

2002年 AJCCアンケート調査 Q&A法令についての回答集

職業安定法, 労働基準法について
事業展開について
別記 質問事項

全国サービスクリエイター協会
アンケートQ&A委員会

AJCC
ALL JAPAN SERVICE CREATORS CONFERENCE

AJCCアンケート調査回答 「法令関係」目次

質 問 テ ー マ	問 答 (質問数)
1. 職業安定法、労働基準法について (1) 職業安定法の改正関係 ① 手数料関係 ② 備え付け帳簿関係 ③ 職業紹介責任者及び講習会 ④ 民営職業紹介事業許可関係	1～49 (49)
(2) 労働基準法等労働条件の確保関係 ① 労働者保護 ② 紹介事業者の基準法関係	50～100 (51)
(3) 源泉徴収	101 (1)
2. 事業展開について (1) コンサルタント、弁護士等相談体制の整備 ① 労働問題について ② 事業運営問題について ③ 税金問題 ④ 福利厚生問題	102～121 (20)
3. 別記 質問事項	223～250 (28)

1 安定法、基準法

(1) 職業安定法

① 手数料

- (1) 求職受付手数料について、現行の月3回徴収を月5回程度にして、1回の徴収金額を500円程度にすることは如何か。

答 配せん人の職種については上限制手数料・届出制手数料の採用に関係なく求職受付手数料の徴収が認められています（職業安定法第32条の3第2項・施行規則附則第1条第4項）。その額は1件につき670円（免税事業者650円）を限度とし、1箇月間に3件を超える場合にあっては、1箇月につき3件分に相当する額と定められております。

1件の額を670円（免税事業者650円）以下の500円にする事はできますが、現行の1箇月3件までの徴収を超えて5回程度とする事はできません。

求職受付手数料は、今後の論議の中では廃止の方向にあり、現在は配せん人の職種を含む6業種に限り暫定的な取扱として継続されているものです。

協会としてはできる限り継続されるよう要望を行なっておりますが、一部にはこの問題を論じていく事は時代に逆行するものであるとされ、早期廃止論すら懸念されるところです。

したがって、一方では今後の紹介事業のあり方として、求職者から徴収する制度から、市場での利益獲得制度に変えていくことが人材ビジネス企業経営としての目指す方向とも考えられ、その様な模索も協会として考える必要があるとも考えます。

- (2) 現行、求人1件につき650円～670円であるが、1件につき1,000円に値上げすることは如何。

答 上限制手数料においては「求人受付手数料」の670円（免税事業者650円）以上の額を徴収することはできません。

ただし、平成11年12月に施行された「改正職業安定法」において、「届出制手数料」の制度が新設され、この中においての「職業紹介の役務に関する手数料」は自由化されたところです。

既に、「届出制手数料」を採用し「求人を受け付けるときの事務手数料」を求人1件について、1,000円以上徴収している例は珍らしくありません。また他業種において、求人の人数によっては10,000円程度を徴収している紹介所もあり、改正法を効果的に経営に取込んでいくことは、今日では重要な施策となっているといえます。

(参考) 職業安定法施行規則第20条 別表参照
上限制手数料の「求人受付手数料」

② 備え付け帳簿

(3) 手数料管理簿は実益がないため必要ないのではないか。協会として廃止を打ち出せないか。

答 民営職業紹介事業の許可に当たって、備え付け帳簿は許可要件の1つであり、これを廃止することは困難であると考えます。

特に、ご提案の手数料管理簿については、適正な職業紹介を行った手数料に係わる経過を唯一確認できる帳簿であり、引いてはこの帳簿を備え付けて、的確に記載することにより、法令を遵守した上の手数料であったことが確認ができるものとなるからです。

仮に廃止した場合には、請負や派遣、その他の手数料等との仕分けが困難となり、紹介事業の適正な管理に支障を及ぼす懸念があると考えられます。

(4) 協会として統一した管理簿を示せないか。

答 平成11年12月に職業安定法が改正されたときに、それまで必要であった紹介状、求人受付紹介手数料領収証、手数料入金台帳、求職受付手数料領収証、求人票（求人先の提示した求人票とは異なる）等が必要なくなり、求人求職管理簿と手数料管理簿の2帳簿となったことです。

そこで、当時労働省から示された帳簿の様式は求人別、求職者別帳簿であり、記載に困難を極めることが懸念されました。このため、AJCCとして簡略化した様式の記載について強く理解を求めたところ、労働省の理解の下に日々の求人求職管理簿については日々の総就職者数のみの数字を用いての記載で足りる様式の見解を得たところです。

その様式については、当時協会からお知らせしたところですので参照してください。

(5) 記載の量が多くて、事務員が大変である。

答 改正職業安定法で定められた備え付け帳簿の2帳簿とは、「求人求職管理簿」と「手数料管理簿」ですが、先にお知らせした通り、改正当時からAJCCの要望により、「取扱職業別」様式認められ相当簡略化された様式となりました。

記入に困難なものとは考えられませんが、お尋ねのような記載に事務量が多く困難な点があれば、事務局にご連絡頂き簡略化された方法について相談して頂ければと思います。

(6) 求人・求職管理簿を簡素化出来ないか。

答 帳簿の簡素化については、大変重要な問題であると認識しています。

そこで、平成11年12月の職業安定法改正時に備え付け帳簿となった2帳簿のうち、求人・求職管理簿については、当初、労働省の例示では求人は1求人者別、求職は1求職者別と、その記載が膨大となるようなものでした。

そこで、労働省に配せん人の職業紹介の実態の理解を求め、その簡素化を強く要望したところ、日ごとの求人数、求職者数、紹介者数、就職者数の各項目の人数を全て就職者数の人数で記載してよいとする「取扱職業別」の様式が認められました。

AJCCとしても、これ以上の簡素化は考えられないところから、当該簡素化された様式をお配りしたところです。その後、記載方法等に支障があれば、具体的な意見を寄せて頂き、検討したいと考えています。

(7) ハローワークに提出するとき以外は不必要ではないか。

答 民営職業紹介事業は、事業そのものが許可事業であり、許可を得ても事業運営において、適正な紹介が行なわれなかったり、不正に手数料の徴収を行ったり等、紹介事業所の運営が不適正に行なわれないように注意することが必要です。

こうしたことから、自らが適正に紹介事業を実施していることの確認と併せて、許可を受けて行っている紹介事業が、国民に分かり易く、適正に業務を行っていることを証明するという意味でも、指定帳簿等を備え付けることで一定の理解を得ようとするものです。

もし、こうした帳簿類も何も必要ないということになれば、整理も出来ませんし、信頼もおかれなことになることも考えられます。

(8) 許可の要件の一部と考えて良いと思うが。

答 その通りです。許可の要件の1つでもあります。適正に行えることが出来るかという観点からの指標でもありますし、せめてそのくらいの帳簿が整理できなければそもそも許可が得られません。現在では、相当簡素化されていますので、それほどの事務とはなっていないと考えられます。

(9) 様式は各事業所の記載方法で自由に記載すれば良いようにならないか。

答 職業紹介事業の許可を取得する事は、職業安定法で指定された様式や様式例に沿った書類、帳票を使用作成する規則を遵守しなければなりません。

この中において、様式とされるものについては、その形や項目、サイズを変える事はできません。俗に言う指定様式と同じです。

様式例については、様式例の項目が設けられていれば問題なく、その形やサイズについて特に指定するものではありません。職業安定法では、様式例が9号まであり、業務運

営規程、上限・届出制の手数料表、求人求職管理簿、手数料管理簿等有ります。

したがって帳票名を変えたり、各項目の一部を省略したりすることはできませんが、他の項目があったり、項目の並び方や形が多少異なってもかまわないとされています。一例として、旧来の入金台帳を手数料管理簿として使用してもかまいません。

現在の様式例はほぼご提案のような様式になっています。

(10) 「求人の日」の日付の記入に苦慮するが、どのようにすればよいか。

答 「求人の日」という項目は、求人を受理した日という事になると考えられます。例えば、この求人を受けてから紹介、就職に至るまでの用語を整理して考えれば、次のようになります。

(例)

月	日	求人受理件数	求人数	求職受理件数	紹介件数	就職件数
平成14年	5月 4日	3件	30人	30人	30人	30人
	5月 6日	2件	23人	23人	23人	23人
	5月 8日	5件	48人	48人	48人	48人

(11) 全てコンピューター（フロッピー）で保管が可能にして欲しい。

答 現在、備え付け帳簿については、検査時に帳票として提示できれば良いことになっています。普段から常にプリントアウトした帳票を備えておく必要はありません。

しかし、ハローワークの立入検査等があったときに、全てコンピューターやフロッピーに保管されていますが、帳票としてプリントアウトできませんということでは困ります。

いつでもプリントアウトできる体制であれば、コンピューターやフロッピーで保管、管理することは可能です。

(12) 簡素化されて、返って以前の備え付け帳簿に比較して良くなったと考えるが如何。

答 その通りです。以前の様式は弾力的に記載することが出来なかったところですが、法改正後においては、AJCCの総意として、例示の様式では配ぜん人の紹介実態から、とても記載困難なため、当時、簡素化を強く要望した結果、非常に簡素化された様式にて了解を得られました。

会員各位におかれても、相当事務の軽減が図られたものと思います。

(13) 保管が大変手間の掛かることになったと思うが如何。

答 様式の簡素化により、例えば求人求職管理簿は1枚の様式で1ヶ月記載できるようにすれば、年間でも12枚の枚数で済みます。これまでの紹介状や求人票の保管からすれば問題にならないほど激減しています。

また手数料管理簿も、これまでの求人受付紹介手数料領収証や入金台帳、求人票の保管等からすれば微々たる量です。

今回の法改正で備え付け帳簿類は、相当簡略化、簡素化され、かなり事務の軽減になっていると認識しています。

(14) 個人の賃金表及び経費の元帳で管理でき、それでよいのではないか。

答 労働基準法第24条に「賃金は使用者が通貨で、直接労働者にその全額を支払わなければならない」とされており、求職登録者が就労した求人先等の使用者から払われる「個人の賃金」に関する台帳や当該元帳は雇用主が管理するもので、手数料に係わる台帳は「手数料管理簿」しか確認ができなこととなります。

そこで、ご提案の内容は2点あります。

1つは、個人の賃金表、2つ目には経費の元帳であります。最初の個人の賃金表というのは、どのようなものか分かりませんが、紹介事業所のものではありません。

また、経費の元帳について、ハローワークの立ち入り検査に当たって、紹介事業と関係のない経費など全ての経費が記載されている元帳を全部公表してもよいのであれば、それも1つの考え方ですが、事業者は様々な事業を行っており、仕分けが必ずしも一律ではなく、明確に区分、整理されていない懸念もあり、一定の整理した形での統一的な帳簿が必要になることから、職業安定法で定める一定の形式による備え付け帳簿になっていると考えられます。

(15) 通常の企業会計で十分と考えています。

答 許可事業の、当該事業である紹介事業について一定のルールの下に事業を展開して、商法上の経費の区分で仕分けされた帳簿は、他の事業と一体となって整理されているはず。紹介事業に限って見た場合に、その手数料が適正な金額であるか、適正に徴収されているか等の判断ができなくなる事が懸念されることから、わざわざ許可事業所の業務運営規程として、紹介事業部分だけの帳簿を法令で定めていると考えられます。

また企業会計に関する帳簿は商法で定義したもので、紹介事業の備え付け帳簿は商法に関係なく、事業を許可する職業安定法で定められたものです。

現在の状況で企業会計帳簿を兼用することは無理があります。

(16) 手数料入金台帳で全て分かるので、備え付け帳簿は不要なのではないか。
しかも、ハローワークのチェックも甘い。

答 旧来の入金台帳を手数料管理簿として、そのまま代用することは可能です。

ただし、旧来の入金台帳には求人者数、求職者数、就職者数の項目がありませんので法令で定める求人求職管理簿には代用することができません。

ただし、今後は求人求職管理簿と手数料管理簿を一体化した管理簿の様式を検討する余地はあると思われます。

また、ハローワークのチェックについては、職業紹介事業が適正に運営されており、的確な処理や帳簿が整理されていれば、ハローワークの検査は通常の検査で済みます。

貴社の場合は的確に処理されていたことから検査上、厳しさを感じなかったものと思われます。

(17) 備え付け帳簿が何故必要なのか説明して欲しい。

答 備え付け帳簿は、職業安定法に定められている「職業安定局長が定めるもの」により規定されており、具体的には「有料職業紹介事業取り扱い要領」の中に「備え付け帳簿」として義務づけられます。

これは、適正な職業紹介が行われているかどうか、適切に紹介したことに対して関係帳簿が整理されているか等を判断するものです。この備え付け帳簿がなければ、どの紹介に係わって、幾らの手数料の入金があったかも判断できず、さらには適正な紹介や適正な手数料の徴収がなされているかどうか調査できなくなるからです。

(参考) 職業安定法第32条の15

「有料職業紹介事業者は、その業務に関して、厚生労働省令で定める帳簿書類を作成し、その事業所に備えておかなければならない。」

(18) 様式変更をしないで欲しい。コンピュータのソフト変更は金がかかるから。

答 備え付け帳簿である「手数料管理簿」及び「求人・求職管理簿」は、従来のパターンのコンピューター管理で、適正な求人、求職の把握と適正な手数料の管理がされていれば、当該ソフトを変更する必要はありません。

今後も、様式が変更になるようなことがあり、仮にそうした様式がソフトに組み込まれていた場合は、そのまま旧様式で利用できる場合もありますので、ご連絡頂きたいと思います。出来るだけ余分なコストがかからないよう、AJCCとして厚生労働省に対して、会員の意見として必要な要望をしていきたいと考えています。

(19) 帳簿類を書類で残すのではなく、PCを使って残すことは難しいのか。

答 差し支えありません。

ただし、検査等に当たって、当該帳簿が帳票形式でいつでもプリントアウトできなければなりません。

③ 職業紹介責任者

(20) 現状の責任者の意識では不要と思う。職業紹介の意義や意識を備えた責任者であれば必要だと思うが。

答 職業紹介責任者は職業安定法の中で、その任命と責務が明記されており、本来重要な責務を課せられている責任者です。紹介事業所によっては、これらの認識がないままに任命をし、就任をしているケースがあるようですが決して容認できるものではありません。

しかし、そうした認識不足の責任者が一部にいるからといって、即その制度そのものが不要ということではありません。その大切な役目を認識して行くことが大事であることは論議を待ちません。これらの現状を加味して、現在、厚生労働省では職業紹介責任者のあり方について検討中であり、試験制度、資格制度も視野に入れてのことであると聞いています。

(参考) 職業安定法第32条の14

「有料職業紹介事業所は職業紹介に関し次に掲げる事項を行なわせるため・・・職業紹介責任者を選任しなければならない。

- 一、求人者又は求職者から申し出を受けた苦情の処理に当たること。
- 二、求人者の情報及び求職者の個人情報の管理に関すること。
- 三、求人及び求職の申込みの受理、求人者及び求職者に対する助言及び指導
その他有料職業紹介事業の業務を総括し、その改善を図る。
- 四、職業安定機関との連絡調整に関すること。

(21) 民営職業紹介業の展開と助成金について、どのように経営の中で考えたらいいのか。

答 平成13年10月から「特定求職者雇用開発助成金」の改正が行われ、民営の職業紹介事業者（事前に職業安定局長の定める項目について同意する旨の届出を行い、それを示す標識を掲げている事業者。先に届出が必要です。）からの紹介に対しても本助成金が支給されることは、既に会員の皆様にお知らせした通りです。

こうした中で、紹介事業所としては、当然にこの助成金を念頭に入れた事業展開が行われなければ意味を為しません。クライアントに対してこうしたことを、宣伝しながら戦略的に組み込んで紹介をしていきたいものです。

(22) 職業紹介責任者の講習会は2年に1度では多すぎる。地方の紹介事業所は大変である。

答 変転めざましい人材ビジネス業界で、大事な役割を担う職業紹介責任者の講習会が、どの程度の頻度で義務づけられるかということは、他の資格、免許との関係からいろいろな意見があります。

また、一方ではいろいろな課題による講習会も頻繁に開催して欲しいとの希望もあるところです。しかし、義務づけられる職業紹介責任者講習会は2年に1度なりの受講より、もう少し間隔を長くしてもいいのではないかとこの観点から、民紹協を通じて厚生労働省に意見を言うていくことは必要かと考えます。

そこで、お尋ねの、「地方の紹介事業所は大変」ということは、地方開催の講習会が少ないこと、さらに開催場所が県庁所在地でしか開催されないという大変さではないかと思います。もし、そうだとすれば、現在、民紹協とAJCCで開催する職種別団体による「職業紹介責任者講習会」は、年1回東京での開催のみですが、できれば地方開催もできるよう民紹協と相談していきたいと思います。

(23) 試験制度の導入など改善が必要であると考えが如何。

答 現在、職業紹介責任者のあり方については、厚生労働省の研究テーマにもなっており、平成12年度からその調査研究費として予算化されております。

具体的には、現在、民紹協において調査研究をしており、今後は、この調査結果が厚生労働省に報告され、審議会での審議の中で試験制度の導入等を含む検討がなされることとなっています。

いずれにしても、民紹協の検討結果や今後の厚生労働省の審議経過を注視していきたいと考えています。今後、当協会としても、試験制度の導入への論議が高まれば、厚生労働省に対して協会の意見を言うていきたいと考えています。

(24) 専門的な法律の勉強が必要ではないでしょうか。

答 これからの事業経営は、明らかに他の事業所との差別化の一言に尽きます。どちらかという、関係法律はそれぞれの事業が行われるときに、ややもすればそれが「適正であるかどうか」とか、「事後的に適法だったかどうか」とか、言った問題として捉えられがちですが、法律はもっとクリエイティブなもので、戦略的な企業経営を可能とするものとして捉えられているというのが今日のスタンダードだと考えられま

す。

つまり、関係法律がそれ自体企業の経営資源であり、商品であり、武器なのです。

こうしたことから、AJCCとしても、会員各位に対して継続的、かつ恒常的な研修会や講習会を開催し専門的な法律の営みを伝承できる団体として機能していきたいと考えています。

(25) 求人側の話も、講習会の中に取り入れてもらえないか。

答 職業紹介責任者講習会は、まずは職業紹介責任者としての自覚と、責任者として知っておくべきこと、およびその位置づけや、的確な紹介が行われるようにすることで、紹介事業所において統括的立場としてその責任を果たしてもらうこと等を理解してもらうためのものです。

一方、ご提案の求人側の内容については、紹介事業を行うための経営上の大きな課題であることは論を待ちません。この内容については、紹介所長研修会やその他の勉強会で問題とする内容なので、今後要望に応じてそうした内容の研修会も検討していきたいと思います。

(26) 新規に責任者になる者と、更新の者との講習会については分けて講習を実施して欲しい。

答 職業紹介責任者講習会は、新規に受講する初回の受講者に対しては8時間の講習を、2回目以降の講習を受けて更新をしようとする者に対しては6時間の講習を義務づけているところです。

