

特定地方公共団体の行う無料職業紹介事業の業務運営要領 新旧対照表

目次

新	旧
<p>第3 無料職業紹介事業の運営</p> <p><u>1 均等待遇に関する事項（法第3条）</u></p> <p><u>2 労働条件等の明示に関する事項（法第5条の3）</u></p> <p><u>3 求人等に関する情報の的確な表示に関する事項（法第5条の4）</u></p> <p><u>4 求職者等の個人情報の取扱いに関する事項（法第5条の5）</u></p> <p><u>5</u> 求人及び求職の申込み</p> <p><u>6</u> 職業紹介事業者間の業務提携</p> <p>(1) ～(3) (略)</p> <p>(4) 求職者の個人情報の取扱い等（法<u>第5条の5</u>、第51条及び第51条の2）</p> <p>(5) 求人・求職の申込み（法<u>第5条の6</u>・<u>第5条の6</u>第1項）</p> <p>(6) ～(8) その他</p> <p><u>7 指針の取扱い</u></p> <p><u>8</u> その他</p> <p>(1) ～(6) その他</p>	<p>第3 無料職業紹介事業の運営</p> <p><u>1 指針の取扱い</u></p> <p><u>2</u> 求人及び求職の申込み</p> <p><u>3</u> 職業紹介事業者間の業務提携</p> <p>(1) ～(3) (略)</p> <p>(4) 求職者の個人情報の取扱い等（法<u>第5条の4</u>、第51条及び第51条の2）</p> <p>(5) 求人・求職の申込み（法<u>第5条の5</u>・<u>第5条の6</u>第1項）</p> <p>(6) ～(8) その他</p> <p><u>4</u> その他</p> <p>(1) ～(6) その他</p>

第1 職業紹介事業の運営

新	旧
<p>第1 職業紹介事業の運営</p> <p><u>1 職業紹介</u></p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 職業紹介への該当性</p> <p>イ (略)</p>	<p>第1 職業紹介事業の運営</p> <p><u>1 職業紹介</u></p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 職業紹介への該当性</p> <p>イ (略)</p>

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つ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その責務等に関して適切に対処するための指針（平成 11 年厚生労働省告示第 141 号。以下「指針」という。）[第 6 の 6](#)）。

(3) (略)

2 職業紹介事業の種類等

(1) 無料職業紹介事業

無料職業紹介事業を特定地方公共団体（[法第 4 条第 9 項](#)に規定するものをいう。以下同じ。）が行う場合には、法第 29 条第 2 項の規定により厚生労働大臣に通知を行わなければならないものである。

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

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つ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 年厚生労働省告示第 141 号。以下「指針」という。）[第 5 の 5](#)）。

(3) (略)

2 職業紹介事業の種類等

(1) 無料職業紹介事業

無料職業紹介事業を特定地方公共団体（[法第 4 条第 8 項](#)に規定するものをいう。以下同じ。）が行う場合には、法第 29 条第 2 項の規定により厚生労働大臣に通知を行わなければならないものである。

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

<p>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。</p> <p>(2) (略)</p>	<p>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。</p> <p>(2) (略)</p>
--	--

第2 特定地方公共団体の行う無料職業紹介事業

新	旧
<p>第2 特定地方公共団体の行う無料職業紹介事業</p> <p><u>5 職業紹介事業の取扱職種の範囲等</u></p> <p>(1) 通知者の手続</p> <p>イ 通知内容</p> <p>特定地方公共団体は、無料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。）を定めたとき及びこれを変更したときは、管轄労働局を経て厚生労働大臣へ通知しなければならない。</p> <p>取扱職種の範囲等は事業所ごとに定めることも可能であるが、この通知を行っていない事業所は、法第5条の6の規定による求人受理義務、法第5条の7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ものであるので留意すること。</p> <p>(イ) 取り扱う職種の範囲を定める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、令和5年度からは令和4年版厚生労働省職業分類の中分類によること。</p> <p>なお、職種以外の事項について、取り扱う範囲を定める場合には、法第5条の6及び法第5条の7第1項の趣旨に鑑み、取り扱う範囲に該当するか否かが客観的かつ明確に判断できるものである必要があること。</p>	<p>第2 特定地方公共団体の行う無料職業紹介事業</p> <p><u>5 職業紹介事業の取扱職種の範囲等</u></p> <p>(1) 通知者の手続</p> <p>イ 通知内容</p> <p>特定地方公共団体は、無料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。）を定めたとき及びこれを変更したときは、管轄労働局を経て厚生労働大臣へ通知しなければならない。</p> <p>取扱職種の範囲等は事業所ごとに定めることも可能であるが、この通知を行っていない事業所は、法第5条の5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ものであるので留意すること。</p> <p>(イ) 取り扱う職種の範囲を定める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。</p> <p>なお、職種以外の事項について、取り扱う範囲を定める場合には、法第5条の5及び法第5条の6第1項の趣旨に鑑み、取り扱う範囲に該当するか否かが客観的かつ明確に判断できるものである必要があること。</p>

及び「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）第 4 の 5 において、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 条に基づき安定所が不受理とすることが出来る求人者からの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、取扱職種の範囲等を定めることが望ましいとされていることに留意すること。

なお、上記の指針に基づき取扱職種の範囲等を定めた職業紹介事業者が求人者に対して自己申告を求める際は参考様式第 5 号を活用するよう、助言すること。

○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）（抄）

（求人の不受理）

第 11 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 13 条及び第 14 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 5 条の 5 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。

○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) (抄)

