

第6章 大洋州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向

第1節 オーストラリア連邦 (Australia)

労働施策

(参考) 1豪ドル=82.62円 (2012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年の世界金融危機の影響等により、2008年は前年の3.8%から1.6%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下げ、ラッド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2.1%と増加に転じ、2010年度は2.4%と前年より増加した。2012年7-9月の実質成長率は、欧州債務危機の影響から、0.5%となっている。(オーストラリアの会計年度は7月～翌年6月)

表 6-1-1 実質 GDP 成長率

年月	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12				2012	
					7-9	10-12	1-3	4-6	7-9	
実質 GDP 成長率	3.8	1.6	2.1	2.4	3.5	1.2	0.7	1.3	0.6	0.5

資料出所：豪州統計局“5206.0 Australian National Accounts, Sep 2012”
(注) 実質 GDP 成長率は前年比 (四半期は前期比、季節調整済)

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

失業率は、2008年の世界金融危機の影響等により、2007年度の4.3%から上昇に転じ、2009年度には失業者数64.5万人、失業率5.5%まで上昇したが、その

後、雇用・失業情勢は好転し、2010年12月は失業者数58.6万人、失業率4.9%となった。その後、再び上昇し、2012年9月失業者数66.4万人、失業率5.4%となっている。

表 6-1-2 雇用・失業の動向

年月	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12				2012
					9	12	3	6	9
労働力人口	11,207.8	11,455.5	11,685.1	11,925.4	12,040.8	12,014.2	12,110.8	12,137.9	12,186.0
雇用者数	10,725.0	10,928.9	11,040.2	11,339.4	11,415.1	11,388.1	11,481.0	11,496.9	11,522.4
失業者数	482.8	526.6	644.9	586.0	625.8	626.1	629.8	641.0	663.7
失業率	4.3	4.6	5.5	4.9	5.2	5.2	5.2	5.3	5.4

資料出所：豪州統計局“6202.0 Labour Force, Australia, Nov 2012”

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

イ 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

韓国

を目標とした。

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。

(イ) 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 : JSA)

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。期間が延長され、2015年6月までサービスが提供されることとなっている。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。

a 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、社会保障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。

b 事業主向け支援

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。

タイ

マレーシア

インドネシア

フィリピン

オーストラリア
(労働施策)

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。

2011年12月、これまで行われた事業概要や現在の契約がきれる2015年7月以降の事業に関する提案の受付を内容とするペーパー (Employment Services – building on success) が公表された。

(3) 若年者雇用対策

イ 「相互義務イニシアティブ」 (Mutual Obligation Initiative : MOI)

(イ) 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。

(ロ) 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①又は②に該当する者で、下記(ハ)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。

- ① 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
- ② 25～34歳の者で、新就職手当を12か月間受給しているもの

(ハ) 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²⁾、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。

a 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。

- ① 18-19歳の12学年修了者で、若年者手当を3か月間受給している者
- ② 18-39歳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。

b 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

■ 1) 新就職手当、若年者手当については2(5)を参照。
■ 2) ドール (dole) は失業手当

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。

ロ 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)³⁾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)の企業団体が構成される組織 (National Industry Career Specialists)の専門家が、対象者に職業相談、助言、指導等を行う。

ハ 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。

(イ) 国家若年者参加要請 (A National Youth Participation Requirement)

全ての若者に10学年 (日本の高校一年に相当) までの修了と、その後、17歳まで教育、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。

(ロ) 教育・訓練施設への入学の権利 (An entitlement to an education or training place)

15～24歳の若者向けに、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 (日本の高校三年に相当) 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歳で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歳向けは2009年7月より、20～24歳向けは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。

(ハ) 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履修証明Ⅱ (Certificate II)⁴⁾の認定資格を取得するまで、教育及びフルタイムの訓練、

■ 3) Local Community Partnership 参考：連邦教育・雇用・職場関係省 (DEEWR) 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での職業教育訓練 (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。
 その後も組織変更が行われたが、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。

