

# 現行制度、関係データ等について

その他の論点について

# 論点① 職業紹介事業以外の雇用 仲介事業等について

直接募集、文書募集について

# 募集者に課される主な義務等

現行の規制	根拠	設定理由	論点
<b>労働条件等の明示関係</b>			
<b>労働条件等の明示</b> 募集者は求職者に対し、労働条件等の明示をしなければならない	法第5条の3 則第4条の2	労働者がその従事する業務内容及び労働条件を予め知った上で就職することは、労働者を保護する上からも、就職後における紛争を避ける上からも、またその労働者が当該職業に定着してその有する能力を完全に発揮するためにも必要なことであるため。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・明示すべき事項について、その範囲、その内容の具体化について、検討する必要はないか。（いわゆる「固定残業代」等）</li> <li>・雇用情報の提供について検討等する必要はないか。</li> </ul>
<b>募集内容の的確な表示</b> 新聞、雑誌等に掲載する広告等により労働者の募集を行う者は、労働者の適切な職業選択に資するため、募集内容等を明示するに当たっては、労働者に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その的確な表示に努めなければならない	法第42条	求人広告文書等による労働者募集については、募集内容が明確でなく、求職者の適切な職業選択が妨げられる等の問題が生じることから、募集内容の的確な表示を通じ、トラブルの発生を防止する必要があるため。	
<b>罰則</b> 虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して、労働者の募集を行った者又はこれらに従事した者	法第65条	誇大な広告によって労働者を欺罔したり、労働条件を偽って労働者を募集することについての罰則を規定することにより、労働者の募集が公正に運営されることを担保するため。	
<b>その他</b>			
<b>報酬受領の禁止</b> 募集者は、募集に応じた労働者から、その募集に関し、いかなる名義でも、報酬を受けてはならない。	法第39条	募集に応じる労働者は経済的に弱者の立場にあるものであって、これらのものから金品を受け取ることは、他人の就業に介入して利益を受ける中間搾取的色彩が濃厚であるため、労働者を保護し、その生活の安定を図るためにこれを禁止している。	
<b>報酬の供与の禁止</b> 募集者は、被用者（募集従事者）に対し、賃金、給料その他これらに準ずるものを支払う場合を除き、報酬を与えてはならない	法第40条	募集従事者に対する報酬は、応募した労働者の人数に比例的に支払われることが多く、このため募集従事者が応募者を増加させるべく甘言を弄する等の弊害が生じやすく、これらの弊害を除去するため、賃金等以外の報酬の支払いを禁止している。	

# (参考)労働条件等の明示①

## ○職業安定法(昭和二十二年法律第四百十一号)

(労働条件等の明示)

第五条の三 公共職業安定所及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者(第三十九条に規定する募集受託者をいう。)並びに労働者供給事業者(次条において「公共職業安定所等」という。)は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

2 略

3 前二項の規定による明示は、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により行わなければならない。

## ○職業安定法施行規則(昭和二十二年労働省令第十二号)

(法第五条の三 に関する事項)

第四条の二 法第五条の三第三項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項
  - 二 労働契約の期間に関する事項
  - 三 就業の場所に関する事項
  - 四 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項
  - 五 賃金(臨時に支払われる賃金、賞与及び労働基準法施行規則(略)第八条各号に掲げる賃金を除く。)の額に関する事項
  - 六 健康保険法(略)による健康保険、厚生年金保険法(略)による厚生年金、労働者災害補償保険法(略)による労働者災害補償保険及び雇用保険法(略)による雇用保険の適用に関する事項
- 2 法第五条の三第三項の厚生労働省令で定める方法は、前項各号に掲げる事項(以下この項及び次項において「明示事項」という。)が明らかとなる次のいずれかの方法とする。ただし、職業紹介の実施について緊急の必要があるためあらかじめこれらの方法によることができない場合において、明示事項をあらかじめこれらの方法以外の方法により明示したときは、この限りでない。
- 一 書面の交付の方法
  - 二 電子情報処理組織(書面交付者(明示事項を前号の方法により明示する場合において、書面の交付を行うべき者をいう。以下この号において同じ。)の使用に係る電子計算機と、書面被交付者(明示事項を前号の方法により明示する場合において、書面の交付を受けるべき者をいう。以下この号及び次項において同じ。)の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。)を使用する方法のうち、書面交付者の使用に係る電子計算機と書面被交付者の使用に係る電子計算機とを接続する電気通信回線を通じて送信し、書面被交付者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法(書面被交付者がファイルへの記録を出力することによる書面を作成することができるものに限る。)によることを書面被交付者が希望した場合における当該方法

3・4 略

## (参考)労働条件等の明示②

### ○職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針(平成十一年労働省告示第百四十一号)

第三 法第五条の三及び第四十二条に関する事項(労働条件等の明示及び募集内容の的確な表示)

職業紹介事業者等は、法第五条の三第一項の規定に基づき、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者(以下「求職者等」という。)に対し、その者が従事すべき業務の内容及び労働条件(以下「労働条件等」という。)を明示するに当たっては、次に掲げる事項に配慮すること。

一 明示する労働条件等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。

二 求職者等に具体的に理解されるものとなるよう、労働条件等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。

三 求職者等が従事すべき業務の内容に関しては、職場環境を含め、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。

四 労働時間に関しては、始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働、休憩時間、休日等について明示すること。

五 賃金に関しては、賃金形態(月給、日給、時給等の区分)、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等について明示すること。