こうしたことから、講習内容も違っており、更新の講習時には職業紹介事業所の運営に至る内容も含まれており、何れにしても分けて講習会が行われています。

(27) 責任者講習会の中では、現実を正確に伝えて欲しい。

答 職業責任者講習会は、どちらかということ職業紹介責任者として為すべき事や、関係法律の仕組みなどを講習内容とするものであって、現状や問題点を把握し解決の方法を講習することを目的とはしていません。そういう意味では、何度も責任者として更新をしてくると、もっと、現実に即した内容の講習会を実施して欲しいという希望があるのも現実です。

そこで、ご提案の「現実を正確に伝える」という内容の講習は、今後、AJCCが計画をしている各種研修会の中で、現実の実務に即した内容を主としてやっていきたいと考えていますので、是非今後、実施していく講習会、研修会にご出席を頂きたいと考えています。

(28) 講習は義務の状態の中では現行通りでもよいのではないかと思います。

答 現在、ご存知の通り職業紹介責任者講習会は、2年に1度受講することが義務づけられています。こうしたことから、この講習は、紹介事業の留意点や基本的な知識等、一般的なものになってしまいます。

この点も見方によれば、現行の講習は当たり前の事ばかりですが、大事なことばかりでもあります。しかし、2年ほど経過すると、制度も改正されたり、取扱いが変化することもあり、一定の期間毎に受講する講習としては適当なインターバルと考えられています。

より、ブラッシュアップした講習を希望される場合は、AJCCでそれぞれの段階に応じた研修を行うことを計画しておりますので、これらの研修を活用してください。

(29) 法律関係の講習がもっと必要なのではないか。

答 その通りです。今日の経済行為は信頼関係で形成されていることは勿論ですが、やはり、商法、民法、労働基準法、職業安定法等あらゆる法規を遵守し、法律に則り経済活動が行われなければなりません。

こうしたことから、職業紹介責任者講習会でも、労働基準法や職業安定法など職業紹介責任者として必要な法的知識については講習のカリキュラムに盛り込まれています。求職者のための所得税法、社会保険法、労働法等や、経営に必要な知識である商法や民法については講習していないというのが現状です。

今後とも、協会としても各種の研修会や講習会を充実して、各方面での知識能力を高めて行きたいと考えていますので、ご理解頂きたいと思います。

(30) 法律的な事項はAJCC等より配付される資料の中で事前に分かっているので講習では不要と考えているが。

答 AJCCの情報提供の迅速な対応に一定の評価があったものとして、理事一同心新たにしています。協会からの情報提供としては、出来るだけ迅速に、かつ分かり易く会員の皆様に対してご理解頂くよう心がけていますが、ご意見等がありましたら今後とも事務局にお寄せ頂ければ幸いです。

そこで、職業紹介責任者講習会は職業安定法で定められたものを民紹協が依頼を受けて開催するもので、AJCC未加入会員や、更には各職種別団体未加入会員等のアウトサイダー事業所の責任者も講習を受けることとなり、どうしても基本的な内容とならざるを得ないと思います。従って、講習の内容はともかくとして、講習の義務が現行法令で定められている以上、2年に1度は受講しなければなりません。

(31) 講習内容の充実と簡素化が必要ではないか。

答 職業紹介責任者講習会の講習内容は、厚生労働省職業安定局長の通達に取り決められており、この内容については職業安定法の改正時等の節目に見直されることがあります。基本的には今の講習内容は、平成11年12月の職業安定法の大改正時に定められたものであり、当面は改正される動きはありません。

また、簡素化というのは、時間の短縮ということの意味するとすれば、2年に1度の講習ですので、どちらかというとも6時間程度では変更となった事項や現状における取り扱いを講習するにはむしろ、短いといってもいいのではないのでしょうか。

(32) 講習内容は、職業紹介上の実務的内容を科目の中に取り入れて欲しい。

答 職業紹介責任者講習会は初めて職業紹介責任者になるための講習と、既に初回の講習を受講済みで、継続更新して受講する講習とに分かれています。

そこで、初めての講習では基本的な法律や紹介制度の基本的な知識の修得が目的ですが、既に職業紹介責任者として実務に携わっている方や、2年以内に初回講習を受講済みで継続更新して受講される方に対してのカリキュラムは、実務的内容が盛り込まれています。

ただし、講師の得意分野がありますので、内容は講師によって若干異なりますが、仮に実務的内容で聞きたいことがあれば、その場で質問等をすれば、回答をいただけたと思いますのでどしどし、質問して頂きたいと思います。

また、責任者講習会に限らず、AJCCとしても、今後とも研修会で実務的なことも取り入れていきたいと考えています。

(33) 実際に行ったトラブル等の内容や処理の実務的な事を講習の内容にして欲しい。

答 今日の社会においては、事例研究とその事例を次の経営に活用することは非常に大事なことです。事例研究をした結果を「好事例集」や「判例研究」と言った形で、これを研修内容に盛り込むことは一般的には当然の流れであると考えられます。

しかしながら、ご提案のトラブル事例および、その処理方法については、行政上の守秘義務や企業の健全な育成を阻害することも懸念されることから、事例として公表するのは難しい状況にあるのが事実です。

こうしたことから、今後は出来るだけAJCCとして相談業務を積極的に行っていくことを考えており、この相談事例を処理していく中で、相談された個々の事業所や労働者のプライバシーに留意しながら、解決事例を収集し、これから実施していく研修会等に役立てていきたいと考えています。

(34) 請負や派遣の内容についても講習会で取り上げて欲しい。

答 職業紹介責任者講習会においては、職業紹介事業を行うために必要となる知識や法律等の講習を義務づけているものであって、人材ビジネスの総合的な経営講習会ではありませんから、自ずと限界があると考えます。

しかしながら、今次の人材ビジネスの経営環境から、ご提案の講習会も必要であると考えられ、国の行う「職業紹介責任者講習会」とは別に、AJCC会員の経営に関わる講習会や、ご提案のあった請負や派遣に係る内容を含んだ講習会の企画にも取り組んで参りたいと考えています。

(35) 責任者講習会は、出来れば業種別に行って欲しい。

答 職業紹介責任者講習会は、厚生労働省が民紹協に委託して実施しているところですが、AJCC会員向けの職種別職業紹介責任者講習会を年1回開催しているところです。ちなみに、平成13年度においては、14年2月5日に東京で開催致しました。

ご提案頂いているように、紹介事業所の業態によって、それぞれ紹介の方法や就業の仕方が異なってくることから、そうした違いを踏まえた、より現実の場面に即した講習会が期待されているところです。

今後は、こうした職種別の講習会の開催がより充実するよう、民紹協とも相談していきたいと考えています。また、機会を捉えて厚生労働省に対しても要望を伝えていきたいと考えています。

(36) 安定法、基準法の解説、今後の自由化の流れなどを説明して欲しい。

答 職業紹介責任者講習会では、これまでの講習会の見直しを図り、平成13年度からテキストも一新して実施しているところです。この中では、やはりご提案の職業安定法や労働基準法の内容を含め講習をしています。

また、今日規制改革の流れの中で、人材分野の規制改革はかなり論議の対象であり、いわゆる自由化は今後ますます進展していくものと考えられます。こうしたことから、職業紹介責任者講習会の中では、規制改革で決定した事項については講習内容にいち早く取り入れて講習されることとなるものと思われます。

こうしたことから、現在「規制改革委員会」において、まだ議論中のもの等については、今後の自由化の流れとともにAJCCの広報や研修会の中で積極的に取り入れていきたいと考えています。

(37) もう少し、法律に基づいた基本教育が必要と思われる。

答 ご意見の通りだと思います。

法律的な根拠を知っておくことは、個々の規定がどうしてそのような内容になっているのかを確実に理解するために重要な事です。職業紹介責任者講習会では、紹介事業に係わる職業安定法や求職者保護に係わる労働基準法の基礎的部分はカリキュラムに組み込まれていますが、全体像はやはり時間的な制約の中で困難かと考えられます。

こうしたことから、AJCCとしては会員からの要望強いご提案の研修会を今後とも積極的に開催することを考えております。ご要望のカリキュラムの研修会開催時には是非ご参加下さい。

(38) 実態に即した内容にして欲しい。

答 職業紹介責任者講習会のカリキュラムは、① 民営職業紹介事業の許可に関する分野、② 職業安定法や労働基準法に関する法律分野、③ 実際の紹介事業所の運営に関する分野、とおおよそこの3分野について講習がなされます。

こうしたことから、職業紹介責任者講習会において、実態に即した内容を受講することより、決まり事であるルールを一方的に受講することとなります。

そこで、ご提案の実態に即した内容に、ということから言えば①～③のどの分野にもいえるものであり、やはり職業紹介責任者としては実際の場面で、どのように活用したらいいのかという応用についても、受講に来ているのだらうと思います。

しかし、前述の状況から、実態の面なり、トラブルの解決方法等については、各職種別団体が独自に向上研修として開催する、所長研修会や従事者研修会で勉強や研修を行っているのが現状です。

(39) 今のままで良いではないか。

答 今日の職業紹介責任者の責務は、非常に重要なものとなってきています。今後ともご意見等があれば、お寄せ頂きたいと思います。

(40) 型どおりの部分と、今日的なニュースの知識の二部構成等工夫が必要ではないかと思うが如何。

答 ご提案の意見も必要な講習かと考えます。今後とも民紹協を通じて厚生労働省に対して、AJCCとして意見を言っていきたいと考えています。

勿論、AJCCとして、各種の情報をいち早く会員各位に送付するとともに、必要に

応じて研修会や講習会を開催し、詳細の説明をおこなうようにしていきたいと考えています。

(41) もう少し、具体的な内容で講習を行って欲しい。

答 職業紹介責任者講習会のカリキュラムは、① 民営職業紹介事業の許可に関する分野、② 職業安定法や労働基準法に関する法律分野、③ 実際の紹介事業所の運営に関する分野、とおおよそこの3分野について講習がなされます。

こうしたことから、職業紹介責任者講習会において、実態に即した内容を受講することより、決まり事であるルールを一方的に受講することとなります。

そこで、ご提案の実態に即した内容に、ということから言えば①～③のどの分野にもいえるものであり、やはり職業紹介責任者としては実際の場面で、どのように活用したらいいのかという応用についても、受講に来ているのだらうと思います。

しかし、前述の状況から、実態の面なり、トラブルの解決方法等については、各職種別団体が独自に向上研修として開催する、所長研修会や従事者研修会で勉強や研修を行なっているのが現状です。

(42) 求人、求職相互の利益を考えた内容、特に新規参入者にはルールを十分に行う必要があると考える。

答 人材業においても、他産業と同様に新規参入者が増加している現状にあり、特に労働者派遣事業や民営職業紹介事業の許可を得て事業経営に乗り出してくる事業者は月間それぞれ100事業者が参入してくる状況にあります。

こうした中で、従来の紹介事業を10年以上経験してきた事業者の感覚からすれば、職業安定法が改正され規制緩和がなされた後で、新たに参入してきた事業者のそれとは大分違うものと感じるかもしれません。

しかし、要は労働諸法制を遵守していること、労働者保護の観点が守られていること等、基本的なことは同じく重要なことです。

しかし、紹介事業を長年行ってきた事業者が、新たに参入してきた事業者から、新たに気がつかされる問題も多いのではないのでしょうか。

そこで、新規参入者と従来からの事業者が相反する関係にあってはならないものであり、そのためにはAJCCの協会に所属することで共通の認識を持って、秩序ある事業が展開されなければならないと考えます。

そのためにも、AJCCの会員であることで、情報の速さ、研修会、講習会等が経営上のメリットとなるような、そうした協会になることが引いては新規参入者とともに事業が健全に発展していく礎となると考えています。

(43) どういうトラブルが発生しているか、またどのように解決したか、具体的研究の結果が欲しい。

答 今日社会においては、事例研究とその事例を次の経営に活用することは非常に大事なことです。事例研究をした結果を「好事例集」や「判例研究」と言った形で、これを研修内容に盛り込むことは一般的には当然の流れであると考えられます。

しかしながら、ご提案のトラブル事例および、その処理方法については、行政上の守秘義務や企業の健全な育成を阻害することも懸念されることから、事例として公表するのは難しい状況にあるのが事実です。

こうしたことから、今後は出来るだけAJCCとして相談業務を積極的に行っていくことと考えており、この相談事例を処理していく中で、相談された個々の事業所や労働者のプライバシーに留意しながら、解決事例を収集し、これから実施していく研修会等に役立てていきたいと考えています。

(44) もっと、具体的な内容で講習をして欲しい。

答 職業紹介責任者講習会のカリキュラムは、① 民営職業紹介事業の許可に関する分野、② 職業安定法や労働基準法に関する法律分野、③ 実際の紹介事業所の運営に関する分野、とおおよそこの3分野について講習がなされます。

こうしたことから、職業紹介責任者講習会において、実態に即した内容を受講することより、決まり事であるルールを一方的に受講することとなります。

そこで、ご提案の実態に即した内容に、ということから言えば①～③のどの分野にもいえるものであり、やはり職業紹介責任者としては実際の場面で、どのように活用したらいいのかという応用についても、受講に来ているのだらうと思います。

しかし、前述の状況から、実態の面なり、トラブルの解決方法等については、各職種別団体が独自に向上研修として開催する、所長研修会や従事者研修会で勉強や研修を行っているのが現状です。

(45) 労働法の勉強、国側が考える労働者の保護をもっと明確に講習して欲しい。

答 職業紹介責任者講習会において、職業安定法や労働基準法はその講習内容の中にあるわけですが、法律を講習しているのではないような進め方で受け止められることもありますが、労働法は講習内容に組み入れられています。

また、労働者保護の見地ですが、現行職業安定法上や労働基準法における労働者保護はかなり明確に書かれています。

いずれにしても、職業紹介責任者講習会は限られた時間の中で盛りだくさんの講習内容があり、法令のまとまった時間がとれていないのが実情だと思います。

そうした意味では、もっと基本的な法律の研修のできる機会を増やす必要があると考

えます。こうした要望に対して的確に対応するためにAJCCとしても、研修会の開催を計画的に行っていきたいと考えていますので、是非受講されるよう、今後ご案内していきたいと思います。

④ 許可制度

(46) 兼業については、どこの事業所もともと兼業しているのだから、どのように考えるかということとは関係ない。

答 職業安定法で定める許可基準の「兼業の禁止」とされる禁止兼業の業種と、それ以外の業種とでは重大な意味の違いがあります。

職業安定法第33条の4に禁止兼業の規定があり、該当する業務を兼業することは出来ません。この禁止兼業をしている場合は6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられます。有料職業紹介事業の許可の基準ともなっていますので「関係ない」ということはありませんので、気を付けて下さい。

(参考) 職業安定法第33条の4

- (1) 申請人である法人又は代表者が、料理店業、飲食業、旅館業、古物商、質屋業、貸金業、両替業の名義人又は実質的にその営業を行なうものでないこと
- (2) 置屋業、割賦金融会社等上記に類する事業、その他「風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律」で規制する風俗営業、性風俗関連特殊営業等、職業紹介との関係において不適当な兼業の名義人又は実質的にその営業を行なう者でないこと

(47) どこも兼業しているのではないのでしょうか。

答 その通りです。通常の企業、事業所であれば、職業紹介事業に限って業務を行うところの方が珍しいことでしょう。それは、紹介事業を本業としながらも、請負事業（賃金の支払いに関する請負事業を含む）、派遣事業、求職者を対象とした共済事業、各種福利厚生事業など、人材業務を行っている事業所であれば、兼業していることはもはや当たり前の世界だと思います。

しかし、職業紹介事業の許可基準の中に「兼業の禁止条項」があって、兼業してはならない業務が定められているのです。その主な業務は、料理店業、飲食店業、旅館業、古物商、質屋業、貸金業、両替業、置屋業、割賦金融会社等上記に類する事業、その他「風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律」で規制する風俗営業、性風俗関連特殊営業等、職業紹介との関係において不適当な兼業です。これらの業務は職業紹介業と兼業してはならないこととなっていますので、これらの事業を兼業することとなれば、紹介事業を廃止する必要があります。

(48) なぜ、あの職業はやってだめなのか。

答 職業紹介事業との禁止兼業は、職業安定法第33条の4に規定されている通りです。
これらの業務はそれ自体それぞれの事業許可を受けて営業しているわけで何の問題もないわけですが、これらの業務が、職業紹介と絡んで行うことにより、労働者を拘束する恐れがあるのではないかとということで、敢えて禁止兼業とされています。

(49) 風俗業、貸金業は兼業の禁止については分かるが、飲食業などは兼業してもいいのではないか。

答 民営職業紹介事業を営む場合には、禁止兼業が定められており、風俗営業等とともに飲食業も同様の扱いとなっています。紹介事業との禁止兼業の趣旨は、人身の拘束の恐れや、金銭的な面での拘束の恐れ、更には公序良俗の問題など様々な要因があり、飲食業などの職業もそうした多くの要因の中で総合的に判断されたものと推察されます。
そこで、今日の経済社会の中においては、ご提案のように禁止兼業の職業について見直される余地もあるかとは思いますが、必要に応じてAJCCの意見として確認していきたいと考えています。

(2) 基準法関係

① 労働者保護 ② 紹介事業者

(50) 大至急の検討課題として、求人者の求職者への取り扱いが不公平差別的で、下層労働者的に取り扱われている。

答 最近の雇用情勢を反映して、いわば求人側が求職者を選別できる、いわゆる買い手市場ということがいえると思います。

こうした中であって、これまでも増して労働条件を切り下げてくることが考えられます。これは配ぜん人の労働条件に限らず、他の多くの企業、職業においても共通して見られる状況です。

しかしながら、配ぜん人の労働条件の低下においては、賃金の切り下げや残業手当の不支給、食事代の補助や福利厚生のカット、さらには労働保険、社会保険の未加入等、いろいろな場面でおきていることも見逃せないものとなっています。

こうした中で、紹介事業所は求職者に対して職業紹介する立場から、求人条件の切り下げ等に対して、求人条件の緩和など要請する立場にはありますので、求人を受ける紹介事業所として、適切な労働条件として求人を受けることは、紹介事業所の責任となるのではないのでしょうか。

(51) 社会保険や契約条件を守りきれないことは極めて問題だ。

答 社会保険は、基本的に狭義の社会保険と労働保険とがあります。基本的には、一部の任意適用部分を除けば、何れも強制保険であり、一定の条件を満たせば全員加入しなければなりません。

また、労災保険がその保険料は全額事業主負担であるのに対して、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の場合は労働者と事業主双方の保険料負担があります。

