

雇用 WG 報告書構成案

2013/05/14

(内閣府規制改革推進室において整理・作成)

I. 総論

1. なぜ「人が動く」ことが必要なのか

安倍政権では、労働、雇用問題への取り組みのキーワードとして、「失業なき労働移動」をキャッチフレーズとして掲げている。規制改革会議雇用WGにおいても、雇用改革の大きな目標として、希望を持ち、自らの意志で積極的に動く人を後押しする観点から「人が動く」ことを考えている。その背景としては、以下の3つの視点が挙げられる。

- デフレ脱却と賃金上昇に向けて
- 人口減少に負けない成長力強化に向けて
- 労働市場二極化是正に向けて

2. 雇用改革の「3本柱」

「人が動く」という目標の達成のために、雇用改革は具体的には、(1)正社員改革（多様で柔軟な働き方）、(2)民間人材ビジネス（有料職業紹介）の規制見直し、(3)セイフティネット・職業教育訓練の整備・強化、といった3つの柱によって構成される。

- 正社員改革
(労働時間は各論では触れずこの節で記載)
- 民間人材ビジネスの規制見直し
- セーフティネット・職業教育訓練の整備・強化
(職業教育訓練の整備・強化も各論では触れずこの節で記載)

別添1「雇用改革を支える3つのシナリオ」、「雇用改革の「3本の矢」の具体例」及び「雇用（規制）改革を行うに当たっての7原則」を元に作成

3. 雇用改革を行うに当たっての7原則

II. 各論

1. ジョブ型正社員の雇用ルールの整備

- (1) 日本の正社員の特徵
- (2) 無限定正社員のメリット、デメリット
- (3) なぜジョブ型正社員の普及が必要か
- (4) ジョブ型正社員の現状と問題点
- (5) ジョブ型正社員の雇用ルール整備のあり方

別添2を元に作成

(具体的な提案)

- ①労働条件の明示
- ②均衡処遇・相互転換の要請
- ③ジョブ型正社員の人事処遇ルールの検討
(別添3も添付)
- ④労使双方の納得性を高めるための対話の促進

別添2を元に作成

2. 有料職業紹介事業の見直し

- (1) 基本的な考え方
- (2) 国際比較の視点
(別添6の概要を記載)
- (3) 具体的な提案
(この節は、厚生労働省との意見の調整結果によって変更ありえる)

別添4を元に作成

3. 労働者派遣制度の合理化

- (1) 「常用代替防止」について
- (2) 国際比較の視点
(別添6の概要も記載)
- (3) 具体的な提案
(この節は、厚生労働省との意見の調整結果によって変更ありえる)

別添5を元に作成

雇用改革の「3本の矢」
一人が動くために

2013年3月28日
規制改革会議雇用WG第1回会合

規制改革会議・雇用WG座長 慶應義塾大学大学院商学研究科
鶴 光太郎

1. 雇用改革を支える3つの「シナリオ」

「シナリオ1」：デフレ脱却と賃金上昇のために

- ・ デフレ脱却は安倍政権最重要の経済政策テーマ
 - デフレ脱却は金融政策だけでは困難
 - デフレ脱却に向けて「金融政策」と「賃金上昇」が車の「両輪」になるべき
 - ただし、賃金上昇を企業に強制するのは副作用も大
 - 企業の収益増、生産性上昇が前提となるべき
- ・ 「失われた20年」の中で、企業は雇用を巡る調整に関して「数量調整」よりもあまりに「価格調整」＝賃金の抑制・低下及び非正規雇用の活用に頼り過ぎたのではないか？
 - 日本では90年代末以降に「名目賃金の硬直性」が喪失（黒田・山本(2006)）
 - 日本のマクロ経済の大きな特徴であった「春闘」という言葉も形骸化（基幹産業の賃金上げが国全体に均てんしていくプロセスの消滅）
- ・ 今こそ、「価格調整」に偏り過ぎた雇用を巡る調整のバランスを取り戻すべき時では？
 - 賃金を上げるのであれば、雇用の柔軟性を高める政策を実行すべき（6重苦の1つである労働規制への対処）
 - キーワードは「人が動く」。希望を持ち、自らの意志で積極的に動く人を後押しする
- ・ 「人が動く」は三位一体で（雇用改革の「3本の矢」）
 - 「出」（企業から人が動く→正社員改革）、
 - 「入」（企業に人が入る→ジョブマッチング・ジョブサーチの効率化を目指した民間人材ビジネスの規制見直し）
 - 「中」（就業までのサポート→セイフティネット・職業教育訓練の強化）

「シナリオ2」：人口減少に負けない成長力強化のために

- ・ 長期的な観点からは、人口減少社会への対応が重要
- ・ 成長力強化のためには、女性・高齢者等の労働参加促進と就労者すべての生産性向上が

必要

- ・ 女性・高齢者の労働力率を高めるためには、ワーク・ライフ・バランス等に配慮した多様な働き方を（ただし、あくまでも労働者の納得感・やる気・能力を高めるための多様化を）
- ・ 生産性向上のための2つの方策
 - 人的資本（教育・能力開発）強化
 - 資源の再配分、特に、労働再分配(labor reallocation)の促進→つまり、「人が動く」必要

「シナリオ3」：労働市場二極化是正のために

- ・ 非正規雇用が雇用全体の三分の一に→労働市場の二極化が深刻化
- ・ 有期雇用など正社員になれなかった不本意な非正規雇用の増大、雇用形態による処遇格差
- ・ 非正規雇用の増大は、訓練・能力開発機会の減少等による生産性低下や、社会的一体性の喪失につながる恐れも
- ・ 正規雇用への転換サポート、合理的理由のない不利益取扱い禁止など、非正規雇用対策を進める必要があるが、正規雇用への改革も含めて行わなければ二極化の抜本的な解決なし→「人が動く」必要

3つの「シナリオ」いずれも、「人が動く」ことがカギ

2. 雇用改革の「3本の矢」の具体化例

（「ワーキング・グループの検討項目」（第4回規制改革会議(2012/3/12、資料2)の雇用分野の課題番号の当てはめ）

(1) 正社員改革

解雇ルールのあり方

- 「多様な形態による労働者に係る雇用ルールの整備」：勤務地や職種が限定されている労働者についての雇用ルールの整備（1（2））←優先的検討事項
- 「労使双方が納得する解雇規制の在り方」：解雇に係る規制の明確化、解雇が無効であった場合の救済の多様化（8）

