

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### アメリカ

---

(注1) コミュニティ・カレッジとは、州及び地域により設立・運営されている2年制の高等教育機関で、日本でいう短大に相当する。ハイテク産業、マスコミ、ファッション、アート、旅行業、ホテル、映画・テレビ、美容、スポーツなどの分野で実践的なプログラムを数多く提供している。一般的に学費が安く、1クラスあたりの学生数が少なく、学生に対してきめ細かい指導を提供しているといわれる。

米国の職業能力開発に大きな役割を果たしている。

---

(注2) NSSBIは、会員制財団 (membership foundation)、非営利の団体で、日本の公益法人に相当する。

現在、同機構を構成している組織には、関係産業団体、関係職業団体、職業訓練プロバイダーなどがあり、同機構のスポンサーになっている。

---

(注3) 米大統領が、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条でこの実施が大統領に要求されている。一般教書演説は毎年2月に発表される予算教書及び経済報告と並び「三大教書」と呼ばれ、大統領演説の中では最も重要なものとされている。

---

(注4) ベル・グラントは、返還の必要がない連邦政府の奨学金制度であり、学士課程又は専門課程 (一般に学士課程修了後、法律、医学、歯学などの部門で修得) を修了していない大学生に対して支給される連邦教育省が所管しており、議会が定めた要件を基に、1年単位で支給される。

2002、2003年の1人当たり奨学金金額は、最大年間4,000ドルであった。

---

(注5) 州奨学生プログラム (State Scholars Initiative) は、大統領府・連邦教育省が、2002年に発表した新たなプログラムである。

これは、現行の高校の最低履修レベルでは、卒業後の大学・短大・専門学校への進学や、職業訓練生などとしての就職には不足しているという連邦政府の危機意識から開始されたもので、高校生が、高校の教科修得最低必要ラインを上回って修了することを支援する制度である。

具体的には、連邦政府が州学生センター (Center for State Scholars) を設置しそこに連邦政府の資金を入れ、同センターが各地方の教育団体 (州知事・州教育長、事業主団体などが共同して運営) に助成して、高校生に対して、最低履修レベルを上回る教育を受けさせることを支援している。

高校卒業者のうち、カレッジに進学できる学力を身につけている者の割合を高めることが期待されている。

---

(注6) 不法滞在外国人に係る従前の取扱い

不法滞在外国人 (不法移民) は、合法化されることはなく、移民帰化局 (INS) による摘発・国外退去 (強制送還) の対象になる。

1986年には移民に係る連邦法で、不法入国・滞在者を雇用した事業主に対する罰則が設けられ、1996年には連邦法「不法移民改革及び移民責任法」が施行され、不法移民抑止のための国境警備の強化、不法滞在外国人の再入国不許可などが規定されている。

ただしヒスパニック系労働者の多い地域などでは、INSに通報されることはほとんどないので、不法滞在外国人労働者が滞在し続けるといわれている。

---

(注7) 米国内に就労先を確保し働こうとしている外国人に係る従前の取扱い

1990年の移民・国籍法で雇用目的の移民を創設して熟練労働者の受け入れを拡大した。一方、非移民の一時的労働力としての外国人受け入れに関しては、専門職に係るヴィザ（査証）の細分化を行い、未熟練労働者の受け入れ枠を縮小している。

---

(注8) グリーンカード

移民ビザ（Immigrant Visa）のこと。米国での永住権を認めるカード。INSが発行する。カードを取得した場合、

- 1)国籍は変わらず（元の国籍のまま）、
- 2)米国選挙権はなく、
- 3)その他はアメリカ市民と同等の権利と義務を持つ。

なお、グリーンカードを5年間保有していると、市民権（米国籍）の取得が可能となる。

現在、毎年約14万枚が発行されている。

---

(注9) コミュニティサービスイズ・ブロックグラント（CSBG）法は、連邦、州及び連邦・州公認のインディアンの部族に対して、貧困の状態にある低所得の個人（家族・子供）を支援するための様々な施策を行うことを財政的に可能とさせるプログラムを規定する法である。

同法は、連邦厚生省のコミュニティサービス局（US Office of Community Services：OCS）の州支援課（Division of State Assistance）が所掌している。

2002年会計年度については、CSBGとして、370万ドルを連邦・州公認のインディアン部族に支給し、940万ドルを訓練、技術支援、福利厚生施設建設事業に支出することについて、議会の歳出承認を受けている。

---

(注10) 米国の法の執行に当たっては、立法と、議会による歳出承認が共に伴うことが必要となっている。

---

(注11) 公正労働基準法

公正労働基準法（The Fair Labor Standards Act：FLSA）は日本の労働基準法に相当する法律で、最低賃金と超過労働時間に適用される割増率を中心とする連邦法である。労働時間、休日、有給休暇などの定めに関する連邦法の規定はない。そうしたものについて州法で定めている州もあるが、一般的には事業主と労働者・労働組合間で締結される労働契約・協約による。

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

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### アメリカ

##### 1 経済及び雇用・失業等の動向

全国経済調査局によると、米国経済は2001年3月から景気後退期に入ったが、2001年11月には景気が反転した。2003年7～9月期の実質GDP成長率は8.2%と、大幅な伸びを記録し、以降、堅調に推移している。

雇用動向をみると、1993年以降、2000年まで雇用者数は建設業、小売業、専門的・対事業所サービス、教育・健康関連サービス、政府を中心に年300万人程度のペースで堅調に増加していた。2000年なかばからは雇用者数の伸びが鈍化し、2001年は前年比4万人増の1億3,183万人となった後、2002年には149万人減少し、2003年は41万人減の1億2,993万人となった。失業率は、雇用の好調さを反映して2000年まで低下が続いていたが、2001年に入るところから急激に上昇し、2003年には6.0%となった。2003年に入ってから動きをみると、雇用は、年のなかばまでゆるやかに減少したものの、建設、小売、専門的・対事業所サービスなどの伸びに支えられ秋口から増加に転じた。失業率は6月の6.3%をピークに低下傾向で推移している。

〈表2-2〉米国の実質GDP成長率と雇用・失業の動向

〈表2-2〉米国の実質GDP成長率と雇用・失業の動向

年 月	実質GDP成長率と雇用・失業の動向 (%)								
	2000	2001	2002	2003	1～3	4～6	7～9	10～12	1～3
実質GDP成長率	3.8	0.3	2.4	1.1	2.0	3.1	8.2	4.1	4.2
就業者数	136,891	136,933	136,485	137,736	137,355	137,585	137,647	138,369	138,388
失業者数	5,655	6,742	8,378	8,774	8,509	9,000	8,981	8,616	8,273
失業率	4.0	4.8	5.8	6.0	5.8	6.1	6.1	5.9	5.6
16～19歳	13.1	13.1	16.5	17.4	17.3	18.3	17.5	16.3	16.6
20～24歳	7.1	7.1	9.7	9.4	9.3	10.3	10.4	10.0	9.6

資料出所 内閣府「海外経済データ」、連邦商務省経済分析局 [BEA]、連邦労働省労働統計局 [BLS] “Employment & Earnings 2004年2月号”

(注) 四半期の数字は季節調整値。

実質GDP成長率の四半期数値に関しては、前期比年率。  
GDP以外の四半期数値は、各月の米政府発表数値を海外情報室において計算して求めたもの。

〈表2-3〉米国における産業別被用者数の推移

〈表2-3〉米国における産業別被用者数の推移

(万人)

年	被用者数						被用者数の増減差					
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	1998 ～2003	1998 ～1999	1999 ～2000	2000 ～2001	2001 ～2002	2002 ～2003
非農業被用者計	12,593	12,899	13,179	13,183	13,034	12,993	400	306	279	4	-149	-41
鉱業	65	60	60	61	58	57	-7	-5	0	1	-2	-1
建設業	615	655	679	683	671	672	57	40	24	4	-11	1
製造業	1,756	1,732	1,726	1,644	1,526	1,453	-304	-24	-6	-82	-118	-73
うち耐久財	1,091	1,083	1,088	1,034	948	897	-194	-8	5	-54	-85	-51
非耐久財	665	649	639	611	578	556	-110	-16	-10	-28	-33	-22
卸売・小売業、運輸、電気・ガス・水道等事業	2,519	2,577	2,623	2,598	2,550	2,528	9	59	45	-24	-49	-22
うち小売業	1,461	1,497	1,528	1,524	1,503	1,491	30	36	31	-4	-21	-11
情報通信業	322	342	363	363	340	320	-2	20	21	-0	-23	-20
金融、保険、不動産業	746	765	769	781	785	797	51	19	4	12	4	13
専門的サービス、対事業所サービス	1,515	1,596	1,667	1,648	1,598	1,600	85	81	71	-19	-50	2
うち労働者派遣業	225	247	264	234	219	224	-0	22	17	-30	-14	5
教育・健康関連サービス	1,445	1,480	1,511	1,565	1,620	1,658	213	35	31	54	55	38
余暇、レクリエーション	1,123	1,154	1,186	1,204	1,199	1,213	89	31	32	17	-5	14
その他サービス	498	509	517	526	537	539	42	11	8	9	11	2
連邦・州・地方政府	1,991	2,031	2,079	2,112	2,151	2,158	167	40	48	33	40	6

資料出所 連邦労働省労働統計局

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### アメリカ

#### 2 賃金・物価・労働時間等の動向

週当たり名目賃金（民間非農業、生産・非監督的労働者）の上昇率は、1999年、2000年と3%台だったが2002年には2.6%まで低下し、2003年には2.2%となった。

2003年の民間非農業、生産・非監督的労働者の週当たり支払い労働時間（賃金の支払対象となる時間数のことで、実際に就業した時間以外に、年次有給休暇、有給休暇、賃金が支払われる病気休暇などを含む賃金の支払い対象となった時間）は、前年より0.2時間少ない33.7時間となった。

製造業の支払い労働時間も前年より0.1時間少ない40.4時間であった。

労働災害に関する最近の動きは表2-6のとおりであり、2002年は前年に比べて、死亡災害件数はやや減少した。

#### 〈表2-4〉 米国の名目賃金及び消費者物価上昇率の推移

〈表2-4〉 米国の名目賃金及び消費者物価上昇率の推移

(%)					
年	1999	2000	2001	2002	2003
賃金上昇率(名目)	3.2	3.9	2.7	2.6	2.2
物価上昇率	2.2	3.4	2.8	1.6	2.3

資料出所 米連邦労働省ホームページ、同 "Employment and Earnings"

(注) 前年比。

#### 〈表2-5〉 米国の週当たり労働時間/賃金などの推移

〈表2-5〉 米国の週当たり労働時間/賃金などの推移

(時間)				
年	2000	2001	2002	2003
週当たり労働時間(民間非農業)	34.3	34.0	33.9	33.7
週当たり賃金(民間非農業)	480.41	493.20	506.07	517.36
所定外労働時間(製造業)	4.6	3.9	4.1	4.2

資料出所 連邦労働省労働統計局 "Employment & Earnings 2004年2月号"

(注) 民間非農業、生産・非監督的労働者に係るもの。

#### 〈表2-6〉 労災死亡件数の推移

〈表2-6〉 労災死亡件数の推移

年	(人、%)						構成比
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	
死亡災害件数	6,238	6,055	6,054	5,920	5,915	5,524	100.0
民間計	5,616	5,457	5,488	5,347	5,281	4,970	90.0
農林水産業	833	840	814	720	741	789	14.3
鉱業	158	147	122	156	170	121	2.2
建設業	1,107	1,174	1,191	1,155	1,226	1,121	20.3
製造業	744	698	722	668	598	563	10.2
運輸、電気・ガス・水道業	1,008	911	1,008	957	915	910	16.5
卸売業	241	229	238	230	220	205	3.7
小売業	670	570	513	594	538	487	8.8
金融・保険・不動産業	97	92	107	79	86	87	1.6
サービス業	727	763	736	769	772	680	12.3
公務	622	598	566	573	634	554	10.0

資料出所 連邦労働省労働統計局 (BLS) ホームページ

(注) 2001年の数値からは、9月11日のテロ被害者部分を除いている。

労働組合に関しては、組織率の動きは表2-7のとおりとなっていて、2003年は2002年に比して組合員数、組織率ともにそれぞれやや減少している。

〈表2-7〉 労働組合組織率

〈表2-7〉 労働組合組織率

年	2002			2003		
	被用者数計	組合員数	組織率	被用者数計	組合員数	組織率
年齢計	121,826	16,145	13.3	122,358	15,776	12.9
男性	63,272	9,325	14.7	63,236	9,044	14.3
女性	58,555	6,820	11.6	59,122	6,732	11.4
白人	100,923	12,958	12.8	100,589	12,535	12.5
黒人	14,108	2,386	16.9	13,928	2,298	16.5
フルタイム労働者	10,081	14,622	14.6	100,302	14,263	14.2
パートタイム労働者	21,513	1,492	6.9	21,809	1,479	6.8
職種別・産業別						
管理・専門的	40,610	5,384	13.3	40,883	5,331	13.0
鉱業	446	39	8.7	504	46	9.1
建設業	7,080	1,179	16.7	7,126	1,139	16.0
製造業	16,387	2,399	14.6	16,130	2,173	13.5
卸売・小売業	17,653	1,040	5.9	18,343	1,130	6.2
運輸、電気・ガス・水道業	5,186	1,283	24.7	4,942	1,294	26.2
情報産業	3,334	487	14.6	3,297	448	13.6
金融・その他	8,251	164	2.0	8,360	176	2.1
専門的・事業所向けサービス	10,916	293	2.7	10,588	243	2.3
教育・健康産業	16,088	1,372	8.5	16,635	1,324	8.0
公務	19,673	7,346	37.3	19,710	7,324	37.2
連邦政府	3,318	1,068	32.2	3,247	1,004	30.9
州政府	5,637	1,745	31.0	5,636	1,706	30.3
地方政府	10,719	4,533	42.3	10,827	4,614	42.6

資料出所 連邦労働省労働統計局 (BLS) 労働力統計課

労働争議 (参加人数1,000人以上) の発生状況に関しては、表2-8のとおりとなっていて、2003年は2002年に比して争議件数はやや減少したが参加人員・労働損失日数は大きく増大した。

〈表2-8〉 労働争議件数等の推移

〈表2-8〉 労働争議件数等の推移

(件、千人、千人日)

年	争議件数	参加人員	労働損失日数
1980	187	795	20,844
1985	54	324	7,079
1990	44	185	5,926
1995	31	192	5,771
2000	39	394	20,419
2001	29	99	1,151
2002	19	46	660
2003	14	129	4,091

資料出所 連邦労働省労働統計局 (BLS)

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### アメリカ

#### 3 労働施策の概要

##### (1) 雇用・失業対策

---

#### 1) 行政機関

##### a 連邦政府・州政府

アメリカにおける労働力の需給調整は基本的に州の責任とされており、連邦政府の主要な役割は連邦法に基づく指示・監督、連邦予算の配分、技術的援助である。

1933年制定のワグナー・ペイザー法（Wagner-Peyser Act）が、連邦政府による全国職業サービス制度を設置することを規定している。なおワグナー・ペイザー法は、1998年労働力投資法（Workforce Investment Act of 1998：WIA；後述）によって修正されているが、現在も連邦労働省の雇用対策の主要根拠法となっている。

連邦政府では、労働省が雇用・失業対策行政を所掌している。労働省の雇用訓練局（Employment and Training Administration：ETA）が雇用及び職業訓練に係る政策・法令を所掌する。

州政府では各州の労働担当省（名称はDepartment of Labor、Department of Labor & Workforce Development、Department of Employment Securityなど）が雇用・失業対策行政を所掌している。

##### b 公共職業サービス機関

各州にある公共職業サービス機関は、各州が所掌・運営しており、全国に約1,800か所存在する。このうち、約1,000か所は、州にある各種職業訓練プロバイダー（training provider。公立（郡立、市町村立も含む各種学校、州立大学等）又は民間（トラック運転学校、コンピュータ学校、各種単科大学等）の訓練施設一般）、コミュニティ・カレッジ等と共同で運営されている。

名称は各州で異なっている（Employment Office、Employment Services Officeなど）が、雇用サービス事務所（Office of Employment Services）と総称される。職員の身分は、州職員であり、職員数は全国で約2万人（1999年）である。

公共職業サービス機関では、労働者に対しては職業紹介、職業訓練プログラムの紹介などを、事業主に対しては求職者紹介、労働市場情報の提供や失業保険業務等を行っている。

公共職業サービス機関の運営財源は一次的には州の財源によるが、連邦政府はワグナー・ペイザー法に基づき、各州に対して、公共職業サービス機関の運営について助成金を支給している（連邦労働省の2003会計年度予算では、州職業サービス業務取扱費（State Employment Service Operations）に8億2,590万ドル計上している）。

## 2) 労働力投資法とワンストップ（キャリア）センターの整備

クリントン大統領時代の1998年に制定された労働力投資法において、求職者が1か所で、職業紹介、失業保険、教育・職業訓練情報などのサービスを受けられる「ワンストップ（キャリア）センター」（One-Stop [Career] Center）を各州が整備することが規定され、以降、連邦の指導のもと各州でワンストップセンターの整備が進められている。

なお、各州で収集された職業紹介情報（求人・求職情報）は、連邦労働省・各州の公共職業サービス機関、連邦復員軍人局（復員軍人の厚生・雇用等を所掌する連邦政府の一つ）などが運営する「アメリカジョブバンク」（America's Job Bank）に登録され、オンラインで州を越えて職を求める者などに情報提供が行われている。

## 3) 若年者雇用対策

### a ジョブコア（Job Corps；職業錬成隊；宿泊型若年者集団教育訓練）

ジョブコアは経済機会法（Economic Opportunity Act）に基づき、1964年に創設された、16～24歳の無職の青少年（学卒未就職者、高校等中途退校者等）に職業教育と訓練を行う連邦労働省雇用訓練局の管理下の機関及びそこで実施されるプログラムのことである。ジョブコアは全国に組織を有している。

プログラム参加者を、原則として寮に宿泊させながら、社会生活を営む上での基本的なしつけから、読み書き、算数などの基礎的な学習及び職業訓練を受けさせる。

ジョブコアによれば、参加者の75%が、地域の公共職業訓練施設や労働組合の紹介、ジョブコアが各地に契約指定する民間の紹介業者を通じて就職したり、さらなる訓練に参加したり、軍役に加入したりなどした、とされている。高校のドロップアウト者、初等教育レベルの読み書き能力しか有していない者の社会統合に効果があると考えられている。

### b 登録実習制度（Registered Apprenticeship）

登録実習制度プログラムとは、実習生のための労働基準を確立し、各州と協力して実習生の労働基準を向上させることを目的に、恐慌時の1937年に制定された連邦法である全国実習制度法（National Apprenticeship Act）に基づき、事業主団体・労働組合団体の共同、個々の事業主、個々の事業主と事業主団体との共同によって、任意に主催するもので、プログラムを労働省などに登録する。

プログラムに参加する企業がプログラム参加者に対しOJTや座学による訓練（自動車修理工、大工、調理師、電気工などの技能工が中心）を提供する。

参加者は一定の時間を職場で過ごし、その他の時間は各種学校（高校など）で職場に関係する授業も受ける。働いている時間は各種学校の単位取得にもなる。プログラムの期間は職種によって異なるが、平均して4年程度である。参加者には一般労働者の賃金の50～95%が事業主などから支払われる。

現在、同プログラムの主催者は、全国に約37,000あるとされ、25万以上の事業主、産業、企業がプログ

ラムを実施している（連邦労働省雇用訓練局による）。

プログラム参加者は毎年約30万人であり、高校生、高卒者、ジョブコア（前述）を終えた者、職業経験のある者などまちまちで平均年齢は27歳。21歳以下の者の割合は14%程度である。

#### 4) 高齢者雇用対策

##### a 年齢差別禁止法

1967年に年齢差別禁止法（Age Discrimination Employment Act of 1967：ADEA）が制定され、40歳以上の労働者及び求職者について、年齢を理由として、採用、解雇、昇進及び労働条件等に関して差別的な取り扱いをすることが禁止された。

適用の対象となる事業主は、従業員20人以上の企業、連邦政府、州政府、地方政府である。対象となる者は40歳以上の者であるが、幹部公務員、政治的任用公務員などは対象外となる。

また、同法により、民間及び公的職業紹介機関は年齢を理由に求職者を事業主に紹介しなかったり、その他不利益な取り扱いを行ってはならず、労働組合は年齢を理由として組合員に差別してはならないとされる。

連邦法では対象となる事業所の規模を20人以上としているが、各州でこれより労働者に有利な州法を定めることは可能で、例えばテネシー州では8人以上となっている。

#### 5) 失業保険制度

1935年に成立した連邦社会保障法（Social Security Act of 1935：SSA）により、連邦・州失業保険（Federal-State Unemployment Compensation：UC）プログラムが創設された。連邦労働省は各州の失業保険財政（基金）が危殆に瀕したときなど財政支援を行うが、各州ごとの独立したプログラムの集合体となっている。

次の基本的内容については各州で共通となっている。

a 適用対象は労働者（自営業者、家族従業員、軍人などは適用除外）である。

b 給付対象は、事業主都合による解雇で求職中の就職可能な者で、懲戒解雇者や自発的離職者は給付対象とならない。

c 給付期間は大半の州で最長26週間となっている。

d 給付額は、平均で前職賃金の50%である。

e 保険財源は、事業主から徴収する給与支払税（Payroll Tax）である。（一部の州では労働者からも少額徴収）。徴収した金額はいったん失業保険信託基金（Unemployment Trust Fund）に預けられる。赤字のときは連邦政府から補填される。

なお、連邦政府職員と軍人のためには独自の失業保険制度がある。

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### アメリカ

#### 3 労働施策の概要

##### (2) 職業能力開発政策

---

連邦政府の行う職業訓練施策は、労働省、教育省、厚生省が管轄している。

主な対象者は、社会福祉受給者、貧困にある成人と若年者、求職者の3グループで、この3グループを対象にした施策が行われている。

職業能力開発の主要連邦法である1998年制定の労働力投資法で求職者が、職業紹介、失業保険、教育・職業訓練情報などのサービスを1か所で受けられる「ワンストップ（キャリア）センター」を各州が整備することが規定され、以降、連邦の指導のもと各州でワンストップセンターの整備が進められている。

公的な職業能力開発専門の施設はなく、職業能力開発を必要とする者は、ワンストップ・キャリアセンターへ赴き、そこで相談の上、必要な場合には職業訓練実施者を紹介される。

職業訓練実施者には、大学、カレッジ、コミュニティ・カレッジ（注1）、民間の自動車学校、コンピュータ学校などがある。

技能能力・評価制度に関しては、全国的な職業資格制度として統一するため、1994年の全国技能基準法（National Skill Standards Act）に基づき、全国技能基準委員会（National Skill Standards Board：NSSB）が設置され、基準整備が進められている。2000年4月現在、農業バイオテクノロジーなど4つの産業において技能標準が設定されている。この評価・資格制度は、国のイニシアティブにより全国統一的なものとしてつくられつつも、産業界に具体的役割を担わせ、実践的な職業能力評価制度をめざしていた。

全国技能基準委員会は2003年には連邦政府機関としての役割を終了し、同機関の役割を引き継ぐものとして、全国技能機関委員会機構（National Skill Standards Board Institute：NSSBI（注2））に組織変更された。

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### アメリカ

#### 3 労働施策の概要

##### (3) 最低賃金制度

---

米国の最低賃金制度には、連邦制度と州制度とがある。連邦制度は、1938年公正労働基準法（Fair Labor Standards Act 1938；FLSA）によるもので、労働省雇用基準局が所掌する。州によっては連邦の制度と異なる水準を規定することがあるが、連邦の最低賃金と差違が生じる場合、労働者にとって有利な方が優先される。

連邦最低賃金の水準は、

- 1)一般労働者については1時間当たり5.15ドル、
- 2)20歳未満の労働者の最初の90日間に係る最低賃金は4.25ドル

となっている（1997年9月1日～）。

連邦最低賃金の適用範囲については、

- 1)州を超えた事業を行い、又は州を超えて流通する商品を製造する企業、
- 2)民間病院・民間学校、
- 3)年商50万ドル以上の事業所

等となっている。連邦最低賃金の対象からは、管理職、専門職等は除外されている。

---

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### アメリカ

#### 3 労働施策の概要

#### (4) 労働時間制度

---

連邦公正労働基準法では、週40時間を超えて労働させる場合に、その超えた時間について通常の賃金の5割増しの賃金を義務づけているが、労働時間の上限、休憩、休日、有給休暇、夜間労働について規定する連邦法は存在しない。

一部の州では休日、一部産業での労働時間などに制限を課している。

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### アメリカ

#### 4 労働施策をめぐる最近の動向

##### (1) 2004年大統領一般教書の発表

---

#### 1) 概要

ブッシュ大統領は、2004年1月20日、一般教書演説（State of the Union Address（注3））を行った。この中で、ブッシュ大統領は演説時間全体の約半分を費やして、イラク問題や対テロ問題に係る内外の批判に反論して、イラク復興の重要性を強調するなど、安全保障に言及した。

内政面に関しては、減税の恒久化のほか、21世紀雇用プログラム、新移民政策、医療保険制度改革などを挙げた。

#### 2) 内容

##### a 雇用政策

ブッシュ大統領は、米国経済は成長しており、雇用も増加していると任期中の実績を誇る一方、「米国経済は変容を遂げている。技術革新が仕事のやり方を変えている。生産性が上がり、労働者は新たな技術を身につける必要がある。我々はより多くの国民が職を得るための技術を修得する手助けをしなければならない。」と訓練・教育の重要性を強調した。その上で、「学力が低い生徒たちや地域の学校を支援する」ため、「21世紀雇用政策」（後述3）参照）を提案すると発表した。

##### b 新移民政策

臨時労働者プログラム（後述（2）参照）を提案するなどと述べた。

##### c 医療保険制度改革

2003年末のメディケア改革について、「今年から高齢者は薬品割引券を受け取れるようになった」とその成果に言及し、「医療保険分野での目標は、米国民がそれぞれの要望に最もあっている民間医療保険を選択し、加入できるようにすることだ」と従前からの民間医療保険制度を重視する発言を行った。

「医療保険をより安くするためには、連邦議会は高騰する医療コストを抑制しなければならない」と述べ、医療費抑制の重要性を訴えた。

### 3) 21世紀雇用政策 (Jobs for the 21st Century)

一般教書演説後の1月21日、ブッシュ政権は、21世紀雇用政策の具体的な内容を公表した。

21世紀雇用政策は、労働者が仕事に就く能力を向上させるため、高等教育、職業訓練、高校教育の強化を内容とするもので、今後新たに5億ドルの予算を支出する。その概要は次のとおりである。

#### a 高等教育及び職業訓練の強化

##### a) 背景

現在アメリカで最も急速に増加している雇用の80%は、高校卒業以降の何らかの教育及び数学と科学の基礎的な知識を必要としているものである。こうした状況において、コミュニティ・カレッジは、学位取得を目指す者とスキルアップを図る労働者の双方にとって、職業教育の提供者として重要になっている。

このため、低所得の家庭の学生が高等教育を受けやすくし、またコミュニティ・カレッジと技能労働者を必要とする産業の事業主との間に、新しい形の職業訓練に関する協力関係を促進することをめざす。

##### b) 地域職業訓練補助金

コミュニティ・カレッジが「労働力の発展」に果たす役割を強化する（労働市場に果たす役割を強化する）ため、地域職業訓練補助金として2005年に2億5,000万ドルを支出する。

この連邦政府からの補助金は、より多くの技能労働者を求めている事業主に協力して訓練を行うコミュニティ及び技術的コミュニティ・カレッジに対して支給される。

##### c) 大学生向け奨学金（「ペル・グランド（注4）」）の拡大支給

連邦政府が、大学生向け奨学金に3,300万ドルを追加的に用意して、高校で奨学金のための課程を全部履修している低所得の高校生に対して、当該奨学金を支給する。これにより、新たに36,000人の低所得の高校生が奨学金を取得できる見込みとなる。

#### b 高校教育強化

##### a) 背景

高校生は、高等教育機関に進学したり、労働市場に参入したりするために、在学中からの準備が重要であるが、近年、高校生の読解力・数学の学力が低下する傾向がみられる。

##### b) 概要

高校生の読解力・数学の学力向上のため、読解力向上プログラムに1億ドル、数学の学力向上プログラムに1億2,000万ドル、数学及び科学教師の能力向上プログラムに4,000万ドル、州奨学生プログラム（注5）の充実に1,200万ドルなどを、それぞれ国から地方教育関連機関（公共教育機関や私学教育機関など）に支出し、地方での数学教師の技能向上などを図る。

#### 4) 各界の反応

民主党は、有力議員が一般教書演説の内容を一斉に批判している。2004年1月20日には、民主党の幹部であるダシュル上院院内総務（サウスダコタ州選出）とペロージ下院院内総務（カリフォルニア州選出）が、民主党としての一般教書演説対抗声明を発表した。声明では、イラク問題などの外交問題について、同盟国と疎遠になるのではなく、それらの国や国際機関と協力すべきであるなどと主張するとともに、内政面では、ブッシュ政権は国民経済の好転を主張しているが、アメリカの経済回復は（企業の）利益水準ではなく、雇用の増加で計られるべきであるとし、雇用を外国にさらに流出してしまう企業のために減税するのではなく、製造業の強化と国内での適正な賃金での雇用創出につながる減税・政策を提案した。

今回の一般教書演説について、ニューヨークタイムズなどマスコミは、今年が大統領選挙の年であるため、再選のために気前の良い経済・内政政策を各所に織り込んでおり、織り込まれた施策の多くは、国防支出とともに財政赤字をさらに増大させるものが多く、恒久減税の実施の方針とあいまって、大統領が主張している財政赤字の縮減を非常に困難なものにする要因となると論評している。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### アメリカ

#### 4 労働施策をめぐる最近の動向

#### (2) ブッシュ大統領、国内不法滞在外国人労働者などに対する、期限付の就労を許可する制度を提案

---

##### 1) 概要

ブッシュ大統領は、2004年1月7日、移民政策について見解を発表し、国内に不法滞在している外国人労働者や国内での就労を希望する外国人に対して、期限を区切った合法的就労を認める新制度を提案し、この制度の導入に向け、議会に協力を呼びかけた。

##### 2) 内容

大統領は、米国が伝統的に移民受け入れを重視しており、世界中の人々に対しその才能と夢の実現のための門戸をアメリカが開放してきていることの賢明さは、もう既に移民の各世代が示していると、従前からの移民受け入れを重視する米国の姿勢を自賛し、現在多くの国内労働力が外国起源であることにも言及しつつ、現在800万人ともいわれる外国人が不法滞在している事態について、新たな制度が必要であると指摘した。

