

## 雇用・労働分野の規制改革について

大阪大学 小嶋典明

## I 有料職業紹介事業の見直し

## 6. 有料職業紹介事業の見直し

有料職業紹介事業においては、原則として求職者から手数料等を徴収することはできないところ、例外として「芸能家」、「モデル」、「年収 700 万円超の経営管理者」等については、求職者から手数料を徴収できる。

求人者と求職者のマッチングを促進する観点から、年収要件を引き下げたり、「経営管理者」の限定を柔軟化したりすべきではないか。

## 【経緯】

## ① 規制改革に関する論点公開（平成 12 年 7 月 26 日、規制改革委員会）

## 【手数料の徴収に係る規制の緩和】

論点 2：手数料の徴収に係る規制を緩和すべきではないか。

- ◇ ILO 第 181 号条約及び職安法は、ともに求職者からの手数料徴収を原則として禁止する一方で、求職者の利益になる場合には、その例外として求職者から手数料を徴収することを認めている。現在認められている例外は、芸能家とモデルに限られている（家政婦やマネキン等については、従来の受付手数料に相当する額を当分の間徴収することが認められている）が、狭すぎるとの感を免れない。求職者が自らの利益になるとしてこれを希望する場合には、より広い範囲で求職者が費用を負担する職業紹介サービスの提供を認める等、一層の規制緩和を図るべきではないか。
- ◆ ILO 第 181 号条約の採択に際しての議論においても、求職者から手数料を徴収することについて、芸能家、モデル等の労働者から手数料等を徴収する場合のように、労働者の利益となるようなときに、最も代表的な労使団体と協議した上で、例外的に手数料等の徴収を認めることができるとされており（ILO 第 181 号条約第 7 条）、現在の我が国の求職者手数料徴収の対象は、その考え方に沿って定められたものである。
- ◆ 紹介と一体的に行われることのない求職者サービスについては、職業紹介事業の手数料規制が及ばず料金徴収は可能であることから、現段階で求職者の手数料規制を見直すことについてはその必要性に乏しい。
- ◆ いずれにせよ、この論点については、改正職業安定法の施行状況を見た上で、3 年後の制度全体の見直しの際に検討を行うことが適当である。

## ② 規制改革についての見解（平成 12 年 12 月 12 日、規制改革委員会）

### （エ）求職者からの手数料徴収

現在、求職者からの紹介手数料の徴収が認められているのは、芸能家とモデルに限られている。しかし、求職者に対して有料の職業紹介サービスを受けることのできる道を開くことは、求職者の利益に適うものであるとの指摘もあり、改正職業安定法も「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」には、命令で定めることにより、求職者から手数料を徴収することができる旨を規定している。以上の点から、求職者からの手数料徴収が認められる範囲については、これを拡大する方向で検討を行うべきである。

なお、求職者向けのサービスは、必ずしもこうした職業紹介サービスに限られるものではない。このような点に留意しつつ、職業紹介と一体的に行われたい求職者サービスについては、職業紹介事業の手数料規制が及ばず、料金徴収が可能であることについて、周知を図るべきである。

## ③ 規制改革推進 3 か年計画（平成 13 年 3 月 30 日閣議決定）

- f 有料職業紹介事業において求職者からの手数料検討徴収が認められる範囲の見直しについて、改正職業安定法の施行状況等を踏まえ、法施行 3 年後の制度全体の見直しを行う際に、検討を行う。

## ④ 規制改革の推進に関する第 1 次答申（平成 13 年 12 月 11 日、総合規制改革会議）

### イ 職業紹介規制の抜本的緩和

- （ア）求職者からの手数料規制緩和のための省令改正【平成13年度中に措置（速やかに実施）】

求職者からの手数料徴収の禁止は、我が国が批准する I L O 第181号条約にも定められた原則であり、一方で労働者保護に資するものではあるが、無料原則を貫くことは良質な求職者向けのサービス提供を妨げる面もある。多様な求職者のニーズに合致した職業紹介サービスを事業者が幅広く提供できるよう、求職者からの手数料徴収を I L O 第181号条約と職業安定法（昭和22年法律第141号）に定める例外的範囲内（求職者の利益となる場合には例外を認める）において可能な限り認める方向で、年明け早々に省令改正を行うべきである。具体的には、既に手数料徴収を認められているモデル、芸能家に加え、特に、いわゆるヘッドハンティングの対象となるような求職者、例えば一定以上の収入を得られる経営管理者層・プロフェッショナル等の求職者から徴収する手数料についてはその規制を撤廃すべきである。

## ⑤ 規制改革推進 3 か年計画（改定）（平成 14 年 3 月 29 日閣議決定）

### イ 職業紹介規制の抜本的緩和

(ア) 求職者からの手数料規制緩和のための省令改正【平成13年度中に措置（速やかに実施）】

求職者からの手数料徴収の禁止は、我が国が批准するILO第181号条約にも定められた原則であり、一面で労働者保護に資するものではあるが、無料原則を貫くことは良質な求職者向けのサービス提供を妨げる面もある。多様な求職者のニーズに合致した職業紹介サービスを事業者が幅広く提供できるよう、求職者からの手数料徴収をILO第181号条約と職業安定法（昭和22年法律第141号）に定める例外の範囲内（求職者の利益となる場合には例外を認める）において可能な限り認める方向で、省令改正を行う。具体的には、既に手数料徴収を認めているモデル、芸能家に加え、特に、いわゆるヘッドハンティングの対象となるような求職者、例えば一定以上の収入を得られる経営管理者層・プロフェッショナル等の求職者から徴収する手数料についてはその規制を撤廃する。

⑥ 中間とりまとめ（平成14年7月23日、総合規制改革会議）

b) 求職者からの手数料規制の緩和【迅速に検討】

求職者からの手数料については、モデル・芸能家に加え、年収1,200万円以上の科学技術者・経営管理者からも徴収可能となったところであるが、新規事業への求職者が必ずしも高額年収だけを求めるのではないこと等を考慮し、新規事業への求職者に限らず、例えば年収要件の大幅な引下げ等により、対象者の拡大を図ることを検討すべきである

⑦ 規制改革の推進に関する第2次答申（平成14年12月12日、総合規制改革会議）

① 求職者からの手数料規制緩和【平成15年度までに措置（速やかに実施）】

求職者からの手数料徴収の原則禁止は、我が国が批准するILO第181号条約にも定められた原則であり、一面で労働者保護に資するものではあるが、無料原則を貫くことは良質な求職者向けのサービス提供を妨げる面もある。このため、本年2月の省令改正により、年収1,200万円を超える科学技術者・経営管理者からも徴収可能となったところである。

しかしながら、求職者の実情等を踏まえ、求職者からの手数料規制については、より労働市場のニーズに合致したものとするため、年収要件の大幅な引下げ、職種拡大により対象者の拡大を図ることについて検討し、その結論を早急に取りまとめ、所要の措置を講ずるべきである。

⑧ 規制改革推進3か年計画（再改定）（平成15年3月28日閣議決定）

① 求職者からの手数料規制緩和【平成15年度までに措置（速やかに実施）】

求職者からの手数料徴収の原則禁止は、我が国が批准するILO第181号条約にも

定められた原則であり、一面で労働者保護に資するものではあるが、無料原則を貫くことは良質な求職者向けのサービス提供を妨げる面もある。このため、昨年2月の省令改正により、年収1,200万円を超える科学技術者・経営管理者からも徴収可能となったところである。

しかしながら、求職者の実情等を踏まえ、求職者からの手数料規制については、より労働市場のニーズに合致したものとするため、年収要件の大幅な引下げ、職種の拡大により対象者の拡大を図ることについて検討し、その結論を早急に取りまとめ、所要の措置を講ずる。（IV雇用ア②a）→ 分野別措置事項（下記）

a 求職者からの手数料規制緩和

平成14年2月の省令改正により、年収1,200万円を超える科学技術者・経営管理者からも徴収可能となったところであるが、求職者の実情等を踏まえ、求職者からの手数料規制については、より労働市場のニーズに合致したものとするため、年収要件の大幅な引き下げ、職種の拡大により対象者の拡大を図る。【平成14年厚生労働省令第12号】一部措置済（2月施行）／平成15年度までに措置（速やかに実施）

⑨ 規制改革の推進に関する第2次答申（平成15年12月22日、総合規制改革会議）

（現状と方向性）抄

他方、今年度は当会議の最終年度に当たるが、規制改革の一層の推進を図るとともに、「規制は少しでも労働者の利益になるように」との原則に立ち返って雇用・労働に関する規制の在り方を抜本的に見直していくことが、今後重要な課題となる。こうした観点から具体的には、以下の考え方に留意すべきである。

1 職業紹介事業の規制緩和

悪質業者によるピンはね等の行為が防止できれば、有料職業紹介事業における求職者からの手数料徴収の対象者を限定することは不要であり、これを撤廃した方が求職者の選択肢を拡大するという点で労働者の利益になる。