第 4 の 5 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へ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、同法第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等の届出を行うことが望ましいこと。

(ロ) (略)

上記(イ)、(ロ)により取扱職種の範囲等を定めた場合には、第2の1(1)のハの規定にかかわらず法第5条の6及び法第5条の7第1項の規定は、その範囲内に限り適用するものとし、また、範囲外の求人の申込み及び求職の申込みを取り扱ってはならない。

(2) (略)

(3) 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～c (略)

(ロ) (略)

上記(イ)、(ロ)により取扱職種の範囲等を定めた場合には、第2の1(1)のハの規定にかかわらず法第5条の5及び法第5条の6第1項の規定は、その範囲内に限り適用するものとし、また、範囲外の求人の申込み及び求職の申込みを取り扱ってはならない。

(2) (略)

(3) 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～c (略)

<p>d その他</p> <p>(a) 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</p> <p>(b) <u>法第5条の6の規定により特定地方公共団体</u>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からの求人は取り扱わない。</p> <p>(4) 取扱職種の範囲等の明示との関係（法第29条の4、<u>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。）</u>第17条の7） （略）</p> <p>(5) その他</p> <p>求人者及び求職者にとって、特定地方公共団体が取扱職種の範囲等を定めているか否かについては極めて重要な情報であることから、管轄労働局は、特定地方公共団体が取扱職種の範囲等を定めた場合には、当該特定地方公共団体のホームページ上で公表又は事業所内での掲示等により周知するよう勧奨するとともに、通知を受けた取扱職種の範囲等については、人材サービス総合サイトにおいて公表されることを特定地方公共団体にあらかじめ伝えること。また、5の(1)のイに関し、<u>法第5条の6</u>の規定による求人受理義務、<u>法第5条の7</u>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ものであるため、これを特定地方公共団体に説明を行い、取扱職種の範囲等を定めるか否かについて任意で判断を促すこと。</p>	<p>d その他</p> <p>(a) 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</p> <p>(b) <u>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条により公共職業安定所</u>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からの<u>学校卒業見込者等であることを条件とした</u>求人は取り扱わない。</p> <p>(4) 取扱職種の範囲等の明示との関係（法第29条の4、則第17条の7） （略）</p> <p>(5) その他</p> <p>求人者及び求職者にとって、特定地方公共団体が取扱職種の範囲等を定めているか否かについては極めて重要な情報であることから、管轄労働局は、特定地方公共団体が取扱職種の範囲等を定めた場合には、当該特定地方公共団体のホームページ上で公表又は事業所内での掲示等により周知するよう勧奨するとともに、通知を受けた取扱職種の範囲等については、人材サービス総合サイトにおいて公表されることを特定地方公共団体にあらかじめ伝えること。また、5の(1)のイに関し、<u>法第5条の5</u>の規定による求人受理義務、<u>法第5条の6</u>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ものであるため、これを特定地方公共団体に説明を行い、取扱職種の範囲等を定めるか否かについて任意で判断を促すこと。</p>
--	---

第3 無料職業紹介事業の運営

新	旧
<p data-bbox="107 153 562 188">第3 無料職業紹介事業の運営</p> <p data-bbox="107 252 629 287"><u>1 均等待遇に関する事項（法第3条）</u></p> <p data-bbox="136 301 1106 475"><u>特定地方公共団体は、全ての求職者に対し、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。</u></p> <p data-bbox="107 539 808 574"><u>2 労働条件等の明示に関する事項（法第5条の3）</u></p> <p data-bbox="136 588 1106 858"><u>法第5条の3の規定に基づき、特定地方公共団体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。</u></p> <p data-bbox="136 874 1106 1048"><u>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第3項）</u></p> <p data-bbox="136 1070 723 1101"><u>イ 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項</u></p> <p data-bbox="136 1118 1106 1197"><u>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）</u></p> <p data-bbox="136 1216 1106 1294"><u>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）</u></p> <p data-bbox="136 1313 483 1343"><u>ニ 就業の場所に関する事項</u></p> <p data-bbox="136 1361 1106 1391"><u>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</u></p>	<p data-bbox="1133 153 1588 188">第3 無料職業紹介事業の運営</p>

に関する事項

へ 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。

3 求人等に関する情報の的確な表示に関する事項（法第5条の4）

(1) 求人等に関する情報の的確な表示

特定地方公共団体が、求人に関する情報、求職者に関する情報、自ら若しくは求人者に関する情報又は職業安定法に基づく職業紹介事業等の業務の実績に関する情報(以下「求人等に関する情報」)を、以下のいずれかに掲げる方法(以下「広告等」という。)により提供するに当たっては、この3に記載のとおり求人等に関する情報の的確な表示の義務があること(法第5条の4第1項及び第3項)。

イ 新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告

ロ 文書の掲出又は頒布

ハ 書面の交付の方法

事業者間で直接書面を交付する方法や郵送により交付する方法が該当すること。

ニ ファクシミリを利用する方法

ホ 電子メール等の送信の方法

「電子メール等」とは、「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」をいい、この「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」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。

ヘ 著作権法(昭和45年法律第48号)第2条第1項第8号に規定する放送、同項第9号の2に規定する有線放送又は同項第9号の5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
テレビやラジオ、YouTube等のインターネット上のオンデマンド放送等が該当すること。

(2) 虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示の禁止

職業紹介事業者は広告等により求人等に関する情報を提供するに当たっ

ては、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならないこと（法第5条の4第1項）。

イ 虚偽の表示とは、事実と異ならせた表示のことをいい、求人の内容と実際の労働条件を意図的に異ならせた場合や、受理していない求人を紹介できるかのように広告した場合、全く根拠なく顧客満足度が高い旨を表示する場合等には、虚偽の表示に該当すること。

