

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

メタデータ	言語: Japanese 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	<a href="http://hdl.handle.net/2297/394">http://hdl.handle.net/2297/394</a>

# 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—

## 伍 賀 一 道

### 目 次

- I はじめに
- II 労働者派遣事業および民営職業紹介事業の合法化の背景と経過
  - 1. 公的職業紹介事業の展開と雇用行政機構
  - 2. 労働者派遣事業、民営職業紹介事業の合法化の経緯と背景
  - 3. 労働者派遣事業、民営職業紹介事業合法化にたいする労働組合の対応
- III 民営職業紹介事業および労働者派遣事業にたいする法的規制
  - 1. 1991年法
  - 2. 1993年法
  - 3. HAOとHTFとの労働協約
- IV 労働者派遣事業、民営職業紹介事業の現状と個別事例
  - 1. 職業紹介に占めるprivate employment agenciesの位置
  - 2. private employment agenciesの具体的事例
  - 3. 公共職業紹介所と民営業者との「協力」
- V むすび

### I はじめに

西欧では、これまで労働者派遣事業や民営職業紹介事業を禁止していた国において、これら事業の合法化に踏切る動きがあいついでいる。こうした動向を反映してILOでは1994年6月に開かれた第81回総会において（一般討議「労働市場における民営職業紹介所の役割」）、有料職業紹介所に関する第96号条約の改正を行うとの結論が採択された<sup>1)</sup>。この結果、2～3年後に

は同条約は改正されるものと予測される。こうした動向はわが国の労働者派遣事業や民営職業紹介事業の見直し論議にも影響を及ぼすと思われる。

スウェーデンは、これまで公的職業紹介事業が西欧諸国の中では最も大きな位置を占めていた国であったが（例えば各企業は求人を行う際には公的職業紹介所に通報する義務がある）、1992年1月より民営職業紹介事業の一部と労働者派遣事業が、さらに93年7月には民営職業紹介事業が全面的に合法化されるとともに両事業にたいする規制が大幅に緩和されるなど、劇的に変化しつつある。

小論では、スウェーデンにおける労働市場の規制緩和、とくに民営職業紹介事業および労働者派遣事業の動向とこれにたいする労働組合の対応などについて考察することにした。

なお小論では、労働者派遣事業と民営職業紹介事業を営む業者を総称する場合は、簡略化のためにprivate employment agenciesと表記する。

## II 労働者派遣事業および民営職業紹介事業の合法化の背景と経過

### 1. 公的職業紹介事業の展開と雇用行政機構

#### (1) 公的職業紹介所の整備

今日までスウェーデンの労働市場で大きな役割を占めてきた公的職業紹介所は、1902年に南スウェーデン(Helsingborg)で開設されたのが始まりである。当時は自治体が管轄しており、1906年までに9地域の自治体で公的職業紹介所が設けられた。その後、1935年の職業紹介措置法により職業紹介は公的職業紹介所が独占的に行うことが定められ<sup>2)</sup>、公的職業紹介所が個々の州または都市に設置されることになった。

1940年にはそれまでの全国失業委員会にかわって新たに全国労働市場委員会が設けられた。同委員会は労働市場政策に関して広い権限を与えられ、職業紹介サービスにたいする責任を負った。職業紹介所は一時的に国の機関となった。失業は社会的給付を行うことで解決される問題ではなく、失業対策は経済政策と統合されるべきで、雇用を増加することが重要な問題

として強調された。

1944年、政府は第2次大戦後の計画策定のために経済学者Gunnar Myrdalを責任者とする委員会（Myrdal委員会）を任命した。同委員会はレポートのなかで、労働移動の重要性、そのための職業紹介サービスの役割を強調、さらに移動手当の支給、職業訓練の改善を提案した。社会民主党政権は、1944年に公表された27点からなる戦後計画の中のMyrdalの考えを採用した。この中には今日の労働市場政策でも活用されている施策――再訓練計画、労働移動促進策、より効率的な職業紹介、障害者のための職業対策などが含まれている。

1948年に全国労働市場委員会（the National Labour Market Commission）は全国労働市場理事会（the National Labour Market Board）に再編され、職業紹介所は恒久的に国の機関とされた<sup>(3)</sup>。

## (2) スウェーデンにおける雇用行政機構

労働市場政策の責任部署として労働省の下に労働市場庁（the Labour Market Administration, Arbetsmarknadsverket）が設けられている。この労働市場庁は、the National Labour Market Board（Arbetsmarknadsstyrelsen, AMS）、各州（counties）に配置された州労働委員会（County Labour Boards, länarbetsnämnd）および公共職業紹介所（offentliga arbetsförmedlingen）からなる。

AMSは労働市場問題全般に責任を負っている中央行政機関で、County Labour Boardsを統轄している。24のCounty Labour Boardsはそれぞれのcountyにおける労働市場政策にたいする全体的責任を負っている。

公共職業紹介所は約360の紹介所と支所、さらに専門的職種（たとえば、技術・経理・コンピュータ・海外雇用など）の職業紹介を行う60の紹介所を擁して、職業紹介をはじめ労働市場政策にかかわる直接的サービスを提供する機関である。失業者は公共職業紹介所へ登録し、求人リストを閲覧、実際の援助やカウンセリングを受ける。さらに公共職業紹介所は失職者にたいして失業給付の受給資格の確認をも行っている<sup>(4)</sup>。各求人企業はその欠員状況をここへ届ける義務がある。

この公共職業紹介所は1935年以来、職業紹介業務を独占してきた。ところが、後に詳しく述べるように、1993年7月、民営職業紹介事業が全面的に合法化されたため、公共職業紹介所による職業紹介の独占原則は掘りくずされるにいたった。しかし、一定の例外があるが、法的には使用者はその欠員が生じた場合には公共職業安定所に登録することを今なお求められている。

## 2. 労働者派遣事業、民営職業紹介事業の合法化の経緯と背景

### (1) 労働者派遣企業、経営者団体の「挑戦」

スウェーデンにおける労働者派遣事業は業界関係者によれば、1950年代初頭に登場している<sup>(5)</sup>。当時、民営職業紹介事業はもとより労働者派遣事業も合法化されていなかったため、政府はしばしば労働者派遣や職業紹介を行っていた民間業者を告発し、彼らは裁判の結果、罰金刑を受けた。しかし、民間業者は罰金を支払いながらも営業を続けてきた<sup>(6)</sup>。1960年代半ばに組織された業界組織である「スウェーデン人材派遣および職業紹介事業協会」(SPUR, Svenska Personaluthyrnings- och Rekryterings Förbund)は、private employment agenciesの合法化に向けて議会や政府への積極的な働きかけをおこなった<sup>(7)</sup>。

労働者派遣事業の合法化にむけた直接的な契機は、経営者団体(HAO, Handelns och Tjänsteforetagens Arbetsgivarorganisation)とスウェーデン商業労働組合(HTF, Handelstjänstemannaförbundet)<sup>(8)</sup>とが交渉の結果、1988年に派遣労働者にたいする雇用保障などを含む初の労働協約締結を実現したことである<sup>(9)</sup>。これによって社会民主党政権の労働者派遣事業にたいする態度が軟化した。こうして同政権下の1991年6月、民営職業紹介業の一部と労働者派遣事業を合法化する法律が成立することになった(92年1月施行)。ただし、後述のごとく、この法律は民営職業紹介事業については厳しく制限し、労働者派遣事業についてもさまざまな規制を設けていた。

## (2) 1990年代の失業問題の激化

第2に、1990年代初頭の不況のもとで、他の西欧諸国と同様にスウェーデンでも失業問題が深刻化したため、経済界や保守・中道政党政権の中で「労働市場の弾力化」の議論がにわかに活発になった。表1が示すように、1990年の初めまではスウェーデンはヨーロッパ諸国の中で最も低い登録失業率を誇っていたが（1989年1.4%）、1990年秋以降、不況の深刻化とともに状況は一転し、失業者は急増した。

