

## 過去の雇用ワーキング・グループ等の関連資料

雇用ワーキング・グループの今後の進め方（案）（平成 26 年 1 月 24 日） .....	2
労働時間規制の見直しに関する意見（平成 25 年 12 月 5 日） .....	3
ジョブ型正社員の雇用ルールの整備に関する意見（平成 25 年 12 月 5 日） .....	6
労働者派遣制度に関する規制改革会議の意見（平成 25 年 10 月 4 日） .....	8
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（平成 26 年 4 月 11 日）	11
労使双方が納得する雇用終了の在り方について（平成 26 年 4 月 11 日） .....	17
規制改革に関する答申＜雇用抜粋＞（平成 25 年 6 月 5 日） .....	18
規制改革実施計画＜雇用抜粋＞（平成 25 年 6 月 14 日） .....	21

## 雇用ワーキング・グループの今後の進め方（案）

「雇用ワーキング・グループの検討項目」（平成 25 年 9 月 12 日規制改革会議資料）の各項目について以下の通りとする。

☆ 厚生労働省等における検討状況についてヒアリングを行うなど適宜フォローアップ

★ 1～3 月を目途に有識者、関係団体、関係府省等のヒアリングや具体的な課題・論点整理を予定

### 1. 労働時間法制等の見直し（☆）

- ・ 規制改革会議で「労働時間規制の見直しに関する意見」（平成 25 年 12 月 5 日）をとりまとめ・公表
- ・ 労働政策審議会において審議中（平成 26 年 1 月 15 日の労働条件分科会で当会議「意見」紹介）

### 2. ジョブ型正社員の雇用ルールの整備（☆）

- ・ 規制改革会議で「ジョブ型正社員の雇用ルール整備に関する意見」（平成 25 年 12 月 5 日）をとりまとめ・公表
- ・ 厚生労働省の有識者懇談会において審議中

### 3. 労働者派遣制度の見直し（☆）

- ・ 規制改革会議で「労働者派遣制度に関する意見」（平成 25 年 10 月 4 日）をとりまとめ・公表
- ・ 労働政策審議会において建議に向け審議中

### 4. 有料職業紹介事業等の規制改革（☆、★）

- ・ 転職等を通じて労働者の活躍の場を広げ、円滑な労働移動を支える観点から、有料職業紹介事業やその他労働者移動支援等に関する必要な見直しを行うべきではないか。

### 5. 労使双方が納得する雇用終了の在り方（★）

- ・ 労使双方が納得する在り方の観点から、判決で解雇無効とされた場合における労働者の救済の多様化に向けた環境の整備を行うべきではないか。

### 6. 研究者等の有期労働契約に係る環境整備（☆）

- ・ いわゆる「研究開発力強化法」改正（平成 25 年法律第 99 号）により、研究者について、無期労働契約に転換する期間を 5 年から 10 年に延長
- ・ 「国家戦略特別区域法」（平成 25 年法律第 107 号）により、重要かつ時限的な事業に従事する労働者であって、「高度の専門的知識等を有している者」で「比較的高収入を得ている者」などを対象とした見直しについて、労働政策審議会で審議し、平成 26 年通常国会に所要の法案を提出予定

以上

# 労働時間規制の見直しに関する意見

平成 25 年 12 月 5 日  
規 制 改 革 会 議

改革の目的：多様な形態で働く者それぞれの健康を確保し、創造性と高い生産性を発揮できる柔軟な労働環境をつくる。それを通して労働者の活力と企業の競争力を高め、力強い経済成長を実現し、新たな雇用機会を創出する。

