

第二部 参考資料

参考資料

労働市場サービスに関わる公的ルールの設定に関する基本原則と 官民分担の現状と課題

第一部の研究会の報告を踏まえ、公的ルールの設定に関する基本原則や官民分担の考え方を現状に適用した場合、どのような課題があるのか、研究会事務局として取りまとめたものが図表Aと図表Bである。

図表A 公的ルールの設定に関する基本原則の現状

1. ルール設定過程の透明化

労働政策審議会（職業安定分科会）は労働市場のルールを設定する役割を担っているが、民間労働市場サービス産業の意見が反映される仕組みになっていない。

労働政策審議会（職業安定分科会）の所掌事務には、「労働力需給の調整に関すること」、「政府が行う職業紹介及び職業指導に関すること」、「職業紹介、労働者の募集、労働者供給事業及び労働者派遣事業の監督に関すること」等の事務に関する重要事項を調査審議することが含まれているが、審議会の委員は労使公益をそれぞれ代表する者のうちから、厚生労働大臣が任命するものとされている（厚生労働省設置法4条、9条、労働政策審議会令3条、6条）。

事象面

各審議会や部会等の議事内容や配布資料の公開が、全件、速やかに行われているとは言い難い状況である。

米国では、行政手続法に基づくパブリックコメント制度（1946年制定）が採用されている。軍事・外交、公務員人事、補助金等の適用除外規則の制定を除く規則制定一般について、規則施行日の30日以上前に、当該規則案の全文又は要旨、論点、問題となる事項、根拠となる行政庁の法的権限等を告知し、利害関係人が意見を述べる機会が与えられる。行政庁は、表明された意見を考慮した上で、規則を制定し、その根拠及び目的の概要を簡潔に公表しなければならない。

パブリックコメント制度がこうした行政手続法に基づいて設けられているのは、米国以外ではノルウェー、スペインのみ。ASA（全米人材協会）をはじめとする業界団体が倫理規定を設定し、事業者が提供するサービスの公平性・透明性を維持するよう図っており、労働市場については、業界内部の自主規制を中心とするものとなっている。

2. 事後規制の原則

職業紹介や派遣、委託募集等のサービス提供に規制が加えられ、事業を行うために許可・認可・届出が必要となっている。

有料・無料の職業紹介事業を行おうとする者は、事業所ごとに、厚生労働大臣の許可を受けなければならないとされ、欠格事由や許可の取消しが規定されている（職業安定法第30条・第32条・第32条の9・第33条）。

有料職業紹介事業者は、法に定める場合を除き、職業紹介に関し、いかなる名義でも実費その他の手数料又は報酬を原則受けてはならないとされている（職業安定法第32条の3）。

有料職業紹介事業者は、名称・代表者・所在地等に変更のあるときや事業を廃止するときは届出の義務を負っている（職業安定法第32条の7・8）。

有料職業紹介事業者は、取扱職業の範囲が職安法及び省令により限定されている（職業安定法第32の11）。

有料職業紹介事業者は、厚生労働省令により職業紹介責任者を選任しなければならない（職業安定法第32条の14）。

紹介事業を行うには、料理店業、貸金業等、兼業を禁止されている事業がある（職業安定法第33条の4）。

募集主が委託募集をするときは厚生労働大臣の許可を受け、報酬を与えようとする場合は厚生労働大臣の認可を受けなければならない（職業安定法第36条）。

労働者派遣事業を行おうとする者は、事業所ごとに、厚生労働大臣の許可を受けないし届出をしなければならないとされ、欠格事由や許可の取消し等が規定されている（労働者派遣法第5条、第6条、第7条、第9条、第10条、第14条、第16条、第17条、第21条）。

労働者派遣事業者は、名称・代表者・所在地等に変更があるときや事業を廃止するときは届出の義務を負っている（労働者派遣法第11条、第13条、第19条、第20条）。

労働者派遣事業者は、派遣対象業務が労働者派遣法及び政令により一部制限されている（労働者派遣法第4条、附則第4項）。

労働者派遣事業者は、厚生労働省令により派遣元責任者を選任しなければならない（労働者派遣法第36条）。

事象面

「サービス分野とりわけ生活者にかかわるサービスは、これまで政府がその主たる担い手として市場を直接管理してきたが、厳しい財政制約下で、成熟社会の生活者の多様なウォンツをキメ細かく柔軟に満たすためには、NPOを含め民間の活力を効果的に活用することが不可欠である。そのためには、情報の提供と参入障壁の撤廃によって、事業者間の競争と生活者・消費者の自由な選択肢の拡大を進め、政府は情報開示の義務づけと監視による間接もしくは事後規制によって公正競争とサービスの質の確保に努めるべきである（経済財政諮問会議 サービス部門における雇用拡大を戦略とする経済の活性化に関する専門調査会緊急報告より 2001.5.11）」との報告があるように、サービス利用者のニーズを満たすために自由な競争が行われることが必然となっている。

米国は、職業紹介については多くの州で許可制がとられているが、職種の制限はない。他方、労働者派遣については、連邦と州のいずれにおいても許可制は採用されていない。民間職業紹介事業については、34の州と1つの特別区において許可制が採用されており、うち、あらゆる職業紹介事業を対象としているのは10州と特別区で、24州は求職者から料金を徴収する事業所のみを対象としている。派遣事業については現在9州が何らかの規制を行っているが、登録制または届出制を採用する州はそのうち4州にすぎず、その他の州では非熟練労働者や日々雇用される者の派遣についてのみ一定の行為規制が行われるにとどまっている。なお、公民権法等の差別禁止規定が、職業紹介機関にも適用される。

3. 情報開示の徹底

公共職業安定所の紹介サービスのコストや成果に関するデータが公表されていないため、官民間の比較検討が難しく、最も効率的な方法が選択されているか否かを判断することができない。

事象面

厚生労働省は2001年度から政策評価制度を導入し、新規予算事業の評価結果を公表して

おり、今後、他の大規模事業についても 2002 年 8 月にはその結果の公表が予定されている。しかし、公表内容は総論的な事業の実績にとどまっており、公共職業安定所のコストやパフォーマンスについて公表される予定はない。また、民間部門の利用者に対する情報開示についても十分とはいえず、労働市場サービス産業全般に対する情報開示が強く望まれる。

