

雇用仲介事業の規制の再構築に関する検討状況

平成28年11月1日

規制改革推進会議人材ワーキング・グループ

ヒアリング用資料

厚生労働省 職業安定局

派遣・有期労働対策部 需給調整事業課

雇用仲介事業の規制の再構築

規制改革実施計画・規制改革に関する答申

規制改革実施計画（平成26年6月24日 閣議決定）

事項名	概要	時期
有料職業紹介事業の規制改革	健全な就労マッチングサービスの発展の観点から、下記の事項を含め、職業紹介、求人広告、委託募集、労働者派遣等の有料職業紹介事業等に関する制度の整理・統一を含めた必要な見直しを行う。 ①多様な求職・求人ニーズに対し業態の垣根を越えて迅速かつ柔軟にサービスを提供することを可能とする制度の在り方 ② I T 化等による新しい事業モデル・サービスに対応した制度の在り方 ③その他有料職業紹介事業等をより適正かつ効率的に運営するための制度の在り方	平成26年度検討開始

規制改革実施計画（平成27年6月30日 閣議決定）

事項名	概要	時期
雇用仲介事業の規制の再構築	雇用仲介事業の規制について、厚生労働省で開催されている雇用仲介事業等の在り方に関する検討会において、「『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）にも掲げられた下記の観点を含め、検討を行う。 a 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 b 時代の変化に即した規制体系への抜本的改革 c 縦割りとなっている雇用仲介サービスに係る法制の垣根の解消	平成28年夏までに検討会取りまとめ。その後、労働政策審議会において検討を行い、結論を得次第速やかに措置。ただし、法律改正を伴わない事項については、個々に検討を行い、平成28年夏を待たずに、可能なものから措置

規制改革に関する第4次答申（平成28年 第63回規制改革会議決定）

事項名	概要
雇用仲介事業の規制の再構築	今後は、「雇用仲介事業等の在り方に関する検討会」における検討等について、引き続き、規制改革実施計画の趣旨に沿った取組がなされるよう、フォローアップを行っていく必要がある。

「『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）との対応関係

1. 「『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）に掲げられた個別の論点と、当該論点に関連する「雇用仲介事業等の在り方に関する検討会報告書」（平成 28 年 6 月 3 日）の記載

「『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）	「雇用仲介事業等の在り方に関する検討会報告書」（平成 28 年 6 月 3 日）
(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	
<p>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～</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>第2 職業紹介事業等について</p> <p>3 業務提携</p> <p>(1) 職業紹介事業者間の業務提携</p> <p>より迅速かつ的確なマッチングの実現を図るため、職業紹介事業者が複数の職業紹介事業者と業務提携することも可能であることを明確化することが適当である。</p> <p>その際、業務提携が進むことによる影響にも留意しつつ、法令上の義務を負う者、求人者・求職者の同意を求める手続、手数料配分の留意事項なども合わせて明確化することが適当である。</p> <p>なお、職業紹介を行う主体によって異なるものとするのが適当なものがないか、留意する必要がある。</p> <p>ア あっせんに係る法令上の義務については、あっせんを行った職業紹介事業者のうちいずれか一者が負うこととし、その上で、労働条件等明示については求職者に対応した職業紹介事業者が負うこととするのが適当である。</p> <p>なお、求職者の能力や求人者の条件に適合する紹介に努める義</p>

務などすべての職業紹介事業者が負う義務があることは言うまでもなく、また、労働条件等明示の義務履行のためには、求人を受理した職業紹介事業者から求職者に対応する職業紹介事業者に対し、労働条件等について適切に情報が伝達される必要がある。

イ 業務提携により他の職業紹介事業者に対して求人情報・求職情報を提供しようとする場合は、

① 求人者・求職者の同意を要することとし(複数の職業紹介事業者への提供について同時に同意を求めることは妨げない。)、

② 同意を求める時に明示すべき事項(職業紹介事業者の名称、個人情報の取扱規程、取扱業務の範囲等、手数料に関する事項等、職業紹介事業者に関する情報)、同意方法(職業紹介事業者ごとに同意、不同意を示せること)などの条件を設定すること

が適当である。

また、同意を求める時に、より具体的な職業紹介事業者に関する情報を提供できるようにする方策について、さらに検討を深めるべきである。

ウ 有料職業紹介事業者と無料職業紹介事業者との連携において、無料職業紹介事業者が実質的に手数料を得てはならないことを明確化することが適当である。

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。

第3 職業紹介事業以外の雇用仲介事業等について

2 委託募集

(1)委託募集

委託募集に係る許可制等が設定されている本来の趣旨は労働者を雇用しようとする者と労働者との間に第三者が介入することによる弊害の防止であることから、募集受託者に必要なルールを設定するのが本来であり、労働者の募集を委託する者に係る許可制・届出制及び報酬の認可制を廃止することが適当である。

