

オーストラリア

(参考) 1豪ドル=80.52円 (2010年期中平均)

1 経済情勢

豪州経済は2007年まで堅調に発展してきたが、2008年の世界的経済の減速、国際金融市場の混乱の影響等により、2008年は前年の3.8%から4%に減速した。こうした状況に対応するため、豪州準備銀行による政策金利の段階的引き下げ、ラッド前政権による各種緊急経済政策等が講じられた結果、豪州経済は欧州諸国ほどの深刻な打撃を逃れ、2009年度のGDP成長率は2.2%と増加に転じた。2010年7～9月の実質成長率も前期比2009年度と同程度となっている。

〈表3-12-1〉オーストラリアの実質GDP成長率

年月	2007 -08	2008 -09	2009-10				2010 7-9	
			7-9	10-12	1-3	4-6		
実質GDP 成長率	3.8	1.4	2.2	0.6	0.7	0.8	0.7	0.6

資料出所 豪州統計局 “5206.0 Australian National Accounts Jun 2009”
(注) 実質GDP成長率は前年比 (四半期は前期比、季節調整値)

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

失業率は、2007年度を底に上昇に転じ、2009年9月には失業者数66.8万人、失業率5.7%まで悪化した。その後、雇用・失業情勢は好転し、2010年6月は失業者数60.7万人、失業率5.1%となった。同年9月、12月もほぼ同水準で推移している。

〈表3-12-2〉オーストラリアの雇用・失業の動向

年月	2006 -07	2007 -08	2008 -09	2009-10				2010	
				9	12	3	6	9	12
労働力人口	10,924.7	11,211.2	11,448.6	11,633.4	11,705.1	11,763.4	11,826.7	11,939.7	12,016.1
雇用者数	10,421.8	10,725.3	10,918.6	10,965.1	11,053.4	11,132.1	11,220.0	11,326.1	11,417.4
失業者数	502.8	485.9	530.0	668.3	651.7	631.3	606.7	613.6	598.7
失業率	4.6	4.3	4.6	5.7	5.6	5.4	5.1	5.1	5.0

資料出所 豪州統計局 “1350.0 Australian Economic Indicators, Feb 2011”
(注) 年数値は各年12月値 (季節調整済)、四半期は各期末の9月、12月、3月、6月の値 (季節調整済)。

(2) 雇用・失業対策の概要

a 公共職業サービス

労働党政権に交代し、1996年3月に就任したハワード首相率いる自由党・国民党の保守連合政権は大規模な労働政策の転換を図った。職業安定行政については、

政府は、労働市場において、直接的にサービスを提供する役割を果たすのではなく、サービス購入者になること (a change in the role of government from that of a provider to that of a purchaser of assistance) とし、競争原理の導入と求職者に対して選択の幅を広げること为目标とした。

1998年5月に公共職業安定所 (Commonwealth Employment Service : CES) を廃止し、3年ごとの入札により公的職業紹介サービスを提供する事業者を決定し、落札した業者が連邦政府と契約を結び、政府に代わり職業紹介事業を行うこととなった。なお、公共職業安定所を民営化して1997年に連邦政府が設立したエンプロイメント・ナショナル社は、2003年6月に一部事業を民間に売却、大部分の事業所は閉鎖し、解散した。

このため、公共職業安定サービスは、求職者支援サービスを行うジョブ・ネットワークと求人サービスを行うジョブ・プレースメント・オーガニゼーションとして落札した事業者により提供されてきた。しかし、複数のサービスの連携がなかったことや、各種サービスの簡素・合理化、サービス内容の改善、職業訓練の重点化等が必要と認められたことから、2009年7月より両サービスを統合一元化し、入札で選定された事業者がジョブ・サービス・オーストラリアとして新たにサービスを提供することとなった。

(a) 雇用支援サービス：ジョブ・サービス・オーストラリア (Job Services Australia)

豪政府は、2009年7月～2012年6月に雇用支援サービスを行う事業者として、営利・非営利の様々な規模の組織と契約を行った。豪州全体で2,000以上の拠点で、求職者、求人者の双方にニーズにあったサービスを提供している。

ア. 求職者支援

サービス事業者は、各求職者の就職計画 (Employment Pathway Plan) を立て、マンツーマンで各求職者の置かれている状況に適したサービスを提供する。こ

の就職計画に基づき、応募書類の作成方法、就労経験提供先の紹介、技能・資格の取得等の支援を行う。事業者は、登録職業訓練組織、州、地方政府、地域健康サービス等の組織と連携しているため、求職活動の際には、職業訓練、能力開発等の支援をすぐに提供できる。

就職困難者 (highly disadvantaged) には、より手厚い財政支援やより多くの援助など、特別な支援が提供される。ホームレス、障がい者、非行に走る可能性のある青少年、メンタルヘルス疾患経験者に対して、事業者は各人の状況に適したメンタルヘルス支援、カウンセリング、リハビリ、財務相談、感情コントロール (アンガーマネージメント) などの支援・援助を受けるための手助けを行う。

景気悪化による失業者については、迅速に集中的な個別の求職サービスを受けることができる。社会保障省が97年に家庭・コミュニティ省と改称したのに伴い、社会保険事務所から独立行政法人化して設立されたセンターリンク (Centrelink) に登録すると、求職者の近くの事業者が紹介され、応募書類の作成方法等求職活動の訓練やアドバイス、求人情報の収集、地元労働市場のニーズに関連した技術訓練等支援が提供される。

先住民の求職者については、政府は雇用に関して先住民と非先住民との格差をなくす努力をしているが、先住民や先住民コミュニティのニーズに応え、先住民雇用プログラム (IEP) に代わり、新先住民雇用プログラムを提供している。就労経験、職場内訓練 (on-the-job training)、雇用主が必要とする特定技能訓練を通じた新技能の習得、職業訓練・実習の受講、ディプロマレベル以上の資格取得のための学習、起業、雇用機会の多い地域への移転等について支援を行う。地域雇用開発計画 (CDEP) の事業者と協力して事業者が支援を行うが、遠方の居住者には地方のCDEP事業者が担当することもある。