## 1. 労働時間法制の包括的な改革を

- **健康確保の徹底のための取組み**…わが国ではフルタイム労働者の総実労働時間は過去 20 年ほど変わっておらず、長時間労働はいまだに大きな社会問題である。健康確保を徹底するために、労働時間の量的上限規制の導入が必要である。
- **ワークライフバランスの促進**…年次有給休暇消化率、長期連続休暇の取得率が国際的にみても低い。休日・休暇取得促進に向けた強制的取組みや、労働時間貯蓄制度（時間外労働に対して割増賃金ではなく休暇を付与する制度）の本格的導入などが必要である。
- **一律の労働時間管理がなじまない労働者に合った労働時間制度の創設**…労働者の中には、その成果を労働時間の長さで測ることができず、実労働時間で管理することがなじまない層が多様に存在する。こうした労働者の生産性を上げ、長時間労働を解消するために、労働時間の長さと言賃金のリンクを切り離し、その働き方にあった労働時間制度が必要である。

## 2. 労働時間規制の三位一体改革を

- 上記の、①労働時間の量的上限規制、②休日・休暇取得に向けた強制的取組み、③一律の労働時間管理がなじまない労働者に適合した労働時間制度の創設、は相互に関連した課題である。それぞれが個別に議論されると、使用者側・労働者側いずれかからの反対を受け、議論が進まない。
- 規制改革会議では、上記 3 つをセットにした改革として、労使双方が納得できるような「労働時間の新たな適用除外制度の創設」を提案したい。

### 3. 一律の労働時間管理がなじまない働き方に合い、健康確保と両立する適用除外制度の創設

- (1) 現在ある労働時間の例外的措置のうち、①管理監督者の適用除外、②裁量労働制、の2つについては、前者は“名ばかり管理職”を生んでいるという問題が指摘されており、後者は手続きが煩雑で利用度が低い。このため、分かりやすく実態に合致した新制度を創設する。
- (2) 適用除外の範囲は、国が対象者の範囲の目安を示した上で、基本的には、企業レベルの集団的な労使自治に委ねる（労使代表で労使協定を締結）。また、割増賃金制度は深夜を含めて適用しないこととする（労基法 37 条）。
- (3) 使用者の恣意的運用を排除するため、取り決め内容（労使協定）を行政官庁（労働基準監督署長）に届け出ることを義務化する。
- (4) 適用除外対象者の健康確保を徹底し、ワークライフバランスを促進するため、①労働時間の量的上限規制と、②休日・休暇取得促進に向けた強制的取組みをセットで導入する。①②それぞれについて、下記の具体例のような取組みの中から、産業、職務等の特性に応じて、労使の合意によりいずれか一つまたは複数の組み合わせを選択する。そのための枠組みを国が設定する。
- (5) 国が枠組みを設定するにあたっては、企業活動の実態に合わず、企業の活力低下につながることはないよう、適切な選択の幅が用意されるべきである。また、非常時においては、労使の取り決めにより、一時的にこうした規制を緩和できるよう、十分配慮されるべきである。
- (6) 一定の試行期間を設け、当初は過半数組合のある企業に限定する。

【例：セットで導入すべき取組み。いずれか一つ又は複数の組合せとする】

(1) 労働時間の量的上限規制

- ・一定期間における最長労働時間の設定
- ・翌日の労働開始まで健康安全確保のための最低限のインターバルの導入、など

注：経営層に近い上級管理職等については、労働時間の量的上限規制に代えて健康管理のための適切な措置の義務付けを行うことも考えられる。

(2) 休日・休暇取得に向けた強制的取組み

- ・年間104日（週休2日相当）の休日を、労使協定で定めた方法で毎月ごとに指定して取得
- ・年休は労使の協議に基づいて柔軟かつ計画的に付与（年休時季指定権を使用者へ付与した上で労働者の希望・事情を十分考慮）
- ・長期連続休暇の義務化、など

#### 4. 今後の議論の進め方

- 現在、労働政策審議会では、中小企業に猶予されている時間外割増賃金率、企画業務型裁量労働制の在り方など個別テーマを中心に議論がなされているが、長年の長時間労働問題を解決するには、労働時間法制を包括的に議論することが不可欠である。
- 労働時間法制の適用除外制度の基本的な枠組みについて、規制改革会議の本意見を受けて、労働政策審議会において議論が開始されることを強く期待する。
- 規制改革会議は、厚生労働省、労働政策審議会の取り組みを注視し、検討状況の聴取などを行いながら、必要に応じて会議の意見を示すなど引き続き積極的な働きかけを行っていく。
- 新たな適用除外制度が機能するためには、労働時間の多寡によらない成果評価の基準を明確化していくとともに、長時間労働を是正するための働き方の工夫が必要である（職務範囲や責務の明確化、職務限定型の働き方の促進など）。

