

第10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28年1月22日(金) 10:00~12:00

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、松浦委員、水島委員、水町委員

〈事務局〉

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

・その他の論点

(文責：事務局)

個別の論点について検討

・その他の論点

<直接募集、文書募集について>

(竹内委員)

○ 論点に固定残業代をあげているが、固定残業代に関する紛争が多いのか。

(事務局)

○ 定量的に固定残業代に関する紛争が多いというデータがあるわけではない。若者雇用促進法での議論により固定残業代について明示されたため論点として記載した。

○ 残業代が生じた場合の紛争防止のため、固定残業代があるならば、区分して明示する方がいいのではないかとというのが論点の趣旨である。

(竹内委員)

○ 労働条件について、他の問題がないのか気になる。

○ 職場情報提供について、他法令の取組を記載しているが、あくまで指針や努力義務である。これらの取組は職業安定法で対応すべきなのか、それとも、記載している他法令のみでカバーできているのか。

(事務局)

○ 職場情報は労働条件ではない。事業主がどのような事業主であるのか示す情報である。未施行ではあるが、若者や女性については他法令での整備が進んでいる。若者や女性以外についてはいかがという論点提示。

(阿部座長)

○ 若者雇用促進法の審議の過程では、若者は求人情報の読み取り能力が弱いので、丁寧に説明してより良いマッチングにつなげていくという議論があったため、職場情報

提供の制度ができたわけだが、求人情報の読み取り能力は、若者に限らず弱いのではないかという感想をもっている。

(大久保)

- 求人情報提供事業者などは、詳細に労働条件を明示しようと努力してきたが、求職者の個別の能力等によって労働条件は異なってくるので、口答で説明したいと企業は考え、書面等での詳細な明示を嫌う傾向がある。
- 賃金と残業時間の問題はホットイシューであると思う。求職者にとって、賃金は採用される前には聞きにくいことであるので、しっかりと明示しているのがよい。例えば、労働条件に給料20万円～25万円とあるような場合、もちろん基本給以外については別途表示するように働きかけは行っているが、そもそも「基本給」の概念が企業により異なる等、詳細には何を示しているのかわからない。あまりにも厳格にすると良くないかもしれないが、残業手当について一定程度踏み込んだ対応をするのは個人的にはよいと思う。

(水町委員)

- 固定残業代の定義によっては割増賃金の算出方法を明確化した方がよいのではないか。いずれにせよ、労働条件を具体的に明示していくことには賛成。
- 職場情報の提供については、労働条件の明示とは別のもの。職業安定法での対応ではないのかもしれないが、何かしらの方法で女性や若者以外にも職場情報の提供の措置を設けることはよいと思う。職場情報の提供の在り方は法律ごとに異なる。若者雇用促進法は求人時の提供としているため、企業規模に関わらず義務が課されている。他方、女性活躍推進法は求人の際ということではなく、計画的な取組を求め、その効果を指標として公開することとしていることから、対応能力がある大企業に対してのみ義務を課している。提供の在り方についても検討しながら、できる限り多くの企業の職場情報が提供される環境づくりを行う必要がある。
- 募集内容の的確な表示については、現行法上努力義務となっているが、なぜ努力義務なのか。実効性の観点から制度改正を検討した方がよいか。

(事務局)

- 労働条件の明示は義務であり、正確なことを書くことをもってはじめての義務履行となるため、虚偽の条件を明示した場合には義務違反となる。他方で、正確であることとわかりやすいことは別であり、明示義務に加えて求職者にとってわかりやすくする努力義務が重畳的に課されているが、平易、わかりやすいというのは人によって判断が異なるため、努力義務。これらについて、指針で定めているが、この指針の内容や規定ぶりを充実、改めることは選択肢となり得る。

(水町委員)

- 今後、義務とするのか、引き続き努力義務に止めるのか、努力義務に止める場合にはガイドラインをよりわかりやすくすることができるかについては議論が必要。

(松浦委員)

- 固定残業代について明示することとする点については賛成である。将来的には大久保委員のご指摘のとおり、必ず支払われる賃金と、インセンティブ給等の必ずしも支給されない賃金を峻別するような求人広告の在り方を目指すべき。
- 職業紹介事業者に求人を出す企業についても、虚偽であるかどうかが一義的にわかるのは求人企業であるため、罰則が職業紹介事業者のみを罰則の対象とし、求人企業を対象としないことについては違和感がある。

