

諸外国の雇用労働政策等^(注)

1. 欧米

(1) 欧州

(福祉国家への反省)

欧州諸国は、福祉国家が確立し、失業給付や生活保護など、手厚い社会保障制度が整備されたが、1970年代に入ると、手厚い社会保障に依存する層が生じ、高失業を招くこととなった。また、硬直的な労働市場が若年者や高齢者の就業を困難なものにした。

こうした福祉国家の行き詰まりへの批判から、アメリカやイギリスにおいて、市場原理と起業家精神を重視し、政府の経済介入を極力抑制する「小さな政府」路線が展開されるが、欧州大陸諸国においては、これまで各国レベルで築き上げられてきた労働者保護や福祉の在り方を、ヨーロッパレベルで再構築しようとする動きがEC委員会を中心に出現した（ソーシャル・ヨーロッパ路線）。

しかし、雇用・失業問題が欧州で80年代から90年代にかけて深刻化する中で、これまでの路線の見直しが迫られることとなった。

EU諸国においては、それまで実践してきた福祉国家的な社会政策を見直しつつも、市場原理のみに基づくのではなく、雇用保障と矛盾しない働き方の柔軟化によって、雇用問題の解決に対処しようとした。

(EUの雇用戦略)

EU雇用戦略は、1997年のルクセンブルグ雇用サミットにおいて合意されたが、市場原理による激しい競争環境の下では、弱者が社会から排除される危険性が高いことを考慮し、排除ではなく仕事を通じて国民全体を社会的に統合する連帯の道を選択したものである。

具体的には、①エンプロイアビリティ（仕事に就ける能力）、②起業家精神、③アダプタビリティ（雇用の安定と労働組織の柔軟性による適応）、④機会均等の4つの柱が示され、雇用のガイドラインに明記された。

さらに、2000年のリスボン欧州理事会では、「フル就業」という目標が設定され、高齢者や女性、社会的弱者など非労働力化している人々を、広く仕事の機会を与えることによって労働市場に参入できるようにし、仕事を通じて社会統合を進めていくという政策理念が示され、この目標を達成するため

(注) 本参考資料は、研究会事務局の責任で作成したものである。

具体的な数値目標が設定された。

(EU諸国の政策転換)

EU 諸国はこの雇用戦略に基づき政策を転換し、フランス、ドイツ、イギリス、スウェーデンなどでは失業保険制度の改革を行った。具体的には、失業保険給付と再就職活動を一体化させ、失業給付の権利を保障する一方、再就職活動の義務を果たすことを明確化している。また、カウンセリングや職業紹介を拒否した者の失業給付を停止することとする一方、個別的な職業相談、職業訓練など積極的雇用政策の充実を図っている。

さらに、フランスやスウェーデンなどの北欧諸国においては、育児支援やワークライフバランスなど、家族政策を強化し、女性の就労促進と、出生率の向上に成果を上げている。

(2) アメリカ

(リストラクチャリングの実施)

アメリカにはもともと「随時雇用原則 (employment at will)」のもと解雇規制はないが、従来は労働組合が一定の力を持ち、長期勤続傾向も強かった。

しかし、80年代以降、グローバル化によりアメリカ企業の競争力が低下する中で、アメリカ企業は積極的にダウンサイジング、リストラクチャリングを図り、80年代前半の景気後退期は製造業のブルーカラー層（「ブルーカラーリセッション」）、80年代後半から90年代前半の景気後退期にはホワイトカラー層（「ホワイトカラーリセッション」）の解雇が積極的に実施され、この傾向は景気が拡大してもしばらく継続した。また、近年ではIT関係の雇用のオフショアリングも進んでいる。

こうした中で、製造業の雇用者は、90年の1900万人から2004年には1500万人へと大幅に縮小しており、これにより、豊かな製造業ブルーカラーや比較的高学歴で安定したホワイトカラーなど、これまでアメリカの豊かさの象徴とされてきた中間層が急速に縮小している。

(サービス業の拡大と所得格差の拡大)

それに対し、対地域・社会、個人サービスの雇用者が90年の3950万人から2004年には4490万人に増加するなど、第3次産業が拡大し、解雇された者の雇用の受け皿になっている。完全失業率も90年から2004年の間、4~6%と景気により振幅はあるものの、欧州諸国と比べると低位で推移している。

