

## 第1部 1995～96年の海外労働情勢

### 第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

#### 第1節 国際機関による経済及び雇用・失業の動向と見通し

##### 1 経済の動向と見通し

IMF(1995年10月)によると、世界経済は、総じて、メキシコ危機をはじめとする最近の金融市場の混乱からすばやい立ち直りを見せている。先進国においては、60年代初め以来の低インフレ率の下で経済成長が続いている。しかし、今後については、ドイツ、フランスをはじめとする大陸欧州諸国は92～93年の景気後退からの回復を続けるものの95年はやや速度がおち、アメリカ、カナダ、イギリス、オーストラリアにおいても成長速度がやや低下すると見込まれている。特に、日本の成長鈍化が著しいと見られていることから、先進国全体の95年の経済成長率は、94年より約0.5ポイント低下し2.5%、96年はわずかながらさらに低下して2.4%となると予測されている。OECDによる予測(95年12月)も同様で、G7諸国の95年の経済成長率は94年より約0.5ポイント低下し2.5%と見込まれ、96年も同率の成長となるが、G7以外の加盟国において96年には成長の伸びが予測されることから、OECD全体としては、95年は94年より0.5ポイント低下の2.4%、96年はやや上昇して2.6%成長となると予測している。

多くの発展途上国においては、経済の安定と市場改革が効果を奏し、非常に高い成長が続いており、IMFは、アジア諸国におけるインフレ圧力、中東産油国における原油価格低迷とマクロ経済政策の不備、中南米諸国における対外債務等、地域それぞれに留意すべき問題点があるものの、途上国全体としては、95年、96年とも6%台の高成長を続けると予測している。

市場経済移行国については、国によって経済の再構築の段階に差があるために、経済パフォーマンスも大きな開きがあるが、総じて見れば、経済安定・再構築政策の効果が現れており、中東欧諸国は95年にプラス成長に転じ、96年には4%台の成長を達成すると予測されている。ロシア・中央アジア諸国も96年にはプラス成長に転じると見られており、市場経済移行国全体として96年には3%半ばの成長を達成すると予測されている(表1-2-1)。

表1-2-1 IMFによる実質GDP成長率の動向と予測

表 1 - 2 - 1 IMFによる実質GDP成長率の動向と予測

|           | (%)   |       |         |        |
|-----------|-------|-------|---------|--------|
|           | 1993年 | 94    | 95(見込み) | 96(予測) |
| 世界計       | 2.5   | 3.6   | 3.7     | 4.1    |
| 先進国       | 1.1   | 3.1   | 2.5     | 2.4    |
| G7国       | 1.3   | 3.1   | 2.4     | 2.3    |
| その他       | 0.2   | 2.9   | 3.2     | 3.0    |
| EU        | -0.6  | 2.8   | 2.9     | 2.8    |
| 発展途上国     | 6.1   | 6.2   | 6.0     | 6.3    |
| アフリカ      | 0.8   | 2.6   | 3.0     | 5.2    |
| アジア       | 8.7   | 8.5   | 8.7     | 7.9    |
| 中東・欧州     | 3.6   | 0.3   | 2.4     | 3.2    |
| 中南米等      | 3.3   | 4.6   | 1.8     | 4.0    |
| 市場経済移行国   | -9.1  | -9.5  | -2.1    | 3.4    |
| 中東欧       | -6.1  | -3.8  | 0.2     | 4.3    |
| ロシア・中央アジア | -11.8 | -15.2 | -4.6    | 2.4    |

資料出所：IMF「World Economic Outlook, Oct. 1995」

注 ドイツは全ドイツの数値

## 第1部 1995～96年の海外労働情勢

### 第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

#### 第1節 国際機関による経済及び雇用・失業の動向と見通し

##### 2 雇用・失業の動向と見通し

---

今後の雇用の見通しについて、OECDの1995年12月の経済見通しは、予測される経済活動の水準に比べ就業者数の伸びは小さいと見ている。そのため、OECD全体として失業率は高い水準のまま推移するとしており、95、96年とも8%弱、失業者数としては約3,350万人となると予測している。

地域別に失業率を見ると、95、96年にかけて、アメリカ、日本において上昇するのと対照的に、欧州においてはわずかながら低下すると見られている。アメリカでは、経済成長の減速により、95年5.6%、96年5.7%と上昇し、日本では、95年は3.1%、96年には戦後最高の3.4%となると予測されている。一方、欧州では、失業率は低下するものの、緩やかな経済成長を反映して、そのペースも緩やかで、95年は11.1%、96年は10.8%と高い水準で推移すると予測されている(表1-2-2)。

表1-2-2 OECD諸国の経済成長率、就業者数、失業者の推移と予測

表1-2-2 OECD諸国の経済成長率、就業者数、失業率の推移と予測

|                     |          | (%)   |      |      |         |        |
|---------------------|----------|-------|------|------|---------|--------|
|                     |          | 1992年 | 93   | 94   | 95(見込み) | 96(予測) |
| 実質<br>経済<br>成長<br>率 | OECD計    | 1.6   | 1.2  | 2.9  | 2.4     | 2.6    |
|                     | G7諸国     | 1.6   | 1.3  | 3.1  | 2.5     | 2.6    |
|                     | アメリカ     | 2.3   | 3.1  | 4.1  | 3.3     | 2.7    |
|                     | 日本       | 1.1   | -0.2 | 0.6  | 0.3     | 2.0    |
|                     | ドイツ      | 2.2   | -1.2 | 2.9  | 2.1     | 2.4    |
|                     | フランス     | 1.3   | -1.5 | 2.9  | 2.7     | 2.2    |
|                     | イタリア     | 0.7   | -1.2 | 2.2  | 3.1     | 2.7    |
|                     | イギリス     | -0.5  | 2.3  | 3.8  | 2.7     | 2.4    |
|                     | カナダ      | 0.8   | 2.2  | 4.6  | 2.4     | 3.0    |
|                     | 他のOECD諸国 | 1.8   | 0.9  | 2.1  | 2.0     | 3.0    |
| 就業者<br>数増<br>減率     | EU諸国     | 1.0   | -0.6 | 2.8  | 2.7     | 2.5    |
|                     | OECD計    | 0.5   | -0.1 | 0.9  | 1.0     | 0.9    |
|                     | G7諸国     | -0.1  | 0.0  | 1.3  | 0.9     | 0.7    |
|                     | アメリカ     | 0.6   | 1.5  | 3.1  | 1.6     | 1.1    |
|                     | 日本       | 1.1   | 0.2  | 0.1  | 0.2     | 0.2    |
|                     | ドイツ      | -1.8  | -1.8 | -0.7 | -0.3    | 0.3    |
|                     | フランス     | -0.7  | -1.2 | 0.5  | 1.2     | 0.6    |
|                     | イタリア     | -0.6  | -4.8 | -0.8 | 0.5     | 0.8    |
|                     | イギリス     | -2.3  | -0.8 | 0.3  | 0.5     | 0.8    |
|                     | カナダ      | -0.6  | 1.4  | 2.1  | 1.6     | 1.5    |
| 失<br>業<br>率         | 他のOECD諸国 | 2.3   | -0.2 | -0.2 | 1.4     | 1.6    |
|                     | EU諸国     | -1.5  | -2.1 | -0.2 | 0.7     | 0.7    |
|                     | OECD計    | 7.6   | 8.0  | 8.0  | 7.8     | 7.7    |
|                     | G7諸国     | 7.2   | 7.3  | 7.1  | 6.9     | 6.9    |
|                     | アメリカ     | 7.4   | 6.8  | 6.1  | 5.6     | 5.7    |
|                     | 日本       | 2.2   | 2.5  | 2.9  | 3.1     | 3.4    |
|                     | ドイツ      | 7.7   | 8.9  | 9.6  | 9.3     | 9.3    |
|                     | フランス     | 10.3  | 11.7 | 12.2 | 11.5    | 11.3   |
|                     | イタリア     | 10.7  | 10.3 | 11.3 | 11.9    | 11.6   |
|                     | イギリス     | 9.9   | 10.2 | 9.2  | 8.4     | 8.2    |
|                     | カナダ      | 11.3  | 11.2 | 10.4 | 9.6     | 9.2    |
|                     | 他のOECD諸国 | 8.6   | 10.2 | 10.8 | 10.6    | 10.4   |
|                     | EU諸国     | 9.8   | 11.1 | 11.5 | 11.1    | 10.8   |

資料出所：OECD「Economic Outlook No.58 (December 1995)」

注1 失業率は、就業者数と失業者数の合計を分母として算出したもの。したがって、各国で通常公表されている失業率とは算出方法が異なる場合がある。

2 アメリカは、94年1月から失業者の定義を変更したため、就業者数増減率、失業率とも、93年までの数値とは厳密には接続しない。

3 ドイツは、全ドイツの数値。

4 イタリアは、定義変更のため、就業者数増減率、失業率とも、93年以降の数値と92年の数値とは厳密には接続しない。

## 第1部 1995～96年の海外労働情勢

### 第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

#### 第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

##### 1 概況

○雇用・失業の動向は地域により違いが鮮明化。先進国では、アメリカ、イギリスは雇用・失業情勢は改善、しかし、ドイツ、フランスでは景気は停滞し、雇用・失業情勢も深刻な状況、この深刻な雇用・失業情勢の要因は構造的なもの。一方、アジアNIEs、ASEAN諸国は概して労働需給が逼迫した状況。

○雇用・失業問題への対応はG7諸国全体の重要課題。特に失業情勢が深刻なドイツ、フランスにおいては、手厚い社会福祉と硬直的労働慣行の見直し、能力開発等の総合的対策を重視。労働力不足状況にあるアジアNIEs、ASEAN諸国では、労働力育成のため職業訓練の充実を推進。また、労働力確保対策として、シンガポールでは外国人労働者の管理の適正化や定年延長を推進している他、韓国、香港では外国人労働力導入を検討。

#### (1) 経済及び雇用・失業の動向

1995～96年の経済の動向は地域により対照的なものであった。先進国では、アメリカ、イギリスが堅調な成長を続けたのに対して、ドイツ、フランスでは95年後半にかけて景気は停滞した。一方、アジアNIEs、ASEAN諸国は高成長を続けた。また、東欧諸国では、経済安定・再構築政策の効果が現れ、拡大に転じた景気は順調に推移している。

雇用・失業の動向は、特に先進国で違いがより鮮明化した。アメリカ、イギリスでは雇用・失業情勢は改善あるいは落ち着いて推移したのに対して、ドイツ、フランスでは2ケタ台の失業率が続く等雇用・失業情勢も深刻な状況となっている。アジアNIEs、ASEAN諸国は概して労働需給が逼迫した状況にある。

G7諸国における95年の経済及び雇用・失業の動向は国により対照的であった。すなわち、アメリカ及びイギリスにおいては経済は順調あるいは堅調に推移し、これを受けて雇用・失業情勢についても改善がみられた。この傾向は、経済的にも地理的にもアメリカと密接な関係にあるカナダについてもあてはまっている。特に、アメリカでは、失業率は5%台半ばで推移しており、同時に物価も安定していることから、いわゆる「自然失業率」の水準が下がったのではないかとの指摘もある。一方、ドイツ、フランスでは対照的に、景気は減速し、年後半にはマイナス成長に陥り、フランスの失業率は11%台の高水準で推移、ドイツにおいては、失業者数400万人超、失業率10%超と悪化し、戦後最悪の水準となった。イタリアにおいては経済成長率は3.3%と堅調に推移しているものの、労働市場の硬直性等から、失業率は12%前後と高水準で推移している。

アジアNIEs、ASEAN諸国においては、一部に加熱気味の景気を抑える動きから成長率がやや低下したところもあるが、輸出を牽引力として5～10%程度の高く安定した成長が続いている。失業率は概して1～2%台で推移しており、労働需給は逼迫している。しかし、香港及びフィリピンでは例外的に雇用・失業情勢は停滞・悪化している。香港では、中国への返還を控えてサービス業中心とした雇用吸収力低下により、失業率がこの11年間で最悪の3.5%まで上昇し、フィリピンでは、従来、資本集約的産業中心の工業化政策をとってきたため、製造業部門での雇用拡大がすすまず、10%程度の失業率が続いている。

ロシア・東欧においては、マイナス成長から脱することできず失業者数は増加し失業率も上昇しているロシアと、経済拡大に転じ失業情勢も概ね好転している東欧諸国という対照的な図式がより鮮明になった。東欧諸国においては、経済再構築の段階に差があるため雇用・失業情勢は一様ではなく、スロヴァキアとルーマニアでは、他の東欧諸国が改善しているのと対照的に、未だ停滞あるいは悪化傾向にある。

## (2) 雇用・失業対策

上記のような対照的な雇用・失業情勢を反映して、大陸欧州を中心とした先進諸国では、失業者を減らし失業率を低下させるための対策が模索される一方、アジアNIEs、ASEAN諸国では、職業訓練の充実等による労働力確保対策が採られる等、雇用・失業対策は対照的なものとなっている。

雇用・失業問題への対応はG7諸国全体の重要課題とされ、1995年6月にカナダのハリファックスで開催された先進国首脳会議(サミット)の経済宣言においても、雇用・失業問題への対応がトップに位置付けられた。各国ともそれぞれの実情に応じた取組みが見られ、アメリカにおいては失業保険制度の改善や職業安定機関の機能強化による失業者の再就職対策が、イギリスにおいては求職活動を促進するための失業保険制度の改革及び職業指導・紹介の強化と教育・訓練の充実対策が講じられている。特に失業情勢が深刻なドイツ、フランスにおいては、高い労働コストの削減、労働へのディスインセンティブ(阻害要因)となる手厚い社会福祉の合理化、労働力需給システムも含めた硬直的労働慣行の見直し、労働者の雇用可能性を高めるための能力開発といった総合的対策の必要性が認識され、EUとしてもこれらの推進について繰り返し強調している。とりわけ注目されているのが、戦後最悪の失業情勢となったドイツの取組みで、雇用創出と実質賃上げのトレード・オフを労働組合が提案したことを大きな端緒として、政労使のトップが協調して雇用・失業問題に対処しようとしている。また、アメリカは財政赤字削減のため、欧州は通貨統合のため、財政出動が制限されていることから、雇用に対する負担の軽減を中心とした対策となっていることが、もうひとつの特徴である。

失業率が1~2%台と労働力不足状況にあるアジアNIEs、ASEAN諸国では、タイにおける職業訓練推進のための基金設立をはじめとして、労働力育成のための職業訓練の充実を推進している。これとあわせて、労働力確保対策として、シンガポールでは外国人労働力の管理や適正化や定年延長を推進している他、韓国、香港では外国人労働力の導入が検討された。また、フィリピンにおいては、海外出稼ぎ労働者の労働条件の確保等のための対策が検討されている。

その他、アファーマティブ・アクション(積極的差別是正措置)に関するアメリカ最高裁の判決が大きな注目を浴びた。この判決はアファーマティブ・アクションの必要性・重要性は認めたものの、これまでの判例を覆して、その実施について厳しい基準を課したもので、今後の差別是正政策に非常に大きな影響を及ぼすものと見られている。

---

## 第1部 1995～96年の海外労働情勢

### 第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

#### 第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

##### 2 G7諸国及びEU

---

#### (1) G7諸国

##### ア アメリカ

#### (ア) 経済及び雇用・失業の動向

##### a 経済及び雇用・失業の動向

経済は、1992年後半以降は回復過程が定着し、実質GDP成長率は、92年2.7%、93年2.2%、94年3.5%となり、景気拡大が続いた。景気は95年に入って減速傾向で推移し、特に、10～12月期は、96年度予算の不成立とそれによる政府窓口の閉鎖(後記b参照)等の影響から、1.2%まで低下したが、95年通年では2.0%と堅調な成長を維持している。96年については、連邦政府は2.2%の成長を見通している。

雇用の動向を見ると、90年10月以降減少を続けていた就業者数は、92年後半から増加に転じている。雇用者数も就業者数と同様、90年8月以降減少したが、92年後半から増加に転じている。クリントン政権発足直後の93年3月から96年3月までの3年間に、雇用者数は9,078万人から9,867万人に784万人増加した。これを産業別に見ると、製造業では、1,784万人から1,820万人へと28万人(1.4%)の増加にすぎないのに対して、サービス業では、2,976万人から3,363万人へと387万人(13.0%)と大きく増加しており、また、小売業でも、1,960万人から2,107万人へと147万人(7.5%)と増加している。この2産業の雇用者数増加数は全産業の雇用者数増の3分の2を占めている。

失業の動向を見ると、失業者数は、90年半ば以降増加したが、92年6月の979万人をピークに減少に転じ、95年に入ってから、ほぼ700万人台の前半の水準で推移している。失業率も92年の7.4%から大きく低下し、94年9月には5.9%と6%を下回り、その後も5%台で推移している。この間、物価上昇率は2%台後半で安定して推移していることから(第3章第2節参照)、アメリカの自然失業率(インフレを加速させない最低限の失業率)は従来いわれてきた6%から5%台前半の水準に低下したとの見方も出てきている(表1-2-3)。

表1-2-3 アメリカの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-2-3 アメリカの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(%、万人)

|       | 1992年  | 93     | 94     | 95     |        |        |        |        |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       |        |        |        | 1~3月   | 4~6    | 7~9    | 10~12  |        |
| 実質GDP | 2.7    | 2.2    | 3.5    | 2.0    | 3.0    | 1.9    | 1.9    | 1.2    |
| 就業者数  | 11,760 | 11,931 | 12,306 | 12,493 | 12,501 | 12,463 | 12,491 | 12,510 |
| 雇用者数  | 8,996  | 9,189  | 9,492  | 9,732  | 9,684  | 9,711  | 9,747  | 9,788  |
| 失業者数  | 938    | 873    | 800    | 741    | 731    | 751    | 747    | 734    |
| 失業率   | 7.4    | 6.8    | 6.1    | 5.6    | 5.5    | 5.7    | 5.6    | 5.5    |

資料出所：アメリカ商務省「Survey of Current Business」等

アメリカ労働省「Employment and Earnings」

注 実質GDP成長率は対前年（同期）比。

## b 96年度予算をめぐる動向

96年度予算(13本の歳出法案からなる)は、96年3月現在、労働省関係の「労働・厚生・教育関係歳出法案」を含む5本の法案が未成立で、暫定予算をつないでしのいでいる状況である。このため、連邦政府窓口が一時閉鎖されるなど、一部連邦職員の業務に支障も生じた。

その背景には、財政赤字削減のための長期予算計画である「財政調整法案」をめぐる大統領と共和党の対立がある。具体的には、2002年度までの7年間に財政均衡させるための福祉関係予算の削減幅、減税幅について対立しており、折り合うべく協議が続いている状況である。

この主な経過は以下のとおりである。

95.9.30 95年度終了。

44日間(10.1~11.13)の暫定予算成立。

11.13 大統領、共和党主導の第2次暫定予算案に拒否権発動。暫定予算期限切れ。

11.14 政府窓口閉鎖。約80万人の連邦職員が自宅待機。

窓口閉鎖は、90年10月以来5年ぶり。

11.19 暫定予算延長(12.15まで)。

11.20 窓口再開(閉鎖は6日間)。

12.15 第2次暫定予算期限切れ。

12.16 政府窓口再び閉鎖。約30万人の連邦職員が自宅待機。

96.1.5 上下両院、職員復帰法案(1.26まで、給与支払い、生活に密接な窓口再開)可決。

1.7 窓口再開(美術館等。一般の窓口は8日から。閉鎖22日間)。

以後、暫定予算がつながれており、96年度本予算は未成立の状態(なお、96年度本予算は、96年4月下旬、完全成立した)。

## (イ) 雇用・失業対策

## a 失業者の再就職促進

クリントン大統領は、従来の失業対策制度を統合し、統合的な再就職援助制度をつくり、雇用対策をレイオフという雇用の中断はあるものの、基本的には離職前企業に再就職することを前提としたものから、生涯にわたって複数の企業での雇用をつなげていくことにより労働者の再就職を支援するものに転換するとする基本法「再雇用法案」(Reemployment Act)を94年議会に提出したが

(法案の概要等については1994年海外労働情勢を参照)、同法案は審議未了で廃案となった。しかし、これに盛り込まれた施策はいろいろな形で実施されている。

### 1) One-stop Career Centerの設置

企業や求職者、学生、労働者などが、雇用、教育訓練等に関する情報やサービスを1か所で受けることができるように、One-stop Career Centerを全国的に展開することが予定されている。そのために、労働市場情報システムを開発し、全国規模のものとする予定であるが、当面は、各州、地域において運営される。

### 2) 再就職のための援助プログラムの実施

個々の失業保険受給者の年齢、性別、職歴等を把握し、各々に最適な再就職の援助プログラムを実施する。

### 3) 失業保険制度の改善

失業を事前に防止するための措置を創設するとともに、離職を余儀なくされる場合には、その再就職を促進する。

- ・企業の労働時間短縮によりその分の賃金がカットされる労働者に対して手当を支給する。
- ・受給後一定の期間内に再就職した者に対し一時金を支給する。
- ・新たに事業を開始しようとする失業者に対し、経営手法に関する教育訓練、経営相談を実施する。なお、これらの期間中に失業手当を支給する。

## b 機会均等に関連した動き

### (a) 政府のアファーマティブ・アクション・プログラムに関する最高裁判決(いわゆる「アダランド判決」)

アメリカ最高裁は、95年6月12日、5対4という僅差で、マイノリティの経営する建設業者を優遇する政府規定を支持した下級審判決を無効とし、控訴裁判所に差し戻す判決を下した(アメリカ最高裁は9人の裁判官の多数決で判決が下される)。この訴訟は、コロラド州の白人経営の企業であるアダランド建設が、低い入札価格を提示したにもかかわらず政府予算による高速道路建設工事の下請契約をとれなかったことから、下請契約における人種準拠推定規定(a race-based presumption of social and economic disadvantage)は憲法違反であるとして起こしていたもので、第一審、第二審とも「人種に配慮したゆるやかな(intermediate)基準による措置」は合法であるとして、原告・アダランド建設の訴えを退けていた。最高裁判決は、連邦政府のアファーマティブ・アクション・プログラムはゆるやかな基準によって適用されるべきではなく、「政府がそのような措置をとることがやむにやまれぬことであるか」、「真に必要なもののみを対象としているか」、「差別の除去、あるいは、少なくとも差別の継続の阻止を目的としているか」等の厳格な審査(strict scrutiny)を受けなければならないとして、下級審判決は問題の下請契約における人種準拠推定規定をこのような基準で審査していないとしたものである。

これまでの最高裁の判断は、地方レベルのアファーマティブ・アクション・プログラムは「厳格な審査」に耐えなければならないが、連邦レベルのアファーマティブ・アクション・プログラムについては「ゆるやかな審査」で足りるとしていたが、今回の判決はこれまでの判断を覆し、連邦レベルについても「厳格な審査」を義務付けたものであり(注1)、その意味で非常に注目されているものである。なお、判決に当たり、多数派の裁判官の一人は、「不幸なことに、マイノリティに対する人種差別そのものも、その影響も、この国には現にまだ存在しており、政府にそれに立ち向かう資格がないわけではない。」と述べており、最高裁がアファーマティブ・アクションそのものを否定したものではない。

(注1)アファーマティブ・アクションに関する重要な最高裁判決としては次のものがある。

#### 1) バック事件(78年)

大学の学生募集における黒人学生の優先措置について、学内での多様化をもたらすために入学者数の少ないマイノリティをある程度優先するのは許されるとした。

#### 2) ジョンソン事件(87年)

事業主が自主的に策定したアファーマティブ・プランに基づいて採用試験の成績が男性受験者より劣る女性を採用したことを正当としたもの。その際、アファーマティブ・プランの正当性について、伝統的に差別されてきた職種に「明白なインバランス」があるかどうかを「ゆるやかな基準」に照らして審査されれば十分であるとした。

#### 3) クロソン事件(89年)

公共事業予算の最低30%をマイノリティ経営企業に割り当てさせるリッチモンド市条例を違法としたもの。その際、白人に対する差別も黒人差別と同様に憲法違反であり、白人に対する地方政府の差別は「厳格な審査(Strict Scrutiny)」の対象とされ、一般には違憲であるとした。

#### 4) メトロ放送局事件(89年)

放送分野における多様性を促進することを目的として連邦通信委員会が定めた「人種に配慮した措置」は、「ゆるやかな審査」にかなえば十分であり、合法であるとしたもの。3)のクロソン事件は地方政府の措置を問題としたものであるのに大して、これは連邦政府の措置を問題としたものであるが、今回のアダランド建設に係る判決は、このメトロ放送局事件の判断を覆し、連邦政府の措置も「厳格な審査」の対象となるとしたものである。

(参考) アファーマティブ・アクション(Affirmative Action : 積極的差別是正措置)

人種の少数派(Racial Minorities)や社会的少数派(Social Minorities)に対し、雇用や教育の機会を保障、または優先的に与えるために、連邦政府が打ち出した差別修正措置。法律上は公民権法等により差別は禁止されているが、実際には少数派に対する差別は存在していること、また、過去に差別がなされ、その結果特定のグループの者が過去に不利益を被ったのみならず、その悪影響が現在にも残っていることを認識するとき、単に現在差別をしないということに止まらず、一歩踏み出して、それら特定のグループの者に対して何らかの前向きな行動をとるべきだ、という考え方に基づいている。具体的には、黒人や女性等を一定の比率で雇用、入学させることなどを義務付け、これを守らないと政府助成を停止する等のペナルティを課される。

最近では、このような動きに対して、白人の側から「逆差別」であるとの批判・反発が強まっており(White Backlash)、これらの措置の合法性に関する司法判断も動いている。

なお、連邦政府のアファーマティブ・アクション・プログラムには以下のようなものがあり、これらの運用は上記判決によって影響を受けると考えられている。

#### 1) 中小企業局

約5,400社を「社会的・経済的に不利な状況におかれている企業」に指定、それらの企業は、競争入札なしに連邦政府の契約を獲得することができる。1994年においては、マイノリティ経営企業が44億ドルの契約を獲得した。