●今後の議論のポイント：

- ☆ 正社員の次の3要素（「鉄の三角形」のように相互の補完性が強い）のどれから改革の「突破口」を切り開くのか
 - (1)「無限定社員」（将来の職務・勤務地等の無限定）⇒ 地域・職務限定型正社員の雇用ルール整備
 - (2)期間の定めのない雇用（無期雇用）⇒ テニユア制度（数年の有期契約で能

力が認められれば正社員に転換する仕組み)、試用期間の雇用ルール整備
(3)解雇権濫用法理による解雇ルール(労働契約法第16条とこれまでの判例ルール) ⇒整理解雇四要件のあり方、「解雇補償金制度」の創設

労働時間規制見直し

- 「働きやすい労働環境整備」:企画業務型裁量労働制の見直し、フレックスタイム制の見直し等(1(1))

(2) 民間人材ビジネスの規制見直し

- 「労働者派遣制度の合理化」:労働者派遣制度の運用の明確化、派遣対象業種の見直し等(3~5)
- 「有料職業紹介事業の見直し」:有料紹介職業事業における年収要件の引下げ、「経営管理者」の限定柔軟化(6) ←優先的検討事項

●今後の議論のポイント:

- ◇ 職業紹介や派遣事業の在り方・位置づけの根本的な見直し
 - 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)」という考え方を見直す必要があるのではないか
 - 派遣業者は悪質であるという「性悪説」を見直す必要があるのではないか
 - ハローワークと民間人材ビジネスの補完関係を強化すべきではないか

(3) セーフティネットの整備、職業教育訓練の強化

- 規制改革というより制度設計・予算措置の問題

3. 雇用(規制)改革を行うに当たっての7原則

原則1 経済成長に資する改革

原則2 最終的に労使双方の納得感とメリットを生む改革(労使片方のみに「しわ寄せ」する改革は行わない)

原則3 国際比較からみて合理性を有する改革(国際先端テストの導入)

原則4 制度としての整合性・一貫性のある改革(労使の妥協、取引による制度の複雑化、不整合を排除)

原則5 官と民が排他的ではなくそれぞれが補完的な役割を果たすような改革

原則 6 国の画一的な規制よりも多様で自律的な働き方をサポートする労使間、業界における分権的・自主的なコミュニケーション・手続き・取り決めに促すような改革

原則 7 合理的な理由のない差別的又は不利益な取扱いを許さない改革

4. 今後の進め方・検討課題の仕分けについて

(1) 優先的検討事項

- ▶ 正社員改革を考える場合、日本の場合、諸外国との異なる点は、正社員が無限定社員という性格が強い点であり、それをいかに限定化し、多様な雇用形態を作ることが正社員改革の第1歩。
- ▶ したがって、限定正社員の雇用ルール整備から議論に入る。
- ▶ 産業競争力会議等で雇用ルールの議論が行われていることを考慮しつつ、検討事項の議論を行う。
- ▶ このテーマについては、必要に応じ本会議でも議題として取り扱う。
- ▶ もう一つの優先的検討事項である有料職業紹介事業の見直しについては、ハローワークとの連携、協力関係の強化という視点も重視しながら、必要な規制見直し議論する。

(2) その他の検討事項

- ▶ 企画業務型裁量労働制の見直し、フレックスタイム制の見直し等（1（1））と「労働者派遣制度の合理化」（3～5）については、「常時受付案件」として扱い、迅速に対応していく。
- ▶ ワーキング・グループの案件として扱う際には、労働者派遣制度については、現在、厚労省の研究会で検討が進められており、厚労省担当部局からヒアリングを行う。労働時間規制についても、今後、ワーキング・グループの案件として扱う場合には、ワークライフバランスの観点や時間外労働の補償のあり方（金銭補償から休日代替へ、労働時間貯蓄制度の整備）も同時に検討すべき。また、各種適用除外・裁量労働制の整理統合を検討すべき。

以上

ジョブ型正社員の雇用ルールの整備について(改訂版)

規制改革会議雇用WG座長 鶴 光太郎

1. 日本の正社員の特徴

- ・ 正社員とは、(1)期間の定めのない雇用（無期雇用）、(2)フルタイム、(3)直接雇用（雇用関係と指揮命令関係が同一）といった要素で特徴付けられる。
- ・ 日本の正社員の場合は、加えて、無限定社員という性格が強い。
- ・ 無限定社員とは、(1)職務、(2)勤務地、(3)労働時間、などの制約、限定がない社員。つまり、将来、職種、勤務地の変更、残業などの命令があれば基本的に受け入れなければならないという「暗黙の契約」が上乗せされている社員。
- ・ 入社した企業の一員となるのが大きな意味を持つため、メンバーシップ型社員、就社型社員ともいえる。
- ・ また、無限定な働き方ができるという意味で正社員は男性中心であり、女性が家事に専念するという家族単位の犠牲・協力が前提にあった。
- ・ さらに、男性が一家の大黒柱として家族を養い続けなければならないという意味で賃金制度も生活給的(年功的)性格が強かった。
- ・ 日本の正社員は、(1)無期雇用、(2)無限定社員、(3)解雇ルール（解雇権濫用法理）が密接かつ強力な補完関係（「鉄の三角形」）
- ・ 一方、欧米では、アメリカ、ヨーロッパにかかわらず、ジョブディスクリプション（履行すべき職務の内容、範囲）が明確であり、職務限定型が一般的であり、それに付随して一般社員にとって勤務地限定、時間外労働なしが前提。一方、幹部（候補生）ほど、無限定社員に近くなるというイメージ。また、欧米で職務限定型が一般的であることは歴史的な社会背景があることにも留意する必要あり。

2. 無限定正社員のメリット、デメリット

メリット：

- ・ 企業側からすれば解雇をしなくても、配転や労働時間による雇用調整が可能という意味で柔軟性大
- ・ 企業特異な投資が促進
- ・ 仕事に幅が生まれ、従業員のモチベーションにも好影響
- ・ 新卒一括採用を通じたスタートラインにおける従業員のなるべく公平な扱い
- ・ 配転等を通じて企業の部門間のコーディネーションが良好
- ・ 労働者からみれば無限定な働き方に即した雇用保障、待遇（年功賃金、退職金等）を獲得

