

1. 制度改革に関する基本的考え方について

○民間雇用仲介事業の位置づけについて

1997年に採択されたILO条約第181号は、それまでの労働市場の国家独占原則の考え方を見直し、職業紹介以外の雇用仲介事業を含めた「民間職業仲介事業所」の果たし得る役割を積極的に認識する考え方を明らかにしている。一方で、日本の雇用仲介法制は、過去の国家独占時代の規制体系を維持したまま、公共職業安定所と同様の役割（例えば、「いわゆる全件受理義務」など）を民間職業紹介事業者にも期待する考え方を維持している。

【関連規定】

民間職業仲介事業所に関する条約（ILO 第 181 号）（抄） ※日本は1999年7月28日に批准

国際労働機関の総会は、(略)労働市場が柔軟に機能することの重要性を認識し、1994年のその第81回会期において、国際労働機関が1949年の有料職業紹介所条約（改正）を改正すべきであるとの見解を有したことを想起し、同条約が採択された時に一般的であった状況と比較して、民間職業仲介事業所の運営を取り巻く環境が大きく異なっていることを考慮し、適切に機能する労働市場において民間職業仲介事業所が果たし得る役割を認識し、労働者を不当な取扱いから保護することの必要性を想起し、(略)次の条約を1997年6月19日に採択する。

第一条

1 この条約の適用上、「民間職業仲介事業所」とは、公の機関から独立した自然人又は法人であって、労働市場における次のサービスの一又は二以上を提供するものをいう。

- (a) 求人と求職とを結び付けるためのサービスであって、民間職業仲介事業所がその結果生ずることのある雇用関係の当事者とならないもの ※**職業紹介**
- (b) 労働者に対して業務を割り当て及びその業務の遂行を監督する自然人又は法人である第三者（以下「利用者企業」という。）の利用に供することを目的として労働者を雇用することから成るサービス ※**労働者派遣**
- (c) 情報の提供等求職に関連する他のサービスであって、特定の求人と求職とを結び付けることを目的とせず、かつ、権限のある機関が最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で決定するもの ※**その他関連サービス**

2～3 (略)

労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

(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。

職業安定法（昭和22年法律第141号）（抄）

(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。

(求人の申込み)

第五条の五 公共職業安定所及び職業紹介事業者は、求人の申込みはすべ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、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相当であると認めるとき、又は求人者が第五条の三第二項の規定による明示をしないときは、その申込みを受理しないことができる。

(求職の申込み)

第五条の六 公共職業安定所及び職業紹介事業者は、求職の申込みはすべ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。

(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。

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。

<参考>

第四条 (略)

6 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。

2. 雇用仲介事業規制の見直しについて

(1) 就労マッチングルートの連携・協業の促進について

①職業紹介事業における「一事業者主義」について

現行の法解釈（業務運営要領）では、あっせんを行う一の事業者が職業紹介行為の全部を行うとされており、求人情報を持つ事業者と求職情報を持つ事業者が協同して職業紹介行為を行うことは禁じられている。このため、例えば都市と地方の間におけるマッチングにおいて、求人・求職情報が一部に偏在・滞留し、円滑なマッチングが進まない状況を生んでいるとの指摘がある。

【関連規定】

職業紹介事業の業務運営要領（平成26年4月厚生労働省職業安定局）（抄）

第3 許可基準

7 許可の条件の意義

(2) 許可の条件を付す場合

ホ 職業紹介事業者間の業務提携関係

1 基本的な考え方

(2) 概念

(略)

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、あっせんは一の職業紹介事業者でしか行われ得ないこと、あっせんを行う職業紹介事業者のみが職業紹介行為（求人及び求職の申込みを受け、雇用関係の成立をあっせんすること）の全部を行うこととなることに留意する。

(3) 法の適用

業務提携による職業紹介に対する法の適用は、具体的には下記2から7までのとおりである。

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の義務（法第5条の3）は、実際に求職者に対して求人のあっせんを行う職業紹介事業者が自らの責任において履行すべきものである。