しかし、サービス産業の雇用の多くは低賃金であり、貧困層の拡大が進んでいる。また、高学歴でなければ高賃金の職に就けないことなどから、格差

が固定化しつつある。

一方で、高度技術者やマネージャーなどの需要は高まり、それらの者の所得は増加しており、所得格差の拡大が続いている。

2. 韓国

(非正規労働の拡大と格差の拡大)

韓国については、非正規労働が増加するとともに、少子化が進行するなど我が国と類似点が多いため、その状況と対応について見ていくこととする。

韓国においては、アジア金融危機などを契機に非正規労働者（臨時・日雇）が増加し、全雇用者に占める割合が2005年には47.9%にまで拡大している。

また、男性労働者の中で非正規労働者（契約・パート・派遣等）が2005年で31.5%となっており、家計の中心となる30代男性の25.3%、40代男性の29.2%が非正規労働者となっている。

賃金格差は2005年時点で、正規労働者が平均賃金月額184万6000ウォンに対して非正規労働者の平均賃金は115万6000ウォンと正規の62.6%であった。

また、多くの非正規労働者は短期間に雇止めされることや偽装請負の蔓延などのほか、様々な差別的取り扱いが問題となっている。

こうした中で、合計特殊出生率は2005年に1.08と世界最低水準まで低下した。また、非正規労働者の自殺が相次ぎ、大きな社会問題となってきた。

(非正規労働法制の制定)

こうした状況下で、2004年、政府は「非正規労働者保護法案」をまとめ、国会に提出した。

この法案は、「期間制及び短時間労働者保護法案」「派遣労働者保護法改正案」の二つからなる。具体的には、期間労働者及び短時間労働者については、①合理的理由のない差別を禁止、労働委員会を通じた是正手続きを規定、②期間制労働者の使用期間を3年以内に制限し、3年を超えて使用する場合、期間の定めのない雇用と見なした上で、正当な理由のない雇用関係の終了を禁止、③短時間労働者の超過勤務を週12時間までに規制、これを超えた場合の拒否権を認めるものである。

また、派遣法改正案については、①派遣許容業務をポジティブリスト方式（従来は26業務）からネガティブリスト化、②派遣期間を3年に延長するとともに、③一定の場合に直接雇用義務を課すというものである。この法案に対し、労働団体は内容が不十分でかえって非正規雇用を増やすものだと、断固拒否の姿勢をとり、政府と激しく対立した。

2006年になり、政府は、①雇用期間の3年を2年に短縮し、2年を超えた場合には正規雇用への雇用義務が発生、②派遣は業務をネガティブリスト化せずポジティブリスト方式を維持するなどの法案の修正を行った。

2006年11月にこの両法案が国会で成立し、2007年7月から施行予定となっている。

3. OECD

先進国において雇用・失業問題が深刻化する中で、1992年に開催されたOECD閣僚理事会は、雇用・失業問題に関する総合的な研究を行うことを要請し、2年余りの調査研究を経て、1994年に雇用戦略を提言した。

この雇用戦略は、経済システムの効率性と整合性のとれた雇用政策を目指しており、様々な規制を緩和・撤廃することによって、市場メカニズムを貫徹させるという政策理念が基盤となっていた。

その後、EUの雇用戦略の影響を受け、OECDも「参加の促進」を強調するようになった。2006年には、①適切なマクロ経済政策の設定、②労働市場への参加や求職活動の障害の除去、③労働市場や生産物市場における労働需要の障害への対処、④労働力としての技能・能力の開発促進の4つの柱からなる新雇用戦略を提示した。また、この新雇用戦略においては、「家庭に優しい政策」という要素が新たに加わるなど、ワークライフバランスの要素も盛り込まれている。

参考文献

本資料の作成に当たっては、本研究会第3回、第4回、第5回における濱口桂一郎（EU）、厚生労働省国際課（OECD）、呉学殊（韓国）及び高山与志子（アメリカ）のプレゼンテーション資料のほか、以下の文献を参考にした。

