

1

職業紹介

欠格事由、申し込み不受理など追加へ
——労政審

厚生労働省の労働政策審議会は平成28年（2016年）12月13日、厚生労働相に対し、「職業紹介等に関する制度の改正」について建議した。職業安定分科会労働力需給制度部会（部長＝鎌田耕一・東洋大学法学部教授）で5回にわたり議論してきたもの。同省では、平成29年（2017年）通常国会への法案提出に向けて法案要綱を作成し、労働政策審議会に諮問することになっている。

職業紹介事業について

申し込みを受理しないことができる場合を追加へ

報告は、「求職者や求人者が利用する事業の多様化が進む中、求職者等が不利益を被るなどの不適切な事案に対して的確に対応していくことはもとより、求職と求人により適切かつ円滑なマッチングを進めていくことも求められている」などと指摘。「職業紹介事業等の機能強化や求人・募集情報の適正化等に向けて、職業紹介等に関する制度の改正を行い、次のような具体的措置を講ずることが必要である」とした。

まず、「職業紹介事業」については、許可に係る欠格事由として「労働・社会保険関係法令違反で罰金刑に処された者、職業紹介事業の許可を取り消された者の役員であった者、職業紹介事業の許可取消しに係る処分逃れをした者及び暴力団員等を追加することが適当」とした。また、「求人及び求職の申し込みの受理」については、公共職業安定所、職業紹介事業者等が求人の申し込みを受理しないことができる場合として、①求人者が労働関係法令違反で処

分・公表等の措置が講じられた場合（参考：若者雇用促進法関係法令）、②求人者が暴力団員、役員に暴力団員がいる法人、暴力団員がその事業活動を支配する者等に該当する場合、③求人者が正当な理由なく次の求めに応じない場合を、追加することが適当とした。

その上で、次の求めとしては（☆）、「公共職業安定所、職業紹介事業者等は、求人の申し込みが①または②に該当するかどうか確認するため、求人者に報告または資料の提出を求めることができるものとする」とともに、求人者は正当な理由がない限り、その求めに応じなければならないものとするのが適当である」としている。

離職者数や手数料等の公表を

「職業紹介事業者に関する情報提供」については、「求職者、求人者等による適切な職業紹介事業者の選択に資するよう、職業紹介事業者は、業務に係る実績（職業紹介により就職した者の数及び就職した者（期間の定めのない労働契約を締結した者に限る）のうち、6カ月以内に離職した者（解雇により離職した者を除く）の数またはこれと同等と認められる数）及び手数料に関する事項について、インターネットにより情報提供しなければならないものとするのが適当である」とした。

また、「就職した労働者の早期離職等への対応」として、職業紹介事業者は、その紹介で就職した者（期間の定めのない労働契約を締結した者に限る）について、①2年間、転職の勧奨を行ってはならないこと、②早期に自ら退職した場合、その他特段の事情が

ある場合に手数料の一部を求人者に返戻する制度、在職期間に応じて分割して手数料を徴収する制度等（返戻金制度等）を設けることが望ましいこと、③職業紹介事業者が求人者に明示する手数料に関する事項に返戻金制度等が含まれること、及び求職者に明示する手数料に関する事項に求人者から徴収する手数料が含まれることを明確化すること、④職業紹介後の苦情処理に係る体制の整備（相談窓口の明確化等）等を行うことを、「職業安定法に基づく指針に規定することが適当」などとしている。

さらに、「求人者」についても「職業安定法に基づく指針、指導及び助言、申告、報告徴収及び検査、勧告及び公表の対象とすることが適当」などとした。

募集情報等提供事業について

職業安定法に基づく指針に規定へ

一方、報告では「募集情報等提供事業」について、「現在、局長通達で示している、民間企業が行うインターネットによる募集情報等提供と職業紹介との区分に関する基準の内容のうち、基本的な考え方を職業安定法に基づく指針に規定することが適当」とし、「募集情報等提供事業の形態が多様化する中、当該指針に基づく判断の参考となるよう、例示を追加することが適当である」とした。

また、「募集情報等提供事業を行う者及び労働者の募集を行う者は、業務運営に当たって、労働者の適切な職業選択に資するよう、必要な措置を講ずるよう努めなければならないものとする

