

雇用仲介事業の現状について

目次

1. はじめに

- ・ 職業安定法の制定・主な改正……………4
- ・ 平成29年職業安定法改正について……………5

2. 労働市場の状況

- ・ 人口の推移と将来推計……………12
- ・ 労働力人口の推移……………13
- ・ 有効求人倍率及び完全失業率の動向……………14
- ・ 人員不足の状況……………15
- ・ 足下の新規求人の状況……………16
- ・ 入職経路別の就職状況……………17
- ・ 労働力需給調整の全体像……………18

3. 職業紹介事業について

- ・ 職業紹介事業の概要……………20
- ・ 職業紹介事業の現状（事業所、求人、就職件数、手数料）…21

4. 労働者供給事業について

- ・ 労働者供給事業の概要……………28
- ・ 労働者供給事業の現状……………29

5. 募集情報等提供事業について

- ・ 募集情報等提供事業の概要……………31
- ・ 募集情報等提供事業の現状……………32

6. 雇用仲介事業全体

- ・ 雇用仲介事業に関する職業安定法の規定……………35
- ・ 指導監督の状況……………36
- ・ 優良事業者認定制度について……………37
- ・ 雇用仲介機能のイメージ……………38

（※）資料の内容は、今後異同が生じることがある。

はじめに

- 職業安定法の制定・主な改正
- 平成29年職業安定法改正について

職業安定法の制定・主な改正

昭和22年	職業安定法の制定 労働者の自由意思に基づく民主的な職業紹介制度を確立し、労働者募集方法の規制、労働者供給事業の禁止等によって、新しい労働秩序の樹立
昭和24年	<ul style="list-style-type: none">● 有料職業紹介事業を営利と実費に区分し、後者は許可・監督の下に認められるものとする
昭和60年	<ul style="list-style-type: none">● 労働者派遣法の制定● 営利職業紹介事業を認めることとし、営利と実費を統合
平成11年	<ul style="list-style-type: none">● ハローワーク、職業紹介事業者等に共通するルールの整備 労働条件等の文書明示の義務化、個人情報の保護規定の追加 等● 有料職業紹介事業における取扱職業のネガティブリスト化（※） （※）省令の改正により、平成9年に29のポジティブリストから、ネガティブリスト化している。● 有料職業紹介事業の届出制手数料制導入、求職者からの手数料徴収の原則禁止 等
平成15年	<ul style="list-style-type: none">● 職業紹介事業の許可・届出制の見直し 商工会議所、農協等の無料職業紹介事業を届出制に変更、地方公共団体による無料職業紹介事業を可能とする。● 職業紹介事業の兼業禁止規制の廃止● 有料職業紹介事業の保証金制度の廃止
平成27年	<ul style="list-style-type: none">● 地方公共団体が無料職業紹介を行う際の各種規制を見直し（届出制の廃止等）
平成29年	<ul style="list-style-type: none">● 職業紹介事業の機能強化<ul style="list-style-type: none">①職業紹介事業者等が、労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とする。②職業紹介事業者に紹介実績等の情報提供を義務付ける。③ハローワークでも、職業紹介事業者に関する情報を提供する。● 求人者について、虚偽の求人申込みを罰則の対象に追加。勧告（従わない場合は公表）など指導監督の規定を整備。● 募集情報等提供事業（求人サイト、情報誌等）の講ずべき措置を指針（大臣告示）で定める。● 求人者・募集者について、採用時の条件があらかじめ示した条件と異なる場合等に、その内容を求職者に明示することを義務付ける。

雇用保険法等の一部を改正する法律（平成29年法律第14号） — 職業安定法の改正に係る概要 —

- 1 ハローワークや職業紹介事業者等の全ての求人を対象に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とする。【令和2年3月30日施行】
- 2 ①職業紹介事業者に紹介実績等の情報提供を義務付ける。【平成30年1月1日施行】
②ハローワークでも、職業紹介事業者に関する情報を提供する。【平成29年4月1日施行】
- 3 求人者について、虚偽の求人申込みを罰則の対象とする。また、勧告（従わない場合は公表）など指導監督の規定を整備する。【平成30年1月1日施行】
- 4 募集情報等提供事業について、募集情報の適正化等のために講ずべき措置を指針（大臣告示）で定めることとするとともに、指導監督の規定を整備する。【平成30年1月1日施行】
- 5 求人者・募集者について、採用時の条件があらかじめ示した条件と異なる場合等に、その内容を求職者に明示することを義務付ける。【平成30年1月1日施行】
- 6 労働者供給事業者について、事業運営の改善向上を図るために必要な措置を指針（大臣告示）で定めることとする。【平成30年1月1日施行】

職業安定法の改正に係る概要① 職業紹介における求人の不受理

- 就職後のトラブルの未然防止を図るため、ハローワークや職業紹介事業者等において、一定の労働関係法令違反の求人者等による求人を受理しないことを可能とする。

改正の内容【令和2年3月30日施行】

	ハローワーク	職業紹介事業者等
原則	すべての求人を受理しなければならない	
例外	法令違反の求人等は受理しないことができる	
	一定の労働関係法令違反の求人者による「 <u>新卒者向け求人</u> 」は受理しないことができる (H28.3～/若者雇用促進法)	※左記に準じた取組を進めるよう勧奨（指針）



	ハローワーク	職業紹介事業者等
原則	すべての求人を受理しなければならない	
例外	法令違反の求人等は受理しないことができる	
	以下の「 <u>すべての求人</u> 」について、受理しないことができる ○一定の労働関係法令違反の求人者による求人（※） ○暴力団員等による求人	

(※) 労働基準法、最低賃金法、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、育児介護休業法の一定の規定に違反し、是正勧告を受け、公表された求人者等

職業安定法の改正に係る概要② 職業紹介事業者に関する情報提供

- 職業紹介事業のサービスが多様化する中、求職者と求人者による適切な職業紹介事業者の選択に資するよう、各事業者に紹介実績等に関する情報提供を義務付ける。

改正の内容

(1) 職業紹介事業者に、以下の事項の情報提供を義務付け【平成30年1月1日施行】

- 厚生労働省の運営する「人材サービス総合サイト」に、以下の情報を掲載。

(その他、必要に応じ職業紹介事業者自身のHPに掲載)

【情報提供する項目】

- ・ 就職者の数及び就職者の数のうち無期雇用就職の者の数<過去2年分>
- ・ 無期雇用の就職者のうち就職後6箇月以内に離職した者（解雇された者を除く。）の数<過去2年分>
- ・ 手数料に関する事項（手数料表、返戻金制度（※）等）

(※) 紹介した求職者が早期に離職した場合に、手数料の一部を返戻する制度

⇒ 求職者及び求人者が適切な職業紹介事業者を選択することを可能にする。

<人材サービス総合サイトの例>

許可・受理番号 /許可年月日・ 届出受理年月日	事業主氏名 /事業所名称	事業所所在地 /電話番号	就職者			無期雇用のうち 6か月以内離職 者数 (人)	不明せず (人)	手 数 料	返 戻 金 制 度	備考
			4か月以上 有期及び 無期(人)	4か月以上 有期及び 無期(人) うち無期(人)	4か月未満 有期(人日)					
13-ユ-000000 平成13年4月1日	株式会社厚労 株式会社厚労 東京支店	東京都千代田区霞が関 1-2-2 03-0000-0000 -----	20	11	159	2	0			詳細情報

(2) ハローワークにおいて、職業紹介事業者等の業務情報を、求職者・求人者の希望に応じて提供

【平成29年4月1日施行】 ※ 業務停止命令や改善命令を受けている事業者は除外。

職業安定法の改正に係る概要③ 募集情報等提供事業に係る規定の整備

- 募集情報等提供事業（求人情報サイトや求人情報誌等）について、募集情報の適正化等のために講ずべき措置を指針（大臣告示）で定めることとするとともに、指導監督の規定を整備する。

改正の内容【平成30年1月1日施行】

(1) 募集情報の適正化等に向けて講ずべき措置

- 業務運営の改善向上に向けて必要な措置を講ずる旨の努力義務を新設。
- あわせて、「必要な措置」の具体的な内容を示すための「指針」の根拠規定を整備。

【指針で定める内容】

①業務運営に関する事項

苦情処理体制の整備、個人情報^等の適正な管理

②募集情報の適正化に関する事項

募集情報が実際の労働条件と相違するおそれがある場合、募集主に状況を確認するとともに、相違していることが判明した場合には、情報の変更を依頼するなど適切に対応すること

(2) 指導監督

- 必要に応じ、指導・助言や報告徴収を行うことができるよう規定を整備。
 - ※ 上記のほか、募集主・募集受託者について、募集情報等提供事業を行う者の協力を得て、的確表示に努めなければならないものと規定。

職業安定法の改正に係る概要④ 労働契約締結前の労働条件等の明示

- 求職者等が、労働契約の締結の前に、当該契約の中に、職業紹介・募集広告で示された労働条件と異なる内容等が含まれていないかどうか確認できるよう、求人者等に新たな明示義務を課すこととする。

改正の内容【平成30年1月1日施行】

職業紹介・募集時の 労働条件明示 (当初の明示)

【職業安定法第5条の3第1項の義務】

明示が必要な事項：業務内容、契約期間、就業場所、労働時間・休日、賃金、
社会保険・労働保険の適用

明示の方法：書面の交付

※求職者等が希望した場合には電子メールも可

求人者等と
求職者等との
交渉等

労働契約締結時の 労働条件明示 (労働条件通知書)

【労働基準法第15条第1項の義務】

以下の①～④の場合、契約締結の前に 新たな明示を義務付け

①「当初の明示」と異なる内容の労働条件を提示する場合

当初：基本給30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月

②「当初の明示」の範囲内で特定された労働条件を提示する場合

当初：基本給25万円～30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月

③「当初の明示」で明示していた労働条件を削除する場合

当初：基本給25万円/月、営業手当3万円/月 ⇒ 基本給25万円/月

④「当初の明示」で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合

当初：基本給25万円/月 ⇒ 基本給25万円/月、営業手当3万円/月

雇用保険法等の一部を改正する法律（平成29年法律第14号）（抄）

附則第12条 政府は、この法律の施行後5年を目途として、この法律により改正された雇用保険法及び職業安定法の規定の施行の状況等を勘案し、当該規定に基づく規制の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

令和3年 経済財政運営と改革の基本方針（令和3年6月18日閣議決定）（抄）

第2章 次なる時代をリードする新たな成長の源泉～4つの原動力と基盤づくり～

5. 4つの原動力を支える基盤づくり

(5) 多様な働き方の実現に向けた働き方改革の実践、リカレント教育の充実（フェーズⅡの働き方改革、企業組織の変革）

ジョブ型正社員の更なる普及・促進に向け、雇用ルールの明確化や支援に取り組む。裁量労働制について、実態を調査した上で、制度の在り方について検討を行う。兼業・副業の普及・促進のため、ガイドライン102の周知、取組事例の横展開等に取り組む。選択的週休3日制度について、育児・介護・ボランティアでの活用、地方兼業での活用などが考えられることから、好事例の収集・提供等により企業における導入を促し、普及を図る。また、フリーランスについて、ガイドライン103を踏まえ、関係法令104の適切な適用等を行うとともに、事業者との取引について書面での契約のルール化などを検討する。これらの取組により、多様で柔軟な働き方を選択でき、安心して働ける環境を整備する。あわせて、公的職業訓練における在職者の訓練の推進、教育訓練休暇の導入促進等を含め、働きながら学べる仕組みを抜本的に見直すとともに、周知を徹底することにより、その活用を図る。また、民間求人メディア等についてマッチング機能の質を高めるためのルール整備やハローワークとの情報共有の仕組みの構築に取り組む。加えて、雇用保険の業務データ等を用いて公共職業訓練等の効果の分析を行い、今後の施策に反映させる。