■ 4) AQF (2(6)a参照) 履修証明Ⅱのこと。オーストラリアの職業訓練資格は、10のレベル、15の資格が設けられている。履修証明Ⅱは最も低い資格である履修証明Ⅰの上位の資格であり、一部の高校で付与されることがある。ただし、大学、職業教育訓練校 (専門学校) 及びその他の教育機関でも履修証明Ⅱを授与することがある。

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

イ 新たな高齢者雇用促進策 (Productive Aging Package)

(イ) 高齢者の継続雇用や技術伝承の支援

- ① 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
- ② 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 Gurus⁵⁾ organization) への助成
- ③ 健康状態に不安又は疾病があるが就業に適性のある高齢者に対する就職面談、就職支援

(ロ) 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

- ① 身体的に強度の高い業務に従事する高齢者及び最近解雇された求職者に対し支援金を支給
- ② 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。
- ③ 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。

ロ 50歳以上の高齢者の雇用政策

- ① 起業支援サポートー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) を利用できる。
- ② 「経験+」(Experience+)ー高齢求職者の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歳以上の中高齢者への無料のキャリア・アドバイス、55歳以上で病気、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歳以上の高齢者への

転職支援及び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。)

- ③ 高齢者参画諮問フォーラムー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) 失業給付

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、新規学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。

イ 新就職手当 (Newstart Allowance)

支給要件は以下のとおり。

- ① 失業していること
- ② アクティビティテストを満たしていること (就職する意思がある、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、求職活動計画 (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。)
- ③ 新就職活動契約を締結する意思があり、その契約に基づき活動を行うこと
- ④ 21歳以上で老齢年金受給開始年齢未満であること
- ⑤ 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) であること

■ 5) 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歳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。

韓国

- ⑥ 失業が労働争議によるものでないこと
- ⑦) 所有資産が3,000豪ドル（子のいない単身者の場合）
以下であること
- ⑧ 企業活動をしていないこと

また、合理的な理由なく求職活動計画の必須活動に参加しない、合理的な理由なく面接を受けない、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）。

タイ

また、2009年7月1日より2011年6月30日まで、政府は7410万豪ドルを投入し、12学年、又は相応の学歴を持たず、履修証明Ⅱ（CertificateⅡ）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政策の一つである⁶⁾。

支給金額（2012年1月現在）は以下のとおり。

表 6-1-3 新就職手当に係る支給金額
（2012年1月現在）

	隔週支給の最大額
単身世帯、子がいない場合	486.8豪ドル
単身世帯、扶養する子がいる場合	536.6豪ドル
単身世帯、60歳以上	536.6豪ドル
パートナーがいる場合	439.4豪ドル

マレーシア

インドネシア

フィリピン

□ 若年者手当（Youth allowance）

支給要件は以下の①～⑤のとおり。

- ①1 6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
- ② 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（履修証明Ⅱ（CertificateⅡ）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。

- ③ 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）
- ④ 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歳であっても一定の条件を満たせば手当が受給できる。
- ⑤ 両親の資産テストを行い、619,500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）

ただし、2009年7月1日から、12学年未修了者は、12学年修了又は履修証明Ⅱ（CertificateⅡ）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、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（2012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 6-1-4 若年者手当支給金額（2012年1月現在）

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	220.4豪ドル
無し	無し	18歳未満	別居	402.7豪ドル
無し	無し	18歳以上	同居	265.0豪ドル
無し	有り	-	-	527.5豪ドル
有り	無し	-	-	402.7豪ドル
有り	有り	-	-	442.1豪ドル

⑥ 職業能力開発対策

イ 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。

■ 6) 2009年7月1日より2011年6月30日までに認定され、開始している職業訓練コースが対象となっている。

表 6-1-5 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
		博士 (Doctoral Degree)
		修士 (Master Degree)
	職業準修士 (Vocational Graduate Diploma)	準修士 (Graduate Diploma)
	職業準修士 (Vocational Graduate Certificate)	準修士 (Graduate Certificate)
		学士 (Bachelor Degree)
		準学士 (Associate Degree)
	上級ディプロマ (Advanced Diploma)	上級ディプロマ (Advances Diploma)
	ディプロマ (Diploma)	ディプロマ (Diploma)
	履修証明IV (Certificate IV)	
	履修証明III (Certificate III)	
中等教育上級学力資格 (Senior Secondary Certificate of Education)	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)

