ドイツにおける職業紹介事業の規制緩和

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-10-03 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 伍賀, 一道 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/2297/397

ドイツにおける職業紹介事業の規制緩和

伍　賀　一　道

目　次

Ⅰ　はじめに
Ⅱ　民営職業紹介事業合法化の経緯と法制度
　1　法改正の経緯
　2　民営職業紹介事業に関する規則
Ⅲ　今日の民営職業紹介事業
　1　民営職業紹介業者の現状
　2　民営職業紹介事業の実績
Ⅳ　労働者派遣事業、公的職業紹介事業と民営職業紹介との関わり
　1　民営職業紹介の機能を果たす労働者派遣事業
　2　労働者派遣事業の現状
　3　公的職業紹介事業と民間業者との「協力」関係
　4　民間業者の具体的事例
Ⅴ　まとめ

Ⅰ　はじめに

近年、西欧における高失業状態の恒常化を背景として、労働市場の活性化を図ることを目的に、職業紹介事業の規制緩和、すなわち民営職業紹介事業の合法化に踏みきる国があいついでいる。たとえば、デンマークでは1990年7月1日から、オランダでは1991年1月1日、スウェーデンでは93年7月1日より、それぞれ営利的民営職業紹介事業が認可された。さらに、小論で取上げるドイツでは1994年8月よりそれまで制限していた民営職業紹介事業が合法化された。こうした一連の動きを受けて、ＩＬＯでは1994年6月に開催された第81回総会で、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。その結果、1997年の総会で96号条約の修正が採択される見通しになっている。

わが国でも規制緩和を推進する動きの中で、行政改革委員会は1995年12月14日、雇用・労働分野の規制緩和として、有料職業紹介事業の取扱職業および労働者派遣事業の対象業務を原則自由とし、特定の職業や業務についてのみ禁止するネガティヴリスト方式に改める方針を提起した[1]。これに続いて同年12月18日、中央職業安定審議会は労働者派遣事業について、派遣労働者にたいする労働条件・就業条件の明示、派遣契約の中途解除に関する措置、苦情処理体制の充実、派遣先での派遣労働者の業務の適正化などの措置を講ずるとともに、現行のポジティヴリスト方式を維持したまま新たに12の派遣対象業務を追加すべきとの「建議」を労働大臣に提出した。この追加対象業務の中には、図書の制作・編集、研究開発、企画・立案、広告デザインなどホワイトカラーの基幹的業務や病院における介護業務が含まれている点が特徴である。

では、営利的有料職業紹介事業や労働者派遣事業を拡大することで、規制緩和推進論者が主張するように、労働市場が活性化し失業者の就労が促進されるのだろうか。わが国における民営職業紹介事業や労働者派遣事業の規制緩和にたいする対応を考えるためには、先に民営職業紹介事業の合法化に踏切ったスウェーデンやドイツなどの経験を踏まえることが不可欠である[2]。私はこのような問題関心に基づいて、1995年11月にドイツにおける民営職業紹介事業と労働者派遣事業の現状について調査を行った。小論はこの調査の中間報告である。

II　民営職業紹介事業合法化の経緯と法制度

1992年に景気後退に入った旧西ドイツ経済は、1993年には実質ＧＤＰの対前年比率がマイナス1.9％と、戦後最悪を記録した。**表１**が示すように、旧西ドイツの失業率は1991年と92年に６％台に低下したものの、93年以降、再び上昇を示し、94年には9.2％に達した。他方、旧東ドイツ地域ではドイツ統一直後より失業率は10％を上回っていたが、93年に15.8％、94年には16％

表１　失業者数および失業率の推移

（単位：1000人，%）

年	旧西ドイツ地域		旧東ドイツ地域	
	失業者数	失業率	失業者数	失業率
1980	889	3.8		
1981	1,272	5.5		
1982	1,833	7.5		
1983	2,258	9.1		
1984	2,266	9.1		
1985	2,304	9.3		
1986	2,228	9.0		
1987	2,229	8.9		
1988	2,242	8.7		
1989	2,038	7.9		
1990	1,883	7.2		
1991	1,689	6.3	913	10.3
1992	1,808	6.6	1,170	14.8
1993	2,270	8.2	1,149	15.8
1994	2,556	9.2	1,142	16.0

（出所）Bundesanstalt für Arbeit, *Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsstatistik 1994—Jahreszahlen, 43. Jahrgang, Sondernummer*, Nürnberg, 1995より作成。

