

労働者募集業務取扱要領

平成24年10月

厚生労働省職業安定局

目次

I 総則

<u>1 概要</u>	1
<u>2 労働者募集の種類</u>	
(1) 文書募集.....	1
(2) 直接募集.....	1
(3) 委託募集.....	1
<u>3 募集主、募集従事者等の定義</u>	
(1) 募集主.....	1
(2) 募集従事者.....	1
(3) 被用者.....	1

II 文書募集及び直接募集

<u>1 定義</u>	
(1) 文書募集.....	2
(2) 直接募集.....	2
<u>2 原則</u>	2

III 委託募集

<u>1 定義</u>	3
<u>2 委託募集に係る許可及び認可</u>	
(1) 許可及び認可の原則	
イ 厚生労働大臣.....	3
ロ 都道府県労働局長.....	4
(2) 許可等の基準.....	4
(3) 許可等の申請の手続.....	5
(4) 許可等の申請の受付.....	5
(5) 厚生労働大臣の許可に係る申請の都道府県労働局長の手続	
イ 委託募集許可等申請書の確認及び意見書の作成.....	6
ロ 厚生労働大臣への送付.....	6
(6) 委託募集許可等申請書の審査(厚生労働大臣及び都道府県労働局長)	
イ 審査.....	6
ロ 許可、不許可、条件付許可等の決定.....	6
ハ 通知.....	6
(7) 許可に当たっての指示.....	6
(8) 募集主及び募集受託者に対する指導.....	7

3 委託募集の届出	
(1) 届出の原則	7
(2) 届出の手続	7
(3) 届出の受付	7
(4) 厚生労働大臣への届出に係る都道府県労働局長の手続	
イ 委託募集届出書の確認及び意見書の作成	7
ロ 厚生労働大臣への送付	7
(5) 委託募集届出書の内容の確認等(厚生労働大臣及び都道府県労働局長)	
イ 確認	8
ロ 不適切な届出に対する指導等	8
ハ その他	9
(6) 募集の制限	9
(7) 募集主及び募集受託者に対する指導	9
4 労働者募集報告	9

IV 労働者募集の原則

1 労働者募集の原則

(1) 労働条件の明示等	10
(2) 個人情報の取扱い	
イ 個人情報の収集、保管及び使用	10
ロ 個人情報の適正管理	11
ハ 個人情報の保護に関する法律の遵守	11
ニ 個人情報の漏洩禁止	11
(3) 募集に応じて労働者となろうとする者からの苦情の適切な処理	11
(4) 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	11
(5) 報酬の受領及び供与の禁止	14
(6) 労働争議に対する不介入	
イ 直接募集の場合	14
ロ 委託募集の場合	14
(7) 労働者の帰郷の措置	14
(8) 男女雇用機会均等法及び同法に基づく指針の遵守	14

2 労働者募集に関する指針

3 違反した場合の取扱い

4 労働者募集の制限等

(1) 意義	17
(2) 制限等の判断基準	17
(3) 書面による通知	17

5 指導及び助言

- (1) 概要…………… 1 7
- (2) 意義…………… 1 8

6 報告

- (1) 概要…………… 1 8
- (2) 意義…………… 1 8
- (3) 報告の徴収手続…………… 1 8
- (4) 権限の委任…………… 1 8
- (5) 違反の場合の効果…………… 1 8

7 立入検査

- (1) 立入検査の実施…………… 1 8
- (2) 証明書…………… 1 8
- (3) 立入検査の権限…………… 1 9
- (4) 違反の場合の効果…………… 1 9

8 罰則

- (1) 文書募集関係…………… 1 9
- (2) 直接募集関係…………… 1 9
- (3) 委託募集関係…………… 2 0

9 違法行為による行政処分

- (1) 概要…………… 2 0
- (2) 許可の取消
 - イ 概要…………… 2 0
 - ロ 意義…………… 2 0
- (3) 業務停止命令
 - イ 概要…………… 2 0
 - ロ 意義…………… 2 1
- (4) 業務廃止命令
 - イ 概要…………… 2 1
 - ロ 意義…………… 2 1
- (5) 改善命令
 - イ 概要…………… 2 1
 - ロ 意義…………… 2 1

V 業務報告

- 1 労働者募集業務取扱状況報告…………… 2 2
- 2 苦情相談受付状況報告…………… 2 2
- 3 指導状況報告…………… 2 2

VI 個人情報保護法の遵守等

第1 概要	23
-------	----

第2 個人情報保護法について

1 個人情報保護法における用語の定義等	
(1) 個人情報	23
(2) 個人情報等データベース等	23
(3) 個人情報取扱事業者	23
(4) 個人データ	24
(5) 保有個人データ	24
(6) 本人	24
2 個人情報保護法等の規定並びに労働者の募集を行う者及び募集受託者が講ずべき措置並びにその主な留意点等	
(1) 個人情報取扱事業者に該当する労働者の募集を行う者及び募集受託者	24
イ 利用目的の特定	25
ロ 利用目的による制限	25
ハ 適正な取得	26
ニ 取得に際しての利用目的の通知等	26
ホ データ内容の正確性の確保	27
ヘ 安全管理措置	28
ト 従業員の監督	28
チ 委託先の監督	28
リ 第三者提供の制限	29
ヌ 保有個人データに関する事項の公表等	30
ル 開示	30
ヲ 訂正等	31
ワ 利用停止等	32
カ 理由の説明	33
ヨ 開示等の求めに応じる手続	33
タ 手数料	33
レ 個人情報取扱事業者による苦情の処理	34
(2) 個人情報取扱事業者に該当しない労働者の募集を行う者及び募集受託者	34
3 雇用管理指針	34

VII 関係様式	37
-----------------	----

【参 考】

厚生労働省編職業分類[平成23年版(抜粋)]

I 総 則

1 概 要

労働者募集とは、職業安定法第4条第5項に規定しているように、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。

職業安定法（以下「法」という。）においては、民間事業所等の行う労働者募集に対して文書募集及び直接募集については自由、委託募集については許可制又は届出制（法第36条）をとっている。

すなわち、法は、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としているが、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にチェックする必要があることから許可制をとることとしているものである。

ただし、無報酬で行う委託募集については、中間搾取等の弊害が生じる余地が少なく、いわゆる手配師等適格性に問題のある者が参入することが想定されないため、これを届出制で行うことができることとしている。

なお、委託募集以外の労働者募集についても特別の場合には厚生労働大臣又は公共職業安定所長が一定の制限を行うことができることとしている（法第37条）。これは、労働者を急速かつ大量に獲得する必要から募集主又は募集受託者が不正不当な手段を用いて募集行為を行った場合には、好ましからざる事態を惹き起すなど弊害の発生が予測されることや、募集対象地域が特定地域に集中する場合には、募集地又は就業地における労働市場を混乱させるおそれがあることなど不測の事態の発生について調整又は規制をする必要について考慮しているためである。

しかしながら、労働者募集は企業活動において非常に重要な役割を果たすものであることから、職業安定機関としては、公共職業安定所に求人申込をする方法によると直接募集又は委託募集の方法によるとを問わず、事業主等に対しできる限りの援助協力を行うことが必要であり、ルールに従った募集活動については基本的に自由に行うことを認めることが望ましいと考えられる。

職業安定機関としては、紹介体制を整備して求人の充足及び職業のあっせんに努めるとともに、労働者募集を行うことを希望する事業主に対しては、その募集の形態に応じ、法令に定めるルールに従って労働者募集を行うよう指導し、募集秩序の確立と労働力需給の円滑化を図るものとする。

2 労働者募集の種類

労働者募集は、概念上次の3種類に区分される。

(1) 文書募集

文書募集とは、新聞紙、雑誌その他の刊行物に掲載する広告又は文書の掲出若しくは頒布による労働者の募集をいい、自由に行うことができる。

(2) 直接募集

直接募集とは、労働者を雇用しようとする者が、文書募集以外の方法で、自ら又はその被用者をして行う労働者の募集をいい、自由に行うことができる。

(3) 委託募集（法第36条）

委託募集とは、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労働者の募集に従事させる形態で行われる労働者募集をいい、許可を受け、または、届出を行うことが必要である。

3 募集主、募集従事者等の定義

(1) 募集主

募集主とは、労働者を雇用しようとする者（法人も含む。）であり、応募して採用される労働者と雇用関係を結ぶこととなる当事者をいう。

(2) 募集従事者

募集従事者とは、応募を勧誘する行為を行う者（法人も含む。）をいう。

なお、募集従事者となり得る者は、直接募集にあっては募集主又はその被用者、委託募集にあっては許可要件を満たす募集受託者又はその被用者（以下単に「募集受託者」という。）である。

(3) 被用者

被用者とは、事業主と雇用関係にある者であり、雇用労働者と同義である。

Ⅱ 文書募集及び直接募集

1 定義

(1) 文書募集

文書募集とは、募集主が労働者を募集する旨の広告を新聞、雑誌その他の刊行物に掲載し、又は文書を掲出し、若しくは頒布することによって労働者を募集することをいう。

刊行物とは、臨時・定期を問わず発表又は頒布の目的をもって同時に多数作成される文書、図書をいう。

文書とは、労働者が募集に応ずる意思決定をするに当たっての資料となるものをいい、単に文字で記されるもののみでなく、写真、絵、図も含まれる。

頒布とは、文書、資料等を広く、多くの場合不特定多数の者に対して配付することをいう。

なお、テレビ、ラジオ等電波による募集、有線放送等による募集、電話を利用した募集、インターネット、パソコン通信等を利用して行う募集も文書募集として取り扱われるものである。

(2) 直接募集

直接募集とは、労働者を雇用しようとする事業主（募集主）が、文書募集以外の方法で直接労働者に働きかけて応募を勧誘し、又は募集主の被用者が募集主の指示により募集主のために直接労働者に働きかけて応募を勧誘することをいう。

2 原則

文書募集は、原則として自由に行うことができる。

直接募集は、原則として自由に行うことができる（ただし、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）に基づき届出が必要となる場合がある。）。

Ⅲ 委託募集

1 定義

イ 委託募集とは、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労働者の募集に従事させる形態で行われる労働者募集をいう。

この場合、被用者以外の者に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得ること、被用者以外の者に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厚生労働大臣に届け出ることが必要である。

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。

(イ) スカウト行為を事業として行う場合の取扱い（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。以下「指針」という。）第5の4。Ⅳの2参照。）

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し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を取得する必要があるため、その旨の周知、指導を徹底すること。

(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つ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巻第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。

ハ 企業グループに属する企業が当該企業グループに属する他の企業の委託を受けて労働者募集を行う場合など別の法人格を有する募集主の委託を受けて労働者募集を行う場合には委託募集に該当するが、企業グループに属する複数の企業等が民法上の組合を作り、当該組合を通じて労働者を募集する場合には、組合は独立した法人格を持たず、当該組合を通じて行った行為に係る法的権利義務は当該組合の構成員に合有的に帰属するものであるため、個々の企業が自ら募集を行うことと評価でき、委託募集には該当しない。

この場合、民法上の組合は職業安定法第5条の3の規定による労働条件等の明示、同法第5条の4の規定に基づく個人情報保護措置を講じなければならないが、当該組合がこれに違反する場合には、当該組合の構成員たる個々の企業全てがこれらの義務に違反したこととなる。

2 委託募集に係る許可及び認可

(1) 許可及び認可の原則

委託募集を、募集主が募集受託者に報酬を与えて行う場合、募集区域が通勤区域内であると否とにかかわらず、厚生労働大臣又は募集に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「都道府県労働局長」という。）の許可を受けなければならない（法第36条第1項、職業安定法施行規則（以下「則」という。）第37条第1項第6号）。

また、当該報酬の額については、あらかじめ、厚生労働大臣又は都道府県労働局長の認可を受けなければならない（法第36条第2項、則第37条第1項第6号）。

なお、募集主が被用者以外の者をして報酬を与えることなく行う委託募集は、厚生労働大臣又は都道府県労働局長に届け出ることにより行うことができる（法第37条第3項、則第37条第1項第6号）。

許可及び認可（以下Ⅲにおいて「許可等」という。）の権限の所在は、次のとおりである（則第37条第1項第6号）。

イ 厚生労働大臣

自県外募集で次のいずれかに該当するもの

- ① 一の都道府県からの募集人員が30人以上のもの
- ② 募集人員総数が100人以上のもの

- ロ 都道府県労働局長
イ以外のもの

なお、上記イの①又は②の確認については、一の募集事業所ごとに行うこと。

(2) 許可等の基準

厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、次の許可基準に基づいて許可等を行う。

委託募集の許可基準

第1 募集主に関する要件

1 事業主の徳性

職業安定法その他次に掲げる労働関係法令に係る重大な違反がないものとする。

- (1) 労働基準法第117条、第118条第1項（同法第6条及び第56条の規定に係る部分に限る。）及びこれらの規定に係る同法第121条の規定
- (2) 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58条から第62条まで並びに附則第6項及び第7項の規定
- (3) 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
- (4) 建設労働者の雇用の改善等に関する法律第12条の規定(第1号に係る部分に限る。)及び同条の規定に係る同法第13条の規定
- (5) 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第19条、第20条及び第21条(第1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22条の規定
- (6) 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62条、第63条及び第65条の規定及びこれらの規定に係る同法第66条の規定
- (7) 林業労働力の確保の促進に関する法律第32条、第33条、第34条(第1号に係る部分に限る。)並びにこれらの規定に係る同法第35条の規定

