

第1部 1996～97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

国際通貨基金(IMF)は、その1996年10月の世界経済見通しにおいて、世界経済は引き続いて総じて力強く、西欧大陸諸国における最近の経済不振にもかかわらず、96年(3.8%)から97年(4.1%)、さらに中期的に満足できるペースで拡大を続けると見込んでいる(表1-2-1)。

表1-2-1 IMFによる実質GDP成長率、失業率の動向と予測

表1-2-1 IMFによる実質GDP成長率、失業率の動向と予測

(%)

	実質GDP成長率				失業率			
	1994年	95	96	97	1994年	95	96	97
世界計	3.7	3.5	3.8	4.1				
先進国	2.8	2.1	2.3	2.5	8.1	7.7	7.8	7.6
G7諸国	2.8	2.0	2.2	2.5	7.2	6.8	7.0	6.9
アメリカ	3.5	2.0	2.4	2.3	6.1	5.6	5.6	5.6
日本	0.5	0.9	3.5	2.7	2.9	3.1	3.5	3.4
ドイツ	2.9	1.9	1.3	2.4	9.6	9.4	10.3	10.0
フランス	2.8	2.2	1.3	2.4	12.3	11.6	12.4	12.1
イタリア	2.2	3.0	1.1	2.2	11.3	12.0	12.2	11.5
イギリス	3.9	2.5	2.2	3.0	9.3	8.2	7.7	7.3
カナダ	4.1	2.3	1.4	3.2	10.4	9.5	9.6	9.4
その他	3.0	2.8	2.3	2.6	12.7	12.0	11.7	11.4
EU	2.8	2.5	1.6	2.5	11.6	11.2	11.4	1.0
発展途上国	6.6	5.9	6.1	6.2				
アフリカ	2.9	3.0	5.0	5.0				
アジア	9.1	8.6	8.0	7.5				
中東・欧州	0.5	3.6	3.9	3.3				
中南米等	4.7	0.9	3.0	4.0				
市場経済移行国	-8.8	-1.3	0.4	4.0				
中東欧	-2.9	1.2	1.6	4.2				
ロシア・中央アジア	-14.8	-4.1	-0.9	3.8				

資料出所：IMF「World Economic Outlook, Oct. 1996」

(注) 1 96年は見込み、97年は予測

2 ドイツは全ドイツの数値

先進国は、96年2.3%、97年2.5%と堅調に成長するとしている一方、アジアにおいては、景気過熱の懸念は成長の鈍化によりある程度緩和されているものの、96年8.0%、97年7.5%と引き続き高い成長が見込まれ、市場経済移行国においては、民間部門を中心にマクロ経済の安定化、市場への信頼の増大により、世界経済への統合に向けて一層の進展を見せているとして、特に、これらの新興国における経済活動の力強さはめざましいものと評価している。

先進国は、引き続きインフレの抑制には総じて成功しているものの、2%台の好調な成長を続けるアメリカ、95年のほぼゼロ成長から回復基調にある日本、92年～93年の景気後退から完全には回復していない大陸欧州諸国と、経済成長のパフォーマンスには依然としてばらつきが見られるとしている。しかし、97年には、先進国の経済成長は多くの国で2～3%と力強いものとなると見られている。ただし、先進国共通の課題として、構造的な財政赤字の削減が必要であると指摘している。

発展途上国については、アジアの一部の国の成長が緩やかとなるものの、中南米の景気は回復し、アフ

リカの経済成長が強まることから、全体では、96年及び97年においても引き続き6%程度の高い成長率で推移すると見込んでいる。しかし、これらの国々の中で相対的に成長率の低い国について、財政の均衡、民間部門や貿易への政府の過剰介入の防止、インフレ・コントロール、金融市場の過剰規制の防止等を含む健全なマクロ経済政策の確立を求めるとともに、発展途上国全体について景気過熱への対処を求めている。

市場経済移行国については、移行が最も進んだ国は今や十分な経済成長を経験しており、それには輸出の拡大が引き続き最も大きな役割を果たしているが、最近では国内需要が牽引要因となる例も見られ、また、移行プロセスが遅れて始まった国でも高インフレがようやく抑制され経済活動の反転が実現すると期待されるとして、97年には移行国全体で4%程度の成長を見込んでいる。しかしながら、今後の見通しについては、一般的には明るいものの、人口の高齢化により貯蓄が抑制されること等から潜在成長率にはかなりの不確実性が残るとし、財政の硬直化の防止、民間の貯蓄・投資を促進するような経済・金融環境の整備、海外直接投資への過度の依存の防止、法制度の整備、民営化と新規参入の促進、社会保障制度の整備といった政策の実施の必要性を指摘している。

経済協力開発機構(OECD)の経済見通しNo.60(96年12月)は、OECD全体の実質経済成長率は96年、97年も2.4%と95年(2.0%)をほぼ1/2%ポイント上回るとして、経済情勢は改善すると予測している(表1-2-2)。

