



ILO第96号条約（有料職業紹介所に関する条約）改正問題

伍賀一道

経過

ILO第96号条約（有料職業紹介所に関する条約）は1997年6月開催のILO85回総会において改正される見通しである。

すでに1960年代後半頃より、当時台頭してきた労働者派遣企業をILO96号条約の有料職業紹介所に含めて取り扱ってよいかどうかをめぐる議論がおこなわれていた。1966年、スウェーデン政府からの問い合せにたいして、当時のILO事務総長は労働者派遣企業は96号条約で定めた有料職業紹介所の定義を満たすとの見解を示し、「条約と勧告の適用に関する専門委員会」も同様の立場を取った。1970年代から80年代にかけて労働者派遣企業の問題を総会の議題とする要請が繰り返されたが実現には至らなかった。

この間、伝統的な職業紹介業、労働者派遣企業の他に、人材スカウト企業、アウトプレースメント業、外国人労働者斡旋業者などさまざまなタイプの民間業者—以下、これらをPREA (Private Employment Agencies) と総称する—が新たに登場してきた。ILO事務局は各国の労働市場で機能している種々のPREAの影響を評価するために、1988年から90年にかけて25カ国で調査をおこなった。この調査結果をもとにILO事務局は、92年の理事会でPREA問題を第81回総会（1994年）の一般討議項目として議題に含めるように提案し、ようやく認められた。

以上のようなILOの動きと並行して、ブラジル、フィンランド、ドイツ、スウェーデンなどILO96号条約批准国があいついで同条約の破棄通告をしたこと、このほかにデンマーク、オランダ、オーストリア、

スペインなどが民営職業紹介業者の営業を許可するように転換したことなども、96号条約の見直しの動きを加速している。

第81回総会（1994年6月）

ILO事務局は、前述の調査をふまえて第81回総会に向けてリポート（The role of private employment agencies in the functioning of labour markets, International Labour Conference 81st Session 1994 Report VI, ILO, 1994）を刊行し、各国政府に送付した。

1994年6月の第81回総会ではPREA問題を集中討議するために、三者構成（使用者側、労働側、政府代表）の委員会が設置された。委員会は計11回の会議を開催し、最終回の委員会で次の点を含む決議を満場一致で採択した。

○使用者（求人企業）が各種PREAを利用して労働者を募集する自由を認める。

○PREAは労働者にたいして弊害をもたらしやすいため、労働者と求職者にたいする保護を確実にする措置を取るべきである。

○公共職業安定組織とPREAとの恒久的な協力関係を築く試みを支持する。

○求職者からは手数料を徴収しないとの原則は維持すべきである（ただし上級専門職や管理職は除く）。

○以上をふまえて96号条約の改正手続きに入ることを支持する。

これを受けて総会では上記の委員会決議を採択し、総会として96号条約を改正すべきとの結論を支持したのである。

国際・国内動向

第85回総会（1997年6月）に向けた動き

第81回総会での決定を受けてILO事務局は、1996年2月に第85回総会にむけた報告書を公表した（ILO, Revision of the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949(No.96), ILO, 1996)。この中には先の委員会決議の内容が盛り込まれている。また、報告書末尾には新条約に含めるべき内容に関して各国政府にたいする質問書が添付されている。

なおこの質問書にたいする各国政府の回答期限は96年6月末日であったが、政府が回答する前に各国を代表する労使の団体と協議しなければならないとの規定があるために（ILO総会議事規則）、日本の労働省は連合や全労連にも意見を求めた模様である。

日本の規制緩和推進論者は、ILO96号条約が改正されることになった点だけを取り上げ、規制緩和推進のはずみとしようとしているが、この報告書を正確に捉えたと決して規制緩和一辺倒ではないことがわかる。以下、その要旨を紹介したい。

ILO報告書が提起したもの

ILO報告書は、「96号条約は時代遅れになっている」と断定し、96号条約にかわる新しい条約と勧告を設けるとの方針を示している。96号条約が時代遅れと判断するのは、第1にPREAが規制の対象としてのみ扱われ、労働市場におけるPREAの役割が触れられていない、第2にPREAの弊害にたいして労働者を保護するための十分な規定が盛り込まれていないためである。

そこで、報告書は新しい条約、勧告の基本的考え方として次の点を示した。

- 1) PREAが労働市場の機能の改善のために寄与していることを認め、新たな制度的枠組を確立すること、
- 2) PREAの弊害にたいして十分な労働者保護の措置を講ずること、
- 3) 労働市場のすべての参加者の関係を改善し、何よりも公共職業安定組織とPREAとの間に効果的な協力関係を樹立すること。

PREAの弊害にたいする具体的な保護措置として、報告書は、1) 求職者からの手数料の不徴収、2) PREA

が参入した場合の求職者の個人データの保護、3) 雇用面での差別禁止、機会均等、4) 争議への不介入（争議中の企業には労働者を紹介、派遣しないこと）、5) 虚偽の広告、虚偽の職業紹介の防止、などを示している。

