

# 個別の論点等について

雇用仲介事業等の在り方の見直しに  
当たっての基本的な考え方について

- ・ **雇用仲介事業の機能強化の必要性**

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少等、雇用を取り巻く社会や経済が変化する中、社会的インフラとしてマッチングを担うハローワークを含む雇用仲介事業の更なる機能強化が必要。

- ・ **求職者保護の観点**

まずは、求職者保護の観点からの必要な制度の見直しや取組の強化が必要。

- ・ **求人者の利便性**

求人者側の利便が阻害されないかという点についても留意が必要。

- ・ **雇用仲介事業の質の向上等**

雇用仲介事業の質の向上・運営の効率化等に資する見直しを検討することが適当。

# 職業紹介事業以外の 雇用仲介事業等について

## 「これまでの議論の整理」(第11回資料)の記載

### 第3 2 委託募集 ① 許可・届出

○職業紹介事業のルールと比較しつつ、見直すこととしてはどうか。

現行の規制		検討の方向性
<b>許可制</b> 被用者以外の者に報酬を与えて労働者の募集に従事させようとするときは、厚生労働大臣の許可をとらなければならない。	法第36条	○許可制・届出制及び報酬の認可制を廃止することとしてはどうか。 ○廃止することとする場合、直接募集の場合の募集者の責務と、委託募集の場合の委託者及び受託者の責務を比較して、必要な規制について検討してはどうか。 (6頁参照)
<b>報酬の認可制</b> 報酬の額については、あらかじめ厚生労働大臣の認可を受けなければならない。	法第36条 業務運営要領	
<b>届出制</b> 被用者以外の者に報酬を与えることなく労働者の募集に従事させようとするときは、厚生労働大臣に届け出なければならない。	法第36条	
<b>労働条件等の明示</b> ①労働者の募集を行う者及び募集受託者は募集に応じて労働者になろうとする者に対し、労働条件等の明示をしなければならない ②①のうち業務内容、契約期間、就業場所、就業時間、賃金額等については、書面又は電子メールで明示しなければならない	法第5条の3 則第4条の2	○現行制度では業務内容や就業場所については明示しなければならないこととされているが、受託して募集を行う場合に委託者の名称については明示することとされていない。受託して募集を行う場合については、以下の事項を明示しなければならないこととしてはどうか。 ・募集を委託した者（労働契約の当事者となることとされている者）の名称

# (参考) 現行のルール

義務等の内容		根拠条文等	職業紹介	直接募集 文書募集	委託募集		労働者 供給	その他
					委託者	受託者		
総論	人種等を理由とした差別的取り扱いの禁止	第3条	○	○	○	○	○	○
	職業安定機関と職業紹介事業者等の協力の努力義務	第5条の2	○				○	
	求職者等の個人情報の取扱の義務	第5条の4	○	○	○	○	○	
	秘密を守る義務等	第51条等	○	○	○	○	○	
労働条件 明示関係	労働条件等の明示の義務	第5条の3	○	○	○	○	○	
	募集内容の的確な表示	第42条		○	○			
	労働条件等の明示に関する罰則	第65条	○	○	○	○	○	
職業紹介 関係	求人への申込みの原則全件受理の義務	第5条の5	○					
	求職への申込みの原則全件受理の義務	第5条の6	○					
	取扱職種等の届出、取扱職種の範囲等の明示	第32条の12等	○					
	適格紹介の努力義務	第5条の7	○					
	許可の取得、許可証の備付け、変更の届出、名義貸しの禁止、帳簿の備付け、事業報告等	第30条等	○					
	手数料（求職者からの手数料受領の禁止、上限手数料又は届出手数料）	第32条の3	○					
	職業紹介責任者の選任	第32条の14	○					
募集に係る 報酬規制	委託募集の許可の取得、報酬の認可の取得等	第36条			○			
	報酬受領の禁止	第39条		○	○	○		
	報酬の供与の禁止	第40条		○	○	○		
労働者供給 関係	労働者供給事業の許可の取得	第45条					○	