表1-2-2 OECD諸国の経済成長率、就業者数、失業率の推移と予測

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

		(%)				
		1993年	94	95	96 (見込み)	97 (予測)
実質経済成長率	OECD計	1.0	2.7	2.0	2.4	2.4
	G7諸国	1.0	2.8	1.9	2.2	2.1
	アメリカ	2.3	3.5	2.0	2.4	2.2
	日本	0.1	0.5	0.9	3.6	1.6
	ドイツ	-1.1	2.9	1.9	1.1	2.2
	フランス	-1.3	2.8	2.2	1.3	2.5
	イタリア	-1.2	2.1	3.0	0.8	1.2
	イギリス	2.1	3.8	2.4	2.4	3.3
	カナダ	2.2	4.1	2.3	1.5	3.3
	他のOECD諸国	1.0	2.5	2.0	3.2	3.4
就業者数増減率	EU諸国	-0.5	2.9	2.5	1.6	2.4
	OECD計	0.1	0.8	0.9	0.8	1.1
	G7諸国	0.1	0.9	0.8	0.7	0.9
	アメリカ	1.5	2.3	1.6	1.4	1.9
	日本	0.2	0.1	0.1	0.6	1.1
	ドイツ	-1.7	-0.7	-0.3	-0.9	0.2
	フランス	-1.2	0.1	0.9	0	0.3
	イタリア	-2.5	-1.7	-0.6	0.4	0.1
	イギリス	-0.8	0.7	0.6	0.2	0.8
	カナダ	1.4	2.1	1.6	1.4	1.9
失業率	他のOECD諸国	-0.2	0.6	1.3	1.2	1.5
	EU諸国	-1.8	-0.3	0.5	0.1	0.6
	OECD計	8.2	8.1	7.8	7.8	7.7
	G7諸国	7.3	7.2	6.9	6.9	6.9
	アメリカ	6.9	6.1	5.6	5.4	5.4
	日本	2.5	2.9	3.2	3.3	3.2
	ドイツ	8.9	9.6	9.4	10.3	10.4
	フランス	11.7	12.3	11.7	12.4	12.5
	イタリア	10.2	11.3	12.0	12.2	12.2
	イギリス	10.2	9.2	8.2	7.6	7.4
失業率	カナダ	11.2	10.4	9.5	9.6	9.4
	他のOECD諸国	10.4	10.6	10.3	9.9	9.7
	EU諸国	11.1	11.6	11.2	11.4	11.3

資料出所：OECD「Economic Outlook No.60 (Dec. 1996)」

- (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。

また、アメリカ等これまで比較的高い成長を遂げてきた国の成長がややスローダウンし、日本や大陸欧州諸国等停滞していた国において回復が見られることから、国による成長のばらつきは縮小するとしている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1996～97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

IMF(96年10月世界経済見通し)は、先進国の労働市場のパフォーマンスには依然としてばらつきがあるとしている。アメリカの失業率は5%台半ばで安定し、過去の例から見て賃金や物価の上昇につながるような水準にあり、日本の失業率も3%台半ばと相対的には低い水準にあると評価している。一方、欧州ではイギリスを除いて失業率は2ケタ台で、97年にはやや低下するが依然高水準に止まると見られている。IMFは、高失業率は生産の低下による歳入の減少と所得保障を通じて財政を圧迫し財政赤字の増大に結びつくとして、失業問題の解決の重要性を指摘し、そのためには、失業手当の削減、労働者の職業訓練による労働市場の改革、雇用保護法制の見直し等の構造的対策を総合的に実施することが不可欠であるとしている。

OECD(96年12月経済見通し)は、OECD諸国の就業者数の増加率は1%前後となると見ている。EU諸国においては、就業者数の増加率は1%に満たずアメリカや日本よりも小さいが、労働力人口の増加の方が小さいことから失業者数は50万人程度減少すると予測している。しかし、EU諸国の多くは依然として構造問題を抱えており、11%前後と高水準の失業率が続くとしており、この問題の解決には、OECD雇用戦略に示されているような広範な分野における構造改革を進める必要があるとしている。イギリスは就業者数の増加は堅調で失業率も低下するとしており、日本の失業率は、過去の水準から見れば高いが国際的には低い水準にあるものの、今後大きな改善はないとしている。アメリカの失業率については、96年、97年とも5.4%と予測しているが、その後はやや上昇することが見込まれるとしている。

第1部 1996～97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さらに鮮明化。先進国では、アメリカ、イギリスは雇用・失業情勢は良好、しかし、ドイツ、フランスでは景気は停滞し、雇用・失業情勢は戦後最悪の状況。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。雇用失業情勢が良好なアメリカ、イギリスは、再就職促進対策を実施、ただし、不安定雇用が増加し、賃金格差が拡大したとの指摘あり。戦後最悪の失業情勢にあるドイツ、フランスには、事業主の雇用負担を軽減する制度改革、雇用対策の見直しを実施。概して労働力不足状況にあるアジアNIEs、ASEAN諸国は、外国人労働力の導入、女性・高齢労働力の活用、自国民の職業能力の向上等の労働力確保対策を実施。

(1) 経済及び雇用・失業の動向

1996年の経済の動向は引き続き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、カナダにおいては景気が拡大したのに対して、ドイツ、フランス、イタリアでは景気は停滞した。一方、アジアでは、NIEsの経済成長は減速したものの依然堅調であり、ASEAN諸国は引き続き高成長を続けた。また、中東欧・ロシアでは、中東欧諸国は、経済安定・再構築政策の効果が現れ、経済は順調に拡大していることから、依然マイナス成長から抜け出せないロシアとの対照がより鮮明になっている。

雇用・失業の動向は、特に先進国で違いがさらに鮮明化した。アメリカ、イギリスでは雇用・失業情勢は良好に推移したのに対して、ドイツ、フランスでは戦後最悪の状況となっている。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96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景気は拡大し、雇用・失業情勢も雇用者が増加し失業者が減少して良好に推移した。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。ただし、アメリカ、イギリスの雇用増・失業減については、パートタイム労働者等不安定な雇用形態が増加し、賃金格差が拡大したとの指摘もある。一方、欧州大陸諸国、特にドイツ、フランスではまったく対照的に、景気は停滞し、失業率も、ドイツでは再び10%超と悪化し、フランスでは12%台で推移しており、両国とも戦後最悪の水準となった。これらの深刻な失業情勢は単に景気の停滞によるものではなく、構造的な要因が大きいと見られている。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。イタリアにおいても景気は減速し、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。

