

オーストラリアの職安改革

—— 市場的機能の役割と準市場の構築 ——

山上俊彦*

要 旨

オーストラリアにおいては、職業紹介や求職支援等の雇用関連サービスについて、従来の公共職業安定所 (PES) による独占的供給に替わる「購入者と供給者の分離」が過去 10 年間に亘って実施されてきた。これは、雇用関連サービスの公平性を保つ一方で、効果と効率性向上を目的とした改革であり、市場型機能 (MTM) の導入により雇用関連サービスの準市場 (Quasi-Market) を構築しようとするものである。PES 改革の事後評価結果から、雇用関連サービスの効果が向上したとは断定できないが、費用の大幅な削減により効率性が著しく向上したことが確認できる。準市場の構築においては、サービスの価格と質のトレード・オフ関係の改善、競争可能性の確保、公平性の確保といった解決すべき課題が残されている。

キーワード：公共職業安定所，職業紹介，求職支援，個別支援，市場型機能，
購入者と供給者の分離，準市場，効果，効率性，公平性，競争可能性，
クリーム・スキミング，パーキング

1. はじめに

公共サービスは従来、政府により独占的に供給されてきた。公共職業安定所 (Public Employment Service : PES)¹ もその例外ではない。PES については、職業紹介サービスのみならず職業訓練や失業給付等の求職者への援助、労働市場における情報収集を通して労働市場を円滑に機能させること、失業率低下に寄与することが求められてきたところである²。

現在、OECD 加盟国等の先進諸国において、公共部門に競争機能を導入しようとする試みが実施されており、その目的は、これまで政府に独占されていた公共サービスの生産及び供給活動

* 日本福祉大学経済学部

1 PES は直訳すると公共雇用サービスであるが、ここでは日本で使用されている公共職業安定所を用いている (鎌田 (1996), p. 21 参照)。

2 Thuy et al (2001, pp. xvi ~ xvii)

における効果と効率性の向上にある³。

PES のこれまで果たしてきた職業紹介や再就職支援等については、米国や英国においても実証分析により一定の効果が確認されているところである⁴。しかし、このことは、雇用関連サービスが政府によって最も効率的に供給されてきたことを示すものではない⁵。

PES への競争機能導入は、1990 年代以降、一部の国家では既にも実施されてきたところである。特にオーストラリアでは最も先駆的な競争機能導入が実施されてきたところであり、PES の民間委託に成功した国家として紹介されるに至っている⁶。

日本においても、「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律」が 2006 年 5 月に成立し、公共サービスを官民に開放して競争させる市場化テストが実施されている。公共職業安定所についてもその対象とされており、2007 年度時点では職業紹介以外の業務において実施された⁷。また、職業訓練業務については、従前より一部が民間委託されているところである。

PES を改革の対象として議論する際に重要なことは、PES には求職者を公平に扱う義務があること、PES の職業紹介等サービスには、労働市場の不完全性を補完すること、社会全体の厚生水準を向上させる外部性があることを認識しておくことである。

規制緩和により職業紹介をすべて民間職業紹介機関に任せる、あるいは公共職業安定所を完全民営化するといったことは、政府の失業対策上の役割を放棄することにつながる可能性があり、実際に先進諸国において、このような政策提言は基本的になされていない。

オーストラリアにおける PES 改革の進展を追うことは、日本における今後の政策議論に資するものである⁸。本論では、オーストラリアの PES 改革の歴史的経緯、制度設計の概要、その成果について、オーストラリア政府及び OECD、ILO 等国際機関の公表資料や既存の実証分析結果を基に経済学的な観点からの考察を行なった。2 で PES の機能向上を企図する競争機能導入方法を紹介する。3 でオーストラリアの PES 改革の経緯について、4 では組織とサービス内容について、5 では入札方式と手数料構造について述べる。6 で改革の成果について触れ、さらに 7

3 Fay (1997, p. 5)

4 Fay (1997, p. 6) の指摘による。Jacobson (1991), Gregg and Wadsworth (1996), Thomas (1997) 参照。

5 Fay (1997, p. 7), Mosley (1997, 9.1.1)。

6 日本経済新聞 (1999 年 9 月 6 日) ではオーストラリアの雇用・労使関係・中小企業相ピーター・リースとのインタビューが掲載されている。リースは、オーストラリアの失業率が低下したことの主要因は経済成長であることを認めつつも、労働市場と労使関係の改革の成果も大きいことを指摘している。

7 市場化テストは「キャリア交流プラザ事業」、「人材銀行事業」及び「求人開拓事業」について実施された。2005 年度、2006 年度はモデル事業として実施されており、厚生労働省による実績評価 (2008 年 3 月 25 日公表) では官が民を上回る実績を残したとされている。

8 経済財政諮問会議 (内閣府) の民間議員からは公共職業安定所の職業紹介事業への市場化テスト導入が提案されている (2006 年 11 月 30 日)。これに対して、厚生労働省は、職業紹介事業の民間開放は ILO 第 88 号条約に抵触すると主張している。こうしたことから、内閣府は 2006 年 12 月から 2007 年 2 月にかけて「ハローワークと ILO 条約に関する懇談会」を開催してこの問題を検討している。なお、厚生労働省は 2007 年 5 月 9 日の経済財政諮問会議において、公共職業安定所の職業紹介事業の市場化テストについては、2008 年度から東京都区内の 2 箇所に限定して実施することを表明した。

ではこれらの成果を踏まえて今後、日本においても公共サービスにどのように競争機能を導入するかについて検討する。

2. 公共職業安定所への競争機能導入方法

PES の機能の中でも、職業紹介は最も重要な機能であり、欠員のある仕事に求職者を割り当てるジョブ・マッチング (job matching) を行う⁹。マッチングを円滑に進めるためには、失業者の技能を見極めること、教育訓練を施すこと等が必要となってくる¹⁰。そのため職業訓練は職業紹介を補完するものとして重要である。

PES が公的供給されることの主要理由として、Fay (1997, p. 6) は、情報が不完全な労働市場においては低技能の労働者は最適な職探しができないが、職業紹介によりマッチング機能が向上して資源配分が適正化されること、低技能労働者に職業紹介を施すことで失業の負担を平準化できること、失業保険給付に伴うモラル・ハザード防止のためのワークテスト実施ができることを挙げている¹¹。

先進諸国においては 1970 年代中盤以降、失業率が上昇する中で PES に求められる機能に変化が見られる。PES は職業紹介のみならず、雇用政策や労働市場関連プログラムを実施する機関となった¹²。さらに、1990 年代以降、失業率が恒常的に高水準にあると同時に長期の失業者比率が高い場合が多く、効果的かつ効率的な対策が求められるようになってきた¹³。

こうした状況の中で、教育・能力・経験等が著しく不足して就職が困難な状況にある「不利な立場の求職者」(disadvantaged jobseeker) をいかにして仕事に就かせるかということが雇用政策の重要な課題となっている。また、失業状態から就業状態への労働フロー (inflow) を増加させる「求職者の再構築」(reintegration of job seekers) の重要性が認識されるに至っている¹⁴。

9 Dockery (1999, p. 133)

10 Dockery (1999, p. 133)

11 Dockery (1999, p. 133) は、PES 事業を公共サービスとして提供する理由として、失業者が減少することで社会保障給付費が減少する等の外部性が情報提供にあること、求職と求人側に情報の非対称性があることがマッチングの過程におけるモラル・ハザードの誘引となること、求職者が金銭的制約で情報を収集できないこと、マッチングが効率的に実施されるには巨大なネットワークが必要とされること、仕事に関する情報はフリーライダーが発生するために過少供給となることを指摘している。

12 Thuy, et al. (2001, p. xv)

13 失業期間の長期化については、長期化過程において長期失業に陥る可能性の高い者がフィルターにかけられるという失業者の異質性 (heterogeneity) を重視する説と、長期化に伴う失業者の技能の低下等によりさらに長期化する状態依存 (state dependency) を重視する説がある (Meager and Evans (1998, pp. 17~18))。後者の場合、外部からの衝撃が失業率に恒常的に影響を与える履歴効果 (hysteresis) が発生する。

14 長期失業者に対する対策としては長期失業に陥ることを防ぐ (preventative) 政策と、長期失業者の就職を支援する (re-integrative) 政策に分類される (Meager and Evans (1998, p. 11))。再構築 (re-integration) は、求職者の労働力状態へのフローを増やすことを意味している。

そのため、PESの事業として、政府が労働市場に介入して失業者を仕事に就かせることを目的とする積極的労働市場政策（Active labor Market Policy：ALMP）が実施されるようになってきている。政策実施に当たっては、政策の効果や効率性の検証が求められるようになるとともに、政策を有効なものとするためのPESの機能向上が望まれるようになってきた¹⁵。

OECD（1984）では変動する経済情勢の中でPESがいかにあるべきかを論じている。OECDは、1990年代以降はALMP実施主体としてのPESの改革を提言するようになってきている¹⁶。

ILO関連では1948年のILO第88号条約（職業安定組織の構成に関する条約）において、無料の公共職業安定組織を全国に展開することが求められている¹⁷。しかし、1990年代に入ると、職業紹介における民間雇用サービスの意義を認める方向に姿勢の変化が見え始める¹⁸。1997年のILO第181号条約 民間職業仲介事業所に関する条約 においては、それまでの基本的に民間の職業紹介機関を廃止する方針から官民の共存へと姿勢が変化している¹⁹。

先進諸国におけるPESの機能向上政策としては、公的供給を前提としても導入可能な手段によるものと、民間企業や非営利団体にPES業務を委託すること等を前提として市場競争機能を導入するものが想定できる。

前者については、職業安定機能の集約、失業期間中の政策的介入、目標達成度等の指標導入等が提案されている²⁰。機能の集約とは、職業紹介、訓練、失業手当受給サービス等を一箇所で提供することであり、1990年以降の米国におけるワン・ストップ・ショップ（One-Stop-Shop）に見られる²¹。失業期間中の介入とは、例えば、失業初期の求職者に面接を行い、その経験や技能等から長期失業に陥る可能性が高い者を発見するプロファイリング（Profiling）²²の実施であり、失業者に有効な職業訓練を割り当てることを可能にして、ALMPをより有効なものとする²³。