こうしたことから、全ての保険に加入すると保険料負担が大きく、強制加入の保険でありながら一部心ない事業主が加入手続きをとらないという違法事例があるようです。

AJCCとしても、こうした事案に対して、どのようにして求人条件の中に社会保険の加入を促していくかを研究していきたいと考えています。

なお、労災の事案で、実際に事故が起こった場合、及び失業した場合で問題となるような事案が発生した場合には、事務局にお知らせ頂ければご相談をお受けしたいと考えています。

また、契約条件をクライアントが守ってないようなことがあれば、労働条件違反ですし、民事上の債務不履行となります。これも、今後は個々の事業所単位では守りきれない部分でもありますので、協会としても求職者や登録配ぜん人に対する教育訓練と併せて検討していきたいと考えています。

(52) 法改正に伴って労使ともに職場の選択が自由になったが、と同時に賃金等を紹介所側で保護してやれないことは問題。

答 職業安定法の改正は、近年の規制緩和の流れの中で、保護的規制は経済原則である自由競争の動きとともに大きなうねりとなって、今日の改正となったところです。

また、一方では、規制緩和というのは激しい競争を伴いますので、当然の事ながら求人側であるホテル、会館、レストラン等もその流れの中で、決して例外ではありません。

また、最近の雇用情勢を反映して、労働条件を切り下げてくるケースが散見されますが、これは配ぜん人の労働条件に限らず、他の多くの企業、職業においても共通して見られる状況です。

こうした中で、紹介事業所は求職者に対して職業紹介する立場から、求人条件の切り下げ等に対して、求人条件の緩和など要請する立場にはありますので、「守ってやれない。」ということばかりではありません。適切な労働条件として求人を受けることは、紹介事業所の責任となるのではないのでしょうか。

(53) 地区によって、税金の徴収方法がまちまちである。甲欄、乙欄の摘要の仕方が不統一だ。厚生労働省と財務省との話し合いで統一見解として発令するよう導くべき、また税務署の窓口は勿論求職者も徴収納税後の義務を守るよう指導することを望む（厚生労働省が）。

答 ご意見の通り、各会員の税務署との話の中でも、確定したものはなく、統一した見解の書類ありません。

したがって、就労先や就労日数の雇用契約だけで一概に結論が出せるものでもなく、また一方では就労実態によって見解が異なるのもまた当然のことだと考えられます。

以上から、配ぜん人労働者の就労実態により、ケース別に関係当局の理解を得て、税務署毎に異ならないよう、また、事業主である求人先においても混乱が生じないよう、AJCCとして必要な措置を講じることを考えていきたいと思います。

(54) ホテルによる振り込み銀行の指定、前日キャンセルの頻発をどのように対応すればよいのか。

答 まず、「ホテルの振り込み銀行の指定」ということですが、紹介手数料と配ぜん人の給与のことを分けて考えてみますと次の①及び②のように考えられます。

① ホテル側が、紹介事業者の手数料（求人受付手数料や紹介手数料等）を振り込むにあたって、紹介事業者に対しホテル自らの取引銀行を指定し、その銀行への口座開設を依頼してくることはあると思います。その程度の受け入れはやむを得ないのではないのでしょうか。

② 紹介して、ホテルに雇用された配ぜん人労働者の給与の振り込みについて、配ぜん人がせっかく自分の口座を持っていながらホテルの指定した銀行の振り込みしか認めないのは、労働基準法第24条に違反します。基本的に給与はその全額を現金で労働者に対して払わなければならないところですが、本人が希望した場合に、本人の指定する口座に振り込むことも出来る、というもので、労働者に選択権があります。求人先が決めたり強要したりすることは違法行為です。

次に、「前日キャンセル」についてですが、

① 求職者を求人者に紹介した結果、契約の締結が不調に終わって採用されなかった場合が考えられます。これは特段問題のあることではありません。

② ただし、紹介して採用が決まった場合は、取り消しすることは、雇用する契約の債務不履行ですから、求人者は、雇用労働者である配ぜん人に対して、賃金を払うか、又は損害賠償を支払わなければなりません。

(55) 労働時間の保障、賃金保障、解雇等について基準法の解釈如何。

答 労働基準法は使用者に課せられた最低の条件を書いてあるものです。その中では、労働時間については、長時間労働を禁止すること、時間外の就労の制限について触れています。また、賃金保障については、賃金の定義と支払い方を規定しており、解雇等については、その手続きに触れていて、解雇の条件については何ら記述はありません。

(1) そこで、まず労働時間についてですが、1日8時間以上の労働時間とすることはできないこと。また、週40時間以上の労働をさせてはならないことが書かれ

ています。そこで、時間外に労働した場合には割り増し賃金を支払わなければならない旨が規定されています。

しかし、どうもご質問の労働時間の保障とは、所定の勤務時間を決めて労働条件を締結したにもかかわらず、それより短い時間でしか雇用されない。また賃金も時給計算のため予定の賃金が得られないということのようです。

配せん人の日々雇用契約において、日々勤務時間が異なった労働条件通知書の明示が日々行なわれ、求職者がその条件を了承して就労した場合は全く問題がありません。

ただ、明示された労働時間より短い時間の勤務で、賃金が低下するような場合は労働条件に違反します。その場合は不足する分の賃金を請求できます。

同時に、求人者が日々雇用ではあるが、一日の勤務時間を8時間と保証し、一定の期間継続更新した中で、ある日6時間しか仕事がなかったからと言って、6時間分の賃金しか払わないとすれば、このことも労働条件に違反しています。

求人者が勤務時間の変更や賃金の変更を行なう場合は、必ず事前にそれら事項を労働条件通知書で明示し、再度求職者との雇用契約を結ばなければなりません。求人者が変更する労働条件を求職者に明示もしないで、一方的に労働条件を変更する事は、違法行為です。

- (2) 賃金については、使用者は労働の対価として、労働者に対して直接、全額、一定の期日を定めて支払わなければならない旨を規定しています。

このことも、所定労働時間より労働時間が短いため、賃金が所定の賃金より少なく支払われる場合のようです。

この場合も、労働条件通知書にて労働時間が決められ、時給が決まっていますので、実働時間が短いからといって、決められた労働時間×時給の賃金より少なく支払われる場合は、違反行為となります。当然不足分の賃金を請求できます。

- (3) 解雇については、手続きに付いて規定されているだけで、解雇する場合には30日前までに予告しなければならない旨と、予告しない場合には30日分に相当する予告手当を支払えばよいこととなります。

以上が、労働基準法に規定されている内容です。

ここで、解雇については、近年判例法規として一定の判断基準となっている整理解雇の4要件が確立しつつあり、今後これらの判例が解雇制限法などの基礎となってくると考えられます。解雇の濫用判断における4要件とは次の通りです。

- (1) 人員整理の必要性があったか。
- (2) 希望退職の募集などをした上での解雇回避努力をしたか。
- (3) 解雇をする対象者の選定の合理性があったか。
- (4) 労働者への十分な説明と協議がおこなわれたか。

ここで、例えば(2)について希望退職者を募った上で、いなかったから指名して解雇したのか、という問題です。もし仮にこの手続きを踏んでおかなければ、裁判において大体負けるケースが多くなっています。

(解雇に至までの一般的なパターン)

残業カット等 → 希望退職者募集 → 説明・協議 → 指名解雇

(56) 求職者の所得税について、税務調査上個人の住所、氏名又は就労先等の書類を求められたとき、これらに対応する指針があればいいと思う。

答 税務調査において、求職者の個人情報に絶対には提出しないようにしてください。

職業紹介事業所は、求職者から知り得た個人情報は守秘義務がありますし、個人情報の保護に関する規定もあります。

指針ではなく、法律によって保護されていることですので、これを開示すると、職業安定法第51条「守秘義務」の規定によって、紹介事業者は罰せられます。(法第51条「守秘義務」違反は、法第66条第9号に該当し、30万円以下の罰金に処せられます。)絶対に個人情報は提出してはなりません。

念のため、職業紹介事業所は求職者を職業紹介しただけなので、雇用関係もなく、賃金を支払う使用者でもありません。所得税については全く関係のないことです。

敢えて、申し上げれば、個人情報を提供する場合は限られており、刑事訴訟法第197条第2項に基づき、警察等が捜査のため犯罪の協力をする場合で、更に凶悪犯等の限られる場合と、弁護士法第51条の協力の場合で同様のケースの場合でだけだと思います。

(57) 食事時間も労働時間内に入れるべきだ。

答 食事時間を労働時間内とし、有給とするかどうかについては、労働契約の中で労働者と使用者が取り決めて合意すれば可能となります。

但し、労働基準法の中では、食事時間のことは規定されておらず、この限りにおいては、基準法上食事時間は労働時間として考慮していません。

そこで、労働基準法以上の労働条件を得ることは、勿論できるものであり、求職者の求職条件と求人者の求人条件等を見て、そこでのそれぞれの条件緩和の中で、決めることもできます。

いずれにしても、食事時間については基準法上の最低条件にはなっていないため、求人を受ける段階、紹介をする段階、雇用契約を締結する段階の何れかの段階で、労働条件を向上するために、食事時間も労働時間とするよう交渉することで、実現の可能性はあるものと思われます。

なお、通常1日8時間就労する場合は、1時間の休憩時間が与えられ、この中で食事をするのが一般的です。このため食事時間を労働時間とした場合、8時間就労しても休憩時間が与えられなくなり、労働基準法に違反してしまいます。休憩時間との兼ね合いも考慮して決定することも必要となります。

(参考) 労働基準法第34条

「使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては、少なくとも45分、8時間を超える場合においては、少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

(58) 年金、男女別区分募集が出来るようにして欲しい。

答 職業安定法において、職業紹介上差別的取り扱いを禁止しており、ご提案のように、年金を受給しているか否か、とか男女を区別して求人することも、紹介事業所としては、そのような差別された求人を受け取ることも留意されるよう厚生労働省から注意喚起されています。

こうしたことから、求人受理に当たって、また、求職者を募集する時でも区分した募集はしないように心がけましょう。

(参考) 職業安定法第38条

「何人も人種、国籍、信条、性別・・・等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取り扱いを受けることがない。」

(59) 紹介先の担当者が法律を知らない。

答 ご提案の通り、我が国社会の中では、「労働関係諸法」の認識が希薄であったり、「契約」という行為に慣れていないため、一部「労働契約」に無知な使用者が、「使っている」という意識が強いことや、労働者保護を規定している「労働基準法」の無知に起因する要因が相まって様々なトラブルの原因になっていることが多いと考えられます。

一方、紹介事業所の側や労働者の側にも同様な課題はあって、必ずしも強く胸を張っていえるものでもないケースも散見されます。

こうしたことから、求人者側のみに求めるばかりでなく、紹介事業所や労働者も「労働関係諸法」の理解を図った上で望むことが、まず必要ではないかと考えます。

そこで、AJCCとしては、職業紹介事業所のスタッフの研修会や求職者に対する技能、知識の向上を目的とした教育訓練などを計画的に行なっていければと思っております。

(60) 長時間労働（10時間以上）、セクハラ、事故等にどのように対応すればよいか。

答 まず、労働時間については所定労働時間が何時間であるかを確認する必要があります。そこで、所定労働時間を超えた時間は超過勤務時間分の時間外割増賃金を請求できることとなります。

従って、求人を受けたとき、求人条件がどのようになっていたかを十分確認の上紹介する必要があります。例えば、所定労働時間は何時から何時まで、時間外勤務はあるか、ないか。ということを確認の上、求職者にこれを文書明示していなければ、紹介事業所の問題ともなってしまいます。

次に、セクハラの問題ですが、セクハラを受けた労働者は、その相談窓口として、

各都道府県の労働局の中に雇用均等室があり、ここに相談にいくとアドバイスや是正に来てくれます。また、役所は苦手だという方は、各都道府県にある（財）21世紀職業財団でも相談に乗ってくれます。

また、紹介した配せん人労働者の事故等については、現に雇用されているホテルや会館等の使用者の指揮命令の下での事故ですので、使用者の責任の下に解決を図る必要があります。

（61） 雇用上の立場と、源泉など社会的の立場、技術の必要性の是非（低賃金化）

答 ご意見のように、配せん人労働者の地位や処遇等は一般の労働者に比べて厳しいものがあります。

配せん人の雇用上の立場は、求人者が直接雇用しているにもかかわらず、正社員に比べて労働条件や福利厚生等、職場環境の処遇格差が顕著であるといえます。

社会的立場に関しては、有期雇用契約で反復更新された長期就労の配せん人に対する労働保険や社会保険等の未加入等、一般労働者に比べて劣っていることが実情です。

これらの原因は、求人先やその従業員が自社雇用の労働者としての認識がなかったり、紹介所から派遣された労働者であると誤認していることに起因しているものと思われます。またその労働条件については、現状の不況の原因から非常に厳しいものがあります。

こうした労働条件は、長年同一求職者が繰返し同一求人者に紹介されることで、求人者は当該求職者がもう他の求人先には行かないだろうとの思惑から、賃金を引き下げて求人を行ったり、また、紹介所も安易に求人先の求人条件に合わせて、求職者に紹介を行なっていることも一因ではないでしょうか。

しかし、ここからは求人者、紹介所ともに経営方針そのまが出たものです。技術や経験の少ない求職者であれば、その求人に応じるしかないのでしょうが宴会や料飲サービスの質を下げるのであれば、安価で済む求職者でよいのです。もっといい求人条件で労働者を大切にしてくれる求人先に良質の求職者を紹介すればいいのです。人件費コストを下げにかかる事業者は、もう先はそう長くはありません。

ただ、今後においては、技術の向上や良質の労働者を紹介する心がけも必要となることも否めません。ご提案のまとまった訓練を行い、質の高いサービスを提供することが求められることになると思います。

（62） 就労者年齢が若年化している。

答 賃金は労働の対価として、労働者が自分の労働を使用者に対して、雇用契約で合意した賃金で売っていることになります。

しかしながら、求人者が求人をするときに求人条件の最重要項目である「賃金」は幅を持ちますが、その賃金の幅がいわば、求人者が求職者に対して求める労働の評価ということでもあるわけです。

そうすると、その求人条件に書かれた賃金の額に応じた求職者が応募してくることとなり、その結果、賃金が若年者に集中することになります。

しかし、配ぜん人の業務はその技能に深みがあり、ベテランとそうでない者との差が本来あるはずのものです。配ぜん業務のサービス技能の差をクライアント側が理解していないことや、配ぜんのサービスに係わる労働者の賃金や処遇を単なるパート、アルバイト的な労働者としてしか認識していないところに、原因があると思います。

今後も引き続き、配ぜん人労働者の処遇の改善にAJCCとして努力していくこととしております。

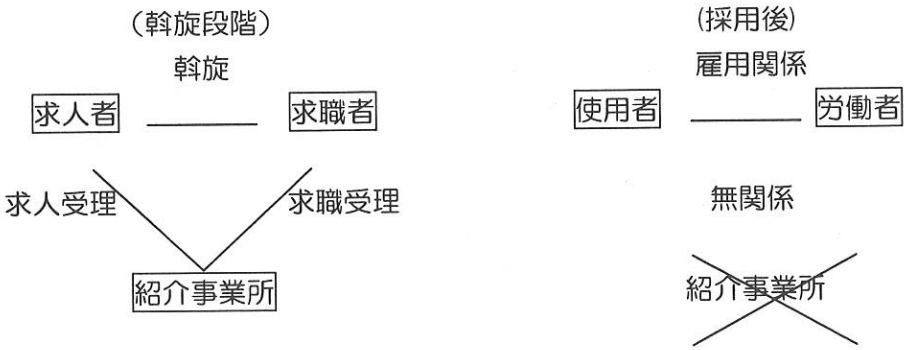
(63) 求人者との交渉の中でまず、求人側が雇用しているという意識が強い。

答 職業紹介をすることは、とりもなおさず求人と求職の斡旋をすることであり、求人者というのは、紹介された求職者を雇用する直前までが求人者となり、雇用したときには使用者ということになります。

また、一方求職者は雇用された段階で雇用労働者となります。一部で勘違いがあるようですが、一旦雇用されたら「うちの求職者」という言い方は止めましょう。以前に紹介所に求職申し込みに来たことはあっても、紹介によって就職していれば雇用労働者です。

ところで、お話の「求人者が雇用しているという意識が強い」というのが、求職者に対して雇用しているという意識ならば、まだ求職者であることから、使用者の感覚で命令することは出来ませんが、雇用契約が成立すれば雇用しているという意識を持ってもらわないと、返って困ります。むしろ、「雇用している」という意識を強く持ってもらうことは当然のことでしょう。

(参考) 職業紹介の概念



(64) 雇い止め、解雇予告。

答 「雇い止め」と「解雇」とは取り扱い方が異なります。

まず、通常の雇用契約期間のない労働者である場合は、その会社の就業規則に従い、賃金規定や退職金規則などが適用され、そこに定められた定年まで就業を約束したことになります。こうしたことから、定年前にこの約束を中断することになれば合理的な理

由が必要となります。

これに際して、労働者が勝手に退職することとなれば、事業主は債務不履行で損害賠償を請求できます。一方、事業主が事業主の勝手に解雇することになれば、解雇権の濫用で地位保全と損害賠償を求めることができることとなります。

これに対して、雇用契約期間のある雇用契約を締結している労働者の場合は、雇用契約期間が終了すれば当然、退職することとなります。これが雇い止めということになります。

しかし、契約の更新がたびたび行われてくると、お互いに期待が生じて次回も更新されるであろうということになります。ここに、契約期間が満了したからといって、雇い止めということではすまされない場合が生じてきます。

判例等によって判断することが必要ですが、日々雇用は継続して1ヶ月以上雇用された場合、有期雇用は2～3回の更新がされた場合には、労働者が長期にわたり更新されていることなどを考慮して、解雇の判断となるケースも多くなりました。

なお、解雇予告及び解雇予告手当というのは手続き上の問題であり、単に解雇する場合は30日前に予告する必要がある、又予告期間がない場合には予告手当を支払わなければならない、という問題であり、解雇が正当か否かは別問題です。

(参考) 有期雇用契約の更新拒否事案(「雇い止め」という理由で解雇の是非)

① 日立メディコ事件 (S61年12月)

更新の期待があったにも拘らず、更新されずに会社側から雇い止めとされた。
労働者は提訴。→ 勝訴(解雇権の濫用)

② 三洋電機事件 (H3年10月)

パートの1年契約更新で退職希望も聞かれなく更新されなかった。
→ 勝訴(パート全員職場復帰)

(65) 労災保険適用、雇用保険適用について、クライアントが消極的である。

答 労働者災害保険及び雇用保険は、何れも強制保険であり、一定の条件を満たせば全員加入しなければならないものです。

また、労災保険の保険料は全額事業主負担であるのに対して、雇用保険の場合は労働者と事業主双方の保険料負担があります。

こうしたことから、全ての保険に加入すると保険料負担が大きく、強制加入の保険でありながら一部心ない事業主が加入手続きをとらないという違法事例があるようです。

AJCCとしても、こうした事案に対して、どのようにして求人条件の中に労働保険の加入を促していくかを研究していきたいと考えています。

なお、労災の事案で、実際に事故が起こった場合、及び失業した場合で問題となるような事案が発生した場合には、事務局にお知らせ頂ければご相談をお受けしたいと考えています。