求人者と求職者の合意に基づき、求人の内容と実際の労働条件が異なることとなった場合にまで、虚偽の表示となるものではないこと。

ロ 虚偽の表示でなくとも、一般的・客観的に誤解を生じさせるような表示は、誤解を生じさせる表示に該当すること。

(3) 正確かつ最新の内容に保つ措置を講じる義務

特定地方公共団体広告等により求人等に関する情報を提供するに当たっては、次に掲げる措置を講じなければならないこと（法第5条の4第3項）。

イ 当該情報の提供を依頼した者又から、当該情報の提供の中止又は内容の訂正の求めがあったときは、遅滞なく、当該情報の提供の中止又は内容の訂正をすること。

ロ 当該情報が正確でない、又は最新でないことを確認したときは、遅滞なく、当該情報の提供を依頼した者にその内容の訂正の有無を確認し、又は当該情報の提供を中止すること。

ハ 次のいずれかの措置。なお、特定地方公共団体は(イ)及び(ロ)の措置を可能な限りいずれも講ずることが望ましいこと。

(イ) 求人者又は求職者に対し、定期的に求人又は求職者に関する情報が最新かどうか確認すること。

(ロ) 求人又は求職者に関する情報の時点を明らかにすること。

時点を明らかにするに当たっては、求人又は求職の申込みを受理した日を示す他にも、求人や求職の申込みの内容に変更があった場合に当該

変更の時点を示すことや、求人や求職に関する情報が最新かどうか求人者や求職者に確認ができた場合に当該確認ができた時点を示すことも認められること。

4 求職者等の個人情報の取扱いに関する事項（法第5条の5）

特定地方公共団体は、法第5条の5第1項の規定により業務の目的を明らかにする必要があること。明示に当たっては、インターネットの利用その他の適切な方法により行うこと。ホームページ等に掲載するほか、対面での職業紹介を行っている場合には、書面の交付・掲示等により業務の目的を明示する方法、メールなどの利用により業務の目的を明示する方法等が認められるが、いずれの方法による場合でも求職者に理解される方法を選択する必要があること。

5 求人及び求職の申込み

(1) 求人の申込み（法第5条の6）

特定地方公共団体者は、法第5条の6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。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、又は求人者が労働条件等の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。

イ～ホ （略）

へ 求人者が正当な理由なく第5条の6第2項の規定による報告の求めに応じないとき

また、特定地方公共団体は、イからへ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（則第4条の5第4項）。

なお、求人者に対して求人不受理事由に該当するか否かを確認する場合には、参考 様式第5号として自己申告書の例を掲載しているので、参考とす

2 求人及び求職の申込み

(1) 求人の申込み（法第5条の5）

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。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、又は求人者が労働条件等の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。

イ～ホ （略）

へ 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

また、特定地方公共団体は、イからへ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）。

なお、求人者に対して求人不受理事由に該当するか否かを確認する場合に

ること。

(2) 求職の申込み（法第5条の7第1項）

特定地方公共団体は、法第5条の7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。

また、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6）。

6 職業紹介事業者間の業務提携

(1) ～(3) (略)

(4) 求人等に関する情報の的確な表示（法第5条の4）

求人等に関する情報の的確な表示の義務（法第5条の4第1項及び第3項）は、業務提携による職業紹介の過程で求人等に関する情報を取り扱う全ての特定地方公共団体等に課されるものである。

求人等に関する情報を正確かつ最新の内容に保つ措置（第5条の4第3項）として、定期的に求人者又は求職者に情報が最新かどうか確認する措置を講じる場合は、原則として求人又は求職を求人者又は求職者から直接受理した特定地方公共団体等において確認を行うとともに、業務提携している特定地方公共団体等においてもその実施を確認すること。

求人等に関する情報が正確でない、又は最新でないことを業務提携している特定地方公共団体等において確認した場合は、速やかに求人又は求職を求人者又は求職者から直接受理した特定地方公共団体等に通知するとともに、当該特定地方公共団体等において適切な措置が講じられない場合は、当該求人等に関する情報の提供を中止すること。

は、参考 様式第5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) 求職の申込み（法第5条の6第1項）

特定地方公共団体は、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。

また、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 職業紹介事業者間の業務提携

(1) ～(3) (略)

(5) 求職者の個人情報の取扱い等（法第5条の5、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特定地方公共団体等の義務（法第5条の5）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特定地方公共団体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項及び法第51条の2）（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特定地方公共団体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 （略）

ハ 求職関係

求職については、特定地方公共団体等はその業務の目的の達成に必要な範囲内で、厚生労働省令で定めるところにより、目的を明らかにして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5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特定地方公共団体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。

(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特定地方公共団体等の義務（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特定地方公共団体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項及び法第51条の2）（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特定地方公共団体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 （略）

ハ 求職関係

求職については、特定地方公共団体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特定地方公共団体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、

(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¹の取扱いに係る義務及び守秘義務等を負うこととなる。

(6) 求人・求職の申込み (法第5条の6・第5条の7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6・第5条の7第1項)の適用を受けるものであり、他の特定地方公共団体等から提供される求人・求職を受け際にも同様に適用されるものである。

したがって、特定地方公共団体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項の規定により特定地方公共団体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。

(7) 適格紹介 (法第5条の8)

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特定地方公共団体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²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。