米国においては、公共職業安定所はあらゆる情報を公開している。インターネット上での情報閲覧も可能。アメリカジョブバンク (AJB) やワンストップキャリアセンターにおける官民提携が進んでおり、双方向性的な情報交換が行われている。

4. 労働市場サービスの性格に応じたルール適用

民間にも全件受理の原則が適用されており、市場ニーズに基づいた選別ができない。

公共職業安定所及び職業紹介事業者は、求人及び求職の申込みはすべて受理しなければならない (職業安定法第 5 条の 5 及び 6) ただし、次の場合を除く。申込みの内容が法令に違反するとき、求人の申込みの内容である賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不相当であると認めるとき、又は求人者が労働条件等の明示をしないとき。

事象面

市場原理のもとでは質の高いサービス提供が求められるが、市場のニーズに応じた求人・求職申込みの選別受理ができず、自由な事業活動ができない状態にある。

5. ルール履行確保と苦情処理の円滑化

民間労働市場サービス産業にルール違反があった場合の措置のみが定められており、公共職業安定所が苦情処理をも行う仕組みになっている。

職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者等がこの法律に違反する事実がある場合、利用者は、厚生労働大臣に対し、その事実を申告し、適当な措置を執るべきことを求めることができる (職業安定法第 48 条の 4)。

厚生労働大臣は、上記の申告があったときは、必要な調査を行い、その申告の内容が事実であると認めるときは、この法律に基づく措置その他適当な措置を執らなければならない (職業安定法第 48 条の 4 の 2)。

労働者派遣事業者、労働者派遣の役務の提供を受ける者がこの法律に違反する事実がある場合、派遣労働者は、厚生労働大臣にその事実を申告することができる (労働者派遣法第 49 条の 3)。

公共職業安定所は、派遣就業に関する事項について、労働者等の相談に応じ、及び必要な助言その他の援助を行うことができる (労働者派遣法第 52 条)。

事象面

転職したい労働者は、民営紹介所に対しても公共職業安定所に対しても、同じように、その取扱について苦情があり得る。もし、公共職業安定所が苦情受付の窓口になるとすると、自ら行う業務について自らがその苦情を受け付け、処理を行うことは正しく苦情が処理されるという条件が担保されない可能性がある。

前出の経済財政諮問会議専門調査会緊急報告においても、事後規制の場合の苦情処理として、政府による監視機能が期待されている。

米国では、E R A (雇用権利を保護する団体) や B B B (ベタービジネスビューロー) といった非営利団体が雇用に関連して発生した苦情を受け付けるほか、各州の労働局においても労働相談窓口を設置している。雇用差別に関する訴えについては E E O C (雇用均等委員会) が管轄権を有する。裁判による解決が図られるケースもある。

独では、三者構成による労働裁判所がある。

6. ルール設定者及びルール履行監視者と労働市場サービス提供者の分離

政府（公共職業安定所）は、職業紹介サービスを提供する機能とともに民間に対する指導監督や政策立案の権限を併せ持っている。

政府の業務には、無料の職業紹介事業とともに、政府以外の者の行う職業紹介、労働者の募集、労働者派遣事業等に対する指導監督が含まれている（職業安定法第5条）。

厚生労働大臣は、省令の定めるところにより職業紹介事業者に対し、職業紹介の範囲、時期等に関し必要な指導、助言及び勧告をすることができる（職業安定法第33条の6）。

厚生労働大臣又は職安所長は、省令に定めるところにより必要があるときは、労働者の募集に関し、募集時期、募集人員他の方法について、理由を付して制限することができる（職業安定法第37条）。

厚生労働大臣は、職業紹介や募集、労働者派遣業務に際し、必要があると認めるときは、職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者派遣元及び派遣先事業者等に対し、適正な運営のために指導及び助言をすることができる（職業安定法第48条の2、労働者派遣法第48条）。

厚生労働大臣は、職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者派遣元事業者等が、その業務に関する適正な運営を確保するために必要な措置を講ずべきことを命ずることができる（職業安定法第48条の3、労働者派遣法第49条）。

行政庁もしくは厚生労働大臣は、省令で定めるところにより、職業紹介事業、労働者の募集、労働者派遣元事業者及び派遣先事業者等に対し、必要な事項を報告させ、所属職員による書類等の立ち入り検査をさせることができる（職業安定法第50条、労働者派遣法第50条、第51条）。

公共職業安定所は、労働者派遣事業適正運営協力員を選任し、同協力員をもって労働者派遣元事業者及び派遣先事業者、派遣労働者等の相談に応じ、専門的な助言を行わせることができる（労働者派遣法第53条）。

職業安定法では、厚生労働大臣の権限は省令の定めるところにより職業安定主管局長又は都道府県労働局長に委任することができる（職業安定法第60条）。また、労働者派遣法では、省令により厚生労働大臣の権限は、その一部を都道府県労働局長、公共職業安定所長に委任することができる（労働者派遣法第56条）。

事象面

厚生労働省 - 地方労働局 - 公共職業安定所が一体となった組織であり、前出のように、適切な苦情処理・監視機能の徹底の面や官民公平なルールの適用という面から、原則に合致している状況にあるとは言い難い。

豪では、公共職業安定所を政府出資の株式会社に改組し、その新会社を含めた労働市場サービス事業者をネットワーク化しており、雇用・職場関係・中小企業省がその監視にあっている。

図表B 官民分担の考え方に関する現状

セーフティ・ネットとしての労働市場サービスの内容と検討過程の透明化及びセーフティ・ネットにおける民間活力を活用した労働市場サービスの提供

しごと情報ネットにおいて、社会的必要性の検討を行う際の情報開示や民間との合意が不十分である。

事象面

セーフティ・ネット整備の一環として行われている「しごと情報ネット」は、民間の求人広告等情報提供サービスの事業化が進んでいる分野でのサービスである。事業進出に当たっては、社会的必要性を十分に検討すべきであるが、同事業の事前評価書によると達成目標は「事業主及び労働者のしごと情報ネットの利用環境に対するニーズに的確かつ迅速に対応できるよう情報提供機能強化を図る。」というように、目標が数値化されておらず達成状況が主観的な判断となるため適切に評価することは難しい。厚生労働省政策評価実施要領に沿って、事前評価は、当該事務事業等が意図する政策目標を明らかにするとともに、当該事務事業等の必要性、有効性等について、評価を実施することにより、当該事務事業等の意図・目的や期待される効果を明確にする必要がある。