(安藤委員)

- 固定残業代について、重要であるのは、明確であることにとどまらず、比較可能であることである。労働者の適格な職業選択に資するため、どのような見せ方をすれば比較選択に資するのかという観点から、見せ方についても検討してはどうか。たとえば最近不動産では目安賃料の明示が増えており、参考になるのではないか。

<委託募集、労働者供給について>

(竹内委員)

- 委託募集について。受託者という第三者の介入によって保護が図られにくいということになっているのであれば、第三者の方こそ規制すべきという結論になると考える。委託する側の規制を残すか否かという点についても論点となるが、募集主体としての義務はもともとあるため、許可制や届出制を残す必要があるかについては疑問である。報酬について認可制となっているが、許可制、届出制の議論とは別途議論の必要がある。
- 労働者供給について、厳格化の具体的な要望がわかれば教えていただきたい。

(事務局)

- 労働者供給事業の許可基準については、昭和61年に改訂されている。ヒアリングではこの点について規制緩和が望ましくなかったという意見表明があったものと承知している。

(水町委員)

- 委託募集について。規制の趣旨は職業紹介と同じように思えるので、個人情報保護のように必須と考えられるルール以外は、職業紹介の規制と労働者と接触がなく問題が生じないので、規制がない事業との間の連続性のある規制とすることが望ましい。
- 労働者供給について。労働組合の在り方も多様化している。昭和61年以前の基準に見直すことについては、健全な組合が労働者供給を行えなくなる可能性があり、慎重な検討が必要。労働組合法に基づく労働委員会による審査は形式審査であり、悪質な労働組合をはじくことは困難であるため、事業運営に関する要件において対応することが望ましいのではないか。

(大久保委員)

- 委託募集の職業安定法上のルールは古く、この間、有料職業紹介や派遣といった規

制が整備されてきており、委託募集の許可制届出制を存続させる意義があるかは疑問。委託募集の届出の件数が増加しているが、これはグループ企業の届出が増えていることが要因でないかと考えるが、このような形態について規制する意義があるのか。諸外国では規制がないものと承知しており、委託募集の規制の役割は終えているのではないか。

(水島委員)

- 労働者供給事業の許可基準のうち、事業運営に関する要件について。無料といった客観的なものについては判断することが可能だが、それ以外の点については判断が困難なのではないか。これまでに不許可とした事案はあるのか。

(事務局)

- 網羅的な調査をしているわけではないが、過去数年で不許可とした事例はないと記憶している。

(阿部座長)

- 労働組合が行う労働者供給については無料で行うということだが、組合費がどこまで高くてもよいのかという問題もある。無料だから必ずしもよいということではないと考える。

(松浦委員)

- 労働組合が行う労働者供給について、組合費を徴収する以上、無料という言葉にはやや違和感がある。

<その他の雇用仲介事業について>

(竹内委員)

- 全体のたてつけの観点からは、求職者と求人者の間に立った際の振る舞い方の違いはあるが、情報等のやり取りをするという点については各形態に共通する点がある。個人情報取扱いの義務、労働条件の明示、報酬受領の禁止等については、「その他」の事業についても規制が考えられるのではないか。

(水町委員)

- 竹内委員と基本的な問題意識については共有しており、個人情報の取扱い、労働条件の明示等は揃えるべきと考えるが、「その他」にどのような形態が含まれるかイメージできないところがある。

(事務局)

- 「その他」には、募集情報提供事業等の雇用仲介事業が含まれると考えており、これは新聞や就職情報誌といった紙媒体のものから、インターネット上のサイトのものもある。

(安藤委員)

- 求職者側から対価をとってよいかという点については、雑誌を買う等、多様な形態があり、検討が必要。

マッチングの成功についての報酬については規制も選択肢となり得るが、情報購入料等については必要がないのでないか。情報購入料を規制した場合には、求人企業側からの資金のみで求人媒体を運営することになるが、求人企業の意向を反映した求人広告となることにより、職業選択の向上という観点からはかえってマイナスの影響を及ぼし得る。