(66) 労働条件の低下。

答 最近の雇用情勢を反映して、労働条件を切り下げてくるケースが散見されます。これは配せん人の労働条件に限らず、他の多くの企業、職業においても共通して見られる状況です。

しかしながら、配せん人の労働条件のうち、賃金の切り下げや残業手当の不支給、就労時間のカット等賃金関係から、食事支給のカット、制服や洗濯代の自前等、福利厚生関係でも労働条件の低下がおきていることも見逃せないことです。

(67) 労働者の福利厚生を充実するべきだ。

答 労働者の福利厚生を考える上で、どんなメニューがあるのかを調査し、そのうち今求人先が取り入れているメニューと、社員が希望しているメニューはどうなっているのかをまず洗い出すことが必要です。

例えば、現在は社内預金制度とその貸付金制度、社員旅行、健康診断、人間ドッグの補助制度、慶弔金制度などを取り入れているが、最近、社員研修制度、特に自己啓発研修を受けたいという意見があれば、社員研修に取り組んでいくなどという形で福利厚生を充実することは今日の企業経営では極めて大事なことです。

(68) 賃金の直接払いを励行するにはどうしたらいいでしょうか。

答 労働基準法第24条の規定により、「賃金は労働者に対して直接その全額を支払わなければならない。」こととされています。

したがって、職業紹介されて、ホテルや会館に直接雇用されている配せん人に関わる賃金は、使用者である求人者が誰の手にも渡らず直接労働者である配せん人にわたすことが求められます。

そこで、直接払いを励行するためには、おおよそ次の方法が考えられます。

(1) あくまでも、使用者である求人者が配せん人に直接支払ってもらうことについて、個々の紹介事業所の説明だけでは困難であることから、協会を挙げて、求人者の団体を始めとし個々の求人者に対してもPR活動を広げて、徐々にではあっても、求人者の理解を促す。

(2) 支払い事務の「請負」業務を行い（民法632条の規定による）、使用者に成り代わり支払い代行を行う。

いわゆる、「代理受領」ではなく、「代理支払い」業務として整理して、紹介業務とははっきり区分し、勘定も別勘定として行う。

上記(1)または(2)の何れかの方法で、求人者の理解の下に行うことが望めます。

(69) 求人者から賃下げ圧力や、労働条件の改悪が多いが、どうしたらいいでしょうか。

答 現に雇用されている労働者の労働条件を変更する場合には、一方的な不利益変更はできないこととなっています。

しかしながら、新たな求職者に対して前回よりも下回った条件で求人をしようとする「求人票」を紹介所に提出したとしても、これは、労働者の労働条件の不利益変更ではありません。その条件の「求人票」を提出した求人先は、その求人条件で求職者を紹介してほしいといっていることになります。もし求職者がその条件に不満であれば、他の求人を探すということになります。

ただ、ことがそう単純ではなく、こうした労働条件は、長年同一求職者が繰返し同一求人者に紹介されることで、求人者は当該求職者がもう他の求人先には行かないだろうとの思惑から、賃金を引き下げて求人を行ったり、紹介事業所に対しても同じように、その下回った条件で求職者を紹介するよう求めてきます。また紹介所も安易に求人先の求人条件に合わせて、求職者に紹介を行なっていることも一因ではないでしょうか。

しかし、ここからは求人者、紹介所ともに経営方針そのままだけで出たものです。技術や経験の少ない求職者であれば、その求人に応じるしかないのでしょうか。宴会や料飲サービスの質を下げるのであれば、安価で済む求職者でよいのです。もっといい求人条件で労働者を大切にしてくれる求人先に良質の求職者を紹介すればいいのです。人件費コストを下げにかかる事業者は、もう先はそう長くはありません。

(70) 急な解雇や賃金のダウンを宣告された場合はどのように対応したらいいのでしょうか。

答 (1) まず、解雇の問題ですが、その労働者がこれまでどの程度勤務してきたかが問題となります。それはどういう視点から捉えたらいいかといいますと、継続して雇用される期待があったか、または単にヘルプ的に紹介・雇用されていて、また別の紹介を受けて他の事業主への雇用をされる可能性があったかによって異なってきます。

前者の例でみますと、これまで日々雇用であったとしても、3年も更新または繰返し雇用されてきた事実があれば意に添わない解雇ということであり、「解雇権の濫用」ということになります。

また、後者の例でみますと、いわゆるヘルプで一時的に雇用されていた労働者であれば「雇い止め」ということで特段問題の争われることはありません。

(2) 一方、賃金のダウンについては、紹介後の雇用されている状態での賃金のダウンの場合と、新たに紹介所に依頼した求人条件の賃金レベルで求職者を紹介してほしいと行ってきたものかによって、問題が変わってきます。

前者の場合には、一方的な労働条件の切り下げですので雇用契約違反になります。労働者の同意の下に実施することは当然であり、同意なく実施した場合にはその損害賠償を求めることができます。

また、求人条件の変更をして前回の求人条件よりも賃金を下げて求人してきた

場合には、紹介事業所はその条件で受理して、求職者を紹介するかどうかということになります。

法規的には、以上の見解となりますが、実際には紹介事業所と求人者との力関係となってしまう。こうしたことから、紹介事業所の団体である協会として力を付けていくことが大事な課題だと認識をしております。

(71) 加入できない健康保険、使えない労災E T C。

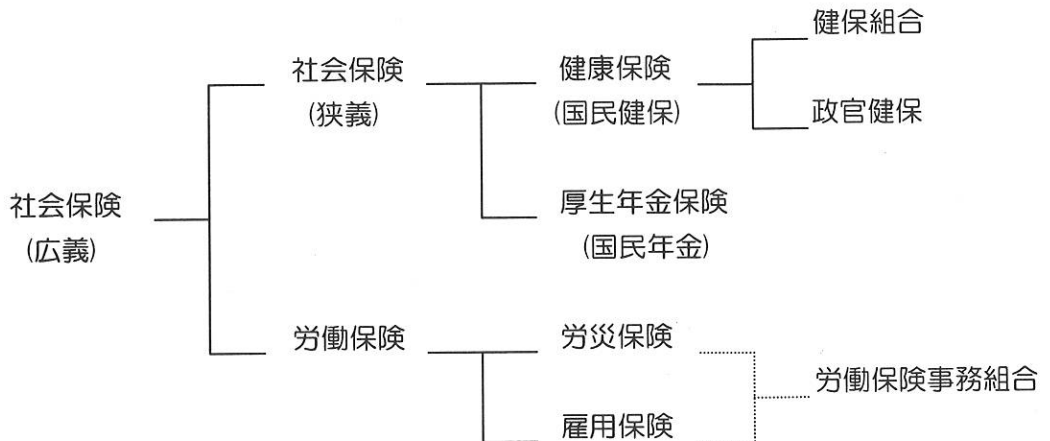
答 社会保険は、基本的に狭義の社会保険と労働保険とがあります。基本的には、一部の任意適用部分を除けば、何れも強制保険であり、一定の条件を満たせば全員加入しなければなりません。

また、労災保険がその保険料は全額事業主負担であるのに対して、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の場合は労働者と事業主双方の保険料負担があります。

こうしたことから、全ての保険に加入すると保険料負担が大きく、強制加入の保険でありながら一部心ない事業主が加入手続きをとらないという違法事例があるようです。

A J C Cとしても、こうした事案に対して、どのようにして求人条件の中に社会保険の加入を促していくかを研究していきたいと考えています。

なお、労災の事案で、実際に事故が起こった場合に、お話の「使えない」ような事案があれば、事務局にお知らせ頂ければご相談したいと考えています。



(72) 求人企業の内容に差が出てしまう。

答 求人先企業から受理する求人の条件については、それぞれ賃金、労働時間、食事の待遇や様々な違いが出ることは当然のことです。

しかしながら、労働基準法では労働者保護のための最低基準を規定していることから求人条件が「基準法」の規定に逸脱していれば、その求人を受理することや、その求人に対して紹介をすることも違法になります。

だからといって、求人先の求人を一方的に不受理にすることよりも、求人先に対して、求人条件緩和や変更を求めるなど理解を求めていくのも、職業紹介事業者としての務めだと思います。

(73) クライアントに対する業界の地位、確保、労働者の賃金保障並びに地位の確保。

答 ご提案の、クライアントに対する地位の確保等3つの重要な問題は、AJCCにとっても喫緊の課題と考えています。

(1) まず、クライアントに対する業界の地位の確保については、これまで協会の会員として思った地位に今はないとすれば、それは様々な要因が考えられます。

- ① そもそも、会員の間でこの問題を課題視してこなかった。
- ② 自らの足下固めをしないまま（経営の近代化の遅れ、法律的な勉強の不足、紹介事業所自身が労働者を商品化してきた歴史）クライアントに望んできた。
- ③ この業界とホテル業界との上下関係がはっきりしていて勝負済みとの感を全員持ってきた。

以上の観点が考えられます。この課題に対する解決策はこの問題の何れから、長年の宿題を回答していかなければ解決はしないだろうと考えます。

(2) 次に、労働者の賃金保障問題についてですが、ノーワーク、ノーペイの原則から、就労しなかった日についての賃金は払われないのは当然として、それならば安定した生活をどのように計画的にたてていくかという課題があります。

この解決の方法はいくつか考えられますが、そのうちの2例を挙げてみるとおおよそ次の通りです。

- ① 事業主に、日雇い雇用保険に加入してもらい就労した日に応じて印紙で保険料を納入して、一定の印紙枚数により失業した場合に日雇い雇用保険の失業給付を受ける。
- ② 事業主に対して月給制度、または日給月給での雇用に切り替えてもらい、一定の金額が補償される給与制度を確保する。

(3) 3つ目に、労働者の地位の確保の問題ですが、そもそも労働者はその労働上の立場は非常にはっきりしており、権利義務関係は民法上、および労働基準法上に明確に定義されています。問題は、その権利をどのように行使出来るかということになります。

したがって、その権利を行使すればその地位は相当向上することは間違いないと考えられます。

今後の課題で何らかの方法を検討するとすれば、次の方法が考えられます。

- ① 紹介事業所が求職者に対して、教育・訓練をすることで紹介先事業所に紹介すれば、求職者は労働者としての権利を熟知した上で雇用契約をし、ま

た、一方的な賃金の切り下げや、解雇の濫用に対して、その権利を主張でき、求人者側での都合のみでの労働条件の変更等は出来なくなる。

- ② 事業主が、労働者のためのキャリア形成のための教育を行ってもらい、その一環として労働諸法を勉強することで、労働者としての権利を身につけて、あらゆる労働問題を自主的に理解してその労働的地位の向上を図る。
- ③ あらゆる権利義務関係は、人固有に備わっているものであり、自ら体得していくものであることから、自らの権利は自ら勉強して主張していくしかない。

(74) 労働者に対するクライアント側の認識不足、特に雇用関係が認識の不足を感じる。

答 クライアントと紹介事業者との関係、および労働者とクライアントとの関係については、クライアント等の労働関係諸法の無理解、不勉強に起因するものも当然にあります。が、もっともたる原因の1つには、やはり紹介事業者が旧態依然たる経営体質を持っていることが大きな原因ではないでしょうか。この数年間における目まぐるしい人材ビジネス環境が変化したことで、紹介事業者がその進展ぶりに一様についていけないのが現状と言っているのではないかと思います。

そういう意味では、クライアントにだけ「理解していない!」と言ってしまうのは少々酷なところもあります。おそらく、その意味で最も狭間にたたされるのは紹介事業者なのです。この見地から言えば、間違いなく紹介事業者自身が最も、勉強し、理解し、言い続けなければならないのは宿命だと思います。

むしろ、これからは協会としても勉強をし、行政に対しても、クライアントに対しても、必要な意見、要望を適切に伝えていくことが大事であると考えています。

そのために、今後とも法律的な勉強会や研修会を積極的に行い、そうした立場を明確にしていく決意で望む協会になっていくことと考えています。

(75) 紹介所に対する求職者保護の法制化、基準法とは別に安定法の法制化の下に、求人者に対し求職者の労働社会保険の加入、一般労働者並の権利確保等を紹介所に法制化を以て義務化する。

答 労働者の保護に関しては、労働基準法や職業安定法等がありますが、広く捉えると民法もそうだと言えます。

また、社会・労働保険の加入に当たっては、相互扶助の保険制度であり、保険制度の趣旨から加入が義務づけられていますが、これは職業紹介事業所に義務として考えることは馴染みません。あくまでも、使用者が雇用労働者との関係において成立する保険だからです。

一方では、こうした各種保険制度の未加入事業所に対して紹介することは大変問題のあることであり、紹介事業所が求人を受ける際に、求人条件を十分確認して受理するようにすることが大切です。

こうした意味では、労働者を雇用する事業主に対する労働者の権利保護に関わる法制は整備されているということになります。

(76) 紹介所が法律を知らないところが多い。そのため派遣に比べるといい加減な契約が横行している。求人者を含む業界全体がモグリの業者でも成り立つようになっているのが問題。

答 AJCCの会員である紹介事業所に対して、引き続き各種「勉強会」、「研修会」を開催して法律、規則等の研鑽を図り、求人先との円滑な契約が図られるよう努力していきたいと思います。

具体的には、今年度においては、昨年に引き続き、「基準法、民法に関わる勉強会」を、また「職業紹介従事者研修会」及び「職業紹介所長研修会」などで、会員のニーズを聞きながらその内容に合わせて開催していくこととしています。

また、モグリの業者については、告発等の手続きをもって、適正な職業紹介が行われるよう努めることとしていきたいと考えています。

そうした事例があるときはAJCC事務局に連絡頂けるようお願いします。

(77) 罰則を定めるべきだ。

答 職業安定法の各条に違反した場合には、相当の罰則があり、改正前の職業安定法の罰則に比べて一段重たくなったところであります。

そこで、実際に違反の疑いがある事案を認めた時は、ハローワークから調査が入ることになります。この調査の結果、軽微な違反であった場合等は改善勧告等を発出しますが、重大な違反であった場合は業務停止や廃止命令をします。

いずれにしても、違反があった場合の罰則は相当強化されたところです。

(参考) 職業安定法 63 条 1 年以上 10 年以下の懲役又は 20 万円以上 300 万円以下の罰金

同 64 条 1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金

同 65 条 6 ヶ月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金

同 66 条 30 万円以下の罰金

(78) 厚生労働省側が紹介所の研修のように、紹介業の本質を教えるため求人側を招いて説明すること。

答 ご提案の趣旨は、求人者が職業紹介を受けて雇用しても、適正な雇用関係について紹介事業所の言うことを全く聞いてくれないため、求人者に理解させることは困難であ

る、行政に介入して欲しい、ということだろうと思います。

しかしながら、求人者である企業は、通常は事業規模もかなり大きい企業等であって、当該企業等においても多くの社員を雇用しており、労働者とは何か、雇用契約、労使協定、就業規則や賃金、退職金規定などについて、一般的に紹介事業所よりも多くの場合を想定しての雇用をよく理解していることと思われます。

しかし、こと配ぜん人の雇用となると、労働者の性質が理解されていないとすれば、紹介事業所の求人の受け方、求職者への説明の仕方、紹介時の方法等に問題があるのではないかと思います。

つまり、紹介事業者の責務として、求人先から求人を受ける際に、例えば求人条件の中で「社会・労働保険の適用はされますか？」 また、「賞与は支給されますか？」 「労災保険は必ず入ってくださいね。加入していないと違反事業所となりますよ。」

などと説明されているかどうかということにかかっています。このようなことを紹介事業者が本来確認をして、それを求職者に伝えてそれで応募するか否かを聞かなければなりません、実際にはそうすることもなく、求人条件上違反事案の求人も受けていることが、求人先の意識を希薄にしているのではないのでしょうか。

今後とも、求人を受けるときに、求人条件が賃金の多寡ばかりではなく、職業紹介する立場から雇用に関する必要な事項を確認することで、求人者は紹介による雇用であることを認識することになるのではないのでしょうか。

配ぜん人労働者だけが、なぜ不当に扱われるのかということに、協会も個々の紹介事業所も真剣に考える必要があると思います。何れにしても、行政の介入だけを頼りにするのは再考する必要があるのではないのでしょうか。

(79) 雇用契約書の作成と調印、その内容の遵守の定期的チェック。

答 雇用契約書については、書面による作成の義務はありませんが、使用者が労働者を採用するに当たって、労働基準法第15条の規定に基づき労働条件を書面で明示した上で、これに双方が了解して雇用契約をするものであります。

これは、あくまでも使用者と労働者の間における契約であって、紹介事業所が介入して調査や確認をできるものではありません。

ただし、紹介事業所が示した求人票の労働条件と、採用に当たって使用者から示された労働条件が違うことで、労働者から紹介事業所に訴えがあった場合は、求人者に対して確認を求めることはあると思います。

何れにしても、雇用契約書は、書面でないケースがあること、及び使用者と労働者の間で締結されることなので、紹介事業所が調査、検査ができるものではないことを認識する必要があります。

(80) 協会等の団体名でリーフレットなどの作成をして欲しい。

答 求職者の労働条件問題、社会保険の課題、雇い止め・解雇の問題等種々の事項や、紹

介事業所に係わる手数料や契約問題など、その権利や条件を守っていくために、個々の紹介事業所が求人者と掛け合うことはかなり困難な点が多く、これまでは求人者が提示する条件を一方的に受け入れなければならない場面が多かったと思います。

こうしたことから、ご提案の協会名でのパンフレットやリーフレットを作成し、そのまま求人先に提示出来るようにすれば、気軽にその課題のPRができると思いますので、協会として、積極的に取り組んで行きたいと考えています。

(81) 紹介、派遣、請負の法的理解。これは労使共通だが、もっと行政に求人側を徹底指導の申し入れを要望する。

答 ご提案の趣旨は、職業紹介事業所や派遣事業所及び請負事業所と、求職者、派遣労働者、請負事業所の従業者はその事業を法的に理解しているが、求人者、派遣先事業所、及び請負事業の発注者はそれぞれの事業の法的枠組みが無理解であるため、本来紹介事業所や派遣元事業所等が、お客様でもある求人者や派遣先事業所などに対して、厳しく法的な説明をしなければならないのだが、とてもそこまでは出来ないのもので、行政に介入して欲しい、ということだろうと思います。

しかしながら、求人者や派遣先となるクライアントは、通常は事業規模もかなり大きい企業等であって、当該企業等においても多くの社員を雇用しており、労働者とは何か、雇用契約、労使協定、就業規則や賃金、退職金規定などについて、一般的に紹介事業所よりも多くの場合を想定しての雇用をよく理解していると思われます。

しかし、こと配ぜん人の雇用となると、労働者の性質が理解されていないとすれば、紹介事業所の求人の受け方、求職者への説明の仕方、紹介時の方法等に問題があるのではないかと思います。