を記録した。このような高失業状況を背景として労働市場の規制緩和、職業紹介事業の民営化を求める動きが活発化した。

1　法改正の経緯

ドイツにおいては長期にわたって連邦雇用庁（Bundesanstalt für Arbeit）が公的職業紹介事業を独占的に管理・運営していたが[3]、近年、民営職業紹介事業の自由化を求める声が高まっていた。たとえば、ＥＣ裁判所は1991年4月23日、上級管理職の職業紹介についてドイツの公的職業紹介機関による独占はＥＣの競争規則に抵触するとの判決を下した[4]。

① 法改正への第１段階

1993年12月21日に成立した１．ＳＫＷＰＧ（第１次財政節減・健全化・成長計画法）によって雇用促進法（Arbeitsförderungsgesetz, ＡＦＧ）が修正された（94年4月1日施行）。これは連邦雇用庁による職業紹介事業の独占を修正する第１歩であった。

修正されたＡＦＧ23条によって、連邦雇用庁は非営利職業紹介事業にたいして、「それによって労働市場の需給バランスが顕著に改善されるならば」許可を与えるとした。さらに営利的職業紹介についても道を開き、職業紹介にとって必要な場合には許可を与えることができるとした。連邦雇用庁が従来指定するやり方で限定的に認められていた職業紹介の領域がこれに該当するとした。具体的には写真用モデル、ファッションショーモデル、オーケストラ指揮者、歌手、プロスポーツ選手などである。企業の上級管理職の職業紹介にたいする許可もこれにならって行われた。

さらに、94年４月から96年３月までの２年間、民営職業紹介事業の全面自由化が労働市場構造が異なる２～３の地域で試験的に実施されることになった。

② 法改正の第２段階

改正雇用促進法が施行される94年４月以前に、ドイツ連邦議会の連立党派は民営職業紹介事業の全面的自由化に向けてより根本的な転換に乗り出していた。就業促進法（Beschäftigungsförderungsgesetz, ＢＦＧ）の改正案は94年４月半ばに連邦議会を通過したものの、連邦参議院で難航し、若干の修正をへて同年７月に成立した（同年８月１日施行）。これに連動して雇用促進法もさらに根本的に改正され（同年８月１日施行）、民営職業紹介事業に関する施行令にも変更が加えられた[5]。

この結果、連邦雇用庁の許可をもつ業者による職業紹介は一般的に可能になった。雇用促進法が定めた条件を満たすものは誰でもこの許可を申請することができる。雇用促進法が変更されたため、当初計画されていた民営職業紹介事業自由化の試行は意義を失ったため取り消された。

２　民営職業紹介事業に関する規則

雇用促進法の改正と関連施行令の制定によって民営職業紹介事業の制度が整備された。以下、ドイツにおける民営職業紹介事業に関する規則の主要事項を整理しておきたい。

① 申請と許可

1) 民営職業紹介事業を営むためには連邦雇用庁にたいして、許可を申請しなければならない。申請者が必要な適性と徳性を供えていること、所定の資産をもっていること、適正な営業スペースを確保していることを条件に許可が与えられる(§23 Abs.3 Satz 1,AFG)。

2) 許可の期間は3年間に限定される。その後は申請により許可は無期限に延長することができる(§23 Abs.4,AFG)。最初の期限つき許可を取得するためには1000マルクの手数料が、また次の無期限の許可については2000マルクが必要である(§24 Abs.2,AFG)。

3) 2年以上の期間、職業紹介事業を行わなかった業者は許可を取り消されることがある。また許可交付の条件が消失した場合や、再三法律に反したり、連邦雇用庁の命令に違反した場合には許可を取り消される(§23a Abs.1,2,AFG)。

4) 民営職業紹介業者は営業内容や実績について半年に1回、連邦雇用庁に報告しなければならない(§23b,AFGおよび施行令 PrAVV—末尾の注5参照)。

② 民営職業紹介業者にたいする規制

経済的に不利な立場におかれた求職者につけいる業者から彼らを保護するため次の規制が設けられている(施行令 AVermV —末尾の注5参照)。

1) 業者が取得する手数料について。業者の仲介によって雇用契約が成立したならば、業者は原則として使用者からのみ手数料を受け取ることができる。手数料の額は使用者と自由に協議して取り決めることができる。

