

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、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募集に応じて労働者になろうとする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の方法、ファクシミリを利用する方法又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（電気通信事業法（昭和59年法律第86号）第2条第1号に規定する電気通信をいう。以下「電子メール等」という。）を利用する方法により行う必要がある（則ち第4条の2）。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。

(イ) 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項（従事すべき業務の内容の変更の範囲を含む。）

(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）

(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）

(ニ) 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（通算契約期間（労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第1項に規定する通算契約期間をいう。）又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。）

(ホ) 就業の場所に関する事項（就業の場所の変更の範囲を含む。）

(ヘ) 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

(ト) 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

(チ) 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

(リ) 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

(ヌ) 労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨

(ル) 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。

この場合の「変更の範囲」とは、今後の見込みも含め、その労働契約の期間中における就業場所や従事する業務の変更の範囲のことをいい、「今後の見込み」とは、労働者の募集等を行う事業の方針変更等を踏まえたもので足り、求人者が募集主及び募集受託者に対して明示を行う時点で具体的に想定されないものを含める必要はない。

(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募集に応じて労働者になろうとする者への労働条件等の明示については、当該明示事項を当該労働者になろうとする者がいつでも確認することができるよう、当該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、当該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、当該者に対し、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、当該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、当該者の求めに応じて、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。

(2) 労働条件等の明示等にあたっての留意点

イ 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に対して、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件（以下「従事すべき業務の内容等」という。）を可能な限り速やかに明示するとともに、次に掲げるところによらなければならないこと（指針第3参照）。

(イ) 明示する従事すべき業務の内容等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。

(ロ) 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の有無、休憩時間、休日等について明示すること。また、労働基準法（昭和22年法律第49号）に基づき、裁量労働制が適用されることとなる場合（労働基準法第38条の3第1項の規定により同項第2号に掲げる時間労働したものとみなす場合又は労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第3号に掲げる時間労働したものとみなす場合）には、その旨を明示すること。また、同法第41条の2第1項の同意をした場合に、同項の規定により労働する労働者として業務に従事することとなる時（高度プロフェッショナル制度が適用され、労働基準法第4章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定が適用されないこととなる時）は、その旨を明示すること。

(※1) 所定労働時間を超える労働については、労働基準法においてその上限が原則として月45時間、年360時間と規定されており、募集情報等において、所定労働時間を超える労働としてこれを超える時間数が記載されていた場合には、当該募集の内容が法令に違反するおそれがある。また、労使協定が締結されている場合であっても、2か月から6か月の時間外労働と休日労働の合計の平均は80時間、1か月の時間外労働と休日労働の合計は100時間を超えることはできないとされていることに留意すること。

(※2) 裁量労働制が適用される募集については、裁量労働制が適用される募集であること、適用される制度（専門業務型裁量労働制か企画業務型裁量労働制か）及び何時間分働いたものとみなすかについても明示することが必要であること。

(※3) 高度プロフェッショナル制度の適用が予定される募集については、就業時間等を明示するに当たって、高度プロフェッショナル制度が適用されない場合の就業時間等を明示するとともに、例えば、「高度プロフェッショナル制度の適用について同意した場合には本人の決定に委ねられ、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金の規定について適用されない」などと記入すること。また、高度プロフェッショナル制度が適用される旨の明示が行われた場合であっても、実際に制度が適用されるためには、労働基準法の規定により本人の同意を得なければならないと、明示されたことをもって労働者になろうとする者が同意したと解されるものではないこと。なお、高度プロフェッショナル制度の適用について同意をしなかったこと又は同意を撤回したことに対する不利益取扱いには行ってはならないとされていることに留意すること。

(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。なお、固定残業時間が所定労働時間の上限を超えていた場合には、ただちに法令に違反することとなるものではないが、労働者が実際に当該時間数の時間外労働を行った場合に法令に違反することとなることに留意すること。