① 求職者からの手数料規制の緩和

求職者からの手数料徴収の原則禁止は、我が国が批准したILO第181号条約にも定められた原則であり、一面で労働者保護に資するものではあるが、無料原則を貫くことは良質な求職者向けのサービス提供を妨げる面もある。

このため、これまでも手数料規制の緩和措置が講じられてきたところであるが、労働市場のニーズに一層合致したものとするため、年収要件を現行の1,200万円超から700万円程度へ引き下げるとともに対象職種を拡大することにより、対象者の拡大を図ることについて所要の措置を早急に講ずるべきである。【平成15年末までに措置】

また、求職者の選択肢の拡大という観点等から、今後とも求職者からの手数料徴収の在り方について、引き続き検討すべきである。【適宜検討】

⑩ 規制改革・民間開放推進3か年計画（平成16年3月19日閣議決定）

① 求職者からの手数料規制の緩和

求職者からの手数料徴収の原則禁止は、我が国が批准したILO第181号条約にも定められた原則であり、一面で労働者保護に資するものではあるが、無料原則を貫くことは良質な求職者向けのサービス提供を妨げる面もある。

このため、これまでも手数料規制の緩和措置が講じられてきたところであるが、労働市場のニーズに一層合致したものとするため、年収要件を現行の1,200万円超から700万円程度へ引き下げるとともに対象職種を拡大することにより、対象者の拡大を図ることについて所要の措置を早急に講ずる。【平成15年中に措置済】

また、求職者の選択肢の拡大という観点等から、今後とも求職者からの手数料徴収の在り方について、引き続き検討する。【適宜検討】（Ⅲ雇用ア①）

※ 職業安定法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部を改正する法律、関係政省令等の施行について（平成15年12月25日職発第1225003号）

第3 「職業安定法施行規則等の一部を改正する省令」（平成15年厚生労働省令第178号）の制定

1 職業安定法施行規則の一部改正（平成16年3月1日施行部分）

(2) 有料職業紹介事業者が手数料を徴収することができる求職者の範囲

手数料徴収の対象となる求職者に、熟練技能者（職業能力開発促進法第44条第1項に規定する技能検定のうち特級若しくは一級の技能検定に合格した者が有する技能又はこれに相当する技能を有し、生産その他の事業活動において当該技能を活用した業務を行う者）の職業に紹介した求職者を追加するものとする。

【第20条第2項関係】

第6 職業安定法関係告示の整備

1 「職業安定法施行規則第20条第2項の規定に基づき、厚生労働大臣の定める額を定める件」の一部改正（平成15年厚生労働省令告示第442号）

有料職業紹介事業における手数料徴収の対象となる科学技術者、経営管理者又は熟練技能者に係る年収要件について、700万円超に引き下げるものとする。

⑪ 規制改革・民間開放の推進に関する第1次答申（追加答申）

(1) 求職者からの手数料規制の緩和等【平成17年度中に検討】

求職者からの手数料徴収は、平成14年2月16日以降、芸能家やモデルに加え、科学技術者又は経営管理者であって、年収1200万円を超える職業に就く場合にも認められ、さらに、平成16年3月1日以降、科学技術者、経営管理者又は熟練技能者であって、年収700万円を超える職業に就く場合にも認められることになったが、職業の種類や年収の多寡にかかわらず、自ら手数料を支払うことにより職業紹介サービスの提供を受けることを希望する者は存在する。

確かに、わが国が批准したILO181号条約は、求職者からの手数料徴収を原則として禁止しているものの、①関係する労働者の利益のために、②最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、③特定の種類の労働者及び民間職業仲介事業所が提供する特定の種類のサービスについて、例外を設けることを認めている。

そこで、先に挙げた求職者のニーズに応えるとともに、ILO181号条約及び職業安定法にいう「求職者の利益」を実現するためにも、有料職業紹介事業者が求職者から手数料を徴収できる範囲について、平成16年3月1日からの新制度の施行状況等を踏まえ、更なる拡大に関し、検討を行うべきである。

## ⑫ 規制改革・民間開放推進3か年計画（改定）（平成17年3月25日閣議決定）

### （1）求職者からの手数料規制の緩和等【平成17年度中に検討】

求職者からの手数料徴収は、平成14年2月16日以降、芸能家やモデルに加え、科学技術者又は経営管理者であって、年収1200万円を超える職業に就く場合にも認められ、さらに、平成16年3月1日以降、科学技術者、経営管理者又は熟練技能者であって、年収700万円を超える職業に就く場合にも認められることになったが、職業の種類や年収の多寡にかかわらず、自ら手数料を支払うことにより職業紹介サービスの提供を受けることを希望する者は存在する。

確かに、わが国が批准したILO181号条約は、求職者からの手数料徴収を原則として禁止しているものの、①関係する労働者の利益のために、②最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、③特定の種類の労働者及び民間職業仲介事業所が提供する特定の種類のサービスについて、例外を設けることを認めている。

そこで、先に挙げた求職者のニーズに応えるとともに、ILO181号条約及び職業安定法にいう「求職者の利益」を実現するためにも、有料職業紹介事業者が求職者から手数料を徴収できる範囲について、平成16年3月1日からの新制度の施行状況等を踏まえ、更なる拡大に関し、検討を行う。（Ⅲ雇用ア①）

※ その後、雇用・労働WGが少子化WGに変わったこともあって、手数料規制の緩和問題は、検討課題から消える。

## 【現 状】

### A 職業安定法

#### (手数料)

第 32 条の 3 第 30 条第 1 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 以下、略

### B 職業安定法施行規則

#### (法第 32 条の 3 に関する事項)

#### 第 20 条

2 法第 32 条の 3 第 2 項の厚生労働省令で定めるときは、芸能家(放送番組(広告放送を含む。)、映画、寄席、劇場等において音楽、演芸その他の芸能の提供を行う者)若しくはモデル(商品展示等のため、ファッションショーその他の催事に出席し、若しくは新聞、雑誌等に用いられる写真等の制作の題材となる者又は絵画、彫刻その他の美術品の創作の題材となる者)の職業に紹介した求職者又は科学技術者(高度の科学的、専門的な知識及び手段を応用し、研究を行い、又は生産その他の事業活動に関する技術的事項の企画、管理、指導等を行う者)、経営管理者(会社その他の団体の経営に関する高度の専門的知識及び経験を有し、会社その他の団体の経営のための管理的職務を行う者)若しくは熟練技能者(職業能力開発促進法(昭和 44 年法律第 64 号)第 44 条第 1 項に規定する技能検定のうち特級若しくは 1 級の技能検定に合格した者が有する技能又はこれに相当する技能を有し、生産その他の事業活動において当該技能を活用した業務を行う者)の職業に紹介した求職者(当該紹介により就いた職業の賃金の額が厚生労働大臣の定める額を超える者に限る。)から、就職後 6 箇月以内に支払われた賃金の 100 分の 10.5 (免税事業者にあつては、100 分の 10.2) に相当する額以下の手数料を徴収するときとする。

3 以下、略

附 則

- ④ 法第 32 条の 3 第 2 項の厚生労働省令で定めるときは、当分の間、第 20 条第 2 項に規定するほか、同項の芸能家、家政婦（家政一般の業務（個人の家庭又は寄宿舍その他これに準ずる施設において行われるものに限る。））、患者、病弱者等の付添いの業務又は看護の補助の業務（病院等の施設において行われるものに限る。）を行う者）、配ぜん人（正式の献立による食事を提供するホテル、料理店、会館等において、正式の作法による食卓の布設、配ぜん、給仕等の業務（これらの業務に付随した飲食器等の器具の整理及び保管に必要な業務を含む。）を行う者）、調理士（調理、栄養及び衛生に関する専門的な知識及び技能を有し、調理の業務を行う者）、同項のモデル又はマネキン（専門的な商品知識及び宣伝技能を有し、店頭、展示会等において相対する顧客の購買意欲をそそり、販売の促進に資するために各種商品の説明、実演等の宣伝の業務（この業務に付随した販売の業務を含む。）を行う者）の職業に係る求職者から求職の申込みを受理した時以降 670 円（免税事業者にあつては、650 円）の求職受付手数料を徴収するときとする。ただし、同一の求職者に係る求職の申込みの受理が 1 箇月間に 3 件を超える場合にあつては、1 箇月につき 3 件分に相当する額とする。

**C 職業安定法施行規則第 20 条第 2 項の規定に基づき厚生労働大臣の定める額（平成 14 年 2 月 15 日厚生労働省告示第 26 号）**

職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）第 20 条第 2 項の規定に基づき、同項の厚生労働大臣の定める額は、就職後 1 年の期間において 700 万円又はこれに相当する額とし、平成 14 年 2 月 16 日から適用する。