デメリット：

- ・ 労働者からみれば不本意な転勤や長時間労働を受け入れなければならないことで家族やワークライフバランスが犠牲に

- ・ 雇用保障や待遇が手厚い分、企業は正社員採用に慎重になり、雇用の不安定な有期雇用が増加
- ・ 無限定正社員は「なんでも屋」になってしまい、特定の能力・技能が身に付きにくく、キャリア形成が難しい。
- ・ このため、転職が難しく、外部オプションが限定され、自己のキャリアの可能性を広げることができない。

3. なぜジョブ型正社員の普及が必要か

ジョブ型正社員とは？

- ・ 無限定正社員に対し、(1)職務が限定されている、(2)勤務地が限定されている、(3)労働時間が限定されている（フルタイムであるが時間外労働なし、フルタイムでなく短時間）、いずれかの要素（または複数の要素）を持つ正社員を**ジョブ型正社員**と呼ぶ。
 - 注：ジョブ型という言葉は元々職務限定型の意味合いが強いが、下記の厚労省調査によれば、なんらかの限定が行われている正社員の内、職務限定型が8～9割を占めており、それに付随して、勤務地や労働時間が限定される場合も多いのでここではジョブ型という言葉で代表することにする。

日本においてジョブ型正社員の普及・定着が必要な理由

- ・ **非正社員の雇用安定**
 - 正規・非正規の労働市場の二極化が問題となる中で、その間に多様な（多元的な）雇用形態を作ることにより、有期雇用から無期雇用への転換をより容易にし、雇用の安定化を高める。
 - 正社員を希望する不本意型非正社員も、雇用の安定から期間の定めのない契約(無期雇用)への移行を望んでいる場合も、転勤や残業が強制されるような無限定な働き方を望んでいるとは限らない。
- ・ **ファミリーフレンドリーでワークライフバランスが達成できる働き方の促進**
 - 無限定社員のワークライフバランス等の推進が必要であることは言うまでもないが、勤務地限定型や労働時間限定型をライフサイクルに応じて選択できることで、子育て・介護との両立やワークライフバランスをより達成しやすい働き方がより可能となる。
- ・ **女性の積極的な活用**
 - 正社員として登用され、昇進していくためには暗黙的に無限定な働き方が要請、期待されてきたため、特に既婚女性にとっては不利であった。特に、地域限定型、労働時間限定型の正社員が普及することで女性の労働参加の促進、優秀な女性の活躍の場の広がりが期待できる。
- ・ **相互転換によるキャリアの継続**
 - 同一の企業で無限定型とジョブ型を相互に移動することが可能になれば、特に、女性の

場合、無限定型で入社した社員が子育て期には勤務地や労働時間限定型になり、その後、また無限定型に戻ることが可能となり、キャリアの継続に大きな効果が期待される。

- ・ **自己のキャリア・強みの明確化と外部労働市場の形成・発達**

- 特に、職務限定型正社員の場合、自分のキャリア、強みを意識し、価値を明確化させながら働くことで外部オプションを広げ、転職可能性も高まり、それが現在の職場での交渉力向上にもつながるため、将来に向けたキャリアを意識しながら「未来を切り開く働き方」を実現できる（ただし、職務の幅については、無限定型の場合、能力向上やモチベーションとも関連していたことに留意が必要）。
- 職務限定型正社員が普及することで外部労働市場(転職市場)も拡大し、「人が動く」ことがより容易に。そうした動きが出てきて初めて職業能力評価システムなどの整備を同時並行的に進めることが可能に。

4. ジョブ型正社員の現状と問題点

現状：

- ・ 厚労省の多様な正社員に関する企業調査（2011年、1987社、正社員300人以上）によれば、対象企業の51.9%が多様な正社員（ジョブ型正社員）を導入している。従業員数で見れば、正社員全体の32.9%が多様な正社員であり、その内、職務限定が28.0%、労働時間限定が3.4%、勤務地限定が8.9%である（それぞれ重複あり）。
- ・ 就業規則や労働契約で限定が明確化されていない場合が多い。
 - 職務限定型で就業規則や労働契約で仕事の範囲が確定しているのは21.2%。
 - 勤務地限定型で就業規則や労働協約で勤務地になんらかの限定があるのは15.6%。
- ・ 事業所閉鎖、事業や業務縮小の際の人事上の取り扱いは通常の前社員と同じ場合が多い。
 - 職務限定の場合、通常の前社員と同じであるのが76.6%。
 - 勤務地限定の場合、通常の前社員と同じであるのが63.0%。
- ・ 多様な正社員の賃金は通常の前社員の8～9割未満が最も多い。
- ・ ジョブ型正社員についての契約解除（雇用終了）についてのこれまでの裁判例をみると、いわゆる整理解雇の四要件（要素）¹の判断枠組を基本的に維持しつつも、職務（職種）や勤務地が限定されている点を考慮し、無限定前社員とは異なる判断を行い、解雇を有効とする事例がみられる。

問題点：

¹ ①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性、④手続の相当性

- ・ 対象企業の半分が導入するなどジョブ型正社員の導入は進んできているが、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。
- ・ 一方、労働契約で明確化されている場合でも実際の運用が属人的になっている可能性ある（ジョブ型であるに能力が高いためなし崩し的に働き方が無限定になっていたり、無限定社員がいずれかの点で限定的な取り扱いを受けているような場合）。
- ・ ジョブ型正社員に対しその特性に沿い、無限定正社員と異なる取り扱いがなされれば、企業は更にジョブ型正社員を増やせるであろうが、リスクに敏感になり、及び腰になっている面も。

5. ジョブ型正社員の雇用ルール整備のあり方

基本的考え方：

- ・ 就業規則や労働契約でジョブ型正社員の内容を明確化する。
- ・ 無限定正社員とジョブ型正社員との間の均衡処遇を図る。
- ・ ジョブ型正社員の特性に適合的な人事処遇ルールの形成を図る。とくに事業所閉鎖、事業や業務縮小の際の人事上の取り扱い等についてその特性に沿った取扱いができることについて法的ルールの確認・整備を行う。