#### 2) 国防省

中小企業局を通じて28億ドル分、軍事計画で14億ドル分の契約をマイノリティ経営企業に割り当てている。国防省は、不利な状況におかれている企業からの調達目標を5%としている。

#### 3) 連邦通信委員会

女性やマイノリティ経営企業のテレビあるいはラジオ局の買収、無線電話免許の獲得を優遇。

#### 4) 労働省

一定額以上の連邦契約を結んでいる10,000以上の企業・大学をモニターし、マイノリティ及び女性の雇用、昇進の目標と実行計画を策定させる。

マイノリティの生徒・学生が少なくとも50%を占める教育訓練施設に対して、訓練のための補助金を支給する。

職業訓練に関する給付金等の受給者は、マイノリティ経営銀行の利用を勧められる。

#### 5) 農務省

農村住宅及び地域開発給付の受給資格者は、マイノリティ経営銀行の利用を勧められる。

#### 6) 国務省

実行可能な限り、大使館の建設、外国施設の警備のための支出の少なくとも10%をマイノリティに割り当てることが必要。

#### 7) 運輸省

運輸債の少なくとも10%をマイノリティ企業を対象に使わなければならない。

### (b) 連邦のアファーマティブ・アクション・プログラム検討結果

クリントン大統領は、95年7月19日、国立公文書館において、公民権活動家、行政関係者等を前にして演説し、政府部内で5ヵ月間にわたって行われた連邦のアファーマティブ・アクション・プログラムの検討結果を発表するとともに、「我々のスローガンは単純明快である。“修正はする。しかし、終わらせはしない。”ということだ。」と述べ、アファーマティブ・アクションに対する支持を再確認した。

大統領は、「アファーマティブ・アクションは、たまたま被差別グループのメンバーである能力のある人に対して、教育、雇用、起業のドアを開く組織的な取組みである。我々はいかなる場合においても、特定グループのメンバーであることを理由とした特別な取扱いなしに、統合と反差別の目的を達成する合理的な方法を探っていく。しかし、それがそのような方法では達成できないとすれば、連邦政府は、柔軟で、現実的で、再評価可能で、公正なプログラムに基づいて、人種、民族、性を法的に考慮することを支持する。」と述べるとともに、連邦の各機関に対し、割当制、無資格の個人に対する優遇制、逆差別、目的達成後も存続しているもの、という観点から、現行のプログラムを見直すことを命じた。

同時に発表された連邦のアファーマティブ・アクション・プログラムの検討結果レポート(AFFIRMATIVE ACTION REVIEW)は、「アファーマティブ・アクションの歴史と原理」、「アファーマティブ・アクションと反差別に関する経験的研究」、「アファーマティブ・アクションの正当性：差別との闘い及び統合促進の継続の必要性」、「プログラムのレビュー」、「軍におけるアファーマティブ・アクション」、「政府調達政策と実態」、「教育政策と実態」等の11項目から構成されている。結論としてレポートは、特定の割当て制を含めて、いずれのプログラムも直ちに廃止すべきとはしていない。しかし、割当て制に疑問を呈したアダランド判決を考慮して、マイノリティあるいは女性が経営する企業を対象とした調達に当たり、割当て制の乱用をやめる必要があるとして、連邦機関はマイノリティ企業あるいは女性企業自身が経済活動に参入し、他企業と競合していくことができるためにあらゆる対策を講じているかどうかを判定するガイドラインを開発すべきであるとしている。

### (c) ガラスの天井(Glass Ceiling)委員会報告

1) 1995年3月16日、労働省に設置されている「ガラスの天井(Glass Ceiling)委員会」(91年に改正された公民権法とともに設立され、ライシュ労働長官を議長とする21人のメンバーから成る)は、「Good For Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital」と題する報告書を発表した。この報告書は、職場における女性やマイノリティに対する障壁について分析したものである。

同報告書の概要は次のとおりである。

・フォーチュン1000企業、フォーチュン500サービス企業における上級管理者(Senior Managers)の97%を白人が占めている。また、これらの企業の上級管理者のうち、女性の占める割合は3~5%であるなど、依然として女性やマイノリティに対する「ガラスの天井(Glass Ceiling)」が存在している。

・「ガラスの天井」には、教育の機会など企業が直接管理できない社会的なもの、政府による情報提供不足など政府に起因するもの、企業の採用方法、昇進過程など企業内に原因があるものの3つの種類がある。

・女性やマイノリティに対する障壁を除去する方法は、それぞれの企業の状況等によって異なるものであるが、総じてみれば、最高経営責任者(CEO)が積極的に取り組み、計画的に対応している企業において、うまく進行している。

2) 同委員会はこの現状認識を踏まえて、95年11月21日、「A Solid Investment: Making Full Use of the Nation's Human Capital」と題する最終報告書を取りまとめた。最終報告書では企業、政府がとるべき行動として勧告がなされている。その概要は以下の通り。

#### i) ビジネスに対して

・最高経営責任者のコミットメント

・最高経営責任者及び取締役会は、企業全体にわたり真に多様性(diversity)を拡大する方策と、全レベルにおいて人工的なバリアを取り除く方策を樹立すべきである。

・多様性を織り込んだ経営戦略プラン及び中間管理職の責任。企業は、その経営戦略プランに、上級管理職から労働者に至るすべてについて多様性を達成するために努力することを織り込むべきである。加えて、賃金や評価制度は、ガラスの天井打破に向けた中間管理職の能力を反映したものとすべきである。

・アファーマティブ・アクションの活用

アメリカの企業は、誰もが能力に基づく競争に均等に参加できるようにするため、アファーマティブ・アクションを活用すべきである。

・能力ある人材の採用、昇進確保

従来の慣行にとらわれず、より広い背景、経歴を持った候補者を募るべきである。

・マイノリティ、女性の昇進

経営の中核や、種々の経験ができるポジションへのアクセスを拡大するとともに、マイノリティや女性が上級のポジションに就くためのキャリア・ガイダンス等の援助制度を設けるべきである。

・一般社員の教育

性、人種、民族、文化の違いについての感性を高めるため、全労働者に対し、社内訓練を実施すべきである。

・仕事と生活、家庭の調和

仕事と家庭責任のバランスを認識し、調和させる方策を採るべきである。

・就労現場のハイ・パフォーマンス

就労現場のハイ・パフォーマンス、すなわち、技能、情報、参加、パートナーシップ、保障、安全・衛生を実現すべきであり、これが高収益につながる。

#### ii) 政府に対して

・隗より始めよ

政府は、先頭に立ってガラスの天井をなくしていく活動を推進していくべきである。政府は、政府自身が、能力のあるマイノリティ、女性を上級管理職や決定権のあるポジションに就かせるよう実践しているかどうか調査することにより、ガラスの天井を取り除くよう更に努力すべきである。

・差別禁止法規の施行強化

連邦各機関は現行法の施行に努め、制度的差別を終わらせるための努力を拡大するとともに、性、人種等複数の事由による差別に対する行動をとるべきである。また、さらに努力を推進するため、有効性と効率性を評価するとともに、機関間の協力を強化すべきである。

さらに差別禁止法規を現状に合わせて改訂するとともに、企業の査察を強化、拡張し、苦情処理システムを改善すべきである。そして、法執行期間は、差別禁止法規施行のための適切な人材を有するべきである。

・情報収集の改善

## 1996年 海外労働情勢

ガラスの天井が除去されているかを見るため、マイノリティ、女性の正確なデータが不可欠である。政府は、データカテゴリーの改訂、現有データの有効性の確認により、情報の収集を改善すべきである。

### ・情報公開

政府・企業ともに、多様な人材を活用しているデータを公表する機会を増やすべきである。

## c 外国人労働者対策

### ○不法移民を雇う企業に対する制裁を強化する大統領令

1996年2月13日、クリントン大統領は、不法移民を雇用する企業に対する制裁を強化する大統領令(No.12989)に署名した。この大統領令は、不法移民を取り締まり、アメリカの合法的労働者のために職を守るという政府の方針を反映したものである。

この大統領令は、「移民法の規定の遵守による政府調達の実績性及び効率性」と題されており、「政府調達の最も重要な要素は経済性と効率性であるが、不法労働者は不安定な労働力であり、したがって、不法労働者に依存する企業は製品・サービスを経済的・効率的に提供することができない。そこで、政府は不法労働者と知りつつ雇用している企業とは契約しない。」との一般的政策に沿ったものであるとしている。

大統領令の要点は次のとおりである。

- 1) 契約部局は、外国人の不法雇用を禁じた移民法(Immigration and Nationality Act)の規定を遵守しない事業主と契約してはならない。
- 2) 司法長官は、契約対象者が移民法の規定を遵守していないと判断した場合は、その旨を適切な契約部局に通知する。
- 3) 司法長官からの通知を受けた契約部局の長は、契約排除等の適切な対応を採る。
- 4) 契約排除の期間は1年間とする。司法長官が契約対象者が依然として移民法の規定に違反していると判断した場合には、1年延長される。

## イ イギリス

### (ア) 経済及び雇用・失業の動向

経済は、80年代後半から景気が低迷していたが、92年4～6月期から個人消費及び輸出の伸びを反映して回復に転じ、94年4～6月期から拡大局面に入った。95年に入ってから堅調な個人消費に加え設備投資に回復がみられているが、鉱工業生産や住宅投資にやや陰りがみえていることを背景に拡大のテンポは緩やかになりつつある。96年については、政府は3.00%の成長を見通している。

イギリスの雇用動向の特徴は、景気の回復、経済の成長に合わせて着実に雇用失業情勢が改善していることである。まず就業者数、雇用者数をみると、ともに92年から93年にかけて減少したが、94年には増加に転じた。このような動きの中で、就業者数、雇用者数の増加を上回ってパートタイム労働者数が増加していることが注目される。パートタイム労働者が雇用者数に占める割合をみると、84年9月期の22.4%から95年12月期には28.7%と上昇しており、パートタイム労働者が労働市場に占める位置付けが高まりつつある。これは、パートタイム労働力の需給ニーズに一致したものであり、女性を中心に拡大している。これが自営業(self-employed)の増大(84年6月期の197万8千人から、95年12月期には333万5千人と68.6%増)と併せて労働市場の柔軟化をもたらしたものとイギリス政府は説明している。

失業の動向をみると、失業率は92年12月には10.5%、失業者数は297万人と最悪の水準に達したがその後は低下傾向にあり、95年には8.2%となっている。しかしながら、産業界のニーズに適した技能・能力不足等のため、若年層の失業率が高いこと(18～19歳

層、20～24歳層は96年1月現在でそれぞれ16.6%、13.5%、数値はいずれも原数値)、長期失業者が滞留していること(全体の失業者数に占める失業期間が6ヵ月以上の者の割合は、96年1月現在で53.5%)が大きな問題となっている(表1-2-4)。

表1-2-4 イギリスの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-2-4 イギリスの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(%、万人)

|            | 1992年         | 93            | 94            | 95            |               |               |               |               |
|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|            |               |               |               |               | 1~3月          | 4~6           | 7~9           | 10~12         |
| 実質GDP      | -0.5          | 2.3           | 3.9           | 2.4           | 3.3           | 2.5           | 2.1           | 1.9           |
| 就業者数       | 2,574         | 2,535         | 2,548         | 2,572         | 2,571         | 2,572         | 2,570         | 2,577         |
| 雇用者数       | 2,190         | 2,159         | 2,164         | 2,191         | 2,184         | 2,191         | 2,191         | 2,199         |
| パートタイム労働者数 | 585<br>(26.7) | 590<br>(27.3) | 606<br>(28.0) | 629<br>(28.7) | 620<br>(28.3) | 629<br>(28.7) | 630<br>(28.7) | 632<br>(28.7) |
| 失業者数       | 277           | 290           | 262           | 231           | 235           | 231           | 227           | 224           |
| 失業率        | 9.7           | 10.3          | 9.3           | 8.2           | 8.4           | 8.3           | 8.1           | 8.0           |

資料出所： 実質GDP成長率は、中央統計局 [Monthly Digest of Statistics]

その他は教育雇用省「Employment Gazette」

注1 実質GDPは対前年(同期)比

2 92～95年の就業者数、雇用者数、パートタイム労働者数は各年6月の数値、失業者数、失業率は年数値

3 95年1～3月、4～6月、7～9月、10～12月の就業者数、雇用者数、パートタイム労働者数、失業者数、失業率はそれぞれ3、6、9、12月の数値

4 就業者数の中には、雇用訓練対策参加者も含む。

5 ( ) 内の数値は雇用者数に占めるパートタイム労働者数の割合

## (イ) 雇用・失業対策

### a パートタイム労働者の雇用保護に関する権利を強化する法令施行

95年2月6日、パートタイム労働者が雇用保護に関する権利を通常の労働者と同じように受けることを可能とする法令(Regulation)が施行された。

現行の「雇用保護法」等の法律においては、不当解雇に関して不服申し立てができる第一部の雇用保護に関する権利を取得するための要件は、勤続年数2年以上とされている。しかし、これらの法律においては週8時間未満の労働者は適用除外、週8～16時間の者であっても勤続年数5年以上が必要とされているなど、週16時間以下のパートタイム労働者の法的権利は通常の労働者と比べて制約されていた。しかし、94年、最高裁判所において、パートタイム労働に就く者の多くが女性である現実を考慮すると、雇用に関する権利が週労働時間によって異なるのは、女性への実質的な差別にあたり、このことは性別等にかかわらず同一の取扱いを行うことを義務付けたEU法(欧州均等賃金・均等処遇指令)に違反するという判決が下された。

この判決を受けて、一部の雇用保護について、週16時間以下の労働者でも権利取得要件が、通常の労働者と同じように「勤続年数2年以上」に短縮された。また、その他の雇用に関する権利も週労働時間にかかわらず、すべての労働者に適用されるようになった。

今後、労働時間が週16時間以下のパートタイム労働者にも適用される権利は以下のとおりである。

#### 1) 雇用保護に関する権利

## 1996年 海外労働情勢

- ・雇用条件等について文書で通知を受ける権利
- ・解雇予告を受ける権利(1ヵ月の継続的な勤続が必要)
- ・解雇の理由を書面で受ける権利
- ・解雇される危険がある場合、求職したり職業訓練を受ける権利
- ・剰員解雇手当を受ける権利(勤続年数2年以上が必要)
- ・レイオフされている間、通常の賃金を受ける権利(1ヵ月の継続的な勤続が必要)
- ・不当解雇に関して不服申し立てができる権利(勤続年数2年以上が必要)
- ・就業時間中に労働組合に関する活動を行う権利
- ・就業時間中に公的義務を果たす権利
- ・出産休暇終了後、職場に復帰する権利(勤続年数2年以上が必要)
- ・医療給付を受ける権利
- ・給与明細書を受ける権利

### 2) その他の雇用に関する権利

- ・性、人種によって差別されない権利
- ・賃金から不当に控除されない権利
- ・14週間の出産休暇を取得する権利
- ・労働組合に所属することによって解雇されない権利
- ・妊産婦が就業時間中に出産準備のために診療所に向くための休業時間を認め、その休業時間中に賃金がカットされない権利
- ・就業時間中に安全代表(注2)に関する活動を行うことによって解雇または損失を被らない権利
- ・その他、雇用に関する権利を誠実に主張することによって解雇されない権利

(注2)職場の従業員の中から労働組合によって選出された者で、職場の安全衛生の確保のための活動を行う。就業時間中に安全代表としての活動をする場合は、通常の賃金が支払われる。

## b 95年版競争力白書の発表

95年5月22日、政府は94年に続く第2回目の「競争力白書」を発表した。競争力白書発表の記者会見はメジャー首相に加え、ヘーゼルタイン貿易産業大臣他が同席するなど大々的に行われた。また、同日、競争力白書の他にも、「規制緩和に関する提案」、「技術革新に関する報告書」、大蔵省作成の「政府調達に関する白書」及び内閣府作成の「政府の効率化に関する報告書」の4つの文書を発表し、政府を挙げて競争力という問題に真剣に取り組むという姿勢を鮮明に打ち出した。

競争力白書について、ヘーゼルタイン大臣はまず、マクロの経済状況が、低インフレ及び失業者の減少の下で安定していること、及び労働者の教育水準が上昇していることを指摘したうえで、94年の白書は300以上の競争力改善の措置を示し大きな進展があったが今後はそれ以上のことに取り組む必要があるとして、教育及び訓練、雇用、経営、技術革新、貿易等の分野で、探るべき政策を示したと述べている。

このうち、教育及び訓練、雇用に関する概要は以下のとおり。

### 1) 教育及び訓練

動機づけられ柔軟で高い技能を有した労働力は、イギリスの国際競争力の向上に不可欠である。政府は、選択の機会の拡大と、全てのレベルの標準を上げることによりその達成を目指している。

他国と比較してみれば我が国は、大学卒業者の比率はEUの中でもトップクラスにあるなど一定の成果を収めてきたが、一方で技能不足の問題があり、それは特に小企業の平均的な技能レベル不足や訓練不足に現れている。

我々はより高い目的を目指す必要がある。我々が「全国目標」(注3)を支持してきたのもそのためである。

政府は今後、以下のようなことを実施する。

- ・新しい目標を設定するために、「教育と訓練のための全国諮問委員会」(NACETT;National Advisory Council for Education and Training Target、注3)等と協力する。
- ・教育と訓練のための全国目標の枠組み内での各産業の目標の設定に向けて、「産業訓練機構」(ITO;Industry Training Organizations、注4)等に対する「業種目標チャレンジ」を支援する。
- ・雇用のための基礎条件を、我々の主要な競争相手のそれと比較し、企業の訓練基準の設定のためにITOとNACETTが協力する。
- ・10以上の小企業が協力して最良の職業訓練プロジェクトを作成することを援助するために、「小企業訓練チャレンジ」を500万ポンド(96年1月現在で1ポンド=約162円)かけて運営する。
- ・個々人が責任を持つ生涯職業教育を行うための文書を発行する。
- ・14歳の生徒に対し、新しい「一般職業能力資格」(GNVQS;General National Vocational Qualifications、注5)パート1を、95年9月から実施する。
- ・学校や大学内の職業教育や就職のためのガイダンスを推進するための法律を定める。
- ・16~19歳の生徒に対し、教育と職業訓練の選択の幅を拡げ、その実施と成果を向上させるための政策を講ずる。

## 2) 雇用

政府は、労働市場が正常に機能するための幅広い戦略を継続してきた。その効果もあって、失業率は以前の景気回復局面よりも早く低下し始め、他のEU諸国よりも2ポイント低い水準にある。現在の雇用情勢は他の国と比較しても良い。

政府は、今後も労働市場が正常に機能するための改革を継続していく。その優先事項として、以下のようなものを挙げる。

- ・「求職者手当」(注6)の導入により失業給付制度を改善する
- ・失業者の求職活動がスムーズに行なえるように積極的労働市場政策を強化する
- ・仕事に就くインセンティブを強化する
- ・賃金の柔軟性を増大させる
- ・機会の平等を推進し、労働力の質を高めるための行動をとる

(注3)イギリス産業連盟;(CBI)が実業界及び学校との協議により設定したもので、教育と職業訓練の目標を示している。政府はこの目標を支持している。この目標の進捗状況をモニターし、進捗を早めるための措置・政策を助言する役割はNACETTが果たしている。

(注4)各産業ごとのトレーニング・セクターで、「Lead Body」と称される当該産業部門の「経営者・技能者協会」が政府から委託されて同機構を兼ねている。当該産業部門の職業技能の動向の把握等を行う。

(注5)公的に認定された資格で、広範な職業能力について認定する。

(注6)失業給付の給付期間を、現行の1年から6ヵ月に短縮すること等を内容とする。

ジョブセンター(公共職業安定所)の職業指導・紹介を強化することとあわせて、失業者の早期再就職を促進することを狙いとする。

c 控訴裁判所、不当解雇されない権利の取得要件として勤続年数2年以上を定めている要件について、EU法に違反していると判決

95年7月31日、控訴裁判所は不当解雇されない権利の取得要件として勤続年数2年以上を定めているのは、実質的な女性差別にあたり、性差別を禁止したEU法(77年欧州機会均等処遇指令)に違反しているという判決を下した。

従来、イギリスの法律では、不当解雇されない権利の取得要件として勤続年数1年以上と決められていたが、事業主の負担を軽減して雇用の機会を増すことを目的として、85年からはその要件が勤続年数2年以上と変更された。

91年5月、ニコル・シーモア・スミスとローラ・ペークスの2人は、1年3ヵ月間勤務した後に、それぞれの使用者から不当解雇された。そのため2人は、当初、不当解雇について労働審判所(注7)に訴えたが、審判所は勤続年数が2年未満であるため、不当解雇されない要件を満たしていなかったことを理由に、訴えを取り上げなかった。そこで、原告は、女性においては出産、育児等家事の負担のため、勤続年数が短くなり、女性は男性よりも不当解雇されない権利を取得する割合が低くなる傾向がある。したがって、現行制度は実質的に女性の差別を許しており、このことは性差別を禁止したEU法に違反していると主張し、94年4月に控訴裁

判所に訴えた。

裁判所は、「現行の法律のために、何年にもわたって多くの女性が不当解雇から保護されなかった」とし、「現行の法律は、男女均等処遇を定めているEU法に違反する」と、原告の訴えを認めた。この判決に対し、貿易産業省は、「我々は今回の判決に驚き、そして失望している。我々は、不当解雇されない権利の取得要件として勤続年数2年以上を定めているのが女性に対する差別とは思っていない。」と今回の判決を不服とし、最高裁判所に訴えるとしている。

(注7)労働紛争処理機関で、賃金、解雇等一定の労働関係の問題に関して審理を行う。個別的労使紛争に係わる事件は、労働審判所に申立てが行われると、特定の場合を除き、まず、調停に付される。調停不成立の場合に労働審判所の審理に付され、審判所の判決に不服の場合は、雇用控訴審判所に控訴することができる。今回の場合は法律のEU法の適合性を問題にしているため、労働審判所の管轄外であり、一般の控訴裁判所で審理されたものである。

#### d 障害者差別禁止法成立

95年11月8日、障害者を雇用等において差別することを禁止する「障害者差別禁止法」(Disability Discrimination Act)が成立した。

従来、障害者雇用に関する基本法は1944年に制定された「障害者雇用法」であり、同法は、1)障害者は自主的にジョブ・センター(公共職業安定所)に登録を行う、2)従業員規模20人以上の企業はこの登録された障害者から雇用することにより、3%の障害者雇用率を達成しなければならない、3)雇用率を達成していない使用者は、ジョブセンターからその旨の特別の許可を得なければ障害者以外の者を雇用することができない、と規定していた(登録されていない障害者を雇用したとしても、雇用率には算入されない)。

しかし、企業は採用した障害者を限られた職にしか就かせないのが実態であるため、障害者にとってあまり良い職に就くことができず、実際に障害者がジョブセンターに登録する割合が低く、そのため、企業は雇用率を達成することが困難であることが問題となっていた。

このような状況を踏まえ、政府は、障害者雇用を促進するために、障害者の登録や障害者雇用率制度を廃止し、代わりに障害者の雇用に関する差別禁止など、障害者に対し雇用に関して法的保護を受ける権利を保障すべきだとしていた。

このような議論を踏まえて、95年1月12日に同法案が提出され、成立したものである。同法は、従来の障害者雇用法を全面的に改正するものであり、雇用面だけでなく、商品・サービスの提供や公共機関の利用等の際の差別禁止についても規定している。実際に施行されるのは96年の後半になる予定である。同法のうち、雇用に関する内容は以下のとおり。

##### 1) 同法の保護の対象となる「障害者」の定義

同法の保護の対象となる「障害者」とは、日常生活を送ることに大きな支障をきたすほどの肉体的あるいは精神的損傷を12カ月以上(または12カ月以上経過すると予想される)抱えているか、またはそういう損傷が再発する恐れがある者をいう。なお、精神的損傷とは、知的障害、精神障害も含まれる。ただし、後者の場合は病院から正式に精神障害と診断された場合に限る。

##### 2) 同法の適用対象

従業員規模20人以上の企業

##### 3) 同法による保護の内容等

使用者が採用、昇進、労働条件、職業訓練、解雇等に際し、障害を抱えていることを理由に障害者を健常者よりも不利に扱う行為は違法となる。不利な扱いを受けた障害者は、不利な扱いを受けた時から3カ月以内に労働審判所に訴えることができる。労働審判所は障害者の訴えを認めた場合、使用者に対し、賠償金の支払いを命ずるとともに、不利な扱いを回復させるような措置をとることを勧告する。この勧告に従わない場合は損害賠償額が引き上げられる。

障害者登録制度や障害者雇用率制度は廃止する。

##### 4) 事業主が負う義務等

使用者は、障害者が健常者と同じように仕事がこなせるように適切な調整(訓練を実施すること、必要に応じて設備を用意すること等)を図る義務を負う。この適切な調整を図らない場合は上記3)の不利に扱った場合とみなされる。

#### e 96年度予算案発表

クラーク蔵相は95年11月28日、96年度予算案(96年4月～97年3月)を発表した(注8)。今回の予算案は、所得税減税や国民保険料負担の軽減と、歳出削減(歳出総額を対GDP比42%から今後3年間で38.75%にする)を通じて健全な予算運営を目指している。しかし、教育及び雇用政策の一部は増額されている。

予算の基礎となる経済見通しについては、GDP成長率は、94年の4%から95年は2.75%、96年は3%になると予想している。小売物価上昇率をみると、95年10月現在で2.9%と低い水準にとどまっており、今後もさらに低下傾向が続くとしている。

雇用に関する部分は以下のとおり。

- 1) 所得税減税・国民保険料負担の軽減(基本税率の引下げについては96年4月6日から実施、その他は97年4月6日から実施)
  - ・ 所得税基本税率(注9)を25%から24%に引き下げる。
  - ・ 低所得税率(20%)の適用年収上限額を、年収3,200ポンドから3,900ポンドに引き上げる。高所得税率(40%)適用年収下限額を、年収24,300ポンドから25,500ポンドに引き上げる。
  - ・ 国民保険の被保険者の大部分を占める週給210ポンド以上の賃金を得ている労働者1人当たりにかかる国民保険料の事業主負担を10.2%から10%に引き下げる。

