

第1回 子育て・教育・働き方ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：令和3年9月15日（水）17:00～18:00

2. 場所：中央合同庁舎第8号館12階1224会議室 ※ZOOMによる開催

3. 出席者：

（委員）大槻奈那（座長）、中室牧子（座長代理）、菅原晶子、本城慎之介

（専門委員）宇佐川邦子、工藤勇一、鈴木俊晴、水町勇一郎、森朋子

（政府）井上内閣府審議官

（事務局）村瀬室長、辻次長、吉岡次長、渡部次長、山西次長、黛参事官

（説明者）（厚生労働省）

富田望 大臣官房審議官（職業安定担当）

篠崎拓也 職業安定局需給調整事業課長

4. 議題：

（開会）

1. 労働市場における雇用仲介制度の在り方

（閉会）

5. 議事概要：

○黛参事官 それでは、時間になりましたので、第1回「規制改革推進会議子育て・教育・働き方ワーキング・グループ」を開催いたします。

委員の皆様におかれましては、御多忙のところ、御参集いただきまして、ありがとうございます。

初めに事務局から、会議に関する連絡事項を申し上げます。

本日はオンライン会議となりますので、御手元にあらかじめ送付いたしました資料を御準備いただきますようお願いいたします。

会議中は雑音が入らないよう、発言される際はミュートを解除して御発言いただき、発言後は速やかにミュートに戻していただくようお願いいたします。

また、本ワーキング・グループでは、後日議事録を公開するとともに、会議終了後、事務局より記者ブリーフィングを行うこととしておりますので、御承知おきください。

続きまして、本日のワーキング・グループの出席状況について御報告いたします。

構成員である委員、専門委員の皆様は、全員御出席となっております。

また、本日、大臣は御欠席ですが、大臣よりメッセージを頂戴しておりますので、事務局から代読させていただきます。

この度、大槻座長、中室座長代理を始め皆様には、子育て・教育・働き方ワーキング・グループの委員及び専門委員の任をお引き受けいただき、誠にありがとうございます。

本日は、雇用仲介制度の在り方について御議論をいただきます。

2020年から2030年の10年間で、日本の労働力人口が6,690万人から6,349万人まで、約341万人減少するという推計があります。貴重な労働力をいかに活用して、経済成長につなげていくかが問われています。

人手不足の中で、多様な個人と企業のニーズとをうまく結びつける雇用仲介のサービスに期待される役割が大きくなってきているようです。しかし、この雇用仲介サービスについては、従来の職業安定法に基づく制度での対応では「時代遅れ」になっているとの指摘があります。とりわけ、AIを使ったリコmend、自動紹介機能など、デジタル化された場合の規制が曖昧で、見直しを求める声があると承知しています。

どういった労働条件に関する情報を出さなければならないか、どの程度の手数料が許容されるのかなど、基準が明確でないと、求職者も事業者も躊躇し、「試してみよう」「利用してみよう」ということにはなりません。それでは事業、ビジネスが委縮して、付加価値が生まれず、経済や産業の発展にはつながりません。

今後の検討に当たっては、優良な事業者が広く認識されるような具体的な方策、また、募集時に提示された労働条件と採用時の実際の労働条件が乖離することを防ぐための具体的な方策など、実効性の高い、透明性のある制度の構築に向けた議論をお願いしたいと思います。それと同時に、ICTの活用による企業の創意工夫やイノベーションを阻害することがないように制度設計にも、御留意していただきたいと思います。

最後に、スピードが大事であることを申し述べます。これまで既に検討を進めていらっしやっただと思いますので、今後はできる限り速やかに実行に移し、多くの困っている方々に一刻も早く対応できるように、厚生労働省には一層の御努力をお願いします。

本日の活発な御議論をお願いして、メッセージとさせていただきます。

以上が大臣メッセージでございます。

それでは、以後の議事進行につきましては、大槻座長をお願いしたいと思います。

大槻座長、よろしく願いいたします。

○大槻座長 ありがとうございます。

このたび、夏野議長からの指名によりまして、本ワーキング・グループの座長を務めさせていただくことになりました大槻です。どうぞよろしく願いいたします。

また、座長代理につきましては座長が指名することとなっておりますので、私からは中室委員を同ワーキング・グループの座長代理として指名させていただきまして、御本人にも御了承いただいております。中室委員、どうぞよろしく願いいたします。

○中室座長代理 どうぞよろしく願いいたします。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、議題1「労働市場における雇用仲介制度の在り方」について議論したいと思います。

本件につきましては、本年6月に閣議決定されました実施計画に係る対応状況に関しまして、厚生労働省様からヒアリングを行いたいと思います。

本日は、御説明者として、厚生労働省大臣官房審議官の富田望様、厚生労働省職業安定局需給調整事業課長の篠崎拓也様にお越しいただいております。

それでは、15分程度での御説明をどうぞよろしく願いいたします。

○厚生労働省（富田審議官）　ただいま御紹介いただきました、厚生労働省で審議官をしております富田でございます。どうぞよろしく願いいたします。

私のほうから、資料1-1を使いまして、議題に挙がっております「労働市場における雇用仲介制度の在り方」について、研究会を開催しておりますので、その概要について報告させていただきたいと思っております。

