
1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 経済及び雇用・失業の動向

1 国際機関による経済及び雇用・失業の動向、見通し

(1) 経済の動向

1994年の世界経済は、西ヨーロッパ諸国等の先進国が景気後退から脱し始めたこと、また、既に回復過程にあったアメリカ、カナダ等においては、景気上昇が勢いを得てきたこと、さらに、多くのアジアの途上国では引き続き急速な景気拡大が続いていることから全体としての成長はかなり高い水準になると見込まれる。世界経済の実質成長率は、国際通貨基金(IMF)の94年9月時点の見通しによれば、93年2.3%の後、94年は3.1%と見込まれている(表2-1)。

グループ別にみると、先進国の成長率は、94年は2.7%と、前年(1.3%)をかなり上回る高水準の成長が見込まれている。そのうち主要7カ国(G7諸国)についてみると94年は2.8%(前年1.4%)の成長が見込まれている。

一方、途上国の成長率は、IMFの見通しによれば93年の6.1%から94年は5.6%とやや低下したが、引き続き高い成長が見込まれている。途上国のなかで最も成長の見込みが高いのはアジアで93年の8.5%よりはやや低下したものの、94年も8.0%と高い成長が見込まれている。

また、市場経済移行国(中・東欧、ロシア、トランスコーカサス、中央アジアが含まれる)の成長率は、93年9.0%減の後、94年は8.3%減と、マイナス幅がやや縮小する見込みである。中欧及びバルト諸国においては移行プロセスの初期における生産の低下は底を打ち、いくつかの国では経済成長が再開している。これに対しロシア、ウクライナ等及び中央アジアの移行国においては、生産は引き続き低下している。

なお、95年の世界経済の成長率は、先進国経済の回復等から、3.6%と、94年を0.5ポイント上回る見通しとなっている。

表2-1 世界経済の動向と予測

表2-1 世界経済の動向と予測

(前年比：%)

区 分	1992年	93	94(見込み)	95(予測)
実質G N P成長率				
世 界 計	1.7	2.3	3.1	3.6
先 進 国	1.5	1.3	2.7	2.7
主要7カ国	1.6	1.4	2.8	2.7
そ の 他	1.0	0.3	2.4	3.1
途 上 国	5.9	6.1	5.6	5.6
ア フ リ カ	0.2	1.0	3.3	4.5
ア ジ ア	8.2	8.5	8.0	7.3
中東・ヨーロッパ	7.0	4.8	1.4	2.5
中 南 米 等	2.5	3.4	2.8	3.3
市場経済移行国	△15.5	△ 9.0	△ 8.3	△ 1.0
中 東 欧	△11.7	△ 5.7	△ 5.4	1.4
ロ シ ア	△19.0	△12.0	△12.0	△ 3.9
世界貿易数量	4.7	4.0	7.2	5.9

資料出所：IMF「World Economic Outlook」(94年9月)

注1 ドイツは全ドイツ。

2 市場経済移行国には、中・東欧、ロシア、トランスコーカサス、中央アジアが含まれる。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 経済及び雇用・失業の動向

1 国際機関による経済及び雇用・失業の動向、見通し

(2) 雇用・失業の動向

OECDの94年12月時点の経済見通しによれば、OECD諸国の経済は景気後退から抜け出し、いくつかの国では、失業の減少をもたらすのに十分な急速の成長が続いているといえる。

OECD諸国全体をみると、まず就業者数は、92年、93年と連続して減少を続けたが、94年は前年比0.7%の増加が見込まれている(表2-2)。95年は同1.3%増とさらに就業者数の拡大が予測されている。次に失業率は、93年の6.9%から94年は8.2%に上昇する見込みとなっているが、95年に改善するとの予測となっている。

主要国についてみると、減少していた就業者数は、アメリカは92年から、カナダは93年から増加に転じている。イギリスは94年に増加に転じると見込まれている。92年以降減少を続けていたドイツ、フランス、イタリアについては、95年に増加に転じると予測されている。

表2-2 OECD諸国の経済成長率、就業者数、失業率の推移と予測

表2-2 OECD諸国の経済成長率、就業者数、失業率の推移と予測

		(%)				
区 分		1991年	92	93	94(見込み)	95(予測)
実質 経済 成長 率	O E C D 計	1.0	1.6	1.3	2.8	3.0
	主 要 7 カ 国	1.0	1.6	1.4	3.0	3.0
	ア メ リ カ	△ 0.6	2.3	3.1	3.9	3.1
	日 本	4.3	1.1	0.1	1.0	2.5
	ド イ ツ	5.0	2.2	△ 1.1	2.8	2.8
	フ ラ ン ス	0.8	1.2	△ 1.0	2.2	3.1
	イ タ リ ア	1.2	0.7	△ 0.7	2.2	2.7
	イ ギ リ ス	△ 2.0	△ 0.5	2.0	3.5	3.4
	カ ナ ダ	△ 1.8	0.6	2.2	4.1	4.2
	他のOECD諸国	1.3	1.5	0.7	2.0	3.3
E C 諸 国	1.7	1.1	△ 0.3	2.5	3.0	
就業者 数増 減率	O E C D 計	0.1	△ 0.1	△ 0.2	0.7	1.3
	主 要 7 カ 国	0	△ 0.1	△ 0.1	1.1	1.3
	ア メ リ カ	△ 0.9	0.6	1.5	3.1	1.9
	日 本	1.9	1.1	0.2	0.3	0.6
	ド イ ツ	2.5	△ 1.6	△ 1.8	△ 0.8	0.7
	フ ラ ン ス	0.1	△ 0.8	△ 1.2	△ 0.6	0.8
	イ タ リ ア	0.9	△ 0.6	△ 4.8	△ 2.6	0.4
	イ ギ リ ス	△ 3.1	△ 2.5	△ 1.0	0.4	1.1
	カ ナ ダ	△ 1.8	△ 0.8	1.2	1.8	2.7
	他のOECD諸国	0.5	△ 0.1	△ 0.6	△ 0.7	1.5
E C 諸 国	0.2	△ 1.4	△ 2.0	△ 0.7	0.9	
失 業 率	O E C D 計	6.9	7.4	6.9	8.2	7.9
	主 要 7 カ 国	6.6	7.3	7.2	6.8	6.6
	ア メ リ カ	6.7	7.4	6.8	6.1	5.6
	日 本	2.1	2.2	2.5	2.9	3.0
	ド イ ツ	6.7	7.7	8.8	9.6	9.1
	フ ラ ン ス	9.5	10.4	11.7	12.6	12.3
	イ タ リ ア	11.0	11.6	10.4	11.3	11.2
	イ ギ リ ス	8.2	9.9	10.2	9.4	8.7
	カ ナ ダ	10.3	11.3	11.2	10.5	9.7
	他のOECD諸国	8.0	8.9	10.4	11.5	11.4
E C 諸 国	9.2	10.2	11.2	11.8	11.4	

資料出所：OECD「Economic Outlook56」（94年12月）

注1 失業率は、就業者数と失業者数の合計を分母とした就業者ベースの失業率。各国で通常公表されている失業率とは算出方法が異なる場合がある。

注2 ドイツの経済成長率及び就業者数増減率は、91年までは旧西ドイツ地域の数値で、その後は全ドイツの数値。失業率は、同様に90年までは旧西ドイツ地域の数値。

注3 イタリアの就業者数増減率及び失業率は、93年以降の数値はそれ以前と定義が異なるため比較はできない。

失業率についてみると、アメリカ、カナダでは92年をピークに低下傾向で推移し、95年まで引き続き低下が予測されている。イギリスは93年をピークに低下に転じている。一方、ドイツ、フランス、イタリアは94年までは引き続き上昇することが見込まれているが、95年には各国とも改善するとの予測となっている。

同経済見通しの報告書では、雇用等の改善を確保するためには健全なマクロ経済だけでなく、競争的で開かれた市場の創設を含めて、幅広い構造改革が必要であるとしている。なかでも、雇用の増大と失業の削減のための構造改革は急務であるとし、現状の政策や持続的な中期的経済成長パターンを前提とすると、ほとんどのOECD諸国で失業率は、2000年の時点でもかなりの高水準であるとしている。特に欧州のOECD諸国では依然として失業率が10%近い水準のままと予測している。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 経済及び雇用・失業の動向

2 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向

NAFTA諸国のうちのアメリカ、カナダ及びEU主要国といった先進国では、アメリカ、カナダ等いくつかの国で景気が回復からさらに拡大に向かっているほか、多くの国で景気回復の兆しが見られるなど経済は全体として明るい状況となってきた。一方、失業情勢については国によって状況にかなりの違いがみられる。アメリカ、イギリスでは景気拡大に伴い失業率が低下傾向にある。特にアメリカでは完全雇用に至ったとの指摘もある。カナダ、ドイツについてもやや回復の兆しが見られる。イタリア、フランスではいまだ失業率は高水準で推移しているといえる。失業率の水準は、アメリカが5%台となっているが、その他の国は8~12%程度となっている。

アジアNIEsは、経済は高水準で成長を続けており、失業率は2%前後とかなり低くなっている。むしろ労働市場は人手不足問題を抱えており、外国人労働者の受入れ枠の拡大等の措置が採られている。

アセアン諸国も全体としては経済は好調であり、高い成長を持続している。失業率はフィリピンを除く3カ国(タイ、マレーシア、インドネシア)では、アジアNIEsよりはやや高いものの2~4%台とかなり低い水準で推移している。ただし、インドネシアでは臨時的又はごく短時間の仕事はしているものの定職には就いていない失業者同様の者が、統計的には就業者に加えられており、失業率の数字が実際の労働力需給のバランスを反映していないという問題もある。また、失業の少なさの要因が完全な失業、すなわち一定期間何も仕事をしないでいられるような経済的余裕がないためという国もあり、現在のアジア諸国においては、先進国の失業の状況と同一には論じられない部分もある。

市場経済移行国についてみると、ロシア・東欧諸国では、政治的混乱もあり経済情勢も概して悪化しているが、ポーランド、ハンガリー、チェッコでやや回復の兆しが見られる。雇用・失業情勢についてもハンガリー、チェッコを除き改善の兆しは見られず、深刻な状況といえる。ロシアなどは統計上の数字では失業率は2%台とかなり低水準となっているが、94年2月にILOがロシアの実質的な失業率は10%を超えているとの見解を示すなど、実態は厳しい状況にあるとされている。

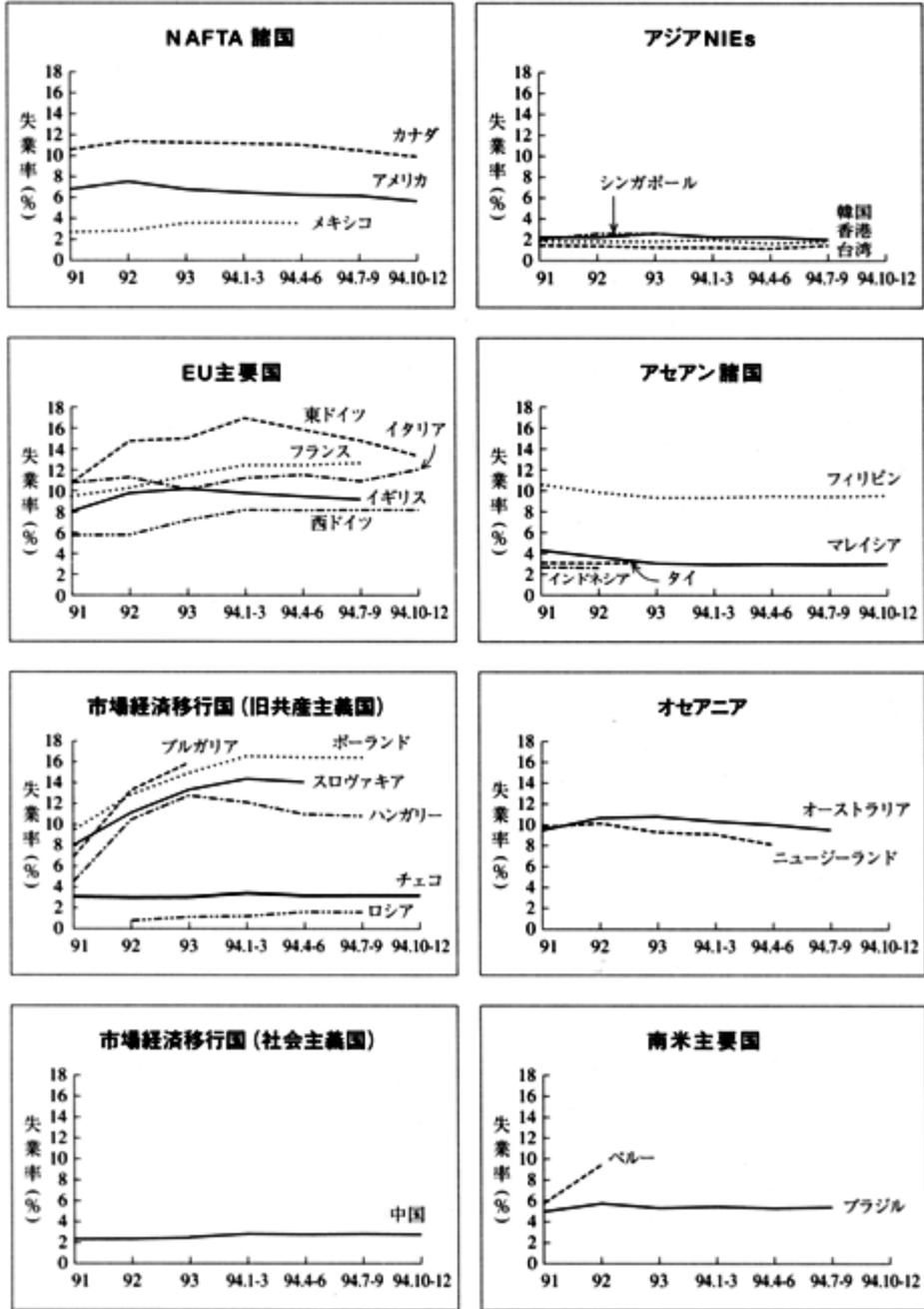
社会主義国の中の中国、ヴェトナムについてみると、市場経済化の進展とともに直接投資の増加等により経済は活況を呈しているといえる。失業情勢は、ヴェトナムについては公式の統計がなく、正確な実態把握は難しいが、中国については、失業率(都市部のみの数値)統計上は2%台と低い水準ではあるが、仕事を求める労働者の都市部への集中とともに経営状態の悪化した国営企業の従業員の解雇が進んでいることから、かなりの失業者が都市部に滞留しており、都市部の失業率は年々上昇してきている。

オセアニア諸国については、オーストラリア、ニュージーランドでは景気が回復してきており、経済は明るい見通しとなっている。失業率は高水準ながら、景気の回復に伴い低下傾向で推移している。

南米主要国については、ブラジル、ペルーでは低迷を続けていた経済が93年以降回復に向かっている。失業率は、ブラジルでは統計上は5%台であるが、IBGE(ブラジル地理統計院)が94年3月に発表した労働市場調査の結果によれば、求職活動をしていない失業者、無報酬の労働者等潜在的失業者が2,000万人に達していることがわかった。ペルーについては新しい情報がないが、失業率は80年代末から減少傾向で推移してきている。

図2-1 地域別にみた失業率の動向

図2-1 地域別にみた失業率の動向



1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 経済及び雇用・失業の動向

3 NAFTA諸国

(1) アメリカ

経済は、1990年7月に景気後退局面に入った後、8ヵ月後の91年3月に底を打ち回復に向かい始めたが、91年末、92年夏前の2度にわたり停滞した。92年後半以降は回復過程が定着し、実質GDP成長率は、92年は前年比2.3%、93年は同3.1%となった後、94年は同4.0%(速報値)となり、景気拡大が続いている。

雇用の動向を見ると、就業者数は、90年10月以降減少を続けていたが、92年後半から増加傾向に転じ、93年は前年比1.5%増の1億1,931万人、94年は同3.1%増の1億2,306万人となった。同様に、雇用者数も90年8月以降減少し、92年後半から増加傾向に転じ、93年は同1.9%増の9,171万人、94年は同2.9%増の9,438万人となった。大統領選挙での公約のひとつとして4年間で800万人の雇用増が掲げられていたが、大統領就任後の21ヵ月間で486万6千人の雇用増であり、最近の傾向として、毎月20万人前後の増加が続いている。景気拡大が続くなか、雇用も拡大してきているといえる。

失業の動向を見ると、失業者数は90年半ば以降増加し、91年は前年比22.6%増の843万人、92年は同11.4%増の938万人となった。その後、92年6月をピークに減少に転じ、93年は同7.0%減の873万人、94年は同8.4%減の800万人となった。失業率は91年6.7%、92年7.4%、93年6.8%、94年6.1%と大幅に低下している。94年春から夏にかけて失業率は6%程度で横ばい推移となり、9月には今回の景気回復局面に入って初めて失業率は6%を下回って5.9%となった。その後も5%台が続いているが、失業率の一層の低下がインフレを加速するとの懸念も生じつつある。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 経済及び雇用・失業の動向

3 NAFTA諸国

(2) カナダ

経済は、89年末から景気後退に入り、91年4～6月期に回復に転じた後も、景気拡大が続いている。実質GDP成長率は92年は前年比0.6%増、93年は同2.2%増の後、94年は4.5%増となり、景気の力強い拡大を示した。

雇用の動向をみると、就業者数は93年は前年比1.2%増の1,238万人、94年は同2.0%増の1,263万人となり、雇用情勢は改善している。

表2-3 NAFTA諸国の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表2-3 NAFTA諸国の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(%、万人)

		1991年	92	93	94				
						1～3月	4～6	7～9	10～12
アメリカ	実質GDP	△0.6	2.3	3.1	p4.0	3.3	4.1	4.0	p4.6
	就業者数	11,688	11,760	11,931	12,306	12,209	12,255	12,321	12,437
	雇用者数	8,985	8,996	9,171	9,438	—	—	—	—
	失業者数	843	938	873	800	859	804	784	733
	失業率	6.7	7.4	6.8	6.1	6.6	6.2	6.0	5.6
カナダ	実質GDP	△1.8	0.6	2.2	4.5	3.4	4.0	5.6	5.9
	就業者数	1,234	1,224	1,238	1,263	1,248	1,257	1,270	1,279
	失業者数	142	156	156	147	154	150	144	138
	失業率	10.3	11.3	11.2	10.4	11.0	10.7	10.2	9.7
メキシコ	実質GDP	3.6	2.8	0.4		0.5	3.8	4.5	
	雇用者数	855	874	873					
	失業率	2.7	2.8	3.4		3.7	3.4		

資料出所：日本貿易振興会「通商弘報」

アメリカ労働省「EMPLOYMENT AND EARNINGS」、[Bureau of Labor Statistics]、
[Monthly Labor Review]

カナダ統計局「Canadian Economic Observer」

ILO「YEAR BOOK OF LABOUR STATISTICS」

失業の動向をみると、失業者数、失業率ともに90年半ば以降増加(上昇)したが、失業者数は93年に156万人となった後、94年は147万人となった。失業率は、93年は11.2%の後、94年は10.4%となり、高水準ながら低下傾向にある。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 経済及び雇用・失業の動向

3 NAFTA諸国

(3) メキシコ

経済は、92年実質GDP成長率が、前年比2.8%増の後、93年1～3月期、4～6月期は、それぞれ前年同期比2.4%増、0.3%増のプラス成長を達成したが、7～9月期、10～12月期はそれぞれ0.8%減、0.1%減のマイナス成長となり、通年では0.4%増の成長にとどまった。7年連続してプラス成長となったものの、7年間で最も低い成長となった。94年1～3月期のGDPは前年同期比で0.5%増と、3期ぶりにプラス成長に転じ、4～6月期同3.8%増、7～9月期同4.5%増となり、景気は94年に入って回復している。

雇用の動向をみると、93年の製造業における雇用増加率は前年比4.4%減であった。サリナス政権下(94年12月1日よりセディーゴ政権)の過去6年間(88年12月～94年11月)では、社会保険庁に登録された雇用者は26%増加した。

失業の動向をみると、93年の失業率は3.4%であった。94年1～3月期は3.7%、4～6月期は3.4%となった。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 経済及び雇用・失業の動向

4 EU主要国

(1) イギリス

経済は1988年9～12月期から景気後退局面に入ったが、92年4～6月期には個人消費及び製造業生産に明るさが見られ、景気は回復に転じた。その後も回復局面が続いたが、94年4～6月からは車両、建設等を始めとする製造業投資の増加、好調な輸出等を背景に、景気は拡大局面に入った。実質GDP成長率は、92年は前年比0.5%減、93年は2.1%増の後、94年は4.0%増(政府見通し)となった。

雇用の動向をみると、就業者数は、90年以降から減少し始めていたが、94年6月から若干増加するようになった。就業者数は、92年2,556万1千人(前年比2.5%減)、93年2,530万人(同1.0%減)の後、94年3月は2,526万人、6月は2,526万3千人、9月は2,540万8千人となった。雇用者数は、91年以降は景気後退を反映して減少し始め、92年に景気が回復に転じた後も減少し続けていたが、94年9月は前期から若干増加した。雇用者数は、92年は2,172万7千人(前年比2.1%減)、93年2,152万9千人(同0.9%減)の後、94年3月は2,145万3千人、6月は2,143万3千人、9月は2,154万8千人となった。

表2-4 イギリスの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向(U.K.)

表2-4 イギリスの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向 (U. K.)