2 募集に係る労働条件

- (1) 募集に係る労働条件が適正であること。
 - イ 法令に違反するものでないこと(賃金の毎月払い原則等)。
 - ロ 同地域における同業種の賃金水準に比較して著しく低くないこと。
- (2) 募集に係る業務内容及び労働条件が明示されていること。

法第5条の3の規定による明示を適切に行うこと。また、労働条件等の明示について指針に定めがあるものについては当該定めの内容を満すこと。
- (3) 適用事業所については社会・労働保険に適切に加入していること。

3 報酬

厚生労働大臣の認可を受けた報酬以外の財物を与えるものでないものとする。

第2 募集受託者に関する要件

1 職業安定法その他次に掲げる労働関係法令に係る重大な違反がないものとする。

- (1) 労働基準法第117条、第118条第1項（同法第6条及び第56条の規定に係る部分に限る。）及びこれらの規定に係る同法第121条の規定
- (2) 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58条から第62条まで並びに附則第6項及び第7項の規定
- (3) 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

- (4) 建設労働者の雇用の改善等に関する法律第12条の規定(第1号に係る部分に限る。)及び同条の規定に係る同法第13条の規定
- (5) 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第19条、第20条及び第21条(第1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22条の規定
- (6) 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62条、第63条及び第65条の規定及びこれらの規定に係る同法第66条の規定
- (7) 林業労働力の確保の促進に関する法律第32条、第33条、第34条(第1号に係る部分に限る。)並びにこれらの規定に係る同法第35条の規定

2 成年被後見人又は被保佐人でないこと。

3 労働関係法令及び募集内容、職種に関して十分な知識を有している者であること。

第3 その他

募集を行おうとする期間が1年を超えないものであるものとする。

報酬の認可基準

報酬が、支払われた賃金額の100分の50(同一の者に引き続き1年を超えて雇用される場合にあっては、1年間の雇用にかかわる賃金額の100分の50)を超えるときは、委託募集に必要な経費が特に高額となる特段の事情がある場合を除き、認可しない。

(3) 許可等の申請の手続

募集主は、様式第3号「委託募集許可等申請書」を、

イ 厚生労働大臣の許可等に係るものについては募集を開始する月の21日前までに、正本1部及び写1部を

ロ 都道府県労働局長の許可等に係るものについては募集を開始する月の14日前までに、正本1部を

都道府県労働局長に提出するものとする。

その際、委託募集許可等申請書の内容を証明するために必要となる帳簿、書類等を同時に提示するものとする。

なお、許可等の申請手続は、募集受託者が募集主に代わって行うことができるものとする。この場合、募集に係る事業所(以下「募集事業所」という。)が複数の都道府県労働局の管轄にまたがる場合については、1つの募集事業所の所在地を管轄する都道府県労働局の長にこれをまとめて提出して差し支えないものとし、上記の提出部数に加え、提出先の都道府県労働局以外の募集事業所の所在地を管轄する都道府県労働局の数だけ、委託募集許可等申請書の写を提出するものとする。

(4) 許可等の申請の受付

委託募集許可等申請書の提出を受けた都道府県労働局長は、次の手順によりその内容を確認するものとする。

なお、受付の際提示のあった帳簿、書類等は、確認終了後返還するものとする。

イ 委託募集許可等申請書の様式が所定のものであるかどうか、また、必要部数が提出されているかどうかを確認する。

ロ 委託募集許可等申請書の記載内容の不備、記載洩れ等がないかを確認する。

ハ 委託募集本体については、「委託募集の許可基準」に定める募集主の要件、募集受託者の要件等が満たされているかどうかについて、申請書の該当欄と提示された帳簿、書類を照合

することによって確認するものとする。

また、報酬については、1年間の賃金の100分の50を超えていないか、超えている場合には委託募集に必要となる経費が特に高額と認められるかどうかについて確認するものとする。

なお、必要があれば実際に調査を実施して記載された内容に誤りがないかどうか適正を期するものとする。

ニ 受付を終了した委託募集許可等申請書については、その後の事務処理を円滑に行うため、都道府県労働局単位に一連の整理番号を付するものとする。

ホ 募集受託者が申請手続を行った場合であって、募集事業所の所在地が複数の都道府県労働局の管轄にまたがるときには、他の募集事業所に係る申請もあわせて受け付けた都道府県労働局においては、他の募集事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に当該申請書の写しを送付しておくものとする。

(5) 厚生労働大臣の許可に係る申請の都道府県労働局長の手続

イ 委託募集許可等申請書の確認及び意見書の作成

都道府県労働局長は、委託募集許可等申請書の内容を検討の上、様式第4号「委託募集許可等申請に関する意見書」（以下「許可等意見書」という。）により都道府県労働局長の意見を作成すること。

ロ 厚生労働大臣への送付

都道府県労働局長は、申請を受け付けた日から7日以内（募集開始月の14日前まで）に、委託募集許可等申請書（正本1部）に、イの許可等意見書及び様式第5号「委託募集許可等申請一覧表」（以下「申請一覧表」という。）を作成、添付し、厚生労働大臣に送付するものとする。

また、委託募集許可等申請書の写1部並びに許可等意見書及び申請一覧表それぞれ1部を都道府県労働局長の控として保管する。

(6) 委託募集許可等申請書の審査（厚生労働大臣及び都道府県労働局長）

厚生労働大臣（(1)のロに係るものについては、都道府県労働局長）は、委託募集許可等申請書を最終的に審査し、許可、不許可、条件付許可等を決定するが、その手続は次により行うものとする。

イ 審査

上記(4)のハに準じて委託募集の許可基準及び報酬の認可基準に照らして審査する。なお、募集規模が極めて大きい場合には特定募集地域への募集人員の集中及び募集従事者の集中を排除するため調整を図るものとするが、都道府県労働局長が行う審査については、必要な場合には募集事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長と募集受託者の所在地を管轄する都道府県労働局長とで調整会議を開催して調整する。

ロ 許可、不許可、条件付許可等の決定

審査の結果は、許可、不許可及び条件付許可（一部訂正又は条件を付しての許可）並びに認可、不認可及び変更認可のそれぞれ3つに分けて決定するものとする。

なお、保留の場合は、保留事項が解決するまで申請書はそのままとし、解決した上で上記の処理を行うものとする。ただし、大幅な訂正等があるときは再提出させて処理するものとする。

ハ 通知

許可、不許可若しくは条件付許可又は認可、不認可若しくは変更認可の通知は、様式第6号「委託募集の許可等申請について」により、募集開始前に、都道府県労働局長から申請者に通知するものとする。

なお、都道府県労働局においては、(5)のロにより保管している委託募集許可等申請書の写に顛末を記録し、許可状況を整理しておくものとする。

(7) 許可に当たっての指示

厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、委託募集の許可に当たって、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（法第37条第2項）。

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行われるものであ

り、文書による理由を付して行うものとする（則第30条第2項及び第3項）（IVの4の（1）及び（2）参照）。

（8）募集主及び募集受託者に対する指導

都道府県労働局長は、許可又は条件付許可の通知の交付の際、申請者に対して、以下の事項を周知・指導するとともに、募集受託者が、同事項を遵守するよう徹底するための措置を要するものとする。

イ 法第5条の3及び第42条並びに指針を遵守し、適切な労働条件の明示を行うこと。

ロ 法第5条の4及び第51条の2並びに指針を遵守し、適切な個人情報の取扱いを行い、秘密を厳守すること。

ハ 委託募集においては募集主が募集受託者に対して報酬を与えようとする時には、その額について認可を受けなければならないこと（法第36条第2項）、認可を受けた額を超えて報酬を与えてはならないこと（法第40条）。

ニ 募集主又は募集受託者は、募集開始後、四半期毎に募集採用の状況を取りまとめ、別に定める「労働者募集報告」の作成に備えておくものとする。

3 委託募集の届出

（1）届出の原則

委託募集を、募集主が募集受託者に報酬を与えることなく行う場合、募集区域が通勤区域内であると否とにかかわらず、厚生労働大臣又は都道府県労働局長に届け出なければならない（法第36条第3項、則第37条第1項第6号）。

なお、届出の有効期間は最長で1年とし、1年を超えて行う場合には、以後1年ごとに届け出なければならない。

（2）届出の手続

募集主は、様式第3号「委託募集届出書」の正本1部及び写1部を、募集を開始する月の10日前までに、都道府県労働局長に提出するものとする。

その際、委託募集届出書の内容を証明するために必要となる帳簿、書類等を同時に提示するものとする。

なお、届出は、募集受託者が募集主に代わって行うことができるものとする。この場合、募集事業所が複数の都道府県労働局の管轄にまたがる場合については、1つの募集事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長にこれをまとめて提出して差し支えないものとし、上記の提出部数に加え、提出先の都道府県労働局以外の募集事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長の数だけ、委託募集許可等申請書の写を提出するものとする。

（3）届出の受付

委託募集届出書の提出を受けた都道府県労働局長は、次の手順によりその内容を確認するものとする。

なお、受付の際提示のあった帳簿、書類等は、確認終了後返還するものとする。

イ 委託募集届出書の様式が所定のものであるかどうか、また、必要部数が提出されているかどうかを確認する。

ロ 委託募集届出書の記載内容の不備、記載洩れ等がないかを確認する。

（4）厚生労働大臣への届出に係る都道府県労働局長の手続

イ 委託募集届出書の確認及び意見書の作成

都道府県労働局長は、委託募集届出書の内容を検討の上、様式第4号「委託募集届出に関する意見書」（以下「届出意見書」という。）により都道府県労働局長の意見を作成すること。

ロ 厚生労働大臣への送付

都道府県労働局長は、申請を受け付けた日から7日以内に、委託募集届出書（正本1部）に、イの届出意見書及び様式第5号「委託募集届出一覧表」（以下「届出一覧表」という。）を作成、添付し、厚生労働大臣に送付するものとする。

また、委託募集届出書の写1部並びに届出意見書及び届出一覧表それぞれ1部を都道府県労働局長の控として保管する。

(5) 委託募集届出書の内容の確認等（厚生労働大臣及び都道府県労働局長）

厚生労働大臣（自県外募集で、一の都道府県からの募集人員が30人以上のもの及び募集人員総数が100人以上のもの以外のもの（2の(1)の②参照）については、都道府県労働局長）は、委託募集届出書の内容を最終的に確認し、指導等の要否を決定するが、その手続は次により行うものとする。

イ 確認

届出内容が次の事項に反するものでないかを確認する。

- (イ) 募集主について、職業安定法その他次に掲げる労働関係法令に係る重大な違反がないこと。
 - ① 労働基準法第117条、第118条第1項（同法第6条及び第56条の規定に係る部分に限る。）及びこれらの規定に係る同法121条の規定
 - ② 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58条から第62条まで並びに附則第6項及び第7項の規定
 - ③ 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
 - ④ 建設労働者の雇用の改善等に関する法律第12条の規定（第1号に係る部分に限る。）及び同条の規定に係る同法第13条の規定
 - ⑤ 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第19条、第20条及び第21条（第1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22条の規定
 - ⑥ 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62条、第63条及び第65条の規定及びこれらの規定に係る同法第66条の規定
 - ⑦ 林業労働力の確保の促進に関する法律第32条、第33条、第34条（第1号に係る部分に限る）並びにこれらの規定に係る同法第35条の規定
- (ロ) 募集に係る労働条件が適正であること。

なお、「適正」とは、法令（賃金の毎月払い原則等）に違反するものでなく、また、同地域における同業種の賃金水準に比較して著しく低くないことをいう。
- (ハ) 募集に係る業務内容及び労働条件が明示されていること。

なお、「明示されている」とは、法第5条の3の規定による明示が適切に行われていること、また、労働条件等の明示について指針に定めがあるものについては当該定めの内容を満たしていることをいう。
- (ニ) 募集を行おうとする者の事業所が適用事業所である場合には、労働・社会保険に適切に加入していること。
- (ホ) 受託者に対して報酬を与えないこと。
- (ヘ) 募集受託者について、(イ) に掲げる職業安定法その他労働関係法令にかかる重大な違反がないこと。
- (ト) 募集受託者について、成年被後見人又は被保佐人でないこと。
- (チ) 募集受託者について、労働関係法令及び募集内容、職種に関して十分な知識を有している者であること。

なお、募集規模が極めて大きい場合には特定募集地域への募集人員の集中及び募集従事者の集中を排除するため調整を図るものとするが、都道府県労働局長が行う審査については、必要な場合には募集事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長と募集受託者の所在地を管轄する都道府県労働局長とで調整会議を開催して調整する。

ロ 不適切な届出に対する指導等

- (イ) 届出内容がイの(イ) から(チ) の事項に反するものについては、届出者に対して、委託募集が当該事項に沿って行われるよう次のとおり指導等を行うこととする。
 - ① イの(イ)、(ロ)、(ハ) のうち指針に定めがあるものについて当該定めの内容を満たすべきこと、(ニ)、(ヘ)、(ト) 又は(チ) に反するものについては、法第37条第1項に基づく制限の対象となるものであり、是正を指導し、是正されない場合には、同項による制限を行うこと。
 - ② イの(ハ) のうち法第5条の3の規定による明示が適切に行われるべきこと又は(ホ) に反しているものについては、法第5条の3又は第40条に違反するものとして、是正を指導すること。
- (ロ) これは、募集受託者に報酬を与えることなく行う委託募集については、届出で行うことができるものであるが、不適切な募集が行われないよう、届出内容の適正性を確保するために行うものである。

(ハ) なお、指導等に従わない場合には、法の規定又は法の規定に基づく命令若しくは処分に違反するものとして、改善命令又は業務廃止命令若しくは業務停止命令が出されることがあることについて、あわせて教示すること（法第41条第2項。IVの9の(2)から(4)まで参照）。

