

# On the Private Employment Agencies in the Present United Kingdom

|       |                                                                                             |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| メタデータ | 言語: jpn<br>出版者:<br>公開日: 2017-10-03<br>キーワード (Ja):<br>キーワード (En):<br>作成者:<br>メールアドレス:<br>所属: |
| URL   | <a href="http://hdl.handle.net/2297/18318">http://hdl.handle.net/2297/18318</a>             |

# イギリスにおける民営職業紹介事業、 労働者派遣事業の現状

伍 賀 一 道

## 目 次

- I. はじめに
- II. 労働市場における民営職業紹介事業および労働者派遣事業の位置
  - 1. 求人方法
  - 2. 求職方法
- III. 民営職業紹介事業および労働者派遣事業に関する法制度
  - 1. private employment agencies の発展と法制
  - 2. 1973年法の制定と内容
- IV. 民営職業紹介事業および労働者派遣事業の全体的特徴
  - 1. 免許取得者数の年次別、種類別、地域別特徴
  - 2. 売上高、利益
  - 3. private employment agencies の類型
  - 4. 規模別特徴
  - 5. private employment agencies の労働者
- V. private employment agencies (民営職業紹介、労働者派遣企業) の具体的事例
  - 1. 大企業 A 社 (調査時期: 1992年 9 月)
  - 2. 大企業 B 社 (調査時期: 1994年 3 月)
  - 3. 中小業者 C 社 (調査時期: 1994年 2 月)
- VI. 民営職業紹介事業、労働者派遣事業をめぐる新たな動き
  - 1. private employment agencies の免許制度の廃止
  - 2. 公的職業紹介所 (Jobcentre) と private employment agencies との協力関係の新段階
- VII. まとめ
  - 1. 民営職業紹介事業の問題点
  - 2. 労働者派遣事業の問題点

## I. はじめに

1994年6月に開催されたILO第81回総会では有料職業紹介事業を規制しているILO96号条約の見直しに着手することを決定した。この総会に向けて提出されたリポートは、新たに Shared Labour Market Model を提起して以下のように述べている。

今や、民営職業紹介事業にたいする禁止措置は放棄すべきだろう（ILO96号条約、88号条約および83号勧告の修正）。問題は、民営職業紹介事業の活動が私的利潤のみを追求するのではなく、公的利益の優先と調和するものになるように労働市場組織のモデルを構築することである。Shared Labour Market Management の全体的目標は、労働市場が公的職業紹介事業あるいは民営職業紹介事業のいずれか単独で機能している場合よりも、より効率的に機能しうるようにすることである。

公的職業紹介事業と民営職業紹介事業のいずれか一方の犠牲で片方が成長するのではなく、むしろ労働市場のそれぞれの当事者の利益に応えるために、それぞれの活動の積極的な効果を維持、発展させることが重要である。Shared Management Model は、公的セクターと民間セクターの両者がそれぞれ自身の役割を自覚し、相互の役割を認めて行動するような、積極的共存のモデルとして定義できよう<sup>(1)</sup>。

職業紹介事業に関してILOがこのような方向転換を提起するに至った背景には、数年前からの西欧諸国における職業紹介事業の民営化、規制緩和と推進の動きがある。従来、職業紹介事業における規制が厳しかったスウェーデンやドイツでも1990年代に入ってあいついで労働者派遣事業や民営職業紹介事業が合法化されている<sup>(2)</sup>。西欧諸国のなかで職業紹介事業の分野において最も規制緩和を推進し、労働市場における弾力化のリーダー的役割を果たしているのはイギリスである<sup>(3)</sup>。そこで小論ではイギリスにおける民営職業紹介事業および労働者派遣事業の現状と問題点について、1992年から94年にかけて数回実施した民営業者にたいする事例調査をも含めて明らかにしたい。わが国のこれまでの研究ではイギリスの民営職業紹介事業や労働者派遣事業に関する法制度の紹介は行われているが、これらの事業を営む個別企業レベルまで包括した調査研究は行われてこなかったように思われる。

## II. 労働市場における民営職業紹介事業および労働者派遣事業の位置

今日、イギリスにおける求人、求職の方法としては、新聞広告<sup>(4)</sup>や雑誌広告<sup>(5)</sup>、知人の紹介、企業への直接的コンタクト、公的職業紹介所（Jobcentre）の利用、それに民営職業紹介業や労働者派遣事業の利用などさまざまな形態がある。これらのなかで民営職業紹介業や労働者派遣事業はいかなる位置を占めているのだろうか。

### 1. 求人方法

表1は、企業が求人の際に最初にどのような組織にコンタクトをとったかについて（求人方法）、イギリス雇用省（Department of Employment）職業紹介部門研究チームが1992年に調査した結果である<sup>(6)</sup>。これによると全体7134件のなかのちょうど半数が地方新聞に広告を掲載しており、公的職業安定所（Jobcentre）は2512件（35.2%）、民営職業紹介企業は991件（13.9%）であった。これを職種別に見ると（表2）、公的職業紹介所（Jobcentre）を利用して求人を行った企業と、民営職業紹介業者をとおして求人活動をした企業とで職種に明らかな相違が見られる。すなわち、前者では単純・不熟練職が30%、生産・組立て職が24%、事務職・秘書が24%であるのに対し、後者では事務職・秘書の36%を筆頭に、専門職18%、専門職補助・技術職16%などが目立つ。この調査結果の限りでは、公的職業紹介所を利用するのは、生産工程の非専門職を求人する場合が多く、他方、民営職業紹介業者の利用は事務職、専門職の求人の比重が高いという特徴が浮んでくる<sup>(7)</sup>。私が実施した民営職業紹介業者（労働者派遣事業を兼営）にたいする聞き取り調査（V章参照）でも同様の指摘を受けた。

表1 企業が求人の際に最初にコンタクトを取った相手（求人方法）（1992年）

|               |              |
|---------------|--------------|
| 地 方 新 聞       | 3631 (50.9)  |
| 公 的 職 業 紹 介 所 | 2512 (35.2)  |
| 民 営 職 業 紹 介 業 | 991 (13.9)   |
| 合 計           | 7134 (100.0) |

（出所）雇用省 The Employment Service, Business Strategy Unit による調査結果。

表2 求人の際に最初にコンタクトを取った相手（求人方法）の職種別内訳

|            | 地方新聞  | 公的職業紹介所 | 民営職業紹介業 |
|------------|-------|---------|---------|
| 単純，不熟練職    | 20%   | 30%     | 2%      |
| 生産，組立て職    | 16    | 24      | 7       |
| 販売職        | 4     | 7       | 9       |
| 保安，個人サービス職 | 10    | 8       | 1       |
| 技能，熟練職     | 7     | 6       | 1       |
| 事務職，秘書     | 26    | 24      | 36      |
| 専門職補助，技術職  | 12    | 1       | 16      |
| 専門職        | 3     | *       | 18      |
| 経営・管理職     | 2     | 1       | 9       |
| 合 計        | (100) | (100)   | (100)   |

(出所) 表1に同じ。

表3 求人の際に最初にコンタクトを取った相手（求人方法）別の時間当り賃金

| 時間当り賃金   | 地方新聞        | 公的職業紹介所     | 民営職業紹介業    |
|----------|-------------|-------------|------------|
| 4ポンド未満   | 47%         | 69%         | 13%        |
| 4～7.49   | 43          | 28          | 32         |
| 7.5～9.99 | 7           | 2           | 29         |
| 10ポンド以上  | 2           | —           | 26         |
| 合 計      | 100 (3502件) | 100 (2492件) | 100 (967件) |

(出所) 表1に同じ。

こうした特徴は採用する労働者の賃金水準が求人方法によって明確に異なるという事実にも反映している。表3が示すように公的職業紹介所に最初にコンタクトを取った場合の時間当り賃金は4ポンド以下が69%も占めているのに対し、民営職業紹介業の場合には反対に7.5ポンド以上が過半数を越えている。このことは、民営職業紹介業の場合には賃金水準の高い労働者を斡旋した方が求人企業から獲得できる手数料も高くなるために、高給の労働者の職業紹介に傾斜しがちになることを物語っている。

## 2. 求職方法

次に、求職方法として民間業者（民営職業紹介事業、労働者派遣事業）は

どのような位置を占めているだろうか。

1990年にイギリス人口統計局 (OPCS, Office of Population Censuses Surveys) が実施した調査のなかで失業者の求職方法に関するものがある<sup>(8)</sup>。これによれば、求職方法として最も多いのは「新聞・雑誌の求人広告を調べる」(82%)で、以下、「友人・親戚に依頼する」(63%)、「公的職業紹介所に行く」(56%)、「新聞・雑誌の広告に応募する」(51%)、「使用者にコンタクトをとる」(42%)、「民間業者を利用する」(23%)、「テレビの求職番組を利用する」(10%)などと続いている(複数回答)。すなわち失業中の求職者の4分の1近くが何らかの形で民間業者を利用していることがわかる。同様の調査が89年にも行われており、この時には「民間業者を利用する」失業中の求職者は16%であったから増加傾向がうかがえるが、その後 OPCS はこの種の調査を行っていない。

