

民間の労働力需給調整機能の活用による
雇用仲介事業に関する規制の見直しについて

2014年10月30日
一般社団法人人材サービス産業協議会

【問題意識】

1. この提案は、たとえば若年者の不安定雇用解消、都市圏と地方との労働移動の促進と地方における産業振興、高度外国人材の獲得、出産・育児により仕事を離れた女性の労働市場への再参入、高齢者の職域開発などを目的に、民間の人材サービスの一層の活用により需給調整機能を強化し、労働市場のパフォーマンスを向上させるという趣旨で検討したものである。
2. 求職者、求人者にとっての機会拡大、仕事に就くまでにかかる時間やコストの最小化などを念頭においた機能の強化という観点から、民間事業者や学校、国の機関等によるパートナーシップ、インターネット等による技術革新、クロスボーダーの職業紹介などの場面で、新たなビジネスモデルも積極的に取り入れたい。これらを実現する上で阻害要因となる規制を取り除き、民間の多様なアイデアで労働市場を活性化させたいと考えている。

【検討事項】

- 1) 民間事業者、学校、国の機関等の連携・分担による職業紹介を促進するための方策は何か。職業紹介にかかる多様な当事者間での業務分担を実現することにより、求人・求職にかかる「情報の不均衡」が解消できるのではないかと。
 - ・都市圏と地方との労働移動を促進する観点から、多様な当事者が連携して職業紹介を行うスキームがつかれないか。
 - ・多様な当事者による連携の一例として、大学のキャリアセンターと民間事業者による、新規学卒者および既卒者、リカレント教育の受講者等を対象とした職業紹介などは効果的ではないか。
 - ・一件の職業紹介における複数事業者による機能分担や、学校等の無料職業紹介機関との連携を可能にすることは、民間事業者によるカバレッジが広がり、これまで職業紹介サービスの効用が十分に発揮できていない領域における需給調整機能の強化に資する可能性があるのではないかと。

- 2) インターネットによる求人情報提供・マッチングサービスの効用を積極的に評価することで、新技術採用による需給調整機能の強化を促進し、求職者の機会費用を引き下げることができるのではないかと。
 - ・求職者の行動履歴等に応じた情報の掲出やリコメンデーションなど、求人情報提供サービスの機能開発における新技術の採用を阻害することがないような制度整備が必要ではないかと。

- 3) クロスボーダーの労働移動、とりわけ海外人材（「高度外国人材」）の獲得を推進するために、民間事業者による国外にわたる職業紹介が制約を受けている現状を見直すことができなから。
 - ・国境を越えてインターネットによる求職の申込みを行うこともさして珍しくない現代にあって、日本法と各国法の適用範囲をどのように考えるべきか。
 - ・海外にいる日本人はもとより、入管法において日本国内で就業が可能な外国人については、新たに届出を行うことなく職業紹介を行えるよう見直すべきではないかと。

- 4) その他、人材サービスの機能の発揮を阻む規制として、次のような事項を検討すべきではないかと。
 - ・職業紹介事業者がキャリア・コンサルタント等に業務の一部をアウトソーシング（業務委託）する際に、コンサルタント等それぞれが許可を取得するよう求められるが、業務委託契約等により、職業紹介について許可事業者の下で一体として（許可事業者の名称を使用して）サービスを提供する場合であって、機密保持など同等の義務・責任が課されているときは、許可取得を不要にすること等が検討できないかと。
 - ・手数料表の作成や交付、帳簿書類の備付け、職業紹介責任者の選任に関する義務、事業所設置要件などが、事業の生産性を阻害している可能性がある。

- ・事業者が、取扱職業の範囲や条件等をあらかじめ明示し、サービス提供の有無に関する求職者の予測可能性を高めることで、就職率の向上や職業紹介にかかる期間の短縮が図れるのではないか。このときに、いわゆる全件受理の原則（法第5条の5・6）、適格紹介の原則（法第5条の7）との関係をどのように考えればいいのか。また、ハローワークと同等の義務を民間事業者に課すことの意義、効果はどのようなものか。

