

雇用仲介事業の在り方について

厚生労働省 職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

検討経緯

- ❖ 平成29年の雇用保険法等の一部を改正する法律の中で、**改正職業安定法の施行5年後の検討規定**が定められており、当該規定に基づき検討を進めている。
- ❖ 令和2年1月から7月まで開催された「労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会」において把握した雇用仲介事業者の実態を踏まえつつ、労働政策審議会 労働力需給制度部会においてご議論をいただいているところ。

労働政策審議会 労働力需給制度部会における議論

(令和3年)

- | | |
|---------|--|
| 8月30日 | 労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会報告 |
| 9月13日 | 採用における人材サービスの利用に関するアンケート調査結果の公表
平成29年改正職業安定法の施行状況について |
| 10月19日 | 論点の提示 |
| 10月28日 | 業界団体からのヒアリング |
| 11月10日～ | 2回にわたり、個別論点について議論 |
| 11月24日 | これまでの議論の整理 |

I. 基本的考え方

- ❖ インターネットの普及が、場所や時間の制約なく大量の情報を利用・流通させることを可能とし、雇用仲介の機能はこれまでになく向上している。IT技術等の進展に伴い、多種多様なサービスを提供している雇用仲介事業者が労働市場において果たす役割を積極的に評価し、その形態によらず労働市場において需給調整機能の一翼を担うものとして位置づけていくべきではないか。
 - ❖ 少子高齢化による就業構造の変化、働き方や職業キャリアに対する意識の多様化、新型コロナウイルス感染症の影響等による人材の移動の必要性等を踏まえ、職業安定機関は、労働市場全体の需給調整機能を高め、実効的な雇用対策を講じることが重要であり、多様な雇用仲介事業者とも情報の共有や連携を進めていくべきではないか。
 - ❖ 雇用仲介事業者の役割を確固たるものとし、利用者が安心してサービスを利用できる環境とするため、雇用仲介事業者が依拠すべきルールを明確にすべきではないか。
 - ❖ 人手不足の状況においては、雇用仲介事業のマッチングの質の向上が重要であり、イノベーションを阻害しないことに留意する必要があるのではないか。
-
- 雇用仲介事業のマッチングの質の向上は重要であり、イノベーションを否定するものではないが、前提として求職者の保護が優先されるべきという意見があった。
 - 雇用仲介事業においてデジタル技術が駆使され、新たな雇用仲介事業が発展していくことは求人者・求職者双方にとっても有益であり、このようなサービスの発展を阻害しないということも重要であるとの意見があった。

II. 各論

(1) 新しいサービスを含めた把握

① 多種多様な雇用仲介事業の法的位置づけ

- 労働者となろうとする者又は労働者の募集を行う者からの依頼を受けることなく、労働者となろうとする者又は労働者の募集に関する情報の提供を行う場合でも、需給調整機能の一翼を担う者（※）については、募集情報等提供事業を行う者に位置づけてはどうか。

（※）職業紹介事業者や職業紹介を行う地方公共団体、募集情報等提供を行う者からの依頼を受けて、労働者となろうとする者又は労働者の募集に関する情報を提供する場合や、求人・求職のために自ら収集した労働者となろうとする者又は労働者の募集に関する情報を提供する場合は、需給調整機能の一翼を担っているものと考えられる。

- 指針に規定されている職業紹介事業と募集情報等提供事業との区分について、現状を踏まえ適用を明確化してはどうか。

- 雇用仲介事業の実態を踏まえ、他の雇用仲介事業と同程度の規制が必要であるとの意見があった。

募集情報等提供の範囲について①

労働者の募集を行う者や募集受託者、職業紹介事業者、職業紹介事業を行う地方公共団体、募集情報等提供事業を行う者からの依頼を受けて、労働者の募集に関する情報を提供する場合