その際、あわせて、報酬供与の禁止の在り方についても検討する必要がある、そのほか、許可制等を廃止する場合の影響についても留意する必要がある。

関連して、合同募集や採用業務等の受託として行われているものの中に、職業紹介に該当するものがないか、さらに検討を深めるべきである。

(2)募集の受託

募集受託者については現行でも様々なルールが設定されているが、上記(1)の委託募集の許可制等が設けられた趣旨を踏まえ、直接募集と同様のルール設定となるよう、募集内容の的確表示に係る努力義務も課すことが適当である。

また、上記に加えて、応募後のトラブル防止のため、募集受託者の労働条件等の明示義務の内容に、委託者の名称を追加することが適当である。

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を活用～

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。

第2 職業紹介事業等について

3 業務提携

(2)職業紹介事業者と職業紹介事業者以外の者との提携

職業紹介事業者以外の者が職業紹介の全部又は一部を行えないことを当然の前提とした上で、職業紹介事業者と職業紹介事業者以外の者が提携可能な内容を明確化することが適当である。

(2) 時代の変化に即した規制体系への抜本的改革

①IT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っ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。

第3 職業紹介事業以外の雇用仲介事業等について

4 その他の雇用仲介事業

(1)職業紹介の定義

局長通達で示されている求人・求職者情報提供と職業紹介との区分基準について、求人・求職者情報提供事業の状況を踏まえて必要な見直しを検討することが適当である。

その際、利用者の行為により入手できる情報の範囲といった観点も含め、事業者の判断により提供される求人・求職者情報の位置づけも考慮しつつ、さらに検討を深めるべきである。

(2)法規制のある業態以外の雇用仲介事業

求人・求職者情報提供事業については、入職経路の相当程度の割合を占め、かつ、サービス内容が多様化し職業紹介事業に近似したサービスも登場していることから、個人情報の取扱の義務、

<ul style="list-style-type: none"> 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、あっせん・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 	<p>守秘義務、労働条件等の明示義務、募集内容の的確表示に係る努力義務、募集に応じた求職者からの報酬受領の禁止など、雇用仲介事業として必要なルールを設定することが適当である。</p> <p>第2 職業紹介事業者等について</p> <p>4 求職者保護の強化等</p> <p>(1) 求人に際して明示される労働条件等の適正化</p> <p>労働条件等明示等のルールについて、固定残業代の明示等指針の充実、虚偽の条件を職業紹介事業者等に対し呈示した求人者に係る罰則の整備など、必要な強化を図ることが適当である。</p>
<p>②事業所設置・責任者配置規制の抜本的見直し</p> <p>～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～</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>第2 職業紹介事業等について</p> <p>1 職業紹介事業の主な許可基準等</p> <p>(1) 職業紹介責任者</p> <p>事業所の面積要件(後掲(2))や事業所外での事業実施(後掲(3))についてより柔軟な事業運営を可能とする見直しをするのであれば、一方で、求職者保護及び適切な事業運営の確保のための体制確保は一層重要となる。このため、職業紹介責任者については、現行の事業所ごとの選任を維持することとした上で、職業紹介責任者の職責として他の従業員に対する労働法令等の教育を加えるとともに、職業紹介責任者講習の充実(必修科目、講習内容(法改正の動向、他の従業員への教育方法)の見直し、理解度の確認等)を図ることが適当である。加えて、職業紹介責任者に対して定期的に法改正等を周知することが適当であり、具体的方策について、さらに検討を深めるべきである。</p>

	<p>(2)面積要件</p> <p>事業所に関する要件として面積要件(おおむね 20 m²以上)が課されている趣旨はプライバシー保護にあると考えられることから、面積要件を廃止し、それに代えて、求職者のプライバシー確保のための措置を講ずることを要件とすることが適当である。</p> <p>(3)事業所外での事業実施</p> <p>職業紹介事業者は事業所で事業実施(求人・求職の受理、あっせん)することとされているが、職業紹介責任者が当該事業所外にいる場合又は当該事業所外に速やかに到着できる場合は、事業所外での事業実施を可能とすることが適当である。</p> <p>その際、プライバシーや個人情報の保護の措置が講じられていることも条件とすることが適当である。</p>
<p>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～</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>第2 職業紹介事業等について</p> <p>1 職業紹介事業の主な許可基準等</p> <p>(5)国外にわたる職業紹介</p> <p>国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、相手国の法令や相手国内の取次機関の活動が適法であることは当然に把握すべきであり、現行の届出を維持することが適当である。</p> <p>なお、届出に係る手続の準備に資するよう、外国法令を職業紹介事業者が参照できるような情報提供などの支援体制が整備されることが適当である。</p>

