

雇用仲介事業等の在り方に関する検討会報告書

平成 28 年 6 月 3 日

第1 基本的な考え方

少子高齢化に伴い生産年齢人口が減少する中、育児等で離職した者、中高年齢者等も含め、労働者がその希望に応じて働くことができる社会を実現することが重要である。また、IT化・グローバル化等雇用を取り巻く社会や経済が変化するとともに、それにより求職・求人ルートや雇用仲介事業等(※)も多様化している。

このため、外部労働市場において社会的インフラとしてマッチングを担う官民の雇用仲介事業等について、様々な求職・求人のマッチングがより適切かつ円滑に行われるよう、更なる機能強化を図ることが必要である。

この際、雇用仲介事業等は社会的インフラであることから、まずは、求職者保護の観点からの必要な制度の見直しや取組の強化を図ることが必要である。また、求職者及び求人者の利便が阻害されないかという点についても留意することが必要である。

その上で、雇用仲介事業等の質の向上、運営の効率化等に資する見直しを検討することが適当である。

また、求人・求職者情報提供事業を含む雇用仲介事業等全体に係る共通ルールの設定等を行うとともに、ルールの整合性の確保、ルールを法令で定めること等による明確化等の観点から検討することが適当である。

本報告書は、上記のような基本的な考え方に沿って、雇用仲介事業等に係る現行制度や事業等の実態等を踏まえ、多岐にわたる論点について整理を行ったものである。

※雇用仲介事業等…本報告書では、有料及び無料の職業紹介事業、労働者供給事業、求人・求職者情報提供事業、労働者派遣事業、労働者の募集をいう。

第2 職業紹介事業等について

1 職業紹介事業の主な許可基準等

(1) 職業紹介責任者

事業所の面積要件(後掲(2))や事業所外での事業実施(後掲(3))についてより柔軟な事業運営を可能とする見直しをするのであれば、一方で、求職者保護及び適切な事業運営の確保のための体制確保は一層重要となる。このため、職業紹介責任者については、現行の事業所ごとの選任を維持することとした上で、職業紹介責任者の職責として他の従業員に対する労働法令等の教育を加えるとともに、職業紹介責任者講習の充実(必修科目、講習内容(法改正の動向、他の従業員への教育方法))

の見直し、理解度の確認等)を図ることが適当である。加えて、職業紹介責任者に対して定期的に法改正等を周知することが適当であり、具体的方策について、さらに検討を深めるべきである。

(2) 面積要件

事業所に関する要件として面積要件(おおむね20㎡以上)が課されている趣旨はプライバシー保護にあると考えられることから、面積要件を廃止し、それに代えて、求職者のプライバシー確保のための措置を講ずることを要件とすることが適当である。

(3) 事業所外での事業実施

職業紹介事業者は事業所で事業実施(求人・求職の受理、あっせん)することとされているが、職業紹介責任者が当該事業所外にいる場合又は当該事業所外に速やかに到着できる場合は、事業所外での事業実施を可能とすることが適当である。

その際、プライバシーや個人情報の保護の措置が講じられていることも条件とすることが適当である。

(4) 欠格事由

労働者派遣事業との比較を踏まえ、職業紹介事業の欠格事由に暴力団排除条項等を追加することが適当である。

(5) 国外にわたる職業紹介

国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、相手国の法令や相手国内の取次機関の活動が適法であることは当然に把握すべきであり、現行の届出を維持することが適当である。

なお、届出に係る手続の準備に資するよう、外国法令を職業紹介事業者が参照できるような情報提供などの支援体制が整備されることが適当である。

2 職業紹介事業者に課される主な義務等

(1) 労働条件等明示

労働条件等が求職者等に確実に到達し保存できることを確保するため、現行の明示方法(書面又は電子メール)を維持することが適当である。

(2) 求人・求職の全件受理義務等

全件受理義務は維持することが適当であるが、より適切にマッチングが行われるよう、取扱職種の範囲等として定めることができるものの例

示を追加等することが適当であり、追加等する例示事項は、他法令等も参照しつつ、さらに検討を深めるべきである。

また、反社会的勢力からの求人など、取扱職種の範囲等として届け出ることなく不受理が可能な求人を追加等することが適当である。

(3) 求人求職管理簿

適正な業務運営を確保するため、現行の記載事項を維持することが適当である。

(4) 求人情報・求職者情報の管理

職業紹介事業と労働者派遣事業を兼業する場合について、別個の管理を要しないこととすることが適当である。

3 業務提携

(1) 職業紹介事業者間の業務提携

より迅速かつ的確なマッチングの実現を図るため、職業紹介事業者が複数の職業紹介事業者と業務提携することも可能であることを明確化することが適当である。

その際、業務提携が進むことによる影響にも留意しつつ、法令上の義務を負う者、求人者・求職者の同意を求める手続、手数料配分の留意事項なども合わせて明確化することが適当である。

なお、職業紹介を行う主体によって異なるものとするのが適当なものがないか、留意する必要がある。

ア あっせんに係る法令上の義務については、あっせんを行った職業紹介事業者のうちいずれか一方が負うこととし、その上で、労働条件等明示については求職者に対応した職業紹介事業者が負うこととすることが適当である。

なお、求職者の能力や求人者の条件に適合する紹介に努める義務などすべての職業紹介事業者が負う義務があることは言うまでもなく、また、労働条件等明示の義務履行のためには、求人を受理した職業紹介事業者から求職者に対応する職業紹介事業者に対し、労働条件等について適切に情報が伝達される必要がある。