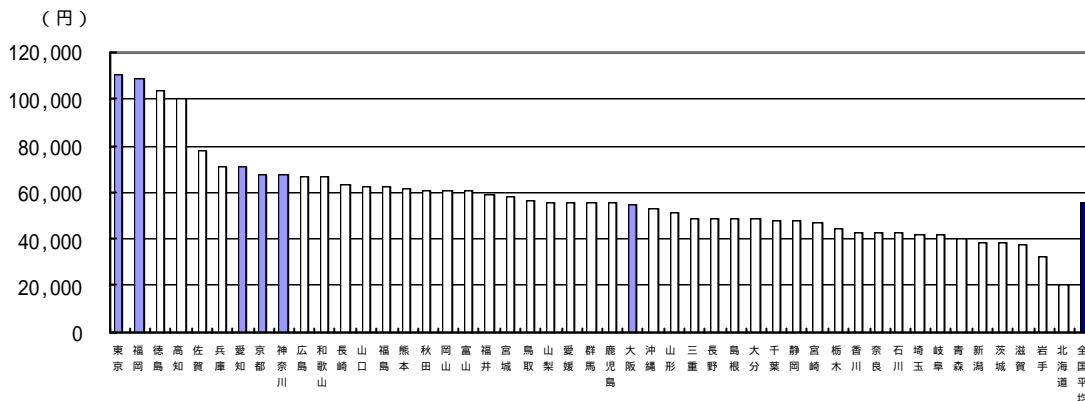
しごと情報ネットの事業運営やその協議の場においては、最も多くの求人情報を保有する求人広告等情報提供サービス事業者との合意が十分に得られないまま事業が進んでおり、求職者保護のための官民共通した情報審査ルールの設定等、同事業を健全に運営するために不可欠な課題が残っている。

上記のようなことから、官民連携によるしごと情報ネットを事業化するにあたっては、以下の点について留意すべきであった。

- ア．予算化が実現する前段階での第三者機関による民間影響評価（アセスメント）の実施
 - イ．しごと情報ネット事業の影響を最も受ける求人情報提供事業者635社（求人情報誌約100社、新聞社約100社、折込みチラシ約350社、インターネット専業約80社）からの十分な意見聴取の実施。
 - ウ．「民でできることは民で行う」との構造改革理念に合致するかどうかの判断。
 - エ．しごと情報ネットに見込まれるコストパフォーマンスの予測。
 - 以上を踏まえ、しごと情報ネットについて合意が整った場合には、
 - オ．情報提供能力の高い事業者で構成された運営協議会の開催と公平・公正なルールの設定。
 - カ．求職者保護のための官民共通した審査ルールの設定。
 - キ．運営協議会におけるしごと情報ネットを健全に運営するための指標・評価の策定。
- 特定求職者雇用開発助成金等、民間の職業紹介サービスを経路とした場合にもこれが支給されることとなったが、他の労働市場サービスを経路とした場合は、支給要件を満たさないため、官民全ての労働市場サービスが同一条件のもとで競争しているとはいえない状態である。

公共職業安定所のコストとパフォーマンスの分析試論

図表C 都道府県別就職一件当たりマッチングコスト



資料) 労働新聞社『労働省職員録』1999、労働省『賃金労働時間制度等総合調査』、労働省『労働市場年報』1999、総務庁『産業連関表』1995
 就職件数は全数(常用および臨時・季節)

上図は、三和総合研究所が入手可能なデータを用いて公共職業安定所の就職一件当たりマッチングコストを算出したデータをもとに、都道府県別に比較したものである(推計の方法に関しては、別冊資料編3. 公共職業安定所のコスト分析を参照)。データの制約から額それ自体は必ずしも正確なものではないが、地域ごとの職業紹介コストの相対的な関係を示すという点では問題がないと考える。図より一見して分かるように、県別マッチングコストには地域間で大きな格差が存在する。最もコストが高い東京都の11万745円と最もコストが低い北海道の2万174円の間には、5倍以上の格差が存在する。このように、常識とは異なり、マッチングコストが高いのは東京都や福岡県、大阪府、神奈川県等都市部の職業安定所であって、特に東京都と福岡県は、全国平均の約2倍という高コスト構造になっている。

図表D 公共職業紹介における地域格差

項目\都道府県順位	上位5位	下位5位
職員一人当たり人口	千葉 21,878人	山口 6,823人
	埼玉 21,804人	長崎 6,991人
	茨城 16,329人	佐賀 7,018人
	神奈川 13,766人	富山 7,020人
	奈良 13,249人	福岡 7,119人
紹介担当者一人当たり年間就職件数(全数)	北海道 826件	東京 139件
	岩手 535件	福岡 155件
	滋賀 430件	徳島 167件
	茨城 424件	高知 168件
	新潟 413件	佐賀 217件

労働新聞社『労働省職員録』1999、労働省『労働市場年報』1999、総務省『国勢調査』2000

次に、公共職業安定所の職員配置とそのパフォーマンスについて見ると、図表Dのようになっている。同表は、各都道府県別の公共職業安定所職員数でそれぞれの都道府県人口を割った「職員一人当たり人口」と、各都道府県の公共職業安定所の就職指導官等の職業紹介担当者数（各所の職員全数から雇用保険担当職員数を引いたもの）でそれぞれの年間就職件数（全数：常用及び臨時・季節）を割った「紹介担当者一人当たり年間就職件数」について、都道府県別に上位地域と下位地域を整理したものである（実際には、公共職業安定所においては労働局の職員や非正規職員が紹介業務に従事しているが、入手可能なデータに制約があることから、ここでは公共職業安定所の職業紹介担当者数のみカウントした。）。