しかし、失業者の主要な求職方法になると、民間業者(民営職業紹介事業、労働者派遣事業)の利用者はかなり少なくなる。1989年の労働力調査(Labour Force Survey)によれば、16歳以上の失業者198万人の求職方法のなかで「公的職業紹介所(Jobcentre)を訪れる」と「新聞の求人広告欄を調べる」がそれぞれ30%強を占めているのにたいし、「民間業者に登録する」というのはわずか1%台にとどまっている<sup>(9)</sup>。

失業者に限定しなければ、民間業者を利用する者の比率は幾分上昇する。1991年版労働力調査をもとにした Jayne Harrison (イギリス雇用省職業紹介部門研究員)の研究によれば、調査時点で約16万7000人が求職の主要な手段として民間業者を利用していた。この中には有職の求職者と失業中の求職者の両方が含まれるが、これは全求職者の4%に相当する。1984年時点では求職の主要な手段として民間業者を利用した者が7万7000人(全求職者の2%)であったので、それと較べると倍増したことになる<sup>(10)</sup>。

Jayne Harrison は民間業者(private employment agencies)の利用者について詳細に分析を行い、以下の特徴を指摘している。

- 民間業者の利用者は求職者全体と比べ教育レベル上の資格が高い<sup>(11)</sup>。
- 仕事の制約となるような健康上の問題や障害をもつ者は少ない。
- 求職者一般と比較して就業中の者の比率が高い。失業給付の受給者は民間

業者利用者の23%のみである（求職者全体では37%が失業給付の受給者）。

○求職期間は民間業者の利用者の方が短く、72%が半年未満で就職している（求職者全体では57%）。

○求職者の現在の職業（現在就業中のもの）または前職の職業（現在失業中の者）を、民間業者の利用者と求職者一般で比較してみると、前者は、事務職・秘書、管理職、専門職の比率が高い（表4）

以上の事実から次のようなことがうかび上がってくる。失業者が最も利用しているのは新聞・雑誌の求人広告および公的職業紹介所（Jobcentre）であって、民間業者については4分の1近くの失業者が利用はしているが、主要な手段としてではない。失業者は失業手当の給付を受けるために定期的に公的職業紹介所を訪れなければならないという制度的事情もこの調査結果に影響していると思われる。それゆえ有職者で転職を希望して求職活動をしている者も含めると民間業者の利用者はやや増加する。

事務職・秘書、管理職や専門職を希望する失業者は他の職種の求職者よりも民間業者の利用者が相対的に多い。今後、サービス産業の肥大化、製造業の比重の低下が進行するにともなって、製造工程のブルーカラーが減少するならば次第に民間業者の利用者の比率は増加するものと見込まれる。

表4 求職者の現在または前職の職業（民間業者の利用者と全求職者の比較）

| 現職または前職    | 民間業者の利用者       | 全求職者             |
|------------|----------------|------------------|
| マネージャー・管理職 | 18%            | 8%               |
| 専門職        | 11             | 6                |
| 専門補助職・技術職  | 13             | 7                |
| 事務職・秘書     | 29             | 15               |
| 熟練関連職      | 9              | 18               |
| 人的、保安サービス職 | 5              | 10               |
| 販売職        | 7              | 9                |
| プラント、機械運転工 | 4              | 13               |
| その他        | 3              | 13               |
| 合 計        | 100 (156,814人) | 100 (3,201,613人) |

（出所）Jayne Harrison, *Private Employment Agencies (Research and Evaluation Branch, Report No.72)*, Employment Service, 1992, Table 6.

なお、民間業者を利用している求職者の比率は、地域によってかなり異なっている。先に見た1991年労働力調査によれば、ロンドンを含む South East 地域では求職者の9%が民間業者を主に利用している。ところが、South Yorkshire では1%以下であった。このことは民間業者の店舗展開がロンドンなどの大都市地域に集中していることとも大いに関係している。失業率の高いイギリス北部には民間業者の店舗が相対的にも絶対的にも少ないため、これらの地域では失業者は主要な求職手段として公的職業紹介所 (Jobcentre) に頼らざるをえないのが現実である。

### III. 民営職業紹介事業および労働者派遣事業に関する法制度

次に、イギリスにおける民営職業紹介業や労働者派遣事業にたいする法制度の概略を示しておきたい。

#### 1. private employment agencies の発展と法制

民間業者による職業紹介事業の歴史は古く、中世にまでさかのぼる<sup>(12)</sup>。しかし労使関係論の関心からは1880年代以降、新組合運動の高揚に対抗してストライキに備えて経営者側によって組織された種々の労働力供給組織が注目されている。このような民間業者による労働力の供給はしばしば中間搾取をとめない、またスト破りなどの不当労働行為に利用されたため、労働組合はこれらの業者を敵視し、行政当局もこれら民間業者にたいする対応を迫られた。今世紀の初頭、ベヴァリッジら (William Beveridge) は職業紹介制度と失業保険制度を車の両輪とみなし、公的機関による職業紹介制度を設けるよう奔走した。この努力は1909年の職業紹介所法に結実する<sup>(13)</sup>。だが、この法律は民営業者による職業紹介事業を禁止するものではなかったこともあって、公的職業紹介所と並行して各種の民営職業紹介組織 (private employment agency) が発展していった。すでに19世紀には家事サービスを扱う業者が存在したが、20世紀に入ると家事サービスの業者から発展してケータリング労働者の斡旋を行う業者が登場した<sup>(14)</sup>。1920年代には芸能分野の俳優や各種労働者を斡旋する民営業者にたいする規制が問題となった<sup>(15)</sup>。

第2次大戦後、資本が女性を事務労働分野で活用するようになると、彼ら

を斡旋する業者が増加していく。ところが、これら民間業者による職業紹介事業や労働者派遣事業を規制する全国レベルの法制度は1973年の Employment Agencies Act まで待たなければならなかった。しかし、これ以前には規制が全くなかったというわけではない。ロンドン地区 (the London County Council) ではすでに1921年には独自の制度を設けて民間業者を規制していたのである<sup>(16)</sup>。

## 2. 1973年法の制定と内容

1973年法は1975年の雇用保護法 (Employment Protection Act) によって修正され、1976年の民営職業紹介および労働者派遣事業規則 (Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations) の制定を経て同年に施行された。これらの法律および規則によって定められているイギリスの民営職業紹介事業および労働者派遣事業の主な制度的特徴は以下のとおりである。

①イギリスでは民営職業紹介事業および労働者派遣事業のいずれも合法化されており、民間業者は同一事業所内で両者を同時に営むことができる。これは、スウェーデン (1993年7月に合法化) など、他のいくつかの西欧諸国でも見ることができる。なお、Employment Agencies Act では民営職業紹介事業を Employment Agency、労働者派遣事業を Employment Business と呼んでいる。

民営職業紹介事業の場合は、求人企業にたいして求職者を紹介し、雇用契約が成立したならば一定の手数料を求人企業に課する。手数料の中には、a. 管理事務経費 (経営管理スタッフの人件費、電話代、機器購入経費など)、b. 広告代、c. 募集・訓練経費、d. 事務所家賃、e. 税金などのコストおよび利潤が含まれる。労働者派遣事業の場合は、自社に登録している労働者を派遣先企業に派遣し、派遣代金を派遣先企業から徴収する。派遣代金の中には、派遣労働者の賃金、税金、国民保険の保険料、福利厚生費などに加えて民営職業紹介事業の手数料を構成しているのと同様のコストおよび利潤が含まれる。

なお、小論では煩雑さを避けるために、民営職業紹介業を経営する業者と労働者派遣事業の業者 (派遣元企業) とを合せて呼ぶ場合には private employment

agencies (又は民間業者) と総称することにする<sup>(17)</sup>。

## ②免許制度

民営職業紹介事業や労働者派遣事業を営むためには雇用省 (具体的には Employment Agency Licensing Office) に申請して免許を取得しなければならない。民間業者の多くはこれら両事業の免許を同時に取得している (表 5 参照)。免許は 1 年間有効で、毎年更新する必要がある。免許取得に必要な費用は 114 ポンドで (1994 年時点)、この額は 1982 年以降すえおかれている。