具体的な提案：

(1)労働条件の明示

- ・ ジョブ型正社員の雇用形態を導入する場合は、就業規則においてジョブ型の具体的な契約類型を明確に定める。
- ・ ジョブ型正社員を実際に採用する場合、その契約類型であることを契約条件として書面で交わす。
 - 具体的には、現行の労働基準法 15 条による労働条件明示義務と重要な労働条件の書面による通知とジョブ型正社員の契約条件の書面化との関係を整理する必要あり。
 - 合わせて、労働契約法 4 条 2 項による労働条件明確化のための書面による要請が必要。
 - 労働基準法 15 条、労働基準法施行規則 5 条によれば、「労働契約の期間に関する事項」、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」などを労働者に通知する義務があるが、現状では、実際の人事管理の運用を前提に、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」については、当面のものと解するという解釈がされている。
 - そこで、この現行規定をより整備して、無限定正社員かジョブ型正社員かを明示し、かつ、ジョブ型社員の「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」を詳細に特定すること求めてはどうか。
 - 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。ジョブ型正社員については、かりに労働条件が変更された場合にも、変更された労働条件を書面で明示し、その契約内容を明確にする必要がある。そこで、ジョブ型正社員の労働条件変更時の労働条件明示に関する法規定を整備する必要があるのではないか。

(2)均衡処遇・相互転換の要請

- ・ 労働契約法 3 条 2 項が、就業の実態に応じた均衡を考慮して労働契約を締結・変更することを求めていることを踏まえると、無限定正社員とジョブ型正社員との均衡処遇についての法的ルールを定める必要がある。すでに、労働契約法 20 条が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し、その判断にあたって、当該労働者の職務の内容及び配置の変更その他の事情を考慮することとしていることは、職務の範囲やその変更の可能性の違い等を考慮して労働条件の相違の不合理性（処遇の均等・均衡が実現されているか）を判断することを想定している。このような均衡処遇の判断の手法は、職務の内容及び配置の範囲、労働時間などが異なる無限定正社員とジョブ型正社員についてもあてはまりうるものであり、ジョブ型正社員の労働条件等についてその実態に応じた均衡処遇を求めることは、労働契約法 3 条 2 項の要請とあわせて、当然に求められるものである。従って、労働条件の明示によって、無限定正社員とジョブ型正社員とを明確に区別することを前提として、有期労働契約についての労働契約法 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）を定めることを検討することが必要ではないか。
- ・ 今後、有期労働契約から無期転換する労働契約について、ジョブ型正社員が利用される可能性が高いことから無限定正社員とジョブ型正社員との均衡処遇が要請されるのではないか。
- ・ また、無限定契約とそれぞれの限定契約との相互転換に関する規定を設け、契約形態相互間の壁を低くしながら、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選択を可能とする法的基盤を整備してはどうか。

(3)ジョブ型正社員の人事処遇ルールの検討

基本的認識：

- ・ いかなる契約形態をとるかは、基本的に当事者の自由である。その中で、ジョブ型正社員の形態をとり、それを普及・定着させていくためには、労働契約において職務または勤務場所などを定めることにとどまらず、人事処遇全般のルールを定める必要がある。従来の就業規則は、無限定正社員の働き方を前提としたルールが多く、ジョブ型社員にはなじまない規定が多いからである。とくに、人事異動、時間外労働を含む時間管理、雇用の終了などについて、ジョブ型社員の働き方に即したルール作りが求められる。
- ・ 例えば、ジョブ型正社員については、職務や勤務地を変更する配転、約定された労働時間を超える残業、人事上の能力評価等の点で企業の人事権が制約される可能性がある反面、職務や勤務地が消失した際の取扱いについては、無限定正社員とは異なる人事上の取扱いをすることが考えられる。なお、ジョブ型社員の契約内容が変更される場合には、必ず書面によって労働契約を書き換え、絶えずジョブ型社員の契約内容を明確にすることが求められる。
- ・ また、従来の人事処遇に関する判例法理が、企業が無限定社員について行ってきた人事管理ルールを色濃く反映したものであることを考慮すると、ジョブ型社員の普及は、判例法理の見直しにつながっていくと思われる。しかし、判例法理の変化を漫然と待つのではなく、それをリードできるようなジョブ型社員の働き方にふさわしい労働契約紛争の解決ルールを検

討することが必要であろう。

具体的対応：

- ・ ジョブ型正社員の働き方については、企業や従業員へのヒアリングを通じて成功事例を収集した上で、職務の具体的な内容・定め方、賃金体系、時間管理、人事評価・異動などの雇用管理について、留意点やモデルの提示を行う。また、ジョブ型正社員にのみ適用される労働条件については、就業規則において規定するなどの整備が必要である。
- ・ 勤務地限定型、職務限定型正社員については、限定された勤務地、職務が消失した場合を解雇事由に加えることを労使で話し合うことを促すことが考えられる。
 - 具体的には、就業規則の解雇事由に「就業の場所及び従事すべき業務が消失したこと」を追加することが可能であること確認してはどうか。
- ・ ジョブ型正社員の場合、限定された勤務地・職務が消失した場合における解雇権濫用法理（労働契約法 16 条、特に整理解雇四要件）の適用については、これまでの裁判例を参照しつつ、多様な実態に応じた解雇の合理性・相当性に関するルールを整理する。
- ・ その上で、限定された勤務地・職務が消失した場合、解雇が客観的合理性と社会的相当性を持つには更にいかなる要件が少なくとも必要であるか、労使および司法の間のコンセンサスを形成していくことが重要であり、かつ現実的にも有効ではないか。さらに、法解釈、必要な要件について一定のコンセンサスが得られればなんらかの形で方向性を示すべきではないか。
 - 規制改革会議雇用WGで議論のためのたたき台を作ってはどうか。
 - 法解釈等について最終的に立法事項とするのが難しければ、解釈通達などで明文化してはどうか。
- ・ なお、現在の判例法理では、労働者の能力や適格性の低下・喪失を理由とする解雇の合理性・相当性の判断においては、無限定正社員の場合、そのときに従事していた職務を遂行する能力ではなく、会社のなかで従事可能な職務がそれ以外にもないかが問われることが多いのに対し、ジョブ型正社員の場合、労働契約上限定された職務を遂行する能力が失われたかが主として問われており、この点を確認することが考えられる。

(4) 労使双方の納得性を高めるための対話の促進

- ・ 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。
- ・ 同一企業で無限定正社員を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から考えて、労働者の同意を要することを確認してはどうか。

