

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 国際機関による経済及び雇用・失業の動向と見通し

1 経済動向

(1) 経済協力開発機構(OECD)

経済協力開発機構(OECD)は、「経済見通しNo.69(2001年5月)」の中で、OECD加盟国の実質経済成長率は、2000年は北米及び韓国経済の高成長、欧州経済の成長により4.1%となったが、2000年9月以来、OECD地域の経済成長は当初の予想を超えて弱まっているため、2001年は2.0%となると予測している。しかし、利下げや石油価格の低下の効果で、2002年は2.8%となると予測している。アメリカ経済の減速の速度は予想以上のものであったが、適度な金融緩和を前提とすれば、2001年後半には回復が予想され、ユーロ地域諸国の成長も、2000年後半に鈍化した。世界経済が予想以上に悪化しなければ、また、金融緩和を前提とすれば、満足できるレベルを維持できると予想されている。

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 国際機関による経済及び雇用・失業の動向と見通し

1 経済動向

(2) 国際通貨基金(IMF)

国際通貨基金(IMF)は、「世界経済見通し(2001年4月)」の中で、世界経済の実質経済成長率は、世界計で2001年3.2%、2002年3.9%、先進工業国で2001年1.9%、2002年2.7%と予測している。2000年10月に発表した成長率予測を下方修正しており、この要因として、アメリカ経済の減速、日本経済の停滞、欧州経済の緩やかな成長等を挙げている。

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 国際機関による経済及び雇用・失業の動向と見通し

2 雇用・失業の動向

経済協力開発機構は、「雇用見通し(2001年6月)」の中で、OECD加盟国の2000年の就業者数は、加盟国全体で1.2%増加し、2001年及び2002年についてもトルコと日本を除く加盟国は増加すると予測し、増加率はそれぞれ0.6%、0.9%としている。失業率は、2000年は6.3%となり、これは1990年以来の低い水準であった。2001年及び2002年の失業率の予測もともに6.3%としている。地域別には、失業率はアメリカでは2001年4.6%から2002年5.0%と反転、EUでは2001年7.7%、2002年7.3%と減少すると予測している。

表1-1-1 OECD諸国の就業者数及び失業率の推移と予測

表 1 - 1 - 1 O E C D 諸 国 の 就 業 者 数 及 び 失 業 率 の 推 移 と 予 測

		(%)			
		1999年 (実績)	2000年 (実績)	2001年 (予測)	2002年 (予測)
就業者数増減率	O E C D 計	1.1	1.2	0.6	0.9
	G 7 諸 国	1.2	1.5	0.9	0.9
	ア メ リ カ	1.5	1.3	0.4	0.4
	日 本	-0.8	-0.2	-0.1	0.2
	ド イ ツ	1.1	1.5	0.9	0.8
	フ ラ ン ス	1.4	2.4	1.6	1.5
	イ タ リ ア	1.2	1.9	1.6	1.7
	イ ギ リ ス	1.3	1.0	0.6	0.4
	カ ナ ダ	2.8	2.6	1.2	1.3
	他の O E C D 諸 国	1.7	1.6	1.0	1.3
E U 諸 国	1.7	2.0	1.3	1.2	
失業率	O E C D 計	6.7	6.3	6.3	6.3
	G 7 諸 国	7.6	7.0	6.9	6.7
	ア メ リ カ	4.2	4.0	4.6	5.0
	日 本	4.7	4.7	4.9	4.8
	ド イ ツ	8.3	7.8	7.3	6.8
	フ ラ ン ス	11.2	9.7	8.6	8.1
	イ タ リ ア	11.5	10.7	10.0	9.2
	イ ギ リ ス	6.0	5.5	5.4	5.5
	カ ナ ダ	7.6	6.8	7.2	7.2
	他の O E C D 諸 国	7.1	6.6	6.5	6.4
E U 諸 国	9.1	8.2	7.7	7.3	

資料出所：OECD「Employment Outlook (2001年6月)」

注 失業率は、就業者数と失業者数の合計を分母として算出したもの。したがって、各国で通常公表されている失業率とは算出方法が異なる場合がある。「G7諸国」及び「他のOECD諸国」の数値は試算。

表1-1-2 国際機関の経済見通し

表 1-1-2 国際機関の経済見通し

(%)

	IMF (2001年 4月)			OECD (2001年 5月)		
	2000年	2001年 見通し	2002年 見通し	2000年	2001年 見通し	2002年 見通し
世界計	4.8	3.2	3.9	-	-	-
先進国	4.1	1.9	2.7	4.1	2.0	2.8
日本	1.7	0.6	1.5	1.7	1.0	1.1
アメリカ	5.0	1.5	2.5	5.0	1.7	3.1
カナダ	4.7	2.3	2.4	4.7	2.3	3.2
メキシコ	6.9	3.5	4.7	6.9	3.7	4.7
E.U.	3.4	2.4	2.8	3.3	2.6	2.7
ドイツ	3.0	1.9	2.6	3.0	2.2	2.4
フランス	3.2	2.6	2.6	3.2	2.6	2.7
イタリア	2.9	2.0	2.5	2.9	2.3	2.5
イギリス	3.0	2.6	2.8	3.0	2.5	2.6
オーストラリア	3.7	1.9	3.5	3.7	2.0	3.8
ニュージーランド	3.5	2.6	2.7	3.0	2.2	3.0
アジア NIEs	8.2	3.8	5.5	-	-	-
韓国	8.8	3.5	5.5	8.8	4.2	5.5
台湾	6.0	4.1	5.6	-	-	-
香港	10.5	3.5	4.8	-	-	-
シンガポール	9.9	5.0	5.8	-	-	-
発展途上国	5.8	5.0	5.6	-	-	-
アジア	7.1	5.6	6.2	-	-	-
中国	8.0	7.0	7.1	8.0	7.5	7.8
インドネシア	4.8	3.5	4.6	-	-	-
マレーシア	8.5	4.5	6.0	-	-	-
フィリピン	3.9	3.3	4.5	-	-	-
タイ	4.3	3.0	4.5	-	-	-
中南米	4.1	3.7	4.4	-	-	-
アルゼンチン	-0.5	2.0	3.8	-	-	-
ブラジル	4.2	4.5	4.5	4.5	4.0	4.5
中東	4.8	4.8	4.5	-	-	-
アフリカ	3.0	4.2	4.4	-	-	-
市場経済移行国	5.8	4.0	4.2	-	-	-
ロシア	7.5	4.0	4.0	7.7	3.0	4.0
中東欧	3.8	3.9	4.4	-	-	-

資料出所：国際通貨基金（IMF）「World Economic Outlook」（2001年 4月）

経済協力開発機構（OECD）「Economic Outlook No. 69」（2001年 5月）

注 先進国のOECD見通しは、OECD加盟国29か国。

NIEsは、韓国、台湾、香港、シンガポール。

IMFのアジア計には、日本、アジアNIEs、中央アジアは含まれていない。

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 主要先進国及びEU

1 アメリカ

(1) 経済及び雇用・失業の動向

アメリカでは1991年以降景気の拡大が続いており、2000年2月に史上最長となり、2000年4月には拡大局面が10年目に突入した。その後も個人消費など一部に減速をみせながらも拡大を続けている。最近の経済動向の特徴としては、1999年末から2000年初頭にかけて、高い成長から景気過熱感がみられたが、2000年半ば以降は景気が減速し過熱感が薄れてきたことがあげられる。

雇用動向をみると、景気回復当初は企業業績は回復したものの雇用の伸びが弱く、「雇用なき回復」と呼ばれる状況が続いたが、1993年以降、雇用の回復は堅調となり、1993年初めから2000年末までに2,000万人を超える雇用が創出された。失業率は、1992年には上昇が続き7%台となったが、その後緩やかに低下し、1997年4月には4.9%と5%を下回った。その後も緩やかに低下し、2000年4月に3.9%と30年ぶりに4%台を下回り、好調な雇用情勢を裏付けた。その後も4%前後の低水準で推移している。

雇用失業情勢の特徴をみると、雇用の回復が堅調になった1993年から2000年までに2,070万人の雇用が創出されたが、その内訳をみると、サービス部門における雇用の増加が顕著である。特にサービス業ではこの間に1,000万人を超える雇用が創出されており、雇用増全体の約49%を占めている。その内訳をみると、人材派遣等の人材供給関連、ソフトウェア等コンピューター関連、在宅介護を含む健康関連、育児やその他ホームサービス等の社会関連、技術・経営支援等の技術・経営関連が顕著な伸びを示している。また、個人消費の拡大を背景に、小売業でも雇用が伸びており、この間に330万人を超える雇用が創出された(雇用増全体の約16%を占める)。一方、生産部門においては、住宅投資の拡大を背景に、建設業では雇用が増加しているものの、製造業ではほぼ横這い、鉱業では雇用が減少している。

表1-1-3 アメリカの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(万人、%)

	1997年	98年	99年	2000年				
				1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	
実質GDP	4.4	4.4	4.2	5.0	5.3	6.1	5.2	3.4
就業者数	12,956	13,146	13,349	13,521	13,501	13,518	13,531	13,584
雇業者数	12,269	12,587	12,892	13,176	13,144	13,197	13,205	13,237
失業者数	674	621	588	566	569	557	554	565
失業率	4.9	4.5	4.2	4.0	4.0	4.0	3.9	4.0
16～19歳	16.0	14.6	13.9	13.1	13.4	11.9	12.9	13.1
20～24歳	8.5	7.9	7.5	7.1	7.5	7.5	6.6	7.0

資料出所：アメリカ商務省ホームページ

アメリカ労働省「Employment and Earnings」等

注1 実質GDPは前年比または前年同期比

2 雇業者数は非農業事業所雇業者数

3 就業者数、雇業者数、失業者数、失業率の四半期の数値はそれぞれ3、6、9、12月の値

表1-1-4 アメリカにおける産業別就業者数(非農業事業所)の推移

表1-1-4 アメリカにおける産業別就業者数（非農業事業所）の推移

				(千人、%)			
				1993年	2000年	93年比増減	
				実数	実数	実数	寄与度
全	民	生	体	110,713	131,759	21,046	100.00
			計	91,872	111,079	19,207	91.26
	産	間	業	23,352	25,709	2,357	11.20
	建	設	業	610	543	-67	-0.32
	製	造	業	4,668	6,698	2,030	9.65
	耐	久	業	18,075	18,469	394	1.87
	非	耐	財	10,221	11,138	917	4.36
	一	久	財	7,854	7,331	-523	-2.49
サ	運	信	業	87,361	106,050	18,689	88.80
	輸	通	業	5,811	7,019	1,208	5.74
	小	売	業	5,981	7,024	1,043	4.96
	金	保	業	19,773	23,307	3,534	16.79
	融	険	業	6,757	7,560	803	3.82
	業	不	業	30,197	40,460	10,263	48.76
	農	業	連	519	801	282	1.34
	ホ	テ	等	1,596	1,912	316	1.50
	ク	ニ	等	1,137	1,251	114	0.54
	ビ	グ	等	5,735	9,858	4,123	19.59
	建	サ	等	823	994	171	0.81
	人	保	等	1,906	3,887	1,981	9.41
	コ	派	等	893	2,095	1,202	5.71
	自	タ	等	925	1,248	323	1.53
	動	車	等	349	366	17	0.08
	車	修	等	412	594	182	0.86
	の	他	等	1,258	1,728	470	2.23
	映	レ	等	8,756	10,095	1,339	6.36
	楽	ク	等	924	1,010	86	0.41
	健	関	等	1,711	2,325	614	2.92
	法	関	等	2,070	2,903	833	3.96
	教	関	等	76	106	30	0.14
	社	動	等	2,035	2,475	440	2.09
	博	植	等	76	106	30	0.14
	物	物	等	2,521	3,419	898	4.27
	館	組	等	41	51	10	0.05
	員	営	等	18,841	20,681	1,840	8.74
	会	関	等				
	技	の	等				
	術		等				
	そ		等				
	政		等				
	府		等				
	関		等				

資料出所：アメリカ労働省

失業率の推移を年齢別・人種別にみると、若年層及び人種的少数者で全体の水準に比べ高い水準が続いているものの、雇用拡大を反映して若年層以外の層においてはその水準が低下している。また、失業期間の推移も、雇用情勢の好調を反映して1994年以降低下傾向にある。

表1-1-5 アメリカにおける年齢階層別・人種別失業率の推移

表1-1-5 アメリカにおける年齢階層別・人種別失業率の推移

(%)							
	94年	95年	96年	97年	98年	99年	2000年
全 体	6.1	5.6	5.4	4.9	4.5	4.2	4.0
16~24歳	12.5	12.1	12.0	11.3	9.8	9.9	9.3
25~54歳	5.0	4.5	4.3	3.9	3.4	3.2	3.0
55歳以上	4.1	3.7	3.4	3.0	3.0	2.8	2.6
白 人	5.3	4.9	4.7	4.2	3.9	3.7	3.5
黒 人	11.5	10.4	10.5	10.0	8.9	8.0	7.6
ヒスパニック	9.9	9.3	8.9	7.7	7.2	6.4	5.7

資料出所：アメリカ労働省

表1-1-6 アメリカにおける失業期間の推移

表1-1-6 アメリカにおける失業期間の推移

	(週間)						
	94年	95年	96年	97年	98年	99年	2000年
平均失業期間	18.8	16.6	16.7	15.8	14.5	13.4	12.6
中位失業期間	9.2	8.3	8.3	8.0	6.7	6.4	5.9

資料出所：アメリカ労働省

企業の雇用調整の動きをみると、一時解雇(レイオフ)の件数は必ずしも減少しておらず、また、それに伴う失業手当申請者数もそれほど減少していない。このような状況の中で、失業率が低水準となっている背景には、一時解雇等で職を失っても、長期間失業状態が続くわけではなく、比較的早くに次の職に就くことができるためだと考えられる。

表1-1-7 アメリカにおけるマス・レイオフ(件数・失業手当申請者の人数)の推移

表1-1-7 アメリカにおけるマス・レイオフ(件数・失業手当申請者の人数)の推移

	(件、人)											
	1999年											
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
件数	2,421	1,067	880	1,270	1,032	1,140	1,741	698	717	1,098	1,336	1,509
人数	226,995	89,800	91,890	136,885	102,783	130,951	221,334	75,691	75,288	118,938	139,508	162,381
	2000年											
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
件数	1,934	1,045	986	924	984	1,597	1,333	751	936	874	1,697	2,677
人数	223,322	103,898	106,748	101,359	92,193	192,025	164,978	97,215	106,842	103,755	216,514	326,743

資料出所：アメリカ労働省労働統計局ホームページ

注 マス・レイオフとは、1企業当たり50人以上の失業手当申請者が発生するレイオフ(レイオフの期間は問わない)。人数は当該レイオフにともない発生した失業手当申請者の数。

なお、労働者調整・再訓練予告法により、50人以上に影響を及ぼすレイオフについては、事前に所管の州及び地方政府に通知することが義務付けられている。

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 主要先進国及びEU

1 アメリカ

(2) 雇用・失業対策

イ 高年齢者の働く自由法の成立

2000年4月7日、クリントン大統領は、上下両院で満場一致で可決されていた「高年齢者の働く自由法案 (Senior Citizens Freedom to Work Act of 2000:SCFWA)」に署名し、同法が成立した。クリントン大統領は署名に際し、「この法律は、単に高年齢者が所得を増やし、ペナルティを受けずに仕事を通して自己実現を図れることを意味するだけでなく、我々がインフレなき経済成長の能力を増大させつつ、人手不足の企業が経験豊かな新鮮な労働者を得られることを意味する」と述べている。

(イ) 「高年齢者の働く自由法」の内容

現行社会保障法(注1)においては、老齢年金支給の際に所得調査を実施し、通常退職年齢(現在は65歳)から69歳までの老齢年金受給者について17,000ドルを超える年間所得3ドルにつき給付額1ドルが減額される(ただし、62～64歳の早期退職者については10,080ドルを超える年間所得2ドルにつき給付額1ドルが減額される(ただし、70歳以上の受給者は年金以外の収入があっても全額支給)。今回の法案では、65～69歳の老齢年金受給者に対する所得調査が撤廃され、同年齢区分における上述の給付制限が廃止される。ただし、62～64歳の早期退職者については現行のままとなる。本法は2000年1月に遡って適用される。なお、同法案成立に関しては、ホワイトハウスより、概ね以下のとおり発表がなされている。

1) 65歳から69歳までの高年齢者が働いた場合に、現行法では老齢年金給付が減ってしまう場合があり、就労意欲のある高年齢者の雇用促進の立場からみて、この給付制限制度は時代遅れのものとなっている。

2) 今回の法案成立で約90万人(うち10万人は労働者の配偶者や被扶養者)(注2)に恩恵がもたらされる。

3) 2000年における65歳から69歳までの高年齢者は全体で960万人、そのうち300万人の雇用が老齢年金給付の制限の影響を受けている。2030年における当該年齢区分の高年齢者は倍の2030万人が見込まれており、今回の給付制限撤廃は将来的にみても健康な高年齢者が迷うことなく就労できる環境整備となる。経済学者のレオーラ・フリードバーグ(Leora Friedberg)氏によれば、この給付制限撤廃で高年齢者の労働時間が5.3%上昇するとしている。

4) 給付制限撤廃による社会保障費の財政は、最初の10年間はコストオーバーとなるが、20年後には十分好転する見通しである。社会保険会計士によれば、2030年の社会保障財政を試算すると、支

払い余力は十分保持しており、長期的にみれば今回の負担増は無視してもよい位の効果しかもたらさないとしている。

5) クリントン大統領は、21世紀中頃までに、更なる社会保障の拡大と年長の女性に対するの保障が強化されるものと信じていると言明した。そして、社会保障給付を拡大することによる財源確保について、2013年までの間の明確な計画を策定するべきであると提案した。また、ベビーブーマーへの年金支給開始に備えて社会保障費余剰金の積み立て強化を提案した。

6) クリントン大統領は、個々人がインターネットを通して老齢年金等の支給計画を立てられるような新しいシステムの導入について発表した。

ロ 全国技能サミットの開催

2000年4月11日、労働省は、ハーワード大学(ワシントンDC)において、グリーンズパン連邦準備理事会議長をはじめ、産業界、労働界、地域団体の指導者を招いて技能労働者不足をテーマに初めての全国技能サミットを開催した。その概要は以下のとおり。

(イ) ハーマン労働長官挨拶

アメリカは今、空前の好景気に沸き立っている(注3)。そして、ハイテク産業の中心地シリコンバレーやウォール街では労働者不足が強く叫ばれるようになった。しかし、私はこの点について、我々に不足しているのは労働者ではなくて、労働者の技能であると指摘したい。それというのも、30年ぶりの好調な雇用環境の中で、600万の人々が失業状態で、400万の人々が職業探しを諦めた人、また、300万の人々がフルタイムで働きたいのにパートタイム労働に甘んじている人であるからである。これらの人々を合計すれば1300万人となる。都市や地方における、または高校やコミュニティーカレッジを卒業した、活用されていない労働者が技能を身につけて成功するチャンスがやってきた。我々は、技能不足の解消のため、あらゆる革新的な試みを全国で展開している。また、低失業率下での技能ギャップを解決するためには、産業界、労働界、公的機関の自発的な協力が不可欠である。協力の一例として、労働省は海軍、沿岸警備隊及び海兵隊との間で、特殊技能を有する海兵等を労働省の作成した基準に基づき登録し、民間雇用に結びつけるという歴史的合意に達した。

(ロ) グリーンズパン連邦準備理事会議長の基調講演

1) 情報技術(IT)の発展による労働者の技能の進化

コンピューターやITの加速度的な発展によって、労働者の技能の進化が要求されている。過去半世紀における数々の累積的な技術革新においてもなお解決されなかった障害が取り払われ、今、劇的な変化が始まろうとしているからである。今日、重要な要素となる議論は、労働者の技能向上と大部分のアメリカ人の生活レベル向上について、経営・労働・教育及び政策における各分野のリーダーが、対話を前進させることである。

1世紀前、産業革新の初期段階における労働者の技能類型はたいした変化を求められなかった。しかし、その後、より自動化され高度化された技術革新が発達するにつれ、労働者にも次々と新しい技能が要求されるようになってきた。

第二次大戦後、トランジスターラジオが開発され、技術革新の波が始まった。それはやがて、マイクロプロセッサやコンピューター、衛星、レーザー技術を生み出し、1990年代にはいると、これ

らの技術革新の累積によって、情報を捉え、分析し、広めるための巨大なインフラが確立されていった。そして、ITの増殖は従来のレベルを超えた生産性の向上を可能にし、10年前には想像もつかなかったような経営の方法や経済価値を生み出している。

2) 他国との労働市場の違い

アメリカの企業と労働者は、最近の発展によってヨーロッパや日本よりも利益を享受している。もちろんこれらの国々にも発明や技術革新の波が起こっているが、活用が遅れている。アメリカと比較すると、これらの国々は労働市場に柔軟性がなく、コストの高い経済となっているのがその理由である。ヨーロッパや日本では、労働者を生産性の高い産業に再配置させるのに高いコストがかかる。なぜなら、より新しい技術によって高率の生産性を提供すれば、生産単位あたりの労働コストは削減できるが、同じ新技術を投入しても、それらの国々の投資収益はアメリカより少ないからである。アメリカの解雇によるコストはより低く、雇用増加によるコスト増のリスクもより低いことからみて、アメリカにおける労働移動は、社会的にすぐに是認される法や文化を有していると考えられる。それは、近年の劇的な失業率低下にも表れているように見える。

一つの重要な教訓について言及すれば、我々は過去10年間において、いかに技術革新が進展し、それがいかに経済に組み込まれ、新しい形の資本や技能が要求されていったかについて十分予測することができなかった。一例として、労働統計局の職業分類別雇用統計をみると、1984年から1995年までの間にコンピューター関連と広く定義された職業の急速な収入増がみられる。しかし、技術の進歩が、コンピューター利用者に対し、より多用途で安価かつ容易な運用を可能にし、それらについて、プログラマー、コンピューターオペレータ及びデータ入力労働者がどの程度の役割を果たしてきたかを予想することはできなかった。

3) 望ましい教育訓練システム

もし、アメリカの高等教育システムが、経済的価値に抜群の適応力を持つ知識を有していたら、科学的、技術的問題解決の世界的リーダーになるに違いない。そして、進歩が要求される技能を労働者に用意できるに違いない。しかし、技能労働者確保の圧力拡大は、異なったタイプの訓練と教育プログラムを要求している。

今日、学校教育レベルにおける公式的なプログラム、あるいは職業訓練プログラムは、十分に我々のライフワークにおける要求を満たしてきたという見解がある。我々は、様々な経験を積んできた労働者やこれから指導要領に基づいて学ぼうとする学生に対して、完全な仕事が行えるような訓練を促進するフレキシブルな教育システムを必要としている。コミュニティーカレッジでは、重要な職業訓練の場が提供されている。ここでは、4年生大学へ編入しようとする学生のためばかりでなく、高年齢労働者などが自らの再就職のために訓練を行っている。これからは、インターネットなどで、教室に出席しなくてももっと容易に学べる修得コースの有効性が増大するだろう。

経済学者は、職業上有意義な知識は職に就いているときに獲得される、と長い間論じてきた。過去10年においては、職業訓練の多くは職業経験で獲得されてきた。今日、企業や労働組合は、コミュニティーカレッジやその他の公的訓練機関の訓練プログラムといった公式的な教育や訓練システムの必要性を強調している。技術の進展に従った学習をするためには、変わる企業の需要を考慮したり、多数の労働者が技能修得のために参加しやすくするように研修場所を柔軟に供給する努力をしなければならない。また、多くの企業が労働者に株主としての価値を付け加えたことによって、人的資本投資は物理的資本投資を補完するということが知覚された。

4) 政策の方向

政策レベルにおいて、我々は、通貨政策を実質経済の成長と低インフレをもたらすように実行していかなければならない。アメリカは、あらゆる人々の機会を広く確保する政策によって、世界的競争の拡大や進展する技術革新に耐えていかなければならない。そのような環境の中で、企業家、労働組合リーダー、教育者及び労働者は、技能労働の醸成に努力することが急務の課題である。

(ハ) パネルディスカッション

ハーマン労働長官参加の下、パネルディスカッションが行われた。パネル(1)では、21世紀人材委員会議長、情報通信労組会長及び全国製造業協会会長らの参加で、増加する高年齢者の再訓練、教育プログラムに関する団体交渉、労働組合と政府・コミュニティーカレッジとのパートナーシップ、労働者の教育訓練への投資拡大等について紹介された。パネル(2)では、情報通信会社社長やトンプソンアメリカ労働総同盟・産業別組合会議(American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations:AFL-CIO)上級副会長らが参加し、企業と大学のパートナーシップと修学ローン、企業と労働組合とのパートナーシップ、マイノリティの基礎的スキル付与のための非営利団体の取り組み等について紹介された。

ハ デジタルエコノミー2000の発表

2000年6月5日、商務省はITがアメリカ経済に与えている影響について分析したデジタルエコノミー(Digital Economy)2000を発表した。本報告は、1998年4月に発表されたエマージングデジタルエコノミー(The Emerging Digital Economy)、1999年6月に発表されたエマージングデジタルエコノミーII(The Emerging Digital Economy II)に続く3回目の報告として発表された。なお、デジタルエコノミーは既にアメリカ経済の原動力となっているという現状より、本報告の題名からはエマージング(Emerging)という文言が削除された。

本報告の第5章において、ITの労働市場について分析している。当該部分の概要は以下のとおり。

デジタルエコノミー2000 第5章の概要

1 ITの労働力

1998年、IT関連産業(注1)に属する労働者と、IT関連産業以外のIT関連職種(注2)に属する労働者を含めた労働者数はおよそ740万人で、全労働者の6.1%であった。この範囲に属する労働者は、1990年中頃より雇用増加が加速した。1994年から1998年にかけて、IT関連産業に属する雇用は28%上昇し、IT関連職種に属する雇用は22%超上昇した。他方、同一期間の非農業労働者の上昇率は、およそ11%となっている。

本章では、IT関連産業分類及びIT関連職業分類における労働者の最近の雇用、賃金の動向について検討し、IT労働市場にどのような対応が求められているかを分析する。

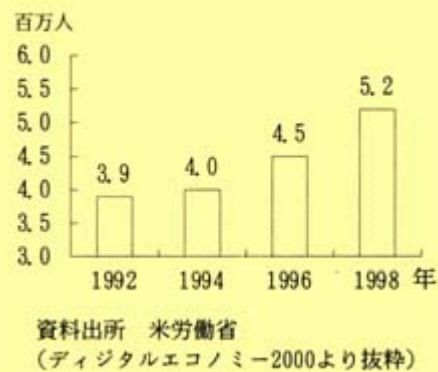
2 IT関連産業における雇用

(1) 1994年以降のIT関連雇用の加速

1994年以降、IT関連産業の労働者数(=IT産業労働者)の増加率は年平均で6.5%と高い増加率を見せ(図1)、1998年には520万人となった。しかし、1998年での同分類の労働者数は、民間全労働者数の5%に至っていない。

図1 IT関連産業分類における雇用

図1 IT関連産業分類における雇用



IT関連産業全体の雇用は増大しているものの、細かく見ると雇用が増大した分野とそうでない分野とがある。ソフトウェア・コンピュータサービス産業は最も雇用の増加速度が大きい(過去10年において、平均以上の上昇率を示している)。これらの産業では、1992年の労働者数は85万人であったが、1998年にはその数は160万人を超え、労働者数は2倍になった。しかし、同一期間内において、ハードウェア産業と通信サービス産業の雇用は、雇用全体の伸びと同程度の増加であり、その中では、コンピュータ製造、電子管、各種通信設備の製造業などの産業における労働者数が減少する一方で、コンピュータ小売業や有料テレビ放送業は、雇用の増加速度が最も大きかった。

