



# 「求人メディア」にも 「お祝い金」

# 禁止規定の波

集中的な指導監督結果等を踏まえ、  
雇用仲介事業のルール強化へ

- Checkpoint 1 職業紹介におけるお祝い金・転職勧奨禁止のルール・施行の強化
- Checkpoint 2 募集情報等提供事業（求人メディア）にもお祝い金・転職勧奨禁止のルール規定
- Checkpoint 3 雇用仲介事業における「職種ごとの紹介手数料実績の見える化」と「違約金等に係るトラブル」への対応



すでに原則禁止となっている職業紹介事業者が提供する「就職お祝い金」の違反事例が絶えない現状を踏まえ、厚労省はその実効性確保のためのルール強化に乗り出す。さらに現行では禁止規定のない求人メディアなどの募集情報等提供事業に対しても「就職お祝い金」の禁止の方針が示された。そもそも職業紹介事業者による「就職お祝い金」は、職業安定法に基づく指針の一部改正により、約3年前の2021年4月1日から禁止されているが、なぜ、この間、実効性が確保できなかったのか。このタイミングに、あらためて「就職お祝い金」が原則禁止になった経緯も含め、問題点などの論点整理をしてみたい。

（本誌 伊藤秀範）



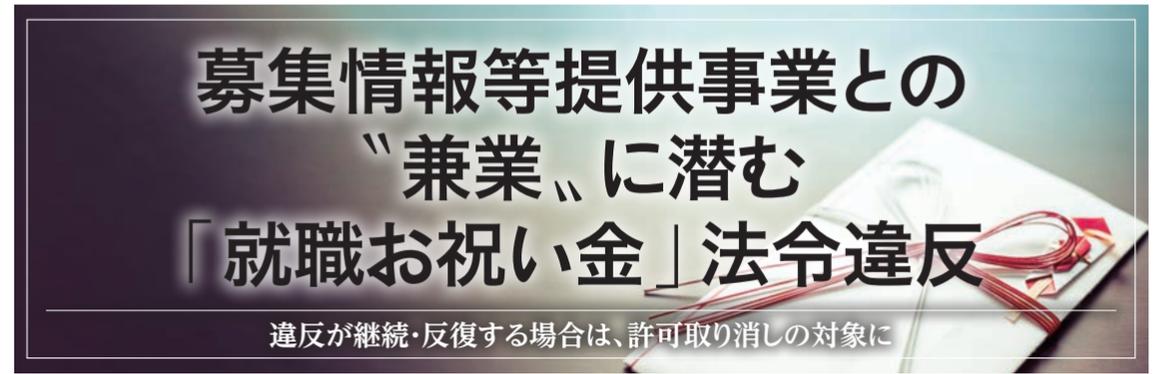
医療等3分野における集中指導監督の実施状況(令和6年5月時点)

実施対象	医療等3分野の無期雇用紹介実績がある有料職業紹介事業者	
実施期間	令和5年8月から令和6年5月	
結果概要	実施事業所数	1152事業所
	実施事業所のうち職業安定法等違反の事業所数(割合)	716事業所(約6割)
	主要な違反内容(多い順)	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業安定法第32条の15(帳簿書類整備)</li> <li>職業安定法第32条の13(求人者及び求職者への事業情報事前明示)</li> <li>職業安定法第32条の16第3項(人材サービス総合サイトによる事業情報の提供)</li> <li>職業安定法第5条の3(労働条件等の明示)</li> <li>職業安定法第5条の5(個人情報の取扱い)</li> </ul>
求人事業所から情報収集し把握した主な内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>求人者手数料や返戻金の明示に関する情報(口頭のみ明示、内容が不明確な明示)</li> <li>求人者手数料や返戻金の運用に関する情報(求職者の能力適性、早期離職の場合など)</li> </ul>	

厚労省「第369回労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会」(2024年5月29日開催)資料より

集中指導監督は「職業紹介手数料等の情報開示義務」「職業紹介手数料の返戻金制度の勤奨」「自らの紹介により就職した者に対して、就職後2年間の転職勧奨の禁止無期雇用契約に限る」「転職の勧奨につながるような求職者への『就職祝い金』などの禁止」などの遵守事項について、1152の事業所を対象に行われたが、職業安定法等を違反したところは716事業所と、全体の約6割に上った。

「集中指導監督の実施状況(2024年5月時点)」が公開された2024年5月29日開催の労働政策審議会の部会では、出席委員から「違反事業所の割合が約6割と、3分野の中小企業におけるの従業員確保という点で、非常に大きな懸念」「結果を踏まえれば、法令の周知徹底や、監督指導の評価は言うまでもなく重要ですが、現在の法制度で十分なのかについても検討が必要」などの声も挙がった。



