

第9回 雇用仲介事業等の在り方に関する検討会 議事概要

1 日時 平成27年12月11日（金）13:00～15:00

2 場所 厚生労働省 共用第8会議室

3 出席者

〈委員〉

阿部座長、安藤委員、大久保委員、竹内委員、水島委員、水町委員

〈事務局〉

坂口派遣・有期労働対策部長、松本需給調整事業課長ほか

4 議題

個別の論点について検討

・職業紹介事業の在り方

（文責：事務局）

個別の論点について検討

・職業紹介事業の在り方

＜論点①について＞

（竹内委員）

- 面積要件について。引き続き課すことが適当か等の論点が提示されているが、設定理由が求職者のプライバシーの保護であることを鑑みれば、別途の規制によりプライバシーの保護が図られるのであれば、面積要件というかたちでの要件は不要とし得る。

（大久保委員）

- 事業所に関連する規制全般について。ITを前提としたコミュニケーションツールが発達するなかで、事業所に細かな規制をかけること自体が合理的か考える必要。現行の規制は、対象となる地域に事業所を設け、当該地域の求人・求職を対象とするビジネスモデルを前提としているが、実態と乖離している部分がある。例えば、再就職支援会社では、クライアントの近くに事業所を新たに作り、案件の終了後に事業所を撤退するということをしており、事業所の規制は合理的とは言えない。また、事業所を離れて職業紹介をすることもある。職業紹介事業者本社に規制をかけることは納得感があるが、事業所ごとの規制を設けることは環境の変化の中で見直す必要。

（安藤委員）

- 面積要件について。性能規定に切り替えるべきであり、個人情報の保護のために必要な規制を設けることができれば面積要件は不要である。また、そもそもプライバシーの保護についてもどれだけ重視しているのかは各人により異なる。他のマッチングでは、例えばホテルのロビーや出先の会議室で行われることもある。どれだけよりよいマッチングを行えるかという観点を考えれば、事業所での実施を義務付けるのではなく、誰が責任を持つのかという関係をはっきりさせることが重要。

（水町委員）

- 実態としての場所の問題と労働局の管轄権の問題は整理が必要。管轄権等がはっきりする仕組みとすれば、必ずしも実態としての場所が必要となるわけではない。
- 他方で、要件を緩和した場合には、個人情報の保護はより一層重要になる。質的な担保が重要になるため、職業紹介責任者は適切に配置する必要。

（安藤委員）

- 職業紹介責任者について。どの程度能力を担保されているのか。現行の要件を見ても、企業と労働者のマッチングをやるための能力としてどの程度意味があるのかが不明。
- 出先で紹介をする場合に適切な取扱いが求められるとすれば、職業紹介責任者にはどの程度質が担保されているのか。一方で、講習受講は過重な負担となっているか。

（事務局）

- 職業紹介責任者については記載したとおりの要件。大手であればそれなりの質の者が選任されていると思うが、中小では3年以上働いている者に講習を受けさせるだけで選任すること多いと考えられる。
- 講習受講については、必ずしも過重な負担とは考えていない。

（水島委員）

- 規制について、目的に照らして見直すべきだということは一般論として申し上げたい。

（阿部委員）

- 全体として同じ方向で議論されているものと認識している。また、職業紹介責任者は、事業所の要件を緩和するのであればより重要になる

（大久保委員）

- 見直しに当たって何を重視すべきかについて、大きな考え方を二つ示したい。
- 職業紹介は求職者と求人者をつなぐものであるが、国の法律で特に担保すべきなのは一義的には求職者の保護であるというのが一つ目。
- また、民間の有料職業紹介事業が入職経路の大きなシェアを占めるに至っていない。大都市中心で地方にサービスが行き届いていない。この事業を活性化し、必要な役割を果たせるようにしていく必要があるのが二つ目。

（阿部委員）

- 求職者の保護は当然大事であり、また、外部労働市場の役割を効率化していくという大方針の中で、需給調整事業の役割をどのように高めていくのかという点も重要。職業紹介の占める割合が低いことは事実だが、これが規制によるものなのかは判断しかねるところもある。

