

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第1節 国際機関による経済及び雇用・失業等の動向と見通し

##### 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.73（2003年4月）」の中で、OECD加盟国の実質GDP成長率は、最も可能性の高いシナリオとして、世界経済は力強さに欠けるものの、徐々に回復していくとの見方を変えておらず、再度景気後退に落ち込む可能性も完全に否定できないが、その可能性は依然として低いとして、加盟国の成長率は2003年は1.9%、2004年には3.0%となると予想している。しかし回復の度合は、加盟国の間でも地域差が生じると予測されている。

---

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第1節 国際機関による経済及び雇用・失業等の動向と見通し

##### 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 (2003年4月)」の中で、世界経済の実質GDP成長率は、世界計で2003年3.2%、2004年4.1%、先進工業国で2003年1.9%、2004年2.9%と予測している。アメリカは2003年は2002年よりいく分低成長となることが見込まれるが、2004年にかけて世界経済回復のリード役となることが期待される。欧州は、引き続き国内需要が弱く、財政も厳しい状況にあるが、低成長にあったドイツは次第に回復が予想されている。

---

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第1節 国際機関による経済及び雇用・失業等の動向と見通し 雇用・失業等の動向

---

OECDは、「経済見通し（2003年4月）」の中で、OECD加盟国の2002年の就業者数は、景気の減速を反映し、前年より低い伸び率となり、加盟国全体では0.1%の低い伸びに止まったとしている。2003年及び2004年については、増加率はそれぞれ0.4%、1.0%となると予測している。失業率は、2002年は経済活動の減速の影響を受けて6.9%となった。2003年及び2004年の失業率はそれぞれ7.2%、7.0%となると予測している。国・地域別に見ると、欧州では多くの国において失業率は2003年に上昇し、アメリカでは2002年に5.8%となり、2003年は6.3%と予測、日本では2002年に5.4%となり、2003年には5.7%と予測されている。

表1-1 国際機関の経済見通し

表1-1 国際機関の経済見通し

(%)

	IMF (2003年4月)			OECD (2002年4月)		
	2002年	2003年 見通し	2004年 見通し	2002年	2003年 見通し	2004年 見通し
世界計	3.0	3.2	4.1	-	-	-
先進国	1.8	1.9	2.9	1.8	1.9	3.0
日本	0.3	0.8	1.0	0.3	1.0	1.1
アメリカ	2.4	2.2	3.6	2.4	2.5	4.0
カナダ	3.4	2.8	3.2	3.4	2.7	3.4
メキシコ	0.9	2.3	3.7	0.9	2.5	3.9
E.U.	1.0	1.3	2.4	1.0	1.2	2.4
ドイツ	0.2	0.5	1.9	0.2	0.3	1.7
フランス	1.2	1.2	2.4	1.2	1.2	2.6
イタリア	0.4	1.1	2.3	0.4	1.0	2.4
イギリス	1.6	2.0	2.5	1.8	2.1	2.6
オーストラリア	3.8	3.0	3.7	3.5	3.2	3.8
ニュージーランド	4.2	2.7	3.0	4.6	2.9	2.9
アジアNIEs	4.6	4.1	4.5	-	-	-
韓国	6.1	5.0	5.3	6.3	5.2	6.0
台湾	3.5	3.2	3.7	-	-	-
香港	2.3	3.0	3.3	-	-	-
シンガポール	2.2	3.0	3.5	-	-	-
発展途上国	4.6	5.0	5.8	-	-	-
アジア	6.5	6.3	6.5	-	-	-
中国	8.0	7.5	7.5	-	-	-
インドネシア	3.7	3.5	4.0	-	-	-
マレーシア	4.2	5.0	5.8	-	-	-
フィリピン	4.6	4.0	4.0	-	-	-
タイ	5.2	4.2	4.3	-	-	-
中南米	-0.1	1.5	4.2	-	-	-
アルゼンチン	-11.0	3.0	4.5	-	-	-
ブラジル	1.5	2.8	3.5	-	-	-
中東	4.5	5.1	4.9	-	-	-
アフリカ	3.4	3.9	5.2	-	-	-
市場経済移行国	4.1	4.0	4.1	-	-	-
ロシア	4.3	4.0	3.5	-	-	-
中東欧	4.5	5.1	4.9	-	-	-

資料出所 国際通貨基金 (IMF) "World Economic Outlook" (2003年4月)

経済協力開発機構 (OECD) "Economic Outlook No.73" (2003年4月)

(注) 先進国のOECD見通しは、OECD加盟国30カ国。

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。

表1-2 OECD諸国の就業者数及び失業率の推移と予測

表1-2 OECD諸国の就業者数及び失業率の推移と予測

		(%)			
		2001年 (実績)	2002年 (実績)	2003年 (予測)	2004年 (予測)
就業者数 増減率	O E C D 計	0.5	0.1	0.4	1.0
	G 7 諸国	0.3	-0.2	0.3	0.8
	アメリカ	0.0	-0.3	0.9	1.4
	日本	-0.5	-1.3	-0.6	-0.2
	ドイツ	0.4	-0.6	-1.0	0.0
	フランス	1.6	0.4	-0.1	0.7
	イタリア	2.0	1.5	0.5	1.2
	イギリス	0.8	0.7	0.2	0.5
	カナダ	1.1	2.2	2.1	1.7
	他のOECD諸国	0.8	0.6	0.8	1.3
失業率	O E C D 計	6.4	6.9	7.2	7.0
	G 7 諸国	5.9	6.4	6.7	6.6
	アメリカ	4.8	5.8	6.0	5.8
	日本	5.0	5.4	5.7	5.7
	ドイツ	7.3	7.8	8.3	8.3
	フランス	8.6	8.9	9.3	9.2
	イタリア	9.6	9.1	9.2	8.9
	イギリス	5.1	5.2	5.4	5.2
	カナダ	7.2	7.7	7.3	7.0
	他のOECD諸国	7.3	7.8	8.1	7.9
E U 諸国	7.3	7.6	8.0	7.9	

資料出所 OECD "Economic Outlook" (2003年4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。

---

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第2節 主要先進国及びEU

##### アメリカ

---

(注1) 平均被保険失業率 (Insured Unemployment Rate) は、直近5四半期の最初の4四半期の適用労働者数 (平均) に対する直近13週間の被保険失業者数 (平均) の割合により算定される。

(注2) 一般教書演説とは、アメリカ大統領が、上下両院に対し内外の情勢を報告し、今後1年間の内政及び外交全般の施政方針を表明するもの。憲法第2条の規定に基づく。一般教書演説は毎年2月に発表される予算教書 (2003年は2月3日発表) 及び経済報告 (2003年は2月7日発表) と並び「三大教書」と呼ばれ、大統領演説の中で最も重要なものとされている。

(注3) 労働力投資法は、雇用の増加・維持と求職者の収入増、職業技能獲得の促進のため、州・自治体レベルの労働力投資システムを通じた労働力投資活動を規定している。これにより労働力の質を高め、社会福祉への依存度を減らし、国家の生産性と競争力の強化を図ることを目的に、従来の職業パートナーシップ法に基づいた職業訓練プログラムに加えて、成人教育、職業リハビリテーションプログラムなどが統合された。

(注4) 貿易促進権限 (TPA: Trade Promotion Authority) とは、従来「ファスト・トラック」(追い越し車線の意) 権限と呼ばれていたものであり、期間を限定し一定の条件を付す一方で、議会側は、政府の結んだ外国政府との通商合意の個々の内容の修正を求めずに、迅速な審議によって一括して承認するか不承認とするかのみを決することを法律で定めるもの。1974年以降の大統領には、すべてファスト・トラック権限が与えられていた。クリントン政権では、当該権限を延長するなどしてNAFTA実施法及びウルグアイ・ラウンド実施法を成立させたものの、その後、1994年4月以降はファスト・トラック権限のない状態が続いていた。

ブッシュ政権は、政権立ち上がり直後から、WTO新ラウンド交渉、米州自由貿易地域 (FTAA) 交渉及び自由貿易協定 (FTA) 交渉などとの関連で、TPA取得を重要な通商課題と位置付けていた。

(注5) デイトン・クレイグ修正条項とは、ファスト権限の適用のある通商協定の国内実施法案を上院で事後的に修正することを可能とする条項であり、TPAを実質的に骨抜きにするおそれがあった。

(注6) 貿易調整支援 (TAA) プログラムは、外国からの輸入増加により損害を被った労働者、企業を支援し、新たな産業構造への適応を促進することを目的としている。労働者を対象とするTAAには

?所得保障としての給付金の付与、

?職業訓練、

?就職活動及び転職時に伴う居住地変更のための手当

の3つに大別される。企業を対象とするTAAには、

?企業に対する直接融資、

2002年 海外情勢報告

?融資保証、

?技術支援を通じた支援

がある。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第2節 主要先進国及びEU

##### アメリカ

#### 1 経済及び雇用・失業等の動向

2002年のアメリカの実質GDP成長率は2.4%であった。第3四半期まではGDP成長率は上昇したが、第4四半期には0.4ポイント低下し2.9%となった。政府は、2003年5月に成立した総額3,500億ドル規模の減税立法により、消費刺激や株式市場の活性化を図り、アメリカ景気のでこ入れや雇用拡大を図ることとしている。

雇用動向を見ると、1993年以降、雇用の回復は堅調となり、1993年（雇用者数約1億2,000万人）から2002年（雇用者数約1億3,430万人）までに1,400万人を超える雇用が創出された。失業率は、1992年までは上昇が続き7%台となったが、その後緩やかに低下し、1997年には4.9%と5%を下回った。その後も緩やかに低下し、1999年以降は4%台前半の低水準で推移していたが、同時多発テロの起った2001年9月以降は5%以上の失業率が続き、2002年4月には6.0%に達した。その後はやや低下したものの同年11月には再び6.0%に達し、2002年の失業率は5.8%となった。

最近の雇用失業情勢の特徴を見ると、若年者の失業率は高水準で推移し、2002年において16～19歳では16.5%、20～24歳では9.7%に達している。雇用者数を産業別にみると、サービス部門での増加が顕著である。サービス部門の内訳を見ると、建物保守等、人材派遣等、コンピュータ関連などビジネスサービス、健康関連が増加している。製造業では雇用者数が減少している。

表1-3 アメリカの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

表1-3 アメリカの実質GDP成長率と雇用・失業の動向  
(%, 千人)

	1999年	2000	2001	2002				
					1～3月	4～6	7～9	10～12
実質GDP成長率	4.1	3.8	0.3	2.4	1.4	2.2	3.3	2.9
就業者数	133,488	135,208	135,073	134,269	133,894	134,053	135,185	133,952
雇用者数	130,207	131,903	131,929	131,020	130,768	130,942	131,887	130,640
失業者数	5,880	5,655	6,742	8,266	8,111	8,424	8,092	8,590
失業率	4.2	4.0	4.8	5.8	5.7	5.9	5.6	6.0
16～19歳	13.9	13.1	13.1	16.5	16.6	16.9	16.2	16.4
20～24歳	7.5	7.1	7.1	9.7	10.1	9.4	9.6	9.7

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"

(注) 1 実質GDP成長率は前年同期比。

2 雇用者数は非農業事業所雇用者数。

3 就業者数、雇用者数、失業者数及び失業率の数字はそれぞれ3, 6, 9, 12月の値。

表1-4 アメリカにおける産業別雇用者数の推移



表1-4 アメリカにおける産業別雇用者数の推移

(千人、%)

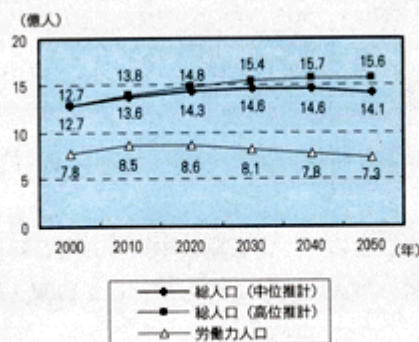
	1993年	2002年	93年度比増減	
	実数	実数	実数	寄与度
全 体 計	110,713	130,793	20,080	100.00
民 生 間 部 門	91,872	109,531	17,659	87.94
生 産 部 門	23,352	23,836	484	2.41
鉱 業	610	557	-53	-0.26
建 設 業	4,668	6,555	1,887	9.40
製 造 業	18,075	16,725	-1,350	-6.72
耐 久 財	10,221	9,907	-314	-1.56
非 耐 久 財	7,854	6,818	-1,036	-5.16
サ ー ビ ス 部 門	87,361	106,957	19,596	97.59
運 輸 ・ 通 信 ・ 公 益 業	5,811	6,773	962	4.79
卸 売 業	5,981	6,671	690	3.44
小 売 業	19,773	23,306	3,533	17.59
金 融 ・ 保 険 ・ 不 動 産 業	6,757	7,761	1,004	5.00
サ ー ビ ス 業	30,197	41,184	10,987	54.72
農 業 関 係	519	867	348	1.73
ホ テ ル 等	1,596	1,798	202	1.01
個 人 サ ー ビ ス	1,137	1,286	149	0.74
ビ ジ ネ ス サ ー ビ ス	5,735	9,304	3,569	17.77
建 物 保 守 等	823	1,032	209	1.04
人 材 派 遣 等	1,906	3,169	1,263	6.29
コ ン ピ ュ ー タ 関 連	893	2,195	1,302	6.48
自 動 車 修 理 ・ 駐 車 場	925	1,263	338	1.68
そ の 他 修 理	349	378	29	0.14
映 画	412	523	111	0.55
娛 楽 ・ レ ク リ ー シ ョ ン	1,258	1,642	384	1.91
健 康 関 連	8,756	10,673	1,917	9.55
教 育 関 連	924	2,525	1,601	7.97
法 律 関 連	1,711	1,066	-645	-3.21
社 会 関 連	2,070	3,178	1,108	5.52
博 物 館 ・ 動 植 物 園	76	108	32	0.16
会 員 組 織	2,035	2,477	442	2.20
技 術 ・ 経 営 関 連	2,521	3,646	1,125	5.60
そ の 他	41	47	6	0.03
政 府 関 連	18,841	21,262	2,421	12.06

資料出所 アメリカ労働統計局

企業の雇用調整の動きを見ると、2002年は2001年よりも一時解雇（レイオフ）の件数、人数（1月～12月の累計）ともに減少した。

表1-5 アメリカにおける年齢階層別・人種別失業率の推移

図1-5 人口の将来推計



資料出所 国家計画生育委員会推計 (2001)

(注) 労働力人口は95年人口調査をもとにした推計 (1997人口統計年鑑)

表1-6 アメリカにおける失業期間の推移

表 1 - 6 アメリカにおける失業期間の推移  
(週間)

	1996年	97	98	99	2000	2001	2002
平均失業期間	16.7	18.8	14.5	13.4	12.6	13.2	16.6
中位失業期間	8.3	8.0	6.7	6.4	5.9	6.8	9.1

資料出所 アメリカ労働統計局

表1-7 アメリカにおける大規模なレイオフ（件数・失業手当申請者数）の推移

表 1 - 7 アメリカにおける大規模なレイオフ（件数・失業手当申請者数）の推移  
(件、人)

	2001年													計
	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	1,522	1,501	1,527	1,450	1,434	2,107	2,117	1,490	1,327	1,831	2,721	2,440	21,467	
人数	200,343	172,908	171,466	176,265	159,365	253,826	273,807	166,148	160,402	215,483	295,956	268,893	2,514,862	
	2002年													計
	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	2,146	1,383	1,460	1,507	1,726	1,580	2,041	1,247	1,062	1,497	2,150	2,470	20,269	
人数	263,821	138,984	161,336	165,861	180,007	161,928	245,211	128,080	124,512	171,088	240,028	263,775	2,244,631	

資料出所 アメリカ労働統計局

(注) 大規模なレイオフとは、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）を指す。人数は当該レイオフに伴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（WARN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 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第2節 主要先進国及びEU

##### アメリカ

#### 2 雇用・失業対策等

---

#### (1) 米国経済を強化するための成長と雇用のための計画（失業給付の特例措置の延長等）

##### ●概要

ブッシュ大統領は、2003年1月7日に「米国経済を強化するための成長と雇用のための計画」を発表した。本計画の目的は、

- ?経済回復を促進するための消費刺激、
- ?成長と雇用の拡大に資する個人及び企業投資促進、
- ?失業者に対する援助

の3点である。本計画は、2001年に成立した10年間の所得税減税スケジュールを大幅に前倒し（2004年と2006年の2段階で実施する計画を、2003年1月に遡って実施）するとともに、配当に対する個人所得課税の撤廃、失業給付の支給期間の延長、再就職の促進、中小企業の設備投資に対する優遇措置の拡大等を内容としている。今後10年間の総額で6,740億ドルの「史上最大の対策」（アメリカ財務省幹部）と評される計画である。

大統領は同日の演説の中で、「所得税の減税で個人消費が再活性化し、株式配当課税の撤廃で株式投資が活性化すれば、企業の設備投資や雇用に対する意欲も高まり、失業問題が解決する。」と強調した。米大統領経済諮問委員会（CEA）は、これらの対策により「3年間に210万人の雇用が創出され、2004年には失業率が0.6ポイント低下、経済成長率は2003年には0.4ポイント、2004年には1.1ポイント押し上げられる」との試算を示した。

##### ●背景

ブッシュ大統領がこの時期に「米国経済を強化するための成長と雇用のための計画」を表明した背景には、2004年末の次期大統領選に勝利するためには年内の景気の本格回復が不可欠という判断があり、大がかりな対策を掲げて経済問題に取り組む姿勢をアピールする必要があった。アメリカ経済は、こうし

た巨額の対策が必要なほど危機的状态にあり、経済の最大の不安材料はイラク戦争である。また、日本と同様深刻なデフレに陥るとの不安が強まっている、という意見もある。

#### 米国経済を強化するための成長と雇用のための計画の内容

##### 1 所得税減税の前倒し等

2001年に定められた10年間にわたる大型所得税減税の一部を、前倒しで実施するものとする。当初案では、2004年と2006年の2段階で、現行最高38.6%の所得税率を35%にする計画であったが、これを2003年に前倒しして実施するものとする。この他、2010年に予定していた17歳以下の子供を持つ家庭を対象とする税額控除の拡大も2003年に行うものとする（現行の子とも一人当たり500ドルの控除を、2010年までに段階的に一人1,000ドルに引き上げる計画を前倒しして、2003年以降子とも一人当たり1,000ドルの控除を行う）。

##### 2 配当に対する個人所得課税の廃止

配当に対する個人所得課税の廃止を行い、もって配当の魅力を上向きさせることで株価を上昇させ、景気のでこ入れに資するものとする。このほか、配当課税の廃止により、個人や企業にとって、所得税及び法人税と配当に対する個人所得課税との「二重課税」の状態となっている現在の状況が改善され、税負担が軽減されるという効果も見込まれる。配当に対する個人所得課税廃止による減税総額は10年間で3,000億ドルに上ると試算される。

##### 3 失業給付特例（TEUC、Temporary Extended Unemployment Compensation）の延長

失業給付特例を2003年8月末まで延長する。この失業給付特例は、全額連邦負担の給付延長制度で、通常26週間とされている失業給付の期間を平均被保険失業率（Insured Unemployment Rate）（注1）4%以上の州に限り（2002年3月全米の平均被保険失業率は2.8%）、自動的に13週間延長するものである。同制度は、2001年9月11日の世界貿易センタービル等に対するテロを契機として解雇が増大したこと等に対応し、2002年3月に成立した「雇用開発と労働者援助法2002」（Job Creation and Workers Assistance Act of 2002）で導入され、2002年12月28日までの時限措置とされていたものである。

##### 4 再雇用勘定（Personal Re-employment Account）の創設

各失業者に対して職業訓練、育児、交通、移転等求職活動関連費用として3,000ドルを上限とする勘定を設け、13週間以内に再就職した場合には残額を再就職の報償として支給する再雇用勘定制度を創設する。当勘定は、通常の失業給付と併給できるものとし、その創設のために連邦は各州に対して合計36億ドルを補助するものとする。なお、この勘定の適用を受けると予想されるアメリカ人の数は、少なくとも120万人に上ると試算される。

#### ●各界の反応等

本計画に対しては、

?減税が投資や消費にどれだけまわるか不透明である、

?消費性向の低い富裕層に恩恵が偏る、

?財政赤字拡大による長期金利上昇などが懸念される

といった理由から景気低迷からの脱出は容易ではないという批判が出ている。アメリカ野村総研は

「2001年からの減税では、相当部分が貯蓄やローンの返済に充てられ、今までに消費に充てられた部分は2割程度である。こうしたことから、もし対策が個人消費の失速を回避させることに役だっても再加速するだけの力はない。」とコメントしている。

また、民主党は「財政面において無責任である。」、「景気刺激策になっておらず極めて不公平である。」とコメントし、税金還付や州政府への支援、失業者への援助延長など1,360億ドル規模の経済対策の対案を発表している。

#### ●その後の経緯

ブッシュ大統領は「健全で活力のある経済が何より大切だ。」と述べ、議会に景気対策の関連法案の早期成立を強く要請した。しかし、イラク戦費も加わった財政対策の赤字の急増への配慮から、上院が3,500億ドル規模の案を、下院が5,500億ドル規模の案をそれぞれ可決した。両院協議会で一本化調整が

続けられていたが、最終的に今後10年間で3,500億ドル規模の減税規模とすることで5月21日に合意し、5月28日にブッシュ大統領が署名を行い減税関連法が成立した。

また、時限措置である失業給付特例の延長を認める法案については、2002年中に開催されていた第107議会においては議会を通過しなかったが、2003年に入り、ブッシュ大統領は最優先課題として時限措置の延長を議会に求め、同法案が議会を通過、1月8日、大統領の署名により同法が成立し、他の計画に先がけていち早く実現されることとなった。この背景には、2002年11月の失業率が6.0%に上昇したことがあるものと考えられる。具体的な内容は、

?新しい失業給付特例の請求については2003年5月最終週まで受け付けること及び

?2003年5月末日において失業給付特例給付を受けている者については、2003年8月30日の週の終了時まで失業給付の残りを受給できること

である。

さらに、失業給付特例の延長については、雇用失業情勢の悪化に鑑み、5月23日に、6月1日から12月末までの間、再延長されることが決定された。

## (2) 一般教書演説

### ●概要

ブッシュ大統領は、2003年1月28日、就任以来2回目となる一般教書演説（注2）を行った。この中で、ブッシュ大統領は経済問題をイラクへの対応と並ぶ重要な柱として位置付け、アメリカ景気の本格回復や雇用創出に向けた取り組みに全力を注ぐ構えを強調した。

#### 一般教書演説における労働・医療保険関係の内容

##### 1 雇用対策重視の強調

ブッシュ大統領は「第一の目標は経済成長を確実なものにすること」と述べ、「経済成長の加速による雇用創出」を内政における最優先課題として訴えた。この背景には、「テロとの戦い」で得られた高い支持率が8年ぶりの高水準の失業率（12月6.0%、1月5.7%）のために低下しかねないことがある。ブッシュ大統領は「経済が成長してこそ雇用が生まれる。」と述べ、10年間で6,740億ドル（約80兆8千億円）規模の総合経済対策（「米国経済を強化するための成長と雇用のための計画」）の意義を強調し、早期実現を主張した。イラク攻撃に踏み切った場合の戦費負担によりアメリカ財政の悪化が懸念される問題については、「財政均衡の最良の方法は経済成長にある。」と述べるに止まり、財政赤字解消への道筋を示すことはなかった。

##### 2 医療保険改革

アメリカの医療は民間保険会社が提供する医療保険に大きく依存しているが、民間保険に加入できない高齢者や低所得者は不安を抱えている。ブッシュ大統領は、演説の中で、「全国民に質が高く適正な負担の医療保障を提供したい。（中略）高齢者及び低所得者が必要な支援を受けられることができるような制度を作らなければならない。医療改革はメディケア（高齢者医療保険制度）から始め、（中略）メディケアを改革し、強化するために今後10年で4,000億ドルの歳出を行う。」と高齢者向け医療保険の改革が重要であると強調した。さらに、「行き過ぎた医療訴訟」について、「誰も治癒されることはない」と述べ、メディカル・ライアビリティ（医療訴訟）改革を推進するよう議会に要望した。

### ●各界の反応等

今回の一般教書演説について、マスコミは、ブッシュ大統領は2004年の大統領選での再選を目指し、イラク政策や内政問題をめぐる国内の世論に強く配慮していると論評している。大統領が最も注意を払ったのは、「弱者軽視」の批判を招かないようにすることであった。これは、ブッシュ大統領が2000年の大統領選挙の際、低所得者層に配慮する姿勢を十分に示すことができなかった反省に基づいており、既にブッシュ大統領は、再選に有利か否かを基準に戦略を組んでいるという見方もある。

この一般教書演説に対し、野党民主党側は例年になく厳しく演説内容を批判した。演説後の民主党公式見解の発表者に指名された民主党知事会議長のロック・ワシントン州知事は、ブッシュ政権の雇用対

策、教育対策及び医療政策について「多くの点において米国は誤った進路に進んでいる。」と述べた。

### (3) 2004年度予算案の提出

#### ●概要

2003年2月3日、2004年度予算案が議会に提出された。このうち、労働・厚生関係の事項としては、

- ?アメリカ人の仕事への回帰、
- ?労働者の利益の保護、
- ?労働者の権利と安全の確保、
- ?21世紀に向けたアメリカ労働省の現代化

等が盛り込まれている。

#### 2004年度予算案の内容

##### 1 予算要求額と定員

予算案における予算要求額と定員は以下のとおりとなっている。

表1-8 予算案における予算要求額と定員

	2003年度	2004年度	増減
裁量的経費	116	115	-1
義務的経費	597	446	-151
合計	713	562	-152
定員	17,274	17,503	229

(注) 端数の関係で合計額が合致していない部分がある。  
裁量的経費は一般政策経費、義務的経費とは人件費、法律に基づく補助金等非裁量的な経費のこと。定員はアメリカ労働省の定員。

2004年度予算では、アメリカの働く家庭の生活を変える4つの重要なテーマ（

- ?アメリカ人の仕事への回帰、
- ?労働者の利益の保護、
- ?労働者の権利と安全の確保、
- ?21世紀に向けたアメリカ労働省の現代化

）に係る予算が計上されている。

##### 2 アメリカ人の仕事への回帰

2004年に労働力投資法（Workforce Investment Act）（注3）の有効期限が終了し改正が行われるが、この機に連邦の職業訓練と雇用プログラムの改正を行う予定である。この改正においては、内容の重複をなくすと共に、人材育成プログラムにおける事業主の役割を強化し、また州の業務の柔軟性を増やすこととしている。また、将来的には、仕事を見つけるのに苦慮している求職者を支援するための「再雇用勘定」（Re-employment Accounts）を創設することとしている。

##### 3 労働者の利益の保護

アメリカ労働省の年金、福祉給付行政（Pension and Welfare Benefits Administration：PWBA）への要求額は1億2,860万ドルと930人の定員である。なお、PWBAはその任務と方向性をより適格に表現するために、従業員給付保証行政（Employee Benefits Security Administration：EBSA）と改称することとしている。

#### 4 労働者の権利と安全の確保

職業上のけがと疾病の発生を、歴史上、かつてなかった程度に低いレベルにするためにはまだなすべきことがある。職業安全衛生行政（Occupational Safety and Health Administration：OSHA）では、4億5,000万ドルの予算と2,236人の定員を要求している。鉱山安全衛生行政（Mine Safety and Health Administration：MSHA）では、救出と復旧業務の強化、教育の拡充等のために2億6,680万ドルと2,334人の定員を要求している。

#### 5 21世紀に向けたアメリカ労働省の現代化

2,000万ドルの初期投資をして労働省の新しい財政システムを構築する。

また4,860万ドルを労働省の全てのエージェンシーを統合するITシステム構築のために要求する等、現代化を図ることとする。

### (4) 貿易促進権限法の成立

#### ●概要

ブッシュ大統領は、2002年8月6日、上下院を通過した貿易促進権限（TPA）（注4）法案に署名し、8年ぶりに大統領に対して貿易促進権限が与えられることになった。

#### ●経緯

貿易促進権限法案は、2001年12月6日に下院を通過し、2002年5月23日には上院を通過した。ただし、上院通過の際に「デイトン・クレイグ修正事項」（注5）等の修正条項が付加され、上院と下院で異なる法案が採択されたことに伴い、両院協議会が開催されていたが、7月25日に両院協議会の合意が成立した。その後両院協議会報告書が上下両院において可決され（下院7月27日、上院8月1日）、8月6日、ブッシュ大統領の署名により成立した。

#### 貿易促進権限の内容

##### 1 大統領に対する貿易促進権限の付与

大統領に対する貿易促進権限を2005年6月1日まで付与する。大統領が要求し、上下院いずれかが否決しなければ、さらに2年間の延長を可能とする。

##### 2 貿易促進権限の目的

貿易促進権限の目的は、貿易障壁の削減、外国の規制慣行等の改善、小企業に対する機会の改善、アメリカの農業貿易に対する障壁の削減等とする。

##### 3 貿易調整支援プログラムの延長

現行の貿易調整支援（TAA）プログラム（注6）を2004年9月末まで延長する。工場移転や閉鎖など貿易によって悪影響を受けた労働者に対し、医療支出の65%を金額の上限なしに税控除する（連邦政府として初めての措置）。また再就職のための職業訓練を最大72週間まで延長、そのため予算を2億2,000万ドルに倍増する。なお、上記措置により貿易調整支援の対象者は現在の2倍に増え、政府支出見込み額は今後10年間で120億ドルとなると予想される。

