期雇用就職者の離職状況については、以下の(a)又は(b)のいずれかについて記載すること。
(a)　６箇月以内に離職（解雇を除く。）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箇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
また、無期雇用就職者の離職状況については、平成 30 年４月１日以降に就職した者について記載することが必要であるが、平成 30 年３月 31 日以前に就職した者についても記載することが望ましい。
なお、求人者、求職者とのトラブル防止の観点から、採用・不採用に至るまでの経緯を記載することは差し支えない。

(ﾛ)　求職に関する事項

①　求職者の氏名
求職者の氏名を記載すること。

②　求職者の住所
求職者の住所を記載すること。

③　求職者の生年月日
求職者の生年月日を記載すること。
年齢によっては、労働基準法上、就業に関する制限があるので留意すること。

④　求職者の希望職種
求職者の希望する職種を記載すること。
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こと。

⑤　求職受付年月日
求職を受け付けた年月日を記載すること。

⑥　求職の有効期間
求職の取扱に当たって、有効期間がある場合は、当該有効期間を記載するとともに、有効期間が終了した都度、その旨記載すること。
なお、有効期間については、事前に求職者に説明しておくこと。

⑦　職業紹介の取扱状況
当該求職者に求人をあっせんした場合は、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しておくこと。）、採用・不採用の別を記載することとし、採用された場合は採用年月日、無

期雇用就職者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年後の応当日の前日までの間）及び無期雇用就職者の離職状況も記載すること。
無期雇用就職者の離職状況については、以下の(a)又は(b)のいずれかについて記載すること。
(a)　６箇月以内に離職（解雇を除く。）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箇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
また、無期雇用就職者の離職状況については、平成 30 年４月１日以降に就職した者について記載することが必要であるが、平成 30 年３月 31 日以前に就職した者についても記載することが望ましい。

なお、求人者、求職者とのトラブル防止の観点から、採用・不採用に至るまでの経緯を記載することは差し支えない。

ﾛ　手数料管理簿

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すること。
なお、求人者又は関係雇用主が複数の事業所を有するときは、求人申込み等の主体となっている事業所の名称を記載すること。

②　徴収年月日
手数料の支払いが行われた年月日を記載すること。

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すること。

④　手数料の額
徴収した手数料の額を記載すること。第二種特別加入保険料を徴収している場合はその額がわかるように記載すること。

⑤　手数料の算出の根拠
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すること。

なお、書面によらず電磁的記録により帳簿書類の作成を行う場合は、電子計算機に備えられたファイルに記録する方法又は磁気ディスク、ＣＤ－ＲＯＭその他これらに準ずる方法により一定の事項を確実に記録しておくことができる物（以下「磁気ディスク等」という。）をもって調製する方法により作成を行わなければならない。

また、書面によらず電磁的記録により帳簿書類の備付けを行う場合は、次のいずれかの方法によって行った上で、必要に応じ電磁的記録に記録された事項を出力することにより、直ちに明瞭かつ整然とした形式で使用に係る電子計算機その他の機器に表示し、及び書面を作成できるようにしなければならない。

イ　作成された電磁的記録を電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法

ロ　書面に記載されている事項をスキャナ（これに準ずる画像読取装置を含む。）により読み取ってできた電磁的記録を電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法

(4) 帳簿書類の保存期間

保存期間は、求人求職管理簿については求人又は求職の有効期間の終了後、手数料管理簿については手数料の徴収完了後、２年間とする。

(5) 法違反の場合の効果

法第 32 条の 15 に違反した場合は、30 万円以下の罰金に処せられる場合がある（法第 66 条

６号）。また、許可の取消し又は事業の停止処分の対象となる（法第 32 条の９第１項及び第２項（法第 33 条第４項において準用する場合を含む。））。

７　職業紹介事業報告

(1) 報告方法

職業紹介事業者は、毎年４月 30 日までに、その年の前年の４月１日からその年の３月 31 日までの間における職業紹介事業を行う全ての事業所ごとの職業紹介事業の状況（ただし、無期雇用就職者の離職状況については、その年の前々年の４月１日からその年の前年の３月 31 日までに就職した者に関する状況（※））を報告書にまとめ、正本１部及びその写し２部を作成し、事業主管轄労働局に提出する（法第 32 条の 16（法第 33 条第４項又は法第 33 条の３第２項において準用する場合を含む）、則第 24 条の８（則第 25 条又は則第 25 条の３第２項において準用する場合を含む。））。

※無期雇用就職者の離職状況については、当該無期雇用就職者に係る雇用主に対し調査した上で、離職した人数を報告する必要がある。ただし、職業紹介事業者が返戻金制度を設けている場合は、これに代えて、返戻金制度に基づき手数料を返金した人数を報告することができる。

(2) 報告様式

職業紹介事業報告の様式は、有料・無料職業紹介事業報告書（様式第８号）及び特別の法人無料職業紹介事業報告書（様式第８号の２）とする。

(3) 職業紹介従事者

職業紹介業務に従事する者とは、職業紹介責任者の業務が法第 32 条の 14 に規定するとおり、求人者等からの苦情の処理等の事項を統括管理するとともに、従業者に対する職業紹介の適正な遂行に必要な教育を行うことであり、選任に係る人数の要件のベースとなる業務については、職業紹介責任者が管理すべき以下の業務に従事する者はこれに該当する。

イ　求人者又は求職者から申し出を受けた苦情の処理の業務に従事する者
ロ　求人者の個人情報（職業紹介に係るものに限る。）及び求職者の個人情報の管理の業務に従事する者
ハ　求人及び求職の申込みの受理、求人者及び求職者に対する助言及び指導その他職業紹介事業の運営及び改善の業務に従事する者
ニ　職業安定機関との連絡調整の業務に従事する者

(4) 取扱業務等の区分

取扱業務等の区分は、厚生労働省編職業分類（平成 23 年版）における 01 から 78 の中分類の区分により記載すること（巻末の「厚生労働省編職業分類表　平成 23 年版（抜粋）」参照）。ただし、家政婦（夫）、マネキン、調理士、芸能家、配ぜん人、モデル、医師（歯科医師・獣医師は除く）、看護師（准看護師を含む）、保育士の職業、技能実習生及び特定技能については中分類とは別にそれぞれ記載することとする。なお、求職欄について、一人の求職者の希望業務が複数ある場合には、求職者の希望順位が最も高い業務が属する「取扱業務等の区分」のみに計上すること。

なお、特定技能については、特定技能１号又は特定技能２号の在留資格により就労している者又はこれから就労しようとしている者に係る職業紹介が該当する。

(5) その他留意事項

①同一事業主の複数事業所における求人の受理

一の求人について、複数の事業所を有する事業主で受理した場合、複数の事業所においてその求人を取り扱ったとしても、求人数は一とする。

②業務提携を結んだ場合の取扱

職業紹介事業者間の業務提携を行っている場合、職業紹介行為を一貫して行うのはあっせんを行う職業紹介事業者のみであるため、就職件数は実際にあっせんを行った職業紹介事業者が報告し、自らあっせんを行わず、当該求人又は求職を他の職業紹介事業者に提供した職業紹介事業者は報告を行わないこと。また、これによる手数料収入の報告も同様とし、現にあっせんを行った職業紹介事業者のみがその総額を報告することとし、情報の提供を行った職業紹介事業者は報告を行わないこと。

８　職業紹介責任者講習

(1) 目的

法第 32 条の 14 により選任を義務づけられている職業紹介責任者等に対し、法の趣旨、職業紹介責任者の職務、必要な事務手続等について講習を実施することにより、職業紹介事業所における事業運営の適正化に資することを目的とする。

(2) 受講対象者

原則として新たに職業紹介事業を行おうとする者及び既に許可を受けて職業紹介事業を営む者により職業紹介責任者として選任されることが予定されている者及び職業紹介責任者に選任されている者を対象として実施することとする。

(3) 講習の実施機関

講習は、以下のイ及びロの事項を満たし、平成 29 年厚生労働省告示第 233 号（以下「告示」という）により、厚生労働大臣が、職業紹介事業の運営を適正に行うに足る能力を養成する講習を実施できる機関（以下「講習機関」という）として定めた者が実施するものとする。

イ　告示に定める講習機関は、以下のすべてを満たすものと厚生労働大臣が確認できた機関とする。
(ｲ) 申出の日の属する年度又はその前年度を含む３年において、少なくとも各年度１回以上、職業紹介事業に関わる講習又は研修等（以下「講習等」という。）の事業実績を有する法人であること。
　なお、講習等とは、職業紹介責任者講習の講義課目の５課目のうち３課目以上の内容を網羅しているものであり、申出者自らの法人若しくは同法人のグループ企業に在籍する者や特定の法人の従業員等に対して実施されたものではなく、広く一般に受講者を募集して開催された講習等であること。
(ﾛ) 法人及びその役員が、職業安定法第 32 条各号に規定する欠格事由のいずれにも該当しないものであること。
(ﾊ) 資産について、債務超過の状況にないこと。
(ﾆ) 職業紹介事業及び労働者派遣事業のいずれについても、自ら営むものでないこと。
(ﾎ) その他不適当であると判断するに足る理由がないこと。
ロ　講習機関は、申出の際に確認を受けた事項の内容に変更があった場合は、改めて該当する事項について要件を満たすと確認を受けなければならない。

(4) 講習開催に係る申出手続

イ　講習実施の申出

新規に講習の開催を行おうとする者は、次の書類を厚生労働大臣（厚生労働省職業安定局需給調整事業課を経由。）に提出することとする。

なお、厚生労働大臣が講習機関と認めるまで２箇月程度を要することから、期間に余裕を持って関係書類を提出すること。なお、講習機関となることを希望する場合、事前に需給調整事業課に提出等の相談をすることが望ましい。

(ｲ)　職業紹介責任者講習実施申出書（通達様式第 14 号－１）
(ﾛ)　定款又は寄附行為及び法人登記事項証明書
(ﾊ)　職業紹介事業に関わる講習等の事業実績を証する書類（具体的には、①講習日時、場所、受講対象者等が記載された受講者募集案内、②講習等のテキスト・資料、③受講者氏名（所属法人名等を含む。）及び講師氏名を記載した書類）
(ﾆ)　代表者及び役員の履歴書
(ﾎ)　資産に関する書類（第５の２の(1)のイの(5)の書類）
(ﾍ)　開催日時、開催場所（非対面方式（オンライン等の集合型ではない方法）により開催する場合は、具体的な実施方法）、受講定員、受講料、講師氏名（予定者）、受講者募集開始日時、募集締切日時、応募窓口、問合わせ先を記載した書類（通達様式第 14 号－２及び同 15 号）
(ﾄ)　職業紹介責任者講習において配布するテキスト及び資料等
(ﾁ)　試験問題取扱担当者の氏名を記載した書類

(3)のイからホまでの確認及び上記の(ｲ)から(ﾁ)までの書類提出の結果、開催の申出を認めた場合には、厚生労働大臣により告示された日以降に、厚生労働省ホームページにその開催日時等を掲載する。また、職業安定局需給調整事業課長（以下「需給調整事業課長」という。）より、当該年度の講習実施団体として登録された旨を通知し、講習における理解度確認試験に係る資料を交付する。

ロ　告示後の手続等

(ｲ) 開催者番号の振り出し

厚生労働大臣は、(3)の要件を満たすと確認した講習機関に対して、開催者番号を振り出す。開催者番号を振り出した講習機関については、厚生労働大臣の告示をもって公表する。開催者番号の振り出しを受けた講習機関による受講者の募集は、告示後であって、かつ厚生労働省のホームページ掲載日以降に開始できるものとする。

(ﾛ) 名称又は所在地に係る変更

講習機関の名称又は所在地が変更となった場合、職業紹介責任者講習会実施申出書（通達様式第 14 号－１）に変更後の名称又は所在地を記載し申し出るものとし、厚生労働大臣は、申出書及び変更後の内容を確認できる書類を確認の上、告示に規定された講習機関の名称又は所在地を変更するものとする 。

(ﾊ) 講習の廃止

厚生労働大臣の確認を受け、告示された講習機関が、今後講習を実施する見込みがなくなった場合又は(3)の要件を満たさなくなった場合、講習機関は職業紹介責任者講習廃止申出書（通達様式第 18 号）により厚生労働大臣（厚生労働省職業安定局需給調整事業課を経由。）に申し出るものとする。厚生労働大臣は、申出書を確認の上、告示から講習機関を削除するものとする。

講習機関は、理解度確認試験に係る資料を厚生労働省に返却するとともに、残存データ（(9)への情報を除く。）を破棄すること。

ハ　厚生労働省ホームページへの講習日程等の掲載依頼及び受講者の募集開始等

開催が予定される講習の日程等については、その開催予定日の前々月の末日までに厚生労働省ホームページに掲載することとする。このため、講習の開催を予定する者は、当該ホームページへの講習日程等の掲載を希望する日の２週間前までにその掲載を申し出るものとし、上記イの(ﾍ)の書類を厚生労働大臣（厚生労働省職業安定局需給調整事業課を経由。）あてに提出（通達様式第 15 号についてはその電子データのメール送信を含む。）することにより行うものとする。

また、講習開催予定者は、厚生労働省ホームページにその開催日程等が掲載された日以降、当該講習の受講者募集を開始するものとする。

(5) 受講者名簿の作成等

講習機関は、次の事項を行うものとする。

イ　開催者番号、講習会場番号、受講者番号、受講年月日、受講者氏名、理解度確認試験の得点を記載した受講者名簿（通達様式第 16 号）を作成すること。

ロ　講習終了後、速やかに受講修了者に対し、受講証明書（通達様式第 17 号）を交付すること。

ハ　受講者名簿は、講習終了後２週間以内に職業安定局長に提出すること。

ニ　講習に係る課目ごとの講義時間及び講師の氏名、肩書きを記載した実施報告書を上記ハと併せて提出すること。

ホ　上記ハ及びニの書類（厚生労働大臣に提出したものの原本）については、当該講習終了後５年間保存すること。

(6) 講習の内容

講習は下表の内容により行わなければならない。

その際、対象者が講習を初めて受講する者か既に職業紹介責任者としての職務経験を有する者かにかかわらず、講習下表の講義課目の１から６までをすべて実施するものとすること。また、理解度を確認するための試験を実施することとする。

なお、各講義課目の時間数が減少しない限り、講義内容を充実させることは差し支えない。

講義課目	時　間	講　義　内　容
1　民営職業紹介事業制度の概要について	30分	(ｲ)労働力需給システムについて (ﾛ)民営職業紹介事業の意義・役割について
2　職業安定法及び関係法令について ※最近（過去５年間。以下同じ）の民営職業紹介事業制度及び労働関係法令等の改正等の動向に触れること。	1時間 30分	(ｲ)職業安定法、関係政省令、指針等について (ﾛ)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、年齢制限の禁止について (ﾊ)男女雇用機会均等法等について (ﾆ)労働基準法について（第1章～第4章、第6章の2、第8章、その他必要な事項）（※） (ﾎ)最低賃金、労災補償について (ﾍ)青少年の雇用の促進等に関する法律等について (ﾄ) 障害者等に対する差別の禁止について
3　職業紹介責任者の責務、職務遂行上の留意点及び具体的な事業運営について	2時間 20分	(ｲ)職業紹介責任者の責務（従事者教育等）、職務遂行上の留意点 (ﾛ)職業紹介サービスのあり方について (ﾊ)紹介あっせんの方法について (ﾆ)有料職業紹介事業の手数料について (ﾎ)苦情処理の対応について (ﾍ)その他事業運営に関することについて
4　個人情報の保護の取扱いに係る職業安定法の遵守と公正な採用選考の推進について	40分	(ｲ)職業安定法における個人情報の取扱い (ﾛ)公正な採用選考の推進について

５　理解度確認試験	15 分	１～４の内容について、受講者の理解度の確認（正味最大 10 分）を行う。
６　民営職業紹介事業の運営状況	45 分	(ｲ)最近の民営職業紹介事業の運営状況（国外にわたる職業紹介の状況含む。） (ﾛ)最近の指導監督における事業運営上の問題点

（※）労働基準法については、平成 31 年４月１日から第 41 条の２の規定（高度プロフェッショナル制度）が施行されていることにも留意し、講習を行うこと。

(7) テキスト・資料の内容

講習で使用するテキスト等については、講習機関において定めるものとするが、下表に掲げる資料を必ず含めるものとする。

資料の項目	配付する部分等
①職業安定法	第１条～第５条の７、第15条及び第16条、第20条、第29条～第32条、第32条の３～第36条、第44条及び第45条、第47条の２～第51条の３、第61条～第67条
②職業安定法施行規則	第４条の２、第11条、第18条、第20条～第24条、第24条の３～第24条の８、第25条の３、第26条、第33条及び第34条、第38条
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、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均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針	全部
④労働基準法	第１条～第７条、第９条～第28条、第32条～第32条の５、第34条～第39条、第56条～第61条、第65条～第69条、第117条～第120条
⑤労働基準法施行規則	第５条、第24条の２
⑥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	第１条及び第２条、第５条～第10条第１項
⑦青少年の雇用の促進等に関する法律	第４条、第６条、第７条、第11条、第13条、第14条、第28条
⑧青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則	第２条～第７条

⑨青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針	全部
⑩障害者の雇用の促進等に関する法律	第１条、第３条、第34条～第36条第１項、第36条の２～第36条の５第１項、第36条の６
⑪「公正な採用選考をめざして」	全部の写し
⑫その他厚生労働省から指示するもの	理解度確認試験の試験問題については、厚生労働省から配布される試験問題の中から、10問選択した上で実施する。

(8) その他留意事項

イ　受講希望者の募集及び登録

(ｲ) 募集締切日時については、

①特定の日時を定める方法

②あらかじめ定めた定員に達した時点とする方法

③①又は②のいずれか早いものとする方法

のいずれかの方法をもって定めるものとすること。募集締切日時を経過後に空き定員が生じた場合には、厚生労働省ホームページに掲載した募集締切日時にかかわらず、引き続き受講者の募集を行って差し支えないものであること。

(ﾛ) 受講希望者の登録は、応募順又は募集締切日時後の抽選とし、これ以外の方法により、例えば、募集開始日時前等に一部の受講希望者を対象として優先的な登録等を行ってはならないものとする。

ただし、開催日の翌月又は翌々月に職業紹介責任者に就任することを予定する者のみに限定した募集枠を設けることは差し支えないものとする。この場合、限定募集枠に係る募集締切日時及び受講定員を上記(4)のイの(ﾍ)の書類に記載すること。

(ﾊ) 講習機関においては、あらかじめ定めた受講定員に達した後、キャンセル待ちでの応募を受け付けることができるものとする。キャンセル待ちの受付を行う場合には、あらかじめその方法について定め、明示するとともに、キャンセル待ちの対象となっている受講希望者にその旨を通知すること。

ロ　講習の追加・削除、変更等

講習の追加・削除及び上記(4)のイの(ﾍ)の項目については、当該追加・削除、変更に係る講習の開催日の前々月の末日の２週間前まで申し出ることができるものとする。

その他やむを得ない変更がある場合については、随時、申し出ることができることとするが、厚生労働省のホームページへの反映は２週間後となり、開催までに反映されない場合がある。

ハ　受講対象者の限定

上記イの(ﾛ)のただし書による場合を除き、講習機関の従業員、構成員等の関係者、講習機関の営む事業の利用者等特定の者に対象を限定し又は募集枠を設けて講習を実施するものではないこと。

ニ　受講料の設定

受講料は、初めて講習を受講する者、職業紹介責任者としての職務経験を有する者等、対象者別に金額を定めることができるものとする。ただし、この場合は、上記(4)のイの(ﾍ)においてその内容を具体的に記載すること。

ホ　受講証明書の交付

遅刻又は離席があった者、受講の態度が良好でないものと講習機関が判断した者、理解度確認試験を受験しなかった者、理解度確認試験において正答６割未満の者、試験中にカンニング等の不正行為をした者に対しては、受講証明書を交付してはならない。ただし、遅刻又

は離席の場合にあっては、その理由が講習機関において真にやむを得ないものと認めるときは、この限りでない。
　特に、オンライン等の非対面方式の場合であっても、受講者が遅刻又は自由に離席することを認めるものではないことに留意すること。

ヘ　欠席、遅刻等に係る受講料の取扱い
　受講者が欠席、遅刻等した場合における受講料の取扱いについては、あらかじめ講習機関において定め、明示するものとする。

ト　講習における休憩時間の確保
　講習の実施に当たっては、所定の講義時間とは別に、概ね２時間に 10 分以上の休憩時間を設けることとする。

チ　障害者等に対する配慮
　受講者が障害者である等、通常の受講環境では支障があり、特別の配慮を受けたい旨の要望がある場合、当該者の態様に応じて配慮するよう努めること。

(9)　理解度確認試験の実施について

イ　厚生労働省から交付した理解度確認試験に係る資料及び試験問題は、試験問題の作成及び試験の実施のためにのみ利用することとし、他の目的のために利用しないこと。

ロ　講習機関は、試験問題を取り扱う範囲を(4)のイの(ﾁ)により届け出た者及び当日の講師に限定し、その内容を他に漏らしてはならない。また、試験問題は試験終了後回収すること。

ハ　講習機関は、講習機関において理解度確認試験に係る資料又は試験問題の紛失、漏えい等が判明した場合は、直ちに、その日時、場所、内容、対処措置その他必要な事項を厚生労働省に報告すること。

ニ　試験内容は講習ごとに変更することとし、同一内容の試験を連続して行わないこと。また、各講義課目から満遍なく出題するようにすること。

ホ　講習機関は、各講習において実施した試験問題の内容及び問題ごとの正答率について、講習終了後２週間以内に厚生労働省に報告すること。

ヘ　講習において実施した試験問題及び受講者の答案については、当該講習終了後５年間保存すること。

ト　上記のほか、職業安定局需給調整事業課が定める「職業紹介責任者講習における理解度確認試験事務手引き」を遵守すること。

(10)　講習及び試験の適正な実施等について

イ　講習機関は、講習を受講した者から後日実施者に対して質問や試験における得点の照会等が寄せられた際には、その質問等に対して回答できるような組織体制としておくこと。

ロ　講習機関は、講習の実施にあたり、講師の不慮の事故等により講習が中止となるような事態とならないよう、十分配慮した講師の配置を行うこと。

ハ　講習機関は、講習の講義時間及び講習で使用するテキスト・資料を、当該講習以外の宣伝等他の目的の手段として活用してはならないものとする。

ニ　講習の適正な実施等の観点から必要があると認められるときは、厚生労働省は講習機関に対して報告を求め、又は調査を行うことができるものとする。報告を求められ、又は調査の対象となった講習機関は、これに応じるものとすること。

ホ　講習機関が適正に講習・試験を実施していないと認められる場合、講習機関がニの報告又は調査に正当な理由なく応じなかった場合には、厚生労働大臣は、講習・試験の実施内容の改善又は講習の一部停止を指示し、又は上記(3)の確認を撤回することがあること。この場合において、講習・試験の実施内容の改善の指示を受けた講習機関は、指示に対する改善計画を厚生労働大臣に提出するとともに、誠実に改善計画を履行するものとする。

ヘ　ホにより上記(3)の確認を撤回された者については、撤回された日から３年の間、講習の実施について確認を受けることはできないものであること。

ト　講習の受講及び受講証明書の発行に際して、なりすまし受講を防止するため、受講者の本人確認の徹底をすること。本人確認は、運転免許証、パスポート、個人番号カード等、顔写真付きの公的証明書にて確認を行うこと（顔写真付きの公的証明書を持っていない場合には、国民健康保険証等の公的証明書と顔写真付の社員証とを組みあわせること等により本人確認を行うこと）が望ましい。

９　厚生労働大臣の指導等

(1) 意義

厚生労働大臣は、労働力の需要供給を調整するため特に必要があるときは、書面により、職業紹介事業者に対し、職業紹介の範囲、時期、手段、件数その他職業紹介を行う方法に関し必要な指導、助言及び勧告をすることができる（法第 33 条の６、則第 26 条）。

(2) 具体的事例

具体的には、次のような場合に厚生労働大臣が行うものである。

イ　経済変動や災害により一時に大量の離職者又は労働需要が発生し、特定の地域や産業に著しい雇用過剰や労働力不足が生じた場合に、労働市場の混乱を防ぐため（例えば、当該地域及び産業において確立された良好な雇用慣行や雇用状態の急激な変化を回避又は緩和する為）、特定地域や産業に関する職業紹介についてその範囲、時期、手段、件数その他の職業紹介の方法に関して、必要な指示をする場合（障害者、高齢者、外国人等の就職困難者の就業状態の悪化等が考えられる）。

ロ　特定地域に、又は全国的に、国外からの労働力流入が増加し、労働条件が著しく低下する恐れがある場合（国外からの流入求職者に関する紹介の制限又は紹介状況の届出の指示等）。

ハ　労働力需給調整に関して社会的に成立している特別な秩序についてこれを維持することが必要である場合（新規学卒の職業紹介の時期、手段（学校経由等）等の指示、出稼ぎ労働者の職業紹介の時期、件数等の指示）。

ニ　雇用に関する重要な政策遂行のために職業紹介事業者に対し一定の行為を求める必要がある場合（例えば、明白な差別的取扱の禁止違反等労働力需給調整の確保の観点から見て看過できない法違反を含む内容の求人が提出された場合において、民間の職業紹介事業者が、求人者に対し必要な是正指導や求人受理拒否を行うことについての指示）。

第８ 特別の法人の行う無料職業紹介事業

１　届出手続

(1) 特別の法人の行う無料職業紹介事業の届出

イ　特別の法律により設立された法人であって厚生労働省令で定めるものは、事業主管轄労働局を経て、厚生労働大臣に対して特別の法人無料職業紹介事業届出書（様式第１号の２）を提出することにより、当該法人の直接若しくは間接の構成員（以下「構成員」という。）を求人者とし、又は当該法人の構成員若しくは構成員に雇用されている者を求職者として無料職業紹介事業を行うことができる（法第 33 条の３第１項 ）。

特別の法人については、具体的には以下に掲げるものであって、その直接又は間接の構成員の数が 10 以上のものが該当する。

- 農業協同組合法（昭和 22 年法律第 132 号）の規定により設立された農業協同組合
- 水産業協同組合法（昭和 23 年法律第 242 号）の規定により設立された漁業協同組合又は水産加工業協同組合
- 中小企業等協同組合法（昭和 24 年法律第 181 号）の規定により設立された事業協同組合又は中小企業団体中央会
- 商工会議所法（昭和 28 年法律第 143 号）の規定により設立された商工会議所
- 中小企業団体の組織に関する法律（昭和 32 年法律第 185 号）の規定により設立された商工組合
- 商工会法（昭和 35 年法律第 89 号）の規定により設立された商工会
- 森林組合法（昭和 53 年法律第 36 号）の規定により設立された森林組合
- その他これらに準ずる者として、厚生労働大臣が定めるもの

なお、「厚生労働大臣が定める者」については、以下の者が該当する。

- 農業協同組合法の規定により設立された農業協同組合連合会
- 水産業協同組合法の規定により設立された漁業協同組合連合会又は水産加工業協同組合連合会
- 中小企業等協同組合法の規定により設立された協同組合連合会
- 商工会議所法の規定により設立された日本商工会議所
- 中小企業団体の組織に関する法律の規定により設立された商工組合連合会
- 商工会法の規定により設立された商工会連合会
- 森林組合法の規定により設立された森林組合連合会

ロ　イの届出書の提出は、(4)に掲げる届出関係書類を、事業主管轄労働局を経由して厚生労働大臣に提出することにより行う。

なお、届出は事業主が行うものであるが、事業主の届出に際しては、無料職業紹介事業を行おうとする事業所ごとに特別の法人無料職業紹介事業届出書（様式第１号の２）又は特別の法人無料職業紹介事業変更届（様式第６号）に記載するとともに、事業所ごとに特別の法人無料職業紹介事業計画書（様式第２号）等の書類を提出することが必要である（法第 33 条の３、則第 25 条の３第２項）。

ハ　特別の法人については、構成員を求人者として又は当該法人の構成員若しくは構成員に雇用されている者を求職者として無料職業紹介事業を行う場合は、厚生労働大臣に届け出て行うことができるが、求人者・求職者を限定せずに広く無料職業紹介事業を行う場合は、厚生労働大臣の許可が必要である。

ニ　無料職業紹介事業については、許可基準において事業所の位置、広さ、構造等に係る一定の基準を満たすこと及び事業所名称は利用者にとって業務の範囲が分かりやすいもので、かつ、「無料職業紹介所」の文字を入れたものであることを要件としている。特別の法人の行う無料職業紹介事業については、事業所について許可基準はないが、無料職業紹介事業を行うものであることが明確となるよう、また、職業安定機関その他の公的機関と誤認を生ずるものでないよう、周知徹底・指導を図ること。

(2) 事業主管轄労働局の行う事務

イ　事業主管轄労働局は、当該事業主の届出手続を一元的に受け付け、事業主属性に係る届出関係の事務を一元的に行うとともに、当該事業主の届出書の提出及び変更の届出手続の際添付される書類のうち、事業主属性に係る特別の法人無料職業紹介事業届出書の写し及び第５の２の(3)のイの(2)に掲げる書類を一元的に管理する。ただし、事業所における第５の２の(3)のロの(3)から(6)までに掲げる事項の変更のみを届け出るときは、当該変更に係る事業所管轄労働局へ届出を行っても差し支えない（則第 38 条第２項）。

ロ　そのため、事業所の変更の届出の手続に際し、当該事業所を管轄する労働局に対し、定款若しくは寄附行為又は登記簿謄本書類が提出される場合があるが、この場合においては、当該提出を受けた労働局は、その提出の都度当該書類に連絡文を添えて事業主管轄労働局に送付し、事業主管轄労働局において事業所台帳等の補正又は整備を行う（同一労働局内においては、担当の管理に移すのみで足りる。）。

ハ　なお、事業主の住所が変更になった場合については、事業主管轄労働局において管理していたイに掲げる書類に連絡文を添えて新たな事業主の所在地を管轄する労働局に引き継ぐ（同一労働局内においては、管理を移すのみで足りる。）。

ニ　事業主管轄労働局は、事業主属性に係る届出関係の事務を一元的に行うものであるが、無料職業紹介事業を行おうとする各事業所それぞれの属性に係る事項については各事業所管轄労働局が調査等を実施するものであり、事業主管轄労働局はこれら事業所管轄労働局によりなされた調査等の結果を利用することとする。

(3) 事業所管轄労働局の行う事務

イ　事業所管轄労働局は、当該事業主の届出手続に際し、事業主管轄労働局より連絡を受けて、各事業所それぞれの属性に係る事項について調査等を実施するとともに当該事業主の届出手続の際添付される書類のうち、各事業所属性に係る第５の２の(3)のロの(3)から(6)までに掲げる書類を管理する（(4)参照）。

ロ　このため、事業所の変更の届出等の手続に際し、事業主管轄労働局に対し、変更届出書及び第５の２の(3)のロの(3)から(6)の書類が提出された場合においては、当該提出を受けた事業主管轄労働局は、その提出の都度、当該届出書の写しを作成し、添付書類とともに連絡文を添えて当該事業所管轄労働局に送付する（同一労働局内においては、担当の管理に移すのみで足りる。）。

ハ　なお、事業所の所在地が変更になった場合については、当該事業所管轄労働局において管理していたイに掲げる書類に連絡文を添えて新たな事業所の所在地を管轄する労働局に引き継ぐ（同一労働局内においては、担当の管理に移すのみで足りる。）。

(4) 届出関係書類

特別の法人の無料職業紹介事業の届出関係書類は第５の２の(3)のイに掲げるとおりとする（法第 33 条の３、則第 25 条の３第３項）が、派遣元事業主が職業紹介事業の届出を行う場合又は労働者派遣事業の許可申請と同時に職業紹介事業の届出を行う場合は、第５の１の(3)に掲げるとおり、添付書類を省略することができる。ただし、派遣元事業主が職業紹介事業の届出を行う場合にあっては、省略することができる書類の事項の内容が需給調整システムに入力されている内容と異なる場合は、その異なる内容が確認できる書類は必要であること。

なお、特別の法人無料職業紹介事業届出書（様式第１号の２）、特別の法人無料職業紹介事業計画書（様式第２号）は、正本１部及びその写し２部を提出することを要するが、第５の２の(3)のイの(2)から(8)に掲げる書類については、正本１部及びその写し１部で足りる（則第 38 条第３項）。

(5) 法人の役員の意義等

第３の３の(3)のニによる。

(6) 事業開始の欠格事由

イ　概要

事業開始の欠格事由に該当する者は、新たに無料職業紹介事業の事業所を設けて当該無料職業紹介事業を行ってはならない（法第 33 条の３第２項において準用する法第 32 条）。

ロ　意義

(ｲ) 特別の法人の行う無料職業紹介事業については、届出書を厚生労働大臣に提出すれば行うことができるものである。

(ﾛ) しかしながら、有料・無料職業紹介事業に係る許可と同様、欠格事由に該当する者は、法を遵守し、求職者の保護と雇用の安定及び労働力需給調整システムとしての当該事業の適正な運営が期待し得ないことから、欠格事由に該当する者は、無料職業紹介事業を行うことができないものとしたものである。

(ﾊ) 「新たに無料職業紹介事業の事業所を設けて当該無料職業紹介事業を行ってはならない。」とは、届出書を提出して無料職業紹介事業を開始することを禁止するものであり、従来から一定の事業所で何らかの事業を行っていた者が、欠格事由に該当するにもかかわらず、事業所を新設せず、当該一定の事業所で無料職業紹介事業を開始することを許容するものではないので留意すること。

(ﾆ) また、無料職業紹介事業の届出書が提出されても、当該届出者が事業開始の欠格事由に該当していれば当該届出は、法第 33 条の３第２項において準用する法第 32 条に違反するものであり、無料職業紹介事業を行うことはできないものである。

ハ　事業開始の欠格事由

事業開始の欠格事由は、法第 32 条に規定する欠格事由である（第３の３の(3)のイの(ｲ)参照）。

(7) 職業紹介責任者の選任等

職業紹介責任者については、欠格事由（法第 33 条の３第２項において準用する第 32 条）に該当することなく及び業務を適正に遂行する能力を有する者のうちから選任すること（則第 25 条の３第２項において準用する則第 24 条の６）、職業紹介責任者講習を修了していることその他を選任の要件としている（第３の３の(3)のホ参照）。

(8) 届出の受理

イ　届出書を受理したときは、特別の法人無料職業紹介事業届出書の写しに(9)により付与された届出受理番号及び届出受理年月日を記載するとともに、当該写しに次の記載例により特別の法人無料職業紹介事業届出書が受理された旨を記載し、当該写し及び特別の法人無料職業紹介事業計画書の写しそれぞれ一通を届出者に対して控として交付する。

〔記　載　例〕

職業安定法第33条の３第１項の規定による、　　年　　月　　日付けの特別の法人の無料職業紹介事業に係る届出書については上記、届出受理番号、届出受理年月日により受理した。

ロ　構成員を求人者とし、又は構成員若しくは構成員に雇用されている者を求職者としていないこと、又は届出者が事業開始の欠格事由に該当していることにより、当該届出者に係る届出書を受理できない場合は次の様式により、無料職業紹介事業の届出が受理できない旨及び該当しない理由を削除する等を行い書面を作成し、当該届出者に対して交付する。

（日本工業規格Ａ列４）

年　　月　　日

殿

厚　生　労　働　大　臣　　印

年　　月　　日付けの無料職業紹介事業に係る届出者については、事業開始の欠格事由（法第32条第　号）に該当すること、構成員を求人者とし、又は構成員若しくは構成員に雇用されている者を求職者としていないため、法第33条の３第２項において準用する法第32条に又は法第33条の３第１項に違反するため、受理できない。

このため、法第33条の３に基づく無料職業紹介事業を行うためには、届出を受理することができない事由が解消された後、改めて届出を行うことが必要である。

(9) 違反の場合の効果

イ　(1)のイに違反して、届出書を提出しないで無料職業紹介事業を行った者は、法第 65 条第３号に該当し、６箇月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処せられる場合がある。

ロ　(1)のイ又はロの届出書又は届出関係書類に虚偽の記載をして提出した者は、法第 66 条第１号に該当し、30 万円以下の罰金に処せられる場合がある。

ハ　また、上記イ又はロの場合、法に違反するものとして、事業停止命令（法第 33 条の３第２項において準用する法第 32 条の９第２項）の対象となり、イ又はロの司法処分を受けた場合は事業廃止命令（法第 33 条の３第２項において準用する法 32 条の９第１項）の対象となる。

(10) 書類の備付け等

イ　概要

届出書を提出した者は、当該届出書を提出した旨その他の事項を記載した書類を、無料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（法第 33 条の３第２項において準用する法第 32 条の４第２項）。

ロ　意義

当該書類の備付け及び提示は、有料・無料職業紹介事業の許可証と同様に、無料職業紹介事業を行う者が適法に事業活動を行っていることを関係者に知らせるための措置である。

ハ　届出書を提出した旨その他の事項を記載した書類

(ｲ) 「届出書を提出した旨」とは、届出書を提出した場合に交付される届出受理番号を記載させることにより確実に示すこととする。

(ﾛ) 「その他の事項」とは次に掲げるものとする（則第 25 条の３第５項）。

a 名称及びその代表者の氏名

b 事業所の名称及び所在地

(ﾊ) 当該書類については新たに作成したものであることを要件としているわけではなく、所定の事項が記載されていればいかなる様式によっても、また複数の書類によってもその要件を満たすものであれば足りるものである。このため、当該書類の備付け及び提示について、特別の法人無料職業紹介事業届出書の写し及び法第 33 条の３第２項において準用する法第 32 条の７の規定による変更の届出を行った場合には、当該届出により交付される書類の複写によって行っても差し支えない。

(ﾆ) 書面によらず電磁的記録により当該書類の作成を行う場合は、電子計算機に備えられたファイルに記録する方法又は磁気ディスク等をもって調製する方法により作成を行わなければならない。

また、書面によらず電磁的記録により当該書類の備付けを行う場合は、次のいずれかの方法によって行った上で、必要に応じ電磁的記録に記録された事項を出力することにより、直ちに明瞭かつ整然とした形式で使用に係る電子計算機その他の機器に表示し、及び書面を作成できるようにしなければならない。

ａ作成された電磁的記録を電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法

ｂ書面に記載されている事項をスキャナ（これに準ずる画像読取装置を含む。）により読み取ってできた電磁的記録を電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法

さらに、電磁的記録により当該書類の備付けをしている場合において、当該書類の提示を行うときは、当該事業所に備え置く電子計算機の映像面における表示又は当該電磁的記録に記録された事項を出力した書類により行わなければならない。

ニ　違反の場合の効果

イに違反して当該書類を事業所に備え付けず、又は関係者からの請求があったときにこれを提示しなかった場合、事業廃止命令又は事業停止命令（法第 33 条の３第２項において準用する法第 32 条の９第１項及び第２項）の対象となる。

２　変更の届出手続

(1) 無料職業紹介事業の変更の届出

無料職業紹介事業の変更の届出手続については、第４の５の(1)により行うものとする。

(2) 変更届出関係書類

無料職業紹介事業の変更届出関係書類は特別の法人無料職業紹介事業変更届出書（様式第６号）に、第５の２の(3)のロに掲げるものを添付するものとする（則第 25 条の３第３項）。

なお、特別の法人無料職業紹介事業変更届出書（様式第６号）及び第５の２の(3)のロに掲げる書類のうち特別の法人無料職業紹介事業計画書（様式第２号）については、正本１部及びその写し２部を提出することを要するが、それ以外の書類については、正本１部及びその写し１部を提出することで足りる（則第 38 条第３項）。

ただし、第５の１の(3)に該当する場合又は労働者派遣事業の変更の届出と同時に特別の法人無料職業紹介事業変更届出書（様式第６号）の届出を行う場合は、その省略できる添付書類は要さない。

(3) 違反の場合の効果

イ　無料職業紹介事業の変更の届出をせず、又は虚偽の届出をした者は、法第 66 条第３号に該当し、30 万円以下の罰金に処せられる場合がある。

ロ　また、法に違反するものとして、事業停止命令（法第 33 条の３第２項において準用する法第 32 条の９第２項）の対象となり、イの司法処分を受けた場合は、事業廃止命令（法第 33 条の３第２項において準用する法第 32 条の９第１項）の対象となる。

３　事業廃止届出手続

(1) 無料職業紹介事業の廃止の届出

無料職業紹介事業の廃止の届出については、第４の５の(2)により行うものとする。

(2) 届出の効力

(1)の届出により、無料職業紹介事業は行えなくなるので、当該廃止の届出の後、再び無料職業紹介事業を行おうとするときは、新たに無料職業紹介事業の届出書を厚生労働大臣に提出する必要がある。

(3) 違反の場合の効果

イ　無料職業紹介事業の廃止の届出をせず、又は虚偽の届出をした者は法第 66 条第４号に該当し、30 万円以下の罰金に処せられる場合がある。

ロ　また、法に違反するものとして、事業停止命令（法第 33 条の３第２項において準用する法第 32 条の９第２項）の対象となり、イの司法処分を受けた場合は、事業廃止命令（法第 33 条の３第２項において準用する法第 32 条の９第１項）の対象となる。

４　名義貸しの禁止

(1) 名義貸し禁止の意義

名義貸しの禁止の意義については、第３の３の(3)のトの(ニ)によるものである（法第 33 条の３第２項において準用する法第 32 条の 10）。

(2) 違反の場合の効果

イ　無料職業紹介事業につき名義貸しを行った者は、法第 64 条第３号に該当し、６箇月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処せられる場合がある。

ロ　また、法に違反するものとして、事業停止命令（法第 33 条の３第２項において準用する法第 32 条の９第２項）の対象となり、イの司法処分を受けた場合は、事業廃止命令（法第 33 条の３第２項において準用する法第 32 条の９第１項）の対象となる。

５　職業紹介事業の取扱職種の範囲等

職業紹介事業の取扱職種の範囲等の手続については、第２の４により行うものとする。

６　その他

法人の合併等に際しての取扱いについては、第７の３に準じて行うものとする。

第９　職業紹介事業の運営

職業紹介事業者は、後掲の「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均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務､労働者供給事業者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）（以下「指針」という。）」に留意しながら次の事項を遵守する。

１　法第３条に関する事項（均等待遇）

(1) 差別的な取扱いの禁止

職業紹介事業者は、すべての利用者に対し、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ものであること。

なお、この差別的取扱の禁止の対象には障害者であることが含まれるものであり障害者であることを理由として不合理な差別的取扱を行ってはならないものであることに留意すること。

また、職業紹介事業者は、求職者が法第 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、差別的な取扱をしてはならないこと。

この場合における差別的な取扱いとしては、申告を行った者に対し、本人が希望しない職場ばかり紹介するようなケースが考えられる。

また、法第３条の趣旨にかんがみ年齢による不合理な差別的職業紹介は不適当である旨、周知及び指導に努めること。

なお、このような差別的取扱いに対し、厚生労働大臣が法第 48 条の２に基づく指導、助言を行うことができるのは当然であるので、その旨留意すること。

(2) 募集に関する男女の均等な機会の確保

職業紹介事業者が、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法第３条の趣旨に反するものであること。

２　法第５条の３に関する事項（労働条件等の明示）

(1) 労働条件等の明示の内容

法第５条の３の規定に基づき、職業紹介事業者が求職者に対して行う労働条件等の明示及び求人者が職業紹介事業者に対して行う労働条件等の明示は、いずれも次に掲げる事項が明らかとなる書面の交付の方法、ファクシミリを利用する方法又は電子メール等を利用する方法により行う必要があること。ただし、リについては、労働者を派遣労働者（労働者派遣法第２条第２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。

ただし、職業紹介の実施について緊急の必要があるためあらかじめこれらの方法により明示することができない場合において、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たときは、この限りではないものとすること。（則第４条の２第３項）

イ　労働者が従事すべき業務の内容に関する事項
ロ　労働契約の期間に関する事項（期間の定めの有無、期間の定めがあるときはその期間）
ハ　試みの使用期間（以下「試用期間」という。）に関する事項（試用期間の有無、試用期間があるときはその期間）
ニ　就業の場所に関する事項
ホ　始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項
ヘ　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。）の額に関する事項
ト　健康保険法による健康保険、厚生年金保険法による厚生年金、労働者災害補償保険法による労働者災害補償保険及び雇用保険法による雇用保険の適用に関する事項

チ　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
リ　労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨
ヌ　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

この場合の「書面」とは、直接書面を交付する方法や郵送により交付する方法をいい、ファクシミリや電子メール等は該当しないものであること。

また、ファクシミリを利用する方法又は電子メール等を利用する方法が認められるのは、書面の交付を受けるべき者が、ファクシミリを利用する方法又は電子メール等を利用する方法（ファクシミリ又は電子メール等の受信者がその記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。以下同じ。）を希望した場合に限られるものであること。

ファクシミリを利用する方法についてはファクシミリ装置により受信したときに、電子メール等を利用する方法については明示を受けるべき者の使用に係る通信端末機器に備えられたファイルに記録されたときに到達したものとみなされるものであること。

また、書面の交付を受けるべき者が、ファクシミリを利用する方法又は電子メール等を利用する方法を希望するときは、当該方法を希望する旨及び希望する電子メール等の方式（電子メール・SNS メッセージ等の電気通信の方式、添付ファイルを使用する場合の使用ソフトウェアの形式及びバージョン等）を書面の交付を行うべき者に対して明示することとする。

（注）「電子メール等」とは

「電子メール等」とは、「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」をいう。

この「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」とは、具体的には、LINE や Facebook 等の SNS（ソーシャル・ネットワーク・サービス）メッセージ機能等を利用した電気通信が該当すること。

また、電子メール等により行う労働条件等の求職者への明示については、当該明示事項を求職者がいつでも確認することができるよう、当該求職者が保管することのできる方法により明示する必要がある。このため、電子メール等については、当該求職者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成できるものに限ることとしている。この場合において、「出力することにより書面を作成することができる」とは、当該電子メール等の本文又は当該電子メール等に添付されたファイルについて、紙による出力が可能であることをいうが、労働条件等の明示等を巡る紛争の未然防止及び書類管理の徹底の観点から、書面等に記入し、電子メール等に添付し送信する等、可能な限り紛争を防止しつつ、書類の管理がしやすい方法とすることが望ましい。

なお、これらのサービスによっては、情報の保存期間が一定期間に限られている場合があることから、求職者が内容を確認しようと考えた際に情報の閲覧ができない可能性があるため、職業紹介事業者は、当該明示を行うにあたっては、求職者に対し、当該明示の内容を確認した上でその内容を適切に保管するよう伝えることが望ましい。また、仮に保存期間が経過するなど、求職者が内容を確認することなく必要な情報が削除されてしまった場合には、職業紹介事業者は、求職者の求めに応じて、再度その情報を送信するなど適切に対応することが望ましい。

(2) 労働条件等明示にあたっての留意点

イ　職業紹介事業者は、求職者に対して、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するとともに、次に掲げるところによらなければならないこと（指針第３参照）。

(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、労働基準法に基づき、裁量労働制が適用されることとなる場合（労働基準法第 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労働基準法第 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）には、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（高度プロフェッショナル制度が適用され、労働基準法第４章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定が適用されないこととなるとき）は、その旨を明示すること。

（※１）所定労働時間を超える時間外労働については、労働基準法においてその上限が原則として月 45 時間、年 360 時間と規定されており、所定労働時間を超える労働としてこれを超える時間数が記載されていた場合には、求人者に対して労使協定の提出を求めること等により、当該求人の内容が法令に違反していないかについて確認すること。確認の結果、法令に違反する場合には当該求人内容の訂正・見直しを依頼する等、適切に対応すること。なお、労使協定が締結されている場合であっても、２か月から６か月の時間外労働と休日労働の合計の平均は 80 時間、１か月の時間外労働と休日労働の合計は 100 時間を超えることはできないとされていることに留意すること。

（※２）裁量労働制による就労が予定される求人（裁量労働制求人）、同意した場合に高度プロフェッショナル制度が適用される求人（高度プロフェッショナル制度求人）に係る取扱いについては、(4)参照。

(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。なお、固定残業時間が所定労働時間の上限を超えていた場合には、ただちに法令に違反することとなるものではないが、求職者が実際に当該時間数の時間外労働を行った場合に法令に違反することとなる旨求人者に伝える等、適切に対応すること。

(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、当該契約が試用期間の性質を有するものであっても、当該試用期間の終了後の従事すべき業務の内容等ではなく、当該試用期間に係る従事すべき業務の内容等を明示すること。

ロ　職業紹介事業者は、従事すべき業務の内容等を明示するにあたっては、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、イの（ﾛ）後段の裁量労働制及びイの（ﾊ）後段の固定残業代に係る内容の明示については、特に留意すること。

「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ものであること。

(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。

ハ　職業紹介事業者は、従事すべき業務の内容等を明示するにあたっては、次に掲げる事項に配慮すること。

(ｲ)　求職者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に速やかに知らせること。

(3)　求人者による労働条件等の変更等に係る明示

イ　求人者は、求人の申込みをした職業紹介事業者の紹介による求職者（以下「紹介求職者」という。）と労働契約を締結しようとする場合であって、当該求職者に対して法第５条の３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「第１項明示」という。）を変更し、特定し、削除し、又は追加する場合には、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（以下「変更内容等」という。）を明示（以下「変更等明示」という。）しなければならないこと。明示の方法は、書面の交付の方法、ファクシミリを利用する方法又は電子メール等を利用する方法により行う必要がある。（詳細については、２(1)参照。）

従事すべき業務の内容等の「特定」とは、第１項明示を一定の範囲を示すことにより行っていた場合に、労働契約を締結しようとする際に内容を確定させることをいうものである。

例えば、第１項明示において、「月給 20 万円～25 万円」と示し、労働契約を締結しようとする際に「20 万円」に確定する場合などが「特定」に該当する。

また、第 1 項明示において、複数の選択肢や制度適用の可能性がある旨示していた場合（例：就業場所はＡ事業所又はＢ事業所、Ａ事業所の場合には裁量労働制の対象業務）において、労働契約を締結しようとする際に内容を確定した場合（就業場所はＡ事業所、裁量労働制の対象業務）などについても「特定」に該当する。

なお、法第５条の３第１項の規定に基づく明示について、やむを得ず、従事すべき業務の内容等の事項の一部（以下このイにおいて、「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。

ロ　求人者は、変更等明示を行うに当たっては、紹介求職者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。

ハ　求人者は、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明示を行うこと。また、変更等明示を受けた紹介求職者から、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。

ニ　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。

ホ　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。以下このホにおいて同じ。）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（(2)ロ(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、学校卒業見込者等については、採用内定時に労働契約が成立する場合には、採用内定時までに、法第５条の３第１項の明示

及び変更等明示が書面により行われるべきであること。

ヘ　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、変更等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。

ト　求人者は、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において、当該変更し、削除し、又は追加した従事すべき業務の内容等により、引き続き職業紹介を受けようとする場合は、求人票の内容を検証し、その内容の修正、求人票の出し直し等を行うこと。

(4) 裁量労働制求人、高度プロフェッショナル制度求人に係る留意点

イ　裁量労働制求人の申込みがあった場合は、裁量労働制求人であること、適用される制度（専門業務型裁量労働制か企画業務型裁量労働制か）及び何時間分働いたものとみなすかについても明示を求め、求職者に対してそれを明示することが必要であること。

(ｲ) 具体的には、就業時間を明示するに当たって、例えば、「裁量労働制（○○業務型）」により、出退社の時刻は自由であり、○時間勤務したものとみなす」などと記入するよう求めること。

(ﾛ) 裁量労働制においては、労使協定又は労使委員会の決議（以下「労使協定等」という。）を所管労働基準監督署長に届け出ることが必要とされているため、求人者より裁量労働制の求人申込みがあった場合は、求人者に対し、労使協定等の内容が申込み内容と一致していること及び労働基準監督署に届出済であることの確認を行うこと。なお、確認の方法としては、例えば、労働基準監督署に提出した労使協定等の写しの提出を依頼することや、労働基準監督署に届出済であること、届出内容と相違ないこと及び協定の届出年月日について自己申告を依頼すること等が考えられる。

確認の結果、労使協定等と申込み内容との間に不一致が生じている場合は、申込み内容に関する疑義や不明点等について求人者に十分に確認を行い、訂正が必要な場合には求人者に対し申込み内容の見直しを求める等適切な対応を行うこと。

(ﾊ) 裁量労働制を適用するに当たっては、専門業務型裁量労働制又は企画業務型裁量労働制それぞれの要件を満たしていることが必要であり、求人申込みに記載された業務が法律上の裁量労働制の対象業務として認められているものであるかどうかについても確認すること。

(ﾆ) 裁量労働制においては、時間配分決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととされており、始業・終業時刻を指定し、当該始業・終業時刻での労働を義務付けている場合には、労働時間の配分等を労働者に委ねているとはいえず、裁量労働制の適用として不適切であること。そのため、始業・終業時刻が記載されている場合は、求人者にその内容を確認し、募集内容の訂正、見直しを依頼する等適切な対応を行うこと。

ただし、始業・終業時刻が記載されている場合であっても、裁量労働制適用者の実態を参考として記載している場合や、出退社の時刻の目安を記載している場合等、使用者が始業・終業時刻を指定していない場合は、裁量労働制募集情報として問題がないこと。

ロ　同意した場合に高度プロフェッショナル制度が適用される求人の申込みがあった場合は、その旨を求職者に対して明示することが必要であること。

(ｲ) 具体的には、就業時間等を明示するに当たって、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を明示するとともに、例えば、「高度プロフェッショナル制度の適用について同意した場合には本人の決定に委ねられ、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金の規定は適用されない」などと記入するよう求めること。

(ﾛ) 高度プロフェッショナル制度が労働者に適用されるに当たっては、労使委員会の決議を所管の労働基準監督署長に届け出ることが必要とされているため、求人者から該当する求人の申込みがあった場合は、求人者に対し、労使委員会の決議を労働基準監督署に届出済であることの確認を行うこと。なお、確認の方法としては、例えば、労働基準監督署に提出した決議の写しの提出を依頼することや、労働基準監督署に届出済であること、届出を行った対象業務であること等について自己申告を依頼すること等が考えられる。確認の結果に応じて、申込み内容に関する疑義や不明点等について求人者に十分に確認を行い、訂正が必要な場合には求人者に対し訂正、見直しを求める等適切な対応を行うこと。

(ﾊ) 高度プロフェッショナル制度が適用されるに当たっては、業務の内容や賃金が労働基準法等において定められた要件を満たしていることが必要であり、求人の申込みに記載された業務が対象業務として認められているものであるかどうか等についても確認すること。

(ﾆ) 求人の申込みの際、同意した場合に高度プロフェッショナル制度が適用される旨の明示が行われた場合であっても、実際に制度が適用されるためには、労働基準法の規定により本人の同意を得なければならず、明示されたことをもって求職者が同意したと解されるものではないこと。なお、高度プロフェッショナル制度の適用について同意をしなかったこと又は同意を撤回したことに対する不利益取扱いは行ってはならないとされていることに留意すること。

(5) 試用期間中の従事すべき業務の内容等と当該期間終了後の従事すべき業務の内容等が異なる場合の取扱い

(1)及び(3)において、試用期間中と試用期間終了後の従事すべき業務の内容等が異なるときは、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こと。

(6) 常用目的紹介に係る留意事項

イ　常用目的紹介（第６の６参照）に当たっての法第５条の３に基づく労働条件の明示については、求職者に係る労働条件が最初に設定されることとなる有期雇用契約について行わなければならない。

ロ　求職者が有期雇用契約後の常用雇用契約において予定される求人条件（以下「予定求人条件」という。）の提示を希望する場合には、当事者の計画的対応を可能にするとともに、トラブル発生の未然防止に資することとなることから、予定求人条件について、以下の事項を記載した書面を交付して提示すべきである。

①予定求人条件は職業安定法第５条の３に基づき明示するものではないこと

②予定求人条件はあくまで予定であり、常用雇用契約が締結されないことがあり、かつ、締結された場合でも、その内容が異なるものになる可能性があること

③予定求人条件の内容（例えば、当該企業における同種の労働者に係る労働条件等、中途採用者の初年度の労働条件等が考えられる。）

ハ　常用雇用契約はあくまで有期雇用契約後に締結されるものであることから、試用期間を設けることは適当ではない。

ニ　雇用主（求人者）が有期雇用契約の終了後の常用雇用契約の締結を拒否する場合は、その理由を労働者（求職者）に明示することが適当である。

(7) 受動喫煙を防止するための措置に係る明示の例

健康増進法の一部を改正する法律（平成 30 年法律第 78 号）による改正後の健康増進法（平成 14 年法律第 103 号。以下「健増法」という。）においては、多数の者が利用する施設等について、その区分に応じ、当該施設等の一定の場所を除き禁煙とされ、施設の出入口への標識掲示等、施設等の管理権原者が講ずべき措置等が定められている。則第４条の２第３項第９号に規定する「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」としては、健

増法に規定する施設類型を参考とし、例えば、以下のような明示を行うことが考えられること。なお、例として示したもののほか、就業の場所の実態に即した明示を行うことは差し支えないこと。

イ　学校、病院、児童福祉施設等

(ｲ) 健増法上の規定

多数の者が利用する施設（２人以上の者が同時に、又は入れ替わり利用する施設を言う。以下同じ。）のうち、学校、病院、児童福祉施設その他の受動喫煙により健康を損なうおそれが高い者が主として利用する施設として健康増進法施行令（平成 14 年政令第 361 号）で定めるもの及び国及び地方公共団体の行政機関の庁舎等は第一種施設（健増法第 28 条第５号）とされ、原則敷地内禁煙、特定屋外喫煙場所（健増法第 28 条第 13 号）を設置した場合は、その場所に限り、喫煙が可能とされている。

(ﾛ) 明示の例

①「敷地内禁煙」としている場合（特定屋外喫煙場所を設置していない場合）

「敷地内禁煙」

②「敷地内禁煙」としているが、特定屋外喫煙場所がある場合

「敷地内禁煙（特定屋外喫煙場所設置）」「敷地内禁煙（屋外に喫煙場所設置）」

ロ　一般的な事業所、飲食店、ホテル・旅館等

(ｲ) 健増法上の規定

多数の者が利用する施設のうち、事業所、飲食店、ホテル・旅館等、第一種施設及び喫煙目的施設（法第 28 条第７号）以外の施設は第二種施設（健増法第 28 条第６号）とされ、原則屋内禁煙、施設の一部に喫煙専用室（健増法第 33 条第３項第１号）等を設置した場合には、その場所に限り、喫煙が可能とされている。