活力ある経済は、常に雇用の創造と破壊を行う。しかし、最近の雇用の動きは、デジタル革命と関係するいくつかの要因と直接結びついているように思われる。

- ・多くのITは短いサイクルで進展し、それ故製品やサービスを市場に早く投入したい使用者は、現在雇われている労働者の再訓練よりも、しばしば新技術を修得した技能労働者の雇用を好む。

- ・コンピュータの使用や通信技術は、市場への参入障害を低くした。こうした技術のおかげで、通常は大規模かつ盤石な基盤のある会社のみが享受することのできる規模と資源のメリットが、小企業にも与えられることとなった。インターネットを用いれば、地域市場の外、あまつさえ、世界市場においても競争をすることが可能となる。インターネットの技術によって、外国の会社はアメリカ市場への参入をこれまで以上に行うようになった。市場参入者の増大は、勝者と敗者を生じさせ、新たな雇用を生み出す一方で、解雇も生じさせる。

- ・IT関連産業の雇用は、他産業への外注(アウトソーシング)の増加によっても影響を受ける。例えば、フォーチュン誌が発表する売上高上位1000社は、電子商取引プロジェクトのおよそ60%を外注している。

(2) 平均賃金より一貫して高いIT産業労働者の賃金

IT産業労働者の年平均賃金は、1998年には58,000ドルで、民間全労働者平均賃金の31,400ドルより85%高くなっている。1992年からみると、IT産業労働者の賃金は、年平均5.8%の上昇率で推移しているが、民間の全労働者の平均賃金上昇率は年平均3.6%であり(図2)、その結果1998年には、両者の差は1万ドルを超えた。

図2 IT関連産業分類における平均賃金



1998年のIT産業労働者中、プログラミング業やソフトウェア開発業を含むソフトウェア・コンピュータサービス産業の労働者の平均年収は65,300ドルと最も高い。この分野の労働者の1992年から1998年間の賃金上昇率は年平均で6.7%で、賃金の

上昇速度は最も速い。

1998年のIT産業労働者の平均賃金は、民間労働者の平均賃金より高く、1992から1998年の平均賃金上昇率も、IT産業労働者の方が、ほとんどの分野で高くなっている。それでもなお、IT産業内部には、IT関連職種及びIT関連職種以外の双方の職種において、低技能、低賃金の職もある。これらの職種は、賃金上昇率も他の職種と比べて大変低い。

3 IT関連職種における雇用

(1) 1994年以降、IT職種の労働者数は加速

“IT関連の職業分類”という定義の中で、最も広い解釈は、情報技術でデジタル化された、製造労働者や設備操作者といった職種をも含む。一方、最も狭い定義づけをすると、“コンピューター科学者・コンピューター技術者・システムアナリスト・プログラマー”といった職業分類が中核的なIT職種となる。最も教育と技能を要求されるこれらの職種は、最も賃金が高く、かつ、巨大な人材としての需要がある。ここでは、中程度の範囲を“IT関連の職業分類”として定義する。すなわち、IT設備・電子商取引・その他インターネット・ネットワーク関連事業のインフラ整備や操作、保守の職種を含む(注5)。

このIT関連職種に属する労働者数は、1990年初頭は横這いであったが、1994年からは着実に上昇してきた。1992年の労働者数は430万人だったが、1998年には530万人に増加している(図3)。コンピューター科学者、コンピューター技術者、システム・アナリスト、プログラマーといった中核的なIT職種では、1992年から1998年までの間に95万7千人の雇用を創出した。

図3 IT関連職業分類における雇用

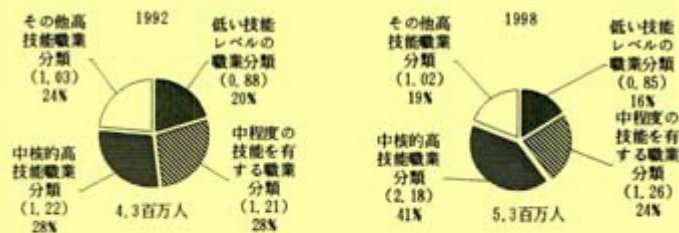


(2) 最も高い技能を有するIT労働者の需要

高い技能を有するIT労働者は、1992年には220万人であったが、1998年には320万人に増加した。その中でも、中核的な職種の労働者の雇用の増加速度が最も大きく、IT職種の労働者全体に占める割合は、1992年には28%であったが、1998年には41%に増加した(図4)。

図4 技能レベル別職種における雇用の分布(単位:百万人)

図4 技能レベル別職種における雇用の分布(単位:百万人)



教育訓練の必要度
 低い技能レベル：短・中期OJT
 中技能レベル：長期OJT、関連職業経験有、中等後職業訓練
 高技能レベル：短大卒以上

資料出所 米労働省労働統計局の数値を基に米経済統計局で推計 (デジタルエコノミー2000より抜粋)

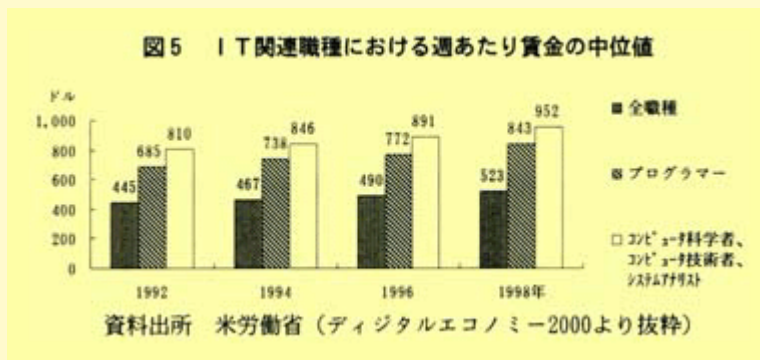
1994年から1998年までの間をみると、高い技能を有するIT労働者の雇用は35%増加しており、これは全米の全産業の雇用の増加速度の3倍を超える。中核的なIT職種の労働者の雇用の伸びは、他の産業全体の雇用の増加速度の5倍を超える。その一方で、より技能レベルの低い職種のIT労働者は、926,000人から852,000人と9%減少した。同一期間において、中程度の技能を有する職種のIT労働者の雇用の伸びは、全米の全産業の雇用の増加速度より小さい。

(3) 高賃金な高技能労働者

IT労働者の賃金は、技術と教育水準によって大きく異なる。例えば、米労働統計局によれば、通常は学士号以上の学位を取得している職種であるコンピュータ技術者の1998年平均賃金は、59,900ドルであった。一方、通常は大学を卒業していることが要求されない低い技能レベルの職種である請求書作成、郵送、計算機操作といった職種においては、1998年の年平均賃金は、21,300ドルに止まった。

中核的な職種について、1992年と1998年の週あたり賃金を比較すると、プログラマーは685ドルから843ドルへと23%の増加となった(図5)。コンピューター科学者、コンピューター技術者及びシステムアナリストの週あたり賃金の中位数は、810ドルから952ドルと17.5%の増加となっている。その増加率は全職種の増加率と等しい。

図5 IT関連職種における週あたり賃金の中位値



4 IT労働市場の不均衡

(1) IT労働者の供給サイドの議論

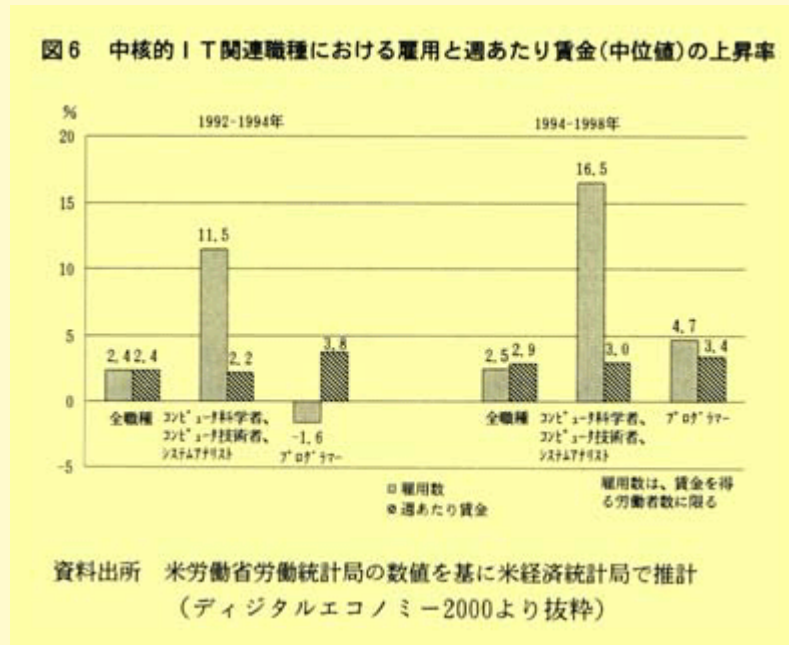
近年、アメリカにおいて、IT労働者が十分に供給されてきているかどうかについて、活発な議論がなされてきている。しかし、「IT労働者」の共通の定義がなく、また、当職業の供給不足を識別する方法が確立されてこなかった。理論的には、市場の力が終局的には需給の不均衡を解決することになっているが、短期的な市場の反応をみると、確定的でないところがある。

米労働統計局は1992年から1997年までの中核的な職種のIT労働者の賃金を調査し、こうした職種では需給の不均衡によって雇用及び賃金の伸びが平均を上回っている一方で、失業率は平均を下回っていると結論づけている。しかし同局は、この間の中核的な職種のIT労働者の失業率は一貫して全国平均より低いが、雇用及び賃金の伸びは全ての中核的なIT職種について一貫して全国平均を上回っているわけではないので、IT労働市場に不均衡が存するという証拠については、なお曖昧な点があるとしている。

中核的IT職種についてより詳細に雇用と労働について調査すると、この判断が正しいことがわかる。1992年から1994年までのプログラマーの雇用は減少したが1994年から1998年までの期間では年平均で4.7%ずつ増加している。一方で1994年から1998

年までの間に、コンピューター科学者、コンピューター技術者及びシステムアナリストの雇用者数は、年平均で16.5%ずつ増加している(図6)。一方で、1994年から1998年までの週あたり賃金の年平均の増加率の中間値は、コンピューター科学者、コンピューター技術者及びシステムアナリストのグループで3%、プログラマーで3.4%となっている。この賃金増加率は、この間の全国平均の2.9%と大差なく、市場原理に基づく賃金上昇圧力が思ったほど働いていないという矛盾が生じていると思われる。このことを説明する理由の一つとしては、各企業が株式オプション(注6)などの賃金以外の利益供与により、労働者を惹きつけているということが挙げられよう。他の理由としては、急速なIT関連分野における雇用の増加が、平均的な経験や技能水準を低下させ、平均的な賃金の増加を押さえている、あるいは、他の職種からみた相対的に高い賃金及び雇用確保の意識のため、更なる賃金上昇への要望が弱まっているとの理由が挙げられよう。結局、最近のIT労働者の賃金上昇率が適度な水準を保っているのは、IT労働者の供給の増加が必要に見合ったものとなっているということをも示唆しているといえるかもしれない。

図6 中核的IT関連職種における雇用と週あたり賃金(中間値)の上昇率



(2) IT労働者に対する需要の充足

アメリカ経済の成長の継続にとってITの重要性が増大するにつれて、IT労働者に対する需要も高まる。そのような事態に対応するため、政府及び産業界はIT労働者の数を増加させるための対策を行っている。

その対策の一つとして、外国人技能労働者がアメリカ国内で働くことを許可する、H-1Bビザ(注7)の発給枠拡大がある。議会は1998年にH-1Bビザの上限を65,000人から115,000人に拡大したが、2000年3月には、企業からのビザ発給の申請人数が前年同期に比べて50,000人を超えて多くなり、既に発給数が上限に達した。その結果、議会において、1)発給枠の上限を200,000人まで引上げる、2)一時的に発給枠を撤廃する、という複数の法案が提出されている(注4)。H-1Bビザで入国した多くの労働者はIT関連以外の職業に就くが、最近の司法省移民帰化局(INS)の調査によれば、H-1Bビザ申請者のうち60%を超える者がIT労働者であるとしている。また、移民帰化局の見積を現在の115,000人のH-1Bビザ発給枠に当てはめてみると、現在のH-1Bビザによって70,000人を超える外国人IT労働者が充足されていることが示唆され、これは、1996年から1998年までの、少なくとも学士号以上の学位を取得しているIT労働者の年間平均需要の28%に相当する。

その他にも、現在の労働者、退職者並びに高校生及び大学生を含む多様な人材からIT労働者の供給を増やすため、数々の官民相互協力事業が行われている。以下に、連邦政府、官民協力事業及び民間企業におけるIT労働者の供給促進と、アメリカの労働者のIT技術向上に向けた最近の主な取組事例を取り上げる。

イ 連邦政府の取組

(イ) 連邦労働省は、H-1Bビザ申請料(1人500ドル)による歳入のうち、2000年度予算の中から1,240万ドルをアメリカ国内の労働者のためのIT訓練と移民労働者の健康管理事業に当てることを考えている。連邦労働省は、地方における労働者の訓練プロジェクトに追加的に4,000万ドルの支出をすることも予定している。これらの施策では、IT労働者を求める民間企業は、地方政府又は教育機関と共同で訓練開発の作業を行うことができる。

(ロ) 連邦教育省は、1億3,500万ドルの交付金で、40万人の教員に対して、より効果的なIT教育を各教室にて行えるような研修を行う。

(ハ) 連邦商務省技術部は、全国のIT労働力についての広範かつ多様な施策の情報を検索できるデータベースを設置・運営している。連邦労働省は、労働情報提供ネット(America's Career InfoNet)、人材銀行(America's Job Bank)、教育訓練情報交換システム(America's Learning Exchange)からなるキャリア形成促進に関するウェブサイト(America's Career Kit)を運営している。

ロ 官民協力による取組

(イ) Aシステムズ、アメリカ通信労働者労働組合(Communications Workers of America)、アリゾナ州立大学、連邦労働省及び連邦教育省は、軍の引退者等に対して、そのIT技能を評価、向上させるためのオンラインシステムを開発している。

(ロ) 全国製造業協会(National Association of Manufactures)は、会員企業が支払う給与総額の少なくとも3%以上を労働者の訓練費用に当てるよう奨励している。

(ハ) 連邦労働省は、アメリカ訓練開発協会(American Society for Training and Development)とともに、教育訓練、財政的援助及び技能分析を行うための情報交換機関である教育訓練情報交換システム(America's Learning Exchange)の拡大を図っている。

(ニ) 連邦教育省と経済団体協議会(Conference Board)は、企業や労働組合に対して職場研修の経済的便益についての情報を広めることとしている。

ハ 民間企業の取組

(イ) B自動車、C社(半導体メーカー)、D航空及びE航空は、従業員の専門的な能力を向上させるため、それぞれの企業の実業員に対しコンピュータを配布し、低料金で使用できるインターネット接続機器を提供する計画を発表している。

(ロ) F通信、B自動車及びG航空を含むいくつかの企業では、H社が開発したような遠隔電子教育システムを利用している。また、I社、J社(家庭用品メーカー)及びK社(コンピューターメーカー)は、世界中の従業員、部品供給元及び顧客に対する情報や訓練の提供サービスを行っている。

二 H-1Bビザの発給枠拡大

2000年10月17日、クリントン大統領はH-1Bビザの発給枠を拡大する等を内容とする「21世紀アメリカ人競争力法」案及び単独法案H.R.5362(法案名なし)に署名し、両法が成立した。H-1Bビザは、1990年移民法によって、非移民の一時的(滞在期間6年が限度)な労働力として外国人を受け入れるために創設された査証で、大卒以上の資格を有するエンジニアやコンピュータプログラマー、建築家などの専門職に対して発給される。

これまでの間、産業界(特にハイテク関係)は、受入枠の拡大をしなければ経済の減速と雇用機会の海外移転をもたらすとして、議会に対し上限の引上げを要求してきた。一方、労働界は、労働市場が産業界の言うとおりであればコンピュータ・プログラマー等の賃金は急高騰しているはずだが実際はそうっていない(人手不足ではない)として上限引上げに反対する一方、法律に国内労働者保護条項(手数料の大幅な引上げ、H-1Bビザに依存する企業への職業訓練の義務化)を追加するよう求めていた。また、大統領・議会選挙に影響を及ぼすヒスパニック・グループは、H-1Bビザの上限拡大を図る場合は、低技能労働者に対する対策(違法移民の合法化や中南米移民への市民権付与)との一括処理が条件としていた。

以上のような状況の中、議会から同ビザの発給枠拡大に関する複数の議案が提出され、審議が進められてきたが、10月4日までに上下両院を通過した「21世紀アメリカ人競争力法」案には、技術的な理由により申請手数料引上げについての条項が盛り込まれていなかった。そのため、共和党のドライバー議員から申請手数料引上げを内容とする単独法案(H.R.5362)が提出されており、本議案も成立した。しかし、ヒスパニック・グループの主張を取り入れた「在米ラテンアメリカ人・移民公正法」案(LIFA)については未だ議会を通過しておらず、クリントン大統領は遺憾の念を表明している。・ホワイトハウス発表資料によれば、今回の法改正に関する概要は以下のとおり。

法改正の概要

1 今回の法改正で達成されるべき目標

(1) H-1Bビザ発給枠を2001年度(会計年度2001年10月1日～2002年9月30日、以下「年度」といった場合会計年度を指す)から3年間の間、195,000人に引き上げる(これまでの法律では2000年度115,000人、2001年度107,500人、2002年度以降65,000人)。

(2) H-1Bビザの発給を受けた外国人労働者を雇用する使用者に課される手数料を現行1人当たり500ドルから1,000ドルに引き上げ、その大部分の資金をアメリカ人労働者の訓練に使用する。新法によれば、2001年度単独で1億7千万ドルの収入増が見込めるため、その資金をアメリカの学生や労働者の訓練費用に追加支出する(支出内訳は下記(3)(4))。

(3) 使用者がH-1Bビザの発給を受けた労働者に求める職に必要な技能を習得しようとするアメリカ人求職者を訓練するための事業を行うため、連邦労働省に1億100万ドルを配分する。

(4) 低所得者が数学・工学・コンピュータ科学の学位取得を目指したり、数学・科学技術に関する初等中等教育の向上について支援するために、全米科学財団が支払う奨学金として6,900万ドルを用意する。

(5) 手数料値上げによって2001年度に生じる追加的基金1,500万ドルを連邦労働省と連邦司法省のプログラム管理と実施に使用する。

(6) 「1998年アメリカ人競争力及び労働力向上法」(注8)によるアメリカ人労働者に対する職業訓練プログラムを拡大する。

(7) H-1Bビザ取得者の雇入申請をしているがまだ承認されていない新しい使用者に対して、H-1Bビザを所持している外国人労働者の転職を認める。

(8) H-1Bビザ労働者が永住権の申請中に、意図せずビザ有効期限の6年を超過してしまっても、永住ビザが発行されるまでの間在留できるよう地位が拡張される。

2 問題点とその対応

クリントン大統領は、この度の法改正で、1)H-1Bプログラムがアメリカ人労働者の賃金や労働条件を切り下げないようにするための現行の保護が弱められる、2)良心的でない使用者が本プログラムを利用することによって、傷つきやすいH-1B労働者が増加する、という点を憂慮している。

クリントン大統領は司法省移民帰化局(INS)に対し、国務省・労働省と協議の上、H-1Bプログラムに加えられた今般の改正について、次期議会で再度本プログラムの見直しを行うか否かを決定するため、一部の条項が与える影響について監視するように指示した(特に上記1(7)(8))。

3 移民労働者問題への対応

クリントン大統領は長年アメリカ国内で生活し、懸命に働いて税金を支払ってきた移民に対して公平を確保するよう努めている。「在米ラテンアメリカ人・移民公正法」は、15年以上アメリカ国内に在留し、家庭を有し及び地域社会と強い結びつきを有する者がアメリカの永住者になることを許容するものである。同法によって改正される「ニカラグア調整・中米救済法」(NACARA)は、母国の深刻な苦難から逃れてきた、ホンジュラス、ガテマラ、エルサルバドル、ハイチ及びリベリアからの移民に対して、キューバ及びニカラグアからの移民と同様の保護を与えるものである(帰化要件の緩和)。最終的には、家族と一緒にアメリカ国内に在留することが許容されることになるだろう。クリントン大統領は、上院閉会の前までに「在米ラテンアメリカ人・移民公正法」案が可決されるよう改めて強く主張した。

(注1) 社会保障法(The Social Security Act)は1935年に制定され、老齢・遺族・障害年金保険(Old Age, Survivors, and Disability Insurance:OASDI)という、勤労者や自営業者に広く適用される公的年金保険制度について規定している。老齢年金の満額支給開始年齢は原則65歳であるが、2000年から2027年までの間に段階的に67歳に引き上げられる。また、62歳～64歳までの間に受給し始めた場合には一定の減額率をかけた減額年金が生涯にわたって支給される。

(注2) 老齢年金受給者の被扶養者(配偶者・子・孫)に対しては、満額年金(65歳以上)の場合、それぞれの被扶養者に基本年金額の50%が支給される(但し家族給付上限規制有)。減額年金(62歳～64歳)の場合、被扶養者への支給が1ヶ月につき36分の25に減額される。

(注3) 本サミット開催時のアメリカ経済は、株高等を背景にして景気過熱感がみられていた。失業率についても、月間ベースで見ると、1970年1月に3.9%となった以降、長い間4%を下回ることはなかったが、2000年4月に再び3.9%を付け、好調な雇用環境を裏付けた。

(注4) 同報告書では、関連の産業分類を次のとおり定めている。

1) ハードウェア産業

コンピュータ設備製造、コンピュータ・設備卸小売業、事務所用計算機器製造、磁気・光学記録装置製造、電子管製造、プリント基板製造、半導体製造、産業用測量機器製造、実験用分析機器等

2) ソフトウェア・サービス産業

コンピュータプログラミング業、パッケージソフト製造、ソフトウェア卸小売業、コンピュータシステム設計業、情報処理業、コンピュータレンタル業、コンピュータ保守管理業、コンピュータ関連サービス業等

3) 通信機器産業

家庭用オーディオ・ビデオ製品製造、電信電話機器製造、ラジオ・テレビ製品製造

4) 通信サービス産業

電信電話通信業、ラジオ・テレビ放送業、ケーブル・有料テレビサービス業

(注5) 同報告書では、IT関連の職業分類を次のとおり定めている。

1) 中核的な高技能職業分類

システムアナリスト、プログラマー、コンピュータ技術者、コンピュータ科学者

2) 上記(1))以外の高技能職業分類

工学・科学・システムマネージャー、電気・電子技術者、放送技術者

3) 中程度の技能を有する職種

電気設備設置修繕者、電話・ケーブルテレビ設置修繕者、中央管理システム整備者、コンピュータサポート専門家、電気修繕者、宣伝設備装備者、電気・電子機器組立者

4) 技能レベルの低い職種

コンピュータ操作者、通信設備操作者、(請求書・郵送等)各種事務用機器操作者

(注6) 株式オプションは、企業が役員や従業員に対して、役員報酬や給与などの通常の報酬以外に支給する自社株購入権で、オプション所有者に対し一定期間、株を前もって定められた価格で購入する権利を与える。株価がこの価格を上回っている時にオプションを行使して株を購入すれば、株価と所定の価格との差額を儲けとして得ることができる。このため、業績を上げて株価を高めようとする動機を与えることができ、従来より役員等のエグゼクティブに対して株式オプションが付与されることが多かった。しかし、人手不足が深刻なIT産業などにおいて、人材確保の見地より時間給労働者等にも株式オプション制度を導入しようとする企業が近年急増してきた。しかし、現行の公正労働基準法では、労働者株式オプション制度から得られる利益は、通常賃金として時間外労働に対する割増賃金の算定基礎に含めることとしていることから、これが同制度の普及の障害(時間外賃金が過大になる可能性があり、経営者が導入をためらう)になっているとの産業界からの批判が高まっていた。そうした中、2000年5月18日、公正労働基準法を改正する「労働者経済機会法」が成立し、次の全ての要件を満たす労働者株式オプション制度から得られる利益については、時間外労働に対する割増賃金の計算基礎から除外すると明記された。1)任意参加型の株式オプション、株式騰貴権、労働者株式購入に関するプログラムであること、2)募集期間が労働者に周知されていること、3)株式オプションの提供から労働者による行使まで、少なくとも6ヶ月より後でなければならないこと、4)割引での提供の場合、株式オプション及び株式騰貴権は、提供された時点での公正な市場価格の85%を超えてはならないこと。

(注7) H-1Bビザは、1990年移民法によって、非移民の一時的(滞在期間6年が限度)な労働力として外国人を受け入れるために創設された査証で、大卒以上の資格を有するエンジニアやコンピュータプログラマー、建築家などの専門職に対して発給される。クリントン大統領は、2000年10月17日、H-1Bビザ発給枠を年間195,000人に拡大する(計3年間)等を内容とする「21世紀アメリカ人競争力法」及び単独法案H.R.5362に署名し、両法が成立した。本改正の特徴は、ビザの発給枠を拡大するとともに、手数料を倍の1,000ドルに増額し、増収分を国内の職業訓練資金に充てるという点にある(詳細は下記注8参照)。

(注8) 「1998年アメリカ人競争力及び労働力向上法」は、前法におけるH-1Bビザ発給枠を取り決める(従来の発給枠65,000人を1999~2000年度115,000人、2001年度107,500人に拡大)とともに、手数料収入(1人500ドル)をアメリカ人労働者の職業訓練費用に充てることによって、長期的にはアメリカ人労働者によって高技能を要する職場の需要を満たすことを企図して制定された。H-1Bビザ発給枠拡大に反対する大統領と産業界の声を反映した議会との妥協の結果創設されたものである。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 主要先進国及びEU

2 イギリス

(1) 経済及び雇用・失業の動向と対策

イギリス経済は、1993年、94年と順当な拡大を続け、1995年以降は財政、金融引締め等により、景気回復のテンポは緩やかなものとなった。その後も比較的堅調な成長が続き、長期にわたる景気拡大が続いていたが、98年後半に一時的に減速した。しかし、中央銀行であるイングランド銀行による金利引下げなどの政策効果もあり、1999年第2四半期以降景気は改善に向かった。2000年に入ってから、安定した拡大を続けているものの、後半に入り景気拡大のテンポは緩やかになっている。

雇用状況みると、失業率は低下傾向にあり、1993年には10%を突破していた失業率(ILOベース)も1995年以降は低下しはじめ、2000年10～12月期で5.3%となっており、およそ20年前の水準にまで改善している。また、1993年以降雇用者数、就業者数ともに着実に増加を続けており、就業者数は2000年10～12月期で2,799万人となった。

表1-1-8 イギリスの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

表 1 - 1 - 8 イギリスの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

(%、千人)