## 2) 雇用政策

- ・ 若年者訓練及び近代的徒弟訓練

若年者訓練(注10)及び近代的徒弟訓練(注11)の予算額を、6億6,700万ポンドから7億7,800万ポンドに増額する。

- ・ 長期失業者対策の削減

長期失業者が減少したことに伴い、「長期失業者等のための訓練」(Training for Work)(注12)の参加人数を減らす。また、コミュニティ・アクション(注13)は95年度をもって廃止する。

- ・ 求職者手当の実施

求職者手当を96年10月から実施する。

(注8)発表された予算は数日間の国会での審議の後議決されるが、通常、政府案がそのまま採択される

(注9)所得税率は3段階となっており、現行(改正前)では年収3,200ポンド以下は20%、3,201～24,300ポンドは25%、24,300ポンド以上は40%となっている。

(注10)16～17歳の者に対し、NVQレベル2(NVQは、特定の産業・職種において必要とされる個別の実務的な技能・知識を認定する職業資格で、レベル2は「他の従業員と協同して行う作業」)を取得させることを目的とした訓練

(注11)16～17歳の者に対しNVQレベル3(他の従業員を統率する能力)を取得させることを目的とした訓練

(注12)失業期間が6ヵ月以上の失業者に対し、訓練等就職に必要な援助を実施する。

(注13)失業期間が1年以上の失業者に対して地域社会に有益な事業(例、介護、環境保護等)に就労させる。

## ウ ドイツ

### (ア) 経済及び雇用・失業の動向

92年後半から停滞し、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、輸出の伸びや生産の回復等により明るい動きが見られたが、全面的なマルク高による輸出の落込みと設備投資の減退等から、95年に入って景気は減速し、第3四半期の成長率は0.4%とほぼゼロ成長となり、第4四半期には-1.6%とマイナス成長となった。このため、95年通年の成長率は、当初前年並みの3.0%の伸びが見込まれていたものの、下方修正されて、1.9%(速報値)に止まった。96年の見通しについては、連邦政府は0.75%の成長に止まるとしている。

95年の雇用・失業情勢は厳しい推移をみせた。

失業者数は、年央には減少したものの、その後、年の後半にかけて増加し、特に年末にかけては急激に増加した。そのため、失業率も年末にかけて急上昇し、96年1月には、失業者数416万人、失業率10.8%と戦後最悪の水準となり、2月はさらに悪化して失

業者数427万人、失業率11.1%となった。

ドイツの失業問題の特徴は、失業期間1年以上の長期失業者の増加で、94年には失業者の3分の1が長期失業者となっている。失業者の年齢が高くなるほど長期失業者の割合が高く、高齢失業者の半数以上は長期失業者である(表1-2-5,表1-2-6)。

(イ) 雇用・失業対策

a 政労使の雇用・失業問題への対応

急激な失業率の上昇は景気循環的なものではなく、構造的なものと見られている。すなわち、高い賃金と社会保障費負担、解雇規制をはじめとする労働者保護が、経済の活力や国際競争力を失わせるとともに、事業主の雇用に対する阻害要因となっているというものである。

一方、99年から最終段階に入ることとなった欧州通貨統合は、「単年度財政赤字がGDPの3%以内」等を通貨統合参加の条件としているが、ドイツにおいても、最近の景気後退により、財政赤字のGDP比率が95年3.6%、96年も3.5%と統合参加条件を満たさなくなると見込まれている中では、雇用創出のための財政出動はできない状況にある。

このような厳しい状況下、これら構造的問題の解決に向けて、ドイツ政労使の協調した取組みが進められている(表1-2-5),(表1-2-6)。

表1-2-5 ドイツの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表 1 - 2 - 5 ドイツの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(%、千人)

|       | 1992年   | 93     | 94     | 95     |        |        |        |         | 96    |       |
|-------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|-------|-------|
|       |         |        |        |        | 1~3月   | 4~6    | 7~9    | 10~12   | 1月    | 2     |
| 実質GDP |         |        |        |        |        |        |        |         |       |       |
| 全ドイツ  | 2.2     | -1.2   | 2.9    | 1.9    | 1.0    | 4.4    | 0.4    | -1.6    |       |       |
| 旧西ドイツ | 1.8     | -1.8   | 2.4    | 1.5    | 1.0    | 4.0    | 0.3    | -2.2    |       |       |
| 旧東ドイツ | 7.8     | 7.2    | 8.5    | 6.3    | 4.9    | 6.7    | -2.3   | 0.0     |       |       |
| 就業者数  |         |        |        |        |        |        |        |         |       |       |
| 全ドイツ  | *36,496 | 35,455 | 35,334 | 35,217 | 34,679 | 34,837 | 34,990 | *34,664 |       |       |
| 旧西ドイツ | 29,728  | 29,196 | 28,895 | 28,724 | 28,337 | 28,431 | 28,503 | *28,256 |       |       |
| 旧東ドイツ | *6,768  | 6,259  | 6,439  | 6,493  | 6,342  | 6,406  | 6,487  | *6,408  |       |       |
| 雇用者数  |         |        |        |        |        |        |        |         |       |       |
| 全ドイツ  |         |        |        |        | 27,898 | 28,092 | 28,216 |         |       |       |
| 旧西ドイツ |         |        |        |        | 22,406 | 22,541 | 22,656 |         |       |       |
| 旧東ドイツ |         |        |        |        | 5,492  | 5,550  | 5,559  |         |       |       |
| 失業者数  |         |        |        |        |        |        |        |         |       |       |
| 全ドイツ  | 2,895   | 3,447  | 3,491  | 3,521  | 3,784  | 3,508  | 3,563  | 3,632   | 4,159 | 4,271 |
| 旧西ドイツ | 1,784   | 2,288  | 2,452  | 2,488  | 2,692  | 2,495  | 2,527  | 2,569   | 2,902 | 2,961 |
| 旧東ドイツ | 1,111   | 1,159  | 1,041  | 1,033  | 1,092  | 1,013  | 1,036  | 1,063   | 1,258 | 1,310 |
| 失業率   |         |        |        |        |        |        |        |         |       |       |
| 全ドイツ  | *7.3    | *11.9  | *9.0   | 9.2    | 9.8    | 9.1    | 9.2    | 9.5     | 10.8  | 11.1  |
| 旧西ドイツ | 6.5     | 8.3    | 7.9    | 8.1    | 8.7    | 8.1    | 8.1    | 8.3     | 9.4   | 9.6   |
| 旧東ドイツ | 14.1    | 15.9   | 13.8   | 13.8   | 14.7   | 13.7   | 13.8   | 14.2    | 16.8  | 17.5  |

資料出所：ドイツ連邦雇用庁「Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit」等

- 注 1 実質GDPの四半期値は、前期比年率成長率。  
 2 就業者数、失業者数、失業率の年数値は、各年9月末現在の数値。  
 3 \*の数値は、失業者数、失業率から計算して求めたものである。

表1-2-6 ドイツの失業者に占める長期失業者の割合の推移

表 1 - 2 - 6 ドイツの失業者に占める長期失業者の割合の推移

(%)

|       | 1989年 | 90   | 91   | 92   | 93   | 94   | 年 齢  |        |        |        |        |
|-------|-------|------|------|------|------|------|------|--------|--------|--------|--------|
|       |       |      |      |      |      |      | -20歳 | 20-30歳 | 30-45歳 | 45-55歳 | 55-65歳 |
| 全ドイツ  |       |      |      | 25.8 | 27.6 | 33.2 | 3.8  | 17.1   | 30.3   | 41.9   | 52.8   |
| 旧西ドイツ | 31.4  | 29.7 | 28.3 | 26.6 | 25.9 | 32.5 | 3.5  | 14.9   | 28.9   | 41.6   | 53.6   |
| 旧東ドイツ |       |      |      | 24.4 | 30.8 | 34.7 | 5.1  | 22.6   | 33.2   | 42.4   | 49.6   |

資料出所：ドイツ連邦雇用庁「Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit」

- 注 1 「長期失業者」とは、1年以上失業している者をいう。  
 2 各年9月末現在の数値。

(a) 政労使トップ会談：長期失業者対策について合意(95年1月25日)

95年1月25日、コール首相主催による政労使トップ会談が開催された。会談には政府側から、コール首相のほか、ブルーーム労働社会相、レクスロート経済相等の主要閣僚が、使用者側からはムルマンドイツ経営者団体連盟(BDA)会長等が、労働側からはシュルテドイツ労働総同盟(DGB)会長等が出席した。

この会談において、失業問題について話し合われた結果、大規模な雇用対策を実施することで合意が成立した。その概要は以下のとおり。

なお、政労使トップ会談は、94年11月、5選を果たしたコール首相が施政方針演説の中で、「将来性ある職場を増やしていくことについて、財界や労働組合の代表者とともにこの課題について話し合う場を早急に設ける。」と表明したことに基づくものであり、これが第1回目の会談であった。

1) 政府は、今後4年間で、30億マルクにのぼる特別対策を実施し、18~20万人の長期失業者を再就職させる。財源は、規定予算の枠内、すなわち労働社会省及び連邦雇用庁の予算の組替えによってまかなう。

具体的には、企業への賃金助成制度であり、1年以上失業している長期失業者を雇い入れる企業に対して、その賃金の一定割合が公的に補助されることとなる。なお、本制度は89年から94年まで5年間の時限措置として実施されてきた制度を復活させるものである。具体的な助成率は次表のとおりである(注14)。

(注14)この長期失業者雇用に対する賃金助成措置は、合意のとおり、99年までの時限措置として実施されている。

表 1

| 失業期間     | 賃金助成率  |       |
|----------|--------|-------|
|          | 最初の半年間 | 次の半年間 |
| 3年以上     | 80%    | 60%   |
| 2年以上3年未満 | 70%    | 50%   |
| 1年以上2年未満 | 60%    | 40%   |

2) 1)の施策と合わせて、長期失業者を企業に試用として雇用させるプログラムを実施する。具体的には、一定の非営利団体が長期失業者を引き受けた後に、各企業に期限付きで試用として雇用させ、試用期間終了後もその企業で引き続き雇用されることを期待するというものである。試用期間中の賃金は、失業者を引き受けた団体が支給する。

このプログラムは、オランダの施策をモデルとしており、現在、ノルトライン・ヴェストファーレン州で実施されているが、政府はこれを今後連邦全体に拡大することとしている。

3) 連邦雇用庁及び各公共職業安定所は、長期失業者にさらに重点を置いた職業紹介を実施する。

(b) 政労使トップ会談：職業訓練促進について合意(95年6月12日)

95年6月12日、「職業訓練の促進」をテーマとして政労使トップ会談が開催された。この会談では、職業訓練がテーマであることから、1月の会談の出席メンバーに加えて、教育訓練を所管するリュットガー教育科学研究相も同席した。

この会談の合意の概要は以下のとおりである。

1) 商工会議所及び手工業会議所は、その管理する訓練施設に関する情報提供機能を充実させる。

2) 政府は、研究施設の情報提供サービスや企業の訓練施設の共同利用に対する援助措置を行うことにより、科学技術促進を図る。

3) パートタイム労働者も含めて技能向上促進の対象となる者の枠を拡大する。

そのための前提条件として、連邦、州、商工会議所による職人・専門労働者の職業訓練についての法制をパートタイム労働者も対象とするよう整備する。また、訓練受講に対する手当、奨学金の制度を整備・充実する。

(c) IGメタル、「労働のための同盟」を提案(95年11月)

ドイツ金属産業労組(IGメタル)は、10月29日~11月4日、定期大会を開催し、ツヴィツェル委員長を再選したが、同委員長は同大会において、雇用の確保を条件に次回(1997年)の交渉では賃上げは物価上昇率の範囲内に留める、等の方針を打ち出し、これを「労働のための同盟」として事業主及び連邦政府に対して提案した。

提案の内容は以下のとおりであり、今後、IGメタルとしては、1997年の賃上げ交渉に関する要求を決定する前に、事業主及び連邦政府がこの提案に如何に応えたかを審査する、としている。

この提案は、雇用との引換えとはいえ「実質賃上げ放棄」をドイツ最大・最強の労働組合であるIGメタルが持ち出したということで画期的であり、これが大きな契機となって、以後の政労使の取組みに拍車をかけることとなった。

1) 「労働のための同盟」は、雇用確保のために政労使の各々が一定の行動をとるべきである、というもので、その具体的内容は次のとおりである。

◇労働組合(IGメタル)のとりべき行動

- ・97年の賃金交渉では、物価上昇に見合った賃上げを受け入れる。
- ・長期失業者については、一定期間(1年)、職業習熟賃金カット(労働協約賃金よりも低い額での雇用)を受け入れる。

◇使用者(ゲザムトメタル=全金属産業連盟)のとりべき行動

96年から3年間、

- ・企業都合の解雇を行わない。
- ・年間10万人、合計30万人の雇用を創出する。
- ・年間1万人、合計3万人の長期失業者を別に雇用する。
- ・養成訓練参加者の数を毎年5%ずつ増やしていく。

◇連邦政府のとりべき行動

- ・失業保険金、失業扶助金(被保険者期間を満たしていないため失業保険金の受給資格のない困窮失業者に給付される)をカットしない。
- ・社会保障給付の要件を厳格化しない。
- ・需要に応じて養成訓練の場を保障する。
- ・企業内で十分な養成訓練を実施しない企業に対し負担調整として「養成訓練税」を課す。

2) 提案の背景：IGメタルの考え方

— 失業者数は依然として高水準にあり、96年には再び400万人を突破する見込みである。その中の100万人以上が長期失業者であり、若年者が就職できずに長期失業者の仲間入りしていることは、従来の政策の失敗を示している。

— これまでのこの問題に関する議論は、労働者が折れれば職場ができるというものばかりで、労働者に政府や企業の失敗の尻拭いを押し付けてきた。今回の提案は、政府や企業が先に約束を実行すれば労働者も協力する、という図式に転換させようとするものである。

— まず、金属産業界における将来性のある初心者の養成訓練の場の確保が極めて重要であり、そのための努力がなされなければならない。

— 「年間10万人の雇用創出・年間1万人の長期失業者の雇用」の根拠は次のとおり。

・93年12月に提出されたEUの「成長、競争力及び雇用に関する白書(いわゆる「ドロール白書」)」は、「EUは、今世紀末までに1,500万人の雇用創出を目指す」としているが、この達成のためドイツでは5年間で最低300万人、すなわち年間60万人の雇用を創出すべきである。不況が始まる前の1991年において、ドイツの全産業に占める金属産業の従業員の割合は約19%であった。したがって、60万人の19%、約11万人の雇用が金属産業で確保されるべきである。

・1995年のIfo経済研究所の調査によれば、金属産業界の生産性は1999年までは年間6.5%ずつ増大する。96年の賃上げは3.4%であるので、企業は、生産性増大分の残りの約3%を職場の創出と長期失業者の雇用のために利用すべきである。すなわち、94年の金属産業界の社会保障義務のある従業員数は380万人であったので、その3%、約11万人の職場が確保されるべきである。

(d) ドイツ産業連盟(BDI)、「2000年までに200万人の雇用創出」を提言(96年1月15日)

ドイツ産業連盟(BDI)のヘンケル会長は、コール首相を交えた政労使トップ会談を前に、96年1月15日、「政労使が直ちに、競争力を改善し、コストを下げ、起業を奨励するための対策を実行するならば、ドイツは、2000年までに200万人の雇用を創出することができる。」と述べ、「雇用・失業問題」に関するBDIの姿勢を表明した。

BDIは、投資を増大させ、競争力を高めるためには、法人税減税、複雑な税制と社会保障制度の抜本的見直しが必要であるとして、以下の事項等を提言している。

1) 社会保障負担の軽減

97年以降、社会保障負担率を毎年1%ずつ引き下げ、現在の約41%から37%にする。

2) 経営評議会(注15)の役割の拡充

賃金や労働条件の交渉ができるよう、法律により、経営評議会の役割を拡充すべきである。

### 3) 労働時間の柔軟化

鉄鋼・電機部門においては、機械・設備のより長時間の運用を可能とするため、労働時間を柔軟にすべきである。

### 4) 賃金制度の柔軟化

長期失業者については、時限的に低い賃金での雇用を可能とすべきである。また、疾病時の継続的な賃金支払い制度(注16)は、支払い削減の方向で本年中に改善されるべきである。

### 5) 税制の簡素化

研究・開発を促進し、急速に変化する国際市場において競争力を維持していくため、税制を簡素化すべきである。

### 6) 民営化の促進

ドイツには、公的所有にある企業がまだ10万社ある。これらの民営化を促進すべきである。

(注15)従業員5人以上の事業所に設置される従業員代表機関。経営全般について使用者と協議するほか、始業・就業時間、年次有給休暇・福利厚生の内容・管理、労災の防止対策等、特定事項について使用者と共同決定を行う。

(注16)労働者は、重大な過失なく病気によって就労できない場合には、6週間賃金の継続支給(病気による就労不能日1日目から100%保障)を受けることができる。

## (e) IGメタルと全金属産業連盟(ゲザムトメタル)のトップ会談(96年1月18日)

「労働のための同盟」提案後初の労使会談であった前回の会談(1月8日)においては特段の進展が見られず、ゲザムトメタルの冷淡な対応に対して、ツヴィッケルIGメタル委員長が「次回(すなわち今回)の会談において前向きに対応が見られなければ、以後ゲザムトメタルとの対話はしない。」と最後通牒を提示していたため、動向が注目される中で持たれた会談であったが、両者は一定の「中間的合意」に達し、決裂は回避された。

今回の合意は基本合意であり、今後詰めるべき事項が多く残っているとされているが、その概要は以下のとおりである。

### 1) 超過勤務削減

「超過勤務を削減してその分雇用を増やす」とのIGメタルの主張に対し、ゲザムトメタルは、従前の「削減は個々の企業の裁量である」との姿勢を軟化させ、超過勤務のすべてを雇用に振り替えることができるかどうかについては懐疑的としながらも、基本的には超過勤務を削減することで合意した。

### 2) 労働市場の柔軟性

長期失業者については、(協約賃金よりも)低い特別賃金での雇用を可能とする。

### 3) 有期契約の契約期間延長

最長18ヵ月まで認められている有期契約の契約期間を2年に延長するとともに、再契約を可能とする(注17)。

### 4) 労働時間の柔軟化

企業が週労働時間を柔軟化することを可能とする。

なお、以下の点については合意に到らなかった。

- ・具体的な超過勤務削減幅
- ・個別の企業別労使交渉(経営側は、雇用確保と引き換えに賃金を低く抑えることについて、個別企業で労使交渉をできるようにすることを望んでいる。)

(注17)ドイツでは、雇用契約は期間の定めない契約を原則とするが、85年に制定された「就業促進法」により、一企業で同一労働者に対して1回に限り、18ヵ月までの有期雇用契約の締結が認められた(当初、90年までの時限措置。以後、法律改正により2000年まで延長)。雇用者が受注の変動に超過勤務等に対応しようとするのを防ぎ、期限付きにせよ労働者の雇用を促進し、後にそれが期限のない契約に転化されることを期待して設けられたものである。

## (f) 政労使トップ会談：失業者数半減について基本合意(96年1月23日)

96年1月23日、首相官邸において、コール首相、レクスロート経済相、ヘンケルBDI会長、シュルテDGB会長等の出席のもと、政労使トップ会談が開催され、400万人の失業者を2000年までに半減させることについて、以下のように基本合意がなされた。

なお、この会談の前日、1月22日、ドイツ産業の中心であるルール地域(ノルトライン・ヴェストファーレン州)のエッセン、ドルトムントにおいて、約7万人のIGメタル組合員が、社会保障制度改悪、特に早期退職制度(後記bの(a)「経緯」参照)の見直しに抗議してデモを行った。

### 1) 公的支出の削減

GDPに占める社会保障等の公的支出の割合を50%から40%に引き下げる。

### 2) 超過勤務削減

超過勤務を削減し、その分雇用創出を図る。

### 3) 合意に到らなかった事項

- ・ 社会保障に対する費用負担のあり方
- ・ 早期退職制度の取扱い等

## (g) 連邦政府、「投資と雇用創出のためのアクションプログラム」を発表(96年1月30日)

連邦政府は、96年1月30日、96年の経済成長率を1.5%、失業率を10%等とする「96年度年次経済報告」を発表した。同報告書は、「最優先課題としての雇用」とのタイトルが付けられ、深刻な雇用問題、労働市場における機能不全及び一層の雇用創出のための政策への取組みに重点を置いており、50項目からなる「投資と雇用創出のためのアクションプログラム」がその中核となっている。しかし、この「アクションプログラム」は、投資及び雇用条件の改善に向けて政府の権限の範囲内にある事項をリストアップしたものであり、その実現には今後に残されたものが多い。

### 1) 「投資と雇用創出のためのアクションプログラム」の概要

#### ◇企業の自立性及び技術革新能力の増進

新たな雇用は、特に新規設立企業及び中小企業において生み出されることから、新規事業者、中小企業に対する課税優遇等により、自立して企業を起こそうとする気力及び必要なイニシアティブを有する者を支援する。

#### ◇将来を志向した財政、租税政策による一層の雇用創出

国の影響力を縮小するため、公的支出比率(GDPに占める連邦、州及び市町村等地方公共団体の予算総額の割合)を、2000年までに、現在の50%から46%(東西統一前の水準)に引き下げる。

そのため、経済成長に適し、雇用創出を促進するよう、事業税の軽減、連帯付加税の引下げ等、租税制度の簡素化を行う。

#### ◇賃金付随コストの削減及び社会国家の改善

賃金に対する社会保障費負担率を、2000年までに、現在の約41%から40%以下に引き下げる。そのため、早期退職制度の見直し、失業給付の見直し等を行う。

#### ◇新たな雇用創出機会の開拓

有期契約の契約期間延長、雇用促進法の改正等により、雇用機会を開拓する。

#### ◇その他の措置

補助金削減、建設投資の促進及び効率的な輸送インフラの整備、行政改革等

### 2) 連邦政府の考え方

「アクションプログラム」発表に当たっての記者会見において、レクスロート経済相は、同プログラムについて、次のように述べている。

・ 連邦政府は、成長と雇用のため新たな政策転換を行うとの断固としたシグナルを明確に発することが重要であると確信していること。

・ 政労使の会合での合意は、政策転換における実に重要な一歩であったこと。

・ このプログラムは、ドイツにおける生産、投資及び雇用条件の改善に向けた政府の責任の範疇における確固とした取組みを示すものであること。

・ このプログラムは、中期的な観点で策定されたものであること。

・ このプログラムは、ケインズ主義に従った財政支出型のプログラムではなく、いわば、本来人間の体内にある機能や精力を強化する種々のビタミン剤のようなものであること。

・ このプログラムはまた、社会保障システムを解体する恐怖のカタログでもなく、同時に、直面する困難なテーマを避けてしまう類のプログラムでもないこと。

・ このプログラムによって追求する路線は、自由な経済活動のための一層の環境整備、自己責任に基づく取引行動のための一層の柔軟性及び機動性の確保、真に困窮している人々への集中的な援助、自活意欲を保持させる社会保障制度の創設、租税

等の引下げ、生活拠点としての産業立地コストの低減であり、こうした様々な措置を総合して実行に移してこそ初めて、ドイツ経済にとり成長及び雇用政策上の効果的なインパルスが生じてくるものであること。

(h) 政労使トップ会談：早期退職制度の見直しで妥協成立(96年2月12日)

これまでの労使協議、政府の対応等において大きな問題として取り残されていた「早期退職制度」について話し合わせ、今後3年間で早期退職を制限する方向で同制度を見直すことで妥協が得られた。

見直しの内容は以下のとおりである。

1) 失業者に対する年金の満額支給は63歳からとする(現行60歳から)。60歳から受給する場合は、減額される。

2) 55歳からパート就労(労働時間50%、賃金50%)を選択することができる。この場合、企業を通じて賃金の20%相当の連邦補助金が支給され、合計で賃金の70%が保証される。ただし、高齢者のパート移行により生じた空きポストについて失業者を雇用して埋めることが連邦補助の条件。

3) 97年から3年間で移行する。

この妥協については、歳出削減効果は98年まで得られず、肝心のパート職場はまだないこと等から、「見た目は良いが、中身がない。政労使が協調して行動できることのシグナルの効果はある。今後の雇用創出を見ていかなければならない。」と厳しい評価が見られた。

なお、このトップ会談を前にして、同日、ボンにおいて、早期退職制度の存続を要求する金属産業労働者、郵便労働者等(フィナンシャル・タイムズ紙によると約20,000人、一説には約40,000人)によるデモが行われた。このデモ労働者に対して、ツヴィッケルIGメタル委員長は、「労働市場に対して現行制度と同等の効果を有するものでない限り、現行早期退職制度のリフォームは認めない。」等と主張した。

b 早期退職制度見直し法案の閣議決定

連邦政府は、96年2月13日、その前日の政労使トップ会談において政労使が長期失業者の増加と財政圧迫をもたらしている原因のひとつである「早期退職制度」の見直しについて合意したことを受けて、「高齢被用者の部分就労の促進及び早期年金受給の実態改善に関する法律(高齢者部分就労促進法)案」を閣議決定した。

(a) 経緯

1) 現行の年金制度では、標準老齢年金の支給開始年齢は65歳であるが、失業者に対する老齢年金(早期退職年金)は60歳から満額支給される。この制度と失業保険給付(支給期間最長約3年間)及び失業扶助(失業給付の受給資格がない困窮失業者に対する給付)を組み合わせて利用することにより、使用者は、被用者が55歳程度になると離職させ、失業手当及び失業扶助を受給させると同時に独自の上乗せ給付を行って離職前の手取り賃金の90%程度を保障し、当該被用者が60歳に達すれば、それ以後は早期退職年金を受給させる、という方策をとってきた。すなわち、使用者は、高齢者に係る費用負担を年金保険及び失業保険給付の担い手である連邦雇用庁に転嫁してきたといえる。