イ 業務提携により他の職業紹介事業者に対して求人情報・求職情報を提供しようとする場合は、

- ① 求人者・求職者の同意を要することとし（複数の職業紹介事業者への提供について同時に同意を求めることは妨げない。）、
- ② 同意を求める時に明示すべき事項（職業紹介事業者の名称、個人情報取扱規程、取扱業務の範囲等、手数料に関する事項等、職業

紹介事業者に関する情報)、同意方法(職業紹介事業者ごとに同意、不同意を示せること)などの条件を設定することが適当である。

また、同意を求める時に、より具体的な職業紹介事業者に関する情報を提供できるようにする方策について、さらに検討を深めるべきである。

ウ 有料職業紹介事業者と無料職業紹介事業者との連携において、無料職業紹介事業者が実質的に手数料を得てはならないことを明確化することが適当である。

(2) 職業紹介事業者と職業紹介事業者以外の者との提携

職業紹介事業者以外の者が職業紹介の全部又は一部を行えないことを当然の前提とした上で、職業紹介事業者と職業紹介事業者以外の者が提携可能な内容を明確化することが適当である。

4 求職者保護の強化等

(1) 求人に際して明示される労働条件等の適正化

労働条件等明示等のルールについて、固定残業代の明示等指針の充実、虚偽の条件を職業紹介事業者等に対し呈示した求人者に係る罰則の整備など、必要な強化を図ることが適当である。

(2) 求職者・求人者と職業紹介事業者とのトラブルへの対応

就職した労働者の早期離職や当該労働者を紹介した職業紹介事業者による再度の職業紹介等の問題が生じているとの指摘もあり、業界団体の自主的な取組も含め、

- ① 未充足の求人や離職により繰り返し出される求人に係る求人企業に対する助言などの対応の在り方
- ② 職業紹介後の、職業紹介事業者によるフォローアップや苦情対応の在り方

について、さらに検討を深めるべきである。

5 その他

職業紹介事業者が労働者派遣事業も行う場合に、紹介予定派遣、労働者派遣の派遣期間満了後等の職業紹介等、職業紹介事業者が派遣労働から派遣先での直接雇用への移行に関して担うことができる方策を周知することにより、円滑な移行を促進することが適当である。

第3 職業紹介事業以外の雇用仲介事業等について

1 直接募集、文書募集

労働条件等明示等のルールについて、固定残業代の明示等指針の充実、虚偽の広告を行った求人・求職者情報提供事業者に係る罰則の整備など、必要な強化を図ることが適当である。

関連して、女性活躍推進法や若者雇用促進法に基づき、女性や若者に向けて職場情報の開示が進められる中、それ以外の者に向けても、企業による職場情報の開示を促進することが適当である。

2 委託募集

(1) 委託募集

委託募集に係る許可制等が設定されている本来の趣旨は労働者を雇用しようとする者と労働者との間に第三者が介入することによる弊害の防止であることから、募集受託者に必要なルールを設定するのが本来であり、労働者の募集を委託する者に係る許可制・届出制及び報酬の認可制を廃止することが適当である。

その際、あわせて、報酬供与の禁止の在り方についても検討する必要がある。そのほか、許可制等を廃止する場合の影響についても留意する必要がある。

関連して、合同募集や採用業務等の受託として行われているものの中に、職業紹介に該当するものがないか、さらに検討を深めるべきである。

(2) 募集の受託

募集受託者については現行でも様々なルールが設定されているが、上記(1)の委託募集の許可制等が設けられた趣旨を踏まえ、直接募集と同様のルール設定となるよう、募集内容的確表示に係る努力義務も課すことが適当である。

また、上記に加えて、応募後のトラブル防止のため、募集受託者の労働条件等の明示義務の内容に、委託者の名称を追加することが適当である。

3 労働者供給

許可基準における労働組合等の資格要件の見直しについては、慎重な検討が必要であり、現行の許可基準を維持することが適当である。

一方、許可基準のうち事業運営に関する要件については、許可申請時のみならず継続的に確認すべきものもあることから、指導監督による履行確保を図るため、指針を新設することが適当である。

4 その他の雇用仲介事業

(1) 職業紹介の定義

局長通達で示されている求人・求職者情報提供と職業紹介との区分基準について、求人・求職者情報提供事業の状況を踏まえて必要な見直しを検討することが適当である。

その際、利用者の行為により入手できる情報の範囲といった観点も含め、事業者の判断により提供される求人・求職者情報の位置づけも考慮しつつ、さらに検討を深めるべきである。

(2) 法規制のある業態以外の雇用仲介事業

求人・求職者情報提供事業については、入職経路の相当程度の割合を占め、かつ、サービス内容が多様化し職業紹介事業に近似したサービスも登場していることから、個人情報取扱の義務、守秘義務、労働条件等の明示義務、募集内容の的確表示に係る努力義務、募集に応じた求職者からの報酬受領の禁止など、雇用仲介事業として必要なルールを設定することが適当である。

第4 その他

職業紹介事業者により提供されるサービスの多様化等を踏まえ、職業紹介事業に関して、指導監督を強化することが適当である。

また、雇用仲介事業等に関するルールは法令と通達で示されているが、今回の見直しを機に、ルールを法令で定めること等による明確化等にも留意しつつ検討すべきである。