大統領が提案した新しい就労制度の対象となるのは、国内で既に労働している不法滞在外国人労働者（注6）と、国内に就労先を確保し働こうとしている外国人である（注7）。一定の要件を満たした場合、3年間に限って滞在許可を与え、内国人並みの法的保護が受けられるようにするというものである。3年の期限が過ぎれば原則として帰国しなければならないが、滞在許可を更新することも可能とされている。

提案された新制度（プログラム）の概要は次のとおりである。

##### a 国境監視の強化

本プログラムに関係する諸国と取り決めを結ぶことで、国境の管理を強化し、ひいては現在課題となっている米本土の公安の維持に資すること。

##### b 希望する労働者と希望する事業主とのマッチングを増進することで米経済に貢献すること

アメリカ人が就労しようとしなない職務に関して、本プログラムで米事業主に対し必要な労働力を供給する。事業主は、外国人への求人を開始する前に、アメリカ人でその職に就く者を探すためにあらゆる努力をしなければならない。

### c 不法労働者に対する配慮

本プログラムは、非合法で就労している外国人労働者について、そうした労働者に係る不当な取り扱いがされないようにするため、「臨時労働者」(temporary worker)としての地位を付与する。プログラム参加者に対しては、臨時労働者カード(temporary worker card)が支給され、アメリカへの再入国に当たって拒否されることなしに、本国と行き来できる。

### d 帰国に係るインセンティブ授与

こうした「臨時労働者」は、一定の期間経過後帰国しなければならない。本プログラムによって認められる在留資格は3年間であり、更新は許されるが、いつかは終了することが前提とされる。臨時労働期間中は、労働者は出入国の自由を有し、本国(に在住する家族)との関係をその間も維持できる。また、本国での年金や税制上の優遇措置についても、関係国と協議する。

### e 合法的移民の権利保護

本プログラムは、グリーンカード(注8)や市民権取得にはつながらない。しかしながら、本プログラムの利用者が、手続に従ってグリーンカードや市民権を取得することは排除しない。

## 3) 反応等

### a 国内の反応

今回、大統領が不法滞在労働者に有利となる可能性のある制度の導入の検討を呼びかけた理由としては、大統領選挙において、増大するヒスパニック系有権者の歓心を買うため、とりわけカリフォルニア、テキサス、フロリダなどのヒスパニック系有権者の多い州におけるヒスパニック系住民の支持を期待した政治的思惑によるものだと冷やかに反応する者もいる。

また、移民の規制に賛成する立場のアメリカ移民改革連盟(Federation for American Immigration Reform)などは、今回のブッシュ大統領の政策は、特に900万人の失業者を抱えようやく景気回復に移行している現下においては、アメリカ人労働者の賃金を次第に損なわせ、違法移民をより一層助長するものだ、などと批判している。

米商工会議所では、こうして新たな形で労働力が供給されることには、経済的なニーズがある、と肯定的な反応を示している。

保守的な米議員の中には、不法滞在者に恩典を与えるもので、こうした制度は危険なものであり、また機能しないであろう、議会に拒否されるであろうと指摘している者(トマス・タンクレド下院議員、コロラド州選出、共和党)や、不法滞在外国人は強制送還すべきであるとしている者もいる。

ブッシュ政権側は、不法入国者の待遇改善に反対する保守層を考慮して、今回の措置が、米市民権の取得につながるグリーンカード制度とは何の関係もないとしている(前述2)e)。

さらに、今回の提案の背景としては、メキシコ国境を經由して多くの不法就労者が米国に入国してきているところ、入国者を公に把握しておくことで、テロなどの危険を減らそうというねらいもあるとの考えもある。

## b メキシコの反応

米国に滞在する多くの移民の出身国であるメキシコでは、ヴィセンテ・フォックス大統領が、「ブッシュ大統領の提案は興味深いものであり、具体的な内容を見守る」と発言した。

ブッシュ大統領は、2004年1月12日米州サミットに参加するために訪問したメキシコでフォックス大統領と会談し、会談の中で、新しい不法滞在労働者の就労保護制度を説明した。会談後の会見でフォックス大統領は新政策を「米国内のメキシコ人労働者にとり、重要な前進の一步」と評価した。その一方、「米国内で広く論議すべきという認識でも我々は一致した。」とし、労働者の権利保護の充実などを求めていく意向を示した。

---

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### アメリカ

#### 4 労働施策をめぐる最近の動向

#### (3) 失業保険の延長給付の再延長に係る米議会の動き

---

##### 1) 概要

失業保険の給付の特例としての延長給付制度については、2003年12月31日で期間切れとなった。

この時限措置の延長を求める民主党は、コミュニティサービスイズ・ブロックグラント法（Community Services Block Grant Act（注9））の修正案を下院に提出し、2004年2月4日下院で可決された。

##### 2) 経緯

失業保険の給付期間は通常26週間となっているが、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）」によって、失業率の高い州に関して、全額連邦政府による負担で、給付期間をさらに13週間延長する制度が導入された。

この制度は、2002年12月28日までの時限措置とされていたが、

1)2003年5月31日まで、

2)2003年12月31日まで

と2回延長された。

2003年秋以降、野党民主党は時限措置の延長法案を提案していたが与党共和党の反対で、延長措置がとられないまま2003年末の期間満了を迎えた。

しかし、時限措置の延長を求める民主党は、ジョージ・ミラー下院議員（カリフォルニア州）がコミュニティサービスイズブロックグラント法の修正案を下院に提出し、2004年2月4日同修正案は下院で可決された。

##### 3) 下院でのコミュニティサービスイズブロックグラント法の修正内容

州による失業給付の受給を満了した者で、2003年12月20日の週以降、連邦政府による延長給付も受給できなくなった者に対して、各州が連邦政府による延長給付と同内容の給付を行うことができるよう、コ

コミュニティサービスズブロックグラント法に基づいて厚生長官が各州に財政的支援を行うこととしている。

#### 4) 法案をめぐる今後の動き

コミュニティサービスズブロックグラント法の修正案は、上院では審議されていない。

また、仮に上院でも可決されその後大統領が署名したとしても、議会の歳出承認（Appropriation（注10））が行われない限り、失業保険の延長給付を行うことはできない。

#### 5) 各界の反応

民主党は、議会の歳出承認が得られないために、失業保険の延長給付ができないことを承知の上で修正案を提出しており、大統領選挙及び議会選挙を控え、失業者に有利な立法を民主党が行うというスタンスを示すという思惑があったと考えられる。共和党の一部もこの法案について賛成に廻り、下院で可決されることとなった。

共和党は、今回の下院でのコミュニティサービスズ・ブロックグラント法の修正法案可決について、法案改正がたとえ実現したとしても失業保険は延長されないので、民主党の提案は偽善である、と審議を通じて主張していた。

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### アメリカ

#### 4 労働施策をめぐる最近の動向

##### (4) 連邦公正労働基準法関係規則改正の動き

#### 1) 経緯

連邦公正労働基準法（注11）（以下、「法」と言う）は、その第6条において、最低賃金を定め、1997年9月1日以降、時給5.15ドルを最低賃金額と定めるなどしている。

また、第7条において、通常の1.5倍の賃金を支払わない限り、週40時間を超えて労働者を働かせてはならない旨の、最長労働時間に係る規定を置いている。

#### a 適用除外

ここで、法は、その第13条及び連邦労働省雇用基準局規則で、第6条（最低賃金規定）と第7条（最長労働時間規定）が適用されない者を規定している。

これら法適用除外の労働者の種類は多岐にわたるが、実際に適用除外となる労働者の大半を占めており、かつその範囲が問題となる者は、執行的労働者・管理的労働者・専門的労働者と呼ばれる労働者層で、一般に「ホワイトカラーイグゼンプション（white-collar exemption）」と呼ばれており、さらに略して「イグゼンプト」と呼ばれている。

#### b 規則（regulations）による適用除外に係る規定

法第13条で規定する、執行・管理・専門的労働者に関しては、連邦労働省雇用基準局規則（CFR（連邦労働省雇用基準局規則）第V章（Chapter）第541条（Part）。以下「規則」と言う）で規定されている。

（具体的内容に関しては、規則の改正前と改正後を表した囲み枠の表を参照。）

#### 2) 改定の背景

現行制度上、労働者が「通常及び規則的に自由裁量権限を有しており、」総労働時間の一定割合以上を非イグゼンプト労働に投入しない場合は、執行的労働者、管理的労働者となるが、自由裁量権限の有無や労働の内容がイグゼンプトか非イグゼンプトかの判断で労働者と事業主との間に対立がしばしば起こり、訴訟となることも少なくなかった。

また、会計検査院（GAO）も、「公正労働基準法のイグゼンプトに係る基本的な枠組みは1949年以来変更されておらず、労働者が適用除外になるかどうかを事業主に判断させる基準が複雑である」ことなどを、労働省に指摘していた。

こうした状況を受け、連邦労働省は、2003年3月27日に同規則の改正案を発表した。

イグゼンプト労働者（公正労働基準法の適用外となる一定の労働者）の範囲を定める基準の変更新旧対照表

（個々の労働者がイグゼンプト労働者になるか否かについて、公正労働基準法規則では一定の要件（「テスト」と呼ばれている）を定めており、事業主が、その要件に自社の労働者があてはまるかどうかを「テスト」して判定してもらう仕組みになっている）

○業務執行的労働者（Executive Employees）

○ 業務執行的労働者（Executive Employees）

現 行

改正後

「長テスト（Long Test）」
<p><b>賃金</b> 週 155 ドル以上 250 ドル未満</p> <p><b>業務</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 主要な業務が企業又は部・課の管理であること。</li> <li>・ 習慣上及び規則上 2 人以上の他の労働者の労務を指示すること。</li> <li>・ 他の労働者を雇用又は解雇する権限を有していること（又は雇用・解雇・昇進等、他の労働者の身分の変更にに関してその者の推薦が特別に尊重されていること）</li> <li>・ 通常及び規則的に自由裁量権限（discretionary powers）を有していること。</li> <li>・ 直接及び緊密にはイグゼンプト業務に関連しない業務に、勤務時間の 20%（小売・サービス業事業所にあつては 40%）を上回る時間を割り当てていないこと。</li> </ul>

⇒

「標準テスト（Standard Test）」
<p><b>賃金</b> 週 455 ドル</p> <p><b>業務</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 主要な業務が企業又は部・課の管理であること。</li> <li>・ 習慣上及び規則上 2 人以上の他の労働者の労務を指示すること。</li> <li>・ 他の労働者を雇用又は解雇する権限を有していること（又は雇用・解雇・昇進等、他の労働者の身分の変更にに関してその者の推薦が特別に尊重されていること）</li> </ul>

「短テスト（Short Test）」
<p><b>賃金</b> 週 250 ドル</p> <p><b>定義</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 主要な業務が企業又は部・課の管理であること。</li> <li>・ 通常及び規則的に 2 人以上の他の労働者の労務を指示すること。</li> </ul>

## ○ 管理労働者 (Administrative Employees)

現 行

## 「長テスト (Long Test)」

## 賃金

週 155 ドル

## 業務

- ・ 主要な業務が、事業主又は事業主の顧客のための管理業務又は一般事業活動に直接関連したオフィスワーク又は非肉体的業務 (non-manual work) であること。
- ・ 通常及び規則上自由な決定・判断を行っていること。
- ・ 規則的及び直接的に、経営者 (proprietor)、執行労働者・他の管理労働者を助けていること。又はごく概括的な監督の下、特別な知識を必要とする特別又は技術的な業務を行っていること。又はごく概括的な監督のみの下、特別な任務に従事していること。
- ・ 直接及び緊密にはイグゼンプト業務に関連しない業務に、勤務時間の20% (小売・サービス業事業所にあつては40%) を上回る時間を割り当てていないこと。

改正後

## 「標準テスト (Standard Test)」

## 賃金

週 455 ドル

## 業務

- ・ 主要な業務が、事業主又は事業主の顧客のための管理又は事業活動に直接関連したオフィスワーク又は非肉体的労働であること
- ・ (1) 相当重要な業務に従事していること、又は(2) 高度の技能・訓練を必要とする業務に従事していること、と定義される、「責任のある地位 ("position of responsibility")」を有していること。

⇒

## 「短テスト (Short Test)」

## 賃金

週 250 ドル

## 定義

- ・ 主要な業務が、事業主又は事業主の顧客のための管理的業務又は一般事業活動に直接関連したオフィスワーク又は非肉体的業務であること。

## 3) 規則改正案の主な内容

## a 給与水準

従来、事業主が、自らの雇用する労働者について、その者をイグゼンプト労働者と取り扱うべきかどうか判断するに当たっては、その者の賃金が週給155ドル以上である場合と、週給250ドル（コンピュータ関連労働者を除く一般労働者の場合）以上である場合とで異なる2種類の基準があり、2種類の基準があること自体、事業主にとっては複雑であった。

また、イグゼンプト労働者を判断するに当たって、イグゼンプト労働が全労働時間に占める割合20%の要件についても、労使でイグゼンプト労働に係る判断が対立することがあり、明快な基準としてはあまり機能していなかった。

今回の改正によりイグゼンプト労働者となるための要件の1つである賃金の要件が、週給425ドル以上という基準に一本化される。

## b 非イグゼンプト労働時間の、全労働時間に対して占める割合基準の撤廃

従来は、イグゼンプト労働者と認められるためには、労働時間の20%以上を非イグゼンプト労働に投入しないという規定が多くのイグゼンプト労働者に関して存在していたが、今回の改正によりこの規定は撤廃される。

## 4) 各界の反応等

連邦労働省は、本改正で新たに130万人の低賃金労働者が（非イグゼンプト労働者となって）公正労働基準法による最低賃金の保障の恩恵を受けると主張した。

一方、労働組合（アメリカ労働総同盟・産別会議：AFL-CIO）などは、本改正により多くの労働者が非イグゼンプト労働者からイグゼンプト労働者に変更されて残業手当支給対象から外されることになる、と批判した。

## 5) 連邦労働省による規則改正案の提起への反応

連邦労働省は、改正案を公表した後、2003年4月から6月の間、改正案に係るパブリックコメント（広く国民の意見を徴するものとして各省が実施）を受け付けた。ただし、パブリックコメントの取扱いについて、労働省はコメントしなかった。

こうした中、7月10日、下院において、「2004会計年度労働省－厚生省－教育省歳出予算法」が可決されるとともに、民主党の提案した、同歳出予算法の末尾に「いかなる部分についても、この歳出法に基づく予算は、労働省の改正案の実施には利用されない」という条項を付加する修正案を、僅差で否決した。しかし、9月10日、上院は、上記予算法を可決する一方、民主党の修正案について、下院とは逆に可決した。

連邦労働省は単独で規則を改正することも法令上は可能であったが、2003年中あるいは2004年初頭にも行われると見られていた規則改正は実施されなかった。

## 6) 2004年4月20日に公表された規則改正

2004年4月20日、連邦労働省は、規則の改正について、最終的な内容を公表した。

a 概要

a) 給与基準

イグゼンプト労働者となるための要件の1つである賃金の要件が、週給455ドル以上という基準に一本化される。

2003年3月に公表された労働省の規則改正案では、この金額が425ドルであったが30ドル上積みされた。

b) 非イグゼンプト労働時間の、全労働時間に対して占める割合基準の撤廃

従来は、労働時間の20%以上を非イグゼンプト労働に投入する労働者はイグゼンプト労働者ではないとする規定が、多くのイグゼンプト労働者に関して存在していたが、今回の改正によりこの規定は撤廃される。

b 改正規則成立に当たっての発言等

規則改正に当たり、チャオ労働長官は、「今日（4月20日）は労働者にとって勝利の日だ。（労働）省の新しい規則によって、従前より多くのアメリカ労働者が超過勤務に係る権利が保障・強化された」と述べた。

今回の新規則は、国立公文書・記録局（National Archives and Records Administration：NARA）の刊行する官報（Federal Register：FR）に4月23日付けで掲載され、施行は掲載から4か月後の8月23日からとなっている。

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### イギリス

---

(注1) 従来から制度が複雑で理解しにくいと批判されてきた住宅給付改革の一環として、2003年10月以降、一部の地域で試験的に導入されている給付。賃貸物件への入居者が、入居する家族の人数や収入に応じて、地域ごとに決められた定率の給付を受け取る。計算方法が簡単で事前に受給額が判明するため、入居者が物件を探す時間を節約して円滑に移動できるようになるとともに、就業できる地域も拡大できると考えられている。

(注2) イギリスでは、法案作成の前段階として、政府が法案の枠組等を示した協議書（グリーンペーパー又はホワイトペーパー）を公表し、広く意見の募集を行うことが多い。この過程で国民から寄せられた意見を踏まえて、法案が作成されることとなる。

(注3) 一般雇用均等指令（雇用及び職業における均等待遇の一般的枠組を設定する指令：Council Directive establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation）は、宗教若しくは信条、障害、年齢又は性的指向といった理由による雇用差別を禁止するEU指令であり、2000年11月27日に採択されたものである。当該指令の国内法化の期限は2003年12月2日であるが、障害又は年齢による差別については、さらに3年間期限を延長することができるものとされている（指令第18条）。

(注4) 2002年5月23日、「欧州共同体における労働者への情報提供及び協議の一般的な枠組みを定める指令（2002/14/EC）」が発効した（詳細については2002年海外情勢白書154頁～参照）。EU加盟国は、2005年3月23日までに当該指令を実施するのに必要な法律等を制定することが義務付けられており、イギリスでは、貿易産業省が、当該指令の国内法化のあり方について、英国産業連盟及び労働組合会議との意見調整を進めていた。

(注5) 不公正解雇の救済手段としては、雇用審判所による復職又は再雇用命令が第一次的な救済手段であるが、それが実行不可能である場合には、第二次的救済手段として金銭補償の裁定が行われる。

(注6) 使用者は、剰員整理によって解雇した労働者に対し、剰員整理手当を支払わなければならないものとされている（雇用権法（Employment Rights Act 1996）第135条）。現行法では、支給額は労働者の年齢、勤続年数及び週給額に基づいて決定されている（同法第162条第1項）。

(注7) イギリスの年金の受給開始年齢は男性65歳、女性60歳であるが、労働者の平均退職年齢は、1995年において男性62.7歳、女性59.7歳である。政府によれば、男性の3分の2は65歳以前に退職しているとされ、相当数の早期退職者が存在している。

(注8) 1999年雇用関係法については1999年海外労働情勢193、199頁を参照。

---

(注9) 1999年雇用関係法の成立以前には、承認を使用者に強制する法的手段は存在せず、使用者の裁量に委ねられていたが、同法により以下の法定承認制度が導入された。

1)労働組合が使用者に対して書面により承認申請を行う。

2)承認申請の翌日から10労働日の期間内に使用者が承認を行わない場合、労働組合の申立てにより、CACが適切な交渉単位を決定し、組合が承認されるかどうかを決定する。

---

(注10) これは、労働者に対する情報提供及び協議に関するEU指令の国内法化に係る措置である。同指令の国内法化に向けた動きについては本書132頁を参照。

---

(注11) 1998年全国最低賃金法により、国務大臣（貿易産業大臣）は最低賃金問題を追及するための執行官を任命することとされている。現在、内国歳入庁（農業については環境・食料・地域問題省）が履行確保にあたるものと定められており、同庁・省の担当官が執行官に任命されている。

執行官は、同法の問題を解決するため、使用者等に記録の提出、記録の説明及び必要な情報の提出を求め、構内に立ち入る等の活動を行うことができる。また、使用者が最低賃金を遵守していないと考えられる場合には、使用者に対し、最低賃金の支払を求める強制通知（enforcement notice）を発出することができる。さらに、使用者が強制通知に従わない場合、執行官は裁判所に告訴するか、不払賃金と罰金の支払を強制する罰金通知を発出することができる。

---

(注12) 認証官は、1975年雇用保護法に基づき、国務大臣（貿易産業大臣）によって任命され、労働組合及び使用者団体の会計監査等を行っているが、1999年雇用関係法により、労働組合に関する法律の違反等についての労働組合からの訴えを裁定する権限が与えられた。

---

(注13) ブレア政権は、公共サービスに対する国民の不満が高まっているとして、教育、鉄道、医療等の公共サービス改革を、民営化やサービスの民間委託といった手法によって進めている。これに対し、労働組合は、公共部門の民営化はサービスの質の低下をもたらし、職員の労働条件の低下にもつながるとして批判している。

---

(注14) 労働組合の承認とは、使用者がある労働組合を団体交渉の相手方として認めることである（1992年労働組合及び労働関係（統合）法（Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992）（以下1992年法）第178条3項）。同法の付則A1は、労働組合の承認について労使が合意に至らなかった場合、一定の要件を満たす労働組合について、使用者が承認しなければならない強制承認制度について定めている。ただし、雇用する労働者が21人未満の使用者は当該制度の適用外とされている（付則A1第7条）。

---

(注15) 1992年法第238A条で、争議開始後8週間以内の解雇は不公正解雇とされる旨を定めている。

---

(注16) 使用者は、整理解雇によって解雇される労働者に対して、剰員整理手当を支払わなければならない。剰員整理手当の額は、従業員の年齢、当該使用者の下での勤続期間及び週給額によって決定される。

---

(注17) 二次的争議行為とは、ある者が

1)他の者に労働契約の違反を誘致し又はその履行を妨害し、若しくは他の者にその履行の妨害を誘致する場合、

2)自分若しくは他の者が労働契約を履行しない又はその履行が妨害される、或いは自分が他の者に労働契約の違反又はその履行の妨害を誘致すると脅す場合

で、その労働契約上の使用者が当該争議の当事者でない場合である（1992年法第224条2項）。例えば争議の当事者である使用者

2003～2004年 海外情勢報告

(A社) の取引相手 (B社) に雇用されている労働者に対し、A社の製品を取り扱うことを拒否するように誘致する行為は、B社は争議の当事者ではないので、二次的争議行為とされる。

---

---

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

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### イギリス

##### 1 経済及び雇用・失業等の動向

イギリスの2003年の実質GDP成長率は2.2%と、前年に引き続き堅調な伸びを示した。2003年前半もイラク戦争の影響は軽微にとどまり、その後欧州全体の経済の回復とともに拡大傾向が顕著になっている。

雇用情勢を見ると、2003年の失業率は5.0%となり、極めて低い水準で推移している。就業者数は2,809万5,000人と引き続き増加傾向にあり、過去最高と言われる高水準を維持している。

〈表2-9〉 イギリスの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

〈表2-9〉 イギリスの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

(%, 千人)

年 月	2001	2003	2003						2004
			1～3	4～6	7～9	10～12	1～3		
実質 GDP 成長率	2.1	1.6	2.2	1.9	2.2	2.2	2.7	3.1	
労働力人口	29,088	29,355	29,580	29,554	29,586	29,614	29,613	29,760	
就業者数	27,660	27,816	28,095	28,049	28,112	28,130	28,152	28,346	
うちパートタイム	6,972	7,054	7,279	7,235	7,252	7,277	7,310	7,409	
パートタイム比率	25.2	25.4	25.9	25.8	25.8	25.9	26.0	26.1	
雇 用 者 数	24,133	24,279	24,394	24,220	24,388	24,290	24,291	24,507	
失 業 者 数	1,428	1,539	1,485	1,504	1,473	1,484	1,462	1,413	
失 業 率	4.9	5.2	5.0	5.1	5.0	5.0	4.9	4.7	

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。

(注2) 労働力人口、就業者数、雇 用 者 数 及 び 失 業 者 数 の 年 数 値 は 3 ～ 5 月 期 の 数 値 で 季 節 調 整 値。四半期数値は四半期の平均値で季節調整値である。

(注3) 就業者数には、16歳以上で、雇 用 者、自 営 業 者、無 給 の 家 族 労 働 者、政 府 支 援 の 教 育 訓 練 受 講 者 が 含 ま れ る。

(注4) 失業者の定義はILO定義。

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### イギリス

#### 2 賃金・物価・労働時間等の動向

名目賃金上昇率は2003年には3.3%と2002年よりも0.3ポイント低下したが、2003年後半から再び伸びが高まっている。一方、消費者物価上昇率は1.4%と、2003年を通じて安定的に推移している。

2003年のフルタイム雇用者の週当たり実労働時間は39.6時間と2002年から横這いである。うち所定外労働時間は1.6時間と2002年より若干減少した。業種別に見ても、製造業では41.0時間、サービス業で39.0時間と、実労働時間は前年と変化していない。

安全衛生執行局「健康安全統計ハイライト2002/03」（“Health and Safety Statistics Highlights 2002/03”）によると、2002年度（2002年4月～2003年3月）の労働者死亡災害発生件数は226件となり、前年度の251件から減少した。内訳は、被用者182件（前年度比24件減）、自営業者44件（前年度比1件減）となっている。また、2002年度の労働者10万人当たりの死亡災害発生率は0.8と前年度比0.1ポイント減となっている。内訳は、被用者0.7（前年度比0.1ポイント減）、自営業者1.3（前年度同）である。

〈表2-10〉 イギリスの賃金及び消費者物価上昇率の推移

〈表2-10〉 イギリスの賃金及び消費者物価上昇率の推移

年 月	2003									2004
	2000	2001	2002	1～3	4～6	7～9	10～12	1～3	1～3	
賃金上昇率(名目)	4.5	4.4	3.6	3.3	3.3	3.0	3.6	3.4	5.2	
賃金上昇率(実質)	3.7	3.2	2.3	1.9	1.8	1.7	2.2	2.1	3.9	
消費者物価上昇率	0.8	1.2	1.3	1.4	1.5	1.3	1.4	1.3	1.3	

資料出所 国家統計局 “Labour Market Trends”、国家統計局ホームページ  
 (注) 賃金はボーナスを含む平均収入である。

〈表2-11〉 イギリスの週当たり実労働時間の推移

〈表2-11〉 イギリスの週当たり実労働時間の推移

年	(時間)		
	計	製造業	サービス業
2000	39.8 (1.9)	41.4 (2.9)	39.0 (1.4)
2001	39.8 (1.9)	41.3 (2.9)	39.1 (1.5)
2002	39.6 (1.8)	41.0 (2.6)	39.0 (1.4)
2003	39.6 (1.6)	41.0 (2.5)	39.0 (1.3)

資料出所 国家統計局 "New Earnings Survey"

(注1) 調査はフルタイム雇用者を対象としている。

(注2) カッコ内の数値は所定外労働時間で内数である。

(注3) 4月時点の数値である。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### イギリス

#### 3 労働施策の概要

##### (1) 雇用・失業対策

---

#### 1) ニューディール (New Deal) 政策

##### a 概要

ニューディール政策は、現労働党政権による「福祉から就労へ (Welfare to Work)」施策の柱であり、職業訓練及び就職促進を目的とする一連の雇用対策である。一部の先行地域における導入期間を経て1998年4月から全国的に実施されている。若年失業者や長期失業者への対策を中心に開始され、その後、対象を障害者、一人親、高齢者及び失業者の無収入の配偶者へと順次拡大して実施されている。

政策の基本となる若年者向けニューディールの概要は以下のとおりである（詳細については2003年海外情勢白書427～430頁参照）。

##### b 若年者向けニューディール (New Deal for Young People)

a) 対象者は、18～24歳の若年者で、6か月以上失業状態にあり求職者給付 (Jobseeker's Allowance) を受給している全ての者である。強制参加であり、参加を拒否した者は求職者給付の受給資格を失う。

b) 参加者には、プログラム全体を通して参加者を支援する担当者 (パーソナル・アドバイザー) がつけられ、以下のいずれかの段階で就職することを目指す。

##### (ア) ゲートウェイ期間 (Gateway)

パーソナル・アドバイザーとの面接を通じて、就職を阻害している原因を特定し、職業能力を判定しながら、就職に向けて集中的なカウンセリング及びガイダンス等を行う。

### (イ) オプション期間 (Option)

ゲートウェイ期間中に就職できなかった者に対して、次のいずれかに参加させる。

- i 協力企業での就労（6か月間。週1日の訓練を含む。企業への賃金助成及び訓練費用助成あり）又は開業のための支援を受ける。
- ii フルタイムの教育・訓練機会の提供（最長12か月間）
- iii 公的環境保全事業での就労と訓練（6か月間。週1日の訓練を含む。求職者給付と同等の手当支給）
- iv 地域の各種ボランティア活動での就労と訓練（6か月間。週1日の訓練を含む。求職者給付と同等の手当支給）

### (ウ) フォロー・スルー期間 (Follow Through)

上記オプション期間終了時においてもまだ就職できない者は、さらに4か月間は助言及び求職活動に関する支援を受けることができる。

## 2) エンプロイメント・ゾーン (Employment Zones)

エンプロイメント・ゾーンは、長期失業者の多い15地域を選び、予算の用途について事業実施主体に大幅な裁量を認めて、長期失業者に対して教育訓練や職業紹介関連の援助等の様々な便益を提供できるようにする施策である。2000年春から実施されている。

対象となるのは

- 1)直近21か月のうち18か月以上求職者給付を受給している25歳以上の者、
- 2)若年者向けルニューディールプログラムを終了し6か月以上求職者給付を受給している18歳以上24歳以下の者、
- 3)週の労働時間が16時間未満で所得基準の求職者給付を受給していない一人親である。

このうち、1)及び2)は参加が義務づけられているが3)の参加は任意である。

対象地域は、雇用者比率や、労働力人口に占める25歳以上かつ2年以上の長期失業者比率を指標とし、全国150の地域事務所単位の地域から最も状況が悪い地域として選ばれ、現在グラスゴー、ノッティンガム、バーミンガム、プリマス等が対象地域となっている。

事業実施主体は競争入札で決定されており、その結果官民共同出資のワーキングリンクス等の企業体が事業を運営している。

### 3) 年齢差別禁止

1999年6月14日、雇用における年齢差別禁止を促進するため、「雇用における多様な年齢層に関する行動規範（Code of Practice on Age Diversity in Employment）」が策定された。

この行動規範は、職場における年齢差別撤廃を目的として労使双方の意見を取り入れてまとめられた、イギリスでは初めての年齢差別に関する取り決めである。この中では、採用、選考、昇進、訓練・能力開発、解雇等について年齢による差別を行ってはならないとされ、退職についても雇用者個人と企業双方のニーズを考慮した公平な退職規定を策定すべきとしている。