※　経営規模の小さな飲食店についてはハも参照。また、ホテル・旅館の客室等については、適用除外の場所とされている。

(ﾛ) 明示の例

①「屋内禁煙」としている場合（喫煙専用室等を設置していない場合）

「屋内禁煙」

② 喫煙専用室を設置している場合

「屋内原則禁煙（喫煙専用室あり）」

③加熱式たばこ専用喫煙室を設置している場合

「屋内原則禁煙（加熱式たばこ専用喫煙室あり）」

④ 施設内に適用除外（健増法第 40 条）の場所（宿泊室等）がある場合

「屋内原則禁煙（喫煙可の宿泊室あり）」

ハ　既存の営業規模の小さな飲食店等

(ｲ) 健増法上の規定

健康増進法の一部を改正する法律附則第２条に基づく経過措置として、令和２年４月１日時点で現に存する飲食店等のうち、以下①及び②を満たすものは、既存特定飲食提供施設とされ、喫煙専用室等に加えて、当分の間、施設の全部又は一部を喫煙可能室として定めた場合にも、喫煙が可能とされている。

① 資本金の額または出資の総額が 5,000 万円以下の会社が経営しているものであること（一の大規模会社が発行済株式の総数の２分の１以上を有する場合等を除く。）。

② 客席面積が 100 平方メートル以下であること。

(ﾛ) 明示の例

① 屋内に喫煙可能室を設置していない場合

「屋内禁煙」

② 屋内の一部を喫煙可能室と定めている場合

「屋内喫煙可（喫煙可能室内に限る。）」

③ 屋内の全部を喫煙可能室としている場合

「屋内喫煙可」

ニ　バー・スナックやたばこ販売店等

(ｲ) 健増法上の規定

バー・スナックやたばこ販売店等、多数の者が利用する施設のうち、施設を利用する者に対して、喫煙をする場所を提供することを主たる目的とする施設（公衆喫煙所のほか、以下①及び②に掲げる施設）は、喫煙目的施設（健増法第 28 条第７号）とされ、施設の全部又は一部を喫煙目的室（健増法第 35 条第３項第１号）として定めた場合は、喫煙が可能とされている。

① 喫煙を主たる目的とするバー、スナック等

たばこの対面販売（出張販売を含む。）をしており、施設の屋内の場所において喫煙をする場所を提供することを主たる目的とし、併せて設備を設けて客に飲食をさせる営業（「通常主食と認められる食事」を主として提供するものを除く。）を行うもの。

② 店内で喫煙可能なたばこ販売店

たばこ又は専ら喫煙の用に供するための器具の販売（たばこの販売については、対面販売をしている場合に限る。）をし、施設の屋内の場所において喫煙をする場所を提供することを主たる目的とするもの。

(ﾛ) 明示の例

① 屋内の一部を喫煙目的室として定めている場合

「屋内喫煙可（喫煙目的室内に限る。）」

② 屋内の全部を喫煙目的室としている場合

「屋内喫煙可」

ホ　バス・タクシー、旅客機、電車・新幹線、フェリー等

(ｲ) 健増法上の規定

バス、タクシー等は旅客運送事業自動車（健増法第 28 条第９号）、旅客機等は旅客運送事業航空機（健増法第 28 条第 10 号）とされ、その内部の場所は禁煙とされている。また、電車、新幹線等は旅客運送事業鉄道等車両（健増法第 28 条第 11 号）、フェリー、高速船等は旅客運送事業船舶（健増法第 28 条第 12 号）とされ、その内部における禁煙の措置については、ロに規定する第二種施設と同様とされている。

(ﾛ) 明示の例

① バス・タクシー、旅客機等

「車内禁煙」又は「機内禁煙」

② 電車・新幹線、フェリー等

ロ(ﾛ)に規定する第二種施設と同様の明示を行うことが考えられる。

ヘ　第一種施設以外の施設の屋外

(ｲ) 健増法上の規定

第一種施設以外の施設等の屋外の場所については、健増法上、受動喫煙を防止する ための措置は規定されていない。

(ﾛ) 明示の例

「屋外喫煙可（屋外で就業）」

ト　明示に当たっての留意点

(ｲ) 求人又は労働者の募集を行う事業所と就業の場所が異なる場合の取扱い

求人又は労働者の募集を行う事業所と就業の場所が異なる場合は、実際の就業の場所における状況を明示すること。

なお、求人の申込みや労働者の募集を行う時点で「就業の場所」として複数の場所が予

定されている場合には、それぞれの場所における状況を明示することとするが、「予定されている場合」とは、主な就業の場所として予定されている場合であり、就業の可能性があるにすぎないものを含まないこと。例えば、出張や営業等において就業する可能性がある場所や、将来的に就業する可能性がある場所の状況について、あらかじめ網羅して明示を行うことが必要とされるものではないこと。

※　航空会社の乗務員や鉄道・バスの運転手等、移動が前提の業務である場合には、恒常的に立ち寄る所属事業所等（空港のターミナルビルや鉄道の駅を含む。）及び業務に従事する場所（バス・鉄道・飛行機の内部の状況）における状況を明示することが必要であるが、移動先それぞれの状況について網羅的に明示することは必要とされない。

(ﾛ) 労働者派遣に係る求人の取扱い

労働者の募集や求人の申込みの内容が、労働者を派遣労働者として雇用しようとするものである場合には、予定している派遣先の事業所における状況を明示すること。

(ﾊ) 喫煙可能な場所での就業が予定される求人に係る取扱い

健増法においては、施設の管理権原者は、喫煙専用室等の喫煙可能スペースに、20 歳未満の者を立ち入らせてはならないこととされている。このため、就業の場所における受動喫煙を防止するための措置として、「屋内喫煙可」「屋内原則禁煙（喫煙専用室あり）」等の明示がされている求人については、その内容を確認の上、喫煙可能スペースでの就業が予定される場合には、求人要件を 20 歳以上とするよう求人者に依頼するなど、適切に対応すること。

※　この場合には、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施行規則（昭和 41 年労働省令第 23 号。以下「労働施策総合推進法施行規則」という。）第１条の３に規定する例外事由に該当するものとして、下限を 20 歳とすることが認められるものであること。

(ﾆ) 明示に当たっての標識（ピクトグラム）の利用

求職者にとって分かりやすいものとなるよう、イからヘまでに記載した明示の例と併せて、ピクトグラムを利用して明示を行うことも差し支えないこと。ピクトグラムを用いた標識例については、「なくそう！望まない受動喫煙。」Web サイト（ https://jyudokitsuen.mhlw.go.jp/sign/ ）等を参照すること。

(ﾎ) その他の留意事項

求職者の就職後の望まない受動喫煙を防止するという趣旨を踏まえ、健増法に規定する施設等の類型を参考とした明示と併せて、イ(ﾛ)②、ロ(ﾛ)②③④、ハ(ﾛ)②、ニ(ﾛ)①のように、就業の場所の一部で喫煙が認められている場合は、実際に喫煙可能な区域での業務があるか否か（受動喫煙の可能性があるか否か）についても、可能な限り、付加的に明示することが望ましいこと。

また、地方公共団体の条例により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、募集や求人申込みの内容も条例に適合したものとなるよう留意すること。

(8) その他

求人者は､求職者に対して法第５条の３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に関する記録を、当該明示に係る職業紹介が終了する日（当該明示に係る職業紹介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っては､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。

３　法第５条の４に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）

(1) 個人情報の収集、保管及び使用

イ　職業紹介事業者は、その業務の目的の範囲内で求職者の個人情報（(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

(ｲ)から(ﾊ)については、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当する。

(ｲ)関係

①　家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）

②　容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報

(ﾛ)関係　人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

(ﾊ)関係　労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

ロ　職業紹介事業者は、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。

ハ　職業紹介事業者は、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、職業安定局長の定める書類（全国高等学校統一応募用紙又は職業相談票（乙））により提出を求めることが必要であること。

ニ　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。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を除き、「職業紹介業務（求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんする業務）」として利用目的を特定すべきものであり、その変更も基本的に想定されないものであること。

なお、法及び指針においては、法第５条の４第１項ただし書及び指針第４の１の(4)のただし書に該当する場合は、職業紹介事業の実施に伴い収集等される求職者の個人情報の職業紹介業務以外の目的での利用も可能となっているが、この場合にあっても、その利用目的をできる限り特定する必要があること。

「求職申込書」等により直接当該本人から個人情報を取得する場合については、当該個人情報が職業紹介業務に利用されることが明らかであることから､個人情報保護法第 18 条第４項に規定する「取得の状況からみて利用目的が明らかであると認められる場合」に該当するものとして、同条第１項及び第２項の利用目的の通知等の対象となるものではないこと。一方、アンケート調査票等に記載された個人情報を職業紹介業務に利用する場合にあっては、「取得の状況からみて利用目的が明らかであると認められる場合」に該当するものではなく、利用目的の通知等が必要となるものであること。

ただし、トラブル防止等の観点からは、求職申込書、アンケート調査票等本人から直接個人情報を取得する書面には、当該書面により取得される個人情報の利用目的を併せて記載する等により、当該利用目的が明示されるようにしておくことが望ましいものであること。

求人者に対して求職者の個人データを示す行為は、個人情報保護法第 23 条第１項の「第三者提供」に該当するものであることから、例えば、求職申込書に、求人者に提供されることとなる個人データが求人者に提供されることに関する同意欄を設けること等により、必ず求職者から同意をあらかじめ得るようにすることが必要となるものであること。なお、この「同意」の取得の方法は、特段の要式行為とされているものではないが、トラブル防止等の観点からも、書面による取得など事後に「同意」の事実を確認できるような形で行うことが

望ましいものであること

(2) 個人情報の適正管理

イ　職業紹介事業者は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る適切な措置を講ずるとともに、求職者からの求めに応じ、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

ロ　職業紹介事業者が、求職者等の秘密に該当する個人情報が知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知らさ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。

※　「個人情報」とは、個人を識別できるあらゆる情報をいうが、このうち「秘密」とは、一般に知られていない事実であって（非公知性）、他人に知られないことにつき本人が相当の利益を有すると客観的に認められる事実（要保護性）をいうものである。具体的には、本籍地、出身地、支持・加入政党、政治運動歴、借入金額、保証人となっている事実等が秘密に当たりうる。

ハ　職業紹介事業者は、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、自らこれを遵守し、かつ、その従業者にこれを遵守させ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

a「個人情報の開示又は訂正」については、「利用の停止等」及び「第三者への提供の停止」が明示的に規定されているものではないが、概念上、「利用の停止等」及び「第三者への提供の停止」が排除されているものではないこと。

b 職業紹介事業者は、個人情報適正管理規程について、個人情報保護法第 32 条を踏まえた内容として所要の改正等を行うことが望ましいこと。

(ﾆ) 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項

ニ　職業紹介事業者は、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

職業紹介事業者は、個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号。以下「個人情報保護法」という。）第２条第５項に規定する個人情報取扱事業者（以下「個人情報取扱事業者」という。）に該当する場合には、同法第４章第１節に規定する義務を遵守しなければならないこと。また、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めること。

なお、個人情報保護法を踏まえて職業紹介事業者が講ずべき措置等は、第 10 による。

４　法第 33 条の５に関する事項（職業紹介事業者の責務）等

(1) 職業安定機関等との連携

イ　職業安定機関との連携

職業紹介事業者は、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こと。

ロ　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ものとすること。

(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になるようにし、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) 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。

(3) 求職者又は求人者からの適切な苦情処理

職業紹介事業者は職業安定機関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。）に迅速、適切に対応することとし、そのための体制の整備及び改善向上に努めること。また、苦情に対応した場合には、守秘義務等に配慮をした上で、苦情を申し出た者に対して、適切に結果についての報告等を行うこと。

なお、専らインターネットを利用すること等により、対面を伴わない職業紹介を行う職業紹介事業者に対しては、苦情処理等が適切に実施されるよう、指導等において特に留意すること。

(4) 職業紹介により就職した者の早期離職等に関する事項

イ　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。

ロ　有料職業紹介事業者は、返戻金制度（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。

ハ　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。

(5) 職業紹介事業に係る適正な許可の取得

イ　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。

ロ　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)　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。

(6) 再就職支援を行う職業紹介事業者に関する事項

再就職支援を行う職業紹介事業者は、リストラにより離職を余儀なくされる労働者などの円滑な再就職を支援することが使命であり、積極的に退職者を作り出すようなことは職業紹介事業の趣旨に反すること。

企業が行う退職勧奨については、全体として被勧奨者の自由な意思決定が妨げられる状況であった場合には、当該退職勧奨行為は違法な権利侵害となる旨の裁判例があること。

ついては、次の点に留意すること。

イ　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。

【参考】被勧奨者の自由な意思決定を妨げる退職勧奨は違法な権利侵害に当たるとされた事案
ことさらに多数回、長期にわたる退職勧奨は、いたずらに被勧奨者の不安感を増し、不当に退職を強要する結果となる可能性が高く、退職勧奨は、被勧奨者の家庭の状況、名誉感情等に十分配慮すべきであり、勧奨者の数、優遇措置の有無等を総合的に勘案し、全体として被勧奨者の自由な意思決定が妨げられる状況であった場合には、当該退職勧奨行為は違法な権利侵害となる。（最高裁第一小法廷昭和55年７月10日判決）

(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。

ロ　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。

なお、「退職の勧奨を行うよう積極的に提案」には、次の行為が該当することに留意すること。

・　退職の勧奨の実施を決定していない企業に対して、当該企業からの依頼の有無にかかわらず、退職の勧奨の実施を提案すること。

・　退職の勧奨の実施を決定していても当該決定が対外的に明らかとなっていない企業に対して、当該企業からの依頼なく退職の勧奨の実施を提案すること。

おって、「退職の勧奨の実施を決定」した企業に対して、退職者の予定数を増やす提案をすることは、決定済の退職者の予定数を超える部分について「退職の勧奨の実施を決定していない」と解すべきことに留意すること。

(7) 助成金の支給に関する条件に同意した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、第 11 項第１号イ及び第 12 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第２項第１号イ及び第６項第１号イ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こととされている条件に同意した職業紹介事業者は、当該同意した条件を遵守すること。

(8) 適正な宣伝広告等に関する事項

イ　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。

ロ　職業紹介事業に関する宣伝広告の実施に当たっては、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。

ハ　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ってはならないこと。

(9) 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

イ　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。）の規定により、その職業紹介事業において取り扱う職種の範囲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。

ロ　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。求職の申込みに当たり、可能な範囲で在留カード等の提示を求め、在留資格や在留期間を確認する等、不法就労をあっせんすることがないよう留意すること。

※　国内で就労している外国籍の者を対象に職業紹介を行う場合、在留カード等により在留資格や在留期間を確認することができる。在留カード等に以下の記載等がある場合には、適法に国内で就労することが可能であるので、職業紹介に当たり、当該求職者が国内での就労を認められているか確認するとともに、就労可能な職種の制限等、出入国管理行政における取扱いに留意すること。（在留カードの記載については、出入国在留管理庁ホームページ等において、最新の情報を確認すること。）なお、確認に際して在留カード等の写しを求めないこと。

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活動のみ可」、「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」のいずれかの記載がある場合。なお、特定技能については、在留カードの在留資格の欄に「特定技能１号」又は「特定技能２号」と記載され、旅券に添付されている指定書に就労する分野が記載されることとなる。

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（原則週 28 時間以内・風俗営業等の従事を除く）」、「許可（資格外活動許可書に記載された範囲内の活動）」との記載が有る場合（留学生等）

ハ　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。

ニ　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

取次機関が上記に該当しないことについて、例えば、取次機関及び事業者の業務分担について記載した契約書において定めることや取次機関からその旨証明した書類等を提出させることにより確認するとともに、取次機関が上記に該当することが事後的に判明した場合には、速やかに利用する取次機関を変更する等、適切な対応を行わなければならないこと。

ホ　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。

具体的には、国外にわたる職業紹介を行う際は、求職の申込みの受理等に当たり、求職者が国内外で他者から保証金等を徴収されたり他者との間で違約金を定める契約等を締結していないか確認する等、適切に対応すること（第３の３も参照すること。）。

ニ　国外にわたる職業紹介については、雇用関係が成立した場合であっても、求職者が実際に日本国内において就労できるかどうかは、その後、在留資格が取得できるかどうかによることとなる。このため、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等を明確にする等、手数料支払い等に関してトラブルが発生しないよう留意すること。

(10) 労働者の募集及び採用における年齢制限の禁止に関する取組

イ　労働施策総合推進法第９条により、労働者の募集及び採用について年齢制限を禁止することが義務化されているが、労働施策総合推進法施行規則第１条の３第１項により、合理的な理由があって例外的に年齢制限が認められる場合が規定されていること。

ロ　職業紹介事業者は、高年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。以下「高齢法規則」という。）第６条の５第２項各号に掲げる書面又は電磁的記録により、高年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。以下「高齢法」という。）第 20 条第１項に規定する理由の提示を受けたときは、当該理由を求職者に対して、適切に提示しなければならないものであること（指針第３の４）。

この場合の「適切に提示する」とは、高齢法規則第６条の５第１項の規定に準じて、求職者に対して提示する求人の内容を記載又は記録した書面又は電磁的記録（求人票等）に、当該理由を併せて記載又は記録する方法により提示することを原則とするものであること。

ただし、職業紹介事業者が、事業主からの年齢制限を行う求人の申込みについて、刊行物に掲載する広告その他これに類する方法により求職の申込みの募集を行う場合等において、あらかじめ当該広告等に当該理由を提示することが困難なときは、高齢法規則第６条の５第３項の規定に準じて、当該職業紹介事業者は、求職者の求めに応じて、遅滞なく書面の交付、電子メール又はＦＡＸの送信、ホームページへの掲示等により当該理由を提示することができること。また、求職者に対して提示する求人の内容を記載又は記録した書面又は電磁的記録がない場合においても、同様であること。

ハ　イ及びロの趣旨に沿った事業運営を行うため、職業紹介事業者は、以下に掲げる措置を講ずべきものであること。

(ｲ) 求人票、求人申込書等の整備

職業紹介事業者が用いる求人票、求人申込書等について、年齢制限の理由を記載することが可能な欄を設ける等所要の整備を図ること（特記事項欄等の活用でも差し支えない。）。

(ﾛ) 求人の申込みへの対応

年齢制限を行う求人の申込みがあった場合は、次に掲げる措置を講ずること。

a　内容の確認等

当該求人の申込みの内容が労働施策総合推進法第９条及び高齢法第 20 条第１項に違反するものでないか必要な確認をすること。

なお、年齢制限を行う理由については、労働施策総合推進法施行規則施行規則第１条の３第１項各号において定められた例外事由であることが必要であること。

また、高齢法第 20 条の趣旨にかんがみ、求人事業主は、労働施策総合推進法施行規則第１条の３第１項各号に列挙されたいずれかの場合に該当することを単に示す（対応する条文を記載する等）だけではなく、当該労働者の募集及び採用にあたって年齢制限を行う具体的な理由を示す必要があることに留意すること。このため職業紹介事業者にあっては、年齢制限を行う事業主に対し具体的な理由を示すよう求めること。

求人事業主が提示した理由が労働施策総合推進法施行規則第１条の３第１項各号に該当するか否か不明である場合は、管轄の公共職業安定所に対して照会すること。

b　労働施策総合推進法第９条又は高齢法第 20 条第１項に違反する求人の申込みへの対応

(a) 求人の申込みの内容が労働施策総合推進法第９条若しくは高齢法第 20 条第１項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、労働施策総合推進法第９条及び高齢法第 20 条の趣旨等を説明し、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。

(b)　(a)の働きかけにもかかわらず、労働施策総合推進法第９条又は高齢法第 20 条第１項に違反する求人内容が是正されない場合には、受理を行わず、通達様式第 18「年齢制限求人に係る情報提供」により管轄の公共職業安定所に対して情報提供を行うこと。

なお、この場合における職業紹介事業者から公共職業安定所に対する情報提供は、労働施策総合推進法第９条又は高齢法第 20 条の趣旨を確保するために行うものであることから、職業安定法第 51 条第１項の正当な理由がある場合に該当し、また、同条第２項又は同法第 51 条の２のみだりに他人に知らせることには該当しないものであること。

また、個人情報保護法第 23 条第１項第４号の「国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき。」にも該当するものであること。

(c) 上記(b)の情報提供を行った場合、公共職業安定所から「勧告等結果報告書」若しくは「是正結果報告書」の提供が行われるので、これに基づいて適切に対応すること。

c　労働施策総合推進法施行規則第１条の３第２項への対応

労働施策総合推進法施行規則第１条の３第２項の趣旨に基づき、募集及び採用に係る職務の内容、当該職務を遂行するために必要とされる労働者の適性、能力、経験、技能の程度など、労働者が応募するにあたり求められる事項を出来る限り明示すること。

(ﾊ) 需給調整事業担当部局における対応

需給調整事業担当部局においては、これらの対応について職業紹介事業者等からの相談があった場合には、適正な事業運営のための助言、援助等を行うこと。

(ﾆ) 職業安定法に基づく職業紹介事業者に対する指導等

求人の申込みについて、職業紹介事業者が(ﾛ)の措置等を適切に講ずることなく、当該求人の申込みを受理し、職業紹介を行っている場合には、法第 48 条の２の指導及び助言の対象となり得るものであること。

また、事業主が労働施策総合推進法第９条及び高齢法第 20 条第１項に基づく求人の申込みをしているにもかかわらず、職業紹介事業者が当該年齢制限の理由を求職者に対して適切に提示していない場合や、これらの規定に違反する内容の求人の申込みについて、職業紹介事業者が、年齢制限の理由の提示を行わない事業主の求人について繰り返し申込みを受理し、職業紹介を行う等悪質な場合については、法第 48 条の２の指導及び助言、同法第 48 条の３の改善命令、同法第 32 条の９（同法第 33 条第４項、第 33 条の２第７項及び第 33 条の３第２項の規定により準用する場合を含む。）の許可の取消し若しくは事業廃止命令又は事業停止命令の対象となり得るものであること。

以上の内容については、周知、指導の徹底を図ること。

５　法第 32 条の 16 第３項に関する事項（情報提供）

(1) 情報提供の内容及び方法

職業紹介事業者は、次表に掲げる事項（ニ及びホについては、有料職業紹介事業者に限る。）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の提供を行わなければならないこと。また、必要に応じ、職業紹介事業者のホームページへの掲載等、インターネットと接続してする方法により情報提供を行うこと（人材サービス総合サイトへの掲載方法については、人材サービス総合サイトのホームページ及び厚生労働省ホームページを参照のこと）。

また、次表に掲げる事項に加えて、求職者、求人者等が職業紹介事業者等を選択する際に参考となる情報（職種ごと、地域ごと等の就職の状況、離職の理由等）も提供することが望ましいこと。

なお、インターネットへの接続環境がない職業紹介事業者にあっては、職業紹介事業者で構成する団体等に「人材サービス総合サイト」への掲載を依頼し、当該団体等が掲載することをもって代えることとしても差し支えない。

内容	範囲
イ　当該職業紹介事業者の紹介により就職した者（以下「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「無期雇用就職者」という。）の数	前年度の総数及び当該年度の前年度（以下「前々年度」という。）の総数（４月１日から９月 30 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「前々々年度」という。）の総数）
ロ　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６月経過後に離職した者を除く。）の数	前年度の総数及び前々年度の総数（４月１日から９月 30 日までの間は前々年度の総数及び前々々年度の総数）
ハ　無期雇用就職者のうち、ロに該当するかどうか明らかでない者の数	前年度の総数及び前々年度の総数（４月１日から９月 30 日までの間は前々年度の総数及び前々々年度の総数）
ニ　手数料に関する事項	その時点における情報
ホ　返戻金に関する事項	その時点における情報

※イに掲げる情報については、４月１日から４月 30 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、ロ及びハに掲げる情報については、10 月１日から 12 月 31 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。

(2) 情報提供に関する留意事項

イ　職業紹介事業者は、(1)の情報の提供を行うに当たり、無期雇用就職者が(1)のロに掲げ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（様式例第６号参照）。ただし、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って、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(1)のロに掲げる者の数を集計する場合は、調査を行うことを要しない。

ロ　求人者は、無期雇用就職者を雇用した場合には、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イの調査に協力すること。

（参考）人材サービス総合サイトの掲載イメージ

許可・届出受理番号／受理年月日	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			就職者数			離職者数（人）		判明せず（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か月以上有期及び無期（人）	うち無期（人）	4か月未満有期（人日）									
						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						
						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									
13-ユ-010013 昭和37年08月20日	○○株式会社 △△紹介所	東京都千代田区○-○ 03-1234-1234	全職種	東京都		2,150	1,200	4,250	200		40		http://www.AAA.co.jp/joho	http://www.AAA.co.jp/tesuryo（又はpdf）	http://www.AAA.co.jp/henreiki（又はpdf）	有	職業紹介優良事業者第123号
						2,100	1,280	4,300	215		35						
						－	－	－									

６　職業紹介事業者間の業務提携

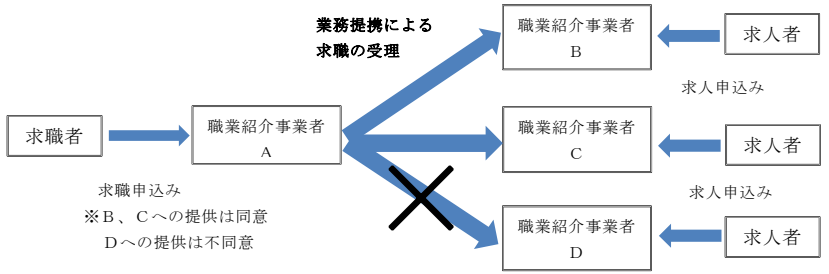
(1)　基本的な考え方

イ　概念

職業紹介事業者等間の業務提携とは、職業紹介事業者（法の規定による許可等を受けて職業紹介事業を行う者をいう。以下同じ。）又は特定地方公共団体（以下この６において「職業紹介事業者等」という。）が自ら受理した求人又は求職を、あらかじめ特定された他の一又は複数の職業紹介事業者等に提供し、当該他の職業紹介事業者等が当該求人又は求職についてあっせんを行うことをいう（概念図参照）。

なお、これは異なる職業紹介事業者等間の問題であり、一の職業紹介事業者等の異なる事業所間における求人・求職の提供は通常の事業活動に含まれるものである。

（概念図）※本図は例であり、業務提携が本図の形態に限られるものではない。



よって、業務提携による職業紹介においては、概念上、求人受理及び求職受理は複数の職業紹介事業者等で行われることがあることに留意する。

ロ　意義

職業紹介事業者等間の業務提携は、求人者・求職者にとって、求人・求職の結合可能性を高める積極的意義を有するものであり、労働条件等の明示、個人情報の取扱い等について、単一の職業紹介事業者等により職業紹介がなされる場合と同様に法にしたがって行われることを前提として認めて差し支えないものである。

ハ　法の適用

業務提携による職業紹介に対する法の適用は、具体的には以下の(2)から(8)までのとおりである。

(2)　業務提携による職業紹介の主体

業務提携による職業紹介を実施しうる職業紹介事業者は、法の規定により許可を受けていること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ものである。これは、業務提携においてはいずれの職業紹介事業者等も職業紹介の全部又は一部を行うものであることによる当然の要請である。

（注）概念図においては、Ａ、Ｂ、Ｃ及びＤは、全て法の規定により許可を受けていること等により適法に職業紹介事業を行う職業紹介事業者等でなければならないこととなる。

(3)　労働条件等の明示（法第５条の３）

求職者に対する労働条件等の明示に係る職業紹介事業者等の義務（法第５条の３）は、原則として求職の申込みを求職者から直接受理した職業紹介事業者等が履行すべきものである。また、労働条件等の明示の義務が履行されるためには、求人を受理した職業紹介事業者等から求職者に対応する職業紹介事業者等に対し、労働条件等について適切に情報が伝達される必要がある。ただし、求職の申込みを求職者から直接受理した職業紹介事業者等が職業紹介事業を廃止したこと等により労働条件等の明示義務を履行することができない場合には、業務提携を行う他の職業紹介事業者等が労働条件等の明示の義務を履行すること。

（注）概念図においては、原則としてＡが労働条件等の明示義務を負い、Ａが職業紹介事業を廃止した場合等においてはＡと提携している事業者（Ｂ又はＣ）が労働条件等の明示義務を負うこととなる。

(4)　求職者の個人情報の取扱い等（法第５条の４、第51条及び第51条の２）

イ　原則

求職者の個人情報の取扱いに係る職業紹介事業者等の義務（法第５条の４）は、業務提携による職業紹介の過程で求職者の個人情報を取り扱う全ての職業紹介事業者等に課されるものである。

また、守秘義務（法第51条第１項）及び業務上知り得た情報をみだりに他人に知らせてはならない義務（法第51条第２項）（以下「守秘義務等」という。）も同じく業務提携による職業紹介の過程で秘密等を取り扱う全ての職業紹介事業者等に課されるものである。

（注）概念図においては、Ａ、Ｂ及びＣの全てがこれらの義務を負うこととなる。

ロ　求人関係

具体的には、求人については、職業紹介事業者等は守秘義務等を負っている。

したがって、業務提携に際して求人を他の職業紹介事業者等に提供しようとする場合には、あらかじめ求人者に業務提携の内容として、提供先の職業紹介事業者等に関する次の事項を明示し、求人者が求人の提供に同意する場合に限って行うこととし、求人者が求人の提供に同意しない場合には業務提携の対象としてはならない。この場合において、求人者が提携先ごとに同意又は不同意の意思を示すことができるような方法であれば、一度に複数の提携先について、同意又は不同意の意思を確認することができる。ただし、当面、一度に意思確認する提携先は10以内とすること。

(ｲ)　事業所の名称及び所在地、許可番号等

(ﾛ)　法第32条の13及び則第24条の５に規定する明示事項

・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
・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

(ﾊ)　法第32条の16及び則第24条の８第３項に規定する次の事項

・就職者の数及び就職者の数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者に該当するかどうか明らかでない者の数

(ﾆ)　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

（注）概念図においては、Ｂ、Ｃ及びＤは求人をＡに提供することとしていないが、提供する場合にはＢ、Ｃ及びＤにおいて以上のとおり取り扱う必要がある。また、求人の提供を受けたＡも守秘義務等を負うこととなる。

ハ　求職関係

求職については、職業紹介事業者等はその業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者の個人情報を収集し、保管し、及び使用する義務（法第５条の４第１項）、求職者の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じる義務（同条第２項）並びに守秘義務等を負っている。

したがって、業務提携に際して求職を他の職業紹介事業者等に提供しようとする場合には、あらかじめ求職者に業務提携の内容（具体的には上記ロに同じ。）を明示し、求職者が求職の提供に同意する場合に限って行うこととし、求職者が求職の提供に同意しない場合には業務提携の対象としないこととしなければならない。この場合において、求職者が提携先ごとに同意又は不同意の意思を示すことができるような方法であれば、一度に複数の提携先について、同意又は不同意の意思を確認することができる。ただし、当面、一度に意思確認する提携先は10以内とすること。

（注）概念図においては、Ａは以上のとおり取り扱う必要がある。また、業務提携により求職を受理したＢ及びＣにおいても、求職者の個人情報の取扱いに係る義務及び守秘義務等を負うこととなる。

ニ　留意点

以上を確実に実施できるようにするため、職業紹介事業者等は、提携先への提供に同意する求人・求職とそれ以外の求人・求職を分類して管理しておくとともに、個人情報の適正な管理（正確かつ最新のものに保つための措置、紛失、破壊、改ざんを防止するための措置等）について、より一層、的確に対応しなければならない。

(5)　求人・求職の申込み（法第５条の５・第５条の６第１項）

業務提携による職業紹介の過程で行われる求人・求職の受理はいずれも求人・求職の申込みに係る原則（法第５条の５・第５条の６第１項）の適用を受けるものであり、他の職業紹介事業者等から提供される求人・求職を受ける際にも同様に適用されるものである。

したがって、職業紹介事業者等が業務提携について明示し（上記(4)参照）、その上で求人者又は求職者が求人又は求職の提携先への提供に同意した場合に、当該提携先が当該求人又は求職を受理しないことは原則として認められない（この場合の例外は、法第29条第３項又は法第32条の12第１項の規定により職業紹介事業者等が業務の範囲の限定を受けている場合等、法において求人又は求職の不受理が認められている場合である。）。

（注）概念図においては、求職はＡが受理するが、当該求職者の情報の提携先への提供に同意した場合には、Ｂ及びＣは当該求職について、原則として受理を拒んではならないこととなる。

(6)　適格紹介（法第５条の７）

求職者に対しその能力に適合する職業を紹介し、求人者に対してはその雇用条件に適合する求職者を紹介するように努める努力義務は、業務提携による職業紹介に関わる全ての職業紹介事業者等に課されるものである。

（注）概念図においては、Ａは自ら適格紹介を行うほか、業務提携による職業紹介に当たっても、適格求人を有していると見込まれる提携先を選定することが求められる。また、Ｂ及びＣは適格紹介を行うことが求められる。

(7)　手数料（法第32条の３）

イ　**原則**

業務提携による職業紹介を行う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、あっせん行為を行う職業紹介事業者であることから、その手数料の額は、当該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。（求人又は求職を受理し、自らはあっせんを行わず、当該求人又は求職を他の職業紹介事業者等に提供した職業紹介事業者においては、求人又は求職の受理等に係る事務処理に一定の費用を要しているが、それについては下記ロによることとする。）。

ロ　**有料職業紹介事業者間における配分**

徴収した手数料を有料職業紹介事業者間で事後的に配分すること（例えば、あっせんを行う有料職業紹介事業者が徴収した手数料のうち一定額に相当する額を求人・求職を提供した有料職業紹介事業者に支払うこと）は差し支えない。

(8)　その他

求人求職管理簿（職業紹介の取扱状況に関する事項及び離職の状況に関する事項に限る。）の備付に関する義務（法第 32 条の 15）並びに職業紹介事業報告及び職業紹介の実績等に係る人

材サービス総合サイトを利用した情報提供の義務（法第 32 条の 16）は、業務提携を行う職業紹介事業者の間で取り決めた一者が履行すること。

７　その他

(1) 法第２条に関する事項（職業選択の自由）

職業紹介は、各人にその有する能力に適当な職業に就く機会を与えることによって、職業の安定を図ることが求められるものであって、求職者の意思を尊重することが必要であること。

このため、職業紹介事業者は、求職者の意思に反して特定の職業を強制するような接し方はしないこと。また、職業紹介事業者は、求職者に接するに当たっては、必要に応じ、求職者の職業に関する視野の拡大や職業についての誤解、偏見等の解消のための説明を行うことが望ましいものであること。

(2) 法第 20 条に関する事項（労働争議に対する不介入）

職業紹介事業者は、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求職者を紹介してはならない。

(3) 法第 32 条の 13 及び第 33 条第４項に関する事項（取扱職種の範囲等の明示）

次に掲げるものについて、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、速やかに書面の交付、ファクシミリを利用する方法又は電子メール等を利用する方法により明示しなければならないこととされている。

ただし、職業紹介の実施について緊急の必要があるため、あらかじめこれらの方法によることができない場合において、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たときは、この限りではない。

なお、ファクシミリを利用する方法又は電子メール等を利用する方法が認められるのは、書面の交付を受けるべき者が､ファクシミリを利用する方法又は電子メール等を利用する方法(ファクシミリ又は電子メール等の受信者がプリントアウトできるものに限る。以下同じ。）を希望し、かつ､ファクシミリを利用する方法についてはファクシミリ装置により受信したときに、電子メール等を利用する方法については明示を受けるべき者の使用に係る通信端末機器に備えられたファイルに記録された場合に限られるものであること。

この場合において、書面の交付を受けるべき者が、ファクシミリを利用する方法又は電子メール等を利用する方法を希望するときは、当該方法を希望する旨及び希望する電子メール等の方式（電子メール・SNS メッセージ等の電気通信方式、添付ファイルを使用する場合のソフトウェアの形式及びバージョン等）を書面の交付を行うべき者に対して明示することとする。

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

このうち、イは、職業紹介事業の実施範囲を確定する極めて重要な明示事項である。また、４（4）に記載のとおり、求職者に対してロについて明示する場合、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に留意すること。

(4) 法第 32 条の 14、第 33 条第４項及び第 33 条の３第２項に関する事項（職業紹介責任者）

イ　当該事業所において職業紹介に係る業務に従事する者の数が 50 人以下のときは１人以上の者を、50 人を超え 100 人以下のときは２人以上の者を、100 人を超えるときは、当該職業紹介に係る業務に従事する者の数が 50 人を超える 50 人ごとに１人を２人に加えた数以上の者を選任するものであること。

ロ　職業紹介責任者は、「厚労省人事労務マガジン（メールマガジン）」（https://merumaga.mhlw.go.jp/）に登録し、定期的に労働関係法令等の改正に関する情報を把握しなければならないこと。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。

(5) 苦情処理に関する事項

イ　職業紹介事業者は、求職者、求人者からの苦情について、あらかじめ苦情相談の窓口、苦情の対応方法等を明確にするとともに、苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容、対応の経過等について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度記録すること等により適切かつ迅速に対応を図ること。また、苦情に対応した場合には、守秘義務等に配慮をした上で、苦情を申し出た者に対して、適切に結果についての報告等を行うこと。

ロ　職業紹介事業者は、求職者、求人者からの苦情について、苦情の具体的な内容及び具体的な問題点の把握に努めるとともに、求人者等関係者との連携の下に、適切かつ迅速に対応を図ること。

ハ　職業紹介事業者は、関係法令に照らし違法又は不法な内容を含む苦情等専門的な相談援助を必要とする苦情について関係行政機関等との連携の下に、適切かつ迅速に対応すること。

ニ　職業紹介事業者は、当該職業紹介所の職業紹介行為等に関する苦情の申し出先として、当該職業紹介所の管轄都道府県労働局及び専門的な相談援助を行うことができる知識・経験を有する団体の名称・所在地・電話番号についても、その事業所内の一般の閲覧に便利な場所に掲示するとともに、パンフレット等を活用して周知に努めること。

ホ　職業紹介事業者は、当該職業紹介所に係る求職者、求人者から苦情の申出を受けた管轄都道府県労働局、専門的な相談援助を行うことができる知識・経験を有する団体等から苦情に関する連絡を受けた場合には、求職者、求人者等から直接苦情を受けた場合と同様に、適切かつ迅速に対応すること。

ヘ　職業紹介事業者は、適切かつ迅速に苦情処理を行うことができるよう、関係法令、苦情処理の具体例等苦情処理に必要な知識・情報の収集に努めるとともに、苦情処理を行った場合には、当該苦情処理の対応の内容や問題点について整理し、その後の苦情処理への対応に活用するよう努めること。

(6) 秘密を守る義務

職業紹介事業者及びその代理人、使用人その他の従業者は、正当な理由なくその業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を他に漏らしてはならないこと。

また、職業紹介事業者及びその代理人、使用人その他の従業者でなくなった後においても、同様とすること。

※「秘密」とは、個々の求職者及び求人者に関する個人情報をいい、私生活に関するものに限られない。
※「他に」とは、当該秘密を知り得た事業所内の使用人その他の従業員以外の者をいう。

(7) 紹介予定派遣に関する事項

イ　紹介予定派遣の意義として以下のとおり定められていること（労働者派遣事業関係業務取扱要領（以下「派遣要領」という。）第１の４参照）。

(ｲ) 紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、労働者派遣法第５条第１項の許可を受けた派遣元事業主が、労働者派遣の役務の提供の開始前又は開始後に、当該労働者派遣に係る派遣労働者及び派遣先に対して、職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして、職業紹介を行い、又は行うことを予定してするものをいい、当該職業紹介により、当該派遣労働者が当該派遣先に雇用される旨が、当該労働者派遣の役務の提供の終了前に当該派

遣労働者と当該派遣先との間で約されるものを含む（労働者派遣法第２条第４号）。

(ﾛ) 紹介予定派遣については、派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止に係る規定を適用しない（労働者派遣法第 26 条第６項）。

(ﾊ) 紹介予定派遣については、円滑かつ的確な労働力需給の結合を図るための手段として設けられたものであり、具体的には次のａからｃまでの措置を行うことができるものである。

ａ　派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等

ｂ　派遣就業開始前及び派遣就業期間中の求人条件の明示

ｃ　派遣就業期間中の求人・求職の意思等の確認及び採用内定

(ﾆ) 紹介予定派遣を行う場合には、派遣元事業主及び派遣先は次の措置等を講じなければならない。

ａ　労働者派遣契約に当該紹介予定派遣に関する事項を記載すること（派遣要領第６の２の(1)の⑨参照）

ｂ　紹介予定派遣を受け入れる期間の遵守（派遣要領第７の 22 の(1)及び第８の 17 の(1)参照）

ｃ　派遣先が職業紹介を希望しない場合又は派遣労働者を雇用しない場合の理由の明示（派遣要領第７の 22 の(2)及び第８の 17 の(2)参照）

ｄ　派遣労働者の特定に当たっての年齢、性別等による差別防止に係る措置（派遣要領第８の 17 の(3)参照）

ｅ　派遣労働者であることの明示等（派遣要領第７の８参照）

ｆ　就業条件等の明示（派遣要領第７の 10 の(3)の⑨参照）

ｇ　派遣元管理台帳に当該紹介予定派遣に関する事項を記載すること（派遣要領第７の 17 の(1)のホの⑪参照）

ｈ　派遣先管理台帳に当該紹介予定派遣に関する事項を記載すること（派遣要領第８の 12 の(2)のハの⑪参照）

(8) その他

イ　職業紹介事業者は、他の職業紹介機関を利用しないことを条件として職業紹介サービスを行ってはならないものであること。

ロ　職業紹介事業者は、職業紹介事業に関する広告を行う場合、職業紹介所である旨を明示すること。

ハ　職業紹介事業者は、許可証を、その事業所内の一般の閲覧に便利な場所に掲示しなければならないこと。

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均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者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）

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、第５条の４、第33条の５、第42条、第42条の２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、法第五条の四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、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（以下「職業紹介事業者等」という。）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　法第３条に関する事項（均等待遇）

１　差別的な取扱いの禁止

職業紹介事業者、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、職業紹介事業者及び労働者供給事業者は、求職者又は供給される労働者が法第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条の規程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、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　法第５条の３及び法第42条に関する事項（労働条件等の明示及び募集内容の的確な表示）

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。

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。

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（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二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。

４　高年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、高年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、高年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。

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４　法第５条の４に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）

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

(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、職業安定局長の定める書類（全国高等学校統一用紙又は職業相談票（乙））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。

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。
(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) 職業紹介事業者及び労働者供給事業者は、本人が個人情報を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２に定めるもののほか、職業紹介事業者等は、個人情報の保護に関する法律第２条第５項に規定する個人情報取扱事業者（以下「個人情報取扱事業者」という。）に該当する場合には、同法第４章第１節に規定する義務を遵守しなければならないこと。また、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めること。

第５　法第33条の５に関する事項（職業紹介事業者の責務）等

１　職業安定機関との連携

(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５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、求人の申込みが法第５条の５第１項各号のいずれかに該当することを知った場合は、当該求人の申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　求職者又は求人者等からの苦情の適切な処理

職業紹介事業者等は、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等と連携を図りつつ、当該事業に係る求職者又は求人者等からの苦情（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（昭和22年労働省令第141号）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、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　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。

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条件に同意した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、第11項第１号イ及び第12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第２項第１号イ及び第６項第１号イ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こととされている条件に同意した職業紹介事業者は、当該同意した条件を遵守すること。

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、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ってはならないこと。

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９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。）の規定により、その職業紹介事業において取り扱う職種の範囲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

(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（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。

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。

第 10 個人情報の保護に関する法律の遵守等

１　概要

(1) 法第５条の４、第 51 条及び指針

職業紹介事業者による個人情報の適正な取扱いについては、法第５条の４及び第 51 条において、求職者の個人情報の取扱いに関する規定及び秘密を守る義務等に関する規定が設けられ、さらに、指針第４の１及び２において、求職者の個人情報の取扱いに関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項が定められている。

また、指針第４の３において、職業紹介事業者による個人情報の保護の一層の促進等を図る見地から、法に基づく事業実施上の責務の一つとして、職業紹介事業者は、個人情報保護法第２条第５項に規定する個人情報取扱事業者に該当する場合にあっては、同法第４章第１節に規定する義務を遵守しなければならないこととされるとともに、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めることとされている。

(2) 違反の場合の効果

個人情報の保護に関する法律及び行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律の一部を改正する法律（平成 27 年法律第 65 号。以下「個人情報保護法等改正法」という。）による改正後の個人情報の保護に関する法律において、、個人情報保護法に違反した職業紹介事業者については、個人情報保護法に基づく個人情報保護委員会による指導・助言等の対象とされている。また、法に違反する場合には、法に基づく指導助言等の対象ともなる。

２　職業紹介事業者に課せられる義務等について

職業紹介事業者に課せられる義務に係る個人情報保護法及び個人情報保護法律施行令の規定並びに職業紹介事業者が講ずべき措置及びその主な留意点等については､以下のとおりであること。

(1) 個人情報取扱事業者に該当する職業紹介事業者

イ　個人情報保護法等の遵守について

職業紹介事業者は、指針第４の３により、個人情報取扱事業者に該当する場合には、個人情報保護法第４章第１節に規定する義務を遵守しなければならないこととされていること。具体的には、個人情報取扱事業者に該当する職業紹介事業者は、個人情報保護委員会が定める「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」（https://www.ppc.go.jp/personal/legal/）等に留意しなければならない。また、法第５条の４及び指針第４の３の（1）及び（2）の遵守に当たって留意すべき点は第９の３のとおりであること。

なお、個人情報保護法等改正法により、取り扱う個人情報が 5,000 人分以下の事業者に対しても個人情報保護法が適用されることとされている点に留意すること。

ロ　漏えい等の事案が発生した場合等の対応について

「個人データの漏えい等の事案が発生した場合等の対応について」（平成 29 年個人情報保護委員会告示第１号）等により対応すること。

(2) 個人情報取扱事業者に該当しない職業紹介事業者

職業紹介事業者は、指針第４の３により、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めることとされていること。

なお、法第５条の４及び指針第４の１及び２に定める求職者の個人情報の取扱いに係る規定については、個人情報取扱事業者に該当しない職業紹介事業者であっても、遵守する必要があるものであること。

第 11 違法行為の防止、摘発

１　概要

職業紹介事業の適正な運用を確保し労働力需給の適正な調整を図るとともに、求職者の適正な就業条件を確保することにより、その保護及び雇用の安定を図るため、求職者等からの相談に対する適切な対応や、職業紹介事業者等に対する職業紹介制度の周知徹底、指導、助言を通じて違法行為の防止を行うとともに法違反を確認した場合には、所要の指導、助言、行政処分又は告発を行うこととする。

２　職業紹介事業者への周知徹底

職業紹介事業の適正な運営と、求職者の保護を図るためには、職業紹介事業制度に関する正しい理解が必要不可欠であることから、職業紹介事業者、求人先、労使団体等に対するリーフレット等の作成・配付、職業紹介事業制度の概要に関する説明会の開催、都道府県労働局及び公共職業安定所内の適当な場所への掲示、職業紹介事業者、求人先等に対する集団指導の実施等その啓発を本省及び都道府県労働局のすべてにおいて積極的に行うこととする。

３　指導及び助言

(1) 概要

厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、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に対し、その業務の適正な運営を確保するために必要な指導及び助言をすることができる（法第 48 条の２）。

(2) 権限の委任

指導及び助言に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。

ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

４　報告

(1) 概要

行政庁は、この法律を施行するために必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、職業紹介事業を行う者（第 29 条第１項の規定により無料の職業紹介事業を行う場合における特定地方公共団体を除く。）、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、労働者供給事業を行う者又は労働者供給を受けようとする者に対し、必要な事項を報告させることができる（法第 50 条第１項）。

(2) 意義

イ　当該報告は、定期報告（法第 32 条の 16(法第 33 条第４項及び法第 33 条の３第２項において準用する場合を含む。）とは異なり、当該定期報告だけでは、事業運営の状況及び求職者の就業状況を十分把握できない場合であって､違法行為の行われているおそれのある場合等、特に必要がある場合について個別的に必要な事項を報告させるものである。

ロ　「必要な事項」とは、職業紹介事業の運営に関する事項及び求職者の就職に関する事項であり、具体的には、例えば、個々の求職者の就業条件、就業期間、求人先における具体的就業の状況等である。

(3) 報告の徴収手続

必要な事項を報告させるときは、当該報告すべき事項及び理由を書面により通知するものとする（則第 33 条）。

(4) 権限の委任

報告に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。
ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない（則第 37 条第３項）。

(5) 違反の場合の効果

この報告をせず、又は虚偽の報告をした場合は、法第 66 条第７号に該当し 30 万円以下の罰金に処せられる場合がある。

５　立入検査

(1) 立入検査の実施

イ　概要

職業紹介事業を行う者（第 29 条第１項の規定により無料の職業紹介事業を行う場合における特定地方公共団体を除く。）、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業を行う者又は労働者供給を受けようとする者の事業所その他の施設に立ち入り、関係者に質問させ、又は帳簿、書類その他の物件を検査させることができる（法第 50 条第２項）。

ロ　意義

(ｲ) 当該立入検査は、違法行為の申告があり、許可の取消し、事業停止等の行政処分をするに当たって、その是非を判断する上で必要な場合等、４の報告のみでは、事業運営の内容や求職者の就職状況を十分に把握できないような場合に、限定的に、必要最小限の範囲において行われるものである。

立入検査の対象となるのも、当該立入検査の目的を達成するため必要な事業所及び帳簿、書類その他の物件に限定されるものである。

(ﾛ) 「事業所その他の施設」とは、職業紹介事業を行う事業主の事業所その他の施設等に限られる。

(ﾊ) 「関係者」とは、職業紹介事業運営の状況や求職者の就職状況について質問するのに適当な者をいうものであり、具体的には、求職者、職業紹介事業を行う事業主等である。

(ﾆ) 「帳簿、書類その他の物件」とは、求人求職管理簿、手数料管理簿はもちろん、その他職業紹介事業の運営及び求職者の就職に係る労働関係に関する重要な書類が含まれるものである。

(2) 証明書

イ　立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を必ず携帯し、関係者に提示しなければならない（法第 50 条第３項）。

ロ　立入検査のための証明書は、職業紹介事業等立入検査証（様式第９号）による（則第 33 条第２項）。

(3) 立入検査の権限

イ　概要

当該立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない（法第 50 条第４項）。

ロ　意義

職業安定機関は、司法警察員の権限を有せず、当該立入検査の権限は行政による検査のために認められたものであり、犯罪捜査のために認められたものと解してはならないものである。

(4) 権限の委任

立入検査に関する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長が行うものとする。
ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

(5) 違反の場合の効果

この立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした場合は、法第 66 条第８号に該当し、30 万円以下の罰金に処せられる場合がある。

第 12　違法行為による罰則、行政処分等

１　違法行為による罰則

職業紹介に関連する違法行為による主な罰則は、次のとおりである。

(1) 法第 63 条

次のいずれかに該当する者は、１年以上 10 年以下の懲役又は 20 万円以上 300 万円以下の罰金に処せられる。

イ　暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段で職業紹介を行った者又はこれらに従事した者（第１号）

ロ　公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で職業紹介を行った者又はこれらに従事した者（第２号）

(2) 法第 64 条

次のいずれかに該当する者は、１年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる。

イ　厚生労働大臣の許可を受けずに有料職業紹介事業を行った者（第１号）

ロ　偽りその他不正の行為により、有料職業紹介事業の許可、有料職業紹介事業の許可の有効期間の更新、無料職業紹介事業の許可、無料職業紹介事業の許可の有効期間の更新を受けた者（第１の２号）

ハ　法第 32 条の９第２項(法第 33 条第４項及び第 33 条の３第２項において準用する場合を含む。）の規定による事業の停止の命令に違反して職業紹介事業を行った者（第２号）

ニ　厚生労働大臣の許可を受けずに無料職業紹介事業を行った者（第５号）

(3) 法第 65 条

次のいずれかに該当する者は、６箇月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処せられる。

イ　厚生労働大臣の許可を受けて有料職業紹介事業を行う者であって､則第 20 条第１項及び第２項に定める額を超えて手数料又は報酬を受け、又は第３項に定める徴収手続きに違反した者（第２号）

ロ　虚偽の広告をし、又は虚偽の条件を提示して、職業紹介を行った者又はこれに従事した者（第８号）

ハ　虚偽の条件を提示して、公共職業安定所又は職業紹介を行う者に求人の申込みを行った者（第９号）

ニ　労働条件が法令に違反する工場事業所等のために職業紹介を行った者又はこれに従事した者（第 10 号）

(4) 法第 66 条

次のいずれかに該当する者は、30 万円以下の罰金に処せられる。

イ　許可を受けて職業紹介事業を行う者であって､命令に定められてある帳簿書類を作成せず、若しくは備えて置かなかったもの又は虚偽の帳簿書類を作成した者（第６号）

ロ　法第 49 条第１項又法第 50 条第１項又は第２項の規定に違反して、故なく報告せず、若しくは虚偽の報告をし、又は検査若しくは調査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者（第７号、第８号）

ハ　法第 51 条第１項の規定に違反して、秘密を漏らした職業紹介事業者又は求人者（第９号）

２　違法行為による行政処分等

(1) 概要

職業紹介に関連して法に違反する行為があった場合、職業紹介事業者は、許可の取消し（法第 32 条の９第１項。法第 33 条第４項において準用する場合を含む。）、事業廃止命令（法第 33 条の３第２項において準用する法第 32 条の９第１項）、事業停止命令（法第 32 条の９第２項。法第 33 条第４項又は法第 33 条の３第２項において準用する場合を含む。）及び改善命令（法第 48 条の３第１項）の行政処分の対象となる。この場合、許可の取消し又は事業廃止命令の行政処分を行うときは聴聞を行い、事業停止命令又は改善命令の行政処分を行うときは弁明の機会を付与しなければならない。また、求人者は勧告（法第 48 条の３第２項）及び公表（法第 48 条の３第３項）の対象となる。

(2) 許可の取消

イ　概要

厚生労働大臣は、許可を受けて職業紹介事業を行う者が、次のいずれかに該当したときは、その事業の許可を取り消すことができる（法第 32 条の９第１項）。

(ｲ) 法第 32 条各号（第３号を除く。）のいずれかに該当しているとき。

(ﾛ) 法若しくは労働者派遣法（第３章第４節の規定を除く。）の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分に違反したとき。

(ﾊ) 法第 32 条の５第１項の規定により付された許可の条件に違反したとき。

ロ　意義

許可の取消は、当該事業所において、職業紹介事業を引き続き行わせることが適当でない場合に行うものである。

(3) 事業停止命令

イ　概要

厚生労働大臣は、許可を受け職業紹介事業を行う者が、次のいずれかに該当したときは、期間を定めて、その事業の全部又は一部の停止を命ずることができる。

(ｲ) 法若しくは労働者派遣法（第３章第４節の規定を除く。）の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分に違反したとき。

(ﾛ) 法第 32 条の５第１項の規定により付された許可の条件に違反したとき。

ロ　意義

(ｲ) 事業停止命令は、当該事業所において事業を引き続き行わせることが適当でないとまではいえないような場合について、事業停止期間中に事業運営方法の改善を図るため、また、一定の懲戒的な意味において行うものである。

(ﾛ) 事業の停止命令の要件は、上記の(2)の許可の取消しの(ﾛ)及び(ﾊ)の要件と同一であるが、この場合に、許可の取消を行うか、事業停止命令を行うかは、違法性の程度等によって判断する。

ハ　権限の委任

職業紹介事業の全部又は一部の停止に関する権限は、当該職業紹介事業を行う者の主たる事務所及び当該職業紹介事業を行う事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

(4) 改善命令

イ　概要

厚生労働大臣は職業紹介事業者が、その業務に関し職業安定法又はこれに基づく命令の規定に違反した場合において、業務の適性な運営を確保するために必要な措置を講ずべきことを命ずることができる（法第 48 条の３第１項）。

ロ　意義

改善命令は、違法行為そのものの是正を図るのではなく、法違反を起こすような職業紹介事業の運営方法そのものの改善を行わせるものである。

ハ　権限の委任

改善命令に関する権限は、当該職業紹介事業者の主たる事務所及び当該職業紹介事業を行う事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。

ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

(5) 勧告

イ　概要

厚生労働大臣は求人者が､法第５条の３第２項若しくは第３項の規定に違反しているとき、又はこれらの規定に違反して法第 48 条の２の規定により指導若しくは助言を受けたにもかかわらずなおこれらの規定に違反するおそれがあると認めるときは、法第５条の３第２項又は第３項の規定の違反を是正するために必要な措置又はその違反を防止するために必要な措置を執るべきことを勧告することができる。（法第 48 条の３第２項）。

ロ　権限の委任

勧告に関する権限は、当該求人に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

(6) 公表

イ　概要

厚生労働大臣は、法第 48 条の３第２項の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた求人者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。（法第 48 条の３第３項）。

ロ　意義

公表は、公表される制裁効果に加え、求職者に対する情報提供・注意喚起及び他の求人者に対する違法行為の抑止といった効果を期待することができる。

ハ　権限の委任

公表に関する権限は、当該求人に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

３　行政処分を行った職業紹介事業者の公表

(1) 概要

行政処分を行った職業紹介事業者については、求職者及び求人者にその事実を情報提供することを目的とし、事業者名等を公表することとする。

本公表は、あくまで、情報提供の目的で実施するものであるところ、２（6）において違法行為について勧告を受けた求人者がこれに従わなかった際にその旨を公表（法第 48 条の３第３項）する場合のように、「公表される者に対する制裁効果や違法行為の抑止といった効果」を期待するものではなく、当該事業者に対する処罰を目的とするものではない。

具体的には、厚生労働大臣又は都道府県労働局長において法第 32 条の９条及び法第 48 条の３に基づき行政処分を行った場合は、当該事業者名等の公表を行う。当該公表については、厚生労働省及び事業者を管轄する都道府県労働局のホームページにおいて行うこととする。

(2) 公表内容

イ　公表日

ロ　事業者情報

ハ　処分内容

ニ　処分理由

第１３　様式集

様式第１号（第１面）

（日本産業規格Ａ列４）

有　　料・無　　料
職 業 紹 介 事 業 許 可 申 請 書
職業紹介事業許可有効期間更新申請書

①　　年　　月　　日

厚生労働大臣　　殿

（ふりがな）
②申請者　氏　名

１．職業安定法第30条第１項の規定により下記のとおり許可の申請をします。
２．職業安定法第33条第１項の規定により下記のとおり許可の申請をします。
３．職業安定法第32条の６第２項の規定により下記のとおり更新申請をします。
４．職業安定法第33条第４項において準用する同法第32条の６第２項の規定により下記のとおり更新申請をします。

記

③許可番号	（　　）	
（ふりがな） ④氏名又は名称		
（ふりがな） ⑤所在地	〒□□□－□□□□　電話　（　）	
（ふりがな） ⑥代表者氏名等	氏名	住所
（ふりがな） ⑦役員 氏名等 （法人のみ）	氏名	住所

収入印紙
［消印してはならない］

様式第１号（第２面）

⑧ 兼業の種類・内容	1.	2.	3.
	4.	5.	6.