2) 芸能人、芸術家、写真モデル、マネキン、ディスクジョキー、プロスポーツ選手などの職業紹介の場合に限って業者は労働者からも手数料を要求できる。この場合の手数料の上限は、当該労働者の年収の12%に制限されている。業者が使用者と労働者の双方から手数料を徴収する場合にはその総額は施行令によって制限される。

3) 施行令によって許可されていない限り、業者が求職者と手数料の支払いに関して取り決めても無効である。

4) 使用者または労働者が求人、求職のために、他の業者または公共職業紹介所（連邦雇用庁）を利用することを禁止する協定を業者と取り交わしても無効である。

III 今日の民営職業紹介事業

1 民営職業紹介業者の現状

表2 営業許可を取得した民営職業紹介業者

（1994年8月～95年10月31日）

州雇用庁地域別	正式な申請件数	許可件数[1]	許可総件数[2]
Nord	287	249	266
Niedersachen Bremen	234	194	234
Nordrhein-Westfalen	569	492	487
Hessen	344	263	264
Rheinland-Pfalz, Saarland	160	129	129
Baden-Württemberg	407	345	317
Nord-Byern	214	181	169
Süd-Byern	390	326	375
Berlin Brandenburg	308	239	263
Sachsen-Anhalt, Thuringen	236	212	205
Sachsen	225	192	201
合計	3,374	2,822	2,910

(注)1)1994年雇用促進法改正によって許可された民営職業紹介業者。
2)上記の他に、モデル、上級管理者など94年雇用促進法改正以前より許可されていた件数を含む。
(出所)ドイツ連邦雇用庁（Bundesanstalt für Arbeit）資料より作成。

これまで述べたように1994年8月1日から民営職業紹介事業の営業が可能になった。同日から95年10月末までの15ヵ月間に民営職業紹介事業の許可を取得した業者数は**表2**のとおりである。申請件数3374件のうち2822件が許可されている。地域別にはデュッセルドルフやケルンなどルール工業地帯がある Nordrhein－Westfalen 地域が最も多く、これに Baden－

Württemberg が続いている。旧東ドイツ地域でも民間業者は新たな需要を期待して許可を取得する動きを強めている。

なお民営職業紹介事業の許可を取得した業者のなかには、これまで労働者派遣事業を営んでいた業者が多く含まれている。

2　民営職業紹介事業の実績

では、政府が期待していたように民営職業紹介事業の認可によって職業紹介は盛んになり、労働市場は活性化したのだろうか。

表3　民営職業紹介業者による職業紹介件数

	成立した職業紹介件数[1)2)]			
	1994年8月1日～12月31日		1995年1月1日～6月30日	
	合計	うち失業者	合計	うち失業者
営利的職業紹介業者	2,996(100.0)	756(25.2)	4,216(100.0)	1,114(26.4)
非営利職業紹介業者	4,115(100.0)	2,293(55.7)	1,860(100.0)	259(13.9)
分類不能	—	—	2,599(100.0)	598(23.0)
民営職業紹介業者合計	7,111(100.0)	3,049(42.9)	8,675(100.0)	1,971(22.7)

(注)1)1994年4月1日以前に許可されていた分野の職業紹介（芸能および指定の職業）を除く。
2)派遣労働者が派遣先企業に採用された件数を含む。
(出所)ドイツ連邦雇用庁（Bundesanstalt für Arbeit）資料より作成。

表3は民営職業紹介事業のこれまでの実績を示したものである。94年8月1日から同年12月末までに民営職業紹介業者が職業紹介に成功した件数は7111件、95年1月1日より6月30日までの半年間では8675件あった。

他方、連邦雇用庁やその下部機関である州公共職業紹介所（Landesarbeitsamt）による職業紹介の実績はどうだろうか。**表4**によれば、1994年1年間の職業紹介件数は総計235万6177件に上っている。比較する期間にずれがあるものの、民営職業紹介事業による仲介件数は公的職業紹介事業の1％にも満たないことを示している。もっとも公的職業紹介による仕事の中味を見ると、安定的なものばかりではない。7日未満の短期の仕事に就労した者が32.3％、7日以上の仕事についた者（67.7％）のうち47.6