六 明示する労働条件等の内容が労働契約締結時の労働条件等と異なることとなる可能性がある場合は、その旨を併せて明示するとともに、労働条件等が既に明示した内容と異なることとなった場合には、当該明示を受けた求職者等に速やかに知らせること。

七 労働者の募集を行う者は、労働条件等の明示を行うに当たって労働条件等の事項の一部を別途明示することとするときは、その旨を併せて明示すること。

# (参考)他法令における取組

## いわゆる「固定残業代」への対応

### ○青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）

- ・法律に基づく指針により、募集者等は、青少年が応募する可能性のある募集又は求人について、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金（「固定残業代」という。）に係る計算方法（固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数（固定残業時間）及び金額を明らかにするもの）、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を明示することとしている。

## 職場情報提供等の取組

### ○青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）※当該部分については平成28年3月1日施行

- ・法律により、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、幅広い情報提供を努力義務とし、応募者等からの求めがあった場合は、次の（ア）～（ウ）の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務付けることとしている。
  - （ア）募集・採用に関する状況
  - （イ）雇用管理に関する状況
  - （ウ）職業能力の開発・向上に関する状況
- ・法律に基づく指針により、職業紹介事業者は、新卒求人を受理する際に、青少年雇用情報の提供を求めるとともに、全ての青少年雇用情報を提供するよう働きかけることが望ましいこととしている。
- ・法律に基づく指針により、募集情報提供事業者は、就職支援サイトに、新卒者募集を行う企業の青少年雇用情報が可能な限り全ての項目について掲載されるように取り組むこととしている。

### ○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）※当該部分については平成28年4月1日施行

- ・自社の女性の活躍に関する情報として、以下の項目の中から1つ以上の項目を公表することを義務付けることとしている。
  - 1 採用 （※（区）は雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要な項目、（派）は派遣労働者を含めて公表を行うことが必要な項目）
    - ・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）、・男女別の採用における競争倍率（区）、・労働者に占める女性労働者の割合（区）（派）
  - 2 継続就業・働き方改革
    - ・男女の平均継続勤務年数の差異、・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
    - ・男女別の育児休業取得率（区）、・労働者の一月当たりの平均残業時間、・労働者の一月当たりの平均残業時間（区）（派）、・有給休暇取得率
  - 3 評価・登用
    - ・係長級にある者に占める女性労働者の割合、・管理職に占める女性労働者の割合、・役員に占める女性の割合
  - 4 再チャレンジ（多様なキャリアコース）
    - ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績（区）（派）、・男女別の再雇用又は中途採用の実績

# 論点① 職業紹介事業以外の雇用 仲介事業等について

委託募集について

# 委託募集

現行の規制		設定理由	論点
<p><b>許可制</b> 被用者以外の者に報酬を与えて労働者の募集に従事させようとするときは、厚生労働大臣の許可をとらなければならない。</p>	<p>法第36条</p>	<p>委託募集は、事業主と労働者の間に第三者が介入する形態であり、かつ、その第三者が労働者のためではなく事業主のために活動するものであることから、労働者の保護が図られにくい面がある。</p> <p>このため、委託募集を行う事業主、募集の委託を受ける者及び募集従事者等についてはその適格性を事前にチェックする必要があり、報酬を与えて委託募集を行う場合には許可制、報酬を与えることなく委託募集を行う場合については届出制としている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>受託者ではなく委託者を規制する意義はあるか。</li> </ul>
<p><b>報酬の認可制</b> 報酬の額については、あらかじめ厚生労働大臣の認可を受けなければならない。</p>	<p>法第36条 業務運営要領</p>	<p>報償金は、労働者の募集の対価として支払われるものであるが、募集従事者は他人の就業に介入して利益を得るものであるから、報償金についても規制を加え不当なものにならないよう認可制としている。</p>	
<p><b>届出制</b> 被用者以外の者に報酬を与えることなく労働者の募集に従事させようとするときは、厚生労働大臣に届け出なければならない。</p>	<p>法第36条</p>		



# 委託募集の許可基準

## (1) 許可及び認可の原則

募集主が募集受託者に報酬を与えて労働者募集を行う場合、厚生労働大臣又は募集に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局の許可を受けなければならない。