ることが適当」と指摘。「労働者の募集を行う者は、情報が的確に表示されるよう、募集情報等提供事業を行う者の協力を得て、必要な措置を講ずるよう努めなければならないものとすることが適当」とし、これらの「具体的な内容を定めるため、職業安定法に基づく指針の根拠規定を整備することが適当である」などとしている。さらに、募集情報等提供事業を行う者が講ずべき具体的な措置として、「業務運営に関する事項」と「提供する募集情報の適正化に関する事項」を、「職業安定法に基づく指針に規定することが適当」などとした。

労働者供給事業について

「労働者供給を受けようとする者」も、職業安定法に基づく指針、指導・助言、勧告・公表等の対象へ

報告ではまた、「労働者供給事業」についても、「事業運営に関して継続的に確認すべき事項として、次の内容を職業安定法に基づく指針に規定することが適当」とし、「当該指針について、指導監督による履行確保を図りつつ、その施行状況を注視することが適当である」などとした。

具体的には、①労働者を供給するに当たって、人種、宗教、性別、門地または身分を理由とする差別的な取扱いをしてはならないこと、②労働者供給事業により供給される労働者でなくなる自由が、労働者に保障されていること、③労働組合法第5条第2項各号に掲げる規定を含む組合同約が定められ、これが遵守されている等、民主的な方法により運営されているものであること、④労働者供給が無料で行われていること、⑤労働者供給事業により供給される労働者から徴収する組合費が過度に高額でないこと、⑥労働者供給事

業を行う者または労働者供給を受けようとする者が、労働者を労働・社会保険に適正に加入させているものであること——を挙げた。

また、「労働者供給を受けようとする者」についても、「職業安定法に基づく指針、指導及び助言、申告、報告徴収及び検査、勧告及び公表の対象とすることが適当である」とした。

労働条件等の明示、指導監督等 固定残業代を除外した基本給の額等の明示義務を

このほか、報告では、「労働条件等の明示、指導監督等」として、(★)「求人者、労働者の募集を行う者及び労働者供給を受けようとする者は、労働契約の締結に際して提示しようとする労働条件等（職業安定法第5条の3第3項の書面等による明示が必要な事項に限る）が、次の場合に該当するときは、その旨を、当該労働契約の相手方となろうとする者が認識できるよう書面等で明示しなければならないものとすることが適当である」として、①職業安定法第5条の3第1項の規定による当初の明示において明示していなかった労働条件等を新たに提示しようとする場合、②当初の明示において一定の範囲をもって明示した労働条件等を特定して提示しようとする場合、③当初の明示において明示した労働条件等と異なる内容の労働条件等を提示しようとする場合——を挙げた。

また、「労働条件等の明示義務に係る明示事項について、次の措置を講ずることが適当」とし、①若者雇用促進法に基づく指針と同様に、固定残業代に係る計算方法、固定残業代を除外した基本給の額等を明示しなければならないこと、②期間の定めのある労働契約を締結しようとする場合は、当該契

約が試用期間の性質を有するものであっても、試用期間満了後に締結する労働契約に係る労働条件ではなく、当該期間の定めのある労働契約に係る労働条件を明示しなければならないこと——を挙げたほか、①試用期間の有無、試用期間があるときはその期間、試用期間中と試用期間満了後の労働条件が異なるときはそれぞれの労働条件、②労働契約を締結する求人者または労働者の募集を行う者の氏名または名称、③派遣労働者として雇い入れようとする場合は、その旨を追加するとした。

法令違反は厳正に行政処分等を

さらに報告は、「職業紹介事業者、労働者供給事業者等について、法令に違反する行為があった場合には、厳正に行政処分等を行うことが適当」と指摘。また、「求人者及び労働者供給を受けようとする者について、次に該当する場合、厚生労働大臣は、必要な措置を勧告することができることとともに、当該勧告に従わなかった場合はその旨公表することができることとするが適当」とし、①労働条件等の明示義務違反、②5(1)ア（労働条件等の明示の★）に係る明示義務違反、③1(3)イ（求人及び求職の申込みの受理☆）に係る公共職業安定所、職業紹介事業者等の求めに応ずる義務違反、④①～③までの違反に対し指導または助言を受けたにもかかわらず、なお違反のおそれがあると認める場合——を挙げた。

その上で、「虚偽の条件を呈示して、公共職業安定所、職業紹介事業者等に求人の申込みを行った者について、罰則の対象とすることが適当である」と指摘。また、「関係法制度について、必要な検討・整備がなされることが適当」などとした。（調査部）