項目	1997年	1998年	1999年	2000年				
				1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	
実質GDP成長率	3.5	2.6	2.3	3.0	3.2	3.5	3.0	2.4
労働力人口	29,004	29,052	29,361	29,577	29,538	29,552	29,584	29,558
就業者数	26,916	27,229	27,563	27,909	27,824	27,930	27,999	27,994
うちパートタイム	6,697	6,753	6,840	6,938	6,932	6,962	7,050	7,000
パートタイム比率	24.9	24.8	24.8	24.9	24.9	24.9	25.2	25.0
雇用者数	23,219	23,661	24,089	24,502	24,391	24,516	24,564	24,621
失業者数	2,087	1,824	1,798	1,668	1,713	1,622	1,586	1,564
失業率	7.2	6.3	6.1	5.6	5.8	5.5	5.4	5.3

資料出所：実質GDP成長率は国家統計局「Economic Trends」、その他は同「Labour Market Trends」

注1 実質GDP成長率は、前年比または前年同期比

注2 実質GDP成長率以外の年数値は3～5月期の数値

注3 就業者数には、16歳以上で、雇用者、自営業者、無給の家族労働者、政府支援の教育訓練受講者が含まれる。

注4 失業者の定義(=ILO定義)は、調査時点で仕事がなく、次の2週間以内に就業を始めることが可能であり、過去4週間以内に積極的に求職活動をした者。あるいは、現在仕事がなく、2週間以内に開始予定の仕事を受け入れた者。失業率は、失業者数を労働力人口で除して算出。

一方、若年者(18～24歳)の失業率は、2000年10～12月期において10.8%と全体の失業率(5.3%)の約2倍に達し依然として高水準ではあるが、失業率自体は着実に低下してきている。また、12ヵ月以上の長期失業者数は40万人(全失業者のうち26.1%)で、こちらも数は減少してきている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 主要先進国及びEU

2 イギリス

(2) 雇用・失業対策

イ ニューディール政策

(イ) 概要

ニューディール(New Deal)政策は、現在の労働党政権による「福祉から就労へ(Welfare to Work)」対策として、一部の先行地域における導入期間を経て1998年4月より全国的に実施されている、職業訓練・就業促進を目的とする雇用政策である。若年失業者や長期失業者への対策を目的として開始され、その後、対象を障害者、一人親、失業者の無収入の配偶者及び高齢者へと順次拡大しながら、人々の職業能力と雇用可能性の向上を図っている。

(ロ) 各対象ごとのプログラム内容と最近の変更点

1) 若年失業者対策(New Deal for Young People Aged 18-24)

失業者対策の主要な柱の一つで、若年失業者に対し、長期失業者となる前に雇用、訓練もしくは適当な支援を提供することを目的としている。1998年1月から12の先行地域で導入され、同年4月6日から全国で開始された。18歳から24歳までの、6カ月以上求職者給付を申請している全ての者が対象となる。

対象者は、まずゲイトウェイ(Gateway、最長4カ月)の期間中、集中的なカウンセリング、ガイダンスや職業能力評価を受けながら就職を目指す。この期間で仕事が見つからなかった、あるいは就職の準備が整っていない者に対しては、以下の4つのオプション(選択肢)が与えられる。このいずれをも拒否した者は、求職者給付受給資格を失う。

a 助成金付き就職(企業に対し6カ月の賃金助成(週60ポンドまで)と訓練のための費用助成(750ポンドまで)を実施)。

b 最長12カ月間の教育訓練(求職者給付を受けながら)。

c ボランティア団体や公的環境保全事業での就労と訓練(6ヵ月。求職者給付と同等の手当、訓練機会等が提供される)。

d 自営業の開業(6ヵ月の助成)。

なお、ゲイトウェイの効果を高める目的で一部先行地域で実施されていたインテンシブ・ゲイトウェイ(Intensive Gateway)が、2000年6月より全ての若年失業者に対して実施されている。内容は以下のとおり。

a 実際的な求職活動の実施及び求職者の職業意識の醸成をはかる2週間のコース(ゲイトウェイに1ヵ月以上残っている者に対しては必須)

b アドバイザーによる、就職促進のための密な面接

2) 長期失業者対策(New Deal for People Aged 25 and Over)

1998年6月29日より開始された。25歳以上で2年以上求職者給付を請求している失業者に対し、個別相談及び就職活動支援に加え、最高週75ポンドの助成金付き就職(最長6ヵ月)、又は求職者給付を受給しながらの訓練機会(最長1年間)が提供される。また、就職活動に当たって必要な経費につき原則として最高200ポンドの補助金が支給される。

なお、2000年4月より、若年失業者向けニューディールにおける「ゲイトウェイ」に準ずる個別相談体制への強化が進められている。また、2001年4月からは、対象を1年6ヵ月以上求職者給付を請求している者とし、内容も若年失業者向けニューディールに準じて強化したものとする予定である。

3) 障害者対策(New Deal for Disabled People)

1998年秋より一部地域で実施されており、希望する障害者に対して行われる。なお、障害者向けニューディールについても、今後段階的に全国で実施する方針が明らかにされた。

a 就労にあたっての障害を除去するためのパーソナルアドバイザーによる支援。

b 障害者の就職を促進するための各種支援施策の周知・啓発。

4) 一人親対策(New Deal for Lone Parents)

1997年6月より一部地域で試行された後、1998年10月26日より全国的に開始されており、所得補助(Income Support)を受けている一人親で、希望する者に対して行われる。

a 求職活動への支援やアドバイス、職業訓練機会の提供。

b 育児費用の支援や学童保育の充実。

なお、よりスムーズな就労を促すため、1999年10月から、就職前に26週以上所得補助を受けていた一人親は、就職して最初の2週間は引き続き所得補助の給付を受けることができるようになった。

また、2001年4月からは、一番小さい子供が5歳以上であって所得補助を請求している一人親に対して、就労を促すための面接を段階的に全国で義務化するほか、就職した一人親に対する養育費用支援、教育訓練参加者への奨励金、所得補助の対象となる週労働時間16時間未満の労働者の最低所得額の引上げが開始される予定である。

5) 失業者の配偶者対策(New Deal for Partners of Unemployed People)

失業者への雇用対策の一環として、6ヵ月以上求職者給付を請求している失業者の配偶者(子供のいない18~24才の者は除く)も、希望すればパーソナル・アドバイザーによる支援が行われる。

6) 高齢失業者対策(New Deal 50 plus)

6カ月以上失業し又は非労働力化している50歳以上の者並びにその者と依存関係にある配偶者を対象とし、就職・訓練支援、個別相談等の支援が行われる。1999年10月より先行地域で開始され、2000年4月からは全国で実施されている。

(ハ) 財源

ニューディール政策は、開始当初は必ずしも恒久的な政策にする予定ではなかったため、現在はウィンドフォール税(Windfall Tax)(民営化した公益企業が初年度に課される税)により賄われているが、2002年より一般財源へ移行される予定である。

(二) 実績

1) 若年失業者

制度開始から2000年12月末までに、延べ581,600人が参加し、延べ482,400人が支援を終了した。延べ274,230人が就職し、うち209,240人は継続的に(13週間以上)就業した。なお、ゲイトウェイ後のオプションを開始した若年失業者のうち、教育訓練選択者が90,300人(42%)、助成金付き就職選択者が41,500人(19%)、ボランティア活動選択者が43,000人(20%)、環境保護活動参加者が40,700人(19%)となっている。

2) 長期失業者

制度開始から2000年12月末までに、延べ333,600人が参加し、延べ267,700人が支援を終了した。延べ62,570人が就職し、うち51,240人は継続的に就業した。

3) 障害者

2000年3月末までに、延べ2,742人が就職した。

4) 一人親

全国的な制度開始から2000年12月末までに、延べ205,490人が就職促進のための面談に参加し、うち89%がニューディールに参加し、延べ75,040人が就職した。

5) 失業者の配偶者

2000年3月末までに、延べ2,468人が面談を受け、うち354人が就職した。

6) 高齢失業者

(2000年4月からの開始のため、正式な実績は未発表)

(ホ) 評価

労働党は、1997年の総選挙の際にキーとなる五つの選挙公約の一つとして「25万人の若年失業者の就職の実現」を掲げていたが、その目的が達成されたとして、ニューディールは概ね成功しているとの評価をしており、今後も恒久的に継続していく方針を明らかにしている。しかし、保守党を中心に、現在経済状況が好調である中、ニューディールによらずとも十分就職が可能だったのではないかとの批判も多く、また、コストが高くつき費用対効果が悪い、失業者が就職を果たしても長続きしにくい等のマイナス面も指摘されている。

ロ 2000年度予算案

2000年3月21日、政府は2000年度予算案を発表した。今回の予算は、1.マクロ経済の安定、2.生産性向上の追求、3.全ての人への雇用機会の拡大、4.家族と地域社会に対する公平性の強化、5.環境保護の5つを柱としている。なお、予算全体では、国民保健サービス(NHS)(注1)への20億ポンド(約3,280億円:1ポンド=約164円、2000年12月)追加投入を含む総額450億ポンド(約7兆3,800億円)の支出をはじめとした、公共サービス向けの財政支出の拡大が顕著である。

政府は、産業政策については「生産性向上の追求」を、雇用・失業対策については「全ての人への雇用機会の拡大」をそれぞれテーマに、「より強い、より公正なイギリス(a Stronger and Fairer Britain)」を目指すための諸施策を掲げている。予算案で挙げられている産業・雇用関係の主な施策は以下のとおり。

2000年度予算(産業・雇用関係)の概要

1 生産性向上の追求(meeting the productivity challenge)

既に実施されている施策も含め、特に企業振興と中小企業支援のための様々な施策が打ち出されている。

産業競争を促進するために、

(1) 公正取引庁(the Office of Fair Trading)に対し企業の反競争的行為を抑制するための強い権限を新たに与える「新産業競争力法(the New Competition Act)」(注2)を制定し、2000年3月1日より施行している。

(2) 物価の引下げ、消費者及び中小企業へのサービスの増進並びに銀行業における技術革新のための一連の施策を打ち出している。

企業振興と技術革新を進めるために、

(3) 企業投資へのインセンティブを強める目的で、2000年4月よりキャピタルゲイン(資産譲渡益)税制を大幅に改正する。具体的には、事業資産の定義を広げる、最低税率の適用を受けるために必要な資産保有期間を現行の10年から4年に短縮するなど。

国内における技能水準を高めるために、

(4) 教育分野への10億ポンド(約1,640億円)の追加支出を含め、教育水準を底上げするための財源を増やす。また、就労許可制度を変更して(注3)、逼迫する労働市場について、より効果的に対応するとともに、優秀な技術を持った海外の労働者をイギリスへ呼び込む。

経済活動における投資レベルを高めるために、

(5) それぞれの地域において小規模成長企業が起業資金をより確保しやすくなる

よう、小規模企業サービス・地域開発庁(the Small Business Service and Regional Development Agencies)による10億ポンド(約1,640億円)の保護基金を創設することに加え、1億ポンド(約164億円)の追加資金を割り当てる。

(6) 電子商取引及び(IT)の利用促進策として、同分野に投資する小企業に対し、初年度に100%のキャピタル・アローワンスを認める(現行25%)。また、小規模企業におけるオンライン化を促進し、電子情報によるサービス供給を図るための総額6,000万ポンド(約98億円)の支援策を行う。

その他、

(7) 2000年4月より、新しい企業管理奨励金(Enterprise Management Incentives)の対象となる小規模企業の基準従業員数を10人から15人へ変更する。また、全従業員が対象となる新しい株式保有制度の導入、ベンチャー法人への税負担軽減を図る。

2 全ての人への雇用機会の拡大(increasing employment opportunity for all)現在のニューディール政策(前述)をより成果あるものにするため、

(1) 2000年6月より、「18歳～24歳(若年者)向けニューディール」において対象となる若年失業者に対して行うインテンシブ・ゲイトウェイ(前述)を全国的に導入し、プログラム内容を強化する。

(2) 2001年4月より、若年者向けニューディールの基本方針に基づく、より集中的なプログラムによる25歳以上(長期失業者)向けニューディールを全国的に実施する。

(3) 2000年秋より、15のエンプロイメント・ゾーン(Employment Zones)に加え、失業率が特に高い計20地域においてアクション・チーム(Action Teams)制度(後述)を導入し、失業者と職の適切なマッチングを図る。

(4) 2001年4月より、就労を希望する一人親に対して、より多くの選択肢を通じて、国から所得補助を受けていて5歳以上の子供を養育する一人親が、専門の個別アドバイザーの支援の下、パートタイム若しくはフルタイムの就労又は教育訓練の機会を得ることができるようになる。

(5) 障害者向けニューディールを全国的に拡大する。また、労働災害による障害者が就職したり継続して就労できるようにするための方法を模索するための試行事業を行う。

人々を就労の方向へ向けるために、

(6) 2001年春より、「福祉から就労への移行(Welfare to Work)」を進める一環として、就職補助金(Job Grant)を導入する。

就労による収入を増やすため、

(7) 2001年4月より、フルタイム労働者であって子供を持つ全ての家庭に対し、一週当たり214ポンド(約3万5,000円)、年収11,000ポンド(約180万円)以上の最低限の収入を保証する。

ハ 雇用状況の特に悪い地域に焦点を当てた雇用援護策(Action Teams for Jobs)

2000年7月12日、デイヴィッド・ブランケット教育雇用相は、雇用状況の特に悪いブリテン地方の計40地域に焦点を当てた、総額4,550万ポンド(約74億6,000万円:1ポンド=約164円、2000年12月)にのぼる雇用援護策(「Action Teams for Jobs」)を実施することを発表した。

これは、1997年春に労働党が政権に就いて以来、失業率が低下し、就業者数が100万人以上増加し、就業率は過去10年間で最高に達するなど、イギリス国内の雇用情勢が着実に改善している中で、必ずしも好調な経済の恩恵を受けることができずに長期失業に悩まされている貧窮した恵まれない地域を対象に、より多くの失業者が職を見つけられるよう政府が支援するというものである。

教育雇用省より発表された本施策の概要は以下のとおり。

雇用状況の特に悪い地域に焦点を当てた雇用援護策(Action Teams for Jobs)の概要

1 基本的な施策方針

Action Teams for Jobsは、以下の方針によって、人々が職に就くことを支援し、機会の平等を促進し、雇用政策の成果を上げることにつながる。

(1) 雇用主との連携を密にする。

- (2) 各地域に割り当てられた裁量のきく資金を、地域が創造性と独創性をもって有効に活用する。
- (3) 民族的少数派を含む、最も支援の必要な地域と人々を重点対象とする。
- (4) 民間企業及びボランティア団体との協力関係を深める。
- (5) 白人と民族的少数派との間の就業率格差の原因の根本的解消に取り組む。

2 本施策の特徴

各地域ごとに特有の様々な問題が存在しており、それぞれの地域において適切で有効な雇用政策も自ずと異なる。そのため、Action Teams for Jobsでは、地域の状況をよく把握している地方機関の主体性を尊重し、地方の裁量がきく基金を創設することによって、地方の主導で、より効果的に失業者を職に結びつける施策を行えるようにする。なお、アクション・チームの指揮は、教育雇用省の外局である「雇用サービス庁」が行う。

3 実施地域

Action Teams for Jobsは、居住者の就業率が低い、求職者給付の請求率が高い、さらに、民族的少数派の比率が高い等の、最も支援が必要とされる地域において実施される。今回は、15のエンプロイメント・ゾーン(Employment Zones)(注4)を含む計40地域が対象となっている。

4 経費

計40の対象地域のうち、23地域においては各150万ポンド(約2億4,600万円)を、また、エンプロイメント・ゾーンの15地域については、長期失業者の就業支援のため既に拠出されている裁量的基金の分を考慮して各50万ポンド(約8,200万円)、そして残りの比較的小さな2地域にも同様に50万ポンドをそれぞれ割り当てる。

これらの額で2001年9月末日までの期間をカバーする。全ての地域においては、2000年10月までにはそれぞれの取り組みを開始するようにする。

ハ 2001年度予算編成方針

2000年11月8日、政府は2001年度予算編成方針(Prebudget Report)を発表した。政府は1997年以降、毎年11月に翌年度予算編成方針を発表し、これまでの政策実績を顧みるとともに、今後の政府政策の方向性を示している。なお、正式な2001年度予算案については、今後の協議の上、2001年3月に発表される。

今回の予算編成方針は、2000年に引き続き、「全ての人々のための長期繁栄の確立(Building long-term prosperity for all)」をテーマに、1.マクロ経済の安定、2.生産性の向上、3.全ての人々のための雇用機会の拡大、4.家族と地域社会に対する公平性の確保、5.環境保護の5つを柱としており、この柱は2000年度予算と同様である。

特に今回は、2001年春にも実施が予想されている総選挙を前に、国民の関心が高い年金支給額の問題や、2000年9月に社会問題化した燃料危機(注5)等への対応策が注目された。その結果、本予算方針においては、基礎年金支給額の大幅な増額(注6)や、2001年度における燃料税の凍結等の旨が示された。

また、現在までの雇用政策の実績については、1997年春から就業者数が100万人以上増え、失業者数が過去20年余りの間で最も低いレベルにまで減少したこと、特に、政府の行う雇用促進策であるニューディール政策(前述)が若年・長期失業者の減少に一定の効果をもたらした、との評価を示している。

本予算方針における、産業・雇用関係の主な施策は以下のとおり。

2001年度予算編成方針(産業・雇用関係)の概要

1 生産性の向上(Meeting the Productivity Challenge)

アメリカ等の先進国と比べてまだまだ低いとされるイギリスの労働生産性を更に向上させ、将来の雇用促進と生活水準向上を図るため、

- (1) 2001年4月より、付加価値税(VAT)にかかる手続を改正することにより、中小企業にかかる事務的な負担を軽減し、キャッシュフローを促進する。
- (2) 2001年より、地域開発公社(Regionl Development Agencies)の裁量を大幅に拡大してその財源をより効果的に活用できるようにし、それぞれの地域の状況に応じ運営をより柔軟に行えるようにする。2002年4月からは、更に運営資金と自由度を増やして機能を強化する。
- (3) 投資が不活発な地域において民間投資を奨励するため、地域投資税控除(Community Investment Tax Credit)の導入を検討するほか、地域発展ベンチャー基金(Community Development Venture Fund)を立ち上げるため、ベンチャーキャピタル産業やその他の産業との協力を深める。

2 全ての人のための雇用機会の拡大(Increasing Employment Opportunity for All)

将来の究極目的である完全雇用を目指し、長期的で安定的な経済成長の実現と、失業による貧困や社会的疎外の解消のため、

- (1) 2001年秋より、一人親向けニューディールを拡大し、無職又は就労が週16時間未満で、所得補助を受けている全ての一人親の就労を支援する。
- (2) 現在の規定を拡大し、整理解雇された労働者の多い地域について更なる支援を行い、失業者へ新たな職をあっせんする(Job Transition Service)。
- (3) 2001年4月より、25歳以上(長期失業者)向けニューディールを全国的に拡大・強化する。

(注1) 1948年に創設されたイギリス独特の医療制度で、主として税財源により、全ての国民に対し原則として無料で、疾病予防やリハビリテーションを含めた包括的な医療サービスを行う。

(注2) 産業競争力の制限等の排除と市場における独占の禁止を内容とする。1998年成立。

(注3) 政府は、情報技術(IT)関連産業をはじめとする深刻化する技能労働者不足を外国人労働者で補うため、就労許可証の発給規制を緩和し、2000年10月1日より、欧州連合(EU)域外の外国人は、大学卒業後すぐに就労許可証が得られるようになった。また、就労許可証の有効期限を最大5年間に延長したほか、イギリス国内の訓練プログラムを終了した外国人は直ちに就労を認める、就労許可証の期限を延長するための必要事項から「求職活動を行うこと」を除外する、イギリス国外で「高水準の専門技能労働」を3年間経験した外国人は就労許可証の申請ができる等の変更を行った。

(注4) ジョブセンター(公共職業紹介機関)に対し、割り当てられた予算の用途につき大幅な裁量を認めている地域の呼称。ゾーンは、失業率が特に高い、過疎化が進んでいる等の判断基準により選定されている。

(注5) ガソリン等の燃料価格の高騰に抗議して、農家、運送トラックやタクシーの運転手が、石油会社から燃料を運ぶタンクローリーの運転を阻止・妨害したため、全国のガソリンスタンドの9割が貯蔵切れとなるなど、国民生活や経済社会面で大きな支障を及ぼした。

2000年9月11日から14日にかけて行われた労働組合会議(Trade Union Congress TUC)2000年年次大会においてもこの問題が取り上げられ、このような妨害行為は民主主義への挑戦であるとの強い非難を表明する旨の理事会名の声明が、圧倒的多数で支持された(労働組合会議年次大会については本書第1部第3章のイギリスの頁を参照)。

しかし、ブレア首相は、ガソリン価格のうち約7割を占める税金の引下げを求める国民の動きに対して理解は示したものの、急激な減税の実施は拒否した(イギリスにおいては、間接税の税率変更は、法改正を経ることなく政府決定のみで即実施可能である)。この間の対応が不十分だったことを受け、その後の各世論調査では、政権党である労働党の支持率が軒並み大きく急落するという結果となった。

2000年 海外情勢報告

(注6) 2001年4月より、単身者は週72.5ポンド(約13,200円:1ポンド=約182円、2001年4月末。)(現行67.5ポンドより5ポンド引上げ)、夫婦については週115.9ポンド(現行107.9ポンドより8ポンド引上げ)となる。さらに2002年4月からは、単身者75.5ポンド、夫婦120.7ポンドへそれぞれ引き上げられる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 主要先進国及びEU

3 ドイツ

(1) 経済及び雇用・失業の動向

ドイツでは、1998年前半から99年前半にかけて景気が一時減速した後、世界経済の好調と99年初来のユーロ安による輸出の増大にリードされて景気は拡大している。2000年の実質GDP成長率は3.0%となった(第1-1-9表)。

表1-1-9 ドイツの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表 1 - 1 - 9 ドイツの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

	1997年	98	99	2000				
				1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	
実質GDP成長率(%)								
全ドイツ	1.4	2.1	1.6	3.0	3.7	3.5	2.8	1.9
旧西ドイツ	1.1	2.5	-	-	-	-	-	-
旧東ドイツ	1.7	2.0	-	-	-	-	-	-
就業者数(千人)								
全ドイツ	35,864	35,999	36,109	-	-	-	-	-
旧西ドイツ	29,663	29,799	29,921	-	-	-	-	-
旧東ドイツ	6,201	6,200	6,188	-	-	-	-	-
被用者数(千人)								
全ドイツ	27,319	27,285	27,361	-	-	-	-	-
旧西ドイツ	22,116	22,164	22,297	-	-	-	-	-
旧東ドイツ	5,203	5,122	5,064	-	-	-	-	-
失業者数(千人)								
全ドイツ	4,384	4,279	4,099	3,889	4,237	3,833	3,757	3,688
旧西ドイツ	3,021	2,904	2,756	2,529	2,772	2,491	2,431	2,386
旧東ドイツ	1,364	1,375	1,344	1,359	1,466	1,343	1,325	1,303
失業率(%)								
全ドイツ	11.4	11.1	10.5	9.6	10.8	9.4	9.2	9.5
旧西ドイツ	9.8	9.4	8.8	7.8	8.8	7.6	7.4	7.2
旧東ドイツ	18.1	18.2	17.6	17.4	19.1	17.1	16.9	16.5

資料出所：連邦雇用庁「Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit」、「Arbeitsmarkt 1999」

ドイツ連邦銀行発表資料、内閣府（旧経済企画庁）「海外経済データ」

- 注 1) 実質GDPの四半期値は、前年同期比。
 2) 就業者数（Erwerbstätige）
 3) 被用者数は社会保険加入義務のある被用者数（Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte）
 4) 就業者数の年数値は、各年9月平均の数値。
 5) 99年の年数値は、6月末時点数値。
 6) 失業者数の年数値は、各年9月末の数値。
 7) 失業率の年数値は、年平均。

景気の回復に伴い、失業率も低下してきており、2000年の失業率は、9.6%(1～3月期10.8%、4～6月期9.4%、7～9月期9.2%、10～12月期9.0%)と、依然として高水準ながらも、前年より0.9ポイント低下した。

2000年10月に発表された、ドイツの6大経済研究所の景気動向・労働市場予測(注1)によると、2001年の経済成長は、原油価格の高騰で消費者物価が上昇し、実質賃金の低下に伴って購買力が低下するとみられることから若干減速し、実質GDP成長率は2.7%になるとみられている。しかし、70年代のオイル・ショック時のような景気の後退がもたらされることはなく、ドイツ経済の回復基調は継続し、労働市場への好影響は持続するとみられていることから、失業率は2001年は8.5%となり、引き続き改善するとされている。

また、このような予測の背景として、6大経済研究所は、2000年度にシュレーダー政権が行ってきた諸政策を評価し、特に、雇用の同盟における政労使の合意の結果、労使の賃金協約において、賃上げを低く抑さえ、協約の有効期間も概ね2年としたことを高く評価している。その一方で、賃金構造の改革は不十分で、また、賃金外コスト、中でも社会保険料の負担が高いことから年金改革の早期実現は重要であるとしている。

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 主要先進国及びEU

3 ドイツ

(2) 経済対策、雇用・失業対策

イ 「雇用ための同盟」をめぐる動き

(イ) 第6回政労使トップ会談

2000年7月10日、シュレーダー首相を議長として、「雇用、職業訓練及び競争力のための同盟(雇用のための同盟)」(注2)の第6回政労使トップ会談がベルリンで開催された。本来この会談は6月に開催される予定となっていたが、税制及び年金制度の各分野での当事者間の議論がまとまらず、7月にずれ込んだものである。しかし、結局この2点については結論が出ないままであった(注3)。

a 共同声明の概要

今回の会談の結果として発表された共同声明の概要は次のとおり。

第6回 政労使トップ会談・共同声明の概要

- 1 景気は上昇しているが、これを継続的成長軌道に乗せるため、労働者及び企業向けの税制上の軽減措置を優先的に行うこと。
- 2 99年7月の「雇用のための同盟」第3回政労使トップ会談で合意された企業における養成訓練職場の確保(注4)について今後も関係者が引き続き努力すること。
- 3 若年失業者の削減のための緊急プログラム(注5)は、2000年も引き続き延長するが、旧東独地域において更に状況が悪化しているため、2001年においては予算の50%を旧東独地域に投入すること。また、雇用情勢の悪い地域から雇用情勢の良い地域への移動の促進を図ること。
- 4 多様化し柔軟化した労働時間政策と超過勤務の削減による雇用創出を支持する。超過勤務時間を積み立てておいて有給休暇に充てる等の労働時間の貯蓄を長期的視点で(転職や企業倒産にも耐えられるよう)行えるようにするため、これを有価証券化する「時間有価証券」制度に期待すること。
- 5 労働者が現在保有している職業上の資格を維持し更新するためには、向上訓練が必要である。関係者は向上訓練措置の質が向上し保証されるように共同で努力すること。

b 今回の注目点と今後の見通し

シュレーダー首相は、これまで「雇用のための同盟」によって、若年者雇用、高齢者早期退職、情報技術者確保等、種々の問題の解決に一定の成果を挙げてきており、今回も一定の成果があったといえる。特に、今回の会談での注目点としては、1)雇用状況の見通しについては政労使とも強気の見方で一致していること、2)初めて若年者の地域間移動による就職の促進が取り上げられたこと(一般にドイツの若年者は地元志向が強いと言われている)、3)労働時間の柔軟化の施策として「労働時間貯蓄」の概念が出されたこと等が挙げられる。