アジアにおいては、NIEsの景気拡大は、輸出と設備投資の減少等により減速したものの、4~7%程度の成長となり、そのような中、韓国がアジアでは2番目の国としてOECD加盟を果たした。ASEAN諸国では、貿易、個人消費、海外からの直接投資の増加を背景に5~9%程度の高く安定した成長が続いている。これを背景に、失業率は概して2~3%程度で推移しており、労働需給は逼迫している。しかし、フィリピンでは製造業部門での雇用拡大の不足から例外的に雇用・失業情勢は停滞・悪化しており、10%に近い失業率が続いている。

中東欧・ロシアにおいては、マイナス成長から脱することが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、経済が順調に拡大し失業情勢も概ね好転している中東欧諸国という対照的な図式が一層鮮明になった。その中で、チェッコ、ハンガリー、ポーランドがOECD加盟を果たした。

(2) 雇用・失業対策

上記のような雇用・失業情勢を反映して、アメリカ、イギリスでは、活発な労働市場を活かした再就職促進対策が実施され、ドイツ、フランスでは、失業者を減らし失業率を低下させるための構造的な対策が実施される一方、アジアでは、職業能力開発対策や、外国人労働力の導入をはじめとした労働力不足対策が採られている。

雇用・失業問題への対応はG7諸国全体の重要課題とされており、96年4月にはフランス・リールで雇用サミットが開催され、97年秋には我が国において「雇用に関する国際会議」が開催されることとなっている。そのような中、各国それぞれの実情に応じた取組が見られる。5%台の低水準の失業率が続くアメリカにおいては、福祉依存を断ち切り就労することを促進する福祉改革が成立するとともに、再就職を容易にするための労働力需給システム強化が進められている。失業率が低下を続けるイギリスにおいては、早期再就職を促進することを目的とした新しい失業給付制度が施行されるとともに、教育・訓練の充実が進められている。戦後最悪の失業情勢にあり、政労使が協調して雇用・失業問題に対処しようとしていることが注目されたドイツにおいては、解雇制限の緩和等、事業主の雇用負担を軽減して雇用増を図る対策が実行に移され、既存制度の改正が行われているが、労働組合の合意なしに実行されたこともあり前途は楽観できない状況である。また、同じく戦後最悪の失業情勢が続くフランスでは、長期失業者等の対策に重点をおいた雇用対策の見直しが実施された。欧州レベルでは、通貨統合参加のため各国とも財政出動が制限されていることから「通貨統合は雇用にマイナス」との懸念が強まる中、マーストリヒト条約の見直しにおいて雇用問題への対応が議論される等、EUとしての雇用失業問題への取組が一層進められた。

概して労働力不足状況にあるアジアNIEs、ASEAN諸国では労働力確保対策が実施されている。韓国、マレーシア、タイにおいては外国人労働力の導入が図られているのに対して、シンガポール、インドネシアでは、女性・高齢労働力の活用、自国民の職業能力の向上を図ることにより、外国人労働力依存からの脱却を目指していることが注目される。また、失業情勢の改善が見られない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実施されている。

第1部 1996～97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

○ 経済及び雇用・失業の動向

1991年3月に始まった景気拡大が続いている。当初そのテンポは緩やかであったが、実質GDP成長率は、93年2.2%、94年3.5%と順調に拡大した。95年にはそのテンポは鈍化し2.0%の成長となったが、96年に入って拡大テンポは再び高まり2.4%の成長となった。

雇用の動向を見ると、91年からの景気拡大局面において大幅な雇用増がもたらされており、93年1月のクリントン政権発足から96年12月までの間に1,100万人を超える雇用が創出された。これを産業別に見ると、雇用増加の大部分はサービス業の469万人、小売業の211万人など第3次産業におけるものである。一方、製造業は90年から93年にかけて減少が続いた後、94年には増加に転じているが、微増にとどまっている(97年2月は1828万人)。

失業の動向を見ると、失業者数は、92年6月の979万人をピークに減少に転じ、96年に入ってからも減少傾向が続いている。失業率も、92年6月に7.7%に達した後緩やかに低下し、94年9月に6%を下回ってからは5%台で推移しており、96年8月には5.1%にまで低下した(97年2月は5.3%)。この間物価上昇率は2%台で安定して推移していることから、インフレを加速しない失業率の水準(NAIRU)が低下してきている(表1-2-3参照),(表1-2-4参照)。

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

	1993年	94	95	96	(%,万人)			
					1-3月	4-6月	7-9月	10-12月
実質GDP	2.3	3.5	2.0	2.4	2.0	4.7	2.1	3.8
就業者数	12,026	12,306	12,490	12,671	12,568	12,639	12,710	12,771
雇用者数	9,189	9,504	9,789	10,118	9,910	9,984	10,042	10,098
失業者数	894	800	740	724	751	726	703	712
失業率	6.9	6.1	5.6	5.4	5.6	5.4	5.2	5.3