職業紹介事業を行う事業所に関する事項

⑨事業所		
名称	所在地	
⑩職業紹介責任者氏名等		⑪担当者職・氏名・電話番号
氏名	住所	
		（　）　－

⑨事業所		
名称	所在地	
⑩職業紹介責任者氏名等		⑪担当者職・氏名・電話番号
氏名	住所	
		（　）　－

⑫取次機関

（ふりがな） イ 名称	
（ふりがな） ロ 住所	
ハ 事業内容	

申請者(法人にあっては役員を含む。)（申請者が未成年の場合、その法定代理人をいう。)については、職業安定法第32条各号(第３号、第10号及び第11号を除く。)のいずれにも該当しないこと並びに申請者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合には該当する全ての者の精神の機能の障害に関する医師の診断書が添付されていることを誓約します。

また、同法第32条の14の規定により選任する職業紹介責任者については、同法第32条第１号、第２号及び第４号から第９号までのいずれにも該当しないこと、未成年者に該当しないこと、職業安定法施行規則第24条の６第２項第１号に規定する基準に適合すること並びに職業紹介責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合には該当する全ての者の精神の機能の障害に関する医師の診断書が添付されていることを誓約します。

様式第１号（第３面）

記載要領

１　職業紹介事業許可申請書の記載方法

(1)　有料の職業紹介事業の許可を申請する場合には、表題中「・無料」及び「職業紹介事業許可有効期間更新申請書」の文字を抹消し、並びに２、３及び４の全文を抹消すること。

(2)　無料の職業紹介事業の許可を申請する場合には、表題中「有料・」及び「職業紹介事業許可有効期間更新申請書」の文字を抹消し、並びに１、３及び４の全文を抹消すること。

２　職業紹介事業許可有効期間更新申請書の記載方法

(1)　有料の職業紹介事業の許可の有効期間の更新を申請する場合には、表題中「・無料」及び「職業紹介事業許可申請書」の文字を抹消し、並びに１、２及び４の全文を抹消すること。

(2)　無料の職業紹介事業の許可の有効期間の更新を申請する場合には、表題中「有料・」及び「職業紹介事業許可申請書」の文字を抹消し、並びに１、２及び３の全文を抹消すること。

３　①欄には、申請書を管轄都道府県労働局に提出する年月日を記載すること。

４　②欄には、申請者の氏名（法人又は団体にあってはその名称及び代表者の氏名）を記載すること。

５　③欄には、有効期間の更新申請の場合のみ、（　）に許可の有効期間の末日を記載すること。

６　④欄には、氏名（個人）又は名称（法人又は団体における名称）を記載すること。

７　⑤欄には、事業主の所在地（法人にあっては主たる事務所の所在地）を記載すること。

８　⑧欄には、他に行っている事業の種類及び内容を記載すること。

９　⑨欄には、職業紹介事業を行う事業所を全て記載すること。所定の欄に記載し得ないときは別紙に記載して添付すること。

10　⑪欄には、それぞれの事業所における担当者職・氏名・電話番号を記載すること。

11　⑫欄には、取次機関を利用する場合のみ、記載すること。

様式第１号の２(第１面)

（日本産業規格Ａ列４）

※届出受理番号	
※届出受理年月日	年　月　日

特別の法人無料職業紹介事業届出書

年　月　日

厚生労働大臣　殿

届出者

職業安定法第33条の３第１項の規定により下記のとおり届け出ます。

記

１　名称（ふりがな）	
２　所在地（ふりがな）	〒□□□－□□□□　電話　（　）

３　その役員の氏名、役名及び住所

氏名（ふりがな）	役名	住所
代表者		〒（　） （　）－
		〒（　） （　）－
		〒（　） （　）－
		〒（　） （　）－
		〒（　） （　）－
		〒（　） （　）－
		〒（　） （　）－

４　職業紹介事業を行う事業所に関する事項

事業所	
名称	所在地

職業紹介責任者氏名等		担当者職・氏名・電話番号
氏名	住所	
		（　）－

様式第１号の２(第２面)

5　事業開始予定年月日	年　　月　　日
6　構成員の範囲等	
7　取次機関	
イ 名　　称 (ふりがな)	
ロ 住　　所 (ふりがな)	
ハ 事業内容	
8　備　　考	

届出者（法人にあっては役員を含む。）（届出者が未成年の場合、その法定代理人をいう。）については、職業安定法第33条の３第２項において準用する同法第32条各号(第３号、第10号及び第11号を除く。)のいずれにも該当しないこと並びに届出者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合には該当する全ての者の精神の機能の障害に関する医師の診断書が添付されていることを誓約します。

また、同法第32条の14の規定により選任する職業紹介責任者については、職業紹介責任者が同法第32条第１号、第２号及び第４号から第９号までのいずれにも該当しないこと、未成年者に該当しないこと、職業安定法施行規則第24条の６第２項第１号に規定する基準に適合すること並びに職業紹介責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合には該当する全ての者の精神の機能の障害に関する医師の診断書が添付されていることを誓約します。

様式第１号の２(第３面)

記載要領

１　※欄には、記載しないこと。

２　届出者欄には、名称及び代表者の氏名を記載すること。

３　４欄には、職業紹介を行う事業所を記載すること。所定の欄に記載し得ないときは別紙に記載して添付すること。

４　６欄には、求人者（当該法人の直接若しくは間接の構成員又は構成員以外の者を別に）の範囲及び数を、及び求職者（当該法人の構成員若しくは構成員に雇用されている者又はこれらの者以外の者を別に）の範囲及び数についてをそれぞれ記載すること。

５ ７欄の取次機関は、国外にわたる職業紹介事業を取次機関を利用して行う場合のみイからハまでに掲げる事項を記載すること。

様式第２号（表面）　　（日本産業規格Ａ列４）

有料職業紹介事業計画書
無料職業紹介事業計画書
特別の法人無料職業紹介事業計画書

1　許可・届出番号

2　事業所名

3　職業紹介計画（年間）（国内）

①　区　　分	② 有効求職者見込数
	人

（職業紹介計画（年間）（国外にわたる職業紹介を行おうとするときは国外分を記載）

③　区　　分	④相手国名	⑤有効求職者見込数（人）

4　職業紹介の業務に従事する者の数

人

5　資産等の状況

		価　　格	摘　　要
資産	現金・預金		
	土地・建物		
	そ の 他		
	計		
負債	計		

様式第２号（裏面）

記載要領

1　①有料の職業紹介事業の許可を申請する場合及び有料の職業紹介事業を行う者が事業所の新設に係る変更の届出をする場合には、表題中「無料職業紹介事業計画書」、及び「特別の法人無料職業紹介事業計画書」の文字を抹消すること。

②無料の職業紹介事業の許可を申請する場合及び無料の職業紹介事業を行う者が事業所の新設に係る変更の届出をする場合には、表題中「有料職業紹介事業計画書」及び「特別の法人無料職業紹介事業計画書」の文字を抹消すること。

③特別の法人が届け出て無料職業紹介事業を行う場合及び事業所の新設に係る変更の届出をする場合には、表題中「有料職業紹介事業計画書」及び「無料職業紹介事業計画書」の文字を抹消すること。

2　職業紹介事業を行う全ての事業所ごとに記載すること。

3　１欄には、有料・無料職業紹介事業の有効期間の更新申請の場合及び有料・無料・特別の法人無料職業紹介事業者が事業所の新設に係る変更の届出をする場合に記載すること。

4　３の①及び③欄には、職業安定法第32条の12（同法第33条第４項及び第33条の３第２項において準用する場合を含む。）に規定する取扱職種の範囲等を定めた場合のみ、その範囲を記載すること。

5　３の②及び⑤欄には、新規申請時には当該事業所に係る当該年度の３月末における有効求職者の見込数を、更新申請時には直近年度の職業紹介事業報告に記載された有効求職者数を記載すること。

6　５欄には、個人事業の場合のみ、直前の納税期末日における全ての資産等の状況について記載すること。

様式第３号　（表面）　　（日本産業規格Ａ列４）

届出制手数料届出書
届出制手数料変更届出書

①　　年　　月　　日

厚 生 労 働 大 臣　　殿

(ふりがな)
②届出者　氏　名

職業安定法第32条の３第１項第２号の規定により下記の届出制手数料に係る届出をします。

記

③許　可　番　号	
(ふりがな) ④氏 名 又 は 名 称	
(ふりがな) ⑤所　在　地	〒□□□－□□□□　電話　（　　）
⑥適用開始・変更予定日	年　　月　　日
⑦届出・変更届出内容	
⑧ 備　　考	

様式第３号（裏面）

記載要領

1　届出制手数料の届出をする場合には、表題中の「届出制手数料変更届出書」の文字を抹消すこと。また、届出制手数料の変更の届出をする場合は、表題中の「届出制手数料届出書」の文字を抹消すること。

2　①欄には、届出書を管轄都道府県労働局に提出する年月日を記載すること。

3　②欄には、届出者の氏名（法人又は団体にあつてはその名称及び代表者の氏名）を記載すること。

4　③欄は、有料職業紹介事業許可申請書と併せて提出する場合には、空欄とすること。

5　⑤欄には、届出者の住所（法人又は団体にあつては主たる事務所の所在地）を記載すること。

6　⑥欄には、職業安定法第32条の３第１項第２号に掲げる手数料を適用又は変更する年月日を　記入すること。

7　⑦欄の届出・変更届出内容については、別に料金表（様式例第３号参照）に記載して添付してもよいこと。
　なお、複数の事業所でそれぞれ異なる手数料表に基づき徴収する場合は事業所毎に別紙により添付すること。

8　複数の事業所で同一の手数料表に基づき徴収する場合は、⑧備考欄に同一の手数料表の事業所名を記載すれば足りる。

9　⑧備考欄には担当者職・氏名及び連絡先を記載すること。

様式第４号

（日本産業規格Ａ列４）

届出制手数料変更命令通知書

（氏　名）　　殿

令和　　年　　月　　日付け届出のあつた職業安定法第32条の３第１項第２号の手数料について、同条第４項の規定に基づき下記の理由により変更を命じます。

令和　　年　　月　　日

都道府県労働局長　　印

記

許可番号	
事業所名称	
変更内容	
期限	
変更理由	

なお、この処分に不服のあるときは、行政不服審査法（平成26年法律第68号）の規定により、処分のあったことを知った日の翌日から起算して３箇月以内（ただし、処分のあった日の翌日から起算して１年以内）に厚生労働大臣に対し、審査請求をすることができる。

また、処分の取消しの訴えは、行政事件訴訟法（昭和37年法律第139号）の規定により、この処分のあったことを知った日の翌日から起算して６箇月以内（ただし、処分のあった日の翌日から起算して１年以内）に、国を被告（代表者は法務大臣）として提起することができる。ただし、審査請求をした場合には、処分の取消しの訴えは、その審査請求に対する裁決があったことを知った日の翌日から６箇月以内（ただし、裁決のあった日の翌日から起算して１年以内）に提起することができる。

様式第５号　　（日本産業規格Ａ列４）

許可番号
許可年月日　　年　　月　　日

有料・無料職業紹介事業許可証

（氏名又は名称）
（所　在　地）

上記の者は、職業安定法第　　条第　項の許可を受けて、下記のとおり有料・無料職業紹介事業を行う者であることを証明する。

令和　　年　　月　　日

厚生労働大臣　　（氏名）　　印

記

1　取扱職種の範囲等

2　事業所の　名称
　　所在地

3　許可の有効期間　　令和　年　月　日から令和　年　月　日までとする。

様式第６号　（第１面）　　（日本産業規格Ａ列４）

有料・無料職業紹介事業許可証再交付申請書
職業紹介事業変更届出書
職業紹介事業変更届出書及び有料・無料職業紹介事業許可証書換申請書
有料・無料・特別の法人無料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書
特別の法人無料職業紹介事業変更届出書

①　　年　　月　　日

厚生労働大臣　　殿

（ふりがな）
②申請・届出者　氏　名

１．職業安定法第32条の４第３項の規定により下記のとおり再交付を申請します。
２．職業安定法第33条第４項において準用する法第32条の４第３項の規定により下記のとおり再交付を申請します。
３．職業安定法第32条の７第１項の規定により下記のとおり変更を届け出ます。
４．職業安定法第33条第４項において準用する法第32条の７第１項の規定により下記のとおり変更を届け出ます。
５．職業安定法第32条の７第４項の規定により下記のとおり変更届け出及び書換申請をします。
６．職業安定法第33条第４項において準用する法第32条の７第４項の規定により下記のとおり変更届け出及び書換申請をします。
７．職業安定法第33条第４項において準用する・第33条の３第２項において準用する第32条の12第１項の規定により、下記のとおり取扱職種の範囲等を定めたので届け出ます。
８．職業安定法第33条の３第２項において準用する法第32条の７第１項の規定により下記のとおり変更を届け出ます。

記

③許可・届出番号		
（ふりがな） ④氏名又は名称		
（ふりがな） ⑤所在地		〒□□□－□□□□　　電話　　（　　）
⑥事業所	（ふりがな） 名称	
	（ふりがな） 所在地	

様式第６号（第２面）

⑦変更事項		
⑧変更前		
⑨変更後		
⑩取扱職種の範囲等		
⑪変更（廃止）年月日		
⑫職業紹介責任者	氏名	住所
⑬変更(廃止)理由 再交付理由		
⑭備考		

届出者（法人にあっては役員を含む。）（届出者が未成年の場合、その法定代理人をいう。）については、職業安定法第33条の３第２項において準用する同法第32条各号(第３号、第10号及び第11号を除く。)のいずれにも該当しないこと並びに届出者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合には該当する全ての者の精神の機能の障害に関する医師の診断書が添付されていることを誓約します。

また、同法第32条の14の規定により選任する職業紹介責任者については、職業紹介責任者が同法第32条第１号、第２号及び第４号から第９号までのいずれにも該当しないこと、未成年者に該当しないこと、職業安定法施行規則第24条の６第２項第１号に規定する基準に適合すること並びに職業紹介責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合には該当する全ての者の精神の機能の障害に関する医師の診断書が添付されていることを誓約します。

様式第６号（第３面）

記載要領

１　有料・無料職業紹介事業許可証再交付申請書の記載方法

(1)　有料職業紹介事業許可証の再交付を申請する場合には、表題中「・無料」、「職業紹介事業変更届出書」、「職業紹介事業変更届出書及び有料・無料職業紹介事業許可証書換申請書」、「有料・無料・特別の法人無料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書」及び「特別の法人無料職業紹介事業変更届出書」を抹消し、並びに２以下の全文を抹消すること。

(2)　無料職業紹介事業許可証の再交付を申請する場合には、表題中「有料・」、「職業紹介事業変更届出書」、「職業紹介事業変更届出書及び有料・無料職業紹介事業許可証書換申請書」、「有料・無料・特別の法人無料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書」及び「特別の法人無料職業紹介事業変更届出書」を抹消し、並びに１及び３以下の全文を抹消すること。

２　有料・無料職業紹介事業変更届出書の記載方法(14の場合を除く。)

(1)　有料の職業紹介事業に係る変更の届出をする場合には、表題中「・無料」、「職業紹介事業許可証再交付申請書」、「職業紹介事業変更届出書及び有料・無料職業紹介事業許可証書換申請書」、「有料・無料・特別の法人無料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書」及び「特別の法人無料職業紹介事業変更届出書」を抹消し、並びに１、２及び４以下の全文を抹消すること。

(2)　無料の職業紹介事業に係る変更の届出をする場合には、表題中「有料・」、「職業紹介事業許可証再交付申請書」、「職業紹介事業変更届出書及び有料・無料職業紹介事業許可証書換申請書」、「有料・無料・特別の法人無料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書」及び「特別の法人無料職業紹介事業変更届出書」を抹消し、並びに１から３まで及び５以下の全文を抹消すること。

３　有料・無料職業紹介事業変更届及び有料・無料職業紹介事業許可証書換申請書の記載方法

(1)　有料職業紹介事業に係る変更の届出をするとともに許可証の書換えを申請する場合には、表題中「・無料」、「職業紹介事業許可証再交付申請書」、「職業紹介事業変更届出書」、「・無料」、「有料・無料・特別の法人無料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書」及び「特別の法人無料職業紹介事業変更届出書」を抹消し、並びに１から４まで及び６以下の全文を抹消すること。

(2)　無料職業紹介事業に係る変更の届出をするとともに許可証の書換えを申請する場合には、表題中「有料・」、「職業紹介事業許可証再交付申請書」、「職業紹介事業変更届出書」、「有料・」、「有料・無料・特別の法人無料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書」及び「特別の法人無料職業紹介事業変更届出書」を抹消し、並びに１から５まで及び７以下の全文を抹消すること。

(3)　許可証の書換えを申請する場合は、⑥欄に変更する事項が該当する職業紹介事業を行う全ての事業所の名称及び所在地を記載することとし、⑦欄に変更する事項を記載すること。所定の欄に記載し得ないときは別紙に記載して添付すること。

様式第６号（第４面）

４　有料・無料・特別の法人無料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書の記載方法

(1)　有料職業紹介事業の取扱職種の範囲等を定め、届出をする場合には、表題中「有料・無料」、「職業紹介事業許可証再交付申請書」、「職業紹介事業変更届出書」、「職業紹介事業変更届出書及び有料・無料職業紹介事業許可証書換申請書」、「・無料・特別の法人無料」及び「特別の法人無料職業紹介事業変更届出書」を抹消し、並びに１から６まで及び８の全文並びに７の「第33条第４項において準用する・第33条の３第２項において準用する」を抹消すること。

(2)　無料職業紹介事業の取扱職種の範囲等を定め、届出をする場合には、表題中「有料・無料」、「職業紹介事業許可証再交付申請書」、「職業紹介事業変更届出書」、「職業紹介事業変更届出書及び有料・無料職業紹介事業許可証書換申請書」、「有料・」、「・特別の法人無料」及び「特別の法人無料職業紹介事業変更届出書」を抹消し、並びに１から６まで及び８の全文並びに７の「・第33条の３第２項において準用する」を抹消すること。

(3)　特別の法人無料職業紹介事業の取扱職種の範囲等を定め、届出をする場合には表題中「有料・無料」、「職業紹介事業許可証再交付申請書」、「職業紹介事業変更届出書」、「職業紹介事業変更届出書及び有料・無料職業紹介事業許可証書換申請書」、「有料・無料・」及び「特別の法人無料職業紹介事業変更届出書」を抹消し、並びに１から６まで及び８の全文並びに７の「第33条第４項において準用する・」を抹消すること。

(4)　⑩欄には、職業紹介事業を行う事業所ごとに取扱職種の範囲等の内容を記載すること。記載し得ない場合は別紙に記載して添付すること。

（例）職業

（イ）　事務的職業、会社・団体の役員、飲食物調理の職業、林業の職業など

（例）地域

（ロ）　国内、大阪府、中部地方など

（例）賃金

（ハ）　時給1,000円以上の求人、月給30万円以上の求人など

（例）その他

（ニ）　紹介予定派遣に関するもの、母子家庭の母等、中高年齢者、障害者、合法的に在留する外国人、本校所定の課程を修了した者など

(5)　取扱職種の範囲等の変更については「取扱職種等の範囲等」の欄に変更後のものを記載することとし、変更前の取扱職種の範囲等を⑧変更前の欄にも記載すること。

様式第６号（第５面）

５　特別の法人無料職業紹介事業変更届出書の記載方法

特別の法人が無料職業紹介事業を行う事業所の新設を届け出て行う場合は、表題中「有料・無料」、「職業紹介事業許可証再交付申請書」、「職業紹介事業変更届出書」、「職業紹介事業変更届出書及び有料・無料職業紹介事業許可証書換申請書」及び「有料・無料・特別の法人無料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書」を抹消し、並びに１から７までの全文を抹消すること。

６　①欄には、申請書又は届出書を管轄都道府県労働局に提出する年月日を記載すること。

７　②欄には、申請者又は届出者の氏名（法人又は団体にあっては、その名称及び代表者の氏名）を記載すること。

８　③欄には、許可・届出の際に付与された許可・届出番号を記載すること。

９　④欄には、氏名（個人）又は名称（法人又は団体における名称）を記載すること。

10　⑤欄には、事業所の所在地（法人にあっては主たる事務所の所在地）を記載すること。

11　⑪欄には、変更（廃止）事項について、変更（廃止）した年月日を記載すること。

12　なお書きは、代表者又は職業紹介責任者の変更届出以外の場合は抹消すること。

また、代表者又は職業紹介責任者の変更届出においてそれぞれ変更のないものに係る部分について抹消すること。

13　⑭備考欄には、担当者職、氏名及び連絡先を記載すること。

14　職業紹介を行う事業所の新設又は廃止の場合における職業紹介事業変更届出書における記載方法

新たに職業紹介事業を行う事業所の新設を届け出て行う場合、又は、職業紹介事業を行う事業所を廃止する場合は、⑦欄には事業所の「設置」又は「廃止」を記載することとし、該当する全ての事業所の名称及び所在地を⑥欄に記載すること。所定の欄に記載し得ないときは別紙に記載して添付すること。

⑪欄に事業を開始する（又は廃止した）年月日を記載すること。⑫欄には、職業紹介事業所を設置する場合について、該当する事業所における職業紹介責任者の氏名、住所を記載すること。⑬欄には、事業を廃止した理由を具体的に記載すること。

様式第６号の２

（日本産業規格Ａ列４）

取扱職種範囲等変更命令通知書

（氏　名）　　殿

令和　　年　　月　　日付け届出のあった職業安定法第32条の12第１項（同法第33条第４項及び第33条の３第２項において準用する場合を含む。）の取扱職種の範囲等について、同法第32条の12第３項（同法第33条第４項及び第33条の３第２項において準用する場合を含む。）の規定に基づき下記の理由により変更することを命じます。

令和　　年　　月　　日

都道府県労働局長　　印

記

許可・届出番号	
氏名又は名称	
事業所名称	
変更内容	
期限	
変更理由	

なお、この処分に不服のあるときは、行政不服審査法（平成26年法律第68号）の規定により、処分のあったことを知った日の翌日から起算して３箇月以内（ただし、処分のあった日の翌日から起算して１年以内）に厚生労働大臣に対し、審査請求をすることができる。

また、処分の取消しの訴えは、行政事件訴訟法（昭和37年法律第139号）の規定により、この処分のあったことを知った日の翌日から起算して６箇月以内（ただし、処分のあった日の翌日から起算して１年以内）に、国を被告（代表者は法務大臣）として提起することができる。ただし、審査請求をした場合には、処分の取消しの訴えは、その審査請求に対する裁決があったことを知った日の翌日から６箇月以内（ただし、裁決のあった日の翌日から起算して１年以内）に提起することができる。

様式第７号（表面）　　（日本産業規格Ａ列４）

有料職業紹介事業廃止届出書
無料職業紹介事業廃止届出書
特別の法人無料職業紹介事業廃止届出書

①　　年　　月　　日

都道府県労働局長　　殿

住所（ふりがな）

②　届出者　　氏名（ふりがな）

１　下記のとおり有料職業紹介事業を廃止したので、職業安定法32条の８第１項の規定により届出をします。

２　下記のとおり無料職業紹介事業を廃止したので、職業安定法第33条第４項において準用する同法第32条の８第１項の規定により届出をします。

３　下記のとおり特別の法人無料職業紹介事業を廃止したので、職業安定法第33条の３第２項において準用する同法第32条の８第１項の規定により届出をします。

③　許可・届出番号		
④事業所	名　　称	所　在　地
		〒(　　－　　) (　　)　　－
		〒(　　－　　) (　　)　　－
		〒(　　－　　) (　　)　　－
⑤廃止年月日		年　　月　　日
⑥廃 止 理 由		
⑦備　　考		

様式第７号（裏面）

記載要領

１　①有料職業紹介事業廃止届出書を提出する場合には、表題中「無料職業紹介事業廃止届出書」及び「特別の法人無料職業紹介事業廃止届出書」の文字並びに２及び３を抹消すること。
②無料職業紹介事業廃止届出書を提出する場合には、表題中「有料職業紹介事業廃止届出書」及び「特別の法人無料職業紹介事業廃止届出書」の文字並びに１及び３を抹消すること。
③特別の法人無料職業紹介事業廃止届出書を提出する場合には、表題中「有料職業紹介事業廃止届出書」及び「無料職業紹介事業廃止届出書」の文字並びに１及び２を抹消すること。

２　①には、届出書を管轄都道府県労働局に提出する年月日を記載すること。

３　②には、届出者の住所（法人又は団体の場合は、本店又は主たる事務所の所在地）を記載し、及び氏名（法人又は団体の場合は、その名称及び代表者の氏名）を記載すること。

４　③欄には、許可・届出の際に付与された許可・届出番号を記載すること。

５　④欄には、職業紹介事業を廃止する全ての事業所の名称及び所在地を記載すること。所定の欄に記載し得ないときは別紙にて添付すること。

６　⑤欄には、職業紹介事業を廃止した年月日を記載すること。

７　⑥欄には、事業を廃止した理由を具体的に記載すること。

８　⑦欄には、担当者職・氏名及び連絡先を記載すること。

様式第８号（第１面）

（日本産業規格Ａ列４）

有料職業紹介事業報告書
無料職業紹介事業報告書

1 許可番号

2 事業所の名称及び所在地
（名称）
（所在地）

3 紹介予定派遣　　実績の有無

4 活動状況（国内）

項目 / 取扱業務等の区分	①　求　人				②　求　職	
	有　効	求　人　数			有効求	新規求職
	求人数	常　用 求人数	臨時求 人延数	日雇求 人延数	職者数	申込件数
	人	人	人日	人日	人	件
	人	人	人日	人日	人	件
	人	人	人日	人日	人	件
	人	人	人日	人日	人	件
	人	人	人日	人日	人	件
	人	人	人日	人日	人	件
	人	人	人日	人日	人	件
	人	人	人日	人日	人	件
	人	人	人日	人日	人	件
	人	人	人日	人日	人	件
計	人	人	人日	人日	人	件

項目 / 取扱業務等の区分	③　就　職				④　離　職	
	常　用 就職件数		臨　時 就職延数	日　雇 就職延数	無期雇用 (6ヶ月以内／解雇除く)	
	無期雇用	それ以外			離　職	不　明
	件	件	人日	人日	人	人
	件	件	人日	人日	人	人
	件	件	人日	人日	人	人
	件	件	人日	人日	人	人
	件	件	人日	人日	人	人
	件	件	人日	人日	人	人
	件	件	人日	人日	人	人
	件	件	人日	人日	人	人
	件	件	人日	人日	人	人
	件	件	人日	人日	人	人
計	件	件	人日	人日	人	人

5 活動状況（国外）（相手国別・総計）

項目 / 取扱業務等の区分	相手国	⑤　求　人		⑥　求　職		⑦　就　職		⑧　離　職	
		有　効 求人数	求人数	有効求 職者数	新規求職 申込件数	無期雇用 就職件数	それ以外の 就職件数	無期雇用 (6ヶ月以内／解雇除く) 離　職	不　明
		人	人	人	件	件	件	人	人
		人	人	人	件	件	件	人	人
		人	人	人	件	件	件	人	人
		人	人	人	件	件	件	人	人
		人	人	人	件	件	件	人	人
計		人	人	人	件	件	件	人	人

様式第８号（第２面）

6 収入状況（国内・国外）

項目 / 取扱業務等の区分	求人者（上限制）手数料 （職業安定法第32条の3第1項第1号の規定による手数料）			求人受付手数料 (別表)		求人者（届出制）手数料 （職業安定法第32条の3第１項第2号の規定による手数料）			求職受付手数料	
	常用	臨時	日雇			常用	臨時	日雇		
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円	件	千円
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円	件	千円
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円	件	千円
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円	件	千円
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円	件	千円
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円	件	千円
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円	件	千円
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円	件	千円
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円	件	千円
	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円	件	千円
計	千円	千円	千円	件	千円	千円	千円	千円	件	千円

項目 / 取扱業務等の区分	求職者手数料 （職業安定法第32条の3第2項の規定による手数料）					
	常用		臨時		日雇	
芸能家	件	千円	件	千円	件	千円
モデル	件	千円	件	千円	件	千円
科学技術者	件	千円	件	千円	件	千円
経営管理者	件	千円	件	千円	件	千円
熟練技能者	件	千円	件	千円	件	千円
計	件	千円	件	千円	件	千円

7 職業紹介の業務に従事する者の数

人

8 返戻金制度

有・無	（有の場合、その概要）

9 従業員教育

日時	従業員数	教育内容

1　職業安定法第32条の16第１項の規定により上記のとおり報告します。
2　職業安定法第33条第４項において準用する同法第32条の16第１項の規定により上記のとおり報告します。

令和　　年　　月　　日

厚生労働大臣　殿

⓪ 氏名又は名称

様式第８号（第３面）

記載要領

１　職業紹介を行う事業所ごとに別紙で記載することとし、職業紹介事業者を管轄する都道府県労働局にまとめて提出すること。

２　対象期間については、前年の４月１日から３月末日まで（４④欄にあっては前々年の４月１日から前年の３月末日まで）とすること。

３　１には、許可番号を記載すること。

４　３には、対象期間における紹介予定派遣に係る実績の有無を記載すること。

５　活動状況（国内）

(1)　４①の「求人数」及び４③欄には、「取扱業務等の区分」ごとに、１箇年における求人及び就職数について、「常用」（４③欄にあっては無期雇用」、「それ以外」）、「臨時」、「日雇」の区分ごとに記載することとし、常用についてはその人（件）数、臨時及び日雇についてはその延数（人日）を記載すること。３において「有」と記載した場合は「取扱業務等の区分」の欄に区分ごとに括弧書きで紹介予定派遣に係る状況を記載すること（以下、(2)から(5)まで及び７において同じ。）。

(2)　４①の「有効求人数」、②の「有効求職者数」欄には、それぞれその３月末における有効求人数、有効求職者数を記載すること。

(3)　４②の「新規求職申込件数」欄には、「取扱業務等の区分」ごとに対象期間中に新たに求職申込みのあった件数を記載すること。

(4)　４④の「離職」欄には、前々年の４月１日から前年の３月末日までの間に就職した者（期間の定めのない労働契約を締結した者に限る。以下「無期雇用就職者」という。）のうち、就職後６ヶ月以内に離職した者の数を、④の「不明」欄には、無期雇用就職者のうち、就職後６ヶ月以内に離職したかどうか明らかでない者の数を記載すること。

(5)　４欄において、「常用」とは、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をいい、「臨時」とは、１ヵ月以上４ヵ月未満の期間を定めて雇用される者をいい、「日雇」とは、１ヵ月未満の期間を定めて雇用される者をいう。なお、雇用の予定期間は、雇用の開始年月日から雇用契約の期間の終了する年月日までの日数とし、雇用の予定期間内に休日があっても雇用が継続する場合は、すべて通算するものとすること。ただし、断続的な就労の場合は日雇とすること。

６　活動状況（国外）

(1)　５⑤の「求人数」及び⑦欄には、「取扱業務等の区分」ごとに、１箇年における求人、期間の定めのない労働契約を締結して就職した人（件）数、それ以外の就職人（件）数を記載すること。

(2)　５⑤の「有効求人数」及び⑥の「有効求職者数」欄には、それぞれその３月末における有効求人数、有効求職数を記載すること。⑥の「新規求職申込件数」欄には、「取扱業務等の区分」ごとに対象期間中に新たに求職申込みのあった件数を記載すること。

(3)　５⑧の「離職」欄には、無期雇用就職者のうち、就職後６ヶ月以内に離職した者の数を、５⑧の「不明」欄には、無期雇用就職者のうち、就職後６ヶ月以内に離職したかどうか明らかでない者の数を記載すること。

様式第８号（第４面）

７　６の収入状況には、「常用」、「臨時」、「日雇」の区分及び「取扱業務等の区分」ごとに、対象期間内における全ての手数料収入について記載すること。

また、芸能家、モデル、科学技術者、経営管理者及び熟練技能者に係る手数料については、求人者手数料（職業安定法第32条の３第１項第１号及び第２号の規定による手数料）又は求職者手数料（職業安定法第32条の３第２項の規定による手数料）にそれぞれ別に記載すること。

８　⑨欄には、氏名（法人又は団体にあってはその名称及び代表者の氏名）を記載すること。

９　その紹介により就職した者のうち第二種特別加入保険料（労働者災害補償保険法施行規則第46条の18第５号の作業に従事する者に対する保険料）に充てるべき手数料を徴収した場合は、手数料管理簿の写しを本報告書に添えて提出すること。

１０　７の「職業紹介の業務に従事する者の数」欄には、当該職業紹介を行う事業所に係る３月末における職業紹介の業務に従事する者の数を記載すること。

１１　８の「返戻金制度」欄には、返戻金制度（その紹介により就職した者が早期に離職したことその他これに準ずる理由があった場合に、当該者を紹介した雇用主から徴収すべき手数料の全部又は一部を返戻する制度その他これに準ずる制度）の有無を記載すること。また、返戻金制度を設けている場合には、その概要を記載すること。

様式第８号の２　（表面）　　（日本産業規格Ａ列４）

特別の法人 無料職業紹介事業報告書

１　届出受理番号
２　事業所名

３　活動状況(国内)

(1)　構成員のみを求人者とするもの

項目 ＼ 取扱業務等の区分	①　求　人				②　求　職	
	有効求人数	求人数			有効求職者数	新規求職申込件数
		常用求人数	臨時求人延数	日雇求人延数		
	人	人	人日	人日	人	件
計	人	人	人日	人日	人	件

項目 ＼ 取扱業務等の区分	③　就　職				④　離　職	
	常用就職件数		臨時就職延数	日雇就職延数	無期雇用（6ヶ月以内／解雇除く）	
	無期雇用	それ以外			離職	不明
	件	件	人日	人日	人	人
計	件	件	人日	人日	人	人

(2)　構成員のみを求職者とするもの

項目 ＼ 取扱業務等の区分	①　求　人				②　求　職	
	有効求人数	求人数			有効求職者数	新規求職申込件数
		常用求人数	臨時求人延数	日雇求人延数		
	人	人	人日	人日	人	件
計	人	人	人日	人日	人	件

項目 ＼ 取扱業務等の区分	③　就　職				④　離　職	
	常用就職件数		臨時就職延数	日雇就職延数	無期雇用（6ヶ月以内／解雇除く）	
	無期雇用	それ以外			離職	不明
	件	件	人日	人日	人	人
計	件	件	人日	人日	人	人

(3)　求人・求職とも構成員とするもの

項目 ＼ 取扱業務等の区分	①　求　人				②　求　職	
	有効求人数	求人数			有効求職者数	新規求職申込件数
		常用求人数	臨時求人延数	日雇求人延数		
	人	人	人日	人日	人	件
計	人	人	人日	人日	人	件

項目 ＼ 取扱業務等の区分	③　就　職				④　離　職	
	常用就職件数		臨時就職延数	日雇就職延数	無期雇用（6ヶ月以内／解雇除く）	
	無期雇用	それ以外			離職	不明
	件	件	人日	人日	人	人
計	件	件	人日	人日	人	人

４　活動状況（国外）（相手国別・総計）

項目 ＼ 取扱業務等の区分	相手国	⑤　求　人		⑥　求　職		⑦　就職件数
		有効求人数	求人数	有効求職者数	新規求職申込件数	
		人	人	人	件	件
計		人	人	人	件	件

５　職業紹介の業務に従事する者の数

人

６　従業員教育

日時	従業員数	教育内容

職業安定法第33条の３第２項において準用する同法第32条の16第１項の規定により上記のとおり報告します。

令和　　年　　月　　日
⑧氏名又は名称

厚生労働大臣　殿

様式第８号の２（裏面）

記載要領

１　無料職業紹介事業を行う事業所ごとに別紙で記載することとし、無料職業紹介事業者を管轄する都道府県労働局にまとめて提出すること。

２　対象期間については、前年の４月１日から３月末日まで（３の（１）から（３）までの④欄にあっては前々年の４月１日から前年の３月末日まで）とすること。

３　１には、届出受理番号を記載すること。

４　活動状況（国内）

(1)　３の(1)から(3)までの①の「求人数」及び③欄には、それぞれ「取扱業務等の区分」ごとに１箇年における求人及び就職数について、常用（４③欄にあっては無期雇用」、「それ以外」）、臨時、日雇の区分ごとに記載することとし、常用についてはその人（件）数、臨時及び日雇についてはその延数（人日）を記載すること。

(2)　３の(1)から(3)までの①の「有効求人数」、②の「有効求職者数」欄には、それぞれその３月末における有効求人数、有効求職者数を記載すること。

(3)　３の(1)から(3)までの②の「新規求職申込件数」欄には、「取扱業務等の区分」ごとに対象期間中に新たに求職申込みのあった件数を記載すること。

(4)　３の（１）から（３）までの④の「離職」欄には、前々年の４月１日から前年の３月末日までの間に就職した者（期間の定めのない労働契約を締結した者に限る。以下「無期雇用就職者」という。）のうち、就職後６ヶ月以内に離職した者の数を、④の「不明」欄には、無期雇用就職者のうち、就職後６ヶ月以内に離職したかどうか明らかでない者の数を記載すること。

(5)　３の(1)から(3)までの欄において、「常用」とは、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をいい、「臨時」とは、１ヵ月以上４ヵ月未満の期間を定めて雇用される者をいい、「日雇」とは、１ヵ月未満の期間を定めて雇用される者をいう。なお、雇用の予定期間は、雇用の開始年月日から雇用契約の期間の終了する年月日までの日数とし、雇用の予定期間内に休日があっても雇用が継続する場合は、すべて通算するものとすること。ただし、断続的な就労の場合は日雇とすること。

５　活動状況（国外）

(1)　４の⑤の「求人数」及び⑦欄には、「取扱業務等の区分」ごとに、１箇年における求人、就職延数を記載すること。

(2)　４の⑤の「有効求人数」及び⑥の「有効求職者数」欄には、それぞれその３月末における有効求人数、有効求職者数を記載すること。

(3)　４の⑥の「新規求職申込件数」欄には、「取扱業務等の区分」ごとに対象期間中に新たに求職申込みのあった件数を記載すること。

６　５の「職業紹介の業務に従事する者の数」欄には、当該職業紹介を行う事業所に係る３月末における職業紹介の業務に従事する者の数を記載すること。

７　⑧欄には、氏名（法人又は団体にあってはその名称及び代表者の氏名）を記載すること。

様式第９号（表面）　　（日本産業規格Ｂ列８）

第　　号

職業紹介事業等立入検査証

写

真

官　職
氏　名
年　月　日生

上記の者は、職業安定法第５０条第２項の規定により立入検査をする職員であることを証明する。

年　月　日

厚生労働大臣又は都道府県労働局長　印

様式第９号（裏面）　　（日本産業規格Ｂ列８）

職業安定法（抄）

第50条　行政庁は、この法律を施行するために必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、職業紹介事業を行う者（第29条第１項の規定により無料の職業紹介事業を行う場合における特定地方公共団体を除く。）、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、労働者供給事業を行う者又は労働者供給を受けようとする者に対し、必要な事項を報告させることができる。

② 行政庁は、この法律を施行するために必要な限度において、所属の職員に、職業紹介事業を行う者（第29条第１項の規定により無料の職業紹介事業を行う場合における特定地方公共団体を除く。）、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業を行う者又は労働者供給を受けようとする者の事業所その他の施設に立ち入り、関係者に質問させ、又は帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。

③ 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

④ 第 2 項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

第60条　この法律の規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令の定めるところによつて、職業安定主管局長又は都道府県労働局長に委任することができる。

第66条　次の各号のいずれかに該当する者は、これを30万円以下の罰金に処する。

八　第 50 条第 2 項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第67条　法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、第 63 条から前条までの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

職業安定法施行規則（抄）

第37条　法に定める厚生労働大臣の権限のうち、次の各号に掲げる権限は、当該各号に定める都道府県労働局長に委任する。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

九　法第 50 条第１項の規定による報告徴収及び同条第 2 項の規定による立入検査に関する権限
　　管轄都道府県労働局長

第１４　通達様式集

通達様式第10号　　（日本産業規格Ａ列４）

取次機関に関する申告書

年　　月　　日

厚 生 労 働 大 臣　　殿

（ふりがな）
住　所
②申請者
（ふりがな）
氏　名

下記の事務所に係る取次機関については、以下の要件を満たしていることを申告します。

1．当該国において事業を合法的に実施することが認められていること。

2．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ていないこと。

記

事業所の名称	
所在地	
取次機関の名称	
住所	
事業内容	

通達様式第11号　　（日本産業規格Ａ列４）

年　　月　　日

有料職業紹介事業許可条件通知書

殿

厚生労働大臣

年　月　日付け許可番号　　の許可は下記の理由により次の許可条件を付して行う。

なお、この処分に不服のあるときは、行政不服審査法（平成26年法律第68号）の規定により、処分のあったことを知った日の翌日から起算して３箇月以内（ただし、処分のあった日の翌日から起算して１年以内）に厚生労働大臣に対し、審査請求をすることができる。

また、処分の取消しの訴えは、行政事件訴訟法（昭和 37 年法律第 139 号）の規定により、この処分のあったことを知った日の翌日から起算して６箇月以内（ただし、処分のあった日の翌日から起算して１年以内）に、国を被告（代表者は法務大臣）として提起することができる。ただし、審査請求をした場合には、処分の取消しの訴えは、その審査請求に対する裁決があったことを知った日の翌日から６箇月以内（ただし、裁決のあった日の翌日から起算して１年以内）に提起することができる。

（許可条件）

1　労働基準法（昭和22年法律第49号）第56条の規定により使用を禁止されている児童の紹介を行わないこと。

2　貸金業又は質屋業と兼業する場合（法人の代表者又は役員が、他の法人等で兼業する場合も含む。）は、当該兼業する事業における債務者について紹介を行わず、また、債務者を求職者としないこと。

3　変更の届出により有料職業紹介事業を行う事業所を新設する場合は、当該事業所においても、許可基準の所定の要件を満たすこと。なお、許可基準の１の要件を満たしつつ有料職業紹介事業を行うことのできる事業所数は、　年　月　日時点で　　事業所までであること。

4　合理的な理由なく特定の求人者に限って職業紹介を行うものでないこと。

5　職業紹介事業所間における業務提携を行う場合は、次の事項を遵守すること。

(1)　業務提携による職業紹介を実施し得る職業紹介事業者は、職業安定法（昭和22年法律第141号。以下「法」という。）の規定により適法に許可を受け、又は届出をした職業紹介事業者に限られるものであること。

(2)　求職者に対する労働条件等の明示に係る職業紹介事業者の義務（法第５条の３第１項）は、求職の申込みを求職者から直接受理した職業紹介事業者が履行すること。ただし、当該職業紹介事業者が事業を廃止したこと等により、労働条件等の明示義務を履行できない場合には、業務提携を行う他の職業紹介事業者が履行すること。また、求人求職管理簿（職業紹介の取扱状況に関する事項及び離職の状況に関する事項に限る。）の備付に関する義務（法第32条の15）並びに職業紹介事業報告及び職業紹介の実績等に係る人材サービス総合サイトを利用した情報提供の義務（法第32条の16）は、業務提携を行う職業紹介事業者の間で取り決めた一者が履行すること。

(3)　業務提携に際して求人又は求職を他の職業紹介事業者に提供しようとする場合には、あらかじめ求人者又は求職者に、業務提携の内容として提供先の職業紹介事業者に関する次の事項を明示し、求人者又は求職者が求人又は求職の提供に同意する職業紹介事業者に限って行うこととし、求人者又は求職者が求人又は求職の提供に同意しない場合には業務提携の対象としないこと。この場合において、求人者又は求職者が提携先ごとに同意又は不同意の意思を示すことができるような方法であれば、一度に複数の提携先について、同意又は不同意の意思を確認することとしても差し支えない。ただし、当面、一度に意思を確認する提携先は10以内とすること。

ａ　事業所の名称及び所在地、許可番号

ｂ　法第32条の13及び職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号。以下「則」という。）第24条の５に規定する次の明示事項

・　取り扱う職種の範囲その他業務の範囲
・　手数料に関する事項
・　苦情の処理に関する事項
・　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

ｃ　法第32条の16及び則第24条の８第３項に規定する次の事項

・　就職者数（総数及び無期雇用の就職者数）
・　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者に該当するかどうか明らかでない者の数

ｄ　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

(4)　職業紹介事業者が業務提携について明示し、その上で求人者又は求職者が求人又は求職の提携先への提供に同意した場合には、当該提携先は、法の規定により当該求人又は求職を受理しないことが認められる場合を除き、当該求人又は求職を受理するものとすること。

(5)　提携先への提供に同意する求人又は求職とそれ以外の求人又は求職を分離して管理するとともに、個人情報の適正な管理（正確かつ最新のものに保つための措置、紛失、破壊、改ざんを防止するための措置等）について、より一層、的確に対応すること。

(6)　求職者に対してその能力に適合する職業を紹介し、求人者に対してはその雇用条件に適合する求職者を紹介するように努めること。

(7)　手数料はあっせんを行う職業紹介事業者による手数料の定めの範囲内で当該職業紹介事業者が徴収するものとすること。

6　国外にわたる職業紹介を行う場合は、次の事項を遵守すること。
(1)　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項の規定により取扱職種の派範囲等として届け出た国以外を相手先国として職業紹介を行わないこと。
(2)　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）その他の出入国関係法令及び相手先国の法令を遵守して職業紹介を行うこと。
(3)　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わないこと。
(4)　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、次に該当する取次機関を利用しないこと。
a　相手先国において活動を認められていないもの。
b　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もの。
(5)　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わないこと。

7　法第33条の６の規定による勧告を遵守すること。

（理　　由）
1　上記１の理由
ＩＬＯ第181号条約第９条の趣旨による。

2　上記２の理由
貸金業又は質屋業を行う者が該当営業における債務者を紹介することにより、強制労働や中間搾取等の求職者保護にかける事態が発生することを防止する必要があるため。

3　上記３の理由
許可後に届出により新設される有料職業紹介事業を行う事業所においても、有料職業紹介事業許可基準において定められた要件を満たすことにより、適正な事業運営を確保する必要があるため。

4　上記４の理由
合理的な理由なく求人者を特定することにより求人者の利益に偏った職業紹介が行われる可能性があり、違法・不当な職業紹介になることを防止する必要があるため。

5　上記５の理由
業務提携を行うことにより、求人者及び求職者の保護に欠ける事態が発生することを防止する必要があるため。

6　上記６の理由
国外にわたる職業紹介については、求職者が国外の仲介事業者又は求人者等から借り入れや保証金・違約金等を徴収する契約を締結して入国すること等により国外の仲介事業者又は求人者等に対して弱い立場に置かれ、自由な職業選択が妨げられる可能性があるため。

7　上記７の理由
労働力の需要供給を調整するため特に必要がある場合に行われるものであり、職業紹介事業者として遵守すべきものであるため。

通達様式第12号　　（日本産業規格Ａ列４）

年　　月　　日

無料職業紹介事業許可条件通知書

殿

厚生労働大臣

年　　月　　日付け許可番号　　の許可は下記の理由により次の許可条件を付して行う。
なお、この処分に不服のあるときは、行政不服審査法（平成26年法律第68号）の規定により、処分のあったことを知った日の翌日から起算して３箇月以内（ただし、処分のあった日の翌日から起算して１年以内）に厚生労働大臣に対し、審査請求をすることができる。
また、処分の取消しの訴えは、行政事件訴訟法（昭和 37 年法律第 139 号）の規定により、この処分のあったことを知った日の翌日から起算して６箇月以内（ただし、処分のあった日の翌日から起算して１年以内）に、国を被告（代表者は法務大臣）として提起することができる。ただし、審査請求をした場合には、処分の取消しの訴えは、その審査請求に対する裁決があったことを知った日の翌日から６箇月以内（ただし、裁決のあった日の翌日から起算して１年以内）に提起することができる。

（許可条件）
1　労働基準法（昭和22年法律第49号）第56条の規定により使用を禁止されている児童の紹介を行わないこと。

2　貸金業又は質屋業と兼業する場合（法人の代表者又は役員が、他の法人等で兼業する場合も含む。）は、当該兼業する事業における債務者について紹介を行わず、また、債務者を求職者としないこと。

3　変更の届出により無料職業紹介事業を行う事業所を新設する場合は、当該事業所においても、許可基準の所定の要件を満たすこと。なお、許可基準の１の要件を満たしつつ無料職業紹介事業を行うことのできる事業所数は、年　月　日時点で　　事業所までであること。

4　合理的な理由なく特定の求人者に限って職業紹介を行うものでないこと。

5　職業紹介事業所間における業務提携を行う場合は、次の事項を遵守すること。
(1)　業務提携による職業紹介を実施し得る職業紹介事業者は、職業安定法(昭和22年法律第141号。以下「法」という。）の規定により適法に許可を受け、又は届出をした職業紹介事業者に限られるものであること。
(2)　求職者に対する労働条件等の明示に係る職業紹介事業者の義務（法第５条の３第１項）は、求職の申込みを求職者から直接受理した職業紹介事業者が履行すること。ただし、当該職業紹介事業者が事業を廃止したこと等により、労働条件等の明示義務を履行できない場合には、業務提携を行う他の職業紹介事業者が履行すること。また、求人求職管理簿（職業紹介の取扱状況に関する事項及び離職の状況に関する事項に限る。）の備付に関する義務（法第32条の15）並びに職業紹介事業報告及び職業紹介の実績等に係る人材サービス総合サイトを利用した情報提供の義務（法第32条の16）は、業務提携を行う職業紹介事業者の間で取り決めた一者が履行すること。
(3)　業務提携に際して求人又は求職を他の職業紹介事業者に提供しようとする場合には、あらかじめ求人者又は求職者に、業務提携の内容として提供先の職業紹介事業者に関する次の事項を明示し、求人者又は求職者が求人又は求職の提供に同意する職業紹介事業者に限って行うこととし、求人者又は求職者が求人又は求職の提供に同意しない場合には業務提携の対象としないこと。この場合において、求人者又は求職者が提携先ごとに同意又は不同意の意思を示すことができるような方法であれば、一度に複数の提携先について、同意又は不同意の意思を確認することとしても差し支えない。ただし、当面、一度に意思を確認する提携先は10以内とすること。
a　事業所の名称及び所在地、許可番号
b　法第32条の13及び職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号。以下「則」という。）第25条において準用する則第24条の５に規定する次の明示事項
・　取り扱う職種の範囲その他業務の範囲
・　苦情の処理に関する事項
・　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
c　法第32条の16及び則第24条の８第３項に規定する次の事項
・　就職者数（総数及び無期雇用の就職者数）
・　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者に該当するかどうか明らかでない者の数
d　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
(4)　職業紹介事業者が業務提携について明示し、その上で求人者又は求職者が求人又は求職の提携先への提供に同意した場合には、当該提携先は、法の規定により当該求人又は求職を受理しないことが認められる場合を除き、当該求人又は求職を受理するものとすること。
(5)　提携先への提供に同意する求人又は求職とそれ以外の求人又は求職を分離して管理するとともに、個人情

報の適正な管理（正確かつ最新のものに保つための措置、紛失、破壊、改ざんを防止するための措置等）について、より一層、的確に対応すること。
(6) 求職者に対してその能力に適合する職業を紹介し、求人者に対してはその雇用条件に適合する求職者を紹介するように努めること。

6 国外にわたる職業紹介を行う場合は、次の事項を遵守すること。
(1) 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項の規定により取扱職種の範囲等として届け出た国以外を相手先国として職業紹介を行わないこと。
(2) 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）その他の出入国関係法令及び相手先国の法令を遵守して職業紹介を行うこと。
(3) 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わないこと。
(4) 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、次に該当する取次機関を利用しないこと。
a 相手先国において活動を認められていないもの。
b 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もの。
(5) 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わないこと。

7 法第33条の６の規定による勧告を遵守すること。

（理　　由）
1 上記1の理由
ＩＬＯ第181号条約第９条の趣旨による。

2 上記２の理由
貸金業又は質屋業を行う者が該当営業における債務者を紹介することにより、強制労働や中間搾取等の求職者保護にかける事態が発生することを防止する必要があるため。

3 上記３の理由
許可後に届出により新設される無料職業紹介事業を行う事業所においても、無料職業紹介事業許可基準において定められた要件を満たすことにより、適正な事業運営を確保する必要があるため。

4 上記４の理由
合理的な理由なく求人者を特定することにより求人者の利益に偏った職業紹介が行われる可能性があり、違法・不当な職業紹介になることを防止する必要があるため。

5 上記５の理由
業務提携を行うことにより、求人者及び求職者の保護に欠ける事態が発生することを防止する必要があるため。

6 上記６の理由
国外にわたる職業紹介については、求職者が国外の仲介事業者又は求人者等から借り入れや保証金・違約金等を徴収する契約を締結して入国すること等により国外の仲介事業者又は求人者等に対して弱い立場に置かれ、自由な職業選択が妨げられる可能性があるため。

7 上記７の理由
労働力の需要供給を調整するため特に必要がある場合に行われるものであり、職業紹介事業者として遵守すべきものであるため。

通達様式第13号　　（日本産業規格Ａ列４）

職業紹介事業代表者死亡届

①　　年　月　日

労働局長　　殿

②　届出者住所
氏　　名

下記のとおり届けます。

記

③許可番号			④事業の種類	有料・無料
⑤事業所	名称			
	所在地	℡　（　）		
⑥死亡者氏名				
⑦死亡年月日				
⑧事業の継続者氏名				
⑨死亡者との関係				
⑩備考				

（記載要領）
②欄には、届出者の住所を記載し、及び届出者の氏名を記名押印又は署名のいずれかにより記載すること。

通達様式第14号－１　　（日本産業規格Ａ列４）

職業紹介責任者講習実施申出書

年　　月　　日

厚生労働大臣　殿

申出者名（講習機関名）
代表者名
住　　所
電話番号

別添の書類と併せて、実施日程により、職業紹介責任者講習を実施いたしたく申し出ますので、よろしくお取り計らい下さい。

なお、当○○及び当○○の全役員につきまして、職業安定法第32条各号(第３号、第10号及び第11号を除く。)のいずれにも該当しないこと並びに申請者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合には該当する全ての者の精神の機能の障害に関する医師の診断書が添付されていることを誓約いたします。

通達様式第14号－２　　（日本産業規格Ａ列４）

職業紹介責任者講習実施日程等の掲載申出書

年　　月　　日

厚生労働大臣　殿

申出者名（講習機関名）
代表者名
住　　所
電話番号

別添の実施日程等により、職業紹介責任者講習を実施いたしたく申し出ますので、貴省ホームページへの掲載について、よろしくお取り計らい下さい。

通達様式第15号　　（日本産業規格Ａ列４）

職業紹介責任者講習実施日程書

※開催者番号

申出者名（講習機関名）

応募窓口：
問合わせ先：

開催日時	※講習会場番号	開催場所	受講定員	講師（予定者）	募集開始日時	募集締切日時	受講料

（留意事項）

1　実施日程書は、厚生労働省職業安定局需給調整事業課から電子媒体で配付するので、記入のうえ書面及び電子媒体で提出すること。

2　※欄は厚生労働省において番号を付与するので、講習機関において記入しないこと。

通達様式第16号（第１面）　　（日本産業規格Ａ列４）

職業紹介責任者講習受講者名簿

厚生労働大臣　殿

※開催者番号

申出者名（講習機関名）
代表者名
住　　所
電話番号

講習会場番号	受講者番号	受講年月日	受講者氏名	試験得点	備考

（留意事項）

1　開催者番号及び講習会場番号は、講習実施申出の際に厚生労働省から付与されたものを記載すること。

2　受講者番号は、各講習ごとに付与すること。

3　受講証明書を交付しなかった場合は、備考欄にその理由を記載すること。

通達様式第16号（第２面）　　（日本産業規格Ａ列４）

職業紹介責任者講習受講者名簿

※開催者番号

講習会場番号	受講者番号	受講年月日	受講者氏名	試験得点	備考

通達様式第17号　　（日本産業規格Ａ列４）

職 業 紹 介 責 任 者 講 習

受　　講　　証　　明　　書

殿

年　　月　　日　　○○県において、職業紹介責任者講習

を修了したことを証明する。

講習機関の代表者　　印

番号（　　－　　－　　）

※　番号の欄には左から順に開催者番号、講習会場番号、受講者番号を記載し、各番号の間に「－」を記載すること。

通達様式第18号　　（日本産業規格Ａ列４）

職業紹介責任者講習廃止申出書

年　　月　　日

厚生労働大臣　殿

申出者名（講習機関名）
代表者名
住　　所
電話番号

標記について、職業紹介責任者講習を廃止いたしたく申し出ますので、よろしくお取り計らい下さい。

通達様式第19号　　（日本産業規格Ａ列４）

年齢制限求人に係る情報提供

年　　月　　日

（　　）公共職業安定所長　殿

（職業紹介事業者の氏名又は名称）

当社の取扱いに係る求人の申込みについて、下記のとおり、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（昭和41年法律第132号）第９条又は高年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項違反と思われる事案がありましたので、情報提供いたします。

記

１　違反と思われる事業主の氏名又は名称及び連絡先
（氏名又は名称：（記載例）○○社○○事業所
連絡先（住所又は所在地、電話番号等）：）

２　事案の概要（違反する法律の条項、求人の職種、年齢制限の内容及び理由、求人の申込みの日付等）
（（記載例）
　○○年○○月○○日に申込みのあった○○の職種の求人について、○○歳以下という条件が付されているが、これは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ｓの充実等に関する法律施行規則（昭和41年労働省令第23号）第１条の３第１項各号に該当しないものと考えられる。）

３　処理の状況（当社からの働きかけの内容、求人の状況等）
（（記載例）
　当社において年齢制限の是正を働きかけたものの、これに応じなかった為に求人受理を行わなかった。）

４　その他特記事項
（　　）

第１５　様式例

様式例第１号

業務の運営に関する規程

事業所名

第１　求　　人

１　本所は、（取扱職種の範囲等）に関する限り、いかなる求人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適当である場合、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致しません。

第２　求　　職

１　本所は、（取扱職種の範囲等）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き、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致します。

４　（取扱職種の範囲等が、芸能家、家政婦（夫）、配ぜん人、調理士、モデル又はマネキンの場合）求職受付の際には、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致しません。

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致します。

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致します。

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、責任をもって紹介の労をとります。

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、紹介を致しません。

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。

５　本所の取扱職種の範囲等は、　　です。

６　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が、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２号

