連載⑮ 講座・労働法入門

職業安定法

――職業紹介の基本ルール

小川英郎／弁護士（ウェール法律事務所）

職業紹介事業を規制

職業安定法は、一言で言うと、労働力の需給調整の適正化を図るため、公共職業安定所（ハローワーク）での職業紹介業務や民間の職業紹介事業者を規制している法律です。

具体的には、企業による労働者の①募集、②職業紹介、③労働者供給について規制しており、特に、職業紹介事業に関する基本的なルールについて定めています。

いずれも労働市場における重要な活動ですから、職安法は労働市場に関する重要かつ基本的な事柄を定めたルールだといえるでしょう。

以下、どんなことを定めているのか、みていきます。

❶募集

労働者の募集とは、労働者を雇用しようとする者（求人者）が、自分で、または他人に委託して、仕事を求めている人（求職者）に対し、労働契約を締結して被用者になるように勧誘することをいいます。

求人者は、ネット広告等を通じて直接募集活動を行ったり、外部業者に委託して募集したりすることが多いでしょう。このような募集活動は原則として自由に行うことができますが、例外的に法律によって規制されています（例えば雇用対策法10条＝年齢制限の禁止など）。

委託募集（委託を受けて募集を行う事業者）に関しては、求人者から委託を受けて有料で募集事業を行う場合は許可制（厚生労働大臣の許可）、無料で行う場合は届出制とされています（36条）。また求人者が、委託先に認可を受けた報酬以外の報酬を与えること、募集業務を行う自社の従業員に賃金以外の報酬を与えることは禁止されています（40条）。このほか、職業紹介のルールでもある労働条件（募集条件）の的確な表示（42条）や個人情報の保護も行うこととされています。

労働条件明示を義務づけ

❷職業紹介

職業紹介とは、仕事を求めている「求職者」と、労働者を求めている「求人者」（事業主）から、それぞれ求職と求人の申し込みを受け、求職者と求人者の間に雇用関係（労働契約）が成立するようにあっせんすることをいいます。国がハローワークで実施しているだけでなく、多くの民間事業者も活発な活動を展開しています。

職業紹介事業は、その公益性からさまざまな規制が行われています。まず、求職者の「職業選択の自由」（憲法22条1項、職安法2条）を尊重しなければならず、求職者に特定の職業に就くことを強制してはならないとされています（2条）。差別的取り扱いも禁じられており、求職者（あるいは求人者）の人種、国籍、信条、性別、社会的身分、従前の職業、労働組合の組合員であることを理由とした差別は禁止されています（3条）。

具体的なルールとして、官民を問わず、事業者は求人および求職の申し込みのすべてを受理しなければなりません（5条の5、6）。

また、職業紹介を行うにあたっては、労働条件（募集条件）を求職者に明示すること（従事すべき業務の内容、労働契約の期間、就業場所、労働時間、賃金等の明示）が義務づけられています（5条の3）。なお、求人者もハローワーク等に対し、労働条件（募集条件）を明示することが義務づけられています。

求職者に対しては、その能力に適合する職業を紹介し、また求人者に対しては、その雇用条件に適合する求職者を紹介するよう努めなければならないとされています（5条の7）。

有料職業紹介事業については、求人側から受け取る手数料が規制されており、求職者から手数料を徴収してはなりません（32条の3）。

派遣労働 昔は職安法違反

❸労働者供給

労働者供給とは、労働者を他人（他社）の指揮命令下のもとで労働させ、利益を得る形態のことです。

労働者供給事業は職安法によって原則として禁止されており（44条）、また、そうした労働者を受け入れてはならないと定められています（同）。これは、労働者供給事業が劣悪な労働条件や中間搾取等の温床となってきたからです。

唯一、労働者供給事業が認められているのは、労働組合が厚生労働大臣の許可を得て無料で行う場合です（45条）。労働組合は営利を目的とせず、組合員の賃金や労働条件向上などを目的に民主的に運営されるため、不当支配や中間搾取などの心配がないからです。

では、労働者供給と労働者派遣事業はどう違うのでしょうか。

派遣労働は、派遣会社（派遣元）が供給契約（派遣契約）にもとづいて、労働者（派遣労働者）を他人（派遣先）の指揮命令を受けて労働させる形態ですので、かつてであれば職安法に違反する行為でした。これが85年の派遣法制定により、労働者と派遣元は雇用関係であり支配・従属関係に当たらないとして、労働者供給の例外として認められた経緯がありますが、今日では偽装請負や細切れ雇用、派遣切りなど、そのひどい実態が社会問題となっています。