また、当該報酬の額については、あらかじめ、厚生労働大臣又は都道府県労働局長の認可を受けなければならない。

イ 厚生労働大臣の許可及び認可を要するもの

自県外募集(募集事業所の所在する都道府県以外での募集)であって、次のいずれかに該当するもの

① 一の都道府県からの募集人員が30人以上のもの

② 募集人員総数が100人以上のもの

ロ 都道府県労働局長の許可及び認可を要するもの

上記のイ以外のもの

## (2) 許可等の基準

① 募集主に関する要件

イ 事業主の特性

職業安定法等の労働関係法令に関する重大な違反がない者とする

ロ 募集に係る労働条件

(イ) 募集に係る労働条件が適正であること

(ロ) 募集に係る業務内容及び労働条件が明示されていること

(ハ) 労働保険・社会保険の適用事業所については、それぞれの保険に適切に加入していること

ハ 報酬

厚生労働大臣又は都道府県労働局長の認可を受けた報酬以外の財物を与えるものでないものとする

② 募集受託者に関する要件

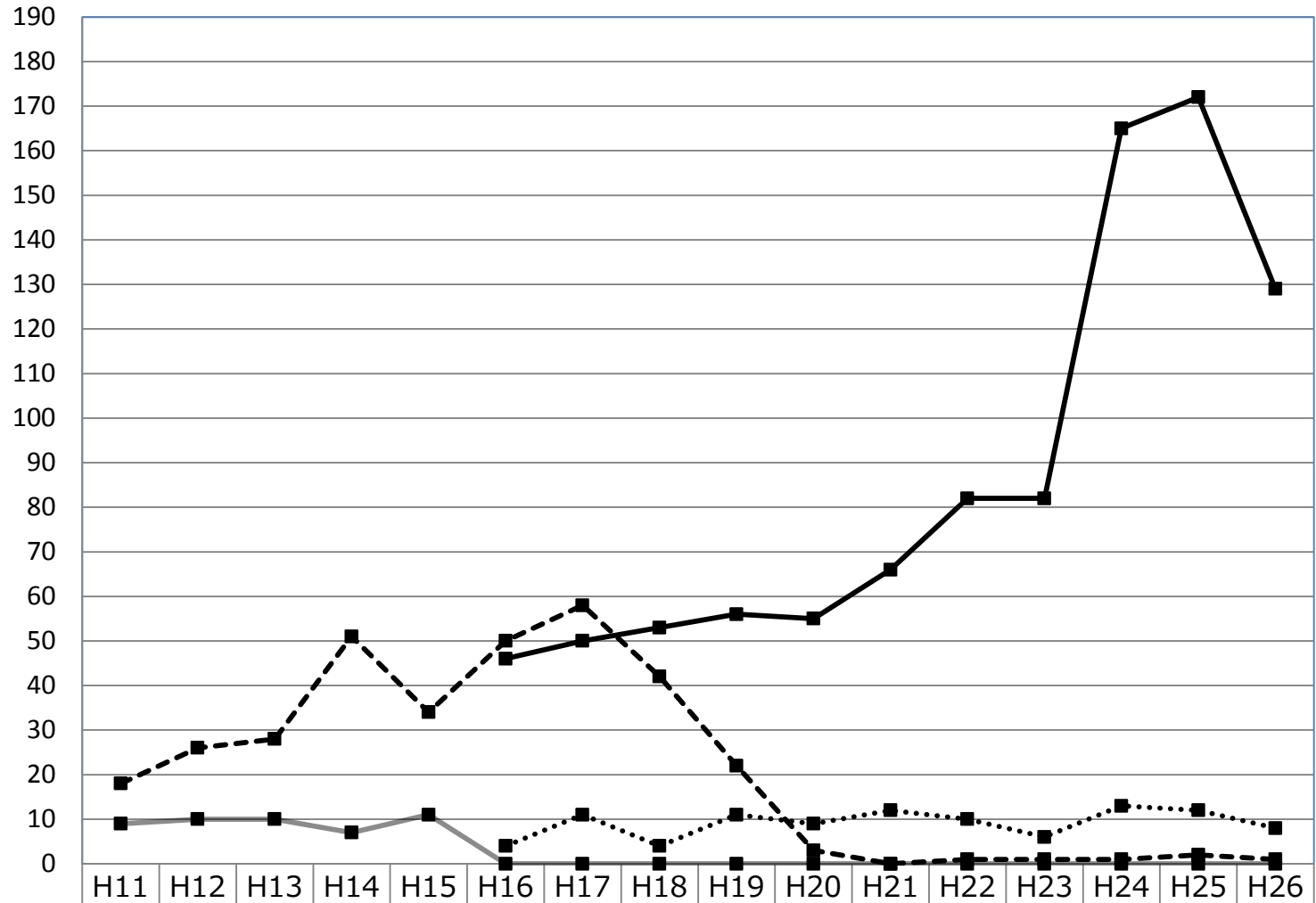
イ 職業安定法等の労働関係法令に関する重大な違反がない者とする

ロ 成年被後見人又は被保佐人でないこと

ハ 労働関係法令及び募集内容、職種に関して十分な知識を有しているものであること

③ その他(募集を行おうとする期間が1年を超えないものであるものとする)

# (参考) 委託募集の許可数等の推移



■— 厚生労働大臣許可数	9	10	10	7	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
-■- 都道府県労働局長許可数	18	26	28	51	34	50	58	42	22	3	0	1	1	1	2	1
··■·· 厚生労働大臣届出数						4	11	4	11	9	12	10	6	13	12	8
—■— 都道府県労働局長届出数						46	50	53	56	55	66	82	82	165	172	129

# 論点① 職業紹介事業以外の雇用 仲介事業等について

労働者供給事業について

# 労働者供給事業について

根拠		現行の定義	論点
労働者供給	法第4条	供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二条第一号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないものとする。	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働組合が行う労働者供給事業については、（イ）に分類されるが、定義を見直す必要はあるか。</li> </ul>
	業務取扱要領	<p>労働者供給における供給元、供給先及び供給労働者の三者の関係は、次のいずれかとなる。</p> <p>（イ）①供給元と供給される労働者との間に支配従属関係（雇用関係を除く。）があり、                      ②供給元と供給先との間において締結された供給契約に基づき供給元が供給先に労働者を供給し、                      ③供給先は供給契約に基づき労働者を自らの指揮命令（雇用関係を含む。）の下に労働に従事させる。</p> <p>（ロ）①供給元と供給される労働者との間に雇用関係があり、                      ②供給元と供給先との間において締結された供給契約に基づき供給元が供給先に労働者を供給し、                      ③供給先は供給契約に基づき労働者を雇用関係の下に労働に従事させる。</p>	