手　　数　　料　　表

本所が有料職業紹介事業を行った場合は、次のとおり手数料を申し受けます。

１　受付手数料

求人又は求職の申込みを受理した場合は、受理した日以降に次の受付手数料を申し受けます。

求人の受付　　１件につき　　円（消費税相当分を含む。）を求人者から

求職の受付　　１件につき　　円（消費税相当分を含む。）を求職者から

ただし、同一の求職者に係る求職の申込みの受理が１箇月に３件を超える場合には、３件分を超えては申し受けません。

２　上限制紹介手数料

就職が決定した場合には、求人者から、次の１又は２のいずれかの額の紹介手数料を、対象となる賃金が支払われた日以降に申し受けます。

ただし、同一の雇用主に引き続き６箇月を超えて雇用された場合は、６箇月を超えた雇用については申し受けません。

１　支払われた賃金の　　％（消費税相当分を含む。）に相当する額（２に該当する場合は２に定めるところにより紹介手数料を申し受けます。）

２　期間の定めのない雇用契約に基づき同一の雇用主に引き続き６箇月を超えて雇用された場合は、次の①又は②によって算出された額のうちいずれか大きい額

①　当該６箇月間の雇用に掛かる賃金について支払われた賃金額の　　％（消費税相当分を含む。）に相当する額

②　当該６箇月間の雇用にかかる賃金について支払われた賃金額から臨時に支払われた賃金及び３箇月を超える期間ごとに支払われる賃金を差し引いた額の　　％（消費税相当分を含む。）に相当する額

（注）「消費税相当分を含む」は、課税事業者について適用するものである。したがって、免税事業者については、当該文言を記載する必要はないものである。

様式例第３号－１　【一般登録型】

手　数　料　表

（一般登録型の例示）

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

※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○○%（または○○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○○%（または○○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、ご留意ください。
　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、当該欄を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。

様式例第３号－２　【サーチ／スカウト型】

手　数　料　表

（サーチ／スカウト型の例示）

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。
特定の条件による特別の求職者の開拓やそのための調査・探索 （※２）	着手金　円（%） 活動１日あたり　円（%） （または、活動１時間あたり　円（%）） 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。

上記手数料には、消費税（※３）が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

※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：特定の条件による特別の求職者の開拓やそのための調査・探索
（１）「着手金」
　「着手金」は、特定の条件に該当する求職者の開拓やそのための調査・探索を行うことに対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（定額【円】または割合【%】）を記入しておく必要があります。
（２）「活動一日あたり」
　「活動一日あたり」は、いわゆる「タイムチャージ／その調査探索に従事した人材コンサルタントの時間（所要日）数で手数料を請求する体系」の際に一定額を収受する場合には、この欄にその金額の限度額（定額【円】または割合【%】）を記入しておく必要があります。なお、紛争等を避けるため「活動一日あたり」「活動一人あたり」「活動一時間あたり」と明確な内容の記載をお勧めします。
（３）「成功報酬」
　「成功報酬」は、雇用期間の定めのない労働契約や１年を超える有期労働契約をあっせんする場合などは、「内定書、労働条件通知書等に記載された年収額の○○%（または○○円）」と記載することもできます。
　また、このほか、１件あたりの定額手数料を記載する方法や上記と併記する方法ありますが、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。
　なお、当該欄の手数料負担者は、通常「求人者」となります。

※３：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。

様式例第３号－３　【再就職支援型】

手　数　料　表

（再就職支援型の例示）

サービスの種類及び内容	手数料の額及び負担者
就職を容易にするための求職者に対する専門的な相談・助言 （※１）	着手金　　円 （%） 相談・助言終了時　　円 （%） 成功報酬　　円 （%） 手数料負担者は　関係雇用主　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） 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） 職業紹介が成功した場合において、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。

上記手数料には、消費税（※３）が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

※１：就職を容易にするための求職者に対する専門的な相談・助言

（１）「着手金」

「着手金」は、再就職支援の対象となる者を雇用中若しくは直前まで雇用していた雇用主（関係雇用主）からの依頼を受け、サービス開始時に一定額を収受する場合には、この欄にその金額の限度額（定額【円】または割合【%】）を記入しておく必要があります。

（２）「相談・助言終了時」

「相談・助言終了時」は、再就職支援の対象となる者に対して、再就職が容易にできるための専門的な相談・助言を行った際に一定額を収受する場合には、この欄にその金額の限度額（定額【円】または割合【%】）を記入しておく必要があります。

（３）「成功報酬」

「成功報酬」は、再就職支援の対象となる者に再就職先を紹介して雇用契約が成立した場合に手数料を収受する場合には、この欄にその金額の限度額（定額【円】または割合【%】）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「関係雇用主」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（定額【円】または割合【%】）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○○%（または○○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○○%（または○○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、ご留意ください。

なお、当該欄の手数料負担者は、通常「求人者」となります。

※３：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。

（許可事業者用）

様式例第４号

個人情報適正管理規程

個人情報適正管理規程（事例案）

１．　個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲は、○○課及び△△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。

個人情報の開示等の請求等に関し、その請求等を受け付ける方法を定める場合には、個人情報適正管理規程に記載してください。

なお、開示等の請求等を受け付ける方法として定めることができる事項は、以下の通りです。

一　開示等の請求等の申出先

二　開示等の請求等に際して提出すべき書面（電磁的記録を含む。）の様式その他の開示等の請求等の方式

三　開示等の請求等をする者が本人又は代理人であることの確認の方法

四　個人情報保護法第 33 条第１項の手数料の徴収方法

（届出事業者用）

様式例第４号

個人情報適正管理規程

個人情報適正管理規程（事例案）

１．　個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲は、○○課及び△△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、関係法令の諸改正等に対応するため、一定期間ごとに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。

※届出事業者については、職業紹介責任者講習会の更新義務はないものの、関係法令の改正に対応できるよう一定期間ごとに受講することが望ましいため、例示において（　）書きのように記載しています。

個人情報の開示等の請求等に関し、その請求等を受け付ける方法を定める場合には、個人情報適正管理規程に記載してください。

なお、開示等の請求等を受け付ける方法として定めることができる事項は、以下の通りです。

一　開示等の請求等の申出先

二　開示等の請求等に際して提出すべき書面（電磁的記録を含む。）の様式その他の開示等の請求等の方式

三　開示等の請求等をする者が本人又は代理人であることの確認の方法

四　個人情報保護法第 33 条第１項の手数料の徴収方法

様式例第５号

手数料管理簿

（１）上限制手数料用

領収年月日	支払者名	賃金	領収区分				備考
			求人受付手数料	紹介手数料	第二種特別加入保険料に充てるべき手数料	計	

（２）届出制手数料用

領収年月日	支払者名	賃金	手数料※（届出手数料）	第二種特別加入保険料に充てるべき手数料	備考

備考

※欄には、徴収した届出制手数料の総額から第二種特別加入保険料に充てるべき手数料額を除いた額を記載するものとする。

（３）求職者分用

領収年月日	支払者名	賃金	領収区分			備考
			求職受付手数料	求職者手数料	計	

様式例第６号

▲▲▲（雇用主の名称）　様

■■■（職業紹介事業者の名称）

●●年度における無期雇用就職者の離職状況の御確認のお願い

職業紹介事業者は、法令により、就職者の数、就職者のうち早期に離職した者の数等について、情報提供する義務が課されています。

この情報提供を行う上で必要となるため、●●年度において、弊社の職業紹介により、御社と期間の定めのない労働契約を締結した以下の方々（以下「無期雇用就職者」といいます。）について、就職した日から６箇月以内に解雇以外の理由で離職した否かを、以下の様式に御記入いただいた上で、御連絡いただきますよう、お願いいたします。

（記入方法）

「離職の有無」欄には、「就職から６箇月以内の期間」に、解雇以外の理由で離職した場合には○を、それ以外の場合（離職していない場合又は解雇により離職した場合）には×を、それぞれ御記入ください。

	氏　名	就職から６箇月以内の期間			離職の有無
		就職した日	～	上記期間の最終日	
1	◎◎　◎◎	●●年４月１日	～	●●年９月 30 日	
2	□□　□□	●●年９月 14 日	～	●●年３月 13 日	
3	△△　△△	●●年 12 月 10 日	～	●●年６月９日	
:	:	:	:	:	:

（参考）

職業紹介事業者には、職業安定法第 32 条の 16 第３項及び職業安定法施行規則第 24 条の８第３項の規定により、就職者の数、就職者のうち早期に離職した者（無期雇用就職者のうち就職から６箇月以内に離職した者（解雇された者を除く。））の数等について、情報提供する義務が課されています。

また、職業安定法施行規則第 24 条の８第５項の規定により、職業紹介事業者は、無期雇用就職者の離職の状況について確認するため、雇用主に対して必要な調査をしなければならないこととされています。

なお、雇用主の皆様におかれても、「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均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針」において、可能な限り、職業紹介事業者が行う調査に協力することとされています。

（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、チェック欄にレ点（「✔」）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。

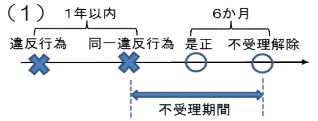
※　項目４については、求人不受理の対象ではありませんが、該当する事業所には職業紹介を行うことができません。

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。

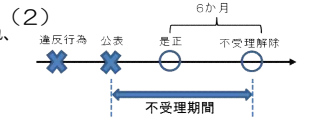
☐b　是正してから６カ月が経過していない。



（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。

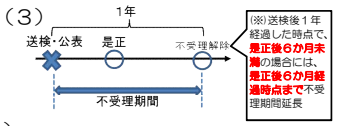


（３）対象条項違反行為に係る事件が送検かつ公表され

☐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。

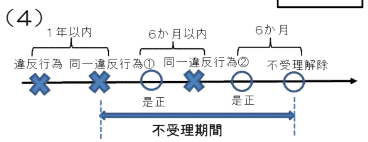
☐c　是正してから６カ月が経過していない。



（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

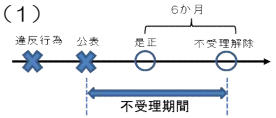
※　労働者派遣法第44条（第４項を除く）により適用する場合を含む。

（※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）



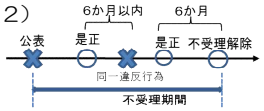
（１）対象条項（※３、４、５、６）違反の是正を求める勧告又は改善命令に従わず、企業名が公表（注１）され、

☐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）



（２）求人不受理期間中に再度同一の対象条項違反により、
①需給調整事業課（室）による助言や指導、勧告、
②雇用均等室による助言や指導、勧告を受けており、その後、

☐a　当該違反行為を是正していない。

☐b　是正してから６カ月が経過していない。

（※３）対象となる職業安定法の規定

内容	規定
労働条件等の明示	第５条の３第１項、第２項及び第３項
求職者等の個人情報の取扱い	第５条の４
求人の申込み時の報告	第５条の５第３項
委託募集	第36条
労働者募集に係る報酬受領・供与の禁止	第39条、第40条
労働争議への不介入	第42条の３において読み替えて準用する法第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	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10条（第16条、第16条の４、第16条の７において準用する場合を含む）、第12条第１項、第16条の３第１項、第16条の６第１項、第16条の10、第18条の２，第20条の２、第23条の２、第25条第１項、第25条第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、第２項及び第３項、第26条

※　労働者派遣法第47条の３の規定により適用する場合を含む。

3．その他の不受理事由

☐a　暴力団員（注２）に該当する。

☐b　法人の場合、役員の中に暴力団員がいる。

☐c　暴力団員が自身（又は法人）の事業活動を支配している。

（注２）暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第２条６号に規定する暴力団員をいう。

4．その他（求人不受理のためのチェック項目ではありませんが、ご確認ください。）

職業紹介事業者は、同盟罷業（ストライキ）又は作業所閉鎖（ロックアウト）が行われている事業所に対して職業紹介を行ってはならない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。

様式例第８号

診　断　書

（表　面）

1　氏名　　男・女

年　　月　　日生（　　歳）

住所

2　医学的診断

診断名（※判断能力に影響するものを記載してください。）

所見（現病歴，現在症，重症度，現在の精神状態と関連する既往症・合併症など）

各種検査

長谷川式認知症スケール　（☐　　点（　　年　月　日実施）　☐ 実施不可）

ＭＭＳＥ　（☐　　点（　　年　月　日実施）　☐ 実施不可）

脳の萎縮または損傷の有無

☐ あり ⇒（☐ 部分的にみられる　☐ 全体的にみられる　☐ 著しい　☐ 未実施）

☐ なし

知能検査

その他

短期間内に回復する可能性

☐ 回復する可能性は高い　☐ 回復する可能性は低い　☐ 分からない

（特記事項）

3　認知（外界を認識すること）、判断（物事の是非善悪を考え定めること）、意思疎通（自らの考えを的確に相手に伝えること）に係る能力についての意見

☐ 自ら認知、判断及び意思疎通を行うことができる。

☐ 支援を受けなければ，自ら認知、判断及び意思疎通を行うことが難しい場合がある。

☐ 支援を受けなければ，自ら認知、判断及び意思疎通を行うことができない。

☐ 支援を受けても，自ら認知、判断及び意思疎通を行うことができない。

（意見）※　慎重な検討を要する事情等があれば，記載してください。

裏面に続く

判定の根拠

(1) 見当識の障害の有無

□ あり ⇒（□ まれに障害がみられる □ 障害がみられるときが多い □ 障害が高度）

□ なし

（　　）

(2) 他人との意思疎通の障害の有無

□ あり ⇒（□ 意思疎通ができないときもある □ 意思疎通ができないときが多い

□ 意思疎通ができない）

□ なし

（　　）

(3) 理解力・判断力の障害の有無

□ あり ⇒（□ 問題はあるが程度は軽い □ 問題があり程度は重い □ 問題が顕著）

□ なし

（　　）

(4) 記憶力の障害の有無

□ あり ⇒（□ 問題はあるが程度は軽い □ 問題があり程度は重い □ 問題が顕著）

□ なし

（　　）

(5) その他（※上記以外にも判断能力に関して判定の根拠となる事項等があれば記載してください。）

（　　）

参考となる事項（本人の心身の状態，日常的・社会的な生活状況等）

以上のとおり診断します。　　年　　月　　日

病院又は診療所の名称・所在地

担当診療科名

担当医師氏名　　印

目次

1. 職業安定法.....条文 1

2. 職業安定法施行規則.....条文 7

3. 職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針.....条文 15

4. 労働基準法.....条文 17

5. 労働基準法施行規則.....条文 23

6. 雇用に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.....条文 25

7. 青少年の雇用の促進等に関する法律.....条文 26

8. 青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則.....条文 29

9. 青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針.....条文 31

10. 障害者の雇用の促進等に関する法律.....条文 37

昭和二十二年法律第百四十一号

職業安定法

目次

第一章　総則（第一条―第五条の七）
第二章　職業安定機関の行う職業紹介及び職業指導
第一節　通則（第六条―第十六条）
第二節　職業紹介（第十七条―第二十一条）
第三節　職業指導（第二十二条―第二十五条）
第四節　学生若しくは生徒又は学校卒業者の職業紹介等（第二十六条―第二十八条）
第二章の二　地方公共団体の行う職業紹介（第二十九条―第二十九条の九）
第三章　職業安定機関及び地方公共団体以外の者の行う職業紹介
第一節　有料職業紹介事業（第三十条―第三十二条の十六）
第二節　無料職業紹介事業（第三十三条―第三十三条の四）
第三節　補則（第三十三条の五―第三十五条）
第三章の二　労働者の募集（第三十六条―第四十三条）
第三章の三　労働者供給事業（第四十四条―第四十七条）
第三章の四　労働者派遣事業等（第四十七条の二）
第四章　雑則（第四十八条―第六十二条）
第五章　罰則（第六十三条―第六十七条）
附則

第一章　総則

（法律の目的）

第一条　この法律は、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（昭和四十一年法律第百三十二号）と相まつて、公共に奉仕する公共職業安定所その他の職業安定機関が関係行政庁又は関係団体の協力を得て職業紹介事業等を行うこと、職業安定機関以外の者の行う職業紹介事業等が労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整に果たすべき役割に鑑みその適正な運営を確保すること等により、各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与え、及び産業に必要な労働力を充足し、もつて職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

（職業選択の自由）

第二条　何人も、公共の福祉に反しない限り、職業を自由に選択することができる。

（均等待遇）

第三条　何人も、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、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。但し、労働組合法の規定によつて、雇用主と労働組合との間に締結された労働協約に別段の定のある場合は、この限りでない。

（定義）

第四条　この法律において「職業紹介」とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあつせんすることをいう。

②　この法律において「無料の職業紹介」とは、職業紹介に関し、いかなる名義でも、その手数料又は報酬を受けないで行う職業紹介をいう。

③　この法律において「有料の職業紹介」とは、無料の職業紹介以外の職業紹介をいう。

④　この法律において「職業指導」とは、職業に就こうとする者に対し、実習、講習、指示、助言、情報の提供その他の方法により、その者の能力に適合する職業の選択を容易にさせ、及びその職業に対する適応性を増大させるために行う指導をいう。

⑤　この法律において「労働者の募集」とは、労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人に委託して、労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘することをいう。

⑥　この法律において「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（第三十九条に規定する募集受託者をいう。以下この項、第五条の三第一項及び第五条の四第一項において同じ。）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。

⑦　この法律において「労働者供給」とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、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（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二条第一号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないものとする。

⑧　この法律において「特定地方公共団体」とは、第二十九条第一項の規定により無料の職業紹介事業を行う地方公共団体をいう。

⑨　この法律において「職業紹介事業者」とは、第三十条第一項若しくは第三十三条第一項の許可を受けて、又は第三十三条の二第一項若しくは第三十三条の三第一項の規定による届出をして職業紹介事業を行う者をいう。

⑩　この法律において「労働者供給事業者」とは、第四十五条の規定により労働者供給事業を行う労働組合等（労働組合法による労働組合その他これに準ずるものであつて厚生労働省令で定めるものをいう。以下同じ。）をいう。

⑪　この法律において「個人情報」とは、個人に関する情報であつて、特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）をいう。

（政府の行う業務）

第五条　政府は、第一条の目的を達成するために、次に掲げる業務を行う。

一　労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整を図ること。

二　失業者に対し、職業に就く機会を与えるために、必要な政策を樹立し、その実施に努めること。

三　求職者に対し、迅速に、その能力に適合する職業に就くことをあつせんするため、及び求人者に対し、その必要とする労働力を充足するために、無料の職業紹介事業を行うこと。

四　政府以外の者（第二十九条第一項の規定により無料の職業紹介事業を行う場合における特定地方公共団体を除く。）の行う職業紹介、労働者の募集、募集情報等提供事業、労働者供給事業又は労働者派遣法第二条第三号に規定する労働者派遣事業及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号。以下「建設労働法」という。）第二条第十項に規定する建設業務労働者就業機会確保事業（以下「労働者派遣事業等」という。）を労働者及び公共の利益を増進するように、指導監督すること。

五　求職者に対し、必要な職業指導を行うこと。

六　個人、団体、学校又は関係行政庁の協力を得て、公共職業安定所の業務の運営の改善向上を図ること。

七　雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）の規定によつて、給付を受けるべき者について、職業紹介又は職業指導を行い、雇用保険制度の健全な運用を図ること。

（職業安定機関と特定地方公共団体等の協力）

第五条の二　職業安定機関及び特定地方公共団体、職業紹介事業者又は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を図るため、雇用情報の充実、労働力の需要供給の調整に係る技術の向上等に関し、相互に協力するように努めなければならない。

②　公共職業安定所及び特定地方公共団体又は職業紹介事業者は、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、職業紹介に関し、相互に協力するように努めなければならない。

（労働条件等の明示）

第五条の三　公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、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に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

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、求職者又は供給される労働者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

③　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（供給される労働者を雇用する場合に限る。）は、それぞれ、求人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と労働契約を締結しようとする場合であつて、これらの者に対して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（以下この項において「従事すべき業務の内容等」という。）を変更する場合その他厚生労働省令で定める場合は、当該契約の相手方となろうとする者に対し、当該変更する従事すべき業務の内容等その他厚生労働省令で定める事項を明示しなければならない。

④　前三項の規定による明示は、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により行わなければならない。

（求職者等の個人情報の取扱い）

第五条の四　公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（次項において「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、その業務に関し、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の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たつては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で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。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

②　公共職業安定所等は、求職者等の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

（求人の申込み）

第五条の五　公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求人の申込みは全て受理しなければならない。ただし、次の各号のいずれかに該当する求人の申込みは受理しないことができる。

一　その内容が法令に違反する求人の申込み

二　その内容である賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当であると認められる求人の申込み

三　労働に関する法律の規定であつて政令で定めるものの違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられた者（厚生労働省令で定める場合に限る。）からの求人の申込み

四　第五条の三第二項の規定による明示が行われない求人の申込み

五　次に掲げるいずれかの者からの求人の申込み

イ　暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成三年法律第七十七号）第二条第六号に規定する暴力団員（以下この号及び第三十二条において「暴力団員」という。）

ロ　法人であつて、その役員（業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む。第三十二条において同じ。）のうちに暴力団員があるもの

ハ　暴力団員がその事業活動を支配する者

六　正当な理由なく次項の規定による求めに応じない者からの求人の申込み

②　公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求人の申込みが前項各号に該当するかどうかを確認するため必要があると認めるときは、当該求人者に報告を求めることができる。

③　求人者は、前項の規定による求めがあつたときは、正当な理由がない限り、その求めに応じなければならない。

（求職の申込み）

第五条の六　公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求職の申込みは全て受理しなければならない。ただし、その申込みの内容が法令に違反するときは、これを受理しないことができる。

②　公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、特殊な業務に対する求職者の適否を決定するため必要があると認めるときは、試問及び技能の検査を行うことができる。

（求職者の能力に適合する職業の紹介等）

第五条の七　公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求職者に対しては、その能力に適合する職業を紹介し、求人者に対しては、その雇用条件に適合する求職者を紹介するように努めなければならない。

第二章　職業安定機関の行う職業紹介及び職業指導

第一節　通則

（職業安定主管局長の権限）

第六条　職業安定主管局（厚生労働省の内部部局として置かれる局で職業紹介及び職業指導その他職業の安定に関する事務を所掌するものをいう。第九条において同じ。）の局長（以下「職業安定主管局長」という。）は、厚生労働大臣の指揮監督を受け、この法律の施行に関する事項について、都道府県労働局長を指揮監督するとともに、公共職業安定所の指揮監督に関する基準の制定、産業に必要な労働力を充足するための対策の企画及び実施、失業対策の企画及び実施、労働力の需要供給を調整するための主要労働力需要供給圏の決定、職業指導の企画及び実施その他この法律の施行に関し必要な事務をつかさどり、所属の職員を指揮監督する。

条文1

（都道府県労働局長の権限）
第七条　都道府県労働局長は、職業安定主管局長の指揮監督を受け、この法律の施行に関する事項について、公共職業安定所の業務の連絡統一に関する業務をつかさどり、所属の職員及び公共職業安定所長を指揮監督する。
（公共職業安定所）
第八条　公共職業安定所は、職業紹介、職業指導、雇用保険その他この法律の目的を達成するために必要な業務を行い、無料で公共に奉仕する機関とする。
②　公共職業安定所長は、都道府県労働局長の指揮監督を受けて、所務をつかさどり、所属の職員を指揮監督する。
（職員の資格等）
第九条　公共職業安定所その他の職業安定機関の業務が効果的に行われるために、職業安定主管局、都道府県労働局又は公共職業安定所において、専らこの法律を施行する業務に従事する職員は、人事院の定める資格又は経験を有する者でなければならない。
第九条の二　公共職業安定所に就職促進指導官を置く。
②　就職促進指導官は、専門的知識に基づいて、主として、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第二十六条第一項又は第二項の指示を受けた者に対し、職業指導を行うものとする。
③　前二項に定めるもののほか、就職促進指導官に関し必要な事項は、厚生労働大臣が定める。
（地方運輸局に対する協力）
第十条　公共職業安定所は、地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）の行う船員の職業の安定に関する業務について、これに協力しなければならない。
（市町村が処理する事務）
第十一条　公共職業安定所との交通が不便であるため当該公共職業安定所に直接求人又は求職を申し込むことが困難であると認められる地域として厚生労働大臣が指定する地域（以下この項において「指定地域」という。）を管轄する市町村長は、次に掲げる事務を行う。
一　指定地域内に所在する事業所からの求人又は指定地域内に居住する求職者からの求職の申込みを当該公共職業安定所に取り次ぐこと。
二　当該公共職業安定所からの照会に応じて、指定地域内に所在する事業所に係る求人者又は指定地域内に居住する求職者の職業紹介に関し必要な事項を調査すること。
三　当該公共職業安定所からの求人又は求職に関する情報を指定地域内に所在する事業所に係る求人者又は指定地域内に居住する求職者に周知させること。
②　当該公共職業安定所の長は、前項の事務に関し特に必要があると認めるときは、市町村長に対し、必要な指示をすることができる。
③　市町村長は、第一項の事務に関し、求人者又は求職者から、いかなる名義でも、実費その他の手数料を徴収してはならない。
④　第一項の規定により市町村が処理することとされている事務は、地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務とする。
第十二条　削除
（業務報告の様式）
第十三条　職業安定主管局長は、都道府県労働局及び公共職業安定所が、この法律の規定によつてなす業務報告の様式を定めなければならない。
②　都道府県労働局及び公共職業安定所の業務報告は、前項の様式に従つて、これをしなければならない。
（労働力の需給に関する調査等）
第十四条　職業安定主管局長は、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整に資するため、都道府県労働局及び公共職業安定所からの労働力の需要供給に関する調査報告等により、雇用及び失業の状況に関する情報を収集するとともに、当該情報の整理、分析、公表等必要な措置を講ずるように努めなければならない。
（標準職業名等）
第十五条　職業安定主管局長は、職業に関する調査研究の成果等に基づき、職業紹介事業、労働者の募集及び労働者供給事業に共通して使用されるべき標準職業名を定め、職業解説及び職業分類表を作成し、並びにそれらの普及に努めなければならない。
（職業紹介等の基準）
第十六条　厚生労働大臣は、身体又は精神に障害のある者、新たに職業に就こうとする者、中高年齢の失業者その他職業に就くことについて特別の配慮を必要とする者に対して行われる職業紹介及び職業指導の実施に関し必要な基準を定めることができる。
第二節　職業紹介
（職業紹介の地域）
第十七条　公共職業安定所は、求職者に対し、できる限り、就職の際にその住所又は居所の変更を必要としない職業を紹介するよう努めなければならない。
②　公共職業安定所は、その管轄区域内において、求職者にその希望及び能力に適合する職業を紹介することができないとき、又は求人者の希望する求職者若しくは求人数を充足することができないときは、広範囲の地域にわたる職業紹介活動をするものとする。
③　前項の広範囲の地域にわたる職業紹介活動は、できる限り近隣の公共職業安定所が相互に協力して行うように努めなければならない。
④　第二項の広範囲の地域にわたる職業紹介活動に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。
（求人又は求職の開拓等）
第十八条　公共職業安定所は、他の法律の規定に基づいて行うもののほか、厚生労働省令で定めるところにより、求職者に対しその能力に適合する職業に就く機会を与えるため、及び求人者に対しその必要とする労働力を確保することができるようにするために、必要な求人又は求職の開拓を行うものとする。
②　公共職業安定所は、前項の規定による求人又は求職の開拓に関し、地方公共団体、事業主の団体、労働組合その他の関係者に対し、情報の提供その他必要な連絡又は協力を求めることができる。
（業務情報の提供）
第十八条の二　公共職業安定所は、厚生労働省令で定めるところにより、求職者又は求人者に対し、特定地方公共団体又は職業紹介事業者（第三十二条の九第二項の命令を受けている者その他の公共職業安定所が求職者又は求人者に対してその職業紹介事業の業務に係る情報の提供を行うことが適当でない者として厚生労働省令で定めるものを除く。この項において同じ。）に関する第三十二条の十六第三項に規定する事項、特定地方公共団体又は職業紹介事業者の紹介により就職した者のうち雇用保険法第五十八条の規定による移転費の支給を受けたものの数その他職業紹介事業の業務に係る情報を提供するものとする。

（公共職業訓練のあつせん）
第十九条　公共職業安定所は、求職者に対し、公共職業能力開発施設の行う職業訓練（職業能力開発総合大学校の行うものを含む。）を受けることについてあつせんを行うものとする。
（労働争議に対する不介入）
第二十条　公共職業安定所は、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、求職者を紹介してはならない。
②　前項に規定する場合の外、労働委員会が公共職業安定所に対し、事業所において、同盟罷業又は作業所閉鎖に至る虞の多い争議が発生していること及び求職者を無制限に紹介することによつて、当該争議の解決が妨げられることを通報した場合においては、公共職業安定所は当該事業所に対し、求職者を紹介してはならない。但し、当該争議の発生前、通常使用されていた労働者の員数を維持するため必要な限度まで労働者を紹介する場合は、この限りでない。
（施行規定）
第二十一条　職業紹介の手続その他職業紹介に関し必要な事項は、厚生労働省令でこれを定める。
第三節　職業指導
（職業指導の実施）
第二十二条　公共職業安定所は、身体又は精神に障害のある者、新たに職業に就こうとする者その他職業に就くについて特別の指導を加えることを必要とする者に対し、職業指導を行わなければならない。
（適性検査）
第二十三条　公共職業安定所は、必要があると認めるときは、職業指導を受ける者について、適性検査を行うことができる。
（公共職業能力開発施設等との連携）
第二十四条　公共職業安定所は、職業指導を受ける者に対し、公共職業能力開発施設の行う職業訓練（職業能力開発総合大学校の行うものを含む。）に関する情報の提供、相談その他の援助を与えることが必要であると認めるときは、公共職業能力開発施設その他の関係者に対し、必要な協力を求めることができる。
（施行規定）
第二十五条　職業指導の方法その他職業指導に関し必要な事項は、厚生労働省令でこれを定める。
第四節　学生若しくは生徒又は学校卒業者の職業紹介等
（学生生徒等の職業紹介等）
第二十六条　公共職業安定所は、学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校（以下「学校」という。）の学生若しくは生徒又は学校を卒業し、又は退学した者（政令で定める者を除く。以下「学生生徒等」という。）の職業紹介については、学校と協力して、学生生徒等に対し、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、職業指導を行い、及び公共職業安定所間の連絡により、学生生徒等に対して紹介することが適当と認められるできる限り多くの求人を開拓し、各学生生徒等の能力に適合した職業にあつせんするよう努めなければならない。
②　公共職業安定所は、学校が学生又は生徒に対して行う職業指導に協力しなければならない。
③　公共職業安定所は、学生生徒等に対する職業指導を効果的かつ効率的に行うことができるよう、学校その他の関係者と協力して、職業を体験する機会又は職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第三十条の三に規定するキャリアコンサルタントによる相談の機会の付与その他の職業の選択についての学生又は生徒の関心と理解を深めるために必要な措置を講ずるものとする。
（学校による公共職業安定所業務の分担）
第二十七条　公共職業安定所長は、学生生徒等の職業紹介を円滑に行うために必要があると認めるときは、学校の長の同意を得て、又は学校の長の要請により、その学校の長に、公共職業安定所の業務の一部を分担させることができる。
②　前項の規定により公共職業安定所長が学校の長に分担させることができる業務は、次に掲げる事項に限られるものとする。
一　求人の申込みを受理し、かつ、その受理した求人の申込みを公共職業安定所に連絡すること。
二　求職の申込みを受理すること。
三　求職者を求人者に紹介すること。
四　職業指導を行うこと。
五　就職後の指導を行うこと。
六　公共職業能力開発施設（職業能力開発総合大学校を含む。）への入所のあつせんを行うこと。
③　第一項の規定により公共職業安定所の業務の一部を分担する学校の長（以下「業務分担学校長」という。）は、第五条の五第一項本文及び第五条の六第一項本文の規定にかかわらず、学校の教育課程に適切でない職業に関する求人又は求職の申込みを受理しないことができる。
④　業務分担学校長は、公共職業安定所長と協議して、その学校の職員の中から職業安定担当者を選任し、その者に第二項各号の業務を担当させ、及び公共職業安定所との連絡を行わせることができる。
⑤　公共職業安定所長は、業務分担学校長に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等の提供その他業務分担学校長の行う第二項各号の業務の執行についての援助を与えるとともに、特に必要があると認めるときは、業務分担学校長に対して、経済上の援助を与えることができる。
⑥　業務分担学校長は、その業務の執行に関し、厚生労働大臣が文部科学大臣と協議して定める基準に従わなければならない。
⑦　公共職業安定所長は、業務分担学校長が、法令又は前項の基準に違反したときは、当該業務分担学校長の行う第二項各号の業務を停止させることができる。
⑧　前各項の規定は、学校の長が第三十三条の二の規定に基づいて無料の職業紹介事業を行う場合には適用しない。
（施行規定）
第二十八条　公共職業安定所と学校との間における連絡、援助又は協力に関する方法その他学生生徒等の職業紹介に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。
第二章の二　地方公共団体の行う職業紹介
（地方公共団体の行う職業紹介）
第二十九条　地方公共団体は、無料の職業紹介事業を行うことができる。
②　特定地方公共団体は、前項の規定により無料の職業紹介事業を行う旨を、厚生労働大臣に通知しなければならない。
③　特定地方公共団体は、取扱職種の範囲等（その職業紹介事業において取り扱う職種の範囲その他業務の範囲をいう。以下同じ。）を定めることができる。

条文2

④　特定地方公共団体が、前項の規定により取扱職種の範囲等を定めた場合においては、第五条の五第一項及び第五条の六第一項の規定は、その範囲内に限り適用するものとする。

（事業の廃止）

第二十九条の二　特定地方公共団体は、無料の職業紹介事業を廃止したときは、遅滞なく、その旨を厚生労働大臣に通知しなければならない。

（名義貸しの禁止）

第二十九条の三　特定地方公共団体は、自己の名義をもつて、他人に無料の職業紹介事業を行わせてはならない。

（取扱職種の範囲等の明示等）

第二十九条の四　特定地方公共団体は、取扱職種の範囲等、苦情の処理に関する事項その他無料の職業紹介事業の業務の内容に関しあらかじめ求人者及び求職者に対して知らせることが適当であるものとして厚生労働省令で定める事項について、求人者及び求職者に対し、明示しなければならない。

（公共職業安定所による情報提供）

第二十九条の五　公共職業安定所は、特定地方公共団体が求人又は求職に関する情報の提供を希望するときは、当該特定地方公共団体に対して、求人又は求職に関する情報として厚生労働省令で定めるものを電磁的方法（電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法をいう。）その他厚生労働省令で定める方法により提供するものとする。

（公共職業安定所による援助）

第二十九条の六　公共職業安定所は、特定地方公共団体に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等の提供その他無料の職業紹介事業の運営についての援助を与えることができる。

（特定地方公共団体の責務）

第二十九条の七　特定地方公共団体は、無料の職業紹介事業の運営に当たつては、職業安定機関との連携の下に、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。

（準用）

第二十九条の八　第二十条の規定は、特定地方公共団体が無料の職業紹介事業を行う場合について準用する。この場合において、同条第一項中「公共職業安定所」とあるのは「特定地方公共団体」と、同条第二項中「公共職業安定所は」とあるのは「公共職業安定所は、その旨を特定地方公共団体に通報するものとし、当該通報を受けた特定地方公共団体は、」と読み替えるものとする。

（施行規定）

第二十九条の九　この章に定めるもののほか、特定地方公共団体の行う無料の職業紹介事業に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第三章　職業安定機関及び地方公共団体以外の者の行う職業紹介

第一節　有料職業紹介事業

（有料職業紹介事業の許可）

第三十条　有料の職業紹介事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。

②　前項の許可を受けようとする者は、次に掲げる事項を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。

一　氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名

二　法人にあつては、その役員の氏名及び住所

三　有料の職業紹介事業を行う事業所の名称及び所在地

四　第三十二条の十四の規定により選任する職業紹介責任者の氏名及び住所

五　その他厚生労働省令で定める事項

③　前項の申請書には、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計画書その他厚生労働省令で定める書類を添付しなければならない。

④　前項の事業計画書には、厚生労働省令で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求職者の見込数その他職業紹介に関する事項を記載しなければならない。

⑤　厚生労働大臣は、第一項の許可をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

⑥　第一項の許可を受けようとする者は、実費を勘案して厚生労働省令で定める額の手数料を納付しなければならない。

（許可の基準等）

第三十一条　厚生労働大臣は、前条第一項の許可の申請が次に掲げる基準に適合していると認めるときは、同項の許可をしなければならない。

一　申請者が、当該事業を健全に遂行するに足りる財産的基礎を有すること。

二　個人情報を適正に管理し、及び求人者、求職者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。

三　前二号に定めるもののほか、申請者が、当該事業を適正に遂行することができる能力を有すること。

②　厚生労働大臣は、前条第一項の許可をしないときは、遅滞なく、理由を示してその旨を当該申請者に通知しなければならない。

（許可の欠格事由）

第三十二条　厚生労働大臣は、前条第一項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者に対しては、第三十条第一項の許可をしてはならない。

一　禁錮以上の刑に処せられ、又はこの法律の規定その他労働に関する法律の規定（次号に規定する規定を除く。）であつて政令で定めるもの若しくは暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律の規定（同法第五十条（第二号に係る部分に限る。）及び第五十二条の規定を除く。）により、若しくは刑法（明治四十年法律第四十五号）第二百四条、第二百六条、第二百八条、第二百八条の二、第二百二十二条若しくは第二百四十七条の罪、暴力行為等処罰に関する法律（大正十五年法律第六十号）の罪若しくは出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）第七十三条の二第一項の罪を犯したことにより、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して五年を経過しない者

二　健康保険法（大正十一年法律第七十号）第二百八条、第二百十三条の二若しくは第二百十四条第一項、船員保険法（昭和十四年法律第七十三号）第百五十六条、第百五十九条若しくは第百六十条第一項、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）第五十一条前段若しくは第五十四条第一項（同法第五十一条前段の規定に係る部分に限る。）、厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）第百二条、第百三条の二若しくは第百四条第一項（同法第百二条又は第百三条の二の規定に係る部分に限る。）、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和四十四年法律第八十四号）第四十六条前段若しくは第四十八条第一項（同法第四十六条前段の規定に係る部分に限る。）又は雇用保険法第八十三条若しくは第八十六条（同法第八十三条の規定に係る部分に限る。）の規定により罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して五年を経過しない者

三　心身の故障により有料の職業紹介事業を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの

四　破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者

五　第三十二条の九第一項（第一号を除き、第三十三条第四項において準用する場合を含む。）の規定により職業紹介事業の許可を取り消され、又は第三十三条の三第二項において準用する第三十二条の九第一項（第一号を除く。）の規定により無料の職業紹介事業の廃止を命じられ、当該取消し又は命令の日から起算して五年を経過しない者

六　第三十二条の九第一項（第三十三条第四項において準用する場合を含む。）の規定により職業紹介事業の許可を取り消された者が法人である場合（第三十二条の九第一項（第一号に限る。）（第三十三条第四項において準用する場合を含む。）の規定により許可を取り消された場合については、当該法人が第一号又は第二号に規定する者に該当することとなつたことによる場合に限る。）又は第三十三条の三第二項において準用する第三十二条の九第一項の規定により無料の職業紹介事業の廃止を命じられた者が法人である場合（第三十三条の三第二項において準用する第三十二条の九第一項（第一号に限る。）の規定により廃止を命じられた場合については、当該法人が第一号又は第二号に規定する者に該当することとなつたことによる場合に限る。）において、当該取消し又は命令の処分を受ける原因となつた事項が発生した当時現に当該法人の役員であつた者で、当該取消し又は命令の日から起算して五年を経過しないもの

七　第三十二条の九第一項（第三十三条第四項において準用する場合を含む。）の規定による職業紹介事業の許可の取消し又は第三十三条の三第二項において準用する第三十二条の九第一項の規定による無料の職業紹介事業の廃止の命令の処分に係る行政手続法（平成五年法律第八十八号）第十五条の規定による通知があつた日から当該処分をする日又は処分をしないことを決定する日までの間に第三十二条の八第一項（第三十三条第四項及び第三十三条の三第二項において準用する場合を含む。）の規定による職業紹介事業の廃止の届出をした者（当該事業の廃止について相当の理由がある者を除く。）で、当該届出の日から起算して五年を経過しないもの

八　前号に規定する期間内に第三十二条の八第一項（第三十三条第四項及び第三十三条の三第二項において準用する場合を含む。）の規定による職業紹介事業の廃止の届出をした者が法人である場合において、同号の通知の日前六十日以内に当該法人（当該事業の廃止について相当の理由がある法人を除く。）の役員であつた者で、当該届出の日から起算して五年を経過しないもの

九　暴力団員又は暴力団員でなくなつた日から五年を経過しない者（以下この条において「暴力団員等」という。）

十　営業に関し成年者と同一の行為能力を有しない未成年者であつて、その法定代理人が前各号又は次号のいずれかに該当するもの

十一　法人であつて、その役員のうちに前各号のいずれかに該当する者があるもの

十二　暴力団員等がその事業活動を支配する者

十三　暴力団員等をその業務に従事させ、又はその業務の補助者として使用するおそれのある者

第三十二条の二　削除

（手数料）

第三十二条の三　第三十条第一項の許可を受けた者（以下「有料職業紹介事業者」という。）は、次に掲げる場合を除き、職業紹介に関し、いかなる名義でも、実費その他の手数料又は報酬を受けてはならない。

一　職業紹介に通常必要となる経費等を勘案して厚生労働省令で定める種類及び額の手数料を徴収する場合

二　あらかじめ厚生労働大臣に届け出た手数料表（手数料の種類、額その他手数料に関する事項を定めた表をいう。）に基づき手数料を徴収する場合

②　有料職業紹介事業者は、前項の規定にかかわらず、求職者からは手数料を徴収してはならない。ただし、手数料を求職者から徴収することが当該求職者の利益のために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、同項各号に掲げる場合に限り、手数料を徴収することができる。

③　第一項第二号に規定する手数料表は、厚生労働省令で定める方法により作成しなければならない。

④　厚生労働大臣は、第一項第二号に規定する手数料表に基づく手数料が次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、当該有料職業紹介事業者に対し、期限を定めて、その手数料表を変更すべきことを命ずることができる。

一　特定の者に対し不当な差別的取扱いをするものであるとき。

二　手数料の種類、額その他手数料に関する事項が明確に定められていないことにより、当該手数料が著しく不当であると認められるとき。

（許可証）

第三十二条の四　厚生労働大臣は、第三十条第一項の許可をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、有料の職業紹介事業を行う事業所の数に応じ、許可証を交付しなければならない。

②　許可証の交付を受けた者は、当該許可証を、有料の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つたときは提示しなければならない。

③　許可証の交付を受けた者は、当該許可証を亡失し、又は当該許可証が滅失したときは、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。

（許可の条件）

第三十二条の五　第三十条第一項の許可には、条件を付し、及びこれを変更することができる。

②　前項の条件は、第三十条第一項の許可の趣旨に照らして、又は当該許可に係る事項の確実な実施を図るために必要な最小限度のものに限り、かつ、当該許可を受ける者に不当な義務を課することとなるものであつてはならない。

（許可の有効期間等）

第三十二条の六　第三十条第一項の許可の有効期間は、当該許可の日から起算して三年とする。

②　前項に規定する許可の有効期間（当該許可の有効期間についてこの項の規定により更新を受けたときにあつては、当該更新を受けた許可の有効期間）の満了後引き続き当該許可に係る有料の職業紹介事業を行おうとする者は、許可の有効期間の更新を受けなければならない。

③　厚生労働大臣は、前項に規定する許可の有効期間の更新の申請があつた場合において、当該申請が第三十一条第一項各号に掲げる基準に適合していると認めるときは、当該許可の有効期間の更新をしなければならない。

④　第二項に規定する許可の有効期間の更新を受けようとする者は、実費を勘案して厚生労働省令で定める額の手数料を納付しなければならない。

⑤　第二項の規定によりその更新を受けた場合における第三十条第一項の許可の有効期間は、当該更新前の許可の有効期間が満了する日の翌日から起算して五年とする。

⑥　第三十条第二項から第四項まで、第三十一条第二項及び第三十二条（第五号から第八号までを除く。）の規定は、第二項に規定する許可の有効期間の更新について準用する。

条文3

（変更の届出）

第三十二条の七　有料職業紹介事業者は、第三十条第二項各号に掲げる事項（厚生労働省令で定めるものを除く。）に変更があつたときは、遅滞なく、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。この場合において、当該変更に係る事項が有料の職業紹介事業を行う事業所の新設に係るものであるときは、当該事業所に係る事業計画書その他厚生労働省令で定める書類を添付しなければならない。

②　第三十条第四項の規定は、前項の事業計画書について準用する。

③　厚生労働大臣は、第一項の規定により有料の職業紹介事業を行う事業所の新設に係る変更の届出があつたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該新設に係る事業所の数に応じ、許可証を交付しなければならない。

④　有料職業紹介事業者は、第一項の規定による届出をする場合において、当該届出に係る事項が許可証の記載事項に該当するときは、厚生労働省令で定めるところにより、その書換えを受けなければならない。

（事業の廃止）

第三十二条の八　有料職業紹介事業者は、当該有料の職業紹介事業を廃止したときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

②　前項の規定による届出があつたときは、第三十条第一項の許可は、その効力を失う。

（許可の取消し等）

第三十二条の九　厚生労働大臣は、有料職業紹介事業者が次の各号のいずれかに該当するときは、第三十条第一項の許可を取り消すことができる。

一　第三十二条各号（第五号から第八号までを除く。）のいずれかに該当しているとき。

二　この法律若しくは労働者派遣法（第三章第四節の規定を除く。）の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分に違反したとき。

三　第三十二条の五第一項の規定により付された許可の条件に違反したとき。

②　厚生労働大臣は、有料職業紹介事業者が前項第二号又は第三号に該当するときは、期間を定めて当該有料の職業紹介事業の全部又は一部の停止を命ずることができる。

（名義貸しの禁止）

第三十二条の十　有料職業紹介事業者は、自己の名義をもつて、他人に有料の職業紹介事業を行わせてはならない。

（取扱職業の範囲）

第三十二条の十一　有料職業紹介事業者は、港湾運送業務（港湾労働法第二条第二号に規定する港湾運送の業務又は同条第一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して厚生労働省令で定める業務をいう。）に就く職業、建設業務（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をいう。）に就く職業その他有料の職業紹介事業においてその職業のあつせんを行うことが当該職業に就く労働者の保護に支障を及ぼすおそれがあるものとして厚生労働省令で定める職業を求職者に紹介してはならない。

②　第五条の五第一項及び第五条の六第一項の規定は、有料職業紹介事業者に係る前項に規定する職業に係る求人の申込み及び求職の申込みについては、適用しない。

（取扱職種の範囲等の届出等）

第三十二条の十二　有料の職業紹介事業を行おうとする者又は有料職業紹介事業者は、取扱職種の範囲等を定めたときは、これを厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

②　有料の職業紹介事業を行おうとする者又は有料職業紹介事業者が、前項の規定により、取扱職種の範囲等を届け出た場合には、第五条の五第一項及び第五条の六第一項の規定は、その範囲内に限り適用するものとする。

③　厚生労働大臣は、第一項の規定により届け出られた取扱職種の範囲等が、特定の者に対し不当な差別的取扱いをするものであると認めるときは、当該有料の職業紹介事業を行おうとする者又は有料職業紹介事業者に対し、期限を定めて、当該取扱職種の範囲等を変更すべきことを命ずることができる。

（取扱職種の範囲等の明示等）

第三十二条の十三　有料職業紹介事業者は、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その他当該職業紹介事業の業務の内容に関しあらかじめ求人者及び求職者に対して知らせることが適当であるものとして厚生労働省令で定める事項について、厚生労働省令で定めるところにより、求人者及び求職者に対し、明示しなければならない。

（職業紹介責任者）

第三十二条の十四　有料職業紹介事業者は、職業紹介に関し次に掲げる事項を統括管理させ、及び従業者に対する職業紹介の適正な遂行に必要な教育を行わせるため、厚生労働省令で定めるところにより、第三十二条第一号、第二号及び第四号から第九号までに該当しない者（未成年者を除き、有料の職業紹介事業の管理を適正に行うに足りる能力を有する者として、厚生労働省令で定める基準に適合するものに限る。）のうちから職業紹介責任者を選任しなければならない。

一　求人者又は求職者から申出を受けた苦情の処理に関すること。

二　求人者の情報（職業紹介に係るものに限る。）及び求職者の個人情報の管理に関すること。

三　求人及び求職の申込みの受理、求人者及び求職者に対する助言及び指導その他有料の職業紹介事業の業務の運営及び改善に関すること。

四　職業安定機関との連絡調整に関すること。

（帳簿の備付け）

第三十二条の十五　有料職業紹介事業者は、その業務に関して、厚生労働省令で定める帳簿書類を作成し、その事業所に備えて置かなければならない。

（事業報告等）

第三十二条の十六　有料職業紹介事業者は、厚生労働省令で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　前項の事業報告書には、厚生労働省令で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求職者の数、職業紹介に関する手数料の額その他職業紹介に関する事項を記載しなければならない。

③　有料職業紹介事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該有料職業紹介事業者の紹介により就職した者の数、当該有料職業紹介事業者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。）のうち離職した者（解雇により離職した者その他厚生労働省令で定める者を除く。）の数、手数料に関する事項その他厚生労働省令で定める事項に関し情報の提供を行わなければならない。

第二節　無料職業紹介事業

（無料職業紹介事業）

第三十三条　無料の職業紹介事業（職業安定機関及び特定地方公共団体の行うものを除く。以下同じ。）を行おうとする者は、次条及び第三十三条の三の規定により行う場合を除き、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。

②　厚生労働大臣は、前項の許可をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。ただし、労働組合等に対し許可をしようとするときは、この限りでない。

③　第一項の許可の有効期間は、当該許可の日から起算して五年とする。

④　第三十条第二項から第四項まで、第三十一条、第三十二条、第三十二条の四、第三十二条の五、第三十二条の六第二項、第三項及び第五項、第三十二条の七から第三十二条の十まで並びに第三十二条の十二から前条までの規定は、第一項の許可を受けて行う無料の職業紹介事業及び同項の許可を受けた者について準用する。この場合において、第三十条第二項中「前項の許可」とあり、第三十一条中「前条第一項の許可」とあり、並びに第三十二条、第三十二条の四第一項、第三十二条の五、第三十二条の六第五項、第三十二条の八第二項及び第三十二条の九第一項中「第三十条第一項の許可」とあるのは「第三十三条第一項の許可」と、第三十二条の六第二項中「前項」とあるのは「第三十三条第三項」と、第三十二条の十三中「手数料に関する事項、苦情」とあるのは「苦情」と、前条第二項中「、職業紹介に関する手数料の額その他」とあり、及び同条第三項中「、手数料に関する事項その他」とあるのは「その他」と読み替えるものとする。

⑤　第三十条第二項から第四項まで、第三十一条第二項及び第三十二条（第五号から第八号までを除く。）の規定は、前項において準用する第三十二条の六第二項に規定する許可の有効期間の更新について準用する。

（学校等の行う無料職業紹介事業）

第三十三条の二　次の各号に掲げる施設の長は、厚生労働大臣に届け出て、当該各号に定める者（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）について、無料の職業紹介事業を行うことができる。

一　学校（小学校及び幼稚園を除く。）　当該学校の学生生徒等

二　専修学校　当該専修学校の生徒又は当該専修学校を卒業した者

三　職業能力開発促進法第十五条の七第一項各号に掲げる施設　当該施設の行う職業訓練を受ける者又は当該職業訓練を修了した者

四　職業能力開発総合大学校　当該職業能力開発総合大学校の行う職業訓練若しくは職業能力開発促進法第二十七条第一項に規定する指導員訓練を受ける者又は当該職業訓練若しくは当該指導員訓練を修了した者

②　前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は、当該施設の職員のうちから、職業紹介事業に関する業務を担当する者を定めて、自己に代わつてその業務を行わせることができる。

③　厚生労働大臣は、第一項各号に掲げる施設の長が同項の規定により行う無料の職業紹介事業の業務の執行に関する基準を定めることができる。

④　厚生労働大臣は、第一項第一号及び第二号に掲げる施設の長に係る前項の基準を定めようとするときは、あらかじめ文部科学大臣と協議しなければならない。

⑤　第一項の規定により無料の職業紹介事業を行おうとする同項各号に掲げる施設の長は、その取り扱う職業紹介の範囲を定めて、同項の届出をすることができる。

⑥　前項の規定により、第一項各号に掲げる施設の長が職業紹介の範囲を定めて届出をした場合においては、第五条の五第一項及び第五条の六第一項の規定は、その範囲内に限り適用するものとする。

⑦　第三十二条の八第一項、第三十二条の九第二項、第三十二条の十、第三十二条の十三、第三十二条の十五及び第三十二条の十六の規定は、第一項の規定により同項各号に掲げる施設の長が行う無料の職業紹介事業について準用する。この場合において、第三十二条の九第二項中「前項第二号又は第三号」とあるのは「前項第二号」と、第三十二条の十三中「手数料に関する事項、苦情」とあるのは「苦情」と、第三十二条の十六第　項中「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」とあるのは「事業報告書」と、同条第二項中「有料の職業紹介事業を行う事業所ごとの当該事業」とあるのは「当該事業」と、同項中「、職業紹介に関する手数料の額その他」とあり、及び同条第三項中「、手数料に関する事項その他」とあるのは「その他」と、同項中「行わなければ」とあるのは「行うように努めなければ」と読み替えるものとする。

⑧　厚生労働大臣は、第一項の規定により無料の職業紹介事業を行う同項第一号又は第二号に掲げる施設の長に対し、前項において準用する第三十二条の九第二項の規定により事業の停止を命じようとする場合には、あらかじめ教育行政庁に通知しなければならない。

（特別の法人の行う無料職業紹介事業）

第三十三条の三　特別の法律により設立された法人であつて厚生労働省令で定めるものは、厚生労働大臣に届け出て、当該法人の直接若しくは間接の構成員（以下この項において「構成員」という。）を求人者とし、又は当該法人の構成員若しくは構成員に雇用されている者を求職者とする無料の職業紹介事業を行うことができる。

②　第三十条第二項から第四項まで、第三十二条、第三十二条の四第二項、第三十二条の七第一項及び第二項、第三十二条の八第一項、第三十二条の九、第三十二条の十並びに第三十二条の十二から第三十二条の十六までの規定は、前項の届出をして行う無料の職業紹介事業及び同項の届出をした法人について準用する。この場合において、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第三十条第二項	前項の許可を受けようとする者	第三十三条の三第一項の届出をしようとする法人
	申請書	届出書
第三十条第三項	申請書	届出書
第三十二条	厚生労働大臣は、前条第一項の規定にかかわらず、次の	次の
	者に対しては、第三十条第一項の許可をして	法人は、新たに無料の職業紹介事業の事業所を設けて当該無料の職業紹介事業を行つて
第三十二条の四第二項	許可証の交付を受けた者	第三十三条の三第一項の届出をした法人
	当該許可証	当該届出をした旨その他厚生労働省令で定める事項を記載した書類
第三十二条の九第　項	、第三十条第　項の許可を取り消す	当該無料の職業紹介事業の廃止を、当該無料の職業紹介事業（二以上の事業所を設けて無料の職業紹介事業を行う場合にあつては、各事業所ごとの無料の職業紹介事業。以下この項において同じ。）の開始の当時第三

条文4

		十二条第五号から第八号までに該当するときは当該無料の職業紹介事業の廃止を、命ずる
第三十二条の九第二項	前項第二号又は第三号	前項第二号
第三十二条の十三	手数料に関する事項、苦情	苦情
第三十二条の十六第二項	、職業紹介に関する手数料の額その他	その他
第三十二条の十六第三項	、手数料に関する事項その他	その他

（公共職業安定所による援助）

第三十三条の四　公共職業安定所は、第三十三条第一項の許可を受けて、又は第三十三条の二第一項若しくは前条第一項の規定による届出をして無料の職業紹介事業を行う者に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等の提供その他当該無料の職業紹介事業の運営についての援助を与えることができる。

第三節　補則

（職業紹介事業者の責務）

第三十三条の五　職業紹介事業者は、当該事業の運営に当たつては、職業安定機関との連携の下に、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。

（厚生労働大臣の指導等）

第三十三条の六　厚生労働大臣は、労働力の需要供給を調整するため特に必要があるときは、厚生労働省令で定めるところにより、職業紹介事業者に対し、職業紹介の範囲、時期、手段、件数その他職業紹介を行う方法に関し必要な指導、助言及び勧告をすることができる。

（準用）

第三十四条　第二十条の規定は、職業紹介事業者が職業紹介事業を行う場合について準用する。この場合において、同条第一項中「公共職業安定所」とあるのは「職業紹介事業者」と、同条第二項中「公共職業安定所は」とあるのは「公共職業安定所は、その旨を職業紹介事業者に通報するものとし、当該通報を受けた職業紹介事業者は、」と読み替えるものとする。

（施行規定）

第三十五条　この章に定めるもののほか、職業紹介事業に関する許可の申請手続その他職業紹介事業に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第三章の二　労働者の募集

（委託募集）

第三十六条　労働者を雇用しようとする者が、その被用者以外の者をして報酬を与えて労働者の募集に従事させようとするときは、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。

②　前項の報酬の額については、あらかじめ、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。

③　労働者を雇用しようとする者が、その被用者以外の者をして報酬を与えることなく労働者の募集に従事させようとするときは、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

（募集の制限）

第三十七条　厚生労働大臣又は公共職業安定所長は、厚生労働省令で定めるところにより、労働力の需要供給を調整するため特に必要があるときは、労働者の募集（前条第一項の規定によるものを除く。）に関し、募集時期、募集人員、募集地域その他募集方法について、理由を付して制限することができる。

②　厚生労働大臣は、前条第一項の規定によつて労働者の募集を許可する場合においては、労働者の募集を行おうとする者に対し、募集時期、募集人員、募集地域その他募集方法に関し必要な指示をすることができる。

第三十八条　削除

（報酬受領の禁止）

第三十九条　労働者の募集を行う者及び第三十六条第一項又は第三項の規定により労働者の募集に従事する者（以下「募集受託者」という。）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。

（報酬の供与の禁止）

第四十条　労働者の募集を行う者は、その被用者で当該労働者の募集に従事するもの又は募集受託者に対し、賃金、給料その他これらに準ずるものを支払う場合又は第三十六条第二項の認可に係る報酬を与える場合を除き、報酬を与えてはならない。

（許可の取消し等）

第四十一条　厚生労働大臣は、第三十六条第一項の許可を受けて労働者の募集を行う者又は同項の規定により労働者の募集に従事する者がこの法律若しくは労働者派遣法（第三章第四節の規定を除く。次項において同じ。）の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分に違反したときは、同項の許可を取り消し、又は期間を定めて当該労働者の募集の業務の停止を命ずることができる。

