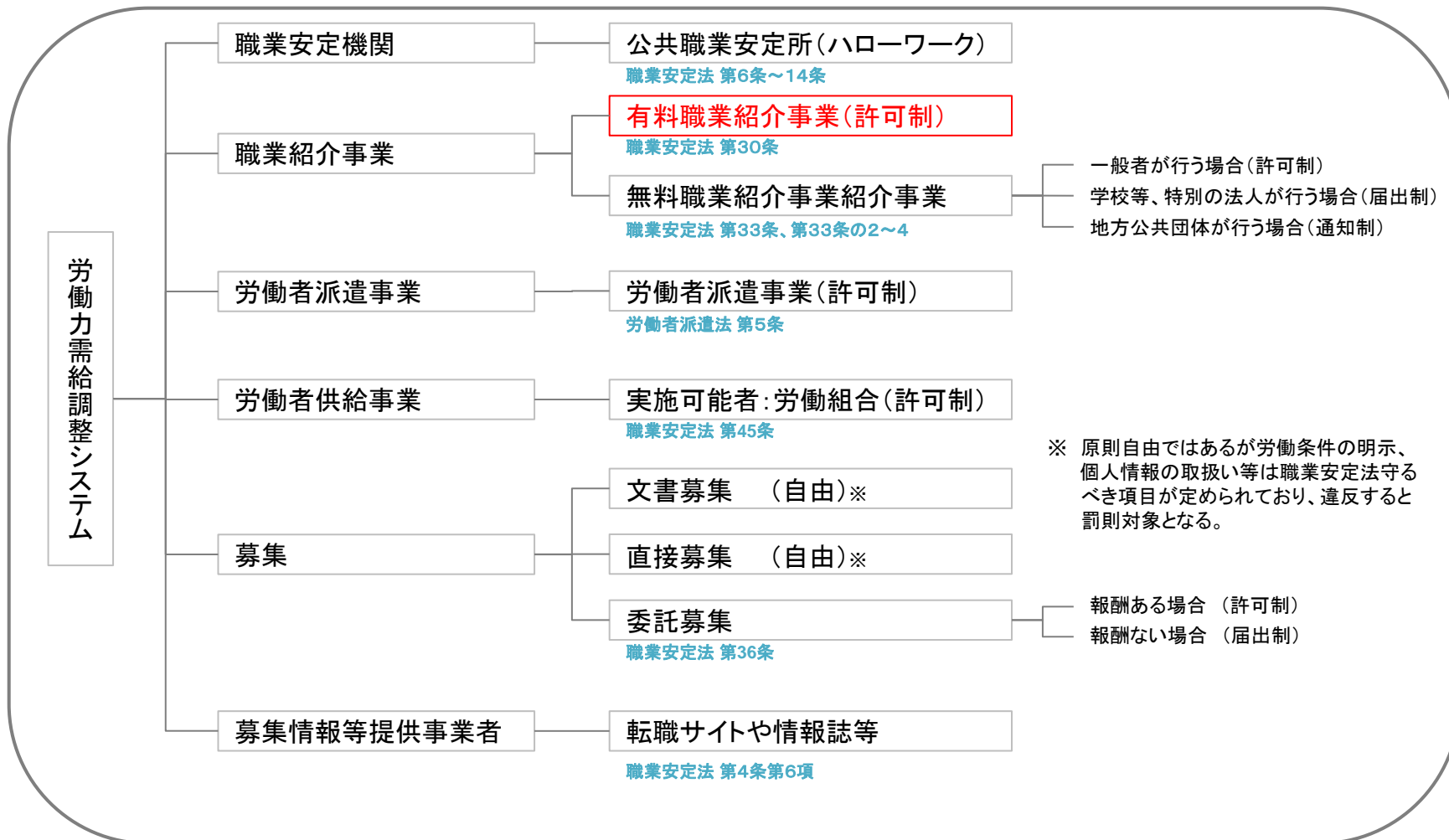


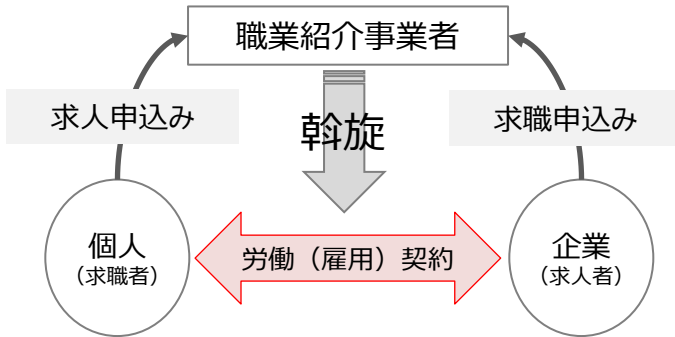
人材紹介事業における法律のポイント

労働力の供給側（求職者）と労働力の需要側（求人者）の紹介斡旋等は労働需給調整システムと呼ばれ「職業安定法」「労働者派遣法」において、その活動を定められています。



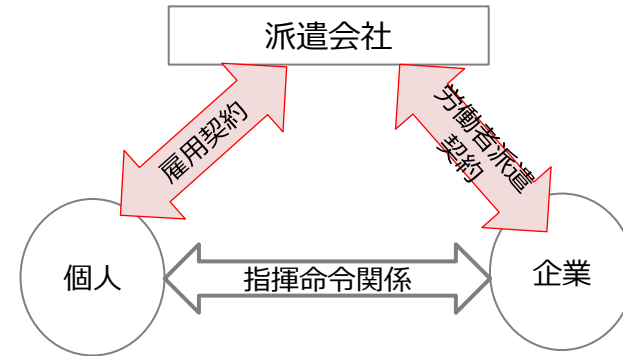
主な労働需給調整システムの比較

■ 職業紹介事業



職業紹介とは求人及び求職の申込みをうけ、求人者と求職者との間の雇用関係の成立斡旋を行う

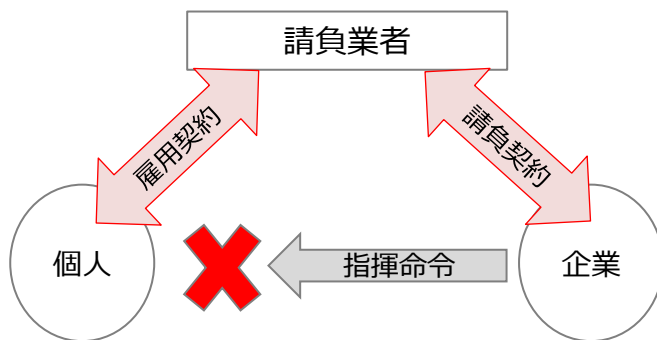
■ 労働者派遣事業



労働者派遣とは自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること。

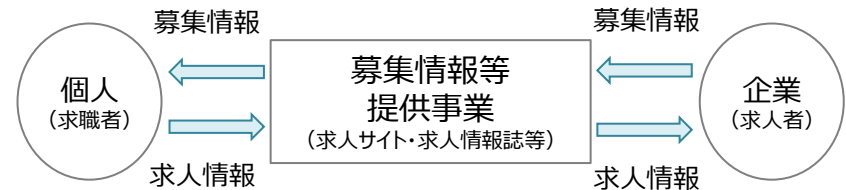
労働供給は供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい（労働者派遣は除く）、労働者供給事業者は労働組合等厚生労働大臣の許可を得て無料で行う以外は禁止されています。

■ 請負契約による事業



請負契約は当事者の意志により自由に締結できます。企業（注文主）と個人との間に指揮命令関係は生じません。企業と個人との間に指揮命令関係が生じると労働派遣に該当します。

■ 募集情報等提供事業



以下に該当する行為を事業として行う場合は、職業紹介事業の許認可が必要となります。