（ニ） 期間の定めのない労働契約の前に期間の定めのある労働契約を締結しようとする場合は、当該契約が試用期間の性質を有するものであっても、当該試用期間の終了後の従事すべき業務の内容等ではなく、当該試用期間に係る従事すべき業務の内容等を明示すること。

ロ 募集主及び募集受託者は、従事すべき業務の内容等を明示するにあたっては、次に掲げるところによるべきであること。

（イ） 原則として、募集に応じて労働者になろうとする者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、イ（ロ）後段の裁量労働制及びイ（ハ）後段の固定残業代に係る内容の明示については、特に留意すること。

「最初に接触する時点」とは、面接、メール、電話などにより、募集主及び募集受託者と募集に応じて労働者になろうとする者との間で意思疎通（面接の日程調整に関する連絡等を除く。）が発生する時点をいうものであること。

（ロ） 従事すべき業務の内容等の事項の一部をやむを得ず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 募集主及び募集受託者は、従事すべき業務の内容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。

（イ） 募集に応じて労働者になろうとする者に具体的に理解されるものとなるよう、従事すべき業務の内容等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。

（ロ） 募集に応じて労働者になろうとする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。

（ハ） 明示する従事すべき業務の内容等が労働契約締結時の従事すべき業務の内容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、従事すべき業務の内容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になろうとする者に速やかに知らせること。

（3） 募集主による労働条件等の変更等に係る明示

イ 募集主は、募集に応じて労働者になろうとする者と労働契約を締結しようとする場合であって、当該募集に応じて労働者になろうとする者に対して法第5条の3第1項の規定により明示された従事すべき業務の内容等（以下「第1項明示」という。）を変更し、特定し、削除し、又は追加する場合には、当該契約の相手方となろうとする者に対し、当該変更し、特定し、削除し、又は追加する従事すべき業務の内容等（以下「変更内容等」という。）を明示（以下「変更等明示」という。）しなければならないこと。明示の方法は、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。

従事すべき業務の内容等の「特定」とは、第1項明示を一定の範囲を示すことにより行っていた場合に、労働契約を締結しようとする際に内容を確定させることをいうものである。

例えば、第1項明示において、「月給20万円～25万円」と示し、労働契約を締結しようとする際に「20万円」に確定する場合などが「特定」に該当する。

また、第1項明示において、複数の選択肢や制度適用の可能性がある旨示していた場合（例：就業場所はA事業所又はB事業所、A事業所の場合には裁量労働制の対象業務）において、労働契約を締結しようとする際に内容を確定した場合（就業場所はA事業所、裁量労働制の対象業務）などについても「特定」に該当する。

なお、法第5条の3第1項の規定に基づく明示について、（2）ロ（ロ）により、従

事すべき業務の内容等の事項の一部（以下このイにおいて、「当初明示事項」という。）が明示され、別途、当初明示事項以外の従事すべき業務の内容等の事項が明示された場合は、当初明示事項を第1項明示として取り扱うこと。

ロ 募集主は、変更等明示を行うに当たっては、募集に応じて労働者になろうとする者が変更内容等を十分に理解することができるよう、適切な明示方法をとらなければならないこと。その際、次の（イ）の方法によることが望ましいものであるが、次の（ロ）などの方法によることも可能であること。

（イ）第1項明示と変更内容等とを対照することができる書面を交付すること。

（ロ）労働基準法第15条第1項の規定に基づき交付される書面において、変更内容等に下線を引き、若しくは着色し、又は変更内容等を注記すること。なお、第1項明示の一部の事項を削除する場合にあっては、削除される前の当該従事すべき業務の内容等も併せて記載すること。

ハ 募集主は、締結しようとする労働契約に係る従事すべき業務の内容等の調整が終了した後、当該労働契約を締結するかどうか募集に応じて労働者になろうとする者が考える時間が確保されるよう、可能な限り速やかに変更等明示を行うこと。また、変更等明示を受けた募集に応じて労働者になろうとする者から、第1項明示を変更し、特定し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加する理由等について質問された場合には、適切に説明すること。