改正文（平成 15 年 12 月 25 日厚生労働省告示第 442 号）抄

平成 16 年 3 月 1 日から適用する。

**D 職業紹介事業の業務運営要領（平成 25 年 4 月、厚生労働省職業安定局）**

(5) 求職者手数料

イ 徴収の対象となる役務

「芸能家」及び「モデル」の職業並びに「経営管理者」、「科学技術者」及び「熟練技能者」の職業について、その求職者より徴収できる。

ただし、「経営管理者」、「科学技術者」及び「熟練技能者」の職業に係る求職者については、紹介により就職したこれらの職業に係る賃金の額が、年収 700 万円又はこれに相当する額（具体的には、例えば、短期の労働契約が締結された場合でいえば、月収が（700 万円÷12 月）の額である場合がこれに該当する。）を超える場合に限られるものである。

なお、科学技術者、経営管理者及び熟練技能者の定義（内容）及び内容に関する留意事項は、次表のとおりである（略）。



職 業	内 容	留意事項
経営管理者	会社その他の団体の経営に関する高度の専門的知識及び経験を有し、会社その他の団体の経営のための管理的職務を行う者	<p>一般的に、部長以上の職にある者、例えば、役員、部長のほか、企画室長、社長室長、エグゼクティブ・バイスプレジデント、ゼネラルマネージャー等部長以上の職に相当するものがこれに該当する。</p> <p>なお、幹部候補社員など、現に経営のための管理を行わない者は、これに含まれない。</p>
科学技術者	高度の科学的、専門的な知識及び手段を応用し、研究を行い、又は生産その他の事業活動に関する技術的事項の企画、管理、指導等を行う者	<p>科学技術者といえるためには、学校教育法の規定による大学（短大を除き、以下単に「大学」という。）の課程を修了し、又はこれと同等以上の自然科学、社会科学、人文科学等についての専門的知識を持ち、その後5年以上の経験を有することを必要とする。したがって、本社における技術スタッフ、現場における技術指導者、生産管理者、研究施設（シンクタンク等を含む。）における研究員等がこれに該当し、現場における課長、組長、研究施設における研究補助者等は、一般的にはこれに含まれない。</p> <p>なお、システム・エンジニア、システム・アナリストなど情報処理技術者もこれに含まれるが、電子計算機・数値制御工作機械の操作に付随して軽易なプログラムの作成・修正の業務に従事するもの、電子計算機オペレータなどは含まれない。</p> <p>※ 大学院の課程進学（入学）者については、それ以前の大学の課程終了後に係る経験と大学院の課程修了後に係る経験を通算して5年以上の経験を有することを原則必要とし、大学院の課程の在籍をもって経験とはしないことを原則とする。</p> <p>なお、職業を継続しながら大学院の課程に在籍する者については、当該職業に係る経験が通算される。</p>

熟練技能者	厚生労働省大臣の行う技能定検定における特級若しくは1級の技能又はこれに相当する技能を有し、生産その他の事業活動において当該技能を活用した業務を行う者	「これに相当する技能」とは、①厚生労働大臣の行う技能検定のうち、単一等級の技能、②当該技能に係る認定・資格等を有し、当該技能を活用した業務について10年以上の実務の経験を有する者に係る技能が該当する。
-------	--	--

ロ 徴収手続等

……「経営管理者」、「科学技術者」及び「熟練技能者」の職業に係る求職者から手数料を徴収するに当たっては、次の点に留意すること。

(イ) 「経営管理者」等の職業への就職については、一般的には、期間の定めのない（あるいは長期の）労働契約が締結される場合が多いものと考えられる。また、こうした長期・安定的な職業への紹介に係る求人者からの手数料徴収について、紹介に係る就職から一定の期間を経過した後に徴収する等の配慮がなされることが多いと考えられる。

このため、「経営管理者」等の職業に係る求職者からの手数料徴収については、求職者と職業紹介事業者との間の契約（手数料徴収に関する定め）によるものではあるが、紹介に係る就職から一定の期間（6ヵ月程度）を経過した後に徴収することが適当であり、そのために必要な指導等を行うこと。

(ロ) なお、上記の一定期間を下回る期間の労働契約が締結される場合については、上記（イ）にかかわらず、当該労働契約期間の終了時以降に手数料徴収することが適当であること。

注) 通達に定める経営管理者および科学技術者の定義は、内容・留意事項ともに、平成14年2月の制度創設以降、まったく変わっていない。

ただし、有料職業紹介事業の取扱職業を経営管理者および科学技術者を含む29の職業に限定していた、ポジティブリスト時代の通達（昭和61年6月7日職発第351号「職業安定機関以外の者が行う職業紹介事業について」別添 民営職業紹介事業の業務運営要領）は、経営管理者の留意事項を「一般的に、課長以上の職にある者、例えば、役員、部長、課長のほか、企画室長、統制室長、社長付調査役、副部長等がこれに該当する。したがって、幹部候補生社員など、現に経営のための管理を行わない者は、ここに含まれない。」と定めていた。

## D 職業紹介事業報告（手数料の徴収状況）抜粋

### 平成 20 年度

#### 5 手数料の徴収状況

手数料の徴収状況は、全体で約2,611億円となっており、前年度の約2,771億円に対して約160億円、5.8%の減であった。その内訳は、上限制手数料が約96億6千万円で前年度の約112億2千万円に対して約15億6千万円の減、届出制手数料は約2,489億円で前年度の約2,631億円に対して約142億円の減となっている。手数料全体に占める割合は、上限制手数料が3.7%、届出制手数料は95.4%であり、この2つの手数料の合計で99.0%となっている。

また、求人受付手数料は約7億8千万円と手数料全体の0.3%、求職受付手数料は約15億円1千万円と全体の0.6%となっている。

なお、求職者紹介手数料は約1億7千万円と全体の0.1%となっている。

### 平成 21 年度

#### 5 手数料の徴収状況

手数料の徴収状況は、全体で約1,861億円となっており、前年度の約2,611億円に対して約750億円、28.7%の減であった。その内訳は、上限制手数料が約70億2千万円で前年度の約96億6千万円に対して約26億5千万円の減、届出制手数料は約1,770億円で前年度の約2,489億円に対して約719億円の減となっている。手数料全体に占める割合は、上限制手数料が3.8%、届出制手数料は95.1%であり、この2つの手数料の合計で98.9%となっている。

また、求人受付手数料は約6億3千万円と手数料全体の0.3%、求職受付手数料は約12億3千万円と全体の0.7%となっている。

なお、求職者紹介手数料は約1億9千万円と全体の0.1%となっている。

### 平成 22 年度

#### 5 手数料の徴収状況（→ 別添「5. 手数料徴収状況」を併せ参照）

手数料の徴収状況は、全体で約2,163億円となっており、前年度の約1,861億円に対して約302億円、16.2%の増であった。その内訳は、上限制手数料が約115億7千万円で前年度の約70億2千万円に対して約45億5千万円の増、届出制手数料は約2,022億5千万円で前年度の約1,770億2千万円に対して約252億3千万円の増となっている。手数料全体に占める割合は、上限制手数料が5.3%、届出制手数料は93.5%であり、この2つの手数料の合計で98.8%となっている。

また、求人受付手数料は約8億6千万円と手数料全体の0.4%、求職受付手数料は約14億5千万円と全体の0.7%となっている。

なお、求職者紹介手数料は約1億8千万円と全体の0.1%となっている。

## 求職者紹介手数料の内訳

(単位：千円、%)

	芸能家	モデル	経営管理者	科学技術者	熟練技能者
平成 20 年度	113,352	30,570	22,575	0	145
	(68.0)	(18.3)	(13.5)	(0.0)	(0.1)
平成 21 年度	82,422	75,453	6,735	8,782	14,481
	(43.9)	(40.2)	(3.6)	(4.7)	(7.7)
平成 22 年度	63,341	61,279	36,892	4,450	10,079
	(36.0)	(34.8)	(21.0)	(2.5)	(5.7)

### 【諸外国】

職業安定法 32 条の 3 第 2 項は、わが国が批准する I L O 181 号条約の下記規定をベースとするものであり、同条約の批准国でなければ、国際比較の意味はあまりない。しかし、今年に入って 181 号条約を批准した国がフィジーとセルビアであること（別添の**批准国一覧表**を参照）からもわかるように、I L O 条約の批准国は圧倒的に途上国が多く、以下に紹介するアメリカやドイツは 181 号条約を批准していないという事実にも留意する必要がある。

### Article 7

- 1. Private employment agencies shall not charge directly or indirectly, in whole or in part, any fees or costs to workers.
- 2. In the interest of the workers concerned, and after consulting the most representative organizations of employers and workers, the competent authority may authorize exceptions to the provisions of paragraph 1 above in respect of certain categories of workers, as well as specified types of services provided by private employment agencies.
- 3. A Member which has authorized exceptions under paragraph 2 above shall, in its reports under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, provide information on such exceptions and give the reasons therefor.