15 Meager and Evans（1998, pp. 1～3）

16 鎌田（1996, pp. 22～23）

17 ILOによれば、「第88号条約は、批准国に対し、誰もが職業紹介サービスを利用できるよう無料の公共職業安定組織を維持し、全国に事務所を設置・運営するよう求める。」「職業安定組織の本来の任務は、完全雇用の達成と維持、生産資源の開発と利用のための国家計画の一環として、雇用市場をもっとも良く組織化すること」とされている（ILO駐日事務所ホームページにおける当該条約の概要による <http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/>）。

18 鎌田（1996, pp. 24～28）、Thuy, et al.（2001, pp. 7～8）

19 ILOによれば、「第181号条約は、職業仲介事業所のサービスを利用する労働者の保護と共に民間職業仲介事業所の運営を認めるに当たっての枠組みを規定する。」「労働市場政策の策定やその実施のための公的資金の利用や管理の最終的な権限は公の機関にあるとした上で、公共と民間の職業仲介事業所の協力促進のための条件の策定とその定期的な検討を国に求めている。」とされている（ILO駐日事務所ホームページにおける当該条約の概要による）。

20 OECD（1997, p. 6）

21 OECD（1997, pp. 6～7）

22 プロファイリングの本来の意味は、犯罪捜査において、「現場に残された状況をもとに、統計的な経験と犯罪データ・心理学の両面から犯人像を推理し、人種・年齢・生活態度などを特定していくもの。」（「デジタル大辞泉」（小学館））とされている。

23 OECD（1997, pp. 7～9）

後者については、民間企業や非営利団体等の参入を可能とすることで競争可能性 (contestability) を高めることを意図した政策であり、民間職業紹介機関 (Private Employment Agencies : PREA 又は PEA) に関わる規制の緩和、外注 (Contracting-out) 等の市場型機能 (Market Type Mechanism : MTM) の導入、求職者に提供するサービスの「購入者と供給者の分離」(Separation of Purchasers and Providers) 等の組織改革が挙げられる²⁴。

目標達成度等の内部指標導入に際しては、長期失業者を減少させるといった目標を設定して、達成度を評価する目標管理 (Management by Objectives : MBO) が実施される。同時に、スタッフや地方事務所に意思決定権限を降ろすといった分権化が同時に実施されている場合も多い²⁵。

Mosley et al. (2001, pp. 13~16) は、EU15 カ国とノルウェーを対象とした PES の実態調査を行い、各国で MBO に基づいた運営を行っていること (但しギリシャ、イタリア、ルクセンブルク、ベルギーでは MBO の要素を取り入れた程度)、MBO はその制度設計が適切であれば PES の機能向上に寄与していることを指摘している。

規制緩和の実施に当たっては、PES と PREA の競合性あるいは代替性、補完性について考慮する必要がある。PREA は手数料で得る収益を最大化することが行動目的であり、成功報酬を受け取るために「有利な立場の求職者」(advantaged jobseeker) を紹介の対象とする。PES の重要な業務は「不利な求職者」の支援であるが、技能水準が低い求職者や手数料を取りにくい職種²⁶の職業斡旋は収益につながりにくい²⁶ため、民間ビジネスとしては成立しにくい²⁶。

Fay (1997, pp. 17~18) は、デンマークでは 1990 年に PREA に関する規制を緩和することにより PES と競争させようとしたが、期待に反して PREA のシェアは拡大しなかったこと、それは PREA が技能水準の高い求職者を対象としていることに起因していると指摘している。Mosley (1997, 9.1.5) は、欧州において PREA が PES の市場を奪っているという事実はないこと、仕事をしながら職探しをしている者は PREA を利用する人が多いものの、失業者の中には双方に登録している者がいること、求職者は PES と PREA 以外の求職方法も用いていること、このような事情から PES と PREA は互いに排除しあうトレード・オフの関連にはないことを指摘している。

雇用関連サービスに限らず公共サービスは、通常、購入と供給が同一主体 (主に政府) によって実施される。「購入者と供給者の分離」²⁷ は、政府が購入、民間企業等の契約者が供給を分担することで、供給者間の効率性の比較が可能となる²⁸。

24 Fay (1997, p. 3, pp. 7~8) 参照。

25 OECD (1997, pp. 14~17)

26 公正取引委員会 (2002) によれば、ヒアリング調査結果として、日本では求職者の年収は、公共職業安定所で 300~400 万円、民間職業紹介事業者で平均 613 万円であるとされている。この年収が希望年収が求職開始時あるいは直前の年収かは判別できないが、民間では技能水準の比較的高い求職者を顧客としていることが推測できる。

27 MTM の導入による「購入と供給の分離」は、購入者 - 供給者モデル (Purchaser-Provider Model) と呼ばれることがある (Burgess (2003), pp. 229~231)。

28 Fay (1997, pp. 9~13) 参照。

「購入者と供給者の分離」を実施するためには、民間企業や非営利団体、あるいは PES を解体して設立した企業体へと雇用関連サービスを外注することで競争機能や競争可能性を確保することが求められる。従って、MTM の導入が「購入者と供給者の分離」の実施のための前提とされている。

このようにして人為的に用意された市場は、本来の市場ではなく、準市場 (quasi-market) と呼ばれる²⁹。準市場の特徴として Le Grand and Bartlett (1993, p. 10) は、供給側の競争は必ずしも利潤獲得動機に根ざすものではなく、民間企業以外も参加できること、需要側の購買力は個々の顧客が支払い能力を問われるのではなく、主に政府が究極の顧客として支払い能力を求められることを指摘している。準市場において政府は唯一の公共サービスの購入者であるため、総需要量は一定であり、入札により供給者が入れ替わることになる³⁰。

Bartlett and Le Grand (1993, pp. 13~14) は、準市場構築の評価基準として、効果や効率性のみならず、サービス供給者の即時反応性 (responsiveness) と求職者の選択の自由、さらに公平性を挙げている。

個々の求職者に供給者選択等の自由が与えられることは、雇用関連サービスがパターンリズムに基づいて政府から与えられるのではなく、求職者にも行動に責任をとることが求められることを意味する³¹。

契約により公共サービスの供給を規制する関係は、新しい契約主義 (new contractualism) と呼ぶべきものである³²。但し、外注には、供給者が再就職の確率が高い求職者に限定して支援するクリーム・スキミング (creame-skimming), 職業訓練においては政府から支払われる手数料により収益を生み出すことを目的に不利な立場の求職者に求職支援をせずに留め置くパーキング (parking) といった行動をとるリスクがあり、求職者の公平性の基準に抵触する³³。

Bartlett and Le Grand (1993, pp. 33~34) は、準市場が円滑に機能するための条件として、競争的市場構造、適切な情報の利用可能性、最小の取引費用と不確実性、行動するうえでの正しい動機、クリーム・スキミングを発生させる誘引の除去を挙げている。政府は、準市場における入札制度、手数料構造、評価制度、監査制度等の制度設計を行わなければならない。

PES の役割のうちどこまでを競争機能導入の対象とするのか、どの程度の機能向上策を実施

29 準市場の概念を確立したのは、Le Grand や Bartlett であり、近年では日本の社会保障分野においても着目されるようになった。季刊社会保障研究 Vol. 44, No. 1, Summer 2008 参照。

30 Struyven and Steurs (2004, p. 4)

31 Struyven and Steurs (2004, p. 4)

32 Mosley and Sol (2005, p. 1)

33 クリーム・スキミングについては、費用の高む不利な立場の顧客の機会を制約することであるという定義が与えられる場合もある (Bartlett and Le Grand (1993, p. 32)。パーキングはオーストラリアの PES 改革に関連する学術文献で用いられている (Burgess. (2003, p. 236), Struyven and Steurs (2004, p. 13))。政府関連資料では Productivity Commission (2002) において取り上げられている。この用語は、「不利な立場の求職者」を留め置くことに力点が置かれているが、クリーム・スキミングと類似の概念であると考えられる。

するののかについては先進各国で相違がある。MTMについては、職業訓練や求職支援に導入する政府はあるが、職業紹介への導入には慎重な姿勢を維持している場合が殆どである。

MTM 導入事例としては、スウェーデンにおいて、職業訓練サービスを公共職業訓練センター (National Employment Training Agency : AMU) と民間企業のいずれかから PES が購入する方式が 1993 年から実施されている。オランダにおいては、2001 年から求職支援や職業訓練等の求職者の再構築が外注されており、関連する法律名にちなんで SUWI (Structure Uitvoeringsorganisatie Werk en Inknomen) と呼ばれる³⁴。英国においては 2003 年から、New Deal programmes の一環である Employment Zones において PES である Jobcenter Plus が長期求職者を民間供給者に紹介してケース・マネジメント (後述) を実施している³⁵。

こうした中で、1998 年に開始されたオーストラリアの労働市場改革は、職業紹介を含めた雇用関連サービスを外注する「購入と供給の分離」の画期的な先駆例として知られている。

3. オーストラリアの職安改革の経緯

オーストラリアにおいても 1998 年までの約 50 年間、政府が原則として連邦職業安定所 (Commonwealth Employment Service : CES) を運営してきた³⁶。オーストラリア政府 (Commonwealth of Australia) が 1945 年に公表した白書である *Full Employment in Australia* においては、CES の職業安定事業が財政金融政策と並んで政府が完全雇用に責任を持つことの主要手段であることが示されていた³⁷。

オーストラリアでは図 1 に示すように公表失業率が、第 1 次石油危機後に上昇を始めており、1980 年代前半には 10% を超えた。その後、一旦は低下するが、1990 年代前半には再び 10% 台となった。但し、1995 年頃には 8% 台、2000 年代前半には 6% 台、2005 年頃には 5% 台へと低下した。

政策に転換が求められるようになった背景には失業率の上昇がある。第 1 次石油危機後の失業率上昇時には、長期失業者といった「不利な立場の求職者」の雇用状況改善のために ALMP が実施されるようになった。しかし、ALMP はプログラムの拡大、不必要な複雑さ、不適切な調整、監視や評価の貧弱さが批判されるに至った³⁸。

1980 年代後半から 1990 年代前半にかけての景気後退期には、失業率が上昇するとともに長期失業者の比率が上昇した。CES は長期失業者や最も「不利な立場の求職者」への支援へと政策