### 4) 失業保険制度

イギリスの失業保険制度は、年金保険、失業保険、労災保険等、社会保険全般を包括する国民保険（National Insurance）による給付の一つである。保険料拠出要件を満たす者に対しては保険料を財源とする拠出制求職者給付が最大6か月間支給される。6か月を超えて失業が継続した者及び保険料拠出要件を満たさない者に対しては、資力調査を伴い国庫を財源とする所得調査制求職者給付が支給される（詳細については2003年海外情勢白書413～415頁参照）。

---

---

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

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### イギリス

#### 3 労働施策の概要

##### (2) 職業能力開発政策

---

イギリスには公共職業訓練施設が存在せず、公的な教育訓練は、政府の教育訓練政策に沿った教育訓練プログラムを提供する教育訓練機関に対して、公的資金を助成する方式で実施されている。

また、従業員の教育訓練に取り組んでいる小規模企業（従業員50人未満）に対して奨励金の支給、訓練経費の割引等を行う小規模企業開発助成金（Small Firm Development Account）等が実施されている。

職業能力評価制度としては、全国職業資格（NVQ）がある。これは1986年に策定された全国統一の公的職業資格で、特定の産業及び職種で必要とされる個別の技能及び知識を認定するものである。2001年6月時点で、11分野において776の資格が設定されている。

#### 1) 現代版実習制度（Modern Apprenticeship）

16歳から24歳までの若年者（フルタイムの教育を受けている者を除く）を対象に、必要とする技能、資格、経験をOJTや実地経験を通じて習得させる制度で、1994年から実施している。

若年者を受け入れる事業主は、学習・訓練委員会（Learning and Skill Council）から実習費用及び評価費用について助成金を支給される。職業資格である全国職業資格のレベル2を目指す初級実習（Foundation Modern Apprenticeship）と、レベル3を目指す上級実習（Advanced Modern Apprenticeship）の2種類がある。実習期間は目指す資格により異なり、通常は1～3年で、実習生には週当たり40ポンドの手当又は基本給が支給される。

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### イギリス

#### 3 労働施策の概要

##### (3) 最低賃金制度

1998年制定の全国最低賃金法において、法的拘束力を有する最低賃金の適用対象、最低賃金の決定方式等を定めている。適用対象はイギリスで労働する労働者であり、家内労働者（home worker）及び派遣労働者（agency worker）にも適用される。

最低賃金には、

- 1)一般の最低賃金と、
- 2)18才以上22才未満の若年労働者に適用される若年者最低賃金（development rate）

の2種類がある。金額は、

- 1)一般の最低賃金は時間当たり4.50ポンド（約833円）、
- 2)若年者最低賃金は時間当たり3.80ポンド（約703円）

である（2003年10月から）。

〈表2-12〉 イギリスの最低賃金額の推移

	(ポンド)					
	1999.4	2000.6	2000.10	2001.10	2002.10	2003.10
最低賃金	3.60	3.60	3.70	4.10	4.20	4.50
若年者最低賃金	3.00	3.20	3.20	3.50	3.60	3.80

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### イギリス

#### 3 労働施策の概要

#### (4) 労働時間制度

---

労働者の労働時間は、時間外労働を含め、17週の期間（基準期間reference period）で、各週を平均して48時間を超えないものとしなければならない。なお、雇用期間が17週間未満の労働者については、基準期間は当該雇用期間とされる。

ただし、以下に該当する場合には、上記の基準期間を26週間とする。

- 1)労働者の職場と住居とがお互いに離れている場合、
- 2)労働者に複数の異なった職場があり、それぞれがお互いに離れている場合、
- 3)労働者が警備及び監視活動に従事しており、財産及び人を保護するために継続的な駐在が必要な場合

である。

また、業務の編成に係る客観的又は技術的な理由がある場合には、労働協約又は労使協定により、52週間を超えない範囲で基準期間を変更することができる。

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### イギリス

#### 4 労働施策をめぐる最近の動向

##### (1) 2004年度予算案の発表

---

#### 1) 概要

2004年3月17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、2004年度（2004年4月から2005年3月）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、「目標に向けての思慮：安定で強力な英国」（Prudence for a purpose : A Britain of stability and strength）」という副題が付けられており、以下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。

- a マクロ経済の安定維持（maintaining macroeconomic stability）
- b 生産性と柔軟性の向上促進（promoting productivity and flexibility）
- c 地域を超えた柔軟性の促進（promoting flexibility across the regions）
- d 全ての人の雇用機会促進（increasing employment opportunity for all）
- e より公平な社会の建設（building a fairer society）
- f 高品質な公共サービスの提供（delivering high quality public service）
- g 環境の保護（protecting the environment）

#### 2) 労働分野の主な施策

政府は、2010年までに働く人の割合を過去最高の水準に引き上げること为目标としており、そのためには仕事を求める個人ごとにきめ細かいアプローチが必要であるとの認識を示した上で、以下の施策を講じるとしている。

a 就労不能給付受給者に対する就労支援（“Pathways to Work” pilots、(3) 参照）のパイロット地域において、就業不能給付受給者を対象に、アドバイザーによる面接を強制するとともに、求職活動を行う場合週20ポンドの勤務準備プレミアム（job preparation premium）を給付する制度を試験的に導入する。

b 2005年10月より、就労不能給付受給者に対する就労支援のパイロット地域の中でも特に働いていない人の割合が高い6つの地域において、労働税控除の対象世帯の働いていない人が、ニューディールに参加するか自発的に求職活動を行う場合、週20ポンドのワークサーチ・プレミアム（Worksearch Premium）を支給する。

c 2005年4月から、第二の地方住宅給付（Local Housing Allowance（注1））試行地域を導入する。

d 2005年4月から、住宅給付の規則を簡素化する。

e 2004年10月から、成人、若年者向け最低賃金をそれぞれ4.85ポンド、4.10ポンドに引き上げるとともに、16歳・17歳向けの最低賃金を導入する。

f 一人親支援策を拡大する（(3) 参照）。

g 雇用面で不利なマイノリティグループの雇用動向改善を図る「公平な都市」イニシアティブ（“Fair Cities” initiatives）を、2004年後半に3か所で開始する。

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### イギリス

#### 4 労働施策をめぐる最近の動向

##### (2) EU指令の国内法化の動き

---

#### 1) 概要

2003年6月26日、雇用均等（性的指向）規則（Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003）及び雇用均等（宗教又は信条）規則（Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003）の2つの雇用均等規則が成立した。また、7月2日、イギリス政府は、職場における年齢差別を禁止する法律を制定するため、施策の枠組を示した協議書（“Equality and Diversity: Age Matters”）を公表し、パブリック・コメントの募集を開始した（注2）。これらは、いずれもEUの一般雇用均等指令（注3）の国内法化に係る措置である。

さらに、7月7日、貿易産業省は労働者に対する情報提供及び協議に関するEU指令を国内法化する枠組について、使用者団体の英国産業連盟（CBI）及びナショナルセンターの労働組合会議（TUC）との間で合意し、枠組みを発表するとともに、パブリック・コメントの募集を開始した（注4）。

#### 2) 雇用均等（性的指向）規則及び雇用均等（宗教又は信条）規則の内容

##### a 禁止される差別

##### a) 直接差別（direct discrimination）

性的指向、宗教又は信条に基づき、特定の人々を不利益に取り扱うことは、直接差別とされる。

##### b) 間接差別（indirect discrimination）

外見上は中立的な規定、基準又は慣行を適用することにより特定の性的指向、宗教又は信条を持つ人々を不利益に取り扱うことになる場合は、適法な目的を達成するための手段として正当化されない限り、間接差別とされる。

##### c) 嫌がらせ（harassment）

特定の性的指向、宗教又は信条を持つ人々に対し、個人の尊厳を侵害し、又は脅迫的、敵対的、冒とく、屈辱的若しくは攻撃的な環境を作り出す行為は、嫌がらせとされる。

#### d) 迫害 (victimisation)

雇用審判所に対して雇用均等規則に基づく不服申立てを行った者や、不服申立てを受けて行われた審判において差別の証拠を提出した者を不利益に取り扱うことは、迫害とされる。

#### b 適用事業所

両規則とも、事業所の規模や、公的部門か民間部門かを問わず、全ての事業所に適用される。

#### c 適用される場面

両規則とも、採用、労働条件、賃金、昇進、配転及び解雇において使用者が行う雇用差別を禁止するものである。

#### d 施行期日

雇用均等（性的指向）規則は2003年12月1日から、雇用均等（宗教又は信条）規則は2003年12月2日から施行された。

### 3) 年齢差別禁止に係る協議書の内容

#### a 協議書の主な内容

##### a) 退職年齢

正当な理由なく、労働者の強制的な退職年齢を設定してはならないものとする。ただし、労働者が70歳を超えた場合、使用者は労働者に退職を求めることができるものとする。

##### b) 採用、選抜及び昇進

採用、選抜及び昇進に係る決定を労働者の年齢に基づいて行ってはならないものとする。

##### c) 賃金及び諸手当

正当な理由があれば、賃金及び諸手当の支給を労働者の勤続年数又は職務経験に基づいて行ってよいものとする。

##### d) 不公正解雇

労働者が、使用者が正当な理由に基づいて設定した強制的退職年齢又は70歳に達したことは、正当な解雇の理由となりうるものとする。

不公正解雇の救済（注5）として労働者に支払われる補償金の金額の算定に当たっては、労働者の年齢を

考慮しないものとする。ただし、勤続年数は引き続き考慮に入れるものとする（最大20年まで考慮）。

#### e) 剰員整理解雇

剰員整理手当（Redundancy Payments）（注6）の支給額の算定にあたっては、労働者の年齢を考慮せず、勤続年数（最大20年まで考慮）及び週給額に基づくものとする。

#### b 各界の反応

ヒューイット貿易産業大臣は、「使用者が多様な才能や技能を最大限に活用できるようにするために、より多くの労働力を確保することが重要である。ただし、今回の法制化は、労働者に長期間の就労を強制するものではなく、就労を希望する50代、60代の労働者に選択と柔軟性を与えるものである」と述べている（注7）。

労働組合会議は、今般の動きに対し好意的であるが、労働者が長期間の就労を強いられる可能性が生じることを懸念している。

英国産業連盟は、年齢差別は他の職業上の差別と比較すると定義が困難であるため、雇用審判所への申立件数が爆発的に増加するおそれがある、との懸念を示している。

#### c 今後の見通し

パブリック・コメントの募集は2003年10月20日まで行われた。政府は、パブリック・コメントを踏まえて2004年中に法案を議会に提出し、2006年10月1日から新法を施行することを目指している。

#### 4) 情報提供・協議指令の国内法化に係る枠組の内容

##### a 枠組の内容

###### a) 適用対象

新法は、2005年の施行時には150人以上の労働者を雇用する雇用主（undertaking）に適用される。EU指令の経過措置規定に従い、2007年からは労働者数100人以上の雇用主、2008年からは労働者数50人以上の雇用主に適用対象を順次拡大する。

###### b) 情報提供及び協議の枠組み

労働者は、全労働者の10%以上の請求によって、使用者からの情報提供及び協議の場を設置することを要求できる。情報提供及び協議に関する労使協定が存在しない場合、使用者は労働者と交渉し、情報提供及び協議の枠組みについて協定を締結しなければならない。

情報提供及び協議に関する労使協定が既に存在する場合、使用者は全労働者を対象に、請求を支持するかどうかの投票を実施することができる。使用者が投票の実施を決定した場合、労働者は、当該労使協定の有効性について中央仲裁委員会（Central Arbitration Committee）に異議を申し立てることができる。中央仲裁委員会が、労働者の訴えを認め、協定が有効なものではないと判断した場合、使用者は投票を実施せず労使交渉によって新たな協定を締結しなければならない。中央仲裁委員会が労働者の訴えを認めなかった場合、使用者は投票を実施することができる。投票の結果、全労働者の40%以上が請求を支持した場合、使用者は労使交渉によって新たな協定を締結しなければならない。

請求を支持する労働者が40%未満であった場合、既存の労使協定による情報提供及び協議の枠組みが存続することとなる。

c) 情報提供及び協議の対象となる事項

(ア) 雇用主の活動及び経済状況の近時及び今後見込まれる変化

(イ) 雇用主の下での雇用の状況、構造及び今後見込まれる変化並びに検討されている措置（特に雇用を脅かす場合）

(ウ) 労働組織や契約関係に相当な変化を引き起こしうる決定

d) 協定違反の対応

協議によって成立した協定が守られない場合、労使とも中央仲裁委員会に抗議を申し立てることができる。抗議が正当と認められれば、中央仲裁委員会は協定を違反した者に協定に従うよう命じる。中央仲裁委員会の命令を不服とする場合、雇用審判所（Employment Tribunal）に訴えることができる。

b 各界の反応

ヒューイット貿易産業大臣は、枠組の発表にあたり、「この枠組により、職場で労使がお互いの問題について話し合い、問題の解決策を見出せる環境が形成されることを望む」と述べ、また、「英国産業連盟や労働組合会議と建設的な対話や議論を通して合意に至った。職場で適用される情報提供と協議についての新しい規則を望むことで意見が一致した」とコメントした。

英国産業連盟のジョーンズ事務局長は、枠組が提示された7月7日、「政府の提示した枠組は、既に多くの企業で存在し、労使双方の重大な関心事項である良好な協議体制を保持するものである。また、過度に硬直的な規則となることを回避したほか、EU指令における画一的な要素を取り除くことができた。使用者側は新しい法律を歓迎しないが、政府が我々の関心を十分理解しているものと認識している」とコメントしている。

労働組合会議のバーバー書記長は、7月7日、「本日は、イギリスの労働者が情報提供・協議の権利を獲得した画期的な日である。この新しい権利は労使関係に最大の変化をもたらしうるが、労使双方にとって労働の質を高め生産性を向上させるチャンスである」と述べている。

c 今後の見通し

パブリック・コメントの募集は2003年11月7日まで行われた。政府は、指令の国内法化の期限である2005年3月23日までに国内法を整備することを予定している。

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### イギリス

#### 4 労働施策をめぐる最近の動向

#### (3) 一人親・就労不能給付受給者に対する就労支援

---

##### 1) 概要

2003年10月2日、雇用年金省は、就労していない一人親に対する新たな支援事業を2004年10月より試験的に実施することを発表した。また、2003年10月27日より、就労不能給付（Incapacity Benefit）の受給者が就労に復帰するための支援事業（“Pathways to Work” pilots）の試行が開始された。

##### 2) 一人組に対する就労支援の内容

###### a 経緯

ブレア政権では、これまでも一人親向けのニューディール（New Deal for Lone Parents）など一人親失業者対策に取り組んできたが、2003年度の雇用関連予算においても一人親失業者など就職が困難な層に対する様々な支援対策を盛り込む等、支援を一層強化する姿勢を鮮明にしている。

今回の試行事業は、2003年4月に下院で行われたブラウン財務大臣の予算演説において提案された事業である（2003年海外情勢白書23頁参照）。

###### b 内容

###### a) 求職活動付加給付

所得補助（Income Support）又は所得調査制求職者給付（Income-based Jobseeker's Allowance）を1年以上受給している1人親を対象に、求職活動を行うことに同意した場合、最長で6か月の間、毎週20ポンドを支給する。

###### b) 就労付加給付

勤務時間が週16時間以上の職を得た一人親を対象に、就労を開始してから1年間の間、毎週40ポンドを支給する。下記cの地域のうち、求職活動付加給付と併せて試行する8地域においては、就職する前に求職

活動付加給付を受給していたことが受給要件である。単独で試行する4地域においては1人親向けのニューディールに参加していたことが受給要件となる。

c) 実施地域

福祉関連給付を受給する一人親が多い地域が実施地域に選ばれている。ブラッドフォード、カーディフ・アンド・ヴェール、ダドリー・アンド・サンドウェル、西ランカシャー、レスターシャー、南東ロンドン、西ロンドン、エディンバラの8地域では両方の給付が試行される。中央ロンドン、リーズ、北ロンドン、スタフォードシャーの4地域では、単独での効果を検証するため、就労付加給付のみが試行される。

d) 実施期間

2004年10月から2年間実施される予定である。

3) 就労不能給付受給者に対する就労支援 (“Pathways to Work” pilots) の内容

a 背景

a) 就労不能給付の概要

就労不能給付は、疾病や障害のため就労することができない者に対して支給される、国民保険 (National Insurance) による給付である。

疾病や障害のため連続して4日以上就労できない者は、最長28週間、使用者から法定傷病手当 (Statutory Sick Pay) の支払いを受けることができるが29週目以降は、保険料拠出要件及び就労不能要件を満たす者に対して、国民保険から就労不能給付が支給される。法定傷病手当の受給要件を満たさない者は最初から就労不能給付を受給することができるが、最初の28週間の支給額は法定傷病手当よりも低額である。

就労不能給付の保険料拠出要件は、過去3年のうち1年間保険料を拠出していたことである。就労不能要件は、雇用年金省が指定する民間の審査機関によって、いかなる仕事にも就くことができないことが認定されていることである。

2004年4月現在の週当たりの支給額は以下のとおりである。

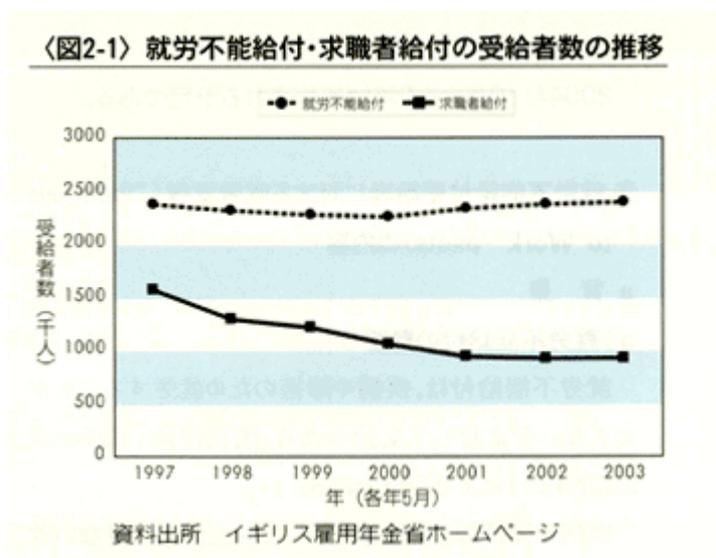
〈表2-13〉 週当たり就労不能給付支給数

法定傷病手当	66.15 ポンド
就労不能給付 (28 週まで)	54.50 ポンド
(29 週から 52 週)	64.35 ポンド
(53 週から)	72.15 ポンド

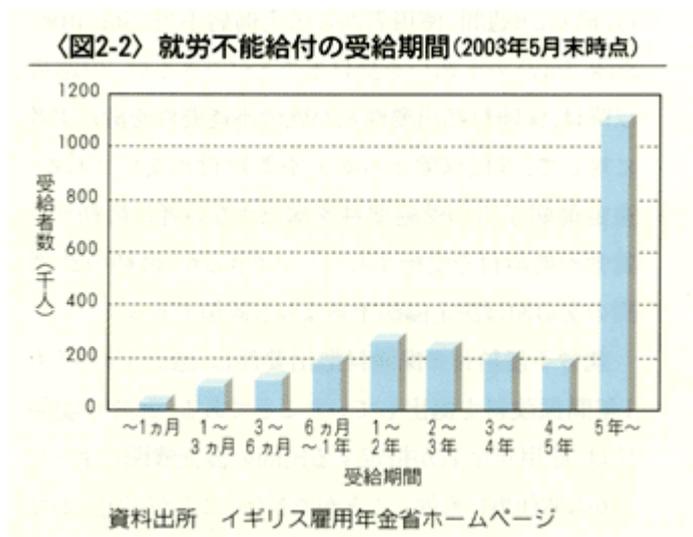
b) 経緯

イギリスでは、就労不能給付の受給者が約239万人（2003年5月末時点）に上り、求職者給付受給者数（約92万人）の約2.5倍となっている（図2-1）。近年、求職者給付受給者が減少する一方で、就労不能給付受給者数はほぼ横ばいで推移しており、また、受給者のうち5年以上受給している者が5割弱を占める（図2-2）など、いったん受給を開始すると受給期間が長期にわたる場合が多いことから、政府の「福祉から就労へ（Welfare to Work）」政策の効果を享受できていない層として問題視されている。

〈図2-1〉 就労不能給付・求職者給付の受給者数の推移



〈図2-2〉 就労不能給付の受給期間（2003年5月末時点）



このような状況を受け、2002年11月18日、政府は「就労への道（Pathways to work）」と題する協議書を発表し、2003年2月10日までパブリック・コメントを募集した。パブリック・コメントに寄せられた意見を踏まえ、2003年6月に行動計画（action plan）を公表し、同年10月より試行事業を開始するとしていた。

b 主な内容

a) パーソナル・アドバイザーの面接

本事業のために特別に高い技術を持つパーソナル・アドバイザーのチームを編成し、新規受給者は、就労不能給付の受給開始から8週間が経過した時点で、パーソナル・アドバイザーによる就職のための面接を受けることが義務付けられる。その後、1か月に一度、計5回の面接を受けることが義務付けられる（ただし、重度の障害を有する者は免除される）。

b) リハビリテーション・プログラムの提供

就労を妨げる障害のうち、軽度の精神障害、心臓血管疾患及び筋骨格疾患を対象とし、受給者が就労に復帰するためのリハビリテーション・プログラムを開始する。国民保健サービス（NHS）とジョブセンター・プラス庁が共同で実施する。

c) 再就職手当（Return to Work Credit ; RTWC）

就労に復帰するインセンティブを高めるため、受給者が週16時間以上の就労に復帰した場合、年間稼得所得（年金等を除く）15,000ポンド未満を要件として毎週40ポンドを52週間支給する。

d) 試行期間

事業を実施する7地域のうち3地域は2003年10月27日から、残りの4地域は2004年4月から、それぞれ2006年4月まで事業を実施し、その後、政策評価を行う予定である。

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### イギリス

#### 4 労働施策をめぐる最近の動向

##### (4) 2003年雇用関係法案の議会提出

---

#### 1) 概要

2003年12月2日、雇用関係法改正法案（Employment Relations Bill）が議会に提出された。同法案の主な内容は、労働組合の法定承認制度の改正、労働争議の実施に係る組合員投票制度の改正等である。

#### 2) 経緯

現行の1999年雇用関係法（Employment Relations Act 1999）（注8）については、同法の制定にあたって1998年5月に公表されたホワイトペーパー「職場における公平（Fairness at Work）」の中で、労働組合承認の法定手続の運用等について、将来的に見直しを行う旨が示されていた。これを受けて、2002年7月、ヒューイット貿易産業大臣は同法の見直しを行うことを発表した。政府は、労使団体等との非公式な会合を経て、法改正の方針を示した協議書を公表した。この協議書について2003年2月27日より5月22日までパブリック・コメントの募集を行い、寄せられた意見を踏まえて改正法案を作成し、今般議会に提出した。

#### 3) 主な内容

##### a 労働組合の承認（注9）

現行制度では、労働組合は適切な交渉単位（appropriate bargaining unit）の決定を中央仲裁委員会（Central Arbitration Committee；CAC）に委ねることができるが、これを改め、労働組合は、CACに対し、

- (i) 労働組合が提案した交渉単位が適切であるかどうか、
- (ii) 当該労働組合が適切な交渉単位の多数の労働者の支持を得ているかどうか

の判断のみを仰ぐことができることとし、CACは交渉単位の決定を行わず、あくまでも労使の自主性を尊重するものとする。

## b 労働争議

現在は、労働組合が労働争議のための組合員投票を実施する際には、投票に参加する労働者を雇用する使用者に対して、

- (i) 投票を実施する旨、
- (ii) 投票実施予定日、
- (iii) 使用者が争議に対処するために有用な情報、
- (iv) 投票に参加する労働者数及び労働者の職種・職場

等を投票日の7日前までに通知しなければならないとされている。改正法案は、これを改め、通知を要する事項は上記の (iv) のみとする。

また、適法な争議行為の開始から8週間（56日間）以内の解雇は自動的に不公正解雇となるが、この期間の算定には、使用者がロックアウトを実施した期間を含まないことを明記する（例えば、争議行為の開始から8週間以内にロックアウトが2日間実施された場合、争議行為の開始から58日間以内の解雇が不公正解雇とされる）。

## c 労働組合員の権利

使用者が、組合員に

- (i) 労働組合への加入、
- (ii) 労働組合の活動への参加、
- (iii) 組合員となることにより利用できる労働組合のサービスの利用

等を行わないよう勧誘することを禁止する。

労働者に対する情報提供及び協議に関する規則を制定する権限を国務大臣（貿易産業大臣）に付与することとする（注10）。

## d 最低賃金の履行確保（注11）

現行制度では、執行官（enforcement officer）が使用者等から入手した情報を第三者に提供することは原則として認められず、例外的に認められる場合にも国務大臣（貿易産業大臣）の許可を要することとされている。このため、執行官が労働者に対して、労働者の要求に対して使用者がどのような見解を持っているか、また、使用者に対して、労働者が最低賃金の支払を要求しようとしているか教えることはできないと考えられていた。これを改め、執行官が入手した情報を、その情報に関係する労働者及び使用者に提供することを認めることとする。

## e 認証官の権限（注12）

認証官（Certification Officer；CO）に対し、労働組合からの濫訴や訴えを排除する権限を新たに付与する。

#### 4) 各界の反応等

英国産業連盟のクリドランド副事務局長は、「政府が労働組合からの見直し要求の多くを退けたことは常識の勝利だ。現行制度は非常に良好に機能しており、大幅に改正しようとするのは全くの誤りである」とコメントしている。

労働組合会議のバーバー書記長は、法案を歓迎する一方、「今回の改正はまだ不十分なものであり、ヨーロッパの他の国と比べるとイギリスの労働者に対する保護は弱いままである」と述べている。

#### 5) 今後の見通し

法案は現在国会で審議中で、2004年秋には成立する見通しである。

---

---

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

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### イギリス

#### 4 労働施策をめぐる最近の動向

##### (5) 労働組合会議の年次大会の概要

---

#### 1) 概要

2003年9月8日から11日にかけて、労働組合会議（Trade Union Congress ; TUC）の年次大会が、「機能する英国（Britain at Work）」をテーマに開催された。労働組合会議は、政府に対し、労働法制、年金、公共サービス等の改革を要求する内容の動議を採択した。

#### 2) 背景

今回の年次大会は、バーバー書記長の就任後初の大会であり、主要加盟組合の書記長のほとんどが左派で占められる中で、公共サービス改革（注13）を中心に対立を深める左派労働組合とブレア労働党政権との関係も含め、どのような運営が図られるかが注目を集めていた。

#### 3) 主な討議の内容

##### a 労働法制

労働組合会議と英国産業連盟との間でEU情報提供・協議指令の国内法化の枠組みについて合意が成立したこと（（2）参照）を歓迎しつつ、政府の雇用関係法の見直しについては内容が不十分であるとして、特に以下の点について再考を期待するとの動議が採択された。

- a) 中小企業に対しても労働組合強制承認制度を導入すべきである（注14）。
- b) 争議行為の開始から8週間以内の解雇を不公正解雇とするとの規定（注15）に対し、あらゆる争議行為中の解雇について不公正解雇に該当するものとして保護すべきである。
- c) 整理解雇における剰員整理手当（Redundancy Payment）（注16）について、雇用期間に応じた手当を上乗せする等により著しく増額すべきである。
- d) 二次的争議行為（注17）について合法化を図るべきである。
- e) 個別の労使合意により週48時間の労働時間規制を適用除外とすることができる現行制度（労働

時間規則第5条) を使用者が濫用し、労働者に圧力を加えて長時間労働をさせる慣行があるため、適用除外制度を廃止すべきである。

## b 年金

年金制度については、2002年12月に発表されたグリーンペーパー及び2003年6月に発表された企業年金制度改革に関する文書によって政府の対応方針が示されているところである。これに対し、企業年金が危機的状況にあり、企業年金の解散や支給額の減額が相次いでいることから、法的な年金保護施策の導入を要求するとともに、定年年齢の70歳への引上げが年金問題の解決の手段として用いられることに反対し、使用者による年金拠出の増額、年金制度の充実のための税制改革等の施策を要求することが採択された。

## c ユーロ参加

ユーロ参加については、積極的なユーロ参加を支持する労働組合会議執行委員会声明 (General Council's Statement) に対して、ユーロ参加そのものは支持するものの、財政安定協定 (国内総生産に対する財政赤字の割合を3%以内に抑制すること) の緩和を求めることやイギリス経済への影響を慎重に見極めることが必要であるとの動議が提出された。

バーバー書記長自らユーロ参加の必要性を訴えるとともに、製造業を組織する労働組合からは執行委員会声明への支持が表明されたが、公務員組合 (UNISON) や鉄道運転士組合 (ASLEF)、鉄道・海員労働組合 (RMT) の鉄道関係組合からは、財政安定協定が存在する限りユーロ参加に反対するとの表明がなされた。

採択は挙手投票では判定がつかず、記名投票に持ち込まれ、321万3,000票対288万2,000票で執行委員会声明が採択された。

## d 公共サービス改革

バーバー書記長より、公共サービス改革について、労働組合に対する十分な説明もないまま進められていくことへの懸念が表明され、まず、政府と労働組合との間の信頼関係の回復が重要であるとの指摘がなされた。その第一歩として、労働組合の代表がブレア首相と会い、アレキサンダー内閣府閣外大臣を政府側の代表として公共サービス・フォーラムを開催することで合意したことが報告された。

改革の論議に労働組合及び労働者を参画させること、事業主体による採用と労働条件の保持の問題等について執行委員会声明についての支持を求め採択された。

## 4) 公開討論の内容

今回の大会では、新しい試みとして、ヒューイット貿易産業大臣、ジョーンズ英国産業連盟会長、バーバー労働組合会議書記長による公開討論が行われた。主な内容は以下のとおりである。

a 年金に関し、ヒューイット大臣は、一般労働者の年金が危機に陥っているときに役員のみ高水準の年金を確保している点についてバーバー書記長に同調し、使用者側の対応を批判した。これに対してジョーンズ会長は、労働者を公正に取り扱わず、使用者の名に値しない者に対して報酬を支払うことを大目に見るつもりはないとの発言を行った。

b 製造業に関し、ヒューイット大臣より、英国には製造業は必要ないとの考えは論外であり、英国は世界でもトップクラスの製造業を有しているとし、今後とも製造業を支援していく意向が表明された。

c 労働法制に関し、ヒューイット大臣より、今後最低賃金の引上げを実施し、最低賃金によってカバーされる労働者数を倍にすることが表明され、また法令によって最低労働条件を定め、労働者を保護していく旨が発表された。これに対してジョーンズ会長より、過剰な規制は経済に支障を来とし、フランスのように高失業率を招くとして、EU指令により設定される労働条件の英国への適用について慎重に対応すべきことが指摘された。

