

職業紹介事業について

職業紹介責任者の選任(有料職業紹介事業の場合)

「これまでの議論の整理」(第11回資料)の記載

第2 1-① 職業紹介責任者の選任

○企業単位で選任すればよいとの意見の一方、求職者保護の観点から全事業所での選任が必要であるとの意見、職業紹介責任者の質の担保も重要であるとの意見、全従業員が法令を知っているべきとの意見もあった。

検討項目	現行制度	検討の方向性
職責	○現行の職責（法第32条の14） 次に掲げる事項の統括管理 1. 求人者又は求職者から申出を受けた苦情の処理に関する事。 2. 求人者の情報（職業紹介に係るものに限る。）及び求職者の個人情報の管理に関する事。 3. 求人及び求職の申込みの受理、求人者及び求職者に対する助言及び指導その他有料の職業紹介事業の業務の運営及び改善に関する事。 4. 職業安定機関との連絡調整に関する事。	○職業紹介に係る業務に従事する全ての従業員が知るべき労働関係法令等があることから、職業紹介責任者の職責として次のようなものを加えてはどうか。 ・他の従業員に対する労働関係法令等の周知
要件	○現行の要件（業務取扱要領：許可基準） 1. 欠格事由に該当しないこと。 2. 職業紹介責任者講習会を受講していること（許可又は許可の有効期間の更新に係る申請の受理の日の前5年以内の受講に限る）。 3. 3年以上の職業経験を有すること。 ○現行の職業紹介責任者講習の内容（業務取扱要領） 民営職業紹介事業制度の概要／職業安定法及び関係法令／民営職業紹介事業の運営状況及び職業紹介責任者の職務遂行上の問題点／具体的な事業運営／個人情報の保護の取扱いに係る職業安定法の遵守と公正な採用選考の推進（詳細は4頁）	○職業紹介責任者講習会の内容を更に充実させる必要はあるか。
配置の必要性	○現行の配置基準（則第24条の6） 1. 事業所ごとに専属の責任者を選任（他の事業所との併任は不可） 2. 事業所において職業紹介に係る業務に従事する者の数が、 ・50人以下：1人以上 ・51人以上100人以下：2人以上 ・101人以上：50人を超える50人ごとに1人を2人に加えた数以上	○現行の配置基準を維持することとしてはどうか。 ○その上で、職業紹介責任者が携わる場合については、事業所外での業務実施を可能とすることとしてはどうか。

(参考)職業紹介責任者数

平成 2 7 年に新規許可した職業紹介事業者の事業所における職業紹介責任者数等

事業主数	事業所数	従事者数	職業紹介責任者数
1,434	1,474	3,916	1,498

(参考)職業紹介責任者講習会の内容

講義課目	時 間	講 義 内 容
1 民営職業紹介事業制度の概要について	1 時間 (新規受講者必修)	(イ) 労働力需給システムについて (ロ) 民営職業紹介事業の位置づけについて (ハ) 過去 5 年間の民営職業紹介事業制度の改正等
2 職業安定法及び関係法令について	1 時間 (新規受講者必修)	(イ) 職業安定法、関係政省令、指針等について (ロ) 雇用対策法、年齢制限の禁止について (ハ) 男女雇用機会均等法等について (ニ) 労働基準法について (ホ) 最低賃金、労災補償について (ハ) 青少年の雇用の促進等に関する法律等について
3 民営職業紹介事業の運営状況及び職業紹介責任者の職務遂行上の問題点について	1 時間 (全受講者必修)	(イ) 過去 5 年間の民営職業紹介事業の運営状況 (ロ) 過去 5 年間の指導監督における事業運営上の問題点 (ハ) 職業紹介責任者の職務遂行上の留意点
4 具体的な事業運営について	2 時間 20 分 (全受講者必修)	(イ) 職業紹介サービスのあり方について (ロ) 紹介あっせんの方法について (ハ) 有料職業紹介事業の手数料について (ニ) 苦情処理の対応について (ホ) その他事業運営に関することについて
5 個人情報の保護の取扱いに係る職業安定法の遵守と公正な採用選考の推進について	40 分 (全受講者必修)	(イ) 職業安定法における個人情報の取扱い (ロ) 公正な採用選考の推進について

(参考)派遣元責任者講習の内容

講義課目	講義時間	講 義 内 容
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	2 時間	①わが国の労働力需給調整の体系（労働者派遣事業、職業紹介事業、労働者供給事業、募集を含む。） ②法の意義、目的 ③労働者派遣契約、派遣元事業主の講ずべき措置等、派遣先の講ずべき措置等
労働基準法等の適用に関する特例等について	1 時間	①労働基準法及び労働安全衛生法等の適用に関する特例等 ②最近の労働基準法等の改正の動向とポイント
労働者派遣事業運営の状況及び派遣元責任者の職務遂行上の留意点について	2 時間 2 0 分	①最近の労働者派遣事業制度の改正等 ②最近の労働者派遣事業の運営状況 ③最近の監督指導状況を踏まえた事業運営上の問題点 ④派遣元責任者の職務遂行上の留意点 ⑤事例紹介 ⑥その他派遣元責任者の職務に関して留意が必要な事項
個人情報の保護の取扱いに係る職業安定法の遵守と公正な採用選考の推進について	4 0 分	①労働者派遣法、職業安定法等における個人情報の取扱い ②公正な採用選考の推進について

求人・求職の全件受理義務

「これまでの議論の整理」(第11回資料)の記載

第2 2-② 求人・求職の全件受理義務

○全件受理義務を免ずることとする場合は、例外とできる業務の範囲に関する基準の明確化、差別的取扱い禁止、全件受理しない旨の明示などの措置を併せて講ずべきとの意見の一方、実務上の問題は少なく全件受理義務に代えて新たな規制が必要となるならば改正は不要との意見、法第32条の12の規定の例示を追加等してはどうかとの意見もあった。

