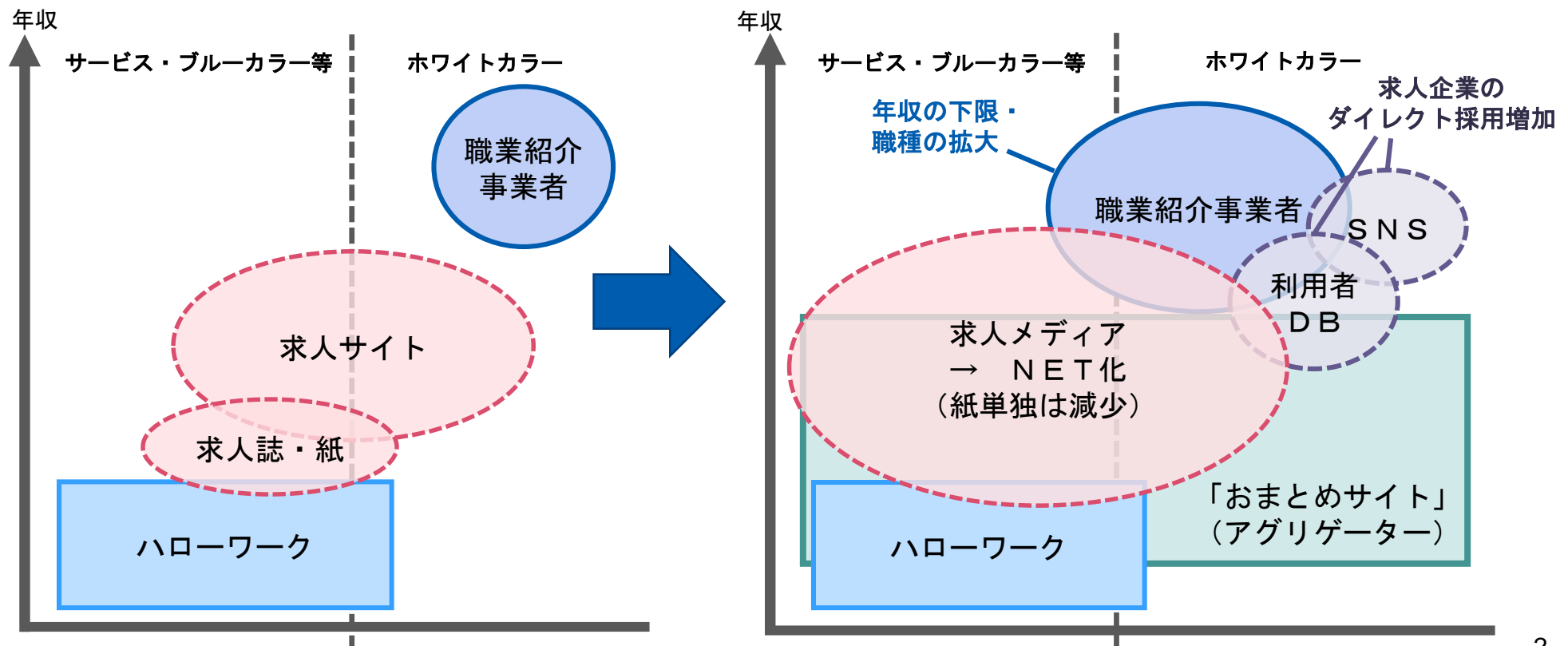


今後の議論の論点について（案）

- 多種多様な雇用仲介事業が展開されている中で、新たな形態も含めた雇用仲介事業者について労働市場において需給調整機能の一翼を担うものとして位置づけ、官民の連携を進めていくことについてどう考えるか。
- 特に、募集情報等提供事業者の位置づけと役割についてどう考えるか。
- 優良な雇用仲介事業の認定についてどう考えるか。
- 求職者の安心を確保し、自らが理解・納得して雇用仲介事業者を利用できる環境を整備していくに当たって、募集情報の的確性や個人情報の取扱い、苦情への対応等についてどう考えるか。

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。



人材サービスの類型について

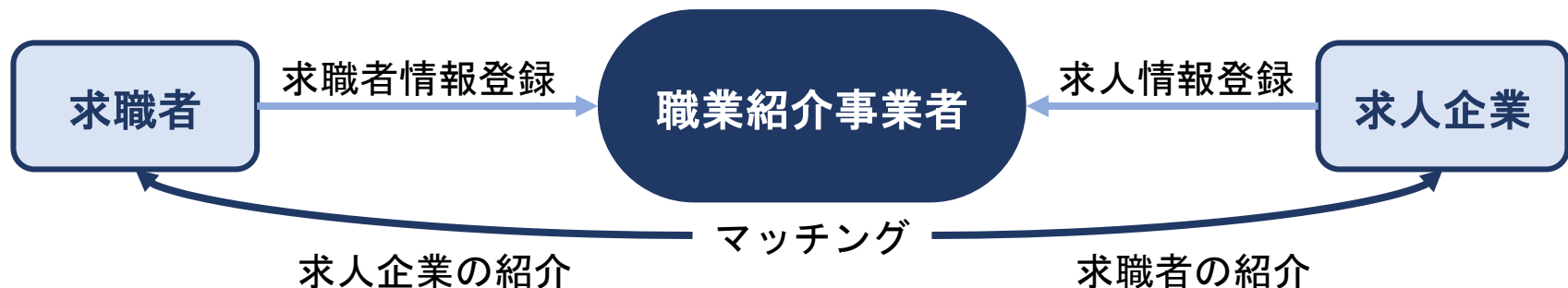
職業紹介

概要

- ・ 求職及び求人申し込みを受け、雇用関係の成立をあっせんする。
- ・ 職業安定法に基づく許可が必要。
- ・ 求職者及び求人企業の希望をもとに、適合する相手をマッチング。
- ・ 面接の日程調整やキャリアコンサルティングも実施。

課金体系

- ・ 成功報酬が多く、入職者の年収の30%程度を求人企業が支払うことが多い。
- ・ 一部職種や高年収の求職者を除いて、求職者からの手数料徴収は禁止されている。



人材サービスの類型について

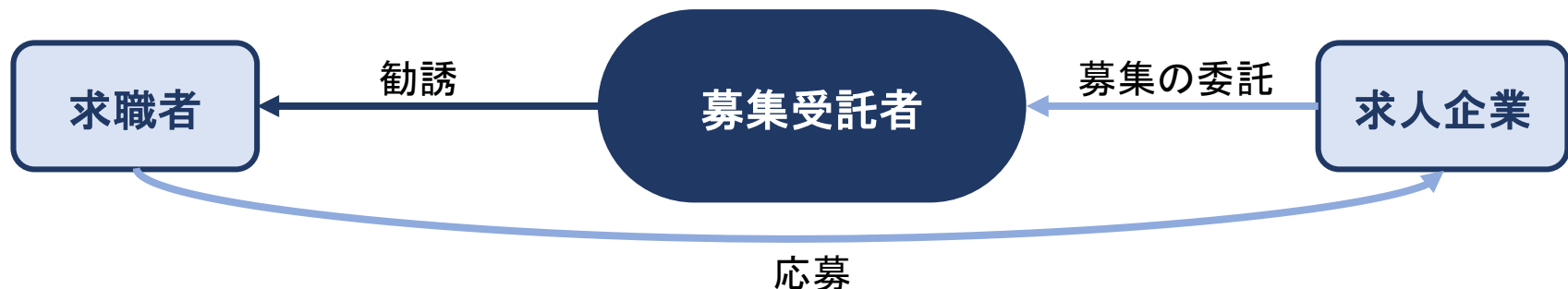
委託募集

概要

- ・ 企業等がその被用者以外を労働者の募集に従事させるもの。
- ・ 募集主の側で、有料で委託する場合は職業安定法に基づく許可、無料で委託する場合は職業安定法に基づく届出が必要。
- ・ 募集受託者は求職者に対して被用者となることの勧誘を行う。

課金体系

- ・ 有料で委託する場合、その報酬の額についてはあらかじめ職業安定法に基づく認可が必要。
- ・ 求職者からの手数料徴収や、募集受託者から求職者への報奨金の供与は禁止されている。



人材サービスの類型について

求人メディア

概要

- ・ 求人企業の依頼を受け、求人情報の作成や掲載を行う。
- ・ 求職者は自ら求人情報を検索し、応募する。
- ・ 求職者の希望条件・登録情報やサイト内の行動をもとに、検索結果の並び替えやリコメンドを行う場合もある。

