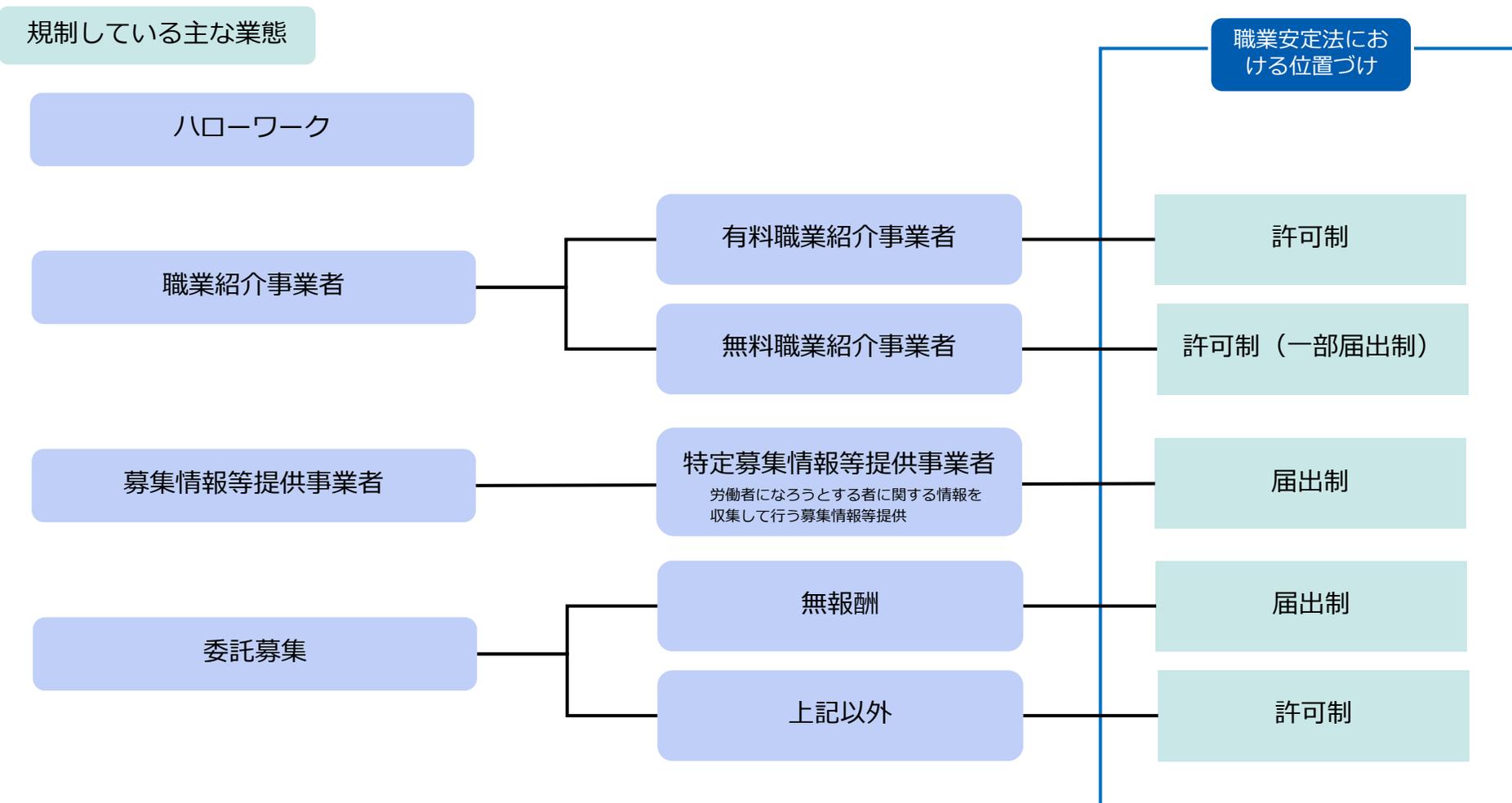


AI等を活用した採用代行（RPO）の職業安定法上の課題と明確化

雇用仲介事業について

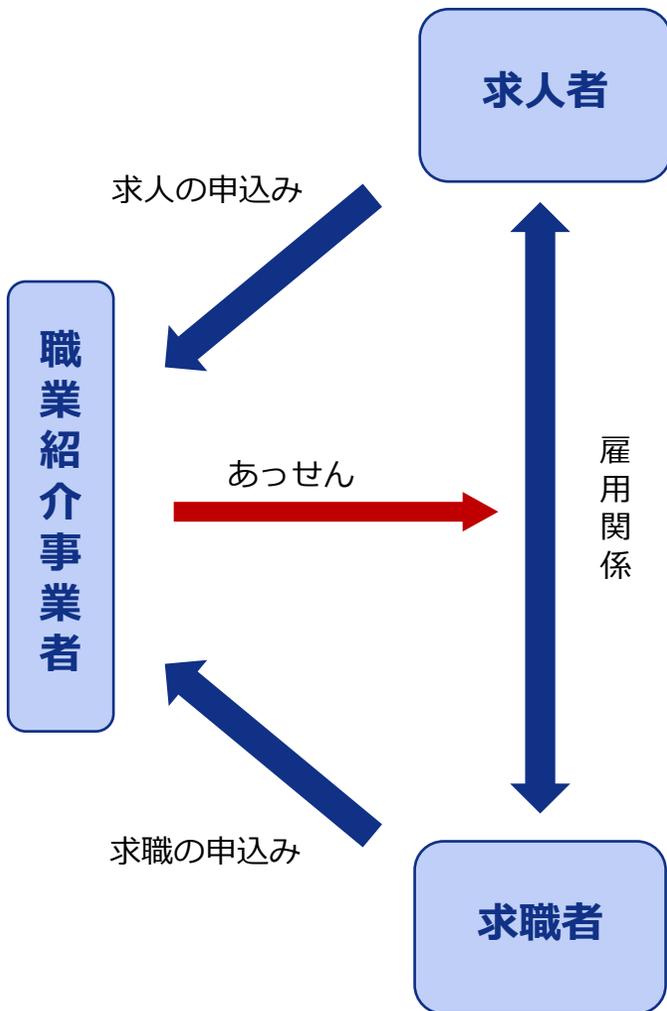
職業安定法（昭和22年法律第141号）では、雇用仲介事業について一定の規制を課している。



職業紹介事業の概要

○職業安定法第四条第一項

この法律において「職業紹介」とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者の間の雇用関係の成立をあっせんすることをいう。



主な制度

- 許可・届出制
 - ・有料・無料職業紹介ともに許可制
 - ・学校、農協、商工会議所が行う無料職業紹介事業は届出制
 - ・地方公共団体が行う無料職業紹介事業は通知制
- 手数料
 - ・手数料の種類、額等を定めた手数料表を厚生労働大臣に届出
 - ・一部職種を除き、求職者からの手数料徴収は禁止
- 労働条件の明示
 - ・求職者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示。
- 求人等の情報の的確表示
 - ・求人等に関する情報の提供時の、虚偽又は誤解を生じさせる表示の禁止。
- 個人情報の取扱い
 - ・業務に関し求職者等の個人情報を扱う場合は、業務の目的の達成に必要な範囲内で、当該目的を明らかにして個人情報を収集し、当該収集の目的の範囲内で保管・使用しなければならない。
- 苦情処理等
 - ・苦情の処理に関する事項をあらかじめ明示し、苦情を適切かつ迅速に処理しなければならない
- 法令違反の是正措置
 - ・指導・助言、改善命令、事業停止命令、許可の取消等。