ニ 第1項明示は、そのまま労働契約の内容となることが期待されているものであること。また、第1項明示を安易に変更し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加してはならないこと。

ホ 学校卒業見込者等（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13条に規定する学校卒業見込者等をいう。以下このホにおいて同じ。）については、特に配慮が必要であることから、第1項明示を変更し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加すること（（2）ロ（ロ）により、従事すべき業務の内容等の一部をやむを得ず別途明示することとした場合において、当該別途明示することとされた事項を追加することを除く。）は不適切であること。また、原則として、学校卒業見込者等については、採用内定時に労働契約が成立する場合には、採用内定時まで、法第5条の3第1項及び変更等明示が書面により行われるべきであること。

ヘ 法第5条の3第1項の規定に基づく明示が法の規定に抵触するものであった場合、変更等明示を行ったとしても、同項の規定に基づく明示が適切であったとみなされるものではないこと。

ト 募集主は、第1項明示を変更し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加した場合において、当該変更し、削除し、又は追加した従事すべき業務の内容等により、引き続き労働者の募集を行おうとする場合は、募集要項等の内容を検証し、修正等を行うべきであること。

（4）試用期間中の従事すべき業務の内容等と当該期間終了後の従事すべき業務の内容等が異なる場合の取扱い

（1）及び（3）において、試用期間中と試用期間終了後の従事すべき業務の内容等が異なるときは、それぞれの従事すべき業務の内容等を示すことにより行わなければならないこと。

（5）受動喫煙を防止するための措置

健康増進法（平成14年法律第103号。以下「健増法」という。）においては、多数の者が利用する施設等について、その区分に応じ、当該施設等の一定の場所を除き禁煙とされ、施設の出入口への標識掲示等、施設等の管理権原者が講ずべき措置等が定められている。則ち第4条の2第3項第9号に規定する「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」としては、健増法に規定する施設類型を参考とし、例えば、以下のような明示を行うことが考えられること。なお、例として示したもののほか、就業の場所の実態に即した明示を行うことは差し支えないこと。

イ 学校、病院、児童福祉施設等

（イ）健増法上の規定

多数の者が利用する施設（2人以上の者が同時に、又は入れ替わり利用する施設を言う。以下同じ。）のうち、学校、病院、児童福祉施設その他の受動喫煙により健康を損なうおそれが高い者が主として利用する施設として健康増進法施行令（平成14年政令第361号）で定めるもの及び国及び地方公共団体の行政機関の庁舎等は第一種施設（健増法第28条第5号）とされ、原則敷地内禁煙、特定屋外喫煙場所（健増法第28条第13号）を設置した場合は、その場所に限り、喫煙が可能とされている。

（ロ）明示の例

① 「敷地内禁煙」としている場合（特定屋外喫煙場所を設置していない場合）

「敷地内禁煙」

② 「敷地内禁煙」としているが、特定屋外喫煙場所がある場合

「敷地内禁煙（特定屋外喫煙場所設置）」 「敷地内禁煙（屋外に喫煙場所設置）」

ロ 一般的な事業所、飲食店、ホテル・旅館等

（イ）健増法上の規定

多数の者が利用する施設のうち、事業所、飲食店、ホテル・旅館等、第一種施設及び喫煙目的施設（健増法第28条第7号）以外の施設は第二種施設（健増法第28条第6号）とされ、原則屋内禁煙、施設の一部に喫煙専用室（健増法第33条第3項第1号）等を設置した場合には、その場所に限り、喫煙が可能とされている。

