

職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針の一部を改正する件（案）に関する意見募集の結果について

令和6年10月11日
厚生労働省
職業安定局需給調整事業課

職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針の一部を改正する件（案）について、令和6年8月21日（水）から同年9月20日（金）まで御意見を募集したところ、63件の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見の要旨とそれに対する考え方について、内容により分類し、以下のとおり取りまとめましたので、公表いたします。

皆様の御協力に深く御礼申し上げますとともに、今後とも厚生労働行政の推進に御協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

| No. | 案に対する御意見の要旨 | 御意見に対する厚生労働省の考え方 |
|-----|---|--|
| 1 | お祝い金は、求人を出した企業から受け取る仲介手数料の中から求職者に対して支払われるいわばキックバックのようなものだとして理解しているが、公平な競争を阻害するものであるから禁止とすることに賛成。しかしながら、お祝い金を禁止しても、罰則等がない、あるいは軽い場合、お祝い金を出し続ける企業もあるであろう。ルールをキチンと守る事 | 本案に賛成の御意見として承ります。 事業者に対する周知や都道府県労働局による指導監督等を通じ、より良く機能する労働市場づくりに向け取り組んでまいります。 なお、募集情報等提供事業者による金銭等提供を禁止する本指針改正と併せて、既に本指針に規定されている職業紹介事業者から求職者への |

| | | |
|----------|---|---|
| | <p>業者のみが損をしないよう、数千万円単位での罰金や有料職業紹介事業の許認可の取り消しなど、実効力のある罰則も設けてほしい。</p> | <p>金銭等提供禁止及び就職後2年間の転職勧奨禁止について、職業紹介事業の許可条件とすることとしています。これにより、当該禁止事項に対する違反が継続・反復する場合は、許可取消の対象になります。こうした取組により、職業紹介事業に対する規制について更なる実効性を確保することとしております。</p> |
| <p>2</p> | <p>「募集情報等提供事業者による金銭等提供の禁止について」 本件改正に関して賛同する。 デジタル技術の発展に伴って、さまざまな形態の雇用仲介事業者が出現し、外形的に職業紹介事業に極めて近似した内容のサービスも多数ある中で、求人者・求職者から見て、その区分が非常に見分け難い状況にある。 「まだ、職業紹介事業者がお祝い金を支払っている」と、求人者等から未だに多数の苦言が多数呈されているが、よく確認すると、その殆どは求職者情報を収集する特定募集情報等提供事業者等によるものであった。 本来的には、いかなる雇用仲介事業も、サービスの内容や質によって、求人者・求職者から評価されるべきものあり、お祝い金の禁止が募集情報等提供事業者等に拡大することは望ましいことであるとと</p> | <p>本案に賛成の御意見として承ります。</p> |

| | | |
|----------|--|---|
| | <p>もに、近似したサービス間の諸規制のイコール・フットィングの観点からも望ましいものとする。</p> <p>求人者の人材確保に貢献する事業としては、目先のお祝い金による競争ではなく、提供する情報の信頼性や希望に答える事業展開の質で競争していただくことが必要だと考える。</p> | |
| <p>3</p> | <p>「職業紹介事業及び募集情報等提供事業の利用料金・違約金明示について」</p> <p>本件改正に関して賛同する。</p> <p>いかなる雇用仲介事業等においても、当事者間の契約条件はサービス提供開始前に行うべきものとする。</p> <p>職業紹介事業者や成功報酬型の特定募集情報等提供事業者等は、求人者や職業紹介事業者との契約条件の中で、提供した求職者情報を利用して、当該求職者が採用に至った場合に、一定期間は紹介手数料や募集情報等提供事業の成功報酬等を収受する仕組みとしているが、契約条件の中には、情報提供後の拘束期間が2年間という長期のものも見受けられ、憲法に定められた「職業選択の自由」をも阻害しかねないものであることから、一定の歯止め（期間制限）が必要と考える。</p> <p>以上の点を踏まえた、更なる指針等の改正についても、今後ご検討いただきたい。</p> | <p>本案に賛成の御意見として承ります。</p> <p>引き続き、事業者に対する周知や都道府県労働局による指導監督等を通じ、より良く機能する労働市場づくりに向け取り組んでまいります。</p> |

| | | |
|---|---|--|
| 4 | <p>適正な運営を行っている事業者への萎縮効果が生じないように、「お祝い金」禁止に該当する・しないの基準および具体的なケースを示していただきたい。また、「社会通念上相当と認められる程度」について、具体的な金額その他の基準はあるのか。ある場合、その水準はどのようなものか。</p> | <p>今般の措置の趣旨（金銭等の誘引により、労働市場における適正な需給調整機能の発揮に支障が生じないようにすること）に照らし、下記①及び②については、これに該当しないことを職業安定局長通達である募集情報等提供事業の業務運営要領に記載する予定です。</p> <p>①提供するサービスの質の向上を図るため、サービス利用者からアンケート等への回答を求める場合であって、回答者全てに対してではなく、抽選による少数者に対して、500円程度の電子ギフト券等を提供するもの。</p> <p>②イベント来場者を確保するため、転職フェアへの来場及びブース訪問者に対して、500円程度の電子ギフト券等を提供するもの。（求人サイトへの登録の対価として提供されるものを除く。）</p> <p>「社会通念上相当と認められる程度」に係る判断については、これまでの職業紹介事業における金銭等提供の禁止に係る判断方法（総合判断）を踏襲することになります。すなわち、提供される金銭等の趣旨だけでなく、額や経済価値、提供手法、その有する離転職誘引効果、料金請求等に係るトラブルが生じやすい又は生じてきた形態かどうかなど、労働市場への影響にかんがみ、総合判断することとなります。</p> |
|---|---|--|

| | | |
|----------|--|--|
| <p>5</p> | <p>一口に「募集情報等提供事業者」と言っても、そのサービス内容・料金形態は幅広く、中でも（成功報酬型ではなく）求人媒体への掲載料のみを受領する形態のサービスについては、今回の改正の趣旨は妥当しないと考えられるため、規制の対象を一概に「募集情報等提供事業者」とするのではなく、「募集情報等提供事業者（成功報酬型の料金形態を採用するもの（求人の閲覧件数や応募件数によって料金が変化するものを含む）に限る）」といった形で限定していただきたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・すなわち、募集情報等提供事業者としては、自社媒体を通じた応募を確保するため、インセンティブを用意する必要がある。「掲載料のみ」形態の募集情報等提供事業が応募等に対して金銭等を提供するのは上記のような目的によるものであり、離転職の誘引という目的はない。 ・また、成功報酬型でない以上、求人者への多重請求という問題も生じない。 ・さらに、特に「掲載料のみ」形態の場合においては上述の通り「離転職の誘引」という目的がなく、成功報酬型と異なり「お祝い金が発生する場合には必ず成功報酬も発生する」というモデルでもないため、お祝い金が料金の高額化につながっているという指摘は当たらない。 | <p>募集情報等提供事業者が労働者に対して行う金銭等の提供については、その趣旨・目的・態様は様々なものがあるとしても、労働市場に与える影響という観点から見ると、課金形態に依らず、労働者の行動選択に影響を与え、金銭等の誘因による離転職や求人側の負担など、適正な労働力需給調整機能への望ましくない影響があると考えております。労働者になろうとする者に対する募集情報等提供事業の利用の勧奨については、労働者になろうとする者が希望する地域においてその能力に適合する職業に就くことができるよう、募集情報等提供事業の質を向上させ、これを訴求することによって行うべきものであり、労働者になろうとする者に対して金銭等を提供することにより募集情報等提供事業の利用の勧奨を行うことが好ましくないことは、成功報酬型以外の募集情報等提供事業についても当てはまるものと考えております。</p> |
|----------|--|--|

