

「『雇用仲介事業の規制の再構築』に関する意見」(平成 27 年 1 月 28 日規制改革会議)との対応関係

1. 「『雇用仲介事業の規制の再構築』に関する意見」(平成 27 年 1 月 28 日規制改革会議)に掲げられた個別の論点と、当該論点に関連する雇用仲介事業等の在り方に関する検討会これまでの議論の整理(案)(平成 28 年 2 月 26 日 第 11 回 雇用仲介事業等の在り方に関する検討会 資料)の記載

「『雇用仲介事業の規制の再構築』に関する意見」(平成 27 年 1 月 28 日規制改革会議)	雇用仲介事業等の在り方に関する検討会 これまでの議論の整理(案)
<p>(1) 事業者間の連携・協業を促進し、利用者の立場に立ったマッチングを実現する規制改革</p> <p>職業紹介事業における「一事業者主義」の撤廃等 ～職業紹介事業者間の連携・協業を阻害する規制の見直し～</p> <p>現行の法解釈(業務運営要領)では、「あっせんは一の職業紹介事業者でしか行われ得ない」とされており、求人情報を持つ事業者と求職情報を持つ事業者が協同してあっせん行為を行うことは禁じられている。</p> <p>事業者間の業務提携は認められているものの、あっせんの手続きや手数料の徴収は一の事業者で行う必要があるため、求人者・求職者にとっては、当初の申込み先とは異なる事業者と再度やりとりを行い、場合によっては遠隔地まで出向くなど、大きな不便が生じている。</p> <p>この規制のために、例えば、地域密着型の事業者と、都市圏の事業者とが共同して柔軟なマッチングを進めることができず、その結果、貴重な求人・求職情報が一部に偏在・滞留し、放置されるとの指摘がある。</p> <p>複数事業者が柔軟に介在して情報流通の厚みある市場を形成している不動産仲介のルールも参考としつつ、職業紹介事業者同士が連携・協業してマッチングを進め、役割と責任に応じた手数料徴収が可能となるよう、「一事業者主義」の撤廃を含めた制度の再構築を図るべきである。</p>	<p>第2 職業紹介事業</p> <p>3 業務提携</p> <p>職業紹介事業者間の業務提携</p> <p>職業紹介事業者間の業務提携が可能であることを明確化することとしてはどうか。ついては、責任の在り方、求職者の同意の在り方、手数料の配分の在り方等についてさらに検討することとしてはどうか。</p>

<p>委託募集の許可制の撤廃 ~ 企業の募集・採用代行業務に関する取扱いの明確化 ~ 現行法では、労働者募集を他者に委託する場合には募集企業が許可を得ることが必要とされる一方で、求職者を探索し就職を勧奨する行為を職業紹介許可事業者に委託することは例外的に許可不要とされている。</p> <p>募集採用代行業務の委託ニーズが広がる中、どのような業務が許可対象となるのか不明確なことから、募集企業の効率化や新たなサービスの発展が阻害されている。</p> <p>職業紹介に当たらない業務の委託にまで許可を求めるのは過剰であり、職業紹介に当たる場合にも職業紹介許可事業者への委託であれば許可の必要性はないものと考えられる。</p> <p>募集企業側における委託募集の許可を撤廃し、職業紹介行為に当たる業務の委託については許可事業者に限定するなど、委託募集と職業紹介の規制の取扱いが明確化されるよう制度を見直すべきである。</p>	<p>第3 職業紹介事業者以外の雇用仲介事業等</p> <p>2 委託募集 許可・届出 職業紹介事業のルールと比較しつつ、見直すこととしてはどうか。</p>
<p>職業紹介事業者への求職者・求人者紹介に関する許可不要の明確化 ~ 職業紹介事業者以外の紹介ルートの活用 ~ キャリアコンサルティングやスキル養成スクール等は事業を通して求職ニーズを把握しており、これらの事業者が職業紹介事業者に求職者を紹介し、成功報酬を受け取ることについては、現行でも制約はない。しかし、紹介する側にも職業紹介事業の許可が必要との誤解があり、実際の連携は進んでいない。</p> <p>職業紹介事業者があっせんに関する責任を負う前提であれば、求職者や求人者を職業紹介事業者に紹介し対価を得る行為について、職業紹介事業の許可は不要であることを明確化すべきである。</p>	<p>第2 職業紹介事業</p> <p>3 業務提携 職業紹介事業者と職業紹介事業者以外の者との提携 職業紹介事業者と職業紹介事業者以外の者が提携可能な内容を明確化することとしてはどうか。</p>