（注）概念図においては、Bが労働条件等の明示義務を負うこととなる（法第5条の3の趣旨により、Bはこの義務の履行をAに委任することはできない。）

②委託募集の許可制について

現行法では、求人募集を他者に委託する場合には、求人企業側に許可が必要とされる一方、法解釈（労働者募集業務取扱要領）においては、求人企業の依頼で求職者を探索し求人に応じるよう勧奨する行為は職業紹介にあたりとされ、職業紹介事業者が受託する場合には求人企業側での許可は例外的に不要とされている。募集採用代行業務の委託ニーズが高まる中、具体的にどのような委託業務が例外となるのか不明確との指摘がある。

【関連規定】

職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）（抄）

（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。

職業紹介事業の業務運営要領（平成 26 年 4 月厚生労働省職業安定局）（抄）

第 1 職業紹介事業の概要

4 労働者派遣事業等との区別

（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、労働者に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。

労働者募集業務取扱要領（平成 26 年 4 月厚生労働省職業安定局）（抄）

III 委託募集

1 定義

（略）

ロ なお、職業紹介との関係で、次の 2 点に留意する必要がある。

（略）

（ロ）募集受託者が職業紹介事業の許可を受けている場合の取扱い

事業として反復継続して労働者募集の受託を受ける場合は、複数の募集を同時並行的に取扱い、募集に応じようとする労働者を選別して最も適切と思われる募集にあっせんするという職業紹介の実態に該当することが通常であり、東京エグゼクティブ・サーチ事件最高裁判決（最判平成 6 年 4 月 22 日民集 48 卷第 3 号 944 頁）においても、人材スカウト行為についてきわめて広く職業紹介性が認められている。このため、許可を取得している人材スカウト型職業紹介事業者に募集を委託する場合は、当該職業紹介事業者に求人を申し込んだものと解することが適当であり、委託募集の許可は基本的には不要である。

③職業紹介事業者への求職者・求人者紹介について

例えば、キャリアコンサルティングやスキル養成スクール等の求職ニーズを把握する者が、職業紹介事業者と連携して就労マッチングの促進を図ることにより、様々なチャンネルからのマッチングが促進されると期待される。

現行法の解釈では、求職者を勧誘し、職業紹介事業者に登録を行わせる行為が、「職業紹介」に該当するおそれがあり、その場合には、紹介者が職業紹介事業の許可を取得することが必要となるとの指摘がある。

【関連規定】

職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）（抄）

（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っせんすることをいう。

（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。

東京エグゼクティブ・サーチ事件（最判平成 6 年 4 月 22 日）（抄）

「職業安定法にいう職業紹介におけるあっ旋とは、求人者と求職者との間における雇用関係成立のための便宜を図り、その成立を容易にさせる行為一般を指称するものと解すべきであり・・・右のあっ旋には、求人者と求職者との間に雇用関係を成立させるために両者を引き合わせる行為のみならず、求人者に紹介するために求職者を探索し、求人者に就職するよう求職者に勧奨するいわゆるスカウト行為（以下「スカウト行為」という。）も含まれるものと解するのが相当である。」とされている。

(2) 時代の変化に即した制度の再構築について

①職業紹介の定義と規制範囲について

ウェブを活用した求人情報の提供については、応募喚起、レコメンド、応募の受付・書類提出促進など、付帯サービスの提供が広がっているが、情報提供の過程で、何らかの働きかけや独自の判断による情報の選別を行った場合には、従来の紙媒体での求人広告と異なり、職業安定法に規定する「職業紹介」に該当することとなる。

仮に「職業紹介」に該当しないとしても、このような付帯サービスの提供が、労働基準法第6条において禁止されている「中間搾取」に照らしどこまで許容されるかについては曖昧となっている。

【関連規定】

労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（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。