令和3年 規制改革実施計画（令和3年6月18日閣議決定）（抄）

Ⅱ 分野別実施事項

5. 雇用・教育等

(4) 多様で主体的なキャリア形成等に向けた環境整備

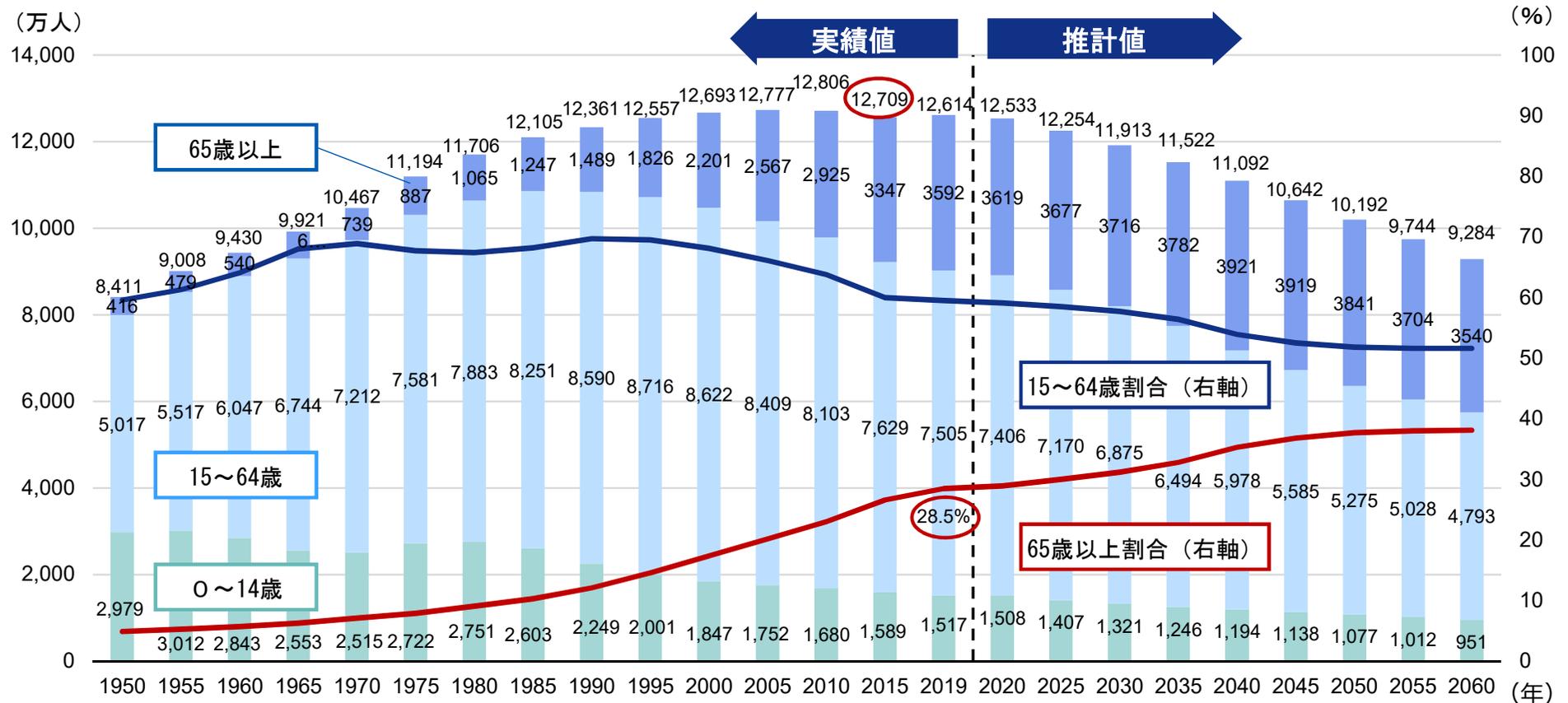
No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
4	自律的・主体的なキャリア形成の支援と職業生活の安定を図るためのセーフティネットの整備	<u>厚生労働省は、「労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会」において、多種多様となっている人材サービスについて現状把握を行い、事業者の透明性向上や求職者等の安心感を高めるべく、今後の雇用仲介制度の在り方について、検討を行う。</u>	令和3年 検討開始	厚生労働省

労働市場の状況

- 人口の推移と将来推計
- 労働力人口の推移
- 有効求人倍率及び完全失業率の動向
- 人員不足の状況
- 足下の新規求人の状況
- 入職経路別の就職状況
- 労働力需給調整の全体像

人口の推移と将来推計

- 2015年に人口の総数が減少に転じ、足下の2019年には65歳以上人口の総人口に占める割合が25%を超えている。
- 働き手の中心となる15～64歳人口は1995年以降減少が続いており、今後2020年以降においてもこの傾向が続くことが予測される。
- 65歳以上の人口は2040年にピークを迎える一方で、総人口に占める割合は2060年まで上昇が続く見込みである。

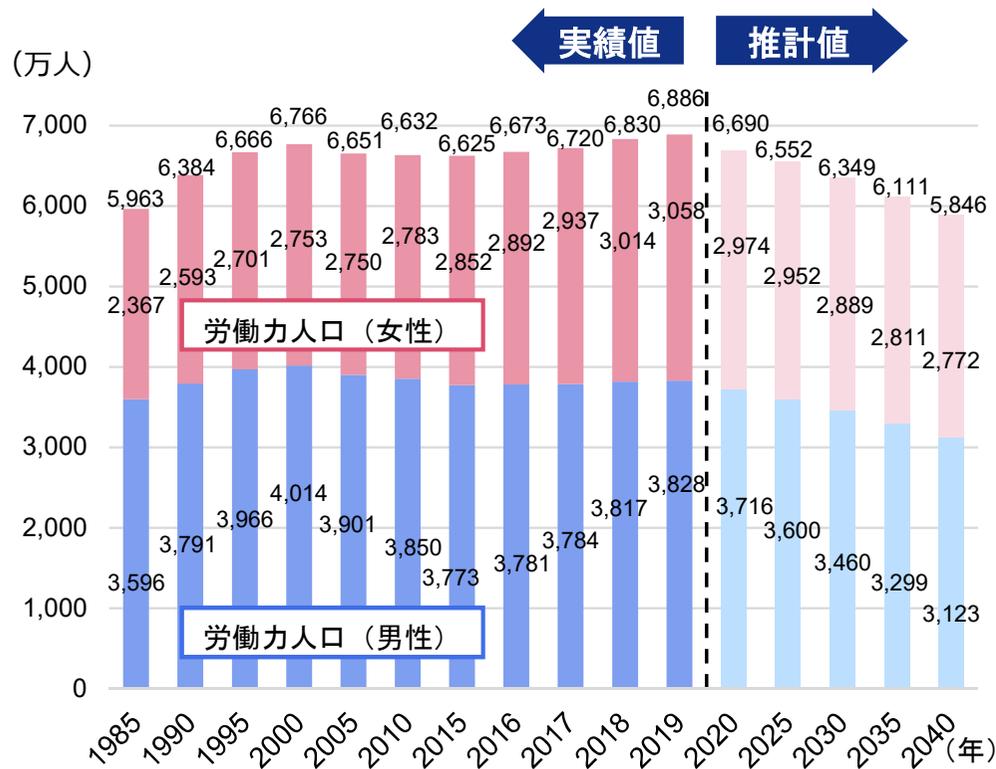


(出所) 2015年までは総務省「国勢調査」、2019年は総務省「人口推計」(2019年12月1日確定値)、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果。

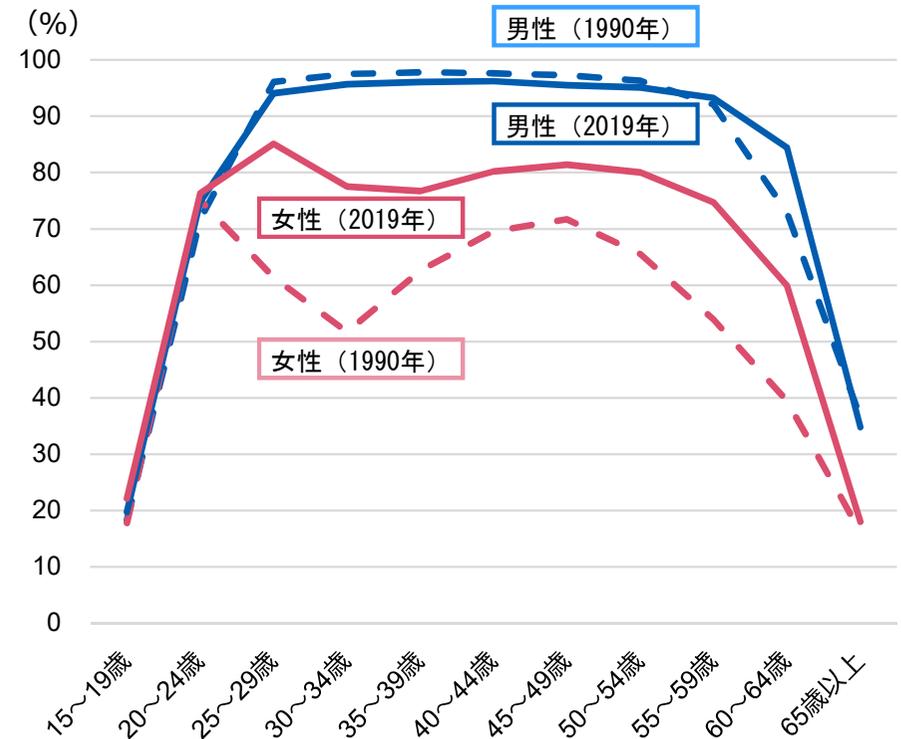
労働力人口の推移

- 人口が減少する中であっても、2015年以降労働力人口は増加が続いている。他方、推計においては2020年以降減少する見込み。
- 男女別の労働力人口比率（※）をみると、男女ともに全世代において、2019年における比率は1990年における比率を上回っているか、ほぼ同等となっている。（※）労働力人口比率 = 労働力人口 ÷ 15歳以上人口
- 特に女性はいわゆるM字カーブといわれる、20代後半から30代にかけての労働力人口比率の落ち込みが大幅に解消されており、人口減少下の労働力人口増加に寄与している。

労働力人口の推移



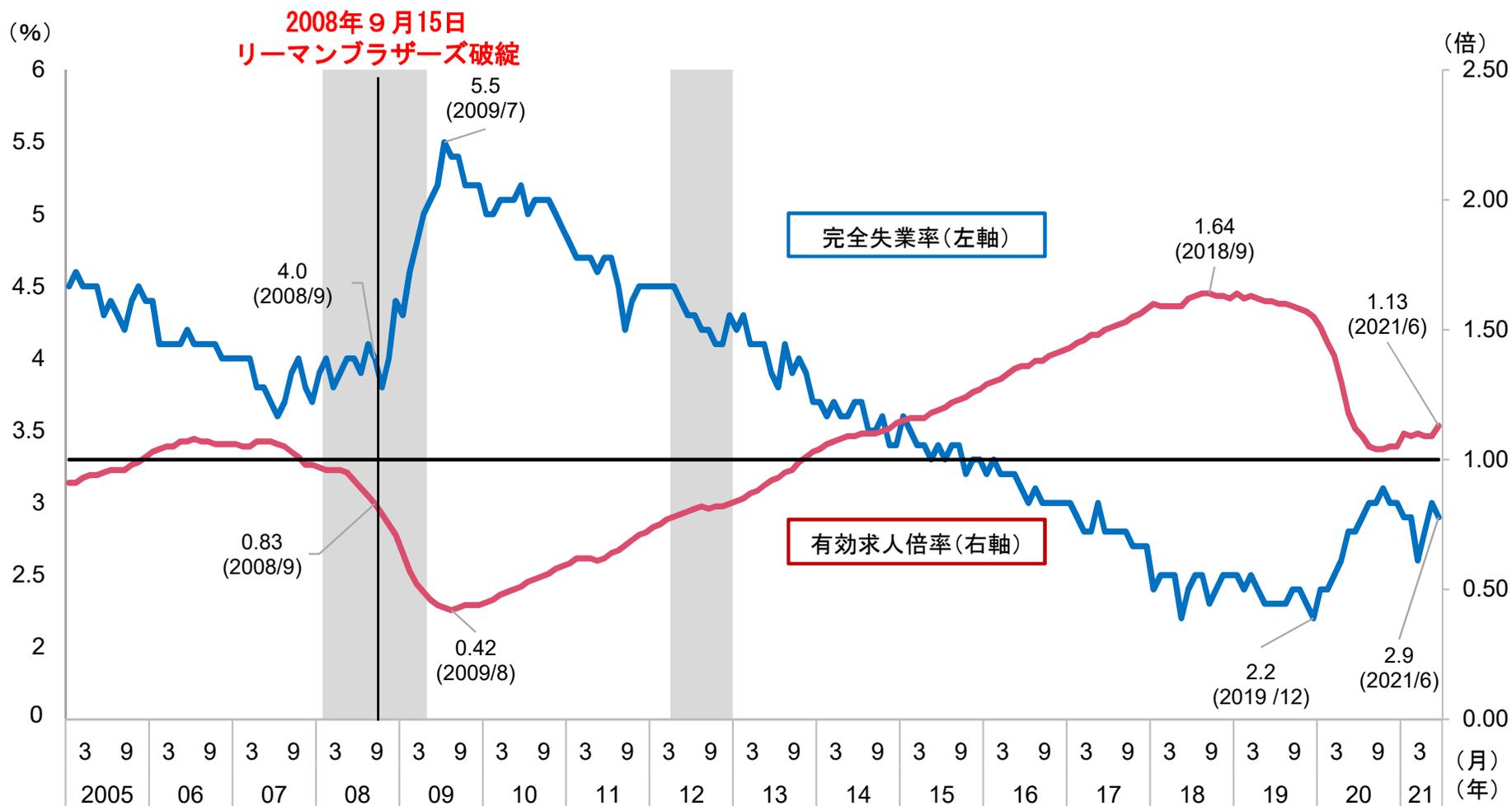
労働力人口比率の推移



(出所) 総務省「労働力調査」、独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—」
 (注) 労働力人口の推計値は、「ベースライン・労働参加漸進シナリオ」による推計結果。

