

職業紹介事業者を

上手に活用するためのチェックポイント

このリーフレットは、人材確保をサポートする民間の職業紹介事業者についてチェックポイント的に解説したものです。民間の職業紹介事業者の利用案内としてご活用ください。

Part.1 職業紹介を知るための基礎知識

1 人材確保方法を考える

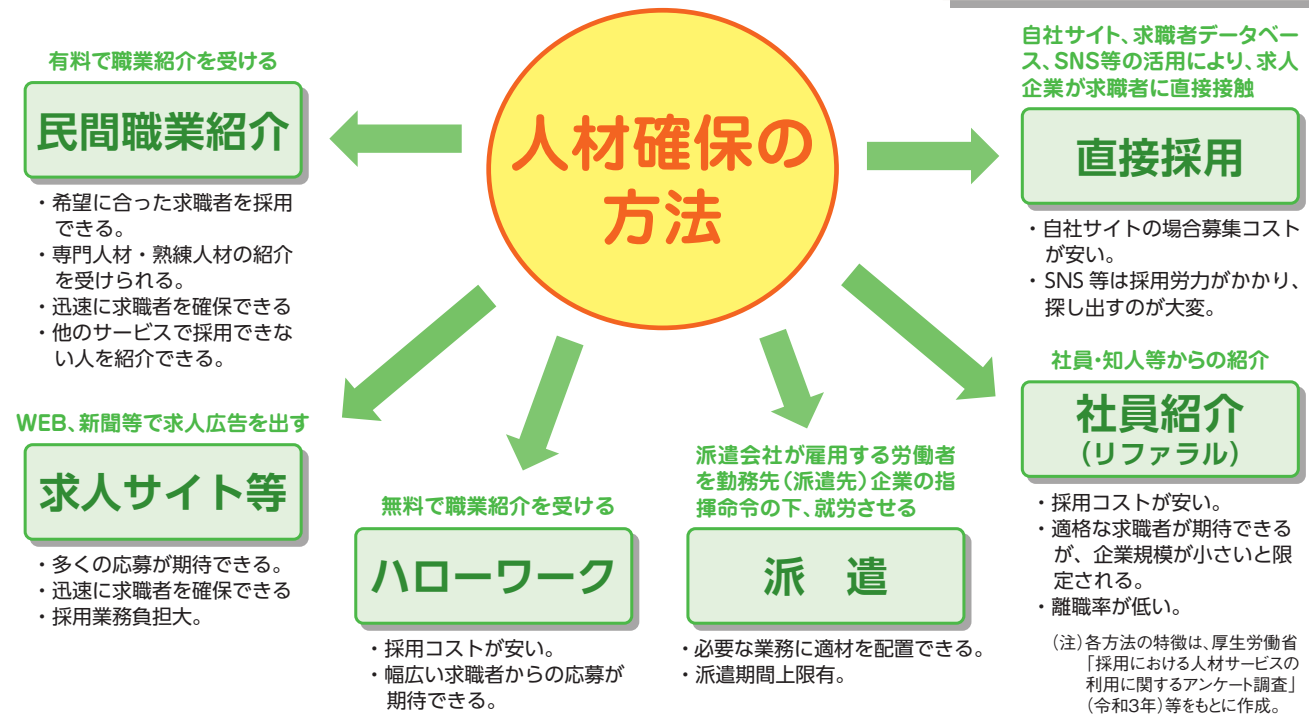
各人材確保方法には特徴があります。自社の求める人材像、募集体制、募集採用費用等を頭に入れながらお選びください。

「民間の職業紹介事業者」は、

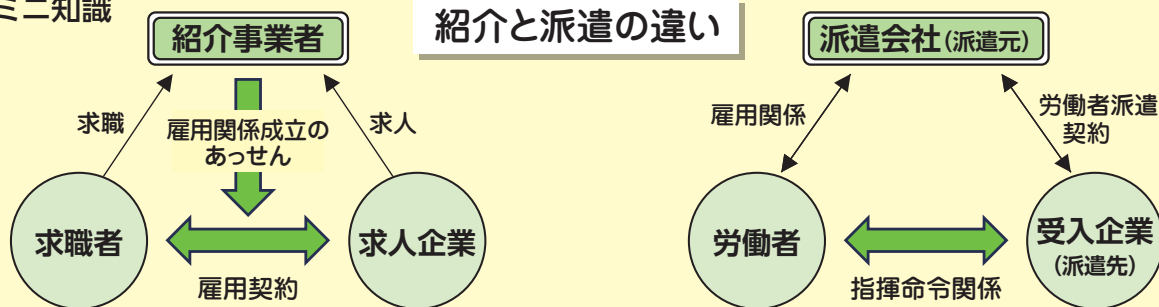
- ① 専門的な相談支援により企業が求める人材あっせんが期待できる
- ② 特定の専門分野や高度人材に強みを持つ
- ③ 利用コストは他の人材確保方法に比べて高価だが、多くの場合成功報酬制なので納得のいく利用が可能