<p>(2) 時代の変化に即した規制体系への抜本的改革</p>	
<p>IT化を契機とした職業紹介の再定義と規制の明確化 ~IT化等の新たなサービスの発展や利便性の向上~</p> <p>インターネットを活用した求人・求職情報の提供や関連付帯サービスについては、原則として職業紹介規制の適用を受けない。しかし、IT化によるサービスのどこまでが許可不要となるのか、規制の対象範囲が必ずしも明確ではない。</p> <p>ITの活用は、求職者・求人者の利便性向上やサービスの高度化に資するものだが、他方で求職者保護が損なわれないよう十分な配慮が必要である。IT活用の利点を促す方向で規制すべきあっせんや職業紹介の内容を再定義し、規制範囲を明確にすべきである。あわせて、職業紹介事業規制との関係を明確にすべきである。</p> <p>規制範囲の明確化は、IT化の進展をきっかけとして問題が顕在化した。全ての職業紹介事業規制の根幹に係わる重要課題である。したがって、求職者保護と利便性・サービス向上の両立を図るために、次の3つの観点を重視して職業紹介規制の在り方について根本的な検討を行うべきである。</p> <ul style="list-style-type: none">)適切な情報の提供や個人情報保護など、求人・求職情報の取り扱いに関して、許可事業者以外も含めた全ての事業者が守るべき必要最小限の共通ルールを整備する)提供情報の選別やリコメンドなどを含め、あっせん・職業紹介プロセスにおける行為は原則規制の対象から外す)例えば労働条件明示や契約内容の確認など、適切な雇用契約の締結に関する職業紹介許可事業者の仲介責任を明確化し、必要となるルールを整備する 	<p>第3 職業紹介事業者以外の雇用仲介事業等</p> <p>4 その他の雇用仲介事業</p> <p>職業紹介の定義 より明確化することとしてはどうか。</p> <p>法規制のある業態以外の雇用仲介業 求職者・求人者保護の観点から、少なくとも、個人情報の取扱の義務、守秘義務、労働条件等の明示義務等、募集内容の的確な表示、募集に応じた求職者からの報酬受領の禁止などのルールについて、さらに検討することとしてはどうか。</p> <p>第2 職業紹介事業</p> <p>5 その他</p> <p>求人に際して明示される労働条件等の適正化 当初明示された条件が面接で変わる場合もあり慎重な検討が必要との意見や労働条件明示等のルールについて強化が必要との意見があった。</p> <p>業界団体の自主的な活動を支援すること等も検討してよいのではとの意見、ハローワークの取組も参考としてはどうかとの意見もあった。</p>

事業所設置・責任者配置規制の抜本的見直し

～事業所で職業紹介を行うことを前提とした制度からの脱却～

現行規制では、職業紹介行為を事業所で行うことを前提として設備仕様(面積確保や間仕切り等)と責任者配置義務を定め、事業所外での紹介行為を禁止している。

サービスの多様化やIT化の流れを踏まえ、事業所外や非対面による職業紹介行為をより柔軟に行えるよう制度の見直しを行うべきである。その際、個人情報や求職者保護については別の手段で担保する制度へと抜本的に改める必要がある。また事業所ごとの責任者配置義務についても、その役割と資格の在り方を見直すべきである。

第2 職業紹介事業

1 職業紹介事業の主な許可基準等

職業紹介責任者の選任

企業単位で選任すればよいとの意見の一方、求職者保護の観点から全事業所での選任が必要であるとの意見、職業紹介責任者の質の担保も重要であるとの意見、全従業員が法令を知っているべきとの意見もあった。

面積要件

面積要件に代えて、求職者のプライバシー確保のための措置を講ずることを要件とすることとしてはどうか。

事業所外での事業実施

一定条件の下、事業所外での業務実施を可能とすることとしてはどうか。

<p>国外にわたる職業紹介に関する届出規制の見直し ～ 海外人材の紹介サービスの促進～</p> <p>現行規制では、国外にわたる職業紹介については、相手国の関連法制を調査し、場合によって弁護士の見意見を付すなど、個別に届出が義務付けられており、国境を超えたタイムリーなマッチングの機会を逸している。</p> <p>海外に在住する邦人が日本国内での求職を行うケースは一般的なものになっており、このような海外在住邦人等への職業紹介に関する届出規制を撤廃すべきである。また、国内在住者が海外での就業を希望する場合の紹介についても、手続を簡素化すべきである。</p>	<p>第2 職業紹介事業</p> <p>4 国際化への対応</p> <p>海外在住邦人の国内への職業紹介の手続 国外にわたる職業紹介の増加が見込まれるので可能な限り簡素にすべきとの意見の一方、手続の趣旨も踏まえて検討する必要があるとの意見、事業者にとって現行の手続はそれほど負担とはいえないのではないかと意見もあった。</p> <p>どのような場合に問題が生じやすいか検証する必要があるとの意見もあった。</p>
<p>求人・求職情報の管理業務に関する規制の簡素化等</p> <p>現行規制では、全ての求人・求職登録の職業紹介の取扱状況について、採用・不採用の顛末などを含め詳細な記録管理が義務付けられており、業務負担が過重となっている。また、就職セミナーや説明会など、多くの求人者・求職者が参加する場合に、どこまで求人・求職の対象として管理が必要か不明確な面もある。</p> <p>サービスの実態に即して効率的な情報管理が行われ、迅速なマッチングに役立つよう管理規制の見直しを行うべきである。その際、上記のIT活用の見直しと整合性をとることが必要である。</p>	<p>第2 職業紹介事業</p> <p>2 職業紹介事業者に課される主な義務等</p> <p>求人求職管理簿 現行の記載事項を維持することとしてはどうか。</p>