##### 4 議会の権限

議会は大統領が提案する米通商法の変更に、「法的拘束力がない（non-binding）」不承認決議案を採決する権利を有する（上院で当初可決された法案に含まれていた「デイトン・クレイグ修正条項」は、この条項と引替えに削除された。）。

##### 5 議会への通知

大統領は協定により米通商法を変更しようとする場合、協定締結の180日前までに上下院に通知しなければならない。

#### ●各界の反応等

## a 概括

貿易促進権限に対する評価はさまざまであるが、貿易促進権限を獲得したとはいえ、鉄鋼セーフガードの発動、新農業法などによって、ブッシュ政権が標榜する自由貿易主義に対する諸外国の信頼は大きく揺らいでいる。今後の米国と他国との通商協定は困難なものとなるだろうといった厳しい意見もみられる。

## b 識者の意見

ディビット・フェルトマン・ウィリアム・アンド・メアリー大学教授（ボルティア・サン紙7月31日付への寄稿「新通商法案は保護主義を温存」より）は、「貿易促進権限法案に含まれる貿易調整支援プログラムは、今後10年間で100億～120億ドルもの支出を必要とする。なぜ貿易によって失業した労働者だけを特別扱いするのか。貿易促進権限を通すためには、小さな代償だったのかもしれないが、既存の社会政策で対応すべき問題である。」と述べている。

## c 報道

ワシントン・ポスト紙（8月3日「貿易法案は失業者を救済」より）は、「貿易調整支援の拡大に反対する人々は、その対象範囲が次々に拡大し、財政負担が次々に拡大し、財政負担を増やすことを懸念する。しかし対象範囲の拡大こそが実は民主党の狙いでもある。」と指摘し、民主党のある幹部は「10年後にこの決定は重要な意味を持つだろう。」と述べている。また、ブルッキング研究所のライタン研究員は「貿易促進権限はあらゆる限定条件を課しているとはいえ、貿易調整支援の対象は次第に拡大するだろう。」と述べている。共和党のグラム議員は「貿易促進権限を獲得すれば、今後10年間で13兆ドルの輸出が見込まれる。貿易調整支援は10年間で120億ドルである。貿易促進権限獲得の交換条件は悪くはない。」と述べ、貿易調整支援が貿易促進権限獲得のために必要な取引材料だったとの見解を示した。



## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第2節 主要先進国及びEU

##### カナダ

#### 経済及び雇用・失業等の動向

カナダ経済は1997年以降3%～6%の成長（前年同期比）を維持してきたが、米国における同時多発テロの影響で、2001年は1.5%となった。しかし、2002年には持ち直し、実質GDP成長率は前年同期比3.4%増となった。

失業率は、2000年は6.8%にまで低下したが、2001年は7.2%、2002年は7.6%と上昇傾向にある。失業の特徴としては若年層の失業率が高いことが挙げられる。2002年において15歳から24歳の失業率は13.6%であり、25歳以上の失業率（6.5%）の2倍以上となっている。

表1-9 カナダの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

(%, 万人)

	1997年	1998	1999	2000	2001	2002				
						1～3月	4～6	7～9	10～12	
実質GDP成長率	4.4	3.3	5.4	4.5	1.5	3.4	2.2	3.2	4.2	3.9
雇 用 者 数	1,377	1,414	1,453	1,491	1,508	1,541	1,527	1,540	1,552	1,565
失 業 者 数	138	128	119	109	117	128	128	125	129	128
失 業 率	9.1	8.3	7.6	6.8	7.2	7.6	7.7	7.5	7.7	7.5

資料出所 カナダ統計局

(注) 1 実質GDPは前年同期比。

2 雇 用 者 数、失 業 者 数 及 び 失 業 率 の 通 知 は 各 々 3、6、9、12月 の 値。

表1-10 カナダの男女別、年齢階層別失業率

(%)

	1999年	2000	2001	2002				
				3月	6	9	12	
全体	7.6	6.8	7.2	7.7	7.7	7.5	7.7	7.5
男性	8.0	7.0	8.0	8.1	8.2	7.8	8.0	8.0
女性	7.0	7.0	7.0	7.1	7.2	7.1	7.3	7.0
15～24歳	14.0	12.6	12.8	13.6	13.6	13.6	13.7	13.3
25歳以上	6.3	5.7	6.1	6.5	6.5	6.3	6.5	6.4

資料出所 カナダ統計局



## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第2節 主要先進国及びEU

##### イギリス

---

(注1) ジョブセンター・プラス地域事務所は、地域ごとに設置された複数のジョブセンター・プラスを管轄する組織である。

---

(注2) アドバイザー自由裁量基金は、パーソナル・アドバイザーの裁量により、ニューディール参加者に対して衣服の購入、交通費の支給等の支援を実施するために造成されたものである。

---

(注3) ニューディール革新基金は、ニューディール政策の改善・強化に係る革新的な施策を試行するための資金として1999年に造成されたものである。

---

(注4) 若年者ニューディールへの参加は失業後6ヵ月で義務づけられているが、現在、エンプロイメント・ゾーンへの参加は地域により失業後12ヵ月又は18ヵ月とされている。2003年10月（又は2004年4月）より、ニューディールに2回以上参加する者は、失業後12ヵ月又は18ヵ月を待たずにエンプロイメント・ゾーンに参加することができることとなる。

---

(注5) 12地区のうち8地区は求職活動付加給付の試行事業と合わせて実施する。

---

(注6) 事業主訓練試行事業は、2002年9月より1年間の予定で、6の地方学習技能協議会の区域で開始された。これは、NVQレベル2を有していない者を対象として実施する訓練について、

?訓練費を無料化すべきか又は認可制をとるべきか、

?労働者が訓練に参加するための使用者による訓練休暇の付与方法のあり方、

?訓練休暇取得に対する使用者への補償のあり方、

?使用者及び労働者が訓練への参加の可否を判断するための助言のあり方

を試行するものである。

なお、学習技能協議会は、学習技能法（Learning and Skills Act 2000）に基づき2001年4月に設立された、16歳以後の高等教育以外の教育訓練の企画、財政援助等の業務を一元的に行う機関であり、1つの中央協議会及び47の地方協議会によって構成される。

---

(注7) 高度技能者移住プログラムについては、「2001～2002年海外情勢報告」p.25～27を参照。

---

(注8) 現在、人材不足の職種として指定されているのは、電機・機械関連の技術者や医療従事者等である。

---

(注9) EUの有期契約労働指令については、「1999年海外労働情勢」p.68～70を参照。

---

(注10) 特定の期間の経過を理由とする有期雇用契約の終了については、既に1996年雇用権法 (Employment Rights Act 1996) において、解雇とみなされる旨が定められている (参考: 小宮文人著「イギリス労働法」(信山社) p.61)。

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第2節 主要先進国及びEU

##### イギリス

#### 1 経済及び雇用・失業等の動向

2002年の実質GDP成長率は1.8%となり、前年に比べやや減速した。これはユーロ圏の成長鈍化等により輸出が弱含み、企業の設備投資も減少傾向が続いたことなどによるものである。しかし、イギリスが他の主要国と比べ比較的高い成長率を維持できたのは、家計部門の良好な雇用・所得環境および歴史的な低水準にある政策金利等に支えられて、個人消費や住宅投資が堅調に増加したためである。年を通じて株価は下落基調だったが、住宅価格の高騰が株価下落の逆資産効果を相殺した。なお製造業の生産は、世界経済の回復力の弱さから減少しており、機械工業受注も大きな落ち込みが続いた。

雇用情勢をみると、2002年の失業率は5.2%と前年より0.3ポイント上昇したものの、引き続き低い水準で推移している。

表1-11 イギリスの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

表 1 - 11 イギリスの実質GDP成長率と雇用・失業の動向  
(%, 千人)

	1999年	2000	2001	2002				
					1～3月	4～6	7～9	10～12
実質GDP成長率	2.4	3.1	2.1	1.8	1.2	1.6	2.2	2.2
労働力人口	28,659	28,910	28,939	29,183	29,065	29,195	29,204	29,318
就業者数	26,900	27,274	27,510	27,659	27,576	27,698	27,662	27,812
うちパートタイム	6,771	6,883	6,944	7,009	6,955	7,061	7,097	7,089
パートタイム比率	25.2	25.2	25.2	25.3	25.2	25.5	25.7	25.5
雇 用 者 数	23,523	23,961	24,194	24,339	24,279	24,380	24,328	24,472
失 業 者 数	1,759	1,636	1,428	1,524	1,489	1,497	1,541	1,506
失 業 率	6.1	5.7	4.9	5.2	5.1	5.1	5.3	5.1

資料出所 実質GDP成長率は国家統計局ホームページ、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。

2 実質GDP成長率以外の年数値は3～5月期の数値。

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。

4 失業者の定義はILO定義。

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第2節 主要先進国及びEU

##### イギリス

#### 2 雇用・失業対策等

##### (1) 2003年度予算案の発表

###### ●概要

2003年4月9日、ブラウン財務大臣は下院議会において予算演説を行い、2003年度（2003年4月から2004年3月まで）以降の経済見通し及び財政・経済政策に関する政府の方針について説明を行った。

今回の予算案は、「経済的に強く社会正義にかなう英国の建設（Building a Britain of economic strength and social justice）」という副題が付けられており、2002年11月に発表された予算編成方針（Pre-Budget Report）と同様、以下のような6つの長期的政策目標を念頭に置いて、各政策を実施することとしている。

?マクロ経済の安定（maintaining macroeconomic stability）

?生産性の向上（meeting the productivity challenge）

?全ての人々の雇用機会の向上（increasing employment opportunity for all）

?公正な社会の構築（building a fairer society）

?良質な公共サービスの提供（delivering high quality public services）

?環境の保護（protecting the environment）

###### ●内容

今回の予算演説で示された労働分野の主な施策・方針は以下のとおりである。雇用政策については、一人親やエスニック・マイノリティ等、特に就職に困難を有する層に対する様々な支援策を盛り込んでいることが特徴である。

##### 2003年度予算案の内容

#### 1 求職者給付（Jobseeker's Allowance）の受給に係る求職活動の強化

##### (1) 最低応募回数等の基準の引上げ

求職者給付の受給に際して求職活動の重要性を強調するため、最低応募回数等の基準を引き上げるものとする。

(2) 出頭回数の増加

求職者給付受給者に対し、受給開始13週後の面談の後6週間の間、1週間に1回ジョブセンター・プラスへ出頭することを義務づける（通常は2週間に1回）ものとする。

(3) 求職活動の範囲の拡大

求職者給付受給者が行う求職活動の範囲を、受給開始13週間以降、就職先までの通勤時間1時間以内の範囲から1時間半以内の範囲に拡大するものとする。

## 2 ジョブセンター・プラス地域事務所（Job centre Plus district（注1））の柔軟性と裁量の拡大

(1) 就労促進のための新基金の創設

地域社会に根ざした就職への障害を克服するために、ジョブセンター・プラス地域事務所長が柔軟に活用することを認める新たな基金（従来のアドバイザー自由裁量基金（Adviser Discretion Fund（注2））とニューディール革新基金（New Deal Innovation Fund（注3））を統合し、500万ポンドを積み増すもの）を創設するものとする。

(2) パーソナル・アドバイザーの裁量権の拡大

パーソナル・アドバイザーに対し、求職者が失業後6ヵ月を待たず早期にニューディールを利用できるようにする裁量権を与えるものとする。

(3) ジョブセンター・プラス地域事務所の権限拡大

若年者ニューディールの参加者が選択するオプション・プログラムの期間及びその設定を柔軟にする権限をジョブセンター・プラス地域事務所に与えるものとする（オプション・プログラムの最低期間を現在の26週から13週にする等）。

(4) ジョブセンター・プラス地域事務所長に対する実績評価の強化

最も成果を挙げたジョブセンター・プラス地域事務所長に対し、より大きな報酬を支給するとともに、高水準のサービス提供に失敗した地域事務所長は更迭するものとする。

## 3 エンプロイメント・ゾーンの手法の強化

(1) 委託方法の変更

2004年4月より、ロンドン5地区、バーミンガム、リバプール、グラスゴーのエンプロイメント・ゾーンにおいて複数の事業実施主体（プロバイダー）に事業を委託することとし、同一属性の対象者を異なる事業実施主体に割り当ててサービスを提供させることにより、事業実施主体間の実績の比較を可能にするものとする。

(2) 一部若年者ニューディールのエンプロイメント・ゾーンへの移管

2003年10月（（1）の地域においては2004年4月）より、既存のエンプロイメント・ゾーン地域（15地域）において若年者ニューディールに2回以上参加する者をエンプロイメント・ゾーンの対象とするものとする（注4）。

(3) 一部一人親ニューディールのエンプロイメント・ゾーンへの移管

2004年4月より、ロンドン5地区のエンプロイメント・ゾーンにおいて一人親ニューディールを代替することとし（現行のジョブセンター・プラスではなく、企画競争入札により受託した、民間又は第3セクターの事業実施主体が実施）、他の地区においては、一人親ニューディールに2回以上参加する者についてエンプロイメント・ゾーンの対象とするものとする。

## 4 一人親対策

(1) 求職相談義務の拡大

2004年4月より、パーソナル・アドバイザーとの求職相談の義務づけの対象を全ての一人親に拡大するものとする。

(2) 助言サービスの導入

2004年より、全国においてそれぞれの一人親に合わせた助言（メンタリング）サービスを導入するものとする。

(3) 対象者への直接広報の強化

既存の全国的又は地域的広報活動に加えて、一人親の多い6つの大都市区域（ロンドン、グラスゴー、マンチェスター、リバプール、バーミンガム、リーズ）において、事業主と密接に連携をとりつつ、対象者に直接広報を行う通信戦略を確立するものとする。

(4) 「発見週間」事業の試行実施等

(3) の地域において、「発見週間（Discovery Week）」を試行的に（pilot）実施し、自信回復などソフト・スキルの改善を行うとともに、一人親が利用可能な支援・援助措置に対する認知を高めるものとする。

(5) 保育園体験制度の施行実施

2004年4月より保育園体験制度を試行的に実施し、一人親ニューディールに参加する一人親に対して最大1週間の正規保育を利用させ、そのニーズに合致するかどうかを体験させるものとする。

(6) 企業における福利厚生の対象者の拡大の促進

使用者に対し、労働時間、採用及び従業員の福利厚生の柔軟な運用の検討を促し、一人親を含むより広範な人々が、多様な職に就く機会を考慮できるようにするものとする。

(7) 求職活動付加給付制度の創設

2004年10月より、全国8の試行地区（pilot area）において、新たに週20ポンドの求職活動付加給付（worksearch premium）の支給を実施し、求職活動に要する費用を厭う傾向の除去を支援する。所得補助（Income Support）又は所得調査制（Income-based）求職者給付を1年間以上受給している者であって、自発的に積極的求職活動を行うことに同意した一人親を対象とするものとする。所得補助又は求職者給付に加え、積極的に求職活動を継続する場合に最大6ヵ月間支給するものとする。

(8) 就労付加給付制度の創設

2004年10月より、全国12の試行地区（注5）において、新たな週40ポンドの就労付加給付（In-Work Credit）を支給するものとする。1年間以上所得補助又は所得調査制求職者給付を受給した一人親を対象とするものとする。一人親が福祉を離れ、継続雇用に就くことを支援・促進するため、就職後、当初の12ヵ月間支給するものとする。

## 5 失業者等の配偶者対策

(1) 所得補助受給者等への就職相談への参加の義務づけ

2004年4月より、所得補助・求職者給付等の給付受給者の配偶者（新規受給者の配偶者、及び既に受給している配偶者のうち子供のいない者を対象）に対し、就職相談への参加を義務づけるものとする。

(2) 配偶者ニューディールの強化

2004年4月より、配偶者ニューディールを強化し、一人親に対する施策と同様の支援（訓練手当の支給、育児サービスの提供等）を導入するものとする。

(3) 再就職手当の支給対象の拡大

2004年10月より、再就職手当（就職した場合に支給される一時金）の支給対象を失業者等の配偶者に拡大し、就職することにより家計として給付受給権を失う配偶者に対し一時金を支給するものとする。

## 6 障害者対策

2003年10月より、就労不能に起因する手当の受給者に対し、受給開始直後から、就職に向けた手厚い支援を実施するものとする。即ち、より頻度の高い職業相談、リハビリテーション措置、週40ポンドの再就職手当（52週間）等の施策を試行事業として実施するものとする。

## 7 エスニック・マイノリティ対策

(1) 専門相談員の配置



2004年4月より、エスニック・マイノリティ人口の多い地域のジョブセンター・プラス地域事務所に専門家相談員を配置するものとする。

(2) 基金の創設

2004年4月より、3年間で800万ポンドの政策基金を創設し、ジョブセンター・プラス所長が、エスニック・マイノリティの人々が就職し労働力となるようにするための革新的施策を実施できるようにするものとする。

(3) メリハリのきいた政策資源の配分

ジョブセンター・プラスが達成すべき政策目標システムを再構築し、高失業・高エスニック・マイノリティを共に満たす地域に政策資源を集中投入するものとする。

## 8 雇用機会が大幅に不足している地域向けの対策

(1) 試行事業の実施

2004年4月より、雇用機会が大幅に不足している地区において試行事業を開始する。試行事業は全国12の最も貧困な地域において導入され、通勤圏内において地域住民が就職できるよう集中的な支援を提供するものとする。

(2) ニューディールの活用要件の緩和

試行地区においては、求職者給付受給者は失業後3ヵ月でニューディールを利用できるものとし、また給付受給者の配偶者及び一人親に対しての求職相談をより頻繁に実施するものとする。

## 9 事業主訓練試行事業（Employer Training Pilots（注6））の拡充

2002年9月に試験的に導入された事業主訓練試行事業の成果に基づき、イングランドにおいて1億3,000万ポンドを拠出し、同事業の実施期間を2年間に延長して2004年9月までとする。さらに、新たに対象地域としてバークシャー、東ロンドン、ケント、レスター、シュロプシャー、南ヨークシャーを追加することにより、地方学習技能協議会（LSC）の4分の1の地域（47地域のうち12地域）に拡大して実施する。これらを通じ従業員に訓練を受けさせる事業主に対して支払う補償金（訓練のための有給休暇の付与に対する補償金）の額の水準を検討するとともに、地域における訓練機関の受け入れ体制を強化するものとする。

## 10 高度技能者移民プログラム（Highly Skilled Migrant Programme（注7））等の移民施策の更なる改善

(1) 高度技能者に対する新たな在留資格制度の創設

2003年8月より、高度技能者移民プログラムについて、若年申請者に関して新たな資格を導入し、また配偶者の実績を考慮に入れた資格を導入するなど、新たな在留資格を設定するものとする。

(2) 外国人留学生のための特別な就労期間制度の創設

2004年夏より、科学、工学、技術系の英国教育機関を卒業した外国人留学生に対し、通常の雇用許可手続に入る前に、12ヵ月間就労を認めるものとする。

(3) 低技能者に対する新たな枠組み

2003年5月より、食品加工、ホテル等の分野における労働者不足に対応するため、低技能移民に係る新たな枠組みを導入するものとする。

(4) 建設業等に対する対応

建設業など全国職業資格（NVQ）レベル2クラスの労働者が緊急に不足している産業についての対応に関し、2003年夏に協議書を発表し、パブリック・コメントに付すものとする。

(5) ワーキング・ホリデー制度の改正

将来的に、ワーキング・ホリデー・メーカーであって、英国において1年間滞在した者に対する雇用許可の発給を認めるものとする。

## (2) IT産業での労働許可証発行に関する政策変更

### ●概要

2002年8月30日、内務省は、IT産業における外国人労働者への労働許可証発行の手続を変更すると発表した。この変更は9月2日から適用され、今後はIT産業で欧州経済領域（European Economic Area；EEA）の域外から技術者を採用する場合には、事前に域内での求人を行わなければならないこととなった。

### ●経緯

イギリスにおいて、外国人労働者への労働許可証の発行手続は、第1種（Tier 1）と第2種（Tier 2）に区分されている。第2種に分類される職種でEEA域外の人材を雇用する場合、まず域内で求人広告を出し、適当な人材が域内では充足できないということを証明する必要がある。しかし、域内で適当な人材が不足している職種（shortage occupation）として内務省労働許可局（Work Permits UK；WPUK）が指定している職種（注8）に関しては、第1種に分類され、迅速に社員を採用するために、この手続が免除されている。IT産業については、数年前のITブームにより国内の人材が不足し、アメリカや他の欧州諸国に対抗するためにインドや中国から優秀な技術者を導入することが急務になったことから、人材不足の職種として指定されていた。

この労働許可局の指定は、国内の労働市場の変化に応じて定期的に見直し、改訂を行うこととされている。今回の見直しにおいて、労働許可局は、IT不況に突入した現在、IT産業では国内に相応の技術を持つ人材が十分にいると判断し、第1種から第2種への区分の変更を決定した。

### ●各界の反応等

内務省は、「労働許可の制度においては、国内の労働者の利益を保護することと、一時的に技能者が不足している際に企業の海外からの人材登用を認めることとの均衡を図らなければならない。これはイギリスが国際市場での競争に参加していく上で極めて重要なことである」と述べている。その一方で、優秀なIT技術者については引き続き国外から受け入れたい、と主張している。

使用者団体の英国産業連盟（Confederation of British Industry；CBI）は、「今回の政府の決定は理解できるものの、政府は事前の求人の免除を再度適用できるように検討すべきだ」とコメントしている。

他方、コンピューティング・サービス・ソフトウェア協会のヒギンズ会長は、「募集広告する時間及びコストが余分な負担になるだろうが、技術者不足は特定の分野に限定される状況になった」とコメントしている。

## (3) 有期雇用労働者の均等待遇に係る規則の施行

### ●概要

2002年10月1日より、有期雇用労働者（不利益取扱い禁止）規則（Fixedterm Employees（Prevention of Less Favourable Treatment） Regulations 2002）が施行されることとなった。この規則は、有期雇用労働者に対して賃金、休暇、教育訓練等に関して不利益な取扱いをすることを禁止し、また、有期雇用契約を反復更新することを制限するというものであり、EUの有期契約労働指令を国内法化するものである（注9）。

#### 有期雇用労働者（不利益取扱い禁止）規則の内容

##### 1 適用範囲

この規則は、

?一定の期間の経過、

?特定の業務の完了又は

?特定の事由が発生し若しくは発生しないこと

を雇用契約の終了条件としている労働者に適用する。例えば、出産休暇を取得している労働者の代替職員等がこれに該当する。

## 2 不利益取扱いの禁止

正当な理由がある場合を除き、有期雇用労働者に対して、有期雇用であることを理由として、比較対象となる同等の地位にある常用労働者と比較して不利益な取扱いをしてはならない。

## 3 比較対象となる労働者

比較対象となる同等の地位にある常用労働者とは、同一の使用者の下で勤務する有期雇用でない労働者で、同じ内容又は概ね同じ内容の業務を行う者とする。

同じ事業所に比較対象となる常用労働者がいない場合、同一の使用者の別の事業所に勤務する労働者と比較するものとする。

## 4 不利益取扱いの判断基準

不利益取扱いの有無については、次のいずれかの方法によって判断するものとする。

?有期雇用労働者の個々の労働条件を見た場合に、比較対象となる同等の地位にある労働者よりも不利益なものでないこと

?有期雇用労働者の労働条件全体を見た場合に、比較対象となる同等の地位にある労働者よりも不利益なものでないこと

いずれの場合においても、不利益な取扱いを行う場合には正当な理由が存することが必要である。

## 5 不利益取扱いの理由の提示

有期雇用労働者は、自らが不利益な取扱いを受けていると考えるときは、使用者に対し、書面による理由の提示を請求する権利を有する。この場合において、使用者は21日以内に回答を行わなければならない。

## 6 有期雇用契約の反復更新の制限

正当な理由がある場合を除き、有期雇用契約の反復更新は4年までとする。ただし、労働協約又は労使協定によって、当該期間を延長若しくは短縮し、又は期間を制限する方法の変更を行うことができる。

## 7 4年経過後に有期雇用契約が反復更新された場合の取扱い

4年経過した後には有期雇用契約が更新された場合には、客観的に正当な理由がある場合を除き、当該契約は期間の定めのない雇用契約として扱うものとする。

有期雇用労働者は、使用者に対し、自らの雇用契約が期間の定めのない雇用契約であるか、客観的に正当な理由に基づいた、4年を超える有期雇用契約であるかの別を、書面で明らかにするよう求めることができる。この場合において、使用者は21日以内に回答を行わなければならない。

## 8 解雇制限法制に基づく権利の行使を行わない旨の合意の無効

2002年10月1日以降に締結、延長又は更新された有期雇用契約においては、解雇制限法制に基づく権利の行使を行わない旨の合意は無効とする。

## 9 有期雇用契約の終了の場合の取扱い

2002年10月1日以降は、特定の業務の完了又は特定の事由が発生し若しくは発生しないことを理由とする有期雇用契約の終了は、法律上の解雇とみなす（注10）。

1年以上の期間を定める上記雇用契約による有期雇用労働者は、上記の解雇の理由を書面で提示することを要求する権利及び不当に解雇されない権利を有する。上記雇用契約による契約期間が2年を超える有期雇用労働者が、剰員整理のために雇用契約を更新できない場合、当該労働者は剰員整理手当を受給する権利を有する。

## 10 3ヵ月以内の期間を定める雇用契約による有期雇用労働者の権利義務

2002年10月1日以降は、3ヵ月以内の期間を定める雇用契約による有期雇用労働者は、1ヵ月間連続して勤務すれば、傷

病手当 (Statutory sick pay)、傷病休職手当 (Medical suspension payment) 及び保障手当 (Guarantee payment) を受給する権利を有し、また、雇用契約の解約の1週間前に使用者から通知を受ける権利又は使用者に通知をする義務を有する。

#### 11 雇用審判所への訴えの提起

有期雇用労働者は、自分が有期雇用であるために比較対象となる同等の地位にある常用労働者と比べて不利益な取扱いを受けていると考えた場合、又は使用者が有期雇用労働者規則に定められた有期雇用労働者の権利を侵害していると考えた場合には、雇用審判所 (Employment Tribunal) に訴えを提起することができる。

## (4) iプラス・ポイントの設置

### ●概要

2003年2月より、iプラス・ポイントの設置が開始された。iプラス・ポイントとは、ジョブセンター・プラス内だけではなく、目抜き通り等にタッチ・スクリーン端末を設置することにより、ジョブセンター・プラスに来所しなくても、買物等に合わせて求人情報や職業訓練情報等へアクセスすることを可能にするものである。

### ●背景

イギリスにおいては、全国で約8,000のジョブ・ポイント (2000年夏から導入された求人情報自己検索システム) が設置されているが、これらは原則としてジョブセンター・プラス内に限られていた。

一方、雇用年金省では、2001年3月より、ジョブ・ポイントと同様の求人情報及び職業訓練関係情報 (訓練コース、期間、料金等) 等を検索することができるワークトレイン (<http://www.worktrain.gov.uk>) というウェブ・サイトを運営しているが、その利用は限られたものと考えられてきた。

こうした中で、ジョブセンター・プラス外にタッチ・パネル式のコンピュータ・システムを設置することにより、ジョブセンター・プラスに来所することができず、ワークトレインを利用することもできない者に対して情報を提供することは、これまでの枠組みを踏み出したものである。特に民間企業と協力して、娯楽関係情報を提供するほか、電子メールを無料で利用できることとしたことは、今なお電子メールの利用がインターネット・カフェを通じたものが多いイギリスにおいて利用者増につながるものと考えられている。

### ●内容

iプラス・ポイントは、iプラス・キヨスク (i+kiosk) 計画として試行的に設置されるものであり、雇用年金省と地方自治体及び民間企業 (シティスペース社) の協力により運営され、求人情報 (周辺5マイルの地域から、英国全土、EU域内など外国も含む)、訓練コース、ボランティア、育児関係情報及び職業情報を提供するほか、無料の電子メール、交通情報、娯楽関係情報、地方自治体情報を提供する。

今後6カ月間に、バース、ブラックプール、ブリストル、ブロムレイ、ノウズレイ、ロンドン、マンチェスター、ニューカッスル、レディング、スインドン、サフォーク、サットンの地域において計115カ所に設置される予定である。

### ●各界の反応等

2003年2月5日にロンドン市内オックスフォード通りで行われた開所式には、ブラウン雇用担当閣外大臣、ピンダーIT担当政府代表 (e-envoy) 等が出席した。ブラウン大臣の発言は以下のとおり。

「我々は可能な限り、職探しを容易でアクセスしやすく便利なものにしたいと考えている。

地元の繁華街での買物中やバスを待っている時間に、指先一つで最新の求人情報を見ることができるということは素晴らしいことである。

ワークトレインのウェブ・サイトは、毎日約1万人が利用しており、良質のサービスによって80%の人がこのウェブ・サイトを何度も利用しているが、iプラス・キヨスクもこの成功を受け継ぐことを期待している。

本試験は、6ヵ月間に115ヵ所において実施され、無料で利用しやすく、地方自治体との共同により様々な地域情報も提供するものとなっている。」

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

---

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第2節 主要先進国及びEU

##### ドイツ

---

(注1) 主要各政党の獲得議席数は次のとおりである。

社会民主党 (SPD) 251議席 (38.5%)