職業安定法（昭和22年法律第141号）（抄）

（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っせんすることをいう。

職業紹介事業の業務運営要領（平成26年4月 厚生労働省職業安定局）（抄）

第1 職業紹介事業の概要

1 職業紹介

（1）職業紹介の意義

職業安定法において、「職業紹介」とは、「求人及び求職の申込を受け、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。（略）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。

インターネットによる求人情報・求職者情報提供と職業安定法第4条第1項に規定する「職業紹介」との区分に関する基準について（平成12年7月27日職発第512号）（抄）

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。

（略）

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、情報提供事業者の独自の判断による選別・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。

②事業所設置・責任者配置規制について

現行規制では、職業紹介行為を事業所で行うことを前提として設備仕様（面談スペース確保や間仕切り等）と責任者配置義務を定め、事業所以外での紹介行為を原則禁止している。このため、新規の地域への事業進出、説明会会場などの事業所外あるいはITの活用によるマッチング活動が阻害されているとの指摘がある。

【関連規定】

職業安定法（昭和22年法律第141号）（抄）

（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。

三 有料の職業紹介事業を行う事業所の名称及び所在地

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。

（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。

（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、第三十二条第一号から第三号までに該当しない者（未成年者を除く。）のうちから職業紹介責任者を選任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）（抄）

（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、業務を適正に遂行する能力を有する者のうちから、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。

職業紹介事業の業務運営要領（平成26年4月厚生労働省職業安定局）（抄）

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、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

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、許可を受け又は届出をした職業紹介事業主及び事業所への求人・求職を全数送付する業務等のみを行う事業所については、職業紹介事業の許可又は届出は不要である。

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、第33条の3第1項、第33条の4第1項、第32条の7第1項、第33条第4項、第33条の3第2項又は第33条の4第2項違反となるものである。

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（抄）

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（個人情報等を適正に管理し、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）（中略）

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（役員の意義については、3の有料職業紹介事業許可基準に関する留意事項の(3)のニ参照）（中略）

(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号から第3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) 職業安定局長に開催を申し出て、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「職業紹介責任者講習会」を受講（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年以内の受講に限る。）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。

③国外にわたる職業紹介について

職業安定法（同施行規則）では、国外にわたる職業紹介について、相手国先に関する書類の提出が義務付けられており、相手国の関連法制を調査し、場合によっては弁護士の意見を付すなど、個別に届出が必要とされている。このため国外にわたる職業紹介の取扱いには多額の費用と時間を費やす必要があり、国境を超えたタイムリーなマッチングの機会を逸しているとの指摘がある。

【関連規定】

職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）（抄）

（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。

職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）（抄）

（法第三十条に関する事項）

第十八条（略）

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。

- ル 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

④求人・求職情報の管理規制について

現行規制では、膨大な数にのぼる全ての求人・求職登録について、あっせんの取扱い状況を含め詳細な記録管理が義務付けられており、過重な業務負担が効率的なマッチングサービスを阻害しているとの指摘がある。また、就職セミナーや説明会など、多くの求人者・求職者が関わる場合に、どこまで求人・求職の対象として管理すべきか不明確との指摘もある。

【関連規定】

職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）（抄）

（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。

職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）（抄）

（法第三十二条の十五 に関する事項）

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。

職業紹介事業の業務運営要領（平成 26 年 4 月厚生労働省職業安定局）（抄）

第 8 その他手続き等

6 帳簿書類の備付け

（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（略）
- ②求人者の所在地（略）
- ③求人に係る連絡先（略）
- ④求人受付年月日（略）
- ⑤求人の有効期間（略）
- ⑥求人数（略）
- ⑦求人に係る職種（略）
- ⑧求人に係る就業場所（略）
- ⑨求人に係る雇用期間（略）
- ⑩求人に係る賃金（略）
- 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・不採用の顛末等を記載することとし、採用された場合は採用年月日も記載すること。

（ロ）求職に関する事項

- ①求職者の氏名（略）
- ②求職者の住所（略）
- ③求職者の生年月日（略）
- ④求職者の希望職種（略）

⑤求職受付年月日（略）

⑥求職の有効期間（略）

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・不採用の顛末等を記載することとし、採用された場合は採用年月日も記載すること

