

雇用仲介事業（有料職業紹介事業等）規制の見直しについて

改革の目的：

雇用仲介事業を原則禁止とした現行の法的な枠組み（労働基準法、職業安定法など）から、健全な就労マッチングサービスの発展を目的とした法体系への転換が必要ではないか。

※参考：雇用仲介事業の法令上の位置づけ（別紙2）

※参考：3月7日雇用ワーキング・グループ水町専門委員資料（別紙3）

改革の視点（例）：

職業紹介、求人広告（情報提供）、委託募集、労働者派遣、請負など人材サービス事業を俯瞰し、全体として整合性のとれた制度となるよう見直すとともに、新たな事業モデル・サービス推進、マッチングサービスの迅速化に向けた見直しを行うことが重要ではないか（詳細は別紙1）。

1 就労マッチングルート連携強化

- 関連法制の整理・統一

2 新たな事業モデル・サービス推進に向けた見直し

- IT化による新しいサービスモデルへ対応するための見直し
- 事業所設置や責任者配置の物理的規制の見直し
- 委託募集や職業紹介事業者間の委託の見直し

3 就労マッチングサービス迅速化に向けた見直し

- 求人・求職の選別受理によるマッチングの効率化
- 各種届出や情報管理等の事務手続き、監督指導の見直し

など

改革の視点（例）について

1 就労マッチングルート連携強化

- 派遣など雇用形態を特定せず自らに適した働く場を探す求職者に対し、求人情報の提供、求職の申込み受理、キャリアコンサルティングやアドバイス、紹介あっせん（派遣、紹介予定派遣を含む）の一連のサービスが一元的かつ柔軟に提供可能となるよう、関連法制の整理・統一について検討が必要ではないか。

※ 別添参考 P 7（「職業紹介事業の業務運営要領」における兼業に係る許可基準）

2 新たな事業モデル・サービス推進に向けた見直し

➤ IT化による新しいサービスモデル対応するための見直し

例えば、WEBを活用した求人情報の提供については、応募又は採用の勧奨、情報の追加的提供など、求職者及び求人者に対する働きかけによっては、職業紹介事業に該当するとされ、サービス内容に比して過剰な規制が適用されかねないとの指摘がある。

新たなサービスの発展を阻害しないよう、WEBやITを活用したサービスに即した法制への見直しについて検討が必要ではないか。

※ 別添参考 P 4（「インターネットによる求人情報・求職者情報提供と職業安定法第4条第1項に規定する「職業紹介」との区分に関する基準」）

➤ 事業所設置や責任者配置の物理的規制の見直し

有料職業紹介事業に関する事業所について、面談が予定されている場合は求職者との面談スペース確保が必要とされ、情報管理のための措置が課されている。また、事業所ごとに責任者の配置義務があり他事業所との兼務も禁止されている。このため、例えば新規事業進出や地域における活動等の柔軟な展開が行いにくいとの指摘がある。

事業所設置や責任者配置に対する一律的な規制から、目的や用途に応じた柔軟な規制への見直しについて検討が必要ではないか。

※ 別添参考 P 2（「職業安定法」・「職業安定法施行規則」における事業所・職業管理責任者に係る規定）

P 5（「職業紹介事業の許可又は届出が不要な「付帯業務」について」）

P 7（「職業紹介事業の業務運営要領」における事業所要件に係る許可基準）

➤ 委託募集や職業紹介事業者間の委託の見直し

全国に事業拠点を有し頻繁に大量の採用活動が生じる企業等において職業紹介事業者等への募集・採用関連業務の委託ニーズがあるとの指摘があり、委託募集に係る規制の簡素化について検討が必要ではないか。

大学等において学生に対する無料職業紹介事業が行われているが、就職あっせんのノウハウや人的リソースに欠ける場合に職業紹介事業者等への業務委託ニーズがあるとの指摘があり、その委託が円滑に進むように検討が必要ではないか。

- ※ 別添参考 P 3 (「職業安定法」における「委託募集」の規定)
- P 8 (「職業紹介事業の業務運営要領」における職業紹介事業者間の業務提携関係)
- P 7 (「職業紹介事業の業務運営要領」における事業所要件に係る許可基準)

3 就労マッチングサービスの迅速化に向けた見直し

➤ 求人・求職の選別受理によるマッチングの効率化

職業紹介事業者には公共職業紹介所と同様に全ての求人・求職の申込み受理が義務付けられているが、事業者ごとに得意不得意領域がある場合も多く、また、申し込み件数や内容もその時々で大きく異なる中で、一律に対応を義務付けることは、効率的なマッチングを阻害し、求人者・求職者にとっても無用な期待と徒労を生じさせることにつながっているとの指摘がある。

より効率的で実効性のあるマッチングサービスを促進するため、求人者・求職者のニーズや事業者の特性に応じて、申込みの選別受理を認めることについて検討が必要ではないか。

- ※ 別添参考 P 1 (「職業安定法」における求人・求職の申込みに関する規定)

