

医療と法律

Q&A

第27回

「職業紹介サービスの
利用に当たっての留意点」

弁護士法人 杜協同法律事務所

弁護士 伊藤 敬文

相談者：仙台杜協同クリニックの医師です。当院は看護師3名の体制で運営しているのですが、このうちの2名について結婚退職と産休が重なり、看護師1名ではどうにも回らないので、はじめて民間の人材紹介会社を利用して1名を採用しました。ところが、その看護師が、入職から1ヶ月が経過した頃に急に退職してしまいました。

当該看護師の紹介にあたっては、人材紹介会社に対して年収の35%程度の紹介手数料を支払っているのですが、これは返してもらえないのでしょうか。

弁護士：なかなか大変な状況ですね。ただ、紹介手数料の返還を求めることができるかは、人材紹介会社との契約内容によります。

契約書に、例えば「紹介手数料の返還」等の表題で、「採用決定者が入社後3ヶ月以内に、本人の都合により退職したときは、受領した紹介手数料から次に定める金額を返還する」といった規定があれば、同規定に基づいて手数料の返還を求めることができます。例えば、入社後1ヶ月以内なら紹介手数料の50%、3ヶ月以内なら25%等、紹介手数料に対する割合で返還金額を定めていることが多いかと思います。

相談者：人材紹介会社との間の契約書を改めて確認してみたのですが、そのような規定は見当たりません。

しかし、人材紹介会社の担当者の説明では、その看護師は、家庭の事情で現場から遠ざかっていたものの、病院勤務も長く十分な経験を有する方で、即戦力ということだったから採用したんですよ。それなのに、いざ入ってもらったら初歩的なミスは多いし、患者さんへの接遇もイマイチで、全く即戦力といえるレベルではなかったんです。おまけに入ってから1ヶ月程度で急に辞められて…。

紹介手数料が返ってこないなら、紹介した看護師が当院として求めるレベルになかったために損害を受けたとして、逆に賠償を求めることはできないのですか。

弁護士：お気持ちは理解できますが、なかなか難しいように思います。

今回の人材紹介は、紹介手数料を徴求しているため、職業安定法(以下「法」といいます。)の規定する有料の職業紹介事業に当たり、同法の適用を受けます(法第4条3項、第3章第1節)。法第5条の8は「職業紹介事業者は、…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に努めなければならない。」と規定していますが、文言からも分かるようにあくまでも努力義務を定めたものであり、人材紹介会社に具体的な法的義務を課したものと解することはできません。

また、人材紹介会社との契約書においても、多くの場合「人材紹介会社が適切と判断した求職者を紹介する」とか、「紹介した求職者を（求人者が）自ら選考の上、適当と認めた場合には労働者として採用する」といった形で規定されており、人材紹介会社が具体的な義務を負うような内容にはなっていません。

このように、多くの場合、人材紹介会社には、法令上も契約上も損害賠償請求の根拠となる法的な義務（違反）を見いだすことができないのです。もちろん具体的な事実関係次第というところではありますが、損害賠償請求が認められるケースはごくまれとあってよいと思います。

裁判例においても、求人者が人材紹介会社に柔道整復師の紹介を依頼し、紹介を受けた柔道整復師と雇用契約を締結したところ、その後柔道整復師法所定の欠格事由（窃盗の前科）があることが判明したため、求人者が当該柔道整復師を解雇するとともに、人材紹介会社に対して既払いの紹介手数料および解雇予告手当等相当額の損害賠償を請求したという事案で、請求が認められなかったものがあります（東京地裁平成26年12月11日判決（控訴

審））。この事案では、人材紹介会社が柔道整復師法上の欠格事由の有無を調査、確認して欠格事由のない人材を紹介する義務（違反）があるか否かが争いになりましたが、裁判所は、本件職業紹介契約においては、候補人材の欠格事由の有無について求人者から具体的な調査依頼がない以上、求人者から依頼された職位、職務条件等の人材求人情報に該当するか否かを調査、確認する義務を負うにとどまり、欠格事由の存否を調査、確認すべき義務を負うことはない、などと判断しています。

相談者：そんな…。急いで採用したのがよくなかったんですね。

それはさておき、当該看護師が辞めてしまって、また看護師が1名の状況に戻ってしまいましたので、新たに看護師を採用しなければならないのですが、求人を出してもなかなか応募がありません。このままだと忙しすぎて、今いる看護師も嫌になって辞めてしまうかもしれないので、また人材紹介会社に頼らざるを得ないでしょうか。