現行の許可基準	根拠	設定理由	論点
<p>（１）労働組合等の資格要件 労働組合法上の労働組合又は国家公務員法上の職員団体等</p> <p>（２）事業運営に関する要件 無料で行うものであること</p>	法第45条 業務取扱要領	<p>労働者供給事業が禁止されるのは、封建的な雇用慣習を排除して労働部門を民主化し労働者の地位の向上を図るためであるが、この点労働組合は労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体であるから、労働組合に無料で労働者供給事業を行うことを認めても、その間において身分的な支配関係や中間搾取といった弊害の発生は起こることはない。また、労働組合が無料で労働者供給事業を行うことにより、労働者の職業の安定が図られるとともに、産業の必要とする労働力の充足に資することとなる。</p> <p>上記の労働組合が労働者供給事業を行うことを認める趣旨に鑑みれば、労働者供給事業を行う労働組合は、労働組合法上の労働組合であること等が必要である。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>許可基準を厳格化する必要はあるか。</li> </ul>

# 労働者供給の許可基準

## (1)労働組合等の資格要件

労働者供給事業を行うことができる労働組合等は、次のいずれかに該当するものであること。

- ① 労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に該当する労働組合
- ② 国家公務員法第108条の2第1項に規定する職員団体、地方公務員法第52条第1項に規定する職員団体又は国会職員法第18条の2第1項に規定する国会職員の組合
- ③ ②に掲げる団体又は労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に該当する労働組合が主体となって構成され、自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的とする団体であって、次のいずれかに該当するものであること。
  - イ 一の都道府県の区域内において組織されているもの
  - ロ イ以外のものであって職業安定局長が定める基準に該当するもの

## (2)事業運営に関する要件

- ① 労働者供給事業を法の精神に従って運営することができる組織と能力を備えているものであること
  - イ 労働組合等が供給しようとする労働組合等の構成員(以下「組合員等」という。)に相応する供給先を確保する見通しがあること。
  - ロ 労働組合等が供給しようとする者は、当該労働組合等の組合員等に限られること。
  - ハ 供給先の職種が、供給を受ける組合員等の技能に相応するものであること。
- ② 労働組合法等の運営が民主的に行われているものであること  
労働組合等が自らの手によって労働者供給事業を行うことは、労働組合等の主体性と、その目的からして、労働の民主化を図ることを促進することにもなることから認められているもの。したがって、当該労働組合の組織及び運営が民主的なものであることが当然要請されるものである。
- ③ 労働組合等の行う労働者供給事業は、無料で行うものでなければならないこと  
労働組合等は、供給を受ける組合員等又は供給先から供給手数料的性格の経費を徴収してはならない。

## (3)許可の有効期間

労働者供給事業の許可の有効期間は、許可の日から起算して5年とする(職業安定法施行規則第32条第4項)。

## (4)許可の有効期間の更新

許可の有効期間の満了後引き続き労働者供給事業を行おうとする場合には、許可の有効期間の更新を申請しなければならない(職業安定法施行規則第32条第4項)

# (参考)労働者供給の許可基準の改訂(昭和61年)

## 許可基準の改訂内容

## 設定理由

昭和61年の改訂以前は、労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に該当する労働組合であることに加えて、