課金体系

- ・ 求人広告スペースと期間による定額制やクリック課金による広告掲載料の徴収が多く、求人企業が支払う。
- ・ 求職者が手数料を支払うサービスは基本ない。



人材サービスの類型について

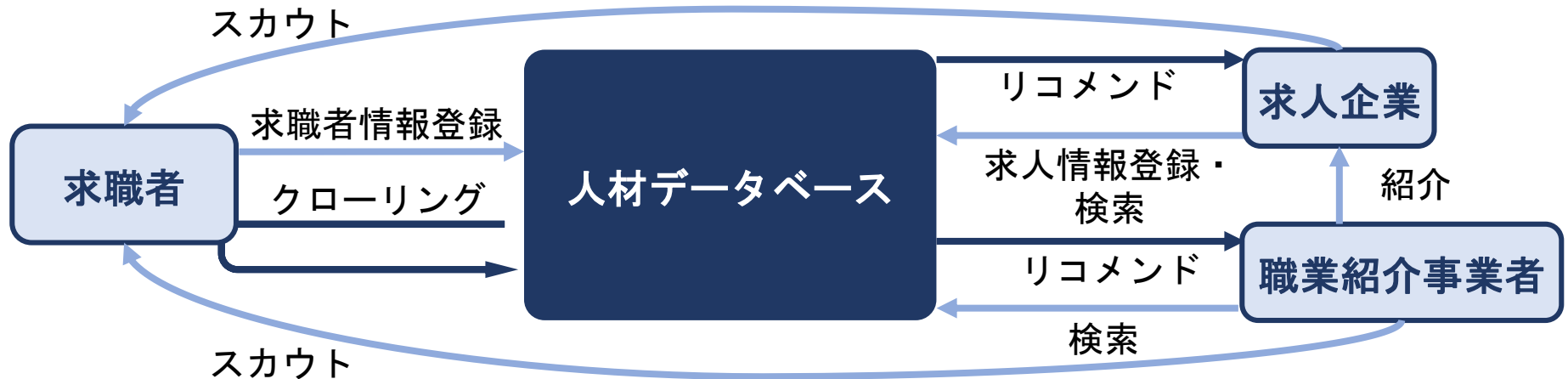
人材データベース

概要

- ・ 求職者や潜在求職者の情報を、求人企業や職業紹介事業者に対して提供。
- ・ 求人企業や職業紹介事業者が求職者情報を検索し、スカウトを送付。
- ・ 求職者が自ら情報を登録するだけでなく、候補者の情報をクロージング・収集するサービスもある。
- ・ 条件に合致する求職者を求人企業等にリコメンド、ランク・合致率付けして提示する場合もある。

課金体系

- ・ システム利用料や成功報酬、スカウト送信従量制など、求人企業等の支払う手数料の態様は様々。
- ・ 求職者が定額の利用料を支払う場合も存在する。



(※) 類型ごとの事業例を記載、個別事業者のビジネスモデルとは一致しない点がある。

人材サービスの類型について

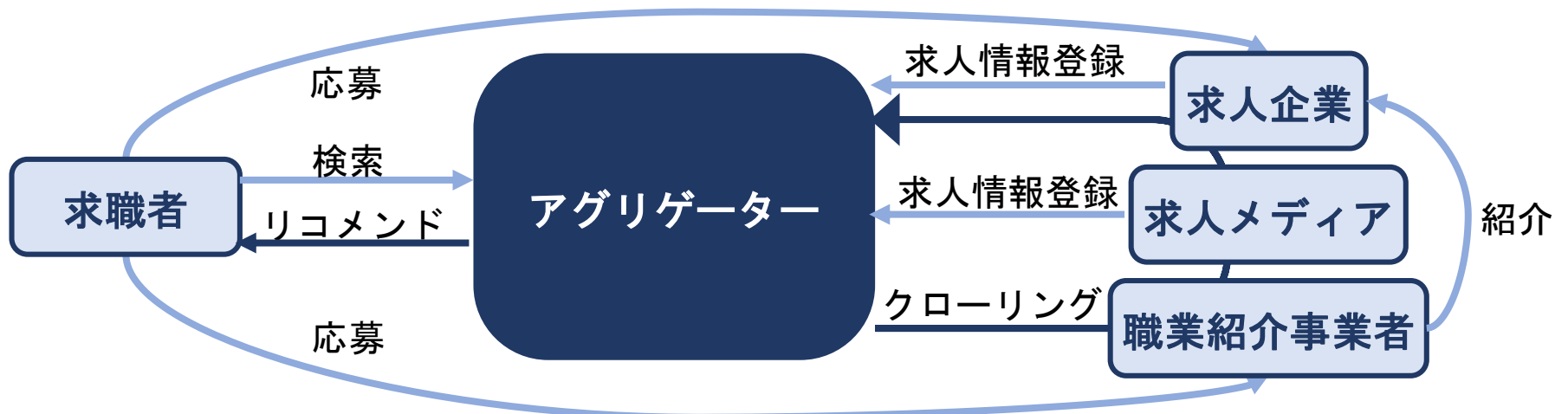
アグリゲーター

概要

- 求人企業や職業紹介事業者、求人メディア等がインターネット上に公開する求人情報もアグリゲーターがクロール・収集する。
- 求人企業や職業紹介事業者、求人メディアが求人情報を登録。
- 求職者は自ら求人情報を検索し、応募する。
- 求職者の情報やサイト内の行動をもとに、検索結果の並び替えやリコメンドを行う場合もある。

課金体系

- 定額制の利用料やクリック課金による徴収が多く、求人企業や求人メディアが支払う。
- 基本的に、求職者が手数料を支払うサービスにはなっていない。



(※) 類型ごとの事業例を記載、個別事業者のビジネスモデルとは一致しない点がある。

人材サービスの類型について

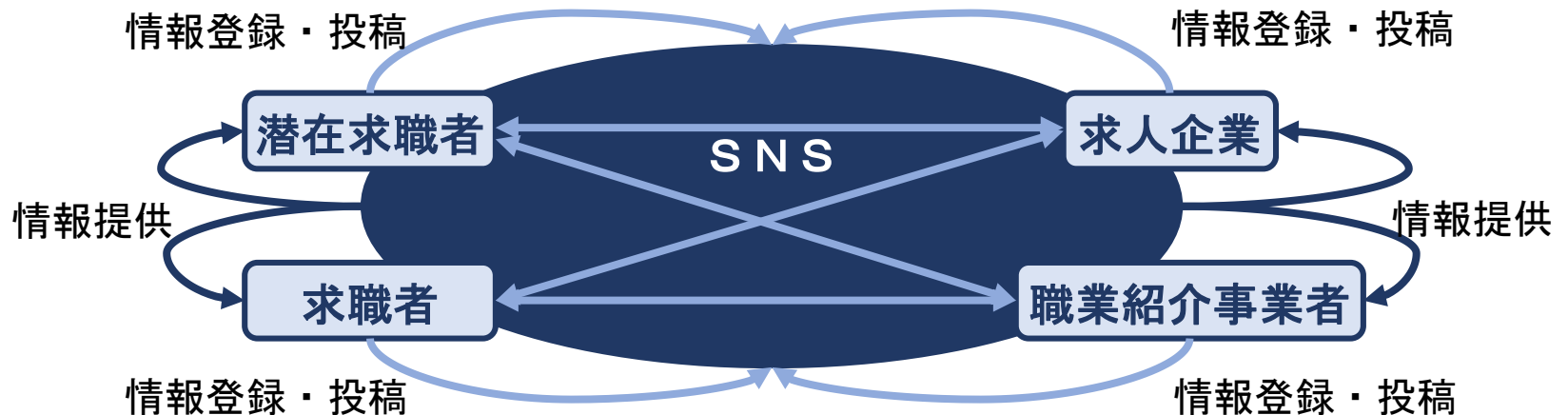
SNS

概要

- 求職者、求人企業、職業紹介事業者を含め不特定多数の利用者が、自らの情報を開示するプラットフォーム。
- 利用者同士がSNS内で意思疎通できる。
- 求人情報として投稿することを目的とした機能を有するサービス（採用プラットフォーム）も存在する。
- 利用者の登録情報や閲覧履歴を基に表示される情報も変化。