➤ 各種届出や情報管理等の事務手続き、監督指導の見直し

求職者情報は一定の事項を記録管理することが義務付けられているが、例えば求人説明会など、大量の求職者について求職内容の意思も明確でない段階から全ての事項(希望職種等)を記載管理することには無理がある。

また、一般的にも雇用契約に至るまでに求職者情報の内容は変化していくが、厳格な管理が指導監督されている(少しの記載ミス・漏れも許されない)との指摘がある。その他、届出等を含め実務における手続き管理に多大な労力を要し、対応の迅速性が成否を分けるマッチングを阻害し、本末転倒とも言える状況が起こっているとの指摘がある。

例えば、就職が決定(内定)した段階の記録管理に厳格を期すことで記録管理の在り方を実情に合ったものへ見直すなど、手続きや指導監督の全体的な見直しについて検討が必要ではないか。

- ※ 別添参考 P 10 (「職業紹介事業の業務運営要領」における求人求職者管理簿の記載事項)

以上

「雇用仲介事業」の法令上の位置づけ

1 「雇用仲介事業者」と労働者に雇用関係のないもの

○ 法律の定めがあるもの以外は禁止（労基法第6条）

労基法（中間搾取の排除）第六条 何人も、法律に基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

○ 有料職業紹介事業 ⇒厚労大臣の許可（職安法第30条）

職安法第六条 この法律において「職業紹介」とは、求人及び求職の申込みを受け、求人と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすることをいう。

○ 無料職業紹介事業

- ・ 学校が行うもの⇒厚労大臣への届出（職安法第33条の2）
- ・ 地方公共団体が行うもの⇒厚労大臣への届出（職安法第33条の4）

○ 委託募集 ⇒厚労大臣の許可（職安法第36条）

職安法第四条5 この法律において「労働者の募集」とは、労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人に委託して、労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘することをいう。

第三十六条 労働者を雇用しようとする者が、その被用者以外の者をして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受けなければならない。

2 「雇用仲介事業者」と労働者に雇用関係があるもの

○ 労働者供給事業の原則禁止（職安法第44条等）

職安法第四条6 この法律において「労働者供給」とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、（中略）労働者派遣に該当するものを含まないものとする。

（労働者供給事業の禁止）第四十四条 何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。

○ （一般）労働者派遣事業 ⇒厚労大臣の許可（職安法第47条の2、労働者派遣法第5条等）

労働者派遣法第二条一 労働者派遣 自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。

3 その他

○ 求人・求職情報の提供 ⇒募集内容の的確な表示の努力義務（職安法第42条）

規制改革会議雇用WG（2014年3月7日）

雇用仲介事業の法規制のあり方等についての論点整理

東京大学社会科学研究所 水町勇一郎

I なぜ雇用仲介事業（職業紹介事業、労働者派遣事業等）は法的に規制されているのか？

① 人身売買・強制労働の危険防止

② 中間搾取の危険防止

③ 雇用保護の要請（正規雇用の保護？ 非正規雇用の保護？）

* 伝統的には①と②の観点から、そのリスクが高い有料職業紹介事業と有料労働者供給事業を法的に禁止（1947年職業安定法）。1985年労働者派遣法、1996年職安法施行規則改正等によって、「禁止」から「規制」へ。

* 1985年労働者派遣法によって労働者派遣事業が適法とされた際に、③の視点が追加。

II 職業紹介事業と労働者派遣事業の共通点と相違点

○ 労働契約の成立・遂行に第三者が関与し、上記①と②の危険が生じる点は共通

○ 第三者の関与の仕方が相違（職業紹介は契約成立時の一回的なもの、労働者派遣は契約遂行中の継続的なもの）

→ ・労働者派遣は契約遂行中に継続し、契約締結者（＝派遣元）と指揮命令者（＝派遣先）が異なる分、使用者の法的な責任・義務が派遣元と派遣先に適切に分配・履行されるようにするための法規制が必要。

・職業紹介は一回的なものである分、ビジネスになりにくい（高額報酬か大量紹介が可能なもの以外は採算がとれにくい）。それら以外のものも政策的に推進しようとするなら、より効果的な政策的インセンティブが必要。

III 法の趣旨（I）に照らした法規制のあり方の整理

① 人身売買・強制労働防止（その他法令遵守等）の観点からの法規制

→ ○ 職業紹介でも労働者派遣でもこのようなリスクが存在する点は基本的に同様

○ 今日でもこのようなリスクがなくなっているわけではない（労働者派遣法改正法案では労働者派遣事業はすべて許可制に）。

⇒ 職業紹介事業についても労働者派遣事業についても、悪質な業者の参入による人権侵害等の防止という目的に照らし必要かつ十分な規制とするという視点で規制の統一化（両者の規制の整理・統合）を図ることが考えられるのではないかと。ただし、労働者派遣については、派遣元と派遣先との責任・義務の適切な分配・履行の確保という観点からの規制も必要（上記II）。