有効求人倍率及び完全失業率の動向

- 足下では新型コロナウイルス感染症の影響により、有効求人倍率の低下と完全失業率の上昇がみられるものの、求人が求職を上回って推移している



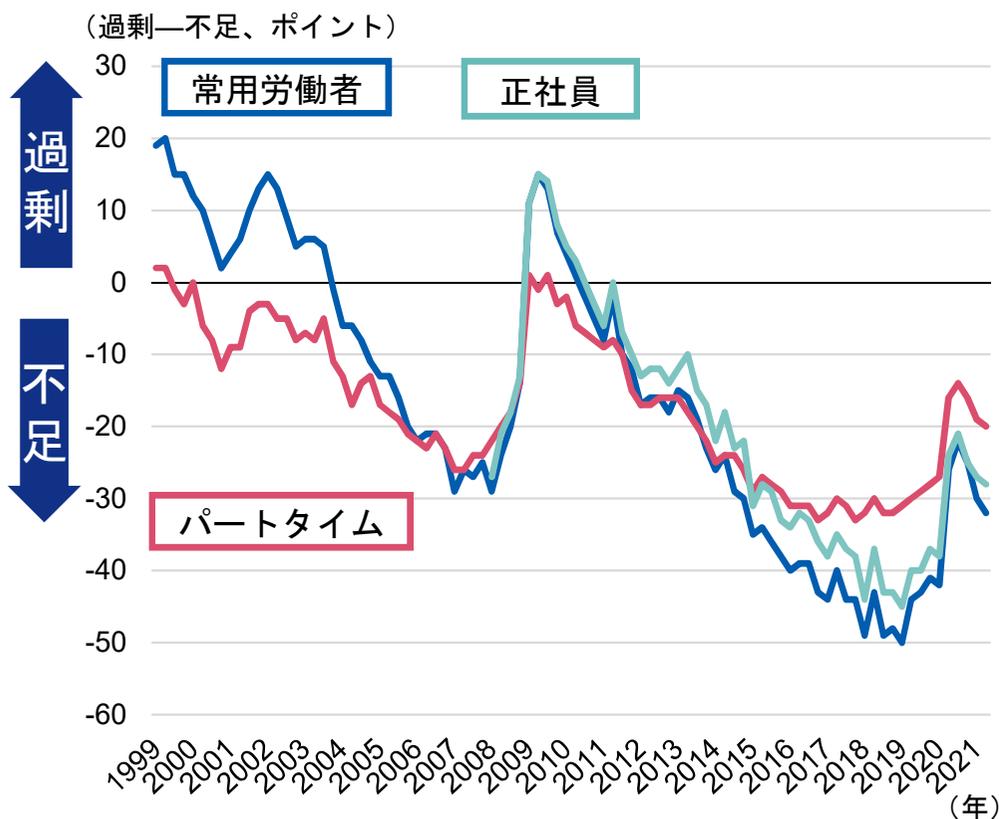
(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」
 (注) 完全失業率及び有効求人倍率は季節調整値。シャドー部分は景気後退期。

人員不足の状況

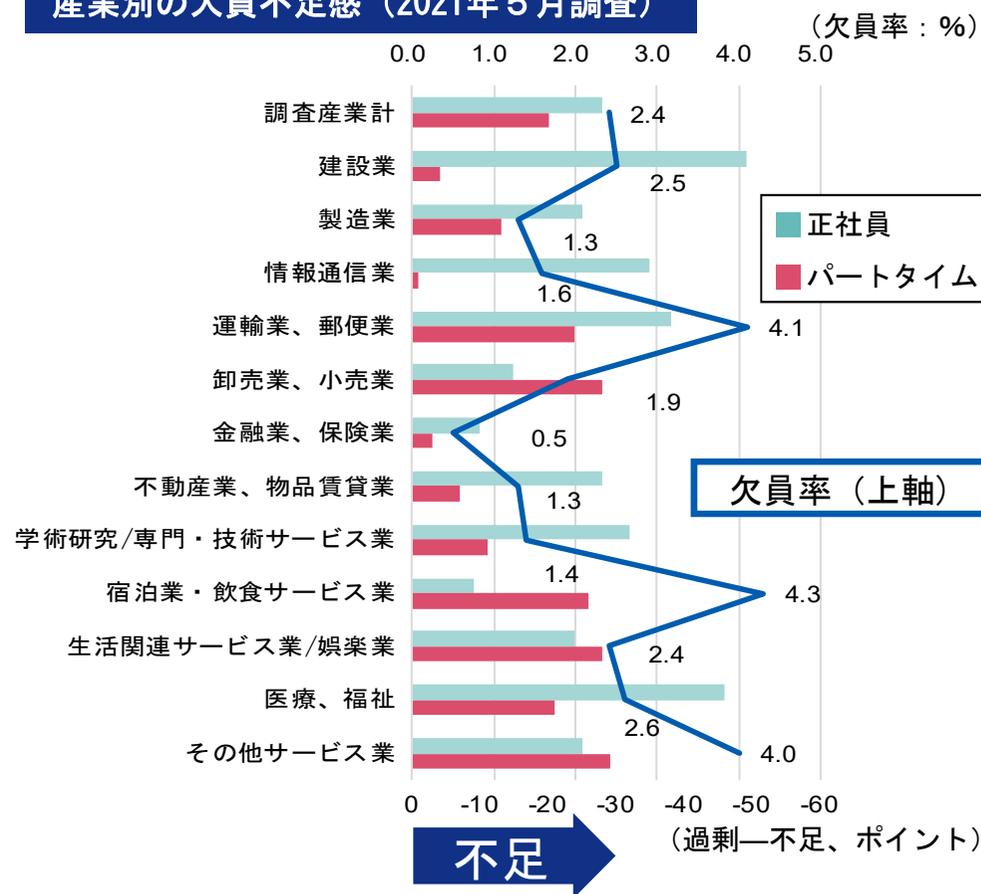
- 足下では新型コロナウイルス感染症の影響もあるものの、リーマンショック以降、全体として人員不足の基調が見られる。
- 足下の産業毎の状況をみると、特に建設業、医療・福祉の分野で正社員の不足感が強く、各種サービス業や卸売業・小売業の分野でパートタイムの不足感が強くなっている。また、サービス業や運輸業、宿泊業・飲食サービス業では他産業に比して欠員率（※）も高くなっている。

（※）欠員率：常用労働者数に対する、未充足求人（事業所における欠員を補充するための求人）の割合。

人員不足感の推移



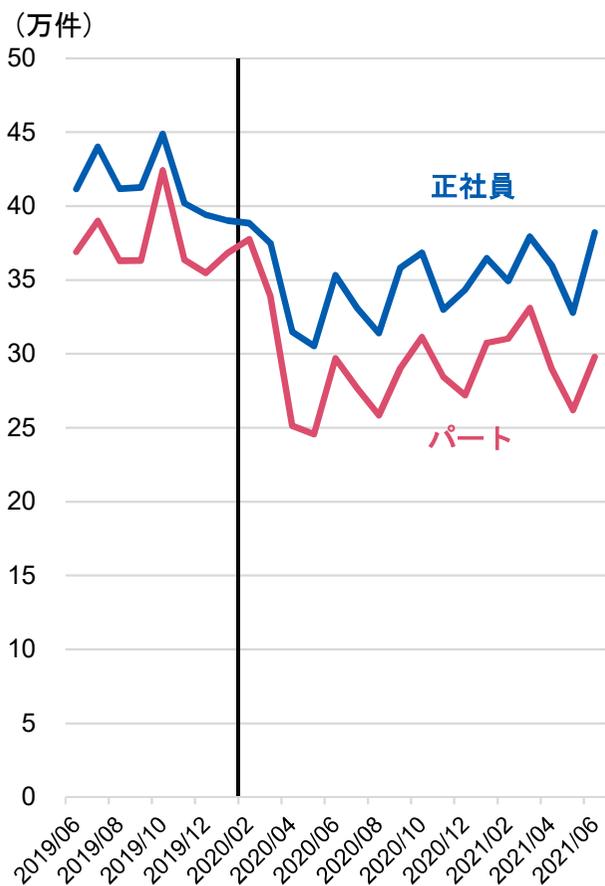
産業別の人員不足感（2021年5月調査）



足下の新規求人状況

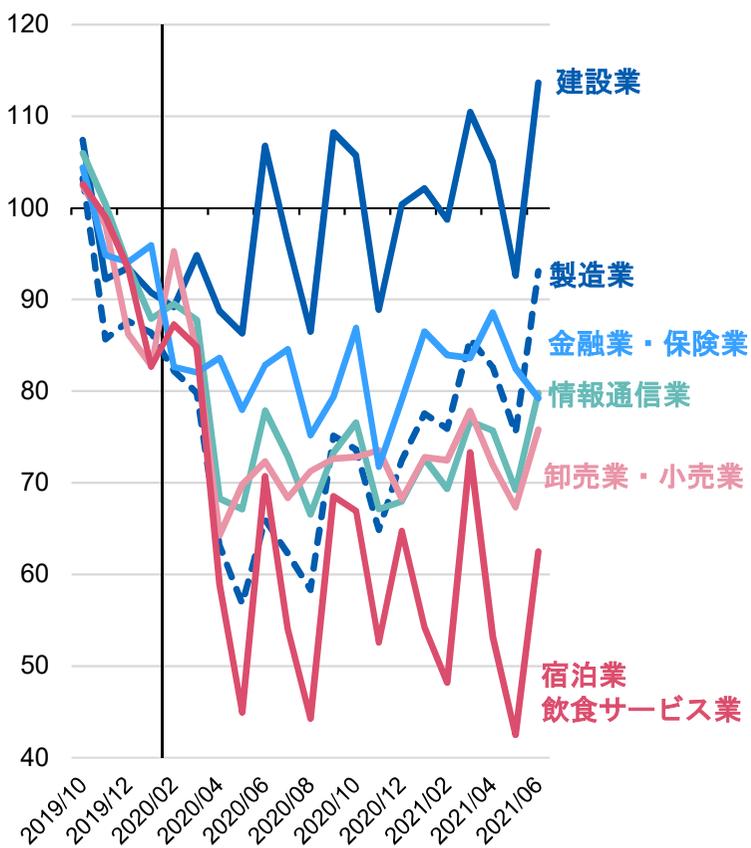
- 2020年2月から5月にかけて、大きく落ち込んだ新規求人数は、正社員については回復基調にある一方で、パートについては足下でも低調になっている。
- 産業別にみると、卸売業・小売業や宿泊業・飲食サービス業は特に低調であり、パート以外求人では2019年平均の水準に回復しつつある産業でも、パート求人では大きな影響が見られる。

雇用形態別新規求人数

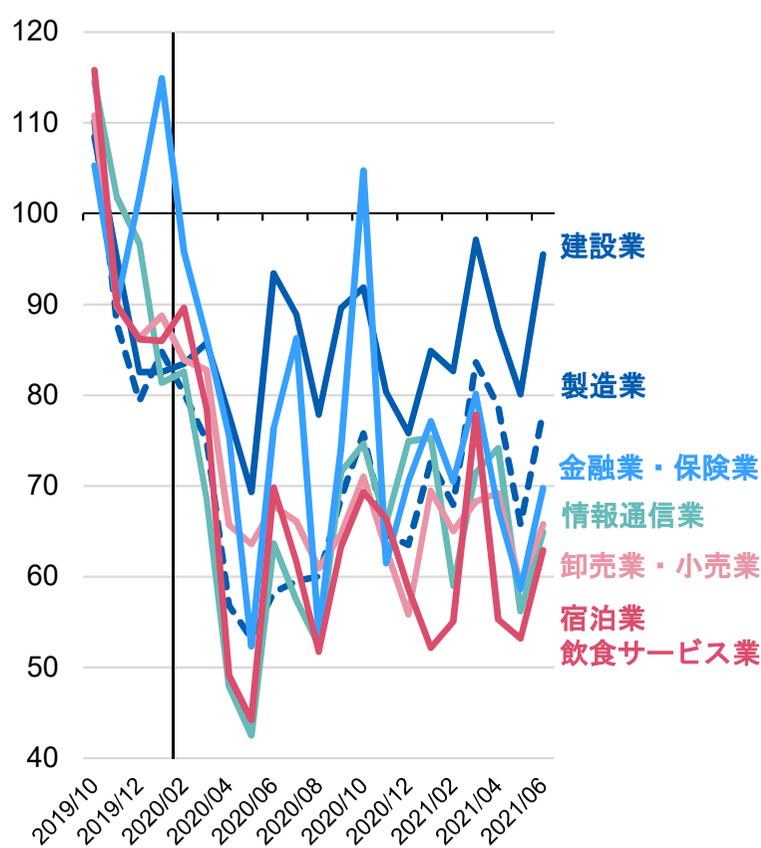


産業別新規求人数

○パート以外 (2019年平均=100)



○パート (2019年平均=100)