キリスト教民主・社会同盟 (CDU/CSU) 248議席 (38.5%)

緑の党 55議席 (8.6%)

自由民主党 (FDP) 47議席 (7.4%)

民主社会党 (PDS) 2議席 (4.0%)

最終確定議席数 603議席

(選挙制度に起因する超過議席を含むため基本定数の598を5議席超過している。)

---

(注2) 経済・産業政策と雇用・労働政策を同一の省で行う例は欧州でもあまり例がないが、スウェーデンが産業・雇用・通信省としている他、アイルランドが近年、産業政策と労働政策を同一の大臣の担当として取り組み、経済発展と失業削減に効果を上げた例がある。

---

(注3) クレメント氏は、ルール工業地帯を抱える産業地帯で、国内最大の人口規模であるノルトライン・ヴェストファーレン州の首相を3年余勤め、その間2002年春に州内にある大手建設企業バブコック・ボルヒジの破綻に際して、シュレーダー首相とともに同社の従業員の雇用確保に尽力した経緯がある。

---

(注4) 新省庁 (下線があるのが再編された新省庁) と大臣名簿 (所属政党)。※印は留任

- ・外務省－ヨシュカ・フィッシャー (緑の党)
- ・内務省－オットー・シリー (SPD) ※
- ・法務省－ブリブリギッテ・チュプリース (SPD)
- ・財務省－ハンツ・アイヒェル (SPD) ※
- ・国防省－ペーター・ストルック (SPD) ※
- ・経済・労働省 (労働社会省と経済技術省が再編)－ヴォルフガング・クレメント (SPD)
- ・消費者保護・食糧・農業省 (食糧農業者に消費者保護を追加)－レナーテ・キュナスト (緑の党) ※
- ・家族・高齢者・女性・青少年省－レナーテ・シュミット (SPD)
- ・保健・社会省 (保健省と労働社会省の一部が再編)－ウラ・シュミット (SPD) ※

- ・交通・建設・東ドイツ建設省（交通建設省に東独建設を追加）－マンフレッド・シュトルペ（SPD）
- ・環境・自然保護省－ユルゲン・トリッティン（緑の党）※
- ・教育・研究省－エーデルガルト・ブルマーン（SPD）※
- ・経済協力省－ハイデマリー・ヴィチョレック＝ツォイル（SPD）※
- ・文化担当相－クリスティーナ・ヴァイス（SPD）

---

（注5）ハルツ委員会は、フォルクスワーゲン社人事担当取締役のペーター・ハルツ氏を委員長に、企業関係者5人（ダイムラークライスラーサービス社、マッキンゼーアンドカンパニー社、ドイツ銀行、BASF社、マーケットアクセス社）と、労働組合関係者2人（企業産業労働組合、統一サービス産業労働組合）、自治体関係者3人（州労働社会大臣、市長、州労働局長）、商工団体関係者1人、大学教授1人、企業コンサルタント1人、研究機関1人の計15人から成る委員会で、

- ?失業者の削減、
- ?職業紹介の効率化、
- ?失業給付と失業扶助給付の合計支出額の削減、
- ?起業促進のための支援、
- ?公共職業安定所に付設する人材派遣事業による失業者の削減

を目的として、2002年3月に発足した。

---

（注6）解雇保護法では使用者が行う労働者の解雇については社会的正当性を求め、その証明責任を使用者に課している。しかし、勤続6ヵ月未満の労働者や従業員規模5人以下の企業については、一般的解雇保護の規定の適用外となっている。また、現在も、職場復帰の代わりに1年から1年半分の給与相当分の和解金で解決する方法が認められており、さらに、差し迫った経営上の必要性による整理解雇についての労働裁判所における審査に関しては、経営側の裁量が比較的広く認められていると言われている。

---

（注7）労使の経営協議会は、従業員の個別の諸条件を勘案した解雇の順位リストを作成することとなっている。

---

（注8）有期契約雇用について、現行法では、合理的理由がなくても最長24ヵ月の期限付き雇用を認めるとともに、その期間内であれば最大3回まで雇用期間の更新を認めている。

---

（注9）現在政府の検討委員会で統合をどう進めるかの検討を行っており、2003年の夏までには統合の中味を固めたいとしている。

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第2節 主要先進国及びEU

##### ドイツ

#### 1 経済及び雇用・失業等の動向

ドイツでは、実質GDP成長率は2002年前半にはマイナス成長からプラス成長へ転じたものの増加幅は小さく、2002年後半に、株安、企業収益と景況感の悪化、消費マインドの停滞等に加えて8月の洪水による生産・消費への影響が出ると、景気は再び停滞し、2002年の実質GDP成長率は0.2%と、93年以来の低成長となった表1-12)。

失業情勢は、2002年に失業率が9.8%と高い水準で推移している。

旧西独地域では、2000年以降雇用情勢の改善がみられたが、最近の景気の減速を受けて後退してきている。旧東独地域は、主要産業の建設業の低迷、公務部門の縮小などから、雇用情勢は依然として低迷している。

表1-12 ドイツの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

表 1 - 12 ドイツの実質GDP成長率と雇用・失業の動向  
(%, 千人)

	1999年	2000	2001	2002				
					1～3月	4～6	7～9	10～12
実質GDP成長率								
全ドイツ	2.0	2.9	0.6	0.2	-1.2	0.4	1.0	0.5
就業者数	38,083	38,704	38,771	38,691	-	-	-	-
雇業者数	34,131	34,686	34,775	34,528	-	-	-	-
失業者数								
全ドイツ	4,093	3,879	3,858	4,073	3,970	4,022	4,096	4,160
西ドイツ地域	2,756	2,529	2,478	2,499	2,428	2,463	2,522	2,582
東ドイツ地域	1,344	1,359	1,374	1,563	1,542	1,559	1,574	1,578
失業率								
全ドイツ	10.5	9.6	9.4	9.8	9.6	9.7	9.8	10.0
西ドイツ地域	8.8	7.8	7.4	7.7	7.5	7.5	7.7	7.9
東ドイツ地域	17.6	17.4	17.5	17.7	17.4	17.6	17.8	17.9

資料出所 ドイツ連邦統計局雇用統計、ドイツ連邦銀行発表資料、内閣府「海外経済データ」

(注) 1 実質GDPの四半期値は、対前年同期比。

2 就業者数=Erwerbstätige。

3 数字はすべて、季調値。



## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第2節 主要先進国及びEU

##### ドイツ

#### 2 雇用・失業対策等

#### (1) 与党社会民主党・緑の党連合による労働市場改革の推進

##### ●概要

シュレーダー首相率いる与党の社会民主党（SPD）と緑の党による与党連合は、2002年9月22日に行われたドイツ連邦議会（下院）選挙において、接戦の末、過半数をわずかに上回る306議席獲得（注1）し、与党連合は引き続き政権を維持することとなった。

10月に発足した新内閣においては、特に最重要課題とされている経済再生と雇用・失業情勢の改善を図るため、旧労働・社会省と旧経済・技術省を再編し新たに「経済・労働省」（注2）が設置された。これにより、経済政策と労働市場政策の連携を図り、かつ権限を集中させて、現在進めつつある経済、労働市場改革に成果を上げることを意図している。新経済・労働大臣には、前ノルトライン・ヴェストファーレン州の首相だったヴォルフガング・クレメント氏（注3）が就任した。また、保健省は新たに「保険・社会省」となり、大臣には前保健大臣のウラ・シュミット女史が就任した。

もう一つの重要課題である旧東独再建については、交通・建設・東独建設相が担当することとし、新大臣には旧東独出身でSPDの重鎮であるシュトルペ氏（前ブランデンブルク州首相）を起用した（注4）。

SPDとシュレーダー首相は、4年前に政権に就いた際に「任期中に失業者を350万人以下に減らす」ことを目指したが、総選挙前の調査では400万人を超える失業者を抱え、目標の達成にはほど遠い状態であった。こうした中、雇用失業対策の切り札として首相が取り組んできたのが、労働市場改革である。

これを検討するため、首相の諮問委員会としてハルツ委員会（注5）が立ち上げられ、同委員会は選挙前の2002年8月16日、改革案をまとめた最終報告書を発表している。

##### ●ハルツ委員会報告の内容

ハルツ委員会報告書は、公共雇用サービスの改革から若年者対策や高齢者支援策まで含む広範な措置が盛り込まれ、300頁以上に上る膨大なものであるが、シュレーダー首相は以下の4点が今回の改革案のポイントであるとしている。

?連邦雇用庁を、失業者に対する職業紹介がその職務の中心となるように再編する。

?各公共職業安定所に人材サービス機関（Personal Service Agency：PSA）を付設し、公共職業安定所又は民間会社の運営により、失業者を有期で企業に派遣する事業を行う。

?特に中小企業への失業者の就職を促進するしくみ（ジョブ・フローター制度）を導入する。

?失業者に対して「支援を行うが、失業者本人にも果たすべき義務を要求する」という方針で対応する。これにより、職探しに最大の努力を行う人は支給が切り下げられることはないが、職探しに意欲をもたない人は、制裁を受けることになる。

#### ハルツ委員会の最終報告書における主な改革案の概要

##### 1 公共職業安定所の機能強化

(1) 全国に181ヵ所ある公共職業安定所を総合的なサービスを提供するジョブセンターとして再編する。求職者のみならず、雇用主に対しても必要なサービスを提供し、また、失業給付受給者だけでなく失業扶助受給者も対象として、就労に向けた各種サービスを提供する。

(2) 各公共職業安定所に人材サービス機関を付設し、公共職業安定所又は民間会社の運営により、失業者を有期で企業に派遣する事業を行う。失業者は人材サービス機関との間で社会保険加入義務のある雇用契約を締結し、試用期間中は失業給付と同額の賃金を、試用期間後は労働協約で合意された「人材サービス機関賃金」を受け取る。通常の雇用関係に移った場合には、通常の賃金が支払われる。

人材サービス機関には、派遣失業者との間で労働協約が締結されるなど一部の留保付きながら「労働者派遣法」が適用されない予定である。

(3) 社会、経済、労働市場等各政策を調整し、雇用促進・雇用開発を行うために、各連邦州にコンペテンツセンター（専門センター）を設置する。同センターは、労働市場政策における専門知識を活用して、企業に対して各種支援（雇用相談、新規事業拡大支援等）を行い、これによってジョブセンターを支援する。また、州政府との連絡や地域を超えた職業資格プログラムの調整や、地域労働市場調査、産業調査等による経済・雇用のトレンドの把握などを行うことが予定されている。

(4) 扶養家族のいる失業者を優先的に職業紹介のスピードアップをはかる。このため、労働者は今後解雇予告を受けた段階で速やかにジョブセンターに情報を提供する義務を負い、適切な時期に情報を提供しなかった労働者に対しては、遅延した日数に応じて失業給付の減額が考慮される。

##### 2 ジョブ・フローターの導入

失業者は融資クーポン券と呼ばれる一種の有価証券を受け取り、失業者を雇用した企業は、このクーポン券を持参することで提携銀行から融資を受けることができるという、「ジョブ・フローター」制度を導入する。

##### 3 失業者の義務の強化

失業者は、これまで以上に低い賃金や引っ越しを伴う仕事も受け入れなければならないこととなる。例えば、独身の若年失業者は扶養家族のいる失業者よりも、特に移動性に関しては要求が強まる。また、就職を拒否した場合には、その職が自分に不相当であることを証明しなければならず、正当な理由なく就職を拒否した場合は職業紹介等のサービスあるいは失業給付を程度に応じた期間、停止する。

##### 4 失業扶助制度と社会扶助制度の整理

今後は、

?失業給付?（従来の失業給付に該当。拋出制）、

?失業給付?（従来の失業扶助給付に該当。失業給付?の給付期間終了後にこれに接続して支給、または失業給付?の受給要件を充たさない場合に支給。非拋出制。無期限）、

?社会給付（従来の社会扶助給付に該当。就業できない困窮者に対して支給）

の3つに整理する。失業給付はジョブセンター、社会給付は社会保険事務所が担当する。

##### 5 若年者対策

25歳までの若年者に対して、職業訓練を自ら購入できるよう、「職業教育クーポン」を配布する。このための資金は、当該若年者の両親・親戚が雇用先で加入する職業教育保険の資金、新たに設置される基金、連邦雇用庁からの出資などを予定している。

また、ジョブセンターは、企業での実習又は職業養成訓練を終了した若年者に対しては、積極的な求職活動を奨励し、必要な場合は移転給付を支給する。すぐに就労に結びつかない若年者に対しては、学校、教育訓練機関、青少年政策実

施機関等が密接に協力した集中的なサービスを提供する。

## 6 高齢労働者対策

55歳以上の労働者は、賃金保障により雇用に留まるか、あるいは労働市場から離れて社会保険による給付を受けるか、いずれかの選択を行う。賃金保障は、社会保険加入義務のある低賃金労働に就いた場合に、収入の目減り分の一部を補填するものである。

## 7 自営会社等を通じた新規雇用の創出と闇労働の削減

失業者が自営会社を設立しこれをジョブセンターに届け出ると奨励措置として3年間助成金を支給（額は基本的に失業給付と同額）する。個人世帯のサービス業における僅少賃金労働（ミニジョブ）については、社会保険加入が義務づけられる収入額を引き上げる（月325ユーロから500ユーロへ）とともに、社会保険料を一律10%とし、ミニジョブの保険料徴収を簡素化する。また、自営会社もミニジョブも個人世帯へのサービス提供については、その売り上げに課税されない。

ハルツ委員会報告は、2002年9月下旬の連邦議会選挙を前に、シュレーダー政権の切り札として提案されただけに斬新な内容を多く盛り込んでいるが、5ヵ月と短期でまとめられたこともあって、細部については必ずしも明確でない点も多い。報告書に盛り込まれた各施策については、財源や実効性の観点から与野党間で盛んな議論が行われたが、選挙後の新連立政権は、ハルツ委員会の改革を迅速に実施することを表明し、労働市場改革に取り組んでいる。

## ● 「労働市場の近代化のための法律」の成立

政府は、2002年秋、ハルツ委員会報告を具体化するため、「労働市場の近代化のための法律」案を議会に提出した。同法は、2002年12月20日、連邦参議院及び連邦議会での修正を経て成立し、2003年1月1日より施行されているところである。なお、同法は、第1法及び第2法からなるが、新法ではなく、既存の法律を改正する法律である。

### 「労働市場の近代化のための法律」の内容

#### 1 第1法

##### (1) ジョブセンターの導入

全国に181カ所ある公共職業安定所を総合的なサービスを提供する「ジョブセンター」として再編し、従来の求職者サービスのみならず、社会保険事務所の行っている給付サービスも併せて実施し、相互に必要な情報を共有し、より効率的に就職に向けたサービスを提供できるようにする。そのためまずモデルプロジェクトとしていくつかのジョブセンターを設置する。

##### (2) 迅速な職業紹介の実施

失業者は、解雇予告を受けた後、できるだけ早期に公共職業安定所に申し出ることが義務づけられる。理由なく遅滞があった場合には、失業給付額から一定期間1日当たり7～50ユーロ（給付額により異なる）減額される。場合によっては、給付期間も最高30日まで短縮される。一方、使用者側も、解雇予告をした労働者が、再就職に向けて、求職活動や公共職業安定所のプログラムに参加できるように措置することが義務づけられる。

##### (3) 失業者の義務の強化

失業者は、失業期間が長期に渡った場合、より強化された支援やサービスを継続して受ける条件として、就職への一層の努力が求められる。すなわち、家族状況を考慮した上で、これまで以上に移転を伴う就職先を受け入れるよう求められるほか、就職先の斡旋又は就職を断る場合には、拒否理由を明らかにしなければならない。また、定められた求職活動を行わない等求職者がルール違反した場合、失業給付の支給停止等の制裁措置については、既に規定が存在しているが、これを実施しやすくするために、制裁措置の実施は求職者の協力姿勢に応じた段階的なものに改正する。

これらの対策により、失業者1人当たりの平均失業期間は1週間程度短縮されると予想される。同時に、失業給付及び求職サービスに要する経費も約10億ユーロ節約できると見込まれている。

##### (4) 人材サービス機関の設置と失業者への派遣労働の斡旋

各公共職業安定所に人材サービス機関（Personal Service Agency ; PSA）を設置し、失業者に派遣労働の形態の新たな就業機会を提供するとともに、派遣先において、実際に就労する仕事に必要な職業資格の取得を促進する。公共職業安定所は、自ら人材サービス機関を設置することができるほか、既存の人材派遣会社等を人材サービス機関として公募、委託し、又は既存の人材派遣会社等に共同出資することで人材サービス機関を設置する。

派遣労働者の賃金については、原則として、派遣後最初の6週間は、失業給付と同額の賃金が派遣先より支払われ、この結果、労働協約による賃金よりも低い水準の賃金を支払うことが認められることとなる。その後は基本的に他の労働者と同様に労働協約に基づく賃金が支払われる。ただし、

?派遣開始から6ヵ月以内は、会社が労働者との間で自由に賃金を決めることが認められる、

?労働協約で派遣労働者の労働協約賃金を一般労働者より低い水準にすることは認められる、

?労働協約の適用のない使用者と労働者が労働契約で合意した場合には、労働協約よりも低い水準の賃金を支払うこと

が認められることとされた。

人材サービス機関による失業者の派遣については、労働者派遣法上の派遣期間の制限等、一部の規制を緩和する。また、これらの派遣労働者は、統計上労働者として把握される。

#### (5) 職業クーポン券の導入と外部機関による訓練実施機関の認定

職業クーポン券を導入し、失業者及び25歳までの若年者等の訓練希望者は、利用可能な措置（訓練機関、内容）の中から自由に訓練を選択することができるものとする。また、訓練実施機関相互の協力を促進して教育訓練の質を向上させるとともに、連邦雇用庁の業務を軽減するため、今後は、外部の認定機関に対し、訓練実施機関が基準を満たしているかどうかの審査及び認定を行わせることとする。

#### (6) 55歳以上の労働者への賃金補助

中高年労働者の雇用を促進するため、55歳以上の労働者は連邦雇用庁より賃金補助を受けることができるものとする。補助金額は、再就職先の賃金と失業前賃金との差額の半分で、失業給付支給期間に相当する期間受給することができる。この措置は2005年末まで有効とする。

#### (7) 有期労働契約に関する特例措置

通常、労働契約の期間の定めについては、その期間を定めることに合理的理由がない限り効力を有さないこととなっている（大法廷決定）が、労働者が58歳以上の場合はこの限りではないとされている。今回、この理由なく無制限に有期雇用契約を更新できる年齢を58歳から52歳に引き下げる特例措置を2006年末まで講じるものとする。

#### (8) 自営業の促進のための「個人株式会社（Ich-AG）」制度の創設

失業者の起業を促進するため、新たに「個人株式会社（Ich-AG）（必ずしも株式会社でなくても良い。）」制度を創設し、起業する失業者に対し、その年収が25,000ユーロ以下の場合に、公共職業安定所を通じて最長3年間、生活基盤補助金を支給する。金額は、1年目が月額600ユーロ、2年目が360ユーロ、3年目が240ユーロである。なお、手工業で起業しようとする場合、対象となる業務は、現在既にマイスター資格がなくても提供できるものに限定される。

## 2 第2法

#### (1) 僅少賃金労働（ミニジョブ）に該当する賃金の最高額の引上げ

失業情勢の改善に向けて、労働者本人の社会保険負担義務のない僅少賃金労働（ミニジョブ）に該当する賃金の上限を、月額325ユーロから400ユーロに引き上げる（400ユーロまでの労働者については、使用者のみが合計25%（年金保険11%、医療保険12%、税2%）の負担をする）ものとする。

ミニジョブに関する新制度の詳細は後述（41頁参照）。

#### (2) 55歳以上の失業者への手当支給

55歳以上の失業者は、公共職業安定所の就職斡旋を辞退することができる。この場合において、予定されている年間の失業給付総額の半分に相当する額の手当を、年金受給開始時まで最長5年間受給することができるものとする。この措置は、2004年末までとする。

#### (3) 個人株式会社による自営業者の助成

個人株式会社に関する事項のうち、州の予算等に関する事項を規定する。

## ●労働市場改革等に関する構造改革案（アジェンダ2010）の発表

2003年3月14日、シュレーダー首相は連邦議会において施政方針演説を行い、「アジェンダ2010」と称する構造改革案の提案を行った。同改革案には、これまでの改革に加え、これまで労組側の反対で見送られていた失業給付期間の短縮や解雇保護法（解雇を規制する法律）の緩和等が奉り込まれ、また、境界が明確でないとされてきた失業扶助と社会扶助の整理・統合（第2編参照）等による地方自治体の財政負担の軽減等を打ち出している。これらの改革案については、2003年6月に法案が連邦議会に提出され、審議がなされている。

また、首相は、社会保障システムは約50年間構造が変わっておらず、社会保障負担が重く（1982年から98年の間に34%から42%に上昇）、労働者にとって相当の負担になっており、使用者にとっても雇用創出の妨げになっているとの認識を示した。

さらに、労使の共同決定制度を変革したり広域労働協約を廃止する意図はないことを明言し、労働協約が雇用の安定に貢献してきたことを評価しつつ労働協約締結当事者は諸問題により柔軟に対応すべきであり、激しい対立によって社会全体の発展を阻害すべきではないと労使に要望した。

なお、アジェンダ2010に関する「労働市場改革法案」は、2003年6月18日に連邦議会に提出された。同法案は連邦参議院の議決は不要となっており、2004年4月からの施行を目指している。

### 構造改革案（アジェンダ2010）の内容

#### 1 解雇保護（解雇規制）法の緩和

手厚い保護措置（注6）が企業の新規雇い入れに心理的な影響を及ぼしていることから、企業側の理由による解雇に関して補償金の支払いを行えば解雇ができる制度を導入する。こうした解雇の場合に労働者は、雇用関係継続を求める訴えか法律上に規定された補償金請求のいずれかを選択することとなる。

また、企業が経済的に困難な状況にある場合には、資格を有する有能な従業員の雇用を継続することができるよう、労働者の社会的選択（Sozialauswahl）のシステム（注7）を改革する予定である。年齢や勤続期間等により解雇順位が規定されている現行システムに代えて、労働者代表と使用者との間で直接取り決められた事項が優先されるべきである。

これまでも解雇規制の対象外であった従業員5人までの小規模事業所については、新たに雇い入れた有期雇用者を「従業員5人」の範囲に含めないこととするため、今後、期間、回数等が無制限（注8）に有期雇用者を雇用できる。

#### 2 失業給付期間の短縮等

55歳未満の失業者に対する失業給付の給付期間を最長12ヵ月に、55歳以上の失業者については最長18ヵ月とする（現行では52歳以上最長26ヵ月（勤続52週以上の場合）、57歳以上最長32ヵ月（勤続64週以上の場合））。また、一定期間の長期失業者（社会扶助受給者）が就職した場合に支給されている移転給付（現行は社会扶助給付の15%）の額を引き上げる。

#### 3 失業扶助と社会扶助の統合

就業意欲のある者が社会扶助を受給し、就業可能でない者が失業扶助を受給している状況を改善するため、失業扶助と社会扶助を整理・統合する（注9）。これにより、100万人に上る（就労可能な）社会扶助受給者を連邦雇用庁の所管に移し、地方自治体の10億ユーロを超える社会扶助給付の負担（社会扶助については地方自治体が負担している）を軽減する。地方自治体はこの節約財源を他の前向きな政策に活用することができる。

#### 4 自営業への配慮

自営業者が労働者を雇用する場合には通常2倍の4年以内の有期労働契約を締結することができることとする。自営業者は最初の4年間は手工業会議所、商工会議所への義務的会費を免除される。

## (2) 僅少賃金労働（ミニジョブ）に関する新制度の実施及びコンビ・ローンの廃止

## ●概要

2003年4月1日、「労働市場の近代化のための法律」に盛り込まれた僅少賃金労働（ミニジョブ）に関する新制度が実施された。新制度は2002年12月に成立した「労働市場の近代化のための法律（第二法）」に盛り込まれていたもので、失業情勢の改善に向けて闇労働から社会保険加入義務のある就労への移行促進をねらったものである。

また、新制度の実施に伴い、低賃金労働への就労を促進するために、2002年3月に全国導入されたコンビ・ローン（失業者が低賃金労働に就いた際に社会保険料等を助成する制度）は2003年3月末をもって廃止された。

### 僅少賃金労働（ミニジョブ）に関する新制度の内容

#### 1 ミニジョブ

##### (1) ミニジョブの上限額の引上げ

税・社会保険料負担のないミニジョブの上限が従来の月収325ユーロから400ユーロに引き上げられた。また、週当たり労働時間15時間未満の制限も廃止された。月収400ユーロまでのミニジョブの使用者に対しては、一律25%（年金保険料12%、医療保険11%、失業保険0%、賃金課税等2%）の税・社会保険料が課される表1-13）。

##### (2) 家事補助（家政）サービスのミニジョブの取扱い

家政サービスのミニジョブの取扱いについては、以下のとおりである。

?家政サービスのミニジョブについては、使用者に対して、一律12%（年金保険料5%、医療保険5%、賃金課税等2%）の負担が課される。

?家政サービスのミニジョブを利用する者は、費用の10%、年間最大510ユーロまで所得控除される。

?家政サービスで社会保険加入義務のある労働者（月額400ユーロ超）を雇用する者は、費用の12%、年間最大2,400ユーロまで所得控除される。

?家政サービスを企業から提供又は紹介された者は、支払い費用の20%、年間最大600ユーロまで所得控除される。

?上記所得控除は2003年に提供された家政サービスについて適用される。

##### (3) ミニジョブ利用の手続の簡素化

使用者は、今後、ミニジョブに関するすべての届出及び支払いを一括して同じ機関で行うことができ、手続が大幅に簡素化される。

##### (4) 労働者による年金保険料の上乗せ支払い

年金保険料については、通常の保険料率（19.5%）となるよう、使用者による保険料負担（12%）に労働者自身が保険料（7.5%）を上乗せして支払うことができる。これにより、ミニジョブ従事者に対しても年金の満額受給及び就労能力の減少に伴うリハビリテーションや保護措置、年金の早期受給の措置が保障される。

##### (5) 副業としての又は複数のミニジョブ就労の取扱い

副業としてミニジョブに就く場合、本業と合算して税・社会保険料が課されることはない。また、複数のミニジョブに就く場合には、合算した収入が400ユーロを超えない場合には税・社会保険料は課されない。

#### 2 短期間ミニジョブへの非課税

短期間のミニジョブについては、使用者に対して税・社会保険料は課されない。短期間とは、1暦年で最長2ヵ月以内又は就労日で50日以内で、定期的、恒常的に就労する場合でないものや収入が月額400ユーロを超えないものをいう。

#### 3 月収400～800ユーロまでのスライド（累進）ゾーンの導入

すべての産業分野において月収400.01ユーロ以上の賃金を得る労働者には社会保険の加入義務が生じる。ミニジョブが

ら社会保険加入義務のある低賃金労働への移行を促進するため、スライドゾーンを導入する。月収400～800ユーロの範囲においては、使用者は原則として通常の社会保険料（現在約21%：年金保険料9.75%、医療保険8%、失業保険3.25%、賃金課税等0%）を支払う。労働者は収入（複数のミニジョブを行う場合は合算する）に応じて4.1～21%の社会保険料を支払う表1-13）。

表1-13 僅少賃金労働者（ミニジョブ）の税・社会保障負担

総月収(1-0)	使用者負担割合				労働者負担割合		
	年金保険	医療保険	失業保険	税	年金保険	医療保険	失業保険
～400	12	11	0	2	0	0	0
400.01～	9.75	8	3.25	0	4.1		
500～	9.75	8	3.25	0	10.8		
600～	9.75	8	3.25	0	15.3		
700～	9.75	8	3.25	0	18.5		
800	9.75	8	3.25	0	9.75	8	3.25

資料出所 ケルン経済研究所資料  
(注) 医療保険には0.85%の介護保険料を含む。

### ●使用者の労働費用負担

今回の新制度の実施は、ミニジョブへの就労促進とともに、税・社会保険料の負担をせずに就労して（させて）いる闇労働の削減もねらっている。このため、結果的には、使用者側の労働費用負担は、月収400ユーロ未満表1-14の試算では300ユーロのケース）で以前より増加し、400～700ユーロの間では負担が減少する結果となっている。

表1-14 僅少賃金労働者（ミニジョブ）に対する使用者の総労働費用の比較

表1-14 僅少賃金労働者（ミニジョブ）に対する使用者の総労働費用の比較 (1-0)

雇用者の手取り月収	使用者の月当たり総労働費用	
	旧制度	新制度
300	366	375
400	613	500
500	766	709
600	920	903
700	1,069	1,069

資料出所 ケルン経済研究所資料

### ●コンビ・ローンの廃止

ミニジョブの新制度の施行により、コンビ・ローン（＝マインツモデル）は2003年3月末をもって廃止された（既に開始された就労は、3年間は引き続き対象となる）。コンビ・ローンは低賃金労働者の社会保険料負担等に対して政府が一定額を補助する措置で、低賃金労働への就労を促進するために、2002年3月に全国導入された。連邦雇用庁によると、同制度により約11,300人の雇用が創出され、また、コンビ・ローンの考え方はミニジョブの新制度に引き継がれるという。





## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第2節 主要先進国及びEU

##### フランス

---

(注1) 前ジョスパン政権が実施していた「若年者雇用促進計画」は、1997年10月からの5ヵ年計画で、地方自治体や各種公共団体で18歳から25歳までの若年者を1年間の期限付き（5回まで更新が可能）で雇用するとき、政府が社会保障負担を含めた賃金の8割を使用者に助成するものである。同計画は、2001年6月に2006年まで延長することが決定されたが、政権交代によって、現在、新規雇い入れは終了しており、契約期間が残存している者は契約終了時まで継続される。

---

(注2) 厳密には、対象者は「職業資格?以下の者」となっている。「職業資格?」とは、CAP（職業適性証）又はBEP（職業学習免状）の所持者のこと。CAPとBEPは、コレージュ（日本の中学に相当。小学校が5年制のため、中学は4年制。）修了（又は在学）の者が一定の条件を満たした場合に与えられるもので、これらの所持者は、一般的には熟練工になることが想定されている。また、今回の対象者には、リセ（日本の高校に相当。3年制。）に進学したが、バカロレアを取得できなかった者も含まれる。

---

(注3) 相次ぐ大企業の大規模な人員削減（リストラ）を背景に、2001年12月、ジョスパン内閣（左派が主流）の下で、不安定雇用に対する保護や解雇規制の強化を目的とする「労使関係近代化法」が成立し、2002年1月から施行されている。

---

(注4) 従業員50人以上の企業が継続する30日間に10名以上を解雇する場合、雇用救済計画の作成が義務づけられている。この計画には、再就職のための職業訓練をはじめ、再就職活動のための労働時間削減など、企業側の再就職支援のための方針と計画が盛り込まなければならない。

---

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第2節 主要先進国及びEU

##### フランス

#### 1 経済及び雇用・失業等の動向

フランスの経済は、1998年から3年間は3%以上の成長を続けたが、2001年以降世界経済の減速の影響を受け、2002年の実質GDP成長率は1.2%にとどまった。失業率は、2001年第2四半期に8.6%となった後はわずかずつ上昇する傾向がみられ、2002年の失業率は9.0%となっている。

表1-15 フランスの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

表1-15 フランスの実質GDP成長率と雇用・失業の動向  
(%, 千人)

	1998年	1999	2000	2001	2002				
						1～3月	4～6	7～9	10～12
実質 GDP 成長率	3.6	3.2	4.2	2.1	1.2	0.8	1.4	1.3	1.4
就業者数	22,575	23,070	23,687	24,139	—	24,266	24,290	24,302	24,347
雇用者数	14,068	14,445	14,993	15,359	15,456	15,429	15,446	15,451	15,498
失業者数	2,926	2,576	2,153	2,201	2,307	2,237	2,262	2,279	2,276
失業率	11.5	10.8	9.5	8.7	9.0	8.8	8.9	9.0	9.0

資料出所 社会問題・雇用・連帯省ホームページ、内閣府「海外経済データ」、OECD "Quarterly labour force Statistics"

(注) 1 実質 GDP の四半期値は前年同期比。

2 雇用者数の年数値は 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。

3 失業者数は求職者の数。

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第2節 主要先進国及びEU

##### フランス

#### 2 雇用・失業対策等

##### (1) 政権の交代

###### ●概要

2002年5月、大統領選挙で再選されたシラク大統領は、ジャン＝ピエール・ラファラン自由民主（DL）党副党首を首相に任命し、社会問題・雇用・連帯大臣には共和国連合（RPR）からフランソワ・フィヨン氏が、保健・家族・障害者大臣には自由民主党からジャン＝フランソワ・マテイ氏が就任した。6月の国民議会議員選挙では、右派が左派に圧勝し、5年間続いた保革共存（コアビタシオン）は解消された。

###### ●経緯

2002年4月21日、大統領選挙第1回投票が行われ、シラク大統領が首位、極右のル・ペン国民戦線（FN）党首が2位となり、両者が決選投票に進出した。当初第2回投票進出が確実視されていたジョスパン前首相は僅差で落選し、政治活動からの引退を表明した。

5月5日の第2回投票でシラク大統領が再選を果たし、17日に第5共和制第8代大統領に就任した。5月6日、シラク大統領は首相にラファラン自由民主（DL）副党首を任命し、ラファラン首相は翌7日に組閣を終えた。

6月の国民議会議員選挙では、大統領多数派連合（UMP）を組織した右派が、全議席577のうち376議席を獲得し、単独で過半数を大幅に超え、1997年より続いたコアビタシオン（保革共存）は解消された。

なお、大統領選の投票率は過去最低の72.75%を記録し、総選挙でも棄権率が38.5%となり、第5共和制発足以来最悪の数値となった。

###### ●内容

今回の大統領選及び総選挙は、勝利を収めた右派、敗れ去った左派とともに、選挙公約は似通い、盛り上がり欠けるものとなった。しかし、雇用・社会保障分野での選挙公約をみると、最大の課題である景気浮揚に対しては、個人の購買力の拡大を重視するという点で両陣営とも基本的には一致しているが、政策の手法には所得再分配の有無をめぐる相違がみられた。

右派は、富裕層の購買力拡大が経済の下支えをしているとして、所得税減税を公約とする一方、低所得者層への対策については極めて抑制的である。また、海外からの直接投資を維持、促進するためには労働コストの削減が不可欠な課題であるとして、社会保障費の使用者負担減免を雇用対策の典型的な政策

手段としている。

一方、左派は、低所得者層・貧困層への給付増対策を基本とし、これらの層の個人消費を刺激し、経済全体を浮揚させることが雇用増につながると主張する。この観点から、前ジョスパン政権（社会党）下では、低所得者層へのテコ入れとして、SMICの上乗せ改定、雇用手当の創設などが行われた。

シラク大統領は、選挙公約で、失業率の高い若年者の雇用に軸足を置き、就職が困難な若年者の社会復帰をサポートする「社会生活復帰契約（CIVIS）」や低資格若年者を対象とする「企業での若年者」法の導入を約束すると共に、週35時間制の緩和を訴えていた。

## (2) ラファラン新政権の雇用・社会政策における優先課題の発表

### ●概要

2002年7月、ラファラン新首相は、社会的対話の重要性に加えて、社会保障、若者雇用、疎外と差別との闘い、その他の改革を含む社会・雇用政策における優先課題を発表した。

#### ラファラン新政権の雇用・社会政策における優先課題

##### 1 労使との対話を重視

政治の中心に社会的対話を位置づけ、重要な決定を下す前に労使に意見を求めたいとしている。これにより、労使代表は、フランス法の基本原理を尊重した上で、合意により、労働関係に関するルールを決定する自律性を認められることとなる。

##### 2 職業訓練

職業訓練は、若年者のみならず、転職や再就職を望む人々など、全ての人々にとって重要なものである。このため、訓練に関するシステムをより有効なものへと改革し、訓練・転職・転職斡旋に関して保障がなされなければならない。

##### 3 年金

年金については、全ての年金受給者に十分な所得を保障するために、年金制度を保護する。以下の基本原則にしたがつて、その基礎を形成する予定である。

?雇用状態及び状況の違いを考慮に入れても、全てのフランス国民の間で公正である。

?60歳で退職するか、あるいは働き続けてその権利を増大させるか、自由に選択する。

?貯蓄によって年金を補充できるよう、税制上の優遇措置を導入する。

?負担の公平な配分。

##### 4 医療制度

医療制度に関しては、以下の3つの原則に基づく新しい医療制度と健康保険制度を提案する。

- ・国と健康保険制度それぞれの果たす役割と資金分担についての明白な区別をつける。
- ・関係機関の責任の強化
- ・地方分権の推進

全てのフランス国民に健康保険を提供し、ケアを受ける機会の平等を強化する。

##### 5 社会疎外と差別

疎外と差別との闘いについては、2002年内に極端な雇用の不安定と雇用からの排除の改善に取り組むよう計画している。近い将来、社会的統合について議会で審議されるであろう。児童手当は全ての家族に支給され、女性に対して自由な選択を保証するであろう。1975年の障害者法は、改正により、障害を補償される権利が強化されるであろう。また、不正売買及び不法移民の出入国管理に対する厳しい取締りが予想されるが、保護施設の提供と迅速な処理によって、合法的な移民はより容易になるであろう。

## 6 公共サービスの改善

国家自体も改革される。公共サービスには、労働争議の間、サービスがストップしないよう制限を設けることが検討されている。公共サービスのスタッフは分野ごとに必要条件を満たさなければならない。

## 7 雇用政策

雇用政策に関して、政府は雇用を正しい位置へ戻すとしている。雇用を抑制する税制と社会保障負担は避けなければならない。目標は依然として完全雇用である。これを達成するために、政府は社会保障費を全般的にカットとしている。2002年夏に導入された民間部門における若年者雇用政策（(3)参照）では、使用者の負担する社会保障費は2年間免除されるが、これはこの決定の成果である。また、政策の一部として、EUの平均水準まで法人税を減税することが計画されている。

週35時間労働制（第2章第1節フランスの項3（1）（144ページ）参照）についても、これを取り消すことはないが、調整する必要がある。全体的に労働法規が単純化され、現代化される必要がある。従って、前政権で成立した労使関係近代化法（(4)参照）は、今後整備され単純化されるであろう。

### (3) 新たな若年者雇用対策の策定

#### ●概要

2002年8月1日、フィヨン社会問題・雇用・連帯相の提出した新たな若年者雇用促進策である「企業での若年者」法が成立し、2002年7月1日に遡って施行された。

#### ●背景

フランスでは、無資格・低資格若年者の失業が深刻な問題となっている。毎年、約40万人の16歳から22歳の若年者がバカロレア（大学入学資格）を取得せずに退学し、その多くが失業者となっている。この問題に対応するための同法案の作成は、2002年春のシラク大統領の選挙公約でもあった。前ジョスパン政権においても、若年者雇用対策（注1）は実施されてきたが、これは、地方自治体や各種公共団体で若年者を期限付で雇用するという内容であったため、雇用が定着しないという批判があった。新たな若年者雇用対策は、これとは対照的に、民間企業における期間の定めのない契約で若年者雇用の促進を目指すものである。

#### ●内容

「企業での若年者」法は、大学入学資格（バカロレア）以下の教育水準（注2）の16歳から22歳の若年者に企業への就職の機会を与え、社会からの孤立を避けることを目的としている。学業を辞めた後速やかに支援を行うため、特に対象者年齢を16歳まで下げたことが注目される。

政府が見込んでいる参加人数（累積）は、2002年1万8,000人、2003年7万4,000人、2004年14万4,000人、2005年20万4,000人となっている。

対象企業は、全国商工業雇用協会に加盟する企業又は事業所である。

採用形態は、フルタイム又はパートタイムの無期限労働契約に限られる。フランスでは解雇規制が厳しいため、いったん採用された若年者が当該企業に定着することが期待されている。

これらの若年者を雇い入れた使用者に対しては、1人に付き月額225ユーロから292.5ユーロ支給される。225ユーロは、週35時間労働の月額最低賃金（GMR）（第2章第1節フランスの項3（2）参照）の週当たり賃金に相当する額である。同時に、2年間は使用者負担の社会保険料の全額免除、3年目は半額免除される（措置は3年単位）。

政府は2005年までに約30万人の若年者雇用の創出を目指しているが、これによる政府の費用負担は、2002年2,500万ユーロ、2003年1億9,000万ユーロ、2005年5億ユーロとなる見込みである。

公共職業安定所によると、2002年7月から2002年12月までに2万8,000件の契約が結ばれた。

## ●各界の反応

「企業での若年者」法には職業訓練を提供する使用者の義務が含まれておらず、低資格者の職業資格取得につながらないとして、大多数の労使はこれを批判している。また、職業資格の取得を目的とする見習い契約で雇用された若年者が「企業での若年者」法に基づく契約に切り換えられ、資格を取得することができないといったことも起きている。件数だけで見れば短期間で相当の成果をあげてはいるが、この契約によって労働市場へ参入する若年者は資格を有しておらず、契約期間中も資格の取得については困難が伴うため、仮に企業との契約が終了した場合、資格の有無が就職に影響を与えることの多いフランスにおいては、結局は無資格のまま失業者に戻ってしまうことになり、再就職先を見つけることが難しいとの指摘がある。このため、労働組合側には、

?「企業での若年者法」によって就職した若年者に職業訓練の機会を与え、

?就職先企業での職歴を資格扱いすべきである、

との意見がある。

## (4) 雇用に影響を与える企業再編成に関わる団体交渉に関する法律の成立

### ●概要

2002年12月19日、同年1月より施行されている「労使関係近代化法」(注3)の経済的理由による解雇を厳格に規制する条項を18ヵ月間失効させる内容を盛り込んだ「雇用に影響を与える企業再編成に関わる団体交渉に関する法」が上院で可決、成立した。これは、解雇手続に時間を要することが企業活動にとって大きなマイナスになることを憂慮し、解雇手続のあり方を大幅に労使合意に委ねることを目的としている。法律の概要は以下のとおりである。

### ●内容

同法の政府原案は、3条からなり、新たな解雇規制・労使協議のあり方を探るため、18ヵ月間(1年間の延長可能)を全国・全業種レベルの労使間対話を行う期間とし、その間「労使関係近代化法」の下記条文?~?で規定された条項を一時停止するとともに、?に示す企業委員会への情報提供等の措置について盛り込んでいた。

#### ?労使関係近代化法第99条の停止

被用者代表から構成される企業委員会に対し、経済的理由による解雇計画(具体的には雇用救済計画(注4))(労働法典第3編)に入る前に、使用者側の合理化計画に関する情報提供・事前協議(労働法典第4編)を行う義務(ただし、50人以下の中小企業が10人以下の解雇を行う場合、従来どおり、人員整理・解雇と企業委員会との協議を同時に行うことができる)の規定を停止する。

#### ?同第101条の停止

企業委員会の合理化計画及び雇用救済計画に関する情報アクセスと事前協議権及び使用者側の合理化計画に対する異議申し立て及び代案提出権の規定を停止する。

#### ?同第106条の停止

100人以上の解雇を伴う事業整理を行う場合で、使用者側の解雇計画と企業委員会による代案との乖離が大きい場合、両者いずれかが「調停者」を選定し、問題解決のための介入を要請する措置の規定を停止する。

#### ?同第97条及び98条の停止

100人以上の人員削減をする場合に、使用者が事前に監督機関に、地域経済・雇用状況への影響を分析調査した報告書及び解雇による企業内での労働条件改善計画書を提出する義務の規定を停止する。

#### ?同第109条の停止

経済的理由による解雇を行う場合の選抜順位基準に関し、被用者の「職業上の能力」を解雇基準にしない義務等の規定を停止する。

#### ?同第116条の停止

使用者は解雇の実施に先立ち、監督当局（労働監督署）が提示した（解雇回避等の）提案に対し、企業委員会又は労働者代表の意見を添付した正当な理由書を当局に提示する必要があり、また、使用者が監督当局に雇用救済計画を提出した場合、当局は8日間の受理猶予期間を持ち、同計画書に不備等がないかを調査できるとされているが、これらの規定を停止する。

?また、2年間の実験的措置として、使用者が10人以上の経済的理由による解雇をする場合、企業委員会への情報提供・協議に関する詳細を、労働法規に代わり企業内協定により設定できる措置を盛り込んでいる。

上記の政府原案に加え、国民議会において、?雇用救済計画の策定に先立ち企業側に労組との時短交渉を義務づけた条項（いわゆるミシュラン条項、ミシュラン社でのリストラ計画を巡る騒動に端を発し労使関係近代化法で規定されたもの）、?雇用救済計画の発表に先立ち企業側に企業委員会での情報通知を義務づけた条項、の2条項が18ヶ月停止される条項に付け加えられ、解雇規制の一段の緩和を図ることとなった。また、解雇規制に係る部分以外に、職場における精神的ハラスメントについて、使用者に課せられていた举证責任が、被用者と使用者の双方に課せられるよう修正された。

以上の修正に加え、先の労使関係近代化法において、有期労働契約（CDD）の契約満期時に支払いを義務づけられている補償手当が6%から10%へと引上げられたが、これについて改正が加えられた。すなわち、業種別労使協定によって同手当を6%とすることを可能とし、その代償として、労使協定により有期契約労働者の職業訓練へのアクセスを改善しなければならないこととされた。この他に、本法を、ラ・ポスト（郵便局）とフランステレコム（職員）に対しても適用されるよう修正がなされた。

### (5) 「経済変動のための各省横断対策本部」の設置

#### ●概要

2002年10月17日、政府はリストラによる人員削減の増加に対処するため「社会計画（リストラ対策）最高顧問（redundancy supremo）」にヨーロッパ・エアポスト社社長のクロード・ヴィエ（Claude Viet）氏を任命した。同顧問は2003年1月15日に報告書を提出し、これを受けて政府は、同年2月にこの報告書の提案を具体化するための「経済変動のための各省横断対策本部」を設置し、同顧問を本部長とした。

#### ●経緯

2002年前半のリストラによる人員削減の総数は2001年の同時期に比べ36%増加し、失業保険の赤字は2002年に37億ユーロに達すると予想されるに至った。こうしたリストラによる人員削減の激増を憂慮したフィヨン社会問題・雇用・連帯大臣は政府に「社会計画（リストラ対策）最高顧問」を設置することを提案した。

フィヨン社会問題・雇用・連帯大臣の提案に対し、シラク大統領はこれを支持することを表明し、2002年7月14日の革命記念日のテレビ演説の中で、経済的变化に対応するための特別の措置を講ずることに言及した。しかしながら、この役割を担う人物を見つけることは困難を極め、3カ月の時間を費やした後、ようやく10月17日に、ヨーロッパ・エアポスト社の社長で、ラ・ポストでの長い経験のあるクロード・ヴィエ氏が顧問に任命された。なお、同氏の任命は、(4)で述べた「雇用に影響を与える企業再編成に関わる団体交渉に関する法律」の成立と関連するものである。

## ●内容

リストラ対策最高顧問は、以下の3つの政策課題に対応することとされた。

?経済的变化をより正確に予測すること。

?社会、経済、国土整備の各分野の調整を行うこと。

?行政がこれらの変化に介入する手段を改善すること。

また、任命後2カ月後に最初の報告書の作成を求められ、同顧問の下に、社会問題・雇用・連帯省、経済・財政・産業省、公務員・行政改革・国土整備省の代表により構成される組織が置かれることとされた。

## ●成果・実績

a

### 報告書の提出

同顧問は、2003年1月15日、求められていた報告書を作成し、政府に対して報告を行った。

#### 報告書の内容

##### 1 リストラをめぐる問題点

###### (1) 概括的な問題点

###### イ 経済的な変化の予測に係る問題点

特に中小企業にとって、経済的变化を予測することは困難である。

###### ロ 労使交渉の軽視

経営者は、法定の手続を踏めば解雇することができるため、労使交渉を軽視している。

###### ハ 職種間の不平等

解雇に当たっては職種間に不平等がある。

###### 二 解雇者への職業紹介の難しさ

解雇者に対し職業紹介を行うことは困難である。

###### (2) 具体的な問題点

###### イ 現場労働者と事務職員の格差

経済的な理由に基づく解雇者の45%は現場労働者であり、事務職員は20%に過ぎない。

###### ロ 無資格者及び低技能者の置かれた厳しい状況

無資格者及び低技能者は、再就職においても非常に不利な状況に置かれている。

###### ハ 職業紹介の機能不全



再就職のための職業紹介はほとんど役に立っておらず、経済的理由に基づく解雇者の60%は1年後も依然として失業者である。

## 2 リストラに対する対策

### (1) 経済的変動の予測

経済的変動をより正確に予測する。

### (2) 機動的な対応

リストラがあった場合に、雇用可能な企業や産業分野への機動的な動員を図る。

### (3) 公的支援

弱体化している産業分野に対して、公的支援を強化する。

### (4) 労働者への支援

リストラに対する労働者への支援を図る。

### (5) 交渉の場の提供

労使交渉の場を設定する。

### (6) 労使関係近代化法第118条に定める要件の具体化

労使関係近代化法第118条の「従業員1,000人以上の企業は積極的に雇用の受け皿となるよう諸措置を実施する義務を負う」の内容について具体的に定める。

なお、これに関連して2003年に入っても雇用失業情勢に改善の兆しは一向に見られず、逆に、韓国系企業の大手、鉄鋼最大手のアルセロール、食品大手のダノン、エアーリブなどの大手企業の工場閉鎖によるリストラ計画の発表、メタルロップ・ノール社の倒産申請など、大量解雇への懸念は一層高まるに至った。このような中、解雇規制を緩和した政府は、解雇の増加を懸念し、無責任な経営者に対しては強い姿勢で臨むと述べて、政府として必要な措置を講じていく意向を確認したところである。具体的には、法務大臣を通して検察に対し、雇用に係る現行法規が遵守されるよう指示が出されている。

b

### 「経済変動のための各省横断対策本部」の設置

上記報告を受け、フィヨン社会問題・雇用・連帯大臣は、1月28日に、ヴィエ氏を新たに「経済変動のための各省横断対策本部」の本部長に指名し、報告書の提案を実施するように要請した。

同対策本部の職務は、当初ヴィエ氏に期待された3つの役割を改めて具体化したものとなっており、大きく以下の3つに分けられる。

?雇用、産業又は企業の競争力の予測管理、経済変化の観測。

?リストラによる人員削減があった場合の雇用可能な企業や産業分野への動員、社会的影響の軽減。

?地域経済圏及び雇用圏の活性化。

この対策本部は国レベルの経済変化に係る管理を担当するが、地方レベルでは、国との調整を担当する県知事への支援を行うとともに必要な権限を与えるものとされた。また、この対策本部は複数

の省庁の協力及び支援を受けるとともに、使用者及び労働組合と協力しつつ現実的かつ実用的な活動を行うことが求められている。

---

---

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第2節 主要先進国及びEU

##### EU

---

(注1) EUは原加盟国6カ国から出発し、加盟国の拡大の状況は以下のとおりである。

原加盟国（1952年欧州石炭鉄鋼共同体（ECSC））：フランス、オランダ、ベルギー、西ドイツ、イタリア、ルクセンブルグ

第1次拡大（1973年）：イギリス、デンマーク、アイルランド（全加盟国9カ国）

第2次拡大（1981年）：ギリシャ（全加盟国10カ国）

第3次拡大（1986年）：スペイン、ポルトガル（全加盟国12カ国）

第4次拡大（1995年）：オーストリア、スウェーデン、フィンランド（全加盟国15カ国）

第5次拡大（2004年）：チェコ、エストニア、キプロス、ラトビア、リトアニア、ハンガリー、マルタ、ポーランド、スロヴェニア、スロヴァキア（全加盟国25カ国）

---

(注2) 欧州委員会から理事会に対して提出される各種の「コミュニケーション」は両組織間の公式な情報伝達という性質のもので、特に法的な拘束力は有していない。

---

(注3) リスボン戦略（プロセス）とは2000年3月にリスボンで開催された特別欧州理事会において採択された諸措置のことを指している。その内容は、マクロ経済政策から社会保障、労働市場、そして安全保障まで多岐に渡っているが、例えば、

?知識基盤型経済への移行、

?競争と革新のための経済改革の推進、

?人材投資と社会的疎外克服による欧州社会モデルの更新

等といった政策目標がある。

---

(注4) 臨時雇用（temporary job）とは、

?雇用の終了が有期契約で特定された日とされる場合、

?合意した任務の終了に伴い雇用契約が終了する場合、

?その他の一時的雇用（季節労働者、登録型派遣労働者、期限のある訓練・見習い雇用を含む）

である。

---

(注5) 2つの指令はそれぞれ、「UNICE、CEEP及びETUCによって締結されたパートタイム労働に関する枠組み協約に関する指令

(97/81/EC)」及び「UNICE、CEEP及びETUCによって締結された有期契約に関する枠組み協約に関する指令（99/70/EC）」である。

(注6) EUの雇用・社会政策においては、「ソーシャル・ダイアログ」（ソーシャル・パートナー間の対話）が重視されている点に大きな特徴がある。例えば、労働関係のEU指令については、労使の合意内容をそのまま指令とする場合も少なくない。今回の取組は、これまで欧州委員会が主導で発展してきたソーシャル・ダイアログが成熟し、より自主的な段階に入ったことを示すもので、このような動きを受け、2003年3月には、「成長と雇用のためのソーシャル・サミット（政労使会合）を設立する理事会決定」が採択され、ソーシャル・サミットが正式に設立された（第3章、197頁参照）。

(参考) EUレベルのソーシャル・ダイアログの位置づけとこれまでのサミット開催

1 位置づけ

ソーシャル・ダイアログはEUレベルで強固な制度的位置づけを有している。EC条約第138条、第139条では欧州委員会にソーシャル・パートナー両者に対してバランスのとれた支援を確保しつつソーシャル・ダイアログを促進する責務を課している。この第139条に基づき、ソーシャル・ダイアログは両者が望めば労使協約の締結を含む団体交渉に発展することができる。また、ソーシャル・ダイアログは欧州社会モデルの基本的な要素として認識されており、バルセロナ欧州理の結論文書など、いくつもの政治宣言において拡大後のEUにおけるガバナンスの改善の鍵として認識されている。

2 これまでの開催

EU機関を含まない二者間のソーシャル・ダイアログ（労使対話）の開始（1985年）以来、これまでに8回のソーシャル・ダイアログ・サミットが開催され、一番最近では1997年に欧州雇用戦略におけるEUのソーシャル・パートナーの役割をテーマに開催された。このサミットはソーシャル・パートナーがEUレベルで自主的に行ってきたソーシャル・ダイアログを評価する機会となっている。

ドロール元EU委員長がソーシャル・ダイアログの発展に個人的な役割を果たしたという歴史的理由により、ソーシャル・パートナーを招請し、ソーシャル・ダイアログ・サミットの議長を務めるのは欧州委員長の役割となっており、このサミットは欧州委員長とソーシャル・パートナーとの特別な意見交換の機会ともなっている。

3 参加者

労使以外の参加は最小限に制限される。議長は欧州委員長が単独で務め、業種横断的なソーシャル・パートナー組織であるUNICE/UEAPME（UNICEの一部。中小企業を代表。）、CEEP及びETUCからは会長、書記長レベルが参加する。

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第2節 主要先進国及びEU

##### EU

#### 1 経済及び雇用・失業等の動向

EU全体の2002年の実質GDP成長率は0.9%となり、1996年（1.6%）以来の低成長となった2001年をさらに下回った。これは、世界的な景気減速の中で、ユーロ圏（デンマーク、スウェーデン、イギリスを除く12カ国）、特にドイツ、オランダ等の成長率が落ち込んだためである。

このため、雇用失業情勢もイタリア以外のほとんどの国で悪化し、2002年の失業率は7.6%となった。

表1-16 EUの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

表 1 - 16 EUの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

(%、千人)

	1998年	1999	2000	2001	2002				
					1～3月	4～6	7～9	10～12	
実質 GDP 成長率	2.9	2.8	3.5	1.5	0.9	1.4	1.6	1.8	0.8
就業者数	153,790	156,535	159,418	161,620	-	-	-	-	-
失業者数	17,103	15,936	14,580	13,171	-	-	-	-	-
失業率	9.4	8.7	7.8	7.3	7.6	7.4	7.6	7.6	7.7

資料出所 OECD "Labour Force Statistics"、内閣府「海外経済データ」

(注) EU15カ国の数字。GDP成長率の四半期値は前期比年率。

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第2節 主要先進国及びEU

##### EU

#### 2 雇用・失業対策等

##### (1) EU新規加盟国の調印式

###### ●概要

2003年4月、EU非公式首脳会議がアテネで開催され、東欧諸国等新規加盟国の加盟条約への調印式が行われた。これらの国々は、2004年にEUに加盟することが予定されている。

###### ●経緯

2002年10月9日、欧州委員会は「EU拡大に向けて」と題する報告書（EU新規加盟国決定の基礎となる）及び2002年国別定例報告書（加盟候補国の加盟準備状況を評価）を発表した。10ヵ国とのEU加盟交渉の年内終了及び2004年初頭のEU加盟（第5次拡大）（注1）について勧告した。このほか、2007年にブルガリア及びルーマニアが加盟することを目標とした全面的な支援、並びにトルコに対する加盟準備支援のための追加財政措置についても勧告が行われた。これらの勧告及び報告書は、ブリュッセルにおいて同年10月24～25日に開催されたEU特別首脳会議で討議され承認された。これを受け、2003年4月16日、EU非公式首脳会議がアテネで開催され、現加盟国15ヵ国及び中・東欧諸国等新規加盟10ヵ国代表が出席して加盟条約の調印式が行われた。2003年上半期の議長国であるギリシャのシミュニス首相は、「……今や、ほとんどの欧州の国がEUに加盟した。この共同体の拡大では、統一のさらなる推進のため、对外政策や安全保障に関し、新たな義務を負い、その役割を果たすことが必要である」とし、拡大EUの新たな責務を強調した。

###### 報告書「EU拡大に向けて」、2002年国別定例報告書等の内容

###### 1 報告書「EU拡大に向けて」の内容

###### (1) EU拡大の成功

EU拡大に向け、加盟候補国の体制の転換はその速度を増しており、EU拡大の成功が確信される。

###### (2) 加盟交渉

2002年末までにはほぼ全ての候補国との加盟交渉が終了する。

###### (3) 加盟候補国の支援

2004年の加盟が達成できる候補国に対しても、全面的な支援が継続される。

## 2 2002年国別定例報告書の内容

### (1) 加盟の要件

欧州委員会は、1993年、

?政治基準（民主主義、法例、人権、少数民族の尊重と保護を保証する安定した制度の確立）

?経済基準（正常な市場経済の存在及びEU域内の競争に対応可能な能力の確保）

?加盟のための義務遂行能力基準（政治、経済、通貨統合の支持を含む加盟国義務を履行する能力の保持）

の3つの基準を示し、加盟候補国に対し、これら基準を完全に達成することを加盟の要件としている。このことを踏まえ、今年の定例報告書は、加盟候補国の新規加盟を念頭に置き、過去12ヵ月のみならず、今後数年間の状況を加味した評価を行った。