② 中間搾取防止の観点からの法規制

→ 有料職業紹介事業や労働者派遣事業が法的に解禁されたことにより、中間搾取は一定の法規制の下で適法化された。

⇒ 中間搾取防止の根底にある労働者保護の観点を重視すれば、むしろ均等（均衡）処遇の実現を図るべき（EU諸国の法規制参照）。これが実現できれば適正な事業活動を抑制する料金規制等は必要最小限度のものにとどめることが考えられるのではないかと。

③ 雇用保護の要請

- ○ 雇用の安定・キャリアアップを図ることは、労働者保護だけでなく、成長戦略の観点からも重要。問題は、その対象は正社員なのか、非正社員なのか？
- 「常用代替の防止」という言葉は、(a)非正規労働者を調整弁（犠牲）として正社員の雇用を守るという意味と、(b)非正規労働者の雇用の安定化を図り非正規労働者も含めて雇用の不安定化を防ぐ（全体としての非正規化・不安定化の防止）という2つの意味をもつもの。
- このうち、(a)が前面に出ることで、雇用調整が容易な非正規労働者（不安定雇用）が拡大し、雇用全体の不安定化をもたらしてきたのではないか。
- ⇒ 政策的には、(a)を脱却し、(b)にシフトしていくべきではないか。ただしこの場合、景気変動等によって生じる雇用調整の方法をどのようなものとするのか検討しておくことが必要（→IV）。

IV 雇用の安定化と雇用調整の法的ルールの整備

現状は、正規労働者と非正規労働者に二分され、雇用調整は主に非正規労働者で行う。そのなかで、不安定でキャリアアップが難しい非正規労働者の拡大や、契約期間を定めて不必要な調整（雇止め）まで機械的に行うという不都合等が生じてきた。

- ⇒ ○ 非正規労働者についても、政策的に雇用の安定、キャリアアップを促す措置を講じる（例えば、有期雇用については失業リスクが高まる分、雇用保険料を上乗せし〔フランス 2013 年雇用安定化法参照〕、キャリアアップ措置を講じた企業を支援する）。
- 雇用調整のルールとしては、成長戦略としても、ヨーロッパの経験からも、何より優先すべきなのは「失業なき労働移動」。政策的には、ビジネスになりにくい中間層の個別のニーズに応じた職業紹介・労働移動を可能とするようにインセンティブを強化することを検討すべきではないか（紹介手数料の助成だけでなく、受入企業や移動労働者にも助成できる仕組みを拡大することなど）。
- 解雇ルールの明確化、迅速で公正な紛争解決制度の整備も、法的インフラとして必要ではないか。ただし、安易な（不必要な）解雇を生み出し、失業者の増加につながるようにすることが重要。
 - ・ 解雇の金銭解決制度を検討する場合、日本の実態の多様性からすれば、労使の集団的な合意によるルール設定が必要。もっとも、労働組合がない企業・事業場が圧倒的多数であることからすると、解決金の最低基準を法的に定めておくことも考えられるのではないか。
 - ・ 使用者による濫用の懸念があることからすれば、労働者からの申立てのみを認めることも考えられる。
 - ・ 使用者からの申立てについては、使用者が労働移動支援措置を適切に講じたことを要件とすることにより、「失業なき労働移動」の促進と「公正な解雇ルール」の整備を結びつけて展開することも考えられる。この場合、適切に措置が実施されたことを確認するため、裁判所や行政機関など第三者の認定を必要とすることも考えられるのではないか。

参 考 法 令 等

○労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）（抄）

（中間搾取の排除）

第六条 何人も、法律に基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。

○職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）（抄）

（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のある場合は、この限りでない。

（定義）

第四条 この法律において「職業紹介」とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあつせんすることをいう。

2 この法律において「無料の職業紹介」とは、職業紹介に関し、いかなる名義でも、その手数料又は報酬を受けないで行う職業紹介をいう。

3 この法律において「有料の職業紹介」とは、無料の職業紹介以外の職業紹介をいう。

4 この法律において「職業指導」とは、職業に就こうとする者に対し、実習、講習、指示、助言、情報の提供その他の方法により、その者の能力に適合する職業の選択を容易にさせ、及びその職業に対する適応性を増大させるために行う指導をいう。

5 この法律において「労働者の募集」とは、労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人に委託して、労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘することをいう。

6 この法律において「労働者供給」とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、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（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二条第一号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないものとする。

（求人の申込み）

第五条の五 公共職業安定所及び職業紹介事業者は、求人の申込みはすべて受理しなければならない。

ただし、その申込みの内容が法令に違反するとき、その申込みの内容である賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不相当であると認めるとき、又は求人者が第五条の第三第二項の規定による明示をしないときは、その申込みを受理しないことができる。

（求職の申込み）

第五条の六 公共職業安定所及び職業紹介事業者は、求職の申込みはすべて受理しなければならない。

ただし、その申込みの内容が法令に違反するときは、これを受理しないことができる。

（求職者の能力に適合する職業の紹介等）

第五条の七 公共職業安定所及び職業紹介事業者は、求職者に対しては、その能力に適合する職業を紹介し、求人者に対しては、その雇用条件に適合する求職者を紹介するように努めなければならない。