課金体系

- 定額制やクリック課金による広告掲載料、スカウト送信従量制など、求人企業等の支払う手数料の態様は様々。
- 求職者が定額の利用料を支払う場合も存在する。



(※) 類型ごとの事業例を記載、個別事業者のビジネスモデルとは一致しない点がある。

人材サービスの類型について

スポットマッチング

概要

- 求人企業が短時間や単発の求人情報を登録する一方で、求職者もあらかじめ自らの情報を登録する。
- 選考過程がほとんどなく、求職者の応募により、アプリ等のサービス内でマッチングが成立。
- サービス内に蓄積された求人者・求職者評価などの情報も提供される。
- 給与の立替払い機能が付加されているサービスも存在する。

課金体系

- 定額の利用料や成功報酬により、求人企業が手数料を支払う場合が多い。

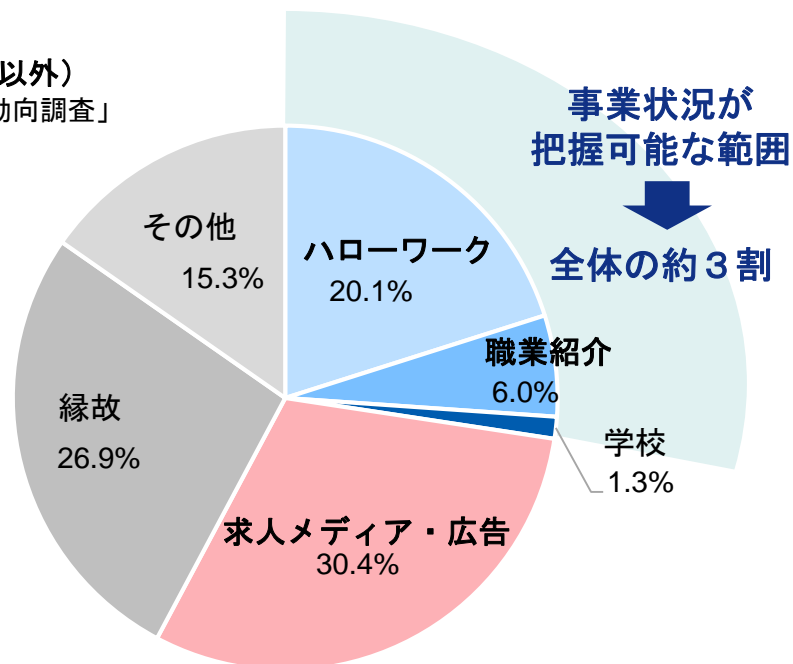


雇用仲介事業者の把握について

<現行の制度>

	職業紹介事業	募集情報等提供事業	委託募集	(参考) 労働者派遣事業
参入	許可制 届出制（特別の法人、学校等） 通知（特定地方公共団体）	—	許可制（有料） 届出制（無料）	許可制
事業把握	帳簿の備付け 事業報告（年1回）	—	募集報告（年1回）	帳簿の備付け 事業報告（年1回）
責任者	職業紹介責任者	—	—	派遣元責任者 派遣先責任者

2019年の入職経路（新卒以外）
※厚生労働省「雇用動向調査」



募集情報等提供事業者の位置づけについて

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。

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。

労働省告示平成11年第141号 第5 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

- 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者の位置づけについて

民間企業が行うインターネットによる求人情報・求職者情報提供と職業紹介との区分に関する基準

(平成12年局長通達)

情報提供事業者が自ら応募又は採用の勧奨等を行う例

情報提供事業者が、自ら積極的に求職者又は求人者に連絡を行い、応募又は採用の勧奨、採用面接日時の調整情報の追加的提供等を行うことは、雇用関係成立のための便宜を図るものといえ、職業紹介に該当する。

なお、これらを全てオンライン上で行うとしても、情報提供事業者と求職者又は求人者との連絡手段として従来の面談、電話、ファックス、郵便等の代わりに電子メールを用いるに過ぎず、職業紹介に該当するか否かの判断に影響を与えるものではない。

求職者又は求人者が情報提供事業者のホームページを経由して電子メールで応募又は勧誘を行うことを可能とする例

情報提供事業者のホームページ上にある求人の求人者又は求職者に対し、求職者又は求人者が当該ホームページを経由して電子メールを送信することにより直接オンライン上で応募又は勧誘できる仕組みを設ける場合には、情報提供事業者が通信内容に加工を行うものではなく、求職者又は求人者に対して必要なメールアドレスを提供しているに過ぎず、このことによって職業紹介に該当するものではない。

なお、当該電子メールについて情報提供事業者がフォームを定め、求職者又は求人者が当該フォームに必要事項を順次入力して作成する方式による場合も同様である。

求職者及び求人者に対し職業紹介事業としての宣伝広告を行う例

情報提供事業者が、「貴方にふさわしい仕事を面倒見る」、「貴社に最適の人材を紹介する」等とうたって求職者又は求人者を募り、当該求職者又は求人者に対し、あつせんしようとする求人又は求職者の事業所名、氏名、電話番号等をインターネットを通じて提供することは、全体として職業紹介に当たる。

募集情報等提供事業者の位置づけについて

東京・エグゼクティブ・サーチ事件

(最高裁平成三年(オ)第一九四三号平成六年四月二二日第二小法廷判決・民集48巻3号944頁)

職業安定法にいう職業紹介におけるあっ旋とは、求人者と求職者との間における雇用関係成立のための便宜を図り、その成立を容易にさせる行為一般を指称するものと解すべきであり(最高裁昭和二八年(あ)第四七八七号同三〇年一〇月四日第三小法廷決定・刑集九巻一一号二一五〇頁)、右のあっ旋には、求人者と求職者との間に雇用契約を成立させるために両者を引き合わせる行為のみならず、求人者に紹介するために求職者を探索し、求人者に就職するよう求職者に勧奨するいわゆるスカウト行為(以下「スカウト行為」という。) も含まれるものと解するのが相当である。

関東求人情報センター事件

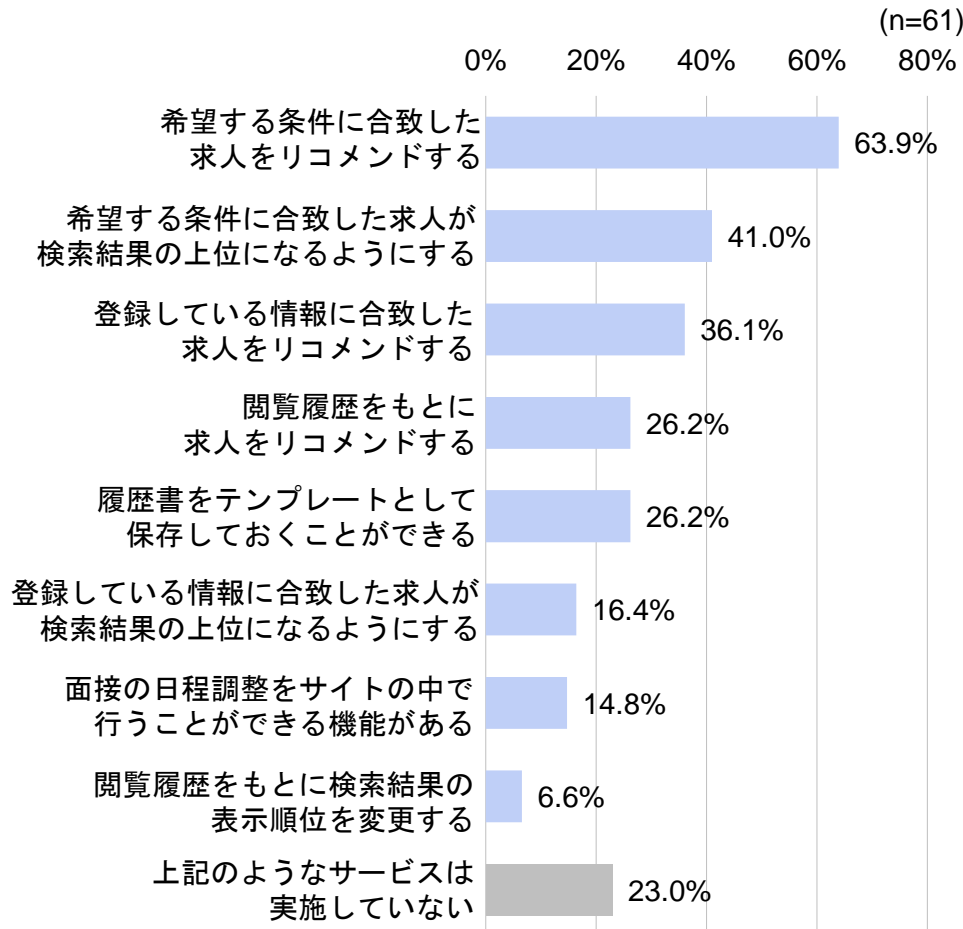
(最高裁昭和五五年(あ)第一〇〇九号同五七年四月二日第二小法廷決定・刑集36巻4号538頁)