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¹の取扱いに係る義務及び守秘義務等を負うこととなる。

(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、他の特定地方公共団体等から提供される求人・求職を受け際にも同様に適用されるものである。

したがって、特定地方公共団体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項の規定により特定地方公共団体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特定地方公共団体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²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 その他

(1)・(2) (略)

(3) 苦情処理に関する事項

指針第6の3の規定に則り、苦情処理に関する事項について対応するに際しては、特定地方公共団体は以下のように対応することが望ましい。

イ～ホ (略)

(4)・(5) (略)

8 指針の取扱い

指針については、特定地方公共団体は適用対象外となっている。

なお、当該指針は職業紹介事業の運営に当たり職業紹介事業者が適切に対処するために必要な事項等を定めたものであることから、平成28年8月19日付け各都道府県雇用対策部局宛て職発0819第2号「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律の一部（職業安定法の一部改正）の施行について」（以下「施行通知」という。）、平成29年12月28日付け各都道府県雇用対策部長宛て職発1228第9号「雇用保険法等の一部を改正する法律及び関係法令の改正について」及び令和4年●月●日付け職発●第●号「雇用保険法等の一部を改正する法律及び関係法令の改正について」により、後掲の指針の規定内容の一部の事項について適切に対応するよう、地方自治法第245条の4第1項に基づく技術的助言として通知していることから、この旨について、特定地方公共団体への的確な周知を図ること。

4 その他

(1)・(2) (略)

(3) 苦情処理に関する事項

指針第5の3の規定に則り、苦情処理に関する事項について対応するに際しては、特定地方公共団体は以下のように対応することが望ましい。

イ～ホ (略)

(4)・(5) (略)

1 指針の取扱い

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）については、特定地方公共団体は適用対象外となっている。

なお、当該指針は職業紹介事業の運営に当たり職業紹介事業者が適切に対処するために必要な事項等を定めたものであることから、平成28年8月19日付け各都道府県雇用対策部局宛て職発0819第2号「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律の一部（職業安定法の一部改正）の施行について」（以下「施行通知」という。）及び平成29年12月28日付け各都道府県雇用対策部長宛て職発1228第9号「雇用保険法等の一部を改正する法律及び関係法令の改正について」により、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。）」の規定内容の一部の事項について適切に対応するよう、地方自治法第245条の4第1項に基づく技術的助言として通知していることから、この旨について、特定地方公共団体への的確な周知を図ること。

なお、職業紹介事業者における取扱いについては、「職業紹介事業の業務運営要領」（厚生労働省職業安定局）を参考にすること。

（参考）平成11年労働省告示第141号のうち、特定地方公共団体に適切に対応するよう依頼している事項

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

なお、職業紹介事業者における取扱いについては、「職業紹介事業の業務運営要領」（厚生労働省職業安定局）を参考にすること。

（参考）平成11年労働省告示第141号のうち、特定地方公共団体に適切に対応するよう依頼している事項

第2 均等待遇に関する事項（法第3条）

1 差別的な取扱いの禁止

職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第4号に規定する派遣元事業主（以下「職業紹介等事業者」という。）は、全ての利用者に対し、その申込みの受理、面接、指導、紹介等の業務について人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、差別的な取扱いをしてはならないこと。

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

2 募集に関する男女の均等な機会の確保

職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者及び労働者供給事業者

が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第5条の規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、同条の規定に違反する内容の労働者の募集に関する情報の提供を行い、若しくは同条の規定に違反する募集を行う労働者の募集を行う者に労働者になろうとする者に関する情報の提供を行い、又は同条の規定に違反する募集に対して労働者を供給することは法第3条の趣旨に反するものであること。

第3 労働条件等の明示に関する事項（法第5条の3）

1 職業紹介事業者等による労働条件等の明示

(1) (略)

(3) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、(1)又(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・ロ (略)

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（以下このハ及び第4の2の(3)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

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) (略)

(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・ロ (略)

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

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 (略)

- (4) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、(1)又は(2)により従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げるところによるべきであること。

イ 原則として、求職者等と最初に接触する時点までに従事すべき業務の内容等を明示すること。なお、(3)ロ 中段及び後段並びに (3)ハ後段に係る内容の明示については、特に留意すること。

ロ (略)

- (5) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、(1)又は(2)により従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げる事項に配慮すること。

イ～ハ (略)

3 (略)

第4 求人等に関する情報の的確な表示に関する事項 (法第5条の4)

1 提供する求人等に関する情報の内容

職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報

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 (略)

- (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 (略)

- (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～ハ (略)

4 (略)

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。

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

2 誤解を生じさせる表示の禁止

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

(1) 関係会社を有する者が労働者の募集を行う場合、労働者を雇用する予定の者を明確にし、当該関係会社と混同されることのないよう表示しなければならないこと。

(2) 労働者の募集と、請負契約による受注者の募集が混同されることのないよう表示しなければならないこと。

(3) 賃金等（賃金形態、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給、固定残業代等に関する事項をいう。以下同じ。）について、実際の賃金等よりも高額であるかのように表示してはならないこと。

(4) 職種又は業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはならないこと。

4 求人等に関する情報を正確かつ最新の内容に保つための措置

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

5 公共職業安定所の求人情報の転載

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

第5 求職者等の個人情報の取扱いに関する事項（法第5条の5）

1 個人情報の収集、保管及び使用

(1) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、法第5条の5第1項の規定によりその業務の目的を明らかにするに当たっては、求職者等の個人情報（1及び2において単に「個人情報」という。）がどのような目的で収集され、保管され、又は使用されるのか、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示すること。