□ 職業訓練 (Australian Apprenticeships)

(イ) 概要

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せられている。具体的に提供するものは、

- ① 選択したキャリアへの第1歩となる訓練
- ② 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。
- ③ 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

なお、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、訓練期間が短縮される。

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会が選任された。同委員会は、全国職業教育国家センター (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2月に報告をした。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、政府は職業能力の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6億6100万豪ドルを投資する。

(ロ) 内容

訓練期間は1~4年であり、資格は履修証明I (certificate 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 (certificate II) 又は1,500豪ドル (certificate III、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 (certificate III、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、履修証明III又はIV (Certificate 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

イ 制度の概要

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。⁷⁾

■ 7) 移民・市民権省HPにビザに関する情報が掲載されている。
http://www.immi.gov.au/skilled/

韓国

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、事業主の指名を得るか、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。

(イ) 永住技術移民⁸⁾

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。

事業主の指名による外国人の雇入れに当たっては、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。労働者には、年齢(50歳未満)、職歴などについての条件が定められていて、これを満たす必要がある。

指名する外国人労働者のいない事業主は、移民・市民権省によって作成される熟練職業リスト(Skilled Occupation List: SOL)にある職を指定して雇い入れることとなる。候補者の選抜は、年齢(50歳未満)、適正な資格技能や免許の保有、語学能力などの要件を点数化したポイントが基となる。

移民労働者が大都市に集中することを避けるため、移民の地方誘致策が講じられている。地方政府の指名による場合は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などとなっている。

(ロ) 一時的移民

受入区分は様々であり、以下に示すビザのほかに、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。

a 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で、4年間有効である。対象労働者には、市場賃金レート(market salary rate)又は長期熟練移民収入閾値(Temporary Skilled Migration Income Threshold)⁹⁾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。

- ① 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。
- ② 事業主が指定した職に見合う技能、資格、就労経験がある。
- ③ 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)。
- ④ 事業主が指定した職に求められる免許に適性がある。

b 短期商用ビザ

3か月以内の短期商用(会議、交渉、調査など)のものとして、短期商用ビザ(Business(Short Stay) Visa(Subclass 456))がある。滞在中の勤務は限定的なものであり、一般的な就労はできない。

c ワーキングビザ(417visa)

18～30歳までの若者が最大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でき、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。ワーキングビザ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。

タイ

マレーシア

インドネシア

フィリピン

オーストラリア
(労働施策)

■ 8) 国立国会図書館「総合調査：人口減少社会の外国人問題」
取得するビザ：Employer Sponsored Migration, Points Based Skilled Migration
ビザの内容：http://www.immi.gov.au/allforms/booklets/1131.pdf, http://www.immi.gov.au/allforms/booklets/1119.pdf
■ 9) 2012年7月現在、51,400豪ドル

d 熟練-卒業ビザ (Skilled-Graduate Visa(Subclass 485))

永住技術移民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。

- ① 50歳以下の者。
- ② 申請時から遡って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確かな資格を取得している。
- ③ 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。

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、2012年10～12月期は2.2%となっている。

賃金上昇率は、近年3%台後半から5%台前半で推移し、2012年10～12月期は4.6%となっている。

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。

労働災害発生件数については、下表の通り。

表 6-1-6 賃金及び消費者物価上昇率の推移

年月	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12				2012-13		
					7-9	10-12	1-3	4-6	7-9	10-12	
賃金上昇率	3.9	3.8	5.3	4.0	4.1	4.7	3.8	4.4	3.7	-	4.6
消費者物価上昇率	3.4	3.1	2.4	3.1	2.4	3.4	3.0	1.6	1.2	2.0	2.2

