



職安の民営化は国民の勤労権を保障すべき 国の責任を放棄するもの

新宮 峰男

10月の完全失業者が352万人、失業率が5.44%になり、この他にも内閣府の試算によれば、400万を超える潜在失業者が存在するという未曾有の雇用失業情勢が国民生活に深刻な影を落としている。全国各地の公共職業安定所は、連日就職先を求めて来所する求職者であふれかえり、求職者の生活をかけた真剣なまなざしに対応する職員の心に突き刺さる。求職者の公共職業安定所に対する期待や要求は高まるばかりだ。

こうした折りもあり、11月13日の衆議院予算委員会の審議の場で、突然小泉首相の口から「ハローワーク（公共職業安定所）の民営化を含めた検討」を行うとの発言が飛び出し、世間を驚かせた。

国の責任で設置され、無料で高い公共性の原則のもとに職業相談・紹介を行っている全国の公共職業安定所を民営化することは、国民の勤労権を保障すべき国の責任を放棄し、国民の切実な期待に反するものと言わなければならない。

小泉首相が唱える「構造改革」の一環として、「行政改革」が本格的な実施段階に入ったが、今回の「行政改革」は、行政の徹底した減量化、及び独立行政法人化又は民営化をめざすとともに、首相を頂点とする内閣官房・内閣府への権限集中を強め、政治主導の名のもとにトップダウンによる政策決定システムが動き出したことに大きな特徴がある。それだけに、今回の「民営化発言」は、決して軽視することができない。

首相発言の背景には、政府・与党に対する企

業・団体等からの要求の強まりや、経済財政諮問会議、総合規制改革会議などの政府関係会議等において、「ハローワークの民営化（もしくは独法化）」を強力に主張するメンバーの存在があることは明らかだ。

1999年の職業安定法の「改正」によって、民間の職業紹介機関が取り扱う対象職業が（港湾運送業務、建設業務等の職業を除いて）原則自由化され、事業参入の規制も緩和されたことから、紹介事業所数はそれ以前の約2倍に近づく（H13度推計値）勢いで伸びている。しかし、求人企業が支払う報酬は、技術者等の場合で年収の約30%が相場だとされてきたが、過当競争の中でダンピングを余儀なくさせられるなど、多くの紹介事業者が経営の安定化問題で悩んでいるとの指摘もある。

こうした中で、「民間にできることは民間にやらせるべきだ」として、公的職業紹介の民営化を視野においた、取扱職業や事業参入のさらなる自由化、求職者からの手数料・コンサルタント料徴収の規制緩和、官民の情報の共有化などを求める企業・団体等の要求が一段と高まっている。

もともと、「有料職業紹介事業には、強制労働、中間搾取、人身売買等の弊害がつねに惹起しがちであった」ことから、「職業紹介事業は、（中略）労働者を保護する上から、また国民の労働力の需給供給の適正な調整を図るためにも公の専門機関が行うべきものである。わが国にお

国際・国内動向

いてもすでに述べたとおり、国自らが公共職業安定所を設置して無料の職業紹介事業を行っている。この公共職業安定所の職業あっ旋によって、あらゆる職業分野にわたり、適切な労務の需要供給の調整ができるならば有料の職業紹介事業は、これを全面的に廃止することが望ましいことは言うまでもない」(職業安定法コンメンタール1970年版356～7頁)とされ、有料職業紹介事業は職業安定法によって厳しく規制されてきた。

ILOにおいても、「失業に関する条約」(第2号、1919年)で、職業紹介制度の公営、無料の原則を明確にし、1933年の「有料職業紹介に関する条約」(第34号)、1949年の「有料職業紹介に関する条約」(改正、第96号)では、有料職業紹介所の廃止又は権限のある機関の許可と監督のもとに業務を行うべきことを規定してきた経過がある。

前述の職業安定法「改正」の契機となった1997年の「民間職業仲介事業所に関する条約」(181号)では、「民間職業仲介事業所」(民間職業紹介事業、労働者派遣事業、情報提供等のサービス事業)の運営を認めと同時に、「そのサービスを利用する労働者を保護する」ことが規定された。この条約の主側面は、その目的で明らかのように、民間職業紹介事業や派遣事業が拡大している下で、それによる弊害から「労働者を保護」することであり、この条約を根拠に「民間職業仲介事業」が自由化されるべきとする議論は誤りである。

ILOのフィラデルフィア宣言(1944年)が「労働力は商品でない」としたように、労働力はその保持者である労働者を離れて存在し得ないものであり、労働者がもつ人権と不可分のものである。労働市場においては、使用者に対して労働者は経済的に不利な立場に立たざるを得ない。公共職業安定機関は、労働者が企業に対して、対等な立場で雇用させるように援助し、また、失業期間の生活保障を行うことによって、意に