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。

表1-2-4 産業別雇用者数の推移

表1-2-4 産業別雇用者数の推移

	(千人)						
	1990年	91	92	93	94	95	96
産業計	91,115	89,854	89,959	91,889	95,044	97,892	101,184
鉱業	709	689	635	610	601	580	565
建設業	5120	4,650	4,492	4,668	4,986	5,158	5,510
製造業	19,076	18,406	18,104	18,075	18,321	18,468	18,273
運輸・公益業	5,793	5,762	5,721	5,829	5,993	6,165	6,360
卸売業	6,173	6,081	5,997	5,981	6,162	6,412	6,657
小売業	19,601	19,284	19,356	19,773	20,507	21,173	21,883
金融・保険・不動産業	6,709	6,646	6,602	6,757	6,896	6,830	7,053
サービス業	27,934	28,336	29,052	30,197	31,579	33,107	34,883

資料出所：アメリカ労働省「Employment and Earnings」

注 民間非農業雇用者数

(イ) 雇用・失業対策

a 福祉改革法

クリントン大統領は96年8月22日、アメリカの福祉制度を抜本的に見直し、福祉対象者の就労・自立を促進することを目的とした福祉改革法案に署名した。福祉の大幅な改革は61年ぶりのことである。

本法案に関しては、94年の中間選挙で議会の多数派となった共和党が、福祉を受けている者の自立が必要であるとして、未婚の母への助成の打ち切り、福祉手当(いわゆる生活保護)の受給期限の設定などの福祉改革を主張し、一方、クリントン大統領は、96年3月に発表した97年度大統領予算教書において、現在の福祉制度は、労働と家族に対する価値観を損なっており、働けるものは働くべきであるという視点に立った福祉改革が必要であるとして、議会の協力を求めた。このように福祉改革へ向けた議論が続けられる中、クリントン大統領は議会のまとめた案に対して、社会的弱者に対する必要な援助まで削減しようとしているとして2度も拒否権を行使したが、96年7月18日に下院が、同月23日に上院がそれぞれ3度目の法案を可決し、両院協議会を経て8月1日に最終案が可決された。クリントン大統領は、「この議会で可決された法案にはまだ問題も多く残っているが、福祉の受給者は60年前に制度が創設されたときに想定されていた人々とは全く異なってしまっており、そもそも福祉は生涯の面倒をみるためのものではなく、セカンド・チャンスへの途であるべき」として、政府内部の反対論を抑えて、この法案に署名した。

成立した福祉改革法の概要は次のとおりである。

- (1) 連邦が行っているAFDC(Aid to Families with Dependent Children)(注1)及びJOBS(Job Opportunities and Basic Skills)プログラム(注2)を廃止し、総額164億ドルの連邦から州政府への補助金とし、各州が受給資格、手当の額などを決定できることとする。
- (2) 福祉に関する手当の受給者は原則として2年以内に仕事に就かなければならず、また、生涯で5年を超えて手当を受給することができないこととする。ただし、各州は受給対象者の20%以内については、この例外とすることができる。
- (3) 各州は、片親家庭である福祉受給者の少なくとも50%が2002年までに週30時間以上働かなければならないという目標を設定するものとし、各州がこれを達成した場合には連邦補助金が増額され、達成できなかった場合には補助金が減額される。
- (4) 97年から2002年までの5年間における保育関係予算として140億ドルを支出することとともに、6歳未満の子供がおり、保育施設が見つからない片親家庭の福祉受給者は、仕事に関する要件(2年以内に仕事に就かなければならず、生涯で5年を超えて手当を受給できない)の適用除外とする。
- (5) 米国の市民権がない移民は原則として福祉の対象としない。

(注1)要扶養児童のいる貧困家庭への現金扶助等を通じて当該家庭の自立を助け、児童の家庭内での養育を奨励する制度。

(注2)福祉から職場への移行を円滑にするために必要な職業訓練を実施するとともに、働ける人は2年で福祉から自立させるようにするプログラム。

b 機会均等に関連した動き

(a) 米国三菱自動車におけるセクハラ問題

(1) 雇用機会均等委員会(EEOC)(注3)シカゴ支局は、96年4月9日、15ヶ月に及ぶ調査の後、三菱自動車工業の米子会社である、米国三菱自動車製造(MMMA、イリノイ州)が、女性従業員に対するセクシュアル・ハラスメント(性的嫌がらせ)を放置したとして、イリノイ州の連邦地裁ペオリア支部に

公民権法違反で提訴した。

EEOCは、MMMAでは遅くとも90年以降、女性に対する口頭や肉体による性的嫌がらせが続いており、従業員4,000人中800人いる女性従業員のうち、700人が潜在的犠牲者であるとしていることから、今回の裁判は被害者の数と賠償額の両面から米国のセクシュアル・ハラスメント訴訟で最大規模のものになると見られている。

訴えは、セクシュアル・ハラスメントは人種や国籍、性別などによる差別を禁じた1964年公民権法第7章に違反するというもので、91年公民権法第1条に基づき、EEOCは被害者1人当たり最高30万ドルの損害賠償を要求することができる。

(2) この訴訟に対して、MMMAはEEOCの提訴内容を否定しており、裁判で争う姿勢を見せた。また、4月22日には、EEOCの提訴に抗議して約2,600人の従業員がEEOCシカゴ地区本部前でデモを行ったが、この際、MMMAはデモ参加者にバスや昼食を提供し、日当を支払うといった支援を行った。

このデモ及び会社の支援が各方面からのMMMAに対する批判の火に油を注ぐ結果となり、マスコミもMMMA批判一色となった。その中で、全米女性機構(NOW)及び人権活動家ジェシー・ジャクソン氏率いる虹の連合が中心となって三菱製品に対する不買運動を全米で展開した。特にジャクソン氏はセクシュアル・ハラスメント問題にとどまらず、採用・昇進、ディーラー権等広く日本企業におけるマイノリティー問題に焦点を当てた抗議行動を展開した。