(ロ) 第7回政労使トップ会談

2001年3月4日、第7回政労使トップ会談が行われた。

今回の会談において採択された共同声明の中では、情報・知識社会の発展と経済の国際化の進展に対応していくための職業訓練への重点的な取組み、高齢労働者雇用の改善、職業紹介機能の強化、技術革新による雇用の拡大等に関する合意を示している。

a 共同声明の概要

今回の会談の結果として発表された共同声明の概要は以下のとおり。

第7回政労使トップ会談・共同声明の概要

1 経済状況等

ドイツの国民経済は好景気が持続している状況にある。昨年は過去10年で最高の3%の実質経済成長を達成した。本年は専門家の大半が成長のテンポがわずかに減速すると予測している。輸出と並んで国内の需要も次第に好景気の推進力となりつつある。労働市場においても好影響が現れている。この2年間で100万の新規雇用ポストが創設されている。2000年だけで59万人以上の就業者の増加が見られた。好調な景気、輸出の増加、税制改革による民間部門への減税効果、及び雇用に結びつく労働協約政策がこうした成果に貢献している。

しかし、年間平均の失業者数は依然として380万人を数えている。全体の失業は改善しつつあるが、東西間の格差は依然として存続している。

養成訓練ポスト市場は2000年に更に改善された。とりわけ事業所内養成訓練ポストの大幅な増加により、95年以来初めて、空ポストの数が志願者の数を上回った。

同盟への参加者は、企業における雇用の継続的な拡充のために全ての可能性を利用しなくてはならないという点で意見の一致を見た。同盟の参加者は企業に対しこの点を強化するよう要求し、企業側は、新規雇用を増やすために時間外労働を削減する努力を行うとした。同盟への参加者は、来年中にこの目標を達成するために、協約当事者に対して、以下のような利用可能手段の利用を要求する。

- ・新規雇用
- ・労働時間政策の柔軟化。特に労働協約による労働時間回廊制度、年間・長期・生涯労働時間貯蓄口座制度の創設等(注6)
- ・投資的な労働時間政策
- ・パートタイム労働の利用の強化
- ・有期雇用契約の適切な利用

求人は増加し続けているが、その多くは充足されていない。従って同盟の参加者は、拡大しつつある労働力不足を緩和し、高齢労働者の雇用の問題においてパラダイム転換するために、資格付与の積極策を採ることを決定した。

雇用、養成訓練及び競争力のための同盟は、新規採用と資格付与の積極策の進展について定期的に報告を受け、この目的を達成するために今後の取組みと措置を決める。

2 資格付与の積極策

情報・知識社会の発展と経済の国際化の進展は、その結果としてほとんど全ての職業において職業上要求される知識・技能を常に向上させていくことが要求されることとなる。同時に人口構成の変化は長期的に労働力供給を減少させ、就業者における高齢者の割合を増加させる。このような状況への回答として同盟の参加者は潜在している職業能力の包括的な開発と支援に幅広く強力に取り込むことを開始した。

また、同盟の参加者は、事業所内養成訓練ポストの増加及び訓練の質の改善を目的として協力を進めることとなる。労使は、できるだけ多くの労働協約交渉で養成訓練ポストの増加について合意を得る。公共職業安定所に登録しているにもかかわらず、9月30日までに養成訓練ポストの紹介を得られない若年者は、できるだけ住居の近くで希望する分野の養成訓練ポストを提供される。さらに、関係者は養成訓練を受けた若年者を雇用するために努力する。

同盟の参加者は「IT技能労働力不足の解消のための重点的取組み」において良い経験を得ており、さらに今度はITに特化した職業継続訓練システムの拡充によりこれを補完する。同盟の参加者はさらに広い分野で技能労働力不足が予測されることを確認し、養成訓練ポストを創設するための相応の措置にとりかかるであろう。

協約当事者は生涯学習という意味での職業継続訓練の枠組条件に合意する。職業能力開発の強化のために行われる時間の投資は労働時間政策における新たな課題となるであろう。協約当事者は労働時間貯蓄口座を職業継続訓練のためにも投入できるよう取り組む。同盟の参加者は次回の労働協約交渉の終了後にいかなる進展が見られたか調査することとする。

製造業及びサービス業における情報社会の要求に対応した広範な資格・能力の付与を実現する(中でも重要なものとして、全従業員に対するITの基礎的資格・能力の付与を実現する)。

グローバル化した世界では国際的な経験も資格の重要な構成要素となると思われる。それゆえ同盟参加者は職業訓練生と技能労働力の外国との交換を強化する。

同盟参加者は州との会談を行う。その際特に、職業上の資格を得た若年者や養成訓練、職業継続訓練の修了者の大学への門戸開放を改善することが議論される。

男女の機会均等及び女性の就労支援は、同盟の全ての行動において横断的な目標となっている。資格強化への重点的取組のための全ての措置において、女性に関しては同等の権利を持った参加ということが考慮される。

連邦政府は、自身及び同盟の男女機会均等を改善するための活動について総括的な報告を行う。

3 高齢労働者の雇用機会の改善

同盟の参加者の間では、これまでの早期退職の奨励から今後は就業の継続へとパラダイムの転換が不可欠であることが合意された。これにより、高齢者の就業の強化、失業の防止及び失業者の再統合が労働市場政策の優先的な目標となる。パラダイム転換は就業状況の改善や、予想される人口構成の変動のみを理由とするものではなく、高齢労働者の早期引退が社会全体のコストを増加させる原因となるという考慮にも基づいている。さらに、この数年来ヨーロッパレベルでは、ドイツにおける高齢労働者の就業率が低いことが批判されてきていた。

以上のような目標を達成するために同盟の参加者は以下のような措置を提案した。

- ・生涯に渡る学習が不可欠であることについて企業及び労働者の意識を高めること。
- ・高齢労働者に相応しい企業向上訓練の提供とその拡充など、資格付与の積極策を実施すること。これについて同盟の参加者は、現在就業している高齢労働者の向上訓練を企業及び労働者自身にとっての優先的課題とすることで一致した。
- ・小規模企業における50歳以上の高齢労働者の向上訓練費用に対して連邦雇用庁が一時的に資金援助すること。
- ・高齢労働者社会統合助成金(注7)の支給対象を55歳から50歳に引き下げること。

4 職業紹介の強化

同盟の参加者は労働市場の状況が改善されることを歓迎している。多くの長期失業者、高齢者、低資格失業者を含んでいる構造的失業、いくつかの産業分野や旧西独地域における技能労働者不足は、旧東独地域で広範囲に見られる依然として高い失業率と共に労働市場の中心的な問題となっている。同盟参加者は、旧東独地域における職場の不足の解消のためには、民間の投資の強化と並んでインフラ整備及び新規雇用創出のための財政・経済政策上の全ての措置の投入が不可欠であるという点で意見の一致を見た。

今後雇用が増加した場合でも、構造的失業の解消のためにはより強力な積極的かつ予防的な労働市場政策が必要である。同盟ではすでにジョブ・ローテーション及び高齢者の資格付与を通じた労働市場への再統合のための措置について合意がなされている。同盟参加者は更に、合意に従って以下の目的で失業者の職業紹介のための措置を発展させることを期待している。

- ・長期失業を早期に防止するための職業紹介の近代化

- ・通常の労働市場への再統合を早期に可能にするために支援措置の方向性を改め、透明性を高めること
- ・女性の雇用促進への門戸を改善すること

経済界と労働組合は、指摘された措置が今議会の任期中に具体化され、この改革のための法案が2001年6月までに提出されることを歓迎する。

同盟参加者の見解では、こうした労働市場政策手段の改革は、雇用政策に関するEU指針の国内規範への効果的な取り込みに必要な役割を果たすとされている。したがってこうした改革は連邦雇用庁において重点的に支援されることになる。

5 高齢者の所得保障と財産形成

同盟の参加者は新しい法律による高齢者の所得保障の可能性に企業年金の強化を考えている。同時にこれにより財産形成の機会も拡大される。同盟参加者は、2000年の賃金交渉における賃金の一部の転用と自由意志による高齢者の所得保障の上乗せのための労働協約上の多様な取り決めを歓迎している。同盟参加者は協約当事者が次回の協約交渉までの適当な時期に、新たな支援を考慮に入れた高齢者の所得保障及び財産形成について労働協約に盛り込むための提案を行うことを期待している。

6 技術革新による雇用の拡大

技術革新による雇用の拡大というテーマは、同盟の参加者にとって特別の意味を持っている。「技術革新による雇用拡大」のため、新しい作業グループが設置される、このグループは2000年12月に終了した専門家会議「情報・通信技術及び情報・通信サービスの各分野における雇用の潜在的可能性」並びに同盟の過程で行われていた他の専門家・テーマ会議と連携するものである。

同盟参加者の抱いているモデルは「全ての人にとっての情報社会」、すなわち新しいメディアが全ての市民に開かれているべきであるということである。新しい作業グループの課題は、労働関係の在り方、革新的な労働協約と事業所協定に関する情報提供における好事例プロジェクトから、情報社会における秩序的枠組の展開、知識基盤型社会における労働者保護の内容の変化(例えば個人情報の保護)の提示にまで及んでいる。

全産業分野における横断的な情報・通信技術の利用もモデルとされている。これによりとりわけ産業横断的な職務でのポストが生み出されることが予想される。新作業グループの第2の任務は革新的な雇用一特に生産指向のサービス業分野における雇を一を開拓し拡充することである。

作業グループは新メディアを利用して関心を持った国民との公開対話を行う。また、次回のトップ会談までに最初の中間報告を行う。

7 EUの東方拡大

EUの東方への拡大は分裂したヨーロッパを結び付けるための歴史的な一歩である。同盟参加者は、EUの基準を引き受けることで参加資格を得ようとしている加盟候補国の努力を歓迎する。

同盟参加者の見解では、現EU加盟国にとって、そしてまさにドイツ自身にとってEUの東方拡大は更なる経済成長と新規雇用の拡大を意味している。しかし、同盟参加者は、同時に、東方からの労働力の流入により労働市場での競争が激化することを懸念している。同盟参加者は、労働者とサービス部門の移動の自由化に対して柔軟で多様な移行期間について合意することによって、社会福祉的観点から調整措置の対応力を高めようとする努力を歓迎する。移行期間は、専門的な資格に乏しい労働者が向上訓練によって労働市場でより良い就業機会を得られるようにするために利用されるべきである。

同盟のEUの東方拡大に関する専門家グループは、今後、拡大への枠組み条件と移行期間の具体化を進める。

ロ パートタイム労働及び有期雇用契約に関する法律が成立

2000年12月21日、連邦参議院は先に(11月16日)衆院を通過した「パートタイム労働及び有期雇用契約に関する法律」を可決し、同法は2001年1月1日から施行された。同法により、パートタイム労働者の権利は拡大され、有期雇用契約については、企業が客観的理由を示すことなく期間を定めて雇用することが許される範囲(注8)は縮小される。また、高齢労働者については、従来60歳から客観的理由なく有期雇用契約締結が可能であったが、これが58歳から可能となった。

(イ) 背景と意義

同法は、EUのパートタイム労働者支援の枠組みに関する協定を国内法制化したものであり、これによって、育児、介護等労働者個々人の都合に合わせたパートタイム労働への転換とその後のフルタイムへの復帰が容易になるものである。ドイツにおいては、70年代後半頃から大企業を中心に従業員のパートタイム労働化が進み、企業によっては、従業員の半数以上がパートタイム労働者となったことがあるところもある。公務部門でもパートタイム労働化は進んでおり、連邦雇用庁では、現在、全体の約20%がパートタイム労働者である。労働社会省によると、現在ドイツ全土で約300万人の労働者が労働時間を短縮したいと考えており、同法施行により、労働時間短縮が個々人のレベルで行いやすくなって、その結果、ワークシェアリングが進み雇用が増加することが期待されるとしている。労働市場・職業研究所(IAB:連邦雇用庁傘下の研究機関)の試算では、労働時間短縮によるワークシェアリングによって約100万人の雇用が創出されるとされている。

(ハ) 法律の概要

同法の概要は以下のとおり。

パートタイム労働及び有期雇用契約に関する法律の概要

1

- (1) パートタイム労働者は、フルタイム労働者と比較して正当な理由なく不利に取り扱われることがあってはならない。
- (2) 6ヵ月以上勤務しているフルタイム労働者は、労働契約上の労働時間の短縮(パートタイム労働への転換)を請求することができる。この請求は、希望する転換期日の最低3ヵ月前までに使用者に希望を申し出ておかなければならない。ただし、この請求権は従業員が15人未満の事業所には適用されない。
- (3) 使用者は、請求された労働時間短縮について合意に達するために労働者と協議し、労働者と協調して労働時間の配分を具体化しなければならない。
- (4) 使用者は、経営上の特別な理由が存在しない限り、労働時間の短縮に同意し、労働者の要望にそった労働時間の配分を決定しなければならない。使用者は、企業の組織、営業活動及び安全性に著しい影響を与えたり過度に多大な経費を必要とするなどの経営上の特別な理由が存在する場合には、労働時間の短縮を拒否することができる。この拒否理由は、労働協約によって定めることができる。
- (5) 使用者は、労働時間の短縮の決定及び労働時間の配分について、希望時期の最低1ヵ月前に書面で労働者に通知しなければならない。労働者の請求を拒否する場合にも同様である。通知が行われない場合は、労働者の要望どおりに決定がなされたものとみなされる。
- (6) 使用者は、労働時間の短縮が行われた後であっても、経営上の不利益が著しく大きい場合には、最低1ヵ月前に通知することによって労働時間の配分を再度変更することができる。
- (7) 労働者は、前の労働時間の短縮が行われた時点又は使用者によって請求が拒否された時点から2年経過すれば、新たな労働時間短縮の請求を行うことができる。
- (8) 使用者は、パートタイム労働者が労働時間を延長したい場合には、能力に応じた空きポストへの配置を考慮しなければならない。また、パートタイム労働者が職務能力や配置転換の柔軟性を高めるために教育訓練、再訓練を受けることができるように配慮しなければならない。

2 有期雇用契約

- (1) 雇用契約に期限を付すことは、客観的理由が存在する場合には許される。客観的理由としては、一時的・季節的労務、労働者の職務転換のための訓練・教育、代替要員、特定任務のための雇用、試用期間及び期間限定の公的資金による雇用等が挙げられている(注8)。
- (2) 客観的理由が存在しない場合の有期雇用契約の締結は、2年間までの契約が許され、この間3回まで契約の更新が可能である。ただし、この有期雇用契約は新規の雇入れ契約に限り可能であり、前の有期雇用契約又は期間の定めのない雇用契約に接続して、客観的理由のない有期雇用契約を締結することは禁止される。労働協約によって異なった更新回数、最長契約期間を定めることができる。
- (3) 58歳以上(これまでは60歳以上)の労働者とは、前の期間の定めのない雇用契約と6ヵ月未満の間隔しかない場合を除き、制限なしに客観的理由のない有期雇用契約を締結することができる。
- (4) 有期雇用契約は、効力発生のためには書面の形式による必要がある。

(5) 使用者は事業所委員会や従業員代表委員会等労働者代表組織に対してパートタイム労働及び期間雇用に関する情報を提供しなければならない。

(6) 使用者は、空きポストが有期雇用契約にも適している場合には、有期雇用契約の労働者に対して情報を提供しなければならない。また、有期雇用契約の労働者が職務能力や配置転換の柔軟性を高めるために教育訓練、再訓練を受けることができるように配慮しなければならない。

(7) 使用者は、有期雇用契約の労働者の数とその全労働者に占める割合に関して労働者代表に情報を提供しなければならない。

3 労使の反応等

ドイツ労働組合連合(Deutsche Gewerkschaft Bund:DGB)は、パートタイム労働への請求権については、高く評価している。しかし、客観的理由のない有期雇用契約については、全て禁止するよう要求してきた経緯から、今回の内容では期間雇用に対する規制が充分ではなく、今後引き続き期間の定めのない労働契約のポストが有期雇用契約に置き換えられていくおそれがあるとしている。

一方、ドイツ経営者団体連合会(Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände:BDA)は、この法律が企業の中・長期的な人事管理政策を著しく困難にするだけでなく、雇用を阻害し、労働市場の活況に対し悪影響を及ぼすことになるとしており、また、ドイツ小売業中央団体は、新規制により臨時労働力が労働市場から排除されることになると政府を批判している。

これら労使の批判を反映し、一部の議員から同法案に関する両院協議会開催の動議が提出されたが、否決された。しかし、これを受け、連邦参議院は連邦政府に対し、2年後に法律の効果についての報告を行うよう求めた。

八 高齢労働者対策

(イ) 高齢労働者パート就労促進法の有効期間の延長

連邦政府は高齢者パート就労促進法(注9)の有効期限を4年半延長し、2009年12月31日までとすることとし、また、延長に際し、1)高齢者パート労働者に対する賃金補助の期間を5年間から6年間に延長するものとする、2)高齢者パート労働者に対して補助金が給付されるのは、高齢パートへの移行により生じた「空席となった職」に新たに雇用した人を配置し、当該雇用を最低4年間(これまでは3年間)維持する場合とするものとするの2点の改正を行い、改正部分については2000年7月1日から施行されている。

連邦雇用庁によると、高齢者パート就労促進法が要請する措置は、これまで約350の労働協約に盛り込まれており、これらの協約が対象とする労働者数は約1,300万人、高齢者パートタイマーは約70,000人である。高齢者パート就労を取り入れている多くの企業では、補助金の請求はなされておらず、96年の施行以来これまでに補助金の申請があったのは44,000件で、このうち20,000件は99年に集中して申請された。

今回の決定に対し、使用者側は、「統計上今後労働力供給は大きく減少が見込まれており、その場合には社会保険も労働市場も定年前の引退を促進できないだろう」として、強く反発している。

(ロ) 早期退職の奨励から就業継続へのパラダイムの転換

イの(ロ)でみたように、2001年3月に開催された雇用の同盟政労使トップ会談第7回会合では、高齢労働者について、これまでの職業生活からの早期引退から今後は就業の継続へとパラダイムの転換が不可欠であることが合意され、これにより、今後、高齢者の就業の強化、失業の予防及び失業者中の高齢者の再統合が労働市場政策の優先的な目標となることとなった。この転換の背景には、就業状況の改善や、

人口構成の変動だけでなく、高齢労働者の早期引退が年金財政等を通じて、社会全体のコストを増加させる原因となっていることがある。さらに、この数年来ヨーロッパの他国と比べても、ドイツにおける高齢労働者の就業率が低いことがある。高齢者の就業継続を促進するため、雇用のための同盟の会合では、以上のような目標を達成するために同盟の参加者は以下のような措置を提案した。

- 1) 生涯に渡る学習が不可欠であることについて企業及び労働者の意識を高めること。
- 2) 企業での職業継続訓練で提供される訓練をより目的に合ったものに拡充することで高齢労働者に相応しい企業向上訓練の提供とその拡充など、資格付与の積極策を実施すること。
- 3) 小規模企業における50歳以上の高齢労働者の向上訓練費用に対して連邦雇用庁が一時的に資金援助すること。
- 4) 高齢労働者社会統合助成金(注7)を法律の規定に基づいて受け取っている場合には、定年を55歳から50歳に引き下げること。

二 外国人情報技術者確保のためのグリーンカードの導入

(イ) 関係省令の改正

2000年7月14日、外国人情報技術者の労働許可(グリーンカード)に係る内務省令(注10)及び労働社会省令(情報技術労働許可証省令(注11))が連邦参議院において承認され、8月1日から施行された。

ドイツでは、1994年頃から国内における情報通信関連技術者の不足について問題視されてきており、以来、大学等での関連分野の講座の増設や関連職種の養成訓練の開始などの対策が講じられているが、当面今後5年間で約2万人程度の大卒レベルの技術者が不足するとみられている。99年7月の「雇用のための同盟」会談においても、技術者不足解消のための長期的戦略について政労使トップで話し合いが行われ、関連職種の養成訓練職場の増加等長期的戦略について合意がなされた。しかし、諸対策を講じても技術者の養成には時間を要することから、政府は外国人技術者の就労を許可する「グリーンカード(労働許可証)」導入について関係者の合意を取り付け関係省令の改正を行ったものである。

情報技術労働許可証省令の概要は次のとおり。

情報技術労働許可証省令の概要

1 基本原則(第1条)

情報通信技術の高度な資格を有する専門労働力に対する現実的かつ経過的な需要に対応するため、外国に居住又は日常滞在地を有する外国人及びドイツの大学又は専門大学の外国人卒業者に対し、以下の規定に従って労働許可を発給することができる。

2 資格条件(第2条)

労働許可は、次の専門家に与えることができる。

- (1) 情報通信技術分野での大学又は専門大学を修了した者

(2) 使用者との契約によって年間報酬が少なくとも100,000ドイツマルク(約530万円)となることにより、情報通信技術分野での能力が証明される者

3 雇用職種(第3条)

労働許可は、次の職種を含む情報通信技術職種に与えることができる。

- (1) システム、インターネット及びネットワークの専門家
- (2) ソフトウェア及びマルチメディアの開発専門家及びプログラマー
- (3) 電算機回路及び情報技術システムの開発専門家
- (4) 情報技術専門コンサルタント

4 ドイツの大学卒業者(第4条)

大学又は専門大学で情報通信技術の学習との関連でドイツ国内に滞在し、卒業後上記職種に就こうとする外国人についても許可が与えられる。

5 労働許可数の上限(第5条)

最初の労働許可数は、当初1万人とし、更に需要がある場合に最高2万人まで増加させることができる。

6 労働許可の申請期間と有効期間(第6条)

- (1) 最初の労働許可の申請は、2003年7月31日までになされなければならない。
- (2) 労働許可は、雇用期間に対応して、最長5年間に限り発給される。引き続き別の雇用に就く場合も通算して5年間までとする。
- (3) 最初の労働許可が与えられた後については、引き続きなされる労働許可は、労働市場の状況に関わらず与えることができる。

7 手続き(第7条)

- (1) 労働許可証の発給又はその保証に関しては、申請に必要な記載と書類が提出されている限り、公共職業安定所は、原則として、1週間で決定するものとする。
- (2) 労働者の入国前に公共職業安定所に労働許可を与えることを保証された使用者は、労働者の最初の3ヵ月につき労働許可を得る。

8 紹介(第8条)

社会法典第3編第291条第1項に基づき紹介業の許可を有する紹介業者は、第3条に規定する職種に関し、地方労働局への申請に基づき、欧州共同体(EU)及びその他の欧州経済連合に関する条約加盟国以外の外国から紹介についての特別許可を与えられる。

9 施行及び失効(第9条)

本省令は、2000年8月1日から施行し、2008年7月31日に失効する。第8条の「紹介」の規定は、2003年7月31日に失効する。

(ロ) グリーンカード取得要件の緩和

2001年4月初めの時点でグリーンカードの取得者数は、6,559人とそれほど高くない数字にとどまっている。このため、産業界等からは、情報技術者不足は依然解消されていないという声が上がっており、シュレーダー首相は同制度の利用者の増加をはかるため、グリーンカードの発給要件を緩和する考えを明らかにしている。

1) グリーンカード取得者の内訳等

6,559人のうち、男性は5,760人、女性は799人で、国別では、インドが1,310人で最も多く、次いでロシア、ベラルーシ、ウクライナ及びバルト三国合計の933人、ルーマニアの600人、チェッコ及び

スロバキア合計の436人、バルカン6カ国合計の426人となっている。また、資格条件でみると、大卒者5,755人のうち、ドイツ国内で大学教育を受けた人は954人、雇用先から年収10万マルク以上の報酬を受けている人は804人となっている。

2) グリーンカード取得者に対する企業の評価

グリーンカード取得者の6割以上は、従業員100人以上の中小企業に就職している。連邦中小企業経済団体（Bundesverband mittelständische Wirtschaft：BVMW）等の調査によると、グリーンカード取得技術者を受け入れている中小企業の多くがその能力を高く評価しており、その雇用により企業の競争力が向上したとしている。全体の4分の3の企業はグリーンカード取得技術者に無期限の雇用契約を提示している。

3) 取得要件の緩和に対する産業界の要求

これまでグリーンカード申請が却下されたケースは141件、全申請数の2%と少ないが、申請を増やすためには、さらに、短期間での適用分野の拡大、5年間の滞在期限の撤廃、配偶者の就職禁止の撤廃等、取得要件に係る規制を緩和すべきとの声がドイツ産業連盟(Bundesverband der Deutschen Industrie:BDI)等より出されている。これに対し、シュレーダー首相は、5年間の滞在期限を延長する用意のあることに言及し、早ければ2001年夏にも議会で審議する意向を示している。

(注1) 同予測は制度的に定着した権威ある予測として、政労使いずれの側からも注目されているが、2000年10月発表の予測では、原油価格の高騰という重要局面を踏まえ、さらに、シュレーダー政権がこれまで遂行してきた重要政策の評価を含み、今後の動向をみていく上で重要なものとなっている。

(注2) この同盟は、新たな国家レベルの恒久的三者会談として前コール政権下でも行われていたが、政府与党の政策に反発した独労組連盟(DGB)の拒否により、96年以降中断していた。これを現政権下で98年12月に2年半ぶりに再開したものである。

(注3) 税制改革については、2000年7月14日に法人及び個人向け減税を盛り込んだ税制改革法が成立した。これにより、2005年までに総額600億マルクの減税がなされることとなった。また、年金制度改革については、2001年5月11日に公的年金の給付水準の引下げ、積立式の老後保障制度の新設等を盛り込んだ改正法が成立した。

(注4) 養成訓練とは、いわゆるデュアル・システムにおける職場での訓練で、通常週3~4日企業において実地で職業訓練を行うもの。第3回の会談では「意思と能力のある全ての若者に養成訓練機会を与える」ことで合意しており、このために養成訓練職場の十分な確保に関係者が努力することとなっていた。

(注5) 10万人の25歳以下の若年失業者に対し雇用又は訓練機会を確保することを目的としたもので、99年1月から実施されている。その主な内容は、企業における養成訓練の促進、技能取得支援、企業への貸金助成、公共部門での雇用機会の提供等である。

(注6) 労働時間回廊制度とは、労働協約上の週の通常労働時間が平均値として決めてあるだけで、実際の労働時間はその前後の協

定で定めた範囲内では働くことができる制度である。ただし、一定の期間内(1ヵ月～数年まで)に通常労働時間に調整されなければならない。また、労働時間貯蓄口座制度とは、労働時間が労働協約に定められたものと乖離する場合に、時間外手当等によって金銭的に精算せずに、中長期的にプラス或いはマイナスの債権として各労働者の労働時間口座に記録していく制度である。(2章3(3)参照)。

(注7) 高齢労働者等労働市場への編入が困難な労働者を就労させる使用者に対し、給与等の一部を助成する制度で、現在は55歳以上の高齢労働者等が対象とされている。

(注8) ドイツではこれまでも、解雇によらずに雇用関係を終了させることのできる有期雇用契約については厳格な規制が行われており、有期雇用契約を締結するためには客観的理由(合理的根拠)が必要であるとされてきた。ただし、従業員5人以下の小規模事業所については、有期雇用契約に客観的理由はいらないとされている。有期雇用契約が許される客観的理由としては、1)労使協約が許容しているもの、2)試用期間(最高6ヵ月間)、3)期間の限定された特定任務のための雇用(特定プロジェクトや病休・産休代替等)、4)季節的労働、5)雇用創出のための期限付き公的資金拠出による雇用等とされている。