イ. 事業者向け支援

政府は事業の成長支援のため、技術力のある人材を紹介することに力を入れている。サービス事業者は、業界での訓練者の紹介、求人募集の際のアドバイス、

応募者の選定、事業ニーズに応じた求職者向け技能訓練等の支援サービスを提供している。

特に、特定の産業や特定の分野の技能を求める事業主に対して、求人内容を見て即戦力となる人材紹介を行うとともに、潜在能力のある求職者に対し、当該産業で求められる技能取得のため職業訓練を勧める等の支援をしている。

また、各地方で必要とされる技能を見極め、適合する訓練修了者の中から、地方のニーズに見合う求職者を照合している。

個人事業主、特定産業・地域における事業主のニーズをより深く理解するために、サービス事業者は雇用サービス・職業訓練専門の事業者と協力してサービスの提供を行っており、専門事業者は、技術者や労働力不足に直面する事業主に実践的な支援を行っている。また、2009年7月から2012年6月30日までの時限措置として事業主仲介者プログラム (Employer Broker Program) が始まった。仲介業者は技術者等労働力不足の産業の事業主に対し、求人ニーズに合う解決策を提示し、求職者のニーズと求人条件のマッチングを行う際に解決策に沿った調整を行う。

(3) 若年者雇用対策

a 「相互義務イニシアティブ」

(mutual obligation [Initiative] : MOI)

(a) 目的

相互義務とは、豪州福祉制度の一環として、労働年齢 (16歳以上) にある失業者が連邦政府の福祉サービスを受ける代わりに、その責任を果たすべきであるという考え方に基づき、失業者は失業給付を請求できる代わりに、就職活動を積極的に行うこと、労働市場での職業訓練を積極的に行うこと、また失業者を支援するコミュニティへ何らかの形で還元することを目的としている。

(b) 対象者及び適用要件

相互義務が求められる対象者は、次の(ア)又は(イ)に該当する者で、下記(c)のプログラムへ参加が義務づけられる。参加しない場合は受給している給付が制限される。

- (ア) 18～24歳の者で、新就職手当又は若年者手当¹⁾を6か月間受給している者
- (イ) 25～34歳の者で、新就職手当を12か月間受給しているもの

(c) MOI におけるプログラムの具体的内容

パートタイム労働、ワーク・フォー・ザ・ドール、地域開発雇用プロジェクト、ボランティア活動、職業訓練、就職支援プログラムなどの活動に参加することが求められる。これらに参加しない場合は「相互義務」を果たしていないことになり、各種給付の削減という制裁措置をもたらす。

- (ア) ワーク・フォー・ザ・ドール
(Work for the Dole : WFD)

ワーク・フォー・ザ・ドールは、パートタイム労働及びボランティア活動の一部として、失業者に就労経験をさせることで、失業者自身が自信を持ち、人と付き合う能力が向上し、働く動機が向上することを目的として、コミュニティの各種プロジェクトに貢献する等の機会の提供を行っている。

参加者は1つ以上のプロジェクトで6か月間経験を積むことが求められる。各種手当を受けワーク・フォー・ザ・ドールで活動に参加した場合、2週間で20.80豪ドルの手当を得ることができる。

以下の求職者は、活動への参加が求められる、又は、ボランティアを行うことができる。

- 18～19才の12学年修了者で、若年者手当を3か月間受給している者
 - 18～39才の求職者で新就職手当又は若年者手当を6か月間以上受給している者
- 事業の中身は広範囲に及び、歴史的遺産の保全、環

境整備、(コミュニティによる)観光(案内)業、コミュニティのスポーツ活動、コミュニティの各種施設の修繕、保守などがある。

- (イ) ユース・パスウェイ・プログラム
(Youth Pathways Programme : YPP)

若年者の学校生活から職業生活や次の学業生活への円滑な移行を図るために、若年者を対象として、在学・復学を支援し、次の教育訓練機会・就職機会へ道筋をつけるための就職支援プログラムである。

対象となるのは13～19歳で、12学年(高校3年生)修了前に退学する危険性がある者、学校間及び学校から職業訓練及び就職への円滑な移行ができない危険性がある者、12学年修了前に12か月以内に退学している者等が対象となる。

具体的なプログラムの内容は、学校生活から職業生活等への円滑な移行を行うために必要な、対象となる若年者個々のニーズに合わせたものであり、①移行計画の作成を含むニーズの評価、②移行計画をもとにしたアフターサービスや支援、③支援及び指導が行われる。

b キャリア・アドバイス・オーストラリア (Career Advice Australia)

13～19歳までの全ての豪州人を対象とし、学校生活から職業生活、又は高等教育生活への円滑な移行を支援するもので、既存のローカル・コミュニティ・パートナーシップ(Local Community Partnerships : LCPs)²⁾を通じて行われ、地域産業を経験した相談員、また豪州国内における主要10産業(サービス、運輸、資源等)の企業団体で構成される組織(National Industry Career Specialists)の専門家が、対象者に職業相

■ 1) 新就職手当、若年者手当については2(5)を参照。

■ 2) Local Community Partnership 参考：連邦教育・雇用・職場関係省 (DEWR) ホームページのアーカイブ
http://www.dest.gov.au/sectors/career_development/programmes_funding/programme_categories/key_career_priorities/lcp/
<http://www.deewr.gov.au/schooling/careersandtransitions/schoolbusComm/LCP/Pages/Home.aspx>

LCPsは教育雇用職場関係省と契約した地域別に運営される非営利組織。LCPの圧倒的大半は、学校・大学・地域の事業主との間の職業教育訓練(VET)の協力活動のために設置・財政負担されてきたものであって、1990年代には、全豪学生訓練基金(Australian Student Trainee Foundation)が、連邦政府からの(金銭的)支援、専門知識の援助をこうしたLCPに行いつつ、職場体験(「構造的職業紹介」：Structured Work Placements)を行っていた。

その後も組織改変が行われたが、現在でも多くのLCPが、学校における職業教育訓練(VETis : Vocational Education and Training in Schools)のための職業紹介・産学間プログラムの協力を行うためのサービスを提供している。しかし提供する個々のサービス、サービス提供の仕方はまちまちで、またそれらのプログラムがお互いに影響し合ったり、協力関係にあるので、内容は広範である。現在全国に213のLCPがあるとされる。