ロ 手数料管理簿（略）

⑤労働条件等の電子的確認について

【関連規定】

職業安定法（昭和22年法律第141号）（抄）

（労働条件等の明示）

第五条の三 公共職業安定所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（第三十九条に規定する募集受託者をいう。）並びに労働者供給事業者（次条において「公共職業安定所等」という。）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 求人者は求人者の申込みに当たり公共職業安定所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 前二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。

（取扱職種等の範囲等の明示等）

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。

（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）（抄）

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事項は、次のとおりとする。

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

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

2 法第五条の三第三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 電子情報処理組織（書面交付者（明示事項を前号の方法により明示する場合において、書面の交付を行うべき者をいう。以下この号において同じ。）の使用に係る電子計算機と、

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。）の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。）を使用する方法のうち、書面交付者の使用に係る電子計算機と書面被交付者の使用に係る電子計算機とを接続する電気通信回線を通じて送信し、書面被交付者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法（書面被交付者がファイルへの記録を出力することによる書面を作成することができるものに限る。）によることを書面被交付者が希望した場合における当該方法

- 3 前項第二号の方法により行われた明示事項の明示は、書面被交付者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録されたときに当該書面被交付者に到達したものとみなす。
- 4 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、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とする。

- 2 法第三十二条の十三の規定による明示は、求人者の申込み又は求職者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 電子情報処理組織（書面交付者（明示事項を前号の方法により明示する場合において、書面の交付を行うべき者をいう。以下この号において同じ。）の使用に係る電子計算機と、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。）の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。）を使用する方法のうち、書面交付者の使用に係る電子計算機と書面被交付者の使用に係る電子計算機とを接続する電気通信回線を通じて送信し、書面被交付者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法（書面被交付者がファイルへの記録を出力することによる書面を作成することができるものに限る。）によることを書面被交付者が希望した場合における当該方法

- 3 前項第二号の方法により行われた明示事項の明示は、書面被交付者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録されたときに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。

職業紹介事業の業務運営要領（平成26年4月厚生労働省職業安定局）（抄）

第11 職業紹介事業の運営

- 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又は電子メールを利用する方法により行う必要があること。

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。 (則第4条の2)

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

ハ 就業の場所に関する事項

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、休憩時間及び休日に関する事項

ホ 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

ヘ 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

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、FAXや電子メール等は該当しないものであること。

また、電子メール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、電子メールを利用する方法（電子メールの受信者がプリントアウトできるものに限る。以下同じ。）を希望した場合に限られるものであること。

なお、この場合、明示を受けるべき者の使用に係る電子計算機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。

この場合において、書面の交付を受けるべき者が、電子メールを利用する方法を希望するとは、希望するファイルへの記録の方式（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）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する。

第8 その他の手続き等

6 帳簿書類の備付け

(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。

(中略)

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

(3) 縦割りサービス法制について

○職業紹介と労働者派遣における求人・求職情報管理の一元化

求職者の個別の申込みがある場合を除き、求職者が紹介と派遣の両方を希望した場合でも、両事業における個人情報とは別々に管理しなければならない。このため、紹介案件・派遣案件に関する一元的な求職者サービスや情報の統合管理ができず、例えば、求職者が希望しない職種に係る情報が両事業で共有されず案件の提供に重複が生じたり、タイムリーな紹介サービスが阻害されているとの指摘がある。

【関連規定】

職業紹介事業の業務運営要領（平成26年4月厚生労働省職業安定局）（抄）

第3 許可基準

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

(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。

(ホ) 労働者派遣事業と兼業する場合にあつては、次に掲げる要件を満たすこと。

【事業運営の区分に関する判断】

求職者に係る個人情報と派遣労働者に係る個人情報が別個に作成され別個に管理されること等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、派遣の依頼と求人者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が別に管理されること。

(d) 派遣先に係る情報と求人者に係る情報が別に管理されること。

(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。