（大久保委員）

- 事業所要件についていえば、求人求職が少ないところに事業所を設ける場合には重い要件となりうる。

<論点②について>

（竹内委員）

- 全件受理義務について。現在は公共的性格ということを設定理由としているが、マッチングの効率性を図る、という観点からは、事業者としてやる気がない案件について、受理した上で塩漬けにすることとは、マッチングの効率性の改善に資するものではないため、民間事業者に対する義務は廃止することは考えられる。他方で、全件受理義務を廃止した場合に、求人の内容に概ね沿う求職者について、差別的な理由により区別することはあってはならない。これを禁止することが非常に重要な要件となる。また、利用者の利便性の向上という観点からは、こういうポリシーでこういう求人求職については引き受けるということが外に明らかになっていることも重要。
- 労働条件の明示について。明示ということであれば当然事業者の求職者に届けるまでの能動的な行為が要件と考えられる。労働関係の立法では、例えば労基法において、就業規則につき、「周知」義務が定められているところ、基本的に、周知は、労働者が見ようと思えば見ることができる状況になっていれば足りるということであるが、これと区別される「明示」については、事業者からきちんと示すことが重要と考えられる。また、Webで閲覧できるとすることについては、時点間の改変等の技術的な問題も生じうる。

（安藤委員）

- 求職者側の能動的な行為が求められるか否かが異なるという観点で捉えるのがよいのではないか。現行制度でもメールの送付という手法を認めているのであれば、それほどコストになっているとは思えないので、現行制度のままでよいのではないか。
- 全件受理義務について。今でも職種に絞った紹介を行うことが可能であるのであれば、制度変更の強い必要性は感じない。

（竹内委員）

- 一定の範囲に限って職業紹介を行うこととする場合、その範囲内で個別の求職者につき差別を行うことは望ましくないと考えている。

（水島委員）

- 前提となる考え方だが、職業紹介事業に公共的性格があるという考え方を維持した上での議論なのか、又は考え方を変えた上での議論となるのか。

（事務局）

- 職業紹介については、職業選択の自由等に資するものであるため、国が行うことを原則とした上で、適切に行えるところについて許可した上で担わせることにより、全体のマッチングの効率性の向上を図るという考え方。許可制を残すという意味においては引き続き公共的性格を帯びるものとする。
- 他方で、どこまで公共としての性格を帯びるのかについては議論の余地があると考えている。例えば、竹内委員から指摘のあった差別については、何をもって差別とするかについてはご議論いただく必要があると考えている。

（水町委員）

- 差別について。職業安定法に定める差別禁止事由については、公私問わず課されている。他方で、半公共的性格職業紹介事業と一般の事業の違いは、恣意的な選択は認められないという点になるのではないかと。客観性と明確性を担保し、誰が見ても明らかになる基準とする必要がある。

（安藤委員）

- 差別について。年齢による区分、例えば高齢者中心とすることについて、その方が求職者側も求人者側も対象が絞れて望ましいように思えるが、他方で40歳以下あるいは女性限定とすることには、問題があるように思われる。性別・年齢等に関して、差別的な扱いをしてはいけないということはその通りだが、なかなか難しい論点である。

（水町委員）

- 年齢の問題は、人権と政策という2つの観点がある。日本の現行の実定法上は年齢による差別については、人権には含まれていない。他方で、雇用政策上の観点から、雇用対策法で禁止されている。

（阿部委員）

- 各法に基づく（差別的取扱いの）考え方を踏まえるのが適当ではないか。この場で議論するのは難しい。

（安藤委員）

- 色々な差別を禁止すると、無意味に履歴書を書いたりすることにつながり、求職者の利益をかえって害することもある。差別禁止というのは大前提であるが、このような社会的コストが発生している懸念がある。

（大久保委員）

- 労働条件の明示について。WEBの閲覧によることを認めるべきではない。労働条件が手元に残ることが重要。トラブルが生じた際に立ち返ることができることが重要。実体としてもメールで行われており、大きなコストとはなっていない。

- 全件受理義務について。有料職業紹介事業者については規模の小さい事業者が多い。得意領域をつくるのが自然で、全件受理を行うことは難しい。しかし実態上は宣伝広告等によるブランディングによってミスマッチが起きないようにしている。したがって、原則を廃止することにより守らねばならないルールが付されるくらいなら、結論としては現行制度のままで良い。
- 帳簿書類の記載事項について。全体としては過剰であると考えている。何のためにかけている手間なのかと疑問を感じるものもある。

（安藤委員）

- 管理簿は書面での保存が義務づけられているのか。電子媒体でも良いのか。
- 個人情報の管理について、金庫は必要なのか。

（事務局）

- 帳簿の保存は書面または電子的方法によることとしている。
- 個人情報については、紛失改ざん等が行われないような措置を取ることを求めている、金庫を義務づけているわけではない。

（安藤委員）

- どういう事情で差別的取扱いが生じ得るのか。求職者を断るということは新たな収益の可能性を見逃す行為のように思えるのだが。

（大久保委員）

- 紹介することができない求職者に登録をしてもらうと、いつまでもたっても紹介がなされず、ネットの口コミ等を通して職業紹介事業者の評価が下がるし、求職者・求人者双方にとってよくないということになるので本当は職業紹介事業者としては、希望の求人がない現状を説明して断りたいこともある。ただし差別的取扱いについて、あまり細かな規制を置くと運用が難しくなると思う。