有料職業紹介事業の主な許可基準等

許可基準

有料職業紹介事業を実施するにあたっては許可基準が定められている（職業安定法第31条第1項）ところ、財産的基礎、事業所に関する要件等を課している。

現行基準	具体的な基準	課している理由
財産的基礎	<ul style="list-style-type: none"> ① 資産の総額から負債の総額を控除した額が、500万円×事業所数以上であること ② 事業資金として現金・預金額が150万円 + (事業所数 - 1) × 60万円以上であること。 	<p>事業者が開始時点において一定の財産を有し、安定した事業運営を行うことにより、求職者等の不利益の発生を防止するため。</p>
事業所要件	<ul style="list-style-type: none"> ① 位置が適切であること 風営適正化法で規制する風俗営業や性風俗関連特殊営業等が密集するなど職業紹介事業の運営に好ましくない場所でないこと。 ② 事業所として適切であること <ul style="list-style-type: none"> (イ) プライバシーを保護しつつ求人者又は求職者に対応することが可能であること（※）。具体的には、個室の設置、パーティション等での区分により、プライバシーを保護しつつ求人者又は求職者に対応することが可能である構造を有すること。ただし、上記の構造を有することに代えて、以下の(a)又は(b)のいずれかによっても、この(イ)の要件を満たしているものと認めること。また、当分の間、以下の(c)によることも認めること。 <ul style="list-style-type: none"> (a) 予約制、近隣の貸部屋の確保等により、他の求人者又は求職者等と同室にならずに対面の職業紹介を行うことができるような措置を講じること。この場合において、当該措置を講じない運営がなされた場合には、許可の取消し対象となる旨の許可条件を付するものとする。 (b) 専らインターネットを利用すること等により、対面を伴わない職業紹介を行うこと。 (c) 事業所の面積がおおむね20㎡以上であること。 (ロ) 事業所名（愛称等も含む。）は、利用者にとって、職業安定機関その他公的機関であるとの誤認を生ずるものでないこと。 <p>(※) 平成29年に許可基準として求めていた面積をおおむね 20 ㎡以上とする要件は改正済。</p>	<p>職業紹介事業の適正な運営の確保にあたって事業所が適切な位置にあることが求められるため。特に②（イ）では、職業紹介事業については、求職者のこれまでの経歴等、極めて個人的な情報を聞きながら相談を行うことから、パーティション等で区切られた相談ブースを設ける必要があることから求めているものである。</p>

採用代行サービスにおける職業安定法上の考え方

「採用代行サービス」については提供されているサービスによって、個別に実態に基づきどの雇用仲介事業に該当するか判断する必要があるが、職業紹介事業に該当し得るかどうかを判断する際の基準については以下の通り。

- 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針（平成十一年労働省告示第百四十一号。以下「指針」という。）

第六 職業紹介事業者の責務等に関する事項（法第三十三条の五）

六 職業紹介事業に係る適正な許可の取得

(二) 次のいずれかに該当する行為を事業として行う場合は、当該者の判断が電子情報処理組織により自動的に行われているかどうかにかかわらず、職業紹介事業の許可等が必要であること。また、宣伝広告の内容、求人者又は求職者との間の契約内容等の実態から判断して、求人者に求職者を、又は求職者に求人者をあつせんする行為を事業として行うものであり、募集情報等提供事業はその一部として行われているものである場合には、全体として職業紹介事業に該当するものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可等が必要であること。

イ 求職者に関する情報又は求人に関する情報について、当該者の判断により選別した提供相手に対してのみ提供を行い、又は当該者の判断により選別した情報のみ提供を行うこと。

ロ 求職者に関する情報又は求人に関する情報の内容について、当該者の判断により提供相手となる求人者又は求職者に応じて加工し、提供を行うこと。

ハ 求職者と求人者との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、当該者の判断により当該意思疎通に加工を行うこと。

※ 労働政策審議会の「雇用仲介事業に関する制度の改正について（建議）」において、「職業紹介事業と募集情報等提供事業との区分について、現状を踏まえ判断基準を明確化することが適当」とされたことを踏まえ、労働政策審議会で議論し、より区分を明確化したもの。

AIと職業紹介事業等に関する調査・研究事業（令和4年度実施）

令和4年度に厚生労働省委託事業として、職業紹介事業等の今後の在り方についての調査・研究事業を実施し、職業紹介事業者等のテクノロジーの活用の実態を明らかにすることを目的に、アンケート・ヒアリング調査を実施。