(注9) 同法の正式名称は「高齢労働者のパートタイム労働の促進及び早期年金受給の実態改善に関する法律」であり、96年8月1日より施行されている。主な内容は、事業主が在職中で満55歳以上の高齢労働者を年金支給開始までの間、従前のフルタイム就労の労働時間の半分以下のパートタイム就労に移行させ、その移行によって生じた一種の「空席となった職」を新たに求職登録者又は職業訓練生を雇用して充足した場合に、連邦雇用庁が事業主に対してパート高齢労働者に支給する賃金の20%分を補助金として支給するというものである。これにより高齢パート労働者はフルタイム就労時賃金の最大70%の賃金を得ることができる。また、同法に規定するパート労働に24ヵ月以上従事していたことを条件に、通常65歳から支給される老齢年金を60歳から受給できることとなっている。

(注10) 名称は、「外国人情報技術者の滞在資格に関する内務省令」。第1条 滞在許可の付与と延長、第2条 ドイツの高等教育を終えた者に対する滞在許可及び第3条 本省令の効力発生、失効時期から成り、労働社会省令の内容に準じる。

(注11) 正式な名称は「情報・通信技術の高度な資格を有する外国人専門労働者に対する労働許可証に関する省令」。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 主要先進国及びEU

4 フランス

(1) 経済及び雇用・失業の動向

フランスの経済は、1996年には実質GDP成長率が1.0%と低成長にとどまったが、1997年にはフラン安の進展、アメリカ、イギリスの景気拡大などから外需主導の回復・拡大局面に入り、1998年には3.3%という1990年代に入ってから最高の成長率を記録した。その後も固定投資が内需の伸びを支え、景気は安定した拡大を続け、2000年も99年に引き続き3.2%の成長となった。1998年後半から1999年初めにかけて、一時拡大のテンポは緩やかになったが、景気拡大に伴い、失業率は1997年6月の12.6%をピークに、高水準ながらも徐々に低下しており、2000年は9.7%となった。

表1-1-10 フランスの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

	1996年	97	98	99	2000				
					1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	
実質GDP成長率(%)	1.0	1.9	3.3	3.2	3.2	3.6	3.4	3.0	2.8
就業者数(千人)	22,447	22,497	22,705	23,055	-	-	-	-	-
被用者数(千人)	13,321	13,441	13,741	14,084	14,554	14,376	14,482	14,619	14,740
失業者数(千人)	3,093	3,052	2,920	2,583	2,164	2,498	2,364	2,312	2,185
失業率(%)	12.3	12.5	11.9	11.2	9.7	10.2	9.8	9.6	9.3

資料出所：国立統計経済研究院（INSEE）「Bulletin mensuel de statistique」及びホームページ
 雇用連帯省「Bulletin mensuelle des statistiques du travail」及びホームページ
 内閣府（前経済企画庁）「海外経済データ」

注1 実質GDPの四半期値は前年同期比。

注2 被用者数の年数値は、3、6、9、12各月末日の数値から算出。四半期の数値は、それぞれ3、6、9、12各月末日の数値。

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 主要先進国及びEU

4 フランス

(2) 雇用・失業対策等

イ 週35時間労働制導入後の動き

(イ) 制度導入の状況

フランスでは、2000年2月1日より(従業員20人以下の事業所では2002年1月1日より)週35時間労働制(以下35時間制と称す)が実施されており、雇用連帯省によると、2001年2月の段階で、導入企業数は51,000社、対象雇用者数は約588万人となっている。また、2000年10～12月の段階で、従業員50人以上の事業所では全体の約90%、20～50人の事業所では約41%、20人以下の事業所では約13%と、全体で見るとかなり高い割合で35時間制の導入を達成している。

(ロ) 雇用創出の状況

2001年2月の雇用連帯省の発表によると、2000年1月から12月までの1年間で51万7,400人の雇用が創出され、雇用者数は前年比で3.6%増加し、98年(雇用創出27万人、雇用者数前年比2%増)、99年(同39万5,000人、同2.9%)に引き続き、3年連続で雇用者数は増加した。

雇用者数が伸びた背景には97年後期以降の順調な景気回復がある。サービス産業における大規模な雇用創出について、国土整備・環境省国際産業開発局(DATAR)は、特にテレコム・情報通信分野と事業所向けサービス分野での雇用創出が大きいとし、例えば、電話顧客サービスを一括運営する「コールセンター」の建設ラッシュも影響が大きいと指摘している。電話による顧客サービス事業は近年欧州で急成長を遂げているが、フランスはイギリスに次いで欧州第2位の国内市場を抱えている。

政府は、最近の雇用情勢の改善には、ジョスパン首相が就任早々から取り組んできた雇用政策が効果を上げていることを強調している。特に、2000年2月1日に第2法が発効し本格的に実施されている週35時間労働制は、98年6月の第1法発効時点から2001年2月まで、時短によるワークシェアリングにより、28万7,000人の雇用を創出し、さらに、97年10月に導入された、国の補助金で非営利団体などに若年者を雇用する「若年者雇用促進計画」は、2000年9月までに27万6,000人の若年者を受け入れたとしている(ハ参照)。

しかし、フランス企業運動(Mouvement des entreprises de France:MEDEF)などの使用者団体は、雇用創出は景気回復と企業の努力の成果と主張しており、政府の主張とは食い違いをみせている。しかし、ジョスパン首相の経済問題顧問を務めるピエール・アラン・ミュエ氏は、過去の経済成長率と雇用の伸びを比較し、同程度の成長率であれば通常雇用の伸びはせいぜい2%程度であるので、ここ1年の雇用の伸びには、明らかに他の要因があり、この一つに時短の影響も考えられるとしている。

(ハ) 週35時間労働制導入に係る政府支出の増加

(イ)でみたように、週35時間労働制の導入は全体で見るとかなり高い割合で達成されている。35時間制の実施に当たって政府は、導入が速やかに進むよう、時短が適用される従業員の社会保障費の事業主負担分を軽減する措置を取っている(軽減額は、最低賃金労働者で1年に21,500フラン(約40万円:1フラン=約17円、2001年4月末))が、4月5日、デクール上院議員(野党RPR)は35時間制に係る財政についての報告を行い、35時間制の実施に係る支出が膨らんでおり、政府は今後数ヶ月のうちに非常に困難な立場に立たされると警告した。

同報告によると、事業主に対する社会保障軽減措置(注1)は、2000年に約130億フラン、2001年に約200億フランの赤字を生むことになり、さらに、2002年以降は35時間制がすべての事業所に義務付けられるため、毎年約300億フランの赤字が発生する見込みであるという。これに対する政府内の意見は分かれており、財務省は今後もこれまで通り赤字を労使の運営している社会保障会計内で処理すべきと考えているが、雇用連帯省は、労使の運営する社会保障会計は既に充分赤字の吸収に貢献したので、今後の赤字の負担は避けたいと考えているので、意見の調整にはしばらく時間がかかる見通しである。

ロ 失業保険協約の改定

フランスの失業保険は全国レベルの労使協約に基づいて成立しており、管理・運営に関しても政府の介入を最小限に制限し、労使の合意に基づいて実施されている。2000年の7月1日に期限の切れる現協約の改定について労使の協議が行われ、6月14日、経営側の仏企業運動（Mouvement des entreprises de France：MEDEF）と交渉に参加した5労組のうちの2労組（仏民主労働総同盟（Confédération Française Démocratique du Travail：CFDT）、仏キリスト教労働者同盟（Confédération Française des Travailleurs Chrétiens：CFTC））が合意に達し、新協約を締結した。新協約の適用期間は、発効から2003年12月までである。合意した協約の発効には雇用連帯相の承認が必要であるところ、オーブリ雇用連帯相とファビウス蔵相は、2000年7月24日付けの協約署名労使代表にあてた書簡で、一部を除き承認を拒否した（注2）。ジョスパン首相は、今回の新協約は使用者側と一部の労組の合意であり、これによって全体を拘束する制度を決めるべきでないとの見解を示した。

その後、政府と労使間の調整が行われ、政府はようやく、2000年12月6日付けの官報で新失業保険協約を正式に承認したことを発表した。この協約は、最終的に使用者側（MEDEF）とCFDT、CFTC及び管理職総連合（Confédération Générale des Cadre：CGC）の3労組との間で署名されたもので、今回の承認により、2000年7月に期限が切れた前協約に代わる新たな協約（適用期間2003年12月まで）が発効することとなった。

(イ) 改定の概要

今般の改正の概要は以下のとおり

失業保険協約の改正の概要

1 失業者への変更点

(1) 2001年7月1日から全ての失業者は、今回から新たに失業保険制度に盛り込まれた「再就職支援プラン (Plan d'aide au retour à l'emploi : P A R E)」に従うこととなる。具体的には、失業保険の支給機関である全国商工業雇用組合 (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce : UNEDIC)が公共職業安定所 (Agence National pour Emploi : A N P E) とともに、各失業者ごとに「個別支援プロジェクト (Projet d'action personnalisé : P A P)」を策定して再就職支援を行う。個別支援プロジェクトには、再就職に必要な職業訓練計画や創業支援、住居の移転への支援及び就職困難者を採用した企業への支援等を盛り込む予定で、その内容は各人の雇用可能性 (employability) に応じたものとなる予定である。

(2) 再就職支援プランの導入により、従来の失業給付逓減制(注3)は廃止される。

(3) 2001年7月1日から新たな失業給付受給の条件は、過去18ヵ月(現行では過去8ヵ月)中に4ヵ月以上失業保険料を納めている者となる。2001年7月1日以前からの失業者については、それまでの権利を保ちながら新制度に移行することができる。

(4) また、2002年1月1日以降は、高齢失業給付 (Allocation chômeurs âgés : A C A) (注4) と教育訓練給付は廃止される。

2 雇用者への変更点

2001年1月1日から、雇用者負担の失業保険料率は0.19%下がって2.02%となる。その後の引下げ(予定では2002年1月1日と6月1日に各0.1%ずつ)は全国商工業雇用組合の財政状況による。

また、2001年7月1日からは、社会保障の限度を超えている高額賃金に対する0.5%を上限とする追加保険料率は廃止する。

3 企業への変更点

2001年1月1日から、企業負担の失業保険料率は0.19%下がって3.78%となる。その後の引下げ(予定では2002年1月1日と6月1日に各0.1%ずつ)は全国商工業雇用組合の財政状況による。また、就職困難な状況にある失業者を採用した企業は、保険料負担軽減の援助を受けることができる。

(ロ) 承認までの経緯

a 労使間の交渉の争点

今回の改定に当たって最大の争点は、失業手当を失業者への所得補償ではなく、再就職のための支援給付として位置づけ、失業者の就職促進をはかるため、制度を改革するという点にあった。この目的のため、新たに、失業者ごとに再就職に向けて行動計画を作成するなどの新制度を取り入れる一方で、就職の斡旋を拒否した失業者には制裁措置を課すとされている。改革には、失業者の就職促進をねらった経営者側の意向が大きく反映されていたため、交渉は紛糾し、労組の仏労働総同盟(CGT)及び労働者の力(CGT-FO)は最後まで反対の姿勢をとった。

労組側との合意のために、経営者側は、「再就職支援契約」の契約者には給付減制を適用せず、また、再就職斡旋を拒否した場合の制裁措置を当初の3段階からより緩やかな4段階にするなど、労組側への譲歩を行った。

b 労使と政府間の争点

今回新たに導入することになった、再就職支援プラン(PARE)の内容等について労使と政府の考えに食い違いがあり、一部の労使が新協約案に合意した2000年6月半ばから12月の承認まで約半年を要した。最終的には、労使の当初合意案に政府の意見をいくつか採り入れて承認することとなった。採り入れられた点は、1)再就職支援プランの対象者を当初は希望者だけとしていたが全員としたこと、2)不安定な形の雇用者を失業保険でカバーするために新たな受給要件を当初案(過去14カ月中に4カ月以上の被保険者期間)より緩和(過去18カ月中に4カ月以上)したことなどである。

ハ 若年者雇用対策

フランスでは、若年者雇用対策として97年10月から2002年10月までの5カ年計画で35万人の雇用を公共部門、非営利部門等で創出することを目的とした「若年者雇用促進計画」(注5)を実施している。政府の発表によると、2000年9月までに同計画により職を得た若年者は27万6,000人となっており、成果を上げてきている。計画終了まであと2年となった2000年10月初めの段階で、同計画により職を得ている若年者の雇用の継続が問題となっており、同計画の今後のあり方について関係省庁間で検討が行われた。検討のポイントは以下のとおり。

(1) 若年者雇用促進計画の今後の課題

- ・ 同計画の存続について

同計画を2002年11月以降も継続すべきかどうか。

- ・ 同計画により創出された雇用の維持について

創出された雇用は教育、健康、文化、裁判など公益性が強く、ニーズがありながらも雇用への対応が不十分とされる公共部門で創出されているが、これらの部門では創出された雇用を維持するための資金の工面が難しいため、これをどうするか。

- ・ 同計画を利用した若年者の就職支援

創出された雇用はすべてが維持できるとは限らないため、計画を利用して職業経験を積んだ若年者をいかに一般雇用に振り向けていくか。

(2) 若年者雇用促進計画の財政面について

同計画には5年間で総額約700億フラン(約1兆500億円、1フラン=約17円、2001年4月末)の支出が見込まれており、今後も計画を継続する場合には、年間100億フラン(1,500億円)以上の支出が必要となる。関係の教育、内務、連帯雇用、青年スポーツ及び観光の各大臣は10月初めの会合で計画の継続にはかなりの財政負担を強いられることになるという見込みを話し合ったが、同席した大蔵大臣は、2001年予算の公共支出はこれ以上増やされるべきではないとコメントしていることから、計画の継続について結論は出ていない。

また、上院社会問題委員会は、2000年10月中旬、この問題についての報告書を出し、その中で「若年者に与えられた雇用が就職に結びつきにくく」、「雇用主、特に地方公共団体等は新しく創出された雇用を自ら賄おうとする気がなく、多くは公的支援の継続をただ期待する

にとどまっている」と述べ、これらの問題を解決するため、同委員会は政府に対して、例えば、若年者雇用促進計画が期限切れとなる前の若年者を雇用しようとする民間企業に対して支援を行うなど、同計画から企業へ橋渡しするしくみを設けることを要請している(注6)。

ニ 労使現代化法案による解雇規制強化の試み

フランスでは、不安定雇用に対する保護規定や解雇規制に関する規定等を盛り込み、働く権利の強化を目的とする「労使現代化(Social Modernization)法案」(注7)が、2000年12月に議会(下院)に提出され、2001年1月、第一次読会において、1)週35時間労働制導入交渉と引き換えでなければ経済的理由による集団解雇を認めない(「ミシュラン修正条項」)こと、2)労働・雇用条件に「重大な」影響を与える公告の前には事前に従業員代表に告知すること、3)解雇対象従業員の再就職斡旋の強化等を盛り込んだ法案が採択されているが、その後、2001年に入ってダノン社とマークス&スパンサーがsocial plan(リストラ・解雇計画)を発表したことを受けて、ジョスパン首相が解雇を規制する法律をさらに強化する意向を示し、4月24日、ギーヌ雇用連帯相は、下院社会問題委員会及び労使現代化法案を審議中の上院に法案の政府修正案を提出した。同修正案は今後上院の審議に反映され、6月前半に再び下院に戻されて審議が行われる予定である。

政府修正案で追加された内容の概要は以下のとおり。

(1) 企業内における労組・従業員側の力の強化

- ・大企業の役員会、監査役会等は従業員への情報提供の後で、当該リストラの「社会的・地域的インパクト」について検討を行わなければならない。
- ・企業内労使委員会は、リストラ案を策定する段階からコンサルタント会社に内容の審査を依頼し、これを受けてリストラの修正案を提出することができる。

(2) 解雇手当の増額

解雇手当の最低額を現行の2倍とする。現行では勤続1年に付き最低で月給10分の1の解雇手当の支払が義務づけられているが、これを月給の5分の1とする。(ただし、同手当については、既に多くの企業で改正案の水準を上回っているという。)

(3) 再就職の斡旋

すべての企業は、解雇対象従業員一人一人に、解雇を実施する前に職業能力の把握と再就職に向けた相談を行い、再就職支援を行わなければならない。従業員1,000人以上の企業は、希望する従業員に対しては最長6カ月の「再就職休暇」を与えなければならない、休暇中は従業員としての地位を保持することができる。

(4) 新規部門立ち上げ時の抛出台

従業員1,000人以上の企業が、新規部門を立ち上げるにもかかわらず、他部門の余剰人員を吸収できない場合は、一定の抛出台を支払わなければならない。額は未定であるが、解雇人員に比例して算出される。

これらの修正案に加えて、政府は他にも以下の2つの制裁を打ち出している。一つ目は、50歳以上の従業員を解雇した場合に適用される「ドゥラント抛出台」(注8)を増額(最高で現行の賃金12ヵ月分を16～18ヵ月分に増額)することである。但し、被解雇者が半年以内に再就職できれば返還するとしている。二つ目は、解雇の場合には、失業保険料の事業主負担分に上乗せするという形での制裁である。これは、既にアメリカなどで実施されている方法である。

(注1) 35時間制を導入した企業は、時短が適用される従業員に係る社会保障費の企業負担分の軽減措置を受けることができる。軽減額は、SMIC(最低賃金)適用従業員で年21,500フラン、SMICの1.3倍までの賃金を受け取る従業員で11,900フラン、SMICの1.8倍とそれ以上の従業員は4,000フランとなっている。

(注2) 政府は承認拒否の理由について、「失業補償を改善し、失業者をより円滑に就業させようという意図は共有する」としながら、協定内容について、1)経済的な要因による解雇労働者に対する再就職支援を2000年の12月31日まで延長する、2)1942年生まれで40年以上保険料を納めた労働者が定年を前に2000年12月31日までに退職する場合年金を支給するという2点を除き拒否とした。拒否の主な理由は以下のとおり。

1) 失業給付の改善が不十分であること

失業給付を受けている失業者は93年には失業者全体の53%であったが、現在は42%にすぎない。これは、不安定な形の雇用が増えていることによるが、これらの労働者を失業保険でカバーするためには、新協約に盛り込まれた受給要件の緩和(現行の過去8ヵ月に4ヵ月就労していることという要件を過去14ヵ月に4ヵ月とした)では不十分である。

2) 再就職支援協約(PARE)の導入に伴う財源が不十分であること 新協約では、失業者は失業保険の給付機関(全国商工業雇用組合(UNEDIC))と再就職支援契約(PARE)を結び、早期再就職に努めることとなっており、同契約を結んだ失業者に対しては現行の給付逡減制を適用しないとしているが、このために必要な財源を手当てしていない。

3) 再就職支援契約を締結した失業者とそれ以外の失業者の格差が生じること

再就職支援契約を締結した失業者だけが再就職の優先的な対象者となり、それ以外の失業者については不利な状況に置かれるおそれがある。また、新たに導入が予定されている再就職の斡旋を拒否した失業者に対する制裁措置については、要件ははっきりせず、制裁権限が全国商工業雇用組合にあるため問題である。

(注3) これまでの失業保険制度では、被保険者期間及び年齢に応じ、一定の受給期間の経過後、6ヵ月ごとに8%～17%給付額が減額されていた。

(注4) 高齢失業給付は1997年2月に開始された制度で、求職者がすでに老齢保険を160四半期以上納めている場合に、全国工業雇用組合により認められた受給期間が過ぎても、60歳になるまで100%の失業給付が受けられるというもの。

(注5) 本計画は、地方自治体や各種公共団体が25歳以下の若年者を1年間の期限付き(5回まで更新が可能)で雇用するとき、政府が社会保障分も含めた賃金の8割を助成金として使用者に支給するものである。当該若年者には毎年の改定を反映した最低賃金が保証されている。

(注6) 教育省やその関係機関は、若年者雇用促進計画を利用した若年者が就職しやすくなるような試みをいくつか行っている。例えば、教育省は、エールフランスやユーロディズニーなど8つの民間企業と協定を結び、同計画利用者がこれらの企業で職を得られるよう働きかけをしている。また、ペリー職業訓練担当閣外相は、同計画による職業経験を公的に承認して有効なものとするのが、資格を得るためのステップとなるとして、そのための法案を準備中であると述べている。

(注7) 同法案は当初、1) 残業に「構造的に」依存している企業のリストラ(解雇計画)を認めない、2) 経済的な理由による解雇は「内部での従業員の配置転換が不可能な場合」にのみ許される、3) 経営者が雇用条件等に関して重大な影響を及ぼす事柄について公式通知する際には、事前に企業内労使委員会に情報を提供する必要がある等の項目を盛り込んでいた。

(注8) 事業主が経営上の理由から50歳～59歳の年金受給資格取得前の労働者を解雇する場合であって、国立雇用基金(FNE)によって運営されている早期引退制度(60歳前に解雇された場合に60歳まで賃金に替わる手当を受給できる制度)を利用しない場合に、失業保険を運営している商工業雇用協会(ASSEDIC:全国商工業雇用組合(UNEDIC)の地方レベルの組織)に対して、年齢毎に賃金の2～12ヵ月分の拠出金を支払わなければならないことが法律で定められている。但し、従業員20人未満の企業は同制度の対象外となっており、20人以上50人未満の企業については、99年1月1日の拠出金引上げ改正以前の規定(年齢毎に賃金の1～6ヵ月分の拠出金)が適用される。

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 主要先進国及びEU

5 カナダ

(1) 経済及び雇用・失業の動向

カナダの景気は、1995年春の金融緩和政策実施以降、特に個人消費や1997年には2桁成長となった民間投資など内需を中心とした拡大基調が続いている。2000年に入っても引き続き拡大基調にある。

失業の特徴としては、第1に若年失業率が高いことが挙げられる。2000年における15歳～24歳の若年失業率は25歳以上の失業率の2倍を上回る水準で推移し、2000年12月においても12.5%と高水準になっている。

第2に、失業率の地域間格差が挙げられる。農林漁業の比率の高い大西洋側の諸州において一貫して高い失業率が続いている。1999年において失業率が最も低い州はマニトバ州で5.6%、最も高い州は大西洋に面したニュー・ファンドランド州で16.9%となっている。2000年においても、マニトバ州が最も低く(4.9%)、ニュー・ファンドランド州が最も高い(16.7%)。

表1-1-11 カナダの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(%, 万人)

	1997年	98年	99年	2000年				
				1～3月	4～6	7～9	10～12	
実質GDP	4.4	3.3	4.5	4.7	5.1	5.5	5.0	4.0
雇業者数	1,377	1,414	1,453	1,491	1,484	1,489	1,496	1,507
失業者数	138	128	119	109	109	105	110	110
失業率	9.1	8.3	7.6	6.8	6.8	6.6	6.8	6.8

資料出所：カナダ統計局「Canadian Economic Observer」

注 実質GDPは前年比または前年同期比、就業者数、失業者数、失業率の2000年四半期の数値はそれぞれ3月、6月、9月、12月の数値

表1-1-12 カナダの男女別、年齢階層別失業率

(%)

	1997年	98年	99年	2000年				
				3月	6月	9月	12月	
全体	9.1	8.3	7.6	7.6	6.8	6.6	6.8	6.8
男性	9.3	8.6	7.8	6.9	6.9	6.9	6.9	6.9
女性	8.9	7.9	7.3	6.7	6.7	6.2	6.8	6.7
15～24歳	16.2	15.1	14.0	12.6	13.0	11.8	12.7	12.5
25歳以上	7.7	7.0	6.3	5.7	5.6	5.6	5.7	5.7

資料出所：カナダ統計局「Canadian Economic Observer」

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 主要先進国及びEU

6 EU

(1) 経済及び雇用・失業の動向

EU経済は、1997年以降概ね拡大している。2000年10～12月期には、原油高の影響で鈍化していた個人消費の伸びがやや回復し、また、ユーロ安を背景として輸出が増加している。欧州委員会は、99年秋の経済見通しにおいて、実質GDP成長率は2000年は3.4%、2001年には3.1%になると見込んでいる。

一方、雇用失業情勢を見ると、経済の回復を受けて、1999年には就業者数が前年比で208万3千人増加し、155百万人となり、就業率は60.4%となった。また、これまで10%前後の高水準で推移していた失業率も、2000年には8.4%となり、引き続き低下傾向にある。

表1-1-13 EUの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

	1996年	97	98	99	2000				
					1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	
実質GDP成長率(%)	1.6	2.5	2.8	2.5	3.3	3.4	3.2	2.4	2.7
就業者数(千人)	150,332	151,443	153,416	155,499	-	-	-	-	-
失業者数(千人)	18,086	17,851	16,909	15,763	-	-	-	-	-
失業率(%)	10.8	10.6	9.9	9.2	8.3	8.7	8.4	8.2	8.0

資料出所：欧州委員会「Employment in Europe 2000」、内閣府「海外経済データ」

注 EU15ヶ国の数値。

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 主要先進国及びEU

6 EU

(2) 欧州理事会

イ リスボン特別欧州理事会

2000年3月23日及び24日、リスボンにて、「雇用経済改革・社会結束」をテーマとした特別欧州理事会が開催された。本会議の目的は、グローバルゼーション、新テクノロジー及び新たな社会問題等の状況を考慮しつつ、成長、競争及び雇用に関する欧州戦略を見直す、というものであった。

本件会議では、EUとして、狭義の雇用問題にとどまらず、IT革命への対応を1つの軸として、知識、経済改革や社会結束など包括的なテーマにて経済社会問題に取り組み、今後10年間に達成すべき目標を掲げて首脳レベル主導により改革を推進するとされ、特に今後、毎年春に首脳レベルで本件会議のフォローアップ会合を開くことが決められた。

結論文書においては、マクロ経済政策から人的投資、社会保障、そして安全保障まで幅広い分野にわたって言及がなされている。経済成長率と雇用については、今回採択された諸措置が実施されれば、今後、3%の持続的経済成長が見込まれるとされ、また、就業率については、2010年をめどに現在の61%から70%に引き上げることが目標とされている。

なお、結論文書において示された政策目標には、以下のようなものがある。(詳細は本紙政策資料参照。)

- (イ) 知識基盤型経済への移行準備
- (ロ) 競争と革新のための経済改革の推進
- (ハ) 人材投資と社会的排斥との闘いによる欧州社会モデルの更新
- (ニ) 持続的成長のためのマクロ経済ポリシーミックスの継続

ロ 雇用パッケージ

2000年9月6日、欧州委員会は「雇用パッケージ」(注1)を採択した。同パッケージは、(加盟各国向け)理事会勧告案、2001年度雇用政策指針案及び(理事会・欧州委による)2000年共同雇用レポート案の3文書からなる。このうち、理事会勧告案はアムステルダム条約発効後の昨年から盛り込まれるようになったものである。理事会勧告案、2001年度雇用政策指針案の概要は以下のとおり(2000年共同雇用レポート案は略)(注2)。

なお、本パッケージは、10月17日に開催された雇用社会政策相理事会において討議されたが、概して好意的な受け止めがなされ、特に、雇用政策指針案にはリスボン欧州理事会の合意が適切に反映されているとの評価を得た。その後、2000年12月のニース欧州理事会での最終合意を得て、勧告及び政策指針として正式に発動された。

(イ) 今回のパッケージの特色

(a) 今回のパッケージは、「積極的な成長環境を生み出す」ための「もう一押し(a new push)」(欧州委員会プレスリリース)を訴える内容になっており、3月のリスボン欧州理事会後に初めて発動されるものとして、その新しさを強調している。

