

国際先端テストのとりまとめ

規制改革会議

平成25年6月5日

※有料職業紹介・労働者派遣箇所のみ抜粋

⑦有料職業紹介事業の規制改革

国際先端テスト
検討結果

規制の概要・課題

- ・ 有料職業紹介事業については参入資格をチェックする許可制を採用している。
- ・ 事業者は、原則、求職者から紹介手数料を徴収することはできず、一部の職種(芸能家・モデル、年収700万円超の経営管理者等)に限って、手数料徴収を認めている。

【規制所管省庁の回答(概要)】

(1) 諸外国の状況(アメリカ・イギリス・ドイツ・フランス・ベルギー5か国との比較)

- ・ 参入規制については、イギリス・フランスでは原則自由。
(フランスは芸能家を対象とする場合には登録が必要)。
- ・ ベルギー(ブリュッセル首都圏地域)及びドイツでは登録制が採用されている。
- ・ アメリカでは、求職者から手数料を徴収しない場合は参入自由(許可不要)、徴収する場合は許可制とする州が多く存在している。
- ・ 求職者からの手数料徴収については、イギリス・フランス・ベルギーでは原則禁止。
- ・ アメリカでは上限を設けた上で徴収可能とする州が多く存在している。
- ・ ドイツでは2000ユーロを上限に手数料徴収が可能であり、職業紹介バウチャー制度も導入されている。

(2) 規制を維持する必要性についての規制所管省庁(厚生労働省)の主張(要旨)

- 『求職者の利益を保護する観点から、不適格な事業者の参入を排除する必要がある。ILO第181号条約も許可又は認可により、事業者の運営を規律する条件を決定することを求めている。』
- 『交渉力の弱い立場になりがちな求職者の利益を保護する観点から、求職者からの手数料徴収は原則禁止すべきである。ILO第181号条約は、民間職業紹介事業所による求職者本人からの手数料徴収について、原則として禁止している。』
- 『手数料徴収を認められる範囲を、専門的・管理的な能力に加え、一定以上の収入を得られる「強い交渉力のある労働者」に限る必要がある。』

【規制改革会議の意見】

- ※本比較は中間報告であり、今後追加・変更があり得ることに留意し、以下の検証を行った。
- 諸外国の状況に鑑みれば、日本が世界最先端の規制環境にあるとは言い難い。
 - 参入規制については、ベルギーの事例を踏まえてもILO第181号条約は許可又は認可の手法に限定しているものではないのではないか。同条約第3条第2項の但書によれば、許可や認可のみならず届出制等も認められるのではないか。
 - 求職者からの手数料徴収についても世界最先端を目指す観点から対象職業や年収要件の見直しが必要ではないか。
 - ドイツの改革を参考に、日本の実情に合わせたバウチャー制度の導入を検討すべきではないか。

⑧労働者派遣制度の見直し

国際先端テスト
検討結果

規制の概要・課題

- ・ 労働者派遣法上、労働者派遣が可能な業務のうち一定の業務(自由化業務)には派遣期間の制限(原則1年、最長3年)がある。
- ・ 「専門26業務」については、本来、派遣期間の制限はないものの、付随的業務に費やす時間が一定割合を超えると、自由化業務と同様に派遣期間の制限を受ける。
- ・ また、紹介予定派遣の場合を除いて、派遣先が労働者派遣に先立って、派遣される労働者の特定を目的とする行為(面接等)は禁止されている。

【規制所管省庁の回答(概要)】

(1) 諸外国の状況(アメリカ・イギリス・ドイツ・フランス・ベルギー5か国との比較)

- ・ 労働者派遣の対象業務については原則自由であるが、ドイツ・フランス・ベルギーにおいては一定の作業や現場等への派遣は禁止されている。
- ・ 派遣期間の制限は、アメリカ・イギリスでは制限がないが、フランス・ベルギーでは派遣は一時的・臨時的であることを前提とした制度になっている。
- ・ 派遣労働者を特定することを目的とする行為を制限している国は、ほぼない。

(2) 規制を維持する必要性についての規制所管省庁(厚生労働省)の主張(要旨)

『派遣禁止業務については悪質なブローカーなどによる中間搾取等につながるおそれが強いため労働者派遣事業の適用対象外としている。』

『業務による派遣期間の制限は常用代替を防止する観点から設けている。』

『派遣労働者を特定することを目的とする行為は、派遣先企業の派遣労働者に対する影響力が強まり労働者供給につながるおそれがあること、派遣労働者の就業機会を不当に狭めないという観点から制限が必要。』

【規制改革会議の意見】

※本比較は中間報告であり、今後追加・変更があり得ることに留意し、以下の検証を行った。

○業務により派遣期間に制限を加えている国はあまりみられない。その制限の合理性には疑問があり、常用代替防止の目的を達成しているとも言い難く、むしろ、正社員との均衡処遇の推進により常用代替防止を図るべきではないか。