(%, 万人)

	1991年	92	93	94				
					1～3月	4～6	7～9	10～12
実質GDP	-2.0	-0.5	2.1	4.0	3.3	4.2	4.0	
就業者数	2,621.6	2,556.1	2,530.0		2,526.0	2,526.3	2,540.8	
雇用者数	2,219.8	2,172.7	2,152.9		2,145.3	2,143.3	2,154.8	
失業者数	229	277	290		279	268	263	251
失業率	8.0	9.7	10.3		9.9	9.5	9.3	8.9

資料出所：「Employment Gazette」等

注1 94年の実質GDPは政府見通しである。

2 就業者数の中には、雇用訓練対策対象者も含む。

3 94年の就業者数、雇用者数の数値は3月、6月、9月の数値。

一方、失業の動向をみると、90年頃から景気後退を反映して増加し始め、94年前半から改善し始めた。失業者数は92年277万人(前年比21%増)、93年290万人(同4.7%増)の後、94年1～3月期は279万人、4～6月期は268万人、7～9月期は、263万人となった。失業率は、92年9.7%、93年10.3%の後、94年は1～3月期は9.9%、4～6月期は9.5%、7～9月期は9.3%、10～12月期は8.9%となった。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 経済及び雇用・失業の動向

4 EU主要国

(2) ドイツ

ア 旧西ドイツ地域

経済は、91年後半から景気が後退局面に入り、92年後半から停滞感を強めた。93年第4四半期に底を打ったとされる景気は、94年に入り、顕著な輸出の伸びや生産の回復等、明るい動きがみられ、94年4～6月期以降回復している。実質GDP成長率(91年価格、前年比)は、92年1.8%、93年マイナス1.7%の後、94年は2.3%増となった。

雇用の動向を見ると、景気の停滞に伴い、就業者数は、92年以降急速に減少しており、92年2,913万人(前年比0.5%増)の後、93年2,866万5千人(同1.6%減)と減少に転じ、94年も減少傾向で推移し、2,834万人(同1.1%減)となった。雇用者数についても、92年2,638万5千人(前年比0.8%増)の後、93年には2,593万人(同1.7%減)と減少に転じ、94年は7～9月期で2,556万6千人となった。

一方、失業の動向をみると、景気の後退に伴い92年秋頃から悪化しはじめ、93年もそうした傾向が続いた。94年も厳しい水準で推移したが、4～6月期以降改善の動きがみられる。失業者数は、92年181万人(前年比7.1%増)、93年227万人(同25.4%増)と増加し、94年に入り、94年4～6月期に258万人と戦後最高水準を記録した。失業率は92年から上昇が続き、94年4～6月期には8.3%に達した。しかし、景気の回復とともに改善の動きがみられ、94年全体ではそれぞれ256万人(同12.7%増)、8.2%となっている。

イ 旧東ドイツ地域

経済は、90年7月の経済統合以来の経済再建策により、復興が続いており、統一後大幅に落ち込んだ生産活動も徐々に回復している。実質GDP成長率(91年価格、前年比、未季節調整値)は、92年7.8%、93年5.8%の後、94年は8.9%増となった。

表2-5 ドイツの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表2-5 ドイツの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(%、万人)

	1991年	92	93	94				
					1～3月	4～6	7～9	10～12
実質GDP								
旧西ドイツ地域	5.0	1.8	-1.7	2.3	2.2	2.3	2.4	
旧東ドイツ地域	…	7.8	5.8	8.9	9.1	8.7	7.9	
全ドイツ	…	2.2	-1.1	2.8	2.7	2.8	2.9	
就業者数								
旧西ドイツ地域	2,897.4	2,913.0	2,866.5	2,834.0				
旧東ドイツ地域	732.1	646.3	627.3	630.0				
全ドイツ	3,629.5	3,559.3	3,493.8	3,464.0				
雇用者数								
旧西ドイツ地域	2,618.3	2,638.5	2,593.0		2,564.7	2,558.9	2,556.6	
旧東ドイツ地域	685.7	604.6	582.1		575.9	578.7	584.5	
全ドイツ	3,304.0	3,243.1	3,175.1		3,123.4	3,131.6	3,149.0	
失業者数								
旧西ドイツ地域	169	181	227	256	253	258	257	254
旧東ドイツ地域	91	117	115	114	127	119	111	100
全ドイツ	260	298	342	370	380	377	368	354
失業率								
旧西ドイツ地域	5.7	5.9	7.3	8.2	8.2	8.3	8.3	8.2
旧東ドイツ地域	10.8	14.8	15.1	15.2	16.9	15.8	14.7	13.3
全ドイツ	6.7	7.7	8.9					

資料出所：連邦統計庁「Wirtschaft und Statistik」

ドイツ連邦銀行「月報」及び「付属統計表」、DIW研究所「WOCHEN BERICHT」

注1 旧西ドイツ地域の各四半期の値は季節調整値。

注2 就業者数の94年はDIW研究所の推計による。

雇用の動向をみると、統一後の生産の落ち込みの影響から、就業者数は、92年646万3千人(前年比11.7%減)と大幅に減少した後、経済の復興により、93年627万3千人(同2.9%減)、94年630万人(同0.4%増)と減少傾向ではあるもののそのペースは鈍化した。雇用者数についても92年604万6千人(前年比11.8%減)と大幅に減少した後、93年には582万1千人(同3.7%減)、94年7～9月期は584万5千人となった。

一方、失業の動向をみると、統一直後から92年はじめにかけて急速に悪化し、92年にやや改善の動きがみられたものの、93年の後半から再び悪化傾向が続いた。94年に入り、引き続き高い水準で推移しているものの改善の動きがみられる。失業者数は、92年117万人(前年比28.6%増)の後、93年115万人(同1.7%減)、94年は114万人(同0.9%減)となった。失業率は92年14.8%、93年15.1%と上昇傾向で推移し、94年1～3月期には16.9%となった。しかし94年に入り改善の動きがみられ、94年全体では15.2%となっている。

ウ ドイツ全体

実質GDP成長率(91年価格、前年比、未季節調整値)は、92年2.2%、93年マイナス1.1%の後、94年は2.8%増となった。

就業者数は、92年3,559万3千人(前年比1.9%減)、93年3,493万8千人(同3.7%減)となった後、94年3,464万人(同0.9%減)となった。雇用者数は、92年3,243万1千人(対前年比1.8%減)、93年3,175万1千人(同2.1%減)となった後、94年は7～9月期で3,149万人となった。

失業者数は、92年298万人(前年比14.6%増)、93年342万人(同14.8%増)となった後、94年370万人(同8.2%増)となった。失業率は、92年7.7%、93年8.9%となった。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 経済及び雇用・失業の動向

4 EU主要国

(3) フランス

経済は、90年4～6月期を山に景気後退局面に入った後、93年1～3月期を底に回復に転じている。特に、94年に入ってから、新車購入促進策等の政府の景気刺激策の効果もあり、回復が続いた。実質GDP成長率は、92年1.2%増、93年はマイナス0.9%の後、94年は1～3月期が前年同期比1.3%増、4～6月期が同2.2%増、7～9月期が同2.9%増となっている。

雇用の動向をみると、民間部門の非農業雇用者数(各年6月)によれば、フランスでは経済成長の減速によって、雇用は91年に停滞、92年、93年は減少した。94年に入り、製造業、建設業では引き続き雇用の減少がみられるが、第三次産業部門の回復によりプラスに転じている。92年は1,478万人(前年比1.3%減)で、93年は1,449万人(同2.0%減)の後、94年は1,453万人(同0.3%増)となった。

一方、失業の動向をみると、失業者数は91年以降増加傾向が続いている。失業者数は、92年291万人(前年比7.4%増)、93年は317万人(同8.9%増)の後、94年は、7～9月期で334万人となった。失業率も同様に上昇を続け、92年10.4%から93年は11.6%となった。94年に入り、景気の回復に伴い6月に5月から1ポイント低下の後、7月、8月は12.6%と同水準で推移し、このところやや回復の兆しが見られたが、9月に12.7%と再び増加に転じた。

表2-6 フランスの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表 2-6 フランスの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向 (%, 万人)

	1991年	92	93	94				
					1～3月	4～6	7～9	10～12
実質GDP	0.8	1.2	-0.9		1.3	2.2	2.9	
雇用者数	1,494	1,478	1,449	1,453				
失業者数	271	291	317		331	334	334	
失業率	9.5	10.4	11.6		12.5	12.5	12.6	

資料出所：フランス労働・雇用・職業訓練省「Bulletin Mensuel des Statistiques du Travail」、
「Premieres Informations」

国立統計経済研究所「Informations Rapides」

注 雇用者数は、民間部門の非農業雇用者数、各年6月の数値。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 経済及び雇用・失業の動向

4 EU主要国

(4) イタリア

経済は、80年代後半は、世界経済の拡大基調の中で、EC域内でも有数の活況を呈していたが、90年代に入り成長が鈍化した。88年をピークにして景気は低迷し、実質GDPの対前年同期比は、92年0.7%の後、93年はマイナス0.7%とマイナス成長に転じた。その後、景気は93年7～9月期に底を打ったとされているが、94年に入っても成長は、緩やかな伸びとなっており、94年の実質GDP成長率は、1.6%(政府見通し)となった。

雇用の動向をみると、景気の低迷に伴い、就業者数も減少傾向で推移している。就業者数は92年2,145万9千人(前年比0.6%減)、93年2,042万7千人(前年比4.8%減)となり、94年は1～3月期1,981万5千人、4～6月期1,990万8千人、7～9月期2,002万人で推移した。

失業の動向をみると、景気の動向に伴い、90年代に入りさらに悪化し、依然として厳しい状況にある。失業者数は、92年279万9千人(前年比5.5%増)、93年236万人(前年比15.6%減)となり、94年は1～3月期252万4千人、4～6月期261万1千人、7～9月期248万2千人で推移した。失業率も引き続き高い水準で推移しており、92年11.5%、93年10.4%となり、94年は11.1%(政府見通し)となった。

表2-7 イタリアの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(%, 万人)

	1991年	92	93	94				
					1～3月	4～6	7～9	10～12
実質GDP	1.2	0.7	-0.7	1.6	1.0	2.3	3.6	
就業者数	2,159.2	2,145.9	2,042.7		1,981.5	1,990.8	2,002.0	
失業者数	265.3	279.9	236.0		252.4	261.1	248.2	
失業率	10.9	11.5	10.4	11.1	11.3	11.6	11.0	12.1

資料出所：イタリア予算経済省「Relazione Generale Suiia Suiia Economica del Paese」等
注 94年の実質GDP、失業率は、政府見通しである。

(注1)

イタリアの失業統計は、93年以降算定方式を変更しているため、92年以前とは接続しない。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 経済及び雇用・失業の動向

5 市場経済移行国

-旧共産主義国-

(1) ロシア

経済は、91年以降マイナス成長が続いており、94年においても低落が続いた。92年1月以降の急進的経済改革は、高インフレと資金不足をもたらしたため、政府は、93年秋以降支出抑制などの緊縮政策を維持している。このため、多くの企業が資金不足に陥り生産の停滞が顕著となっている。実質GDP成長率(前年比)は、92年マイナス19.0%、93年マイナス12.0%の後、94年はマイナス15%となった。

失業の動向をみると、経済の低落を反映して雇用・失業情勢も悪化している。登録失業者数は急速に増加しており、92年に31.7万人、93年に74.8万人(前年比136.0%増)の後、94年3月末108万3千人、6月末126万人、9月末142万6千人となっている。失業率も92年末0.8%、93年末1.1%の後、94年3月末1.3%、6月末1.6%、9月末1.8%となっている。しかし、94年2月にILOがロシアの実質的な失業率は10%を超えているとの見解を示すなど実態は厳しい状況にあるとされている。

(2) ポーランド

経済は、91年後半から回復に転じており、94年も回復が継続した。実質GDP成長率(前年比)は、92年2.6%、93年3.8%の後、94年4.5%となった。

雇用の動向をみると、経済の回復にもかかわらず減少傾向が続いており、雇用者数は、92年613万7千人(前年比2.1%減)、93年585万7千人(同3.4%減)の後、94年3月565万6千人、5月561万9千人となっている。

失業の動向をみると、雇用の減少を反映して失業情勢も悪化している。登録失業者数は急速に増加しており、92年に238万人(前年比35.5%増)、93年に275万8千人(同16.3%増)の後、94年12月283万人となっている。失業率も92年13.0%、93年15.1%の後、94年9月16.5%となっている。

(3) ハンガリー

経済は、90年の市場経済への移行以後厳しい不況に直面しており、4年連続のマイナス成長となっている。しかしながら、92年後半から回復の動きがみられ低下幅は縮小している。実質GDP成長率(前年比)は、92年マイナス5.0%、93年マイナス1.0%の後、94年0.0%となった。

雇用の動向をみると、経済の情勢を反映して減少が続いていたが、やや回復の動きがみられる。就業者数は92年12月311万9千人(前年比16.5%減)、93年12月284万2千人(同8.9%減)の後94年3月293万1千人、6月292万人となっている。

失業の動向をみると、経済の情勢を反映して失業情勢も厳しい状況にあるが、93年以降改善の動きがみられる。登録失業者数は、92年に57万6千人(前年比124.1%増)となり、93年2月に70万5千人とピークとなった後減少に転じ、93年には66万4千人(同15.3%減)、94年3月61万1千人、6月55万人、9月54万6千人と減少傾向が続いている。失業率も92年に10.7%となり、93年2月の13.6%をピークとして、93年12.8%、94年3月12.2%、6月11.0%、9月10.9%となっている。

(4) チェッコ及びスロヴァキア

経済は、旧連邦時代は、91年1月の経済改革以降、厳しい状況で推移し、マイナス成長が続き、実質GDP成長率(前年比)は、91年マイナス15.9%、92年マイナス8.5%となった。93年1月の独立後、チェッコ経済は、回復の兆しを見せ、工業生産は引き続き減少しているものの、サービス業の成長が著しいことから底を打ったとの評価がなされている。実質GDP成長率(前年比)は、93年マイナス0.3%の後94年は1.5%と増加に転じた。一方、スロヴァキア経済は、基盤が弱く、民需への転換も進んでいないことから回復の動きは弱く、実質GDP成長率(前年比)も、93年マイナス4.1%となった。

失業の動向は、チェッコでは、独立後失業情勢が悪化したが、その後やや減少し、登録失業者数は、92年に15.2万人(前年比6.7%減)となった。しかし、93年後半から再び増加し、93年16万人(同5.3%増)、94年1月には19万9千人に達した。94年に入って減少傾向に転じ、94年12月16万6千人となっている。失業率も92年に2.9%となり、その後減少に転じたものの、年後半から悪化し、93年3.0%、94年1月には3.8%に達した。その後低下傾向にあり、94年12月3.2%となっている。スロヴァキアでは、さらに失業情勢は深刻であり、登録失業者数は、92年に27万9千人(前年比38.8%増)であったが、その後増加傾向で推移し、93年には33万6千人(同20.4%増)となった。その後、94年3月37万人、6月36万人と高い水準になっている。失業率については、92年に11.2%であったが、その後悪化を続け、93年には13.4%に達した。その後、94年3月14.5%、6月14.1%となっており、引き続き高水準で推移している。

(5) ブルガリア

経済は、91年2月の経済改革以降、旧コメコン市場の喪失などから、極度の不振に陥り、生産は大幅に減少した。その後インフレの改善などはみられるものの引き続き生産の回復は期待できない状況にある。実質GDP成長率(前年同期比)は、92年マイナス7.7%、93年マイナス5.7%の後、94年マイナス2.0%となった。

雇用の動向をみると、経済の停滞を反映して減少傾向にあり、雇用者数は92年265万4千人(前年比17.2%減)、93年1~3月期237万5千人、4~6月期232万4千人、7~9月期228万1千人、10~12月期219万3千人となった。94年に入っても減少傾向で推移し、94年2月で、207万6千人となっている。

失業の動向をみると、経済改革後急速に悪化し、引き続き高い水準で推移している。登録失業者数は、92年51万1千人(前年比81.2%増)、93年60万4千人(同18.2%増)となった後、94年に入っても、94年3月で61万5千人と高い水準にある。失業率も、92年に13.5%、93年15.9%となった後、94年には2月16.3%となっている。

表2-8 市場経済移行国(旧共産主義国)の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表2-8 市場経済移行国（旧共産主義国）の実質GDP成長率
及び雇用・失業の動向

(千人、%)

		1991年	92	93	94	3月	6	9	12
		ロシア	実質GDP	-12.0	-19.0	-12.0	-15.0		
	失業者数	…	317	748		1,083	1,260	1,426	
	失業率	…	0.8	1.1		1.3	1.6	1.8	
ポーランド	実質GDP	-9.2	2.6	3.8	4.5				
	失業者数	1,756	2,380	2,768		2,950	2,933	2,916	2,830
	失業率	9.6	13.0	15.1		16.7	16.6	16.5	
ハンガリー	実質GDP	-11.9	-5.0	-1.0	0				
	失業者数	257	576	664		611	550	546	
	失業率	4.7	10.7	12.8		12.2	11.0	10.9	
チェッコ	実質GDP	-15.9	-8.5	-0.3	1.5				
	失業者数	163	152	160		184	160	—	166
	失業率	3.1	2.9	3.0		3.5	3.1	3.2	3.2
スロヴァキア	実質GDP	…	…	-4.1	—				
	失業者数	201	279	336		370	360		
	失業率	8.0	11.2	13.4		14.5	14.1		
ブルガリア	実質GDP	-11.7	-7.7	-5.7	-2.0				
	失業者数	282	511	604		615			
	失業率	7.0	13.5	15.9					

資料出所：OECD「Economic Outlook」(94年12月)

Plan Econ「Plan Econ Report」等

注1 実質GDPの94年は、IMFの見込みである（ロシア、ハンガリーを除く。）。

注2 失業者数及び失業率の暦年値は、各年の3、6、9、12月の平均。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 経済及び雇用・失業の動向

5 市場経済移行国

-社会主義国-

(6) 中国

経済は、90年後半からの景気引締め政策の緩和や92年からの市場経済システムの導入により、成長は高水準で推移している。実質GDP成長率は、92年は前年の8.0%から13.6%へと高まったが、93年には経済過熱の沈静化のため政府が再び引締め政策を実施したことから、ほぼ前年並みの13.4%となった。94年もインフレ抑制などのため引締め政策が続けられたため成長率は11.8%(速報値)となった(表2-9)。

表2-9 市場経済移行国(社会主義国)の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表2-9 市場経済移行国(社会主義国)の
実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

		1989年	90	91	92	93	94
中 国	実質GDP	4.3	3.9	8.0	13.6	13.4	p11.8
	就業者数	55,329	56,740	58,360	59,432	60,590	—
	失業者数	378	383	352	360	420	—
	失業率	2.6	2.5	2.3	2.3	2.6	2.8
ヴェトナム	実質GDP	7.6	5.1	6.0	8.3	8.0	8.5
	就業者数			3,097	3,182		

資料出所：中国は中国国家统计局「中国統計摘要」ほか、中国国家统计局資料
 ヴェトナムは実質GDPはアジア開発銀行「ADB Outlook 1994」、就業者数は日本貿易振興会

注1 単位は万人又は%。

2 中国の失業者数及び失業率は都市部のみで、94年は推定値。

就業者数は、長期的に増加を続けており、92年5億9,432万人(前年比1.8%増)の後、93年は6億590万人(同1.9%増)と初めて6億人台となった。都市・農村別の就業者数をみると、都市部就業者は92年1億5,630万人(前年比2.4%増)の後、93年は1億6,334万人(同4.5%増)となり、農村労働者は92年4億3,802万人(前年比1.6%増)の後、93年は4億4,256万人(同1.0%増)となった。

一方失業の動向をみると、失業率(都市部)は、93年は仕事を求める労働者が都市部へ集中するとともに、採算の悪い国有企業が従業員の新雇を進めていることなどから2.6%(前年比0.3ポイント上昇)となった。94年も更に上昇し、2.8%になるものとみられている。

(7) ヴィエトナム

経済は、90年以降ソ連、東欧との援助・経済関係が減退したため、悪化したが、ドイモイ政策(市場経済原理の導入、積極的対外開放政策)の効果も次第に表れ、経済は活性化の途上にある。実質GDP成長率は、92年は8.3%増、93年は8.0%の後、94年は8.5%と見込まれている。

雇用の動向をみると、就業者数は91年で3,097万人、92年は3,182万人(前年比2.7%増)となっている。ただし、そのうち第一次産業従事者が7割以上と大部分を占めている。

一方、失業については、ヴィエトナムでは公式の統計が存在しないため、正確な状況が把握できない。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 経済及び雇用・失業の動向

6 アジアNIEs

(1) 韓国

経済は、86年から過熱気味であったが、1991年中央から抑制政策が実施され、実質GDP成長率は9.1%とやや低下した。その後も、抑制政策が続けられ、92年の成長率は5.1%と減速した。しかし、93年に入ると、輸出の増加に伴い、輸出企業を中心に設備投資が上向いてきたことから、内需主導により景気は着実に拡大し始め、成長率は5.5%となった。94年も輸出の好調や設備投資の活発化などから1～3月期9.2%、4～6月期7.8%の後、7～9月期は7.7%と景気は拡大し続けている(表2-10)。

雇用の動向をみると、就業者数は、85年以降増加を続けており、92年1,896万人(前年比1.9%増)、93年1,925万人(同1.5%増)の後、94年は1～3月期1,907万人(原数値。前年同期比4.7%増)、4～6月期2,008万人(同2.8%増)、7～9月期2,018万人(同2.5%増)となった。

一方、失業の動向をみると、失業者数は、92年46万5千人(前年比6.7%増)、93年55万人(同18.3%増)の後、94年は1～3月期59万9千人(原数値。前年同期比0.2%増)、4～6月期49万1千人(同13.1%減)、7～9月期44万8千人(同13.8%減)となった。また、失業率は、92年2.4%、93年2.8%の後、94年(季調値)は1～3月期と4～6月期が2.5%、7～9月期は2.4%となった。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 経済及び雇用・失業の動向

6 アジアNIEs

(2) 香港

経済は、88、89年と2年続けて成長が大幅に減速したが、その後徐々に回復してきており、実質GDP成長率は92年の6.0%の後、93年は5.8%となった。94年に入ってから安定しており、1～3月期5.7%、4～6月期5.4%の後、7～9月期は5.7%となった。

失業の動向をみると、失業者数は、91～93年まで5万人台で推移した後、94年は1～3月期6万3千人(前年同期比5.1%減)、4～6月期5万6千人(同9.4%減)、7～9月期6万9千人(同21.6%増)となった。失業率は、90年以降上昇し続けたが92年、93年と2.0%となった後、94年は1～3月期(季調値)2.2%、4～6月期1.9%、7～9月期2.3%となった。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 経済及び雇用・失業の動向