check point

- 人材確保方法を考える
- 職業紹介事業の仕組みを知る
- 国などのサイトで調べる



■ミニ知識



・労働者派遣は、人材需要に迅速な対応が可能、派遣期間に制限有り。
・職業紹介は、求人企業の専門的な要望に対応可能だが、求人企業は求職者と雇用契約を結ぶ必要有り。



2 職業紹介事業の仕組みを知る

職業紹介は、求人企業と求職者の間に入って、雇用関係の成立をあっせんすることをいいます。企業から見れば、求めている人材を探し出してあっせんしてくれるのが、「職業紹介」です。

許可制 有料職業紹介事業者28,740所(2022年度末)

あっせんが適正に行われるよう、厚生労働大臣の許可制となっています。
(学校、農協、商工会議所が行う無料職業紹介事業は届出制)

許可・届出受理番号の見方

13-ユ-〇〇〇〇〇〇 (6桁の数字)

↑ ↑ ユ：有料職業紹介、ム：無料職業紹介
都道府県労働局番号(例 01：北海道、13：東京)

手数料(利用料金)

主な手数料はマッチング後の成功報酬です。求人企業は「上限制手数料」(法令で定めたもの)又は「届出制手数料」(厚生労働大臣に届け出たもの)に基づいた手数料を請求されます。求職者からの手数料徴収は一部職種を除き、禁止されています。

事業形態

登録型：主に自社に登録している求職者をあっせんするもの

多数派の形態

サーチ型：ヘッドハンティングなどいわゆるスカウト型の職業紹介を行うもの

登録型+サーチ型も有り。

職業紹介事業者に課せられた主なルール

- ・求人、求職の条件に合った適格な職業紹介に努めなければならない。
- ・求人・求職の申込みに際し、取扱職種の範囲、手数料、苦情処理体制、返戻金制度等を明示しなければならない。
- ・有料職業紹介事業では、港湾運送業務、建設業務の職業紹介は行えない。
- ・届出の取扱職種、取扱地域の範囲を超えて職業紹介は行えない。
- ・職業紹介事業者は紹介・就職させた人(無期雇用者に限る)を、就職日から2年間は転職勧奨できない。
- ・職業紹介事業者はお祝い金を提供することで、求職申込を勧奨してはならない。

ミニ知識

- ・職業紹介事業は1999年に取扱職業が原則自由化したことから、創業が2000年以降の会社が多いです。
- ・取扱職種は専門分野・得意分野を持つところが多いですが、厚生労働省への届出では「全職業」とする事業者が多いです。

事業者探しにおすすめです。

優良・適正事業者認定制度

適正な業務運営を行っている許可事業者を、申請に基づいて厚生労働省委託事業で認定する制度



職業紹介優良事業者認定制度
(35社)

法令遵守及び採用・定着/マッチングについて一定の基準を満たした事業者を認定。



医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者認定制度
(医療38社、介護22社、保育13社)

上記分野の適正な事業者の選定に役立つよう、法令遵守の徹底とマッチングの質向上のための基準をクリアした事業者を認定。



(企業数は2023年9月1日現在)

3 国などのサイトで調べる

厚生労働省「人材サービス総合サイト」には、すべての職業紹介事業者の専用ページがあります。

利用検討のため、うまく活用しましょう。

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



掲載項目

- ・許可・届出受理番号、年月日
- ・取扱職種、取扱地域
- ・得意職種
- ・手数料
- ・返戻金制度の有無、内容
- ・過去3年の就職者数
- ・離職者数(採用後6か月未満)
- ・認定優良事業者 など