### 第 7 条

- 1 民間職業仲介事業所は、労働者からいかなる手数料又は経費についてもその全部又は一部を直接又は間接に徴収してはならない。
- 2 権限のある機関は、関係する労働者の利益のために、最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、特定の種類の労働者及び民間職業仲介事業所が提供する特定の種類のサービスについて 1 の規定の例外を認めることができる。

3 2の規定に基づいて例外を認めた加盟国は、国際労働機関憲章第22条の規定に基づく報告において、その例外についての情報を提供し及びその理由を示す。

小島『労働市場改革のミッション』（東洋経済新報社、平成23年）

## 第2章 中身が異なる許可制

### ——アメリカの民営職業紹介事業規制（抄録）

原題 「民営職業紹介事業と規制のあり方

——アメリカ合衆国を例として」

初出 『日本労働研究雑誌』437号（1996年9月）

#### 民営職業紹介事業に対する規制の現状（2005年現在）

すべての紹介所を規制 14州	Connecticut, District of Columbia, Hawaii, Indiana, <u>Massachusetts</u> , Nevada, <u>New Jersey</u> , New York, <u>North Carolina</u> , South Carolina, Utah, West Virginia, <u>Wisconsin</u> , Wyoming
求職者から手数料を徴収する紹介所のみを規制 20州	Alaska, Arizona, Arkansas, California, Illinois, Iowa, Kansas, Louisiana, Maine, Maryland, Michigan, Minnesota, Nebraska, North Dakota, Oklahoma, Oregon, Pennsylvania, Tennessee, Texas, Washington
州レベルの規制はない 17州	Alabama, Colorado, Delaware, Florida, Georgia, <u>Idaho</u> , Kentucky, Mississippi, Missouri, Montana, New Hampshire, New Mexico, Ohio, <u>Rhode Island</u> , <u>South Dakota</u> , Vermont, Virginia

注) \_\_\_\_\_ : 使用者のみが手数料を負担する紹介所については、登録制を採用。

..... : 郡や市町村レベルでは、許可制を採用。

出所) American Staffing Association (ASA) の調べによる。

## I はじめに

アメリカ合衆国における民営職業紹介事業の歴史は古い。最初の開業の地はニューヨーク、1834年のことであったという<sup>1</sup>。それから60年後の1894年、1人の日本人青年がサンフランシスコで紹介業者の門をたたいた。SF作家・星新一氏の父、星一氏がその人である。

「なにか仕事を見つけてください」

「おまえは英語が話せるか」

<sup>1</sup> See P. S. Foner, *First Facts of American Labor*, 1984, p. 51.

「いま、あなたと話している。この程度なら話せます」

「よし、わかった。250 キロほど南のほうの牧場で、人を求めている。週給は 10 ドルだ。手数料を 6 ドル払えば、そこへの紹介状を書いてやる」

「お願いします。いま金をつくってきます」

(しかし、苦勞してたどり着いた牧場では、2 時間ほど仕事をさせられたのち、「おまえは、うちにはむかない」と不採用になる。別れ際に手渡された 5 ドルを手に、星青年はサンフランシスコへと逆戻り。交渉のため、再び業者のもとへと向かった。)

「指示された牧場へ行ったが、2 時間ほどでやめさせられた。こうなったのも、わたしの英語力だけをためし、かんじんの仕事についての説明も試験もなしに、あそこへ行かせたからだ。あなたにも手落ちがある。払った手数料の 6 ドルは高すぎる。返してくれ」

ほかにも客はたくさんあり、相手は信用にかかわると考えたためか、あるいは同情してか、こう答えた。

「たしかに、当方の営業上のミスだ。半分だけお返しする」と 3 ドルを渡してくれた。

——星新一『明治・父・アメリカ』<sup>2</sup>より

職業紹介がビジネスとして確立するまでには、こうした試行錯誤がいたるところで繰り返されたに違いない。悪評が立てば、顧客は来なくなる。古今東西、サービス業を営む者が何よりも恐れるものは顧客の評判なのである。

サービスの内容が料金に見合うものであれば、顧客は満足し、文句をいわない。だが、支払った料金に相当するだけのサービスが提供されなければ、顧客は途端に寄りつかなくなる。同じ料金であれば、顧客は少しでも良いサービスを受けられる業者の方へ行く。このような厳しい競争環境のもとで、民間の職業紹介事業は、アメリカの大地に根をおろしていったのである。

星青年が太平洋を渡ってから 1 世紀余りが経過した今日、彼地の職業紹介システムにも大きな変化がみられる。求人情報もマウスをクリックするだけで、たちどころに入手できる時代になった<sup>3</sup>。しかし、紹介業者の門をたたく者は現在も少なくない。よそでは得られないサービスを受けることができるからである。

たとえば、合衆国労働省労働統計局の編集した『職業ハンドブック』も、こう述べている。

「**民間の職業紹介所** 仕事を探すのにたいへん役に立つ。しかし、それが金儲けのためのビジネスとして行われていることも忘れてはならない。ほとんどの紹介所は、成功報酬方式をとっており、あなたかあなたを雇う会社がマッチングサービスの料金を支払うことになる。サービスを受ける前に、必要となる費用と誰がそれを負担するのかを確かめよう。

民間の紹介所は、あなたが時間を節約し、他では探し当てることが困難な会社とコンタ

<sup>2</sup> 1975 年、筑摩書房刊。引用は、新潮文庫版 120 頁以下による（括弧内は要約）。

<sup>3</sup> See eg., Kennedy and Morrow, *Electronic Job Search Revolution*, 2nd ed., 1995.

クトをとることができるようにしてくれる。しかし、支払うべき費用がこのような利便を上回ることもある。両者をはかりにかけて、よく考えよう」<sup>4</sup>。

無料ではないことに利用者の注意を喚起はするが、有料でも紹介サービスを受けたい者がいれば、あえて干渉はしない。それがアメリカン・スタイルなのである。

### Ⅲ マーケットを重視した法規制

#### 1 概観と検討対象

「民営職業紹介事業は、公衆の衛生、安全、道徳および福祉にとって本質的な危険をもたらさない合法的なビジネスである。それゆえ、立法で事業を規制すること（許可制の採用）は認められるが、営業の自由を否定すること（紹介手数料の徴収の禁止）は許されない」。今日、アメリカではこのような考え方が判例を通して確立している<sup>5</sup>。

公民権法第7編（42U. S. C. §2000e-2(b)）や年齢差別禁止法（29U. S. C. §623(b)）は、人種、肌の色、宗教、性別、出生国、年齢によって、職業紹介機関が紹介を拒否したり、差別を行うことを禁止しているが、連邦レベルの規制はこうした雇用差別を禁止するための規制にとどまっている。民営職業紹介事業に対する実質的な規制は、従来もっぱら州レベルで行われてきたのである。

現在、50州中43州が民営職業紹介事業について許可制を採用しているといわれる<sup>6</sup>が、筆者の知るかぎり、対象職種を制限している州はない。

また、その規制対象は、一般に求職者から手数料を徴収する場合に限られている。一口に許可制とはいっても、わが国のそれとは大きく異なっているのである。

なお、本章では、インターネットを通して州法の全文が閲覧できる州のうち、実際にアクセスできた10州（ただし、民営職業紹介事業に関する法律を廃止したコロラド・モンタナ両州 [ミズーリ州もその後廃止]、および労働者供給事業等についてのみ定めをおくフロリダ州を含む）の法律に限定して検討を行った。表2-1にみる10州がそれである。

連邦国家であるアメリカの場合、州法の内容は、当然のことながら州ごとに違っている。ただ、先に言及したように、明確な共通点や最大公約数的な部分もないわけではない。

以下では、具体的な州法の規定例（要旨）を交えつつ、その特徴を浮き彫りにしてみたい。

---

<sup>4</sup> Bureau of Labor Statistics (BLS), Job search methods, in 1996-97 *Occupational Outlook Handbook*.

<sup>5</sup> 51 C. J. S. 597, 598 (Labor Relations §19 Employment Agencies).

<sup>6</sup> 「有料職業紹介事業の規制緩和」（「規制緩和に関する論点公開」[1995年7月27日]）に添付された参考資料による。

表 2 - 1 州法一覽

州 名	収 録 箇 所
Arizona	Title 23 Labor (§23-521 et seq.)
California	Civil Code Title 2.91 Employment Agency, Employment Counseling, and Job Listing Services Act
Colorado	Title 12 Professions and Occupations Art.24 Employment Agencies (廃止) Title 18 Criminal Code Art.5 Offences Involving Fraud 18-5-307 Fee paid to private employment agency
Florida	Title XXXI Labor Ch.448 General Labor Relations Part II Labor Pool Act [関連法規] Title XXXII Regulation of Professions and Occupations Ch.468 Miscellaneous Professions and Occupations Part XI Employee Leasing Companies [関連法規]
Indiana	Title 25 Professions and Occupations Art.16 Employment Services
Minnesota	Labor, Industry 184 Employment Agencies
Missouri	Title XVIII Labor and Industrial Relations Ch.289 Private Employment Agencies [その後、廃止]
Montana	Title 39 Labor Ch.5 The Employment Agency Act (廃止)
New York	General Business Art.11 Employment Agencies
Washington	Title 19 Business Regulations—Miscellaneous Ch.19.31 Employment Agencies

## 2 限られた規制対象（適用範囲）

求職者から手数料を徴収しない場合には、これを法の規制対象としない。逆にいえば、手数料を求職者から徴収する場合に限定して、法規制を行う。民営職業紹介事業について許可制を採用していると否とにかかわらず、州法の多くは、以下の例にみるように、このような原則を定めている。



【アリゾナ州】

§23-521

A 職業紹介機関とは、求職者から手数料を徴収して、次のいずれかの行為を行うものをいう。

- (1) 求職者に対する求人情報の提供（職業ガイダンスやカウンセリング・サービスを含む）
- (2) 使用者に対する人材情報の提供
- (3) 求職者や使用者の登録

B 以下のものは職業紹介機関に含まない。

.....