34 SUWI が法律として制定されたのは 2002 年である。

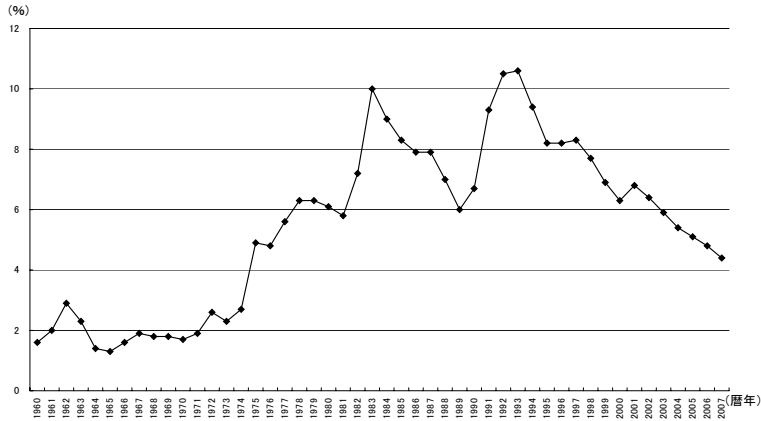
35 スウェーデンの事例については Fay (1997, pp. 11~12), オランダの事例については Bruttel (2005, pp. 5~8), Struyven and Steurs (2003, pp. 3~6), 英国の事例については Bruttel (2005, pp. 5~8) を参照した。

36 CES は 1945 年に Re-establishment and Employment Act 1945 に基づいて設立された組織である。

37 OECD (2001, p. 75)

38 1985 年に提出された *the Report of the Committee of Inquiry into Labour Market Programs* の指摘による (Vanstone (1996, p. 5)。

図1 オーストラリアの失業率の推移



注1: Australian Bureau of Statistics の公表失業率である。

注2: 米国労働省 Bureau Of Labor Statistics "Comparative Civilian Labor Force Statistics, 10 Countries" を基に筆者作成

の重点をシフトさせることとなり、雇用プログラムも特定のグループを対象としたものが導入された³⁹。

PES への競争機能導入の契機となったのは、労働党政権下の 1994 年に政府の白書である *Working Nation* が公表されたことである。同白書では、マクロ経済面において、経済成長促進のためには長期失業者を減少させてインフレ非加速失業率 (NAIRU) を低下させる必要性があることが提起された⁴⁰。労働市場政策としては、「不利な立場の求職者」⁴¹ に対して求職活動支援や職業訓練等の ALMP を積極的に実施すること、PES 事業を市場開放することが提起された⁴²。

Working Nation の提起を受けて労働市場政策が展開されることとなった⁴³。その中核となるのは、長期失業や 18 ヶ月以上の失業手当受給状態に陥るリスクのある求職者に対する援助政策パッケージである Job Compact であり、以下の政策が実施された。

ケース・マネージメント (Case Management) は、求職者が雇用されるまでの支援過程を意味している⁴⁴。これは、長期失業や 18 ヶ月以上の失業手当受給状態に陥るリスクのある求職者に対してのケース・マネージャー (Case Manager) によるカウンセリングであり、民間企業の参入が認められることとなった⁴⁵。求職者は、雇用支援オーストラリア (Employment Assistance

39 Vanstone (1996, p. 5), Dockery (1999, p. 136), OECD (2001, p. 76)

40 OECD (2001, p. 78)

41 オーストラリア政府は長期失業に陥る可能性の高い求職者や雇用されるまでに障害のある求職者を「不利な立場の求職者」としており、特に英語を主要言語としていない者、身体障害者、若年・高齢層、原住民を挙げている (DEWRSB (2000a, p. 7)。

42 Dockery (1999, pp. 135 ~ 137)

43 *Working Nation* における労働市場政策については O'Neill. (1997), OECD (2001, pp. 78 ~ 80) を参照した。

44 Johri et al. (2004, p. 33)

45 Employment Services Act 1994 の規定による。

Australia : EAA) の提供する公的部門のケース・マネージャーと、*Working Nation* を運営する雇用サービス規制機構 (Employment Service Regulatory Authority : ESRA) と契約した民間部門のケース・マネージャーのいずれかを選択できることとなった⁴⁶。民間部門のケース・マネージャーは成果に応じて報酬を得ることとされる。求職者は相談を受ける見返りに職業体験等を受け入れる相互義務 (mutual obligation) があり、違反すると失業給付等が削減される。

Employment Programs としては、賃金補助である JobStart, トレーニングを行うことを前提とした賃金補助である National Training Wage (NTW), JobStart と併用される地域への資金供給である New Work Opportunities (NWO), 成人に職業訓練を実施するとともに職業経験をさせる JobSkills, 小規模起業を支援する New Enterprise Incentive Scheme (NEIS), Training and Assistance Programs としては、訓練期間中に所得支援を支給する JobTrain, 求職者が求職技術や設備にアクセスすることを支援する Job Club, 訓練費用を支給する SkillShre 等が実施された。

1996 年 8 月にハワード自由党・国民党連立政権が樹立された。ハワード政権下においては、労働市場政策、特に雇用サービスと所得保障における再構築が実施されることとなり、*Working Nation* は破棄されるとともに、それまでの雇用サービス関連プログラムは基本的に廃止されることとなった。

政権発足当時の雇用・教育・訓練・若年問題相 Vanstone は、*Working Nation* は十分には機能しなかったこと、新しいシステムが必要であることを指摘している⁴⁷。1998 年当時の教育・訓練・若年問題相 Kemp は、*Working Nation* で実施された ALMP については、制度が複雑になるとともに効果にばらつきがあったこと、効果と効率性を向上させる構造改革が必要であることを指摘している⁴⁸。OECD (2001, p. 80) は *Working Nation* に関して、当初予定されていたほどには長期失業者が減少しなかったこと、ケース・マネージャーに過重な負担がかかったことを指摘している。

DEWRSB (2000a, p. 13) は、オーストラリア政府は *Working Nation* 等の経験から、長期失業に陥るといった最もリスクの高い求職者に支援の重点を置く必要があること、求職者が労働市場に再参入するために必要なのは職業関連の技能ではなく求職技能であること、支援政策から便益を得られない求職者の支援には困難が伴うことを学んだことを指摘している。

新しいシステムは、1998 年 5 月に実行に移された。その骨子は⁴⁹、センターリンク (Centre-

46 ESRA は、民間部門のケース・マネジメントのサービス購入、規制、監査を行うとともに入札や認定を行う組織であり、EAA は、CES においてケース・マネジメントを行うために設立された政府の雇用サービス供給者である (OECD (2001, p. 89))。

47 Vanstone (1996, pp. vi ~ vii)

48 DEWRSB (2000a, p. 12)

49 DEWRSB (2000a, p. 11), DEWRSB (2000a, p. 13) は、改革は政府が支出を削減するとともに政策の効果や効率性を向上させることを目指していたと指摘している。

link) と呼ばれる求職者が雇用サービスにアクセスするための単一拠点を提供するために、CES と社会保障省 (Department of Social Security : DSS) が別個に担ってきた雇用支援機能を集約すること⁵⁰ ジョブ・ネットワーク (Job Network : JN) と呼ばれる公的に資金援助された、職業紹介のための競争可能性のある市場を開発するとともに雇用サービスの入札方法を確立すること、求職者がセンターリンクを通して不利な度合いに応じた支援を継続的に受けられることである。

これらの改革と平行して、労使関係法 (Workplace Relations Act) の改正が実施され、賃金や労働条件の決定方式が、集権的決定方式から分権的決定方式へと移行された。つまり従前の中央で規定する award system に替えて、各企業において労働協約で決定できるようになった⁵¹。

4. オーストラリアにおける職安改革の組織とサービス

ハワード政権樹立以前は⁵²、雇用問題は、雇用・教育・訓練・若年問題省 (Department of Employment, Education, training and Youth Affairs : DEETYA) と、職場・中小企業省 (Department of Workplace Relations and Small Business : DWRSB) が連携して担当していた。連立政権樹立以降は、雇用部門が DEETYA から DWRSB に移籍されて雇用・労使関係・中小企業省 (Department of Employment, Workplace Relations and Small Business : DEWRSB) となり、教育・訓練・若者問題省 (Department of Education, training and Youth Affairs : DETYA) と共に JN に携わっている⁵³。また、所得保障分野については、従前は DSS が担当していたが、家族・共同体サービス省 (Department of Family and Community Services : FaCS) が設立されて担当することとなった。

PES 改革において最も重要な点は、職業紹介機能を独占していた CES が 1998 年に廃止されて、職業紹介や関連する ALMP の事業が私的供給者、非営利団体供給者 (community-based and not-for profit provider)、公的供給者といった契約供給者 (contracted provider) に外注されることとなったことである⁵⁴。公的供給者とは、CES の職業紹介実施部門と EAA が合併した政府が所有する企業体であり、エンプロイメント・ナショナル (Employment National) と

50 DEWRSB (2000a, p. 14) は、両者の機能集約で支援の効率性が向上すること、質が向上すること、複雑さが低減することを指摘している。

51 DEWRSB (2000c, pp. 27~29), OECD (2001, pp. 43~45)

52 オーストラリア政府の組織については OECD (2001, pp. 90~92) を参照した。なお、政府の組織名及びプログラムに関する用語の翻訳に当たっては、労働省 (2000, pp. 383~402) を参照した。

53 DEWRSB は 2002 年に DEWR (Department of Employment, Workplace Relations) へと改組された。さらに 2007 年 12 月の労働党政権樹立に伴い DEEWR (Department of Education, Employment and Workplace Relations) に改組された。

54 オーストラリア政府は、これらの内容を規定した Employment Service Bill 1996 を議会に提出したものの、上院を通過しなかったため、オーストラリア憲法に基づく大臣の行使権により制度を導入した (労働省 (2000, p. 386))。

呼ばれている。エンプロイメント・ナショナルには、中立的であること、落札者が不在の地域を補填するという役割があった⁵⁵。

DEWRSB (2000a, p. 15) は、改革は、政府の雇用部門がサービスを購入するとともに規制するという制度下において雇用サービスを市場サービスに置換したものであり、価格競争下において供給者が入札することで競争可能性が確保できること、求職者や雇用者といった顧客を複数の供給者が確保しようとすることで地域毎に競争が確保できること、成果に応じた支払いができること、仕事内容を政府が仔細に規定しないことで柔軟性が確保されることを指摘している。