# 労働者供給

## 「これまでの議論の整理」(第11回資料)の記載

### 第3 3 労働者供給 ① 許可基準等

○資格要件を改めることについては慎重な検討が必要であるが、労働者供給事業の在り方について、さらに検討することとしてはどうか。

現行の規制		検討の方向性
<p>(1) 労働組合等の資格要件 労働組合法上の労働組合又は国家公務員法上の職員団体等</p> <p>(2) 事業運営に関する要件 無料で行うものであること</p>	<p>法第45条 業務取扱要領</p>	<p>○許可基準は、現行の基準を維持することとしてはどうか。</p> <p>○許可基準のうち事業運営に関する要件の中には、許可申請時のみの確認ではなく、遵守されていることについて、継続的に確認し、行政指導を通じて履行確保を図ることができるようにするべきものがあるのではないかと。以下の点について、指針に規定することとしてはどうか。</p> <ol style="list-style-type: none"><li>① 労働者を供給するにあたって、人種、宗教、性別、門地又は身分を理由とする差別的な取扱いをしてはならないこと。</li><li>② 労働者供給事業による供給される労働者でなくなる自由が、労働者に保障されていること。</li><li>③ 労働組合法第5条第2項第3号から第9号までを含む組合規約が定められ、これが遵守されている等、民主的な方法により運営されているものであること。</li><li>④ 労働者供給事業が無料で行われていること。</li><li>⑤ 労働者供給事業により供給される労働者から徴収する組合費が過度に高額でないこと</li></ol>

# (参考) 労働者供給の許可基準

## (1)労働組合等の資格要件

労働者供給事業を行うことができる労働組合等は、次のいずれかに該当するものであること。

- ① 労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に該当する労働組合
- ② 国家公務員法第108条の2第1項に規定する職員団体、地方公務員法第52条第1項に規定する職員団体又は国会職員法第18条の2第1項に規定する国会職員の組合
- ③ ②に掲げる団体又は労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に該当する労働組合が主体となって構成され、自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的とする団体であって、次のいずれかに該当するものであること。
  - イ 一の都道府県の区域内において組織されているもの
  - ロ イ以外のものであって職業安定局長が定める基準に該当するもの

## (2)事業運営に関する要件

- ① 労働者供給事業を法の精神に従って運営することができる組織と能力を備えているものであること
  - イ 労働組合等が供給しようとする労働組合等の構成員(以下「組合員等」という。)に相応する供給先を確保する見通しがあること。
  - ロ 労働組合等が供給しようとする者は、当該労働組合等の組合員等に限られること。
  - ハ 供給先の職種が、供給を受ける組合員等の技能に相応するものであること。
- ② 労働組合法等の運営が民主的に行われているものであること  
労働組合等が自らの手によって労働者供給事業を行うことは、労働組合等の主体性と、その目的からして、労働の民主化を図ることを促進することにもなることから認められているもの。したがって、当該労働組合の組織及び運営が民主的なものであることが当然要請されるものである。
- ③ 労働組合等の行う労働者供給事業は、無料で行うものでなければならないこと  
労働組合等は、供給を受ける組合員等又は供給先から供給手数料的性格の経費を徴収してはならない。

## (3)許可の有効期間

労働者供給事業の許可の有効期間は、許可の日から起算して5年とする(職業安定法施行規則第32条第4項)。

## (4)許可の有効期間の更新

許可の有効期間の満了後引き続き労働者供給事業を行おうとする場合には、許可の有効期間の更新を申請しなければならない(職業安定法施行規則第32条第4項)

# その他の雇用仲介事業

## 「これまでの議論の整理」(第11回資料)の記載

### 第3 2 その他の雇用仲介事業 ① 職業紹介の定義

○より明確化することとしてはどうか。

### 第3 2 その他の雇用仲介事業 ② 法規制のある業態以外の雇用仲介業

○求職者・求人者保護の観点から、少なくとも、個人情報の取扱の義務、守秘義務、労働条件等の明示義務等、募集内容の的確な表示、募集に応じた求職者からの報酬受領の禁止などのルールについて、さらに検討することとしてはどうか。

