

## 第29回 雇用ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：平成26年10月30日（木）16:00～17:00

2. 場所：中央合同庁舎第4号館4階共用第4特別会議室

3. 出席者：

（委員）鶴光太郎（座長）、佐々木かをり（座長代理）、大田弘子（議長代理）、  
大崎貞和

（専門委員）島田陽一

（事務局）市川規制改革推進室次長、三浦参事官

（事業者団体）一般社団法人人材サービス産業協議会

4. 議題：

（開会）

1. 事業者団体ヒアリング（雇用仲介事業（有料職業紹介事業等）について）

（閉会）

5. 議事概要：

○三浦参事官 それでは、定刻になりましたので規制改革会議雇用ワーキング・グループを開催いたします。

皆様方には、本日も御多用中、御出席をいただきましてありがとうございます。

本日は、所用によりまして、浦野委員、佐久間委員、水町専門委員が御欠席でございます。

以後の議事進行は、鶴座長によりしくお願いいたします。

○鶴座長 それでは、議事に入ります。

本日は、雇用仲介事業の規制の見直しにつきまして、事業者団体からヒアリングを行いたいと思います。

まず、人材サービス産業協議会から御説明をよろしくお願ひします。

○人材サービス産業協議会 それでは、貴重な時間をどうもありがとうございます。よろしくお願ひいたします。

まず、人材サービス産業協議会として、今回の「民間の労働力需給調整機能の活用による雇用仲介事業に関する規制の見直しについて」ということでお話を申し上げたいと思います。

冒頭に、我々が今まで以上に需給調整機能を強める、高めるに当たってのポイントを2つ、問題意識という形でまとめさせていただいております。

1つ目は、例えば、若者の不安定雇用の解消、都市圏と地方との労働移動の促進と地方における産業振興、あとは高度外国人材の獲得、出産育児によって仕事を離れた女性の労

働市場への再参入、高齢者の職域開発等々、昨今、安倍政権も非常に強化をされておられるポイントですけれども、この辺りを、より民間の活用によって需給調整機能を強化して労働市場のパフォーマンスを上げていこうという趣旨で検討をしております。

2つ目としては、求職者や求人者にとっての双方の機会拡大、求職者にとっては仕事に就くまでに掛かる時間やコストなどを最小化すること、この辺りを念頭に置いた機能の強化という観点から、例えば、他業種の民間事業者や学校、国の機関などとのパートナーシップを結ぶ。あとは、別観点ですが、インターネットによる技術革新でこういった問題を解消できないか。それから、国を跨いだクロスボーダーの職業紹介などの場面で、今までにない新たなビジネスモデルの導入、この辺りも積極的に取り入れたい。

こういったことを実現するに当たって、阻害要因となる規制があるのであれば取り除き、多様なアイデアで労働市場を今まで以上に活性化させたいという趣旨で御提案を申し上げます。

それで、個別には4つのポイントにまとめてお話を申し上げます。1つずつお話をしていきます。

1点目は、今の民間の職業紹介の中では、今の国の全体の網羅的な需給調整機能をどこまで発揮できるかという意味で言うと、まだまだ問題意識は高く持っています。例えば、全体の我々の事業者、有料職業紹介の事業者の半数近くが東名阪に偏在していて、地方の事業者が少ないという事実があります。

こんな中で、ベースにあるのは、1つの職業紹介事業者が1件の職業紹介というマッチングを全部完結させるという思想の中で、ここまで我々がやってきたというところの限界を感じているところでございます。

今回、一つ御提案差し上げたいと思っっているのは、我々、民間事業者も含め、例えば、学校のキャリアセンター、無料職業紹介なども含めた需給調整機能を担うに値する全国のもろもろの関係者の方々が連携をして、1つのマッチングを成立させるような仕組みをこの国に作れないかということが1点目の御提案でございます。

これによって、一つは、先ほど地方ではというお話を差し上げましたが、全国の津々浦々でいろいろなプレイヤーがこの職業紹介に関与することができる。連携をすることができれば、例えば、東京で鳥取に帰りたい求職者が仕事を探すときに、東京の事業者に登録をして、鳥取の求人事業者と連携をして決めていただくということが容易にできるようになるとか、例えば、大学のキャリアセンター、これも最近は専門化が進んでいますから、この学部の出身の学生を何とかいろいろなところに紹介をしてあげたいとキャリアセンターの人が思ったときに、その学生の受入れはキャリアセンターがやるにしても、紹介自体は、例えば、他の事業者が持っている求人マッチングをしてあげるといように、一事業者完結という枠を超えれば、かなりマッチングの精度と網羅性を上げられるのではないかと。そんな思いで1点目を書かせていただいております。