雇用の急速な減退は製造業、建設業、小売業に集中して生じた。最も大きな雇用減を示したのは製造業で、1989年から92年にかけて15%も減少した<sup>99</sup>。この要因として、スウェーデン製品にたいする国内および海外の需要の減退に加えて、1980年代後半にスウェーデン企業が生産拠点の海外移転、資本の海外投資を増加させたことが指摘されている<sup>100</sup>。

1990年末の失業者は8万2000人、失業率は2%であったが、1992年の初めにはそれぞれ12万2000人以上、2.7%に、さらに92年9月には登録失業者22万9000人、失業率5.2%にまで上昇した。これに職業訓練など労働市場計画参加者24万9300人、求職をあきらめている潜在的求職者10万2000人を加えると合計58万人に達した<sup>101</sup>。なお、スウェーデンの労働力人口はおよそ630万人で、これは日本の1割程度である。

表1 スウェーデンにおける労働力率、失業率の年次別推移 (単位：%)

	1983	1985	1987	1989	1990	1991	1992	1993
労働力率	81.8	82.6	83.4	84.5	84.8	83.9	82.0	79.1
男性	86.0	86.0	85.7	86.8	87.0	86.0	84.0	80.9
女性	77.6	79.2	81.1	82.2	82.6	81.7	79.9	77.2
失業率	3.5	2.8	1.9	1.4	1.5	2.7	4.8	8.2
男性	3.4	2.8	1.9	1.3	1.5	3.0	5.7	9.7
女性	3.6	2.9	1.9	1.4	1.5	2.3	3.8	6.6
16～19歳	10.4	4.6	3.6	3.1	4.5	6.7	10.3	19.2
20～24歳	6.8	6.3	4.4	2.9	3.0	5.8	10.9	18.1
25～54歳	2.4	1.9	1.4	1.0	1.1	2.1	4.0	7.1
55～64歳	3.9	4.0	1.9	1.2	1.4	2.0	3.0	5.5

(出所)Swedish Labor Market Policy(Fact Sheets on Sweden no.6),Swedish Institute,February 1994,より作成。

(3) 保守・中道政権の成立（1991年10月）

失業問題が顕在化した1991年9月の総選挙で、それまでの社会民主党政権にかわって保守・中道政権が誕生した（表2参照）。これによって労働者派遣事業と民営職業紹介事業にたいする規制緩和がさらに推進された。前述の1991年法につぐ新たな「民営職業紹介および労働者派遣法」は1993年5月に公布、同年7月施行された。

表2 スウェーデンにおける政権の変遷

時 期	政 権 政 党
1945～51	社会民主党
1951～57	社会民主党／中央党
1957～76	社会民主党
1976～78	中央党／穏健党／自由党
1978～79	自由党
1979～81	中央党／穏健党／自由党
1981～82	中央党／自由党
1982～91	社会民主党
1991～94	穏健党／中央党／自由党 キリスト教民主党
1994～	社会民主党

(注) 「穏健党」は元「保守党」、  
「中央党」は元「農民党」である。  
(出所) The Swedish Political Parties  
(Fact Sheets on Sweden, FS  
16), The Swedish Institute, 1992  
より作成。

(4) ILOにたいする96号条約の廃棄通告（1992年4月）

最初の「民営職業紹介および労働者派遣法」（1991年法）が施行された3ヶ月後の1992年4月、保守・中道政権はILOにたいして96号条約の廃棄を通告した。これは1991年法の改定、すなわち一層の規制緩和に向けた地ならしを意味する。ILOにたいするスウェーデン政府の廃棄通告文書は次のように述べている。

「職業紹介部門における競争は、公的職業紹介の活動に有益な効果をもたらす、労働市場の効率を刺激することが期待されている。職業紹介は、公的独占の形態が最も良く、かつ最も合理的に行われるということを示すものは何もない。民営あるいは他の独立の職業紹介組織が代りの役割を果たしている数多くの例がある。」<sup>13</sup>

### 3. 労働者派遣事業、民営職業紹介事業合法化にたいする労働組合の対応

以上のような経緯をたどってきた労働者派遣事業、民営職業紹介事業の合法化にたいして、世界で最も高い組織率を誇るスウェーデンの労働組合はどのように対応したであろうか。

スウェーデンを代表する全国的労働組合組織（ナショナルセンター）は、ブルーカラーの労働組合からなるLO<sup>64</sup>、ホワイトカラーの労働組合で構成されたTCO<sup>65</sup>、それに専門職の労働組合からなるSaco<sup>66</sup>の3つがある。このうち最大の組織であるLOは、労働者派遣事業および民営職業紹介事業に明確に反対する態度を堅持している。このことが大きく作用して、私の知る限り、スウェーデンではブルーカラー職種の分野で労働者派遣事業や民営職業紹介事業は行われていない。

他方、ホワイトカラー労働組合のナショナルセンターであるTCOは、1980年代末までは公的職業紹介事業の意義を強調し、民営職業紹介事業や労働者派遣事業にたいし反対の態度を明確にしていた<sup>67</sup>。しかし、90年代に入ってこの方針は微妙に変化し、労働者派遣事業や民営職業紹介事業にたいして柔軟な対応をとるようになった。両事業の規制緩和に向けて政府が設置した「職業紹介業の公的独占にたいする規制緩和に関する審議会」の報告に関して労働省に提出したTCOの見解(1993年1月)は、要旨、以下のように述べている<sup>68</sup>。

- a. 公的職業紹介の役割 公的職業紹介は、効率的な労働市場政策と効率的労働市場のための必要な前提条件である。民営業者は公的職業紹介事業を侵害してはならない。TCOの立場は、原則的には、公的職業紹介はあらゆる形態のサービスを提供できなければならないし、かつ労働市場におけるあらゆるグループに役立つものでなければならないということである。さらに公的職業紹介は専門的なホワイトカラーから、副次的な位置にあって短期の仕事に従事する者まで全てを対象とするものでなければならない。
- b. 民営業者にたいする登録と監督 民営職業紹介事業が合法化される場合には、民営業者の登録と、彼らにたいする監督が行われなければな

らない。

- c. 求職者から手数料を徴収することの禁止 民営業者が求職者や派遣労働者から手数料を受領することについては罰則付きの明白な禁止をすべきである。
- d. 労働者派遣事業にたいする規制を更に緩和することには反対で、認可、登録、免許制度が設けられるべきである<sup>99</sup>。

民営職業紹介事業や労働者派遣事業にたいするTCOの対応の柔軟化に示されるように、政府の政策決定に大きな影響力をもつ労働組合が強固な反対運動を展開しなかったこともあって、1993年5月には2年前に制定したばかりの「民営職業紹介および労働者派遣法」はさらに規制が緩やかな法律に改正された。この結果、スウェーデンの民営職業紹介事業および労働者派遣事業にたいする規制は法制面に関する限り、西欧諸国のなかで最も緩やかな部類に属することになったのである。そこで、スウェーデンにおける民営職業紹介事業、労働者派遣事業にたいする法制や労働協約について概括しておきたい。

### III 民営職業紹介事業および労働者派遣事業にたいする法的規制

#### 1. 1991年法

スウェーデンでは、「民営職業紹介および労働者派遣法」(1991年6月公布、92年1月施行)<sup>100</sup>によって初めて民営職業紹介事業の一部と労働者派遣事業が合法化された。これにともなって職業紹介における公共職業紹介所(offentliga arbetsförmedlingen)の独占原則をうたっていた1935年法は失効することになった。