| | | |
|---|--|--|
| | したがって、募集情報等提供事業者のうち、求人者から掲載料のみを受領する形態の事業者については、今回の「お祝い金」規制の対象外とするべきである。 | |
| 6 | ○ 募集情報等提供事業者による金銭等提供の禁止 当改正に関しては、求人者・求職者から見て職業紹介との区別がつきにくくなっている環境下において、職業紹介のみを規制しても、規制の趣旨において実効性を伴うことが難しくなっていると考えていた。ユーザーにとっても、事業者にとっても適切なサービスを受け、提供できることを第一と考えた際には、適切であると考えます。 | 本案に賛成の御意見として承ります。 |
| 7 | ○ 職業紹介事業及び募集情報等提供事業の利用料金・違約金明示 当改正については、ユーザー、特に求人者にとってのわかりやすさが重要であるという点には、同意する。募集情報等提供事業者でのトラブルが増えているという点も共有されていたが、実際に耳にした例もあるので、事前の説明、明示という点は努力すべきであると考えます。 | 本案に賛成の御意見として承ります。 |
| 8 | 成功報酬型求人サイトは安価で初期投資費用が不要などの利点があり、長年活用。本規制案で募集情報等提供事業者によるお祝い金等が一律禁止されると、成果報酬型求人サイトのサービス価格が上がる | 募集情報等提供事業における労働者への金銭等提供の原則禁止は、金銭等の提供が誘引となつて、労働者の離転職及び求人側に事業者へのサービス利用料金の支払い負担が残されるといっ |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>る可能性があるようであり、採用費が上がるような規制は避けていただきたく、転職を誘引しないと考えられる金額（例えば1万円など）を例外とするなどしてほしい。</p> | <p>た問題のほか、いわゆる「成功報酬型（採用課金型）」を採る事業者の中に、金銭提供によって労働者が事業者採用報告するインセンティブを喚起し、もって求人側からの料金徴収漏れを防止しようとするものがあるところ、金銭等が伴うことで過度の報告インセンティブが生じ、労働者からその利用する複数の募集情報等提供事業者採用決定の報告がされ、求人側が当該複数の募集情報等提供事業者から成功報酬の請求を受けること等に伴うトラブル（求人側が当該採用と関係があるとの認識がない事業者からも請求される等。高額な違約金請求に至るケースも見られる）が発生していること等を踏まえ、講ずることとしたものです。</p> <p>請求トラブルや、早期離職に伴う問題により、採用コストの負担に苦慮する求人側が安心して雇用仲介業を利用できない状況は、労働市場にとって重大な問題だと認識しており、成功報酬型（採用課金型）のサービスなど募集情報等提供事業者を安心して利用できるようにするために、必要な措置だと考えております。</p> <p>労働者への金銭提供に拠らずに、成功報酬型（採用課金型）のサービスを行う募集情報等提供事業者は多くあり、求人側の不備・不正の防止を含</p> |
|--|---|---|

| | | |
|----|---|--|
| | | <p>めた様々な徴収確保策の下、特段高いサービス価格とならずに、成功報酬型（採用課金型）で事業を行っているものと認識しております。今般の措置による規制対象とするのは、募集情報等提供事業における労働者への金銭等の提供行為であり、今般の措置によって、労働者への金銭等の提供を伴わない形で行われる成功報酬型（採用課金型）のサービス提供自体を禁止等するものではありません。</p> |
| 9 | <p>広告会社は実質的に紹介しているにもかかわらず、数日で退職した方でも料金を請求してくる。事業者としては納得しがたいところもあり、以前のように広告なら純粋に広告のみで料金を請求すべきだと考える。広告会社や紹介会社に手数料を支払うくらいなら採用した社員の方に支払いたいというのが事業所の気持ちだと思う。</p> <p>今回の規制に関しては賛成すると同時にもう少し厳しい制限を設定しても良いのではないかと感じている。</p> | <p>本案に賛成の御意見として承ります。</p> <p>引き続き、事業者に対する周知や都道府県労働局による指導監督等を通じ、より良く機能する労働市場づくりに向け取り組んでまいります。</p> |
| 10 | <p>入社者の 33%が採用課金型求人サイトを利用している。この意味するところは、1/3の採用人数が一律に「掛捨て型課金」「人材紹介」に移行することであり、非効率な採用方法を行政に強いられることになる。医療介護保育の採用について丹念な</p> | <p>募集情報等提供事業における労働者への金銭等提供の原則禁止は、金銭等の提供が誘引となつて、労働者の離転職及び求人側に事業者へのサービス利用料金の支払い負担が残されるといった問題のほか、いわゆる「成功報酬型（採用課金</p> |

| | | |
|--|--------------------------|--|
| | <p>調査があったとは到底考えられない。</p> | <p>型)」を採る事業者の中に、金銭提供によって労働者が事業者採用報告するインセンティブを喚起し、もって求人側からの料金徴収漏れを防止しようとするものがあるところ、金銭等が伴うことで過度の報告インセンティブが生じ、労働者からその利用する複数の募集情報等提供事業者採用決定の報告がされ、求人側が当該複数の募集情報等提供事業者から成功報酬の請求を受けること等に伴うトラブル（求人側が当該採用と関係があるとの認識がない事業者からも請求される等。高額な違約金請求に至るケースも見られる）が発生していること等を踏まえ、講ずることとしたものです。</p> <p>請求トラブルや、早期離職に伴う問題により、採用コストの負担に苦慮する求人側が安心して雇用仲介業を利用できない状況は、労働市場にとって重大な問題だと認識しており、成功報酬型（採用課金型）のサービスなど募集情報等提供事業者を安心して利用できるようにするために、必要な措置だと考えております。</p> <p>労働者への金銭提供に拠らずに、成功報酬型（採用課金型）のサービスを行う募集情報等提供事業者は多くあり、求人側の不備・不正の防止を含めた様々な徴収確保策の下、特段高いサービス</p> |
|--|--------------------------|--|

| | | |
|----|---|---|
| | | <p>価格とならずに、成功報酬型（採用課金型）で事業を行っているものと認識しております。今般の措置による規制対象とするのは、募集情報等提供事業における労働者への金銭等の提供行為であり、今般の措置によって、労働者への金銭等の提供を伴わない形で行われる成功報酬型（採用課金型）のサービス提供自体を禁止等するものではありません。</p> |
| 11 | <p>人件費高騰も合わせり適正な運営をする中で採用課金媒体にて求職者へ金銭を提供することはやむを得ないかと思われます。よって紹介会社を除き媒体社での金銭提供を禁止する規定に反対いたしません。</p> | <p>募集情報等提供事業における労働者への金銭等提供の原則禁止は、金銭等の提供が誘引となつて、労働者の離転職及び求人側に事業者へのサービス利用料金の支払い負担が残されるといった問題のほか、いわゆる「成功報酬型（採用課金型）」を採る事業者の中に、金銭提供によって労働者が事業者採用報告するインセンティブを喚起し、もって求人側からの料金徴収漏れを防止しようとするものがあるところ、金銭等が伴うことで過度の報告インセンティブが生じ、労働者からその利用する複数の募集情報等提供事業者採用決定の報告がされ、求人側が当該複数の募集情報等提供事業者から成功報酬の請求を受けること等に伴うトラブル（求人側が当該採用と関係があるとの認識がない事業者からも請求される等。高額な違約金請求に至るケース</p> |