②　厚生労働大臣は、第三十六条第三項の届出をして労働者の募集を行う者又は同項の規定により労働者の募集に従事する者がこの法律若しくは労働者派遣法の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分に違反したときは、当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間を定めて当該労働者の募集の業務の停止を命ずることができる。

（募集内容の的確な表示等）

第四十二条　新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布その他厚生労働省令で定める方法により労働者の募集を行う者（募集受託者を含む。以下この項において同じ。）は、労働者の適切な職業選択に資するため、第五条の三第一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つては、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。この場合において、当該労働者の募集を行う者が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るときは、当該募集情報等提供事業を行う者に対し、必要な協力を求めるように努めなければならない。

②　募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集を行う者若しくは募集受託者又は労働者となろうとする者の依頼を受け提供する情報が的確に表示されたものとなるよう、当該依頼をした者に対し、必要な協力を行うように努めなければならない。

（労働者の募集を行う者等の責務）

第四十二条の二　労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに募集情報等提供事業を行う者は、労働者の適切な職業選択に資するため、それぞれ、その業務の運営に当たつては、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。

（準用）

第四十二条の三　第二十条の規定は、労働者の募集について準用する。この場合において、同条第一項中「公共職業安定所」とあるのは「労働者の募集を行う者（厚生労働省令で定める者を除く。次項において同じ。）及び募集受託者（第三十九条に規定する募集受託者をいう。同項において同じ。）」と、「事業所に、求職者を紹介してはならない」とあるのは「事業所における就業を内容とする労働者の募集をしてはならない」と、同条第二項中「求職者を無制限に紹介する」とあるのは「労働者を無制限に募集する」と、「公共職業安定所は当該事業所に対し、求職者を紹介してはならない」とあるのは「公共職業安定所は、その旨を労働者の募集を行う者及び募集受託者に通報するものとし、当該通報を受けた労働者の募集を行う者又は募集受託者は、当該事業所における就業を内容とする労働者の募集をしてはならない」と、同項ただし書中「紹介する」とあるのは「募集する」と読み替えるものとする。

（施行規定）

第四十三条　労働者の募集に関する許可の申請手続その他労働者の募集に関し必要な事項は、厚生労働省令でこれを定める。

第三章の三　労働者供給事業

（労働者供給事業の禁止）

第四十四条　何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。

（労働者供給事業の許可）

第四十五条　労働組合等が、厚生労働大臣の許可を受けた場合は、無料の労働者供給事業を行うことができる。

（労働者供給事業者の責務）

第四十五条の二　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つては、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。

（準用）

第四十六条　第二十条、第三十三条の四及び第四十一条第一項の規定は、労働組合等が前条の規定により労働者供給事業を行う場合について準用する。この場合において、第二十条第一項中「公共職業安定所」とあるのは「労働者供給事業者」と、「求職者を紹介してはならない」とあるのは「労働者を供給してはならない」と、同条第二項中「求職者を無制限に紹介する」とあるのは「労働者を無制限に供給する」と、「公共職業安定所は当該事業所に対し、求職者を紹介してはならない」とあるのは「公共職業安定所は、その旨を労働者供給事業者に通報するものとし、当該通報を受けた労働者供給事業者は、当該事業所に対し、労働者を供給してはならない」と、同項ただし書中「紹介する」とあるのは「供給する」と、第四十一条第一項中「同項の許可」とあるのは「同条の許可」と、「当該労働者の募集の業務」とあるのは「当該労働者供給事業の全部若しくは一部」と読み替えるものとする。

（施行規定）

第四十七条　労働者供給事業に関する許可の申請手続その他労働者供給事業に関し必要な事項は、厚生労働省令でこれを定める。

第三章の四　労働者派遣事業等

第四十七条の二　労働者派遣事業等に関しては、労働者派遣法及び港湾労働法並びに建設労働法の定めるところによる。

第四章　雑則

（指針）

第四十八条　厚生労働大臣は、第三条、第五条の三、第五条の四、第三十三条の五、第四十二条、第四十二条の二及び第四十五条の二に定める事項に関し、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、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者が適切に対処するために必要な指針を公表するものとする。

（指導及び助言）

第四十八条の二　厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、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に対し、その業務の適正な運営を確保するために必要な指導及び助言をすることができる。

（改善命令等）

第四十八条の三　厚生労働大臣は、職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者又は労働者供給事業者が、その業務に関しこの法律の規定又はこれに基づく命令の規定に違反した場合において、当該業務の適正な運営を確保するために必要があると認めるときは、これらの者に対し、当該業務の運営を改善するために必要な措置を講ずべきことを命ずることができる。

②　厚生労働大臣は、求人者又は労働者供給を受けようとする者が、第五条の三第二項若しくは第三項の規定に違反しているとき、若しくは第五条の五第二項の規定による求めに対して事実に相違する報告をしたとき、又はこれらの規定に違反して前条の規定による指導若しくは助言を受けたにもかかわらずなおこれらの規定に違反するおそれがあると認めるときは、当該求人者又は労働者供給を受けようとする者に対し、第五条の三第二項若しくは第三項又は第五条の五第三項の規定の違反を是正するために必要な措置又はその違反を防止するために必要な措置を執るべきことを勧告することができる。

③　厚生労働大臣は、労働者の募集を行う者に対し第一項の規定による命令をした場合又は前項の規定による勧告をした場合において、当該命令又は勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

（厚生労働大臣に対する申告）

第四十八条の四　特定地方公共団体、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、労働者供給事業者又は労働者供給を受けようとする者がこの法律の規定又はこれに基づく命令の規定に違反する事実がある場合においては、当該特定地方公共団体若しくは職業紹介事業者に求職の申込みをした求職者、当該募集に応じた労働者又は当該労働者供給事業者から供給される労働者は、厚生労働大臣に対し、その事実を申告し、適当な措置を執るべきことを求めることができる。

②　厚生労働大臣は、前項の規定による申告があつたときは、必要な調査を行い、その申告の内容が事実であると認めるときは、この法律に基づく措置その他適当な措置を執らなければならない。

（報告の請求）

第四十九条　行政庁は、必要があると認めるときは、労働者を雇用する者から、労働者の雇入又は離職の状況、賃金その他の労働条件等職業安定に関し必要な報告をさせることができる。

（報告及び検査）

第五十条　行政庁は、この法律を施行するために必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、職業紹介事業を行う者（第二十九条第一項の規定により無料の職業紹介事業を行う場合における特定地方公共団体を除く。）、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、労働者供給事業を行う者又は労働者供給を受けようとする者に対し、必要な事項を報告させることができる。

②　行政庁は、この法律を施行するために必要な限度において、所属の職員に、職業紹介事業を行う者（第二十九条第一項の規定により無料の職業紹介事業を行う場合における特定地方公共団体を除く。）、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業を行う者又は労働者供給を受けようとする者の事業所その他の施設に立ち入り、関係者に質問させ、又は帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。

③　前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

条文5

④　第二項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。
（秘密を守る義務等）
第五十一条　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（以下この条において「職業紹介事業者等」という。）並びにこれらの代理人、使用人その他の従業者は、正当な理由なく、その業務上取り扱つたことについて知り得た人の秘密を漏らしてはならない。職業紹介事業者等及びこれらの代理人、使用人その他の従業者でなくなつた後においても、同様とする。
②　職業紹介事業者等及びこれらの代理人、使用人その他の従業者は、前項の秘密のほか、その業務に関して知り得た個人情報その他厚生労働省令で定める者に関する情報を、みだりに他人に知らせてはならない。職業紹介事業者等及びこれらの代理人、使用人その他の従業者でなくなつた後においても、同様とする。
第五十一条の二　特定地方公共団体並びに公共職業安定所の業務に従事する者及び特定地方公共団体の業務に従事する者は、その業務に関して知り得た個人情報その他厚生労働省令で定める者に関する情報を、みだりに他人に知らせてはならない。特定地方公共団体並びに公共職業安定所の業務に従事する者及び特定地方公共団体の業務に従事する者でなくなつた後においても、同様とする。
（相談及び援助）
第五十一条の三　公共職業安定所は、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に関する事項について、求職者等の相談に応じ、及び必要な助言その他の援助を行うことができる。
（職員の教養訓練）
第五十二条　政府は、その行う職業紹介、職業指導その他この法律の施行に関する事務に従事する職員を教養し、及びその訓練を行うため、計画を樹立し、必要な施設を設けなければならない。
（業務の周知宣伝）
第五十二条の二　政府は、その行う職業紹介、職業指導、雇用保険その他この法律の目的を周知宣伝するため、計画を樹立し、これが実施に努めなければならない。
（官庁間の連絡）
第五十三条　政府は、この法律に規定する職業紹介、職業指導、労働力の需要供給に関する調査又は労働者の募集について、関係官庁の事務の調整を図り、及び労働力を最も有効に発揮させる方法を協議するため必要があると認めるときは、連絡協議会を設置することができる。
（雇入方法等の指導）
第五十四条　厚生労働大臣は、労働者の雇入方法を改善し、及び労働力を事業に定着させることによつて生産の能率を向上させることについて、工場事業場等を指導することができる。
第五十五条　削除
第五十六条　削除
第五十七条　削除
第五十八条　削除
第五十九条　削除
（権限の委任）
第六十条　この法律に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令の定めるところによつて、職業安定主管局長又は都道府県労働局長に委任することができる。
（厚生労働省令への委任）
第六十一条　この法律に定めるもののほか、この法律の実施のために必要な手続その他の事項は、厚生労働省令で定める。
（適用除外）
第六十二条　この法律は、船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員については、適用しない。
②　この法律は、国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）第十八条の七第一項の官民人材交流センターが同法第十八条の五第一項（自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第六十五条の十第二項及び独立行政法人通則法（平成十一年法律第百二号）第五十四条第一項において準用する場合を含む。）の就職の援助として行う職業紹介事業及び募集情報等提供事業については、適用しない。裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）において読み替えて準用する国家公務員法第百六条の二第二項第三号に規定する最高裁判所規則の定めるところにより裁判官及び裁判官の秘書官以外の裁判所職員の離職に際しての離職後の就職の援助に関する事務を行う最高裁判所の組織が当該就職の援助として行う職業紹介事業及び募集情報等提供事業についても、同様とする。

第五章　罰則

第六十三条　次の各号のいずれかに該当する者は、これを一年以上十年以下の懲役又は二十万円以上三百万円以下の罰金に処する。
一　暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によつて、職業紹介、労働者の募集若しくは労働者の供給を行つた者又はこれらに従事した者
二　公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で、職業紹介、労働者の募集若しくは労働者の供給を行つた者又はこれらに従事した者
第六十四条　次の各号のいずれかに該当する者は、これを一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。
一　第三十条第一項の規定に違反した者
一の二　偽りその他不正の行為により、第三十条第一項の許可、第三十二条の六第二項（第三十三条第四項において準用する場合を含む。）の規定による許可の有効期間の更新、第三十三条第一項の許可、第三十六条第一項の許可又は第四十五条の許可を受けた者
二　第三十二条の九第二項（第三十三条第四項、第三十三条の二第七項及び第三十三条の三第二項において準用する場合を含む。）の規定による事業の停止の命令に違反した者
三　第三十二条の十（第三十三条第四項、第三十三条の二第七項及び第三十三条の三第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
四　第三十二条の十一第一項の規定に違反した者
五　第三十三条第一項の規定に違反した者
六　第三十三条の三第二項において準用する第三十二条の九第一項の規定による事業の廃止の命令に違反した者
七　第三十六条第一項の規定に違反した者
八　第四十一条第一項（第四十六条において準用する場合を含む。）の規定による労働者の募集の業務若しくは労働者供給事業の停止又は第四十一条第二項の規定による労働者の募集の業務の廃止若しくは停止の命令に違反した者
九　第四十四条の規定に違反した者

第六十五条　次の各号のいずれかに該当する者は、これを六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。
一　第十一条第三項の規定に違反した者
二　第三十二条の三第一項又は第二項の規定に違反した者
三　第三十三条の二第一項又は第三十三条の三第一項の規定による届出をしないで、無料の職業紹介事業を行つた者
四　第三十六条第二項又は第三項の規定に違反した者
五　第三十七条の規定による制限又は指示に従わなかつた者
六　第三十九条又は第四十条の規定に違反した者
七　第四十八条の三第一項の規定による命令に違反した者
八　虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を提示して、職業紹介、労働者の募集若しくは労働者の供給を行つた者又はこれらに従事した者
九　虚偽の条件を提示して、公共職業安定所又は職業紹介を行う者に求人の申込みを行つた者
十　労働条件が法令に違反する工場事業場等のために、職業紹介、労働者の募集若しくは労働者の供給を行つた者、又はこれに従事した者
第六十六条　次の各号のいずれかに該当する者は、これを三十万円以下の罰金に処する。
一　第三十条第二項（第三十二条の六第六項、第三十三条第四項及び第五項並びに第三十三条の三第二項において準用する場合を含む。）に規定する申請書若しくは届出書又は第三十一条第三項（第三十二条の六第六項、第三十三条第四項及び第五項並びに第三十三条の三第二項において準用する場合を含む。）に規定する書類に虚偽の記載をして提出した者
二　第三十二条の三第四項の規定による命令に違反した者
三　第三十二条の七第一項（第三十三条第四項及び第三十三条の三第二項において準用する場合を含む。）の規定による届出をせず、若しくは虚偽の届出をし、又は第三十二条の七第一項（第三十三条第四項及び第三十三条の三第二項において準用する場合を含む。）に規定する書類に虚偽の記載をして提出した者
四　第三十二条の八第一項（第三十三条第四項、第三十三条の二第七項及び第三十三条の三第二項において準用する場合を含む。）の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者
五　第三十二条の十四（第三十三条第四項及び第三十三条の三第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
六　第三十二条の十五（第三十三条第四項、第三十三条の二第七項及び第三十三条の三第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反して帳簿書類を作成せず、若しくは事業所に備えて置かなかつた者又は虚偽の帳簿書類を作成した者
七　第四十九条又は第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
八　第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
九　第五十一条第一項の規定に違反した者
第六十七条　法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、第六十三条から前条までの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

附　則　抄

①　この法律は、昭和二十二年十二月一日から、これを施行する。
③　職業紹介法は、これを廃止する。

附　則　（昭和二三年六月三〇日法律第七二号）

この法律は、公布の日から、これを施行する。

附　則　（昭和二三年七月一〇日法律第一三〇号）　抄

1　この法律施行の期日は、その公布の日から起算して百二十日を超えない期間において、政令でこれを定める。

附　則　（昭和二三年一二月三日法律第二二二号）　抄

第一条　この法律は、公布の日から、施行する。但し、改正後の国家公務員法第十三条第三項から第五項までの規定は、昭和二十四年度以後の会計年度について適用し、この附則第六条の規定及びこの附則第七条中船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第十条の改正規定は、別に人事院規則で定める日から適用する。

附　則　（昭和二四年五月二〇日法律第八八号）

1　この法律は、公布の日から施行する。
2　この法律中、「学校の長」には、学校教育法第九十八条の規定により存続する従前の規定による学校の長を、「大学の長」には、同条の規定により存続する大学、高等学校、専門学校及び教員養成諸学校の長を、「高等学校の長」には、同条の規定により存続する中等学校の長を含むものとする。

附　則　（昭和二四年五月三一日法律第一六六号）

この法律は、昭和二十四年六月一日から施行する。

附　則　（昭和二五年五月一日法律第一二〇号）

この法律は、公布の日から施行する。

附　則　（昭和二七年七月三一日法律第二七八号）　抄

1　この法律は、昭和二十七年八月一日から施行する。

附　則　（昭和二七年七月三一日法律第二八四号）　抄

1　この法律は、昭和二十七年八月一日から施行する。

附　則　（昭和三三年五月二日法律第一三三号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、公布の日から起算して六月をこえない範囲内で、政令で定める日から施行する。

附　則　（昭和三五年三月三一日法律第一八号）　抄

（施行期日）
1　この法律は、公布の日から起算して一箇月をこえない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、失業保険法第二十八条の改正規定は、昭和三十四年度以降の費用について適用する。
（失業保険法の一部改正に伴う経過措置）
6　炭鉱離職者臨時措置法（昭和三十四年法律第百九十九号）第三条の規定により労働大臣が他の地域において職業に就くことを促進するための措置として職業紹介活動をすることを命じた場合には、新法第二十条の四の規定の適用については、労働大臣がこの法律による改正後の職業安定法第十九条の二に規定する職業紹介活動をすることを命じたものとみなす。

附　則　（昭和三六年六月一七日法律第一四五号）　抄

条文6

この法律は、学校教育法の一部を改正する法律（昭和三十六年法律第百四十四号）の施行の日から施行する。

附　則　（昭和三七年五月一六日法律第一四〇号）　抄

1　この法律は、昭和三十七年十月一日から施行する。

2　この法律による改正後の規定は、この附則に特別の定めがある場合を除き、この法律の施行前に生じた事項にも適用する。ただし、この法律による改正前の規定によつて生じた効力を妨げない。

3　この法律の施行の際現に係属している訴訟については、当該訴訟を提起することができない旨を定めるこの法律による改正後の規定にかかわらず、なお従前の例による。

4　この法律の施行の際現に係属している訴訟の管轄については、当該管轄を専属管轄とする旨のこの法律による改正後の規定にかかわらず、なお従前の例による。

5　この法律の施行の際現にこの法律による改正前の規定による出訴期間が進行している処分又は裁決に関する訴訟の出訴期間については、なお従前の例による。ただし、この法律による改正後の規定による出訴期間がこの法律による改正前の規定による出訴期間より短い場合に限る。

6　この法律の施行前にされた処分又は裁決に関する当事者訴訟で、この法律による改正により出訴期間が定められることとなつたものについての出訴期間は、この法律の施行の日から起算する。

7　この法律の施行の際現に係属している処分又は裁決の取消しの訴えについては、当該法律関係の当事者の一方を被告とする旨のこの法律による改正後の規定にかかわらず、なお従前の例による。ただし、裁判所は、原告の申立てにより、決定をもつて、当該訴訟を当事者訴訟に変更することを許すことができる。

8　前項ただし書の場合には、行政事件訴訟法第十八条後段及び第二十一条第二項から第五項までの規定を準用する。

附　則　（昭和三八年七月八日法律第一二一号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律中職業安定法第二十六条の改正規定、この法律による改正後の緊急失業対策法第三章の二の規定及び附則第三条の規定は、公布の日から、この法律による改正後の緊急失業対策法第十一条の二の規定は、昭和三十九年四月一日から、その他の規定は、昭和三十八年十月一日から施行する。

附　則　（昭和四一年七月二一日法律第一三二号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から施行する。

（職業安定法の一部改正に伴う経過措置）

第四条　地方公共団体が実施する職業安定法第二十六条第一項第三号に掲げる訓練に要する費用又は都道府県がこの法律による改正前の同法第二十九条の規定により支給する手当に要する費用で、この法律の施行の日の前日までに係るもの（この法律の施行の日以後に支出されるものを含む。）についての国庫の負担については、なお従前の例による。

（従前の行為に対する罰則の適用）

第十三条　この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附　則　（昭和四四年七月一八日法律第六四号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律（以下「新法」という。）は、昭和四十四年十月一日から施行する。

附　則　（昭和四六年五月二五日法律第六八号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、昭和四十六年十月一日から施行する。

附　則　（昭和四九年一二月二八日法律第一一七号）

この法律は、昭和五十年四月一日から施行する。

附　則　（昭和五五年一一月一九日法律第八五号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、昭和五十六年四月一日から施行する。

附　則　（昭和五八年一二月二日法律第七八号）

1　この法律（第一条を除く。）は、昭和五十九年七月一日から施行する。

2　この法律の施行の日の前日において法律の規定により置かれている機関等で、この法律の施行の日以後は国家行政組織法又はこの法律による改正後の関係法律の規定に基づく政令（以下「関係政令」という。）の規定により置かれることとなるものに関し必要となる経過措置その他この法律の施行に伴う関係政令の制定又は改廃に関し必要となる経過措置は、政令で定めることができる。

附　則　（昭和五九年五月八日法律第二五号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、昭和五十九年七月一日から施行する。

附　則　（昭和六〇年七月五日法律第八九号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）の施行の日から施行する。

（職業安定法の一部改正に伴う経過措置）

第二条　この法律の施行の際現に第二条の規定による改正前の職業安定法（以下この条において「旧職業安定法」という。）第三十二条第一項ただし書の許可を受けている者は、この法律の施行の日（以下この条において「施行日」という。）に、第二条の規定による改正後の職業安定法（以下この条において「新職業安定法」という。）第三十二条第一項ただし書の許可を受けた者とみなす。この場合において、その者についての新職業安定法第三十二条第七項に規定する許可の有効期間は、その者が旧職業安定法第三十二条第一項ただし書の許可を受けた日から起算して一年を経過する日までとする。

2　この法律の施行の際現に旧職業安定法第三十二条第三項の規定により供託されている保証金は、その価額の限度で、新職業安定法第三十二条第四項の規定により供託されている保証金とみなす。

3　施行日前に旧職業安定法第三十二条第一項ただし書の許可を受けた者に係る同条第五項の許可料については、なお従前の例による。

4　この法律の施行の際現に旧職業安定法第三十二条第一項ただし書の規定により実費職業紹介事業の許可を受けている者が、施行日から起算して三十日を経過する日（施行日からその者についての実費職業紹介事業の許可の有効期間の末日までの日数が三十日に満たないときは、その有効期間の末日）までに、労働大臣に対し、新職業安定法第三十三条第一項の無料の職業紹介事業を行うことの希望を有する

昭和二十二年労働省令第十二号

職業安定法施行規則

職業安定法施行規則を、次のように定める。

（職業安定組織の定義）

第一条　この命令で職業安定組織とは、厚生労働省職業安定局（以下「職業安定局」という。）、都道府県労働局、公共職業安定所等すべての職業安定機関の組織をいう。

（法第二条に関する事項）

第二条　公共職業安定所は、できるだけ多くの職業について求人開拓に努めると共に、求職者に対しては、できるだけ多くの適当な求人についての情報を提供し他に、より適当な求職者がない場合においては、その選択するいかなる職業についても紹介するよう努めなければならない。

（法第三条に関する事項）

第三条　公共職業安定所は、すべての利用者に対し、その申込の受理、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、差別的な取扱をしてはならない。

2　職業安定組織は、すべての求職者に対して、その能力に応じた就職の機会を多からしめると共に、雇用主に対しては、絶えず緊密な連絡を保ち、労働者の雇用条件は、専ら作業の遂行を基礎としてこれを定めるように、指導しなければならない。

3　職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号。以下法という。）第三条の規定は、労働協約に別段の定ある場合を除いて、雇用主が労働者を選択する自由を妨げず、又公共職業安定所が求職者をその能力に応じて紹介することを妨げない。

（法第四条に関する事項）

第四条　労働者を提供しこれを他人の指揮命令を受けて労働に従事させる者（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（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二条第三号に規定する労働者派遣事業を行う者を除く。）は、たとえその契約の形式が請負契約であつても、次の各号の全てに該当する場合を除き、法第四条第七項の規定による労働者供給の事業を行う者とする。

一　作業の完成について事業主としての財政上及び法律上の全ての責任を負うものであること。

二　作業に従事する労働者を、指揮監督するものであること。

三　作業に従事する労働者に対し、使用者として法律に規定された全ての義務を負うものであること。

四　自ら提供する機械、設備、器材（業務上必要なる簡易な工具を除く。）若しくはその作業に必要な材料、資材を使用し又は企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験を必要とする作業を行うものであつて、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

2　前項の各号の全てに該当する場合（労働者派遣法第二条第三号に規定する労働者派遣事業を行う場合を除く。）であつても、それが法第四十四条の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであつて、その事業の真の目的が労働力の供給にあるときは、法第四条第七項の規定による労働者供給の事業を行う者であることを免れることができない。

3　第一項の労働者を提供する者とは、それが使用者、個人、団体、法人又はその他いかなる名称形式であるとを問わない。

4　第一項の労働者の提供を受けてこれを自らの指揮命令の下に労働させる者とは、個人、団体、法人、政府機関又はその他いかなる名称形式であるとを問わない。

5　法第四条第十項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

一　国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）第百八条の二第一項（裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）第一号において準用する場合を含む。）に規定する職員団体、地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第五十二条第一項に規定する職員団体又は国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）第十八条の二第一項に規定する国会職員の組合

二　前号に掲げる団体又は労働組合法（昭和二十四年法律第百七十四号）第二条及び第五条第二項の規定に該当する労働組合が主体となつて構成され、自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的とする団体（団体に準ずる組織を含む。）であつて、次のいずれかに該当するもの

イ　一の都道府県の区域内において組織されているもの

ロ　イ以外のものであつて厚生労働省職業安定局長（以下「職業安定局長」という。）が定める基準に該当するもの

（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　労働者が従事すべき業務の内容に関する事項

二　労働契約の期間に関する事項

二の二　試みの使用期間に関する事項

三　就業の場所に関する事項

四　始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項

五　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（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第八条各号に掲げる賃金を除く。）の額に関する事項

六　健康保険法（大正十一年法律第七十号）による健康保険、厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）による厚生年金、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）による労働者災害補償保険及び雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）による雇用保険の適用に関する事項

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

条文7

八　労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨
九　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
4　法第五条の三第四項の厚生労働省令で定める方法は、前項各号に掲げる事項（以下この項及び次項において「明示事項」という。）が明らかとなる次のいずれかの方法とする。ただし、職業紹介の実施について緊急の必要があるためあらかじめこれらの方法によることができない場合において、明示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たときは、この限りでない。
一　書面の交付の方法
二　次のいずれかの方法によることを書面被交付者（明示事項を前号の方法により明示する場合において、書面の交付を受けるべき者をいう。以下この号及び次項において同じ。）が希望した場合における当該方法
イ　ファクシミリを利用してする送信の方法
ロ　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（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下このロ及び第十七条の七第二項第二号ロにおいて「電子メール等」という。）の送信の方法（当該書面被交付者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）
5　前項第二号イの方法により行われた明示事項の明示は、当該書面被交付者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同号ロの方法により行われた明示事項の明示は、当該書面被交付者の使用に係る通信端末機器に備えられたファイルに記録された時に、それぞれ当該書面被交付者に到達したものとみなす。
6　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。
7　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。
8　求人者は、公共職業安定所から求職者の紹介を受けたときは、当該公共職業安定所に、その者を採用したかどうかを及び採用しないときはその理由を、速やかに、通知するものとする。
（法第五条の五に関する事項）
第四条の三　公共職業安定所に対する求人の申込みは、原則として、求人者の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所（その公共職業安定所が二以上ある場合には、厚生労働省組織規則（平成十三年厚生労働省令第一号）第七百九十二条の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所）においてこれを受理するものとする。
2　前項の公共職業安定所に申し込むことが、求人者にとつて不便である場合には、求人の申込みは、厚生労働省組織規則第七百九十二条の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所であつて求人者に最も便利なものに対して行うことができる。
3　法第五条の五第一項第三号の厚生労働省令で定める場合は、次のとおりとする。
一　求人者が職業安定法施行令（昭和二十八年政令第二百四十二号。以下この項において「令」という。）第一条第一号又は第三号に掲げる法律の規定に違反する行為（労働基準法施行規則第二十五条の二第一項並びに第三十四条の三第一項及び第二項の規定に違反する行為を含む。以下この号において「違反行為」という。）をした場合であつて、法第五条の五第二項の規定による報告の求め（以下この項において「報告の求め」という。）により、次のいずれかに該当することが確認された場合
イ　求人の申込みの時において、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと（当該違反行為をした日から起算して過去一年以内において当該違反行為と同一の規定に違反する行為（ロにおいて「同一違反行為」という。）をしたことがある場合その他当該違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがある場合に限る。）。
ロ　当該違反行為に係る事件について刑事訴訟法（昭和二十三年法律第百三十一号）第二百三条第一項（同法第二百十一条及び第二百十六条において準用する場合を含む。）若しくは第二百四十六条の規定による送致又は同法第二百四十二条の規定による送付（以下このロにおいて「送致等」という。）が行われ、その旨の公表が行われた場合であつて、次のいずれかに該当すること。
（1）　当該送致等の日前に当該違反行為の是正が行われた場合（当該違反行為をした日から起算して過去一年以内において同一違反行為をしたことがある場合であつて、当該違反行為の是正が行われた日から当該送致等の日までの期間（以下このロにおいて「経過期間」という。）が六月を超えるときに限る。）であつて、求人の申込みの時において、当該送致等の日から起算して六月を経過していないこと。
（2）　当該送致等の日前に当該違反行為の是正が行われた場合（当該違反行為をした日から起算して過去一年以内において同一違反行為をしたことがある場合であつて、経過期間が六月を超えないときに限る。）であつて、求人の申込みの時において、当該送致等のロから起算して一年から経過期間を減じた期間が経過していないこと。
（3）　当該送致等の日前に当該違反行為の是正が行われた場合（当該違反行為をした日から起算して過去一年以内において同一違反行為をしたことがある場合を除く。）又は当該送致等の日前に当該違反行為の是正が行われていない場合であつて、求人の申込みの時において、当該送致等の日から起算して一年を経過していないこと、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月が経過していないこと。
二　求人者が令第一条第二号に掲げる法律の規定に違反する行為（以下この号において「違反行為」という。）をし、法第四十八条の三第三項の規定による公表がされた場合であつて、報告の求めにより、次のいずれかに該当することが確認された場合
イ　求人の申込みの時において、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと。
ロ　当該違反行為の是正が行われた日から起算して六月を経過する前に当該違反行為と同一の規定に違反する行為（以下このロにおいて「同一違反行為」という。）を行つた場合であつて、求人の申込みの時において、当該同一違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないことその他当該同一違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがあること。
二の二　求人者が令第一条第四号に掲げる法律の規定に違反する行為（以下この号において「違反行為」という。）をし、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（昭和四十一年法律第百三十二号）第三十三条第二項の規定による公表がされた場合であつて、報告の求めにより、次のいずれかに該当することが確認された場合
イ　求人の申込みの時において、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと。
ロ　当該違反行為の是正が行われた日から起算して六月を経過する前に当該違反行為と同一の規定に違反する行為（以下このロにおいて「同一違反行為」という。）を行つた場合であつて、求人の申込みの時において、当該同一違反行為の是正が行われていないこと

又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないことその他当該同一違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがあること。
三　求人者が令第一条第五号に掲げる法律の規定に違反する行為（以下この号において「違反行為」という。）をし、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（昭和四十七年法律第百十三号）第三十条の規定による公表がされた場合であつて、報告の求めにより、次のいずれかに該当することが確認された場合
イ　求人の申込みの時において、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと。
ロ　当該違反行為の是正が行われた日から起算して六月を経過する前に当該違反行為と同一の規定に違反する行為（以下このロにおいて「同一違反行為」という。）を行つた場合であつて、求人の申込みの時において、当該同一違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないことその他当該同一違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがあること。
四　求人者が令第一条第六号に掲げる法律の規定に違反する行為（以下この号において「違反行為」という。）をし、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（平成三年法律第七十六号）第五十六条の二の規定による公表がされた場合であつて、報告の求めにより、次のいずれかに該当することが確認された場合
イ　求人の申込みの時において、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと。
ロ　当該違反行為の是正が行われた日から起算して六月を経過する前に当該違反行為と同一の規定に違反する行為（以下このロにおいて「同一違反行為」という。）を行つた場合であつて、求人の申込みの時において、当該同一違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないことその他当該同一違反行為が求職者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがあること。
4　公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者が、法第五条の五第一項ただし書の規定により求人の申込みを受理しないときは、求人者に対し、その理由を説明しなければならない。
（法第五条の六に関する事項）
第四条の四　公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者が法第五条の六第一項ただし書の規定により求職の申込みを受理しないときは、その理由を求職者に説明しなければならない。
第五条　削除
（法第八条に関する事項）
第六条　公共職業安定所の位置、管轄区域及び施設の規模は、主として次の基準による。
一　産業が少くて労働力の自給できる村落地域又は産業の種類が単一であり、若しくは工場、事業場が少い都市地域には、公共職業安定所の設置を必要としないこと。
二　工場、事業場が多い産業都市地域には、公共職業安定所の設置を必要とすること。
三　公共職業安定所の設置及び管轄区域の決定に当つては、前二号によるの外、工場、事業場が少い地域であつても、他の地域に対する労働力の給源をなしている地域又は通勤範囲から適当な労働者を求めることができない工場、事業場のある地域にも、必要により公共職業安定所を設置する等、国の労働力を最高度に活用するために、地方的な必要のみでなく、他の地域又は国全体との関連を十分考慮することを必要とすること。
四　公共職業安定所の業務の運営上必要な地域には、出張所を設置すること。
五　日雇労働者のため、必要に応じ常設又は臨時の公共職業安定所を設置すること。
六　季節労働者のため、その他特別の必要があるときは、臨時に公共職業安定所を設置すること。
七　公共職業安定所は、雇用主及び労働者の多くがこれを利用するに便利な位置に、これを設置すること。
八　公共職業安定所は、これを利用する求人者、求職者等に対し、十分な奉仕をなすに足る数と施設を備えること。
九　公共職業安定所は、利用者の出入に便利で、且つ、その秘密が保たれるようその設備を整えること。
第七条　削除
第八条　削除
（法第十三条に関する事項）
第九条　法第十三条の規定により、都道府県労働局及び公共職業安定所は、職業安定局長に対し、その定める手続及び様式に従い、所要の報告を提出しなければならない。
2　前項の報告は、主として次の各号に掲げるものとする。
一　人事、経費、事務量、施設等に関する事項
二　毎月の求人、求職者及び就職者の数に関する事項
三　毎月の職業指導その他特別の業務の取扱状況に関する事項
四　各種業務の進捗状況に関する事項
五　特別な計画に基く労働者充足の進捗状況に関する事項
六　その他必要と認める事項
（法第十四条に関する事項）
第十条　職業安定局長は、労働市場の分析に関する全国的な計画、実施要領、手続及び様式を定め、都道府県労働局及び公共職業安定所は、これに基づき労働市場報告を作成し、職業安定局長に提出しなければならない。
2　職業安定局長は、労働力需給に関する専門用語の意義を定め、その普及に努めるものとする。
（法第十五条に関する事項）
第十一条　標準職業名、職業解説及び職業分類表は、職業安定局長が、雇用主、労働者及び職業につき学識、経験ある者の中から意見を聞き、あらゆる職業にわたり、かつ、公共職業安定所、特定地方公共団体及び各種施設並びに職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び労働者供給事業者に共通して広く使用できるようこれを作成するものとする。
（法第十七条に関する事項）
第十二条　公共職業安定所は、次の各号のいずれかに該当する場合には、求職者を、その希望に応じ、通常通勤することができない地域の求人者に紹介するよう努めなければならない。
一　その求職者に対しては最もよい就職の機会を与えるものであること。
二　その地域で適当な求職者を得ることができない求人者に対しては、最もよい求職者を雇用し得る機会を与えるものであること。

条文8

2　公共職業安定所は、その通常通勤することができる地域において適当な労働者が得られる場合においては、求人者に対してその労働者を雇い入れるよう指導しなければならない。
3　公共職業安定所は、求人者が前項の指導に応じないで、その通常通勤することができない地域において労働者を雇い入れようとするときは、職業安定局長の特別の指示がない限り、これに対し援助を行わないものとする。
4　公共職業安定所が、その通常通勤することができない地域から労働者を雇い入れようとする求人者を援助しようとする場合は、求人者の事業所における賃金その他の労働条件が法令に違反しないこと及びその通常通勤することができる地域内における一般的水準より低くないことを確認しなければならない。
5　公共職業安定所は、必要があると認めるときは、その紹介により就職する者に対し、就業に至るまでの間移転その他に関し必要な助言援助を与えなければならない。
（法第十八条に関する事項）
第十三条　公共職業安定所の行う求人又は求職の開拓は、職種別、年齢別及び地域別の労働力需給等の状況に応じ、計画的に行わなければならない。
（法第十八条の二に関する事項）
第十三条の二　法第十八条の二の規定による特定地方公共団体又は職業紹介事業者の職業紹介事業の業務に係る情報の提供は、当該特定地方公共団体又は職業紹介事業者が、公共職業安定所に対し、求職者又は求人者に提供することを求める情報について行うものとする。
2　法第十八条の二の厚生労働省令で定めるものは、法第三十二条の九第二項（法第三十三条第四項、第三十三条の二第七項及び第三十三条の三第二項において準用する場合を含む。）の規定により職業紹介事業の全部又は一部の停止を命じられている者及び法第四十八条の三第一項の規定により業務の運営を改善するために必要な措置を講ずべきことを命じられている者（当該必要な措置を講じていない者に限る。）とする。
（法第二十条に関する事項）
第十四条　都道府県労働局長は、常時地方労働委員会と緊密な連絡を保ち、次の各号の一に該当する場合には、地方労働委員会に対し関係公共職業安定所へその旨を通報するよう、求めなければならない。
一　同盟罷業又は作業所閉鎖の事態が、発生したとき又は解決したとき。
二　同盟罷業又は作業所閉鎖に至る虞れが多く、且つその事業所に求職者を紹介することによつて正当な解決が妨げられるような労働争議が発生し又は解決したとき。
2　求人者は、その事業所において、労働争議が発生したとき又は解決したときは、その旨を関係公共職業安定所に届け出なければならない。
3　労働争議の行われている事業所に求職者を紹介する場合の手続は、職業安定局長が別にこれを定める。
（法第二十一条に関する事項）
第十五条　職業安定局長は、公共職業安定所が行う職業紹介について、その手続及び様式を定めるものとする。
（法第二十二条に関する事項）
第十六条　公共職業安定所が行う職業指導は、求職者に対し、職業知識の授与、職業の選択、就職のあつ旋及び就職後の指導を一連の過程として、これを実施するものとする。
2　公共職業安定所が行う職業指導は、職業指導を受ける者が職業の諸条件及び就職の機会と照合して、自己の素質及び能力を判断することができるよう助言援助するものでなければならない。特に身体又は精神に障害のある者についての職業指導は、特別な奉仕と紹介技術とをもつて、その者が関心を有し、且つ身体的及び精神的能力並びに技能にふさわしい職業に就くことができるよう助言、援助をしなければならない。
3　公共職業安定所は、職業指導を受ける者が任意に閲覧できるよう、必要な参考資料を整備しなければならない。
4　公共職業安定所は、職業指導を受けて就職した者に対し、必要に応じ、就職後の指導を行い、その職業に対する適応を容易にさせなければならない。但し、就職後の指導を行うに当り、労働条件に関する問題がある場合には、関係労働基準監督署に、適当な措置を講ずるよう、求めなければならない。
5　公共職業安定所は、職業指導を受けた者が、適当な職業を選択していない場合においては、その者の要求に応じて再び職業指導を行わなければならない。
6　職業安定局長は、年少者に対し特別の職業指導を行う必要がある場合においては、公共職業安定所を指定し、年少者に対する特別の職業指導に関する事項を専掌する部門を設置させることができる。
7　職業安定局長は、身体又は精神に障害のある者に対し特別の職業指導を行う必要がある場合においては、公共職業安定所を指定して身体若しくは精神に障害のある者に対する特別の職業指導に関する事項を専掌する部門を設置し、又は身体若しくは精神に障害のある者に対する特別の職業指導に関する調査研究を、身体若しくは精神に障害のある者の更生援護を目的とする公益法人に委託することができる。
8　公共職業安定所は、年少者及び身体又は精神に障害のある者の就職について、教育関係機関及び社会福祉関係機関と協力しなければならない。
（法第二十五条に関する事項）
第十七条　職業安定局長は、公共職業安定所が行う職業指導について、その手続及び様式を定めるものとする。
（法第二十七条に関する事項）
第十七条の二　公共職業安定所長は、法第二十七条第一項の規定により学校の長にその業務の一部を分担させるときは、その学校の長に対し、文書をもつて通知しなければならない。通知の手続及び様式は、職業安定局長の定めるところによる。
2　公共職業安定所は、法第二十七条第一項の規定により公共職業安定所の業務の一部を分担する学校の長（以下「業務分担学校長」という。）に、公共職業安定所において受理した求人のうち、その学校において取り扱うのが適当であると認められるものを連絡しなければならない。
3　業務分担学校長は、その受理した求人を、業務の一部を分担させた公共職業安定所に速やかに連絡しなければならない。
4　業務分担学校長は、あつ旋することが困難である求人及び求職は、職業安定局長の定める手続及び様式によつて、業務の一部を分担させた公共職業安定所に、速やかにこれを連絡しなければならない。
5　公共職業安定所は、前項の求人又は求職の連絡を受けたときは、速に必要な求人開拓又は求職開拓を行つて、そのあつ旋に努めなければならない。
6　業務分担学校長は、法第二十七条第三項の規定により求人又は求職の申込みを受理しないときは、その申込みをなした求人者又は求職者に対して、申込みを受理しない理由を説明し、かつ、求人者に対しては、公共職業安定所に求人申込みを行うよう、指導しなければならない。

7　業務分担学校長は、公共職業安定所から提供された求人票、求職票その他法及びこの命令に基づいて定められた基準に従い作成された必要な諸票用紙を使用しなければならない。
8　公共職業安定所長が、法第二十七条第七項の規定により、業務分担学校長に分担させた業務を停止させることのできる場合は、あらかじめその業務分担学校長に対して行う違反事項の是正に関する勧告に従わず、かつ、公共職業安定所の業務の一部を分担させることが不適当と認められる場合に限られるものとする。
9　公共職業安定所長は、業務分担学校長に分担させた業務を停止し、又はやめさせようとするときは、その業務分担学校長に対し、文書をもつて通知しなければならない。業務分担学校長の要請により、これに分担させた業務をやめさせようとするときもまた同様とする。通知の手続及び様式は、職業安定局長の定めるところによる。
（法第二十八条に関する事項）
第十七条の三　公共職業安定所は、学生又は生徒に適当な求人の申込を受理したときは、その管轄区域内にある適当と認める学校に、その情報を提供するものとする。
2　公共職業安定所は、その管轄区域内にある学校に対し、次に掲げる事項の実施について、協力を求めるものとする。
一　新たに学校を卒業しようとする者の就職に関する希望についての調査の結果を公共職業安定所に通報すること
二　公共職業安定所の紹介により就職することを希望する者の求職の申込を公共職業安定所に取り次ぐこと
三　新たに学校を卒業しようとする者に対して行つた職業指導の状況その他の学生又は生徒の就職のあつ旋に必要な情報を公共職業安定所に提供すること
第十七条の四　厚生労働大臣は、第三十五条第三項の規定により報告された同条第二項（第二号に係る部分に限る。）の規定による取り消し、又は撤回する旨の通知の内容（当該取消し又は撤回の対象となつた者の責めに帰すべき理由によるものを除く。）が、厚生労働大臣が定める場合に該当するとき（倒産（雇用保険法第二十三条第二項第一号に規定する倒産をいう。）により第三十五条第二項に規定する新規学卒者に係る翌年度の募集又は採用が行われないことが確実な場合を除く。）は、学生生徒等の適切な職業選択に資するよう学生生徒等に当該報告の内容を提供するため、当該内容を公表することができる。
2　公共職業安定所は、前項の規定による公表が行われたときは、その管轄区域内にある適当と認める学校に、当該公表の内容を提供するものとする。
（法第二十九条に関する事項）
第十七条の五　法第二十九条第二項の規定による通知をしようとする特定地方公共団体は、次に掲げる事項を厚生労働大臣に対し書面により通知しなければならない。
一　特定地方公共団体の名称
二　無料の職業紹介事業を行う事業所の名称及び所在地
三　無料の職業紹介事業の開始年月日又は開始予定年月日
四　担当者の職名、氏名及び電話番号
五　法の施行地外の地域における求人又は求職の申込みについて取次ぎを行う機関（以下「取次機関」という。）を利用する場合における当該取次機関の名称、住所及び事業内容
六　地方公務員法第三十八条の六第一項（地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第五十条の二において準用する場合を含む。）に規定する退職管理の適正を確保するために必要と認められる措置として無料の職業紹介事業を行う場合は、その旨
七　法第二十九条第三項の規定により取扱職種の範囲等を定める場合における当該取扱職種の範囲等
2　特定地方公共団体は、前項各号に掲げる事項（特定地方公共団体が取次機関を利用しなくなつた場合にあつては、同項第五号に掲げる事項を除く。）に変更があつたときは、遅滞なく、その旨及び変更した年月日を厚生労働大臣に対し書面により通知しなければならない。
（法第二十九条の二に関する事項）
第十七条の六　法第二十九条の二の規定による通知をしようとする特定地方公共団体は、次に掲げる事項を厚生労働大臣に対し書面により通知しなければならない。
一　無料の職業紹介事業を廃止した年月日
二　無料の職業紹介事業を廃止した理由
（法第二十九条の四に関する事項）
第十七条の七　法第二十九条の四の厚生労働省令で定める事項は、求人者の情報（職業紹介に係るものに限る。第二十四条の五第一項第一号において同じ。）及び求職者の個人情報の取扱いに関する事項とする。
2　法第二十九条の四の規定による明示は、求人の申込み又は求職の申込みを受理した後、速やかに、次のいずれかの方法により行わなければならない。ただし、職業紹介の実施について緊急の必要があるためあらかじめこれらの方法によることができない場合において、当該明示すべき事項（以下この項及び次項並びに第二十四条の五において「明示事項」という。）をあらかじめこれらの方法以外の方法により明示したときは、この限りでない。
一　書面の交付の方法
二　次のいずれかの方法によることを書面被交付者（明示事項を前号の方法により明示する場合において、書面の交付を受けるべき者をいう。以下この号及び次項並びに第二十四条の五第三項において同じ。）が希望した場合における当該方法
イ　ファクシミリを利用してする送信の方法
ロ　電子メール等の送信の方法（当該書面被交付者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）
3　前項第二号イの方法により行われた明示事項の明示は、当該書面被交付者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同号ロの方法により行われた明示事項の明示は、当該書面被交付者の使用に係る通信端末機器に備えられたファイルに記録された時に、それぞれ当該書面被交付者に到達したものとみなす。
（法第二十九条の五に関する事項）
第十七条の八　法第二十九条の五の厚生労働省令で定めるものは、求人又は求職に関する情報のうち、求人者又は求職者が自らの情報について特定地方公共団体に提供することに同意したもの（当該求職者の法第四条第十一項に規定する個人情報その他求職者の家族の状況等法第二十九条の五の規定に基づき提供する情報として適切でないと認められるものを除く。）とする。
2　法第二十九条の五の厚生労働省令で定める方法は、書面の提出による提供とする。
3　公共職業安定所は、特定地方公共団体が求人又は求職に関する情報を適切に取り扱うことができないおそれがあると認めるときは、当該特定地方公共団体に対し、法第二十九条の五の規定による情報の提供を停止することができる。
（法第三十条に関する事項）
第十八条　法第三十条第二項の申請書は、有料職業紹介事業許可申請書（様式第一号）のとおりとする。

２　法第三十条第二項第五号の厚生労働省令で定める事項は、他に事業を行つている場合における当該事業の種類及び内容並びに取次機関を利用する場合における当該取次機関の名称、住所及び事業内容とする。
３　法第三十条第三項の厚生労働省令で定める書類は、次のとおりとする。
一　申請者が法人である場合にあつては、次に掲げる書類
イ　定款又は寄附行為
ロ　登記事項証明書
ハ　役員の住民票の写し（出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）第十九条の三に規定する中長期在留者にあつては住民票の写し（国籍等（住民基本台帳法（昭和四十二年法律第八十一号）第三十条の四十五に規定する国籍等をいう。以下この号において同じ。）及び在留資格（出入国管理及び難民認定法第二条の二第一項に規定する在留資格をいう。）を記載したものに限る。）とし、日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法（平成三年法律第七十一号）に定める特別永住者にあつては住民票の写し（国籍等及び同法に定める特別永住者である旨を記載したものに限る。）とし、出入国管理及び難民認定法第十九条の三第一号に掲げる者にあつては旅券その他の身分を証する書類の写しとする。以下同じ。）及び履歴書
ニ　役員の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該役員が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）
ホ　役員が未成年者で職業紹介事業に関し営業の許可を受けていない場合にあつては、次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める書類
（１）　当該役員の法定代理人が個人である場合　当該法定代理人の住民票の写し及び履歴書並びに当該法定代理人の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該法定代理人が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）
（２）　当該役員の法定代理人が法人である場合　当該法定代理人に係るイからニまでに掲げる書類（法定代理人の役員が未成年者で職業紹介事業に関し営業の許可を受けていない場合にあつては、当該役員の法定代理人（法人に限る。）に係るイからニまでに掲げる書類又は当該役員の法定代理人（個人に限る。以下この（２）において同じ。）の住民票の写し及び履歴書並びに当該役員の法定代理人の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該役員の法定代理人が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）を含む。）
ヘ　最近の事業年度における貸借対照表及び損益計算書
ト　職業紹介事業に関する資産の内容及びその権利関係を証する書類
チ　有料の職業紹介事業を行う事業所ごと（以下この条において単に「事業所ごと」という。）の個人情報の適正管理及び秘密の保持に関する規程
リ　事業所ごとの業務の運営に関する規程
ヌ　事業所ごとに選任する職業紹介責任者の住民票の写し、履歴書及び第二十四条の六第二項第一号に規定する講習を修了したことを証する書類（以下「受講証明書」という。）並びに当該職業紹介責任者の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該職業紹介責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）
ル　事業所ごとの施設の概要を記載した書面
ヲ　国外にわたる職業紹介を行おうとするときは、当該国外にわたる職業紹介の相手先国に関する書類
ワ　国外にわたる職業紹介を行おうとする場合であつて、取次機関を利用しようとするときは、当該取次機関に関する書類
二　申請者が個人である場合にあつては、次に掲げる書類
イ　住民票の写し及び履歴書
ロ　申請者の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該申請者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）
ハ　申請者が未成年者で職業紹介事業に関し営業の許可を受けていない場合にあつては、次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める書類
（１）　当該申請者の法定代理人が個人である場合　当該法定代理人の住民票の写し及び履歴書並びに当該法定代理人の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該法定代理人が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）
（２）　当該申請者の法定代理人が法人である場合　当該法定代理人に係る前号イからハまでに掲げる書類（法定代理人の役員が未成年者で職業紹介事業に関し営業の許可を受けていない場合にあつては、当該役員の法定代理人（法人に限る。）に係る前号イからハまでに掲げる書類又は当該役員の法定代理人（個人に限る。以下この（２）において同じ。）の住民票の写し及び履歴書並びに当該役員の法定代理人の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該役員の法定代理人が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）を含む。）
ニ　前号トからワまでに掲げる書類
４　法第三十条第三項の規定により添付すべき事業計画書は、有料職業紹介事業計画書（様式第二号）のとおりとする。
５　法第三十三条第一項の規定による許可を受けた者が法第三十条第一項の規定による許可を申請するときは、法人にあつては第三項第一号イからハまで及びホ（住民票の写し及び履歴書に係る部分に限る。）に掲げる書類を、個人にあつては同項第二号イ及びハ（住民票の写し及び履歴書に係る部分に限る。）に掲げる書類を添付することを要しない。
６　法第三十三条第一項の規定による許可を受けた者が法第三十条第一項の規定による許可を申請する場合であつて、無料の職業紹介事業を行つている事業所の職業紹介責任者を当該申請に係る事業所の職業紹介責任者として引き続き選任するときは、法人にあつては第三項第一号ヌに掲げる書類のうち履歴書（選任する職業紹介責任者の住所に変更がないときは、住民票の写し及び履歴書。以下この項において同じ。）を、個人にあつては同項第二号ニの書類のうち履歴書を添付することを要しない。
７　法第三十三条の三第一項の規定による届出をした法人が法第三十条第一項の規定による許可を申請するときは、第三項第一号イ、ロ及びチからワまでに掲げる書類を添付することを要しない。ただし、当該書類により証明しようとする事項が当該法人に係る法第三十三条の三第一項の規定による届出又は同条第二項において準用する法第三十二条の七第一項の規定による届出の際に添付した書類により証することができない場合における当該書類については、この限りでない。
８　労働者派遣法第二条第四号に規定する派遣元事業主若しくは労働者派遣法第五条第一項の規定による許可（以下「労働者派遣事業の許可」という。）の申請を現にしている者（以下「派遣元事業主等」という。）が法第三十条第一項の規定による許可の申請をするとき又は労働者派遣事業の許可を受けようとする者が同時に同項の規定による許可の申請をするときは、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める書類を添付することを要しない。ただし、当該書類により証明しようとする事項が当該者に係る労働者派遣事業

の許可の申請、労働者派遣法第十条第二項の規定による許可の有効期間の更新の申請又は労働者派遣法第十一条第一項の規定による届出の際に添付した書類により証することができない場合における当該書類については、この限りでない。
一　申請者が法人である場合　第三項第一号イからトまでに掲げる書類
二　申請者が個人である場合　第三項第二号イからハまで及びニ（同項第一号トに係る部分に限る。）に掲げる書類
９　法第三十条第六項の厚生労働省令で定める額は、五万円（有料の職業紹介事業を行う事業所の数が二以上の場合にあつては、一万八千円に当該事業所数から一を減じた数を乗じて得た額に五万円を加えた額）とする。
１０　前項の手数料は、第一項の申請書に当該手数料の額に相当する収入印紙をはつて、納付しなければならない。
１１　前項の手数料は、これを納付した後においては、返還しない。
（法第三十二条に関する事項）
第十九条　法第三十二条第三号の厚生労働省令で定める者は、精神の機能の障害により有料の職業紹介事業を適正に行うに当たつて必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者とする。
（法第三十二条の三に関する事項）
第二十条　法第三十二条の三第一項第一号の厚生労働省令で定める種類及び額並びに手数料の徴収手続は、別表に定めるところによる。
２　法第三十二条の三第二項の厚生労働省令で定めるときは、芸能家（放送番組（広告放送を含む。）、映画、寄席、劇場等において音楽、演芸その他の芸能の提供を行う者）若しくはモデル（商品展示等のため、ファッションショーその他の催事に出席し、若しくは新聞、雑誌等に用いられる写真等の制作の題材となる者又は絵画、彫刻その他の美術品の創作の題材となる者）の職業に紹介した求職者又は科学技術者（高度の科学的、専門的な知識及び手段を応用し、研究を行い、又は生産その他の事業活動に関する技術的事項の企画、管理、指導等を行う者）、経営管理者（会社その他の団体の経営に関する高度の専門的知識及び経験を有し、会社その他の団体の経営のための管理的職務を行う者）若しくは熟練技能者（職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第四十四条第一項に規定する技能検定のうち特級若しくは一級の技能検定に合格した者が有する技能又はこれに相当する技能を有し、生産その他の事業活動において当該技能を活用した業務を行う者）の職業に紹介した求職者（当該紹介により就いた職業の賃金の額が厚生労働大臣の定める額を超える者に限る。）から、就職後六箇月以内に支払われた賃金の百分の十一（免税事業者にあつては、百分の十・三）に相当する額以下の手数料を徴収するときとする。
３　法第三十二条の三第三項の厚生労働省令で定める方法は、職業紹介に関する役務の種類ごとに、当該役務に対する手数料の額及び当該手数料を負担すべき者が明らかとなる方法とする。
４　有料職業紹介事業者は、法第三十二条の三第一項第二号に規定する手数料表に基づき手数料を徴収する場合であつて、その紹介により就職した者のうち労働者災害補償保険法施行規則（昭和三十年労働省令第二十二号）第四十六条の十八第五号の作業に従事する者に係る労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和四十四年法律第八十四号）第十条第二項第三号の第二種特別加入保険料（以下この項及び別表において「第二種特別加入保険料」という。）に充てるべきものを徴収しようとするときは、当該手数料表において、第二種特別加入保険料に充てるべき手数料を徴収する旨及び当該手数料の額を定めるものとし、この場合において、当該手数料の額は、当該従事する者に支払われた賃金額の千分の五・五に相当する額以下としなければならない。
５　法第三十二条の三第一項第二号の手数料表を届け出ようとする者は、届出制手数料届出書（様式第三号）により厚生労働大臣に届け出なければならない。
６　前項の規定により届け出た手数料表を変更しようとする者は、届出制手数料変更届出書（様式第三号）により厚生労働大臣に届け出なければならない。
７　厚生労働大臣は、法第三十二条の三第四項の規定により、有料職業紹介事業者になろうとする者又は有料職業紹介事業者に対し手数料表の変更を命令しようとするときは、届出制手数料変更命令通知書（様式第四号）により通知するものとする。
８　第四項及び別表に規定する第二種特別加入保険料に充てるべき手数料の管理の方法その他当該手数料に関し必要な事項については、職業安定局長の定めるところによる。
（法第三十二条の四に関する事項）
第二十一条　法第三十二条の四第一項の許可証は、有料職業紹介事業許可証（様式第五号。以下「有料許可証」という。）のとおりとする。
２　法第三十二条の四第二項の規定により有料許可証の再交付を受けようとする者は、有料職業紹介事業許可証再交付申請書（様式第六号）を、厚生労働大臣に提出しなければならない。
３　有料許可証の交付を受けた者は、次の各号のいずれかに該当することとなつたときは、当該事実のあつた日の翌日から起算して十日以内に、第一号又は第二号の場合にあつては有料の職業紹介事業を行うすべての事業所に係る有料許可証、第三号の場合にあつては発見し又は回復した有料許可証を厚生労働大臣に返納しなければならない。
一　許可が取り消されたとき。
二　許可の有効期間が満了したとき。
三　有料許可証の再交付を受けた場合において、亡失した有料許可証を発見し、又は回復したとき。
４　有料許可証の交付を受けた者が次の各号に掲げる場合のいずれかに該当することとなつたときは、当該各号に定める者は、当該事実のあつた日の翌日から起算して十日以内に、有料の職業紹介事業を行うすべての事業所に係る有料許可証を厚生労働大臣に返納しなければならない。
一　死亡した場合　同居の親族又は法定代理人
二　法人が合併により消滅した場合　合併後存続し、又は合併により設立された法人の代表者
（法第三十二条の六に関する事項）
第二十二条　法第三十二条の六第二項の規定による許可の有効期間の更新を受けようとする者は、当該許可の有効期間が満了する日の三月前までに、有料職業紹介事業許可有効期間更新申請書（様式第一号）を厚生労働大臣に提出しなければならない。
２　法第三十二条の六第四項の厚生労働省令で定める額は、一万八千円に有料の職業紹介事業を行う事業所の数を乗じて得た額とする。
３　法第三十二条の六第六項において準用する法第三十条第二項第五号の厚生労働省令で定める事項は、第十八条第二項に掲げる事項とする。
４　法第三十二条の六第六項において準用する法第三十条第三項の厚生労働省令で定める書類は、次のとおりとする。
一　申請者が法人である場合にあつては、第十八条第三項第一号イ、ロ、ニからトまで及びヌ（受講証明書及び医師の診断書に係る部分に限る。次号において同じ。）に掲げる書類（同号イ、ロ及びホに掲げる書類にあつては、当該書類の内容に変更があつた場合に限る。）
二　申請者が個人である場合にあつては、第十八条第三項第一号トからヌまで並びに同項第二号ロ及びハに掲げる書類（同号ハに掲げる書類にあつては、当該書類の内容に変更があつた場合に限る。）
５　派遣元事業主等が法第三十二条の六第二項の規定による許可の有効期間の更新を申請するとき又は労働者派遣事業の許可を受けようとする者が同時に同項の規定による許可の有効期間の更新の申請をするときは、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ当該各号に