弁護士：昨今の人手不足を考慮すると、できるだけ広く募集をかける必要があるかもしれませんね。厚生労働省の「職業紹介事業に関するアンケート調査」（平成25年12月実施）でも、看護師の採用方法としては、民間の職業紹介事業者からの紹介は39.6%と、ハローワークに次いで多いようなので、やはり人材紹介会社は有力な選択肢だと思います。

もともと、職業紹介サービスに関しては先生も経験されたように、トラブルも多いようです。今回のようなトラブルを未然に防ぐため、平成29年の法改正により、人材紹介会社は以下の事項について、情報提供することが義務付けられています(法第32条の16第3項、法施行規則第24条の8第3項)。

- ①人材紹介会社の紹介により就職した者の数(年度ごと)
- ②①のうち、無期雇用就職者の数
- ③②のうち、就職から6ヶ月以内に解雇以外の理由で離職した者の数
- ④②のうち、③に該当するかどうか明らかでない者の数
- ⑤手数料に関する事項(手数料の種類や金額など)
- ⑥返戻金制度(短期間で離職した場合に手数料を返金する制度)に関する事項(有無や内容)

この情報提供は、厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」に掲載する方法により行われており、これにより紹介手数料の金額や、返戻金制度の有無、採用後6ヶ月以内の離職率等が分かるほか、得意とする分野等、人材紹介会社が任意で掲載する情報も記載されており、人材紹介会社を選ぶにあたってはとても参考になります。

相談者：そんなサイトがあったんですね。今回も事前に「人材サービス総合サイト」を確認し、例えば返戻金制度がある会社を利用していれば、支払った紹介手数料もある程度戻ったのかと思うと悔やまれます。

弁護士：そうですね。返戻金制度を設けることは義務とまではされていませんが、国の指針¹⁾では「有料職業紹介事業者は、返戻金制度を設けることが望ましい」とされています。国が推奨していることを踏まえると、適切な人材紹介会社は返戻金制度を設けていると思いますので、人材紹介会社を選択する際の判断材料の一つといえます。

このほか、厚生労働省では、医療・介護・保育分野における求人者が人材紹介会社を選ぶ際に参考となる「適正な有料職業紹介事業者の基準」と、それをまとめた「チェックシート」を公表しています。

さらに、厚生労働省では委託事業として、上記「適正な有料職業紹介事業者の基準」を一定割合以上満たしている人材紹介会社を、医療・介護・保育分野における「適正な有料職業紹介事業者」として認定し、公表しています。同様に、厚生労働省は委託事業として、法令遵守、採用、定着、マッチングについて一定の基準を満たした人材紹介会社を、「優良認定事業者」として認定し、公表しています。

これらのツールや情報を用いることで、効率的に適正な人材紹介会社を選定することができますので、利用してみるとよいと思います。

相談者：早速利用してみたいと思います。これで安心して人材紹介を受けられます。

弁護士：適切な人材紹介会社を選定することは大切ですが、それだけでは十分とはいえません。実際に人材紹介を受けるに当たっては、人材紹介会社との間で人材紹介に関する基本契約等を締結し、個別に求人票等を作成することが一般的かと思います。

基本契約書については、紹介手数料、返戻金制度、秘密保持、解除事由等の内容について、改めて前記「適正な有料職業紹介事業者の基準」に照らすなどして具体的に確認し、疑問点があったら契約締結前に質問して解消しておくといいです。

そのうえで、必要とする人材の要件(能力、技術、経験年数等)を、人材紹介会社に具体的に伝えることが重要です。また、万が一トラブルになった際の証拠にもなりますので、口頭ではなく、求人票などの書面や、電子メール等を用いて、具体的な労働条件と合わせて、人材紹介会社に伝えるようにしましょう。

さらに、実際に人材を紹介されたら、人材紹介会社任せにするのではなく、入念に面接を行い、こちらが求める能力や技術等を有しているのか、職場に順応できそうかなどを確認することも重要です。また、求職者側からみたミスマッチ・早期離職を防止する観点からは、職場の雰囲気や就業規則、福利厚生等の情報提供を十分に行うことも有効だと思えます。

◆ このQ&Aから何を学ぶか ◆

- ①人材紹介会社から紹介を受けた人材にミスマッチや早期退職が生じても、人材紹介会社に対する損害賠償請求は難しいことが多い。
- ②トラブルを未然に防ぐためには、「人材サービス総合サイト」等のツールを利用して、適切な人材紹介会社を選定したうえで、求める人材の要件や労働条件を、できるだけ具体的に、書面等を用いて明示することが重要である。
- ③実際の人材の選定にあたっては、自ら入念に面接を行い、求める能力や順応可能性等を確認するとともに、求職者に対して十分な情報提供を行うことが有効である。

i) 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(平成十一年労働省告示第四百十一号・最終改正令和六年厚生労働省告示第三百十八号)