以上

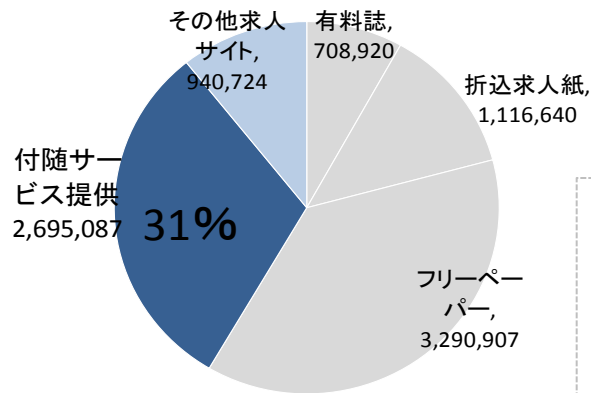
●求人メディアが提供している付随サービス

サービス内容	応募喚起	応募			選考準備		選考	連絡		入社
	レコメンドやお勧め情報を求職者に提供	求職者からの応募受付	応募書類提出の促進	応募書類の受付	応募書類の機械的なスクリーニング	説明会や面接の会場手配	説明会や面接の受付・進行などの運営	合否や選考結果の連絡	内定通知の連絡	入社時の必要書類の提出促進
サービスを行っている事業者の割合※	43.6%	46.2%	25.6%	20.5%	12.8%	25.6%	20.5%	23.1%	20.5%	12.8%

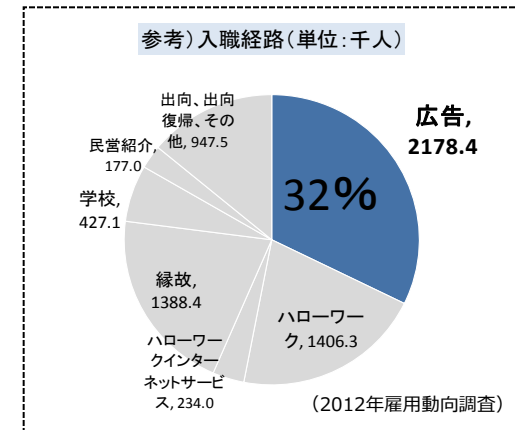
- 応募を喚起するレコメンドやおすすめ情報の提供機能は、希望する求人情報を見逃すことを回避でき、早期就・転職に大変有効である。
参考) 会員社実績：レコメンド・お勧めにより約30%が自主応募。介在者がいないため、待ち時間がなく、活動の時間短縮になっている。
- IT技術の進化により、検索や閲覧履歴から自動解析を行い、求職者自身が意識していない職種・仕事・勤務先の求人情報を提供することは、求職者の選択肢を広げ、就・転職の機会増加につながっている。
- 応募受付や書類提出の促進、合否等選考結果や内定通知の連絡は、求職者・求人者双方の提出漏れや連絡漏れを防げるため、就・転職活動を円滑かつ迅速にする。

●付随サービスの影響範囲

媒体別求人広告件数(全求協 会員社計)



- H25年1月～12月掲載件数
 - ・ 求人サイトの年間広告件数全体 3,635,811件 (集計対象は29社)
 - ・ うち本アンケート回答社合計 2,946,030件 (18社)
 - ・ うち付随サービス提供社合計 2,695,087件 (14社)
- ※全国求人情報協会 会員社調査



●民間企業が行うインターネットによる求人情報・求職者情報提供と職業紹介との区分に関する基準 厚労省職業安定局 2000年(平成12年)

基準で「職業紹介」に該当するとした事例(上記基準から抜粋し、趣旨を簡明に記載した)

- 1 提供される情報の内容又は提供相手について、明示的客観的な検索条件に基づくことなく情報提供事業者の判断により選別・加工を行うこと
- 2 情報提供事業者から求職者に対する求人情報に係る連絡又は求人者に対する求職者情報に係る連絡を行うこと
EX: 情報提供事業者が応募又は採用の勧奨、採用面接日時の調整、情報の追加的提供等を行う例
- 3 求職者と求人者との間の意思疎通を情報提供事業者のホームページを介して中継する場合に、当該意思疎通のための通信の内容に加工を行うこと
- 4 求職者及び求人者に対し職業紹介事業としての宣伝広告を行うこと
EX: 情報提供事業者が、「貴方にふさわしい仕事を面倒見る」、「貴社に最適の人材を紹介する」等とうたって求職者又は求人者を募り、当該求職者又は求人者に対し、あっせんしようとする求人又は求職者の事業所名、氏名、電話番号等をインターネットを通じて提供することは、全体として職業紹介に当たる。