その結果欧州委員会は、キプロス、チェッコ、エストニア、ハンガリー、ラトビア、リトアニア、マルタ、ポーランド、スロバキア及びスロベニアの10カ国については政治基準が達成されており、経済基準及び義務遂行能力基準についても12月のEU首脳会議までには達成されとの判断を示し、2004年からの加盟を認めることが適当であると判断したものである。

### (2) 2004年の加盟に向けて改善、努力が必要な分野

定例報告書では、2004年加盟を勧告した国々においても、加盟のために義務遂行能力基準の達成に向けた取り組みが必要な分野が存在するとしている。具体的には、域内市場、競争、消費者政策、環境、運輸、エネルギー、社会・雇用政策、司法・内務及び税制分野が指摘されている。

さらに、関税、農業、地域政策、財政管理の4つの分野については、複数国において個別の努力や緊急措置が必要であるとも指摘している。

EUへの新規加盟に向け、今後欧州委員会は、

?定期的に改善や努力が必要な事項についての状況を調査し、EU閣僚理事会に報告、

?加盟予定の6ヵ月前に、包括的な調査報告書をEU理事会及び欧州議会に提出、

といった作業を行うことになる。

## 3 ブルガリア及びルーマニアの2007年加盟等に係る勧告

また欧州委は、ブルガリアとルーマニアの2007年加盟を目標に両国を全面支援するとしている。

他方、トルコについては、政治基準において顕著な進展があったが、今回の定例報告書では政治基準を完全に満たしていないとして、法規則や行政措置において多くの改革を要求している。その一方、欧州委はトルコに対し加盟準備のための追加財政措置を含む支援の強化が必要であると勧告している。

## (2) 2002年欧州年次雇用報告書

### ●概要

EUでは、毎年各国別に欧州雇用戦略の実施状況を審査し、結果を年次雇用報告にまとめているが（手順の詳細は（3）参照）、欧州委員会は、2002年9月6日、2002年の欧州年次雇用報告書（Employment in Europe 2002）を発表した。この中で欧州委員会は、「加盟国が雇用不振の地域に取り組み、女性及び高齢者の雇用に焦点を当てればリスボン欧州理事会で掲げた目標はまだ達成可能である」とし、的を絞った対策が有効であることを指摘している。

## 2002年欧州年次雇用報告書の概要

## 1 経済情勢及び雇用の実績

(1) 良好な雇用実績を上げた1990年代半ば以降と比べると、現在の経済・雇用の見通しは依然として不確実である。しかし、以前の景気低迷期と比べると雇用は良い状態にあり、2001年に経済成長は1.6%であったが雇用は1.2%増加（前年1.8%増加）した。

(2) 1995年から2001年までの間に、域内で1,200万の新規雇用が生み出され（年率2.1%）、失業率は10.2%から7.4%へと低下した。若年者の失業率も減少し過去10年間で初めて15%を下回った。長期失業率もほとんどの国で減少し、2001年には前年の37%から3.3%となった。

(3) 経済の減速の結果、2002年前半には失業の減少が停止したが、雇用の循環的な動きに影響を与える現在の経済の見通しの不確実さとEU労働市場の長期的、構造的な改善とは区別される必要がある。インフレ圧力のない近年の強い雇用増加は、雇用の増加と失業の減少が構造的な性質のものであることを示している。単一通貨と欧州雇用戦略の双方によって、これらの改善が持続する条件が生み出された。

(4) 過去数年と同様、雇用の伸びは女性の方が大きく、域内で2001年に創出された雇用の60%以上に女性が就労し、女性の就業率は2001年には前年の54.0%から54.9%へと上昇した（女性の就業率の2005年、2010年の雇用戦略上の目標はそれぞれ57%、60%）。

(5) 雇用の増加はパートタイムよりフルタイム雇用の方が大きく、創出された雇用の約75%がフルタイム雇用であった。

(6) 高齢者の就業率は、2001年には前年の37.8%から38.5%へと上がったが、2010年の目標値50%に比して低い水準に止まっている。この目標を達成するためには、抜本的な税制、年金制度等の改革や生涯学習の機会の向上等の施策が必要で、これと同時に、労使双方の意識変革も必要である。

## 2 技能とより良い雇用への投資

(1) 雇用の質は生産性と雇用全体の実績に連動しており、雇用の質を改善するための政策によって雇用の数も増加させることができる。今日、フルタイム労働者の4分の1、また、しかたなくパートタイム雇用に就いている労働者の3分の2以上が、質の低い仕事、すなわち、賃金、生産性が低く、雇用の安定性、訓練・キャリアアップの機会がない仕事に就いている。

(2) 質の低い仕事に就いている労働者は、失業したり労働市場から退く割合が、それ以外の労働者場合と比べて5倍も高くなっており、これらの人々が一旦失業すると再就職できる可能性は非常に低い。

(3) 質の低い仕事に就いている労働者を支援し、より安定的な雇用に移行させ、労働市場への統合を強化するためには、例えば、多くの若年者や高技能者が長期的かつ良質な雇用獲得の橋渡しとして利用している「臨時雇用」等に訓練プログラムを組み合わせるなどして活用することも有効であろう。

## 3 男女格差及び地域格差の解消

(1) 男女の賃金格差は、依然として解消されていない。ポルトガル、イタリア、ベルギーでは格差は10%以下であるが、オランダ、オーストリア、イギリスでは20%を超えている。

(2) 格差の原因として挙げられるのは、

?女性は低賃金の業種、職業に就いている者の割合が高い、

?監督的地位に就いている者の割合が低い、

?非正規の低賃金の雇用で就いている割合が高い、

?キャリア中断の回数、期間が多い

等であるが、格差解消のためにはこれらの問題に取り組む必要がある。

(3) 1995年から2000年にかけて、地域間の格差は拡大した。就業率が低く、サービス分野の雇用が多く、技能レベルが低いという特徴を有する地域では、技能レベルが低いがゆえに就業率の高い地域に追いつくことができない。今後、現在の加盟交渉国のうち最初の加盟候補グループ（キプロス、チェッコ、エストニア、ハンガリー、ラトビア、リトアニア、マルタ、ポーランド、スロバキア及びスロベニア）が2004年に加盟すると、EU全体の就業率はさらに1.5%程度引き下げられることが予想されるため、リスボン欧州理事会での就業率の目標（2010年に70%）達成のためには、地域間格差の解消への取り組みが強化される必要がある。



### (3) 欧州雇用戦略の見直し

#### ●概要

EUにおいては、欧州雇用戦略に基づき、高失業の克服等を図るための雇用政策を実施してきたところである。この欧州雇用戦略については、今般見直しが行われ、包括経済政策指針と雇用政策指針を同時に策定することとされ、2003年からこの新たな手続に従って作業が行われるようになった。

#### ●背景

EUは、欧州の高失業に対処するために1997年11月のルクセンブルク雇用特別理事会で決定された「欧州雇用戦略」に基づき、雇用政策を推進してきた。即ち、

?毎年はじめに理事会が雇用政策指針を策定し、

?これに基づき加盟国がそれぞれ作成した国別行動計画を実施、

?この実施状況を欧州委員会及び理事会が審査して年次雇用報告を作成するとともに、必要に応じて各国に理事会勧告がなされるという手続を踏んで、欧州連合としての雇用政策が推進されてきたところである（この一連の手続を「ルクセンブルク・プロセス」という。）。

しかしながら、上記の手続導入から数年が経過し、他のEU指針との連携を図るべきとの指摘や、雇用政策指針の簡素化を図るべきだとの指摘が出てきたため、欧州委員会において見直しが行われ、2003年から新たな手続に従うこととなったものである。

#### ●経緯

a

2000年12月のニース欧州理事会における見直しの議論

2000年12月、ニース欧州理事会においてソーシャル・アジェンダが承認され、この中で、2002年に欧州雇用戦略の見直しと評価を終了するとされた。

b

2002年7月のコミュニケーション（注2）の発表

欧州委員会は、2002年7月にコミュニケーションを発表し、この中で欧州雇用戦略についてのこれまでの評価と改革に当たっての指針を示した。

#### 欧州雇用戦略の将来についてのEUコミュニケーションの概要

##### 1 欧州雇用戦略のこれまでの評価

EUの労働市場のパフォーマンスは目に見えて改善した。1997年以来1,000万人の新たな雇用が創出され、失業者は400万人減少し、新たに500万人が労働市場に参入した。これは経済環境の改善のみならず、EU労働市場の構造的な改善を反映したものである。各国の雇用政策は変化し、雇用政策指針で定められた目標に収れんしつつある。

雇用政策の改善の具体例としては、職業訓練や長期失業に対する予防的アプローチなどの積極的な政策（雇用サービス機関の近代化を含む）、勤労者に対する税控除や給付制度の導入、労働市場のニーズに適応した教育・訓練制度、柔軟な雇用形態の促進などがあげられる。

「欧州雇用戦略」は全体的には成果が上がっているが、予防的、積極的なアプローチの効果の評価、拡大しつつある教育・訓練の格差の解消、柔軟性と安定性のバランスの確保など、さらに、改善が必要な点もある。

また、「欧州雇用戦略」のオープンな協調方式という方法そのものにより、EUレベルと各国レベルの双方でパートナーシップが醸成され、労使など様々な関係者が関与できるようになったり、雇用に関する多くの政策間の協調が進むという新たな付加価値があった。

## 2 改革に当たっての指針

「欧州雇用戦略」の改革に関して議論すべきポイントとしては、以下の4点が提起されている。

- ?政策課題に対応した明確な目標設定の必要性
- ?効果を損なうことなく雇用政策指針を簡素化する必要性
- ?欧州雇用戦略の実施に当たって関係機関の連携等による運営管理機能の強化の必要性
- ?特に包括経済政策指針など、他のEU政策との一層の相互補完性の確保の必要性

## C

### 新たなシステムに基づく欧州雇用戦略の実施

上記コミュニケーションを踏まえ、2003年から、欧州委員会は以下のとおり新たな手続に従うこととなった。

#### ●内容

新たなシステムに基づく欧州雇用戦略の手続は、包括経済政策指針及び雇用政策指針を同時に策定する形に変更された。これに伴い、雇用政策指針の策定期間も、従来の9月から、年末又は年初に変更される。

また、雇用政策指針の内容についても見直しが行われ、中期的な目標（2006年に中間見直しを行った上で2010年まで）を導入することや結果に重点を置いて政策目標の簡素化、明確化を図ること等となった。

2003年においては、4月8日に欧州委員会より雇用政策指針及び包括経済政策指針の案が発表され、6月2～3日の社会相理事会で合意された後、6月20日のテッサロニキ欧州理事会を経て、雇用政策指針は7月22日に、包括経済政策指針は6月26日にいずれも農相理事会で正式に採択された。これを受け、各加盟国は2003年10月1日までに雇用行動計画を提出することとなる（雇用政策指針第2条）。

#### 2003年の包括経済指針及び雇用政策指針の案の概要

##### 1 包括経済政策政策指針（2003～2005年）

###### (1) 安定・成長志向のマクロ経済政策

現在の環境においては、経済成長を回復するために、健全なマクロ経済政策が今まで以上に追求されなければならない。加盟国は財政政策においては、調整済み収支が年間で少なくともGDP比0.5%改善されるように対策を取らなければならない。

賃金については、ソーシャル・パートナー（労使）による賃金交渉に関して適正な枠組みを促進しなければならない。名目賃金の上昇は、物価の上昇と生産性の向上に見合ったものであることが重要である。しかし、生産性の回復と原油価格の上昇によるインフレが起こった場合でも、企業が雇用創出的な投資を行うことができるよう、賃金上昇は穏当なものでなければならない。

## (2) 欧州の潜在成長率を引き上げる経済改革

構造改革は、市場がより効率的に機能するのを助け、成功したマクロ経済政策、特に通貨連合に寄与する。様々な分野の構造改革が、もし一緒に実施されるならば、調整的コストを減らし、実質的な利益を生む。

雇用について、加盟国は、働くことが割に合うように、また、雇用の創出を容易にするように、需要面及び供給面での対策をとる必要がある。それは、税と各種手当の組み合わせの改善や、労働市場の規制緩和、教育・訓練の質の改善などである。

企業の投資・成長を促進するため、企業税制及び規制環境を改善・簡素化すべきで、また、中小企業への融資も改善しなければならない。

## (3) 持続可能性の強化

経済、環境、社会の各分野の長期的影響を考慮して行動が採られるならば、成長は持続可能なものとなる。

公共財政の長期的な持続可能性、特に、高齢化の経済的・財政的な影響については、加盟国は高齢化の影響が強くなる前に、財政の債務負担を軽減、年金・健康保険制度の改革を実施すべきである。高齢者雇用についても早期退職の促進策をやめ、柔軟な雇用・キャリアパターンに適応できる年金制度に改革すべきである。

経済成長は、環境を犠牲にしてはならない。天然資源の効率的な利用を促進するために、価格は社会へのコストを反映して、環境面のコストを含むものであるべきである。

経済的・社会的な結束 (cohesion) について、リスボン戦略 (注3) では、全ての人の適切な機会の改善に貢献する構造的改革であれば、各国は継続的で広範囲な支援を実施する。社会的な結束は、仕事を持つことで最も満たされる。新加盟国 (2004年) の発展及び雇用の創出は、いかにその国の民間部門の活動と投資環境が望ましいものであるかにかかっている。

各政府は包括的な労働市場とより結束した社会を達成するために、社会保障のシステムを近代化し、市場の機能を改善すべきである。そうすれば、特に、賃金が生産性の地域的な格差を反映したものになることによって、それらの地域への民間投資を促進する助けとなる。加盟国は、公的な支援が社会資本と同様、人的・知的資本への投資に重点的に充てられることを確実なものとするべきである。

## 2 雇用政策指針

## (1) 新たな雇用指針提案での焦点

新たな雇用指針提案での焦点は以下のとおりである。

?完全雇用、雇用の質と生産性、社会的結束と包括的な労働市場の3つの目的の導入を通じ、リスボン戦略の主要な点を新たな雇用戦略に盛り込む。

?中期的な対象期間を導入する (2006年に中間見直しを行った上で2010年まで)。

?結果に重点を置き、政策目標の簡素化と明確化を図る。

## (2) 3つの目標を達成するための10の行動プライオリティ

上記3つの目標を達成するための10の行動プライオリティは以下のとおりである。

?失業者と労働市場に参加していない入の就職を支援し、長期失業を予防する。

?起業家精神を促進し、起業環境を改善する。

?変化に対する労働者と企業の適応能力を促進する。

?人的資源に対する投資を質・量ともに改善する。

?労働供給を増加させ、高齢者の雇用を促進する。

?雇用と賃金における男女平等を促進する。

?不利な立場に置かれている人への差別を解消する。

?就労が報われるように税・手当制度を改善する。

?闇労働を大幅に減少させる。

?職業間及び地理的労働移動を促進する。

### (3) EU・加盟国レベルの目標

新たな雇用戦略では、結果に焦点を当てるため、上記プライオリティの進展を測るための具体的な目標を設定する（以下の目標には、既に欧州理事会が決定したもの、これまでの指針に含まれていたもの、今回新たに加えられたものがある）。

?2005年までに、すべての失業者に対して失業後4ヵ月以内に個別の求職計画を策定する。

?2005年までに、すべての失業者に対して失業後12ヵ月以内（若年者と弱い立場にある人については6ヵ月）に就業体験か訓練機会を与える。

?2005年までに、各国の雇用サービスが提供する求人情報に域内の全ての人々がアクセスできるようにする。

?2010年までに、長期失業者の30%に就業体験か訓練機会を与える。

?2010年までに、各国で不利な立場にある人々とそれ以外の人々の失業率の格差を半分にする。

?2010年までに、各国で加盟国民と域外国民の失業率の格差を半分にする。

?2010年までに、25～64歳の80%が少なくとも高校レベルの教育を受けられるようにする。

?2010年までに、各国で学校中退率を半分にし、EU平均で10%に引き上げる。

?2010年までに、成人の教育訓練への参加率をEU平均で15%とし、すべての国で最低10%とする。

?2010年までに、企業の成人訓練への投資をEU平均で現在の労働コストの2.3%から5%に引き上げる。

?2010年までに、労働市場からの平均引退年齢をEU平均で現在の60歳から65歳に引き上げる。

?2010年までに、雇用における男女格差をなくし、各国における男女の賃金格差を半分にする。

?2010年までに、各加盟国における育児施設の利用割合を0～3歳児の33%、3歳から義務教育開始年齢までの児童の90%とする。

?2010年までに、労働災害発生率を15%削減する。特に危険性の高い業種では25%削減する。

?以下の項目について各国ごとの目標を設定する。

「ビジネスのための訓練」、「起業に必要な手続の軽減化」、「1人当たりの公共・民間の投資の増加」、「低賃金労働者への課税負担」、「闇労働の割合」。

なお、これに関連して、同時に各国に対する雇用勧告も発表されたところである。全部で57件の勧告が行われているところ、その内訳は下表のとおりである。

表1-17 EU各国への雇用勧告の内容と件数

表1-17 EU各国への雇用勧告の内容と件数

(件)

勧告内容	ベルギー	デンマーク	独	ギリシャ	スペイン	仏	アイルランド	伊	ルクセンブルク	オランダ	オーストリア	ポルトガル	フィンランド	スウェーデン	英	計
労働力非活性化の予防策	1		1			1							1		1	5
地方での雇用創出							1	1								2
変革への対応(労使とも)			1	1	1			1						1		5
生涯教育(訓練)			1	1		1	1	1	1	1	1	1				9
労働力供給(高齢労働者)	1	1				1		1	1		1		1	1	1	9
男女機会均等			1	1	1		1		1	1	1	1	1		1	10
不利な人々への対応		1														1
働くことが見合う制度	1	1	1	1						1				1		6
闘争労働				1				1								2
労働力移動	1				1											2
労使関係						1						1			1	3
雇用サービスの改善・近代化				1	1			1								3
2003年の勧告の数	4	3	5	6	4	4	3	6	3	3	3	3	3	3	4	57
(参考: 2002年勧告数)	5	2	5	6	5	5	3	5	3	2	3	3	3	3	4	57

#### (4) 臨時雇用に関するEU調査

##### ●概要

2002年7月19日、ユーロスタット（EU統計局）は加盟各国における臨時雇用（注4）に関する調査結果を発表した。

##### ●内容

###### a

臨時雇用の割合は男性よりも女性の方が多い

全ての加盟国において、臨時雇用労働者の割合は男性よりも女性の方が高く、EU全体では、女性の14.5%、男性の12.5%が臨時雇用労働者となっている。特に、スペインでは男女とも約3分の1が臨時雇用となっており、ポルトガルやフィンランドでも割合が高い（15～20%）。一方、アイルランド、ルクセンブルグ、イギリスでは臨時雇用の割合は8%以下と低い。

1992年と比べると、スペイン、アイルランド、デンマークを除くほとんどの国で臨時雇用労働者の割合が増加した。

###### b

臨時雇用労働者の割合は若年者に多い

訓練・見習い期間に有期契約が利用されることも反映し、臨時雇用労働者のうち男性では58%、女性では54%が30歳以下となっている。20歳以下の労働者のうち臨時雇用が占める割合は、男性で56%、女性で48%となっている。

1992年と比べると、臨時雇用労働者の割合は特に30歳以下で大きく増加している。

c

非自発的な臨時雇用労働者が多い

14カ国（データの無いフランスを除く。）中、男性については10カ国で、女性については8カ国で臨時雇用労働者の3分の1以上が、常用の仕事が見つからないために臨時雇用になっている。特にベルギー、スペイン、ギリシャ（男女とも70%超）、フィンランド、スウェーデンでは、このような非自発的な臨時雇用労働者の割合が高い。スペインでは、全男性労働者の22%、全女性労働者の25%が、非自発的な臨時雇用労働者となっている。

d

臨時雇用の契約期間

大部分の国では、臨時雇用の契約期間は比較的短くなっており、6ヵ月以下が男女とも3分の1以上となっている。7ヵ月以上12ヵ月以下が男性23%、女性29%で、3年以上の契約は男性16%以下、女性約10%となっている。ただ、ポルトガルでは3年以上の契約の割合が男性60%以上、女性の50%以上を占めている。ほとんどの国では男性の臨時雇用労働者の方が女性よりも契約期間が長い。

e

臨時雇用と教育水準等との関係

男女ともに、臨時雇用は肉体労働、とりわけ低技能の基本的な仕事に多く、特に男性にはその傾向が強い。女性については高学齢者（大卒又は同程度）の方が低学歴者よりも臨時雇用労働者の割合が高く、逆に男性については高学歴者の方が割合がかなり低い。ただ、特に30歳以上の者については国ごとにかなり異なる。ギリシャ、スペイン、ポルトガル（男女とも）、ベルギー、フランス（女性）では低学歴者の方が臨時雇用の割合が高く、イギリスやドイツでは高学歴者の方が臨時雇用の割合が高い。このことから、臨時雇用が常用雇用より劣っているとは一概には言えない。

f

臨時雇用は失業から雇用への道を提供するが、抜け出せなくなるおそれもある

臨時雇用は、若者の労働市場への足がかりとなると同時に、失業から抜け出すための重要な道を提供している。EU全体で見ると、失業から抜け出した人が見つけた仕事は常用雇用よりも臨時雇用の方が多（特にスペイン、ポルトガル、フィンランド、スウェーデンで高い。一方イギリスでは常用雇用に就く割合が高い。）。

一方、現在雇用になっている人で1年前に失業していた人の割合は、常用雇用では2%に過ぎないが、臨時雇用では約16%になる。失業者のうち臨時契約の終了によって失業した人の割合は女性では44%、男性では38%にのぼり、スペインやフィンランドでは70%にも達する。

## (5) 派遣労働指令案の提案とその後の動き

### ●概要

2002年3月20日、欧州委員会は、派遣労働者の保護に関する指令案を発表した。これは、6週間を超えて同一企業に派遣されている派遣労働者について、派遣先企業における同等な労働者との非差別原則を保障するとともに、加盟国に対して派遣労働についての規制の見直しを求めるものである。派遣労働者について最低限の保護を規定することにより、労働者派遣という新たな柔軟な働き方が発展することを目指している。

なお、同指令案については、2003年6月の採択に向けて議論が行われてきたが、7月時点では未だ採択に至っていない。

### ●背景

非典型労働 (atypical work) が増大する中で、パートタイム労働者と有期労働者については、1997年及び1999年にEUレベルでの労働協約が成立し、これが欧州労働協約法としてそのまま指令となった (注5)。次いで派遣労働についても、2000年5月に労使間の協議が開始され、両者の立場は非常に近いところまでいったが、1年にわたる交渉は均等待遇の対象となる「同等の労働者」の定義でまとまらなかった (経営者側は、賃金については派遣元企業の他の労働者と比較するよう主張)。この労使の努力を無にしないよう、今回欧州委員会が労使間で合意に達した点をベースとして指令案を発表した。

#### 派遣労働指令案の内容

##### 1 適用範囲

この指令案は、派遣元企業と派遣される派遣労働者との間の雇用契約又は雇用関係に適用される。

##### 2 目的

この指令案は、非差別の原則を派遣労働者に適用することによって派遣労働の質を改善するとともに、派遣労働の利用の適切な枠組みを設けることによって労働・雇用市場の円滑な機能に資することを目的とする。

##### 3 定義

派遣労働者の比較対象となる「同等の労働者」の定義は、「年功 (seniority)、資格及び技能を考慮した上で、派遣労働者と同一又は類似の職務を占める派遣先企業の労働者」としている。

また、非差別原則の対象となる「基本的な労働・雇用条件」とは、

- 1) 労働時間の長さ、休息期間、夜間労働、有給休暇及び公休日、
- 2) 賃金、
- 3) 妊婦・育児中の母親、児童及び若年者の労働、
- 4) 性別、人種、民族的出身、宗教又は信条、障害、年齢又は性的志向による差別をなくすためにとられる行動に  
関係する労働

及び雇用条件をいう。

##### 4 派遣労働の制限等に係る見直し義務

加盟国は、ソーシャル・パートナーと協議した上で、派遣労働の制限又は禁止を定期的に見直さなければならない。また、この見直しの結果、制限又は禁止を維持する場合にはその必要性及び正当性を欧州委員会に通知しなければならない。

##### 5 均等待遇

派遣労働者は、派遣期間中、基本的な労働・雇用条件に関して派遣先企業の同等の労働者と同等以上の取扱いを受けるものとする。ただし、均等待遇の対象となる派遣労働者の範囲は、派遣期間に係る各国の規制の現状 (ほとんどの加盟国では6ヶ月以内。フランス及びドイツでは通常1ヶ月以内) を踏まえ、6週間以上同一の派遣先企業に派遣されている派遣労働者とされた。

##### 6 派遣労働者への求人情報の提供

派遣労働者は、派遣先企業における求人について、当該企業における他の労働者と同等に情報提供を受ける機会が与えられる。

#### 7 人員の計算

派遣労働者は、当該人数を超えれば派遣元企業において労働者代表機関の結成が必要となる人数の計算に当たっては、その人数の計算に含まれる。

#### 8 労働者代表機関への情報提供

派遣先企業が、雇用状況について当該企業の労働者代表機関に対して情報提供をする際には、派遣労働者の利用についても適切な情報を提供しなければならない。

#### 9 指令の実施

加盟国は、この指令の採択から2年以内に指令内容を実施しなければならない。

### ●各界の反応等

各国への影響については、欧州委員会は、本指令案の規定のほとんどはすでに各国の法制、労働協約又は行動規範によって実施されているもので、制度の変更が必要な場合も各国の慣行に従ってこの指令案を適用する余地を残しているので大きな影響はないとしている。しかし、指令案の内容について、特に、派遣労働者が多く規制のゆるやかなイギリスの産業界や、賃金と労働条件についてはソーシャル・パートナーの自治を尊重すべきとするスウェーデンの企業連盟が反発しており、今後の理事会での議論の行方が注目される。

### ●今後の見通し

2003年3月6日、ブリュッセルにおいて開催された雇用・社会政策、保健、消費者相理事会（社会相理事会）において、派遣労働指令案について議論がなされた。同理事会のルパス議長（ギリシャ労相）は、指令案について、現在の各国の議論と争点を解決して、2003年6月2～3日開催の次回社会相理事会で政治的合意に達したいとする目標を強調したが、同社会相理事会では、主要争点の解消には至らず、採択されなかった。

同社会相理事会では、合意に達するためには、以下のような未解決の問題の検討が重要であると合意した。

#### ?派遣労働の制限と禁止の見直し

指令案では加盟国に対し、派遣労働の制限や禁止がもはや正当化できないと確認された場合にはこれを見直すことを求めている。多くの国の代表団が、この規定は派遣労働の利用の制限に関する現行の国内法制や労働協約に影響を与えるため、さらに検討したいと述べた。

#### ?均等待遇の原則

指令案では、派遣労働者に対して、同じ職務を行うために派遣先企業に直接雇用された場合に適用されるであろう労働条件を保証する均等待遇原則を定めている。ただし、派遣期間が6週間未満の場合は均等待遇の適用除外を認めている。この適用除外について、各国代表団の立場は賛否両論であり、6週間より長い期間を求める国もあった。

#### ?労働市場政策の手段としての派遣労働

指令案では加盟国に対し、長期失業者の就職促進等を目的とした特別の労働市場プログラムの下で結ばれた派遣労働の雇用契約には本指令を適用しないことを認めている。若干の国の代表団は、この規定の適用者の範囲の拡大を希望した。



## (6) EUレベルのソーシャル・パートナーによる作業計画の発表

### ●概要

2002年11月28日、ベルギーのブラッセルで「ソーシャル・ダイアログ・サミット」（注6）が開催され、EU加盟国、EEA諸国（欧州経済領域）及び加盟候補国の計約30カ国のソーシャル・パートナー（労使）の代表（参加者等は注6参照）がプローディ欧州委員長及びディアマントプル欧州委員と会談した。この席上、初めての試みとして、EUレベルのソーシャル・パートナー（欧州労連：ETUC、欧州産業経営者連盟：UNICE及び欧州公共企業体センター：CEEP）による今後3年間（2003年～2005年）の作業計画が発表された。作業計画は、労使双方に共通の関心事項である各テーマを、雇用・EU拡大・労働移動の3分野ごとにまとめている。

#### EUレベルのソーシャル・パートナーによる今後3年間の作業計画の概要

##### 1 雇用

###### (1) 雇用指針

雇用指針の加盟国における実施に当たってのソーシャル・パートナーの活動についての報告（2003～05年）

###### (2) 生涯学習

行動枠組み（2002年3月のバルセロナ欧州理事会に提出したもの）のフォローアップと評価報告（2003～05年）

###### (3) 職場のストレス

自主的な労使協定に向けた交渉のためのセミナーの開催（2003年）

###### (4) 男女平等

行動のための枠組みの策定を目指した機会均等と性差別についてのセミナーの開催（2003年）

###### (5) リストラクチャリング

具体的なケースに基づき、変化への対応とその社会的影響について参考になるような方向性を明らかにする（2003年）

###### (6) 障害者

2003年の欧州障害者年への貢献として、1999年の（取組みへの）合同宣言を新しくする（2003年）

###### (7) 若年者

ソーシャル・パートナーの（取組みへの）合同宣言の取りまとめ及び（又は）啓発キャンペーンを通じて若年者の科学技術への関心を高め、技能格差への対応を支援（2003～05年）