被告人らは、「日本求人協会」のちには「関東求人情報センター」という名称(以下「協会」という。)を使用し、求職の申込みをした者を事務所備え付けの求職者リストにその氏名、住所、年齢、学歴、希望職種等を記入して登載し、いつでも求人者に紹介することができる態勢を整えたうえ、契約金を支払って協会の会員となつた求人者に対し「求職新聞」又は「購読者リスト」と題する求職者の名簿(前記の求職者リストから選び出した数名の求職者の氏名等を記載したもの)を交付して求職者の氏名等を知らせるとともに、求人者の採用面接の段階で必要となる「面接案内書」及び「面接通知書」も被告人らにおいて準備するなどの便宜を図り、もつて求人者をして求職者と面接するように仕向けた、というのであるから、被告人の右所為は職業安定法三二条一項にいわゆる「職業紹介」にあたるものというべき

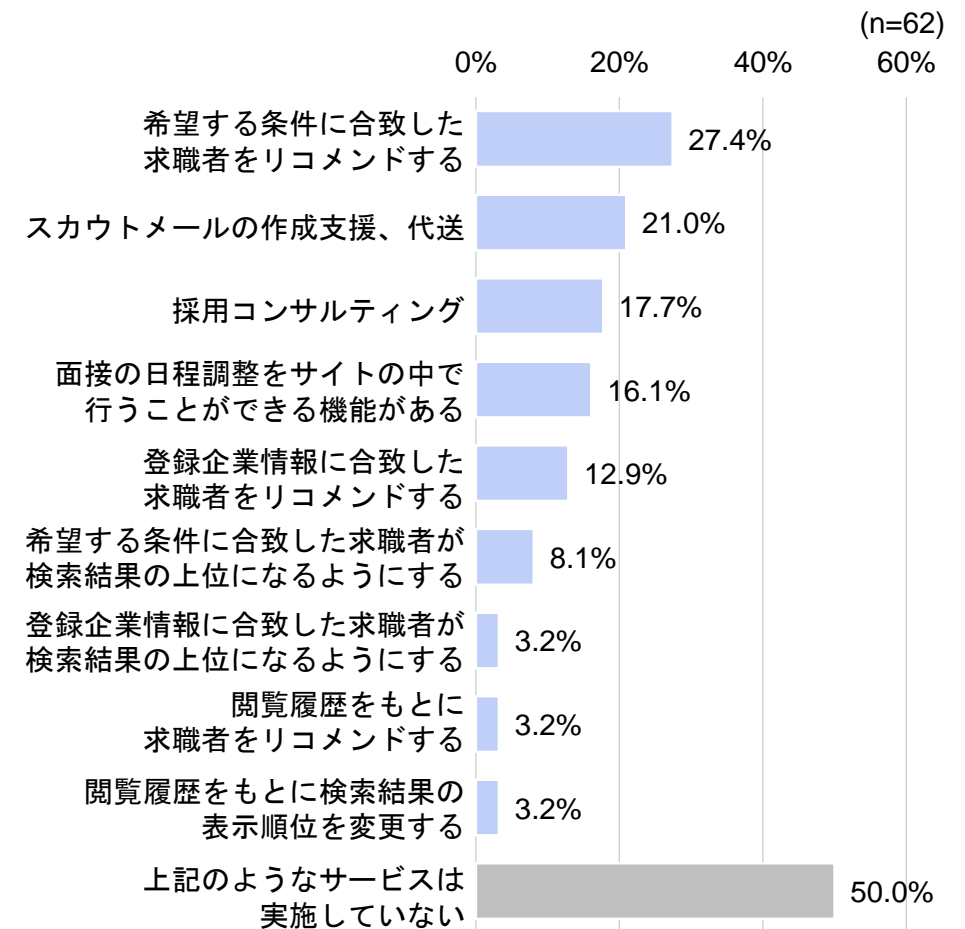
募集情報等提供事業者の位置づけについて

採用における人材サービスの利用に関するアンケート調査（募集情報等提供事業者等に対する調査）

求人情報の提供に付随して行っているサービス（MA）



求職者情報の提供に付随して行っているサービス（MA）



優良事業者の認定制度について

- 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

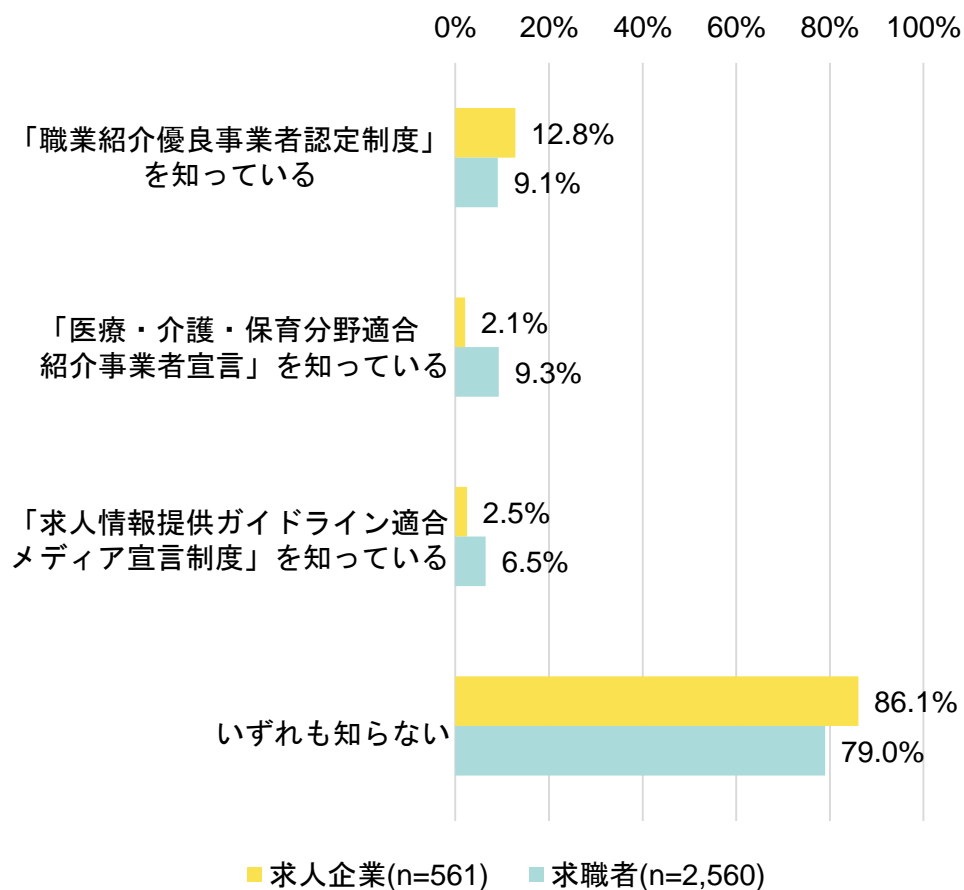
求人情報提供ガイドライン適合メディア宣言（62社 125メディア）

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

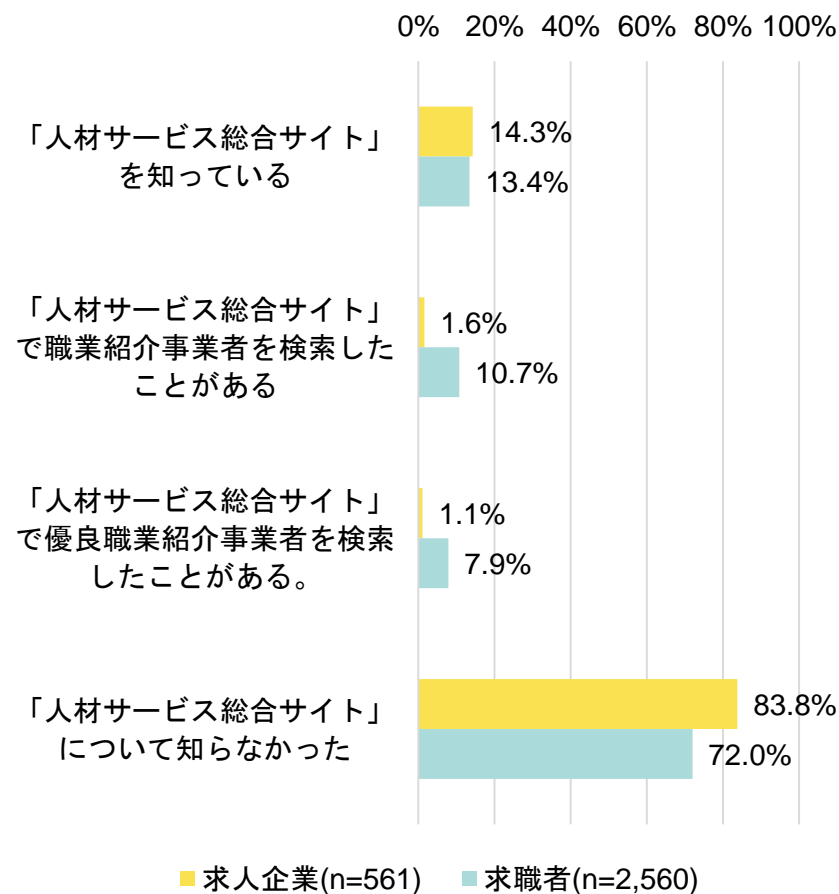
優良事業者の認定制度について

採用における人材サービスの利用に関するアンケート調査（求人企業・求職者に対する調査）

優良事業者認定制度等について（MA）



「人材サービス総合サイト」について（MA）



募集情報の的確性の確保について

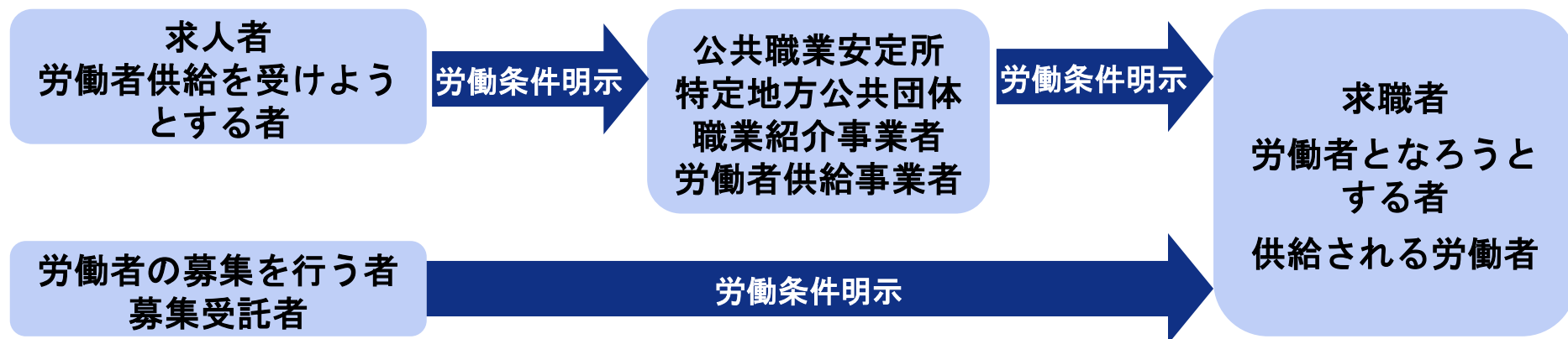
職業安定法

(労働条件等の明示)

第五条の三 公共職業安定所、特定地方公共団体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並びに労働者供給事業者は、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 求人者は求人の申込みに当たり公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対し、労働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に対し、それぞれ、求職者又は供給される労働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。