6 アジアNIEs

(3) 台湾

経済は、87年以降成長が減速し91年にやや改善したものの、その後は成長が鈍化している。実質GNP成長率は91年に上昇し7.2%となったが、92年が6.0%、93年も5.9%と低下が続いている。94年は1～3月期と4～6月期が5.6%となった後、7～9月期は6.1%となった。

失業の動向をみると、失業者数は、90年に大幅に増加して14万人となった後、91年、92年は13万人程度で推移し、93年も12万8千人となった。94年は1～3月期13万人(原数値。前年同期比14.6%増)、4～6月期も同じく13万人(同10.1%増)の後、7～9月期は17万人(同8.2%増)となった。また、失業率は88年以降1.5～1.7%で推移しており、93年も前年より0.1ポイント低下の1.50%となった。94年は1～3月期(原数値)1.47%、4～6月期1.45%の後、7～9月期は1.83%となった。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 経済及び雇用・失業の動向

6 アジアNIEs

(4) シンガポール

経済は、88年以降減速が続いていたが、93年以降、再度高成長を見せている。実質GDP成長率は88年をピークに低下して、91年6.7%増の後、92年は6.0%増となった。93年は、製造業、金融業を中心とする順調な伸びにより9.9%増と5年ぶりの高成長となった。94年に入っても引き続き好調な伸びが続き、94年1～3月期前年同期比11.8%増、4～6月期は同9.2%増、7～9月期は同10.2%増(速報値)となっている。

雇用の動向をみると、就業者数は各年6月の調査で92年は158万人(前年比3.4%増)、93年は159万人(同1.0%増)となっている。

一方、失業の動向をみると、失業者数は減少傾向であったが91年以降増加に転じ、91年3万人(前年比20%増)、92年は約4万3千人(同43.3%増)の後、93年はやや増加して約4万4千人(同2.3%増)となった。失業率も91年以降増加しており、91年1.9%から92年2.7%の後、93年も同じく2.7%で推移している。

表2-10 アジアNIEs諸国(地域)の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表2-10 アジアNIEs諸国(地域)の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

		1989年	90	91	92	93	94		
							1～3月	4～6	7～9
韓国	実質GDP	6.4	9.5	9.1	5.1	5.5	9.2	7.8	7.7
	就業者数	17,560	18,085	18,612	18,961	19,253	19,066	20,082	20,181
	失業者数	460	454	436	465	550	599	491	448
	失業率	2.6	2.4	2.3	2.4	2.8	2.5	2.5	2.4
香港	実質GDP	2.6	3.4	5.1	6.0	5.8	5.7	5.4	5.7
	就業者数	2,749	2,741	2,749	2,738	2,816	—	—	—
	失業者数	29.7	36.6	50.3	54.6	56.9	63.2	56.2	68.6
	失業率	1.1	1.3	1.8	2.0	2.0	2.2	1.9	2.3
	不完全就業者数	20.9	23.4	44.5	58.3	46.1	50.1	38.6	32.6
	不完全就業率	0.8	0.9	1.6	2.1	1.6	1.7	1.3	1.1
台湾	実質GNP	7.3	5.0	7.2	6.0	5.9	5.6	5.6	6.1
	就業者数	8,258	8,283	8,439	8,632	8,745	8,826	8,871	8,996
	失業者数	132	140	130	132	128	131	130	168
	失業率	1.57	1.67	1.52	1.51	1.50	1.47	1.45	1.83
シンガポール	実質GDP	9.2	8.8	6.7	6.0	9.9	11.8	9.2	10.2
	就業者数	1,394	1,469	1,524	1,576	1,592			
	失業者数	31	25	30	43	44			
	失業率	2.2	1.7	1.9	2.7	2.7			

資料出所：韓国は韓国統計庁「韓国統計月報」

香港は香港政府統計処「Hong Kong Monthly Digest of Statistics」

台湾は行政院経済建設委員会「自由中国之工業」

シンガポールは商工省「Yearbook of Statistics」

注1 単位は千人又は%。

2 94年の四半期の数字は、韓国の失業率、香港の失業者数及び失業率が季調値であるほかは原数値である。

3 香港の不完全就業者数とは、週当たり労働時間が35時間未満の就業者で、より長時間の就業を求めている者をいう。不完全就業率とは、労働力人口に占める不完全就業者の割合をいう。

4 シンガポールの実質GDP成長率7～9月期の数値は速報値である。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 経済及び雇用・失業の動向

7 アセアン諸国

(1) マレーシア

経済は、88年以降、外資導入によって活性化され好調な成長を続けていたが90年をピークにやや減速傾向となっていたが、93年以降再び回復している。実質GDP成長率は91年は8.7%増、92年は7.8%増、93年は8.3%増の後94年は推計値で8.5%増となっている。

雇用の動向をみると、就業者数は年々増加し、92年は710万人(前年比3.0%増)、93年は740万人(同4.2%増)の後、94年は762万人(同3.0%増)となっている。

一方、失業の動向をみると、失業者数は求職登録者数でみると年々減少している。92年は4万2千人(前年比16%減)、93年は3万2千人(同23.8%減)の後、94年は、1～7月期の求職登録者数が2万7千人となっている。同様に失業率も年々低下し、92年3.7%、93年3.0%の後、94年は推計値で2.9%となっている。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 経済及び雇用・失業の動向

7 アセアン諸国

(2) タイ

経済は、海外からの直接投資の増加等により、88年から90年にかけて高い成長を遂げた後、91年から92年にかけては湾岸戦争や91年2月のクーデターの影響もあり成長がやや鈍化した。しかし、93年は、インフラ整備の公共投資が増額されたこと等によりやや回復した。実質GDP成長率は、91年8.4%増、92年は7.9%増の後、93年は8.2%増となった。94年については、93年を上回る成長が見込まれている。

雇用の動向をみると、就業者数は91年は減少したが、92年以降再び増加傾向となった。92年は2月の調査結果で2,920万人(前年比1.2%増)、93年は推計値で3,164万人(同8.3%増)となった。94年についても同じく推計値で3,279万人(同3.6%増)となっている。

一方、失業の動向をみると、失業者数は92年は2月の調査結果で137万人(前年比25.5%増)、93年は推計値で123万人(同10.2%減)の後、94年は同じく推計値で120万人(同2.2%減)となっている。失業率は低下傾向にあったが、91年は3.1%、92年は3.0%、93年(速報値)は3.2%となった。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 経済及び雇用・失業の動向

7 アセアン諸国

(3) フィリピン

経済は、90年以降、政治情勢の不安定化、度重なった自然災害、湾岸戦争等の影響で、成長が急激に減速し、91年はマイナス成長、92年はほぼゼロ成長となった。93年に入り電力供給の改善で製造業を中心に生産が上向いたこと等により回復の兆しを見せ始めた。実質GDP成長率は91年0.5%減、92年0.6%増の後、93年は2.0%増となっている。

雇用の動向をみると、就業者数は、92年は2,370万人(前年比3.4%増)93年2,438万人(同2.9%増)、94年は2,503万人(同2.7%増)となった。

一方、失業の動向をみると、失業者数は91年に激増した後、減少傾向にあったが94年に再び増加した。失業者は92年は259万人(前年比4.5%減)、93年は250万人(同3.8%減)の後、94年は262万人(同5.1%増)となった。失業率は92年は9.9%、93年は9.3%と減少したが、94年は再び増加し9.5%となった。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 経済及び雇用・失業の動向

7 アセアン諸国

(4) インドネシア

経済は、91年以来の金融等各種引き締め政策により調整局面を経て、93年以降も基本的に堅調に推移した。93年後半以降、これまで順調に推移してきた非石油・ガス製品の輸出の伸びに翳りが見え、特にこれまで牽引的存在であった繊維製品の落ちこみも影響した。実質GDP成長率は91年は7.0%増、92年は6.5%増の後、93年も同じく6.5%増となっている。

雇用の動向をみると、就業者数は、91年は7,642万人(前年比7.5%増)、92年は7,852万人(同2.7%増)の後、93年は5月調査の数字で7,833万人となった。

一方、失業の動向をみると、失業者数は、91年203万人(前年比4.1%増)92年は219万人(同7.6%増)の後、93年は5月調査の数字で215万人となっている。失業率はほぼ横ばいで92年と同様93年は2.7%となっている。なお、インドネシアでは失業者数には計上されていないが就業者の中にも就業時間の短い不完全就業者(注2)が多く存在し、その就業者全体に占める割合(不完全就業率)は、40%前後に達している(注3)。

(注2)

就業者のうち、1週間に35時間以上就業できなかった者

(注3)

インドネシアでは、1)臨時的又はごく短時間の仕事はしているものの、定職には就いていない失業者同様の者が極めて多いこと及び、2)完全に失業したままである、すなわち一定期間何も仕事をしないでいられような経済的余裕がある者は少ないため、統計上の失業者は少ない数となることから統計上の失業率は低い数値となる。

表2-11 アセアン諸国の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表2-11 アセアン諸国の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(千人、%)

		1989年	90	91	92	93	94
マレーシア	実質GDP	9.2	9.7	8.7	7.8	8.3	8.5
	就業者数	6,390	6,686	6,891	7,096	7,396	7,618
	失業者数	72	54	50	42	32	27
	失業率	6.3	5.1	4.3	3.7	3.0	2.9
タイ	実質GDP	12.2	11.6	8.4	7.9	8.2	
	就業者数	28,061	30,844	28,859	29,204	31,642	32,788
	失業者数	1,178	710	1,091	1,369	1,229	1,202
	失業率	3.6	3.9	3.1	3.0	3.2	
フィリピン	実質GDP	6.2	2.7	-0.5	0.6	2.0	
	就業者数	21,908	22,212	22,914	23,696	24,382	25,033
	失業者数	2,212	2,032	2,716	2,594	2,495	2,622
	失業率	9.2	8.4	10.6	9.9	9.3	9.5
インドネシア	実質GDP	7.5	7.2	7.0	6.5	6.5	
	就業者数	73,908	75,851	76,423	78,519	78,332	
	失業者数	2,181	1,952	2,032	2,186	2,152	
	失業率	2.9	2.5	2.6	2.7	2.7	

資料出所：タイ：内務省「Year Book of Labour Statistics」、タイ銀行「Key Economic Indicators」

マレーシア：大蔵省「Economic Report」

フィリピン：労働省資料

インドネシア：88年中央統計局「Keadaan Angkatan Kerja」（経済活動人口の状態）、89～91年「Statistik Indonesia」、92年「Laborer/employees Situation in Indonesia」、93年「Labour Force Situation in Indonesia 93年5月」

注1 マレーシアの94年の実質GDP成長率、就業者及び失業率は経済講造庁（EPU）推計値である。失業者は求職登録者数であり、94年は1～7月期の求職登録者である。失業者数は労働力人口－就業者数で算出される。失業率は失業者数/労働力人口×100で算出される。

2 タイの労働力人口の乾期と雨期で大きく変動する。1～3月が乾期、7～9月が雨期すなわち農繁期となり、労働力人口が増加する。雨期の労働力人口の増加は、季節労働者や失業者のほか農家の家族が農業従業者として加わるためである。就業者数及び失業者数はこの変動の影響を受ける。

タイの就業者数及び失業者数は、89年は2月、5月、8月の調査結果の平均、90年は8月の調査結果、91年は2月、5月、8月の調査結果の平均、92年は2月の調査結果、93年、94年は内務省労働福祉保護局の推計値。

失業率の算出には、仕事を特に探していない失業者も含まれている。93年の失業率は速報値である。

3 フィリピンの94年の就業者数、失業者数、失業率は1、4、7、10月の労働力調査結果の平均である。ただし、93年10月の数字はすべて速報値。

4 インドネシアの失業率は、100%から就業率を引くことにより算出した。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 経済及び雇用・失業の動向

8 オセアニア

(1) オーストラリア

経済は、92年以降は個人消費の伸び等を背景に景気が回復局面に入り、更に、製造業、卸売業生産の高い伸び、設備投資の増加、新車登録台数の増加等に加え、物価上昇率が2%以内に抑制されており、インフレなき経済成長を保っている。実質GDP成長率は、92年が2.4%増、93年は3.6%増の後、94年は1～3月期が3.9%増、4～6月期が5.2%増、7～9月期が7.1%増となった。

雇用の動向をみると、就業者数は767万9千人(前年比0.1%増)、93年760万6千人(同1.0%減)の後、94年は1～10月までの平均値で789万3千人(同3.8%増)となった。

表2-12 オーストラリアの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表 2-12 オーストラリアの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向
(%, 万人)

	1991年	92	93	94	94		
					1～3月	4～6	7～9
実質GDP	-1.0	2.4	3.6		3.9	5.2	7.1
就業者数	766.9	767.9	760.6	789.3			
失業者数	82.1	93.3	93.9		97.9	85.7	81.1
失業率	9.6	10.8	10.9		10.4	10.0	9.5

資料出所：オーストラリア統計局「Labor Statistics Australia」ほか
注 94年の就業者数は、1～10月までの平均である。

失業の動向をみると、92年から93年にかけて上昇したものの、94年は景気が拡大したことにより改善し続けている。失業者数は、92年93万3千人(前年比13.6%増)、93年93万9千人(同0.6%増)の後、94年は1～3月期が97万9千人で、4～6月期が85万7千人で7～9月期が81万1千人であった。失業率は、92年が10.8%、93年が10.9%の後、94年は1～3月期が10.4%、4～6月期が10.0%、7～9月期が9.5%となった。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 経済及び雇用・失業の動向

8 オセアニア

(2) ニュージーランド

経済は、92年中頃に景気の底を打ち、以後、伝統的な農畜産物に加えて、水産物や林産物等の輸出の改善や、住宅建設許可件数等の伸びを反映した建設業、小売業、製造業等の高い伸びを要因に高い経済成長を維持している。実質GDP成長率は、92年が0.4%増、93年が4.4%増の後、94年は5.0%増(OECD見通し)となった。

表2-13 ニュージーランドの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表 2-13 ニュージーランドの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向
(%, 万人)

	1991年	92	93	94	94	
					1～3月	4～6
実質GDP	-4.2	0.4	4.4	5.0		
就業者数	146.1	146.7	149.7		153.2	154.5
雇用者数	115.6	114.9	117.3		119.6	120.6
失業者数	16.7	16.9	15.7		15.5	14.0
失業率	10.2	10.3	9.4		9.1	8.3

資料出所：OECD「Quarterly Labour Force Statistics 1994」

実質GDPはOECD「Economic Outlook 56」

注 94年の実質GDPはOECDの見通しである。

雇用の動向をみると、景気回復に伴い、増加傾向で推移している。就業者数は、92年が146万7千人(同0.4%増)、93年が149万7千人(前年比2.0%増)の後、94年の1～3月期は153万2千人、4～6月期は154万5千人となった。雇用者数は92年114万9千人(前年比0.6%減)、93年117万3千人(同2.1%増)の後、94年は1～3月期が119万6千人、4～6月期が120万6千人となった。

失業の動向をみると、高水準にあるものの低下傾向が続いている。92年の失業者数は16万9千人(前年比1.2%増)、93年15万7千人(同7.1%減)の後、94年1～3月期は15万5千人、4～6月期は14万人となった。失業率は92年が10.3%、93年が9.4%の後、94年1～3月期は9.1%、4～6月期は8.3%となった。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 経済及び雇用・失業の動向

9 南米主要国

表2-15 各国の経済と雇用の情勢

表 2-15 各国の経済と雇用の情勢

国名		景気 (実質GDP成長率)	雇用情勢 (失業率)	備考	
N A F T A 諸国	アメリカ	☼ (4.0%)	☼ 94年10-12月期 (5.6%)	景気は、92年後半以降回復課程が定着し、94年に入っても景気拡大が続いている。雇用も拡大してきており、労働市場はほぼ完全雇用の状態に達したとの見方もある。	
	カナダ	☼ (4.5%)	☼ 94年10-12月期 (9.7%)	景気は、94年10-12月期に前年同期比5.9%増と高い伸びを示すなど、拡大が続いている。雇用は、失業率が94年に入って高水準ながら低下傾向にあり、改善している。	
	メキシコ	☼/☼ 94年7-9月期 (4.5%)	☼/☼ 94年4-6月期 (3.4%)	景気は、94年1-3月期に3期ぶりにプラス成長に転じ、その後も3-4%台の成長が続き、回復過程にある。雇用は、91年以降失業率は高まる傾向にあったが94年に入ってからは3%台で横ばいである。	
E U 主要国	イギリス	☼ (4.0%)	☼/☼ 94年10-12月期 (8.9%)	景気は94年の実質GDPが前年比4.0%増となり拡大している。雇用は、94年10-12月期の失業率が8.9%と、94年1-3月期から低下し続けている。	
	ドイツ	西ドイツ	☼ (2.3%)	↑ 94年10-12月期 (8.2%)	景気は、94年の実質GDPが前年比2.3%増と回復している。雇用は、94年10-12月期の失業率が8.2%と厳しい水準で推移しているが、4-6月期以降改善の動きがみられる。
		東ドイツ	☼ (8.9%)	↑/☼ 94年10-12月期 (13.3%)	景気は94年の実質GDPが前年比8.9%増となり、生産活動も徐々に回復している。雇用は、94年10-12月期の失業率が13.3%と引き続き高い水準で推移しているものの、改善の動きがみられる。
	フランス	☼ 94年7-9月期 (2.9%)	↑ 94年7-9月期 (12.6%)	景気は94年7-9月期の実質GDP成長率が前年同期比2.9%増となり、回復している。雇用は、94年7-9月期の失業率が12.6%となっており上昇している。	
	イタリア	☼ (1.6%)	↑ 94年10-12月期 (12.1%)	景気は、94年の実質GDPが前年比1.6%増となり、緩やかに回復している。雇用は、94年の10-12月期失業率が12.1%と引き続き高い水準で推移しており、依然として厳しい状況にある。	
	市場 経済 移行 国	ロシア	↑ (-15.0%)	↑ (-)	景気は、94年の実質GDPが前年比15.0%減となり、91年以降のマイナス成長が続いている。雇用は、統計上の失業率は94年も1%台で推移しているが、実際には急速に悪化しているといわれている。
ポーランド		☼ (4.5%)	↑ 94年9月末 (16.5%)	景気は、94年の実質GDPが前年比4.5%増となり、回復が継続している。雇用は、94年9月末の失業率が16.5%となり、経済の回復にもかかわらず悪化が続いている。	

	国名	景気 (実質GDP成長率)	雇用情勢 (失業率)	備考
市場 経済 移行 国	ハンガリー	↑/● (0%)	↑/● 94年9月末 (10.9%)	景気は、93年の実質GDPが前年比1.0%減となり4年連続マイナス成長となった後、94年も厳しい不況が続いていたが、回復の動きがみられた。雇用は、94年9月の失業率が10.9%と依然高水準ではあるが、減少傾向にある。
	チェッコ	● (1.5%)	* 94年12月末 (3.2%)	景気は、93年の実質GDPが前年比0.3%減となった後、94年には同1.5%増と回復に転じた。雇用は、94年12月の失業率が3.2%となり低下傾向にある。
	スロヴァキア	↑ (93年-4.1%)	↑ 94年6月末 (14.1%)	景気は、93年の実質GDPが前年比4.1%減となった後、94年も回復の動きは弱い。雇用は、94年6月の失業率が14.1%となっており、深刻な情勢にある。
	ブルガリア	↑ (-2.0%)	↑ 94年2月末 (16.3%)	景気は94年の実質GDPが前年比2.0%減となっており極度の不況が続いている。雇用は、94年2月の失業率が16.3%となっており、急速に悪化している。
	中国	☀ (11.8%)	● (94年2.8%)	景気は、実質GDPが93年13.4%の後、94年は11.8%となり、高水準で推移している。雇用は、失業率(都市部)が93年2.6%の後、94年は2.8%で、上昇傾向にある。
	ヴェトナム	☀ (8.5%)	? (-)	景気は、94年の実質GDPが前年比8.5%増と、拡大が見込まれている。失業については公式の統計が存在しないため、正確な状況が把握できない。
ア ジ ア N I E s	韓国	☀ 94年7-9月期 (7.7%)	* 94年7-9月期 (2.4%)	景気は、93年の実質GDPは前年比5.5%増となった後、94年も景気は拡大してきている。雇用は、失業率は93年に上昇が見られたものの、94年は低下してきている。
	香港	☀ 94年7-9月期 (5.7%)	* 94年7-9月期 (2.3%)	景気は、93年の実質GDPが5.8%増となった後、94年に入ってから安定している。雇用は、失業率は2%前後と低い水準で推移している。
	台湾	☀ 94年7-9月期 (6.1%)	* 94年7-9月期 (1.83%)	景気は、87年以降成長が減速しているが、94年も5-6%台の実質GNP成長率が見込まれる。雇用は、失業率が1%台で推移するなど低水準を維持している。
	シンガポール	☀ 94年7-9月期 (10.2%)	* (93年2.7%)	景気は、94年7-9月期の実質GDPが前年同期比10.2%増となり、拡大している。雇用は、93年の失業率が2.7%となり、低い水準で推移している。