###### (8) 人種差別

1995年の（取組みへの）合同宣言を新しくする（新規加盟国も参加）（2004年）

###### (9) 労働力の高齢化

ケース・スタディを議論し、考えられる合同の行動を検討するためのセミナーの開催（2004年）

###### (10) ハラスメント

自主的な協定の交渉の可能性を検討するためのセミナーの開催（2004～05年）

###### (11) テレワーク

枠組み合意（2002年7月に署名したもの）のフォローアップ・モニタリング（2003～05年）

###### (12) 闇労働

今後の方針について意見の合意を目指したセミナーの開催（2005年）

## 2 EU拡大（加盟候補国の関与）

### （1）労使関係

合同セミナーの開催（様々なレベルの交渉を関連付けるための方法についてのケース・スタディを研究）（2003～05年）

### （2）ソーシャル・ダイアローグ

加盟候補国を含む拡大ソーシャル・ダイアローグ委員会を年2回開催（2003～05年）

### （3）リストラクチャリング

加盟候補国におけるリストラクチャリングについての研究（2003～05年）

### （4）生涯学習

行動枠組みのフォローアップに加盟候補国も参加させる（2004年セミナー及び2005年報告）

### （5）法的既得権実施への援助

94年に指令が採択された欧州労使協議会（EWC）についての合同セミナー開催（2004年）

### （6）拡大後のEUの社会・雇用政策

多様性、移民、国境を越えた就労の増大など、拡大後のEUに生じると思われる問題を明らかにするための予備的検討（2004年開始）

## 3 技能と労働移動についての行動計画

EUレベルのソーシャル・パートナーによる合同の行動が労働（特に管理職）の移動の障害除去に役立てる分野（付加年金等）を明らかにするためのセミナーの開催（2003～05年）

## ●今後の見通し

以上はテーマ毎の作業計画であるが、作業計画の実施に当たっては、主に、

?ハンドブックの作成など好事例と情報の交換、意見、勧告及び宣言の表明、

?憲章、行動規範、行動枠組みによるベンチマーキング、

?自主的な、又は指令に転換される協定による基準設定

の3つの手段が採られることとなっている。

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第2節 主要先進国及びEU

##### ロシア

#### 経済及び雇用・失業等の動向

1998年8月に金融危機に陥ったロシア経済であるが（1998年の成長率はマイナス5.3%）、1999年以降は上昇に転じ、2000年には10.0%という高い成長を記録した。その後、2001年（5.0%）、2002年（4.3%）と成長のテンポは鈍化しているものの依然好調な成長率が続いている。

失業率は98年には13.3%であったが、2002年には7.1%に低下している。

表1-18 ロシアの実質GDP成長率と失業の動向

表1-18 ロシアの実質GDP成長率と失業の動向

(%、万人)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002				
							1～3月	4～6	7～9	10～12
実質GDP成長率	1.4	-5.3	6.4	10.0	5.0	4.3	3.0	4.1	4.6	5.2
失業者数	2,274	1,866	1,588	1,070	1,050	1,232	1,232	1,243	1,203	1,252
失業率	11.2	13.3	12.2	9.7	8.7	7.1	8.4	7.7	7.2	7.1

資料出所 内閣府「海外経済データ」

(注) 1 実質GDP成長率は前年同期比。

2 失業者数は各期末の数値。

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第3節 アジア

##### 韓国

---

(注1) 労使政委員会は、1998年1月15日、経済危機下において国際通貨基金（IMF）による資金援助の条件となる「労働市場改革」を円滑に進めるため、整理解雇制の導入を中心に企業の構造調整や失業問題について協議する目的で設置された組織であり、労働組合、使用者団体、政府及び政党の代表者からなる。

---

(注2) 韓国障害者雇用促進公団は、障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法第36条に基づき、障害者が職業を通じて自立し、雇用促進と職業リハビリテーション業務が効率的に進むよう関連するサービスを行うことを目的とする団体である。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第3節 アジア

##### 韓国

#### 1 経済及び雇用・失業等の動向

2002年の実質GDP成長率は6.3%であり、前年の3.1%から上昇した。2002年の就業者数は2,217万人であり、前年に比べ60万人増加した。2002年の失業率は低い水準で推移している。

表1-19 韓国の実質GDP成長率と雇用・失業の動向

表1-19 韓国の実質GDP成長率と雇用・失業の動向  
(%, 万人)

	1999年	2000	2001	2002				
					1～3月	4～6	7～9	10～12
実質GDP成長率	10.9	9.3	3.1	6.3	6.2	6.6	5.8	6.8
就業者数	2,029	2,116	2,157	2,217	2,151	2,242	2,242	2,233
失業者数	137	91	85	71	83	69	65	66
失業率	6.3	4.1	3.7	3.0	3.7	3.0	2.8	2.9

資料出所 韓国統計局

(注) 実質GDP成長率は前年(同期)比。

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第3節 アジア

##### 韓国

#### 2 雇用・失業対策等

##### (1) 大統領選挙とノ・ムヒョン（盧武鉉）新大統領の就任

###### ●概要

2002年12月19日、第16代韓国大統領選挙が行われ、即日開票の結果、与党新千年民主党のノ・ムヒョン候補（56）が最大野党ハンナラ党のイ・フェチャン（李会昌）候補（65）を、僅差で押さえ当選した。韓国政界の世代交代を背景に、若年層の圧倒的な支持を受けて当選したノ・ムヒョン氏は、2003年2月25日、第16代大統領に就任した。就任宣言に続き行われた約30分の就任演説では、任期5年の新政権（韓国では大統領の任期は1期5年と定められている。）を「国民参与の政府（参与政府）」と位置づけた。27日には組閣の内容が発表されたが、その人事は「破格」の組閣人事であると野党やマスコミから論評された。3月3日には次官人事が発表され、「改革長官－安定次官」という原則で人選が行われた。

###### ●背景

選挙期間中、ノ・ムヒョン候補は「三金政治（1970年代以降韓国政治に大きな影響力を保っていた3人の金氏政治家（金大中、金泳三、金鍾泌）による政治支配体制）」の負の遺産である政財界癒着を清算することを主張する一方、外交、安全保障及び経済・労働分野では金大中政権の政策を継承するなど「改革指向の新しい政治」を公約として打ち出していた。

また、労働関係について「社会統合の観点からの政府の積極的な介入」を強調していた。具体的には、今後5年間の任期中において毎年7%の経済成長を達成するとともに、主に知識・情報関連産業や個人及び公共サービス部門で毎年50万人ずつ、のべ250万人の新規雇用を創出するなど持続的な成長を前提とした政策目標を掲げた。特に若年失業者問題の解決や女性労働力の活性化など、雇用構造の改善に力を入れることを課題として強調していた。

###### ●内容

###### a

##### 大統領職引継委員会

ノ・ムヒョン候補は、当選後、政権引継法に設置が定められた大統領職引継委員会の委員長に与党新千年民主党のイム政策委員会議長を、同委員会の7つの分科会（企画調整、政務、外交・統一・安保、経済1（経済政策）、経済2（産業）、社会・文化・女性、世論収斂作業）に幹事として大学

教授6名と他1名を任命し、大統領として就任する前に労働政策を含む新政策を次々と提案した。

新政権の労働政策は、基本的にはこれまでの金大中政権を継承するものとなるが、ノ・ムヒョン次期大統領がこれまで労働問題に深く関わった経歴（弁護活動や労使紛争の仲裁）から、対話と妥協による合意形成に根ざしたものになると予想されている。

#### 新政権の労働政策の内容

##### 1 労使政委員会（注1）について

労使政委員会は、政労使間の政策協議及び協議の場としてその実効性が問われているが、大統領職引継委員会はその地位、役割を強化し、「実質的な社会協約機構」とするものとしている。

##### 2 週休二日関連法案について

ノ・ムヒョン次期大統領は、週休二日関連法案については、前政権の方針に沿って「とりあえず施行してから問題があればその都度補完していく」という漸進的な路線を取るとしている（「週休2日制に係る勤労基準法の改正案の発表」については第2章第2節韓国の項4（2）（155頁）参照）。

##### 3 公務員労組関連法案について

大統領職引継委員会は、公務員労組関連法案について、2003年7月から「公務員労働組合」という名称使用を認めること、韓国労総、民主労総といったナショナルセンターへの加入を認めること、団結権と団体交渉権は保障するものの、法令及び予算・条例関連案件に限っては団体協約締結権を制限し、団体行動権は認めないこと、とする方針を決定した。公務員労組関連法案は、現在国会に提出され審議中である。大統領職引継委員会の関係者は、公務員労働組合の許可はノ・ムヒョン次期大統領の選挙公約であることから先延ばしにできない課題であると述べている。行政自治部は「労働組合」という名称を認めない考えであるが、両者の差異は名称問題だけである。

##### 4 非正規労働者保護について

大統領職引継委員会は、臨時・日雇職など非正規労働者に対し、「同一価値労働同一賃金」の原則を導入、正規労働者との賃金差別をなくす方策を検討していることを明らかにした。問題になるのは、同一価値労働の概念であり、どういった仕事なら同一価値なのかの概念規定が労働内容ごとに異なることである。これまでに労働部の見解が概ね了承され、現在、対処方法について労働部と大統領職引継委員会の間で調整が行われている。また、まだ確定していないが、勤労基準法又はその他の法律で「同一価値労働同一賃金」の原則を明記することも考えられている。非正規職労働者は2002年末で労働者全体の55.6%に上る770万人に達していることから、こうした方策が現実化する場合、企業環境及び労働市場全般に大きな影響が及ぶことになり、既に財界は「企業競争力の弱体化を招く」として反対している。こうした状況を踏まえて、実施時期は社会に衝撃を与えない程度に段階的に行われると予想されている。

b

#### 就任演説の内容

就任演説は「平和と繁栄、跳躍の時代へ」と題され、新大統領は、「新政権は改革と統合を基盤とし、国民と共に歩む民主主義、共に豊かになる均衡発展社会、平和と繁栄の東北アジア時代を開拓する。」と述べ、「この目標の達成のために、私は原則と信頼、公正と透明、対話と妥協、分権と自主を国政運営の座標としたい。」と演説した。内政に関しては、所得格差解消、労使和合、福祉政策の充実などを課題として指摘した。

c

#### 組閣人事

2月27日には副総理兼財政経済部長官他18の省庁の組閣を発表した。経済・安保分野の長官は業務の安全性を、行政自治、法務など社会分野では改革性を重視する人事を行ったとされているが、特に、初めての女性長官となった法務部、映画監督出身の長官となった文化観光部、40歳代の郡守（日本の町長に相当）出身の長官となった行政自治部の長官人事は「破格」と野党やマスコミから論評されている。

なお、労働部長官にはヨンナム大学教授で、大統領引継委員会社会・文化・女性分科会幹事を務めたクオン・キホン（権奇洪）氏が、保健福祉部長官には与党新千年民主党議員のキム・ファジュン（金花中）氏が任命された。

d

#### 次官人事

3月3日には次官人事が発表された。今回の人事では、改革指向の人物を中心に内部昇進及び抜擢を断行し、公職員の活性化を図ったことが特徴であるといわれている。労働部次官にはパク・ギルサン（朴吉祥）ソウル地方労働委員長、保健福祉部次官にカン・ユング（姜允求）保健福祉部社会福祉政策室長が任命された。実務能力と専門性を兼ね備える「安定的な」人物を登用し、特に長官人事が「破格」とされた部にはそうした配慮が強く働いたとされている。

## (2) 経済自由区域法の成立

### ●概要

韓国では、一定の区域における外国人投資企業の活動を容易にするため、労働関係規制を含む一定の国内関係法令の適用除外を認める内容の法案（法案提出時は「経済特別区域法案」、成立時は「経済自由区域法」。）を、政府が国会に提出していた。ハンナラ党（議会第一党）、新千年民主党（金大統領の出身政党）及び自由民主連合の各党は、国会の財政経済委員会、法制司法委員会などにおける同法案の審議過程の中で、政府原案を修正し、対象区域を拡大しようとした。これに対し労働組合が「経済自由区域法は、経済自由区域内での労働関係規制の緩和を全国に拡大するものである。」と反対してその成立が危ぶまれていたところ、2002年11月14日、上記三党はほぼ政府原案と同じ内容である再修正案を本会議に提出することで合意し、同日、経済自由区域法案は国会を通過した。

### ●背景

政府は、韓国経済が「日本経済と巨大化する中国経済の狭間で押しつぶされる。」という危惧から、韓国を「北東アジアにおけるビジネス拠点国」とするため、外国企業からの投資を拡大することを目的に経済特別区域を指定することとし、そのための法整備を図ることとした。なお、経済特別区域に指定されるのは、仁川国際空港、永宗島、松島新都市、金浦埋立地の約4,000万坪の予定である。仁川国際空港、永宗島は物流、観光、レジャー都市として開発される。松島新都市は多国籍企業のアジア・環太平洋地域の本部及び国際業務の拠点地域として、金浦埋立地は大規模な花卉（かき）団地とレジャー・スポーツ施設を備えた国際金融業務地域となる。また、釜山新港、全羅南道の光陽港も経済特別区域に指定し、先端産業団地と物流団地に開発する。

### ●経緯

a

#### 法案の提出

2002年10月15日、政府は経済特別区域法の原案を国会に提出した。経済特別区域法案は、外国企業からの投資を拡大することを目的としており、障害者雇用義務の緩和など労働関係の規制緩和措置、出資総額制限等の緩和措置のほか、英語共用化など外国人のためのサービスを盛り込んでいた。

b



## 与野党議員による修正案の作成

国会に提出された政府原案に対し、与野党は、財政経済委員会、法制司法委員会などにおける審議過程の中で、経済自由区域の指定基準を「国際空港、国際港湾」から「小規模の空港、港湾地域」までに緩和した修正案を作った。各議員が「自分の地元も経済自由区域に含めたい。」という地域利己主義に走ったため、財政経済部がこれに屈した形となった。これに対して労働組合は、「政界の修正案は、経済自由区域内企業の雇用条件の緩和規定を全国に拡大するもの」として反対した。

c

## 本会議への提出と国会通過

経済自由区域法案は、上記のような政治家の地域利己主義や労働界の反発から年内立法化が不可能となるおそれがあり、仁川市が実現した127億ドルの外資導入など経済自由区域法が成立することを前提に推進されている自由区関連事業の実施が併せて不可能になる可能性が高まった。

このため、ハンナラ党と新千年民主党は「法律の制定が遅れば、外国人投資を全て他国に奪い取られ、我が国の未来はない。」との危機感を持ち、14日に政府と政策協議会を開催した。政策協議会では、国際空港・国際港湾など基本的インフラが整備されている地域を中心に地域指定を最小化する（政府原案のとおりとする）ことで合意し、財政経済委員会で追加された「小規模経済自由区域」（小規模の空港、港湾地域）指定に係る条文は削除された。この再修正案が本会議に提出され、可決されたものである。これに伴い、仁川市が経済自由区域法が成立することを前提に推進していた自由区関連事業は、継続して行うことができることとなった。

### 経済特別区域の規制緩和措置の内容

経済特別区域に入居する外国人投資企業に対しては、経営活動を支援するために以下のような規制緩和措置が講じられることとなった。

#### 1 労働関係の規制緩和措置

##### (1) 障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法第24条の適用除外

事業主が障害者を雇い入れる義務（現在の雇用率3%）を定める職業リハビリテーション法第24条の規定について、経済特別区域に入居する外国人投資企業に対してはこれを適用しないものとする。

##### (2) 高齢者雇用促進法第12条の適用除外

事業主の高齢者（55歳以上）雇用の努力義務（基準雇用率は大統領令で定められ、現在3%）を定める高齢者雇用促進法第12条の規定について、経済特別区域に入居する外国人投資企業に対してはこれを適用しないものとする。

##### (3) 勤労基準法第54条及び第71条の適用除外

1週間に平均1回以上の有給休日を与える義務、有給生理休暇を与える義務について定める勤労基準法第54条及び第71条について、経済特別区域に入居する外国人投資企業は、これらの規定にかかわらず、それぞれ無給休日及び女性労働者に対する無給生理休暇に代えることができるものとする。

##### (4) 勤労基準法第57条の適用除外

使用者が労働者に対し、1月につき1日の有給休暇（月次有給休暇）を与える義務について定める勤労基準法第57条について、経済特別区域に入居する外国人投資企業に対しては適用しないものとする。

##### (5) 派遣労働者保護等に関する法律第5条及び第6条の適用除外

労働者派遣対象業務と派遣期間について定める派遣労働者保護等に関する法律第5条及び第6条について、経済特別区域に入居する外国人投資企業に対しては、これらの規定にかかわらず労働部長官は経済特別区域委員会の審議・議決を経て労働者派遣対象業務を拡大したり、派遣期間を延長することができるものとする。

## 2 その他の規制緩和措置

### (1) 交通誘発負担金支払いの免除

現行制度では、交通需要の抑制のため、一定面積以上を有する建物に対し、これに対応した課金（交通誘発負担金）が賦課されることになっているが、経済特別区域に入居する外国人投資企業は、当該交通誘発負担金の支払いを免除されるものとする。

### (2) 工場敷地対比建物面積制限の適用除外

現行制度では、工場用地を確保した場合は、当該用地の総面積の少なくとも3~20%（その率は業種ごとに異なる。）以上に建物を建てなければならないとされているところ、経済特別区域に入居する外国人投資企業は、当該規制を受けないものとする。

### (3) 国有地及び公有地内における永久施設物禁止の適用除外

現行制度では、国有地及び公有地の賃貸借期間は3年に限られており、一般企業は永久施設を建てることできないが、経済特別区域に入居する外国人投資企業は、国有地及び公有地を3年を越えて賃借し、永久施設を建てることのできるものとする。

### (4) 大企業出資総額制限の適用除外

資産5兆ウォン以上の大企業は純資産の25%以内でのみ他社株を購入できる制度であるが、経済特別区域に入居する外国人投資企業には適用されないものとする。

### (5) 外国企業に対する各種サービスの提供

このほか、外国企業及び外国人のための各種サービスが提供するものとする。経済特別区域では、韓国語とともに英語を公用語として用いる英語共用化を実施し、英語で書かれた書類も行政機関で受け付けるものとする。また、韓国の通貨ウォンの他、米ドル、ユーロ、日本円を通用させるものとする。

税制面においても、経済特別区域に入居する外国企業は、3年間法人税、取得税、登録税が100%免除され、以後2年間は50%ずつ減免されるなど各種税制優遇措置を講じるものとする。さらに外国人の生活に不便がないよう、外国の教育機関と病院の進出を認め、専用住宅団地、専用病院、薬局及びカジノを設置するものとする。

財政経済委員会で議論された経済自由区域の指定基準は、結局政府原案通り「国際空港・国際港湾」となり、指定は最低限に制限された。また、労働界への配慮から、外国人投資企業に対する派遣労働制の適用について、その対象職種を、政府原案の全職種から専門職種に限定した。

なお、法案の名称については、民間企業の間から「経済特別区域という表現は東西冷戦時代のものであって現代韓国にふさわしくなく、「自由区域」の方が自由で能動的な表現で良い。」という主張が起こったことから、財政経済委員会において審査し名称を変更したものである。

## ●各界の反応等

### a 全体的評価

経済自由区域法は紆余曲折の末成立したが「満身創痍」「継ぎはぎ法」という評価をされている。また、そもそも社会主義国家が行う部分的な開放政策としての経済自由区域の導入について反論がある。一部の地域にのみ多大の恩恵を与えれば、国内企業に対する「逆差別」が憂慮されるからである。

さらに、マスコミ、学識経験者は、経済自由区域は国際水準に達する労働・税制・教育・生活条件を目標としているが、可決された経済自由区域法ではこうした目標に遠く及ばないと分析している。

### b 労働組合の評価

労働組合は、政府が「経済特別区域の指定及び運営に関する法律案」により労働関係規定の適用除外を行うことについて「深刻な問題ととらえている。」とコメントしている。韓国労総のカン国際局長は「政府案は極論すれば地域内で労働法規を守らなくて良いという内容になっているが、（中

略) 不正貿易行為であると考えている。」と発言した。

### (3) 非正規労働者の雇用問題を巡る動き

#### ●概要

非正規労働者の雇用問題を解決するために2001年7月に設置された労使政委員会の非正規労働者対策特別委員会は、2002年5月6日に非正規労働者保護立法の前段階として、?社会保険の適用拡大、?労働監督の強化、?非正規労働者の分類基準の明確化を内容とする保護対策を講じることで、合意に達したことを明らかにした。

#### 非正規労働者保護のための具体的施策の内容

##### 1 社会保険の適用拡大

以下のような社会保険の適用拡大を図る。

?月80時間、週18時間未満の日雇労働者に対して雇用保険を適用するものとし、個人講師及びキャディなど特殊な雇用形態の労働者（業務上災害からの保護が必要な者）に対して労災保険を適用するものとする。

?飲食・宿泊・自動車販売などの15業種に対しても健康保険の事業所加入を段階的に拡大し、5人未満の事業所と3ヶ月未満の臨時日雇労働者に対しても国民年金の事業所加入を段階的に推進するものとする。

##### 2 労働監督の強化

勤労監督官を増員し、労働監督を巡って労使が意見を述べることができるよう別途の機構を設けるものとする。これは、現行法の下でも労働監督を強化することで、非正規労働者の雇用問題の多くは解決できるとの考え方に立脚するものである。

##### 3 非正規労働者の分類基準の明確化

雇用形態に基づいて、雇用期限付労働者、短時間労働者、派遣、請負、日雇及び在宅勤務等の形態に従事する労働者を非正規労働者として分類するものとする（これに基づくと、非正規労働者は賃金労働者の27.3%を占めると推計される。）。これに加え、このような非正規労働者の分類には入らないが、勤労基準法上の保護及び社会保険の適用対象から除外され、何らかの保護が必要な契約職労働者や長期臨時職労働者などを新たに「脆弱な労働者」と分類し、別途の保護対策を講ずるものとする。

このような労使政委員会の非正規労働者対策は、韓国労働部が5月20日、大統領主宰の「中産階層の育成及び庶民の生活安全対策会議」で報告した「非正規労働者権益保護案」に反映されている。まず、国民年金の事業所加入（労働者の保険料率が7%から4.5%に下がる。）の対象を2003年7月から、雇用期間1～3カ月の臨時職と月80時間以上の短時間労働者、5人未満の事業所の労働者にまで拡大する。次に、今国会での雇用保険法改正で日雇い労働者にも雇用保険を適用し、2003年7月から健康保険の事業所加入の対象を段階的に拡大する。また、非正規労働者を雇用する事業所に対する労働監督を強化し、地方労働官庁における非正規労働者専門の相談員を増員する。さらに、労災に遭う非正規労働者の割合が比較的に高い製造業を対象に、労災予防活動を強化するなどである。

### (4) 障害者雇用の状況

#### ●概要

韓国政府は障害者雇用促進のため、障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法に基づく障害者義務雇用制度や、助成金の支給等種々の施策を行っている。

しかし、2002年10月3日発表された、韓国労働部及び韓国障害者雇用促進公団（注2）が、政府及び従業員300人以上の企業を対象に行った昨年の障害者の雇用状況調査結果によれば、雇用率は、政府と地方自治体で1.61%、企業では1.10%に止まっている（法定雇用率は3%）。

## ●背景

韓国では、障害者雇用促進のため障害者義務雇用制度が1991年から実施され、政府は種々の政策を行ってきた。政府は、障害者を雇い入れた事業主に対し、総額約600億ウォンの助成を行うとともに、障害のある労働者に対し、総額約405億ウォンの勤労生活安定化基金をローンや助成金の形で提供している。

また、政府は、毎年9月を「障害者雇用促進月間」と定め、障害者の雇用を促進するイベントの実施、障害者のための技能コンペティションの開催を行っている。

## ●内容

こうした政府の努力にもかかわらず、韓国労働部及び韓国障害者雇用促進公団が発表した昨年の調査結果によれば、障害者の雇用率については、昨年までに、政府と地方自治体においては0.66%（1991年）から1.61%へ、企業では0.39%（1991年）から1.10%へそれぞれ増加したものの、依然として法定雇用率である3%を下回っている。

1999年から2001年までの、政府部門の障害者の平均雇用率は、警察が0.25%と最も低く、次が中央選挙管理委員会0.31%、検察0.36%、公正取引委員会0.42%、国防部0.43%と、いわゆる「権力機関」が障害者雇用特に消極的であることが明らかになった。

企業が法定雇用率を満たさない場合は障害者雇用負担金を納付しなければならないが、納付された障害者雇用負担金の総額は、障害者義務雇用制度発足以来11年間に6,986億9,500ウォンに達した。

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第3節 アジア

##### 中国

---

(注1) 政府の発表では2002年の失業者は850万人で失業率は4.5%であるが、中国精華大学の胡鞍鋼教授（政府のアドバイザー）によると、推定失業者数は2002年に約1,900万人、推定失業率は8%以上となっている。また、2001年の数字について日本総合研究所の行った推計では、政府発表失業者681万人の他に、国有企業からの解雇者（下崗（シアガン）労働者（注3参照））が555万人、企業内で法定労働時間などを満たさない余剰労働者が1,786万人いるので、失業者数の合計は約3,000万人となり、これから算定する失業率は12.3%となっている。

---

(注2) 本会議は、朱鎔基共産党政治局常務委員（総理）が主宰し、共産党及び政府の幹部、関係機関の主要責任者とともに、各省、自治区、直轄市と計画単列市（独立した権限を持つ都市。直轄市に次ぐ。）等の関係者、国有企業関係者等が出席した。

---

(注3) 国有企業等の経営悪化等により一時帰休（レイオフ）された下崗労働者は、所属企業との労働契約を保持しながら一定額の基本生活手当を支給されているため、正式な失業者とならず、統計にもカウントされていなかったが、実際にはこれらの労働者の職場復帰は困難であり、労働契約（3～5年間）が切れると正式な失業者となる。政府は、将来的には下崗制度を廃止し、失業保険制度へ段階的に移行させることとしている。

---

(注4) 全人代が憲法に定められた最高議決機関であるのに対し、人民政治協商会議は、法的根拠はないが、現中華人民共和国が誕生するに当たって、実質的に人民が国のあり方、方向性を決めてきた歴史的な組織となっている。現在は、共産党及びその他の政党関係者や経済団体、民間機関等の代表者から成っており、定期的に開催して、実質的に国の諸問題を議論する場として機能している。

---

(注5) 中国のいわゆる公的年金制度に該当するものは、都市企業労働者に対する都市従業者基本年金、公務員年金保険、農村社会養老保険がある。これを補完するものとして、任意に補充養老保険（日本の企業年金に相当）、個人積立型養老保険（日本の民間養老保険に相当）を併用して実施することが政府により奨励されている。

また、中国のいわゆる公的医療保険制度に該当するものは、都市企業労働者に対する都市従業者基本医療保険制度及び高額医療費補充医療保険、公務員に対する公費医療制度、農村住民に対する農村合作医療制度がある。

---

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第3節 アジア

##### 中国

#### 1 経済及び雇用・失業等の動向

2002年の景気は拡大し実質GDP成長率は8.0%となった。2002年11月の共産党大会（5年ごと）の開催に向けて年初より積極的な財政政策が実施されたことが貢献した。また、2001年11月のWTO加盟により2002年1月から関税率が引き下げられ、外資系企業の輸出規制が緩和されたことにより輸出が拡大したことも影響した。

雇用情勢をみると、就業者数は年々増加している。政府公表による都市部の登録失業率は、2001年に3.6%、2002年に4.0%となったが、この数字は過小であるという指摘がある（注1）。

表1-20 中国の実質GDP成長率と雇用・失業の動向

(%, 万人)

	1997年	1998	1999	2000	2001	2002				
							1～3月	4～6	7～9	10～12
実質GDP成長率	8.8	7.8	7.1	8.0	7.3	8.0	7.6	7.8	7.9	8.0
就業者数	69,600	69,957	70,586	71,150	73,025	73,740	-	-	-	-
失業者数	577	571	575	595	681	850	-	-	-	-
失業率	3.1	3.1	3.1	3.1	3.6	4.0	-	-	-	-

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、中国国家统计局「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。

2 就業者数、失業者数及び失業率は都市部調査（職業紹介所に登録した者）。毎年末の数

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第3節 アジア

##### 中国

#### 2 雇用・失業対策等

##### (1) 全国再就職対策会議の状況

###### ●概要

2002年9月12日、中国政府は、北京において「全国再就職対策会議」（注2）を開催し、全国に460万人以上（2002年6月末時点）いる、国有企業等からレイオフされた下崗労働者の再就職問題（注3）について、江沢民国家主席、朱鎔基総理等が出席し、講話等を行った。江主席は、講話の中で「就業の拡大、再就職の促進は重要課題である。あらゆる方法を尽くして人々の就業問題を解決する必要がある」旨を述べ、下崗労働者対策への積極的財政投入を訴えた。人民日報、経済日報の報道等による当会議の主な内容は以下のとおりである。

