

2017年12月18日

日医総研リサーチエッセイ No.63

## 改正職業安定法が医療分野の人材紹介に及ぼす影響

堤 信之（主任研究員）

坂口一樹（主任研究員）

### 【キーワード】

有料職業紹介事業者（人材紹介会社）、改正職業安定法、職業紹介事業報告、  
職業紹介優良事業者認定制度、日本人材紹介事業協会・医療系紹介協議会

### 【目次】

1. 背景と目的 .....	2
2. 人材紹介ビジネスを巡る各界の動向 .....	2
2.1. 医療界の対応 .....	2
2.2. 人材紹介業界の対応 .....	3
2.3. 行政の対応 .....	3
3. 今後の着眼点 .....	5
3.1. 人材紹介業界の課題 .....	5
3.2. 改正職業安定法の課題 .....	5
【参考文献・資料リスト】 .....	7

## 1. 背景と目的

2017年3月、「改正職業安定法」が成立し、2018年1月から施行される。有料職業紹介事業者（以下「人材紹介会社」）の活動に関連して求職者が不利益を被る不適切事案への対応が、改正の主な目的である。改正の背景には、医療界において、一部の人材紹介会社に見られた不適切行為について、日本医師会をはじめとする医療関係団体が、行政に対して是正の申し入れを行ってきたことがある。今回の改正は人材紹介会社に規律を求める内容であり、人材紹介業界として自ら経営品質を高めていく機会になると考えられる。

医療界としては、今回の改正が実効性を挙げるかを注意深く見ていく必要がある。そこで本稿では、改正職業安定法施行直前の現時点で、今に至るまでの各界の対応を整理するとともに、医療界としての今後の着眼点を明らかにしたい。

## 2. 人材紹介ビジネスを巡る各界の動向

### 2.1. 医療界の対応

日本医師会は、高額な紹介手数料や一部の人材紹介会社による紹介者への早期退職勧奨等の不適切行為といった人材紹介ビジネスの拡大に伴い発生する弊害には従前から強い問題意識を持ち<sup>1</sup>、労働行政に対して、問題提起と是正の申し入れを行ってきた。

また、病院団体では、2011年に日本病院会が実態調査を行い、医療機関が人材紹介会社に支払う手数料の増大とその弊害を指摘した他<sup>2</sup>、2013年に全日本病院協会が行った同様の調査結果を受け、一部の人材紹介会社の「転職を助長するないしは悪質なサービスと受け取られるアクション」が、大手メディアからも指摘されるに至った<sup>3</sup>。

---

<sup>1</sup> 日本医師会医療関係者検討委員会（2016）、坂口（2012）。

<sup>2</sup> 日本病院会（2011）。次の通り問題の指摘があった。「斡旋業者との間でのトラブル」：20%で「ある」、「信頼のおける斡旋業者の存在」：38%が「ない」、「悪印象の斡旋業者」：34%で「ある」、「斡旋されたスタッフの早期退職」：40%で「3ヶ月以内退職あり」等。

<sup>3</sup> 月舘ら（2014）、日本経済新聞「看護師引き抜き 過熱」（2017年4月6日付朝刊）等。

## 2.2. 人材紹介業界の対応

「転職・採用におけるサービスの質的向上、転職を助長するないしは悪質なサービスと受け取られるアクションの改善」を目指し、2015年6月、日本人材紹介事業協会の内部に業界の自主的取組として「医療系紹介協議会」が設置された。同協議会では、独自のガイドラインを策定<sup>4</sup>し、業界でのサービスの質向上を目的とした教育活動やガイドライン浸透のための活動を行っている。いわば、改正職業安定法を先取りした取組といえるが、まだ参加事業者は22社（2017年12月1日現在）にとどまっている。

## 2.3. 行政の対応

行政による是正に向けた代表的な取組として、「職業紹介事業報告」の進化、「職業紹介優良事業者認定制度」の開始、「改正職業安定法」の施行、の3つが挙げられる。

### ● 職業紹介事業報告

職業安定法に定められた報告義務に基づき職業紹介事業者から厚生労働省に対して行われる報告であり、全事業者が網羅されている。同報告において、平成25年度版（平成27年3月公表）から「医師」「看護師」を独立した職種として統計を取ることが可能になった結果、多大な紹介手数料の実態が明らかになった。