以上

## ジョブ型正社員の雇用ルール整備に関する意見

平成25年12月5日  
規制改革会議

改革の目的：個人のライフスタイルに合わせた多様な働き方やキャリア形成を可能にし、労使双方にとってメリットを生む働き方を確立することで、安定的な雇用創出を促進する。

### 1. ジョブ型正社員のルール整備を目指して

- ジョブ型正社員（職務、勤務地、労働時間いずれかが限定される正社員）は、専門性に特化したプロフェッショナルな働き方、子育てや介護との両立、正社員への転換を望むも無限定な働き方は望まない非正社員、等の受け皿として重要である。
- ジョブ型正社員は多くの企業で既に導入されているが、その特性に沿った雇用管理が行われていない、または、そうした雇用管理が事前に明確に設定されている場合でも、実際の運用において徹底されていないことが多い。したがって、ジョブ型正社員の形態・内容について労働契約や就業規則で明示的に定めることが必要である。
- その際、従来の「無限定契約」と「ジョブ型（限定）契約」との相互転換を円滑化し、ライフスタイルやライフサイクルに合わせた多様な就労形態の選択を可能にすること、また、両契約類型間の均衡処遇を図ることが必要である。
- 規制改革会議では、本年6月の「規制改革会議雇用ワーキング・グループ報告書」の内容を踏まえ、①契約締結・変更時の労働条件明示、②無限定正社員との相互転換制度と均衡処遇、に関して意見を表明することとする。

### 2. 契約の締結・変更時の労働条件明示について

- (1) ジョブ型正社員の雇用形態を導入する場合には、就業規則においてジョブ型正社員の具体的な契約類型を明確に定めることを義務付ける。
- (2) ジョブ型正社員を採用するときは、その契約類型であることを契約条件として書面で交わし明確にすることを義務付ける。

(3) 労働条件明示に関する現行規定は、労働契約締結時だけを対象としていると解されているため、ジョブ型正社員については、労働条件を変更する場合にも、変更内容を書面で明示することを義務付ける。

(4) 労働基準法施行規則第5条により労働者に通知することが求められる事項の一つである「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」につき、無限定正社員か又はジョブ型正社員かの別について明示することを義務付ける。

### 3. 相互転換制度と均衡処遇について

(1) 無限定契約とジョブ型（限定）契約について、相互転換を円滑にする方策を法的枠組みも含めて検討する。

(2) 相互転換に当たっては、労働者本人の自発的意思を前提とし、労働条件決定を合意することに加え、労働条件変更の書面による明示を義務付ける。

(3) 均衡処遇を図るために、有期労働契約について無期労働契約との不合理な労働条件の相違を認めないとする労働契約法第20条に類する規定（雇用形態による不合理な労働条件の禁止）を設ける。

### 4. 今後の議論の進め方

- 本意見を受けて、厚生労働省「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」（以下「懇談会」）において議論が深められることを強く期待する。
- 「懇談会」は、多様な正社員の雇用管理上の留意点とりまとめを平成26年の夏～秋と予定しているが、規制改革実施計画で定められた「平成26年度中周知」のためには、2～3か月程度の公表前倒しが必要であり、迅速な検討をお願いしたい。
- 規制改革会議は、「懇談会」を含む厚生労働省の取り組みについて検討状況の聴取を行いながら、必要に応じ会議の意見を示すなど引き続き積極的な働きかけを行っていく。

以上

## 労働者派遣制度に関する規制改革会議の意見

平成 25 年 10 月 4 日

規 制 改 革 会 議

### 1 意見の背景

- 労働者派遣制度について、当会議は本年 6 月の答申においてとりまとめを行い、その後、同趣旨の閣議決定がなされた。これも踏まえて、厚生労働省「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」において、「労働者派遣制度の見直しに関する報告書」（以下「報告書」）がとりまとめられた<sup>1</sup>。
- 現在、労働政策審議会（職業安定分科会労働力需給制度部会）において審議が開始されており、年内に結論を得た上で、平成 26 年通常国会以降に必要な法制上の措置を行う予定である<sup>2</sup>。