| | | |
|----|--|---|
| | | <p>も見られる)が発生していること等を踏まえ、講ずることとしたものです。</p> <p>請求トラブルや、早期離職に伴う問題により、採用コストの負担に苦慮する求人側が安心して雇用仲介業を利用できない状況は、労働市場にとって重大な問題だと認識しており、成功報酬型（採用課金型）のサービスなど募集情報等提供事業を安心して利用できるようにするために、必要な措置だと考えております。</p> <p>労働者への金銭提供に拠らずに、成功報酬型（採用課金型）のサービスを行う募集情報等提供事業者は多くあり、求人側の不備・不正の防止を含めた様々な徴収確保策の下、特段高いサービス価格とならずに、成功報酬型（採用課金型）で事業を行っているものと認識しております。今般の措置による規制対象とするのは、募集情報等提供事業における労働者への金銭等の提供行為であり、今般の措置によって、労働者への金銭等の提供を伴わない形で行われる成功報酬型（採用課金型）のサービス提供自体を禁止等するものではありません。</p> |
| 12 | お祝い金は応募するキッカケであるため、その行為に制限を設ける改定は納得できない。 | 募集情報等提供事業における労働者への金銭等提供の原則禁止は、金銭等の提供が誘引となって、労働者の離転職及び求人側に事業者へのサ |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>ービス利用料金の支払い負担が残されるといった問題のほか、いわゆる「成功報酬型（採用課金型）」を採る事業者の中に、金銭提供によって労働者が事業者採用報告するインセンティブを喚起し、もって求人側からの料金徴収漏れを防止しようとするものがあるところ、金銭等が伴うことで過度の報告インセンティブが生じ、労働者からその利用する複数の募集情報提供事業者採用決定の報告がされ、求人側が当該複数の募集情報提供事業者から成功報酬の請求を受けること等に伴うトラブル（求人側が当該採用と関係があるとの認識がない事業者からも請求される等。高額な違約金請求に至るケースも見られる）が発生していること等を踏まえ、講ずることとしたものです。</p> <p>請求トラブルや、早期離職に伴う問題により、採用コストの負担に苦慮する求人側が安心して雇用仲介業を利用できない状況は、労働市場にとって重大な問題だと認識しており、成功報酬型（採用課金型）のサービスなど募集情報提供事業を安心して利用できるようにするために、必要な措置だと考えております。</p> <p>労働者への金銭提供に拠らずに、成功報酬型（採用課金型）のサービスを行う募集情報提供事</p> |
|--|--|---|

| | | |
|----|--|--|
| | | <p>業者は多くあり、求人側の不備・不正の防止を含めた様々な徴収確保策の下、特段高いサービス価格とならずに、成功報酬型（採用課金型）で事業を行っているものと認識しております。今般の措置による規制対象とするのは、募集情報等提供事業における労働者への金銭等の提供行為であり、今般の措置によって、労働者への金銭等の提供を伴わない形で行われる成功報酬型（採用課金型）のサービス提供自体を禁止等するものではありません。</p> <p>雇用仲介業は、労働力の需給調整機関であり、その本来の役割は、求人側から良い勤務条件を提示してもらい、そうした職に労働者が就けるようにするものです。このため、入社時のボーナスなども含め、賃金面などで労働者にとって魅力ある条件を提示できる募集主を確保いただくことは、引き続き可能であり、期待されるのですが、仲介機関である事業者が金銭等を提供することについては、上記のような、労働市場において生じている問題にかんがみ規制するものです。</p> |
| 13 | ハローワークという公的機関の更なる充実化を図るとともに、紹介会社の利益ではなく、求職者と事業者の2者が満足いくような制度設計を検討して頂 | <p>本案に賛成の御意見として承ります。</p> <p>今般の措置では本指針の改正等に加え、ハローワークの機能強化（医療・介護・保育分野等での</p> |

| | | |
|----|--|--|
| | <p>きたい。</p> <p>○募集情報等提供事業者による金銭等提供の禁止について</p> <p>本来の職業紹介の趣旨を踏まえた大変有効な措置だと考える。適切な制限を設け、労働者や事業者に不利益が生じないように、過剰な競争原理が働かないようにする今回の措置に賛同する。</p> <p>○職業紹介事業及び募集情報等提供事業の利用料金・違約金明示について</p> <p>予め契約内容の全てに関して、双方の合意が必要なことを踏まえると、ごく当然の処置。ただし、根本的な問題は、違約金期間の定めが1ヵ月や数週間などと短い紹介会社が多いことであり、利用料金や違約金の明示ということだけに留めることは不十分だと考える。</p> <p>上記をふまえ、今回の法改正を行うことにより、少なからず労働者と求人者のミスマッチは改善されるかと思うが、まだまだ不十分であり、今後の更なる制度改正に期待する。</p> | <p>人材確保を支援する専門窓口の体制整備、ハローワークインターネットサービスの操作性の改善などオンラインサービスの充実、求人充足と職場定着のための雇用管理改善の支援等)を行い、公的部門における更なる職業紹介機能の強化を図ります。</p> <p>引き続き、事業者に対する周知や都道府県労働局による指導監督等を通じ、より良く機能する労働市場づくりに向け取り組んでまいります。</p> |
| 14 | <p>労働政策審議会では、利用者である介護事業者への実情のヒアリングが実施されていないように見受けられる。介護事業者の採用動向に影響を与える規制が、十分な審議を得ないまま不十分な状態で進められていることは極めて遺憾。是非、再検討される</p> | <p>募集情報等提供事業については、令和4年の法改正による一部届出制の導入や事業概況報告書の提出など、その担う労働力需給調整機能や労働市場への影響等を踏まえた対応を求めらる中で、また、都道府県労働局における相談対応等を</p> |

| | | |
|----|--|--|
| | <p>ようお願いしたい。</p> | <p>通じ、様々なビジネスモデルや労働者への金銭提供の実態、求人者・求職者への影響等について把握しており、これらを整理し、議論に供しています。公益代表・労働者代表・使用者代表から構成される労働政策審議会では、提出資料等も踏まえ、全体状況や個々の論点を十分把握・承知した上で幅広い見地から議論・検討を行い、本件措置を含む追加的対応策をとりまとめたところです。</p> |
| 15 | <p>改正の内容に賛成。 さらに、学校での就活ガイダンスや就職後の成功報酬など新卒者の採用に人材会社が関与する例もあり、それに対する規制も必要だと考える。</p> | <p>本案に賛成の御意見として承ります。 引き続き、事業者に対する周知や都道府県労働局による指導監督等を通じ、より良く機能する労働市場づくりに向け取り組んでまいります。</p> |
| 16 | <p>限られた介護報酬のなかからその経費を賄わなければならないことを踏まえれば、適切な規制のもとで適正に紹介手続きがされることが大変重要であると感じる。必要な情報の見える化やお祝い金の禁止等、現在検討されている規制強化についてつつがなく推進されるよう希望する。</p> | <p>本案に賛成の御意見として承ります。</p> |
| 17 | <p>お祝い金について、これがあるおかげでハローワークではなく紹介会社や派遣会社に登録した方が得だということになります。ハローワークという正当なルートでの採用をさらに推進していただくために、お祝い金の規制を是非お願いいたします。</p> | <p>本案に賛成の御意見として承ります。 引き続き、事業者に対する周知や都道府県労働局による指導監督等を通じ、より良く機能する労働市場づくりに向け取り組んでまいります。</p> |