③ 求人者、労働者の募集を行う者（略）は、それぞれ、求人の申込みをした公共職業安定所、特定地方公共団体若しくは職業紹介事業者の紹介による求職者、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と労働契約を締結しようとする場合であつて、これらの者に対して第一項の規定により明示された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（略）を変更する場合その他厚生労働省令で定める場合は、当該契約の相手方となろうとする者に対し、当該変更する従事すべき業務の内容等その他厚生労働省令で定める事項を明示しなければならない。



募集情報の的確性の確保について

明示すべき事項

職業安定法施行規則第4条の2第1項 (※) 部分は平成11年労働省告示第141号

- 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項
- 労働契約の期間に関する事項
- 試みの使用期間に関する事項
- 就業の場所に関する事項
- 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
(※) 裁量労働制が適用される場合はその旨、高度プロフェッショナル制度が適用される場合はその旨
- 賃金の額に関する事項
(※) 賃金の形態（月給/日給/時間給等）、基本給、定額手当、通勤手当、昇給に関する事項
固定残業代を採用する場合は、その計算方法と金額、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・休日・深夜労働には割増賃金を支払う旨
- 健康保険、厚生年金、労働者災害補償保険、雇用保険の適用に関する事項
- 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項
- 労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨
- 就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項

明示すべき時点

- 原則として、求職者等と最初に接触する時点 (※) までに従事すべき業務の内容等を明示
(※) 面接、メール、電話などにより職業紹介事業者や求人企業と求職者との間で意思疎通（面接の日程調整に関する連絡等を除く。）が発生する時点
- 従事すべき業務の内容等の事項の一部をやむを得ず別途明示するときは、その旨を併せて明示

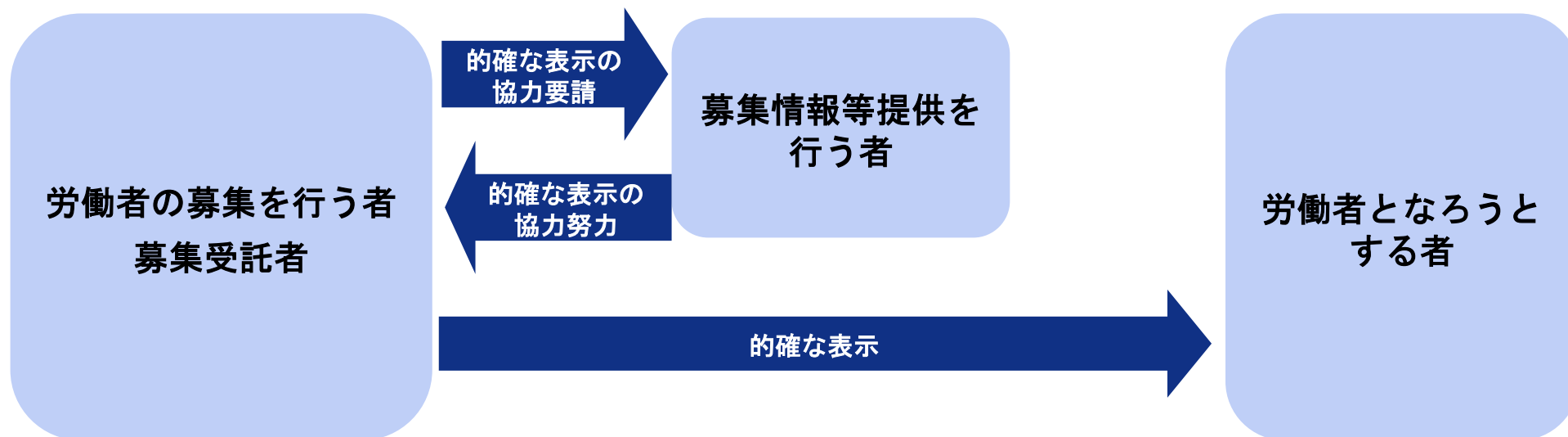
募集情報の的確性の確保について

職業安定法

(募集内容の的確な表示等)

第四十二条 新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布その他厚生労働省令で定める方法により労働者の募集を行う者(募集受託者を含む。以下この項において同じ。)は、労働者の適切な職業選択に資するため、第五条の三第一項の規定により当該募集に係る従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、当該募集に応じようとする労働者に誤解を生じさせ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。この場合において、当該労働者の募集を行う者が募集情報等提供事業を行う者をして労働者の募集に関する情報を労働者となろうとする者に提供させるときは、当該募集情報等提供事業を行う者に対し、必要な協力を求めるように努めなければならない。

