

「雇用仲介事業の規制の再構築」に関する意見

平成 27 年 1 月 28 日

規 制 改 革 会 議

注) 当会議では、職業紹介、労働者派遣、委託募集、求人広告・情報提供等の就労マッチングを担う事業全般を指して「雇用仲介事業」と称することとする。

【改革の目的】**求職者・求人者のニーズが最大限に吸い上げられ、マッチングされる制度へ！**

様々な規制によって求人・求職情報が一部に偏在・滞留し、せつかくの貴重な就労機会が逸失されてしまっている。このため、求職者や求人者のニーズが必要とされる先に迅速かつ効率的に届けられる環境をつくる必要がある。

以下に掲げる規制改革の実行により、柔軟で効果の高い仲介サービスの提供と就労マッチングを促進し、雇用機会の創出・拡大を図る。

【改革の基本的考え方】**制定後 60 年を超過した法制度の抜本的かつ包括的な再構築を！**

民間雇用仲介事業は、戦後間もない昭和 22 年に制定された労働基準法の「何人も、法律に基づいて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない」との原則禁止の考え方の下、同じく昭和 22 年に制定された職業安定法の許可制によって例外的に職業紹介事業を認めるなど、業態ごとの事業規制が行われてきた。

法制制定後 60 数年を経た今日、社会経済の発展、求職者・求人者のニーズの多様化、IT 化の進展などに法制度が対応しきれなくなっている。その一方で、就労マッチングをはじめとする民間人材サービスの重要性は益々高まっており、以下の観点から抜本的で包括的な制度の再構築を図ることが喫緊の課題である。

➤ 民間雇用仲介事業の役割を積極的に捉え直した法制度へ

民間職業仲介所の役割を広く積極的に捉え直した ILO 条約第 181 号条約 (1997 年採択) の趣旨に沿って、法制度の在り方を見直すべきである。現在、民間職業紹介事業をセーフティーネットとしての重要な役割も担う公共職業安定所と同様に位置づけ、さまざまな規制が課されているが (例えば、「全

件受理義務)、これを民間事業者の新たな役割に応じて見直すべきである。

注)「全件受理義務」とは、「公共職業安定所及び職業紹介事業者は、求人・求職の申込みはすべて受理しなければならない(職業安定法第5条の5、第5条の6)」との規制を指し、公共機関とは異なる民間特有の役割発揮を阻害している面がある。

➤ **時代の変化に即した柔軟で横断的なサービスを可能とする法制度へ**

働き手のニーズや就労形態の多様化、人材関連サービスや労働市場の発展、IT化による新しいサービスの登場など、時代の変化に即して柔軟で横断的なマッチングサービスを可能とする必要がある。現在は、対面・書面や事業所での紹介を前提とする規制や、複合的なサービス提供を阻害する規制など、時代にそぐわない法制度となっており、これを抜本的に再構築するべきである。

➤ **裁量行政を最小化し、明確な基準に基づいた統一的な監督指導へ**

現在は、具体的な規制内容を法律ではなく、「業務運営要領」等で定めることになっているが、これを法律での規定を原則とするなど、行政裁量の縮小と基準の明確化を図るべきである。また、時々で異なると指摘される監督・指導の統一性を確保するべきである。

【改革の3本柱と具体策】

上記の基本的考え方にに基づき、(1)事業者間の連携・協業を促進し、利用者の立場に立ったマッチングを実現する規制改革、(2)時代の変化に即した規制体系への抜本的改革、(3)縦割りサービス法制の垣根の解消、の3つを柱とした以下の改革への取り組みを提言する。

(1) **事業者間の連携・協業を促進し、利用者の立場に立ったマッチングを実現する規制改革**

① **職業紹介事業における「一事業者主義」の撤廃等**

～職業紹介事業者間の連携・協業を阻害する規制の見直し～

現行の法解釈(業務運営要領)では、「あっせんは一の職業紹介事業者でしか行われ得ない」とされており、求人情報を持つ事業者と求職情報を持つ事業者が協同してあっせん行為を行うことは禁じられている。