同表の「職員一人当たり人口」を見ると、人口密度の低い県が複数「下位5位」に入ってきており、必ずしも「地方圏に人員が不足している（民間が多く立地する大都市圏から職員を振り分ける必要がある。）」とは言いがたい面がある。むしろ人口密度の観点からは、東京都や大阪府を取り囲む大都市近郊部の「職員一人当たり人口」が高くなっており（「上位5位」の各県）、「地方圏」の概念に大都市近郊部を含めた職員配置の見直しが必要になっている。

もう一つ、同表の「紹介担当者一人当たり年間就職件数」で公共職業安定所のパフォーマンスを見ると、明らかに東京都の低さが目立っている。言い換えれば、東京都は「求職者一人を就職させるのに、他の地域の二倍以上の職員を配置している」ことになる。データは公表されていないが、大規模安定所に多い非正規職員（嘱託相談員や嘱託求人開拓員等）数を加えて再計算すれば格差はさらに広がると思われる。こうした非効率性を示すデータからも、規制緩和により民間サービスの立地が進んでいる大都市部においては、公共部門における配置職員の見直しが喫緊の課題といえることができる。他方、大都市部の公共職業安定所においては、「就職件数等のパフォーマンスは上がっていないが、他地域と比べて職員の日常業務量が格段に多い（非常に忙しい）」という実態もある。今後は、職員の配置がマッチングのパフォーマンスに寄与するものになっているかどうかをしっかりと見極め、「無駄な業務量」を極力排除していくリストラクチャリングが不可欠になると考えられる。

公共職業安定所を通じて就職した者は年間175万人にのぼるが、その数値は紹介担当者による就職相談や紹介サービスを受けずに、求人情報検索端末機によって自ら情報を選択し就職した者も相当数含まれており、公表されている情報だけで、公共職業安定所と民間の労働市場サービス産業のコストとパフォーマンスを比較することは意味がない。公共職業安定所と民間の労働市場サービス産業の適切な分業のあり方を検討するためにも、一層の情報公開が望まれる。

海外におけるセーフティ・ネット分野における業務委託による民間部門の活用事例の紹介

労働市場サービスにおける官民分担のあり方として、「公的部門が主として担うべき役割は、高齢者や障害者等の就職弱者や採用のためのコストを負担することのできない中小零細企業への対応にある」と論じる意見がある。確かに、これらの者に対して提供されるサービスについては利用者から対価を求めることは難しく、それゆえ民間事業者の出番はない（民営化には馴染まない）との考え方もある。しかしながら、民間活力を活用した労働市場サービスの提供を促進するため、こうした分野においても、政府から民間部門に業務を委託することによって、サービスを提供することは可能であり、民間活力の導入が不可能というわけではない。

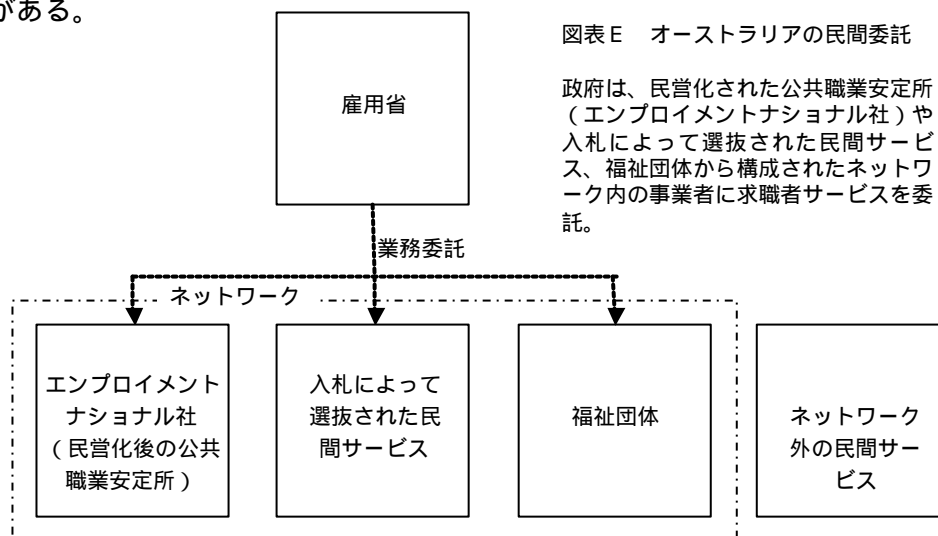
1. オーストラリアにおける公共職業紹介所の民営化と入札方式による民間委託

オーストラリアでは、公共職業紹介所を100%政府出資の株式会社に改組するとともに、こうした新会社を含む民間の労働市場サービス事業者や社会福祉団体をネットワーク化し、これらネットワークの参加事業者に向けて、政府が入札制度を活用することにより政府が従来行っていた業務をアウトソーシング（業務委託）している。この方法を応用すれば、我が国においても民間部門の活用による就職弱者・中小零細企業対応は十分可能といわなければならない。いわば、「介護保険制度の職業紹介サービス版（弱者向け）」である。