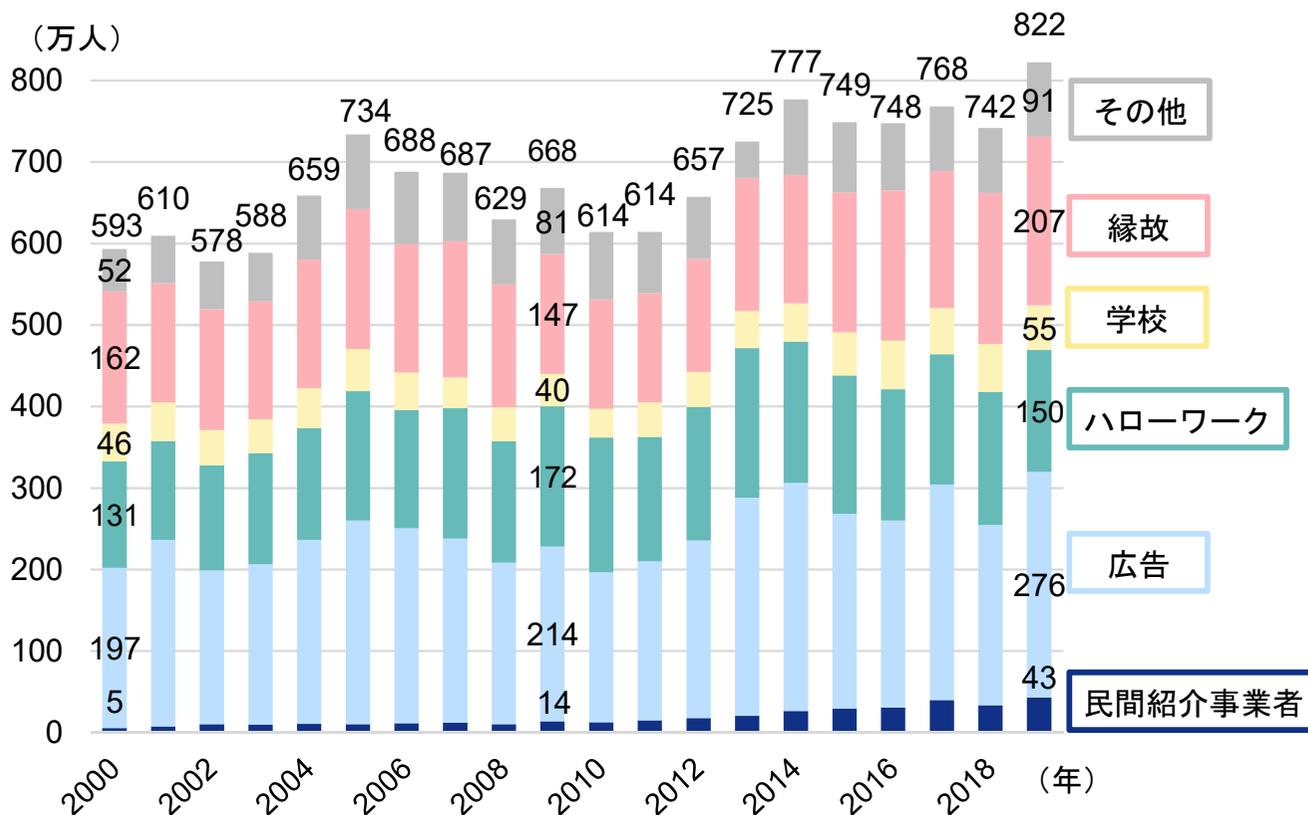


(出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

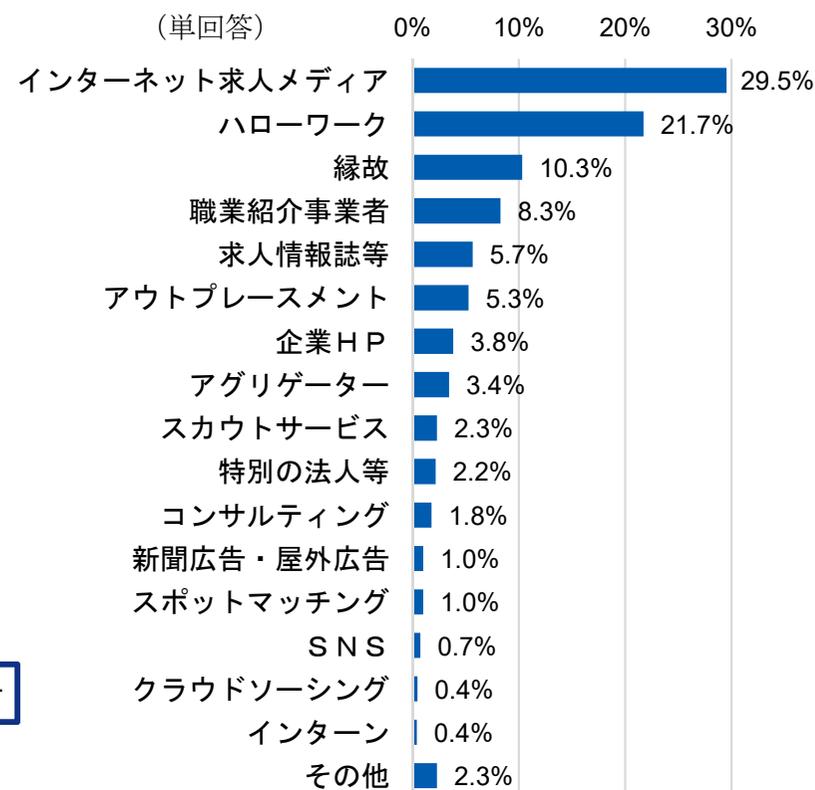
入職経路別の就職状況

- 入職者数については、各年の変動が大きいものの、2000年から2019年までの間に約230万人増加している。
- 各入職経路のシェアはおおむね10%程度の幅で推移しており、一貫して広告を経由した入職が多くなっている。
- 求職者アンケートの結果では広告の中でもインターネット求人メディアが約3割を占めているほか、企業のホームページやアグリゲーター、SNS、スポットマッチングなどのオンラインサービスが登場している。

入職経路別の就職者数の推移



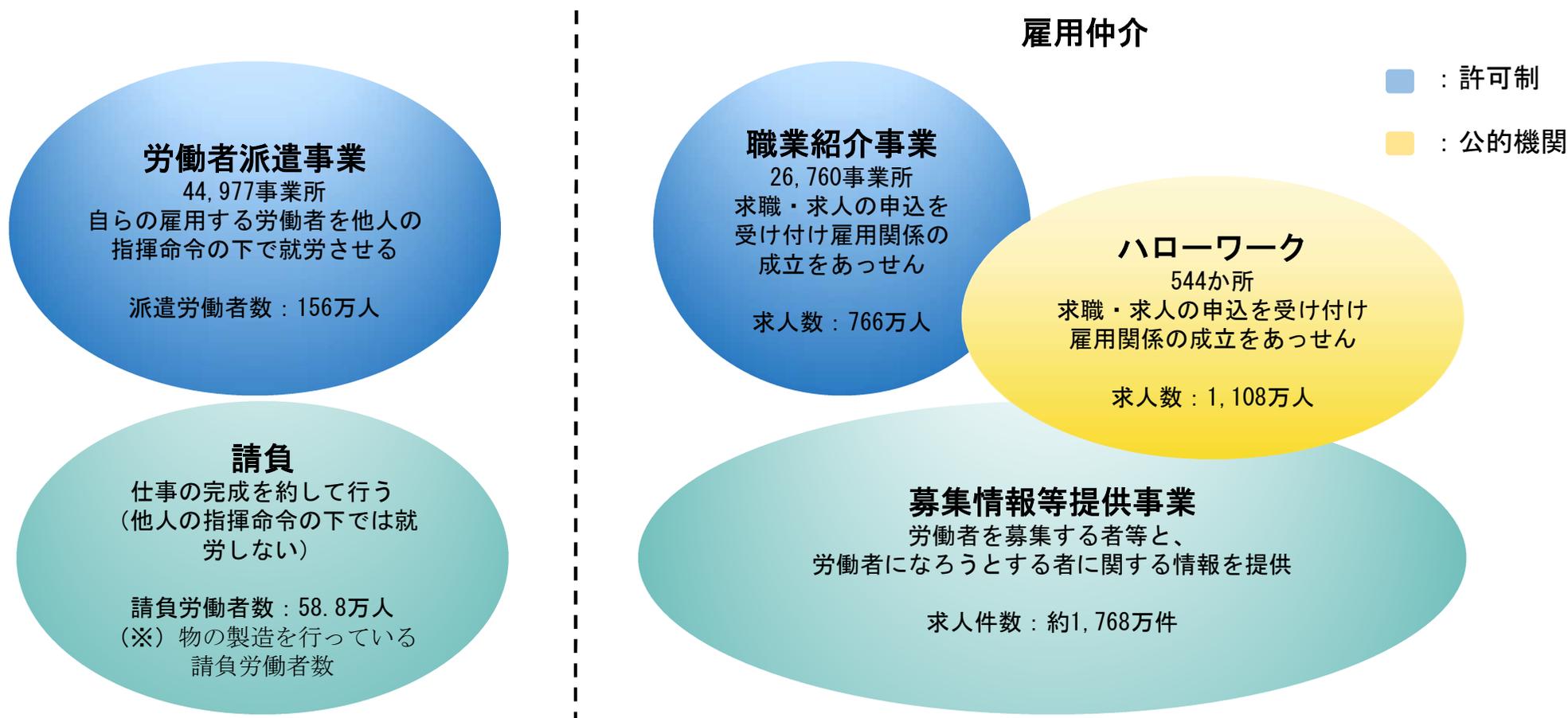
採用の決まった経路（求職者アンケート調査）



(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」、三菱UFJリサーチ&コンサルティング「採用における人材サービスの利用に関する調査」(厚生労働省委託)
 (注) 左図では、「出向」及び「出向からの復帰」による就職者を除いている。

人材サービスの全体像

- 民間人材サービスについては、雇用を仲介するサービスと労働者派遣・請負に大別される。
- 雇用仲介の中での単純な求人数では募集情報等提供事業者の規模が大きくなっている。



(出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」「職業紹介事業報告書」「労働者派遣事業報告書」「平成29年派遣労働者実態調査」、全国求人情報協会「求人広告掲載件数等集計結果」。労働者派遣事業所数は厚生労働省職業安定局需給調整事業課調。

(注1) ハローワークの求人数は2019年度のパートを含む常用新規求人数の各月合計、職業紹介事業の求人数は2019年度の常用求人数、募集情報等提供事業の求人件数は2019年度の各月平均掲載件数の合計を示す。

(注2) このほか、供給契約に基づいて、他人の指揮命令を受けて労働に従事させる「労働者供給事業」があり、労働組合103組が許可を受けている。

職業紹介事業について

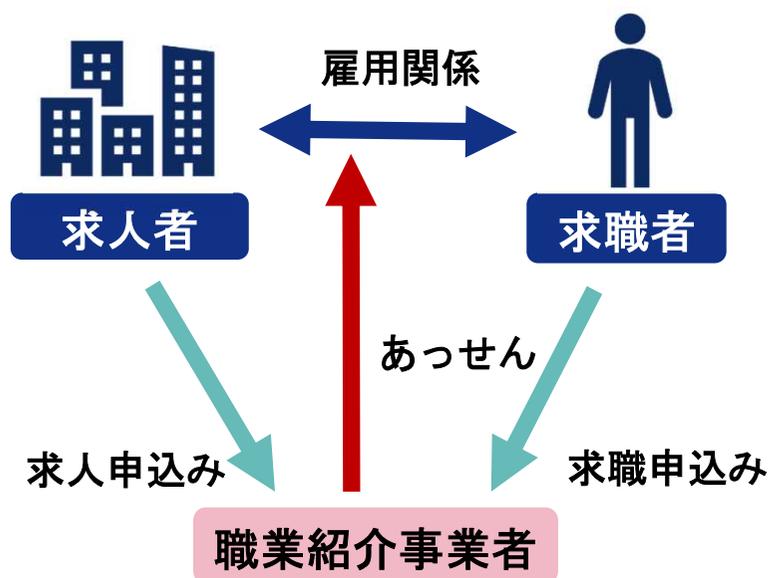
- 職業紹介事業の概要
- 職業紹介事業の現状
 - 事業者の状況
 - 求人の状況
 - 就職件数の状況
 - 手数料の状況



職業紹介事業の概要

職業安定法第4条第1項

この法律において「職業紹介」とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者の間の雇用関係の成立をあっせんすることをいう。



○許可・届出制

- ・ 有料・無料職業紹介ともに許可制
- ・ 学校、農協、商工会議所が行う無料職業紹介事業は届出制
- ・ 特定地方公共団体が行う無料職業紹介事業は通知制

○許可要件

- ・ 事業を健全に遂行するに足る財産的基礎を有すること。
- ・ 個人情報 を適正に管理し、及び求人者、求職者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること
- ・ 職業紹介責任者が適正に選任・配置されていること
- ・ 事業所の面積が概ね20㎡以上であること
- ・ 適法な手数料表等に基づいて手数料を徴収していること 等

○取扱職種の範囲

- ・ 有料職業紹介：港湾運送業務、建設業務に就く職業以外の職業
- ・ 無料職業紹介：特段の制限なし

○手数料

- ・ 上限以上の手数料を徴収する場合、手数料の種類、額等を定めた手数料表を厚生労働大臣に届出
- ・ 一部職種を除き、求職者からの手数料徴収は禁止

○法令違反の是正措置

指導・助言、改善命令、事業停止命令、許可の取消等

職業紹介事業の事業所数

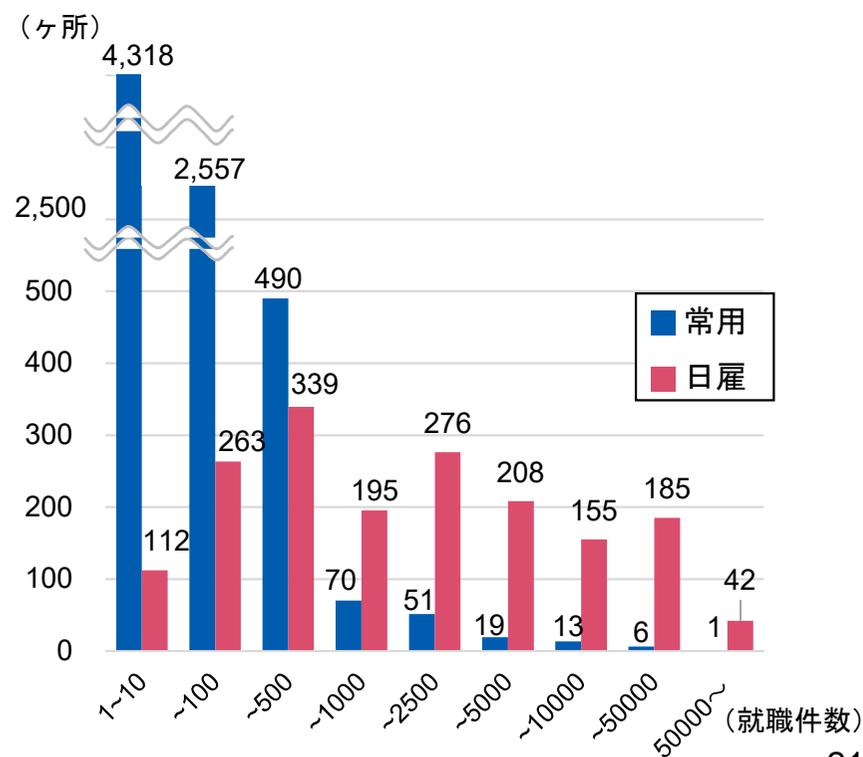
- 民間職業紹介事業所は、1985年度の職業安定法改正により営利の有料職業紹介事業が誕生して以降、一貫して増加している。
- 特に、1999年度の職業安定法改正において、有料職業紹介事業の取扱い職種を港湾運送業務、建設業務以外に全面的に解禁し、届出手数料制の導入により実質的に手数料上限を撤廃して以降、事業所の増加が顕著となっている。
- 2019年度においては、有料職業紹介事業所25,684ヶ所、無料職業紹介事業所1,076ヶ所の計26,760ヶ所となっている。