（※）経営規模の小さな飲食店についてはハも参照。また、ホテル・旅館の客室等については、適用除外の場所とされている。

（ロ）明示の例

① 「屋内禁煙」としている場合（喫煙専用室等を設置していない場合）

「屋内禁煙」

② 喫煙専用室を設置している場合

「屋内原則禁煙（喫煙専用室あり）」

③ 加熱式たばこ専用喫煙室を設置している場合

「屋内原則禁煙（加熱式たばこ専用喫煙室あり）」

④ 施設内に適用除外（健増法第40条）の場所（宿泊室等）がある場合

「屋内原則禁煙（喫煙可の宿泊室あり）」

ハ 既存の営業規模の小さな飲食店等

（イ）健増法上の規定

健康増進法の一部を改正する法律附則第2条に基づく経過措置として、令和2年4月1日時点で現に存する飲食店等のうち、以下①及び②を満たすものは、既存特定飲食提供施設とされ、喫煙専用室等に加えて、当分の間、施設の全部又は一部を喫煙可能室として定めた場合にも、喫煙が可能とされている。

① 資本金の額または出資の総額が5,000万円以下の会社が経営しているものであること（一の大規模会社が発行済株式の総数の2分の1以上を有する場合等を除く。）。

② 客席面積が100平方メートル以下であること。

（ロ）明示の例

① 屋内に喫煙可能室を設置していない場合

「屋内禁煙」

② 屋内の一部を喫煙可能室と定めている場合

「屋内喫煙可（喫煙可能室内に限る。）」

③ 屋内の全部を喫煙可能室としている場合

「屋内喫煙可」

ニ バー・スナックやたばこ販売店等

（イ）健増法上の規定

バー・スナックやたばこ販売店等、多数の者が利用する施設のうち、施設を利用する者に対して、喫煙をする場所を提供することを主たる目的とする施設（公衆喫煙所のほか、以下①及び②に掲げる施設）は、喫煙目的施設（健増法第28条第7号）とされ、施設の全部又は一部を喫煙目的室（健増法第35条第3項第1号）として定めた場合は、喫煙が可能とされている。

① 喫煙を主たる目的とするバー、スナック等

たばこの対面販売（出張販売を含む。）をしており、施設の屋内の場所において喫煙をする場所を提供することを主たる目的とし、併せて設備を設けて客に飲食をさせる営業（「通常主食と認められる食事」を主として提供するものを除く。）を行うもの。

② 店内で喫煙可能なたばこ販売店

たばこ又は専ら喫煙の用に供するための器具の販売（たばこの販売については、対面販売をしている場合に限る。）をし、施設の屋内の場所において喫煙をする場所を提供することを主たる目的とするもの。

(ロ) 明示の例

① 屋内の一部を喫煙目的室として定めている場合

「屋内喫煙可（喫煙目的室内に限る。）」

② 屋内の全部を喫煙目的室としている場合

「屋内喫煙可」

ホ バス・タクシー、旅客機、電車・新幹線、フェリー等

(イ) 健増法上の規定

バス、タクシー等は旅客運送事業自動車（健増法第 28 条第 9 号）、旅客機等は旅客運送事業 航空機（健増法第 28 条第 10 号）とされ、その内部の場所は禁煙とされている。また、電車、新幹線等は旅客運送事業鉄道等車両（健増法第 28 条第 11 号）、フェリー、高速船等は旅客運送事業船舶（健増法第 28 条第 12 号）とされ、その内部における禁煙の措置については、ロに規定する第二種施設と同様とされている。

(ロ) 明示の例

① バス・タクシー、旅客機等

「車内禁煙」又は「機内禁煙」

② 電車・新幹線、フェリー等

ロ(ロ)に規定する第二種施設と同様の明示を行うことが考えられる。

ヘ 第一種施設以外の施設の屋外

(イ) 健増法上の規定

第一種施設以外の施設等の屋外の場所については、健康増進法上、受動喫煙を防止するための措置は規定されていない。

(ロ) 明示の例

「屋外喫煙可（屋外で就業）」

ト 明示に当たっての留意点

(イ) 労働者の募集を行う事業所と就業の場所が異なる場合の取扱い

労働者の募集を行う事業所と就業の場所が異なる場合は、実際の就業の場所における状況を明示すること。

なお、労働者の募集を行う時点で「就業の場所」として複数の場所が予定されている場合には、それぞれの場所における状況を明示することとするが、「予定されている場合」とは、主な就業の場所として予定されている場合であり、就業の可能性があるにすぎないものを含まないこと。例えば、出張や営業等において就業する可能性がある場所や、将来的に就業する可能性がある場所の状況について、あらかじめ網羅して明示を行うことが必要とされるものではないこと。