### ● 職業紹介優良事業者認定制度<sup>5</sup>

2013年6月に策定された「日本再興戦略」の中で「民間人材ビジネスを最大限に活用する」ことが謳われる等、民営職業紹介事業に対する期待が高まっていることを背景に、2014年度から、厚生労働省委託事業として「公益社団法人全国民営職業紹介事業協会」が主体となり、運営が開始された。「職業紹介業務の適正運営やサービス向上、法令遵守の徹底、人材紹介事業の特性を活かした就業支援」等定められた審査基準を満たした事業者が「職業紹介優良事業者」として認定されるものである。しかしながら、2017年4月1日時点で「職業紹介優良事業者」認定を受けた事業者は、まだ48社、うち医療職の人材紹介を行っている事業者は11社にとどまっている。

<sup>4</sup> 日本人材紹介事業協会「医療系紹介協議会ガイドライン」。 <http://www.jesra.or.jp/content/1000051/>

<sup>5</sup> 職業紹介優良事業者認定制度。 <http://www.yuryoshokai.info/>

## ● 改正職業安定法

昨年（2016年）12月13日に「労働政策審議会」が厚生労働大臣に対して「職業紹介等に関する制度の改正について」建議を行い、これに基づき雇用保険法等の一部改正が行われ（平成29年3月31日成立・公布）、改正職業安定法が平成30年1月1日から施行されることとなった<sup>6</sup>。

改正の主なポイントは次の通りである。何れも、人材紹介会社の活動に関連して求職者等が不利益を被る等の不適切な事案に対して的確に対応することや求職と求人のより適切かつ円滑なマッチングを進めていくことを基本的な考えとするものである。一部紹介事業者の行き過ぎた行為に歯止めがかかることが期待される。

- （1）職業紹介事業者は、職業紹介による就職者数及びうち、6ヶ月以内の離職者数を人材サービス総合サイトで情報提供すること。（法令）
- （2）6ヶ月以内の離職者を求人求職管理簿で管理すること。（業務運営要領）
- （3）自らの紹介による就職者への転職勧奨は2年間行わないこと。（業務運営要領）
- （4）「返戻金制度」\*を設けることが望ましい。（業務運営要領）
- （5）求職者に対して、求人者から手数料を徴求すること、返戻金制度に関する事項を明示すること。（業務運営要領）
- （6）求職の申込みの勧奨を、求職者に金銭等を提供することによって行うことは好ましくない。（業務運営要領）

\*厚生労働省に確認したところによれば、「少なくとも6ヶ月の手数料返戻期間があるもの」を「設けることが望ましい返戻金制度」とする考えとのことである。なお、厚生労働省が平成26年6月に実態調査（サンプル調査）した結果では、返戻期間の長さは、3ヶ月～6ヶ月で設定されている例が多かった。また、今回の改正では、「手数料返戻率」については規定されていないことに留意すべきである。返戻率に関する公式の統計・調査はないが、返戻期間の進行とともに階段式に返戻率が低下する（例：1ヶ月以内100%返戻、1～3ヶ月50%、3～6ヶ月25%、6ヶ月～なし）仕組が一般的である。

---

<sup>6</sup> 職業安定法の一部改正を含む「雇用保険法の一部を改正する法律」、職業安定法施行令等の一部改正／2018年1月1日施行分、職業安定法施行規則の一部改正／2017年4月1日施行分、同 2018年1月1日施行分（一部2017年10月1日施行分を含む）、職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等接遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示に関して適切に対処するための指針の一部改正／2018年1月1日施行分、職業紹介事業者業務運営要領（2018年1月1日より適用）。

### 3. 今後の着眼点

以下に述べる一部紹介会社への対応問題は、各論ベースの話であり、本質的な解決には、ハローワークとナースセンターの強化が必要であることに、ご留意いただきたい<sup>7</sup>。

#### 3.1. 人材紹介業界の課題

諸問題の解決に向けて取るべき方策は、業界全体としての経営品質を向上させていくことに尽きる。現状は、事業者ごとあるいは営業担当者ごとの質のバラツキがあり<sup>8</sup>、この是正すなわち高いレベルでの社員品質の均質化が経営品質の向上に他ならない。このために、人材紹介業界として、責任を持って社員教育を徹底することがまずは基本と考えられるが、それに加え品質を人事評価対象にする等、全体の品質を上げるための仕組の導入に積極的に取り組むことが望まれる。