- (1) 法律の対象 職業紹介事業および労働者派遣事業(ただし出版規則が適用される出版物による求人募集は対象から除外される)。
- (2) 民営職業紹介事業にたいする規定
  - a. 営利目的で職業紹介事業を営むことはできない。しかしAMSは音楽家、俳優または管理職の職業紹介に限って許可することができる。

この許可は最長1年間有効である。

- b. 有料かつ非営利目的の職業紹介はAMSの許可によって行うことができる。この場合、手数料は営業コストを超過してはならない。
- c. 上記、a、bにさだめた許可の条件は、労働市場政策の観点からその必要性が認められることである。また手数料の上限についてはAMSが指定する。
- d. 無料の職業紹介事業は事前にAMSに届けなければならない。
- e. 民営職業紹介事業が違法に行われた時、または許可条件に従って行われない時にはAMSは許可を取り消すか、または営業を改善するよう通告できる。

### (3) 労働者派遣事業にたいする規定

#### a. 派遣元企業にたいする規定

- 1) 同一派遣先企業に対する派遣労働者の派遣期間は最長4ヶ月間以内である。
- 2) 派遣元企業と派遣労働者とは雇用形態・賃金・その他労働条件を明示した書面による雇用契約を取り交わさなければならない。
- 3) 派遣元企業は、派遣労働者が派遣先企業の労働者に転ずることを契約またはその他の方法で妨げてはならない。
- 4) 退職して派遣労働者になった者については、退職後6ヶ月以内は以前の勤務先に派遣してはならない。

#### b. 派遣先企業にたいする規定

派遣先企業は労働力の臨時的必要が生じた時に、4ヶ月以内に限って派遣労働者を利用することができる。

- c. 上記aの1)、2)およびbの規定については、中央労働組合組織との間で締結した団体協約があるならば、それが優先する。

### (4) 監視体制

- a. AMSはこの法律の監視を行わなければならない。
- b. AMSは下記の者にたいして営業の禁止を命ずることができる。
  - 1) 許可なしに営利目的の職業紹介を行う者、またはこのような違法な職業紹介によって斡旋された労働者を利用した者。

- 2) 中央労働組合組織との団体協約がないにもかかわらず、上記(3)a, bに違反して派遣労働者を派遣したり、または利用した者

(5) 罰則

許可なしに営利目的の職業紹介事業を行った者は罰金または6ヶ月以内の禁固刑に処せられる。また許可なしに非営利職業紹介事業を行った場合は、手数料を弁償しなければならない。届出なしに無料職業紹介事業を行った者は過料に処せられる。

## 2. 1993年法

先の1991年法の成立から2年後、同法の規制内容を大幅に緩和した同じ名称の法律「民営職業紹介および労働者派遣法」が新たに制定された(1993年5月公布、同年7月施行)<sup>90</sup>。その要点は下記のとおりである。

- (1) 法律の対象 旧法と同じ。
- (2) 海員労働者にたいする有料職業紹介事業は行ってはならない。
- (3) 労働者派遣事業にたいする規定

派遣元企業は以下の条項に従わなければならない。

- 1) 派遣元企業と派遣労働者とは雇用形態・賃金・その他労働条件を明示した書面による雇用契約を取り交わさなければならない<sup>91</sup>。
  - 2) 派遣元企業は、派遣労働者が派遣先企業の労働者に転ずることを契約またはその他の方法で妨げてはならない。
  - 3) 退職して派遣労働者になった者を退職後6ヶ月以内に、以前の勤務先に派遣してはならない。
  - 4) 上記1)の規定については、中央労働組合組織が締結または承認した団体協約がある場合には、それが優先する<sup>92</sup>。
- (4) 職業紹介事業や労働者派遣事業を営む者は、職を斡旋したり、派遣する見返りに求職者または派遣労働者から手数料を要求したり、徴収してはならない。

(5) 罰則

- 1) 上記(3)に違反した者は罰金刑に処せられる。

2) 上記(2)または(4)に違反した者は罰金または懲役6ヶ月以内の刑に処せられる。

1991年法と1993年法とを比較すれば、後者の規定がいかに緩やかなものになったかが明らかである。まず、第1に、有料民営職業紹介事業が、求職者から手数料を徴収できないという規制を除いて自由に営業できるようになった(ただし海員労働者を除く)。第2に、民営職業紹介事業を営む際に、AMSにたいする許可や届出が不要になった。このような緩やかな制度は、これまで規制が最もゆるやかであったイギリスを含め他の西欧諸国には見られない<sup>94)</sup>。第3に労働者派遣事業において、旧法にあった派遣期間の制限がなくなった。

以上のように、こと法律に関する限りではスウェーデンの民営職業紹介事業および労働者派遣事業にたいする規制は極めて緩やかである。だが法律とは別に、次に紹介する労働協約によって派遣労働者の一定部分は保護されている。

### 3. HAOとHTFとの労働協約

前述したように、労働者派遣事業が合法化される以前の1988年、サービス部門の使用者団体であるHAOと、同じくサービス部門を中心にホワイトカラー労働者を組織する労働組合HTFとの間で労働者派遣事業に関する労働協約が締結された。

「商業・サービス業経営者連盟」(HAO, Handels och Tjänsteföretagens Arbetsgivarorganisation)は、商業、旅行業、航空会社、法律家それに民営職業紹介事業などサービス部門の企業で組織された経営者団体で、スウェーデン使用者連盟SAF(Svenska arbetsgivareföreningen)に加盟している。1994年時点のHAOの会員企業は1万2000社で、このうち民営職業紹介事業、労働者派遣事業の業者は約70社である<sup>95)</sup>。

他方、HTF(Handelstjänstdemannaförbundet)は卸売・小売業、運輸業、広告産業、医療・介護部門、ホテル・レストラン、協同組合団体などのホワイトカラー労働者約14万人を組織する、TCO加盟組合のなかでは3

番目に大きな組合である（1994年9月時点）。職種では秘書や事務職をはじめ、法律や、会計の専門職、セールスマン、航空乗務員などを組織している。組合員の60%は女性、また30%はパートタイマーである。1993年時点でHTF加入の派遣労働者は600人くらいである<sup>89</sup>。

H A Oに加盟するprivate employment agenciesはこの労働協約に拘束されるため、彼らに雇用される派遣労働者は——たとえHTFの組合員でなくとも——この協約の適用を受ける。以下、この労働協約の要点を掲げておく。

(1) 「派遣労働者は労働日のみを含む1週につき最低20時間就業することと賃金を予定する(4週間平均で計算)<sup>90</sup>。可能ならば、彼らは同種の正規労働者の就業時間分までの就業を提供される。」

この条項がこの協約の最も重要な点である。すなわち、派遣労働者にたいして派遣元企業は、たとえ1週20時間の派遣先が確保できなくても20時間分の賃金を支払うことを明確にしている。経営者側はこの条項に不満をもっており、1994年4月の協約改定時に抜け道が作りだされた。改定された新協約では、この条項の直後に「使用者と労働者は別途協議できる」との一文が挿入された。すなわち個々の企業レベルにおける労使の力関係如何では就労保障を1週間20時間以下に引き下げることが可能になったのである。

(2) 派遣労働者は提供された仕事を拒否できる権利をもつ（この場合、無給の休暇となる）。提供された仕事を拒否した分の労働時間は、前項でいう労働時間としてみなされる。

(3) 派遣労働者が病気で就労できない場合には疾病手当が支給される。疾病手当は病気初日は支給されず、2日目および3日目については所得の75%、4日目以降は90%が支給される。手当は当該の日の所得の損失分(合意した労働時間×時間賃金)にしたがって計算される。15日目からは、合意した労働時間×時間賃金にしたがって計算された所得の10%を支給される。