（有料職業紹介事業の許可）

第三十条 有料の職業紹介事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。

2 前項の許可を受けようとする者は、次に掲げる事項を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなけ

ればならない。

- 一 氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名
- 二 法人にあつては、その役員の氏名及び住所
- 三 有料の職業紹介事業を行う事業所の名称及び所在地
- 四 第三十二条の十四の規定により選任する職業紹介責任者の氏名及び住所
- 五 その他厚生労働省令で定める事項

- 3 前項の申請書には、有料の職業紹介事業を行う事業所ごとの当該事業に係る事業計画書その他厚生労働省令で定める書類を添付しなければならない。
- 4 前項の事業計画書には、厚生労働省令で定めるところにより、有料の職業紹介事業を行う事業所ごとの当該事業に係る求職者の見込数その他職業紹介に関する事項を記載しなければならない。
- 5 厚生労働大臣は、第一項の許可をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- 6 第一項の許可を受けようとする者は、実費を勘案して厚生労働省令で定める額の手数料を納付しなければならない。

(手数料)

第三十二条の三 第三十条第一項の許可を受けた者（以下「有料職業紹介事業者」という。）は、次に掲げる場合を除き、職業紹介に関し、いかなる名義でも、実費その他の手数料又は報酬を受けてはならない。

- 一 職業紹介に通常必要となる経費等を勘案して厚生労働省令で定める種類及び額の手数料を徴収する場合
- 二 あらかじめ厚生労働大臣に届け出た手数料表（手数料の種類、額その他手数料に関する事項を定めた表をいう。）に基づき手数料を徴収する場合
- 2 有料職業紹介事業者は、前項の規定にかかわらず、求職者からは手数料を徴収してはならない。ただし、手数料を求職者から徴収することが当該求職者の利益のために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、同項各号に掲げる場合に限り、手数料を徴収することができる。
- 3 第一項第二号に規定する手数料表は、厚生労働省令で定める方法により作成しなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、第一項第二号に規定する手数料表に基づく手数料が次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、当該有料職業紹介事業者に対し、期限を定めて、その手数料表を変更すべきことを命ずることができる。
 - 一 特定の者に対し不当な差別的取扱いをするものであるとき。
 - 二 手数料の種類、額その他手数料に関する事項が明確に定められていないことにより、当該手数料が著しく不当であると認められるとき。

(職業紹介責任者)

第三十二条の十四 有料職業紹介事業者は、職業紹介に関し次に掲げる事項を統括管理させるため、厚生労働省令で定めるところにより、第三十二条第一号から第三号までに該当しない者（未成年者を除く。）のうちから職業紹介責任者を選任しなければならない。

○職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）

（法第三十二条の十四に関する事項）

第二十四条の六 法第三十二条の十四の規定による職業紹介責任者の選任は、業務を適正に遂行する能力を有する者のうちから、次に定めるところにより行わなければならない。

- 一 有料職業紹介事業者の事業所（以下この条において単に「事業所」という。）ごとに当該事業所に専属の職業紹介責任者として自己の雇用する労働者の中から選任すること。ただし、有料職業紹介事業者（法人である場合は、その役員）を職業紹介責任者とすることを妨げない。
- 二 当該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五十人以下のときは一人以上

の者を、五十人を超え百人以下のときは二人以上の者を、百人を超えるときは、当該職業紹介に係る業務に従事する者の数が五十人を超える五十人ごとに一人を二人に加えた数以上の者を選任すること。

(帳簿の備付け)

第三十二条の十五 有料職業紹介事業者は、その業務に関して、厚生労働省令で定める帳簿書類を作成し、その事業所に備えて置かなければならない。

○職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）

(法第三十二条の十五に関する事項)

第二十四条の七 法第三十二条の十五の厚生労働省令で定める帳簿書類は、求人求職管理簿及び手数料管理簿とする。

2 前項の帳簿書類の記載及び備付けについては、職業安定局長の定めるところによる。

(学校等の行う無料職業紹介事業)

第三十三条の二 次の各号に掲げる施設の長は、厚生労働大臣に届け出て、当該各号に定める者（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）について、無料の職業紹介事業を行うことができる。

一 学校（小学校及び幼稚園を除く。） 当該学校の学生生徒等

(委託募集)

第三十六条 労働者を雇用しようとする者が、その被用者以外の者をして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受けなければならない。

2 前項の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。

3 労働者を雇用しようとする者が、その被用者以外の者をして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、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

(募集内容の的確な表示)

第四十二条 新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布その他厚生労働省令で定める方法により労働者の募集を行う者は、労働者の適切な職業選択に資するため、第五条の三第一項の規定により当該募集に係る従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、当該募集に応じようとする労働者に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その的確な表示に努めなければならない。

(労働者供給事業の禁止)

第四十四条 何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。

(労働者供給事業の許可)