(3) 一方、MMMAは、セクシュアル・ハラスメントを根絶し、米国における模範的職場を目指すための取組を強化するため、5月にリン・マーチン元労働長官を団長とする社外調査団を発足させた。同調査団は、7月、女性処遇のためのポスト新設、職員に対する教育訓練の強化を内容とする中間報告を提出した。

(4) その後、97年1月には、虹の連合及びNOWが、MMMAなど米国三菱自動車各社が提示したマイノリティーに対する優遇策に合意して不買運動の中止を発表し、また2月には、MMMAは社外調査団から勧告を受けた職場環境改善計画を明らかにした。

現在(97年2月時点)EEOCの訴訟は証拠提示の段階にあるが、和解の可能性はある一方で、女性職員の訴訟と合訴したため、判決までにはしばらく時間がかかるものとみられている。

経過は以下の通りである。

92年11月:18名の現場女性従業員が、EEOCシカゴ支局(MMMAのあるイリノイ州を管轄。以下同じ)に対して性的差別(特にセクシュアル・ハラスメント問題)に関する申立て。

93年6月:申立てに基づくEEOCによる会社調査実施

94年5月:EEOC委員(コミッショナー)がMMMAの性的差別に関してEEOCに対して申立てる。

94年12月15日:26人(その後原告団に異動があり現在は28人)の女性従業員(解雇・退職者含む)がMMMAに対し民事訴訟提訴。

95年8～9月:EEOCにより和解が模索されたが不調に終わる。

96年4月9日:EEOCが原告となってイリノイ州連邦地裁に提訴。

4月22日:MMMA従業員によるEEOCに対する抗議デモ。会社がデモ参加者にバスや昼食を提供し、日当を支払ったことから、「やらせデモ」として激しい非難を浴びた。

5月11日:全米女性機構(NOW)及び人権活動家ジェシー・ジャクソン氏率いる「虹の連合」が、全米の三菱自動車工業製自動車のディーラーに対し抗議行動開始。

5月14日:会社の委嘱によるマーチン元労働長官を団長とする社外調査団発足。

5月15日:ジェシー・ジャクソン氏、在米日系企業における女性及びマイノリティーの雇用拡大と性差別事件の早期解決を目的として訪日。

7月16日:MMMAの社外調査団、(1)45日以内に管理者はセクシュアル・ハラスメント防止策についてのトレーニングを受ける、(2)会社はトレーニングプログラムを見直す、(3)女性2名を機会均等及びコミュニケーション担当ポストに任命する、といった内容の中間報告を発表。

97年1月15日:「虹の連合」及びNOWが、MMMAなど米国三菱自動車各社とマイノリティーによるディーラー数の増大、処遇改善策等について合意に達し、これまで展開していた三菱製品の不買運動の中止を発表。

2月12日:MMMA、社外調査団から勧告を受け、経営陣や社員の責任の明確化や社員教育、昇進の拡大など34項目から成る職場環境改善計画を発表。

(注3)1964年公民権法を執行する行政機関として、1965年7月に設置された。同委員会は大統領の直接指導下にある連邦組織であり、差別行為を取り締るために違反者を提訴する権利を有する。

雇用差別の申立てを受けると実態調査を開始するが、それと同時に両者が和解することを促進しなければならないとされている(なお、コミッショナーが、自ら委員会に対し申立てを行うこともできる)。調査の結果、雇用差別の事実があると判断された場合には、従業員と経営者との調停を行うが、調停で解決できない時には、経営者を相手取って連邦裁判所に提訴することができる。

本部はワシントンにあり、大統領が指名し、上院が承認した5人のコミッショナーからなる。ワシントンの他、全国に23のディストリクト本部があり、その下にエリアオフィス、さらにローカルオフィスが置かれている。

(b) 年齢差別禁止に関する最高裁判決

(1) 「雇用における年齢差別法」(ADEA-The Age Discrimination in Employment Act of 1967)は、40歳以上の民間労働者及び公務員労働者を保護の対象として、年齢を理由とする雇入れ、解雇、賃金、昇進、労働条件に関する差別等を禁止しているが、96年4月1日、最高裁は同法の解釈について、同法では40歳以上の労働者が保護の対象となっているが、問題となる労働者の年齢が保護されるべき年齢であるか否かは問題でなく、実質的な年齢差別があってはならないとの判断を下した。

(2) この訴訟は、ノースカロライナ州の自動販売機サービス会社の元社員が、56歳だった90年の7月に、上司から歳を取り過ぎていてとして解雇を通告され、40歳の後任者と交替させられたことに対して会社をADEA違反で訴えていたもので、第一審の連邦地裁は、彼が年齢を理由に解雇されたのかどうか明確ではないと指摘、訴えを退けた。

続く第二審は、年齢差別であると判断するための要件として、原告が(1)ADEAにおいて保護される対象の年齢であること、(2)解雇されていること、(3)解雇された時点で、雇用主が求めるレベルで仕事をしてきたこと、(4)その後任者は同等の能力を持った人で、保護される対象の年齢ではないこと、の4つを挙げ、今回のケースは4番目の要件を満たしていないことから年齢差別には当たらないという判断を下した。

これに対し最高裁は、「ADEAは年齢による差別を禁止している法律であり、ある特定の保護される年齢区分に属しているのかどうかということは問題ではない。本件のように、後任者が原告よりもかなり若いという事実のほうが、年齢差別という点において、より重要な問題点となるであろう。」と、実質的な年齢差別があったことが問題であるとして、連邦控裁に裁判のやり直しを命じた。