以上

(参考) 関連法令

労働基準法

(労働条件の明示)

第十五条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

労働基準法施行規則

第五条 使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については、使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

二 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

三 賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

四の二 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

五 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項

六 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項

七 安全及び衛生に関する事項

八 職業訓練に関する事項

九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

十 表彰及び制裁に関する事項

十一 休職に関する事項

労働契約法

(労働契約の内容の理解の促進)

第四条 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

2 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。

(解雇)

第十六条 解雇は、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。

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

【ジョブ型正社員についての裁判例に基づく解雇ルール（勤務地や職務が消失した場合）】

04/28

ジョブ型正社員について、限定された勤務地・職務が消失した場合の解雇に関する裁判例をみると、いわゆる整理解雇の四要件（要素）の判断枠組を基本的に適用しつつも、職務（職種）や勤務地が限定されている点を考慮し、無限定正社員とは異なる判断を行い、解雇を有効とする事例が多くみられる。具体的には、勤務地や職務が限定されている場合には配置転換の余地が限られていることが多いため、解雇回避努力ありとする（または解雇回避努力の有無を問わない）事例が多くみられる。また、勤務地や職務が廃止された場合、対象となる労働者全員を解雇する場合には、人選の基準・適用の合理性ありとする（または人選の合理性を問わない）事例も多い。そのような場合には、恣意的な人選はなされていないと考えられるからである。

これに対し、人員削減の必要性（工場閉鎖や職務ポスト廃止等の経営上の必要性）は、ほぼすべての事案で問われている。これは、解雇の真の意図が勤務地・職務の廃止といった経営上の理由にあったのか、勤務地・職務の廃止を口実として当該労働者を職場から排除することに解雇の真の意図があったのではないかを問うための要件〔要素〕であると考えられ、裁判所が会社の経営判断に深く立ち入ってその合理性を判断しているわけではない。また、手続の相当性も、ほとんどすべての事案で問われている。解雇の合理性・相当性を判断する重要な要件〔要素〕として、解雇の際に労働組合や労働者に対し納得が得られるような丁寧な説明・協議を行うことが求められている。このような解雇の際の説明・協議とともに、事前の手続き（契約類型についての就業規則への記載、労働契約における契約類型の書面での明示、就業規則への解雇事由の追加、契約類型の特性についての労働者への丁寧な説明）も、労働者の納得性を高めるために必要と考えられる。

以上の点を要約すると、次のようなルールが考えられる。

■ どの場合でも必要なポイント

- 経営上の必要性（勤務地・職務廃止の必要性）に基づく解雇であること
- 労働組合や労働者の納得を得られるように説明・協議を行うこと

■ 状況によって必要となるポイント

- 配置転換等による雇用維持の余地がある場合、その可能性を検討していること
- 勤務地・職務廃止の対象者全員を解雇するわけではない場合、被解雇者の人選が合理的になされたこと

解雇の合理性・相当性は、以上の諸点等を総合的に考慮することによって判定される。なお、無限定正社員が一時的にジョブ型正社員に転換している場合には、上記のルールが適用されるわけではなく、一般的な整理解雇法理によって判断がなされることになる。

有料職業紹介事業の見直し

2013/05/09

規制改革会議雇用WG

1. 基本的な考え方

「人が動く」、「失業なき労働移動」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。その意味で、ハローワークとともに有料職業紹介事業は大きな役割を担っており、両者が補完的・協力的な関係を構築するとともに、後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。

2. 国際先端テストの視点

- ・我が国の規制環境を世界最先端にするとの観点から、有料職業紹介は国際先端テストを行う項目の1つとして規制改革会議で決定。
- ・世界最先端の規制環境を目指すという観点からは、2002年以降のハルツ改革により、(1)民間職業紹介事業の許可制の廃止、(2)求職者からの手数料徴収の原則自由化、(3)職業紹介バウチャー制度の導入、を実施したドイツが参考になると考えられる。

3. 具体的な提案

- ・我が国の規制環境を世界最先端にするという観点からは、ドイツが行った有料職業紹介に係る上記3つの改革を日本も実施すべきではないか（できない場合は、その明確な理由をご提示いただきたい）
- ・ILO181号条約に批准している立場でも、許可制を届出制に変えることは可能である。求職者からの手数料を徴収していないことを前提に、原則、届出制にするべきではないか。
- ・上記のような規制改革が困難と判断される場合は、有料職業紹介事業の役割が最大限発揮されるような規制見直し、環境整備については何が必要かご提示いただきたい。

以上

労働者派遣制度の合理化について

2013/05/09

規制改革会議雇用 WG 座長

鶴 光太郎

1. 「常用代替防止」について

- ・ 労働者派遣法制定（1985 年）に当たって、正社員の仕事を奪わないようにする（「常用代替防止」）ため、期間という視点からは「臨時的・一時的」、業務という視点からは「専門業務」およびもともと正社員雇用になじまない「特別の雇用管理を行う必要がある業務」という限定を入れた規制を導入した。
- ・ 以後、労働者派遣法の改正は規制緩和を中心として進められたが、「臨時的・一時的」、「専門業務」、「特別の雇用管理を要する業務」という大前提は変わらぬまま、法改正が行われてきた。
- ・ しかし、労働者派遣法の規制の根拠である「常用代替防止」については、以下のような問題点がある。
 - 常用労働者の概念があいまいである（ただし、労働者派遣法制定当時の状況を考えれば無限定型正社員を想定しているものと考えられる）。
 - 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必ずしも相容れない。
 - 労働者派遣法が制定された 80 年代半ばは正社員が 8 割超を占めていたが、非正社員が 4 割近くになった現在、事後的にみれば「常用代替」が既に広範に進展してきたといえる。だとすれば、これまで通りの手法でこの政策目標を追求することは意味を失っているといえるのではないか。
 - かりに、「常用代替防止」が「不安定雇用の拡大防止」という点で意味のある政策目標だとしても、他の非正規雇用については他の手法で「不安定雇用」対策が講じられており、労働者派遣という雇用形態についてのみ「常用代替防止」という観点から規制を行うことは、政策としての一貫性を欠き、政策目標そのものを不明確なものとしている。
 - 今日からすると、企業が利用している派遣業務のなかには、「特別の雇用管理を要する業務」と位置づけることができる業務もあるのではないか。また、従来「専門業務」とされてきた業務のなかにも同様に「特別の雇用管理を要する業務」と位置づけることができる業務もあるのではないか。
- ・ 労働者派遣法の「常用代替防止」という政策目標がその妥当性を失っているとすれば、それに代わる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ながら、「臨時的・一時的」、「専門業務」、「特別の雇用管理を要する業務」という労働者派遣法の規制体系を抜本的に見直すことが考えられるのではないか。