さらに、オーストラリアの場合、このシステムにより民間に委託される労働市場サービスの内容は、職業紹介、職業能力開発・教育訓練、就職弱者向け集中プログラム、

失業者の起業支援等実に多岐にわたっている。つまり、公的部門が単体で対応する場合より、一層幅広くきめ細かいサービスを提供することが可能となるのである。

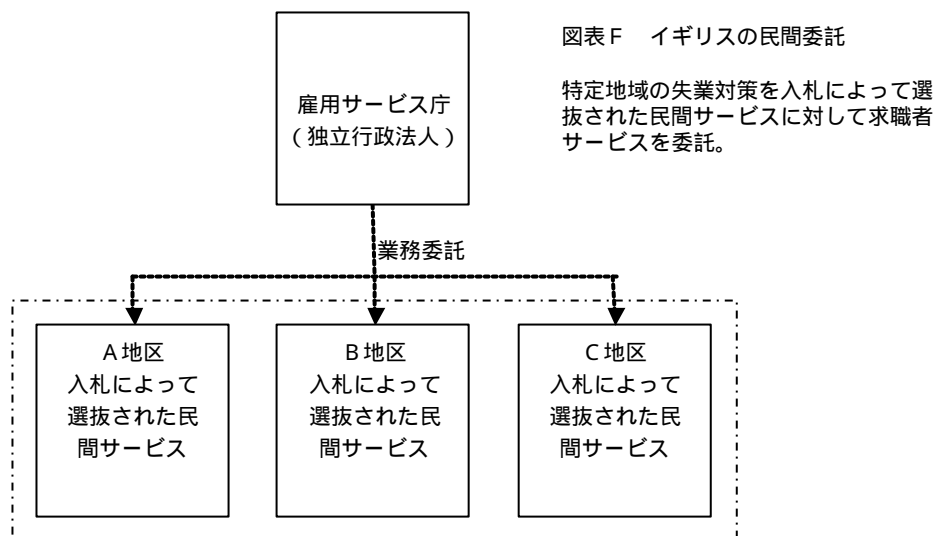
特に、職業紹介と職業能力開発・教育訓練の二つのプログラムを一体化することが失業者のマッチングには効果を発揮するといわれている。現在、こうしたサービスは、公共職業紹介所と厚生労働省の特殊法人「雇用・能力開発機構」もしくは地方自治体（ともに職業訓練施設を持つ）の連携により実施されているが、これは「公共職業紹介所で職業相談を受けた求職者を他の公的機関である訓練所に紹介する」システムであって、実態は「職業紹介担当者と訓練担当者とが異なる」ものとなっている。これに対し、オーストラリア型の民間への業務委託方式の場合には、同一受託者による紹介・訓練の一体化が容易という点に特徴がある。



2. イギリスにおける失業対策の民間委託

イギリスではニューディールプログラムの一環として、全国 44 地域のうち 12 地域について、失業対策に係る業務が民間に委託されている。ここで行われるサービスは、6 カ月以上の失業者に対して求職スキルや職業能力開発等を三段階に分けて提供するものであり、三段階が終了した時点で就職できなかった場合には、公共職業紹介所に移送され、もし、そこでも就職が決まらなかった場合には、もう一度、民間へ戻って同じプロセスを繰り返すことになる。

イギリスにおけるもう一つのプログラムは、エンプロイメントゾーンと呼ばれ、失業率が特に高い 15 の地域で民間委託が実施されている。受託を希望する民間企業が各地域ごとに入札を行い、12 カ月以上の失業者にサービスを提供するのがその内容であるが、そこで提供されるメニューは、失業者個人の事情によって異なり、柔軟な内容となっている。現在、4 社の民間企業（うち 2 社は官民のジョイントベンチャー）が受託している。各社とも失業者がいかんして職に就くことができるか、オリジナリティのある、民間にできるあらゆる知恵を絞り、入札に望んだという。15 のエンプロイメントゾンのうち、9 つを受託した企業がワーキングリンクスである。同社は、2000 年 3 月に設立された民間の営利目的の株式会社(limited company)である。同社のサービスの特徴は、公共職業紹介所とは全く異なったアットホームな雰囲気、マンツーマンの対応によるきめ細かなサービス提供を行っていることにある。例えば、就職活動の計画や求職者のインタビューをもとにした履歴書の作成といったキャリアカウンセリングや運転免許の取得、語学トレーニング等専門のスタッフによって必要なサービスが提供される。就職活動用の交通費、携帯電話の支給、リクルートスーツ、仕事に必要な資材等をワーキングリンクスが負担し求職者に提供することも行っている。また、その個人にあった求人条件を、公共職業紹介所の情報のみならずスタッフの求人開拓によって得られた求人情報の中からマッチングを行い、求職者を就職させるために求人者に対して積極的に売込みを行っていることである。同社は、初年度（2000-2001 年）において、4000 人以上の長期失業者を職に就かせることに成功した。そのうち 85%前後は、3 カ月以上その仕事を続けている。同社を介して長期失業者の約半数が職を得ることができる等高い成功率を挙げており、初年度においては、当初の予測を大幅に上回る 50 万ポンドの利益を上げている。



業務委託の報酬は、オーストラリアの場合、求職者一人につき、事前に 30%、就職時に 70%が支払われるのが一般的であり、イギリスの場合も、着手金（求職者一人当たりの受け入れ費用）と就職した場合の成功報酬という形で支払われるのが通例となっている。つまり、政府業務の業務委託によって行政コストを流動費化するとともに、マッチング機能の向上を図ることがその狙いといえる。こうした業務委託の方式及び、その多方面にわたるメリットについては、もっとPRがなされて然るべきであろう。

参考資料

労働市場サービス産業関連年表

	日本の労働市場関連	国内・国際関連
1940(S15)	日本国憲法(1946) 職業安定法(1947) 公共職業安定所 11 職種 緊急失業対策法(1949)	ILO 第 34 号有料職業紹介所条約(1933) ILO 第 88 号職業安定組織条約(1948) ILO 第 96 号有料職業紹介条約(1949)
1950(S25)	職安法規則改正 社外工制度(1952)	
1960(S35)	大卒就職ガイドブック(1960) 日本初の人材派遣会社マンパワー・ジャパン社 (1966) アルバイト求人情報誌(1967)	日本 OECD 加盟 東京オリンピック(1964) スウェーデン政府 ILO に派遣問合せ(1966) CIETT 国際人材派遣事業団体連合会(1967)
1970(S45)	民間人材紹介事業協議会(1971) 人材協の前身 日本民営職業団体協会(1972) 民紹協の前身 行政管理庁「業務処理請負業勧告」(1978) 労働省「労働力需給システム研究会」(1978)	石油危機 円急騰(1973)
1980(S55)	労働省「労働者派遣事業制度調査会」(1980) (社)日本事務処理サービス協会設立(1986) 国会で求人情報誌規制論議(1984) (社)全国求人情報誌協会設立(1985) 労働者派遣法成立(1985)、施行(1986) 男女雇用機会均等法成立(1986) (社)全国民営職業紹介事業協会発足(1987)	ILO 労働者派遣実態調査 25ヶ国('88-90) レーガン・サッチャー「新自由主義政策」 ソ連冷戦終結宣言(1989)
1990(H2)	平岩レポート(1993) 規制緩和推進計画 高齢特別派遣事業(1994) インターネット求人情報サイト(1995) 大卒就職協定廃止(1996) 育児介護休業代替派遣事業(1996) 職安法改正 有料 29 職種/コンサル料(1996) 労働省雇用法制研究会「今後の労働市場法制のあり 方について」(1998) 職業安定法・労働者派遣法大幅改正(1999)	スウェーデン ILO 第 96 号条約破棄(1992) ILO 総会派遣テーマ(1994) OECD 構造失業・規制緩和テーマ(1994) イギリス職業紹介免許廃止(1995) インターネット普及(1995) ILO 第 181 号「民間職業仲介事業所条約」採択 (1997) ILO 第 181 号「民間職業仲介事業所条約」批准 (1999)
2000(H12)	(社)日本人材紹介事業協会設立(2000) 紹介予定派遣制度(2000) 厚生労働省「しごと情報ネット」(2001)	