## 5) 政府代表演説の内容

政府を代表して、ブラウン財務大臣が演説を行った。主な内容は以下のとおりである。

a 労働党政権の成果として、先進国で唯一景気後退を経験せずに成長を続け、低インフレーション、低失業率を実現しており、就業者数は史上最高を継続していること等を訴えた。

b 最低賃金について、低賃金委員会（Low Pay Commission）が、2004年には経済状況に応じて時給4.75ポンドに引き上げることを勧告しているが、その後は労働組合が要求しているとおり時給5ポンドに引き上げられるだろうとの見通しを示した。また、16歳及び17歳の労働者に対する最低賃金の適用を示唆した（現在は18歳以上の労働者にのみ最低賃金が適用されている）。

c 企業の倒産により労働者が年金を受給できなくなる問題について、2003年6月に発表した文書のとおり、新たに法的な年金保護基金を造成し、受給が見込まれていた額の最低90%の年金受給権を保護すると発言した。

d 公共サービスに対する民間企業の活用について、引き続き雇用の二層化の問題（従来の公務員と新規採用された民間労働者の労働条件格差の問題）に対処していく旨発言した。

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### ドイツ

---

(注1) ハルトツ委員会は、フォルクスワーゲン社人事担当取締役のペーター・ハルトツ氏を委員長に、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、

- 1)職業紹介の効率化、
- 2)人材派遣機関（PSA）による失業者の就職斡旋、
- 3)起業促進のための支援、
- 4)失業給付と失業扶助の整理・統合などによる失業者の削減

を目的に、2002年3月に発足した。

---

(注2) 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おり、これを社会的選択と称している。

---

(注3) ドイツのこれまでの法律では、以下の3つの待機状態のうち、1)のみが労働時間とみなされ、他は休憩時間の扱いとなっていた。

- 1)待機労働（readiness for work）（ドイツでは「手持（Arbeitsbereitschaft）」と称している）：労働者は勤務場所において労働力を提供できる状態にあり、必要な場合は即座に勤務できるよう常に注意を払っている状態
  - 2)待機（on-call）（ドイツでも「待機（Bereitschaftsdienst）」と称している）：労働者は使用者の指定した場所において使用者の求めに応じる必要があるが、職務の遂行を求められない間は休息することができる状態
  - 3)自宅待機（stand-by service）（ドイツでは「呼出待機（Rufbereitschaft）」と称している）：労働者は使用者の指定した場所にいる必要はないが、必要があれば使用者の呼び出しを受けて短時間で戻る必要がある状態
- 

(注4) 労働時間口座とは、働いた超過勤務時間を貯蓄のように貯めておき、その分有給休暇に振り向ける制度で、主要産業を中心に労使協約に盛り込まれている。収入より休暇がほしい労働者（ドイツでは比較的多い）にとっては超過勤務時間を有給休暇に振り向けることができ、使用者にとっても、繁閑の差が大きい事業所において、ある時期超過勤務が増加しても金銭による手当の支払いの必要がないということで、両者のニーズが合致し、取り入れる産業や部門が拡大している。

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

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

## 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

## ドイツ

## 1 経済及び雇用・失業等の動向

2003年の経済成長率はマイナス0.1%となり、前年に比べさらに低成長となった（表2-14）。

雇用情勢を見ると、2003年の失業率は10.5%となり、引き続き高い水準で推移している。

〈表2-14〉ドイツの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

〈表2-14〉ドイツの実質GDP成長率と雇用・失業の動向  
(%, 千人)

	2000年	2001	2002	2003				
					1～3月	4～6	7～9	10～12
実質GDP成長率								
全ドイツ	2.9	0.8	0.2	-0.1	0.4	-0.7	-0.2	0.2
就業者数	38,704	38,771	38,691	38,247	38,292	38,258	38,235	38,203
被用者数	34,686	34,834	34,581	34,136	-	-	-	-
失業者数								
全ドイツ	3,879	3,858	4,073	3,663	3,628	3,696	3,679	3,647
西ドイツ地域	2,529	2,478	2,499	2,754	2,706	2,773	2,774	2,761
東ドイツ地域	1,359	1,374	1,563	1,623	1,620	1,642	1,625	1,606
失業率								
全ドイツ	9.6	9.4	9.8	10.5	10.4	10.6	10.6	10.5
西ドイツ地域	7.8	7.4	7.7	8.4	8.2	8.4	8.4	8.4
東ドイツ地域	17.4	17.5	17.7	18.5	18.3	18.7	18.6	18.4

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。

(注2) 就業者数 = Erwerbstätige。

(注3) 数字はすべて季調値。

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

## 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

## ドイツ

## 2 賃金・物価・労働時間等の動向

製造業生産労働者の時間当たり実収賃金上昇率は、2003年では2.5%となった。

職員労働者（いわゆるホワイトカラー労働者）の月当たり賃金（税引前）上昇率も前半は高く7～9月期にやや低下している。2003年では3.3%となった。

消費者物価上昇率は2003年は1.1%となった。

製造業生産労働者の週当たり支払い労働時間は2003年は37.9時間で、地域別にみると西部ドイツでは37.7時間、東部ドイツでは39.6時間となった。

2004年に向けた労使協約における平均労働時間ごとの雇用者割合をみると、ドイツ全土及び西部ドイツでは37.5～38.5時間がそれぞれ45.8%と48.6%で最も雇用者割合が高いが、東部ドイツでは39～40時間が61.0%と最も割合が高くなっている。

〈表2-15〉ドイツの賃金及び消費者物価上昇率の推移

〈表2-15〉ドイツの賃金及び消費者物価上昇率の推移  
(ユーロ、%)

項 目	2001年	2002	2003				
			1～3月	4～6	7～9	10～12	
製造業生産労働者時間当たり実収賃金							
ドイツ全土 (ユーロ)	14.23	14.56	14.93	14.79	14.90	14.94	15.01
上昇率(%)	1.8	2.3	2.5	3.0	3.1	2.3	2.3
西部ドイツ (ユーロ)	14.86	15.17	15.56	15.38	15.52	15.59	15.64
上昇率(%)	1.5	2.1	2.6	3.0	3.1	2.4	2.2
東部ドイツ (ユーロ)	10.38	10.66	10.89	10.87	10.85	10.83	10.98
上昇率(%)	2.2	2.7	2.2	2.3	2.4	1.8	2.4
職員労働者(ホワイトカラー)月当たり賃金(税引前)							
ドイツ全土 (ユーロ)	3,110	3,198	3,304	3,261	3,286	3,312	3,326
上昇率(%)	3.2	2.8	3.3	4.0	3.7	3.2	2.8
西部ドイツ (ユーロ)	3,175	3,285	3,389	3,347	3,371	3,397	3,411
上昇率(%)	3.1	3.5	3.2	3.9	3.6	3.0	2.7
東部ドイツ (ユーロ)	2,419	2,415	2,511	2,470	2,498	2,519	2,531
上昇率(%)	3.6	-0.2	4.0	4.2	4.5	4.3	3.4
消費者物価上昇率 (%)							
ドイツ全土	2.0	1.4	1.1	1.2	0.9	1.1	1.2

資料出所 連邦統計局 "Wirtschaft und Statistik 7/2004"

(注1) 率は対前年比または対前年同期比。

(注2) 賃金上昇率は名目。

(注3) 賃金の1～3月は1月、4～6月は4月、7～9月は7月、10～12月は10月の数値。

〈表2-16〉ドイツの週当たり支払い労働時間の推移

〈表2-16〉ドイツの週当たり支払い労働時間の推移

(時間)

項 目	2000年	2001	2002	2003				
					1～3月	4～6	7～9	10～12
ドイツ全土	38.2	38.0	37.9	37.9	37.3	37.9	38.0	38.1
西部ドイツ	37.9	37.8	37.6	37.7	37.1	37.6	37.8	37.8
東部ドイツ	39.9	39.8	39.6	39.6	38.4	39.6	39.9	39.9

資料出所 連邦統計局 "Wirtschaft und Statistik 7/2004"  
 (注) 製造業(Produzierendes Gewerbe)生産労働者。

〈表2-17〉ドイツの週当たり協約労働時間と時間別雇用者割合等

〈表2-17〉ドイツの週当たり協約労働時間と時間別雇用者割合等

(時間、%、日)

	平均協約 労働時間	協約労働時間別雇用者割合(%)				平均年次 有給休暇 日 数	平均年間 労働時間 数
		35時間	36～37	37.5～ 38.5	39～40		
ドイツ全土	37.7	19.1	10.2	45.8	24.6	30.0	1,656.3
西部ドイツ	37.4	22.6	10.9	48.6	17.5	30.1	1,643.5
東部ドイツ	39.0	1.6	5.4	32.0	61.0	29.5	1,721.9

資料出所 ドイツ経済・社会科学研究所(WSI)collective agreement archive 2003  
 (注) 2003年協約の結果。

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### ドイツ

#### 3 労働施策の概要と最近の動向

##### (1) 雇用・失業対策の概要

---

ドイツでは、雇用・失業対策の大枠は、連邦経済・労働省が立案しているが、その実施については、政策実施のための独立行政法人である連邦雇用機関と各州の労働関係省庁が行っている。連邦雇用機関傘下の公共職業安定所については、現在、失業給付資格者のみならず就労能力のある人々全般を対象にサービスを実施できるよう社会事務所の一部と統合したジョブセンターとして全国に展開している。

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### ドイツ

#### 3 労働施策の概要と最近の動向

##### (2) 職業能力開発政策の概要

職業能力開発の基本体系は、労使当事者や産業界、州立の職業学校関係者が信頼関係の上で長年築き上げてきた制度が中心になっている。その主なものは、

- 1)職業養成訓練（デュアル・システム。下記参照）、
- 2)職業向上訓練（職業知識・能力の向上のため企業内等で実施。資格試験は、各地の職能団体（手工業会議所等）が実施）、
- 3)職業転換訓練（職種等の転換のため企業内で実施。成人向け）

の3つである。

#### 1) 職業養成訓練（デュアル・システム）

職業養成訓練は、若年者を対象に、幅広い職業的基礎訓練と、有資格の職業活動に必要な専門的知識・技能の修得を行うものである。国が職種と訓練課程を決め、これに基づき、各地の職能団体（手工業会議所、商工会議所等）が詳細を定めている。これに従って、各企業が各職能団体から養成訓練機関としての認定を受け、訓練生と養成訓練契約（訓練職）を結び、訓練生が一定期間（2年以上4年以下）訓練を受けるしくみ（週のうち1～2日は州立の職業学校等に通学。企業実習と学校での教育の2本立て（デュアル・システム））となっている。

近年、この養成訓練について問題になっているのは、

- 1)制度から撤退する企業が増えていること、
- 2)企業の訓練職不足から、多くの養成訓練希望者を長期間、職業学校等で受け入れざるを得なくなり、このための財政負担が増加していること、
- 3)訓練終了生の失業

などである。これらの問題の背景には、若年者の大学進学率の上昇（訓練生の質の低下）や新規産業分野における人材の一般能力（学力・知識等）重視などの構造的変化がある。

## 2) 職業訓練に対する支援

職業訓練に対する支援としては、国が

- 1)社会法典に基づき、職業訓練受講者に補助金を支給したり、一部の州が州法で、
- 2)有給教育訓練休暇の付与等を規定したり、
- 3)向上訓練受講者に対する貸付制度（条件により一部免除）

を実施している。

---

---

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

定例報告 2003～2004年の海外情勢

第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

ドイツ

3 労働施策の概要と最近の動向

(3) 賃金制度

---

法定の最低賃金はなく、賃金等の労働条件については、原則として、産業・地域別（主に州単位）の労使交渉により締結される労働協約によって規定される。締結された内容は、当該産業・地域に一律に適用されることとなる。しかし、最近、経営側からは一律に規定するのではなく、企業の状況に応じた内容にすべく、個々の企業に裁量を与えるよう求められている。

---

定例報告 2003～2004年の海外情勢

第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

ドイツ

3 労働施策の概要と最近の動向

(4) 労働時間制度

---

法定労働時間は、EUの労働時間指令に沿った形で、1日の最長労働時間が8時間と定められている（新労働時間法1994年）。実際の労働時間は、この範囲内で、労使協約で定められている。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### ドイツ

#### 4 労働施策をめぐる最近の動向

##### (1) 労働市場改革に関する主な動き

---

#### 1) 概要

シュレーダー政権が雇用失業対策の切り札として、1999年の政権発足当時から取り組んできた労働市場改革については、首相の諮問委員会であるハルツ委員会（注1）の報告（2002年8月最終報告）を基にいくつかの法律が作られ、一部を除き2002年末までに成立し、改革が実施された。しかし、2002年の再選で労働市場改革を本格化させたシュレーダー首相は、2003年3月、これまで労組等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）の緩和や失業扶助と社会扶助の整理・統合等を実施すべく「アジェンダ2010」を提案した。

2003年には、これらの関連法律がすべて成立し2004年初めから実施（失業給付に係る改正の部分は2006年早期の予定）された。

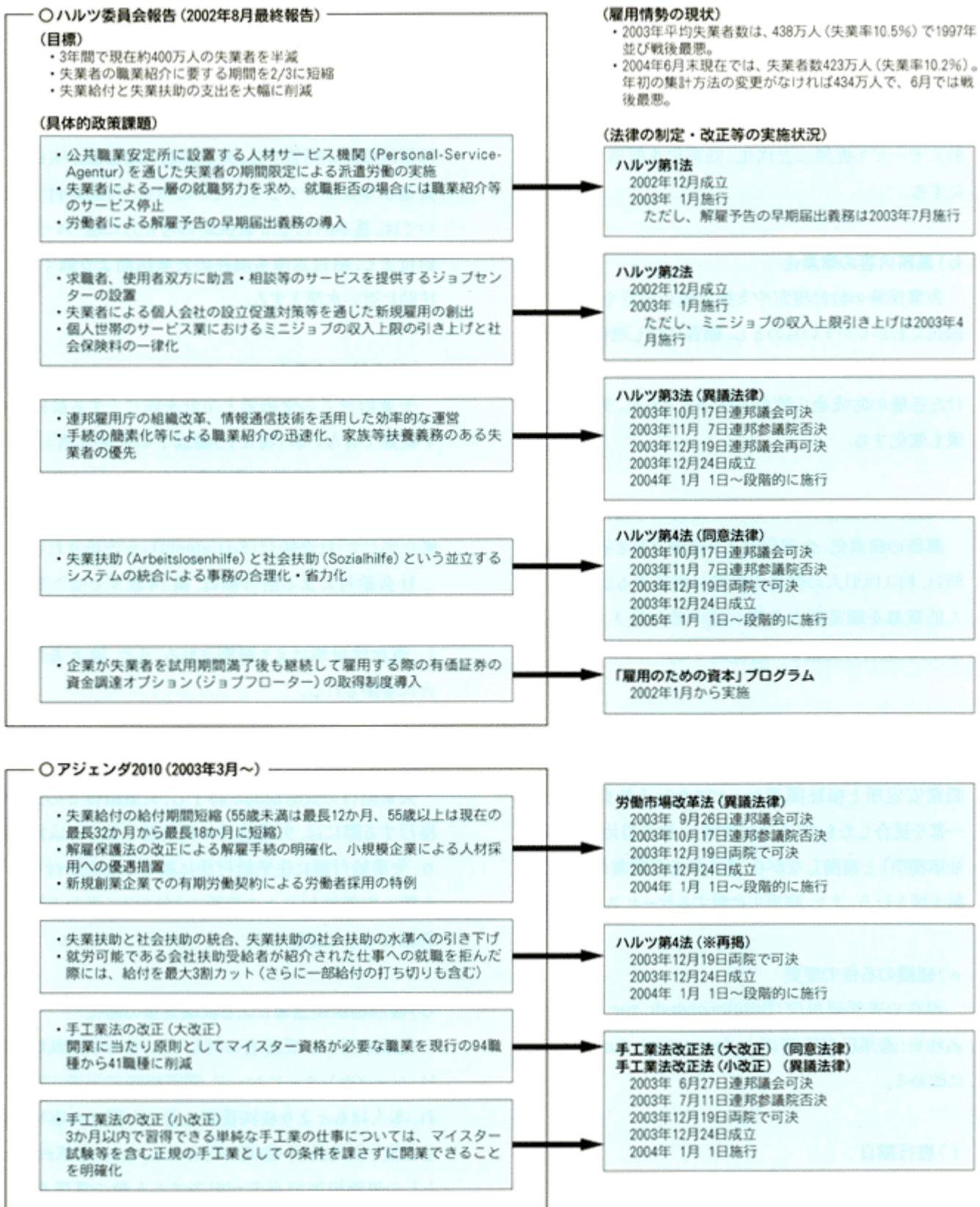
〈図2-3〉労働市場改革に関する法律改正等の概要について

〈図2-3〉 労働市場改革に関する法律改正等の概要について

2004年7月6日現在

改革の方向

法律整備の状況



資料出所 在独日本国大使館調べ

(注) 同意法律：法律案が成立するためには、連邦参議院の同意を必要とする法律。

異議法律：法律案の成立に連邦参議院の同意は必要としないが、連邦参議院が異議を申し立てることができる法律。

連邦参議院が異議を申立てた法律案については、再度連邦議会の構成員の過半数の賛成があれば、当該異議を否決することができ、法律案が成立する。

## 2) 成立した各法律の概要

### a 第3法律－連邦雇用庁改革

#### a) 連邦雇用庁の独立性の強化

第一線機関の自己管理と指導力を強化するため、連邦政府による連邦雇用庁への指導・管理に関する法的規制を緩和する一方で、新たに目標設定と成果管理制度を導入し、連邦雇用機関（下記e参照）が自ら主体的にサービス提供の近代化、効率化を促進できるようにする。

#### b) 業務内容の簡素化

失業保険の給付規定や支援措置の規定を簡素化し、国民にわかりやすいものとし、顧客に対し透明性の高いサービスを提供できるようにする。特に、就職支援に向けた各種の助成金の統合を図るとともに、失業の予防策も強化する。

#### c) 職員の再配置による就職支援機能の強化

業務の簡素化、合理化により達成される省力化の規模は、約3,000人の職員の業務に相当するが、こうした人的資源を職業紹介分野に集中的に投入することにより、求職者の就職を一層促進する。

#### d) より効果的な職業紹介の実施

これまで試験的に導入していたジョブセンター（公共職業安定所と福祉関連サービスを行う社会事務所の一部を統合したもの）を全国展開し、地方自治体（社会福祉事務所）と連携しながら、あらゆる失業者に対して就職支援を行う。また、雇用主に対するサービスを改善する。

#### e) 組織の名称の変更

現在の連邦雇用庁（Bundesanstalt für Arbeit）の名称を「連邦雇用機関（Bundesagentur für Arbeit）」に改める。

#### f) 施行期日

施行期日は、2004年1月1日施行とする。ただし、既存の給付金の受給資格等については、2年間の移行期間を設ける。

## b 第4法律－失業扶助と社会扶助の統合

### a) 「失業給付II」の創設

従来の失業扶助 (Arbeitslosenhilfe) と社会扶助 (Sozialhilfe) を統合し、「失業給付II (Arbeitslosengeld II)」とし、失業給付の請求権を持たないすべての就労能力のある失業者に対して、必要に応じて支給する。失業給付IIは、全額連邦の一般財源より賄われ、連邦雇用機関が所管する。失業扶助の給付額が失業前の賃金水準にリンクしていたのに対し、失業給付IIについては、基本的に生計費扶助の考え方に基づいた定額給付とし、給付水準も現在の失業扶助より低く、社会扶助に近い水準とする。

### b) 社会給付の導入

失業給付IIの受給者と生計を同じくする被扶養者で就業できない者（特に15歳以下の未成年者）については、他の特定給付の請求権がないか、又は失業給付IIでは生計費が賄えないような場合には、その年齢に応じて「社会給付 (Sozialgeld)」が支給される。

社会給付による給付額は、満14歳までは失業給付IIの給付額の6割相当額、満15歳では同8割相当額とし、資産状況等により減額される。また、障害者等の場合は増額される。

### c) 失業給付受給終了者に対する特別給付

失業給付の受給期間が終了し、失業給付IIの受給に移行する際には、失業給付の受給終了後2年以内限り、失業給付額に住宅給付法に基づく住宅給付を加えた額と失業給付IIとの差額の3分の2に当たる額を特別給付として支給する。

### d) 個別相談担当者による就職支援の強化

失業給付IIの受給者に対しては、その早期就職に向け、ジョブセンターにおいて、個別相談担当者が指名され、本人はもとより被扶養者も含めた個々の事情に応じた集中的な助言・指導が行われる。なお、連邦政府は、1人の個別相談担当者が担当する人数の基準を75人とするとしている（現在は350/1人とされている）。

### e) 失業給付II受給者に対する取組促進給付

失業給付IIの受給者に対して就労を促進する支援の一環として、「取組促進給付」を創設し、必要に応じて最長24か月支給する。

### f) 受給者が就業する場合の非課税額の拡大

同様に、失業給付IIの受給者に対して、就労を促進する支援の環として、就職後の所得税の非課税限度額を引き上げる。例えば、扶養家族5人の場合、非課税となる所得月額最高額は276ユーロとなる（現行の社会扶助受給者では同146ユーロである）。

### g) 受給者の就職努力義務の強化

失業給付IIの受給者に対しては、「無理でない職業」が紹介された場合、正当な理由なくこれを拒めば、3か月にわたって、通常給付の3割が減額される。また、特別給付（上記c）の請求権も失う。連邦

雇用機関の指導を受けた後も同様のことが続けば、同様の減額が継続される。

#### h) 施行期日

2004年7月1日の施行を予定している。ただし、現行の失業扶助受給者に対しては、2004年12月31日まで移行期間を設ける。

#### c 解雇保護法の一部改正

a) 同法は、従業員規模5人以下の企業には適用されないこととされており、従来は追加的雇入れによって従業員が6人となる場合には自動的にすべての従業員に解雇保護が適用されてきた。これについて新たに雇い入れる従業員が有期労働契約により雇用される場合には5人を上限に従業員数に算入しないこととする（当該企業は引き続き解雇保護法の適用除外となる）ことで、2003年9月、いったん、改正法案が連邦議会を通過したが、連邦参議院が異議を申し立てたため、上記法案とともに両院協議会に諮られ、最終的に同法の対象とする企業の従業員規模は、有期雇用であるか否かにかかわらず11人以上とすることで両院が合意し2003年12月に法案が成立した。

b) 事業所理由による解雇対象となる労働者を決める際の社会的選択（注2）において、考慮すべき事項を労働者の勤続期間、年齢、扶養義務、重度の障害（重度障害を審議で追加）の有無に限定し、すべての関係者に法的安定性と透明性を保障する。ただし、社会的選択において、

(i) 当該労働者の知識、能力及び業績により、雇用継続の必要性がある場合、又は、

(ii) 企業の人員構成の安定のために企業に正当な理由が存在する場合

には、特定の労働者を解雇対象から除外することができる。

c) 事業所理由による解雇の場合に、労働者はこれまでと同様の解雇無効の訴えを提起するか、新たに法定退職補償金を受け取るかのいずれかを選択することができる。

d) 解雇理由に関わらず、解雇無効の訴えの提起期間を、「書面による」解雇通知を受けた後3週間以内に統一する（これにより労働関係の存続又は解消について労使双方に法的安定を保障する）。

#### d 短時間労働及び有期労働契約に関する法律の一部改正

有期労働契約については、期間を定めることに合理的な理由がない限り効力を有しないとされているが新規に設立された企業については、設立当初の4年間は合理的な理由なく労働者の雇用期間を4年間とすることができるものとする。ただし、企業の組織再編に伴う設立の場合はこの規定は適用されない。

#### e 社会法典第三編（失業保険）の一部改正

a) 失業給付の給付期間を最長32か月（年齢57歳以上、被保険者期間64か月以上の場合）から、原則12か月（全年齢、被保険者期間24か月以上の場合）に短縮する。ただし、55歳以上の受給者は最長18か月（被保険者期間36か月以上の場合）までとする。なお、給付期間の決定に際して、従来は年齢のほか、離職前7年間の被保険者期間が考慮されたが、これを離職前4年間に短縮した。これに

より、2006年からの給付期間は下表のようになる。

b) 55歳（改正前56歳）以上で離職前直近12年間に10年以上雇用関係にあり（改正により追加）、直近4年間は最低24か月保険加入義務のある雇用関係にあった者が失業して失業給付を受給する場合、使用者は、当該失業者が満57歳（改正前58歳）を迎えた後、3か月ごとに、最長で32か月（改正前24か月）の失業給付相当額を連邦所管庁に支払わなければならない。

c) ドイツ基本法（憲法）の規定（第14条所有権の保障等）との関係から、a) の失業給付期間の短縮に関する新规定については、2年間の移行期間が設定され、2006年初めから施行される予定である。

〈表2-18〉（参考）改正後の失業給付期間（2006年～）

〈表2-18〉（参考）改正後の失業給付期間（2006年～）

年齢	被保険者期間					
	12か月～	16か月～	20か月～	24か月～	30か月～	36か月～
～55歳未満	6	8	10	12	12	12
55歳～	6	8	10	12	15	18

#### f 労働時間法の一部改正

労働時間法の一部改正は急遽盛り込まれたものであるが、これは、2003年9月19日、欧州司法裁判所がEUの労働時間指令に関して、医師等の呼出待機（on-call）時間は労働時間に当たるとする判決を出したため、それまで呼出待機を労働時間と見なしていなかったドイツでも労働時間法を改正することが必要となったためである（注3）。政府はかねてより検討を進めていた弾力的な労働時間制度の実現のための改正と合わせて待機時間を労働時間とみなす労働時間法の改正案を急遽取りまとめ、連邦議会に提出し、今回成立した。具体的な内容は以下のとおりである。

a) 現行規定では、労働者は、1日の労働時間の終了後は連続して11時間以上の休憩時間をとらなければならないとされており（第5条第1項）その例外として、病院その他の治療、介護及び介助を行う施設においては、待機や自宅等待機のため、本来の休憩時間の半分に達しない範囲で休憩時間を短縮する場合、この短縮分を他の時期に調整（付与）することができる（第5条第3項）。この規定から、「待機」を削除し、例外が認められるのは自宅等待機のみとする。

b) 現行規定では、労働協約又は労働協約に基づく事業所協定において、1日8時間労働の例外を設けることが認められており（第7条第1項）、この中で常時かつ相当程度の待機労働が行われている場合は、調整を行うことなく1労働日に10時間を超えて労働時間を延長できるとされている。この規定から「調整を行うことなく」を削除する。また、同様の場合、年間60日までは調整を行うことなく労働日に10時間まで労働時間を延長できる現行規定（第7条第1項第1号）を削除する。

深夜労働については、現行規定では、原則8時間、例外的にも1労働日10時間までとされている（第6条第2項）が、常時かつ相当程度の待機労働が含まれている場合、調整を行うことなく1労働日に10時間を超えて労働時間が延長できるとされている（第7条第1項第4号）。この規定の「待機労働」を「待機労働又は待機」に修正し、「調整を行うことなく」を削除する。

c) 現行規定では、適切な労働時間調整により労働者の健康保護が保障されることを前提に、労働

協約又は労働協約に基づく事業所協約において、労働時間に関する例外規定を設けることが認められており（第7条第2項）、待機や自宅等待機にあつては、1日の労働時間終了後連続11時間以上の休息時間を要する規定（第5条第1項）にかかわらず、休息時間は、これら勤務の特殊性に合わせるとともに、これらの勤務の間に使用されて短縮された休息時間については、他の期間に調整されなければならないとされている（第7条第2項第1号）。この規定から「待機」を削除する。また、労働時間が常時かつ相当程度の待機労働又は待機を含む場合で労働者の健康に危害が及ばないための特別の規定が設けられる場合、1日8時間労働（第3条）や深夜労働者の1労働日の労働時間を8時間とする規定（第6条第2項）にかかわらず、調整を行うことなく1労働日の労働時間を8時間を超えて延長できることとする規定を追加する（第7条第2a項）

さらに、労働協約等による労働時間の特例として、以下の規定が追加された。

（ア）労働者の健康が保障されるための特別な規則等を根拠に、労働者が書面により同意した場合には労働時間を延長することができる。また、労働者は1か月の期間をもって書面で当該同意を取り消すことができる。使用者は、労働者が労働時間延長に同意しなかったり、同意を撤回したことをもって、労働者に不利益な扱いをしてはならない。

（イ）常時かつ相当程度の待機労働が含まれる場合や農業における耕作や収穫期、治療・介護・介助を行う機関、行政及びそれに準じる機関における労働時間の例外規定等による場合であっても、労働時間は12暦月の平均で週48時間を超えてはならない。

（ウ）1労働日の労働時間が12時間を超えて延長される場合には、その勤務終了直後に最低11時間以上の休憩時間が確保されなければならない（第7条第9項）。

d) 非常事態など特別な場合の労働時間について例外があるが、これらの規定に基づく権利を行使する際であっても、6暦月又は24週間の労働時間の平均が週48時間を超えてはならない。

e) 交代制勤務の切り替え時期等においては、州の監督機関は1日の労働時間規制等を適用せず、長い労働時間を許可することができるが、この場合でも、6暦月又は24週間の平均労働時間が週48時間を超えてはならないとする規定が追加された。

## g 船員法の一部改正

船舶の乗組員の労働時間について定めた船員法も下記の点等が改正された。今回船員法が改正された背景には船員等の労働時間協定を労働協約の当事者の話し合いを通じてより柔軟化しようという意図があるとされている。

a) 労働協約等による船舶乗組員の労働時間法制における例外規定とその扱い

b) 海難救助艇等の乗組員の労働時間法制における例外規定

## h 手工業法改革

これまで94の手工業職種について、事業所を創設または継承する際にマイスター資格の取得義務があったが、このうち人の健康又は生命に対する危険をもたらす可能性がなく、高度な職業訓練成果を必要としない53の職種についてこの規制が免除される。また、手工業事業所の所有者は自らがマイスター資格所有者でなければならないとする「所有者原則」が廃止され、許可を要する手工業職種の事業所を創設又は継承するには、当該営業にかかる手工業職種又はそれに類する手工業職種のマイスター資格を取得する等して手工業会議所に会員登録された「事業所責任者」を最低1人雇い入れればよいとされた。

---

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

## 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

## ドイツ

## 4 労働施策をめぐる最近の動向

## (2) 2003年の労使交渉結果

## 1) 概要

ドイツ経済・社会科学研究所（WSI）がまとめた2003年の労使交渉結果によると、2003年に妥結した労使協約（各協約とも産業内の8割以上の雇用者をカバーし、対象となる雇用者総数は890万人）による平均賃上げ率は2.5%となり、2002年の2.7%よりは若干伸びが低下した。