① ②

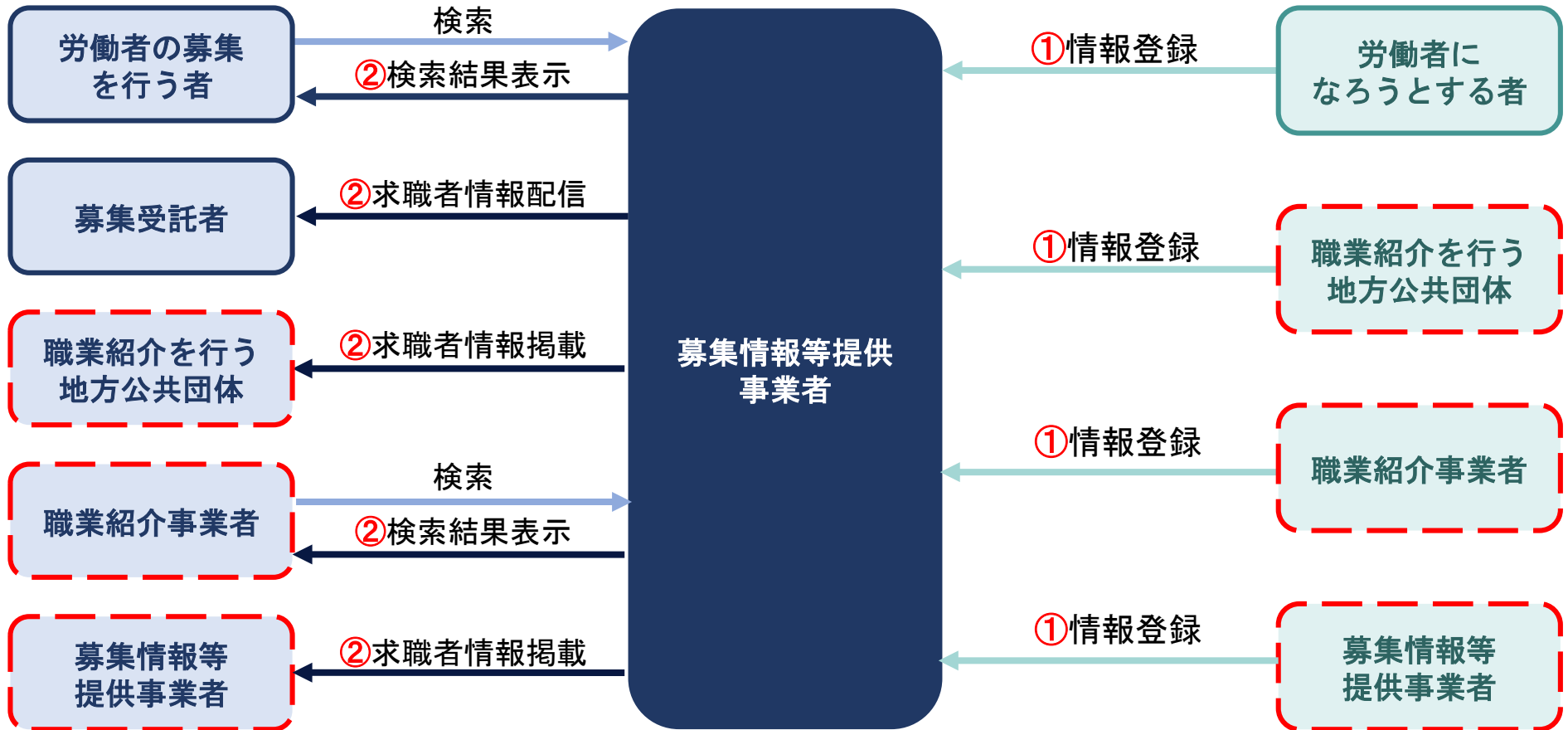


(※) 赤色波線部分は現行の募集情報等提供に該当しないもの。

募集情報等提供の範囲について②

労働者になろうとする者、職業紹介事業者、職業紹介事業を行う地方公共団体、募集情報等提供事業を行う者からの依頼を受けて、労働者になろうとする者に関する情報を提供する場合