表4　公的職業紹介の実績（旧西ドイツ地域）

（単位：人,%）

年	成立した職業紹介総数①	新しい仕事の就業期間別内訳			就業前の状態		③のうち		
		7日間までの仕事	7日間以上の仕事		②に占める失業者の比率	③に占める失業者の比率	期限つき雇用	パートタイマー	一般雇用創出措置
		実数②	実数③	割合③/①					
1980	1,905,143	783,599	1,121,544	58.9	—	—	—	9.3	—
1985	1,876,378	698,308	1,178,070	62.8	11.3	77.6	—	11.4	—
1990	2,366,924	817,445	1,549,479	65.5	5.4	65.2	39.0	12.2	7.6
1991	2,399,904	830,870	1,569,034	65.4	3.9	56.2	41.7	12.4	5.9
1992	2,349,304	817,211	1,532,093	65.2	3.4	49.2	46.0	13.6	4.1
1993	2,201,934	759,998	1,441,936	65.5	3.2	48.6	47.2	17.1	1.2
1994	2,356,177	760,698	1,595,479	67.7	3.2	52.5	47.6	18.4	1.2

（出所）Bundesanstalt für Arbeit, *Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarkt 1994, 43. Jahrgang, Sondernummer,* Nürnberg, Juni 1995, Tabelle 2 より作成。

%は期限つきの仕事であった。

民営職業紹介事業が開始して日が浅いことを考慮すれば、今後、民間業者による職業紹介が伸び、公と民との差が縮まる可能性はいちがいに否定することはできない。しかしながら**表3**と**表4**とを詳細に比較した場合、公的職業紹介事業と民営職業紹介事業の重要な違いが浮び上がってくる。

表3によれば、民営職業紹介業者が94年8月から同年末までに仲介に成功した7111件の中で失業者にたいするものは3049件（42.9%）、また95年1月から同年6月にかけては1971件（22.7%）にとどまっている。このうち営利的業者に限って失業者の比率を見ると、各時期それぞれ25.2%、26.4%にすぎない。つまり民間業者が職業紹介に成功した件数の中では失業者よりも有職者の転職斡旋の方がはるかに多かったことを示している。

他方、公的職業紹介事業の場合、7日間以上の仕事に就労した者の中で失業者の割合は半数前後で推移している。この中には公的雇用創出事業についた者も含まれるが、それを差し引いても失業者の就労斡旋にとっては公的職業紹介事業の役割はきわめて大きいと言わざるをえない。

民間業者にとっては、仲介が成立した場合に使用者から徴収できる仲介手数料の額は一般に対象者の賃金水準によって決まるため、仲介が困難な

失業者を対象とするよりも高給労働者の転職斡旋にエネルギーを集中した方が利益も大きい。このため失業者にたいする職業紹介ではなく、転職市場での仲介に力を入れがちになることは想像に難くない。

さらにドイツの経験はもう一つ注目すべき問題を投げかけている。それは労働者派遣事業が事実上、職業紹介の役割を果たしていることである。これについては章を改めて検討したい。

Ⅳ　労働者派遣事業、公的職業紹介事業と民営職業紹介との関わり

1　民営職業紹介の機能を果たす労働者派遣事業

先に取上げた**表3**の職業紹介件数の中には派遣労働者が派遣先の正規雇用になったケースも含まれている（ただし、その全部をカヴァーしているか、どうか明らかではない）。ドイツでは派遣労働者の30％から、多い場合には50％が派遣先で正規労働者として採用されているという。このことは労働者派遣事業が実質的に民営職業紹介事業の機能を代替していることを意味している。

民間業者を利用する企業の側から言えば、労働者を採用する際の一種の試用期間として労働者派遣事業を活用しているのではなかろうか。労働者派遣法が制限する派遣労働者の派遣期間（現在、9ヵ月間）が完了するまでに正規雇用に切り換えるか、あるいは派遣契約を終了するかは利用企業（派遣先）の意志にゆだねられている。相対的に解雇規制が厳しいドイツでは、労働者派遣事業を労働者の試用期間として活用して労働者の実際の働きぶりを見たうえで採用したいと考える使用者が増えても不思議はない[6]。そこでドイツにおける職業紹介事業の民営化問題を考えるためには、労働者派遣事業についての検討を欠くことはできない。

2　労働者派遣事業の現状

ドイツの労働者派遣企業（派遣元）の多くが民営職業紹介事業の許可をも取得して労働者派遣事業と民営職業紹介事業を同時に営んでいることはすでに紹介したとおりである。労働者派遣法による同事業にたいする規制