反した仕事や労働条件での労働力の「売り急ぎ」を拒否する自由も保障するのである。

憲法が「侵すことのできない永久の権利」として基本的人権をかかげ、第25条で生存権を規定し、国民に生存の維持のため必要な条件として、第27条で勤労権を保障し、また、第22条で自由権として職業選択の自由を規定したが、これらを具体的に保障するために職業安定法が制定された。公共職業安定機関は、職業の斡旋、仲介に伴う中間搾取をはじめとする種々の弊害から労働者を保護するという消極的な目的にとどまらず、国民の勤労権、職業選択の自由を積極的に保障し実現するために存在するのである。

公共職業安定所の行う職業紹介は、無料で、法令違反等は別にしてすべての求人・求職を対象に、①自由(職業選択、雇い入れの自由)、②適格紹介(求職者の能力に適合する職業、求人者に雇用条件に適合する求職者)、③公益(求職者又は求人者の一方の利益に偏しない)、④均等待遇(差別的取扱の禁止)、⑤中立(労使に対して中立)、⑥労働条件明示(求職者に従事すべき業務の内容、労働条件)の六つの原則にもとづいて行われており、雇用保険、各種雇用対策と一体的に運営されている。

このような公共職業安定所は、労働者のみならず、有為な人材を求める使用者(企業)にとっても欠くことのできない存在といえる。全国の公共職業安定所に提出される求人の85%は99人以下の小・零細企業のものである。求人のためのコストがかからず、公的機関の仲介に対する安心感、安定所窓口における相談という「事前面接」を経た求職者と面接できる効率性は、特に中小・零細企業にとっては大きなメリットである。

有能な人材を確保することは、企業にとって死活問題ともいえるが、公共職業安定機関によって、資本力の大小に関わらず、労働者募集の公平と機会均等が保障されることは、企業間の公正な市場競争にも資するものといえる。

これに対して、公共職業安定機関以外の者が行う職業紹介事業は、公共職業安定所が行う運営基準のうち、①求職の申し込み、②求人者の申し込み、③労働条件の明示、④適格紹介、⑤労働争議に対する不介入を準用するとしているが、多くの事業所では取り扱う求人・求職の対象範囲を限定しており、求人条件と実際の労働条件が異なるなどのトラブルや、6ヶ月ごとに契約を反復更新し、雇用主が業者に支払うべき手数料が労働者の賃金から天引きされ続けるという派遣まがいのケースも後をたたない。

民営化論者は、「行政による監視及び事後措置により、悪質な業者は市場から淘汰される」「民間に任せるべきは任せ、限られた行政資源を就職困難者等の職業紹介と能力開発にフォーカスしていくべき」と主張する。しかし、民間業者による問題事例は表面に現れにくく、「泣き寝入り」に終わってしまうケースが多いのが現実であり、長時間労働や未払い残業などの明らかな違法行為がまかり通るなど、労働者保護に対する企業のモラルが低下しつつある現状のもとでは、中間搾取や種々の差別などの人権侵害がなくなるとは到底思えない。また、労働者間の競争を激化させ、結果として労働条件の引き下げをもたらす危険性さえ懸念される。労働者保護の労働基準行政と固く結びついた公共職業紹介機関が国の機関として存在し、かつ的確な規制と監視を行ってこそ「民間職業仲介事業」が健全に機能するのである。

諸外国においても、公的職業紹介機関は国の事業として全国的に展開している。

主要国においては、オーストラリア（民間委託）を除いて公的職業紹介機関を民営化している例はみられないし、そうした動きもみられな

い。また、われわれが4年前に行った調査でも明らかにになったが、諸外国の公共職業安定機関の体制は、日本の現状をはるかに越える量と質を有している。行革の先進国といわれるイギリスでさえ、日本の2.5倍の職員を配置している。このように、公的職業紹介機関は、求人者、求職者に対して無料のサービスを公平に利用できるよう提供することにより、すべての国民に対して勤労権と職業選択の自由を実質的に保障するための制度的基盤となっているのである。

以上みてきたように、公共職業安定機関の果たす役割は、増すことはあっても後退することは許されない。しかし、今日の公共職業安定所の現状は、相次ぐ定員削減により増大する求職者にきめ細かな職業相談・紹介が十分に行えない体制を余儀なくさせられ、職員の専門性の蓄積も困難な状況に陥っている。ゆったりした職業相談スペースや環境の確保などは、早期に実現したい課題であり、職業相談・紹介業務に携わる職員のカウンセリング技法や企業情報の蓄積・活用など専門性の向上が喫緊の課題であり、それこそが労働者・国民の期待に応える道である。

最後に、今日の雇用失業情勢のもとでの雇用政策のあるべき方向について、過日提言（全労働省労働組合「今、求められる雇用対策の提言」2001年11月1日）を発表させていただいた。深刻な失業をもたらした原因、政府のミスマッチ論の誤り、効果的な雇用政策のあるべき方向など、職安の第一線職場で日々の業務を通じての視点から提言を行っている。是非ご一読いただき議論の材料にいただければと思う。

（しんぐう みねお・全労働省労働組合中央執行委員長）