

優良募集情報等提供事業者 認定制度 制度説明会

第一部 職業安定法について

厚生労働省委託事業

公益社団法人 全国求人情報協会

<https://yuryonintei.com>

本日のアジェンダ

1. 令和4年改正職業安定法のポイント
2. 局長通知（令和7年2月17日）について
3. 令和7年4月施行職業安定法に基づく省令及び指針の一部改正のポイントについて
4. まとめ・質疑応答

はじめに

開催にあたってのお願い

■マイクはミュートにし、挙手・拍手の機能は使用はお控えください。

■ご質問がある場合は、画面下の「Q&A」機能をご利用ください。

①画面下の『Q&A』をクリックします。

②入力欄に「社名」「氏名」「ご質問内容」をご入力の上、送信してください。

※ご質問内容は事務局のみ公開され、他の参加者には表示されません。

※いただいたご質問には、時間の許す限りお答えいたします。



1

令和 4 年改正職業安定法のポイント

- (1) 募集情報等提供に該当するサービスの拡大
- (2) 特定募集情報等提供事業者の届出制
- (3) 的確表示の義務付け
- (4) 個人情報の取り扱いに関するルール
- (5) 苦情対応の義務化
- (6) 利用者判断のための事業者情報の公開

1 募集情報等提供に該当するサービスが拡大されました。

令和4年改正職業安定法のポイント

従来の求人メディア・求人情報誌だけでなく、以下の事業を行う事業者も職業安定法の「**募集情報等提供事業者**」になりました。

- インターネット上の公開情報等から**収集（クローリング）した求人情報・求職者情報を提供するサービス**
- 求人企業や求職者だけでなく、**職業紹介事業者や他の求人メディア等（募集情報等提供事業者）から求人情報・求職者情報の提供依頼を受けたり、情報提供先に提供するサービス**

募集情報等提供に該当するサービス

改正前	• 求人メディアや求人誌など、求人企業から依頼を受けて求人情報を提供する • 人材データベースなど、求職者から依頼を受けて求職者情報を求人企業に提供する
改正後 追加	• 求人情報・求職者情報を収集（クローリング）して提供する • 他の求人メディアに掲載されている求人情報を転載する