2. 国際的な視点からの評価（「国際先端テスト」）

- ・ 「常用代替防止」というのが労働者派遣の規制の根拠になっている国は日本を含め少数。
 - 事由で制限（フランス）、派遣労働者投入に事業所委員会の同意必要（ドイツ）
- ・ 専門的な業務とそれ以外の業務というように業務区分により規制の異なる国は日本以外に類がないのではないか。

- ・ いくつかの業種・業務（建設、港湾、警備等）においてアドホックに派遣労働が禁止されている国は日本以外に類がないのではないか。
 - 業種・業務による禁止は諸外国ではあまりみられず、近年撤廃される傾向。安全衛生リスクを理由とする危険有害業務などがみられる程度（派遣労働が制限・禁止されている例 ドイツ：建設業、フランス：核物質・放射性物質のある危険業務等、ベルギー：危険業務と公的部門、ポルトガル：建設業が危険業種として指定）。この意味で、派遣労働者に対する特別な安全教育の実施は検討の余地がある。
- ・ 派遣期間に制限を加えている国も日本以外ではほぼ南欧諸国に限定されており、またその趣旨は不安定雇用の防止（派遣労働者の保護）にあるのではないか（フランス、ベルギー、ポルトガル、ギリシャなど）

3. 求められる改革の視点

基本的な考え方：

- ・ 歴史的経緯やこれまでの大きな環境変化、諸外国の状況などを勘案すると、労働者派遣法の規制の根幹である、「臨時的・一時的」、「専門業務」、「特別の雇用管理を要する業務」という視点による規制手法について、できるだけ簡素でわかりやすい仕組みに改めるべきである。

具体的な提案

(1) 業務区別の撤廃

- ・ 「26業務」と「自由化業務」の区別を撤廃してはどうか。
 - 「26業務」、付随業務への該当がわかりにくく、現場での混乱が大きい。
- ・ 現在の「派遣」と「請負（業務委託）」の区別も極めて形式的で技術的な基準によるものであり、法潜脱行為を招きやすいものとなっているため、規制の趣旨と実態にあったものに見直しを要するのではないか。

(2) 派遣労働者保護の観点から「派遣労働の濫用防止」の明確化

- ・ 派遣労働への規制根拠としては、「常用代替防止」よりも派遣労働者の保護という立場から「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）を新たに明確化すべきでないか。
- ・ 労働者派遣事業制度は従来通り、「臨時的、一時的な需要への対応」「専門的能力の活用」「特別の雇用管理を要する業務についての利用」と位置付けるとしても、それは「常用代替防止」ではなく「派遣労働の濫用防止」の観点から規制を行うという方向で制度や解釈の変更を行うべきではないか。

(3) 「人」をベースにした派遣期間の上限設定

- ・ 業務に応じて派遣期間の上限を設定する現行の規制手法（具体的には、専門的業務（「26業務」）や特別の雇用管理を要する業務に係る派遣は上限期間を設定せず、それ以外の業務については、臨時的・一時的業務として最大3年までという派遣期間の上限を設定）は、例えば3年の派遣期間の後、3か月間の直接雇用や業務処理請負という形式的な処理（クーリング期間）を挟んで、再び派遣労働

者を利用するという法潜脱行動を生み、常用代替防止や不安定雇用防止という政策目標を実現するものとして実効的に機能してきたとはいえない。このようなこれまでの規制手法に代えて、派遣労働者の保護という視点から、同一の派遣労働者（派遣元で無期雇用のものを除く）について同一の派遣先での派遣期間の上限（例えば 3 年）を設け、派遣という形態で派遣労働者が特定の派遣先に常用的に利用されるという派遣労働の濫用的利用を防止するという手法をとることが考えられるのではないか。

- また、派遣労働者（派遣元で有期雇用の場合）に対して派遣期間の上限を特別に定めるのではなく、有期労働契約者として 5 年を超えれば無期契約に転換する仕組み（労働契約法 18 条）に基づき、派遣元での雇用期間に応じて雇用の安定（無期化）を図るという選択肢もあるのではないか。
- あわせて、有期労働契約（派遣元での有期雇用を含む）の場合、失業リスクが高まる分、雇用保険の保険料（使用者負担）を引き上げ、社会的リスクに見合った保険料の公平負担を図ることにより、有期労働契約や派遣労働の濫用的利用を防止することを検討すべきではないか。

(4) 均等・均衡処遇の推進

- ・ 「常用代替防止」については、かりに「不安定雇用の拡大防止」という意味でその意義は失われていないとしても、これまでのような実効性に欠ける業務（「臨時的・一時的」、「専門性」、「雇用管理の特殊性」）の視点からの入口規制・期間規制という手法をとるべきではなく、むしろ、EU 諸国のように均等・均衡待遇を事実上の常用代替の歯止めとしてなるように法整備を図るべきではないか。
- 「人」をベースにした派遣期間の上限設定は「人」を交代させることにより永続的に派遣を続けることができ、「常用代替防止」に反するという意見も考えられる。この問題については、これまでのような実効性に疑問のある規制手法ではなく、均等・均衡処遇を基盤とした対応（および上記の雇用保険料の公平負担等の政策的措置）をとることで、派遣労働の濫用的利用を防ぎ、ひいては「常用代替防止」にも資すると考えられる。