第四十五条 労働組合等が、厚生労働大臣の許可を受けた場合は、無料の労働者供給事業を行うことができる。

第四十七条の二 労働者派遣事業等に関しては、労働者派遣法及び港湾労働法並びに建設労働法の定めるところによる。

○インターネットによる求人情報・求職者情報提供と職業安定法第4条第1項に規定する「職業紹介」との区分に関する基準について(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知) (抄)

- I この基準は、法の適正な運用を確保するためには職業紹介に該当するか否かの判断を的確に行う必要があることにかんがみ、インターネットによる求人情報・求職者情報提供と職業紹介との区分を明らかにすることを目的とする。
- II この基準において、「インターネットによる求人情報・求職者情報提供」とは、情報提供事業者がホームページ上で求人情報又は求職者情報(いずれも事業所名、所在地、氏名、住所等個別の求人者又は求職者を特定できる情報を含むものをいい、以下単に「情報」という。)を求職者又は求人者の閲覧に供することをいう。
なお、これと併せて、応募又は勧誘のための電子メールの作成及び送信のための便宜を提供する等求職者又は求人者のための付加的なサービスを提供することを含む。
- III 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、情報提供事業者の独自の判断による選別・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。
- IV IIIのほか、情報提供事業者による宣伝広告の内容、情報提供事業者と求職者又は求人者との間の契約内容等から判断して、情報提供事業者が求職者又は求人者に求人又は求職者をあっせんするものであり、インターネットによる求人情報・求職者情報提供はその一部として行われているものである場合には、全体として職業紹介に該当する。

○職業紹介事業の許可又は届出が不要な「付帯業務」について(平成14年3月28日付け職
民発第0328015号 各都道府県労働局長あて厚生労働省職業安定局民間需給調整課長通
知) (抄)

標記については、職業紹介事業者等の関係者からその解釈に関する疑義等が寄せられるとともに、総合規制改革会議より行われた「規制改革の推進に関する第1次答申」においても、その解釈(定義)の明確化が求められていること等を踏まえ、その解釈に関する考え方を下記のとおり整理したので、これに御留意の上、今後とも、職業紹介事業に係る業務の円滑な運営に御配慮をお願いします。

記

1 職業紹介事業を行うためには、有料、無料を問わず、事業者は、職業安定法第30条若しくは第33条に基づく厚生労働大臣の許可又は同法第33条の2に基づく厚生労働大臣に対する届出を要するものである。

ただし、自ら求人・求職を受理せず、求人・求職の申込みを勧誘する業務、許可事業所への求人・求職を全数送付する業務等のみを行う事業所(付帯業務のみを行う事業所)については、職業紹介事業の許可又は届出(以下「許可等」という。)は不要であるとされている(民営職業紹介事業の業務運営要領第3の1の(3))。

3 おって、職業紹介事業者が付帯業務に止まらず職業紹介を行う場合に、その実施場所が「事業所」としての独立性を有すると判断されるときには、「事業所」としての許可等を要するものであることに留意されたい。したがって、「事業所」としての独立性が認められず出張等と判断される場合や、求職者に対する情報提供等のみを実施する等職業紹介に該当しない業務のみを実施する場合については、新たに許可等を要するものではない。

「事業所」としての独立性については、具体的には、雇用保険の適用事業所に関する考え方と基本的には同一であり、その判断に当たっては、次の要件に該当するか否かを勘案する必要がある(参考：労働者派遣事業関係業務取扱要領第4の1の(2))。

- ① 場所的に許可等に係る事業所から独立していること。
- ② 経営(又は業務)単位としてある程度の独立性を有すること(人事、経理、経営(又は業務)上の指導監督、労働の態様等においてある程度の独立性を有すること)。
- ③ 一定期間継続し、施設としての持続性を有すること(通常の場合、3か月程度であればこれに該当しないものと判断される。)。

○職業紹介事業の業務運営要領（抄）

第3 許可基準

1 許可基準の趣旨及び運用

(1) 許可基準

イ 有料職業紹介事業の許可基準を2のとおり、無料職業紹介事業の許可基準を4のとおりとする。

ロ 許可基準は、厚生労働大臣が有料及び無料の職業紹介事業の許可、許可の有効期間の更新を行うに当たって、法の趣旨に則し、適正な許可を行うための基準として運用されるものである。

(2) 許可基準の適用

職業紹介事業の許可は、原則として職業紹介事業を行う事業主に対して行われるものであるため、許可基準の適用については、事業主単位であるが、許可後に変更届出により新設される職業紹介事業を行う事業所においても、2又は4に示す許可基準において定められた要件を満たすことにより、適正な事業運営を確保する必要があることから、当該事業所においても許可基準の所定の要件を満たしていなければならない。

(3) 付帯業務のみを行う事業所の取扱い

自ら求人・求職を受理せず、求人・求職の申込みを勧誘する業務、許可を受け又は届出をした職業紹介事業主及び事業所への求人・求職を全数送付する業務等のみを行う事業所については、職業紹介事業の許可又は届出は不要である。