内容は、派遣元企業は派遣労働者を期限なしの正規労働者として雇用しなければならず、派遣期間は9ヵ月に制限されていることなど[7]、労働者派遣事業を合法化している国のなかでは最も厳しい部類に入る。

表5　労働者派遣事業を営む事業所数

（1994年6月30日時点）

	事業所規模（派遣労働者数別）									合計
	0人	1～9	10～19	20～29	30～39	40～49	50～99	100～149	150人以上	
事業所合計	2,470	1,738	709	495	359	286	602	175	76	6,910
うち派遣事業を主とする事業所	294	476	446	391	286	254	535	154	64	2,900
うち派遣事業を従とする事業所	2,176	1,262	263	104	73	32	67	21	12	4,010
うちその事業所が本店	2,074	1,576	559	360	244	212	409	129	57	5,620
うちその事業所が支店	396	162	150	135	115	74	193	46	19	1,290

（出所）Bundesanstalt für Arbeit, *Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit(ANBA)Nr.4/1995* より作成。

表5によれば、労働者派遣事業を営む事業所は1994年6月末の時点で6910事業所あった。積極的に営業していない業者がかなりの数に上っているため（4010件）、派遣事業を主とするものは2900件にとどまっている。このうち派遣労働者を150人以上雇用している大手事業所はわずか64件しかない。大半が小零細規模であることを示している。もっとも**表5**は事業所ベースで計上されているため、全国的に店舗展開している大手企業の支店も小零細事業所の中に含まれている可能性がある。

次に、**表6**は旧西ドイツ地域の派遣労働者数の推移を示している。不況

表6　派遣労働者数の推移（旧西ドイツ地域）

	1989年	1990年	1991年	1992年	1993年	1994年
男	85,761	99,755	107,698	108,830	91,983	104,351
女	19,169	23,623	26,036	26,997	23,075	24,226
合計	104,930	123,378	133,734	135,827	115,058	128,577

（注）派遣労働者数は各年6月30日時点の数値。

（出所）表5に同じ。

表7　派遣労働者数（職業別構成）

（1994年6月30日時点）

	旧西ドイツ地域			旧東ドイツ地域			合計
	男	女	小計①	男	女	小計②	①＋②
化学労働者	338	39	377	11	—	11	388
金属製造労働者	4,127	72	4,199	536	7	543	4,742
機械工	32,480	110	32,590	3,797	9	3,806	36,396
電気工	14,517	65	14,582	1,314	5	1,319	15,901
金属加工労働者	6,319	588	6,907	766	1	767	7,674
建築労働者	1,470	7	1,477	343	1	344	1,821
建築内装工	1,576	34	1,610	65	—	65	1,675
他に分類できない補助労働者	22,468	5,559	28,027	1,101	36	1,137	29,164
その他製造労働者	6,220	969	7,189	372	141	513	7,702
技術者	3,184	500	3,684	80	12	92	3,776
販売従事者	58	65	123	—	—	—	123
経営事務従事者	2,393	11,535	13,928	24	787	811	14,739
保健サービス労働者	190	538	728	2	—	2	730
一般サービス労働者	1,375	784	2,159	26	9	35	2,194
残りサービス労働者	6,063	3,102	9,165	142	4	146	9,311
その他職業	1,573	259	1,832	218	65	283	2,115
合計	104,351	24,226	128,577	8,797	1,077	9,874	138,451

（出所）表5に同じ。

の影響で92年から93年にかけて派遣労働者は13万5827人から11万5058人に落込んだが、94年になって再び回復に向かった。同年6月末時点で派遣労働者（12万8577人）が雇用労働者全体に占める比率はわずか0.5％程度にとどまっている。労働者派遣事業にたいする厳しい規制の影響もあって西欧諸国のなかではこの比率は低い方である。

派遣労働者数を男女別に見ると男子が女子を大幅に上回っており、これは派遣労働者の職業をも反映している（**表7**）。日本と異なり生産工程に関わる労働者が全体の80％近くを占めている。

表8は旧西ドイツ地域の労働者派遣企業と派遣労働者との雇用契約の94

表8　労働者派遣企業と派遣労働者との雇用契約の実績
（1994年上半期、西ドイツ地域）

雇用契約期間	男	女	合　計
1週間未満	9,570(13.0) 件	4,292(17.5) 件	13,862(14.1) 件
1週間～3カ月未満	37,606(50.9)	12,429(50.7)	50,035(50.9)
3カ月以上	26,686(36.1)	7,808(31.8)	34,494(35.1)
合 計	73,862(100.0)	24,529(100.0)	98,391(100.0)