(※) 航空会社の乗務員や鉄道・バスの運転手等、移動が前提の業務である場合には、恒常的に立ち寄る所属事業所等（空港のターミナルビルや鉄道の駅を含む。）及び業務に従事する場所（バス・鉄道・飛行機の内部の状況）における状況を明示することが必要であるが、移動先それぞれの状況について網羅的に明示することは必要とされない。

(ロ) 労働者派遣に係る募集の取扱い

労働者の募集の内容が、労働者を派遣労働者として雇用しようとするものである場合には、予定している派遣先の事業所における状況を明示すること。

(ハ) 喫煙可能な場所での就業が予定される募集に係る取扱い

健増法においては、施設の管理権原者は、喫煙専用室等の喫煙可能スペースに、20歳未満の者を立ち入らせてはならないこととされている。このため、就業の場所が健増法上の喫煙可能室や喫煙目的室に該当する場合等、喫煙可能スペースでの就業が予定される場合には、募集要件を20歳以上とする等適切に対応すること。

(※) この場合には、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施行規則（昭和41年労働省令第23号。以下「労働施策総合推進法施行規則」という。）第1条の3に規定する例外事由に該当するものとして、下限を20歳とすることが認められるものであること。

(ニ) 明示に当たっての標識（ピクトグラム）の利用

募集に応じて労働者となろうとする者にとって分かりやすいものとなるよう、イからへまでに記載した明示の例と併せて、ピクトグラムを利用して明示を行うことも差し支えないこと。ピクトグラムを用いた標識例については、「なくそう！望まない受動喫煙。」Webサイト（<https://jyudokitsuen.mhlw.go.jp/sign/>）等を参照すること。

(ホ) その他の留意事項

募集に応じて労働者となろうとする者の就職後の望まない受動喫煙を防止するという趣旨を踏まえ、健増法に規定する施設等の類型を参考とした明示と併せて、イ（ロ）②、ロ（ロ）②③④、ハ（ロ）②、ニ（ロ）①のように、就業の場所の一部で喫煙が認められている場合は、実際に喫煙可能な区域での業務があるか否か（受動喫煙の可能性があるか否か）についても、可能な限り、付加的に明示することが望ましいこと。

また、地方公共団体の条例により受動喫煙を防止するための措置が定められている場合には、募集の内容も条例に適合したものとなるよう留意すること。

(6) 記録の保存

募集主は、募集に応じて労働者になろうとする者に対して法第5条の3第1項の規定により明示された従事すべき業務の内容等に関する記録を、当該明示に係る労働者の募集が終了する日（当該明示に係る労働者の募集が終了する日以降に当該明示に係る労働契約を締結しようとする者にとっては、当該明示に係る労働契約を締結する日）までの間保存しなければならない。

(7) 労働者の募集等に関する情報の的確な表示等（法第5条の4、指針第4）

イ 労働者の募集等に関する情報の的確な表示

募集主及び募集受託者が、労働者の募集に関する情報、労働者になろうとする者に関する情報、自ら若しくは募集主に関する情報又は職業安定法に基づく労働者の募集等の業務の実績に関する情報（以下「労働者の募集等に関する情報」）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（7）に記載のとおり労働者の募集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2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して送信する方法

(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、「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。

ロ 虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示の禁止

募集主及び募集受託者は広告等により労働者の募集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、募集の内容と実際の労働条件を意図的に異ならせた場合や、全く根拠なく採用実績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。

募集主と労働者になろうとする者の合意に基づき、募集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。

誤解を生じさせる表示をしないよう、例えば以下のような点に留意する必要があること（指針第4の2）。

① 関係会社・グループ企業が存在している企業が募集を行う場合に、実際に雇用する予定の企業を明確にし、関係会社・グループ企業が混同されることのないように表示しなければならないこと。