オーストラリアはILO第88号条約を批准しており、CESを廃止して事業を民間企業等に外注することについては、当該条約に抵触しているのではないかという議論がオーストラリア国内にもある。これに対してオーストラリア政府は、改革は雇用サービスの無料提供を可能としていること、雇用問題を担当する省がサービスに責任を持っていることを論拠に抵触しないとしている⁵⁶。

JNは、業務を入札した契約供給者の集合体である。JNは柔軟に雇用サービスを供給するための組織であり、質の高い援助を行うこと、的を絞った支援を行うこと、職業紹介の効率性を向上させること等を目的としている⁵⁷。

Job Network Code of Conductに従うと、求職者、求人側共にJNを利用する際に契約供給者に手数料を支払う必要性はない。但し、提供するサービスの購入者は政府であり、サービス内容は政府に決定権がある。求職者は雇用サービスの最終的な消費者ではあるが、失業給付等の所得支援 (income support)⁵⁸ を受給するためには、雇用サービスを受けること等を相互義務として政府から課されている⁵⁹。供給者は、手数料を政府から受け取ることになる。

センターリンク (Centre link) は1997年に設立された組織で、JNへの玄関口である⁶⁰。求職者はまずセンターリンクにコンタクトする。センターリンクでは求職者登録の受付や失業給付申請の処理・給付を行うとともに、求職者にセルフ・サービス (Self-Service)⁶¹ の内容やJNの個々の契約供給者のサービス内容を知らせる。さらに、求職者に対して資格審査 (Job Seeker

55 OECD (2001, p. 96)

56 内閣府 (2007) において、オーストラリア政府の見解に関する資料が掲載されている。

57 Dockery (1999, p. 137), OECD (2001, p. 81), DEWR (2002, pp. 11~12, 15~16)

58 オーストラリアでは、社会保険制度が基本的に廃止されて、税収入を財源とする所得支援が支給されている。失業状態にある場合には Youth Allowance, Newstart allowance が支給される。Whiteford (2000, pp. 14~23), OECD (2001, pp. 151~155) 参照。

59 Productivity Commission (2002, pp. 4.1~4.2)

60 センターリンクの解説は、DEWRSB (2000a, p. 14), OECD (2001, p. 81, pp. 92~94) を参照した。

61 センターリンクを訪れた求職者が、支援を受けずに直接、自分で求人データベースである National Vacancy Data Base にアクセスして求職活動を行うことを示す。National Vacancy Data Base はオーストラリア全土の求人を対象としており、求職者は JobSearch touch screen かインターネットを通してアクセスできる (DEWRSB (2000a, p. 135))。

Classification Instrument : JSCI)⁶² を用いたプロファイリングを実施することで就職困難度を判定する。就職困難度は正常 (normal), 仕事に就く準備ができていない (job ready), 不利な立場 (disadvantaged) に分類され⁶³, 求職者は就職困難度に応じた JN における支援サービスに紹介される。但し, 求職者がセルフ・サービスを希望する場合は, 直接, 職業紹介サービスを受けられるようにする。

センターリンクはワン・ストップ・ショップであると紹介されることが多い⁶⁴。しかし, 厳密には職業紹介を直接行っていないので, ファースト・ストップ・ショップ (First-Stop-Shop) と呼ぶべきものである。DEWRSB (2000a, p. 14) は, 供給者間の競争を喚起するためにはワン・ストップ・ショップにすることはできないこと, 但しワン・ストップ流の組織を構築したことを指摘している。

JN の設立に際して, 従前の CES の主要サービスである職業紹介機能, ALMP やケース・マネージメントは, JN の主要 3 サービスであるジョブ・マッチング (Job Matching : JM), 求職技術訓練 (Job-Search Training : JST), 個別援助 (Intensive Assistance : IA) に置き換えられた⁶⁵。職業訓練プログラムは *Working Nation* において効果が見られなかったとして JN のサービスとしては, 基本的に採用されていない。

JN では, これまで 3 回の雇用サービス契約 (Employment Service Contract : ESCs) と呼ばれる入札ラウンドが実施されている。契約期間は 3 年が基本であり, ESC 1 が 1998 年 5 月 ~ 2000 年 2 月, ESC 2 が 2000 年 2 月 ~ 2003 年 6 月, ESC 3 が 2003 年 7 月以降であり第 1 段階が 2003 年 7 月 ~ 2006 年 6 月, 第 2 段階が 2006 年 7 月 ~ 2009 年 6 月となっている。

これまでに供給されたサービス内容についてみると⁶⁶, JM は職業紹介機能を引き継いだものであり, 企業等からの欠員情報を収集して National Vacancy Data Base に登録し, 求職者を欠員に当てはめるものである。JM は基本的にすべての登録失業者が受けることができるサービスであり, 就職困難度が normal と判断されるか失業期間が 3 ヶ月未満であればすぐにサービスを受けることが可能である。

JST は Job Club をモデルとしたもので, 最長 15 日間でカウンセリングの実施, 求職活動に必要な求職技術 (求人検索等) や履歴書作成, 面接技術の習得と意欲や自信をもたせることを通して求職者を支援するものである。就職困難度が job ready と判断されるか失業期間が 3 ヶ月以

62 JSCI では就職困難度を調べるための質問項目に応じて点数をつけて, 総得点で不利な度合いを判定する。つまり点数が高い程, 不利な度合いが高いことになる。JSCI では, 不利な立場のグループとされる先住民族, 教育水準の低い者, 身体障害者, 英語能力が低い者, 未婚の片親の点数が高いことが指摘されている (DEWRSB (2001b, pp. 29 ~ 33))。

63 就職困難度の分類は Webster and Harding (2000, p. 28) の表現に従った。

64 労働省 (2000, p. 386) においても, センターリンクはワン・ストップ・ショップ形式であるとしている。

65 DEWRSB (2000a, p. 15), OECD (2001, pp. 80 ~ 82)

66 JM, JST, IA の内容については Webster and Harding (2000, pp. 21 ~ 25), DEWRSB (2000a, pp. 45 ~ 48, 59 ~ 61, 71 ~ 75), OECD (2001, pp. 116 ~ 118) を参照した。

上であれば、JSTを受けた後に職業紹介を受けることになる⁶⁷。供給者はサービス内容について計画時に求職者と協議しなければならないとされている。

IAはケース・マネージメントを引き継いだもので、不利な立場の求職者が持続的に職に就くことを支援するものである。支援内容は、契約条項に従いつつも実行主体の裁量に任されるといふ柔軟性が確保されており、職業体験、識字教育、英語教育、さらには交通費や衣類の支給まで含めて個別に仕立てられている。不利な立場にあると判断された長期失業に陥るリスクが高い求職者あるいは長期求職者は、IAを受けた後に職業紹介を受けることになる。ESC 1では、不利な度合いによってLevel 1~3の3段階に分類され、Level 1, 2では12ヶ月間、Level 3では18ヶ月間の支援が受けられるとされていた。ESC 2ではLevel A, Bの2段階に分類され、Level Aは12ヶ月、Level Bは15ヶ月まで、但し求職者との協議のうで最長18及び21ヶ月まで延長できるとされていた。なお、ESC 2では、専門家サービス (Specialist Services) が開始され、長期失業者、若年者、障害者等への特別援助が実施されることとなった⁶⁸。

2003年6月に積極的参加モデル (Active Participation Model : APM) が導入されて、求職者は職に就くまで継続的に支援を受けられることになった⁶⁹。これは、従前の支援が別個に運営されていたことを改めて、求職期間に応じて支援内容を変更するプログラムの連続体を形成したことを意味する。求職期間が3ヶ月までは求職支援 (Job Search Support) を受け、それ以上では個別支援 (Intensive Support) の対象となる。個別支援では、求職期間が3ヶ月を超えるとJSTを受けることになり、6ヶ月を超えると相互義務 (Intensive Support mutual obligation) が発生して、Work for Dole⁷⁰等に参加することが要求される。さらに求職期間が12ヶ月を超えると個別仕立て援助 (Customised Assistance : CA) を受ける。CAを円滑に機能させるために、求職者援助の資金を引き出せる求職者勘定 (Job Seeker Account) が設立された⁷¹。Thomas (2007, p. 19) はAPM導入の目的は求職者と供給者が継続的に接触する機会を増やすことにあるとしている。

これら主要サービスに加えて、起業を目指す求職者には、訓練や金融支援を行う起業支援 (New Enterprise Incentive Scheme : NEIS) が提供される⁷²。求職者が起業に向いていると判

67 Fay (1996, p. 27) は、先進諸国のALMPの効果の検証結果を基に、求職援助は最も効果的であり、職場復帰の第一歩であることを指摘している。Martin (1998, p. 18), De Boer (2003, p. 9) においても同様のことが指摘されている。

68 DEWRSB (2001b, pp. 13~14)

69 この制度変更に関する説明は、Thomas (2007, pp. 5~8) を参照している。

70 Work for Doleは1997年10月に開始された制度であり、15歳~34歳の若年層に対して失業給付等の所得保障を受給する際に、地域社会に貢献する相互義務を課すものである。主として観光事業、事前事業、学校の事務補助、遺跡の発掘調査等に従事する (労働省 (1999, p. 384), OECD (2001, pp. 209~213))。

71 DEWR (2006b, p. 4), Thomas (2007, p. 4)

72 NEIS及びProject Contractingの内容は、DEWRSB (2000a, pp. 101~102, OECD (2001, p. 119) を参照した。

断された場合、供給者が小企業経営のための訓練、事業の実行可能性の評価、相談等の支援を 52 週間に亘って行う。契約労働 (Project Contracting 又は Harvest Labour Services) では、農場への労働派遣 (labor Exchange) が行われている。これは供給者が農繁期の労働需要の多い地域に他地域の求職者を派遣するものである。