	国名	景気 (実質GDP成長率)	雇用情勢 (失業率)	備考
アセアン諸国	マレーシア	☀ (8.5%)	※ (94年2.9%)	景気は、94年の実質GDPが前年比8.5%増となり、拡大している。雇用は、94年の失業率が2.9%となり、低下している。
	タイ	☀ (93年8.2%)	※/☁ (93年3.2%)	景気は、93年の実質GDPが前年比8.2%増となり、拡大している。雇用は、93年の失業率が3.2%となっており上昇している。
	フィリピン	☁ (93年2.0%)	↑ (94年9.5%)	景気は、93年の実質GDPが前年比2.0%増となり、回復している。雇用は、94年の失業率が9.5%となっており、再び上昇している。
	インドネシア	☀ (93年6.5%)	※/☁ (93年2.7%)	景気は、93年の実質GDP成長率が前年比6.5%増となり、拡大している。雇用は、93年の失業率が2.7%となっており、同水準で推移している。
オセアニア	オーストラリア	☀ 94年7-9月期 (7.1%)	☁ 94年7-9月期 (9.5%)	景気は、94年7-9月期の実質GDPが前年同期比7.1%増となり拡大している。雇用は、失業率が92年から93年にかけて上昇したが、94年に入ってから低傾向にあり、94年7-9月期で9.5%となっている。
	ニュージーランド	☀ (5.0%)	☁/※ 94年4-6月期 (8.3%)	景気は、94年の実質GDPが前年比5.0%増と高い成長を維持している。雇用は、失業率が94年4-6月期で8.3%と高水準にあるものの低下傾向が続いている。
南米主要国	ブラジル	☀ (5.3%)	☁ 94年7-9月期 (5.4%)	景気は、94年の実質GDPが5.3%増となり、景気拡大は力強いものとなっている。雇用は、失業率5%台で横ばいとなっているが、非合法な雇用も急速に増えつつある。
	ペルー	☀ 94年1-3月期 (8.6%)	?	景気は、93年に実質GDPが6.5%増とプラスに転じた後も引き続き好調であり、中南米地域で最も高い経済成長が続いている。雇用は、最近の状況が把握できない。

注1 景気については、原則として94年の実質GDP成長率（年数値が不明の場合は直近の数値（四半期値の推移）による）が、0%未満の国を「☁」、0%以上3%未満の国を「☁」、3%以上5%未満の国を「※」、5%以上の国を「☀」と表記した。



四半期値の推移が、それぞれの水準の中間的な水準にある国は、「☁/☁」、「※/☁」と表記した。

なお、94年の数値（四半期値も含めて）が不明な国については、93年の数値をもとに94年の動向を勘案して表記した。

2 雇用情勢については、原則として94年10-12月期の失業情勢（94年10-12月期の数値が不明の場合は、直近の数値による）について、過去の当該国の失業情勢を勘案して、厳しい水準にある国を「☁」、やや問題のある水準にある国を「☁」、高い水準にある国を「※」で表記した。

それぞれの水準の中間的な水準にある国は、「☁/☁」、「※/☁」と表記した。

3 各国の数値は速報値、推計値を含む。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 経済及び雇用・失業の動向

9 南米主要国

(1) ブラジル

経済は、92年の実質GDP成長率が前年比0.9%減の後、93年は同4.1%増、94年は同5.3%増に回復した。ブラジルでは高率のインフレが続いていたが、94年7月の新通貨レアル(注4)の導入により急速に収束し、景気は拡大を強めてきている。

雇用の動向をみると、国内工業雇用者数は、93年は前年比1.8%減となった。90～93年では23%減となり、105万人も減少している。しかし、正式雇用と登録しない労働の推移をみると、サンパウロ首都圏の場合、90年まで正式雇用が330万人、登録しない労働力が約240万人で横ばいで推移してきたものが、93年には両方とも300万人となった。これは、正式雇用が減少し、非合法的な雇用が急に増えたものである。

表2-14 南米主要国の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表2-14 南米主要国の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

		(%、万人)							
		1991年	92	93	94	1～3月	4～6	7～9	10～12
ブラジル	実質GDP	1.1	△0.9	4.1	5.3	4.8	2.8	6.0	7.8
	失業率	4.8	5.8	5.3		5.6	5.3	5.4	
ペルー	実質GDP	2.7	△2.8	6.5		8.6			
	就業者数	238	241						
	失業者数	14.6	25.1						
	失業率	5.8	9.4						

資料出所：日本貿易振興会「通商弘報」
ILO「YEAR BOOK OF LABOUR STATISTICS」
IMF「INTERNATIONAL FINANCIAL STATISTICS」

失業の動向をみると、失業率は、93年5.3%の後、94年1～3月期5.6%、4～6月期5.3%、7～9月期5.4%、10月4.5%となった。IBGE(ブラジル地理統計院)が94年3月に発表した、90年から91年にかけて実施した労働市場調査の結果によると、ブラジルでは、求職活動をしない失業者、無報酬労働者、月収が最低賃金以下の労働者を合わせた、いわゆる潜在失業者が2千万人に達していることがわかった。また、同調査によると、経済活動人口(10才以上の就業者及び求職者)は6,450万人、失業者数は240万人(経済活動人口の3.7%)、労働者の平均月収は最低賃金(94年3月時点で約65ドル)の4.1倍であった。

(注4)

これまでのクルゼイロ・レアルを2,759分の1に切り下げて1レアルとし、1レアル=1ドル前後の為替レートにして期限を定めず為替を凍結し、ドル並に安定した強力な通貨を実現させる目的で政府が導入した。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 経済及び雇用・失業の動向

9 南米主要国

(2) ペルー

経済は、92年のマイナス成長から93年の実質GDP成長率が年率6.5%とプラスに転じた後も引き続き好調であり、94年1～3月期は前年同期比8.6%、1～7月期では同12.1%となった。新憲法制定(注5)による政治的安定を背景に、民間主体による自由経済へと変貌するペルー経済は、徐々にではあるが、回復基調を明確にしており、中南米地域で最も高い経済成長を記録している。

雇用の動向をみると、91年のリマでの就業者数は238万人、92年は241万人と増加している。

失業の動向をみると、91年のリマでの失業者数は14万6千人、92年は25万1千人と増加している。失業率は91年が5.8%の後、92年は9.4%となった。

(注5)

新憲法(93年憲法)は、旧憲法(79年憲法)を改正したもので、93年12月29日、公布された。フジモリ大統領がすすめてきた新しい政治・経済体制の総仕上げとして極めて重要な意味を持つとされている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 雇用失業対策

1 概況

94年の雇用失業対策の特徴としては、次の点が挙げられる。

第一に先進国においては、一部の国で雇用失業情勢の回復又は回復の兆しがみられるものの、全体としてはいまだに厳しい水準にあることに加えて、そうした高失業の背景には深刻な構造問題が存在することの共通認識があることから、

- 1) 雇用失業問題について、先進国全体としての取組が積極的に展開されたこと
- 2) 引き続き雇用失業対策は、各国の内政上の最重要課題として位置付けられたこと

が挙げられる。

第二に、アジア諸国をはじめとする途上国においては、好調な経済を背景に、人手不足から外国人労働者の受入れ枠の拡大、さらなる経済発展のための人材養成、職業訓練に関する政策に力が注がれたことが挙げられる。

第三に、市場経済移行国のうち中国、ヴェトナムなどで新たに労働者保護の観点から労働法制の整備が進んだことが挙げられる。

まず、先進国全体の取組としては、94年3月には、デトロイトにおいて主要先進7カ国の労相、蔵相等の出席した初めての雇用サミットが開催されている。6月には、OECDが加盟各国の協力を得ながら雇用失業情勢の分析及び失業削減、雇用創出のための政策提言を行った、「雇用研究」の最終報告を閣僚理事会に提出している。さらに、7月に開催された先進国首脳会議(ナポリ・サミット)では、「雇用と成長」の問題が経済面の主要課題として取り上げられ、前述の雇用サミットでの合意やOECD「雇用研究」などを踏まえて議論がなされた。EUにおいても7月に、EC委員会から雇用問題を最優先課題と捉えた「欧州の社会政策に関する白書」が発表されるとともに、12月に開催された閣僚理事会において、93年12月の「失業問題に取り組む行動計画」(同時期に発表されたEU白書「成長、競争及び雇用に関する白書」の内容を反映させたもの)をさらに発展させた「成長を雇用へ-ブラッセル行動計画(第2段階)」が採択されている(第3章第1節参照)。

次に、各地域グループごとの雇用失業対策についてみると、先進国のうちNAFTA諸国についてみるとアメリカでは、1)失業が低学歴、未熟練労働者に多くみられること、2)産業構造の転換等に伴い失業した労働者が以前働いていた職場とは別の職場に再就職する傾向にあることから、労働者の質を高めるための職業訓練、新たな技能・技術を身につけるための再訓練に力を注ぐこととし、従来の失業対策を根本的に見直すことを内容とする「再雇用法案」が94年3月に提出された。カナダについては、手厚い失業保険制度及び社会保障制度がかえって失業情勢の悪化を招いているとの認識から制度の抜本的見直しに着手している。

EU諸国については、職業訓練の充実・強化の方針に加えて労働時間の柔軟化、パートタイム雇用、期限付き雇用契約の促進等労働市場の規制緩和、柔軟化等を中心に政策が展開された。政策展開の柱として、イギリスでは94年5月に「競争力白書」が発表され、ドイツでは94年1月に「成長と雇用拡大のための行動計画」が出され、イタリアでは、同年7月に「雇用促進法案」が閣議決定され、フランスでは93年

11月に成立した「雇用5ヵ年法」に盛り込まれた各施策が政令等の公布により実行に移されているなど各国において雇用失業対策を抜本的に見直す計画や法律が立案、策定、施行されている(第3章第2節参照)。

その他の先進国のうち、オーストラリアにおいても、94年5月に特に長期失業を中心とする構造的な失業対策を盛り込んだ「雇用と成長に関するホワイトペーパー(ワーキング・ネーション)」が発表されている。

一方、市場経済移行国のうち、ロシア・東欧諸国については、一部の国を除き、引き続き政治・経済情勢が不安定なことを反映して効果的な雇用失業対策を講じることが困難な状況にある。中国、ベトナムは、市場経済体制への移行という状況の中で、国営企業の人員削減による失業問題の発生、外資系企業を中心とする労使紛争の発生等以前の体制の中では生じてこなかった複雑な労働問題に対応するため、労働法制の整備が進んだ。

また、途上国のうち力強い経済発展を続けるアジアNIEs、アセアン諸国についてみると、前者では、引き続き経済成長を背景に人手不足から、外国人労働者の受入れ規制の緩和が進められた。一方、アセアン諸国では、各国とも産業発展を支える人材養成、職業訓練に力点をおいた政策が実施されている。

人材養成、職業訓練については、94年11月にジャカルタで開催されたAPEC閣僚会議においても「人材養成の枠組み宣言」が採択されるなど、アジア諸国を中心にその関心の高さが伺える。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 雇用失業対策

2 NAFTA諸国

(1) アメリカ

ア 「2000年の目標-アメリカ教育法」及び「学校から職場への移行に関する法律」の成立

「2000年の目標-アメリカ教育法」及び「学校から職場への移行に関する法律」については、94年2月までに上下両院を通過し、3月半ばから両院協議が行われていたが、「2000年の目標-アメリカ教育法」については、3月下旬に最終法案が上下両院を通過し、3月31日にクリントン大統領の署名を経て成立、「学校から職場への移行に関する法律」については、4月下旬に最終法案が上下両院を通過し、5月4日に大統領の署名を経て成立した。

「2000年の目標-アメリカ教育法」は、教育改革の枠組みを提示しており、その一つとして、「教育基準」や「職業技能基準」を設定して、学校のほか行政機関、産業界、地域社会など教育及び職業訓練の多様な実施主体に対し、子供たちが習得すべき知識と技能は何か、どのような教育条件の整備を行うべきかといったことについての共通の目標を提示している(1993年「海外労働白書」p.47参照)。

「学校から職場への移行に関する法律」は、進学せずに就職する高校卒業生に対して、卒業前後の数年間にわたって、地域社会、企業、労組、学校等が協力して職業教育、職業訓練、就職指導等のプログラムを実施することを促進し、若年者の職業能力を高め、企業の求める人材を育成することによって、アメリカ企業の競争力を高めるとともに、若年者の雇用状況を改善しようとするものである。同法の定める枠組みの下で、各州がそれぞれプログラムを実施し、連邦政府がこれに対して補助金を支給することとされており、94年度の予算額は1億ドル、95年度の予算請求額は3億ドルとなっている(1993年「海外労働白書」p.48参照)。

イ 再雇用法案の提出

クリントン大統領は、94年3月15日、再雇用法案(Reemployment Act of 1994)を議会に提出した。同法案は、失業者及び雇用者等が必要に応じて技能等を習得し、また、各種のサービス等を利用して、円滑に再就職あるいは転職ができるようにすることを目的とした包括的な法案である。

内容は、前文、第1章「労働者の再雇用のための総合プログラム」、第2章「再訓練手当及び失業手当の柔軟な運用」、第3章「総合職業センターシステム(One-stop Career Center System)」、第4章「全国労働市場情報システム」及び第5章「経済的に恵まれない人々のための職業訓練プログラムの再検討」の四つの章からなっている(第3章第2節参照)。

再雇用法案については、雇用・訓練システムの抜本的な改革であることから、94年の始めには草案段階

で各関係団体に送付されていたが、産業界は、同法案への指示を表明し、4月18日、成立を推進するための同盟を結成した。この同盟の長には、全米産業連盟(NAB)のロバーツ議長が就任し、IBM社を初め、ゼロックス社、ゼネラル・エレクトリック社、シーメンス社、モトローラ社、AT&T社等が賛同している。

なお、最近の状況は、議会において、財源やプログラムの効率性などの問題点が指摘され、結局成立しないまま94年は会期が終了した。95年1月からまた議会が始まり、新たに議論されることになるが、11月に行われた中間選挙で共和党が勝ったために、再雇用法案についても様々な見直しが必要となってくるものと思われ、同じ内容のものが提出されるかどうか等については現段階では不明である。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 雇用失業対策

2 NAFTA諸国

(2) カナダ

ア 労働力開発戦略(LFDS)

カナダにおいては、雇用創出プログラムと訓練機会を統合した総合的雇用失業対策である「カナダ雇用戦略(Canadian Jobs Strategy : CJS)」プログラムが、1985年に連邦政府によって策定された。その後、政府は、技術変化や国際市場における競争の激化に対応できるような労働市場と労働力の在り方について検討を行い、89年4月、「労働力開発戦略(Labour Force Development Strategy : LFDS)」プログラムを発表した。この新しいプログラムのメインテーマは、労働市場における調整および調整を促進するためのパートナーシップの必要性であり、1)失業保険会計からの支出を見直し、失業者に対する「積極的」雇用対策の経費として再配分すること、2)従業員の訓練について事業主の役割の重要性を高め、労働市場のニーズにあった訓練が提供されるように確保すること、を目的としている。

イ 社会保障制度改革に着手

カナダでは、長年の懸案であった社会保障制度改革に取り組むこととした。その重点は以下のとおりである。

- 1) カナダ国民の雇用を守る制度であること。
- 2) 救済を必要とするカナダ国民に適切なサポートを提供する制度であること。
特に、貧困に直面している児童の保護を強化する制度であること。
- 3) 国民にゆとりある生活を保障する制度であること。

なお、雇用の分野における政府の社会保障制度改革案は、雇用プログラム・サービスの改革、失業保険制度の改革、失業保険財政、共働き世帯対策などがあげられている(第3章第2節参照)。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 雇用失業対策

2 NAFTA諸国

(3) メキシコ

ア パクト(経済安定協定)の更新

メキシコでは、パクトは年間159.2%の高インフレを記録した87年に、デラマドリ大統領(当時)が労働組合、農業団体と経営者団体の代表にインフレ抑制のための協力を求めたことから始まった。パクトは、インフレ抑制のみならず経済の基本路線を策定する重要な協定となっている。

第9次となるパクトの更新が94年9月24日に、政府、労働組合、経営者団体、農業団体の4者間で合意し、調印された。新パクトは、95年1月1日～12月31日までの1年間が実施期間となり、95年のインフレ率は4%、経済成長率は人口増加率の2倍の3.8%程度を見込み、労働者の可処分所得の増加、雇用の促進などを目標としている。今回更新されたパクトは、12月1日に発足したセディーゴ新政権下で実施されるが、その主な合意内容は以下のとおりである。

- ・ 最低賃金の引上げ率は予想インフレ率と同率の4%とする。低所得者層への税控除については、賃金の3%相当のフリンジ・ベネフィットは免税とし、免税対象を最低賃金の2倍までの所得層に拡大する。
- ・ 労働者の能力開発、技術革新、公害防止への投資に対する優遇税制措置を導入する。

また、セディーゴ新政権(任期は6年)は、選挙戦中の公約として、95年には3.8%の経済成長率を達成し年間100万人の雇用を創出するという具体的目標をあげている。経済政策の骨子となる「経済発展のための10カ条計画」の中で、「教育及び能力開発」の項目において、1)全国的な教育運動を展開し、奨励金の拡充を図る、2)生活水準向上のために教育の改善、能力開発の促進、医療制度の改善をめざす、3)労働者への経済的援助を拡充し、熟練労働者の数を毎年5倍のペースで増加させ、最終的には500万人に達することを目標とするとしている。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 雇用失業対策

3 EU主要国

(1) イギリス

ア 雇用サービス庁の事業計画

雇用大臣と雇用サービス庁は、毎年雇用サービス庁の事業計画目標等について協定(Annual Performance Agreement)を結ぶことになっている。94年度の事業計画目標は、170万人の失業者に対する就労援助(このうち29.5%は長期失業者)等である。(第3章第2節参照)。

イ 94年度の新規雇用訓練対策及び社会保障給付の変更

(ア) 近代的徒弟訓練の実施

若年者の技能向上を目的とした訓練対策として、「近代的徒弟訓練制度」を導入した。対象者は「若年者訓練」と同じ16～17歳であるが、若年者訓練以上の全国職業検定資格レベル3(注1)の資格が取得できるような訓練を行う(第3章第2節参照)。

(イ) 求職者手当(Jpb Drrkers' allowance)の導入

従来失業給付を96年4月から求職者手当に変更する。就労の促進のため、支給期間を52週から6ヵ月に短縮すること等を内容としている(第3章第2節参照)。

(ウ) 女性の年金支給開始年齢の引上げ

女性の老齢支給開始年齢を現行の60歳から2010年から段階的に男性と同じ65歳に引き上げる(93年海外労働情勢p.61参照)。

(エ) 疾病休業給付の還付金の制限

使用者に還付される休業保障給付について、ある一定額以上の拠出金を支払っている大企業の使用者に対しては、94年4月から還付しないこととする(93年海外労働情勢p.61参照)。

(オ) 国民保険拠出金の使用者負担分の引下げ

国民保険使用者負担分を引き下げ、労働者負担分を引き上げる(93年海外労働情勢p.61参照)。

ウ 競争力白書の発表

政府は、94年5月24日、「競争力白書」を発表した。同白書では、イギリスの国際競争力は最近改善しつつあるものの、更に一層向上するために、教育訓練、雇用、経営、イノベーション等の分野でどのような措置が必要かを示している(第3章第2節参照)。

エ 95年度予算案

政府は94年11月29日に95年度予算案を発表した。予算案では、現在の経済成長を持続し、雇用・投資改善のための数々の政策を打ち出している。雇用関連対策としては、1)国民保険負担等の軽減等、2)既存政策の拡充、及び3)長期失業者にかかる新規雇用促進策等である(第3章第2節参照)。

オ 障害者雇用対策

障害者が、労働市場のニーズに適する技能を十分に発揮出来るようにするために、政府は1)就労及び相談チーム(注2)による支援、2)保護雇用制度(注3)による支援を実施してきた。政府は更に「仕事への接近スキーム」制度を設けた。

「仕事への接近スキーム」(Access To Work sheme)は、94年に障害者の就労を妨害するものを除去するために設けられた制度で、従来の「施設設備援助制度」や「雇用に要する特別補助機器援助制度」等を置き換えたものである。様々な障害を持つ人に対して柔軟な援助を提供出来るようになっている。同制度は就労及び相談チームによって行われる。

主に以下のようなことを行う。

- 1) 聴覚障害者のために、代わりに意志伝達を行う「意志伝達者」(communicator)を雇用するための費用を提供
- 2) 視覚障害者のために、パートタイムで朗読者等を雇うための費用を提供
- 3) 障害者に就労において必要な援助を行う「補助者」(support worker)を雇用するための費用を提供
- 4) 個々の障害者のニーズに適合した施設の製造、又は既存の設備改造のための費用を提供
- 5) 通勤に公共交通機関を利用できない障害者のための自動車、タクシー等に係わる費用の提供
- 6) 障害者の就労のために必要な職場における施設改造のための費用の提供

(注1)

第3章第2節参照

(注2)

「就労及び相談チーム」(PACTs: Placing Assessment and Counselling Teams)は、92年に、従来の「障害者相談サービス」等の業務を引き継いで、雇用サービス事務所内で作られたチームである。障害者が就労していくために必要な施設や障害者の必要とする訓練等の評価、使用者に対する障害者雇用に関する相談業務等を行っている。

(注3)

保護雇用制度(Sheltered Employment)

重度な障害のため、通常の雇用の下では高い労働生産性を達成できない重度障害者を援助するための制度である。地方自治体や任意団体、又は保護雇用を提供するために設立された政府後援企業であるレンプロイ公社(Remploy Ltd)が運営する保護作業所において雇用され、就労のための設備や訓練施設を整備するための補助金は雇用サービス庁から提供される。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 雇用失業対策

3 EU主要国

(2) ドイツ

ア 成長と雇用拡大のための行動計画の策定

94年1月に、経済成長や雇用促進を阻害している構造的問題点を中長期的視点から改善し、安定した経済成長を維持することをねらいとした「成長と雇用のための行動計画」が閣議決定された。

その主な内容は、財政の緊縮、雇用対策の改善、民営化及び規制緩和の促進、中小企業への助成等になっている。雇用政策及び関連する政策としては、1)雇用創出措置の見直し、2)民営職業紹介事業の許可、3)パートタイム雇用の促進、4)労働時間の弾力化、5)外国人不法就労等に対する対策の強化、6)期限付雇用契約の有効期限延長、7)中小企業の設立支援などとなっている。同計画の閣議決定を踏まえ、具体的実施内容を確定した後、関連法令を整備することとされた(第3章第2節参照)。

イ 就業促進法の改正

上記計画の関連法として、94年4月に就業促進法改正が成立した。その内容は、1)自営独立の促進、2)雇用創出措置の見直し、3)季節労働を促進するための給付金の創設、4)民営職業紹介事業の許可、5)期限付雇用契約の有効期限延長、6)パートタイム雇用の促進などである(第3章第2節参照)。

ウ 新労働時間法の成立

さらに、上記計画の関連法として、94年4月に新しい労働時間法が成立した。同法は、現行法の実体的な整理と明確化を行っており、その内容は、1)労働時間の弾力化、2)労使の責任強化、3)女子保護規定の見直し、4)日曜・祝日労働禁止の例外規定の整備などである(第4章第2節参照)。