## ③業種の制限

船員、看護婦、助産婦は Employment Agencies Act および関連規則か

表 5 民営職業紹介業、労働者派遣事業の免許取得業者数の年次別推移

| 会計年度    | 民営職業紹介業のみ | 労働者派遣事業のみ | 両 方    | 合 計    |
|---------|-----------|-----------|--------|--------|
| 1976/77 | —         | —         | —      | 3,991  |
| 1977/78 | 1,734     | 281       | 3,321  | 5,336  |
| 1978/79 | 1,893     | 348       | 3,759  | 6,000  |
| 1979/80 | 2,073     | 375       | 4,312  | 6,760  |
| 1980/81 | 2,012     | 387       | 4,388  | 6,787  |
| 1981/82 | 1,966     | 343       | 4,270  | 6,579  |
| 1982/83 | 2,022     | 328       | 4,268  | 6,618  |
| 1983/84 | 1,953     | 305       | 4,761  | 7,019  |
| 1984/85 | 2,240     | 345       | 5,245  | 7,830  |
| 1985/86 | 2,337     | 352       | 6,311  | 9,000  |
| 1986/87 | 2,777     | 399       | 7,176  | 10,352 |
| 1987/88 | 3,176     | 423       | 8,170  | 11,769 |
| 1988/89 | 3,825     | 503       | 9,809  | 14,137 |
| 1989/90 | 4,592     | 678       | 11,267 | 16,537 |
| 1990/91 | 4,790     | 748       | 11,655 | 17,193 |
| 1991/92 | 4,394     | 728       | 10,522 | 15,644 |
| 1992/93 | 4,100     | 780       | 9,542  | 14,422 |
| 1993/94 | 4,185     | 845       | 9,452  | 14,482 |

(注) 1) 「両方」とは民営職業紹介業と労働者派遣事業の両方の免許取得業者を意味する。

2) 数字は各会計年度の末 (3 月末) のものである。

(出所) イギリス雇用者部内資料より作成。

ら除外されている。看護婦の職業紹介、労働者派遣事業は別の法制によって規制されている（England および Wales については the Nurses Agencies Act 1957, Scotland については the Nurses (Scotland) Act 1951）。

#### ④手数料

民間業者は求職者や派遣労働者から手数料を徴収してはならない（ただし、芸能関係やモデルはこの規制から除外されている）。求人企業や派遣先企業にたいする手数料の額や率については規制されていない。

#### ⑤取締り

法律の遵守を監視するために監督官（inspector）制度が設けられている。法律・規則にたいする違反がある場合には免許を取り消したり、申請を拒否

表6 民営職業紹介事業、労働者派遣事業の免許申請拒否・免許取消し件数の推移

| 年    | 免許取得業者数 | 免許申請拒否 | 免許取消し |
|------|---------|--------|-------|
| 1977 | 5,057   | 10     | —     |
| 1978 | 5,896   | 4      | 1     |
| 1979 | 6,550   | 2      | —     |
| 1980 | 6,990   | 3      | —     |
| 1981 | 6,645   | 5      | 2     |
| 1982 | 6,624   | 7      | —     |
| 1983 | 6,950   | 3      | —     |
| 1984 | 7,668   | —      | —     |
| 1985 | 8,499   | 1      | —     |
| 1986 | 9,984   | 3      | 1     |
| 1987 | 11,379  | 3      | 2     |
| 1988 | 13,541  | —      | —     |
| 1989 | 16,023  | 5      | —     |
| 1990 | 17,227  | 3      | —     |
| 1991 | 15,887  | 5      | 1     |
| 1992 | 14,701  | 3      | 2     |
| 1993 | 14,482  | 1      | —     |
| 累 計  |         | 58     | 9     |

（注）表5と比較し、免許取得業者数が異なるのは、暦年と会計年度との相違と思われる。  
 （出所）House of Commons, Official Report, Parliamentary Debates (Hansard), Vol. 237 No. 43, 7 February 1994, HMSO. p. 75.

することがある(表6)。なお、監督の実態について、雇用省の Employment Agencies 担当課長は私にたいし以下のように説明した(1994年3月2日調査)。

新規に免許を取得した業者にたいしては通例、調査を実施する。どの程度  
のリスクがあるのか判断し、リスクの大きいとみなした事業所には、半年に  
1 回程度訪問調査する。Manpower 社のように健全な営業をしている事業所  
には調査に行かない。もっぱら苦情の通報があった場合に調査を実施する。  
四半期当り、全国で1200～1500件を訪問調査している<sup>(18)</sup>。

#### ⑥労働者派遣事業に関する事項

○派遣元企業は自社の派遣労働者が派遣先企業で直接雇われるようになる  
ことを禁止または制限してはならない。

○派遣先企業が派遣元企業にたいして派遣代金を支払わないことを理由に、  
派遣元企業は派遣労働者に賃金支払いを拒否してはならない。

○労働争議中の企業にたいし、当該企業の労働者の代替手段として派遣労働者  
を派遣してはならない。

○ある企業で過去に直接雇われていた労働者については、退職後6ヵ月以内  
は当該企業に派遣労働者として派遣してはならない。

○労働衛生安全法 (The Health and Safety at Work Act, 1974) の規定により派遣労働者の安全衛生の責任については、就労先 (派遣先企業)  
が負わなければならない。

### IV. 民営職業紹介事業および労働者派遣事業の全体的特徴

前項で見たような法制度のもとで、private employment agencies (民間業者) はどのように営業しているだろうか。次にイギリスにおける民営職業紹介業および労働者派遣事業の全体的特徴について明らかにしたい。

#### 1. 免許取得者数の年次別、種類別、地域別特徴

表5は Employment Agencies Act が施行された1976年以降の両事業の免許取得者数を年次別、免許種類別に見たものである。直近のデータ (1994年3月時点) では全免許取得業者は1万4482件で、このうち民営職業紹介事業と労働者派遣事業の両方を営む者が全体の3分の2近くに上り(9452件, 65.3%),

労働者派遣事業のみの業者はごくわずかにとどまっている（845件，5.8%）。法律の施行時点で3991件であった免許取得業者はピーク時の90年度には1万7193件にまで増加した。ただし一本調子で増加したわけではなく，1980年代初頭と90年代初頭の不況期には減少に転じている。特に，1990年度から92年度にかけて2700件以上減少している。その内容を見ると，民営職業紹介業分野の減少が大きく，労働者派遣事業の方はそれほど減少していないと推測される。なぜならば，民営職業紹介事業のみの免許取得者は1990年度から92年度にかけて減少しているのにたいして，労働者派遣事業のみの免許取得者は90年度から91年度にかけて微減，91年度から92年度にかけてはむしろ増加に転じている。これは不況期の一般的傾向として，企業が直接雇用する人員を抑制し，かわって派遣労働者の活用に傾斜したことの反映と思われる。

また，表7は民営職業紹介事業または労働者派遣事業の免許取得者を新規取得事業所，廃業事業所別に見たものである。91年までは廃業する業者を新規参入業者が上回っていたが，92年以降は逆転している。注目に値するのは入れ替わる業者がきわめて多いことである。一般的に，不況期には企業の採用件数や転職件数が減少するために，斡旋手数料で利益を得ている民営職業紹介業の業者は経営が困難になって廃業する者が増加する。しかし，求職活動が困難で職業紹介サービスを充実させなければならない不況期に職業紹介業者が減少することは市場原理にもとづく民営職業紹介サービスの限界を示すものと言えよう。

さらに，民間業者の地域別分布を見るとロンドンなどの大都市がある南東

表7 民営職業紹介，労働者派遣事業の免許取得業者数の年次別動向  
(新規取得，廃業別)

|             | 1982 | 88    | 89    | 90    | 91    | 92    | 93    |
|-------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ライセンス所持事業所数 | 6579 | 11769 | 14137 | 16537 | 17193 | 15644 | 14422 |
| 新規取得事業所数    | 1783 | 3785  | 4995  | 5931  | 4976  | 4255  | 2328  |
| 廃業事業所数      | 2559 | 2368  | 2509  | 3531  | 4320  | 5813  | 3606  |

(注) 免許取得業者数は各年3月末日時点。

(出所) Key Note Report — Employment Agencies, Eighth Edition, 1993, Table 9より作成。原資料はイギリス雇用省作成。

部に多く集中している。ピーク時の1991年3月末には1万7193件の免許取得業者のうちLondon and South East 地域に1万158件 (59.1%) が集中し、North and Scotland 地域 (3521件, 20.5%) および Midlands, South West and Wales 地域 (3514件, 20.4%) がほぼ同数であった<sup>(19)</sup>。

## 2. 売上高、利益

民営職業紹介事業や労働者派遣事業を営む業者または業界の売上高の年次別推移を正確に示す統計はない。そこでいくつかの資料によっておおまかな傾向を示しておきたい。

不況が深刻化した1992年時点の売上高について、民間調査機関の Key Note は40億ポンド～50億ポンドと見込んでいる。ここでの売上高とは、労働者派遣事業の派遣代金（派遣労働者の賃金、社会保険料、付加給付などの労務コスト＋マージン）と職業紹介事業の斡旋手数料の合計である。Key Note によれば、労働者派遣事業のマージン（粗利益＝派遣代金から派遣労働者の労務コストを差し引いた額）を25～30%と推計している<sup>(20)</sup>。