ハ その他

都道府県労働局においては、(4)の②により保管している委託募集届出書の写に顛末を記録し、届出状況を整理しておくものとする。

(6) 募集の制限

厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、労働力の需給を調整するために特に必要があるときは、労働者の募集に関し、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（法第37条第1項）。

募集の制限は、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行われるものである（則第30条第2項）（IVの4の(1)及び(2)参照）。

(7) 募集主及び募集受託者に対する指導

都道府県労働局長は、届出受付の際、届出者に対して、以下の事項を周知・指導するとともに、募集受託者が、同事項を遵守するよう徹底するための措置を要請するものとする。

イ 法第5条の3及び第42条並びに指針を遵守し、適切な労働条件の明示を行うこと。

ロ 法第5条の4及び第51条の2並びに指針を遵守し、適切な個人情報の取扱いを行い、秘密を厳守すること。

ハ 募集主又は募集受託者は、募集開始後、四半期毎に募集採用の状況を取りまとめ、別に定める「労働者募集報告」の作成に備えておくものとする。

4 労働者募集報告

募集主は、様式第2号により毎年度に「労働者募集報告」を作成して、これを当該年度の翌年度の4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は、当該終了の日の属する月の翌月の末日まで）に都道府県労働局長に提出しなければならない（則第28条第3項）。

なお、労働者募集報告については、募集受託者が募集主に代わって作成、提出して差し支えないものとする。

IV 労働者募集の原則

1 労働者募集の原則

募集主及び募集受託者は、次の原則に従って労働者募集（文書募集、直接募集又は委託募集）を行わなければならない。

(1) 労働条件の明示等（法第5条の3、第42条、指針第3）

イ 法第5条の3の規定に基づき、募集主及び募集受託者が労働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による必要がある（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

ロ 募集主及び募集受託者は、労働者に対して労働条件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とされている（指針第3参照）。

(イ) 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。

(ロ) 労働者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。

(ハ) 労働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。

(ニ) 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。

(ホ) 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。

(ヘ) 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、当該明示を受けた労働者に速やかに知らせること。

(ト) 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。

ハ また、法第42条の規定により、文書、インターネット等により労働者募集を行おうとする者は、労働者の適切な職業選択に資するため、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。

(2) 個人情報の取扱い（法第5条の4、第51条の2、指針第4）

イ 個人情報の収集、保管及び使用（指針第4の1参照）

(イ) 募集主及び募集従事者は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で労働者の個人情報（イ及びロにおいて単に「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。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。

① 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

② 思想及び信条

③ 労働組合の加入状況

①から③までについては、具体的には、例えば次に掲げる事項が該当すること。

(i) ①関係 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。）

(ii) ②関係 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

(iii) ③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) 募集主及び募集受託者は、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。

「等」には本人が不特定多数に公表している情報から収集する場合が含まれる。

なお、これ以外の場合で、問題が生じた場合には、本省あて相談すること。

- (ハ) 募集主及び募集受託者は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者である求職者等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。

当該応募書類は、新規卒業予定者だけでなく、卒業後1年以内の者についてもこれを利用することが望ましい。

- (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、この限りでない。

ロ 個人情報の適正管理（指針第4の2参照）

- (イ) 募集主及び募集従事者は、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、募集に応じて労働者となろうとする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。

① 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

② 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置

③ 正当な権限を有しない者が個人情報にアクセスすることを防止するための措置

④ 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

④には本人からの破棄や削除の要望があった場合も含まれる。

- (ロ) 募集主及び募集従事者が、労働者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。

「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 個人情報の保護に関する法律の遵守（指針第4の3参照）

募集主及び募集従事者は、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3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、個人情報情報保護法を踏まえて、募集主及び募集従事者が講ずべき措置等については、VIによること。

ニ 個人情報の漏洩禁止（法第51条の2）

募集主及び募集受託者並びにそ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。募集主及び募集受託者並びにその業務に従事する者でなくなった後についても同様とする。

(3) 募集に応じて労働者となろうとする者からの苦情の適切な処理（指針第5の3）

募集主及び募集受託者は、職業安定機関及び他の職業紹介事業者等と連携を図りつつ、当該事業に係る募集に応じて労働者と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。

(4) 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 雇用対策法（昭和41年法律第132号。以下「雇対法」という。）第10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、同法施行規則第1条の3第1項により、合理的な理由があつ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 募集主は、高齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和46年労働省令第24号）第6条の5第2項各号に掲げる書面又は電磁的記録により、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高齢法」という。）第18条の2第1項に規定する場合に該当するときは、その理由を示さなければならないこと。また、募集受託者は、

募集主から当該理由の提示を受けたときは、当該理由を募集に応じて労働者となろうとする者に対して、適切に提示しなければならないものであること（平成11年労働省告示第141号第5の5）。

この場合の「適切に提示する」とは、高齢法施行規則第6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（電子メール、ホームページ、FAX、CD-ROM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、募集主及び募集受託者が、事業主からの年齢制限を行う労働者の募集について、刊行物に掲載する広告その他これに類する方法により労働者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、高齢法施行規則第6条の5第3項の規定に準じて、当該募集主及び募集受託者は、募集に応じて労働者になろうとする者の求めに応じて、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示すことができること。また、当該労働者になろうとする者に対して提示する募集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、上記と同様の方法により当該理由を示すことができるものとされていること。

ハ 雇対法第34条に基づく資料の提出の要求等若しくは高齢法第18条の2第2項に基づく報告の徴収又は雇対法第32条若しくは高齢法第18条の2第2項に基づく助言、指導又は勧告

(イ) 雇対法第34条において、厚生労働大臣は、「この法律（第27条第1項及び第28条第1項を除く。）を施行するために必要があると認めるときは、事業主に対して、必要な資料の提出及び説明を求めることができる」とされていること。このため、求人者の年齢制限が雇対法施行規則第1条の3第1項各号に該当するか否かを確認するために必要と判断される場合には、事業主に対して、必要な資料の提出及び説明を求めることができるものとされていること。また、高齢法第18条の2第2項において、必要があると認めるときは報告を求めることができるとされていること。

これらの規定については、以下のとおりとするものであること。

① 雇対法34条を根拠として資料の提出の要求等を行う場合

年齢制限を行う求人者が雇対法第10条及び同法施行規則第1条の3第1項各号に該当するか否かを確認する場合は、原則として雇対法第34条を根拠として資料の提出の要求等を行うこと。

② 高齢法第18条の2第2項を根拠として報告の徴収を行う場合

事業主が年齢制限を行う理由の提示を拒否する場合は、高齢法第18条の2第2項を根拠として報告徴収を行うこと。

(ロ) 雇対法第32条により、同法第10条に違反した場合には、助言、指導又は勧告を行うことができるとされていること。一方、高齢法第18条の2第2項においても同条第1項に違反する場合には、助言、指導又は勧告を行うことができるとされていること。

これらの助言、指導又は勧告の運用は以下のとおりとするものであること。

① 高齢法第18条の2第2項に基づき助言、指導又は勧告を行う場合

65歳未満の上限年齢を設定しているにもかかわらず、当該年齢制限に係る理由の提示が行われていない場合には、高齢法第18条の2第1項に違反するものとして、高齢法第18条の2第2項に基づき助言、指導又は勧告を行うこと。

② 雇対法第32条に基づき助言、指導又は勧告を行う場合

年齢制限に係る理由の提示は行われているが、当該理由が雇対法施行規則第1条の3第1項各号に該当しない場合、又は下限年齢のみ制限をしている場合若しくは65歳以上を上限年齢として年齢制限をしている場合など高齢法第18条の2第1項の理由の提示の対象とならない年齢制限が行われているおそれがある場合については、雇対法第32条の規定に基づき助言、指導又は勧告を行うこと。

(ハ) 権限の委任

(イ) 及び(ロ)に関する厚生労働大臣の権限は、雇対法第34条については雇対法施行規則第15条の規定により、高齢法第18条の2第2項については高齢法施行規則第34条の規定により公共職業安定所長に委任されていること。

ニ イ及びロの趣旨に沿った事業運営を行うため、募集受託者は、以下の措置を講ずべきこと（募集受託者の講ずべき措置）。

(イ) 募集主が委託募集を行う場合における当該委託に係る募集の内容を記載又は記録した書面等の整備

募集受託者が募集主から委託を受ける際の、当該委託募集に係る募集の内容を記載又は記録した書面等について、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) 募集の委託の申込みへの対応

年齢制限を行う募集の委託があった場合は、次に掲げる措置を講ずること。

① 内容の確認等

当該募集の委託の内容が雇対法第10条及び高齢法第18条の2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、雇対法施行規則第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ことが必要であること。

また、高齢法第18条の2の趣旨にかんがみ、求人事業主は、雇対法施行規則第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。このため募集受託者にあつては、年齢制限を行う募集主に対し具体的な理由を示すよう求めること。

募集主が提示した理由が雇対法施行規則第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。

② 雇対法第10条又は高齢法第18条の2第1項違反の募集の委託への対応

(a) 委託される労働者の募集の内容が雇対法10条若しくは高齢法第18条の2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は、当該募集の委託について受託を行わず、当該募集主に対して、雇対法第10条及び高齢法第18条の2の趣旨等を説明し、当該委託される募集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、雇対法第10条又は高齢法第18条の2第1項に違反する当該委託される募集の内容が是正されない場合には、当該募集の委託について受託を行わず、様式第11号「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、この場合における募集受託者からの公共職業安定所に対する情報提供は、雇対法第10条又は高齢法第18条の2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、職業安定法第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、個人情報保護に関する法律（平成15年法律第57号）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つて、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、これらに基づいて適切に対応すること。

③ 雇対法施行規則第1条の3第2項への対応

雇対法施行規則第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すること。

(ハ) 都道府県労働局需給調整事業担当部局における対応

都道府県労働局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募集受託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募集受託者に対する指導等

委託される労働者の募集について、募集受託者が(ロ)の措置等を適切に講ずることなく、労働者の募集の委託の申込みを受託し、労働者の募集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うるものであること。

また、募集主が雇対法第10条及び高齢法第18条の2第1項に基づく労働者の募集の委託をしているにもかかわらず、募集受託者が当該年齢制限の理由を募集に応じて労働者になろうとする者等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労働者の募集について、募集受託者が、年齢制限の理由の提示を行わない募集の委託の内容について繰り返し受託し、募集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、第33条の3第2項及び第33条の4第2項の規定により準用する場合を含む。)の許可の取り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うるものであること。

以上の内容については、周知、指導の徹底を図ること。

(5) 報酬の受領及び供与の禁止 (法第39条、第40条)

募集主又は募集受託者は、募集に応じた労働者からその募集に関していかなる名義でも報酬を受けてはならない。また募集主は募集従事者に対して、賃金、給料その他これに準ずるもの又は厚生労働大臣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。

なお、募集とは、労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人を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であり、採用試験は募集に応じた者から雇用することとなる者を選考するために行うものであるため、募集とは別の行為である。このため、採用試験の手数料を徴収することは法第39条の報酬受領の禁止には該当しない。

(6) 労働争議に対する不介入 (法第42条の2による第20条の準用)

文書募集については、法第20条の規定を準用する余地はないが、直接募集及び委託募集については、次のとおりである。

イ 直接募集の場合

労働争議の当事者である募集主が労働争議に対して不介入ということはあり得ないので、募集主が自ら労働者を募集することは差し支えない。

一方、募集主が被用者をして労働者の募集を行わせる場合は、その被用者の立場が当該争議に対して募集主側に立つ者であるときには、その募集は差し支えないが、その被用者が第三者の立場に立つ者であるときには、中立の立場を維持するため、その者は労働者の募集に従事してはならない。この場合、法第20条第2項に規定する労働委員会の通報は、公共職業安定所が通報を受けてこれを募集主に、さらに募集主が募集従事者(被用者)に通知することとなる。

ロ 委託募集の場合

委託募集については、募集主から委託を受けて労働者の募集に従事する者は募集主とは雇用関係のない第三者であるから、労働争議に対する中立の立場を維持するため、その者は労働争議中は労働者の募集を行ってはならない。この場合、法第20条第2項に規定する労働委員会の通報は、労働委員会から公共職業安定所、公共職業安定所から募集主を通じて募集従事者に通知されることとなる。

(7) 労働者の帰郷の措置 (則第31条)

委託募集の許可を受けて労働者の募集を行う者は、雇用契約の内容が募集条件と相違した時及び募集主の都合により応募者を採用しない時は、応募者に対して帰郷に要する費用の支給又はその他必要な措置を講じなければならない。

(8) 男女雇用機会均等法及び同法に基づく指針の順守 (男女雇用機会均等法第5条)

募集主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない。

2 労働者募集に関する指針

職業安定法第48条に基づき、指針が告示されている。

このうち労働者募集関係部分は以下のとおりである。

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)(抄)

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及び第42条に定める事項等に関し、職業紹介事業者、労働者募集を行う者、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5条の4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、個人情報保護に関する法律（平成15年法律第57号）第8条の規定に基づき職業紹介事業者等が個人情報を適正に取り扱うために講ずべき措置に関する必要な事項についても定めたものである。

第2（略）

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）

……職業紹介事業者等は、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、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。

- 1 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。
- 2 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。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 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。
- 6 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、当該明示を受けた募集に応じて労働者となろうとする者に速やかに知らせること。
- 7 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な不可欠であって、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。

- (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、募集に応じて労働者となろうとする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
- (2) 職業紹介事業者等が、募集に応じて労働者となろうとする者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) 及び(4) (略)

3 個人情報の保護に関する法律の遵守

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3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 及び2 (略)

