

規制改革会議雇用 WG（2014 年 3 月 7 日）

雇用仲介事業の法規制のあり方等についての論点整理

東京大学社会科学研究所 水町勇一郎

I なぜ雇用仲介事業（職業紹介事業、労働者派遣事業等）は法的に規制されているのか？

- ① 人身売買・強制労働の危険防止
- ② 中間搾取の危険防止
- ③ 雇用保護の要請（正規雇用の保護？ 非正規雇用の保護？）

* 伝統的には①と②の観点から、そのリスクが高い有料職業紹介事業と有料労働者供給事業を法的に禁止（1947 年職業安定法）。1985 年労働者派遣法、1996 年職安法施行規則改正等によって、「禁止」から「規制」へ。

* 1985 年労働者派遣法によって労働者派遣事業が適法とされた際に、③の視点が追加。

II 職業紹介事業と労働者派遣事業の共通点と相違点

- 労働契約の成立・遂行に第三者が関与し、上記①と②の危険が生じる点は共通
- 第三者の関与の仕方が相違（職業紹介は契約成立時の一回的なもの、労働者派遣は契約遂行中の継続的なもの）
 - ・労働者派遣は契約遂行中に継続し、契約締結者（＝派遣元）と指揮命令者（＝派遣先）が異なる分、使用者の法的な責任・義務が派遣元と派遣先に適切に分配・履行されるようにするための法規制が必要。
 - ・職業紹介は一回的なものである分、ビジネスになりにくい（高額報酬か大量紹介が可能なもの以外は採算がとれにくい）。それら以外のものも政策的に推進しようとするなら、より効果的な政策的インセンティブが必要。

III 法の趣旨（I）に照らした法規制のあり方の整理

- ① 人身売買・強制労働防止（その他法令遵守等）の観点からの法規制
 - ○ 職業紹介でも労働者派遣でもこのようなリスクが存在する点は基本的に同様
 - 今日でもこのようなリスクがなくなっているわけではない（労働者派遣法改正法案では労働者派遣事業はすべて許可制に）。
 - ⇒ 職業紹介事業についても労働者派遣事業についても、悪質な業者の参入による人権侵害等の防止という目的に照らし必要かつ十分な規制とするという視点で規制の統一化（両者の規制の整理・統合）を図ることが考えられるのではないか。ただし、労働者派遣については、派遣元と派遣先との責任・義務の適切な分配・履行の確保という観点からの規制も必要（上記 II）。

② 中間搾取防止の観点からの法規制

- 有料職業紹介事業や労働者派遣事業が法的に解禁されたことにより、中間搾取は一定の法規制の下で適法化された。
- ⇒ 中間搾取防止の根底にある労働者保護の観点を重視すれば、むしろ均等（均衡）処遇の実現を図るべき（EU 諸国の法規制参照）。これが実現できれば適正な事業活動を抑制する料金規制等は必要最小限度のものにとどめることが考えられるのではないか。

③ 雇用保護の要請

- ○ 雇用の安定・キャリアアップを図ることは、労働者保護だけでなく、成長戦略の観点からも重要。問題は、その対象は正社員なのか、非正社員なのか？
- 「常用代替の防止」という言葉は、(a)非正規労働者を調整弁（犠牲）として正社員の雇用を守るという意味と、(b)非正規労働者の雇用の安定化を図り非正規労働者も含めて雇用の不安定化を防ぐ（全体としての非正規化・不安定化の防止）という2つの意味をもつもの。
- このうち、(a)が前面に出ることで、雇用調整が容易な非正規労働者（不安定雇用）が拡大し、雇用全体の不安定化をもたらしてきたのではないか。
- ⇒ 政策的には、(a)を脱却し、(b)にシフトしていくべきではないか。
ただしこの場合、景気変動等によって生じる雇用調整の方法をどのようなものとするのか検討しておくことが必要（→IV）。

IV 雇用の安定化と雇用調整の法的ルールの整備

現状は、正規労働者と非正規労働者に二分され、雇用調整は主に非正規労働者で行う。そのなかで、不安定でキャリアアップが難しい非正規労働者の拡大や、契約期間を定めて不必要な調整（雇止め）まで機械的に行うという不都合等が生じてきた。

- ⇒ ○ 非正規労働者についても、政策的に雇用の安定、キャリアアップを促す措置を講じる（例えば、有期雇用については失業リスクが高まる分、雇用保険料を上乗せし〔フランス 2013 年雇用安定化法参照〕、キャリアアップ措置を講じた企業を支援する）。
- 雇用調整のルールとしては、成長戦略としても、ヨーロッパの経験からも、何より優先すべきなのは「失業なき労働移動」。政策的には、ビジネスになりにくい中間層の個別のニーズに応じた職業紹介・労働移動を可能とするようにインセンティブを強化することを検討すべきではないか（紹介手数料の助成だけでなく、受入企業や移動労働者にも助成できる仕組みを拡大することなど）。
- 解雇ルールの明確化、迅速で公正な紛争解決制度の整備も、法的インフラとして必要ではないか。ただし、安易な（不必要な）解雇を生み出し、失業者の増加につながらないようにすることが重要。
 - ・解雇の金銭解決制度を検討する場合、日本の実態の多様性からすれば、労使の集

团的な合意によるルール設定が必要。もっとも、労働組合がない企業・事業場が圧倒的多数であることからすると、解決金の最低基準を法的に定めておくことも考えられるのではないか。

- 使用者による濫用の懸念があることからすれば、労働者からの申立てのみを認めることも考えられる。
- 使用者からの申立てについては、使用者が労働移動支援措置を適切に講じたことを要件とすることにより、「失業なき労働移動」の促進と「公正な解雇ルール」の整備を結びつけて展開することも考えられる。この場合、適切に措置が実施されたことを確認するため、裁判所や行政機関など第三者の認定を必要とすることも考えられるのではないか。