もちろん、この1件のマッチングを一事業者がちゃんと責任を持って仕上げるという今

までの思想の中には、その責任の明確化と安全性ということがベースにあるわけですので、この連携ということを実際に仕組みとしてこの国に作っていかうと思った場合には、それなりのルールを作っていくことが当然必要だとは思っています。

しかしそれでも、これからの時代、インターネットを含めてどこにどんな求人があつて、どんな求職者とマッチングをしてあげられるのかということを考えてときに、専門性と網羅性というものが極めて大事で、都市型集中という形は何とか超えていけないかということを考えているというのが1点目でございます。

これによって、可能であれば、例えば今、国の中でも増えてきていますキャリアコンサルタントというような仕事、これは個人の方で職業の資格が取れるわけですがけれども、こういう人たちが求職者の相談相手になりながら、実際には、職業マッチングすることができない。何のために何万人増えているんだろうかということを含めて、こういう人との連携もあり得るということで、きめ細やかでそういう仕事に就くプレイヤーが増え、そして、さらに精度を上げられるというところを一つ何とか切り開いていけないかというのが1点目でございます。

2点目ですが、特にこれはインターネットによる求人情報提供、マッチングサービスというところで、文書募集ですね。求人広告の分野における話としてお聞きいただければと思います。

もともと求人広告というのは、求人者が求人情報を文書の形で世の中に閲覧ができる状態にして、求職者がそれを見て判断をして応募するという機能にとどまっていたのですが、昨今、特にインターネットの普及によって、そこから附帯するサービスが広がりを持っていっております。例えば、求職者が希望する勤務地、職種、年収等々を登録しておけば、その条件にマッチした案件があればお知らせをしてくれるといった機能です。

それで、検索をした実績や閲覧履歴から、もしかすると、あなたにはこういったところも向いているのではないかというようなテクノロジーを駆使した形でのレコメンド、お勧めですね。こういったことをすることによって、従来であれば、本人に限られた時間の中で見ることができなかった求人情報にまで到達することができるというようなところで、よりマッチングの機会を増やすには大変有効な手段として使われております。

あとは、応募書類の提出促進。こちらにも転職活動を行うに当たって、抜け、漏れがあったり、そういったことを防ぐ機能としても求職者からは有り難がられている機能になっております。

挙げればキリがないんですけども、そういった応募後の選考から入社に至るに当たっての様々なポイントで、テクノロジーを使った附帯サービスが、今、広がりを持っておりますので、この辺りに、仮に今後の開発の中で規制がかかるようなことになると、求職者目線で少しもったいない状況になるなど感じておるということでございます。

添付資料の中ほどのところに、大体、今はどれくらいの求人案件がその附帯サービスを使った比率なのかということをお簡単にまとめているのですがけれども、私が申し上げたよう

な付帯サービスを含めて提供しているような案件が、かなりの割合で既に行われております。また、サービスを使っている求職者からの苦情や相談を受け付ける機能を各社持っていますけれども、こういったものに対する苦情が取り立てて多くなっているような状況ではございませんので、できればそのまま開発を進めて、求職者目線でよりそのマッチングの機会が高度化、最大化するようなところで進めていきたいと思っております。

3点目は、高度グローバル人材。安倍政権の中でもグローバル人材の育成と活用ということが非常に大きな柱になっているわけですが、重要なテーマだと思っております。

例えば、こういうケースのことを申し上げています。日本のある優秀な商社の方がインドで3年間仕事をされました。日本人の方です。ネットワークもできました。この方が、日本に帰って別の仕事に就こうとするときに、インターネットを使って日本に職業紹介の申込みを、例えば私の会社にしてきます。

でも、二国間あっせんというのは、通常とは違う許可になっておりますので、私のところが二国間あっせんの届出を行っていないければ、その方に職業紹介をすることさえできないということがございます。この二国間あっせんというのは、相手国の、これは国籍は関係ないテーマですから、在住国の法に従って慎重に進めなければいけないことでもありますので、もちろん通常のあっせんよりも気を付けなければいけないことが多いのは確かであります。

ですから、私の会社が、インドと、インドネシアと、韓国と、全部その国の法令に従いながら、1か国ずつ調査を行い、届出を行わなければ職業紹介することができませんでした。その間にどれだけ多くの求職者の方をお待たせしたのかというような忸怩たる思いもございました。