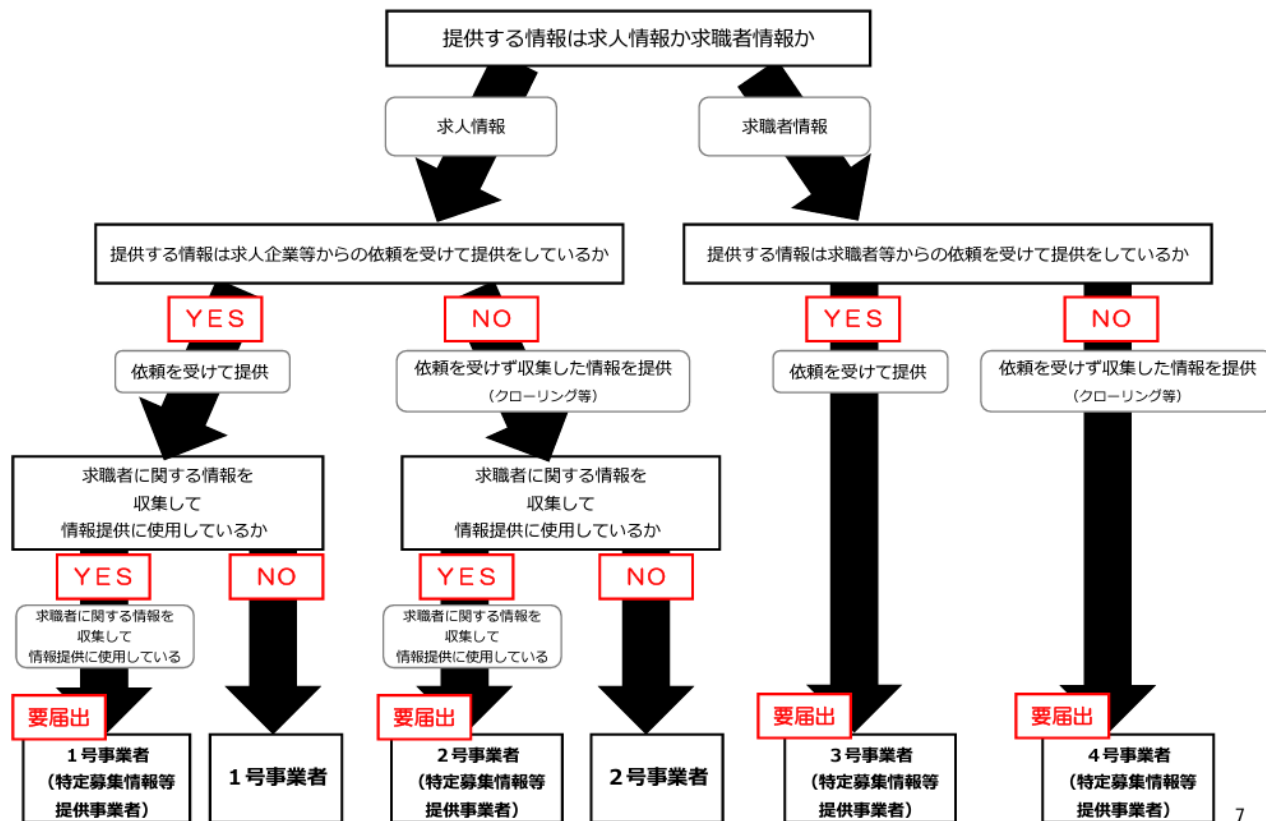
事業類型（募集情報等提供事業の類型）

令和4年改正職業安定法のポイント

提供する情報	収集方法（例）	労働者になろうとする者に関する情報の収集	事業類型
求人情報	- 求人企業からの提供依頼 - 職業紹介事業者からの提供依頼 - 他の求人メディアからの提供依頼	あり	1号（特定募集情報等提供）
		なし	1号
	- ウェブ上から収集（クローリング） - 他の求人メディアの転載	あり	2号（特定募集情報等提供）
		なし	2号
求職者情報	- 求職者が登録 - 職業紹介事業者からの提供依頼	あり	3号（特定募集情報等提供）
	ウェブ上から収集（クローリング）	あり	4号（特定募集情報等提供）

募集情報等提供事業者の事業類型

令和4年改正職業安定法のポイント



2 特定募集情報等提供事業者の届出制が設けられました

令和4年改正職業安定法のポイント

- 特定募集情報等提供事業者（労働者になろうとする者に関する情報を収集する募集情報等提供事業者）について、届出制が導入されています。
- また、年に1度、事業の概況を報告する必要があります。

「労働者になろうとする者に関する情報」には、氏名等の特定の個人が識別できる個人情報だけでなく、メールアドレスや経歴、サイトの閲覧履歴等を含みます。

届出が「必要」な例

- ・会員登録を求めている場合
- ・メールアドレスを集めて配信している場合
- ・閲覧履歴に基づく情報提供をしている場合

届出が「不要」な例

- ・**個人情報**を収集せず、紙媒体でのみで**不特定多数の者**に情報提供している場合

届出事項

- ①名称、②所在地、③電話番号、
④職業紹介事業者または派遣元事業主である場合には許可番号または届出受理番号 等
届出様式には、サービス名称・サイトURL等も記入してください。