3 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。

4 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し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。(略)

5 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第18条の2第1項に規定する理由の適切な提示

……募集受託者……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18条の2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。

3 違反した場合の取扱い

1及び2に違反した場合には、法第48条の2の規定による指導及び助言を行うこと、第48条の3による改善命令（これに違反した場合には法第65条第7号により6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられることがある。）を発出することがある。また、委託募集については、法第41条の規定により許可を取消し若しくは業務の廃止を命じ、又は期間を定めて業務の停止を命ずることがある（これに違反した場合には、法第64条第7号及び第8号により、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処せられることがある。）。

4 労働者募集の制限等

(1) 意義

厚生労働大臣又は公共職業安定所長は、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、労働者募集に関し、募集時期、募集人員、募集地域その他募集方法について、書面により理由を付して制限することができる（法第37条第1項、則第30条第1項）（Ⅲの3の(6)参照）。

この制限は、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行われるものである（則第30条第2項）。

また、委託募集の許可をする場合において、同様に文書による理由を付して必要な指示をすることができる（法第37条第2項、則第30条第1項）（Ⅲの2の(7)参照）。

(2) 制限等の判断基準

労働者募集の制限等は、経済変動などの影響で特定地域や業種に大量の離職者が発生し労働市場が混乱したような場合や、緊急かつ重要な雇用政策の円滑、的確な実施を担保するために必要な場合等について、次のような基準に基づき行われるものである。

- イ 労働者募集の時期、人員等が、当該労働市場内において必要となる国の労働力需給調整に係る計画の遂行を阻害すると認められるかどうか。
- ロ 労働者募集の地域が、国の労働力需給調整に係る計画の遂行を著しく阻害すると認められるかどうか。
- ハ 労働者募集の方法が国の募集方法に関する考え方に反すると認められるかどうか。
- ニ 募集地又は就業地における一般的労働基準を不当に害するおそれがあると認められるかどうか。

上記基準については、具体的には、例えば次に掲げる事項が判断されること。

- ・ ハ関係 Ⅲの3の(5)のハ（(指針に基づき) 募集に係る業務内容及び労働条件が明示されていること。）、ヘ（募集受託者について、Ⅲの3の(5)のイに掲げる職業安定法その他労働関係法令にかかる重大な違反がないこと。）、ト（募集受託者について、成年被後見人又は補佐人でないこと。）及びチ（募集受託者について、労働関係法令及び募集内容、職種に関して十分な知識を有している者であること。）
- ・ ニ関係 Ⅲの3の(5)のイ（募集主について、職業安定法その他次に掲げる労働関係法令に係る重大な違反がないこと。）、ロ（募集に係る労働条件が適正であること。）及びニ（募集を行おうとする者の事業所が適用事業所である場合には、労働・社会保険に適切に加入していること。）

(3) 書面による通知

公共職業安定所長が労働者募集に対する制限等を行うときは則第30条第1項、第3項及び第4項の規定により、その制限の理由を付して様式第1号「労働者募集の制限について」又は様式第1号「労働者募集に関する指示について」により募集主に通知するものとする。

5 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、募集主及び募集受託者に対し、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) 意義

当該指導及び助言は、違法行為があり、それが軽微なものである場合に、行政処分又は司法処分を即時に行使せず、当該募集主等の自主的な改善努力を助長するとともに、違法とは言えないまでも法の趣旨に反した行為等について、これを改善させ、又は違法行為を行うおそれがある場合にそれを防止するためのものである。

6 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、命令で定めるところにより、募集主に対し、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）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あって、違法行為の行われているおそれのあるとき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、労働者募集に関する事項及び労働者の就職に関する事項であり、具体的には、例えば、個々の労働者の就業条件、就業期間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。

(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。

7 立入検査

(1) 立入検査の実施

イ 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、所属の職員に、募集主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、6の報告のみでは労働者募集の内容や労働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、労働者募集を行う事業主の事業所その他の施設等に限られる。

(ニ) 「関係者」とは、労働者募集の状況や労働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、募集に応じて労働者となろうとする者、募集主等である。

(ホ) 「帳簿、書類その他の物件」とは、労働者募集の運営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）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。

8 罰則

（1）文書募集関係

イ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で、労働者の募集を行った者又はこれらに従事した者は、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（法第63条第2号）。

ロ 法第37条の規定に基づき公共職業安定所長が付した制限に従わなかった者は6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる（法第65条第5号）。

ハ 法第48条の3の規定による改善命令に違反した者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる（法第65条第7号）。

ニ 虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して労働者の募集を行った者又はこれらに従事した者は6月以下の懲役又は10万円以下の罰金に処せられる（法第65条第9号）。

ホ 法第49条又は法第50条第1項による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、30万円以下の罰金に処せられる（法第66条第7号）。

ヘ 法第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は、30万円以下の罰金に処せられる（法第66条第8号）。

（2）直接募集関係

イ 暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を不当に拘束する手段によって、労働者の募集を行った者及びこれに従事した者は、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（法第63条第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、労働者の募集を行った者又はこれらに従事した者は、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（法第63条第2号）。

ハ 法第37条の規定に基づき公共職業安定所長が付した制限に従わなかった者は6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる（法第65条第5号）。

ニ 募集主又は募集従事者が、募集に応じた労働者から報酬を受けた場合は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる。また、募集主が募集従事者に賃金、給料その他これに準ずるもの以外を与えた場合も同様である（法第65条第6号）。

ホ 法第48条の3の規定による改善命令に違反した者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる（法第65条第8号）。

ヘ 虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して労働者の募集を行った者又はこれらに従事した者は6カ月以下の懲役又は10万円以下の罰金に処せられる（法第65条第8号）。

ト 法第49条又は法第50条第1項による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、30万円以下の罰金に処せられる（法第66条第7号）。

チ 法第50条第2項の規定による立ち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は、30万円以下の罰金に処せられる（法第66条第8号）。

(3) 委託募集関係

- 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によって、労働者の募集を行った者及びこれに従事した者は、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（法第63条第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、労働者の募集を行った者又はこれらに従事した者は、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（法第63条第2号）。
- ハ 許可を受けずに法第36条第1項の委託募集を行った者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処せられる（法第64条第6号）。
- ニ 法第41条に規定する許可の取消し又は労働者の募集の業務の停止若しくは廃止の命令に違反して労働者の募集を行う者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処せられる（法第64条第7号）。
- ホ 許可を受けないで、又は許可を受けた額を超えて委託募集に従事する者に報酬を与えた者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる（法第65条第4号）。
- ヘ 届出をせずに法第36条第3項の委託募集を行った者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる（法第65条第4号）。
- ト 法第37条第2項の規定に基づき労働者募集を許可された者が、許可の際に示された指示に従わなかった場合は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる（法第65条第5号）。
- チ 募集主又は募集従事者が募集に応じた労働者から報酬を受けた場合は6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる。また、募集主が募集従事者に認可を受けた報酬以外の報酬を与えた場合も同様である（法第65条第6号）。
- リ 法第48条の3の規定による改善命令に違反した者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる（法第65条第7号）。
- ヌ 虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して労働者の募集を行った者、又はこれらに従事した者は6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる（法第65条第8号）。
- ル 労働条件が法令に違反する工場、事業場等のために、労働者募集を行った者又はこれに従事した者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる（法第65条第9号）。
- ヲ 法第49条又は法第50条第1項による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、30万円以下の罰金に処せられる（法第66条第7号）。
- ワ 法第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は、30万円以下の罰金に処せられる（法第66条第8号）。

9 違法行為による行政処分

(1) 概要

労働者募集において法に違反する行為があった場合、募集主及び募集受託者は、許可の取消し（法第41条）、業務停止命令（法第41条第1項及び第2項）、業務廃止命令（法第41条第2項）及び改善命令（法第48条の3）の行政処分の対象となる。この場合、許可の取消し及び業務廃止命令の行政処分を行うときは聴聞を行い、業務停止命令及び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。

(2) 許可の取消

イ 概要

厚生労働大臣は、許可を受けて委託募集を行う者が、法若しくは労働者派遣法（第3章第4節の規定に基づく命令若しくは処分に違反したときは、その許可を取り消すことができる（法第41条第1項）。

ロ 意義

許可の取消しは、当該委託募集を行わせることが適当でない場合に行うものである。

(3) 業務停止命令

イ 概要

厚生労働大臣は、許可を受けて若しくは届出をして委託募集を行う者が、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は、期間を定めて、その業務の全部又は一部の停止を命ずることができる（法第41条第1項及び第2項）。

ロ 意義

（イ）業務停止命令は、当該委託募集を行わせることが適当でないとはいえないような場合について、業務停止期間中に業務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）業務停止命令の要件は、（2）の許可の取消の要件と同一であるが、この場合に、許可の取消しを行うか、業務停止命令を行うかは、違法性の程度等によって判断する。

（4）業務廃止命令

イ 概要

厚生労働大臣は、届出をして委託募集を行う者が、法若しくは労働者派遣法（第3章第4節）の規定に基づく命令若しくは処分に違反したときは、業務の廃止を命ずることができる（法第41条第2項）。

ロ 意義

業務廃止命令は、当該委託募集を行わせることが適当でない場合に行うものである。

（5）改善命令

イ 概要

厚生労働大臣は、募集主又は募集受託者が、その業務に関し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、当該業務の運営を確保するために必要な措置を講ずべき事を命ずることができる（法第48条の3）。

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、法違反をおこすような労働者募集（委託募集のみならず、文書募集及び直接募集を含むものである。）の運営方法そのものの改善を行わせるものである。

1 労働者募集業務取扱状況報告

都道府県労働局において、様式第7号「労働者募集業務取扱状況報告」により4月1日から翌年3月31日までの間に都道府県労働局長が受理及び許可したものについてとりまとめ、毎年5月末日までに厚生労働本省あて報告すること。

2 苦情相談受付状況報告

(1) 目的等

この報告は、行政の適正な運営に資するため、労働者募集業務に係る苦情相談受付状況を把握するものであり、都道府県労働局は、毎年1月末日までに、前年の1月1日から12月末日までの労働者募集業務に係る状況を、様式第8号「苦情相談受付状況報告」により、厚生労働本省あて報告すること。

(2) 方法

イ 労働者募集業務に係る各公共職業安定所及び都道府県労働局の苦情相談窓口において受け付けた苦情相談については、その都度様式第9号「苦情相談記録票」により記録し、当該公共職業安定所及び都道府県労働局において保管すること。

ロ 苦情相談受付状況報告（様式第8号）については、公共職業安定所長は、毎年、都道府県労働局職業安定部長（又は需給調整事業部長）に対し、苦情相談受付状況報告（様式第8号）と同様の内容の報告を行うこととし、当該報告を受け付けた都道府県労働局職業安定部長（又は需給調整事業部長）は、毎年1月末日までに、労働局受付分も含めて、当該報告を取りまとめ、苦情相談受付状況報告（様式第8号）により、厚生労働本省あて報告すること。

3 指導状況報告

この報告は、行政の適正な運営に資するため、労働者募集業務に係る指導状況を把握するものであり、都道府県労働局は、毎年1月末日までに、前年の1月1日から12月末日までの状況を、様式第10号「労働者募集業務指導状況報告」により、厚生労働本省あて報告することとする。

VI 個人情報保護法の遵守等

第1 概要

- 1 労働者の募集を行う者及び募集受託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条の2において、募集に応じて労働者となろうとする者の個人情報の取扱いに関する規定及び業務に関して知り得た情報をみだりに他人に知らせない義務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、募集に応じて労働者となろうとする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、労働者の募集を行う者及び募集受託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、法に基づく責務の一つとして、労働者の募集を行う者及び募集受託者は、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る。
- 2 個人情報保護法に違反した労働者の募集を行う者及び募集受託者については、個人情報保護法に基づく助言等の対象になると同時に、法に基づく指導助言等の対象にもなり得るものである。
- 3 雇用管理に関する個人情報の取扱いについては、「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」(平成16年厚生労働省告示第259号。以下「雇用管理指針」という。第2の3参照。)に留意すること。

第2 個人情報保護法について

1 個人情報保護法における用語の定義等

(1) 個人情報(個人情報保護法第2条第1項)

「個人情報」とは、生存する個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの(他の情報と容易に照合することができ、それ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。

また、法第5条の4並びに指針第4の1及び2の措置の対象は、募集に応じて労働者になろうとする者の個人情報に限定されているが、個人情報保護法(指針第4の3を含む。)に基づく措置の対象については、募集に応じて労働者になろうとする者以外の者の個人情報(例：労働者の募集を行う者が雇用する労働者の個人情報等)も対象となるものであることに留意すること。

(2) 個人情報データベース等(個人情報保護法第2条第2項及び個人情報保護法施行令第1条)

「個人情報データベース等」とは、個人情報を含む情報の集合物であつて、次に掲げるものをいうものであること。

イ 特定の個人情報を電子計算機を用いて検索することができるように体系的に構成したものの

ロ イのほか、これに含まれる個人情報を一定の規則に従って整理することにより特定の個人情報を容易に検索することができるように体系的に構成した情報の集合物であつて、目次、索引その他検索を容易にするためのものを有するもの

(3) 個人情報取扱事業者(個人情報保護法第2条第3項及び個人情報保護法施行令第2条)