###### ●背景

2002年は5年に1度の党大会が開催される年であるが、同時に国内で最大の労働問題である下崗労働者が失業者へと本格的に移行を始める年に当たっているため、これに国を挙げて対処するため、今回の会議の開催となったものとみられる。

これまで下崗労働者に対しては、一般の失業者とは異なり、一時帰休基本生活手当が支給されるなどの特別対策が採られていたが、これは時限的なもので将来的には他の失業者とともに一般失業者対策に一本化されることとなっている。下崗労働者が失業者に移行する段階としては、第1段階が一時帰休基本生活手当（最高3年）、第2段階が失業手当（最高2年）、そして、第3段階が最低生活保障となっている（「3本の保障ライン」と称されている）。2002年4月に国務院（我が国の内閣に相当）が発表した「中国の労働と社会保障状況」によると、2002年から第2段階に移行する下崗労働者が多く出てくるとされている。

###### ●内容

###### a 江沢民主席の講話

江主席の講話のポイントは以下のとおりである。

?各地域の経済社会の発展に伴う労働需要と下崗労働者の技能等をマッチングさせ下崗労働者の職場を開発させていく必要がある。具体的には、(i) サービス業における職場を開発することが第一の重点となり、次に、(ii) 下崗労働者への職業紹介と職業指導をきめ細かく進

め、(iii) 再就職のための職業訓練の個別性、実用性、有効性を高める必要がある。同時に職業訓練を通じて起業を支援し、これを就業促進の有効な手段とする必要がある。

?下崗労働者の再就職支援はこれまで以上に積極的に行う必要がある。(具体的には、) 政府が開発する公益性のある仕事は彼らに与えるべきであり、社会保険補助と企業助成等の特別対策を増やすべきである。例えば、彼らに対する職業紹介、再就職訓練等のサービスの無料化、あるいは、下崗労働者を雇用した企業への税制上の優遇などがある。

?「2つの確保」(下崗労働者の基本生活手当と離退職者の基本年金の支給)を継続し、「3本の保障ライン」を維持し、保障を確実なものにする必要がある。政府(中央・地方)と企業は対策に係る支出を継続し、生活が困難になっている下崗労働者に対する支援を強化し、彼らの基本生活を支える必要がある。

## b 朱鎔基総理及び呉邦国副総理あいさつ

朱鎔基総理及び呉邦国副総理あいさつのポイントは以下のとおりである。

### ?朱鎔基総理

江主席の講話を踏まえ、我々は新時代にふさわしい就業対策と再就職対策の指導思想、目標任務、政策措置を明確にし、社会保障体系をさらに整備してこれに取り組む必要がある。

### ?呉邦国副総理

第三次産業及び伝統的なサービス業を発展させ、再就職先を増加させなければならない。また、市場経済(非公有制経済)と労働集約型企業を発展させて、再就職ルートを開拓する必要がある。有利な条件を持つ国有の大規模企業が主たる事業の発展により余剰労働者を吸収することを奨励する。特に、女性は40歳以上、男性は50歳以上の下崗労働者には特別な援助を行う必要がある。

## (2) 第16回党大会における労働・社会保障状況の報告

### ●概要

2002年11月11日から14日まで、5年に一度の中国共産党全国代表大会(16回党大会)が開催された。11日付け現地新聞等によると、本党大会における、中国の労働・社会保障状況に関する労働・社会保障部張左己部長及び中華全国総工会張俊九副主席の記者会見(11日午後開催)の概要は以下のとおりである。

### ●内容

#### a 労働・社会保障部張左己部長の説明

近年、労働・社会保障の領域には歴史的な変化があり、市場志向的な就業システムと中国の特色の



ある社会保障体系の枠組みは基本的に確立した。1990～2002年にかけて、中国の就業者数は6.5億人から7.3億人に拡大し、都市部の個人・私営企業の就業者総数は3,000万人近く増加した。1990年～2002年前半までで、全国の国有企業の下崗労働者の数は累計で2,600万人あまりであったが、この中の1,700万人あまりが多様な方法で再就職を実現した。いわゆる「2つの確保」と、いわゆる「3本の保障ライン」はある程度確実となっている。労働者の賃金は継続的に上昇しており、また、労働・社会保障法制の強化により、労働者の合法的な権益は保障されるようになった。

#### b 中華全国総工会張俊九副主席の説明

工会は立法・政策立案・労働関係調整に積極的に参画し、執行・（労働基準）監督・労働紛争調停・仲裁への対応も強化している。ここ5年の間に、労働者の利益に関わる法令及び政策1,264件の決定に参画した。工会は党と政府の「2つの確保」対策に協力し、社会保障制度の改革に参画して、社会保障体系の整備の推進に貢献した。

下崗労働者の再就職対策についても積極的に推進し、党と政府に対し政策提言を行うとともに、1990年以降、累計で約300万人の下崗労働者及び失業者に職業紹介を行い、累計319万人の下崗労働者及び失業者に職業訓練を実施し、再就職を促進した。

#### c 労働・社会保障部長及び総工会副部長と記者との質疑の概要

記者との質疑の概要は以下のとおりである。

問1 工会として、就業対策、特に下崗労働者・失業者の再就職を促進するため、どのような対応をするつもりか。

答 中華全国総工会 張俊九副主席

ポイントは、参画、監督強化、実行の3点にある。中華全国総工会と各レベルの総工会は就業に係る問題を調査研究し、政府（地方）の再就職対策事業に積極的に関与し、就業促進と再就職に係る法律の整備や政策決定に参画し、労働者の要求を積極的に反映させていく。また、地方政府関係部門と企業の再就職事業を監督し、中央の策定した各種の再就職事業が確実に実施されるようにする。工会の組織力を発揮し、今後3年のうちに新たに150万人の下崗労働者・失業者の職業訓練を行い、職業紹介サービスを提供し、再就職の実現を支援していく。今年末までに、全国500の大都市に就業困難労働者支援センターを設立整備し、今後3年間でその数を200に増やす予定である。

問2 下崗労働者の再就職の促進のため、政府はどんな支援策をとるのか。

答 労働・社会保障部 張左己部長

本大会の江沢民総書記報告に示されているように、就業は民生の基礎である。国家は就業促進の長期戦略・政策を進める。下崗労働者・失業者の再就職問題を解決するため、党中央委員会及び国務院は全国再就職対策会議を開催し、一連の政策措置・対策を担当機関に要求した。政府の主要な支援策は以下のとおりである。

- (1) 下崗労働者・失業者が創業する場合、免税措置及び少額融資制度を行う。
- (2) サービス業企業が下崗労働者・失業者を新たに雇用する場合、補助金の支給、税の減免措置を行う。
- (3) 就業困難者を対象とした再就職援助として、これらの人々が地域（コミュニティ）の公益性のある仕事に就く場合、社会保険による手当を支給する。
- (4) 国有企業（中規模以上）が事業を分離して、新たな事業所を立ち上げ、失業者を雇い入れた場合、一定の条件の下に、免税措置を行う。

問3 都市の社会保障体系の整備は進んでいるが、農村の社会保障問題をどのように解決するのか。

答 労働・社会保障部 張左己部長

農村の社会保障も、中国の社会保障体系の重要な構成要素である。しかし、（都市と農村の）経済発展の不均衡、国土の広大さのため、現段階で（農村を含めた）全面的な社会保障の推進は困難であり、その環境条件も整っていない。（農村部でも）経済が比較的発達している一部地区ではすでに年金制度の試行的実施を開始しており、農民個人の保険料納入を主とし、財政及びコミュニティによる援助を行いつつ、年金制度を確立していく。現在、全国農民のうちすでに6,000万人の農民が年金制度に加入している、（基金は）累計216億元となり、108万の農民の年金受給が始まっている。本党大会の江沢民総書記報告に示されているように、条件が整った地域では、農村の年金制度、医療保険制度、最低生活保障制度の確立に取り組むようにする。さらに、新たな要求に対応して、都市への出稼ぎ農民や、土地を失い非農業部門で働く農民のための年金の研究・制度化を行い、それを他の農村に拡大していく。

d まとめ

2002年9月に開催された全国再就職対策会議（江沢民国家主席出席）に前後し、政府は、下崗労働者対策を中心に、税制上の対応も含めたこれまでにない積極的な雇用対策を打ち出したが、党大会における路線もこれを継承している。

本党大会での江沢民国家主席報告（国の目指すべき方向、目標を提示する重要な意味合いを持っている。）の「経済の建設と経済体制の改革」について述べた部分でも「分配制度の改革の深化、社会保障体系の健全化」、「あらゆる方策を講じた就業機会のさらなる創出、絶えざる人民の生活の改善」など雇用問題に繰り返し触れている。

今回の雇用問題に関する記者会見に当たって、労働・社会保障部と中華全国総工会が同席し、雇用対策に対する両者の協調した取組みを強調している。実際、雇用対策のみならず、労働紛争処理、労働基準監督等においても、地方レベルを中心に労働・社会保障部と総工会が協力しているケースは多い。なお、総工会が紹介した、150万人の再就職支援策は今回新たに発表された取組みである。

(3) 全国人民代表大会（第10期第1回）の開催と新指導部の発足

●概要

2003年3月5日から16日まで開催された第10期第1回全国人民代表大会（全人代。国会に相当）において、中国の内政の新体制が発足するとともに、新たな取り組みに向けての政府機構改革が発表された。また、5日に行われた朱鎔基首相の「政府活動報告」においては、就業機会の拡大について新たな項目が立てられ、政府がこの問題を重視していることが示された。

●内容

a 新政治体制の発足

2003年3月15、16日の全人代全体会議において、表1-21のとおり新指導部が選出され、江沢民前主席を中核とする革命第三世代が第一線から退き、第四世代の「胡一温体制」がスタートした。温首相は、前首相が貫徹できなかった国有企業の民営化や不良債権処理などに引き続き取組み、失業対策や貧富の格差是正等諸改革を実施することになる。

表1-21 中国の新政治体制による指導部メンバー

表1-21 中国の新政治体制による指導部メンバー

国家主席	コキントウ フー ジンタオ 胡錦濤 (Hu Jintao)	国家副主席	ソウアイコウ ソン チンホン 曾慶紅 (Zeng Qinghong)
全人代委員長	ゴキョクコウ フー バングオ 呉邦国 (Wu Bangguo)	最高人民検察院検察長 (検事総長)	カシュンオウ ジア チュンワン 賈春旺 (Jia Chunwang)
首相	オンカキウ ウェン ジアバオ 温家宝 (Wen Jiabao)	最高人民法院院長 (最高裁長官)	シヤウヨウ シャオ ヤン 蕭揚 (Xiao Yang)
人民政治協商会議 (政協) (注4) 主席	カケイリン ジア チンリン 賈慶林 (Jia Qinglin)		

なお、国務院の新部長（大臣）の人事についても決定があり、労働・社会保障部長は鄭斯林（Zheng Silin。新任。前職：共産党中央企業工作委員会副書記）、衛生部長は張文康（Zhang Wenkang）が留任となったが、その後4月にSARS対策の遅れの責任を取って辞任し、後任は呉儀（Wu Yi）となった。

## b 政府機構改革

国有企業の民営化や不良債権処理などに引き続き取り組むため、一部政府機構についても改革が実施され、新たに、「国有資産監督管理委員会」（国資委）と「中国銀行業監督管理委員会」（銀監会）が設置された。特に、国資委は、全国に18万社ある国有企業の改革を所管し、民営化や株式上場、外資との提携を促進する強大な政府機構であり、これまで党が握っていた主要国有企業約190社のトップの人事権も移されることとなっている。国資委の発足により、国有企業の従業員に対する給与の管理等の業務は労働・社会保障部から移されることとなる。

## c 労働、社会保障関係の報告

朱鎔基首相の「政府活動報告」においては、就業機会の拡大について新たな項目が立てられ、政府がこの問題を重視していることを示した。その概要は以下のとおりである。

### ?失業・雇用

労働施策に関する方向性は、全国再就職対策会議（2002年9月。（1）参照）において、江前主席が講話で述べた「下崗労働者の職場開発」及び「下崗労働者への基本保障の確立」を継続する。

学生の就職対策を一般の就職対策と併せて実施する。下崗労働者対策の要である再就職サービスセンターについては、「下崗労働者の基本生活保障を失業保険と一体化させる施策を穩当に推進する」として、国務院の方針で予定されていた2003年の廃止を延期する含みのある内容となっている。

### ?社会保障

社会保障制度（国有企業改革を含む）に関する方向性についてもこれまでの路線を継承している。下崗労働者の基本生活保障、失業保険制度、都市部の最低生活保障制度については、既に確立したとし、一方、都市部の年金保険制度、医療保険制度（注5）については、始まったばかりで、農村の医療保険制度については、試行が始まったとされている。2003年は、都市部の年金保険及び医療保険を特に充実させる予定とされている。

#### (4) 失業に関する大規模調査の実施及び労働統計の定義の見直し

##### ●概要

2002年12月10日付チャイナデーリー紙（中国の英字紙）によると、中国では、中国共産党中央委員会及び国務院（日本の内閣に相当）の求めに応じ、労働・社会保障部が、厳しい失業情勢を明らかにするための新しい失業統計方法の導入に向けて、都市部において大規模な失業者調査を実施した。

##### ●背景

中国で現在公表されている失業率については、

?公共職業安定機関に登録された失業者数のみを対象にしている、

?国有企業等からの下崗労働者（事実上の失業者だが、一定期間特別の手当が出る）が含まれていない、

?農村部が調査されていない

等の理由から、実態を正確に反映したものとなっていないという問題がある。

今回の調査により、上記?の点については、より実態を反映した統計になるとみられるが、下崗労働者と農村部からの出稼ぎ労働者（公共職業安定所に登録できない）の取扱いについては、明らかにされていない。

2003年4月、労働・社会保障部は、調査結果を踏まえて、労働統計の定義の見直しについて決定し、各省・市・自治区の労働保障庁（局）に対して「再就職対策を確実なものとするための判断基準についてのいくつかの具体的な問題に関する文書」として発出した。

##### ●内容

###### a 失業に関する大規模調査

失業に関する大規模調査の概要は以下のとおりである。

?今回の調査は、公共職業安定所への登録失業者ではなく、一般世帯からのサンプル調査により全体の失業者を推計するものである（我が国の労働力調査も同様の方法）。具体的には、北京市を含む都市部において、10万の世帯からの直接聞き取りを実施。

?本調査には、失業者数のほか、失業者及び不完全就業者（労働時間が週16時間未満の者）が受けている社会保障の状況に関する実態調査が含まれている。

?政府は、本調査を基に新たな失業統計方法の導入のための検討を行い、将来的には調査に基づく国の公式な失業率の採用を計画している。

?調査結果は2003年2月に公表予定であるが、政府は今後の政策展開に活用するものとみられている。

###### b 労働統計の定義の見直し

上記調査を踏まえ、下記のとおり、労働統計の定義の見直しが行われた。

### 1 就業者数

法定労働力年齢（男性16～60歳。女性16～55歳）者のうち、一定の社会経済活動に従事し、合法的な労働報酬、経営収入を得ている者を「完全就業者」とし、地域の最低賃金以下最低生活保障（我が国の生活保護に相当）水準以上の収入を得て、法定労働時間より少ない労働時間で働いているが、より長い労働時間を希望している者を「不完全就業者」とする。

### 2 新規就業者

新規就業者は毎年の就業者数の純増分であるが、各省・市・自治区の労働保障庁（局）は、各地方政府が新規就業者の毎年の目標を定め、これを地方政府の政策達成度の重要な指標として公表することを求めるものとする。

### 3 失業者

失業者は法定労働力年齢の者のうち、仕事をする能力があり、（仕事がなく）求職活動を行っている者とする。一定の社会経済活動を行っていても、賃金水準が地域の最低生活保障水準以下の者も失業者とする。

### 4 再就職者（下崗労働者・失業者）

統計上の再就職者は、「再就職特惠証」を所持している下崗労働者・失業者で以下の4つの方法で再就職をした者とする。これらの再就職者については、基本生活手当あるいは失業手当の支給を停止する。一方、再就職を果たしても以下の4つに当てはまらず、最低賃金以下の収入の者は、「不完全就業者」とみなし、暫定的な措置として基本生活手当あるいは失業手当を支給、する。

?工商部門の許可の下、個人経営の業務に従事し、減税措置などの再就職支援策を受けている者。

?企業・団体と労働契約を結んで雇用され、減税措置、社会保障手当等の支援策を受けている者。

?政府の提供する公益性のある職場に仕事を得て、社会保障手当等の支援策を受けている者。

?就職支援策を受けてはいないが、比較的安定（地域により異なるが例えば3ヵ月以上の仕事）した最低賃金以上の収入の仕事に従事している者。

## ●成果・実績

今回の見直しにより、これまでの定義と比較して、「失業者」は範囲が拡大した。「再就職者」については、その範囲が限定された。「就業者」については、「不完全就業者」の概念が新たに導入された。

今回の見直しは、単に統計上の定義の変更だけでなく、政策対象自体を拡大させるものとなっている。なお、今回の変更により、労働情勢が全く変化しない場合でも、統計上は、失業率は上昇し、再就職率は低下することとなる（2003年とそれ以前で統計の連続性がなくなる）。

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第3節 アジア

#### シンガポール

---

(注1) 中央積立基金は、労使が一定率の掛け金を積み、医療、住宅、退職後給付等に充てる国家の強制貯蓄制度である。他の国の社会保険制度に当たるものであるが、貯蓄であるため、他国の社会保険と違い、貯蓄額+利息を超えた支払がなされることはない。

中央積立基金の拠出金は利用目的の異なる3種類の口座に分けて積み立てられる。すなわち、

- ?普通口座（住宅購入や養育費等のために引き出すことができる）、
- ?医療口座（入院費や医療保険費等のために引き出すことができる）、
- ?特別口座（定年後又は不慮の事態に備えて留保される）

である。口座ごとの積立額の割合は、35歳以下の労働者を例にとると、労使の拠出率36%のうち26%が普通口座、6%が医療口座、4%が特別口座と定められている。

---

(注2) 生涯教育基金は、運用益を生涯学習のためのプログラム開発の財源として用いるため、2001年3月に設立されたものである。現在は10億シンガポール・ドルを積み立てている。

---

(注3) 戦略的人材転換計画（SMCP）は、技能を有する人材が不足している職種について実施されており、主に専門職レベルでの職種転換に係る教育訓練費用に対する国の助成等を内容とする。IT関連産業、医療従事者等を実施対象としており、助成の内容はどの職種でもほぼ共通だが、管理運営機構は職種ごとに異なる。

---

(注4) 「コンストラクション21」では、建設業の低い生産性、外国人労働者への依存といった問題を克服するために、技能レベルの向上等の目標を定めている。詳細については「1999年海外労働情勢」104～107頁を参照。

---

(注5) 雇用する外国人労働者の割合が40%以下の場合、月額240シンガポール・ドルである。

---

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第3節 アジア

##### シンガポール

#### 1 経済及び雇用・失業等の動向

2002年のシンガポール経済は、世界的なIT不況の影響を受けてIT部門の回復は遅れたが、化学・薬品関連製品の生産・輸出の増加等により景気は緩やかに回復した。2002年の実質GDP成長率は2.2%となり、前年のマイナス2.4%からプラス成長へと転じた。

雇用情勢をみると、2002年9月末時点の失業率が4.6%と過去15年で最悪の数値を記録し、通年の失業率も4.4%と前年より1.1ポイント上昇するなど厳しい状況となった。

表1-22 シンガポールの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

表 1 - 22 シンガポールの実質 GDP 成長率と雇用・失業の動向  
(%, 千人)

	1998年	1999	2000	2001	2002	2002			
						1～3月	4～6	7～9	10～12
実質 GDP 成長率	-	6.4	9.4	-2.4	2.2	-1.5	3.8	3.8	3.0
就業者数	1,870	1,886	2,095	2,047	2,017	-	-	-	-
失業者数	63	70	65	72	-	100	86	102	-
失業率	3.2	3.5	3.1	3.3	4.4	4.5	4.3	4.6	4.2

資料出所 シンガポール統計局ホームページ、シンガポール人材開発省ホームページ、シンガポール人材開発省 "2002 Singapore Yearbook of Manpower Statistics"

(注) 実質 GDP 成長率は前年（同期）比。

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第3節 アジア

##### シンガポール

#### 2 雇用・失業対策等

##### (1) 2003年度予算案の発表

###### ●概要

2003年2月28日、シンガポールのリー・シェンロン副首相兼財務大臣は、2003年度予算案を発表した。予算案には、厳しい雇用情勢を背景に、企業側の労働費用負担の軽減を中心とした対策が盛り込まれている。

###### 2003年度予算案の労働・社会保障関連の主な内容

###### 1 中央積立基金（Central Provident Fund；CPF（注1））関連

###### (1) 使用者拠出額算定上限額の引下げ

現在、中央積立基金への使用者拠出額は労働者の月給の16%に当たる額とされ、月給が6,000シンガポール・ドルを超える場合は、月給6,000シンガポール・ドルであるものとして算出されている。この算出の上限額を2004年1月1日に5,500シンガポール・ドル、2005年1月1日に5,000シンガポール・ドルへと段階的に引き下げる。

###### (2) 拠出率の引下げ

現在、50～55歳の労働者の拠出率は20%であるが、これを2004年1月1日に18%、2005年1月1日に16%へと段階的に引き下げる。なお、使用者の拠出率は現行の16%に据え置くものとする。

###### (3) 特別口座及び医療口座の拠出率の引上げ

特別口座（Special Account）及び医療口座（Medisave Account）への拠出率を表1-23のように段階的に引き上げる。

表1-23 特別口座及び医療口座の拠出率



表 1 - 23 特別口座及び医療口座の拠出率

	現行	2004年 1月1日～	2005年 1月1日～	2006年 1月1日～
35歳以下の労働者				
特別口座	4%	5%	5%	5%
医療口座	6%	6%	7%	7%
35歳を超え45歳以下の労働者				
特別口座	6%	7%	7%	7%
医療口座	7%	7%	8%	8%
45歳を超え50歳以下の労働者				
特別口座	6%	7%	8%	9%
医療口座	8%	8%	8%	9%
50歳を超え55歳以下の労働者				
特別口座	6%	7%	8%	9%
医療口座	8%	8%	8%	9%

## 2 個人関連（就業能力の向上）

### （1）生涯教育基金の拡充

生涯教育基金（Lifelong Learning Fund（注2））へ5億シンガポール・ドルを繰り入れ、合計15億シンガポール・ドルとする。

### （2）職業訓練講座受講料に対する補助金の拡充

職業訓練講座の受講料に対する補助金を現行の2,500シンガポール・ドルから3,500シンガポール・ドルへと引き上げる。また現職と直接の関係がない講座も補助の対象とする。

### （3）継続教育訓練庁の設置

労働者に対する継続的な教育機会や職業訓練の提供を促進し、低所得者層への支援策等「人的資本」を担当する新たな庁「継続教育訓練庁（Continuing Education and Training Agency）」を人材開発省（Ministry of Manpower；MOM）に設置する。

## 3 企業関連

### （1）国外源泉所得の免税

海外からの配当、支店利益及びサービス収入について、2003年6月1日以降、相手国側の法人税率が15%以上であれば非課税とする。

### （2）外国人雇用賦課金の据置き

外国人雇用賦課金（後述）の水準を2003年末まで据え置くこととする。

### （3）2倍税額控除の限度額の引上げ

海外から人材を登用する際に要した費用の二倍に相当する額を課税対象所得から控除できる2倍税額控除（Double Tax Deduction）の限度額を、15万シンガポール・ドルから27万5,000シンガポール・ドルへと引き上げる。

## ●各界の反応等

### a 使用者団体

シンガポール企業連盟（Singapore Business Federation；SBF）は、今般の予算案について、

?中央積立基金の使用者拠出率据置き等ビジネスコストの削減に真剣に取り組む姿勢が現れている、

?企業の海外進出を支援する政策を盛り込んでいる、

?職業訓練への補助金の引上げ等企業及び労働者が迅速な経済再編に対処することを支援している、

などとして概ね歓迎している。ただし、法人税率の引下げ等が見送られたことについては失望していると述べている。

## b 労働組合

ナショナルセンターであるシンガポール全国労働組合会議（Singapore National Trade Union Congress ; NTUC）は、今般の予算案について、シンガポールが企業活動を行うに当たって好条件の土地とみなされることで雇用の創出が期待されるなどの点を挙げて、企業のみならず労働者にとっても有益なものであるとしている。特に、継続教育訓練庁の設置については、労働者の雇用可能性（Employability）や競争力を高める施策として非常に高く評価している。

## (2) 社会福祉関連産業への転職促進策

### ●概要

2002年7月24日、シンガポール政府は「社会福祉関連産業への戦略的人材転換計画（Strategic Manpower Conversion Programme for the Social and Community Services Sector ; 略称はSMCP（Social and Community Services））」を発表した（注3）。このプログラムは、全国社会福祉事業評議会（National Council of Social Service ; NCSS）、人材開発省及び地域開発・スポーツ省（Ministry of Community Development and Sports ; MCDS）が共同で推進するものである。

### ●背景

社会福祉関連産業は、雇用機会が最も豊富な産業の一つであり、経済の減速にもかかわらず、他の産業からの転職者に多くの雇用を与え続けている。また、人口の高齢化や家族サービス需要の増加といった問題もあり、ソーシャル・ワーカーやその補助員の労働力需要に関しては、2002年から2006年までの間に、毎年5%ずつの増加が予測されている。このように、社会福祉関連産業については、より多くの雇用機会の提供が期待されるだけでなく、労働力需要に対応できるように専門家を養成する必要があると考えられている。このような背景に基づき、今般以下のような支援策が実施されることとなった。

#### 社会福祉関連産業への転職促進策の内容

##### 1 対象者

対象者は以下の要件を満たすものとする。

?シンガポールの国民又は永住権保有者であること。

?社会福祉関連事業での就労を強く希望していること。

?講習（下記2参照）修了後12ヵ月以内に、ソーシャル・ワーカー又はその補助員として社会福祉関連事業で就労すること。

## 2 講習の実施

### (1) 社会福祉の学位取得

社会福祉以外の学位を有する者に対して、国立シンガポール大学 (the National University of Singapore ; NSU) で学位を取得するための講習を実施するものとする。

### (2) 福祉サービスの専門家資格取得

GCEのO (普通) レベル (中学校卒業資格) 以上を取得し、福祉団体やその関連団体での就労を希望する者に対して、全国社会福祉事業評議会及びシンガポール経営学会 (Singapore Institute of Management ; SIM) で資格を取得するための講習を実施するものとする。

## 3 助成金の支給

全国社会福祉事業評議会は、講習を修了してから12ヵ月以内に社会福祉関連産業へ転職した者に対して、講習の受講費用の50% (上限は1つの講習につき4,000シンガポール・ドル) の助成金を支給するものとする。

## (3) 国際化のための戦略的人材転換計画

### ●概要

2003年1月29日より、国際ビジネス開発や国際マーケティング分野の認定訓練プログラムを受講する企業の管理職職員に助成金を支給する「国際化のための戦略的人材転換計画 (Strategic Manpower Conversion Programme for Internationalisation ; 略称はSMCP (International) )」が開始された。これは、シンガポール国際エンタープライズ (IE Singapore) が人材開発省と共同で実施するものである。

### ●背景

シンガポールの労働者は、生産性や効率性では高い評価を得ているが、海外で通用する技能が欠けるとされる。SMCP (International) は、シンガポール企業が世界へ進出していくために、国際的に通用するための基礎技能を有する管理職職員を育成することを目的として開始された。IE Singaporeは、今後3年間で400人の管理職職員を訓練することを目標としている。

### 国際化のための戦略的人材転換計画の内容

#### 1 対象

SMCP (International) は、?管理職職員の認定職業訓練受講を支援する (受講者の代わりに受講費を支払う) 企業、?企業の支援を受けずに認定職業訓練を受講する (自ら受講費を支払う) 管理職職員個人、の両方を支援するものとする。

#### 2 支給要件

##### (1) 企業

企業については、以下の要件がある。

?会社登録局 (Registry of Companies and Business ; RCB) に登録している企業で、海外からの労働移動率 (turnover derived from overseas) が30%以上であること。

?管理職職員が認定訓練を修了した後、当該職員を国際的な業務を担当する役職で6ヵ月以上雇用すること。

(2) 企業の支援を受けずに認定訓練を受講する管理職職員

企業の支援を受けずに認定訓練を受講する管理職職員については、以下の要件がある。

?シンガポール国民又は永住権保有者であること。

?学位 (degree) 若しくは修了証書 (diploma) を取得していること、又は訓練への申込みの時点で管理職相当の役職に就いていること。

?国際分野の技能等の資格を有していないこと。

?訓練への申込みの時点で、国際的な業務を担当する又は国際的な業務と関係する役職に就いていないこと。

?他の戦略的人材転換計画の助成金の支給を受けていないこと。

?訓練の75%以上に出席し、必要な試験に全て合格すること。

3 助成金の種類及び給付額

(1) 受講費助成

認定訓練の受講費の半額又は4,000シンガポール・ドルのうち、低い方の額を支給するものとする。

(2) フルタイム職業訓練助成

フルタイムの認定訓練を受講する場合、月額800シンガポール・ドルを上限として受講者の基本給の半額を支給するものとする。

(3) OJT助成

オン・ザ・ジョブ・トレーニングを受ける場合、月額800シンガポール・ドル（国内で就労する場合）若しくは月額2,000シンガポール・ドル（海外で就労する場合）又は受講者の基本給の半額のうち、低い方の額を最大で3ヵ月支給するものとする。ただし、認定講習修了後6ヵ月以上雇用が継続していることが必要である。