定める書類を添付することを要しない。ただし、当該書類により証明しようとする事項が当該者に係る労働者派遣事業の許可の申請、労働者派遣法第十条第二項の規定による許可の有効期間の更新の申請又は労働者派遣法第十一条第一項の規定による届出の際に添付した書類により証することができない場合における当該書類については、この限りでない。

一　申請者が法人である場合　第十八条第三項第一号イ、ロ及びニからトまでに掲げる書類

二　申請者が個人である場合　第十八条第三項第二号ロ、ハ及びニ（同項第一号トに係る部分に限る。）に掲げる書類

6　法第三十二条の六第六項において準用する法第三十条第三項の規定により添付すべき事業計画書は、有料職業紹介事業計画書（様式第二号）のとおりとする。

7　法第三十二条の六第二項の規定による許可の有効期間の更新は、当該更新を受けようとする者が現に有する有料許可証と引き換えに新たな有料許可証を交付することにより行うものとする。

（法第三十二条の七に関する事項）

第二十三条　法第三十二条の七第一項の厚生労働省令で定めるものは、有料職業紹介事業者が取次機関を利用しなくなつた場合における当該取次機関の名称、住所及び事業内容とする。

2　法第三十二条の七第一項の規定による届出をしようとする者は、法第三十条第二項第四号に掲げる事項の変更の届出にあつては当該変更に係る事実のあつた日の翌日から起算して三十日以内、同号に掲げる事項以外の事項の変更の届出にあつては当該変更に係る事実のあつた日の翌日から起算して十日（第四項の規定により登記事項証明書を添付すべき場合にあつては、三十日）以内に、当該届出に係る事項が有料許可証の記載事項に該当しない場合にあつては有料職業紹介事業変更届出書（様式第六号）を、当該届出に係る事項が有料許可証の記載事項に該当する場合にあつては有料職業紹介事業変更届出書及び有料職業紹介事業許可証書換申請書（様式第六号）を厚生労働大臣に提出しなければならない。

3　法第三十二条の七第一項の規定による届出のうち、事業所の新設に係る変更の届出にあつては、第二項の有料職業紹介事業変更届出書には、当該新設する事業所に係る第十八条第三項第一号チからルまでに掲げる書類を添付しなければならない。ただし、当該有料職業紹介事業者が有料の職業紹介事業又は無料の職業紹介事業を行つている他の事業所の職業紹介責任者を当該新設する事業所の職業紹介責任者として引き続き選任したときは、同号ヌに掲げる書類のうち履歴書及び受講証明書（選任した職業紹介責任者の住所に変更がないときは、住民票の写し、履歴書及び受講証明書。以下この条において同じ。）を添付することを要しない。

4　法第三十二条の七第一項の規定による届出のうち、事業所の新設に係る変更の届出以外の届出にあつては、第二項の有料職業紹介事業変更届出書又は有料職業紹介事業変更届出書及び有料職業紹介事業許可証書換申請書には、第十八条第三項に規定する書類のうち当該変更事項に係る書類（事業所の廃止に係る変更の届出にあつては、当該廃止した事業所に係る有料許可証）を添付しなければならない。

5　法第三十条第二項第四号に掲げる事項のうち職業紹介責任者の氏名に変更があつた場合において、当該有料職業紹介事業者が有料の職業紹介事業又は無料の職業紹介事業を行つている他の事業所の職業紹介責任者を当該変更に係る事業所の変更後の職業紹介責任者として引き続き選任したときは、法人にあつては第十八条第三項第一号ヌに掲げる書類のうち履歴書及び受講証明書を、個人にあつては同項第二号ニの書類のうち履歴書及び受講証明書を添付することを要しない。

6　派遣元事業主等が法第三十二条の七第一項の規定による届出をするとき又は労働者派遣事業の許可を受けようとする者が同時に同項の規定による届出をするときは、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める書類のうち当該変更事項に係るものを添付することを要しない。ただし、当該書類により証明しようとする事項が当該者に係る労働者派遣事業の許可の申請、労働者派遣法第十条第二項の規定による許可の有効期間の更新の申請又は労働者派遣法第十一条第一項の規定による届出の際に添付した書類により証することができない場合における当該書類については、この限りでない。

一　申請者が法人である場合　第十八条第三項第一号イからトまでに掲げる書類

二　申請者が個人である場合　第十八条第三項第二号イからハまで及びニ（同項第一号トに係る部分に限る。）に掲げる書類

7　法第三十二条の七第三項の規定による許可証の交付は、当該新設に係る事業所ごとに交付するものとする。

（法第三十二条の八に関する事項）

第二十四条　法第三十二条の八第一項の規定による届出をしようとする者は、当該有料の職業紹介事業を廃止した日から十日以内に、有料の職業紹介事業を行う全ての事業所に係る有料許可証を添えて、有料職業紹介事業廃止届出書（様式第七号）を厚生労働大臣に提出しなければならない。

第二十四条の二　削除

（法第三十二条の十一に関する事項）

第二十四条の三　法第三十二条の十一第一項の港湾労働法（昭和六十三年法律第四十号）第二条第一号に規定する港湾以外の港湾において行われる同条第二号に規定する港湾運送業務に相当する業務として厚生労働省令で定める業務は、港湾労働法第二条第一号に規定する港湾以外の港湾で港湾運送事業法（昭和二十六年法律第百六十一号）第二条第四項に規定するもの（第三号において「特定港湾」という。）において他人の需要に応じて行う次に掲げる行為に係る業務とする。

一　港湾運送事業法第二条第一項第二号から第五号までのいずれかに該当する行為

二　港湾労働法施行令（昭和六十三年政令第三百三十五号）第二条第一号及び第二号に掲げる行為

三　船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送された貨物の特定港湾の水域の沿岸からおおむね五百メートル（水島港にあつては千メートル、鹿児島港にあつては千五百メートル）の範囲内において厚生労働大臣が指定した区域内にある倉庫（船舶若しくははしけにより又はいかだに組んでする運送に係る貨物以外の貨物のみを通常取り扱うものを除く。以下この条において「特定港湾倉庫」という。）への搬入（上屋その他の荷さばき場から搬出された貨物の搬入であつて、港湾運送事業法第二条第三項に規定する港湾運送関連事業のうち同項第一号に掲げる行為に係るもの若しくは同法第三条第一号から第四号までに掲げる事業又は倉庫業法（昭和三十一年法律第百二十一号）第二条第二項に規定する倉庫業のうち特定港湾倉庫に係るものを営む者（以下この条において「特定港湾運送関係事業者」という。）以外の者が行うものを除く。）、船舶若しくははしけにより若しくはいかだに組んで運送されるべき貨物の特定港湾倉庫からの搬出（上屋その他の荷さばき場に搬入すべき貨物の搬出であつて、特定港湾運送関係事業者以外の者が行うものを除く。）又は貨物の特定港湾倉庫における荷さばき。ただし、冷蔵倉庫の場合にあつては、貨物の当該倉庫に附属する荷さばき場から冷蔵室への搬入、冷蔵室から当該倉庫に附属する荷さばき場への搬出及び冷蔵室における荷さばきを除く。

四　道路運送車両法（昭和二十六年法律第百八十五号）第二条第一項に規定する道路運送車両若しくは鉄道（軌道を含む。）（以下この号において「車両等」という。）により運送された貨物の特定港湾倉庫若しくは上屋その他の荷さばき場への搬入（特定港湾運送関係事業者以外の者が行う当該貨物の搬入を除く。）又は車両等により運送されるべき貨物の特定港湾倉庫若しくは上屋その他の荷さばき場からの搬出（特定港湾運送関係事業者以外の者が行う当該貨物の搬出を除く。）。ただし、冷蔵倉庫の場合にあつては、貨物の当該倉庫に附属する荷さばき場から冷蔵室への搬入及び冷蔵室から当該倉庫に附属する荷さばき場への搬出を除く。

（法第三十二条の十二に関する事項）

第二十四条の四　法第三十二条の十二第一項の規定による届出をしようとする者は、有料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書（様式第六号）を厚生労働大臣に提出しなければならない。

2　厚生労働大臣は、前項の届出書の内容に基づき、有料許可証を書き換えるものとし、当該届出をした者が現に有する取扱職種の範囲等を定め又は変更した事業所に係る有料許可証と引換えに当該書換え後の有料許可証を交付するものとする。

3　厚生労働大臣は、法第三十二条の十二第三項の規定により、有料の職業紹介事業を行おうとする者又は有料職業紹介事業者に対し、取扱職種の範囲等の変更を命令しようとするときは、取扱職種範囲等変更命令通知書（様式第六号の二）により通知するものとする。

（法第三十二条の十三に関する事項）

第二十四条の五　法第三十二条の十三の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一　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

二　返戻金制度（その紹介により就職した者が早期に離職したことその他これに準ずる事由があつた場合に、当該者を紹介した雇用主から徴収すべき手数料の全部又は一部を返戻する制度その他これに準ずる制度をいう。以下同じ。）に関する事項

2　法第三十二条の十三の規定による明示は、求人の申込み又は求職の申込みを受理した後、速やかに、第十七条の七第二項各号に掲げるいずれかの方法により行わなければならない。ただし、職業紹介の実施について緊急の必要があるためあらかじめこれらの方法によることができない場合において、当該明示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たときは、この限りでない。

3　第十七条の七第二項第二号イの方法により行われた明示事項の明示は、当該書面被交付者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同号ロの方法により行われた明示事項の明示は、当該書面被交付者の使用に係る通信端末機器に備えられたファイルに記録された時に、それぞれ当該書面被交付者に到達したものとみなす。

4　有料職業紹介事業者は、その事業所内の一般の閲覧に便利な場所に、手数料表、返戻金制度に関する事項を記載した書面及び業務の運営に関する規程を掲示しなければならない。

（法第三十二条の十四に関する事項）

第二十四条の六　法第三十二条の十四の規定による職業紹介責任者の選任は、次に定めるところにより行わなければならない。

一　有料職業紹介事業者の事業所（以下この条において単に「事業所」という。）ごとに当該事業所に専属の職業紹介責任者として自己の雇用する労働者の中から選任すること。ただし、有料職業紹介事業者（法人である場合は、その役員）を職業紹介責任者とすることを妨げない。

二　当該事業所において職業紹介に係る業務に従事する者の数が五十人以下のときは一人以上の者を、五十人を超え百人以下のときは二人以上の者を、百人を超えるときは、当該職業紹介に係る業務に従事する者の数が五十人を超える五十人ごとに一人を二人に加えた数以上の者を選任すること。

2　法第三十二条の十四の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれにも該当することとする。

一　過去五年以内に、職業紹介事業の適正な遂行のために必要な知識を習得させるための講習として厚生労働大臣が定めるものを修了していること。

二　精神の機能の障害により職業紹介責任者の業務を適正に行うに当たつて必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者でないこと。

（法第三十二条の十五に関する事項）

第二十四条の七　法第三十二条の十五の厚生労働省令で定める帳簿書類は、求人求職管理簿及び手数料管理簿とする。

2　前項の帳簿書類の記載及び備付けについては、職業安定局長の定めるところによる。

（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。

（法第三十三条に関する事項）

第二十五条　第十八条第一項から第八項まで、第十九条、第二十一条、第二十二条第一項及び第七項、第二十三条、第二十四条並びに第二十四条の四から第二十四条の八まで（第二十四条の五第一項第二号並びに前条第三項第四号及び第五号並びに第六項の規定を除く。）の規定は、法第三十三条第一項の許可を受けて行う無料の職業紹介事業及び同項の許可を受けた者について準用する。この場合において、第十八条第一項中「第三十条第二項」とあるのは「第三十三条第四項において準用する法第三十条第二項」と、「有料職業紹介事業許可申請書（様式第一号）」とあるのは「無料職業紹介事業許可申請書（様式第一号）」と、第十八条第二項中「第三十条第二項第五号」とあ

るのは「第三十三条第四項において準用する法第三十条第二項第五号」と、第十八条第三項中「第三十条第三項」とあるのは「第三十三条第四項において準用する法第三十条第三項」と、第十八条第四項中「第三十条第三項」とあるのは「第三十三条第四項において準用する法第三十条第三項」と、「有料職業紹介事業計画書（様式第二号）」とあるのは「無料職業紹介事業計画書（様式第二号）」と、第十八条第五項中「第三十三条第一項」とあるのは「第三十条第一項」と、「第三十条第一項」とあるのは「第三十三条第一項」と、第十八条第六項中「第三十三条第一項」とあるのは「第三十条第一項」と、「第三十条第一項」とあるのは「第三十三条第一項」と、「無料の職業紹介事業」とあるのは「有料の職業紹介事業」と、第十八条第七項及び第八項中「第三十条第一項」とあるのは「第三十三条第一項」と、第十九条中「第三十二条第三号」とあるのは「第三十三条第四項において準用する方第三十二条第三号」と、「有料の職業紹介事業」とあるのは無料の職業紹介事業」と、第二十一条第一項中「第三十二条の四第一項」とあるのは「第三十三条第四項において準用する法第三十二条の四第一項」と、「有料職業紹介事業許可証（様式第五号。以下「有料許可証」という。）」とあるのは「無料職業紹介事業許可証（様式第五号。以下「無料許可証」という。）」と、第二十一条第二項中「第三十二条の四第三項」とあるのは「第三十三条第四項において準用する法第三十二条の四第三項」と、「有料許可証」とあるのは「無料許可証」と、「有料職業紹介事業許可証再交付申請書（様式第六号）」とあるのは「無料職業紹介事業許可証再交付申請書（様式第六号）」と、第二十一条第三項及び第四項中「有料許可証」とあるのは「無料許可証」と、第二十二条第一項中「第三十二条の六第二項」とあるのは「第三十三条第四項において準用する法第三十二条の六第二項」と、「有料職業紹介事業許可有効期間更新申請書（様式第一号）」とあるのは「無料職業紹介事業許可有効期間更新申請書（様式第一号）」と、第二十二条第七項中「第三十二条の六第二項」とあるのは「第三十三条第四項において準用する法第三十二条の六第二項」と、「有料許可証」とあるのは「無料許可証」と、第二十三条第一項中「第三十二条の七第一項」とあるのは「第三十三条第四項において準用する法第三十二条の七第一項」と、第二十三条第二項中「第三十二条の七第一項」とあるのは「第三十三条第四項において準用する法第三十二条の七第一項」と、「第三十条第二項第四号」とあるのは「第三十三条第四項において準用する法第三十条第二項第四号」と、「有料許可証」とあるのは「無料許可証」と、「有料職業紹介事業変更届出書（様式第六号）」とあるのは「無料職業紹介事業変更届出書（様式第六号）」と、「有料職業紹介事業許可有効期間更新申請書（様式第六号）」とあるのは「無料職業紹介事業許可証書換申請書（様式第六号）」と、第二十三条第三項中「第三十二条の七第一項」とあるのは「第三十三条第四項において準用する法第三十二条の七第一項」と、「第二項」とあるのは「第二十五条第一項において準用する第二十三条第二項」と、「有料職業紹介事業変更届出書」とあるのは「無料職業紹介事業変更届出書」と、「有料の職業紹介事業又は無料の職業紹介事業」とあるのは「無料の職業紹介事業又は有料の職業紹介事業」と、第二十三条第四項中「第三十二条の七第一項」とあるのは「第三十三条第四項において準用する法第三十二条の七第一項」と、「第二項」とあるのは「第二十五条第一項において準用する第二十三条第二項」と、「有料職業紹介事業変更届出書」とあるのは「無料職業紹介事業変更届出書」と、「有料職業紹介事業又は無料の職業紹介事業」とあるのは「無料の職業紹介事業又は有料の職業紹介事業」と、第二十三条第五項中「第三十条第二項第四号」とあるのは「第三十三条第四項において準用する法第三十条第二項第四号」と、「有料の職業紹介事業又は無料の職業紹介事業」とあるのは「無料の職業紹介事業又は有料の職業紹介事業」と、第二十三条第六項中「第三十二条の七第一項」とあるのは「第三十三条第四項において準用する法第三十二条の七第一項」と、第二十三条第七項中「第三十二条の七第三項」とあるのは「第三十三条第四項において準用する法第三十二条の七第三項」と、第二十四条中「第三十二条の八第一項」とあるのは「第三十三条第四項において準用する法第三十二条の八第一項」と、「有料許可証」とあるのは「無料許可証」と、「有料職業紹介事業廃止届出書（様式第七号）」とあるのは「無料職業紹介事業廃止届出書（様式第七号）」と、第二十四条の四第一項中「第三十二条の十二第一項」とあるのは「第三十三条第四項において準用する法第三十二条の十二第一項」と、「有料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書（様式第六号）」とあるのは「無料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書（様式第六号）」と、第二十四条の四第二項中「有料許可証」とあるのは「無料許可証」と、第二十四条の四第三項中「第三十二条の十二第三項」とあるのは「第三十三条第四項において準用する法第三十二条の十二第三項」と、第二十四条の五第一項及び第二項中「第三十二条の十三」とあるのは「第三十三条第四項において準用する法第三十二条の十三」と、第二十四条の五第四項中「手数料表、返戻金制度に関する事項を記載した書面及び業務の運営に関する規程」とあるのは「業務の運営に関する規程」と、第二十四条の六中「第三十二条の十四」とあるのは「第三十三条第四項において準用する法第三十二条の十四」と、第二十四条の七第一項中「第三十二条の十五」とあるのは「第三十三条第四項において準用する法第三十二条の十五」と、「求人求職管理簿及び手数料管理簿」とあるのは「求人求職管理簿」と、第二十四条の八第二項中「第三十二条の十六第一項」とあるのは「第三十三条第四項において準用する法第三十二条の十六第一項」と、「有料職業紹介事業報告書（様式第八号）」とあるのは「無料職業紹介事業報告書（様式第八号）」と、第二十四条の八第三項中「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」とあるのは「それぞれ」と、第二十四条の八第五項中「第三十二条の十六第三項」とあるのは「第三十三条第四項において準用する法第三十二条の十六第三項」と読み替えるものとする。

2　第二十二条第三項から第六項までの規定は、法第三十三条第一項の許可の有効期間の更新について準用する。この場合において、第二十二条第三項中「第三十二条の六第六項において準用する法第三十条第二項第五号」とあるのは「第三十三条第五項において準用する法第三十条第二項第五号」と、第二十二条第四項中「第三十二条の六第六項において準用する法第三十条第三項」とあるのは「第三十三条第五項において準用する法第三十条第三項」と、第二十二条第五項中「第三十二条の六第二項」とあるのは「第三十三条第五項において準用する法第三十二条の六第二項」と、第二十二条第六項中「第三十二条の六第六項において準用する法第三十条第三項」とあるのは「第三十三条第五項において準用する法第三十条第三項」と、「有料職業紹介事業計画書（様式第二号）」とあるのは「無料職業紹介事業計画書（様式第二号）」と読み替えるものとする。

（法第三十三条の二に関する事項）

第二十五条の二　法第三十三条の二第一項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

一　学校（大学に限る。）の長が無料の職業紹介事業を行う場合にあつては、当該大学に附属する病院において医師法（昭和二十三年法律第二百一号）第十六条の二第一項に規定する臨床研修を受けている者及び修了した者

二　学校又は専修学校の長が無料の職業紹介事業を行う場合にあつては、当該学校又は専修学校において職業能力開発促進法第十五条の七第三項の規定により公共職業能力開発施設の行う職業訓練とみなされる教育訓練を受けている者及び修了した者

2　法第三十三条の二第一項の規定により無料の職業紹介事業を行おうとする同項各号に掲げる施設の長（以下この条において単に「施設の長」という。）は、厚生労働省人材開発統括官（以下「人材開発統括官」という。）の定める手続及び様式に従い、厚生労働大臣に届け出なければならない。

3　前項の届出に当つては、業務の運営に関する規定を添附しなければならない。

4　法第三十三条の二第七項において準用する法第三十二条の八第一項の規定による届出をしようとする者は、当該無料の職業紹介事業の全部又は一部を廃止した日から十日以内に文書により、厚生労働大臣に届け出なければならない。

5　法第三十三条の二第一項の規定により無料の職業紹介事業を行う施設の長は、人材開発統括官の定める手続及び様式に従い、事業報告書を作成し、厚生労働大臣に届け出なければならない。

6　第二十四条の五第一項から第三項まで（同条第一項第二号の規定を除く。）、第二十四条の七及び第二十四条の八第三項（第四号及び第五号の規定を除く。）から第五項までの規定は、法第三十三条の二第一項の規定により同項各号の施設の長が行う無料の職業紹介事業及び同条の職業紹介事業を行う施設の長について準用する。この場合において、第二十四条の五第一項中「第三十二条の十三」とあるのは「第三十三条の二第七項において準用する法第三十二条の十三」と、同項第一号中「求人者の情報及び求職者の個人情報」とあるのは「求職者の個人情報」と、同条第二項中「第三十二条の十三」とあるのは「第三十三条の二第七項において準用する法第三十二条の十三」と、「書面の交付」とあるのは「書面の交付等」と、第二十四条の七第一項中「第三十二条の十五」とあるのは「第三十三条の二第七項において準用する法第三十二条の十五」と、「求人求職管理簿及び手数料管理簿」とあるのは「求人求職管理簿」と、第二十四条の八第三項中「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」とあるのは「人材開発統括官の定めるところにより」と、「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」とあるのは「それぞれ、提供するよう努めなければ」と、同条第四項中「提供しなければ」とあるのは「提供するよう努めなければ」と、同条第五項中「第三十二条の十六第三項」とあるのは「第三十三条の二第七項において準用する法第三十二条の十六第三項」と、「行わなければ」とあるのは「行うよう努めなければ」と読み替えるものとする。

（法第三十三条の三に関する事項）

第二十五条の三　法第三十三条の三第一項の厚生労働省令で定めるものは、次に掲げる法人であつて、その直接又は間接の構成員の数が厚生労働大臣の定める数以上のものとする。

一　農業協同組合法（昭和二十二年法律第百三十二号）の規定により設立された農業協同組合

二　水産業協同組合法（昭和二十三年法律第二百四十二号）の規定により設立された漁業協同組合又は水産加工業協同組合

三　中小企業等協同組合法（昭和二十四年法律第百八十一号）の規定により設立された事業協同組合又は中小企業団体中央会

四　商工会議所法（昭和二十八年法律第百四十三号）の規定により設立された商工会議所

五　中小企業団体の組織に関する法律（昭和三十二年法律第百八十五号）の規定により設立された商工組合

六　商工会法（昭和三十五年法律第八十九号）の規定により設立された商工会

七　森林組合法（昭和五十三年法律第三十六号）の規定により設立された森林組合

八　その他前各号に準ずるものとして厚生労働大臣が定めるもの

2　第十八条第一項、第二項及び第四項、第十九条、第二十三条第一項から第六項まで、第二十四条、第二十四条の四第一項及び第三項並びに第二十四条の五から第二十四条の八まで（第二十四条の五第一項第二号並びに第二十四条の八第三項第四号及び第五号並びに第六項の規定を除く。）の規定は、法第三十三条の三第一項の届出をして行う無料の職業紹介事業及び同項の届出をした法人について準用する。この場合において、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第十八条第一項	法第三十条第二項の申請書	法第三十三条の三第二項において準用する法第三十条第二項の届出書
	有料職業紹介事業許可申請書（様式第一号）	特別の法人無料職業紹介事業届出書（様式第一号の二）
第十八条第二項	法第三十条第二項第五号	法第三十三条の三第二項において準用する法第三十条第二項第五号
	他に事業を行つている場合における当該事業の種類及び内容	求人者となる当該法人の直接若しくは間接の構成員（以下この項において「構成員」という。）又は求職者となる当該法人の構成員若しくは構成員に雇用されている者の数及び範囲
第十八条第四項	法第三十条第三項	法第三十三条の三第二項において準用する法第三十条第三項
	有料職業紹介事業計画書（様式第二号）	特別の法人無料職業紹介事業計画書（様式第二号）
第十九条	法第三十二条第三号	法第三十三条の三第二項において準用する法第三十二条第三号
	有料の職業紹介事業	無料の職業紹介事業
第二十三条第一項	法第三十二条の七第一項	法第三十三条の三第二項において準用する法第三十二条の七第一項
第二十三条第二項	法第三十二条の七第一項	法第三十三条の三第二項において準用する法第三十二条の七第一項
	法第三十条第二項第四号	法第三十三条の三第二項において準用する法第三十条第二項第四号
	当該届出に係る事項が有料許可証の記載事項に該当しない場合にあつては有料職業紹介事業変更届出書（様式第六号）を、当該届出に係る事項が有料許可証の記載事項に該当する場合にあつては有料職業紹介事業変更届出書及び有料職業紹介事業許可証書換申請書（様式第六号）	特別の法人無料職業紹介事業変更届出書（様式第六号）
第二十三条第三項	法第三十二条の七第一項	法第三十三条の三第二項において準用する法第三十二条の七第一項
	第二項の有料職業紹介事業変更届出書	第二十五条の三第二項において準用する第二十三条第二項の特別の法人無料職業紹介事業変更届出書
	第十八条第三項第一号チからルまで	第二十五条の三第三項第二号から第五号まで
	有料の職業紹介事業又は無料の職業紹介事業	無料の職業紹介事業又は有料の職業紹介事業
	同号ヌ	同項第四号
第二十三条第四項	法第三十二条の七第一項	法第三十三条の三第二項において準用する法第三十二条の七第一項
	第二項の有料職業紹介事業変更届出書又は有料職業紹介事業変更届出書及び有料職業紹介事業許可証書換申請書	第二十五条の三第二項において準用する第二十三条第二項の特別の法人無料職業紹介事業変更届出書
	第十八条第三項	第二十五条の三第三項
	書類（事業所の廃止に係る変更の届出にあつては、当該廃止した事業所に係る有料許可証）	書類

第二十三条第五項	法第三十条第二項第四号	法第三十三条の三第二項において準用する法第三十条第二項第四号
	有料の職業紹介事業又は無料の職業紹介事業	無料の職業紹介事業又は有料の職業紹介事業
	法人にあつては第十八条第三項第一号ヌに掲げる書類のうち履歴書及び受講証明書を、個人にあつては同項第二号ニの書類のうち履歴書及び受講証明書	第二十五条の三第三項第四号に掲げる書類のうち履歴書及び受講証明書
第二十三条第六項	法第三十二条の七第一項	法第三十三条の三第二項において準用する法第三十二条の七第一項
	次の各号に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める書類	第二十五条の三第三項第一号に掲げる書類
第二十四条	法第三十二条の八第一項	法第三十三条の三第二項において準用する法第三十二条の八第一項
	有料の職業紹介事業を行う全ての事業所に係る有料許可証を添えて、有料職業紹介事業廃止届出書（様式第七号）	特別の法人無料職業紹介事業廃止届出書（様式第七号）
第二十四条の四第一項	法第三十二条の十二第一項	法第三十三条の三第二項において準用する法第三十二条の十二第一項
	有料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書（様式第六号）	特別の法人無料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書（様式第六号）
第二十四条の四第三項	法第三十二条の十二第三項	法第三十三条の三第二項において準用する法第三十二条の十二第三項
第二十四条の五第一項及び第二項	法第三十二条の十三	法第三十三条の三第二項において準用する法第三十二条の十三
第二十四条の五第四項	手数料表、返戻金制度に関する事項を記載した書面及び業務の運営に関する規程	業務の運営に関する規程
第二十四条の六	法第三十二条の十四	法第三十三条の三第二項において準用する法第三十二条の十四
第二十四条の七第一項	法第三十二条の十五	法第三十三条の三第二項において準用する法第三十二条の十五
	求人求職管理簿及び手数料管理簿	求人求職管理簿
第二十四条の八第二項	法第三十二条の十六第一項	法第三十三条の三第二項において準用する法第三十二条の十六第一項
	有料職業紹介事業報告書（様式第八号）	特別の法人無料職業紹介事業報告書（様式第八号の二）
第二十四条の八第三項	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	それぞれ
第二十四条の八第五項	法第三十二条の十六第三項	法第三十三条の三第二項において準用する法第三十二条の十六第三項

3　法第三十三条の三第二項において準用する法第三十条第三項の厚生労働省令で定める書類は、次のとおりとする。
一　定款若しくは寄附行為又は登記事項証明書
二　無料の職業紹介事業を行う事業所ごと（以下この条及び次条において単に「事業所ごと」という。）の個人情報の適正管理及び秘密の保持に関する規程
三　事業所ごとの業務の運営に関する規程
四　事業所ごとに選任する職業紹介責任者の住民票の写し、履歴書及び受講証明書並びに当該職業紹介責任者の精神の機能の障害に関する医師の診断書（当該職業紹介責任者が精神の機能の障害により認知、判断又は意思疎通を適切に行うことができないおそれがある者である場合に限る。）
五　事業所ごとの施設の概要を記載した書面
六　国外にわたる職業紹介を行おうとするときは、当該国外にわたる職業紹介の相手先国に関する書類
七　国外にわたる職業紹介を行おうとする場合であつて、取次機関を利用しようとするときは、当該取次機関に関する書類
4　派遣元事業主等が法第三十三条の三第一項の規定による届出をするとき又は労働者派遣事業の許可を受けようとする者が同時に同項の規定による届出をするときは、前項第一号に掲げる書類を添付することを要しない。ただし、当該書類により証明しようとする事項が当該者に係る労働者派遣事業の許可の申請、労働者派遣法第十条第二項の規定による許可の有効期間の更新又は労働者派遣法第十一条第一項の規定による届出の際に添付した書類により証することができない場合における当該書類については、この限りでない。
5　法第三十三条の三第二項において準用する法第三十二条の四第二項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。
一　法人の名称及び代表者の氏名
二　事業所の名称及び所在地
（法第三十三条の六に関する事項）
第二十六条　法第三十三条の六の規定により厚生労働大臣が行う指導、助言及び勧告は、書面で行うものとする。
第二十七条　削除
（法第三十六条に関する事項）
第二十八条　法第三十六条第一項の規定による許可の申請又は同条第三項の届出は、募集に係る事業所（以下「募集事業所」という。）の所在する都道府県の区域を募集地域とする募集、当該区域以外の地域を募集地域とする募集（以下この項において「自県外募集」という。）であつて第三十七条第一項第六号ロに該当するもの及び自県外募集であつて同号ロに該当しないものの別に行わなければならない。
2　法第三十六条第一項の規定による許可若しくは同条第二項の規定による認可の申請又は同条第三項の規定による届出の手続及び様式は、職業安定局長の定めるところによる。
3　法第三十六条第一項の規定による許可を受けて、又は同条第三項の規定による届出をして労働者を募集する者は、職業安定局長の定める様式に従い、毎年度、労働者募集報告を作成し、これを当該年度の翌年度の四月末日まで（当該年度の終了前に労働者の募集を終了する場合にあつては、当該終了の日の属する月の翌月末日まで）に法第三十六条第一項の規定による許可の申請又は同条第三項の規定による届出をした都道府県労働局長に提出しなければならない。

第二十九条　削除
（法第三十七条に関する事項）
第三十条　法第三十七条第一項の規定により公共職業安定所長が行う募集の制限は、書面で行うものとする。
2　募集の制限又は指示は、通常、国家的に緊要な政策の遂行を容易ならしめるため又は募集地域若しくは就業地域における一般的な労働基準を不当に害するような募集を防止するために、これを行うものとする。
3　募集の指示は、厚生労働大臣又は都道府県労働局長が文書による理由を付して行うものとする。
4　前三項に定めるもののほか、募集の制限（公共職業安定所長が行なうものに限る。）及び指示に関する方針及び手続は、職業安定局長が定めるものとする。
第三十条の二　削除
（法第四十二条に関する事項）
第三十条の三　法第四十二条の厚生労働省令で定める方法は、著作権法（昭和四十五年法律第四十八号）第二条第一項第九号の五イに規定する自動公衆送信装置その他電子計算機と電気通信回線を接続してする方法とする。
（法第四十二条の三に関する事項）
第三十条の四　法第四十二条の三において準用する第二十条第一項の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。
一　自ら労働者の募集を行う者
二　その被用者をして労働者の募集に従事させる者であつて、当該被用者が労働組合法第二条第一号の役員、監督的地位にある労働者又は使用者の利益を代表する者に該当するもの
（法第四十三条に関する事項）
第三十一条　法第三十六条第一項の許可を受けて、又は同条第三項の届出をして労働者の募集を行う者は、応募者が次の各号の一に該当する事由により帰郷する場合においては、当該応募者に対し、帰郷に要する費用の支給その他必要な措置を講じなければならない。
一　雇用契約の内容が募集条件と相違したとき
二　許可を受けて、又は届出をして労働者の募集を行う者の都合により応募者を採用しないとき
（法第四十五条に関する事項）
第三十二条　労働者供給事業を行おうとする労働組合等は、職業安定局長の定める手続及び様式に従い、厚生労働大臣に許可を申請しなければならない。
2　厚生労働大臣は、その許可を申請した労働組合等が労働組合法第二条及び第五条第二項の規定又は第四条第五項第一号若しくは第二号の規定に適合することを、関係労働委員会等を通じて確かめた上、許可するかどうかを決定する。
3　労働者供給事業の許可の有効期間は三年とする。
4　前項に規定する許可の有効期間（当該許可の有効期間についてこの項の規定により更新を受けたときにあつては、当該更新を受けた許可の有効期間）の満了後引き続き当該許可に係る労働者供給事業を行おうとする者は、許可の有効期間の更新を受けなければならない。
5　第一項から第三項までの規定は、前項の許可の有効期間の更新について準用する。この場合において、第三項中「三年」とあるのは「五年」と読み替えるものとする。
6　労働者供給事業者は、当該労働者供給事業を廃止したときは、当該労働者供給事業を廃止した日から十日以内に文書により、その旨をその主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長に届け出なければならない。
7　労働者供給事業を行う労働組合等は、労働者供給事業に関し、厚生労働大臣の定める手続及び様式に従い帳簿書類を備え付けるとともに、報告書を作成し、これを主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長を経て、厚生労働大臣に提出しなければならない。
（法第五十条に関する事項）
第三十三条　厚生労働大臣は、法第五十条第一項の規定により、職業紹介事業を行う者（法第二十九条第一項の規定により無料の職業紹介事業を行う場合における特定地方公共団体を除く。）、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、労働者供給事業を行う者又は労働者供給を受けようとする者に対し必要な事項を報告させるときは、当該報告すべき事項及び当該報告をさせる理由を書面により通知するものとする。
2　法第五十条第二項の証明書は、職業紹介事業等立入検査証（様式第九号）による。
（法第五十一条及び法第五十一条の二に関する事項）
第三十四条　法第五十一条第二項及び法第五十一条の二の厚生労働省令で定める者は、法人である雇用主とする。
（法第五十四条に関する事項）
第三十五条　厚生労働大臣は、労働者の雇入方法の改善についての指導を適切かつ有効に実施するため、労働者の雇入れの動向の把握に努めるものとする。
2　学校（小学校（義務教育学校の前期課程及び特別支援学校の小学部を含む。）及び幼稚園（特別支援学校の幼稚部を含む。）を除く。）、専修学校、職業能力開発促進法第十五条の七第一項各号に掲げる施設又は職業能力開発総合大学校（以下この条において「施設」と総称する。）を新たに卒業しようとする者（以下この項において「新規学卒者」という。）を雇い入れようとする者は、次の各号のいずれかに該当する場合においては、あらかじめ、公共職業安定所及び施設の長（業務分担学校長及び法第三十三条の二第一項の規定により届出をして職業紹介事業を行う者に限る。）に人材開発統括官が定める様式によりその旨を通知するものとする。
一　新規学卒者について、募集を中止し、又は募集人員を減ずるとき（厚生労働大臣が定める新規学卒者について募集人員を減ずるときにあつては、厚生労働大臣が定める場合に限る。）。
二　新規学卒者の卒業後当該新規学卒者を労働させ、賃金を支払う旨を約し、又は通知した後、当該新規学卒者が就業を開始することを予定する日までの間（次号において「内定期間」という。）に、これを取り消し、又は撤回するとき。
三　新規学卒者について内定期間を延長しようとするとき。
3　公共職業安定所長は、前項の規定による通知の内容を都道府県労働局長を経て厚生労働大臣に報告しなければならない。
4　法第五十四条の規定による工場、事業場等の指導については、職業安定局長又は人材開発統括官の定める計画並びに具体的援助要項に基づき、職業安定組織がこれを行うものとする。
5　職業安定組織が前項の指導を行うに当たつては、労働争議に介入し、又は労働協約の内容に関与してはならない。
第三十六条　削除
（法第六十条に関する事項）
第三十七条　法に定める厚生労働大臣の権限のうち、次の各号に掲げる権限は、当該各号に定める都道府県労働局長に委任する。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。
一　法第三十二条の三第四項の規定による手数料表の変更命令に関する権限　当該職業紹介事業を行う者の主たる事務所及び当該職業紹介事業を行う事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長

条文13

二　法第三十二条の八第一項（法第三十三条第四項及び法第三十三条の三第二項において準用する場合を含む。）の規定による届出の受理に関する権限　当該職業紹介事業を行う者の主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長
三　法第三十二条の九第二項（法第三十三条第四項及び法第三十三条の三第二項において準用する場合を含む。）の規定による職業紹介事業の全部又は一部の停止に関する権限　当該職業紹介事業を行う者の主たる事務所及び当該職業紹介事業を行う事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長
四　法第三十二条の十二第三項（法第三十三条第四項及び法第三十三条の三第二項において準用する場合を含む。）の規定による取扱職種の範囲等の変更の命令に関する権限　当該職業紹介事業を行う者の主たる事務所及び当該職業紹介事業を行う事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長
五　法第三十三条の二第一項の無料の職業紹介事業に係る同項の規定又は同条第七項において準用する法第三十二条の八第一項の規定による届出の受理及び法第三十三条の二第七項において準用する法第三十二条の九第二項の規定による当該事業の停止に関する権限　法第三十三条の二第一項各号に掲げる施設の主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長
六　法第三十六条第一項の規定による許可のうち次に掲げる募集に係るもの、同条第二項の規定による認可のうち当該募集に係るもの、同条第三項の規定による届出の受理のうち当該募集に係るもの、当該許可に際して行う法第三十七条第二項の規定による指示並びに法第四十一条第一項の規定による当該許可の取消し及び当該許可に係る募集の業務の停止並びに同条第二項の規定による当該届出に係る募集の業務の廃止及び停止に関する権限　募集事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長
イ　募集事業所の所在する都道府県の区域を募集地域とする募集
ロ　募集事業所の所在する都道府県の区域以外の地域（当該地域における労働力の需給の状況等を勘案して厚生労働大臣の指定する地域を除く。）を募集地域とする募集（当該業種における労働力の需給の状況等を勘案して厚生労働大臣の指定する業種の属する事業の事業主が行うものを除く。）であつて、その地域において募集しようとする労働者の数が百人（一の都道府県の区域において募集しようとする労働者の数が三十人以上であるときは三十人）未満のもの
七　法第四十八条の二の規定による指導及び助言に関する権限　次に掲げる区分に応じ、それぞれ次に定める都道府県労働局長（以下この項において「管轄都道府県労働局長」という。）
イ　法第三十三条の二第一項の無料の職業紹介事業　施設の主たる事務所又は当該施設に求人の申込みを行う求人者の当該求人に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長
ロ　法第三十三条の二第一項の無料の職業紹介事業以外の職業紹介事業　職業紹介事業を行う者の主たる事務所若しくは当該事業を行う事業所又は当該者に求人の申込みを行う求人者の当該求人に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長
ハ　労働者の募集　募集事業所又は募集情報等提供事業を行う者の主たる事務所若しくは当該事業を行う事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長
ニ　労働者供給事業　労働者供給事業を行う者の主たる事務所若しくは当該事業を行う事業所又は当該者から労働者供給を受けようとする者の当該労働者供給に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長
八　法第四十八条の三第一項の規定による命令、同条第二項の規定による勧告及び同条第三項の規定による公表に関する権限　管轄都道府県労働局長
九　法第五十条第一項の規定による報告徴収及び同条第二項の規定による立入検査に関する権限　管轄都道府県労働局長
2　法第三十三条の二第八項の規定による通知は、前項第五号に定める都道府県労働局長が行うものとする。
3　法第四十八条の二、法第四十八条の三及び法第五十条に規定する厚生労働大臣の権限のうち法第三十三条の二第一項の無料の職業紹介事業に係るものについては、公共職業安定所長が行うものとする。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。
（法第六十一条に関する事項）
第三十八条　法第二十九条第二項の規定並びに第十七条の五第一項及び第二項並びに第十七条の六の規定により厚生労働大臣に提出する書類は、特定地方公共団体の主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長を経由して提出するものとする。ただし、第十七条の五第二項の規定により厚生労働大臣に提出する書類のうち、同条第一項第一号に規定する事項以外の事項に係るものについては、当該事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長を経由して提出することができる。
2　法第三章から法第三章の三までの規定及びこの命令の規定により厚生労働大臣に提出する書類は、職業紹介事業若しくは労働者供給事業を行う者の主たる事務所又は募集事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（法第三十三条の二第一項の規定による届出をして行う職業紹介事業にあつては、当該施設の主たる事務所の所在地を管轄する公共職業安定所（その公共職業安定所が二以上ある場合には、厚生労働省組織規則第七百九十二条の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所）の長）を経由して提出するものとする。ただし、法第三十二条の四第三項（法第三十三条第四項において準用する場合を含む。）、法第三十二条の七第一項若しくは第四項（法第三十三条第四項又は法第三十三条の三第二項において準用する場合を含む。）又は第二十一条第三項（第二十五条において準用する場合を含む。）の規定により厚生労働大臣に提出する書類（有料許可証及び無料許可証を含む。）のうち、法第三十条第二項第一号及び第二号（法第三十三条第四項又は法第三十三条の三第二項において準用する場合を含む。）に規定する事項以外の事項に係るものについては、当該事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長を経由して提出することができる。
3　法第三章から法第三章の三までの規定及びこの命令の規定により提出する書類（有料許可証及び無料許可証を除く。）は、正本にその写し二通（第十八条第三項（第二十五条第一項において準用する場合を含む。）、第二十二条第四項（第二十五条第二項において準用する場合を含む。）及び第二十三条第四項（第二十五条第一項において準用する場合を含む。）に規定する書類については、一通）を添えて提出しなければならない。

附　則

①　この命令は、職業安定法施行の日から、これを適用する。
②　職業紹介法施行規則、無料職業紹介事業規則、営利職業紹介事業規則、労務供給事業規則及び労務者募集規則はこれを廃止する。
④　法第三十二条の三第二項の厚生労働省令で定めるときは、当分の間、第二十条第二項に規定するほか、同項の芸能家、家政婦（家政一般の業務（個人の家庭又は寄宿舎その他これに準ずる施設において行われるものに限る。）、患者、病弱者等の付添いの業務又は看護の補助の業務（病院等の施設において行われるものに限る。）を行う者）、配ぜん人（正式の献立による食事を提供するホテル、料理店、会館等において、正式の作法による食卓の布設、配ぜん、給仕等の業務（これらの業務に付随した飲食器等の器具の整理及び保管に必要な業務を含む。）を行う者）、調理士（調理、栄養及び衛生に関する専門的な知識及び技能を有し、調理の業務を行う者）、同項のモデル又はマネキン（専門的な商品知識及び宣伝技能を有し、店頭、展示会等において相対する顧客の購買意欲をそそり、販売の促進に資するために各種商品の説明、実演等の宣伝の業務（この業務に付随した販売の業務を含む。）を行う者）の職業に係る求職者から求職の申込みを受理した時以降七百十円（免税事業者にあつては、六百六十円）の求職受付手数料を徴収するときとする。ただし、同一の求職者に係る求職の申込みの受理が一箇月間に三件を超える場合にあつては、一箇月につき三件分に相当する額とする。

⑤　令和二年四月一日から同年六月三十日までの期間に、第二十四条の六第二項第一号に掲げる基準に該当しないこととなる職業紹介責任者については、当該基準に該当しないこととなる日の翌日から三月の期間は、同号の規定にかかわらず、引き続き当該基準に該当するものとみなす。

附　則　（昭和二三年二月七日労働省令第三号）
この命令は、公布の日から、これを施行する。
附　則　（昭和二三年一〇月四日労働省令第一四号）
この省令は、公布の日から、これを施行する。
附　則　（昭和二四年六月一日労働省令第八号）
この省令は、公布の日から施行し、昭和二十四年五月二十日から適用する。但し、第三十二条第三項の規定は、昭和二十四年六月十日から適用する。
附　則　（昭和二四年六月二〇日労働省令第九号）
この省令は、公布の日から施行し、昭和二十四年六月一日から適用する。
附　則　（昭和二四年八月一〇日労働省令第一二号）
この省令は、公布の日から施行する。
附　則　（昭和二五年六月一四日労働省令第一八号）　抄
1　この省令は、公布の日から施行する。
附　則　（昭和二五年一〇月一二日労働省令第二九号）
この省令は、公布の日から施行する。
附　則　（昭和二六年三月二日労働省令第四号）
この省令は、公布の日から施行し、昭和二十六年三月一日から適用する。
附　則　（昭和二六年五月七日労働省令第一三号）
この省令は、公布の日から施行し、昭和二十六年五月一日から適用する。
附　則　（昭和二六年六月九日労働省令第一八号）
この省令は、公布の日から施行する。但し、河内柏原公共職業安定所に係る改正の部分は昭和二十六年一月一日から、島田公共職業安定所（焼津分庁舎を含む。）、一宮公共職業安定所及び挙母公共職業安定所に係る改正の部分は昭和二十六年三月一日から、佐原公共職業安定所及び高岡公共職業安定所（新湊出張所を含む。）に係る改正の部分は昭和二十六年三月十五日から、谷村公共職業安定所（富士吉田分庁舎を含む。）に係る改正の部分は昭和二十六年三月二十日から、小浜公共職業安定所に係る改正の部分は昭和二十六年三月三十日から、大館公共職業安定所、横手公共職業安定所、立川公共職業安定所、青梅公共職業安定所、大井公共職業安定所中津川出張所、豊川公共職業安定所、福知山公共職業安定所、神戸公共職業安定所、西宮公共職業安定所、龍野公共職業安定所、網干公共職業安定所、八頭公共職業安定所、和気公共職業安定所片上分庁舎、臼杵公共職業安定所及び延岡公共職業安定所（富島出張所を含む。）に係る改正の部分は昭和二十六年四月一日から、鰍沢公共職業安定所に係る改正の部分は昭和二十六年四月三日から、枚方公共職業安定所に係る改正の部分は昭和二十六年五月三日から、長岡公共職業安定所、柏崎公共職業安定所、徳島公共職業安定所及び那賀公共職業安定所に係る改正の部分は昭和二十六年六月一日から適用する。
附　則　（昭和二六年七月三日労働省令第二〇号）
この省令は、公布の日から施行し、昭和二十六年七月一日から適用する。
附　則　（昭和二六年七月二七日労働省令第二一号）
この省令は、昭和二十六年八月一日から施行する。
附　則　（昭和二六年九月一日労働省令第二五号）
この省令は、公布の日から施行する。但し、瀬戸公共職業安定所に係る改正の部分は昭和二十六年五月三日から、徳島公共職業安定所及び同公共職業安定所小松島出張所に係る改正の部分は昭和二十六年六月一日から適用する。
附　則　（昭和二六年九月二九日労働省令第二七号）
この省令は、昭和二十六年十月一日から施行する。
附　則　（昭和二六年一〇月三一日労働省令第二八号）　抄
1　この省令は、昭和二十六年十一月一日から施行する。
附　則　（昭和二六年一一月一日労働省令第二九号）
この省令は、公布の日から施行する。但し、塩釜公共職業安定所に係る改正の部分は昭和二十六年七月一日から、旭川公共職業安定所に係る改正の部分は昭和二十六年八月一日から、堺公共職業安定所に係る改正の部分は昭和二十六年九月一日から、呉公共職業安定所に係る改正の部分は昭和二十六年十月一日から適用する。
附　則　（昭和二六年一二月二九日労働省令第三二号）
この省令は、公布の日から施行する。但し、横浜公共職業安定所薩摩町分庁舎に係る改正の部分は昭和二十六年十一月一日から、千葉公共職業安定所、茂原公共職業安定所及び玉島公共職業安定所に係る改正の部分は昭和二十七年一月一日から適用する。
附　則　（昭和二七年二月一日労働省令第一号）
この省令は、公布の日から施行する。
附　則　（昭和二七年四月一日労働省令第三号）
この省令は、公布の日から施行する。但し、網走公共職業安定所に係る改正の部分は昭和二十六年四月一日から、呉公共職業安定所に係る改正の部分は昭和二十六年十一月三日から適用する。
附　則　（昭和二七年五月二六日労働省令第八号）
この省令は、公布の日から施行し、昭和二十七年四月一日から適用する。但し、横浜公共職業安定所柳橋分庁舎に係る改正の部分は昭和二十七年四月四日から、飯田橋公共職業安定所本郷分庁舎に係る改正の部分は昭和二十七年四月六日から、出町公共職業安定所に係る改正の部分は昭和二十七年五月一日から適用する。
附　則　（昭和二七年六月三日労働省令第一一号）
この省令は、公布の日から施行する。
附　則　（昭和二七年六月三日労働省令第一二号）
この省令は、公布の日から施行し、昭和二十七年四月一日から適用する。但し、滝川公共職業安定所に係る改正の部分は昭和二十七年五月一日から、刈谷公共職業安定所に係る改正の部分は昭和二十七年五月五日から、神戸公共職業安定所神楽出張所に係る改正の部分は昭和二十七年六月一日から適用する。
附　則　（昭和二七年八月一五日労働省令第一七号）

職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示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　平成 29 年厚生労働省告示第 210 号）

第一　趣旨

この指針は、職業安定法（以下「法」という。）第三条、第五条の三、第五条の四、第三十三条の五及び第四十二条に定める事項等に関し、職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業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、法第五条の四の規定により職業紹介事業者、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（以下「職業紹介事業者等」という。）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（平成十五年法律第五十七号）の遵守等についても定めたものである。

第二　法第三条に関する事項（均等待遇）

一　差別的な取扱いの禁止

職業紹介事業者、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（昭和六十年法律第八十八号）第二条第四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、職業紹介事業者及び労働者供給事業者は、求職者又は供給される労働者が法第四十八条の四第一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。

二　募集に関する男女の均等な機会の確保

職業紹介事業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（昭和四十七年法律第百十三号）第五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、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三条の趣旨に反するものであること。

第三　法第五条の三及び法第四十二条に関する事項（労働条件等の明示及び募集内容の的確な表示）

職業紹介事業者等は、法第五条の三第一項の規定に基づき、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、その者が従事すべき業務の内容及び労働条件（以下「労働条件等」という。）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。

一　明示する労働条件等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。

二　求職者等に具体的に理解されるものとなるよう、労働条件等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。

三　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。

四　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。

五　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。

六　明示する労働条件等の内容が労働契約締結時の労働条件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、労働条件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。

七　労働者の募集を行う者は、労働条件等の明示を行うに当たって労働条件等の事項の一部を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。

第四　法第五条の四に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）

一　個人情報の収集、保管及び使用

（一）　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（一及び二において単に「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

（二）　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。

（三）　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、職業安定局長の定める書類により提出を求めること。

（四）　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。

二　個人情報の適正な管理

（一）　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

(二)　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。なお、有料職業紹介事業者は特に厳重な管理を行わなければならないこと。

(三)　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

(四)　職業紹介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。

三　個人情報の保護に関する法律の遵守等

一及び二に定めるもののほか、職業紹介事業者等は、個人情報の保護に関する法律第二条第五項に規定する個人情報取扱事業者(以下「個人情報取扱事業者」という。)に該当する場合には、同法第四章第一節に規定する義務を遵守しなければならないこと。また、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めること。

第五　法第三十三条の五に関する事項(職業紹介事業者の責務)等

一　職業安定機関等との連携

(一)　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。

(二)　学校との連携

職業紹介事業者(法第三十三条の二第一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。

二　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。

三　求職者等からの苦情の適切な処理

職業紹介事業者等は、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。

四　職業紹介事業に係る適正な許可の取得

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、職業紹介事業に含まれるものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可を取得する必要があること。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を取得する必要があること。

五　再就職支援を行う職業紹介事業者に関する事項

(一)　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。

(二)　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。

六　助成金の支給に関する条件に同意した職業紹介事業者に関する事項

雇用保険法施行規則(昭和五十年労働省令第三号)第百二条の五第二項第一号イ(4)、第百十条第二項第一号イ、第七項第一号イ、第九項第一号イ、第十一項第一号イ及び第十二項第一号イ、第百十条の三第二項第一号イ及び第三項第一号並びに第百十二条第二項第一号ハ、第二号ハ及び第三号イ(3)並びに附則第十五条の五第二項第一号イ、第六項第一号及び第九

項第一号イ並びに第十六条第一項第三号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こととされている条件に同意した職業紹介事業者は、当該同意した条件を遵守すること。

七　高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第二十条第一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、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和四十六年労働省令第二十四号）第六条の五第二項各号に掲げる書面又は電磁的記録により、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第二十条第一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。

昭和二十二年法律第四十九号

労働基準法

労働基準法目次

第一章　総則
第二章　労働契約
第三章　賃金
第四章　労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇
第五章　安全及び衛生
第六章　年少者
第六章の二　妊産婦等
第七章　技能者の養成
第八章　災害補償
第九章　就業規則
第十章　寄宿舎
第十一章　監督機関
第十二章　雑則
第十三章　罰則
附則

第一章　総則

（労働条件の原則）

第一条　労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

②　この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

（労働条件の決定）

第二条　労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

②　労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

（均等待遇）

第三条　使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

（男女同一賃金の原則）

第四条　使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

（強制労働の禁止）

第五条　使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によつて、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

（中間搾取の排除）

第六条　何人も、法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。

（公民権行使の保障）

第七条　使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならない。但し、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更することができる。

第八条　削除

（定義）

第九条　この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

第十条　この法律で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。

第十一条　この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

第十二条　この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前三箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。ただし、その金額は、次の各号の一によつて計算した金額を下つてはならない。

一　賃金が、労働した日若しくは時間によつて算定され、又は出来高払制その他の請負制によつて定められた場合においては、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の百分の六十

二　賃金の一部が、月、週その他一定の期間によつて定められた場合においては、その部分の総額をその期間の総日数で除した金額と前号の金額の合算額

②　前項の期間は、賃金締切日がある場合においては、直前の賃金締切日から起算する。

③　前二項に規定する期間中に、次の各号のいずれかに該当する期間がある場合においては、その日数及びその期間中の賃金は、前二項の期間及び賃金の総額から控除する。

一　業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間

二　産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業した期間

三　使用者の責めに帰すべき事由によつて休業した期間

四

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

（平成三年法律第七十六号）

第二条第一号

に規定する育児休業又は

同条第二号

に規定する介護休業（

条文17

同法
第六十一条第三項
（
同条第六項
において準用する場合を含む。）に規定する介護をするための休業を含む。第三十九条第十項において同じ。）をした期間
五　試みの使用期間
④　第一項の賃金の総額には、臨時に支払われた賃金及び三箇月を超える期間ごとに支払われる賃金並びに通貨以外のもので支払われた賃金で一定の範囲に属しないものは算入しない。
⑤　賃金が通貨以外のもので支払われる場合、第一項の賃金の総額に算入すべきものの範囲及び評価に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。
⑥　雇入後三箇月に満たない者については、第一項の期間は、雇入後の期間とする。
⑦　日日雇い入れられる者については、その従事する事業又は職業について、厚生労働大臣の定める金額を平均賃金とする。
⑧　第一項乃至第六項によつて算定し得ない場合の平均賃金は、厚生労働大臣の定めるところによる。

第二章　労働契約

（この法律違反の契約）
第十三条　この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、この法律で定める基準による。
（契約期間等）
第十四条　労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、三年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年）を超える期間について締結してはならない。
一　専門的な知識、技術又は経験（以下この号及び第四十一条の二第一項第一号において「専門的知識等」という。）であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約
二　満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。）
②　厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。
③　行政官庁は、前項の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。
（労働条件の明示）
第十五条　使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。
②　前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。
③　前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。
（賠償予定の禁止）
第十六条　使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。
（前借金相殺の禁止）
第十七条　使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。
（強制貯金）
第十八条　使用者は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならない。
②　使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理しようとする場合においては、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出なければならない。
③　使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合においては、貯蓄金の管理に関する規程を定め、これを労働者に周知させるため作業場に備え付ける等の措置をとらなければならない。
④　使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、貯蓄金の管理が労働者の預金の受入であるときは、利子をつけなければならない。この場合において、その利子が、金融機関の受け入れる預金の利率を考慮して厚生労働省令で定める利率による利子を下るときは、その厚生労働省令で定める利率による利子をつけたものとみなす。
⑤　使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、労働者がその返還を請求したときは、遅滞なく、これを返還しなければならない。
⑥　使用者が前項の規定に違反した場合において、当該貯蓄金の管理を継続することが労働者の利益を著しく害すると認められるときは、行政官庁は、使用者に対して、その必要な限度の範囲内で、当該貯蓄金の管理を中止すべきことを命ずることができる。
⑦　前項の規定により貯蓄金の管理を中止すべきことを命ぜられた使用者は、遅滞なく、その管理に係る貯蓄金を労働者に返還しなければならない。
（解雇制限）
第十九条　使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後三十日間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業する期間及びその後三十日間は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第八十一条の規定によつて打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合においては、この限りでない。
②　前項但書後段の場合においては、その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。
（解雇の予告）
第二十条　使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少くとも三十日前にその予告をしなければならない。三十日前に予告をしない使用者は、三十日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。
②　前項の予告の日数は、一日について平均賃金を支払つた場合においては、その日数を短縮することができる。
③　前条第二項の規定は、第一項但書の場合にこれを準用する。