- (3) 求職者から手数料を徴収しないもの
- (4) 以下の要件をすべて満たすもの
  - a 電子メディアサービスの提供を業とするもの
  - b 使用者および求職者に対してリストを提供し、または調査を行うもの
  - c 求職者に対して、就職斡旋にかかる成功報酬を徴収しないもの

C 労働組合に対する適用除外

【カリフォルニア州】

§1812.501

職業紹介機関とは、求職者から手数料を徴収して、次のいずれかのサービスを提供するものをいう。

- (1) 雇用の斡旋（ベビーシッターや家事使用人の周旋および出演契約等の斡旋を含む）
- (2) 雇用の斡旋を希望する者の登録
- (3) 雇いを斡旋してもらえる場所や人に関する情報の提供
- (4) 雇用の提供

§1812.502

本法は、以下のものには適用されない。

- (1) 使用者からのみ手数料を徴収するもの
- (2) 非営利法人の行う無料職業紹介（任意の寄付を求めることは可）
- (3) 労働組合、新聞、雑誌等

民営職業紹介事業の規制目的が求職者の保護にあるとすれば、使用者からのみ手数料を徴収する業者については、適用除外を認めて差し支えはない。多くの州は、こう考えたようである（調査対象のなかでは、他にコロラド、インディアナ、ワシントンの3州がこのような適用除外方式を採用）<sup>7</sup>。

<sup>7</sup> それゆえ、もっぱら企業から料金を徴収することで成り立っている人材スカウト（サーチ）会社やアウ

なかには、こうした業者をも規制対象に含めている州もみられるが、そのような州においても、規制内容の緩和が少なからず図られていることが注意されてよい。たとえば、事務・管理・専門職等のホワイトカラーを対象とし、手数料を使用者からのみ徴収する紹介業者については、一般の職業紹介機関に適用される許可制を採用せず、一定の行為を禁止するにとどめる、ニューヨーク州法 (§171、§191~193) などはその典型といえる<sup>8</sup>。

また、州によっては、派遣事業（短時間または短期間の人的サービスを第三者に提供することを業とするもの）を適用除外とすることを明記している州もある。ミズーリ州やワシントン州が、その例である。アメリカの場合、先に述べたように、派遣社員がのちに正社員として派遣先企業に採用される比率が高く、その際に「紹介手数料」が支払われることを考慮したためとも考えられる。

ただ、派遣事業それ自体については、同国の場合、これを規制する法律は連邦にも州にも存在しない<sup>9</sup>。このことにも注意する必要がある。

なお、「履歴書の代書」に始まって、職業紹介に関連したサービスには実に多様なものがあるが、求職者から料金を徴収する場合であっても、サービスの内容いかんによっては、これを規制することが望ましくないものもある。先にみたように、アリゾナ州法が「電子メディアサービス」を適用除外としているのも、そこに理由があると考えられる。

これらの周辺サービスまで規制の対象とすることは、求職者の利益をかえって損なうことになる。州法の定める適用除外の例からは、こうした立法者の明確な意図を読みとることができるのである。

---

トブレイスメント会社は、このような法制度のもとでは規制対象から当然に外れることになる（ただし、適用除外の対象は、こうした業態の会社だけに限定されるものではない）。なお、サーチ会社について適用除外（登録制の採用）を明記したものとしては、ミネソタ州法 (§184.22) がある。

<sup>8</sup> 具体的には、①使用者からの依頼がないにもかかわらず、求職者を使用者のもとへ行かせること、②最低賃金の遵守や年少者の使用禁止について定めた連邦および州の法律に違反しているかまたはその可能性のある職場を、その事実を知っているかまたは容易に知りえたにもかかわらず、紹介すること、③争議中の職場をその事実を画面で知らせることなく紹介すること、④公共の機関と混同するような名称を広告等で使用すること、⑤求職者に広告費用の負担を要求すること、といった行為が禁止されることになる。

なお、一般の職業紹介機関については、以上のほか、⑥他の職に就かせるために従業員を退職を誘引すること、⑦虚偽広告等、⑧職業紹介機関の名称および所在地を明示しない広告、⑨違法ないしは反道徳的なことを目的とする職場を、その事実を知っているかまたは容易に知りえたにもかかわらず、紹介すること、⑩売春婦等の事業所への出入りを、その事実を知りつつ認めること、⑪暴力を用いて紹介を強要すること、⑫同一事業所内において、職業紹介以外の事業に従事すること（派遣事業を除く）といった行為も、禁止の対象となる (§187)。

<sup>9</sup> そもそも合衆国には、労働者供給事業を禁止した法律がない。このことに、日本法との最大の違いがある。See Val Io Lo, "Atypical Employment: A Comparison of Japan and the United States," 17 *Comp. Lab. L. J.* 492, 524 (1996). なお、フロリダ州は、日雇労働者の供給事業を規制する法律 (Labor Pool Act) を有する数少ない州の1つである（他にジョージア州、*Id. at* 517）が、同法もまたこうした供給事業を禁止するものではないさきかもない。その目的は、日雇労働者の健康、安全および福祉を確保することであり、その内容も、労働者詰所への休憩施設や飲料水等の備付けを義務づけたり、作業に必要な衣服・安全具等の代金や、作業現場までの合理的な額を超える交通費等の徴収を禁止する、といった点にとどまっている。ただ、わが国の派遣法 33 条と同様、労働者が供給先に正規従業員として雇用される権利を制限してはならないとの規定が存在する一方で、その場合には供給先に紹介手数料の支払を請求することができる旨、明記されている点が注目される (§448.24)。

### 3 開かれた労働市場

民営職業紹介事業については、その対象職種を制限しない。前述したように、このことは、すべての州法に共通するポイントとなっている。職業紹介サービスの分野においては、職種無制限のいわば完全なオープンリスト方式が採用されてきたのである。

許可制を採用していない州（調査対象のなかでは、カリフォルニア州やコロラド州がこれに当たる）<sup>10</sup>においては、市場への参入はもとより自由であるが、許可制を現に採用している州においても、新規参入時に越えなければならないハードルはそれほど高くない。

許可するかどうかを決めるための審査に当たっては、事業者や紹介責任者の徳性や信頼性のほか、事業を行う場所が通常問題とされるが、その目的はもっぱら組織犯罪と結びついた悪徳業者を排除することにある（それゆえ、指紋の押捺を求められるケースもある）<sup>11</sup>。また、以下の例にみるように、紹介責任者に要求される経験年数も2年程度と、新規参入を妨げるものとはなっていない<sup>12</sup>。

#### 【ニューヨーク州】（不許可事由）

##### §174

調査や聴聞の結果、次のような事実が判明した場合、許可申請は却下され許可証は交付されない。

- (1) 申請者または紹介責任者が徳性や信頼性に欠ける
- (2) 紹介責任者の経験年数（職業カウンセリング等を含む）が2年に満たない
- (3) 法定手続の不履行

以上のほか、次の場合にも許可証は交付されない。

- (4) 職業紹介を行う場所が、①生活や居住を目的としたものである場合、②食事を提供したり、睡眠に供される場所である場合、③アルコール飲料を販売したり、飲ませたりする場所である場合（ただし、オフィス内の喫茶店、食堂を除く）
- (5) 職業紹介機関の名称が、人種、宗教、肌の色、年齢、性別、出生国、障害者であること、妊娠していることに関連して、差別的なものである場合

許可の有効期間は1年（原則として1年のうちの特定期間の日が満了日として法定される）。許可や更新の申請に当たっては、許可（更新）手数料を納付することが求められ、保証金

<sup>10</sup> 許可制は採用していないが、規制は行っている州。なお、フロリダ州やモンタナ州では、こうした規制すら行われていないことに注意。

<sup>11</sup> たとえば、このように許可申請時に指紋押捺を要求する州としては、ニューヨーク州やミズーリ州がある。ただ、ニューヨーク州では指紋押捺が必ず要求される（§174）のに対して、ミズーリ州ではこれが要求されない場合もある（押捺を求めることができると規定、§289.010）といった違いはある。