職業紹介事業者数の推移



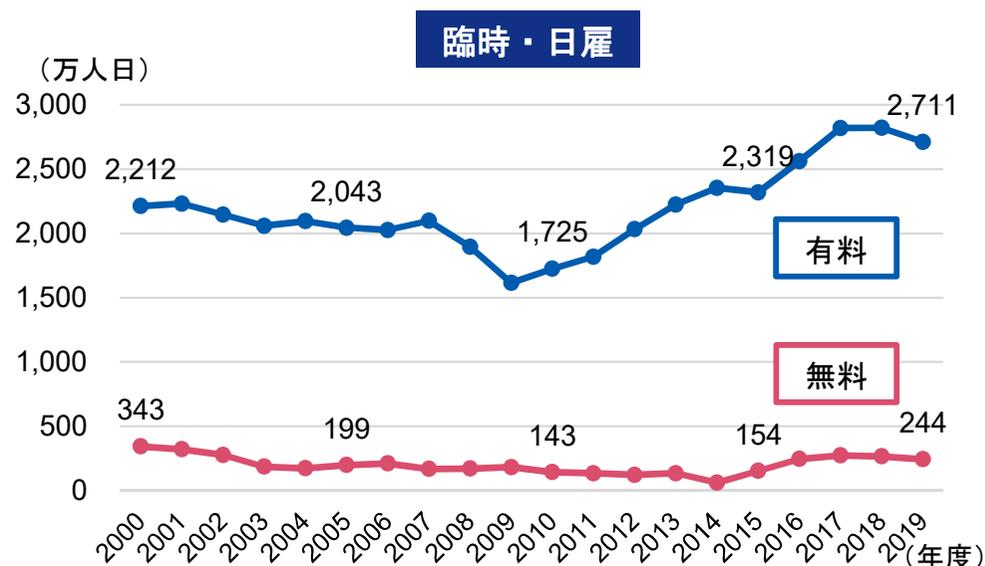
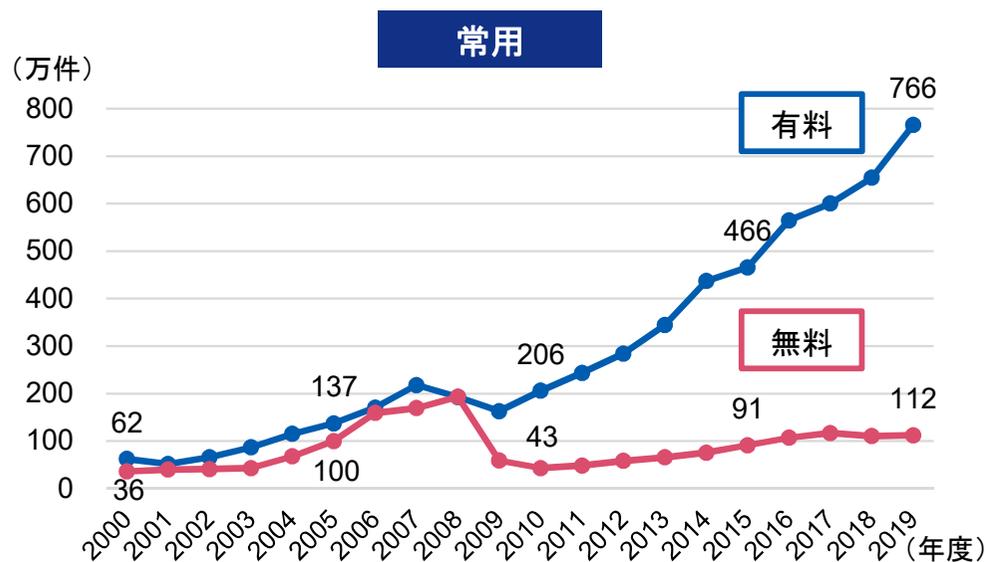
(出所) 厚生労働省「職業紹介事業報告書」

有料職業紹介事業者の就職件数分布 (2019年度)



求人状況①

- 常用と臨時・日雇ともに、無料職業紹介事業者に比べて有料職業紹介事業者が取り扱う求人が多く、特に2009年度以降大きく伸長している。
- 求人の職種は常用と臨時・日雇で異なっており、常用では医療・介護分野等の専門職が、臨時・日雇では配せん人等の接客・給仕の職業やマネキン等の商品販売の職業が多くなっている。



求人数上位職種 (中分類)	2019年度求人数
社会福祉の専門的職業	928,315件
保健師、助産師、看護師	870,398件
医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	848,919件
介護サービスの職業	840,784件
営業の職業	753,851件

求人数上位職種 (中分類)	2019年度求人数
接客・給仕の職業	6,073,402人日
商品販売の職業	3,516,612人日
包装の職業	2,492,245人日
家庭生活支援サービスの職業	2,298,504人日
機械組立の職業	1,718,392人日

(出所) 厚生労働省「職業紹介事業報告書」

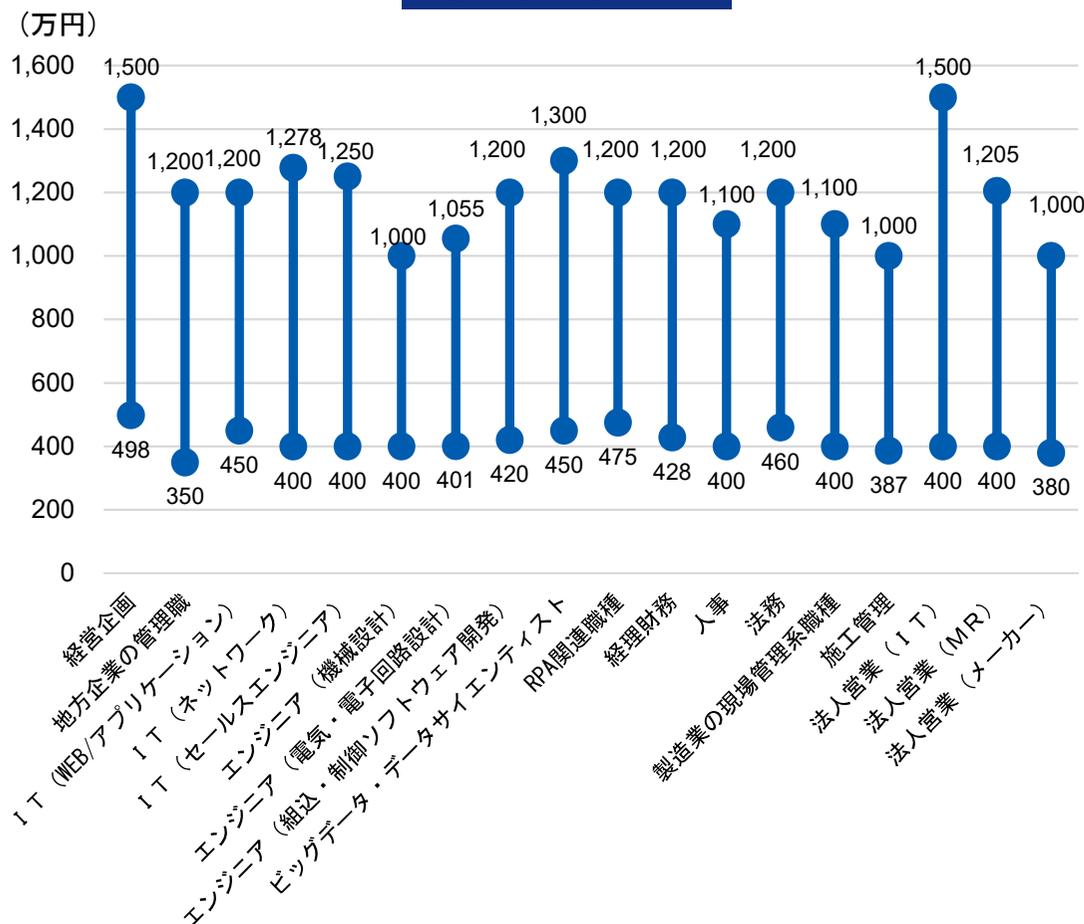
(※) 「常用」とは、4ヵ月以上の期間を定めて雇用される者又は期間の定めなく雇用されるものをいい、「臨時」とは、1ヵ月以上4ヵ月未満の期間を定めて雇用される者いい、「日雇」とは、1ヵ月未満の期間を定めて雇用される者をいう。

求人状況②

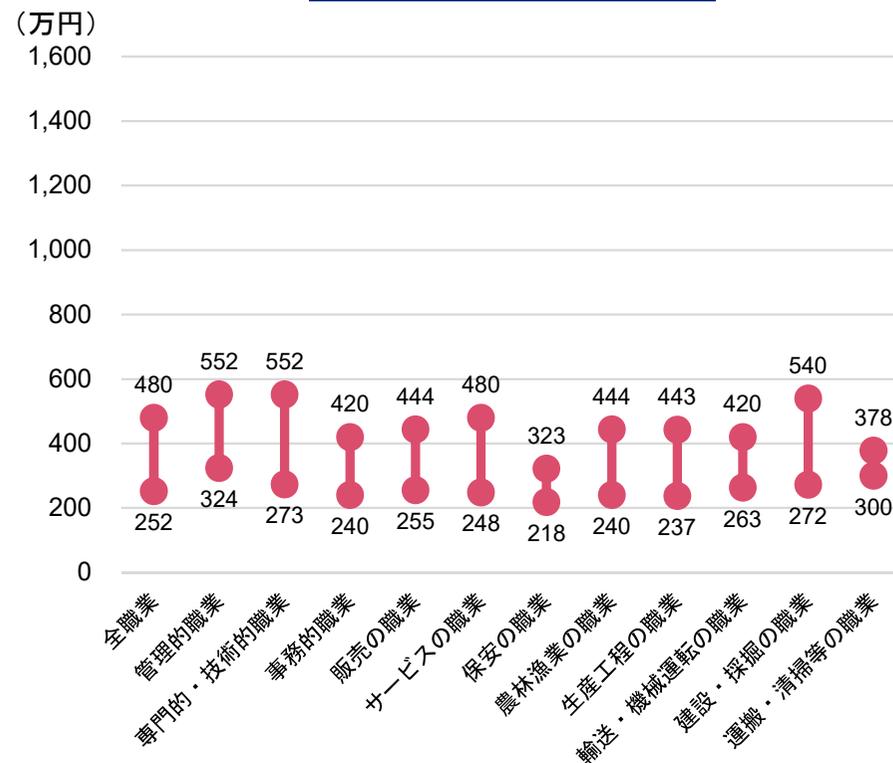
○ 取り扱う求人の年収帯はおおむね400～1,200万円にある。

<首都圏の求人上限額（上位15%分位額）と求人下限額（中央値） 2019年4月～8月>

職業紹介事業者



(参考) ハローワーク



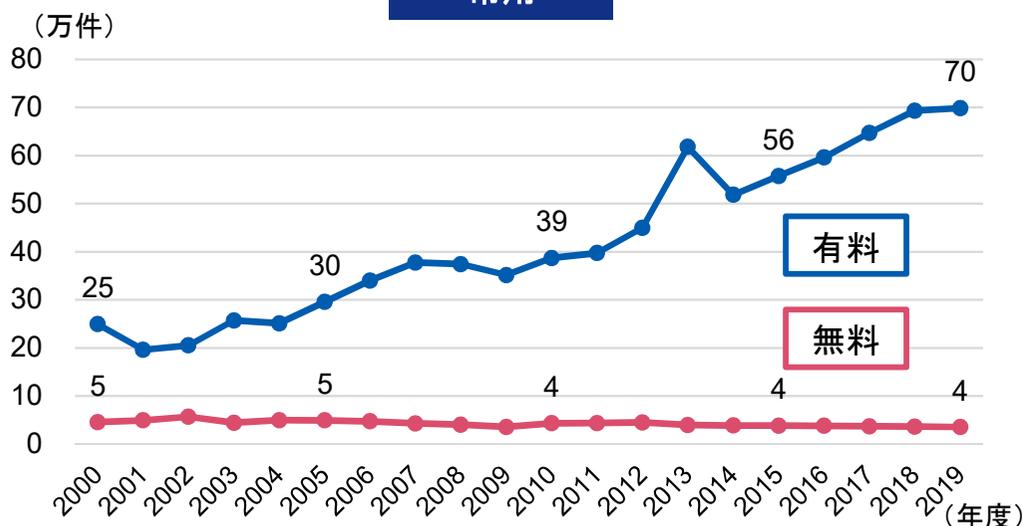
(出所) 職業紹介事業者は「転職賃金相場2019」(一般社団法人 人材サービス産業協会)をもとに同協会にて作成。ハローワークについては、ハローワークシステムから抽出したデータを特別に集計。

(※) ハローワークについては、常用・フルタイム求人の月給上下限額を年収換算したもの。職業紹介事業者については、求人上限額の上位15%分位額の最高額と、求人下限額の中央値の最低額を示している。