また、公共職業安定組織とPREAとの協力関係については両者の分業を提案している。公共職業安定組織にしかできない分野（たとえばハンディキャップをもつ人達への職業紹介）、PREAが得意とする分野（労働者派遣事業など）をそれぞれ分担すべきとの考え方である。

いくつかの問題点

① 規制緩和と労働者保護とはどこまで両立しうるか

これまで見たようにILOの議論の特徴は、PREAの公認と公共職業安定組織との協力関係の樹立など、従来の規制を緩和することを提案するとともに、他面で新たな労働者保護のための具体的措置を提起している。要するに、規制緩和と労働者保護の二本立てである。このどちらが前面にでるのか、それはILO第85回総会にむけた議論と取り組みにかかっている。規制緩和が優先すれば労働者保護の側面は後退せざるをえない。他方、労働者保護が強調されれば、規制緩和の側面は抑えられるであろう。両者は本来的に相反する性格をもっているため、その同時拡大は困難である。

ILO報告書は、PREAの活動を容認しつつも、PREAによって適正な労使関係や団体交渉機能が損なわれることを警戒している。労働者派遣事業を例にとると、派遣元企業、派遣先企業、派遣労働者の三角労働関係は派遣先企業の使用責任をあいまいにし、派遣労働者の労働基本権の行使を事実上困難にしている。派遣労働者の増加は正規労働者の削減と一体の関係にあるため、労働者全体で見れば労使関係の形骸化、団体交渉機能の弱体化につながる惧れが高い。ILO報告書はPREAの公認、労働市場の中での積極的位置づけと労働者保護との両面を追求するとしているが、この一例を取ってみても両立は難しい。

② 公共職業安定組織とPREAとの協力、補完の関

係について

さきに見たようにILOは、これまでの公共職業安定組織による職業紹介事業の独占を批判し、PREAと公共職業安定組織との補完、協力関係の確立を提案している。具体的には両者の分業の奨励である。ここで懸念されることは公共職業安定組織は、PREAが忌避するより困難な分野への集中を迫られ、PREAはより有利な分野に特化するのではないかという点である。このことが「公共職業安定組織はPREAに比べ非効率」との批判をさらに加速する惧れがある。

ILO報告書は公共職業安定組織とPREAとの協力、補完の先行事例として、特定のサービスをPREAに委託する形態を紹介している。スイスのセントゴール州ではPREAが公共職業安定組織の委託を受けて、職業紹介やカウンセリングを実施したり、また求職

コースやその他のサービスをとおして、長期失業者を含む求職者の動機づけを行うなどの活動をしている。労働行政の民間委託は日本でもさまざまな分野ですで行われているが、この場合の委託先は労働省所管の公益法人や関係業界団体であり、PREAが自由に受託できるわけではない。ILOは別の箇所ではPREAにたいする政府の許可制の廃止または緩和、業界の倫理綱領による代替を示唆しているが、許可制の廃止、緩和と職業紹介行政の民間委託との両立は困難であろう。

いずれにせよ1997年のILO総会までに、あるいは総会の中で、規制緩和推進勢力と労働者保護をより強く求める力とがぶつかりあうものと思われる。96号条約改正をめぐるILOの議論の中の規制緩和の側面だけが取り上げられることのないよう、議論の論点を正確にとらえる必要があると思われる。

(会員・金沢大学教授)

アメリカの雇用不安

— 『ニューヨークタイムズ』の大特集より—

仲野（菊地）組子

1990年代に至ってアメリカ合衆国のマクロ経済指標は、インフレ率、失業率、企業利潤、株価、どれをとっても80年代に比して著しく良好になった。クリントン大統領は「インフレ率と失業率をあわせた不快指数は1968年以来最低水準」（『大統領経済報告書』1996年版）であると豪語している。しかし実質賃金は低下し、レイオフ数は90年代に至ってさらに増大している。80年代のレイオフはブルーカラーが中心であったが、90年代はそれに加えてリエンジニアリングによるホワイトカラー中高年の中間管理職層のレイオフが増大してきたからである。

ここに紹介する『ニューヨークタイムズ』の特集「アメリカのダウンスाइジング」は、主にこのホワイトカラー中高年層のレイオフの実態に迫っている。この大特集は1995年12月に実施された男女、成人、

1265名を対象にした100項目のインタビューによる全国規模調査にもとづくレポートである。レポートと言っても、単純な、調査のまとめではなく、ほとんどが実名入りの体験、心境、意見で綴られており、調査の数値はそれらを裏づけるための全体傾向を示すものとして使われている。またこのレポート自体、1日分で全ページ（写真入り）にして2.5ページから5ページほどの記事が7日間分という量であり、まさに大特集と言える。内容は、3月3日「ビジネスの戦場—何百万人の臨時雇用者」では、レイオフの全体状況と人々の適応の仕方をのべ、4日「家族のような会社はもはやない」では、チェースマンハッタン銀行とケミカルバンキングの合併過程に焦点を合わせている。5日「尊厳に大きな穴があいて」では、レイオフ、雇用不安による家族の崩壊を取り上