つまり、紹介事業者の責務として、求人先から求人を受ける際に、例えば求人条件の中で「社会・労働保険の適用はされますか？」 また、「賞与は支給されますか？」 「労災保険は必ず入ってくださいね。加入していないと違反事業所となりますよ。」

などと説明されているかどうかということにかかっています。このようなことを紹介事業者が本来確認をして、それを求職者に伝えてそれで応募するか否かを聞かなければなりませんが、実際にはそうすることもなく、求人条件上違反事案の求人も受けていることが、求人先の意識を希薄にしているのではないのでしょうか。

今後とも、求人を受けるときに、求人条件が賃金の多寡ばかりではなく、職業紹介する立場から雇用に関する必要な事項を確認することで、求人者は紹介による雇用であることを認識することになるのではないのでしょうか。

配ぜん人労働者だけが、なぜ不当に扱われるのかということに、協会も個々の紹介事業所も真剣に考える必要があると思います。何れにしても、行政の介入だけを頼りにするのは再考する必要があるのではないのでしょうか。

(82) ホテルによる振り込み銀行の指定をなくし、どこの金融機関もOKにすべきである。キャンセル料も払って貰う。

(1) まず、「ホテルの振り込み銀行の指定をなくし」という意味が不明ですが、いくつかを想定して考えてみたいと思います。

- ① ホテル側が、紹介事業者の手数料（求人受付手数料や紹介手数料等）を振り込むに当たって、紹介事業者に対しホテルが自らの取引銀行を指定し、その銀行への口座開設を依頼してくることはあると思います。その程度の受け入れはやむを得ないのではないのでしょうか。
- ② 紹介して、ホテルに雇用された配せん人労働者の給与の振り込みについて、配せん人がせっかく自分の口座を持っていながらホテルの指定した銀行の振り込みしか認めないのは、労働基準法第24条に違反します。基本的に給与はその全額を現金で労働者に対して払わなければならないところですが、本人が希望した場合に、本人の指定する口座に振り込むことも出来る、というものです。

(2) キャンセル料についてですが、紹介事業所が紹介した労働者として考える場合と、請負事業所の労働者を使つての場合と、派遣の場合で何れも扱いが異なってきます。

- ① 紹介の場合ですが、求職者を求人者に紹介した結果、それが不調に終わって採用されなかった場合が考えられます。これは特段問題のあることではありません。
- ② ただし、紹介して採用が決まった場合は、取り消しすることは、雇用する契約の債務不履行ですから、求人者は、雇用労働者である配せん人に対して、賃金を払うか、又は損害賠償を支払わなければなりません。
- ③ 派遣の場合と、請負の場合には契約書に、損害賠償の特約事項を記載していると考えられますが、その事項に従って損害賠償を請求することになります。

(83) 紹介に必要な聞き取り事項は紹介従事者全員、他に漏らしてはならない。
また、関係書類の保管に留意する。

答 現行職業安定法により、「守秘義務」や「個人情報の保護」に関する2つの規定により、その取り扱いは厳しく規制されています。

そこで、紹介事業は、その紹介事業所において携わる職員も幅広く個人情報を知り得る立場にあります。

こうしたことから、紹介事業所においては、紹介事業者と紹介責任者に対して責任関係を明確に規定しているほか、紹介従事者に対しても、個人情報保護の責任及び守秘義務の責任を明確にしており、これを遵守しなければなりません。

また、個人情報の関係書類はその保管には「個人情報の管理」に関する事項において、紹介事業の許可要件になっており、違反すると「許可取り消し」や「業務停止」の対象にもなります。

(84) 最低の時間、賃金の保障を守って欲しい。

答 職業紹介は、紹介事業所が求人を受理することから始まります。そうしたことから、求人条件を吟味して、社会常識からあまりにも低い労働条件での求人であるならば、クライアントに対して求人条件の緩和を求めることは大事なことでと思います。

(85) 時給制による弊害、短時間雇用をなくすべき。

答 給与の支払い方、またその額等は求人を受理する時に決まります。
もし、4時間ワnkールの紹介をせず、日雇いの日給方式での求人を受理するようにすれば、短時間雇用は解消できます。
従来、AJCCとしても、求人先の要請もあって、4時間1クール方式の求人、紹介をしてきたことから、協会としてこれを解消することは困難ですが、紹介事業所として、1日雇用形態で推進することは、可能かと思います。

(86) 労働条件を守るべく協会基準を設定すべき。

答 ご提案の趣旨については、全くその通りであると考えます。協会の自主的なルールというような「倫理要綱（仮称）」を作成して内部規範とすることは大事なことと思慮されます。

(87) 紹介業者が労働基準法を熟知すること。

答 民営職業紹介事業を行う上において、ご提案の基準法を十二分に熟知して、紹介を行うことは求職者の保護の観点から、またクライアントとの経営上の観点からも必要なことであると考えます。
今後の協会内部の研修会により、ご提案の実現を図っていきたいと考えています。

(88) クライアント側に使用者責任の意味が、総務以外の現場に理解されていない。

答 クライアントと紹介事業者との関係、および労働者とクライアントとの関係については、クライアント等の労働関係諸法の無理解、不勉強に起因するものも当然にありますが、もっともたる原因の1つには、やはり紹介事業者が旧態依然たる経営体質を持って

いることが大きな原因ではないでしょうか。この数年間における目まぐるしい人材ビジネス環境が変化したことで、紹介事業者がその進展ぶりに一様についていけないのが現状と言っているのではないかと思います。

そういう意味では、クライアントにだけ「理解していない！」と言ってしまうのは少々酷なところもあります。おそらく、その意味で最も狭間にたたされるのは紹介事業者なのです。この見地から言えば、間違いなく紹介事業者自身が最も、勉強し、理解し、言い続けなければならないのは宿命だと思います。

むしろ、これからは協会としても勉強をし、行政に対しても、クライアントに対しても、必要な意見、要望を適切に伝えていくことが大事であると考えています。

そのために、今後とも法律的な勉強会や研修会を積極的に行い、そうした立場を明確にしていく決意で望む協会になっていくことと考えています。

(89) クライアントへの労働者の性質を説明する必要がある。

答 配ぜん人紹介におけるクライアントは、通常はホテルや会館ということになります。が、当該ホテル等においてもホテルマンを雇用していることから、労働者とは何か、雇用契約、労使協定、就業規則や賃金、退職金規定などについては、一般的に紹介事業所よりも多くの場合を想定しての雇用をよく理解していることと思われます。

しかし、こと配ぜん人の雇用となると、労働者の性質が理解されていないとすれば、紹介事業所の求人の受け方、求職者への説明の仕方、紹介時の方法等に問題があるのではないかと思います。

つまり、紹介事業者の責務として、求人先から求人を受ける際に、例えば求人条件の中で「社会・労働保険の適用はされますか？」 また、「賞与は支給されますか？」 「労災保険は必ず入ってくださいね。加入していないと違反事業所となりますよ。」

などと説明されているかどうかということにかかっています。このようなことを紹介事業者が本来確認をして、それを求職者に伝えてそれで応募するか否かを聞かなければなりません。が、実際にはそうすることもなく、求人条件上違反事案の求人も受けていることが、求人先の意識を希薄にしているのではないのでしょうか。

今後とも、求人を受けるときに、求人条件が賃金の多寡ばかりではなく、職業紹介する立場から雇用に関する必要な事項を確認することで、求人者は紹介による雇用であることを認識することになるのではないのでしょうか。

配ぜん人労働者だけが、なぜ不当に扱われるのかということに、協会も個々の紹介事業所も真剣に考える必要があると思います。何れにしても、行政の介入だけを頼りにするのは再考する必要があるのではないのでしょうか。

(参考) 労働基準法第9条

「この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者を言う。」

(90) 求人者の理解が不可欠。

答 ご提案の求人者の理解を促すことは不可欠であると思います。

そこで、永年配ぜん人を雇用してきた求人者の担当者等も変わり、支配人等も何人も変わってきたのに何故、無理解が続いてきたのかを、考えてみる必要があるのではないのでしょうか。

恐らく、この積み重ねは紹介事業所と紹介され永年勤続している配ぜん人の責任者やリーダー等が「これでよい」という風土を作り上げてきたからに他ならないという視点も見逃せません。勿論、不満があったかどうかという問題は別としてです。

求人者は雇用とは何かという問題は十分把握しています。というのも、配ぜん人の紹介を受ける求人先は、自らの企業等においても従業員を雇用していることから、労働者とは何か、雇用契約、労使協定、就業規則や賃金、退職金規定などについては、一般的に紹介事業所よりも多くの場合を想定しての雇用をよく理解していることと思われます。

しかし、こと配ぜん人の雇用となると、労働者の性質が理解されていないとすれば、紹介事業所の求人の受け方、求職者への説明の仕方、紹介時の方法等に問題があるのではないかと思います。

つまり、紹介事業者の責務として、求人先から求人を受ける際に、例えば求人条件の中で「社会・労働保険の適用はされますか？」 また、「賞与は支給されますか？」 「労災保険は必ず入ってくださいね。加入していないと違反事業所となりますよ。」

などと説明されているかどうかということにかかっています。このようなことを紹介事業者が本来確認をして、それを求職者に伝えてそれで応募するか否かを聞かなければなりませんが、実際にはそうすることもなく、求人条件上違反事案の求人も受けていることが、求人先の意識を希薄にしているのではないのでしょうか。

今後とも、求人を受けるときに、求人条件が賃金の多寡ばかりではなく、職業紹介する立場から雇用に関する必要な事項を確認することで、求人者は紹介による雇用であることを認識することになるのではないのでしょうか。

(91) 求人者に対して労働基準法を話し合い、法に沿った条件を提案する。

答 ご提案の求人者に対して、労働基準法を理解して貰うことは大変大事なことだと思います。

しかし、恐らく求人先も労働基準法については、十分把握していると思います。

というのも、配ぜん人紹介におけるクライアントは、自らの企業等においても従業員を雇用していることから、その従業員に対する雇用責任について、労働基準法が最低労働条件としての位置づけや、就業規則、雇用契約、労使協定、賃金、退職金規定などについては、一般的に紹介事業所よりも多くの場合を想定しての雇用をよく理解していることと思われます。

しかし、こと配ぜん人の雇用となると、労働者の性質が理解されていないとすれば、紹介事業所の求人の受け方や求職者への説明の仕方や、紹介するときの仕方に問題があ

るのではないかとされます。

つまり、紹介事業者の責務として、クライアントから求人を受ける際に、例えば求人条件の中に社会・労働保険の適用はされますか？また、賞与は支給されますか？労災保険は必ず入ってくださいね。加入していないと違反事業所となりますよ。などと説明されているかどうかということにかかっています。そうした紹介事業者が本来確認をして、それを求職者に伝えてそれで応募するか否かを聞かなければなりません、実際にはそうした求人条件上違反事案の求人を受けていることが、クライアントの意識を希薄にしているのではないのでしょうか。

今後とも、求人を受けるときに、職業紹介する立場から求人条件が賃金の多寡ばかりではなく、雇用に関する必要な事項を確認することで、クライアントは紹介による雇用であることを認識することになるのではないのでしょうか。

(92) 配ぜん人には最低日給法が必要だと思う。アルバイト紹介制の現状の中、4時間又は3時間の保障をしているが、日額保障を取り上げたい。

答 配ぜん人のための、最低日給法は困難と思いますが、これまで、業界の紹介システムは、4時間1クールの紹介を行ってきました。

求人先の求人票で、勤務時間の条件が最低4時間の就労として提出され、紹介所はこれを受けることで対応してきたわけです。しかし、求人の変更が可能であるならば、当然に日給制の求人を受けて紹介すれば良いわけで、これは求人先との求人条件の緩和措置ということになります。

いずれにしても、法的整備は困難であると思います。

(93) 個々の経営努力も必要だが、労働側との協議も必要だ。

答 ご提案の趣旨は、労働者の質の問題でしょうか。または求人者側と配ぜん人労働者との話し合いということでしょうか。

何れにしても、配ぜん人労働者の技能の向上を含めて、経営努力と相まって求人先に話しをしなければ、交渉はなかなか困難なものになるのではないのでしょうか。

(94) ユーザー側が法律を守ればよい。しかし紹介所を利用するメリットがなくなるため強くはいえない。

答 求職者の労働条件問題、社会保険の課題、雇い止め・解雇の問題等種々の事項や、紹介事業所に係わる手数料や契約問題など、その権利や条件を守っていくために、個々の紹介事業所が求人者と掛け合うことはかなり困難な点が多く、これまでは求人者が提示する条件を一方的に受け入れなければならない場面が多かったと思います。

こうしたことから、ご提案の協会名でのパンフレットやリーフレットを作成して、そのまま求人先に提示出来るようにすれば、気軽にその課題のPRができると思いますので、協会として積極的に取り組んで行きたいと考えています。

(95) 行政から求人者への指導をするべき。

答 ご提案の趣旨は、求人者が職業紹介を受けて雇用しても、適正な雇用関係について紹介事業所の言うことを全く聞いてくれないため、求人者に理解させることは困難である、行政に介入して欲しい、ということだろうと思います。

しかしながら、求人者である企業は、通常は事業規模もかなり大きい企業等であって、当該企業等においても多くの社員を雇用しており、労働者とは何か、雇用契約、労使協定、就業規則や賃金、退職金規定などについて、一般的に紹介事業所よりも多くの場合を想定しての雇用をよく理解していることと思われます。

しかし、こと配ぜん人の雇用となると、労働者の性質が理解されていないとすれば、紹介事業所の求人の受け方、求職者への説明の仕方、紹介時の方法等に問題があるのではないかと思います。

つまり、紹介事業者の責務として、求人先から求人を受ける際に、例えば求人条件の中で「社会・労働保険の適用はされますか？」 また、「賞与は支給されますか？」 「労災保険は必ず入ってくださいね。加入していないと違反事業所となりますよ。」

などと説明されているかどうかということにかかっています。このようなことを紹介事業者が本来確認をして、それを求職者に伝えてそれで応募するか否かを聞かなければなりません、実際にはそうすることもなく、求人条件上違反事案の求人も受けていることが、求人先の意識を希薄にしているのではないのでしょうか。

今後とも、求人を受けるときに、求人条件が賃金の多寡ばかりではなく、職業紹介する立場から雇用に関する必要な事項を確認することで、求人者は紹介による雇用であることを認識することになるのではないのでしょうか。

配ぜん人労働者だけが、なぜ不当に扱われるのかということに、協会も個々の紹介事業所も真剣に考える必要があると思います。何れにしても、行政の介入だけを頼りにするのは再考する必要があるのではないのでしょうか。

(96) 1 事業者への問題にしないためにも、社団法人化等公的な立場を強める必要がある。

答 ご提案の課題は大変大事なことでと考えています。職業紹介事業者とクライアント、求職者、ハローワーク、労働基準監督署、税務署等との関係などで、いずれも、これまではおおむね職業紹介事業者1人が悩んだり、中間に立ってその問題の解決を迫られたりという状況ではなかったのではないかと考えられます。

一方では、紹介事業者として責任をもって解決しなければならない問題までも、紹介事業所や責任者としてその立場も理解せず無責任に行ってきたこともあるのではないかと考えられます。

こうしたことから、本来の紹介事業のあり方を、協会の立場として明確に打ち出すと

ともに、紹介事業者個人の問題としてではなく協会全体の問題として協議できる公益性の高い事業の推進が必要であると思います。

今後、ご提案の課題を協会として検討をして方向性を打ち出していきたいと考えています。

(97) 紹介事業者の努力が必要だと思う。

答 全くその通りだと思います。

これまで、紹介事業所が紹介した配せん人の雇用について、労働者の性質がクライアントに理解されていないとすれば、紹介事業所の求人の受け方や求職者への説明の仕方、紹介するときの仕方に問題があるのではないかと考えられます。その積年のツケが回ってきているのだろうとも考えられます。

つまり、紹介事業者の責務として、求人先から求人を受ける際に、例えば求人条件の中で「社会・労働保険の適用はされますか？」 また、「賞与は支給されますか？」 「労災保険は必ず入ってくださいね。加入していないと違反事業所となりますよ。」

などと説明されているかどうかということにかかっています。このようなことを紹介事業者が本来確認をして、それを求職者に伝えてそれで応募するか否かを聞かなければなりません、実際にはそうすることもなく、求人条件上違反事案の求人も受けていることが、求人先の意識を希薄にしているのではないのでしょうか。

今後とも、求人を受けるときに、求人条件が賃金の多寡ばかりではなく、職業紹介する立場から雇用に関する必要な事項を確認することで、求人者は紹介による雇用であることを認識することになるのではないのでしょうか。

配せん人労働者だけが、なぜ不当に扱われるのかということに、真剣に協会も個々の紹介事業所も考える必要があると思います。何れにしても、行政の介入だけを頼りにするのは再考する必要があるのではないのでしょうか。

(98) 厚生労働省よりも、協会としてもっと求人先に賃金の直払いを押し進めて欲しい。

答 求職者の労働条件問題、特にご提案の「賃金の直接払い」を始め、社会保険の課題、雇い止め・解雇の問題等種々の事項や、紹介事業所に係わる手数料や契約問題など、その権利や条件を守っていくために、個々の紹介事業所が求人者と掛け合うことはかなり困難な点が多く、これまでは求人者が提示する条件を一方的に受け入れなければならない場面が多かったと思います。

また、こうした問題は行政としては紹介事業所に対する指導はあっても、求人先に対しては許可しているわけでもありませんので、行政指導する対象ではありません。

したがって、ご提案のように協会として積極的に関与して、協会名パンフレットやリーフレットを作成をして、そのまま求人先に提示出来るようにすれば、気軽にその課題のPRができると考えられますので、協会として積極的に取り組んで行きたいと考えています。

(99) 国側から労働者保護のため、クライアントに対して厳しく指導して欲しい。

答 ご提案の趣旨は、求人者が無理解なため、紹介事業所が求人者に理解させることは困難なので、行政から指導して欲しい、ということだろうと思います。

しかしながら、求人者である企業は、通常は事業規模もかなり大きい企業等であって、当該企業等においても多くの社員を雇用しており、労働者とは何か、雇用契約、労使協定、就業規則や賃金、退職金規定などについて、一般的に紹介事業所よりも多くの場合を想定しての雇用をよく理解していることと思われます。

しかし、こと配ぜん人の雇用となると、労働者の性質が理解されていないとすれば、紹介事業所の求人の受け方、求職者への説明の仕方、紹介時の方法等に問題があるのではないかと思います。

つまり、紹介事業者の責務として、求人先から求人を受ける際に、例えば求人条件の中で「社会・労働保険の適用はされますか？」 また、「賞与は支給されますか？」 「労災保険は必ず入ってくださいね。加入していないと違反事業所となりますよ。」