【説明】

戦後の労働市場サービス産業の発展経緯の概略 世界経済の変化に伴う産業の変化や、新しい国際労働基準の潮流の中で、先進工業国としての地位を確立した我が国の労働市場は転換期を迎え、労働市場サービス産業も変化していく。1940 年～50 年代 日本を占領した連合国は、労働分野での社会政策を促進することで民主化を進めた。40 年代に当時の国際基準に沿っての労働組合法・労働基準法・職業安定法・失業保険法等が制定され公共職業安定所などの所要のサービス機関が整備された。国の職業紹介業務を柱にして、例外的に 11 職種が民間職業紹介に委ねられた。大量の失業者の就労を促進するために緊急失業対策事業が実施され、公共職業安定所の主要業務となった。

1960 年代 高度成長期に入ると、製造業を中心に労働力不足が深刻化し、学卒者採用競争や農村からの出稼ぎの現象も見られ、企業内では終身雇用・年功序列による処遇といった日本型雇用慣行も確立されてくる。一方、企業の労働力需要も多様化し、大学生や家庭の主婦を対象に大卒向けのガイドブックやアルバイト情報誌・誌が誕生し、また外資系の企業進出の影響もあって人材派遣会社も登場する。完全雇用達成を目指す雇用対策法が制定され、この頃から新しい雇用関係法が生まれてくる。

1970 年代 石油危機に端を発して国際競争に向かって労働力の効率化が求められ、コンピュータの導入から派遣労働や業務請負の形態が定着した。

1980 年代 ソ連の崩壊に伴って、経済の自由化・グローバル化が進展し、先進工業国は程度の差こそあれ深刻な失業問題に直面し、労働市場の規制緩和・雇用の柔軟化を促す政策が積極的に進められてきた。我が国の製造業がこれらの競争にうち勝つため、欧米諸国や中国をはじめとする発展途上国に進出し、製造業国内空洞化現象へ、サービス化へと進んでいく。

1990～2000 年代 バブル経済崩壊後の影響は大きく、経済構造や経営の見直し、ことに雇用慣行の見直しが行われはじめ、正規雇用者のリストラの一方で多様な形態の非正規雇用者が育ちつつある。また、労働基準法の子労働保護規定の撤廃や裁量労働時間制の導入、男女雇用機会の義務化など着々と整備が行われてきている。民間の労働市場サービスの活力を活かして労働市場の改革をしようと、ILO 第 181 号条約が採択されたのを背景に、職業安定法や労働者派遣法の抜本的改正が行われた。

労働市場サービス産業関連団体プロフィール(2002年1月現在)

<p>協会概要</p>	<p>社団法人全国求人情報誌協会 英語名 / Association of Job Journals of Japan (A-JJJ) 所在地 / 〒102-0071 東京都千代田区富士見2-6-9 雄山閣ビル3F TEL:03-3288-0881・FAX:03-3288-0850 Website http://www.zenkyukyo.or.jp E-mail webmaster@zenkyukyo.or.jp</p> <p>設 立 / 1985年2月</p> <p>理事長 / 満井 義政 会員数 / 正会員 36社、賛助会員 22社</p>	<p>社団法人日本人材派遣協会 英語名 / Japan Staffing Services Association</p> <p>所在地 / 〒102-0072 東京都千代田区飯田橋3-11-14 G・S千代田ビル2F TEL:03-3222-1601・FAX:03-3222-1606 Website http://www.jassa.jp E-mail somu@twjsaj.or.jp</p> <p>設 立 / 1986年12月社団法人日本事務処理サービ ス協会として設立 1996年7月現名称に変更</p> <p>会 長 / 尾野 博 会員数 / 正会員 370社</p>
<p>発足の経緯</p>	<p>協会は1985年2月に求人情報誌を発行する会社の自主規制団体として、会員14社によって設立された。設立前夜の1980年代には、全国的に求人情報誌を発行する企業が増え、求人情報誌が就職・採用の重要なツールとなっていた。しかし掲載内容と実際の雇用条件が異なる等の読者苦情が増え、これらの発行については法規制をすべきであるとの動きがでてきた。労働省の要請もあり、主要な発行会社が集まり、求人情報誌の自主規制を行うべく、雇用情報センター内に求人情報誌出版企業の関係者、行政、学識経験者の三者で構成する「求人情報誌研究会(1984年7月:座長、大宮五郎)」を発足させ、掲載基準のあり方などを研究し、協会発足の準備に入った。協会発足と同時に求人情報誌の倫理綱領を定め、苦情処理体制が作られた。</p> <p>1977年、行政管理庁は業務処理請負事業(企業等に労働者を派遣して請負業務を処理する事業)について調査を実施し、翌1978年7月、労働省に対し以下の勧告を行った。「労働省は、業務処理請負事業に係る需要の動向、当該事業の運営形態、労働者の労働条件等の実態を十分把握の上、業務処理請負事業に対する指導・規制の在り方について検討する必要がある。」行政管理庁の勧告を受けて、労働省においては、1978年10月、労働力需給システム研究会を発足させ、同研究会は、1980年4月「今後の労働力需給システムの在り方についての提言」をまとめた。労働力需給システム研究会の提言を受けて、労働省に公益、労働者、使用者各側の委員のほか、労働者供給事業を行う労働組合及び関係業界を代表する特別委員からなる労働者派遣事業問題調査会が1980年5月に設けられた。この調査会は1984年2月に「必要な規制をした上で労働者派遣事業を進めていくべきである」という報告書をまとめた。この調査会の関係業界を代表する者として派遣会社8社が集まって「八社会」を結成し、後に「日本事務処理サービス協会」(任意団体、同協会の前身)に名称変更(1984年7月)し、労働者派遣法施行後の1986年12月、「社団法人日本事務処理サービス協会」に発展、1996年7月に現在の名称に改称した。</p>	