| | | |
|----|--|--|
| 18 | <p>以下の理由、状況により是非とも指針の改定を行っていただきたい。</p> <p>やむを得ず人材紹介業者を活用してはいるが、紹介される応募者自身は紹介に対して手数料が発生していることの認識がないことが多く、さらに応募者の採否を決定するにあたり、本来採用となる人材であっても紹介手数料が高額であることから不採用となる場合があり、紹介業者を利用する応募者は不利である。</p> | <p>本案に賛成の御意見として承ります。</p> <p>厚生労働省としても、各業界で、人材確保が切実な課題であることや手数料等への負担感があることは、十分認識しているところ、今般、指針改正等の必要な措置を行います。</p> <p>引き続き、事業者に対する周知や都道府県労働局による指導監督等を通じ、より良く機能する労働市場づくりに向け取り組んでまいります。</p> |
| 19 | <p>地方のクリニックの者です。規制強化に賛成です。</p> <p>クリニックが業者に支払う手数料や、業者が支払うお祝い金は、元をたどれば診療報酬なので、規制を強化し、その分をクリニックがスタッフの人件費に回せるようにしてほしいです。</p> | <p>本案に賛成の御意見として承ります。</p> |
| 20 | <p>医療・介護といった費用が公定されている業種に携わる職業については、原則として有料紹介制度自体の対象外とすべきと考える。よって今回論点となっている就職祝い金なども当然のことながら規制すべきと考える。</p> <p>医療・介護業界については有料紹介を原則として廃止することが国民全体の利益に適うと考えるが、昨今の人材不足や、人員基準を充足するために早急に特定の職種を補充する必要性が生じた医療機関や介護事業所もあるため、紹介に先立つ職場環境・雇用</p> | <p>本案に賛成の御意見として承ります。</p> <p>厚生労働省としても、各業界で、人材確保が切実な課題であることや手数料等への負担感があることは、十分認識しているところ、今般、指針改正等の必要な措置を行います。引き続き、事業者に対する周知や都道府県労働局による指導監督等を通じ、より良く機能する労働市場づくりに向け取り組んでまいります。</p> |

| | | |
|----|---|---|
| | <p>条件の対面確認や就職祝い金廃止の公表等の条件の下、例外的に職業紹介を認めるべき。優良な紹介業者のみが生き残れる市場環境を国は早急に整備することが必要と考える。</p> | |
| 21 | <p>募集情報等提供事業におけるお祝い金規制は医療等3分野に限定すべき。</p> <p>労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会の資料や議事録を見ると、医療・介護・保育3分野以外の業種は具体的な議論の対象になっておりません。集中指導監督の結果も3分野のものであり、他業種に対する規制の目的と効果が明らかではありません。</p> <p>規制を行うにあたっては規制の根拠となる明確な課題や事実が必要であり、今回の部会において医療等3分野を除く業種についてその根拠が示されたとは言えないと考えます。将来的に議論をした上で規制を行うことまでは否定しませんが、少なくとも現時点では拙速な規制を行うべきではありません。今回の規制は医療等3分野に限定し、その他の業種は改めて規制根拠の確認から行うべきです。</p> | <p>金銭等の提供が誘引となって、労働者の離転職及び求人側に事業者へのサービス利用料金の支払い負担が残されるといった問題や、いわゆる「成功報酬型（採用課金型）」を採る事業者の中に、金銭提供によって労働者が事業者を採用報告するインセンティブを喚起し、もって求人側からの料金徴収漏れを防止しようとするものがあるところ、金銭等が伴うことで過度の報告インセンティブが生じ、労働者からその利用する複数の募集情報等提供事業者を採用決定の報告がされ、求人側が当該複数の募集情報等提供事業者から成功報酬の請求を受けること等に伴うトラブル（求人側が当該採用と関係があるとの認識がない事業者からも請求される等。高額な違約金請求に至るケースも見られる）は、医療等3分野に限らず生ずる問題です。また、職業紹介事業について求職者への金銭等提供を原則禁止した現行指針においても、同様に医療等3分野に限らず、すべての業種・職種における金銭等提供を規制対象としています。こうしたことを踏</p> |

| | | |
|----|---|--|
| | | まえ、今般の措置についても、労働市場全体に関わる共通の問題と捉え、医療等3分野に限らず、すべての業種・職種における金銭等提供を対象とするものです。 |
| 22 | 案に賛成します。医療機関としては非常に助かります。 | 本案に賛成の御意見として承ります。 |
| 23 | <p>◆「職業紹介事業の利用に関連して生じる違約金その他これに類するものとして当該事業を利用する求人者が負担する金銭等」、「募集情報等提供事業の利用に関連して生じる料金、違約金その他これに類するものとして当該事業を利用する労働者の募集を行う者が負担する金銭等」とあるが、特に「違約金」の外延が不明瞭であるところ、該当するものの具体例や、より分かりやすい定義なども示していただきたい。</p> <p>◆「当該金銭等の金額、当該金銭等が発生する条件及び解除方法」とあるが、</p> <p>(1)「金額」については、その算出方法を明示することでも、明示義務の履行として足りると考えてよいか。</p> <p>(2)「解除方法」とは何か。職業紹介又は募集情報等提供に係るサービス等を利用する際の契約そのものの解除方法のことでよいか。</p> | <p>違約金明示における「違約金」の定義については、本指針の改正は事業の利用に関連して生じる金銭で、当該事業を利用する求人者・募集者が負担するものについてあらかじめ誤解が生じないように明示することを定めるものであり、「違約金」といった名称はあくまで例示になります。金額については、具体的な額があらかじめ定まっていなかった場合には、お尋ねのような算定方法を示すことにより、求人者・募集者が後々思いがけない請求を受けることのないような形で明示していただくことは可能です。「解除方法」については、当該利用に係る契約の解除方法を指します。こうした違約金や解除方法に限らず、それらを含む契約の内容について、求人者・募集者に分かりやすく誤解が生じないように明示することが求められます。こうした点の周知についてはリーフレット等で行ってまいります。</p> |
| 24 | ◆募集情報等提供事業におけるお祝い金の禁止に | 本指針の改正で禁止されるのは、お祝い金その |

| | | |
|----|--|--|
| | <p>ついて、施行期日以降禁じられるのは、金銭等の支払い行為そのものという理解でよいか。例えば、お祝い金の対象になる行為を求職者が行ったのが施行期日前であっても、それへのお祝い金の支払いを施行期日後に行うのは、今般の改正によって禁じられるという理解でよいか。</p> | <p>他これに類する名目で社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭等を提供することであり、こうした提供行為を本改正案の施行期日以降に行うことは禁止されます。</p> |
| 25 | <p>「就職お祝い金」を紹介業者や情報提供業者が求職者に支払うための原資は、医療機関がこれらの業者に支払う紹介手数料です。本来、この手数料は医療従事者の給与に充てられるべき診療報酬が使われていると考えます。また、このお祝い金をめぐるトラブルが多数発生しており、多くの医療機関が困っています。したがって、就職お祝い金の支払いは禁止すべきです。</p> <p>さらに、業者がこの禁止措置により減少した収益を、紹介手数料の引き上げで補填しようとする可能性があります。国には、この点をしっかり監視し、不当な手数料の引き上げが行われないようにしていただきたいと思います。</p> | <p>本案に賛成の御意見として承ります。</p> <p>厚生労働省としても、各業界で、人材確保が切実な課題であることや手数料等への負担感があることは、十分認識しているところ、今般、指針改正等の必要な措置を行います。引き続き、事業者に対する周知や都道府県労働局による指導監督等を通じ、より良く機能する労働市場づくりに向け取り組んでまいります。</p> |
| 26 | <p>業者の仲介手数料は高額で医療機関では経営圧迫する要因となっています。お祝い金の廃止と仲介手数料の適正化が必要と考える。</p> <p>また、国には公定価格で料金が決められている分野（医療機関や介護施設、保育士等）の人材確保のた</p> | <p>本案に賛成の御意見として承ります。</p> <p>今般の措置では本指針の改正等に加え、ハローワークの機能強化（医療・介護・保育分野等での人材確保を支援する専門窓口の体制整備、ハローワークインターネットサービスの操作性の改</p> |

