

民間職業紹介所〔人材紹介会社〕を利用される皆様へ

人材募集のとき知っておいてほしいこと

1

求職者に選ばれる時代

▶ 労働条件明示は《はじめの1歩》

1

求職者に貴社を選んでもらうためには、労働条件を正確に知らせる必要があります。あいまいな条件は求職者から敬遠されます。求人申込の際には、書面（求人票等）、ファクシミリ又は電子メール等によって労働条件等を紹介所に対して明示してください。

2

不可欠な労働条件等は10項目（職業安定法第5条の3第2項）

- ①業務内容 ②契約期間 ③試用期間 ④就業場所 ⑤就業時間・休日等
⑥賃金 ⑦加入保険 ⑧募集者氏名又は名称
⑨派遣労働者として雇用しようとする場合はその旨 ⑩受動喫煙防止措置の状況

記載が必要な項目

記載例

①業務内容

営業事務

②契約期間

期間の定めなし

③試用期間

あり(3か月) ※注1

④就業場所

●●県●●市●● (〇〇線〇〇駅 徒歩〇分)

⑤就業時間

9:30 ~ 18:30

休憩時間

12:30 ~ 13:30

休日

土・日・祝日、その他

時間外労働

あり(月平均10時間)

・裁量労働制を採用している場合は、その旨の記載が必要です。 ※注1

・高度プロフェッショナル制度を採用している場合は、その旨の記載が必要です。 ※注2

⑥賃金

①基本給 220,000円(②を除く額)

(試用期間の基本給は200,000円)

②営業サポート手当 20,000円

時間外労働の有無に関わらず10時間分の時間外手当として支給し、
10時間を超える分についての割増賃金は追加で支給

「固定残業代」制(時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度)の場合は上記のような記載が必要です。 ※注1

⑦加入保険

健康保険、厚生年金、雇用保険、労災保険

⑧募集者氏名又は名称

株式会社〇〇〇〇 ※注1

⑨派遣労働者として雇用しようとする場合

雇用形態：派遣労働者 ※注1

⑩受動喫煙防止措置

屋内禁煙 ※注3

※ 注1は2018年1.1施行、注2は2019年4.1施行、注3は2020.4.1施行

改正が多いので
注意してね



トラブルの芽を作らないように

1

労働条件の変更明示(2018年1月1日施行)

あいまいな労働条件は、入社時や初給料日などにトラブルとなって現れます。特に当初の労働条件をその後、変更したときは、要注意です。

当初明示した労働条件を変更する場合は、可能な限り速やかに、変更(追加、削除、特定)内容を労働契約締結前に紹介所と求職者に明示しなければなりません。(職業安定法第5条の3第3項)

《注意》特定とは、当初月収25～30万円を月収28万円に特定した場合であり、紹介所と求職者に変更明示が必要です。

2

求人不受理制度

- 民間職業紹介所では、「内容が法令に違反する求人」「労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当な求人」「労働条件を明示しない求人」は受理することができない場合がありますので、ご注意ください。
- 加えて、就職後のトラブルを未然に防止するため、**一定の労働関係法令違反**などの求人者や**暴力団員**などによる求人は、民間職業紹介所では受理しないことができると規定されています(職業安定法第5条の5、2020年3月30日施行)。詳しくは下記のリーフレットをご覧ください。
- 民間職業紹介所から求人申込みが求人不受理の要件に該当するかどうかについて**求人者に対して自己申告書の提出**を求めますので、ご協力ください。

厚生労働省リーフレット

「裁量労働制の求人を行う際の留意点」

<https://www.mhlw.go.jp/content/0020180905.pdf>



厚生労働省リーフレット

「受動喫煙防止」に向けた取組について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000596100.pdf>



厚生労働省リーフレット

「改正職業安定法(求人不受理)について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000602020.pdf>