(b) この点につき、ダイヤモンドプル委員(雇用・社会問題担当)は、「EU労働市場改革に対し鈍感であってはならない。雇用創出のチャンスはもう我々の手中にある。成長のチャンスを逃してはならない。ここ数年の長足の進歩に加え、もう一押しが必要である。このパッケージを実施すれば、もはや欧州の労働市場は成長を阻害しているとは言えないはずである」「良質な労働力に対する良質な雇用機会の創出こそ、我々の最終目標である」と述べ、今回のパッケージのねらいが、「一層の活力と適応力のある労働市場」に向けての「成長志向の改革」にあることを訴えている。

(c) 一層の労働市場改革の具体的内容として、2001年度雇用政策指針案では、1)貧困の解消に向けての生涯学習促進、2)労働力供給制約下での活力ある高齢化(activeageing)、3)スキル・ギャップ解消による労働力需給ミスマッチの解消等を重点分野として提示している。さらに、同指針案においては、各国毎に就業率(employment rate)の目標設定を求める等、リスボン欧州理事会における合意内容を色濃く反映したものとなっている。

(ロ) 加盟各国向け「理事会勧告」

下記の8つの重点分野を設定し、各分野ごとに特に改善を要する加盟国に対し勧告する形を取っている。前回勧告より全体として1勧告増え、53勧告となっており、前回出された勧告の多くが今回も維持されている状況である。

なお、最も勧告対象国が多かった分野は、「男女機会均等」で11カ国で、最も勧告が多かった国はドイツ、ギリシャ及びスペインで5分野、逆に最も勧告が少なかった国はオランダで1勧告となっている。欧州委員会では、勧告数がそのままその国の評価につながるわけではなく、問題は個々の勧告内容であるとしている。なお、勧告は制裁的性格のものではなく、あくまでも横並びの圧力を通じ各国の自主的改善努力を促す趣旨のものとされている。

(a) 若年・長期失業解消に向けての積極的・予防政策

(勧告対象国:ベルギー、独、ギリシャ、スペイン、仏、伊、英)

(b) 税制・社会保障改革

(ベルギー、ギリシャ、スペイン、フィンランド、スウェーデン)

(c) 労働課税軽減

(ベルギー、デンマーク、独、仏、オーストリア、フィンランド、スウェーデン)

(d)新たな経済に対応する職業訓練及び生涯学習への取組み

(ベルギー、独、ギリシャ、スペイン、仏、アイルランド、伊、ルクセンブルグ、ポルトガル、英)

(e)高齢労働者及び活力ある高齢化対策

(デンマーク、独、仏、伊、オーストリア)

(f)ジェンダー問題の政策本流化及び機会均等の実現

(デンマーク、独、スペイン、アイルランド、伊、ルクセンブルグ、オーストリア、ポルトガル、フィンランド、スウェーデン、英)

(g)雇用創出を担うサービス産業の推進

(ギリシャ、ポルトガル)

(h)ソーシャルパートナー(労使関係)及び職場組織(work organisation)改革

(ギリシャ、スペイン、ルクセンブルグ、オランダ、ポルトガル、英)

(ハ) 2001年度雇用政策指針

本指針は、従来はほぼ前年度指針を踏襲する内容であったが、今回はリスボン欧州理事会の合意内容、一層の構造改革の必要性等を踏まえた実質的な追加、修正がなされている。具体的な特徴としては、1) 各国に対し、就業率目標(2010年までに70%、女性は60%以上)達成に向け、それぞれ数値目標の設定を求めていること、2)教育と職業訓練をつなぐ一層具体的な生涯学習戦略の構築を求めていること、3)ソーシャルパートナーに対し雇用戦略における一層の責任の自覚を促していることがあげられる。その他、新規に盛り込まれたものは、スキル・ギャップ解消、貧困の解消、文盲解消、教育政策における目標設定、活力ある高齢化、教育・訓練投資の拡大による知識社会の構築、差別との闘い及びチャイルドケアに向けての目標設定の検討等である。その概要は以下のとおりである。

2001年度雇用政策指針の概要

1 雇用可能性(employability)の向上

(1) 若年失業・長期失業者対策

全ての若年失業者について失業期間が6ヵ月に及ぶ前に、また、成人失業者については失業期間が12ヵ月に及ぶ前に職業ガイダンス、職業訓練、就労体験、その他の雇用可能性を高める支援を提供する。

また、このため、加盟国は、公共職業安定機関の近代化に取り組むべきである。

(2) 雇用促進的な給付、税制及び訓練制度

加盟国は、各給付制度、税制を見直して失業者や非労働力化している者に対しては求職活動を行うインセンティブを、また、経営者に対しては新たな雇用を創出するためのインセンティブを提供する。

(3) 活力ある高齢化(active aging)政策の推進

高齢労働者ができる限り長く職業生活に留まるよう、その能力と意欲を高めるため、加盟国は、教育・訓練への十分なアクセス、柔軟な労働形態の導入、高齢労働者の能力についての経営者側の意識の向上等の対策を講じて高齢労働者の能力と技術を

継続するとともに、税制や年金等の見直しを行って高齢労働者が働く意欲を持ち続けるようにする。

(4) 生涯学習を背景とする新たな労働市場のための技能の開発

労働市場の需要に即応する、効果的かつ適切に機能している教育・訓練制度は、知識を基盤とする経済の発展並びに雇用の水準及び質を維持するうえでかぎとなるものである。加盟国は、学卒者等の初期の職業訓練と生涯を通じての教育・訓練の双方における適切な指導等を含む教育訓練システムを充実させる必要がある。また、加盟国は、2001年末までに全ての学校がインターネットとマルチメディアにアクセスできるようにするとともに、2002年末までに必要な全ての教師がこれに関連する技術を身につけ、もって生徒が幅広いコンピュータ操作能力を身につけられるようにする。

(5) 職のマッチングの促進並びに生じつつあるボトルネックの防止及び解消に向けた積極的政策の推進

失業と併存する特定の分野、職業、地域における労働力不足に対する不十分な対策は、競争力の低下、インフレ圧力の上昇及び高い失業率の継続となって現われる。加盟国は適切と認められる場合には、労使と協力して、1)職業安定機関における職のマッチング能力の向上、2)技能の不足への対策、3)職業及び地域的流動性の増加、4)最新のIT技術と既に欧州レベルで利用可能な経験を活かした、雇用及び学習の機会に関する欧州レベルで相互に結びついたデータベースの改善による労働市場の機能の向上、の4点を推進する。

(6) 雇用の確保を通じた社会的統合の促進と差別の解消

加盟国は障害者、人種マイノリティ及び移民労働者に必要な適切な施策を実施する等、全ての労働市場における差別の解消に取り組む。

2 起業家精神の醸成と雇用創出

(1) 起業と事業運営の円滑化

新規事業の促進と中小企業の振興は雇用創出と若年者の訓練機会拡大のために重要である。加盟国は、起業及び労働者の採用の際に必要な過度の費用及び行政的負担の軽減に特に配慮するとともに、起業家向けの訓練や支援を行い、起業の促進を図る等の措置を講ずる。

(2) 知識基盤型社会とサービス産業における新たな雇用機会

EUが雇用に対する挑戦に適切に対処するためには、雇用に関するすべての可能な資源及び新たな技術を有効に活用しなければならない。加盟国は、より多くの良い雇用の創出のため、特にサービス産業の潜在的な雇用吸収力を活用する等の措置を講ずる必要がある。

(3) 地境・地方レベルでの雇用に向けた行動

雇用戦略の実施のため、地域及び地方レベルの労使を含む全ての関係者は、地域等における雇用創出の可能性を確認し、協力を強化する。そのため加盟国は、公共職業安定機関の役割強化や地域労働市場の機能改善等に取り組む。

(4) 雇用及び訓練のための税制改革

税負担が雇用に与える影響についてより深く検討を行い、長期的に税負担の増大や労働への課税へ向かっている現在の状況を反転させ、税制をより雇用を阻害しないものにするには重要である。また、同時に税制改革は、企業、政府及び労働者自身によってより人的投資を増加させる必要について配慮したものでなければならない。

3 企業と雇用者の適応可能性(Adaptability)の向上

(1) 労働組織の近代化

労使は、柔軟化と安定化のバランスが取れ、雇用の質も確保された労働形態の柔軟化を含む労働組織の近代化に向けて交渉し、その実現を目指す等の措置を講ずる。

(2) 生涯学習の1要素としての企業における適用可能性向上のための援助

労使は、適当と認められる場合には、特にIT分野において、適用可能性と技術革新に対応するため、生涯学習に係る合意を行い、全ての労働者に情報社会における読み書き能力拾得の機会を2003年までに与えるための条件を整えなければならない。

4 男女雇用均等政策の強化

(1) ジェンダー主流化政策

女性は、未だに雇用へのアクセス、キャリア形成、収入及び仕事と家庭の両立において問題に直面している。このため、加盟国はこうした問題を解決するための関係諸対策を講じる。

(2) ジェンダー・ギャップの解消

加盟国及び労使は、男女の失業率の差、特定の経済分野や職業における男女の入職率の格差の解消、同一労働同一賃金の実現等に向けて取り組まなければならない。

(3) 仕事と家庭生活の調和

職業生活の中断、育児休業及びパートタイム就労にかかる政策は、労使双方に利益のある柔軟な労働時間の取りきめと同様に、男女双方にとって非常に重要である。この分野におけるEU指令及び労使間の合意の実施を推進し、定期的に進捗をチェックすることが必要である。更に加盟国と労使は、育児休業をはじめとする家庭にやさしい政策の施策等を行うものとする。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 主要先進国及びEU

6 EU

(3) 派遣労働指令

派遣労働に関する法的枠組みのあり方に関しては、1970年代半ばの景気後退期においてパートタイム労働者、派遣労働者が増加した頃より、ECレベルでの統一基準設置の必要性が認識されるようになり、以降、何度か基準選定に向けた試みがなされてきたものの結論が得られないまま現在に至っている。この間1997年にはパートタイム指令が、1998年には有期契約労働指令が成立しており、派遣労働に係る法的枠組みについての検討が残された課題となっていた。

今般、1)リスボンサミット前日(2000年3月22日)に、欧州労連から使用者側に対して派遣労働について労使の協議を開始したい旨の申入れが欧州労連(European Trade Union Confederation:ETUC)から欧州産業使用者連盟(Union des Confederations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe:UNICE)、欧州公共企業センター(Centre Europeen de l'Enterprise Publique:CEEP)及び欧州手工業・中小企業協会(European Association of Craft, Small and Mediumsized Enterprises:UEAPMA)に対してなされたこと、及び2)サミット後の欧州委ディアマントプル委員が「仮に労使の間で派遣労働に関する合意が成立しない場合は欧州委自ら立法的措置を講ずる意思がある」と発言したことが契機となり議論が再開されることとなった。すなわち5月3日、欧州産業使用者連盟(UNICE)が、派遣労働に関し、EUレベルにおける枠組み協定締結に向け、欧州労連(ETUC)との協議開始に同意する旨を発表した。

労使各側の声明概要及び経緯は以下のとおりである。

イ 声明概要

(イ) 欧州産業使用者連盟

本日、派遣労働に関する欧州労連との協議を開始することを決定した。この決定は、パートタイム労働、有期契約労働に続き、欧州における労働市場の機能改善という包括的な文脈の中で理解されるべきである。

欧州産業使用者連盟ヤコブ会長によれば、「多くの加盟国において派遣労働については引き続き時代遅れの規制が加えられている。使用者側としても、不公正な差別的取扱いを解消する方向について議論することは歓迎である。しかし、労働側が、欧州に再び完全雇用を取り戻すことを真剣に考えるならば、この労働形態が良好な労働市場の不可欠な一部であり、問題解決にとって不可欠の要素であることを理解すべきである。この労働形態を促進することは、リスボンサミットで合意された就業率改善に向けてのソーシャルパートナーとしての重要な貢献内容となるだろう。」

この労働形態は、企業及び労働者双方のニーズに応えるものであり、あらゆる規模の企業において、業務の繁閑に機動的に対応し、かつ、限定的期間における専門的業務への対応を可能にするものである。会長も「新規開業時や中小企業において特に貴重な戦力になるであろう。求職者にとっては、エンプロイアビリティを高め、常用雇用への一歩となるであろう。」と述べている。

(ロ) 欧州労連

今回ようやく欧州産業使用者連盟から回答が寄せられ、欧州労連の(協議開始に関する)決定及び欧州産業使用者連盟に対する再度の要請行動は、ついに報われることとなった。

欧州労連は、パートタイム労働、有期契約労働に関する従来の合意に続く論理的延長線として、今回の欧州産業使用者連盟の決定を歓迎する。

派遣労働の規制は、新たな差別的労働形態の発展が生み出す雇用形態と闘い、右形態で就業する者の労働条件を改善していく上で本質的に重要である。

欧州労連としては、今回開始される協議がEUレベルの労使協定として実現し、右労働形態を利用できる条件を限定し、終期の定めのない労働形態こそが最も標準的な形態であることを明らかにすることにより、関係労働者の均等取扱いが保証されることを切望する。

今回の協議開始決定は、EUの完全雇用に向けての戦略に対するソーシャルパートナーによる一層実質的な貢献内容となるであろう。この点に関し、欧州労連は、使用者側に対し、さらなる積極的かつ強力な努力を求め、特に生涯職業訓練へのアクセス及びテレワークの規制に関する新たな協議の再開を求めるものである。

ロ 経緯

(イ) 派遣労働の分野におけるEC行動指針(COM(80)351)

1974年の石油危機に端を発した欧州の景気悪化は労働市場にも急速な変化を与え、特に、各企業においてコスト削減と柔軟な雇用管理が叫ばれるようになった、その結果、パートタイム労働、派遣労働等の雇用形態が拡大したが、労働者の側からは、不安定になりがちな雇用条件の改善につき強い要望があった。さらに、本問題に関する加盟各国の法的措置が多様であったことも踏まえ、ECレベルで統一的な基準を設ける必要が認識されるようになった。

1979年12月、労働社会理事会において、近年の「非典型雇用の進展にかんがみ・・・こうした労働形態を監督し、関係労働者の社会的権利を保障するためのECレベルの行動がとられるべき」旨が確認された。更に、1980年6月には「非典型雇用の分野におけるEC行動指針」(COM(80)351)が採択された。これは、広範な非典型雇用の概念中、派遣労働と有期契約労働を対象に、企業における柔軟な人事管理への配慮、非典型雇用の例外的雇用形態としての位置づけ、関係労働者の権利保護及び公共職業紹介機関の重要性を訴え、「派遣濫用の制限」、「労働者の保護」及び「事業者の監督」等につき協調行動を呼びかける内容であった。

(ロ) 非典型労働指令案(COM(82)155)

その後1982年4月には、非典型軽労働指令案が欧州委から閣僚理事会へ提出された。この指令案は、この指針と同様、派遣労働及び有期契約労働を対象に、1)可能な限り常用労働者と同様の法的保護を保障、2)非典型雇用の濫用防止を通じ常用雇用の量的確保、3)派遣会社の健全な運営の監督の3点を主な内容としていた。なお、この3点に加え、「企業における柔軟な雇用管理の必要性への配慮から過剰な規制は避けるべき」との認識も併せ示されている点が注目された。しかしこの指令案は、イギリス等の強い抵抗もあり、理事会レベルで十分な討議もされぬまま事実上「凍結」された。

(ハ) 「社会憲章」宣言と新指令案の提出

その後ドロール委員長(1985年就任)の強力な指導下、再度立法的試みが開始された。

すなわち、1989年12月のいわゆる「社会憲章」において非典型雇用における関係労働者の労働条件保護を謳った上で、「社会憲章の実施に係る行動計画」(COM(89)568)の中で、「常用かつ期間の定めのない雇用契約以外の契約関係又は事実上の雇用関係に関する指令」を策定する旨が規定された。

これに基づき、欧州委が1990年に新指令案を提出した。これは旧指令案が英等の反対で暗礁に乗り上げた経緯を踏まえ、単一欧州議定書(1987年発効)で確立した特定多数決による成立を目指し(注3)、旧指令案とは異なる3指令案(「特定雇用関係に関する労働条件指令案」、「特定雇用関係に関する不公正競争是正指令案」)、「非典型労働者の労働安全衛生の改善のための補足的措置指令案」の構成をとった。これらの指令案の理事会での審議では、「非典型労働者の労働安全衛生の改善のための補足的措置指令案」のみ特段の異論なく、同指令案は1991年に採択された(91/383/EEC)。しかし、その他の2つの指令案については法的形式の可否等で議論が紛糾して議論は凍結となった。

1994年6月以降、議論が再開され、独議長国から調停案も示されたが、最後までイギリスが反対姿勢を変えなかった。このため、同年7月に欧州委員会が出した「欧州社会政策の将来に関する白書」において「マーストリヒト条約附属社会政策協定」(当時イギリスはopt-out(注4))に基づく労使協定による立法手続への移行が示唆された。

(二) 1995-97中期社会行動計画とソーシャルパートナーへの協議

1995年4月の中期社会行動計画では、「競争力ある欧州における高水準の労働条件の確保」との表題の下、実施すべき立法的提案の第一に「パートタイム、有期契約、派遣労働」を挙げ、ソーシャルパートナーへの協議を開始することが明記された。同年9月には、パートタイム、有期契約、派遣労働を一括し「労働時間における柔軟性と雇用安定」と包括的に課題設定した第一次協議が行われ、これを踏まえ、1996年には具体的な措置の内容に関する第二次協議が開始された。

(ホ) パートタイム指令及び有期契約労働指令の成立

上記のソーシャルパートナー(欧州労連(ETUC)、欧州産業使用者連盟(UNICE)、欧州公共企業センター(CEEP))間では、「パートタイム労働に特に優先順位を与えることとし、他の分野は別途同様の合意を図る必要性を検討する」として、特にパートタイム労働を中心に協議が進められ、パートタイム労働のみを対象に協定が成立した(97/81/EC)。この協定はその後社会政策協定所定の手続により欧州委から指令案化の上再提出され、理事会決定を経て指令として成立した。さらに1998年3月、有期契約労働について協議が再開され、1999年3月協定が成立し、その後指令として成立(99/70/EC)した。その際、協定前文中において「派遣労働については別途同様の合意を図る必要性を検討する」との意図が明記された。

(ヘ) リスボンサミットにおける「社会政策アジェンダ」への言及

有期契約労働指令成立以来、非典型的雇用をめぐる議論は一時沈静化していたが、先のリスボンサミット前日(2000年3月22日)に、欧州労連から使用者側に対して派遣労働について協議を開始したい旨の要請がなされた。また、サミット後、欧州委ダイヤモンドプル委員も派遣労働の重要性に言及し、仮に労使で合意が成立しない場合は欧州委自ら立法的措置を講ずる意思のあることを示した。使用者側のうち、欧州公共企業センター(CEEP)、欧州手工業・中小企業協会(UEAPME)等は早い段階から比較的柔軟な姿勢を示していたのに対し、欧州産業使用者連盟からは回答がなく、欧州労連から再度回答を促す声明が繰り返されていた。なお、欧州労連は、派遣労働についての法的措置について、「欧州労働市場の近代化に資する一方、労働者の権利を保護し、あらゆる差別を禁止するもの」との評価を行っている。

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 主要先進国及びEU

6 EU

(4) 「知識経済」のための雇用戦略コミュニケを提出

欧州委員会は、2000年2月7日、「知識経済」で必要とされる技能を労働者に提供することを目的とする雇用戦略と称するコミュニケを提出した。同戦略は、情報通信技術の提供する雇用・教育分野における新たな格好の機会を活用し、また、加盟国政府及びソーシャル・パートナー(労使)に対して技能格差の是正のため行動するよう要請することに力点を置いている。

この新たな戦略に着手する根拠は、1)2010年までに全雇用の約半分が情報技術関連の製品・サービスの製造(提供)業、またはその関連の産業分野における雇用であると予測されること、2)現在、域内で約900万人がテレワーカーであること、3)現在、1億1,700万人の25歳未満人口のうち約8,100万人が在学中で、「知識経済」における雇用のための訓練を受ける必要があること、4)「知識経済」における雇用は従来雇用より安定性に欠け、高技能と適応性に依拠すると予測されること等である。

同戦略は、加盟国政府とソーシャル・パートナーに対して、以下の行動を取るよう要請している。

- ・ 2002年までにすべての学校をインターネットで結ぶこと
- ・ すべての教員が情報技能に習熟するようにすること
- ・ すべての労働者に情報技能を学ぶ機会を提供すること
- ・ テレワークを容易にするため柔軟な枠組みを確立すること
- ・ 障害をもつ労働者の雇用可能性を改善するため設備を改造すること
- ・ 税制改革を通じて起業家精神を促進すること
- ・ 中小規模の企業における情報機器の利用を促進すること

(注1)「雇用パッケージ」は、EUレベルの協調雇用戦略を確立した97年のルクセンブルグ・プロセス(ルクセンブルグ欧州理事会での合意)に基づく年次の雇用戦略の一環として、98年以来、毎年秋に欧州委員会から発出されているものである。年次の雇用戦略策定のスケジュールは、年頭に共通政策指針が出され、各国がこれを基に4月に国別行動計画を策定し、理事会及び欧州委員会がその実施過程を審査して年末に勧告を提出することとなっている。

(注2)「2000年共同雇用レポート」案は、2000年4月に各加盟国が委員会に提出した国別行動計画を基に作成され、第1部で「2000年雇用政策指針」に基づく分析を行い、第2部で各国評価を行っている。

(注3) 特定多数決は、閣僚理事会が決定を行う際に用いる決定方法の1つで、次のように各国に複数の票数(計87票)を与え、62票以上の賛成が得られた場合に決定を行うことできるという仕組みである。

2000年 海外情勢報告

イギリス、フランス、ドイツ、イタリア…10票

スペイン…8票

ギリシャ、ポルトガル、オランダ、ベルギー…5票

オーストリア、スウェーデン…4票

デンマーク、アイルランド、フィンランド…3票

ルクセンブルク…2票

(注4) EUにおいては、労働条件等の労働社会政策についての指令等を作成する場合には全会一致原則となっているところ、指令案がイギリスの反対によって成立しないという事態がたびたび生じた。このため1991年末のマーストリヒト条約合意の際に、イギリスを除く11カ国が社会政策に関する議定書及びこれに附属する協定を作成し、条約本文から切り離すことで合意し、これによって労働社会政策に関する指令等については、イギリス以外の国の全会一致で決定することが可能となった。これはイギリスが労働社会政策に関してはEUを抜け出したものにとらえ、opt-outと称している。

また、社会政策分野の立法手続は、閣僚理事会による直接的な制定手続の他、労使への2段階の協議の過程で労使の協約が成立すれば、それを閣僚理事会の決定により各国をEU法とする手続が、同議定書の中に設けられている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 主要先進国及びEU

7 ロシア

ロシアは、1997年からのアジア金融危機を契機とする新興市場からの海外資本流出の影響に原油価格下落や国内の政治・経済問題への懸念といった要因が加わり、1998年夏に金融危機に見舞われ、大幅なマイナス成長に陥った。しかし、1999年に入り、ルーブル切り下げによる鉱工業生産の回復、原油価格上昇による輸出増等により景気は回復し、拡大基調に転じている。

失業率は10%前後で推移しており、依然として高い水準にある。

表1-1-14 ロシアの実質GDP成長率及び失業の動向

表 1 - 1 - 14 ロシアの実質GDP成長率及び失業の動向
(%、千人)

		1997年	98	99	2000				
						1～3月	4～6月	7～9月	10～12月
ロシ	GDP	0.9	-4.9	5.4	8.3	9.0	8.6	8.8	6.8
	失業者数	2,274	1,886	1,588	1,070	1,222	1,076	981	1,002
	失業率	10.8	11.9	12.6	10.4	11.7	9.9	9.9	9.7

資料出所：内閣府「海外経済データ」

注1 実質GDP成長率は、対前年同期比

2 ロシアの失業者数は、各期末の数値

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第3節 アジア

1 韓国

(1) 経済及び雇用・失業の動向

韓国では、1997年にはアジア通貨・金融危機に陥った。1998年2月に発足した金大中(キム・デジュン)政権は、経済危機克服のため、IMF(国際通貨基金)との合意のもと、金融機関の構造調整、財閥の経営改革、規制緩和の推進などの諸改革に着手したが、1998年の経済は大きく後退し、実質GDP成長率は-6.7%となった。しかし1999年には、財政・金融緩和による景気浮揚策の効果や輸出の堅調等により、景気は急速な回復局面へと転じ、1999年の実質GDP成長率は10.7%となった。2000年に入ってから、IT(情報技術)関連製品をはじめとする大幅な内需増と好調な輸出に支えられ、危機後の急回復に比べれば減速しているものの、景気は拡大を続け、GDP成長率は8.8%となった。

雇用は、1997年までは失業率が2%台で安定的に推移していたところ、1997年後半の相次ぐ財閥の破綻や企業倒産の増加等による、人員削減を含む大幅な経営合理化等により、雇用情勢が急速に悪化した。この間、失業者数、失業率ともに急上昇し、失業率は、1999年1月には7.9%(季節調整値)まで上昇したが、その後は景気が急速に回復する中、雇用対策としての公共事業の拡大なども相まって緩やかに低下しており、2000年に入ると失業率は4%を下回るようになった。

表1-1-15 韓国の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-1-15 韓国の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

	1996年	97年	98年	99年	2000年				
					1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	
実質GDP成長率	6.8	5.0	-6.7	10.9	8.8	12.6	9.7	9.2	4.6
就業者数	20,817	21,106	19,994	20,281	21,061	20,660	21,390	21,432	20,857
失業者数	426	556	1,461	1,353	889	1,028	793	804	893
失業率	2.0	2.6	6.8	6.3	4.1	4.2	3.9	3.9	3.9

資料出所：韓国統計庁「Monthly Statistics of Korea」

注1 実質GDP成長率の月数値は四半期値(1～3月、4～6月、7～9月、10～12月)。

注2 実質GDP成長率は、前年比または前年同期比。

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第3節 アジア

1 韓国

(2) 雇用・失業対策

イ 2000年総合失業対策

2000年1月11日、政府は2000年総合失業対策を発表した。

本対策において、政府は、2002年における失業率目標を3%と定め、2000年の失業率4%台を達成すること、社会的セイフティネットを持続的に拡充することを基本方針としており、重点課題として、1)雇用創出の推進、2)知識基盤型社会に備えた人材養成及び失業対策の改善、3)雇用保険制度の拡充と国民基礎生活保障制の早期定着、4)日雇労働者、若年者及び長期失業者対策等を挙げている。

なお、本対策の主な内容は以下のとおり。

2000年総合失業対策の概要

1 主要施策

(1) 職場の創出と雇用維持

イ 金融、企業、公共、労働の4大部門構造改革(注1)を充実し、職場が創出されるような基盤を整備する。

ロ 1999年11月に設置した「企業規制改革作業団」を活性化し、市場自律的に経済活動が成し遂げられるよう現行の規制を検討し、持続的に改善する。

ハ 創業希望者及び創業初期企業に創業の場を提供する。また、政府と民間が共同で、1兆ウォン(約920億円:100ウォン=約9.3円、2001年4月)規模のベンチャー投資資金を助成する。

ニ 中小企業の信用保証を強化する。

ホ 失業率の上昇が予想される上半期に限り、条件を満たした事業主に対し、雇用保険より雇用維持支援金(注2)及び採用奨励金(注3)を支払う。

(2) 短期の職場提供

イ 公共勤労事業に1兆1,000億ウォン(約1,012億円:100ウォン=約9.3円、2001年4月)を投入し、1日平均15万3千人に雇用の場を提供する(事業費:国費8,000億ウォン(約736億円:100ウォン=約9.3円、2001年4月)、地方費3,000億ウォン(約276億円:100ウォン=約9.3円、2001年4月))。なお、同対策は、季節的要因により失業率が最も高い第