日本から海外の企業へ転職をするときには、当然、相手国の法令に従わなければいけない。ただ、世界の各国にいて日本で仕事をしてみたいと思う日本人や、外国籍の方々に、インターネットを通じて、電話を通じて、いつでも職業紹介を行うことは、国内法に基づく限り支障がないのではないかと、そういうふうな思いもありまして、こんなことだけで高度グローバル人材の交流を大きく進めることができる可能性もあるのではないかと考えています。

最後に、4つ目は、テーマとしては少し幅が広くてやや細かい話になるのですが、我々が職業紹介というときの、まず前提にあるものは、先ほども申しました連携ができない、1社完結という思想がございます。この1社完結というのは、責任をはっきりさせるという意味では非常に大事な思想であるということも重々承知をしておるのですが、職業紹介というのは、求人の受付、求職者の受付、マッチング、そして条件交渉を含めた、決まるまでの伴走というものが機能でございます。

この一個一個の業務というものを、1社が全て完結するというのが基本になっております。これを、例えば、求人開拓をするわけではなく、マッチングをするということを専門にやっているわけではないキャリアコンサルタントという職業の方々に、求職者の相談と

マッチング、求人の提案というところまでやってくださいというふうに連携できるようになれば、職業紹介を完結することができる。職業紹介という機能を分けてみて、その一部の業務を委託できるようにすることによって、幅が非常に広がっていく可能性が高いと考えています。

例えば、大学の先生がいらっしゃいます。大学の先生でも、卒業後に相談を受けたりします。こういう人たちが、例えば、私の会社が持っている求人のデータベースを見ることができるという関係を築いていて、そこから職業紹介、求人を紹介してあげてもいいとなるだけでどれだけ可能性が広がるか、イメージができるのではないかと思います。全国のカウンセラー、キャリアコンサルタントというような方々とも、一定の契約関係の中でこういうやり方ができれば、求職者にマッチングの機会が増えるのではないかという意味で、業務提携、業務委託ができるようにしていければいい。

もう一つ、お話をしたいのは、全件受理という考え方についてです。この全件受理というのは、当然ですけれどもハローワークは国の最大のセーフティーネットでありますから、来た者は拒まず、全件をちゃんと扱うということでやっています。そうでなければいけないものだと思いますが、一方で、民間には小規模の職業紹介事業者がたくさんございます。例えば、5人でやっていらっしゃる職業紹介事業者は、本当はある領域に専門特化して、ある領域の求職者にとってかけがえのない存在になりたいと思って事業を営んでいますが、この5人の職業紹介事業者にもベースにあるのは全件受理という思想でございます。

これは大変悩ましい問題ではあるものの、こういう人のための職業紹介事業者ですということをお伝えすることで、求職活動の効率が上がり、事業者にとっても専門性が磨かれることになるのではないかと考えています。

職務主義が、緩やかではありますが確実に進んでいく中で、職業紹介事業も専門化ということ、若しくは価値を高めていくということが、より問われることになると思います。そのときに、この全件受理という考え方が合わない部分が出てくるかもしれない。専門化がちゃんと進んでいくような整理ができればと考えています。

最後に細かいことですが、許可基準や手続の問題について。例えば、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一部例外も認められていますが、事業所を設けるときには20㎡のスペースを用意して、職業紹介責任者という役割の人を必ず1人置いて、しかもこの責任者は兼務ではいけないということが決まっています。

この辺が、もう少しうまく進化してガバナンスできるようになればと思っている1つのポイントとしてお伝えしました。

ちょっと最後は細かくなりましたが、4点ぐらいにまとめてお話をさせていただきました。一旦、私どもからは以上でございます。

○鶴座長 どうもありがとうございました。それでは、質疑、意見交換を行いたいと思います。これまでの御説明に対しまして御意見、御質問がございましたら、委員の方からどうぞ。

では、大崎委員お願いします。

○大崎委員 ありがとうございます。率直に申し上げて、私は何をおっしゃりたいのかがあまりよく分かりませんでした。私自身の勉強不足もあると思うのですが、何を一体遠慮されているのか、よく分からないのです。

例えば、最後にちょっと具体的におっしゃったスペースとか、責任者を必ず1人専任で置いてとか、そういうような規制はちっとも真っ当ではないですよ。インターネットの時代に全くマッチしていない非常識な規制だということをはっきりおっしゃった方がいいと思うんです。