第二十一条　前条の規定は、左の各号の一に該当する労働者については適用しない。但し、第一号に該当する者が一箇月を超えて引き続き使用されるに至つた場合、第二号若しくは第三号に該当する者が所定の期間を超えて引き続き使用されるに至つた場合又は第四号に該当する者が十四日を超えて引き続き使用されるに至つた場合においては、この限りでない。
一　日日雇い入れられる者
二　二箇月以内の期間を定めて使用される者
三　季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者
四　試の使用期間中の者
（退職時等の証明）
第二十二条　労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあつては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。
②　労働者が、第二十条第一項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。
③　前二項の証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはならない。
④　使用者は、あらかじめ第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信をし、又は第一項及び第二項の証明書に秘密の記号を記入してはならない。
（金品の返還）
第二十三条　使用者は、労働者の死亡又は退職の場合において、権利者の請求があつた場合においては、七日以内に賃金を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称の如何を問わず、労働者の権利に属する金品を返還しなければならない。
②　前項の賃金又は金品に関して争がある場合においては、使用者は、異議のない部分を、同項の期間中に支払い、又は返還しなければならない。

第三章　賃金

（賃金の支払）
第二十四条　賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。
②　賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第八十九条において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。
（非常時払）
第二十五条　使用者は、労働者が出産、疾病、災害その他厚生労働省令で定める非常の場合の費用に充てるために請求する場合においては、支払期日前であつても、既往の労働に対する賃金を支払わなければならない。
（休業手当）
第二十六条　使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。
（出来高払制の保障給）
第二十七条　出来高払制その他の請負制で使用する労働者については、使用者は、労働時間に応じ一定額の賃金の保障をしなければならない。
（最低賃金）
第二十八条　賃金の最低基準に関しては、
最低賃金法
（昭和三十四年法律第百三十七号）の定めるところによる。
第二十九条から第三十一条まで　削除

第四章　労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇

（労働時間）
第三十二条　使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。
②　使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。
第三十二条の二　使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、一箇月以内の一定の期間を平均し一週間当たりの労働時間が前条第一項の労働時間を超えない定めをしたときは、同条の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において同項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。
②　使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならない。
第三十二条の三　使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定に委ねることとした労働者については、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第二号の清算期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において、同条の規定にかかわらず、一週間において同項の労働時間又は一日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。
一　この項の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲
二　清算期間（その期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、三箇月以内の期間に限るものとする。以下この条及び次条において同じ。）
三　清算期間における総労働時間
四　その他厚生労働省令で定める事項
②　清算期間が一箇月を超えるものである場合における前項の規定の適用については、同項各号列記以外の部分中「労働時間を超えない」とあるのは「労働時間を超えず、かつ、当該清算期間をその開始の日以後一箇月ごとに区分した各期間（最後に一箇月未満の期間を生じ

たときは、当該期間。以下この項において同じ。）ごとに当該各期間を平均し一週間当たりの労働時間が五十時間を超えない」と、「同項」とあるのは「同条第一項」とする。

③　一週間の所定労働日数が五日の労働者について第一項の規定により労働させる場合における同項の規定の適用については、同項各号列記以外の部分（前項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）中「第三十二条第一項の労働時間」とあるのは「第三十二条第一項の労働時間（当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、労働時間の限度について、当該清算期間における所定労働日数を同条第二項の労働時間に乗じて得た時間とする旨を定めたときは、当該清算期間における日数を七で除して得た数をもつてその時間を除して得た時間）」と、「同項」とあるのは「同条第一項」とする。

④　前条第二項の規定は、第一項各号に掲げる事項を定めた協定について準用する。ただし、清算期間が一箇月以内のものであるときは、この限りでない。

第三十二条の三の二　使用者が、清算期間が一箇月を超えるものであるときの当該清算期間中の前条第一項の規定により労働させた期間が当該清算期間より短い労働者について、当該労働させた期間を平均し一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間（第三十三条又は第三十六条第一項の規定により延長し、又は休日に労働させた時間を除く。）の労働については、第三十七条の規定の例により割増賃金を支払わなければならない。

第三十二条の四　使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、第三十二条の規定にかかわらず、その協定で第二号の対象期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十時間を超えない範囲内において、当該協定（次項の規定による定めをした場合においては、その定めを含む。）で定めるところにより、特定された週において同条第一項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

一　この条の規定により労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲

二　対象期間（その期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、一箇月を超え一年以内の期間に限るものとする。以下この条及び次条において同じ。）

三　特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間をいう。第三項において同じ。）

四　対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間（対象期間を一箇月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、当該区分による各期間のうち当該対象期間の初日の属する期間（以下この条において「最初の期間」という。）における労働日及び当該労働日ごとの労働時間並びに当該最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間）

五　その他厚生労働省令で定める事項

②　使用者は、前項の協定で同項第四号の区分をし当該区分による各期間のうち最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間を定めたときは、当該各期間の初日の少なくとも三十日前に、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の同意を得て、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働日数を超えない範囲内において当該各期間における労働日及び当該総労働時間を超えない範囲内において当該各期間における労働日ごとの労働時間を定めなければならない。

③　厚生労働大臣は、労働政策審議会の意見を聴いて、厚生労働省令で、対象期間における労働日数の限度並びに一日及び一週間の労働時間の限度並びに対象期間（第一項の協定で特定期間として定められた期間を除く。）及び同項の協定で特定期間として定められた期間における連続して労働させる日数の限度を定めることができる。

④　第三十二条の二第二項の規定は、第一項の協定について準用する。

第三十二条の四の二　使用者が、対象期間中の前条の規定により労働させた期間が当該対象期間より短い労働者について、当該労働させた期間を平均し一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間（第三十三条又は第三十六条第一項の規定により延長し、又は休日に労働させた時間を除く。）の労働については、第三十七条の規定の例により割増賃金を支払わなければならない。

第三十二条の五　使用者は、日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、かつ、これを予測した上で就業規則その他これに準ずるものにより各日の労働時間を特定することが困難であると認められる厚生労働省令で定める事業であつて、常時使用する労働者の数が厚生労働省令で定める数未満のものに従事する労働者については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、第三十二条第二項の規定にかかわらず、一日について十時間まで労働させることができる。

②　使用者は、前項の規定により労働者に労働させる場合においては、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働させる一週間の各日の労働時間を、あらかじめ、当該労働者に通知しなければならない。

③　第三十二条の二第二項の規定は、第一項の協定について準用する。

（災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等）

第三十三条　災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第三十二条から前条まで若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

②　前項ただし書の規定による届出があつた場合において、行政官庁がその労働時間の延長又は休日の労働を不適当と認めるときは、その後にその時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを、命ずることができる。

③　公務のために臨時の必要がある場合においては、第一項の規定にかかわらず、官公署の事業（別表第一に掲げる事業を除く。）に従事する国家公務員及び地方公務員については、第三十二条から前条まで若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。

（休憩）

第三十四条　使用者は、労働時間が六時間を超える場合においては少くとも四十五分、八時間を超える場合においては少くとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

②　前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りでない。

③　使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

（休日）

第三十五条　使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。

②　前項の規定は、四週間を通じ四日以上の休日を与える使用者については適用しない。

（時間外及び休日の労働）

第三十六条　使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この条において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

②　前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一　この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲

二　対象期間（この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、一年間に限るものとする。第四号及び第六項第三号において同じ。）

三　労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合

四　対象期間における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数

五　労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項

③　前項第四号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。

④　前項の限度時間は、一箇月について四十五時間及び一年について三百六十時間（第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間及び一年について三百二十時間）とする。

⑤　第一項の協定においては、第二項各号に掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に第三項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間（第二項第四号に関して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。）並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間（同号に関して協定した時間を含め七百二十時間を超えない範囲内に限る。）を定めることができる。この場合において、第一項の協定に、併せて第二項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間（第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間）を超えることができる月数（一年について六箇月以内に限る。）を定めなければならない。

⑥　使用者は、第一項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。

一　坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、一日について労働時間を延長して労働させた時間　二時間を超えないこと。

二　一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間　百時間未満であること。

三　対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の一箇月当たりの平均時間　八十時間を超えないこと。

⑦　厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。

⑧　第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長及び休日の労働を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の指針に適合したものとなるようにしなければならない。

⑨　行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

⑩　前項の助言及び指導を行うに当たつては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。

⑪　第二項から第五項まで及び第六項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については適用しない。

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

第三十七条　使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

②　前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。

③　使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（第三十九条の規定による有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。

④　使用者が、午後十時から午前五時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

⑤　第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

（時間計算）

第三十八条　労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。

②　坑内労働については、労働者が坑口に入つた時刻から坑口を出た時刻までの時間を、休憩時間を含め労働時間とみなす。但し、この場合においては、第三十四条第二項及び第三項の休憩に関する規定は適用しない。

第三十八条の二　労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす。

②　前項ただし書の場合において、当該業務に関し、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、その協定で定める時間を同項ただし書の当該業務の遂行に通常必要とされる時間とする。

③　使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならない。

第三十八条の三　使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、労働者を第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる時間労働したものとみなす。

一　業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務（以下この条において「対象業務」という。）

二　対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間

三　対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと。

四　対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。

五　対象業務に従事する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。

六　前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

②　前条第三項の規定は、前項の協定について準用する。

第三十八条の四　賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の五分の四以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第三号に掲げる時間労働したものとみなす。

一　事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であつて、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務（以下この条において「対象業務」という。）

二　対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であつて、当該対象業務に就かせたときは当該決議で定める時間労働したものとみなされることとなるものの範囲

三　対象業務に従事する前号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の労働時間として算定される時間

四　対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

五　対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

六　使用者は、この項の規定により第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を対象業務に就かせたときは第三号に掲げる時間労働したものとみなすことについて当該労働者の同意を得なければならないこと及び当該同意をしなかつた当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

七　前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

②　前項の委員会は、次の各号に適合するものでなければならない。

一　当該委員会の委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に厚生労働省令で定めるところにより任期を定めて指名されていること。

二　当該委員会の議事について、厚生労働省令で定めるところにより、議事録が作成され、かつ、保存されるとともに、当該事業場の労働者に対する周知が図られていること。

三　前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める要件

③　厚生労働大臣は、対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るために、労働政策審議会の意見を聴いて、第一項各号に掲げる事項その他同項の委員会が決議する事項について指針を定め、これを公表するものとする。

④　第一項の規定による届出をした使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、定期的に、同項第四号に規定する措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならない。

⑤　第一項の委員会においてその委員の五分の四以上の多数による議決により第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第一項、第三十二条の六第一項及び第二項、第三十二条の七第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第九項ただし書に規定する事項について決議が行われた場合における第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第九項ただし書の規定の適用については、第三十二条の二第一項中「協定」とあるのは「協定若しくは第三十八条の四第一項に規定する委員会の決議（第百六条第一項を除き、以下「決議」という。）」と、第三十二条の三第一項、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第二項及び第五項から第七項まで、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第九項ただし書中「協定」とあるのは「協定又は決議」と、第三十二条の四第二項中「同意を得て」とあるのは「同意を得て、又は決議に基づき」と、第三十六条第一項中「届け出た場合」とあるのは「届け出た場合又は決議を行政官庁に届け出た場合」と、「その協定」とあるのは「その協定又は決議」と、同条第八項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」と、「当該協定」とあるのは「当該協定又は当該決議」と、同条第九項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」とする。

（年次有給休暇）

第三十九条　使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。

②　使用者は、一年六箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して六箇月を超えて継続勤務する日（以下「六箇月経過日」という。）から起算した継続勤務年数一年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる六箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の八割未満である者に対しては、当該初日以後の一年間においては有給休暇を与えることを要しない。

六箇月経過日から起算した継続勤務年数	労働日
一年	一労働日
二年	二労働日
三年	四労働日
四年	六労働日
五年	八労働日
六年以上	十労働日

③　次に掲げる労働者（一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間以上の者を除く。）の有給休暇の日数については、前二項の規定にかかわらず、これらの規定による有給休暇の日数を基準とし、通常の労働者の一週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数（第一号において「通常の労働者の週所定労働日数」という。）と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数とする。

一　一週間の所定労働日数が通常の労働者の週所定労働日数に比し相当程度少ないものとして厚生労働省令で定める日数以下の労働者

二　週以外の期間によつて所定労働日数が定められている労働者については、一年間の所定労働日数が、前号の厚生労働省令で定める日数に一日を加えた日数を一週間の所定労働日数とする労働者の一年間の所定労働日数その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める日数以下の労働者

④　使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前三項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。

一　時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲

二　時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数（五日以内に限る。）

三　その他厚生労働省令で定める事項

⑤　使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

⑥　使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項から第三項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち五日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。

⑦　使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇（これらの規定により使用者が与えなければならない有給休暇の日数が十労働日以上である労働者に係るものに限る。以下この項及び次項において同じ。）の日数のうち五日については、基準日（継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。以下この項において同じ。）から一年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。ただし、第一項から第三項までの規定による有給休暇を当該有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。

⑧　前項の規定にかかわらず、第五項又は第六項の規定により第一項から第三項までの規定による有給休暇を与えた場合においては、当該与えた有給休暇の日数（当該日数が五日を超える場合には、五日とする。）分については、時季を定めることにより与えることを要しない。

⑨　使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇の期間又は第四項の規定による有給休暇の時間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、それぞれ、平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間又はその時間について、それぞれ、

健康保険法

（大正十一年法律第七十号）

第四十条第一項

に規定する標準報酬月額の三十分の一に相当する金額（その金額に、五円未満の端数があるときは、これを切り捨て、五円以上十円未満の端数があるときは、これを十円に切り上げるものとする。）又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

⑩　労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間及び

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

第二条第一号

に規定する育児休業又は

同条第二号

に規定する介護休業をした期間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業した期間は、第一項及び第二項の規定の適用については、これを出勤したものとみなす。

（労働時間及び休憩の特例）

第四十条　別表第一第一号から第三号まで、第六号及び第七号に掲げる事業以外の事業で、公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要あるものについては、その必要避くべからざる限度で、第三十二条から第三十二条の五までの労働時間及び第三十四条の休憩に関する規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。

②　前項の規定による別段の定めは、この法律で定める基準に近いものであつて、労働者の健康及び福祉を害しないものでなければならない。

（労働時間等に関する規定の適用除外）
第四十一条　この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。
一　別表第一第六号（林業を除く。）又は第七号に掲げる事業に従事する者
二　事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者
三　監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの
第四十一条の二　賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の五分の四以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者（以下この項において「対象労働者」という。）であつて書面その他の厚生労働省令で定める方法によりその同意を得たものを当該事業場における第一号に掲げる業務に就かせたときは、この章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は、対象労働者については適用しない。ただし、第三号から第五号までに規定する措置のいずれかを使用者が講じていない場合は、この限りでない。
一　高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務（以下この項において「対象業務」という。）
二　この項の規定により労働する期間において次のいずれにも該当する労働者であつて、対象業務に就かせようとするものの範囲
イ　使用者との間の書面その他の厚生労働省令で定める方法による合意に基づき職務が明確に定められていること。
ロ　労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金の額を一年間当たりの賃金の額に換算した額が基準年間平均給与額（厚生労働省において作成する毎月勤労統計における毎月きまつて支給する給与の額を基礎として厚生労働省令で定めるところにより算定した労働者一人当たりの給与の平均額をいう。）の三倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であること。
三　対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間（この項の委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間）と事業場外において労働した時間との合計の時間（第五号ロ及びニ並びに第六号において「健康管理時間」という。）を把握する措置（厚生労働省令で定める方法に限る。）を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。
四　対象業務に従事する対象労働者に対し、一年間を通じ百四日以上、かつ、四週間を通じ四日以上の休日を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が与えること。
五　対象業務に従事する対象労働者に対し、次のいずれかに該当する措置を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が講ずること。
イ　労働者ごとに始業から二十四時間を経過するまでに厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を確保し、かつ、第三十七条第四項に規定する時刻の間において労働させる回数を一箇月について厚生労働省令で定める回数以内とすること。
ロ　健康管理時間を一箇月又は三箇月についてそれぞれ厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内とすること。
ハ　一年に一回以上の継続した二週間（労働者が請求した場合においては、一年に二回以上の継続した一週間）（使用者が当該期間において、第三十九条の規定による有給休暇を与えたときは、当該有給休暇を与えた日を除く。）について、休日を与えること。
ニ　健康管理時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に健康診断（厚生労働省令で定める項目を含むものに限る。）を実施すること。
六　対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間の状況に応じた当該対象労働者の健康及び福祉を確保するための措置であつて、当該対象労働者に対する有給休暇（第三十九条の規定による有給休暇を除く。）の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定める措置のうち当該決議で定めるものを使用者が講ずること。
七　対象労働者のこの項の規定による同意の撤回に関する手続
八　対象業務に従事する対象労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。
九　使用者は、この項の規定による同意をしなかつた対象労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。
十　前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項
②　前項の規定による届出をした使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、同項第四号から第六号までに規定する措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならない。
③　第三十八条の四第二項、第三項及び第五項の規定は、第一項の委員会について準用する。
④　第一項の決議をする委員は、当該決議の内容が前項において準用する第三十八条の四第三項の指針に適合したものとなるようにしなければならない。
⑤　行政官庁は、第三項において準用する第三十八条の四第三項の指針に関し、第一項の決議をする委員に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

第五章　安全及び衛生

第四十二条　労働者の安全及び衛生に関しては、
労働安全衛生法
（昭和四十七年法律第五十七号）の定めるところによる。
第四十三条から第五十五条まで　削除

第六章　年少者

（最低年齢）
第五十六条　使用者は、児童が満十五歳に達した日以後の最初の三月三十一日が終了するまで、これを使用してはならない。
②　前項の規定にかかわらず、別表第一第一号から第五号までに掲げる事業以外の事業に係る職業で、児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なものについては、行政官庁の許可を受けて、満十三歳以上の児童をその者の修学時間外に使用することができる。映画の製作又は演劇の事業については、満十三歳に満たない児童についても、同様とする。
（年少者の証明書）
第五十七条　使用者は、満十八才に満たない者について、その年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けなければならない。
②　使用者は、前条第二項の規定によつて使用する児童については、修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書を事業場に備え付けなければならない。
（未成年者の労働契約）
第五十八条　親権者又は後見人は、未成年者に代つて労働契約を締結してはならない。

②　親権者若しくは後見人又は行政官庁は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合においては、将来に向つてこれを解除することができる。
第五十九条　未成年者は、独立して賃金を請求することができる。親権者又は後見人は、未成年者の賃金を代つて受け取つてはならない。
（労働時間及び休日）
第六十条　第三十二条の二から第三十二条の五まで、第三十六条、第四十条及び第四十一条の二の規定は、満十八才に満たない者については、これを適用しない。
②　第五十六条第二項の規定によつて使用する児童についての第三十二条の規定の適用については、同条第一項中「一週間について四十時間」とあるのは「、修学時間を通算して一週間について四十時間」と、同条第二項中「一日について八時間」とあるのは「、修学時間を通算して一日について七時間」とする。
③　使用者は、第三十二条の規定にかかわらず、満十五歳以上で満十八歳に満たない者については、満十八歳に達するまでの間（満十五歳に達した日以後の最初の三月三十一日までの間を除く。）、次に定めるところにより、労働させることができる。
一　一週間の労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において、一週間のうち一日の労働時間を四時間以内に短縮する場合において、他の日の労働時間を十時間まで延長すること。
二　一週間について四十八時間以下の範囲内で厚生労働省令で定める時間、一日について八時間を超えない範囲内において、第三十二条の二又は第三十二条の四及び第三十二条の四の二の規定の例により労働させること。
（深夜業）
第六十一条　使用者は、満十八才に満たない者を午後十時から午前五時までの間において使用してはならない。ただし、交替制によつて使用する満十六才以上の男性については、この限りでない。
②　厚生労働大臣は、必要であると認める場合においては、前項の時刻を、地域又は期間を限つて、午後十一時及び午前六時とすることができる。
③　交替制によつて労働させる事業については、行政官庁の許可を受けて、第一項の規定にかかわらず午後十時三十分まで労働させ、又は前項の規定にかかわらず午前五時三十分から労働させることができる。
④　前三項の規定は、第三十三条第一項の規定によつて労働時間を延長し、若しくは休日に労働させる場合又は別表第一第六号、第七号若しくは第十三号に掲げる事業若しくは電話交換の業務については、適用しない。
⑤　第一項及び第二項の時刻は、第五十六条第二項の規定によつて使用する児童については、第一項の時刻は、午後八時及び午前五時とし、第二項の時刻は、午後九時及び午前六時とする。
（危険有害業務の就業制限）
第六十二条　使用者は、満十八才に満たない者に、運転中の機械若しくは動力伝導装置の危険な部分の掃除、注油、検査若しくは修繕をさせ、運転中の機械若しくは動力伝導装置にベルト若しくはロープの取付け若しくは取りはずしをさせ、動力によるクレーンの運転をさせ、その他厚生労働省令で定める危険な業務に就かせ、又は厚生労働省令で定める重量物を取り扱う業務に就かせてはならない。
②　使用者は、満十八才に満たない者を、毒劇薬、毒劇物その他有害な原料若しくは材料又は爆発性、発火性若しくは引火性の原料若しくは材料を取り扱う業務、著しくじんあい若しくは粉末を飛散し、若しくは有害ガス若しくは有害放射線を発散する場所又は高温若しくは高圧の場所における業務その他安全、衛生又は福祉に有害な場所における業務に就かせてはならない。
③　前項に規定する業務の範囲は、厚生労働省令で定める。
（坑内労働の禁止）
第六十三条　使用者は、満十八才に満たない者を坑内で労働させてはならない。
（帰郷旅費）
第六十四条　満十八才に満たない者が解雇の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。ただし、満十八才に満たない者がその責めに帰すべき事由に基づいて解雇され、使用者がその事由について行政官庁の認定を受けたときは、この限りでない。

第六章の二　妊産婦等

（坑内業務の就業制限）
第六十四条の二　使用者は、次の各号に掲げる女性を当該各号に定める業務に就かせてはならない。
一　妊娠中の女性及び坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後一年を経過しない女性　坑内で行われるすべての業務
二　前号に掲げる女性以外の満十八歳以上の女性　坑内で行われる業務のうち人力により行われる掘削の業務その他の女性に有害な業務として厚生労働省令で定めるもの
（危険有害業務の就業制限）
第六十四条の三　使用者は、妊娠中の女性及び産後一年を経過しない女性（以下「妊産婦」という。）を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。
②　前項の規定は、同項に規定する業務のうち女性の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務につき、厚生労働省令で、妊産婦以外の女性に関して、準用することができる。
③　前二項に規定する業務の範囲及びこれらの規定によりこれらの業務に就かせてはならない者の範囲は、厚生労働省令で定める。
（産前産後）
第六十五条　使用者は、六週間（多胎妊娠の場合にあつては、十四週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。
②　使用者は、産後八週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後六週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。
③　使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。
第六十六条　使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第三十二条の二第一項、第三十二条の四第一項及び第三十二条の五第一項の規定にかかわらず、一週間について第三十二条第一項の労働時間、一日について同条第二項の労働時間を超えて労働させてはならない。
②　使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第三十三条第一項及び第三項並びに第三十六条第一項の規定にかかわらず、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。
③　使用者は、妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない。
（育児時間）
第六十七条　生後満一年に達しない生児を育てる女性は、第三十四条の休憩時間のほか、一日二回各々少なくとも三十分、その生児を育てるための時間を請求することができる。
②　使用者は、前項の育児時間中は、その女性を使用してはならない。

条文21

（生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置）
第六十八条　使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない。

第七章　技能者の養成

（徒弟の弊害排除）
第六十九条　使用者は、徒弟、見習、養成工その他名称の如何を問わず、技能の習得を目的とする者であることを理由として、労働者を酷使してはならない。
②　使用者は、技能の習得を目的とする労働者を家事その他技能の習得に関係のない作業に従事させてはならない。
（職業訓練に関する特例）
第七十条
職業能力開発促進法
（昭和四十四年法律第六十四号）
第二十四条第一項
（
同法
第二十七条の二第二項
において準用する場合を含む。）の認定を受けて行う職業訓練を受ける労働者について必要がある場合においては、その必要の限度で、
第十四条第一項
の契約期間、
第六十二条
及び第六十四条の三の年少者及び妊産婦等の危険有害業務の就業制限、
第六十三条
の年少者の坑内労働の禁止並びに第六十四条の二の妊産婦等の坑内業務の就業制限に関する規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。ただし、第六十三条の年少者の坑内労働の禁止に関する規定については、満十六歳に満たない者に関しては、この限りでない。
第七十一条　前条の規定に基いて発する厚生労働省令は、当該厚生労働省令によつて労働者を使用することについて行政官庁の許可を受けた使用者に使用される労働者以外の労働者については、適用しない。
第七十二条　第七十条の規定に基づく厚生労働省令の適用を受ける未成年者についての第三十九条の規定の適用については、同条第一項中「十労働日」とあるのは「十二労働日」と、同条第二項の表六年以上の項中「十労働日」とあるのは「八労働日」とする。
第七十三条　第七十一条の規定による許可を受けた使用者が第七十条の規定に基いて発する厚生労働省令に違反した場合においては、行政官庁は、その許可を取り消すことができる。
第七十四条　削除

第八章　災害補償

（療養補償）
第七十五条　労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかつた場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。
②　前項に規定する業務上の疾病及び療養の範囲は、厚生労働省令で定める。
（休業補償）
第七十六条　労働者が前条の規定による療養のため、労働することができないために賃金を受けない場合においては、使用者は、労働者の療養中平均賃金の百分の六十の休業補償を行わなければならない。
②　使用者は、前項の規定により休業補償を行つている労働者と同一の事業場における同種の労働者に対して所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の、一月から三月まで、四月から六月まで、七月から九月まで及び十月から十二月までの各区分による期間（以下四半期という。）ごとの一箇月一人当り平均額（常時百人未満の労働者を使用する事業場については、厚生労働省において作成する毎月勤労統計における当該事業場の属する産業に係る毎月きまつて支給する給与の四半期の労働者一人当りの一箇月平均額。以下平均給与額という。）が、当該労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかつた日の属する四半期における平均給与額の百分の百二十をこえ、又は百分の八十を下るに至つた場合においては、使用者は、その上昇し又は低下した比率に応じて、その上昇し又は低下するに至つた四半期の次の次の四半期において、前項の規定により当該労働者に対して行つている休業補償の額を改訂し、その改訂をした四半期に属する最初の月から改訂された額により休業補償を行わなければならない。改訂後の休業補償の額の改訂についてもこれに準ずる。
③　前項の規定により難い場合における改訂の方法その他同項の規定による改訂について必要な事項は、厚生労働省令で定める。
（障害補償）
第七十七条　労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、治つた場合において、その身体に障害が存するときは、使用者は、その障害の程度に応じて、平均賃金に別表第二に定める日数を乗じて得た金額の障害補償を行わなければならない。
（休業補償及び障害補償の例外）
第七十八条　労働者が重大な過失によつて業務上負傷し、又は疾病にかかり、且つ使用者がその過失について行政官庁の認定を受けた場合においては、休業補償又は障害補償を行わなくてもよい。
（遺族補償）
第七十九条　労働者が業務上死亡した場合においては、使用者は、遺族に対して、平均賃金の千日分の遺族補償を行わなければならない。
（葬祭料）
第八十条　労働者が業務上死亡した場合においては、使用者は、葬祭を行う者に対して、平均賃金の六十日分の葬祭料を支払わなければならない。
（打切補償）
第八十一条　第七十五条の規定によつて補償を受ける労働者が、療養開始後三年を経過しても負傷又は疾病がなおらない場合においては、使用者は、平均賃金の千二百日分の打切補償を行い、その後はこの法律の規定による補償を行わなくてもよい。
（分割補償）
第八十二条　使用者は、支払能力のあることを証明し、補償を受けるべき者の同意を得た場合においては、第七十七条又は第七十九条の規定による補償に替え、平均賃金に別表第三に定める日数を乗じて得た金額を、六年にわたり毎年補償することができる。
（補償を受ける権利）
第八十三条　補償を受ける権利は、労働者の退職によつて変更されることはない。

（監督機関に対する申告）
第百四条　事業場に、この法律又はこの法律に基いて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。
②　使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはならない。
（報告等）
第百四条の二　行政官庁は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。
②　労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。
（労働基準監督官の義務）
第百五条　労働基準監督官は、職務上知り得た秘密を漏してはならない。労働基準監督官を退官した後においても同様である。

第十二章　雑則

（国の援助義務）
第百五条の二　厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、この法律の目的を達成するために、労働者及び使用者に対して資料の提供その他必要な援助をしなければならない。
（法令等の周知義務）
第百六条　使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、第十八条第二項、第二十四条第一項ただし書、第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項、第三十二条の四第一項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十七条第二項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第一項並びに第三十九条第四項、第六項及び第九項ただし書に規定する協定並びに第三十八条の四第一項及び同条第五項（第四十一条の二第三項において準用する場合を含む。）並びに第四十一条の二第一項に規定する決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、労働者に周知させなければならない。
②　使用者は、この法律及びこの法律に基いて発する命令のうち、寄宿舎に関する規定及び寄宿舎規則を、寄宿舎の見易い場所に掲示し、又は備え付ける等の方法によつて、寄宿舎に寄宿する労働者に周知させなければならない。
（労働者名簿）
第百七条　使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者（日日雇い入れられる者を除く。）について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴その他厚生労働省令で定める事項を記入しなければならない。
②　前項の規定により記入すべき事項に変更があつた場合においては、遅滞なく訂正しなければならない。
（賃金台帳）
第百八条　使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。
（記録の保存）
第百九条　使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を五年間保存しなければならない。
第百十条　削除
（無料証明）
第百十一条　労働者及び労働者になろうとする者は、その戸籍に関して戸籍事務を掌る者又はその代理者に対して、無料で証明を請求することができる。使用者が、労働者及び労働者になろうとする者の戸籍に関して証明を請求する場合においても同様である。
（国及び公共団体についての適用）
第百十二条　この法律及びこの法律に基いて発する命令は、国、都道府県、市町村その他これに準ずべきものについても適用あるものとする。
（命令の制定）
第百十三条　この法律に基いて発する命令は、その草案について、公聴会で労働者を代表する者、使用者を代表する者及び公益を代表する者の意見を聴いて、これを制定する。
（付加金の支払）
第百十四条　裁判所は、第二十条、第二十六条若しくは第三十七条の規定に違反した使用者又は第三十九条第九項の規定による賃金を支払わなかつた使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあつた時から五年以内にしなければならない。
（時効）
第百十五条　この法律の規定による賃金の請求権はこれを行使することができる時から五年間、この法律の規定による災害補償その他の請求権（賃金の請求権を除く。）はこれを行使することができる時から二年間行わない場合においては、時効によつて消滅する。
（経過措置）
第百十五条の二　この法律の規定に基づき命令を制定し、又は改廃するときは、その命令で、その制定又は改廃に伴い合理的に必要と判断される範囲内において、所要の経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）を定めることができる。
（適用除外）
第百十六条　第一条から第十一条まで、次項、第百十七条から第百十九条まで及び第百二十一条の規定を除き、この法律は、
船員法
（昭和二十二年法律第百号）
第一条第一項
に規定する船員については、適用しない。
②　この法律は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については、適用しない。

第十三章　罰則

第百十七条　第五条の規定に違反した者は、これを一年以上十年以下の懲役又は二十万円以上三百万円以下の罰金に処する。
第百十八条　第六条、第五十六条、第六十三条又は第六十四条の二の規定に違反した者は、これを一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。
②　第七十条の規定に基づいて発する厚生労働省令（第六十三条又は第六十四条の二の規定に係る部分に限る。）に違反した者についても前項の例による。

条文22

昭和二十二年厚生省令第二十三号

労働基準法施行規則

労働基準法施行規則を、次のように定める。

第一条　削除

第二条　労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号。以下「法」という。）第十二条第五項の規定により、賃金の総額に算入すべきものは、法第二十四条第一項ただし書の規定による法令又は労働協約の別段の定めに基づいて支払われる通貨以外のものとする。

②　前項の通貨以外のものの評価額は、法令に別段の定がある場合の外、労働協約に定めなければならない。

③　前項の規定により労働協約に定められた評価額が不適当と認められる場合又は前項の評価額が法令若しくは労働協約に定められていない場合においては、都道府県労働局長は、第一項の通貨以外のものの評価額を定めることができる。

第三条　試の使用期間中に平均賃金を算定すべき事由が発生した場合においては、法第十二条第三項の規定にかかわらず、その期間中の日数及びその期間中の賃金は、同条第一項及び第二項の期間並びに賃金の総額に算入する。

第四条　法第十二条第三項第一号から第四号までの期間が平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前三箇月以上にわたる場合又は雇入れの日に平均賃金を算定すべき事由の発生した場合の平均賃金は、都道府県労働局長の定めるところによる。

第五条　使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一　労働契約の期間に関する事項

一の二　期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

一の三　就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

二　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、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

三　賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

四　退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

四の二　退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

五　臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項

六　労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項

七　安全及び衛生に関する事項

八　職業訓練に関する事項

九　災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

十　表彰及び制裁に関する事項

十一　休職に関する事項

②　使用者は、法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならない。

③　法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、第一項第一号から第四号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。

④　法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。ただし、当該労働者が同項に規定する事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができる。

一　ファクシミリを利用してする送信の方法

二　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（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号において「電子メール等」という。）の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

第五条の二　使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理しようとする場合において、貯蓄金の管理が労働者の預金の受入れであるときは、法第十八条第二項の協定には、次の各号に掲げる事項を定めなければならない。

一　預金者の範囲

二　預金者一人当たりの預金額の限度

三　預金の利率及び利子の計算方法

四　預金の受入れ及び払いもどしの手続

五　預金の保全の方法

第六条　法第十八条第二項の規定による届出は、様式第　号により、当該事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長（以下「所轄労働基準監督署長」という。）にしなければならない。

第六条の二　法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十二条の二第一項、法第三十二条の三第一項、法第三十二条の四第一項及び第二項、法第三十二条の五第一項、法第三十四条第二項ただし書、法第三十六条第一項、第八項及び第九項、法第三十七条第三項、法第三十八条の二第二項、法第三十八条の三第一項、法第三十八条の四第二項第一号（法第四十一条の二第三項において準用する場合を含む。）、法第三十九条第四項、第六項及び第九項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

一　法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。

二　法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

②　前項第一号に該当する者がいない事業場にあつては、法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十九条第四項、第六項及び第九項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者は、前項第二号に該当する者とする。

③　使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

④　使用者は、過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。

第六条の三　法第十八条第六項の規定による命令は、様式第一号の三による文書で所轄労働基準監督署長がこれを行う。

第七条　法第十九条第二項の規定による認定又は法第二十条第一項但書前段の場合に同条第三項の規定により準用する法第十九条第二項の規定による認定は様式第二号により、法第二十条第一項但書後段の場合に同条第三項の規定により準用する法第十九条第二項の規定による認定は様式第三号により、所轄労働基準監督署長から受けなければならない。

第七条の二　使用者は、労働者の同意を得た場合には、賃金の支払について次の方法によることができる。

一　当該労働者が指定する銀行その他の金融機関に対する当該労働者の預金又は貯金への振込み

二　当該労働者が指定する金融商品取引業者（金融商品取引法（昭和二十三年法律第二十五号。以下「金商法」という。）第二条第九項に規定する金融商品取引業者（金商法第二十八条第一項に規定する第一種金融商品取引業を行う者に限り、金商法第二十九条の四の二第九項に規定する第一種少額電子募集取扱業者を除く。）をいう。以下この号において同じ。）に対する当該労働者の預り金（次の要件を満たすものに限る。）への払込み

イ　当該預り金により投資信託及び投資法人に関する法律（昭和二十六年法律第百九十八号）第二条第四項の証券投資信託（以下この号において「証券投資信託」という。）の受益証券以外のものを購入しないこと。

ロ　当該預り金により購入する受益証券に係る投資信託及び投資法人に関する法律第四条第一項の投資信託約款に次の事項が記載されていること。

（１）　信託財産の運用の対象は、次に掲げる有価証券（（２）において「有価証券」という。）、預金、手形、指定金銭信託及びコールローンに限られること。

（ｉ）　金商法第二条第一項第一号に掲げる有価証券

（ｉｉ）　金商法第二条第一項第二号に掲げる有価証券

（ｉｉｉ）　金商法第二条第一項第三号に掲げる有価証券

（ｉｖ）　金商法第二条第一項第四号に掲げる有価証券（資産流動化計画に新優先出資の引受権のみを譲渡することができる旨の定めがない場合における新優先出資引受権付特定社債券を除く。）

（ｖ）　金商法第二条第一項第五号に掲げる有価証券（新株予約権付社債券を除く。）

（ｖｉ）　金商法第二条第一項第十四号に規定する有価証券（銀行、協同組織金融機関の優先出資に関する法律（平成五年法律第四十四号）第二条第一項に規定する協同組織金融機関及び金融商品取引法施行令（昭和四十年政令第三百二十一号）第一条の九各号に掲げる金融機関又は信託会社の貸付債権を信託する信託（当該信託に係る契約の際における受益者が委託者であるものに限る。）又は指定金銭信託に係るものに限る。）

（ｖｉｉ）　金商法第二条第一項第十五号に掲げる有価証券

（ｖｉｉｉ）　金商法第二条第一項第十七号に掲げる有価証券（（ｉ）から（ｖｉｉ）までに掲げる証券又は証書の性質を有するものに限る。）

（ｉｘ）　金商法第二条第　項第十八号に掲げる有価証券

（ｘ）　金商法第二条第一項第二十一号に掲げる有価証券

（ｘｉ）　金商法第二条第二項の規定により有価証券とみなされる権利（（ｉ）から（ｉｘ）までに掲げる有価証券に表示されるべき権利に限る。）

（ｘｉｉ）　銀行、協同組織金融機関の優先出資に関する法律第二条第一項に規定する協同組織金融機関及び金融商品取引法施行令第一条の九各号に掲げる金融機関又は信託会社の貸付債権を信託する信託（当該信託に係る契約の際における受益者が委託者であるものに限る。）の受益権

（ｘｉｉｉ）　外国の者に対する権利で（ｘｉｉ）に掲げるものの性質を有するもの

（２）　信託財産の運用の対象となる有価証券、預金、手形、指定金銭信託及びコールローン（（３）及び（４）において「有価証券等」という。）は、償還又は満期までの期間（（３）において「残存期間」という。）が一年を超えないものであること。

（３）　信託財産に組み入れる有価証券等の平均残存期間（一の有価証券等の残存期間に当該有価証券等の組入れ額を乗じて得た合計額を、当該有価証券等の組入れ額の合計額で除した期間をいう。）が九十日を超えないこと。

（４）　信託財産の総額のうちに一の法人その他の団体（（５）において「法人等」という。）が発行し、又は取り扱う有価証券等（国債証券、政府保証債（その元本の償還及び利息の支払について政府が保証する債券をいう。）及び返済までの期間（貸付けを行う当該証券投資信託の受託者である会社が休業している日を除く。）が五日以内のコールローン（（５）において「特定コールローン」という。）を除く。）の当該信託財産の総額の計算の基礎となつた価額の占める割合が、百分の五以下であること。

（５）　信託財産の総額のうちに一の法人等が取り扱う特定コールローンの当該信託財産の総額の計算の基礎となつた価額の占める割合が、百分の二十五以下であること。

ハ　当該預り金に係る投資約款（労働者と金融商品取引業者の間の預り金の取扱い及び受益証券の購入等に関する約款をいう。）に次の事項が記載されていること。

（１）　当該預り金への払込みが一円単位でできること。

（２）　預り金及び証券投資信託の受益権に相当する金額の払戻しが、その申出があつた日に、一円単位でできること。

②　使用者は、労働者の同意を得た場合には、退職手当の支払について前項に規定する方法によるほか、次の方法によることができる。

一　銀行その他の金融機関によつて振り出された当該銀行その他の金融機関を支払人とする小切手を当該労働者に交付すること。

二　銀行その他の金融機関が支払保証をした小切手を当該労働者に交付すること。

三　郵政民営化法（平成十七年法律第九十七号）第九十四条に規定する郵便貯金銀行がその行う為替取引に関し負担する債務に係る権利を表章する証書を当該労働者に交付すること。

③　地方公務員に関して法第二十四条第一項の規定が適用される場合における前項の規定の適用については、同項第一号中「小切手」とあるのは、「小切手又は地方公共団体によつて振り出された小切手」とする。

第八条　法第二十四条第二項但書の規定による臨時に支払われる賃金、賞与に準ずるものは次に掲げるものとする。

一　一箇月を超える期間の出勤成績によつて支給される精勤手当

二　一箇月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当

三　一箇月を超える期間にわたる事由によつて算定される奨励加給又は能率手当

第九条　法第二十五条に規定する非常の場合は、次に掲げるものとする。

一　労働者の収入によつて生計を維持する者が出産し、疾病にかかり、又は災害をうけた場合

二　労働者又はその収入によつて生計を維持する者が結婚し、又は死亡した場合

三　労働者又はその収入によつて生計を維持する者がやむを得ない事由により一週間以上にわたつて帰郷する場合

第十条　削除

第十一条　削除

第十二条　常時十人に満たない労働者を使用する使用者は、法第三十二条の二第一項又は法第三十五条第二項による定めをした場合（法第三十二条の二第一項の協定（法第三十八条の四第五項（法第四十一条の二第三項において準用する場合を含む。）に規定する法第三十八条の四第一項の委員会（以下「労使委員会」という。）の決議（以下「労使委員会の決議」という。）及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号。以下「労働時間等設定改善法」という。）第七条に規定する労働時間等設定改善委員会の決議（以下「労働時間等設定改善委員会の決議」という。）を含む。）による定めをした場合を除く。）には、これを労働者に周知させるものとする。

第十二条の二　使用者は、法第三十二条の二から第三十二条の四までの規定により労働者に労働させる場合には、就業規則その他これに準ずるもの又は書面による協定（労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）において、法第三十二条の二から第三十二条の四までにおいて規定する期間の起算日を明らかにするものとする。

②　使用者は、法第三十五条第二項の規定により労働者に休日を与える場合には、就業規則その他これに準ずるものにおいて、四日以上の休日を与えることとする四週間の起算日を明らかにするものとする。

第十二条の二の二　法第三十二条の二第一項の協定（労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）には、有効期間の定めをするものとする。

②　法第三十二条の二第二項の規定による届出は、様式第三号の二により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

第十二条の三　法第三十二条の三第一項（同条第二項及び第三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この条において同じ。）第四号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。

一　標準となる一日の労働時間

二　労働者が労働しなければならない時間帯を定める場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻

三　労働者がその選択により労働することができる時間帯に制限を設ける場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻

四　法第三十二条の三第一項第二号の清算期間が一箇月を超えるものである場合にあつては、同項の協定（労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）の有効期間の定め

②　法第三十二条の三第四項において準用する法第三十二条の二第二項の規定による届出は、様式第三号の三により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

第十二条の四　法第三十二条の四第一項の協定（労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）において定める同項第五号の厚生労働省令で定める事項は、有効期間の定めとする。

②　使用者は、法第三十二条の四第二項の規定により定めをしたときは、書面により行わなければならない。

③　法第三十二条の四第三項の厚生労働省令で定める労働日数の限度は、同条第一項第二号の対象期間（以下この条において「対象期間」という。）が三箇月を超える場合は対象期間について一年当たり二百八十日とする。ただし、対象期間が三箇月を超える場合において、当該対象期間の初日の前一年以内の日を含む三箇月を超える期間を対象期間として定める法第三十二条の四第一項の協定（労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）（複数ある場合においては直近の協定（労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）。以下この項において「旧協定」という。）があつた場合において、一日の労働時間のうち最も長いものが旧協定の定める一日の労働時間のうち最も長いものの若しくは九時間のいずれか長い時間を超え、又は一週間の労働時間のうち最も長いものが旧協定の定める一週間の労働時間のうち最も長いもの若しくは四十八時間のいずれか長い時間を超えるときは、旧協定の定める対象期間について一年当たりの労働日数から一日を減じた日数又は二百八十日のいずれか少ない日数とする。

④　法第三十二条の四第三項の厚生労働省令で定める一日の労働時間の限度は十時間とし、一週間の労働時間の限度は五十二時間とする。この場合において、対象期間が三箇月を超えるときは、次の各号のいずれにも適合しなければならない。

一　対象期間において、その労働時間が四十八時間を超える週が連続する場合の週数が三以下であること。

二　対象期間をその初日から三箇月ごとに区分した各期間（三箇月未満の期間を生じたときは、当該期間）において、その労働時間が四十八時間を超える週の初日の数が三以下であること。

⑤　法第三十二条の四第三項の厚生労働省令で定める対象期間における連続して労働させる日数の限度は六日とし、同条第一項の協定（労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）で特定期間として定められた期間における連続して労働させる日数の限度は一週間に一日の休日が確保できる日数とする。

⑥　法第三十二条の四第四項において準用する法第三十二条の二第二項の規定による届出は、様式第四号により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

第十二条の五　法第三十二条の五第一項の厚生労働省令で定める事業は、小売業、旅館、料理店及び飲食店の事業とする。

②　法第三十二条の五第一項の厚生労働省令で定める数は、三十人とする。

③　法第三十二条の五第二項の規定による一週間の各日の労働時間の通知は、少なくとも、当該一週間の開始する前に、書面により行わなければならない。ただし、緊急でやむを得ない事由がある場合には、使用者は、あらかじめ通知した労働時間を変更しようとする日の前日までに書面により当該労働者に通知することにより、当該あらかじめ通知した労働時間を変更することができる。

④　法第三十二条の五第三項において準用する法第三十二条の二第二項の規定による届出は、様式第五号により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

⑤　使用者は、法第三十二条の五の規定により労働者に労働させる場合において、一週間の各日の労働時間を定めるに当たつては、労働者の意思を尊重するよう努めなければならない。

第十二条の六　使用者は、法第三十二条の二、第三十二条の四又は第三十二条の五の規定により労働者に労働させる場合には、育児を行う者、老人等の介護を行う者、職業訓練又は教育を受ける者その他特別の配慮を要する者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるような配慮をしなければならない。

第十三条　法第三十三条第一項本文の規定による許可は、所轄労働基準監督署長から受け、同条同項但書の規定による届出は、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

②　前項の許可又は届出は、様式第六号によるものとする。

第十四条　法第三十三条第二項の規定による命令は、様式第七号による文書で所轄労働基準監督署長がこれを行う。

第十五条　使用者は、法第三十四条第二項ただし書の協定をする場合には、一斉に休憩を与えない労働者の範囲及び当該労働者に対する休憩の与え方について、協定しなければならない。

②　前項の規定は、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議について準用する。

第十六条　法第三十六条第一項の規定による届出は、様式第九号（同条第五項に規定する事項に関する定めをする場合にあつては、様式第九号の二）により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

②　前項の規定にかかわらず、法第三十六条第十一項に規定する業務についての同条第一項の規定による届出は、様式第九号の三により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

③　法第三十六条第一項の協定（労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。以下この項において同じ。）を更新しようとするときは、使用者は、その旨の協定を所轄労働基準監督署長に届け出ることによつて、前二項の届出に代えることができる。

第十七条　法第三十六条第二項第五号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。ただし、第四号から第七号までの事項については、同条第一項の協定に同条第五項に規定する事項に関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一　法第三十六条第一項の協定（労働協約による場合を除く。）の有効期間の定め

二　法第三十六条第二項第四号の一年の起算日

三　法第三十六条第六項第二号及び第三号に定める要件を満たすこと。

四　法第三十六条第三項の限度時間（以下この項において「限度時間」という。）を超えて労働させることができる場合

五　限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置

六　限度時間を超えた労働に係る割増賃金の率

七　限度時間を超えて労働させる場合における手続

②　使用者は、前項第五号に掲げる措置の実施状況に関する記録を同項第一号の有効期間中及び当該有効期間の満了後五年間保存しなければならない。

③　前項の規定は、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議について準用する。

第十八条　法第三十六条第六項第一号の厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務は、次に掲げるものとする。

一　多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務

二　多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務

三　ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務

四　土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務

五　異常気圧下における業務

六　削岩機、鋲（びょう）打機等の使用によつて身体に著しい振動を与える業務

七　重量物の取扱い等重激なる業務

八　ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務

九　鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗（ふっ）素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリン、その他これに準ずる有害物の粉じん、蒸気又はガスを発散する場所における業務

十　前各号のほか、厚生労働大臣の指定する業務

第十九条　法第三十七条第一項の規定による通常の労働時間又は通常の労働日の賃金の計算額は、次の各号の金額に法第三十三条若しくは法第三十六条第一項の規定によつて延長した労働時間数若しくは休日の労働時間数又は午後十時から午前五時（厚生労働大臣が必要であると認める場合には、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時）までの労働時間数を乗じた金額とする。

一　時間によつて定められた賃金については、その金額

二　日によつて定められた賃金については、その金額を一日の所定労働時間数（日によつて所定労働時間数が異る場合には、一週間における一日平均所定労働時間数）で除した金額

三　週によつて定められた賃金については、その金額を週における所定労働時間数（週によつて所定労働時間数が異る場合には、四週間における一週平均所定労働時間数）で除した金額

四　月によつて定められた賃金については、その金額を月における所定労働時間数（月によつて所定労働時間数が異る場合には、一年間における一月平均所定労働時間数）で除した金額

五　月、週以外の一定の期間によつて定められた賃金については、前各号に準じて算定した金額

六　出来高払制その他の請負制によつて定められた賃金については、その賃金算定期間（賃金締切日がある場合には、賃金締切期間、以下同じ）において出来高払制その他の請負制によつて計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における、総労働時間数で除した金額

七　労働者の受ける賃金が前各号の二以上の賃金よりなる場合には、その部分について各号によつてそれぞれ算定した金額の合計額

②　休日等当その他前項各号に含まれない賃金は、前項の計算においては、これを月によつて定められた賃金とみなす。

第十九条の二　使用者は、法第三十七条第二項の協定（労使委員会の決議、労働時間等設定改善委員会の決議及び労働時間等設定改善法第七条の二に規定する労働時間等設定改善企業委員会の決議を含む。）をする場合には、次に掲げる事項について、協定しなければならない。

一　法第三十七条第三項の休暇（以下「代替休暇」という。）として与えることができる時間の時間数の算定方法

二　代替休暇の単位（一日又は半日（代替休暇以外の通常の労働時間の賃金が支払われる休暇と合わせて与えることができる旨を定めた場合においては、当該休暇と合わせた一日又は半日を含む。）とする。）

三　代替休暇を与えることができる期間（法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定によつて延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた当該一箇月の末日の翌日から二箇月以内とする。）

②　前項第一号の算定方法は、法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定によつて一箇月について六十時間を超えて延長して労働させた時間の時間数に、労働者が代替休暇を取得しなかつた場合に当該時間の労働について法第三十七条第一項ただし書の規定により支払うこととされている割増賃金の率と、労働者が代替休暇を取得した場合に当該時間の労働について同項本文の規定により支払うこととされている割増賃金の率との差に相当する率（次項において「換算率」という。）を乗じるものとする。

③　法第三十七条第三項の厚生労働省令で定める時間は、取得した代替休暇の時間数を換算率で除して得た時間数の時間とする。

第二十条　法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定によつて延長した労働時間が午後十時から午前五時（厚生労働大臣が必要であると認める場合は、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時）までの間に及ぶ場合においては、使用者はその時間の労働については、第十九条第一項各号の金額にその労働時間数を乗じた金額の五割以上（その時間の労働のうち、一箇月について六十時間を超える労働時間の延長に係るものについては、七割五分以上）の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

②　法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定による休日の労働時間が午後十時から午前五時（厚生労働大臣が必要であると認める場合は、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時）までの間に及ぶ場合においては、使用者はその時間の労働については、前条第一項各号の金額にその労働時間数を乗じた金額の六割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

第二十一条　法第三十七条第五項の規定によつて、家族手当及び通勤手当のほか、次に掲げる賃金は、同条第一項及び第四項の割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。

一　別居手当

二　子女教育手当

三　住宅手当

四　臨時に支払われた賃金

五　一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金

第二十二条　削除

第二十三条　使用者は、宿直又は日直の勤務で断続的な業務について、様式第十号によつて、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合は、これに従事する労働者を、法第三十二条の規定にかかわらず、使用することができる。

第二十四条　使用者が一団として入坑及び出坑する労働者に関し、その入坑開始から入坑終了までの時間について様式第十一号によつて所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合には、法第三十八条第二項の規定の適用については、入坑終了から出坑終了までの時間を、その団に属する労働者の労働時間とみなす。

第二十四条の二　法第三十八条の二第一項の規定は、法第四章の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定について適用する。

②　法第三十八条の二第二項の協定（労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）には、有効期間の定めをするものとする。

③　法第三十八条の二第三項の規定による届出は、様式第十二号により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。ただし、同条第二項の協定で定める時間が法第三十二条又は第四十条に規定する労働時間以下である場合には、当該協定を届け出ることを要しない。

④　使用者は、法第三十八条の二第二項の協定の内容を法第三十六条第一項の規定による届出（労使委員会の決議の届出及び労働時間等設定改善委員会の決議の届出を除く。）に付記して所轄労働基準監督署長に届け出ることによつて、前項の届出に代えることができる。

第二十四条の二の二　法第三十八条の三第一項の規定は、法第四章の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定について適用する。

②　法第三十八条の三第一項第一号の厚生労働省令で定める業務は、次のとおりとする。

一　新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務

二　情報処理システム（電子計算機を使用して行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であつてプログラムの設計の基本となるものをいう。）の分析又は設計の業務

三　新聞若しくは出版の事業における記事の取材若しくは編集の業務又は放送法（昭和二十五年法律第百三十二号）第二条第二十八号に規定する放送番組（以下「放送番組」という。）の制作のための取材若しくは編集の業務

四　衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務

五　放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務

六　前各号のほか、厚生労働大臣の指定する業務

③　法第三十八条の三第一項第六号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。

一　法第三十八条の三第一項に規定する協定（労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。）の有効期間の定め

二　使用者は、次に掲げる事項に関する労働者ごとの記録を前号の有効期間中及び当該有効期間の満了後五年間保存すること。

イ　法第三十八条の三第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置として講じた措置

ロ　法第三十八条の三第一項第五号に規定する労働者からの苦情の処理に関する措置として講じた措置

④　法第三十八条の三第二項において準用する法第三十八条の二第三項の規定による届出は、様式第十三号により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

第二十四条の二の三　法第三十八条の四第一項の規定による届出は、様式第十三号の二により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

②　法第三十八条の四第一項の規定は、法第四章の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定について適用する。

③　法第三十八条の四第一項第七号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。

一　法第三十八条の四第一項に規定する決議の有効期間の定め

二　使用者は、次に掲げる事項に関する労働者ごとの記録を前号の有効期間中及び当該有効期間の満了後五年間保存すること。

イ　法第三十八条の四第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置として講じた措置

ロ　法第三十八条の四第一項第五号に規定する労働者からの苦情の処理に関する措置として講じた措置

ハ　法第三十八条の四第一項第六号の同意

第二十四条の二の四　法第三十八条の四第二項第一号の規定による指名は、法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者以外の者について行わなければならない。

②　法第三十八条の四第二項第二号の規定による議事録の作成及び保存については、使用者は、労使委員会の開催の都度その議事録を作成して、これをその開催の日（法第三十八条の四第一項に規定する決議及び労使委員会の決議並びに第二十五条の二に規定する労使委員会における委員の五分の四以上の多数による議決による決議が行われた会議の議事録にあつては、当該決議に係る書面の完結の日（第五十六条第一項第五号の完結の日をいう。））から起算して五年間保存しなければならない。

③　法第三十八条の四第二項第二号の規定による議事録の周知については、使用者は、労使委員会の議事録を、次に掲げるいずれかの方法によつて、当該事業場の労働者に周知させなければならない。

一　常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。

二　書面を労働者に交付すること。

三　磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

④　法第三十八条の四第二項第三号の厚生労働省令で定める要件は、労使委員会の招集、定足数、議事その他労使委員会の運営について必要な事項に関する規程が定められていることとする。

⑤　使用者は、前項の規程の作成又は変更については、労使委員会の同意を得なければならない。

⑥　使用者は、労働者が労使委員会の委員であること若しくは労使委員会の委員になろうとしたこと又は労使委員会の委員として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

第二十四条の二の五　法第三十八条の四第四項の規定による報告は、同条第一項に規定する決議が行われた日から起算して六箇月以内に一回、及びその後一年以内ごとに一回、様式第十三号の四により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

②　法第三十八条の四第四項の規定による報告は、同条第一項第四号に規定する労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況について行うものとする。

第二十四条の三　法第三十九条第三項の厚生労働省令で定める時間は、三十時間とする。

②　法第三十九条第三項の通常の労働者の一週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数は、五・二日とする。

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

（昭和四十七年七月一日法律第百十三号）

第一章　総則

（目的）

第一条　この法律は、法の下の平等を保障する日本国憲法の理念にのつとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

（基本的理念）

第二条　この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

２　事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

（啓発活動）

第三条　国及び地方公共団体は、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ついて国民の関心と理解を深めるとともに、特に、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

（男女雇用機会均等対策基本方針）

第四条　厚生労働大臣は、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施策の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。

２　男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一　男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項

二　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ついて講じようとする施策の基本となるべき事項

３　男女雇用機会均等対策基本方針は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。

４　厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たつては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

５　厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

６　前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

第二章　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

第一節　性別を理由とする差別の禁止等

（性別を理由とする差別の禁止）

第五条　事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわりなく均等な機会を与えなければならない。

第六条　事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

一　労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練

二　住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であつて厚生労働省令で定めるもの

三　労働者の職種及び雇用形態の変更

四　退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

条文25

（性別以外の事由を要件とする措置）
第七条　事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

（女性労働者に係る措置に関する特例）
第八条　前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）
第九条　事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。
２　事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。
３　事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
４　妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

（指針）
第十条　厚生労働大臣は、第五条から第七条まで及び前条第一項から第三項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
２　第四条第四項及び第五項の規定は指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第二節　事業主の講ずべき措置

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）
第十一条　事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
２　厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
３　第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）
第十一条の二　事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
２　厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
３　第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

○青少年の雇用の促進等に関する法律

（昭和四十五年五月二十五日）
（法律第九十八号）

目次
第一章　総則（第一条―第七条）
第二章　青少年雇用対策基本方針（第八条）
第三章　青少年の適職の選択に関する措置
第一節　公共職業安定所による職業指導等（第九条―第十二条）
第二節　労働者の募集を行う者等が講ずべき措置（第十三条・第十四条）
第三節　基準に適合する事業主の認定等（第十五条―第十九条）
第四章　青少年の職業能力の開発及び向上に関する措置（第二十条―第二十二条）
第五章　職業生活における自立促進のための措置（第二十三条―第二十五条）
第六章　雑則（第二十六条―第三十四条）
第七章　罰則（第三十五条―第三十九条）
附則

第一章　総則

（目的）
第一条　この法律は、青少年について、適性並びに技能及び知識の程度にふさわしい職業（以下「適職」という。）の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、雇用の促進等を図ることを通じて青少年がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もつて福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