医療界としては、国の主導により、日本人材紹介事業協会・医療系紹介協議会等関係団体から引き続き情報を入手し、個別事業者の経営品質レベルを見極めていくことが望ましいと考える<sup>9</sup>。

#### 3.2. 改正職業安定法の課題

直近に実施されたアンケート調査では、医師・看護職員<sup>10</sup>ともに、より早期の離職者ほど人材紹介会社経由の採用者である割合が高く、また、人材紹介会社経由で採用された看護職員の早期離職率(採用後6ヶ月以内および1年以内)が全体に比べ高かった<sup>11</sup>。原因として、人材紹介会社が影響を与えている可能性、例えば人材紹介会社の存在が、退職時の手数料返戻期間満了後の本人の退職行動に影響を与えている可能性も否定できない。人材紹介会社経由で採用した看護職員等の早期離職に今後も改善が見られない

---

<sup>7</sup> 堤ら(2017)参照のこと。

<sup>8</sup> 例えば、日本人材紹介事業協会は、医療業界から「サービスの質が不均一であり、その不均一さは会社単位の印象よりも、個人単位での印象が大きい」と指摘があるとしている(医療系紹介協議会2015・2016活動報告資料より)。

<sup>9</sup> 日本人材紹介事業協会には「相談室」が設置されており、人材紹介会社に関わるクレーム・トラブル情報が集約されている。また、活動方針・内容の定期的な報告が、日本病院会・全日本病院協会・日本看護協会に対して行われている(医療系紹介協議会2015・2016活動報告資料より)。

<sup>10</sup> 看護職員とは、看護師、准看護師、保健師、助産師のこと。

<sup>11</sup> 堤ら(2017)。

のであれば、以下 2 点の実施が検討課題となる。

**(1) 「採用後一定期間内 (3~6 ヶ月) 離職時の手数料返戻率 100%」の業界標準化**

改正職業安定法においても、紹介人材の早期離職時の「手数料返戻率」に関する規制はなく、人材紹介会社が求人者との間で締結する人材紹介契約上 100%返戻が謳われる保証はない。そこで、厚生労働省に対して、業務運営要領により、採用後一定期間内離職時の返戻率 100%を、求人者との間で締結する人材紹介契約上に謳うことを求めたい。

なお返戻率 100%の適用期間は、少なくとも 3 ヶ月以内、できれば 6 ヶ月以内とするのが望ましいと考える。これにより、紹介人材の紹介先での定着支援に、人材紹介会社にも積極的に関与(紹介会社が紹介人材を啓発)する動機付けとなることが期待される。また、人材紹介会社が紹介人材を選別するようになる結果、定着意識に問題のある人材が淘汰されていくと考える。

**(2) 「手数料返戻適用期間 1 年」の業界標準化**

業務運営要領で定められた「6 ヶ月以内離職者の報告・求人求職者管理簿管理、6 ヶ月手数料返戻期間の設定」との規定を、「1 年以内離職者の報告・求人求職者管理簿管理、1 年手数料返戻期間の設定」に厳格化する検討が必要と考える。

## 【参考文献・資料リスト】

- 坂口一樹（2012）「近年の医療政策の意図せざる結果：医療分野における人材紹介ビジネスの拡大」『日医総研リサーチエッセイ』No.57 参照
- 職業紹介優良事業者認定制度  
<http://www.yuryoshokai.info/>
- 月舘彩子、多田敏男（2014）「看護師紹介ビジネス過熱」『朝日新聞』（2014年1月6日付朝刊）
- 堤信之、坂口一樹（2017）「看護職員等の医療職採用に関する諸問題：アンケート調査の分析と考察」『日医総研ワーキングペーパー』No.396
- 日本医師会医療関係者検討委員会（2016）「平成 26・27 年度医療関係者検討委員会報告書」（2016年4月）
- 日本人材紹介事業協会「医療系紹介協議会ガイドライン」  
<http://www.jesra.or.jp/content/1000051/>
- 日本病院会（2011）「病院の人材確保・養成に関するアンケート調査結果報告」（2011年10月）