<sup>12</sup> ただし、実際には経験年数が問題とされることはむしろ希であり、ミネソタ州のように、「18歳以上の合衆国市民または定住外国人」（§184.26）と年齢のみを問うところもある。また、同州のほか、アリゾナ州やワシントン州では、紹介事業や雇用差別等に関する法律知識を問う試験にパスすることが、許可要件の1つとされている。

の預託も必要となる<sup>13</sup>。こうした手続面をみるかぎり、日米の許可制度はきわめてよく似ている、といえなくもない。

しかし、わが国の場合、許可制が市場への新規参入を妨げる一種の「参入障壁」として機能してきたという経緯がある<sup>14</sup>。前述した例でいえば、紹介責任者に要求される経験年数も、わが国においては、これが10年とされてきたのである<sup>15</sup>。

一方、アメリカの場合、事業を行う場所は規制の対象とされるが、わが国のように兼業を禁止するところまではしていない（関係記録の区別を求められるにすぎない）<sup>16</sup>。このように、許可制とはいうものの、日米のそれには似て非なるものがあるのである。

こうして、アメリカの労働市場は開かれた競争市場となったが、わが国の場合にはそれが競争のない閉ざされた市場となった。このようにいっても、言い過ぎではないであろう。

#### 4 情報の開示と自己責任

紹介先や手数料等に関する情報の開示を幅広く業者に義務づけるとともに、このようにして開示された情報に基づいて、実際に紹介サービスを受けるかどうかは、求職者自身の判断にゆだねる。民営職業紹介事業の規制について定めたアメリカの州法は、多くの場合、こうしたスタンスに立っている。

つまり、「情報の開示と自己責任」の原則が、法規制のベースとなっているのである。たとえば、そのモデルケースともいえるカリフォルニア州法は、およそ次のように規定している。

##### 【カリフォルニア州】

##### §1812.504

職業紹介機関は、次に掲げる事項を記載した契約書を求職者に交付しなければならない。なお、契約書に求職者の署名を求めるに当たっては、手数料を徴収する前に、その原本を渡さなければならない。

- (1) 職業紹介機関の名称、所在地、電話番号
- (2) 求職者の氏名および求人者の氏名・住所ならびに勤務地

<sup>13</sup> なお、許可制を採用していないカリフォルニア州の場合も、求職者に対する損害賠償に充てるため、保証金（3000ドル）の預託が業者には義務づけられている（§1812.503）。また、その額は、許可制を採用しているからといって、必ずしも高くなるわけではない（たとえば、インディアナ州の場合、保証金の額は1000ドルと、カリフォルニア州の3分の1の水準にとどまっている。§25-16-1-1）。

<sup>14</sup> このことは、「有料職業紹介事業の許可（許可有効期間更新）申請に対する調査書」（様式第6号）が「他の業者と競合するものでない」ことや「同業者等の反対はない」ことをチェックする記入欄を設けていることに端的にあらわれている。なお、「無料職業紹介事業の許可（許可有効期間更新）申請に対する調査書」（様式第7号）にも、「職業安定機関と競合するものでない」ことを確認する同様の欄が設けられている。以上につき、本書16頁（注12）および22頁（注19）を参照。

<sup>15</sup> 労働省職業安定局編著『民営職業紹介事業の手続 1995』（労務行政研究所）20頁以下、22頁を参照。

<sup>16</sup> たとえば、ニューヨーク州法には、「他の事業を兼ねる場合、職業紹介機関の関係記録は、他の事業のそれと区別して、これを保存しなければならない」と定める規定（§1812.522）が置かれている。

- (3) 契約の日付および通し番号
- (4) 求職者から徴収する手数料の額、求人者から徴収した手数料の額
- (5) 仕事の種類
- (6) 賃金、労働時間その他の労働条件
- (7) 職場が争議中である場合には、その旨を明記
- (8) 契約期間の満了日（紹介日または署名日から 180 日以内）
- (9) その他紹介機関と求職者の間で合意した事項
- (10) 手数料の払い戻しに関する権利

#### §1812.505

- (1) 職業紹介機関は、手数料表と手数料の支払条件について記した書面を交付しなければならない。なお、その交付は、求職者がカウンセラーによるインタビューを受ける前に、これを行わなければならない。
- (2) 手数料表の内容を変更する際には、その前に 7 日以上これを紹介所の見やすい場所に掲示しなければならない。
- (3) 手数料表は、これを紹介所の見やすい場所に掲示しなければならない。
- (4) 手数料表（変更されたものを含む）は、これを 1 年間保管しなければならない。
- (5) 手数料表に定められた額を超える手数料を徴収してはならない。
- (6) 登録料は、いかなる名目においてもこれを徴収してはならない。
- (7) 手数料を徴収した場合には領収書を交付しなければならない。
- (8) 求職者が採用後 90 日以内に離職しまたは解雇された場合には、手数料を別に定める方法により減額し、徴収した手数料との差額を求職者に償還しなければならない。ただし、正当事由のある離職および非違行為以外の理由に基づく解雇に限る。

#### §1812.509

労働争議が行われている事業所に、その旨を通知せずに求職者を紹介してはならない。

約束されたサービスが現実に提供されるかぎり、サービスの価格それ自体には干渉しない。ここには、立法者の市場メカニズムに対する信頼と尊重の精神が明確に示されている。

しかし、それゆえにこそ、サービスが約束どおりに提供されなかった場合（紹介先で採用されなかった場合や、紹介先の都合で離職を余儀なくされた場合）には、手数料の払い戻しや減額を業者は義務づけられることになる。登録料の徴収が禁止されるのも、それがサービスの提供の対価とはいえないからなのである<sup>17</sup>。

たしかに、かなりの州において、手数料の上限が現在も規制されており、市場経済のルールである価格決定の自由が、完全な形で保障されているわけでは必ずしもない<sup>18</sup>。

<sup>17</sup> なお、わが国の場合には、後述するように、求職者に対する紹介手数料の徴収が禁止される一方で、この登録料に当たる受付手数料の徴収のみが認められている（職業安定法施行規則別表第 3 を参照）。つまり、合衆国の逆をいっているのである。

<sup>18</sup> 論文執筆当時、筆者はこうした州が少数にとどまるものと考えていた。しかし、この点については、後

たとえば、その典型ともいえる州に、ニューヨーク州がある。

一口に上限規制とはいっても、わが国のそれとは、その内容が大きく相違している。すなわち、①求職者から紹介手数料を徴収することが禁止されていないこと（ただし、登録料の徴収は禁止される）、および②使用者からのみ手数料を徴収する場合にはその上限が規制されていないことの2点において、ニューヨーク州法と日本法との間には、顕著な違いがみられるのである（表2-2を参照）。

表2-2 ニューヨーク州における手数料規制（§185）

求職者の区分		手数料を負担する者	
		使用者のみ	求職者／使用者
class A	家事使用人 不熟練の労働者・ 作業員 農業労働者を含む	手数料の額は 合意による	求職者および使用者の双方から、それぞれ最初の1か月分の賃金の10%（食事・住居の提供なし）～18%（三食＋住居を提供）の手数料徴収が可能
class B	専門性を持たない 熟練工、機械工	手数料の額は 合意による	求職者および使用者の双方から、それぞれ1週間分の賃金（契約期間が10週間未満の場合は賃金の10%）の手数料徴収が可能
class C	上記以外のすべて  商業、事務、管理・ 専門職のほか、国 外の職業を含む	手数料の額は 合意による  ※ 許可制の 適用除外	求職者からは最初の1か月分の賃金の25%（賃金額が750ドル未満の場合）～60%（賃金額が1650ドル以上の場合）、使用者からはその1.5倍の手数料徴収が可能

注) 出演・看護契約に係る職業紹介を除く。[なお、class Bは現行法のclass A1に、class Cは現行法のclass Bに当たる。]

なお、自己責任という点では、争議中の事業所に対する紹介も、それ自体としては禁止されていないことが注目される。紹介先で労働争議が行われている場合、その旨を告知せずに紹介することは許されないものの、そうした事情を知った上で、争議中の事業所にあえて職を求めるかどうかは、求職者自身が、その責任において判断すべき問題とされているのである<sup>19</sup>。

ディスクロージャーに重きを置く一方で、規制は必要最小限度に抑える。労働市場における規制のあり方としても、アメリカの例は、1つのモデルを示したものといえよう。

に誤りであることが判明したので、本章ではその表現を改めている。

<sup>19</sup> 労働争議に対して、国家（公共の職業安定機関）は中立の立場を維持しなければならない。しかし、民間の事業者にこれを強制することには問題がある。わが国の職業安定法はこうした強制を当然としている（同法46条による20条の準用）が、再考を要するというべきであろう。なお、争議中の事業所への紹介に関しても、アメリカの場合、州法の姿勢は、おおむねパターン化している（ニューヨーク州につき、前掲（注13）の③を参照）。

