

労働法令のポイント

職業安定関係

職業紹介事業および募集情報等提供事業のさらなる見える化と 募集情報等提供事業者による金銭等提供禁止のルールが 令和7年4月1日より適用

令和7年4月1日より、職業紹介事業者および募集情報等提供事業者に、次の新たなルールが適用される。

- ①有料職業紹介事業者の手数料実績の情報提供義務化
 - ②職業紹介事業および募集情報等提供事業の利用料金・違約金規約の明示義務化
 - ③募集情報等提供事業者による金銭等提供の禁止
- 求人者に当たる企業としても、職業紹介事業者等を選択する際になどに改めて確認し、法令遵守の徹底を図る必要がある。
- 以下、その内容について解説する。

職業安定法施行規則の一部を改正する省令（令 6.10.11 厚労令138）
職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、
募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が
その責務等に関して適切に対処するための指針の一部を改正する件
（令 6.10.11 厚労告318）

相楽雅子 社会保険労務士（社会保険労務士法人みらいコンサルティング）

1.改正の趣旨

現在および今後における人手不足の状況やミスマッチを緩和、改善するため、また労働力の需給調整機能の強化を図るための追加的対応策について、次の観点から労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において議論が行われ、成案が取りまとめられた。

- ・職種ごとの紹介手数料実績を含め、雇用仲介事業のさらなる見える化の促進

- ・お祝い金禁止の実効性を確保するための方策を含め、法令遵守徹底のためのルールと施行の強化

上記を踏まえ、「職業安定法施行規則の一部を改正する省令」および「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針（以下、職業安定法指針）

の一部改正」において次の措置を講ずることとされ、令和7年4月1日より施行・適用される。

- ①有料職業紹介事業者の手数料実績の情報提供義務化
- ②職業紹介事業および募集情報等提供事業の利用料金・違約金規約の明示義務化
- ③募集情報等提供事業者による金銭等提供の禁止

2. 有料職業紹介事業者の手数料実績の情報提供

有料職業紹介事業者は、インターネット（厚生労働省の運営する「人材サービス総合サイト」）を利用して、職業紹介の事業実績に関して情報提供を行うことが義務づけられている（職業安定法施行規則24条の8第3項）。情報提供が必要な事項および情報提供の方法は、[図表1]のとおりである。なお、事業実績がない場合にも情報提供を行うことが必要である。

令和7年4月1日以降は、[図表1]の⑤手数料に関する事項に「有料職業紹介事業者の取扱職種ごとの常用就職（編注：無期雇用または4カ月以上の有期雇用）1件当たりの平均手数料率※（中略）の実

績」が追加される（同項4号）。ただし、手数料を定額で定める有料職業紹介事業者については、平均手数料率の実績に代えて、当該定額の実績とすることができるかとされている。

なお、手数料実績の情報提供については、各有料職業紹介事業者の取り扱う常用就職の実績が多い上位5職種に限り、年間10件以下の職種は対象外となる。

※職業安定法32条の3第1項1号および2号に係る手数料の合算額（求人者から徴収した手数料の総額）を、あっせんにより就職した求職者が従事すべき業務につき1年間に支払われることが見込まれる賃金額で除したものに付き、当該就職1件当たりの平均手数料率として職業安定局長の定めるところにより算定したものをいう。

3. 職業紹介事業および募集情報等提供事業の利用料金・違約金規約の明示

業界の一部において、高額な違約金請求に発展するケースなどのトラブルが生じている現状を鑑み、利用料金・違約金に係るトラブルへの対応として、令和7年4月1日以降は、「職業紹介事業の

図表1 情報提供が必要な事項・方法

情報提供が必要な事項		情報提供の方法
①	各年度（各年の4月1日～翌年の3月31日）の紹介により就職した者の数	「人材サービス総合サイト」に入力
②	①のうち、期間の定めのない労働契約を締結した者（無期雇用就職者）の数	
③	②のうち、就職から6カ月以内に解雇以外の理由で離職した者の数	
④	②のうち、就職から6カ月以内に解雇以外の理由で離職したかどうか明らかでない者の数	
⑤	手数料に関する事項（手数料表の内容）	「人材サービス総合サイト」で、次のいずれかを実施 ・PDFの登録 ・自社ウェブサイトのURLを登録 （変更があれば速やかに更新）
⑥	返戻金制度※の導入の有無と導入している場合はその内容	
⑦	その他、職業紹介事業者の選択に役立つと考えられる情報【任意】	

※就職から一定期間以内に離職した場合に、手数料の一部を返戻する制度とその他これに準ずる制度。

資料出所：厚生労働省「職業紹介事業者の皆さまへ 就職者等の事業実績と手数料・返戻金に関する情報提供は、法律で定められた義務です！」（筆者により一部修正、下線は筆者による）

違約金規約の明示」および「募集情報等提供事業の利用料金・違約金規約の明示」が義務化される。

[1] 職業紹介事業の違約金規約の明示

職業紹介事業の利用に関連して生じる違約金その他これに類するものとして職業紹介事業を利用する求人者が負担する金銭等に関し、当該金銭等の金額、当該金銭等が発生する条件および解除方法を含む契約の内容について、あらかじめ求人者に対して誤解が生じないように明示することが必要になる。