伊藤実・小倉一哉・濱口桂一郎・小杉礼子・奥津真里・岩田克彦・堀春彦・原ひろみ・勇上和史・弓場美裕（2004）

「先進諸国の雇用戦略に関する研究」労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告書 NO.3

高山与志子（2001）「レイバー・ディバイド」日本経済新聞社

藤井龍子（2006）「韓国で非正規労働者保護法が成立へ」『エコノミスト』2006年6月13日号

呉学殊（2006）「日韓労使関係の比較」『大原社会問題研究所雑誌』NO.576

我が国の雇用労働政策の変遷

時代	雇用情勢	雇用対策基本計画と課題	雇用対策の柱立て								法律の目的規定のキーワード
			雇用対策全般	労働市場	能力開発	高齢者	若年者	女性	非正規労働	その他	
石油危機以前 (1960年代後半～1970年代前半)	<ul style="list-style-type: none"> ・経済状況は実質成長率が10%程度の高成長が持続。 ・雇用情勢は1960年代後半から70年代前半は完全失業率が1%台。 	第1次 (1967年) 「完全雇用への地固め」	関連施策との有機的連携	職業能力と職種を中心とする近代的労働市場の形成 (雇用賃金慣行の改善と社会風潮の是正など)	技能労働力等の養成確保 (技能評価体制の確立と普及など)	中高年齢者の雇用の促進 (中高年齢者の雇用率の設定など)	技能労働力等の養成確保 (職業に関する教育指導の充実)	中高年齢者の雇用の促進 (家庭責任を持つ婦人の就業条件の確保)	不安定雇用の改善等		<ul style="list-style-type: none"> ◎雇用対策法 (1966年) 労働力需給が質量両面にわたる均衡、能力を有効に發揮、職業の安定と経済社会的地位の向上、完全雇用の達成 ◎職業訓練法 (1969年) 技能労働者の職業に必要な能力を開発し、及び向上、雇用の安定と労働者の地位の向上
		第2次 (1973年) 「ゆとりある充実した職業生活を目指して」	産業構造の変化等に対応する雇用対策の推進 (産業間・職業間の労働力の流動化など)	労働市場の整備と雇用をとりまく諸条件の改善 (雇用賃金慣行の改善など)	職業生活の各段階に対応した雇用対策の推進 (若年期における職業選択の適正化と能力開発、青壮年期における能力開発、中高年期の能力再開発と雇用の安定 (定年の延長、中高年齢者雇用率設定職種の拡大など)、婦人の能力開発と就業の円滑化)				特別の配慮を要する人々への対策の充実 (季節移動労働者対策の推進、臨時日雇労働対策の強化など)	新しい地域雇用対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> ◎中高年齢者雇用促進特別措置法 (1971年) 能力に適合した職業に就くことを促進、職業の安定 ◎勤労婦人福祉法 (1972年) 福祉の増進と地位の向上
石油危機 (1970年代半ば)～安定成長への移行期 (1980年代半ば)	<ul style="list-style-type: none"> ・石油危機によって原油価格が高騰し、インフレが進行。安定成長経済に移行。 ・雇用情勢は、失業率は第1次石油危機以後の失業者数の増加を受けて上昇し、76年には2%を超え、80年代に入って再び上昇傾向で推移。 	第3次 (1976年) 「成長率低下の下でインフレなき完全雇用を達成・維持すること」	<ul style="list-style-type: none"> ・成長率低下のもとにおける雇用対策の方向 (景気変動時の雇用対策 (失業の防止と雇用の安定) など) ・産業構造の変化等に対応する雇用対策 (職業転換の促進など) 	労働市場の需給調整機能の強化 (雇用賃金慣行の改善など)	<ul style="list-style-type: none"> ・産業構造の変化等に対応する雇用対策 (職業転換の促進 (事業展開を行う企業の能力再開発への援助) など) 	労働力供給構造の変化に対応する雇用対策 (高齢者の雇用の安定 (60歳までの定年延長、その後の再雇用、再就職促進など)、婦人労働者の就業をめぐる条件の整備 (能力開発機会の確保、若年定年制の是正など)、高学歴化と職業選択など)		産業構造の変化等に対応する雇用対策 (不安定雇用の改善など)		<ul style="list-style-type: none"> ◎雇用保険法 (1974年) 生活の安定、職業の安定、雇用構造の改善、能力の開発及び向上、福祉の増進 ◎雇用保険法の一部改正 (1977年) 失業の予防 	
		第4次 (1979年) 「安定成長下において完全雇用を達成するとともに来るべき本格的な高齢化社会に向けての準備を確実なものにする」	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用の維持・拡大 ・産業構造変化に対応した雇用対策 (円滑な職業転換など) 	雇用、職業構造の見通しの作成と職業情報の整備	生涯職業訓練体制の充実 (公共職業訓練施設及び企業における教育訓練の充実)	労働力供給の変化に対応した雇用対策 (高齢者の雇用の安定、女子労働者の就業条件の整備、技能労働者の養成、確保、特別な配慮を必要とする人達への対策の充実)				<ul style="list-style-type: none"> ◎特定不況業種離職者臨時措置法 (1977年) 失業の予防、再就職の促進、職業及び生活の安定 ◎特定不況地域離職者臨時措置法 (1978年) 失業の予防、再就職の促進、職業及び生活の安定 	
		第5次 (1983年) 「今後予想される急速な高齢化、産業構造の転換等に的確に対応するための労働力需給のミスマッチの解消を図り、質量両面にわたる完全雇用の達成と活力ある経済社会の形成を目指すこと」	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用の維持・拡大 (景気変動に対応した雇用対策の実施など) ・産業構造の変化、技術革新の進展等への対応 	労働力需給の円滑な調整 (職業紹介機能の強化、職業情報の積極的提供など)	能力開発の充実 (企業が行う教育訓練の振興、公共職業訓練体制の整備など)	本格的な高齢化への対応 (60歳定年の一般化、65歳までの定年延長など)	新規卒卒者の雇用対策と高学歴化への対応	女子労働者の増加への対応		<ul style="list-style-type: none"> ◎雇用保険法の一部改正 (1979年) 雇用機会の増大 	