変更・廃止届出

届出事項に変更がある場合は変更日翌日から30日以内、事業を廃止する場合は廃止日から10日以内に届け出なければなりません。

3 求人等に関する情報の的確な表示の義務付け

令和4年改正職業安定法のポイント

各事業者に対して、**求人等に関する①～⑤の情報すべての的確な表示が義務付けられています。**

①求人情報 ②求職者情報 ③求人企業に関する情報 ④自社に関する情報 ⑤事業の実績に関する情報

- 虚偽の表示、誤解を生じさせる表示はしてはなりません。
- 求人情報、求職者情報を正確・最新の内容に保つ措置を講じなければなりません。

対象となる情報

広告や連絡手段を通じて提供される求人情報・求職者情報が幅広く対象となります。

対象の広告・連絡手段

新聞・雑誌・その他の刊行物広告、文書の掲出・頒布、書面、ファックス、ウェブサイト、電子メール・メッセージアプリ・アプリ等、放送（テレビ・ラジオ等）、オンデマンド放送等

的確表示義務の詳細

令和4年改正職業安定法のポイント

正確かつ最新の内容に保つ措置

全ての事業者	・求人情報・求職者情報の提供中止や訂正を求められたら、遅滞なく対応する。 ・求人情報・求職者情報が正確・最新の内容でないことを確認したら、遅滞なく情報提供依頼者に訂正があるかを確認するか、情報の提供を中止する。
依頼を受けて情報を提供する事業者 (1・3号事業者)	・求人情報の提供依頼者に、募集が終了した場合や求人情報の内容変更について速やかに通知するよう依頼（メールや文書等が望ましい）する。 - 求職者情報の提供依頼者には、求職者情報を正確・最新の内容に保つよう依頼（メールや文書等が望ましい）する。 - または ・求人情報・求職者情報の時点を明らかにする。 ※これらの措置は可能な限りいずれも講ずることが望ましいです。
自ら収集した情報を提供する事業者 (2・4号事業者)	・求人情報・求職者情報を定期的に収集・更新し、その頻度を明らかにする。 - または ・求人情報・求職者情報の時点を明らかにする。 ※これらの措置は可能な限りいずれも講ずることが望ましいです。

事業の実績に関する情報

募集情報等提供事業に関する実績も、例えば以下のような表示をしないようにする必要があります。

×

- ・ 実際の取扱い求人件数が1000件程度のところを、1万件程度あると表示する。
- ・ 全く根拠なく顧客満足度が高い旨を表示する。
- ・ 様々な仮定を置いた上で就職決定率を算出・表示する一方で、その仮定を表示していない、非常に見えにくい状態にしている。

労働条件明示のルールについて

令和4年改正職業安定法のポイント

誤解を生じさせる表示をしないための注意点

- 虚偽の表示ではなくとも、**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**」に該当します。例えば以下のような点に留意してください。
- また、求人情報の提供の段階でも、**労働条件として明示すべき項目をできる限り含めた形で提供**することが望ましいものです。

業務内容	一般事務 …①
契約期間	期間の定めなし
試用期間	試用期間あり（3か月）
就業場所	本社（●県●市●-●） 又は △支社（△県△市△-△）
就業時間	9:00～18:00
休憩時間	12:00～13:00
休日	土日、祝日（年末年始を含む）
時間外労働	あり（月平均20時間）
賃金	月給 20万円（ただし、試用期間中は月給19万円） …②
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
受動喫煙防止措置	屋内禁煙
募集者の氏名または名称	〇〇株式会社 …③
派遣労働者として雇用する場合	雇用形態：派遣労働者ではない

※令和6年4月1日 改正職業安定法施行規則における募集時などに明示すべき労働条件の項目は厚生労働省のHPをご確認ください。

誤解を生じさせる表示をしないための注意点

令和4年改正職業安定法のポイント

①業務内容

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りません。

- × 営業職中心の業務を「事務職」と表示する
- × 契約社員の募集を「試用期間中は契約社員」など、正社員の募集であるかのように表示する
- × フリーランス（委託）の募集を雇用契約の募集と混同する

②賃金

固定残業代を採用する場合に、基礎となる労働時間数等を明示せず、基本給に含めて表示してはなりません。

- × 【月給】32万円
- 【基本給】25万円 【固定残業代】7万円
※時間外労働の有無に関わらず、15時間分支給。
15時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給します。

