

ことが(第3期目開始後半年たった)2004年2月に明らかとなった。同時に、政府はジョブ・ネットワークメンバーの損失補填に合計6億7,000万ドルを拠出した。しかし、政府のこうした援助にもかかわらず、現在多くのジョブ・ネットワークメンバーが経営危機にあり、政府に対し更なる資金援助を求めている。

また、地方においてジョブ・ネットワークメンバーの出張所が減少し、遠隔地に住む求職者が十分なサービスを受けないことも問題となっている。現在のジョブ・ネットワークシステムはサービスの提供を行った場合及び成果が上がった場合にサービス料を支給されるものであるため、人口の少ない遠隔地では必然的に採算に見合った事業運営が難しく、ジョブ・ネットワーク第1期目以降、地方の出張所数は減少している。ジョブ・ネットワークメンバーは遠隔地における出張所の確保のためにも、政府に資金援助を要求している。

また、ジョブ・ネットワークそのものの問題点ではないが、2004年2月、センターリンクが失業給付や社会保障費の支払いに際し、70万人の給付対象者に誤った金額を支払っていたことが発覚し、センターリンクの職員に無気力な風潮が蔓延していたことが原因と批判されている。

(2) 中高年雇用戦略の公表

a 概要

2004年5月11日、ブロー雇用サービス担当相は、オーストラリア連邦の2004～2005年度予算^(注4)に関連して、中高年雇用を促進するため4年間で合計1,210万豪ドル(約10億円)をかけて実施する政策パッケージである中高年雇用戦略(Mature Age Employment and Workplace Strategy)を公表した。各施策は、中高年労働者、中高年求職者、事業主への情報提供や支援を拡充することを目指している。施策の実施に初年度は310万豪ドル、2年度目以降は年間300万豪ドルを確保する。

b 背景

オーストラリアでは出生率が低下していることから、労働力の高齢化が進むだけでなく、2040年には労働力の増加が止まることも予想されている。これに対応する

ため、政府として労働力を増やし、生産性を向上させることを目指している。中でも、中高年齢者に長く働き続けることを奨励し早期引退者を減らすことや、中高年齢者に働き易い職場に改善することを奨励することなどにより、中高年齢者の就業を促進することが重要となる。

c 施策の概要

(a) 被用者向け

求職者だけでなく働いている者も対象にした地域レベルのワークショップ(Jobwise Workshop)を4年間に約40開催する。このワークショップでは、求人情報や雇用情勢に関する情報、最新の求職テクニック、各種サービスに関する情報を参加者に提供する。

(b) 職業紹介事業者等向け

職業紹介サービスを改善し、職業紹介担当者が中高年労働力の活用に関して地域の事業者と効果的に仕事を進めることを支援するため、職業紹介事業者等の職員に高齢化の影響について学ぶ機会を与えるセミナー(Jobwise Labour Market Update Seminar)を開催する。

(c) 事業主向け

- ・中高年労働力を活用するニーズのある産業などを支援することを目的とした地域のプロジェクトを支援するため毎年、100万豪ドルを支出する。
- ・中高年労働者の雇用に関し優良事業主を顕彰する。
- ・インターネットで、好事例などの情報を事業主に提供する。
- ・事業主が情報交換するための場(Business Learning Network)を40程度立ち上げる。
- ・経済界と協力して自主的ガイドラインを策定する。

(3) ハワード首相、最低労働条件の連邦法制化を含む労働法制度改革の概要を公表

① 概要

ハワード首相は2005年5月26日、最低労働条件にかかる法令等を簡素化し、連邦法制化することを含む労働法制度改革の概要を公表した。この改革は政府

(与党)の選挙公約を実現するもので、今後、連邦政府は必要な法案の作成等に取り掛かる。

b 経緯

経済成長や雇用機会を最大化し、経済のグローバル化が進む中で豪州の生活水準を改善するためには労働市場の柔軟性を高める必要があることから、2004年10月の選挙で、政府(与党)は、生産性を高め、実質賃金を増やし、選択肢を増やし、柔軟性を高めることが労働市場改革の目玉になることを公約していた。この公約を実現するものとして、今回、政府は、新たな労働法制度を導入する包括的改革パッケージを公表したものの。

c 主な内容

- (a) これまで地域・産業・職種別(最低)賃金をアワード^(注5)で定めていたが、アワードで規定することを止める。代わりに豪州公正賃金委員会(AFPC: Australian Fair Pay Commission)を設立し、AFPCが法律に定める指標を基に「最低賃金」及び「地域・産業・職種ごとの(最低)賃金」を定めることとする。
- (b) これまで最低労働条件は、アワードや州法で定めていたが、基礎的労働条件である年次有給休暇、介護休暇、育児休暇、産休、最長所定労働時間について連邦法で規定することとする。(a)、(b)を合わせて豪州公正賃金・労働基準(Australian Fair Pay and Conditions Standard)という。
- (c) 事業所における協定^(注6)締結手続きを簡素化する。これまで、関係者が内容に合意していても豪州労使関係委員会(AIRC: Australian Industrial Relations Commission)が協定策定に関与し、さらに、雇用法務局(OEA: Office of Employment Advocate)がすべての協定案をチェックした上で承認することとなっているので、協定の発効までに時間がかかっていた。そこで、今後はAIRCの関与をなくし、協定案をOEAに提出するだけで発効することとする。
- (d) アワードで規定する項目を減らし簡素化する。また、特別委員会を設け、既存のアワードの産業・職種の区分を見直し、現状に見合った簡素で合理的な新版

アワードとする。

- (e) 豪州労使関係委員会(Australian Industrial Relations Commission)は、これまで賃金・労働条件に関する協定づくりの支援なども担当してきたが、発生した紛争の解決や新版アワードの策定など中核的な役割に集中させる。
- (f) 解雇法制の見直し。現在は、すべての規模の企業に不公正解雇法(Unfair Dismissal Law)が適用されているが、雇用を創出するため被用者数100人以下の企業を適用対象からははずす。ただし、人種、皮膚の色、性、組合加盟の別、妊娠など差別的な理由での解雇は引き続き禁止する。

また、100人を超える企業についても、不公正解雇法の適用対象外となる試用期間を現在の3か月から6か月に延長する。

d 改革の目的

豪州では、これまで連邦法では最低労働条件そのものを定めず、地域、産業、職種別に行政命令であるアワードで規定している(該当するアワードがない一部の者については州法の規定が適用される)。また、事業所で協定を結ぶ場合、アワード等で規定している条件を下回らないことが条件となっていて、アワード等はセーフティネットとして機能している。しかし、アワードは全部で数千もあり、これらの適用関係が入り組んでいることもあり、アワードの条件を下回らないことを示すのが煩雑であったり、アワード相互に一貫性がなかったりすることなどが課題となっていた。

今回の制度改革は、最低労働条件に関する規定や協定締結手続き等を整理し簡素化することで、中小企業や労働者にとってはわかり易い最低基準を参照しながら労使交渉を行うことが容易になるメリットがある。また、豪州各地に事業所のある大企業にとっても地域によりばらばらだった労働基準に関する規定が連邦レベルで整理されることで労務管理が容易になるメリットがある。

解雇法制の見直しでは、豪州経済の原動力である中小企業を不公正解雇法の適用外とすることで雇用創出を図り、試用期間の延長により企業は最適な労働者を確保することができ、労使は安定性を確保できると