### 2 基本的な考え方

- 当会議は、労使が納得した上で多様な働き方が選択できる社会を構築すべきと考えており、こうした立場から「意見」の表明を行うものである。以下の点について、労働政策審議会で議論されることを強く望みたい。
- 報告書の基本的な方向性、すなわち、(1)いわゆる 26 業務の廃止、(2)有期雇用派遣労働者に対する個人レベルの期間制限は、規制改革会議の主張に沿ったものであり、堅持されるべきである。

派遣労働を「臨時的・一時的な業務」、「専門業務」、「特別の雇用管理を要する業務」に限定するという現在の規制体系・手法を抜本的に見直し、簡素でわかりやすい制度とすべきである。

その際、派遣労働者、派遣元及び派遣先事業者の実情を踏まえ、かつ見直しの影響を十分勘案して、働く機会の縮小を招くことがないようにすべきである。
- 報告書では、依然として、正社員の仕事を奪うべきではないとする「常用代替防止」が規制の根拠として維持されている。非正規雇用労働者が全体の 4 割近くになった現在、労働者派遣法だけが「常用代替防止」を通じて従来の日本的な雇用慣行の維持を法の

---

<sup>1</sup> ① いわゆる 26 業務の廃止

② 派遣元に有期雇用されている派遣労働者のみ期間制限を行い、下記の制限を設ける。無期雇用の場合は、「常用代替防止」の対象から除外（期間制限なし）。

ア 個人レベルで派遣受入期間に上限を設定（例えば 3 年）

イ 派遣労働者の交代等によって継続的な受入れ期間が上限を超過する場合は、「常用代替」に該当するかどうか労使の会議等でチェック（例えば 3 年）

ウ 派遣期間の上限に達した者には、派遣元が、①派遣先への直接雇用の申入れ、②新たな派遣就業先の提供、③派遣元での無期雇用化、等の雇用安定措置を実施

<sup>2</sup> 当会議で関係団体からヒアリングを行ったところ、各団体間で意見や現状認識の相違がみられるうえに、審議の方向によっては雇用機会の縮小につながりかねないといった懸念もある。



基本原則とすることに固執するのは妥当ではない<sup>3</sup>。

諸外国では、不安定雇用の拡大防止の観点からの規制はあるものの、我が国のように正社員の保護を目的とする規制は稀である。派遣労働の規制根拠をEUのように「派遣労働の濫用防止」（実態にそぐわない派遣の利用や低処遇・不安定雇用の防止）に転換すべきである。

さらに、「派遣労働の濫用防止」は、派遣先の正規雇用労働者との均衡処遇の推進によって実効性を確保すべきである。その際、派遣労働者に不合理な格差が生じないように、我が国の実情に即し、処遇全般に目配りした幅広い「均衡」を図るべきである。

### 3 期間制限の在り方について

#### (1) 上限設定のあり方

現状では有期雇用派遣が多いことから、これまで期間制限がなかった26業務においては新たな期間制限が設けられることになる。結果的に働く場の選択肢が失われることがないように、上限設定に当たってはその影響とともに有期労働契約の無期契約への転換制度（労働契約法18条）との整合性に十分配慮するべきである。

#### (2) 派遣先レベルでの規制

継続的な受入期間が上限を超過する場合に必要な労使のチェックは、不透明な手続き等により派遣を望む労働者の就業の機会を奪ったり、事業者の効率的経営を阻害する過重なものにならないようにすべきである。

#### (3) 雇用安定措置

有期雇用の場合に派遣元に求められる雇用安定措置は、その内容によっては、受入期間の上限に至る前に雇止めが増加するなどの懸念がある。派遣労働者の契約期間への影響等を注視しながら、実効性のあるものとすべきである。

### 4 平成24年改正法の規定について

平成24年10月施行の改正労働者派遣法に新たに盛り込まれた規定について、契約締結・職業選択・採用の自由といった根本原則や、他の労働規制とのバランスがとれたものになるように見直しを行うべきである。

#### (1) 日雇派遣の原則禁止

日雇派遣（契約期間30日以内）の原則禁止は、その濫用が不安定雇用とワーキングプアの増加を招くのではないかとの問題意識から設けられたものである。しかし、限られた期間・時間だけ働きたいと考える労働者があり、短期間に労働者への需要が集中する業務もある。こうした状況の下で、日雇派遣を規制することは、むしろ就労マッチングや派遣元による雇用管理の有効性を損ない、他の形態（直接雇用等）の日雇

<sup>3</sup> 雇用対策法、職業能力開発促進法は、一つの会社に定年まで正社員として勤める長期雇用慣行を前提とする考え方から、職場や雇用形態の変更があっても「職業生活の全期間」を通じて職業生活の安定や職業能力の開発・向上を目指す考え方に基本原則の転換を図っている。

を増加させているにすぎないとの指摘がある。

直接雇用の日雇契約等との整合性を考慮し、濫用的利用の防止を図りつつ、例外規定も含めた抜本的な見直しが必要である。

#### (2) 労働契約の申込みみなし制度について

労働契約申込みみなし制度（一定の違法状態が発生した場合に、派遣先が派遣労働者に対して直接雇用の申込みをしたものとみなす制度。平成 27 年 10 月施行予定。）については、いわゆる請負と派遣の区分があまりに厳格なため、意図せずして違法に陥りやすいという問題がある中で施行された場合、過剰な「みなし」が行われるのではないかといった不安が指摘されている。

また、他の制度、例えば、有期労働契約の無期契約への転換制度（労働契約法 18 条）との整合性、報告書に記載された雇用安定措置との関係、契約締結の自由との関係も考慮すべきであり、廃止を含めた見直しが必要である。

#### (3) グループ企業派遣の 8 割規制

グループ企業派遣は、派遣労働者、派遣先、派遣元間での情報の共有が容易であるため、就労マッチングを高め、グループ内で有機的に労働者のキャリアを積み重ねることができるというメリットがある。また、期間の定めがない労働者の雇用を行う特定労働者派遣事業の観点からは、安定した派遣先の確保が不可欠であることも考慮すべきである。

派遣労働の濫用防止を図りつつ、8 割という基準の妥当性を含め、規制の抜本的な見直しが必要である。

#### (4) マージン率等の情報提供

マージン率の明示義務については、マージン率の中に社会保険料や派遣労働者のキャリアアップのための派遣元負担費用なども含まれることから、比率の高さが必ずしも派遣労働者の低待遇を示すとは言えない。また、日本の他の産業で同様の公開を求めている事例もなく不公平であるという指摘がある。

これらを踏まえ、マージン率の明示義務については、派遣先労働者と派遣労働者の均衡処遇を推進しつつ、廃止すべきである。

#### (5) 1 年以内に離職した労働者への規制

直接雇用されていた労働者を派遣労働者で置き換えることで労働条件の切り下げが行われないように、離職後 1 年以内の者と労働契約を結び、元の勤務先に派遣することが禁止された。しかし、このことは就業機会の喪失につながるケースもあるため、適切な例外を認めるべきである。

## 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の連携強化

- 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）

Ｐ８（「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）

Ｐ７（「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 Ｐ１（「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 Ｐ１０（「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、求人者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）

## 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、雇用保険料を上乘せし〔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らない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。

（別添参考略）



## 労使双方が納得する雇用終了の在り方について（考え方の整理）

### 改革の目的：

安倍政権の目指す「失業なき円滑な労働移動」のためには、雇用終了に係る紛争についても労使双方が納得できるよう円滑に解決することが重要な課題の一つである。そのためには、変容する雇用システムとの整合性を踏まえ、紛争の未然防止とともに、紛争解決手段や労働者の救済措置の選択肢拡大など、紛争防止・解決制度の多様化を図る必要がある。