| | | |
|-----------|--|---|
| | <p>めハローワークの機能強化を求める。</p> | <p>善などオンラインサービスの充実、求人充足と職場定着のための雇用管理改善の支援等)を行い、公的部門における更なる職業紹介機能の強化を図ります。</p> |
| <p>27</p> | <p>募集情報等提供事業における金銭等の提供の原則禁止の検討に当たり、成果報酬型求人サイトに関する実態調査が不十分であり以下の課題があったと認識。以降の制度設計に関しては考慮するよう要望する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 5月29日の需給制度部会において複数委員から、職業紹介事業と募集情報等提供事業の事業形態が異なるため直ちに同様の規制を行うことは適切でない点や、ビジネスモデルや求職者・求人者への影響等の実態把握を図る点についての指摘があるが、そうした実態の議論がされず急遽7月24日の同部会に規制案が示されたのは拙速。 ・ お祝い金等に対する不満や課題等の資料が示される一方、お祝い金等を提供する募集情報等提供事業者のビジネスモデルや求職者・求人者への影響といった実態の資料はなく、一方の主張のみに依拠しており公平性を欠くのではないか。 ・ 離転職を誘引する要因としてお祝い金等を議 | <p>募集情報等提供事業については、令和4年の法改正による一部届出制の導入や事業概況報告書の提出など、その担う労働力需給調整機能や労働市場への影響等を踏まえた対応を求める中で、また、都道府県労働局における相談対応等を通じ、様々なビジネスモデルや労働者への金銭提供の実態、求人者・求職者への影響等について把握しており、5月29日の労働力需給制度部会で示された委員の視点も踏まえて、これらを整理し、議論に供しています。また、職業紹介事業に係る指導監督におけるお祝い金の指導状況(態様や金額)についても報告しています。公益代表・労働者代表・使用者代表から構成される労働政策審議会では、提出資料等も踏まえ、全体状況や個々の論点を十分把握・承知した上で幅広い見地から議論・検討を行い、本件措置を含む追加的対応策をとりまとめたところです。</p> <p>なお、今般の追加的対応策は、労働市場に現に生じている問題(職業紹介事業におけるのと同様の問題や募集情報等提供事業ならではの問題)</p> |

| | | |
|----|--|--|
| | <p>論するにも関わらず、こういった金額が離転職を誘引するののかとのデータ等は示された形跡がなく、十分な判断材料が委員に提供されていないのではないか。適切なデータに基づき議論されるべき。</p> <p>・本パブリックコメントの締切日より前に、改正告示案が労働政策審議会需給制度部会に諮問された。部会ではパブリックコメントでの意見も踏まえた上で審議いただきたく、適切な運営を強く要望。</p> | <p>に対処し、求人者・求職者が安心して雇用仲介業を利用できるようにするために必要な措置を講ずるものであり、それを超えて職業紹介事業と同様の規制を募集情報等提供事業について行うものではありません。</p> <p>パブリックコメントと審議会については、その先後関係に特段の決まりはなく、厚生労働省において、提出された意見や、審議内容・結論等を考慮することとなります。</p> |
| 28 | <p>「職業紹介事業及び募集情報等提供事業の利用料金・違約金明示」については賛成。なお、改正の概要に記載の「③採用された労働者が金銭等の誘因から、複数の募集情報等提供事業者に対して採用決定の報告をすることが原因となって、募集主が複数の募集情報等提供事業者から成功報酬の請求を受ける等のトラブルが発生している」について、個社の視点から補足すると以下のとおり。</p> <p>(責任の所在)</p> <p>・本議論には、求人者に対して過保護と思われる記述がある。求人者は重複請求を避けることが自らの努力で可能であり、優良企業では当然に、利用段階での事業者との条件交渉や応募者の経路確認など重複請求を避ける手段を講じている。本</p> | <p>本案に賛成の御意見として承ります。</p> <p>職業安定法は、募集情報等提供事業を含む雇用仲介業が労働力需給の適正かつ円滑な調整に果たすべき役割に鑑み、その適正な運営を確保すること等を目的としているところ、違約金請求に係るトラブル等により求人者が安心して雇用仲介業を利用できない状況に対応し、また、事業者・求人者間のトラブルを防止するため、今般、指針改正等により必要な措置を講ずるものです。引き続き、都道府県労働局による相談対応や指導監督等に取り組んでまいります。</p> |

| | | |
|----|--|--|
| | <p>トラブルについては、求人者が自らの責任において招いているトラブルであることを前提として規制を考えるべき。</p> <p>(求人事業者にルールを課す場合)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・重複請求に関する責任の所在は本来的に求人者にある。しかしながら、成果報酬型求人サイトのユーザーには小規模事業者が多い実態を鑑みて、求人事業者にもルールの明示や、業界内で自主的な共通ルールを策定していくことは、業界の改善に寄与すると考える。 ・重複応募があった場合の判断に解釈の余地のない業界ルールを政府がガイドラインとして設定することは、望ましいと考える。 | |
| 29 | <p>①違約金の最大限度(紹介手数料の2倍)を設定していただきたい。</p> <p>②「人材データベースシステム」は時間と労力と資質を省いた求人紹介であり、違約金についても、この時間と労力、紹介手数料に照らしあわせて設定することが適切であると考えます。</p> <p>③人を介する「職業紹介」業者は、求職者に直接会って人格や経歴などを確認してから求人者に紹介するので、時間と労力をかけている。その時間と労力が紹介手数料に反映されていると考える。</p> <p>※事業者の法人規模、経営状態に応じて、違約金に</p> | <p>複数の事業者から成功報酬の請求を受けること等に伴うトラブルは、労働者への金銭等提供によって生じる過度の報告インセンティブが原因となっていると考えております。(金銭等提供による転職の誘引、求人側に残される成功報酬の支払い負担といった問題も生じています。)</p> <p>募集情報等提供事業について講ずるお祝い金規制と併せ、今般の指針改正では、違約金等を想定するのであれば、その金額・条件・内容について、誤解が生じないよう、予め明確に書面やメール等で示すよう、求めることとしております。</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>差が生じるという事例もある。</p> <p>④人を介する「職業紹介」、募集情報等を提供する「求人メディア型」「人材データベース型」の大きく3つに分けられるが、違約金もこれに応じる形で違約金の金額、最大限度も分けて設定していただきたい。</p> <p>⑤採用の管理責任については、求人者に一方的に負わせるものではなく、人材データベースを管理する業者も責任を負うべきと考える。現在のシステムは、求人者が人材データベースの管理業者に報告をしない限り、請求書が発行されないシステムである。管理業者は、求職者の情報を管理しているので求職者からの報告をもとに請求書を発行するように仕組みを変えるべきではないか。</p> <p>これによって、求人者は支払漏れを防ぐことができるだけでなく、過度な違約金を請求される事態を避けることができる。</p> <p>⑥入職後の資格取得に対する違約金は、違約金の条項から外してほしい。</p> <p>個人からの自己申告になるので、法人では把握しきれないこともあるため。</p> <p>⑦高額違約金発生事例と当該防止対策の公表義務化</p> <p>上記⑥までの対策を取ったとしても同一法人で複</p> | <p>請求トラブルの事例は、苦情・相談窓口等において幅広く承知しており、事例集にまとめて労働力需給制度部会での議論に供し、それらを踏まえて今般の措置を講ずるに至ったものです。</p> <p>引き続き、事業者に対する周知や都道府県労働局による指導監督等を通じ、より良く機能する労働市場づくりに向け取り組んでまいります。</p> |
|--|---|--|

