

## 雇用仲介事業等に関する職業安定法等の見直しに対する連合の考え方

### I. はじめに

- 2015年9月に労働関係法令違反を繰り返す求人者からのハローワークでの求人不受理規定などを含む若者雇用促進法が成立し、求職者保護政策は一步前進した。しかし、民間の雇用仲介事業<sup>1</sup>に対する法規制は十分ではなく、依然として求職者保護に欠ける状況が続いている。
- 他方、厚生労働省の「雇用仲介事業等の在り方に関する検討会」（以下、「検討会」とする）では、雇用仲介事業の多様化等を背景として、雇用仲介事業の質の向上、運営の効率化に資する見直しを検討することとし、6月3日に報告書を取りまとめた。今後は、法改正を含めた具体的な方策について、労働政策審議会で議論することが見込まれている。
- 連合は、すべての働く者の雇用の安定と公正な労働条件の確保のため、真に求職者保護に資する法規制の整備を行うことを基本に、以下の考え方に沿って対応を進める。

### II. 現状と課題

#### 1. 労働条件明示の問題

- 募集時の労働条件明示は職業安定法（5条の3、65条）、労働契約締結に際しての労働条件明示は労働基準法（15条）においてそれぞれ規制されている。
- しかし、職業安定法65条は、職業紹介事業者に対して求人の申込みを行う求人事業主は対象外となっている上に、虚偽の認定の困難さなどによって虚偽の条件を呈示した者への罰則規定が死文化している。また、労働基準法15条が義務づけの対象としているのは労働条件を明示すべきという行為のみであって、明示された労働条件が事実と相違する場合であっても、労働者が労働契約を即時に解約できるとされているに止まる。
- 結果として、「求人票には『賞与支給』とあったのに働き始めたら『賞与はなし』と言われた」、「求人票には『正社員』となっていたが、『非常勤』と言われた」など、広告の内容と実際の労働条件が異なるといったトラブルが多発している。

#### 2. 情報提供事業に対する規制の不十分さ

- 求人広告や求人情報誌などの求人・求職者情報提供事業に関しては、職業安定法の規制の対象となっておらず、他の雇用仲介事業と同程度の法規制が必要である。

#### 3. 職業紹介事業に対する現行の規制

- 事業所毎に職業紹介責任者の選任が義務づけられているが、労働関係法令や業法に対する理解が不十分であるなど、質の担保がなされていない。

---

<sup>1</sup> 「雇用仲介事業」とは、職業紹介事業、労働者派遣事業、委託募集、求人広告・情報提供事業などの就労マッチングを担う事業の総称。厚生労働省の「雇用仲介事業等のあり方に関する検討会」ではこのうち労働者派遣事業を除いた各種事業のあり方の見直しが論議されていることから、本方針も同様に労働者派遣事業を除いた各種事業を対象とする。

- 職業紹介事業者は労働者派遣事業を兼任している場合が多いが、労働者派遣事業の許可取消などがあつたとしても、職業紹介事業の許可取消と連動していない。また、労働移動支援助成金に関連して、再就職支援を行う職業紹介事業者が、再就職支援と併せて退職強要や退職勧奨を誘発するといった本来の制度趣旨から逸脱した運用が発覚した。厚労省は、通知の発出や指針の改正により、不適切行為の防止への周知をはかるとしているが、いずれも行政指導を可能とする範囲に留まり、実効性に疑問がある。

#### 4. 労働者供給、委託募集に対する現行の規制

- 労働者供給事業は、封建的な雇用慣習を排除して労働部門を民主化し労働者の地位の向上を図るために原則禁止されている。しかし、労働組合が無料で行う労働者供給事業については、身分的な支配関係や中間搾取といった弊害の発生が起こらないことを理由に認められている（職業安定法 45 条）。労働者供給事業を行う労働組合等の資格要件は、労働組合法上の労働組合等とされているが、不適正な事業者が労働組合を名乗って労働者供給事業を行うような実態が見られる。しかし、労働者供給事業に関しては指導根拠となる適正な省令や指針が存在せず、行政として十分に指導監督を行うことができない状況にある。
- 委託募集を行う事業主に対しては、報酬を与えて委託募集を行う場合には許可制、報酬を与えずに委託募集を行う場合は届出制としている（職業安定法 36 条）。また、報酬の額についても不当なものとならないように認可制としている（同条 2 項）。委託募集は、事業主と労働者の間に第三者が介入する形態であり、その第三者が労働者のためでなく委託募集を行う事業主のために活動するものであり、労働者保護が図られにくいことから、事業主の適格性の確保が不可欠である。

### Ⅲ. 連合の考え方

#### 1. 基本的な考え方

- 人生に大きく影響する就(転)職の局面に悪質な雇用仲介事業者が介在し、労働者が不利益を被っているケースがあるという実態は、すべての働く者の雇用の安定と公正な労働条件の確保の観点から容認できない。
- わが国も批准している ILO 第 88 号条約は、職業紹介を担う職業安定組織は国の指揮監督下で運営されるべきことを前提としている。職業安定法の改正により、労働力の需給調整に関する民間の職業紹介事業等が果たす役割が承認されたが、国が労働権保障の責務を果たすべきであることに変わりはなく（憲法 27 条 1 項）、雇用仲介事業の適正な運営を確保するための必要な法規制を行うことも当然に国の責務である。雇用仲介事業の規制の見直しにあたっては、労働者保護の観点から真に必要な規制のあり方を論議すべきであって、労働者保護が後退しかねない安易な規制の緩和は行うべきではない。