（阿部委員）

- 求職者・求人者双方にとって、職業紹介事業者が申し出を断ることに利点もあるということであり、全件受理が義務にはなっているが、現状では上手く回っているという理解で問題ないかと思うが、将来的に問題がないかという議論はあるのかもしれない。あとは一定のルールを設けた上で全件受理義務を外すという議論。

（水島委員）

- 細かいルールを設けるとかえって事業を阻害することはよくわかるが、現行法は職種・業務のみが列記されており、これで得意分野を限定できるのか。より実効的なものに変わるのであれば、変える余地はあるのではないか。

(大久保委員)

- マッチングについて、実際には賃金水準と年齢が大きな要素となっている。特に、年齢は非常に大きく、高齢者に特化した紹介、若年に特化した紹介は有効だが、他方で年齢による区分は難しい。

<論点③について>

(水町委員)

- 業務提携について。一番の懸念は個人情報がどうなるのかという点である。提携事業者を多数並べて同意をとるような場合について、個人情報がどこにいくのかということ求職者が確認するというプロセスを経ることが重要。業務提携を幅広く認めていく中で、どのように個人情報を保護していくかが重要な論点。

(水島委員)

- 法的根拠の記載がないが、業務提携は明示的に禁止する根拠がないからできるということか。また、許可事業者以外との提携については、そもそも許可を得た者のみが職業紹介を行いうるということから、禁止されていることとなるのか。

(事務局)

- 許可事業者間の業務提携については業務運営要領に記載されている。許可事業者以外との提携についてはご指摘のとおりである。

(大久保委員)

- 職業紹介事業者の多くは実態としてそれほど事業所を保有していない。結果として多くの提携の在り方としては、地方の求人と都会の求職を結びつけることが多い。日本全体のマッチングの効率性を高めるという観点からは、業務提携は広く認めるべきであり、そのことを明示すべきである。
- 求職・求人を分離した形式が多い状況を踏まえると、責任の分担をどうするのかという点が重要であるが、見直しの考え方として求職者の保護を重視する観点からは、求職者の登録を受け付けた側が中心的責任を負うべきである。
- 有料事業者と無料事業者の連携については、主に学校と有料職業紹介事業者の提携が考えられるが、特に現状でも問題は無いと考えている。
- 許可事業者と許可事業者以外の提携については、例えば地方銀行がコミットしている案件がある。地方銀行が行うことができる行為の範囲を広げるのか。または銀行に許可を取ることを求めるのか。もし許可を取ることを求める場合には、事業所に関する細かいルールがやはり過剰となるため、全体として地方創生等にどう貢献できるかという視点から検討する必要。

(阿部委員)

- 地方創生の文脈で、業務提携を拡大することは良い。
- 資料記載中の複数の事業者があっせんするということはどういう意味か。

(事務局)

- あっせんにはマッチングの他にマッチングのための条件変更等も含まれるが、条件変更を求人・求職のそれぞれを受理した側が担当するようなこともあり得るが、その場合、職業紹介の責任を誰が負うのかという問題等がある。

(阿部委員)

- 大久保委員がおっしゃっていたのは求職者側に責任を寄せた方が良いということであったが。

(大久保委員)

- 責任において求職者側に寄せることが望ましい。
- ただ求職者が東京にいて、求人者が長崎にいる場合のように、制約の問題だけでなく現実のコミュニケーションを考えなければならない。

(事務局)

- 求職者への労働条件明示と分離するのが適当かどうか等の論点もある。

(大久保委員)

- 求職者への労働条件明示は責任をもって行われるべきだと思うが、その後の求人側への接近の調整は誰が行うのか等、細かく枝分かれて論点はある。

(阿部委員)

- 現実にはそのようなところが問題になるのだろう。求人側の代理人、求職者側の代理人というあっせんの構成もありうる。

(安藤委員)

- 業務提携の問題については、個人情報の保護とトラブルが起こった時の対応という観点からは、求人・求職それぞれの対応者は一貫している方が良い。責任の所在をはっきりさせる限りにおいて、広く認めることが望ましい。

<論点④について>

(竹内委員)

- 論点④の下段について。現行制度上、求人者に対する対応が行政指導以上のものがない。事業者には罰則等があるのであれば、求人者に責任があるという場合には、求人者に対しても、罰則等の規制はありうるのではないか。