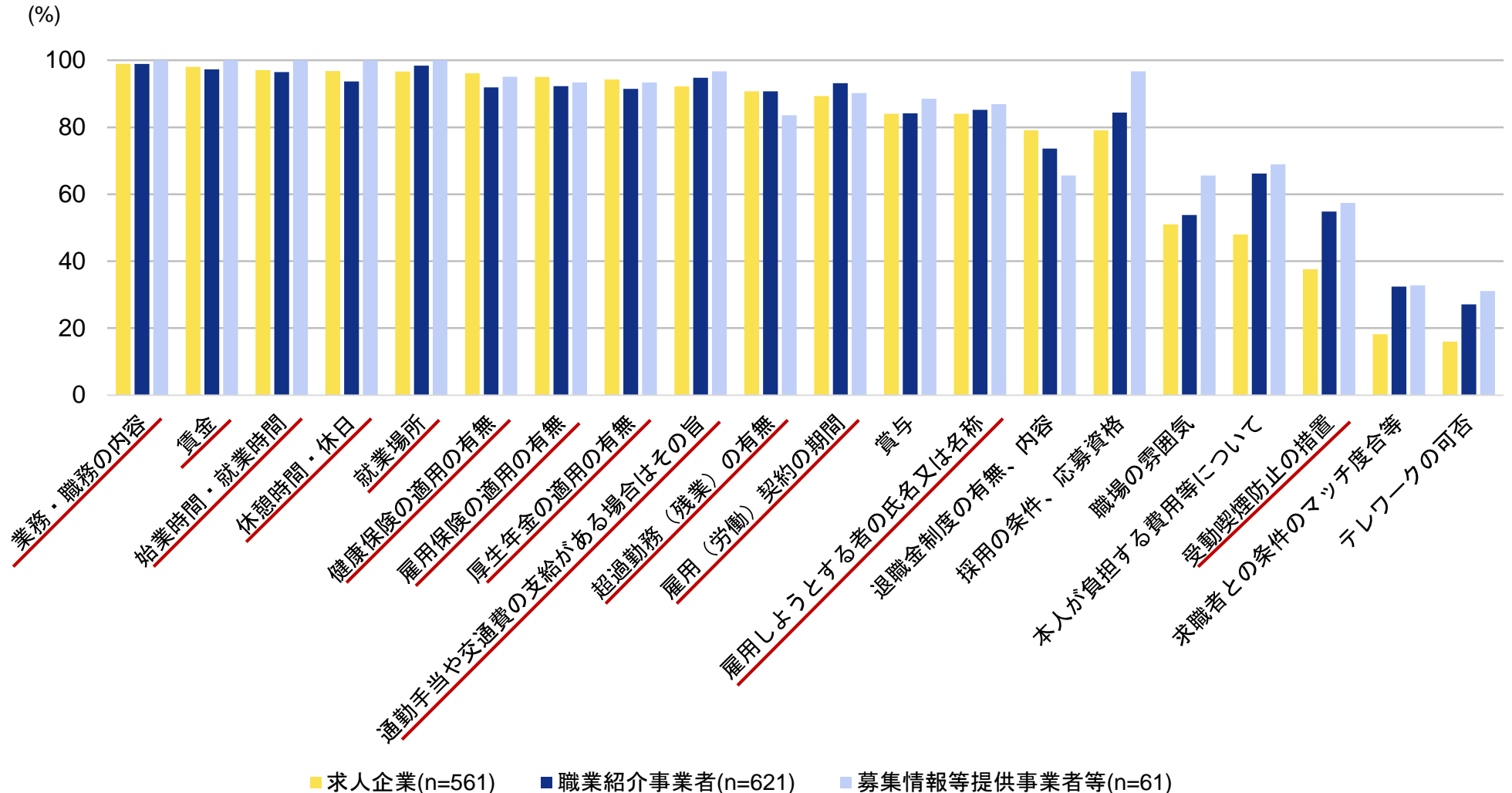
② 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集を行う者若しくは募集受託者又は労働者となろうとする者の依頼を受け提供する情報が的確に表示されたものとなるよう、当該依頼をした者に対し、必要な協力をを行うように努めなければならない。