この業界の売上高は、前述した民間業者の事業所数の年次別推移と密接に関連している。前々回の不況をぬけだした1984年から89年にかけては年平均40～50%の増加という好調を示していたが、90年半ばには再び不況に見舞われ市場は縮小に転じた。売上高にたいする利益率（ただし税込み）は不況期の1981年平均2%の損失から80年代半ばにおよそ6%の利益へ、1988年には約9%にまで好転したが、90年以降は急落した<sup>(21)</sup>。

F R E S (private employment agencies の業界組織)<sup>(22)</sup>の調査結果によれば(表8)、景気の谷であった1992年時点の private employment agencies (民間業者)の平均売上高は約338万ポンド（うち労働者派遣事業のみを営む業者の場合347万ポンド、職業紹介事業のみを営む業者では25万ポンド）であった<sup>(23)</sup>。1993年には一足先に労働者派遣事業の回復、成長が見られ、続いて職業紹介事業も回復基調に入った。

private employment agencies (民間業者)が派遣労働者を派遣先企業に派遣したり、職業紹介事業で労働者を求人先に紹介した場合、その売上代金が業者にただちに入金されることはない。先のF R E S 調査では入金される

表8 Private Employment Agencies の規模別年間売上高 (1992年)  
(単位: 1000ポンド)

| 規模 (店舗数) | 労働者派遣事業 | 職業紹介事業 | 回答企業全体 |
|----------|---------|--------|--------|
| 1        | 1,318   | 83     | 1,233  |
| 2 - 5    | 2,846   | 284    | 3,010  |
| 6 - 9    | 3,280   | 564    | 3,203  |
| 10以上     | 23,970  | 1,530  | 25,312 |
| 平均売上高    | 3,473   | 252    | 3,379  |

(注) 「回答企業全体」欄は、労働者派遣事業のみ、職業紹介事業のみ、および両方を営業する業者を合わせ全体の平均売上高である。それゆえ労働者派遣事業の売上高と職業紹介事業の売上高を加えたものではない。

(出所) FRES, 1992 - 1993 *Recruitment Industry Survey*, 1993, pp. 70-72より作成。

までの期間は、1991年には労働者派遣事業で40日、民営職業紹介事業で43日、92年には42.2日 (両事業平均) 要している<sup>(24)</sup>。派遣元企業は派遣労働者に毎週賃金を支払わなければならないので、派遣代金の回収に時間がかかると経営を圧迫することになる。

### 3. private employment agencies の類型

先に見たようにイギリスでは原則的にあらゆる業種、職種にわたって民営職業紹介事業や労働者派遣事業を営むことが可能である。private employment agencies (民間業者) のなかでは、秘書・事務職、ケータリング、コンピュータ技術者、看護婦など特定の職種の労働者の職業紹介や労働者派遣事業に特化している業者がある一方、多くの職種を扱う「総合型」の業者もある。表9はイギリスの private employment agencies の類型と代表的企業を概観したものである。これらの類型別の private employment agencies の分布状況を示す統計類はない。雇用省もそうした資料を作成していない。そこで現在のところ、近似的に知り得るのは先の FRES の調査をとおしてである。

表10は、イギリスの private employment agencies がどのような職種の労働者を取り引き (職業紹介または派遣) の対象としているかを示している。これによれば、労働者派遣事業を営む業者のうち、秘書・事務職を対象にしている業者は55%と最も多く、これに技術者や不熟練・半熟練職種を対象に

表9 Private Employment Agencies の類型と代表的企業

| 類 型                        | 内 容                                                                                                                             | 主 な 企 業                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 総合型                        | 全国的に店舗展開している大企業に多いが、地方の独立系小企業にも見られる。とくに秘書や事務職の職業紹介、派遣が多い。                                                                       | Alfred Marks Bureau<br>Blue Arrow Personnel Services<br>Brook Street Bureau<br>Ecco Employment Agency<br>Hestair Management<br>Kelly Temporary Services<br>Manpower<br>Reed Personnel Services                            |
| 技術専門職<br>斡旋、派遣             | 専門領域の技術者の派遣に特化。経営者自ら専門技術者であったケースが多い。高給の技術者を派遣、職業紹介しているので店舗あたりの売上は高い。建設業や土木工学の技術者派遣に特化していた企業では不況の影響が大きく倒産したものもある。                | Montrose Technical Staff<br>Rullion Engineering Personnel<br>Anders Glazer Wills<br>Fircroft Engineering Services<br>Staffhire<br>MDA Technical Personnel                                                                 |
| 財務・会計<br>専門職斡旋、<br>派遣      | 有資格の会計士や無資格の簿記専門職の斡旋（職業紹介）や派遣。期限なしの雇用のケースの方が、期限つき雇用や派遣労働よりも多い。                                                                  | Accountancy Personnel<br>Michael Page UK<br>Hewitson - Walker<br>Accountants on Call<br>Badenoch and Clarke<br>Harrison Wills<br>Reed Accountancy Appointments<br>Robert Half & Accountemps<br>Roberts Walters Associates |
| コンピュータ技術者専<br>門職の斡旋、<br>派遣 | 情報工学、コンピュータ技術者の職業紹介や派遣。1980年代の好況期に急成長したが、90年半ば以降成長が停滞。                                                                          | Scott - Grant<br>Oric Computer Personnel Recruitment<br>Intertech Computer Consultants<br>Abraxas Computer Services                                                                                                       |
| 看護婦斡旋、<br>派遣               | NHS の医療機関や民間の保健部門へ有資格看護婦や看護助手を紹介又は派遣。全国に約400箇所の事業所があり、24時間体制で営業。1991年の売上は推計で約2億ポンドに上る。NHS の予算の削減のもとで看護婦の職業紹介、派遣の手数料への圧力が高まっている。 | the British Nursing Association<br>Reed<br>Noel                                                                                                                                                                           |
| 管理職ヘッ<br>ドハンター             | 通例、年間給与6万ポンド以上の管理職のヘッドハンティング。手数料は初任給の3分の1程度。                                                                                    | Goddard Kay Rogers & Associates<br>Russell Reynolds Associates<br>Spencer Stuart & Associates                                                                                                                             |
| 管理職斡旋                      | 新聞広告などで管理職志願者を募集、面接しデータベースを作成。求職リストを求人企業に提供。求人企業から手数料として初任給の18～25%取得。                                                           | MSL Group<br>Bull Thompson & Associates<br>Wickland Westcott & Partners                                                                                                                                                   |
| 芸能関係の<br>斡旋、派遣             | 芸能関係者やモデル、コンサート要員の斡旋、派遣。求職者から手数料を徴収できる。1993年時点で全国で1200事業所がある。                                                                   |                                                                                                                                                                                                                           |
| アウトプ<br>レースメン<br>ト         |                                                                                                                                 | Sanders & Sidney<br>Right Associates<br>Pauline Hyde & Associates                                                                                                                                                         |

(出所) Eleanor Hughes ed., *Key Note Report — Employment Agencies, Eighth Edition*, 1993より作成。

表10 職業紹介事業、労働者派遣事業の対象労働者の職種別に見た業者構成  
(複数回答)

|            | 労働者派遣事業を営む業者 | 職業紹介事業を営む業者 |
|------------|--------------|-------------|
| 秘書・事務職     | 55%          | 58%         |
| ホテル・ケータリング | 16           | 12          |
| 技術者        | 44           | 42          |
| 不熟練・半熟練職   | 42           | 21          |
| 専門職・管理職    | 21           | 45          |
| 看護婦・医療職    | 6            | 3           |
| コンピュータ技術者  | 24           | 19          |
| その他        | 11           | 15          |
| 合 計        | 100 (205業者)  | 100 (173業者) |

(注) 1つの業者が複数の職種の労働者を取り扱っている場合がある。

(出所) FRES, *op. cit.*, p. 53より作成。

している業者が続いている。他方、常用労働者を対象に職業紹介する業者の場合は秘書・事務職(58%)を筆頭に、専門職・管理職(45%)、技術者(42%)を対象にする業者が多い。看護婦・医療職を対象とする業者は相対的に少ない。

#### 4. 規模別特徴

private employment agencies (民間業者)の規模別構成は、全国各地に多くの店舗を配置している大企業から、経営管理スタッフ1～2人で営業しているような独立小零細企業まで多種多様である。先のFRES調査によれば(表11)、回答企業のうち69%が1店舗のみで、2店舗をもつ企業11%をあわせると全体の8割に達する。いかにこの業界では小規模企業が多いかを示している。特に、民営職業紹介事業のみを営む業者に零細規模が多く(1業者当り平均店舗数1.4)、労働者派遣事業と民営職業紹介事業の両方を扱う業者は相対的に規模が大きい(1業者当り平均店舗数5.4)<sup>(25)</sup>。

このように零細規模業者が業界で多数を占める一方で、対極に少数の大企業が存在している。表12は企業規模全国10位までの代表的な大規模業者を見たものである。このうち最大手のManpowerをはじめ、Brook StreetやAlfred