1四半期に集中的に運営する。

ロ インターン制(注4)を持続的に実施し、若年未就業者に勤労経験の機会を提供し、職業能力開発を通じた正規就業を促進する。なお、同制度の予算は650億ウォン(59億8,000万円:100ウォン=約9.3円、2001年4月)とし、2万2,000人の受入を目標に、新規卒業者が労働市場に参入する第1四半期に集中的に運営する。また、高卒・大卒インターン制を統合し、学歴・企業規模に関係なく1人当たり50万ウォン(約4万6,000円:100ウォン=約9.3円、2001年4月)を企業に支援する。

(3) 職業能力開発

イ 失業者に対する職業訓練を縮小する一方(1999年:33万1,000人→2000年:20万9,000人)、失業者に対する特性格訓練の実施等質的水準の充実化に向けて努力する。

ロ 中小企業、事業主団体に対する訓練施設設置費用及び訓練費用支援を拡大し、中小企業共同養成訓練を活性化させる。

ハ 「職業能力開発訓練3カ年計画」で2001～2003年の訓練供給市場整備、投資優先順位調整プログラムの革新等の基本方向を提示する。

ニ 2000年までに韓国産業人力公団(KOMA)(注5)傘下の職業専門学校、技能大学等公共訓練機関の定員のうち、知識基盤産業比率を5分の1(2000年:13.5%→2001年:20.8%)まで拡大するよう10職種(18機関)の改編を行う。

ホ 訓練機関類型別の支援体系を、就業率等訓練成果による支援体系に転換する(訓練費10%を追加支援、委託訓練優先権付与)。

(4) 失業給付対象の拡大

イ 雇用保険の適用対象事業場及び被保険者数を最大限適用し、適用対象を拡大する。

ロ 失業給付の受給要件緩和及び所定給付日数拡大により、失業者の中の失業給付受給者の比重を高める。

ハ 日雇労働者の雇用保険適用拡大に向けて、2000年末までに雇用管理体系及び法令を整備する。

(5) 国民基礎生活保障制度の実施

イ 2000年10月から国民基礎生活保障法(注6)を実施し、低所得層の住居・食・医療・教育等基本生活を保障する。

ロ 勤労能力がある者に対しては、生計費支給を就業斡旋・職業訓練等と連携させ、生産的福祉を実現する。また、受給者の勤労能力等を考慮した自活支援樹立及び就支援措置の整備を行う。

ハ 国民基礎生活保障法を厳格に履行できるよう福祉インフラを拡大する。低所得失業者を含めた給付対象者に対する十分な調査・管理、支援が可能となるよう社会福祉専門要員を持続的に拡充する。

ニ 生活保護者に対し、職場減少による所得減少時と燃料費等の追加生計費が必要とされる1～3月期に特別生計費を支援(448世帯、1,410億ウォン(約129億7,000万円:100ウォン=約9.3円、2001年4月)する。

(6) 失業者貸付事業の実施

イ 失業状況・貸付需要等を勘察し、1998～1999年に助成された貸付財源(5,092億ウォン(約468億5,000万円:100ウォン=約9.3円、2001年4月))範囲内で、貸付限度、貸付対象等を弾力的に決定する。

ロ 従前実施されていた失業者の生活安定のための家計安定資金貸付事業を継続実施し、失業期間1年以上の長期失業者に対する自営業創業支援事業を新規に実施する。

(7) 情報システムの改善

イ 求人・求職情報、労働市場動向等の情報を体系的に収集・分析し、需要者に提供する。

ロ 雇用安定情報網を普及させ、どの機関でも同一の労働市場情報を提供できるようにする。

ハ 失業者管理データベースと保険福祉データベースの円滑な相互連携を図り、生活保護対象者に対する職場指導を強化する。失業者及び低所得層の情報を連携する統一雇用・福祉情報インフラ構築を通じ、労働福祉業務の効率性を高める。

ニ 失業者データベース入力資料の円滑な更新、一部プログラム補完等を通じ、不正・重複受給を防止する。

2 特性格別失業対策

(1) 長期失業者

イ 長期失業者雇用促進奨励金(注7)の支援機関を拡大する。

ロ 公共勤労事業及び失業者再就職訓練の対象者選抜時に優先参加機会を付与する。

ハ 長期失業者専用窓口を拡大(94→142カ所)し、長期失業者向けの自営業支援事業を新規に実施する。

(2) 日雇労働者

イ 冬季に日雇労働者に対し能力開発訓練を実施する(20億ウォン(約1億8,400万円:100ウォン=約9.3円、2001年4月)を投入し、1日あたり1,000人に対し職業訓練を行う)。

ロ 実態調査を基礎に勤労保護指針を制定し、2000年までに法令整備等、日雇労働者に対する失業給付の適用を整備する。

ハ 冬季における公共勤労事業を実施し、生計支援を行う。

(3) 若年者

イ 企業等でのインターン事業を促進する。

ロ 学校、図書館等地方教育行政機関への支援(225億ウォン(約20億7,000万円:100ウォン=約9.3円、2001年4月)、1万4,000人)を行う。

ハ 情報化勤労事業を施行する(1,043億ウォン(約96億円:100ウォン=約9.3円、2001年4月)、5,944人)。

(4) 高齢者

高齢者の雇用促進基盤強化のため、高齢者人材銀行の拡大(36カ所→46カ所)を行い、雇用保険の高齢者雇用促進奨励金(注8)を通じ、高齢者の積極的活用を推進する。

(5) 障害者

イ 政府の障害者雇用を義務化する(全雇用者の2%)。

ロ 事業主の障害者雇用環境改善のための雇用奨励金の支給水準を上方調整する(最低賃金の60%→100%)

(6) 女性

イ 女性世帯主失業者を対象に、再就職・創業が容易な分野の職業訓練を実施(93億ウォン(約8億6,000万円:100ウォン=約9.3円、2001年4月)、6,000人)する。

ロ 女性の世帯主が創業を希望する際に、経営コンサルティングサービスを並行して提供する(200億ウォン(約18億4,000万円:100ウォン=約9.3円、2001年4月)、600世帯)。

ハ 求職登録した女性世帯主失業者を採用する企業に対し、雇用保険から採用奨励金を支給する(賃金の2分の1～3分の1を6ヵ月間支給)。

ニ 地方労働事務所の女性差別解雇申告窓口を充実し、女性優先解雇等の事例を解消する。

ロ 構造調整による雇用安定対策

2000年11月16日、韓国労働部(労働省に相当)は「構造調整による雇用安定対策」を発表した。これは、最近雇用情勢が安定的に(失業率が4%弱)推移しているものの、さきに労働部が発表した整理対象企業(注9)の影響や、現在政府が推進している金融・公共部門の構造調整(注10)、また冬季の季節的要因(建設業の仕事の減少、新規学卒者の労働市場参入など)等により、2000年末から2001年初旬にかけて雇用・失業問題が大きくなるとの見通しの下に、このたび取りまとめられたものである。

なお、本対策の概要は以下のとおり。

雇用安定対策の概要

1 対策の基本方向

(1) 構造調整により年末までに新たに発生が予想される失業者約5万人に対する迅速な再就職の支援

イ 採用奨励金、就職斡旋等を通じた就職支援:2万人

ロ 自営業創業支援、職業訓練の実施:1万2千人

ハ 公共勤労事業の拡大:1万8千人

ニ 失業給付の支給、家計安定資金の貸付等生計安定の支援:5万人

(2) 冬季の季節的な要因で発生する建設日雇労働者、新規卒業者等13万人の失業者に対する雇用安定支援

イ 日雇労働者等支援(10万人が受惠)

公共勤労事業、職業訓練、就職斡旋の実施

ロ 新規卒業者支援(3万人が受惠)

インターン制度、公共勤労事業、新規大卒女性の就業支援の実施

ハ 野宿者(ホームレス)支援(5千人が受惠)

2 構造調整による失業対策

(1) 雇用維持と協力企業支援による失業の最小化

イ 雇用保険の雇用維持支援金(上記注2参照)の支援

・人員削減の代わりに休業、労働時間の短縮、訓練、社外派遣(出向)等の雇用維持措置を実施し、雇用を維持した場合に支援

- ・新しい事業に業種を転換し、既存事業に従事する労働者の60%以上を雇用した場合に支援
- ・従業員が企業の一部部署または全部を引き受けた場合、従業員企業引受支援金を支援

□ 協力企業等への資金支援、連鎖不渡防止を通じた失業の予防

(2) 失業者に対する迅速な再就職の斡旋

イ 就職斡旋と採用奨励金を通じた就職支援

□ 自営業の創業支援

ハ 公共勤労事業の拡大

(3) 職業訓練を通じた就業能力の向上

イ 構造調整で失業した者に対する特別職業訓練の実施

□ 離職予定者の個人別職業訓練の支援

離職予定者が個別に再就職のための訓練を受ける場合、受講奨励金を通じた訓練費用を支援

ハ 優先職業訓練及び失業者再就職訓練の早期実施

・構造調整対象企業のうち、建設・製造業に従事する労働者のために、2001年3月実施予定の優先職業訓練を1月から早期に実施

・来年度の失業者再就職訓練は上半期に集中して実施

(4) 失業者に対する生計支援

イ 失業給付の支給

・失業給付終了時までには再就職が困難な者に対して、個別・訓練給付を通じた支給期間の延長

・失業給付の支給期間中に再就職した者に就職促進手当を支給し、再就職を推進

□ 家計安定資金の貸付

失業期間中に緊急の生活上の必要に充てることのできるよう、生活安定資金を貸付(1人当たり500万ウォン(約46万円:100ウォン=約9.3円、2001年4月)限度)

ハ 国民基礎生活保障法上の生計費支援

失業者のうち、最低生活費に達しない世帯(4人家族基準で93万ウォン(約8万5,600円:100ウォン=約9.3円、2001年4月))を受給対象者に選定

(5) 労働者の賃金及び退職金の保護

- イ 賃金滞納が憂慮される企業を集中管理
- ロ 倒産企業の滞納賃金の早期精算及び生計支援

3 冬期特別失業対策(2000年11月～2001年2月)

(1) 建設日雇職に対する雇用安定支援

- イ 「日雇労働者公共勤労事業」の実施
- ロ 「建設日雇者職業訓練」の実施
- ハ 「日雇就業センター」を通じた就職斡旋

(2) 新規卒業者に対する支援の強化

- イ 「政府支援のインターン制度」(上記注4参照)の実施
高校・大学卒で未就職の青少年に対し、産業現場での勤務経験と正規採用の機会を提供

- ロ 小・中学等電算補助員の支援
高学歴未就職青少年を電算補助員として任用

- ハ 公共部門データベース構築事業
雇用誘発効果と情報化効果が大きい公共部門のデータベース及び活用システム構築に、高学歴未就職青少年を投入

- ニ 新規大卒女性の就職支援
地方労働庁、雇用安定センター、人力銀行等における新規大卒女性のための就職支援窓口の設置及び就職説明会の開催等を通じ、就職情報・訓練情報を提供

(3) 寄宿者に対する支援

- イ 野宿者相談活動を通じた社会復帰の促進
- ロ 野宿者休息所の積極活用
食・住と基本的な便宜の提供、治療・リハビリ・自活事業等の総合支援

4 労使関係の安定及び企業自助努力の支援

- (1) 労使間のコンセンサス形成を通じた構造調整の誘導

イ 労使間の緊密な協議の誘導

- ・ 構造調整が避けられないことについて労組側に積極的に説得し、労組が参加する構造調整の推進
- ・ 構造調整の方向と手続について労使間の協議を誘導

ロ 労働界の協力的な雰囲気醸成

- ・ 2大労総(=韓国労総、民主労総)指導部との多角的な対話チャンネルを構築
- ・ 地方自治体・地方労働官署別の地域別政労使協議会の開催及び事業所別労使協議等の指導

(2) 雇用調整に対する企業自助努力の積極的な誘導

イ 人員削減が避けられない場合、勤労基準法上の「経営上の理由による解雇制限」規定(第31条)(注11)を順守するよう指導

- ・ 使用者が解雇回避努力を忠実に履行するようにする
- ・ 労組又は労働者代表と誠実に協議し、合理的で公正な基準を定めるよう指導

ロ 人員削減された労働者を、可能な限り労使協議等を通じ、系列社等関連事業所に配置するよう誘導

ハ 営業の譲渡、企業引受・合併等を実施する場合、既存労働者の雇用承継を誘導

(注1) 1997年発生 of 経済危機以降、韓国経済再生のための構造改革として、1)金融部門(金融機関の整理、統廃合等)、2)企業部門(財閥改革等)、3)公共部門(公企業の民営化等)、4)労働部門(労使関係の改善、整理解雇制の導入等)の改革が行われている。

(注2) 構造調整等の経営上の理由から人員削減の必要性が高まっている企業が、休業、労働時間短縮、訓練、社外派遣、休職、業種転換後の労働力再配置等を通じて労働者の雇用を維持した場合に、賃金の3分の2～2分の1と訓練費が180日以内の間助成される。

(注3) 雇用保険加入事業所から雇用調整で離職した者を地方労働官署等の斡旋により採用する場合、賃金の3分の2～3分の1が6ヵ月間助成される。

(注4) 支援対象者: 専門学校、大学の卒業予定以上及び高卒者であって、満18歳以上30歳以下の就業状態にない者。

支援対象機関: 雇用保険に加入した事業場。ただし、行政機関を除外。

(注5) 1982年に設立された韓国職業訓練管理公団が1991年に組織改編及び名称変更されたもので、公共職業訓練の中心的な実施主体である。日本の雇用・能力開発機構に相当する。

(注6) 同法により、最低生計を維持できない全ての低所得世帯に生計費が支給されるようになった。なお、従来の生活保護法では、勤労能力がある生活保護対象者は、生計費を除く教育・医療費等のみが支給されていた。

(注7) 求職申込後1年を超えて失業状態にある者を職業安定機関の斡旋により採用した場合、当該労働者の賃金の3分の1が1年間助成される。

(注8) 高齢者(55歳以上)を雇用した企業に対して、賃金の3分の1~4分の1が6ヵ月間助成される。また、経営上の理由で離職した45歳以上60歳未満の者を2年以内に再雇用した場合、再雇用一人につき80~160万ウォン(約7万3,600~14万7,200円:100ウォン=約9.3円、2001年4月)が1回助成される。さらに、高齢者を全労働者数の6%を超えて雇用する場合には、超過する人数に対して四半期あたり9万ウォン(約8,280円)が助成される。

(注9) 2000年11月3日、政府は、再建の可能性が低いとされる52社について、清算、法定管理(会社更生法に相当)、売却などの方法での整理の実施を発表した。今回の整理対象となった企業の従業員数は合計9万人余りとされるが、下請け企業の従業員なども含めると、最低でも10万人が失業する見通しとなっている。

(注10) 韓国が通貨・経済危機に陥った1997年12月、IMF(国際通貨基金)による総額570億ドル以上の資金支援が決定され、その条件として、金融産業の構造調整と財閥の改革を中心とする、韓国内の広範囲にわたる経済構造改革に着手することとなった。

(注11) 同法の概要は以下のとおりである。

- 1) 使用者は、経営上の理由によって勤労者を解雇しようとする場合には、緊迫な経営上の必要性がなければならない。
 - 2) 使用者は、解雇を避けるための努力を尽くし、合理的でかつ公正な解雇の基準を定め、これによって解雇対象者を選定しなければならない。
 - 3) 使用者は、解雇回避方法及び解雇基準等に関し、労働組合に対して、解雇しようとする日の60日前までに通知して誠実に協議しなければならない。
 - 4) 使用者は、一定規模以上の人員を解雇しようとするときは、労働部長官に申告しなければならない。
-

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第3節 アジア

2 中国

(1) 経済及び雇用・失業の動向

イ 経済及び雇用・失業の動向

中国では、1993年から連続で成長率が鈍化しており、政府は景気減速に歯止めをかけるため、1998年、99年と国債発行による公共投資の拡大を行ったが、1999年は国有企業改革に伴う雇用不安等から消費は不振となり、物価は下落した。その後も引き続き、政府は内需の拡大を重点とする景気浮揚策をとっているが、2000年に入ってから、アジア地域の需要の回復等の影響もあって、景気の拡大テンポはやや高まってきている。

就業者は年々増加傾向にあり、失業の動向を見ても、政府公表による都市部の登録失業率は依然低い水準で推移しているものの、人口の8割を占める農村部の余剰労働者や、1990年代半ばからの国有企業改革の進展等に伴う「下崗労働者」(一時帰休者)(後述)を考慮に入れると、労働市場の実態はかなり悪化していると考えられる。

表1-1-16 中国の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表 1 - 1 - 16 中国の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(%、万人)

	1996年	97年	98年	99年	2000年				
					1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	
実質GDP成長率	9.6	8.8	7.8	5.5	8.3	8.1	8.3	8.2	8.0
就業者数	68,850	69,600	69,957	70,586	71,150	-	-	-	-
失業者数	553	570	571	575	595	-	-	-	-
失業率	3.0	3.1	3.1	3.1	3.1	-	-	-	-

資料出所：実質GDP成長率は、内閣府「海外経済データ」。その他は、中国国家統計局「中国労働統計年鑑」、労働・社会保障部業務統計。

注1 実質GDP成長率は、前年比または前年同期比。

注2 失業者数及び失業率は都市部調査のみ（職業紹介所に登録した者のみ）。

□ 下崗労働者の状況

中国においては、近年、余剰労働力を抱え続ける国有企業の改革の進展に伴い、下崗(シアガン)労働者(一時帰休者)の数が増加している。下崗労働者とは、国有企業をはじめとする所属企業の経営悪化等の客観的理由により、職場を一時帰休(レイオフ)し、所属企業との労働契約を依然として保持しながら、一定額の基本生活手当を支給されている者をいう(そのため、正式な失業者とはならず、失業統計にカウントされない)。

労働・社会保障部の発表によると、2000年上半期に国有企業から一時帰休扱いされた労働者は196万人、また、2000年6月末時点での下崗労働者の合計は677万人(1999年同期比で約10万人減)となっている。なお、2000年上半期に支給された基本生活手当は、一人当たり平均323元(約4,554円:1元=約14円、2001年1月)(前年同期比21%増)となっている。

一時帰休とはいえ、一度職場を離れた者が再び元の職場に復帰することは実際には難しく、労働契約(一般的には3~5年間)が切れると、下崗労働者は解雇を経ずして正式な失業者となる。そして、これらの者は学歴、技能が高くない者が多いこと、国有企業で得られる収入に匹敵する就職先が少ないことなどから、再就職への道は厳しくなっている。そこで、これらの労働者に対し、金銭給付により基本的な生活を支える一方、再就業サービスセンター(再就職サービスセンター)(注1)と呼ばれる再就職斡旋機関を通じた職業訓練、職業紹介等の実施により再就職の促進が図られている。なお、労働・社会保障部の発表によれば、最近2年間で約1,000万人の下崗労働者が再就職に成功しているとされるが、それでも必ずしも国有企業が抱える余剰人員の多くを吸収できているわけではない。

このような状況の中、政府は下崗制度を2003年までに廃止するとの方針を発表した。今後中国の世界貿易機関(WTO)加盟が実現すれば、市場競争が激化し、国有企業の経営も今まで以上に厳しい状況に直面することが予想されている。国内の企業競争力を高めるため、政府は、企業の負担の大きい下崗制度(現在、基本生活費の約3割を企業が負担している)をやめる必要があると判断した。これにより、下崗労働者は名実ともに失業者として失業保険の給付を受けながら再就職先を探すこととなる。ただし実際の制度廃止については、未だ不完全な社会保障制度の整備が前提となるため、慎重に行われると予想される。

なお、すでに広東省では、再就職サービスセンターによる下崗労働者の受け入れを2000年限りでやめ、基本生活手当の給付も2001年12月31日をもって打ち切るとの決定をしている。

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第3節 アジア

2 中国

(2) 経済対策、雇用・失業対策

イ 全国人民代表大会の政府活動報告

中国の第九期全国人民代表大会(全人代)(注2)が2000年3月5日から15日まで北京において開催された。朱鎔基首相は、大会冒頭の政府活動報告において、1999年の回顧として、国有企業改革には進展が見られ、吸収、合併、再編等の施策を通じ赤字国有企業が減少したこと、都市及び農村における人民の生活は引き続き改善されており、1999年は下崗労働者の基本生活費、失業保険手当、都市部住民の最低保障費の水準を30%引き上げたこと等を報告した。2000年度の活動については、積極的財政政策を実施し、インフラ整備、西部地域開発等を推進することを表明した。また、朱首相は、社会の安定確保を強調し、社会保障システムの確立について、下崗労働者の生活保障や失業保険等の社会保険の拡充を訴えた。

なお、政府活動報告の主な内容は以下のとおり。

全国人民代表大会の政府活動の報告の概要

1 政府活動報告の概要

(1) 内需拡大の実行

以下のような積極的財政政策を実施し、内需拡大を図る。

イ 1,000億元(約1兆4,100億円:1元=約14円、2001年1月)の長期国債を発行し、インフラ建設、科学技術及び教育施設建設、環境整備、企業の技術改良及び中・西部地域開発等を実施する。

ロ 収入調整施策により、都市部における中・低所得層の安定的収入増加を保障する。

ハ 政策の見直し及び法の改正により、投資を奨励し、消費及び輸出の拡大を促す。

(2) 経済構造の戦略的調整

農業の安定・強化、工業構造の調整、第3次産業の発展及び西部地区の大規模開発の実施等を通じ、内需拡大及び経済成長を促進する。

(3) 改革の推進と全面的な管理強化

国有企業改革については、現代的企業制度(注3)の基盤を確立することを政府活動の最重点とし、企業管理体制の改革及び企業経営メカニズムの転換等を積極的に行う。

(4) 科学、教育の発展

科学技術及び教育の発展戦略を積極的に実施し、経済構造の調整を促進し、経済と社会のバランスの取れた発展を推進する。特に、ハイテクノロジーの開発と普及に大いに力を入れる。また、優れた人材への所得分配制度を改革し、インセンティブシステムを形成する。

(5) 対外開放の拡大

世界貿易機関(WTO)への加盟に向けて、積極的な姿勢で対外開放を拡大し、新たに対外貿易と外資利用を増大させる。

(6) 社会保障制度の建設(詳細については(口)に記載)

「3本の保障線」(下崗労働者の基本生活保障、失業保険及び都市部住民の最低生活保障)制度を充実させる。また、下崗労働者の再就職サービスセンター(上記注1参照)を円滑に運営し、下崗労働者の再就職を促進する。

(7) 祖国統一

香港特別行政区政府及び澳門(マカオ)特別行政区政府が基本法に基づいて行政に取り組むことを支援し、「一国二制度」の方針を堅持する。

(8) 外交活動

社会主義現代化建設のために、長期にわたる平和な国際環境と良好な周辺環境を勝ち取ることに努力する。

2 社会保障制度の建設

政府活動報告における、社会保障制度の建設の詳細は以下のとおり。

(1) 3本の保障線

下崗労働者の基本生活保障、失業保険及び都市部在住住民の最低生活保障を内容とする「3本の保障線」制度を維持し、充実させる。

(2) 下崗労働者の再就職の促進

イ 再就職サービスセンターは、下崗労働者に対し、期限どおりに基本生活費を全額支給し、かつ年金、失業保険及び健康医療保険等の社会保険料を代納しなければならない。

ロ 各地方は、労働者が職業選択意識を転換させるよう指導し、就業ルートの開拓に努め、より多くの下崗労働者の再就職を実現させなければならない。

(3) 社会保険の拡充

イ 法に基づき社会保険の適用範囲を拡大し、保険料の徴収率を高める。都市部においては、養老、失業及び医療を重点とする社会保険の強制設置及び強制加入を推進する。

ロ 失業保険制度を充実させ、労働力市場の建設を進める。現在は、企業の再就職サービスセンターによって下崗労働者の基本生活が保障されているが、今後は条件の整った地域から、下崗労働者が失業保険を受け取り労働力市場に参入して就業する制度に移行させる。

ハ 養老保険の管理とサービスの社会化を積極的に推進し、退職者を企業・事業者から徐々に離脱させ、年金の社会的な給付を早急に実現させ、各地域による退職者の管理及びサービスの提供を積極的に展開する。各地域に対する指導と管理を強め、サービス機能を強化する。

ロ 「失業保険金の受領申請及び支払に関する規則」の制定

労働・社会保障部は「失業保険金の受領申請及び支払に関する規則」を制定し、同規則は2001年1月1日から施行された。

中国の失業保険制度については、1999年1月公布の「失業保険条例」によって従来の制度が抜本的に見直された形で定められているものの(注4)、具体的な手続については明確な規定がなく、それぞれの省レベルで異なる運用がなされていた。しかし、当該制度が急速に普及しつつあり、また、将来の下高制度の失業保険制度への一本化の動き(注5)も踏まえ、政府の末端レベルまで含め、的確な制度運営を図る必要性が出てきたため、今回の具体的な規則制定に至ったものである。特にこの規則では、今後、地域を越えた労働力移動が増加することを想定し、将来的な労働市場の変化に対応するべく、失業保険関係の移動に伴う手続に関する規定が盛り込まれている。

なお、本規則の概要は以下のとおり。

失業保険の受領申請及び支払に関する規則の概要

第1章 総則

失業保険金の支払やその他の失業保険に関する待遇の提供については、労働保障行政部門が設立した社会保険取扱機構(以下、「取扱機構」)が責任を負う。

第2章 失業保険金の受領申請

- (1) 失業者が失業前に所属していた企業は、取扱機構に対し、失業発生後7日目までに失業者名簿を報告し、また、労働契約が終了あるいは解消されたこと及び失業保険に加入し費用を納入している旨を証明する資料を提供しなければならない。
- (2) 失業者は失業した日から60日目までに、失業保険金の受領を取扱機構へ申請しなければならない。
- (3) 毎月の失業保険金は失業者本人が取扱機構から受領し、その際、取扱機構に対して、求職、職業指導、職業訓練に関する状況について報告しなければならない。
- (4) 失業者が失業保険金受領中に病気にかかった場合は、取扱機構に対し医療補助金の受領申請をすることができる。
- (5) 失業者は失業保険金受領中、積極的に求職し職業指導及び訓練を受けなければならない。なお、求職活動を行う場合、就職サービス費用の減免等の優遇措置を受けることができる。

第3章 失業保険金の支払

- (1) 取扱機構は、失業保険金受領申請を受け取った日から10日目までに、申請者の資格審査、認定を行い、その結果を本人に通知しなければならない。認定された失業者は、失業登録の日から起算して失業保険金が支給される。

(2) 取扱機構は、失業者の失業保険費用納付期間の累計により、失業保険金の受領期限を査定する。その際、以下の原則に従う。

イ 失業保険費用の個人納付を実施する以前の勤務期間については納付期間とみなし、失業保険条例公布後の失業保険費用納入期間と合算する。

ロ 失業者が失業保険金受領中に就職し、その後再び失業した場合は、費用納付期間を改めて計算するものとするが、失業保険金の受領期限については、前回の失業時に受領できたにもかかわらず受領しなかった期間を新たに合算できる(ただし計24ヵ月を限度とする)。