<p>社団法人日本人材紹介事業協会 英語名 / Japan Executive Search, and Recruitment Association 所在地 / 〒105-0001 東京都港区虎ノ門 1-23-7 虎ノ門 23 森ビル 6 F TEL: 03-3593-3513 ・ FAX: 03-3593-3514 Website http://www.jesra.or.jp E-mail info@jesra.or.jp 設 立 / 2000年 5月</p> <p>会 長 / 江島 優 会員数 / 310社、賛助会員 3社</p>	<p>社団法人全国民間職業紹介事業協会 英語名 / The Private Placement Services Association of Japan 所在地 / 〒113-0033 東京都文京区本郷 1-34-3 本郷木口ビル 5 F TEL 03-3818-7011 ・ FAX: 03-3818-7015 Website http://www.minshokyo.or.jp/ E-mail info@minshokyo.or.jp 設 立 / 1987年 1月</p> <p>会 長 / 細野 正 会員数 / 2,176社、賛助会員 11社</p>
<p>同協会は、1970年4月、経営管理者・科学技術者を主とした有料職業紹介事業者の団体として、有志9社により 全国民間人材銀行懇談会 を発足させたのを嚆矢とする。</p> <p>翌1971年5月、改組して 民間人材紹介事業協議会 (略称「人材協」)を結成した。</p> <p>以後、29年間任意の団体として活動し、民間職業紹介の規制緩和について発言を続けたが、特に「紹介対象職種拡大と紹介手数料の自由化」については社会と行政とに対し協会の考えるところを主張した。</p> <p>2000年5月29日に社団法人の設立を許可され、今日に至る。</p>	<p>民間職業紹介事業は、1947年の職業安定法の制定以来、民間労働力需給調整システムの一つとして、我が国の雇用安定と経済発展に寄与してきたが、その後、高度経済成長、技術革新、高齢化社会への移行等経済・社会構造の変革により労働力需給面での多様な課題に直面することとなった。</p> <p>このため、1984年中央職業安定審議会労働者派遣事業等小委員会報告において、「民間における他の労働力需給システムの整備」として、民間職業紹介事業の見直しの方向が指摘された。</p> <p>これを受けて1985年7月、労働者派遣法案と併せて職業安定法の一部改正法案が上程され、同年6月可決成立し、1986年7月に施行された。</p> <p>この中では、「民間職業紹介事業を行う者は、職業安定機関との連携の下に、当該業務の改善向上を図るために必要な措置を講ずるよう努めなくてはならない」という努力義務が課されたほか、許可有効期間の更新制度の導入、手数料に関する規制緩和措置等が講じられた。これによって、民間職業紹介事業は労働力需給の一層適正な調整と求職者に関する福祉の一層の増進を図ることが各方面から期待されることとなった。</p> <p>このため、1987年1月、それまで民間職業紹介事業を行ってきた芸能、看護婦・家政婦、人材、理美容、配膳、モデル、調理、クリーニング、マネキン等の全職種を網羅した事業者及び団体が一致団結し、職業安定機関との密接な連携の下に、自主的な取組みによって上記の期待に応えるべく、労働大臣の許可を受けて、社団法人全国民間職業紹介事業協会を設立した。</p>

	社団法人全国求人情報誌協会	社団法人日本人材派遣協会
目的	<p>求人情報誌に関する諸問題についての調査、研究を行い、その掲載基準の設定等による求人広告の適正化を図るとともに、求人情報誌に関する知識、技術を向上させること、求人情報誌に関する苦情処理を行うこと等により、求人情報誌を労働市場における有益かつ有能な媒体とすることによって、我が国における労働者の適正な職業の選択を可能ならしめ、労働者の職業の安定に寄与することを目的としている。</p>	<p>労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の趣旨に則り、労働者派遣事業の適正な運営を図るための自主的な取り組みを行うことを通じて、その事業の健全な発展を図り、もって我が国における労働力の需給の適正な調整及び派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に寄与することを目的としている。</p>
事業概要	<p>【自主規制】求人広告を掲載するときの規範として倫理綱領と掲載基準を制定し、その普及に努めている。また、求人者を啓発するための冊子「Q&Aでわかる求人・雇用の基礎知識」の配布、会員職員向け学習用テキストなどの配布を行い、求人情報誌の自主規制のサポートを実施。</p> <p>【調査研究】求人情報に関する調査研究を行い、国内外の資料収集、職安法や均等法など関連労働法の改正に関する要望・提案の発表。</p> <p>【読者相談・苦情受付】相談員を東京・大阪の2窓口配置して、会員の求人情報誌などに告知を行い、求職に伴う相談・苦情の受け付け。</p> <p>【研修教育】会員社の営業担当者など求人広告に携わる者の知識習得・業務向上を目的とした研修の実施、テキスト教材、視聴覚教材（ビデオ、CD-ROM）の作成。教育研修の一環である求人広告取扱者資格制度の運用を行い、現在、会員の求人情報誌関係従事者の8割以上（5500名）が資格証を所持。</p> <p>【広報】月間の求人広告掲載件数の動きについて結果をリリースし、均等法など関連する法改正について、情報誌の立場から求人者の理解が進むよう広報・啓発活動を行っている。</p>	<p>【相談・指導・援助】労働者派遣事業の適正な運営及び健全な発展を図るための相談、指導、援助を行う。会員の行動基準を制定し、その普及に努めるほか、北は北海道から南は九州まで全国7箇所相談センター（労働者派遣事業アドバイザー）を設置し、派遣元、派遣先、派遣労働者の相談、苦情相談等に応ずる。</p> <p>【教育訓練・能力開発】派遣労働者あるいは派遣労働者となろうとする人々のための教育訓練の促進、職業能力の開発及び向上を図るための事業を行う。協会では2002年度より派遣労働者の実務能力を判定するスキル検定を実施予定。</p> <p>【健康診断等】派遣労働者の健康診断等、派遣労働者の雇用の安定・福祉の増進に役立つための諸活動を行う。</p> <p>【広報】労働者派遣事業に関する出版物の刊行及び広報活動を行う。2000年より人材派遣白書を刊行し、現在2002年版を計画中。首都圏をはじめ全国各地域ごとの会員企業の実稼働派遣労働者数を四半期ごとに調査、結果をリリース。</p> <p>【調査研究】労働者派遣事業に関する調査研究を行い、国内外の資料収集、労働者派遣法等の改正に関する要望・提案を行う。</p> <p>【研修・講習】派遣会社の実務担当者・派遣元責任者等を対象にセミナー・派遣元責任者講習等を行う。</p> <p>【連絡調整】関係行政機関及び日本経営者団体連盟連合、労働者派遣事業協議会など関係団体等との連絡調整を行う。</p> <p>【情報交換】派遣のひろば、協会だより等、機関誌を定期的に発行し会員会社の情報の交流に努める。</p> <p>【地域協議会】全国7ブロックに設置されている地域協議会の運営に対する支援及び情報交換等を行う。</p>