虚偽の表示の禁止

以下のような場合は**虚偽の表示**に該当する場合があります。

×

- ・実際に募集を行う企業と別の企業の名前で求人掲載する。
- ・「正社員」と謳いながら、実際には「アルバイト・パート」の求人であった。
- ・実際の賃金よりも高額な賃金の求人を掲載する。
- ・所謂おとり求人として、実際には求人掲載の申し込みを受理していない求人を掲載する。

③募集者の氏名または名称

優れた実績を持つグループ会社の情報を大きく記載する等、求人企業とグループ企業が混同されるような表示をしてはなりません。

- × A社のグループ会社B社の求人を、「A社は高度なITエンジニアのスキルを持った方を必要としています。」と表示

モデル収入例を、必ず支払われる基本給のように表示してはなりません。

- × 【給与】400万円～【モデル給与】1000万円～
（社内で特に給与が高い労働者の給与を全ての労働者の給与であるかのように例示）
- 【給与】400万円～600万円
- 【給与】400万円～600万円
【モデル給与】555万円（同職種社員の給与の平均を例示）

4 個人情報の取扱いに関するルールについて

令和4年改正職業安定法のポイント

募集情報等提供事業者も、**職業安定法の個人情報に関する規定の対象**となります。

- ・業務の目的の達成に必要な範囲内で、求職者の**個人情報を収集・使用・保管**してはなりません。
- ・求職者の個人情報を収集する際には、**業務の目的を明らかに**してはなりません。
- ・業務上知り得た**人の秘密を漏らしてはなりません**。
- ・求職者の個人情報を**みだりに第三者に提供してはなりません**。

業務の目的の達成に必要な範囲内

求職者の個人情報は、募集情報等提供のために必要な範囲で収集・使用・保管する必要があります。

- | | |
|---|--|
| × | ・募集情報等提供のために収集した個人情報を、職業紹介のために求人企業に提供する。
・募集情報等提供のために収集した個人情報を、自社の採用選考のために使用する。 |
| ○ | ・募集情報等提供のために収集した個人情報を、募集情報等提供のサービスの向上のために匿名化・統計処理する。 |

業務の目的の明示

求職者の個人情報を収集する際には、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に、個人情報を収集・使用・保管する業務の目的を、ウェブサイトに掲載するなどして、明らかにしてはなりません。

- | | |
|---|---|
| × | ・「募集情報等提供のために使用します」とのみ表示。 |
| ○ | ・「求人情報に関するメールマガジンを配信するために利用します」と表示。
・「会員登録時に入力いただいた情報を、当社のサービスに登録している企業に提供します」と表示。 |

個人情報の収集・使用・保管についての義務

令和4年改正職業安定法のポイント

個人情報の収集・使用・保管についての同意

職業安定法上、本人の同意を得る必要がある場合

- ・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・使用・保管する場合
- ・本人以外の第三者から個人情報を収集する場合
- ・特別な職業上の必要性から、国籍や思想・信条等の個人情報を収集する場合

個人情報の収集・使用・保管について**本人の同意を得る必要がある場合**は、以下の内容を遵守してください。

- ・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き、**本人が明確に表示した同意**であること。
- ・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・使用・保管することに関する同意を、募集情報等提供の条件にしないこと。



- ・登録した個人情報を職業紹介に使用することに同意しないと、求人メディアが利用できない。
- ・求人と関係のない販売商品の案内に同意しないと、求人メディアが利用できない。

5 苦情対応の義務化／6 利用者判断のための事業者情報の公開

令和4年改正職業安定法のポイント

5 苦情に対する適切・迅速な対応の義務

求人企業や求職者からの苦情は、**適切かつ迅速に処理**しなければなりません。
また、そのために**必要な体制の整備が義務付け**られました。

苦情処理体制

苦情の処理に必要な体制は、事業の規模に応じて求められる内容が異なります。少なくとも事業の規模を問わず、電話番号やメールアドレス、問い合わせフォームといった、**苦情の申出先や相談窓口を明らかにする必要**があります。なお、苦情の申出先や相談窓口は利用者にわかりやすい形で周知してください。