イ イギリス

(ア) 経済及び雇用・失業の動向

1995年のイギリス経済は、ポンド安による輸入物価上昇や、潜在成長率を超える景気拡大に伴うインフレ圧力の高まりを受けて、財政、金融引締め策を講じたことによる内需の弱まりから景気拡大のテンポは94年に比べて緩やかなものとなった。96年に入ってから、前半は在庫調整の遅れに伴う生産の回復の遅れ等により拡大のテンポは緩やかであったが、同年後半からは、在庫調整の進展に伴い生産に回復の兆しが見えはじめたこと、個人消費等の内需が順調に拡大していることから、景気拡大のテンポは徐々に高まっており、96年の実質GDP成長率の政府見通しは2.5%となっている。

近年の雇用失業情勢は、失業率が長期的な低下傾向にあることが特徴である。失業率は92年12月(10.5%)をピークとして低下し、96年12月には6.7%と約6年振りの低水準を記録している(ただし、96年10月から従来の失業給付に変え、求職者手当が導入されたことに伴い、失業者の範囲が限定的になったことの影響があると政府は指摘している。)。この原因としては、景気拡大局面が続いている中で、職業訓練、職業紹介プログラムの充実に加え、最低賃金の廃止等による事業主の負担の軽減や、クローズドショップの禁止などの労働組合関連法の改正など80年代から現保守党政権が実施してきた雇用政策等により、労働市場が活性化し、景気と雇用失業情勢が密接に連動するようになったことが指摘されている(表1-2-5参照)。

表1-2-5 イギリスの実質GDP成長率（前年同期比）と雇用・失業の動向

表1—2—5 イギリスの実質GDP成長率（前年同期比）と雇用・失業の動向

(万人、%)

	1993年	94	95	96			
				3月	6	9	12
実質GDP成長率	2.1	3.8	2.5	1.9	2.2	2.2	
就業者数	2,535	2,550	2,578	2,586	2,588	2,608	
雇用者数	2,159	2,166	2,198	2,212	2,218	2,229	
パートタイム労働者数	590	599	615	626	631	637	
	(27.3)	(27.7)	(28.0)	(28.3)	(28.4)	(28.6)	
失業者数	290	262	231	219	215	207	188
失業率	10.3	9.3	8.2	7.8	7.7	7.4	6.7

資料出所 実質GDP成長率は、経済企画庁「海外経済データ 平成9年2月（原資料出所イギリス国家統計局「Monthly Digest of Statistics」）、その他はイギリス国家統計局「Labour Market Trends Feb,1997」等

注1 96年の実質GDP成長率はそれぞれ1～3月期、4～6月期、7～9月期の対前年同期増減比、93～95年の就業者数、パートタイム労働者数は6月の数値。93～95年の失業者数、失業率は年数値。

2 就業者数は事業所調査で軍人、雇用訓練対策参加者が含まれる。家族従事者は除く。イギリスにはこの他、家族従事者を含み、軍人を除く労働力調査による数値もある。

3 カッコ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。

4 失業者の定義は、ジョブセンター（公共職業安定所）に対し、求職者手当を請求し、受給資格を得た者、失業率は、失業者数を労働力人口（事業所調査による各年6月の数値）で除して算出。

(イ) 雇用・失業対策

a 教育訓練資格制度の改正

1996年3月27日、初等・中等教育のカリキュラムの開発を担当するSCAA(School Curriculum and Assessment Authority)は、教育雇用省から諮問されていた教育訓練資格制度の改正に関する提言をまとめた報告書「16～19歳のための教育訓練資格制度について」(Review of Qualifications for 16～19 years old)をシェパード教育雇用大臣に答申した。提言の主な内容は、各種教育訓練資格に関する統一的枠組みを創設すること及び基礎学力を向上させる措置を始めとする若年者の知識・技能向上のための措置を講ずることである。

(a) 背景・経緯

(1) イギリスでは、95年、96年と政府によって発表された「競争力白書」(b参照)にみられるように、激化する国際競争を勝ち抜いていくためには、産業界のニーズに応じた熟練技能あるいは高度な能力を保持した人材が不可欠であるとされており、そのような人材を育成するためには教育訓練の充実が不可欠であるという認識がある。

教育訓練に関する状況をみると、ケンブリッジ大学などに代表される少数のエリート教育あるいは学術的な教育は非常に充実しており、各界において著名な人材を輩出してきているが、その一方で、全体のレベルを底上げする教育や職業教育・訓練は、必ずしも十分でなかったとされている。

このため、職業能力の基本となる基礎学力が不足している者が多いこと、産業界で必要とされている人材が不足していることが大きな問題となっており、これらの問題の解決のために、学術的な教育水準と職業教育・訓練水準の格差を是正すること及び基礎学力を向上させるために教育を充実させていくことは、イギリスの教育訓練上、長年の懸案となっていた。

(2) このような状況を改善するため、79年に政権に就いた現保守党政府は、NVQ、GNVQといった新たな教育訓練資格の創設、「教育改革法」に基づく、我が国の学習指導要領にあたる「全国共通カリキュラム」の創設を通じた初等・中等教育のカリキュラムの充実(88年)、16~17歳で就学あるいは就労していない者を対象に職業訓練を提供する「若年者訓練」を始めとする職業訓練政策の強化(90年)といった教育訓練制度の改革を次々に実施した。