2) しかし、ここ数年の業績悪化に伴う企業のコスト圧縮の動きにより、失業者に係る老齢年金の受給者が急増し(老齢年金に占める早期退職年金の割合：92年20%、94年40%、95年(予想)45%)、年金財政及び連邦雇用庁財政は大きく圧迫されることとなった。早期退職による財政負担は、年金保険および連邦雇用庁予算それぞれで250億マルク/年、350億マルク/年に上っている。

3) 92年年金改革法により、失業者に対する老齢年金を含め、60歳から支給される老齢年金の支給開始年齢は、2001年以降2012年までに段階的に65歳に引き上げられることが決まっている。しかし、このままの状態では年金財政は危機に陥るとの認識から、それを回避するひとつの方策として、将来の大幅な保険料上げが考えられたが、労働コストの急騰、国際競争力の低下に苦しむドイツ経済界にとって安易に受け入れることはできないものであることは明白であった。そこで、連邦労働社会省においては、95年後半以降、失業者に対する老齢年金の支給開始年齢上げを92年年金改革法の規定よりも前倒し実施すると同時に、円滑な年金生活への移行を保障するために、部分就労の促進を図る方向で検討を行ってきた。

4) 「賃金に対する社会保障費負担率を、2000年までに現在の約41%から40%以下に引き下げる。そのため、早期退職制度の見直しを行う。」とした96年1月30日の連邦政府「投資と雇用創出のためのアクション・プログラム」においては、この点に関して労使関係者の細部にわたる合意が得られず、「連邦政府が近日中に、早期年金受給の誤った展開の是正及び年金生活への円滑な移行のための枠組み条件の改善に関する法案を提出する」こととされ、96年2月12日の政労使トップ会談でようやく詳細が固まった。この結果、従来の失業給付と早期退職満額年金に代わり、一定賃金を保証された部分就労と減額早期退職年金が組み合わされることとなった。

(b) 法案の概要

1) 「失業及び高齢者部分就労による老齢年金」への転換

従来の「失業による老齢年金」は、「失業及び高齢者部分就労による老齢年金」に転換される。

## 2) 支給開始年齢の引上げ

失業及び高齢者部分就労による老齢年金の支給開始年齢は、1997年から99年までに現行(失業による老齢年金)の60歳から63歳に引き上げる。

92年年金改革法による支給開始年齢引上げ措置はなお有効であり、上記の63歳は2001年から段階的に引き上げられ、2012年には65歳となる(前記「経緯」参照)。

なお、女性及び重度障害者等、その他の早期支給開始年齢は従前どおりである。

## 3) 60歳からの減額年金の支給

年金支給開始年齢引上げの前倒しにより60歳からの年金受給ができなくなる者の利益を調整するために、支給開始年齢の引上げ期間中及びそれ以降、失業及び高齢者部分就労による老齢年金を満60歳から受給できることとする。ただし、満60歳からの受給により年金受給期間が延びることを調整するため、支給開始年齢が1年ずれるごと、年金月額が3.6%減額される。

すなわち、97年(支給開始年齢は61歳となっている)に満60歳で受給することを選択した場合には、以後本来支給される年金額に対し3.6%減額、98年(支給開始年齢は62歳となっている)に満60歳で受給することを選択した場合には、以後7.2%減額、99年(支給開始年齢は63歳となっている)以降に満60歳で受給することを選択した場合には、以後10.8%の減額が行われる。

この年金額の減額は、保険料の追加納付により緩和・調整される。この追加納付は、満65歳(標準の老齢年金支給開始年齢)以降は行うことはできない。例えば、最初の年金支給年齢に達した時、年金種類の変更時、フル年金・部分年金の変更時、そして、遅くとも満65歳に達する際などの新たに年金額を計算する場合に、保険料の追加納付を行うことができる。

## 4) 支給開始年齢引上げの例外措置(年金期待権の保護)

下記の被保険者については、期待権保護の観点から、失業及び高齢者部分就労による老齢年金の支給開始年齢引上げの対象外とする。

- ・96年2月14日前に満55歳に達し、かつ、その日すでに失業しているか又は解雇された炭坑労働者のための調整手当の対象者である被保険者

- ・96年2月14日前に満55歳に達し、かつ、同日前に行われた解雇予告又は協約に基づいてその労働関係が終了する結果、失業するか又は解雇された炭坑労働者のための調整手当の対象者となる被保険者

- ・96年2月14日前に満55歳に達し、かつ、欧州石炭鉄鋼共同体(ECSC)条約第56条第2項bにより同日前に許可された対策(社会計画)に基づいて、鉱業事業所から解雇されるか又は離脱する被保険者(鉱業従事者のための優遇措置)

## 5) 高齢者部分就労の促進措置

連邦雇用庁は、高齢者部分就労に従事する被用者に対し、以下の条件を満たす事業主を通じて、部分就労で得る報酬の20%相当の割増金を支給する。同割増金は、税及び社会保険料の対象外となることから、部分就労報酬に同割増金加わることにより、当該被用者は、以前のフル就労により得る税及び保険料引き後報酬の原則70%を獲得できることになる。低所得層については、獲得率が70%となるようより多くの割増金が支給される(すなわち、最低70%保障)。

- ・高齢被用者の労働時間が、最高で当該被用者のフル就業の半分までに制限され、最低週18時間が確保されていること(失業保険においては、週労働時間が18時間未満の場合を「失業」と定義されるため)。

- ・当該高齢被用者が部分就労に移行することにより生じた空きポストが、失業者の雇用または企業実習生の引受けによって埋められること。

連邦雇用庁は、高齢者部分就労の開始(早ければ満55歳から)から始まって、失業及び高齢者部分就労による老齢年金の支給、または、減額されない他の年金の支給まで(例えば、標準老齢年金であれば65歳まで)の最長5年間当該支給を行う。

なお、当該被用者の年金保険料は、将来の年金減額の防止のため、フル就業による報酬に対する保険料の最低90%相当まで増額される。

## 6) 財政効果

労働社会省の推計によれば、この見直しによる財政効果(2003年まで)は次のとおりである。

年金財政の削減効果 169億マルク

連邦雇用庁支出の削減効果 20億マルク

連邦補助金の削減効果 34億マルク

## C 民営職業紹介の実績

ドイツにおいては、94年8月、就業促進法の改正により、職業紹介の国家独占が廃止され、適正な人的、財政的基盤を有する民間の事業者が、連邦雇用庁の許可を受けて職業紹介を実施することが可能となった(1994年海外労働情勢参照)。

民営職業紹介機関は、年2回、連邦雇用庁に対して紹介数を報告する義務があり、この報告に基づいて連邦雇用庁が集計した95年上半期の実績は次のとおりである。

### (a) 集計対象

連邦雇用庁に対して適正な報告をした民営職業紹介機関 1,066

### (b) 95年上半期の紹介実績

8,675件 (94年下半期の実績 7,111件)

内訳 民間(有料)業者によるもの 4,216件

非営利団体によるもの 1,860件

営利・非営利の別が不明なもの 2,599件

### (c) 対象職種

事務管理、一般的サービス、建設関係が中心

### (d) 民営職業紹介機関のシェア

同じ95年上半期の連邦雇用庁による紹介実績は157万件であり、民営職業紹介が労働市場に占める比重は極めて小さい。

(参考1)ドイツの民営職業紹介の手数料は、求職者は負担せず、求人者が負担することになっており、その額は、民営職業紹介機関と求人者である企業との間の交渉で取り決められる。

(参考2)民営職業紹介機関の実績が振るわない原因については、以下のようなことが考えられている。一言で言えば、「民営職業紹介機関を利用しても必要な人材を集められず、コストも高い。」ということである。

- ・10%という失業水準のもとで、企業は人材確保に苦勞していないこと。
- ・企業にとって、安定所や新聞広告等を利用するより割高であること。
- ・求職者の方も安定所を利用するだけでなく、ダイレクト・メール等により直接企業に自分を売り込むことが一般的に行われており、企業にとっては、求職者の情報を得ることが容易なこと。
- ・民営職業紹介が始まったばかりで、求職者のストックが不十分であり、また、業者間のネットワークが整備されていないこと。

## E フランス

### (ア) 済及び雇用・失業の動向

#### a 経済の動向及び主な経済政策

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た。その後、回復が持続していたが、95年4～6月期以降、再び景気は減速、停滞感が強まっている。95年10～12月期のGDP成長率は、約1カ月に及んだ公共部門

のストの影響もあり、前期比0.3%減と93年1～3月期以来のマイナス成長となった。95年通年のGDP成長率は、政府の当初見通しの3.1%を下回り2.4%となっている。96年の見通しについては、政府は1.3%の成長に止まるとしている。

また、景気減速が深刻となっているなか、政府は、96年1月末、ドイツ連邦政府による「投資と雇用創出のためのアクションプログラム」(ウ(イ)a(g)参照)と日と同じくして個人消費の拡大をめざす経済政策を発表した。

フランスはドイツ以上に巨額の財政赤字(GDPの5%以上)を抱えており、99年の欧州通貨統合の現実に向けて、財政赤字の削減を行わなければならない状況にある。そのため、今回の経済政策では、財政支出を伴う景気刺激策は採用できず、減税等による消費拡大を期待する政策となった。その意味でも景気回復の即効性は疑問視されている。

主な対策としては、以下のものが挙げられる。

- 1) 利子が非課税の公的預金(「リブレA」:日本における郵便貯金と同様の位置付け)の利率引下げ(4.5%→3.5%)(リブレAは住宅取得に利用されることが多い。)
- 2) 住宅等耐久消費財を購入する際のローン金利の優遇措置(最初2年間について25%の控除)
- 3) 賃貸用住宅購入者への減税措置の拡大
- 4) 企業の設備投資に対する割増償却制度の拡大

なお、ドイツと同時期に政策発表を行ったのは、独仏をはじめ欧州全体での景気の減速で99年の通貨統合への見直し論が出ており、通貨統合に向けて両者の一致した取組み姿勢を示すことが狙いと考えられている。しかし、「協調」に関して積極的であったのはフランスで、96年1月15日にシラク大統領が景気対策について「ドイツとの協調の下で新たな策を打ち出すべきである。それについてドイツのコール首相とも合意した」と発言した。その後もフランスの政府関係者からは、同趣旨の発言が相次いだ。一方、ドイツ側は、当初、フランス側の一方的な発言に対し苦々しく思う雰囲気があったといわれているが、経済対策の発表時には、ヴァイゲル蔵相が、同対策の公表に先立ちフランス政府と話し合った旨、発言している。

## b 雇用・失業の動向と特徴

雇用失業情勢は、94年半ばから改善していたが、95年夏から再び悪化傾向にあり、95年10～12月期の失業者数は299万人、失業率は11.6%となった。失業率は、92年以降10%を超える高水準で推移している。高失業は景気循環的なものではなく、構造的なものであると見られている。具体的には、高い最低賃金水準や社会保障費企業負担分が重いことなどが、企業の雇用インセンティブを失わせているためとの指摘がある。国立統計経済研究所(INSEE)は、失業率の悪化は少なくとも96年6月頃まで続くとの見通しを出している(表1-2-7)。

表1-2-7 フランスの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-2-7 フランスの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(%、万人)

|       | 1992年 | 93    | 94    | 95    |      |      |      |       |
|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|------|-------|
|       |       |       |       |       | 1~3月 | 4~6  | 7~9  | 10~12 |
| 実質GDP | 1.3   | -1.5  | 2.9   | 2.4   | 0.7  | 0.2  | 0.2  | -0.3  |
| 雇員数   | 1,338 | 1,322 | 1,318 | 1,339 |      |      |      |       |
| 失業率   | 10.4  | 11.6  | 12.3  | 11.6  | 11.8 | 11.6 | 11.4 | 11.6  |
| 失業者数  | 291   | 317   | 333   |       | 330  |      | 293  | 299   |

資料出所：フランス労働・雇用・職業訓練省「Bulletin Mensuel des Statistiques du Travail」、フランス国立統計経済研究所(INSEE)「Informations Rapides」

注1 実質GDPは前年比及び前期比である。

2 95年6月に失業者の定義変更があり、それより前の数字と以後の数字は、厳密には接続しない。そのため、失業者数の4～6月期の数字は算出できない。

3 雇員数は、農業、行政、教育、保健・衛生、社会活動部門を除く雇員数、各年6月末の数値(ただし、92年については、12月末の数値)。

なお、95年6月には、計算方式の変更によって失業者数が30万人以上減少した。変更点は、フランスでは、職業安定所に求職登録している者を失業者と定義するが、これまで求職者に含めていた月当たり労働時間78時間以上のパートタイム労働者であってフル

タイム雇用の就業希望者については、6月以降、これを求職者に含めないとされた点である。

なお、フランスの雇用・失業情勢の特徴として、以下の諸点が指摘されている(表1-2-8)。

表1-2-8 フランスの年齢別、男女別失業率の推移

表1-2-8 フランスの年齢別、男女別失業率の推移  
(%)

|        | 1992年 | 93   | 94   | 95   |
|--------|-------|------|------|------|
| 全体     | 10.1  | 11.1 | 12.4 | 11.6 |
| 15～24歳 | 20.8  | 24.6 | 27.7 | 25.9 |
| 25～49歳 | 9.0   | 10.1 | 11.5 | 10.7 |
| 50歳以上  | 7.6   | 7.3  | 7.8  | 7.7  |
| 男性     | 7.9   | 9.4  | 10.8 | 9.8  |
| 15～24歳 | 16.6  | 21.5 | 24.2 | 21.0 |
| 25～49歳 | 6.9   | 8.4  | 9.8  | 8.9  |
| 50歳以上  | 6.7   | 6.7  | 7.5  | 7.3  |
| 女性     | 12.8  | 13.3 | 14.3 | 13.9 |
| 15～24歳 | 26.1  | 28.4 | 31.7 | 32.2 |
| 25～49歳 | 11.6  | 12.3 | 13.5 | 12.9 |
| 50歳以上  | 8.8   | 8.1  | 8.1  | 8.2  |

資料出所：フランス国立統計経済研究所（INSEE）「Insee Premiere」

注 数字は各年3月のもの。

第一に、従来から若年者の失業率の高さが問題となっている。95年3月のINSEEの労働力調査結果(速報)をみると、失業率は、全体で11.6%であるが、若年者層(15～24歳)では25.9%と4人に1人は失業している状況である。なお、25～49歳層では10.7%、50歳以上層では7.7%と若年者層の失業率は突出して高く、他の年齢階層の失業率の2倍以上である。若年者の高失業の背景としては、企業の採用慣行(新規学卒一斉採用ではなく欠員補充型)、職業教育が産業ニーズに対応していないこと、相対的に高い最低賃金の存在が指摘されている。

第二に、最近、管理職等の失業の増加が問題となっている。INSEEの労働力調査結果(各年3月、90年のみ1月)でみると、管理職・高度専門職であった失業者数は、90年に約6万6,000人から、94年には約16万人と2.5倍近く増加している。なかでも企業の管理職の失業が目立っており、失業者数は90年の約4万2,000人から94年には約12万人と3倍以上に増加している。管理職・高度専門職の失業率も顕著に上昇している。80年から90年までの10年間には、2.2%から2.6%とわずかしこ上昇しなかったものが、90年から94年の4年間では、2.6%から5.4%と倍以上の上昇となっている。

第三に、長期失業者(失業期間が1年以上)の割合が高いことも大きな問題となっている。OECDの数値によれば、長期失業者が失業者全体に占める割合は、94年で38.3%となっている。失業期間が6ヵ月以上の者は61.7%と過半数以上となる。長期失業者の割合は高齢者、女性で特に高くなっている。

第四に、パートタイム労働者が上昇していることである。INSEEの調査結果(95年3月)でみると、全就業者に占めるパートタイム労働者の割合は、92年の12.5%から95年の15.5%に増加している。特に女性就業者に占めるパートタイムの労働者の割合は高く、95年で3倍近く(28.9%)に上っている。パートタイム労働者の増加の背景としては、政府が高失業を背景に、ワークシェアリングの観点から、パートタイム労働者を雇用した企業に対する社会保障費企業負担分の減免措置等パートタイム就業促進策を実施したことも指摘されている(表1-2-9)。

表1-2-9 フランスのパートタイム労働者の割合

表1-2-9 フランスのパートタイム労働者の割合

|    | (%)   |      |      |      |
|----|-------|------|------|------|
|    | 1992年 | 93   | 94   | 95   |
| 全体 | 12.5  | 13.7 | 14.7 | 15.5 |
| 男性 | 3.6   | 4.1  | 4.5  | 5.0  |
| 女性 | 24.5  | 26.3 | 27.8 | 28.9 |

資料出所：フランス国立統計経済研究所（INSEE）「Insee  
Premiere」

注 数字は各年3月のもの。

## (イ) 雇用・失業対策

### ○ 新政権の雇用政策：緊急雇用対策(95年6月)

大統領選挙の結果、95年5月に共和国連合のジャック・シラク氏が第22代共和国大統領に就任し、アラン・ジュペ氏が首相に指名された。シラク大統領は、雇用問題を新政府の第一の懸案事項に挙げた。ジュペ首相も、就任後、新政府編成に当たって首相府に雇用担当政務次官を新たに設置し、雇用問題に首相自身が積極的に関与していくとの姿勢を示している。また、施政方針演説においても、失業の削減を最優先課題に据え、すべての提案は失業を減らすことを目的とすると述べるなど、失業問題解決に積極的な姿勢を示した。そして、その後、6月に社会保障費企業負担分の免除措置等を盛り込んだ緊急雇用対策を発表している。政府は、社会保障費企業負担分の免除等による労働コスト削減策を実施するにあたっては、企業も雇用創出に、より積極的になることを要求している。具体的には、若年者の雇用促進への協力、人員削減等を避けるための労働時間の柔軟化措置の実施等である。

緊急雇用対策の主な内容は以下のとおりである。

#### 1) 雇用イニシアティブ契約

長期失業者等の就職困難者を雇用した企業に対し、社会保障費企業負担分を免除するとともに、補助金を支給するという制度。

##### (対象)

失業期間が1年以上の長期失業者、失業しているRMI(社会復帰最低収入：いわゆる生活保護給付)受給者、障害者を雇い入れた企業であって、期限の定めのない雇用契約あるいは少なくとも1年間の期限の定めのある雇用契約で、通年では2年間雇用を継続するもの。

ただし、最近6ヵ月間に経済的理由による人員削減を実施した企業は、同制度を利用することはできない。

##### (措置)

対象者の最低賃金額に相当する賃金部分にかかる社会保障費企業負担分を全額免除するとともに、毎月2,000フランの補助金を2年間支給する。社会保障費企業負担分の免除措置は、対象者が50歳以上の場合は無期限となる。

なお、同措置により、賃金が最低賃金額相当の労働者の労働コストは40%削減されることとなる。

#### 2) 主な若年者向け雇用促進措置

25歳以下の若年失業者の雇用促進のための措置の充実、強化。

##### ○雇用アクセス契約

若年失業者の雇用促進を目的に新たに導入された。若年失業者を期限の定めのない雇用契約あるいは少なくとも1年間の期限の定めのある雇用契約で雇い入れた企業に対して、一人について月額2,000フランを支給する。

##### ○就職した若年失業者に対する一時金の支給

資格を有する若年失業者が、期限の定めのない雇用契約あるいは少なくとも18ヵ月の期限の定めのある雇用契約で就職した場合に、入職後9ヵ月間について月当たり1,000フランの助成金が若年失業者本人に支払われる。助成金の額は、3ヵ月以上の失業期間の後に就職した場合は2倍に、海外で就職した場合は3倍となる。

### 3) 低賃金労働者の労働コストの引下げ対策

低賃金労働者にかかる医療保険料の企業負担分を賃金水準に応じて一定額免除する。これにより、賃金が最低賃金と同水準の者は、月当たり800フランの減額、賃金が最低賃金の1.1倍水準の者は、月当たり400フランの減額となる。賃金が最低賃金の1.2倍を超える者には減額措置はない。同措置により賃金が最低賃金額相当の労働者については、労働コストが10%削減されることとなる。

また、低賃金労働者を対象とする家族手当の企業負担分の減免措置も引き続き実施される。

緊急雇用対策は、96年末までに70万人の雇用確保を目的としている。内訳としては「イニシアティブ契約」で35万人、若年者向け雇用促進措置で15万人、低賃金労働者を対象とする社会保障費企業負担分の減免措置で15万人、失業保険財源等による雇用促進策を通して5万人となっている。

なお、政府は、以上のような雇用政策の財源確保のために付加価値税(TVA)(注18)、富裕税(注19)、法人税の引上げを実施している。

(注18)消費税とほぼ同じもの。税率は18.6%から20.6%へ上げられた。基本的に税率は、食料品、生活必需品については低く、貴金属等については高い設定となっている。

(注19)一定額以上の資産を有する者を対象とした税金。

## オ イタリア

### (ア) 経済及び雇用・失業の動向

経済は、92年末から景気後退局面に入り93年にマイナス成長となったが、93年末から輸出の増加等により回復過程に入った。94年は輸出に加え、設備投資も回復したことにより景気は拡大し2%台の成長を記録した。95年になってからも輸出及び設備投資が引き続き好調に推移していることから3~4%程度の成長が続いており、95年の実質GDP成長率は3.3%となった。

しかし、失業情勢をみると景気が回復過程に入ってから、失業者数は260~270万人台、失業率は11~12%台と依然高水準で推移している(表1-2-10)。

表1-2-10 イタリアの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-2-10 イタリアの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(% 万人)

|       | 1992年 | 93    | 94    | 95    |       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|       |       |       |       | 1~3月  | 4~6   | 7~9   | 10~12 |       |
| 実質GDP | 0.7   | -1.2  | 2.2   | 3.3   | 4.2   | 3.1   | 3.4   | 2.4   |
| 就業者数  | 2,146 | 2,147 | 2,012 | 2,001 | 1,970 | 2,001 | 2,024 | 2,009 |
| 失業者数  | 280   | 234   | 256   | 272   | 274   | 272   | 267   | 277   |
| 失業率   | 11.5  | 10.2  | 11.3  | 12.0  | 12.2  | 12.0  | 11.7  | 12.1  |

資料出所：イタリア中央統計局（I S T A T）

注 1 実質GDP成長率は対前年（同期）比の数値

2 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。

(イ) 雇用・失業対策

○ 年金制度改革法成立

ディーニ内閣の最大の懸案事項であった年金制度改革法が95年8月4日成立した。

1) 年金制度改革の経緯

・イタリアの年金制度は、他の先進国に比較し、受給者にとって有利な「寛大な給付」と、年金制度自体が分立し、各制度・基金間の支給要件等の格差が存在するなど、「複雑な制度」が特徴で、膨大な財政赤字の原因にもなっている。イタリア政府としては年金制度改革を中心とする歳出カット策により年を追って歳出削減の効果が浸透していくと見込んでおり、年金制度改革は財政赤字削減を中長期的に進める上で極めて重要であるとして、その実現を強く目指していた。

年金制度改革については、70年代末から歴代内閣が着手、80年代に何度も計画されたが、国民に大きな犠牲を強いる改革であっただけに、いずれも成功には至らなかった。

92年に通貨危機に直面するとともに、欧州統合のための財政建直しが急務となり、イタリアの年金制度改革は放置できない状態に追い込まれた。

92年は折りから政界が構造汚職で混乱し、大統領は、実業家から政治家に転向したベルルスコーニを除き、テクノクラート出身の議員を首相に任命し、これらのテクノクラート出身の首相が年金制度改革を成功に導いた。まず、アマートが年金制度改革に着手し、チャンピが引き継ぎ、ベルルスコーニも貢献したが、ディーニが完成させた。

・国会の審議は下院から実施された。約3,000件の修正案が提出され審議は難航したが、ディーニ首相は独自の大幅な修正を加えつつ、最後には内閣信任を賭けて、7月14日に可決、上院に回付した。

上院でも多数の修正案が出されたものの、問題点は出し尽くされていたので、8月3日に票決に付され、賛成175(中道左翼連合、北部同盟等)、反対56(共産主義再建党、国民同盟)、棄権37(頑張りイタリア党)で可決した。

4日に上院の修正箇所だけが下院で審議され、無修正のまま票決に付され、賛成226、反対92、棄権125で承認された(各党の態度は上院と同一)。

2) 主な改正点

・年金給付の計算を従来の直近5年間の平均報酬ベースから、拠出ベースに変更

・老齢年金受給開始年齢は、2000年までに男性は62歳から65歳へ、女性は57歳から60歳へそれぞれ移行する

・退職年金(注20)は、従来は年齢にかかわらず35年間拠出すれば満額受給できたが、96年からは受給開始年齢を52歳以上、拠出年限を36年にし、さらに2008年までに受給開始年齢を57歳に引き上げるとともに、56歳以下の者が受給する場合は拠出年限を40年間にする。

・年金受給の最高額(年1億3,200万リラ、96年1月現在で1リラ=約0.07円)を導入

・民間年金基金の設置が認められる

3) 経済的影響

年金制度改革が財政に与える影響は大きく、初年度の96年だけでも3兆8,210億リラ、今後10年間で108兆3,050億リラの財政削減になると見込まれている。

(注20)老齢年金の支給開始年齢に達していなくても、退職することを要件として支給される年金。

## (ア) 経済及び雇用・失業の動向

経済は、93年、94年はアメリカの景気回復を背景に拡大した。GDP成長率は、93年が2.2%、94年が4.6%と高い水準の伸びとなった。しかし、95年に入りアメリカの景気減速の影響もあり景気は、急速に鈍化した(表1-2-11)。

表1-2-11 カナダの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-2-11 カナダの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向  
(%、万人)

|        | 1992年 | 93    | 94    | 95    |       |       |       |       |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|        |       |       |       | 1~3月  | 4~6   | 7~9   | 10~12 |       |
| 実質GDP  | 0.8   | 2.2   | 4.6   | 2.2   | 4.3   | 2.6   | 1.5   | 0.6   |
| 就業者数   | 1,241 | 1,256 | 1,287 | 1,308 | 1,304 | 1,307 | 1,309 | 1,313 |
| 失業者数   | 164   | 165   | 154   | 142   | 144   | 142   | 142   | 141   |
| 失業率(%) | 11.3  | 11.2  | 10.4  | 9.5   | 9.7   | 9.5   | 9.5   | 9.4   |