談、助言、指導等を行う。

C 若年者契約

(Compact with Young Australians)

25歳未満の全ての若者に対し、より高い資格が必要な教育又は訓練の受講や、より生産性の高く報酬のある生活を送れるよう技能の習得を保証するものである。若者への教育、訓練機会や支援を強化する一連の政策を含む、「若年者の技能達成とその実現への移行に関する国家パートナーシップ」(National Partnership on Youth Attainment and Transitions)の一環として行われている。

若年者契約には技能習得の促進と若年者に訓練と所得を保証する以下の3つの要素がある。

(ア) 国家若年者参加要請

(A National Youth Participation Requirement)

全ての若者に10学年までの修了と、その後、17才まで教育、訓練又は就業においてフルタイム(最低週25時間)参加を求めるもの。2010年10月1日より施行されている。

(イ) 教育・訓練施設への入学の権利

(An entitlement to an education or training place)

15~24才の若者向けに、仕事に就き、職を失わず、能力の向上に必要な資格が持てるように12学年修了に焦点を置く。教育・職業訓練施設は入学要件や提供されるコースによって政府の助成対象となる。20~24才で12学年修了者には保有資格より高度な資格を取得出来る施設を提供する。15~19才向けは2009年7月より、20~24才向けは2010年1月1日より施行された。各州、準州により実施されている。2011年4月1日にオーストラリア政府評議会議員により精査され、2011年12月31日以降も延長するか決定する。

(ウ) 数種類の所得補助金の支給要件の強化

(Strengthened participation requirements for some types of income support)

21歳以下の若者が、若年者手当や家族優遇税制を通じて所得補助を求める場合、支給要件である訓練等の活動への参加を強化する。12学年を修了していない若者は12学年を修了又は同等のレベルⅡの認定資格を取得するまで、教育及びフルタイムの訓練、又は通常週最低25時間の他の認定活動と併せて、パートタイム学習や訓練への参加が必要になる。認定活動の例として、パートタイムの賃金労働、ボランティアや若年移行プログラムがある。

(4) 高齢者雇用対策

a 新たな高齢者雇用促進策

(Productive Aging Package)

高齢者の能力と経験を活用するために、ラッド政権は2010年2月に高齢者の雇用促進策向けに4,330万豪ドルを拠出し、就業を希望する高齢労働者に職業訓練や高齢者による若者指導のための支援を行うことを発表した(Productive Aging Package)。オーストラリアの高齢者の就業率は米国、英国、カナダやニュージーランドといった先進国と比較して低い。2010年世代間レポート“オーストラリア、2050年へのチャレンジ”でも、高齢者の最大活用が謳われている。50~69才の高齢者の就業率が2049-2050年までに今の62%から67%へと5%上昇すると1人あたりの国内総生産を2.4%引き上げることが出来ると政府は試算している。

当促進策には、主に以下の支援策がある。

(a) 高齢者の継続雇用や技術伝承の支援

(1,880百万豪ドル)

- 高齢労働者を管理者や若年訓練生の監督者、企業の監査人として雇用維持する事業主向けの支援
- 退職者等の高齢者をつながりを持つ「黄金の指導者組織」(Golden Gurus³⁾ organization)への助成
- 健康状態に不安又は疾病があるが就業に適正のある

■ 3) 黄金の指導者(Golden Gurus)とは2010年1月1日に開始された新しい国家プログラムである。50才以上の者が地方組織や小規模企業の成長を支援することで、高齢者の能力、経験を活用する機会を提供する。

高齢者（対象2千人）に対する就職面談、就職支援

(b) ジョブ・サービス・オーストラリアによる高齢者の職業転換支援（2,350百万豪ドル）

- 身体的に強度の高い業務に従事する高齢者（対象8千人）及び最近解雇された求職者（対象者1,600人）に対し支援金を支給
- 求職者に対し、ジョブ・サービス・オーストラリアのサービス事業者が、12か月を上限に、別の職種や産業への転換に係る支援を行う
- 求職者及び45歳以上の者に対し、無料で、専門的なキャリアアドバイスをを行い、職業転換のための計画策定支援を行う

b 50才以上の高齢者の雇用政策

- 起業支援サポート—新たに事業を開始することも高齢な求職者にとってもう一つの選択肢である。起業を計画する者は新事業奨励制度（NEIS）を利用出来る。
- 経験+（Experience+）—高齢な求職者支援に考案された一連の新しい奨励策である。これには45才以上の中高齢者への無料のキャリアアドバイス、55才以上で病気、怪我等で失業の恐れのある者への対面方式のキャリアアドバイスや訓練、55才以上への転職支援及び55才以上の高齢者へ実習支援を行う為の資金提供がある。
(2010年7月1日より政府は4年計画で768万豪ドルを投資している)。
- 高齢者参画諮問フォーラム—政府は高齢者雇用の障害を克服する実践的アドバイスをを行う。

(5) 雇用保険制度

失業給付は、保険方式ではなく、他の各種給付と同様、1973年学生支援法（Student Assistance Act 1973）及び1991年社会保障法（Social Security Act 1991）に基づき、全額国庫負担により社会保障給付の一環として支給されている。このため、使用者、労働者とも保険料の負担はない。また、新規卒者等の就職経験のない者も支給の対象となる。失業給付は、人的サービス省（Department of Human Services）の所掌である。

16～24歳で就職を目指して就学中の者や、新養成訓練中などの者を対象とする若年者手当（Youth allowance）、21歳以上の者を対象とする新就職手当（Newstart Allowance）がある。失業者は、連邦政府の社会保障給付事務等を総合的に行う独立行政法人「センターリンク」（Centrelink）に申請を行う。各手当の受給要件及び支給額は以下のとおりである。

a 新就職手当（Newstart Allowance）

支給要件は以下のとおり。

- (ア) 失業していること
- (イ) アクティビティテストを満たしていること（就職する意志がある、職業訓練プログラムに参加、センターリンク等との面接を受ける、就職活動計画（Employment Pathway Plan）の必修活動に参加すること等。なお、55歳以上については柔軟に運用されている。）
- (ウ) 新就職活動契約を締結する意志があり、その契約に基づき活動を行うこと
- (エ) 21歳以上で老齢年金受給開始年齢未満であること
- (オ) オーストラリア居住者（市民権を有する者、永住ビザ保持者等）
- (カ) 失業が労働争議によるものでないこと
- (キ) 所有資産が5,500豪ドル（子のいない単身者の場合）以下であること
- (ク) 企業活動をしていない