（出所）表5に同じ。

年上半期の実績を契約期間別に見たものである。「1週間～3ヵ月未満」が約半分、「1週間未満」の15％を加えると3分の2に達する。法制度上は期限なしの雇用契約を派遣企業との間で締結することになっているが、現実には短期契約が多数である。今、派遣労働者の中で派遣先の正規労働者に転じる者を30％と仮定し、かつ学生アルバイトが多く含まれると考えられる「1週間未満」を除外すると、この期間に派遣労働者から派遣先の正規労働者に転換した者はおよそ2万5000人程度ではなかろうか[8]。

3　公的職業紹介事業と民間業者との「協力」関係

これまで見たように、民営職業紹介事業が認可されたとはいえ、現段階の職業紹介の実績では公的職業紹介事業が民営職業紹介事業を圧倒している。公共職業紹介機関による職業紹介実績の総数は236万件（1994年）に上っているが、職を失って労働市場に新規参入する者も多いため、職業紹介件数を上回る失業者が存在している（94年平均の失業者数256万人）。このため公共職業紹介所は紹介件数を高めるために独自に新聞広告を出すなど様々な試みを行っている。職業紹介を活発にするためにイギリスでは公式に公共職業紹介機関（Jobcentre）と民営職業紹介業者との協力が1994年4月に開始したが[9]、ドイツでは公式にはこうした試みはまだ行われていない[10]。しかし、現実には両者の実質的な「協力」が、双方の主観的意図は別としても行われているのである。

職業紹介事業については、公共職業紹介所と民営職業紹介業者はお互いにライバル視しているため求人、求職情報の交換は実現していない。しかし、労働者派遣事業については別で、公共職業紹介所は求職者を民間業者（労働者派遣企業）に日常的に紹介している。公共職業紹介所を介して労働者派遣企業（しばしば民営職業紹介事業を兼営）と雇用契約を結んだ派遣労働者が、一定期間就労後、派遣先で正規労働者として採用されることはまれではない[11]。このことは、公共職業紹介機関が民営職業紹介業者をライバル視し、協力を拒否したとしても、労働者派遣を介して民間業者が職業紹介に成功したのと同様の結果をもたらしている。すなわち公共職業紹介機関が民間業者の労働者派遣事業に「協力」することは、結果的には民間業者の職業紹介事業を支援することを意味している。こうした問題は日本についてもあてはまることである。

4　民間業者の具体的事例

以上、ドイツにおいて民営職業紹介事業が合法化されて以降の実態について、公的職業紹介事業との比較および労働者派遣事業との関連を考慮しながら検討してきた。ここまでは専ら連邦雇用庁の統計や資料をもとに考察を進めたが、ここで個別企業レベルの実情を聞取り調査に基づいて紹介しておきたい。調査対象は民営職業紹介事業と労働者派遣事業の両方を営む大手企業X社（本社、フランクフルト）、調査時期は1995年11月である。以下は聞取り相手のX社幹部の回答を要約したものである。

《X社は世界各国で労働者派遣や民営職業紹介事業の店舗を展開している多国籍企業で、ドイツ国内には50の店舗をもっている。このうち15は旧東ドイツ地域にある。支店内部で働くスタッフは50店舗全体で280人、調査時点での派遣労働者はおよそ4000人である。ドイツでは管理部門のスタッフについてはもとより、派遣労働者についても無期限の雇用契約を結ばなければならない。それゆえ派遣労働者の派遣先を確保できなくても我々は彼らの賃金を支払わなければならない。これは労働者派遣企業が必死になって派遣先を捜す理由である。派遣労働者が派遣先で労働災害を被った場合、責任は全面的に我々にある。我々は雇用主であるため、労災保険の保険料を支払わねばならない。

賃金以外に派遣労働者が病気になった場合には6週間の疾病手当が、また年間5週間の有給休暇が与えられている。

われわれは年間では合計約１万2000人と雇用契約を結ぶ。派遣労働者との雇用契約は無期限であるが、オフィス部門の平均的契約期間は１年、生産工程部門は平均９カ月である。しかし、この中には学生のように２～３週間の者も含んでいる。最も長いケースでは15年間雇用している派遣労働者もいる。