(4) 「有給休暇、休暇補償は協約の本則<sup>91</sup>が適用されないならば、法律にしたがって計算され付与される。」

現実には有給休暇法の規定どおり、派遣元企業は休暇補償分を通常の就労日の時間賃金に12%を上乗して支給している(IV節の個別事例を参照)。

(5) 派遣労働者は年金保険の適用を受ける。

以上見たような労働協約の内容は、1993年法の規定がきわめて微温的な点を補い、派遣労働者の保護にとって一定の有効性をもつと思われる。

なおスウェーデンの1993年法では、労働者派遣企業（派遣元）と派遣労働者との間で雇用契約を取り交わすことを義務づけているが、派遣労働者を派遣元企業の常用雇用とするように明確に求めているではない。ただし上記の労働協約によって、派遣元企業は派遣労働者にたいして1週間につき一定時間の就労保障を行う点で、日本における「登録型派遣」のもつ不安定性はある程度まで除去されている。しかし、就労保障する時間数が94年4月の協約改定時にそれまでの1週20時間分から個々の企業単位の自由契約に切換えられたため、就労保障時間は次第に縮小されるおそれがある。さらに、労働協約の効力が及ばないHAO未加盟の派遣元企業の派遣労働者の場合はわが国の「登録型派遣」と同じような不安定さから免れることはできない。

#### IV 労働者派遣事業、民営職業紹介事業の現状と個別事例

##### 1. 職業紹介に占めるprivate employment agenciesの位置

スウェーデンにおける民営職業紹介事業の果たしている役割は現在のところまだ小さい。表3は現在の職についての情報をどのようにして得たかを示している。これによると「雇用主との直接的コンタクト」が最も多く、「公共職業紹介所職員」および「同所の発行する求人新聞又は掲示をとおして」などがそれに続いている。この表による限りは民営職業紹介事業はごくわずかで1%に満たない。

実際、スウェーデンにおける民営職業紹介事業や労働者派遣事業を営む業者数は合法化以降の歴史が浅いこともあって、他の西欧諸国に較べごくわずかで200～300件程度である。そのうちおよそ80%はスタッフが1～2名程度の零細業者である<sup>4)</sup>。イギリスには約1万4000事業所が存在しているのと較べると差は歴然としている。

表4はスウェーデンのprivate employment agenciesの類型別、地域別構成を示したものである<sup>9)</sup>。スウェーデンの民間業者のうち、70%近くがストックホルムおよび南端の都市マルメに集中している。類型別には、「労働者派遣事業のみ」が最も多く3分の1を占め、これに「ヘッドハンティング」、「労働者派遣および職業紹介」などが続いている。

表3 直近の仕事について情報の入手法

	1993年	1992年
公共職業紹介所の職員	10.4	12.0
公共職安の求人用新聞、掲示板等	3.0	1.9
求人広告	5.5	7.6
使用者と直接コンタクトをして	26.3	28.8
使用者が直接コンタクトを取った	20.2	16.9
知人からの口こみ	24.1	22.4
民間職業紹介/求人コンサルタント	0.9	0.2
その他	9.7	10.3
合 計	100.0	100.0

(出所)AMS資料より作成。

表4 スウェーデンの民間職業紹介業者および労働者派遣業者 (1994年)

地 域	労働者派遣のみ	職業紹介のみ	ヘッドハンティングのみ	労働者派遣+職業紹介	ヘッドハンティング+職業紹介	ヘッドハンティング+派遣+紹介	不 明	合 計
Stockholms	27	12	17	4	2		10	72
Uppsala	1					1		2
Södermanlands				1				1
Östergötlands	2	3	1				5	11
Jönköpings			4		1			5
Kristianstads				1				1
Malmöhus	9	3	3	16	1	2	6	40
Göteborgs och Bohus	2		4	1				7
Älvsborgs	1						2	3
Skaraborgs	1		1					2
Värmlands				1				1
Örebro	6	2	4	1			1	14
Västmanlands						1		1
Gävleborgs	1		1					2
Västernorrlands					1			1
Västerbottens			1					1
Norrbottnens			1					1
合 計	50	20	37	25	5	4	24	165

(出所)AMS資料より作成。

## 2. private employment agenciesの具体的事例

次に、スウェーデンのprivate employment agenciesのなかの4業者を取り上げて具体的経営状況、派遣労働者の労働条件、公共職業紹介所との関係などについて紹介しておきたい。

### (1) 大規模業者X社（調査時期：1994年5月）

1953年に創業、現在営業しているprivate employment agenciesの中で最も古い業者である。店舗はストックホルム（本社、経営スタッフ30人）、ヨーテボリ、マルメの3ヶ所に配置。「コストを引き下げするため、本社機能はなるべく小さくしたい。今後はフランチャイズ方式による店舗を展開したい」という。

労働者派遣事業が主力で、民営職業紹介事業および請負も営業している。X社の売上げのなかで90%は労働者派遣事業が占める。1993年にアメリカ企業と提携し、彼らから民営職業紹介事業についてのアドバイスや訓練を受けている。

創業当時は秘書の派遣のみをしていたが、現在は多くの職種を対象にしている。取り扱っている職種は、秘書、販売職、電話交換手、倉庫管理、受付、データ入力などの事務分野、および会計・財務関連職、銀行や金融会社職員など。現業労働者は扱っていない。ブルーカラーの労働組合（LOのことうー引用者）がprivate employment agenciesを好まないというのが最大の理由である。医療関係職員の派遣や紹介もやっていない。

#### <労働者派遣事業について>

派遣している派遣労働者の数は1日当たり300～400人になる。派遣期間は、電話交換手の場合5日くらい、秘書の場合3週間。財務担当マネージャーで5ヵ月程度。職種によっては1日だけの派遣というケースもある。請負になるともっと長く、電話交換手の運営、施設管理で5年間くらいになり、それぞれの部署に10～30人を配置している。

顧客については、「大企業が大部分で、最大の顧客はTelia（電信電話会社）である。このほかにスウェーデンの大企業の多くがわれわれのユーザーである。小企業になると残業、深夜業を求めるケースがあるので、小規模企

業への派遣は特定の部門に限定している（法律関係事務所など）。」

（派遣代金および派遣労働者の賃金について）

「われわれは派遣労働者の賃金の何％というような料金設定はしていない。派遣労働者の職種（地位）ごとに価格リストを設けている。たとえば秘書の派遣代金は1時間200kr<sup>90</sup>。これは秘書の賃金がいくらかということとは無関係である。われわれは仕事にたいして課金するので、人に課金するわけではない。企業によっては派遣労働者の賃金の20％というようにマージンを設定しているが、われわれはこのようなことはしていない。派遣代金には相当の幅がある。例えば、事務職の場合は時間当り180kr～230kr、財務担当マネージャーになると時間当り450krになる。」

（派遣労働者の安全・衛生について）

現在は派遣先企業ではなく派遣元に責任があると認めている。「しかし、実際にはこの問題は明確ではない。スウェーデンの労働者派遣事業はまだ極めて小さい。もしわれわれが現業労働者を扱うことになれば、どちらに安全衛生の責任があるかという問題について検討を深めるよう求める。」

（派遣労働者の雇用主について）

「法律（1993年法）の規定で、われわれは派遣労働者との間で書面による雇用契約を取交わさなければならないから、われわれが雇用主であることは明らかである。」

（派遣労働者の訓練について）

「このオフィスの中に訓練施設をもっている。ヨーテボリ、マルメにも同様の施設がある。派遣労働者の訓練は無料で行われている。なぜなら彼らが訓練を受けることは、福利というよりも、むしろこちらの要求だ。われわれは高い質をもった人を求めている。」

（HAOとHTFとの労働協約について）

X社はHAOに加盟しており、前述の労働協約に拘束される。「この協約によってわが社は派遣労働者と1週何時間の就労保障をするか協議し、それにそって就労保障を行う。もし1週20時間（あるいは10時間）の就労保障を約束するならば、実際に彼らが1週20時間（あるいは10時間）就労しない場合でも賃金を20時間分（あるいは10時間分）支払う。このシステムの良い点