### 改革の3つの視点：

#### 1 紛争の未然防止と転職支援策の整備

- 国家戦略特区の雇用労働相談センターで活用される「雇用指針」を更に発展させ、合意解約に至る手続きの規定や指針を整備することはできないか
- さらに、上記の手続き規定に労働移動支援（転職支援への企業努力）への政策的インセンティブを組み込むことで、円滑な雇用終了と移動に資する制度が構築できないか

#### 2 訴訟等の紛争が生じた場合の行政機関による解決機能の活用

- 訴訟の審理期間が長いこと、労働審判の申立件数増加に対する裁判所の負荷などを考慮すると、欧州各国の制度等を参考に日本においても訴訟による解決をサポートし、あるいは訴訟外で円滑な解決を可能とする行政機関の活用の在り方を検討できないか

参考：訴訟に関して、仏は調停前置、独は和解前置、伊・西は行政調停前置  
英では、ACAS の調停前置

- 例えば、都道府県労働委員会では既に個別労働紛争のあっせんも可能となっており、労使の委員が紛争当事者を説得することで、労働局のあっせんに比べてより納得感の高い解決が図られているとの評価もある

#### 3 訴訟における救済の多様化

- 現行制度では解雇無効判決によって労働契約関係の継続が確認されることになるが、それが労使双方の利益に必ずしも沿わない場合も考えられる。労働契約関係の継続以外の方法で労使双方の利益に適った紛争解決を可能とする制度を検討することができないか

参考：労働契約法 16 条「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」

以上

## 4 雇用分野

### （1）規制改革の目的と検討の視点

正規・非正規雇用の二極化構造を是正し、労働者の能力に見合い、努力が報われる賃金上昇を図ること、ライフサイクル・ライフスタイルに応じて多様な生き方を創造できること、更に人口減少社会が進むなか、経済を再生して成長力を強化することが緊急の課題になっている。

このような視点から、「人が動く」ように雇用の多様性、柔軟性を高める政策を展開し、「失業なき円滑な労働移動」を実現させていく必要がある。

そのための雇用改革は、①正社員改革、②民間人材ビジネスの規制改革、③セーフティネット・職業教育訓練の整備・強化、の3つが柱となる。

#### ①正社員改革

日本の正社員は、(1)無期雇用、(2)フルタイム、(3)直接雇用、といった特徴を持つだけでなく、職務、勤務地、労働時間（残業）が限定されていないという傾向が欧米に比べても顕著であり、「無限定」社員となっている。そのため、職務、勤務地、労働時間が特定されている正社員、つまり、「ジョブ型正社員」を増やすことが、正社員一人一人のワークライフバランスや能力を高め、多様な視点を持った労働者が貢献する経営（ダイバーシティ・マネジメント）を促進することとなり、労使双方にとって有益であると考えられる。これらを実現させるために、正社員改革の第一歩として、ジョブ型正社員に関する雇用ルールの整備を行うべきである。

また、多様で柔軟な働き方を進める観点から、労働時間法制について、企画業務型裁量労働制の弾力化やフレックスタイム制の見直しを進める他、時間外労働の補償の在り方（金銭補償から休日代替へ、労働時間貯蓄制度の整備）、管理監督者等の労働時間規制に関する適用除外制度と裁量労働制度との連続性・一貫性のある制度としての整理統合なども視野に入れて検討すべきである。

判決で解雇無効とされた場合における救済の多様化など労使双方が納得する雇用終了の在り方については、諸外国の制度状況、関係各層の意見など様々な視点を踏まえながら、丁寧に検討を行っていく必要がある。

これらの改革により、労働者の能力が高まり、「失業なき円滑な労働移動」が実現に近づき、ひいては、日本経済の成長力を高めることが期待される。

#### ②民間人材ビジネスの規制改革

ジョブサーチ・ジョブマッチングの効率化、働く人の立場に立った人材サービスの促進のため、有料職業紹介事業や労働者派遣制度の在り方・位置付けの根本的な見直しを行うべきである。

例えば、労働者派遣制度については、派遣法の根幹にある「常用代替防止（常用雇用に影響を与えることの防止）」という考え方に代わり「派遣労働の濫用防止」の明確化や均衡処遇の推進といった考え方を重視するべきである。

また、ハローワークと民間人材ビジネス事業の補完関係に留意しつつ、両者の連

携・協力関係を強化し、有料職業紹介事業が最大限その役割が発揮できるような規制の見直しを行うべきである。

### ③セイフティネット・職業教育訓練の整備・強化

「人が動く」ことを促進するためには、職業教育訓練や就業までのサポートとしてのセイフティネットの整備・強化が必要不可欠であり、第一・第二の柱とともに三位一体で推進すべき重要政策である。制度設計・予算措置を含む課題ではあるが、規制改革会議としても他の政府の会議体と連携を図り、必要性を強調するなど推進を後押ししていく必要がある。

## (2) 雇用改革を貫く横断的な理念・原則

雇用改革にはいくつかの重要な横断的視点がある中で、特に以下の点が重要である。第一に、労使双方の納得感とメリットを生む改革、第二に、国際比較からみて合理的な改革、第三に、働き手が多様な雇用形態を選択でき、個人の能力・資質を高める機会が与えられるとともに、雇用形態による不合理な取り扱いを受けない均衡処遇を推進する改革である。

以上の観点を踏まえ、本答申では、ジョブ型正社員の雇用ルールの整備、有料職業紹介事業の規制改革、労働者派遣制度の見直し、労働時間法制に関する見直しの4つのテーマについて取りまとめた。

雇用改革に関わる重要課題は、公労使三者による議論のプロセスを経ることとされており、本答申で示した多くの改革事項についても、関係省庁における有識者会議や審議会等における議論が予定されている。今後、これらに関する個別具体的な規制改革を確実に推進・実行していくことが肝要である。会議としては、関係省庁における取り組みを注視すると共に、検討状況の聴取や関係者等との意見交換を行い、必要に応じて会議の見解を示すなど、積極的な働きかけを行っていく。

こうした活動を含め、引き続き抜本的な制度改革を含めた雇用改革に幅広く取り組んでいく。

## (3) 具体的な規制改革項目

### ①ジョブ型正社員の雇用ルールの整備【平成25年度検討開始、平成26年度措置】

ジョブ型正社員（職務、勤務地又は労働時間が限定されている正社員）は多くの企業で導入が進んできているが、その形態が労働契約や就業規則で明示的に定められていないことが多いため、人事上、その特性に沿った取り扱いが必ずしもなされていないか、明確化されている場合でも実際の運用が徹底されていない可能性がある。このため、労働契約や就業規則における内容の明確化、無限定社員との間の均衡処遇、人事処遇全般の在り方に関するルールの確認・整備を行う必要がある。

現場の実態に応じた雇用ルールの明確化を図るためには、企業の現場において労働組合または過半数代表者等と多様な就労形態についての議論を促すことがそもそも重要であり、それがひいては当事者の納得性（ひいては生産性）を高めることにつながる。また、同一企業で無限定正社員がジョブ型正社員に転換する場合は、労働条件決定の合意原則を踏まえる必要がある。

以上の観点から、職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図る

ため、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について取りまとめ、周知を図る。

## ②企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等労働時間法制の見直し【平成 25 年上期調査開始、平成 25 年秋検討開始、1 年を目途に結論、結論を得次第措置】

個々の労働者のライフスタイルに合わせて労働時間に拘束されずにその能力を最大限発揮できるよう、多様で柔軟な働き方の実現のための環境整備が求められている。現状では、例えば、企画業務型裁量労働制の適用労働者の割合は調査対象企業の労働者の 0.3 パーセント、フレックスタイム制の適用労働者の割合は同 7.8 パーセントに留まるなど、企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制の活用が進んでいるとは言い難い。企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制を始め、時間外労働の補償の在り方、労働時間規制に関する各種適用除外と裁量労働制の整理統合等労働時間規制全般の見直しが重要な課題となっている。