(2) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、当該目的を明らかにして求職者等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～ハ （略）

(3) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、本人の同意の下で本人以外の者から収集し、又は本人により公開されている個人

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～ハ （略）

(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。

情報を収集する等の手段であって、適法かつ公正なものによらなければならないこと。

(4) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校若しくは義務教育学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、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。

(5) （略）

(6) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、法第5条の5第1項又は(2)、(3)若しくは(5)の求職者等本人の同意を得る際には、次に掲げるところによらなければならないこと。

イ 同意を求める事項について、求職者等が適切な判断を行うことができるよう、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。

ロ 業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報収集し、保管し、又は使用することに対する同意を、職業紹介、労働者の募集、募集情報等提供又は労働者供給の条件としないこと。

ハ 求職者等の自由な意思に基づき、本人により明確に表示された同意であること。

2 個人情報の適正な管理

(1) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

(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) （略）

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 (略)

ロ 個人情報の漏えい、滅失又は毀損を防止するための措置

ハ・ニ (略)

(2) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者が、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。

(3) (略)

(4) 職業紹介事業者、特定募集情報等提供事業者及び労働者供給事業者は、本人が個人情報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。

第6 職業紹介事業者の責務等に関する事項（法第33条の5）

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6第1項各号のいずれかに該当するか否かを申告させるべきこと

。

(2) 職業紹介事業者は、求人の申込みが法第5条の6第1項各号のいずれかに該当する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・4 (略)

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) (略)

(2) 有料職業紹介事業者は、返戻金制度（職業安定法施行規則第24条の5第1項第2号に規定する返戻金制度をいう。以下同じ。）を設けることが望ましいこと。

イ (略)

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・ニ (略)

(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) (略)

(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。

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

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・4 (略)

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) (略)

(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) (略)

6 職業紹介事業に係る適正な許可の取得

(1) (略)

(2) 次のいずれかに該当する行為を事業として行う場合は、当該者の判断が電子情報処理組織により自動的に行われているかどうかにかかわらず、職業紹介事業の許可等が必要であること。また、宣伝広告の内容、求人者又は求職者との間の契約内容等の実態から判断して、求人者に求職者を、又は求職者に求人者をあつせんする行為を事業として行うものであり、募集情報等提供事業はその一部として行われているものである場合には、全体として職業紹介事業に該当するものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可等が必要であること。

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

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

ハ 求職者と求人者との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、当該者の判断により当該意思疎通に加工を行うこと。

7 (略)

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、附則第15条の5第2項第1号イ及び第6項第1号イ並びに附則第15条の6第2項第1号イの規定に基

(3) (略)

6 職業紹介事業に係る適正な許可の取得

(1) (略)

(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つ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 (略)

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

<p>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。</p> <p>9 適正な宣伝広告等に関する事項</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 職業紹介事業に関する宣伝広告の実施に当たっては、法第5条の4第1項及び第3項並びに不当景品類及び不当表示防止法（昭和37年法律第134号）の趣旨に鑑みて、不当に求人者又は求職者を誘引し、合理的な選択を阻害するおそれがある不当な表示をしてはならないこと。</p> <p>(3) (略)</p>	<p>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。</p> <p>9 適正な宣伝広告等に関する事項</p> <p>(1) (略)</p> <p>(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。</p> <p>(3) (略)</p>
--	--

第4 求職者の個人情報の取扱い等

新	旧
<p>第4 求職者の個人情報の取扱い等</p> <p>1 概要</p> <p>特定地方公共団体による個人情報の適正な取扱いについては、法第5条の5及び第51条の2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ている。</p> <p>さらに、地方自治法第245条の4第1項の規定に基づく技術的助言として、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を施行通知により示している。</p>	<p>第4 求職者の個人情報の取扱い等</p> <p>1 概要</p> <p>特定地方公共団体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条の2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ている。</p> <p>さらに、地方自治法第245条の4第1項の規定に基づく技術的助言として、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を施行通知により示している。</p>

2 個人情報

「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。）をいうものであること。（法第4条第13項）

なお、法第5条の5の対象は、求職者の個人情報に限定されているが、求職者以外の者の個人情報（例：求人者の担当者の個人情報、職業紹介事業者の労働者の個人情報等）の取扱いについても十分留意する必要があることに留意すること。

3 個人情報の収集、保管及び使用

特定地方公共団体は、職業紹介事業に係る業務に関し、求職者の個人情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合を除き、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして求職者の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でのみこれを保管し、及び使用しなければならないとされていること。（法第5条の5第1項）

その際、個人情報がどのような目的で収集され、保管され、又は使用されるのか、求職者が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示すること。

(1) 個人情報の収集

特定地方公共団体は、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。

2 個人情報

「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。）をいうものであること。（法第4条第11項）

なお、法第5条の4の対象は、求職者の個人情報に限定されているが、求職者以外の者の個人情報（例：求人者の担当者の個人情報、職業紹介事業者の労働者の個人情報等）の取扱いについても十分留意する必要があることに留意すること。

3 個人情報の収集、保管及び使用

特定地方公共団体は、職業紹介事業に係る業務に関し、求職者の個人情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合を除き、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、並びに当該収集の目的の範囲内でのみこれを保管し、及び使用しなければならないとされていること。（法第5条の4第1項）

(1) 利用目的の特定

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については、法第5条の4第1項ただし書に該当する場合を除き、「職業紹介事業に係る業務（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事業に係る業務）」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に留意すること。