「個人情報取扱事業者」とは、個人情報データベース等を事業の用に供している者をいうものであること。ただし、次に掲げる者を除くものであること。

イ 国の機関

ロ 地方公共団体

- ハ 独立行政法人等（独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第59号）第2条第1項に規定する独立行政法人等をいう。）
- ニ 地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第2条第1項に規定する地方独立行政法人をいう。）
- ホ その事業の用に供する個人情報データベース等を構成する個人情報によって識別される特定の個人の数（当該個人情報データベース等の全部又は一部が他人の作成に係る個人情報データベース等で個人情報として氏名又は住所若しくは居所（地図上又は電子計算機の映像面上において住所又は居所の所在の場所を示す表示を含む。）若しくは電話番号のみが含まれる場合であって、これを編集し、又は加工することなくその事業の用に供するときは、当該個人情報データベース等の全部又は一部を構成する個人情報によって識別される特定の個人の数を除く。）の合計が過去6月以内のいずれの日においても5,000を超えない者

なお、ホの適用に関して、個人情報保護法施行令第2条の施行日（平成15年12月10日）の過去6月以内のいずれの日において、当該特定の個人の数合計が5,000を超えたことがある場合は、個人情報取扱事業者に該当するものであり、一方、5,000を超えたことがない場合は、個人情報取扱事業者に該当しないものであること。ただし、個人情報取扱事業者に該当することとなった場合であっても、5,000を超えない日が6月間継続している場合には、当該6月を経過した日以降は、再び5,000を超えるまで、個人情報取扱事業者に該当しないものであること。また、個人情報取扱事業者に該当しないこととなった場合であっても、5,000を超えた場合には、当該日以降は、5,000を超えない日が6月間継続するまで、個人情報取扱事業者に該当するものであること。

(4) 個人データ（個人情報保護法第2条第4項）

「個人データ」とは、個人情報データベース等を構成する個人情報をいうものであること。

(5) 保有個人データ（個人情報保護法第2条第5項並びに個人情報保護法施行令第3条及び第4条）

「保有個人データ」とは、個人情報取扱事業者が、開示、内容の訂正、追加又は削除、利用の停止、消去及び第三者への提供の停止を行うことのできる権限を有する個人データであって、次に掲げるもの又は6月以内に消去することとなるもの以外のものをいうものであること。

- イ 当該個人データの存否が明らかになることにより、本人又は第三者の生命、身体又は財産に危害が及ぶおそれがあるもの
- ロ 当該個人データの存否が明らかになることにより、違法又は不当な行為を助長し、又は誘発するおそれがあるもの
- ハ 当該個人データの存否が明らかになることにより、国の安全が害されるおそれ、他国若しくは国際機関との信頼関係が損なわれるおそれ又は他国若しくは国際機関との交渉上不利益を被るおそれがあるもの
- ニ 当該個人データの存否が明らかになることにより、犯罪の予防、鎮圧又は捜査その他の公共の安全と秩序の維持に支障が及ぶおそれがあるもの

(6) 本人（個人情報保護法第2条第6項）

個人情報について「本人」とは、個人情報によって識別される特定の個人をいうものであること。

2 個人情報保護法等の規定並びに労働者の募集を行う者及び募集受託者が講ずべき措置並びにその主な留意点等

労働者の募集を行う者及び募集受託者に課せられる義務に係る個人情報保護法並びに個人情報保護法施行令の規定並びに労働者の募集を行う者及び募集受託者が講ずべき措置並びにその主な留意点等は、それぞれ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労働者の募集を行う者及び募集受託者

労働者の募集を行う者及び募集受託者は、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労働者の募集を行う者及び募集

受託者は、次に掲げる措置を講じなければならないこと。

イ 利用目的の特定（個人情報保護法第15条関係）

（イ）個人情報保護法等の規定

- ① 個人情報取扱事業者は、個人情報を取り扱うに当たっては、その利用の目的（以下「利用目的」という。）をできる限り特定しなければならないこと。
- ② 個人情報取扱事業者は、利用目的を変更する場合には、変更前の利用目的と相当の関連性を有すると合理的に認められる範囲を超えて行ってはならないこと。

（ロ）講ずべき措置及びその主な留意点等

- ① （イ）の①の個人情報の利用目的の特定に当たっては、単に抽象的、一般的に特定するのではなく、可能な限り、具体的、個別的に特定するとともに、当該個人情報の本人からみて、自らの個人情報の利用される範囲が合理的に予想できる程度に特定することが必要であること。
- ② 労働者の募集を行う者及び募集受託者にあつては、法第5条の4第1項並びに指針第4の1の（1）及び（4）により、労働者募集の目的の達成に必要な範囲内でのみ募集に応じて労働者になろうとする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、及び使用することが原則とされていること。
このため、労働者募集の実施に伴い収集等される募集に応じて労働者になろうとする者の個人情報については、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、「労働者募集業務（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。
- ③ 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、労働者募集の実施に伴い収集等される募集に応じて労働者になろうとする者の個人情報の労働者募集業務以外の目的での利用も可能となっているが、この場合にあつても、（イ）の①のとおり、その利用目的をできる限り特定する必要があること。

ロ 利用目的による制限（個人情報保護法第16条関係）

（イ）個人情報保護法等の規定

- ① 個人情報取扱事業者は、あらかじめ本人の同意を得ないで、（1）により特定された利用目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を取り扱ってはならないこと。
- ② 個人情報取扱事業者は、合併その他の事由により他の個人情報取扱事業者から事業を承継することに伴って個人情報を取得した場合は、あらかじめ本人の同意を得ないで、承継前における当該個人情報の利用目的の達成に必要な範囲を超えて、当該個人情報を取り扱ってはならないこと。
- ③ ①及び②は、次に掲げる場合については、適用しないこと。
 - （a）法令に基づく場合
 - （b）人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であつて、本人の同意を得ることが困難であるとき。
 - （c）公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であつて、本人の同意を得ることが困難であるとき。
 - （d）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つて、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。

（ロ）講ずべき措置及びその主な留意点等

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、労働者募集の実施に伴い収集等される募集に応じて労働者になろうとする者の個人情報については、労働者募集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。

ハ 適正な取得（個人情報保護法第17条関係）

（イ）個人情報保護法等の規定

個人情報取扱事業者は、偽りその他不正の手段により個人情報を取得してはならないこと。

（ロ）講ずべき措置及びその主な留意点等

労働者の募集を行う者及び募集受託者は、指針第4の1の（2）により、募集に応じて労働者になろうとする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。

① 個人情報保護法等の規定

個人情報取扱事業者は、偽りその他不正の手段により個人情報を取得してはならないこと。

② 新たに講ずべき措置及びその主な留意点等

職業紹介事業者は、既に指針第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。

ニ 取得に際しての利用目的の通知等（個人情報保護法第18条関係）

（イ）個人情報保護法等の規定

① 個人情報取扱事業者は、個人情報を取得した場合は、あらかじめその利用目的を公表している場合を除き、速やかに、その利用目的を、本人に通知し、又は公表しなければならないこと。

② 個人情報取扱事業者は、①にかかわらず、本人との間で契約を締結することに伴って契約書その他の書面（電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録を含む。以下②及び（ロ）の②において同じ。）に記載された当該本人の個人情報を取得する場合その他本人から直接書面に記載された当該本人の個人情報を取得する場合は、あらかじめ、本人に対し、その利用目的を明示しなければならないこと。ただし、人の生命、身体又は財産の保護のために緊急に必要がある場合は、この限りでないこと。

③ 個人情報取扱事業者は、利用目的を変更した場合は、変更された利用目的について、本人に通知し、又は公表しなければならないこと。

④ ①から③までは、次に掲げる場合については、適用しないこと。

（a）利用目的を本人に通知し、又は公表することにより本人又は第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合

（b）利用目的を本人に通知し、又は公表することにより当該個人情報取扱事業者の権利又は正当な利益を害するおそれがある場合

（c）国の機関又は地方公共団体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、利用目的を本人に通知し、又は公表す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。

（d）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

（ロ）講ずべき措置及びその主な留意点等

取得に際しての利用目的の通知等について、具体的には、特に以下の点について留意すべきこと。

① （イ）の①のとおり、個人情報取扱事業者は、個人情報を取得した場合は、あらかじめその利用目的を公表している場合を除き、速やかに、その利用目的を、本人に通知し、又は公表することとされていることから、労働者の募集を行う者及び募集受託者にあつては、あらかじめその利用目的を公表しておくことが望ましいものであること。なお、この「公表」は、一定の方式によることが必要である要式行為ではないが、例えば、ホームページへの掲載、事業所の窓口等への掲示・備付け、パンフレット等の配布等が考

えられるものであること。

(イ) の①の「個人情報を取得した場合」とは、労働者募集への応募による個人情報の取得のほか、例えば、以下のような場合も含まれることに特に留意すること。

(a) インターネット上で本人が自発的に公表している個人情報を取得した場合

(b) インターネット、官報、職員録等から個人情報を取得した場合

(c) 電話による問い合わせやクレームのように本人により自発的に提供される個人情報を取得した場合

(d) 個人情報の第三者提供を受けた場合

② また、(イ) の②のとおり、個人情報取扱事業者は、(イ) の①にかかわらず、本人との間で契約を締結することに伴って契約書その他の書面に記載された当該本人の個人情報を取得する場合その他本人から直接書面に記載された当該本人の個人情報を取得する場合は、あらかじめ、当該本人に対し、その利用目的を明示しなければならないこととされていることに留意すべきこと。

③ なお、募集に係る「応募票」等により直接当該本人から個人情報を取得する場合には、当該個人情報が労働者募集業務に利用されることが明らかであることから、(イ) の④の(d)の「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、(イ) の①及び②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労働者募集業務に利用する場合にあっては、(イ) の④の(d)に該当するものではなく、(イ) の①又は②による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、応募票、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。

④ (イ) の③のとおり、個人情報取扱事業者は、利用目的を変更した場合は、変更された利用目的について、本人に通知し、又は公表しなければならないこととされているが、この利用目的の変更は、(イ) の②のとおり、変更前の利用目的と相当の関連性を有すると合理的に認められる範囲を超えて行ってはならないものであること。

なお、労働者募集の実施に伴い収集等される募集に応じて労働者になろうとする者の個人情報については、(イ) の(ロ)の②のとおり、利用目的の変更は基本的に想定されないものであること。

⑤ (イ) の①から③までにかかわらず、(イ) の④の(a)から(d)までに掲げる場合には、利用目的の通知等を行うことは要しないものとされていること。例えば、一般の慣行として名刺を交換する場合において、取得した個人情報の利用目的が「今後の連絡のため」であるとき、①の(c)のような場合において、取得した個人情報の利用目的が「問い合わせ等に回答するため」であるとき等については、(イ) の④の(d)の「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」に該当するものと考えられることから、このような場合には利用目的の通知等の対象となるものではないこと。ただし、当該名刺等により取得した個人情報をその他の目的に転用する場合には、「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」とはいえず、個人情報取扱事業者は、(イ) の①又は②のとおり、利用目的の通知等をする必要があること。

ホ データ内容の正確性の確保（個人情報保護法第19条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

個人情報取扱事業者は、利用目的の達成に必要な範囲内において、個人データを正確かつ最新の内容に保つよう努めなければならないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

労働者の募集を行う者及び募集受託者は、法第5条の4第2項及び指針第4の2の(1)のイにより、その保管又は使用に係る募集に応じて労働者になろうとする者の個人情報に関し、募集に応じて労働者になろうとする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。

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、(イ)の趣旨を踏まえると、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。

へ 安全管理措置（個人情報保護法第20条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

個人情報取扱事業者は、その取り扱う個人データの漏えい、滅失又はき損の防止その他の個人データの安全管理のために必要かつ適切な措置を講じなければならないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

労働者の募集を行う者及び募集受託者は、法第5条の4第2項並びに指針第4の2の(1)のロ、ハ及びニ並びに(2)により、その保管又は使用に係る募集に応じて労働者になろうとする者の個人情報に関し、募集に応じて労働者になろうとする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を適切に講ずること等とされているものであること。

① 個人情報保護法等の規定

個人情報取扱事業者は、その取り扱う個人データの漏えい、滅失又はき損の防止その他の個人データの安全管理のために必要かつ適切な措置を講じなければならないこと。

② 新たに講ずべき措置及びその主な留意点等

職業紹介事業者は、既に法第5条の4第2項並びに指針第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を適切に講ずること等とされているものであること。

ト 従業者の監督（個人情報保護法第21条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

個人情報取扱事業者は、その従業者に個人データを取り扱わせるに当たっては、当該個人データの安全管理が図られるよう、当該従業者に対する必要かつ適切な監督を行わなければならないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

① 労働者の募集を行う者及び募集受託者は、法第5条の4第2項並びに指針第4の2の(1)のロ、ハ及びニ並びに(2)を遵守するほか、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の適正な管理についての規程を作成し、これを遵守することが望ましいこと。

② 「従業者」とは、個人情報取扱事業者の組織内にあつて直接間接に事業主の指揮監督を受けて事業主の業務に従事している者をいい、事業主と雇用関係にある労働者（正社員、契約社員、嘱託社員、パート社員、アルバイト社員等）のみならず、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者、取締役等も含まれるものであること。

チ 委託先の監督（個人情報保護法第22条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

個人情報取扱事業者は、個人データの取扱いの全部又は一部を委託する場合は、その取扱いを委託された個人データの安全管理が図られるよう、委託を受けた者に対する必要かつ適切な監督を行わなければならないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

① 指針第4の2の(2)の「厳重な管理」等には、委託先の監督も当然に含まれるものであるが、(イ)のとおり、個人データの取扱いの全部又は一部を委託する場合は、当該委託者である個人情報取扱事業者は、当該委託先に対する監督責任を有することが明確にされたものであること。