#### 2. 具体的な見直しについて

##### (1) 労働条件明示の徹底及び適正化

- 「求人票・求人広告のトラブルの改善に向けた連合の考え方」（2014. 11. 20 第 14 回中央執行委員会確認）で示した考え方に基づき、労働基準法 15 条において労働契約の締結に際しての「労働条件の明示」の内容について「事実と相違するものであってはならない」旨を規定し、明示された労働条件と実際の労働条件が異な

る場合について労働基準監督官の指導・監督を可能にするなど実効的な方策を講じるべきである。併せて、募集時の労働条件明示についても、職業安定法5条の3に「明示する労働条件は事実と相違するものであってはならない」旨を規定すべきである。

- 職業安定法65条の実効性を担保するため、「虚偽の広告をなし、または虚偽の条件を提示」した者に対する罰則規定について、立証困難な「虚偽」の文言の変更や、職業紹介事業者等に対して求人の申込みを行う求人事業者を罰則の対象に加えるなど、その実効性を高めるべきである。併せて、違反行為により行政指導を受けた事業者については企業名を公表すべきである。

## (2) 職業紹介事業者に対する規制の見直し

- 職業紹介責任者については、受講すべき講習の内容や頻度の一層の充実をはかり、質の向上を行うべきである。
- 職業紹介事業と労働者派遣事業を兼任している事業者であって、どちらか一方の事業において行政処分（許可取消、事業停止命令等）が講じられた場合、事案に応じ、他方の事業においても連動して行政処分（許可取消、事業停止命令等）が講じられるようにすべきである。
- 再就職支援を行う職業紹介事業者が、人員削減を行う企業に対して、再就職支援と併せて退職強要や退職勧奨の実施を提案する行為を行った場合には、行政処分（許可取消、事業停止命令等）が講じられるようにすることや、行政指導を受けた事業者に対する企業名公表制度の創設などをすべきである。
- 「検討会」の報告書で示された規制緩和項目については、その影響を吟味し、求職者保護の後退を招くことの無いよう慎重に対応すべきである。例えば、業務提携範囲の明確化による職業事業者間の提携推進などに関しては、提携事業者間の責任（労働条件明示、個人情報保護など）の分担の明確化をはかるなどの方策が適切に講じられることが必要不可欠である。

## (3) 求人広告・情報提供事業に対する規制の整備

- 求人広告をはじめとする情報提供事業主に対する規制を強化するため、労働条件明示に関する規定（職業安定法5条の3、42条、65条）、求職者等の個人情報の取扱義務に関する規定（同法5条の4）、守秘義務に関する規定（同法51条等）などの対象とすべきである。
- 求人・求職者情報提供と職業紹介との区分基準については、いわゆる「就活サイト」等に見られる多様な業態を十分検証し、実態を踏まえて適切な規制が行われるよう見直すべきである。

## (4) 労働者供給、委託募集に対する規制の維持

- 労働者供給事業を行う労働組合等については、不適正な事業者が労働組合を名乗って労働者供給事業を行うような実態を排除するために、例えば、全国組合への加入を資格要件とするなど、現行の許可基準を厳格化するとともに、不適正な事業者に対して適切に行政指導を行うことができるよう省令や指針を整備すべきである。
- 委託募集を行う事業主に対しては、その適格性確保のため、現行の許可制・届出制及び報酬の認可制を維持すべきである。

以上

## (参考) 労働条件明示にかかる現行法の規定

### 労働基準法第 15 条 (労働条件の明示)

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

2 前項の規定によって明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

3 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から 14 日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

### 職業安定法第 5 条の 3 (労働条件の明示)

公共職業安定所及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者（第三十九条に規定する募集受託者をいう。）並びに労働者供給事業者（次条において「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者に対し、その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しなければならない。

2 求人者は求人の申込みに当たり公共職業安定所又は職業紹介事業者に対し、労働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に対し、それぞれ、求職者又は供給される労働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しなければならない。

3 前二項の規定による明示は、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により行わなければならない。

### 職業安定法第 65 条 (罰則)

次の各号のいずれかに該当する者は、これを六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

(略)

八 虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して、職業紹介、労働者の募集若しくは労働者の供給を行つた者又はこれらに従事した者

(略)

(参考) 雇用仲介事業の業態毎の職業安定法上の規制

		職安法 条文	職業紹介	直接募集 文書募集	委託募集	労働者 供給	情報提供 事業など
総論	人種等を理由とする 差別的取り扱い禁止	3条	○	○	○	○	○
	職業安定機関と職業 紹介事業者等の協力の 努力義務	5条の2	○			○	
	求職者等の個人情報 の取扱義務	5条の4	○	○	○	○	
	守秘義務	51条等	○	○	○	○	
労働条 件明示	労働条件等の 明示の義務	5条の3	○	○	○	○	
	募集内容の 的確な表示	42条		○	○		
	労働条件等の明示に 関する罰則	65条	○	○	○	○	
職業紹 介関係	全件受理義務	5条の5 5条の6	○				
	取扱職種の範囲等の 届出、取扱職種の範囲 等の明示	32条の12	○				
	適格紹介の努力義務	5条の7	○				
	許可取得、変更の届 出、名義貸しの禁止、 帳簿備え付けなど	30条等	○				
	手数料	32条の3	○				
	職業紹介責任者の選 任	32条の14	○				
報酬 規制	委託募集の許可取得	36条			○		
	報酬受領の禁止	39条		○	○		
	報酬供与の禁止	40条		○	○		
労働者 供給	供給事業の許可取得	45条				○	