6 利用者の選択のため、事業情報の公開をお願いします

利用者の選択に役立つよう、インターネット等を通じた事業情報の公開に努めてください。（努力義務）

公開が求められる項目

- ・求人等に関する情報の的確な表示に関する事項
- ・個人情報の保護に関する事項
- ・苦情の処理に関する事項
- ・**求人情報・求職者情報の検索結果の表示順の決定に当たって考慮している事項※**

※ 有料で掲載しているか、サイトの閲覧履歴、登録された職歴等の情報などの項目。

上記項目に従ってアルゴリズム・AI等を使用して表示順を決定している場合、当該アルゴリズム・AI等の詳細の公開を求めるものではありません。

2

「令和7年2月17日に発出された局長通知」 について

- (1) 事前審査の厳格化
- (2) 6情報（氏名・住所・連絡先・業務内容・就業場所・賃金）の明示

職業安定局局長通知（令和7年2月17日）

局長通知（令和7年2月17日）について

職業安定局局長通知（令和7年2月17日）

職発 0217 第4号
令和7年2月17日

御中

厚生労働省
職業安定局長
(公印省略)

職業安定法第63条第2号に規定する公衆道徳上有害な業務、又は
違法・有害と疑われる事業への対応について

募集情報等提供事業を利用するなどにより、あたかも通常の募集を装い、強盗や特殊詐欺などの職業安定法第63条第2号に規定する公衆道徳上有害な業務を募る、いわゆる闇バイトなどの募集広告が確認されています。広く社会的に認知されている求人メディア等の募集広告を悪用して犯罪行為の実行行為者を募り、労働者になろうとする者自身が意図せず犯罪者となる懸念があるなど、重大な社会問題となっています。

これまでも、犯罪対策関係会議において「SNSで実行犯を募集する手段による強盗や特殊詐欺事案に関する緊急対策プラン」(別添1)や「国民を詐欺から守るための総合対策」(別添2)が策定され、これに基づき対策を講じてきましたが、今般、新たに「いわゆる「闇バイト」による強盗事件等から国民の生命・財産を守るための緊急対策」(別添3)が同会議において策定されました。貴会におかれましても、会員企業及びその関係事業者に対し、下記にご留意の上、職業安定法第63条第2号に規定する公衆道徳上有害な業務(以下「有害業務」といいます。)(又は違法・有害と疑われる業務に係る職業紹介や求人情報の掲載等を防止することや、有害業務又は違法・有害と疑われる業務に係る職業紹介や求人情報等を把握した場合に、下記3により都道府県労働局及び都道府県警察本部に連絡をいただくなど、適切な対応(以下「本件取組」といいます。))をするよう周知を図っていただきたくお願いいたします。

なお、本件通知は警察庁と協議済であることを申し上げます。

また、本通知の施行に伴い、「職業安定法第63条第2号に規定する公衆道徳上有害な業務、又は違法・有害と疑われる事業への対応について」(令和5年3月17日職発0317第3号厚生労働省職業安定局長通知)は、廃止します。

【通知内容詳細】

- (1) 事前審査の厳格化および防止措置の強化
- (2) 6情報（氏名（名称）・住所・連絡先・業務内容・就業場所・賃金）の明示

**募集情報等提供事業を悪用した、いわゆる闇バイト等の犯罪
実行者募集を防止するため、募集情報等提供事業者にも違法
・有害と疑われる業務にかかる求人情報等について適切な対応
が求められています。**

(1) 事前審査の厳格化および防止措置の強化について ※局長通知より抜粋

局長通知（令和7年2月17日）について

掲載前の各過程において、求人者の確認も含め、募集に係る業務が有害業務に該当しないかを確認するとともに、違法・有害と疑われる業務である場合には、求人者や募集に係る業務の内容等について十分に確認するなど、有害業務に係る求人広告が掲載されない仕組みを設けるようお願いいたします。

有害業務に係る求人広告が掲載されない仕組みについては、各事業者の事業形態やサービスの特性等によるリスクに応じた仕組みを設けていただく必要がありますが、少なくとも、以下のような仕組みを設けるようにお願いします。

求人者の確認

新規にサービスを利用する求人者については、以下のいずれかの手法により、すべての求人者の存在確認、事業実態の確認を行うこと。

- ・ 現地訪問等による求人者の職員と対面での確認
- ・ インターネット上で利用登録をする求人者について、法人番号を活用した確認や求人者 HP 等により確認
- ・ インターネット上で利用登録をする求人者について、登記簿事項証明書や開業届等の公的な書類を提出させ確認
- ・ 実質的に上記と同程度の効果が得られる仕組み

○ 上記確認を行う前に利用を始めた事業者についても、過去に当該求人者に係る求人広告を掲載し、実際に就職実績があった等により、上記確認を行う必要がないと考えられる求人者を除き、上記確認を行うこと。

求人広告内容の確認

求人広告（過去に掲載した求人広告の記載を全く変えないものを再掲載するものや、過去に掲載し実際に就職実績があった求人広告について新たに就業期間のみの記載を変更し掲載するものは除く）については、以下のいずれかの手法により、すべての求人広告の内容の確認を行うこと。

- ・ 求人広告について、「闇バイト」、「裏バイト」、「叩き」等、違法・有害な業務であることを示唆する表現や「受け子」、「出し子」、「かけ子」、「運びの仕事」等、犯罪の実行者の募集を示唆する表現を検知するシステム等を導入の上、同システム等により求人内容を確認し、検知した求人について不自然な労働条件設定等を目視により確認
- ・ 求人広告について、上記表現の記載や不自然な労働条件設定等を目視により確認
- ・ 実質的に上記と同程度の効果が得られる仕組み

○ なお、上記のほか、インターネット上で求人広告を登録するに当たって上記表現を記載した場合に登録できないようにする（キーワードブロック）仕組みや、時給等の賃金が通常考え得るものと比して不自然に高い賃金となっているものを検知する仕組みの導入等も考えられること。

また、いわゆるクローリング型のサービスにおいては、求人広告の収集段階においても、例えば、収集する求人広告の掲載元における有害業務に係る求人広告が掲載されない仕組みを確認する等、有害業務又は違法・有害と疑われる業務に係る求人広告を収集しないようお願いいたします。

(2) 6情報（氏名・住所・連絡先・業務内容・就業場所・賃金）の明示について ※局長通知より抜粋

局長通知（令和7年2月17日）について

昨今、インターネット等で犯罪実行犯の募集が行われる事案が見られ、その中には、通常の募集情報と誤解を生じさせるような広告等も見受けられることも踏まえ、広告等により募集情報を提供する際、職業安定法第5条の4に反しないと認められるためには、求人者の氏名又は名称、住所（所在地）、連絡先、業務内容、就業場所及び賃金（以下「雇用しようとする者の氏名・名称等」という。）を表示することが必要であることを明確化しました。

ただし、職業紹介事業者及び募集情報等提供事業を行う者が、求職者からの照会を受けた場合に、雇用しようとする者の氏名・名称等を当該求職者又は労働者になろうとする者に回答することとし、そのことを照会先を付して求人等に関する情報とともに示す場合は、当該回答する情報の表示は必ずしも必要ではありません。

このため、掲載しようとする求人広告に雇用しようとする者の氏名・名称等が記載されているか確認するようお願いいたします。

認定制度の申請書類「申請要件に関する誓約書」への反映

局長通知（令和7年2月17日）について

本局長通知を踏まえ、当認定制度の申請書類「申請要件に関する誓約書」にも有害・有害と疑われる事案に対して、適切な対応を取る旨を誓約していただくこととなっております。