事業者間の業務提携は認められているものの、あっせんの手続きや手数料の徴収は一の事業者で行う必要があるため、求人者・求職者にとっては、

当初の申込み先とは異なる事業者と再度やりとりを行い、場合によっては遠隔地まで出向くなど、大きな不便が生じている。

この規制のために、例えば、地域密着型の事業者と、都市圏の事業者とが共同して柔軟なマッチングを進めることができず、その結果、貴重な求人・求職情報が一部に偏在・滞留し、放置されているとの指摘がある。

複数事業者が柔軟に介在して情報流通の厚みある市場を形成している不動産仲介のルールも参考としつつ、職業紹介事業者同士が連携・協業してマッチングを進め、役割と責任に応じた手数料徴収が可能となるよう、「一事業者主義」の撤廃を含めた制度の再構築を図るべきである。

②委託募集の許可制の撤廃

～企業の募集・採用代行業務に関する取扱いの明確化～

現行法では、労働者募集を他者に委託する場合には募集企業が許可を得ることが必要とされる一方で、求職者を探索し就職を勧奨する行為を職業紹介許可事業者に委託することは例外的に許可不要とされている。

募集採用代行業務の委託ニーズが広がる中、どのような業務が許可対象となるのか不明確なことから、募集企業の効率化や新たなサービスの発展が阻害されている。

職業紹介に当たらない業務の委託にまで許可を求めるのは過剰であり、職業紹介に当たる場合にも職業紹介許可事業者への委託であれば許可の必要性はないものと考えられる。

募集企業側における委託募集の許可を撤廃し、職業紹介行為に当たる業務の委託については許可事業者に限定するなど、委託募集と職業紹介の規制の取扱いが明確化されるよう制度を見直すべきである。

③職業紹介事業者への求職者・求人者紹介に関する許可不要の明確化

～職業紹介事業者以外の紹介ルートの活用～

キャリアコンサルティングやスキル養成スクール等は事業を通して求職ニーズを把握しており、これらの事業者が職業紹介事業者に求職者を紹介し、成功報酬を受け取ることについては、現行でも制約はない。しかし、紹介する側にも職業紹介事業の許可が必要との誤解があり、実際の連携は進んでいない。

職業紹介事業者があっせんに関する責任を負う前提であれば、求職者や求人者を職業紹介事業者に紹介し対価を得る行為について、職業紹介事業の許可は不要であることを明確化すべきである。

(2) 時代の変化に即した規制体系への抜本的改革

① IT化を契機とした職業紹介の再定義と規制の明確化

～IT化等の新たなサービスの発展や利便性の向上～

インターネットを活用した求人・求職情報の提供や関連付帯サービスについては、原則として職業紹介規制の適用を受けない。しかし、IT化によるサービスのどこまでが許可不要となるのか、規制の対象範囲が必ずしも明確ではない。

ITの活用は、求職者・求人者の利便性向上やサービスの高度化に資するものだが、他方で求職者保護が損なわれないよう十分な配慮が必要である。IT活用の利点を促す方向で規制すべきあつせんや職業紹介の内容を再定義し、規制範囲を明確にすべきである。あわせて、職業紹介事業規制との関係を明確にすべきである。

規制範囲の明確化は、IT化の進展をきっかけとして問題が顕在化した、全ての職業紹介事業規制の根幹に係わる重要課題である。したがって、求職者保護と利便性・サービス向上の両立を図るために、次の3つの観点を重視して職業紹介規制の在り方について根本的な検討を行うべきである。

- i) 適切な情報の提供や個人情報保護など、求人・求職情報の取り扱いに関して、許可事業者以外も含めた全ての事業者が守るべき必要最小限の共通ルールを整備する
- ii) 提供情報の選別やリコメンドなどを含め、あつせん・職業紹介プロセスにおける行為は原則規制の対象から外す
- iii) 例えば労働条件明示や契約内容の確認など、適切な雇用契約の締結に関する職業紹介許可事業者の仲介責任を明確化し、必要となるルールを整備する