【国際先端テスト シート】（労働者派遣制度の合理化）（注1）

(1) 制度比較（5か国と比較）（注2）

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	ベルギー
1. 派遣禁止業務	原則自由 例外的に、港湾運送、建設、警備、一定の医療関連業務などについて禁止	自由	自由	原則自由 例外的に、建設業の現場への派遣は原則禁止（ただし、一般的拘束力のある労働協約が適用される場合は可能。）	原則自由 例外的に、行政命令により定める危険作業（特定の化学物質が放出される現場での業務等）について禁止	原則自由 例外的に、特定の危険業務及び公的部門における利用は禁止。労働協約上は、引越業や家具倉庫業、内陸水路業務におけるブルーカラーの派遣労働者の利用を禁止。
2. 対象業務の派遣期間の制限	①自由化業務 原則1年、最長3年 ②専門26業務 なし※ ※専門26業務の付随的業務に費やす時間が1日当たり又は1週間当たりの就業時間数の1割を超える場合や、専門26業務に従事する者が自由化業務に従事した場合 原則1年、最長3年	なし	なし	なし※ ※2002年改正の際に廃止。また、2011年改正で、法第1条に「労働者派遣は一時的であること」を規定	原則として、下記の理由に限り派遣労働者の利用が認められており、理由に応じ上限が異なる。 ①休暇・病欠等による一時的欠員の代替：1年半もしくは被代替者の復帰まで ②一時的な業務の急増：1年半 ③季節労働：業務終了まで	原則として、下記の理由に限り派遣労働者の利用が認められており、理由に応じ上限が異なる。 ①常用労働者の一時的休業代替：当該休業期間中 ②契約終了労働者の一時的代替：6ヶ月※1 ③一時的業務：3ヶ月 ④一時的な業務の急増：労使合意※2 ※1. 労使合意によりさらに最長6ヶ月延長可 ※2. 労組代表がない場合は、仲裁機関等への届出を条件に、6ヶ月×2回
3. 「派遣労働者を特定することを目的とする行為」の制限	派遣先において、事前面接、履歴書送付の依頼、あるいは年齢制限など派遣労働者を特定することはできない。	なし	なし	なし※ ※制限はないが、派遣先が労働者派遣契約に記載した職務内容、職務に必要な資格などに基づいて、派遣元が派遣する労働者を決定する	なし	
4. 備考（必要に応じ記載） ※失業率は、2002年～2012年の幅	■労働組合：企業別 ■失業率：低～中（3.9%～5.4%）	■上記以外の仕組み：派遣元と派遣先ともに使用者責任を分担する「共同使用者」制 ■労働組合：産業別 ■失業率：中～高（4.6%～9.6%）	■上記以外の仕組み：派遣先労働者との均等待遇原則を規定 ■労働組合：産業別・職種別 ■失業率：中～高（4.7%～8.1%）	■上記以外の仕組み：派遣先労働者との均等待遇原則を規定 ■労働組合：職種別・産業別。派遣労働者を利用する企業の事業所委員会が、当該利用に係る共同決定権限を有する ■失業率：高（5.9%～10.7%）	■上記以外の仕組み：派遣先労働者との均等待遇原則を規定 ■労働組合：職種別・産業別 ■失業率：高（7.4%～9.4%）	■上記以外の仕組み：派遣先労働者との均等待遇原則を規定 ■労働組合：職種別・産業別 ■失業率：高（6.9%～8.4%）

(注1) 中間報告であるため、今後の追加修正があり得る。

(注2) 雇用・労働分野は、各国とも労使の意見を尊重する等により、現実に存在する労働市場、労使関係を前提としたルールを形成している。

(2) 上記各項目について、日本の現行規制を維持する必要性

1. の港湾運送、建設等の派遣禁止業務については、例えば、悪質なブローカーが介入し、労働者供給と明確に区分し得ない形で労働者派遣が行われ、中間搾取等につながるおそれ強いなどといった問題があることから、労働者派遣事業の適用対象としていないものである。
2. の対象業務の派遣期間の制限については、常用代替のおそれが少ないと考えられる臨時的・一時的な労働力の需給調整システムという労働者派遣制度の位置付けに基づき、常用代替を防止する観点から設けているものである。
3. の派遣労働者を特定することを目的とする行為（以下「特定目的行為」という。）の制限については、派遣先に当該行為を認めると、派遣先の影響力が高まり、労働者供給につながるおそれがあること、派遣労働者の就業機会を不当に狭めない観点等から設けているものである。

(3) 上記規制の廃止・見直しを検討するに当たり留意すべきと考える点（影響等）

1. の派遣禁止業務のうち、特に港湾運送と建設業務については、それぞれ特別の需給調整システムがあり、一般的な制度の適用では、悪質なブローカーの介入等に対応できないのではないかと。
- 2及び3. については、現在、労働者派遣制度の在り方について、業務に応じた派遣期間の制限や特定目的行為の制限の在り方を含め、有識者からなる研究会において、幅広い観点から議論を行っているところである。

(1) 制度比較（5か国と比較）（注2）

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	ベルギー
1. ILO批准状況	181号	×	×	×	96号	181号
2. 参入規制	許可制	許可制※ ※確認できた37州中、31州が求職者から手数料を徴収する場合には許可制を採っている。	自由※ ※1995年に許可制を廃止	登録制※ ※2002年に許可制を廃止	■原則自由 ■例外 芸能家の紹介事業を行う者は担当大臣への事前の登録が必要	登録制（ブリュッセル首都圏地域）
3. 紹介職業の制限	原則自由 （港湾運送、建設業務に就く職業は禁止）	自由	自由	自由	自由	自由
4. 備考（必要に応じ記載） ※失業率は、2002年～2012年の幅	■原則禁止 ■例外 ①職業紹介手数料 以下の職業に係る求職者から、6ヵ月の賃金の10.5%以下の手数料の徴収が可能。 ・芸能家、モデル ・年収700万円超の科学技術者、経営管理者、熟練技能者 ②求職受付手数料 芸能家、家政婦（夫）、配せん人、調理士、モデル又はマネキンの職業に係る求職者から670円の手数料（1か月3回まで）の徴収が可能。	各州※が定める上限以下の職業紹介手数料の徴収が可能。 ※確認できた37州中、27州が求職者から手数料を徴収する場合の上限規制を設けている。	■原則禁止 ■例外 以下の職業に係る求職者から、職業紹介手数料の徴収が可能（上限の水準は調査中）。 ・芸能家、モデル、プロスポーツ選手等	原則2000ユーロ以下の職業紹介手数料の徴収が可能※。 また、以下の職業に係る求職者からは、12ヵ月の賃金の14%以下の手数料の徴収が可能。 ・芸能家、芸能人、モデル、代役、スタントマン、ディスクジョッキー、プロスポーツ選手 ※別途、職業紹介パウチャー制度を導入している	■原則禁止 ■例外 以下の職業に係る求職者から、賃金の10%（業界の慣例等一定の場合は15%まで可）以下の職業紹介手数料の徴収が可能。 ・芸能家、プロスポーツ選手	■原則禁止 ■例外 以下の職業に係る求職者から、職業紹介手数料の徴収が可能（上限の水準は調査中）。 ・芸能家、プロスポーツ選手
5. 備考（必要に応じ記載） ※失業率は、2002年～2012年の幅	■労働組合：企業別 ■失業率：低～中（3.9%～5.4%）	■労働組合：産業別 ■失業率：中～高（4.6%～9.6%）	■労働組合：産業別・職種別 ■失業率：中～高（4.7%～8.1%）	■労働組合：職種別・産業別 ■失業率：高（5.9%～10.7%） ■ILO第96号条約を破棄した理由：(2)1参照	■労働組合：職種別・産業別 ■失業率：高（7.4%～9.4%）	■労働組合：職種別・産業別 ■失業率：高（6.9%～8.4%）