表11 Private Employment Agencies の店舗数別構成

| 店 舗 数          | 派遣事業のみ    | 職業紹介事業のみ  | 両 方        | 合 計        |
|----------------|-----------|-----------|------------|------------|
| 1              | 72%       | 88%       | 66%        | 69%        |
| 2              | 13        | 4         | 12         | 11         |
| 3-5            | 6         | 4         | 10         | 9          |
| 6-9            | 4         | 4         | 2          | 3          |
| 10-19          | 2         | —         | 4          | 3          |
| 20以上           | 3         | —         | 6          | 5          |
| 合 計            | 100(47業者) | 100(24業者) | 100(165業者) | 100(236業者) |
| 1業者当り<br>平均店舗数 | 2.5       | 1.4       | 5.4        | 4.4        |

(出所) FRES, *op. cit.*, p. 29より作成。表12 年間売上高10位までの大規模 Private Employment Agencies  
(売上高単位: 100万ポンド)

| 業 者 名                             | 親 会 社                   | 売上高 | 対 象 職 種   |
|-----------------------------------|-------------------------|-----|-----------|
| Manpower PLC                      | Manpower Inc. (アメリカ)    | 119 | 総合型       |
| Reed Personnel Services PLC       | Reed Executive PIC      | 85  | 総合型       |
| Hays Personnel Services Ltd       | Hays PLC                | 71  | 専門職       |
| Alfred Marks                      | ADIA SA (スイス)           | 71  | 総合型       |
| Brook Street Bureau PLC           | Manpower Inc. (アメリカ)    | 56  | 総合型       |
| Blue Arrow Personnel Services Ltd | Blue Arrow Holdings Ltd | 48  | 総合型       |
| British Nursing Co-ops Ltd        | Nestor - BNA PLC        | 44  | 看護婦・医療職   |
| Office Angels Ltd                 | Lifetime Corp (アメリカ)    | 38  |           |
| Michael Page UK Led               | Michael Page Group PIC  | 22  | 会計、財務職    |
| The Hunterskil Group PLC          | Wolseley PLC            | 22  | コンピュータ技術者 |

(注) Hays Personnel Services Ltd, The Hunterskil Group PLC の決算時期はそれぞれ1991年6月および7月。それ以外は91年12月。

(出所) Eleanor Hughes ed., *Key Note Report — Employment Agencies, Eighth Edition*, 1993, Table 3より作成。原資料は *ICC Business Ratios Report on Employment Agencies, 11th Edition / ICC Database*。

表13 業者の規模別に見た派遣労働者数および職業紹介業の対象常用労働者数

| 規模（店舗数） | 派遣労働者数 | 職業紹介の対象常用労働者数 |
|---------|--------|---------------|
| 1       | 67人    | 46人           |
| 2 - 5   | 189    | 149           |
| 6 - 9   | 351    | 119           |
| 10以上    | 2834   | 1440          |
| 平 均     | 313    | 171           |

（注）派遣労働者は1992年11月27日に労働者派遣事業の対象となっていた労働者数を、職業紹介事業の対象労働者は1992年分の労働者数について調査したものである。

（出所）FRES, *op. cit.*, p. 77より作成。

Marks は外資系資本のもとに組込まれている。なお、総合型の private employment agencies トップ5社（Manpower, Reed, Brook Street, Alfred Marks, Blue Arrow）が業界のおよそ20%のシェアをもっている。

表13は private employment agencies の企業規模別に派遣労働者数および職業紹介業で斡旋された労働者数を示している。調査対象業者平均で見ると、派遣労働者については1日当たり（調査対象日）313人を、職業紹介事業では92年1年間で171人を斡旋していた。労働者派遣事業の場合、1店舗～2店舗しかもたない零細企業が1日当たり67人しか派遣していなかったのにたいして10店舗以上抱えてる大規模業者では2834人も派遣している。

## 5. private employment agencies の労働者

前出の Jayne Harrison の研究は、1991年の労働力調査をもとに private employment agencies の労働者について、次のような特徴を明らかにした。

1991年には private employment agencies をととして職を得た temporary workers はおよそ15万5000人である。このなかには職業紹介事業によって仕事を斡旋された者も一部含まれるが、大部分は派遣労働者として就労している（11万1576人、temporary workers 全体145万人の7.7%）。この数字は1984年（当時、約5万人）以来、着実に増加してきたが、1989年春以降、91年にかけては微減傾向を示した。temporary workers 全体に占める派遣労働者の比率は地域によって顕著な差異がある。たとえば、South Yorkshire では1%

表14 派遣労働者および temporary workers の職種

| 職 種        | 派 遣 労 働 者      | temporary workers<br>全 体 |
|------------|----------------|--------------------------|
| マネージャー・管理職 | 3 %            | 3 %                      |
| 専 門 職      | 7              | 14                       |
| 専門補助職・技術職  | 15             | 10                       |
| 事務職・秘書     | 45             | 15                       |
| 熟練関連職      | 8              | 11                       |
| 人的、保安サービス職 | 5              | 13                       |
| 販売職        | 1              | 11                       |
| プラント、機械運転工 | 11             | 8                        |
| そ の 他      | 4              | 13                       |
| 合 計        | 100 (111,576人) | 100 (1,450,497人)         |

(出所) Jayne Harrison, *op. cit.*, Table 11より作成。

表15 派遣労働者および temporary workers の就労先業種

| 業 種           | 派 遣 労 働 者      | temporary workers<br>全 体 |
|---------------|----------------|--------------------------|
| 農業／熱・水供給業     | 5 %            | 4 %                      |
| 鉱 業           | 3              | 1                        |
| 金属製品／工業       | 14             | 5                        |
| そ の 他 製 造 業   | 6              | 5                        |
| 建 設 業         | 7              | 8                        |
| ホテル・ケータリング    | 9              | 25                       |
| 運 輸 ・ 通 信     | 3              | 3                        |
| 銀 行 , 金 融 業   | 36             | 10                       |
| そ の 他 サ ー ビ ス | 16             | 37                       |
| 合 計           | 100 (111,576人) | 100 (1,450,497人)         |

(出所) Jayne Harrison, *op. cit.*, Table 12より作成。

未満であるのにたいし、ロンドンでは14%に上っている。

概して派遣労働者の教育水準は高く、大学受験資格である A レベルまたはそれ以上の資格を有するものが56%を占めている (temporary workers 全体では43%)。これは派遣労働者の職種や就労業種にもかかわっている。表14および表15が示すように、派遣労働者の60%が事務職・秘書、専門職補助・技

表16 派遣労働者にたいする付加給付の支給状況

| 給 付 内 容    | 派遣専業業者    | 派遣・職業紹介兼営業者 | 合 計        |
|------------|-----------|-------------|------------|
| 有給休暇       | 34%       | 36%         | 36%        |
| 疾病手当       | 13        | 20          | 18         |
| 昼食券        | 4         | 2           | 2          |
| 無料の訓練      | 30        | 36          | 34         |
| 生命保険       | 11        | 4           | 5          |
| その他の       | 19        | 20          | 20         |
| 何らかの付加給付あり | 58        | 62          | 61         |
| 付加給付なし     | 38        | 35          | 36         |
| 無回答        | 4         | 3           | 3          |
| 合 計        | 100 (47社) | 100 (165社)  | 100 (212社) |

(出所) FRES, *op. cit.*, p. 43より作成。

術職に従事し、就労先業種では銀行など金融業やその他サービスに従事する者が多い<sup>(26)</sup>。

なお、派遣労働者は派遣元企業から賃金以外に有給休暇、疾病手当などさまざまな付加給付を支給される場合がある。表16は先のFRES調査が明らかにした private employment agencies による付加給付の支給状況である。労働者派遣事業を営む業者のなかで61%が何らかの付加給付を行っている。

## V. private employment agencies (民営職業紹介、労働者派遣企業)の具体的事例

前節では、今日のイギリスにおける民営職業紹介事業、労働者派遣事業の全体的特徴について素描した。だが、これだけでは private employment agencies の実際の姿はつかみがたい。そこで1992年から94年にかけて民営職業紹介事業や労働者派遣事業を営む民間業者レベルで私が実施した事例調査のなかから3社を選んで、その具体的な姿を紹介することにしたい。

### 1. 大企業A社(調査時期:1992年9月)

○A社は private employment agencies 業界で上位5位の中に入る大企業である。同社はグループ全体では200の店舗をもっており、それらはロ

لندنはじめイングランド南東部に集中している。

- 同社のグループは、A - Employment 社（グループ最大手、派遣業・職業紹介の両方を経営、秘書・事務職が主な取扱い職種）、A - Accountancy 社（派遣・職業紹介の両方を経営、会計分野での派遣、斡旋を行う）、A - Nurse 社（派遣業のみ、NHS に看護婦を派遣）、さらに小規模の数社（A - Insurance, A - Computer, A - Care（ソーシャルワーカーなどの派遣））から構成されている。