具体的には、特定地方公共団体は、次に掲げる個人情報を収集してはな

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～ハ（略）

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～ハ関係（略）

(2) 利用目的による制限

法及び指針においては、法第5条の5第1項ただし書及び指針第5の1の(5)のただし書に該当する場合（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、職業紹介事業の実施に伴い収集等される求職者の個人情報については、職業紹介業務に利用目的が限定されるものであり、当該利用目的の達成に必要な範囲を超えた利用は、基本的に想定されないものであること。

なお、法においては、法第5条の5第1項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、この場合にあっては、その利用目的をできる限り特定する必要があること。

(3) 適正な取得

特定地方公共団体は、職業紹介事業者が指針第5の1の(3)により、求職者の個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、本人の同意の下で本人以外の者から収集し、又は本人により公開されている個人情報を収集する等の手段であって、適法かつ公正なものによることとされているものであることを踏まえた対応を行うことが望ましいこと。

なお、求職の申込に関して履歴書の提出や免許の提示を求めることは

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～ハ（略）

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～ハ関係（略）

(2) 利用目的による制限

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（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、職業紹介事業の実施に伴い収集等される求職者の個人情報については、職業紹介業務に利用目的が限定されるものであり、当該利用目的の達成に必要な範囲を超えた利用は、基本的に想定されないものであること。

なお、法においては、法第5条の4第1項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、この場合にあっては、その利用目的をできる限り特定する必要があること。

(3) 適正な取得

特定地方公共団体は、職業紹介事業者が指針第4の1の(2)により、求職者の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ることとされているものであることを踏まえた対応を行うことが望ましいこと。

なお、求職の申込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

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特定地方公共団体に求めるとともに、求人者に対しても、身元確認を求めるような文言を求人票に含むことのないよう指導するよう助言すること。

また、特定地方公共団体は、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。

なお、適法な特定地方公共団体又は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、特定地方公共団体又は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、同一特定地方公共団体内の異なる職業紹介事業者間の求人・求職情報のやり取りは差し支えない。

(4) 適正な同意の取得

特定地方公共団体は、職業紹介事業者が指針第5の1の(6)により、法第5条の5第1項ただし書等により求職者の同意を取得するに当たっては、次に掲げるところによらなければならないこととされているものであることを踏まえた対応を行うことが望ましいこと。

イ 同意を求める事項について、求職者等が適切な判断を行うことができるよう、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。

ロ 業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集し、保管し、

のないよう特定地方公共団体に求めるとともに、求人者に対しても、身元確認を求めるような文言を求人票に含むことのないよう指導するよう助言すること。

また、特定地方公共団体は、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。

なお、適法な特定地方公共団体又は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、特定地方公共団体又は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、同一特定地方公共団体内の異なる職業紹介事業者間の求人・求職情報のやり取りは差し支えない。

又は使用することに対する同意を、職業紹介、労働者の募集、募集情報等提供又は労働者供給の条件としないこと。

ハ 求職者等の自由な意思に基づき、本人により明確に表示された同意であること。

(5) データ内容の正確性の確保

特定地方公共団体は、法第5条の5第2項の規定に基づき、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こととされているとともに、職業紹介事業者が指針第5の2の(1)のイにより、その保管又は使用に係る求職者の個人情報に関し、求職者の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を適切に講ずることとされているものであることを踏まえた対応を行うことが望ましいこと。

なお、これらは、保有する個人データを一律に最新化することを求めるものではなく、それぞれの利用目的に応じて、その必要な範囲内で正確性・最新性を確保することを求めるものであること。また、不要となった個人情報は廃棄又は削除するなど、特に指針第5の2の(1)のニの措置が重要となることに留意すべきこと。

(6) 安全管理措置

特定地方公共団体は、法第5条の5第2項の規定に基づき、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こととされているとともに、職業紹介事業者が指針第5の2の(1)のロ、ハ及びニ、(2)並びに(3)のイ及びロにより、その保管又は使用に係る求職者の個人情報に関し、求職者の個人情報の漏えい、滅失又は毀損を防止するための措置、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を適切に講じるとともに、求職者等の秘密に該当する個人情

(4) データ内容の正確性の確保

特定地方公共団体は、法第5条の4第2項の規定に基づき、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こととされているとともに、職業紹介事業者が指針第4の2の(1)のイにより、その保管又は使用に係る求職者の個人情報に関し、求職者の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を適切に講ずることとされているものであることを踏まえた対応を行うことが望ましいこと。

なお、これらは、保有する個人データを一律に最新化することを求めるものではなく、それぞれの利用目的に応じて、その必要な範囲内で正確性・最新性を確保することを求めるものであること。また、不要となった個人情報は廃棄又は削除するなど、特に指針第4の2の(1)のニの措置が重要となることに留意すべきこと。

(5) 安全管理措置

特定地方公共団体は、法第5条の4第2項の規定に基づき、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こととされているとともに、職業紹介事業者が指針第4の2の(1)のロ、ハ及びニ、(2)並びに(3)のイ及びロにより、その保管又は使用に係る求職者の個人情報に関し、求職者の個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置、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を適切に講じるとともに、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、当該個人情報に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等とされているものであることを踏まえた対応を行うことが望ましいこと。

※ 「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。

(7) 従業員の監督

特定地方公共団体は、法第5条の5第2項の規定に基づき、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こととされているとともに、職業紹介事業者が指針第5の2の(1)のロ、ハ及びニ、(2)並びに(3)のイ及びロにより、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、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等を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守すること等とされているものであることを踏まえた対応を行うことが望ましいこと。