- ✓ 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、予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すること
- ✓ 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
- ✓ 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

	概要	アプローチ人材の特徴	料金体系
無料人材紹介 (ハローワーク)	就業希望者に対して、求人を斡旋する。	経験の浅い人材、高年齢の人材が中心となる。 労働力確保での利用が比較的多い。	人材紹介手数料：無料
有料人材紹介 (登録型)	転職希望意志を有する求職者に対して、求人情報を提供する。 求職者は自社サイトでの募集の他、転職サイトを利用。	利用するDBにより特徴は変わる。 若手（35歳未満）は求人倍率が高く、各社競争が激しい状況	採用決定時（内定または入社時）に成功報酬を請求する。 成功報酬は事業者により変わるが一般的相場は決定年収×35%～
有料人材紹介 (エグゼクティブサーチ型)	転職希望者だけにかぎらず、積極的に潜在的転職希望者を対象にアプローチを行う	エグゼクティブ層を中心。 エグゼクティブの定義は統一ものではないが、『年収800万円以上、部長クラス以上』が一般的。	登録型と同じく成功報酬型を実施している企業と、採用決定に関わらず、報酬を請求するリテナー型を取り入れている企業もある。
有料人材紹介 (再就職支援型)	早期退職を実施している企業の依頼に基づき、早期退職者に対する再就職支援を実施。	（早期退職の対象者） 大手企業勤務者、45歳以上が多い 早期退職実施企業によるが、一領域に特化した経験豊富な人材が存在することもある	早期退職実施企業から報酬を得ているため、人材紹介手数料は発生しない