などと説明されているかどうかということにかかっています。このようなことを紹介事業者が本来確認をして、それを求職者に伝えてそれで応募するか否かを聞かなければなりません。実際にはそうすることもなく、求人条件上違反事案の求人も受けていることが、求人先の意識を希薄にしているのではないのでしょうか。

今後とも、求人を受けるときに、求人条件が賃金の多寡ばかりではなく、職業紹介する立場から雇用に関する必要な事項を確認することで、求人者は紹介による雇用であることを認識することになるのではないのでしょうか。

配ぜん人労働者だけが、なぜ不当に扱われるのかということに、協会も個々の紹介事業所も真剣に考える必要があると思います。何れにしても、行政の介入だけを頼りにするのは再考する必要があるのではないのでしょうか。

(100) 協会で労働者保護に係るパンフレットを作成して会員に配付して欲しい。
そうすれば、そのパンフレットをクライアントに示すことが出来る。

答 求職者の労働条件問題、社会保険の課題、雇い止め・解雇の問題等種々の事項や、紹介事業所に係わる手数料や契約問題など、その権利や条件を守っていくために、個々の紹介事業所が求人者と掛け合うことはかなり困難な点が多く、これまでは求人者が提示する条件を一方的に受け入れなければならない場面が多かったと思います。

こうしたことから、ご提案の協会名でのパンフレットやリーフレットを作成して、そのまま求人先に提示出来るようにすれば、気軽にその課題のPRができると考えられますので、協会として積極的に取り組んで行きたいと考えています。

(3) 源泉徴収

(101) 2カ所以上で、甲欄でとるようになってしまっている。

答 ご意見の通り、各会員と税務署との話の中でも、確定したものはなく、統一した見解の書類ありません。

但し、就労先や就労日数の雇用契約だけで一概に結論が出せるものでもなく、また一方では就労実態によって見解が異なるのもまた当然のことだと考えられます。

以上から、配ぜん人労働者の就労実態により、ケース別に関係当局の理解を得て、税務署毎に異ならないよう、また、事業主である求人先においても混乱が生じないよう、AJCCとして必要な措置を講じることを考えていきたいと思います。

なお、2カ所以上での甲欄は適切ではありませんので、この旨も明確にしていきたいと考えています。

2 事業展開

(1) コンサルタント、弁護士等

(102) 特に雇用関係と、福利厚生について、紹介業の仕組みと立場をクライアントは、なかなか理解してくれない。

答 クライアントと紹介事業者との関係、および労働者とクライアントとの関係については、クライアント等の労働関係諸法の無理解、不勉強に起因するものも当然にあります。が、もっともたる原因の1つには、やはり紹介事業者が旧態依然たる経営体質を持っていることが大きな原因ではないでしょうか。この数年間における目まぐるしい人材ビジネス環境が変化したことで、紹介事業者がその進展ぶりに一様についていけないのが現状と言っているのではないかと思います。

そういう意味では、クライアントにだけ「理解していない!」と言ってしまうのは少々酷なところもあります。おそらく、その意味で最も狭間にたたされるのは紹介事業者なのです。この見地から言えば、間違いなく紹介事業者自身が最も、勉強し、理解し、言い続けなければならないのは宿命だと思います。

むしろ、これからは協会としても勉強をし、行政に対しても、クライアントに対しても、必要な意見、要望を適切に伝えていくことが大事であると考えています。

そのために、今後とも法律的な講習会や研修会を積極的に行い、そうした立場を明確にしていく決意で望む協会になっていくことと考えています。

(103) 労働基準法についてはよくトラブルの原因になる。

答 ご案内の通り、数年前から司法試験の選択科目からも労働法は、はずされてしまいました。司法界において労働者を守ることはあまり積極的には考えてくれません。

司法界にこのような流れがあれば一般的にその意識は希薄になるのは当然の流れです。しかし、今日の訴訟やトラブルは労働関係事件として、多発しております。

こうした中で、各紹介事業者においても、又協会においても、こうしたトラブルに迅速かつ適切な対応ができるようにしておかなければならないと考えられます。

(104) 賃金の支払い方法について、クライアントに理解されない。

答 労働基準法第24条の規定により、「賃金は労働者に対して直接その全額を支払わなければならない。」こととされています。

したがって、職業紹介されて、ホテルや会館に直接雇用されている配せん人に関わる賃金は、使用者である求人者が誰の手にも渡らず直接労働者である配せん人にわたすことが求められます。

賃金の支払いについて、どうしても紹介事業者の方で処理をおこなうよう、求人者から頼まれた場合の解決方法としては、使用者にサジェッションして何とか解決する方法として、次のようなことが考えられます。

(1) あくまでも、使用者である求人者が配せん人に直接支払ってもらうことについて、個々の紹介事業所の説明だけでは困難であることから、協会を挙げて、求人者の団体を始めとし個々の求人者に対してもPR活動を広げて、徐々にではあっても、求人者の理解を促す。

(2) 支払い事務の「請負」業務を行い（民法632条の規定による）、使用者に成り代わり支払い代行を行う。

いわゆる、「代理受領」ではなく、「代理支払い」業務として整理して、紹介業務とはっきり区分し、勘定も別勘定として行う。

上記(1)または(2)の何れかの方法で、求人者の理解の下に行うことが望まれます。

(105) 紹介手数料が、10%という定着的な考え方が事業展開上障害となっている。

答 紹介手数料には、ご存知のように、「上限制手数料」と「届け出制手数料」の2種類があります。ご提案の上限制手数料の10、5%という手数料が足かせとなって自由化の享受がない、ということですが、

まず、紹介事業所の側から考えれば、これは単に、届け出制手数料を選択すれば、特段支障はないものと思われます。特に上限制に拘る理由があればお聞かせ願いたいと考えています。

届け出制手数料であれば、上限制と同様に10、5%の手数料も可能ですし、15%もまた可能です。徴収期間の制限もかかっていません。

一方、求人者側で考えれば、職業安定法が変わったからといって、何十年と契約してきた求人先に、明日から15%です、とはそんなに短兵急に変わるものではありません。

それは物でも、サービスでも同じだろうと思います。50年もやってきた歴史あるものだからです。

今後、徐々に新しい求人先との契約の中で、改訂していきなりしていくことも必要だろうと思います。

もっとも、手数料を引き上げる真の必要性はどこにあるかを説明しなければ、単に値上げでは求人者の理解は得られないと思います。

(106) 間接払いの問題が残る。

答 本来給与の支払い方法というのは紹介事業者の心配する問題ではないはずですが、雇用主から賃金の支払い方法について、どうしても紹介事業者で処理をするよう頼まれた場合、次のような方法が考えられます。

(1) あくまでも、使用者である求人者が配ぜん人に直接支払ってもらうことについて、個々の紹介事業所の説明だけでは困難であることから、協会を挙げて、求人者の団体を始めとし個々の求人者に対してもPR活動を広げて、徐々にではあっても、求人者の理解を促す。

(2) 支払い事務の「請負」業務を行い（民法632条の規定による）、使用者に成り代わり支払い代行を行う。

いわゆる、「代理受領」ではなく、「代理支払い」業務として整理して、紹介業務とはっきり区分し、勘定も別勘定として行う。

上記(1)または(2)の何れかの方法で、求人者の理解の下に行うことが望まれます。

(107) 社会保険の適用について困難。

答 社会保険は、基本的に狭義の社会保険と労働保険とがあります。基本的には、一部の任意適用部分を除けば、何れも強制保険であり、一定の条件を満たせば全員加入しなければなりません。

また、労災保険がその保険料は全額事業主負担であるのに対して、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の場合は労働者と事業主双方の保険料負担があります。

こうしたことから、全ての保険に加入すると保険料負担が大きく、強制加入の保険でありながら一部心ない事業主が加入手続きをとらないという違法事例があるようです。

AJCCとしても、こうした事案に対して、どのようにして求人条件の中に社会保険の加入を促していくかを研究していきたいと考えています。

なお、社会保険の適用について、諸問題が発生するようであれば、事務局にお知らせ頂ければご相談したいと考えています。

(108) 兼業の禁止について相談したい。

答 兼業の禁止事項については、弁護士や社会保険労務士などが取扱う相談事項ではありませんので、いつでもAJCC事務局にご相談下さい。なお、禁止兼業以外の業務は何を兼業しても差し支えありませんので、ご参考まで付記します。

(参考) 職業安定法第33条の4

- (1) 申請人である法人又は代表者が、料理店業、飲食業、旅館業、古物商、質屋業、貸金業、両替業の名義人又は実質的にその営業を行なうものでないこと
- (2) 置屋業、割賦金融会社等上記に類する事業、その他「風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律」で規制する風俗営業、性風俗関連特殊営業等、職業紹介との関係において不適当な兼業の名義人又は実質的にその営業を行なう者でないこと

(109) 社会保険の件について相談したい。

答 AJCCとしては、今後とも出来るだけ会員の希望に添った形での協会の運営を考慮していきたいと考えており、現在多くの紹介事業所で抱えている課題に的確に対応して、その諸問題を迅速に解決を図っていくため、協会専属の相談できる体制を図ることは急務であると思われます。

こうしたことから、ご提案の社会保険の問題を含めて、相談できる体制を早急に検討することを考えているところです。

なお、日頃の相談については現在でも事務局にお気軽に相談下さい。

(110) 給与の支払い方法如何。

答 給与の支払い方法は、使用者が直接労働者に対して、現金で手渡ししなければなりません。ただし、労働者が希望するときは、銀行振り込みができることとなっています。

こうしたことから、今日の給与は原則の現金払いから、口座振り込みとなっていることが多い状況です。

ただし、この銀行振り込みは、労働者が希望する場合であって、決して強制してはなりません。ましてや、紹介事業所が求職者への口座振り込みや、振込銀行の指定を強要したりすることはもってのほかです。紹介事業者は使用者でも、使用者の代理でもありません。紹介する時点で、求職者から口座番号を聞き出すのは、ピンハネする意志があったか、労働者供給事業を行う意志があったかの、何れかの疑いがかけられます。

本来給与の支払い方法というのは紹介事業者が関与する問題ではないはずですが、使用者にサジェッションする内容としては下記のように思います。

その前にもう1度事業主に次の理解を得ておく必要があると思います。

労働基準法第24条の規定により、「賃金は労働者に対して直接その全額を支払わな

ければならない。」こととされています。

したがって、職業紹介されて、ホテルや会館に直接雇用されている配せん人に関わる賃金は、使用者である求人者が誰の手にも渡らず直接労働者である配せん人にわたすことが求められます。

そこで、直接払いを励行するためには、おおよそ次の方法が考えられます。

(1) あくまでも、使用者である求人者が配せん人に直接支払ってもらうことについて、個々の紹介事業所の説明だけでは困難であることから、協会を挙げて、求人者の団体を始めとし個々の求人者に対してもPR活動を広げて、徐々にではあっても、求人者の理解を促す。

(2) 支払い事務の「請負」業務を行い（民法632条の規定による）、使用者に成り代わり支払い代行を行う。

いわゆる、「代理受領」ではなく、「代理支払い」業務として整理して、紹介業務とはっきり区分し、勘定も別勘定として行う。

上記(1)または(2)の何れかの方法で、求人者の理解の下に行うことが望めます

(111) 既得権の撤廃が必要だと思う。

答 ご提案の通り、今日の規制改革の時代においては、既得権という概念そのものをむしろ、なくしていこうという時代なのです。できるだけ、そうした一部の国民に与えられた既成概念や既得権をなくして、誰もが参入ができ、誰もが自由に競争していこうとしている時代になっています。

この流れは今や、グローバルスタンダードであって、当然の時代の変化であろうと考えられます。

こうした意味では、今後は自由な商人がお互いに対等な立場に立って、契約の条件を決めていこうとする動きとなってきます。従って、紹介事業所においても、許可を受ければ保護され、競争原理もはたらかず、安泰な事業運営が行なえるような環境は、もう存在しません。今後とも、この流れはさらに強くなっていくことと思われます。こうしたことから、紹介事業所はさらに経営の近代化や強固な経営体質に転換していかなければ淘汰されていくことは間違いないことだと思われます。

(112) 現条件では、配せん人に呼び込めない。全体の2割は生活出来ていると思う。

答 配せん人の処遇はご提案の通り、決してよいものとはいえない状況にあります。今後とも、労働条件改善のため、協会として何ができるか、何をしなければならないかを真剣に議論していく必要があると考えています。

(113) 上限制手数料の6ヶ月の徴収期間。

答 紹介手数料には、「上限制手数料」と「届け出制手数料」の2種類があります。ご提案の件は、上限制手数料の6ヶ月間の徴収期間を撤廃するということだと思われます。

この件については、届け出制手数料を選択すれば、特段支障はないものと思われますが、特に上限制に拘る理由があればお聞かせ願いたいと考えています。

届け出制手数料であれば、上限制と同様に10、5%の手数料も可能ですし、また徴収期間の制限もかかっていません。

(114) 賃金等代行計算業務についてどうしたらよいのか。

答 紹介事業所において、紹介した求職者が求人先に雇用され、その賃金計算を委託された場合は、紹介事業とは別に区分された業務委託事業を行うということを明確にしなければなりません。

というのも、紹介事業においては手数料以外の入金があることは基本的にありえないからです。

つまり、これは業務委託事業の中で行うことを区分して、仕分けも、通帳も契約書も別に処理しなければなりません。法人であれば、定款の中に事業内容として、たとえば経理業務の請負ができるような事項を書き込んでおくことが必要です。

そこで、経理事務のうち、どこまで受託するのかを明確にしておき、例えば給与計算、賃金台帳の記帳、給与明細書の作成、源泉徴収事務、給与の支払い等の、どの事務を行うかを紹介業務契約書とは別に契約書を文書で締結して行うこととなります。その際、労働者の1人1人に通知をしておかなければなりません。

ちなみに、賃金支払い代行事務を行おうとする場合の問題点を次ぎにまとめておきましたので参考にしてください。

賃金支払い代行事務の問題点

現状において、賃金の代理支払いを行うようなケースでは、次のような整理がなされています。

- ① 請負事業者と雇用主間において、賃金支払いの「支払い事務委託」が他部門の事業とは全く別の領域で捉えられている。
その際、書面において、他部門の事業とは別件である旨を当事者間において明記することが一般的に行われる。
- ② 当該上記の委託において、賃金支払い事務に係る手数料については、他部門の事業に係る手数料とは明確に区分されている。

- ③ 賃金支払い上において事故があったときは、雇用関係による雇用主が直接労働者に賃金の支払い責任を負うものであること、及び雇用主は請負事業者に対して求償を行うことができる旨が明確にされている。
- ④ 請負事業者は、労働基準法第10条の規定に基づき、労働基準法第24条の責任を負うことになり、同条の内容を遵守し賃金支払いを行う。
- ⑤ 雇用主は、労働基準法第121条の規定に基づき、労働基準法第24条による賃金支払いの責任を負う。
- ⑥ 上記④及び⑤については上記①の契約において、書面により明確にすることが一般的。
- ⑦ 雇用主は、労働者に支払われる賃金が、代理の請負事業者から支払われるとについて、労働者自らより書面にて同意が得られている。
なお、同意を得るに当たっては、賃金支払いに事故があったときは、雇用主に対して直接賃金支払いを請求できる旨が書面で明確化されている。

(参考) 民法第632条

「請負は当事者の一方がある仕事を完成することを約し相手方がその仕事の結果に対してこれに報酬を与ふることを約するに因りてその効力を生ず。」

(請負事業は、紹介事業者の請負部門が、賃金の代行業務の仕事を確実に行います、ということ約束し、雇用主がその賃金の支払いがなされるという代行業務の結果に対して、請負代金を支払うという契約をすることで、民法上の請負事業が成立する。)

(115) 配ぜん人という呼称についてはなんとかならないか。

答 名称問題については、まず考えなければならないのは、正式名称と呼称についてです。そこで、まず正式名称ということで考えますと、これは厚生労働省で定めている「職業分類」において定められているということです。この名称を一定の見直し時期に(特に5年ごとなどとは定められていません。)、国民がその名称で一般的に理解、使用しているかとか、誤解を与えないかとか、差別用語となっていないか、などの幅広い観点から検討して、新たな名称に変更したり、削除したり、追加等の作業をしています。従って、我々業界を含めて一般的にどの名称で流布しているかは重要な要素となります。その際に、「配ぜん人紹介所」というのが圧倒的に多い中での名称変更は、まず困難と考えられます。例えば、「配ぜん人紹介所」と言う名称の職業紹介所など今はもうどこにもありません、といふように世の中が変化していれば当然にその流れになると考えられます。

一方、呼称ですが、普段「人の口」に乗っている言葉はどうか、という問題ですが、これは、配ぜん人でいえば、「サービスクリエーター」という言葉ですが、この言葉を一般的に流布させることが大事であることは論を待ちません。例えば、正式名称が「公共職業安定所」というのが呼称は「ハローワーク」ですが、これはかなり流布しています。今後こうした言葉の、流布を真剣にしていくなか否か議論する必要があります。

(116) 6ヶ月問題があるので、毎日働いている人も日々雇用としているが、こんな矛盾したことはない。6ヶ月問題は法律から削除すべきである。

答 職業紹介手数料について、求人者から徴収することができる期間は、上限制の場合においては、求人者から6ヶ月以上の雇用契約で雇用された場合には、徴収期間は6ヶ月間となっています。

ご提案の件では、6ヶ月以内の雇用契約や、6ヶ月以内の雇用契約で反復継続し雇用された場合には、更新される雇用契約のみを徴収期間の対象としますので、6ヶ月の徴収期間の制限を受けません。

さらに、日々雇用の反復更新で常用的な労働者と同等の就労をおこなっているのに、日々雇用の処遇しか受けられない、という労働者保護に対しての矛盾だと思われます。

上記の手数料の徴収期間に係わる問題と、労働者の権利とは問題が異なります。雇用契約が日々雇用であっても、反復更新され長期間常用雇用労働者的に就労している配ぜん人に対しては、当然常用雇用労働者と同等の権利が生じます。

但し、ご提案の件が反対に、6ヶ月間の手数料の徴収期限があるから、本来長期に雇用契約出来る求職者についても日々雇用契約にしなければならないとする意見であれば、求人者からは6ヶ月以上の雇用や、常用雇用の求人であったものを、日々雇用で紹介するということとなり、求人・求職条件を変えることとなりますので、紹介の手続きに慎重な注意を要します。

(117) 今までの慣習が優先となり、条件面の改善が困難。

答 永年、同一の求人者に対して職業紹介をしてくと、雇用契約上の条件を改善・緩和することは、とても大変なことです。

ただし、それが慣習となり、ややもすれば法違反の事案や、脱法行為的なものも散見されることもあります。

こうしたことから、普段から協会において課題を整理し、法改正の折りを見て、それをきっかけとして是正するとか、協会でのパンフレット等で啓発行動により、求人者の理解を得るなど、協会での普段の研究が大事になると考えられます。