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

注 実質GDPは前年(同期)比である。

就業者数は、非農業就業者数で、95年四半期の数字は、それぞれ3月、6月、9月、12月の数値。

失業率は、92年11.3%、93年11.2%、94年10.4%と景気の回復に伴い低下しており、95年に入ってから概ね9%台後半で推移している(表1-2-12)。

表1-2-12 カナダの男女別、年齢階層別失業率

表1-2-12 カナダの男女別、年齢階層別失業率  
(%)

|        | 1992年 | 93   | 94   | 95   |
|--------|-------|------|------|------|
| 全体     | 11.3  | 11.2 | 10.4 | 9.5  |
| 男性     | 12.1  | 11.8 | 10.8 | 9.8  |
| 女性     | 10.4  | 10.6 | 9.9  | 9.2  |
| 15~24歳 | 17.8  | 17.7 | 16.5 | 15.6 |
| 男性     | 20.2  | 20.2 | 18.5 | 17.0 |
| 女性     | 15.1  | 14.9 | 14.3 | 14.0 |
| 25歳以上  | 9.9   | 9.9  | 9.2  | 8.3  |
| 男性     | 10.5  | 10.2 | 9.4  | 8.4  |
| 女性     | 9.3   | 9.6  | 8.9  | 8.2  |

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

労働市場の特徴としては、第一に若年者の高失業が挙げられる。95年の数字で見ると、全体の失業率が9.5%であるのに対し15~24歳は15.6%となっている。

第二に男性の方が失業率が高いことが挙げられる。失業率の男女差は、全体及び25歳以上層では、0.2~0.6ポイントと1%以下であるが、15~24歳層では、男性の失業率(17.0%)が女性の失業率(14.0%)を3ポイント上回っている。

第三に失業率の地域間格差が挙げられる。農林漁業の比率が高い東部の州で失業率が高い。失業率が最も低い州はサスカチワン州で6.9%であるのに対し、最も高い州はニュー・ファンドランド州で18.3%である。

## (イ) 雇用・失業対策

## ○ 失業保険制度改革

政府は、失業者の失業保険制度への依存が高まっているとの認識から、多頻度利用を防止し再就職を促進するための制度改革を実

施した。同改革では、全体的な給付の削減により支出を10パーセント又は16億ドル削減して、その半分に当たる額を能力向上プログラムに振り向けることとしている。

改正の主要点は以下のとおりである。

1) 被保険者期間

現行「12～20週の労働(一週の定義は労働時間15時間以上又は賃金163ドル以上)」を、「455～700時間の労働(週35時間とすると13～20週)」とする。なお、新規に労働市場に参入する者については「910時間の労働(週35時間とすると26週)」とする。

これにより、短時間労働者にとっては資格を得るための条件が厳しくなる。また、就学への動機付けを高める。

2) 給付額の算定基礎

「労働した週における平均収入」から、「一定の22週間における平均収入(定められた22週全週で労働したかどうかは考慮しない)」に変更する。

これにより、収入を最大にするために働くことに向けてのインセンティブを労働者に与える。

3) 受給期間

「50週」から、「40週」に短縮する。

これにより、早期再就職を促進する。

4) 給付水準

「収入の60%」から、「収入の55%」に切り下げる。ただし、被扶養者のいる低所得者については「収入の65%」に切り上げる。

また、過去の15週ごとの受給につき1%ポイントずつ給付割合を逡減させていく(例えば、過去5年間に失業保険を75週受給した者の給付水準は、5%低い「収入の50%」となる)。これにより、多頻度受給、失業保険依存を減少させる。

5) その他

・高失業率地域については、受給期間を1～2週延長する。

(2) EU

ア 経済及び雇用・失業の動向

1980年代後半は、年率3～4%程度であったEUの実質経済成長率は、その後、90年代に入ってから落ち込み、93年はマイナス成長となったが、94年は大きく回復し、2.9%となった。しかし、95年に入ってから経済はスローダウンし、特に年後半には成長率は著しく低下したと見られている。そのため、当初3%が期待された95年の成長率は、2.5%程度に止まると見込まれている。欧州委員会は、このスローダウンの原因として在庫循環の影響、いくつかの加盟国での脆弱な財政基盤、為替の動揺等をあげている。また、欧州委員会によれば、95年後半の成長率の著しい低下の影響から、96年初めの成長も弱いものとなっており、96年の成長率は2%を下回るものと見込まれている。

94年の大幅な経済の回復は、すぐには雇用失業情勢の回復につながらなかった。就業者数は減少を続け、失業率は94年には11%を超えた。95年に入ってから、前半は緩やかに低下したが、経済成長の鈍化により、年後半は横ばいとなった後、年末にはやや上昇して、94年末の水準に戻った(表1-2-13),(表1-2-14)。

表1-2-13 EUの実質GDP成長率の動向

表1-2-13 EUの経済成長率

|       | 1992年 | 93   | 94  | 95 | (%)  |     |     |       |
|-------|-------|------|-----|----|------|-----|-----|-------|
|       |       |      |     |    | 1~3月 | 4~6 | 7~9 | 11~12 |
| 実質GDP | 1.0   | -0.6 | 2.9 |    | 3.6  | 2.9 |     |       |

資料出所：OECD「Main Economic Indicators」

注1 EU15カ国の数値であり、ドイツは全ドイツ。

2 四半期値は、対前年同期比。

表1-2-14 EUの雇用・失業の動向

表1-2-14 EUの雇用・失業の動向

|            | 1991年   | 92      | 93      | 94      | (千人、%) |      |      |      |      |
|------------|---------|---------|---------|---------|--------|------|------|------|------|
|            |         |         |         |         | 95     |      |      |      |      |
|            |         |         |         |         | 8月     | 9    | 10   | 11   | 12   |
| 人口         | 366,256 | 368,020 | 369,685 | 371,104 |        |      |      |      |      |
| 労働力人口      | 245,967 | 247,055 | 248,156 | 249,244 |        |      |      |      |      |
| 就業者数       | 152,264 | 150,236 | 146,969 | 146,241 |        |      |      |      |      |
| 対前年伸び率     | -       | -1.3    | -2.2    | -0.5    |        |      |      |      |      |
| うち雇用の割合    | 85.2    | 84.9    | 84.9    | 84.9    |        |      |      |      |      |
| 失業者数       | 13,498  | 15,251  | 17,706  | 18,461  |        |      |      |      |      |
| うち長期失業者の割合 | -       | 40.4    | 42.9    | 47.0    |        |      |      |      |      |
| 失業率        | 8.2     | 9.2     | 10.7    | 11.1    | 10.7   | 10.6 | 10.7 | 10.7 | 10.9 |
| 若年者失業率     | 15.9    | 17.7    | 20.8    | 21.2    | 20.5   | 20.3 | 20.9 | 20.4 | 20.8 |

資料出所：欧州委員会「Employment in EUROPE 1995」等

注1 EU15カ国の数値であり、ドイツは全ドイツ。

2 「長期失業者」とは、1年以上失業している者。その失業者に占める割合は、オーストリアとフィンランドを除く。

3 「若年者」とは、25歳未満の者。

欧州の失業の特徴は、景気循環による失業ではない構造的な失業者が増加していることであり、その原因として、1)サービス経済化、未熟練労働の減少と高技能労働の増加等、経済が直面する急速な変革、2)経済社会の変化に対応した教育、訓練、再訓練システムの不備、3)未熟練労働者の高い賃金外コスト、4)就労への意欲を阻害する手厚い社会保障、5)労働力需給情報システムの不備等、非効率な職業紹介機能、といった問題点が指摘されている。

## イ 雇用・失業対策

EUにおいては、近年、失業問題をはじめとする雇用問題が各種文書の冒頭に置かれるなど加盟国の直面する最重要課題と位置づけられ、全加盟国が一致して推進するテーマとなっている。

## (ア) EUの雇用政策の基本的考え方

## a 成長、競争力、雇用に関する白書(いわゆるドロール白書)

93年12月のブラッセル欧州理事会に提出されたもので、各加盟国は構造的失業の原因である労働市場の硬直性を改善するために次の措置を講ずるべきであるとして、EUの雇用政策の基本的考え方を示している(詳細は、1993年海外労働情勢参照)。

これらの内容は、EUとしての「行動計画」に盛り込まれ、今後毎年、この行動計画の実施状況をフォローしていくこととされた。

## 1) 生涯を通じた教育・訓練機会の提供

1996年 海外労働情勢

2) 労働市場の柔軟化

地域・職種間の労働移動の円滑化、企業内における労働者の効率的配置

3) 雇用分野での分権化

労働時間等労働慣行に関する企業レベルでの主導権を認める

4) 未熟練労働者の労働費用削減

社会保障費等、未熟練労働者の賃金以外の労働費用を削減

5) 雇用政策の抜本的見直し

失業者、若年者に対する教育訓練等、積極的労働市場政策に転換

6) 新しいニーズへの対応

育児・介護、環境保護等、新しいニーズに対応した雇用の拡大を図る

b ドロール白書のフォローアップ：「成長を雇用へ／ブラッセル行動計画(第2段階)」

各加盟国における上記「行動計画」の実施状況調査に基づきまとめられ、94年12月のエッセン欧州理事会に提出されたものであり、各加盟国は特に次の5点に重点を置いた対策を講じるべきであるとしている(詳細は、1994年海外労働情勢参照)。

- 1) 教育訓練を通じて人々の雇用可能性を向上させること
- 2) 経済成長の成果をより雇用に向けられること
- 3) 賃金以外の労働費用を削減すること
- 4) 労働へのインセンティブを高める積極的労働市場政策に移行すること
- 5) 若年者、長期失業者、女性、高齢者等に対する対策を改善すること

(イ) 雇用・失業問題解決に向けた最近の取組み

加盟国における上記重点事項に沿った対策の実施を促進していくための取組みが継続的に進められている。

a 多年度雇用対策計画策定の促進

欧州委員会は、95年5月、「包括的経済政策指針」を採択し、その中において、各国がドロール白書やエッセン欧州理事会での「行動計画(第2段階)」で示された重点事項に沿って政策を実施する必要性を強調するとともに、各国が速やかにモニター可能なそれぞれの多年度雇用対策計画を策定することを促した。

b 第7次年次雇用報告(「欧州の雇用1995」)を公表

欧州委員会は、95年7月26日、第7次年次雇用報告(「欧州の雇用1995」)を公表した。この年次雇用報告の概要は以下のとおりである(囲み参照)。

第7次年次雇用報告(「欧州の雇用1995」)

1 EUにおける雇用と失業の最近の変化

1991年から94年のリセッションの間、EUの雇用者数は4%減少し、600万人の職が失われた。生産年齢人口に対する雇用者割合は、92年の62%から94年には

## 1996年 海外労働情勢

60%に下落した(94年においてアメリカでは70%、日本では78%)。95年には1%の雇用増が見込まれているが、過去3年間の雇用喪失を補うには少ない。

94年のEUの失業率は11%とピークに達し(アメリカは6.5%、日本は3%)、93年半ばからの成長回復によっても大した影響が見られない。80年代の経験からすれば、失業の減少につながるのは97年半ばからと見込まれる。

### (1) 男性と女性の雇用・失業

男性の失業率9.5%に対して、女性の失業率は12.5%と高い。しかし、90年以降、男性の雇用者数が顕著に減少しているのに対し、女性の雇用者数はそれほど減っていない。工業部門で男性労働者数が5%減っているのに対し、全加盟国でサービス分野における女性の割合が、特に女性パートタイム労働者が、増加している。これは、女性に対する需要増加によるものか、それともパートタイム労働に対する需要増加によるものかという疑問が生ずるが、パートタイム労働が比較的少ない南欧諸国でも女性の雇用比率が増加している。これは男性労働者の将来の職業展望にとって重要な意味を持つ。

### (2) 雇用と労働力の成長

80年代の経験からすると、雇用機会がないために労働市場から退出していた人々は、雇用機会が増えてくと再び参入してくる傾向にある。そうすると、95年から96年に見込まれる雇用増加は、失業率にはほとんど僅かしか影響を与えないであろう。

## 2 再就職：EUの戦略

EUの雇用問題解決のため、5つの政策重点分野が強調されている。

### (1) 職業訓練における投資を促進することによって労働力の雇用機会を改善すること

義務教育以上の教育や職業訓練を受けていない人の失業率はそれらを受けている人よりはるかに高いこと、低技能でもできる仕事から高技能を要する仕事への長期的なシフトが見られること、さらに、加盟各国の経済の将来の生産性ポテンシャルは女性の技能水準に懸かっていることが明らかになっている。

### (2) 経済成長の成果の雇用への集約度を高めること

雇用の成長はGDPの成長と密接な関係にある。2%以下の成長で雇用を増やした国はない。しかし、過去の経験からして、GDPの高成長だけでは高水準の雇用を維持するのに十分ではない。全加盟国が、成長の雇用集約性を高めようとする事と、等しく重要な生産性の向上とのジレンマに直面している。このジレンマから逃れるには、経済全体の雇用拡大を支えるのに不可欠な先端技術分野の国際競争力と成長を阻害しないように、雇用集約性の高い分野での雇用拡大に焦点を当てることである。

その他の点としては、

1) 雇用増の手段として加盟国で導入された労働時間短縮については、90年から94年にかけてほとんど進展が見られていない。

2) パートタイム労働の顕著な増加が90年と94年の間の雇用増の原因である。

3) 臨時雇用や自営業が90年以降増加する傾向にある。

4) 賃上げと生産性については、雇用拡大期には労働生産性上昇率2%に対して労働コスト増加率は1.5%で、投資と雇用増の十分な余地を与えている。

5) 90年以降雇用が増えている数少ない分野であるコンピューター関連サービス、テレコミュニケーション、レジャー、高齢者ケア、環境保護といった分野における雇用の成長は、政府の政策に懸かっている。

### (3) 雇用創出(とりわけ低技能労働者の)を刺激するために賃金外労働コストを削減すること

事業主の法定社会保障費用負担は労働コストの29%から5%までさまざまだが、いずれも競争相手国より高い。雇用創出の観点からは、総労働コストだけでなく、労働者の手取り収入に焦点を当てるべきである。加盟国の社会保険料及び税金の控除額を分析すると、平均賃金の半分しか収入のない労働者に係る政府の費用は、5カ国(ベルギー、デンマーク、ドイツ、イタリア、オランダ)では40%に達する一方、他の5カ国(ギリシャ、スペイン、ルクセンブルク、ポルトガル、イギリス)では30%を下回っており、この比率はアメリカにおけるその比率より低い。

### (4) 労働市場政策の効果を高めること

各加盟国とも、失業者への消極的な所得保障政策から積極的に仕事に就かせる政策へのシフトを試みている。GDPの約3.5%が労働市場政策に費やされ、そのうち60%が失業給付に、10%が早期退職年金に、残りの30%が積極的政策に使われている。

このうち、雇用補助金の失業への効果は小さいように見える。他方、雇用サービスは、公共部門、民間部門いずれも、一般的に価値ある、そして比較的費用のかからない役割を果たしているように見える。

### (5) 失業の打撃の大きい集団を援助する施策を改善すること

80年代を通じて、2つの特徴が現れた。第1は若年層における失業の増大であり、第2は長期間失業し続ける者の増加である。若年層については、なお主として教育訓練期間にある20歳未満層だけでなく、20~24歳において労働力の21.5%が失業しているという状態にあり、これに対処するのはさらに困難である。

失業者の半数が1年以上失業しているという長期失業の問題も解決困難である。過去の経験からして、高率の雇用純増もそれだけではこの問題を解決しない。北欧諸国では、特に高齢者が長期失業にある。

## c カンヌ欧州理事会

95年6月のカンヌ欧州理事会は、その結論文書の冒頭で雇用問題を取り上げ、次のように述べている。

1) 各国はエッセン欧州理事会で示された5つの重点事項に従い、労働市場の構造改革に邁進すべきである。

2) 雇用創出的な成長を促進し、とりわけ間接労働費用を削減することにより、若年失業者や長期失業者を職業世界に連れ戻し、労働市場の機能を改善することが必要である。

3) 雇用や投資に対する企業家のイニシアティブが成長の原動力であることから、規制の緩和、中小企業の育成、地域レベル

の雇用開発を進めることが必要である。

#### d マドリッド欧州理事会

95年12月に開催されたマドリッド欧州理事会では、通貨統合問題が最大のテーマとなったが、雇用問題についても重要性が強調されている。

同欧州理事会は、理事会開催に先立ちまとめられた労働社会相理事会及び経済財政相理事会の「合同報告書」を承認して、各加盟国に対し、合同報告書に示された指針を多年度雇用対策計画において優先させるよう求めた。また、労働社会相理事会、経済財政相理事会及び欧州委員会に対して、各加盟国の対応をモニターし、96年12月の欧州理事会に合同で報告書を提出することを求めた。

マドリッド欧州理事会に提出された労働社会相理事会及び経済財政相理事会の「合同報告書」は、失業との戦いは依然EUの最優先課題であり、各国レベルでエッセンで示された重点事項が実行されつつあると評価した上で、次のような政策指針を示している。

- 1) 健全で持続可能な経済成長の達成を支えること＝物価安定に配慮した賃金上昇、財政赤字削減
- 2) 財・サービス市場のよりよい機能の確保と企業家精神を促進すること＝競争政策
- 3) 健康な環境を保持すること
- 4) 労働市場の改革のためにエッセン欧州理事会での重点対策を中心に以下の対策を実施すること
  - ・職業訓練へのさらなる投資
  - ・労働慣行と労働時間の柔軟化
  - ・地域レベルの雇用開発の促進
  - ・適度の賃金上昇、特に柔軟な賃金交渉、生産性と連動した賃金構造の促進
  - ・社会保障負担の削減、労働意欲の妨げとならないよう失業給付制度の改善
  - ・若年者、長期失業者、女性の特別対策

#### e 失業問題解決のための「欧州雇用信頼協定」の提唱

欧州通貨統合に向けての取組みが進められている中、「通貨統合により職が奪われる」との雇用不安が通貨統合に対する信頼を危機に直面させているとの認識から、欧州委員会のサンテル委員長は、96年1月31日、これに有効に対応するためにEUのすべての政治、経済、社会勢力が共同して、以下のような「欧州雇用信頼協定(Confidence Pact)」を結ぶべきことを提唱した。ドイツにおいて雇用失業問題解決に向けて政労使が協調していることに範を得たものと考えられている。

- 1) 通貨統合は雇用にはマイナスではない。現在の針路を堅持し、マクロ経済戦略と構造戦略両面の連帯と整合性を取り戻す。
- 2) この戦略を新たなEUイニシアティブ(中小企業と雇用、環境と雇用の関係や地域雇用開発に関する調査研究事業等に対する追加支出等)によって強化する。
- 3) 関係者の取組みを活性化させること
  - ・5月に「欧州労使円卓会議」を開催し、労使共同宣言が発表されるよう努めること。
  - ・マーストリヒト条約見直し作業において、社会問題と雇用が主要課題のひとつとして議論され、条約上、雇用問題への対応がより強く明確にされるべきであること。

(参考) 欧州通貨統合について

95年12月のマドリッド欧州理事会は、通貨統合の最終段階のシナリオを次のように決定した。

- 1) 99年1月1日に経済通貨同盟の最終段階に移行する。

- 2) 統一通貨はユーロ(Euro)と命名され、ECUに替わる。
- 3) 98年の可能な限り早期に通貨同盟参加国を首脳レベルで決定する。
- 4) 99年1月以降は金融・為替政策は、ユーロにて実施される。
- 5) 移行期においては、ECUとユーロは1対1で代替する。
- 6) 2002年1月1日よりユーロ紙幣・貨幣の流通開始、以後6ヵ月で各国通貨と置き換える。

上記3)の通貨同盟参加基準は次のとおり。

- ・物価安定：消費者物価上昇率が、加盟国中最も低い3ヵ国よりも1.5%ポイント以上上回っていないこと。
- ・健全財政：毎年の財政赤字額の対GDP比率が3.0%以内、政府債務総額の対GDP比率が60%以内であること。
- ・金利安定：長期金利が、消費者物価上昇率が最も低い3ヵ国の長期金利水準を2%ポイント以上上回っていないこと。
- ・通貨安定：その通貨が過去2年間ERM(為替相場メカニズム)の許容変動幅(中心相場の上下15%)の中で取り引きされ、切下げがないこと。

### (ウ) 若年者の雇用促進対策

欧州委員会は、96年1月24日、教育訓練担当のクレッソン委員の提案による「若年者のための欧州ボランティア・サービス計画」を決定した。

その概要及び初年度実施計画は次のとおりであるが、今後、計画が軌道に乗れば、第3世界における仕事も対象に含め、10～20万人の欧州若年者を対象とする多年度計画に発展させていきたいとしている。

#### 1) 目的

高水準の若年者失業率を背景に、若年者に労働経験の機会を提供し、就職に結び付けることを目的とする。

#### 2) 具体的内容

若年者に、6ヵ月から1年間、他のEU加盟国において社会的に有用な仕事に従事する機会を与える。

「社会的に有用な仕事」とは、児童、高齢者、障害者、難民、ホームレス、病人の世話、環境保護、人道活動、教育文化活動等であり、軍事活動は含まれない。

#### 3) 初年度実施計画

96年は、1,500万ECU(約20億2,000万円、1 ECU=約134.66円、96年1月末)の予算で、NGO及び地方当局が運営するパイロット計画が実施され、18歳から25歳までの約2,500人の若年者が吸収される予定である。参加者の月収は約200ECU(約27,000円)と見込まれ、必要があれば語学研修が行われる。

### (エ) 欧州職業紹介サービス(EURES)の実績

欧州職業紹介サービス(EURES)とは、EU加盟15ヵ国とノルウェー及びアイスランドの17ヵ国の公共職業安定機関に設置された約450人のユーロードバイザーのネットワークのことで、94年11月に活動を開始した。これらユーロードバイザーが、17ヵ国すべてにわたる「求人情報データベース」と「生活・労働条件関連情報データベース」の2つのデータベースにアクセスすることにより、職業紹介・職業相談を行い、もって、労働者の自由移動に役立てることを目的としている。

EURESの前身は72年に設立されたSEDOCであるが、これは、扱う情報を各国内で充足されない余剰求人・求職情報に限定したため、質の悪い情報ばかりとなったこと、情報提供手段が手紙及びテレックスであったため迅速さに欠けたことから、実際にはほとんど機能しなかった。このため、情報を制限せず、コンピューター・ネットワークを使う新たなシステムとしてEURESが設立されたものである。

欧州委員会は、96年1月30日、EURESの初年度(94年11月～95年9月の10ヵ月間)の実績報告を採択したが、その概要は以下のとおりである。

- 1) 電話、手紙、本人の出頭等による求職者からのコンタクトは180,000件。

2)求職登録は30,000件、5,000件の就職が成立。

3)データベースには、平均して毎月500件の求人申込みがあり、300件が充足することから、求人は毎月200件ずつ純増し、95年9月現在、5,000件が登録されている。

なお、欧州委員会は、今後の方針として、1)単一・集中的なコンピューター・システムの構築、2)税制、教育、資格等に関する情報のインプット、3)国境を越える新たなEURESの構造の構築、を進めていくとしている。

(3) その他

ア スペイン

(ア) 経済及び雇用・失業の動向

経済は、1992年に実質GDP成長率が1.2%減と81年以来のマイナス成長を記録したが、94年始めからペセタの切下げや他国の景気回復の影響による輸出の拡大を背景に景気は回復過程に入った。95年も輸出主導により景気は拡大しており、95年の実績GDP成長率は3.0%となっている。

雇用・失業の動向をみると、95年に入って、就業者数が増加に転じ、改善傾向もみられるが、失業率は95年で22.6%と依然として高水準で、OECD諸国の中で最も高い。

失業の特徴をみると、女性、若年者の失業率が高い。失業率を性別にみると、95年で男性の17.9%に対し女性は30.4%、年齢別にみると全体で22.6%であるのに対し16～24歳層で32.2%になっている。

このように、失業情勢が深刻な理由として、80年代以降第2次ベビーブーマーが多数労働市場に参入したことに加え、労働市場が硬直化していることが問題視されている。スペインでは従来、1)非終身雇用型の雇用契約の禁止による終身雇用制の保障、2)転勤・解雇の際に政府の事前許可を必要とする、といった規制色の強い労働市場制度が設けられていた。そのため、景気変動等に応じて雇用量を柔軟に調整できないことから企業の採用意欲が消極的になるということが指摘されてきた。したがって、労働市場制度の規制緩和が長年の課題となっていた(表1-2-15)。

表1-2-15 スペインの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-2-15 スペインの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(万人、%)

|       | 1992年 | 93    | 94    | 95    |       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|       |       |       |       |       | 1～3月  | 4～6   | 7～9   | 10～12 |
| 実質GDP | 0.8   | -1.2  | 2.1   | 3.0   | 3.2   | 3.1   | 2.9   | 2.6   |
| 就業者数  | 1,236 | 1,183 | 1,174 | 1,205 | 1,196 | 1,202 | 1,206 | 1,215 |
| 失業者数  | 279   | 348   | 374   | 359   | 360   | 356   | 362   | 358   |
| 失業率   | 18.1  | 22.4  | 23.8  | 22.6  | 23.2  | 22.4  | 22.4  | 22.5  |

資料出所：実質GDP成長率はOECD「Main Economic Indicators」、その他は

「Quarterly Labour Force Statistics 1996 No. 1」

注 実質GDP成長率は対前年(同期)比

(イ) 雇用・失業対策

政府は、80年代中頃から期間限定契約、特定シーズン雇用契約などの非終身型雇用契約の導入などの労働市場を柔軟化させることを目的とした改革を実施してきたところであるが、それを一層促進するため、94年に労働市場制度の規制緩和にかかわる法律が制定された。同法の主な内容は以下のとおりである。