検討の方向性

○全件受理義務を維持する場合

①取扱職種等の範囲等（法第32条の12）として定めることができるものの例示を追加等してはどうか。

②取扱職種等の範囲内では引き続きすべての求人の申込み及び求職の申込みを受理しなければならないこととしてはどうか。

（現行の例示） ・職業 事務的職業、会社・団体の役員、飲食物調理の職業、林業の職業など

・地域 国内、大阪府、中部地方など

・その他 紹介予定派遣に関するもの、母子家庭の母等、中高年齢者、本校所定の課程を修了した者など

○全件受理義務を廃止する場合

①取扱職種等の範囲又は全件受理しない旨を明示させることとしても、限定的な「全件受理義務」がない以上、差別的取扱いに該当する場合を除き、個別に不受理とすることができることとなるが、良いか。

②差別的取扱いに該当する場合を拡大又は明確化することとするか。

（均等待遇）

第三条 何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱いを受けることがない。但し、労働組合法の規定によつて、雇用主と労働組合との間に締結された労働協約に別段の定めのある場合は、この限りでない。

職業紹介事業者間の業務提携

「これまでの議論の整理」(第11回資料)の記載

第2 3-① 職業紹介事業者間の業務提携

○職業紹介事業者間の業務提携が可能であることを明確化することとしてはどうか。ついては、責任の在り方、求職者の同意の在り方、手数料の配分の在り方等についてさらに検討することとしてはどうか。

検討項目	検討の方向性
事業者間の責任の在り方	○事業者間の実務上の役割分担及び民事上の責任分担については当事者間の定めによることとするを前提に、行政上の義務（労働条件等の明示等）の履行の責任については、責任の所在の不明確化を避けるため、一の事業者に課すこととしてはどうか。 ○いずれの事業者が責任を有するかについては、事業者間において、あっせんする時点までに定めることとし、書面又は電磁的な記録により保存することとしてはどうか。
同意の在り方	○複数の事業者への提供について同時に同意を得ることが可能であることを明確化することを前提に、求人者又は求職者の同意を得るに当たっては、 ①提供する事業者の名前をすべて明示することとしてはどうか。 ②すべての事業者への提供又は不提供という二択ではなく、特定の事業者のみへの提供又は不提供を希望することも可能としなければならないこととしてはどうか。 ③提供する事業者の個人情報の取扱規程等を明示することとしてはどうか。 ④手数料に関する事項等を明示することとしてはどうか。
手数料の配分の在り方	○行政上の義務の履行の責任を有する事業者が徴収することが可能な手数料の範囲内で徴収することを前提に、有料職業紹介事業者間の手数料の配分の在り方については、特段規制しないこととしてはどうか。 ○ただし、有料職業紹介事業者と無料職業紹介事業者の連携については、無料職業紹介事業者が実質的に手数料を得ることとならないよう、手数料の配分に当たって守るべき事項を明確化してはどうか。

海外在住邦人の国内への職業紹介の手続

「これまでの議論の整理」(第11回資料)の記載

第2 4-① 海外在住邦人の国内への職業紹介の手続

- 国外にわたる職業紹介の増加が見込まれるので可能な限り簡素にすべきとの意見の一方、手続の趣旨も踏まえて検討する必要があるとの意見、事業者にとって現行の手続はそれほど負担とはいえないのではないかと意見もあった。
- どのような場合に問題が生じやすいか検証する必要があるとの意見もあった。

現行の規制	検討の方向性
許可申請時の添付書類 以下の書類を許可申請書に添付しなければならない。(法第30条、則第18条、業務運営要領) 国外にわたる職業紹介を行おうとする場合 ①相手先国の関係法令 ②相手先国において、国外にわたる職業紹介について事業者の活動が認められていることを証明する書類及び当該書類が外国語で記載されている場合にあっては、その日本語訳（取次機関を利用しない場合に限る。） 国外にわたる職業紹介を行おうとする場合であって、取次機関を利用しようとするとき ①取次機関及び事業者の業務分担について記載した契約書その他事業の運営に関する書類 ②相手先国において、当該取次機関の活動が認められていることを証明する書類及びその日本語訳（相手先国で許可を受けている場合にあっては、その許可証の写し）	○国外にわたる職業紹介を行う場合、適法に行うためには、相手先国の法令や取次機関の活動が適法であることは当然に把握すべき事項であり、現行の規制は、各職業紹介事業者が把握すべき事項を把握していることを確認することを通じて、事業の適正な運営の確保を図っている。 ○事業の実施に必要な業務であるため、引き続き事業者が自らの負担により相手先国の法令等を把握し、届出させる現行のルールを維持することとしてはどうか。 ○その上で、多くの交流がある国との関係では、必ずしも事業者のみの負担により把握することとしなくてもよい場合があるのではないか。

求職者・求人者と職業紹介事業者とのトラブル (就職した労働者の早期離職と再度の職業紹介等)への対応

「これまでの議論の整理」(第11回資料)の記載

第2 5-① 求職者・求人者と職業紹介事業者とのトラブル(就職した労働者の早期離職と再度の職業紹介等)への対応

○トラブルの予防、早期解決に資するためのルールの有在り方について、さらに検討することとしてはどうか。

検討の方向性

○次のような点について、引き続き検討することとしてはどうか。

1. 離職率が高い業種又は充足率が低い業種について、事業主への対応の有在り方
2. 職業紹介事業者等による紹介後のフォローアップ・苦情対応の有在り方