《検索のヒント1》

- ・会社名(事業主)検索は、フルネームでなく、会社名の中の「確実なキーワード」を入力し検索します。(このサイトはあいまい検索が苦手です、完全一致を求めるとともに)
- ・許可番号入力、検索の一番近道です。

《検索のヒント2》

- ・地域を絞りたいときは、「取扱地域」欄に、希望の県名を入力してください。ただし、取扱地域が「全国」が多数有。
- ・また、国外にわたる職業紹介を希望の場合は、希望の外国名を入力してください。
- ・情報未掲載の部分は、事業者による入力漏れ、入力忘れです。該当事業者に問い合わせください。

Part.2 利用に当たっての確認ポイント

1 手数料を事前に確認する

職業紹介した求職者が採用されたとき、成功報酬として職業紹介事業者から求人企業に「上限制手数料」又「届出制手数料」に基づく手数料が請求されます。※注

手数料の定め方は、職業紹介事業者によって様々ですので、利用に当たっては次の点に注意して確認してください。

※ヘッドハンティングなどを行うサーチ型の場合、最初に着手金を請求される場合があります。

手数料表はどこで見える？

- (1) 手数料表は、
- ① 求人者の申込みに当たって手数料の明示
 - ② 事務所内での手数料表の掲示
 - ③ 人材サービス総合サイトによって確認できます。

サービス内容と具体的な手数料の確認

- (2) 手数料表に掲載された「紹介サービスに係る手数料」の額（率）は上限であるため、利用に際して求人緊急度等を考慮した具体的な料率等を明確にしておく必要があります。

また、手数料表に、「受付事務手数料」、「専門的な相談・助言サービスに係る手数料」等が掲載されている場合、サービスの内容と手数料の額（率）を確認しておく必要があります。

賃金の範囲、見込額の算定方法

- (3) 就職後すぐに手数料を支払う場合、就職後1年間の賃金の見込額に基づいて支払うこととなりますが、算定の基礎となる賃金の範囲は、法令に定めはないので、本給以外にどの手当（ボーナス等）を含むか、また、見込額の算定方法を事前に明確にしておく必要があります。

返戻金制度の有無、その内容

- (4) 返戻金制度は、紹介・就職した者が早期離職した場合に、手数料の一部を返還する制度です。厚生労働省の指針では制度を設けることが望ましいとされています。トラブル防止の観点から、返戻金制度の有無、対象となる離職理由、返戻対象期間、返戻率を確認しておきましょう。

返戻金制度有の
事業所割合、67.2%

少数派

上限制手数料（法定手数料）

手数料表を届け出ない場合に適用

紹介手数料	求職者に支払われた6か月間の賃金額の11.0%（免税事業者は10.3%）が上限
求人受付手数料	求人者の申込みを受理した場合、1件710円（免税事業者は660円）が上限。

届出制手数料

多数派

上限制手数料の上限を超えて手数料を定める場合、あらかじめ厚生労働大臣に届出

紹介手数料、相談助言手数料、調査探索手数料、受付事務手数料などの種類と額を自由に設定できる。

手数料表記載の額が上限となるため、具体的な手数料の額の決定方法を明確にしておくことが必要。

check point

- 手数料を事前に確認する
- 得意分野を確かめる
- 紹介契約をチェックする

【届出制手数料の例】

サービスの種類及び内容	手数料の額及び負担者
求人受理時の事務費用	1,000 円 手数料負担者は 求人者 とします。
求人受理後求人者に求職者を紹介するサービス 【職業紹介サービス】	成功報酬 (期間の定めのない雇用契約の紹介の場合) 当該求職者の就職後1年間に支払われる賃金 (内定書や労働条件通知書等に記載されている額) の 3.0 % (期間の定めのある雇用契約の紹介の場合) 当該求職者の就職後、雇用契約期間中（雇用期間が1年を超える場合は最大1年間分）に支払われる賃金（内定書や労働条件通知書等に記載されている額）の 3.0 % 手数料負担者は 求人者 とします。
求人者の充足に向けた求人者に対する専門的な相談・助言サービス 【職業紹介の付加サービス】 *上記職業紹介サービスに加えてより専門的な相談助言の付加サービスを行う場合	成功報酬 当該求職者の就職後1年間に支払われる賃金 (内定書や労働条件通知書等に記載されている額) の 3.0 % 手数料負担者は 求人者 とします。