#### ○不況下の経営状態

「従来、この業界全体の売上高の構成では、派遣業が75%、職業紹介は25%くらいだったが、今回の不況のもとでは職業紹介は著しく減少し、90%が派遣になった。わが社は歴史的に職業紹介業の比重が高く、派遣業と職業紹介業との売上比率は半々であったが、不況期に入って後者がほとんどなくなってしまった。このため他の競合企業よりも大きな痛手をうけた。職業紹介は非常にうまい仕事だが、それが消えてしまったのが痛い。」

#### ○資金繰りの問題

「派遣労働者にたいする賃金（週給）は、ユーザー（派遣先企業）から派遣代金を受け取る前に支払わなければならない（次週の金曜に今週分の賃金を支払う）。現在、ユーザーからわが社に代金が支払われるのは35日後である。業界ではこの日数はまだ良い方である。」

#### ○（「あなたは派遣労働者の雇用主と認めているのか」との質問にたいして）

「わが社と派遣労働者との間に雇用関係はない。彼らは言わば自営業者（self - employed）である。Manpower 社は業界のなかでは例外的に『雇用主である』と認めているが<sup>(27)</sup>、現実には雇用主であるとは言いがたい。派遣業では派遣労働者にたいして1年に何週間、何時間働けるという保障はしていない。」

#### ○派遣業の中間マージンについて

「平均27%である。このなかには管理的経費（店舗とその管理スタッフの人件費などの費用）を含むので、純益は8～10%程度である（好況期の場合）。」

## 2. 大企業 B 社（調査時期：1994年3月）

- 1947年創業。1987年に国内の同業の大企業である X 社に買収される。その後、X 社は M 社（アメリカ）に買収されたため、M 社の傘下に入る。X 社がM社から独立した後も M 社の子会社として残る。
- 労働者派遣事業、職業紹介業および請負を兼営。主な取扱い職種は「財務、事務・管理職」（25%）、「ホテル・ケータリング、製造工程・運転」（43%）、「秘書・ワープロ・タイピスト」（17%）、介護職（看護婦は除外）など。100近い店舗をもち全国展開している。近年、特に介護部門が好調である。1993年の売上高は8000万ポンド、利益は200万ポンドであった。
- 売上高構成は労働者派遣事業70%、職業紹介事業30%程度。職業紹介事業では週当たり70～100人程度、労働者派遣事業は週当たり1万2000人を派遣。不況期には派遣労働者が中心になる。
- 24時間サービス体制をとり、顧客からの各店舗への夜間の電話はすべて Birmingham と Midlands のセンターにつながる仕組みになっている。
- 大手ユーザー：IBM ほか
- 「派遣労働者の安全・衛生および事故の際の補償責任はユーザー側（派遣先企業）がもつ。請負の場合の責任は自社の側にある。」
- 「派遣労働者が派遣先の正規雇用に変換する例はしばしばある。もし12週間以上、派遣労働者として就労しているならば派遣先に特別料金を課すことはしない。」
- （「あなたの企業は派遣労働者の雇用主と認めるか？」との問いにたいして）Manpower 社ならば自社が雇用主であると答えるだろう。他の業者は No と答えると思う。われわれは派遣労働者の国民保険の保険料や税金を徴収しているが、彼らの業務の指揮命令はしていない。しかも彼らの安全衛生責任はユーザー側にある。この問題は灰色だ。」
- （手数料、マージンについて）「職業紹介の手数は初任給（年俸）の17.5%、派遣労働者の場合のマージンはまちまちだが（大口ユーザーか小口か、また市場の状況などで異なる）、大体35～40%位である。」
- （公的職業紹介所 Jobcentre との競争について）「歴史的背景もあって Jobcentre

の職業紹介は肉体労働者、製造部門やケータリング部門などに傾斜する傾向がある。事務職についてはわれわれ民間業者の方が応募者の能力を診断する点で Jobcentre よりも優れている。」「頻度は少ないが、Jobcentre との間で求人情報を相互に交換している。」

### 3. 中小業者 C 社（調査時期：1994年 2 月）

- 経営者は大手派遣企業 K 社のロンドン地区総マネージャーをしていたが、独立し1987年に創業。1990年には2店舗を構えていたが、その後縮小し、現在1店舗のみ。労働者派遣事業と職業紹介業を兼営。
- 経営管理スタッフの構成は、職業紹介業務5人（コンサルタント）、労働者派遣業務2人（コンサルタント）、受付、秘書、人事、財務、各1人、合計11人である。
- 取扱職種は、秘書、事務職、財務、メッセンジャー（文書の配送）、タイピストほか。
- 売上高は1990年がピーク（170万ポンド）、その後下落したが、94年に回復し200万ポンドを上回る見込み。
- 労働者派遣事業のマージンは派遣代金の30%、職業紹介事業の手数料は初任給（年俸）の15%である。
- 派遣労働者の賃上げについて。1990年以降、賃上げはしていない。ユーザーの派遣代金が引き下げられている。
- 取り引き先企業は大手銀行や証券会社（この中には野村証券や住友銀行のロンドン支店も含まれている）。
- 派遣期間について。長い例では4～5年、短いケースでは半日間だけの場合もある。最低期間は4時間に設定。現在、110人が派遣で働いているが、うち半分は1ヶ月以上、残りは平均3～4日程度である。
- 応募者の事務作業の能力（ワープロ入力 of 正確さ、速さなど）はコンピュータシステムを利用してテストする。派遣労働者にたいするワープロのトレーニングは無料で店舗内で実施している。
- 「法律では派遣労働者の安全衛生の責任はユーザー側にある。しかし、彼らは実際には派遣労働者の健康診断をやってはいない。」

- 「派遣労働者がユーザー（派遣先企業）の正規雇用に採用される例はしばしばある。われわれはこのことを積極的に奨励している。ユーザーも正規雇用の採用に先立ってまず派遣労働者として試用するようだ。ユーザーの正規雇用に採用された場合、長期間わが社の派遣労働者として働いていた場合はユーザーにたいして特別の手数料は徴収しないが、短期間の場合は年俸の15%の手数料を取っている。」
- 「2重派遣を行っている派遣業者もあるが、これは違法ではない。」
- （「あなたは派遣労働者の雇用主として認めるか」との質問にたいし）  
「private employment agencies は雇用主ではない。誰が派遣労働者の雇用主かという問題は灰色の領域だ。」
- （公的職業紹介所 Jobcentre との競争について）「Jobcentre を利用するのは主に仕事の経験のない新卒者または不熟練労働者である。事務労働の経験のない者は民間業者で仕事を見つけることは困難だ。またユーザー企業も事務労働については Jobcentre を利用しないで我々を利用する傾向にある。民間業者の方がユーザーの要求を熟知しており、Jobcentre よりも良いサービスを提供できる。それゆえ我々と Jobcentre とは競合しない。」
- （Jobcentre との協力について）「Jobcentre との間で欠員（求人）の情報を交換したことはない。」

## VI. 民営職業紹介事業、労働者派遣事業をめぐる新たな動き

### 1. private employment agencies の免許制度の廃止

1994年1月、イギリス政府は Employment Agencies Act 1973年法を修正し、現行の免許制度を廃止することなどを盛り込んだ「規制緩和および請負促進法案」（Deregulation and Contracting Out Bill）を議会に提出、同年11月成立した。今後は、雇用省にかわって労働裁判所（industrial tribunal）が不適当な業者にたいして営業禁止命令を出すことになる。

雇用省の Employment Agencies 担当課長は免許制度を廃止する理由についてつぎのように述べている<sup>(28)</sup>。

「現在は3ヶ月ごとに免許の新規獲得、更新を受けつけているが、1000件の新規申請および2000～3000件の更新申請のうち、年間通してわずか4件程度しか不適格を理由に却下するものがない。業者は免許更新するために毎年114ポンドの免許料を支払わなければならない、これは多数の業者に大変な負担を課している。この額は大規模業者にとっては何でもないが、小規模業者にとっては大きな負担である。われわれは労働市場を規制しようとは思わない。なるべく自由にまかせておきたい。そのことが雇用の創出につながると考えている。」

## 2. 公的職業紹介所 (Jobcentre) と private employment agencies との協力関係の新段階

private employment agencies をめぐる第2の新たな動きは、1994年4月より、公的職業紹介所 (Jobcentre) と private employment agencies (民間業者) との協力が公式に開始されたことである。両者の協力関係はこの時に初めて行われたのではなく、かなり長い経緯があるので、これについて触れておきたい。

すでに1960年代より雇用省では民間業者との協力関係についての原則をもっており、この原則は1971年12月に雇用省と private employment agencies の業界組織 the Federation of Personnel Services (F R E S の前身) との間で正式に確認され合意されている。これに基づいた公的職業紹介所と private employment agencies との実際的な関係に関する指針が公的職業紹介所の全所長に伝達されていた。この指針の内容は次の点からなる。