冒頭、大槻座長から御紹介がございましたとおり、今年6月の規制改革実施計画におきまして、「厚生労働省は労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会において多種多様になっている人材サービスについて現状把握を行い、事業者の透明性向上や就職者等の安心感を高めるべく、今後の雇用仲介制度の在り方について検討を行う」とされておりました。

おめくりいただきまして、それに基づいて開催された研究会の概要でございます。本研究会でございますけれども、左の下のほうにスケジュールと書いておりますが、令和3月1月6日から全17回にわたり開催しまして、7月13日に資料1-2でお配りしております報告書を取りまとめたところでございます。

背景等につきまして、このページを御覧いただきながら御説明申し上げたいと思っておりますけれども、問題意識といたしましては、趣旨のところにありますとおり、少子高齢化により、いわゆる日本型雇用的な就業構造が変化する中で、働き方、職業キャリアに対する考え方も多様化しております。こうした新しい時代に対応した労働市場の整備と就労マッチングサービスの発展のために、まずは多種多様となっている人材サービスの実態について把握と棚卸しを行い、主に3つの観点から議論を進めてまいりました。

具体的な検討事項のところを御覧いただきますと、まず1つ目としましてIT化等による新しい事業モデル・サービスに対応した制度の在り方、2つ目として有料職業紹介事業及び募集情報等提供事業等をより適正かつ効果的に運営するための制度の在り方、3つ目として働き方や職業キャリアの在り方が多様化する中で、需要サイドと供給サイド双方にとって機能的な労働市場を実現するための制度や官民連携の在り方につきまして、右下にあります委員構成の中の鎌田名誉教授を筆頭に、学識者等を委員とし、人材サービス事業者、求人企業、求職者、有識者等からヒアリングを行いつつ、議論をしていただきました。研究会で把握をし、一定の整理をしたサービスの類型について資料1-2の報告書本体の参考資料7以降に書いております。また、ヒアリングの概要については末尾にまとめておりますので、お時間があるときに御覧いただければと思います。

報告書の中身でございますけれども、3ページをお開きください。

まず、現状と課題でございます。これまでの雇用仲介に関する政策は、雇用関係の成立をあっせんする「職業紹介」を中心とするものでございました。

労働市場における雇用仲介は、技術等がいろいろと進化しております。職業紹介のみならず、求人の募集サイトなどいろいろとございますけれども、そういった募集情報等提供等の様々な形態によりサービスが提供されております。

特に近年、人々の職業キャリアに対する意識の多様化、経済活動、事業展開スキームの加速化に伴う即戦力人材の需要に応える形で、これまで想定していたモデルでは捉え切れない雇用仲介の実態が生じております。具体的には、雇用仲介サービスは単にマッチングを行うだけではなくて、仕事を探している方をよりサポートするため、先ほど河野大臣がリコメンドなどとおっしゃっていましたが、そういうものも一つだと思いますし、あるいは、企業の採用コストをより少なくするサービスというように多様化しております。こうしたものがなぜ進んできているかという、そこに書いておりますようにIT技術の進展あるいは活用がされているということかなと思います。

このような状況にございまして、新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、非正規雇用の方を中心に大きな雇用への影響も生じておりますけれども、一方でデジタル人材が非常に重要とされている業界、あるいは人手不足の業界もございます。そういった中で、労働市場において官民が連携してマッチングを機能させるということを迅速に発揮させる必要性を研究会としても再確認されたところでございます。そうしたことを通じて、職業の安定に貢献する雇用仲介サービスの役割はますます大きくなっていくというのが現状と課題でございます。

それを踏まえて、基本的な考え方を下のほうに3点ほど書いておりますけれども、まず1つ目として就業構造の変化、職業キャリア意識等の多様化、新型コロナウイルス感染症の影響等を踏まえまして、職業安定機関、これは労働局であったりハローワークといった国の機関を指しておりますけれども、職業安定機関は、労働市場の機能を高めて、実効性のある雇用対策を講じていくことが重要である。そのためには行政だけで行うのではなくて、求人メディア等とも連携していくことが重要。

それから、多種多様なサービスを提供している求人メディア、あるいは新たな雇用仲介サービスが労働市場に果たしている役割を積極的に評価していこうと。労働市場においてマッチング機能の一翼を担うものとして位置づけることが必要。

一方で、利用者が安心して利用できる環境にすることが必要でございますので、雇用仲介サービスを行う者が依拠すべきルールを明確にすることが適当である。ただ一方で、これも河野大臣からいみじくも御指摘いただきましたが、イノベーションを阻害しないといったことにも留意しなければいけないとされてございます。

4ページ目を御覧いただければと思います。こういった基本的な考え方に基きまして、個別の論点についてまとめております。

まず、左側の労働市場の整備でございます。公共の役割でございますけれども、労働市場全体の情報を把握できる仕組みを構築する。機動的・総合的な雇用対策を推進すべきということ。それから、ハローワークは、マッチング機能の強化、就職困難者対応の充実に

よりまして、職業の安定に対する役割を強めるべきといったこと。

新しいサービスの把握ということ。求人メディアや新しい雇用仲介サービスを提供している事業者は多数ございますが、必ずしも私どもとして全部把握できているような状況でございませんので、そういうことを把握できるようにすることが適当であること。