(118) 手数料徴収期間の撤廃（法の中の6ヶ月の文言をなくす）

答 紹介手数料には、「上限制手数料」と「届け出制手数料」の2種類があります。ご提案の上限制手数料6ヶ月の期間をはずすということですが、届け出制手数料を選択すれば、特段支障はないものと思われますが、特に上限制に拘る理由があればお聞かせ願いたいと考えています。

届け出制手数料であれば、上限制と同様に10、5%の手数料も可能ですし、また徴収期間の制限も特にありません。

(119) 基準法は労働者に対して、安定法は紹介、派遣事業者に対しての法律。
紹介、派遣事業者に対しては双方を加味した法制化が必要だと思う。

答 労働諸法制は、それぞれの立法の趣旨が異なっており、それぞれの事象に的確に対応出来ることが求められ、人材業を一括して法律を立法するのは困難だと考えられます。

いずれにしましても、人材業を適切に経営するためにも、各法律の趣旨を熟知して対応していく必要があると考えます。

(120) 共済制度は検討の余地あり。

答 AJCCの共済制度については、最近まで当初共済制度を立ち上げた制度保険の継続により、約20年にわたり共済制度を続けてまいりました。

しかし、今般、これまでの制度保険システムより、補償内容をアップさせ、更なる充実を図ることができる自主共済制度を導入し、共済システムの変更を行いました。

今後とも、共済事業の充実については、更に会員の満足が図られるよう研究をしてまいりたいと考えています。

(121) 法的には直接払いであるが、現状は半分以上が間接払いである。
立て替え労賃の求人者の未払いに対して紹介所の代理人が欲しい。

答 お尋ねの、「立て替え労賃」ですが、この考え方による支払いは大変危険な手法です。

まず、「立て替え」ということから、① 誰が、② 誰のために、③ どのような条件の契約により、④ その立て替えた債権をどのような方法で回収するのか、⑤ 期限はいつまでか、ということを確認しておかなければなりません。

これを、契約書のない勝手な立て替え行為と言うことで考えてみると、

①は、「紹介事業者が」ということになります。

②は、「配ぜん人労働者のために」ということであり、決して「雇用主のために」ではないところを認識してください。債権回収は労働者からです。従って、回収が来ないときに、「雇用主」に払ってくださいとはいえないことに注意。

③は、法的には求人者に雇用された配ぜん人労働者に対して、給与額と同額の金銭を、無担保、無条件で贈与したことで整理されます。

- ④は、従って、労働者に対して贈与したことになり、この贈与した金額と同額の金銭を何とか回収したいという紹介事業者が、法的にではなく、「雇用主」からそのまま「配ぜん人の賃金」として横領するという形になります。
- ⑤は、無論期限なしです。

このように整理されるのは、立て替えということがどこにも立証されないからです。雇用主から「代理受領してくれ」、という請負契約が（口約束でもよい。但し間接払いであるからして違法ではあるが）あり、その雇用主から代理受領した金銭を、雇用された労働者に対して分配すれば、違法ながらも請負契約上の行為となりますが、「代理に渡してくれ」との依頼もない中で、労働者に渡した金銭は、紹介事業者が勝手に労働者にあげたもの以外の何者でもないところです。ましてや、このような代理人はたてられません。

そこで、代理支払いの方法を紹介しておきますので、これを参考にされてはいかがでしょうか。

紹介事業所の代理支払いの留意点

紹介事業所において、紹介した求職者が求人先に雇用され、その賃金計算を委託された場合は、紹介事業とは別に区分された業務委託事業を行うということを明確にしなければなりません。

というのも、紹介事業においては手数料以外の入金があることは基本的にありえないからです。

つまり、これは業務委託事業の中で行うことを区分して、仕分けも、通帳も契約書も別に処理しなければなりません。法人であれば、定款の中に事業内容として、経理業務の請負ができるような事項を書き込んでおく必要があります。

そこで、経理事務のうち、どこまで受託するのかを明確にしておき、例えば、給与計算、賃金台帳の記帳、給与明細書の作成、源泉徴収事務、給与の支払い等の、どの事務を行うかを紹介業務契約書とは別に契約書を文書で締結して行うこととなります。その際、労働者の1人1人に通知をしておかなければなりません。

別記分

- (223) 紹介先でクライアント側の会員の引き抜き、社員として働かないかと誘われ、対応に難しさを感じている。対処方法があるか。

答 まず、最も重要なことは、求職者はどの職業紹介事業所において求職することも、ど

の事業所に就職することも自由であるということを、まず理解し、この観点に立って職業紹介をすることが重要なことです。

これまで繰り返し求職と就職をおこなってきた労働者が常用労働者として雇用されることとなれば、当該労働者の雇用の安定に繋がり、労働者にとっては非常に有益な労働条件になることは間違いありません。したがって、紹介事業者はこれを阻害するような行為をおこなってはなりません。

しかし、実際そうは言っても紹介事業所にとっては、循環的に紹介をしてきた求職者がいなくなれば、求職受付手数料、紹介手数料の減収になることは避けられません。

したがって、今後の事業展開を、より求職のし易さ、魅力のある紹介事業所として、求職者から「この紹介事業所から紹介されながら働きたい」と思ってくれるような紹介事業所となり、職業紹介の取扱を増やしていくことが、最も適切な解決策になるのではないのでしょうか。

(224) 社会保険について、クライアント側から加入するように配ぜん人に話があり、これを歓迎する配ぜん人もあるが、社会保険は労働者負担分もあることから難色を示す声もある。保険加入は義務であることは承知しているが、労働者に強制的に加入を促すのは困難。対応法方位如何。

答 社会保険は、基本的に狭義の社会保険と労働保険とがあります。基本的には、一部の任意適用部分を除けば、何れも強制保険であり、労働者が一定の条件を満たせば全員加入しなければなりません。

つまり、労働者の意志の如何にかかわらず加入が義務づけられています。

また、労災保険がその保険料は全額事業主負担であるのに対して、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の場合は労働者と事業主双方の保険料負担があります。

こうしたことから、全ての保険に加入すると保険料負担が大きく、強制加入の保険でありながら労働者の側で加入したくないとする労働者もいます。しかし、そうすることは結果として雇用主が手続き違反をしてしまうこととなってしまいます。

こうした事案に対しては、やはり求人条件や雇用契約を締結するときの重要事項ともなることから、紹介事業所においては紹介する時点でよく説明をしておくことが大事になってきます。紹介してからであれば、もう雇用労働者となりますので、紹介事業所の範疇ではありません。

(225) 社会保険、雇用保険の加入についての対応如何。

答 社会保険は、基本的に狭義の社会保険と労働保険とがあります。基本的には、一部の任意適用部分を除けば、何れも強制保険であり、一定の条件を満たせば全員加入しなければなりません。

また、労災保険がその保険料は全額事業主負担であるのに対して、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の場合は労働者と事業主双方の保険料負担があります。

こうしたことから、全ての保険に加入すると保険料負担が大きく、強制加入の保険で

ありながら一部心ない事業主が加入手続きをとらないという違反事例があるようです。

AJCCとしても、こうした事案に対して、どのようにして求人条件の中に社会保険の加入を促進していくかを研究していきたいと考えています。

なお、社会保険の適用について、諸問題が発生するようであれば、事務局にお知らせ頂ければご相談したいと考えています。

(226) 紹介手数料を届け出制にしても、実質的に何も変わってないように思うが、法の規制よりも、手数料の下限を設定することは難しいか。

答 届け出制手数料は基本的に自由な経営を反映させたものであり、過渡期において、上
制限手数料と同じ手数料しか徴収できなくても、今後の経営を考えると大きな変化であ
ると考えます。

ご意見の「法の規制」はまさになくなり、今、手数料の設定が自由になったというこ
とであり、いわゆるオープン価格な訳です。

そこで、ご提案の「手数料の下限の設定」は1 紹介事業所がこれ以上おまけません、
という手数料を設定することは出来ます。

しかし、団体がその価額を決めて「競争を実質的に制限する」ような行為は禁止され
るばかりでなく、紹介事業者間で共同して設定することは、いわゆる独占禁止法に抵触
する恐れがあります。つまり、手数料は「紹介というサービス」商品の価格であり、そ
の商品の価格を団体で決定し、独占的・専売的に販売することで、市場を支配するとい
う考え方になるからです。

(227) ヘルプの不注意による損害の負担はどう対処すればよいか。

答 職業紹介をおこない、採用された配ぜん人労働者が、不注意で当該使用者の設備、施
設または備品、調度品等を損壊、損傷等をした場合、その修理、回復は誰の責任かとい
う問題は、よくご質問があるところです。

そこで、法律的な問題として整理すれば、そもそも、雇用労働者の使用者は当然に事
業主であり、その事業主であるホテル・会館・レストラン等の使用者責任は免れません。

なぜかという、業務上で使用者の指揮命令下において発生した事故ですから、その
指揮命令を行った使用者が無過失にしろ、命令上の過失にしろ、使用者の責任であり、
紹介事業者の責任は全く問題外です。勿論、その労働者の故意に起こした事故であれば、
その責任は本人の責任として整理されることは当然として、紹介事業者に問われる問題
ではありません。

この問題を、迅速に解決するためには、求人受付時に書面で整理しておくことも1つ
の方法だろうと思います。紹介の契約書を明確にしておき、紹介をするに当たって書面
で、

- | | |
|----------------|------------------|
| ① 紹介上の約束すべき事項、 | ② 手数料の支払い、徴収の事項、 |
| ③ 損害賠償の事項、 | ④ 再委託や時効に係る事項、 |
| ⑤ 契約上の遵守事項、 | |

などを盛り込んだ紹介業務の契約書を求人者と締結しておけば、お互い認識の上で安心して紹介できるのではないのでしょうか。

(228) 所得税の源泉徴収について、配せん人は甲欄か、乙欄か、又は丙欄に記入すればいいのでしょうか。

答 ご意見の通り、各会員の税務署との話の中でも、確定したものはなく、統一した見解の書類ありません。

したがって、就労先や就労日数の雇用契約だけで一概に結論が出せるものでもなく、また一方では就労実態によって見解が異なるのもまた当然のことだと考えられます。

以上から、配せん人労働者の就労実態により、ケース別に関係当局の理解を得て、税務署毎に異ならないよう、また、事業主である求人先においても混乱が生じないよう、AJCCとして必要な措置を講じることを考えていきたいと思います。

(229) 社会保険、雇用保険の加入問題についてどのように対応したらよいか。

答 社会保険は、基本的に狭義の社会保険と労働保険とがあります。基本的には、一部の任意適用部分を除けば、何れも強制保険であり、一定の条件を満たせば全員加入しなければなりません。加入することは、労働者にとって労働条件の向上がなされたとして捉えなければなりません。

また、加入する各種保険については、労災保険がその保険料は全額事業主負担であるのに対して、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の場合は労働者と事業主双方の保険料負担があります。

こうしたことから、全ての保険に加入すると保険料負担が大きく、強制加入の保険でありながら一部心ない事業主が加入手続きをとらないという違反事例があるようです。

AJCCとしても、こうした事案に対して、どのようにして求人条件の中に社会保険の加入を促進していくかを研究していきたいと考えています。

なお、社会保険の適用について、諸問題が発生するようであれば、事務局にお知らせ頂ければご相談したいと考えています。

(230) 日々紹介、日々雇用の場合において毎日の労働条件明示の対応方法如何。

答 労働条件の文書明示については、職業安定法（紹介者が求職者に）及び労働基準法（求人者が求職者に）で定められており、それぞれ紹介事業者及び求人者が求職者に対して行わなければならない事とされております。紹介所の日々雇用の紹介においても、求人者の日々雇用においても、日々雇用だからといって労働条件の文書明示が免れる訳ではありません。

また、法条文上にも、解釈にもそのことについては触れていません。ということは毎

回明示が義務であるということです。

しかしながら、労働条件が全く変わらない中において、毎日明示するのは相当困難になると考えられます。こうしたことから、明示方法について、どのように実行していくか、どのような方法であれば可能かなど、協会において研究して行きたいと考えています。

今後、そうした懸案事項を含め、研修会等で伺いながら、また、研究の結果等を会員の皆様に示して行きたいと考えています。

(231) 求職者の募集状況及び方法について

答 紹介事業所においては、求人者の開拓とともに、求職者の募集開拓が事業の全てです。

こうしたことから、いかに魅力ある開拓、募集活動をするかと言うことが大事になることは当然です。

そこで、最近の広告、チラシ等の発行価格は、企画込みで安価に作成できるようになったように思います。また、インターネットでの募集活動も見逃せません。

一方、やはり、求人者獲得や求職者募集は普段の経営がものを言うことを忘れてはならないものだと思います。口コミや評判で新しい求人者が開拓できたり、社員教育の結果、営業社員のツテで大口の求人者との契約もあります。

今後は、自由競争の人材事業はやはり2極化していくことが考えられ、こうした時期は様々な戦略を駆使していく必要があると思います。

(232) 休憩、食事について、その有無、時間はどのようになるか。

答 労働基準法第34条の規定に定めるところによると、休憩時間については、「労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。」とされています。従って、3時間の時間雇用であるとか、4時間の時間雇用では休憩時間は与えなくても差し支えないということになります。

また、8時間以上の労働時間の場合には1時間以上の休憩時間を与えなければならないこととなっています。

従って、求人条件がどのようになっているか、また、雇用時における労働条件がどのようになっているかで、休憩時間の取り扱いが異なってきます。

一方、食事時間についての規定はなく、与えても良いし、与えなくても差し支えないこととなっており、最初の雇用契約時の条件によることとなります。

(233) 就労時間30分単位から、15分、10分単位への要求。それに対応するためのコンピューターソフトの変更。

答 就労時間は、細切れにすればするほど労働者には不利益な条件となることが考えられ

ます。

ただでさえ、配ぜん人の最低就労時間は通常 4 時間とされ、1 日(8 時間労働)の就労体系でないことから、求人者側も、配ぜん人を日雇であっても普通の労働者として処遇しなければならないとする認識すらされていないのが現状ではないかと考えています。4 時間の細切れであるために起こる空き時間の考え方は、求人者にとって都合のいい雇用体系に他なりません。4 時間の就労 2 回より、8 時間就労であれば時間外で割増賃金を支払われた方がいいに決まっています。又その場合、1 時間は確実に休憩時間が付与されます。

また、宴会と宴会との間は待機時間ですから労働時間との判断となることが考えられますし、何れにしても実働だけをもって整理することは労働条件の低下に一層の拍車がかかると考えられます。

ご提案の内容は求人者からの提案でしょうか。この方式ですと、休憩時間の制限や待機時間の解釈等で、今後、求人者の意図的なものを感じます。

また、こうした管理を PCで行っているような場合には、出来るだけ内部人材をおくことをお勧めします。外部委託でソフトを作ると非常に高いものとなることが考えられます。

(234) この業界「皆で渡れば赤信号も・・・」の部分が多々ある。いつまで続けられるのか。

答 今日近代経営時代にあって、有料職業紹介事業の歴史は古く、事業運営は殆ど変更しなくてもやってこられたものだとは認識しています。こうした中であって、規制緩和や近代経営が各種事業主に浸透してくると、いろいろな面で旧態の経営方針では、齟齬が生じてくるが多くなってくると思います。

しかし、それでも「今までこれでやってこられたのだから。」という流れや、「このままで良いのか？」という指摘も殆どなく、賃金の間接払いは違反だといいいながら、未だに解消できなくても、それで業務停止された事例など聞いたこともないことから、ご意見のような疑問が寄せられるのであろうと考えています。

今日の事業経営に求められるものは、社会の利害と一致することが重要であり、社会の利害というのは、通常法律や指針、及び求人者からの要求、求職者の意見という形で何がしかの情報として整理されるものです。

こうした流れに如何に乗っていくか、如何に取り組んでいくかが、近代的センスの中での事業経営であり、近代経営に変化できるかどうかの分かれ目になると思います。求人者からも、求職者からも、行政からも、同業者からも、足下をみられないようになるための重要な戦略になるものと考えます。

AJCCとしては、少なくともこうした情報の遅れによる問題が、会員各位の事業展開の対応の拙さに繋がらないよう、研修会、講習会の開催を始め、広報、情報の迅速、的確な対応に心して行きたいと考えています。

(235) 給与の直接払いを実施するための方策如何。

答 賃金の直接払いは、労働基準法第24条の規定の、「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を払わなければならない。」というのが根拠となっています。

従って、賃金の間接払いは法の精神に反するばかりか、適正な職業紹介事業を行っていないということとなり、そのようなことが行われなければならないことは言うまでもありません。

一義的には、使用者が労働者に対して支払うことを義務づけていることから、使用者責任の範囲ですが、その違法なことを裏で引き受けている事業者もその責めを免れないところ です。

AJCCとしてもこうしたことを適正に実施するために、求人者に対するお願いだけに依存することなく、直接払いのあり方について手法の研究をし、こうした方法を確立させ、広く関係者に対し理解を求めていきたいと考えています。

(236) 有給休暇・休憩のあり方をどのように考えますか。今後実働制になる動きはありますか。

答 まず、有給休暇についてですが、通常労働者が継続して雇用されたときに付与されるものであり、雇入れの日から起算して6ヶ月以上継続して雇用された労働者に対して、10労働日の「年次有給休暇」が付与されることとなっています。その後は、勤続年数に応じて休暇日数が付加されます。

配ぜん人の場合は、日々雇用の更新という形を取ったときに、継続して雇用された労働者としての判断がなされるかどうかということです。同一求人者だけで雇用が反復継続する場合は良いのですが、他の求人者にも雇用され、例えば、1ヶ月の期間をみたときに、15日はAホテルに雇用され、6日はB会館へ雇用され、3日はCホテルに雇用されているようなケースの場合には、果たしてAホテルは自社の社員として有給休暇を付与するかというと、困難だと考えられます。

また、休憩についてですが、労働者がある程度継続して労働した場合に蓄積する心身の疲労を回復させるために、労働時間の途中に休憩時間を与えなければならないこととされています。継続して労働した場合の最低継続時間は6時間としており、その場合に最低45分間の休憩を付与しなければなりません。

配ぜん人の場合は、日雇いでも8時間労働であれば、その間に1時間の休憩時間が取得できますが、4時間単位の雇用であり、さらに次の就労場所におもむき、使用者も変わってしまう場合は、休憩時間は付与されません。

従って、雇用契約を締結する場合は、1日8時間契約の方が、休憩時間の権利は取得しやすいと思います。

次に、割増賃金の解消を図るための方策として、お尋ねのような実働制の動きですが、一般的な企業のホワイトカラー職種にもその動きはあります。しかしながら、配ぜん人に対しての裁量労働制の動きなり、そうした求人者からの動きも今のところはありません。

(参考) 労働基準法第39条(年次有給休暇)