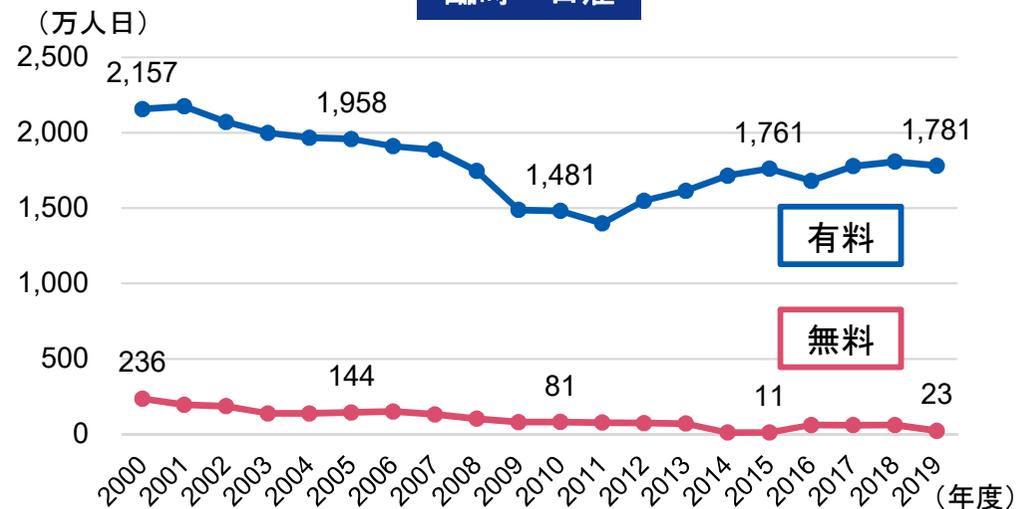
就職件数の状況

- 常用については、有料職業紹介事業者による就職件数が一貫して増加している。求人とは異なり、一般事務の職業が最も多いものの、医療・介護分野等の専門職も多くなっている。
- 臨時・日雇については、有料職業紹介事業者による就職件数が2011年度以降おおむね横ばいで推移している。求人と同じく、接客・給仕の職業商品販売の職業が多くなっている。

常用



臨時・日雇



就職件数上位職種	2019年度就職件数
一般事務の職業	73,694件 (69%)
保健師、助産師、看護師	70,111件 (86%)
介護サービスの職業	65,959件 (83%)
営業の職業	56,237件 (94%)
社会福祉の専門的職業	46,972件 (82%)

※ () 内は無期雇用者の割合

就職件数上位職種	2019年度就職件数
接客・給仕の職業	5,506,633人日
商品販売の職業	2,992,214人日
家庭生活支援サービスの職業	1,925,058人日
包装の職業	1,875,592人日
運搬の職業	962,293人日

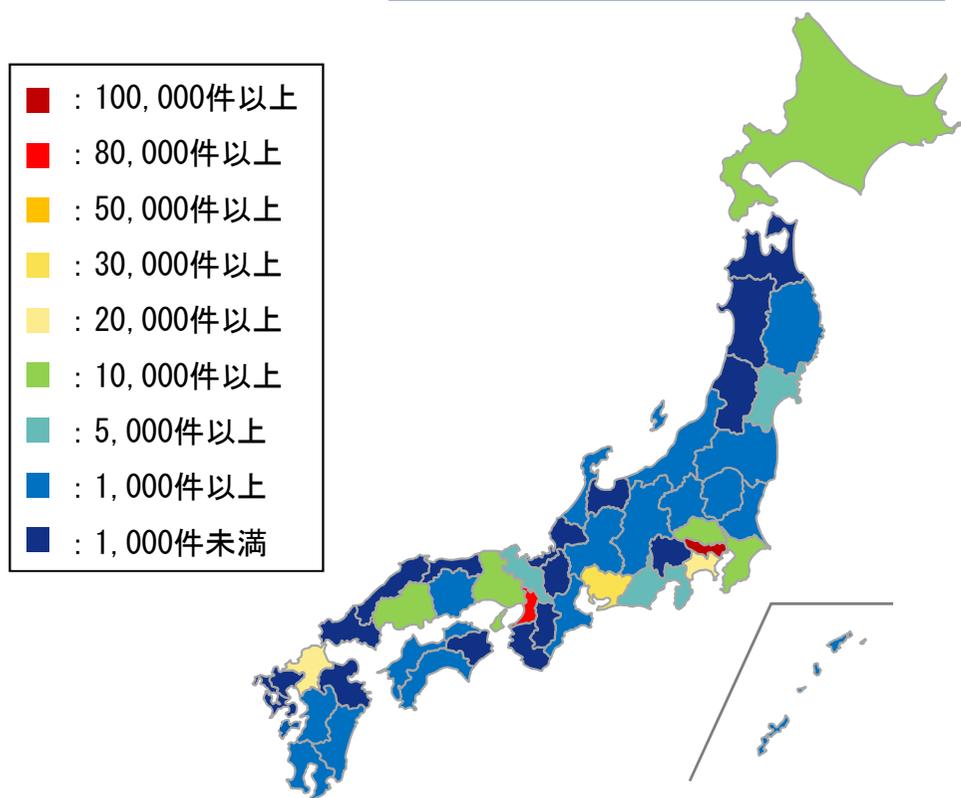
就職件数の状況②

- 都道府県別の就職件数（常用）の状況をみると、職業紹介事業者の紹介による就職件数は東京都及び大阪府に集中している。
- 都市圏への集中はハローワークの紹介による就職件数に比べて非常に大きくなっている。

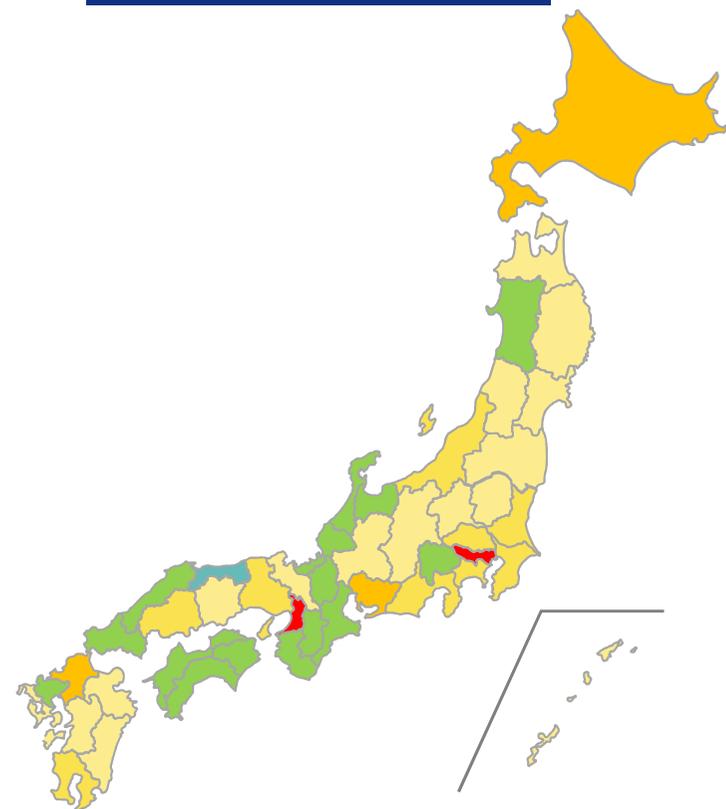
（参考）就職件数が最大の都道府県/最小の都道府県

- ・ 職業紹介事業者 東京都 359,469件/島根県 255件 ⇒約1,410倍
- ・ ハローワーク 東京都 90,423件/鳥取県 9,828件 ⇒約9.2倍

職業紹介事業者（2019年度）



ハローワーク（2019年度）



（出所）厚生労働省「職業安定業務統計」「職業紹介事業報告書」

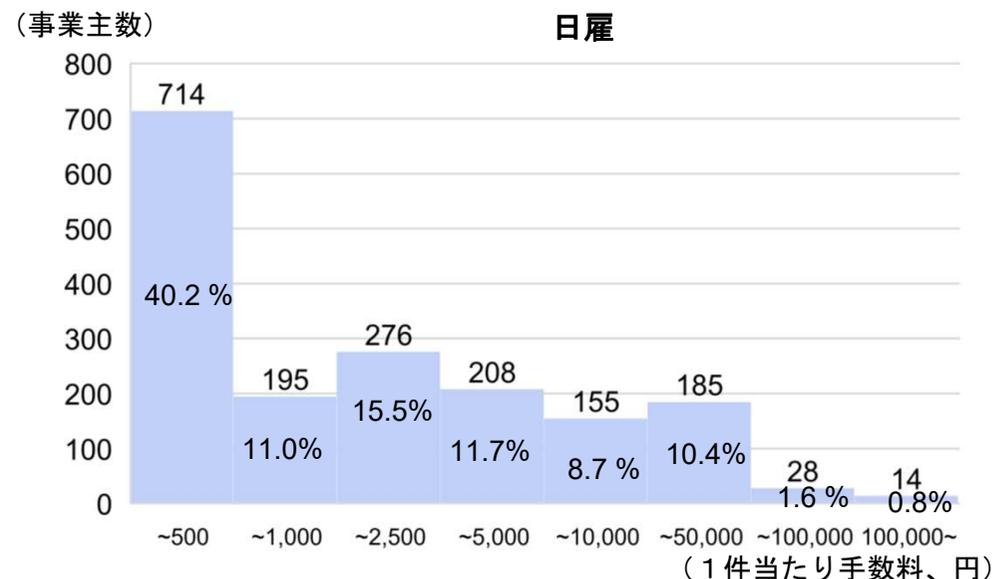
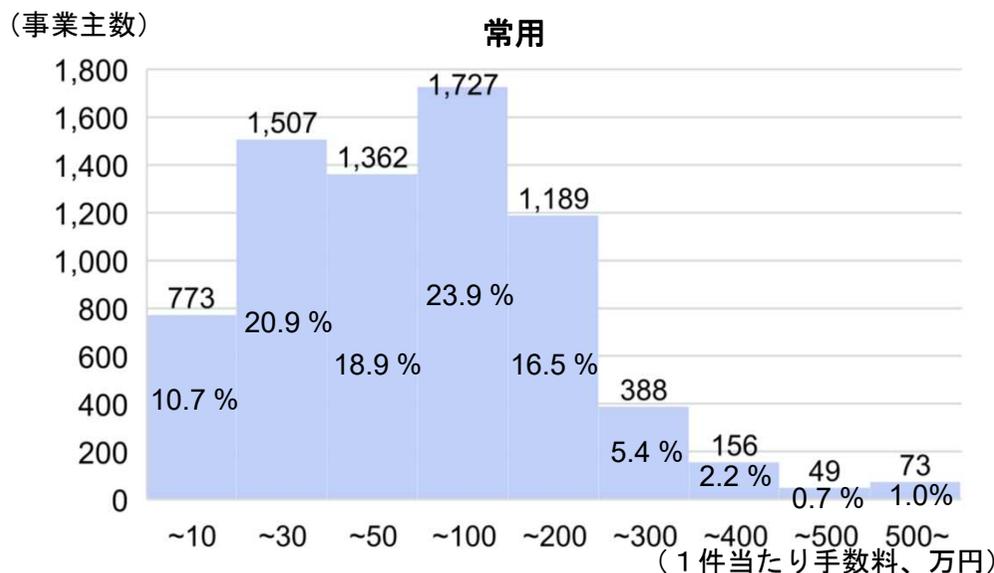
（注）常用就職者の就職件数。職業紹介事業者については事業所の所在地、ハローワークについては求人を受理した公共職業安定所の所在地を基準に集計。

手数料の状況

- 紹介した求人の年収等に対して料率をもって手数料を徴収する事業者が多く、法人役員等の年収の高い職種において1件当たりの手数料が高くなっている。
- 常用と日雇では1件当たりの手数料相場に大きな差が見られる。常用では、平均100万円以下の手数料を徴収している事業者がおよそ75%を占めている。

常用就職1件当たりの手数料上位職種	手数料額
法人・団体の役員	455.6万円
法人・団体の管理職員	307.2万円
その他の管理的職業	253.5万円
経営・金融・保険の専門的職業	219.0万円
電気工事の職業	195.8万円

事業主毎の就職件数1件当たり手数料分布



(出所) 厚生労働省「令和元年度職業紹介事業報告書」

(注) 求人者手数料 (求人受付手数料を除く) をもとに算出。手数料は現金主義により計上されているため、2019年度の就職実績と連動していない部分があることに留意。