その他のポイントも、書いてあることは非常にもっともらしいんですけども、何がそれを阻害している要因なのかが全然分からなくて、海外人材の話などにしても、海外で各国法制に合わせて免許を取らなければいけないのは当たり前の話ですね。金融機関などでも外国に進出するときに必ず進出先でそれなりの手続を踏んでいろいろ苦勞して取っておられる。

だから、日本側の何が問題なのかというのが全然分からなかったんです。せっかく御説明いただいても何を变えればこういう問題が解決するのかがよく分かりませんでした。

○鶴座長 他に何か御意見はございますか。

では、大田議長代理お願いします。

○大田議長代理 今日はありがとうございます。

この市場を余り知りませんので、市場構造がどんな感じなのか。事業者の方が、さっき小さいところがたくさんあるとおっしゃっていたのですが、この問題は信頼のおける事業者とそうじゃない場合とで規制の体系は多分違ってくると思いますので、信頼のおける事業者だけを何らかのネットワークといいますか、業界団体とか、協議会とかでまとめるといった形にできる構造にあるのかどうかを教えてくださいませんか。

○鶴座長 委員又は議長代理からお話がありましたけれども、それぞれの御質問について、お答えをまずお願いいたします。

○人材サービス産業協議会 グローバル人材の問題に関しては、二国間あっせんを行うための手続のハードルが高過ぎて、民間事業者がなかなか手を出せないということが一つの問題だと思っています。

○大崎委員 具体的にどうハードルが高いんですか。資本金規制があるとか何かですか。というのは、免許を取るのが大変というのは分かるんですけども、その合理的な理由があつて大変だったら、それは必ずしも不当な規制とは言えないと思ったものですから。

○鶴座長 これは私がお伺いしたところで、非常に非対称的な問題があると思うんです。つまり、向こうで他の海外で働きたいという人に対していろいろするという事になれば、その場所のいろいろなことを知っていなければ、今、日本にいる人が海外で働きたい場合にあっせんするのであれば、当然知識が必要ということは分かるんですけども、先ほどのお話だと、例えば、インドにいらっしゃった方がもう日本に帰りますということですよ。

ね。それで、日本で職を見つけたい。

例えば、それが日本人であって、その人に対していろいろな職をあっせんするとき、それはインドのいろいろな事情を知っている必要というのはどこまであるのでしょうか。日本の国内で仕事を見つける人とどこまでその条件が違うべきなのかというようなお話として、私はお伺いをしたつもりなんです。

だから、ある意味でそういう形でやっていくのであれば、免許の取得ということになるのかもしれませんが、通常よりもどのぐらいそのハードルが高くなるのか。ハードルを高くする意味というものが少し非対称的なものなのかなという印象を受けたのですけれども、もし補足とかあればお願いします。

○大崎委員 私は、具体的な要件を存じ上げないので印象論ですけれども、転職をあっせんするという場合には、辞める先における紛争というものをできるだけ回避しなきゃいかんということも当然の考慮としてあると思うので、海外にいても日本で就職したい人だから、日本人だから何も気にしなくていいんだというわけにはいかないと思うんです。だから、向こうの法令などについて何の知識もないと、それはトラブルの元だろうと思うんですけれども、ただ、具体的にどういう免許要件なのかによると思います。

○人材サービス産業協議会 2点目をよろしいですか。先ほどの質問としては、民間の職業紹介事業者の構成ということですね。

○大田議長代理 はい。事業者がどんな感じか。

○人材サービス産業協議会 まず、許可を取っている事業所のデータで申し上げますと、2012年度、これは最新ですけれども、1万6,916ということで約1万7,000事業所、各都道府県にももちろんあるのですが、都市圏に偏在しています。民間事業として捉えた場合に、各地域、地方都市でやるというのはかなり難しい。全体の約30%の事業所は東京都にあります。次いで大阪府、愛知県と、やはり主要都市圏が大半で、地方に行けば、例えばですけれども高知県には33事業所しかございません。

○大田議長代理 その1万7,000というのは許可を取っているから、そこはもう信頼できると思っていいわけですか。そこを伺いたかったんです。

例えば、自治体の無料の職業紹介センターとか、大学とネットワークを組むとなりますと、信頼できる場所でないとなかなか難しいですよ。だから、許可を取っているから安心なのか、実態はどうかを伺いたかったわけです。