エ コール首相の施政方針演説

本年11月、5選を果たしたコール首相は、施政方針演説において雇用問題についても取り上げ、1)職業創出を妨げる税制の見直し、2)将来的な職場の創出についての労使対話の場の設定、3)職業教育の推進等を提唱した(第3章第2節参照)。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 雇用失業対策

3 EU主要国

(3) フランス

ア 雇用5ヵ年法の施行等に関する動き

1994年は、93年11月に成立したバラデュール政権の雇用政策の柱となる「雇用5ヵ年法」の施行、実施に関連して主に以下のような動きがあった。

(ア) 就職促進契約(CIP)が労組及び学生組織の反対で撤回

若年者の就職促進を目的にした、就職促進契約(CIP)は、事実上、若年者の最低賃金(SMIC)以下での就労を認める制度であったことから、野党、労組、学生団体からの強い反対により、94年2月にデクレが公布されたにもかかわらず、3月末に同制度の導入が白紙撤回されることとなった(第3章第2節参照)。

(イ) 雇用5ヵ年法実施状況報告書が公表

94年6月末、雇用5ヵ年法の実施状況に関する国会の追跡調査委員会の報告書が公表され、関係デクレ作成作業の遅れ等を批判する指摘があった。(第3章第2節参照)。

(ウ) 勤務小切手制度を全国規模で試験的に実施

94年12月、雇用者の給与支払い事務手続きの簡素化等を通して、ベビーシッター、家政婦等家庭内雇用の創出を図ることを目的とした、勤務小切手制度が、全国規模で試験的に導入されることとなった(第3章第2節参照)。

イ 経済的理由による解雇防止通達

94年6月、ジロー労働大臣が経済的理由による解雇防止を要請する通達を知事及び各県労働局長あてに送付した。通達では雇用5ヵ年法に盛り込まれた措置の利用等により経済的理由による解雇を回避させるように要請するとともに法律上の解雇規制措置の適用継続の方針確認している(第3章第2章e参照)。

ウ 家族5ヵ年法の公布

94年7月、職業生活と家庭生活の両立を目標とした「家族5ヵ年法」が成立、公布された。同法は、出生率の低下を問題視した報告書の結果等を受けて作成されており、特に職業生活と家庭生活の両立への支援を強化するものとなっている。法律の改正等の概要は別表のとおり(表2-16)。

エ 失業者を7年で約100万人減少させるための雇用促進政策

94年9月、バラデュール首相は、フランステレビ局の討論番組に出演し、現在300万人を超えている失業者(94年9月現在335万人)を今後数年間で100万人を減らすことを目標として設定し、その実現のための2つの雇用促進政策を発表した。

表2-16 家族5ヵ年法の概要と改正点

表 2-16 家族5ヵ年法の概要と改正点

現行制度の概要	改正の概要
<p>①家族手当(狭義) 対象: 2人以上の子供を養育するすべての世帯主に支給。 額: 子供2人で657F(フラン)/月、子供3人で1500F/月、子供4人で2342F/月、それ以上の場合には1人に付き842Fを加算。 子供が10~15歳の場合及び15歳超の場合にはそれぞれ別途加算。</p>	<p>○各種家族手当の子供の年齢制限の上限の引上げ ・各種家族手当の子供の年齢制限の上限を1999年12月31日までに、次のように引き上げること。 すべての家族手当について、18→20歳。 その後、住宅手当、特殊教育手当、家族支援手当、家族補足手当、家族手当及びその割増について、子供が学業を継続しているか、職業訓練中であるか、又は障害の状態にある場合に、20→22歳。 (本規定は、全国家族手当金庫の財政状況を見ながら、99年12月31日までに実施。)</p>
<p>②養育親手当(APE) 対象: 出産又は3歳未満の子供との養子縁組により3人以上の子供を養育することになった者であって、3人目の誕生又は養子縁組の時点において就労していない(子供が2歳以上の場合にはパートタイム労働に復帰可能。)者に対して、末子が3歳に達するまで支給。 ただし、過去10年間に2年以上就労していることが条件。 額: 2929F/月</p>	<p>○養育親手当の拡充 ・支給対象をフルタイム又はパートタイムで職業活動に従事している者又は職業訓練中の者とする。金額は、19時間/週未満の者が1950F(フラン)/月、19~32時間/週の者が1455F/月とする。 ・支給対象を3人ではなく、2人以上の子供を養育する者に緩和すること。 ・両親がパートタイムの共稼ぎの場合には、合算額が満額の手当の金額の上限として、それぞれの者の手当を支給すること。 ・減額された手当の受給者であっても、所得、養育児童数及び年齢を条件に、一般制度の老齢保険に加入すること。 ・双子以上の出産の場合には、一定年齢(6歳)まで支給を延長すること。 (以上の規定は1994年7月1日以降出生する子供に関して同日から適用。ただし、共稼ぎ世帯への併給措置は、同日以降出生する子供に関して、1995年1月1日から施行。)</p>
<p>③在宅児童保育手当(AGED) 対象: 最低限の職業活動に従事する者であって、満3歳までの子供を養育するために人を雇った場合に、雇用主として支払義務が生じた社会保険料の事業主負担部分を補填。 額: 2000F/月が上限</p>	<p>○在宅児童保育手当の拡充 ・最低限の職業活動の範囲を政令で拡充すること。 (従来、被用者の場合、社会保険料算定対象となる四半期純賃金が家族手当算定月額基礎の3倍以上であることが条件。) ・3歳~一定年齢(6歳)の子供の場合にも、減額手当を支給すること。 (以上の規定は、95年1月1日以降の雇用期間について適用。)</p>
<p>④育児休暇 対象: 子供の出産又は3歳未満の子供の養子縁組のために休暇又はパートタイム労働を選択する者に対して適用。 ただし、1年以上の勤務期間が必要。 また、100人未満事業所の雇用主は、一定の事由がある場合には申請を拒否可能。</p>	<p>○育児休暇の延長 ・子供が病氣、事故又は重度障害の状態にある場合には、子供が3歳到達後も1年間休暇期間を延長できること。また、この間、収入無しの職業訓練を受けることができること。 ・100人未満事業所についても、休暇制度を完全に実施すること。従って、事業主の拒否権は廃止。 (以上の規定は、95年1月1日から実施。)</p>

現行制度の概要	改正の概要
<p>期間：1年以下。適用回数は、子供が3歳に達するまで又は養子縁組から3年経過するまでの間に2回延長することが可能。</p> <p>⑤出産休暇 (CONGE DE MATERNITE) 対象：妊娠した被用者に適用。 期間：原則として、出産予定日前の6週間及び出産後の10週間。 ただし、 ・3人目以降の子供の出産の場合 出産予定日前の8週間及び出産後の18週間。 ・双子の場合には、出産予定日前の6週間及び出産後の12週間。 3人の場合には、出産予定日前の5週間及び出産後の22週間。 ・妊娠に起因する病的症状の場合には、出産予定日前に最長2週間、出産後に最長4週間の延長が可能。</p>	<p>○フルリ・ミション修正 (AMNDEMENT FLEURY-MICHON) ・労働協約等に基づき、育児休暇期間中に事業主が被用者の所得の減少を補填するために補足的な手当を支給している場合には、社会保険料を免除すること。 (本規定は、94年10月1日～1999年12月31日に支給された手当について適用。本規定は、94年4月25日の合意に基づく修正。)</p> <p>○病児児童休暇 ・扶養家族である16歳未満の子供の病気又はけがの場合に、すべての被用者に対して無給の休暇を認めること。休暇の期間は、最長年に3日間。ただし、当該子供が1歳未満であるか、16歳未満の子供を3人以上養育する場合には、休暇期間を5日間に延長。 (本規定は、95年1月1日から実施。)</p> <p>○子供が病気の場合のパートタイム勤務 ・1年以上の勤務期間を有する者であって、子供が病気、けが又は重度障害の状態にあるものに対して、最長6ヵ月のパートタイム労働を認めること。なお、1度に限り最長6ヵ月の延長が可能。本規定は、年齢制限のために育児休暇制度を利用できない者を規定。 (本規定は、95年1月1日から実施。)</p> <p>○多児出産の場合の出産休暇の改善 ・出産予定日前の休暇期間を、双子の場合で8から12週間に、3つ子以上の場合で24週間に延長すること。また、出産後の休暇期間を一律22週間とすること。なお、双子の場合には、出産前の休暇期間を最長4週間延長できること(合計16週間。その場合には、出産後の休暇期間をその分短縮。) (本規定は、出産予定日又は出産日が94年12月31日より後の妊娠について実施。)</p>

バラデュール首相は、失業者を1年で15万人、7年で約100万人減少させ、失業率については8%程度に戻すことを目標として掲げた。95年の成長率が約3%と見込まれることから、雇用創出も可能との政府見通しを確認している。

そして、さらに雇用を促進するために以下の2政策を来年度予算案(94年9月21日閣議提出)に盛り込む予定とした。

1) RMI(社会復帰最低収入)受給者(注4)を雇用した企業への助成金支給制度

2年以上失業しているRMI受給者を企業が雇用しかつ職業訓練を実施する場合に、RMIと同額(月当たり3,250フラン：企業が労働者を雇用する場合にかかる1ヵ月の社会保障負担金の額にほぼ相当する)の助成金を1年間支給する。

2) 家政婦、ベビーシッターなどの家庭内雇用を促進するための優遇税制措置

家政婦、ベビーシッター等を雇用している者が支払う被雇用者のための社会保障負担金を所得税の被課税所得から控除する既存の優遇税制措置を強化する。具体的には控除額の上限が年間1万3千フラン(注5)から4万5千フランに、約3.5倍と大幅に引き上げられた。

なお、このバラデュール首相の提案に対する反応としては、経営側が一定の評価を示す一方、労組側では冷ややかな見方もある。例えば、目標達成のために、毎年、政府と労使の合同会議を開催するとの提案に対し、CNPE(フランス経営者連盟)が「目標達成に効果的」と評価したのに対し、労組、なかでも

FO(労働者の力)(注6)のブロンデル書記長は、「効果のない協議は繰り返す意味がない」と提案を全面的に拒否するとともに「失業問題を克服するためには賃上げによる消費活性化が不可欠である」との従来からの主張を繰り返した。ただし、RMI受給者を雇用する企業への助成金制度については労使共に一定の評価を示している。

(注4)

)88年から実施された制度で、長期失業者、若年失業者、離婚した女性など、いわゆる「新しい貧困層」を対象に、国が最低収入を保障するとともに、社会復帰を促進するためのプログラム(ボランティア活動、企業での職業実習・研修等)を提供することにより、その救済を図る制度。

(注5)

1フラン=18.5円(94年11月現在)

(注6)

フランスには主なナショナルセンターが5つあるが、そのなかで3番目の勢力を持っている(フランスには公共統計がないため組合員数の把握ができないが、労組の公称組合員数は最も多い。ただし各労組の支持分布を見るのに参考となる労働裁判所、裁判官選挙の得票率等でみると支持率は3番目となっている。)。政党からの独立を主張しているが、中道左派の諸政党とつながりがある。書記長のブロンテ氏は就任以来「妥協しない労組運動」を主張している。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 雇用失業対策

3 EU主要国

(4) イタリア

ア 新首相の所信表明演説

政権交代によって誕生したベルルスコーニ新首相は、94年5月16日、所信表明演説の中で、「生産の回復と雇用の創出」を経済政策の緊急課題として位置づけ、100日間に国営企業の民営化や公共事業の推進に加えて、各種の雇用政策を策定するとした(第3章第2節参照)。

イ 景気刺激対策及び雇用創出対策の閣議決定

政府は、5月28日及び6月8日に、緊急課題である経済の復興と雇用促進のための暫定政令を閣議決定した。政府は、これらの一連の措置によって、96年末までに45万人の新規雇用と40万人の新規企業家を生み、また雇用減税の効果だけで今年中に10万人の新規雇用が確保できるとしている。雇用対策に関する措置の内容は、1)採用に関する規制緩和、2)雇用に関する減税となっている(第3章第2節参照)。

ウ 雇用促進法案の閣議決定

政府は、7月21日、雇用促進法案を閣議決定した。ベルルスコーニ首相は、同法案に盛り込まれた措置は、追加的な財政負担をもたらすことなく、20万人の新規雇用が可能になると発言している。その主な内容は、1)期限付雇用契約の認可、2)訓練契約・見習い契約の拡充、3)賃金コストの見直し、4)南部地域の企業支援策等となっている(第3章第2節参照)。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 雇用失業対策

4 市場経済移行国

-旧共産主義国-

(1) ロシア

ロシア連邦労働省は、95年度から97年度の社会政策に関するロシアの基本理念をとりまとめ、中期的視点からの政策提言を行った。その内容は、次のとおりである。

ア 社会政策に関するロシアの基本理念の概要

(ア) 社会分野の状況判断

現在の社会経済状況は、92年～93年の改革初期の段階とは大きく異なっている。複雑な経済・財政情勢にもかかわらず、社会分野では一定の肯定的傾向が認められた。インフレのテンポが大幅に低下したことにより、生活水準がやや安定した。消費市場の全般的な物不足も解消されつつある。ここ数ヶ月の現金所得の伸びは、消費者物価の上昇率を上回っている。国民が新しい経済条件に漸次適応してきている。顕在的失業率が比較的低い中で、労働力の再分配が活発化しており、非公式なものを含め2次的雇用も増大している。

しかし、同時に社会保障の未整備、大規模な貧困、潜在失業の増大、社会分野予算の不足、労使関係制度の未整備など、厳しい社会問題が未解決のまま残っている。また、資産面での階層分化、労働意欲の低下、人口減少などの否定的要因がみられる。

(イ) 社会政策の基本目標と優先順位

経済の社会的指向を強化し、経済的課題と社会的課題を調和して解決するための現実的条件が生まれるためには、社会政策は、新しいアプローチを必要としている。そのポイントは、国による全面的な社会的保護から、国民の経済活動、労働活動推進への転換である。

現下の経済状況を考慮して、95年～97年のロシア政府の社会政策の主要目標及び優先順位は、次のとおりである。

- 1) 賃金、年金、奨学金、社会的給付を増額することで、国民の所得増大の傾向を定着させ、経済成長に応じて国民の生活水準が向上するような条件をつくり出す。

- 2) 社会的に受け入れ可能な雇用水準を確保し、労働力削減の否定的な影響を緩和する。
- 3) 貧困問題解決の基本的メカニズムとして、最低基準及び社会保障措置を一貫して引き上げる。
- 4) 国民の困窮層に対して社会的支援を行う。
- 5) 国民の労働権を守り、労使関係を調整する上で社会的パートナーシップの役割を高める。
- 6) 国内資本及び国民の預金を活用し、その促進を図る。
- 7) 国民の預金をインフレから守る。
- 8) 教育、保健、社会サービス、文化の分野で無料のサービスについて最低保障措置を実施する。
- 9) 社会分野に対する資金供与を安定させ、社会・経済問題を解決する上で、予算外の各種ファンドが果たす役割を高める。

ロシア連邦政府は、経済上、財政・金融上の措置を実施する場合には社会的アセスメントが必要不可欠と考える。

現況を考慮した場合、少ない出費で具体的成果が上がるような措置の立案・実施に重点を置く必要がある。

(ウ) 所得政策

これまで国は、企業・組織が消費に充てる資金について直接規制を行ってきたが、今後も規制緩和を継続するとの基本方針を堅持し、現金所得の規制は、社会的な協定、労使協約の枠内で契約関係の継続的發展を図っていく必要があると考える。

現金所得の規制は、主として個人所得に関する課税制度を改善することで行う。

国の所得政策は、国民の購買力向上を目指すもので、それによって需要と生産の拡大に好影響を与える。

最低賃金、最低年金額、奨学金、各種手当、最低生計費などの相関比率を前進的に改善していく予定である。同時に実際のウエイトに基づいて、最低生計費の費目と構成を見直すこととなっている。

今後、消費者物価が安定するに従い、現金所得の直接スライド制に代わって、最低賃金、最低年金額など、国による労働・社会保障措置の引き上げを実施することが考えられている。

政府は、インフレが高率だった時期には、特定の層に個別の社会的支援を行う制度をとってきたが、経済活性期においては、国による社会保障措置の水準を引き上げる方がより効果的な方法であると考えられる。

個人の所得税率の改善、すなわち低所得者層を免税にし、高所得者の税率を若干引き上げることが予定されている。

賃金関係では、賃金の支払いに充てる経費の非課税枠の拡大や企業・組織の消費ファンドの税負担の段階的軽減に加えて、法令・協約で定められた労働報酬、就業規則、労働条件、賃金の支払期限などに関する措置の遵守について使用者の責任を強化することとしている。

(エ) 雇用と失業

政府は、潜在的失業者が、地滑り的に顕在化することを食い止めるため、国民の雇用水準を特別な監督下に置くものとする。大量失業を抑制するための柔軟な財政・金融政策、構造政策を実施し、労働市場

が危機的状況にある地域の企業を支援し、柔軟な雇用形態(期限付き労働契約、職業訓練契約など)の発展を促進する。

雇用分野の主要課題は、第1に、競争力に欠ける生産部門の業務転換や企業内再訓練制度の整備によって、労働者の大量解雇を予防し、企業内での職場を確保することである。

労働力の一部削減は、経済の構造改革と効率化のための必要条件であることから、政府は、一連の産業で就業者数の削減が不可避であることを認め、このプロセスを管理するための対策をとる。

連邦レベルでは、特にサービス部門の比重を高める方向で雇用構造の改善対策を実施し、投資の導入に好ましい条件を作り、中小企業(家内企業を含む。)に対する経済的支援を強化することが計画されている。

雇用問題の分析に基づいて、産業別や産業間の行動計画、連邦雇用促進計画、地域別雇用促進計画を策定することが予定されている。

地域の雇用問題については、地方及びロシア全体の需要を満たす企業に対する国の支援に関し、地方政府と連邦期間との連携を前提とする特別雇用開発計画を策定する。

危機的状況において、連邦レベル、地域レベルの雇用調整は、労働者の大量削減の危険があるとき、労働者の保護メカニズムによって補完される。そのメカニズムは、1)新規採用の制限・中止、兼職者の解雇、2)時間外労働の削減、3)労働契約の条件変更、4)解雇を伴わない生産の一時停止、5)労働者の段階的削減などを含んでいる。

政府は、特に青少年と女性の雇用問題を重視していく。青少年については、職業訓練制度を発展させ、雇用割り当てのメカニズムを開発し、危機的状況で青少年の失業増加を抑制できるような職業訓練期間の延長制度を必要に応じて導入する。女性については、労働市場における競争力を高めるため、女性雇用開発特別計画を策定する。

(オ) 労働関係

本質的な経済改革、所有形態の変化、労使関係の変化は、労働の新しい法的規制メカニズムを必要としており、95年初めにその確立のための新労働法典の成立が見込まれている。新労働法典では、国民の労働権の保護、法令遵守に対する使用者側の責任強化、労働争議の予防などが規定されている。

労働者の憲法上の権利を侵害し、労働協約締結交渉を拒否し、労働者代表との和解交渉を拒否する企業・組織の役員に対しては、積極的な働きかけを行う。

社会的パートナーシップ制度を今後さらに改善していく上で、協定や契約を締結・実施する際の労使の役割を強化することを重視していく。また、社会的パートナーシップの組織的、法的基盤を改善し、科学的方法論の裏付け、情報を充実していく。

新たに連邦労働省の外局として創設された連邦労働監督局は、労働法及び労働保護法等の法令の遵守について、監視、監督していく。

労働保護法の基礎を実現する作業を継続し、連邦の労働保護・労働条件改善計画を策定する。

(カ) 人材開発の促進

政府は、人材開発を、企業が新しい経営環境に適応する上での最も重要な要素、構造改革プログラムを実施する上での必須条件ととらえている。

職場での技能向上、再訓練制度の改革に基づいて、人材開発に対する事業主の関心を高めるように次のような経済的措置を採ることが考えられている。

- 1) 企業内訓練の発展、人材開発に対する労使の関心を高めるための体系的な刺激策を講じる。
- 2) 職場での新しい訓練計画を策定し、それに不可欠な手引き書を策定し、再訓練センターを強化する。
- 3) 職場での訓練方法をよりよいものとするため、産業別、地域別、地域間の実験用生産部門、作業場、試験場を組織する。
- 4) 職場での職業教育、離職者の再訓練に関して、連邦の教育関連法、雇用関連法を改正する。

国家公務員の要請、選抜方法を根本的に見直し、その活動の評価、資格審査の方法を改善する。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 雇用失業対策

4 市場経済移行国

-社会主義国-

(2) 中国

ア 市場経済システムの導入とともに進展する雇用管理及び社会保険制度の改革

中国の労働関連制度の改革は、1978年の中国共産党第11期中央委員会第3回総会(中共第11期3中総)での決定によって開始されてから14年になるが、最近は92年央の市場経済システムの導入をきっかけに、さらに目覚ましい動きがみられている。

(ア) 労働契約制労働者の増加と労働力市場の整備

a 労働契約制労働者の増加

従来、中国の全労働者の7割以上を占める国有企業においては、中央政府が労働者を企業に計画的に配分する「固定工制度」の下で雇用が保障されてきたが、労働者に働いても働かなくても同じという意識を持たせるといった弊害が目立つようになり、政府は86年10月、企業が労働者の採用に当たって労働契約を締結する「労働契約制」を正式に制度化し、その普及を促すこととした。93年末時点での労働契約制労働者数は3,500万人に昇り、国有企業労働者全体の31%となっている(ちなみに、83年時点での労働契約制労働者の全体に占める割合は0.6%である。)

b 労働力市場の整備

(a) 労働力市場の確立に関する方針

しかし、こうした「労働契約制」の実施などに伴う失業者の増加や農村部から都市部への人口移動圧力の高まりが問題になったことに加えて、市場経済システムの本格的な導入で市場原理にのった労働力市場の育成が不可欠となり、そのための制度の整備が次々に行われるようになった。こうした中、93年11月、中共第14期3中総において、社会主義市場経済体制の確立に関する重要問

題についての方針を述べた「社会主義市場経済体制を確立するうえでの若干の問題についての中国共産党中央委員会の決定」が採択されたが、その中の「3. 市場体系を育成し、発展させる」の項において労働力市場の確立に関する方針が初めて明らかにされた。その内容は、市場メカニズムによる価格決定及び資源配分を実現する観点から、金融市場など他の市場と合わせて労働力市場の育成を進めることとされている(1993年「海外労働情勢」p.90参照)。

(b) 職業紹介、職業訓練制度等の整備

政府は、労働力市場の整備のために力を入れている項目として、1)職業紹介機関の整備、2)職業訓練センターの建設、3)就業サービス機構の樹立、4)失業保険制度の普及(後述ア(イ)を参照)を挙げている。職業紹介に関しては、これまで禁止していた民間による職業あっ旋を一定条件を備えた機関に対しては許可するようになった。職業紹介機関は全国に1万3,000カ所(93年)、職業訓練センターは2,419カ所(92年)に設置されている。また、就業サービス機構は失業者のために新しい就業のルートの開拓、就業のための職業訓練の実施、失業者を組織し集団企業を設立することで就業の場を与えることなどを役割とし、これにより92年末までに905万人の労働者が再雇用されたとされている。

(イ) 社会保険制度の改革

中国で社会保険制度が設けられるようになったのは1951年以降で、同年に中央政府により「中華人民共和国労働保険条例」(53年に改正している。)が公布された。しかし、ここ数年この条例も適用対象が国有企業の労働者に限られ、実施範囲が狭いことや、保険費用を国と企業のみが負担するため、労働者が増加するにつれて財政が圧迫されるなどの問題が生じてきていた。このため、政府は年金、労災、福利厚生制度等の改革を進め、なかでも、93年5月1日より施行された「失業保険規則」は、保険費用を国、企業のほか労働者も負担することを義務付けるとともに、適用範囲の拡大(施行後から2年以内に非国有企業を含めた都市部の全労働者にまで適用することとしている。)を目指したものとなっている(1993年「海外労働情勢」p.88参照。)

イ 労働法の施行

(ア) 労働法成立の背景

94年7月5日、全国人民代表大会常務委員会第8回会議において「中華人民共和国労働法」の法案が可決及び公布され、95年1月1日より施行された。中国にはこれまで包括的な労働法はなく、労働者の身分は憲法で保障され、労働問題は各分野別に単独に定められた労働規定などで対処されてきたが、市場経済システムの導入をきっかけに労働制度改革が新しい段階に入ったことや、労働争議の増加などにより複雑化する労働問題への対応として、新しい労働法の制定が必要となったことが今回の労働法の制定につながったとされている。

政府は「労働法」の制定の主な意義として、1)市場経済システムが進む最近の社会状況の下、改革開放の進展に伴い労働者の権益を保障する、2)労働制度改革の方向を明確化する、3)労働法体系の基本法として個別の労働関係法律の基礎とする、4)企業経営メカニズムの転換及び近代的企業制度の確立を加速させ経済発展を促進する、の4つを挙げている。また、同法作成の過程においては、1)労働体制の各改革の成果を具体的に示し、労働者の職業選択の自主権と使用者の雇用・分配の自主権の保障や社会保険、職業技能開発等の各事業の発展を盛り込むこと、2)中国の国情を配慮した上でできるだけ国際慣行、ILO条約を取り入れることを原則としたとしている。なお、「労働法」の主な内容は以下の囲みのおりである。

中国:「労働法」

1 全体の構成及び適用対象

「労働法」は13章107条から構成され、各章の具体的な内容は、

第1章 総則

第2章 就職の促進

第3章 労働契約及び労働協約

第4章 勤務時間及び休日・休暇(第4章第2節参照)

第5章 賃金(第4章第1節参照)

第6章 労働安全衛生(第4章第3節参照)

第7章 女性労働者及び未成年労働者に対する特別保護(第4章第3節参照)

第8章 職業訓練

第9章 社会保険及び福利

第10章 労働争議(第5章第2節参照)

第11章 監督検査

第12章 法律責任

第13章 付則

となっている。同法の適用対象は中国国内の企業、個人経営者、国家機関、事業組織、社会团体及びこれらと労働関係を締結する労働者としており、第2章、3章、8章及び9章における雇用・失業に関する主な内容は以下のとおりである(労働条件及び労使関係に関する章の内容については、前述のとおり第4章及び第5章を参照)。

2 「労働法」における雇用・失業に関する規定

(1) 就業促進

1) 国は経済発展と社会発展の促進を通じて就業の条件を作り、就業機会を拡大する。国は、企業、事業組織、社会团体は法律・行政法規に定められた範囲内で諸産業を起こしたり、経営を展開したりして就業を増やすよう奨励する。

国は、労働者が自ら組織し合って就職したり、個人経営で就職したりするよう支持する。

2) 使用者が16歳に満たない未成年者を雇用することを禁止する。ただし、文芸、体育及びその他特殊工芸機関は、国家の関係規定に従って審議批准手続を履行し、労働者の義務教育を受ける権利を保障した上で未成年労働者を雇用することができる。

(2) 労働契約と団体契約

1) 「労働法」における労働契約とは、労働者と使用者との間に労働関係を確立し、双方の権利及び義務を明確にする協定をいい、労働関係を結ぶためには労働契約を締結しなければならない。

2) 労働契約は書面形式で締結し、a. 労働契約期間、b. 業務内容、c. 労働保護と労働条件、d. 労働報酬、e. 労働規律、f. 労働契約終了条件、g. 労働契約違反の責任といった諸条項を備えるべきである。また、これらのほか、当事者は労働契約について協定の上他の内容を取り決めることができる。

3) 労働契約の期間は、固定期間、非固定期間、一定の業務達成期間に分けられるものとし、労働者が同一労働者使用単位で勤務満10年以上に達し、当事者双方が労働契約の延長に同意し、労働者が非固定期間の労働契約の締結を提出した場合は、非固定期間の労働契約を締結すべきである。

4) 企業は、生産経営状況に重大な困難が発生し人員削減が確実に必要となった場合などには、人員削減ができるものとする。ただし、この場合、解雇の手続(例えば、30日前までの労組の意見の聴取、労働行政部門への報告など)を行うとともに労働者に対する経済保障を行わなければならない。

(3) 職業訓練

使用者は職業訓練制度を設けなければならない、国の規定に従い、職業訓練経費を計上して支出し、使用者の実情に応じて計画的に労働者の訓練を実施しなければならない。

(4) 社会保険と福祉

1) 国は、労働者が老年、疾病、業務上負傷、失業出産又は労働力喪失の場合に援助や保障を受けるよう、社会保険を発展させ、社会保険制度を設立し、社会保険事業を設置する。

2) 社会保険基金は保険の種類により資金源を定め、逐次社会全般の統一的制度とし、使用者及び労働者は社会保険に加入し、社会保険費を支払わねばならない。

(3) ヴィエトナム

ア 労働法成立

94年6月、労働法が国会を通過した。同法の内容は、雇用、労働契約、賃金、労働時間、社会保障制度、安全衛生、労働組合、労使協定、徒弟制度、職業訓練等多岐にわたる。同法では、以前から議論となっていた、労働者の争議権を認めたのをはじめ労働者の権利を守る上で重要な規定が多く盛り込まれた。

同法は、市場経済化が急激に進む中、労働を取り巻く環境にも大きな変化がみられる同国の近年の状況に対応したものである。同法は調和的、安定的な労使関係を発展させる社会環境を整えることで、労働者と使用者の法律上の権利と利益を平等に保証することを目的としているが、特に労働者の権利の擁護に注意が払われているといえる。同法案の作成にあたっては、使用者団体、労働者団体、法律・経済・社会学の専門家、国際労働期間(ILO)等が協力し、30回以上の修正を経て、法案は国会に提出された。

ただし、同法については、同国の労働事情が複雑かつ急激に変化していることから、施行段階での修正等も含め、細かい内容については、流動的な部分、不確定な部分が存在する。

労働法に盛り込まれた主な内容は、以下の囲みのおりである。

ヴィエトナム: 「労働法」

94年6月、市場経済化が急激に進む中、労働を取り巻く大きな環境変化に対応して労働契約、労働条件(労働時間、賃金等)、労使関係に関する規定を盛り込んだ「労働法」が国会を通過した。

1 労働契約

(1) 労働契約の内容

労働契約には、1)仕事の内容、2)労働時間、3)休憩時間、4)賃金、5)仕事をする場所、6)契約期限、7)安全労働についての条件、8)労働の衛生環境、9)社会保険に関する内容が盛り込まれなくてはならない。

労働契約の内容が労働法の規定、労働協約、企業内の規定より低い又は労働者の権利を制約したものである場合、同上の規定等に基づき修正、補充される。

労働契約は、締結の日から又は双方が合意し合った日から効力を持つ。

生産、経営上必要が生じた場合、突然の困難が生じた場合、雇用者は暫定的に労働者を専門外の職に移す権利を持つ。ただし、その期間は1年に60日を超えてはならない。

(2) 試用期間

雇用者と労働者は試用期間について合意できる。

試用期間中の労働者の賃金は、同じ仕事を行う労働者の20%以上でなければならない。試用期間は、高い技術を要する「専門的」労働に対しては60日、その他の労働については30日を超えてはならない。

2 労働時間等

(1) 労働時間

労働時間は1日8時間、1週48時間を超えないものとする。

ただし、危険物取扱、高所作業、重労働等に対しては、1日あたり1~2時間短縮する(政府は95年1~3月に具体的規定を作成予定。)

超過勤務については、雇用者と労働者との合意で行うこととするが、1日当たり4時間、1年あたり200時間を超えないこととする。

(2) 休憩時間・休日

ア 休憩時間

労働者は、1日8時間の労働に対し、少なくとも30分の休憩時間を有給で与えられる。

夜間作業(22時から翌日の6時又は21時から翌日の5時までの作業。具体的規定は未決定)の場合は、少なくとも45分の休憩時間を有給で与えられる。

交代制勤務の場合は、勤務と勤務の間に少なくとも12時間の休憩時間を与えられる。

イ 休日

労働者は、毎週少なくとも1日(連続して24時間)の休日を与えられる。

労働者は、1年に8日間の祝日は、休日として有給で与えられる。

ウ 有給休暇

企業で12ヵ月勤務した労働者は、1年間に12日間の有給休暇が与えられ、5年ごとに1日増加する。就労期間が12ヵ月未満の者に対しては、就業期間に按分比例して与えるか又はお金で労働対価を支払うことができる。

ただし、重労働、危険物取扱、危険な場所での作業、生活条件が厳しい者、18歳以下の労働者については14日間とする。さらに、前述の重労働等の条件が一層厳しい者については16日間とする。

3 賃金

地域別、分野別の賃金及び各種手当に関する規定を立案中

(1) 超過勤務に係る割増賃金

通常の労働日の超過勤務については、通常労働日の1時間当たりの少なくとも150%の時間給を支払う。

休日・祝日の勤務については、通常労働日の1時間当たりの少なくとも200%の時間給を支払う。

夜間の超過勤務については、少なくとも昼間の超過勤務の場合の30%増とする。

休日・祝日における夜間の勤務については、通常労働日の1時間あたりの230%の時間給を支払う。

4 年少者・女性労働等

(1) 年少者労働

16歳以上の者は労働する権利を有する。15歳以下の者は児童とみなす。

(2) 女性労働

女性労働者は、55歳で労働年齢終了とみなす(重労働、危険物取扱、遠隔地での労働等については政府が別に規定を設ける予定。)

雇用者は、妊娠6ヵ月以上の者、12ヵ月以下の乳幼児のいる女性労働者に残業、夜間作業又は遠隔地への出張をさせてはならない。出産前後の女性の産前産後休暇は、4~6ヵ月であり、労働条件、生活環境等の状況によって決定される。二人以上同時に出産する場合は、二人目から一人につき30日の追加休暇を与える。

5 労使関係

(1) 労働組合と企業

労組は、労働者側に立ち、彼らの利益を代表し、それを守る組織である。

事業を開始して6ヵ月以上経過した企業は、直ちに労組を設立することとする。設立されたばかりの企業では、6ヵ月後には労組を設立することとする。雇用者は、労組と協力し、その活動が順調に進むように条件整備を行う。

雇用者は、労組の設立、労組活動への参加等を理由に労働者に対し差別的扱いを行ってはならない。また、労組組織及びその活動を干渉するために経済的ないしその他の手段を使用してはならない。

雇用者は、労組活動に必要な協力を行う責任がある。雇用者は、労組専任でない労働者が労組活動のために就労中のいくらかの時間を使用することを認めるとともにその時間についても賃金を支払う。ただし、その時間は1ヵ月について3労働日を超えないものとする。労組専任の労働者は、その企業の一般の労働者と同様の権利、福祉を享受できる。

(2) ストライキ

ストライキは、組合員の半数以上が賛成したとき(記名式秘密投票により)、労組執行部が決定する。ただし、以下のストライキは非合法とみなされる。

- 1) 集団労使紛争から発生したものではなく、また当該労使関係の範囲外のものであったり、当該企業の範囲を超えるもの。
- 2) 企業の財産を破壊するような暴力を伴うもの。
- 3) 政府首相が禁止令を出すような場所あるいは場合に行われるもの。

(3) 労使紛争の調停

労組紛争が生じたとき、雇用者及び労働者双方は次の権利を有する。

- 1) 直接あるいは代表を通じて紛争解決に参加すること。
- 2) 要求書を取り下げるか、要求の内容を変更すること。
- 3) 調停者が紛争解決に当たって、客観性、公平を保障できないとする正当な理由がある場合、紛争解決を直接行う人の変更を求めること。

(個人の労使紛争を解決する権限を持つ機関、組織)

1) 基礎労働和解会議あるいは同会議がない場合は、区、郡、市、都市、省の労働機関の労働和解調停者

この場合の基礎労働和解会議とは、従業員数10人以上の企業において、雇用者及び労働者の同数の代表から構成された組織である。なお、代表者数は双方の合意によって決定する。同会議の代表者の任期は2年とする。双方の代表者は交代で同会議の議長と書記を務める。

2) 人民裁判所

人民裁判所はストライキと集団労働争議について最終の決定を行う権限を有する機関。

(集団の労使紛争を解決する権限を持つ機関)

1) 基礎労働和解会議又は労働和解調停者

この場合の基礎労働和解会議は、労働機関代表である専門官あるいは職員、労組代表、雇用者代表、法律家、管理者、その地方で権威のある社会的活動家などで構成される組織。

2) 省レベルの仲裁会議

成員は奇数のメンバーで構成されるが、9名を超えないものとする。省の労働側代表者が会議の議長を務める。

3) 人民裁判所

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 雇用失業対策

5 アジアNIEs

(1) 韓国

ア 「雇用政策基本法」および「雇用保険法」に関する動き

(ア) 「雇用政策基本法」および「雇用保険法」の公布

韓国では、ここ数年、製造業生産職を中心とした労働力不足、産業の自動化や経営合理化等による失業の高まり、また、これらによって生じる労働力需給の不均衡などが深刻化してきている。1993年12月、政府はこうした問題への対策として「雇用政策基本法」及び「雇用保険法」を公布した(その後、「雇用政策基本法」は、94年7月1日に施行された。)。前者は雇用・能力開発に対する国家の基本責務と政策方向を提示する基本法であり、後者はその政策を実現させるための具体的な事業(「雇用安定事業」、「職業能力開発事業」、「失業給付」)を定めている(1993年「海外労働情勢」p.84参照。)

(イ) 「雇用保険法施行令」の案が確定

「雇用保険法」は95年7月から施行予定であるが、これに先立ち、94年11月25日、経済企画院、財務部、商工資源部及び労働部などの各長官による会議において施行令の案が確定された。「雇用保険法施行令」の案の主な内容は以下のとおりである。

a 適用対象

- 1) 「失業給付」については従業員30人以上規模の事業場とする。ただし、98年から従業員10人以上規模の事業場まで適用対象を拡大する。
- 2) 「雇用安定事業」及び「職業能力開発事業」については、従業員70人以上規模の事業場とし、98年に50人以上規模の事業場、2020年に10人以上の事業場へと段階的に適用対象を拡大する。

b 雇用保険料率

- 1) 「失業給付」の保険料は使用者及び労働者ともに負担し、料率は、労働者の賃金総額の0.3%とする(なお、失業給付の支給の開始は96年7月から)。
- 2) 「雇用安定事業」の保険料は使用者が負担し、料率は0.2%とする。
- 3) 「職業能力開発事業」の保険料は使用者が負担する。料率は事業所規模により異なり、従業員150人未満規模事業場が0.1%、150人以上300人未満規模企業が0.3%、300人以上1,000人未満規模企業が0.5%とする。なお、1,000人以上規模企業については、現行の「職業訓練基本法」に基づく職業訓練分担金の支出が平均0.9%に達していることから(注7)、新たに「雇用保険法」における「職業能力開発事業」に関する保険料の徴収は行わないこととする。

(注7)

韓国では、企業に対して職業訓練を義務づけており、賃金総額の一定比率を職業訓練費用として支出しなければならない。また、支出額が不足した場合は差額を「職業訓練分担金」として国に納付することとされている。

今回の決定は、従業員1,000人以上規模企業については従来どおり職業訓練義務を存続させ、それ以外の事業場については職業訓練義務を廃止し、その代わりに「職業能力開発事業」において保険料を徴収することとしている。

イ 外国人労働者に関する動き

(ア) 外国人産業技術研修制度の改正

93年11月、政府はいわゆる3D(Danger, Difficult, Dirty)業種の労働力不足に対処するため、それまで5千人としていた外国人産業技術研修生の受入れ枠を2万人に拡大するとともに研修生制度改正した。改正後の内容は以下のとおりである。

a 研修期間

研修期間は1年以内とし、法務部長官が必要と認める場合に限り1年間の期間延長ができる。

b 研修実施企業

- 1) 外国為替管理法に基づき、外国に直接投資又は外国企業と合同で外国に投資をする企業
- 2) 技術開発促進法に基づき外国に技術を提供する企業

3) 対外貿易法に基づき、外国に産業設備を輸出する企業

4) 上記b1)、2)、3)以外で中小企業協同組合中央会に採用申請を行って推薦を受けた企業(後述c～eの要件に該当することが求められる。)

c 研修対象業種

中小企業協同組合中央会が実施した調査において人力不足率が5%以上であると報告された業種のうち、飲・食料品、タバコ製造、出版、記録媒体複製業(データバンク)を除いた次の21業種、1)繊維製品製造業、2)衣服・毛皮製品製造業、3)皮革、鞆・馬具類履物製造業、4)木材及び木製品製造業(家具を除く)、5)パルプ・紙及び紙製品製造業、6)商業印刷及び印刷関連サービス業、7)コークス・石油精製品及び核燃料製造業、8)化合物及び化学製品製造業、9)ゴム及びプラスチック製品製造業、10)非金属鉱物製品製造業、11)第1次金属産業、12)組立金属製品製造業(機械及び装備以外)、13)他に分類されない機械及び装置製造業、14)事務・計算及び会計用機械製造業、15)他に分類されない電気機械及び電気変換装置製造業、16)映像・音響及び通信装備製造業、17)医療・精密・光学機器及び時計製造業、18)自動車及びトレーラー製造業、19)その他運送装備製造業、20)家具及びその他製造業、21)再生材料加工処理業

d 申請資格

採用申請を行うことのできる企業は、事業開始後3年以上経過した、常用労働者10人以上300人以下の企業であり、加えて工場登録と宿泊施設の整備が必要となる。

なお、1)工業団地及び農業団地入住企業、2)地方所在企業、3)創業5年以内の有望中小企業、4)中小企業優先育成業種及び固有業種、5)輸出の比重が50%以上の企業は優先的に選定される。

e 企業別研修配当人員数

- 1) 生産職常用労働者数50人以下---5人
- 2) 生産職常用労働者数50人以上100人以下---10人
- 3) 生産職常用労働者数101人以上200人以下---15人
- 4) 生産職常用労働者数201人以上300人以下---20人

f 研修実施企業の業務

一定期間の現場訓練、事故等に備えた傷害保険への加入、年1回の健康診断、生活指導員の配置、履行保証金の預託等が義務付けられる。

(イ) 外国人産業技術研修生の受入れ人数を1万人追加

93年の外国人産業技術研修生の受入枠の拡大に続き、94年9月2日、政府は依然として労働力不足が深刻化している靴産業及び繊維産業に対して、更に研修生を1万人受け入れることを決定した。

追加される1万人の研修生は、靴産業に4,000人(企業規模を問わず、1企業につき生産職従業員数の20%以内まで)、繊維産業に6,000人(従業員500~700人規模企業を対象とし、1企業につき生産職従業員数の15%以内まで)の割合で受け入れられる予定となっている。

外国人労働者の受入れに関する政府関係省庁の方針は、商工資源部(産業技術研修生制度の管轄部)が「労働力不足問題の解決と輸出産業の活発化のために、研修生制度を通して積極的に外国人労働者を受け入れるべき」とするのに対し、法務部は「受入れは外国人不法就労者を強制出国させる際に生じる一時的な労働力不足を補うためとして限定すべき」として大きく分かれているが、今回の研修生の追加は、最終的に経済効果を優先した結果であるとみられている。

なお、94年7月末時点における外国人不法就労者数は約5万4千人で、その内訳は朝鮮系中国人が2万8千人と最も多く、次いでフィリピン人が8千人、バングラデシュ人が5,600人、ネパール人が2,500人の順となっている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 雇用失業対策

5 アジアNIEs

(2) 香港

ア 4つの労働関連制度の整備

香港政庁は、1997年の返還を前に労働関連制度の整備として、1)公務員の現地化、2)職場における男女平等の促進、3)労使紛争に関する制度の見直し、4)強制老齢年金制度実施の4項目に取り組んでいる。このうち1)、2)及び4)(3)は 第5章第2節参照。)については以下のとおり。