労働者供給事業について

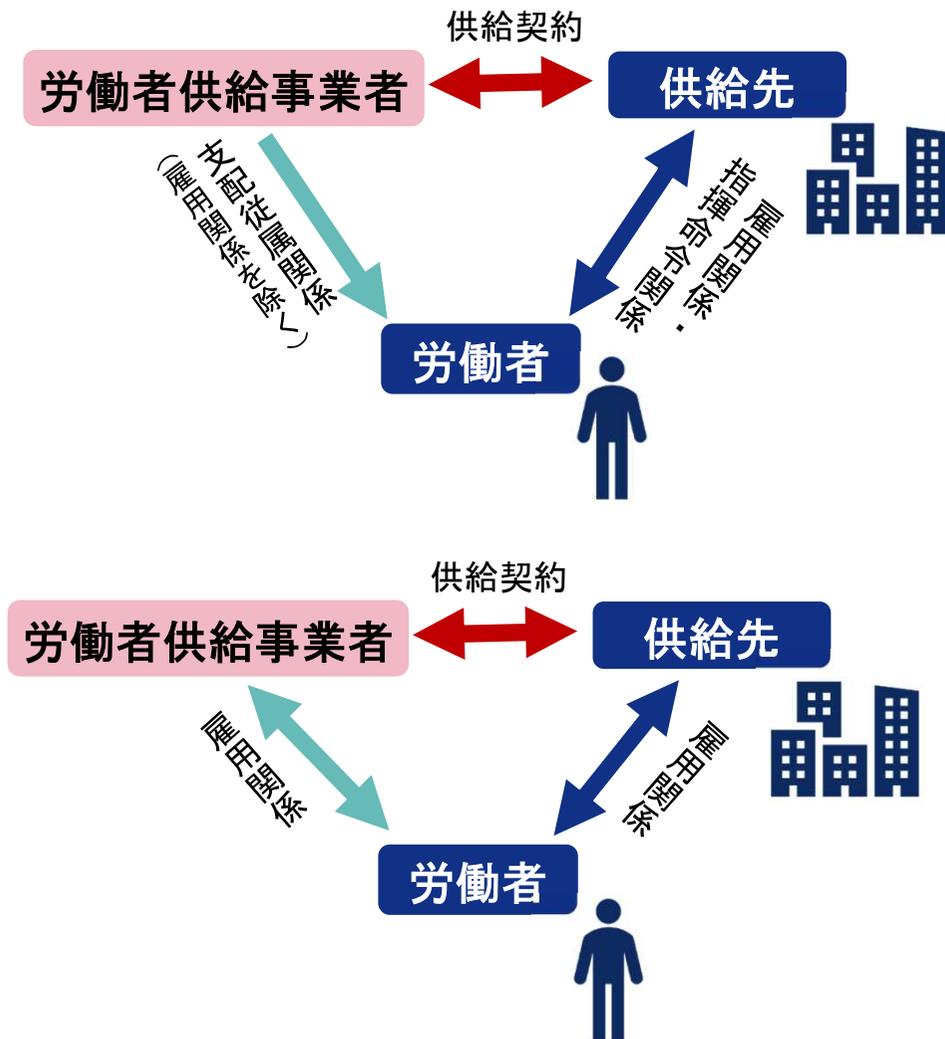
- 労働者供給事業の概要
- 労働者供給事業の現状

4

労働者供給事業の概要

職業安定法第4条第7項

この法律において、「労働者供給」とは、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60年法律第88号）第2条第1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。



○許可制

- ・ 労働者供給事業は原則として禁止
- ・ 労働組合のみが許可を得て行うことができる

○許可要件

- ・ 労働組合等の資格要件
- ・ 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こと
- ・ 労働組合等の運営が民主的に行われているものであること
- ・ 無料で行うものであること

○手数料

労働者供給事業者は、供給先と労働者から供給手数料的性格の経費を徴収してはならない。

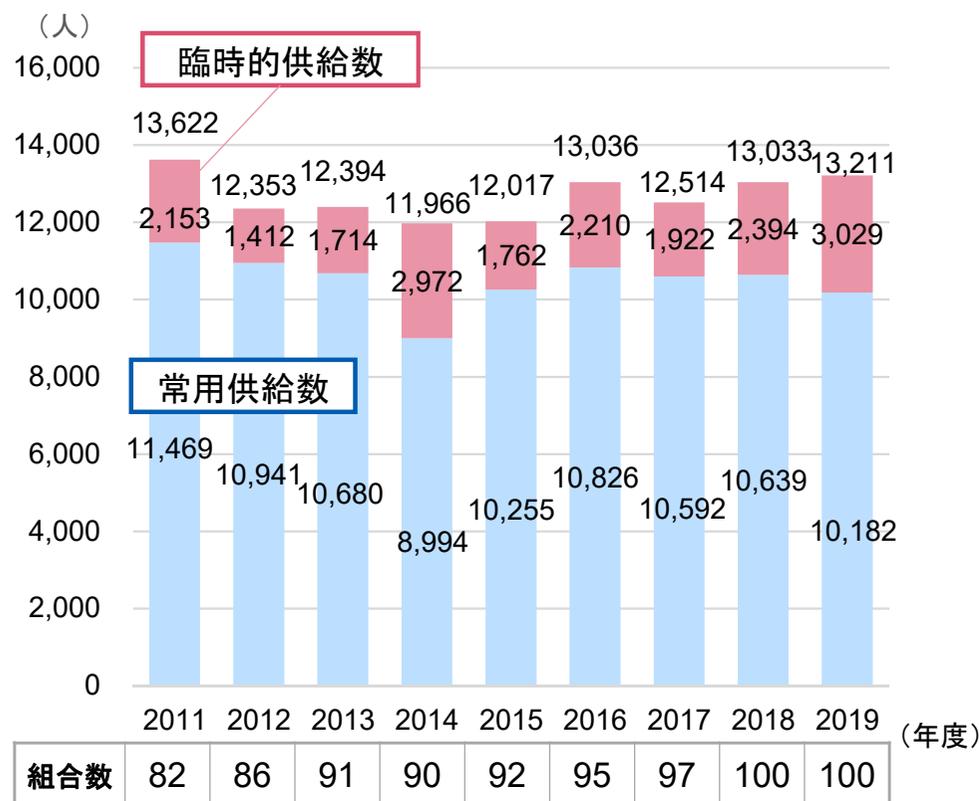
○法令違反の是正措置

指導・助言、改善命令、事業停止命令、許可の取消等

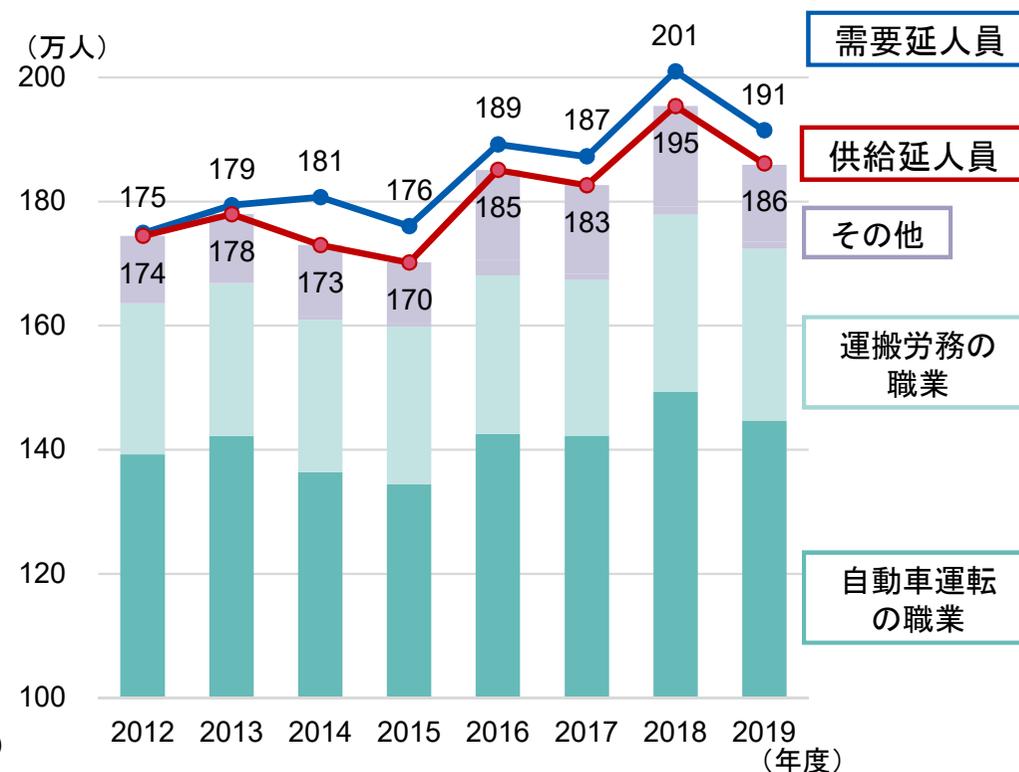
労働者供給事業の現状

- 常態的に労働者供給の対象となる組合員数は、1万人程度の水準でおおむね横ばいに推移している。
- 労働者供給事業者の受理した需要延人員と、実際の供給延人員の乖離は小さく、自動車運転の職業と運搬労務の職業が供給先の大宗となっている。
- 供給対象の組合員数に対して需要人員が多く、比較的短期で供給されていることが伺える。

供給の対象となる組合員数（年度末時点）



需要人員と供給実績



(出所) 厚生労働省「労働者供給事業報告書」

(注) 左グラフの常用供給数は常態的に供給の対象となる組合員数を、臨時的供給数は他の雇用主に雇用されている者等で、仕事の繁忙に応じて雇用主の了解を取って、臨時的に供給の対象となる組合員数を示している。

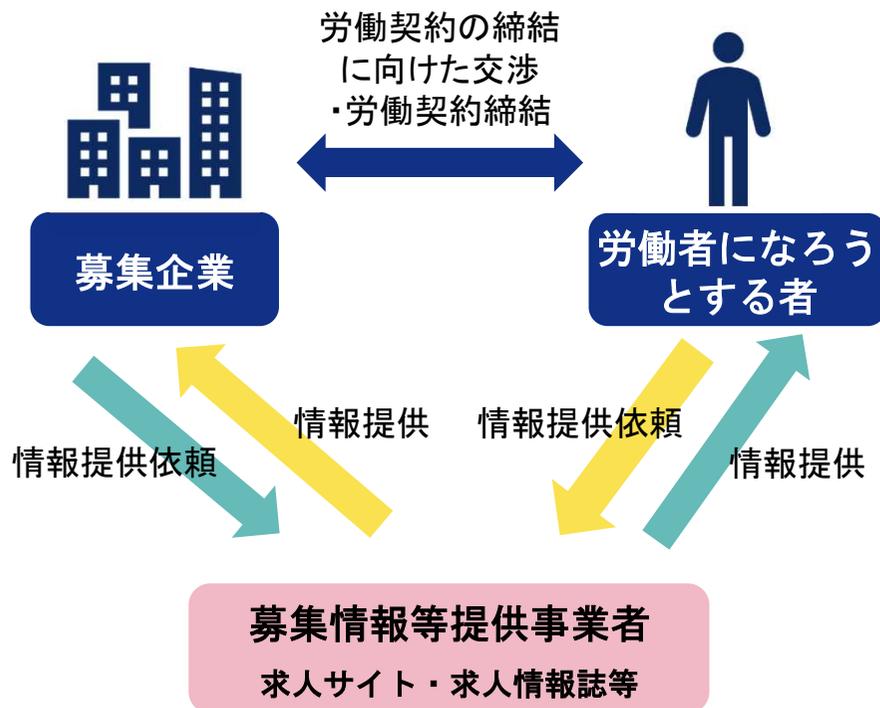
募集情報等提供事業について

- 募集情報等提供事業の概要
- 募集情報等提供事業の現状

募集情報等提供事業の概要

職業安定法第4条第6項

この法律において「募集情報等提供」とは、労働者の募集を行う者若しくは募集受託者（第三十九条に規定する募集受託者をいう。以下この項、第五条の三第一項及び第五条の四第一項において同じ。）の依頼を受け、当該募集に関する情報を労働者となろうとする者に提供すること又は労働者となろうとする者の依頼を受け、当該者に関する情報を労働者の募集を行う者若しくは募集受託者に提供することをいう。



○指針の規定（指導・助言により担保）

- ・ 法令に違反する募集情報等に係る変更依頼
 - ・ 募集情報の改変禁止
 - ・ 相談窓口の明確化、迅速な苦情処理
 - ・ 個人情報の保護
 - ・ 求職者等からの報酬受領の禁止
- 等

職業紹介との区分

（平成11年 労働省告示第百四十一号）

第五 六

(二) 次のいずれかに該当する行為を事業として行う場合は、職業紹介事業の許可等が必要であること。（略）

イ 提供される求職者に関する情報若しくは求人に関する情報の内容又は提供相手について、あらかじめ明示的に設定された客観的な条件に基づくことなく当該者の判断により選別又は加工を行うこと。

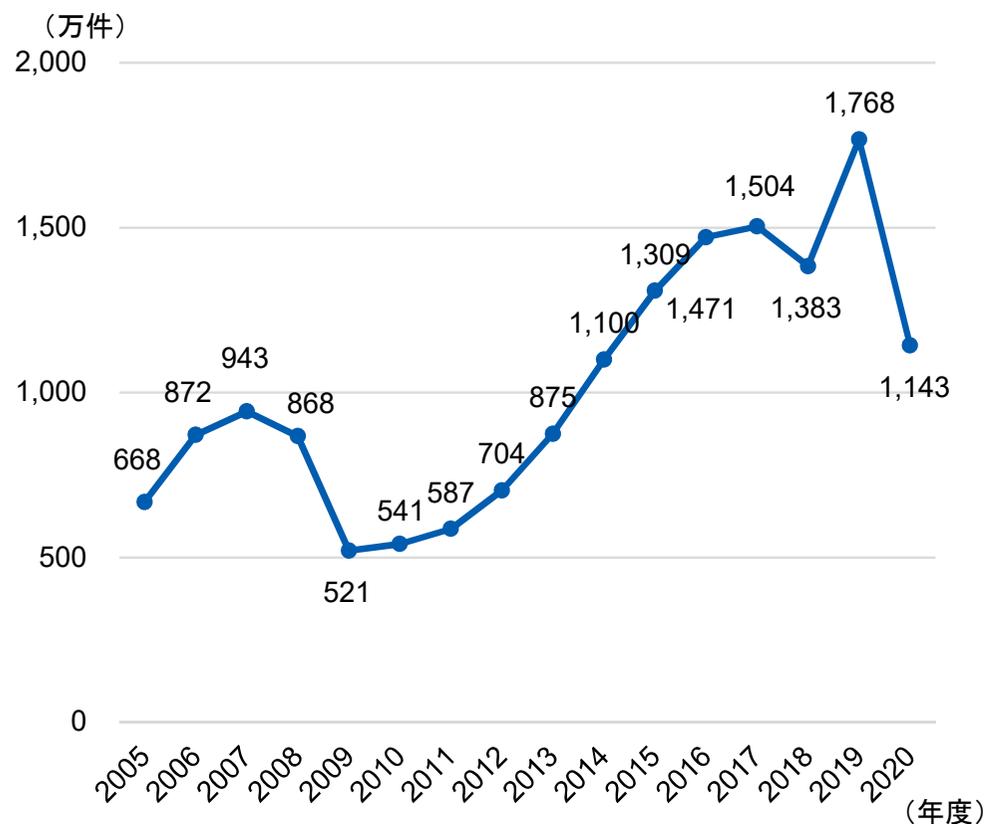
ロ 当該者から、求職者に対する求人に関する情報に係る連絡又は求人者に対する求職者に関する情報に係る連絡を行うこと。