職業紹介事業 運営上の注意点

都道府県労働局では、管轄の職業紹介所に対する指導監督を行っています。
労働局の指導監督時の確認ポイントは下記の通りです。

I. 帳簿（求人・求職管理簿、手数料管理簿）の備付

求人管理簿

①求人者名称、②求人者所在地、③求人者の連絡先、④求人受付年月日、⑤求人の有効期間、⑥求人数、⑦求人職種、⑧就業場所、⑨雇用期間、⑩賃金、⑪職業紹介の状況

求職管理簿

①求職者氏名、②求職者住所、③求職者の生年月日、④希望職種、⑤求職受付年月日、⑥求職有効期間、⑦職業紹介の状況

手数料管理簿

①手数料支払者名称、②徴収年月日、③手数料の種類、④手数料の額、⑤手数料の算出根拠

※業務運営上、三帳簿を整備するための業務フローの構築が重要となります。

II. 下記5項目の掲示

①業務運営規定、②取扱職種・地域の範囲、③手数料に関する事項（返戻金制度）、④苦情処理に関する事項、⑤個人情報の取扱いについて
→一般閲覧に便利な場所に「許可証」、「手数料表」、「業務運営管理規程」、「個人情報適正管理規程」が掲示されているか否か

III. 労働条件の明示

求人者より労働条件の明示をうけ、求職者に対して明示しているか（書面）

【明示する労働条件】

①業務内容、②労働契約の期間、③就業場所、④始業・終業時間、時間外労働の有無、⑤賃金、⑥社会保険適用の有無、⑦使用期間に関する事項、⑧労働者を雇用使用とする者の氏名または名称、⑨労働者を派遣労働者として雇用する場合はその旨の3点が追加されました。

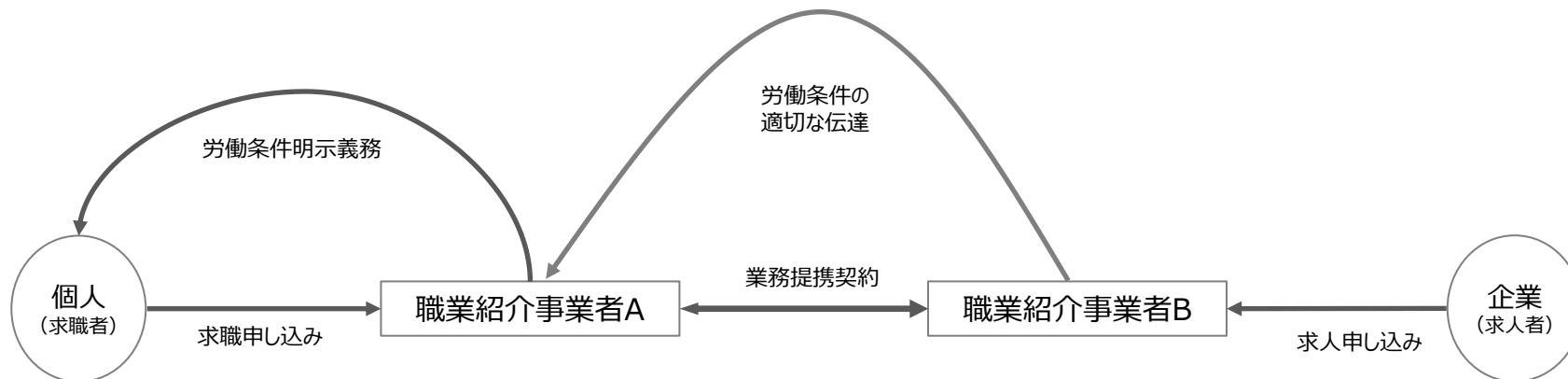
※案件進捗都度、労働条件は変化することがあります。変化の都度求職者に明示する必要があり、業務フローとして確立することが重要となります。