○人材サービス産業協議会 業界全体のコンプライアンスのレベルに関してコメントできる立場にありませんが、許可制の下で、あるいは各協会等を通じて努力をしているというのが実態だと思います。

○大田議長代理 そうすると、今日の規制改革要望については、一定の事業者だけを対象に、まず規制改革してくれということになりますか。

○鶴座長 多分、今の規制をもうちょっと使い勝手のいいものにしてほしい。それは、基本的に今の規制を緩和させる方向にいくということだと思うんですけれども、その場合、

今、大田議長代理の御趣旨を考えると、いろいろな事業者の方々がいる。もちろん、免許を取られている方がいて、それはかなり千差万別なので、ある程度の要件を設定して、その要件をさらに満たすより優良な事業者については、こういうことをもう少し自由にやっていただいてもいいんじゃないか。そういうふうな法制度の仕組みということの一つ考えることができるのかなと。

例えば、そういうことを考えた場合、事業者の皆様としては逆に言うとうるさくという御感想というか、正にそれに対してどうお考えになられるのか、お答えいただければと思います。

○人材サービス産業協議会 優良という考え方はともかくとしても、趣旨はおっしゃるとおりだと思っています。民間が扱う領域が広がるのであれば、それだけの責任が発生しますし、一定のレベルを担保するのは当然のことだと思いますので、ガバナンスであったり、ルールであったりということをちゃんと守れることが前提で、その責任範囲を増やしていくという考え方で受け取っています。

○島田専門委員 若干補足してもよろしいでしょうか。

○鶴座長 では、島田委員お願いします。

○島田専門委員 有料職業紹介の市場構造については、旧29の取扱職業とあった以前の段階で成立していたのは、今、おっしゃっている市場とは全く違う市場で、例えば、マネキンというものですと、これは当時で言えば非常に多く使われていた職業なんですけれども、そこはむしろ規制があることによって、ある意味で新規参入が防げる。だから、ネガティブリスト化等というときには必ずしも賛成ではなかったんですね。

ですから、そういうある種の古い有料職業紹介というのは、どちらかと言うと派遣みたいな業態をやっていた、非常に細かい手数料で稼ぐというお話と、今、お話をされているような本当に具体的に企業と求人者のマッチングをして、そこの1回の手数料でビジネスを考えるというのは、同じ有料職業紹介なんですけれども市場としては大分違うんじゃないか。

それで、今、おっしゃったのは、旧でいえば経営管理者というものがあったんですけれども、そこをもうちょっとネガティブにしたホワイトカラー職種というところを想定されているお話かなというふうに伺いました。

○鶴座長 他はいかがですか。

では、佐々木委員お願いします。

○佐々木座長代理 どういう改革をしていくのがいいかということですが、先ほど1万7,000社、個人の事業所ということで数字をいただきました。大田さんの御質問もそうなんですけれども、この職業紹介は大小様々あると思うんです。

今、いろいろ思い出してみると、私の知人で30年くらい前だったような気がするんですけれども、あっせんを始めたと言っている個人の女性がいて、自分の知っている会社なり、知っている社長さん数人から、時々、良いお友達がいたら紹介してと言われてたりして、そ

れで紹介すると30%入る。そうすると、1,000万円の人を紹介すると300万円もらえるわけですから、個人の女性がフリーランスの仕事としてするのであれば、1年間に3人、4人御紹介すれば、30年前ですから悠悠自適の生活ができる。それで、トラブルもなく、社長に信頼され、本当にこの人と思う人を、丁寧に3か月に1人でいいわけですから紹介してフォローもしていく。

この方の仕事について私は詳細を知りませんし、「へえ」と言って聞いただけで、今、ちょっと思い出したのですけれども、それがきちんとした手続にのっとってやっているのであって、問題がなければ、どの人にとっても別に何の害もないものですね。

つまり、失業なき人材移動ということを考えたり、このようなビジネスを様々に広げていくときに、例えば、年間何人以上やっていないところは余りよくないんじゃないか、というような杓子定規なものでは必ずしも測れないわけですね。なので、規模が大きいのか、小さいかは、優良か不良かを考えるときには基準になり得ないですし、それらを潰してしまうと、逆に、もしかすると小回りの利いているような職業紹介とかあっせんができなくなる可能性があります。