求人者コンプライアンスQ&A①「求人不受理制度」

求人者コンプライアンスQ&A②「受動喫煙防止措置」

<http://www.minshokyo.or.jp/leaflet/index.html>



労働条件の明示、変更明示を解説する3分動画を現在制作中です。

2021年2月末、民紹協HPにアップ予定

<http://www.minshokyo.or.jp/seminar/promotion.html>



3

応募者の個人情報管理に注意

1

応募者の個人情報は、採用選考にのみ使用し、不採用者の履歴書等は原則として返却します。目的外の使用には本人の同意が必要です。

2

個人情報は適正に管理し、漏えいしないよう十分に注意して取り扱ってください。

政府・個人情報保護委員会リーフレット
「個人情報保護法の5つの基本チェックリスト」
https://www.ppc.go.jp/files/pdf/5check_list.pdf



求職者情報は
慎重に扱おう！

4

公正な採用選考について

適性と能力を
見極めよう

1

採用選考は、求職者の適性・能力のみを基準として行ってください。

2

求人者は、次の個人情報を収集してはいけません。(職業安定法に基づく指針)
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恐れのある事項、
思想・信条、労働組合の組合員であること

3

募集・採用においては、一部の例外事由を除き、年齢制限が禁止されています。

厚生労働省パンフレット
「公正な採用選考を目指して」
<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/dl/saiyo-01.pdf>



厚生労働省リーフレット
「その募集・採用 年齢にこだわっていませんか？」
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000158624.pdf>



5

賃金の直接支払い

1

労働者の賃金は、事業主が直接支払わなければなりません。

- 事業主は、雇用する労働者の賃金を直接支払う義務があります。なお、口座振込の場合は、事業主の口座から労働者の口座に振り込まなければなりません。
- 民間職業紹介所に賃金の支払いを任せることは、法令違反となります。(労働基準法第24条第1項)

2

賃金計算業務の委託について

- 労働者の賃金計算業務を、民間職業紹介所に委託することは差し支えありません。

6

「同一労働同一賃金」の注意点

1

パートタイム、有期雇用、派遣など非正規雇用労働者の労働条件を決めるときは注意が必要

「パートタイム労働者、有期雇用労働者」と「正社員」との間に、基本給や賞与、各種手当などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されています。(パートタイム・有期雇用労働法 2020年4月1日施行、中小企業は2021年4月1日施行)

また、「派遣労働者」についても、「派遣先に雇用される正社員」との不合理な処遇差を設けることなどが禁止されています。(改正労働者派遣法2020年4月1日施行)

求人者の労働条件を決定するときは、職務内容等から見て不合理でないか否か確認してください。

2

不合理か否かの判断

「同一労働同一賃金ガイドライン」(法律に基づく指針)にはどのような待遇差が不合理に当たるか、どのような待遇差が不合理なものでないか、原則となる考え方や具体例が示されています。

下記リーフレットをご覧ください。

3

労働者に対する説明義務

パートタイム労働者・有期雇用労働者、派遣労働者から「正社員との待遇差の内容や理由」について説明を求められたときは、事業主は説明しなければなりません。

厚生労働省パンフレット

「パートタイム・有期雇用労働法
対応のための手順書」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000656095.pdf>



求人者コンプライアンス

Q&A③

「同一労働同一賃金」

<http://www.minshokyo.or.jp/leaflet/index.html>



7

短期雇用労働者の求人について



1

求人の申込み

デパートの催事販売員、ホテルの配せん人など短期間で反復継続的に雇用する場合であっても、その都度、求人の申込みが必要です。

2

雇用期間

事業主は、有期労働契約については、契約期間を必要以上に細切れにしないよう配慮してください。

3

採用時の労働条件明示

短時間労働者又は有期雇用労働者(パート・アルバイト等)を採用した場合は、労働基準法で定められた労働条件通知書の内容に加えて、下記についても明示しなければならないのでご注意ください。