(水島委員)

- 「その他」にとどまっている限りは規制がほとんどなく、旧来想定された事案と異なる事案があるのならば、まさに今、規制について考えていかなければならないのだと思う。

(阿部座長)

- 多様なビジネスモデルが「その他」に分類されることにより全く規制が課されていないことについては、検討の余地がある。

(松浦委員)

- 「その他」が多様であるため、論点について整理が必要。

(事務局)

- 求職者の保護の観点から職業紹介等については規制があるが、これらの規制の中には「その他」にも及ぼすべきものがあるように考えられ、この点についてご議論をいただきたいと考えている。

(阿部座長)

- 新しいビジネスモデルとして登場したものの中には職業紹介に近いものがあるが、どのように対応するのかという論点なのではないか。

<国際化への対応について>

(事務局)

- 問題が主として生じるのは、外国人が国内に来るケース。送り出し側でのトラブルも含め問題が生じる可能性がある。逆に日本人が帰国する場合について果たしてどのような問題があるのかという点については問題意識が共有されていない。他方、日本人が海外に出て行く場合については問題が生じうる。保護の必要性についてグラデーションがあるものと考えている。

(大久保委員)

- 現在は人数が少なく、事業者数も少ないが、グローバル化が進む中で、将来に向け

て検討が必要な課題である。海外在住の日本人が帰任するタイミングでの紹介、海外に出て行くタイミングでの紹介、外国人の紹介それぞれ態様が異なる。

(竹内委員)

- 日本人と外国人で区別するという点については、慎重な検討が必要である。
- 現行の規制について、文書添付の困難性等についても把握する必要があるのではないか。法令等については当然に把握が必要なものであり、用意が困難という点について実感がわかないため、実情を知りたい。

(水町委員)

- 日本人であるか否か、あるいは国籍で区別するという法規制が適切であるかについては慎重な検討が必要。整理ができないのであれば現行のままでよいという結論もあるのではないか。

(松浦委員)

- 法令の添付が実効的な解決につながるのかという点について検討が必要。また、日本人であるか否かよりも、むしろ職種や年収水準によって問題の程度が異なるのではないか。

(安藤委員)

- 労働慣行の相違等を規制の根拠としているが、行政機関が監督に当たって必要であるためなのか、あるいは事業者が最低限把握すべきことを把握していることについての確認であるのか。
- 前者であれば、中国やベトナムについては、監督機関にも情報が蓄積されているが、他方で1%に満たない国については監督機関には情報が蓄積されていないという状況にあるため、効率的な規制の在り方は別途考え得るが、後者であればそのような検討は不要となる。

(阿部座長)

- 国外に渡る職業紹介が本格化する可能性もあり、規制を見直すということも考えられる。規制の根拠についてもさらなる検討が必要。

(大久保委員)

- 背景環境として、グローバル化の進展にあわせた環境を整備していく必要があり、民間も政府もそれぞれ対応していく必要がある。法改正とは別の話であるが、中国等の行き来が多い国については、国としても情報の蓄積等を図る必要があるのではないか。

(安藤委員)

- 規模の経済が働く。公共財として提供されれば効率性もあがる。

<論点全体について>

(阿部座長)

- 労働条件の明示について、雇入れの際に契約書を取り交わすこととなるが、募集の際の労働条件と採用の際の労働条件はできうる限り近い方がよいということは一般論として言える。
- 他方、結果として相違が生じる可能性はあるが、その場合であっても、求人側と求職側が納得感をもって雇用関係が成立することが重要である。
- 職場情報と労働条件については水島委員御指摘のとおり分けて議論する必要がある。職場情報は雇用契約に記載されないが、マッチングの効率性をあげるための情報であり、ないよりはあったほうが断然よい。

(水町委員)

- 業務取扱要領の位置付けについても検討が必要である。労働局ごとに異なる指導が行われているという指摘をよく聴く。
一つの対応策としては法令上の根拠をおき、民主的なプロセスを経て決めるということがある。直ちにすべて法令上の根拠をおいたものとするのは難しい点もあるかもしれないが、長い目でみた対応については検討のうえ論点として提示していただきたい。

以上