② 「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。

リ 第三者提供の制限（個人情報保護法第23条関係）

（イ）個人情報保護法等の規定

- ① 個人情報取扱事業者は、次に掲げる場合を除くほか、あらかじめ本人の同意を得ないで、個人データを第三者に提供してはならないこと。
 - （a）法令に基づく場合
 - （b）人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。
 - （c）公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。
 - （d）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。
- ② 個人情報取扱事業者は、第三者に提供される個人データについて、本人の求めに応じて当該本人が識別される個人データの第三者への提供を停止することとしている場合であって、次に掲げる事項について、あらかじめ、本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置いているときは、①にかかわらず、当該個人データを第三者に提供することができること。
 - （a）第三者への提供を利用目的とすること。
 - （b）第三者に提供される個人データの項目
 - （c）第三者への提供の手段又は方法
 - （d）本人の求めに応じて当該本人が識別される個人データの第三者への提供を停止すること。
- ③ 個人情報取扱事業者は、②の（b）又は（c）に掲げる事項を変更する場合は、変更する内容について、あらかじめ、本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置かなければならないこと。
- ④ 次に掲げる場合において、当該個人データの提供を受ける者は、①から③までの適用については、第三者に該当しないものとする。こと。
 - （a）個人情報取扱事業者が利用目的の達成に必要な範囲内において個人データの取扱いの全部又は一部を委託する場合
 - （b）合併その他の事由による事業の承継に伴って個人データが提供される場合
 - （c）個人データを特定の者との間で共同して利用する場合であって、その旨並びに共同して利用される個人データの項目、共同して利用する者の範囲、利用する者の利用目的及び当該個人データの管理について責任を有する者の氏名又は名称について、あらかじめ、本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置いているとき。
- ⑤ 個人情報取扱事業者は、④の（c）の利用する者の利用目的又は個人データの管理について責任を有する者の氏名若しくは名称を変更する場合は、変更する内容について、あらかじめ、本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置かなければならないこと。

（ロ）講ずべき措置及びその主な留意点等

- ① 同一事業主内での他部門への個人データの提供は、「第三者提供」に該当しないが、親子会社間、グループ会社間等での個人データの交換については、「第三者提供」に該当するものであること。また、募集受託者が労働者募集の目的の達成に必要な範囲において募集に応じて労働者になろうとする者の個人データを取得し、募集委託者に当該個人データを提供することは、（イ）の④の（a）に該当し、「第三者提供」に該当しないこと。
- ② （イ）の①の（a）から（d）までに該当しない場合において、あらかじめ本人の同意を得ることが困難な第三者提供を行おうとするときは、個人情報取扱事業者は、必ず、（イ）の②の措置を講じる必要があることに留意すること。なお、（イ）の②の「本人が容易に知りうる状態」とは、例えば、ホームページへの掲載、事業所の窓口等への掲示・備付け

等の「公表」が継続的に行われている状態をいうものであること。また、(イ)の②の「個人データの第三者への提供を停止する」とは、当該個人データの新たな第三者提供を停止することをいうものであり、既に第三者に提供された個人データの回収まで求めるものではないこと。

- ③ (イ)の②の措置を講じていない場合において、(イ)の①の(a)から(d)までに該当しない場合に第三者提供を行うときにあつては、個人情報取扱事業者は、(イ)の①により、あらかじめ、第三者に提供される個人データに係る本人の同意を得ることが必要となるものであること。この場合においては、例えば、労働者募集に係る応募票等に同意欄を設けること等により、確実に本人から同意を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。

ヌ 保有個人データに関する事項の公表等（個人情報保護法第24条及び個人情報保護法施行令第5条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

- ① 個人情報取扱事業者は、保有個人データに関し、次に掲げる事項について、本人の知り得る状態（本人の求めに応じて遅滞なく回答する場合を含む。）に置かなければならないこと。
- (a) 当該個人情報取扱事業者の氏名又は名称
 - (b) すべての保有個人データの利用目的（ニの(イ)の④の(a)から(c)までに該当する場合を除く。）
 - (c) ②、ルの(イ)の①、ワの(イ)の①又はワの(イ)の①若しくは②による求めに応じる手続（タの(イ)の②により手数料の額を定めたときは、その手数料の額を含む。）
 - (d) 当該個人情報取扱事業者が行う保有個人データの取扱いに関する苦情の申出先
 - (e) 当該個人情報取扱事業者が認定個人情報保護団体の対象事業者である場合にあつては、当該認定個人情報保護団体の名称及び苦情の解決の申出先
- ② 個人情報取扱事業者は、本人から、当該本人が識別される保有個人データの利用目的の通知を求められたときは、本人に対し、遅滞なく、これを通知しなければならないこと。ただし、次のいずれかに該当する場合は、この限りでないこと。
- (a) ①により当該本人が識別される保有個人データの利用目的が明らかな場合
 - (b) ニの(イ)の④の(a)から(c)までに該当する場合
- ③ 個人情報取扱事業者は、②に基づき求められた保有個人データの利用目的を通知しない旨の決定をしたときは、本人に対し、遅滞なく、その旨を通知しなければならないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

- ① 労働者の募集を行う者及び募集受託者は、(イ)の①により、個人情報取扱事業者にあつては、保有個人データに関し、当該個人情報取扱事業者の氏名又は名称、その利用目的（(イ)の①により特定された利用目的）、開示等の求めに応じる手続等について、本人の知り得る状態（本人の求めに応じて遅滞なく回答する場合を含む。）に置くべきことが義務付けられていること。
- ② なお、(イ)の①の「本人の知り得る状態（本人の求めに応じて遅滞なく回答する場合を含む。）」とは、例えば、ホームページへの掲載、事業所の窓口等への掲示・備付け等の「公表」が継続的に行われている状態、問い合わせ窓口において問い合わせに対応できる状態等をいうものであること。

ル 開示（個人情報保護法第25条及び個人情報保護法施行令第6条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

- ① 個人情報取扱事業者は、本人から、当該本人が識別される保有個人データの開示（当該本人が識別される保有個人データが存在しないときにその旨を知らせることを含む。以下

同じ。)を求められたときは、本人に対し、書面の交付による方法(開示の求めを行った者が同意した方法があるときは、当該方法)により、遅滞なく、当該保有個人データを開示しなければならないこと。ただし、開示することにより次のいずれかに該当する場合は、その全部又は一部を開示しないことができること。

(a) 本人又は第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合

(b) 当該個人情報取扱事業者の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合

(c) 他の法令に違反することとなる場合

② 個人情報取扱事業者は、①に基づき求められた保有個人データの全部又は一部について開示しない旨の決定をしたときは、本人に対し、遅滞なく、その旨を通知しなければならないこと。

③ 他の法令の規定により、本人に対し①の本文に規定する方法に相当する方法により当該本人が識別される保有個人データの全部又は一部を開示することとされている場合には、当該全部又は一部の保有個人データについては、①は、適用しないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

① 労働者募集を行う者及び募集受託者は、(イ)の①により、個人情報取扱事業者にあつては、本人の求めに応じて保有個人データの開示を行うべきことが義務付けられていること。

② 個人情報取扱事業者は、特に以下の点に留意しつつ、当該開示の求めに十分に対応できるよう必要な体制整備等を図ることが重要であること。

(a) (イ)の①の(a)から(c)までに該当しない場合には、書面の交付による方法(開示の求めを行った者が同意した方法があるときは、当該方法)により、遅滞なく、当該保有個人データを開示することが必要であること。

(b) 当該開示の求めに係る保有個人データの全部又は一部について開示しないこととしたときは、当該本人に対し、遅滞なく、その旨を通知することが必要であること。

③ 保有個人データの中に能力評価等の情報が含まれている場合であつて、開示することにより労働者募集の業務の実施に著しい支障を及ぼすおそれがあるときについては、(イ)の①の(b)の「当該個人情報取扱事業者の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合」に該当し得るものであること。

ヲ 訂正等(個人情報保護法第26条関係)

(イ) 個人情報保護法等の規定

① 個人情報取扱事業者は、本人から、当該本人が識別される保有個人データの内容が事実でないという理由によって当該保有個人データの内容の訂正、追加又は削除(以下ヲにおいて「訂正等」という。)を求められた場合には、その内容の訂正等に関して他の法令の規定により特別の手續が定められている場合を除き、利用目的の達成に必要な範囲内において、遅滞なく必要な調査を行い、その結果に基づき、当該保有個人データの内容の訂正等を行わなければならないこと。

② 個人情報取扱事業者は、①に基づき求められた保有個人データの内容の全部若しくは一部について訂正等を行ったとき、又は訂正等を行わない旨の決定をしたときは、本人に対し、遅滞なく、その旨(訂正等を行ったときは、その内容を含む。)を通知しなければならないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

① 労働者の募集を行う者及び募集受託者は、(イ)の①により、個人情報取扱事業者にあつては、一定の場合に、本人の求めに応じて保有個人データの内容の訂正等を行うべきことが義務付けられていること。

② 個人情報取扱事業者は、特に以下の点に留意しつつ、当該訂正等の求めに十分に対応できるよう必要な体制整備等を図ることが重要であること。

(a) 他の法令により特別の手續が定められている場合を除き、利用目的の達成に必要な範囲内において、遅滞なく必要な調査を行い、その結果に基づき、当該保有個人データの内

容の訂正等を行うことが必要であること。

- (b) 当該訂正等の求めに係る保有個人データの内容の全部又は一部について訂正等を行ったとき、又は訂正等を行わない旨の決定をしたときは、当該本人に対し、遅滞なく、その旨（訂正等を行ったときは、その内容を含む。）を通知することが必要であること。
- (c) 本人が訂正等の求めを行うことができるのは、当該本人に係る「保有個人データの内容が事実でないという理由」がある場合に限られるものであり、当該訂正等の求めを行う本人は、その理由があることについての客観的にみて合理的な説明を行う必要があること。

ワ 利用停止等（個人情報保護法第27条関係）

(イ) 個人情報保護法等の規定

- ① 個人情報取扱事業者は、本人から、当該本人が識別される保有個人データがロの（イ）に違反して取り扱われているという理由又はハの（イ）に違反して取得されたものであるという理由によって、当該保有個人データの利用の停止又は消去（以下ワにおいて「利用停止等」という。）を求められた場合であって、その求めに理由があることが判明したときは、違反を是正するために必要な限度で、遅滞なく、当該保有個人データの利用停止等を行わなければならないこと。ただし、当該保有個人データの利用停止等に多額の費用を要する場合その他の利用停止等を行うことが困難な場合であって、本人の権利利益を保護するため必要なこれに代わるべき措置をとるときは、この限りでないこと。
- ② 個人情報取扱事業者は、本人から、当該本人が識別される保有個人データがリの（イ）の①に違反して第三者に提供されているという理由によって、当該保有個人データの第三者への提供の停止を求められた場合であって、その求めに理由があることが判明したときは、遅滞なく、当該保有個人データの第三者への提供を停止しなければならないこと。ただし、当該保有個人データの第三者への提供の停止に多額の費用を要する場合その他の第三者への提供を停止することが困難な場合であって、本人の権利利益を保護するため必要なこれに代わるべき措置をとるときは、この限りでないこと。
- ③ 個人情報取扱事業者は、①に基づき求められた保有個人データの全部若しくは一部について利用停止等を行ったとき若しくは利用停止等を行わない旨の決定をしたとき、又は②に基づき求められた保有個人データの全部若しくは一部について第三者への提供を停止したとき若しくは第三者への提供を停止しない旨の決定をしたときは、本人に対し、遅滞なく、その旨を通知しなければならないこと。

(ロ) 講ずべき措置及びその主な留意点等

- ① 労働者の募集を行う者及び募集受託者は、（イ）の①及び②により、個人情報取扱事業者にあつては、一定の場合に、本人の求めに応じて保有個人データの利用停止等又は第三者への提供の停止を行うべきことが義務付けられていること。
- ② 個人情報取扱事業者は、特に以下の点に留意しつつ、当該利用停止等又は第三者への提供の停止の求めに十分に対応できるよう必要な体制整備等を図ることが重要であること。
 - (a) 利用停止等又は第三者への提供の停止が困難な場合であって、本人の権利利益を保護するため必要なこれに代わるべき措置をとるときを除き、当該利用停止等又は第三者への提供の停止の求めに理由があることが判明したときは、違反を是正するために必要な限度で、遅滞なく、当該保有個人データの利用停止等を行い、又は遅滞なく、当該保有個人データの第三者への提供の停止を行うことが必要であること。
 - (b) 当該利用停止等若しくは第三者への提供の停止の求めに係る保有個人データの全部若しくは一部について利用停止等若しくは第三者への提供の停止を行ったとき、又は利用停止等若しくは第三者への提供の停止を行わない旨の決定をしたときは、当該本人に対し、遅滞なく、その旨を通知することが必要であること。
 - (c) 本人が利用停止等の求めを行うことができるのは、当該本人に係る「保有個人データがロの（イ）に違反して取り扱われているという理由又はハの（イ）に違反して取得されたものであるという理由」がある場合に限られるものであり、また、本人が第三者への提供の停止の求めを行うことができるのは、当該本人に係る「保有個人デー

タガリの（イ）の①に違反して第三者に提供されているという理由」がある場合に限られるものであること。当該利用停止等又は第三者への提供の停止の求めを行う本人は、その理由があることについての客観的にみて合理的な説明を行う必要があること。

カ 理由の説明（個人情報保護法第28条関係）

（イ）個人情報保護法等の規定

個人情報取扱事業者は、ヌの（イ）の③、ルの（イ）の②、ワの（イ）の②又は（ワ）の（イ）の③により、本人から求められた措置の全部又は一部について、その措置をとらない旨を通知する場合又はその措置と異なる措置をとる旨を通知する場合は、本人に対し、その理由を説明するよう努めなければならないこと。