雇用仲介サービスの法的位置づけについてでございますけれども、仕事を探す者と企業等の安心とイノベーションを両立させる観点から、現時点では必ずしも法的に位置づけられていないものについても、きちんと明確にしていこうということでございます。

右側に参りまして、雇用仲介サービスの取り扱う情報でございますけれども、まず情報の的確性を書いてございます。募集情報について、誤解を与えることのないよう、的確な表示を行うべきであり、正確かつ最新のものに保つ措置を講じることが適当である。それから、苦情を受け付ける体制を整備し、適切に対応することが適当ということ。

個人情報の保護ということで、個人情報を不利に取り扱われることのないよう、雇用仲介サービスを行う者は業務の目的の達成に必要な範囲内で、その目的を明らかにして個人情報を収集、保管、使用することが適当であるということでございます。仕事を探すということで、どうしても就職者の方の情報が多数収集されたりするような状況でございますので、きちんと保護を図っていくことが必要ですし、やはり応募する際にも、後でこうではなかったというようなことがないように、的確にしていくことが重要だということでございます。

次のページに参りまして、雇用仲介サービスの役割等でございます。

まず、雇用仲介サービスの役割でございますが、雇用仲介サービスを行う者が、自らの業務に関する情報を積極的に公開していく。必ずしもサイトを見ただけでは業務内容が分からないということもございますので、そういうことを積極的に公開していくということを通じて、事業者の方が理解して選択していただけるように、認識できるようにしていくことが必要ということでございます。

仕事を探す者の保護でございますけれども、ハローワーク等の職業安定機関は、雇用仲介サービスや労働市場に関する正しい情報を提供していこうということ。そういうことによつて、仕事を探す者が安心して労働市場に参加できるようにしていくことが適当であるということ。それから、AI等の活用によりまして、アンコンシャスバイアスを排除できる可能性も踏まえつつ、仕事を探す者が不利になることのないよう、雇用仲介サービスや業界団体が基本的な考え方を示すことを検討することが適当。雇用仲介サービスの問題のある事業活動に対して行政機関は適切に指導・監督を行うべきということでございます。概して業界的には熱心に適正に取り組んでおられるところもあるのですが、やはりトラブルがある事例も把握しておりますので、そこは適切に指導・監督を行っていこうということでございます。

右側に参りまして、業界団体の役割でございます。業界団体は、法令の規定よりも高いサービス水準を策定し、これまで同様、業界全体のコンプライアンス等の推進等の役割を

果たすことが適当ということでございます。それから、職業安定機関は業界団体との連携を緊密にし、雇用仲介サービスの把握と高いサービス水準を確保するための施策を推進していくことが適当。業界団体は、引き続き、事業者に対する苦情や仕事を探す者のニーズに中立的な立場から対処する役割を担っていくことが適当ということでございまして、これまで私どもは業界団体とも緊密に意見交換をやってきています。また、業界団体のほうも、業界の適正化のために御尽力いただいているところでございますが、引き続き、行政と連携して役割を果たしていただきたいということを研究会としても言っているところでございます。

最後、右下の雇用以外の仲介について、雇用ではないにしても、マッチングという意味では類似した部分もございまして、雇用仲介サービスを行う者が守るべきルールに倣うことができるよう、我々としても周知を図るべきではないかということが、最後に報告書の中で書かれているところでございます。

15分弱でございますが、私のほうからは以上でございます。よろしくお願いいたします。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、質疑応答に移りたいと思います。御意見、御質問がある方は、「手を挙げる」機能で挙手をお願いします。こちらから御指名いたしますので、そのときには御発言してください。では、よろしくお願いいたします。どなたからでも結構です。いかがでしょうか。

ありがとうございます。それではまず、本城委員からお願いします。

○本城委員 よろしくをお願いします。

この分野はあまり詳しくないので、基本的なところかもしれませんが教えてください。

DX化とかAIの活用が進んでくると、職業紹介と募集情報等の提供の区別がだんだん薄れてくるのかなと素人的には思っています。職業紹介と募集情報等提供の区分をなくすと、誰にどんなデメリットがあるのかというのを教えてもらってもいいでしょうか。よろしくお願いいたします。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（富田審議官） 本城先生、御意見ありがとうございます。

御指摘のとおり、昔はほとんど職業紹介というものが中心でして、求人情報というと新聞とか雑誌で見ただけでございましたので、区別が明白でした。それがIT等の技術の進展によりまして、先ほど言いましたリコメンドとかが出てきたりすると、その境目がどうなのかという御議論があるということは重々承知しております。

そういう点については研究会の中でも御議論がございましたので、私どもとしても、その辺について雇用サービス全体でどうやって対応していくのかというのは、今後引き続き検討を進めていきたいということを考えているところでございます。

それに伴って、誰が不利益を被るのかということをございまして、私どもとして一番注意しなければいけないのは、サービスを利用される方が不利益を被らないようにしていくことが重要かと思っております。そういういろいろなサービスが付け加わることで、自分はこのような情報を知られたくなかったのに、知られてしまったとか、そういうことがあったりもするわけでございます。そこは一定のルールがどうしても必要になってきますから、注意しながら検討を進めていくことが必要かなと思っております。