- 職業紹介事業者が虚偽誇大な広告をしている場合の問題について、事業主団体が優良な業界にしていこうという取組をしている例もあると聞く。団体外の事業者に問題が多い可能性もあるが、そうである場合を含め、業界の団体が業界の適切化を図るべく活動するのが第一と考える。その上で、もし法政策上何か対応をするのであれば、適切化をきちんと図る優良な業界団体に公的な支援をするということが考えられる。一定程度類似する政策手法として、次世代法のくるみんマーク等の例もある。

(水町委員)

- 竹内委員と同様、求人者にペナルティを課すことはありうる。他方で募集内容上の「など」等の表記に大きな幅があることがある。一定の幅があることは致し方ないが、ハローワークの取扱い等を参考にしながら、明示の仕方、フォーマットを明確にした方が良いのではないか。

(大久保委員)

- 手数料のやりとりについて細かい規制を設けることは適当ではないと考えている。ヒアリングの中で問題提起があったことは事実だが、手数料の在り方は事業者により大きく異なる。
- 虚偽求人について。職業紹介における虚偽求人の一番大きな原因はそもそも求人者側の情報が誤っているという場合である。事業者サイドについては長年にわたって努力を続けてきたが、そもそも求人者側の情報が間違っていた場合には、回避することができない。

(水島委員)

- 現行制度上、求人者側に課せられている規制はあるのか。

(事務局)

- 第5条の3第2項において、事業者に対する労働条件明示の義務が課されている。現行法での罰則は第65条の第8号であるが、虚偽の求人を提示する等した職業紹介事業者が対象。

(安藤委員)

- トラブルは2種類あると考えている。一つ目としては、おとり広告の例のように、実際にそのような案件はないにもかかわらず提示しておいて、顧客をひきよせる類型がある。二つ目としては、求人者が良い条件を出しておいて、紹介後の面談の段階において、条件の切り下げを行う場合がある。

(阿部委員)

- 大久保委員が言いたかったのは、努力はしてきたがそれでも虚偽の求人は起こること、安藤委員が言いたかったのは、求人広告の条件が変わることを虚偽とするか否かということだと思う。

（大久保委員）

- 現実には難しい。そもそも雇用形態や給与についても複数提示等で定まっていないこともあり、採用条件を満たしていない場合に他の条件を提示することもある。そのようなことを虚偽とすることは難しい。仲介事業者の努力により回避することが難しい領域は残る。

（安藤委員）

- 職務給と職能給の違いもある。

（阿部委員）

- その問題はある。求人広告掲載の求人を求職者が断った場合に他の求人を提示するのが虚偽か否かという問題はある。

（安藤委員）

- 最初の求人を断った時点で、あっせんは終わり、他の求人を提示してきた時点からは、新たな行為と見ればよいのではないか。

（大久保委員）

- 最初の行為以降の手数料の問題が生じるかも。

（阿部委員）

- 今の段階でまとめるとすると、求人者に対するペナルティを与えることはあっても良いが具体のところでは色々議論があるということ。

（水島委員）

- 職業紹介事業の公共的性格からすると、トラブルが起きることに問題を感じる。事業者同士であればビジネスの問題として理解出来るが、求職者が巻き込まれてはならない。公共的性格に鑑みれば、職業紹介事業者に改善していただくべき事項であるが、規制によるべきか自主的な取組に委ねるべきことなのかはさらなる検討が必要。

（阿部委員）

- 一橋大学の神林教授の論文で諏訪の事例を読んだことがある。人材の取り合いをした結果、新たな人材が生まれにくくなる。つまり企業が教育訓練をするインセンティブを失ってしまうという事例である。この事例では、業者間がカルテルを結んで問題が解決することになるが、何をもって問題とし、またそれに行政が介入すべきかどうかは難しい問題である。

（安藤委員）

- ここに記載されている例は、自らが紹介した労働者の話について、お祝い金等の手段により転職を促す事例と承知しているが、そもそも自らが紹介した労働者でなくても、キャリア支援にならないにもかかわらず転職を促す行為が社会的に許されるのかは疑問である。他方で、労働者の選択の自由を制約しすぎることも問題であり、難しい問題である。

（大久保委員）

- 自社が紹介した労働者について転職を促すことは問題であるというのは共通認識だが、その対応として、手数料のルール変更という対処法は望ましくないのではないか、というのが先ほどの意見の真意。

（阿部委員）

- 労働市場の整備が重要、こういう仕事についてはこういうスキルが必要ということを事前にわかるようになる、情報が流通する仕組みが重要。

（大久保委員）

- 労働条件のトラブルについて。色々あるが、最も多いのは賃金に関するものである。賃金のルールを正確に書くことをどう担保するのが課題である。

以上