その他の雇用サービスとしては、雇い主へのワン・ストップ集約支援のために、新職業教育センター (New Apprenticeship Centre) が設立された⁷³。「不利な立場の求職者」のうち、薬物濫用等の理由で雇用されるに至るまでに障壁があり、JN では対応できない者に対しては、JN の外部にコミュニティー・サポート・プログラム (Community Support Program : CSP)⁷⁴ が用意されている⁷⁵。

5. 入札方式と手数料構造について

入札は地域別、仕事内容別に実施され、選定基準や業務水準については誠実計画 (probity plan) において公表されている⁷⁶。但し、契約における個別の具体的な額については公表されていない。入札の運営、供給者の業績評価は DEWRSB (現 DEEWR) が行っており、入札過程は独立した誠実助言者 (Independent Probity Advisor) によって客観的かつ公正に実施されるように保証されるとともに、オーストラリア国立監査事務所 Australian National Audit Office : ANAO) が結果を監査する⁷⁷。

JN の契約供給者は、手数料を DEWRSB (現 DEEWR) から受け取る。手数料の額は予め提示されているものもあるが、基本的には入札で決定される。手数料構造については⁷⁸、サービス内容に応じた支給部分 (fee-for-service) と成果に比例した支給部分 (outcome-based) の混合となっている。つまり、前者は「不利な立場の求職者」への支援を促進、後者はシステムの効率性を向上することを目的として設計されたものである。

ESC 1 では⁷⁹、応募企業は特定された質と成果基準を満たしていることを審査された上で、手

73 DEWRSB (2000a, pp. 107~109), OECD (2001, p. 83)

74 CSP は 2002 年に PSP (Personal Support Program) に拡大された (Productivity Commission (2002, p. 9.2))。

75 DEWRSB (2000a, p. 91~93), OECD (2001, p. 81)

76 OECD (2001, p. 98)

77 OECD (2001, p. 16)。 ANAO の JN についての監査結果は、Audit Report No. 44 1999-2000, No. 51 2004-2005, No. 6 2005-2006, No. 38 2007-2008, センターリンクについての監査結果は No. 40 2006-2007 において公表されている。

78 ESC 1 の手数料構造については、Douckery (1999, pp. 143~144), Webster and Harding (2000, pp. 21~25), DEWRSB (2000a, pp. 45~48, 59~61, 71~75, 87~89), OECD (2001, p. 100) を参照した。

79 ESC 1 のサービス内容は FLEX (Flexible Labour Market Service) 1~3 に分類されており、FLEX 1 は JM, FLEX 2 は FLEX 1+JST, FLEX 3 は FLEX 2+IA に対応する。また、この分類は ESC 2 では廃止された。Dockery (1999, pp. 137~139), Kelly et al. (1999, pp. 15~17) 参照。

数料の入札価格に従ってランクが付けられた⁸⁰。Bruttel (2005, p. 6) は、*Working Nation* におけるケース・マネージメント請負会社が ESC 1 の供給者の 79% を占めていることから、*Working Nation* における部分的 MTM 導入には意義があったとしている。

ESC 1 における手数料構造については、JM は成果に応じた支給構造となっており、週 15 時間以上の職に就けると手数料が支払われる。また長期失業者が就業した場合、ボーナスが支給される。但し、紹介による就職が 2 度目以降は手数料が低く設定されている。

JST は、サービスに応じた手数料となっており、求職者が求職技能プラン (Job Search Plan) にサインをすると手数料が支給される。IA の手数料は、求職者の求職困難度の段階別に、サービスに応じた部分と達成度合いに応じて支給される部分からなる。具体的には、成果がない場合にも支払われる前払い手数料 (up-front fee)、13 週以上継続雇用されて失業手当が縮小された場合の中間手数料 (interim payment)、26 週以上継続雇用された場合の最終手数料 (final payment) から構成される。ただし、その水準は入札ではなく政府によってあらかじめ提示されている。

JN の手数料構造に関して当初、供給者からの批判があった。Kelly et al. (1999, pp. 23~24)、Dockery (1999, pp. 139~141) によれば、JM の手数料の水準が低く、IA の手数料は利益が出やすい水準であるというのが供給者の共通認識となっており、供給者が JM のみを落札した場合、採算が厳しいと判断していること、JM と IA 双方を落札した供給者は IA 部門の黒字が JM 部門の赤字を補填する内部相互補助 (cross subsidization) が発生していると判断しているとされている⁸¹。

IA においては、供給者が前払い手数料で収益を稼いで、最も不利な立場の求職者がその後の支援を殆ど受けられないパーキングが発生したと一般的には認識されている。

オーストラリア政府の見解として、DEWRSB (2000a, pp. 87~89) は、IA において殆ど支援を受けられなかったと報告した「不利な立場の求職者」が存在したこと、インセンティブの観点から手数料構造に問題点があること、但し、前払い手数料がなければ供給者は損失を発生しやすくなることを指摘している⁸²。Productivity Commission (2002, pp. 9.13~9.14) では、パーキング発生状況証拠を提示しているが、IA に参加した求職者の怠惰が支援を受けられない要因であるという意見も紹介されている⁸³。

ESC 2 においては、IA の手数料は、前払い手数料の占める比重を引き下げるとともに、サー

80 OECD (2001, p. 101)

81 OECD (2001, pp. 106~109) は、内部相互補助の存在が一般に流布されていることを指摘し、存在を示す状況証拠を列挙している。

82 Thomas (2007, p. 18) は、「不利な立場の求職者」が十分な支援を受けられない要因として、前払い手数料比率が高いこと以外に、IA の手数料水準そのものが最も「不利な立場の求職者」の状況を改善するにふさわしい水準に設定されていないことを指摘している。Bruttel (2005, p. 14) は、前払い手数料は小規模契約者の流動性制約を緩和する機能があることを指摘している。

83 OECD (2001, pp. 106~109) は、殆ど支援を受けられてない求職者の存在が一般に流布されていることを指摘し、存在を示す状況証拠を列挙している。

ビスの質を保証するために、あらかじめ規定された最低限度価格 (minimum floor price) を参考にして入札で決定されることに変更された⁸⁴。Struyven and Steurs (2004, pp. 8~9) は、最低限度価格の設定には供給者が価格低下圧力の下で準市場から退出することを防止するという意味もあること、こうしたことを踏まえて準市場では価格コントロールが必要であるという指摘を行っている。入札に際しては、質の保証という意味で過去の業績も加味されることとなったため、ESC 1 での供給者の 87% は ESC 2 でも契約が継続された⁸⁵。

DEWRSB (現 DEEWR) の契約担当マネージャーは、JN 構成企業の業務内容について助言と監視を行う。ESC 1 においては、義務の履行状況の点検と進行状況の監視に焦点が当てられていたが、ESC 2 ではサービスの質にも焦点が当てられるようになり、業績の達成状況についても焦点が当てられた⁸⁶。供給者の相対的質評価については、サービス毎、地域毎にスター・レイティング・モデル (Star Rating Model) に基づき実施された⁸⁷。

ESC 3 においては、IA に替わる CA の手数料は、前払い手数料が廃止されるとともに、政府が「不利な求職者」に重点を置いた限度価格 (floor price) を設定した。業務内容の質を確保するために、契約供給者は 60% が契約繰越 (roll over) となり、それ以外の新規契約者は、スター・レイティング・モデルの結果に基づき、質のみで決定されるようになった⁸⁸。

ESC 1 では、1,000 以上の企業が応募して 306 社が選ばれた。この時点においては、エンプロイメント・ナショナルは 1/3 を占めていた。しかし、ESC 2 では供給者は 205 社と減少し、エンプロイメント・ナショナルは 10% 以下となった⁸⁹。さらに ESC 3 の第 1 段階では 109 社で 6 割が前期からの継続、第 2 段階では 103 社で 95% が前期からの継続となった。この時点で民間供給者と非営利団体供給者の割合はほぼ半々となった⁹⁰。

Bruttel (2005, p. 11) は、契約期間が長すぎると契約供給者に特権を与えて潜在的供給者を排除することになり競争可能性が低下すること、繰越契約では潜在供給者が能力を十分に証明できないことを指摘している。Struyven and Steurs (2004, p. 11) は契約を延長することは取引費用を低下させるものの、競争を排除する可能性があるとしている。

Bruttel (2005, p. 14) は、ESC 1, ESC 2 では各プログラムは財政的に独立であったが、ESC 3 では全てのプログラムを連続体として請け負う必要性が発生したために供給者数が減少したこ

84 Dockery (1999, p. 143, p. 146), DEWRSB (2000a, p. 89)

85 DEWRSB (2001b, p. 13)

86 OECD (2001, pp. 101~102)

87 Productivity Commission (2002, p. 4.16)

88 Thomas (2007, p. 2)

89 エンプロイメント・ナショナルは政府からの支援がなければ経営できない状態であるため、政府は 2002 年に採算のとれる部分を売却し、2003 年には残りを閉鎖した (Thomas (2007, pp. 4~5))。Bruttel (2005, p. 10) は、エンプロイメント・ナショナルは変化に対処できず、市場の成熟に伴い急速にシェアを失ったことを指摘している。

90 落札企業数と構成についての説明は、OECD (2001, p. 96), Thomas (2007, pp. 2~3) を参照した。

とを指摘している。Thomas (2007, p. 3) も、JN の業務は少数の規模の大きい供給者によって占められるようになり、外部からの参入が難しくなったことを指摘している。

6. オーストラリア職安改革の評価

オーストラリア政府は、DEETYA (1998) において示された方針に従って、JN についての 3 段階評価を実施している。DEWRSB (2000a) では第 1 段階として ESC 1 のうち 17 ヶ月間を、DEWRSB (2001b) では第 2 段階として ESC 1 と ESC 2 のうち 7 ヶ月間を、DEWR (2002) では第 3 段階として ESC 1 と ESC 2 の大部分の期間を評価対象期間としている。

3 段階評価報告では、評価基準として 効果：職業紹介で求職者が職につけること、 効率性：低い費用で目標を達成できたか、 サービスの質：質が良い支援は職業紹介の効果を高める、 公平性：支援へのアクセスと効果の平等性、 市場の構築：～ の基準や政策目標がどれだけ実行に移せるかに影響を与える、を挙げている。

DEWRSB (2000a) (2001b) ではプログラムの内容 (質, アクセス) 等についての求職者や雇入れ企業への満足度や利用状況調査が実施されており、これらの諸結果から JN の供給するサービスは一定の評価がなされていると判断している。