1) private employment agencies (民間業者) が彼ら自身の職員を募集するために公的職業紹介所にたいして求人申込みがあった場合、そのことを求職者に知らせること、2) private employment agencies から公的職業紹介所に求人の知らせがあり、その求人申込が求人企業によって直接に公的職業紹介所になされなかった場合、公的職業紹介所はその求人を求職者に知らせること、3) private employment agencies にたいして求人申込みがあり、private employment agencies が公的職業紹介所の援助を求めており、しかも private employment agencies が求人企業にたいして手数料を課さないこ

とがわかっている場合には、公的職業紹介所は求職者情報を求人企業に直接知らせること<sup>(29)</sup>。

しかし、この指針にもとづく協力は実際にはうまく機能しなかったようである。イギリス下院 (House of Commons) の中の雇用委員会 (Employment Committee) は、1981年6月、公的職業紹介所を管轄している Manpower Service Commission と private employment agencies との関係についての雇用省の施策を点検したリポートのなかで、「委員会のメンバーの多数は、信頼できる雇用資源 (private employment agencies を意味する——引用者) を活用しないことは Manpower Service Commission がその法的義務を履行していないことになるのではないかと考える」、「Manpower Service Commission は求職者を仕事につけるためにあらゆる機会を活用すべきである。もし private employment agencies が彼らの所に申し込まれた求人を充足するために、公的職業紹介所にたいして適切な求職者を見つけるために援助の要請があったならば、公的職業紹介所はその求人を充足するためにあらゆる援助をすべきである」と強く求めている。さらに同リポートは「もし Manpower Service Commission がこの見解を理解するならば、公的職業紹介所は彼らが private employment agencies に提供するサービスにたいして料金を課することが適当である」と述べている<sup>(30)</sup>。

下院雇用委員会のこの指摘にたいして Manpower Service Commission は回答を行い、その中で「われわれは雇用委員会の多数意見に同意し、private employment agencies にサービスを提供するために2～3の地域で実験を開始する。その中には失業率が高い地域を含めるようにする。雇用委員会が示唆したように、サービスを活用する業者には料金を課することになろう」と述べている<sup>(31)</sup>。

このような下院雇用委員会の指摘を踏まえて実施されたのかどうか明らかではないが、いくつかの地域で Jobcentre と民間業者との間で求人情報の交換が実施されている (V章2. B社の事例参照)。ただし Jobcentre が民間業者に手数料を課したという形跡はない<sup>(32)</sup>。両者の協力は個別的な範囲にとどまっていたようで、Jobcentre の所長のなかには民間業者を敵対視するものもあり、このような地域では「協力」は困難であった。

さて、1994年4月より新たに開始された Jobcentre と private employment agencies との協力の具体的な内容は、第1に、求職のために Jobcentre を訪れた求職者にたいして、private employment agencies (民間業者)の方が多くの求人情報をもっていると思われる職種については民間業者の所に行くように指導を行う、第2に、private employment agencies から寄せられた求人情報を Jobcentre 内に掲示することである。

このような Jobcentre と private employment agencies との協力関係は、小論の冒頭で触れたように、ILOリポートが提起した Shared Labour Market Model の具体化と受け取れる。むしろ、イギリスにおける両者の協力に関する一連の動きをうけて ILOリポートが執筆されたとも考えられる。

## Ⅶ. ま と め

これまで個別企業の事例も含めて今日のイギリスの民営職業紹介事業、労働者派遣事業の現状について考察してきた。最後に、この検討をとおして浮び上がってきた private employment agencies の問題点を整理して、小論のまとめとしたい。

### 1. 民営職業紹介事業の問題点

第1に、民営職業紹介事業を営む業者の手数料収入は斡旋する労働者の賃金水準に依存しているために、ややもすると相対的に賃金の高い専門的、管理的職種の労働者の斡旋に重点をおきがちになる(表3参照)。言い換えれば低賃金職種の労働者や様々なハンディキャップを負った人々は民営職業紹介事業の斡旋対象にはなりにくい。これは民営職業紹介事業のもつ限界を示している。

第2に、失業者が増加し、求職活動が困難になる不況期に民営職業紹介事業は有効に機能できないことである。不況期には企業の求人数は減少し、また転職者も減少するため、民営職業紹介事業の業者の中には経営維持に必要な手数料収入を確保できず、倒産、廃業するケースがかなりあった(表7)。

第3に、民営職業紹介事業の業者は経済活動が活発に行われているロンドンをはじめ大都市部に集中立地する傾向があり、このため失業者を多数かか

えた不況産業（造船業や石炭産業など）が集中する地域には民営職業紹介事業の業者は進出してこない。これも民営業者の限界を示している。

## 2. 労働者派遣事業の問題点

### ①使用者責任、労使関係のあいまいさ

私は1991年～94年にかけて労働者派遣事業を営む民間業者（労働者派遣企業）15社にたいして聞き取り調査を行った<sup>(33)</sup>。その一部はV章で紹介したとおりである。このうち、派遣労働者の雇用関係に関する質問にたいして、「派遣労働者の雇用主である」と明確に自認している業者は Manpower 社と Robert Half 社（財務、会計士の派遣および職業紹介）のみであった。残りの企業では、自社と派遣労働者との間で雇用関係が存在すると認めておらず、「あいまいな関係である」と回答したり、派遣労働者にたいする使用者責任は派遣先企業にあると考えている。ある大企業の経営者は派遣労働者を自営業者（self-employed）またはフリーランサーと捉らえていた。

イギリス雇用省の Employment Agencies 担当課長は、「一般に労働者の雇用主（使用者）については、誰が賃金を支払い、かつ税金および国民保険の保険料を源泉徴収しているかによって決まるので、労働者派遣事業の場合は労働者派遣企業の側が派遣労働者の雇用主（使用者）である」と明言したが、これは当の労働者派遣企業の理解とは一致していない。イギリスの労働者派遣事業の最大の問題は派遣労働者の雇用関係の所在が不明確のまま放置されていることである。このことは、Manpower 社の場合を除いて、派遣労働者が団体交渉をとおして労働条件の改善を目指すことを困難にしている。

### ②派遣契約中断の可能性

派遣先企業の中には、求人の前段階として派遣労働者を試用する企業もかなりの数に上っている。派遣元企業の多くは派遣労働者を確保するために、「自社の派遣労働者になれば大手企業の社員への道が開かれる」と積極的に宣伝している。このような事情もあって派遣先企業の意向で派遣労働者が別の労働者にさしかえられたり、派遣契約が途中で打ち切られることがある。

### ③安全衛生にたいする責任の所在が不明確

派遣労働者の安全、衛生についての責任の所在が実質的にあいまいなまま

になっている。法律上は派遣先に責任があるが、派遣労働者の派遣期間は極めて短いケースが多いため(2～3週間)、労働災害は別として、職業病などにたいする責任を派遣先企業が負うことは現実には期待できない。

以上のような private employment agencies (民間業者)の活動にたいしてイギリス最大の労働組合中央組織 TUC はかつては批判的態度を鮮明にしていた。たとえば、1980年の年次大会では「長期的には private employment agencies の排除が望ましく、これらの業者にたいする政府による規制を緊急に改善するように追求する」との決議を採択し、翌81年の年次大会報告書でもこの決議が肯定的に引用されている<sup>(34)</sup>。しかし、これ以降、TUC の年次大会報告書の中に private employment agencies にたいする批判的記述は登場していない<sup>(35)</sup>。他方、労働党は1973年の Employment Agencies Act 制定当時、野党であったが、同法によって民営職業紹介事業および労働者派遣事業にたいして一定の改革がなされることを理由に法案に賛成しており、その後も批判的方針をかかげてはいない。こうして現在のところ、private employment agencies の活動にたいして明確に批判する組織は極めて少数になっているのが実状である<sup>(36)</sup>。

先に紹介したように1994年11月、Deregulation and Contracting Out Act が成立したことにより、イギリスは西欧のなかで職業紹介分野で最も規制の緩やかな状態を一段と進めることになった。だが、上記の問題点は依然として残されたままである。ILO のレポートがこうした問題点を看過したままで、イギリスの経験の一つのモデルとして private employment agencies と公的職業紹介所との新たな協力関係を提起しているとすれば、それは重大な問題である。

#### 注

- 1) ILO, *International Labour Conference 81st Session 1994 (Report VI) The role of private employment agencies in the functioning of labour markets*, ILO, 1994, p. 61.
- 2) スウェーデンでは1993年7月から民営職業紹介事業が合法化された。ドイツでは94年7月から同じく合法化されている。これに先立って両国はILOにたいして96号条