(ア) 公務員の現地化

香港の公共部門には現地人と外国人の職員がおり、労働条件が現地人職員よりも外国人職員の方が有利に規定されていることが問題視されていた。また、香港の返還が差し迫る中、公共部門の上層部の現地化の必要性が強まったこともあり、政庁は公務員の現地化策を進めることとした。しかし、外国人公務員労組は、現地化は外国人公務員の解雇を生むと反発し法的手段に出ようとしたため、政庁は外国人公務員を現地人とする資格を取得させることで雇用を継続させる措置を採った。これに対し、現地人公務員は不満を見せ、一部の公務が滞るまでに至った。このため、政庁は公務員の賃金システムや条件を統一し、現地人職員と外国人職員が同じ労働条件の下で働く方針を採ることとした。

(イ) 職場における男女平等の促進

94年6月3日、政庁は、「男女の機会均等条令案」を発表した。この案は、機会均等委員会の設置、雇用、教育及び政治参加についての性差別の禁止を定めて、この中で雇用に関しては、採用、昇進、職業訓練、付加給付における職場での性差別的な慣行が違法になることを規定している。しかし、この条令案には妊娠を理由とした差別的慣行、未婚の母に対する差別、セクシャル・ハラスメント(性的嫌がらせ)などを取り上げていないことや、機会均等委員会は差別に関する苦情に対し援助や調査を行うことはできないものの、違反者を処罰する法的権限を持たないことを批判する声も上がっている。

(ウ) 強制老齢年金制度の概要を発表

香港では、これまで労働者の退職後の生活保護に関して議論がなされてきたが、94年7月21日、政庁は「強制老齢年金制度」を発表した。実施は97年以降とみられているが、中国との調整の中で承認を得られない場合についての方針は明らかにされていない。なお、制度の主な内容は次のとおりである。

a 受給額及び受給資格

- 1) 年金額は月当たり2,300香港ドル(注8)とし、受給者は65歳以上で香港に7年以上居住している者とする。
- 2) 年間180日以上を海外で過ごした者は受給資格を失い、もう一度香港に7年以上居住することで資格を取得し直さなければならない。
- 3) 受給申請者は金融資産が200万香港ドル以下であることを申告しなければならない。

b 拠出

- 1) 使用者及び労働者は労働者の課税所得の1.5%をそれぞれ拠出しなければならない。また、自営業者は課税利潤の3%を拠出しなければならない。
- 2) 政庁は当初の費用のために100億香港ドルを提供し、その後各種の老齢手当について節約できた資金を加えることとする。
- 3) 政庁は公務員(注9)の使用者として、94年は12億香港ドルを拠出する。
- 4) 月当たり賃金が4,000香港ドル未満の労働者は拠出を免除するが、その使用者は拠出しなければならない。
- 5) 外国人労働者については、外国人労働者導入制度の下で働く者(注10)以外は拠出しなければならない。
- 6) 香港を離れる者や移住する者は拠出金の払戻しは行われなないこととする。

(注8)

1香港ドル=12.74円(94年10月現在)

(注9)

公務員の数は19万人とされている。

(注10)

94年の外国人労働者導入制度により受け入れられた外国人労働者の数は、1万1,000人とされており、主に小売・卸売、輸出入業へ割り当てられたとされている。

また、香港における在留外国人の数は94年5月時点において史上最高を記録し、その内訳はフィリピン人が11万6,400人(大半はメイドとして働いている。)と最も多く、米国人が2万9,500人、英国人が2万4,600人の順となっているほか、タイ人、カナダ人、日本人、インド人、マレーシア人などが比較的多い。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 雇用失業対策

5 アジアNIEs

(3) 台湾

ア 外国人労働者問題への対応策

台湾では、ここ数年、サービス業に労働力が集中する一方、製造業や建設業においては忌避する傾向があり、労働力不足が続いている。政府はこうした労働力不足を補うためなどから、91年より東南アジア4カ国(マレーシア、タイ、フィリピン及びインドネシア)を対象に毎年多数の外国人労働者の受入れを認めている。94年8月時点におけるそれら外国人労働者の数は約14万人とされており、その内訳をみると、タイ人が全体の68%と大半を占め、次いでフィリピン人が23%、残り9%はマレーシア人とインドネシア人が占めている。

しかし、外国人労働者は比較的低賃金での雇用が可能なことから、現地人労働者の賃金もその影響を受けたり、また、現地人労働者の雇用機会が減るなどといった問題も挙げられている。このため、政府は、外国人労働者を雇用する使用者に毎月23～45ドル(約2,300～4,500円)の範囲での支払いを義務付けることとし、徴収分を現地人労働者の福利厚生や雇用促進のための資金とした。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 雇用失業対策

5 アジアNIEs

(4) シンガポール

ア 雇用法改正勧告の発表

94年1月に、68年に制定された雇用法(注11)の改正のための検討委員会が設置され、同年7月に雇用法改正勧告が発表された。今回の勧告では、雇用法で定める労働条件等について、その内容を時代に即応したものにするための法改正を提案している。

検討委員会は、ゴー・チウイ第2労働大臣(第2通産大臣、全国労働組合会議(NTUC)副書記長を兼任)を委員長として、シンガポール使用者連盟(SNEF)会長、全国労働組合会議(NTUC)の副書記長(前述のゴー氏とは別の人物)、労働省及び経済開発庁(EDB)の代表ら政労使の委員21名で構成されている。同委員会は検討結果を政府への勧告として取りまとめ、7月に公表した。

今回の勧告は、労働時間、賃金計算、休日労働等労働条件関係を中心にパートタイム雇用に関連する勧告も含む多岐にわたるものとなっている。なお、同勧告に基づく雇用法の改正時期は95年6月～7月と見込まれている。

主な勧告の概要は以下のとおりである。

(ア) 企業のリストラに伴う出向に関する規定

企業のリストラに伴う出向について法的枠組みが必要であり、雇用法には労働者の出向に関する使用者と労働者の権利と義務を明記することを勧告する。さらに、雇用法で、労働者を出向させようとする使用者に対し、出向の条件も含めた通知を労組/労働者に行うことを義務づけ、通知後一定期間以内に労使交渉を行うべきである。交渉が合意に至らない場合には、労働省が調停を行うこととする。

労組に対しては、出向の対象となった労働者の組合員としての地位を出向後も維持するよう勧告する。

(イ) 時間外手当、休・祭日労働等の手当の算定基礎賃金等

現行雇用法の下では、時間外手当の算出基礎には、労働契約に定められた一部の諸手当は含むが、時間外手当、旅費、食費、住宅手当、ボーナス等は含まない賃金額を用い、年次有給休暇・祭日の賃金、休・祭日労働等の手当の算出基礎には、諸手当も含む賃金総額を用いることとしている。しかし実際には、ほとんどの使用者は、時間外手当、年次有給休暇・祭日の賃金、休・祭日労働等の手当の算出基礎

に諸手当を含めていない。

委員会は、年次有給休暇・祭日に支払われるべき賃金については、仕事に関連する手当、常時支払われる手当を含めることを提案する。一方、時間外手当及び休・祭日労働の手当の算定基礎には、基本給を用いるべきであると考える。

(ウ) パートタイム雇用

現行雇用法では、パートタイム労働者とフルタイム労働者の区分がないため、使用者はパートタイム労働者に対してもフルタイム労働者と同様の待遇を与えなければならずパートタイム労働者の雇用が普及しない一因となっている。

委員会は、パートタイム雇用の普及促進のため、90年8月に策定された、パートタイム労働者の待遇は労働時間に比例するとの原則に立つ「パートタイム雇用のためのガイドライン」を法制化し、使用者とパートタイム労働者の権利と義務を明確に規定することを勧告する。委員会は、その際、パートタイム労働者を週30時間に満たない時間働く者と定義することを提案する。

(エ) 休・祭日労働

現行雇用法では、1日の休日労働に対して2日分の賃金が義務付けられているが、通常の1日の労働時間に満たない休日労働については特に規定がなく、一般に労働時間に関わらず2日分の賃金の支払い義務が課せられていると解釈されてきた。他方、一部の使用者は、実際の労働時間の2倍分の賃金のみを支払っている。

委員会は、1日の休日労働に関し、雇用法に次の規定を設けることを勧告する。

- 通常の半日までの労働時間に対しては1日分の支払い
- 半日を超え1日までの労働時間に対しては2日分の支払い

また、通常の休日は、賃金計算の日数に含まないことを法に明記する。

(オ) 1日の最長労働時間

現行雇用法では、原則として1日12時間以上の労働を禁止しているが、例えば航空業界では、航路によって12時間以上の長距離飛行に伴う勤務が必要となることがある。

委員会は、本来的に12時間を超える勤務が避けることのできない仕事に限定して、使用者からの申請に基づき、現行雇用法の規制の適用を除外できる権限を労働大臣に与えることを勧告する。

(カ) 勤務期間による病気休暇、年次有給休暇の日数

現行雇用法では、労働者が病気休暇を取得する資格を得るためには、12ヵ月以上勤務が必要であると定めているが、実際には使用者の多くが3～6ヵ月の勤務で病気休暇を与えている。また、年次有給休暇については、雇用法で1ヵ月以上勤務した労働者に対し、勤務期間に月割りで比例する年次有給休暇を与えると定めているが、一般には労働者が職場に定着するまでは与えるべきでないと受けとめられている。

委員会は、労働者が病気休暇を取得する資格を得るために必要な勤務期間を6ヵ月に、年次有給休暇のための勤務期間を3ヵ月に改定するよう勧告する。

労働契約、労働時間、児童・年少労働、母性保護等の労働条件に関する規定及び職業紹介所についての規定等が盛り込まれた法律。

イ 外国人労働者受入れ規制の改正

94年11月、労働省は、外国人労働者の受入れ枠を12月1日から拡大するとともに、雇用登録税(レビー)を95年4月1日から引き上げることを発表した。

シンガポールでは、建設業、造船業、製造業、サービス業、家事メイドについて東アジア、東南アジア諸国から出稼ぎ労働者を受け入れている(注12)。11月末の時点でシンガポールには、労働力人口の18%を占める30万人を超える外国人労働者がいるとされ、この割合は85年に比べ2倍の割合となっている。現在家事メイドは8万人以上、10世帯当たり一人の割合で雇われており、92年度に前年比6%増加、93年度は同10%の増加に達している。政府は長期的には外国人労働者特に単純労働者への依存を低減する方針を明らかにしているが、今回の改正では基本的には事業主の経済的負担を大きくした上で、全体の受入れ枠は拡大している。なお、建設業、造船業においては、不熟練労働者については、レビーが引き上げられたが、技能労働者についてはレビーが引き下げられている。改正の概要は下表のとおりである(表2-17)。

(注12)

上記の業種において、外国人労働者を雇用する際には、「労働許可証」を与えて政府に登録する他、業種ごとに異なる雇用限度比率(個々の企業の労働者数に対する外国人労働者の割合)を設けるとともに、外国人労働者を一人雇うごとに雇用主に毎月一定額のレビーを課している。

表2-17 外国人労働者受入れに関する改正

表 2-17 外国人労働者受入れに関する改正

(シンガポール・ドル)

	現 行		改 正 後	
	雇用限度比率	レビー	雇用限度比率	レビー
			94年12月1日から	95年4月1日から
製 造 業	～35%	\$300	～35%	<u>\$330</u>
	35～45%	\$450	35～ <u>50%</u>	<u>\$450</u>
サ ー ビ ス 業	20%	\$300	<u>25%</u>	<u>\$330</u>
建 設 業	5 / 6	技 能 \$250 未熟練 \$400	5 / 6	技 能 <u>\$200</u> 未熟練 <u>\$440</u>
造 船 業	2 / 3	技 能 \$250 未熟練 \$350	<u>75%</u>	技 能 <u>\$200</u> 未熟練 <u>\$385</u>
家 事 メ イ ド	なし	\$300	なし	<u>\$330</u>

注1 シンガポール・ドル=66.7円(94年11月)

2 下線部が改正部分である。

1995年 海外労働情勢

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 雇用失業対策

6 アセアン諸国

(1) タイ

ア 労働社会福祉省における2局設置構想

94年9月、労働社会福祉省は、労働者によりよいサービスを提供することを目的として、新たに労働安全基準局及び労働経済局を創設するための準備委員会を発足させ検討を進めている(注13)。

計画では労働安全基準局は、全国的に労働安全基準を向上させるための様々な計画を策定・実施する局となる。同省の調査によれば、昨年1年間で危険な労働環境によって15万件以上の事故があったことが明らかとなっている。また、労働経済局は、より学術的に政策決定に寄与することとしている。ラオス、ヴェトナム、インドネシアなど競争相手となる他国の労働環境等の情報把握等も目指している。

労働社会福祉省副大臣は、新しい2局については政府に提案する前に、さらに少なくとも1ヵ月程度の検討を行うとしているが、同省が、政府決定に必要とされる適切な情報を扱うために2局の設置は緊急を要すると主張しているのに対し、公共サービス委員会(CSC)(注14)は、同省に対し計画の縮小を提案している。具体的には、新たに設置する2組織は、当初2年間は室レベルの組織として活動した上で局に格上げすることを勧めている。

(注13)

現在の組織は、7部門-1)大臣秘書官室、2)大臣官房、3)社会保障事務局(社会保険事業等)、4)社会福祉局(各種社会救済事業等)、5)職業紹介局(職業紹介事業等)、6)労働技能開発局(職業訓練事業)、7)労働福祉保護局(労使関係、労働基準、婦人年少労働対策)

(注14)

首相直轄機関であって、日本の総務庁、人事院の機能をはたす機関

イ 障害者リハビリテーション法施行規制の施行

94年5月、91年に制定された「障害者リハビリテーション法」の制定に基づき事業主に障害者の雇用を義務付ける施行規則が閣議決定され、8月末より施行された。

「障害者リハビリテーション」法に基づく施行規則は3つ制定された。具体的には、1)障害の種類(視覚、聴覚、肢体不自由、精神薄弱、精神障害の5つに大別)を定めたもの、2)障害者に対する医療サービス(障害者に係る医療費の無料化)を定めたもの、そして3)事業主に対する障害者の雇用義務も定めたものの3つである。このうち、前二者については保険省が所管、労働社会福祉省が所管するのは3)のみである。障害者の雇用義務を規定した施行規則の概要は以下のとおりである。

a 雇用率

同施行規則では、障害者の職業能力に応じた雇用機会の確保を目的として、事業主の障害者雇用義務を規定しているが、罰則規定はない。具体的には、従業員200人以上規模の事業所について、全就業者数の0.5%に相当する人数の障害者の雇用義務を課している。従業員数が200人未満の事業所については雇用義務はない。対象となる障害者はすべての障害者であり、障害の種類によって取扱いに違いはない。

b 納付金

事業主は毎年1月に障害者の雇用状況等について労働社会福祉省に報告しなければならない。この申告の際に、障害者の雇用数が不足している事業所は、不足数に応じた納付金を治める。納付金の額は、不足数1人につき事業所が所在する地域の最低賃金の半額の1年相当額となる。

なお、納付金は障害者リハビリテーション・ファンドに振り込まれ、1)障害者が自営、独立する場合の経済的支援、2)NGOなどの団体の緊急活動に対する支援などの目的に用いられる。

c 雇用計画

雇用義務を未達成の事業主については、雇用状況等の申告に当たって将来、事業所内のどの職種に何人障害者を雇用していくか計画を提出させ、労働社会福祉省担当局が指導・相談を実施する。労働社会福祉省担当局は、今後、障害者に適した職種をリスト化する計画であり、これをもとにして雇用義務未達成事業主に対する障害者の雇用計画、個別指導を推進していく予定である。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 雇用失業対策

6 アセアン諸国

(2) フィリピン

ア 人材開発二法の成立

94年3月人材開発に関する「1994年二重訓練システム法」と「1994年科学技術奨学金法」の二法が成立した。

国家経済開発庁(NEDA)によれば、93年のフィリピンのGNP成長率は2.3%を記録して過去三年間で最高の伸び率となった。NEDAの長官は94年についても4.5%になるとの強気の予測をしている。このように明るい見通しの経済の中で、熟練労働者不足問題が急浮上してきた。労働雇用省は、ここ数年9%前後で推移する失業率及び20%前後を示す不完全就業率(underemploymentrate)(注15)の一因として、労働市場における労働力需給のミスマッチを挙げており、人材開発は、熟練労働力に対する需要への短期的・長期的対応も含め、今世紀末までにNIEs入りを目指す同国にとって大きな課題となっている。こうした背景の中、中堅労働者の育成を目的とした「二重訓練システム法」及び科学者、エンジニア等、専門技術者の養成を目的とした「科学技術奨学金法」が成立した。「二重訓練システム法」の主な内容は、以下の囲みのおりである。

「科学技術奨学金法」は、工業化に不可欠な科学者・エンジニアなど専門技術者のための人材を育成することを目的に、三億ペソ(注16)の基金で、高校卒業時のクラス成績が上位5%に当たる科学技術分野の学生3,500人に学費と生活費相当の奨学金を支給する制度について規定している。

(注15)

就業者全体に占める、現在より長い労働時間の就労を希望している者の割合。

(注16)

1ペソ=4.0円(94年11月)

フィリピン:「二重訓練システム法」

94年3月、中堅労働者の育成を目的に、政府から承認された教育機関での理論教育と企業での実践的職業訓練を同時に行う二重訓練システムの実践・促進を規定した、「二重訓練システム法」が成立した。

1 目的

人材の教育及び訓練を強化することで、生産現場に密着した中堅熟練労働者の育成を目的とする。そのために、技術及び職業に関する教育・訓練のシステムとして二重訓練システムを制度化し、その機会の提供、それに対する支援を実施する。その他、以下の諸目的が挙げられる。

- 1) 既存の公立、私立の教育機関における技術・職業に関する教育・訓練において二重訓練システムの利用を増進すること
- 2) 特に農村地域における公共、民間セクターによる技術・職業の教育・訓練への投資水準の増進を奨励すること
- 3) 訓練生に一定の能力を身につけさせることによって、訓練修了後の就職率を高め、生産性を強化すること
- 4) 関連する地方政府機関による密接な調整の下に、妥当な訓練計画を作成、実施することにより、企業と教育機関との間の訓練協力を強化すること

2 内容

(1) 二重訓練システムの内容

「二重訓練システム」とは、事業所内訓練と教育機関内訓練を併用して技術及び職業に関する教育・訓練を実施するシステムである。その際、事業所内訓練は、認可を受けている複数の企業で実施され、教育機関訓練は認可を受けた特定の教育機関/訓練センターで実施される。前者では、実践的訓練を、後者では特定及び一般の職業関連の理論的教育を実施する。訓練計画は事業所と教育機関が共同で作成し実施、評価を行う。事業所においては、訓練計画を実施するための訓練担当官を任命する。一方、教育機関においては、事業所内訓練を監督する担当室を設け担当官(産業調整官)を設置する。

(2) 訓練生の地位

「訓練生」は、訓練期間中は、訓練を実施している企業の従業員とはみなされないが、訓練終了後に当該企業において優先的に雇用される。当該企業は、「訓練生」に係る、生命保険、事故保険の保険契約を行い、その保険料を支払うとともに、教育機関に対し、訓練生の日当(当該企業で適用される最低の賃金額の75%を下回らない額)を支払う。訓練生は教育機関から日当を受け取る。

(3) その他

訓練を実施する企業の参加を奨励するため、参加企業に対しては、税制上の優遇措置を行う。

イ 技術教育技能開発庁の設置

94年7月、技術教育技能開発庁(Technical Education and Skills Development Agency : TESDA)設置法が成立したことにより、職業訓練関連政府機関が統合されることとなった。統合される政府機関は、以下のとおりである。

- 1) 国家労働力青年評議会(NMYC)
- 2) 教育文化スポーツ省(DECS)下の技術職業教育局(BTWE)及び地方事務所の技術職業部門に付属する施設
- 3) 労働雇用省(DOLE)下の地方事務所の徒弟制職業訓練計画の担当部署等

なお、TESDAの形式的な設立は95年1月下旬に予定されているが、実質的な設立は同年6月頃になる見込みである。同法の主な内容は以下のとおりである。

(ア) 目的

- 1) 国際競争力を得るべく、技術教育・技能開発プログラムを促進し、かつその質を強化すること
- 2) 技術教育・技能開発の焦点を良質な中堅人的資源への変化する需要に合わせること
- 3) 中堅人的資源開発プログラムにおいて科学的・技術的知識の基礎を普及させることにより、分析的かつ創造的な思考力の発達を促進すること
- 4) 技術教育、技能開発、訓練システムにおける公立訓練機関と私立訓練機関の相互補完的役割を認識し、それを奨励すること
- 5) 道徳的人格の開発を通し、特に労働倫理、自己修養、自律及び愛国心に重きを置く、望ましい価値観を鼓吹すること

(イ) TESDAの組織構成

TESDAは、TESDA評議会とTESDA事務局から構成される。

a TESDA評議会の構成、権限及び機能

(a) TESDA評議会は、議長に労働雇用省長官、共同議長に教育文化スポーツ省長官及び貿易工業省長官、委員として農業省長官、内務自治省長官、TESDA長官及び大統領に指名された7名の民間人より構成される。

(b) TESDA評議会は、技術教育及び技能開発に関する政策の推進とともに、政策遂行のための関係機関との調整及び協力などを行う。

(c) TESDA評議会の権限及び機能は以下のとおり。

- 1) 「TESDA法」の効果的遂行に必要な政策、計画及びプログラムの公布
- 2) 全国、地方、地域の各レベルにおける技術教育と技能開発の統合、調整及び監視のための各種の機関の設置
- 3) 中堅人的資源の開発に関わるすべての機関とプログラムを含むサブ・セクター全体の再構築(民間産業により制定及び実施されている職業技能基準や職業検査の認可、公共・民間を問わず訓練機関の認可制度の制定及び管理等)
- 4) 「二重教育システム」の利用増加の援助と奨励

b TESDA事務局の組織構成、権限及び機能

(a) TESDA事務局には、長官、次官、2名の次長(次官補に相当)、官房課長以下、

- 1) 職業訓練行政の総括的な企画立案部門
- 2) 技能検定制度の運用部門
- 3) 職業訓練関係の調査研究部門
- 4) 教育制度上の職業訓練の実施部門
- 5) 教育制度に乗らない職業訓練の実施部門
- 6) 徒弟制職業訓練制度の実施部門
- 7) 地方レベルでの職業訓練行政担当部門