IV. 事業報告書の提出

毎年4月30日までに、その年の前年4月1日から3月31日までの間における職業紹介事業を行う全ての事業所ごとの職業紹介事業の状況を報告書にまとめ、管轄労働局に提出します。

また、厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」に情報入力する必要があります。

業務提携とは、職業紹介事業者が自ら受理した求人・求職について、適法に許可を受けている他の職業紹介事業者に求人または求職の情報を提供し、情報提供を受けた職業紹介事業者が求職者に対して、求人の斡旋を含むすべての職業紹介行為を、自らの責任において行うことを言います。



業務提携における留意事項

許可	業務提携による職業紹介を実施する職業紹介事業者は適法に許可等を受けていること
労働条件の明示	求職者に対する労働条件等の明示は実際に求職者に対して、求人あっせんを行う職業紹介事業者が自らの責任において実施する
情報管理義務	求職者の個人情報、求人者の機密情報に関しては、職業紹介の過程で取り扱う全ての職業紹介事業者に守秘義務・個人情報管理義務が課せられる
紹介同意	求人者、求職者に予め業務提携内容として、提供先の職業紹介事業に関する事項を明示し、同意を得た場合にのみ業務提携を実施する
求人・求職受理	業務提携について明示し、提携先への提供を同意したものに限り受理する
適格紹介	求職者に対し、その能力に適合する職業を紹介し、求職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
手数料	あっせんを行う職業紹介事業者の定める範囲内での手数料を受領する。受領した手数料は事後的に配分してもよい。

<個人情報保護法の目的>

個人情報保護法は、『個人情報の有用性に配慮しつつ、個人の権利利益を保護すること（個人情報の保護に関する法律 第一条）』を目的として制定されています。

『個人情報の有用性に配慮』するということは、個人情報取扱者にとって、利用しやすいことを前提とすることです。

<本人の合意>

個人情報保護法に関連して、最もクレームになりやすいポイントは「本人の合意」を得たか、否かという点になります。

個人情報保護法上で、本人の合意が必要とされているのは、第三者に提供する時点であり、情報入手時に本人の合意が必要とはされていません。

つまり、調査時に名簿やHP、評判情報をもって個人の連絡先を入手することは、違法行為でもなく、また個人から何処から入手したのかという問い掛けに回答する義務はございません。

～スカウト行為における情報収集について～

オープンサーチ等で入手する情報（インターネット、同窓会名簿等）は既に公開されている情報からの個人情報取得である為、入手方法に偽り等がなければ、個人情報保護法17条の「適切な取得」に抵触するものではないと判断される。

（平成17年4月8日厚生労働省職業安定局需給調整事業課職業紹介事業係 発 事務連絡）

職業紹介事業所が行うべきこと

⇒個人情報の管理規程を作成し、遵守すること（平成11年労働省告示第141号）

<個人情報管理規程内容>

- ① 個人情報を取り扱うことのできる者の範囲に関する事項
- ② 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
- ③ 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正・削除の取り扱いに関する事項
- ④ 個人情報の取り扱いに関する苦情処理に関する事項（苦情処理担当者、取扱責任者の決定）

日本人材機構はPマークを取得しています。

JHRの個人情報管理は、データ管理が基本です。出力したものは利用終了後、速やかに廃棄してください。

職業紹介事業者は求職者、求人者からの苦情について、迅速、適切に対応するための体制の整備及び改善向上に努めることが求められています。

<苦情処理規程と苦情処理体制>

- ① 苦情処理に関する規程
求職者、求人者からの苦情についての相談窓口、苦情の対応方法を予め明確にする。
- ② 苦情の受付窓口
苦情の申出を受けた年月日、苦情内容、苦情への対応経過等について記録し、適切かつ迅速に対応できるように担当者を決定しておく。
- ③ 関係機関などとの連携
求職者、求人者からの苦情について、苦情の対象となる求人者及び関係行政機関などとの連携の下に、適切かつ迅速に対応する。
- ④ 関連知識、情報の収集
関連法令など苦情処理に関する知識や情報収集に努め、苦情処理を行った場合は苦情処理票等を作成し、内容・問題点の整理、記録を行い、再発防止に努める。