① ②



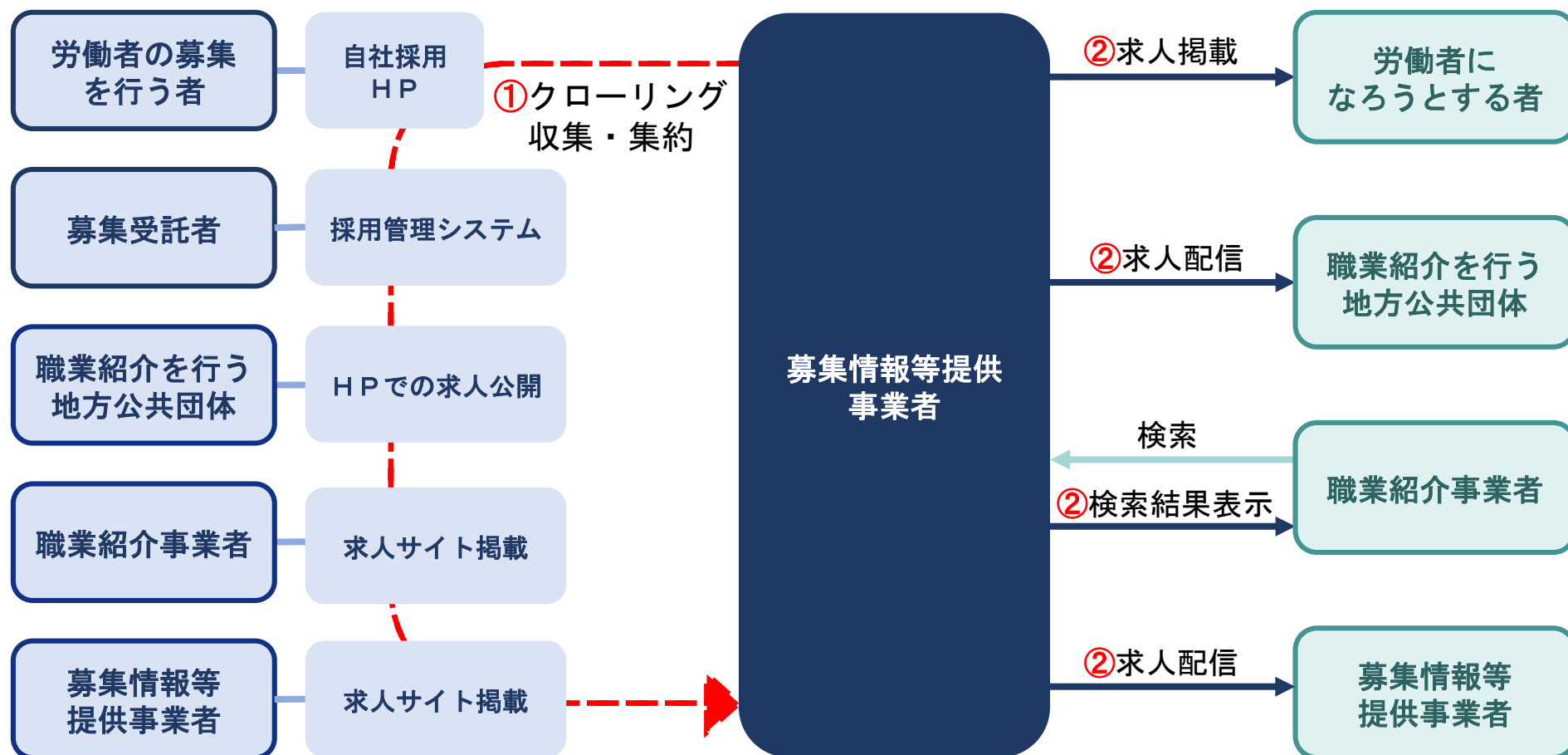
(※) 赤色波線部分は現行の募集情報等提供に該当しないもの。

募集情報等提供の範囲について③

求人・求職のために、自ら収集した労働者の募集に関する情報を提供する場合

①

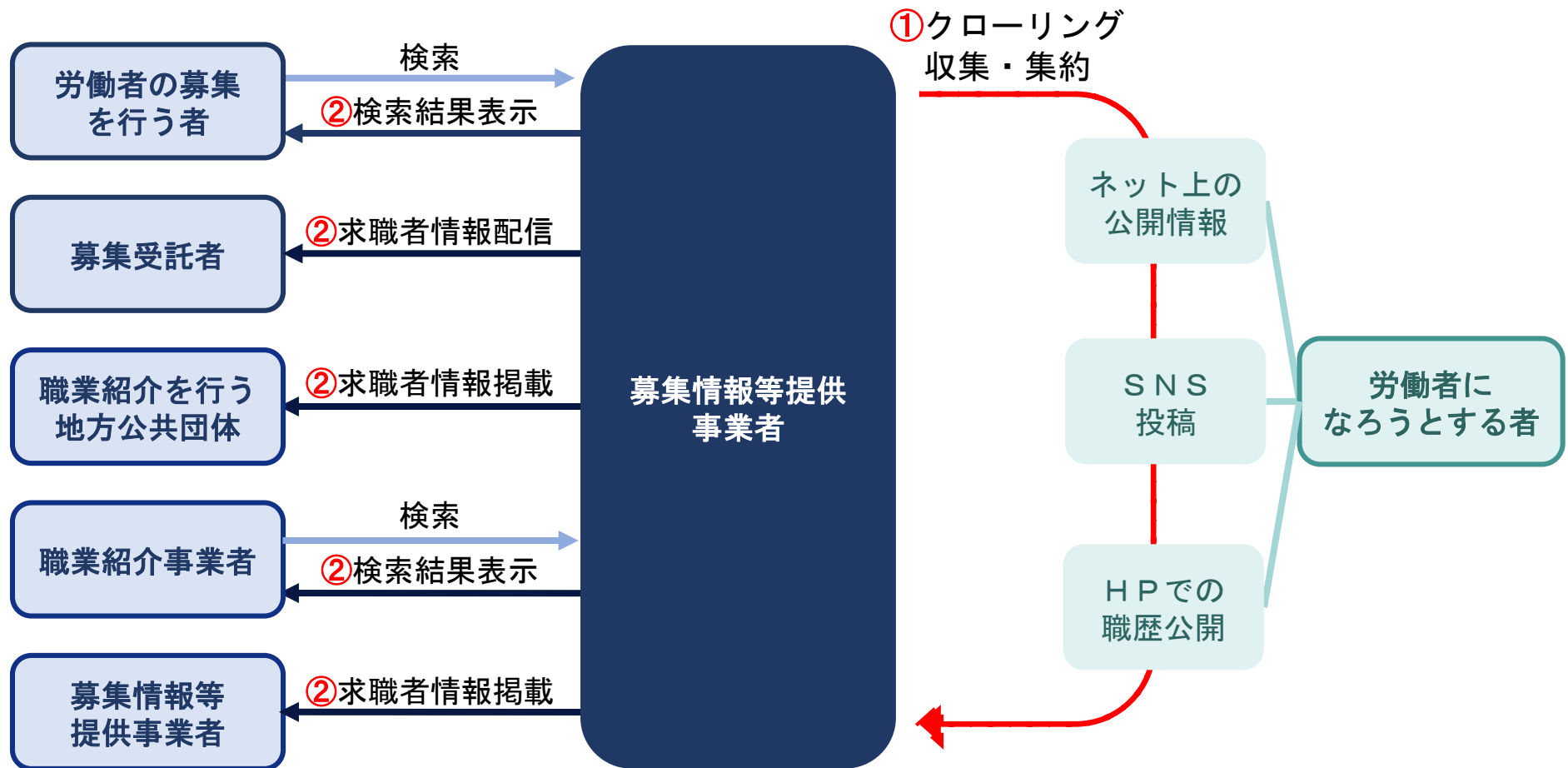
②



(※) 現行の募集情報等提供には該当しない。

募集情報等提供の範囲について④

求人・求職のために、自ら収集した労働者になろうとする者に関する情報を提供する場合



(※) 現行の募集情報等提供には該当しない。

Ⅱ．各論

② 事業情報の公開

- 利用者が納得して事業者を選択することができるよう、募集情報等提供事業者は取り扱う情報の的確性と個人情報保護のために取り組んでいることや、サービス内容等について積極的に公表していくこととしてはどうか。

③ 募集情報等提供事業者の把握

- 労働者になろうとする者がサービスを安心して利用できるようにするためにも、雇用仲介事業の把握を行っていくべきではないか。

特に、現行では実態が明確になっていない募集情報等提供事業を行う者のうち、労働者になろうとする者に関する情報を収集して事業の用に供している者については、氏名・名称や事業所所在地等の事業に関する情報を職業安定機関が事前に把握することができる仕組みとしてはどうか。

- 事業者の負担やイノベーションを阻害しないこと等に留意しつつ、以下のような募集情報等提供事業の事業内容等についても、把握することができる仕組みとしてはどうか。
 - ・ 提供している募集情報や労働者となろうとする者に関する情報の規模
 - ・ 提供しているサービスの内容
 - ・ 適正な事業運営のために取り組んでいる事項