また、合理的な理由無く就職活動計画の必須活動に参加しない、合理的な理由無く面接を受けない、故意に職を求めているような態度で面接を受ける場合は、そのような行動の該当日数と同日数分の手当が不支給となる（No Show, No Pay penalty）。

また、2009年7月1日より2011年6月30日まで、政府は7,410万豪ドルを投入し、12学年、又は相応の学歴を持たず、レベルⅡ以上の認定が必要となる訓練者に訓練を受けるための一時的な訓練手当の補完（2週間につき41.60豪ドル）を提供することを決定した。これは景気が回復した際に国家の雇用状況を保証するためのラッド政権の政策の一つである。

支給金額（2011年1月現在）は以下のとおり。

〈表3-12-3〉新就職手当の支給額

	隔週支給の最大額
単身世帯、子がいない場合	469.7豪ドル (約37,800円)
単身世帯、扶養する子がいる場合	508.2豪ドル (約40,900円)
単身世帯、60歳以上	508.2豪ドル (約40,900円)
パートナーがいる場合	424豪ドル (約34,100円)

b 若年者手当 (Youth allowance)

支給要件は以下の(ア)~(オ)のとおり。

- (ア) 16歳以上24歳以下で、就学中又は、フルタイム養成訓練 (Australian Apprenticeship) に参加していること
- (イ) 16歳以上20歳以下で、フルタイム労働を探しているか、数種の認定活動 (approved activities) に着手しているか、一時的に免除されていること。12学年の修了証又はそれ相応の資格 (レベルⅡ以上の認定証) を保持しない者は通常アクティビティテストを満たす学習又は訓練を行うこと。
- (ウ) オーストラリア居住者であること (市民権を有する者、永住ビザ保持者等)
- (エ) 訓練課程又は訓練実習を修了するまでは、25歳になっても手当を受けられる。また、15才であっても一定の条件を満たせば手当が支給出来る。
- (オ) 両親の資産テストを行い、598,000豪ドル以内であること (両親に扶養されていれば学生、訓練実習生でも対象)

2009年7月1日から、12学年未修了者は、12学年修了又はレベルⅡ相応の資格を取得するまで、フルタイムの教育・職業訓練に参加すること、又は、他の認定活動を組み合わせて、通常週25時間となるパートタイムの学習又は訓練に参加することが義務付けられた。

支給金額 (2011年1月現在) は個人の属性により分類されており、主なものは以下のとおり。

〈表3-12-4〉若年者手当の支給額

パートナーの有無	子の有無	年齢	両親との関係	隔週支給の最大金額
無し	無し	18歳未満	同居	212.7豪ドル (約17,100円)
無し	無し	18歳未満	別居	388.7豪ドル (約31,300円)
無し	無し	18歳以上	同居	255.8豪ドル (約20,600円)
無し	有り	—	—	509.2豪ドル (約41,000円)
有り	無し	—	—	388.7豪ドル (約31,300円)
有り	有り	—	—	426.7豪ドル (約34,400円)

(6) 職業能力開発対策

a 全国資格体系

(Australian Qualifications Framework, AQF)

中等教育上級から大学院まで、職業課程と普通課程の両方を含んだ学習段階において共通の資格を付与する全国資格認定制度である。AQFは、それぞれの認定評価に関与する教育分野に沿った資格である。

〈表3-12-5〉オーストラリアの認定機関別職業訓練資格(AQF)

学校教育 (School Sector) 認証評価	VET(職業教育訓練: Vocational Education and Training Sector) 認証評価	高等教育 (Higher Education Sector) 認証評価
	職業準修士 (Vocational Graduate Diploma) 職業準修士 (Vocational Graduate Certificate)	博士 (Doctoral Degree) 修士 (Master Degree) 準修士 (Graduate Diploma) 準修士 (Graduate Certificate) 学士 (Bachelor Degree) 準学士 (Associate Degree) 上級ディプロマ (Advances Diploma) ディプロマ (Diploma)
中等教育上級学力資格 (Senior Secondary Certificate of Education)	上級ディプロマ (Advanced Diploma) ディプロマ (Diploma) 履修証明Ⅳ (Certificate Ⅳ) 履修証明Ⅲ (Certificate Ⅲ) 履修証明Ⅱ (Certificate Ⅱ) 履修証明Ⅰ (Certificate Ⅰ)	

参照 AQF実施ハンドブック第4版、www.aqf.edu.au

b 職業訓練 (Australian Apprenticeships)

(a) 概要

豪州職業訓練は全ての職業訓練と見習い実習を包含しており、就業中の訓練、フルタイムの訓練、パートタイムの訓練、学校での訓練で組み合わされている。具体的に提供するものは、

- 選択したキャリアへの第1歩となる訓練
- 事業所における職業訓練だけでなく、学校に通学し

ながらの養成訓練（パートタイムの通学）と、パートタイムの（企業での）養成訓練の組み合わせ。

- 要求された資格レベルに到達した場合は訓練を早めに修了できる“能力に基づいた”訓練
- 現在所有する資格及び過去の経験を評価することにより、訓練期間を短縮する。

年齢は労働年齢である16歳以上であることが条件で、職種及び保有資格等各種制限はほとんどない。

2010年6月に豪州職業訓練を維持・強化する方策についてアドバイスする専門家委員が選任された。同委員は、職業教育及び調査国家センター（National Centre for Vocational education and Research）による調査を踏まえ、訓練受講者及び企業への成果、費用及び経済的メリット等について、2011年初めにも政府に報告する予定である。この専門家委員は、“成長維持のための資格パッケージ（Skills for Sustainable Growth Package）”の一部として位置づけられ、政府は能力不足に国として迅速且つ効果的に対応できるように4年間（2010～2013年）で6億6,100万豪ドルを投資する。