(3) 取扱機構は、失業保険金の受領期限が迫った失業者本人に対して、失業保険金の受領期限満了の1ヵ月前までに、その旨を通知する。

(4) 取扱機構は、書面による資料の作成、サービス窓口の開設、問い合わせ対応の電話の設置等を通じ、失業者、企業及び社会一般に対するコンサルタントサービスを提供しなければならない。

第4章 失業保険関係の移動

(1) 失業者が失業前に所属していた企業と、本人の戸籍とが同じ統一管理地区に属さない場合は、その失業者への失業保険金支払等の待遇の提供について、当該両地区の労働保障行政部門間で調整を行い、具体的な方法を決定する。両者の協議が整わない場合は、その上級機関が決定する。

(2) 統一管理地区を越えて移動する場合、失業者は、転出地区の取扱機構が作成した証明書類により、転入地区の取扱機構で失業保険金を受領する。

第5章 附則

(1) 取扱機構は、失業者が、失業保険金その他の待遇享受の条件に合致しないか、又は不正な手段を用いてこれらの待遇を享受しようとしたことが判明した場合、失業者に対しその返却を命じなければならない。また、悪質な場合は労働保障行政部門に対し処罰するよう申し出ることができる。

(2) 取扱機構の職員が本規則に違反した場合、取扱機構及び所管政府部門は、その修正を命じなければならない。悪質な場合は法により行政処分を行い、また、失業者に損害を与えた場合は法により賠償を行う。

(3) 失業保険に関する待遇の享受に関し、失業者と取扱機構との間で争いが生じた場合は、失業者は、当該取扱機構を所管する労働保障行政部門に対し、行政再議を申請することができる。

(注1) 職業訓練・紹介及び生活保障費の支給、社会保険費の支給等を行っている。同センターは1994年に設立され、当初は6ヵ月以上の長期失業者に対する再就職の促進を目的としていたが、1996年頃から下崗労働者の再就職を重点的にやっている。

(注2) 日本の国会に相当。年1回開催される。

(注3) 国内への市場経済の導入を契機に、これまでの計画経済体制下で政府の計画・指導に基づく経営を行ってきた国有企業がこの変化に対応できるようにする企業制度をうち立てなければならない、として提唱されたものであり、以下の4項目からなる。

- 1) 財産権の明確化(国有制か株式会社制でいくのか)
- 2) 権力と責任の明確化(企業と政府の相互依存体制の排除。経営権の独立。行政の干渉の排除)
- 3) 行政と企業の責任の明確化(企業が行う社会的な役割(=中国の国有企業は社会保障や学校・病院などの機能も担ってきた)の行政への移管)
- 4) 科学的管理指導体制の確立(株主総会、取締役会、監査役会、従業員代表大会、労働組合などの規範化)

(注4) 1993年4月公布の失業保険規定が廃止され、1999年1月、失業保険条例が新たに制定された。失業保険規定は国有企業の失業者を対象とする法規であり、国有企業以外の企業については、地方レベルで失業保険規定が公布されていたが、失業保険条例では、失業保険の対象者を外資系企業等を含む全ての企業及び組織とし、適用範囲が拡大された。なお、条例は国务院(日本の内閣に相当)が制定するものであり、法律と同等の拘束力を持つ。

(注5) 政府は、将来的に下崗制度を廃止し、失業保険制度へ段階的に移行させる方針をすでに明らかにしている。政府は、最終的に失業制度への移行の実現に至るまでに、数年かけて3つのステップを経ると考えている。1)まず、現行の下崗労働者の基本生活保障と再就職サービスセンターによる再就職支援とを継続する間に、失業保険金のスムーズな支給と失業者への再就職のあっせん体制の整備を図る。2)次に、社会保障システムが確立し、十分な保険金給付能力が備わった上で、国有企業の下崗(一時帰休)を中止し、余剰労働者は企業との雇用契約を解消し失業保険受給者となって労働市場に投入されることとなる。この間、すでに下崗労働者となっている者については、期限満了までその身分を継続する。3)そして最後に、全ての下崗労働者が期限満了を迎えた時点で、下崗制度はその役目を終え、失業保険制度への一本化が完成される。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第3節 アジア

3 香港

(1) 経済及び雇用・失業の動向

香港では、1997年末のアジア通貨・金融危機発生後、1998年の実質GDP成長率は-5.3%を記録し、1961年の統計開始以来初のマイナス成長となった。その後、1999年4～6月期にはアジア諸国の景気回復や輸出の好転等により、成長率はプラスに転じた。引き続き好調な財・サービス輸出、観光客数の増加等を受け、2000年に入ってから実質GDP成長率は二桁の高い伸びを示している。

失業率は、アジア通貨危機による景気後退に伴い1998年より上昇を続け、1999年には史上最悪の6.3%に達した。しかし、2000年に入り、景気回復を受けて失業率は徐々に低下してきている。

表1-1-17 香港の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表 1 - 1 - 17 香港の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(%、千人)

	1996年	97年	98年	99年	2000年				
					1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	
実質GDP成長率	4.5	5.0	-5.3	3.0	10.5	14.1	10.7	10.8	6.9
労働力人口	3,094	3,264	3,306	3,343	3,383	3,353	3,377	3,395	3,406
就業者数	2,372	2,292	2,126	2,252	-	2,280	2,319	2,341	-
失業者数	89	73	155	209	168	185	170	168	151
失業率	2.8	2.2	4.7	6.3	5.0	5.6	5.0	4.8	4.4

資料出所：香港政府統計処「Hong Kong Monthly Digest of Statistics」

注1 実質GDP成長率は、前年比または前年同期比。

注2 就業者数は、公務員を除く。また、四半期値は3月、6月、9月の数値。

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第3節 アジア

4 シンガポール

(1) 経済及び雇用・失業の動向

シンガポールでは、1997年7月以降に周辺諸国で起こった通貨危機に伴う輸出の減少などの影響により、1998年の実質GDP成長率が0.1%と急速に落ち込んだ。1999年に入ると、周辺諸国の景気の底入れを反映して主力の電子製品を中心に輸出が増加に転じ、製造業もこれに伴い生産が増加した。その結果、1999年の実質GDP成長率は5.9%と急速に経済が回復し、2000年には成長率はさらに高まり、10%前後で推移している。

失業率は1998年以降上昇傾向にあり、1999年には3.5%に達したが、2000年7月～9月期以降は再び2%台と低くなっている。

表1-1-18 シンガポールの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表 1 - 1 - 18 シンガポールの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向
(千人、%)

項 目	1996年	97年	98年	99年	2000年				
					1～3	4～6	7～9	10～12	
実質GDP成長率	7.5	8.5	0.1	5.9	9.9	9.8	8.4	10.3	11.0
就業者数	1,748	1,831	1,870	1,886	2,095	-	-	-	-
失業者数	37	35	63	70	65	70	77	51	60
失業率	2.0	1.8	3.2	3.5	3.1	3.4	3.5	2.5	2.8

資料出所：貿易産業省統計局ホームページ

人材開発省「Yearbook of manpower statistics 1999」

注 実質GDP成長率は前年（同期）比。

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第3節 アジア

4 シンガポール

(2) 雇用・失業対策

イ 副首相演説(ニューエコノミーへの対応)

2000年3月27日、トニー・タン副首相が公務員昇格式典において、「オールドエコノミーからニューエコノミーへの転換に伴う政府政策の形成のあり方」と題して、経済環境の変化に伴い政府の経済政策運営のあり方を変えていくべきという趣旨の演説を行ったところ、概要以下のとおり。

副首相演説の概要

1 第三次産業革命及びニューエコノミー

第三次産業革命は、情報産業の急速な成長のみならず、全産業に影響を及ぼすインターネットに象徴されるニューエコノミーを創出する。この中で国が繁栄するためには、1)優れた産業基盤(インフラ)、2)教育、研究及び開発への重点的な投資、3)技術集約型経済に対応できる新経営手法への転換の三つの要素が不可欠である。

ニューエコノミーへの転換の成功は、旧来の成功にとらわれることなく、いかに新規の経済、経営手法を積極的に取り入れるかにかかっている。

2 ニューエコノミー3つの特徴

ニューエコノミーの3つの特徴は、以下のとおり。

- (1) 情報通信技術や生命科学のような進歩の早い革新技术に立脚した経済
- (2) 富を蓄えるよりも富を生み出すといった危険を恐れない経営手法
- (3) 施設や資金よりも概念、アイデア、知識に価値をおく資本市場の形成

3 ニューエコノミーへの転換

ニューエコノミーへの転換のため行うためには、次の3分野の変革が必要である。

(1) 経済成長の促進

市場機会をつかむ迅速性及び柔軟性並びに企業家及び技術専門家の人材が重要であり、政府はインフラの改善、専門知識の集積及び規制の撤廃等により投資や人材を呼び込む環境整備を行う。

(2) 労働者の報酬

労働の対価として得ていた賃金について、株の所有やストック・オプション等現金に変わる別の形態へ移行し、税制の見直しを行う。

(3) 労働慣行の見直し

現在の雇用慣行では企業への帰属に重きが置かれており、労働者が熱心に働けば企業に利益が生じ、より高い賃金を得ることが保証されている。これは、経済が漸増的に上昇しているときは有効であるが、ニューエコノミー下では企業が従来の方法で新たな経済状況に適応するのは困難であり、企業の売却、労働者の解雇等が頻繁に行われることとなる。

雇用及び解雇が柔軟にできる労働市場が米国のような低失業及び高成長を実現しているように、終身雇用から生涯の雇用可能性への意識転換のため、政府は労働者の生涯学習や再訓練を促進し、同時に労働者の福祉と利益が確保されるよう法制度の見直しを行う。

4 政府の役割

従来の形態にとらわれない新しい思考、慣行へ転換がニューエコノミーでの競争力強化となる。政府及び行政は、率先してこの転換の方向へ国民を導いていかななくてはならない。

また、政府は、急速な経済の変化に全ての国民が対応できるわけではないということに配慮し、知識基盤産業への移行準備が不十分な者に対しても新しい技術を扱えるようになるために技術を向上させるための訓練機会を提供しなければならない。

□ 世帯収入格差についての報告書

2000年5月30日、シンガポール統計局は「シンガポールの世帯収入格差は広がっているか」と題する臨時の報告書を発表した。

同報告においては、世帯収入統計(注1)に基づき、シンガポールにおける収入格差について以下のような分析がなされている。

世帯収入格差についての報告書の概要

1 1999年世帯収入の動向

シンガポールにおいては現在賃金の二分化傾向が見られ、専門的技術をもつ労働者の収入は国際的水準に達しているが、低技能労働者の賃金は抑制されている。

収入格差を表す経済指標であるジニ係数(注2)をみると、1995年0.443、1997年0.444、1998年0.446、1999年0.467と上昇している。

賃金収入額別の世帯構成比をみると、月当たりの賃金収入が3,000シンガポールドル(1シンガポールドル=約69円；2001年4月末)を下回る者の割合が1998年39.9%から1999年42.4%に上昇した。

賃金収入は、上位世帯収入層10%を除く世帯層で減少している。賃金収入の減少は、下位世帯収入層10%で特に顕著であり、前年比48.4%減となった。なお、中間層60%の賃金収入は前年比4～8%減となっている。

賃金収入別世帯割合

賃金収入	(%)		
	1990年	1998年	1999年
合計	100.0	100.0	100.0
1,000ドル以下	16.0	10.0	11.9
1,000～2,999ドル	47.2	29.9	30.5
3,000～4,999ドル	21.2	24.5	23.9
5,000～6,999ドル	8.3	15.1	14.8
7,000～9,999ドル	4.5	10.9	9.9
10,000ドル以上	2.8	9.6	8.9

賃金収入の推移

賃金収入の推移

(シンガポールドル、%)

賃金収入別 世帯層	平均賃金収入			上昇率	
	1990年	1998年	1999年	1998年	1999年
合計平均	3,076	4,822	4,691	1.6	-2.7
下位10%	370	258	133	-21.1	-48.4
次10%	934	1,332	1,172	-1.5	-12.0
次10%	1,321	2,005	1,853	0.1	-7.6
次10%	1,686	2,647	2,470	1.3	-6.7
次10%	2,075	3,305	3,137	1.6	-5.1
次10%	2,541	4,097	3,990	1.9	-4.8
次10%	3,116	5,034	4,828	1.9	-4.1
次10%	3,897	6,271	6,023	2.9	-4.0
次10%	5,151	8,221	7,937	3.2	-3.5
上位10%	9,669	15,053	15,451	1.1	2.6

2 経済危機の影響

近年の経済危機の影響により、賃金カット、解雇労働者の就職難、再就職時の賃金の減少及び失業率の上昇等が発生し、全体的な世帯収入は減少した。

また、1999年は、解雇労働者の増加及び新卒者の求人数の減少により、失業率が増加した。世帯収入層別に失業率をみると、1999年の下位世帯収入層10%に占める失業者の割合は1998年の28%から44%に増加した。

1999年の下位世帯収入層10%の属する職種のうち、分布人数の多い職種上位5位では賃金収入は13～34%減少している。一方、上位世帯収入層10%の属する職種では、管理者、会社役員等の職種で3～15%の上昇が見られた。なお、建築・エンジニアの賃金収入の上昇率は、建築業、金属・機械産業の不振等により、マイナス9.7%となった。

3 今後の見通し

1990年代に入り、シンガポールの世帯収入の分布は比較的安定していた。しかし、1999年は、1998年の景気後退の影響を受け、収入格差が拡大している。この収入格差の拡大は、解雇労働者の増加、失業率の上昇、低い再雇用率、再就職時の賃金の低下等に起因するものである。

現在は景気が回復基調にあり、2000年の世帯収入は増加する見込みである。多くの世帯で収入が増加し、実質的収入の増加も期待されるが、収入格差の拡大は引き続き問題となるであろう。シンガポールは現在知識基盤型の経済に移行しており、専門的知識を持った労働者の賃金上昇率はより高くなる可能性が大きい。しかし、その一方で、構造的失業の持続的広まりや失業者や労働市場から退く者の増加により、収入の増加が遅れる者もいる。

収入の増加が遅れている者に対しては、ニューエコノミーにおける労働力の需要を満たすための職業能力開発や、再訓練を行うことにより収入格差の拡大を緩和することが可能である。また、急速な技術の進歩に対し、高技能労働者も雇用可能性を向上させるため絶えず新しい技能を身につけていく必要がある。

(注1) 同統計は、労働力調査における世帯の全労働者の賃金収入の合計に基づいている。

(注2) ジニ係数は収入格差を表す指標であり、0は完全な平等(全ての世帯の収入が同じ)、1は完全な不平等(一つの世帯が全ての収入を独占している)を表す。

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第3節 アジア

5 インドネシア

(1) 経済及び雇用・失業の動向

インドネシア経済は、公共投資や海外からの直接投資の増加などにより、実質GDP成長率は1995年8.2%、1996年7.8%と順調な拡大を続けていたが、1997年7月のタイ通貨の切り下げに端を発した通貨・金融危機はインドネシアにも大きな影響を与え、通貨ルピアは大きく下落、外国投資が激減し経済が悪化した。その結果、1997年の実質GDP成長率は4.7%と急減し、1998年には-13.1%と大きく落ち込んだ。しかし、1998年5月に発足したハビビ政権により、IMFと合意した経済改革の遂行や1999年6月の総選挙が無事終了したこともあり、通過ルピアの安定、生産の回復など景気に底入れの兆しが見えるようになった。1999年に入り東ティモール独立問題を巡る騒乱や大統領選挙などの不安定要因が続いたが、10月に東ティモールの独立承認、ワヒド政権の成立により一応の解決をみたため、政治情勢は安定化に向かいつつある、以上のような状況を背景に、1999年の実質GDP成長率は0.3%とプラス成長に浮上した。

失業率は、1997年の通貨・金融危機後も当初は比較的安定的に推移していたが、1998年以降5～6%以上で推移しており、通貨危機前より上昇している。

表1-1-19 インドネシアの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-1-19 インドネシアの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(千人、%)

項目	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年
実質GDP成長率	7.5	8.2	7.8	4.9	-13.4	0.5	5.2
就業者数	80,042	78,322	83,900	85,406	87,672	88,817	89,824
失業者数	3,654	5,908	4,287	4,197	5,062	6,030	5,872
失業率	4.4	7.0	4.9	4.7	5.5	6.4	6.1

資料出所：インドネシア中央統計局ホームページ
内閣府「海外経済データ」

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第3節 アジア

6 タイ

(1) 経済及び雇用・失業の動向

タイ経済の1990年代前半は、好調な輸出や消費の拡大などにより実質GDP成長率が8%以上で推移するなど順調に発展していたが、1996年に入り、実質GDP成長率が5.9%とかげりが見え始めた。翌年の1997年7月、タイの通貨バーツの相場が急落し、通貨・金融危機が発生した。周辺アジア諸国にも波及したタイの通貨・金融危機は同国経済を悪化させ、1997年の実質GDP成長率は-1.8%とマイナス成長に転じ、1998年には-10.2%まで下落した。政府はIMF指導の下に経常収支の改善、通貨の安定、インフレの抑制などで一定の成果を挙げたが、景気の落込みは続いた。そのような中で、政府は1)1998年8月の包括的な銀行・金融会社再編策、2)1999年3月の雇用創出を目指した公共投資などの追加支出や付加価値税の引下げなどを含む、総額1,300億バーツ(1バーツ=約3円、2001年4月末)規模の包括的経済対策、3)1999年8月のベンチャーキャピタル設立や中小企業向け融資拡大などをねらった総額950億バーツ規模の追加的な景気刺激策、などの景気対策を講じてきた。このような政府の積極的な経済対策が進行する中、1999年の実質GDP成長率は4.2%とプラスに転じた。

失業者数は、1995年から1997年にかけて50万人前後で推移していたが、1998年以降は倍の100万人以上で推移している。失業率も1995年～1997年は1%台で推移していたが、1998年及び1999年は4.0%以上と大幅に上昇し、2000年には少し下がって3.6%となった。

表1-1-20 タイの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表 1 - 1 - 20 タイの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向
(千人、%)

項目	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年
実質GDP成長率	9.3	5.9	-1.4	-10.8	4.2	4.3
就業者数	30,815	30,902	31,714	30,270	30,758	31,289
失業者数	549	552	495	1,423	1,383	1,198
失業率	1.7	1.7	1.5	4.4	4.2	3.6

資料出所：タイ国家統計局、内閣府「海外経済データ」

注 就業者及び失業者は国家統計局による労働力調査（年に2回～4回実施）の結果の平均である。失業率は、失業者数÷労働力人口×100で算出した。

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第3節 アジア

7 マレーシア

(1) 経済及び雇用・失業の動向

マレーシア経済は、1995年から1996年にかけて、9%を超える実質GDP成長率を堅持してきた。しかし、1997年7月にタイに始まった通貨・金融危機の影響を徐々に受けて、1997年の実質GDP成長率は7.3%と減速し、1998年には、-7.4%と大幅に落ち込んだ。マレーシア政府は、アジア地域に広がった通過・金融危機の初期の段階では、IMFの勧告に沿った金融引締めや大型事業の凍結などの緊縮政策を実施した。しかし、金融引締めは銀行の過剰な貸渋りを招き、経済活動に打撃を与えた。国内経済の更なる悪化を憂慮したマハティール首相は1998年7月にIMF型の緊縮政策を放棄し、金融緩和と積極財政の実施を言明した。更に1998年9月には資本取引規制、固定相場制を導入し、ようやく金融市場は安定化に向かった。また、財政支出の拡大、輸出の増加などから景気は回復に向かい、1999年の実質GDP成長率は5.8%とプラスに転じた。

失業者数は、1998年以降は20万人台で推移している。失業率は3%前後で推移し、ほぼ完全雇用の水準といわれ、外国人労働者の受入れで労働力を補完している。

表1-1-21 マレーシアの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(千人、%)

項目	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年
実質GDP成長率	10.0	7.3	-7.4	5.8	7.5
就業者数	8,427	8,817	8,597	8,741	8,928
失業者数	398	412	284	268	107
失業率	2.5	2.4	3.2	3.0	2.9

資料出所：マレーシア大蔵省「Economic Report 2000/2001」

注 2000年は1月～6月までの概算値

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第3節 アジア

8 フィリピン

(1) 経済及び雇用・失業の動向

フィリピン経済は、1992年のラモス政権発足までは政情不安などにより、経済が安定軌道になかったが、同政権成立以後、政情が安定し、実質GDP成長率が徐々に上向いていった。1995年から1997年までの実質GDP成長率は、4～5%台で推移し、安定した経済成長を実現した。1997年7月、タイで通過・金融危機が発生したが、フィリピンは短期資本へ過度に依存していなかったことや、アメリカ向け輸出が好調であったことから、影響は比較的軽微であった。しかし、1997年から1998年にかけて度重なる悪天候に見舞われ農業生産が打撃を受けたことや、通過ペソの下落による内需低迷の影響が徐々に表れ、1998年の実質GDP成長率は、-0.5%とマイナス成長に下落した。その後、天候が安定し、農業生産が回復したことや引き続き輸出が好調を保ったことから、実質GDP成長率は1999年には3.2%とプラス成長に浮上した。

失業者数は通貨危機前までは200万人台で推移してきたが、1998年以降は300万人台で推移するようになった。失業率は、他のASEAN主要国に比べ、高い水準にあるのが特徴で、8%後半から10%前後で推移している。そのため、海外への労働者送出し政策による失業者増大の解消が大きな政策の1つとなっている。

表1-1-22 フィリピンの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(千人、%)

項目	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年
実質GDP成長率	5.8	5.2	-0.6	3.4	4.0
就業者数	27,187	27,715	27,911	28,669	28,285
失業者数	2,546	2,640	3,145	3,085	3,541
失業率	9.0	8.7	10.1	9.7	11.1

資料出所：フィリピン国家統計局、内閣府「海外経済データ」

注 就業者数、失業者数、失業率は、国家統計局による労働力調査「Labor Force Survey」の結果で、1、4、7、10月の調査結果の平均である。

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第4節 大洋州

1 オーストラリア

(1) 経済及び雇用・失業の動向

オーストラリアの経済は、90年代始め以降長期に渡って拡大が続いており、実質GDP成長率は98～99年には5%前後で推移したが、2000年には国内需要の伸びがここ数年に比べて緩やかになったことから3.7%となった。

景気拡大に伴い、失業率は1997年をピークに徐々に低下し、2000年には6.6%となった。

表1-1-23 オーストラリアの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(%, 万人)

	1997年	98年	99年	2000年				
				1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	
実質GDP	3.8	5.6	4.7	3.7	1.2	1.1	0.4	-0.6
就業者数	831	855	875	901	891	902	905	907
雇用者数	712	730	748	775	766	781	775	779
失業者数	80	75	68	64	72	64	60	60
失業率	8.6	8.0	7.2	6.6	7.4	6.6	6.2	6.2

資料出所：実質GDP成長率は内閣府「海外経済データ」

その他は、OECD「Quarterly Labour Force Statistics No. 1, 2001」

注 実質GDPは前年比または前年同期比

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第4節 大洋州

2 ニュージーランド

(1) 経済及び雇用・失業の動向と対策

ニュージーランドにおいては、景気が減速し始めていたところに加え、1998年前半にはアジア通貨・金融危機や干ばつの影響等で景気は悪化し、実質GDP成長率は、1997年2.9%の後、1998年は-0.6%となった。その後、輸出の回復と好調な内需によりプラス成長に転じ、1999年の実質GDP成長率は3.9%となったが、2000年に入ってから景気は低迷している。

雇用者数は、景気悪化の影響により1997年から1999年前半にかけては減少したものの、1999年第Ⅲ四半期以降は少しずつ回復してきている。

失業率は1999年以降改善してきており、2000年第Ⅳ半期には5.6%となっている。失業者数も、1998年までは増加傾向であったが、1999年に入ってから減少傾向にあり、2000年第Ⅲ四半期では10万7千人となっている。なお、ニュージーランドでは、マオリ人、太平洋島嶼国出身者の失業率が欧州系と比べて依然として高くなっている(マオリ系14.2%、太平洋島嶼国系11.3%、欧州系4.2%、その他8.0%(2000年7～9月期):ニュージーランド統計局「Household Labour Force Survey」)。

また、最近の傾向として、海外(特にオーストラリア)への労働力の流出が顕著となっており、中でも、高い技能を持った労働者の流出(Brain Drain:頭脳流出)が目立っている。

表1-1-24 ニュージーランドの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-1-24 ニュージーランドの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向
(%, 千人)

	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年			
					1～3月	4～6月	7～9月	10～12月
実質GDP	3.6	2.8	-0.7	4.0	3.0	-	-	-
就業者数	1,688	1,736	1,725	1,750	1,759	1,758	1,790	-
雇用者数	1,330	1,388	1,373	1,380	1,396	1,382	1,404	-
失業者数	110	124	139	128	121	115	109	-
失業率	6.1	6.6	7.5	6.8	6.0	6.1	5.9	5.6

資料出所：実質GDP成長率はOECD「Main Economic Indicators」

その他はOECD「Quarterly Labour Force Statistics」

注 実質GDP成長率は前年比または前期比。

その他は、年数値は未季調値。

第1部 2000～2001年の海外情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第4節 大洋州

2 ニュージーランド

(2) 失業給付制度改革

2000年9月12日、政府は、マハリー社会福祉・雇用大臣名で、失業給付制度改革を主とする社会保障制度改革案(Social Security Amendment Bill)を議会に提出し、この法案は同年11月に一部修正を経て成立した。

今般の改革は、一連の社会保障制度改革の第一段階となるもので、政府は、現在の社会保障制度は国民の様々な要求に応えられるものではなく複雑になっているとして、今回これを簡略化することとした。また政府は、人々がきちんとした職業に就いて相応の賃金を得ることができるよう技能を高める機会を提供できる、受給者のニーズに応じた近代的な社会保障システムを構築することを改革の目的としているほか、この改正案においては、地域の実態等に即し、地方政府が独自の運用を行うことを認めている。

なお、今般の改革案の概要は以下のとおり。

失業給付制度改革の概要

- 1 2001年7月1日より、現行の「社会的賃金(Community Wage)」制度(注)に代え、新たに、大きく分けて「失業手当」と「疾病等による不就業手当」との二本立てとする。その際、社会的賃金制度に含まれていた手当の区分を現在の7種類から5種類に整理する。失業手当の導入後は、受給者に一律の額が給付され、職業訓練への参加、自発的な労働提供等による追加給付が行われる。
- 2 2000年12月1日より、地域社会への労務提供義務を廃止する。代わりに、地域活動、地域への労働提供及び職業訓練等への自発的な参加を奨励する。
- 3 2001年7月1日より、現行のワークテスト(Work-Test:労働可能性の判定)に基づく義務履行を「求職者契約制度(Job Seeker Agreement)」へと変更する。即ち、求職者は職業・収入省と個別に契約を結ぶこととし、政府が受給者に対し必要な金銭給付と就職支援を提供する一方、受給者は教育訓練への参加及び求職活動等就職のために各自が取りうる措置を選択する。
- 4 2001年7月1日より、ワークテストに基づく労務提供や職業訓練への参加を拒否する者に対する制裁措置を簡素化する。
- 5 2001年1月1日より、障害者手当の支給対象者の所得制限を引き上げる。

(注) 失業者には失業手当として「社会的賃金」を給付し、この際特段の理由がない限り、地域社会での労働提供、職業訓練及びその他の地域的活動を行うことを義務づけた制度である。1998年10月より、当時の連立政権においてニュージーランドファースト党の主導で導入された。