○本城委員 今おっしゃっていることは、区分によるデメリットではなくて、情報提供のデメリットだと思うのです。では、区分はなくなってもそれほどサービス利用者にはデメリットがないという理解でよろしいですか。

○厚生労働省（富田審議官） 現在は、職業紹介は許可、募集情報等提供は許可などが何もないという状況でございます。ですから、募集情報等提供も含めて許可にすればいいのかというような議論、区分が不分別であれば全部許可にしまえというような議論も出てきうるのかなという気がしてまいりますけれども、それぞれのサービスごとに特徴があるわけでございますから、そこをどうしていくのかというのは、引き続き議論していかなければいけないと思っております。

○大槻座長 本城委員、よろしいですか。

○本城委員 一旦大丈夫です。

○大槻座長 かしこまりました。

では、中室委員、お願いします。

○中室座長代理 ありがとうございます。

ちょっと初歩的な質問、プリミティブな質問で恐縮なのですがけれども、事業者側の意見としてはどういうものが多かったのかということをお教えいただきたいのと、同時に、労働者側のほうからは現状のサービスに対してどういう不満とか不安があったのかということをお教えいただきたいと思っております。

○大槻座長 それでは、厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（富田審議官） 資料1-2の報告書の後ろのほうにヒアリングの概要をつけております。例えば人材サービスを利用している企業さんからの主な御意見あるいは所感でございますけれども、例えば②で職業紹介についてとか求人メディアについてと書いています。例えば求人メディアにつきましては、マス向けの求人メディアは知名度の面で中小企業に不利だとか、費用負担が大きいとか、そういう意見があったり、あるいは求職者の側でありますと、おめくりいただきまして、ハローワークに対しての所感とかもございますけれども、もちろんいい点も書いています。マンツーマンでサポートしている点がよくあったりとか、そのような職業紹介事業者の御意見もございますし、求人メディアについても、スマホで見られるのがよかったとか、情報量が多過ぎて、希望するものを選ぶのが面倒といった御意見がありました。全部を御紹介する時間はございせんけれども、こちらに書いてございますので、御覧いただければと思っております。

○中室座長代理 ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

今のところはユーザー企業の言葉になっていますが、個人の求職者の意見はどのような形で反映されたのでしょうか。

○厚生労働省（富田審議官） 1が人材サービス事業者からのヒアリングで、2が人材サービスユーザー企業からのヒアリング、次の3として求職者からのヒアリングというものがございまして、求職者からもヒアリングはしております。

○大槻座長 分かりました。ありがとうございます。

その関連で教えていただきたいのですが、今、様々ある情報の中で、恐らく求職者側の立場からするとなかなか得られない情報の一つは、「こういう職業に就きたい」とマッチングでいろいろ探したとしても、そこに就けるほどのスキルがなかったり、資格がなかったりとか、そういった時のアドバイスや情報。現状、仕組みのどこかでカバーされているのでしょうか。あるいは求職者からそういった声はありましたでしょうか。

○厚生労働省（富田審議官） 私が承知している限りでは、職業紹介事業者等によりましては、そこら辺についてはキャリアカウンセリングを丁寧に講じていたりとか、あるいは、例えば家庭の主婦の方が就職をしたいという場合については、このようなトレーニングをやりましょうということで紹介事業者側が研修をやってあげるとか、そのようなところもございまして、そういうところで事業者によっては丁寧な対応をしていると承知しております。

○大槻座長 ありがとうございます。

そうすると、そこは新興業者ではなくて、旧来型の紹介業で許可を得てやっているところが今はサービスを提供しているということで、新しい業者でそこら辺のサービスが拡充しているということは、今のところはないということですか。

○厚生労働省（富田審議官） そうです。そこはないと思います。

○大槻座長 分かりました。ありがとうございます。

続きまして、水町専門委員、お願いいたします。

○水町専門委員 ありがとうございます。

大きく3つあります。1つは前提となる問題で、AI、デジタル化の中でマッチング機能というのは非常に高まっていて、皆さんも実感されることは多いと思いますが、もう10年、20年前に比べて人材のマッチングというのがかなり便利になっています。利便性が高まっています。その中で今回整理をする、場合によっては規制を考えるとというときに大きく2つあって、1つは今までのようにAIとかデジタル化が進んでいないときに仕組みまれた職業安定法の観点から規制をどうするかということと、他方で、職業安定法とは直接は関係なくイノベーションの中で利便性を考えて、ビジネスを考えて発展してきた実態との関係の中で、どうやって2つを的確にすり合わせていくかという作業になってきます。

そのときに、まだ今のようなイノベーションが想定されていなかったようなかつての職

業安定法の立てつけを前提に、こういう立てつけになっているから、その立てつけを基に新しい事業に縛りをかけましょうという発想はやめていただいて、これまでの職業安定法で何で規制をしてきたかという、その趣旨として根底にあるのが人身売買の禁止とか、特定の人を職業紹介を通じて売り買いをするとか、そこで中間搾取でビジネスとしてお金もうけを不当にするというような人権侵害があったことで、職業紹介を定義して、許可制の下でがんじがらめの罰則付きの規制にしようということがあったのです。今、その職業紹介という定義があって、そこに入りそうか、入りそうではないかという枠組みではなくて、そもそも何でこういうことを禁止しなければいけなかったのかという趣旨に基づいて、今、興っている新しいビジネスに対して、その趣旨に抵触するようなことがどれぐらい起こっているか、起こっていないかという実態と趣旨に基づく観点から、きちんと考え直していただきたい。