②事業所設置・責任者配置規制の抜本的見直し

～事業所で職業紹介を行うことを前提とした制度からの脱却～

現行規制では、職業紹介行為を事業所で行うことを前提として設備仕様（面積確保や間仕切り等）と責任者配置義務を定め、事業所外での紹介行為を禁止している。

サービスの多様化やIT化の流れを踏まえ、事業所外や非対面による職業紹介行為をより柔軟に行えるよう制度の見直しを行うべきである。その際、個人情報や求職者保護については別の手段で担保する制度へと抜本的に改めることが必要である。また事業所ごとの責任者配置義務についても、その役割と資格の在り方を見直すべきである。

③国外にわたる職業紹介に関する届出規制の見直し

～海外人材の紹介サービスの促進～

現行規制では、国外にわたる職業紹介については、相手国の関連法制を調査し、場合によって弁護士の見解を付すなど、個別に届出が義務付けられており、国境を超えたタイムリーなマッチングの機会を逸している。

海外に在住する邦人が日本国内での求職を行うケースは一般的なものになっており、このような海外在住邦人等への職業紹介に関する届出規制を撤廃すべきである。また、国内在住者が海外での就業を希望する場合の紹介についても、手続を簡素化すべきである。

④求人・求職情報の管理業務に関する規制の簡素化等

現行規制では、全ての求人・求職登録の職業紹介の取扱状況について、採用・不採用の顛末などを含め詳細な記録管理が義務付けられており、業務負担が過重となっている。また、就職セミナーや説明会など、多くの求人者・求職者が参加する場合に、どこまで求人・求職の対象として管理が必要か不明確な面もある。

サービスの実態に即して効率的な情報管理が行われ、迅速なマッチングに役立つよう管理規制の見直しを行うべきである。その際、上記の IT 活用の見直しと整合性をとることが必要である。

⑤労働条件明示等の諸手続きにおける IT 活用に関する総見直し

職業紹介事業者が義務付けられている「労働条件明示」について、現行の職業安定法施行規則では、本人同意に基づく Eメールによる明示を認めているが、他方で、求職者が職業紹介事業者の WEB サイトにアクセスする方法は認められていない。

求職者の利便性向上とサービス効率化のために、労働条件明示について、職業紹介事業者の WEB サイトにおける閲覧やダウンロードによる方法を可能とすべきである。さらに、労働基準法における労働条件明示のあり方など、労働法制全体の諸手続きにおける IT 活用について総合的に検討すべきである。

(3)縦割りとなっているサービス法制の垣根の解消

① 職業紹介と労働者派遣における求人・求職情報管理の一元化

現行規制では、求職者が職業紹介と労働者派遣の両方を希望する場合でも、それぞれ個別に申し込みを受け付けた上で、両事業における個人情報を別個に作成・管理することが義務付けられており、タイムリーなマッチングや求職者への円滑なサービス提供が阻害されている。

個人情報保護に配慮した上で、職業紹介と労働者派遣に関する求人・求職情報の一元的な情報管理を可能とし、サービスやリスク管理の向上を図るべきである。

② 職業紹介事業と他の雇用仲介事業との規制の整理・統一化

労働者派遣など職業紹介事業以外の雇用仲介事業について、その機能が最大限に発揮されるよう、職業紹介事業の規制と整合性のとれた制度へと見直しを進めるべきである。

また、労働者派遣事業者が在籍出向により企業からの人材を受け入れ、労働者派遣を通じて、スキルやキャリアの形成を行い、派遣先への転職を促す、といった新しい雇用仲介モデルを開発することが豊富な就業機会をつくるためには必要である。こうした新たな雇用仲介モデルの実現が阻害されないよう規制内容を明確にすべきである。

以 上