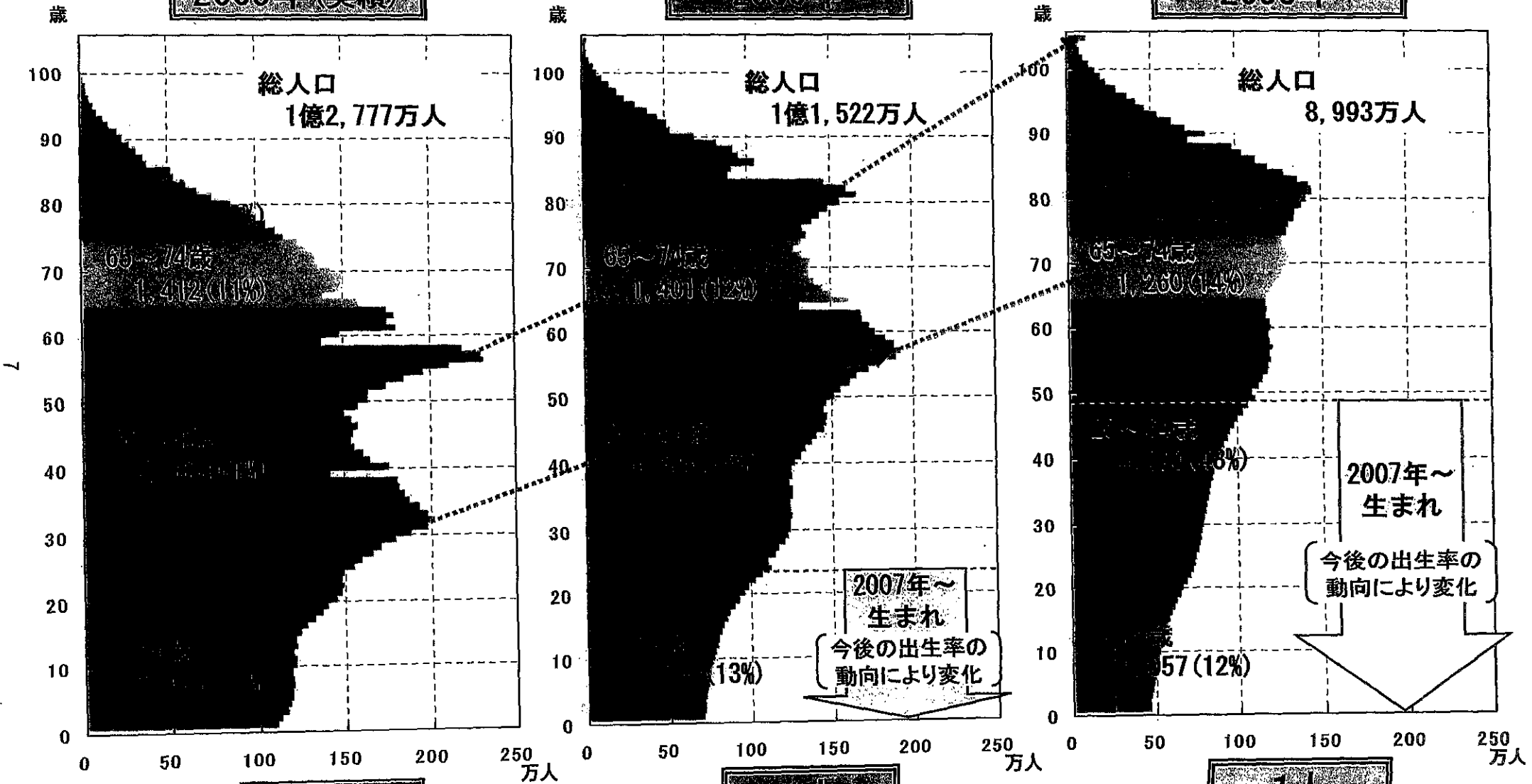
時代	雇用情勢	雇用対策基本計画と課題	雇用対策の柱立て							法律の目的規定のキーワード	
			雇用対策全般	労働市場	能力開発	高齢者	若年者	女性	非正規労働		その他
安定成長期 (1980年代半ば)～ バブル崩壊 (1990年代半ば)	<p>・85年のプラザ合意により円相場が急上昇し、景気が後退。その後、金融緩和、内需拡大などのための財政支出が実施され、バブルが発生。</p> <p>・雇用情勢は円高の影響で輸出産業を中心に雇用過剰感が高まり、87年4月に完全失業率は3%超。87年半ば以降は、有効求人倍率は88年に1倍を超え、完全失業率も90、91年は2.1%となり、人手不足状況に。</p>	<p>第6次(1988年)「構造調整期において雇用の安定を確保し、これを基盤としたゆとりある職業生活の実現をめざすこと」</p>	<p>経済構造転換下における雇用の安定(適切な経済運営と雇用の維持、拡大など)</p>	<p>労働力需給調整機能の強化(民間における労働力需給調整機能の整備など)</p>	<p>生涯職業能力開発の推進</p>	<p>本格的な高齢者社会の到来への対応</p>	<p>労働力需給調整機能の強化(若年者雇用対策の推進)</p>	<p>女子労働者の増大等への対応(雇用における男女の均等な機会と待遇の確保など)</p>	<p>女子労働者の増大等への対応(パートタイム労働者の増大等への対応)</p>	<p>・国際化の進展と外国人労働者問題への対応 ・労働時間の短縮等雇用を取り巻く環境の整備</p>	<p>男女の均等な機会及び待遇の確保、職業能力の開発及び向上、再就職の援助並びに職業生活と家庭生活との調和、福祉の増進と地位の向上</p> <p>◎職業能力開発促進法(1985年) 職業に必要な労働者の能力を開発し、及び向上、職業の安定と労働者の地位の向上</p> <p>◎労働者派遣事業法(1985年) 労働力の需給の適正な調整、就業に関する条件の整備等、雇用の安定その他福祉の増進</p>
		<p>第7次(1992年)課題「労働力供給制約に対応するための基盤を整備し、労働者一人一人の個性が尊重され、その意欲と能力が十分に発揮できる質の高い雇用構造の実現をめざすこと」</p>	<p>労働力供給制約に対応した産業・雇用構造の実現</p>	<p>労働力の質的向上のための職業能力開発の推進(企業内職業能力開発と自己啓発の促進など)</p>	