DEWRSB (2001b), DEWRSB (2002) では、JST や IA の効果と効率性についてミクロ経済学的観点からの定量的な分析が加えられている。これらは、その後インパクト・スタディーとして展開されており、調査結果は定期的に公表されている。

3 段階評価とは別に、Productivity Commission (2002) は、ESC 1 と ESC 2 の評価結果に基づいた JN に関する独立した立場からの政策提言を行っている⁹¹。

以下では、オーストラリアにおける雇用関連プログラムの効果と効率性について、3 段階評価とその後のインパクト・スタディーにおけるミクロ経済学的観点からの実証分析結果を基に議論を進める。

雇用政策の評価に当たって、成果 (outcome) とは、プログラムが適用された求職者がどの程度、援助後の就職に成功したかといった水準を意味しており、効果 (effectiveness) とは当該プログラムがもたらした成果の増加分である。効率性 (efficiency) とは、政策に要した費用を成果あるいは効果で割ったものである⁹²。

労働政策の評価においても、ルーカス批判における政策変数の外生性の問題を回避するために、

91 オーストラリアの学術研究者からは、JN に関して経済学、経営学、心理学等の立場から様々な評価がなされているところである。Australian Journal of Labour Economics Vol. 6, No. 2, 2003 年参照。

92 3 段階評価報告とその後のインパクト・スタディーでは、成果指標として援助後の就職率と所得支援からの離脱率が用いられているが、援助後の就職率と就学率及び訓練受講率の合計である積極的成果 (positive outcome) が用いられる場合もある。

構造推定接近法 (Structural Estimation Approach) や実験的アプローチ (Experimental Approach) が採用されるに至っている⁹³。

実験的アプローチにおいては、支援を受けた求職者グループ (treatment group) と支援を受けていないグループ (control group) の成果を計測する。効果を計測する指標として treatment group と control group の成果の差が net impact であるとされている⁹⁴。

実験的アプローチのうち、米国で特に実施されているランダム・アサインメント (random assignment) は、ランダムに求職者を treatment group と control group に割り当てるものである。ランダム・アサインメントは、支援を受ける求職者と受けない求職者に能力差がある場合に能力バイアスが発生する内生問題 (endogeneity problem) を除去するための一手段である⁹⁵。

DEWR (2002, p. 55) は、ランダム・アサインメントによる実験的接近法は、サンプルサイズが十分に大きいと、意欲水準や態度、行動といった伝統的に観察不可能であった性質も含めて制御することができるために、厳密に効果を把握できることを指摘する⁹⁶。但し、DEWR (2002, p. 55) は、実験が実施されていることを認識することで求職者や供給者が行動を変えるホーソン効果 (Hawthorne effect)⁹⁷ が発生すること、費用がかさむこと、支援が必要な求職者が支援を受けられなくなるという倫理的問題が発生すること、オーストラリアでは殆どの求職者が何らかの支援を受けているとともに Activity Test の条項により何らかの求職活動を義務付けられていることから純粋な比較を行うことは不可能であることを指摘している。

3段階評価報告とその後のインパクト・スタディーでは、準実験的アプローチ (Quasi-Experimental Approach) というべき「対応比較グループ接近法」(matched comparison group approach) を採用している。この方法は、control group の性別、年齢、失業期間、教育水準、居住地、支援の履歴等の雇用状況に影響を与える可能性のある要因を制御することで対応比較グループ (matched comparison group) を作成して結果を比較するものであり、選択した変数に関連する観察不可能な要因を部分的に除去できるとされている⁹⁸。

3段階評価報告とその後のインパクト・スタディーでは、control group は当該プログラムの支援を過去6ヶ月受けていない者から選んでいる。但し、当該プログラム以外の支援効果が成果に反映されて、net impact が過小評価されている可能性がある⁹⁹。

93 今井他 (2001) において、労働政策評価における最近の手法の展開についての展望がなされている。

94 Borland et al (2005) において、実験的アプローチの手法に関する展望がなされている。

95 今井他 (2001, pp. 18~19)

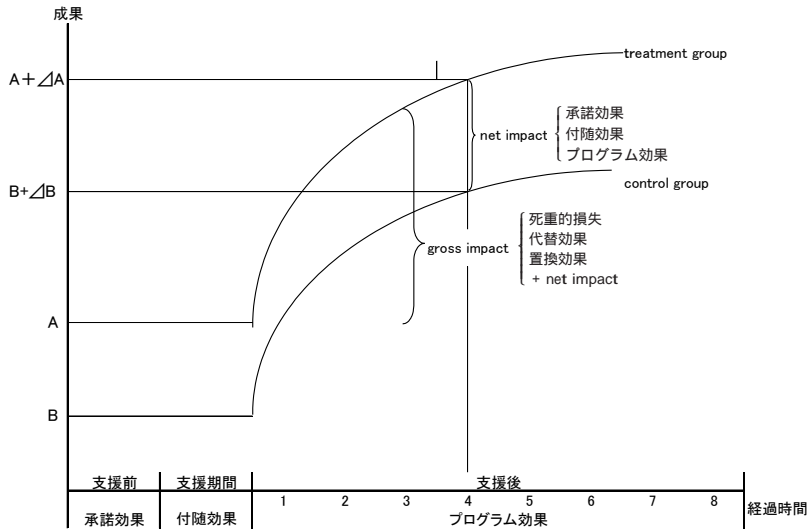
96 今井他 (2001, pp. 18~19) では、ランダム・アサインメントによる実験的接近法を用いても、ある特定の政策評価にしか用いることができないこと、能力バイアスが完全に除去される訳ではないことを指摘している。

97 本来は GE 社ホーソン工場での生産性向上に関する実験に由来する用語であるが、意味が拡大解釈されるようになった (Stock and Watson (2006) chapter 11 参照)。

98 DEWR (2002, p. 56), DEWR (2006, pp. 7~8)

99 DEWR (2002, p. 54)

図2 雇用関連サービスの net impact の概念



注1：計測期間の開始時をプログラム退出時点と想定した場合の概念図である。

注2：Fay (1996), Martin (1998), Meager and Evans (1998), DEWRSB (2001a), DEWR (2002) を参考に筆者作成

3段階評価報告とその後のインパクト・スタディーでは、net impact はプログラムに関連する基準時点から一定期間経過時の treatment group と control group の成果の差であるとされている (図2 参照)¹⁰⁰。つまり、基準時の成果が treatment group で A%，control group で B% とすると、一定期間経過時では (A+ ΔA)%，(B+ ΔB) % であるため、net impact は (A - B) % + (ΔA - ΔB) % となる。このことは、純効果は基準時点と比較時点をいつに設定するかで値が変更されることを意味する。

net impact は、承諾 (動機付け) 効果 (compliance or motivational effects)、プログラム効果 (programme effects)、付随効果 (attachment effects) の3要素の累計であると捉えることができる (図2 参照)¹⁰¹。承諾効果は、支援プログラムを受けることを回避するために職探しをする、あるいは隠していた過去の所得を申告することに起因する効果であり、通常は正の値となる。プログラム効果はプログラムに参加することで職探し活動の効果が上昇する効果であり、通常は正の値である。これに対して付随効果は支援を受けている間、求職活動ができないことに起因する効果で通常は負の値となる。

雇用対策の結果として得られる雇用率の上昇といった gross impact は、景気変動要因以外に

100 差のとり方としては、difference in differences が代表的であるが、それ以外にも複数の手法があり、de Boer (2003, pp. 32 ~ 36) において紹介されている。

101 3要素については、DEWRSB (2001a, pp. 9 ~ 10), DEWR (2002, pp. 54 ~ 55) 等を参照した。

も政策発動特有の相殺要因を含んでいる¹⁰²。政府が就業支援や賃金補助といった雇用対策を実施する場合、政策が実施されない場合と同一人物が雇用されると政策は雇用創出に結びつかず、死重的損失 (Dead Weight Loss) が発生している¹⁰³。雇用対策を実施することで、本来雇用されるべき人の代わりに補助金が支給される他の人が雇用されると政策の効果が相殺されて、ネットでの雇用創出に結びつかないことを代替効果 (substitution effect) と呼ぶ。さらに、補助金を支給された企業が生産額を増やして、補助金を受けていない企業にとって替わる場合、政策の効果が相殺されて雇用創出に結びつかない置換効果 (displacement effect) が発生する¹⁰⁴。net impact を求めることで、これらの要因を基本的に除去していると考えられる (図2 参照)。

3段階評価報告とその後のインパクト・スタディー等におけるJNのプログラムのnet impactの計測結果を取りまとめたのが、表1である。成果指標としては、プログラム終了後の一定期間経過時における雇用率 (employment rate) を用いるが、相互義務を考慮して所得支援等からの退出率 (off-benefit outcome) を用いている場合もある。調査対象期間の起点は、従前はプログラム退出時とされていたが、Productivity Commission (2002, pp. 5.15~5.20) は、承諾効果と付随効果を無視したことになることを指摘した。調査対象期間の起点をプログラム開始時することで、付随効果を包含することになり、起点をプログラム紹介時とすることで、承諾効果と付随効果を包含することになる¹⁰⁵。承諾効果を含めると、その分だけnet impactが小さくなるはずであるが、実際はプログラムに参加しない求職者が除外されるので小さくなるとは限らない。結果を見るとJSTは6~10%、IAは2~6%程度のnet impactが確認できる。

JMについては、DEWRSB (2001b, pp. 20~22) は、JNに登録されている欠員がオーストラリア全体の欠員に占める比重が増加しているという推計結果を示している¹⁰⁶。但し、DEWRSB (2001c, p. 6) は、JMで職業紹介を受けた求職者の大勢は比較的低い技能の職を紹介されていること、成果についての長期的データが不足しているので、JN設立前と後でマッチング機能が向上したか否かの比較をすることは困難であることを指摘している。

NEISについては、Productivity Commission (2002, p. 7.1) は、成果が過大評価されている可能性があるものの、中高年等、特定の「不利な立場の求職者」を支援する重要な意味があると指摘している。