| | | |
|----|---|--|
| | <p>数事例が発生することで高額違約金（100万円超）となる可能性はある。大事なのは二度と起きないこと。一度で止める努力。</p> <p>こうした事例は本来、紹介事業者も望んでいないことと思われるので、自らサービスの利用者に防止対策も含めて、HP で起きた事例についてなぜ起きたのかとその対策を公表することで対応可能と考える。これが健全な事業者のあるべき姿勢ではないか。</p> | |
| 30 | <p>◆職業紹介の紹介手数料やこれに関連するサービスの対価は、「職業紹介事業の利用に関連して生じる違約金その他これに類するものとして当該事業を利用する求人者が負担する金銭等」に含まれないという理解でよいか、ご教示いただきたい。</p> | <p>職業紹介事業においては、既に法律により、紹介手数料について明示義務が課されています。したがって、本指針改正により新たに明示の対象となるものは、紹介手数料以外に職業紹介事業の利用に関連して求人者が負担する金銭等（例えば、違約金その他これに類するもの）についてです。</p> |
| 31 | <p>◆職業紹介サービスなどの利用申込みをインターネット上で受け付ける場合、インターネット上で公表している利用規約（違約金の定めを含む）をウェブ上で閲覧、同意してもらったうえで、ウェブ上で申込手続きを完了させるという申込受付方法があるが、このような利用規約の閲覧方法は、「当該求人者に分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面又は電子メールその他の適切な方法により、あらかじめ当該求人者に対し誤解が生じないよう明示する</p> | <p>明示に用いた文面と同じものを、契約締結後に募集主が確認できる必要があります。例えば、職業紹介事業者が求人者に対し、①単にホームページの該当箇所を教示する、②ホームページ上で規約自体をスクロールで確認させ、同意ボタンを押すよう求める、といった方法のみでは、求人者が同一文面を再読できない可能性があり、後々のトラブルの原因となるおそれがあることから、個々の事案において判断するものであり</p> |

| | | |
|----|---|---|
| | <p>こと」という要件を満たし本改正案に違反しないか、ご教示いただきたい。</p> <p>また、上記方法では上記要件を満たさない場合であっても、利用申込みを受け付けた後に、当該求人事業者に対して、インターネット上で公表している利用規約のリンクを記載したメールを送る方法であれば、上記要件を満たし本改正案に違反しないか、ご教示いただきたい。</p> | <p>ますが、お尋ねのような方法を拝見する限り、適切な方法で明示しているとは言えないと考えられます。</p> <p>現在生じている請求に係るトラブル等を防止していくためには、分かりやすく明瞭かつ正確に記載したものをを用いて、あらかじめ誤解が生じないように明示していただくことが大変重要となります。</p> <p>このため、対面での説明の場合は、特に違約金等について、分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面を手交し、非対面での説明の場合は、分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面又は電子メールを送付するといった方法を基本とし、それ以外であってもこれと同等の効果をもたらすものと言える方法で行っていただくよう、お願い致します。</p> |
| 32 | <p>◆スポットワークのマッチングサービスでは、求人が求職者の応募に対して採用拒絶を行った際に、その拒絶の時期等に応じて、当該求人が採用拒絶をされた求職者に対して一定の補償を支払う場合があることとされているものがある。</p> <p>このような補償は、職業紹介事業者に向けてなされるものではなく、求職者の保護のために設けているものであるが、これについても、「職業紹介事業の利</p> | <p>本指針の改正は職業紹介事業の利用に関連して生じる金銭で、当該事業を利用する求人が負担するものについてあらかじめ明示するよう定めるものであるため、名称を問わず当該事業を利用する際に求人が負担するものであれば明示の対象となります。</p> <p>このため、個々の事案において判断するものではありますが、いただいた情報を拝見する限りで</p> |

| | | |
|----|--|--|
| | <p>用に関連して生じる違約金その他これに類するものとして当該事業を利用する求人者が負担する金銭等」に当たるのか。該当しないと考えているが、念のためご教示いただきたい。</p> <p>また、仮に該当する場合について、以下の点も確認したい。採用拒絶を行ったからといって必ずしも当該補償が生じるものではなく、また補償が生じる場合であっても、その具体的な補償額は、採用拒絶を行った時期や当該案件の賃金額など個別の事案によって異なり、あらかじめ具体的な金額を示すことが難しいが、そういった場合でも、補償が生じる場合の上限額を示せば、金額の明示としては足りると考えてよいか、ご教示いただきたい。</p> | <p>は、お尋ねのものは明示の対象になるものと考えられます。</p> <p>この明示は、請求トラブル等を防止するため、あらかじめ求人者に対して誤解が生じないように行っていただくものであり、その趣旨を踏まえれば、お尋ねのケースについては、具体的な金額の上限や算定方法等を示すことにより、求人者が後々思いがけない請求を受けることのないような形で行っていただくよう、お願い致します。</p> |
| 33 | <p>今般、職業安定法指針の改正により、募集情報等提供事業者による金銭等提供が禁止されるのは、妥当と思います。</p> <p>(理由)</p> <p>従来から、職業紹介事業者だけが金銭等の提供が禁止されており、さらに、今般、職業紹介事業者には金銭等提供の禁止が許可条件とされる中で、人材サービス事業者間の健全な競争が阻害されるおそれがあります。</p> <p>今般の改正により、募集情報等提供事業者にも指針で同様の規制がかかりますので、職業紹介事業者</p> | <p>本案に賛成の御意見として承ります。</p> <p>「社会通念上相当と認められる程度」に係る判断については、これまでの職業紹介事業における金銭等提供の禁止に係る判断方法(総合判断)を踏襲することになります。すなわち、提供される金銭等の趣旨だけでなく、額や経済価値、提供手法、その有する離転職誘引効果、料金請求等に係るトラブルが生じやすい又は生じてきた形態かどうかなど、労働市場への影響にかんがみ、総合判断することとなります。</p> |

| | | |
|----|---|--|
| | <p>の納得感は高まるものと思われます。</p> <p>なお、要望ですが、「社会通念上相当と認められる程度」の解釈について、2つの例を挙げていただいています。さらに Q&A など、できるだけ多くの例示をお願いします。</p> | |
| 34 | <p>本指針の改正案に賛成する。違反者に対しては行政指導を強化し、実効性のある適切な運用を求めたい。また、施行後も募集情報等提供事業者によるお祝い金禁止や紹介手数料の見える化の実効性が挙げられているか状況をフォローし、効果が挙げられなければ省令に格上げするなど、その結果に基づき不断の制度見直しを講じていくべきである。</p> | <p>本案に賛成の御意見として承ります。</p> <p>事業者に対する周知や都道府県労働局による指導監督等を通じ、より良く機能する労働市場づくりに向け取り組んでまいります。</p> |
| 35 | <p>【募集情報等提供事業者による金銭等提供の禁止案に対する意見】</p> <p>インターネットの普及により令和4年10月から雇用仲介事業のうち募集情報等提供事業が職業安定法の規制対象となり、医療・福祉分野の入職経路（新卒以外）の上位は、求人メディア広告（募集情報等提供事業など）、ハローワーク、職業紹介であると厚生労働省から報告されています。</p> <p>令和6年7月、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において、募集情報等提供事業者から求職者（労働者になろうとする者等）への金銭提供、都道府県労働局に寄せられたお祝い金提供等の</p> | <p>本案に賛成の御意見として承ります。</p> <p>事業者に対する周知や都道府県労働局による指導監督等を通じ、より良く機能する労働市場づくりに向け取り組んでまいります。</p> |