「使用者は、その雇入れの日から起算して6ヶ月間継続勤務し全労働日の8

割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。」

労働基準法第34条（休憩）

「使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。」

（237） 協会に入っていない、又は脱会した紹介事業者との連絡または条件等の動きはどうやって処理するのですか。

答 今、人材業の差別化は顕著になってきていると思われます。こうした中であって、変化する情報を的確にキャッチして対応することは重要な戦略であると思います。

AJCCとしてはこれまでも、他団体に先駆けて多くの情報の伝達や、講習会の開催をし、会員各位の迅速な事業展開が出来るよう心がけてまいりました。今後とも会員事業所の健全な発展のための各種事業を積極的に行っていく所存です。

そこで、アウトサイダーの行動の一部に目に余るものが散見されることが問題だのご提案であると思います。会員の拡大は協会の最大関心事であり、今後とも全力を尽くして努力して参ります。

また、AJCCを脱会した元会員や未加入事業者への呼びかけとともに、情報の提供についても、加入促進の広報とともに考慮しなければならないのではないかとの声もあり、協会のあり方を検討する中で研究していきたいと考えています。

（238） 週40時間が進む中でわれわれサービスクリエイターは反対的なことをしていかなければ生き残れませんが、法的に今後の動き（流れ）を教えてください。

答 時短対策は、国策でありこれに反対することはできませんが、法定労働時間と実質的に働く実働時間の区分からいえば、一般的には法定労働時間が短くなれば、月給者の場合時給単価は上がり、また旧来の労働時間が40時間を超えていた場合は、その分時間外勤務ということになり、労働者にとっては割増賃金の対象となり、喜ばしい状況となります。

しかしながら、配ぜん人労働者は、当初から時給換算賃金であるために、求人者は時短による時給単価の積み上げもせず、むしろ不況における人件費削減対策として、週40時間を建前に配ぜん人の雇用時間を短縮する方向へ向かってきました。

配ぜん人の賃金は時給換算賃金のため、労働時間が短縮されればされるほど、賃金は減少の一途をたどり、生活が困窮します。配ぜん人の生活は、長時間労働による賃金で支えられているといっても過言ではありません。

このような事態を解決できなければ、既存の配ぜん人の配ぜん離れ、求職者の応募減少等、さまざまな問題が生じてくるものと思われます。AJCCとしても時短対策は、今後の重要な課題であることは認識しております。

また、時短の流れでいえば、週40時間の定着が進んだ折りには、更なる時短は考えられると思います（例えば、週35時間など）が、今のところそこまでの論議はありません。

（239） これからの事業運営において、必至な法的知識、理想的な運営の仕方等についての勉強会を開催して欲しい。

答 今日の実業経営は、紹介事業の展開に限らず、大きな流れとして、規制緩和の方向と、労働者保護の流れがある一方で、開かれた経営とその先にある情報公開、これと相対峙して守秘義務の強化、及び公平、公正の中での競争、権利義務関係の明確化とその延長線上での自己責任の明確化、更には人権擁護というものがあります。

これらどの課題も事業者にとってみれば重要なものばかりですが、ややもすれば課題の論点も理解していなかったり、ましてや日頃の事業活動においても、それらに注意を払っていない事業者が多いように思います。

こうした動きに的確に対応して事業を進めることが、求職者、求人者及び地域社会からの信頼も得られるものであらうと考えます。

このためには、まずこれらの流れを理解することが先決であり、そのためには各法律の動きを修得することが最も必要な手段であるといえます。ご提案の趣旨はまさに時宜にあったものと思います。

今後、協会においても、どのようにしたらこのような研修会や講習会が開催できるかを含めて研究していきたいと考えています。

（240） 配せん人の技術・知識のレベルが年々低下していると思われます。現状では各クライアントに、発注人数に対して数あわせで紹介をしているというのが殆どです。今後、経済的に向上はまだ先のことと思われますが、飲食部分においては今と、変わらないと思います。

配せんのレベル向上のためには今後、配せん人による配せん人のための技術、知識講習を導入していけるよう希望し、またHRSのような等級制度を用いることによって、仕事に対する自信や意識が向上するのではないのでしょうか。

協会が発展・向上して行くために は率先して行うことを期待します。

答 全く、その通りだと考えます。労働者の地位や賃金を上げていくためには、高度な知識、技能に裏打ちされたものが必要となりますし、又そうした自信を持って業務に就いていなければならないと思います。

今後、協会としてこの課題に真剣に取り組んで行かなければならないものと考えています。

1 つには、技能レベルが客観的に通用し、評価にも繋がるような検定制度を確立する必要があると考えられます。

2 つには、技能の知識や社会常識、労働問題に関わる専門的知識を含めて研修の導入を図る事を検討していきたいと考えています。

そのことが、結果的には、ご提案の通り、協会の発展・向上に役立つものと思われます。

(241) 配ぜん人の給与(賃金)支払いの現状及び税額の問題。

答 配ぜん人の賃金の支払いを巡っては、いろいろな議論があるところですが、基本はやはり、労働基準法第24条の規定に、「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を払わなければならない。」ということであることは否めないところです。

現状の分析が必ずしもつまびらかになっている訳ではありませんが、おおよそ直接払いと間接払いがここに来て半々といった感触でしょうか。

しかし、問題は現状ではなくて、賃金の間接払いは法の精神に反するばかりか、適正な職業紹介事業を行っていないということとなり、そのようなことが行われなければならないことが課題なのです。一義的には、使用者が労働者に対して支払うことを義務づけていることから、使用者責任の範囲ですが、その違法なことを裏で引き受けている事業者も、その責めを免れないところです。

AJCCとしてもこうしたことを適正に実施するために、求人者に対するお願いだけに依存することなく、直接払いのあり方について手法の研究をし、こうした方法を確立させ、広く関係者に対し理解を求めていきたいと考えています。

また、税金の問題は紹介事業者として、配ぜん人労働者の賃金の税金問題に本来触れてはならないものです。税額の問題と言うことは、源泉徴収に当たり、甲欄、乙欄又は丙欄のいずれに該当させるべきかという問題だと思いますが、間接払いの場合には決して対応してはならないものです。代理支払いの請負事業として行っている場合にも同様です。

この課題をクリアしないと、永遠に派遣法違反や損害賠償等の問題から解放されません。

なお、求人者に対するサジェッションとして、協会での一致した見解を持つ必要から、配ぜん人労働者の就労実態により、ケース別に関係当局の理解を得て、税務署毎に異なるよう、また、事業主であるホテル・会館・レストラン等においての混乱が生じないよう、その結果をもってAJCCとして必要な措置を講じることを考えていきたいと思っています。

(242) ホテル(求人先)での直接払いでの問題点や、本当に全て直接払いしているか。

答 賃金の直接払いは、労働基準法第24条の規定に、「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を払わなければならない。」というのが根拠となっています。

従って、賃金の間接払いは法の精神に反するばかりか、適正な職業紹介事業を行っていないということとなり、そのようなことが行われなければならないことは言うまでもありません。

一義的には、使用者が労働者に対して支払うことを義務づけていることから、使用者責任の範囲ですが、その違法なことを行っている事業者もその責めを免れないところで

あると考えられます。

こうしたことを適正に実施するために、AJCCとしてもクライアントに対するお願いだけに依存することなく、直接払いのあり方について研究をしており、こうした方法について確立すれば広く関係者に対し理解を求めていきたいと考えています。

(参考) 労働基準法第120条

「次の各号の1に該当する者は、30万円以下の罰金に処する。第23条から27条までの規定に違反した者。」

(第24条の直接払いはこの範疇に含まれる。)

労働基準法第121条②

「事業主が違反の計画を知りその防止に必要な措置を講じなかった場合、違反行為を知りその是正に必要な措置を講じなかった場合又は違反を教唆した場合においては、事業主も行為者として罰する。」

(243) 当日現金希望者の取り扱いはどのようにしているところが多いのか教えて頂きたい。

答 まず、配ぜん人労働者に係る求人条件の雇用契約期間が、日雇いによる雇用であった場合は、基本的には日々賃金を精算して支払わなければなりません。これは、日々の労務の提供に対してその対価としての賃金を日々払うのは当然のことです。

税務署が、日々雇用といいながら、日々給与を支給せず、まとめて日給月給者のように支払う方式が適用されている実態を見て、甲欄の適用を主張してくるのは、このことも起因している訳です。従って甲欄適用は仕方がないことともとれます。

本来なら、日々雇用の担保をどこかで取っておいて、労働者から申し出により、使用者に対して「預かり金」として預けておくシステムだったか否かということになります。

従って、配ぜん人労働者に対する当日の給与支給については、やはり当日支給する必要があります。この時、雇用主は締め切り日を迎えないと、そもそも賃金の締めが出来ないなどと言ってくることは十分予想されます。

また、労働者に対して、紹介事業者の責任で立て替えて支払うということはできますが、これはあくまでも雇用主にかかわりない、紹介事業者と労働者との金銭貸借の関係ですので気を付けてください。

そうしないためには、賃金の代理支払いの請負契約を締結しておかなければ債権回収は不可能ということになりかねません。

詳しくは事務局にお問い合わせ下さい。

(244) 賃金の支払いが求人側より、日程通り支払われず遅れている状態が続いている。

答 職業紹介した配ぜん人労働者の賃金について、この文面からはどのように使用者から労働者の手に支払われる場合の問題なのか分かりませんが、賃金の支払われる方法別に問題点を研究して見たいと思います。

1、合法的に賃金が労働者に対して支払われるケース

- (1) 使用者から直接、労働者に現金で支払う場合。
- (2) 労働者が使用者に対して銀行口座振り込みを希望したため、使用者が労働者の銀行口座を聞いて振り込む場合。
- (3) 使用者が労働者に了解を得た上で、使用者が指定した請負事業所に対して賃金の支払いを請け負わせて、その請負事業所から直接現金で労働者に対して支払う場合。

以上が、合法的に労働者に対して給与が労働者に対して支払われるケースの全てだと考えられます。

2、次に違法なケースで賃金が支払われる場合ですが、おおむね次のパターンであると考えられます。

- (1) 労働者から紹介事業者が、予め給与の受け取りに関する代理人の選任を受けて、紹介事業者が使用者より労働者の給与を代理人として一括受け取り、労働者に対して預かった給与を渡し、代理事業を完結する場合。

3、次に、悪質な賃金の中間搾取と疑われても仕方がないようなケースとして次の場合が考えられます。

- (1) 求職者が求職申し込みと同時に、銀行口座を聞き取り(又は求職票に書かせて)、求職者に対しては選択の余地なく、「あなたが働いたら、給与はこの口座に振り込みます。」という場合。

上記2は、労働基準法上は完全な違法ですが、民事上は代理人としての代理行為として行った行為として、整理出来ます。

それに対して、上記3は代理人の行為でもなければ、労働者本人との合意もなく、紹介事業者が勝手に決めてやっていることを宣言しているに過ぎない行為と言わざるを得ません。

(245) 求人側(長くおつきあい頂いているところ)が無許可のところを使うようになった。

答 無許可の業者については、早期に告発の手続きをなし、適正な職業紹介が行われるよう努めることとしていきたいと考えています。

そうした事例があると考えられるときはAJCC事務局に連絡頂けるようお願いいたします。

(参考) 職業安定法第64条

「次の各号の何れかに該当する者は、これを1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

1 第309条第1項の規定に違反した者

(有料職業紹介事業を、事業所毎に許可を受けること。)

2 以下省略

(246) 法律的なトラブルやクライアントに対して、それとなく分からせるには、
国にどのように話せばいいのか。

答 ご提案の趣旨は、求人者が職業紹介を受けて雇用しても、適正な雇用関係について紹介事業所の言うことを全く聞いてくれないため、求人者に理解させることは困難である、行政に介入して欲しい、ということだろうと思います。

しかしながら、求人者である企業は、通常は事業規模もかなり大きい企業等であって、当該企業等においても多くの社員を雇用しており、労働者とは何か、雇用契約、労使協定、就業規則や賃金、退職金規定などについて、一般的に紹介事業所よりも多くの場合を想定しての雇用をよく理解していることと思われます。

しかし、こと配ぜん人の雇用となると、労働者の性質が理解されていないとすれば、紹介事業所の求人の受け方、求職者への説明の仕方、紹介時の方法等に問題があるのではないかと思います。

つまり、紹介事業者の責務として、求人先から求人を受ける際に、例えば求人条件の中で「社会・労働保険の適用はされますか？」 また、「賞与は支給されますか？」 「労災保険は必ず入ってくださいね。加入していないと違反事業所となりますよ。」

などと説明されているかどうかということにかかっています。このようなことを紹介事業者が本来確認をして、それを求職者に伝えてそれで応募するか否かを聞かなければなりません、実際にはそうすることもなく、求人条件上違反事案の求人も受けていることが、求人先の意識を希薄にしているのではないのでしょうか。

今後とも、求人を受けるときに、求人条件が賃金の多寡ばかりではなく、職業紹介する立場から雇用に関する必要な事項を確認することで、求人者は紹介による雇用であることを認識することになるのではないのでしょうか。

配ぜん人労働者だけが、なぜ不当に扱われるのかということに、協会も個々の紹介事業所も真剣に考える必要があると思います。何れにしても、行政の介入だけを頼りにするのは再考する必要があるのではないのでしょうか。

(247) 紹介所が配ぜん人の賃金計算サービスの一環で行っている。

- ① 紹介所独自の計算ソフトには営業活動で特徴を打ち出していた時があったが、
- ② 過去からの慣習で行っているが、現況の経営環境では負担になっている
- ③ 直接払いの必要性から賃金計算を紹介事業所から移行したユーザーは少ない
- ④ 市販の勤怠パソコンソフトは、日々雇用計算に対応していない
- ⑤ ユーザー側に有料賃金委託契約を申出る手だてがない配ぜん人用賃金計算ソフト開発と販売を協会で検討して欲しい。

答 紹介事業所が職業紹介した配ぜん人の給与の計算事務や賃金支払いをサービスの一環で行っているという形態は、請負業務のようにも見えますが、民法上の請負契約を考えると、紹介事業者が労働基準法上の使用者責任を負っていることを理解した上で了解の下か否か、及び求人者等の事業主が本来の賃金計算、支払いの責任がある上で紹介事業者に対して請け負わせているんだという明確な意志が働いていたかどうか、この請

負事業を成立させていたかどうかの判断になります。

この2点が双方了解事項として明確であれば、契約書のない請負契約として成立していたことになります。

そこで、ご提案の配せん人の賃金計算・支払い事務等についてソフト開発して協会での配付を希望されとのことですが、まずは労働基準法第24条問題の解決をしなければならず、このことは協会としても重要かつ喫緊の課題であると考えております。従ってこの問題を先に解決し、その後の検討課題としていきたいと考えています。

(248) ユーザー側からの労働条件の見直し。

- ① 現行賃金ダウンの労働条件明示される
 - ② 配せん人の仕事離れに直結している。また、紹介事業所としては死活問題である
 - ③ 協会でのルール作りと対策を適時にしてほしい
- AJCCとして強行対応策を打ち出して欲しい。(行動で見せて)

答 まず、労働集約型業務の雇用は景気に左右されやすいことから、使用者は景気が悪くなれば、その都度労働条件を下げることで人件費コストの低減を考えてくるものです。一方、技能型の業務は人がいなければ優遇せざるを得ないため、ある程度の低下は避けられないものの、一定の待遇は受けられるものと考えられます。

そこで、今後の対応として3つほどの戦略を協会として打ち出していきたいと考えています。

- (1) まず、配せん人の技能の向上を図り、単なる労働集約型の労働者ではなく、技能労働者であるとの認識を受ける努力をしていく。協会としての技能の検定制度を確立していくことで、技能の深みを検証することや各紹介事業所においても同様な検証制度を確立することも必要です。また、何よりも、そのための教育訓練を充実する必要があります。
- (2) 配せん人の労働集約型から脱皮して、他の職業部門の紹介も併せて行うことでシェアを見直し、配せん人の紹介を減じていくことで高技能者の効率的配置を提案する。
- (3) AJCCを紹介するパンフレット等で、その存在を広くPRしていくこと等、今後は、協会の方向や、あり方など幅広く研究していくことと考えています。

そこで、求職者の労働条件問題、社会保険の課題、雇止め・解雇の問題等々種々の問題や、また紹介事業所に係わる手数料や契約問題など、その権利や条件を守っていかうとしても、今までのように個々の紹介事業所が直接個別に求人者と掛け合ったとしてもかなり困難な点が多く、これまでは求人者の出す条件を無条件で受け入れなければならない場面が多かったと思います。

こうしたことから、この様な労働問題に関する法令や処遇についてのパンフレットやリーフレットを協会名で作成し、そのまま求人者に提示出来るようにすれば、気軽にその課題のPRができると思われます。

また、協会としてのルール作りについても研究することを考えており、会員のご理解

を賜ればパンフレットで広報するなどの方法により、流布して行きたいと考えております。

協会としては、会員の健全な発展のために、こうした事業に積極的に取り組んで行きたいと考えています。

(249) 許可のない請負業者の配せん人を含むサービス業進出に対してAJCCとしての見解を出して欲しい。

答 AJCCは配せん人紹介事業の健全な発展を図る目的で団体を設立し、この趣旨に賛同する紹介事業所が会員となり、今日まで活動をしてきました。今後もこの趣旨は変わらないものです。

しかし、ご意見のように近年、求人先のニーズもあり紹介事業の許可を取得せず、請負事業として配せん人業務を行っている業者も散見されているところです。

一方には、紹介事業所自身も請負事業や労働者派遣事業を兼業しながら事業を展開しているところも多くなっています。

こうしたことから、AJCCとしても、最近の人材業務の事業展開に対応して、的確な配せん人紹介に係る健全な事業のあり方等について、部会等で研究していきたいと考えており、今後会員の意見も聞きながら人材事業の適正な発展を図っていききたいと思えます。

(250) 何もしない協会は将来自分たちの糧がなくなるが、それでいいのか対応を明確に示してください。

答 AJCCとしては、協会の会員に対する事業還元は重要な課題であると考えています。

こうしたことから、協会として今後次のようなことを考えています。

- (1) 会員の要望、意見を幅広く聞いて、その実現に努めること。また、必要な意見、要請についても厚生労働省や民紹協等の関係機関に伝えていく。
- (2) 研修会、講習会を通じて、高度な知識や判断力が経営に反映されるよう、これまでも増して研修会等の開催機会をつくる。
- (3) 人材ビジネスに関わる最新の情報伝達（助成金を含めて）を迅速、的確にお知らせし、会員の事業経営に役立てて貰う。
- (4) 業務提携や経営のあり方等を積極的に検討し、会員に図りながら推進する。

今後とも、これらの政策にご意見があれば要望、意見等なんでもお寄せ頂きますようお願いいたします。

**全国サービスクリエイター協会
アンケート Q & A 委員会**

〒105-0012 東京都港区芝大門 2 - 4 - 1 IZUMIビル5F

TEL : 03-3435-0761

FAX : 03-3435-0762

URL : <http://www.ajcc-net.gr.jp/>

E-mail : ajcc@mint.ocn.ne.jp