逆に言うと、今の現場でいろいろなイノベーションが發展しているときに、實際上弊害が起こっていない、かつて想定されたような人権侵害が起こっていないところについては過剰な規制はやめ、個人情報の観点も含めて、そういう人権侵害が起りそうなところについてはあらかじめ制度設計をきちんとするという観点から、かつての職業紹介とか職業安定法の枠組みからちょっと離れて、基本に戻った制度設計をするということが過剰規制にならない、かといって過小規制にもならないという点では必要なというのがまず大前提です。

2番目がもう少し具体的な話になって、今、職業安定法でいうと職業紹介というのは労働契約のあっせんで、ある人とある会社を結びつけるような間に入るところで、許可制の下で罰則つきでがんじがらめの規制があります。それ以外のマッチング機能というのは、募集情報等提供という何かふわっとした概念になっている。募集情報等提供になっているので、いろいろなものが入るか、入らないかで、法律上明確に定められたわけではなくて、指針に基づいて、なるべくこのようにしたほうがよいという規制になっているのですが、新しいビジネスで一定のものは職業紹介に入れて、罰則つきでがんじがらめにしようとか、募集情報等提供というふわっとしたものをもうちょっとかっちりしたものにして、その規制の中に入れるか、入れないかというのがこれから恐らく議論されると思うのです。

仮に職業紹介の中に入れて、罰則つきで許可制の下に入れようという場合には、その今の職業紹介の定義に当てはまるから規律しようというのではなくて、これまで職業紹介の下で許可制になっていなかった新しいビジネスの中でどういう弊害が起こっているかというのを直視して、法律で言うと立法事実当たるのですが、このように人権侵害が起こっているから、ここについて必要最小限の規制をしようという観点から規制をすることが必要なので、法律の規制があるから、その枠組みに基づいて演繹的に規制を及ぼそうという発想から少し離れて制度設計をしてほしいというのが2番目です。

3番目は、もう一つの募集情報等提供という、今まで指針でふわっとしてきたことについて、指針ではなくて法律上の根拠を定めて、許可制にするのはあれなので、例えば届出

制にして、ちゃんと情報提供させようということをこれから議論するとすると、いろいろなものがこれからのサービスの中に入ってくる可能性があって、本当に届出制として情報提供を求めるのにふさわしいような事業とかビジネスになっているかの検証をきちんとしてほしい。

例えば契約がどれくらい成立して、就職した後にどのような定着をしているかとかというのは、ただ単に情報提供しているところは、人を求めている企業との情報交換をしていないので、その後のフォローアップをしていないところに届出制でこういう情報を提供してくださいというように届出制の枠の中にはめてしまうと、これまで行ってきたビジネスの性質とか事業形態を過剰に制約してしまって、余計なことまで法的にやらせてしまうということになりかねないので、そこら辺についても、今やろうとしていることと弊害との関係でどのような規制をすることがいいのかを少し精査しながら、大きな枠の中では、今、イノベーションでAIが進んでいることによってかなり便利になっている。でも、その中で、もしかしたらこれまで人権侵害に当たるような形で弊害が起こっているし、起こるかもしれないというかなり弊害が明らかになっているところに対しては、それに適切な対応をすることが必要なのだけれども、そうではないところについて枠組みを当てはめて、多めに網をかけていこうということはしないようにすることによって、今までのイノベーションを企業にとっても、働いている人にとっても利便性の高い形で発展させていくということをする必要があるかなと思います。

もうちょっと細かいことはいろいろありますが、大きく言うと今の3つです。

○大槻座長 ありがとうございます。

今の件、御意見も含めてという理解かと思いますが、厚生労働省さんからコメント、御回答等がありましたらお願いします。

○厚生労働省（富田審議官） 水町先生、どうもありがとうございます。

水町先生のおっしゃることは、ごもっともだと思えるところが非常に多いと感じております。例えば冒頭に人身売買ということをおっしゃいましたけれども、確かに職業安定法ができた当時については、そういった非常に人権侵害も甚だしいものを規制するという要素が非常に強かったということに対して、今は非常に時代が変わって、そういったことは少なくなってきましたけれども、一方で個人情報の保護をしなければいけないとか、実際に見たら募集情報と違っていたということでお困りの方も結構おられたりとか、そういうことで、人身売買とかは減ったにしても、課題は様々にあるのだと思います。

そういう意味では、立ち戻ってとおっしゃいましたけれども、結局何が問題なのかを考えながらやっていくことを水町先生はおっしゃっていましたが、そのような意識に基づいて、我々としても検討を続けていくというスタンスは同じだと感じております。

実態に基づいてということをおっしゃいましたけれども、そのようなことは当然だと思いますし、募集情報等提供事業者について、届出制にするのかどうかなど規制の方向性は全然決まったわけではございませんけれども、実態に基づいて適切な対応をしていくこと