Net impactの計測結果を、*Working Nation*において実施された類似プログラムの結果と比

102 相殺要因に関する記述は、Fay (1996, pp. 27~29), Martin (1998, p. 14), Meager and Evans (1998, pp. 21~22) を参照した。

103 Fay (1996, p. 26) は、プロフィリングによって目的を的確に定められた支援は、死重的損失を最小化させることを指摘している。

104 DEWR (2002, p. 128) は、職業紹介を行うことでプログラムに参加していない求職者が就業機会を喪失することをdisplacement effectとしている。

105 DEWRSB (2002) 以降の調査では支援を紹介あるいは開始した時点に起点を変更している。

106 Walwei (1996, pp. 410~415) は、PESの活動指標として登録求人数の総求人数に占める割合、成功率 (採用された求職者数 / 登録求人数)、浸透率 (採用された求職者数 / 総求職者数) を用いている。

表1 Job Network の雇用関連プログラムに関する net impact の推計結果

項目	番号	treatment group	control group	net impact	評価指標	計測指標	出典
Job Search Training		27.0%	24.0%	3.0%	off-benefit outcome	1999年3月に退出 退出から3ヶ月後	DEWRSB (2001a)
		52.4%	45.7%	6.7%	employment rate	JST 紹介時を起点 紹介から12ヶ月後	April 2001 survey DEWR (2002)
		51.5%	43.2%	8.3%		JST 開始時を起点 開始から12ヶ月後	
		54.5%	44.6%	9.9%	employment rate	JST 紹介時を起点 紹介から16ヶ月後	May 2002 survey
		48.7%	44.4%	4.4%		JST 開始時を起点 開始から16ヶ月後	
		50.4%	40.3%	10.1%	employment rate	JST 紹介時を起点 紹介から16ヶ月後	August 2002 survey
		53.6%	41.1%	12.5%		JST 開始時を起点 開始から16ヶ月後	
		47.4%	37.8%	9.6%	employment rate	JST 紹介時を起点 紹介から16ヶ月後	November 2002 survey
		49.4%	37.8%	11.6%		JST 開始時を起点 開始から16ヶ月後	
		58.9%	47.7%	11.2%	employment rate	JST 開始時を起点 開始から12ヶ月後	February 2005 survey
Intensive Assistance/ Customised Assistance		31.0%	21.0%	10.0%	off-benefit outcome	1999年8月に退出 退出から3ヶ月後	DEWRSB (2001a)
		28.1%	25.9%	2.2%	employment rate	IA 紹介時を起点 紹介から12ヶ月後	April 2001 survey DEWR (2002)
		25.6%	25.0%	0.6%		IA 開始時を起点 開始から12ヶ月後	
		33.2%	29.2%	4.0%	employment rate	IA 紹介時を起点 紹介から16ヶ月後	May 2002 survey
		36.1%	29.3%	6.8%		IA 開始時を起点 開始から16ヶ月後	
		30.2%	25.8%	4.4%	employment rate	IA 紹介時を起点 紹介から16ヶ月後	August 2002 survey
		31.6%	26.6%	5.0%		IA 開始時を起点 開始から16ヶ月後	
		29.2%	25.2%	4.0%	employment rate	IA 紹介時を起点 紹介から16ヶ月後	November 2002 survey
		31.7%	25.6%	6.2%		IA 開始時を起点 開始から16ヶ月後	
		46.0%	35.9%	10.1%	employment rate	CA 開始時を起点 開始から12ヶ月後	February 2005 survey

注1: については、Treatment group のデータは PPM (Post Programme Monitoring), control group のデータは性、年齢、失業期間を突合せしたグループに PPM と同一の質問を行って作成している。 ~ , ~ については、自己申告調査 (Self Reported Survey) に基づいている。

注2: DEWRSB (2001a), DEWR (2002), DEWR (2003), DEWR (2006a) に基づき筆者作成。

表2 Working Nation の雇用関連プログラムに関する net impact の推計結果

項目	番号	treatment group	control group	net impact	評価指標	計測対象
Job Start		52%	21%	31%	off-benefit outcome	1996年2月末時点で、所得支援の対象とされ失業者として登録された求職者の、プログラム退出3カ月後の就業状況。
		50%	22%	28%	employment rate	
New Work Opportunities		24%	19%	5%	off-benefit outcome	
		21%	17%	4%	employment rate	
Job Skills		34%	20%	14%	off-benefit outcome	
		30%	19%	11%	employment rate	
Job Train		21%	22%	- 1%	off-benefit outcome	
		31%	24%	7%	employment rate	
Job Clubs		26%	22%	4%	off-benefit outcome	
		36%	24%	12%	employment rate	
SkillShare		23%	22%	1%	off-benefit outcome	
		29%	23%	6%	employment rate	

注1: データは表1の と同様の方法で作成されている。

注2: DEWRSB (2000a) に報告された 1996 Net Impact Study の結果を基に筆者作成。

較することで、PES改革の成果を把握することが可能となる。Working Nation に関する計測結果は表2のとおりである。Working Nation における雇用プログラムの評価は基本的に3段階評価報告とその後のインパクト・スタディーと同一手法で実施されている。但し、Working Nation と JN で実施されたプログラムの net impact を比較する場合、類似のプログラムといっても目的や対象とする求職者等が異なること、効果の調査開始時点が異なることから厳密な比較

は困難である¹⁰⁷。

DEWRSB (2001a) (2001b) によれば、*Working Nation* におけるプログラムの net impact については、JST に対応する Job Club で 4%、IA に対応する複数のプログラム平均で 10% 程度となっており、水準はほぼ同程度である。ここからは、MTM 導入が ALMP の効果を顕著に改善させたという結果は得られない。但し、DEWRSB (2001a, pp. 6~7) (2001b, pp. 56~57) が指摘するように、*Working Nation* で実施された IA に対応する複数プログラムについては、net impact が小さく効果を疑問視されるものもあったため、改善が図られたと考えられる。

ALMP の効果については、先進諸国間の比較を行うことが可能である¹⁰⁸。*Working Nation* において実施されたプログラムの効果が、他の先進諸国と比較して見劣りするといった事実はない。また、2000 年以降の JST や CA の効果は諸外国の類似プログラムをしのぐと指摘されている¹⁰⁹。

政策に要した費用を職業紹介に成功した人数等で割って成果一人当たりの費用を算出することで、政策の効率性を判別できる。

DEWRSB (2001a, p. 8), (2001b, pp. 64~66) によれば、cost per net impact outcome でみると、JST は Job Club よりも 20% 費用が節減されており、IA は *Working Nation* で実施された対応するプログラムと比較して 40% 費用が節減されたとしている。DEWR (2002, pp. 126~127) は、cost per employment outcome でみると、JST と IA は置換されたプログラムの半額程度に低下していることを示している。Dockery (2002, pp. 38~39) は、PES 改革前後の NEIS の成果に変化が見られないこと、但し効率性は向上していることを指摘している。

オーストラリア政府によって実施された分析結果は、MTM 導入は費用節減効果があることが実証されたことを示している。効率性の向上は効果の改善ではなく、費用の低減によってもたらされたものであると認識されている¹¹⁰。

なお、DEWR (2006b, p. 10) は、2005 年 2 月調査での IA の net impact (表 1 の) について、ESC 3 における積極的参加モデル開始に伴い、求職者勘定とスター・レーティング・モデルを導入したことにより、値が向上していることを指摘している。さらに、DEWR (2006b, p. 9) は、cost per employment outcome が 2003 年以降も低下傾向を示していることを指摘している。政策変更により効果が向上したと断定できるのか、効果的な政策が効率性の向上をもたらしたのか否かを、今後検証する必要がある。

107 Dockery (1999, p. 145)

108 Meager and Evans (1998) では ILO 加盟諸国、Johri et al. (2004) ではニュージーランドにおける ALMP の効果についての実証分析結果がまとめられている。但し、日本の ALMP は成果に関する実証分析は殆どないため (Fay (1996, p. 12), 日本での成果は比較の対象とされていないのが実情である。

109 DEWR (2006, p. 9)

110 Cowling and Mitchell (2003, p. 217) , Struyven and Steurs (2004, p. 15)

Struyven and Steurs (2004, pp. 19~20) は、PES への MTM 導入の成果は比較的穏やかなものであったこと、サービスの質を犠牲にしている面があること、クリーム・スキミングとパーキングの問題が解決していないこと、契約内容が求職技術 (job seeking skill) の習得に偏っているために、職業技能 (job specific skill) の養成といった教育訓練が疎かになっていることを指摘している。

マクロ経済学的観点からの PES 改革の評価については、DEWR (2002, pp. 127~128) は、マクロ経済面における成果は相殺効果が除去された結果であり、構造的・摩擦的失業率の低下で把握できると指摘している。言い換えれば、NAIRU の低下や UV 曲線のシフトを検証するということである。但し、オーストラリアにおいては、PES 改革のマクロ経済学的観点からの有効な実証分析結果は得られてはいない。

7. 結論

オーストラリアにおいて実施された PES 改革は、雇用関連サービス関連の準市場の構築において精密な制度設計がなされている点に特徴がある。これは社会政策上、極めて重要な壮大な社会実験であると捉えることができる。

ここから言えることは、公共サービスに MTM を導入した場合、効果が向上するという保証はないが、費用節減の観点からは効率性は飛躍的に向上するということである。

但し、準市場を運営するに当たっては、複数目標を同時に達成することの困難に直面する。具体的には供給されるサービスの質と価格、競争可能性と供給者の能力の間のトレード・オフ関係といった問題である。

入札で価格競争を行うと価格低下によりサービスの質が低下する。価格を固定すると、質で入札を決定することになり競争可能性を排除する方向に向かうことになる。サービスの質を保証するためには、供給者と継続して長期間契約せざるを得ないため潜在供給者数が減少する。また、供給者が企業として採算を重視するならば、規模を拡大するため、入札参加数が減少する。

効率性と公平性にもトレード・オフ関係が発生する。公平性の観点からモラル・ハザード防止のために、現在も手数料構造の改善等に試行錯誤が継続されているところである。オーストラリア政府は新たな求職者支援基金や供給者評価制度を構築し、効果、効率性と公平性の向上に努めているところである。