- 約の廃棄通告を行っている。なお、スウェーデンにおける職業紹介事業の民営化および労働者派遣事業の現状については拙稿「スウェーデンにおける労働市場の規制緩和——労働者派遣事業および民営職業紹介事業の合法化をめぐる」(『金沢大学経済論集』金沢大学経済学会, 第32号, 1995年3月)を参照されたい。
- 3) なおイギリスはILO96号条約を批准していない。労働党政権当時においても同条約を批准しなかった理由については今後の研究課題としたい。
  - 4) イギリスの全国紙には毎週1回のペースで数面を割いて求人広告が掲載される。全国紙には大企業の管理職や専門職などの求人広告が多い。また地方紙にはブルーカラーの求人広告も掲載されている。
  - 5) イギリスには日本のような有料の求人情報専門誌は見られない。そのかわりに地下鉄の駅頭などで無料で配布されている小情報誌(女性向けの *Ms London*, *Girl About Town* などが代表的な雑誌である)に求人広告が掲載されている。
  - 6) 雇用省グループ The Employment Service の Business Strategy Unit (シェフィールド) での聞き取り調査の際に入手 (1994年3月)。
  - 7) こうした傾向はかなり以前から見る事ができる。OPCS が1973年1月に実施した調査によれば、企業の求人方法に関してブルーカラー以外の求人の際に通常、民間業者を利用したという業者は28.9%だったのに対して、ブルーカラーの求人の場合はわずか4.6%にとどまっている (Karen Dunnell & Elizabeth Head, *Employers and Employment Services*, OPCS, (SS 1012))。
  - 8) OPCS, *Customer Satisfaction Survey 1990*, OPCS, Table 4.9.
  - 9) Department of Employment, *Employment Gazette*, April 1990, Table 25.
  - 10) Jayne Harrison, *Private Employment Agencies (Research and Evaluation Branch, Report No. 72)*, Employment Service, 1992, p. 11
  - 11) 大学受験資格である A レベル以上の者が民間業者 (民営職業紹介事業, 労働者派遣事業)の利用者では64%いるが、求職者全体では37%にとどまっている (Jayne Harrison, *ibid.* Table 4)。
  - 12) The Employment Agents Federation of Great Britain, *Employment Agencies — Part of Britain's Modern Business Life, Fact and Figures*, 1966. なお、労働省の資料では公的機関による職業紹介事業の最初の事例として、1547年のコヴェントリー市の試みが紹介されている (Ministry of Labour, Reference Paper on the Fiftieth Anniversary of the Inauguration of the Employment Exchange Service, 1959)。
  - 13) 飯田鼎『社会政策の基本問題——歴史と現代との対話』亜紀書房, 1987年, 188~191ページ。
  - 14) たとえば、今日の private employment agencies の上位5位に入る Alfred Marks (表12参照) は1919年にケータリング部門の労働力斡旋業者として出発している。
  - 15) 1920年代の TUC の年次大会では芸能部門の private employment agencies にたいする規制の問題が議論されている (TUC, *Report of Proceedings at the Fifty-second*

*Annual Trades Union Congress, 1920, Report of Proceedings at the Fifty-third Annual Trades Union Congress, 1921, Report of Proceedings at the 57th Annual Trades Union Congress, 1925).*

- 16) すでに1921年当時、ロンドン地区のあらゆる private employment agencies は the London County Council (General Powers) Act, Part III (1921年) の規定により、London County Council の免許を取得することが義務づけられていた (County of London, Employment Agencies — Statement for the guidance of applicants for licences, under Part III of the London County Council (General Powers) Act, 1921, to carry on employment agencies (including theatrical or cinema training schools), in the County of London, exclusive of the City of London, 1921)。
- 17) 民営職業紹介事業の場合、常用雇用労働者の斡旋のほか、臨時雇用や期限つき雇用の斡旋も行っている。それゆえ常用雇用労働者の斡旋を行うのが「民営職業紹介事業」で、temporary worker の派遣が「労働者派遣事業」という理解は厳密に言うとは誤りである。
- 18) 1981年当時、監督官が60人から40人に削減され取り締まり回数が減少したことを TUC は批判しているが (TUC, *Report of 113th Annual Trades Union Congress*, 1981, p. 53), 今日では更に減少し半分以下である (1994年3月2日雇用省での聞き取り調査)。
- 19) 雇用省部内資料による。
- 20) Eleanor Hughes ed., *Key Note Report — Employment Agencies, Eighth Edition*, 1993, p. 27. 後出の FRES の調査でも労働者派遣事業の売上高にたいする粗利益の比率は23~25%である (FRES, *1992-1993 Recruitment Industry Survey*, FRES, 1993, p. 41)。
- 21) Eleanor Hughes ed., *op. cit.*, pp. 27-28.
- 22) FRES (The Federation of Recruitment and Employment Services) は1930年に創設され、およそ65年の歴史をもつ。理事長にたいする聞き取り調査は1994年1月18日に行った。
- 23) 労働者派遣事業と民営職業紹介事業の売上高にこのような差ができるのは、前者には派遣労働者の賃金などの労務コストが含まれているためである。なお、この調査レポート (FRES, *op. cit.*, 1993) は236件の有効回答をもとに作成されている。
- 24) FRES, *op. cit.*, p. 17.
- 25) 大規模企業と小零細企業との競争について FRES や民間業者にたいする聞き取り調査のなかで次のような回答が得られた。

「小零細企業のなかには好況期にこの業界に参入したものが多く、この種の企業の中には不況になると倒産、廃業するものも多く出た。厳しい競争があるのは事実だが、小規模業者であっても地域に密着し、対顧客企業、対労働者にたいしてきめ細かいサービスを行っているならば大企業に十分対抗できる。むしろ、大都市部のメインストリートに多くの店舗を構えている大企業では店舗維持経費がかさみ、経営が苦しくなっ

いる。この業界では製造業生産ラインとは異なり、スケールメリットはそれほど働いていない。」

- 26) Jayne Harrison, *op. cit.*, pp. 16-19.
- 27) イギリス Manpower 社は自社から派遣する派遣労働者の雇用主として自認し、労働組合 TGWU との間で労働協約を締結しているが、これはイギリスの労働者派遣企業の中では例外的である。
- 28) 1994年3月2日に行った聞き取り調査より。
- 29) House of Commons, Third Report from the Employment Committee (Session 1980-81), July 1981, HMSO.
- 30) House of Commons, *ibid.*, p. 4.
- 31) House of Commons, Second Special Report from the Employment Committee (Session 1981-82), February 1982, HMSO.
- 32) 雇用省の private employment agencies 担当課長は、私にたいし「公的職業紹介所が private employment agencies に手数料を課したことはない」と明言した(1994年3月2日調査)。また、ロンドンにある Shoreditch Employment Services Jobcentre の所長も「Jobcentre はいかなるサービスにたいしても手数料を課したことはない」と回答した(1994年4月8日調査)。なお、雇用職業総合研究所『欧米諸国の職業紹介』(職研調査研究報告書No84, 1989年)は「同年(1982年——引用者)、下院の雇用委員会の奨励により、公共職業安定機関は民間の職業紹介機関から得た求人情報を求職者に通知することが義務づけられた。求人がこのような求職者により充足された場合には、民間の職業紹介機関は公共職業安定機関に均一料金を払うこととなっている」(28ページ)と述べているが、これは正確ではないと思われる。
- 33) この中には private employment agencies 業界の上位5社が含まれている。
- 34) TUC, *Report of 113th Annual Trades Union Congress*, 1981, pp. 52-53.
- 35) TUC 傘下組合の中では、GMB の1992年の大会で private employment agencies 批判の動議が採択されている(GMB, *Report of Congress 92*, 1992, pp. 92-94)。また、TGWU は Manpower 社と労働協約を締結したことが示すように、private employment agencies の存在そのものは認めたうえで派遣労働者の労働条件の改善を図る立場をとっている。
- 36) それゆえ飯田鼎氏による以下の評価は、1980年代以降についてはあてはまらない。  
「イギリスにおける私的な営利職業斡旋が、たえず、労働組合運動の強力な抵抗のなかで行われ、現在もなおその伝統は衰えず、そのために労働組合は、ストライキ破りとしての人材派遣にきびしい監視の眼を注いでいるのに反し、わが国の場合は、企業内組合のため派遣労働者のスト破り化を阻止する力をもたず、……」(飯田鼎, 前掲書, 203ページ)。

〔付記〕

小論はイギリスの民営職業紹介事業および労働者派遣事業の業界組織や個別企業、雇用省( Department of Employment ), 公的職業紹介所( Jobcentre ), 労働組合、労働党などにたいする聴き取り調査で入手した資料や記録をもとに執筆した。しかし、民営業者をとおして職を得た労働者や派遣労働者本人に接触する機会を得ることはできなかった。もし彼らの声を聞くことができれば、 private employment agencies や Jobcentre のもつ問題点をさらに深めることができると思う。これは今後の研究課題としたい。

なお、小論は文部省科学研究費補助金(平成6年度「一般研究C」および同年度「国際学術研究〈学術調査〉」)による研究成果の一部である。