<p>④求人・求職情報の管理業務に関する規制の簡素化等</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>第2 職業紹介事業等について</p> <p>2 職業紹介事業者に課される主な義務等</p> <p>(3)求人求職管理簿</p> <p>適正な業務運営を確保するため、現行の記載事項を維持することが適当である。</p>
<p>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</p> <p>職業紹介事業者に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。</p> <p>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。</p>	<p>第2 職業紹介事業等について</p> <p>2 職業紹介事業者に課される主な義務等</p> <p>(1)労働条件等明示</p> <p>労働条件等が求職者等に確実に到達し保存できることを確保するため、現行の明示方法(書面又は電子メール)を維持することが適当である。</p>
<p>(3)縦割りとなっているサービス法制の垣根の解消</p>	
<p>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</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>第2 職業紹介事業等について</p> <p>2 職業紹介事業者に課される主な義務等</p> <p>(4)求人情報・求職者情報の管理</p> <p>職業紹介事業と労働者派遣事業を兼業する場合について、別個の管理を要しないこととすることが適当である。</p>

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。

第2 職業紹介事業等について

1 職業紹介事業の主な許可基準等

(4)欠格事由

労働者派遣事業との比較を踏まえ、職業紹介事業の欠格事由に暴力団排除条項等を追加することが適当である。

2. 「『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)に掲げられた総論的な論点に関連する「雇用仲介事業等の在り方に関する検討会報告書」(平成 28 年 6 月 3 日)の記載

第2 職業紹介事業の主な許可基準等

2 職業紹介事業者に課される主な義務等

(2)求人・求職の全件受理義務等

全件受理義務は維持することが適当であるが、より適切にマッチングが行われるよう、取扱職種の種類等として定めることができるものの例示を追加等することが適当であり、追加等する例示事項は、他法令等も参照しつつ、さらに検討を深めるべきである。

また、反社会的勢力からの求人など、取扱職種の種類等として届け出ることなく不受理が可能な求人を追加等することが適当である。

第4 その他

職業紹介事業者により提供されるサービスの多様化等を踏まえ、職業紹介事業に関して、指導監督を強化することが適当である。

また、雇用仲介事業等に関するルールは法令と通達で示されているが、今回の見直しを機に、ルールを法令で定めること等による明確化等にも留意しつつ検討すべきである。

3. 「『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)に掲げられた論点以外の「雇用仲介事業等の在り方に関する検討会報告書」(平成 28 年 6 月 3 日)の記載

第2 職業紹介事業等について

4 求職者保護の強化等

(2) 求職者・求人者と職業紹介事業者とのトラブルへの対応

就職した労働者の早期離職や当該労働者を紹介した職業紹介事業者による再度の職業紹介等の問題が生じているとの指摘もあり、業界団体の自主的な取組も含め、

- ① 未充足の求人や離職により繰り返し出される求人に係る求人企業に対する助言などの対応の在り方
- ② 職業紹介後の、職業紹介事業者によるフォローアップや苦情対応の在り方

について、さらに検討を深めるべきである。

5 その他

職業紹介事業者が労働者派遣事業も行う場合に、紹介予定派遣、労働者派遣の派遣期間満了後等の職業紹介等、職業紹介事業者が派遣労働から派遣先での直接雇用への移行に関して担うことができる方策を周知することにより、円滑な移行を促進することが適当である。

第3 職業紹介事業以外の雇用仲介事業等について

1 直接募集、文書募集

労働条件等明示等のルールについて、固定残業代の明示等指針の充実、虚偽の広告を行った求人・求職者情報提供事業者に係る罰則の整備など、必要な強化を図ることが適当である。

関連して、女性活躍推進法や若者雇用促進法に基づき、女性や若者に向けて職場情報の開示が進められる中、それ以外の者に向けても、企業による職場情報の開示を促進することが適当である。

3 労働者供給

許可基準における労働組合等の資格要件の見直しについては、慎重な検討が必要であり、現行の許可基準を維持することが適当である。

一方、許可基準のうち事業運営に関する要件については、許可申請時のみならず継続的に確認すべきものもあることから、指導監督による履行確保を図るため、指針を新設することが適当である。