①当該組合が産業別又は職種別の全国組合に加入していること

②産業別又は職種別の全国組合がない場合には、

(イ) 供給する地域が公共職業安定所より遠隔地であること、又は

(ロ) 供給する職種の労働者を公共職業安定所が斡旋することが困難な事情にあること

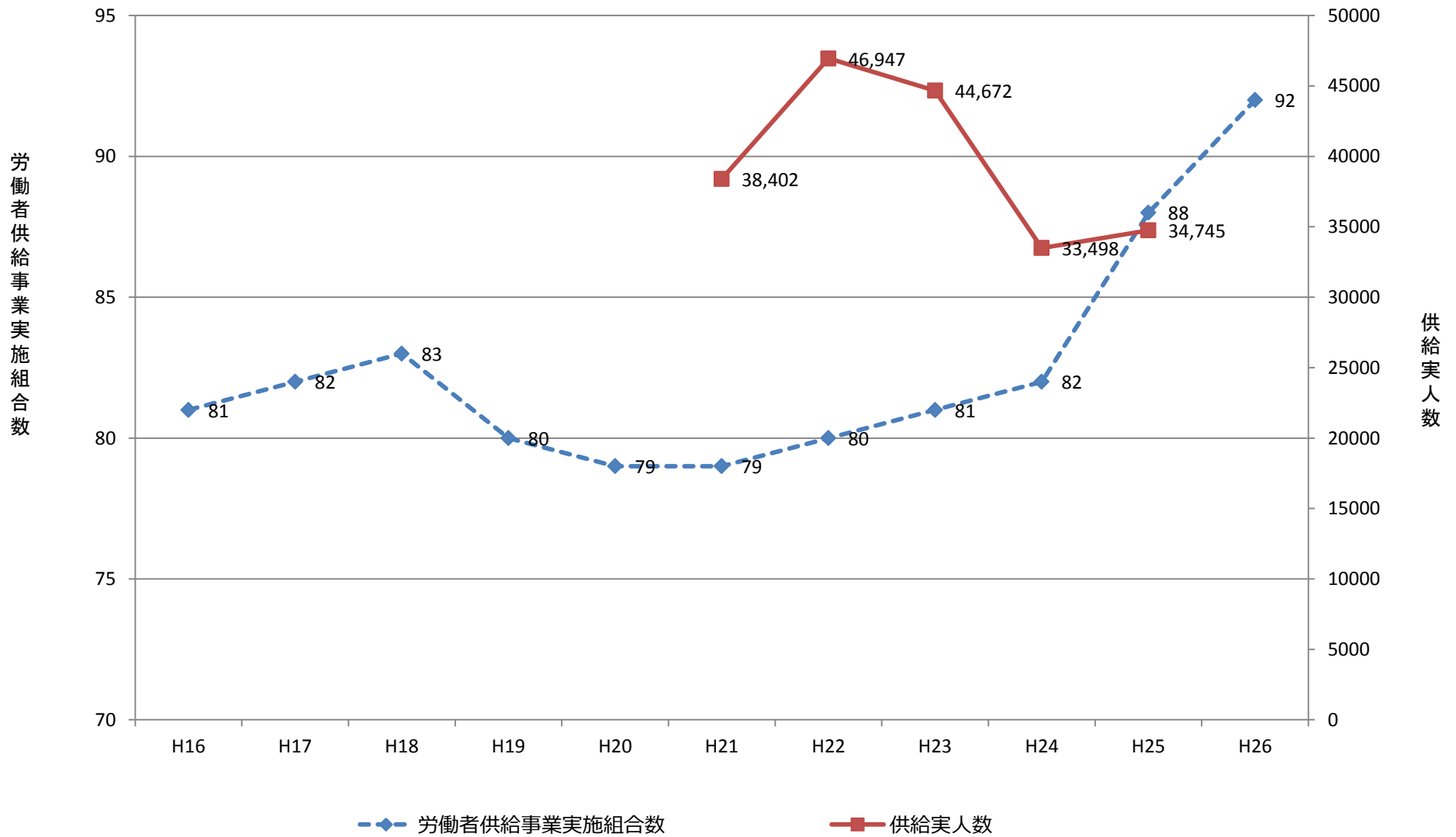
を、許可要件としていたが、これを廃止した。

労働組合が無料で行う労働者供給事業については、身分的な支配関係や中間搾取といった弊害の発生は起こることがなく、また、当該労働者供給事業により、労働者の職業の安定が図られるとともに、産業の必要とする労働力の充足に資することとなることから、当該労働者供給事業について、より幅広く行われるようにするため。

### ・労働者供給事業について（労働者供給事業関連労働組合協議会）

- 現行の業務取扱要領等に記載されている労働者供給の定義について、労働組合が行う労働者供給事業の実態に即した定義に変更すべきである。
- 労働者供給事業の許可要件について、厳格化すべきである。
- 労働者供給事業により働く労働者への年金の適用について、制度改正をすべきである。
- 労働者供給事業法の制定等の制度改正をすべきである。

# (参考)労働者供給事業の現状



(出所)労働者供給事業実施組合数:需給調整事業課調べ(4月1日時点での許可有効期間内の組合の合計件数)  
供給実人数:労働者供給事業報告の集計結果



# 論点① 職業紹介事業以外の雇用 仲介事業等について

その他の雇用仲介事業について

# 現行のルール

	義務等の内容	根拠条文等	職業紹介	直接募集 文書募集	委託募集	労働者 供給	その他
総論	人種等を理由とした差別的取り扱いの禁止	第3条	○	○	○	○	○
	職業安定機関と職業紹介事業者等の協力の努力義務	第5条の2	○			○	
	求職者等の個人情報取扱の義務	第5条の4	○	○	○	○	
	秘密を守る義務等	第51条等	○	○	○	○	
労働条件 明示関係	労働条件等の明示の義務	第5条の3	○	○	○	○	
	募集内容的確な表示	第42条		○	○		
	労働条件等の明示に関する罰則	第65条	○	○	○	○	
職業紹介 関係	求人への申込みの原則全件受理の義務	第5条の5	○				
	求職への申込みの原則全件受理の義務	第5条の6	○				
	取扱職種の範囲等の届出、取扱職種の範囲等の明示	第32条の12等	○				
	適格紹介の努力義務	第5条の7	○				
	許可の取得、許可証の備付け、変更の届出、名義貸しの禁止、帳簿の備付け、事業報告 等	第30条等	○				
	手数料（求職者からの手数料受領の禁止、上限手数料又は届出手数料）	第32条の3	○				
	職業紹介責任者の選任	第32条の14	○				
募集に係る 報酬規制	委託募集の許可の取得、報酬の認可の取得 等	第36条			○		
	報酬受領の禁止	第39条		○	○		
	報酬の供与の禁止	第40条		○	○		
労働者供給 関係	労働者供給事業の許可の取得	第45条				○	

各事業について、ルールの在り方を検討する必要はないか。

その際、ルールを設定する目的（例 求職者・労働者の保護、事業の適正運営 等）とあわせて検討する必要があるのではないか。

# (参考)民間求人広告に対する実態調査結果

## 1. 抽出した求人メディア数

409メディア

## 2. 1. の求人メディアについて、1メディア当たり10件の求人を目途にヒアリングした結果、

① 求人事業主が「現在、募集を行っていない」と回答した求人が1件以上あった求人メディア

77メディア (②と重複あり)

② 求人メディアが求人事業主の了解を得ずに内容を変更した求人が1件以上あった求人メディア

5メディア (①と重複あり)

## 3. 確認した求人数

製造業	856
卸売業・小売業	886
医療・福祉	1,249
情報通信業	434
合計	3,425

## 4. 3. で確認した求人のうち、求人事業主が「現在、募集を行っていない」と回答した数

製造業	33 (3.9%)
卸売業・小売業	52 (5.9%)
医療・福祉	124 (9.9%)
情報通信業	40 (9.2%)
合計	249 (7.3%)

(( ))内は産業別の3. を分母にした百分率)

## 5. 3. で確認した求人のうち、求人事業主が「当初希望していた内容と、現在、掲載されている内容に差がある」と回答した数

製造業	4 (0.5%)
卸売業・小売業	6 (0.7%)
医療・福祉	16 (1.3%)
情報通信業	4 (0.9%)
合計	30 (0.9%)

(( ))内は産業別の3. を分母にした百分率)

## 6. 5. の回答のうち「求人メディアが自社の了解を得ずに、内容を変更して掲載している」と回答した数

医療・福祉	6 (0.5%)
情報通信業	1 (0.2%)
合計	7 (0.2%)

(( ))内は産業別の3. を分母にした百分率)

## 7. 3. で確認した求人掲載事業主において、過去に、求人内容に関して求職者等とトラブルになった経験があると回答した数

製造業	14 (1.6%)
卸売業・小売業	17 (1.9%)
医療・福祉	37 (3.0%)
合計	68 (2.0%)

(( ))内は産業別の3. を分母にした百分率)

# (参考) 求職者からの苦情の有無別企業割合

Q. 過去1年間、求職者から苦情がありましたか。

SA

求職者からの苦情の有無	企業数	%	有効%
苦情があった	48	48.5	52.7
特に苦情はなかった	43	43.4	47.3
無回答	8	8.1	—
全体	99	100.0	100.0

注) 全体は有効回答企業99社。有効%は「無回答」を除いた割合。

# (参考) 求職者からの苦情内容別企業割合

Q. 求職者からどのような苦情がありましたか。

3MA

求職者からの苦情内容	企業数	%	有効%
掲載された求人情報の内容が実際と異なっていた	34	70.8	72.3
掲載された求人情報の内容がわかりにくい	9	18.8	19.1
求職者情報や個人情報の取扱いに対する不満	1	2.1	2.1
求人者に対する不満	31	64.6	66.0
求職者情報を提供した職業紹介事業者等に対する不満	1	2.1	2.1
求める条件にあう求人情報がない	8	16.7	17.0
メール連絡(スカウトメール等)で希望と違う情報提供がされる	1	2.1	2.1
その他	6	12.5	12.8
無回答	1	2.1	—
全体	48	100.0	100.0

注) 全体は求職者から苦情があった48社。有効%は、「無回答」を除いて算出。

# (参考) 求人者からの苦情の有無別企業割合

Q. 過去1年間、求人者から苦情がありましたか。

SA

求人者からの苦情の有無	企業数	%	有効%
苦情があった	55	55.6	60.4
特に苦情はなかった	36	36.4	39.6
無回答	8	8.1	—
全体	99	100.0	100.0

注) 全体は有効回答企業99社。有効%は「無回答」を除いた割合。

# (参考) 求人者からの苦情内容別企業割合

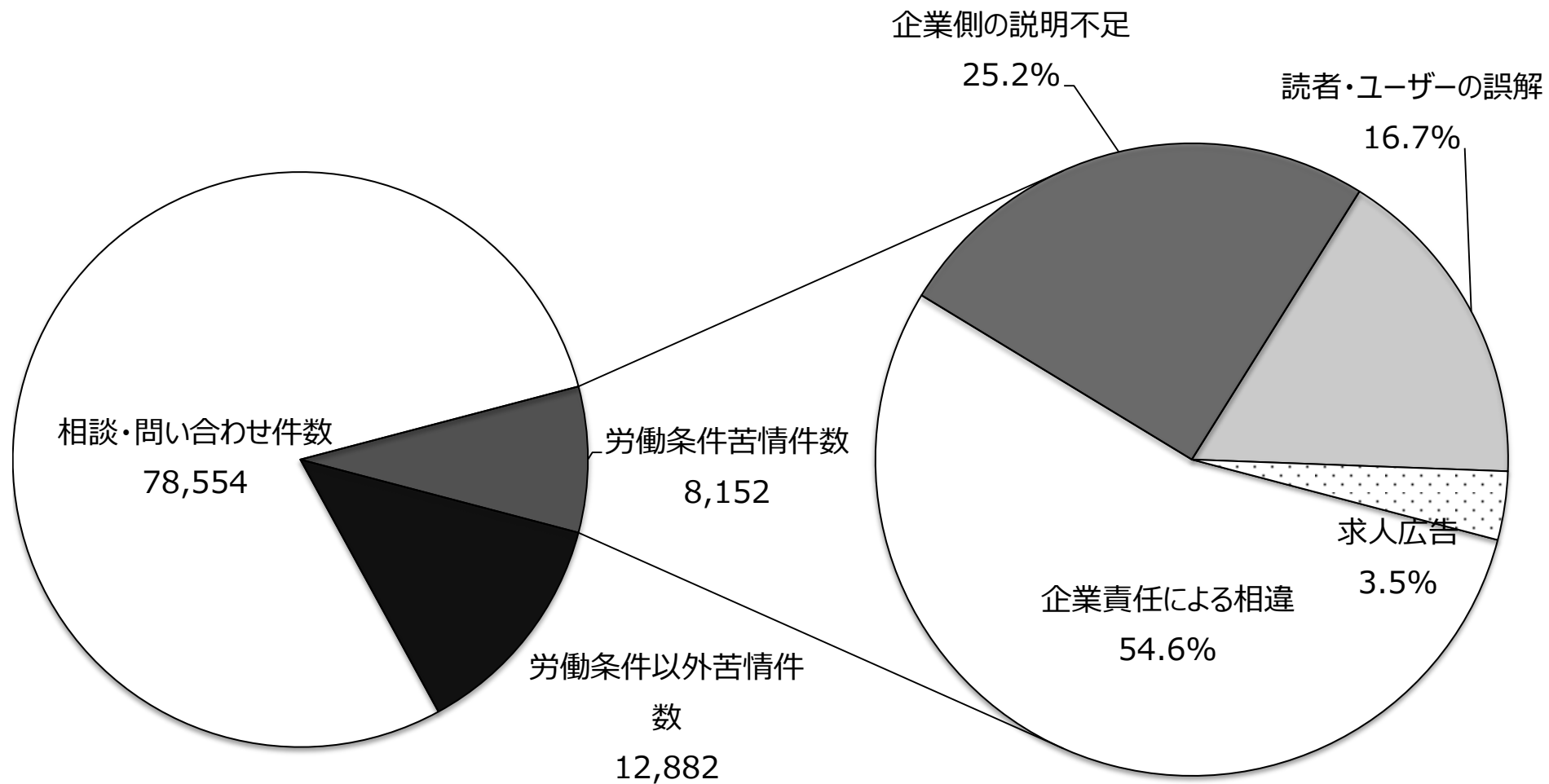
Q. 求人者からどのような苦情がありましたか。

3MA

求人者からの苦情内容	企業数	%	有効%
求職者の応募がない、または、少ない	47	85.5	90.4
求める要件に該当する求職者の応募がない	26	47.3	50.0
掲載された求人情報の内容が実際と異なっていた	12	21.8	23.1
掲載された求人情報の内容がわかりにくい	1	1.8	1.9
提供された求職者情報と実際の求職者が異なっていた	2	3.6	3.8
料金に見合ったサービス内容となっていない	3	5.5	5.8
途中でやめようとしたら違約金を求められた	0	0.0	0.0
担当者から現在の状況について十分な説明がない	2	3.6	3.8
その他	4	7.3	7.7
無回答	3	5.5	—
全体	55	100.0	100.0

注) 全体は求人者からの苦情があった企業55社。有効%は「無回答」を除いた数により算出。

# (参考) 求人広告に関する苦情の内容



※公益社団法人全国求人情報協会が実施した会員企業10社に対するアンケート結果(平成27年)



# (参考)ハローワークにおける申出・苦情等件数①

## 平成26年度 ハローワークにおける求人票の記載内容と 実際の労働条件の相違に係る申出等の件数

求人票の記載内容に係る求職者からの申出・苦情等件数(全国計)

12,252件

### 【1 具体的な内容(主なもの)】

賃金に関すること	3,361件、27%
就業時間に関すること	2,699件、22%
職種・仕事の内容に関すること	1,715件、14%
選考方法・応募書類に関すること	1,502件、12%
休日に関すること	1,256件、10%
雇用形態に関すること	1,068件、9%
社会保険・労働保険に関すること	1,030件、8%

※ 1件の申出等で複数の内容を含むものは、それぞれの内訳に計上。

## 【2 具体的な要因(主なもの)】

求人票の内容が実際と異なる	4,360件、36%
求人者の説明不足	2,472件、20%
求職者の誤解	717件、6%
言い分が異なる等により要因を特定できないもの	666件、5%
ハローワークの説明不足	280件、2%

※ その他、求人者との接触を避けるよう申出者から希望があったことなどにより、要因が確認できなかったものが3,290件、31%あった。

## ・ 多様なビジネスモデルの登場

- マッチング強化のため、サイトやメルマガを通じたリコメンド機能、履歴書添削や面接対策といった転職支援を実施している。(株)マイナビ)
- 求人者及び職業紹介事業者から利用料を得て、求職者情報のデータベースを提供している。(株)BIZREACH)
- 企業の求人情報は無料で掲載し、採用が決まった際に企業から手数料を受領し、求職者に御祝い金を支払うという、成功報酬型ビジネスモデルの募集情報提供を行っている。(株)リブセンスキャリア)
- 転職目的に限らないSNSとしてサービスを提供しているが、求人情報掲載やデータの提供等、就業機会の創出に貢献する機能も提供している。(リンクトイン・ジャパン(株))

## ・ 海外の法制度

<韓国>(名古屋大学 徐特任助教)

- 民間に現れている職業紹介と募集が結合した形態の職業紹介など、多様な形態の新しい雇用サービスを法の規制対象とするため、職業紹介の定義を改め、現在は求人若しくは求職の申請を受け、求職者若しくは求人者を探索し、又は求人者を募集して、求人者と求職者の間に雇用契約が成立するようにならなければならないこととしている。(2009年の法改正以前は、求人若しくは求職の申請を受け、求人者と求職者の間に雇用契約が成立するようにならなければならないことと定義されていた。)

## 論点② 国際化への対応について

# 国外にわたる職業紹介に対する規制

現行の規制	根拠	設定理由	論点
<p><b>許可申請時の添付書類</b> 以下の書類を許可申請書に添付しなければならない。</p> <p><b>国外にわたる職業紹介を行おうとする場合</b></p> <p>①相手先国の関係法令 ②相手先国において、国外にわたる職業紹介について事業者の活動が認められていることを証明する書類及び当該書類が外国語で記載されている場合にあつては、その日本語訳（取次機関を利用しない場合に限る。）</p> <p><b>国外にわたる職業紹介を行おうとする場合であつて、取次機関を利用しようとするとき</b></p> <p>①取次機関及び事業者の業務分担について記載した契約書その他事業の運営に関する書類 ②相手先国において、当該取次機関の活動が認められていることを証明する書類及びその日本語訳（相手先国で許可を受けている場合にあつては、その許可証の写し）</p>	<p>法第30条 則第18条 業務運営要領</p>	<p>国外にわたる職業紹介事業については、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国内労働市場を国外に拡大することになることから、当該需給調整システムの影響は、国内に限定される需給調整に比べて大きくなるおそれがあること</li> <li>・就労経路が国外に及んでいるため、国内だけで完結している場合より仲介ブローカーが介在する可能性が高いこと、また、国による労働慣行等の相違もあり、その内容の確認に困難が伴うことなどから、労働者に不測の損害を与えるおそれがあり、労働者保護の必要性がさらに高いこと</li> </ul> <p>等の観点から、国内の需給調整システムの場合と比べてより実効性のある管理をすることが必要となる。</p> <p>このため、国外にわたる職業紹介事業にあつては、相手先国での職業紹介に係る活動の合法性の確認を必要とすることが適当である。</p> <p>また、円滑な事業の実施の観点から、国外に所在する取次機関を利用して職業紹介を実施することを認めることとしているが、事業者と取次機関の行う事業をあわせて職業紹介が実施されることになることから、取次機関の行為とあわせて事業の適正な運営が図られる必要がある。このため、事業の運営に関する事項は事業者と取次機関の事業をあわせて判断することとなり、取次機関自体については、その活動が相手先国で法的に認められた機関であることを必要とすることが適当である。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・どの程度のニーズがあるか</li> <li>・問題が生じにくい又は問題が生じても解決しやすいケースがあるのではないか。</li> </ul>

# (参考) 国外にわたる職業紹介の現状

## 平成25事業年度における国外にわたる職業紹介の実施状況

(出所) 平成25年度 職業紹介事業報告の集計結果

	新規求職申込件数		求人数		就職件数	
		技能実習生		技能実習生		技能実習生
有料	36,086	17,616	18,240	10,556	10,864	8,416
無料(許可)	7,066	6,907	5,890	5,860	4,993	4,967
特別の法人(届出)	95,769	88,964	55,287	51,349	44,986	42,167
合計	138,921	113,487	79,417	67,765	60,843	55,550

(参考) 国内

	新規求職申込件数		求人数(※)		就職件数(※)	
		技能実習生		技能実習生		技能実習生
有料	9,025,036	374	3,442,530	368	618,083	351
無料(許可)	217,284	349	656,742	248	39,657	85
特別の法人(届出)	5,904	877	9,670	1,246	2,232	1,250
合計	9,248,224	1,600	4,108,942	1,862	659,972	1,686

※臨時日雇求人を含まない。

## 国外にわたる職業紹介に係る届出をしている事業所数/全事業所数

(出所) 需給調整課調べ(1月8日時点)

全体	有料	無料(許可)	特別の法人(届出)
11%	3%	14%	91%

## 1 事業所あたりの届出先国又は地域数

(出所) 需給調整課調べ(1月8日時点)

全体	有料	無料(許可)	特別の法人(届出)
2.3	3.0	1.9	2.1

# (参考) 国外にわたる職業紹介の現状

対象国・地域別の国外にわたる職業紹介届出事業所数／国外にわたる職業紹介届出事業所数

国・地域	全事業所	有料	無料 (許可)	特別の法人 (届出)
中国	79%	70%	76%	82%
ベトナム	48%	34%	45%	53%
フィリピン	17%	9%	13%	20%
インドネシア	13%	15%	12%	13%
タイ	12%	16%	6%	11%
カンボジア	10%	4%	6%	12%
ミャンマー	9%	7%	15%	9%
シンガポール	6%	22%		
韓国	5%	19%		
香港	5%	18%		
ネパール	4%	1%	3%	5%
アメリカ	4%	14%		
台湾	3%	12%		
モンゴル	2%	1%未満	4%	2%
イギリス	2%	7%		
スリランカ	2%	1%未満	6%	2%
バングラデシュ	2%	1%未満	4%	2%
オーストラリア	1%	5%		
ドイツ	1%	5%		
カナダ	1%	4%		
ブラジル	1%	4%		
ニュージーランド(※)	1%	4%		
フランス	1%	4%		

国・地域	全事業所	有料	無料 (許可)	特別の法人 (届出)
ロシア	1%	4%		
メキシコ	1%未満	4%		
アラブ首長国	1%未満	4%		
マレーシア	1%未満	2%	4%	
ラオス	1%未満			1%未満
ウズベキスタン	1%未満			1%未満
イタリア	1%未満	1%未満		
スウェーデン	1%未満	1%未満		
ポーランド	1%未満	1%未満		
アイルランド	1%未満	1%未満		
アルゼンチン	1%未満	1%未満		
オランダ	1%未満	1%未満		
カザフスタン	1%未満	1%未満		
ギリシャ	1%未満	1%未満		
ケニア	1%未満	1%未満		
サモア	1%未満	1%未満		
ジャマイカ	1%未満	1%未満		
スペイン	1%未満	1%未満		
スロベニア	1%未満	1%未満		
トンガ	1%未満	1%未満		
ルルウェー	1%未満	1%未満		
ペルー	1%未満	1%未満		
フィンランド	1%未満	1%未満		

※「ニュージーランド等のオセアニア諸国」を含む。

注) 複数の国・地域に係る届出をしている事業所があることから各列の合計は100%と一致しない。

(出所) 需給調整課調べ(1月8日時点)