

雇用仲介事業等に関する論点

第 1 職業紹介事業以外の雇用仲介事業等に係る検討項目についての論点

1 募集情報等提供事業

募集情報等提供事業（※）を行う者について、雇用仲介事業として必要なルールを設定すべきではないか。

※求人情報サイト、求人情報雑誌、新聞・雑誌の求人広告 等

(1) 現在、局長通達で示されている「区分基準」（募集情報等提供事業と職業紹介事業との区分を明らかにするための基準）について、基本的な考え方を職業安定法に基づく指針において規定することとしてはどうか。

また、募集情報等提供事業の在り方が多様化する中、区分基準に基づく判断の参考となるよう、例示を追加して示すこととしてはどうか。

(2) 募集情報等提供事業を行う者について、以下のとおりルールを整備してはどうか。

① 募集情報等提供事業を行う者及び労働者の募集を行う者は、業務運営に当たって、労働者の適切な職業選択に資するよう、必要な措置を講ずるよう努めなければならない旨の規定を新設。

② 労働者の募集を行う者は、情報が的確に表示されるよう、募集情報等提供事業を行う者の協力を得て、必要な措置を講ずるよう努めなければならない旨の規定を新設。

③ ①及び②の具体的な内容を定めるため、職業安定法に基づく指針の根拠規定を整備。

④ ①及び②の履行を担保するため、募集情報等提供事業を行う者について、指導及び助言、報告及び検査の対象に追加。

(3) 募集情報等提供事業を行う者が講ずべき措置の具体的な内容として、職業安定法に基づく指針に、以下の事項を定めることとしてはどうか。

○ 事業運営に関する事項

1 求職者等からの苦情処理に係る体制の整備等

2 求職者の個人情報の取扱い

3 業務上知り得た人の秘密を守ること、個人情報や法人である雇用主に関する情報を他

人に知らせないこと

- 4 募集に応じた労働者から報酬を受領しないこと
- 5 労働争議に介入しないこと

○ 掲載する募集情報の適正化に関する事項

- 1 掲載する募集情報が、以下に該当する旨を認識した場合は、労働者の募集を行う者に変更を依頼すること。また、労働者の募集を行う者が依頼に応じない場合は、当該募集情報を提供しないなど適切に対応すること。
 - ・ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的の募集情報
 - ・ 労働条件その他の求人条件等が関係法令に違反している募集情報
 - ・ 実際の労働条件と相違する内容を含む募集情報
- 2 上記1に該当するおそれを認識した場合は、労働者の募集を行う者に対し、上記1に該当しないかどうか確認すること。
- 3 労働者の募集を行う者の了解を得ることなく募集情報を改変してはならないこと。

(4) 募集情報について、より幅広い項目が示されるよう、業界団体等の自主的な取組を促進することとしてはどうか。

2 委託募集

委託募集の許可制の趣旨や募集に応じた労働者の保護の観点を踏まえ、見直しを検討すべきではないか。

(1) 労働者の募集を委託する者に係る許可制（報酬の認可制を含む。）、届出制、及び被用者、募集受託者への報酬供与の禁止の在り方について、その廃止の影響にも留意しつつ廃止することとするか、又は、現行制度を維持し、その運用状況をみつつ、引き続き検討することとするか。

併せて、合同募集や採用業務等の委託に関して、委託募集や職業紹介に係る制度に則して適正に対応することとしてはどうか。

(2) 応募後のトラブル防止のため、募集受託者の労働条件等明示義務の明示事項に、委託者（雇用主）の名称を追加するなど、募集内容の的確表示に向けた取組を促すこととしてはどうか。

3 労働者供給事業

(1) 許可基準のうち事業運営に関する要件には継続的に確認すべきものがあること等から、不適正な事業者による労働者供給事業について、指導監督による履

行確保を図るため、以下のとおり、職業安定法に基づく指針において労働者供給事業に関する規定を新設するとともに、指針の施行状況を注視することとしてはどうか。

- ・ 労働者を供給するに当たって、人種、宗教、性別、門地又は身分を理由とする差別的な取扱いをしてはならないこと。
- ・ 労働者供給事業により供給される労働者でなくなる自由が、労働者に保障されていること。
- ・ 労働組合法第5条第2項第3号から第9号（※）までを含む組合規約が定められ、これが遵守されている等、民主的な方法により運営されているものであること。
- ・ 労働者供給が無料で行われていること。
- ・ 労働者供給事業により供給される労働者から徴収する組合費が過度に高額でないこと。
- ・ 労働者供給事業を行う者又は労働者の供給を受ける者は、労働者を労働・社会保険に適正に加入させていること。