募集情報の的確性の確保について

採用における人材サービスの利用に関するアンケート調査

求人情報として求職者に提供している情報（MA）

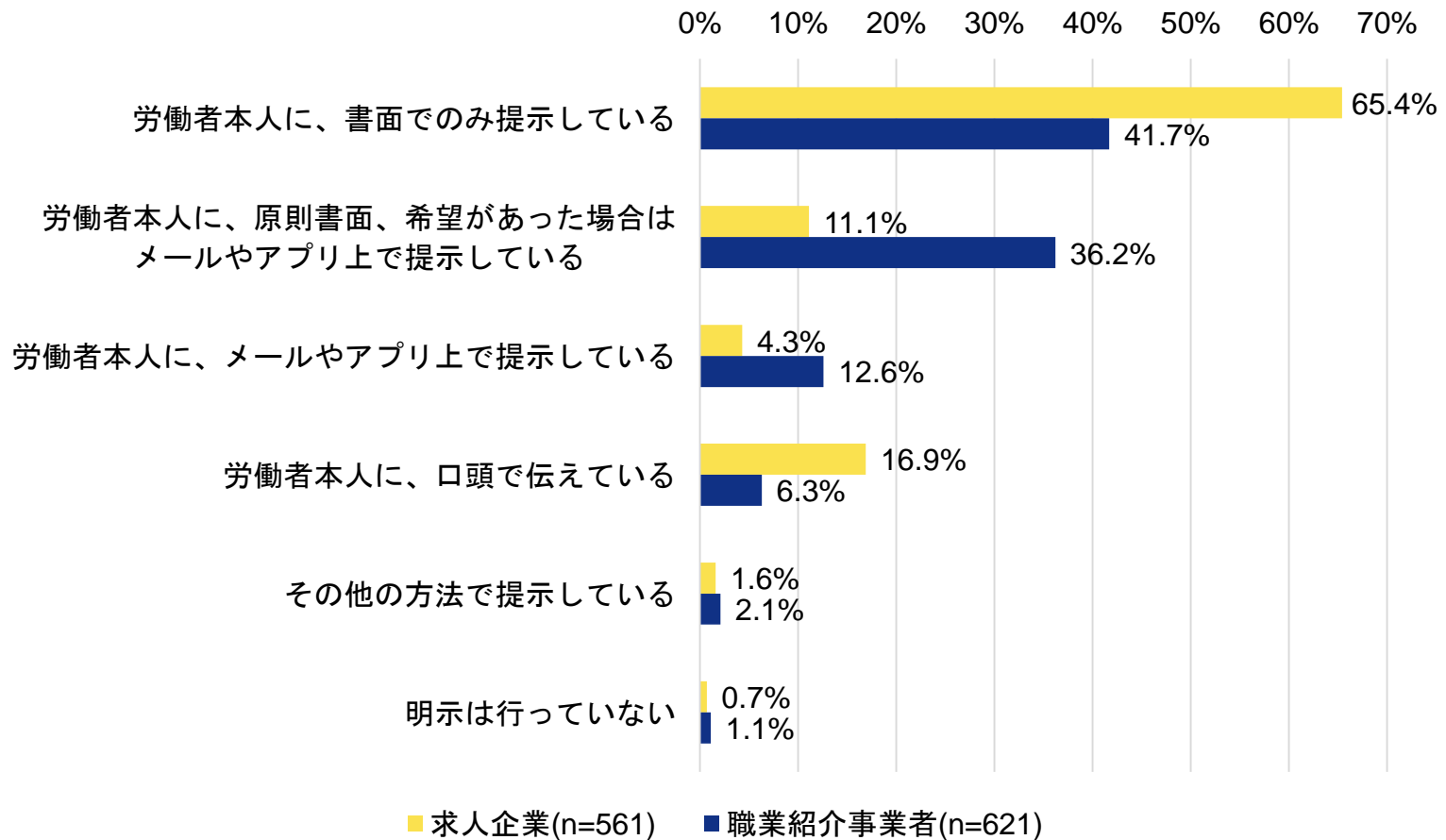


(注) 下線の項目は、職業安定法施行規則等により求人企業と職業紹介事業者について規定されている明示事項

募集情報の的確性の確保について

採用における人材サービスの利用に関するアンケート調査

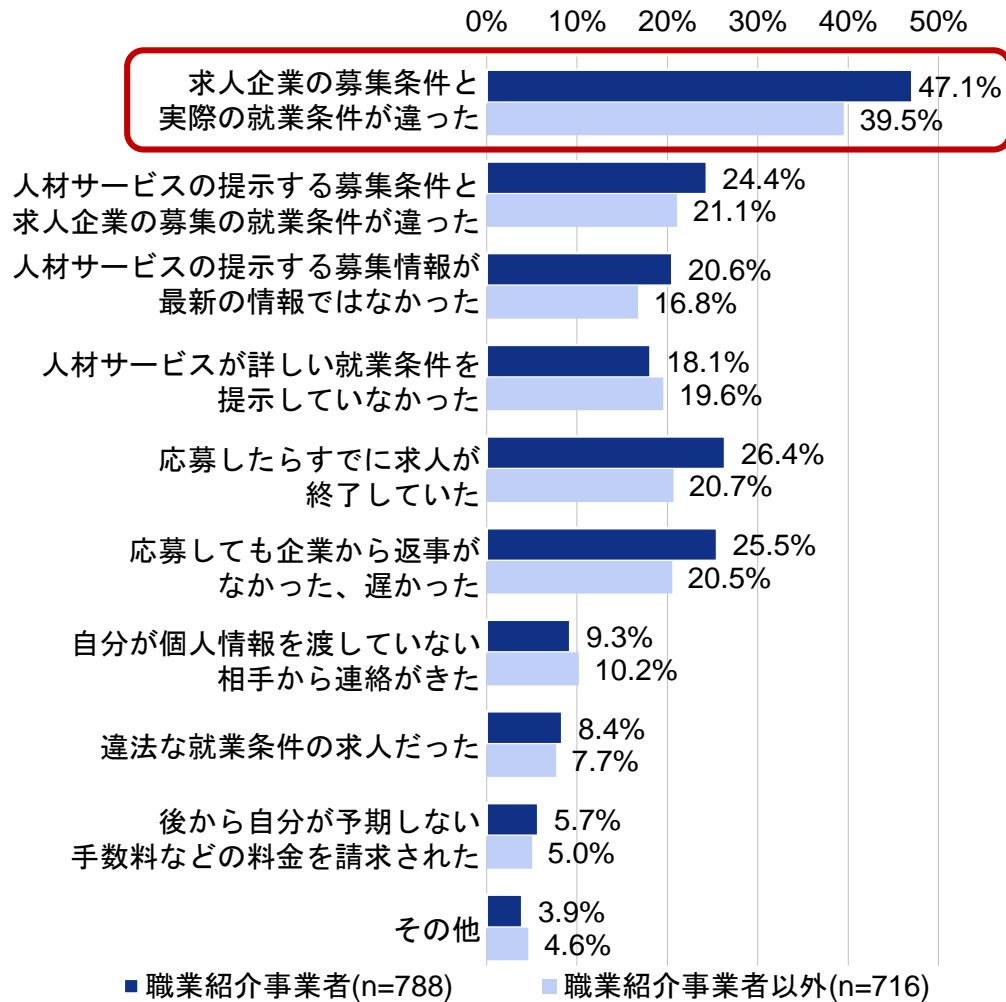
労働条件明示の方法 (MA)



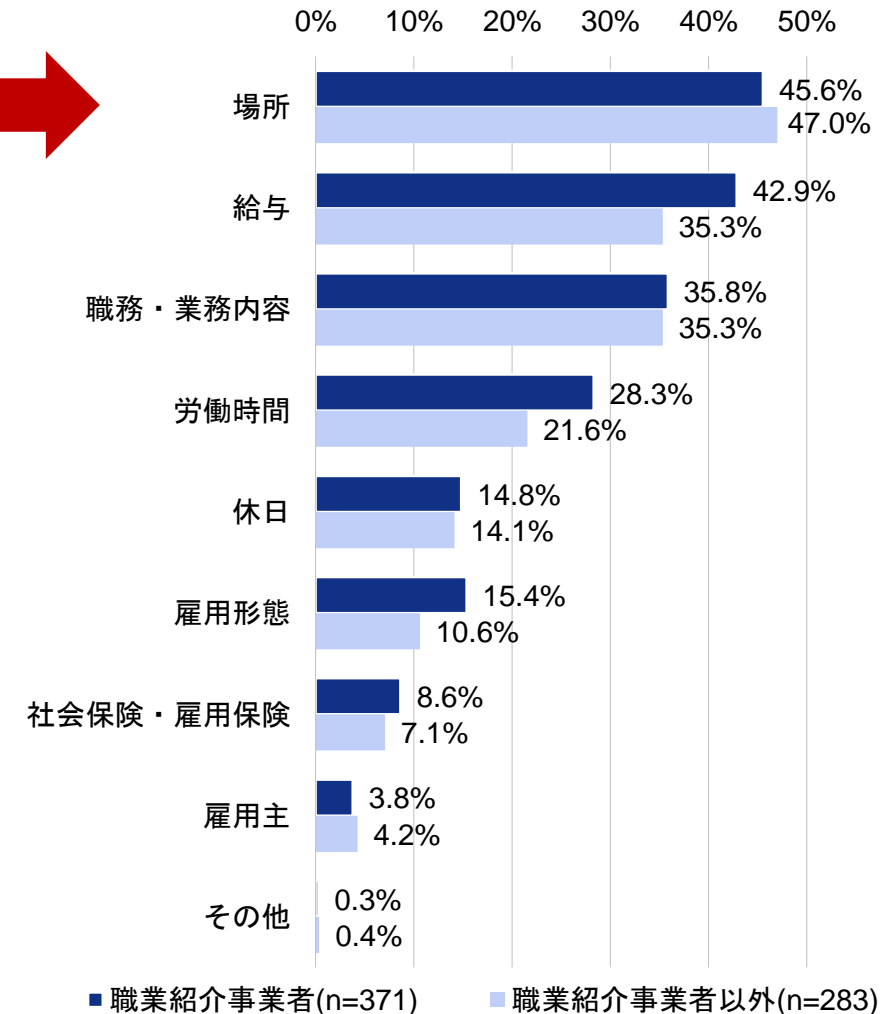
募集情報の的確性の確保について

採用における人材サービスの利用に関するアンケート調査（求職者に対する調査）

過去3年間、人材サービスを利用した際の問題や困りごと、トラブルがあったか場合、その内容（MA）



求人企業の募集条件と実際の就業条件が異なっていた場合、その内容（MA）



個人情報保護について

職業安定法

第4条第11項 この法律において「個人情報」とは、個人に関する情報であつて、特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）をいう。

（求職者等の個人情報の取扱い）

第5条の4 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（次項において「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、その業務に関し、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の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

② 公共職業安定所等は、求職者等の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

（秘密を守る義務等）

第51条 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（以下この条において「職業紹介事業者等」という。）並びにこれらの代理人、使用人その他の従業者は、正当な理由なく、その業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしてはならない。職業紹介事業者等及びこれらの代理人、使用人その他の従業者でなくなつた後においても、同様とする。

② 職業紹介事業者等及びこれらの代理人、使用人その他の従業者は、前項の秘密のほか、その業務に関して知り得た個人情報その他厚生労働省令で定める者に関する情報を、みだりに他人に知らせてはならない。職業紹介事業者等及びこれらの代理人、使用人その他の従業者でなくなつた後においても、同様とする。

