

採用した労働者について、

- ・複数の求人サイトから成功報酬(手数料)を請求されるケース
- ・ハローワーク経由で採用した場合にも請求を受けるケースが増えています。

【原因】

①一部の求人サイト(募集情報等提供事業者。以下「事業者」)において、「労働者になろうとする者」(以下「労働者」)に「就職お祝い金」等を提供するものがあり、これを得ようとする労働者が複数の事業者就職が決まったことの報告をする場合があること

②求人サイトと求人者間の契約において、当該求人サイトを通じて知り得た労働者については、その後、他の事業者やハローワークの紹介により採用した場合も含め、知り得てから一定期間(例えば1年)内の採用であれば、成功報酬を請求する旨の条項が盛り込まれている場合があること

【厚生労働省の対策(職業安定法に基づく指針の改正)】令和7年4月施行

- ①事業者から労働者への金銭等提供を原則禁止
- ②利用料金や違約金に関する定めを、求人者に誤解が生じないように、わかりやすく明示すること

【トラブル防止のため、契約内容を確認しましょう】

利用料金や違約金に関する定めを求人者(募集主)の方に誤解が生じないようにわかりやすく明示する義務は令和7年4月からの施行となっていますが、トラブルを防ぐため、現時点からでも、契約時などにチェックポイントを活用して契約内容を確認しましょう。

求人者(募集主)が求人サイトを利用する際の契約チェックポイント

○料金の発生要件や契約解除について

利用料金の発生要件や契約解除の方法について、確認しましょう。

○情報提供を受けた労働者を他の機関経由(ハローワーク経由含む)で採用した場合の扱い

この場合にも料金の支払いを求める定めはあるか、その内容はどのようなものか、確認しましょう。

○労働者を採用したときの事業者への報告有無やその期限・方法

労働者を採用したとき、事業者への報告が必要かどうか、また報告期限や報告方法について、確認しましょう。数日といった短期間で退職した場合でも、報告が必要か、なども確認しましょう。

○労働者との連絡方法

事業者が指定する連絡方法(例えば、募集情報等提供事業者のウェブサイト上の通信機能など)に限られるのかどうか、確認しましょう。

○違約金について

どのような場合に違約金が発生するか、内容・金額について確認しましょう。

○返戻金について

採用した労働者が短期間で辞めた場合に、支払った料金の一部が返金される定めはあるか、対象となる期間や返戻率はどのようなものか確認しましょう。

○契約主体について

当該求人事業所のみ適用される契約なのか、法人全体に適用される契約なのか確認しましょう。