(3) 現行の教育訓練資格は、以下のとおりである(詳細は第2部第2章第2節参照)。

○ 学力資格

- ・ GCSE(General Certificate of Secondary Education;中等教育資格)

中学卒業レベルの資格。グレードはA~Gまで設定。

- ・ GCE-Aレベル(General Certificate of Education Advanced level;後期中等教育資格)

高校卒業レベルの資格。グレードはA~E、N、Uと設定。

- ・ GNVQ(General National Vocational Qualification;一般全国職業資格)

経理や財務などのビジネス実務、健康・社会福祉等職業的な能力を認定する資格。レベルは基礎~上級まで設定。通常、専門学校でのフルタイムの学習を通じて取得。

○ 職業資格

- ・ NVQ(National Vocational Qualification;全国職業資格)

レストランのウェイター、電気ケーブル組立補助など個別の職業技能や知識について認定する資格。レベルは1~5まで設定。通常、専門学校でのパートタイムの学習等を通じて取得。

(4) 教育訓練資格に関わる問題点

以上のように、イギリスでは、GCSE、GCE-Aレベル、GNVQ及びNVQといった教育訓練資格が設定されているが、以下の問題点が指摘されている。

- 異なった資格同士の関係が不明確であること及びGNVQ上級の価値が低くみられていること

現行の教育訓練資格制度は、例えば、“NVQレベル1がGCSEグレードDに相当する”といった異なった資格同士の関係が、一部を除いて明確にはなっていない。

また、GNVQ上級を取得して大学に入学することが可能ではあるが、実際にGNVQ上級を保持して

いる者を受け入れている大学は旧ポリテクニクス(注4)系の大学であり、伝統的な大学は、GNVQ上級の保持者を受け入れておらず、GNVQ上級は、GCE-Aレベルほど高い価値はないとみられている。

職業能力の取得を推進し、学術的な教育水準と職業教育・訓練水準のギャップを是正するためにも、資格に関する統一的枠組みを創設するとともに、GNVQ上級の評価を向上させる必要があるとされている。

○一部のGCE-Aレベルの科目が、他の科目と比べて難易度が非常に高く、生徒達から敬遠される傾向があること

現在のGCE-Aレベルの数学、化学といった一部の科目は、他の科目と比べて難易度が極めて高く、生徒達から敬遠される傾向がある。SCAAの調査によれば、95年にGCE-Aレベルの数学及び化学を選択した生徒の割合は16.6%と、84年の29.8%から大きく低下している。したがって、数学及び化学を選択する生徒を増加させる必要があるとみている。

○依然として基礎学力が低い者が多数いること

「全国共通カリキュラム」の設定など、基礎学力を向上させるための試みがなされたにもかかわらず、依然として十分な基礎学力を保持していない者が多数いることが大きな問題となっている。

・95年夏に実施された「全国テスト」(注5)の結果をみると、到達目標に達している生徒の割合は11歳の生徒で48%、数学で44%と低い水準にとどまっている。

・地方教育局が95年発表した調査結果によれば、16歳の若年者のうち、8.3%もの生徒がGCSEにおいてグレードGにさえ達せず、無資格のまま労働市場に出ている。

これらの者は、労働市場において失業する危険性が高く、引いては、イギリス全体の労働力水準を引き下げている原因にもなっているとみられている。

(b) 提言の内容

(1) 教育訓練資格制度の改正

○ナショナル・フレームワークの創設

GCSE、GCE-Aレベル、GNVQ及びNVQといった各種教育訓練資格に関する統一的枠組みである「ナショナル・フレームワーク」(National Framework)を創設する。ナショナル・フレームワークは、「入門」(entry)、「初級」(foundation)、「中級」(intermediate)、「上級」(advanced)の4段階から成る。

入門レベルはGCSEグレードGに達しないような低い学力水準にある者が資格を取得できるように創設するもので、すべての教育訓練資格に共通する。

また、「中級」、「上級」において一定の成績に達した者には「国家ディプロマ」(National Diploma)、あるいは「国家証書」(National Certificate)を与える。

ナショナル・フレームワークの具体的な内容は以下のとおり。

入門—すべての教育訓練資格に共通する第一段階

初級—GCSEグレードD～G、GNVQ基礎、NVQレベル1

中級—GCSEグレードA～C、GNVQ中級、NVQレベル2

上級—GCE-Aレベル、GNVQ上級(Applied A level)、NVQレベル3

○ GNVQ上級からApplied A levelへ名称を変更

GNVQ上級にGCE-Aレベルと同等の価値を与えるために、GNVQ上級から、Applied A levelに名称を変更する。

(2) GCE-Aレベル試験における数学や化学を選択する生徒を増加させるための措置等

○ 数学や化学を選択する生徒を増加させるための措置

難易度の高い数学については、中等学校において、GCSEグレードA～Cレベルの学習を提供するAdditional Math課程を導入する。化学については、授業時間を現在より20%増加させる。

○ GNVQへの代替

いくつかのGCE-Aレベルの科目については、GNVQに代替することを可能にする(例えば、GCE-Aレベルの科目である人間生物学(human-biology)、心理学(psychology)、社会学(sociology)をGNVQの科目である健康・社会福祉に代替することを可能にする)。

(3) 若年者の知識・技能向上のための措置

○ 基礎学力向上のための措置

・ 計算・統計については、従来GCSEの数学の一分野として試験を実施していたが、今後は数学から切り離し、独立に科目を設けて試験を実施するように改訂する。

・ NVQにおける“Key Skills”(読み書き・計算・情報技術)の認定基準を見直す。“Key Skills”に関する教育を企業内訓練の一環として取り入れるように働きかける。