資料出所：豪州統計局“6302.0 Average Weekly Earnings, Australia, Nov 2012”

豪州統計局“6401.0 Consumer Price Index ,Australia ,Dec 2012”

(注) 賃金上昇率は、四半期原数値を基に国際課にて推計。年は4四半期平均の前年比。四半期は前年同期比。2012年7～9月期のデータは得られなかった

表 6-1-7 週当たり実労働時間の推移

	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年
合計	34.2	34.3	34.4	34.2	34.0	33.8	33.9	33.8
男性	38.7	38.7	38.9	38.6	38.3	38.2	38.3	38.3
女性	28.7	29.0	29.0	28.9	28.8	28.6	28.7	28.4

資料出所 豪州統計局“6291.0.55.001 Labour Force, Australia, Detailed, Nov 2012”

(注) 各年とも当該年の11月時点のデータ (原数値)。

表 6-1-8 労働災害の件数

	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 2009-10”

(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:FWA¹⁰⁾) 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。

2012年7月にFWAは最低賃金の改正を発表した。週最低賃金は17.1豪ドル引き上げられ、606.40豪ドル (週

■10) 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。

38時間)とされた。2011年の最低賃金から2.9%の増加である。

(3) 国家雇用基準とモダン・アワード

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¹¹⁾(Award)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。さらに、2009年職場関係法(Fair Work Act 2009)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)とモダン・アワードが適用されることとなった¹²⁾。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¹³⁾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。

イ 週所定内労働時間(maximum weekly hours)

一週の所定内労働時間は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。

ロ 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週間の年次有給休暇を受けることができる。企業は労働者の年次有給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、労使間で合意した場合に限られ、また、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ることが必要である。さらに、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。

ハ 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日間の無給休暇を追加で取得することができる。また、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取得することができることとされている。

ニ 出産・養子縁組休暇(parental leave and related entitlements)等

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有期雇用契約労働者にも取得権がある。

なお、出産・養子縁組休暇制度に加えて、2010年6月17日に有給育児休暇法案(Paid Parental Leave Bill)

■11) 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た。

■12) 国家雇用基準(National Employment Standards)は10に及び最低雇用条件を設定している。また、数千に及び州、準州における従前のアワードは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(モダン・アワード)に見直された。

■13) 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。

が成立し、2011年1月1日から政府から主たる保育者に対して、出産又は養子縁組から1年以内に、最低賃金を18週間支給する有給育児休暇制度¹⁴⁾が導入された。その主たる条件は申請者が、① 新生児等の主たる養育者であり、② オーストラリア国籍又は永住権を持ち、③ 労働テストに適合し、④ 年収15万豪ドル以下で、⑤ 育児開始時から働いていないこととなっている。また、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。パートタイムや有期雇用契約労働者も対象となる。

ホ 永年勤続休暇 (long service leave)

労働者が長期間勤務した場合に取得できる。取得要件等は、州によって異なるが、一般的に、連続10年勤務した場合、有給で2か月程度取得可能となっている。

(4) 解雇規制

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。

イ 不当解雇 (unfair dismissal)

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FWAに対して不当解雇に係る救済命令の申立てを行うことができるようになった。ただし、申立ては解雇から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人未満の小規模企業は1年¹⁵⁾）以上雇用され、かつ、モダン・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123,300豪ドル未満の者（2012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真に余剰でない場合をいう¹⁶⁾。

FWAにおける解雇が苛酷、不当、不合理に係る考慮事項及び真に余剰である条件は以下のとおりとされている。

《苛酷、不当、不合理に係る考慮事項》

- 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に対して影響を及ぼしそうな程度か
- 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か
- 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らるる必要性がなくなったこと
- ② 事業主が、モダン・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応じている。
- ③ 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でないこと

■14) 出産又は養子縁組を行う夫婦が対象である。なお、出産・養子縁組休暇制度は連邦教育・雇用・職場関係省 (DEEWR) の所掌だが、有給育児休暇制度は家族・住宅・コミュニティサービス・先住民族問題省 (FaHCSIA) の所掌である。

■15) 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。

■16) 労働者数15人未満の小規模企業については、小規模企業公正解雇基準 (Small Business Fair Dismissal Code) が定められている。小規模企業公正解雇基準においては、窃盗、詐欺、暴力といった解雇要件や解雇回避措置を取るなどの適正と考えられる解雇のプロセスがチェックリスト形式で示されている。

韓国

FWAは、不当な解雇と判断した場合、職場復帰又は解雇補償金の支払いを命ずることができる。職場復帰を命ずる場合は、それまでの報酬相当額の支払いを命ずることができる。

【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、又は、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

【解雇補償金】

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、屈辱等の損害は補償額には考慮されない。

- 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、又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

□ 違法解雇（unlawful termination）

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。

- ① 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
- ② 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
- ③ 労働組合に加入していないこと
- ④ 労働者の代表者として活動したこと
- ⑤ 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續に参加したこと

- ⑥ 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
- ⑦ 出産休暇、家族休暇を取得したこと
- ⑧ 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に紛争処理の申立てを行うことができる。これを受けてFWAは調査・仲裁活動を行い、事案の解決を図る。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ない、その後裁判所に訴えることができる。

(5) 労災保険

連邦レベルでは制度が一本化されておらず、各州・特別地域ごとに労災保険（WorkCover）が存在する。連邦の雇用教育職場関係省（DEEWR）の外局であるセーフワーク・オーストラリア（Safe Work Australia）において全体の調整がなされているが、個別の保険請求への対応等の制度運営は、各州・特別地域において行われている。

事業主は、各州・特別地域が指定する労災保険会社（一つ又は複数存在する）に入る必要がある（クィーンズランド州では、州が直接労災保険事業（保険給付を含む）を運営）。労災保険料は、各州・特別地域において産業ごとに定められた保険料率に基づいて決められる。

事業主は、労災保険料を、州・特別地域の保険会社を通して、あるいは直接（クィーンズランド州の場合）、州・特別地域の当局に対して支払わなければならない。その保険料は、業務上の傷害又は職業病の補償に充てられる。通常、労働者は定期的収入（休業補償）のほかに、医療費、リハビリ費用の補償を、また、回復不能な障害及び職務遂行能力の損失に当たっては一括給付金を受給できる。

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

タイ

マレーシア

インドネシア

フィリピン

オーストラリア
(労働施策)

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、2011年には18.4%であった。

イ 労働組合組織率

表 6-1-9 労働組合組織率

(%)										
年	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
労働組合組織率	23.1	23.0	22.7	22.4	20.3	18.9	18.9	19.7	18.3	18.4

資料出所：豪州統計局 "6310.0 Employee Earnings, Benefits and Trade Union Membership, Apr 2012"

ロ 労働争議の発生件数等

2011年の労働争議発生件数は、186件、労働損失日数は241.5千日であった。

表 6-1-10 労働争議件数等の推移

(件、千日)						
年	2006	2007	2008	2009	2010	2011
労働争議発生件数	200	134	174	233	215	186
労働損失日数	132.6	49.7	196.5	132.7	126.6	241.5

資料出所：豪州統計局 "6321.0.55.001 Industrial Disputes, Australia, Jun 2012"

(注) 各年とも当該年の12月時点のデータ。

(2) 使用者団体

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) がある。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を与えている。これらの団体のほかに、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。

資料出所：

2010～2011年 海外情勢報告

移民・市民権省HP

<http://www.immi.gov.au/>

外務省HP

<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/australia/data.html>

豪州統計局HP

<http://www.abs.gov.au/>

フェア・ワーク・オーストラリアHP

<http://www.fwa.gov.au/>

連邦教育・雇用・職場関係省 (DEEWR) HP

<http://www.deewr.gov.au/Pages/default.aspx>

韓国

タイ

マレーシア

インドネシア

フィリピン

オーストラリア
(労働施策)