<p>本格的な高齢化への対応(65歳までの継続雇用の推進など)</p>	<p>若年者の働きがいのある職業生活のための対応</p>	<p>女性の能力が発揮できる就業環境の整備</p>	<p>労働時間の短縮等による豊かな勤労者生活の実現(多様な働き方を可能にする条件整備)</p>	<p>・労働時間の短縮等による豊かな勤労者生活の実現(労働時間短縮の推進、職業生活と家庭生活の両立の支援など) ・魅力ある地域づくりへの対応 ・国際化への対応</p>	<p>◎高年齢者雇用安定法(1986年) 定年の引上げ、安定した雇用の確保の促進、その能力に適合した職業に就くことの促進、職業の安定その他福祉の増進</p> <p>◎地域雇用開発等促進法(1987年) 失業の予防、再就職の促進等、職業及び生活の安定</p> <p>◎労働時間短縮促進法(1992年) 労働時間の短縮の円滑な推進、ゆとりのある生活の実現</p>	
バブル崩壊 以後 (1990年代半ば以降)	<p>・景気は91年2月を山として後退。その後、数度景気は回復過程に転じたが、短期間で後退に転じ、長期にわたって低迷基調。</p> <p>・雇用情勢は、95年に完全失業率が初めて3%を超え、97年の大企業倒産や金融危機を契機に悪化のスピードを増し、98年には完全失業率は4%を超え、99年4.7%、01年5%、02年には過去最高値の5.4%完全失業者数350万</p>	<p>○第8次(1995年)「経済社会の変革期において雇用の安定を確保するとともに、労働者が可能性を主体的に追求できる社会、安心して働ける社会を実現するための環境整備を図ること」</p>	<p>雇用の創出と失業なき労働移動の実現(新規事業展開等による労働移動の実現、失業なき労働移動をめざした総合的支援(労働力需給調整機能の強化)など)</p>	<p>雇用の創出と失業なき労働移動の実現(失業なき労働移動をめざした総合的支援(労働力需給調整機能の強化)など)</p>	<p>労働者が主体的に可能性を追求できる環境の整備(労働者の個人主導による職業能力開発への支援)</p>	<p>本格的な高齢化への対応(60歳定年を基盤とする65歳までの継続雇用の推進など)</p>	<p>労働者が主体的に可能性を追求できる環境の整備(多様な働き方を可能にする環境整備、女性の職業能力発揮のための環境整備、若年者雇用対策の推進)</p>	<p>個人が主体的に働き方を選べる社会の実現(男女雇用機会均等確保対策、仕事と育児・介護との両立支援対策)</p>	<p>個人が主体的に働き方を選べる社会の実現(多様な働き方を可能とする環境整備)</p>	