申請要件に関する誓約書

- 1) 当社は、募集情報等提供事業を開始して、2年以上の事業実績があります。
- 2) 当社は、特定募集情報等提供事業者として、厚生労働省に届出を済ませています。（特定募集情報等提供事業者のみ）
- 3) 当社は、4号事業者として、個人情報保護委員会に届出を済ませ、インターネット等の方法により当該事項を公表しています。（4号事業者のみ）
- 4) 当社は、申請日において、直近5年間、労働基準法、職業安定法等の労働関係法令について、重大な違反をしていません。
- 5) 当社は、申請日において、直近3年間、税金の滞納をしていません。
- 6) 当社は、申請日において、直近3年間、社会保険料及び労働保険料の滞納をしていません。
- 7) 令和7年2月17日厚生労働省職業安定局長発出の「職業安定法第63条第2号に規定する公衆道徳上有害な業務、又は違法・有害と疑われる事案への対応について」の通知に関して、適切な対応をします。
- 8) その他、本制度の趣旨に照らして問題となる事実はありません。

以上について相違ありません。

年 月 日

3

令和7年4月施行 職業安定法に基づく省令及び指針の 一部改正のポイントについて

労働者への金銭等提供禁止／募集主に対する利用料金・違約金規約等の明示

改正の背景と2つのポイント

省令・指針の一部改正のポイント（令和7年4月施行）

募集情報等提供事業者の皆さまへ

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

また、違約金等について定める場合には、募集主に分かりやすい明示が必要です

令和7年4月1日から職業安定法に基づく省令及び指針が一部改正されます

改正趣旨・背景

雇用仲介事業者による労働者になろうとする者への金銭提供は、早期離転職（定着阻害）や、それに伴う求人側の手数料負担の問題等に鑑み、既に、職業紹介事業では原則禁止しています。

他方、募集情報等提供事業については、これまで禁止等はされていませんでした。しかし、同様の問題が見られるほか、金銭等の誘因があることで過度の報告インセンティブが生じ、採用後の労働者から複数の募集情報等提供事業者採用決定の報告がされる結果、募集主が当該複数の事業者から成功報酬の請求を受けたり、高額な違約金請求を受けるなど募集情報等提供事業ならではの問題が生じています。

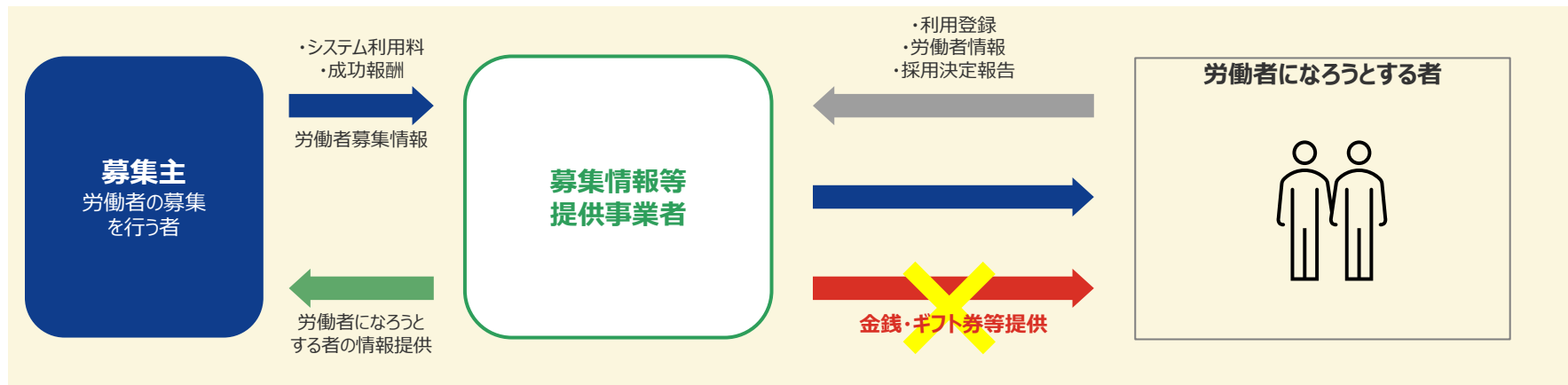
安心して雇用仲介事業を利用できない状況は、労働市場にとって重大な問題であり、また雇用仲介事業の健全な発展を阻害するものです。そのため、次の措置を講ずることにしました。