お二人にお伺いしたいのは、これから改革をしていくときに、規模に関係なく優良な事業所、1年に仮に1件しかやっていなくても優良なところはきっとあるんじゃないか。でも、たくさんやっているけれども、余り優良じゃないところもあるのかと思うと、どのようなことに注意して、この人材あっせんというものを広げて自由度を増していくのがいいのか。自由度を増していくのであれば、先ほどおっしゃったようにキャリアコンサルタントみたいな人と連携するなどというのは、正しくとても良いアイデアで、なぜそれができないかと思うわけですが、いずれも含めて言えば、どういうことに注意していくことが重要なのかという点を少し教えていただければと思います。

○鶴座長 では、よろしく申し上げます。

○人材サービス産業協議会 職業紹介は、規模や経営の安定性では測れないという実感は我々も持っています。規模の大小にかかわらず、良質なサービスを提供する事業者がちゃんと育つということがベースの考え方としては、すごく大事だと思います。

ですから、職業紹介のベースにある求職者の希望をちゃんと聞いて、それに合ったものを提供していくという基本のサービスの仕方をそろえていくということが一番大事になるので、規制によってというよりは、テクノロジーも変わっていますので、我々が業界の中でどういう工夫でやるかということがすごく大事なポイントになってくると思っています。

○鶴座長 どうもありがとうございます。

では、大崎委員お願いします。

○大崎委員 さっきの許可を取っているのが1万7,000事業所というのを聞いて、私は、この御提案事項との整合性をどう取ったらいいんだろうというのがよく分からなくなってしまうのですが、ここに書いておられるのは、キャリアコンサルタント等と連携しようとする、許可を取得しないといけないから大変だという趣旨のように読めるんですけれど

も、普通に考えると、1万7,000事業所も許可が取れるというのは割と参入規制としては緩い方ですね。そんなに数のある業は、そんなにたくさんはないですね。そうすると、別に許可要件が障害になっているとは思えない。

それからもう一つは、全件受理の原則とかということもおっしゃったんですけれども、先ほど佐々木さんから御紹介があったような話は、私も実際聞いたことがあって、そういう人がいるということも知っているんですけれども、何か全件受理の原則があるから仕事が回らなくなって大変だというようなことにはなっていないように思うんですが、その辺はどういうことなんですか。

つまり、1万7,000も逆にあるわけですから、求職者の方も選んで頼んでいるから、この原則のためにどこかに殺到してしまって大変だという実態はないんじゃないかという気もするんですけれども、どうなのでしょう。

○人材サービス産業協議会 例えば、人材派遣の事業者が職業紹介を行うために許可を取得するケースもあるので、事業所数は非常に増えていて兼業も多いというのが実態だと思います。

全件受理の問題は、おっしゃったようにあるところに殺到して、事業運営が滞るといふほどの被害が出ているわけではありませんが、丁寧に対応せざるを得ないので、例えば、私のところでも専門に対応する部署をつくりながらやっているような実態もあります。

どちらかという、全件受理という思想を小規模事業者でも本当に持たなければいけないのかというスタンス論の方を、私は重く言っているのかもしれない。

○鶴座長 今、1万7,000という数字の話が出て、確かに大崎さんがおっしゃるようになり多いでしょうねということと、先ほど大田議長代理からもあったように、この業界はどのような構造になっているのかということが、なかなか我々の方からすると見えない部分というのがあって、正にその規模とか、地域ごとの分布とか、先ほど実は兼務で他のものもやりながらこの許可も取ってやっているとか、どういう業界の産業構造になっているのか。リクルートキャリアさんみたいな大手のところは、確かに非常にその中でも物すごく大きな部分を占めていらっしゃる。

ただ、先ほどおっしゃったように、だからといっていろいろな都道府県に行けているかという、なかなか出られない。そうすると、1万7,000もあるのは一体どこでどういうふうに活動しているんですかと。業界がどのような構造になっているのかについては、機会があったら我々も勉強させていただきたい。また、何らかの資料を御提出いただければありがたい。

先ほど大崎委員からもお話があったんですけれども、確かにこの4つの話というのがそれぞれ非常にやはり重要だ。これは、是非ともやっていただかなければいけないと思うのですが、では、それをやる上で、今どのような障害がどこにあるんでしょうか。それから、これをやったことでどんな良いことがあるんでしょうか。