### 1) 若年者対象の期限付き雇用契約の導入

若年者の雇用を促進するため、16～25歳の者に対し実際に就労しながら同時に職業能力を身につけることを目的とした「実習契約」及び「修業契約」を導入する。実習契約は高等教育修了者を対象とし、修業契約は、実習契約で対象となっている者以外の者を対象とする。これらの契約に基づいて若年者を採用した企業は社会保障費が減額される。賃金は労使協定が定める賃金の60～90%程度で、期間は6ヵ月～3年未満である。これらの契約の修了時に企業が期間を定めない正規社員として採用した場合、当該企業に55万ペセタ(96年2月現在で1ペセタ=約0.9円)の奨励金を支給する。

### 2) 民営職業紹介の許可

従来、国家が独占的に行っていた職業紹介を、民間組織が行うことを許可する。また、一定の条件を満たせば人材派遣業を許可する。

### 3) 転勤に関する手続きの簡素化

従業員の転勤の正当理由として従来技術的・組織的・生産体制による理由に加えて、経済的理由を加える。また、転勤の際に従来義務づけられていた政府への事前許可を不要とする。

### 4) 解雇に関する手続きの簡素化

解雇の正当理由を拡大し、従来技術的・経済的理由に加えて組織上・生産体制の理由を加える。

個人の解雇の場合、従来必要としていた政府の事前許可を不要とする。

集団的解雇(注21)の場合、解雇についての政府への許可申請から許可までの期限を従来30日から15日に短縮する。

### 5) 労働時間の規制緩和

労働時間の最高限度を、従来1日9時間、週40時間から1年を通した平均で1日9時間、週40時間を遵守すればよいこととする。

割増賃金について、通常の賃金の75%以上という義務をなくし、通常の賃金を支払うことを認める。

(注21)集団的解雇とは次の場合をいう。

- ・従業員規模100人未満の企業；90日間に10人以上を解雇する場合
- ・従業員規模100～300人の企業；90日間に従業員の10%を解雇する場合
- ・従業員規模300人以上の企業；90日間に30人以上を解雇する場合

## イ フィンランド

### ○ 経済及び雇用・失業の動向

経済は戦後一貫して実質GDP成長率が約3～5%と安定した成長を保っていたが、90年代始めから主要産業である林業の落込みや、製造業、住宅建設の衰退、主要な貿易相手国だった旧ソ連の崩壊、イギリス、スウェーデンの景気後退の影響による輸出の減少等が原因で急速に景気が後退し91～93年まで3年連続マイナス成長を記録した。しかし、94年始めから自国通貨であるマルカの切下げによって輸出競争力の回復を図ったことを背景に景気は輸出主導で回復している。

雇用・失業の動向をみると、失業率は80年代は約5%程度と先進国の中でも比較的低い水準を保っていたが、就業者数が建設業、製造業を中心に減少したこと等を背景に90年代以降急速に悪化し失業率は90年の3.4%から94年には18.2%となりOECD諸国の中で、スペインに次いで2番目に高い水準に達した。95年に入って雇用・失業情勢はやや回復の兆しがあるが、回復のペースは緩慢である。失業率は95年で17.1%と依然として高水準で推移している(表1-2-16)。

表1-2-16 フィンランドの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-2-16 フィンランドの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(万人、%)

|       | 1990年 | 91   | 92   | 93   | 94   | 95   |      |      |      |       |
|-------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
|       |       |      |      |      |      |      | 1~3月 | 4~6  | 7~9  | 10~12 |
| 実質GDP | 0     | -7.1 | -3.6 | -1.2 | 4.0  | 4.2  | 7.1  | 4.5  | 2.9  | 2.2   |
| 就業者数  | 246   | 233  | 216  | 203  | 202  | 206  | 204  | 206  | 207  | 207   |
| 失業者数  | 9     | 19   | 33   | 44   | 46   | 43   | 43   | 45   | 43   | 42    |
| 失業率   | 3.4   | 7.5  | 13.0 | 17.7 | 18.2 | 17.1 | 17.0 | 17.6 | 16.9 | 16.7  |

資料出所：実質GDP成長率は90~94年はOECD「Economic Outlook 58」、95年以降は「Main Economic Indicators」、90、91年の就業者数、失業者数、失業率はOECD「Labour Force Statistics 1973~1993」、92年以降の就業者数、失業者数、失業率は「Quarterly Labour Force Statistics 1996 No 1」

注 実質GDPは対前年（同期）比

---

## 第1部 1995～96年の海外労働情勢

### 第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

#### 第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

##### 3 アジア

---

#### (1) NIEs

##### ア 韓国

#### (ア) 経済及び雇用・失業の動向

経済は、1986年から88年に二ケタ成長を記録した後、加熱気味に推移し、90年から91年にはインフレの発生や経常収支の悪化を招いた。このため政府は抑制政策を実施し、その結果、92年の経済成長率は前年の9.1%から5.1%に低下したが、93年初めからは再び拡大に転じ、輸出、設備投資の好調から景気は加速を続け、成長率は93年5.8%、94年8.4%となった。95年に入ってから設備投資の大幅な増加によって、1～3月期9.9%、4～6月期9.7%、7～9月期9.9%と高い水準で拡大が続いている。

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、93年1,925万人(前年比1.5%増)、94年1,984万人(同3.1%増)、95年は、10～12月期2,061万人(前年同期比3.0%増)となった。

一方、失業の動向をみると、失業者数は、景気の抑制政策により、92年に成長率が低下した影響もあり、93年に55万人(前年比18.3%増)となった後、景気の再拡大に伴って減少を続けており、94年48万9千人(同11.1%減)、95年は、10～12月期38万6千人(前年同期比7.4%減)となっている。また、失業率は、90～92年は2%台前半で推移した後、93年になって2.8%を記録したが、その後回復し、94年は2.4%、95年は、1～3月期2.1%、4～6月期及び7～9月期2.0%、10～12月期1.9%と低い水準で推移している(表1-2-17)。

表1-2-17 アジアNIEsの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-2-17 アジアNIEs諸国(地域)の実質GDP成長率及び雇用  
・失業の動向

(千人、%)

| 区 分    |         | 1990年  | 91     | 92     | 93     | 94     | 95     |        |        |        |
|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|        |         |        |        |        |        |        | 1~3月   | 4~6    | 7~9    | 10~12  |
| 韓国     | 実質GDP   | 9.5    | 9.1    | 5.1    | 5.8    | 8.4    | 9.9    | 9.7    | 9.9    | —      |
|        | 就業者数    | 18,085 | 18,612 | 18,961 | 19,253 | 19,837 | 19,593 | 20,582 | 20,722 | 20,612 |
|        | 失業者数    | 454    | 436    | 465    | 550    | 489    | 487    | 405    | 387    | 386    |
|        | 失業率     | 2.4    | 2.3    | 2.4    | 2.8    | 2.4    | 2.1    | 2.0    | 2.0    | 1.9    |
| 香港     | 実質GDP   | 3.4    | 5.1    | 6.3    | 6.4    | 5.4    | 5.9    | 4.8    | 4.2    | —      |
|        | 就業者数    | 2,741  | 2,749  | 2,738  | 2,816  | 2,915  | 2,979  | 3,079  | 3,093  | —      |
|        | 失業者数    | 36.6   | 50.3   | 54.6   | 56.9   | 57.2   | 78.8   | 90.6   | 113.4  | —      |
|        | 失業率     | 1.3    | 1.8    | 2.0    | 2.0    | 1.9    | 2.8    | 3.1    | 3.5    | —      |
|        | 不完全就業者数 | 23.4   | 44.5   | 58.3   | 46.1   | 42.1   | 42.8   | 65.2   | 77.0   | —      |
|        | 不完全就業率  | 0.9    | 1.6    | 2.1    | 1.6    | 1.4    | 1.4    | 2.1    | 2.5    | —      |
| 台湾     | 実質GDP   | 5.4    | 7.6    | 6.8    | 6.3    | 6.5    | 7.0    | 6.5    | 6.0    | —      |
|        | 就業者数    | 8,283  | 8,439  | 8,632  | 8,745  | 8,939  | 9,033  | 9,002  | 9,065  | —      |
|        | 失業者数    | 140    | 130    | 132    | 128    | 142    | 141    | 151    | 187    | —      |
|        | 失業率     | 1.7    | 1.5    | 1.5    | 1.5    | 1.6    | 1.5    | 1.6    | 2.0    | —      |
| シンガポール | 実質GDP   | 9.1    | 6.7    | 6.0    | 10.1   | 10.1   | 7.2    | 8.4    | 9.0    | —      |
|        | 就業者数    | 1,537  | 1,524  | 1,576  | 1,592  | 1,649  | —      | —      | —      | —      |
|        | 失業者数    | 25     | 30     | 43     | 44     | 44     | —      | —      | —      | —      |
|        | 失業率     | 1.7    | 1.9    | 2.7    | 2.7    | 2.6    | —      | —      | —      | —      |

資料出所：韓国は韓国統計庁「MONTHLY STATISTICS OF KOREA」

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 実質GDPは、前年(同期)比である。

2 95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。不完全就業者率とは、労働力人口に占める不完全就業者の割合をいう。

## (イ) 雇用・失業対策

### ○ 外国人労働者の保護及び管理に関する総合対策と指針の施行

95年2月13日、労働部は、これまで社会各界の大きな関心と議論の的となってきた外国人労働者の保護及び管理に関する総合対策を発表した。また、その中で「外国人産業技術研修生の保護及び管理に関する指針」が制定され、同年3月1日から施行となった。

韓国では、従来より外国人労働者の受入れについては「産業技術研修制度」(「1994年海外労働情勢」参照)を実施しているが、研修生の選抜、出入国管理、事後管理及び無断離脱者や不法就労者の取締りなど、研修制度関連業務が各省庁に分散され、総合調整など責任ある制度運営はなされていなかった。同制度においては、企業が外国人労働者の雇用管理について労働関係法に反しても不法行為とならないため、劣悪な労働条件の下で働かされ無断離脱する研修生が多くみられていた。さらに、そうした離脱者や不法就労者(外国人労働者の約60%が不法就労者であるとされている。)に対する不十分な取締りが各種犯罪の素地となっているとされ、問題視されていた。

労働部は、今回の総合対策は、こうした外国人労働者の受入れによる副作用を根本的に解決し、外国人労働者の雇用目的は低賃金であることだけではないことを明らかにするためのものとしている。主な内容は以下のとおりである。

#### (a) 総合対策の基本方向

- 1) 外国人労働者は国内労働者では充足が困難な部門にのみ制限的に許容する。
- 2) 「産業技術研修制度」を合理的に改善及び補完する。
- 3) 不法就労者に対して年次別に出国措置を採るなど取締りを強化し、その不足分を合法的な外国人労働力によって代替する。
- 4) 一時しのぎ的な外国人労働者の導入をやめるとともに、外国人労働者の受入れ及び雇用管理体制を法制化する。

#### (b) 「外国人産業技術研修生の保護及び管理に関する指針」(95年3月1日施行)の主な内容

- 1) 研修生に対する暴行・強制労働を「勤労基準法」により禁止する。また、研修生は、研修手当(賃金)の定期的かつ直接的な通貨支払及び金品精算並びに休憩、休日及び時間外・夜間・休日労働などを含む研修(労働)時間において、同法に則った保障又は保護が受けられることとする。
- 2) 研修生に「最低賃金法」で定める水準(注22)の研修手当を保障し、「産業安全保健法」による安全保険及び健康管理に関する保護を受けられるようにする。
- 3) 研修生が医療保険と業務上の災害に対する産業災害補償の適用を受けられるようにするとともに、技能技術資格の取得の機会と便宜を受けられるようにする。

(注22) 韓国の最低賃金額(94年9月～95年8月までを適用期間とする。)は、月当たりで26万4,420ウォン(約3万3千円)であるのに対し、産業技術研修生の研修手当の平均額は25万2千ウォン(約3万1千円)とされている。ちなみに、外国人不法就労者の平均賃金は42万6千ウォン(約5万2千円)とされている。

#### (c) 上記「指針」の実施に伴う行政指導強化の内容

- 1) 「指針」不履行企業に対して、研修生割当ての中断又は随時監督を行う。
- 2) 常習又は悪徳事業主は、労働監督官が関係法令により司法措置を採ることとする。

- 3) 検察に研修生の雇用管理に係る苦情相談や人権侵害防止のための行政機能を補強する。
- 4) 研修期間を終えた研修生の送出し及び入国管理を強化するとともに、離脱した研修生や不法就労者の取締りを強化する。

(d) 「雇用許可制」に関する主な内容

95年以内に、広範の意見収斂と関係省庁間との協議の上で下記1)~5)を規定する「雇用許可制」を導入し、外国人労働者の管理政策機能を一元化及び法制化する(なお、この項は、2月24日に、労働部及び関係省庁の次官レベルの合意で「雇用許可制」の導入が否認されたことにより、不実施となった。否認の主な理由は、外国人労働者の労働条件を国内労働者と同等にすると、外国人労働者を雇用するメリットがなくなってしまうとする使用者側の反対が大きいことが挙げられている)。

- 1) 外国人労働者雇用のための業種別・技能別の需要策定手続
- 2) 「雇用許可制」における就業のための手続
- 3) 能力開発基金制度
- 4) 雇用保証金及び雇用分担金納付制度
- 5) 労働監督機関の整備及び政労使で構成・運営する「外国人力政策審議委員会」の設立

b 雇用保険法の施行

93年12月27日に公布された雇用保険法は、その適用に関する部分が95年7月1日から施行された(給付も含めた全面施行は1年後の96年7月1日に予定されている。)

同法は雇用保険事業として雇用安定事業、職業能力開発事業及び失業給付を行うとしている(第4条)。雇用保険法の施行に伴い、職業訓練基本法に基づく職業訓練義務制度の対象となる事業主の範囲が、常用雇用する労働者数が150人以上のものから1,000人以上のものに縮小された。今後は、大企業については職業訓練促進法の職業訓練義務制度と雇用保険法の職業能力開発事業により、中小企業については雇用保険法の職業能力開発事業により職業訓練の促進が図られていくこととなる。なお、職業訓練義務のある事業所についてはその年間賃金総支給額の一定比率に相当する額を職業訓練に使用しなければならないことから、また、自主的に事業内職業訓練を実施する事業所についても、雇用保険の職業能力開発事業に要する費用に係る保険料について減免措置が設けられている。

(a) 適用対象事業所

原則としてすべての事業所が適用対象であるが、事業規模により大統領令で適用除外とすることができることとされており(第7条)、具体的には次のように定められている。

| 事業の区分           | 適用対象  |       |         |
|-----------------|-------|-------|---------|
|                 | 95年7月 | 98年1月 | 2002年1月 |
| 失業給付            | 30人以上 | 10人以上 | —       |
| 雇用安定事業・職業能力開発事業 | 70人以上 | 50人以上 | 10人以上   |

## (b) 適用除外労働者

次の労働者は適用除外である(第8条)。

- ・60歳以後に新規雇用された者
- ・パートタイム労働者(週労働時間が当該事業所の通常の労働者の30%未満の者)
- ・日雇労働者
- ・季節的又は一時的に雇用された者
- ・国家・地方公務員
- ・私立学校教員
- ・その他大統領令で定める者

## (c) 雇用安定事業

国内外の景気変動、産業構造の変化、その他経済上の流動などにより、労働力が不足または雇用機会が減少して雇用状態が不安定になる場合に、被保険者または被保険者であった者の失業予防、再就職促進、雇用機会の拡大、その他雇用安定のために雇用安定事業を行うこととされている(第15条)。

## (d) 職業能力開発事業

被保険者又は被保険者であった者に職業生活の全期間を通じて自身の職業能力を開発・向上させることができる機会を提供し、職業能力の開発・向上を支援するために職業能力開発事業を実施すると規定している(第21条)。

## (e) 保険料率

失業給付保険料率、雇用安定事業保険料率及び職業能力開発事業保険料率の3種の保険料率があり、賃金総額にこれらの保険料率を掛けて徴収した保険料はそれぞれ当該事業に必要な費用に充当されることとなっている(第56条)。

保険料率は15/1,000の範囲内で、3種に区分して大統領令で定めることとされている(第57条)。

なお、職業訓練義務はないが、事業内職業訓練計画を立て、毎年1月末までに労働部長官に提出して承認を受け、当該計画に基づき自主的に事業内職業訓練を実施する事業主については、当該年度の事業内職業訓練に使用する費用に相当する額を当該年度の職業能力開発事業保険料から控除することができる(第62条)。また、職業訓練基本法による職業訓練義務のある事業主が負担する職業能力開発事業保険料については、失業者再就職訓練に必要な費用に充当するために特別に定める保険料率によって算出することとされている(第63条)。

具体的な保険料率は次のとおりである。

表3

| 事業の区分    | 保険料率           |           |
|----------|----------------|-----------|
| 失業給付     | 6/1,000、(労使折半) |           |
| 雇用安定事業   | 2/1,000        |           |
| 職業能力開発事業 | 規模150人以上       | 1/1,000   |
|          | 150人以上300人未満   | 3/1,000   |
|          | 300人以上         | 5/1,000   |
|          | 職業訓練義務事業所      | 0.5/1,000 |

## (f) 雇用保険基金

保険料、徴収金、積立金その他の収入により、保険事業に必要な財源に充当するために雇用保険基金を設置することとされている(第66条)。

雇用保険基金は韓国銀行に設置された雇用保険基金勘定において、雇用安定事業、職業能力開発事業及び失業給付の3つに区分して管理される。

雇用保険基金の用途は次のように規定されている。

- ・雇用安定事業及び職業能力開発事業に必要な経費
- ・失業給付
- ・保険料の返還
- ・一時借入金の償還及び利子
- ・その他

## イ 香港

## (ア) 経済及び雇用・失業の動向

88年、89年と中国経済の減速の影響を受けた対中国輸出の鈍化により、経済成長が大幅に減速したが、その後は、活発な民間消費や投資に支えられて景気は回復し、実質GDP成長率は92年6.3%、93年6.4%、94年5.4%となった。しかし、94年から95年以降緩やかな減速傾向がみられ、95年1～3月期5.9%、4～6月期4.8%、7～9月期4.2%となっている。

失業の動向をみると、87年以降失業率2%程度の完全雇用状態が続いていたが、中国の返還を控えて、個人消費が低下し、さらにサービス業を中心に雇用吸収力が弱まったことなどから、失業率は上昇し、95年に入ってから1～3月期2.8%、4～6月期3.1%、7～9月期には過去11年間で最悪の3.5%を記録した。失業者数は、91年に5万人を超えた後、徐々に増加し、92年5万5千人、93年、94年ともに5万7千人と推移し、95年に入ってからは、1～3月期7万9千人、4～6月期9万1千人、7～9月期11万3千人となっている。

## (イ) 雇用・失業対策

### a 雇用情勢の悪化と労働問題会議の開催

香港では、上記(ア)において見たように、特に95年に入ってから失業率が上昇しており、95年7～9月期には3.5%と過去11年間で最も高い数字となっている。この原因としては、製造業からサービス業への経済構造への転換や、衣料メーカーのウィンソン産業会社の2つの工場が中国へ移転したことにみられるような、製造業の対中国シフトの進展によりレイオフされる労働者が増えていることなどが挙げられている。さらに外国人労働者の受入れに伴って、地元労働者の就業の機会が奪われていることも問題視されている。

こうした事態を踏まえて香港政庁は、失業率の上昇を抑える方策を話し合うために、95年6月、初の労働問題会議(Labour Summit)を開いた。この会議はパッテン総督の提案によって行政官と議員と労働組合の幹部ら80人が集まって開かれた。

今回の会議では合意事項もなく、成功したとは言い難いとみられており、特に外国人労働者の受入れ問題について経営側と労組側で意見の対立がみられた。香港政庁は新空港建設のための数千人の外国人労働者を含め、2万5,000人の半熟練の外国人労働者を受け入れる計画(これには専門職や熟練労働者は含まれない)について政庁代表、経営者、労組の三者間で協約を結ぶことを提案したが、香港最大の労働組合団体のひとつである香港労働組合連盟は「外国人労働者の受入れをやめて、地元労働者に職を取り戻させるべきだ」と香港政庁に要求した。

香港政庁は外国人労働者の受入れと併せて、不法入国者を雇用した者に対する取締りのための財源確保と失業者への再訓練の努力を重ねるとしている。不法入国者については、入国管理局の数を46から92へ倍増させて厳しい取締りを行うとしている。

## ウ 台湾

### ○ 経済及び雇用・失業の動向

経済は、80年代後半以降輸出を牽引力に実質GDP成長率8%台を記録したが、90年以降には6%前後の安定成長に入り、94年6.5%、95年1～3月期7.0%、4～6月期6.5%、7～9月期は6.0%となった。

失業の動向をみると、失業者数は、90年に14万人となった後は13万人前後で推移していたが、95年に入って14万人を超え、95年1～3月期14万1千人、4～6月期15万1千人、7～9月期18万7千人と増加してきている。また、失業率は87年以降1%台を続け完全雇用の水準で推移し、94年1.6%、95年1～3月期1.5%、4～6月期1.6%となっていたが、7～9月期になって2.0%となった。

## エ シンガポール

### (ア) 経済及び雇用・失業の動向

経済は、88年以降減速が続いていたが、93年、94年は連続で10%を超える高成長を遂げた。95年に入ってから、やや減速したものの引き続き7~9%台と高水準で推移している。

失業の動向をみると、高成長が続くなかで、労働需給は逼迫している。失業率は、80年代半ばの5~6%台から次第に低下し、90年代はじめには1%台となっている。その後、92年に経済成長の鈍化を受けて2.7%まで上昇したが、以後はほぼ横這いで推移している。

## (イ) 雇用・失業対策

### a 雇用法の改正

94年1月、雇用法を時代に即応したものにすため、雇用法改正のための検討委員会が設置され、同年7月に改正勧告が発表されていたが(「1994年海外労働情勢」参照)、95年11月、この勧告を基にした改正雇用法が国会を通過した。シンガポールの雇用法は日本の労働基準法に相当するもので、労働諸条件の最低条件を定めており、1968年に施行されている。

今回の主な改正点は以下のとおり。

#### 1) 企業のリストラに伴う出向に関する規定の新設

使用者がリストラを行い、労働者を関連企業へ出向、転籍させる場合には、使用者は事前に労働者に通知しなければならない。また、出向した労働者の労働条件は新しい使用者の下で以前より不利になってはならない。労働者又は労働組合は使用者と出向後の労働条件について交渉を行い、交渉が合意に至らない場合には、労働省の調停、さらには労働仲裁裁判所の仲裁に委ねることができる。

#### 2) 算定基礎としての基本賃金・総賃金の明確化

従来の雇用法の下では、休・祭日労働等の手当の算出基礎には、諸手当を含んだ総賃金を用いることとしていたが、実際にはほとんどの使用者は諸手当を含まずに算出していた。こうした状況を踏まえて、今回の改正では、諸手当を含めない基本賃金を時間外労働や休日労働に対する賃金の算定基礎とすることとし、諸手当が含まれる総賃金(ただし、時間外賃金、ボーナス、通勤手当、住居手当などは除外される)については解雇予告手当、欠勤時の賃金カット、産休の際の賃金支払いなどの算出基準とするとしている。

#### 3) パートタイム労働者の定義の明確化

従来の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別がなく、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、パートタイム労働が普及しない一因となっていた。

今回の改正で、労働時間が1週間当たり30時間未満の常用雇用者をパートタイム労働者と定義することとし、併せて、労働時間に比例した年次有給休暇の取得等、パートタイム労働者の処遇の明確化が図られた。

#### 4) 1日の最長労働時間の除外規定の創設

従来1日12時間を超える労働を原則として禁止していたが、除外規定を設けることとなった。旅客機乗務員、船員など本来的に12時間を超える勤務を避けることのできない労働者については、使用者が労働大臣の許可を得ることにより、1日12時間を超えて働くことが可能になった。

#### 5) 病気休暇・年次有給休暇取得資格の変更

従来労働者が病気休暇を取得する資格を得るためには、12ヵ月以上の勤務が必要とされていたが、

実際には多くの使用者が3～6カ月の勤務で病気休暇を与えていることから、有給の病気休暇に必要な勤務期間を6カ月とした。

一方、年次有給休暇取得に必要な勤務期間を1カ月から3カ月に延長することとなった。

## b 定年延長に関する動き

### (a) 定年延長の協議会を設置

シンガポール政府は、急速に進む高齢化と労働力の不足に対応するため現行の60歳定年制を段階的に67歳に引き上げることを検討していたが、95年11月、政労使三者で構成される定年延長のための協議会を労働省内に設置した。使用者側委員としてシンガポール経営者連盟(SNEF)のほか、日本・アメリカ・ドイツの各商工会議所の推薦委員が含まれている。労働者側委員としては、全国労働組合会議(NTUC)が含まれている。

シンガポール労働省幹部によれば、現行の60歳定年制を67歳定年制に引き上げることは政府としての既定方針であり、シンガポールの国際競争力を低下させないという前提の下に、引上げの方法及び引上げにあたっての問題点の対応策を協議会で意見交換し、96年3月までに結論を得たいとのことである。

第1回及び第2回協議会において、定年の引上げに当たって検討すべき課題とされたのは主に以下の3点。

#### 1) 年功序列賃金の見直し

定年の延長によって企業の総人件費が急激に上昇することがないように、同一労働に対して若年者と高齢者とで1：2程度になっている現在の賃金格差を、1：1.5程度にまで縮小することを労働省が提案し、労働組合側もこの提案に理解を示している。一方使用者側委員は、近年の若年者の賃金高騰により既に同一労働に対する賃金の格差はある程度縮小しているとして、この提案が総人件費の抑制にどれだけの効果があるのか疑問としている。