ただし、当該事業所で求人・求職の受理等職業紹介の全部又は一部が行われた場合には、許可を受けず、又は届出を行うことなく当該事業所で職業紹介事業を行ったこととなり、法第30条第1項、第33条第1項、第33条の3第1項、第33条の4第1項、第32条の7第1項、第33条第4項、第33条の3第2項又は第33条の4第2項違反となるものである。

2 有料職業紹介事業の許可基準

有料職業紹介事業許可基準

次のいずれにも該当する者について、有料職業紹介事業の許可をするものとする。

1 法第31条第1項第1号の要件（申請者が、当該事業を健全に遂行するに足る財産的基礎を有すること）

次のいずれにも該当し、有料職業紹介事業を的確、安定的に遂行するに足る財産的基礎を有すること。

(1) 資産（繰延資産及び営業権を除く。）の総額から負債の総額を控除した額（以下「基準資産額」という。）が500万円に申請者が有料職業紹介事業を行おうとする事業所の数を乗じて得た額以上であること。

(2) 事業資金として自己名義の現金・預貯金の額が、150万円に申請者が有料職業紹介事業を行おうとする事業所の数から1を減じた数に60万円を乗じた額を加えて得た額以上となること。

2 法第31条第1項第2号の要件（個人情報等を適正に管理し、及び求人者、求職者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること）（中略）

3 法第31条第1項第3号の要件（1から2までのほか、申請者が、当該事業を適正に遂行することができる能力を有すること）

次のいずれにも該当し、当該事業を適正に遂行することができる能力を有すること。

(1) 代表者及び役員（法人の場合に限る。）に関する要件（役員の意義については、3の有料職業紹介事業許可基準に関する留意事項の(3)のニ参照）（中略）

(2) 職業紹介責任者に関する要件

職業紹介責任者は、次のいずれにも該当し、欠格事由に該当せず、また業務を適正に遂行する能力

を有する者であること。

イ 法第32条の14の規定により、未成年者ではなく、法第32条第1号から第3号までに掲げる欠格事由のいずれにも該当しないこと。

ロ (1)のロからリのいずれにも該当すること。

ハ 次のいずれにも該当し、労働関係法令に関する知識及び職業紹介事業に関連する経験を有する者であること。

(イ) 職業安定局長に開催を申し出て、実施団体としての要件を満たしていることが確認された者が実施する「職業紹介責任者講習会」を受講（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。）した者であること。

(ロ) 成年に達した後3年以上の職業経験を有する者であること。

(3) 事業所に関する要件

有料職業紹介事業を行う事業所は、次のいずれにも該当し、その位置、面積、構造、設備からみて職業紹介事業を行うに適切であること。

イ 位置が適切であること

風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律で規制する風俗営業や性風俗関連特殊営業等が密集するなど職業紹介事業の運営に好ましくない場所にないこと。

ロ 事業所として適切であること

次のいずれにも該当し、事業所として適切であること。

(イ) 職業紹介の適正な実施に必要な広さを有するものであること。

具体的には、職業紹介事業に使用し得る面積が、おおむね20㎡以上であること。

ただし、専らインターネットにより対面を伴わない職業紹介を行う場合については、面積の大小を要件としないこと。この場合において、対面を伴う職業紹介事業の運営がなされたときは、許可の取消し対象となる旨の許可条件を付するものとする。さらに、適切な苦情処理等の実施について必要な指導を行うものとする。

(ロ) 求人者、求職者の個人的秘密を保持し得る構造であること。

(ハ) 事業所名（愛称等も含む。）は、利用者にとって、職業安定機関その他公的機関と誤認を生ずるものでないこと。

(4) 適正な事業運営に関する要件

イ 申請者及び申請者の行う他の事業との関係に関する要件

次のいずれにも該当し、申請者及び申請者の行う他の事業との関係で、職業紹介事業の適正な運営に支障がないこと。（中略）

(ホ) 労働者派遣事業と兼業する場合には、次に掲げる要件を満たすこと。

【事業運営の区分に関する判断】

求職者に係る個人情報と派遣労働者に係る個人情報が別個に作成され別個に管理されること等事業運営につき明確な区分がなされていること。

当該要件を満たすには、次のいずれにも該当することが必要であること。

(a) 労働者の希望に基づき個別の申込みがある場合を除き、同一の者について労働者派遣に係る登録と求職の申込みを重複して行わず、かつ、相互に入れ換えないこと。

(b) 派遣の依頼者又は求人者の希望に基づき個別の申込みがある場合を除き、派遣の依頼と求人者の申込みを重複して行わず、かつ、相互に入れ換えないこと。

(c) 派遣労働者に係る個人情報と求職者に係る個人情報が別に管理されること。

(d) 派遣先に係る情報と求人者に係る情報が別に管理されること。

(e) 労働者派遣の登録のみをしている派遣労働者に対して職業紹介を行わないこと。また、求職申込みのみをしている求職者について労働者派遣を行わないこと。

(f) 派遣の依頼のみをしている者に対して職業紹介を行わないこと。また、求人申込みのみをしている求人者に対して労働者派遣を行わないこと。

(後略)

3 有料職業紹介事業の許可基準に関する留意事項 (中略)