多分、国民目線というか、例えばこの資料を別の方が見られたときに、そういう疑問と

いうのも当然あるんじゃないかなという感じがしまして、私が今日お話を伺って、3、4のところは割と具体的なお話をさせていただけたかと思うんですが、1番、2番、特にパートナーシップというのは、やはりできれば良いなとは思いますが、やれば良いことがあるというお話もあったんですけども、先ほどの具体例がすごく分かりやすく、例えば、大学のキャリアセンターとパートナーシップをやるときに、制度上、どういう問題が生じるのか。もしそれが解消されたときに、今はできないこういうことができるようになるという話ですね。

それからインターネット、2番目のところも行動履歴に応じたリコメンデーションは既にやっているということなので、そういうお話だけ捉えると、今、できていて、それでいいんじゃないでしょうかという話にもなるんですが、それをやっていて、それでもなお制度的に問題とか、もうちょっとこういうところがクリアになればさらにそれがやりやすいんだとか、もうちょっと大きな仕事ができるとか、お話いただいた部分もあるかと思うんですけども、それによってさらにどういうことができるのか。具体例に沿って、この2点、もしお話していただける部分があればお願いしたいと思います。

○人材サービス産業協議会 1番については、具体的なものは、また機会があれば提出させていただいた方がいいかと思いますが、基本的には、一つは有料職業紹介事業者同士の連携ですね。

例えば、東京の事業者と青森の事業者が連携をして、求人と求職のやり取りをできるようにしていくということでもあります。

○大崎委員 連携してはいけないという規制はあるんですか。

○人材サービス産業協議会 業務運営要領では、「あっせんは一の職業紹介事業者で行われ得ないこと、あっせんを行う職業紹介事業者のみが職業紹介行為の全部を行うこととなることに留意する」というふうに表現されています。

○大崎委員 それは何ですか。法律ですか。

○人材サービス産業協議会 業務運営要領ですね。

○大崎委員 それは何ですか。厚労省の通知か何かですか。

○大田議長代理 厚労省の課長通達とか、何かそういうものですか。

○人材サービス産業協議会 はい。

○大田議長代理 そこは正確に知りたいんですけども。

○大崎委員 そうですね。そんなのは理不尽だからやめさせないと。

○島田専門委員 派遣でも、ものすごく詳しい業務取扱要領があって、実務の中ではそれに基づいてやられるということがあるんです。

○大崎委員 必ずしも法律の根拠はないということですか。

○島田専門委員 そこが本当に微妙で、非常に抽象的な規定ということなので。

○大崎委員 それを解釈するところなる、という作りになるんですか。

○人材サービス産業協議会 それは実態としてはおっしゃるとおりで、我々事業者はその

一言一句を見て、厚労省にこれをどういうふうに解釈すればいいですかと聴きながらやっているというのが実態に近いですね。

○佐々木座長代理 そんな中、人材のデータベースを共有してはいけないというのがあるじゃないですか。派遣とあっせんと、そういうのとも関係がありますか。つまり、違う業者さんなので、1つのデータベースに2つの会社のものを、要するに両方に跨がって情報を共有するということが違反だということはありませんか。

○人材サービス産業協議会 個人情報とは1つの企業の中で取り扱うというのは、個人情報保護の観点からも、この職業紹介においても、当然あります。

それだけではなく、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、相互に入れ換えれないという考え方も運営要領の中で示されているということです。

○大崎委員 私に言わせれば全くナンセンスですよ。普通のビジネスで複数の業者が連携するなんて当たり前の話で、それを認めないんだとしたら、厚労省は19世紀の役所だという気がしますね。

○鶴座長 結局、ハローワークとのあらゆる意味でのパラレルな仕組みというものが全部根本になっているので、当然そういう発想をして然りということなんですけれども、我々としては、そういうところから大所高所に立って、民とハローワークは必ず同じなんですかということであれば、そういう話ではないわけで、余り細かいところの話ではなくて、そういう大きなところから今のお話を聞きながらやるということで理解をしております。

あとは何かございますか。

○島田専門委員 大きなところでやるということのも大事なんですけれども、多分そういう法にのっとったのかどうか分からないような細かい規制で実際に縛られているところが結構あるので、最終的に何かやっていくというときには、多分そこまで踏み込んだ方がいいだろうと思います。特にこの派遣とか職業紹介についてですね。

○鶴座長 多分、そこは我々から非常に見えにくくなっている部分として、そういった要領があるのだとか、今のお話を聞いて根拠はそういうところだったのかということもあるので、皆様の行動を縛っているいろいろなレベルがあると思うんですけれども、全部見渡せるような形で御紹介いただいております。