- 事前に把握する仕組みを構築するに当たっては、その必要性和把握する範囲の趣旨を明確にすべきとの意見があった。

Ⅱ．各論

(2) 官民の連携について

① 職業安定機関との連携

- 募集情報等提供事業者についても、職業安定機関と連携する主体として位置づけ、労働市場に関する情報の収集において相互に協力を行うこととしてはどうか。
- 職業安定機関が把握した募集情報等提供事業を行う者については広く一般に公開することとしてはどうか。
- 職業安定機関が把握した情報について人材サービス総合サイト等を通じてわかりやすく発信するべきである一方で、公開する情報については検討が必要ではないかとの意見があった。

② 業界団体の役割

- 雇用仲介事業者に対する苦情に中立的な立場から対処する役割を担いつつ、業界全体のコンプライアンスを推進し、職業安定機関と協力するものとして業界団体の役割を明確にしてはどうか。
- AIやマッチングアルゴリズムによるアンコンシャスバイアスの再生産や、マッチングのブラックボックス化をどう回避するか、業界としての知見を活用し検討を進めるべきではないか。
- AIやマッチングアルゴリズムについては、他国法令なども参考としつつ、職業安定機関が業界団体と協力して今後検討していくべきとの意見があった。

(3) 優良な雇用仲介事業の認定について

- 既存の職業紹介事業者に関する優良事業者認定制度の認知度が低くなっている。現行の認定制度の状況を踏まえ、制度の周知や内容の改善についての検討を行うこととしてはどうか。
- 多様な雇用仲介事業者の実態に即して優良事業者認定制度を検討し、職業安定機関としても優良事業者の利用を推進していくこととしてはどうか。
- 優良認定事業者となることのメリットを明らかにした上で検討を進めていくべきではないかとの意見があった。

Ⅱ．各論

（４）募集情報の的確性

- 労働条件の明示については、求人者においても、職業紹介事業者においても、おおむね履行されている。他方で、募集情報の段階で示された就業条件と実際の就業条件が異なる状況がみられる。現在は、ネット上で大量の情報を比較しながら求職活動を行う求職者が大宗であり、市場に流通する募集情報の重要性は増大している。
 - 求人者だけでなく、雇用仲介事業者全体についても、募集情報等を提供する際には、虚偽又は誤解を生じさせる表示をしてはならないこととしてはどうか。
 - 雇用仲介事業者が正しい情報を流通させることができるよう、求人者について、募集情報等を最新かつ正確の内容に保たなければならないこととしてはどうか。
 - 事業形態によらず、雇用仲介事業者が信頼できる情報を提供する責任は大きいことから、求人者が表示した募集情報等について、雇用仲介事業者は最新かつ正確な内容に保つ措置を講じなければならないこととしてはどうか。
- 求人者や雇用仲介事業者において、具体的にどのような措置が必要となるのか、現実的に対応可能な範囲を見極めつつ明らかにしていくべきとの意見があった。
 - 求人者が労働条件を明示する対象として、募集情報等提供事業者を含めることも検討すべきとの意見があった。

（５）個人情報の保護

- 個人情報の保護について、雇用仲介事業者全体に以下のような義務を課すこととしてはどうか。
 - ・ 業務の目的の達成の範囲内で、その目的を明らかにして個人情報を収集し、収集の目的の範囲内で使用すること
 - ・ 業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしてはならないこと
 - ・ 業務に関して知り得た個人情報等についてみだりに他人に知らせてはならないこと
- 雇用仲介事業者が個人情報の利用について求職者の同意を得る際に、求職者がしっかりと理解、納得して利用できるようにするため、望ましい同意の在り方を明確化してはどうか。

Ⅱ．各論

(6) 苦情の処理

- 雇用仲介事業者は、利用者からの苦情に対して迅速に対応するとともに、必要な体制を整備することとしてはどうか。

(7) 適切な履行の確保

- 募集情報等提供事業の適正な運営の確保のため、ルールへの違反については、現行の助言・指導、報告徴収に加え、必要な指導監督を行うことができることとしてはどうか。
 - 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で募集情報等提供を行うことや、虚偽の広告をして募集情報等提供を行うこと等について、求人者や職業紹介を行う者と同様の罰則規定を設けることとしてはどうか。
- 適切な履行の確保については、把握した問題点を検証しながら検討すべきとの意見があった。