（ロ）新たに講ずべき措置及びその主な留意点等

（イ）の理由の説明については、努力義務であるが、指針において明示的に求められていない手続であるので十分留意する必要があること。

ヨ 開示等の求めに応じる手続（個人情報保護法第29条並びに個人情報保護法施行令第7条及び第8条関係）

（イ）個人情報保護法等の規定

① 個人情報取扱事業者は、ヌの（イ）の②、ルの（イ）の①、ワの（イ）の①又はワの（イ）の①若しくは②による求め（以下ヨにおいて「開示等の求め」という。）に関し、その求めを受け付ける方法として次に掲げる事項を定めることができること。この場合において、本人は、当該方法に従って、開示等の求めを行わなければならないこと。

（a）開示等の求めの申出先

（b）開示等の求めに際して提出すべき書面（電子的方式、磁気的方式その他の知覚によつては認識することができない方式で作られる記録を含む。）の様式その他の開示等の求めの方式

（c）開示等の求めをする者が本人又は③の代理人であることの確認の方法

（d）タの（イ）の①の手数料の徴収方法

② 個人情報取扱事業者は、本人に対し、開示等の求めに関し、その対象となる保有個人データを特定するに足りる事項の提示を求めることができること。この場合において、個人情報取扱事業者は、本人が容易かつ的確に開示等の求めをすることができるよう、当該保有個人データの特定に資する情報の提供その他本人の利便を考慮した適切な措置をとらなければならないこと。

③ 開示等の求めは、次に掲げる代理人によってすることができること。

（a）未成年者又は成年被後見人の法定代理人

（b）開示等の求めをするにつき本人が委任した代理人

④ 個人情報取扱事業者は、①から③までに基づき開示等の求めに応じる手続を定めるに当たっては、本人に過重な負担を課するものとならないよう配慮しなければならないこと。

（ロ）講ずべき措置及びその主な留意点等

開示等の求めは代理人によってすることができることとされていることにも留意すること。

タ 手数料（個人情報保護法第30条関係）

（イ）個人情報保護法等の規定

① 個人情報取扱事業者は、ヌの（イ）の②による利用目的の通知又はルの（イ）の①による開示を求められたときは、当該措置の実施に関し、手数料を徴収することができること。

② 個人情報取扱事業者は、①により手数料を徴収する場合は、実費を勘案して合理的であると認められる範囲内において、その手数料の額を定めなければならないこと。

（ロ）講ずべき措置及びその主な留意点等

① （イ）の手数料については、これまで指針において特段の定めがなかったものであり、当該手数料を設けるか否かは、最終的に各事業者の判断に委ねられるものであるが、手数料を設定し、これを徴収することができるのは、（イ）の①のとおり、ヌの（イ）の②に

よる利用目的の通知又はルの（イ）の①による開示の場合に限られるものであることに留意する必要があること。

- ② 手数料を定める場合にあつては、（イ）の②のとおり、実費を勘案して合理的であると認められる範囲内で定めるとともに、又の（イ）の①の（c）により、これを本人の知り得る状態（本人の求めに応じて遅滞なく回答する場合を含む。）に置かなければならないことに留意すること。

レ 個人情報取扱事業者による苦情の処理（個人情報保護法第31条関係）

（イ）個人情報保護法等の規定

- ① 個人情報取扱事業者は、個人情報の取扱いに関する苦情の適切かつ迅速な処理に努めなければならないこと。
- ② 個人情報取扱事業者は、①の目的を達成するために必要な体制の整備に努めなければならないこと。

（ロ）講ずべき措置及びその主な留意点等

労働者の募集を行う者及び募集受託者は、苦情の適切かつ迅速な処理に努めていくことが必要であること。

（2）個人情報取扱事業者に該当しない労働者の募集を行う者及び募集受託者

労働者の募集を行う者及び募集受託者は、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に定める募集に応じて労働者になろうとする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労働者の募集を行う者及び募集受託者であっても、遵守する必要があるものであること。

3 雇用管理指針

個人情報の取扱いのうち雇用管理に関する個人情報に係る取扱いについては、以下の雇用管理指針が適用されるので、併せて留意すること。

雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針（平成16年7月1日厚生労働省告示第259号）

第1 趣旨

この指針は、個人情報の保護に関する法律（以下「法」という。）に定める事項に関し、雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置について、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

なお、雇用管理に関する個人情報については、本指針によるほか、当該個人情報取扱事業者が行う事業を所管する大臣等が策定した指針その他の必要な措置に留意するものとする。

第2 用語の定義

法第2条に定めるもののほか、この指針において、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。

- 1 事業者 法第2条第3項に規定する個人情報取扱事業者のうち雇用管理に関する個人情報を取り扱う者をいう（第四に規定する場合を除く。）。
- 2 労働者等 前号に規定する事業者で使用されている労働者、前号に規定する事業者を使用される労働者になろうとする者及びなろうとした者並びに過去において事業者で使用されていた者をいう。

第3 事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

- 1 法第15条に規定する利用目的の特定に関する事項

事業者は利用目的の特定に当たっては、単に抽象的、一般的に特定するのではなく、労働者等本人が、取得された当該本人の個人情報を利用された結果が合理的に想定できる程度に、具体的、個別的に特定すること。

2 法第16条及び法第23条第1項に規定する本人の同意に関する事項

事業者が労働者等本人の同意を得るに当たっては、当該本人に当該個人情報の利用目的を通知し、又は公表した上で、当該本人が口頭、書面等により当該個人情報の取扱いについて承諾する意思表示を行うことが望ましいこと。

3 法第20条に規定する安全管理措置及び法第21条に規定する従業員の監督に関する事項

事業者は、雇用管理に関する個人データの安全管理のために次に掲げる措置を講ずるよう努めるものとする。

- (1) 雇用管理に関する個人データを取り扱う従業員及びその権限を明確にした上で、その業務を行わせること。
- (2) 雇用管理に関する個人データは、その取扱いについての権限を与えられた者のみが業務の遂行上必要な限りにおいて取り扱うこと。
- (3) 雇用管理に関する個人データを取り扱う者は、業務上知り得た個人データの内容をみだりに第三者に知らせ、又は不当な目的に使用してはならないこと。その業務に係る職を退いた後も同様とすること。
- (4) 雇用管理に関する個人データの取扱いの管理に関する事項を行わせるため、当該事項を行うために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから個人データ管理責任者を選任すること。
- (5) 雇用管理に関する個人データ管理責任者及び個人データを取り扱う従業員に対し、その責務の重要性を認識させ、具体的な個人データの保護措置に習熟させるため、必要な教育及び研修を行うこと。

4 法第22条に規定する委託先の監督に関する事項

事業者は、雇用管理に関する個人データの取扱いの委託に当たって、次に掲げる事項に留意するものとする。

- (1) 個人情報の保護について十分な措置を講じている者を委託先として選定するための基準を設けること。
- (2) 委託先が委託を受けた個人データの保護のために講ずべき措置の内容が委託契約において明確化されていること。具体的な措置としては、以下の事項が考えられること。
 - イ 委託先において、その従業員に対し当該個人情報の取扱いを通じて知り得た個人情報情報を漏らし、又は盗用してはならないこととされていること。
 - ロ 当該個人情報の取扱いの再委託を行うに当たっては、委託元へその旨文書をもって報告すること。
 - ハ 委託契約期間等を明記すること。
 - ニ 利用目的達成後の個人データの返却又は委託先における破棄若しくは削除が適切かつ確実になされること。
 - ホ 委託先における個人データの加工（委託契約の範囲内のものを除く。）、改ざん等を禁止し、又は制限すること。
 - ヘ 委託先における個人データの複製又は複製（安全管理上必要なバックアップを目的とするもの等委託契約範囲内のものを除く。）を禁止すること。
 - ト 委託先において個人データの漏えい等の事故が発生した場合における委託元への報告義務を課すこと。
 - チ 委託先において個人データの漏えい等の事故が発生した場合における委託先の責任が明確化されていること。

5 法第23条に規定する第三者提供に関する事項

事業者は、雇用管理に関する個人データの第三者への提供（法第23条第1項第1号から第4号までに該当する場合を除く。）に当たって、次に掲げる事項に留意するものとする。

- (1) 提供先において、その従業員に対し当該個人情報の取扱いを通じて知り得た個人情報情報を漏らし、又は盗用してはならないこととされていること。
- (2) 当該個人情報の再提供を行うに当たっては、あらかじめ文書をもって事業者の了承

を得ること。但し、当該再提供が、法第23条第1項第1号から第4号までに該当する場合を除く。

- (3) 提供先における保管期間等を明確化すること。
- (4) 利用目的達成後の個人データの返却又は提供先における破棄若しくは削除が適切かつ確実になされること。
- (5) 提供先における個人データの複写及び複製（安全管理上必要なバックアップを目的とするものを除く。）を禁止すること。

6 法第25条第一項に規定する保有個人データの開示に関する事項

事業者は、あらかじめ、労働組合等と必要に応じ協議した上で、労働者等本人から開示を求められた保有個人データについて、その全部又は一部を開示することによりその業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合に該当するとして非開示とすることが想定される保有個人データの開示に関する事項を定め、労働者等に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならないこと。

7 法第29条第2項に規定する本人の利便を考慮した適切な措置に関する事項

事業者は、労働者等からの雇用管理に関する個人データの開示等の求めができるだけ円滑に行われるよう、閲覧の場所及び時間等について十分配慮すること。

8 法第31条に規定する苦情の処理に関する事項

事業者は、雇用管理に関する個人情報の取扱いに関する苦情の適切かつ迅速な処理を行うため苦情及び相談を受け付けるための窓口の明確化等必要な体制の整備に努めること。

9 その他事業主等が雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いを確保するための措置を行うに当たって配慮すべき事項

- (1) 事業者は、6に定める保有個人データの開示に関する事項その他雇用管理に関する個人情報の取扱いに関する重要事項を定めるときは、あらかじめ労働組合等に通知し、必要に応じて、協議を行うことが望ましいものであること。
- (2) 事業者は、9の(1)の重要事項を定めたときは、労働者等に周知することが望ましいものであること。

第4 個人情報取扱事業者以外の事業者による雇用管理に関する個人情報の取扱い

法第2条第3項に規定する個人情報取扱事業者以外の事業者であって、雇用管理に関する個人情報を取り扱う者は、第3に準じて、その適正な取扱いの確保に努めること。

VII 関係様式

殿

〇〇労働局長

労働者募集〔の制限
に関する指示〕について

職業安定法第37条〔第1項
第2項〕により下記のとおり労働者募集〔を制限
に関する指示を〕するので
通知する。

なお、この処分に不服のあるときは、処分のあったことを知った日の翌日から起算して60日以内

(ただし、処分のあった日の翌日から起算して1年以内)に、〔都道府県労働局長
厚生労働大臣〕に対し審査

請求をすることができる。

また、処分の取消の訴えは、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か月以内(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か月以内(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。

記

(理由)

(制限事項)

- ・ 募集時期
- ・ 募集人員
- ・ 募集地域
- ・ その他募集方法

労働者募集報告

(平成 年度分)

事業所名	募集地域	募集人数	採用人員	備考
		人	人	
		人	人	
		人	人	
		人	人	
		人	人	
		人	人	
		人	人	
		人	人	
		人	人	
		人	人	
		人	人	
		人	人	
合	計	人	人	

労働者募集状況を上記のとおり報告します。

平成 年 月 日

住 所

氏 名

(募集主・募集受託者)



労働局長 殿

(記入要領)

- 1 「事業所名」欄は、募集主の氏名又は名称を記載すること。
- 2 「募集地域」欄は、労働者を募集しようとする地域(許可申請書に記載した募集先都道府県)を記載すること。
- 3 「募集人員」欄は、当該地域における募集人員を記載する。
- 4 「採用人員」欄は、募集地域における委託募集によるその年度中の採用人員を記載すること。
- 5 「住所、氏名」欄は、報告を行う者(募集主又は募集受託者)の住所(法人又は団体にあつては本店又は主たる事務所の所在地)を記載し、及び報告を行う者の氏名(法人又は団体にあつてはその名称及び代表者の氏名)を記名押印又は署名のいずれかにより記載すること。さらに、「募集主」及び「募集受託者」のいずれかを で囲むこと。
(この報告は、委託募集の許可申請・届出を行った都道府県労働局長に提出すること)

委託募集許可等申請書 委託募集届出書

管轄都道府 県労働局名				
----------------	--	--	--	--

(厚生労働大臣)

殿

(申請年月日) 平成 年 月 日

(〇〇都道府県労働局長)

(申請者又は代理申請者) 住 所

(届出者又は代理届出者)

(募集主・募集受託者) 氏 名

印

職業安定法第36条に基づく委託募集を平成 年 月 日から平成 年 月 日まで行いたく下記内容に相違ないので同条第1項の許可及び同条第2項の認可を申請します。

職業安定法第36条に基づく委託募集を平成 年 月 日から平成 年 月 日まで行いたく下記内容に相違ないので同条第3項の届出をします。

A 募 集 主		B事業の 内容	C現在の 労働 者数	D募集人員 (人)	E業務内容	F 募 集 条 件 の 概 要				
募集事業所名	所 在 地					労働契約期間	賃 金	勤 務 時 間	各 種 保 険	そ の 他
						月給・日給・時間給 円	始業時間 終業時間 休憩時間 時間	雇用・健保 厚生年・労災	時間外労働 休日労働 賞与	有・無 有・無 有・無
						月給・日給・時間給 円	始業時間 終業時間 休憩時間 時間	雇用・健保 厚生年・労災	時間外労働 休日労働 賞与	有・無 有・無 有・無
						月給・日給・時間給 円	始業時間 終業時間 休憩時間 時間	雇用・健保 厚生年・労災	時間外労働 休日労働 賞与	有・無 有・無 有・無
						月給・日給・時間給 円	始業時間 終業時間 休憩時間 時間	雇用・健保 厚生年・労災	時間外労働 休日労働 賞与	有・無 有・無 有・無