産業・業種別にみると、最も高い伸びとなったのは、建設業及び公部門で3.0%、最も低いのは銀行・保険業の2.1%であった。また、旧東独地域では3.0%と、旧西独地域の2.4%を若干上回った。この結果、旧東独地域の平均協約賃金は旧西独地域の93.4%（2002年92.8%）となった。

〈表2-19〉ドイツの産業・業種別賃上げ率（2000～2003年）

〈表2-19〉ドイツの産業・業種別賃上げ率（2000～2003年）

(%)

産業・業種	2003	2002	2001	2000
公 部 門	3.0	2.1	1.8	1.9
建 設 業	3.0	1.8	1.6	1.6
食 品 産 業	2.7	2.6	2.7	2.8
通 商 ・ 運 輸 業	2.6	2.4	1.7	2.3
素 材 製 造 業	2.5	3.2	1.8	2.5
園 芸 ・ 農 業 ・ 林 業	2.5	2.3	1.8	2.3
投 資 財 産 業	2.4	3.2	1.8	2.6
消 費 財 製 造 業	2.3	2.8	2.4	2.5
商 業	2.2	2.7	2.8	3.0
エ ネ ル ギ ー ・ 水 道 ・ 鉱 業	2.2	2.4	1.3	1.9
個 人 サ ー ビ ス 業	2.2	2.4	2.1	2.3
銀 行 ・ 保 険 業	2.1	2.4	3.2	2.0
全 産 業 平 均	2.5	2.7	2.1	2.4

資料出所 ドイツ経済・社会科学研究所（WSI）

（注）前年比。

## 2) 妥結内容

### a 金属産業

2003年12月で期限が切れた金属産業の次期労働協約交渉は、2004年2月12日、パイロット地域（先行交渉地域）であるバーゲン・ヴェルテンベルグ州で合意に達した。その他の州においても2月29日までにほぼパイロット協約どおりの妥結内容で交渉が終了した。協約の有効期間は、2004年1月1日～2006年2月28日までの26か月間となっている。パイロット協約の内容は、以下のとおりである。

#### a) 賃金

2004年1月及び2月については賃上げなし、2004年3月からは2.2%、2005年3月からは2.7%の賃上げ、2005年3月からの賃上げについては、2005年1月に労使が経済成長率、物価動向及び雇用動向の視点から再検討することとなっている。

#### b) 労働時間

高度な職業能力を有する雇用者（賃金表において一定以上に位置づけられている者）が総雇用者数の半数以上を占めている事業所においては、総雇用者の50%までの雇用者の週所定労働時間を労働組合の合意なしに40時間まで延長することができる。これ以外の事業所は、従来同様に総雇用者の18%までは延長できる。いずれの事業所についても、専門労働者の不足やイノベーションのために必要な場合は、労使が合意すればさらに総雇用者に対する割合の上限を引き上げることができるが、雇用喪失につながらないことが条件となる。

また、労働力の持続的確保が必要な場合に、労使が新規雇用について合意したが、この合意を実現できない場合には、労働時間口座（注4）を活用して、最長6か月まで、不足する労働力を補完する目的で、超過勤務に対する割増賃金を支払うことなく雇用者を働かせることができる。労働時間口座を導入していない事業所については、従業員500人までの事業所に限り、超過勤務に対する割増賃金を支払うことなく、週40時間まで労働時間を延長する協定を締結することができる。

#### c) 開放条項

労使が協約の締結に当たり、それぞれの事業所の社会的、経済的状況を考慮し、事業所の雇用の持続的な改善を図るために必要な場合は、賃金、手当、労働時間等の選択について中央の労使協約の基準から期限付きで逸脱することができる旨の規定（開放条項）を盛り込むことができる。

### b その他の産業

その他の主要な産業別に妥結内容を見てみると、化学産業（2003年5月8日妥結）では、協約対象期間13か月のうち、1か月目が各労働者に一律40ユーロ支給、残り12か月が2.6%の賃上げとなった。化学産業では他に、各企業レベルで幅広い内容の継続的な職業訓練について制度的枠組みを作成し実施することで合意した。鉄鋼産業（西独地域、2003年10月21日妥結。東独地域、2003年11月3日妥結）では、協約

対象期間19か月のうち、2003年9月～12月については、一律140ユーロ支給、2004年1月からは1.7%の賃上げ、2004年11月からは1.1%の賃上げとなった。保険産業（2003年12月4日妥結）では、2003年10月～12月までは賃上げなしの後、2004年1月からは1.8%、2005年1月からは1.3%の賃上げとなった。

また、有期労働契約労働者については、2002年に規制が緩和されたことから、労組側がその処遇が低下することを危惧し、それぞれの交渉において有期労働契約労働者を労使協約の対象とするよう使用者側に要求した。その結果、2003年に成立した多くの労使協約で有期労働契約労働者をカバーし、賃上げ等の対象とすることが合意された。対象となる有期労働契約労働者の総数は約30万人に上る。

### 3) 2003年交渉の評価・留意点

近年、労使協約については、中央レベルの協約に一律に従うのではなく、それぞれのレベル（地域、事業所）の事情に応じた内容で柔軟に締結すべきという要求が使用者団体を中心に強まっており、とりわけ、事業所の業績に応じた事業所レベルの協約を認め（事業所レベル協約の中央協約からの離脱）、協約交渉の分散化を図ることに中央政治の関心が集中した。この結果、2003年12月に連邦の両院協議会において、できるだけ多くの労使交渉において協約離脱を認める「開放条項」を設けるよう求める決議が採択されたため、2003年の協約交渉においては、金属産業を始め多くの新協約にこの「開放条項」が盛り込まれた。

事業所レベルで協約離脱を認めることについては、使用者側が法的枠組みの導入を求めているが、ドイツ労働総同盟（DGB）が強く反対し、2003年には法改正はなされなかった。今後引き続き関係者間で議論がなされる見通しである。

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### フランス

---

(注1) 実習税とは、職業訓練の財源として、企業に課せられている職業税である。

---

(注2) なお、UNEDICは、オランダの民間職業紹介機関と提携し、パリ地方の長期失業者150人を対象に職業紹介を行う試みを担っている、他国の職業紹介機関がフランスの職業紹介事業に参入するのは画期的なことである。

---

(注3) フランスでは、無期限労働契約が原則であり、有期雇用契約は例外としてその要件が厳しく定められている。有期雇用契約は、一定かつ一時的な業務の実施のためにのみ締結することができ、一般的な契約期間は最高18か月である。

---

(注4) 雇用庁 (ANPE) は、雇用・労働・社会統合省が監督する公法人であり、閣議によって任命される長官と、政府代表 (5名ずつ) によって運営されている。

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### 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、2001年以降の世界経済の減速の影響を受け、経済成長率は2000年をピークに減速傾向である。2003年の経済成長率は0.5%となり、前年に比べさらに低下している。

雇用情勢をみると、2003年の失業率は9.7%となり、2001年第2四半期に8.6%となった後は上昇傾向にある。

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

## 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

## フランス

## 2 賃金・物価・労働時間等の動向

非農業労働者の時間当たり賃金上昇率は週35時間労働制導入の影響もあり、2000年に前年同期比で5.2%の高い上昇率となった後やや低下し、2003年は2.8%となった。

職種・職位別の平均月収は、2001年は生産労働者が1,640ユーロ、事務労働者が1,660ユーロ、技術者が2,370ユーロ、幹部職（カードル）が4,330ユーロとなった。

一方、消費者物価上昇率は安定して推移し、2003年は2.1%となった。

2000年2月1日（20人以下の事業所は2002年1月1日）の週35時間労働制の導入以来、非農業労働者の週当たり実労働時間は短くなっており、2003年は35.64時間となった。

〈表2-20〉フランスの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

〈表2-20〉フランスの実質 GDP 成長率と雇用・失業の動向

	1999年	2000	2001	2002	2003					2004
						1～3月	4～6	7～9	10～12	1～3
実質 GDP 成長率	3.2	4.2	2.1	1.1	0.5	0.8	-0.1	0.4	1.1	1.7
就業者数	22,127	22,766	23,231	23,365	-	23,354	23,356	-	-	-
失業者数	2,575	2,156	2,204	2,309	2,447	2,364	2,404	2,436	2,447	2,423
失業率	10.8	9.5	8.7	9.0	9.7	9.5	9.7	9.8	9.9	9.8

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

(注1) 実質 GDP 成長率の四半期値は前年同期比。

(注2) 就業者は非農林漁業者を除く。

(注3) 失業者数は求職者の数。

〈表2-21〉フランスの賃金及び消費者物価上昇率の推移

〈表2-21〉フランスの賃金及び消費者物価上昇率の推移

	1999年	2000	2001	2002	2003					2004
						1～3月	4～6	7～9	10～12	1～3
賃金上昇率	2.5	5.2	4.2	3.6	2.8	2.9	2.6	2.9	2.7	2.8
消費者物価上昇率	0.5	1.7	1.7	1.9	2.1	2.4	1.9	2.0	2.2	1.9

資料出所 内閣府「海外経済データ」

(注) 賃金は非農業労働者の時間当たり賃金。対前年同期比。

〈表2-22〉 フランスの職種・職位別平均月収

〈表2-22〉 フランスの職種・職位別平均月収

(ユーロ)

	生産労働者	事務労働者	技術者	幹部職	全体平均
2000年	1,600	1,640	2,340	4,240	2,180
2001年	1,640	1,660	2,370	4,330	2,230

資料出所 社会問題・労働・連帯省ホームページ

〈表2-23〉 フランスの週当たり実労働時間の推移

〈表2-23〉 フランスの週当たり実労働時間の推移

(時間)

	1999年	2000	2001	2002	2003
実労働時間	38.39	36.87	36.14	35.69	35.64

資料出所 社会問題・労働・連帯省ホームページ

(注) 非農業労働者の労働時間。

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### フランス

#### 3 労働施策の概要

##### (1) 雇用・失業対策

---

フランスでは、再就職促進のため、若年者を中心に職業訓練と雇用を組み合わせた様々な特殊雇用契約がある。若年者を対象とした契約は職業訓練が義務づけられているが、全年齢層の就職困難者を対象としたものは職業訓練が任意である。

##### 1) 実習契約

何らかの職業資格の獲得を目的とし、16～25歳の若年者を対象とする1～3年（取得を望む資格による）の契約である。使用者は年齢及び契約年数に応じてSMIC（全業種一律スライド制最低賃金）の25～78%以上の賃金を支払い、年間400時間以上の職業訓練を保証する。国から企業へ定額の職業訓練手当が支給され、社会保険料の使用者負担が減免される。

##### 2) 資格取得契約

特定の職業資格の獲得を目的とし、16～25歳の若年者に対して、6～24か月の有期雇用を民間企業で提供する。使用者は年齢及び契約年数に応じてSMICの30～75%以上の賃金を支払い、契約期間の25%相当期間以上の職業訓練を保証する。職業訓練費用の補助があり、SMICを超えない部分について社会保険料の使用者負担が免除される。

##### 3) 雇用適応契約

補完的な訓練による雇用への適応を目的とし、16～25歳の若年者に対して、6～12か月の有期雇用あるいは無期限雇用を民間企業で提供する。使用者はSMICの80%以上の賃金を支払い、年間200時間以上の職業訓練を保証する。職業訓練費用の補助がある。

##### 4) 職業指導契約

特に就職困難な若年者が適職を発見することを目的とし、22歳未満の者は最長9か月、25歳未満の者は最長6か月の有期雇用を民間企業で提供するものである。使用者は年齢に応じてSMICの30～65%以上の賃金を支払い、22歳未満は契約期間の25%相当期間以上、25歳未満は契約期間の20%相当期間以上の職業訓練を保証する。職業訓練費用の補助があり、SMICを超えない部分について社会保険料の使用者負担が免除される。

##### 5) 雇用連帯契約（CES）

18～25歳の若年者、50才以上の失業者及び長期失業者等の就職困難者に対して、3～12か月（24か月まで延長可）の有期雇用で、週20時間程度のパートタイム労働を地方公共団体等の公共部門で提供するものである。当該契約を結んだ者にはSMIC以上の賃金が支払われ、賃金の一部（SMICの65～95%）を国が負担する。職業訓練費用の補助があり、SMIC及び週20時間分の賃金を超えない部分について社会保険料の使用者負担が免除される。

#### 6) 雇用補強契約（CEC）

上記のCESを終了した者に対して、12～36か月の有期雇用契約又は無期限契約で、週30時間程度のパートタイム労働を地方公共団体等の公共部門で提供するものである。当該契約を結んだ者にはSMIC以上の賃金が支払われ、賃金の一部（就職が最も困難な者についてはSMICの80%、その他の者については逡減制で60～20%）を国が負担する。職業訓練費用の補助があり、SMICの120%及び週30時間分の賃金を超えない部分について社会保険料の使用者負担が免除される。

#### 7) 雇用主導契約（CIE）

50才以上の失業者及び長期失業者等の就職困難者に対して、12～24か月の有期雇用あるいは無期限雇用を民間企業で提供するものである。当該契約を結んだ者にはSMIC以上の賃金が支払われる。職業訓練費用の補助があり、契約者のタイプによって330～500ユーロの補助金が国から支払われる。

#### 8) 「企業での若年者」法

2002年8月1日、フィヨン社会問題・労働・連帯大臣（当時）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」法案が成立し、2002年7月1日に遡って施行された。

「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。この制度が適用されるの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～292.5ユーロ支給される。225ユーロは、週35時間労働の月額保証賃金（GMR）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。

政府は、将来的には約30万人の若年者雇用の創出を目指している。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件の契約が結ばれている。

#### 9) 失業保険制度

フランスの失業保険制度は、労使協約に基づき、民間の機関である全国商工業雇用協会（UNEDIC）及び商工業雇用協会（ASSEDIC）により管理運営されている。2001年7月の雇用復帰援助プラン（PARE）の導入により、逡減制の失業手当（AUD）は原則廃止され、雇用復帰支援手当（ARE）の受給者には積極的な求職活動が求められることとなった。雇用復帰支援手当は、離職前の就労期間及び賃金額に基づいて支給される。

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

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### フランス

#### 3 労働施策の概要

##### (2) 職業能力開発

---

職業訓練は、

- 1)若年者を対象とした教育訓練、
- 2)就労者を対象とした継続的職業訓練

に大きく分けられる。さらに1)は、学校教育の一環として行われるものと職業訓練と雇用を組み合わせた特殊雇用契約とに分けられる。若年者及び一般的な職業訓練については地方が主導的な役割を果たし、就職が困難な者は国が担当する。

継続的職業訓練は企業の義務とされ、そのうち企業単位の職業訓練は使用者が作成する職業訓練計画に基づいて労働時間内に実施され、職業訓練に要する費用は企業が負担することとされている。企業の負担金は規模別に定められており、従業員10人以上の企業では、前年度の賃金総額の1.5%、10人未満の企業では0.15%（実習税（注1）の課税対象となっている場合は0.25%）を、労使によって設立された徴収機関へ支払う。また、個人の自主性に基づき職業訓練の受講を希望する場合は、有給の個人訓練休暇（CIF）を取得することができる。

公共の職業訓練実施機関は、初等・中等・高等教育については国民教育省、継続職業訓練については社会問題・労働・連帯省が所管しており、公共、民間併せて4万5,000以上ある。

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### フランス

#### 3 労働施策の概要

##### (3) 最低賃金

フランスの最低賃金は、消費者物価上昇率と労働者階級の購買力上昇分を元に毎年7月1日に改定される。具体的には、法律に基づき、政府が政労使の協議の場である全国団体交渉委員会の意見を聴取した上で、政令で額を決定することとなっている。現在、

- 1)時給ベースの法定最低賃金（SMIC）と、
- 2)週35時間労働制への移行に伴う賃金水準

の低下を防ぐため、週35時間制へ移行した労働者の最低賃金を移行時点の週39時間労働者の最低賃金に固定する5種類の月額保証賃金（GMR）の計6種類の最低賃金が並存している。

2002年12月19日に成立した「賃金・労働時間・雇用促進法」（フィヨン法）により、現在6種類ある法定最低賃金を2005年までに低い最低賃金を高い最低賃金に合わせることで一本化することとなった。今後3年間で法定最低賃金は11.4%引き上げられることとなり、これに伴う低賃金労働に係る労働コストの高騰に対応するため、法定最低賃金の1.5～1.7倍を上限とする低賃金労働者に係る社会保障費の減免を行うこととなった。

2003年はSMICが5.3%引き上げられて、1時間当たり7.19ユーロとなり、これまで月額で最大118ユーロあった最低賃金間の格差が82ユーロに縮小した。2003年のSMIC引上げは、最低賃金で働く労働者の47.6%に当たる102万人（週39時間労働者、パートタイム労働者、週35時間労働制導入以降の新規採用者）が対象となり、それ以外ば週35時間労働制の移行時期によって異なるGMRが適用される。

〈表2-24〉フランスの法定最低賃金（SMIC）の推移

〈表2-24〉フランスの法定最低賃金(SMIC)の推移

(2001年までフラン、2002年以降ユーロ、%)

年	1999年	2000	2001	2002	2003
SMIC	40.72	42.02	43.72	6.83	7.19
引上げ率	1.2	3.2	4.0	2.4	5.3

〈表2-25〉フランスの月額保証賃金（GMR）（2003年7月）

〈表2-25〉 フランスの月額保証賃金(GMR) (2003年7月)

週35時間労働制の移行時期	GMR(天引き前)	引上げ率
1998年6月13日～1999年6月30日	1,136.15ユーロ	3.2%
1999年7月1日～2000年6月30日まで	1,145.54ユーロ	2.8%
2000年7月1日～2001年6月30日まで	1,158.62ユーロ	2.2%
2001年7月1日～2002年6月30日まで	1,168.16ユーロ	1.8%
2002年7月1日～	1,172.74ユーロ	1.6%

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### フランス

#### 3 労働施策の概要

#### (4) 労働時間制度

1998年労働時間短縮による雇用創出を目的として、週法定労働時間を週39時間から35時間とする法律が成立し、労働者数20人を超える企業においては2000年2月1日から、労働者数20人以下の企業においては2002年2月1日から実施されている。超過勤務時間には移行措置が設けられているが、原則として年間130時間が限度で、これを超える場合には労働監督官の許可が必要である。

週35時間労働制を規定するオブリ第1法、第2法に基づき、時短によって雇用を創出又は維持した企業は、使用者の社会保険料負担が軽減されることとなっている。

同法による雇用創出の効果については、2001年6月にフランス政府が公表した報告書（レイヨー報告）によれば、

- 1)1996年6月から2000年12月までに24万人、
- 2)特に2000年においては16万5,000人、

としているが、OECD等は35時間労働制について批判的である。

2002年12月19日に成立した「賃金・労働時間・雇用促進法」（フィヨン法）により、週35時間制が緩和され、下表のとおりとなり、超過勤務時間の上限については、2002年10月15日の閣議において、現行の130時間から180時間に上げるための政令力制定され、同年10月18日から施行されている。

〈表2-26〉 変形労働時間制についての要件

〈表2-26〉 変形労働時間制についての要件	
変形労働時間制についての要件	
従 前	1年を平均して1週間当たりの労働時間が35時間を超えず、かつ1年間の総労働時間が1,600時間を超えないこと
フィヨン法	1年間の総労働時間が1,600時間を超えないこと

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### フランス

#### 4 労働施策をめぐる最近の動向

##### (1) 労働市場改革に向けた取組みがスタート

---

#### 1) 概要

2003年12月31日、シラク大統領は国民に向けた年末恒例演説の中で、雇用対策を2004年の最優先課題とし、年明け早々にも雇用対策法（loi de mobilization pour l'emploi）成立に向けた労使との協議を開始するよう、ラファラン内閣に指示した旨述べた。これを受け、内閣は2004年1月末からフィヨン社会・労働・連帯大臣主宰で各労使団体と協議を開始した。これに先立つ、2004年1月14日及び15日、フィヨン社会問題・労働・連帯大臣は、公的雇用サービスの改善に関するマランベール報告書と労働規制の緩和に関するビルビル報告書をそれぞれ受理した。政府は両報告書に基づいて労使と意見調整し、雇用対策法案の策定に取りかかった。

雇用対策法の主な項目は、労働関係法規の明確化（簡素化）、公的雇用サービスの刷新、若年層の就職サポート体制の強化、中高齢者への再就職援助、リストラの際の配置転換・再就職先の確保等である。

#### 2) 背景

2002年5月の第2次ラファラン政権誕生以来、失業率は上昇を続けている。社会問題・労働・連帯省が発表した2003年12月の失業率は9.7%となり、中でも、25歳未満の失業者が前年比7.2%増、1年以上の長期失業者が前年比8.0%増と大幅に増加した。

このように企業倒産やリストラが増加する中で、2003年春、政府は労働契約等のあり方を見直すため、自動車業界大手ルノー社のビルビル人材管理部長らに労働法典の見直しを依頼した。また、政府は労働市場をより流動的、開放的及び効率的にするため、公共職業安定所による職業紹介の独占を見直すこととした。2003年9月、公共職業安定所と失業保険を管理運営する全国商工業雇用協会（UNEDIC）（注2）の民間職業紹介機関との業務提携に向けた調査を、公共職業安定所の元長官であるジャン・マランベール氏に委任した。

---

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### フランス

#### 4 労働施策をめぐる最近の動向

##### (2) 2つの報告書の概要

---

#### 1) マランベール報告書（雇用サービスの統合）

1月14日、マランベール氏より、公的雇用サービスの改善に関する報告書が提出された。報告書は、公共職業安定所と失業保険の管理運営を行っている全国商工業雇用協会は統合せず、関係機関間の戦略的・永続的協調関係を追求していくことを推奨している。また、両組織の同一建物内の設置、労働市場観測・評価委員会の新設、国家レベルでの労働市場への介入戦略の検討が強調された。さらに、公共職業安定所の職業紹介事業の独占廃止にあたり、両組織が民間業者への委託方法に関して検討するよう提案し、1年間で求職者リストの信頼性・実行性を高めるよう要請している。

#### 2) ビルビル報告書（より効率的な労働法典のために）

1月15日、ビルビル氏を中心に作成された報告書が提出された。その柱は、

- 1)より読みやすく親しみやすい労働法、
- 2)より一貫性のある予測可能な労働法の適用、
- 3)より効率よく安定した労働法典、
- 4)集団交渉の重視、

の4つで、その下に50項目の提案が盛り込まれている。

特に注目されるのが、「プロジェクト雇用契約（contrat de project）」と呼ばれる最高で5年間の有期雇用契約制度の導入である（注3）。この雇用契約は、エンジニアや管理職等の有資格者を対象とし、専門的な技術や知識が必要とされる部署や期間限定の事業に合わせて、契約期間も通常の有期雇用契約よりも長い。また、有期雇用契約終了後に契約関係を維持する場合にも使用者側に無期限雇用契約の義務を課さないため、柔軟な雇用契約が可能となる。

#### 3) 各界の反応

ビルビル報告書で提案された有期雇用契約の期間延長について、社会党や主要労組は「不安定な雇用を増加させる」として反発している。使用者団体のフランス企業運動（MEDEF）は有資格者以外への適用拡大を求めており、労使との意見調整は難航している。

#### 4) 今後の動き

国とANPE（注4）は5年ごとに政策の枠組みを決める委任業務契約（contrat de progres）を締結するが、2004～2008年の契約を結ぶにあたり、締約国が民間の職業紹介所を認めることとするILO第181号条約を批准する予定である。

---

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### フランス

#### 4 労働施策をめぐる最近の動向

#### (3) 「職業訓練と労使対話」に関する法案の成立

##### 1) 概要

2003年12月、「職業訓練と労使対話」に関する法案が国民議会において可決された。この法案の成立により、1960年代後半以降確立されたフランスの労使関係が大きく変更されることとなる。

##### 2) 経緯

職業訓練については、2001年10月に交渉が決裂するなど労使間の意見の隔たりが大きかったが、2003年1月から新たな交渉が開始され、2003年9月20日に労働総同盟（CGT）を除く主要労働組合及び使用者団体により職業訓練に関する労使協約が調印された。9月30日にはCGTも署名を行った（CGTが全国レベルの労使協約に調印するのは1970年以来33年ぶりである）。今回の法案は、この労使協約の主要事項を採択し、職業訓練の刷新と低学歴者及び中小企業の被用者の職業訓練に関する不平等の是正を目的とするものである。

労使対話については、社会民主主義の現代化を公約に掲げたシラク大統領の下、CGTを除く主要労働組合及び使用者団体による2001年7月16日の合意事項「共通の立場」に基づく改革案を、2003年2月にフィヨン社会問題・労働・連帯大臣が労使双方に提案しており、年内の法制化を目指して政府部内の作業が進められていた。

##### 3) 法律の内容

本法律は、職業訓練に関するものと労使対話に関するものとの2編からなる。

##### a 職業訓練

「被用者個人の職業訓練への権利」を制定し、被用者は今後企業の義務である職業訓練に加え、個人の職業訓練へのアクセスが保証される。主な内容は以下のとおりである。

- a) 被用者に年間20時間の職業訓練の権利（有給）を与え、6年間繰り越し可能とする。
- b) 職業訓練の一部は、年間80時間を限度に労働時間外に受講することも可能で、その間被用者に

は使用者から手取り賃金の50%まで支給される。

c) 若年者を対象とする既存の教育訓練契約（資格取得契約、職業指導契約、雇用適応契約）を一本化し、低資格労働者のために「熟練契約（contrat de professionnalisation）を創設し、企業研修を取り入れた教育訓練制度を充実させる。

d) 職業訓練に対する企業の負担は、2005年1月までに、被用者10人以上の企業は賃金総額の1.5%から1.6%へ、10人未満の企業は0.25%から0.4%へ引き上げられる。

## b 労使対話

a) 労働関係の法改正が行われる前に、政府は労使交渉に優先権を認める。

b) 全国レベル、業種別レベルの労使協約の署名について多数決原理を導入する。これまでは代表制を有する労働組合（CGT、CFDT、CGT-FO、CFTC、CFE-CGC）5つのうち1つでも署名すれば発効していた。

c) 業種別レベルの代表を選挙により選出する原則が確認される。同時に、組合代表がない企業では、選挙により選出された従業員代表が労使協約を締結できる。

d) 各レベルの労使交渉の自立性を強化する。最低賃金、職階、社会保険や職業訓練の財源配分は業種別協約が拘束力をもつものの、その他の分野では、業種別協約が異なる規定をしない限り、企業別協約が適用される。

## c その他

本法案には公共職業安定所の職業紹介事業の独占を廃止する条項も含まれていたが11月14日に高等行政裁判所で審議された結果、法律ではなく政令で定めれば十分であると判断され、当該条項は削除された。

## 4) 関係者の反応

法案のうち、企業レベルの労使協約が全国レベル・業種別レベルの協約より優先される部分については、労働組合及び左派政党が批判している。

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### フランス

#### 4 労働施策をめぐる最近の動向

##### (4) 使用者の社会保険料負担軽減策

---

#### 1) 概要

2003年1月17日施行の「賃金・労働時間・雇用促進法」（通称フィヨン法）に基づき、7月1日より、低賃金労働者に対する使用者の社会保険料負担が最高で月額保証賃金（GMR）の26%相当額が控除されることとなった。

#### 2) 背景

これまでの使用者の社会保険料負担軽減策には、1997年にジュペ政権が導入したSMICの1.3倍未満の労働者を対象とした控除措置（ジュペ割引）と、ジョスパン前政権による週35時間労働制導入企業への定額控除（オブリ控除）とがある。「賃金・労働時間・雇用促進法」により、現在6種類存在する最低賃金（SMIC、GMR）を2005年7月までに高い額に合わせることで一本化することに伴う労働コストの上昇に対処するため、低賃金労働者に対する使用者の社会保険料負担を段階的に軽減することとされていた。

#### 3) 内容

既存の社会保険料負担軽減策は廃止され、2005年7月1日以降は週35時間労働制を導入していない企業も社会保険料負担控除を享受できる。2003年6月30日までに週35時間制を導入している企業に対しては、2003年7月1日から2005年6月30日まで、1999年7月1日から2000年6月30日までに週35時間労働制に移行した企業に適用される月額保証賃金（GMR2）の1.7倍未満で働く低賃金労働者に対する使用者の社会保険料負担を最高でGMR2の26%相当額まで控除する。週35時間労働制を導入していない企業については、2003年7月1日から2004年6月30日まで、SMICの1.5倍未満の低賃金労働者を対象に最高でSMICの20.8%相当額を控除し、2004年7月1日から2005年6月30日まで、SMICの1.6倍未満の労働者を対象に最高で23.4%相当額を控除する。2005年7月1日以降は、週35時間労働制の移行の有無に関わらず、SMICの1.7倍未満の労働者を対象に最高でSMICの26%相当額を控除する。

今回の措置により、政府はこれまでの軽減策より50億ユーロ多い、年間210億ユーロの拠出が必要となる。

#### 4) 各界の反応

SMICの引き上げによる労働コストの上昇分は60億ユーロと試算され、使用者の多くは社会保険料の控除措置ではSMICの引き上げによるコスト増をカバーできないと悲観的である（ル・モンド紙）。

---

---

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

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### EU

---

(注1) 「参照期間」とは、週当たりの労働時間の算定に当たって対象とする期間のことである。労働時間の算定に当たって、企業の経済活動を考慮して労働時間を柔軟に運用することができるように、「4か月を超えない参照時間（警備・監視労働等は6か月）」を設定して週当たりの労働時間の平均を出し、これを週当たりの労働時間としている。また、労使協約を締結すれば、産業レベルで1年以内の参照期間を設定することができる。

(注2) イギリスでは労働時間指令の採択当時（1993年11月）、保守党政権が強硬に反対し、同指令がEUで特定多数決で採択された後も国内法化せず、事実上同指令の適用が除外（オプト・アウト）された。しかし、イギリスにも適用しようという試みとして、同指令の中に「施行後7年間（2003年11月23日まで）は、一定条件の下、指令第6条（所定外労働を含む労働時間を週48時間とする規定）を適用しないことができる」という規定が盛り込まれた。この規定は労働時間指令を国内法化しないと適用されないこともあり、1998年、ブレア労働党政権が同指令を国内法化し、上記規定が適用された。