## IV まとめにかえて

求職者の保護。民営職業紹介事業に対する規制は、この大義名分のもとで行われてきた。なかでも、それが有料で営まれる場合には、その対象を「特別の技術を必要とする職業」に限定し、ごく少額の受付手数料（当時 540 円）を除いて、求職者から紹介手数料を徴収することはこれを一律に禁止する。こうした措置がわが国では長らく講じられてきた（職業安定法 32 条を参照）。しかし、求職者がこのような規制による保護を受ける代償として失ったものも、実際には少なくない。

たとえば、「特別の技術を必要としない職業」についても、求職者には本来民間の紹介サービスを受ける権利がある。また、料金を払えばそれに見合うだけのサービスを受ける権利が、職業紹介の分野ではなぜ否定されるのか。それが筆者にはよくわからない。

一方では、求職者の保護を図りつつ、他方では、その利益（権利）を守る規制が今、わが国においても求められている。そして、このような規制が必ずしも不可能ではないことを、アメリカ合衆国の立法例は教えてくれるのである。

## 第 5 章 問われる改革のスピード

### ——韓国における職業安定法の改正

#### *Introduction*（抄録）

スピードという点では、近年におけるドイツの労働市場改革も注目し値する。ときは 2002 年、同国の連邦雇用庁とその管轄下にある公共職安によるデータの不正処理というスキャンダルが背景にあったとはいえ、事件が公表された同年 2 月 4 日からわずか 18 日後の 22 日には、政府によって次のような改革案が提示され、4 月には実現をみるに至っている。

- ① 職業紹介事業の許可制の廃止（営利を目的とした職業紹介事業については、他の営利事業と同様に、営業の届出が必要）。
- ② 職業紹介事業に係る報告義務の廃止（③により成功報酬の支払いを職安に求める場合を除く）。
- ③ バウチャー（公費）による民間の職業紹介サービスの利用。
  - a 就職の難易度（失業期間の長短）によりバウチャーの金額は異なる。

失業期間	金 額
3 か月～ 6 か月	1500 ユーロ
6 か月～ 9 か月	2000 ユーロ
9 か月以上	2500 ユーロ

- b バウチャーの有効期間は 3 か月。
- c 失業者と紹介事業者との間で、バウチャーの金額を上限とする紹介に成功した場合の成功報酬等に関する書面契約を締結することが必要。

- d バウチャーの有効期間内に職業紹介（就職）に成功した場合、紹介事業者にはまず 1000 ユーロが支払われ、紹介後の雇用期間が 6 か月を経過した段階で残額が支払われる。
- ④ 芸術家や写真モデル、スポーツ選手等を除いてこれまで禁止されてきた求職者からの手数料徴収の解禁（手数料の上限は 2500 ユーロ、失業期間 3 か月未満の失業者については 1500 ユーロ等）。

職業紹介事業の許可制廃止といい、求職者からの手数料徴収の解禁（日本では現在も年収 700 万円超の経営管理者等に対象を限定）といい、その内容もさることながら、スピードの速さには舌を巻くものがある。ただ、ため息をつくだけでは、物事は一步も進まない。現実に改革のスピードを上げることができるかどうか。それが今、わが国には問われているのである。

## 【小 括】

- 1 求職者のための労働市場（有料の職業紹介市場）を整備することは、考え方としてはわかりやすく、理想的には現在も間違っていないと考える。  
通達に定める「経営管理者」の定義を仮に課長以上の者に変更したとしても、それはポジティブリスト時代の定義に戻したというにすぎず、これに伴って告示に定める年収要件を緩和することにも、大きな抵抗はないと思われる。
- 2 他方、わが国の場合、職業紹介の国家独占（monopoly of placement）時代が長かったこともあって、求職者に職業紹介サービスを有料で提供するという事業は、依然として微々たる規模にとどまっている。  
有料職業紹介事業の規制緩和（平成 9 年の職業安定法施行規則の改正によるホワイトカラーを対象とした有料職業紹介事業のネガティブリスト化等）はきわめて大きな効果を発揮したといえるが、求職者からの紹介手数料徴収の拡大には、残念ながらそうした効果がみられないという現実がある。  
マッチングの精度を高めるためには、できるだけ多くの求職者による登録を得ることが鍵となるため、求職者からは手数料を徴収しない方がよい（現在のビジネスモデルは求人企業からの手数料徴収を前提としており、これをもとに求職者へのサービスもそれなりにできている）という声も聞く。
- 3 したがって、諸外国の事情はどうであれ、わが国の場合、仮に年収要件等を緩和したとしても、その効果はあまり期待できないと考える。むしろ、細部に宿る煩瑣な規制の撤廃に努力すべきではないか。



## Ⅱ その他の検討項目

検討項目に挙げられたもののなかには、誤解に基づくものもあるように思われる。そこで、以下では、3と7の項目に的を絞って、これまでの経緯等について説明を行う。

### 3. 「付随的業務」の範囲等の見直し

多様で柔軟な働き方の実現の観点から、「専門 26 業務」、「付随的業務」及び「自由化業務」の区別の明確化等を行うべきではないか。

タイトルには「付随的業務」とあるが、「付随業務」や「付随的な業務」という業務区分自体が、平成 22 年 4 月 1 日以降、通達（労働者派遣事業関係業務取扱要領）からその姿を消している。また、このことに関連して、同年 5 月 28 日には、厚生労働省のホームページに「専門 26 業務に関する疑義応答集」がアップされるのと入れ替わりに、「付随業務」や「付随的な業務」の意義について言及した「Q&A いわゆる『複合業務』における派遣受入期間の制限等について」がホームページから削除されたという事実もある（注 1）。

注 1) この間の事情を含め、詳しくは、別添の小畠「労働者派遣と複合業務問題」阪大法学 60 巻 5 号（平成 23 年 1 月）99 頁以下を参照。

したがって、上記の「疑義応答集」を撤廃し、「Q&A」を復活させることが先決問題ではないかと考える。なお、派遣法の改正（主として日雇い派遣の原則禁止に関するもの）に伴う派遣法施行令の見直しにより、旧 26 業務は現在では 28 業務となっている（派遣法施行令 4 条 1 項および 5 条を参照。旧 5 号業務 [事務用機器操作] は 4 条 1 項 3 号業務に変更）。

### 7. 高卒新卒者採用の仕組みの見直し

高卒新卒者と求人者のマッチングを促進する観点から、ハローワーク等を経由して高卒新卒者を募集する仕組みを見直すべきではないか。

標記の項目に関連して、平成 16 年 10 月 6 日に開催された規制改革・民間開放推進会議の雇用・労働WGでは、WGが提出した質問事項（4（3））について、厚生労働省が回答を資料の形で提出し、次のような質疑が行われている。

なお、当日の質問事項、厚生労働省提出資料および議事概要は、現在もネット上でその内容を確認することができる（掲載サイトは下記。念のため別添）

<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/old/minutes/wg/2004/1006/item01.pdf>

<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/old/minutes/wg/2004/1006/item03.pdf>

[http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/old/minutes/wg/2004/1006/summary041006\\_01.pdf](http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/old/minutes/wg/2004/1006/summary041006_01.pdf)

#### A 質問事項 4 (3枚目)

(3) 高校生の進路選択を支援するための職業紹介の民間開放について高校生に対する職業紹介は、現在、ハローワークの専管事項となっており、進路選択の支援を行う際に民間事業者が関わることのできる範囲が制限されているが、生徒と学校、ハローワークと民間事業者が連携して職業ガイダンスや生徒との面談、職業紹介までを一体的に行えるような体制を構築することが必要であると考えているが、貴省の見解如何。

#### B 厚生労働省の回答 (15頁)

- 1 高校生に対する職業紹介が「ハローワークの専管事項」であるという事実はなく、また、民間職業紹介事業者が高校生向けに職業紹介事業を行うことに何ら制限は設けられていないが、実態として、民間事業者を利用する高校や本分野に参入する事業者が少ないため、高校生の就職経路については、ほとんどが、学校又はハローワークを通じたものとなっている。
- 2 高校生向けの就職ガイダンスを民間事業者に委託し実施するなど、民間活力の活用を図ることについては各高校の判断事項である。
- 3 なお、「新規学校卒業者職業紹介業務取扱要領」により、新規高卒者を対象とする学校への求人申込に当たっては、ハローワークにおいて受付を行い、求人条件の確認等を行うこととしているが、民間職業紹介事業者への就職申込についてはそのような取扱いは行っていない。

#### C 関連質疑 第2回雇用・労働WG議事録 (17~20頁)

- 1 日時：平成16年10月6日 10:00~12:00
- 2 場所：永田町合同庁舎共用第1会議室
- 3 出席者：八代尚宏主査、小寫典明専門委員  
(参考人) (株)リクルート 鈴木敦雄氏  
(法務省) 略  
(厚生労働省)

職業安定局総務課	岡崎淳一課長 (現・厚生労働省職業安定局長)
〃 需給調整事業課	坂口 卓課長 (現・厚生労働省総務課長)
〃 雇用保険課	生田正之課長 (現・厚生労働省総括審議官)