ハ 求職者と求人者との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、当該意思疎通の内容に加工を行うこと。

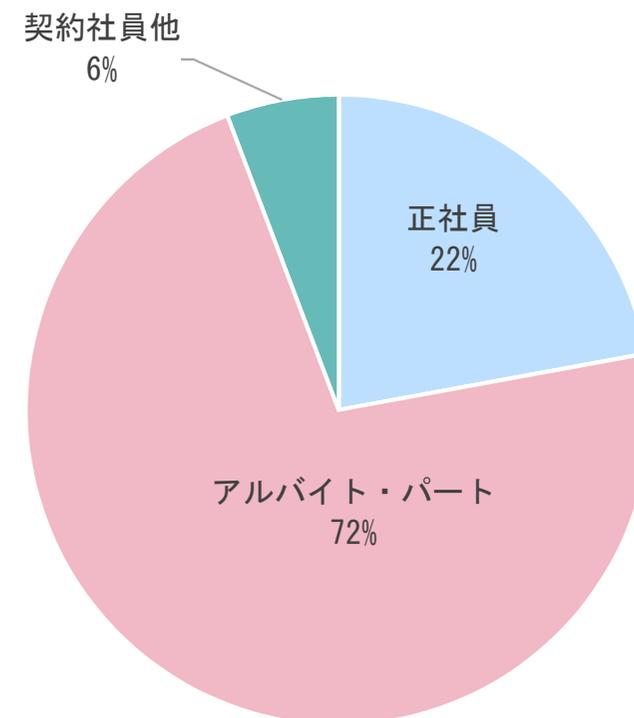
募集情報等提供事業の現状①

- 募集情報等提供事業者の取り扱う求人数は、足下では新型コロナウイルス感染症の影響がみられるものの、直近10年で大きく伸長している。
- また、職業紹介事業者と異なり、アルバイト・パート等の非正規雇用の求人が多くなっている。

求人数の推移



雇用形態別の求人数 (2021年6月)



(出所) 全国求人情報協会「求人広告掲載件数等集計結果」

(※) 各年の求人数は各月掲載求人数の合計。2018年度において集計方法が変更されており、2017年度以前と単純に比較することはできない。

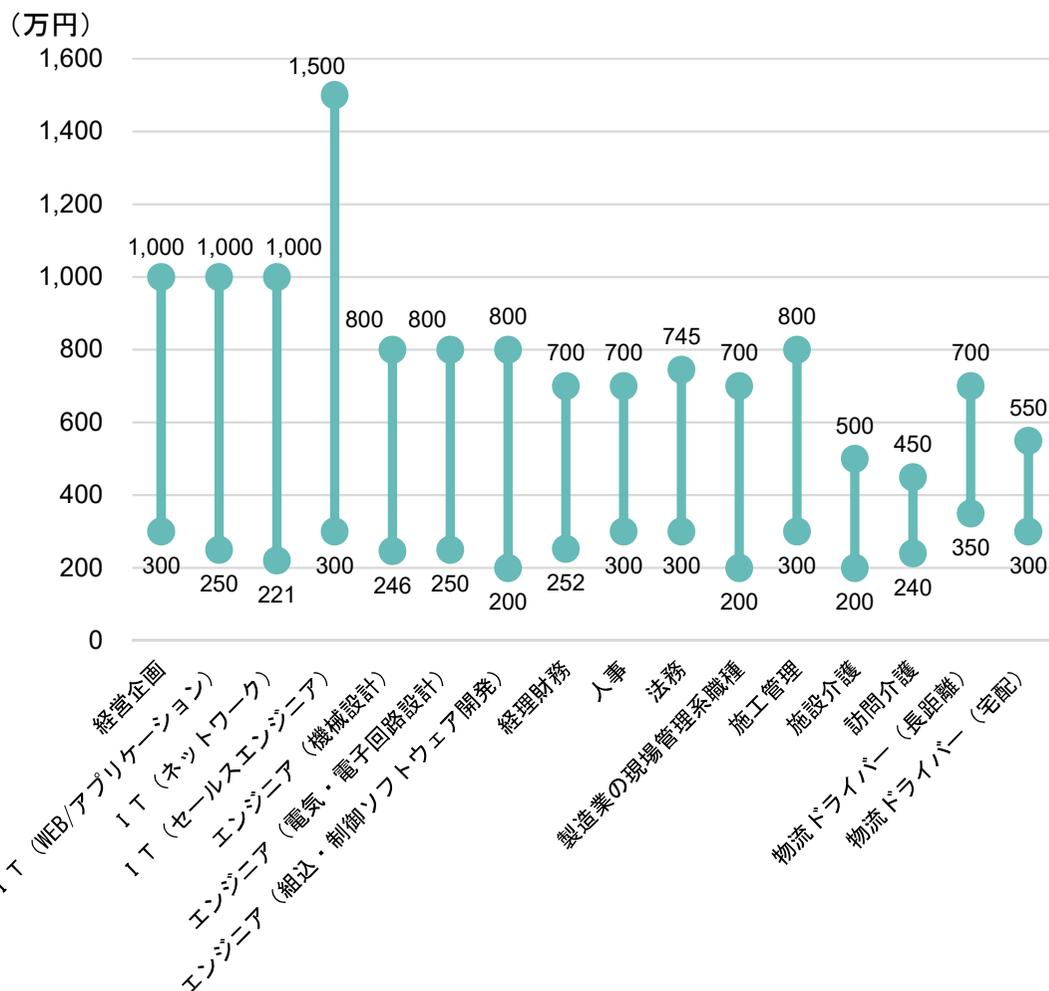
募集情報等提供事業の現状②

- 職種別の求人数は、職業紹介事業者の臨時・日雇求人と同様の傾向がみられるが、専門的職種を含めて幅広い求人を取り扱われている。

職種別の求人数（2021年6月）

職種	求人件数（構成比）
販売（販売）	149,593 (18.6%)
運搬・清掃・包装等	95,472 (11.9%)
サービス（給仕）	79,238 (9.8%)
サービス（調理）	65,868 (8.2%)
サービス（医療・福祉サービス）	60,969 (7.6%)
事務	59,508 (7.4%)
生産工程	54,452 (6.8%)
サービス（接客）	42,902 (5.3%)
専門（教員・講師・インストラクター）	37,724 (4.7%)
専門（医療・福祉専門職）	37,347 (4.6%)
サービス（その他サービス職）	24,764 (3.1%)
販売（営業）	20,762 (2.6%)
警備	17,047 (2.1%)
輸送・機械運転	13,299 (1.7%)
サービス（理美容）	11,518 (1.4%)
建設・採掘	11,225 (1.4%)
専門（技術者・研究者）	7,517 (0.9%)
専門（その他専門職）	6,797 (0.8%)
専門（IT技術者）	6,457 (0.8%)
専門（金融・法務専門職）	584 (0.1%)
その他	1,569 (0.2%)

首都圏の求人上限額と求人下限額（2019年4月～8月）



(出所) 全国求人情報協会「求人広告掲載件数等集計結果」、右図は「転職賃金相場2019」（一般社団法人 人材サービス産業協議会）をもとに同協議会にて作成。
 (注) 右図では、求人上限額の上位15%分位額の最高額と、求人下限額の中央値の最低額を示している。

雇用仲介事業全体について

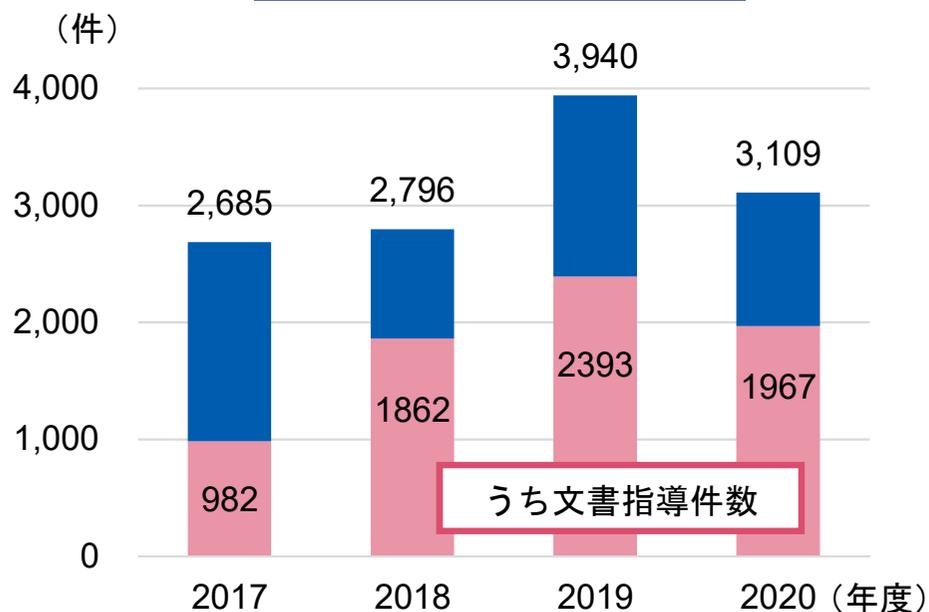
- 雇用仲介事業に関する職業安定法の規定
- 優良事業者認定制度について
- 雇用仲介機能のイメージ

雇用仲介事業に関する職業安定法の規定

	義務等の内容	根拠条文等	職業紹介	労働者供給	募集情報等提供	労働者募集	求人者
総論	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等の取扱いの義務	第5条の4	○	○	—（指針）	○	○
	労働争議への不介入	第34条等	○	○	—（指針）	○	—
	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	○	○	—	○	○
	労働条件等の変更明示の義務	第5条の3	—	—	—	○	○
	募集内容の的確な表示の努力義務	第42条	—	—	△	○	—
	虚偽の条件等の提示に関する罰則	第65条	○	○	—	○	○
職業紹介 等関係	求人者の申込みの原則全件受理の義務	第5条の5	○	—	—	—	—
	求職者の申込みの原則全件受理の義務	第5条の6	○	—	—	—	—
	取扱職種等の届出、取扱職種等の範囲等の明示	第32条の12等	○	—	—	—	—
	求職者の能力に適合する職業の紹介の努力義務	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	○	—（通知）	—（指針）	—	—
	職業紹介責任者の選任	第32条の14	○	—	—	—	—
募集に係る規制	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	—	—	—	○	—

指導監督の状況

職業紹介事業者の指導件数



求人者等の指導件数

年度	2017	2018	2019	2020
求人者等	22	71	120	62
労働者供給事業者	0	1	3	2
労働者供給先	1	0	0	0
募集情報等提供事業者	17	133	107	42

職業安定法の違反が多い条項（令和2年度）

内 容	指導件数
事業報告の提出（第32条の16第1項）	911
事業情報の提供（第32条の16第3項）	661
労働条件等の明示（第5条の3第1項）	621
取扱職種範囲明示等（第32条の13）	623
帳簿の備え付け（第32条の15）	566

募集情報等提供事業者への主な文書指導内容

- ・ 有料職業紹介事業の許可取得（第30条第1項）
- ・ 募集内容の的確な表示等（第42条）
- ・ 募集情報提供を行う者による募集情報の確認（指針）
- ・ 募集情報の改変（指針）
- ・ 個人情報の適正な管理（指針）
- ・ 報酬受領の禁止（指針）

優良事業者認定制度について

- 職業紹介事業者については、業務の適正な運営を行っている事業者について認定し、利用を促す取組みを行っている。
- 募集情報等提供事業者については、自主的に「求人情報提供ガイドライン」への適合を宣言する制度が運用されている。

職業紹介優良事業者認定制度（39社）

【許可事業者向け】

経営の安定性、法令遵守の徹底、業務の適正な運営等の審査要件を満たした事業者を、職業紹介優良事業者として認定する委託事業



医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言（356社）

【許可事業者向け】

医療・介護・保育分野の有料職業紹介事業を行っている事業者から、職業安定法及び職業安定法に基づく指針を遵守することを宣言いただく取組み
今後、当該事業を行うことを予定している有料職業紹介事業者も宣言することが可能

求人情報提供ガイドライン適合メディア宣言（62社 125メディア）

求人情報提供の適正化推進事業（委託事業）により、平成29年度に構築された「求人情報提供ガイドライン」について、同ガイドラインに沿った業務運営を行うことを社会に対し意思表示し、適正化の取組を進めていく制度

雇用仲介機能のイメージ

- 従来、ホワイトカラー系の高年収職種を民間職業紹介事業者が、サービス・ブルーカラー系を中心に比較的年収の低い職種をハローワークが扱うなどの棲み分けがされていた。
- 近年、民間職業紹介事業者の取り扱う職種と年収の下限が拡大する一方で、求人メディアが紙からインターネット化するとともに幅広い職種・年収を取り扱うようになり、ハローワーク・民間職業紹介事業者・求人メディア3者の領域が重複している。
- さらに、IT技術の進展により、アグリゲーターや利用者DB、SNSなど新しいサービスが登場している。