#### 2) 解雇手当の見直し

現在、解雇手当の支払いについては、労使の話し合いにより額が決定されている（使用者に法律上の支払い義務はない）が、定年の延長により特に高齢者の解雇が増えると予想されるため、一定のルールが必要との認識が労使双方にある。しかし、具体的なガイドラインについては確定しておらず、今後さらに検討されることになる。

#### 3) 医療費援助の導入

シンガポールでは政府管掌の医療保険制度がなく、民間の医療保険制度も整備されていない状況にあり、医療費については事実上個人負担となっている。しかし、一部の企業では事業主による医療費補助が行われていることから、労働者の就労のインセンティブを高めるためにこうした事業主による医療費補助を制度化することが提案された。

具体的な内容については、労働省が以下の2つの試案を提出している。第1案は、月額給与に一律3%の医療費補助を上乗せするもので、第2案は、実際に労働者が支出した医療費の70～80%を使用者が負担するというものである。

使用者側は、第1案について、医療費を必要としない労働者がいわゆる泡銭を得ることになり、心

情的に受け入れがたいとし、また、第2案については、将来の医療費の増大を考えた場合、使用者側の負担があまりにも大きくなるとして懸念を表明している。

この2つの提案に対する代案として、米国商工会議所推薦の使用者側委員が、労使負担の割合を医療費の額によって段階的にするとともに、使用者は民間の医療保険を活用すべきとの私見を述べたが、医療保険が必ずしも定着していないシンガポールでは実現が難しいのではないかとする委員もいた。

しかし、使用者側は、94年に公務員に同様の制度が導入されたこともあり、なんらかの形で医療費を負担せざるを得ないとの認識をもっているが、企業経営を圧迫する要因となりかねないため、その負担割合については慎重に決定すべきとの考えで一致している。

#### (b) シンガポール航空客室乗務員を60歳定年制の適用除外へ

95年7月19日、リー・ブンヤン労働大臣は、93年8月にシンガポール航空(SIA)がキャビン・クルーの法定60歳定年制の適用除外を求めて提出していた申請を認めるという声明を発表した。これにより、SIAはキャビン・クルーの定年年齢を法律に定められた60歳に拘束されず、新たに定年年齢を設定することができる。また、この適用除外は今後SIAだけでなく、外資系航空会社で同様の職種に従事しているシンガポール人にも影響すると見られている。リー・ブンヤン労働大臣によれば、今回の申請許可は、特に競争の激しいアジア・太平洋地域の航空業界において、SIAが引き続き競争力を維持するために、そしてひいては労働者の利益のためには退職年齢法(注23)で制定された60歳定年制に固執するべきではないという考えに基づくものとしている。また、大臣は声明の中で、航空業界は競争力維持のためには、精力的で斬新な事業計画を立案していくべきであり、より若い乗務員による乗客へのフライトサービスの提供やより高速の新型航空機の維持もそういった戦略に含まれるであろうと述べている。なお、声明では併せて、今回の適用除外によって影響を受ける乗務員について定年後なんらかの適したポストへの配置転換を行うよう経営者側に求めている。

今回の適用除外の対象となる乗務員は、12,800人いるSIA従業員の内、キャビン・クルー及び地上勤務者を含め5,000人以上になる。キャビン・クルーについてみると、5,500人いる内の半数は男性キャビン・クルーであるが、法定の退職年齢である60歳より5歳若い55歳が適用されることになる。残りの半数の女性キャビン・クルーについては、5年契約で雇用されているため元々退職年齢法の対象ではない。

SIA職員組合は、上記2グループの職員に対して仕事の性質、イメージ、安全性等といった理由で、他の職員の定年年齢より5歳若い引退を強いることは不当であるとし、95年5月5日付けで、申請の却下を求める文書を労働大臣宛てに提出していた。また、同組合はより若い乗務員によるサービスが乗客にとって好ましいとされる明確な根拠はないとしている。同組合は14日、組合内の回覧文書の中で、今回の適用除外で影響を受ける乗務員を補償するための退職金スキームの設立を会社に求めていくことを明らかにしている。これに対して、SIAスポークスマンは今回の適用除外によって影響を受ける乗務員に対する配置転換や補償問題についてコメントすることは時期尚早であるとしている。

(注23)シンガポールの定年制は、退職年齢法により定められており、93年7月3日の改正により、定年年齢は55歳から60歳へ引き上げられた。

## C 外国人労働者に関する動き

### (a) 外国人不法就労者対策

95年11月1日、シンガポール国会は、建設業における外国人の不法就労の防止を強化するために、元方業者の責任の明確化と罰則の強化等を内容とする入管法及び外国人労働者雇用法(注24)の改正法案を可決した。

何重にもわたる請負契約により工事が施工される建設現場は、その重層構造ゆえに外国人労働者の管理責任があいまいで、外国人不法就労の温床となっているとの現実があり、これが今回の法改正の背景となっている。

改正法の主要点はつぎのとおり。なお( )は改正前、すなわち、建設業以外の産業に関する規定。

- 1) 使用者は労働者の在留資格を知らなかったことを理由に罪を免れることはできない(不法就労者であることを知らなかったことが証明されれば免責)。
- 2) 5人以上(6人以上)の不法就労者を雇用していた事業主は、禁固刑又は鞭打ち刑、あるいは、5万ドル以上10万ドル以下の罰金刑。
- 3) 工事現場で不法就労者が発見された場合には、IDカードのチェック等、不法就労者が現場に入り込むことができないような有効な手立てを講じていることが証明されない限り、元方業者に対し1万5千ドル以上3万ドル以下の罰金か最高1年の禁固刑、もしくは双方を併科。再犯に対してはこの2倍の罰則を科す。
- 4) 他産業で同様の問題が発生した場合には、改正条項を他産業にも適用できる権限を自治及び労働大臣に与える。

(注24)外国人労働者の管理を規定した法律。具体的には、1)外国人労働者に対して「労働許可証」を与えて政府に登録すること、2)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)を設けること、3)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(雇用登録税)を課すこと、4)正規の労働許可を持たない労働者(不法労働者)の就労及び雇用を禁止し、罰則を科すこと、等を規定している。

背景として、シンガポールでは、政府は外国人労働者を排除したい意向をもっているが、慢性的な労働力不足の中で、経済発展の維持のために外国人労働者の受入れを認めないわけにはいかないという事情がある。

#### (b) 外国人労働者を中央積立基金制度の適応除外へ

95年7月10日、シンガポール政府は8月1日以降新たに雇用されるすべての外国人労働者に対して、中央積立基金(CPF:Central Provident Fund 労使双方の共同拠出による強制貯蓄制度)制度の適応を免除することを公表した。これにより事業主側も外国人労働者の月額賃金の20%を労働者名義のCPF口座に毎月積み立てる必要がなくなる。今回の適用除外については概要は以下のとおりである。

##### 1) 今回適用除外となる外国人労働者

8月1日以降シンガポールに入国することになる以下の外国人労働者

- ・雇用パス、専門職ビジットパスの保持者
- ・3年間有効の労働許可証保持者
- ・政府機関、宗教団体、慈善事業団体等に従事する2年間有効の許可証保持者

併せて、上記外国人労働者の事業主は、同日付けで外国人労働者雇用税(レビー)の支払いも免除されることになる。

現在、30万人といわれる外国人労働者の多くは、労働許可証(多くは2年間有効)の保持者であり、比較的短期滞在である同労働者についてはすでに本制度適用の対象外となっていた。また、労働許可証は、比較的 low賃金で雇用される未熟練労働者や低技能労働者に付与され、一定額以上の月給により雇用される労働者には雇用パス、スペシャリストやテクニシャンは専門職ビジットパスが付与されている。

## 2) 経過措置

- ・95年8月1日に既に就労している外国人労働者について

上記許可証を保持し、既に雇用されている外国人労働者については、現在の雇用査証や労働許可証の有効期限が切れるまで、引き続きCPF制度が適用され、その更新時から免除となる。なお、この点について、経済界からの強い要望により、外国人労働者と事業主がCPFの積立に合意し、95年中に届け出て、かつ、当該外国人労働者が98年末まで当該事業主に雇用される場合には、98年末まで、当該積立は非課税扱いとなることとされた。

- ・永住権を取得した外国人労働者について

本来CPF制度はシンガポール国民や永住権保有者の老年時の貯えを準備し、また住宅購入や医療経費補助を目的とするもので、短期間滞在する外国人労働者向けのものではないが、外国人労働者が永住権を取得した場合には、CPF制度への拠出が義務付けられることになる。

この際CPF制度への拠出により実質収入が急激に落ち込むことを防ぐため、外国人労働者が永住者となった最初の2年間については、1年目は賃金の5%、2年目は賃金の15%と通常より低い拠出率が適用され、3年目以降20%となるような緩和措置が設定されている(雇用主の拠出率も同様)。この場合、1年目から20%の拠出を選択することも可能である。

## 3) その他

外国人労働者のCPF口座残額の引出しについては、従来どおりの制度が適応され、帰国時に引き出すことが可能である。

## (2) ASEAN

### ア マレーシア

#### ○ 経済及び雇用・失業の動向

経済は、1990年をピークにやや減速傾向となったが、93年からは、再び拡大している。特に94年以降は、1)先進国経済の回復に伴う輸出向け精算の増加、2)海外からの直接投資の回復等により、経済は順調に拡大している。実質GDP成長率は94年9.2%に続き、95年9.6%と高水準の成長を継続している。

就業者数は年々増加し、93年は740万人(前年比4.2%増)の後、94年は762万人(同3.0%増)、95年は、経済構造庁の推計値で783万人となっている。

失業者数(求職登録者数)は減少し、失業率も低下している。失業者数は、93年3万2千人から94年2万7千人に減少している。失業率も93年3.0%の後、94年2.9%、95年は経済構造庁の推計値で2.8%となっ

ている。これはほぼ完全雇用の水準といわれており、労働力不足が問題となっている(表1-2-18)。

表1-2-18 アセアン諸国の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(千人、%)

|        |       | 1990年  | 91     | 92     | 93     | 94     | 95     |
|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| マレーシア  | 実質GDP | 9.5    | 8.6    | 7.8    | 8.3    | 9.2    | 9.6    |
|        | 就業者数  | 6,686  | 6,891  | 7,096  | 7,396  | 7,618  | 7,832  |
|        | 失業者数  | 54     | 50     | 42     | 32     | 27     | —      |
|        | 失業率   | 5.1    | 4.3    | 3.7    | 3.0    | 2.9    | 2.8    |
| タイ     | 実質GDP | 11.6   | 8.1    | 7.6    | 8.4    | 8.6    | 8.6    |
|        | 就業者数  | 30,844 | 28,859 | 29,204 | 31,642 | 32,788 | 32,442 |
|        | 失業者数  | 710    | 1,091  | 1,369  | 1,229  | 1,202  | 1,053  |
|        | 失業率   | 3.9    | 3.1    | 3.0    | 2.6    | 2.6    |        |
| フィリピン  | 実質GDP | 3.0    | -0.6   | 0.3    | 2.1    | 4.4    | 4.8    |
|        | 就業者数  | 22,212 | 22,914 | 23,696 | 24,382 | 25,032 | 25,669 |
|        | 失業者数  | 2,032  | 2,716  | 2,594  | 2,495  | 2,622  | 2,824  |
|        | 失業率   | 8.4    | 10.6   | 9.9    | 9.3    | 9.5    | 9.9    |
| インドネシア | 実質GDP | 7.2    | 7.0    | 6.5    | 6.5    | 7.3    |        |
|        | 就業者数  | 75,851 | 76,423 | 78,519 | 78,332 | 79,200 |        |
|        | 失業者数  | 1,952  | 2,032  | 2,186  | 2,152  | 2,245  |        |
|        | 失業率   | 2.5    | 2.6    | 2.7    | 2.7    | 2.8    |        |

資料出所：マレーシア；大蔵省「Economic Report」

タイ；内務省「Year Book of Labour Statistics」、タイ銀行「Key Economic Indicators」

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・93～94年「Statistik Indonesia」、92年「Laborer/employees Situation in Indonesia」

イ タイ

#### (ア) 経済及び雇用・失業の動向

経済は、海外からの直接投資の増加等により、83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、実質GDP成長率は、93年8.4%、94年、95年が8.6%と、輸出拡大、所得増加に伴う消費拡大、インフラ整備のための公共投資の拡大により93年以降再び8%を超える成長が持続している。

就業者数は91年は90年に比べ減少したが、92年以降再び増加傾向となった。93年は速報値で3,164万人、94年、95年は労働社会福祉省の推計値でそれぞれ3,279万人、3,244万人となっている。

失業者数は92年に増加したが、その後は減少傾向で推移している。速報値で93年は123万人の後、94年、95年は労働社会福祉省の推計値で、それぞれ120万人、105万人となっている。失業率も93年以降低下傾向で、93年、94年とも2.6%と低水準である。労働市場は逼迫しており、特に高技能労働者を中心に労働力不足が深刻化している。また、賃金等よりよい労働条件を求めて転職が増加しており、在職労働者のほぼ3割が転職するという高い転職率が続いている。

## (イ) 雇用・失業対策

### a 「1990年社会保障法」の改正法施行

95年3月、94年の12月末に公布された「改正社会保障法」が施行された。

現在の物価水準からすると、1990年法による給付水準は非常に低かったため、本改正によりある程度の改善がなされたことになるが、今後は、老齢年金の創設問題や国際的なレベルに比べてまだ十分とは言えない給付水準の改善等、課題も残されている。

改正の概要は以下のとおりである。

#### 1) 保険料、加入期間等にかかる期間算定基礎の月単位化

- ・ 保険料算定は、従来の日額、時間額単位を廃止し、月額単位とする。
- ・ 政府で働くパートタイム労働者について、適用範囲を月給者のみに限定する。
- ・ 最低加入期間について、

医療給付、障害給付：90日→3ヵ月

分娩費給付等：210日→7ヵ月

遺族給付：30日→1ヵ月とする。

#### 2) 被保険者年齢を15歳～60歳とする。(従来は無制限)

#### 3) 給付水準の改善

- ・ 障害給付の終身支給化(従来は15年間の有期給付、給付水準は従来通り)
- ・ 障害給付受給者に対する医療費の引上げ(最高月額1,000バーツ→2,000バーツ)
- ・ 分娩費の引上げ等

○ 1回3,000バーツ→4,000バーツ

○ 事実上の婚姻関係にも適用拡大(従来は入籍した婚姻関係のみ支給対象)

○ 有給休暇日数は90日間(従来は60日間)

- ・ 遺族給付(最高給付額)の引上げ等

○ 最高額について

最低賃金の100日分相当→本人の標準報酬月額に基づく日額の100日

○給付額算定に当たっての報酬基礎額算定ベースの変更

保険給付申請事由発生直前90日以内の受領賃金

→同9ヵ月以内に支払われた賃金額のうち高い方から3ヵ月分を基礎に算定した額

4) 保険料の超過払い(政府からの払戻しなし→1年後に政府が払戻し)

5) 時効等の規定(新設)

- ・ 保険給付申請は事由発生後1年以内(受理の期限)
- ・ 給付受給権は2年以内(時効規定)

6) 罰則の軽減(1年以内の懲役又は3万バーツの罰金→半年以内の懲役又は2万バーツの罰金)

## b 技能開発基金設立のためのワーキンググループ検討結果

95年4月、労働者の再教育を支援することを目的として、技能向上や新技術取得を希望する労働者に対する融資等を行う技能開発基金の設立のために、労働社会福祉省内に設置されたワーキンググループ(座長:技能開発局次長)による検討結果がまとめられた。今後は、本検討結果を踏まえ、具体的な法整備等を講じていく予定である。

検討結果の概要は以下のとおりである。

### 1) 技能開発基金設立の趣旨

労働者の技能開発(skill development)のための融資を行う

### 2) 基金の業務内容

- ・ 基金の管理
- ・ 融資の実施(閣議決定に基づく)
- ・ 職業訓練科目の設定、融資を受けることのできる民間企業の基準の設定等
- ・ 官民の職業訓練機関(職業専門学校、各種職業訓練センター等)の申請の受付、管理
- ・ 賛助企業の募集、発掘

### 3) 基金の主たる対象

- ・ 労働者

地方の青年(義務教育を修了)、新卒者、在職者、義務教育修了もしくはそれ以下の労働者層

- ・ 産業

振興産業分野：電機・電子、輸送用機器、輸送用機器部品関連、鉄鋼、合成樹脂、ゴム

潜在的競争力を有する既存産業分野：繊維、食料品製造、宝石加工、家具、皮革、靴

貿易・投資拡大を支えるサービス分野

#### 4) 技能開発基金の設立、管理運営

##### ○ 関連法令の制定以前(第一段階)

- ・管理組織

労働社会福祉省技能開発局(以下「技能開発局」という。)がその管理下に管理組織又は委員会を設置して運営する。

- ・財産管理

技能開発局下に基金事務局を設置又は公営企業を指定しそれに管理させる。

##### ○ 関係法令の制定以後(第二段階)

基金の法的形態、労働法規等については以下の通りとする。

- ・基金は法人格であること。
- ・公営企業ではないこと。
- ・当該組織に働く者に係る労働関係については、労働保護法、労働関係法または公営企業労働関係法は適用されないこと。
- ・基金の収入は大蔵省に徴収されないこと。

##### ○ 基金の資産調達

- ・政府補助金
- ・公的機関の寄付(現金を含む資産)
- ・外国政府又は国際機関の寄付
- ・借入れ(閣議決定に基づく)
- ・利子収入
- ・賛助企業等からの会費、寄付
- ・他の公的基金からの寄付等(社会保障基金、労災補償基金など)
- ・外国人就労許可証の発行手数料の一部
- ・その他

## ウ フィリピン

## (ア) 経済及び雇用・失業の動向

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。しかし、92年6月のラモス政権発足後政情が安定したことを背景に、1)電力供給が改善したこと、2)外国からの直接投資が増加したことから、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93年の2.1%の後、94年は4.4%、95年は4.8%と拡大を続けている。

就業者数は増加しており、94年は2,503万人(前年比2.7%増)、95年は2,567万人(同2.5%増)となった。一方、失業の動向をみると、景気回復にもかかわらず雇用情勢は悪く、失業者数及び失業率は、91年に激増した後、減少傾向にあったが94年以降再び増加している。失業者数は94年は262万人(前年比5.1%増)、95年は282万人(同7.7%増)、失業率は94年は9.5%、95年は9.9%と高水準になっている。従来、資本集約的産業中心の工業化政策を進め、製造業部門での雇用が拡大していないことが、雇用情勢が改善しない一因との指摘もある。

また、労働時間が極めて短い不完全就業者の数が多く、失業者と併せて労働力人口の3～4割に達するといわれている。こうした中で、貧富の格差や都市と農村との格差が依然解消されておらず、貧困の撲滅が雇用の創出等とともに大きな課題となっている。

## (イ) 雇用・失業対策

## a 海外出稼ぎ労働者送出しに関する大統領委員会最終報告書

95年7月、コンテンプラシオン事件(注25)の調査及び海外出稼ぎ労働者の保護対策を検討するために、大統領令により設置された委員会(Gancayco Commission)の最終報告書がラモス大統領に提出された。

報告書は、約4カ月の設置期間に提出された4つの報告書、委員会メンバー自らが行った海外実態調査の報告及び勧告部分から構成されている。特に今後の海外出稼ぎ労働者対策に大きな影響を与える勧告の概要は以下のとおりである。

## 1) 海外出稼ぎ女子労働者対策

- ・ サウディアラビア、アラブ首長国連邦、クウェート、オマーン、バーレーン及びカタールを含む中近東で働くすべての家事労働者(Domestic Helper : DH)の即時廃止(今後、廃止するとともに現在働いている場合には再契約は許可されない)。

- ・ その他の国々へのDHの送出しは、今後5年間で徐々に減少させ、2000年には海外出稼ぎ女子労働者のDHとしての送出しの廃止。

- ・ 日本、ギリシア、キプロスへの女子エンターティナーの送出しの廃止も実現されるべきである(バンドやオーケストラの専門の音楽家とその補助者及び専門の芸術家は除外)。

## 2) 送出し及び出発手続きの厳格化

- ・ 海外雇用庁(POEA)、在外の労働アタッシェ等による手続きの厳格化
- ・ 職業紹介、渡航費等の海外雇用主の負担厳守

- ・ 旅行用パスポートには海外雇用無効と明示等

### 3) 入国管理関係者による海外出稼ぎ労働者への支援

#### 4) 現地での対策

- ・ 海外出稼ぎ労働者は、24時間以内に在外公館及び海外労働者福祉庁(OWWA)のセンターに到着を報告。このため在外公館の所在地等の情報をパスポートに添付。
- ・ 外国人雇用主によるパスポート管理の防止等のため、パスポートの在外公館への預け入れを24時間以内に行う。
- ・ 海外出稼ぎフィリピン労働者が多く就労する国でのOWWAのセンターの創設の厳格化
- ・ フィリピン労働海外担当官(POLOS)への外交官ステータスの付与。
- ・ 海外出稼ぎ労働者に対する法的支援基金の積み増しと外交官の増員要求を即刻許可。
- ・ フィリピン人又は海外出稼ぎ労働者が逮捕及び拘束された際、在外公館の即刻通知を受入れ国政府に主張。
- ・ 在外公館への相談(家族や帰国後の生活設計について)要員の配置。

### 5) 既に就労している未登録海外出稼ぎ労働者(不法労働者)の在外公館での登録の促進(OWWAプログラムによる)

### 6) OWWAの独立した政府機関化

### 7) 国内外の不法就職斡旋機関に対する措置の厳格化

### 8) 在外公館の海外出稼ぎ労働者への法的支援の実施

### 9) 海外出稼ぎ労働者専用の銀行の設立等

### 10) 民間の就職斡旋機関への課税

### 11) 本勧告の実施状況を監視するための大統領令による監視委員会の設置

(本勧告については、同日付け大統領ステートメントにより、官房長官を議長、外務省次官を副議長、以下労働雇用省、法務省、社会福祉開発省の次官、その他関連のNGOをメンバーとして監視行動グループ(OAG)が設立されることとなった。)

(注25)フィリピン人メイドのコンテンプラシオンさんが他のフィリピン人メイドを殺害した容疑によりシンガポールで死刑執行(95年3月17日執行)された事件。本事件については、両国の国民感情も巻き込み両国外交関係にも影響を与えた。その後、殺害されたメイドの死因等について、シンガポール、フィリピン両国の病理学者が異なった見解を示したことから、両国政府から事件の真相について疑義の申し立てがあり、第三者機関としてアメリカの専門家による真相解明のための再調査が実施された。その結果、シンガポールでの病理解剖等の結果が正しく、本事件に関しては当初の見解に間違いはないという結論が出された。シンガポール、フィリピン両国ともこの結論を受け入れ、フィリピン政府はシンガポールとの関係正常化へ動き出した。

## (ア) 経済及び雇用・失業の動向

経済は、92～93年にやや減速したものの94年には、1)公共投資の増加、2)海外からの直接投資の増加、3)所得上昇による個人消費の増加、4)欧米諸国の景気拡大による輸出の回復等を背景に、改善している。実質GDP成長率は、93年6.5%の後、94年は7.3%となった。

失業者数及び失業率は94年にやや増加している。失業者数は、93年215万人から94年は225万人と10万人増加している。失業率は、93年2.7%から94年は2.8%にやや上昇している。なお、失業者数には計上されていないが、就業者の中には週労働時間が35時間未満の不完全就業者(農林水産業労働者、商業・サービス業労働者、女性に多いパートタイム労働者等)が4割程度存在している(注26)。

労働市場では労働力のミスマッチ問題が生じており、技術職、専門職、管理職等が不足している一方、未熟練労働者については、農村部から都市部への人口集中の影響もあり、供給過剰気味との指摘もある。人材不足が指摘されている職場としては、中堅技術者、エンジニア、会計・経理の専門家、マネージャー、管理職等が挙げられる。

(注26)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極めて多く、また、逆に、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るような経済的余裕がある者は少ない。インドネシアでは少しでも働けば統計上は就業者とされるため、統計上の失業者数は少なく、失業率も低くなる。

## (3) 中国

## ○ 経済及び雇用・失業の動向

1992年からの市場経済システムの導入により、経済成長は高水準で推移している。実質GDP成長率は、消費拡大、海外からの直接投資の急増、貿易の拡大等により92年13.6%、93年13.4%となっている。94年は、政府が加熱気味経済に対応して引締め政策をすすめたこともあり、成長率は11.8%と高水準ながらやや減速した。

就業者数は長期的に増加を続けている。93年に6億220万人とはじめて6億人を超え、94年は前年比2.1%増で6億1,470万人となっている。就業者数についてその内訳をみるとほとんどが農村労働者である。就業者全体に占める農村労働者の割合は94年で72.6%となっているが、国有企業等で働く都市部就業者の割合は年々増加しており、94年で27.4%となっている。

失業者数(都市部)も年々増加しており、93年420万人、94年476万人となっている。失業率(都市部)も2%台ではあるが、年々上昇している。その背景としては、国有企業等での人員削減、農村から都市部への労働移動により都市部での失業者の増加が挙げられる。しかし、国有企業内の余剰労働者、農村部の膨大な余剰労働力を考えると、潜在的失業者数はさらに多く、また、95年は、高校卒業者が建国以来最多の年になるとみられることから、失業者数がさらに増加することが懸念されている。政府は95年の失業率を3%程度と予想している(表1-2-19),(表1-2-20)。

表1-2-19 中国の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表 1 - 2 - 19 中国の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

| (万人、%) |        |        |        |        |        |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|        | 1990年  | 91     | 92     | 93     | 94     |
| 実質GDP  | 3.9    | 8.0    | 13.6   | 13.4   | 11.8   |
| 就業者数   | 56,740 | 58,360 | 59,432 | 60,220 | 61,470 |
| 失業者数   | 383    | 352    | 360    | 420    | 476    |
| 失業率    | 2.5    | 2.3    | 2.3    | 2.6    | 2.8    |