なお、「個人情報を取り扱う者」とは、特定地方公共団体の組織内において直接間接に特定地方公共団体の組織上の指揮監督を受けて無料職業紹介事業の業務に従事している者をいい、特定地方公共団体の職員のみならず、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者等も含まれるものであること。

(8) 委託先の監督

指針第5の2の(2)の「厳重な管理」には、委託先の監督も当然に含まれるものであるため、個人データの取扱いに関しては特定地方公共団体が民

報を知り得た場合には、当該個人情報に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等とされているものであることを踏まえた対応を行うことが望ましいこと。

※ 「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。

(6) 従業員の監督

特定地方公共団体は、法第5条の4第2項の規定に基づき、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こととされているとともに、職業紹介事業者が指針第4の2の(1)のロ、ハ及びニ、(2)並びに(3)のイ及びロにより、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、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等を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守すること等とされているものであることを踏まえた対応を行うことが望ましいこと。

なお、「個人情報を取り扱う者」とは、特定地方公共団体の組織内において直接間接に特定地方公共団体の組織上の指揮監督を受けて無料職業紹介事業の業務に従事している者をいい、特定地方公共団体の職員のみならず、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者等も含まれるものであること。

(7) 委託先の監督

指針第4の2の(2)の「厳重な管理」には、委託先の監督も当然に含まれるものであるため、個人データの取扱いに関しては特定地方公共団体が民

間職業紹介事業者等に無料職業紹介事業の全部又は一部を委託する場合においても、同様に監督について留意すること。

なお、「必要かつ適切な監督」には、委託先が行うべき必要かつ適切な安全管理措置の内容を委託契約に盛り込むこと、当該安全管理措置の内容が遵守されていることを定期的に確認すること等が含まれるものであること。

(9) 開示

特定地方公共団体は、職業紹介事業者が指針第5の2の(3)のハにより、個人情報の開示等の取扱いに関する事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守することとされていることを踏まえた対応を行うことが望ましいこと。

なお、特定地方公共団体は、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に留意すること。

(10) 訂正等

職業紹介事業者は、指針第5の2の(3)のハにより、個人情報の訂正（削除を含む。）の取扱いに関する事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守することとされており、特定地方公共団体もこれに準じた対応を行うことが望ましいものである。指針第5の2の(3)のハにおいては、「追加」が明示的に規定されているものではないが、概念上、「追加」は「訂正」に含まれているものであること。

(11) 利用停止等

職業紹介事業者は、指針第5の2の(3)のハにより、個人情報の開示又は訂正（削除を含む。）の取扱いに関する事項を含む個人情報適正管理規

間職業紹介事業者等に無料職業紹介事業の全部又は一部を委託する場合においても、同様に監督について留意すること。

なお、「必要かつ適切な監督」には、委託先が行うべき必要かつ適切な安全管理措置の内容を委託契約に盛り込むこと、当該安全管理措置の内容が遵守されていることを定期的に確認すること等が含まれるものであること。

(8) 開示

特定地方公共団体は、職業紹介事業者が指針第4の2の(3)のハにより、個人情報の開示等の取扱いに関する事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守することとされていることを踏まえた対応を行うことが望ましいこと。

なお、特定地方公共団体は、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に留意すること。

(9) 訂正等

職業紹介事業者は、指針第4の2の(3)のハにより、個人情報の訂正（削除を含む。）の取扱いに関する事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守することとされており、特定地方公共団体もこれに準じた対応を行うことが望ましいものである。指針第4の2の(3)のハにおいては、「追加」が明示的に規定されているものではないが、概念上、「追加」は「訂正」に含まれているものであること。

(10) 利用停止等

職業紹介事業者は、指針第4の2の(3)のハにより、個人情報の開示又は訂正（削除を含む。）の取扱いに関する事項を含む個人情報適正管理規

程を作成し、これを遵守することとされており、特定地方公共団体もこれに準じた対応を行うことが望ましいものである。指針第5の2の(3)のハにおいては、「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」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。

(12) 個人情報取扱事業者による苦情の処理

特定地方公共団体は、職業紹介事業者が指針第5の2の(3)のニにより、求職者の個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守することとされており、苦情の適切かつ迅速な処理に一層努めていくことが必要であることを踏まえた対応を行うことが必要であることに留意すること。

程を作成し、これを遵守することとされており、特定地方公共団体もこれに準じた対応を行うことが望ましいものである。指針第4の2の(3)のハにおいては、「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」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。

(11) 個人情報取扱事業者による苦情の処理

特定地方公共団体は、職業紹介事業者が指針第4の2の(3)のニにより、求職者の個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守することとされており、苦情の適切かつ迅速な処理に一層努めていくことが必要であることを踏まえた対応を行うことが必要であることに留意すること。

第6 その他

新	旧
<p>第6 その他</p> <p>1 職業紹介責任者講習に関する事項</p> <p>特定地方公共団体については、職業紹介責任者を選任する義務は課されていないため、特定地方公共団体が行う無料職業紹介事業に従事する職員が職業紹介責任者講習を受講する必要はないが、職業紹介責任者講習では、法及び関係法令の概要並びに過去5年間の制度改正の概要等、職業紹介事業を適正に実施するに当たり必要な知識等を得ることができるため、特定地方公共団体において職業紹介の業務に従事する者について、職業紹介責任者講習の積極的な活用を、施行通知により、地方自治法第245条の4第1項に基づく技術的助言として推奨している。</p>	<p>第6 その他</p> <p>1 職業紹介責任者講習に関する事項</p> <p>特定地方公共団体については、職業紹介責任者を選任する義務は課されていないため、特定地方公共団体が行う無料職業紹介事業に従事する職員が職業紹介責任者講習を受講する必要はないが、職業紹介責任者講習では、職業安定法及び関係法令の概要並びに過去5年間の制度改正の概要等、職業紹介事業を適正に実施するに当たり必要な知識等を得ることができるため、特定地方公共団体において職業紹介の業務に従事する者について、職業紹介責任者講習の積極的な活用を、施行通知により、地方自治法第245条の4第1項に基づく技術的助言として推奨している。</p>