自社の派遣労働者の35～40％（年間3000人～4000人）は派遣先の正規労働者として採用されている。彼らはわが社の労働者派遣事業をとおして派遣先の正規労働者になったのであって、職業紹介部門をとおして職業紹介されたのではない。狭い意味での職業紹介事業の割合はきわめて小さい。

仮に派遣労働者に１時間に10マルクの賃金を支払うとなると、われわれは派遣先企業から派遣代金として少なくとも22マルク受け取る必要がある（賃金の2.2倍）。20マルクの賃金を支払うには40マルクあればよい（2.0倍）。賃金を10マルクとすると非賃金コスト（疾病手当、有給休暇分、労災保険保険料、年金保険料、失業給付負担分）は８マルクになり、合計で直接的経費は18マルクに上る。この場合、粗利益は４マルクにすぎない。われわれは目安として賃金の2.0～2.2倍の派遣代金を獲得するようにしている。

公共職業紹介所は多くの種類の仕事をかかえているため（若年者にたいする職業訓練、高齢者対策、障害者雇用対策等々）、民営職業紹介事業のように求人者や求職者のサービスに専念できない。人々は次第に公的職業紹介事業と民営職業紹介事業を比較しはじめている。

労働者派遣事業と公的職業紹介事業とは強い協力関係にあるため、何ら問題はない。公共職業紹介所は通常の事務労働者、不熟練の製造業労働者などの求職者をわれわれの所に送ってくる。これはある程度までの資格の労働者についてであって、より高い技能の求職者については、公共職業紹介所とこのように協力することは困難である。

300万人に上るドイツの失業者はもっぱら公共職業紹介所を訪れる。公共職業紹介所は求職者にたいして「労働者派遣企業に行くように」と勧めることはあるが、民営職業紹介業者に行くように勧めることはしない。職業紹介部門では公共職業紹介所は民間業者を競争相手とみなしている。公的職業紹介事業との協力は地域によって、また公的職業紹介機関の所長の態度によって異なる。来年にはこの種の協力関係はもっと進むことになろう。公共職業紹介所はわれわれがどのような顧客企業をもっているか知りたがっている。しかし、求人情報を公共職業紹介所と交換するようなことはない。

若者は派遣労働者として働くことにためらいはない。一定の年齢以上の者は派遣労働者であることを親戚などに知られたくない。なぜなら、かつて労働者派遣事業は大変評判が悪く、労働組合もこれに反対していた。今ではこの意識はしだいに変化している。

なお、現在わが社には従業員代表委員会はないが、かつては存在していた。労働組合との間で労働協約は締結していない。》

V　まとめ

これまでドイツにおいて民営職業紹介事業が合法化されて以降の職業紹介の現状について、公的職業紹介事業や労働者派遣事業の動向をも含めて考察をすすめてきた。ここまでの検討で明らかになったことは次の諸点である。

①民営職業紹介事業の実績は現段階では低く、公的職業紹介事業のシェアが圧倒的である。民営職業紹介事業の今後の伸びについては、解禁後、日が浅いこともあってまだ明らかでない。

②民営職業紹介事業の実績を見ると失業者にたいする職業紹介の割合は相対的に低い。他方、公的セクターの職業紹介実績では失業者の割合が高く、半数前後に上っている。これは手数料収入を考慮した民間業者が、就職の困難な失業者を敬遠し、より高給の労働者の転職斡旋に傾斜しがちになることを示唆している。

③民間業者の多くは民営職業紹介事業と労働者派遣事業を兼営している。労働者派遣を介して派遣労働者が派遣先の正規労働者に採用されるケースも多く見られるため、民間業者による狭義の職業紹介実績の比率は低くても実質的に彼らは職業紹介機能を果たしていることになる[13]。派遣先企業にとっては派遣期間を労働者の実質的な試用期間として活用できるというメリットがある。

これらの諸点は、わが国で現在検討されている有料職業紹介事業の取扱職業の拡大や労働者派遣事業の対象業務の拡大が職業紹介にいかなる影響をもたらすかについて考える際に重要な示唆となる。私には有料職業紹介事業の規制緩和よりも労働者派遣事業の対象業務拡大の方が大きな意味をもつと考えられる。わが国で労働者派遣事業の対象業務を拡大した場合には、ドイツと同じような派遣労働者の利用をする使用者が増えるのではあるまいか。