資料出所：中国国家统计局「中国統計年鑑」ほか、中国国家统计局資料

注 失業者数及び失業率は都市部のみ。

表1-2-20 中国の就業上の地位別就業者数の推移

表 1 - 2 - 20 中国の就業上の地位別就業者数の推移

| (万、%) |                   |                  |                  |                |              |              |                |                  |                  |
|-------|-------------------|------------------|------------------|----------------|--------------|--------------|----------------|------------------|------------------|
|       | 就業者<br>総数         | 都市部就業者           |                  |                |              |              |                | 農村労働者            |                  |
|       |                   | 国有企業             | 集団所有企業           | 民間企業           | その他企業        | 自営業          |                | 郷鎮企業             |                  |
| 1990年 | 56,740<br>(100.0) | 14,730<br>(26.0) | 10,346<br>(18.2) | 3,549<br>(6.3) | 57<br>(0.1)  | 164<br>(0.3) | 614<br>(1.1)   | 42,010<br>(74.0) | 9,265<br>(16.3)  |
| 91    | 58,364<br>(100.0) | 15,268<br>(26.2) | 10,664<br>(18.3) | 3,628<br>(6.2) | 68<br>(0.1)  | 216<br>(0.4) | 692<br>(1.2)   | 43,093<br>(73.8) | 9,609<br>(16.5)  |
| 92    | 59,432<br>(100.0) | 15,630<br>(26.3) | 10,889<br>(18.3) | 3,621<br>(6.1) | 98<br>(0.2)  | 282<br>(0.5) | 740<br>(1.2)   | 43,802<br>(73.7) | 10,625<br>(17.9) |
| 93    | 60,220<br>(100.0) | 15,964<br>(26.5) | 10,920<br>(18.1) | 3,393<br>(5.6) | 186<br>(0.3) | 536<br>(0.9) | 930<br>(1.5)   | 44,256<br>(73.5) | 12,345<br>(20.5) |
| 94    | 61,470<br>(100.0) | 16,816<br>(27.4) | 11,214<br>(18.3) | 3,285<br>(5.4) | 332<br>(0.5) | 759<br>(1.2) | 1,225<br>(2.0) | 44,654<br>(72.6) | 12,017<br>(19.6) |

資料出所：中国国家统计局「中国統計年鑑」

注 ( ) は構成比。

## 第1部 1995～96年の海外労働情勢

### 第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

#### 第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

#### 4 オセアニア

##### (1) オーストラリア

##### ア 経済及び失業の動向

経済は、個人消費、住宅投資を中心に景気拡大し、1994年の実質GDP成長率は5.1%に達した。しかし、95年に入ってから3～4%程度で推移しており、民間投資の減少から景気はやや減速しつつあるという指摘もある。

雇用・失業情勢は93年から94年にかけて景気拡大を背景に改善したが、95年の後半から失業率が上昇するなど悪化の兆しも見られている(表1-2-21)。

表1-2-21 オーストラリアの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-2-21 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)

|       | 92年  | 93   | 94  | 95  |      |     |     |       |
|-------|------|------|-----|-----|------|-----|-----|-------|
|       |      |      |     |     | 1～3月 | 4～6 | 7～9 | 10～12 |
| 実質GDP | 2.5  | 3.7  | 5.1 | 3.5 | 3.6  | 3.5 | 2.5 | 4.3   |
| 就業者数  | 761  | 765  | 789 | 822 | 812  | 820 | 825 | 830   |
| 失業者数  | 93   | 94   | 86  | 77  | 85   | 74  | 73  | 74    |
| 失業率   | 10.8 | 10.9 | 9.7 | 8.5 | 8.9  | 8.4 | 8.3 | 8.5   |

資料出所：実質GDP、失業者数、失業率は経済企画庁「海外経済データ」就業者数はOECD「Quarterly Labour Force Statistics」

注 1 実質GDPは、対前年(同期)比

2 94年の就業者数は12月期の数値、95年の就業者数、失業者数、失業率はそれぞれ3、6、9月の数値

## イ 雇用・失業対策

## ○ 95/96年度の予算を発表

95年5月9日、ウィリス大蔵大臣は、95/96年度(95年7月～96年6月)の予算を発表した。今回の予算が目指すところは、金利上昇、インフレ、経常収支赤字拡大の圧力を減少させながら、オーストラリア経済の拡大、雇用の増加、失業率の低下、生活水準の向上を図ることである。この目標を達成するために必要なことは、国民貯蓄を増加させることであり、今回の予算においては、歳出面、歳入面の施策を通じて公的貯蓄を増加させるとともに、民間貯蓄の増大を図るために措置を講ずることであるとしている。

歳出総額及び社会保障・福祉、労働・雇用問題に関する支出は以下のとおりであり、総体的に緊縮予算の中で、社会保障・福祉、労働・雇用問題に関して増額されていることがわかる。

表4

| (百万豪ドル) |         |         |       |
|---------|---------|---------|-------|
|         | 95/96年度 | 94/95年度 | 対前年比  |
| 歳出総額    | 123,730 | 122,433 | -2.5% |
| 社会保障・福祉 | 45,237  | 43,751  | 3.4%  |
| 労働・雇用問題 | 3,755   | 3,171   | 18.4% |

注 歳出総額の対前年比は実質、94/95年度は実績見込み

雇用に関する概要は以下のとおりである。

## 1) 歳出面の主な施策

## — 歳出削減策

- ・連邦国有の支出及び州への補助金についての賃金スライド方式を見直す。
- ・ワーキングネーション(注27)関連の支出を削減する。
- ・病理検査に対するメディケア給付(注28)を見直す。
- ・チャイルドケアに対する補助(注29)を、夫婦ともに働く世帯を中心にしたものにするよう見直す。

## — 歳出拡大策

- ・ 出産一時金の創設
- ・ 子供のいる低所得世帯に対する家賃補助(注30)の増額
- ・ 片親に対する養育給付の増額

(注27)94年5月に発表された、失業問題に対処するための雇用・所得保障政策等の政策提言をした雇用の成長のためのホワイトペーパーの名称

(注28)オーストラリア国民全般を対象にした医療保険制度がメディケア制度で、国費による一定割合の支給(メディケア給付)と公立病院に係る費用の全額公費負担を2本の柱としている。制度運営に係る費用は全て税金により賄われ、社会保険料の負担はない。メディケア税は、メディケア制度のための目的税である。

(注29)中低所得者世帯や、両親が働く世帯一般を対象に、チャイルドケア料金を一部補助するもの

(注30)家賃が一定額を超えると、その超える分の75%が上限額に達するまで支給される給付

## 2) 歳入面の主な施策

— 法人税の税率を33%から36%に引き上げる

— 給与源泉所得税を月2回納税する必要がある大規模事業主の範囲を、年間給与支払い総額500万豪ドル(96年1月現在で、1豪ドル=約79円)から100万豪ドルに引き下げる

— 雇用形態、労使関係のあり方を検討し、給与源泉所得税の対象となる雇用関係の範囲を拡大する

— メディア税(注28)の税率を1.4%から1.5%に引き上げる

## 3) 民間貯蓄拡大策

退職年金(スーパーアニュエーション)(注31)に対する労働者の拠出の導入を図るとともに政府の拠出を創設することにより、使用者による拠出と併せ、退職年金積立での拡大、国民貯蓄の増大を図る。

— 労働者の拠出

政府は、企業内独自協約またはアワード(注32)により労働者による退職年金拠出導入を求めることとし、特に、次のように97/98年度以降段階的にアワードにおいて労働者による退職年金拠出が導入されることを支持する。(注33)

97/98年度 1%の拠出

98/99年度 2%の拠出

99/00年度 3%の拠出

— 政府の拠出

上記労働者による拠出がなされることを条件に、政府は98/99年度以降、労働者の前年度の実際の拠出額と同額を退職年金基金に対して拠出する。ただし、次の上限及び所得制限を設ける。

- ・ 拠出の上限額

98/99年度 平均週給の1%

99/00年度 平均週給の2%

00/01年度 平均週給の3%

・ 抛出の所得制限

抛出の上限額は、所得が平均週給の1.4倍を超えると、その超える1ドルについて5セント減額される。

(参考) この予算の前提となる主な経済指標の見通しは以下のとおりである。

表5

| 経済指標     | (%)     |         |
|----------|---------|---------|
|          | 95/96年度 | 94/95年度 |
| 実質GDP成長率 | 3.75    | 4.75    |
| 消費者物価上昇率 | 4.0     | 3.0     |
| 平均週給上昇率  | 4.25    | 3.25    |
| 雇用増加率    | 3.0     | 3.75    |
| 失業率      | 8.25    | 9.0     |

注 94/95年度は実績見込み

(注31)労働者の退職後の生活のための貯蓄制度で、使用者が給与支払額の一定割合(義務積立て率)を、法令で定める要件に適合しかつ監督官庁である保険・退職年金庁が承認した退職年金基金に積み立てる。(使用者がこれを怠ると国税庁により積み立て所要額に相当する退職年金保証税が課される。)これまでは、労働者の積み立て義務はなかった。

(注32)アワードは労使紛争が起こった時に我が国の中央労働委員会にあたる労使関係委員会によって強制仲裁という形で決定される労働条件に関する裁定で、紛争当事者を拘束する。企業内独自協約は、事業主とその企業の従業員の代表(労組でなくてもよいが、従業員の過半数の合意が必要)との間で結ばれた、企業内の賃金等労働条件についての協約で、労使関係委員会の承認を得たものである。今までオーストラリアの基本的労働条件は主にアワードによって定められていたが、94年から施行された「連邦労使関係改正法」において、今後の労働条件の決定は企業内独自協約等企業別交渉を基本とするとともに、アワードは労働条件の最低保障として位置付けられた。

(注33)抛出は労働者としての抛出であるが、企業内独自協約またはアワードの引上げの過程で設定されるので、賃上げの一定部分が抛出に回されることになり、労働者の手取り賃金は減少しない。

## (2) ニュージーランド

### ○ 経済及び雇用・失業の動向

1980年代後半から長期にわたる景気後退に陥り一時はマイナス成長に陥った。しかし、92年頃から輸出や設備投資の回復により景気は回復し、実質GDP成長率は93年5.1%増、94年は4.1%増となった。しかし、95年に入るとインフレ防止のための金融引締めや好調さを維持していた輸出の伸びの鈍化を背景に景気は減速している。

雇用・失業の動向をみると、92年の失業率が10.3%と2ケタ台を記録したが、その後景気の回復に伴い徐々に低下し95年には6.3%となった(表1-2-22)。

表1-2-22 ニュージーランドの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表 1 - 2 - 22 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)

|       | 1992年 | 93    | 94    | 95    |       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|       |       |       |       |       | 1~3月  | 4~6   | 7~9   | 10~12 |
| 実質GDP | 0.4   | 5.1   | 4.1   |       | 3.1   | 2.3   | 2.4   |       |
| 就業者数  | 146.7 | 149.6 | 156.0 | 163.2 | 160.8 | 162.4 | 164.4 | 165.4 |
| 雇用者数  | 114.8 | 117.3 | 122.5 | 128.5 | 127.5 | 127.6 | 129.1 | 129.8 |
| 失業者数  | 16.9  | 15.7  | 13.8  | 11.0  | 11.4  | 10.8  | 10.6  | 10.9  |
| 失業率   | 10.3  | 9.4   | 8.1   | 6.3   | 6.6   | 6.2   | 6.0   | 6.2   |

資料出所：実質GDP成長率はOECD「Main Economic Indicators」、その他はOECD「Quarterly Labour Force Statistics 1996 number 1」

注 実質GDP成長率は対前年(同期)比

---

## 第1部 1995～96年の海外労働情勢

### 第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

#### 第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

##### 5 ロシア・東欧

---

#### (1) ロシア

##### ○ 経済及び雇用・失業の動向

東欧諸国の経済が拡大に転じているのと対照的に、ロシア経済は、1995年は-4%とマイナス幅こそ縮小しているものの、マイナス成長から脱せないでいる。化学、鉄鋼等輸出型産業は急速に成長しているが、軽工業をはじめとする他産業の落込みが大きいことがその原因であると見られている。

経済のマイナス成長を背景に、失業者数は増加し95年には200万人を超え、失業率も8%まで上昇した。この失業率の水準は、チェッコを除く東欧諸国の水準と比べてかなり低いが、OECDは、この公式数値は低すぎると評価している。労働移動を妨げる硬直した制度等に隠されているだけで、実際の労働市場は数値以上に緩和状況にあるとしている(表1-2-23)。

表1-2-23 ロシア・東欧諸国の実質GDP成長率及び失業の動向

表1-2-23 ロシア・東欧諸国の実質GDP成長率及び失業の動向

(%, 千人)

|        |       | 1992年 | 93    | 94    | 95    |       |       |       |       |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|        |       |       |       |       |       | 1~3月  | 4~6   | 7~9   | 10~12 |
| ロシア    | 実質GDP | -14.5 | -8.7  | -12.6 | -4.0  | -6.0  | -3.0  | -4.0  | -4.0  |
|        | 失業者数  | 578   | 835   | 1,637 | 2,326 | 1,921 | 1,993 | 2,104 | 2,326 |
|        | 失業率   |       | 5.5   | 7.1   |       | 7.5   | 7.7   | 7.9   |       |
| ポーランド  | 実質GDP | 2.6   | 3.8   | 5.2   |       |       |       |       |       |
|        | 失業者数  | 2,509 | 2,890 | 2,838 |       | 2,754 | 2,694 | 2,657 |       |
|        | 失業率   | 13.6  | 15.7  | 16.0  |       | 15.5  | 15.2  | 15.0  |       |
| ハンガリー  | 実質GDP | -3.0  | -0.8  | 2.0   |       |       |       |       |       |
|        | 失業者数  | 663   | 632   | 520   |       | 541   | 483   | 491   |       |
|        | 失業率   | 12.7  | 12.6  | 10.9  |       | 11.3  | 10.1  | 10.3  |       |
| チェッコ   | 実質GDP | -6.4  | -0.9  | 2.6   |       | 3.9   | 4.0   | 6.3   |       |
|        | 失業者数  | 152   | 157   | 171   |       | 171   | 146   | 154   |       |
|        | 失業率   | 2.9   | 3.0   | 3.3   |       | 3.1   | 2.8   | 3.0   | 2.9   |
| スロヴァキア | 実質GDP | -1.6  | -4.1  | 4.8   |       | 5.8   | 6.4   |       |       |
|        | 失業者数  | 284   | 328   | 366   |       | 381   | 344   |       |       |
|        | 失業率   | 11.3  | 12.9  | 14.6  |       | 15.0  | 13.5  |       |       |
| ルーマニア  | 実質GDP | -13.6 | 1.3   | 3.5   |       |       |       |       |       |
|        | 失業者数  | 690   | 1,047 | 1,230 |       | 1,236 | 1,150 |       |       |
|        | 失業率   | 6.2   | 9.2   | 11.0  |       | 11.0  | 10.2  |       |       |
| ブルガリア  | 実質GDP | -5.4  | -4.2  | 1.4   |       |       |       |       |       |
|        | 失業者数  | 500   | 601   | 537   |       | 489   | 431   | 408   |       |
|        | 失業率   | 15.2  | 16.4  | 12.8  |       | 12.5  | 10.7  | 10.5  |       |

資料出所：経済企画庁「海外経済データ」

OECD「Short-Term Economic Indicators, Transition Economies」(スロヴァキア、ルーマニア、ブルガリアの失業者数)

注1 実質GDP成長率は、対前年(同期)比

注2 ロシアの失業者数、失業率は、各期末の数値

## (2) ポーランド

## ア 経済及び雇用・失業の動向

東欧諸国の中では最も早く1991年後半から拡大に転じたポーランド経済は、財政の安定、金融システム

の改善、民間部門の好転等を背景に、その後も順調に成長し、94年の成長率は5%台に乗った。

経済が拡大する中で増加を続けていた失業者数も、93年の約280万人をピークに94年には減少に転じ、95年も減少が続いている。失業率は94年16%まで上昇したが、95年は失業者数の減少を反映して低下を続けている。

## イ 雇用・失業対策

ポーランド中央統計局によると、95年のポーランドの労働市場は前年に比べて改善しているが、失業率は欧州で最も高い水準にあり、また、統計に現れない潜在失業者は25万人に達しているとみられ、求職登録者の56%は2度目あるいは3度目の登録で、失業が長期化しているなどの問題を抱えているという。

そのため、ポーランド政府は、95年11月、従来の失業者対策から新規雇用の創出と現存の雇用を保護する対策への転換を打ち出した。また、95年12月にILOとの間で持たれた失業対策に関する会議において、失業対策としての自営業振興の重要性が強調された。

## (3) ハンガリー

### ア 経済及び雇用・失業の動向

1990年の市場経済移行以降、4年間マイナス成長が続いたが、94年には2.0%成長と拡大に転じた。しかし、今後については、95年3月からの引き締めぎみの財政運営が国内需要の拡大の足かせとなるとの見方もある。

失業者数は、経済の回復を背景に着実に減少し、95年4～6月期には50万人を切った。失業率も92～93年の12%台後半から95年央には10%台となり、低下傾向にある。

## イ 雇用・失業対策

### ○ 失業手当の支給を厳格化

ハンガリーの失業手当制度は、91年の「雇用促進及び失業補償法」に基づいており、失業手当の支給要件等は法施行後何度か改正されているが、93年からは、1)支給期間:1年間を限度、2)就労時の収入に対する支給率:最初の3ヶ月間は就労時の収入の75%、残りの期間は60%、ただし、補償最低額及び上限額あり、3)支給除外:最低賃金程度の所得がある場合は手当を支給しない、4)支給期間経過後の失業者救済:失業手当支払い期間を過ぎた失業者に対しては社会保障手当を支給(老齢年金の最低額の80%(最低賃金額のほぼ50%)を上限とする)、5)拋出:事業主7%、被雇用者2%、6)財源:社会連帯基金及び国家財政、という内容で運営されてきた。

失業者数は減少してきたものの、95年には、50万人強の失業者のうち約20万人が失業手当を受給し、さらに追加の社会保障手当を受給した。失業の長期化により特に社会保障手当の受給申請はさらに増加するものと見られている。そのため、政府は手当支給を厳格化する方向で制度改正を進め、95年12月27日、改正法が成立した。主な改正点は上記の3)及び5)で、最低賃金の半分以上の所得がある場合は支給除外とするとともに、失業前4年間に1年以上の就労を要件とする、とするものである。

## (4) チェッコ

## ア 経済及び雇用・失業の動向

1993年のスロヴァキアとの分離独立以降、旺盛な内需の拡大を背景にチェッコ経済は急速に成長し、94年にプラス成長に転じてから、95年も成長率の拡大が続き、第3四半期には成長率は6.3%となっている。

このような経済成長を背景にチェッコは、95年12月21日、OECDに正式加盟し、その26番目の加盟国となった。

チェッコの失業情勢は、東欧諸国の中では突出して良好である。失業者数は150万人前後で推移し、失業率も3%前後という低水準で推移している。OECDは、この背景として、民間部門が力強く成長していること、産業構造が偏っておらず、したがって、もともと農業人口が多くなかったこと、労働生産性と労働移動性が高いこと、地理的に隣接しているドイツにおいて雇用機会を得ることが可能であること、等の要因が関連しあっていると分析している。

## イ 雇用・失業対策

### ○ 高失業地域に対する資金拠出

チェッコ政府は、相対的に高失業の15の地方に対して年間1億コルナ（約3億8,000万円、1コルナ＝約3.8円、95年11月末）の開発プロジェクト資金を拠出することとした。95年に高失業の4地方に対して同種の援助を実施したのに続く措置である。昨年資金援助を受けた4地方の失業率の回復は全国平均よりも早かったと評価されている。

## (5) スロヴァキア

## ア 経済及び雇用・失業の動向

スロヴァキア政府は、民需への転換の遅れ等から、1993年1月のチェッコとの分離独立後、-4.1%と大幅に落ち込んだが、その後、輸出の拡大によって急速な拡大に転じ、94年には4.8%成長を達成した。95年に入っても順調に拡大を続けており、7～9月期には6.4%成長となった。

失業情勢は、93年、94年と悪化を続け、95年1～3月期には失業者数38万人、失業率15.0%に達したが、4～6月期にはようやく失業者数は34万人に、失業率は13.5%に低下した。

## イ 雇用・失業対策

### ○ 外国人雇用協定の取消し

旧チェコスロヴァキア政府は、キューバ、ラオス、朝鮮民主主義人民共和国（北朝鮮）、モンゴル、ベトナムの各国政府との間で、各国国民を一時雇用や職業訓練生として受け入れる協定を結んでいたが、失業率が依然2ケタ台で推移していることから、スロヴァキア政府は、95年6月6日、ベトナムとの協定を除き、各国との受入れ協定を取り消すこととした。

## (6) ルーマニア

### ○ 経済及び雇用・失業の動向

1992年の大幅なマイナス成長から93年にはプラス成長に転じ、個人消費と投資の増大を背景に、94年には3.5%とさらに拡大した。成長持続のためには厳格な財政赤字対策が必要であると見られている。

失業者数は、93年に100万人を超えた後、110～120万人台で推移し、失業率も94年に2ケタの11%となり、その後も2ケタの水準で推移しているが、95年4～6月期にはそれぞれわずかではあるが低下した。

## (7) ブルガリア

### ア 経済及び雇用・失業の動向

1991年2月の経済改革以降、旧コメコン体制の崩壊などから、経済は大きく落ち込んだが、94年には、農産物、鉱物・金属等の中・東欧向け輸出の増大等を背景に、ようやくプラス成長に転じた。今後、成長拡大を持続するためには、金融システムの整備と財政健全化が必要であると見られている。

失業者数は93年に60万人を超え、失業率も16%台と最悪となった後、民間企業の成長による雇用の増大を背景に急速に改善し、95年7～9月期には失業者数41万人、失業率10.5%となった。

### イ 雇用・失業対策

#### ○ 若年者雇用促進計画の採択

ブルガリア政府は、95年1月5日、1億7,500万レバ（約2億5,400万円、1レバ＝約1.45円、95年12月）の「若年者雇用促進計画」を採択した。

過去4年間に30歳以下の若年層の失業者数は20倍に急増し、現在約20万人に達している。すなわち、約50万人の失業者の半数近くを若年者が占めており、しかもその大部分は一度も職に就いたことがない。

この計画は、このような状況を背景に策定されたもので、当初約5,500人を対象に、約1年間の職業訓練コース、3～4ヶ月間の新資格取得コース、自営業育成訓練コース等を提供することとしている。

## 第1部 1995～96年の海外労働情勢

### 第2章 経済及び雇用・失業の動向と対策

#### 第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

##### 6 南米

---

#### ○ ブラジル

##### ア 経済及び雇用・失業の動向

経済は、1990年の実質GDP成長率が4.6%減、91年は0.3%増、92年は0.8%減と停滞していたが、93年からは4～5%台を記録し、景気は回復している。

失業情勢をみると、失業率（リオ、サンパウロ、レシフェ、サルバドール、ペロ・ポリゾンテ、ポルト・アレグレの6大都市の平均）は政府発表の統計によると4～5%台で推移しているとされている。しかし、労働組合の経済研究所の統計では15～16%という発表もあること、非合法的な雇用及び無所得あるいは最低賃金以下で就労している者が多いとみられていること等、情勢は厳しいという見方もある(表1-2-24)。

表1-2-24 ブラジルの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表 1 - 2 - 24 ブラジルの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(%, 万人)

|       | 1990年 | 91  | 92   | 93  | 94  | 95  |      |     |     |
|-------|-------|-----|------|-----|-----|-----|------|-----|-----|
|       |       |     |      |     |     |     | 1~3月 | 4~6 | 7~9 |
| 実質GDP | -4.6  | 0.3 | -0.8 | 4.2 | 5.8 | 4.2 | -    | -   | -   |
| 就業者数  | 6,210 | -   | -    | -   | -   | -   | -    | -   | -   |
| 失業者数  | 237   | -   | -    | -   | -   | -   | -    | -   | -   |
| 失業率   | 4.3   | 4.8 | 6.0  | 5.3 | 5.1 |     | 4.4  | 4.5 | 5.0 |

資料出所： 実質GDP成長率はIMF「International Financial Statistics」、就業者数、失業者数はILO「Yearbook of Labour Statistics 1995」  
失業率は、ブラジル中央銀行「BOLETIM DO BANCO CENTRAL DO BRAZIL」

注1 実質GDPは対前年（同期）比

2 失業率は、リオ、サンパウロ、レシフェ、サルパドール、ペロ・ポリゾンテ、ポルト・アングレの6大都市の平均

## イ 経済政策

### (ア) レアル・プランの実施

ブラジルでは、80年代に入って、景気の停滞に加え年間1,000%を超えるハイパーインフレーションが大きな問題で、その沈静化が課題となっていた。

このため、95年1月に発足したカルドーズ政権は、インフレの抑制を目的とした「レアル・プラン」を導入した。同プランにおいて、1)新通貨レアルを導入し、従来のクロゼイロ・レアルから2,759分の1に切り下げて1レアルとし、1レアル=約1ドルの為替レートとする、2)インフレの原因とされていた賃金のインフレ・スライド制の見直し、3)マネーサプライの抑制、高金利の維持などの施策が実施された。

レアル・プランの効果により、95年半ば以降のインフレ率は対前年比で20%程度で推移するなど、依然として高水準にあるものの従来と比べて沈静化しつつある。

### (イ) 憲法改正

現在、ブラジルでは経済の安定化を目的とした憲法改正の論議が進んでいる（ブラジルでは経済・社会分野に関することは憲法に規定されている）。憲法改正は、カルトーズ政権の最重要課題とされている。

主な改正事項としては、1)通信、石油、都市ガスといった特定分野での国家独占の廃止、2)国営企業の民営化、3)税制簡素化を始めとする税制改革、4)財政赤字削減のための社会保険制度改革（年金の支給要件として従来の勤続年数30年に加えて年齢要件を加えること等）がある。

この他、重要なものとして、憲法に規定されている改正すべき条項を憲法そのものから削除し、一般の法律に委ねるとする動きがある。この方式が採用されれば、税制、社会保障制度等についての詳細な憲法条項は憲法から除かれることになる。

---

---

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