

⑦有料職業紹介事業の見直し

国際先端テスト
検討結果

規制の概要・課題

- ・ 有料職業紹介事業については参入資格をチェックする許可制を採用している。
- ・ 事業者は、原則、求職者から紹介手数料を徴収することはできず、一部の職種(芸能家・モデル、年収700万円超の経営管理者等)に限って、手数料徴収を認めている。

【規制所管省庁の回答(概要)】

(1) 諸外国の状況(アメリカ・イギリス・ドイツ・フランス・ベルギー5か国との比較)

- ・ 参入規制については、イギリス・フランスでは原則自由。
(フランスは芸能家を対象とする場合には登録が必要)。
- ・ ベルギー(ブリュッセル首都圏地域)及びドイツでは登録制が採用されている。
- ・ アメリカでは、求職者から手数料を徴収しない場合は参入自由(許可不要)とする州が多く存在している。
- ・ 求職者からの手数料徴収については、イギリス・フランス・ベルギーでは原則禁止。
- ・ アメリカでは上限を設けた上で徴収可能とする州が多く存在している。
- ・ ドイツでは手数料徴収が可能であり、職業紹介バウチャー制度も導入されている。

(2) 規制を維持する必要性についての規制所管省庁(厚生労働省)の主張(要旨)

『求職者の利益を保護する観点から、不適格な事業者の参入を排除する必要がある。ILO第181号条約も許可又は認可により、事業者の運営を規律する条件を決定することを求めている。』

『交渉力の弱い立場になりがちな求職者の利益を保護する観点から、求職者からの手数料は原則禁止すべきである。ILO第181号条約は、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、原則として禁止している。』

『手数料徴収を認められる範囲を、専門的・管理的な能力に加え、一定以上の収入を得ている「交渉力のある強い労働者」に限る必要がある。』

【規制改革会議の意見】

※本比較は中間報告であり、今後追加・変更があり得ることに留意し、以下の検証を行った。

○諸外国の状況に鑑みれば、日本が世界最先端の規制環境にあるとは言い難い。

○参入規制については、ベルギーの事例を踏まえてもILO第181号条約は許可又は認可の手法に限定しているものではないのではないか。同条約第3条第2項の但書によれば、許可や認可のみならず届出制等も認められるのではないか。

○求職者からの手数料徴収についても世界最先端を目指す観点から対象職業や年収要件の見直しが必要ではないか。

○ドイツの改革を参考に、日本の実情に合わせたバウチャー制度の導入を検討すべきではないか。

⑧労働者派遣制度の見直し

国際先端テスト
検討結果

規制の概要・課題

- ・ 労働者派遣法上、労働者派遣が可能な業務のうち一定の業務(自由化業務)には派遣期間の制限(原則1年、最長3年)がある。
- ・ 「専門26業務」については、本来、派遣期間の制限はないものの、付随的業務に費やす時間が一定割合を超えると、自由化業務と同様に派遣期間の制限を受ける。
- ・ また、紹介予定派遣の場合を除いて、派遣先が労働者派遣に先立って、派遣される労働者の特定を目的とする行為(面接等)は禁止されている。

【規制所管省庁の回答(概要)】

(1) 諸外国の状況(アメリカ・イギリス・ドイツ・フランス・ベルギー5か国との比較)

- ・ 労働者派遣の対象業務については原則自由であるが、ドイツ・フランス・ベルギーにおいては一定の作業や現場等への派遣は禁止されている。
- ・ 派遣期間の制限は、アメリカ・イギリスでは制限がないが、フランス・ベルギーでは派遣は一時的・臨時的であることを前提とした制度になっている。
- ・ 派遣労働者を特定することを目的とする行為を制限している国は、ほぼない。

(2) 規制を維持する必要性についての規制所管省庁(厚生労働省)の主張(要旨)

『派遣禁止業務については悪質なブローカーなどによる中間搾取等につながるおそれが強いため労働者派遣事業の適用対象外としている。』

『業務による派遣期間の制限は常用代替を防止するために設けている。』

『派遣労働者を特定することを目的とする行為は、派遣先企業の派遣労働者に対する影響力が強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という観点から制限が必要。』

【規制改革会議の意見】

※本比較は中間報告であり、今後追加・変更があり得ることに留意し、以下の検証を行った。

○業務により派遣期間に制限を加えている国はあまりみられない。その制限の合理性には疑問があり、常用代替防止の目的を達成しているとも言い難く、むしろ、正社員との均衡処遇の推進により常用代替防止を図るべきではないか。

⑦有料職業紹介事業の見直し（注1）

参考

(1) 制度比較（5 개국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. 労働者からの手数料徴収 ■例外については具体的にご記入願います（手数料徴収可の場合の職種、年収等要件、上限規制など）。	■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。 ・芸術家、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、職業紹介バ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点（影響等）

1. 有料職業紹介事業参入規制を廃止・見直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懸念される。
3. 労働者（求職者）からの手数料徴収を廃止・見直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であると考えられる。
 - ・年収要件を廃止・見直した場合には、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。

⑧労働者派遣制度の見直し（注1）

参考

(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%）

国際先端システム（厚生労働省回答）

(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。