がもちろん私どもとしても重要ではないかと思えます。

いずれにしても、3点をまるっとまとめて回答してしまいましたけれども、御意見も踏まえながら、実態に基づいてきちんと適正な対応が取れるように、審議会で議論が始まっておりますので、今後、私どもとしても事務局として議論に参加していきたいと思っています。

どうもありがとうございます。

○水町専門委員 1点だけ補足をいいですか。

先ほど本城委員がおっしゃっていた職業紹介とその他の区別というところにも密接に関わるのですが、職業紹介は例えば特定の人をスカウトして、特定の会社につなげるところで、人身売買とか、そこからお金を得るところで禁止されてきたというのがあるのですが、では今、AIとかアルゴリズムでやっているリコメンド機能というのは、特定の人を対象にして情報の流通をしているかというのと、AIが不特定の情報を不特定に流しているだけなので、そこでかつて言ったような人身売買とか中間搾取の知見が起り得るのかというのを考えて、仮に形式的に職業紹介に当たるかどうかという議論ではなくて、そういう大本に戻ったところを考えれば、本当に職業紹介とそれ以外のものの区別によってこれまでの立てつけを維持しなければいけないかどうかというところの議論の答えが出てくるのではないかと思えます。そういう意味で、根本に立ち返った議論をしていただくことは大切かなと思えます。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。

では、鈴木専門委員、お願いします。

○鈴木専門委員 よろしく申し上げます。

私からは、これまでも議論があったかと思うのですけれども、具体的な話に行きまして、情報の取扱い全般についてお伺いしたいと思います。

求職者に対するスクリーニング機能についてお伺いしたいのですけれども、スクリーニングをするという機能がIT技術の発達によって促進されたというところで、適切なマッチングが行われるようになったというのは確かだと思うのですけれども、それによって、新たに情報の取扱い方とかスクリーニングの仕方によって人権侵害みたいなものが起こる可能性は十分にあるかと思うのですが、その辺りについての議論は行われていらっしやっただのかという点を1点お伺いしたいと思います。

もう一点なのですけれども、関連しまして、報告書の中では、求職者の職業情報とか募集情報等のフォーマットを整備して、求職者の能力評価や職業情報について、職業能力についてどういう情報を提供するかについての内容の平準化を行おうみたいな議論があったかと思うのですけれども、これはあまりやり過ぎると、能力評価とか求職者の情報をどう提供するかというのは結構事業者ごとのオリジナリティーに任されていて、それが競争力

の源泉になったりするところはあると思うのです。検討会では、その内容をコントロールしようという方向性があったのですけれども、それによって生じる弊害みたいなものについての検討がなされたのかについてお伺いしたい。

以上2点について、よろしくをお願いします。

○大槻座長 では、厚生労働省さん、御回答のほうをお願いします。

○厚生労働省（富田審議官） 現時点で明確にお答えできるものがないわけですが、鈴木委員がおっしゃっていたようなどぴしゃな御議論はなかったのですけれども、事業者がどういった形で募集情報を提供していくか、募集情報・職業情報に関するフォーマットをどうするのかというような御議論は研究会の中であったということを承知しております。

十分にお答えできず申し訳ございません。

○大槻座長 鈴木さん、よろしいですか。

○鈴木専門委員 具体的な議論はなかったということで、了解いたしました。

○大槻座長 かしこまりました。

では、厚生労働省さん、今、手元になくて、後から何か改めて研究会の議論の中身でそれに関連するようなことがあったならば、別途事務局のほうに御送付いただければと思います。

では、本城委員からお願いします。

○本城委員 お願いします。

これまでの議論の中で、これからAIが進むと、職業紹介だったり募集に関するものも、例えば人材データベースとかに本人が記録する情報と、ネット上には本人が公開を望んでいないけれども本人に関する情報がいろいろあつたりするわけですが、職業紹介とか募集情報のところで、本人が公開する情報と、本人が公開していないのだけれども公開されている情報の取扱いとかというのは、規制に関する議論などはあったのでしょうか。教えてください。

○大槻座長 では、厚生労働省さん、お願いします。情報の取扱いのところですか。

○本城委員 補足すると、そこら辺で結構職業に関する人権侵害に関わってくるのではないかと考えています。それで聞いてみました。

○大槻座長 では、御回答をお願いします。

○厚生労働省（富田審議官） 資料の4ページ目を御覧いただきたいのですが、雇用仲介サービスの取り扱う情報ということがございます。そこで個人情報の保護ということがございますが、個人情報に不利に取り扱われることのないよう、業務の目的の達成に必要な範囲内で、その目的を明らかにして個人情報を収集、保管、使用することが適当だということでございますので、研究会の委員の中では、個人情報が不利に取り扱われることのないようにという観点で御議論があったということを承知しております。