は、派遣元企業にたいするロイヤリティの高い派遣労働者を確保できることである。イギリスやアメリカのシステムでは、派遣労働者は通常、数社の派遣元企業に同時に登録し就労している。もしそうなれば今日はX社、明日はY社で働くというようになる。われわれのシステムでは、質の高い労働者を確保でき、訓練によって技能を高めることができる。同時にこのシステムは欠点もある。それは不況の場合、就労保障をしていたことでコストがかさみ、経営を圧迫することだ。」「派遣先企業にとって時間あたりコストで言えば、派遣労働者の方が正規雇用の1.4~1.5倍になる。ただし人員削減する時の容易さなどを考慮すれば派遣労働者の方が効率的だ。だがスウェーデンでは未だこのような考えは広まっていない。人々の意識を変える必要がある。」

<private employment agenciesと公共職業紹介所との関係について>

(公共職業紹介所にたいする求人企業の通報義務について)

「規則ではそうなっているが、今は実際には機能していない。いくつかの職種については企業は公共職業紹介所を信頼していない。」

(公共職業紹介所との競合について)

「かつては公共職業紹介所は肉体労働者の供給を行うと思われていた。private employment agenciesが合法化されて以降、公共職業紹介所もわれわれと同じような事務職分野の斡旋を積極的に行うようになった。現在は公共職業紹介所はわれわれの競争相手になっている。彼らは公的資金で活動しており、求人企業に手数料を課していない。」

(「求人企業は民間業者と公共職業紹介所のいずれを好んで利用しているか」との間について)

「むしろ企業は自分で広告し、面接、試験をやっている。スウェーデンの企業は自前でこのような機能を発展させてきた。外部に依存しない傾向がある。」

(イギリスで行われているようなprivate employment agenciesと公共職業紹介所との協力関係について)<sup>9)</sup>

「公共職業紹介所はわれわれを競争相手とみなしており、協力関係を作るのに問題がある。将来は協力関係が築かれることを希望する。」

(「X社の派遣労働者はHTFに加入しているか」との間について)

「それは彼らの自由意志だ。加入するように強制するわけにはいかない。」  
(2) 大規模業者Y社（調査時期：1994年9月）

1960年に創業者の女性が数人の女性タイピストを雇って労働者派遣事業を始めたのがY社の始まりである。最盛期の1990年末には売上高が1億8000万krに達するスウェーデン最大規模の労働者派遣、民営職業紹介企業に成長した。前記X社と合せると2社で市場の4割を占めると言われる。ところが、1991年に不況がスウェーデンをおそったため、売上高は好況時の半分強にまで低下した。1993年2月頃より回復に向かい、1993年の売上高7800万kr、利益300万kr、1994年には売上高1億4000万kr、利益800万krになる見通しである。

現在、労働者派遣事業、民営職業紹介事業に加えて請負をも営んでいる。1993年に始めたばかりの職業紹介の占める比率は小さく、1994年の売上高（見込）1億4000万krの構成は、労働者派遣事業9000万kr、請負4000万kr、職業紹介事業1000万krである。労働者派遣事業が合法化される以前は、他の業者と同様に告発され裁判にかけられた。

取り扱っている職種は、秘書・電話交換手・受付、販売職、種々のレベルの会計士・財務担当者、経営管理職など、すべてオフィス労働の分野で、ブルーカラー労働者やコンピュータ、その他の技術者は扱っていない。ブルーカラーの分野では労働組合が強力で、彼らは民営職業紹介事業や労働者派遣事業に反対している。将来、状況が変化する可能性はあるが、現在のどころ、この分野で営業するのは困難だという。

請負の一例を示すと、Y社はスウェーデンIBM社と請負契約を取り交わし、同社から70～80人の労働者が送り込まれ、フルタイムで働いている。この場合の指揮命令はY社が負う。職種は、電話交換手、受付、社内郵便配送などである。同社の他に、清掃や食堂経営などを請負う企業もある。60年代はすべて自社経営であったが、最近はスウェーデンではこのような形態が増加している。

Y社のユーザー企業はIBMやSJ（スウェーデン国有鉄道）、Telia（電信電話会社）のような巨大企業から小企業まで多様である。

同社は全体で350人の経営スタッフを抱え、ストックホルム、マルメ、ヨーテボリなど8つの地域に店舗を配置している（うち3つは94年に開店）。こ

のうちストックホルムの店舗が売上高では最大である。1990年当時は全国で10店舗あったが、不況で縮小した。

不況期におけるY社を利用したユーザー企業による人員削減の例として、ユーザー企業の労働者10人を名目上Y社に移し、その上でY社と請負契約を結び、Y社が指揮する形で同じ労働者によって仕事を遂行するやりかたが行われた。

<労働者派遣事業について>

(派遣労働者の派遣期間)

「電話交換手の場合、平均2日から2週間位と短く、秘書は1週間から2カ月、財務関係職種は相対的に長く2週間から1年である。」

(Y社の派遣労働者が他の派遣企業にも登録することについて)

「われわれは派遣労働者にたいして訓練を無料で提供している。今日、われわれの会社で訓練した者が、明日は他の派遣企業から派遣されるということは好ましくない。」Y社はHTFとの労働協約にしたがって週当りの最低就労保障を行っているので、同社の派遣労働者が同時に他社でも就労することは事実上困難である。

(派遣代金について)

「時間当り派遣代金は180krから450krまでさまざまである。職種別には電話交換手180～200kr、秘書200～270kr、会計士をはじめ財務関係240krから450krである。この中から賃金（例えば電話交換手で時間当り65～85kr）、社会保険料、管理コストを差し引いて残り5～10%が利潤になる。

(派遣労働者の賃金について)

「もっぱら技術水準による。同時に社会的な意味でのマナーの度合いや派遣先での協調性なども考慮する。長期間勤続したから賃金上がるということはない。」

(有給休暇や疾病手当について)

HTFとの労働協約にそって有給休暇や疾病手当が支給される。

(通勤手当について)

別の都市で就労する場合は支払っているが、同一都市での就労の際には支給していない。

(派遣労働者の安全・衛生面の責任について)

「法的にはわれわれ派遣企業の側に雇用主として安全衛生に関する責任がある。何か問題が生じた際には、われわれの保険がカバーする。派遣労働者の就労先の環境が悪い時には（例えば多くの人がたばこを吸っているなど）、スウェーデンの職場における安全・衛生に関する法律の規定によりわれわれ雇用主が対策を講じる義務を負う<sup>69)</sup>。これは他の業種の雇用主と同様の扱いである。ホワイトカラーの場合、実際には職場環境が悪いという問題はない。ブルーカラー労働者は派遣していないので労働災害の問題もない。」

なお、X社と同様にY社も「派遣労働者の雇用主は派遣元企業である」と明確に認めている。これは、派遣労働者の雇用主としての責任を認めながらないイギリスの労働者派遣企業とは明らかに異なっている<sup>70)</sup>。

(Y社の派遣労働者が派遣先の労働者に転ずることについて)

「このようなケースは少なくとも年間200件ある。われわれは派遣労働者を吟味して派遣先企業に派遣しているので、彼らは派遣労働者に満足して自社の社員として希望する。派遣労働者が派遣先企業の労働者になった場合には同企業にたいして特別の手数料を課している。」

(「もし派遣先企業が派遣労働者に不満な場合、派遣契約は途中で解除されるか」との問にたいして)

「派遣したその日に別の労働者に代えてほしいというクレームがくることもある。その場合は他の労働者にかえる。派遣先からクレームが出された労働者を別の企業に派遣するかどうかはクレームの内容による。」

(派遣労働者にたいする訓練について)

「訓練のための教師、教室、コンピュータを用意し、無料で毎晩実施している。」

<公共職業紹介所との競争について>

同社の話によれば、秘書や事務職の分野でも公共職業紹介所との間に競争はある。私が調査に訪れたイギリスの民間職業紹介事業や労働者派遣事業の業者の多くが、「ホワイトカラーの分野では公共職業紹介所（Jobcentre）とは競合しない」と回答していたのと較べると明らかに異なる<sup>71)</sup>。Y社の経営者は「公共職安はユーザー企業から手数料をを徴収しないという大きな強

みがあるが、われわれには知識の蓄積があり、良い人材をかかえている。ただし、その分だけ彼らの賃金は公共職業紹介所が斡旋する求職者よりも高い」と言う。「スウェーデンの公共職業紹介所の評判は必ずしもよくないが、人々は失業した場合、失業給付（賃金の80%程度）を受けるためにはAMSに出頭して登録しなければならない。それゆえ必然的に失業者（求職者）はAMSを訪れるようになる」との説明があった。

### (3) 中堅業者F社（調査時期：1994年9月）

1957年に創業者一人で営業を始める。先のY社と同じくF社も、政府が労働者派遣事業を合法化するはるか以前より営業をしていたことになる。

現在の店舗はストックホルム（本社）およびマルメにある<sup>69</sup>。経営スタッフはストックホルム6人、マルメ2人の計8人である。「まじめな業者であることを示し、顧客の信用を確保するため」HAOに加入している。それゆえ、F社は前述の労働協約に拘束される。

F社は職業紹介、派遣労働、請負を営んでいる。ただしマルメの店舗では請負はせず、職業紹介と派遣労働の比率は半々程度である。

取り扱っている職種の中で最も多いのは秘書、ほかに受付、店員、ホテル、レストラン関係などがある。工場への派遣はしていないが、将来は、工場労働者、運転手の派遣も計画している。なお表5のとおり、F社の労働者派遣対象には倉庫での「フォークリフト運転」も含まれており、これは明らかにブルーカラー職種である。すでに派遣実績があるのか否か確認していないが、F社がブルーカラー分野への労働者派遣に意欲を見せていることがうかがえる。コンピュータ技術者は職業紹介で扱っている。

派遣労働者の人数は平均して150人（ストックホルム）、20人（マルメ）程度だが、フルタイム換算するとそれぞれ40人、5人になる<sup>69</sup>。派遣期間は平均2週間くらいで、最も長いケースでは4カ月になる。逆に最も短いケースでは1時間の派遣から受け付けている。

職業紹介はマルメの店舗では1年当たり40~50人くらいになる。

表5 職種別派遣代金（F社の場合、1時間当り）

分野	職種	通常料金	特別料金	
経営・財務	経営支配人	340～400 <sup>kr</sup>	295 <sup>kr</sup>	
	賃金管理係	240～260	202	
	銀行員	210～295	205	
	財務助手	210～250	185	
秘書・事務	主任秘書	220	180	
	一般秘書	200	180	
	弁護士秘書	220	180	
	医師秘書	210	170	
	デモンストレーター	170	145	
	事務所サービス	電話交換手	190	155
		受付	190	155
守衛/社内便配送		175	145	
商店	店員	164	159	
	レジ(女子)	164	159	
倉庫	倉庫係	159～195	171	
	フォークリフト運転	178～198	181	
レストラン	コック長	別途相談		
	コック	184	175	
	コック手伝(女子)	174	165	
	皿洗い	164	159	
	ボーイ長	198	188	
	ウェイター	164	159	
	ホテル	フロント係	184	175
夜間フロント係		198	188	
守衛		174	165	
掃除係		164	159	

(注1)「特別料金」とは、F社のみを利用している派遣先企業にたいする値引料金。

(注2)「フォークリフト運転」はブルーカラー職種であることに注意。

(出所)民営業者F社より入手(1994年9月)。

<労働者派遣事業について>

(派遣先企業について)

「わが社は小規模だが、派遣先企業は小規模だけではなく、むしろ大企業の方が多し。」

(派遣代金および派遣労働者の賃金・手当について)

労働者派遣の際にはF社は派遣先企業たいして表5のような価格表に基づいて派遣代金を請求している。派遣労働者の職種、技能度に応じて料金に2

倍以上の格差が見られる。最も料金が最高なのは会計、財務関係の派遣で、逆に低いのは店員、レジ係、ホテル清掃労働者などの派遣である。

F社の説明では「スウェーデンでは、派遣先の正規労働者の賃金も派遣労働者の賃金も同一水準」である。普通の秘書(ただし英語ができること)の場合、時間当たり75~80krである。仮に時間給を80krとして派遣労働者の労務コストを求めると、税金分31.36%、有給休暇分12%<sup>9)</sup>、さらに疾病手当や社会保険の保険料などを含め、合計60%が附加される。したがって労務コストでは賃金の約1.6倍、およそ128krになる。時間当りの派遣代金を200krとすれば(表5)、その差72krがF社の時間当たり粗利益になる。ここから経営スタッフの人件費などの店舗経費、宣伝広告費などを差し引くと、時間当たり純益としておよそ10~15krが残る。

「賃金水準は経験により差がある。わが社の派遣労働者になって3カ月後、さらに就労しつづけたいならば、賃金について協議する。」「疾病手当は支給している。かつては政府が支給していたが、現在ではわれわれが2週間分を払っている<sup>10)</sup>。通常は通勤手当は支給しないが、他地域の派遣先で就労する場合は支給する。一般にスウェーデンでは通勤手当は支給されていない。」(契約期間中の派遣契約の破棄について)

「派遣先が派遣契約の廃棄を申し出ることにはある。途中で契約の廃棄が生ずるのは、派遣労働者の仕事を別にすれば、契約締結時にわれわれが派遣先企業とコミュニケーションを十分取っていたか否かに左右される。もしこれによって派遣期間中に失職した場合、失業手当が公的失業保険から支払われる。」この回答は、たとえ雇用契約期間内であっても派遣契約が破棄された場合に、派遣労働者は失職することを意味している。

#### (4) 零細業者P社(調査時期:1994年5月)

1993年初めに創業した若い企業である。1店舗のみで、経営者は2人(女性)、一人は7年間ほど自ら派遣労働者として別の会社で働いていた。もう一人はコンピュータ販売の企業で顧客にコンピュータ導入のアドバイスをする仕事をしていた。経営スタッフはこの他にフルタイムとパート各1名、合計4人で店舗を運営している。HAOやSPURなどの業界組織に加盟せず、労働組合と労働協約を結んでいない。言わばスウェーデンの典型的な零

細業者である。派遣先企業の多くは5～10人程度の小企業である。

1993年7月に民間職業紹介事業が許可される以前は、労働者派遣事業のみを営んでいた。同年7月以降は民間職業紹介事業も手掛けており、94年5月までに25～30人の職業紹介をした。労働者派遣事業と民間職業紹介事業の売上比率は前者が大部分を占めている（約9対1）。

<労働者派遣事業について>

P社はHAOのメンバーではないので、HAOとHTFの労働協約に拘束されず、派遣労働者にたいする最低就労保障は行っていない。したがって派遣と派遣との中断期間には給与は支給されない。

派遣労働者の職種は、1)秘書、事務職、簿記係、受付、2)コンピュータプログラマー、3)店舗デザイン担当職など。派遣期間は平均2週間程度。最長の場合で1年、最も短いケースは半日である。派遣労働者は通常フルタイムで働くが、時にはパート形態もある。通常は残業はないが、残業手当は3時間までは賃金の1.5倍。それ以降および週末・休日労働の手当は賃金の2倍である。

派遣労働者の賃金は「受付」が時間当り65～75kr、「秘書」は80～90krである。「この業界は競争が厳しいので、大手派遣元企業と比較して賃金を切り下げることができない。」

(大手業者との競争について)

「われわれは大手業者とは異なり、個々の派遣労働者を個人的によく知っている。従って、派遣先からの注文にピッタリの派遣労働者を見つけることができる。大手業者の場合は、派遣労働者のテスト、インタビューをする者と、ユーザー企業の注文を受ける者とは別の人だ。」

(派遣先企業が派遣労働者を利用する理由について)

「スウェーデンでは先の不況期に多くの企業で人員を整理した。93年以降、景気は好転したが、企業が要員増加に転ずる場合、正規雇用を採用するのではなく、派遣労働者を活用している。スウェーデンは労働組合の力が強く、企業では最良の労働者がいても彼が一番勤続が短ければ、人員削減する際には最初に彼を解雇しなければならない。こうした矛盾を打開するために、派遣労働者が活用された。優秀な派遣労働者を活用すれば労働組合のこのよう

な規制を逃れることができる。」<sup>69)</sup>

(派遣労働者の使用者責任について)

「われわれが使用者（雇用主）である。派遣労働者と雇用契約を締結し、税金、社会保険料を徴収している。」

(派遣労働者が労働災害の被害を受けたり、職業病に罹患した場合の責任の所在について)

「これについては多くの議論がある。保険制度があるので、われわれはそんなに責任を負うことはない。派遣労働者の健康診断などしていない。」

<公共職業紹介所との競争について>

「法律でわれわれが合法化されて以降、公共職業紹介所は民間業者を好んでいない。彼らはわれわれと競争していると思っている。われわれの方が求職者のテスト、資質のチェックに優れている。だが公共職業紹介所は、障害者や教育レベルの低い人、就職の困難な人にたいしては役にたっている。彼らは民間業者には行かない。」

以上、今日のprivate employment agenciesの営業実態について、大規模企業（X社、Y社）、中堅業者（F社）、零細業者（P社）を例にとって紹介した。

第1に、スウェーデンの法律（1993年法）では労働者派遣事業と民営職業紹介事業とを同じ店舗で営業することが可能であるが、民営職業紹介事業が解禁されて歴史が浅いこともあって、大手業者、零細業者ともに概して労働者派遣事業の方が比重が大きい。

第2に、法律の規定にしたがって、大手業者も零細業者も派遣労働者と雇用契約を締結することは守っているようである。また派遣元企業が派遣労働者の使用者（雇用主）であるといずれの業者も認めていた。この点はイギリスのprivate employment agenciesの場合と明らかに異なる。

しかし、この雇用契約の期間は個々の企業や労働者ごとに異なる。雇用期間を短く設定しておいて、それを何回も更新することが行われていないか、どうかは不明である。また、派遣先企業のクレームで派遣先企業と派遣元との派遣契約が途中で破棄された場合、雇用契約や労働協約にそって現実に派

遣元企業が派遣労働者にたいしてその期間中の最低就労保障（所得保障）を行っているのか否かについても不明確である。仮にそれが行われていたとしても雇用契約期間が著しく短く設定され、次期の契約更新が行われない場合は、わが国の「登録型派遣」と同様の不安定性は避けられない。

第3に、派遣先企業から徴収する派遣代金に大きな業者間格差はみられない。また派遣労働者の時間当たり賃金水準についても大きな格差は見られない。これは背後にprivate employment agencies間の激しい競争があるため、派遣労働者の賃金を切り下げることが容易ではないことを示している。この業界は規模の利益がたいして働かないために<sup>69</sup>、派遣代金についても大企業と零細業者で著しい格差は見られない。

第4に、HAOに加入してHTFとの労働協約に拘束されている派遣元企業と、そうでないP社のような零細業者の場合では、派遣労働者にたいする最低就労保障（所得保障）の上で格差が生じている。最低就労保障時間が明確になっていない場合は、わが国の「登録型派遣」と同様の不安定さがつきまとう。

第5に、LOの強い抵抗もあって、現在までのところ、スウェーデンではブルーカラー職種への労働者派遣は原則として行われていないと思われるが、F社の派遣対象に倉庫でのフォークリフト運転が含まれていたことに示されるように、労使の力関係の如何では近い将来、ブルーカラーの派遣が行われる可能性がある。

### 3. 公共職業紹介所と民営業者との「協力」

すでに指摘したごとく、スウェーデンの職業紹介は1935年法の規定により、1991年まではAMSの管理のもと、公共職業紹介所が独占的に行っていた。ただし実際には、非合法時代でも先のX社、Y社、F社のように種々の民営業者が罰金を払いながらも営業を続けていたのである。1991年法および1993年法によって労働者派遣事業や民営職業紹介事業が「解禁」されて以降は、private employment agenciesは公共職業紹介所のショウウィンドウや、公共職業紹介所が発行している求人用新聞（*platsjournal*）にも堂々と広告を出

すようになった<sup>64)</sup>。一見、奇妙に思える公共職業紹介所と民営業者とのこの「協力」についてAMSに問い合わせたところ、「民営業者が労働者派遣事業を営む場合には、彼らは派遣労働者の雇用主（使用者）であることが明確であるので、一般の企業と同じように公的求人新聞への広告掲載を認めている。また公共職業紹介所のショウウィンドウへの広告も可能である。特に労働者派遣事業と協力関係を築いているわけではない。ただし、彼らが民営職業紹介事業の業者の立場であれば、彼らは雇用主ではないので一切の広告は許可していない」との回答を得た<sup>65)</sup>。つまりAMSはprivate employment agenciesの業務内容のうち労働者派遣事業と民営職業紹介事業とを区別し、後者にたいしては「協力」を拒否している。

## V むすび

以上、スウェーデンにおける労働市場の規制緩和の具体的措置として労働者派遣事業および民営職業紹介事業の「解禁」とこれらの事業の現状および個別企業の営業実態、さらにこれらの事業にたいして一定のルールを設けている法律や労働協約について概観してきた。スウェーデンの最新の法律による規制は他の西欧諸国では例を見ないほど、private employment agencies（民営業者）にたいして寛大である。このような方針転換がなされた時、保守・中道政権はそれまでの公的職業紹介事業の問題点を十分検討したわけではなく、多分にイデオロギー的な理由で規制緩和を推進したと指摘されている<sup>66)</sup>。法制による規制が緩やかな分は、労働協約によって補完され、派遣労働者にたいする保護措置が図られているが、この協約はHAOの加盟企業以外は拘束していないため、小零細業者はほぼ自由に営業をしている。

前出、HTFが危惧しているように、派遣労働者が増加することは労働組合の組織率を低下させることにもつながりかねない。現在のスウェーデンの労働組合組織率は80%を上回っている。今後、非正規雇用の増加にともなう組織率が低下していくならば労使交渉における労働組合の力は弱まり、労働協約による派遣労働者の保護の水準は切り下げられる畏れがある。現に、1994年4月の協約改定時に1週間当りの最低就労保障（最低所得保障）の内

容が派遣元企業に有利なように改定された経緯を見るならば、労働協約に大きく依存した派遣労働者保護は限界をもっている。

1994年10月に政権復帰した社会民主党が、民営職業紹介事業および労働者派遣事業にたいする法律による規制をどのように改めるのか、従来の労働市場の規制緩和路線にたいしてどう対応するのか注目される場所である。

【注】

- 1) ILO東京支局「ILOジャーナル」1994年8月号。
- 2) lag med vissa bestämmelser om arbetsförmedling, 1935. 同法は1991年まで存続した。
- 3) 以上の点はPar Trehörning, *Measures to Combat Unemployment in Sweden—Labor Market Policy in the Mid-1990s*, The Swedish Institute, 1993, pp. 7-12による。
- 4) 以上の紹介は, Par Trehörning, *ibid.*, およびSwedish Institute, *Swedish Labor Market Policy (Fact Sheets on Sweden no.6)*, Swedish Institute, February 1994による。
- 5) ストックホルムにある民営業者Teamworkでの聞き取り調査による(調査時期: 1994年5月)。
- 6) この事実は法制度による規制と実態とは別であることを示している。法律や規則で労働者派遣事業を禁止していたとしても、労働者派遣事業が存在しないことを意味するものではない。
- 7) S P U Rは1960年代半ばに創設された。加盟企業はわずか12~15社くらいである。社会民主党政権下にあった1991年頃までは労働者派遣事業や民営職業紹介事業の合法化に向けて政府や各政党に働きかけるなど活発にロビー活動をしていた。しかし、保守・中道政党の政権樹立以降, private employment agenciesにたいする規制が緩和されてからは活動は事実上、停止している。後出, Y社の経営者は「1994年9月の選挙で社会民主党が政権に復帰したのでS P U Rの活動を再開する必要があると思う」と述べていた(1994年9月調査)。
- 8) H T Fの説明では、この名称自体はスウェーデン商業労働組合を意味するが、組織実態から見れば「スウェーデン給与労働者組合」がふさわしい。
- 9) 後述のように、この協約の中には、派遣元企業は派遣の実績如何にかかわらず派遣労働者にたいし週20時間分の就労保障(所得保障)を行うとの条項が盛り込まれた。
- 10) 1989年から92年にかけて100万6000人から85万7000人に減少した(Nordic Council of Ministers, *Yearbook of Nordic Statistics 1994.*)。
- 11) 1987年までにスウェーデンの30の大企業では国内の雇用者を国外雇用の方が上回った(Par Trehörning, *op.cit.*, pp. 36-37)。
- 12) Par Trehörning, *op.cit.*, pp. 22-23.
- 13) Ministry of Labour, *Reasons for Sweden's denunciation of the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised)*, 1949 (No.96), April 1992. (未公刊, 労働省部内資料)

- 14) LO (the Swedish Trade Union Confederation, Landsorganisationen i Sverige) は1889年に多くの労働組合によって組織されたスウェーデン最大の全国組織である。現在、組合員はおよそ225万人で、ブルーカラー労働者の90%を組織、社会民主党と緊密な協力関係を保持している (Swedish Institute, Labor Relations in Sweden (Fact Sheets on Sweden, No.3), Swedish Institute, 1992)。
- 15) TCO(the Swedish Confederation of Professional Employees, Tjänstemannens centralorganisation)は1944年に民間部門のホワイトカラー労働組合組織と公的部門の労働組合組織が合併して作られた。組合員数は約130万人、ホワイトカラーの75%を組織する (Swedish Institute, ibid.)。
- 16) Saco(the Swedish Confederation of Professional Associations, Sveriges Akademikers Centralorganisation)の組織人員は約34万人で、その多くが公共部門で働いている。最大の加盟組織は全国教員労働組合 (5万人) である (Swedish Institute, ibid.)。
- 17) 「公的職業紹介所は効果的な労働市場政策のために、労働市場がうまく機能するために必要不可欠である。また公的職業紹介所は労働市場において労働者により大きな自由とより強い地位を与えている。それゆえ、TCOは営利を求め民営職業紹介業者は存在すべきではないと確信している。労働者派遣事業は法律で禁止すべきで、特定の条件のもとでのみ許可すべきである。」 (TCO, *Our knowledge will form the future of Sweden: Programme for TCO 1990-1993*, TCO, 1989)。
- 18) TCO, Private employment agencies and labour leasing, submission to the Ministry of Labour concerning the report of the Commission of Inquiry on the Deregulation of the Employment Agency Monopoly, TCO, 1992. (TCO部内資料)
- 19) この報告が出されたのは1993年1月時点である。当時、1991年法の規制をさらに緩和する政府の方針が審議会で提案されていた。
- 20) lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft; utfärdad den 6 juni 1991, Svensk författningssamling(SFS 1991:746)。
- 21) lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft; utfärdad den 27 maj 1993, Svensk författningssamling(SFS 1993:440)。
- 22) これらの条項は1994年1月より削除された。なぜなら労働者派遣事業に限らず、すべての雇用主は1994年1月1日より書面による雇用契約を労働者と取り交わすことが他の法律で義務づけられたためである。
- 23) ただし、イギリスでは労働者派遣事業や民営職業紹介事業を営む際に必要であった雇用省による免許制度を1995年1月から廃止する。この経緯については拙稿「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。
- 24) HAOでの聞き取り調査による (1994年9月)。
- 25) HTFでの聞き取り調査による (1994年9月)。HTFの話では、派遣労働者はお互に顔をあわせることもなく、概して労働組合にたいする関心は低いという。
- 26) 1週5日間につき20時間分の就労保障することを意味する。

- 27) ここで紹介したのはH A OとH T Fとの間の労働者派遣事業に関する特別の労働協約の一部である。これ以外にH A OとH T Fは労働協約(本則)を締結しており、そこでの有給休暇にたいする規定のことを指している。
- 28) private employment agenciesの業界団体S P U Rおよび使用者団体H A Oでの聞き取りによる(それぞれ1994年5月, 同年9月に実施)。
- 29) 表4はAMSが把握しているprivate employment agencies(民間業者)の資料をもとに作成したものである。今日のスウェーデンの法律では民営職業紹介事業や労働者派遣事業の免許制度がないため, 制度上はAMSは民間業者についての情報を得ることができなくなった。このため同表は正確さを欠いている可能性がある。
- 30) 1994年9月時点で1kr=13.5円前後であった。
- 31) イギリスで行われているprivate employment agenciesと公共職業紹介所との協力関係については, 前掲拙稿を参照されたい。
- 32) 職場環境法(The Work Environment Act, Arbetsmiljölagen), 1977年。
- 33) 前掲拙稿, 参照。
- 34) 前掲拙稿, 参照。
- 35) この聞き取りはマルメの店舗で行った。
- 36) ここでのフルタイム換算とは1日8時間, 週5日就労, すなわち1週40時間分に相当する。
- 37) H A OとH T Fとの労働協約参照。
- 38) スウェーデンでは1992年1月より新しい疾病手当のシステムが導入された。それまで公費負担であったが, 発病後2週間分の手当は個々の使用者の負担になった。また1993年4月より発病後初日の手当は支給されないことになった(Swedish Institute, Occupational Safety and Health(Fact Sheets on Sweden no.85), Swedish Institute, September 1993)。
- 39) 前出のH T Fの話では「1993年に法律がかわり, 企業が派遣労働者を導入することにたいして労働組合はノーと言えなくなった」という。
- 40) たとえば, 求職者にたいするインタビューや能力のテストおよび求人企業・派遣先企業からの注文などにたいしては, 経営スタッフによる応対が不可欠であり, private employment agenciesの業界は労働集約的である。
- 41) 私がスウェーデンを訪れた1994年9月下旬, ストックホルムの中心街にある公共職業紹介所のショウウィンドウには前述のY社の宣伝物が並べられ, さらにこの公共職業紹介所の内部でY社の派遣労働者用の求人受付が設けられていた。受付にいたY社のスタッフに尋ねたところ, 2週間くらいの予定で週3回, 夕方3時間ほど窓口を開いているとのことであった。その効果については「具体的な成果は少ないが, 求職者が集る公共職業紹介所のなかで窓口を設けることは宣伝効果が大きい」との答が返ってきた。
- 42) AMSへの聞き取り調査による(1994年9月)。
- 43) L OおよびT C Oの担当者の指摘による。

## 【付記】

小論はスウェーデン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経営者団体、個別企業、労働省、AMS、労働組合などにたいする聞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や公共職業紹介所のもつ問題点をさらに深めることができたと思う。これは今後の研究課題としたい。なお、私は同じような問題意識でイギリスについても調査を行っている。あわせて参照していただければ幸いである（前掲、拙稿）。

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。