4 無料職業紹介事業の許可基準 (中略)

5 無料職業紹介事業の許可基準に関する留意事項等 (中略)

6 許可の有効期間の更新基準 (中略)

7 許可の条件の意義

(1) 法第32条の5第1項による許可条件 (中略)

(2) 許可の条件を付す場合

職業紹介事業の運営に当たり、労働力需給の適正な調整を図る観点から、許可をした後においても一定の条件の下に当該事業を行わせることが必要であると考えられる場合に付されるものである。

具体的には、以下の事項である。(中略)

ホ 職業紹介事業者間の業務提携関係

(イ) 業務提携による職業紹介を実施しうる職業紹介事業者は、法の規定により適法に許可等を受けている職業紹介事業者に限られるものであること。

(ロ) 求職者に対する労働条件等の明示に係る職業紹介事業者の義務(法第5条の3)は、実際に求職者に対して求人のおっせんを行う職業紹介事業者が自らの責任において履行すること。

(ハ) 業務提携に際して求人又は求職を他の職業紹介事業者に提供しようとする場合には、あらかじめ求人者又は求職者に業務提携の内容として、提供先の職業紹介事業者に関する次の事項を明示し、求人者又は求職者が求人又は求職の提供に同意する場合に限って行うこととし、求人者又は求職者が求人又は求職の提供に同意しない場合には業務提携の対象としないこととすること。

a 事業所の名称及び所在地、許可番号等

b 法第32条の13及び則第24条の5に規定する次の明示事項

- ・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

(ニ) 職業紹介事業者が業務提携について明示し、その上で求人者又は求職者が求人又は求職の提携先への提供に同意した場合には、当該提携先は、職業安定法の規定により当該求人又は求職を受理しないことが認められる場合を除き、当該求人又は求職を受理するものとする。

(ホ) 求職者に対しその能力に適合する職業を紹介し、求人者に対してはその雇用条件に適合する求職者を紹介するように努めること。

(ハ) 手数料はおっせんを行う職業紹介事業者による手数料の定め範囲内で当該職業紹介事業者が徴収するものとする。

(理由)

1 基本的な考え方

(1) 概念

職業紹介事業者間の業務提携とは、職業紹介事業者(法の規定による許可等を受けて職業紹介事業を行う者をいう。以下同じ。)が自ら受理した求人又は求職を、あらかじめ特定された他の職業紹介事業者に提供し、当該他の職業紹介事業者が当該求人又は求職についておっせんを行うことをいう(概念図参照)。

なお、これは異なる職業紹介事業者間の問題であり、一の職業紹介事業者の異なる事業所間における求人・求職の提供は通常の事業活動に含まれるものである。

(概念図) ※本図は例であり、業務提携が本図の形態に限られるものではない。



よって、業務提携による職業紹介においては、概念上、求人受理及び求職受理は複数の職業紹介事業者で行われることがあること、あっせんは一の職業紹介事業者でしか行われ得ないこと、あっせんを行う職業紹介事業者のみが職業紹介行為（求人及び求職の申し込みを受け、雇用関係の成立をあっせんすること）の全部を行うこととなることに留意する。

(2) 意義

職業紹介事業者間の業務提携は、求人者・求職者にとって、求人・求職の結合可能性を高める積極的意義を有するものであり、労働条件等の明示、個人情報等の取扱い等について、単一の職業紹介事業者により職業紹介がなされる場合と同様に法にしたがって行われることを前提として認めて差し支えないものである。

(3) 法の適用

業務提携による職業紹介に対する法の適用は、具体的には下記 2 から 7 までのとおりである。

2 業務提携による職業紹介の主体

業務提携による職業紹介を実施しうる職業紹介事業者は、法の規定により適法に許可等を受けている職業紹介事業者に限られるものである。これは、業務提携においてはいずれの職業紹介事業者も職業紹介の全部又は一部を行うものであることによる当然の要請である。

(注) 概念図においては、A、Bとも法の規定により適法に許可等を受けている職業紹介事業者でなければならないこととなる。

3 労働条件等の明示（法第 5 条の 3）（中略）

4 求職者の個人情報の取扱い等（法第 5 条の 4、第 5 1 条及び第 5 1 条の 2）（中略）

5 求人・求職の申し込み（法第 5 条の 5・第 5 条の 6 第 1 項）（中略）

6 適格紹介（法第 5 条の 7）（中略）

7 手数料（法第 3 2 条の 3）

(1) 原則

業務提携による職業紹介を行う職業紹介事業者のうち、職業紹介行為を一貫して行うのはあっせんを行う職業紹介事業者のみであるため、有料職業紹介事業者における手数料は当該職業紹介事業者による手数料の定め範囲内で当該職業紹介事業者が徴収できるものである（求人又は求職を受理し、自らはあっせんを行わず、当該求人又は求職を他の職業紹介事業者に提供した職業紹介事業者においては、求人又は求職の受理等に係る事務処理に一定の費用を要しているが、それについては下記(2)によることとする。）。

