

様式第五（第6条関係）

規制について規定する法律及び法律に基づく命令の規定に関する照会書

2020年10月19日

経済産業大臣 梶山 弘志 殿

東京都港区白金台五丁目12番7号
ウオンテッドリー株式会社
代表取締役 仲 暁子

産業競争力強化法第7条第1項の規定に基づき、実施しようとする新事業活動及びこれに関連する事業活動に関する規制について規定する下記4. に掲げる法令の規定の解釈並びに当該新事業活動及びこれに関連する事業活動に対する当該規定の適用の有無について、確認を求めます。

記

1. 新事業活動及びこれに関連する事業活動の目標

(1) 事業目標の要約

当社は、給与、勤務時間、勤務場所等の労働条件ではなく、企業のミッション、カルチャー、バリュー等を軸として、求職者（以下「ユーザー」という）と求人者（以下「募集企業」という）のマッチングを行うオンライン人材サービス（以下「本サービス」という）を提供している。本サービスでは、募集企業自らがユーザー向けの募集記事（以下「募集記事」という）を作成する仕様となっており、募集記事には、募集企業のミッション、カルチャー、バリュー等の記述のほか、社内写真や社員のアイコン等が表示される仕組みになっている。2020年7月時点において、本サービス上の募集記事の数は約55,000点である。

ところで、本サービスのユーザーは、本サービスが備えるキーワードで募集記事を検索できる機能（以下「キーワード検索機能」という）を利用することで、ユーザー自ら明示的かつ客観的に検索条件を設定し、自分に興味のある募集記事を絞り込むことができる。しかしながら、キーワード検索結果に表示される募集記事の表示順は、同一キーワードであればユーザーにかかわらず同一の表示順序となっており、ユーザー毎の過去の閲覧傾向を反映したものとはなっていない。そのため、各ユーザーが自分に興味のある募集記事に瞬時に辿り着けない場合があり、ユーザーと募集企業間のマッチング件数の最大化を阻害している。

そこで、一定のアルゴリズムのもと、当該ユーザーの過去の募集記事の閲覧傾向の分析結果又は当該ユーザーと同一若しくは類似の閲覧傾向・属性（職種等）を有する他のユーザーの閲覧傾向の分析結果を踏まえて、閲覧可能性の高い募集記事を抽出し、各ユーザー毎に募集記事の表示順序をパーソナライズする機能（以下「新機能」という）を導入することで、ユーザーと募集企業間のマッチングの機会をより増やしたいと考えている。

(2) 生産性の向上又は新たな需要の獲得が見込まれる理由

「新たな役務の開発又は提供」及び「役務の新たな提供の方式の導入」に該当する。

従前の方法とは異なる方法で、募集記事を提供することで、ユーザーと募集企業双方に対し、より一層効果的なマッチングの機会を提供することができる。これまでキーワード検索をしたユーザーは、他のユーザーと同一の表示順序で募集記事を閲覧していたため、必ずしも自分の興味のある募集記事が最上位に表示されるとは限らず、自分の興味のある募集記事が出てくるまで募集記事の一覧画面をスクロールし続ける必要があった。そのため、ユーザーが興味のある募集記事を見つける前に、本サービスから離脱してしまうケースが散見された。しかし、ユ

ユーザー毎の過去の閲覧傾向に基づいた募集記事を優先的に表示させることで、各ユーザーが興味のある募集記事をすぐに発見できる可能性が高まり、ユーザーと募集企業とのマッチングの機会がより増えることが期待される。

【需要獲得見込み】

月間ユーザー閲覧数： ██████████

月間ユーザー応募数： ██████████

2. 新事業活動及びこれに関連する事業活動の内容

(1) 事業実施主体

本サービス提供事業者： 当社

本サービス利用者： ユーザー

(2) 事業概要

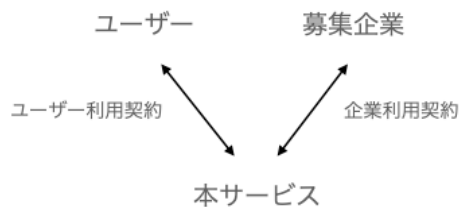
<事業の流れ>

(①～④はこれまでの本サービスの提供方式と同一)

- ① 募集記事の閲覧を希望するユーザーは、本サービスに登録をし、当社とユーザー利用契約（以下「ユーザー利用契約」という）を締結する。
- ② 募集記事の掲載を希望する募集企業は、当社と本サービスの企業利用契約（以下「企業利用契約」という）を締結する。
- ③ 当社と企業利用契約を締結した各募集企業が、募集記事を作成し本サービス上で公開する。
- ④ ユーザーは、キーワード検索機能を利用し、表示される募集記事を絞り込む。
- ⑤ 当社は、各ユーザーの過去の閲覧状況を踏まえて、各ユーザーごとに閲覧可能性の高い募集記事を分析し、各ユーザーに対してこれらの募集記事を優先的に表示する。ただし、当社は、自らの判断により当該記事の内容の加工や提供先の選別を行わず、各ユーザーは、募集記事の検索結果一覧画面をスクロールし続けることで、検索したキーワードに関連するすべての募集記事を閲覧できる状況にある。