今日、わが国の大手企業では正規雇用の採用を極端に抑え、残りは契約社員やパートタイマー、派遣労働者などの非正規雇用を活用する雇用戦略を強めている。今後、労働市場の規制緩和が推進されホワイトカラー業務の多くが労働者派遣事業の対象となれば、正規雇用への道はますます厳しく、「正

規雇用に採用されるには派遣社員を経てから」という事態の到来も予測される。職業紹介事業をはじめとする労働市場の規制緩和への対応を考える際には西欧諸国の先行事例を詳しく検討することが一層重要になっている。

（注）

1）行政改革委員会「規制緩和の推進に関する意見（第１次）」（1995年12月14日）。なお、このもとになっているのが同委員会規制緩和小委員会の報告書『光り輝く国をめざして―平成７年度規制緩和推進計画の見直しについて』（1995年12月７日）である。

2）スウェーデンにおける職業紹介事業の規制緩和の現状については、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って」『金沢大学経済論集』第32号、1995年３月、を参照されたい。

3）ただし、労働者派遣事業とは別に、限定的範囲で民間業者による職業紹介が行われていた。それは芸術家、芸能人、モデルなどの斡旋を行う業者である。1988年には連邦雇用庁は195の民間業者に免許を与えていた（The Economist Intelligence Unit, *Recruitment in Europe — The Employment Agency Market in the 12 EC Countries*, 1991.）。なお、連邦雇用庁による職業紹介事業の公的独占については1967年に連邦憲法裁判所によって合憲判決が下されている。

4）*European Industrial Relations Review, no.250*, p.9。なお、民営職業紹介事業の合法化の経緯と内容については、Private Arbeitsvermittlung in Deutschland, in: *Gewerbearchiv, 40.Jahrgang, Heft 10/94*, Seite 400－403.を参照した。

5）「民間業者による職業紹介に関する施行令」（94年３月11日付、Verordnung über Arbeitsvermittlung durch private Arbeitsvermittler (Arbeits－vermittlerverordnung,AVermV)）が修正された。同時に、民営職業紹介業者の連邦雇用庁にたいする営業実績報告に関する施行令（Verordnung über die Meldung statistische Daten der privaten Arbeitsvermittlung (Private Arbeitsvermittlung－Statistik－Verordnung, PrAVV)）が1994年８月１日付で施行されている。

6）ただしこれには若干の注釈が必要である。ドイツの解雇制限法(Kündigungs - schutzgesetz)の規定では解雇制限は採用後６ヵ月を越えた労働者に適用されることになっており、それまでの期間は実質的に「試用期間」と同様の意味をもっている。それゆえ、６ヵ月以内であれば労働者派遣事業を活用しなくても、採用労働者を「試用」できる。本文のこの説明は６ヵ月を越えてなお「試用」を求める使用者について有効との批判が予想される。しかし、採用後６ヵ月未満とはいえ労働者を解雇することよりも、労働者派遣契約の終了の方が使用者にとってははるかに容易であろう。

7)Gesetz zur Regelung der gewerbsmässigen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG) vom 7. August 1972.

8)表3が示すデータと一致しない点が多いので、これはあくまで試算にすぎない。

9)イギリスの公的職業紹介所(Jobcentre)と民営職業紹介業者との協力関係については、拙稿「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」『金沢大学経済学部論集』第15巻第2号、1995年3月、を参照されたい。

10)各地域の公共職業紹介所の所長の姿勢によっては民営職業紹介業者との非公式な協力が行われている。後出の大手民間業者X社（民営職業紹介事業と労働者派遣事業を兼営）の幹部は公共職業紹介所の幹部と定期的に会合をもっているとのことであった。

11)この場合、職業紹介統計上ではまず公的機関による職業紹介件数（労働者派遣企業へ紹介）にカウントされ、次に民間業者による職業紹介件数にも計上される。つまりダブルカウントされることになる。

12)こうした状況は民営職業紹介事業が合法化される以前にも見られたことである。私は他の調査メンバーとともに、前出のX社に1991年9月にも訪れたが、その時には「派遣労働者の44%が派遣先で正規労働者として採用される」との回答があった。

［付記］

本稿執筆に際しては布川日佐史氏（静岡大学）、前田達男氏（金沢大学）より多くの貴重な助言を得た。また、1995年11月のドイツ調査は布川氏および横山寿一氏（金沢大学）と共同で実施した。記して感謝申し上げたい。

なお、小論は文部省科学研究費補助金（平成7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。