| | | |
|----|--|--------------------------|
| | <p>相談事例が報告されています。</p> <p>上記のとおり医療・福祉分野の入職経路の上位が募集情報提供事業者等の求人メディアとなっていることから、募集情報等提供事業者によるお祝い金等の提供の禁止について、有料職業紹介事業に準じた内容である本改正案に賛成します。</p> <p>【職業紹介事業及び募集情報等提供事業の利用料金・違約金明示案に対する意見】</p> <p>職業紹介事業及び募集情報等提供事業において、その事業を利用する求人者の利用料金及び違約金等の金銭負担について、求人者のみならず求職者にも分かりやすく明記、明示されることにより、関係者の理解が深まり、トラブルの未然防止につながると考えます。以上のことより本改正案に賛成します。</p> | |
| 36 | <p>職業安定法指針の改正で募集情報等提供事業者による金銭等提供が禁止は妥当であると考えます。</p> <p>○理由1</p> <p>既に職業紹介事業者は金銭等提供が禁止されている。募集情報等提供事業者と人材サービス事業者間のルールを同一化することで、健全な協調・競争が行われることを期待します。</p> <p>○理由2</p> <p>採用された労働者が金銭等の誘因から、複数の募集情報等提供事業者に対して採用決定の報告をする</p> | <p>本案に賛成の御意見として承ります。</p> |

| | | |
|-----------|--|---|
| | <p>ことが発生して、求職市場のバランスと秩序が乱されます。職業紹介事業者、募集情報等提供事業者他募集を行う全てが金銭等を提供することによって、利用の勧奨を行ってはならないと考えます。</p> | |
| <p>37</p> | <p>アルバイトは求職者・求人企業共に長期雇用を前提としておらず、働き方や職場変更への考え方が正社員と大きく異なり、「転職」という概念が馴染まない。また正社員とアルバイトで採用単価に約 20 倍の開きがあり、事業者がお祝い金にかけられるコストに大きな差があり、構造的に多額のお祝い金による過度な転職勧奨を行えない。よって、アルバイト等の非正規雇用は規制の大前提となる課題（過度な離転職の誘引）が存在せず、規制は不要。アルバイト等は女性・シニア等社会的・経済的弱者が多く、受給者の約 6 割はお祝い金を生活費に充てており、必要性の乏しい規制により収入の一つを断つことはデメリットがメリットを上回ると考える。</p> | <p>アルバイト等の労働者についても、金銭等の提供を受けた時点での早期離職、及び、求人側に事業者への料金支払い負担が残されるといった問題が生じることに変わりはなく、求人側が支払う料金を原資として、これらの問題を生じる金銭提供が一部事業者で行われていると承知しています。</p> <p>同じ問題に対処するため、職業紹介事業においては、アルバイト等の労働者であるかどうかに関わらず、金銭等の提供を原則禁止しています。（今般、これを職業紹介事業の許可条件とし、違反には更に厳しく対応することとします。）</p> <p>雇用仲介業は、労働力の需給調整機関であり、その本来の役割は、求人側から良い勤務条件を提示してもらい、そうした職に労働者が就けるようにするものです。このため、入社時のボーナスなども含め、賃金面などで労働者にとって魅力ある条件を提示できる募集主を確保いただくことは、引き続き可能であり、期待されると思いますが、仲介機関である事業者が金銭等を提供す</p> |

| | | |
|-----------|---|---|
| | | <p>ることについては、上記のような、労働市場において生じている問題にかんがみ規制するものです。</p> |
| <p>38</p> | <p>募集情報等提供事業では、お祝い金は求職者へのインセンティブだけでなく、採用課金型サービスにおける不備・不正検知の機能も果たしている。また採用課金型サービスは「掲載無料・採用時のみ費用発生」との特性から、特に採用費の掛け捨てリスクを負えない小規模事業者や採用が難しく長期の求人掲載が必要な店舗・職種等が多く利用。金銭等の提供の原則禁止により確認機能が失われ、多くの採用課金型事業者は掲載課金型や職業紹介事業への移行、これに伴う掛け捨てリスクの発生や業務量増加による大幅な値上げが想定され、顧客である小規模事業者は、採用費の大幅増加、経営圧迫につながりかねない。この事態を避けるため、転職を誘引せずかつ採用課金型モデルの成立に必要な水準の金銭等の提供は許容されるべき。</p> <p>(例 アルバイト求人事業の採用課金型モデルの成立には最低でも5千円～1万円程度のお祝い金が必要。この水準であれば離転職の誘引も生じないと考える。</p> <p>転職活動に要する交通費、要する時間を時給換算した額の合計に満たない額(1万円程度))</p> | <p>募集情報等提供事業における労働者への金銭等提供の原則禁止は、金銭等の提供が誘引となつて、労働者の離転職及び求人側に事業者へのサービス利用料金の支払い負担が残されるといった問題のほか、いわゆる「成功報酬型(採用課金型)」を採る事業者の中に、金銭提供によって労働者が事業者採用報告するインセンティブを喚起し、もって求人側からの料金徴収漏れを防止しようとするものがあるところ、金銭等が伴うことで過度の報告インセンティブが生じ、労働者からその利用する複数の募集情報等提供事業者採用決定の報告がされ、求人側が当該複数の募集情報等提供事業者から成功報酬の請求を受けること等に伴うトラブル(求人側が当該採用と関係があるとの認識がない事業者からも請求される等。高額な違約金請求に至るケースも見られる)が発生していること等を踏まえ、講ずることとしたものです。</p> <p>請求トラブルや、早期離職に伴う問題により、採用コストの負担に苦慮する求人側が安心して雇用仲介業を利用できない状況は、労働市場にと</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>募集情報等提供事業における金銭等の提供の原則禁止について、金銭等の提供はビジネスモデルの成立に深く関わる要素であり、職業紹介事業への移行（許可の取得）や採用課金型の廃止といった大きな意思決定を伴う事業方針の検討、顧客や投資家への説明、契約書・規約等の法的文書作成、システム改修といった様々な対応が必要であり、2025年4月1日までに全て対応することは難易度高いため、本規制の適用にあたっては1年以上の準備期間を設けることを要望する。</p> | <p>って重大な問題だと認識しており、成功報酬型（採用課金型）のサービスなど募集情報等提供事業を安心して利用できるようにするために、必要な措置だと考えております。</p> <p>労働者への金銭提供に拠らずに、成功報酬型（採用課金型）のサービスを行う募集情報等提供事業者は多くあり、求人側の不備・不正の防止を含めた様々な徴収確保策の下、特段高いサービス価格とならずに、成功報酬型（採用課金型）で事業を行っているものと認識しております。今般の措置による規制対象とするのは、募集情報等提供事業における労働者への金銭等の提供行為であり、今般の措置によって、労働者への金銭等の提供を伴わない形で行われる成功報酬型（採用課金型）のサービス提供自体を禁止等するものではありません。</p> <p>ご指摘の金額（5千円～1万円程度）は、現在も提供されている水準であると認識しているところ、今回の措置が、それによって労働市場に生じている上記の諸問題に対処し、求人者・求職者が安心して雇用仲介業を利用できるようにするための措置であることに照らせば、ご指摘のような金額であるからといって許容することはできないことをご理解ください。</p> |
|--|---|--|