<事業フロー図>

(①②ユーザー利用契約、企業利用契約)



(④⑤キーワード検索機能及び検索結果表示画面)

検索ワード iOSエンジニア

職種：コーポレート
採用タイプ：中途採用
業務：法務



(3) 新事業を実施する場所
オンラインで実施（当面は日本に限る）。

3. 新事業活動及びこれに関連する事業活動の実施時期

4. 解釈及び適用の有無の確認を求める法令の条項等

職業安定法
(定義)

第4条第1項 この法律において「職業紹介」とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすることをいう。

5. 具体的な確認事項

本照会書2. (2) 記載の当社の新事業における⑤記載の新機能を用いた本サービスの提供行為が、職業安定法第4条第1項に規定する「職業紹介」に該当するか。

<当社の考え>

(1) 結論

新機能を使った本サービスの提供行為は、「職業紹介」には該当しない。

(2) 「職業紹介」の定義

職業安定法第4条第1項において、「職業紹介」とは、「求人及び求職の申込を受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立のあっせんをすること」とであると定義されている。

また、インターネット上で行われる求人情報・求職者情報については、厚生労働省が公表する「民間企業が行うインターネットによる求人情報・求職者情報提供と職業紹介との区分

に関する基準」(以下「厚労省基準」という)において、「提供される情報の内容又は提供相手について、あらかじめ明示的に設定された客観的な検索条件に基づくことなく情報提供事業者の判断により選別・加工を行うこと」(厚労省基準Ⅲ 1)、「情報提供事業者から求職者に対する求人情報に係る連絡又は求人者に対する求職者情報に係る連絡を行うこと」(厚労省基準Ⅲ 2)、「求職者と求人者との間の意思疎通を情報提供事業者のホームページを介して中継する場合に、当該意思疎通のための通信の内容に加工を行うこと」(厚労省基準Ⅲ 3)のいずれかに該当する場合は、「職業紹介」に該当するとされている。さらに、「Ⅲのほか、情報提供事業者による宣伝広告の内容、情報提供事業者と求職者又は求人者との間の契約内容等から判断して、情報提供事業者が求職者又は求人者に求人又は求職者をあっせんするものであり、インターネットによる求人情報・求職者情報提供はその一部として行われているものである場合には、全体として職業紹介に該当する。」とされている(厚労省基準Ⅳ)。

(3) 新機能の職業紹介該当性

本サービスは、インターネット上にて募集記事を掲載することにより、本サービスのユーザーに対して求人情報を提供するものであるから、厚労省基準にいう「インターネットによる求人情報・求職者情報提供」に該当する。そこで、以下では、厚労省基準充足性の検討を中心に、新機能を用いた本サービスの提供が、職業安定法第4条第1項の「職業紹介」に該当するかを検討する。

(a) 厚労省基準Ⅲ

新機能を用いた募集記事の提供においては、一定のアルゴリズムのもとで各ユーザーの過去の閲覧状況を分析し、各ユーザーに対して閲覧可能性の高い募集記事から順に表示が行われる。しかし、これらは、あくまでも募集記事の表示順をユーザー毎に変更するものに過ぎず、ユーザーは依然として自ら検索したキーワードに関連する全ての募集記事を閲覧できる状況にあるから、特定の募集記事のみを取り出して提供するものではなく、当社において募集記事に何らかの加工を加えるものでもない。また、特定のユーザーのみに対して特定の募集記事を提供するものではなく、募集記事は全てのユーザーに対して閲覧できる状況にある。したがって、「提供される情報の内容について又は提供相手について、あらかじめ明示的に設定された客観的な検索条件に基づくことなく情報提供事業者の判断により選別・加工を行う」(厚労省基準Ⅲ 1)ものではない。

また、本サービスの募集企業と募集記事に対して応募をしたユーザーは、本サービス上のチャット機能を利用することにより連絡を取ることができるが、当社は当該通信に対して一切関与することはなく、その内容を加工することもない(厚労省基準Ⅲ 2・3)。

(b) 厚労省基準Ⅳ

当社は、本サービスを利用するユーザー及び利用企業に対して、雇用契約の成立をあっせんする旨の宣伝活動を行うことはない。また、ユーザー利用契約に基づきユーザーに提供する内容及び企業利用契約において募集企業に提供するサービスの内容は、上記2(2)「事業概要」記載の内容に限られ、当社が本サービスを利用するユーザーと利用企業に対して、雇用契約の成立をあっせんすることもない(厚労省基準Ⅳ)

(c) その他

その他、本サービスにおいては、求人者と求職者との間をとりもって雇用関係の成立が円滑に行われるように第三者として世話をすることは一切行われない。

(d) 結論

以上より、新機能を用いた本サービスは、職業安定法第4条第1項にいう「あっせん」に該当する行為がないため、同項の「職業紹介」には該当しない。

6. その他 特になし

以上