記 載 要 領

委託募集に係る許可申請・届出は、

- ① 募集事業所の所在する都道府県の区域内を募集地域とするもの
 - ② 募集事業所の所在する都道府県の区域以外の地域を募集地域とするもの（以下「自県外募集」という。）であって、厚生労働大臣あての許可申請・届出を要するもの
 - ③ 自県外募集であって、都道府県労働局長あての許可申請・届出を要するもの
- の別に記載・作成すること。

（様式第3号－1）

1 表題に関する事項

該当する表題以外の表題について抹消すること。

2 申請者に関する事項

イ 「管轄都道府県労働局名」欄は、募集事業所の所在地を管轄する都道府県労働局名を記載すること。

なお、募集受託者が募集主に代り、複数の募集事業所に係る許可申請・届出（自県外募集に限る。）を1つの募集事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長にまとめて行う場合であって、募集事業所の所在地管轄労働局が全国に及ぶ許可申請・届出については、同欄に「〇〇県を除く46都道府県労働局」等と記載しても差し支えないこと。

ロ 「申請年月日」欄は、申請者（募集主又は募集受託者）が管轄労働局に申請書を提出する年月日を記載すること。

ハ 「申請者又は代理申請者」欄には、申請者又は代理申請者の住所（法人又は団体にあつては本店又は主たる事務所の所在地）を記載し、及びその氏名（法人又は団体にあつてはその名称及び代表者の氏名）を記名押印又は署名のいずれかにより記載すること。さらに、申請者が「募集主」又は「募集受託者」のいずれに該当するかについて○で囲むこと。

3 募集主に関する事項

① 「A 募集主」欄のうち「募集事業所」欄には、募集に応じた労働者が就業することとなる事業所を記載し、「所在地」欄には、その所在地又は住を記載すること。

② 「B 事業の内容」欄は、年間を通じて収益の多い事業を記載すること。

③ 「C 現在の労働者数」欄は、申請書を作成する月の前月末現在に在籍する労働者数を記載すること。

4 募集内容に関する事項

「E 業務内容」欄は、応募者が従事すべき業務の内容について、職場環境も含め可能な限り具体的かつ詳細に記載すること。

「F 募集条件の概要」

① 「賃金」欄は、募集する者の月給、日給、時間給制の賃金を記載すること。

② 「勤務時間」欄は、始業時間及び就業時間並びに休憩時間を記載すること。

③ 「各種保険」欄は、当該申請者が加入している保険をそれぞれ○印で囲むこと。

- ④ 「その他」欄は、時間外労働、休日労働及び賞与の有無を○印で囲むこと。

(様式第3号-2)

募集受託者及び募集地域別人員に関する事項

募集事業所ごとに記載・作成するため、「募集事業所名」を記載するとともに、「募集受託者の名称」、「所在地」、「代表者氏名」の各欄は、募集受託者に関し、所定事項を記載すること。

イ 「募集先都道府県」欄は、募集事業所に係る募集行為を行う地域（募集地域）の都道府県名を記載すること。

ロ 「募集人員」欄は、当該都道府県で募集しようとする人員数を記載すること。

ハ 「募集従事者名（年齢）」欄は、募集に従事する者の氏名、年齢を記載すること。

ニ 「身分、地位」欄は、「庶務課長」「○○係」のように団体における職階を記載すること。

ホ 「勤務した年月日」欄は、当該募集受託者に採用された年月日を記載すること。

へ 「住所」欄は、申請書の提出時現在における募集従事者の居所を記載すること。

ト 「報酬」欄は、募集従事者に支払われる1人当たり報酬予定額を記載すること。

様式第3号-3

募集主は以下の点について誓約します。

- 1 募集主又は募集受託者に、職業安定法その他次に掲げる労働関係法令に係る重大な違反がないこと。
 - ① 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条の規定に係る部分に限る。）並びにこれらの規定に係る同法第121条の規定
 - ② 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58条から第62条までの規定
 - ③ 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
 - ④ 建設労働者の雇用の改善等に関する法律第12条（第1号に係る部分に限る。）の規定及び当該規定に係る同法第13条の規定
 - ⑤ 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第19条、第20条及び第21条（第1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22条の規定
 - ⑥ 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62条、第63条及び第65条の規定並びにこれらの規定に係る同法第66条の規定
 - ⑦ 林業労働力の確保の促進に関する法律第32条、第33条及び第34条（第1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35条の規定
- 2 募集受託者は、1のほか、成年被後見人又は被保佐人でないこと。

様式第4号

委託募集許可等申請に関する意見書
委託募集届出に関する意見書

申請者名		管轄労働局名			
管 轄 労 働 局 の 意 見	項 目	確 認 事 項	確 認 の 結 果	備 考	
	募 集 主 要 条 件	事業主の徳性	職業安定法等労働関係法令に係る重大な違反があるか	なし ・ あり	
		募集に係る労働条件	法令に違反するものでないか	なし ・ あり	
	同地域における同業種の賃金水準に比較して		高 ・ 普通 ・ 低		
	募集に係る業務内容及び労働条件が明示されているか		いる ・ いない		
		社会 ・ 労働保険への加入	加入 ・ 一 部 未加入		
募集受託者要件	職業安定法等労働関係法令に係る重大な違反があるか	なし ・ あり			
	成年被後見人 ・ 被保佐人でないか	なし ・ あり			
	労働関係法令及び募集内容、職種に関して知識がある	あり ・ なし			
報酬	認可基準に照らして適当か		適当 ・ 不適當		
判 定	(委託募集許可) 許可が妥当 ・ 不許可が妥当 ・ 一部を除き許可が妥当 (報酬の額) 認可が妥当 ・ 不認可が妥当 ・ 変更認可が妥当 (委託募集届出) 届出内容は適正 ・ 不適正				

注1 募集受託者欄に該当がある場合は備考欄にその氏名を記入すること。

注2 確認の結果、右 のときは備考欄に注釈を記入すること。

殿

(〇〇都道府県労働局長)

委託募集の許可等申請について

平成 年 月 日付けで申請のあった標記については、下記のとおり決定したので通知する。

なお、この処分に不服のあるときは、処分のあったことを知った日の翌日から起算して60日以内（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、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か月以内（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か月以内（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。

記

- | | | | |
|---|----------|-------|------|
| | | 許 可 | |
| 1 | 本申請の件は、 | 不 許 可 | とする。 |
| | | 条件付許可 | |
| | | 認 可 | |
| 2 | 報酬の額につき、 | 不 認 可 | とする。 |
| | | 条件付許可 | |

労働者募集業務取扱状況報告

（平成 年度分）

都道府県労働局名	
----------	--

1 都道府県労働局長に係る委託募集許可及び募集採用状況

区 分	1 募集受託者数		2 募 集 主 数		募集人員	採用数
	申請数	許可数	申請数	許可数		
県 内						
県 外						

2 都道府県労働局長に係る委託募集届出及び募集採用状況

区 分	1 募集受託者数		2 募 集 主 数		募集人員	採用数
	届出数		届出数			
県 内						
県 外						

3 厚生労働大臣許可に係る採用状況

区 分	委託募集による採用数
県 内	
県 外	

4 厚生労働大臣届出に係る採用状況

区 分	委託募集による採用数
県 内	
県 外	

苦情相談受付状況報告

労働局（ 年分）

1 苦情相談の媒体

相談窓口		件
電話		件
その他		件
合計		件

2 苦情相談の申出者

求職者		件
募集主		件
募集受託者		件
募集媒体		件
その他		件
合計		件

3 募集方法等

文書募集	就職情報誌		件
	新聞求人広告		件
	チラシ		件
	TV		件
	インターネット、パソコン通信		件
	その他		件
直接募集			件
委託募集			件
合計			件

4 苦情相談の内容

労働条件の相違		件
労働条件の明示		件
報酬の徴収（委託募集）		件
その他		件
合計		件

_____公共職業安定所／_____労働局

① 受付 日時 方法	平成 年 月 日 () 相談窓口 ・ 電話 ・ その他 ()
② 申出者	a 求職者 (歳) (男 ・ 女) b 募集主 c 募集受託者 d 募集媒体 e その他 ()
③ 募集方法等	a 文書募集 (就職情報誌 ・ 新聞求人広告 ・ チラシ ・ TV ・ インターネット パソコン通信 ・ その他 ()) b 直接募集 c 委託募集
④ 内容分類 (複数可)	a 労働条件の相違 b 労働条件の明示 c 報酬の徴収 (委託募集の場合のみ) d その他 ()
⑤ 苦情処理の具体的内容、経緯	
⑥ てん末	

労働者募集業務指導状況報告

労働局（ 年分）

1 指導実施状況

区 分		対 象	
		募集主	募集受託者
指導件数		(内 件)	(内 件)
行政処分等件数	募集の制限	(内 件)	(内 件)
	募集に関する指示	(内 件)	(内 件)
	許可の取消し	(内 件)	(内 件)
	業務停止命令	(内 件)	(内 件)
	業務廃止命令	(内 件)	(内 件)
	改善命令	(内 件)	(内 件)
司法処分（告発）件数		(内 件)	(内 件)

※ 内数については、職業安定法第5条の4違反に関する指導件数を記入すること。

2 申告事案処理状況

区 分		対 象	
		募集主	募集受託者
申告件数		(内 件)	(内 件)
申告受理件数		(内 件)	(内 件)
指導件数		(内 件)	(内 件)
行政処分等件数	募集の制限	(内 件)	(内 件)
	募集に関する指示	(内 件)	(内 件)
	許可の取消し	(内 件)	(内 件)
	業務停止命令	(内 件)	(内 件)
	業務廃止命令	(内 件)	(内 件)
	改善命令	(内 件)	(内 件)
司法処分（告発）件数		(内 件)	(内 件)

※ 内数については、職業安定法第5条の4違反に関する指導件数を記入すること。

参考 『厚生労働省編職業分類表 平成23年版(抜粋) 』

大 分 類	中 分 類
[A 管理的職業]	0 1 管理的公務員 0 2 法人・団体の役員 0 3 法人・団体の管理職員 0 4 その他の管理的職業
[B 専門的・技術的職業]	0 5 研究者 0 6 農林水産技術者 0 7 開発技術者 0 8 製造技術者 0 9 建築・土木・測量技術者 1 0 情報処理・通信技術者 1 1 その他の技術者 1 2 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師 1 3 保健師、助産師、看護師 1 4 医療技術者 1 5 その他の保健医療の職業 1 6 社会福祉の専門的職業 1 7 法務の職業 1 8 経営・金融・保険の専門的職業 1 9 教育の職業 2 0 宗教家 2 1 著述家、記者、編集者 2 2 美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者 2 3 音楽家、舞台芸術家 2 4 その他の専門的職業

大 分 類	中 分 類
[C 事務的職業]	2 5 一般事務の職業 2 6 会計事務の職業 2 7 生産関連事務の職業 2 8 営業・販売関連事務の職業 2 9 外勤事務の職業 3 0 運輸・郵便事務の職業 3 1 事務用機器操作の職業
[D 販売の職業]	3 2 商品販売の職業 3 3 販売類似の職業 3 4 営業の職業
[E サービスの職業]	3 5 家庭生活支援サービスの職業 3 6 介護サービスの職業 3 7 保健医療サービスの職業 3 8 生活衛生サービスの職業 3 9 飲食物調理の職業 4 0 接客・給仕の職業 4 1 居住施設・ビル等の管理の職業 4 2 その他のサービスの職業
[F 保安の職業]	4 3 自衛官 4 4 司法警察職員 4 5 その他の保安の職業
[G 農林漁業の職業]	4 6 農業の職業 4 7 林業の職業 4 8 漁業の職業

大 分 類	中 分 類
<p>[H 生産工程の職業]</p>	<p>4 9 生産設備制御・監視の職業(金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断)</p> <p>5 0 生産設備制御・監視の職業(金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断を除く)</p> <p>5 1 生産設備制御・監視の職業(機械組立)</p> <p>5 2 金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断の職業</p> <p>5 4 製品製造・加工処理の職業(金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断を除く)</p> <p>5 7 機械組立の職業</p> <p>6 0 機械整備・修理の職業</p> <p>6 1 製品検査の職業(金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断)</p> <p>6 2 製品検査の職業(金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断を除く)</p> <p>6 3 機械検査の職業</p> <p>6 4 生産関連・生産類似の職業</p>
<p>[I 輸送・機械運転の職業]</p>	<p>6 5 鉄道運転の職業</p> <p>6 6 自動車運転の職業</p> <p>6 7 船舶・航空機運転の職業</p> <p>6 8 その他の輸送の職業</p> <p>6 9 定置・建設機械運転の職業</p>
<p>[J 建設・採掘の職業]</p>	<p>7 0 建設躯体工事の職業</p> <p>7 1 建設の職業(建設躯体工事の職業を除く)</p> <p>7 2 電気工事の職業</p> <p>7 3 土木の職業</p> <p>7 4 採掘の職業</p>

[K 運搬・清掃・包装等の職業]

7 5 運搬の職業

7 6 清掃の職業

7 7 包装の職業

7 8 その他の運搬・清掃・包装等の職業