明示する方法は、求人者に分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面または電子メールその他の適切な方法による。ただし、口頭によるもののほか、ホームページの該当箇所を教示する等、求人者が同一文面を再読できない可能性のある方法によるものは、適切な方法により明示しているとはいえないとされている（職業安定法指針第6の9(4)）。

[2] 募集情報等提供事業の

利用料金・違約金規約の明示

募集情報等提供事業の利用に関連して生じる料金、違約金その他これに類するものとして、募集情報等提供事業を利用する労働者の募集を行う者が負担する金銭等に関し、当該金銭等の金額、当該金銭等が発生する条件および解除方法を含む契約の内容について、あらかじめ労働者の募集を行う者に対して誤解が生じないように明示することが必要になる。

明示の方法は、[1]と同様である（職業安定法指針第8の5(4)）。

4. 募集情報等提供事業者による金銭等提供の禁止

職業紹介事業者については、職業安定法指針において、「就職祝い金」などの名目で求職者に金銭等を提供して求職の申し込みの勧奨を行うこと

が令和3年4月から禁止されている（職業安定法指針第6の9(3)）。

一方、募集情報等提供事業者は、これまで金銭等提供の規制対象外とされていたが、募集情報等提供事業（労働者の登録から就職・定着までのすべての過程）における金銭等の提供を原則禁止とする次の規定を、職業安定法指針に新たに設けることとされた（同指針第8の5(3)）。なお、「金銭等」には、電子を含めたギフト券やポイントカードのポイントを含むとされている。

労働者になろうとする者に対する募集情報等提供事業の利用の勧奨については、労働者になろうとする者が希望する地域においてその能力に適合する職業に就くことができるよう、募集情報等提供事業の質を向上させ、これを訴求することによって行うべきものであり、募集情報等提供事業を行う者が労働者になろうとする者に金銭等を提供することによって行うことは好ましくなく、お祝い金その他これに類する名目で社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭等を提供することによって行ってはならないこと。

（同指針第8の5(3)）

これにより、令和7年4月1日以降は、職業紹介事業者と同様に、募集情報等提供事業者にも金銭等提供禁止措置が適用される【図表2】。

ただし、金銭等の誘因により労働市場における適正な需給調整機能の発揮に支障が生じないようにすることの趣旨に照らし、次の①および②については金銭等提供の禁止措置に該当しないものとして「募集情報等提供事業の業務運営要領」に明記される。

①提供するサービスの質の向上を図るため、サービス利用者からアンケート等への回答を求め

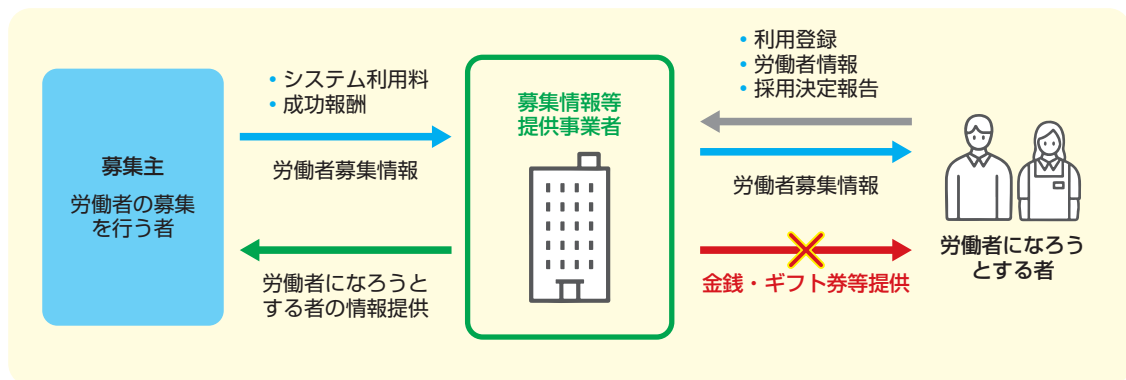
る場合であって、回答者すべてに対してではなく、抽選による少数者に対して、500円程度の電子ギフト券等を提供するもの。

- ②イベント来場者を確保するため、転職フェアへの来場およびブース訪問者に対して、500円程度の電子ギフト券等を提供するもの（求人サイトへの登録の対価として提供されるものを除く）。

また、「社会通念上相当と認められる程度」に係る判断については、これまでの職業紹介事業における判断方法を踏襲することとされ、提供される金銭等の趣旨だけでなく、金額や経済価値、提供手法、その有する離転職誘引効果、複数事業者からの料金請求等に伴うトラブルが生じやすいまたは生じてきた形態かどうか等、労働市場への影響に鑑み、個別具体的に総合判断されることになる。

図表2 令和7年4月1日以降、募集情報等提供事業者が新たに遵守すべき事項

- (1)労働者になろうとする者に、金銭等の提供は好ましくなく、社会通念上相当と認められる程度を超えて、金銭などを提供することを行ってははいけません。



- (2)募集情報等提供事業の利用料金、違約金等の額、発生条件、解除方法等を含む契約の内容(※)について、分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面または電子メールその他の適切な方法により、あらかじめ募集主に誤解が生じないように明示してください。

(※) 本人が採用辞退後に別ルートで採用などの際に違約金を適用する場合や一定の無料期間経過後に有料となる場合の料金、利用契約の更新に関する契約内容も含みます。

資料出所：厚生労働省リーフレット「労働者に金銭やギフト券等を提供することは原則禁止になります」