で構成される。また、地方機関としてTESDA地方事務所、TESDA州事務所、技術・教育技能訓練委員会、技能開発センターがある。

(b) TESDA事務所の権限及び機能は以下のとおりである。

- 1) 国家技術教育・技能開発計画の策定
- 2) 政府諸機関の技術教育・技能開発計画に具体化される資源配分、責務、制度的役割に関する政策的意思決定についての分析的インプットの提供
- 3) 国家技術教育・技能開発計画の承認後の諸施策の勧告及び実行
- 4) 技術教育・技能開発のための政策や計画の実行に関する作業プログラムの進捗状況及び実施結果を本庁に定期的に報告することなどのほか、TESDA評議会から任じられた事項の遂行

(ウ) 「中堅労働力総合開発計画」の策定

中堅労働力総合開発計画は、経済的及び社会的発展のため、技能労働者の最適配分、開発及び活用について、国家雇用計画又は政策に基づき策定する。同計画は国家開発計画の中の技術教育・技能開発計画となる。また、同計画は、1)訓練を受ける労働者の最大限の保護と福祉の促進、2)技術教育・技能開発の質、信頼及び社会的責任の改善、3)雇用創出の促進、4)就学人口が伝統的に比較的高い水準にある公的教育を超えて、上方社会へ移動できる機会を拡大するための養成工訓練、二重訓練システムなどの計画を

盛り込み、産業を基盤にして改革された訓練プログラムを提供するものである。

(エ) 「TESDA開発基金」の設立

TESDA開発基金は、訓練機関、産業経営者並びに地方政府機関の能力向上、訓練関連の諸活動の開発と実施を行うための補助金及び援助の供与を行うための基金である。同基金の主な財源は、1)政府からの一括充当金(1回限り)、2)海外労働者福祉行政基金からの寄金(毎年)、3)寄付、贈与、寄金及びその他の遺贈あるいは寄贈品、又はその他の認可される収入とする。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 雇用失業対策

6 アセアン諸国

(3) インドネシア

ア 徒弟訓練制度の開始

94年9月より、労働省は、全国153カ所の職業訓練センターのうち、11カ所において500人規模で徒弟訓練制度を開始した。次年度である来年度は、職業訓練センターを31カ所に増やし2,000人規模での実施を予定している。

徒弟訓練制度は、教育機関(職業訓練センター)での訓練と企業での実践的訓練を同時に一定期間受けることにより、職業資格を取得できる制度である。訓練は1年が1サイクルで、最初の4カ月が職業訓練センター、続く7カ月が企業での訓練、最後の1カ月は再び職業訓練センターでの訓練を受ける。1年を経過した時点で技能検定が実施され一定の資格取得ができる。訓練期間は最大3年間で、年とともに取得資格のレベルも上がる。徒弟訓練制度の対象となる職種は、製造工程関連職種、サービス業関連職種、事務職種等である。なお、訓練生には賃金は支払われない。多くの受入れ企業は、訓練生に対し交通費のみを支払っている。職業訓練センターは、同センターでの訓練時における、訓練に関連する費用を負担する。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 雇用失業対策

6 アセアン諸国

(4) APEC閣僚会議における「人材養成の枠組み宣言」の採択

94年11月、インドネシアの首都ジャカルタで、18カ国・地域の閣僚が参加して第6回APEC(アジア太平洋経済協力会議)閣僚会議が開催された。同会議では、各国・地域の各分野での活動報告を受けて、人材養成、域内の基準・認証、投資原則等の今後の方針について合意が成立した。

人材養成の関連では「人材養成の枠組み宣言」が採択され、APECにおける人材養成の原則を明らかにするとともに、今後の実施計画及び管理方針を打ち出している。「人材養成の枠組み宣言」の概要は以下の囲みのとおりである。

なお、閣僚会議に引き続き、同月15日にはジャカルタ郊外のボゴールでAPECの非公式首脳会議も開催されており、貿易・投資自由化問題を中心に討議し域内の自由化を2020年までに達成するとの目標を盛り込んだ「共通決意宣言」(ボゴール宣言)を採択している。

APEC閣僚会議:「人材養成の枠組み宣言」

94年11月、インドネシアで第6回APEC(アジア太平洋経済協力会議)閣僚会議が開催された。同会議で、1)すべての人々に対する質の高い基礎教育の提供、2)人材養成に対する需要に適切に対処するための労働市場の分析の実施等を優先的課題として提案した、「人材養成の枠組み宣言」が採択された。

1 目的

APECにおける人材養成の目的は、経済成長と開発を通じての域内すべての市民の福祉を増進させることにある。これは、アジア太平洋地域の経済成長、貿易及び開発に貢献する公共、民間部門の現在及び将来の経営者、管理職及び労働者に対し、実用的で適切な教育及び訓練を企画、開発、実施することによって達成される。

2 人材養成の原則

APECにおける人材養成は以下の原則に基づく

- 1) アジア太平洋地域の市民は経済成長及び開発における最も重要な資源であり、彼らの目標の一つは生活の質及び福祉の向上である
- 2) 人材養成は、貧困撲滅、完全雇用、初等・中等教育及び職業教育への就学並びに経済成長及び開発過程へのすべての人々の全面的な参加といった基本的な価値の実現に貢献する
- 3) 人材養成は、公共部門、民間部門、職業訓練機関の連携・協力が必要である
- 4) 人材養成に関する地域的取組については、その地域ごとの経験及び状況の多様性に注意を払わなくてはならない

3 優先的課題

- 1) すべての人々に対する質の高い基礎教育の提供

2) 人材養成に対する需要に適切に対応するための地域の労働市場の分析

3) 経済成長、開発の促進に中心的な役割を果たす経営者、管理職、教育関係者/職業訓練指導者の増員及び質の向上(そのための訓練としては、中小企業での訓練、企業家精神を養成する訓練、経済情勢等を考慮して企業の成長を管理する訓練を含む)

4) 労働者の職業生活上のあらゆる段階に対応できる訓練計画の企画、実施による技能労働者不足の解消、失業者の削減

5) 管理職及びその他の労働者に対する教育・訓練カリキュラム、教育方法、教材の質の向上

6) 域内全体の経済成長及び開発のために必要とされる技能の修得をめざす域内市民に対する域内での機会の増大

7) 域内経済に止まらずアジア太平洋地域経済、世界経済における急速な経済的、技術的な変化の中でも常に生産的であるよう心がけることを組織、個人に促すこと

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 雇用失業対策

7 オセアニア

(1) オーストラリア

ア 雇用と成長に関するホワイトペーパーの発表

政府は5月4日、雇用と成長に関するホワイトペーパー(経済政策声明)を発表した。題名は「ワーキング・ネーション」とされており、数年来の懸案である失業問題、特に長期失業を中心とする構造的な失業への対策がその中心となっている。このうち、雇用関連対策の概要は以下のとおりである。

(ア) 目的

経済の効率性の向上と雇用・所得保障政策の改革により、高成長の持続と失業率の引下げ(2000年までに5%に)を図ることを目的とする。

(イ) 施策の規模

94/95年度以降の4年間で総額65億ドル(うち雇用・職業訓練対策の支出額は15億ドル)を支出する。

(ウ) 雇用援助対策

失業者、特に長期失業者にきめ細かい雇用援助対策を講じることにより、構造的な失業の削減に取り組む。95/96年度までに約65万人分の雇用援助対策が講じられる。

a 長期失業者対策

18ヵ月以上の長期失業者を職に復帰させるための雇用援助パッケージ(「ジョブ・コンパクト」)を導入する。ジョブ・コンパクトにより年間16万人分の雇用機会が提供される。主な内容は、1)就労相談の充実、2)職業訓練の充実、及び3)失業者を雇用する使用者に対する賃金補助制度の拡充による6~12ヵ月の雇用機会の提供である。

b その他の失業者対策

求職登録の段階から長期失業者になる可能性の高い者を選別してきめ細かい就労指導を行うとともに、その他の失業者についても雇用援助制度の充実を図る。

c 訓練賃金制度

使用者が訓練生として労働者をアワード(注17)以下の賃金(具体的にはアワードの80%)で雇い入れることを認める制度を導入する。なお、使用者が失業者を訓練生として雇用した場合には、通常より増額された賃金補助金を交付する。

d 連邦雇用サービス(注18)の活性化

就労相談のための専門知識を有する職員の育成、求人情報提供システムの効率化、就労相談業務への民間業者の参入による競争原理の導入等を通じて、連邦雇用サービスの活性化を図る。

(工) 職業訓練対策

職業教育・訓練を充実させることにより、労働者、特に若年者の技能の向上を図る。

a 若年者職業訓練制度

18歳以下の若年失業者に対する教育・訓練、就労援助の制度を新設し、若年失業者に教育・訓練を受けるか、就業するかを選択させる。主な内容は、1)就労、就学相談の充実、2)職業訓練機会の拡充、及び3)従来の求職者手当制度(注19)に代わる若年者職業訓練給付制度の新設(これにより就労活動審査を強化し、教育・訓練、就労を促進する)である。

b 職業実習生制度

産業界、労働組合、州政府との協同により職業実習生制度の拡充を図る。95/96年度までに5万人分の職業実習生枠を創出することを目標とする。

c 職業訓練保証税の一時停止

今後産業界に対し職業訓練対策への協力を要請することの見返りとして、職業訓練保証税(注20)の適用を2年間停止する。なお、産業界が政府の要請に応じて職業訓練の拡大に取り組んだ場合には、2年後に職業訓練保証税を廃止する。

(オ) 所得保障制度の改革

パートタイム労働の増加、既婚女性の労働市場参加の増加、賃金の下限と失業給付との差の縮小といった最近の労働市場を取り巻く環境の変化に対応し、失業者及びその配偶者の勤労意欲を高めるために、所得保障制度の改革を行う。

(注17)

労使関係委員会の労働条件に関する決定であり、労使関係についての連邦の権限が制約されているオーストラリアにおいては基本的労働条件はアワードで決められていた。

(注18)

職業紹介業務を中心とした雇用サービス

(注19)

失業手当の支給(1年間)終了後もなお失業している者に対して支払われる手当

(注20)

企業内教育を促進するため、企業に対して賃金支払い総額の1.0%を職業訓練関連投資に充てることを義務づける制度。この基準に達していない場合は、その差額を連邦政府が徴収し、訓練制度の運営資金に充てる。

a 養育給付制度の創設

従来夫婦単位で支給してきた失業手当を個人単位に分割し、各自が固有の給付を受給できるようにする。特に、所得保障受給者の配偶者で子供の世話をしている者を対象に養育給付を新設する。

b 個人単位の収入審査

失業手当の支給時に行われる収入審査を、夫婦単位から個人単位にする。

c 失業手当の所得制限の緩和

失業手当の所得制限を緩和する。

1994年海外労働情勢

第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 雇用失業対策

8 南米主要国

(1) ブラジル

ア 1,200万人雇用創出プラン(フランコ政権からカルドーズ政権へ)の発表

フランコ政権(92年12月～94年12月)は、労働者及び低所得者層対策を経済政策の重要な柱の1つとして位置付けている。その基本的な考え方は、労働者及び低所得者層対策の中心は「雇用対策」と「物価政策」であり、これにより労働者及び低所得者層の最低限の生活を保証するとともに、その購買力の向上により国内需要の活性化を通じて景気の回復を図ろうというものである。

フランコ大統領は94年8月31日、最低賃金を64.8レアルから70.0レアルに引上げるとする暫定措置に署名し、同措置は9月1日から発行した。最低賃金の引上げについては、大統領の強い要望により、新通貨導入直前の6月27日、政府原案が国会に上程されていた。政府は、現在、議会で提案された最低賃金100レアルへの引上げについて検討を行っている。今回の最低賃金引上げにより、大蔵省は最低賃金に直接リンクする年金受給者への支出増加(約4億5,000万ドル)などの財政負担を強いられる。

95年1月からは、カルドーズ政権がスタートしたが、同氏は、インフレ対策として現在実施されている経済安定化計画(レアル計画)の策定者であり、本格的な経済成長への第一条件であったインフレ沈静が実現し、経済の安定度が増した。選挙戦の中でカルドーズ氏は、任期の4年間で、農業、インフラ・ストラクチャー、住宅、観光、中小企業の助成などで450億ドルの投資を行うことを公約し、1,200万人雇用創出プランを発表した。そのうち800万人は新雇用の創出、400万人はアングラ経済労働を正式化することを目標としている。雇用創出の具体的施策は、労働集約産業部門に投資を行い、失業者を吸収するというものである。ブラジルの失業率は90年に最も深刻な率に達して、経済活動人口の27%、1,770万人が失業したという。カルドーズ氏は、この解決を最優先計画に捉え、上記5部門に対する重点的投資を公約したものである。91～92年は200万人の正式雇用が減少し、93～94年の経済回復でも、労働省は17万人しか雇用は増えていないと発表しているときに、これだけの雇用を創り出すとすると、毎年連続して国内総生産は6%成長する必要があるとサンパウロ大学では算出している。同氏は、大統領選挙後も、「ブラジルは年7%程度の経済成長の持続を必要としている。」と宣言し、ブラジル再生への強い意欲を示している。

イ 新労働手帳の発行

ブラジルでは、労働者は労働省の発行する労働手帳を所持し、使用者は、雇用の際、これに、賃金、勤続開始の日と終了の日を記入し、署名しなくてはならないことになっている。労働手帳は、ブラジルの労働者が、労働法の保護を受け、社会保険制度、勤続年金制度の受益者となる必須の前提となるが、IBGE(ブラジル地理統計院)の統計によると、労働者の約40%が労働手帳を雇用者の署名を得ずに、ア

ングラ労働の形で働いているという。従業員を正式雇用すると、平均として給料とほぼ同額の社会分担金を政府は各種名目で徴収するために、財政的に苦しい企業では、未登録労働力を使う傾向にある。登録しないなら採用するという企業が増えたため、最近では公共社会保障制度があまり機能していないこともあり、労働者もあまり登録を要求しなくなっているといわれている。ワルテル・バレーリ労働大臣は、93年11月、全国どこの地方でも有効で、同番号の労働手帳の二重発行を防止できるシステムを750万ドル投資して改善し、新しい形式の労働手帳を発行した。また、全国5,000の都市に対して、監督官が2,300人しかいない現状を補足するため、従業員の登録を怠る雇用者は不正競争を行っているものとして、同業者からの密告も奨励している。これにより、分担金や税金の減収を防ぎ、年金や失業保険制度に関する詐欺的行為を防止することが容易になるとしている。

表2-18 各国の主な雇用対策

表 2-18 各国の主な雇用対策

	国名	背景等	主な雇用対策
N A F T A 諸 国	アメリカ	<ul style="list-style-type: none"> *技術・技能を有しない労働者層（多くは若年者やマイノリティ）の賃金の低下による低所得者層の拡大に対応するため、教育訓練の充実による労働力の質の向上が求められている。 *産業構造の変化に伴い、職場からの恒久的な離職者の失業の長期化が深刻な問題となっていることから、再雇用のための支援が必要とされている。 	<ul style="list-style-type: none"> ①「2000年の目標—アメリカ教育法」及び「学校から職場への移行に関する法律」の成立（p.42） ②再雇用法案の提出（p.43）
	カナダ	<ul style="list-style-type: none"> *技術変化や国際市場における競争の激化に対応するための総合的雇用失業対策の必要性が指摘されている。 *連邦政府の財政赤字の増大を抑制する方針が掲げられている。 *社会保障制度が手厚いことに加えて、新しい技能の取得など失業者の就業を促進する機能が十分に効果を発揮していないため失業が長期化している。 *産業経済の構造変化や技術革新による労働市場の需要サイドの変化により、労働市場で求められる高い技術・技能と実際の労働力との間にミスマッチが生じていること。 	<ul style="list-style-type: none"> ①労働力開発戦略（p.43） ②社会保障制度の改革に着手（p.44）
	メキシコ	<ul style="list-style-type: none"> *80年代末の高インフレの経験からインフレ抑制を最優先課題としつつ、労働者の可処分所得の向上や、雇用の促進を図ることが求められている。 	<ul style="list-style-type: none"> ①バクト（経済安定協定）の更新（p.44）
E U 主 要 国	イギリス	<ul style="list-style-type: none"> *経済成長の持続のためには、国際競争力の向上が必要であり、そのためには教育訓練等の政策の改善が必要であるとなっている。 *長期失業や若年者等の高失業の要因として、それらの労働者に未熟練、低技能であることや、社会保障制度に就業を促進する仕組みが欠けているとされている。 	<ul style="list-style-type: none"> ①新規雇用訓練対策及び社会保障給付の変更（p.45） ②競争力白書の発表（p.46） ③95年度予算案（p.46） ④障害者雇用対策（p.46）
	ドイツ	<ul style="list-style-type: none"> *安定した経済成長の持続や雇用の改善を推進していくためには、財政の不均衡、硬直化した労働市場などの構造的問題の解決が必要である。 *財政状況の逼迫のため、支出の抑制・削減が課題となっている。 *労働市場の機能強化や労働コスト負担の軽減のため、規制緩和等が求められている。 *外国人問題、旧東ドイツ地域の問題は引き続き課題となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ①成長と雇用拡大のための行動計画の策定（p.47） ②就業促進法の改正（p.48） ③新労働時間法の制定（p.48） ④コール首相の施政方針演説（p.48）

	国名	背景等	主な雇用対策
EU 主要国の 続き	フランス	*一層深刻化してきた構造的な失業問題に対応するために、93年11月に成立した「雇用5ヵ年法」による具体的措置の早期実施が求められている。	①雇用5ヵ年法の施行等に関する動き (p.48) ②経済的理由による解雇防止通達 (p.49) ③家族5ヵ年法の公布 (p.49) ④失業者を7年で約100万人減少させるための雇用促進政策 (p.49)
	イタリア	*年齢別、性別、地域別の格差など構造的な失業問題が解決されていない。 *硬直化した労働市場政策に対する経営側からの批判が強まっている。 *大幅な財政赤字の削減が最重要課題であり、財政負担の増加は困難な状況にある。	①新首相の所信表明演説 (p.53) ②景気刺激対策及び雇用創出対策の閣議決定 (p.53) ③雇用促進法案の閣議決定 (p.53)
市場 経済 移行 国	ロシア	*経済がマイナス成長を続けるなか、潜在的失業の顕在化などによる大量失業が懸念されている。 *多くの社会問題が未解決であり、社会政策は全面的、体系的な見直しが必要となっている。	①社会政策に関するロシアの基本理念の策定 (p.54)
	中国	*市場経済への移行に伴い、労働力市場の確立や、労働契約制度導入後の労使関係など新しい複雑な問題に直面しており、それに適応できるシステム作りが急務となっている。	①市場経済システムの導入とともに進展する雇用管理及び社会保険制度の改革 (p.58) ②労働法の施行 (p.60)
	ベトナム	*市場経済への移行に伴い、安定的・調和的な労使関係の発展や労使の権利・利益の調整など新しい複雑な労働問題に直面しており、それに適応できるシステム作りが急務となっている。	①労働法成立 (p.63)
ア ジ ア n i e s	韓国	*経済発展に伴い、労働力不足の分野が生じる一方で、産業の近代化・合理化による失業が増加するなど、労働力のミスマッチが深刻化し、総合的・体系的な取組が必要な段階に達している。	①「雇用対策基本法」及び「雇用保険法」に関する動き (p.68) ②外国人労働者に関する動き (p.69)
	香港	*1997年の中国への返還を前にして、労働関連制度の整備が必要となっている。	①4つの労働関連制度の整備 (p.71)
	台湾	*高い経済成長が持続するなかで、近年、産業間の労働力のミスマッチが生じており、労働力不足の分野での労働力確保が必要となっている。	①外国人労働者問題への対応策 (p.73)

	国名	背景等	主な雇用対策
アジア NIEs の 続 き	シンガポール	<p>*高い経済成長の持続を背景に、雇用・失業情勢、労使関係も安定しているが、既存の労働条件関係の法律等について、運用実態に合わない面が生じてきており、改定が必要となっている。</p> <p>*増加する外国人労働者について、長期的には依存を低減することとしているが、労働力不足という現下の状況から実現は困難になっている。</p>	<p>①雇用法改正勧告の発表 (p. 74)</p> <p>②外国人労働者受入れ規制の改正 (p. 76)</p>
ア セ ア ン 諸 国	タイ	<p>*経済の発展に伴い、労働環境の改善に向けての取組など、新しい分野の行政サービスへのニーズが生じており、それに対応するための体制作りが必要となっている。</p>	<p>①労働社会福祉省における2局設置構想 (p. 77)</p> <p>②障害者リハビリテーション法施行規則の施行 (p. 78)</p>
	フィリピン	<p>*経済の回復につれて、熟練労働力不足問題が急浮上しており、労働力需給のミスマッチの解決が大きな課題となっている。その解決に向けて、訓練システムの確立が必要とされている。</p>	<p>①人材開発二法の成立 (p. 79)</p> <p>②技術教育技能開発庁の設置 (p. 81)</p>
	インドネシア	<p>*経済の発展に伴い熟練労働力不足が問題となっており、訓練システムの確立が必要とされている。</p>	<p>①従弟訓練制度の開始 (p. 84)</p>
A P E C		<p>*人材養成、域内の基準・認証・投資原則等の今後の方針について合意が成立した。</p>	<p>①APEC 閣僚会議における「人材養成の枠組み宣言」の採択 (p. 84)</p>
オ セ ア ニ ア	オーストラリア	<p>*長期失業等構造的な失業への対策が必要とされており、高成長を持続しつつ失業率を引き下げたための政策が必要とされている。</p>	<p>①雇用と成長に関するホワイトペーパーの発表 (p. 86)</p>
南 米 主 要 国	ブラジル	<p>*インフレ沈静化に伴い、経済の安定度が増したことにより、次の段階として、雇用の創出に取り組むことが必要とされている。</p>	<p>①1,200万人雇用創出プランの発表 (p. 89)</p> <p>②労働手帳の発行 (p. 90)</p>