●昇給の有無 ●退職手当の有無 ●賞与の有無 ●相談窓口

1

外国人材を紹介する民間職業紹介所

国外にわたる外国人材を求める場合は、希望する国を「取扱地域」とする民間職業紹介所をご利用ください。

厚生労働省「人材サービス総合サイト」(次ページ参照)を使って「取扱地域」に具体的な国名を入力すれば検索できます。

2

外国人材を雇用する場合のルール

その一 就労可能な在留資格

外国人材が国内で就労できるのは、「就労が認められた在留資格」と「留学生等の許可された資格外活動」の場合だけです。

就労が認められる在留資格としては、最近の国内の人手不足に対応するため、「特定技能1号・2号」と「特定活動46号」が新設されています。(改正入管法2019年4月1日施行)

国外にわたる外国人材の雇用に当たっては、就労ビザの取得が必要です。

国内に居住する外国人材の場合は、本人の「在留カード」で「在留資格」と「在留期間」を確認してください。

その二 ハローワークに届出が必要

外国人材を雇い入れるときは、ハローワークに「外国人雇用状況」を届け出てください。

その三 日本の労働関係法令が適用

国内で就労する限り、外国人材であっても原則として日本の労働関係法令が適用になります。

法務省パンフレット

「新たな外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」

<http://www.moj.go.jp/content/001331344.pdf>



厚生労働省パンフレット

「外国人雇用はルールを守って適正に」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000690022.pdf>



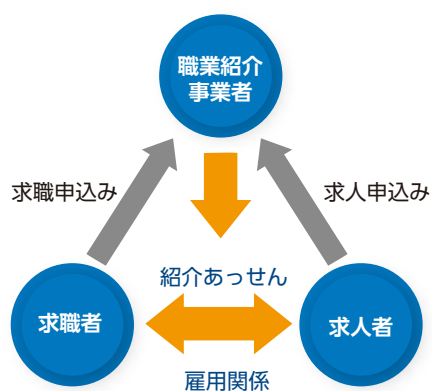
民間職業紹介所(人材紹介会社)とは

- 厚生労働大臣の許可を受け又は届出をして、人材をお探しの企業(求人者)に対し、求めている人材(求職者)を、紹介・あっせんする事業を行っています。
- 職業安定法等法令を遵守し、求人者・求職者に適正なサービスを行っています。
- 求人申込の際には有料か無料かをご確認ください。有料の場合は手数料率(額)及び支払方法(成功報酬かなど)について事前に説明を受け、ご確認のうえご利用ください。
- 民間職業紹介所には得意分野の業種・職種がある場合があります。利用される場合は、よく確認されて紹介所を選定してください。
- 国外にわたる職業紹介をご希望の場合は、取り扱いが可能な紹介所であるか確認のうえご利用ください。
- 職業紹介は、労働者派遣とは次のように違いますので、ご利用にあたってご注意ください。

職業紹介と労働者派遣の違い

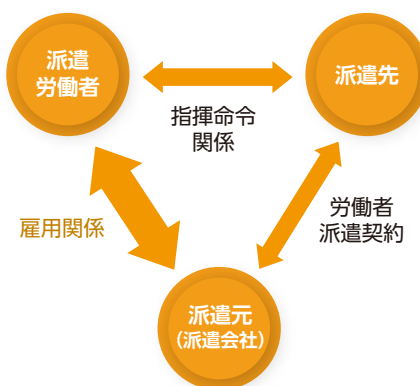
職業紹介とは

求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすることであり、求人者(職業紹介所利用者)が雇用主となります。



労働者派遣とは

派遣元が雇用する労働者を、派遣先に派遣し、派遣先の指導命令を受けて、労働に従事させることをいいます。したがって、派遣元(派遣会社)が雇用主となり、派遣先(派遣会社利用者)は雇用主ではありません。



人材サービス総合サイト

<http://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb>

厚生労働省が運営しているサイトで、全国の民間職業紹介事業所が検索できます。
各事業所の取扱職種、取扱地域、就職状況等がご覧になれます。ご利用ください。