雇用政策を実施した場合、事後評価がなされなければならない。また、評価に当たってのデータの開示も同時に求められる。オーストラリアにおいては、従前から ALMP が積極的に実施され、その効果も厳密に検証されてきたところである。こうした実証分析の蓄積が改革を可能にしたと言える。

翻って、日本における公共サービス改革は、制度設計において議論が不十分であるといわざるを得ない。公共サービスの民間開放や民営化論といった政策提言には、理念を欠いた単なる市場

称揚に終始するものが散見される。このような状況を呈することになったことについては、これまで公共政策の成果を十分に検証しなかったことにも起因している。過去のデータの蓄積がなければ、建設的な議論は不可能である。

今後の社会政策全般において MTM 導入による準市場の構築を図るのであれば、政府の枠組みを明確にすること、精密な制度設計を行うこと、政策の事後評価を厳密に実施すること、そのための手法の確立が重要な課題となる。

参 考

- 今井晋, 有村俊秀, 片山東 (2001) 「労働政策の評価 —— 「構造推定アプローチ」と「実験的アプローチ」」日本労働研究雑誌 No. 497, pp. 14-21
- 逢見直人 (2007) 「豪州における民営化 —— 民間職業紹介サービスの現状と問題点 ——」『世界の労働』6 月 pp. 52-57
- 鎌田耕一 (1996) 「国際機関における職業紹介制度見直しの動向」日本労働研究雑誌 No. 437, pp. 21-30
- 岸智子 (2006) 「オーストラリアの労働市場改革」日本労働研究雑誌 No. 547, pp. 82-83
- 岸智子 (2006) 「オーストラリア経済の情報化と雇用・所得の変化 (1)」南山経済研究 Vol. 20, No. 3, pp. 213-233
- 公正取引委員会 (2002) 「労働市場サービス分野における規制の実態と競争政策の観点からの考え方」『政府規制等と競争政策に関する研究会』関連資料
- 内閣府 (2007) 「ハローワークと ILO 条約に関する懇談会報告書」
- 山上俊彦, 秋山寛暢 (2002) 「新たな雇用対策を求めて —— 海外事例と実証分析を踏まえた今後の雇用対策のあり方についての提言 ——」2002・2003 年度改訂経済見通し掲載論文 住友生命総合研究所
- 労働省 (2000) 「海外労働情勢」
- Bartlett, W and J. Le Grand (1993) "The Theory of Quasi-Markets" in *"Quasi-Markets and Social Policy"* edited by Le Grand, J. and W. Bartlett, Palgrave
- Borland, J., Y. Tseng and R. Wilkins (2005) "Experimental and Quasi-Experimental Methods of Microeconomic Program and Policy Evaluation" Melbourne Institute Working Paper No. 8/05
- Bruttel, O. (2005) "Managing Competition in a Public Service Market: The Job Network in an International Perspective" CLMR Discussion Paper Series 05/3
- Burgess, J. (2003) "Reviewing the Model Behind the Job Network" Australian Journal of Labour Economics Vol. 6, No. 2, pp. 227-240
- Considine, M. (2005) "The Reform that Never Ends: Quasi-Market and Employment Services in Australia" in *"Contractualism in Employment Services A New Form of Welfare State Governance"* edited by Sol, E. and M. Westerveld, Kluwer Law
- Cowling, S. and W. F. Mitchell (2003) "False Promise or False Premise? Evaluating the Job Network" Australian Journal of Labour Economics Vol. 6, No. 2, pp. 207-226
- De Boer (2003) "Estimating the Impact of Employment Programmes on Participants' Outcomes" Center for Social Research and Evaluation, Ministry of Social Development, New Zealand
- DEETYA (1996) "Working Nation: Evaluation of the Employment, Education and Training Elements" EMB Report 2/96, Canberra
- DEETYA (1997) "The Net Impact of Labour Market Programmes" EMB Report 2/97, Canberra
- DEETYA (1998) "Evaluation Strategy for the Employment Services Market" EMB Report 2/98, Canberra
- DEWR (2002) "Job Network Evaluation. Stage three: effectiveness report" EPPB Report 1/2002, Canberra
- DEWR (2003) "Intensive Assistance and Job Search Training" EPPB Report 2/2003, Canberra

- DEWR (2006a) "Customised Assistance Job Search Training, Work for the Dole and Mutual Obligation-A Net Impact Study" EPPB Report 1/2006, Canberra
- DEWR (2006b) "Job Seeker Account Evaluation Report", Canberra
- DEWRSB (2000a) "Job Network Evaluation Stage one: implementation and market Development" EPPB Report 1/2000, Canberra
- DEWRSB (2000b) "Work for the Dole, a net impact study", Canberra
- DEWRSB (2000c) "Labour Market Review of Australia", Canberra
- DEWRSB (2001a) "Job Network, a Net Impact Study" EPPB Report 1/2001, Canberra
- DEWRSB (2001b) "Job Network Evaluation. Stage two: progress report" EPPB Report 2/2001, Canberra
- DEWRSB (2001c) "Job Matching A Stepping Stone to a Better Future?" EPPB Report 4/2001, Canberra
- Dockery, A. M. (1999) "Evaluating the Job Network" Australian Journal of Labour Economics Vol. 3, No. 2, pp. 131-158
- Dockery, A. M. (2002) "The Evaluation of Australian Labour Market Assistance Policy" School of Economics and finance, Curtin Business School
- Dockery, A. M and T. Stromback (2001) "Devolving Public Employment Services: Preliminary Assessment of the Australian Experiment" International Labour Review Vol. 140, No. 4 pp. 429-451
- Fay, R. G. (1996) "Enhancing the Effectiveness of Active labour market Policies: Evidence From Program Evaluations in OECD Countries" OECD Labor Market and Social Policy Occasional Paper No. 18. Paris.
- Fay, R. G. (1997) "Making the Public Employment Service More Effective through the Introduction of market Signals" OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 25. Paris
- Gregg, P. and J. Wadsworth (1996) "How Effective are State Employment Agencies? Jobcentre Use and Job Matching in Britain" Oxford Bulletin of Economics Vol. 58, No. 3, pp. 443-467
- Grubb, D. (2003) "Points of Comparison between Australia's Job Network and the Dutch Market for Reintegration Services" Australian Journal of Labour Economics Vol. 3, No. 2, pp. 357-370
- Jacobson, L. (1991) "Congressional Testimony on the Effectiveness of the Employment Service in Aiding UI Claimants" Upjohn Institute Staff Working Paper 91-08
- Johri, R., M. de Boer, H. Pusch, S. Ramasamy and K. Wong (2004) "Evidence to Date on the Working and Effectiveness of ALMPs in New Zealand" Department of Labour, Ministry of Social Development, New Zealand
- Kelly, R., P. Lewis, C. Mulvey, K. Norris and M. Dockery (1999) "The Job Network: Is it working?" CEDA information Paper No. 64, Committee for Economic Development of Australia
- Le Grand, J and W. Bartlett (1993) "Introduction" in *"Quasi-Markets and Social Policy"* edited by Le Grand, J. and W. Bartlett, Palgrave
- Martin, J. P. (1998) "What Works among Active Labour Market Policies: Evidence from OECD Countries' Experiences" Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 35
- Meager, N. and C. Evans (1998) "The Evaluation of Active Labour Market measures for the Long-Term Unemployed" Employment and Training Papers No. 16 ILO, Geneva
- Mosley, H. (1997) "Market share and Market Segment of Employment Services in the EU: Evidence from Labour Force Surveys" infoMISEP Reports, European Employment Observatory
- Mosley, H., H. Schutz and N. Breyer (2001) "Management by Objectives in European Public Employment Services" WZB Discussion Paper FS101-203
- Mosley, H. and E. Sol (2005) "Contractualism in Employment Services: A Socio-Economic Perspective" in *"Contractualism in Employment Services A New Form of Welfare State Governance"* edited by Sol, E. and M. Westerveld, Kluwer Law
- Neville, J. W. and A. Neville (2003) "Evaluating the structure and Performance of the Job Network" Australian Journal of Labour Economics Vol. 6, No. 2, pp. 241-251

- OECD (1984) "The Public Employment Service in a Changing Labour Market", Paris
- OECD (1997) "Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies: A Streamlined Public Employment Service" Meeting of the Employment, Labour and Social Affairs Committee at Ministerial Level held at the Chateau de la Muette, Paris
- OECD (2001) "Innovations in Labor Market Policies The Australian Way", Paris
- O'Neill, S. (1997) "Labour Market Programs in 1995: Overview and Assessment" Current Issues Brief 4, Parliament of Australia, Canberra
- Productivity Commission (2002) "Independent Review of the Job Network" Report No. 21, Canberra
- Stock, J. H. and M. W. Watson (2006) "Introduction to Econometrics" Addison-Wesley
- Struyven, L. and G. Steurs (2003) "Towards a Quasi-Market in Reintegration Services * First Assessment of the Dutch Experience" Australian Journal of Labour Economics Vol. 6, No. 2, pp. 331-355
- Struyven, L. and G. Steurs (2004) "Design and Redesign of a Quasi-Market for the Reintegration of Jobseekers, Empirical Evidence from Australian and the Netherlands" Paper presented at the TLM. NET workpackage 5 meeting, Rotterdam
- Thuy, P. E. Hansen and D. Price (2001) "The Public Employment Service in a Changing Labour Market" ILO, Geneva
- Thomas, J. (1997) "Public Employment Agencies and Unemployment Spells: Reconciling the Experimental and Nonexperimental Evidence" Industrial and Labor Relations Review Vol. 50, No. 4, pp. 667-683
- Thomas, M. (2007) "A Review of Developments in the Job Network" Research Paper No. 15, Parliament of Australia, Canberra
- Vanstone, A. (1996) "Reforming Employment Assistance-Helping Australians into Real Jobs" DEETYA, Canberra
- Walwei, U. (1996) "Improving Job-Matching through Placement Services" in "International Handbook of Labor Market Policy and Evaluation" edited by G. Schmid, J. O'Reilly, K. Schoman, Edward Elgar
- Webster, E. and G. Harding (2000) "Outsourcing Public Employment Services: The Australian Experience" Melbourne Institute Working paper No. 4/00
- Whiteford, P. (2000) "The Australian System of Social Protection- an Overview" Department of Family and Community Services Policy Research Paper No. 1