② 雇用契約を前提とした労働者の募集と、フリーランス等の請負契約の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 月給・時間給等の賃金形態、基本給、定額の手当、通勤手当、昇給、固定残業代等の賃金等について、実際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 職種や業種について、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。

ハ 正確かつ最新の内容に保つ義務

募集主及び募集受託者は広告等により労働者の募集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る等適切に対応し、正確かつ最新の内容に保たなければならないこと（法第5条の4第2項、指針第4の3）。

（イ）労働者の募集を終了した場合や労働者の募集に関する情報の内容を変更した場合には、速やかに労働者の募集に関する情報の提供の終了や内容の変更をすること。

（ロ）求人メディア等の募集情報等提供事業を行う者を活用して労働者の募集を行っている場合は、労働者の募集の終了や内容の変更を当該募集情報等提供事業を行う者において提供する労働者の募集に関する情報にも反映するよう依頼すること。

（ハ）労働者の募集に関する情報の時点を明らかにすること。

（ニ）求人メディア等の募集情報等提供事業を行う者から、労働者の募集に関する情報の訂正や内容の変更を依頼された場合等には、速やかに対応すること。

（8）個人情報の取扱い（法第5条の5、指針第5）

イ 個人情報の収集、保管及び使用（指針第5の1参照）

（イ）募集主及び募集受託者は、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、労働者になろうとする者の個人情報（イ及びロにおいて単に「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、労働者になろうとする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。

漠然と「採用のために使用します。」と示すだけでは足りず、例えば、「当社の募集ポストに関するメールマガジンを配信するために使用します。」や「面接の日程に関する連絡に使用します。」と示すといったことが考えられる。個人情報の使用や保管に係る技術的な詳細を明示することは求められないが、業務上、通常想定されない第三者に個人情報を提供する場合や、第三者に保管を依頼する場合はその旨を明示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。自社のホームページ等に掲載するほか、対面で労働者の募集を行っている場合には、書面の交付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労働者になろうとする者に理解される方法を選択する必要があること。

- (ロ) 募集主及び募集受託者は、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労働者の個人情報収集することとし、次に掲げる個人情報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
- (ハ) 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、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、適法かつ公正な手段によらなければならない。
- 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。
- (ニ) 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。
- (ホ) 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。
- なお、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は、労働者の募集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。
- 募集受託者が募集主に対し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示す行為は、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27条第1項の「第三者提供」に該当するものであることから、例えば、募集主に提供されることとなる個人データが募集主に提供されることに関する同意欄を設けること等により、必ず募集に応じて労働者になろうとする者から同意をあらかじめ得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。
- (ヘ) 募集主及び募集受託者は、法第5条の5第1項又は(ロ)、(ハ)若しくは(ホ)の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。
- ① 同意を求める事項について、労働者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。
 - ② 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、又は使用することに対する同意を、労働者の募集の条件としないこと。
- 労働者の募集のために収集した個人情報を、労働者の募集と関係ない商品販売等のために使用することについて同意しないと、当該労働者の募集に応募することができない場合等がこれに該当すること。
- ③ 労働者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。
- インターネットサイトにおいて、労働者の同意を取得する方法として個人情報の利用規約を示した上で、それらの事項を示した上でインターネットサイト上のボタンのクリックを求める方法によって同意と扱うことも認められること。ただし、トラブル防止等の観点からも、書面による取得や電子メール等の受領など事後に「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。一方で、単に利用規約を示した上で、労働者がサービスの利用を開始するのみでは本人の同意の意思が明確に表示されたとまではいえないこと。

利用規約等を変更し、同意が必要となった場合の取扱いも同様であるが、その際は、利用者に対して十分な周知期間を設け、同意しない場合の選択肢を示すとともに、労働者に不利益が生じないように配慮することが望ましいものであること。

ロ 個人情報の適正管理（指針第5の2参照）

(イ) 募集主及び募集受託者は、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に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 個人情報の漏えい、滅失及び毀損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) 募集主及び募集受託者が、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5の3参照）