現行の規制		検討の方向性
インターネットによる求人情報・求職者情報提供は、次の1から3までのいずれかに該当する場合には、職業紹介に該当する。 1 提供され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検索条件に基づくことなく情報提供事業者の判断により選別・加工を行うこと。 2 情報提供事業者から求職者に対する求人情報に係る連絡又は求人者に対する求職者情報に係る連絡を行うこと。 3 求職者と求人者との間の意思疎通を情報提供事業者のホームページを介して中継する場合に、当該意思疎通のための通信の内容に加工を行うこと。	平成12年7月27日付け職発第512号都道府県労働局長あて労働省職業安定局長通達	○職業安定法にいう職業紹介とは「求人及び求職の申込を受けて求人者と求職者の間に介在し、両者間における雇用関係成立のための便宜をはかり、その成立を容易ならしめる行為一般」(最判昭和30年10月4日等)とされている。求人・求職者情報提供と職業紹介(あっせん)との区分に関して、利用者の視点又は事業者の視点でさらに考慮すべき事項はないか。  ○情報の内容や提供相手の「選別・加工」に関して、例えば次のようなサービスが議論となり得るか。 ・リコメンド ・メールマガジン ・有料会員には、無料会員と異なる情報も提供  ○「連絡」「通信の内容に加工」に関して、議論となり得るサービスがあるか。  ○この区分の周知を徹底する必要があるのではないか。  ○この区分について、法体系上の位置付けを見直す必要はないか。

# (参考) 現行のルール [再掲]

義務等の内容		根拠条文等	職業紹介	直接募集 文書募集	委託募集		労働者 供給	その他
					委託者	受託者		
総論	人種等を理由とした差別的取り扱いの禁止	第3条	○	○	○	○	○	○
	職業安定機関と職業紹介事業者等の協力の努力義務	第5条の2	○				○	
	求職者等の個人情報の取扱の義務	第5条の4	○	○	○	○	○	
	秘密を守る義務等	第51条等	○	○	○	○	○	
労働条件 明示関係	労働条件等の明示の義務	第5条の3	○	○	○	○	○	
	募集内容の的確な表示	第42条		○	○			
	労働条件等の明示に関する罰則	第65条	○	○	○	○	○	
職業紹介 関係	求人への申込みの原則全件受理の義務	第5条の5	○					
	求職への申込みの原則全件受理の義務	第5条の6	○					
	取扱職種等の届出、取扱職種の範囲等の明示	第32条の12等	○					
	適格紹介の努力義務	第5条の7	○					
	許可の取得、許可証の備付け、変更の届出、名義貸しの禁止、帳簿の備付け、事業報告等	第30条等	○					
	手数料（求職者からの手数料受領の禁止、上限手数料又は届出手数料）	第32条の3	○					
	職業紹介責任者の選任	第32条の14	○					
募集に係る 報酬規制	委託募集の許可の取得、報酬の認可の取得等	第36条			○			
	報酬受領の禁止	第39条		○	○	○		
	報酬の供与の禁止	第40条		○	○	○		
労働者 供給関係	労働者供給事業の許可の取得	第45条					○	

### Ⅲ. 求人情報提供と職業紹介の境界線 (現状整理：サービス進化の期待と懸念)

テクノロジーの急速進化により、求職者と求人者の利便性を高めるさまざまなツールが提供されている一方、海外主要国においては「職業紹介」に関する許可制廃止の動きもある

カテゴリー		国内	海外	
法規制	職業紹介	有「職業安定法」	職業紹介に関する許可制廃止 (主要国)	
	求人情報提供	無	無	
サービスの進化	職業紹介	TEL支援、SNS、ビデオ面談、メールなど		
	求人情報提供	オファー、レコメンド、メルマガなど		
	新形態	情報集約型	アグリゲーター、CGM など	Employer Reviews、Job Marketing and Distribution
		DB型	ポートフォリオ、クラウドソーシング、Job Boards など	
その他		右記内容一部あり	身元照会、候補者発掘ATS、スキル測定アルゴリズムによるキャリア支援、心理アセスメント、Online Staffing など	
懸念	<div style="border: 1px solid blue; padding: 5px; display: inline-block;">                     自主規制と企業啓発で対応                 </div> 個人情報管理問題 過剰な情報提供 (大量メールなど) お祝い金 説明不足な労働条件			
メリット	就職活動の機会増加 就・転職期間の短縮・負荷軽減 スムーズな就・転職の実現			