(注3) イギリスの状況を見ると、オプト・アウトの結果、指令が国内法化された後も労働時間にはほとんど変化がなく、加盟国中最も労働時間が長い。2003年の統計では、48時間以上働く労働者の割合は16%で、1990年代初めの15%とほとんど変わっていない。また、週55時間以上の労働者が8%、60時間以上の者が3.2%、70時間以上の者が1%いる。過去10年間で週当たり実労働時間が増加したのは加盟国中イギリスのみとなっている。また、週48時間以上働く労働者の46%は管理的地位にあり、指令の対象外であるため、これらの労働者を除くと、実際はオプト・アウトを必要とする労働者の数はかなり限られるという状況にある。

他の加盟国については、指定業種や職種において、部分的にオプト・アウトしている国がある、例えば、フランスでは、病院、公的ヘルス・ケア施設で代わりの自由時間や補償を与えた上で、労働者が通常の労働時間を超えて働くことを可能としている。

また、ルクセンブルグのホテル・ケイタリング業等のように週の労働時間の上限を適用する際の参照時間を指令よりみじかい期間に設定している国がある。

(注4) 2000年に出された労働時間指令の実施状況報告書（[http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/rpt/2000/com2000\\_0787en01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/rpt/2000/com2000_0787en01.pdf)）の7頁では、「スウェーデンやデンマークなどいくつかの国では、労働時間や休息期間の概念は伝統的に労働協約及び（又は）判例で定められているため、法令には明示的な定義は置かれていない。（中略）ほとんどの加盟国ではreadiness to work、on-call dutyなどの中間的なカテゴリーを規定している」とされている。

定例報告 2003～2004年の海外情勢

第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

EU

1 経済及び雇用・失業等の動向

---

2002年末から減速していた景気は、2003年前半は弱いままで、第1、2四半期はゼロ成長だった。2003年には0.7%の成長である。

雇用失業情勢も2003年には失業率が8.1%になるなど、悪化した。

---

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

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

## 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

## EU

## 2 賃金・物価・労働時間等の動向

物価は、おおむね安定基調にある。

〈表2-27〉 EUの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

〈表2-27〉 EU の実質 GDP 成長率と雇用・失業の動向

(%、千人)

	1999年	2000	2001	2002	2003				
						1～3月	4～6	7～9	10～12
実質 GDP 成長率	2.9	3.5	1.6	1.0	0.7	0.1	0.0	0.5	0.5
就業者数	156,440	159,357	161,668	162,663	—	—	—	—	—
失業者数	15,804	14,441	13,096	13,821	—	—	—	—	—
失業率	8.7	7.8	7.4	7.7	8.1	8.0	8.1	8.1	8.1

資料出所 OECD “Labour Force Statistics”、内閣府「海外経済データ」  
 (注) EU15 カ國の数字。GDP成長率の四半期値は前期比年率。

〈表2-28〉 EUの賃金及び消費者物価上昇率の推移

〈表2-28〉 EU の賃金及び消費者物価上昇率の推移

(%)

	1998年	1999	2000	2001	2002	2003
賃金上昇率	2.8	2.7	3.5	2.6	3.3	—
消費者物価上昇率	1.3	1.2	1.9	2.2	2.1	2.0

資料出所 OECD “Main Economic Indicators”  
 内閣府「海外経済データ」

〈表2-29〉 EUの週当たり実労働時間の推移

〈表2-29〉 EU の週当たり実労働時間の推移

(%)

	1997年	1998	1999	2000	2001
全 産 業	40.4	41.3	41.1	39.8	40.7
製 造 業	40.6	40.5	40.3	—	40.1
サービス業	40.2	40.3	40.2	—	40.0

資料出所 EU 統計局 "Labour Force Survey"

(注) EU15カ国の数字。フルタイム雇用者について EU 統計局が調整した数字。

定例報告 2003～2004年の海外情勢

第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

EU

3 労働施策の概要と最近の動向

(1) 雇用・失業施策の概要

---

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。特に改善が必要な分野については、各国別に雇用勧告を行い、取組を促している。

---

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### EU

#### 3 労働施策の概要と最近の動向

##### (2) 労働施策をめぐる最近の動向

---

#### 【労働時間指令の見直しのための協議文書の発表】

##### 1) 概要

EUの労働時間指令については、各国における実施状況を踏まえて欧州委員会が2003年末までに現行の指令内容等を見直すための協議文書を発表することとなっていたが、欧州委員会は2004年1月5日、協議文書を発表した。

1993年に採択された労働時間指令では、

1)週労働時間の上限（48時間）を適用する際に参照する期間（注1）の特例措置が設けられている。また、

2)個々の労働者の同意を得ることなどを条件に週48時間以上働かせることを認めるオプト・アウト（注2）について、指令の国内法制化の期限から7年後（2003年11月23日）までに、欧州委の評価提案をもとに、理事会がこれらの規定を再検討していかなる措置を採るかを決定することとされていた。本協議文書は、この指令の要請に基づいて、上記2点についての分析と評価を行うほか、

3)医師の職場での待機時間（on-call）についての最近の欧州司法裁判所の判例（後述）を踏まえて労働時間の定義についても取り上げ、さらに、

4)仕事と家庭生活の調整

の合計4点について、指令の改正その他の措置の必要があるかどうか関係者の意見を求めるものとなっている。2004年3月末まで行われた第1次協議の結果、上記の4点について改正の検討を要するとされ、2004年5月19日、第2次協議が開始された。

##### 2) 協議文書の内容

## a 週労働時間の上限を適用する期間の特例措置の見直し

労働時間指令では週の労働時間の上限を（時間外労働を含めて）48時間と規定している（第6条）が、加盟国は同条の適用に当たって4か月を超えない参照時間（reference period）を定めることができるとされている（第16条）。すなわち、加盟国が定める4か月以下の一定の期間を平均して、週の労働時間が48時間を下回っていればよいということになる（我が国の変形労働時間制に相当）。

この規定自体が企業の経済活動に対応して労働時間を柔軟に適用することができるようにするために設けられているものであるが、さらに、警備・監視労働、労働者の自宅と就業場所が遠く離れている場合などの特別な場合には、この参照期間を6か月以下の期間に延長できる（第17条）。

協議文書では、加盟国の制度は様々であるとしつつ、一般的には労働時間を週単位ではなく、年間でもらえる方向に進む傾向が見られるとしている。また、労働協約による参照時間の延長の可能性については、例えば、イギリスのように労働協約が適用される労働者の割合が低い国（全体で36%、民間では22%）では、この規定を活用する余地は小さいとしている。

## b 週48時間労働制のオプト・アウトの見直し

上記第6条の週労働時間の上限（48時間）は、一定の条件を満たす場合には加盟国はこれを適用除外（オプト・アウト）できるとされている。これは、1993年の指令採択時にイギリスを想定して設けられた。利用できるのはイギリスに限らないが、全面的にオプト・アウトしているのはイギリスのみである。

イギリスのオプト・アウトに対する欧州委の考え方は以下のとおりである。

イギリスでは雇用契約の締結時にオプト・アウトの前提となる労働者の同意（週48時間労働制が適用されないことについての同意）を求めることが一般化しており、事実上労働者の選択の自由を制限するものとなっている。また、上記の同意をした労働者の労働時間等の記録を保存することとなっているが、イギリスの法制ではオプト・アウトの同意書の記録の保存のみが求められており、労働者の利益を保護するための指令上の措置が適切に実施されていない（注3）。

## c 労働時間の定義（職場での待機時間）

労働時間指令では、労働時間を「国内の法律及び慣行に従い、労働者が働き、使用者の自由のもとにあり、その職務又は任務を遂行しているすべての時間」（第2条1）、休息時間を「労働時間でないすべての時間」と定義し（第2条2）ている。

一方、加盟国の労働時間の定義の仕方はまちまちであり、定義を労使協定に委ねている国もあれば指令上の「労働時間」と「休息時間」以外の中間的な内容の労働時間（例えば就業準備（readiness to work）、待機時間（on-call duty）等）を定義している国もある（注4）。

こうした状況において、2003年10月、欧州司法裁判所は、医師が病院で職務に従事せずに待機している時間はたとえ休憩ができて労働時間指令上の労働時間に該当するとする判決を行った。この判決はドイツの医師の申し立てに対するものであったが、この判決が出されるまでは、欧州委も含めて、一般に待機時間は労働時間に当たらないと理解されており、ほとんどの加盟国で労働時間から除外されていた。

待機時間の多いいわゆるオン・コール労働が行われているのは医療分野だけではないが、特に医療分野でオン・コール労働に携わっている研修医への影響が大きいことが予想される。多くの国では主にオン・コール労働に携わっているのは研修医である。研修医は1993年のEU労働指令採択時には指令の対象外とされていたが、2000年の改正指令により研修医にも労働時間指令が適用されることになった（指令の適用は、2004年8月1日からで、最大8年間の移行措置がある）。

EUの労働・社会政策は90年代前半より転換した。それまでは企業内部では労働者保護を拡充し、社会全体では福祉を手厚くしていくことが目指されていた。しかし、欧州大陸諸国では失業率の上昇、若年失業者、長期失業者の増加という事態に直面し、方針を転換することとなった。

1993年の「グリーンペーパー-欧州社会政策：EUの選択肢」、及び1994年の「欧州社会政策：EUの進路（白書）」では、この個人も生産のみならず社会全体の発展への活動的な参加を通じて貢献できるようなアクティブな社会を目指し、雇用に最優先順位を与え全ての人を社会に統合していくことを目標にすべきだとした。そして、1997年のアムステルダム条約による雇用政策条項では、欧州委員会の「結論」→閣僚理事会の「雇用指針」→加盟国の「年次報告」→閣僚理事会の「検査」と「勧告」→閣僚理事会と欧州委員会の「合同年次報告」→欧州理事会の「結論」という政策協調サイクルを明確に規定し、全ての加盟国が真剣に雇用政策に取り組むようにした。

EUの雇用戦略は、エンプロイアビリティ、起業家精神、アダプタビリティ、機会均等という4本柱と、2000年のリスボン欧州理事会で設定された「フル就業」から構成される。

「フル就業」についてはリスボン欧州理事会で就業率という数値目標が設定された。2000年現在61%の就業率を2010年までに70%に引き上げること、女性の就業率を同51%から、2010年までに60%に引き上げることである。さらに、2001年のストックホルム欧州理事会では、2010年までに高齢者（55～64歳層）の就業率を50%に引き上げるといった目標が追加された。

- ・エンプロイアビリティ

様々な理由で労働市場から排除された人々を、いかにして労働市場に連れてきて仕事に就かせるか。

- ・起業家精神

規制緩和を進め、事業の開始運営を容易にし、雇用を創出する。

- ・アダプタビリティ

労働組織、雇用・就業形態の多様化、柔軟化と労働法制の近代化を進める。

- ・機会均等

男女の雇用機会を均等にし、職業と家庭生活の両立をはかる。

参考資料：労働政策研究・研修機構「先進諸国の雇用戦略に関する研究」

## d 仕事と家庭生活の調和（バランス）

すべての加盟国において、法制やソーシャル・パートナー間の協定により、労働時間をより柔軟にし、仕事と家庭生活の調和を図る措置が実施又は準備されている（例えば、家族の介護のために労働時間を短縮・適応させる措置、パートタイム労働の促進、タイム・クレジット制度の導入、高齢者の段階的労働時間短縮など）。

このため、欧州委は、労働時間指令の見直しでも、加盟国における仕事と家庭生活の調和を図る措置が促進されることを希望している。

## 3) 関係機関（欧州労連（ETUC））の反応

欧州労連のモンクス事務局長は、今回の協議文書に具体的な指令の改正案が盛り込まれていないことを批判しており、「ダイヤモンドプル委員自らも特にイギリスにおける労働時間指令の実施が不満足な現状にあることを認めているにもかかわらず、状況を改善するための具体的な提案がなされていないことは非常に不満である。同委員が本年4月に本指令の当初の目的を果たすような強固で分別のある提案を行うことを信じている」とのコメントを発表している。



---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### 韓国

---

(注1、2) 韓国には、1か月皆勤時に1日付与される「月次(有給)休暇、(年間で計12日)と、「年次(有給)休暇」(1年皆勤時に10日。以降勤続1年ごとに1日追加。それが20日を越えたときは、事業主は金銭による買い取り可能)とが別個に存在していた。

(注3) 韓国には、未消化の有給休暇に関し、事業主が買い取りする制度が存在・浸透していて、休暇取得率が低い。この改正は、一定の場合に、事業主に買い取り義務を負わせないようにさせることで、有給休暇の実取得を促進する意味合いがあるとされる。

#### (注4) 労使政委員会

韓国の労働問題に関し、政労使三者間の同意をもたらすための大統領諮問機関である。

1997年の金融危機(IMF通貨危機)・経済危機に当たって、民主労総が経済危機克服と雇用安定のための労使政三者機構を設置することを提案し、金大中大統領(当時)がそれを受けて1998年1月に労働問題について協議する機関として発足させた。当初は財政経済院長官、労働部長官、韓国労総委員長、民主労総委員長、全国経済人連合会(全経連)会長、経総(韓国経営者総協会)会長、各政党4名の10名で構成された。下に実務委員会、専門委員会が置かれた。

その後、民主労総、韓国労総の脱退、韓国労総の復帰などが行われ、1999年には労使政委員会の設置及び運営等に関する法律が制定され、委員会が法律上の根拠を有するものとなり、また政党からの委員がなくなり、代わりに公益委員が委員に加わり、現在に至っている。

#### (注5) 労働時間短縮の問題

労働時間短縮の問題については、2003年8月に行われた勤労基準法改正により決着した。

#### (注6) 事業主による労組専従者の賃金負担の問題

韓国で従前から労組専従者の賃金を労働者の支払う労働組合費ではなく、事業主が支払う独特の習慣がある。労組にとっては既得権益となっているが、運転手付自動車を供与する例もあり、事業主は費用負担に不満が多いとされ、労使の主要対立点の1つになっている。1997年3月13日の労組法では、経営者側の要求に応え、事業主が労組専従者に対して給与支払いを行うことを禁止し、それが不当労働行為になると規定した。一方、労働組合に妥協して、従前から給与の支払いを受けている組合については支払禁止の猶予を2001年末(12月31日)まで認めることとした。しかし新労組法の制定後も依然としてこの問題に係る労使間の対立は続き、2001年3月には法附則が改正されて、この2001年12月31日まで猶予の取り扱いが、2006年12月31日までと、5年間延期された。

#### (注7) 韓国労働研究院(KLI: Korea Labor Institute)

韓国労働部と関係の深い研究機関。1988年に政府が出資し、労働問題に係る研究機関として発足した。

(注8) 韓国政界の再編成

韓国政界は、盧武鉉大統領就任時には、与党が新千年民主党（民主党）、野党がハンナラ党、自由民主連合（自民連）で、ハンナラ党が過半数を占め、国政運営の主導権を握っていた。大統領就任後暫くして、民主党内における盧大統領のグループと、党内長老・保守層グループとの間の関係が悪化した。そして大統領は民主党から離党・新党を発足する意向を示す（2003年9月29日離党）など、大統領と民主党との関係が変化し、民主党内に内紛が起こった。

こうした中、民主党一部議員が民主党を離党し、野党ハンナラ党から同じく離党した一部議員とともに、2003年9月20日に新しい政党「国民参与統合新党（統合新党）」を発足させることとした。このため、韓国の政界は、ハンナラ党（野党）、民主党（野党）、統合新党（野党）、自由民主連合（自民連）（野党）の4党体制に再編成された。

---

(注9) 韓国の雇用保険制度には、雇用保険財政を基礎にした、次のような失業給付に直接には関係しない制度が多く含まれている。

1) 高齢者雇用奨励金

55～59歳の者を新規に雇用した事業主に対し、高齢者新規雇用奨励金を支給する。

なお、労働部はこの対象労働者の年齢を60～64歳に引き上げることを計画している。

2) 長期失業者雇用奨励金

長期失業者を雇用した事業主に対して、月60万ウォンを6か月支給する。

なお、労働部は支給対象期間を1年間に引き上げる（最初の6か月は月60万ウォン、残りは月30万ウォン）を計画している。

3) 中壮年訓練修了者採用奨励金

企業規模500人以下の製造業の事業主が中高年の職業訓練修了者を雇用したとき、助成金を支給する。

なお、労働部はこの事業主の範囲を、すべての事業主に拡大することを計画している。

4) 転職支援奨励金

構造調整により離職を余儀なくされた（される）労働者に対し、転職のためのサービスを実施する企業に対し、助成金を支給する。

支援水準は、所要費用の1/2（大企業にあっては1/3）である。

なお、労働部は支援対象となる労働者の範囲を、定年又は労働契約満了により離職した（する）者に拡大し、支援水準も所要費用の2/3（大企業にあっては1/2）に増加することを計画している。

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### 韓国

#### 1 経済及び雇用・失業等の動向

韓国経済は、1990年代は、概ね高度成長が続いた。しかし、1997年末に通貨・経済危機に陥り、1998年は経済成長率はマイナスとなった。しかし、経済は短期間で急速に回復した。2002年には6.9%の成長となったが2003年は3.1%の成長となっている。

韓国では、1997年末に発生した通貨・金融危機以降、雇用情勢は急速に悪化し、失業率は1998年には7.0%に急上昇したが、景気の回復に伴いその後は低下に転じた。2003年は前年に比べて微増の3.4%となった。

最近では若年者の失業率の高さ（2003年は20～24歳層で9.2%、25～29歳層で6.1%）、正規・非正規労働者間の労働条件格差が社会問題になっている。

〈表2-30〉 韓国の実質GDP成長率と雇用・失業の動向

(%)									
年 月	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2003 10～12	2004 1～3
実質GDP成長率	4.7	-6.7	9.4	8.5	3.8	6.9	3.1	3.9	5.3

(千人、%)								
年	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	
								4月
就業者数	19,938	20,291	21,156	21,572	22,169	22,139	22,673	22,738
失業者数	1,490	1,374	913	845	708	777	809	788
失業率	7.0	6.3	4.1	3.8	3.1	3.4	3.4	3.3

資料出所 内閣府政策統括官付参事官「海外経済データ」、韓国国家統計局 "Monthly Statistics of Korea"  
 (注) 失業率の月数値は、季節調整値。前年比。

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

## 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

## 韓国

## 2 賃金・物価・労働時間等の動向

賃金に関しては、1980年代から90年代においては経済成長に伴い上昇を続け、1990年代に入ってから実収賃金は毎年前年比10%以上の伸びを示していたが、1997～1998年の経済危機で賃金の上昇は鈍化し、98年にはマイナスとなった。その後、経済の回復とともに伸びを回復している。

労働時間に関しては、1999年から減少傾向にある。

労働災害に関しては、最近の動きは表2-32のとおりであり、2002年は前年に比べて、死亡件数・死亡事故率とも、やや減少した。

労働組合に関しては、最近の動きは表2-33のとおりとなっている。

〈表2-31〉 韓国の物価上昇率・賃金・労働時間の推移

〈表2-31〉 韓国の物価上昇率・賃金・労働時間の推移

(%, 万ウォン, 時間)

年	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
① 消費者物価上昇率	4.4	7.5	0.8	2.3	4.1	2.7	3.6
② 賃金月額	132.6	128.4	147.6	160.1	170.2	190.7	207.4
③ ②の対前年比	5.2	-3.1	14.9	8.5	6.3	12.0	8.8
④ 労働時間	46.7	45.9	47.9	47.5	47.0	46.2	-

資料出所 内閣府「海外経済データ」、韓国統計局「Monthly Statistics of Korea」、ILO「Yearbook of Labour Statistics 2003」

(注) 物価上昇率は、対前年比。賃金額は、製造業常用雇用労働者に係る数値。労働時間は、全産業の被用者に係る数値。

〈表2-32〉 韓国の労災死亡件数の推移

〈表2-32〉 韓国の労災死亡件数の推移

(人, %)

年	1970	1980	1991	1999	2000	2001	2002
労災死亡者数	639	1,273	2,299	2,291	2,528	2,748	2,605
労災死亡事故率	8.20	3.39	2.90	3.06	2.50	2.60	2.46

資料出所 韓国産業安全公団 (KOSHA) ホームページ

(注) 死亡事故率は、10,000人当たりの死亡率。

〈表2-33〉 韓国の労働組合数の推移

〈表2-33〉 韓国の労働組合数の推移

		(組合、万人、%)						
年	1985	1990	1995	1999	2000	2001	2002	
組合数	2,551	7,698	6,606	5,637	5,698	4,273	2,605	
組合員数	100	189	162	148	153	157	154	
推定組織率	15.7	21.5	13.8	12.6	12.0	12.0	—	

資料出所 韓国労働部、韓国労働研究院

〈表2-34〉 韓国の労働争議の推移

〈表2-34〉 韓国の労働争議の推移

		(件数、万人、千人日)					
年	1997	1998	1999	2000	2001	2002	
争議件数	78	129	198	250	235	322	
争議参加者数	4.4	14.6	9.2	17.8	8.9	9.4	
労働損失日数	445	1,452	1,366	1,894	1,083	1,580	

資料出所 韓国労働部

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### 韓国

#### 3 労働施策をめぐる最近の動向

##### (1) 外国人雇用労働許可制の導入

---

#### 1) 概要

2003年8月16日、「外国人勤労者の雇用等に関する法律」が公布された。この法を受け、政府は2003年8月18日に「不法在留外国人に対する就業確認及び在留資格申請基準・手続等」を公告し、9月1日から一定の不法在留者に対しては一定の就業資格を付与するなど就業を認め、その他の不法在留者については自発的出国猶予期間を定めその後に取り締まるという取扱いを始めた。

#### 2) 経緯

韓国には、約23万人とも推定される不法在留者が存在しており、その取扱いが論議されてきていた。不法在留者は、既にサービス業や建設業の一部などで、重要な労働力に組み込まれていることにより、不法在留者の取締りを強化して強制出国させた場合、現場での混乱が生じることも憂慮されていた。

#### 3) 不法在留者に対する就業確認及び在留資格申請基準・手続等の主要内容

##### a 概要

2003年9月1日から、以下の不法在留者に就業資格を付与する。

- a) 2003年3月31日の時点で国内在留期間3年未満の不法在留者に対して、2年間の就業資格を授与する。
- b) 2003年3月31日の時点で3年以上4年未満の不法在留者に関して査証発給。一方、認定書を発給し、出国後再入国する場合、出国前在留期間と合わせて5年間の範囲内で就業を認める。

## b 不法在留者本人の要件

不法在留者の合法化申請対象者は、2003年3月31日時点で国内総在留期間が4年未満である者で、申請時に製造業、建設業、サービス業、遠・近洋漁業、農畜産業の事業場に就業している者である。なお、建設業、サービス業においては、外国国籍同胞（中国などの外国籍韓国人）にのみ就業が認められる。

## c 雇用主の要件

a) 製造業の場合、常用雇用300人未満の事業所であること。

b) 建設業の場合、工事規模300億ウォン以下であること。

c) サービス業の場合、次の6業種であること。

飲食店業、事業支援サービス業（建築物一般清掃業、産業設備清掃業）、社会福祉事業、清掃関連サービス業、看病サービス業、家事サービス業

d) 遠・近洋漁業の場合、10トン以上25トン未満漁船の大型機船底引き網など遠・近洋漁業であること。

e) 農畜産業の場合、一定の営農規模以上の施設作物栽培企業、畜産企業であること。

## d 手続

申請対象者はまず労働部の雇用安定センター（日本の公共職業安定所に相当）で就業確認書の発給を受けた後、法務部の出入国管理所で就業在留資格の付与又は査証発給認定書の発給を申請しなければならない。

## e 取扱い

2003年3月31日時点で国内在留期間3年未満の不法在留者が申請手続により就業在留資格を受けた場合、既存の事業場で2年間就業できる。

2003年3月31日の時点で3年以上4年未満の不法在留者が査証発給認定書の発給を受け自発的に出国後、再入国する場合には、出国前在留期間と合わせて5年間の範囲内で元の事業場で就業できる。

2003年3月31日の時点で4年以上の不法在留者については、2003年11月15日までの自発的出国期間を設定し、この期間内に出国する場合には、現在行われている反則金の賦課を免除する。2004年8月以降については、政府関係省庁合同で大々的に不法在留者の取締りを行い、不法在留者及び雇用主を処分する。

## 4) その後の経過

不法在留者の合法的滞在のための申告登録の最終日となった10月31日には、全国69か所の雇用安定センターに外国人労働者が押し寄せた。労働部によると、2003年10月末時点での申告登録を確認した不法在留者は189,261人で、制度対象者の約227,000人の約83%に達したと見ている。一方、一部の強制出国者が出ることを想定しても、約3万人が不法在留者として韓国内に残留すると見込んでいる。

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

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### 韓国

#### 3 労働施策をめぐる最近の動向

##### (2) 改正勤労基準法の成立（週40時間労働制の導入等）

---

#### 1) 概要

2003年8月29日、韓国国会は、勤労基準法改正案を、賛成多数で可決・成立させた。これにより、公企業（公務員を除く）、金融・保険業及び労働者1,000人以上の企業（事業場）については2004年7月から、労働者が20人以上1,000人未満の企業（事業場）については2008年7月までに段階的に、20人未満の小企業（事業場）についても2011年までに、法定週労働時間が44時間から40時間となることとなった。

同法の成立に伴い週休2日制が韓国でも広がることが想定される。

#### 2) 経緯

韓国労働部は、2002年9月、週40時間勤務制の業種別・規模別の段階的な導入等を盛り込んだ勤労基準法改正法案を発表し、2002年10月17日に国会に提出した。しかし、労使が政府案に反対していたことから、野党が審議に応じない状況が継続していた。

その後、盧武鉉（ノムヒョン）政権の発足（2003年2月25日）に伴い、国会の環境労働委員会のあっせんのもと2003年4月21日に労使政協議が再開されたが結局、合意には至らなかった。

2003年8月12日、与野党（ハンナラ党、民主党〔新千年民主党〕、自民連〔自由民主連合〕）の代表が国会で話し合い、合意に向けた政労使交渉を8月14日まで行い、合意すればその内容に法案を改め採決し、合意しなければ政府案を基に採決することを定めた。これを受け、なおも韓国経営者総協会（経総）・韓国労働組合総連盟（韓国労総）・全国民主労働組合総連盟（民主労総）・労働部の代表間での政労使交渉が行われたが、結局合意せず、8月29日の国会での採決・新法成立に至った。

#### 3) 改正内容

##### a 法定週労働時間の短縮

週労働時間を44時間から40時間にする。

適用時期について、

- 1)公企業、金融・保険業及び労働者1,000人以上事業場については2004年7月から、
- 2)300人以上事業場について2005年7月から、
- 3)100人以上事業場について2006年7月から、
- 4)50人以上事業場について2007年7月から、
- 5)20人以上事業場について2008年7月から、
- 6)20人未満企業については2008年7月から2011年末まで

の範囲内で大統領令で定める日からとする。

#### b 休日・休暇の整理

1か月皆勤時に1日付与される月次休暇（注1）と年次休暇（注2）とを統合し、年間最低15日の年次有給休暇を付与する。日数は勤続年数2年当たり1日を加算して最大25日まで付与できる。従来有給休暇とされてきた生理休暇については無給とする。

#### c 「金銭補償義務」（注3）の免除

事業主が年次有給休暇の利用を労働者に勧めても労働者が消化しない場合、年休未消化分に対する事業主の金銭補償義務が免除される。

#### d 労働時間弾力化

現行の変形労働時間制の単位期間を、1か月から3か月に延長する。

#### e 超過勤務時間上限及び超過勤務手当割増率の改正（企業負担増大緩和措置）

週12時間となっている1週当たり所定外労働時間の上限を、新法適用後3年間は16時間に引き上げる。

50%となっている時間外労働の最初の4時間についての賃金の割増率を、新法適用後3年間は25%に引き下げる。

#### f 労働時間短縮による賃金水準の低下を防止するための措置

法改正に伴う労働時間の減少によって賃金等労働条件が低下しないよう、法の付則に明記した（「賃金保全規定」）。

#### 4) 法改正以降の動き

##### a 高建（コゴン）首相の談話

高首相は9月1日、週休2日制を定めた改正勤労基準法の成立を受けて、対国民談話を発表し、国民の協力を呼びかけるとともに、法改正に伴い支障が生じないように、国として、

- 1)中小企業の生産性向上の為の情報投資への支援、
- 2)土曜営業が非常に重要な、病院施設などでの土曜営業支援、

などの対策を立てることを約束した。

談話後の質問で、改正勤労基準法付則の賃金保全規定（上記3)参照）に関して、「同規定の性格は訓示的なもの」とし、強制力はないとの見解を示した。これに関連して権奇洪（クォンギホン）労働部長官は、「（賃金保全規定は、）週休2日制導入後に賃金引き下げが発生することは望ましくなく、行政指導用に設けたもの」としている。

#### b 公務員の週休2日制導入等

行政自治部は公務員服務規定を見直し、9月3日、公務員の週休2日制に関して、2005年7月から本格実施することとし、それに先立ち、現在月1回としている週休2日制を来年2004年7月から月2回に増加することを発表した。

一方、教育人的資源部は、2005年から月に1回の週休2日制授業を学校に導入することを決定した。

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### 韓国

#### 3 労働施策をめぐる最近の動向

#### (3) 「政府が推進する労使関係改革の基本方向と政策課題」（「労使関係改革ロードマップ」）の報告

##### 1) 概要

2003年9月4日、権奇洪（クォン キホン）労働部長官は、盧大統領が参加して行われた第28回労使政委員会（注4）において、「“参与政府”（政府）が推進する労使関係改革の基本方向と政策課題」を報告し、これを労使政委員会において審議するよう求めた。

##### 2) 経緯

1997年の通貨・金融危機を契機に、韓国は経済危機に陥ったが1997年12月、自国経済全般における構造調整を行うことを条件に、IMFから救済金融を受け取ることを受け入れた。その際の覚書では、成長率等マクロ経済指標の設定、貿易及び資本の自由化、企業経営の透明性の向上などの他に労働市場の柔軟化という項目も含まれていた。韓国経済は1997年の危機後すぐに回復に転じたが、この後、経営側は国際競争力の維持には労働費用の抑制などが必要であるとして、雇用の削減、労務費の削減などの動きを強めたため、労働側が反発してストライキが多発するなど社会問題化した。

1997年危機をきっかけに設立された労使政委員会においても、当初は労働者派遣に関する法律の国会提出に合意する（1998年2月）など一定の成果をあげたが、その後、法定労働時間短縮（注5）や、非正規労働者と正規労働者との格差、事業主による労組専従者の賃金負担（注6）等様々な問題で労使が激しく対立していて、労使間の合意ができない状況が続いている。