(参考) 労働組合法（昭和24年法律第174号）（抄）

（労働組合として設立されたものの取扱）

第五条（略）

2 労働組合の規約には、左の各号に掲げる規定を含まなければならない。

一・二（略）

三 連合団体である労働組合以外の労働組合（以下「単位労働組合」という。）の組合員は、その労働組合のすべての問題に参加する権利及び均等の取扱を受ける権利を有すること。

四 何人も、いかなる場合においても、人種、宗教、性別、門地又は身分によつて組合員たる資格を奪われないこと。

五 単位労働組合にあつては、その役員は、組合員の直接無記名投票により選挙されること、及び連合団体である労働組合又は全国的規模をもつ労働組合にあつては、その役員は、単位労働組合の組合員又はその組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票により選挙されること。

六 総会は、少くとも毎年一回開催すること。

七 すべての財源及び使途、主要な寄附者の氏名並びに現在の経理状況を示す会計報告は、組合員によつて委嘱された職業的に資格がある会計監査人による正確であることの証明書とともに、少くとも毎年一回組合員に公表されること。

八 同盟罷業は、組合員又は組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票の過半数による決定を経なければ開始しないこと。

九 単位労働組合にあつては、その規約は、組合員の直接無記名投票による過半数の支持を得なければ改正しないこと、及び連合団体である労働組合又は全国的規模をもつ労働

組合にあつては、その規約は、単位労働組合の組合員又はその組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票による過半数の支持を得なければ改正しないこと。

(2) 労働者供給を受ける者を、職業安定法に基づく指針、指導及び助言等の対象とすることとしてはどうか。

第2 その他の論点

労働条件の明示等に関して、現行制度においては、労働基準法上の労働条件の明示義務、職業安定法上の労働条件等の明示義務、虚偽の労働条件の呈示による労働者の募集や職業紹介等に係る罰則等があるが、求人票の内容と実際の労働条件との相違等の問題が指摘される中、求職者保護の観点から、更なる対応を講ずるべきではないか。

1 労働条件等の明示等

(1) 労働条件等の明示

- 求職者保護の観点から、更なる対応として、求人者、労働者の募集を行う者、労働者供給を受ける者は、求職者、募集に応じて労働者となろうとする者、供給される労働者に対し、労働契約の締結に際して提示しようとする労働条件の内容が、職業安定法第5条の3第1項により事前に明示された内容と相違する場合は、当該相違の内容を明示しなければならないこととしてはどうか。

併せて、求人者等に対し、職業安定法第5条の3第1項により求職者等に明示された労働条件の内容を保存する義務を課すこととしてはどうか。

- 労働条件等の明示義務の明示事項について、次の措置を講じてはどうか。
 - ・ 固定残業代に係る計算方法、固定残業代を除外した基本給の額等が明示事項に含まれることを明確化
 - ・ 有期労働契約について明示する労働条件は、その契約が試用期間的なものであっても、本採用後の労働条件ではなく、当該試用期間的な期間中の労働条件であることを明確化
 - ・ 無期労働契約について、試用期間がある場合はその期間、及び試用期間と本採用後の労働条件が相違する場合はその内容を明示事項に追加
 - ・ 労働契約を締結する求人者又は労働者の募集を行う者を明示事項に追加
 - ・ 派遣労働者として雇い入れようとする場合はその旨を明示事項に追加

(2) 罰則

- 虚偽の条件を呈示して、公共職業安定所又は職業紹介事業者等に求人の申込みを行った者を罰則の対象とすることとしてはどうか。

2 指導監督の強化

- 職業紹介事業者等について、改正後の規定も踏まえつつ、行政処分等についての的確に運用することとしてはどうか。

- 求人者、労働者供給を受ける者を、職業安定法に基づく指針、指導及び助言等の対象とすることとしてはどうか。【再掲】