- 1) テクノロジーの急速進化 + 規制がない環境であったからこそ、求職者・求人者の期待に応えるサービスが提供でき、**求人情報提供 (広告) による入職経路は35%程度まで拡大**。  
 今後もテクノロジーの進化により、更なる利便性の向上と需給調整機能の主たる役割が期待できる。
- 2) 求職者が安心して活動するために必要な「**正確な労働条件明示**」を推進するための**企業啓発と「適切な個人情報の取り扱い」は企業のみならず、雇用仲介事業者等も積極的に取り組むことが重要**。



その他

## 検討の方向性

- 職業紹介事業については、様々な課題も指摘されていることから、職業紹介事業の一層適正な運営を確保するため、指導監督等を強化する必要があるのではないか。

## (参考事例)

- 再就職支援を行う職業紹介事業者が、人員削減を行う企業に対して再就職支援と合わせて提供するサービスについて、
  - ・退職者を作り出しているのではないか
  - ・労働者の自由な意思決定を妨げるような形で行われているのではないか等の問題がある旨指摘された。

# 職業紹介事業について

# 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	<p>○職業安定法上の義務のうち、業務提携により生ずる行為に係る義務について、次のとおり整理することとしてはどうか。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>①関係する職業紹介事業者すべてが、行為に応じて義務を負う<ul style="list-style-type: none"><li>・求職・求人情報の提供</li><li>・求職・求人情報の受領</li></ul></li><li>②あっせんを行う職業紹介事業者（のみ）（※1）が義務を負う<ul style="list-style-type: none"><li>・求職者に対する労働条件等の明示（※2）</li><li>・手数料表の適用</li><li>・求人求職管理簿の記載（採用・不採用の別）、事業報告（就職件数、手数料収入）</li></ul></li></ul> <p>（※1）「あっせんを行う職業紹介事業者」を、何らかの基準により一意に確定することとするか否か。 （※2）現在の業務取扱要領では、法第5条の3の趣旨により、あっせんを行う職業紹介事業者は、求人・求職情報を提供した職業紹介事業者に、労働条件等の明示の義務の履行を委任することはできないこととしているが、この取扱を維持するか否か。</p>

# (参考)職業紹介事業者間の業務提携(現行の取扱)

時点	職業紹介事業者 (提携元)の義務	職業紹介事業者の (提携先)の義務
求職(求人)の申込みを 受理する時点	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 取扱職種等(取扱職種の範囲等、手数料に関する事項、苦情の処理に関する事項、個人情報の取扱いに関する事項)の明示(※1)</li> <li>● 求人求職管理簿の記載(※1)</li> </ul> <p>(※1) 業務提携の有無に関わらず課される事項</p>	—
業務提携により他の事業者 に求職(求人)の申込み の内容を提供する時点	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 提携先の事業所の名称及び所在地、許可番号等、取扱職種等(取扱職種の範囲等、手数料に関する事項、苦情の処理に関する事項、個人情報の取扱いに関する事項)の明示</li> <li>● 求職者(求人者)の同意の確認</li> </ul>	● 求人求職管理簿の記載
あっせんを行う時点	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働条件等の明示(※2)</li> </ul> <p>(※2) 実際にあっせんを行う職業紹介事業者が自らの責任において行う</p>	
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 求人者からの手数料の徴収(※3)</li> </ul> <p>(※3) 実際にあっせんを行った職業紹介事業者による手数料の定め範囲内で徴収する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業報告(※4)</li> </ul> <p>(※4) 就職件数、手数料収入については、実際にあっせんを行った職業紹介事業者のみが報告する</p>	