こうした中、弁護士として労働関係の事件に多く携わってきた盧武鉉（ノムヒョン）大統領（2003年2月就任）は、大統領就任前より金大中前大統領の意向を引き継いで、労使関係について制度改革を行う意向を示していたが、5月29日に盧大統領も参加して行われた第27回労使政委員会において、今後政府部内で中長期的な労使関係制度見直しの計画を検討することとなった。

そして韓国労働研究院（注7）の下に、大学教授で構成される労使関係法・制度研究委員会が、時限的なもの（当初、5月～12月予定とされた）として設置された。同委員会は、法・制度の改革案について、10月までに報告書を作成することとされており、同委員会の報告に基づいて、今回の労働部（権長官）の労使政委員会での報告に至ったものである。

### 3) 報告の主な内容

#### a 労使関係改革の必要性

労働運動はこれまで韓国社会の民主化・経済発展及び弱者保護に寄与し成長してきた。今はその影響力が著しく増大している。しかし、一部にはその地位に相応しい社会的・法的責務をなおざりにして、企業に対し戦闘的な運動を続けている。

この結果、韓国経済は、経営側と力のある労組間の「過度の労使衝突（労使『葛藤』）につかまっていて」、脆弱労働者の生活はさらに悪化し、労働者間格差の問題も深刻化している。

こうした問題を解決しなければ、韓国が志向する「東北アジア経済の中心」、「国民所得2万米ドル時代」の実現は不可能である。

#### b 労使関係改革基本方向

##### a) 政府が求める労使関係の像（政府は「社会統合的労使関係」をめざす）

- (ア) 透明な経営と健全な労働が対等な位置で
- (イ) 相手を（社会的）パートナーとして認識
- (ウ) お互いに協力
- (エ) 国民経済と困難な階層に対して共に「配慮」する労使関係

##### b) 目標

###### (ア) 労使衝突（「労使葛藤」）による社会的費用の最小化

・ストライキなどの労使衝突は、透明な企業経営と、合理的な労働運動が共になされるときに初めて減らすことができるという基本認識のもとで、このための制度的・政策的努力を強化する。

・国際基準に立脚し、労働基本権を伸張する。使用者側の労働側への対抗手段をとる権利も保障し、労使問題の自律的解決慣行を定着させる。

###### (イ) 労働の流動性向上、労働市場の安定性の補強

・企業が経済環境の変化に弾力的に対応できるよう、賃金・労働時間・雇用などの流動性を向上させる。

・労働市場全体の安定性を害さないよう、制度・政策を整備する努力も平行して続ける。

(ウ) 労働者（「労働階層」）間の格差緩和

- ・大企業労働者と中小企業労働者、正規労働者と非正規労働者など、労働者間の賃金等格差を緩和する施策を強化する。
- ・変化する労働市場への適応が困難だったり失敗した脆弱労働者に対する社会的安全網を拡充する。

4) 各界の反応

a 労働組合

韓国労総は、9月4日に第303回組合代表者会議を開いたが、一部出席者が「労使関係ロードマップ」に対し、「財界に偏っている」という憂慮を表明し、労使政委員会から脱退することを提案したとされる。しかし、結局当日の会議では結論が出ず、その後もまだ結論は出ていない。一方、民主労総は既に労使政委員会から脱退しており、特にコメントは出していない。

b 経営側

使用者団体は特にコメントを出していない。

---

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### 韓国

#### 3 労働施策をめぐる最近の動向

#### (4) 政労使による「雇用創出のための社会協約」の締結

##### 1) 概要

2003年9月、政府は、「労使関係改革ロードマップ」（(3)参照）をとりまとめたが、このロードマップ内容の推進については、労使政委員会の議論を経て段階的に行っていくこととされた。

その後、2003年12月26日の労使政委員会において、青年の高失業に代表される雇用不安を解消し、大企業と中小企業との間における労働者の所得格差など、部門間の所得格差を緩和し、持続可能な経済の発展を可能にするための「雇用創出社会協約」を締結することが合意され、労使政委員会の下に「雇用創出社会協約起草委員会」が設置され、政労使間で交渉が続けられていた。

2004年2月10日、労使政委員会本委員会は、「雇用創出のための社会協約」を採決した。

この協約において、労働組合は相対的に賃金の高い部門で今後2年間賃金の安定に協力すること、使用者側は雇用調整を最大限自制することで合意した。また政府は、企業投資の活性化と雇用の拡大のため、規制緩和や税制上の支援を拡大し、社会的セーフティーネットを大幅拡充することとなっている。

労使政委員会において、政労使が今回のような協約の締結という形で合意したのは、通貨危機直後の1998年2月にリストラの自由化などを主要内容とする「労使政大妥協（経済危機克服のための社会協約）」が行われて以来のこととなった。

##### 2) 協約の主な内容

協約は7章55項目からなる。主な内容は以下のとおりである。

##### a 創業環境整備・企業投資促進

##### a) 税制面・金融面での企業支援の拡大

政府は、企業の雇用拡大に係るインセンティブ増大のため、一時的に税制及び雇用保険制度における金銭的支援方策を講じる（注9）。

b) 人材管理の効率性の向上

労使は、共同で努力し、人員削減の必要性がある場合であっても、賃金・労働時間の調整や、配置転換など、企業内の労働市場を通じて人員削減が最小になるようにする。政府は雇用保険の財政を利用してこうした労使の取り組みを支援する。

b 雇用安定と労働者間の格差是正

a) 雇用調整の自粛

企業は人員削減を最大限自制し、雇用調整が不可避な場合には労働組合との誠実な協議を通じて削減人員を最小化し、今後人材を採用する場合に優先して再雇用するように努力する。

b) ワークシェアリングを通じた雇用拡大

労使は、勤労基準法改正の趣旨に沿った実労働時間の短縮、これを通じたワークシェアリングに努力する。政府はこれに対して支援策を用意する。

c) 労働者間の労働条件格差の是正と賃金安定

大企業は、適正な下請け価額の設定を通じて下請け業者の経営安定を支援し、下請け業者に雇用される労働者の雇用安定と処遇改善に資する。

企業は、労働条件、職業能力開発、福利厚生等に関して非正規職労働者を不合理に差別しないようにする。

労働組合は、（従前から行っている、大企業の正規職労働者に重点をおいた労働組合活動だけでなく、）非正規職労働者などや中小企業労働者に配慮して労働組合活動を行う。

政府は、非正規職労働者の雇用の安定及び職業能力の向上のため、雇用保険制度において支援する方策を講じる。また、正規職・非正規職労働者間の不合理な差別是正のための施策を行う。

労働組合は、雇用創出と正規職・非正規職労働者との賃金格差の緩和のため、相対的に賃金の高い部門に関しては今後2年間賃金安定に協力する。

d) 社会的セーフティーネットの拡充

政府は国民基礎生活保障法による保障対象者（日本の生活保護受給者に相当）を段階的に拡大させる。

労使は、非正規職労働者・零細事業場の労働者など、社会保険の適用が遅れている社会保険の「死角地帯」を解消するために努力する。

c 雇用創出支援のための労使関係安定化の努力

労働組合は、労使紛争に際し、生産施設の占拠、操業妨害などの不法行為を行わない。経営者は不当解雇・不当労働行為を行わない。

3) 各界の反応

今回の合意のうち、特に争点となったのが労働者側の賃金安定への協力である。この協力について、労使間の見解の相違が早くも明らかになっている。趙南弘（チョナムホン）韓国経営者総協会（経総）副会長は、「労使が賃金安定に向けて協力するということは、賃金を凍結すべきという企業側の意図を労働界が受け入れたもの」と表明したのに対し、金聖泰（キムソンテ）韓国労働組合総連盟（韓国労総）事務総長は、「賃金凍結でなく、生産性向上と物価上昇の範囲を大幅に超えない線で賃金引上げを要求する」との見解を示している。

また、従前から強硬的な労働運動をリードしてきた全国民主労働組合総連盟（民主労総）は、労使政委員会に参加していない。民主労総は今回の合意について、「労働者の負担を加重させる内容」と非難している。

朝鮮日報などマスコミも、賃金水準の高い大企業の労働組合が多く所属している民主労総が参加していないため、今回の合意は「半分の合意」にすぎないと指摘している。

---

---

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### 中国

---

(注) 中国では地方からの農民出稼ぎ労働者に対する賃金未払いの問題が深刻化しているが、実態が中央政府に伝わらず、なかなか効果的な対策が打てないままになっていた。しかし、2003年10月、温首相が三峡ダム建設に伴う移転地区慰問のため、雲陽県を訪れた際、スケジュールにはなかったが、農民の暮らしぶりを見るため突然住民宅を訪問するという出来事があり、このとき、首相に「何か困っていることはないか」と聞かれた訪問先の農民の妻が、出稼ぎ労働者である夫の1年にも及ぶ賃金未払いについてうち明けたことから、この問題が首相の認識するところとなり、また、国営通信、新華社を通じて全国に伝わったことから、全国的に大反響を巻き起こし、政府が対策の実施に向けて動き出したという経緯がある(政府は、未払いの多い建設業界などに、3年以内に問題を解決するよう通知した)。

温首相に訴えたこの農民に対しては、首相が県の責任者に伝えると約束して、後日未払い分の賃金全額2,240元(日本円で約3万円)が支払われた。

なお、賃金未払い総額は、農民の平均年収3,800万人分に相当する1,000億元に上るとの報道もある。

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### 中国

##### 1 経済及び雇用・失業等の動向

中国では消費の堅調な増加や輸出増による生産の増加などから景気拡大が続いており、2003年の経済成長率は9.1%と1996年以来の高い伸びとなった。

〈表2-35〉 中国の実質GDP成長率と雇用・失業の動向

〈表2-35〉 中国の実質GDP成長率と雇用・失業の動向

(%,万人)

年月	1998	1999	2000	2001	2002	2003				
							1～3	4～6	7～9	10～12
実質GDP成長率	7.8	7.1	8.0	7.5	8.0	9.1	9.9	6.7	9.6	9.9
就業者数	69,957	70,586	71,150	73,025	73,740	74,432	-	-	-	-
失業者数	571	575	595	681	770	800	-	-	-	-
失業率	3.1	3.1	3.1	3.6	4.0	4.3	-	-	-	-

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・社会保障業務統計  
 (注1) 実質GDP成長率は、前年比または前年同期比。  
 (注2) 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)、毎年末の数字。

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### 中国

#### 2 賃金・物価・労働時間等の動向

都市部労働者の年間賃金の上昇率は、2003年は13.0%となった。

消費者物価上昇率は、2003年に1.2%となった。

近年の地域別最低賃金は表2-37のとおりである。

〈表2-36〉中国の賃金及び消費者物価上昇率の推移

〈表2-36〉中国の賃金及び消費者物価上昇率の推移

(元、%)

	1997年	1998	1999	2000	2001	2002	2003
年間実収賃金	6,470	7,479	8,346	9,371	10,870	12,422	14,040
対前年上昇率	4.2	15.6	11.6	12.3	16.0	14.3	13.0
消費者物価上昇率	2.8	-0.8	-1.4	0.4	0.7	-0.8	1.2

資料出所 中国国家统计局「中国労働統計年鑑」、労働・社会保障部「労働社会保障事業発展統計広報」、内閣府「海外経済データ」

(注) 都市部雇用者の数値。

〈表2-37〉中国の主な地域の最低賃金額（月額）

〈表2-37〉中国の主な地域の最低賃金額（月額）

(単位 元)

北京市	495	(2004年1月～)
天津市	412	(2001年3月～)
上海市	570	(2003年7月～)
寧波市	380	(1999年7月～)
青島市	410	(2002年10月～)
深圳市	610	(2004年5月～)
重慶市	320	(2002年10月～)
瀋陽市	380	(2000年11月～)
大連市	420	(2001年11月～)

(注) 妥結のタイミングは地域ごとに異なる。  
必ずしも年に1度改訂されるわけではない。  
同一地域でも複数の最低賃金が存在する（地域ごと、労働者のステイタス等による）  
必ずしも全ての地域で最新のデータが公表されているわけではない。  
近年の賃金上昇率の高まりもあり、地域別の最低賃金の違いは賃金水準の違いをそのまま反映していない。

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

定例報告 2003～2004年の海外情勢

第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

中国

3 労働施策の最近の動向

---

【全国人民代表大会（第10期第2回）の開催概要】

---

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

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### 中国

#### 3 労働施策の最近の動向

##### (1) 概要

---

2004年3月5日から14日まで開催された第10期第2回全国人民代表大会（全人代。国会に相当）において行われた温家宝総理の「政府活動報告」（以下「報告」という）では、2004年度の政府活動の主要任務として、国有企業改革の加速とともに、都市部での「下崗労働者（国有企業からの一時帰休者。実際は一定期間の所得補償の後解雇）」の再就職促進や社会保障の充実等が盛り込まれた。

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### 中国

#### 3 労働施策の最近の動向

##### (2) 2004年度の政府活動の主要任務

---

温首相は、2004年度の政府活動の主要任務として、

- 1)マクロ経済（マクロ・コントロールの強化・改善）、
- 2)三農（農業・農村・農民）対策、
- 3)地域間調和・協調発展、
- 4)科学・教育国家新興戦略、
- 5)医療衛生・文化・スポーツ社会事業発展、
- 6)経済体制改革の深化、
- 7)対外開放、
- 8)就業・社会保障、
- 9)民主法制の確立・国家安全・社会安定の維持

の9項目を挙げた。

今年度の特徴として、長年の課題である2)、7)、8)等に加え、近年の経済の高度成長が浮き彫りにした課題の克服のために1)が、また、SARS等の流行で顕在化した医療衛生の改善のために5)が取り上げられた。

---

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### 中国

#### 3 労働施策の最近の動向

##### (3) 留意点

---

#### 1) マクロ経済

引き続き内需拡大方針を堅持し、積極的財政政策と安定的金融政策を実施するとしているが、新規建設国債発行額が前年度比で300億元減少し、逆に社会事業への投資は拡大していることから、財政は建設投資などの投資呼び水策から、農村や西部、東北部等の地域の社会事業（地域開発、福祉、教育等）にシフトする方針が明らかになっている。

無秩序な投資による弊害を避けるため、民間投資のマクロ・コントロールを強化し、市場によって（弊害の少ない）発展を導くとしているが、実際に予定されている政策は、金融機関が過大な新規建設プロジェクト等に対して融資を行わないように公的機関の貸出審査と管理を強化するなど行政指導的手法が多く、規制強化となっている。

#### 2) 地域発展

基本的な政策姿勢には変化がないが、西部地域の大開発に引き続き、東北部など旧工業地帯の振興戦略が言及され、これまでの中部開発との位置づけが逆転した。

内容は、財政投資による開発型の振興策ではなく、税制・社会保障などにおける規制改革及び構造改革が中心になるものと思われる。例えば、社会保障分野では、遼寧省で試行中の社会保障システム整備（年金の個人口座設置、下崗労働者の補償を失業保険で実施など）を東北三省に拡大するとされている。

#### 3) 医療衛生事業

SARSの流行を踏まえ、医療衛生に対する取組みについては、かなり具体的な政策目標が示されている。重要課題は、

- a. 今後3年間で都市・農村での予防衛生・医療分野の機能強化、
- b. 農村の初級医療体制・医療費用保障問題の改善、
- c. 都市部での医療保障制度の充実・効率的な医療提供体制の強化

の3点となっているが、これらの達成には以下のような課題があるため、短期間での改善は困難と思われる。

a 医療衛生インフラが脆弱であることから効果的対策を講じることが困難である。

b 農村での共同医療制度は、農民の任意加入型の制度となるが、この場合、負担する医療費が高額となるため、制度の普及のためには多様な資金調達が不可欠である（現在の普及率は約12%程度）。

c 都市部の医療保険については、企業労働者向けの都市従業者基本医療保険制度（現在の普及率は就業者の約3割、退職者の約6割）等の充実以外に、医療機関の合理化、患者の大病院集中の改善等が必要である。

#### 4) 就業・社会保障

昨年との報告と比較して「就業問題」への言及は記述が具体的になりかつ量も増加した。就業問題の重点は、「下崗労働者」から「出稼ぎ労働者（地方から都市部に期間限定で働きに来ている労働者。現在9,300万人に上ると言われる）」に移行した。現在、社会問題化（注）している出稼ぎ労働者への給与不払い・遅配の防止について詳述されており、この問題への政府の関心の強さを示している。「下崗労働者」問題は依然として深刻だが、国有企業離職者を一般企業離職者に比べ優遇するというこれまでの二元的雇用対策から失業保険を中心とした一元的な雇用政策に移行することが明確になった。

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### シンガポール

---

(注1) 月次変動可変給とは、全国賃金審議会が導入を推奨している賃金の構成要素である。

従来のシンガポールの賃金は基本給と（年次）可変給（年間増補賃金と各種ボーナス）から構成され、賃金コストを削減する場合は年末に支給する可変給で行うのが一般的であったが、1997年以降のアジア経済危機では、年末での可変給調整まで待てずに解雇で対処する企業が続出した。

そこで全国労働組合会議（NTUC）が、賃金構成に、基本給と可変給の他に月次変動可変給を新設し、景気が急に悪化してコスト削減が必要になった場合は月次変動可変給を減らすという仕組みを提案した。この提案を受け、全国賃金委員会は「1999～2000年賃金勧告」以来導入を推奨している。

ただし、実際には導入が普及しているとは言い難い状況にある。シンガポール全国使用者連盟とシンガポール企業連盟は、経営者は今後2、3年以内に賃金の10%を月次変動可変給にすべきである、との認識を共同声明で示している。

---

(注2) 中央積立基金は、従業員の定年退職後の生活資金、住宅購入資金、医療費の確保を目的とした一種の強制貯蓄制度である。

- 1)退職時まで引き出すことができない「特別口座」、
- 2)住宅購入や投資資金として利用できる「普通口座」、
- 3)医療費用の「医療口座」

の3つの口座がある。

---

(注3) CPF最低必要残高は、55歳時点で積み立てられていなければならない合計積立額（普通口座、医療口座及び特別口座の合計）である。CPF最低必要残高分の積立金は、労働者の定年（現行では62歳）退職後、毎月一定の金額ずつ支給される。

---

(注4) 現在でも医療口座最低必要残高は2,500シンガポール・ドルに設定されているが義務的なものではなく、積立額が医療口座最低必要残高に達していなくても、普通口座及び特別口座の積立額が十分でありCPF最低必要残高を満たしていれば問題はない。

---

(注5) HDBフラットは、住宅開発庁（Housing Development Board : HDB）が提供する公共住宅である。住宅開発庁によれば、現在、シンガポール国民の約85%がHDBフラットに居住している。

---

(注6) 標準・生産性・技術革新委員会は、貿易産業省（Ministry of Trade and Industry）の外庁であり、シンガポールの経済成長と競争力を高めるために生産性を向上させることを目的として2002年4月に設置された。

---

(注7) 技能再開発プログラムは、労働者の職業訓練を支援する使用者に対し、職業訓練費用及び賃金の一部を国が助成するものであるが、失業者又は使用者の支援を受けられない就業者に対しては、国が労働者に対して直接に訓練費用の助成を行うものである。

---

---

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

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

## 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

## シンガポール

## 1 経済及び雇用・失業等の動向

2003年のシンガポールの実質GDP成長率は、SARSの影響等により1.1%と低迷したが、2003年第3四半期から回復傾向が顕著になっている。雇用情勢を見ると、2003年の失業率は4.7%となり、2004年に入っても第1四半期が4.5%と厳しい情勢が続いている。

〈表2-38〉シンガポールの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

〈表2-38〉シンガポールの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

(%、千人)

	2000	2001	2002	2003					2004
				1～3月	4～6	7～9	10～12	1～3月	
実質GDP成長率	9.4	-2.4	2.2	1.1	1.7	-3.9	1.7	4.9	7.5
就業者数	2,095	2,047	2,017	2,034	-	-	-	-	-
失業者数	65	72	94	-	-	-	-	-	-
失業率	3.1	3.3	4.4	4.7	4.5	4.6	5.5	4.5	4.5

資料出所 実質GDP成長率：シンガポール統計局“Economic Survey of Singapore 2003”  
就業者数、失業者数、失業率：人的資源省“Report on Labour Force in Singapore”

(注) 実質GDP成長率は前年(同期)比。  
2000年の就業者は、シンガポール統計局が実施した“Census of Population 2000”から引用した。  
各年の就業者数及び失業者数は年平均値。四半期の値は公表されていない。  
各年の失業率は年平均値。四半期の値は季節調整値。

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### シンガポール

#### 2 賃金・物価・労働時間等の動向

名目賃金上昇率は2002年には0.8%であったが、2003年には1.7%となった。一方、消費者物価上昇率は2002年にマイナス0.4%であったが、2003年には0.5%となった。

全産業の週当たり労働時間は、2003年は46.0時間と前年と同じ水準である。

〈表2-39〉シンガポールの賃金及び消費者物価上昇率の推移

〈表2-39〉シンガポールの賃金及び消費者物価上昇率の推移  
(%)

	1999年	2000	2001	2002	2003
名目月間賃金上昇率	2.7	8.9	2.3	0.8	1.7
消費者物価上昇率	0.0	1.3	1.0	-0.4	0.5

資料出所 シンガポール統計局ホームページ

(注) 名目月間賃金上昇率は、各年の平均名目月間賃金の上昇率である。

〈表2-40〉シンガポールの週当たり実労働時間の推移

〈表2-40〉シンガポールの週当たり実労働時間の推移  
(時間)

	1998年	1999	2000	2001	2002	2003
全産業	46.8	46.8	47.0	46.2	46.0	46.0
製造業	48.6	49.2	49.8	48.6	48.9	—

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### シンガポール

#### 3 労働施策をめぐる最近の動向

##### (1) 全国賃金審議会による賃金ガイドラインの策定

---

#### 1) 概要

2004年5月17日、全国賃金審議会（National Wage Council：NWC）は2004年7月から2005年6月にかけての賃金ガイドラインを発表した。昨年のガイドラインでは賃金の凍結・削減の勧告に踏み切ったが、今年も企業に対して賃金の構造改革に継続して取り組むことを強く推奨している。

#### 2) 背景

シンガポールでは、政労使の代表で構成される全国賃金審議会が、毎年5月に当該年度の賃金改定についてガイドラインを策定している。このガイドラインは、労働組合の有無、民間、公的部門を問わず、すべての企業・労働者を対象とする勧告で、強制力はないものの、広く受け入れられ、賃金改定に大きな影響を及ぼす。

#### 3) 内容

##### a 2003年の経済動向

最初の半年はイラクやSARSの影響により低迷したシンガポール経済は、後半は外的環境が好転し上昇に転じた。通年の経済成長率は1.1%と、2002年の半分の数値である。

労働市場も、2003年前半は低調で、後半に改善し始めたものの、通年の雇用者数は1万2,900人減少した。失業率は4.7%と2002年4.4%から0.3ポイント悪化している。

民間部門の賃金及び基本給は、年後半の労働市場の改善を受け、それぞれ1.5%、0.7%上昇した。労働生産性は2.3%上昇し、昨年に引き続き消費者物価上昇率（0.5%）を上回った。2年連続して労働生産性が実質賃金を上回って成長することで、企業の競争力向上に貢献した。

##### b 2004年の経済見通し

主要国の経済が回復し世界経済が引き続き健全な状態にあることで、シンガポール経済も回復が期待さ

れる。2004年第四半期は7.5%の成長を遂げた。貿易産業省によれば、通年で5.5～7.5%の成長が予測される。

経済の改善は労働市場にも好影響をもたらすものと思われる。3月の失業率は4.5%と昨年12月から変化していないが、4～4.5%程度に若干低下する見込みである。

### c 賃金構造の改革

経済が回復傾向にある現在は、柔軟かつ競争力のある賃金構造にする好機である。近年の不況により、経済環境の急速な変化に対応して素早く人件費を調節できる柔軟な業績連動給システムに注目が集まっている。

当審議会は、賃金構造改革に着手している企業については改革を継続し、まだ着手していない企業については速やかに改革に着手するよう、強く推奨する。使用者は、労働組合の代表と共同で、以下の点に注意しつつ、賃金構造の改革に取り組むべきである。

- a) 月次変動可変給 (Monthly Variable Component : MVC) 導入の促進 (注1)
- b) 柔軟な業績連動給制度の採用
- c) 企業及び個人の報酬に連動する、明確かつ強固な主要業績指標 (Key Performance Indicators : KPIs) の作成

### d 2004～2005年の賃金ガイドライン

企業は、賃金を引き上げる場合は競争力を喪失しない程度にとどめ、生産性の上昇をある程度下回るように実施すべきである。

既に収益が回復している企業は緩やかな賃金上昇にとどめる。まだ収益が回復していないため定期昇給の実施が困難な企業は、一時金の支給を考える。

大幅に収益が改善し、定期昇給してもまだ余裕のある企業は、ボーナスを支給する。

### 4) 各界の反応

シンガポール全国使用者連盟 (Singapore National Employers Federation : SNEF) とシンガポール企業連盟 (Singapore Business Federation : SBF) は5月17日に共同声明を発表し、生産性の上昇を下回るモデルートな賃金上昇を支持する旨表明した。また、賃金構造の改革が企業の競争力を維持する上で重要であり、現在の経済回復を利用して賃金構造改革を完了させることが重要であるとの認識を示している。

一方、シンガポール全国労働組合会議 (National Trade Union Congress : NTUC) も、将来景気が悪化した場合の影響を緩和するため、賃金構造に一層の柔軟性を持たせることが必要だとして、ガイドラインへの支持を表明している。

5月18日、政府は全国賃金審議会の勧告を受け入れる声明を発表した。声明の中で、政府は、労使と共に、柔軟で競争力のある賃金体系の構築に向けて努力していく旨表明している。

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

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### シンガポール

#### 3 労働施策をめぐる最近の動向

##### (2) 中央積立基金の制度改革

---

#### 1) 概要

2003年8月17日、ゴー・チョクトン首相は国会で演説し、

- 1) 厳しい国際競争の中でシンガポールの経済競争力を維持しなければならない、
- 2) 厳しい雇用環境の中で雇用創出を図るにはビジネスコストを削減する必要がある、

という観点から、拋出率の引き下げを始めとする中央積立基金（Central Provident Fund；CPF）（注

2）の制度改革が必要であると発言し、8月28日の国会演説において改正案を発表した（下記内容a参照）。

また、8月29日には、リー・シェンロン副首相が、当面の景気悪化に対応するため、総額10億シンガポール・ドルを超える経済支援措置を実施することを発表した（下記内容b参照）。

#### 2) 内容

##### a 中央積立基金の改正

##### a) 拋出率の変更

(ア) 2003年10月1日より、50歳未満の労働者について、使用者側拋出率を月額基本給の16%から13%に引き下げる。労働者側拋出率は20%に据え置き、合計33%とする。

(イ) 2003年10月1日から2006年1月1日までの間に、50～55歳の労働者について、拋出率を全体で36%（使用者側16%、労働者側20%）から27%（使用者側9%、労働者側18%）に引き下げる。

(ウ) 将来的には、景気動向に応じて、50歳未満の労働者については30～36%、50～55歳の労働

者については24～30%の幅で拠出率を変動させる。

b) 拠出率算定対象給与額の変更

2004年1月1日から2006年1月1日までの間に、拠出率の算定対象となる給与額の上限を月額6,000シンガポール・ドルから4,500シンガポール・ドルに段階的に引き下げる。

c) 最低必要残高の変更

(ア) 2004年から2013年までの間に、55歳時点におけるCPF最低必要残高(注3)を8万シンガポール・ドルから12万シンガポール・ドルに段階的に引き上げる。初年度の2004年は7月1日に8万4,500シンガポール・ドルに引き上げられる。

(イ) 2004年1月1日から55歳時点における医療口座最低必要残高(Medisave Minimum Sum、2,500シンガポール・ドル)を義務的なものにするとともに、2013年まで毎年2,500シンガポール・ドル引き上げ、2013年に25,000シンガポール・ドルに設定する(注4)。

(ウ) 2009年1月1日から、55歳になった時点で積立金の50%を無条件で引き出せる制度を段階的に廃止し、2013年1月1日からは、CPF最低必要残高及び医療口座最低必要残高を超えた部分についてのみ引き出しを認めるものとする。

b 経済支援措置

a) 個人関連

(ア) 低所得世帯に対して、公共料金の還付や公共輸送機関の運賃補助を実施する。

(イ) 失業者向けの職業訓練、金融支援、職業カウンセリング(地域開発評議会による低所得者向け就労支援プログラムを含む)を実施する。

(ウ) 高齢労働者向けの職業訓練にかかる費用を補助する。

b) 産業関連

(ア) 公共建設プロジェクトを前倒しして実施する。

(イ) 観光産業の国外向け広報活動の支援等に充てる「観光回復基金」を設置する。

(ウ) 小売業者及び他の中小企業を対象とする海外事業支援、生産性向上支援、各種融資スキームを導入する。

c) 住宅関連

(ア) マイホーム所有者について、使用者側拋出率の引下げから生じるローン返済資金不足を補うため、特別口座の積立金を使用することを認める。

(イ) 2003年10月1日から、公共住宅（HDBフラット）（注5）所有者の物件賃貸（転貸）に対する規制を緩和する。

(ウ) 公共住宅の賃借を認める世帯の所得上限を従来の月額800シンガポール・ドルから1,500シンガポール・ドルに引き上げる。

3) 各界の反応

シンガポール全国労働組合会議（NTUC）は、雇用の安定が最重要課題だとして制度改正を支持する一方、拋出率引下げで生じた余力は特別賞与等で労働者に報いるのが望ましいとの意見を表明している。

シンガポール使用者連盟（SNEF）及びシンガポール企業連盟（SBF）は共同声明を発表し、10月からの使用者側拋出率引下げを強く支持するとコメントした。引下げによる年間13億シンガポール・ドルの節減効果は5万人分の賃金に相当し、それがそのまま5万人分の雇用創出につながるわけではないものの、当面の雇用の維持につながり、また長期的に見て雇用を増加させるものと評価している。

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### シンガポール

#### 3 労働施策をめぐる最近の動向

##### (3) 労働力開発庁の設置

---

#### 1) 概要

2003年9月1日、人材開発省（Ministry of Manpower；MOM）の外庁として、シンガポール労働力開発庁（Singapore Workforce Development Agency；WDA）が設置され、9月17日より業務を開始した。

#### 2) 背景

シンガポールでは、2001年の後半から雇用情勢が悪化しており、2002年にはGDP成長率の好転にもかかわらず失業率は過去最悪の水準（通年で4.4%）となるなど厳しい情勢となっている。こうした状況の中で発表された2003年度予算案には、今後見込まれる経済再編等に対応するために、労働者は自らの技能を向上させ雇用可能性を高める必要があるとして、継続的教育訓練を所管する新たな機関を設置するという案が盛り込まれていた。