<p>・労働者が安心して働ける豊かな生活の実現(自律的・創造的かつ効率的な働き方の実現など) ・地域社会の連帯による対策の推進</p>	<p>◎短時間労働者雇用管理改善法(1993年) 適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、雇用管理の改善、職業能力の開発及び向上、能力を有効に発揮、福祉の増進</p> <p>◎雇用保険法の一部改正(1994年) 雇用の継続が困難となる事由</p> <p>◎高年齢者雇用安定法一部改正(1994年) 継続雇用制度等</p> <p>◎雇用保険法の一部改正(1998年) 労働者が自ら職業に関する教育訓練</p> <p>◎男女雇用機会均等法(1999年) 妊娠中及び出産後の健康の確保</p> <p>◎労働時間設定改善法(2005年) 労働時間等の設定の改善、能力を有効に発揮、健康で充実した生活の実現</p>
		<p>○第9次(1999年)「労働市場の構造変化に的確に対応して、積極的に雇用の創出・安定を図り、人々の意欲と能力が活かされる社会の実現をめざすこと」</p>	<p>雇用の創出・安定(新規事業展開等による雇用創出、成長分野における雇用創出、臨時雇用の創出、失業なき労働移動の支援、景気循環に対応した雇用の維持・安定対策など)</p>	<p>労働力需給調整機能の強化(官民一体となった労働力需給調整機能の強化など)</p>	<p>経済社会の発展を担う人材育成の推進(労働者の自発的な職業能力開発のための環境整備、労働者の職業能力の適正な評価、事業主が行う職業能力開発の推進、産業構造の変化に対応した教育内容の充実など)</p>	<p>高年齢者の雇用対策の推進</p>	<p>若年者の雇用対策(学校教育も含めた若年者対策など)</p>	<p>個人が主体的に働き方を選べる社会の実現(男女雇用機会均等確保対策、仕事と育児・介護との両立支援対策)</p>	<p>個人が主体的に働き方を選べる社会の実現(多様な働き方を可能とする環境整備)</p>	<p>安心して働ける社会の実現(個別労使紛争処理対策など)</p>	

人口ピラミッドの変化(2005, 2030, 2055) - 平成18年中位推計 -

2005年(実績)

2030年

2055年



65歳~人口
20~64歳人口

$$\frac{1人}{3.0人}$$

$$\frac{1人}{1.7人}$$

$$\frac{1人}{1.2人}$$

注: 2005年は国勢調査結果(左軸を総世帯人口)