これは、非常に制度の細かい部分だということで、多分、第2段階の話になってくるだろうと思うんですけれども、そこをさらに我々が聴くことによって、では、実際に何をやらなければいけないのか、どのようなアプローチでやれば、いろいろなものが解決していくのかについても一緒に見えてくると思うので、正に今、島田専門委員がおっしゃったように、そういうところも含めて細かい御報告をいただく機会が必要だなという認識もっております。

○市川次長 事務局ですけれども、今、手元に人材紹介ビジネスを始めるといような本を持っているんですが、そこには、先ほどお話になっていた職業紹介事業の業務運営要領とか、それから職業紹介事業パンフレット、許可更新等マニュアルというのがあって、こ

ういうものが厚労省のウェブサイトに掲載しているので見てくださいと書いてありますので、事務局でもちょっと見てみようかと思えます。

○大崎委員 これは結構深刻な問題だなど、今、伺っていて思いまして、もともと規制改革会議以前の問題として、法令に基づかない恣意的な規制とか取扱いというのは良くないというのがありますよね。

かつて、各省レベルで通達がやたらある場合は整理しろとか、そういう話もあって、例えば、金融行政なども昔は非常に恣意的だと言われたんですけども、今は大分透明性が高まってルールもはっきりしてきている。手続などもしっかりしているわけです。

でも、この分野は、もしかすると割と前時代的な行政手法が用いられているんじゃないかなという気がしてきて、そもそもそんな要領などを定めろというのが法令に根拠があるんですか。法令に根拠なく定められた要領だとしたら、正に要領にすぎなくて、そんなものは守らなくても違法とは断定できないような気もするので、そういうところも、是非、我々は切り込んでいきたいですね。

○鶴座長 お願いします。

○佐々木座長代理 今日、お話を伺っていると、今、大崎さんがおっしゃったこともそうなんですけれども、人材あっせんビジネスとして、例えば、お二人のような大手の企業様が事業を拡大していこうと思ったときにどんな妨げがあって、どういう法律がブレーキになっているとか、乗り越えなければいけない手間があるのかというのが1点。

それから、私は、やはり人と人を結び付けて、その人たちがハッピーならば、そのビジネスは良いことなので、必ずしも大手である必要はない。そうすると、むやみに資本金の規制があったりしては、逆に小さく丁寧にやりたい人が仕事ができなくなると困りますね。だけれども、被害があるようなあっせんをする人が出てくるのは、これは規模と関係なく何らかの取締りをしていく必要があるわけで、ここにもしも規制がないのであれば、どういうルールを作ることによって、小さな個人も皆ある程度のルールにのっとれば人材のあっせんができるようになるというのも、もしかすると、一つの流動性かもしれないので、その場合に何に気を付けなければならないのか、ルール化しなければいけないのかというのは、考えなければいけない。

3つ目として、今度は、仕事を求めている人たちの立場に立ってみると、大手が進出していないとか、いろいろな情報がないとか、様々な理由から、特に地方都市で転職ができないと思込んで、あるいは現状としてできていないという人たちに、どういうルールがなくなっていけば、あるいは生まれていけば仕事がきちんとめぐっていくような流れができるのか、という3つの視点でものを考えていく必要があるのかなと思いました。

ですから、後日、いろいろとまた追加で御指導いただくかと思うんですけれども、そんな点でまとめたり、御意見をいただけたらうれしいと思います。

○鶴座長 ありがとうございます。他に委員の方々、御意見ございますか。

○島田専門委員 1点だけですけれども、先ほどの市場の問題もそうですが、職業安定法

自体が、もともと有料職業紹介は原則禁止で例外的に取扱職業を認めていたという作りで、これをILO181号条約の批准で99年に改正してネガティブリスト化したんですけれども、全体の法律の構造自体は、それ以前をそのまま引きずっている部分がある。

ですから、大崎委員がおっしゃったような問題点というのが、多分、秘められていると思うので、大きいところでは、そこから全体を見直していく必要があるのだろうと思っています。

○鶴座長 今、島田委員がおっしゃったポイントというのが、多分、一番そこからいろいろこの話が始まっているというふうに私も認識をしておりますので、そういう観点から見て、細かいところも含めて、さらにどういう規制の問題があるのか、事業者の方々のヒアリングも通じまして、より細かい部分を我々は見ていきたいと思っておりますので、引き続きよろしく願いできればと思います。他によろしいですか。

それでは、時間もまいりましたので、本日の議論はここまでとし、これにて会議を終了いたしたいと思っております。本日は、お忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございました。