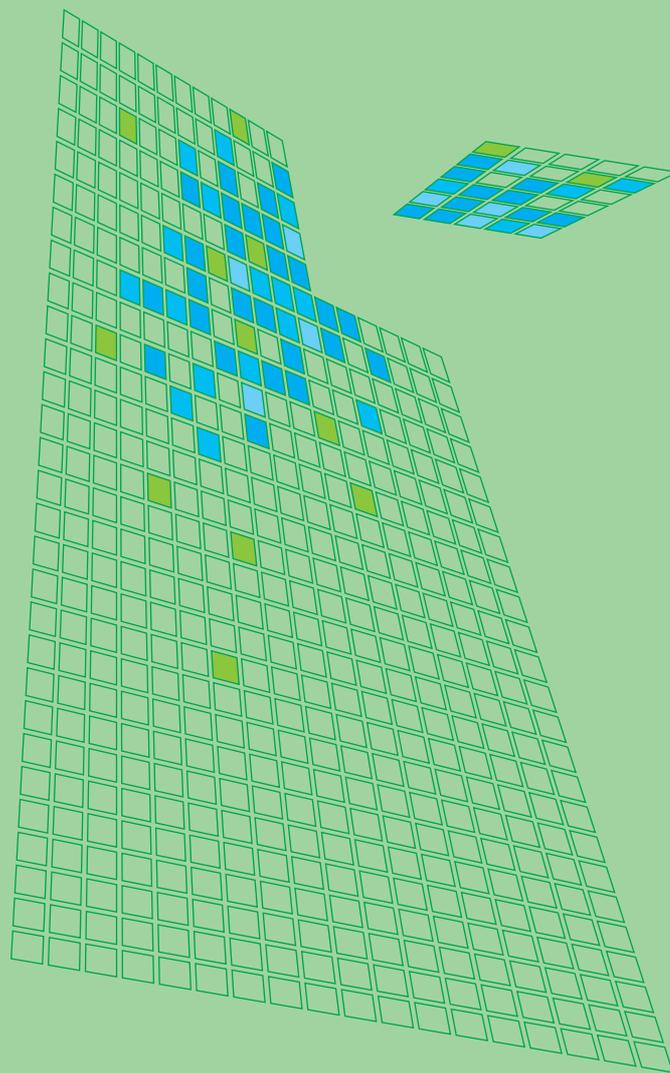


2002 Vol.1
ワークス研究所
RECRUIT

ヨーロッパにおける職業紹介 変化のトレンドとその影響

Job Placement Regimes in Europe :
Trends and Impacts of Changes



Works Institute

プロジェクトの目的

本プロジェクトの目的は、日本における労働力需給調整システムの将来的な方向性を展望することにある。

労働市場における需給調整機能の担い手は、公共職業紹介所などの公的機関と、民間職業紹介所、労働者派遣事業所などの民間事業者到大別される。アメリカやイギリスでは、比較的古くから民間事業者の活動が広範に認められていたが、近年になって、ヨーロッパの主要先進国においても、同様の動きが見られるようになった。失業者の増加という共通の課題を抱えた国々が、民間事業者が果たす役割に注目し、それまでの職業紹介の国家独占という考え方を半ば放棄し始めたからだ。

そこで、本報告書では、ヨーロッパ主要先進国における労働市場の現状と政策の特徴、公的機関と民間事業者の活動に関する規制を概観したうえで、両者の現状や変化についてレポートしている。それらの事実を押さえることで、日本の労働力需給調整システムのあり方を展望したいと考えている。

なお、本報告書は、ドイツの労働市場・職業調査研究所（IAB：Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung）の2人の研究者に執筆を委託したものであり、プロジェクトが作成した他の1冊の報告書の基礎資料として位置づけられる。

プロジェクトの名称

EMP プロジェクト 海外調査研究チーム

研究期間

2000年10月～2002年3月

プロジェクトメンバーおよび研究協力者

プロジェクトメンバー

鈴木敦雄（リクルート G-HR SBU マネジャー）

村田弘美（リクルート ワークス研究所 主任研究員）

藤川恵子（リクルート ワークス研究所 客員研究員）

研究協力者・報告書執筆者

Ulrich Walwei

（IAB; Leiter des Arbeitsbereiches Langfristige Vorausschau und Internationale Analysen）

Regina Konle-Seidl（IAB）

監修・翻訳

リクルート ワークス研究所

3.4 イギリス	54
3.4.1 労働市場の概要	54
3.4.2 規制の枠組み	54
3.4.3 公共サービス	56
3.4.4 民間サービス	62
4. 結論	64
4.1 ヨーロッパのケーススタディで明らかになったこと	64
4.2 変化する労働市場とマッチング・サービスの行方	68
4.3 情報通信技術の影響	69
4.4 貧しい政府と規制緩和の帰結	70
参考文献	73

1. イントロダクション

1990年代初頭から現在に至るまで、西ヨーロッパにおける職業紹介の役割と組織は、大きな変化を遂げてきた。

数十年にわたり公共部門によって独占されてきた職業紹介分野において、民間職業紹介所がこれまでより大きな役割を占め始めたのである。民間職業紹介事業は急成長し、この傾向は今後も続くと思われる。そしてこのトレンドの背景には規制緩和の流れと政策の追い風がある。加えて情報通信技術のめざましい発展が、職業紹介ビジネス全体に大きな影響を与えていることも見逃せない。特にインターネットは労働市場の透明性を飛躍的に高め、求人者・求職者双方にとってこの上ないサーチ手段となっている。

また、最近ヨーロッパの労働市場で生まれつつある新たな需要も、変化の起爆剤の役目を果たしている。つまり、西ヨーロッパ諸国で長期化した大量失業時代の後、人口統計学上の変化と相まってスキルギャップが肥大化しつつある。従来とは異なった労働形態、新型の自営業・パートタイム労働・派遣労働などの増大が、すべての仲介者にとっての課題となっている。目下進行中の労働形態の変化が、新たな顧客を引きつけ、そして新たなニーズとサービスを生み出すきっかけになるのかもしれない。

この論文はまず初めに、労働市場における仲介者としての職業紹介サービスの役割、そしてそのマイクロレベルとマクロレベルの影響を考察する。次に、職業紹介サービス提供者の分類と、マッチングサービスを組織化する際にどんな代替的アプローチが可能かについて概観する。さらに論文の主要部分では、ヨーロッパ4カ国（フランス、ドイツ、オランダ、イギリス）の職業紹介システムについて述べる。

ここでは各国の規制の骨組み、および民間・公共それぞれの活動について紹介する。最終部分では、4カ国のケーススタディを踏まえ、ヨーロッパの職業紹介サービスの将来展望について結論付けてみたい。

2 . 職業紹介サービスを通じたジョブ・マッチング

2.1 労働市場と仲介者の役割

労働市場はすべて同質でない。仕事内容と要求スキルが、そのレベルや分野によって大きく異なることに応じて、労働市場そのものも幅広いパラエティーを持っている。さらに、労働市場における個人の行動が重要な役割を果たす。労働市場の透明性が欠けると、労働力の需給マッチングに問題が生じてしまう。必要情報の提示を有料化することで、効率的に労働力の交換を実行することのできる機関やメカニズムの役割が正当化される面もある。たとえば新聞広告、インフォーマルな接触、職業仲介業などがそれに当たる。

職業紹介サービスの役割は労働市場の仲介だ。つまり企業と求職者の距離を縮めるマッチング・メーカーなのである。職業紹介サービスの提供者は市場に存在する両者の不確実性を減少させることによって、いくばくかの利益をあげている（Yavas,1994）この不確実性は、求職者ならびに企業のサーチ活動が、適切なマッチングに結びつかないことから生じる。そしてその主要因のひとつは、すでに触れたように労働市場の多様性に根差している。ある特定の個人にとってサーチ活動のコストが高すぎる場合、仲介者の一方は社会保障を利用することができるし、また反対にサーチ活動を実際には無料提供する仲介者も存在するだろう。

不確実性のもうひとつの理由は、仕事の質と労働者のパフォーマンスが経験財であることだ（Spence , 1987）。

労働市場の特定分野において専門知識を備えている職業紹介サービスのみが、仲介者としてのサーチ活動をもたらすことができる。労働市場のこの特質性（質の不確実性や経験財）により、雇用サービスにとって市場での信頼は、実際にサービスを提供する段階で非常に重要な役割を占める。職業紹介所の利用価値は、ただ契約をまとめただけでは確定しないからである。したがって、仲介サービスはそれ自体、経験財としてみる事ができる。職業紹介活動の成功とは、常に信用

を勝ち取り、それを維持していくことを意味するのである。

職業仲介業は、品質の不確実性といった市場の失敗を是正する方法となりうる。応募の少ない職も就職困難者も、職業仲介業がないと市場で勝ち抜くことは難しい。

労働市場において職業仲介サービスが必要であると仮定した場合、これらのサービスがどのようにして組織化されるかという点が最大の問題となる。

他方、市場の失敗は取引コストを生み、取引コストは市場取引を妨げるおそれがある。しかし、これらの取引コストは政策の介入により縮小が可能である一方、政策が他の取引コストを発生させることにもなりかねない。これを政策の失敗という。

政策の失敗が発生する分野として、3つが挙げられる。

ひとつは、公共サービスの効率性と有効性に関するものである。就業機会と求職者を適切な方法でマッチングするためには、効率的な公共サービスが適切な情報を入手し、それらを最大限に活用しなければならない。

次に、民間サービスの役割に関係する。この点については、市場に民間サービスが介入するだけの余地がある場合に、それがマッチング・プロセスの増減に影響を与えるか否かという問題が生じる。

最後の分野は、公共と民間サービス双方に関するものである。公共や民間の活動は、求職者と求人情報へのアクセスから相互を排除する、または第三者を排除するおそれがある。そのような情報の排除により、期待される市場の透明性が損なわれることもありうる。

2.2 職業紹介サービスのマクロ・ミクロ的効果

原則として、職業紹介は企業と求職者のマッチングに焦点を合わせる。そしてそれを通じて両者の関係が、雇用関係へと発展していくのである。職業紹介の最も重要な責務は、求職者が職を探す際に生じる摩擦を最小限に食い止め、同時に労働市場に存在する有効求人、不確実性を最小限に抑えながら満たしていくことである。仕事や候補者についての情報を提供することで、職業紹介は市場透明性の改善に貢献し、それが労働市場の需給バランスを保つことにもつながる。さらにそれが企業のために最適な候補者を、また、求職者に最適な仕事を最短期間で見つけ出すことにもつながっていくのである。

求職者のサーチ活動において職業紹介サービスを利用することの利益は、もし他の条件が等しければ（職業紹介サービスを利用した）サーチにおける総利益の増加分、または（職業紹介サービスを利用した結果で得られた）サーチ・コストの減少分で計ることができるだろう。

職業紹介サービス利用の純利益を評価する場合、常にそれにかかるコスト、また他のサーチ方法で得られる純利益と比較検討する必要がある。

職業紹介サービスの純利益の評価には、次のような点を考慮する必要がある。

- ・事業所を使用する際の費用
- ・仕事のオファー獲得と選択にかかる費用
- ・一定期間、失業状態に置かれるか不安定な就業状態に置かれることにかかる費用
- ・仕事の種類（未経験者向けか、長期収入が見込めるかどうか）など。

一方、企業の視点からみても、職業紹介サービスの利用に関する特定の利益と費用を考えることができる。この場合、他のサーチ方法との比較で考慮すべきは次の点である。

- ・事業所を使用する際の費用
- ・自社で求人を満たす場合（新聞広告および選考作業を含む）の機会費用
- ・空きポストの放置および空きポストを妥協して埋めた場合の機会費用
- ・労働者に期待できる生産性および在職期間など。

職業紹介サービス利用におけるマクロレベルでの雇用効果は、ある特定の仕事が職業紹介サービスにより充足されると同時に、他の採用方法では充足されなかった場合にのみ生じる。

一般的に、マクロレベルにおける職業紹介サービスの利益の大きさは、相当部分において超過負担効果と代替効果によって決まる。職業紹介サービス利用の超過負担効果とは、職業紹介サービス以外の方法を利用して、職業紹介サービスと同様な仕事・労働者を、同じ期間内に獲得できたかどうかで計られる。

一方、代替効果とは、求職者ないし企業が職業紹介サービスを利用しなかった場合に生じたであろう弊害によって計られる。事実、多くの（おそらくほとんどの）空きポストは、職業紹介サービス以外の方法でも満たすことが可能だろう。マクロレベルでの最終コストは以下の方法で計られる。

- ・職業紹介サービスを利用する際の短期的また長期的収益の減少分、または、職業紹介サービスを利用していない者への移転支出の増加分
- ・職業紹介サービスを利用して有効求人を満たす場合に必要な時間、それに伴って生じる職業紹介サービスを利用しない企業の業績上昇分

極端な例を挙げるとするならば、職業紹介サービス利用者の利益は、非利用者へコストを課すことによって相殺されることも考えられる。

言い換えれば、一方の問題解決が、他方への問題提起につながるわけである。

しかしながら、職業紹介の増加は、明らかな雇用効果をもたらすだろう。公共または民間の事業者が企業内に眠っている潜在雇用ニーズを呼び覚まし、より確固たるニーズへといざなえば、職業紹介サービスはミクロレベルでの雇用創出を促すことができるわけである。追加的な雇用創出とはいかないまでも、同様の効果はより多くの職業紹介事業者が参加することにより、有効求人がより迅速に満たされるという結果を生み出す。積もり積もった空き求人解消され、採用決定までの期間短縮によって雇用が増加すると考えられる。

ミクロレベルにおけるより多くの仕事の獲得やより短縮された採用過程が、必ずしも就業人口の増加に結びつくとは限らない。

第1に、企業が競争関係にあるため、経済全体としてみればその効果が弱められる可能性がある。たとえば、迅速に求人を充足することができるある企業の躍進が、他企業の仕事喪失や求人の見送りにつながるからだ。

第2に、採用過程の短縮が、労働者を一方の企業から奪い取り、他方の企業へ紹介することで成り立っているとしたら、結果として求人の充足は困難になるだろう。

第3に、迅速な求人充足を実現する職業紹介サービスの出現は、派遣労働など現在の雇用状況で補助的な役割を果たしている需要調整機能に、悪影響を及ぼすだろう。いずれにしろ、採用のニーズや求人の充足に関する意思決定は、職業紹介事業者ではなく企業によって行われることから、職業紹介サービスの雇用創出効果は比較的限られたものにとどまるだろう。

以上のことから、職業紹介が増加したからといって、追加的な雇用が創出されるわけでないことは強調されてよいだろう。循環的な失業も仕事の不足も、公共または民間の職業紹介によって減少させることはできない。企業側からみれば、職業紹介サービス自体が雇用創出能力を有しているわけではなく、そのために職業紹介サービスの失業緩和効果は小規模にとどまってしまうのである。とはいえ、職業紹介サービスが求人を充足する際の有益な手段であることは間違いがない。労働市場の透明性が高まる結果、さらにそこから副次的な効果も期待できる。つまり労働市場が活性化すればするほどマッチングの精度も高まり、たとえば職能資格よりランクの低い職についている労働者が、能力に見合った仕事を手に入れることも可能になるだろう。また労働市場の活性化により、就職困難層に新しい雇用の道が開かれる可能性も考えられる。

2.3 公共および民間事業所

職業紹介サービスは、公共と民間の両方で提供されている。一般的に公共職業紹介サービスは、政府の積極的労働市場政策の一環として、地方自治体および公共職業紹介所によって実施されている。地方自治体が公共職業紹介サービスを担当している国は増加しており、特にこの傾向は生活保護受給者への職業紹介において顕著である。またこのことは、地方自治体が、積極的労働市場政策においてより重要な役割を担うようになってきていることの反映であり、現在、公共職業紹介所との協力体制のもと、あるいは、極めて独立的に職業紹介サービスを提供しているところもある。しかし現在のところ、公共職業紹介サービスの主な担い手は、公共職業紹介所である。

公共職業紹介所は各種労働市場サービスを提供する政府機関であり、労働政策の中核となる役割を果たしている。公共職業紹介所は今世紀初頭から存在し、1950年代以降はすべてのOECD諸国において設けられている。いくつかの例外(例：ベルギー、スイス、アメリカ)を除いて、公共職業紹介所は政府機関の管轄下におかれ、全国規模で活動している。なかには労働大臣が公共職業紹介所を直接管理する権限を持っている国もあるが、その他の国では概して公共職業紹介所は一定の自由裁量権を有している。全国レベル、また地域・地元レベルにおいて、ほとんどの公共職業紹介所は何らかの第三者の管理、または地域政府・労働組合・経営者団体の代表者からなる諮問機関の管理を受けている。一般的に公共職業紹介所の運営は税金で賄われているが、企業および労働者からの負担金で賄われていることもごく少数ある。

職員数や事業所数などの規模は、国によって大きな違いがある(国際比較参照：De Koning, Denys, Walwei, 1999)。一般的に、公共職業紹介所のサービスは無料。ただ企業を

対象としたサービスについては例外が存在する(例：大規模な緊急募集、応募者に対するテストなど)。

公共職業紹介所の役割は、国によってさまざまである。

職業紹介サービスには、求職者と企業への情報提供ならびに積極的なマッチングが含まれる。

公共職業紹介所は職業紹介以外の役割も担っている(例：失業者の有資格調査、労働市場情報の提供)。加えて、積極的労働市場政策を駆使して、失業者を再び労働市場に参加させる責任がある(例：雇用創出スキーム、失業給付、職業訓練)。さまざまな手法を組み合わせることによって、ひとつのソースから総合政策の多くの利点を導き出すことができるのである。これらの活動の目的は、就職に悩む求職者および採用に悩む企業を手助けすることである。

特に、慢性化状態にある失業状態を減らすため、公共職業紹介所は積極的労働市場政策を導入して長期失業者の雇用可能性を向上させる必要がある。つまり個々の求職者と企業の手助けを行い、地域全体、産業全体における労働力の需給ミスマッチを取り除くことが、公共職業紹介所の中心課題となっているのである。

OECD諸国のうち、最も重要な組織間の相違点は、失業給付の管理手法にあるといつてよいだろう。公共職業紹介所の職務の一部は、失業者に職務復帰する意思があるかどうかを確認することだが、この点は除外するものとする。

公共職業紹介所が失業給付を管理する国がある一方、公共職業紹介所以外の機関がそれを管理している国も存在する。後者のような分割管理の利点は、よりサービス重視で、公共職業紹介所から官僚主義を排除することにある。反対に、そのような分割管理の短所は、公共職業紹介所と業務が重複するおそれがあることと、失業者が有効な求人情報にコンタクトしにくくなることだ。

この論文の主眼は、企業と求職者の仲介者としての公共職業紹介所の役割である。公共職業紹介所は、求人を満たすために異なるプロセスを踏むことができる。これらのプロセスを4タイプに分類してみた(Van Ours, 1994)。

- (1) 自己選択 (self-selection)
- (2) 条件付き自己選択 (conditional self-selection)
- (3) 管理的マッチング (administrative matching)
- (4) 選択的マッチング(selective matching)

自己選択と条件付き自己選択の場合、公共職業紹介所は仲介者としてどちらかという消極的な役割しか演じていない。例を挙げると、空き求人への獲得や求職者・求人情報のデータ・ファイル作成などに、業務を限定しているのである。

自己選択は通常、関連情報が統合されている一般公開のコンピューターシステム、またはインターネットを基盤にしている。企業と求職者の両者は、職業紹介所職員の許可を得る必要なく直接システムにアクセスすることが可能だ。

条件付き自己選択の場合だと、限定された求職者・求人情報しか提供されない。それぞれの情報についての詳細を入手したい場合、求職者と企業は職員に問い合わせる必要がある。

その際、求職者が特定の求人に興味がある場合は、適性審査のため面接に臨むことになる。その審査で適切と判断された後で、企業の名前・住所に関する情報が渡されるわけである。

一般的に、この条件付き自己選択における公共職業紹介所の仲介手法は、「セミオープン・セルフサービス・システム (semi-open self-service systems)」と呼ばれる。オープン・セルフサービスとセミオープン・セルフサービス・システム

において、公共職業紹介所職員は候補者の選定に限定的な役割しか受け持たない。

これとは対照的に、管理的マッチングにおいては、求人は公共職業紹介所に登録された求職者のみとマッチングされる。適当な求職者が公共職業紹介所に登録していた場合に、その求職者に求人情報が提供されるわけである。

いうまでもなく管理的マッチング制度では、より多くの職員数を必要とする。しかしながら、4タイプの中で最も時間とリソースを必要とするのは、選択的マッチングである。単なるマッチングとは違い、この制度において公共職業紹介所は、候補者選定に多くの時間を割く必要がある(例: スキル・経験・学歴・やる気に応じた選定)。

公共職業紹介所の職業紹介サービスの利用は、一般的に求職者の自由意思によるが、失業給付受給者に対してはその利用が義務付けられていることが多い。そしてセルフサービスシステムでは、失業者は必ずしも求人に応募する必要はないが、管理的マッチングと選択制マッチングのもとでは、失業者が適当な求人に応募する義務を負う。

労働者を探している企業にとって、公共職業紹介所の利用は少なくとも、名目上、自由意思に任せられている。公共職業紹介所への求人告知が、企業に義務付けられている国もいくつか存在するようだが、罰則規定はさほど厳しくなく、実際の実行率は低いレベルにとどまっているようだ。

これは公共職業紹介所が、すべての有効求人に対して、適切な候補者を当てはめることが不可能であることの現れである。もし、公共職業紹介所への求人告知を強制した場合、その管理にかかる費用も莫大になるだろう。

公共職業紹介所と民間職業紹介所には、いくつかの相違点が存在する。公共職業紹介所は政府か地域当局が設立するが、民間職業紹介所の場合はあくまで民間主導で設立されている。公共職業紹介所が概してサービスを無料提供するのに対し、民間職業紹介所は通常、サービス料金を徴収する。また民間職業紹介所にとっては、利益になるかどうかサービス提供の判断基準となる。ILO（国際労働機関）は民間職業紹介所を以下の3タイプに分類している(De Koning, Denys, Walwei, 1999)。

- (1) 仲介者 (intermediaries)
- (2) 技能提供者 (skill providers)
- (3) 直接的なサービスの提供者 (suppliers of direct services)

仲介者にはいくつもの種類がある。

有料職業紹介所としての伝統的な民間職業紹介所。
主に極めて高い職能資格を持つ人材供給を手がける、エグゼクティブサーチ事業所（ヘッドハンター）。ヘッドハンターより下位の労働市場分野で活動する採用・選考事業所。
エグゼクティブサーチ事業所と派遣事業所の中間に位置する、臨時マネジメント事業。
(interim management agencies)。
派遣労働者と臨時マネジメントの違いは、後者のマネージャーが事業所の労働者としてではなく、自営業として就業する点にある。
スポーツ選手・芸術家・モデル・家政婦など特別な仕事を紹介する事業所。
あらゆる非営利形態の事業所。
この例としては、障害者のために設けられている慈善施設、労働組合のような職業別や専門家の組織、大学・

専門学校・訓練機関などが挙げられる。

また、最も重要な技能提供者であり、重要な民間職業紹介所が、派遣事業所である。マッチングにおける派遣事業所の果たす役割は、間接的なものである。

派遣事業所は、労働者を正社員として紹介するわけではなく、あくまでも期間限定で雇用するだけである。ただ成り行き上、派遣労働者が正社員として契約する必要が生じた場合、派遣事業所は有料職業紹介所など他の民間職業紹介所と同じような手続きを行うことになる。

また、これと似たタイプの技能提供者に、スタッフリース事業所 (staff leasing agencies) が存在する。同事業所の活動は特にアメリカにおいて盛んで（法規制のためヨーロッパでは限定的）、前もって固定した手数料と引き換えに、企業の人事管理を肩代わりするものである。最後は、直接的サービスの提供者である。

ここに含まれる第1のカテゴリーは、アウトブレースメント事業所 (outplacement firms) である。アウトブレースメント事業所は基本的に、余剰労働者の職業紹介など、かなり専門的なコンサルティング・サービスを提供する。彼らの業務目的は、解雇された労働者の元の雇用主から料金を徴収し、元労働者の再就職援助を行うことである。

また、この分野における第2のカテゴリーは、急成長している求人データベース事業所 (job database agencies) である。この種の事業所のおかげで、求職者がコンピューター端末やインターネット経由で、求人検索を行うことが可能だ。

2.4 職業紹介システムのタイプ分類：ヨーロッパにおけるトレンド

職業紹介サービスの組織形態には、以下の3つの共通モデルが存在する（図表 2.4.2 参照）

- (1) 独占型 (Monopoly Systems)
- (2) 共存型 (Coexistence)
- (3) 市場型 (Market Systems) (Walwei, 1996 b)

独占型は完全独占と緩やかな独占に分けられる。完全独占型の目的は、民間職業紹介事業の規制と求人告知の義務付けを通して、公共職業紹介所に強い地位を付与することにある。

これと対照的に、緩やかな独占型においては、公共職業紹介所の利用は求職者と企業双方の自由意思に任されている（ただし失業給付受給者の利用は義務付けられている）。

緩やかな独占型においては、民間職業紹介所は例外的な職業分野（たとえば、エグゼクティブや芸能人など）でのみ営業を許可されている。しかし、民間職業紹介所の活動が全面的および部分的に禁止されている独占型の国でも、規制の網をくぐり抜ける合法または非合法的な活動が存在することは明記しておきたい。これらの国において、規制の対象となるのは民間職業紹介所による採用活動そのものであり、候補者の選考などのコンサルティングや派遣労働には及ばない。

共存型においては、公共職業紹介所と民間職業紹介所は並存している。営利目的の民間職業紹介所も、立地や職業分野の制限なく運営を許可されている。自由な共存型を取り入れている国では、民間職業紹介所に対する特別の許可や規制も存在しない。他業種の企業と同様、職業紹介所も商業登録を通じて正式に運営でき、税務当局に報告義務を負う。

また、規制的な共存型では、許可制が導入されていたり、品質基準を問われたりと、民間職業紹介所に対する規制が

存在する。許可制の利点は、これによって市場参加に「人工的な」障壁を設けることができることだろう。これにより、短期的利潤しか考えない無責任な事業所が顧客に負わせかねないリスクを減らすことができるのである。

質においてどうしても不確実な要素を排除しきれない職業紹介という業態を考えた場合、市場への入り口を狭くしたとしても、「厄介者」を完全に排除することは不可能である。品質基準や政府当局による監視は、利用者保護にいくらかは貢献できるだろう。しかし、許可と品質基準を管理する当局側が、極端に高いハードルを設けてしまうと、今度は市場参入が困難となり、その結果として競争が鈍化してしまう。職業紹介事業は評判がすべてであり、健全な競争は「厄介者」を駆逐する。長期的な利益目標が、責任感ある民間職業紹介所の活動を促す動機にもなりうるのである。

市場型では、民間職業紹介所があらゆる種類の仲介サービスを提供する。このシステムでは、いうまでもなく政府の介入は皆無である。たとえば、マッチング業務は公共職業紹介所から民間職業紹介所へと委託される。ここでは、セミマーケット・システムと完全マーケット・システムとに分類する。セミマーケット・システムでは、サーチ活動に対して政府の介入がみられるが、政府がサービスを提供するわけではない。これと対照的に、完全マーケット・システムでは、政府の介入は皆無である。ただ、完全マーケット・システムは必ずしも自由なアプローチを意味するものではなく、発展途上国が公共職業紹介所設立の資金を持っていないために、やむを得ず採用することもある。

EU諸国では、民間職業紹介所に対する規制緩和が活発化している。1980年代には過半数の国が穏やかな独立型で、規制的な共存型システムを採用している国はごくわずかだった。この時期から状況は著しく変化し、民間職業紹介事業は、かつて独占型を採用していた国においても、フランスを除いて無条件に営業が許可されている。

その規制内容にはばらつきがあるものの、派遣事業は現在、EU諸国のすべてで合法化されている(図表2.4.1参照)。

一方、統制的な共存型システムを採用している国においても、規制緩和はさらに進んでいる。たとえば、イギリスにおいては、民間職業紹介所の許可制が1995年に撤廃されている。EU諸国の過半数では現在、共存モデルが採用されている。そしてそのほとんどが規制を設けており(少なくとも求職者が職業紹介サービスを無料で利用できるよう規制されている)、デンマークのみが自由な共存型を採用している。

次章からのケーススタディは、4カ国をカバーしたものである。なかでもイギリスのみが民間職業紹介事業を禁止した経験がなく、その規制レベルも極めて低い。

2カ国(ドイツ、オランダ)はともに共存型システムの採用国である。しかし両国とも、イギリスと比較して規制は著しく強い。一方フランスは、未だ緩やかな独占型を採用している。

派遣事業に対する規制をみると、イギリスでは制限レベルが低く、他の3カ国は中ほどにランク付けされているのがわかる(図表2.4.1参照)。

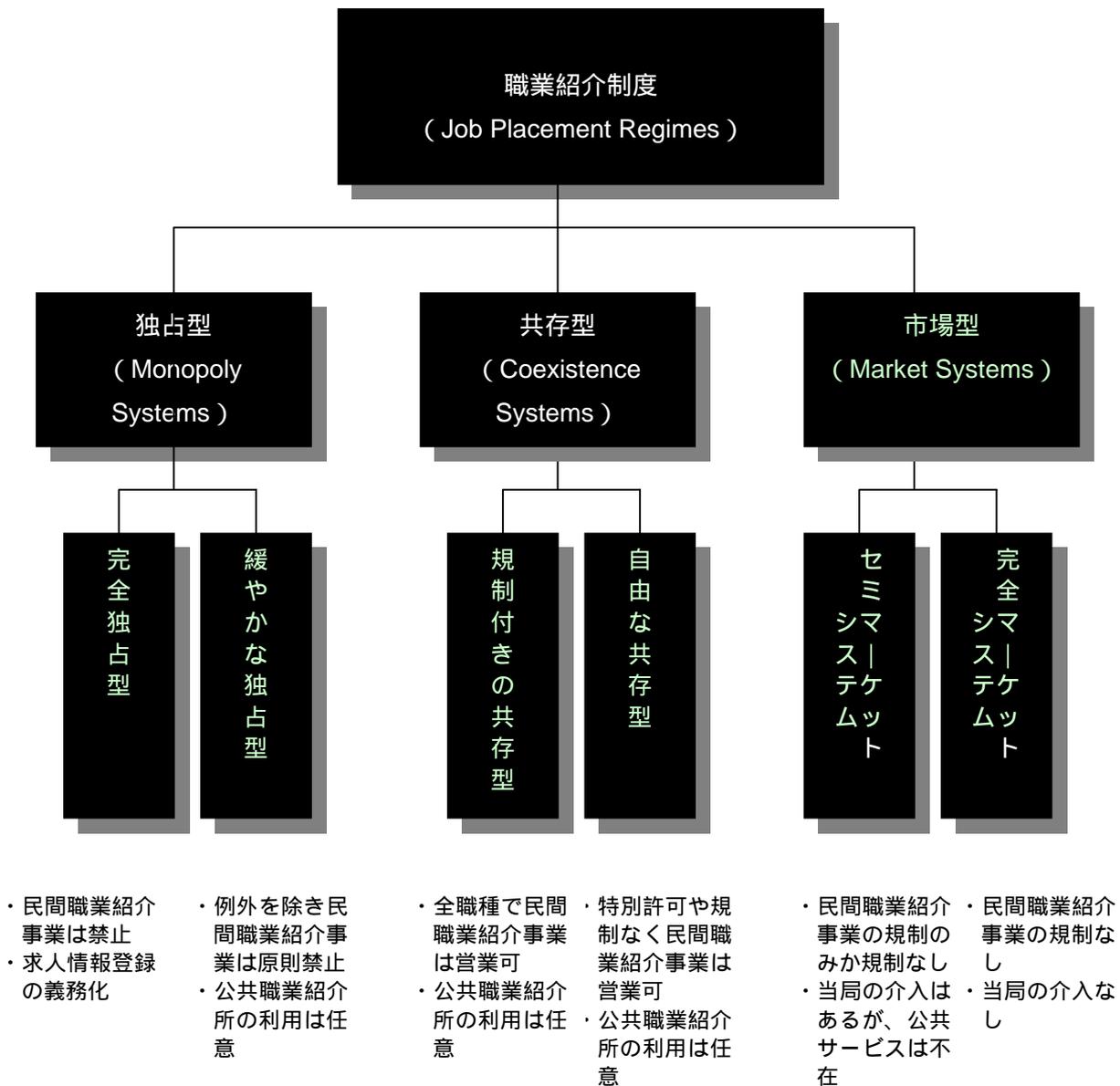
図表 2.4.1 EU 諸国の派遣事業規制 (OECD ランキング)

	全体スコア		現行規制 (1990 年代末)		
	1990 年代末	1980 年代末	派遣事業が合 法化されてい る職種	派遣期間の 制限	最長派遣契約 期間の制限
イギリス	0.5	0.5	4.0	なし	なし
アイルランド	0.5	0.5	4.0	なし	なし
フィンランド	0.5	0.5	4.0	あり	なし
デンマーク	0.5	4.0	4.0	あり	なし
スウェーデン	1.5	5.5	4.0	あり	1 2 カ月
オランダ	1.6	3.3	3.5	あり	4 2 カ月
オーストリア	1.8	1.8	3.0	あり	なし
ドイツ	2.8	4.0	3.0	あり	1 2 カ月
フランス	3.3	2.6	2.0	あり	1 8 カ月
イタリア	3.3	5.5	1.0	あり	なし
ベルギー	3.5	4.0	2.0	あり	1 5 カ月
ポルトガル	3.8	4.5	2.0	あり	9 カ月
スペイン	4.0	5.5	2.0	あり	6 カ月
ギリシャ ¹	5.5	5.5			

出所 : OECD 1999 b

¹ ギリシャでは、1999 年 7 月以降、派遣事業所の営業が許可された。営業は許可制で、最長派遣契約期間は 6 カ月、更新は 2 回まで

図表 2.4.2 職業紹介制度



3 . ヨーロッパ諸国の事例

3.1 フランス

3.1.1 労働市場の概要

他の多くの OECD 諸国と同様、フランスの経済成長率は長期間にわたって少しずつ低下してきた。同国の成長率は 1960 年代平均で年率 5.5% だったが、1980 年代平均では年率 2.25% に低下し、1990 年から 1996 年では年率 1.5% まで落ち込んだ。1997 年以降、経済成長に弾みがつき、年率平均 3% で推移している。1997 年代半ばからは特に好況が続き（2000 年は 3.5%）、フランスの失業率は 1997 年 6 月に 12.6% だったのが、2001 年 3 月には 9% まで低下した。1997 年初頭から 2000 年の末にかけて新たに 160 万の雇用が創出され、それは 2000 年だけで 52 万に達した。2000 年における雇用成長は、過去 50 年で最高を記録した。フランス経済は、他の主要 EU 加盟国（ドイツ、イタリア、イギリス）と比較しても良好だった。

現在の経済成長は過去と比較して、雇用創出効果が大きいようである。この要因のひとつとして、2000 年に施行された週 35 時間労働を含め、雇用政策が功を奏したことが指摘される。2000 年前半では、1998 年と同じ経済成長率だったにもかかわらず、創出された雇用は 2 倍に及んだのである。

また、もうひとつの要因は、新たに創出された雇用の 5 分の 2 が、期間限定の雇用だったことだろう。事業所と契約している時給労働者の雇用は拡大しつつあり、現在、雇業者全体の 2.6% を占めるまでになった。

さらには、フランス経済の産業構造にも雇用創出効果を高める一因があるように考えられる。なぜなら、労働力の 70% はサービス業に従事しており、この分野はさらなる雇用創出力を持っているからだ。

ここ最近の成長とは対比的に、フランスの過去における労働市場の状況は惨憺たるものであった。失業対策のために、雇用関連支出は長期間にわたって膨れ上がり、1973 年

は GDP の 0.9% だったものが、1996 年には 3.9% まで上昇した。多岐にわたる労働市場プログラムの対象者は、1973 年から 1997 年の間に、10 万人から 220 万人に増加した（助成金付き雇用は GDP の 0.5%、職業訓練と早期退職スキームがそれぞれ GDP の 0.3% を占める）。1999 年末までには、270 万人が何らかの積極的労働市場政策の対象となった。

しかしながら、連続的に導入された多くのプログラムをもってしても、相対的な若年層の雇用状況悪化を食い止めることはできなかった。OECD のデータによると、労働市場政策へのフランス政府の支出は、表 3.1.1.1 のように推移した¹。

¹ 雇用支出の財源は、企業・労働者スキーム 20%、失業保険スキーム 43%、中央政府・地方政府負担 37% という比率で賄われた（1993 年時点）。

図表 3.1.1.1 労働市場プログラムへの政府支出 (フランス 対 GDP 比 %)

	1980 年	1990 年	1998 年
総支出	2.13	2.67	3.13
積極的労働市場政策	0.82	0.80	1.33
消極的労働市場政策	1.31	1.87	1.80
公共職業紹介所サービスと管理	0.09	0.13	0.16

参考：1998 年の GDP（名目値）は 8 兆 5647 億円

出所：OECD 2000b / OECD 1997

労働市場の好転を背景として、製造業を含む全セクターで新規雇用が生まれている。2010年には完全雇用を実現するという目標の達成が、現実的な可能性として浮かび上がってきた。しかし、「慢性状態にある」失業にどうやって取り組むかという課題は依然として残っている。

失業率が高水準にあるという事実にもかかわらず、コンピュータ、情報通信、建設、機械、金属工業、電気、エレクトロニクス、ホテルレストラン、交通といった業種では、すでに労働力不足問題が生じている。今のところ、週35時間労働制は人件費の高騰を引き起こすまでには至っていないものの、これによって労働力不足の可能性は高まったようである。

経済分析諮問委員会 (Economic Analysis Council) の第30回報告書 (Pisani-Ferry Report; *The road to full employment*, 2000年12月) は、EU平均よりも高水準の失業率や相対的に低い高齢者の就業率、そして深刻な不完全雇用といった、労働市場に残る不均衡を強調している。

フランスは、8%強と見積もられているNAIRU (Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment = インフレを加速させない失業率) に近い状態にあるが、できれば2005年までに、遅くとも2010年までには、失業率を5%以下に引き下げることが目標にしている。

ディマンドサイドの政策や、労働時間の短縮、若年層雇用スキームなどの積極的な雇用創出策が成功を収めた今、必要にせまられているのはサプライサイドの政策だ。NAIRUを大幅に引き下げようとするれば、より多くの労働力供給と流動化、労働費用の引き下げが必要になる。目標達成のため、報告書は数ある政策の中でも、大規模な再雇用政策の必要性を唱えている。

第30回報告書 (www.policy-networking.org) は、長期的に労働市場を改善するための主要政策を論じている。

短期的に (2002年の総選挙前に) 経済状況を改善し、労働市場改革を断行することが可能であるにもかかわらず、ほとんどの改革案に対して労働組合側から強い反対が出ているために、実現を疑問視する声もあがっている。

3.1.2 規制の枠組み

20世紀初頭、公共機関による職業紹介は大量失業への対策として導入され、1940年まで、職業紹介と失業給付は地域レベルで管轄されていた。

民間職業紹介所の活動に対する不信感、特に労働組合からの反対が強かったため、フランスの法律は営利目的の職業紹介を禁止した。この結果、フランスの公共職業紹介所の組織体系はドイツや他国と異なるものとなった。公共職業紹介所(ANPE)が設立されたのは1967年。1986年には、労働市場の現状を踏まえ、対策を強化するために、公共職業紹介サービスの見直しが行われた。

公共職業紹介所に関連する規制は、経済状況に応じて修正が行われてきた(1986年12月20日の独立行政立法と1987年6月24日の政令)。職業紹介サービスを充実し、地域当局の雇用分野での活動を円滑にするため、公共職業紹介所はそれまで独占していた職業紹介を限定的に開放した。タウンホールや青年センターなど他の公共機関や非営利団体は、公共職業紹介所との協定または州の認可を受けて職業紹介サービスを提供できるようになった。

民間の営利団体も、たとえば芸術家などの特定分野に限って活動が許可された。しかし現状は、コンピューター化された求人データベース事業やアウトプレースメント事業と同様に、民間職業紹介所の活動も事実上容認されている状態にある。

フランスの職業紹介制度は現在、緩やかな独占型である(図2.4.1参照)。労働法典(Code du Travail) §12条7項(1973年)によると、民間の営利職業紹介事業所の営業は、上記の例外を除いて禁止されている。

今後数年の間に、フランスにおいて民間職業紹介所の規制緩和が行われるとは考えられず、また、同国がILO181号条約を批准するとも思われぬ(IAB Survey 2000)。

派遣事業は、1972年以来、その活動が認められている。

有期雇用(有期雇用契約および派遣事業)の規制は、これまでに数回修正されている。非正規雇用に対する法規制は相当に強いものの、1980年代に派遣事業に対する制限については緩和された。1980年代を通じて、フランスの歴代政府は規制強化と規制緩和を繰り返したが、現在はより厳しい規制が行われている。1990年代に規制緩和を推進した他のEU諸国とは対照的といえるだろう。

1990年以前、フランスにおいて派遣事業は全職種で許可されていた。契約更新回数についての制限はなく、最長契約期間(24カ月)は国際的にも長い部類に属していた。しかし1990年の改革で、派遣事業に対する規制は再び強化された。つまり、派遣労働者の受け入れに正当な理由付けが求められ、契約更新は1度に制限された。最長契約期間は24カ月から更新分を含めて18カ月に短縮され、24カ月までの延長が例外的に認められた。

派遣事業については許可の取得は必要ないが、当局に対する通知義務と、資金保証が必要である。さらに派遣労働者の使用は以下のように著しく制限された。すなわち、何らかの理由で正規労働者が欠勤し一時的に労働力が必要な場合、一時的に労働力需要が高まった場合、季節労働など一時的な労働の場合に限られたのである。規制が強化された結果、26カ国の派遣事業比較において、フランスは1980年代終わりには9位であったのが、1990年代終わりには20位までランクを落とす結果となったのである(OECD 1999b, p63~64)。

3.1.3 公共サービス

組織構造

フランスの公共雇用サービスはいくつかの組織に細分化されている。中核となる公共雇用サービス機関には、次のような組織が存在する。

- ・ 公共職業紹介所 (ANPE; French National Employment Office)
- ・ 成人職業訓練機構 (AFPA; Adult Professional Education Association)
- ・ 全国商工業雇用協会 (UNEDIC; National Union for Industrial and Commercial Employment)
- ・ 雇用連帯省 (Ministry of Employment and Solidarity) の雇用職業訓練代表部
(DGEFP; General Delegation for Employment and Vocational Training)

公共職業紹介所 (ANPE) と成人職業訓練機構 (AFPA) は、労使の代表と政府当局の三者により構成されている。一方、失業保険制度の担い手である全国商工業雇用協会 (UNEDIC) は、政府との同意に基づき、企業と労働者の代表によって構成された機関である。

全国商工業雇用協会は、2年ごとにメンバーの中から運営委員が指名される委員会により管理されており、議長は、使用者団体の代表と労働組合の代表が交互に務める。協会は全国組織であり、県レベルの組織である地域商工業雇用協会 (ASSEDIC) を統括している。ただし、政府がたびたび介入するため、失業対策における企業と労働者のパートナーシップの役割はやや不明確である。

成人職業訓練機構は、失業者に対する職業訓練の40%を手がける代表的な職業訓練機関である。同機構は政府の管轄下にあり、その方針は雇用連帯大臣により決定され、財源の70%が税金で賄われている。

全国商工業雇用協会 (UNEDIC) による失業保険制度は、1958年に導入されてから、1982年の賃金連動基準導入、1984年の失業給付と社会保障の分離、1992年の適正給付水準の確保といった具合に次々と改革が行われてきた。続いて1993年の改革では、受給資格を得るまでの期間が延長され、一定期間経過後の給付額引き下げと待機期間の延長が実行に移された。これらの結果、失業給付を受給している求職者の割合は1992年の55.8%から、1998年には42%まで低下した。

その一方で、給付水準の引き上げについてもいくつかの改革が実現し、現在では高齢失業者への給付は拡大され、最低給付額も引き上げられている (OECD 2000a, p149)。フランスの給付水準と給付期間は全般的に、OECD 諸国の平均と比較して寛容といえるものである。

公共職業紹介所と成人職業訓練機構は、中央レベルでは雇用職業訓練代表部（DGEFP）と連携関係にあり、地域レベルでは労働・雇用のための外部サービス機関（SETE; External Service for Labour and Employment）と連携関係にある。

1975年に設立された雇用代表部（Employment Delegation）は、雇用連帯省の管轄下にある4つの実務機関のひとつで、公共職業紹介所の主要業務を運営し、安定所間のさまざまなネットワークを管理する。同機関の任務は、雇用政策を促進することである。労働市場のトレンド、アクション・プラン、政策を政府に提言し、それらの目的に合わせて法の枠組みを整え、公共職業紹介所へ徹底させる。さらには、公共職業紹介所の予算管理も行っている。

公共職業紹介所は全国規模の雇用事務所であり、公共職業紹介サービスの中央組織である。公共職業紹介所には2つの主要任務がある。1つは仕事、職業訓練、職業カウンセリングを必要としている人々を援助すること。もう1つは労働者を探している企業を援助することである。公共職業紹介所は政府や労使を代表して、多岐にわたる労働市場プログラムの実行に当たる。

さらに、これら労働市場プログラムを円滑に実行するための公的援助や、中小企業を対象とした特別なプログラムにも関与している。また、長期失業者の再就職ならびに社会的孤立を食い止めるためのプログラム「雇用に向けた新たな出発のための個人サービス」などの指揮もとる。

公共職業紹介所が持つ他の機能としては、求職者の登録管理や統計資料の作成がある。公共職業紹介所の設立は1967年で、法的にも独立した公共機関だが、その最高責任者の任命権は雇用連帯大臣が握っている。1980年に政労使の三者によって構成される理事会が設置され、限定的なが

ら政府に対する独立性を確保している。

公共職業紹介所（ANPE）の管理と機構

公共職業紹介所は 22 の地方事務局（DRA）120 の代表事務局（DDA）850 の地域職業紹介所（DALE）で構成されている。公共職業紹介所本部は雇用職業訓練代表部と協力して、組織の戦略や方向性を決定する。公共職業紹介所は政策の実行に際して、地方事務局に予算を割り当て、そのフォローアップにも責任を持つ。

公共職業紹介所の莫大な予算は、中央政府から割り当てられる。予算の大部分は、財政法（Finance Law）の手続きにしたがって議会で決定される政府予算で賄われている。職員への給与を除いた公共職業紹介所運営予算のうちの 70% は、地方に再配分される。1994 年の公共職業紹介所の当初予算は 71 億 3000 万フラン、うち政府予算が 49 億 4000 万フランだった（EU Commission, 1996）。1999 年の公共職業紹介所の総予算は 72 億 1310 万フランだった（ANPE, Annual Report 1999）。

1990 年の改正公務員法は、公共職業紹介所職員に対して公法代理人（Agents of Public Law）の肩書きを与えている。同法は人的資源の管理に関して、法的枠組みを規定したものである。1999 年における公共職業紹介所の職員数は 1 万 7766 人で、うち 85% が主に職業紹介業務に携わっていた。1999 年の失業者数（285 万人）で換算すると、職員 1 人当たり平均で 189 人の失業者を担当したことになる。公共職業紹介所は 1999 年に 263 万 8000 件の職業紹介を行い、303 万 1340 件の求人を受理した。しかし、この数値だけでは、市場の全体像をみることはできない。登録求職者数は必ずしも求職者数の合計と一致せず、求人

件数や職業紹介件数も実際の採用者数と一致しない。絶対数はビジネスサイクルによって影響を受けるし、職員の努力ではなく経済状態によって変化するからだ。

しかし、この問題は、次ページで紹介する市場シェアの実績指標を用いることで解決できるだろう（図表 3.1.3.1 参照）。これらの指標は、行政データや調査データ（フランスでは入手できない）により提供されたものである。行政データによると、1999 年におけるフランスの公共職業紹介所の市場シェアは 37% で、図表 3.1.3.2 にある通り、公共職業紹介所の実績は格段に向上している。

図表 3.1.3.1 職業紹介サービスの実績指標

求人登録率 (Vacancy registration rate) = 求人登録数 (Inflow of registered vacancies) ÷ 総採用数 (Total hiring)
企業から通知された求人数は、職業紹介サービスがどれだけ適切な候補者を紹介してくれるかという期待値を反映している。その結果は、職業紹介サービスを企業にアピールする最も有効な指標である。
紹介成功率 (Success rate of vacancy registrations) = 紹介者数 (Placing) ÷ 求人登録数 (Inflow of registered vacancies)
この指標は、充足された求人の割合と就職が決定した求職者の割合である。公共職業紹介所がどれだけ求職者に仕事を紹介することができるか、どれだけ企業に候補者を紹介することができるか、さらに、どれだけ両者のマッチングが達成されたかで結果が決まる。数値の大きさが質と効率を計る基準となる。
市場シェア (Penetration rate) = 充足された求人数 (Filled vacancies) ÷ 総採用数 (Total hiring)
求人登録率と紹介成功率をかけたものが市場シェアである。これは、総採用数(求人流入数)のうち公共職業紹介所を通じて採用した割合を表すものである。総採用数に対する市場シェアはフローの基準であり、現在の雇用は長期間にわたるものが主であるにもかかわらず、短期間の仕事にもっぱら影響を受ける。

図表 3.1.3.2 フランス公共職業紹介所の市場シェア (行政データ)

	総採用数 (千人)	求人登録数 (千人)	紹介者数 (千人)	求人登録率 (%)	紹介成功率 (%)	市場シェア (%)
	1	2	3	2 ÷ 1	3 ÷ 2	3 ÷ 1
1991年						20.4
1992年		1,184	508	20	43	
1995年						32
1999年	7,129	3,031	2,638	42.5	87	37

出所：European Commission 1996 / ANPE 2000 / 筆者計算

公共職業紹介所は高度な中央集権型の組織だが、フランスでは 1997 年に雇用職業訓練代表部の音頭でそれぞれの積極的政策について新たな分権政策が試みられた。それは、22 の地域部門（6 地方）において、代表部が、7 つの職場復帰プログラムにおける予算配分を自主的管理に委ねるといったものだった。7 つのプログラムの実施に当たって、地域部門ごとに審査を行い、地域労働市場に係る他の政府機関と協議する仕組みになっている。この戦略は良好な結果を収め、1 年後に他の地域でも導入される運びとなった。このような地域政策の発展により、職業紹介が困難だった労働市場分野にも手が届くようになった。それぞれの政策ごとに予算の指定配分を行う代わりに自由裁量を認めたことで、地域ごとの状況に応じた政策の実施が可能になったのである。

公共職業紹介所は、既存の産業分野のみならず専門分野の紹介も行っている。公共職業紹介所のアドバイザーたちは多数の専門チームに組織され、細分化された分野ごとに企業と求職者を管理している。職業紹介サービスと失業給付は分割されているものの、最近では公共職業紹介所の紹介担当の職員が、失業者に対して労働意欲があるかどうかチェックするなど、両者間の連携が図られるようになってきている。雇用復帰援助制度（PARE）や個別的就職支援措置（PAP）においては、より個別のサービスを促進し、管理を効率化するために、公共職業紹介所と全国商工業雇用協会の協力体制を強化するための議論が行われている。非効率を減らすことを目的とする両者間のこのような協力は、1994 年に初の試みがなされた。1998 年から 1999 年にかけて、求職者の登録が全国商工業雇用協会の県レベルの組織である地域商工業雇用協会に移管され、失業給付管理や職業紹介サービス、労働市場プログラムを改善していくため

に公共職業紹介所の職員数を 5 年間で 2500 人増員する計画が進行中である。

公共職業紹介所の紹介活動は、都市部か地方か、職能資格者か非職能資格者か、芸術家など特別の分野に属しているか、などの条件によって変化する。公共機関の雇用サービスは就業中の求職者よりも失業中の求職者にとって重要度が高く、大企業よりも中小企業にとって重要度が高い。ブルーカラーとホワイトカラー、年齢や性別による重要度の違いはない。紹介業務のおおよそ 10% は外注化され、その半数は非営利の事業所へ委託される。

ある調査によると、求職者の 15% はセルフサービスシステム（インターネットを含む）を利用し、60% が職員へ相談、さらに 25% が集中的な仲介サービスを必要としている。応募者についての情報はコンピューター端末、インターネット、通常のコンタクト方法などを利用して企業に伝達される（IAB Survey 2000）。1997 年に立ち上げられた www.anpe.fr は、フランスにおける最大の雇用ウェブサイトである。サイトは毎日情報更新され、9 万件の求人情報が掲載されている（ANPE, Annual Report 1999）。

失業者の労働意欲の低さと、応募者が採用基準を満たしていないケースがしばしば生じるという点が、企業により指摘されている公共職業紹介所の非効率な側面である。傾向的には新サービスを提供するごとに、利用者の満足度は上昇するようだ。公共職業紹介所は定期的に紹介先企業の満足度に関する調査を実施している。その調査によると、1999 年では 90% の企業が効果的なサービスを受けたと回答しており、84% が公共職業紹介所の利用を他企業にも勧めたと回答している。

公共職業紹介所によると、企業に対する人事管理や職業訓練についてのアドバイス、余剰人員の発生を回避するためのサポートを拡充することで、公共職業紹介所と企業との関係はさらに発展していくという（IAB Survey 2000）。

公共職業紹介所は企業との接触を拡大しており（1999年で顧客企業が50万社）、求人広告を出したり、求める人材の要件を定義したり、さらには共同決定した基準で候補者の事前選考を行ったりといった、柔軟なサービスを提供している。フランス全体に展開する大企業の採用活動を援助するために、公共職業紹介所は全国規模の取り決めも行っている。また、グループ面接や候補者のスキルチェックなどの新しい選考手法も導入されている（ANPE, Annual Report 1999）。

行政的な手法から顧客重視のサービスへ比重を移し、中央集権からネットワーク管理へ移行することは、さらに顧客の視点に立った公共職業紹介所へ転換していくための重要なステップである（IAB Survey 2000）。雇用サービスの主たる担い手の立場を維持し、変化する顧客のニーズに応えるために、公共職業紹介所ではグローバルな視点に基づいた提供サービスの改善も行われている。それぞれの地域事業所は、1年がかりでサービスの質の向上を図る。たとえば、求職者に対して無料の検索ツール（Minitel、履歴書作成ソフトウェアなど）を提供したり、履歴書の作成や起業教育といった就職援助サービスを行うなど、3カ月にわたり特別指名されたアドバイザーによるサポートを提供している。また、地域事務所のほかに、青年ネットワーク（Youth network）や障害者ネットワーク（Disabled people network）、全国商工業雇用協会など1000を超える団体と提携し、より広範なサービスへのアクセスや求職者のための手続き簡略化を目指している。

公共職業紹介所とフランス政府は、5年単位の改善協定（Progress Agreements）を結んでいる。1991年（1991年～1995年）に初めて締結された協定を通じて組織改革が進められ、求職者に対するサービスは飛躍的に向上した。公共職業紹介所の市場

シェアは1991年の20%から、1999年には37%へ上昇した（表3.1.3.1参照）。第3次改善協定（1999年～2003年）では、労働市場政策の実行戦略および業務目標が具体的に定められた。フランス政府はそれらの目標達成のため、公共職業紹介所に必要な予算を提供する義務を負っている。公共職業紹介所は改善協定に基づき、年次プログラムの数値目標を設定した（図表3.1.3.3参照）。また1990年よりMBO（management by objectives）システムが導入され、労働市場政策の実施における優先事項の明確化、公的責任の強化、地域・地方雇用事務局の効率化と有益性の向上が図られた。組織全体の目標指向が強化されると同時に、目標設定は分権化されつつある。管理情報システムには、すべての業務目標と業績指標が組み込まれている。地域職業紹介所は、月ごとに公共職業紹介所の全国管理部門に対して報告する義務があり、指標に照らし合わせて目標達成度がチェックされる。また、問題の発生を早期に発見するためモニタリング制度が導入されている。公共職業紹介所は雇用連帯省に対して、月ごとに長期失業者対策の達成度を報告する義務があり、他の目標の達成状況についても四半期ごとに報告する義務を負っている。目標達成度が低い場合には、組織の改編、職員の訓練や増員といった政策介入が行われることがある（Mosley et al 2000）。

現在、公共職業紹介所の全体目標は3点に集約されている。1つ目は、長期失業と社会的孤立を克服し、若年層を雇用社会に取り込むこと（スタート・プログラム）、2つ目

は、求人登録を促進し、これを充足させるよう職業紹介サービスを改善すること。3 つ目は、失業者を成人職業訓練機構に紹介することである。

図表 3.1.3.3 : 公共職業紹介所の戦略的目標および業務目標 (1999 年 / 2000 年)

目標	1999 年	2000 年
戦略的目標 :		
登録求人数	2,850,000	2,925,000
求人充足率	65%	66%
2 年以上の長期失業者数	-5%	-40,000
若年層の長期失業者数	-25%	-15%
1 年以上の長期失業者数	1,260,000	1,120,000
各政策における RMI 受給者比率	25%	-
業務目標 :		
充足される求人数	2,500,000	2,550,000
管理職と専門職の紹介数	30,000	30,000
職業訓練参加者の就職率	55%	-
「新たな出発プログラム」への新規参加者数	850,000	1,100,000
就職先を見つけるか、78 時間以上就業することによる「新たな出発プログラム」の終了者数	550,000	-
成人職業訓練機構からの紹介者数	80,000	130,000
成人職業訓練機構からの紹介者のうち「新たな出発プログラム」への参加者数	-	90,000
サービスの提供を受ける参加者数	750,000	850,000
品質向上プログラムの終了資格が与えられた地域事務所の比率	95%	-
職員 1 人当たりの追加訓練期間	10 日	-
進行中の調査に参加する労働者の比率	100%	-

出所 : Programmation 1999, 2000 (ANPE)

3.1.4 民間サービス

派遣事業

1980年代と比較して、派遣事業所に対する法規制は強化されているものの、1990年の法改正はあまり影響を与えていないようだ。1990年の法改正によって、派遣労働者は一時的に減少したが、1990年代半ばから再び増加に転じている。

フランスの派遣労働者は、1998年時点で雇用者の1.9%を占めていた（EU平均1.5%、ドイツ0.7%）。1996年時点で派遣会社の数は850、総事業所数は4000カ所だった。1998年に1日でも派遣労働者として就業した人々の数は57万人（ドイツは同20万人）で、総売上高は150億7300万ユーロだった。派遣労働者は大部分が工業分野に集中しており、多くは肉體労働に従事する男性労働者である。フランスでは派遣事業所の大部分は都市部に集中している。また、男性の多い工業分野に対して、サービス分野では女性が多く、第3セクターでも有期契約が増加している（CIETT 2000 / EIRO 1999）。

国際派遣事業連盟（CIETT; Confederation Internationale des Entreprises de Travail Temporaire）は、派遣事業の役割と影響力に関する調査を実施している。同連盟のデータによると、フランスの

派遣労働者の多くは、以前は別の雇用形態で就業していた。また、派遣労働者のうち50%は以前も派遣労働者として就業し、25%は失業者、15%は新規卒業者か学生で、10%が他の理由で就業していなかった。

さらに、派遣労働は、雇用の可能性を高めることが明らかになっている。フランスでは、46%の派遣労働者が、1年後に派遣以外の形態で（正社員または契約社員として）就業している（CIETT 2000）派遣事業に主要な法規制が課されたのは1970年代前半である。全産業レベルの労働協約の結果が派遣事業規制に多く反映され、さらに、1990年の産業間協約もその後立法化されている。そのほかに、一般の労働組合や使用者団体との特定部門別交渉が行われている。広範囲にわたる立法、産業間協約、特定部門別交渉以外に、他産業の労働協約も派遣事業を制約する。

賃金等労働条件面における派遣労働者と派遣先企業の同種の労働者間の平等な取扱いには、法律や労働協約が保障している。フランスでは、派遣労働者の組合活動の権利と代表権の行使は、派遣事業所に対して行われる。企業は一般的に、労働力の柔軟性を保ち、雇用を促進するために、派遣事業所が必要であると考えている。

派遣事業に関して、他の国では企業がさらなる規制緩和を要求していることから、フランスの企業もよりよい規制のあり方を模索している（EIRO 1999）。

図表 3.1.4 雇用者に占める派遣労働者の比率 (%)

1985年	1990年	1994年	1996年	1998年	2000年
0.6	1.2	1.1	1.4	2.1	2.6

出所：INSEE（国立統計経済研究所）2000 / OECD 1997

民間職業紹介所

労働法典 312 条 7 項と同 8 項は、営利目的の民間職業紹介所の営業を原則的に禁止している。しかし、以下にある特定の専門分野については例外的に認められている。

- ・カードル雇用協会（APEC; Agence Pour l'Emploi des Cadres）

1996 年に労使により設立された民間の非営利団体。管理職の代表と民間企業により構成され、求人情報の収集と求職者への紹介を行っている。未充足の求人は公共機関と共有される。

- ・採用会社（Recruitment agencies）

大企業向けに技術者や管理職の紹介を行う民間機関（ヘッドハンター）

民間の職業紹介所および採用会社の事業規模を把握することは困難である。彼らに報告義務はなく、1996 年において 1200 の民間職業紹介所のうち、わずか 200 が専門事業者（“Syndicat Professionnels”）であるにすぎない。民間職業紹介および採用事業に関する数字は、このほかに公表されていない。加えて重要なのは、公共職業紹介所との協定や各州の認可を受けて職業紹介を行っている他の機関である。これらは民間機関であり、使用者団体と労働組合によって運営されている。運営に当たっては、公共職業紹介サービスの原則に従う義務を負う。つまり、手数料が無料であること、永続的で公平なサービスを提供することが求められる。

認可された機関は職業紹介サービスを実施することができるが、公共職業紹介所が管理する求職者ファイルを取扱うことはできない。

無料サービスを提供することと差別を行わないことは、主に地方自治体との協定により課される義務となっている。職業紹介サービスに加え、地域当局は、州や公共職業紹介所との協定により実施される職業訓練、情報提供、再雇用プログラムなどを通じて、求職者の就業や社会活動を援助することができる。最近では、オランダにおいて行われているのと同じように特定の派遣会社と協定を結んだり、幾つかの組織と提携して共同で紹介を行ったり、特定の対象者向けにサービスを実施したりしている。公共職業紹介所は、大量採用や大量解雇の際にたとえばレノーのような企業や専門機関と協定を結んだり、商工会議所や使用者団体、労働組合と協定して効果的な対策を講じている。

情報提供や運用レベルにおいても、このような関係強化が行われている。公共職業紹介サービスの情報提供機能の一部はアウトソーシングされているし、公共機関の施設は、公共職業紹介所から選定され訓練を受けた職員、なかでも地域の若年層プログラム、情報サービスやカウンセリングサービスに携わる職員に対して開放されている。

また、公共職業紹介所と派遣事業所との間でパートナーシップ協定が結ばれている。このような協定によって、公共職業紹介所は派遣事業所が持つ求人情報を入手することができるし、派遣事業所は、公共職業紹介所が求職者の中から候補者を探し選考を行ってくれることにより恩恵を受ける。両者はまた、派遣市場の動向や雇用政策などに関する情報交換も行っており、求職者のニーズによりきめ細かく応えていくことが可能になった。派遣就業の機会は今特に、若年層や長期失業者、身体障害者など特定グループの就職および再就職を促進するために役立っている。

なお、非政府組織は、紹介サービスを行うために公共職業紹介所の職員を任命することができる（ILO 1998 / ILO 2001）。

公共職業紹介所にすれば、多くの民間事業所が活動を認められることによって、特定の分野におけるシェアを失うといったみかたもできる。しかし、公共職業紹介所からの委託といった幾つかのケースでは、両者が相互に補完し合うことになれば、このような協力が将来にわたってさらに増えていくかもしれない。一方、労働市場における技能不足が増加した場合や、公共職業紹介所が雇用助成の管理に特化した場合には、民間事業所が将来的に増加することも考えられる。セルフサービスの強制は、職業紹介サービスに関する規制緩和の効果といていまいだろう。

考えられるリスクは、最も所得が低く、最も難易度の高い求職者を公共職業紹介所が担当するようなことになった場合に、さらに立場が弱くなってしまうということだろう。（IAB Survey 2000）。

3.2 ドイツ

3.2.1 基本的な労働市場情報

ドイツはここ 20 年にわたって、完全雇用というゴールから遠ざかっている。ドイツの成功への鍵、つまり技術革新と訓練の行き届いた労働者は、過去のように前向きな結果を生み出し続けていないようだ。この状況に対処するために、ドイツの雇用政策は変化を遂げようとしている。

1997 年まで、ドイツの労働市場状況は、高い失業率と失業者の数によって特徴付けられていた。以降、若干の改善がみられている。2000 年の登録失業者数は、年平均で約 389 万人となっている（1997 年 439 万人）。

失業率は、9.6%である（民間労働者に対する失業者の割合、1997 年は 11.4%）。しかし登録失業者より多くの潜在的求職者が存在することは明記されるべきである。特定の労働市場政策プログラムに参加する人々、特に職業訓練プログラムに参加する人々や「隠れた労働力」と呼ばれる人々が存在することは考慮に入れるべきである。職業訓練プログラムに参加した人々の数は 2000 年で 70 万人。一方、「隠れた労働力」とは、公共職業紹介所を通じた就職活動を行っていない人々、また、現在は就職活動を行っていないが、経済状況が改善した場合には職を探して就業する意思がある人々のことだが、これらの人々が 130 万人存在している。

ドイツで長期間にわたって生じてきた失業は懸念すべき問題である。なぜなら経済が回復基調に乗ってからも、失業率は高水準にとどまっているからである。

1980 年代終わりから 1990 年代初めの経済回復の中でも、雇用の増加に比べて失業の減少が立ち遅れた。雇用危機が長期化する中、失業者数の増加と相まって失業の「慢性化」が進んだ。また失業の「慢性化」は、失業状態を繰り返す人々の増加によりさらに加速した。この「積み重ね式の失業」(multiple spells of employment) は、長期失業ほど注目を集めてこなかったが、キャリア全体および労働市場への参加を考慮すると、長期失業と同様に好ましくない結果を及

ぼしかねない。

労働市場政策の観点からみると、「慢性化」した失業対策に焦点が当てられるべきだろう。ドイツにおいて、積み重ね式の失業は、主に若年層と非熟練男性労働者の問題であり、長期失業は高齢労働者の問題である。

そしてドイツの労働市場問題の特徴として、顕著な地域格差が存在することも指摘されるべきである。特に旧東ドイツ地域の労働市場は、計画経済から市場経済へ移行した副作用として大変厳しい状況に置かれている。2000 年でみると、旧西ドイツ地域の失業率は 7.8%であったのに対し、旧東ドイツ地域では 17.4%だった。

失業率の上昇と失業の長期化と並行して、ドイツでは積極的労働市場政策が労働市場政策の中核をなしてきた。ドイツ統合により、積極的政策の必要性が高まったのである。労働市場政策は過去でも現在でも、十分な新規雇用が創出されるまで、「戦場の架け橋」の役目を務め続けることになるだろう。

1995年、連邦雇用庁(Federal Employment Service)は971億マルクを労働市場政策につき込み、同じく連邦政府は316億マルクをつぎ込んだ。うち積極的労働市場政策への支出は400億マルクに達し、その50%は旧東ドイツ地域のために費やされた。OECDデータによると、ドイツの労働市場政策に対する政府支出の推移は図表3.2.1.1の通りである。

図表 3.2.1.1 労働市場プログラムへの政府支出

(ドイツ、対GDP比：%)

	1991年	1996年	1999年
総支出	2.14	3.92	3.42
積極的労働市場政策	1.04	1.43	1.30
消極的労働市場政策	2.52	2.49	2.12
職業紹介所サービスと管理	0.08	0.23	0.23

出所：OECD, Employment Outlook, 1995・2000

しかしながら 1998 年に経済が回復し始めて以降、ドイツの雇用状況は改善されつつある。1993 年から 1997 年にかけてドイツの雇用状況は悪化していたが、労働市場政策の後押しもあり、1998 年には旧西ドイツで雇用が 11.2%増加、旧東ドイツで同じく 1%増加した。ドイツ全体で失業者数は 50 万人減少し、不完全雇用者数は 100 万人減少した。とはいえ実績改善の要因の一部は、雇用測定方法の変更にあることも事実である。

1999 年 4 月と 2000 年 8 月、ドイツでは 2 度にわたって、雇用データを含む全面的な国内集計データの見直しを実施された。このデータ見直しの結果、1990 年代のドイツの総雇用者数は上方修正され、一方で雇用減少数は下方修正されることとなった。その結果、雇用者 1 人当たりの見かけ GDP 成長率と生産性は、以前の集計データよりもかなり低下することとなった。

最近発表された OECD 調査は、ドイツに対してより柔軟な労働市場政策の推進と、商品市場競争力の強化を目的とした広範囲にわたる構造改革を促している。

同調査の評価によると、ドイツの構造的失業は緩和が見込まれるが、それを実現するには、人件費と雇用柔軟性を適正水準に維持しながらも、骨太の国内人的資源を最大限に活用するために、広い分野での変革が必要である (OECD1999c)。

3.2.2 規制の枠組み

職業紹介の最初の形態は、ドイツの歴史上、中世から存在したといわれているが、民間職業紹介所の増加が確認されたのは、工業化の時代であった。急速な経済変化のため、求職者が労働市場に関する知識を持ち合わせていなかったという事実がこれを説明している。

19 世紀には、さまざまな職業紹介団体間の自由競争が、最も効果的なサービス提供を保障できるという意見が圧倒的であった。そのため、1869 年に自由貿易の導入に伴って、商業的な職業紹介が制限なしに認められた。商業的な職業紹介に加えて、さまざまな形態の非営利の職業紹介サービスが 19 世紀後半や 20 世紀初期には存在した。地域コミュニティ、労働組合や労働者団体、慈善団体、および使用者団体の職業紹介活動が重要な役割を果たした。

19 世紀の終わりは、農業における大量失職による高い失業と新規産業における労働力不足が共存する状態だった。この状態は、信頼に値しない職業紹介所による搾取を可能にした。商業的な職業紹介所の多くは職がなかなか見つからない者を利用した。

企業も、商業的な職業紹介所との協力によって得たのは利点だけではなかった。時には、企業が不正な事業者の犠牲者となることもあった。濫用ケースが発生したために、1910 年に職業紹介事業につき許可制が導入されることになった。

1922 年に、地元の職業紹介所は、帝国職業紹介所 (現在の公共職業紹介所の前身) とその下の地方職業紹介所の管理下に置かれた。さらに、1922 年、職業紹介所の新規許可発行は中止になり、現存する事業所も 10 年間のうちに段階的に廃止されることになった。1927 年、いわゆる「帝国職業紹介および失業保険所」が設立された。そして、ほとんどの非商業的職業紹介組織は、徐々にここへ移管された。その他の職業紹介所は、重要性を失っていった。1931 年 1 月 1 日、営利目的の職業紹介サービスが禁止された。公共の労働行政が職業紹介事業を独占し、この状態は 1994 年までほとんど変わらなかった。1931 年から 1994 年の 60 年以

上にわたり、ドイツでは公共職業紹介所が職業紹介サービスを独占し、民間職業紹介所の活動は事実上禁止されていた。営利団体は特に職業紹介と職業訓練機関を通じた職業紹介活動から締め出され、連邦雇用庁(BA: Bundesanstalt für Arbeit)が単独でそれらの業務を担当した。いくつかの例外を除いて、営利目的の職業紹介は禁止されていた。

1994年、状況が変わった。民間の職業紹介活動が許可されたのである(ただし職業訓練機関での職業紹介は禁止)。連邦雇用庁は職業紹介サービスの独占権を失い、民間職業紹介と並立関係となったわけである。しかし新しい法律では、民間職業紹介の営業には、公共職業紹介サービスの許可が必要とされた。この規制緩和が実施されたのは、厳しい経済不況と増加する失業という不利な状況があったからである。

1994年の規制緩和以前、民間職業紹介サービスは次の4分野で許可されていた。

- (1) 非営利団体および慈善団体の職業紹介業務
- (2) 俳優およびモデル事業所の職業紹介業務
- (3) 派遣事業所による労働力供給
- (4) 管理職の職業紹介(ヘッドハンター)

営利目的の事業所による派遣労働者の提供が許可されていたのは、それが職業紹介活動とはみなされていなかったためである。法的にみると「労働者の貸し出し」とは、企業(貸出人)が労働者(派遣労働者)を、業務遂行のために第三者(貸借人)に貸し出すことを指している。1972年には、派遣事業所による労働者の提供を禁じた特別法が存在した。この点で特に重要なのは、いわゆる「同時禁止」(synchronization ban)である。同時禁止とは、雇用契約期間が少なくとも、最初の派遣期間よりも長くなければならないと規定する。すなわち、派遣会社と派遣労働者間の有期雇用契約は禁止されたわけである。この法律の目的は、労働市場の混乱を阻止するために、労働者派遣ビジネス活動を監視することにあった。

さらに当時の法規制には、派遣労働者に対して、労働法や社会保障事項に基づいた最低レベルの保護を与えるとい

う目的も存在した。しかし労働者派遣には、非合法の労働形態というイメージがついてまわるのが常であり、特に建設業界においてその傾向は顕著であった。1981年、建設業界に対して、派遣労働者の使用を厳しく制限する法律が施行され、違法活動を撲滅する試みがなされた。

加えて、派遣の最長期間を制限する法規制も設けられた。派遣期間については引き延ばしが続き、1972年当初3カ月だったものが、1985年には6カ月に、1994年には9ヶ月、最終的に1997年には12カ月まで延長された。加えて、立法者は、部分的に「同時禁止」を緩和した。同時禁止は、派遣労働者が派遣労働契約期間後直ちに派遣先企業と雇用関係を締結した場合と、派遣労働者が公共職業紹介所により職業困難者であると認定された場合には、適用されない。さらに、派遣会社は、最初の派遣期間中、派遣労働者を試用することが認められている。しかし、規制緩和が実施されたとはいえ、派遣事業に対する規制は、ほとんどのEU諸国と比較して依然として厳しいままである(表 2.4.1 参照)。

ドイツの派遣事業に対する法規制は、職業紹介と密接な関係にある。両者の決定的な違いは、労働者が個々の雇用契約を誰と結んでいるかにある。

最近施行された法律規定によると、使用者としての責任は、労働者を貸し出す場合は貸出人にあるが、職業紹介の場合、企業が使用者としての責任を負う。これらの相違を実務に反映させるため、ドイツの法律は期間限定の雇用を禁止し、労働者の貸出人と派遣労働者の間に無期限の雇用関係を求めている。

加えて前出の「同時禁止(synchronization ban)」と呼ばれるものも存在する。これによると雇用関係の継続期間は、派遣労働者が貸借人である企業のもとで就業した期間よりも長くなくてはならないにもかかわらず、派遣労働者の利用を可能にすることで、職業紹介サービスの国家独占を回避することが可能となった。経済学的観点に立つと、労働者派遣による労働力の供給は、ある程度職業紹介の代役を務めることが可能なのである(Walwei, 1998)。

3.2.3 公共サービス

連邦雇用庁の組織構造

連邦雇用庁は職業紹介と失業給付を管轄する。

他国の該当組織と違い、連邦雇用庁の予算は企業（雇用主）の負担金（50%）と労働者の負担金（50%）で賄われている。連邦雇用庁はその運営において自治権を有している公共機関である。政府規制に関わる問題以外について、連邦雇用庁の業務は労働者・企業・公共機関からなる三者代表組織の手で組織化され、実行に移される。労働者・企業・公共機関それぞれの代表は、連邦雇用庁が管轄する行政組織において無償で勤務する。その中央組織には理事会（Board of Governors: Verwaltungsrat）、管理役会（Managing Board: Vorstand）がある。また地方レベルの雇用事務局においては、管理委員会（Managing Committees: Verwaltungsausschuss）が任務を遂行する。

また公共職業紹介所の事務局は以下の3カテゴリーに分類される。

- (1) 地域雇用事務局 (Arbeitsamter) 181カ所とその出張事務局が660ヶ所
- (2) 地方雇用事務局 (Landesarbeitsamter) 10カ所
- (3) 本部事務局 (Hauptstelle) 1カ所 (ニュルンベルク)

連邦雇用庁は職業紹介サービスと職業訓練機関を管轄する。公共職業紹介サービスは、労働市場政策の重要な役割である。職業紹介業務以外にも、失業保険スキーム、求職者の職業訓練・再職業訓練スキーム、労働市場情報の提供などが連邦雇用庁の役割に含まれる。第2次世界大戦後、職業紹介の独占がしばらく続いた要因のひとつには、複数にわたる業務や機能を1つの組織に統合した方が、包括的かつ積極的な雇用政策を提供しやすいと考えられたことにあったようだ。公共職業紹介サービスの利用は基本的には自由意思に任せられている。しかし失業給付受給者は、雇

用事務局に対して定期報告義務を負っている。

一方、企業が雇用事務局に求人告知する義務はない。いわゆる「求人活動の独占化」は存在せず、採用を実施する際に強制的に公共雇用サービスの利用が義務付けられることはない (Walwei, 1998)。

公共職業紹介所は都市部と地方にあり、技能や職能資格を持ったブルー・カラー労働者とホワイトカラー労働者にとって特に関わりが深い。また彼らが応募するのは、大企業と中小企業の両方である。公共職業紹介所の利用者について、性別や年齢の偏りはない。

連邦雇用庁は国内各地に合計8万4000人の職員を抱えており、そのうち2万6000人が主に職業紹介業務に携わっている。1999年の年間平均失業者数(409万9000人)で換算すると、職業紹介職員1人当たり158人の失業者を担当したことになる。職業紹介業務は通常、職種ごとに編成される。1999年、連邦雇用庁は373万9000件の職業紹介を達成し、404万3000件の求人を新規登録した。

表3.2.3.1は1994年の規制緩和が、公共職業紹介サービスの実績指数低下につながらなかったことを示している。逆に1990年代半ば以降、市場シェアと求人登録率は着実に上昇していることが示されている。

ドイツ連邦雇用庁は、主人公の座からネットワークの管理者の座に移り、顧客サービス重視の事業所となる構想を持っている。そしてその目標は、「市場のあらゆる雇用にとって、第一の駆け込み寺となるサービス」の提供者となることである。

近年、職員数の削減と管理体制の簡略化に向けた政策が施行された（「雇用事務局 2000 年（Employment Office 2000）」）。現在、意思決定は分権化され、地域雇用事務局がより大きな裁量を発揮している。効率性モニタリングの手法や、セルフサービス・システムの導入も進められている。

現在では求職者の 12%（公共職業紹介所を通じた職業紹介数 420 万件のうち 50 万件）がセルフサービスを通じて紹介されており（インターネットの利用含む）残りの 88% は職業紹介職員の手を借りている。

求人応募者に関する情報は、コンピューター端末やインターネット、また職員を通じて企業に送られている。連邦雇用庁はオンライン求人情報のデータベース化の牽引役を務めている。仕事の紹介や職業訓練の紹介に関するセルフサービスでの情報提供（SIS と ASIS）および継続的職業訓練のデータベース（KURS）は、雇用事務局やインターネット上で利用が可能である。連邦雇用庁のウェブサイト www.arbeitsamt.de はドイツ最大の雇用サイトである。2000 年 2 月、SIS と雇用情報システム（AIS、1998 年に導入）には、36 万件の求人情報と 150 万件の求職者情報が掲載された（BA1999、IAB 調査 2000）。

公共職業紹介サービスの効率性とその効果を向上させるため、これまでさまざまな努力がなされてきた。たとえば、強制的に導入されたセルフサービス化や「ワンストップ形式」の雇用事務局などは、規制緩和の前向きな効果の表れである。

企業向けのサービスには職業紹介だけでなく、採用や職業訓練、余剰雇用回避のサポートや労働時間短縮へのアドバイスも含まれている。

公共職業紹介所と企業は、職業紹介所職員による企業向

け情報提供会議、またコールセンターやインターネットを通じて定期的に接触を持っている。

IAB（労働市場職業研究所/連邦雇用庁付属の調査機関）の求人雇用統計は、1994 年から求職方法についての情報を提供してきた。表 3.2.3.2 は、複数の求職方法について、その利用状況と紹介成功率を示したものである。統計によれば、現時点では新聞広告と非公式経路が最も利用数が多く、採用率も高い。同統計はインターネットをこれからの求職方法として取り入れたばかりで、これについて正確な数字は示されていない。

公共職業紹介所の利用数と紹介成功率は、公式統計の数値と大きく異なっている。この食い違いは、IAB 調査が企業の記憶に多くを頼ったためだろう。特に短期間雇用の求人が、ここではかなり過小評価されているようだ。公共職業紹介所は同分野で非常に大きなシェアを持っているため、調査結果でその役割が過小評価されたものと考えられる。また両調査の食い違いのもうひとつの要因は、公共職業紹介所の求人数と紹介数に信頼性が欠けていることだ。

また公共職業紹介所の非効率性については、企業から、失業者の労働意欲が低い、応募者が不適格、公共職業紹介所職員の対応が官僚的で遅い、という点が指摘されている（IAB 調査 2000）。

図表 3.2.3.1 ドイツ公共職業紹介所の市場シェア

	総採用数 (千人)	求人登録数 (千人)	紹介者数 (千人)	求人登録率 (%)	紹介成功率 (%)	市場シェア (%)
1985年	5,836	1,553	1,178	29.6	77.4	22.9
1990年	7,600	2,297	1,550	32.5	67.8	22.0
1995年	5,993	2,337	1,731	42.2	74.1	31.2
1999年	8,495	4,043	3,739	1) 48.0	73.4	1) 35.2

1) 推計 出所：連邦雇用庁公式統計（該当年）

図表 3.2.3.2 採用方法：ドイツでの採用における利用率と成功率（1994年～1999年）

採用方法	旧西ドイツ地域						旧東ドイツ地域					
	利用率 (%)			紹介成功率 (%)			利用率 (%)			紹介成功率 (%)		
	94年	96年	99年	94年	96年	99年	94年	96年	99年	94年	96年	99年
企業による求人 広告	51	50	55	42	39	35	24	23	25	16	13	13
求職者による広 告応募	6	6	8	3	1	1	6	4	4	2	1	1
公共職業紹介所	32	38	38	13	13	14	37	49	54	22	34	35
民間職業紹介所	3	2	5	1	2	2	2	1	2	1	1	1
企業の掲示板	3	4	3	1	1	1	2	1	3	1	0	1
社内公募	14	17	19	2	3	3	7	6	8	2	2	2
自発的応募者か らの選考	18	18	23	12	12	12	18	13	19	17	9	12
自社労働者の紹 介	25	24	29	16	15	18	36	28	30	27	18	17
特定なし				10	14	8				12	22	18
合計	151	159	180	100	100	100	132	125	145	100	100	100

出所：IAB 求人調査（該当年）

3.2.4 民間サービス

1994年8月1日に施行された民間職業紹介事業に関する法律により、派遣事業所、民間職業紹介所、オンライン職業紹介所への許可手続きが明文化された。

同法により民間職業紹介所は、連邦雇用庁の許可を受けないと営業出来ないように定められた。営業許可を得るには、以下の許可要件を満たす必要がある。

- ・個人適性
- ・犯罪歴のないことを証明する警察証明書
- ・所定の資産証明
- ・適切な事業計画

初回の許可申請の場合、許可期間は最長3年となっており、更新の場合、無期限に延長可能である。連邦雇用庁は、期間限定許可発行については、1250マルク、無期限許可発行については3500マルクを徴収する。民間のオンライン職業紹介所については、当該事業所が求職者にある一定以上の料金を課さない限り、許可申請義務はない。使用者が民間職業紹介所に支払う料金の額は、規制対象に入っていない。しかし、平均的な料金は、年収(税込み)の12%から15%程度である(Walwei,1998)。

派遣事業

ドイツでは1994年以降、以前にも増して労働者派遣による労働力供給へのニーズが高まりをみせている。派遣事業所の数は、1980年代後半から1990年代初頭にかけて目立った増加を記録した。派遣事業所の数は1985年で1722だったが、1990年には5343に増加し、1999年には11万2000に達した。それぞれの期間を通じて、3分の1の派遣事業所が、派遣労働者の登録業務を一切実行しなかったことに注意が必要だ。全体の40%をやや上回る派遣事業所のみが、労働者派遣業務を事業所唯一または中核となるビジネスであると報告した。1986年以降の調査では、企業内の雇用形態において、「正規雇用」が派遣労働よりも優勢を保つ「混成企業型」が圧倒的な位置を占めていることが明らかになっている。

雇用動向の中で、派遣労働はドイツ経済全体で最も成長している分野のひとつである。同産業1975年から1999年の平均成長率は14%。1999年時点で派遣労働者は、総従属雇用(dependent employment)の1.1%(連邦雇用庁調査)、同じく総雇用(total employment)の0.6%(派遣業国際連盟:CIETT2000)を占めていた。

派遣事業所の活動は、主に都市部において活発であり、各業界の大企業向けにサービスを提供することが多い。女性が多数を占めるサービス分野への進出については遅れがみられる。

フランスと同様、ドイツの派遣労働分野は男性主導である(76.4%)。

また派遣労働者の割合は、低資質・低技能(27.7%)、高資質・高技能(45.6%)となっている。派遣労働者の過半数は若年層で占められており、男性の時間給労働者の57%、および女性の時間給労働者の63%が35歳以下である。この数字は派遣労働形態が就業未経験者や学生にとって、就業への踏み台として効果的であることが背景になっていると考えられる。

加えて、1997年に同時禁止（synchronization ban）が緩和されたことも要因と考えられる。これ以降、派遣事業所は派遣労働者を初回雇用する際（言い換えれば貸借者である企業に、初めて労働者を貸し出す際に）、試用期間を設けることが可能となった。この結果、派遣元（貸出者）と派遣労働者の関係は法改正前とは異なり、期間限定付きの契約となった。しかし他の法規制の存在が、ドイツにおける労働者派遣による労働力供給の妨げになっていることに変わりはない。

CIETTによると、全体のうち6%の派遣労働者が以前は就業未経験者が学生で、10%が失業者、8%が他の形態で就業していたという。派遣労働者の29%は1年以内に他の就業形態（正規雇用や契約社員）に移行している。派遣労働は今後、進出が遅れている業界、特にサービス分野などでさらなる成長が期待できる（IAB 調査 2000,連邦雇用庁 1999,CIETT2000）。

フランスとは対比的に、ドイツの企業はさらなる規制緩和を求めている。企業側は労働時間規制、進出分野の規制などが、派遣労働者の使用と拡大の妨げになっていることを指摘している。彼らは建設業界の派遣労働者使用に対する規制緩和を要求しており、労働協約による規制に対する改革案を提示している（IW2000）。

現在、派遣会社の使用者団体は、産業界の交渉当事者となっていない。また、産業別交渉が基準となっているところでも、派遣事業との産業別合意は締結していない。伝統的にドイツの労働組合は、派遣事業所に対して、最低労働条件を侵すもの、また労働者搾取の可能性があるものと難色を示していた。

現在では労働組合も派遣労働を受け入れており、より効果的な規制や労働協約による保護に焦点が当たりつつある。しかし、受け入れ幅が広がったとはいえ、派遣労働者たちの組織化問題に対する懸念は根深い。

民間職業紹介所

1994年の規制緩和以前、営業が許可されていた職業紹介所、つまり非営利団体の職業紹介業務、俳優モデル事業所の職業紹介業務、「個人的なコンサルティング」業務は、着実に数を増やしつつあった。1970年代の半ば、コンサルタント事業所の劇的な増加が始まった。1980年代初頭、またドイツ統合の影響を受けた1990年代初頭において、俳優モデル事業所の数は増加し、その傾向は現在に至るまで続いている。

一昨年の規制緩和以前、芸術関連職を対象とした事業所は220カ所存在した。これらの事業所により実施された職業紹介数は、1979年の11万5000件から、1992年には18万7000件に増加している（Walwei,1998）。

1994年の規制緩和の後、職業紹介所への許可数は着実に増加した。新設された事業所は、職能資格所有者への職業紹介の分野で市場シェアを伸ばしていった。民間職業紹介所が企業に歓迎された主な要因としては、次の理由が考えられる。

- ・企業は労働者の選考過程と採用過程を省略できる
- ・民間サービスの方が職務要求事項により注意を払ってくれる
- ・職能資格所有者および管理職を探している（IAB 調査 2000）

民間職業紹介所の成長ぶりはめざましいとまではいえないが、職業紹介を行う民間の事業所数は急増した。仲介者を通じた総紹介数における民間職業紹介所のシェアはせいぜい5%程度である。職業紹介全体に対する民間職業紹介所の占める割合は、旧西ドイツ地域ではわずか2%（図表 3.2.4.2 参照）である。民間雇用サービスに関連した主要調査は、連邦雇用庁の公式統計をおおよそ裏付けているといっている。

これらの調査によると1994年から1999年にかけて、職業紹介のうち4.7%が民間職業紹介所によるものだった。また同時期に5051カ所の民間事業所により実行された職業紹介数は49万6957件（民間・公共事業所による総職業紹介数の11%）、うち19万6406件（39%）は営利目的の事業所、18万4324件（37%）が非営利の事業所、24%がその他の事業所により実施された。これら数の上での進展（例：職業紹介件数、市場シェア）に加え、公共職業紹介サービスと民間職業紹介サービスの関係は質の面でも進展している。

公共と民間両者の職業紹介サービスは協力も行っている。両者の協力関係は今のところ際立っていないが、他のEU諸国と同様に協力関係は強化されつつあるといえる。

また、ドイツでは連邦雇用庁と民間事業所の相互協定があらゆる分野で結ばれている。マッチング機会を少しでも増やすために、両者の協力関係に基づき、求職者や求人データベースの共有、職業紹介業務の民間職業紹介所への委託などが実施されている。さらに公共職業紹介所は、民間職業紹介事業の競争管理、さらに民間サービスの業務内容の監督も行っている。連邦雇用庁の公式見解は以下の通り。

- ・ 同庁は民間職業紹介所との競争を避ける
- ・ 営利目的の事業所、非営利目的の団体、公共機関の間の協力とパートナーシップは有益である
- ・ 公共職業紹介所と民間職業紹介所との連結は将来的に特に地域レベルで増加するだろう

（IAB 調査2000）

これまでに明らかになった情報と評価をもとにすると、民間職業紹介に対する規制は適切であるといえる。しかし、労働者からの料金徴収を全面的に禁止する規制については、必ずしも有益だとは限らない。料金徴収規制に関しては、実情に合わせた緩和が求められている。たとえば、職業紹

介された労働者の月給に対して、事業所が定率の料金徴収を行い、その額を管理費に充てるという案などが浮上している。

これまで明らかになった職業紹介における規制緩和の効果だけをみて、職業紹介の将来像を固定してしまうべきではない。営利目的の派遣労働者供給、また営利目的の職業紹介には、未知数の領域が残されている。営利目的の民間職業紹介所が将来的により活性化されるには、次のような条件が必要だろう。カウンセリング、技能チェック、技能開発、職業訓練をひとまとめにした「ワンストップ式サービス」をより多く提供すること、そして、会計検査やコンサルティングの領域で独占的に活動することである。なぜなら民間の企業文化は民間企業が一番よく理解できるからである（IAB 調査2000）

図表 3.2.4.1 ドイツにおける派遣労働者

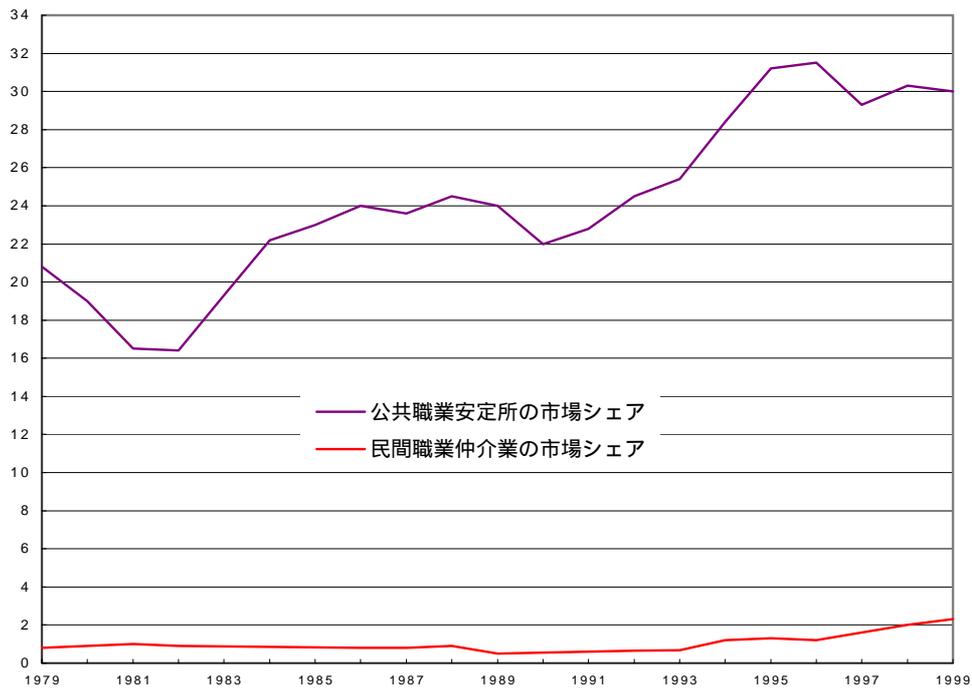
(総雇用者に占める割合：単位：%)

1980年	1985年	1990年	1995年	1999年
0.2	0.3	0.5	0.6	1.1

(注)1995年以降は旧西・旧東ドイツ地域を合わせた数字。出所：連邦雇用庁 2000年

図表 3.2.4.2 旧西ドイツ地域における公共職業紹介所と民間職業紹介所の市場シェア(1)

(1979年～1999年(2)：単位%)



(1) 総紹介数を総採用数で割った数値をもとにする

(2) 1999年のデータは推定数

3.3 オランダ

3.3.1 基本的な労働市場情報

1970年代と1980年代初頭にかけて、オランダ経済は低空飛行状態を続け、他のヨーロッパ諸国と比較しても弱さが目立った（労働市場についての追加的背景については、OECD1998年を参照）。しかし1982年に経済が回復してから、若干波はあったものの、その回復基調は現在まで保たれている。1983年から1993年までの10年間、オランダのGDPはEU諸国の平均レベルに概ね同調する伸びを記録した。1993年の不況時にも、オランダの経済軟化は他のEU諸国よりも穏やかで、それに続いた回復も目立って力強かった。

雇用創出に焦点を当てると、1982年から大幅な改善が始まり、西側諸国と比較してその創出力は高かった。1996年から2000年にかけてのオランダの雇用増加率は推定で年率2.7%とされ、これはEU15カ国の平均年率1.3%よりもかなり高い。同時期にオランダで創出された雇用の大部分はパートタイムであり、フルタイム労働者の雇用のみをみると、パートタイムに比べてやや見劣りする。それでもフルタイム労働者の雇用も、他のヨーロッパ諸国と比較すると好調だった。

この強力な雇用創出力を背景に、オランダの失業率は大幅に低下し、現在は3%以下での推移となっている（参考：EU加盟15カ国の平均失業率は約8%）。

1982年に始まった経済回復の引き金となったのは、この年に決定された経済政策改革だった。移行政策では、より中期的かつより供給志向的なアプローチに焦点が当てられ、予算再編と規制の見直しが目玉となった。このアプローチでは、企業（雇用主）・労働組合・政府の3者の合意による「Wassenaar Agreement」により保護された長期的な給与緩和策が重要要素をなしていた。さらに近年になって、政府が労働時間や期間の定めのある雇用の契約延長に対する制限を取り払ったため、派遣労働者の使用や流動的な雇用契約は急速に増加している。

また社会保障システムを含む積極的労働市場政策スキームが、失業者の活性化を目指して次々に導入されている。

しかし一方では、経済成長と有効求人増加が、適切な労働者の獲得を困難にするという状況も生じているようだ。

3.3.2 規制の枠組み

1991年以前、オランダの公共職業紹介所は、雇用社会問題省総合理事会（Directorate General of the Ministry of Social Affairs and Employment）の統括を受けていた。1940年に創立された同理事会は、数十年にわたって職業紹介を公式に独占し、どちらかという中央集権型の組織として活動した。同時に地方レベルでは、各地域事務局が置かれ、主に管理業務のみを受け持っていた。

1991年の改革(雇用サービス法:Employment Service Act)において、公共職業紹介所は職業紹介業務を独占する中央集権型の組織から、民間事業所との競争にさらされる分権型の非政府組織へと衣替えした。

雇用サービス法は、公共職業紹介所の主要業務が、労働市場の効率化と公正化の推進にあると規定している（Derchsen and De Koning,1996）。

公共職業紹介所を統括するのは、中央委員会（CBA: Central Board）である。改革により28の地域委員会（RBA: Regional Boards）が設立され、それぞれが地域事務局を管轄し、割り当て予算の分配において相当な裁量権を有している。1997年に実施された再改革においては、地域委員会の数は28から18に削減。地域委員会は職業紹介所、職業訓練、他の特別サービスを統括する組織である。中央委員会と地域委員会の主な違いは、中央委員会が規制問題や中央レベルでの問題を担当するのに対し、地域委員会はそれぞれの管轄地区の事務局を統制するという点である。

1991年の改革の結果、公共職業紹介所は第三者代表機関となった。中央委員会は地域委員会と同様、使用者団体、労働者組織、政府（中央委員会の場合であれば社会問題部《Department of Social Affairs》と教育科学経済問題部《Education & Science and Economic Affairs》、地域委員会の場合は地方公共団体当局）の代表によって構成されるよう

になった。

1997年、新雇用サービス法が施行された。1991年法との主な違いは以下の点である。中央政府は中央委員会理事会から退き、代わりに3名の王室メンバーが指名された。

労働市場の効率化と公正化を推進することに加えて、就職困難な求職者に対する特別措置が追加された。その結果、公共職業紹介所の役割は、以前に比べて統括的なものではなくなった。

効率的だと判断される場合は、第三者機関への委託もなされるようになった。公共職業紹介所はより広範囲のサービスを提供するために、民間職業紹介所との提携も行うようになったのである。

1930年に制定された旧雇用サービス法により、公共職業紹介所は1990年に至るまで職業紹介事業を独占していた。労働者搾取を回避するため、1913年時点ですでに許可制による営利目的の職業紹介事業の活動を段階的に廃止する動きが存在した（追加的な背景情報については Van Bekkum,1998 参照）。しかしながら営利目的の民間職業紹介所は、1930年に具体的な法律が施行するまで存在し続けた。1930年法により、それ以前に許可された民間職業紹介所以外は営業を禁止された。

第2次世界大戦後、民間職業紹介事業に対する規制はさらに強化された。非営利の職業紹介所の営業に対しても許可取得が義務化され、許可の発行もほとんどなされることはなかった。1945年以降、営利目的事業所に対する許可は全面的に禁止されていた。とはいえ、管理職対象の事業所（ヘッドハンターを含む）が禁止されることはなかった。民間職業紹介事業に対する徹底した制限は、労働者搾取の可能性を回避することだけが目的だったわけではない。オランダにおいて労働者搾取が深刻に問題化した過去はなく、特に1930年の規制施行以降はそうである。規制の要因は、どちらかという公共職業紹介所の職業紹介事業独占の維持にあったようである。

1991年以前、公共職業紹介所が職業紹介を独占していたとはいえ、営利目的の派遣事業所はすでに全国的に広がっていた。一般的にそれらの事業所の業務とは、料金徴収したうえで、企業に一時的な労働力を提供するものだった。労働者は派遣事業所の管理下に置かれ、表向きは、派遣事業所が職業紹介業務を実施することはなかった。しかし現状として、企業が労働者を正規雇用する前に、派遣労働者として試用する例が数多く存在する。その結果、派遣労働が職業紹介の代役を務めるという状況が時代を超えて存在してきた。ただ労働者派遣を通じて正規雇用の職業紹介を行うことは、派遣事業所の正業ではない。それはいわば副次的な業務だ。また1991年以前、派遣事業所の営業は許可制であり、特別法によって他の業態と別扱いされていた。この許可制はすでに前述した通り、1991年の雇用サービス法により自由化された。

公共職業紹介所の公式独占体制は1991年に終わりを告げた。それ以降、中央委員会（CBA）から営業許可を取得する必要はあるものの、民間企業の職業紹介市場への参加が許可された。中央委員会から営業許可を取得するには、

以下のような業務条件を満たす必要がある。

- （1）事業所は、企業から職業紹介にかかる実費以外の料金を徴収してはならない
- （2）ストライキ中または占領下にある企業への職業紹介は行わない
- （3）求職者の差別をしてはならない

1991年の雇用サービス法により、職業紹介の定義が広げられた。その結果、許可取得義務のなかったアウトプレースメント事業者、採用会社、セレクション・オフィスなども許可取得の対象となった。派遣事業所に対する許可制度は1998年7月1日に廃止されたものの、労働仲介者への許可制は有効のままである（オランダの派遣事業規制の詳細は図表2.4.1を参照）。ただ全般的に許可制が民間事業所の営業妨害になっているとは考えられない。

3.3.3 公共サービス

1991年、公共職業紹介所は雇用社会問題省総合理事会（Directorate General of the Ministry of Social Affairs and Employment）の統括機関から、独立機関へと衣替えした。

その主要目標は、「公共雇用サービスは労働市場における労働力の需要と供給の均衡を図り、特に就業が困難と思われる求職者に対するサービス提供を目指す」というものである。すべての地域雇用事務局が、企業ならびに求職者に対する公式政策の実行に関わる（European Commission, 1999）。さらに企業は料金を支払ったうえで、候補者選考、職業訓練、人事問題へのアドバイスなど、特別サービスを受けることが可能である。公共職業紹介所は慣習的に、失業給付業務にタッチしないが、失業者の就業意欲をチェックするなどの協力を行う。

1990年代初頭において公共職業紹介所の業務ターゲットは、特定グループに絞られていた（例：長期失業者、少数民族、女性）。しかしこうした目標設定が、必ずしも効率的な活用に結びつかないことが明らかになってきた。

その理由は2つある。1つ目は「特定グループ」に該当する者すべてが弱い立場にいるわけではないこと。2つ目は「特定グループ」以外にも、就業困難な人々が存在すること。そうした要因を背景に求職者個々の労働市場での立場を再評価し、さらにそれを分類する必要性が生じた。1999年1月に全地域で導入された「求職者分類スキーム」では、求職者は次の4段階に分類されている。

- (1) 直ちに職業紹介に応じることのできる求職者
- (2) 就業まで1年以内の政策的援助が必要とみなされる求職者
- (3) 就業まで1年以上の政策的援助が必要とみなされる求職者
- (4) 就業不可とみなされる求職者

この分類により、段階別の求職者に対してどの種類のサービスが提供できるかを特定することが可能となった。失業者の場合だと、分類に基づいて決定された個別アクション・プランに全面的に参加することとなる。個別アクション・プランの実施期間は内容によって異なるが、概ね6カ月から2年間の範囲である。プランに含まれるのは、査定、応募のための研修、職業訓練、職業ガイダンス、職務体験など。「求職者分類スキーム」の目的は、

- (1) 全段階に対して個別サービスを提供すること
- (2) 利用企業に対して、労働市場での可能性についてより明確な情報を提供すること
- (3) 社会福祉の代わりに労働を推進すること

前述した通り、オランダの公共職業紹介所は、中央・地方・地域それぞれのネットワークを通じて運営されている。平均的に地域事務局は約2800人の失業者を受け持つ（オランダの公式統計によると、1999年の失業者数は55万5000人）。オランダの公共職業紹介所の職員数は現在9000人で、うち3500人が何らかの職業紹介業務にかかわっている。これらの数字は、1980年代と比較して2倍である。1999年、それぞれの職員は平均62人の失業者を担当し、職業紹介担当職員は平均158人の失業者を担当した。オランダ公共職業紹介所では、ジョブ・マッチング業務は産業分野ごとに分けられている。つまり最前線で業務する職員は、産業別に担当を受け持つのである。OECD加盟諸国の中でも、オランダは労働市場プログラムに対する政府支出率が最も高い国のひとつだ（図表 3.3.3.1 参照）。もともと高い比率だった支出（対GDP割合）は、1985年以降から増加の一途をたどっている。支出増加の大部分は、公共職業紹介所予算の拡大によるものである。

オランダの公共職業紹介事業所提供のデータは、求職者と求人のストック&フローに関する数量的情報を表している。失業者の場合、登録のほとんどは非自発的であると予測できるため、その情報は主として事業サイクルの変動を裏付けるものとなる。対照的に、求職者が求人登録を行う際、多くの

場合は自発的である。以下の図表 3.3.3.2 が登録求人数および登録紹介数を表わしている。

図表 3.3.3.1 労働市場プログラムへの政府支出（オランダ、対 GDP 比：％）

	1985 年	1999 年
総支出	4.15	4.61
積極的労働市場政策	3.04	2.81
消極的労働市場政策	1.11	1.80
公共職業紹介所	0.09	0.38

出所：OECD 1989、OECD 2000

図表 3.3.3.2 オランダ公共職業紹介所の市場シェア（行政データ）

	総採用数 (千人)	求人登録数 (千人)	職業紹介 (千人)	求人登録率 (%)	紹介成功率 (%)	市場シェア (%)
	1	2	3	$2 \div 1$	$3 \div 2$	$3 \div 1$
1988 年	580	214	123	37	57	21
1991 年	804	243	129	30	53	16
1992 年	774	241	148	31	61	19
1993 年	612	257	156	42	61	25
1994 年	591	273	175	46	64	30
1995 年	707	273	161	39	59	23
1996 年	705	262	169	37	65	24
1997 年	656	286	175	44	61	27
1998 年	790	329	183	42	56	23
1999 年	882	315	159	36	50	18
2000 年		306	121		40	

出所：公共職業紹介所

ただ、これらの数字は市場の全体像を反映していないという欠点がある。求人登録数は必ずしも求職者数の合計に当てはまるわけではなく、職業紹介数も実際の採用数と一致するわけではない。この問題は次に挙げる市場シェアの実績指数（performance indicators）を利用することで解決できるだろう。

該当データは、行政データや企業調査データを使用するものとする（図表 3.3.3.2、3.3.3.3 参照）。

調査によると 1997 年以降、（派遣事業所を含める）民間職業紹介所が増加したことに伴い、公共職業紹介所は職業仲介者としての独占的地位を失った。図表 3.3.3.2 をみてもわかる通り、現在の公共職業紹介所の市場シェア（市場シェア）は 20% をわずかながらも下回っているが、民間職業紹介事業の市場シェアは 20% を明らかに上回っている。

しかし求人広告や非公式経路による紹介など、他の採用経路が依然として職業紹介業よりも大きなシェアを占めていることに注意が必要だ。また、独占的地位を失った後でも、公共職業紹介所の市場シェアに大きな変化はみられない。

採用決定者のうち、以前失業者だった人々が利用した入職経路をみると、公共職業紹介所が他の求職方法よりも大きなシェアを占めている。これは失業者の職業紹介に限っていえば、公共職業紹介所が、より付加価値の高いサービスを提供していることを示している。一方、産業別に利用されるそれぞれの採用方法の内訳は異なる。しかし公共職業紹介所の利用については、地域別（都市部・郊外）や産業にかかわらずほぼ均衡している。また企業は、公共職業紹介所の非効率性として、高技能労働者の獲得が難しいことを指摘している。

図表 3.3.3.3 オランダの入職経路別市場シェア

(1988年～1998年に実施された企業統計より作成)(注1)

a) 入職経路の利用率 (%)

	公共職業 紹介所	民間職業紹介 所(派遣事業所 含む)	求人広告	非公式経路 (注2)	計
1988年	19	10	42	54	125
1990年	21	14	52	48	135
1992年	18	11	47	54	130
1994年	22	8	30	53	113
1995年	20	13	30	64	127
1996年	20	16	30	58	124
1997年	17	19	34	49	119
1998年	16	26	41	47	130

b) 入職経路の市場シェア (%)

	公共職業 紹介所	民間職業紹介 所(派遣事業所 含む)	求人広告	非公式経路 (注2)	計
1988年	12	7	35	47	101
1990年	9	7	43	40	99
1992年	10	7	39	44	100
1994年	16	6	26	53	101
1995年	13	10	24	53	100
1996年	13	12	25	51	101

c) 入職経路の紹介成功率 (%)

	公共職業 紹介所	民間職業紹介 所（派遣事業所 含む）	求人広告	非公式経路 （注2）
1988年	63	70	83	87
1990年	43	50	83	83
1992年	56	64	83	81
1994年	73	75	87	100
1995年	65	77	80	83
1996年	65	75	83	88

（注1）統計は1999年に一時中止されたが、2001年に再開される予定。1997年と1998年については、市場シェア関連情報は入手できなかった。

（注2）非公式経路には自発的な応募、労働者による候補者紹介などが含まれる。

出所：a,b,c) オランダ公共職業紹介所

公共職業紹介所が提供するインターネットサイトの利用者は増加している（注：現時点では、サイトを通じて求職者情報を直接企業に紹介するサービスは実施されていない。企業は職員に詳細については問い合わせる必要がある）。インターネットを利用する際、企業は通常、求人者の全面開示（連絡先すべてを明記）または部分開示（連絡先入手の際、求職者は職員に交渉）のいずれかを選択することができる。また求人告知のうち推定 25%がセルフ・サービスによるものだ（IAB 調査 2000）。

加えてインターネットサイトでは、企業向けの関連情報、ニュース、インタラクティブ機能（ディスカッション、ヘルプデスク）も用意されている。同様のサービスは、求職者に対しても用意されている。

労働市場政策のもうひとつの重要な担い手は、地方公共団体である。公共福祉の分権化により、地方公共団体に独自の福祉制度開発のための広い裁量権が認められるようになった。この制度は、社会的孤立の回避や雇用促進などを目標としたものだ。雇用促進策が重要度を増している背景には、特に給付金政策の改革をせまる声が高まっており、その矛先が給付金受給者に向けられつつあるという点が指摘される。

中央政府は地方公共団体に対して、給付金制度の見直しを要求している。また地方公共団体は現在計画されている労働所得センター（CWI：Centres for Work and Income）の設立にも重要な役割を果たしている（Van Yperen,2000）。

地域コミュニティの社会サービス、社会保障事務所および公共職業紹介所は、労働問題と所得問題に取り組むため、ワンストップセンターの設立を共同で推進している。

ワンストップセンターの主要目的は、できるだけ迅速に求職者に対して適切な仕事を紹介することにある。近い将来、

すべての求職者と給付金の申請者は、労働所得センターに登録することになる予定だ。給付金を渡す前に、同センターが適当な空き求人がないかどうかをチェックし、求職者の分類も、同センターが担当することになる。

労働所得センター（CWI）の設立は、公共職業紹介所の分割化を伴う。公共職業紹介所の根幹業務となる無料公共サービスは、労働所得センターに組み込まれる。この結果、公共職業紹介所の 3 者代表制度は終わりを迎えることとなる。労働所得センター内の公共職業紹介所部門は、需給間のマッチング業務を担当。今までの規定業務に加えて、センターでは国内を網羅する求人者と求職者のデータベースが利用できるようになる。

さらに公共職業紹介所部門では、失業者との面談が行われ、彼らの雇用の可能性について評価がなされる。労働所得センターのサービスモデルは現在試験段階中だが、それもほぼ完了に近づいている。

そのほかにも、法律的に独立法人として運営される公共職業紹介所の機能が、同センターに組み込まれる予定である。それにはアウトプレースメント、職業訓練、モビリティプログラムなどが含まれる。業界の競争を刺激するため、数年後にはさらに民営化が進められる予定である（詳細は Stroink,2000 参照）。

3.3.4 民間サービス

1990年以前、職業紹介関連サービスを提供する民間事業所には、主に3タイプが存在した(詳細はVan Bekkum,1998参照)

第1は人事管理事業所(personnel management agencies)で、これは広範囲にわたる組織管理と人的資源管理を提供するものである。このタイプの事業所は企業にとって不可欠な専門家兼アドバイザーとしての地位を確立し、少しずつ業務の幅を広げ、採用関連業務も手がけるようになった。その派生的なサービスには、たとえば、候補者の選考段階で心理学的な手法を用いる専門会社などが存在する。この種の事業は1970年代後半に急成長を遂げた。当時の経済成長期においては、専門職の候補者を探るのが困難だったことがその要因として挙げられる。

第2のタイプは、1970年代に花開いた派遣事業である。派遣労働者数は1970年には1万8000人だったが、1970年代終わりには5万3000人と3倍に膨れ上がった。

1980年代初頭の不況時には、派遣事業は不振に悩み、派遣労働者の数は3万人程度にまで落ち込んだ。しかし1983年以降、派遣労働者数は一気に上昇に転じ、1986年には9万人に達した。それ以降の成長率は落ち着いたものとなっている。このように1970年代と1980年代を通じて派遣事業の重要性が増したことには、主に3つの要因が考えられる。1つ目は、派遣事業所が女性や学生など、派遣という雇用形態での就労をいとわない労働力を取り込むことができたこと。2つ目は、派遣事業には、労働市場の低所得層を組織的に取り込む力があつたこと。3つ目は、派遣事業が労働者と企業それぞれにとって、正規ポストおよび正社員を採る重要なメカニズムとなったことである。

第3のタイプは、1990年以前に重要性を増した非営利の事業所である。そのほとんどが、ホームヘルパーを組織する政府機関である。しかし教育機関、ボランティア団体など、元受刑者や身体障害者の再雇用を支援するため営業許可を受けた組織も存在する。また特別なタイプの組織とし

ては、STARTと呼ばれる派遣事業所がある。これはフルタイムの仕事に派遣労働者を供給する資格を持った事業者のことを指す。STARTが例外的に業務を許可されるのは、就職が困難な求職者に仕事を紹介する場合である。

民間サービスの多様化が加速したのは、1990年に公共職業紹介所の独占体制が緩和されてからである。1988年から1995年の間、派遣事業所の数と派遣労働者の数は2倍に増加した。1990年代の後半にもその増加基調は継続した。国際派遣事業連盟(CIETT)の調査によると、オランダの総雇用者のうち、派遣労働者の割合は4.5%(約29万人)で、EU諸国の中で最大の市場シェアを持つ(CIETT2000)いうまでもなく、この数字はヨーロッパ平均の1.3%を上回っている。

派遣労働者が多いのは工場労働(約半数の派遣労働者)で、次に一般事務(同25%)が続く。調査では他の国と同様にオランダでも、派遣労働者の多くがもともとは他の雇用形態で就業していた。52%の派遣労働者は、以前は失業者、就労未経験者、学生、その他に属していた。

1998年、オランダでは53%の派遣労働者が1年後に他の雇用形態での就業へ移行した。これは正規雇用へのステップとして派遣労働が利用されることが増えていることを示している。派遣事業所(STARTを含む)の1998年における市場シェアは、推定で10%を超えていた。求職者はますます公共職業紹介所と派遣事業所を求職方法の一部として利用するようになっており、特に若年層にその傾向が強い。その結果、両者は互いに第一の競争相手となっている。

採用、候補者の選考、エグゼクティブサーチ、アウトプレースメントを手がける営利事業所は、現在でも労働市場の特定分野で活動を行っている。ホワイトカラーを対象とした採用活動、候補者の選考、エグゼクティブサーチについては特にそうである。アウトプレースメントについてはやや状況が異なり、その大部分は派遣事業所が行っている。

1991年、営利目的の採用会社(図表3.3.3.3の民間職業紹介所の一部)の市場範囲は、3%であったが、市場シェアはわずか1%であった。1996年は営利目的の採用会社の市場範囲も3%だったが、当時の市場シェアは3%を占めるまでになっていた。これは、これらの会社が優れた候補者を見つけていることを示すものである。IAB調査によると、営利目的の採用会社は、主としてすでに雇用されているホワイトカラー求職者に、また、需要側では多くの場合、大企業にサービスを提供している。

公共職業紹介所の独占緩和がもたらした重要な影響として、派遣事業所や他の民間採用会社と公共職業紹介所の業務提携が活発化したことが挙げられる。特に派遣事業所については、2つの動きがあった。1つは公共職業紹介所とSTARTが、営利目的の小規模派遣事業所と協力し、大手派遣事業所との競争に取り組んだこと。もう1つは公共職業紹介所と派遣事業所との間で、別形態の協力体制が生まれたことである。たとえば、長期失業者を派遣労働者として採用すると、企業はそれにかかる費用を一部負担してもらえ制度がある。当初はSTARTのみがこのプログラムに参加していたが、他の派遣事業所も参入するようになった。

しかしこの制度は、主に2つの理由からうまく機能していない。1つは派遣事業所と公共職業紹介所の両者が、互いを協力者としてでなく、競争相手として捉えていること。もう1つは民間が利益率の高い仕事を好む傾向があるため、協力関係がかみ合わないケースが多いことである。

公共と民間の協力関係は、労働市場政策における地方公共団体の新しい役割の中にも見られる。地方公共団体には法的に公共職業紹介所への協力義務があるが、実際問題として民間の事業所がここに深く関与していることも事実である。長期失業者を正規雇用に取り込んでいくことは、必ずしも利益に結びつくとは限らない。長期失業者雇用プログラムのために、倒産に追い込まれた事業所の例もあり、この点は両者の協力関係体制で問題となっている。なぜなら、就職難を抱える人々がターゲットになると、コストに

見合った適当な雇用先を見出すのが困難になるからである。

3.4 イギリス

3.4.1 基本的な労働市場情報

1990年代初頭の不況の後、イギリスの労働市場は劇的な回復を記録した（詳細はLindley,2000参照）。また同時に失業率は10%以上から6%以下にまで改善した。しかし失業率の低下と社会的弱者への失業長期化防止策にもかかわらず、12カ月以上失業状態にある人々の割合は全失業者の12%を占めていた。イギリスの労働市場は不況時にわずかな縮小をみせたものの、1971年以降は着実に拡大し続けた。2000年には、生産年齢に含まれる人々の79%が労働市場に参加し、うち75%が雇用下にあった。イギリスはヨーロッパ諸国の中でも、パートタイム労働者の占める割合が高い。またその他の特徴として、フルタイム労働者の労働時間が長めであることが挙げられる。

イギリス労働市場では採用、解雇、余剰人員、労働条件などに関連した規制緩和は、1970年代当時で他のヨーロッパ諸国に比べてかなり進んでいた。1980年代と1990年代の法改正は、労働組合の弱体化と企業の自信回復をもたらした。その結果、産業における力関係が変化したが、それは同時に賃金の抑制また賃金格差の拡大にもつながった。賃金水準の変化やマクロ的な経済要因（1990年代初頭の大型減税とイギリス通貨の下落など）により、1990年代後半には経済状況と雇用状況は改善をみた。経済回復の背景として、早期に実施された市場自由化政策が挙げられる。また1980年代には民営化も推進された。この時期に問題となったのは、余剰雇用から生じた雇用力の低下であった。

3.4.2 規制の枠組み

イギリスで職業紹介を事業とする組織は多種多様である。歴史的に、雇用サービス庁（ES: Employment Service）が職業紹介を独占していた時期があった。一方、職業紹介に係る公共サービスには、キャリア・アドバイス・サービス（CAS: Careers Advisory Service）と職業訓練起業評議会（TEC: Training and Enterprise Councils）がある。

一方、民間部門には、実にさまざまな形態のサービスが存在し、それらの中には職業紹介所（料金徴収型）、派遣事業所、ボランティアや教育目的の非営利雇用サービスなどがある。

イギリスでは20世紀初頭にはすでに公共職業紹介所が存在し、1910年以降、継続的に職業紹介業務を行ってきた。公共職業紹介所（Jobcentre）のネットワークを通じてマッチングサービスや求人広告の告知、候補者の選定や求人検索の援助などを展開している。また公共職業紹介所は、長期失業者や他の優先グループに向けた、数々の雇用スキームも実施している。ただし、職業訓練プログラムは、職業訓練起業評議会（TEC）の管轄となる。キャリアガイダンスおよび新卒や若年層向けの職業紹介については、キャリアアドバイスサービス（CAS）が担当する。

1990年4月、雇用サービス庁は、現在の教育雇用省（DfEE: Department for Education and Employment）の一部としてエグゼクティブ事業所（Executive Agency）を設立した。教育雇用省は公共職業紹介所の年度業績目標を定め、雇用サービス庁に目標達成を促す。しかし現在、雇用サービス庁はより大きな自己裁量権を所有しており、企業と求職者の両者に対して、柔軟なサービスを提供している。

この傾向は、民間職業紹介所の増加に対応したものだとい
ってよいだろう。雇用サービス庁はすべての求職者を対象
に職業紹介を提供するが、失業給付の取り扱いも行ってい
るため、特に失業中の求職者の職業紹介と深い関わりを持
っている。

雇用サービス庁による全国規模のマッチングサービス、
および失業給付の管理業務は、イギリスの積極的労働市場
政策の要をなしている。しかし、過去10年を通じて常にそ
うであったというわけではない。

公共職業紹介所 (Jobcentre) と給付事務局 (Benefit Office) は1974年に分割された。当時、失業者は週に1度、公共職業紹介所を訪問しなくてはならなかったが、1980年にはそれが2週間に1度となり、1982年、失業者が公共職業紹介所に登録する必要はなくなった。このようにジョブマッチング業務と失業給付管理業務を分離したことで、システムそのものが力を失った。失業者は給付金を受け取る時以外は、給付事務局に登録する必要もなかったのである。しかし1986年、システムに変化がもたらされた。「より厳しい給付制度」のスローガンのもと、労働市場における給付制度見直しが焦点となってきたのである (Wells, 2000)。

この動きの中で注目されるのは、ReSTART (再出発) の導入である。このシステムでは、すべての長期失業者が公共職業紹介所に呼ばれて面談を受けることとなった。面談ではそれぞれの失業者がなぜ失業状態にあるのか、また解決策はあるのかが問われた。給付金の支払いに伴って、雇用サービス庁の職業紹介機能が利用され、失業者の就職活動の援助が実施されたのである。

1996年に求職者手当 (Job-seeker's Allowance) 制度が導入されて以後、職業紹介業務と給付管理業務のつながりは

一層強まった。求職者手当制度は統合的な失業給付システムで、拋外型給付と社会援助型給付を合わせたものである。失業者は求職活動中であるか、就業準備ができていない状態であるかが求められ、2週間ごとに求人情報が掲示されている公共職業紹介所へ訪問することで、継続的に求職活動を実施するよう促される。この政策で失業給付も、積極的労働市場政策の一端を担うこととなった。さらに2001年から2002年には、新しい機関が設立される。これは雇用サービス庁と給付事業所 (Benefits Agency) の一部を合体するもので、給付金受給者、企業、またそれぞれのニューディール政策でカバーされた人々に対して、一括した総合サービスを提供するものである。

過去に、民間職業紹介所がイギリスで営業を禁止されたことはない。1973年以前、悪質な商業慣行が懸念されたことや、可決しなかった法案が存在したことはあったものの、民間職業紹介事業に対する規制は導入されなかった。しかし1973年、雇用事業所法 (Employment Agencies Act) が施行され、職業紹介所と雇用ビジネス (派遣事業所など) を規制する枠組みが作られた。同法は政府当局 (1975年以前は地方当局、それ以後は雇用当局) に対して営業許可の交付、料金の規定、事業計画の規制、苦情の調査などを行う権限を与えるものだった。雇用事業所法が目指したのは、許可制度と法令を併用して規制することだった。1994年まで民間職業紹介所については雇用事業所許可局 (Employment Agency Licensing Office) が許可を発行した。許可局はイギリスを地域ごとに分割していた。規定に反した営業活動が確認された場合、許可局は営業許可を取り消すことができるようになっていたが、実際に取り消した例は少ない。

一方、派遣事業所については、かなりの自由が認められている。派遣労働者を使用する業種の規制はなく、派遣労働契約の延長や期間に対する規制も存在しない(図表 2.4.1 参照)

民間職業紹介所の営業許可制度は、1995 年 1 月に施行された 1994 年規制緩和および外注化法 (Deregulation and Contracting Out Act 1994) により撤廃された。

全般において、イギリスの規制の枠組みは最小限にとどめられている。たとえば 1966 年に貿易産業省の一部となった雇用事業所基準局 (Employment Agency Standard Office) は通常、法令規範に抵触する営業行為が苦情の形で表立った場合のみに対応する、といった消極的な役割を演じている。

その他の組織の中で、職業紹介サービスを提供している大部分は、ボランティア分野か教育機関に関連したものだ。これらのほとんどが小規模な活動しか行っていない。例外は卒業生キャリア相談事務局 (Graduate Careers Advisory Office) である。これは文字通りイギリス全土の高等教育機関に事務所を持ち、企業の新卒採用に貢献している。したがって、ほとんどの新卒者は、公共職業紹介所や民間職業紹介所を利用していない。

3.4.3 公共サービス

雇用サービス庁 (Employment Services) は前述の通り、積極的労働市場政策の統括部分であり、全国規模で無料のマッチングサービスを提供する。雇用サービス庁はエグゼクティブ事業所と同様に、担当大臣により年次業績協定 (Annual Performance Agreement) で定められた業績目標を負う。この協定には、総合職業紹介数やターゲットグループの職業紹介数などが含まれている (European Commission 2000)。

雇用サービス庁は、本部・地方・地域の事務局を通じて業務を行う。現在、公共職業紹介所 (Jobcentre) の数は 1000 か所で、それぞれが平均 1250 人の登録失業者に対応する (公式統計によると、1999 年の総失業者数は 126 万 3000 人)。

地域事務局の担当業務には、企業の求人情報の告知や詳細の把握、求職者への求人紹介、失業者への求人情報検索、手当申請の処理、手当の支払い、手当の不正受給の調査、地域雇用と職業訓練についての助言と指導、専門職向けサービスの実施、長期失業者や身体障害者向けプログラムの実施などがある。

雇用サービス庁は、7つの地方事務局 (English Regional Office、Offices for Scotland and Wales) を統括している。これらの地方事務局は業績目標や業務計画についての交渉を行ったり、地域事務局への予算分配を行ったりする。加えて、本部事務局は地方事務局に対して企画などを通じてサポートを行い、業務政策、情報技術、人材、職業訓練、予算、その他の管理システムを提供している。雇用サービス庁は現在、約 3 万 2000 人の職員を抱えている。職員数は 1990 年代初頭の約 5 万人から大幅に縮小された。

1999年では職員1人当たりにつき、平均40人の登録失業者を担当した。職員の多くが職業紹介以外の業務も担当しており（例：求職者へのカウンセリング、失業給付の管理など）イギリスの職業紹介担当職員の割合を把握することは難しい。さらに雇用サービス庁が提供するジョブマッチングサービスは、職業カテゴリー別に分割されていないため、第一線で活躍する職員は、さまざまな職業紹介業務を担当している（Finn and Blackmore,2000）。

イギリスはOECD加盟国の中でも、労働市場プログラムへの支出が最も少ない国のひとつである（表3.4.3.1参照）。その要因のひとつは、労働市場状況が改善されたことにあるが、重要な要因は、イギリス政府の政策アプローチ、すなわち政策介入を限定する姿勢にある。しかし、調査結果をみると、雇用サービス庁に対する支出は、近年やや上昇傾向にある。

図表 3.4.3.1 労働市場プログラムへの政府支出

(イギリス、対 GDP 比：%)

	1985 年	1999 年
総支出	2.76	1.19
積極的労働市場政策	2.03	0.89
消極的労働市場政策	0.73	0.37
公共職業紹介所	0.14	0.16

出所：OECD 1989,OECD2000

図表 3.4.3.2 イギリス公共職業紹介所の市場シェア (行政データ)

	総採用数 (千人)	求人登録数 (千人)	紹介者数 (千人)	求人登録率 (%)	紹介成功率 (%)	市場シェア (%)
	1	2	3	$2 \div 1$	$3 \div 2$	$3 \div 1$
1980 年		2,226	1,603		72	
1985 年	7,280	2,406	1,855	33	77	25
1987 年	7,400	2,668	1,914	36	72	26
1990 年	8,460	2,458	1,764	29	72	21
1992 年	6,000	1,986	1,458	33	73	24
1995 年		2,447	2,043		83	
1999 年	8,280	2,760	1,330	33	48	16

出所：イギリス雇用サービス庁

雇用サービス庁のサービスは、採用方法、また、求職方法として、どの程度利用されているのだろうか。そのサービスは、マッチング成功にどの程度貢献しているのだろうか。これを知るためには、まず採用の全体数を把握する必要がある。行政データをもとにすると、調査対象期間を通じて、求人登録率は（おおよそ 33%あたりで）比較的安定しているようだ。市場シェアについては、近年になって

低下がみられる。この要因として、セルフサービス施設の増加が関係しているようだ（以下を参照）。

しかし、公共職業紹介所の市場シェアが、行政データと他の調査データ（企業調査結果）で驚くほど違っている点には注意が必要である（図表 3.4.3.3 参照）。

図表 3.4.3.3 イギリスの入職経路別市場シェア（企業調査結果）

a) 入職経路の利用率 (%)

	公共職業 紹介所	民間職業 紹介所	求人広告	自発的な 応募	非公式 経路	その他	合計
1992 年	31	6	34	20	16	52	159

b) 入職経路の市場シェア (%)

	公共職業 紹介所	民間職業 紹介所	求人広告	自発的な 応募	非公式 経路	その他	合計
1992 年	12	5	25	17	13	28	100

c) 入職経路の紹介成功率 (%)

	公共職業 紹介所	民間職業 紹介所	求人広告	自発的な 応募	非公式 経路	その他
1992 年	39	83	74	85	81	54

出所：a,b,c) Hasluck and Purcell 1997

図表 3.4.3.4 採用方法を利用する理由：「1995年雇用サービス庁に対する企業の態度に関する調査」(%)

	採用方法 ¹⁾		
	公共職業紹介所	職業紹介所	求人広告
候補者の数	32	7	25
候補者が地域在住	29	6	63
候補者の質のよさ	27	70	28
無料・安価	17	1	3
サービスがよい	8	17	
使い勝手がよい	8	10	6
早い	4	13	4

1) 採用方法の利用率総計は100を超えるが、これは企業が1つ以上の方法を利用した可能性があるためである。

出所：Husluck and Purcell,1997

調査結果によると公共職業紹介所を利用する主な理由の2つは、候補者の数とその居住地に関係しているようだ。企業側からみた公共職業紹介所の非効率性について、IAB 調査は2つの指摘を行っているが、それらは職能資格を持つ候補者の採用が難しいことと、候補者が適性を有していないケースがしばしば存在することだ。

公共職業紹介所の利用範囲については、職種と企業の実態によってばらつきがある。採用方法として公共職業紹介所を利用する団体には、以下のような特性が存在する。小規模であること、民間部門であること、非熟練労働者を探していること、半職能資格者および非職能資格者を探していること、パートタイム労働者か派遣労働者を探していること、失業率の高い業種に属していること。労働力調査のデータをみると、雇用サービス庁が提供するサービスを主な求職方法としている求職者の数は、1985年以降急激に減少している。しかし公共職業紹介所利用者のうち、失業者が最大集団であることに変化はない。

雇用サービス庁のコンピューター利用は、現時点では限られている。1980年代、また1990年代前半でも、雇用サービス庁のサービスの多くは手作業によるものだった。1996年に導入されたコンピューターシステム、労働市場システム(Labor Market System)も半自動化された職業仲介機能しか備えていなかった。雇用サービス庁は、求職者に助言と指導を与え、企業にアドバイスを行うために存在する。しかし、同庁のサービスが手元に届くまでには時間がかかってしまうようだ。

雇用サービスに関する情報への一般からのアクセスは現在も制限されている。ほとんどの求人情報は、掲示板に貼り付けられたカードによって告知される。60%の利用者はこの単純なセルフサービスを使用し、

残りの40%が職業紹介担当職員に相談する。今後はIT化をはじめとする、以下の計画が進行中である。

- ・インターネット上で全ての登録求人を告知する
- ・すべての公共職業紹介所で(掲示板カードに代わりに)タッチスクリーン方式のキオスクを導入する
- ・企業が求人を告知できる全国统一電話番号(コールセンター)を設ける

雇用サービス庁のウェブサイトは、今のところ限定的な求人検索コンテンツしか設けていないが、近い将来に改善されるだろう。

雇用サービス庁は、民間職業紹介所を目標としておらず、事実、彼らと競争関係にあるわけでもない。両者はそれぞれが市場分野での領域を確保している。公共職業紹介所は失業者に対する職業紹介分野、また半職能資格者および非職能資格者を探している企業向けのマッチングサービスの分野を独占している。

一方、民間の事業所は、職能資格者および専門労働者を探している企業向けにジョブマッチングを提供している。雇用サービス庁と民間職業紹介所は、ごく限られた労働市場分野においてのみ協力関係にある。たとえば、都市中心部の求職者情報や就職が困難な求職者のための求人情報などの交換が行われている。

また、職業紹介業務をアウトソーシングすることもある(登録求職者の約5%)。この場合、営利目的の民間事業所にアウトソーシングすることもあるが、通常はボランティアベースの非営利事業所に対して行われる。

イギリス内では、公共と民間の協調関係は有益だという見方が広がっており、両者のつながりは今後強まっていくだろう。

3.4.4 民間サービス

1930年代以前の民間職業紹介所はそのほとんどが小規模で、ロンドンとその周辺部に位置し、家政婦およびホテル労働者の分野において、企業と求職者の両方から料金を徴収して職業紹介業務を行っていた。1940年代初頭、「求職者から料金徴収しない」という原則が導入され、業界は急速に躍進を遂げた。そして現在、巨大かつ多様な産業へと成長している。

イギリスの民間職業紹介所には2つのタイプが存在する。1つは小規模事業所で、もう1つは全国規模の大規模事業所である。ほとんどの民間企業は、正社員と派遣労働者の職業紹介の両方を手がける。雇用サービス業界は周期的な構造変化に弱いようである。

1989年から1994年末までに許可された事業所数の推移をみると、それは明らかである。その数は1989年には1万6123、1991年は1万7193、1993年に1万4422まで減少した後、1994年に1万5000あたりまで回復している。その後、1995年に許可制は廃止された。

イギリスの民間事業者には、主に6つの分野が存在する。

- (1) 主に事務職など半職能資格者の職業紹介を行う一般スタッフ事業所 (General Staff Agencies)
- (2) 上級・中級管理職の仲介を行うエグゼクティブサーチ事業所 (Executive Search Agencies)
- (3) 事前面接および有力候補者リストを企業に提供する人事管理および候補者選考を専門とする事業所 (Management Selection Agencies)
- (4) 特別プロジェクトや管理職の一時的な穴埋めのため、臨時に経験豊富なエグゼクティブとマネージャーを斡旋する臨時的人事管理事業所 (Interim Management Agencies)
- (5) 特殊分野の専門家を特定分野の企業に提供する

スペシャリスト事業所 (Specialist Agencies)

- (6) 企業の余剰人員の職業紹介を専門に扱うアウトプACEMENT事業所 (Outplacement Agencies)

これに加え、民間職業紹介所はインターネットの利用を増やし、新しい雇用仲介サービスを展開しようとしている。

各種民間事業者別のデータは存在しないが、より包括的な情報は入手可能である。1992年に行われた最新の企業調査によると、民間職業紹介所による職業紹介の割合は5%以下で、公共職業紹介所の利用が民間の約2.5倍となっている(表3.4.3.3参照)。

ひとつの企業が民間と公共のサービス両方を利用する場合、公共サービスの利用状況は民間サービスの5倍にのぼった。しかし紹介成功率に焦点を当てると、民間職業紹介所の紹介成功率は82%で、公共職業紹介所の40%を大きく引き離している。1999年の推計をみると、民間職業紹介所の利用が上昇(8%)し、公共職業紹介所の市場シェア(6%)も上昇していることがわかる。また民間職業紹介所を利用する企業は、候補者の質と事前選考を重要視しているようだ(図表3.4.3.4参照)。

民間職業紹介事業の多様化が進み、専門事業所の増加が顕著となる中、事務職の職業紹介も依然として主要な成長分野である。工業分野の半職能資格者および非職能資格者に対する職業紹介が、最大のサービス対象グループとなる。成長がみられるのは、看護師、コンピューター関連職、秘書事務職の分野である。民間職業紹介所は、特に都市部で活動が盛んである。一般的にポストが高くなればなるほど、雇用仲介者の利用率も高まる。

CIETTの調査(2000年)によると、1998年時点でイギリスの派遣労働者数の割合は3.2%(総企業数に占める割合)

と、EU加盟国中第2番目。イギリスでのシェアは、ヨーロッパ平均の1.5%より大幅に高い。また同調査によると、派遣労働者の36%は以前、就業未経験者や学生、また別の雇用形態での就労者だったという。加えて40%の派遣労働者は、1年後には派遣以外の形態に移行している。

4. 結論

4.1 ヨーロッパのケーススタディで明らかになったこと

総合的課題

一般的に、公共雇用サービスの市場シェアは、民間雇用サービスのシェアよりも高い。

このことはフランス、ドイツ、イギリスにおいて事実であり、長期にわたってオランダでも同様だった。しかし近年のオランダの調査によると、民間職業紹介所の市場シェア、特に派遣事業所に関しては、公共職業紹介所のそれを追い抜きつつあるようである。

さらに明らかになったのは、公共雇用サービスと民間雇用サービスが、少なくともある程度は、相互補完関係にあることである。特に、まだ限られた領域での活動しか行っていない仲介者や、公共職業紹介所とは異なった分野の顧客を取り扱う仲介者にとっては、この補完関係は重要である。一方、公共職業紹介所と派遣事業所の間では、より激しい競争がみられる。それはいうまでもなく、両者の活動分野（すなわち非熟練労働分野）が重複しているためである。

規制緩和の後（特にオランダとドイツでは）、職業紹介分野の成長は、その第1段階においては控えめなものだった。派遣労働者利用の増加傾向は、規制緩和以前から存在していた。しかし、近年における展開では、派遣事業所の市場における重要度はさらに増しているようである。職業紹介事業の市場シェアは未だに低水準だが、明らかに増加傾向にある。

民間事業所については、特に職能資格者の職業紹介分野など、新しい市場開拓に進展がみられる。派遣労働者以外の労働者の職業紹介においては、公共職業紹介所が引き続き独占的な役割を担っている。一方、求人広告や非公式経路など、他の採用方法および入職経路が重要性を保っている。民間と公共の雇用サービスを合わせても、採用活動全

体の30%にしか手が届いていないという点は忘れてはならないだろう。

公共職業紹介所の市場シェアを比較する際、行政データを採用するか企業調査データを採用するかで、大きな違いが生じてしまうことが明らかになった（ドイツ、オランダ、イギリス）。これについては、企業調査が公共職業紹介所シェアの最低ラインを示し、行政データがその最高ラインを示していると考えるのが妥当だろう。では求人登録や職業紹介に関する行政データは、どこまで信用できるのだろうか。市場シェアの規模が重要な業績指標である限り、公共雇用サービス側が数値を水増しすることも根拠のないことではない。業績指数の改善は、公共職業紹介所内で抜本的な変化がすでに進行中であることを示している。より質の高い包括的サービスの提供と、より大きな顧客満足感を糧に、いくつかの国ではかなり効率化が進んでいる。ここで取り扱った公共職業紹介所は、目標管理と業績システムの導入に、マネージメントコントロールを組み合わせている（特にフランスとイギリス）。

公共機関の使命として、ほとんどの先進諸国の公共職業紹介所は、組織内部の管理を向上させ、融資者である政府の信頼を勝ち取るに至っている。

国別の調査結果

<フランス>

フランスでは残念ながら、公共職業紹介所の公式行政データと比較するための企業調査データが存在しない。しかし、行政データベースには限りがあるものの、そこからは驚くべき結果を引き出すことができる。それはフランスの公共職業紹介所は1990年代を通じ、他国よりも大幅に市場シェアを伸ばすことができたという点である。明らかに「フランス式」ともいえる雇用サービスの近代化手法によるものである。

フランスは職業紹介サービスの自由化は行わず、派遣事業所については規制を強化した。そして、公共職業紹介所はサービスの改善と拡大に努め、業績を伸ばしていったのである。効率的なサービス提供に向けた戦略的な取り組みに続き、より大きな顧客満足が目に見える形で生じた。公共雇用サービスは以前にも増して、入職経路また採用方法として利用されている。企業にとって職業紹介サービスの代表的な基準となる求人登録率を例に取ると、1992年から1999年までの間に2倍に上昇している。

職業紹介の独占を和らげ、より多くかつ多様な顧客に質の高いサービスを保証するために、他の事業者と協力を深め、オンライン採用、セルフサービス機能、インターネット職業紹介などのネットワーク管理を強化する手法をとったのが特徴的である。

フランスのケーススタディで浮かび上がった最も興味深い点は、公共サービスの質を改善していくために、民間サービスとの実際の競争を必要としていないということかもしれない。潜在的な競争が、業績改善努力のきっかけとなるには十分なのだろう。

<ドイツ>

ドイツは、規制の緩い共存型であるイギリスとオランダ、それと緩やかな独占型を採用しているフランスの中間に位置する。オランダのように、さらなる民営化が計画されているわけではなく、イギリスのように、民間職業紹介事業に対する規制緩和が進行しているわけでもない。

ドイツの公共職業紹介所の目的は、以下の4つである。

- ・顧客重視のサービスを提供すること
- ・主の役割から分権化されたネットワーク管理人の役割へと移行すること
- ・総合的なサービスを提供すること
- ・オンラインおよび既存の職業紹介サービスで先導役を務めること

規制緩和、また民間部門ならびにボランティア部門との協調が、サービス改善と効率性強化のための必要条件だ。民間職業紹介所の営業は許可されている。しかし連邦雇用庁が今後も、市場競争を管理し、民間部門のサービスを監督することに変わりはないだろう。そして少なくとも民間事業者の「いいとこ取り状態（利益率の高い分野だけで営業しようとする状態）」を回避しようとするだろう。

<オランダ>

オランダでは、民間サービスの原動力が1990年の脱国家独占後に大幅に向上した。

オランダは、EUおよび西側諸国において最大シェアの派遣労働者を抱えている。ドイツと同様に、営利目的の採用および選考事業所が、労働市場の特定のセグメントにおいて活動している。

公共職業紹介所に関していうと、オランダは、職業紹介サービスの効率性を向上させるための「試行錯誤」に基づく経験手法を披露している。かつて、独占型を採用していたオランダは、どのEU加盟国より規制緩和を強く推し進めようとしている。

脱国家独占による大きな影響は、一方では、派遣会社と民間採用会社の、他方では派遣会社と公共職業紹介所の、協力関係がより一般的になってきたことに表れている。市場における競争を活発化させるために、さらなる規制緩和や民営化が計画されている。労働所得センター（CWI：Centres for Work and Income）の設立は、公共職業紹介所の分割化を招くであろう。すなわち、労働市場の需要と供給をマッチングする基本サービスより独立した形のもの、エンプロイアビリティ・サービスを取り扱う民間の再統合ユニット、というものになるだろう。しかし、このような継続的な変化がもたらす結果がどの程度安定したものとなるかどうかは疑問である。

<イギリス>

イギリスでは、過去民間職業紹介所の営業が禁止されたことがない。1970年代と1980年代に派遣事業と職業紹介事業に対する規制緩和が推進された後、1990年代にはさらにいくつかの規制が撤廃され、より市場原理に任せる傾向となっている。許可制の導入は、不必要な政府支出を招くものとされたが、今以上の規制緩和は計画されていない。

最近では、民間職業紹介所の増加はわずかなものにとどまっているが、マッチングサービスが公共から民間へ流出していることについては政府も危惧を抱いている。公共予算分配においては、効率性が重要な基準となる。公共職業紹介所よりも競争相手のサービスが効率の良かった場合、公共予算が必ずしも公共事業所へ分配されるとは限らない。民間事業所に対する公共職業紹介所の姿勢にも変化が確認できる。

現在では、雇用サービス庁は、過去に比べて実務的だ。派遣労働者や民間ジョブ・ブローカーへの理解も広がっている。公共職業紹介所は民間職業紹介所との競争を目指しておらず、実際に競争関係にあるわけでもない。両者は市場分野の明確な住み分けを行っているのである。また両者の協力は限られた分野でしか確認できないが、公共職業紹介所と民間職業紹介所との協調は有益だとの見方は増している。

これらのケーススタディを通じて浮かび上がった総合的な結論は、明らかにほかよりも優秀な決定的モデルは存在しない、ということだ。（マクロレベルおよびミクロレベルで計られた）効率性の向上は、職業紹介サービスの規制緩和を推進することで実現できる（オランダ、イギリス）。それと同じように、公共職業紹介サービスの抜本的な改善によっても実現できるのである（フランス、ドイツ）。

4 カ国のケーススタディから得られた結論の後、次項では職業紹介サービスの未来図を模索してみたい。

4.2 変化する労働市場とマッチング・サービスの行方

ある要因が、職業紹介サービスの未来図を左右すると考えられる。それは経済と労働市場の長期的発展である。西欧諸国では、手工業からサービス産業へと着実な移行がみられてきた。この流れの中でフルタイム雇用の相対的な重要性が減少し、パートタイム雇用や他の柔軟な雇用形態が増加した。また単純労働から非単純労働への移行も存在した。さらに半職能資格者と非職能資格者から、高度職能資格所有者、上級管理職または専門家への移行もみられた。これらの長期トレンドが、公共職業紹介所の既存マーケットを脅かす可能性があると同時に、現在、民間事業所が行っている職業仲介分野を今後、拡大させる可能性もある。

職業紹介サービスに関係するもう1つの要因は、ビジネスサイクルと雇用動向である。特に民間職業紹介事業は、他の産業と比較して経済不況のあおりを受けやすい。有効求人が減少する時期には、民間事業所が求職者の職業紹介を行う機会も減少する。逆に経済成長期には雇用も増え、民間事業所の市場チャンスは増加するだろう。この経済状況の変化に合わせて、サービス内容の見直しが求められる。将来的には、潜在的的人資源を引き出すようなサービスへの需要が高まると考えられる。

企業のリストラ、またそれが人事問題に及ぼす影響を考慮すると、公共職業紹介所（と民間職業紹介所）に新しいタイプのサービスが求められる。それらは、管理職の採用における新しい手法や、余剰雇用を回避するための人材、職業訓練、サポートを提供する助言サービスなどである。

しかし公共職業紹介所の組織構造は、これら企業や求職者たちからの新しい要望に応えられるほど柔軟だろうか。コンサルティングや会計監査に関わる分野では、民間職業紹介所の方が優勢だろう。なぜなら彼らは、人事管理問題により総合的なサービスを提供できるし、言い換えれば、民間部門は公共部門の文化が民間のそれとはかけ離れてい

ると感じているからである。

4.3 情報通信技術の影響

情報通信技術の急速な進化が職業紹介サービス市場の性質を大きく変貌させようとしている。特定の国々におけるマルチメディアの利用は、すでに労働市場情報の収集や加工、また顧客の伝達の手法を完全に変えつつある。特にインターネットの急速な普及のおかげで、オンラインサーチは重要性を増している。この進展は企業、労働者、雇用サービスだけでなく、労働市場全体に大きな関わりがある。コンピューター上でデータベース化された求人情報・求職者情報は、労働市場の透明化に貢献することができるだろうし、ミスマッチを減少することもできる。距離や時間の制限なくアクセスできれば、サーチ活動はすべての利用者にとって容易となる。企業と求職者の両方にとって、潜在的なオファーとオプションの数は上昇するだろう。そして「完璧な」データベースは、不完全な情報が引き起こす摩擦を取り除いてくれるだろう。

しかし、現実問題として、コンピューター・データベースは「完璧」からはほど遠い。現時点の西ヨーロッパでは、あらゆる職業情報提供者が競争にしのぎを削っている状況だ。歴史ある提供者（例：大規模な求人広告欄を抱えている新聞社など）が、求人情報や求職者情報を伝達するためにインターネットをあくまで追加的手段として利用している一方で、新参の提供者たちは最新テクノロジーを駆使して新市場の開拓に動いている。

全体の傾向として、ウェブサイトを利用して求人告知を行う企業は、増加の一途をたどっている。現時点において、オンラインジョブ・マーケットを特徴付けるのは多様性と錯綜だろう。

仮想と現実の間に横たわる矛盾を解決するために、複数の違ったシナリオを指摘することができる。(完全なデータベース化という)理想実現のため、また市場の分裂状態を緩和するため、理論的には2つの代表的なオプションを掲げることができる。

1つ目のオプションは、民間か公共による独占である。このオプションでは、どちらかの機関が企業と求職者に向けた情報を独占的にデータベース化する。

2つ目のオプションは、関連業務を行うすべての民間機関と公共機関が、相互協力関係を築くというものである。このオプションでは、両者が統一して独占的なデータベースを作り上げることになるだろう。どちらのオプションを選択してもリスクは存在する。これらによってもたらされた競争の欠如は、効率性を奪ってしまう。競争により新規参入した情報提供者は、より優れより新しいサービスを、より低価格で提供できる可能性を秘めているのである。つまりサーチ活動の透明化とオンラインサービスの革新化は、トレードオフの関係にあるのである。

もう1つの重要要素は、オンラインサーチがどの程度まで既存の個人向けサービスを補完し、肩代わりすることができるかという疑問である。

データベース化は求職者と企業の自助努力を円滑にすることは確かだ。しかしながらデータベース利用の有無にかかわらず、サーチ活動では選択肢の限定は敬遠されがちである。サーチチャンネルとは関係なく、情報の収集には時間とお金がかかる。

また、潜在的な職と候補者は適切に選定されなければならない。この手順は、個別面接あるいはサーチエンジンと

いう形態の技術的解決方法を意味する。個別面接の場合、公共、民間にかかわらず、職業紹介所の集中的な活動が重要となってくるだろう。技術的解決方法については、情報通信技術の急速な発展により、それらのサービスが激変する可能性がある。大規模なデータベースの提供に特化する事業所、それらのデータベースを使用する事業所、顧客のために膨大なオンライン情報を選別することに特化する事業所など、多様化していくだろう。

なかには消えていく事業所もあるだろう。他のeビジネス分野と同様に、オンラインマッチング市場で競争と淘汰が激化しており、その結果、ほんの一握りの民間事業者と、公共職業紹介所（ドイツ）が生き残ることになるに違いない。

4.4 貧しい政府と規制緩和の帰結

増加する民間市場との相互依存、また予算制限と相まった競争拡大へのニーズが、政府の役割の見直しを促している。その結果、貧しい政府の概念が急速に広まっている。同時に、民間職業紹介所が全国のおよび国際的に組織化されている。求職者と企業にさまざまなサービスを提供すると同時に、自主規制を導入し、不公正で疑似的な活動を禁止した。

求職者と企業は態度を変えつつある。民間職業紹介所は、責任を持って行動し、かつ、自分たちの関心を認識し、防衛力も有していることが明らかになっている。国家独占を伝統的に保護してきた労働運動は勢力を弱め、これまでの考え方を改めるようになってきた。

公共部門の情報資金不足と規制緩和は、問題点としてみられることもあるが、職業紹介市場に新しい部門を開く可能性として大きく3つにまとめることができる。

(A) 公共職業紹介所は、市場（つまり民間職業紹介所や他の採用方法および入職経路）で取り扱った方が適当だと判断されるケースにおいては、不必要に関与すべきでない。

その代わりに、公共職業紹介所は限りある資源を、市場では解決できない問題へと集中させることができる。公共職業紹介所の鍵となる顧客層には、市場から十分な恩恵を受けていない、あるいは、全く恩恵を受けていない求職者と企業、また自らのサーチ活動では成功のチャンスが著しく限られている求職者と企業が含まれる。ここでの公共職業紹介所の役割は、労働市場での取捨選択過程に介入し、援助を必要としている個々の求職者や企業に対して手を差し伸べる事業所、というものになるだろう。

(B) 限りある資源の活用方法の可能性として、もう一つ考えられるのは、オンラインでの求人サーチや採用を可能にするインターネットなどのセルフサービス設備を充実させることが挙げられる。この分野では公共職業紹介所が比較的有利な立場にある。というのは、登録求職者全般と膨大な求人情報を保有できるからである。

公共職業紹介所がオンライン・ジョブネットワークの構築に成功し、その質と情報コンテンツを充実させることができたとすれば、公共職業紹介所がオンラインシステムを利用した雇用サービス分野で、強力な情報提供者となる可能性も十分にある。

「自助努力の援助」を原則としたこのようなシステムは利用者に広範な援助を提供することになるだろう。市場の透明化やサーチ活動の円滑化にも役立つだろう。

(C) 規制緩和が公共職業紹介所へさらなる選択肢をもたらしていく。民営化の進行が公共職業紹介所と民間職業紹介所との垣根を取り払っていくであろう。公共職業紹介所と民間職業紹介所は、もっと緊密な協調関係を築くことができる。経験や情報を交換し、お互いのサービスを共有し合うこともできる。これによってそれぞれの顧客に対して、協力関係が存在しない場合に比べて、より多様な選択肢を顧客に示すことが可能となる。

公共職業紹介所の業務のすべてまたは一部を民間に委託することも可能だ。この場合は特定のターゲットグループでの職業紹介に民間事業者が成功した場合に、特別報酬を提供するなどの方法が考えられる。

現在のところ、公共職業紹介所と民間職業紹介所との関係は、どちらかという限定定的である。この傾向は特に営利目的の事業所との関係において顕著だが、非営利の職業紹介組織との関係については、多少状況は異なる。将来的には協調関係が一層深まり、セミマーケット・システム(図表2.4.2参照)ですら机上の空論ではなくなるかもしれない。

契約労働や派遣労働への理解は深まっており、民間職業紹介所の業務が公共職業紹介所のそれと大差ないという認識も広がっている。民間職業紹介所の業務は求人と求職者のマッチングを可能な限り効率よく実施することである。

公共職業紹介所の完全な民営化は問題外だとしても、以上のような状況が生じれば、不利な立場にある人々に、一定のしわ寄せが生じる可能性は否めない。サーチプロセスにどの程度当局の介入が許されるか、将来、問題が持ち上がるだろう。

公共職業紹介所は、サービスの多くをアウトソーシングするべきなのか、それとも特定の分野だけをアウトソーシングするべきなのか。

あるいは、公共職業紹介所が雇用サービス市場の商業的プレーヤーとなる可能性があるのだろうか。公共職業紹介所の中には、すでに特定のサービスについて料金を課すところもある(オランダの公共職業紹介所では、採用サービスについては料金を課している)。

現段階で、どの程度これらが受け入れられていくかについて語るのは困難である。

さまざまなシナリオの可能性とは関係なく、専門性の高い職業紹介所の競争激化により、あらゆる求職者層に対する、より広範な専門的職業紹介サービスが行われるようになるかもしれない。そのような事業者が労働分野での絶え間ない変化を期待すればするほど、そして、彼らが情報通信技術の利用層を広げれば広げるほど、ジョブサーチおよび採用プロセスにおける彼らの役割は大きくなるに違いない。

参考文献

- 公共職業紹介所 (2000): Annual Report 1999, Paris
- Bundesanstalt für Arbeit (ドイツ連邦雇用庁、1999): Arbeitsmarkt in Zahlen. Aubeitnehmeruberlassung 1.Halbjahr 1999, Nurnberg
- CIETT (2000): Orchestrating the Evolution of Private Employment Agencies Towards a Stronger Society, Brussels
- De Koning, Jaap (1997): Deregulation in Placement Services: the Case of the Netherlands. Netherlands Economic Institute, Rotterdam
- De Koning, Jaap; Denys, Jan; Walwei, Ulrich(1999); Deregulation in Placement Services: A Comparative Study for Eight Countries. European Commission, Employment & Social Affairs, Luxembourg
- Dercksen, Willem J. and De Koning, Jaap (1996): The New Public Employment Service in the Netherlands(1991-1994). WZB Discussion Paper, FSI 96-201
- European Commission (1996): MISEP Basic Information Report France, 1996 Employment Observatory, Berlin
- European Commission (1996): SYSDem, Beschäftigungsobservatorium, Trends Nr. 26, Berlin
- European Commission (1999): MISEP Basic Information Report Netherlands 1999, Employment Observatory, Berlin
- European Commission (2000): MISEP Basic Information Report United Kingdom 1999, Employment Observatory, Berlin
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions(EIRO、1999 年) : Temporary agency work in Europe, 1/1999, www.eiro.eurofound.ie
- Finn, Dan and Blackmore, Martin (2000): Activation: The Point of Clients and “Front Line” Staff. OECD-Conference on “Labour Market Policies and the Public Employment Service: Lessons from Recent Experience and Directions for the Future ” , Prague, 3-4 July 2000
- Has luck, Chris and Purcell Kate (1997): The Market for Job Placements in the United Kingdom. Institute for Employment Research, Warwick
- INSEE (2000): Enquete sur l’emploi de mars 2000, Juin 2000
- Institut der Deutschen Wirtschaft (IW,2000): Zeitarbeit-Entwicklungstrends und Arbeitsmarktpolitische Bed E U tung. In: IW-Trends 1/2000
- International Labour Organization (Ilo、1998): Report 7: Conditions of cooperation between PES and PREA. Webinfo@ilo.org
- International Labour Organization (ILO、2001): The public employment service in a changing labour market. Geneva
- Mosley, Hugh, Schütz, Holger and Breyer, Nicole (2000): Operational Objectives and Performance Indicators in European Public Employment Services, Berlin
- OECD (1997): Economic Survey France. Paris
- OECD (1999a): Economic Survey France. Paris
- OECD (1999b): Employment Outlook, Paris
- OECD (1999a): Economic Survey. Germany. France. Paris
- OECD (2000a): Economic Survey France. Paris
- OECD (2000b): Employment Outlook, Paris
- Spence, Michael (1987): Job market signaling, in: Quarterly Journal of Economics, Vol. 87,

pp. 355-376

Stroink, Peter (2000): The Introduction of Contestability to the Netherlands. OECD-Conference on “Labour Market Policies and the Public Employment Service: Lessons from Recent Experience and Directions for the Future, Prague, 3-4 July 2000

Van Bakkum, Roland (1989): The Nature and Role of Private Employment Agencies in the Netherlands (mimeo)

Van Ours, Jan (1994): Matching unemployed and vacancies at the public employment office, in: Empirical Economics, Vol. 19, pp. 37-54

Van Yperen, J.C. (2000): Marketing to Employers in the Netherlands. OECD-Conference on “Labour Market Policies and the Public Employment Service: Lessons from Recent Experience and Directions for the Future, Prague, 3-4 July 2000

Walwei, Ulrich (1996a): Performance Evaluation of Public Employment Services, International Labour Office, Labour Administration Branch, Document No. 47, Geneva

Walwei, Ulrich (1996b): Placement as a Public responsibility and as a Private Service. IAB labour market research topics, No. 17, Nuremberg

Walwei, Ulrich (1998): Job Placement Before and After Deregulation. IAB Topics No. 31. Nurnberg

Wells, William (2000): From Re START to the New Deal in the United Kingdom. OECD-Conference on “Labour Market Policies and the Public Employment Service: Lessons from Recent Experience and Directions for the Future, Prague, 3-4 July 2000

Yavas, A. (1994): Meddlers in bilateral search markets, in: Journal of Labour Economics, Vol. 12, pp. 406-429

2002年2月
ヨーロッパにおける職業紹介
変化のトレンドとその影響

リクルート・ワークス研究所

E-mail works@r.recruit.co.jp
<http://www.works-i.com>

© 株式会社リクルート
本誌記事・写真・イラストの無断転載を禁じます。

ヨーロッパにおける職業紹介
変化のトレンドとその影響

Job Placement Regimes in Europe :
Trends and Impacts of Changes

発行 株式会社リクルート ワークス研究所
〒104-8001 東京都中央区銀座8-4-17
TEL 03-3575-1111(代)
<http://www.works-i.com>

RECRUIT