（基本的理念）
第二条　全て青少年は、将来の経済及び社会を担う者であることに鑑み、青少年が、その意欲及び能力に応じて、充実した職業生活を営むとともに、有為な職業人として健やかに成育するように配慮されるものとする。

第三条　青少年である労働者は、将来の経済及び社会を担う者としての自覚を持ち、自ら進んで有為な職業人として成育するように努めなければならない。

（事業主等の責務）
第四条　事業主は、青少年について、その有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善、職業の選択に資する情報の提供並びに職業能力の開発及び向上に関す

る措置等を講ずることにより、雇用機会の確保及び職場への定着を図り、青少年がその有する能力を有効に発揮することができるように努めなければならない。

2　特定地方公共団体（職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第四条第七項に規定する特定地方公共団体をいう。以下同じ。）並びに職業紹介事業者（同条第八項に規定する職業紹介事業者をいう。第十四条において同じ。）、募集受託者（同法第三十九条に規定する募集受託者をいう。第十三条において同じ。）、労働者の募集に関する情報を提供することを業として行う者並びに青少年の職業能力の開発及び向上の支援を業として行う者（以下「職業紹介事業者等」という。）は、青少年の雇用機会の確保及び職場への定着が図られるよう、相談に応じ、及び必要な助言その他の措置を適切に行うように努めなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第五条　国は、青少年について、適職の選択を可能とする環境の整備、職業能力の開発及び向上その他福祉の増進を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進するように努めなければならない。

2　地方公共団体は、前項の国の施策と相まって、地域の実情に応じ、適職の選択を可能とする環境の整備、職業能力の開発及び向上その他青少年の福祉の増進を図るために必要な施策を推進するように努めなければならない。

（関係者相互の連携及び協力）

第六条　国、地方公共団体（特定地方公共団体を含む。）、事業主、職業紹介事業者等、教育機関その他の関係者は、第二条及び第三条の基本的理念にのっとり、青少年の福祉の増進を図るために必要な施策が効果的に実施されるよう、相互に連携を図りながら協力するように努めなければならない。

（指針）

第七条　厚生労働大臣は、第四条及び前条に定める事項についての必要な措置に関し、事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする。

第二章　青少年雇用対策基本方針

第八条　厚生労働大臣は、青少年の福祉の増進を図るため、適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等に関する施策の基本となるべき方針（以下この条及び第三十条において「青少年雇用対策基本方針」という。）を定めるものとする。

2　青少年雇用対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一　青少年の職業生活の動向に関する事項

二　青少年について適職の選択を可能とする環境の整備並びに職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

三　前二号に掲げるもののほか、青少年の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

3　青少年雇用対策基本方針は、青少年の労働条件、意識並びに地域別、産業別及び企業規模別の就業状況等を考慮して定められなければならない。

4　厚生労働大臣は、青少年雇用対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

5　厚生労働大臣は、青少年雇用対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

6　前二項の規定は、青少年雇用対策基本方針の変更について準用する。

第三章　青少年の適職の選択に関する措置

第一節　公共職業安定所による職業指導等

（職業指導等）

第九条　公共職業安定所は、青少年が適職を選択することを可能とするため、青少年その他関係者に対して雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、職業経験がないこと、学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校（以下「学校」という。）を退学したこと、不安定な就業を繰り返していることその他青少年の状況に応じた職業指導及び職業紹介を行う等必要な措置を講ずるものとする。

第十条　公共職業安定所は、青少年が職業に適応することを容易にするため、その就職後においても、青少年その他関係者に対して、相談に応じ、及び必要な指導を行うものとする。

（求人の不受理）

第十一条　公共職業安定所は、求人者が学校（小学校及び幼稚園を除く。）その他厚生労働省令で定める施設の学生又は生徒であって卒業することが見込まれる者その他厚生労働省令で定める者（第十三条及び第十四条において「学校卒業見込者等」という。）であることを条件とした求人（同条において「学校卒業見込者等求人」という。）の申込みをする場合において、その求人者がした労働に関する法律の規定であって政令で定めるものの違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられたとき（厚生労働省令で定める場合に限る。）は、職業安定法第五条の五の規定にかかわらず、その申込みを受理しないことができる。

条文27

（国と地方公共団体の連携）

第十二条　国及び地方公共団体は、青少年が希望する地域において適職を選択することを可能とするため、相互に連携を図りつつ、地域における青少年の希望を踏まえた求人に関する情報の収集及び提供その他必要な措置を講ずるように努めなければならない。

第二節　労働者の募集を行う者等が講ずべき措置

（青少年雇用情報の提供）

第十三条　労働者の募集を行う者及び募集受託者は、学校卒業見込者等であることを条件とした労働者の募集（次項において「学校卒業見込者等募集」という。）を行うときは、学校卒業見込者等に対し、青少年の募集及び採用の状況、職業能力の開発及び向上並びに職場への定着の促進に関する取組の実施状況その他の青少年の適職の選択に資するものとして厚生労働省令で定める事項（同項及び次条において「青少年雇用情報」という。）を提供するように努めなければならない。

２　労働者の募集を行う者及び募集受託者は、学校卒業見込者等募集に当たり、当該学校卒業見込者等募集に応じ、又は応じようとする学校卒業見込者等の求めに応じ、青少年雇用情報を提供しなければならない。

第十四条　求人者は、学校卒業見込者等求人の申込みに当たり、その申込みに係る公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対し、青少年雇用情報を提供するように努めなければならない。

２　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学校卒業見込者等求人の申込みをした求人者は、そ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又はこれらの紹介を受け、若しくは受けようとする学校卒業見込者等の求めに応じ、青少年雇用情報を提供しなければならない。

第三節　基準に適合する事業主の認定等

（基準に適合する事業主の認定）

第十五条　厚生労働大臣は、事業主（常時雇用する労働者の数が三百人以下のものに限る。）からの申請に基づき、当該事業主について、青少年の募集及び採用の方法の改善、職業能力の開発及び向上並びに職場への定着の促進に関する取組に関し、その実施状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（表示等）

なければならない。

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第二十八条　厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主、職業紹介事業者等、求人者及び労働者の募集を行う者に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（相談及び援助）

第二十九条　公共職業安定所は、この法律に定める事項について、青少年の相談に応じ、及び必要な助言その他の援助を行うことができる。

（調査等）

第三十条　厚生労働大臣は、青少年雇用対策基本方針を定めるについて必要な調査を実施するものとする。

２　厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

３　厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

（権限の委任）

第三十一条　この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

２　前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に委任することができる。

（厚生労働省令への委任）

第三十二条　この法律に定めるもののほか、この法律の実施のために必要な手続その他の事項は、厚生労働省令で定める。

（船員に関する特例）

第三十三条　船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第四条第二項中「特定地方公共団体（職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第四条第七項に規定する特定地方公共団体をいう。以下同じ。）並びに職業紹介事業者（同条第八項に規定する職業紹介事業者」とあるのは「無料船員職業紹介事業者（船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第四項に規定する無料船員職業紹介事業者」と、「第三十九条」とある

○青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則

（平成二十七年九月三十日）
（厚生労働省令第百五十五号）

（法第十一条の厚生労働省令で定める施設）

第一条　青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号。以下「法」という。）第十一条の厚生労働省令で定める施設は、専修学校（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第百二十四条に規定する専修学校をいう。以下同じ。）とする。

（法第十一条の厚生労働省令で定める者）

第二条　法第十一条の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。

一　公共職業能力開発施設（職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十五条の七第一項各号（第四号を除く。）に掲げる施設をいう。以下同じ。）又は職業能力開発総合大学校（同法第二十七条第一項に規定する職業能力開発総合大学校をいう。以下同じ。）の行う職業訓練を受ける者であって修了することが見込まれるもの

二　次に掲げる者であって、学校教育法第一条に規定する学校（小学校（義務教育学校の前期課程及び特別支援学校の小学部を含む。）及び幼稚園（特別支援学校の幼稚部を含む。）を除く。以下「学校」という。）若しくは専修学校の学生又は生徒であって卒業することが見込まれる者及び前号に掲げる者に準ずるもの

イ　学校又は専修学校を卒業した者

ロ　公共職業能力開発施設又は職業能力開発総合大学校の行う職業訓練を修了した者

ハ　学校教育法第百三十四条第一項に規定する各種学校（以下このハ、第六条第二項第二号ハ及び第九条第一号イにおいて「各種学校」という。）に在学する者であって卒業することが見込まれるもの又は各種学校を卒業した者

ニ　学校若しくは専修学校に相当する外国の教育施設（以下このニ、第六条第二項第二号ハ及び第九条第一号イにおいて「外国の教育施設」という。）に在学する者であって卒業することが見込まれるもの又は外国の教育施設を卒業した者

（求人の申込みを受理しないことができる場合）

第三条　法第十一条の厚生労働省令で定める場合は、次のとおりとする。

一　求人者が青少年の雇用の促進等に関する法律第十一条の労働に関する法律の規定等を定める政令（平成二十八年政令第四号。以下この条において「令」という。）第一項第一号又は第二号に掲げる法律の規定に違反する行為（労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第二十五条の二第一項並びに第二十四条の三第一項及び第二項の規定に違反する行為を含む。以下この号において「違反行為」という。）をした場合であって、法第二十八条の規定による報告の求め（以下この条において「報告の求め」という。）により、次のいずれかに該当することが確認された場合

イ　学校卒業見込者等求人（法第十一条に規定する学校卒業見込者等求人をいう。以下同じ。）の申込みの時において、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと（当該違反行為をした日を起算日とする過去一年以内において当該違反行為と同一の法律の条項に違反する行為（ロにおいて「同一違反行為」という。）をしたことがある場合その他当該違反行為が学校卒業見込者等（同条に規定する学校卒業見込者等をいう。以下同じ。）の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがある場合に限る。）

ロ　当該違反行為に係る事件について刑事訴訟法（昭和二十三年法律第百三十一号）第二百三条第一項（同法第二百十一条及び第二百十六条において準用する場合を含む。）及び第二百四十六条に規定する検察官に対する送致又は同法第二百四十二条に規定する検察官に対する送付（以下このロにおいて「送致又は送付」という。）が行われ、その旨の公表が行われた場合であって、次のいずれかに該当すること

（１）　当該送致又は送付の日前に当該違反行為の是正が行われた場合（当該違反行為をした日を起算日とする過去一年以内において同一違反行為をしたことがある場合であって、当該違反行為の是正が行われた日から当該送致又は送付の日までの期間（以下このロにおいて「経過期間」という。）が六月を超えるときに限る。）であって、学校卒業見込者等求人の申込みの時において、当該送致又は送付の日から起算して六月を経過していないこと

（２）　当該送致又は送付の日前に当該違反行為の是正が行われた場合（当該違反行為をした日を起算日とする過去一年以内において同一違反行為をしたことがある場合であって、経過期間が六月を超えないときに限る。）であって、学校卒業見込者等求人の申込みの時において、当該送致又は送付の日から起算して一年から経過期間を減じた期間が経過していないこと

（３）　当該送致又は送付の日前に当該違反行為の是正が行われた場合（当該違反行為をした日を起算日とする過去一年以内において同一違反行為をしたことがある場合を除く。）又は当該送致又は送付の日前に当該違反行為の是正が行われていない場合であって、学校卒業見込者等求人の申込みの時において、当該送致又は送付の日から起算して一年を経過していないこと、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月が経過していないこと

二　求人者が令第一項第三号に掲げる法律の規定に違反する行為（以下この号において「違反行為」という。）をし、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（昭和四十七年法律第百十三号）第三十条の規定による公表がされた場合であって、報告の求めにより、次のいずれかに該当することが確認された場合

イ　学校卒業見込者等求人の申込みの時において、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと

ロ　当該違反行為の是正が行われた日から起算して六月を経過する前に当該違反行為

と同一の法律の条項に違反する行為（以下このロにおいて「同一違反行為」という。）を行った場合であって、学校卒業見込者等求人の申込みの時において、当該同一違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないことその他当該同一違反行為が学校卒業見込者等の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがあること

三　求人者が令第一項第四号に掲げる法律の規定に違反する行為（以下この号において「違反行為」という。）をし、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（平成三年法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という。）第五十六条の二の規定による公表がされた場合であって、報告の求めにより、次のいずれかに該当することが確認された場合

イ　学校卒業見込者等求人の申込みの時において、当該違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないこと

ロ　当該違反行為の是正が行われた日から起算して六月を経過する前に当該違反行為と同一の法律の条項に違反する行為（以下このロにおいて「同一違反行為」という。）を行った場合であって、学校卒業見込者等求人の申込みの時において、当該同一違反行為の是正が行われていないこと又は是正が行われた日から起算して六月を経過していないことその他当該同一違反行為が学校卒業見込者等の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがあること

（求人の不受理の手続）

第四条　公共職業安定所が、法第十一条の規定により求人の申込みを受理しないときは、求人者に対し、その理由を説明しなければならない。

（青少年雇用情報）

第五条　法第十三条第一項の厚生労働省令で定める事項は、次の各号に掲げるものとする。

一　青少年の募集及び採用の状況に関する事項として次に掲げる事項

イ　直近の三事業年度に採用した者（新たに学校若しくは専修学校を卒業した者若しくは新たに公共職業能力開発施設若しくは職業能力開発総合大学校の行う職業訓練を修了した者又はこれに準ずる者（以下「新規学卒者等」という。）に限る。）の数及び当該採用した者のうち直近の三事業年度に離職した者の数

ロ　男女別の直近三事業年度に採用した新規学卒者等の数

ハ　その雇用する労働者の平均継続勤務年数

二　職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況に関する事項として次に掲げる事項

イ　その雇用する労働者に対する研修の有無及びその内容

ロ　その雇用する労働者が自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助の有無並びにその内容（ニに掲げる事項を除く。）

ハ　新たに雇い入れた新規学卒者等からの職業能力の開発及び向上その他の職業生活に関する相談に応じ、並びに必要な助言その他の援助を行う者を当該新規学卒者等に割り当てる制度の有無

ニ　その雇用する労働者に対してキャリアコンサルティング（職業能力開発促進法第二条第五項に規定するキャリアコンサルティングをいう。第九条第四号チにおいて同じ。）の機会を付与する制度の有無及びその内容

ホ　その雇用する労働者に対する職業に必要な知識及び技能に関する検定に係る制度の有無並びにその内容

三　職場への定着の促進に関する取組の実施状況に関する事項として次に掲げる事項

イ　その雇用する労働者一人当たりの直近の事業年度における平均した一月当たりの所定外労働時間（所定労働時間を超えて労働した時間をいう。第九条第三号ハ及び第四号ヌにおいて同じ。）

ロ　その雇用する労働者一人当たりの直近の事業年度において取得した有給休暇（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十九条の規定による年次有給休暇をいう。第九条第三号ニ及び第四号ルにおいて同じ。）の平均日数

ハ　育児休業（育児・介護休業法第二条第一号に規定する育児休業をいう。以下このハ、第九条第三号ホ及び第四号ヲにおいて同じ。）の取得の状況として、次に掲げる全ての事項

（１）　その雇用する男性労働者であって、直近の事業年度において配偶者が出産したものの数及び当該事業年度において育児休業をしたものの数

（２）　その雇用する女性労働者であって、直近の事業年度において出産したものの数及び当該事業年度において育児休業をしたものの数

ニ　役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合

２　前項各号に掲げる事項（第三号ニに掲げる事項を除く。）については、労働者の募集を行う者及び募集受託者（職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十九条に規定する募集受託者をいう。以下この項及び第六条第二項において同じ。）が法第十三条に規定する学校卒業見込者等募集（以下この項及び第九条第一号イにおいて「学校卒業見込者等募集」という。）であって通常の労働者に係る労働者の募集を行う場合は、通常の労働者に係る事項とし、労働者の募集を行う者及び募集受託者が学校卒業見込者等募集であって通常の労働者以外の労働者に係る労働者の募集を行う場合は、通常の労働者以外の労働者に係る事項とする。

３　前項の規定は、法第十四条の規定により求人者が学校卒業見込者等求人の申込みを行う場合について準用する。この場合において、同項中「労働者の募集を行う場合」とあるのは、「求人の申込みを行う場合」とする。

（青少年雇用情報の提供の方法等）

第六条　法第十三条第一項の規定による青少年雇用情報の提供は、電子メールの送信その他のインターネットを利用する方法又は書面を交付する方法その他の適切な方法により行うものとする。

２　法第十三条第二項の規定により青少年雇用情報の提供を求める場合には、学校卒業見込者等は、次に掲げる事項について、電子メールを送信する方法又は書面を交付する方法その他の適切な方法により、労働者の募集を行う者又は募集受託者に明示しなければならない。

一　当該学校卒業見込者等の氏名及び住所又は電子メールアドレス

二　次に掲げる当該学校卒業見込者等の区分に応じ、それぞれ次に定める事項

イ　学校若しくは専修学校（以下このイにおいて「学校等」という。）の学生若しくは生徒又は学校等を卒業した者　学校等の名称及び在学年又は卒業した年月

ロ　公共職業能力開発施設若しくは職業能力開発総合大学校（以下このロにおいて「施設等」という。）の行う職業訓練を受ける者又は当該職業訓練を修了した者　施設等及び職業訓練の名称並びに修了することが見込まれる年月又は修了した年月

ハ　第二条第二号ハ又はニに掲げる者　各種学校又は外国の教育施設の名称及び在学年又は卒業した年月

三　青少年雇用情報の提供を希望する旨

３　法第十三条第二項の規定による青少年雇用情報の提供は、前条第一項第一号イからハまでに掲げる事項、同項第二号イからホまでに掲げる事項及び同項第三号イからニまでに掲げる事項のうちそれぞれ一以上について、電子メールを送信する方法又は書面を交付する方法その他の適切な方法により行うものとする。

第七条　法第十四条第一項の規定による青少年雇用情報の提供は、電子メールを送信する方法又は書面を交付する方法その他の適切な方法により行うものとする。

２　法第十四条第二項の規定により青少年雇用情報の提供を求める場合には、次の各号に掲げる者は、当該各号に定める事項について、電子メールを送信する方法又は書面を交付する方法その他の適切な方法により、求人者に明示しなければならない。

一　当該求人者が学校卒業見込者等求人の申込みをした公共職業安定所又は職業紹介事業者（職業安定法第四条第七項に規定する職業紹介事業者をいう。第九条第一号イにおいて同じ。）　前条第二項第二号に掲げる事項

二　前号に掲げる者から職業の紹介を受け、又は受けようとする学校卒業見込者等　前条第二項各号に掲げる事項

３　前条第三項の規定は、法第十四条第二項の規定による青少年雇用情報の提供について準用する。

○青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針

（平成二十七年九月三十日）
（厚生労働省告示第四百六号）

第一　趣旨

この指針は、青少年の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第４条及び第６条に定める事項についての必要な措置に関し、事業主、特定地方公共団体（職業安定法（昭和22年法律第141号）第４条第８項に規定する特定地方公共団体をいう。以下同じ。）、職業紹介事業者等（法第４条第２項に規定する職業紹介事業者等をいう。以下同じ。）その他の関係者が適切に対処することができるよう、我が国の雇用慣行、近年における青少年の雇用失業情勢等を考慮して、これらの者が講ずべき措置について定めたものである。

なお、中学校、義務教育学校、高等学校又は中等教育学校の新規卒業予定者については、経済団体、学校及び行政機関による就職に関する申合せ等がある場合には、それに留意すること。

第二　事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

一　労働関係法令等の遵守

事業主、青少年の募集を行う者、募集受託者（職業安定法第39条に規定する募集受託者をいう。（一）において同じ。）及び求人者は、青少年が適切に職業選択を行い、安定的に働くことができるようにするためには、労働条件等が的確に示されることが重要であることに鑑み、次に掲げる労働条件等の明示等に関する事項を遵守すること。

（一）　募集に当たって遵守すべき事項

イ　青少年の募集を行う者及び募集受託者は職業安定法第５条の３第１項の規定に基づき、募集に応じて労働者になろうとする青少年に対し、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。

ロ　求人者は、青少年を対象とした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（職業安定法４第条第９項に規定する職業紹介事業者をいう。以下同じ。）に対し、同法第５条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。

ハ　青少年の募集を行う者、募集受託者及び求人者（以下この（一）において「募集者等」という。）は、イ又はロ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）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。

ニ　募集者等は、イ又はロ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、求職者又は募集に応じて労働者になろうとする青少年（以下この（一）において「求職者等」という。）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、ハ（ロ）後段及びハ（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。

ホ　募集者等は、イ又はロ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。

ヘ　広告等により青少年の募集を行う者及び募集受託者は、職業安定法第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青少年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、募集に関する情報を提供することを業として行う者（以下このヘ及び第４において「募集情報提供事業者」という。）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青少年に提供させようとするときは、当該募集情報提供事業者の協力を求めるよう努めること。

ト　求人者及び青少年の募集を行う者（以下この（一）において「求人者等」という。）は、職業安定法第５条の３第３項の規定に基づき、それぞれ、紹介された求職者又は募集に応じて労働者になろうとする青少年（以下チ及びリにおいて「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（一）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青少年に対し、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（以下チにおいて「変更内容等」という。）を明示しなければならないこと。

チ　求人者等は、ト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。

リ　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トの明示を行うこと。また、ト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。

ヌ　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。

ル　学校卒業見込者等（法第11条に規定する学校卒業見込者等をいう。以下同じ。）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（ニ（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、職業安定法第５条の３第１項及びトの明示が書面により行われるべきであること。

ヲ　職業安定法第５条の３第１項の規定に基づく明示が同法の規定に抵触するものであった場合、ト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。

ワ　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。

カ　イ又はロ及びト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、職業安定法第５条の３第４項の規定により、次に掲げる事項（ただし（リ）に掲げる事項にあっては、青少年を派遣労働者（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２号に規定する派遣労働者をいう。以下このカにおいて同じ。）として雇用しようとする者に限る。）については、書面の交付等により行わなければならないこと。

（イ）　青少年が従事すべき業務の内容に関する事項

（ロ）　労働契約の期間に関する事項

（ハ）　試みの使用期間に関する事項

（ニ）　就業の場所に関する事項

（ホ）　始業及び就業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項

（ヘ）　賃金（臨時に支払われる賃金、賞与、精勤手当、勤続手当及び奨励加給又は能率手当を除く。）の額に関する事項

（ト）　健康保険、厚生年金、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項

（チ）　青少年を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項

（リ）　青少年を派遣労働者として雇用しようとする旨

ヨ　イ又はロ及びトによる明示は、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こと。

タ　求人者等は、求職者等に対して第１項明示に関する記録を、当該明示に係る職業紹介又は青少年の募集が終了する日（当該明示に係る職業紹介又は青少年の募集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っては、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こと。

レ　ミスマッチ防止の観点から、募集者等は、青少年の募集又は求人の申込みに当たり、企業の求める人材像、採用選考に当たって重視する点、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を青少年又は公共職業安定所、特定地方公共団体若しくは職業紹介事業者に対し明示するよう努めること。

ソ　青少年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青少年からの苦情を迅速、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。

ツ　虚偽の広告をなし、若しくは虚偽の条件を掲示して青少年の募集を行った場合、又は虚偽の条件を提示して、公共職業安定所又は職業紹介を行う者に求人の申込みを行った場合は、職業安定法第65条第８号又は第９号の規定により、罰則の対象となることに留意すること。

（二）　採用内定・労働契約締結に当たって遵守すべき事項等

イ　事業主は、採用内定を行うに当たっては、採否の結果を明確に伝えるとともに、確実な採用の見通しに基づいて行うよう努めること。採用内定者に対しては、書面により、採用の時期、採用条件、採用内定の取消事由等を明示するとともに、採用内定者が学校等を卒業することを採用の条件としている場合についても、内定時にその旨を明示するよう留意すること。

ロ　事業主は、採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定の取消しは無効とされることについて十分に留意し、採用内定の取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずること。

また、やむを得ない事情により採用内定の取消し又は入職時期の繰下げを行う場合には、当該取消しの対象となった学校等の新規卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、当該取消し又は繰下げの対象となった者からの補償等の要求には誠意を持って対応すること。

ハ　労働契約の締結に当たっては、労働基準法第15条第１項の規定により、事業主は、青少年に対して、労働基準法施行規則第５条第１項各号に掲げる事項として次に掲げる事項を明示しなければならないこと。この場合において、（イ）から（ヘ）までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）については、書面の交付（同条第４項ただし書の場合においては、同項各号に掲げる方法を含む。）により明示しなければなら

ないこと。なお、これらの明示された労働条件が事実と相違する場合においては、同法第15条第２項の規定により、青少年は、即時に労働契約を解除することができることに留意すること。

（イ）　労働契約の期間に関する事項

（ロ）　期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

（ハ）　就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

（ニ）　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、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

（ホ）　賃金（退職手当及び（チ）に規定する賃金を除く。以下この（ホ）において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

（ヘ）　退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

（ト）　退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

（チ）　臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与、精勤手当、勤続手当及び奨励加給又は能率手当並びに最低賃金額に関する事項

（リ）　労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項

（ヌ）　安全及び衛生に関する事項

（ル）　職業訓練に関する事項

（ヲ）　災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

（ワ）　表彰及び制裁に関する事項

（カ）　休職に関する事項

ニ　労働条件の明示に関し、労働基準法第15条第１項の規定に違反した場合は、同法第120条第１項の規定により、罰則の対象となることに留意すること。

ホ　締結された労働契約の内容である労働条件の変更に当たっては、労働契約法（平成19年法律第128号）第８条の規定により、原則として、青少年及び事業主の合意が必要であること。なお、就業規則を変更することにより、青少年の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更する場合においては、同法第９条及び第10条の規定を遵守すること。

二　青少年雇用情報の提供

マッチングの向上のためには、労働条件等に加えて、職場における就労実態に係る情報の提供が重要であることに鑑み、事業主等は、法第13条及び第14条に規定する青少年雇用情報の提供に当たっては、次に掲げる事項に留意すること。

（一）　ホームページ等での公表、会社説明会での提供又は求人票への記載等により、青少年雇用情報の全ての項目について情報提供することが望ましいこと。

（二）　学校卒業見込者等が具体的な項目の情報提供を求めた場合には、特段の事情がない限り、当該項目を情報提供することが望ましいこと。

（三）　情報提供の求めを行った学校卒業見込者等に対して、当該求めを行ったことを理由とする不利益な取扱いをしないこと。

（四）　情報提供の求めに備え、あらかじめ提供する情報を整備しておくことが望ましいこと。また、その求めがあった場合には、速やかな情報提供に努めること。

三　意欲・能力に応じた就職機会の提供等

事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われた能力や経験について、過去の就業形態や離職状況、学校等の卒業時期等にとらわれることなく、人物本位による正当な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるように努めること。

（一）　学校等の卒業者の取扱い

意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が卒業後少なくとも三年間は応募できるものとすること。

また、学校等の新規卒業予定者を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

（二）　学校等の新規卒業予定者に係る採用方法

イ　通年採用や秋季採用の積極的な導入

学校等の新規卒業予定者の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋季採用の導入等の個々の事情に配慮した柔軟な対応を積極的に検討すること。

ロ　青少年が希望する地域における就職機会の提供

青少年が希望する地域において就職し、安定的に働き続けることができるよう、国や地方公共団体等の施策を活用しながら、いわゆるＵＩＪターン就職等による就職機会の提供に積極的に取り組むことが望ましいこと。

（三）　職業経験が少ない青少年等に対する就職機会の提供

職業経験が少ないこと等により、青少年を雇入れの当初から正社員として採用することが困難な場合には、トライアル雇用、雇用型訓練等の積極的な活用により、当該青少年の適性、能力等についての理解を深めることを通じて、青少年に安定した職業に就く機会を提供すること。

（四）　選考に当たってのいわゆるフリーター等に対する評価基準

いわゆるフリーター等についても、その選考に当たっては、その有する適性、能力等を正当に評価するとともに、応募時点における職業経験のみならず、留学経験やボランティア活動の実績等を考慮するなど、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断することが望ましいこと。

（五）　インターンシップ・職場体験の機会の提供

青少年の職業意識の形成支援のため、事業主においても、学校や公共職業安定所等と連携して、インターンシップや職場体験の受入れを行うなど、積極的に協力することが望ましいこと。

なお、インターンシップに関しては、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（平成９年９月18日文部科学省・厚生労働省・経済産業省策定）を踏まえた実施が求められること及びインターンシップや職場体験であっても、労働関係法令が適用される場合もあることに留意が必要であること。

四　学校卒業見込者等が希望する地域等で働ける環境の整備

青少年が、希望する働き方を選択し、自ら主体的・継続的なキャリア形成を図ることを可能とするためには、より柔軟かつ多様な就業機会の選択肢が必要である。特に、仕事と生活の調和等の観点から、学校卒業段階で希望する地域で就職機会を得、その地域において中長期的にキャリア形成ができる環境整備が求められる。このため、事業主は、ＩＣＴ利活用の可能性も検討しつつ、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

（一）　地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入

学校卒業見込者等が一定の地域において働き続けることができるよう、広域的な事業拠点を有する企業は、一定の地域に限定して働ける勤務制度の導入を積極的に検討すること。

（二）　キャリア展望に係る情報開示

学校卒業見込者等が適職を選択し、安定的に働き続けることができるよう、採用後の就業場所や職務内容等を限定した採用区分については、それぞれの選択肢ごとのキャリア形成の見通しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示を積極的に行うこと。

第三　事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置

一　雇用管理の改善に係る措置

事業主は、賃金不払い等の労働関係法令違反が行われないよう適切な雇用管理を行うこと。また、事業主は、青少年について、早期に離職する者の割合が高いことを踏まえ、職場に定着し、就職した企業で安定的にキャリアを形成していくため、青少年の能力や経験に応じた適切な待遇を確保するよう雇用管理の改善に努めるとともに、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

（一）　能力・資質、キャリア形成等に係る情報明示

青少年が採用後の職場の実態と入職前の情報に格差を感じることのないよう、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。

（二）　不安定な雇用状態にある青少年の正社員登用等

意欲や能力を有する青少年に安定した雇用機会を提供するため、期間を定めて雇用されていること等により不安定な雇用状態にある青少年が希望した場合に、正社員への登用が与えられるような仕組みを検討すること。

（三）　労働法制に関する基礎知識の付与

青少年の労働法制に対する理解促進は、事業主にとっても職場環境の改善やトラブルの防止等に資するものであることを踏まえ、新入社員研修の機会等を捉え、労働法制の基礎的な内容の周知を図ることが望ましいこと。

二　職業能力の開発及び向上に係る措置

事業主は、青少年の職場への定着を図り、その有する能力を有効に発揮することができるようにする観点から、職業能力の開発及び向上に関する措置を講ずることが重要であることに鑑み、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

（一）　ＯＪＴ（業務の遂行の過程内において行う職業訓練）及びＯＦＦ－ＪＴ（業務の遂行の過程外において行う職業訓練）を計画的に実施すること。

（二）　職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第10条の２第２項に規定する実習併用職業訓練を必要に応じ実施すること。

（三）　青少年の希望等に応じ、青少年が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めるために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度、企業内におけるキャリアパス等についての必要な情報の提供、キャリアコンサルティング（職業能力開発促進法第２条第５項のキャリアコンサルティングをいう。）を受ける機会の確保その他の援助を行うこと。その際には、青少年自らの取組を容易にするため、職業能力評価基準等を活用すること。また、青少年が実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようにするために、配置その他の雇用管理について配慮すること。

（四）　青少年の自発的な職業能力の開発及び向上を促進するため、必要に応じて、有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇その他の休暇の付与、始業及び終業時刻の変更、勤務時間の短縮の措置等の必要な援助を行うこと。

（五）　各企業における活用状況を踏まえて、必要に応じて、ジョブ・カード（職業能力開発促進法第15条の４第１項に規定する職務経歴等記録書をいう。第四の六において同じ。）を、青少年が職業生活設計及び職業能力の証明のツールとして活用するための支援を行うこと。

（六）　青少年の職業能力の開発及び向上が段階的かつ体系的に行われることを促進する

いわゆるフリーター等についても、その選考に当たっては、その有する適性、能力等を正当に評価するとともに、応募時点における職業経験のみならず、留学経験やボランティア活動の実績等を考慮するなど、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断することが望ましいこと。

（五）　インターンシップ・職場体験の機会の提供

青少年の職業意識の形成支援のため、事業主においても、学校や公共職業安定所等と連携して、インターンシップや職場体験の受入れを行うなど、積極的に協力することが望ましいこと。

なお、インターンシップに関しては、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（平成９年９月18日文部科学省・厚生労働省・経済産業省策定）を踏まえた実施が求められること及びインターンシップや職場体験であっても、労働関係法令が適用される場合もあることに留意が必要であること。

四　学校卒業見込者等が希望する地域等で働ける環境の整備

青少年が、希望する働き方を選択し、自ら主体的・継続的なキャリア形成を図ることを可能とするためには、より柔軟かつ多様な就業機会の選択肢が必要である。特に、仕事と生活の調和等の観点から、学校卒業段階で希望する地域で就職機会を得、その地域において中長期的にキャリア形成ができる環境整備が求められる。このため、事業主は、ＩＣＴ利活用の可能性も検討しつつ、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

（一）　地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入

学校卒業見込者等が一定の地域において働き続けることができるよう、広域的な事業拠点を有する企業は、一定の地域に限定して働ける勤務制度の導入を積極的に検討すること。

（二）　キャリア展望に係る情報開示

学校卒業見込者等が適職を選択し、安定的に働き続けることができるよう、採用後の就業場所や職務内容等を限定した採用区分については、それぞれの選択肢ごとのキャリア形成の見通しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示を積極的に行うこと。

第三　事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置

一　雇用管理の改善に係る措置

事業主は、賃金不払い等の労働関係法令違反が行われないよう適切な雇用管理を行うこと。また、事業主は、青少年について、早期に離職する者の割合が高いことを踏まえ、職場に定着し、就職した企業で安定的にキャリアを形成していくため、青少年の能力や経験に応じた適切な待遇を確保するよう雇用管理の改善に努めるとともに、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

業運営を行うこと。

四　青少年雇用情報の提供

（一）　特定地方公共団体及び職業紹介事業者（職業安定法第33条の２第１項の規定により無料職業紹介事業の届出を行った場合は、学校等も含まれることに留意すること）は、学校卒業見込者等求人（法第11条に規定する学校卒業見込者等求人をいう。以下同じ。）の申込みを受理する際に、法第14条の趣旨に沿って、求人者に青少年雇用情報の提供を求めるとともに、全ての青少年雇用情報を提供するよう働きかけ、学校卒業見込者等に対する職業紹介に活用することが望ましいこと。また、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、就職支援サイトを運営する場合は、事業主の青少年雇用情報について、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと。

求人の申込みを受理する段階で提供がなされていない青少年雇用情報について、学校卒業見込者等から特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対して個別に照会があった場合は、法第14条の趣旨に沿って、特定地方公共団体又は職業紹介事業者から求人者に対して当該照会に係る青少年雇用情報の提供を求めることが望ましいこと。この場合において、当該照会を行った学校卒業見込者等に関する情報を求人者に明示する必要はないことに留意すること。

（二）　募集情報提供事業者は、自らの運営する就職支援サイトに、学校卒業見込者等募集（法第13条第１項の学校卒業見込者等募集をいう。）を行う事業主の青少年雇用情報について、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと。

五　労働関係法令違反の求人者への対応

学校卒業見込者等の適職選択の観点から、特定地方公共団体及び職業紹介事業者においても、法第11条に規定する公共職業安定所における求人の不受理に準じた取組を進めるため、職業安定法第５条の５の規定の趣旨及び求職者の就業機会の確保に留意しつつ、法第11条に基づき公共職業安定所が不受理とすることができる求人者からの学校卒業見込者等求人は取り扱わないよう、職業安定法第29条第３項、第32条の12第１項（同法第33条第４項及び第33条の３第２項において準用する場合を含む。）又は第33条の２第５項に規定する職業紹介事業の取扱職種の範囲等の届出を行うことが望ましいこと。

六　職業能力の開発及び向上に係る措置

職業訓練機関は、青少年の個性に応じ、かつ、その適性を生かすよう、効果的に職業訓練を実施すること。また、青少年の状況に応じた、ジョブ・カードを活用した円滑な就職に向けた支援を行うこと。

七　職業生活における自立促進のための措置

地域若者サポートステーションは、いわゆるニート等に対し、その特性に応じた適職（法第１条に規定する適職をいう。）の選択その他の職業生活に関する相談の機会、

職場体験機会その他の必要な措置を講ずること。

八　青少年の希望及び状況に応じた関係機関の紹介

特定地方公共団体、職業紹介事業者、職業訓練機関及び地域若者サポートステーションは、青少年の希望及び状況に応じて、支援対象の青少年を適切な機関に紹介するなど、適宜連携しながら切れ目なく必要な支援が受けられるように配慮すること。

九　その他の各関係者が講ずべき措置

一から八までに定めるもののほか、他の法令、指針等に基づく措置にも留意しながら、全ての関係者は、青少年の希望及び状況に応じ、その雇用機会の確保及び職場定着の促進のために必要な支援を適切に行うこと。

昭和三十五年法律第百二十三号

障害者の雇用の促進等に関する法律

目次

第一章　総則（第一条―第七条の三）
第二章　職業リハビリテーションの推進
第一節　通則（第八条）
第二節　職業紹介等（第九条―第十八条）
第三節　障害者職業センター（第十九条―第二十六条）
第四節　障害者就業・生活支援センター（第二十七条―第三十三条）
第二章の二　障害者に対する差別の禁止等（第三十四条―第三十六条の六）
第三章　対象障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等
第一節　対象障害者の雇用義務等（第三十七条―第四十八条）
第二節　障害者雇用調整金の支給等及び障害者雇用納付金の徴収
第一款　障害者雇用調整金の支給等（第四十九条―第五十二条）
第二款　障害者雇用納付金の徴収（第五十三条―第七十二条）
第三節　対象障害者以外の障害者に関する特例（第七十三条・第七十四条）
第四節　障害者の在宅就業に関する特例（第七十四条の二・第七十四条の三）
第三章の二　紛争の解決
第一節　紛争の解決の援助（第七十四条の四―第七十四条の六）
第二節　調停（第七十四条の七・第七十四条の八）
第四章　雑則（第七十五条―第八十五条の三）
第五章　罰則（第八十五条の四―第九十一条）
附則

第一章　総則

（目的）

第一条　この法律は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

（用語の意義）

第二条　この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一　障害者　身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。第六号において同じ。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。

二　身体障害者　障害者のうち、身体障害がある者であつて別表に掲げる障害があるものをいう。

三　重度身体障害者　身体障害者のうち、身体障害の程度が重い者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。

四　知的障害者　障害者のうち、知的障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。

五　重度知的障害者　知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。

六　精神障害者　障害者のうち、精神障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。

七　職業リハビリテーション　障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ることをいう。

（基本的理念）

第三条　障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。

第四条　障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

（事業主の責務）

第五条　すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第六条　国及び地方公共団体は、自ら率先して障害者を雇用するとともに、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるほか、事業主、障害者その他の関係者に対する援助の措置及び障害者の特性に配慮した職業リハビリテーションの措置を講ずる等障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要な施策を、障害者の福祉に関する施策との有機的な連携を図りつつ総合的かつ効果的に推進するように努めなければならない。

（障害者雇用対策基本方針）

第七条　厚生労働大臣は、障害者の雇用の促進及びその職業の安定に関する施策の基本となるべき方針（以下「障害者雇用対策基本方針」という。）を策定するものとする。

2　障害者雇用対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一　障害者の就業の動向に関する事項

二　職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

三　前二号に掲げるもののほか、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

3　厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針を定めるに当たつては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

4　厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表しなければならない。

5　前二項の規定は、障害者雇用対策基本方針の変更について準用する。

（障害者活躍推進計画作成指針）

第七条の二　厚生労働大臣は、国及び地方公共団体が障害者である職員がその有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することの推進（次項、次条及び第七十八条第一項第二号において「障害者である職員の職業生活における活躍の推進」という。）に関する取組

条文37

を総合的かつ効果的に実施することができるよう、障害者雇用対策基本方針に基づき、次条第一項に規定する障害者活躍推進計画（次項において「障害者活躍推進計画」という。）の作成に関する指針（以下この条及び次条第一項において「障害者活躍推進計画作成指針」という。）を定めるものとする。
2　障害者活躍推進計画作成指針においては、次に掲げる事項につき、障害者活躍推進計画の指針となるべきものを定めるものとする。
一　障害者活躍推進計画の作成に関する基本的な事項
二　障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
三　その他障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
3　厚生労働大臣は、障害者活躍推進計画作成指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
（障害者活躍推進計画の作成等）
第七条の三　国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。）は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。）が実施する障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下この条及び第七十八条第一項第二号において「障害者活躍推進計画」という。）を作成しなければならない。
2　障害者活躍推進計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
一　計画期間
二　障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
三　実施しようとする障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
3　厚生労働大臣は、国又は地方公共団体の任命権者の求めに応じ、障害者活躍推進計画の作成に関し必要な助言を行うことができる。
4　国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
5　国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
6　国及び地方公共団体の任命権者は、毎年少なくとも一回、障害者活躍推進計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
7　国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画に基づく取組を実施するとともに、障害者活躍推進計画に定められた目標を達成するように努めなければならない。

第二章　職業リハビリテーションの推進

第一節　通則

（職業リハビリテーションの原則）
第八条　職業リハビリテーションの措置は、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施されなければならない。
2　職業リハビリテーションの措置は、必要に応じ、医学的リハビリテーション及び社会的リハビリテーションの措置との適切な連携の下に実施されるものとする。

第二節　職業紹介等

（求人の開拓等）
第九条　公共職業安定所は、障害者の雇用を促進するため、障害者の求職に関する情報を収集し、事業主に対して当該情報の提供、障害者の雇入れの勧奨等を行うとともに、その内容が障害者の能力に適合する求人の開拓に努めるものとする。
（求人の条件等）
第十条　公共職業安定所は、障害者にその能力に適合する職業を紹介するため必要があるときは、求人者に対して、身体的又は精神的な条件その他の求人の条件について指導するものとする。
2　公共職業安定所は、障害者について職業紹介を行う場合において、求人者から求めがあるときは、その有する当該障害者の職業能力に関する資料を提供するものとする。
（職業指導等）
第十一条　公共職業安定所は、障害者がその能力に適合する職業に就くことができるようにするため、適性検査を実施し、雇用情報を提供し、障害者に適応した職業指導を行う等必要な措置を講ずるものとする。
（障害者職業センターとの連携）
第十二条　公共職業安定所は、前条の適性検査、職業指導等を特に専門的な知識及び技術に基づいて行う必要があると認める障害者については、第十九条第一項に規定する障害者職業センターとの密接な連携の下に当該適性検査、職業指導等を行い、又は当該障害者職業センターにおいて当該適性検査、職業指導等を受けることについてあっせんを行うものとする。
（適応訓練）
第十三条　都道府県は、必要があると認めるときは、求職者である障害者（身体障害者、知的障害者又は精神障害者に限る。次条及び第十五条第二項において同じ。）について、その能力に適合する作業の環境に適応することを容易にすることを目的として、適応訓練を行うものとする。
2　適応訓練は、前項に規定する作業でその環境が標準的なものであると認められるものを行う事業主に委託して実施するものとする。
（適応訓練のあっせん）
第十四条　公共職業安定所は、その雇用の促進のために必要があると認めるときは、障害者に対して、適応訓練を受けることについてあっせんするものとする。
（適応訓練を受ける者に対する措置）
第十五条　適応訓練は、無料とする。
2　都道府県は、適応訓練を受ける障害者に対して、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（昭和四十一年法律第百三十二号）の規定に基づき、手当を支給することができる。
（厚生労働省令への委任）
第十六条　前三条に規定するもののほか、訓練期間その他適応訓練の基準については、厚生労働省令で定める。
（就職後の助言及び指導）
第十七条　公共職業安定所は、障害者の職業の安定を図るために必要があると認めるときは、その紹介により就職した障害者その他事業主に雇用されている障害者に対して、その作業の環境に適応させるために必要な助言又は指導を行うことができる。

（事業主に対する助言及び指導）
第十八条　公共職業安定所は、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要があると認めるときは、障害者を雇用し、又は雇用しようとする者に対して、雇入れ、配置、作業補助具、作業の設備又は環境その他障害者の雇用に関する技術的事項（次節において「障害者の雇用管理に関する事項」という。）についての助言又は指導を行うことができる。

第三節　障害者職業センター

（障害者職業センターの設置等の業務）
第十九条　厚生労働大臣は、障害者の職業生活における自立を促進するため、次に掲げる施設（以下「障害者職業センター」という。）の設置及び運営の業務を行う。
一　障害者職業総合センター
二　広域障害者職業センター
三　地域障害者職業センター
2　厚生労働大臣は、前項に規定する業務の全部又は一部を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）に行わせるものとする。
（障害者職業総合センター）
第二十条　障害者職業総合センターは、次に掲げる業務を行う。
一　職業リハビリテーション（職業訓練を除く。第五号イ及び第二十五条第三項を除き、以下この節において同じ。）に関する調査及び研究を行うこと。
二　障害者の雇用に関する情報の収集、分析及び提供を行うこと。
三　第二十四条の障害者職業カウンセラー及び職場適応援助者（身体障害者、知的障害者、精神障害者その他厚生労働省令で定める障害者（以下「知的障害者等」という。）が職場に適応することを容易にするための援助を行う者をいう。以下同じ。）の養成及び研修を行うこと。
四　広域障害者職業センター、地域障害者職業センター、第二十七条第二項の障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言、指導その他の援助を行うこと。
五　前各号に掲げる業務に付随して、次に掲げる業務を行うこと。
イ　障害者に対する職業評価（障害者の職業能力、適性等を評価し、及び必要な職業リハビリテーションの措置を判定することをいう。以下同じ。）、職業指導、基本的な労働の習慣を体得させるための訓練（第二十二条第一号及び第二十八条第二号において「職業準備訓練」という。）並びに職業に必要な知識及び技能を習得させるための講習（以下「職業講習」という。）を行うこと。
ロ　事業主に雇用されている知的障害者等に対する職場への適応に関する事項についての助言又は指導を行うこと。
ハ　事業主に対する障害者の雇用管理に関する事項についての助言その他の援助を行うこと。
六　前各号に掲げる業務に附帯する業務を行うこと。
（広域障害者職業センター）
第二十一条　広域障害者職業センターは、広範囲の地域にわたり、系統的に職業リハビリテーションの措置を受けることを必要とする障害者に関して、障害者職業能力開発校又は独立行政法人労働者健康安全機構法（平成十四年法律第百七十一号）第十二条第一項第一号に掲げる療養施設その他の厚生労働省令で定める施設との密接な連携の下に、次に掲げる業務を行う。
一　厚生労働省令で定める障害者に対する職業評価、職業指導及び職業講習を系統的に行うこと。
二　前号の措置を受けた障害者を雇用し、又は雇用しようとする事業主に対する障害者の雇用管理に関する事項についての助言その他の援助を行うこと。
三　前二号に掲げる業務に附帯する業務を行うこと。
（地域障害者職業センター）
第二十二条　地域障害者職業センターは、都道府県の区域内において、次に掲げる業務を行う。
一　障害者に対する職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職業講習を行うこと。
二　事業主に雇用されている知的障害者等に対する職場への適応に関する事項についての助言又は指導を行うこと。
三　事業主に対する障害者の雇用管理に関する事項についての助言その他の援助を行うこと。
四　職場適応援助者の養成及び研修を行うこと。
五　第二十七条第二項の障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うこと。
六　前各号に掲げる業務に附帯する業務を行うこと。
（名称使用の制限）
第二十三条　障害者職業センターでないものは、その名称中に障害者職業総合センター又は障害者職業センターという文字を用いてはならない。
（障害者職業カウンセラー）
第二十四条　機構は、障害者職業センターに、障害者職業カウンセラーを置かなければならない。
2　障害者職業カウンセラーは、厚生労働大臣が指定する試験に合格し、かつ、厚生労働大臣が指定する講習を修了した者その他厚生労働省令で定める資格を有する者でなければならない。
（障害者職業センター相互の連絡及び協力等）
第二十五条　障害者職業センターは、相互に密接に連絡し、及び協力して、障害者の職業生活における自立の促進に努めなければならない。
2　障害者職業センターは、精神障害者について、第二十条第五号、第二十一条第一号若しくは第二号又は第二十二条第一号から第三号までに掲げる業務を行うに当たつては、医師その他の医療関係者との連携に努めるものとする。
3　障害者職業センターは、公共職業安定所の行う職業紹介等の措置、第二十七条第二項の障害者就業・生活支援センターの行う業務並びに職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十五条の七第三項の公共職業能力開発施設及び同法第二十七条の職業能力開発総合大学校（第八十三条において「公共職業能力開発施設等」という。）の行う職業訓練と相まつて、効果的に職業リハビリテーションが推進されるように努めるものとする。
（職業リハビリテーションの措置の無料実施）
第二十六条　障害者職業センターにおける職業リハビリテーションの措置は、無料とするものとする。

第四節　障害者就業・生活支援センター

（指定）

第二十七条　都道府県知事は、職業生活における自立を図るために就業及びこれに伴う日常生活又は社会生活上の支援を必要とする障害者（以下この節において「支援対象障害者」という。）の職業の安定を図ることを目的とする一般社団法人若しくは一般財団法人、社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）第二十二条に規定する社会福祉法人又は特定非営利活動促進法（平成十年法律第七号）第二条第二項に規定する特定非営利活動法人その他厚生労働省令で定める法人であつて、次条に規定する業務に関し次に掲げる基準に適合すると認められるものを、その申請により、同条に規定する業務を行う者として指定することができる。

一　職員、業務の方法その他の事項についての業務の実施に関する計画が適正なものであり、かつ、その計画を確実に遂行するに足りる経理的及び技術的な基礎を有すると認められること。

二　前号に定めるもののほか、業務の運営が適正かつ確実に行われ、支援対象障害者の雇用の促進その他福祉の増進に資すると認められること。

２　都道府県知事は、前項の規定による指定をしたときは、同項の規定による指定を受けた者（以下「障害者就業・生活支援センター」という。）の名称及び住所並びに事務所の所在地を公示しなければならない。

３　障害者就業・生活支援センターは、その名称及び住所並びに事務所の所在地を変更しようとするときは、あらかじめ、その旨を都道府県知事に届け出なければならない。

４　都道府県知事は、前項の規定による届出があつたときは、当該届出に係る事項を公示しなければならない。

（業務）

第二十八条　障害者就業・生活支援センターは、次に掲げる業務を行うものとする。

一　支援対象障害者からの相談に応じ、必要な指導及び助言を行うとともに、公共職業安定所、地域障害者職業センター、社会福祉施設、医療施設、特別支援学校その他の関係機関との連絡調整その他厚生労働省令で定める援助を総合的に行うこと。

二　支援対象障害者が障害者職業総合センター、地域障害者職業センターその他厚生労働省令で定める事業主により行われる職業準備訓練を受けることについてあつせんすること。

三　前二号に掲げるもののほか、支援対象障害者がその職業生活における自立を図るために必要な業務を行うこと。

（地域障害者職業センターとの関係）

第二十九条　障害者就業・生活支援センターは、地域障害者職業センターの行う支援対象障害者に対する職業評価に基づき、前条第二号に掲げる業務を行うものとする。

（事業計画等）

第三十条　障害者就業・生活支援センターは、毎事業年度、厚生労働省令で定めるところにより、事業計画書及び収支予算書を作成し、都道府県知事に提出しなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

２　障害者就業・生活支援センターは、厚生労働省令で定めるところにより、毎事業年度終了後、事業報告書及び収支決算書を作成し、都道府県知事に提出しなければならない。

（監督命令）

第三十一条　都道府県知事は、この節の規定を施行するために必要な限度において、障害者就業・生活支援センターに対し、第二十八条に規定する業務に関し監督上必要な命令をすることができる。

（指定の取消し等）

第三十二条　都道府県知事は、障害者就業・生活支援センターが次の各号のいずれかに該当するときは、第二十七条第一項の規定による指定（以下この条において「指定」という。）を取り消すことができる。

一　第二十八条に規定する業務を適正かつ確実に実施することができないと認められるとき。

二　指定に関し不正の行為があつたとき。

三　この節の規定又は当該規定に基づく命令若しくは処分に違反したとき。

２　都道府県知事は、前項の規定により、指定を取り消したときは、その旨を公示しなければならない。

（秘密保持義務）

第三十三条　障害者就業・生活支援センターの役員若しくは職員又はこれらの職にあつた者は、第二十八条第一号に掲げる業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

第二章の二　障害者に対する差別の禁止等

（障害者に対する差別の禁止）

第三十四条　事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。

第三十五条　事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

（障害者に対する差別の禁止に関する指針）

第三十六条　厚生労働大臣は、前二条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「差別の禁止に関する指針」という。）を定めるものとする。

２　第七条第三項及び第四項の規定は、差別の禁止に関する指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第三項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置）

第三十六条の二　事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となつている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第三十六条の三　事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第三十六条の四　事業主は、前二条に規定する措置を講ずるに当たつては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない。

２　事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

（雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等に関する指針）

第三十六条の五　厚生労働大臣は、前三条の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「均等な機会の確保等に関する指針」という。）を定めるものとする。

２　第七条第三項及び第四項の規定は、均等な機会の確保等に関する指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第三項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（助言、指導及び勧告）

第三十六条の六　厚生労働大臣は、第三十四条、第三十五条及び第三十六条の二から第三十六条の四までの規定の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

第三章　対象障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等

第一節　対象障害者の雇用義務等

（対象障害者の雇用に関する事業主の責務）

第三十七条　全て事業主は、対象障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであつて、進んで対象障害者の雇入れに努めなければならない。

２　この章、第八十六条第二号及び附則第三条から第六条までにおいて「対象障害者」とは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和二十五年法律第百二十三号）第四十五条第二項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。第三節及び第七十九条第一項を除き、以下同じ。）をいう。

（雇用に関する国及び地方公共団体の義務）

第三十八条　国及び地方公共団体の任命権者は、職員（当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。以下同じ。）に常時勤務する職員であつて、警察官、自衛官その他の政令で定める職員以外のものに限る。第七十九条第一項及び第八十一条第二項を除き、以下同じ。）の採用について、当該機関に勤務する対象障害者である職員の数が、当該機関の職員の総数に、第四十三条第二項に規定する障害者雇用率を下回らない率であつて政令で定めるものを乗じて得た数（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）未満である場合には、対象障害者である職員の数がその率を乗じて得た数以上となるようにするため、政令で定めるところにより、対象障害者の採用に関する計画を作成しなければならない。

２　前項の職員の総数の算定に当たつては、短時間勤務職員（一週間の勤務時間が、当該機関に勤務する通常の職員の一週間の勤務時間に比し短く、かつ、第四十三条第三項の厚生労働大臣の定める時間数未満である常時勤務する職員をいう。以下同じ。）は、その一人をもつて、厚生労働省令で定める数の職員に相当するものとみなす。

３　第一項の対象障害者である職員の数の算定に当たつては、対象障害者である短時間勤務職員は、その一人をもつて、厚生労働省令で定める数の対象障害者である職員に相当するものとみなす。

４　第一項の対象障害者である職員の数の算定に当たつては、重度身体障害者又は重度知的障害者である職員（短時間勤務職員を除く。）は、その一人をもつて、政令で定める数の対象障害者である職員に相当するものとみなす。

５　第一項の対象障害者である職員の数の算定に当たつては、第三項の規定にかかわらず、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間勤務職員は、その一人をもつて、前項の政令で定める数に満たない範囲内において厚生労働省令で定める数の対象障害者である職員に相当するものとみなす。

６　当該機関に勤務する職員が対象障害者であるかどうかの確認は、厚生労働省令で定める書類により行うものとする。

７　厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、国及び地方公共団体の任命権者に対して、前項の規定による確認の適正な実施に関し、勧告をすることができる。

（採用状況の通報等）

第三十九条　国及び地方公共団体の任命権者は、政令で定めるところにより、前条第一項の計画及びその実施状況を厚生労働大臣に通報しなければならない。

２　厚生労働大臣は、特に必要があると認めるときは、前条第一項の計画を作成した国及び地方公共団体の任命権者に対して、その適正な実施に関し、勧告をすることができる。

（任免に関する状況の通報等）

第四十条　国及び地方公共団体の任命権者は、毎年一回、政令で定めるところにより、当該機関における対象障害者である職員の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報しなければならない。

２　国及び地方公共団体の任命権者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の規定により厚生労働大臣に通報した内容を公表しなければならない。

（国に勤務する職員に関する特例）

第四十一条　省庁（内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）第四十九条第一項に規定する機関又は国家行政組織法（昭和二十三年法律第百二十号）第三条第二項に規定する省若しくは庁をいう。以下同じ。）で、当該省庁の任命権者及び当該省庁に置かれる外局等（内閣府設置法第四十九条第二項に規定する機関、国家行政組織法第三条第二項に規定する委員会若しくは庁又は同法第八条の三に規定する特別の機関をいう。以下同じ。）の任命権者の申請に基づいて、一体として対象障害者である職員の採用の促進を図ることができるものとして厚生労働大臣の承認を受けたもの（以下「承認省庁」という。）に係る第三十八条第一項及び前条の規定の適用については、当該外局等に勤務する職員は当該承認省庁のみに勤務する職員と、当該外局等は当該承認省庁とみなす。

２　厚生労働大臣は、前項の規定による承認をした後において、承認省庁若しくは外局等が廃止されたとき、又は承認省庁若しくは外局等における対象障害者である職員の採用の促進を図ることができなくなつたと認めるときは、当該承認を取り消すことができる。

（地方公共団体に勤務する職員に関する特例）

第四十二条　地方公共団体の機関で、当該機関の任命権者及び当該機関以外の地方公共団体の機関（以下「その他機関」という。）の任命権者の申請に基づいて当該機関及び当該その他機関について次に掲げる基準に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けたもの（以下「認定地方機関」という。）に係る第三十八条第一項及び第四十条の規定の適用については、当該その他機関に勤務する職員は当該認定地方機関のみに勤務する職員と、当該その他機関は当該認定地方機関とみなす。

一　当該認定地方機関と当該その他機関との人的関係が緊密であること。

二　当該認定地方機関及び当該その他機関において、対象障害者である職員の採用の促進が確実に達成されると認められること。

２　厚生労働大臣は、前項の規定による認定をした後において、認定地方機関若しくはその他機関が廃止されたとき、又は前項各号に掲げる基準に適合しなくなつたと認めるときは、当該認定を取り消すことができる。

（一般事業主の雇用義務等）

第四十三条　事業主（常時雇用する労働者（以下単に「労働者」という。）を雇用する事業主をいい、国及び地方公共団体を除く。次章及び第八十一条の二を除き、以下同じ。）は、厚生労働省令で定める雇用関係の変動がある場合には、その雇用する対象障害者である労働