ワークライフバランスや生産性向上の観点から、企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制を始め、労働時間法制について、企業における実態調査・分析に基づき労働政策審議会で総合的に検討する。

## ③有料職業紹介事業の規制改革【平成 25 年度検討開始、平成 26 年度早期に結論】※国際先端テスト実施事項

「人が動く」、「失業なき円滑な労働移動」を促進させるためには、労働者の職探しを効率化するとともに就く仕事（企業）とのマッチングの質を高める必要がある。この点、有料職業紹介事業はハローワークと共に大きな役割を担っており、両者の補完的・協力的な関係を構築すると共に、前者の役割が最大限発揮されるような環境整備、規制改革を行うことが必要不可欠である。

したがって、民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能強化の観点から、利用者の立場に立った有料職業紹介制度の在り方について引き続き問題意識を持ちつつ、当面、求職者からの職業紹介手数料徴収が可能な職業の拡大について検討する。

## ④労働者派遣制度の見直し【平成 25 年検討・結論、結論を得次第措置】

※国際先端テスト実施事項

労働者派遣法の規制の根拠である「常用代替防止」は正社員の保護を目的としており、派遣労働者の保護とは必ずしも相容れない。また、非正規雇用労働者が全体の 4 割近くなった現在、これまで通りの手法でこの政策目的を追求することには限界があると考えられる。

改めて政策目的を明確にしつつ、他の非正規雇用政策との一貫性も視野に入れ、「常用代替防止」のために派遣労働を「臨時的・一時的な業務」、「専門業務」、「特別の雇用管理を要する業務」に限定するという規制体系、規制手法を抜本的に見直し、できる限り簡素で分かりやすい仕組みに改めるべきである。

今後、労働者派遣制度については、①派遣期間の在り方（専門 26 業務に該当するかどうかによって派遣期間が異なる現行制度）、②派遣労働者のキャリアアップ措置及び③派遣労働者の均衡待遇の在り方を含め労働政策審議会で検討する。

規制改革実施計画（平成25年6月14日閣議決定）（雇用部分抜粋）

4 雇用分野

(1) 規制改革の観点と重点事項

正規・非正規の二極化構造の是正、労働者の能力に見合い、努力が報われる賃金上昇、ライフサイクル・ライフスタイルに応じた多様な生き方の創造、人口減少社会が進む中での経済再生と成長力強化のため、「人が動く」ように雇用の多様性、柔軟性を高め、「失業なき円滑な労働移動」を実現させていく観点から、①ジョブ型正社員の雇用ルールの整備、②企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等労働時間法制の見直し、③有料職業紹介事業の規制改革、④労働者派遣制度の見直しに重点的に取り組む。

(2) 個別措置事項

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管省庁
1	ジョブ型正社員の雇用ルールの整備	職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について取りまとめ、周知を図る。	平成25年度検討開始、平成26年度措置	厚生労働省
2	企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等労働時間法制の見直し	企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制をはじめ、労働時間法制について、ワークライフバランスや労働生産性の向上の観点から、労働政策審議会で総合的に検討する。労働政策審議会での検討の基礎資料を得るべく、平成25年上期に企業における実態調査・分析を実施し、平成25年秋に労働政策審議会で検討を開始し、結論を得次第措置を講じる。	平成25年上期調査開始、平成25年秋検討開始、1年を目途に結論、結論を得次第措置	厚生労働省
3	有料職業紹介事業の規制改革	民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能強化の観点から、利用者の立場に立った有料職業紹介制度の在り方について引き続き問題意識を持ちつつ、当面、求職者からの職業紹介手数料徴収が可能な職業の拡大について検討する。	平成25年度検討開始、平成26年度早期に結論	厚生労働省
4	労働者派遣制度の見直し	労働者派遣制度については、下記の事項を含め、平成25年秋以降、労働政策審議会において議論を開始する。 ①派遣期間の在り方（専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間が異なる現行制度） ②派遣労働者のキャリアアップ措置 ③派遣労働者の均衡待遇の在り方	平成25年検討・結論、結論を得次第措置	厚生労働省