(注1) 中間報告であるため、今後の追加修正があり得る。

(注2) 雇用・労働分野は、各国とも労使の意見を尊重する等により、現実に存在する労働市場、労使関係を前提としたルールを形成している。

(2) 各項目について、日本の現行規制を維持する必要性

1. 日本がILO第181号を批准し続けている理由及びドイツがILO第96号条約を破棄した理由
ILO第181号条約は、労働者派遣事業を含めた民間職業紹介が労働市場において果たす機能を正面から認めたものであり、我が国においては、1999年に批准※してから現在までの間、事業所数も着実に増加を続けており、事業者側の声を含め、特段の問題が生じていないため。
なお、それ以前に我が国が批准していたILO第96号条約については、同条約の第24条に基づき、ILO第181号条約の発効とともに自動破棄された。
また、ドイツは、当時の与党の連立合意や欧州司法裁判所の判決、連邦通常裁判所が、連邦雇用庁の職業紹介独占は職業選択の自由を保障する基本法違反との認定を行ったことにより、1992年にILO第96号条約（営利職業紹介の漸進的廃止を定める第二部）を破棄したものである。
※当時の「規制緩和推進3か年計画」（平成10年3月31日閣議決定）において、同条約の批准を行うよう盛り込まれていた。
2. 有料職業紹介事業参入規制の必要性
不適格な事業者の参入を排除することにより、事業運営の適格性を確保し、求職者の利益を保護する観点から必要である。
なお、ILO第181号条約においても、加盟国には、許可又は認可の制度により、事業者の運営を規律する条件を決定することが求められている。
3. 紹介職業を規制する必要性
港湾運送及び建設業務については、例えば、悪質なブローカーが介入し、労働者供給と明確に区分し得ない形で職業紹介が行われ、中間搾取等につながるおそれがあるなどといった問題があることから、有料職業紹介事業の適用対象としていないものである。
4. 労働者（求職者）からの手数料徴収を原則禁止する必要性
求職者は、自己の労働力を提供して生計を営む者であるため、交渉力の弱い立場になりがちであり、そうした求職者の利益を保護する観点から必要である。
なお、ILO第181号条約においても、民間職業紹介事業所による求職者本人からの手数料徴収については、原則として禁止され、その例外は、関係する労働者の利益のために、最も代表的な労使団体と協議した上で認められており、例外を認めた場合は、ILOに対し、理由を付してその例外についての情報を提供することとされている。
5. 手数料を徴収できる場合の年収要件の必要性
求職者の利益を保護する観点から、手数料徴収が認められる範囲を使用者と対等な立場で労働条件等の交渉を行うことのできる「交渉力のある強い労働者」に限る必要があるところ、交渉力は、当該求職者の持つ専門的・管理的な能力に加え、一定以上の収入が得られることによってその実質を担保する必要がある。

(3) 規制の廃止・見直しを検討するに当たり留意すべきと考える点（影響等）

1. 有料職業紹介事業参入規制を廃止・見直しした場合に懸念される影響等
 - ・求職者は、自己の労働力を提供して生計を営む者であることに鑑みれば、事業者に対して弱い立場になりがちである。
 - ・従って仮に、不適格な事業者が労働市場に参入した場合には、強制労働、中間搾取、人身拘束等といった弊害が生じやすく、また、一度こうした求職者の意に反する就業や、プライバシーの侵害、秘密の漏洩等が生じた場合には、求職者の人権や人格的利益に関わる重大な損害が生じるとともに、労働市場への信頼が著しく損なわれる結果となる。
 - ・参入規制を廃止・見直しした場合には、不適格な事業者の参入を事前にチェックすること、参入後も不適格と認められた場合には速やかに排除することができなくなり、こうした弊害が生じるおそれがある。なお、ILO第181号条約との整合性を確保することも必要である。
2. 紹介職業の規制を廃止・見直しした場合に懸念される影響等
港湾運送と建設業務については、それぞれ特別の需給調整システムがあり、一般的な制度の適用では、悪質なブローカーの介入等に対応できないのではないかと。
3. 労働者（求職者）からの手数料徴収を廃止・見直しした場合に懸念される影響等
 - ・求職者は、自己の労働力を提供して生計を営む者であることに鑑みれば、事業者に対して弱い立場になりがちである。
 - ・従って、仮に、求職者本人からの手数料徴収の原則禁止を廃止・見直しした場合には、求職者からの過大な手数料の徴収、就職後の労働者の不当な拘束といった弊害が生じるおそれがある。なお、ILO第181号条約との整合性を確保することも必要である。
4. 手数料を徴収できる場合の年収要件を廃止・見直しした場合に懸念される影響等
 - ・求職者の利益を保護する観点から、手数料徴収が認められる求職者の範囲を使用者と対等な立場で労働条件等の交渉を行うことのできる「交渉力のある強い労働者」に限る必要があるところ、交渉力は、当該求職者の持つ専門的・管理的な能力に加え、一定以上の収入が得られることによってその実質が担保されるものと考えられる。
 - ・年収要件を廃止・見直しした場合には、手数料徴収が、必ずしも交渉力のある強い労働者に限定されなくなり、求職者保護に欠けるおそれがある。
5. なお、雇用・労働分野に係る制度の在り方については、公労使三者から構成される労働政策審議会により議論がなされ、合意形成を図ることが必要であることに留意。