○本城委員 ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。

水町専門委員、お願いします。

○水町専門委員 もう一点、フリーランスに関してなのですが、例えば情報が的確であったほうがいいのか、個人情報きちんと守らなければいけないとか、職を探している人の情報能力が劣っていることが多いので、その適切な保護を図らなければいけないという法の趣旨に遡った観点からいくと、フリーランスの人も、いわゆるフリーランスではない労働者と言われている人も、基本的にその趣旨は似たように及んでいるのですが、今の職業安定法の枠組みだと、労働者には丸々規制が及んで、労働者に当たらないいわゆる個人事業主と言われているフリーランスの人には全く規制が及ばないという状況になっています。その中で実態はどうかというと、マッチングサービスは労働者雇用に当たるのか、フリーランスに当たるのかで区別しないで、とにかく情報を会社と職を探している人につなげて情報提供しているという実態は一緒でやっているわけです。そういうことを考えると、法律の枠組みが労働者か、労働者ではないかと分けているだけの話なので、そこら辺も実態と法の趣旨に即してやれば、フリーランスかそうではないかと180度分けるのではなくて、類するような規制というか、類するような適切な規制を施すという観点が出てくるかと思います。

あと、個人情報保護もそうです。個人情報保護は、個人情報保護法できちんと定められている規制以上に、では職業安定法でどれくらい個人情報保護を及ぼさなければいけないかということをもう一遍考えてみて、職業紹介に固有に生じる情報の漏えいとか不適切な処理については適切な処理が必要だけれども、そうではないところに過剰に保護を及ぼすということはあるべきではないですし、フリーランスについても恐らく同じようにそれが及ぶと思うので、そういう観点から、全体としてバランスの取れた制度設計をしてもらうことが必要かなと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

厚生労働省さん、何かコメント、御回答はございますでしょうか。

○厚生労働省（富田審議官） ありがとうございます。

水町先生からは昨年来、フリーランスの関係についていろいろと大所高所から御指導いただきまして、本当にありがとうございます。

フリーランスの関係につきましては、研究会の中でも御議論がございまして、最後のところにも書いております。委員の中でも御議論があったわけでございますけれども、雇用以外の仕事を仲介するサービスという場合は、使用者と労働者という雇用関係と違って、原則として対等な立場であるということがございますので、委員の中では、同じ対応を求めることは適当ではないという議論があったということでございます。でも、利用者になれば、水町先生がおっしゃったところに近いかもしれませんけれども、雇用と雇用以外の

区分が明確でないという御意見もあったのも事実でございます。

このため、雇用の仲介において整備すべきルールというのは、こちらのほうがまず整備しなければいけないと私どもは考えておりますので、そこを明確にして、雇用以外の仕事の仲介に付言できる部分につきましては、いただいた御意見も踏まえて、関係省庁とも協力しつつ、検討していきたいと考えてございます。

○水町専門委員 今の発想自体が規制の枠の上からの議論をしている発想であって、実態として情報提供をしているときに、雇用労働者かフリーランスかを分けずにマッチングを行っているわけです。そこで、これまで職業安定法が想定している弊害が生じる可能性は連続線上にあって、同じように弊害が生じる可能性があるのに、そもそも大所高所から見ると労働者か労働者ではないか。労働者ではなくなった途端に立場が平等になって、情報格差はないという発想に立っていること自体が、今の実態をつぶさに調査した上で規制をするという観点とちょっとずれているのかなという気がするので、いろいろな意見があるとは思いますが、先を見て、将来に向けた適切な規制、バランスのいい規制を施していくという視点を大切にしてほしいと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、続きまして菅原さん、お願いします。

○菅原委員 ありがとうございます。

論点が出尽くしてはきていますが、重要と思う点を重ねてお話しさせていただきたいと思います。

まず今回、働く人の視点を重視されて検討いただけてますが、情報の非対称性という点から労働者保護の視点が非常に強く出てきます。もちろんその視点は非常に重要なのですが、それに加えて、個人のキャリア形成につながるような選択が可能となるという視点からのサポートが重要になってくると思います。

また、個人といっても多様であり、民間の仲介業者を活用する層とハローワークを活用する層が、近づきつつあるものの異なるように役割分担がされているように、労働者を一括りにしないで考えるべきと思います。

とはいえ、求職者保護の視点というのは重要なので、苦情処理など問題が大きくなる前のサポート体制などについて議論されているかどうか。そうした際に、例えば金融ADRみたいな公正中立的な機能をどこかに持たせる話などは、議論されているのかというところ。

最後に職業仲介業者といっても先ほどからお話があるように、IT技術の進展によってアグリゲーターとか利用者DBとかSNSなど新しいサービスがどんどんできてきて、そうしたのも雇用仲介業として包含して新しい枠組みとして考えるのか。

ここについても、過度な規制というよりは、むしろ求職者のためにも多様な選択肢があったほうがよいので、そういう意味では、仲介機能の市場をどう発展させるかという発想での新しいルールづくりが必要なので、必ずしも従来型の許可制というのがいいとも限らず、届出制にして事前にはそこまで規制しないけれども、代わりに事後チェックは厳しく

行う形など、規制の在り方を根本的に見直したほうがいいのではないかと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

今の3点、厚労省さん、御回答のほうをお願いします。

○厚生労働省（富田審議官） 菅原委員、どうもありがとうございます。

御指摘はうなずく部分も多いわけですが、確かに個人の保護が一番重要なところでございますけれども、決して私どもはそれだけを前提に議論を進めていくということではなくて、先ほどの資料の3ページ目の一番下の行ですが、仕事を探す者にとって有益なイノベーションを阻害しないように留意ということを書いております。いみじくも菅原委員がおっしゃいましたけれども、選択肢が増えるということも非常に重要ですし、IT技術などの進展によりまして新しいサービスがどんどん出てきています。それを一概に全部駄目だというのはおかしいわけですから、一定のルールの下でやっていくことが重要だということ。