2 地方公共団体が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

イ～ニ (略)

ホ 地方公共団体が、職業紹介事業者が自ら又は地方公共団体からの委託を受けて職業紹介事業を行う施設の管理を、地方自治法第 244 条の 2 第 3 項の規定により指定管理者に行わせる場合、当該職業紹介事業者が指定管理者であるか否かにかかわらず、当該職業紹介事業者は、法第 4 条第 9 項に定める特定地方公共団体ではなく、同条第 10 項に定める職業紹介事業者として、法の各種規定に基づく各種規制及び厚生労働大臣による監督の対象となるものである。

3 職業紹介事業報告

(1) 概要

法においては、特定地方公共団体は職業紹介事業報告書の提出を義務づけられていない。

他方で、厚生労働大臣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第 11 条により、求人と求職との迅速かつ適正な結合に資するため、労働力の需給の状況、求人及び求職の条件その他必要な雇用に関する情報を収集し、及び整理しなければならないこととされているため、施行通知により、特定地方公共団体においても、無料職業紹介事業の実施に係る職業紹介事業に関する事項のうち、参考様式第 4 号に掲げる事項について、特定地方公共団体が管轄労働局長宛に参考様式第 4 号により報告書を提出するよう依頼している。

なお、当該報告を求めることは、特定地方公共団体に対する地方自治法第 245 条の 4 第 1 項の規定に基づく資料の提出の要求であることに留意すること。

2 地方公共団体が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

イ～ニ (略)

ホ 地方公共団体が、職業紹介事業者が自ら又は地方公共団体からの委託を受けて職業紹介事業を行う施設の管理を、地方自治法第 244 条の 2 第 3 項の規定により指定管理者に行わせる場合、当該職業紹介事業者が指定管理者であるか否かにかかわらず、当該職業紹介事業者は、法第 4 条第 7 項に定める特定地方公共団体ではなく、同条第 8 項に定める職業紹介事業者として、法の各種規定に基づく各種規制及び厚生労働大臣による監督の対象となるものである。

3 職業紹介事業報告

(1) 概要

職業安定法上、特定地方公共団体は職業紹介事業報告書の提出を義務づけられていない。

他方で、厚生労働大臣は雇用対策法第 11 条により、求人と求職との迅速かつ適正な結合に資するため、労働力の需給の状況、求人及び求職の条件その他必要な雇用に関する情報を収集し、及び整理しなければならないこととされているため、施行通知により、特定地方公共団体においても、無料職業紹介事業の実施に係る職業紹介事業に関する事項のうち、参考様式第 4 号に掲げる事項について、特定地方公共団体が管轄労働局長宛に参考様式第 4 号により報告書を提出するよう依頼している。

なお、当該報告を求めることは、特定地方公共団体に対する地方自治法第 245 条の 4 第 1 項の規定に基づく資料の提出の要求であることに留意すること。

第7 参考様式集

新		旧	
(参考様式第5号) 自己申告書 1 (略) 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)・(2) (略) (※3) 対象となる職業安定法の規定		(参考様式第5号) 自己申告書 1 (略) 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)・(2) (略) (※3) 対象となる職業安定法の規定	
内容	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	労働条件等の明示	第5条の3第1項、第2項及び第3項
<u>求人等に関する情報の的確な表示</u>	<u>第5条の4第1項及び第2項</u>	求職者等の個人情報 報の取扱い	<u>第5条の4</u>
求職者等の個人情報 報の取扱い	<u>第5条の5</u>	求人の申込み時の 報告	<u>第5条の5</u> 第3項
求人の申込み時の 報告	<u>第5条の6</u> 第3項	委託募集	第36条
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
労働者募集に係る 報酬受領 ・供与の禁止	第39条、第40条	労働争議への不介 入	第42条の2において読み替えて準用する法第 20条
労働争議への不介 入	第42条の2において読み替えて準用する法第 20条	秘密を守る義務	第51条
秘密を守る義務	第51条		
3・4 (略)		3・4 (略)	

【留意事項】

令和2年6月1日より、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）の施行に伴い以下の規定等が追加されます。

（1）内容：労働者がセクシュアルハラスメント等に関する相談を行ったこと等を理由とした不利益取扱いの禁止規定：男女雇用機会均等法第11条第2項（第11条の3第2項、第17条第2項及び第18条第2項において準用する場合を含む。）、育児・介護休業法第25条第2項

（2）内容：職場におけるパワーハラスメント防止に関する事業主の雇用管理上の措置義務、パワーハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由とした不利益取扱いの禁止規定：労働施策総合推進法第30条の2第1項及び第2項（第30条の5第2項及び第30条の6第2項において準用する場合を含む。）（労働者派遣法第47条の4の規定により適用される場合を含む。）

また、（2）の規定に違反し、労働施策総合推進法第33条第2項の規定により公表され、是正後6か月経過していない場合等も、求人不受理の対象となる場合として追加されます。