募集主及び募集受託者は、個人情報保護法第2条第11項に規定する行政機関等又は同法第16条第2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、それぞれ同法第5章第2節から第4節まで又は同法第4章第2節に規定する義務を遵守しなければならないこと。

なお、個人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、VIIによること。

(9) 秘密を守る義務（法第51条第1項）

募集主及び募集受託者並びにこれらの代理人、使用人その他の従業者は、正当な理由なく、その業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしてはならない。募集主及び募集受託者でなくなった後においても、同様であること。

※「秘密」とは、個々の募集に応じて労働者になろうとする者に関する個人情報をいい、私生活に関するものに限られない。

※「他に」とは、当該秘密を知り得た事業所内の使用人その他の従業員以外の者をいう。

(10) 募集に応じて労働者になろうとする者からの苦情の適切な処理（指針第7）

募集主及び募集受託者は、職業安定機関、特定地方公共団体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になろうとする者からの苦情に迅速、適切に対応することとし、そのための体制の整備及び改善向上に努めること。また、苦情に対応した場合には、守秘義務等に配慮をした上で、苦情を申し出た者に対して、適切に結果についての報告等を行うこと。

(11) 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 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（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。）第9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、労働施策総合推進法施行規則第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。以下「高齢法施行規則」という。）第6条の6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。以下「高齢法」という。）

第20条第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に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（指針第3の3）。

この場合の「適切に提示する」とは、高齢法施行規則第6条の6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6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 労働施策総合推進法第35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労働施策総合推進法第32条若しくは高齢法第20条第2項に基づく助言、指導又は勧告

(イ) 労働施策総合推進法第35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、求人の年齢制限が労働施策総合推進法施行規則第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20条第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 労働施策総合推進法35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が労働施策総合推進法第9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、原則として労働施策総合推進法第35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20条第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20条第2項を根拠として報告徴収を行うこと。

(ロ) 労働施策総合推進法第33条により、同法第9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20条第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20条第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20条第1項に違反するものとして、高齢法第20条第2項に基づき助言、指導又は勧告を行うこと。

② 労働施策総合推進法第33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、当該理由が労働施策総合推進法施行規則第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20条第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、労働施策総合推進法第33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、労働施策総合推進法第35条については労働施策総合推進法施行規則第15条の規定により、高齢法第20条第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労働施策総合推進法第9条及び高齢法第20条第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、労働施策総合推進法施行規則第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20条の趣旨にかんがみ、求人事業主は、労働施策総合推進法施行規則第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労働施策総合推進法施行規則第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 労働施策総合推進法第9条又は高齢法第20条第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労働施策総合推進法9条若しくは高齢法第20条第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、労働施策総合推進法第9条及び高齢法第20条の趣旨等を説明し、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、労働施策総合推進法第9条又は高齢法第20条第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9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、労働施策総合推進法第9条又は高齢法第20条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条第2項の「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、個人情報保護法第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 労働施策総合推進法施行規則第1条の3第2項への対応

労働施策総合推進法施行規則第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るものであること。

また、募集主が労働施策総合推進法第9条及び高齢法第20条第1項に基づく労働者の募

集の委託をしているのにもかかわらず、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 の改善命令等の対象となるものであること。
以上の内容については、周知、指導の徹底を図ること。

(12) 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。

(13) 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。

(14) 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、労働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。

(15) 男女雇用機会均等法及び同法に基づく指針の遵守（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 違反した場合の取扱い

1 及び指針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 第 1 項による改善命令（これに従わない募集主はその旨を公表されることがあり、また、改善命令に違反した場合には法第 65 条第 8 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、その違反行為をした者は 1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられることがある。）。

3 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 3 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）のイの（ハ）（法及び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。）、同（ヘ）（募集受託者について、同（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。）、同（ト）（募集受託者について、精神の機能の障害により労働者の募集を行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者でないこと。）及び同（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。）、同（ロ）（募集に係る労働条件が適正であること。）及び同（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、その制限等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。