4 認定職業訓練

上記3 (1) 及び (2) の対象となる職業訓練は、IE Singaporeの認定を受けた職業訓練のみとする。認定の要件は以下のいずれも満たすことである。

?国際ビジネス開発又は国際マーケティングの分野の職業訓練であること。

?訓練時間が合計100時間以上であること。

?訓練期間が、フルタイムの職業訓練は1年以内、パートタイムの職業訓練は18ヵ月以内であること。

?訓練によって訓練生に技能を取得させることが可能であると示せること。

なお、現時点で認定されている職業訓練プログラムの一覧については、<http://www.ventureabroad.gov.sg/index.jsp?vert=VA&secfield=3&catfield=68&subfield=593>で閲覧可能である。認定は毎年見直しがなされることとなっている。

(4) 建設業における外国人労働者施策

## ●概要

2003年2月11日、人材開発省及び国土開発省建築・建設管理局（Building and Construction Authority ; BCA）は、建設業に従事する外国人労働者の雇用に関して、資格取得の義務づけ、外国人労働者への依存率の引下げ、外国人労働者雇用の事前登録制の導入等の政策変更を行うことを発表した（現在の制度の概要については109頁参照）。

## ●背景

建設業は、シンガポールにおいて多数の外国人労働者を抱える業種の一つであり、1999年に策定された「コンストラクション21（C21）」（注4）により労働政策の指針が示されている。しかし現在でも、生産性の低さ、外国人労働者への強い依存、労働者管理体制の未成熟といった問題点が解消されていない。今回の政策変更は、これらの点を改善することを目的として実施されるものである。

## ●内容

## a 技能水準の向上

現在、就労許可（Work Permit）を取得して就労する建設業の外国人労働者は、基礎的な技能を有する必要はあるが特に資格を有する必要はなく、資格を一つ有していれば多技能労働者として低率の雇用賦課金が適用されることとなっている。

2004年1月から、建設業の非伝統国の外国人労働者は、就労許可を得るためには資格を最低でも一つ有することが必要となり、また多技能労働者と認定されるためには複数の資格を有することが必要となる。さらに2006年1月からは、多技能労働者の認定を継続するためには、2年ごとに資格を再取得しなければならないものとされる。

また、これによって技能水準の向上が見込まれるため、非熟練労働者の雇用賦課金を月当たり470シンガポール・ドルから320シンガポール・ドルへ引き下げることにする。

現行制度からの移行を潤滑に行うために、新制度は表1-24のように段階的に導入される。

表1-24 就労許可制度の変更

表 1 - 24 就労許可制度の変更

	2004年1月～	2005年1月～	2006年1月～
新規雇用される非伝統国の外国人労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>多技能労働者となるには複数の資格が必要</li> <li>就労許可を得るには一つ資格が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>低率の雇用賦課金が適用される多技能労働者となるには複数の資格が必要</li> <li>就労許可を得るには一つ資格が必要</li> </ul>	低率の雇用賦課金が適用される多技能労働者であり続けるには、2年ごとに資格を再取得しなければならない
現在、多技能労働者として就労している非伝統国の外国人労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>変更なし（複数の資格を有している者は低率の雇用賦課金が適用される）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>低率の雇用賦課金が適用される多技能労働者であり続けるには複数の資格が必要</li> <li>資格が一つのままであれば高率の雇用賦課金が適用される非熟練労働者となる</li> </ul>	
現在、非熟練労働者として就労している非伝統国の外国人労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>変更なし（基礎的な能力があればよく、資格は不要）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>就労許可を継続するには一つ資格が必要</li> </ul>	

b 外国人労働者への依存率の引下げ

現在、建設業における外国人労働者への依存率は、シンガポール人労働者1人に対して外国人労働者5人と定められている。2003年10月より、依存率をシンガポール人労働者1人に対して外国人労働者4人に引き下げるものとする。実際には、ほとんどの企業は、依存率を下回っているため今回の変更による影響を受けないと考えられている。

c 外国人雇用の事前登録制の導入

人材開発省によれば、現在、建設業においては必要とされる以上に外国人労働者を受け入れるケースが目立ち、それが他の産業における不法就労の原因となっている。このため、2004年1月より、非伝統国の外国人労働者を雇い入れるための事前登録制を導入する。すなわち、建設業の企業は、建築・建設管理局の建設業登録システム（Contractors Registration System；CRS）又はシンガポール建設業協会（Singapore Contractors Association；SCA）のシンガポール下請業者リスト（Singapore List of Trade Subcontractors；SLOTS）にあらかじめ登録を行わなければ、非伝統国の外国人労働者を雇用することが認められないこととなる。

(参考) シンガポールの外国人労働者施策の概要

1 概要

シンガポールでは、製造業や建設業を中心とした労働力不足への対応として、外国人労働者を大量に受け入れている。

外国人労働者の雇用については、外国人労働者雇用法（Employment of Foreign Workers Act）で雇用にあたっての原則を定めるとともに、政府によって出身国別、職種別に就労機会が規制されている。シンガポールにとっての伝統国（traditional source；TS）にあたるマレーシア人がいかなる業種についても就労できるのに対して、インド、タイ、フィリピン等の非伝統国出身者（non-traditional source；NTS）については、業種によっては就労が制限されている（建設業に関しては、出身国による就労の制限はない）。

2 内容

(1) 就労パス（WorkPass）

シンガポールで就労しようとする外国人労働者は、表1-25のとおり、その職種や給与額等に応じて異なる就労パスを取得する必要がある。なお、Pパス及びQパスは「雇用パス（Employment Pass）」とも呼ばれ、労働者自身が申請する。ただし、シンガポール国内の身元保証人（通常は申請者の雇用主）が決まっていなければならない。Rパスは「就労許可（Work Permit）」とも呼ばれ、外国人労働者を雇用しようとする使用者が申請する。

表1-25 就労パス制度の概要

表 1-25 就労パス制度の概要			
就労パス	要 件	有効期限と更新	発給主体
P	P 1 管理職、専門職又は企業経営者で月収7,000シンガポール・ドルを超える者	最初の有効期限は2年間で、以後3年ごとに更新することができる。有効期限に関わらず、雇用契約が終了すると就労パスは失効する。	人的資源省 雇用パス局
	P 2 管理職、専門職又は企業経営者で月収3,500シンガポール・ドル以上7,000シンガポール・ドル以下の者		
Q	Q 1 技能労働者、技術者で月収2,500シンガポール・ドルを超え、かつ一定の教育水準又は技能を有する者	最初の有効期限は2年間で、以後3年ごとに更新することができる。有効期限に関わらず、雇用契約が終了すると就労パスは失効する。	人的資源省 雇用パス局
	Q 2 上記の全てを満たさない者に対して個別に審査の上与えられる		
R	月収2,500シンガポール・ドル未満の者（特定の事業主の下でのみ就労が許可される）	有効期限は2年間で、以後2年ごとに更新することができる（ただし非伝統国の外国人労働者は、多技能労働者は最長10年、非熟練労働者は最長4年）。有効期限に関わらず、雇用契約が終了すると就労パスは失効する。	人的資源省 就労許可局

(2) 外国人雇用賦課金（Foreign Worker Levy）・依存率（Dependency Ceiling）

Rパス（就労許可）を取得している外国人労働者の雇用にあたっては、業種、技能レベルに応じた賦課金の支払いが義務づけられており、さらに、雇用する外国人労働者の割合の上限（依存率）が定められている。その概要は下表のとおりである。

表1-26 外国人雇用賦課金及び依存率の概要

業 種	依 存 率	雇用する外国人労働者 1人当たりの賦課金（月額）	
製 造 業	全就労者の50%まで	多技能労働者	S\$ 30
		非熟練労働者（注5）	S\$ 310
建 設 業	シンガポール人1人につき5人まで	多技能労働者	S\$ 30
		非熟練労働者	S\$ 470
港 湾 ・ 荷 役 造 船 業	シンガポール人1人につき3人まで	多技能労働者	S\$ 30
		非熟練労働者	S\$ 295
サ ー ビ ス 業	全就労者の30%まで	多技能労働者	S\$ 30
		非熟練労働者	S\$ 240
家事従事者			S\$ 345

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第3節 アジア

#### インドネシア

#### 経済及び雇用・失業等の動向

インドネシア経済は、輸出と投資が減少する中、民間消費が依然堅調だったことにより、2002年の実質GDP成長率は3.7%となった。

2001年の失業率は8.1%となり、失業情勢はここ10年来最も悪化したように見えるが、これは失業者の定義の変更によるところが大きく、従来の定義で見ると、5.5%と改善している（注）。2002年は、投資が落ち込むとともに、大幅な最低賃金の上昇、繊維、製靴等の業種において企業の閉鎖が相次いだことにより雇用情勢は悪化し、失業率は9.1%となった。

表1-27 インドネシアの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

表1-27 インドネシアの実質GDP成長率と雇用・失業の動向  
(%, 千人)

	1998年	1999	2000	2001	2002
実質 GDP 成長率	-13.1	0.8	4.9	3.4	3.7
就業者数	87,672	88,817	89,838	90,807	9,165
失業者数	5,062	6,030	5,813	8,005	9,132
失業率	5.5	6.4	6.1	8.1	9.1

資料出所 内閣府「海外経済データ」、インドネシア中央統計局

(注) 2001年以降の失業者数及び失業率は2000年以前と接続しない。

(注) 失業者の定義は従来「失業し求職中の者」であったものが、2001年より、従来の定義に加え、「失業中だが新会社を設立済みの者」、「失業中だが職の見込みがないと考え求職していない者」、「一定期間後働き始める準備をしている者」にも失業者の範囲が拡大した。



## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第3節 アジア

##### タイ

#### 1 経済及び雇用・失業等の動向

2002年の実質GDP成長率は、民間投資については住宅を中心に建設投資が引き続き大幅に拡大し、設備投資も年後半から大幅に拡大したことから、アジア経済・通貨危機以降最も高い5.2%となった。

雇用・失業情勢をみると、2002年第4四半期には失業率が3.2%となったが、経済成長の拡大により改善し、2002年全体では2.4%となった。

表1-28 タイの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

表1-28 タイの実質GDP成長率と雇用・失業の動向  
(%、千人)

	1998年	1999	2000	2001	2002	1～3月	4～6	7～9	10～12
実質GDP成長率	-10.5	4.4	4.6	1.9	5.2	3.9	5.1	5.8	6.1
就業者数	30,270	30,758	31,289	32,104	33,061	31,768	32,352	34,264	33,861
失業者数	1,423	1,383	1,198	1,124	823	1,083	976	616	616
失業率	4.4	4.2	3.6	3.3	2.4	3.2	2.9	1.8	1.8

資料出所 タイ国家統計局労働力調査、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。

---

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第3節 アジア

##### タイ

#### 2 雇用・失業対策等

---

#### (1) 省庁再編及び内閣改造

##### ●概要

2002年10月3日、省庁改正法が発効し、従来の1府13省1庁より1府19省に省庁が再編された。これに伴い同日、内閣改造が行われ、タクシン第4次改造内閣が発足した。

##### ●省庁再編

###### a 経緯

従来より、所管が複数省庁にまたがっているための行政の非効率や、経済社会の発展・変化に則していない省庁の体制等、行政改革の必要性が指摘されてきた。2001年2月に成立したタクシン政権は、行政改革を新政権の課題の1つとして取り組み、2002年10月1日の省庁再編実施を目指してきたが、関連法案の発効が同3日にずれ込んだ。

###### b 内容

今回の再編により、従来の1府13省1庁の体制が1府19省体制となった。大学庁が廃止され（教育省に統合）、「観光・スポーツ省」（新設）、「社会・人間開発省」（労働社会福祉省が社会・人間開発省と労働省に分割）、「天然資源・環境省」（科学技術環境省が天然資源・環境省と科学技術省に分割）、「情報通信技術省」（運輸通信省が運輸省と情報通信技術省に分割）、「エネルギー省」（首相府から独立）、「文化省」（教育省が教育省と文化省に分割）の6省が新設された。なお、従来首相府に属していた技術経済協力局（DTEC）は外務省に統合される。

###### c 意義

今回の再編は、タクシン政権が課題としていた行政改革の一環として行われたものであるが、環境、人材開発等を担当する省庁を設置する等、時代の要請に沿い、かつ、ITや観光等タクシン政権が重視する政策の推進を促進するためのものである。

##### ●内閣改造

###### a 内容

省庁再編に伴う内閣改造が行われ、旧内閣の閣僚8名が辞任、8名が新たに任命された。省庁数の増加に伴い、大臣は従来の22名から26名に増加したが、副大臣が14名から10名に減少し、閣僚数は36名で同数である（タイでは副大臣も閣議に出席する国务大臣であり、憲法上も、かかる国务大臣で内閣を構成し、その閣僚数は首相を含め36名以下とする旨の規定がある）。主要閣僚では、スラキアット外相、ソムキット蔵相、アディサイ商務相等が留任したため、対外関係及びマクロ経済チームの中核の変更はない。

## b 意義等

今回の内閣改造では首相側近の入閣等により、主要閣僚がこれまで以上にタイ愛国党の中核メンバーで固められると同時に、党内派閥のバランスも考慮されており、タクシン首相の権力基盤を更に強化するものとなっている。

一方、派閥の論理による人事として批判的な報道も見られる。また今回の改造は、当初困難と見られていた省庁再編実現の結果であり、タクシン政権の強力な政治力を示すものと考えられる。

### タクシン第4次改造内閣閣僚名簿

※印は今回入閣閣僚

首相 タクシン・シナワット（愛国党）

国防大臣 タンマラック・イサラーングーン・ナ・アユッタヤー（愛国党）

商務大臣 アディサイ・ポーターラーミック（愛国党）

内務大臣 ワン・ムハマッド・ノー・マタ（愛国党）

保健大臣（省は変更なし） スダラット・ゲユラーパン（愛国党）

大蔵大臣 ソムキット・チャトゥシーピタック（愛国党）

外務大臣 スラキアット・サティアンタイ（愛国党）

農業協同組合大臣 ソラアート・クリンプラトゥム（愛国党）

運輸大臣 スリヤ・ジュンルンルアンキット（愛国党）

法務大臣 プラチャイ・ピアムソムブーン（愛国党）

労働大臣（労働福祉省が社会・人間開発省と労働省に分割） スワット・リプタパンロップ（国家発展党）

※科学技術大臣 ピニット・チャールソムバット（愛国党）

工業大臣 ソムサック・テーパステイン（愛国党）

エネルギー大臣 ポンテープ・テープカンチャナー（愛国党）

観光・スポーツ大臣 ソンタヤー・クンプルーム（国民党）

教育大臣 ポーンポン・アディレークサーン（愛国党）

情報通信技術大臣 スラボン・スーブウォンリー（愛国党）

※文化大臣 ウライワン・ティエントン（愛国党）

※社会人間開発大臣 アヌラック・ジュリーマート（国民党）

天然資源・環境大臣 プラパット・パンヤーチャートラック（愛国党）

## (2) 失業保険制度の導入

### ●概要

2003年4月28日、失業保険令案が閣議で承認された。これによると、長く懸案であった失業保険制度は、2004年1月より実施される見通しとなった。

### ●経緯

タイでは、1990年、疾病、出産、障害、死亡、児童扶養、老齢、失業（その後1998年から児童手当、老齢年金が加わった）を対象とする社会保障法が成立（1991年施行）しているが（各制度の概要については第4章社会保障施策の概要－タイを参照）、この中で唯一失業については、未だに制度が実施されていない。1997年のアジア経済危機以降国民からは強く実施が望まれ、政府は制度の導入に向けて検討を行ってきた。

タイの経済社会はここ20年来紆余曲折を経ながらも着実に発展してきた。しかしながら、近年はアジア経済・通貨危機やその後の世界経済の落ち込みにより影響を受けて、成長率が低下し、その際には失業率も上昇しており、今後も上昇するとの予測がなされている。

政府や研究機関によると、今後失業率が上昇するとみられる背景には、

?当分の間、若年者の労働市場への新規参入が続くことに加え、農業部門や非農業の零細自営業など従来潜在的に失業の受入源となっていた部門等が相対的に縮小していき失業が顕在化すること、

?高学歴化が進み、これらの層については条件の悪い就職より失業を選択する傾向が強まる一方で、職業経験のない層については、IT化やグローバル化により一層就職が困難となることがある

とされている。

### ●内容

このような状況を踏まえ、政府は、2001年9月に、失業保険制度の骨子を発表した。

今回承認された内容はこれを少し手直ししたものとなっている。

#### タイ失業保険制度の内容

##### 1 対象事業所

社会保険適用事業所（1人以上雇用）。

##### 2 支給対象者

次のいずれにも該当する者であること。

?過去15ヶ月間に6ヶ月以上保険料を納付したこと。

?懲戒的な解雇以外の非自発的離職者及び自発的離職者であること。

?雇用事務所（公共職業安定所）で求職活動を行っている者であること。

（職業紹介、職業訓練を正当な理由無く断れば不支給となる）

##### 3 支給率

?解雇による失業者：前職月当たり賃金の50%を180日間。

?自発的離職者：前職月当たり賃金の30%を90日間。

4 受給期間

上限180日間（自発的離職者は90日間）。

5 保険料

使用者、労働者とも給与の0.5%分を徴収。初年度については、政府が約82億バーツの基金を創出し財源とする。

6 運営

社会保障基金での運営を予定。

●各界の反応等

2002年秋以降、全国数カ所で開催された公聴会等が出された同骨子に対する関係者の意見をみると、労働者側からは、制度が強制的なものであることへの不満、保険料負担の免除希望などが出され、使用者側からは、やはり保険料負担について疑問視する声が出された。使用者側の社会保障基金への負担は現在でも高く（給与の約8.5%）、さらに、2003年1月からは労働者の技能訓練のための「技能開発基金制度」が発足することにより、この負担（給与の1%）が加わることになっているため、特に中小企業にとっての負担が問題視されている。

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第3節 アジア

##### マレーシア

#### 1 経済及び雇用・失業等の動向

2002年の実質GDP成長率は、前年の0.4%から回復し4.2%と緩やかな拡大局面に入った。低金利に加え、給与収入増加やパーム油などの商品価格上昇による農業収入の増加など、家計収入の増加により、民間消費が景気を牽引した。景気対策により政府支出も拡大した。また、主に公共投資の拡大により固定資本形成が年後半から増加した。輸出は前年の大幅な減少から回復し、それに伴い原材料などの需要が増加したことにより輸出も増加に転じた。しかし、輸出額の約50%を占める電子・電機製品の輸出の伸びは年後半から鈍化しており、国際商品価格上昇によるパーム油や原油の増加が輸出の伸びを支えた。

失業率は、ここ数年は3%台で推移しており、2002年は3.5%となった。

表1-29 マレーシアの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

表 1 - 29 マレーシアの実質GDP成長率と雇用・失業の動向  
(%, 千人)

	1998年	1999	2000	2001	2002
実質 GDP 成長率	-7.4	6.1	8.3	0.4	4.2
就業者数	8,572	8,870	9,271	9,535	9,843
失業者数	284	314	294	374	-
失業率	3.1	3.4	3.1	3.6	3.5

資料出所 内閣府「海外経済データ」、マレーシア財務省「Economic Report 2002/2003」、ILO「Yearbook of Labour Statistics 2002」

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第3節 アジア

##### マレーシア

### 2 雇用・失業対策等－外国人労働者雇用に係る新たな指針の策定

#### ●概要

2002年7月12日、ラフィダ国際通商産業大臣は、製造業における外国人労働者の雇用について、新しい審査体制及びガイドラインを発表した。ラフィダ大臣は、今回の改訂によってガイドラインが明確にされ、これまで企業が外国人労働者を雇用するにあたって直面していたコスト等の問題を軽減することができる」と述べている。

#### ●内容

##### a 審査体制

外国人労働者委員会が国際通商産業省（Ministry of International Trade and Industry；MITI）に設置され、外国人労働者の雇用を認めるかどうかの審査が内務省から移管されることとなった。同委員会のメンバーは、内務省、入国管理局、工業開発庁（MIDA）、中小企業開発公社（SMIDEC）、人的資源省人材局及び労働局の代表者によって構成される。また、同委員会はマレー半島にある製造業（家具製造業は除く）のみを管轄することとなっている。なお、新体制においては、審査は申請の日から14営業日以内に完了することとされている。また、国際通商産業省は、外国人労働者の雇用枠に上限を設けない方針である。

##### b ガイドライン

###### 外国人労働者雇用のガイドラインの内容

###### 1 申請

企業は、申請にあたって以下の書類（写しでもよい）を提出しなければならないものとする。すなわち、

?最近6カ月の輸出申告書、

?最新の従業員積立基金（EPF）又は社会保障機関（SOCSSO）の明細書、

?所得税申告書、

?コンサルタント会社などからの審査済み申請書（様式24と49）、

?法人登記証書、

?その他必要な書類

である。

申請は、申請書「様式MITI/PA/1」に上記の書類を添付し、国際通商産業省に直接提出することによって行うものとする。なお、申請書は国際通商産業省、工業開発庁、工業開発庁各州事務所、中小企業開発公社及び内務省で入手することができる。

## 2 雇用期間

雇用期間に関しては、以下のとおりとする。

?雇用契約期間は原則として3年とする。

?1年ごとの更新により最大2年間延長することができる。

?雇用契約の終了後、帰国準備のために3ヵ月間の滞在を許可するものとする。

?全国職業訓練委員会（National Vocational Training Council ; NVTC）から熟練労働者の認定を受けた労働者については、5年以上の雇用を認めることができる。

## 3 労働者の国籍

雇用可能な労働者の国籍は、フィリピン、ベトナム、タイ、ネパール、ラオス、トルクメニスタン、カザフスタン、ミャンマー、ウズベキスタン、カンボジア及びインドネシアの11ヵ国とする。



## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第3節 アジア

##### フィリピン

#### 1 経済及び雇用・失業等の動向

フィリピン経済は、世界経済が不安定な中、民間消費が安定的な成長を示したことから堅調さを維持し、2002年の実質GDP成長率は4.4%となった。

失業率は、他のアジア諸国に比べ、高い水準にあるのが特徴で、2002年は11.4%となった。

表1-30 フィリピンの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

表 1 - 30 フィリピンの実質GDP成長率と雇用・失業の動向  
(%, 千人)

	1998年	1999	2000	2001	2002				
						1～3月	4～6	7～9	10～12
実質GDP成長率	-0.6	3.4	6.0	3.0	4.4	3.8	4.1	3.8	5.8
就業者数	26,631	27,742	27,452	29,156	30,062	29,705	30,186	30,104	30,251
失業者数	3,043	3,017	3,459	3,653	3,874	3,393	4,866	3,814	3,423
失業率	10.1	9.7	11.2	11.2	11.4	10.3	13.9	11.2	10.2

資料出所 内閣府「海外経済データ」、フィリピン労働雇用省ホームページ

(注) 実質GDPの四半期値は前年同期比。

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第3節 アジア

##### フィリピン

#### 2 雇用・失業対策等－海外への労働者送出し政策

---

##### ●概要

フィリピン政府は、国の経済を支えている海外出稼労働者向けの国債の発行を決定した。

##### ●背景

現在のフィリピンの経済成長では、急速な労働力人口の増加に見合う雇用創出は非常に困難な状態にあるため、多くの労働者は海外に出稼ぎ労働に出ることを希望し、失業率の上昇に歯止めをかけている。2002年1月から8月までに、海外に出稼ぎ労働者として出国したフィリピン人の総数は63万8,875人に達した。ただし、この数字はあくまでも公式のルートに限定した数値であって、非公式のルートを含めれば、出国者数は更に増加する。出国者の就労内容は、中東では油田建設関係の男性の肉体労働者が多く、アジア（とくに香港）ではメイドなどとして女性が働いている。フィリピン人は言語的には英語を話し、宗教的にはキリスト教が中心であるため、海外の就労がしやすい環境にある。

##### ●内容

海外出稼労働者からフィリピンへの送金はフィリピン経済を支える重要な外貨獲得源となっており、2002年の送金は約75億ドル（対前年比約24%増加）に達する。フィリピン政府は、国家の命運をも左右する海外出稼労働者を支援するため、職業訓練など幅広い支援体制の構築に積極的である。また、アロヨ政権は、2003年度の財政赤字2,020億ペソを補うため、海外出稼労働者とその国内の家族を主な対象とした総額1億ドルの3年国債を売り出すことを決定した。政府によれば、この国債は、政府にとって割安な資金調達を可能にするだけでなく、海外出稼労働者に対し、リスクの少ない有利な投資機会を与えるものであるという。

---

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第4節 大洋州

##### オーストラリア

#### 1 経済及び雇用・失業等の動向

2002年の実質GDP成長率は、深刻な干ばつの被害に加え、世界経済の低迷、原油価格高騰等の悪条件が重なったものの、堅調な個人消費に支えられ、3.4%となった。しかしながら、内需の高い伸びを支えてきた住宅建設が既にピークに近づき、干ばつの影響が2003年4～6月まで続くものと見込まれること等から、今後の成長が鈍ることは避けられないと予測されている。

好調な経済状況を背景に、2002年は、雇用者数が引き続き堅調な伸びを示しており、失業者数は63万人に減少、失業率も6.3%に改善した。

表1-31 オーストラリアの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

表 1 - 31 オーストラリアの実質GDP成長率と雇用・失業の動向  
(%, 千人)

	1999年	2000	2001	2002				
					1～3月	4～6	7～9	10～12
実質GDP成長率	4.4	3.0	2.8	3.4	0.5	0.8	1.0	0.3
就業者数	8,765	9,031	9,130	9,311	9,231	9,284	9,310	9,421
雇用者数	7,483	7,750	7,880	8,031	7,978	8,010	7,998	8,138
失業者数	661	616	667	631	726	626	596	577
失業率	7.0	6.3	6.8	6.3	7.3	6.3	6.0	5.7

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"

(注) 1 実質GDP成長率は前年(同期)比。

2 雇用者数、失業者数の四半期は月数値の3ヵ月平均値。

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第4節 大洋州

##### オーストラリア

### 2 雇用・失業対策等－2002/2003年度予算案の発表

#### ●概要

2002年5月14日、政府は2002－2003年度連邦予算案を発表した。

#### 2002-2003年度連邦予算案の内容

##### 1 就労促進策の充実

###### (1) 若年者の就労促進策

実習生制度を改善し、在学中の者を実習生として雇用する使用者に対して、1人当たり750豪ドルの特別奨励金を支給、当該実習生を中等教育の最終学年終了後に継続雇用する場合はさらに750豪ドルを支給する。

###### (2) 情報技術関連分野への就労促進策

情報技術関連分野に新たに実習生を採用する使用者に対して、1,100豪ドルの奨励金を支給する。また、コンピュータ・情報技術の基礎的技能を習得する成人求職者に対して、500豪ドルを限度に訓練費の助成を行う。

##### 2 社会保障・福祉施策の拡充

###### (1) ベビーボーナス制度の導入

少子化対策として、第一子誕生後育児のために離職する親に対して、子が5歳に達するまで所得税減税（過年度払込税額を最高2、500豪ドルまで還付）を行う。経過的措置として、第一子だけでなく、2002年7月以降に子が誕生する者を対象として実施。

###### (2) 高齢者介護サービスの充実

在宅介護士の増員、地方・遠隔地の介護施設の増設を行う。

###### (3) 退職年金基金の改善

退職年金基金の積立促進策として、低所得者に対する拠出金の一部補助、自営業者等の拠出金に対する税額控除限度額の引き上げ（5,000豪ドルを限度に100%の税額控除）等を行う。

##### 3 歳出削減に向けた施策の見直し

###### (1) 障害者給付金の給付基準の厳格化

障害者の自立支援のための給付金の支給対象基準を、週30時間以下の就労から週15時間以下の就労に短縮（2003年7月から適用）する。

###### (2) 薬価補助制度の自己負担引上げ

処方薬購入時の患者の自己負担上限を1処方箋につき6.20豪ドル引き上げ、28.69豪ドル（年金受給者の場合は、1

2002年 海外情勢報告

豪ドル引き上げ4.60豪ドル) とする (2002年8月1日実施)。

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第1部 2002～2003年の海外情勢

### 第1章 経済及び雇用・失業等の動向と対策

#### 第4節 大洋州

##### ニュージーランド

#### 経済及び雇用・失業等の動向

ニュージーランド経済は、世界経済停滞の影響を受けたものの、2002年の実質GDP成長率は4.6%の伸びを示した。

雇用情勢は、引き続き好調であり、2002年の雇用者数は前年を上回る151万人となり、失業率は前年並みの5%台で推移している。

表1-32 ニュージーランドの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

表 1 - 32 ニュージーランドの実質GDP成長率と雇用・失業の動向  
(%, 千人)

	1999年	2000	2001	2002				
					1～3月	4～6	7～9	10～12
実質GDP成長率	4.8	3.9	2.0	4.6	4.8	4.2	5.0	
就業者数	1,750	1,779	1,823	1,877	1,870	1,865	1,867	1,905
雇用者数	1,380	1,406	1,461	1,514	1,506	1,499	1,507	1,543
失業者数	128	113	102	102	110	100	104	95
失業率	6.8	6.0	5.3	5.2	5.5	5.1	5.3	4.7

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(同期)比。