<p>社団法人日本人材紹介事業協会</p>	<p>社団法人全国民営職業紹介事業協会</p>
<p>専門的・技術的職業、管理的職業、事務的職業、販売の職業等の職業について行われる職業紹介事業の適正な運営及び健全な発展、当該職業紹介事業における求職者の雇用の安定及び福祉の増進並びに当該職業紹介事業における求人者の人材の確保及び有効な人材の活用を図るための事業を行うことにより、我が国におけるこれらの職業についての労働力の需要供給の適正な調整、労働者の雇用の安定及び拡大その他福祉の増進に寄与することを目的としている。</p>	<p>民営職業紹介事業に対する相談、指導及び援助、求職者の能力開発向上、職業紹介従事者や求職者の雇用の安定及び福祉の増進等を図るための事業を行うとともに、民営職業紹介事業に関する調査研究・広報活動、職業別団体、関係行政機関及び関係団体との連絡調整を行って、民営職業紹介事業の業務改善を推進し、労働力需給調整システムの一つとしての機能向上を図ることを目的としている。</p>
<p>【業界調査の実施】人材紹介事業全体にわたる調査として「人材紹介事業実態調査」を日本労働研究機構と協同で実施、1998年と2000年に行った。また、半期ごとの業況調査を会員対象に行う「人材協業況調査」は、1997年から継続して行っている。2001年12月には、新たに「再就職支援事業市場調査」を当該事業会社126社対象に実施した。</p> <p>【セミナー等の開催】人材マーケット周辺をテーマにHRMシンポジウム 紹介予定派遣セミナーを実施。また、協会活動の周知のため、地域ごとにブロック会 業界説明会 を年2回ずつ開催。(社)民協協と協同開催の「職業紹介責任者講習(継続)」を年1回開催した。</p> <p>【従事者教育の実施・開発】職業紹介従事者のための教育プログラム「コンサルタント初任者研修」を東京・大阪で開催。46名のコンサルタントが参加した。雇用・能力開発機構と協同にて職業紹介従事者の教育プログラムを開発中。次年度にはテストトレーニング4講座を開講予定。</p> <p>【広報】社会一般のためのホームページ 人材協イェローページ 開設のほか、協会員だけのためのホームページ 人材協イントラページ を設け会員に限った情報提供を行っている。日常的な業務連絡的広報はFAXによる 人材協ニュースレター にて行っており、年間32本発信した。</p>	<p>【関係団体・関係行政機関との連絡調整】当協会加盟の職業別団体(12団体) 関係行政機関(厚生労働省、都道府県労働局、公共職業安定所等)及び関係団体との連絡調整を行っている。</p> <p>【各種講習会及び研修会の開催】職業紹介責任者講習(新規、継続及び職業別)、職業紹介所長研修(職業別)、職業紹介従事者研修(職業別)、その他民営職業紹介事業の業務改善・向上に必要な研修を実施している。</p> <p>【しごと情報ネットの参加促進】「しごと情報ネット」に関し、加盟職業別団体からなるプロジェクトチームを編成し、また会員事業所に対する周知を図り、参加の促進を図っている。</p> <p>【業務改善(求職者保護)に関する事業の推進】民営職業紹介事業の業務改善(求職者保護)のための事業として、個人情報保護マニュアル及び苦情処理マニュアルを作成し、民営職業紹介事業所の中からモデル事業所(9事業所)を選出して、求職者保護のための施策を実施、その成果を広く周知して民営職業紹介事業の業務改善・向上を図っている。</p> <p>【相談・援助】民営職業紹介事業に関する質問、相談のために東京、大阪に相談コーナーを設けて相談・援助をしている。</p> <p>【機関紙の発行等】機関紙「ひと」は年6回発行。その他民営職業紹介事業に関する各種資料、パンフレット等の作成、広報を行なっている。</p> <p>【調査研究】2001年4月、調査研究課を設置し、民営職業紹介事業に関する各種調査及び研究活動の強化・拡充を図っている。</p> <p>【その他】民営職業紹介事業の向上に資するために、上記以外の新しい事業の展開も図っている。</p>

労働市場サービス産業の活性化のための提言
民間の活力と創意を活かした労働市場サービスに関する研究会

社団法人 全国求人情報誌協会 〒102-0071 東京都千代田区富士見 2-6-9 Tel03-3288-0881

社団法人 日本人材紹介事業協会 〒105-0001 東京都港区虎ノ門 1-23-7 Tel03-3593-3513

社団法人 日本人材派遣協会 〒102-0072 東京都千代田区飯田橋 3-11-14 Tel03-3222-1601