①求職者への金銭等提供禁止／②利用料金・違約金規約等の明示

省令・指針の一部改正のポイント（令和7年4月施行）

令和7年4月1日以降、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まれます。

①求職者への金銭等提供禁止 に関するFAQ

省令・指針の一部改正のポイント（令和7年4月施行）

Q.金銭やギフト券のほか、ポイントカードのポイント付加は可能でしょうか。

A.金銭と同じように利用できますので、**原則禁止の対象**です。

Q.「社会通念上相当と認められる程度」であるかは、どのように判断すれば良いのですか。

A.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「**社会通念上相当と認められる程度**」であっても好ましくありません。

その上で、「社会通念上相当と認められる程度」については、労働者への金銭等の提供は、募集情報を提供するサービスにおけるさまざまな時点で、種々の目的・効果・態様の下で行われており、一律の基準や目安を示すことは困難です。原則禁止とした趣旨は、金銭等の誘引による離転職や募集主に残される料金の支払い負担の問題、募集主が複数の事業者から料金請求を受けることその他料金請求に係るトラブル等を防止することにあります。そのため、こうした問題・トラブルを発生させるおそれがないかを判断することとなります。

具体的には、個々のケースについて、提供される金銭等の趣旨だけでなく、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態様かどうかなど、**労働市場への影響をみて、総合的に判断する**必要があります。

Q.「金銭等の提供禁止」に該当しないものはありますか？

A.一つ前のQ&Aに書かれている今般の措置の趣旨に照らし、下記①②については、指針による原則禁止の対象外となります。

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及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）。

②利用料金・違約金規約等の明示 に関するFAQ

省令・指針の一部改正のポイント（令和7年4月施行）

Q.利用料金、違約金規約等の明示については、ホームページに掲載することで明示することになるのでしょうか。

A.利用規約等について募集主に対して見せた文面と同じものを、契約締結後に募集主も確認できる必要があります。募集主の手元に規約等が残るなど再読できる状態にあることが重要です。例えば、募集情報等提供事業者が募集主に対し、①単にホームページの該当箇所を教示する、②ホームページ上で規約自体をスクロールで確認させ、同意ボタンを押させる、といった方法では、募集主が同一文面を再読できない可能性があり、後々のトラブルの原因となるおそれがあることから、適切な方法で明示しているとはいえません。

利用料金や違約金について、対面での説明の場合は、分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面を手交し、非対面での説明の場合は、分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面又は電子メールで送付する方法を基本とし、それ以外であってもこれと同等の効果をもたらすものといえる方法で行ってください。

Q.「利用料金」や「違約金」とは具体的に何を指すのでしょうか。

A.「利用料金」や「違約金」といった名称はあくまで例示であり、事業の利用に関連して募集主が負担する金銭についてはあらかじめ誤解が生じないよう全て明示してください。

Q.明示対象となる金銭の具体的な金額があらかじめ定まっていない場合には、どのように示せばいいのでしょうか。

A.算定方法等を示すことにより、募集主が想定していない請求を受けることがないように分かりやすく明示願います。

Q.「解除方法」とは何の解除方法でしょうか。

A.サービスの利用に関する契約の解除方法を指します。

質疑応答

ご参加ありがとうございました。
2部にご参加の方はこのままお待ちください。