上記手数料には、消費税は含まれておりません。別途加算となります。

許可番号 13-ユ-000000
事業所の名称及び所在地

2 得意分野を確かめる

自社で利用する職業紹介事業者の候補を絞っていくとき、紹介実績、登録求職者の特徴、会社の沿革などを確かめて、ニーズに合った職業紹介事業者を選定してください。

紹介実績

最近の紹介就職実績について

- ・主にどんな職業を取り扱ったか
財務責任者、ITエンジニア など
- ・主に取引が多い業種はどこか
- ・自社と同等規模の取引は多いか

なお、過去3年の就職者数、離職者数は、厚生労働省「人材サービス総合サイト」で確認できます。

登録求職者の特徴

現在登録されている求職者について



- ・登録人数
- ・希望職種
- ・その他登録者の特徴

を、職業紹介事業者に確かめます。

会社の沿革など

職業紹介事業者のホームページや職業紹介事業者との面談で確かめます。

- ・職業紹介事業者の沿革を見る。
沿革から強い分野がわかる。
- ・創業者の経歴を見る。
経歴から強い分野が類推できる。



3 紹介契約をチェックする

利用に当たって、求人企業と職業紹介事業者間との紹介契約の締結は法令で定められていませんが、トラブル防止や紹介業務の円滑化の観点から、職業紹介事業者サイドで紹介契約書などを用意している場合が多くなっています。

紹介契約書などの名称・様式・内容は職業紹介事業者によって様々ですが、確認しておいてほしいポイントは次のとおりです。

手数料の算定方法と支払方法

- (1) 上限を定めた手数料表をもとに、具体的に①手数料の額（率）、②算定の基礎となる賃金の範囲、③賃金見込額の算定方法、④支払方法 について確認しましょう。

紹介後の直接取引の制限

- (2) 求人企業が、紹介後一定期間内（例えば1年以内）に、紹介・不採用とした人材と直接接触し採用を決定した場合、本契約上、紹介があった場合と同様に職業紹介事業者に対して手数料を支払うことを定めた条項です。これをオーナーシップ条項ともいいます。直接取引は両者のあっせんを仲介する職業紹介事業の「中抜き」であり、その防止を目的としています。

早期離職者の情報提供

- (3) 法令で、「紹介・就職した者（無期雇用者に限る）のうち6か月以内の離職者数を厚生労働省「人材サービス総合サイト」で情報提供すること」が職業紹介事業者に義務付けられています。このため、求人企業に6か月以内に離職した場合の情報提供をお願いする条項です。

この他、紹介契約書では、職業紹介法令遵守事項の確認、求人不受理要件の自己申告、暴力団員等の排除、返戻金制度、個人情報の適正な取扱・秘密の保持 などの条項が盛り込まれます。

Part.3 求人企業へのお願い

1 求人内容を正確に伝える

求人内容が明確でないと、企業の希望に合った求職者の探索が困難となります。

職業紹介事業者に、求人内容を正確にお伝えください。
求人内容がまとまらない場合、職業紹介事業者が聞き取りをしながら整理していくことも可能ですので、ご相談ください。

求人内容の整理

- ・ 仕事の内容
- ・ 人材要件（求める能力、経験、人物等）
- ・ 労働条件（賃金、労働時間、休日等）
- ・ その他（採用後のキャリアアップ制度等）



法定労働条件の明示、変更明示

求人企業は、求人申込みに当たって右の法定労働条件明示事項を職業紹介事業者に明示をしなければなりません。

さらに、求人企業は、法定労働条件明示事項に変更があった場合は、雇用契約の締結までに変更の内容を書面で求職者に対して明示することが義務づけられています。

忘れるケースが多いので、ご注意ください。

2 自己申告に協力する

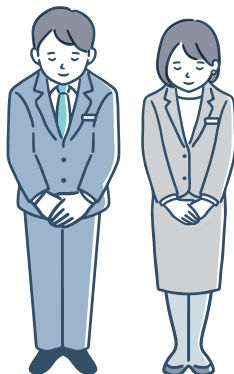
求人不受理制度

いわゆるブラック企業に職業紹介を行うと、就職後のトラブルが予見されることから、2020年3月30日以降、職業紹介事業者は「労働法令違反で処分等を受けた求人者」「暴力団員等」からの求人を受理しないことが望ましいとされています。これを「求人不受理制度」といいます。