「就職祝い金」原則禁止の経緯

業界関係者であれば、すでにご承知のことと思われるので、ここでは「おさらい」の意味も含めて論点の整理ぐらいの軽い気持ちで読み進めてもらえればと思う。

求職者に対して、職業紹介事業者(本文内では以下、「有料職業紹介事業」を指す)が「就職祝い金」などの名目で金銭等を提供することは、短期的な転職を促しかねないという理由により、職業安定法に基づく指針の一部改正により、2021年4月1日から禁止されている。

しかし、その後も「就職祝い金」に類する求職者への金銭の支給するケースが後を絶たないとの理由から、厚労省は規制を強化する方針を示し、5月29日に開かれた労働政策審議会の部会では、指導・監督を行った違反事例を公開(14ページの一覧参照)。

7月24日の部会では、その指導・監督結果を踏まえ、「就職祝い金」禁止の実効性確保へ向けた追加的対応として、**違反が継続・反**

集中的な指導監督結果等を踏まえた労働力需給調整機能強化のための追加的対応(案)

法令順守徹底のためのルールと施行の強化	①お祝い金・転職勧奨禁止の実効性確保
	②募集情報等提供事業に係る対応
雇用仲介事業のさらなる見える化	①職種ごとの紹介手数料実績の見える化
	②違約金等に係るトラブルへの対応
公的部門における職業紹介機能の強化	ハローワークの機能強化等
その他	①返戻金、認定制度
	②業所管における対応

厚労省「第372回労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会」(2024年7月24日開催)資料より  
※太字、アンダーライン等は本誌編集により指定

復する場合は、許可取り消しの対象になる方針も示したほか、禁止規定のなかった**募集情報等提供事業(求人広告事業)においても「金銭等の提供を原則禁止とする規定を職業安定法指針に設けることとする(規定ぶりは、職業紹介事業について設けている現行の規定と同様のもの)」**とされた。

「医療・福祉・保育」の3分野で脚光

そもそも、職業紹介事業者による「就職祝い金」の提供が大きいくクローズアップされたのは、人手不足が深刻な「医療・福祉・保育」の3分野における職業紹介

の条件等についての求人者からの苦情・トラブルの顕在化からである。職業紹介事業者に支払う「手数料が高い」「転職勧奨により早期退職してしまう」などの求人者からの指摘、それに伴うトラブル事例などを踏まえ、厚労省は3分野の職業紹介事業における透明性の担保に向け、2021年から医療・介護・保育分野における職業紹介事業者の「認定制度」を創設している。

2023年2月には3分野の求人者向けの都道府県労働局に「特別相談窓口」を設置。同年8月から2024年5月にかけては、窓口で寄せられた情報を基に、3分野の職業紹介事業者に対する「集中指導監督」を実施した。

指導事例としては決して多くはないが

メディア受けしやすいネーミングゆえか、職業紹介事業における指導・監督では、「就職祝い金」問題ばかりがクローズアップされやすいが、「集中指導監督の実施状況」のデータを見ると、「お祝い金に関する指導事例」は25件であり、「労働条件等の明示に関する指導事例」(336件)、「手数料に関する指導事例」(409件)などと比較すると、それほど多い印象は受けにくい。

か。同事業者は特定募集情報等提供事業者だとしても、当該サイトのホームページ上で運営主体である同社の会社概要が出てくる。紹介事業者がお祝い金の規制逃れのため兼業する事業の下で行っていることが明確であり、違法ではないか(広告制作を行う事業者から電話での情報提供)といった事例のほか、(○某求人サイトはサービス利用者(応募者)を集めるため、お友達紹介キャンペーンと称して金品等を提供している。同じことを紹介事業者が行えば就職祝い金の禁止に接触すると思われるが、募集情報等提供事業にはなぜ取り締まりが及ばないのか(関東・令和5年上期・紹介事業者)といった事例も報告されている。

兼業が違法逃れの「逃げ場」になっていないか

ただ、「就職祝い金」に関しては、職業紹介事業と同じ「雇用仲介事業」の募集情報等提供事業においては禁止規定がなく、それを「隠れ蓑」にしたと疑われる「就職祝い金」に関する相談事例なども、都道府県労働局に設置された求人者向けの「特別相談窓口」には寄せられている。

5月29日開催の労働政策審議会の部会でも、公益代表委員からは「職業紹介事業で指導監督に入った時に、兼業する募集情報等提供事業をやっているから、そちらの利用者をやっているのだという逃げの場にな