<p>労働条件明示等の諸手続きにおけるIT活用に関する総見直し</p> <p>職業紹介事業者に義務付けられている「労働条件明示」について、現行の職業安定法施行規則では、本人同意に基づくEメールによる明示を認めているが、他方で、求職者が職業紹介事業者のWEBサイトにアクセスする方法は認められていない。</p> <p>求職者の利便性向上とサービス効率化のために、労働条件明示について、職業紹介事業者のWEBサイトにおける閲覧やダウンロードによる方法を可能とすべきである。さらに、労働基準法における労働条件明示のあり方など、労働法制全体の諸手続きにおけるIT活用について総合的に検討すべきである。</p>	<p>第2 職業紹介事業</p> <p>2 職業紹介事業者に課される主な義務等</p> <p>労働条件明示</p> <p>現行の明示方法を維持することとしてはどうか。</p>
<p>(3)縦割りとなっているサービス法制の垣根の解消</p>	
<p>職業紹介と労働者派遣における求人・求職情報管理の一元化</p> <p>現行規制では、求職者が職業紹介と労働者派遣の両方を希望する場合でも、それぞれ個別に申し込みを受け付けた上で、両事業における個人情報情報を別個に作成・管理することが義務付けられており、タイムリーなマッチングや求職者への円滑なサービス提供が阻害されている。</p> <p>個人情報保護に配慮した上で、職業紹介と労働者派遣に関する求人・求職情報の一元的な情報管理を可能とし、サービスやリスク管理の向上を図るべきである。</p>	<p>第1 職業紹介事業と労働者派遣事業を兼業する場合のルールの在り方</p> <p>求人情報・求職情報の管理</p> <p>別個の管理を要しないこととしてはどうか。</p>
<p>職業紹介事業と他の雇用仲介事業との規制の整理・統一化</p> <p>労働者派遣など職業紹介事業以外の雇用仲介事業について、その機能が最大限に発揮されるよう、職業紹介事業の規制と整合性のとれた制度へと見直しを進めるべきである。</p> <p>また、労働者派遣事業者が在籍出向により企業からの人材を受け入れ、労働者派遣を通じて、スキルやキャリアの形成を行い、派遣先への転職を促す、といった新しい雇用仲介モデルを開発することが豊富な就業機会をつくるためには必要である。こうした新たな雇用仲介モデルの実現が阻害されないよう規制内容を明確にすべきである。</p>	<p>第1 職業紹介事業と労働者派遣事業を兼業する場合のルールの在り方</p> <p>欠格事由及び許可基準</p> <p>可能な限り、共通化を図ることとしてはどうか。</p>

2. 『雇用仲介事業の規制の再構築』に関する意見(平成27年1月28日規制改革会議)に掲げられた総論的な論点に関連する雇用仲介事業等の在り方に関する検討会これまでの議論の整理(案)(平成28年2月26日 第11回 雇用仲介事業等の在り方に関する検討会 資料)の記載

第2 職業紹介事業

2 職業紹介事業者課される主な義務等

求人・求職の全件受理義務

全件受理義務を免ずることとする場合は、例外とできる業務の範囲に関する基準の明確化、差別的取扱い禁止、全件受理しない旨の明示などの措置を併せて講ずべきとの意見の一方、実務上の問題は少なく全件受理義務に代えて新たな規制が必要となるならば改正は不要との意見、法第32条の12の規定の例示を追加等してはどうかとの意見もあった。

第4 その他

次のような意見があったので、引き続き検討することとしてはどうか。

職業紹介のルールについては法令と通達で示されているが、それらのあるべき法的体系について留意すべきとの意見があった。

3. 『雇用仲介事業の規制の再構築』に関する意見(平成27年1月28日規制改革会議)に掲げられた論点とは別に、雇用仲介事業等の在り方に関する検討会において議論している論点に関連する「雇用仲介事業等の在り方に関する検討会これまでの議論の整理(案)」(平成28年2月26日 第11回 雇用仲介事業等の在り方に関する検討会 資料)の記載

第1 職業紹介事業と労働者派遣事業を兼業する場合のルールの在り方

派遣労働から派遣先での直接雇用への円滑な移行

円滑な移行を促進するための在り方について、さらに検討することとしてはどうか。

第2 職業紹介事業

5 その他

求職者・求人者と職業紹介事業者とのトラブル(就職した労働者の早期離職と再度の職業紹介等)への対応
トラブルの予防、早期解決に資するためのルールの在り方について、さらに検討することとしてはどうか。

第3 職業紹介事業者以外の雇用仲介事業等

1 直接募集、文書募集

労働条件明示等

当初明示された条件が面接で変わる場合もあり慎重な検討が必要との意見や労働条件明示等のルールについて強化が必要との意見があった。

職場情報について、広く求職者にも提供されるよう、先行している他制度も参考としつつ、なるべく多くの企業から情報提供されるよう、情報提供の方法、企業規模について、引き続き検討することが適当ではないか。

3 労働者供給

許可基準等

資格要件を改めることについては慎重な検討が必要であるが、労働者供給事業の在り方について、さらに検討することとしてはどうか。