#### 3) 内容

##### a 設置の目的

労働力開発庁は、シンガポールの人材開発を主導し、労働者及び失業者の雇用可能性と競争力を高め、産業界が求める労働力を育成することを目的としている。

このため、使用者が必要としている技能・職種を把握し、その必要に合わせた職業訓練・職業紹介を行うべきであるとの観点から、技能開発業務、労働市場開拓業務、技能認証業務が統合されることとなった。

##### b 設置の概要

労働力開発庁は、以下の部局の合併によって設置された。

##### a) 人材開発省の旧人的資源開発局

b) 人材開発省の旧労働市場開発局

c) 標準・生産性・技術革新委員会（SPRING Singapore）（注6）の旧重要技能訓練制度事務局

d) 標準・生産性・技術革新委員会の旧国家技能認証制度施設

同庁の長官は、人材開発省のヨン・インイー事務次官が兼任することとされた。

### c 新たな実施事業

9月17日の発足式においてゴー・チョクトン首相が演説を行い、その中で、労働力開発庁が担当する新たな事業について発表した。

#### a) 失業者対策

技能再開発プログラム（Skills Redevelopment Programme ; SRP）（注7）の第二回事業を実施する（予算総額2億8,000万シンガポール・ドル）。今後5年間で15万人に訓練機会を提供し、うち3万人は失業者の再就職支援とする予定である。事業は労働力開発庁とシンガポール全国労働組合会議が共同で実施する。

#### b) 中小企業労働者対策

中小企業で就労する労働者に対して国力職業訓練機会を提供する中小企業業績向上計画（SME Upgrading for Performance scheme）を実施する（予算総額4,000万シンガポール・ドル）。今後3年間で30万人に訓練機会を提供する予定である。

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### インドネシア

##### 1 経済及び雇用・失業等の動向

2003年の経済成長率は、4.2%となり、政府見通しの4.0%をわずかに上回った。SARSの流行等で観光産業への影響が心配されたが、所得水準の上昇や低金利等が個人消費を後押しした。

2003年の失業率は9.5%となり、厳しい雇用情勢となっている。

〈表2-41〉 インドネシアの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

〈表2-41〉 インドネシアの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

(%,千人)

	1999年	2000	2001	2002	2003
実質 GDP 成長率	0.8	4.9	3.4	3.7	4.2
就業者数	88,817	89,838	90,807	91,650	—
失業者数	6,030	5,813	8,005	9,132	—
失業率	6.4	6.1	8.1	9.1	9.5

資料出所 内閣府「海外経済データ」、インドネシア統計局(BPS)

(注) 2001年より、失業者の定義に、「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」も加えた。このため、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。

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### インドネシア

#### 2 賃金・物価・労働時間等の動向

製造業労働者の名目賃金上昇率は2001年に31.8%となり、上昇傾向である。一方、消費者物価上昇率は6.6%となった。

年間労働時間は近年2000時間前後で推移している。

〈表2-42〉インドネシアの賃金及び消費者物価上昇率の推移

〈表2-42〉インドネシアの賃金及び消費者物価上昇率の推移

(%)

	1999年	2000	2001	2002	2003
消費者物価上昇率	20.5	3.7	11.5	11.9	6.6
名目賃金上昇率	17.3	30.1	31.8	-	-

資料出所 ILO "Yearbook of Labour Statistics 2003"

(注) 名目賃金上昇率は製造業の数値。

〈表2-43〉インドネシアの年間労働時間の推移

〈表2-43〉インドネシアの年間労働時間の推移

(時間)

	1995年	1996	1997	1998	1999
年間労働時間	2,040	1,986	2,035	1,973	2,001

資料出所 ILO "Labour market dynamics in Indonesia"

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### インドネシア

#### 3 労働施策をめぐる最近の動向

##### (1) 最低賃金の引き上げ

---

#### 1) 概要

2004年の州別法定最低賃金（UMP）の更新が、2003年10月から12月にかけて各地で行われ、ジャカルタ特別州の最低賃金は67万1550ルピア、引き上げ率6.3%となった。東ジャワ州では平均9%、中部ジャワでは平均8%、西ジャワ州では10～14%の引き上げが決定した。

#### 2) 内容

ジャカルタ特別州の最低賃金の改定は、主要労働組合、インドネシア経営者協会（APINDO）、インドネシア商工会議所等の政労使3者構成の賃金審査委員会で査定が行われ、2004年の州別法定最低賃金月額（UMP）は67万1,550ルピア、引き上げ率6.3%となった。

インドネシアの最低賃金は、毎年算定される最低必要生計費（KHM）を基準として協議されるが、最低必要生計費は主要な生活必需品43品目の市場価格を基準に関係団体の独自の調査に基づいて算出されるため、賃金審査委員会と各労組が算出した額にかなりの開きがある。

#### 3) 各界の反応等

主要労組からは引き上げ率の低さに不満の声が上がっている。一方、インドネシア経営者協会側は、当初3～4%の引上げを要求していたが、労組側の強硬な姿勢により、賃金審査委員会の決定に従わざるを得なかったと述べている。

〈表2-44〉 ジャカルタ特別州における最低賃月額推移

〈表2-44〉 ジャカルタ特別州における最低賃月額の推移

(ルピア、%)

	2000年9月	2001.2	2002.1	2003.1	2004.1
最低賃月額	344,257	426,250	591,266	631,544	671,550
対前年上昇率	20.4	23.8	38.7	6.8	6.3

資料出所 インドネシア政府

参考資料 ジェトロ通商弘報

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### インドネシア

#### 3 労働施策をめぐる最近の動向

##### (2) 労使紛争解決法の成立

###### 労使紛争解決法の内容

###### 1 目的

増加、複雑化する労使紛争を迅速、的確、公正かつ経済的に解決するための方法と体制を整備する。

###### 2 労使紛争の定義

労使紛争は、権利に関する紛争（法令、労働協約、就業規則等に規定される権利が守られないことに起因するもの）、利益に関する紛争（労働協約、就業規則、労働協約の解釈等に関する意見の相違に起因するもの）、雇用関係の終了に関する紛争、同一企業内の労働組合間の紛争、に起因する意見の相違により労使の対立を生じさせるものと規定されている。

###### 3 労使紛争解決の手続

1) 労使協議を通じてその解決を試み、協議開始から30労働日以内に合意に至らない場合は、その地域を所管する労働事務所にその紛争を登録する。

2) 労使紛争の種類や当事者の選択によって、あっせん、調停、仲裁の各方法により解決が図られる。労働事務所が紛争解決の請求を受理してから30労働日以内に調停案の提示による調停や仲裁裁定等の処理を行わなければならない。

3) あっせん、調停による合意が達成されない場合、新設される労使関係裁判所に告訴することができる。労使関係裁判所は各地の地方裁判所と最高裁判所に設置され、二審制である。仲裁裁定については、同法案に規定された一定の要件に該当する場合のみ、最高裁判所に再審請求することができる。裁判所の判事はキャリア判事と労働者側及び使用者側の代表者である臨時裁判官からなる。第一審は50労働日以内、上訴審は30労働日以内に判決を下さなければならない。

#### 1) 概要

2003年12月16日、労使の反発により3年以上にわたって審議が続けられてきた労使紛争解決法案が国会を通過し、「労使紛争解決に関する2004年法律第2号」として成立した。同法は、2005年1月14日に施行される予定である。本法により、労使関係裁判所が新設されることとなり、迅速かつ公正な紛争処理が期待されている。

#### 2) 背景

本法案は、2000年に成立した労働組合法、2003年に成立した新労働法とともに、スハルト政権時代の改正労働法の代替案として審議が進められていた。

現在、労使紛争の仲介機関として、労働・移住省管轄の地方労使紛争処理委員会（P4D）や中央労使紛争処理委員会（P4P）があるが、解決までに時間がかかりすぎる点や委員会内部での不透明な動きが問題となっていた。なお、労使紛争解決法の施行後はP4DとP4Pの機能は労使関係裁判所に移管されることとなる。

### 3) 各界の反応

インドネシア経営者協会（APINDO）は労使紛争の早期解決につながるとして歓迎の意向を示している。

ナショナルセンターのうち、全インドネシア労働組合総連合（KSPSI）は、国会審議において設けられた非公式の労使委員会を通じて法案審議に十分関与することができ、労組側の提案も取り入れられているとして、基本的に本法案の成立を受け入れるとしている。他方、インドネシア労働組合総連合（KSPI）は、上記の労使委員会や労働・移住省に設置されている審議会の割り当て人数が少なく、KSPIの意見が反映されていないこと、また、2003年3月に施行された新労働法の改正を求めている最中で、同法と一連の法律として位置づけられていることから、本法案の成立そのものについて反対している。

---

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### タイ

#### 1 経済及び雇用・失業等の動向

タイの2003年の経済成長率は6.8%の増加となり、景気は引き続き拡大している。SARSの影響により第2四半期の成長率はやや鈍化した。SARSが早期に制圧されたことにより第3四半期以降は物価の安定を背景とした低金利政策の継続から個人消費や民間投資が引き続き増加した。

雇用失業情勢を見ると、失業者数は減少傾向にあり、2003年の失業者数は75万4千人、失業率は2.2%となった。

〈表2-45〉 タイの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

〈表2-45〉 タイの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

(%,千人)

	1999年	2000	2001	2002	2003				
					1～3月	4～6	7～9	10～12	
実質GDP成長率	4.4	4.8	2.1	5.4	6.8	6.7	5.8	6.6	7.8
就業者数	30,758	31,289	32,104	33,061	33,841	32,762	33,361	34,676	34,565
失業者数	1,389	1,198	1,124	823	754	969	865	544	639
失業率	4.2	3.6	3.3	2.4	2.2	2.8	2.5	1.5	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回から4回実施)の結果の精動である。

定例報告 2003～2004年の海外情勢

第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

タイ

2 賃金・物価・労働時間等の動向

---

名目賃金上昇率は、2003年には増加に転じ2.7%となった。

2003年の物価上昇率は1.8%となった。

---

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

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### タイ

#### 2 賃金・物価・労働時間等の動向

##### (1) 失業保険制度の施行について

2003年8月16日、勅令により失業保険にかかる保険料の徴収を2004年1月1日から開始することが定められ、これにより失業給付は2004年7月1日以降支給が開始されることになった。内容は以下のとおりである。

#### 1) 保険料

失業給付にかかる保険料は、被保険者の賃金の労使がそれぞれ0.5%ずつ負担し、政府が0.25%を負担して社会保障基金に繰り入れられる。

#### 〈表2-46〉 タイの賃金及び消費者物価上昇率の推移

(表2-46) タイの賃金及び消費者物価上昇率の推移

(%)

	1998年	1999	2000	2001	2002	2003	1～3月	4～6	7～9	10～12
名目賃金上昇率	7.8	0.7	-0.4	2.5	-1.3	2.7	2.7	1.2	3.1	1.9
消費者物価上昇率	8.1	0.3	1.6	1.7	0.6	1.8	2.0	1.8	1.9	1.6

資料出所 タイ国家統計局ホームページ、内閣府「海外経済データ」

(注) 前年(同期)比。名目賃金上昇率は全産業雇用者の平均月額給与の各年第1四半期の上昇率。

#### 2) 給付の条件

##### a 保険料納付にかかる要件

失業前15か月間に6か月以上の保険料の支払いがあること

b 求職にかかる要件

- a) 労働する能力があること
- b) 紹介を受けた適職に応じること
- c) 訓練中でないこと
- d) 政府の雇用事務所で求職登録していること
- e) 月1回以上雇用事務所に通うこと

c 離職理由にかかる条件

- a) 辞職
- b) 以下の理由以外での解雇
  - (ア) 職務に対する不正
  - (イ) 使用者に対する故意の不法行為
  - (ウ) 使用者に対し故意に損害を与えたこと
  - (エ) 就業規則又は職務規則違反者若しくは法令に従った使用者の命令に対する重大な違反
  - (オ) 正当な理由のない7日連続した職務放棄
  - (カ) 過失により使用者に重大な損害を与えた場合（訴訟継続中の場合は最終審理まで待つものとする）
  - (キ) 最終判決により禁固刑を受けた場合（ただし、過失又は軽犯罪による場合を除く）

d その他の条件

- a) 失業した日から1年以内に給付金の請求を行うこと
- b) 老齢年金の受給資格を有する者でないこと

### 3) 給付の内容

解雇された者については月給の50%を180日以内、辞職した者については月給の30%を90日以内支給される。

受給権発生日は最後の失業日から8日目である。

---

---

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

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

## 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

## タイ

## 2 賃金・物価・労働時間等の動向

## (2) 最低賃金の引き上げ

経済通貨危機後に賃上げを抑えられてきた労働者側が、近年の経済の回復基調と工場の稼働率の向上を根拠に企業の経営状況が持ち直しているはずだとして、大幅な賃上げを要求してくるケースが多く、すべての業種において賃上げ圧力は高まっている。

2004年1月1日付で新たな法定最低賃金が決定し、最大で3.8%の上昇幅となった。また、アメリカ系人材コンサルタントのヒューイット・アソシエイツの2003年下半期の給与動向調査によると、民間企業の昇給率は平均で5.2～5.6%と高い数字を示している。

タイの主な県別最低賃金額は表2-47のとおりである。

〈表2-47〉 タイの主な県別最低賃金額（日給）（2002年1月～2004年1月）

〈表2-47〉 タイの主な県別最低賃金額（日給）（2002年1月～2004年1月）

単位：バーツ/日

地域	県	04.1.1	03.1.1	02.7.1	02.1.1	01.1.1	98.1.1	96.10.1	95.7.1	94.10.1	94.4.1	93.4.1	92.4.1	91.4.1	90.4.1
バンコク周辺	バンコク	170	169	165	165	165	162	157	145	135	132	125	115	100	90
	バトムタニ														
	ナコンバトム														
	サムトブラカン														
	ノンタブリ		167												
	サムトサコン		165												
北部・東北部	チェンマイ	145	143	143	143	143	140	137	126	118	116	110	101	88	79
	ランブン	137	137	133	133	133	130	128	118	110	108	102	94	82	74
	ベチャブン	135		133	133										
	コンケン	136	136	133	133	133	130	128	118	110	108	102	94	82	74
	ブリラム														
	カラシン	135	135												
	ナコンパノム														
中部・南部	サラブuri	151	148	143	143	143	140	137	126	118	116	110	101	88	79
	アユタヤ	142	139	133	133	133	130	128	118	110	108	102	94	82	74
	チェチュンサオ	140	137	137	137										
	アントン	138	138	138	138										
	シンブリ	136	135	135	135										
	ブーケット	168	168	168	168	165	162	157	145	135	132	125	115	100	90
	クラビ	140	138	133	133	133	130	128	118	110	108	102	94	82	74

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### マレーシア

##### 1 経済及び雇用・失業等の動向

2003年のマレーシア経済は実質GDP成長率が4.5%と前年に引き続き安定的な拡大を続けた。

2003年前半はイラク戦争やSARSの影響により世界経済の減速傾向が見られたため、政府は2003年5月に新戦略パッケージを公表し、積極的な財政政策を展開した。この結果、国内消費及び投資を刺激することに成功した。また、イラク戦争が早期に終結しSARSの影響も軽微であったことから、2003年を通じてマレーシア経済は堅実な成長を達成した。

また、世界経済の回復と共に、IT関連製品など輸出も増加し、全てのセクターで生産の拡大が見られた。

〈表2-48〉 マレーシアの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

〈表2-48〉 マレーシアの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

(%, 千人)

	1999年	2000	2001	2002	2003
実質 GDP 成長率	6.1	8.5	0.3	4.1	4.5
就業者数	8,870	9,271	9,533	9,840	10,150
失業者数	314	294	357	381	—
失業率	3.4	3.1	3.6	3.5	3.5

資料出所 実質GDP成長率、就業者数及び失業率：マレーシア財務省  
 "Economic Report 2003/2004"  
 失業者数：ILO "Yearbook of Labour Statistics 2003"

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### マレーシア

#### 2 賃金・物価・労働時間等の動向

経済が堅実に成長する一方、物価水準は安定的に推移した。2003年の消費者物価上昇率は1.2%とここ数年で最も低い水準となっている。

一方、労働市場は既に完全雇用状態に近く、2003年の実質賃金上昇率は2.6%と、前年の3.2%より低下したものの、引き続き上昇傾向にある。

〈表2-49〉 マレーシアの賃金及び消費者物価上昇率の推移

(%)

	1999年	2000	2001	2002	2003	1～3月	4～6	7～9	10～12
実質賃金上昇率	3.1	5.0	1.6	3.2	2.6	-	-	-	-
消費者物価上昇率	2.8	1.5	1.4	1.8	1.2	1.3	0.9	1.0	1.2

資料出所 内閣府「海外経済データ」

マレーシア中央銀行「Annual Report 2003」

(注1) 前年(同期)比。

(注2) 賃金は製造業の労働者一人当たり賃金。

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### マレーシア

#### 3 労働施策をめぐる最近の動向

##### (1) インドネシアとの間で外国人労働者の覚書に調印

---

#### 1) 概要

5月10日、マレーシアとインドネシア両国政府は、インドネシアからの労働者の適切な採用を確保する包括的なメカニズムを確立するための覚書に調印した。

#### 2) 背景

2002年、マレーシアは不法外国人を取り締まり、適切な労働許可を得て、雇用主が雇用の意思を表明した場合に再入国を認めるという条件付きで本国に送還した。

マレーシア、インドネシア両国政府は、雇用主や紹介業者によるインドネシア人労働者の不法入国を回避するよう交渉することで合意したが、入国者のパスポート保管の問題（労働者が自分で所有するか雇用主が管理するか）などで意見が対立し、交渉は難航した。

#### 3) 覚書の内容

外国人労働者のパスポートは雇用主が管理する。

マレーシア政府は、外国人労働者が職場外に移動することを許可する文書を発行する。

雇用主は、雇用契約終了後、外国人労働者の帰国旅費を負担する。ただし、労働者が自発的に雇用契約を打ち切る場合、また自らの責に帰する原因で雇用契約が打ち切られる場合は、帰国旅費は労働者の自己負担とする。

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### フィリピン

##### 1 経済及び雇用・失業等の動向

2003年の経済成長率は、4.7%となった。

2003年の失業率は11.4%となり、前年並みとなった。就業者は前年に比べ56万6,000人増の（1.9%増）3,062万8,000人となり、2001年以降増加傾向で推移している。就業者数を産業部門別に見ると、運輸・通信業で大きく就業者数が伸びた（15万1,000人増）サービス部門では34万人増（2.4%増）の1,458万6,000人となった。製造業、建設業で就業者が増えた（それぞれ7万人、8万8,000人増）ことから、鉱工業部門では、14万4,000人増（3.1%増）の483万8,000人となった。

〈表2-50〉 フィリピンの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

〈表2-50〉 フィリピンの実質 GDP 成長率と雇用・失業の動向  
(%, 千人)

	1999年	2000	2001	2002	2003
実質 GDP 成長率	3.4	6.0	3.0	3.1	4.7
就業者数	27,742	27,452	29,156	30,062	30,628
失業者数	3,017	3,459	3,653	3,874	3,932
失業率	9.8	11.2	11.1	11.4	11.4

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  
フィリピン雇用労働省「LABSTAT」

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

## 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

## フィリピン

## 2 賃金・物価・労働時間等の動向

消費者物価上昇率は安定して推移し、3.1%となった。

全産業の週当たり実労働時間は、近年41時間台で推移しており、2001年は41.5時間となった。

〈表2-51〉 フィリピンの賃金及び消費者物価上昇率の推移

〈表2-51〉 フィリピンの賃金及び消費者物価上昇率の推移

(%)

	1999年	2000	2001	2002	2003
名目賃金上昇率	6.4	9.2	10.3	10.3	—
消費者物価上昇率	6.7	4.4	6.1	3.1	3.1

資料出所 フィリピン国家統計局 "Labour Force Survey"、内閣府「海外経済データ」、フィリピン中央銀行ホームページ

(注1) 前年比。

(注2) 賃金上昇率は、従業員20人以上の非農業部門の月間実収賃金。

〈表2-52〉 フィリピンの週当たり実労働時間の推移

〈表2-52〉 フィリピンの週当たり実労働時間の推移

(時間)

	1997年	1998	1999	2000	2001
週労働時間	41.6	41.8	41.4	43.0	41.5

資料出所 フィリピン国家統計局 "Labour Force Survey"

定例報告 2003～2004年の海外情勢

第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

フィリピン

3 労働施策をめぐる最近の動向

---

海外出稼労働者の動向

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### フィリピン

#### 3 労働施策をめぐる最近の動向

##### 1) 概要

---

フィリピン中央銀行（BSP）の発表によると、2003年1～9月の海外出稼労働者数は、イラク戦争や新型肺炎（SARS）などの影響を受け、前年同期比5.6%減の66万9,419人となったが、海外出稼労働者からの送金額は、56億6,300万ドルと前年同期比5.1%増加した。送金額の上昇は、看護師や介護士等の医療関係者や事務職など比較的賃金の高い職種に就く労働者が増加したためとみられている。一方、看護師の海外流出により、フィリピン国内における人材不足が問題となっている。

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### フィリピン

#### 3 労働施策をめぐる最近の動向

##### 2) 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ため、多くの労働者が海外に出稼ぎ労働に行くことを希望し、失業率の上昇に歯止めをかけている。また、海外出稼ぎ労働者からの送金は、フィリピン国内の経済を支えている。海外出稼ぎ労働者からの送金の大部分は、アメリカ、サウジアラビア、日本、イギリス、香港、シンガポール、アラブ首長国連邦、イタリア、クウェート、台湾からであるが、特に近年はアジアからの送金が増加傾向にある。

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### フィリピン

#### 3 労働施策をめぐる最近の動向

##### 3) 内容

---

少子高齢化が進む先進国では、重労働である看護師に就こうとする者が少なく、看護師不足を外国からの移民で補おうとする動きが顕著である。海外雇用庁（POEA）によると、こうした需要に応じて、現在までに約30万人のフィリピン人看護師が海外で働いている。低賃金、過酷な労働環境など国内の待遇の悪さから、2003年1～8月の間に、7,855人の看護師が職を求めて海外に出ていった。海外で働く看護師の月給は、平均3,000～4,000ドルだが、フィリピン国内ではほとんどの看護師が1シフトで100人以上の患者を担当しながら、その月収は都市部で平均169ドル、地方ではさらに低いといわれている。さらに、研修医も長時間労働のうえに平均月収300～800ドルと賃金の低さから、海外で職を求める者が増加している。

こうした看護師や医師の海外流出は、フィリピン国内の人材不足だけでなく、医療体制そのものを危機的状況に陥れる恐れがあるとして、政府も看護師の待遇改善の必要性を説き、給与水準の引き上げと看護師の育成過程を見直す意向を示している。

---

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### オーストラリア

---

(注1) 求職者への情報提供は、希望により、

- 1) インターネット上の個人ページに配信、
- 2) 電子メールで配信、
- 3) 専用電話のメッセージバンクに配信、
- 4) 携帯電話のショート・メッセージ・サービスに配信

のいずれかの方法で行われる。

---

(注2) センターリンクとは、1997年9月に設立された独立行政法人で、それまで社会保険事務所で行っていた失業給付のほか、生活保護、年金、障害者手当等各種社会保障給付の支給を、各地域に置かれた事務所で行っている。

---

---

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### オーストラリア

##### 1 経済及び雇用・失業等の動向

2003年の実質GDP成長率は、SARS、不明瞭な国際情勢、干ばつ等の影響を受けたものの個人消費の伸びに支えられ、去年とほぼ同水準の伸び幅となった。これを受けて労働市場も好調で、9月以降の失業率は6%を下回り、22年ぶりの低い水準で推移している。特に失業期間が12か月以上の長期失業者数が大きく減少している。また、新規に創出された雇用の半分以上をフルタイム雇用が占めている。

〈表2-53〉 オーストラリアの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

〈表2-53〉 オーストラリアの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

(%、千人)

	2000年	2001	2002	2003				
					1～3月	4～6	7～9	10～12
実質GDP成長率	3.3	2.8	3.5	3.3	0.9	0.3	1.4	1.3
就業者数	9,031	9,130	9,311	9,534	9,516	9,519	9,472	9,627
雇用者数	7,750	7,880	8,031	8,262	8,265	8,259	8,219	8,305
失業者数	616	667	631	600	680	621	564	536
失業率	6.3	6.8	6.3	5.9	6.6	6.1	5.6	5.2

資料出所 実質GDP成長率は内閣府、「海外経済データ」、その他はOECD "Quarterly Labour Force Statistics"

(注1) 実質GDP成長率は前年(同期)比。

(注2) 雇用者数、失業者数の四半期は月数値の3ヵ月平均値。

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### オーストラリア

#### 2 賃金・物価・労働時間等の動向

全産業雇用者の週当たり名目賃金上昇率は、2003年は5.2%と高い伸びとなった。

2003年の消費者物価上昇率は、2.8%と2002年とほぼ同水準となった。

〈表2-54〉オーストラリアの賃金及び消費者物価上昇率

〈表2-54〉 オーストラリアの賃金及び消費者物価上昇率  
(%)

	2000	2001	2002	2003				
				1～3月	4～6	7～9	10～12	
名目賃金上昇率	4.7	4.7	3.8	5.2	2.1	1.0	1.1	1.6
物価上昇率	4.5	4.4	3.0	2.8	3.4	2.7	2.6	2.4

資料出所 内閣府「海外経済データ」

(注) 賃金は全産業雇用者の週当たり賃金、前年(期)比。消費者物価上昇率は前年同期比。

2002年の産業計の週労働時間は35.0時間だった。製造業は38.6時間だった。

〈表2-55〉オーストラリアの週当たり労働時間の推移

〈表2-55〉 オーストラリアの週当たり労働時間の推移  
(%)

	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年
全産業	35.8	35.8	35.7	35.7	35.6	35.2	35.0
製造業	38.7	38.6	38.6	39.0	38.6	38.6	38.6

資料出所 ILO "Yearbook of Labour Statistics 2003"

(注) 2000年以降のデータはそれより前のものと接続していない。

## 定例報告 2003～2004年の海外情勢

### 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

#### オーストラリア

#### 3 労働施策の最近の動向

##### (1) 第3次ジョブ・ネットワーク事業開始

ジョブ・ネットワークとは、連邦政府が所管する職業紹介事業のプログラムであり、職業紹介事業を行う事業者（サービスの供給者）を地域ごとに入札によって決定し、落札した事業者が連邦政府と3年間の契約を結ぶことにより職業紹介事業を行うというものである。1998年から、それまで連邦職業紹介所が行っていた職業紹介業務を入札により民間事業者に委託しており、2003年7月で第3期目を迎えた。政府は、ジョブ・ネットワークの導入が6年間で概ね成功したとしつつも、さらに求職者にとって効果のあるものにするため、積極的参加モデル（The Active Participation Model）と称する新たなプログラムを導入した。

#### 1) 積極的参加モデルの内容

積極的参加モデルにおいて、ジョブ・ネットワークに組み合わせる要素は、ジョブプレースメント・システム、ジョブサーチ・データ及び求職者口座（いずれも連邦雇用職場関係省が運営）である。なお、求職者口座は今回新たに導入された。主要要素の概要は以下のとおりである。

#### a 「ジョブプレースメント」サービス（使用者向け人材紹介サービス）

「ジョブプレースメント」サービスとは、使用者側のニーズに基づいて求職者を検索し、紹介（有料）するサービスである。「ジョブプレースメント」サービス事業を行うには連邦雇用職場関係省から免許の交付を受ける必要があり、現在375社が事業を行っている。

「ジョブプレースメント」サービス実施企業は、使用者から求人情報を得るとともに、この情報をジョブサーチ・データ（求人情報。（2）参照）システムに入力する。システムは、この情報をジョブ・ネットワーク・データ（求職者情報）と照合し、ふさわしい組み合わせを検索する。「ジョブプレースメント」サービス参加企業は、システムが検索した情報を精査し、顧客企業の必要とする人材の紹介を行う。また、これとは別に、検索の結果、各データが一致した場合、求職者に当該求人情報が提供される（注1）。

#### b ジョブサーチ・データ

ジョブサーチ・データとは求人情報のデータバンクであり、求職者はセンターリンク（注2）の各事務所やジョブ・ネットワークメンバーに設置される端末機械（キオスクと称するタッチパネル式端末）又はインターネットを通じて同データにアクセスし、求人情報を検索することが可能となっている。

ジョブサーチ・データには常時平均68,700件の求人情報が掲載されており、一方、ジョブ・ネットワークには2004年2月時点で約648,000人の求職者の履歴書が登録されている。ジョブサーチ・データへのアクセス件数は1日平均120万件である。

## c 求職者口座

各求職者がセンターリングにおいて失業手当の申請を行った後12か月たっても仕事が見つからない場合には、連邦雇用職場関係省より求職者口座を与えられ、ここに政府から求職者人当たり850豪ドル（税込み）が振り込まれる。この資金は求職活動のためのサービスや物の購入のためなら何にでも使用することが可能であり、その用途は求職者が選択したジョブ・ネットワークメンバーにより決定される。

### 2) ジョブ・ネットワークの問題点

オーストラリア政府は、ジョブ・ネットワークの導入が概ね成功したと評価しているが、実際には、特に第3期目に入ってから様々な問題点が明らかとなり、制度維持のため様々な資金注入を行わなければならない事態に陥っている。

最も大きな問題は、求職者のジョブ・ネットワーク離れである。2003年7月に第3期目が開始された後、ジョブ・ネットワークメンバーにおいて求職者に義務づけられているインタビューに約3分の1の求職者しか応じなかった。これは、予定されていた求職者がジョブ・ネットワークメンバーを利用しなかったことを意味している。この結果、ジョブ・ネットワークメンバーが連邦政府から受け取るサービス料は予定額を大きく下回り、今後の運営に大きな不安材料を与えることとなった。

このため、政府は急遽、失業給付以外の社会保障給付の受給者で就労可能な人々に対し、ジョブ・ネットワークに登録することを奨励し（本来これらの受給者はジョブ・ネットワークに登録する義務がない）、これら受給者に対してサービスを提供させることでジョブ・ネットワークメンバーを救済しようとしたことが2004年2月に明らかとなった。同時に、政府はジョブ・ネットワークメンバーの損失補填に合計6億7,000万ドルを拠出した。しかし、政府のこうした援助にもかかわらず、現在多くのジョブ・ネットワークメンバーが経営危機にあり、政府に対し更なる資金援助を求めている。

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