求職者・求人者が労働局へ苦情内容を申告され、労働局は事実確認を行うことがあるため、苦情については規模にかかわらず、集約しておく必要があります。

厚生労働大臣への申告制度

求職者は職業紹介事業者が法律違反している場合、厚生労働大臣に事実を申告し、適切な措置を求めることが可能であり、厚生労働大臣は申告があった場合、必要な調査を行い、適切な措置を執らなければいけない（職業安定法第四十八条の四）

※「苦情処理」に関する統括管理業務者は「職業紹介責任者」となります。（職業安定法第32条）

【苦情発生時の対応】

苦情発生時（企業・求職者とも）は案件責任者・担当MDへの報告と同時に**管理本部長・事業企画室長**への報告を行う。

職業紹介事業における業務上の注意点

【均等待遇】

職業紹介事業者はすべての利用者に対し、求人・求職の申込の受理、相談、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、差別的な取り扱いはしてはならない。

(職業安定法第3条)

【求人・求職の受付】

求人の申込は全て受け付けなければいけない(職業安定法5条の5)

求職者の申込は全て受け付けなければいけない(職業安定法5条の6)

⇒但し、職業紹介事業は取扱職種の範囲は届出なければならず(職業安定法第32条の12)、届出外の職種については職業紹介できない。

※**港湾運送業務に就く職業、建設業務に就く職業は職業紹介事業の対象外となります。**

【労働条件等明示の原則】

職業紹介事業者は求職者に対して求人条件等を明示しなければならない。また書面の交付または電子メールを利用する方法のいずれかではなければならない。(職業安定法5条の3)

【性別を制限した求人の禁止】

事業主は労働の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

⇒性別を限定した場合、事業主は男女雇用機会均等法違反、紹介会社は職業安定法違反となります。

【年齢を制限した求人の禁止】

雇用対策法の改正(平成19年10月1日施行)により、募集・採用における年齢制限禁止が義務化されました。

例外事由に当てはまらない場合、年齢を制限した募集はできません。

～年齢制限禁止の例外事由～

1号 定年年齢を上限として、当該上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合

2号 労働基準法等法令の規定により年齢制限が設けられている場合

3号のイ 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合

3号のロ 技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合

3号のハ 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請がある場合

3号のニ 60歳以上の高年齢者又は特定の年齢層の雇用を促進する施策(国の施策を活用しようとする場合に限る。)の対象となる者に限定して募集・採用する場合

法令	目的
労働基準法 (労働三法)	事業主（使用者）が労働者を使用する場合の最低限必要な労働条件を定め、立場が弱い労働者の保護を図ることを目的として制定
労働組合法 (労働三法)	日本国憲法第28条に基づき、労働者が事業主（使用者）と対等な立場に立つために、団結権とダイン対交渉権を保障するために制定
労働関係調整法 (労働三法)	労働関係の公正な調整を図り、労働争議を予防し、又は解決するための手続きを定めている。
労働契約法	就業形態が多様化し、労働者の労働条件が個別に決定・変更されるようになり、個別労働紛争が増えており、このような紛争を解決するための労働契約についての民事的ルールが定められている。
職業安定法	適切な労働需給調整、及び労働する意志のあるすべての人に適当な職業に就く機会を保障することを目的として策定。職業紹介に関する基本法。
雇用対策法	若年労働力の不足、倒産による離職者の増加等に対応して策定された法律。労働基本政策の基本法。雇用対策計画の立案、求職及び求人への指導、技術労働者の養成確保、職業転換給付金等についての基本方針を規定。
労働者派遣法	派遣労働者の就業条件の整備や、労働現場での権利を確保することを目的として制定
男女雇用機会均等法	男女の均等な機会、待遇をはかり、女性労働者の就業に関する妊娠中及び出産後の健康確保を目的として制定
高齢者雇用安定法	高年齢者等の再就職の促進、定年等による高年齢退職者に対する就業機会の確保等を図るため制定された法律。この法律により、労働者の募集及び採用に関して年齢制限を行う場合の事業主の義務及び、職業紹介事業者が講ずべき措置が定められている。
パートタイム労働法	短時間労働者が通常の労働者との均等のとれた待遇の確保を図り、その有する能力を発揮させることを目的として制定
育児介護休業法	育児又は家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することを目的として制定