

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こととされていること。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まで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。