(2) 有料職業紹介事業者間における配分

徴収した手数料を有料職業紹介事業者間で事後的に配分すること（例えば、あっせんを行う有料職業紹介事業者が徴収した手数料のうち一定額に相当する額を求人・求職を提供した有料職業紹介事業者を支払

うこと)は差し支えない。

(中略)

第8 その他の手続き等

6 帳簿書類の備付け

(1) 有料職業紹介事業者が備え付けるべき帳簿書類

有料職業紹介事業を行う者は、有料職業紹介事業を行う事業所ごとに次に掲げる書類を備え付けておかなければならない(則24条の7第1項)。

イ 求人求職管理簿

ロ 手数料管理簿

(2) 無料職業紹介事業者が備え付けるべき帳簿書類

無料職業紹介事業を行う者は、無料職業紹介事業を行う事業所ごとに求人求職管理簿を備え付けておかなければならない(則第25条)

(3) 帳簿書類の様式

(1)及び(2)の帳簿書類には次の事項を記載しておかなければならない。ただし、様式については任意のものを使用して差し支えない。

イ 求人求職管理簿

(イ) 求人に関する事項

- ① 求人者の氏名又は名称 求人者が個人の場合は氏名を、法人の場合は名称を記載すること。この場合、求人者が複数の事業所を有するときは、求人者の申込み及び採用選考の主体となっている事業所の名称を記載すること。
- ② 求人者の所在地 求人者の所在地を記載すること。
- ③ 求人に係る連絡先 求人者において、求人及び採用選考に関し必要な連絡を行う際の担当者の氏名及び連絡先電話番号等を記載すること。
- ④ 求人受付年月日 求人を受け付けた年月日を記載すること。なお、同一の求人者から、複数の求人を同一の日に受け付ける場合で、受付が同時ではない場合は、その旨記載すること。
- ⑤ 求人の有効期間 求人者の取扱に当たって、有効期間がある場合は、当該有効期間を記載するとともに、有効期間が終了した都度、その旨記載すること。なお、有効期間については、事前に求人者に説明しておくこと。
- ⑥ 求人数 当該求人として、募集する労働者の人数を記載すること。
- ⑦ 求人に係る職種 当該求人により雇い入れられた労働者が従事する業務の職種を記載すること。
- ⑧ 求人に係る就業場所 当該求人により雇い入れられた労働者が業務に従事する場所を記載すること。
- ⑨ 求人に係る雇用期間 当該求人により雇い入れられた労働者の雇用期間を記載すること。
- ⑩ 求人に係る賃金 当該求人により雇い入れられた労働者の賃金を記載すること。求人管理簿上に記載された賃金が、求人によって支払単位が異なるときには、時給、日給、月給等が判別できるように記載すること。なお、雇用する労働者の能力等によって、賃金額が異なる場合については、下限額及び上限額を記載することでも差し支えない。賃金額が都道府県ごとに設定されている最低賃金額を満たしているか留意すること。
- ⑪ 職業紹介の取扱状況 当該求人者に求職者をあっせんした場合は、職業紹介を行った時期、求職者の氏名、採用・不採用の顛末等を記載することとし、採用された場合は採用年月日も記載すること。

(ロ) 求職に関する事項

- ① 求職者の氏名 求職者の氏名を記載すること。
- ② 求職者の住所 求職者の住所を記載すること。

- ③求職者の生年月日 求職者の生年月日を記載すること。年齢によっては、労働基準法上、就業に関する制限があるので留意すること。
- ④求職者の希望職種 求職者の希望する職種を記載すること。求職者の希望職種によっては、受付手数料を徴収することも可能であること。
- ⑤求職受付年月日 求職を受け付けた年月日を記載すること。
- ⑥求職の有効期間 求職の取扱に当たって、有効期間がある場合は、当該有効期間を記載するとともに、有効期間が終了した都度、その旨記載すること。なお、有効期間については、事前に求職者に説明しておくこと。
- ⑦ 職業紹介の取扱状況 当該求職者に求人をおっせんした場合は、職業紹介を行った時期、求人者の氏名又は名称(当該求人者からの求人が複数ある場合は、求人が特定できるようにしておくこと)、採用・不採用の顛末等を記載することとし、採用された場合は採用年月日も記載すること

□ 手数料管理簿

- ① 手数料を支払う者の氏名又は名称 求人者、関係雇用主又は求職者のうちの手数料の支払いを行う者について、個人の場合は氏名を、法人の場合は名称を記載すること。なお、求人者又は関係雇用主が複数の事業所を有するときは、求人申込み等の主体となっている事業所の名称を記載すること。
- ② 徴収年月日 手数料の支払いが行われた年月日を記載すること。
- ③ 手数料の種類 求人受付手数料、求職受付手数料、求職者手数料、紹介手数料等の種類を記載すること。
- ④ 手数料の額 徴収した手数料の額を記載すること。第二種特別加入保険料を徴収している場合はその額がわかるように記載すること。
- ⑤ 手数料の算出の根拠 手数料の算出根拠となった賃金、割合等をわかるように記載すること。