その際、許可制のことについて御指摘がございましたけれども、私どもが今回、雇用仲介の在り方全体を議論する際に、別に許可制を前提に議論しているわけではございませんので、それぞれのサービスにどのような形態が合っているのかを今後審議会のほうで議論していきたいと思っております。

苦情に行く前のものが何かあるのかということについてでございますけれども、個々の事業者の中でやっているものはございますし、そもそもそのような問題が発生しないように、私どもとしては、例えば人材サービス総合サイトみたいなもので、これはどのような実態の企業ですよというようなことで情報を提供させていただいたりとか、あるいは優良マークをつけたもので提供していくということもさせていただいております。

ADRというようなことについてでございますけれども、もちろんハローワーク等で相談がありましたら、私どもとしましても職業安定法に基づいて的確な対応をさせていただいておりますし、業界団体のほうでも一部対応されているというお話もお聞きしたことがございます。

以上でございます。

○大槻座長 菅原委員、よろしいでしょうか。

○菅原委員 ありがとうございます。

資料にありました官民連携というところで、ハローワークと民間の仲介業者との役割分担ですが、それぞれ対象とする層が若干違うため従来は役割分担できてましたが、従来扱っていなかった例えば年収300万とか500万ぐらいの層に関しても最近ネットで民間の仲介業者が対応している現実があるときに、どのようにデマケ、うまく連携するのか。あるいは民業圧迫にならぬよう官と民、ハローワークと民間の仲介業者がどのように共存していくのかということなどももし議論されているようであれば教えてください。

○大槻座長 厚労省さん、いかがでしょうか。

○厚生労働省（富田審議官） どうもありがとうございます。

御指摘のとおり、今回の研究会の中でも、資料等を共有されて議論もあったわけですが、ITサービスやIT技術などの進展も背景にあるのだと思いますけれども、ハローワークで対応している層と、例えば本当に高度な経営者を紹介しているようなところは民間でやっているというところが、少し重なってきている部分もあろうかということだと思います。

そこについてどのように対応していったらいいのかについてはもちろんこれからの議論になるわけですが、菅原委員がおっしゃっているとおり、連携をしていくことも必要だと思いますし、今日、的確な答えができないわけですが、審議会においても、いただいた御意見を踏まえながら理解を深めていきたいと思っています。

○大槻座長 ありがとうございます。

今の関連するところなのですが、0-NETを立ち上げられて、去年から一定の情報提供等もやられていらっしゃると思いますが、私が知っているのは米国くらいですが、ハローワーク的な失業率が日本では低い中だと、ここから先の成長を考えると、潜在的なミスマッチにどうやって官民協働でタッチしていくかということだと思います。そういう意味では、ぜひ今後、官で把握し切れていない民のほうの情報なども、0-NETの仕組みなのか、それ以外の形なのか、それをアグリゲートし吸い上げるような形でミスマッチを把握しつつ、民業圧迫にはならないような形で、民のテクノロジーも活用しつつ、雇用のミスマッチ及び労働生産性の低さなどに改善策を見いだせるような制度をぜひともつくっていただきたいと思っている次第でございます。

何かほかに皆さんからございますでしょうか。

厚労省さんから何か付け加えるところはございますか。

○厚生労働省（富田審議官） 今、大槻座長のほうからありました潜在的なミスマッチも含めて対応していくべきではないかという点でございます。

もちろんIT技術の進展によりまして、情報をうまく活用することによってミスマッチを解消していくというやり方があると思いますが、一方で、私どもとしても考えなければいけないのが、就職者の側にきちんと理解していただく。そういう観点ではキャリアコンサルティングというようなこと、社会教育的なこともやっていかないと、情報だけを流しても理解できない、あるいは思い込んでしまっている人に対して対応していくのは難しい部分もございますから、両方を対応していくことが重要かと思っております。

○大槻座長 ありがとうございます。

教育やリカレント的なところも含めて、様々な情報提供もぜひできるような仕組みでますます改善していただければと思います。

ほかによろしいようでしたら、そろそろ時間にもなりますので、こころ辺で締めたいと思います。

本日は、今回の議題でございます雇用仲介のところについて、活発な御議論をありがと

うございました。

厚労省さんにおかれましては、もともとの規制改革の実施計画どおりに、令和3年度に検討をというところについて早々に充実した形で御対応いただきまして、感謝している次第でございます。今回の議論も踏まえまして、スピード感を持って様々な既存の概念にとられることなく、そして将来の成長ということも念頭に置きつつ、広い観点で新しい制度づくりのほうを審議会等を通してやっていっていただければと思います。また適宜、私どものほうから事務局を通じまして様々にフォローアップをお願いすると思いますが、引き続きどうぞよろしく願いいたします。

本日はどうもありがとうございました。これにて閉会としたいと思います。

事務局、よろしいですか。付け加えることはございますか。

○ 参事官 大丈夫です。

この後の日程は、また改めて先生方に御連絡させていただきますので、どうぞよろしく願いいたします。

ありがとうございました。

○ 大槻座長 ありがとうございました。