(b) 内容

訓練期間は1～4年であり、資格は履歴証明Ⅰ～ディプロマなどが取得可能である。

訓練が行われる産業は、州によって異なるが、自動車、建設、対事業所サービス、観光、娯楽、金融、食料、農業、情報産業、地方自治体、印刷、郵便、小売りなど多岐にわたり、500以上の職種で、様々なレベルの訓練がある。

個人で職業訓練を受けることができるだけでなく、職業訓練への参加を奨励した事業主に対し、訓練開始や終了時に奨励金が支給される。事業主は、労働者が訓練を開始すると労働者1名に対し習得する技量のレベルに応じて1,250豪ドル（certificateⅡ）又は1,500豪ドル（certificateⅢ、Ⅳ、ディプロマ、アドバンスディプロマ資格）、訓練を終了すると2,500豪ドルを連邦政府から受け取ることができる（certificateⅢ、Ⅳ、ディプロマ、アドバンスディプロマ資格）。

また、重要国家資格リストに挙げられている職業訓練に参加する場合は、特別に追加奨励金が支給される。対象は25歳以上の労働者で、認定レベルⅢ又はⅣの訓練を受講する者が対象で、フルタイムの訓練では、1年目に週150豪ドルが支給される。

(7) 外国人労働者対策

a 制度の概要

豪州での外国人労働者の受入は、永住ビザを所持する技術移民と一時的移民に大別され、一時的移民の区分には「短期商用ビザ（3か月以内）」「長期（4年以内）就労ビザ」のほか「ワーキングホリデー・ビザ」などがある。

豪州では専門的・技術的労働者を受け入れる政策を展開しているが、豪州に移住して労働することを希望する場合、まず申請最低条件となるポイント（パスマーク）を取得しなければならない。このポイントは、語学力、技能、学歴などの要件を点数化したものである。

(a) 永住技術移民⁴⁾

経済成長に必要な特定の職能や才能、技術を持つ者として受け入れられる移民である。高度技術移民の確保のために、移民・市民権省は年2回の国内労働市場調査に基づき「必要とされる移民職種リスト（MODL）」を作成している。

事業主がMODLリストにある職を指定し、その職に外国人労働者を雇い入れるが、事業主には労働者の職業訓練計画を策定していることや労働者の労働条件について種々の要件が求められる。外国人労働者にも年齢（45歳未満）、適正な資格技能や免許の保有、語学能力等の要件が求められる。

移民労働者を受け入れる中、豪州における移民労働者の多くが大都市に集中するという問題が起こっている。そのため、2005年5月、地方における専門的・技術的労働者の労働力不足解消のため、移民の地方誘致策を発表した。これは永住権獲得に必要なポイントは、120だが、そのポイントに満たない者であっても、45才

■ 4) 国立国会図書館「総合調査：人口減少社会の外国人問題」

未満で地方での居住、勤務、都市部に移動しない、など一定の条件を満たせば、永住権獲得の際にボーナスポイントが付与され、加算されたポイントによって永住権獲得のチャンスが増えるというものである。この政策により、地方都市への移民数は増加するなど一定の効果をあげている。

(b) 一時的移民

受入区分は様々であり、事業主受入保証労働者、専門技術労働者、投資等ビジネス労働者、研究者等の専門家、医師及び看護師等がある。

(ア) 長期就労ビザ

長期滞在のものとして一時的就労（長期滞在）ビザ（Temporary Business (Long Stay(subclass 457))）がある。これは事業主が外国人労働者を雇う場合、事業主が保証人となるもの。ビザは4年間有効で、出入国の回数制限はない。対象労働者には、市場賃金レートとして、移民・市民権大臣の定める最低俸給水準（Minimum Salary Level：MSL）又は労働協約等で決められた水準より高い賃金を支払わなければならない。当ビザ取得には以下の要件がある。

- 移民・市民権大臣の定める承認職業リストの中から指定された職に外国人労働者が就くことを事業主により保証されている。
- 事業主が指定した職に見合う技能、資格、就労経験がある。
- 熟達した英語の語学力がある（International English Language (IELTS) の全項目においてスコア5.0以上が必要）。
- 事業主が指定した職に求められる免許に適性がある。

(イ) 短期商用ビザ

- 一般熟練移民VISA（General Skilled Migration visa）
永久一般熟練移民VISA（Permanent General Skilled Migration Visa）の基準を満たさない学生が要資格労働の経験を積み、英語のレベルを上げる為に18か月間オーストラリアに滞在する際に必要となる。該当者は以下のとおり。

- 45才以下の者。
- 遡って6か月以内にオーストラリア内での最低2年間の学業の結果としての的確な資格を取得している。
- 熟練—独立VISA（Skilled-Independent visa）に対するパスマークに届かない。
- 熟練職業リスト（SOL）にある職業に関するオーストラリアの標準に達する能力・資格を有し、選択職業が60又は50ポイントとして分類されている。

2010年11月11日に移民及び市民大臣（Immigration and Citizenship）は2011年7月1日より新しいポイントテストを採用すると発表した。以前よりも技能と特性のバランスに配慮したもので、技術と経験の双方が必要になる。主な変更点はより高い語学能力、熟練の必要な就労経験、オーストラリアで得たより高い資格等が求められる点である。また、ポイントは応募者の職業に基づいて得点が得られるものではなくなったが、引き続き応募者は熟練職業リストから応募する職を選択しなければならない。

(ウ) ワーキングビザ（417visa）

このビザは18～30才までの若者が12か月間までオーストラリアに滞在する際に付与される。このビザであらゆる職業に就くことが出来、同じ使用者の下で6か月間就労できる。しかし、就労はオーストラリア訪問の第2の目的でなければならない。もし、旅行の主目的が仕事をみつけ、就業することであれば、オーストラリアの労働ビザが必要になる。6か月間の就労はフルタイム、パートタイム、アルバイト等制限はない。申請次第では6か月を超える労働も認められる。最初のビザは12か月以上延長はできないが、有効期間内にオーストラリアの地方で特別な就労を3か月以上行った場合は2回目のワーキングホリデイパスを申請出来る。

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

消費者物価上昇率は近年3%前後で推移し、2009年は5.1%に高まったが2010年の第3四半期（7－9月期）には0.7%と落ち着きつつある。

実質賃金上昇率は、消費者物価上昇率を上回って推

移している。

労働時間は減少傾向で、男性で38時間台、女性で28時間台を推移している。

労働災害発生件数及び労働損失日数については、下表の通り。

〈表3-12-6〉賃金及び消費者物価上昇率の推移

年 月	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10			2010-11	
				10-12	1-3	4-6		
実質賃金上昇率	4.6	3.9	3.8	4.2	5.0	5.7	6.4	4.1
消費者物価上昇率	2.9	3.4	3.1	5.0	3.7	2.9	3.1	0.7

資料出所 豪州統計局 “1350.0 Australian Economic Indicators, Jan 2011”
豪州統計局 “6401.0 Consumer Price Index, Australia, Dec 2010”

(注) 四半期は前年同期比

〈表3-12-7〉週当たり実労働時間の推移

	(時間)						
	2004年11月	2005年11月	2006年11月	2007年11月	2008年11月	2009年11月	2010年11月
合計	34.5	34.2	34.3	34.2	34.2	34.0	33.8
男性	38.9	38.7	38.7	38.6	38.6	38.4	38.2
女性	29.0	28.7	29.0	28.9	28.8	28.8	28.6

資料出所 豪州統計局 “6105.0 Labour Market Statistics Jan 2011”

〈表3-12-8〉労働災害の件数

	(件)		
	2000	2005-06	2009-10
労働災害発生件数	477,800	689,500	640,700

資料出所 豪州統計局 “6324.0 Work-Related Injuries, Australia 2005-06”

(注) 労働災害及び労災保険は各州政府が所管し、連邦政府は2000年及び2005-06年、2009-10年の労働災害に関する統計を発表しているだけで、経年的な統計はない。

(2) 最低賃金制度

最低賃金額は、従前、豪州公正賃金委員会 (Australia Fair Pay Commission : AFPC) が決定していたが、2010年からは労使関係法改正及び新職場関係法 (Fair Work Act) の施行に伴い、新たに設置された独立裁定機関Fair Work Australia (276ページ5を参照のこと) 長官を委員長とする最低賃金委員会 (Minimum Wage Panel) が最低賃金額を設定し、FWAが全国最低賃金指令 (order) を出すこととなった。

フェア・ワーク・オーストラリアによって見直された最低賃金は毎年7月1日又は直後の給料日から適用

され、法的強制力を持つ。最低賃金委員会は新制度によって設定される最低賃金が適用されていない被用者のために国家法定最低賃金を設定する。

2010年7月にフェア・ワーク・オーストラリアは設立後初の最低賃金の改正を発表した。週最低賃金は26豪ドル引き上げられ、569.90豪ドル (約45,900円) とされた。2008年の最終引き上げより1.8%の増加である。

(3) 公正な賃金及び公正な労働条件に関する基準

従前は1996年豪州職場関係法に労働条件に関する規定はなく労働者の最低労働条件については各アワード⁵⁾に規定されていた。その後、2006年豪州職場関係法改正により、同法に週所定内労働時間、年次有給休暇、個人休暇、出産・養子縁組休暇の4つの最低労働基準が規定され、本基準とアワードのうち労働者にとって有利な方の規定が適用されていた。新職場関係法 (Fair Work Act) により、2010年1月に従前の最低労働基準は廃止され、労働者の強力なセーフティネットとして国家雇用基準 (National Employment Standards : NES) と見直し後のアワードが全ての労働者に適用された。国家雇用基準は、週所定内労働時間、柔軟な労働編成の要求、育児休暇、年次休暇、個人/介護休暇・慶弔休暇、地域活動休暇、長期勤続休暇、祝日、解雇通知及び解雇手当、労働者の権利に関する情報文書の10項目⁶⁾で、全ての労働者に適用される。主なものの概要は以下のとおり。

a 週所定内労働時間

(maximum weekly hours)

一週の内所定内労働時間は38時間とされている。なお、日本の変形労働時間制のように12か月以内の期間を平均して週38時間とすることも可能であるとされている。

5) アワードとは、最低労働条件等を規定する行政命令(裁定)で、産業、職種、地域別に定められており、連邦アワードは豪州労使関係委員会 (Australian Industrial Relations Commission) が、州アワードは各州の労働裁判所 (State Industrial Tribunal) がそれぞれ策定する。最低基準ではあるが、実態として多くの場合アワードの条件がそのまま適用されている。

6) 10項目には上記概要に挙げたもの以外に、就学前の子どもがいる場合に労働者は働き方の変更について事業主に要求することができる等が規定されている「柔軟な労働編成の要求」、新たに労働者を雇い入れる場合に国家雇用基準等についての書類を労働者に提示する義務について定めた「労働者の権利に関する情報文書」等がある。

b 年次有給休暇 (Annual Leave)

労働者は毎年4週間の年次有給休暇、交代勤務の労働者は毎年5週間の年次休暇を受けることができる。受給対象の労働者が通常の賃金水準の給与を休暇中も受けられる有給休暇である。企業は労働者の年次休暇をクリスマス等の期間にあててもよく、そのような場合は最大8週間まで付与される。また、労働者は年次有給休暇を休暇として取得せず、代わりに同休暇分の金銭の支払いを受けることを選択することができる。ただし、これは労働者が書面により有給休暇分の金銭の受け取りを求め労使間で合意した場合に限られ、使用者が労働者に対し金銭授受を選択することを強要してはならないこととされている。

c 個人/介護休暇・慶弔休暇

(personal/carer's leave and compassionate leave)

労働者に対して12か月当たり10日間の休暇が付与される。個人/介護休暇とは労働者がケガや病気の時に使う病気休暇と病気の家族を介護するための家族介護休暇である。個人休暇は有給の休暇であり、当該年度に取得しなかったものについては翌年に繰り越される。付与された10日間を必要に応じて病気休暇又は家族介護休暇としても取得できるが、介護休暇は年間最大10日間しか取得できない（繰り越し分を含め蓄積している個人休暇が10日間以上ある場合でも、同一年内に10日間を超える家族介護休暇を取得することはできない）。なお、家族介護休暇を10日間取得した後更に介護が必要な場合には、2日間の無給休暇及び近親者への予期せぬ事態等に対応するために2日までの慶弔休暇を追加で取得することができることとされている。

d 出産・養子縁組休暇

(parental leave and related entitlements)

労働者が出産又は養子縁組を行う際に夫婦合計で最大52週間の無給の休暇を取得できる。本休暇は、12か月以上継続勤務したフルタイム労働者及びパートタイム労働者に取得権があるほか、12か月以上常用として

雇用された臨時労働者にも取得権がある。

本休暇はこれまで無給であったが、連邦議会は2010年6月17日に、有給育児休暇法案(Paid Parental Leave Bill)を可決し、2011年1月1日から有給となった。

新たに導入される有給育児休暇制度では、政府が主たる保育者に対し、出産又は養子縁組から1年以内に、一般最低賃金(週569.90豪ドル)を18週間支給する。その主たる条件は申請者が、a. 新生児等の主たる養育者であり、b. オーストラリア国籍又は永住権を持ち、c. 労働テストに適合し、d. 年収15万豪ドル以下で、e. 育児開始時から働いていないこととなっている。労働テストでは、出産前の13か月に少なくとも10か月間働き、かつ、出産前の10か月間に少なくとも330時間働いたことが要件となる。パートタイムや臨時労働者も、新制度のもとでの受給資格を有する。

(4) 解雇規制

オーストラリアにおける解雇規制には、不当解雇に対して救済を受ける権利と違法解雇に対して救済を受ける権利の2つが存在する。

a 不当解雇

使用者より解雇された労働者は、当該解雇が不当解雇であると考えられる場合、従前は労働者数100人以下の企業の労働者は調停・仲裁の申し立てができなかったが、職場関係法の改正により2009年7月から全ての労働者(臨時雇用者は除く。)が独立審判機関FWA(Fair Work Australia)に対して不当解雇に係る救済命令の申し立てを行うことができるようになった。ただし、申し立ては解雇から14日以内、又はFWAの認める期間内に行う必要がある。

この制度の適用対象は、一つの企業に6か月(労働者数15人以下の小規模企業は1年⁷⁾)以上雇用され、かつ、アワードの適用対象労働者か企業協定の適用対象者か年収が113,800豪ドル未満の者(2010年7月1日より)である。不当解雇とは、①解雇され、②それが苛酷(harsh)、不当(unjust)、不合理(unreasonable)であり、③小規模企業公正解雇基準(Small Business

■ 7) 移行措置として、2011年1月まではフルタイム換算で15名以下となる企業も1年としている。

Fair Dismissal Code) と合致せず、④真に余剰でない場合をいう。

解雇の直前若しくは解雇予告時に、小規模企業公正解雇基準 (Small Business Fair Dismissal Code) の事業主要件に該当する小規模事業主は、小規模企業公正解雇基準を満たさなければならない。

このうち、解雇が苛酷、不当、不合理だったか否かについて、FWAは以下の全ての事項を考慮することとされており、真に余剰であるとは以下の場合を指す。

《苛酷、不当、不合理にかかる考慮事項》

- ① 労働者の能力や（他の従業員の安全と福祉への影響を含む）行為に関係した有効な理由があるかどうか
- ② 労働者が解雇理由について説明を受けていたか
- ③ 労働者が自らの能力又は行為について弁明する機会を与えられていたか
- ④ 解雇についての話し合いの際に、労働者の支援者の同席について、事業主が不合理に拒否したか
- ⑤（労働者の業務遂行が満足いくものでないことによる解雇の場合）解雇が行われる前に当該労働者は業務遂行について警告を受けているか
- ⑥ 企業の規模が解雇を行う際の手続きに対して影響を及ぼしそうな程度
- ⑦ 人的リソース管理専門家の不在が解雇を行う際の手続きに対して影響を及ぼしそうな程度
- ⑧ その他FWAが重要と考える事項

《真に余剰である条件：①～③全てを満たす必要がある》

- ① 企業の業務上の必要性の変化のため、もはや誰にもその労働者が行っていた仕事をやらせてもらう必要性がなくなった。
- ② 事業主が、現代化されたアワード又は余剰について相談する旨の規定がある企業協定の任意の義務に依拠している。
- ③ ただし、企業内や同一事業主の別事業体 (an associated entity of the employer) への配置転換がその労働者にとって合理的である場合を除く。

FWA (Fair Work Australia) は、不当な解雇と判断した場合、職場復帰又は解雇補償の支払いを命ずることができる。職場復帰を命ずる場合、それまでの報酬相当額の支払いを命ずることができる。ただし、職場復帰 (reinstatement) が不適當、又は、事案の全ての状況を加味して解雇補償の支払い命令が適當でなければ、解雇補償の支払いは命じられない。

【職場復帰】

解雇時の事業主が、解雇直前の職位 (position) に労働者を職場復帰させる、若しくは、解雇直前の職位と同程度の他の職位に指名することによる職場復帰

【解雇補償】

補償額の決定に当たってFWAは以下の点を考慮しなければならない。ただし、解雇によって労働者が受けたショック、苦悩、屈辱等の損害は解雇補償額には考慮されない。また、その額は、(a)解雇直前26週間得た金額等法で定める額と(b)あらかじめ定められた一定額の半額のうち、いずれか小さい額未満となる。

- ① 企業の存続への影響
- ② 当該雇用主での勤続期間
- ③ 労働者が解雇されなければ得ていたはず、若しくは得られたと考えられる報酬
- ④ 解雇されたための損失を軽くするために労働者が行った努力
- ⑤ 解雇時点から解雇補償命令が出されるまでの間の就労による報酬額
- ⑥ 解雇補償命令から実際の補償がなされるまでの間に、得られたであろう合理的な収入金額
- ⑦ その他、FWAが重要と見なす事項

b 違法解雇

事業主が違反した場合は、損害を被った労働者に救済の権利が発生する。不当な解雇と異なり、違法な解雇については新職場関係法 (Fair Work Act) において明確な定義付けがある。すなわち違法な解雇とは以下を理由として解雇することである。