求人企業への自己申告書の提出要請

「労働法令違反で処分等を受けた求人者」「暴力団員等」からの求人か否かを確認するため、求人申込み時に職業紹介事業者は求人企業に自己申告書等の提出を求めることとなっています。

求人者の申込みに当たって、自己申告にご協力をお願いします。



check point

- 求人内容を正確に伝える
- 自己申告に協力する
- 募集情報等は的確に表示する
- 求職者情報を適正に管理する

【法定労働条件明示事項】

- 1 業務の内容
- 2 契約期間
- 3 試用期間
- 4 就業場所
- 5 就業時間
- 6 休憩時間
- 7 休日
- 8 時間外労働
- 9 賃金
- 10 加入保険
- 11 受動喫煙防止措置
- 12 募集者の氏名又は名称
- 13 派遣労働者として雇用する場合
雇用形態：派遣労働者

2024.4.1 から改正施行

「1 業務の内容」「4 就業場所」に将来の配置転換等の見込みを《変更の範囲》として明示が必要。

「2 契約期間」に、有期の場合の更新の基準を明示（通算契約期間又は更新回数の上限を含む。）。

詳しくは、
厚生労働省「労働者を募集する企業の皆さまへ」
(2020.1 改正)



改正リーフレット

厚生労働省「募集時などに明示すべき労働条件が追加されます！」
(2024.4 改正)



3 募集情報等は的確に表示する

紹介会社利用の有無に関わらず
人材募集時に対応が必要



IT 技術等の進展に伴い、求人・求職の情報も瞬時かつ大量に入手できるようになりましたが、円滑に情報を流通させるためには、ベースとなる情報が正しいものであることが必須です。このため、2022 年 10 月施行の改正職業安定法において、求人企業、求人サイト運営者、職業紹介事業者等に対して、「求人等に関する情報の的確な表示」が義務づけられました。

「的確な表示」として求められるのは次の 3 点です。

1 虚偽の表示の禁止

- ✗ 「正社員」求人だが、実際には「アルバイト」
- ✗ 実際よりも高額の賃金を提示している求人

2 誤解を生じさせる表示の禁止

- ✗ 求人企業とグループ企業が混同されるような表示
- ✗ 固定残業代を含めて月給額を表示
(基本給と固定残業代を分けて表示することが必要。)

3 求人情報等を正確かつ最新の内容に保つ義務

- ・募集を終了・内容変更したら、自社の採用ウェブサイト等を速やかに更新する。
- ・求人メディア、職業紹介事業者等を利用している場合は、募集の終了や内容変更を反映するよう速やかに依頼する。
- ・求人メディア、職業紹介事業者等から、求人情報の訂正・変更を依頼された場合は、速やかに対応する。

4 求職者情報を適正に管理する

紹介会社利用の有無に関わらず
募集選考時に対応が必要



個人情報の漏えいは、企業にとって信用を失う重大事件です。求職者の募集・採用選考に当たって情報の収集、利用、保管に関して慎重な対応が求められます。次の点に特に適切な対応をお願いします。

業務目的の範囲内での個人情報の収集

募集業務等の目的の達成に必要な範囲内で、個人情報を収集、保管、使用しなければなりません。



紛失防止、不正アクセス防止廃棄ルール等

採用選考終了後、求職者の履歴書等は、本人に返却するか、自社で責任をもって処分します。

次の措置を講じるとともに、求職者等からの求めに応じ措置の内容を説明しなければなりません。

- ・個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置
- ・個人情報への不正なアクセスを防止するための措置
- ・保管の必要がなくなった個人情報の破棄又は削除の措置

個人情報の収集の手段

求職者の個人情報は、

- ・本人から直接収集
- ・本人の同意（※）の下で本人以外から収集
- ・本人が公開している個人情報から収集等、適法かつ公正なものによること

※本人の同意を求める際の要件

- ・同意を求める事項を具体的かつ詳細に明示すること
- ・本人の自由な意思に基づく同意であること

職業紹介事業者を通じて個人情報を取得する場合は、本人同意の有無を確認します。

秘密の保持

求人企業は、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、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りません。

求人企業の採用関係者以外に秘密を漏らしたときは、職業安定法違反となり、30 万円以下の罰金に処せられます。