調査の概要

- ・令和5年2月に調査・研究事業調査結果報告書を取りまとめ。内容は「雇用仲介に関わる事業者の概況」、「雇用仲介におけるテクノロジーの活用状況」、「テクノロジー活用の進展度に応じた傾向の違い」、「先進的な企業のテクノロジー活用事例」などが盛り込まれている。
- ・求人・求職者情報の処理から選考にあたってのAIの使用等を含めたテクノロジーの活用について、職業紹介事業者／募集情報等提供事業者／求人者へのアンケート調査を実施。有効回答350法人。
- ・テクノロジーの活用についての取組が進んでいる事業者へのヒアリング調査を実施。38社。

テクノロジー活用状況

- ・テクノロジーの活用によって得られている効果は、いずれの業態でも、「求人企業開拓・求職者確保・入力・管理」の効率化に関わる領域で効果を得ている事業者が多い一方で、「検証」や「マッチング/レコメンド/選考」で効果を得ている事業者は相対的に少ない。ただし「マッチング/レコメンド/選考」は今後強化したい点として多く挙げられており、取組が拡大していく可能性がある。
- ・職業紹介事業者、求人者におけるマッチング/選考は担当者の判断が中心。また、募集情報等提供事業者では、自社アルゴリズムの活用が進んでいる。

テクノロジー活用の進展度に応じた傾向の違い

- ・テクノロジー活用によって、まずは「情報の取得・入力/管理の効率化」が進み、その後「情報の検証の効率化」（手動・目視以外の検証）「情報の活用（マッチング/レコメンド/選考の質・スピードの向上等）」が進む傾向。
- ・事業形態によらず、テクノロジー活用が進んでいる事業者の方が、検索機能やアルゴリズムを用いたマッチング/レコメンド/選考を実施しており、特に募集情報等提供事業者ではその傾向が強い。
- ・テクノロジー活用が進んでいる事業者の方が、項目全般でリスクへの対応の実施度合いが高い。

採用代行サービスの職業安定法上の明確化について

ご要望①

デジタル技術が発展していく中で、AIの活用をした新たな採用代行サービスや採用支援ツールの展開が検討されている中、このようなサービスの職業安定法上の位置付けが曖昧なため、デジタル技術活用の進展等の環境変化にあわせてこの解釈が明確化されていない。そのため、指針を厳密に適用する事業者とそうではない事業者との間で不公正な競争が起きている状況にあることから、指針の職業紹介との区分に関する基準について、ガイドライン等で明確化し、公正な競争環境の整備を図るべき。

検討の方向性

職業紹介との区分については指針において記載されており、令和4年職業安定法改正QAや厚生労働省のホームページ等で、職業紹介事業に該当するかどうかの区分の具体例について周知を図ってきたところ。例えば、求人者に代わって採用候補者の選定や求人者の判断によらず選考に関するメールの返信等を行っている場合は、職業紹介に該当すると言った例や、求職者と求人者との間に入って面接の日程調整を行う場合やメッセージ機能等により求職者と求人者が直接連絡をすることができる仕組みを設ける場合に、特定の求職者が優先的に面接や連絡を受けられるようにする等、当該者の判断により意思疎通の到達に先後をつける等の差配をすることは、「当該者の判断により当該意思疎通に加工を行うこと」に該当するといった例を示している。その上で、採用代行に係る例示は少ないことから、例示について実態を確認しながら追記し更なる明確化を行うことを検討していく。

ご要望②

専らAIを活用した採用代行サービスが職業紹介事業に該当するとした場合、対面で事業を行うことを想定した要件があり、AIを活用した採用代行サービスを提供する事業者にとって不必要な許可基準があるのではないのか。

検討の方向性

AIを利用した採用代行サービスの実態把握が現時点では十分ではなく、こういったタイプのサービスが提供されているのかを確認する必要があると考えている。