- (a) 病気又は怪我のために労働者が一時的に職場を離れたこと
 - (b) 労働者が労働組合に加入していること、勤務時間外又は使用者の許可を得て勤務時間内に組合活動に参加したこと
 - (c) 労働組合に加入していないこと
 - (d) 労働者の代表者として活動したこと
 - (e) 使用者が法、規則その他に違反したことについて、適当な行政機関に申立てを行い又は申立ての手続に参加したこと
 - (f) 人種、皮膚の色、性別、性的嗜好、年齢、身体的・精神的障害、結婚・未婚の別、家族的責任、妊娠、宗教、政治的信条、国籍・社会的出自
 - (g) 出産休暇、家族休暇を取得したこと
 - (h) 自然災害等のために自発的な緊急活動に従事して、一時的に職場を離れたこと、かつその不在が合理的で、全ての状況を考慮したものであること
- 現行制度下においては、違法な解雇を受けた労働者はFWAに論争処理の申立てを行うことができる。またFWAにより解決されなかった事案については、FWAがその結果に関する証明書を発行しなければならず、その後裁判所に訴えることができる。

4 労使関係施策

(1) 労使団体

労働組合団体としては、1927年に創設された豪州労働組合評議会 (Australian Council of Trade Union : ACTU) が「ナショナルセンター」として存在している。ACTUは、国際労働組合総連合 (International Trade Union Council : ITUC) に加盟している。また主要な産業別労働組合として、豪州製造業労働組合 (Australian Manufacturing Workers' Union : AMWU)、建設業・林業・鉱業・エネルギー産業労働組合 (Construction, Forestry, Mining, and Energy Union : CFMEU)、電機労働組合 (Electrical Trades Union : ETU) 等がある。労働組合組織率は低下傾向にあり、労働争議件数も大幅に減少している。

① 労働組合組織率

〈表3-12-9〉オーストラリアの労働組合組織率

年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
労働組合組織率	24.5	23.1	23.0	22.7	22.4	20.3	18.9	18.9	19.7

資料出所 豪州統計局 "4102.0 Australian Social Trends Dec 2010"

② 労働争議の発生件数等

2008年の労働争議発生件数は、174件と前年に比べやや増加した。それに伴い、労働損失日数も大きく増加した。2009年は、労働争議発生件数は233件と引き続き増加したものの、労働損失日数は減少した。

〈表3-12-10〉オーストラリアの労働争議件数等の推移

年	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ストライキ発生件数	682	462	200	134	174	233
労働損失日数	379.8	228.3	132.6	49.7	196.5	132.7

資料出所 豪州統計局

"6321.0.55.001 Industrial Disputes, Australia, Dec 2009"

(注) 各年とも当該年の12月時点のデータ。

(2) 使用者団体

使用者団体の最たるものは豪州商業協議会 (Business Council of Australia : BCA) と豪州商工会議所 (Australian Chamber of Commerce and Industry : ACCI) である。BCAは1983年に創立され、主要企業100社が参加し、その総従業員数100万人を数える。政策形成に関与し、国民の議論の基本的な部分に影響力を与えている。これらの団体のほかに、有力な使用者団体としてオーストラリア産業グループ (Australian Industry Group : AIG) がある。

(3) 労働争議の規制

労働争議が法の保護を受けるため (民事上の責任を免除されるため) には、労働争議を行う3日前に予告を行うこと、既存の労働協約の有効期限が満了する前には労働争議を行わないことなどが新職場関係法 (Fair Work Act) に定められている。また労働争議を実施する場合には関係労働者の間で秘密投票を行うことが義務付けられ、またFWAにより労働争議が一時停止又は中止される等の措置が取られる場合がある。

5 労働施策をめぐる最近の動向 ……………

(1) 新職場関係法の施行

労使関係法を全体的に見直した新労使関係法（Fair Work Act）が2009年に施行された。これにより、2009年7月に独立仲裁機関Fair Work Australiaが設置されるとともに主要な規定は施行された。また、2010年1月には国家雇用基準（National Employment Standards）とモダン・アワード（modern awards）などを含め全面施行された。

政府が新たに新設した独立裁定機関フェア・ワーク・オーストラリア（Fair Work Australia）は国の職場関係裁定機関で、この新しい機関は労働裁定の制定、最低賃金規定の制定、協約の承認、不当な解雇の申し立てへの対応、善意の労働交渉や労働協約に関する勧告、職場における労働争議の解決に向けた労働者と雇用主への支援等を行う。その運営は2009年7月1日から開始されている。

また、新しいセーフティーネットとしては、10に及ぶ最低雇用条件を設定している国家雇用（National Employment Standards）と、数千に及ぶ州、準州における従前のアワードを122に縮小し、国内におけるあらゆる労使に対応する最新アワードの二つのパートから成っている。

(2) ジョブ・サービス・オーストラリア等にかかる意見・提案募集

政府は失業者への支援を改善するためのコンサルテーションを開始した。意見は2011年1月27日まで受け付けられる。

政府は、雇用サービスの目的は、全ての労働能力のある国民の雇用の機会を最大化するとともに、経済生産性向上に貢献することであると位置づけているが、ジョブ・サービス・オーストラリア（JSA）と障害者雇用サービス（Disability Employment Services：DES）との契約が2012年6月末に切れることを踏まえ、関係機関等から意見を募集する。JSAにかかる意見募集の主な事項は以下のとおり。

- 複数の困難な問題を抱える長期失業者に対するJSAの支援の改善
- 職業教育訓練提供事業者、雇用サービス事業者、事業主との連携の改善
- 高齢者雇用や高齢者の労働参加の増加に際してJSAはどのような大きな役割を果たせるか。
- JSAサービス事業者のパフォーマンスをより強化するためにはどのようなステップが必要か。