岡崎課長：よろしいですか、続きでやりますか。4の(3)、15ページをお願いしたいんですけど。

八代主査：高校生のですね。

岡崎課長：高校生です。この、これについては、どうも若干誤解されているのではないかと私も思っておりますが、高校生の職業紹介をハローワークの専管ということで位置づけてる、ということは全くない、という風に思っております。

八代主査：何かハンコを押してもらわなきゃ駄目だという話を聞いたんですが。

岡崎課長：いや、それですね、3のところを書きましたが、これは学校との関係において、ハローワークで、学校の先生の方が必ずしも求人の確認その他が慣れてない、ということもあるのでハローワークでやっている。従いまして、民間が高校生向けの職業紹介をやられる際に、ハローワークが確認するとか、そういうことにはなっていませんし、民間がやられるかどうかについては、それは、私ども何の制約もしているつもりはないということです。

八代主査：それは学校の制約だ、ということなんですか。

岡崎課長：いえ、だから、やられてですね、求職者がどうやって来るかどうか、とかというのは、それは民間企業としてのやり方だけじゃないかと思うんですね。

八代主査：ただ、民間企業の話を書いたら、職安を通さなきゃ駄目だ、というということできいわけですね。

岡崎課長：もし、本当にそういう事実が色んなところであるということであれば、ですね。

八代主査：いや、これは幅広く聞いておりますので、そういうことを仰るなら是非通達を出していただきたいと思います。それはよろしいですか。

岡崎課長：それは、何らかの形で、誤解がないようにしたいと思います。

鈴木氏：ただ、求人事業主としては、当然ハローワークにその求人票を届け出て、受理印を押してもらった後に各高校に求人票を送るという、この流れはこれはこれであるわけですね。

岡崎課長：学校との関係ではあります。

鈴木氏：あります。

岡崎課長：学校との関係ですよ。

鈴木氏：例えばですね、民間の有料職業紹介事業者が、企業から求人を受理をすることは何の差し支えもなくできるということなんですよ。あくまでも高校に求人を申し込むときにはハローワークを通じてその求人を出すということなんですか。

岡崎課長：すみません、あの、民間事業者が、私どもとは関係なく求人を確保して、それを前提に、まあ学校が、じゃあその、うちの生徒をですね、求職者として登録してやってください、と言うかどうかは、それはもう高校の話ですから、私どもは口は出せませんが、そこで、高校の方がどうされるか、というのは高校の話じゃないかと。

一般に、高校とも関係なく、うちは高校生向けの求人がありますからどうぞ、こういう形で広く求職者を募集されるか、高校と何らかの関与をつけられるか、そこはまあ、やり方ですし、高校と関与をつけるかどうか、というのはそれは高校の話であって、私どもの話ではない、という風に思っております。

鈴木氏：例えば、高校生を採用したいという企業が、直接高校に求人票を出す場合はハ

ローワークさんを通じてちゃんと受理印を押してもらったものを各学校に送ります。  
これはこの流れでよろしいわけですね。

岡崎課長：そうです。

鈴木氏：ただ、一方、同時に、民間の事業者を使って高校生を採用する、というのはこれは全然問題なくできます。その場合には、ハローワークに求人を出す必要もなければ、所定の書式、求人票の様式を使う必要もない、ということでよろしいですか。

岡崎課長：そうです。

鈴木氏：これは非常にびっくりしました。長らくそういう風な認識をしてなかったもの  
ですから。

岡崎課長：ちょっと、そういう意味で、もし、どこかの局、あるいは、多くの局と言われ  
ましたけど、そういうあれがあるとすれば、それは誤解に基づくものだと思います  
ので、そこは私ども整理をちゃんとしなきゃいかんと考えています。

鈴木氏：ありがとうございます。

小寫専門委員：以前お願いしてやっていただいたこともあるのですが、解釈に疑義があ  
る場合には、ネット上でこのように解釈される、ということを示していただけませ  
んか。

岡崎課長：それは、どういう。

小寫専門委員：職業紹介関連だったと思いますけれど、派遣についてもあったように記  
憶しています。

生田課長：あの、いろいろな通知類ですね、民間の事業者の方も含めて、知っていた  
だいた方がいようなものについては、インターネット上で公開する、ということ  
を  
やっておりますけれども、そのこと自体は必要性があれば簡単にできますが。

小寫専門委員：違いますか？

生田課長：いや、どの程度の数の問題が起きているのか、状況につきまして、判断する  
必要もあると思いますので、ある程度の数の疑いがあるとすればですね、それは周知  
した方がいいということになると思います。それは、状況を見て対応していきたいと  
考えます。

ただし、このようなやりとりがあつたにもかかわらず、厚生労働省は次頁にあるような  
通知を毎年行っており、この点については改めていただく必要がある。

24 文科初第 1258 号

職発 0331 第 6 号

平成 25 年 3 月 11 日

主要経済関係団体代表者 殿

文部科学省初等中等教育局長

布 村 幸 彦

厚生労働省職業安定局長

岡 崎 淳 一

平成 26 年 3 月新規中学校・高等学校卒業者の就職に係る推薦  
及び選考開始期日等並びに文書募集開始時期等について（通知）

記

第 1 新規中学校・高等学校卒業者の就職に係る推薦及び選考開始期日等

1 推薦及び選考開始期日並びに採用内定 略

2 求人申込みの手続き等

- (1) 職業安定法(昭和 22 年法律第 141 号)第 27 条又は第 33 条の 2 の規定に基づいて、新規高等学校卒業者に係る求人申込みを受理する高等学校(中等教育学校を含む。以下同じ。)に求人申込みを行う場合においても、当面、適正な求人条件の確保、早期推薦・選考の防止及び円滑な労働力需給調整の実施等の見地から、求人申込みを行おうとする事業所は、当該事業所を管轄する公共職業安定所(以下[安定所]という。)に求人申込書を提出して、選考期日、求人条件等について適正であることの安定所の確認(求大票への確認印の押印)を受けた後、当該求人票により高等学校に求人申込みを行わなければならないこととすること。

したがって、この手続きによらない求人申込みがあった場合には、高等学校は、生徒の推薦を行わず、確認印の押印のある求人票の提出を求め、その提出後、推薦を行うものとすること。

- (2) 求人申込みの受理の期日等については、安定所の確認事務の的確な実施等適正な求人確保を図るため、次のとおりとすること。

ア 新規中学校卒業者に係る求人申込みの受理の期日等

- (イ) 安定所における求人申込みの受理は、平成 25 年 6 月 20 日から開始するものとする

(イ) 安定所の他安定所への求人連絡は、平成 25 年 7 月 1 日以降開始するものとすること。

イ 新規高等学校卒業者に係る求人申込みの受理の期日等

(ア) 安定所における求人申込みの受理及び確認のための求人票の受付は、平成 25 年 6 月 20 日から開始するものとすること。

(イ) 安定所が確認した求人票の求人者に対する返戻は、平成 25 年 7 月 1 日から開始するものとすること。

(ウ) 学校における求人申込みの受理は、平成 25 年 7 月 1 日以降開始するものとすること。

また、安定所で受理した求人の学校への提示についても、平成 25 年 7 月 1 日以降に行うものとすること。

(3) 求人活動のための学校訪問については、原則として安定所において確認を受けた求人票により学校に求人申込みを行った日以降に行うこととするが、学校の事前の了解の下に、安定所に求人申込みを行った日以降についても行うことができるものとすること。

3 就業開始期日

(1) 新規中学校卒業者の就業開始（実習、研修等を含む。）時期は、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 56 条の規定により平成 26 年 4 月 1 日以降とすること。

(2) 新規高等学校卒業者の就業開始時期については、卒業後とするよう事業所を指導すること。

4 選考の通知

選考後は、採用内定取消しが生じないよう十分配慮しつつ、できる限り速やかに採否を決定し、選考を受けた生徒にその旨を通知すること。

**第 2 新規中学校・高等学校卒業者の文書募集の取扱い**

1 新規高等学校卒業者を対象とする文書募集の取扱い

新規高等学校卒業者を対象とする文書募集の開始時期は卒業年の前年の 7 月 1 日以降とすること。

なお、文書募集を行う場合は次の条件によることとすること。

(1) 安定所において確認を受けた求人であって、当該求人の求人票記載内容と異なるものでないこと。

(2) 広告等掲載に当たっては、事業所を管轄する安定所名及び求人の求人番号を掲載すること。

【補遺】

※ 2頁 ③と④の間に追加

③-2 重点6分野に関する中間とりまとめ(平成13年7月24日、総合規制改革会議)

2. 職業紹介規制の抜本的緩和

雇用のミスマッチ解消を促進するためには、有料職業紹介事業に関し、求職者からも一定の枠組みの下で手数料を徴収できるようにすべきである(現在は芸能家・モデルからの徴収のみ認められている)。特に、いわゆるヘッドハンティングの対象となるような例えば一定以上の収入を得られる経営管理者層・プロフェッショナル等の求職者から徴収する手数料についてはその規制の撤廃について早急に検討を開始し年度内に結論を得るべきである。【平成13年度中】