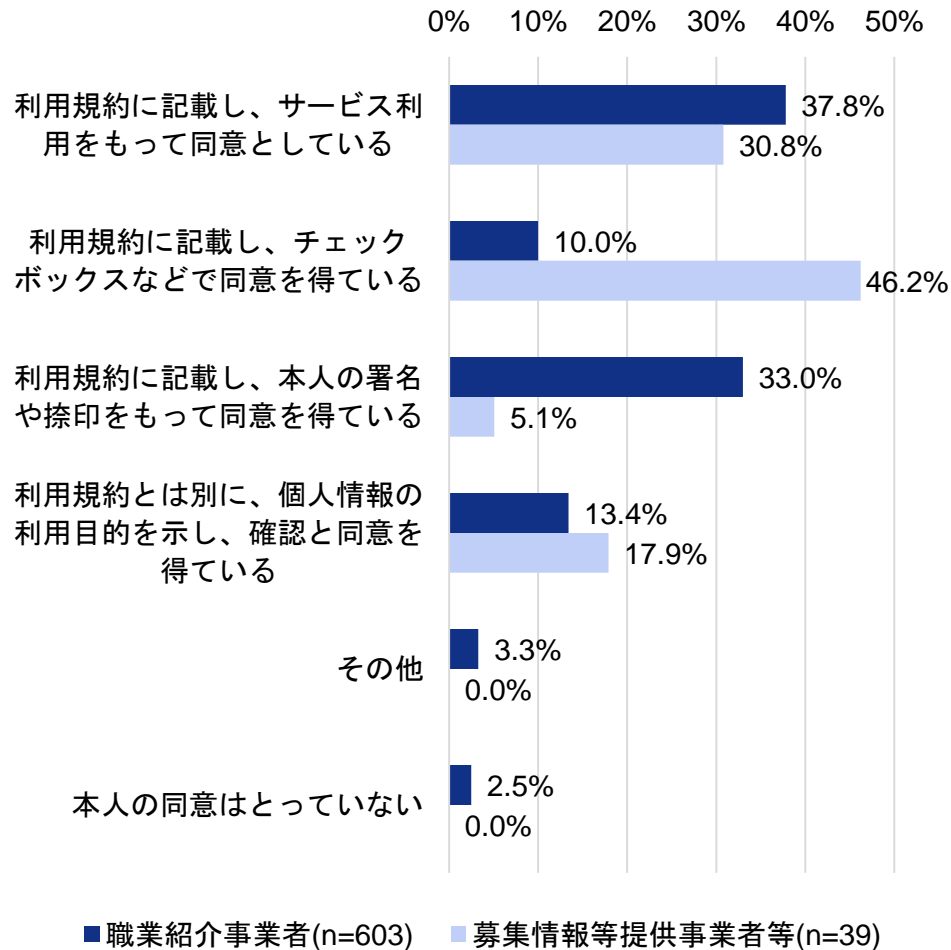
個人情報保護について

<p>収集</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。</u>ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。 法律 ○ 職業紹介事業者や求人企業は、本人から直接収集する <ul style="list-style-type: none"> ・ 本人の同意の下で本人以外から収集する ・ 本人が公表した情報から収集する など、適法かつ公正な手段によらなければならない。 指針
<p>第三者提供</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。</u>ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。 法律 ○ <u>正当な理由なく、その業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしてはならない。</u> 法律 ○ <u>秘密のほか、その業務に関して知り得た個人情報を、みだりに他人に知らせてはならない。</u> 法律
<p>配慮すべき情報</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項</u> 指針 ○ <u>思想及び信条</u> 指針 ○ <u>労働組合への加入状況</u> 指針
<p>配慮すべき情報に関する取扱い制限</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職業紹介事業者や求人企業は、<u>上記の個人情報を収集してはならない。</u> 指針 ○ <u>ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する</u>場合はこの限りでない。 指針

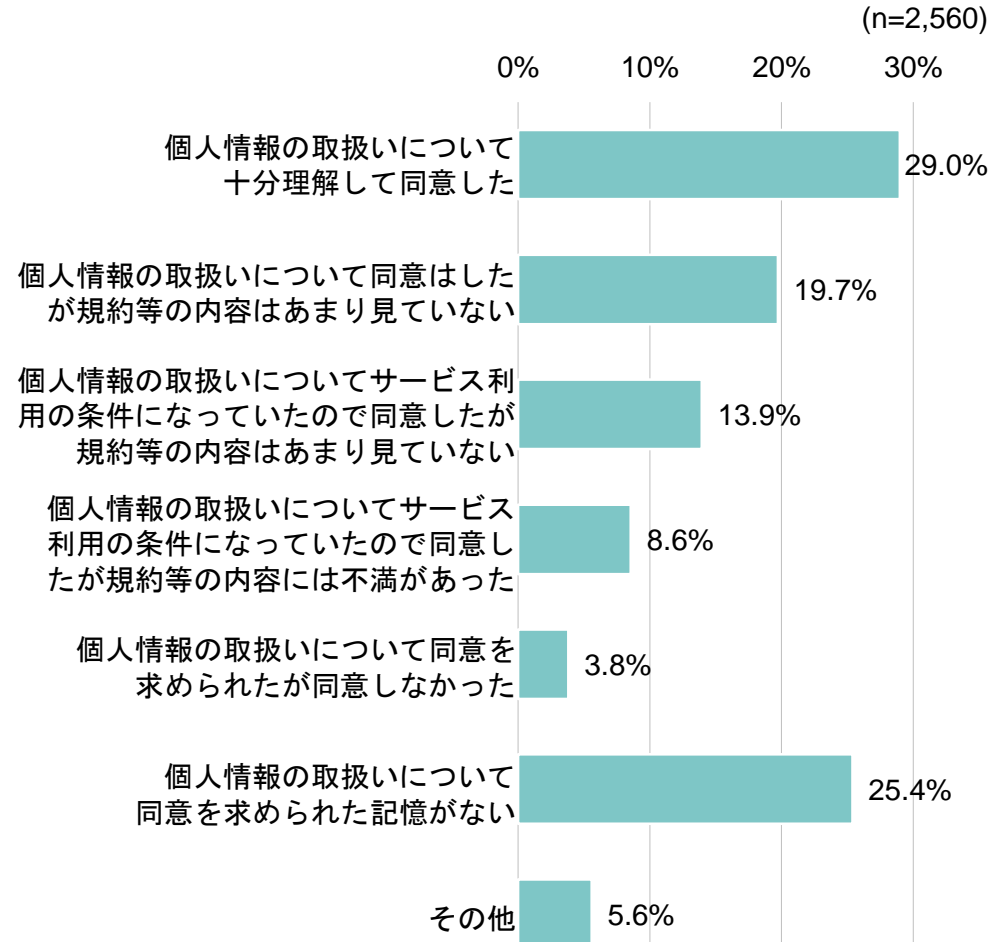
個人情報の保護について

採用における人材サービスの利用に関するアンケート調査

個人情報の利用の目的に係る本人の同意 (SA)



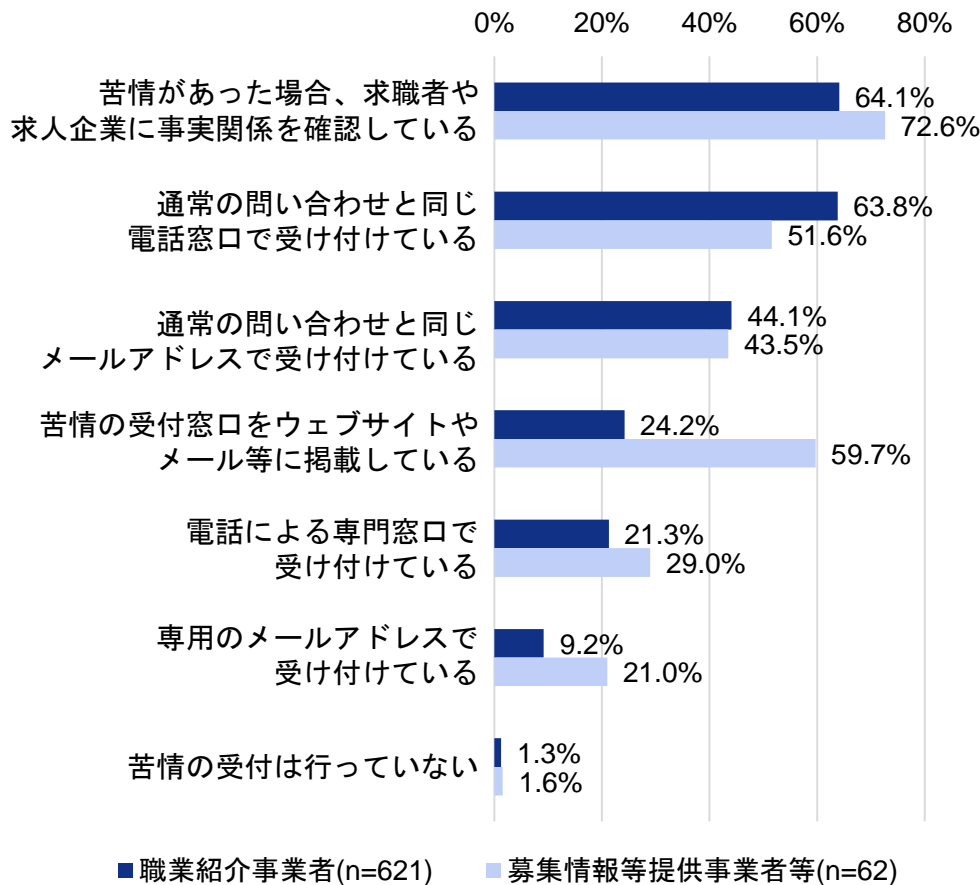
求職者調査：人材サービスを利用した際の個人情報の取扱い (MA)



利用者からの苦情処理について

採用における人材サービスの利用に関するアンケート調査

求人者・求職者からの苦情の受付について (MA)



求職者調査：過去3年間に経験した人材サービスを利用した際の問題や困りごと、トラブル等への対応 (MA)