| | | |
|----|---|--|
| | | <p>施行日については、現に生じている問題への早急な対処が必要である中であっても、事業者の方への周知等の期間を考慮して、令和7年4月1日とするものであり、ご理解いただけるよう、お願い致します。</p> |
| 39 | <p>募集情報等提供事業における金銭等の提供の原則禁止より特に大きな影響を受ける採用課金型サービスを提供する事業者及び同サービスを利用する求人企業からの積極的な意見聴取がなされていないと思われること、本パブリックコメントの締切日より前に改正告示案が労働政策審議会需給制度部会に諮問されたことから、本案の検討プロセスには不十分な点があったと考える。これらを踏まえ、求人活動のDXに伴う求人業界の健全な発展を目指し、諸問題の調査・研究、対策の検討、及び新しいガイドラインの策定を行う団体を設立したので、審議会において当該団体として意見陳述の機会をいただくこと、パブリックコメントでの意見も踏まえた上で審議を行うことを強く要望する。</p> | <p>募集情報等提供事業については、令和4年の法改正による一部届出制の導入や事業概況報告書の提出など、その担う労働力需給調整機能や労働市場への影響等を踏まえた対応を求めらる中で、また、都道府県労働局における相談対応等を通じ、様々なビジネスモデルや労働者への金銭提供の実態、求人者・求職者への影響等について把握しており、これらを整理し、議論に供しています。公益代表・労働者代表・使用者代表から構成される労働政策審議会では、提出資料等も踏まえ、全体状況や個々の論点を十分把握・承知した上で幅広い見地から議論・検討を行い、本件措置を含む追加的対応策をとりまとめたところです。</p> <p>パブリックコメントと審議会については、その先後関係に特段の決まりはなく、厚生労働省において、提出された意見や、審議内容・結論等を考慮することとなります。</p> |
| 40 | <p>募集情報等提供事業者のサイトでは、一定の採用費</p> | <p>募集情報等提供事業における労働者への金銭等</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>で採用できること、紹介事業者より採用単価を抑えることは大変メリットであり、有効に利用させていただいております。紹介事業者のようなアドバイザーがいる環境であると料率の高い求人誘導されることはありますが、それと異なり、WEB上で多くの求人から求職者が自身で選択しているため、1万円前後の金銭等の提供（就職支援金）が、離転職を促す要因となると感じたことや求職者からそのような話を聞いたことは一度もありません。そのため、誘引に値しないと考えられる金額(1万円前後)については適用除外として問題ないと考えます。</p> | <p>提供の原則禁止は、金銭等の提供が誘引となつて、労働者の離転職及び求人側に事業者へのサービス利用料金の支払い負担が残されるといった問題のほか、いわゆる「成功報酬型（採用課金型）」を採る事業者の中に、金銭提供によって労働者が事業者採用報告するインセンティブを喚起し、もって求人側からの料金徴収漏れを防止しようとするものがあるところ、金銭等が伴うことで過度の報告インセンティブが生じ、労働者からその利用する複数の募集情報提供事業者採用決定の報告がされ、求人側が当該複数の募集情報提供事業者から成功報酬の請求を受けること等に伴うトラブル（求人側が当該採用と関係があるとの認識がない事業者からも請求される等。高額な違約金請求に至るケースも見られる）が発生していること等を踏まえ、講ずることとしたものです。</p> <p>請求トラブルや、早期離職に伴う問題により、採用コストの負担に苦慮する求人側が安心して雇用仲介業を利用できない状況は、労働市場にとって重大な問題だと認識しており、成功報酬型（採用課金型）のサービスなど募集情報提供事業を安心して利用できるようにするために、必要な措置だと考えております。</p> |
|--|---|---|

| | | |
|----|--|--|
| | | <p>ご指摘の金額（1万円前後）は、現在も提供されている水準であると認識しているところ、今回の措置が、それによって労働市場に生じている上記の諸問題に対処し、求人者・求職者が安心して雇用仲介業を利用できるようにするための措置であることに照らせば、ご指摘のような金額であるからといって許容することはできないことをご理解ください。</p> <p>労働者への金銭提供に拠らずに、成功報酬型（採用課金型）のサービスを行う募集情報等提供事業者は多くあり、求人側の不備・不正の防止を含めた様々な徴収確保策の下、特段高いサービス価格とならずに、成功報酬型（採用課金型）で事業を行っているものと認識しております。今般の措置による規制対象とするのは、募集情報等提供事業における労働者への金銭等の提供行為であり、今般の措置によって、労働者への金銭等の提供を伴わない形で行われる成功報酬型（採用課金型）のサービス提供自体を禁止等するものではありません。</p> |
| 41 | <p>ハローワークを利用しない求職者が大半のなか、採用の大半を占めている紹介業者のなかに少なからず悪質な業者がはびこっている現状に大きな危機感を感じている。</p> | <p>本案に賛成の御意見として承ります。</p> <p>事業者に対する周知や都道府県労働局による指導監督等を通じ、より良く機能する労働市場づくりに向け取り組んでまいります。</p> |

| | | |
|----|---|--|
| | <p>また、社会保障を担う事業者として、税や保険料など公的な財源を収入の主軸としているが、この財源の大半が紹介業者に流れており、実際に利益より多いことに大きな矛盾と憤りを感じている。我々は配置基準があることにより、必要人員に関しては絶対に充足させなければならず業者を頼らなければならない実情も申し添える。以上より、この度の法改正には大いに賛成。むしろもっと厳しい規制をかけて、悪徳な業者がはびこることができないようになることを強く要望。また、この度の強化だけでなく、悪徳な業者を公表するなどのもっと積極的な施策をお願いしたい。</p> | |
| 42 | <p>新聞の折り込み広告に始まり求人情報誌など紙ベースの求人活動の時代から、インターネット、スマートフォン等の普及により「募集情報等提供事業者」が運営する求人情報サイトが一般的になりました。</p> <p>そうしたサイトは、掲載に係る諸費用はあるものの、かつての新聞折込広告と同様に、求人情報を見た求職者から直接問い合わせがあり、その後面接等を経て採用できたとしても、特に成功報酬などが発生するものではありません。</p> <p>こうした適正な諸費用で運営している募集情報等提供事業者についてまで規制を受けてしまうこ</p> | <p>募集情報等提供事業者が労働者に対して行う金銭等の提供については、その趣旨・目的・態様は様々なものがあるとしても、労働市場に与える影響という観点から見ると、課金形態に依らず、労働者の行動選択に影響を与え、金銭等の誘因による離転職や求人側の負担など、適正な労働力需給調整機能への望ましくない影響があると考えております。労働者になろうとする者に対する募集情報等提供事業の利用の勧奨については、労働者になろうとする者が希望する地域においてその能力に適合する職業に就くことができるよう、募集情報等提供事業の質を向上させ、</p> |

| | | |
|----|---|--|
| | <p>とは、私たち法人施設としては本意ではありません。</p> | <p>これを訴求することによって行うべきものであり、労働者になろうとする者に対して金銭等を提供することにより募集情報等提供事業の利用の勧奨を行うことが好ましくないことは、成功報酬型以外の募集情報等提供事業についても当てはまるものと考えております。</p> <p>労働市場が適切に機能するためには、人と仕事を結びつける雇用仲介業について、求人者・求職者双方が、安心・納得してこれを利用できることが重要であり、早期離職や求人者の負担、請求トラブル等が生じている中にある場合は、必要な措置であることをご理解いただきたいと思います。</p> |
| 43 | <p>退職勧奨の上位とも言える悪質な事例として、有料職業紹介事業者が、いわゆる退職代行サービスと連動しているケースがある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・退職代行サービスの利用後に有料職業紹介で就職した場合に退職代行サービスの利用料をキャッシュバックしている例 ・有料職業紹介で就職紹介後に退職代行サービスで退職実務に関与し、再紹介を繰り返す例 <p>これらは退職勧奨の領域にとどまらず、退職の実行に自ら強く関与しているものであり、退職勧奨の上位に該当する悪質行為である。</p> | <p>引き続き、事業者に対する周知や都道府県労働局による指導監督等を通じ、より良く機能する労働市場づくりに向け取り組んでまいります。</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | についてはこれらが表面上別会社となっている場合も含め、有料職業紹介事業者がいわゆる退職代行サービスと連動することを強く禁止することが必要であると考えます。 | |
|--|---|--|

※上記のほか、1件の今回の意見募集に関係ない御意見をいただきました。