○ 満身に学校へ通学していない14歳の者への教育

・ ずる休みをする生徒など14歳で満身に学校へ通学していない者に対し、継続教育カレッジあるいは企業において基礎学力を身につけるための学習や職業訓練の機会を提供する。

○ 若年者訓練からナショナル・トレイニーシップスへ移行

従来、政府の職業訓練政策の一環として実施されていた「若年者訓練」(Youth Training)を、「ナショナル・トレイニーシップス」(National-Traineeships)に移行する。ナショナル・トレイニーシップスは、若年者訓練がその目標をNVQレベル2の取得に限っていたのと異なり、NVQ、GNVQ、GCSEの取得といったより多様な教育訓練資格取得を目標とし、これによって、進学あるいは就職に必要な知識・技能の取得を推進する。

(c) 教育雇用大臣のコメント・今後の動向

今回の報告書についてシェパード教育雇用大臣は、「我々は、教育訓練資格制度に関する新たな枠組みの創設、基礎学力の向上のための措置といったSCAAの提言を支持する。近年、我々は教育訓練を充実させるための様々な改革を実施してきたところであるが、今後もこれを継続していきたい。そのためにもより質の高い教育訓練資格制度は必要である。これが、21世紀に向けて、より優れた労働力を育成する唯一の方法である。国際競争力向上や、若年者の将来の繁栄は、教育訓練の成功にかかっている」と賛意を表している。

なお、この報告書で示された提言の内容を具体化することを目的とした作業部会が議会内に設置され、1年以上かけて改正作業を進めていくとされている。したがって、97年5月までに予定されている総選挙までに作業が終了しないことになり、実際の改正は次期政権下において行われるとみられている。

(注4)ポリテクニクスは、高等教育機関の1つであり、実務的な教育を行う。ポリテクニクスにおいて取得できる学位はディプロマであって、学士号の取得はできなかったが、92年の「継続及び高等教育法」により、ポリテクニクスを大学

に昇格させるとともに、独自の学士号を認定する権限を付与することとされた。

(注5)全国共通カリキュラムで設定されている科目について全国的に実施される試験。7歳、11歳、14歳時に実施され、各段階において達成しておくべき到達目標(7歳では8段階でレベル2、11歳ではレベル4、14歳ではレベル5~6)が設定されている。

b 「技能監査」及び「競争力白書」

96年6月13日、政府は「技能監査」(Skills Audit)及び「競争力白書」(Competitiveness-Creating the Enterprise Centre of Europe)を発表した。技能監査は95年の競争力白書において調査の実施を発表していたものであり、イギリス、フランス、ドイツ、アメリカ、シンガポールの5カ国の教育・技能水準について国際比較を行っている。報告書によれば、イギリスは高等教育レベルは優れているが、読み書き、計算など基礎的な能力を身につけていない者も多いという結果が出ている。

競争力白書は、94年から毎年発表されているもので、経済、産業政策、規制緩和、教育訓練、雇用など広範な分野にわたって政策提言を行っている。しかし、3回目である今回の白書は現状分析及び現行の政策の紹介にとどまっており、新規の政策提言は少ない。しかしながら、教育訓練の分野では技能監査での結果を踏まえ、教育・技能水準の向上を訴えている。雇用の分野では現保守党政権が実施してきた労働市場の柔軟化を一層推進していくこととしている。

それぞれの概要は以下のとおり。

(a) 技能監査

この報告書は、我が国(イギリス)の主要な競争相手国(competitor countries)ーフランス、ドイツ、アメリカ、シンガポールとイギリス労働者の能力水準を比較したものである。具体的には、各国ごとに設定されている資格や学位をそれぞれ、「基礎学力」(basic skills)、レベル2、レベル3、レベル4(高等教育レベル)と段階ごとに分類し、(例えば、イギリスのNVQレベル2とフランスのCAP(注6)はレベル2に分類されている)各レベルごとに労働力人口に占める資格あるいは学位の保持者の割合を算出している。

ただし、各国の資格の中身は異なるものであり、厳密には比較できない点に留意しなければならない。この調査において、各段階の資格は各国の資格を全て同水準と仮定している。しかし、実際には我が国の資格は、他の国とは異なっている。資格制度が整備されていないアメリカとは比較できない。シンガポールはイギリスと同じようにGCE-Oレベル(注7)やGCE-Aレベル(注8)が設定されているので比較しやすいかもしれない。フランス、ドイツは両者の中間といったところである。また、レベル3をみると、フランスやドイツの職業資格の中身はNVQより理論的(theoretical)で一般的(general)である。このように、各国の資格の内容は異なっているため、ここで示された国際比較は厳密なものではないことに注意を要する。

(1) 基礎学力

イギリスではかねてから基礎学力が一定のレベルに達していないものが多いことが問題となっている。実際に、21歳以上の成人のうち、5人に1人が読み書き、計算といった基礎学力に問題がある。これらの者の多くは失業しており、労働市場において不利な立場にある。

他の国の状況をみると、アメリカでもイギリスと同じように基礎学力が不足している者が多いことが問題となっている。シンガポールでは年配の労働者(older workers)に基礎学力が不足している者がみられる。ドイツではこの点では全くといっていいほど問題になっていない。

(2) レベル2

レベル2保持者の割合(94年)をみると、イギリスは5カ国中最低であることがわかる。労働力人口に占める一般教育資格保持者の割合は23%とフランス(31%)にはやや劣るものドイツの(20%)と比べるとやや勝っている。しかし、労働力人口に占める職業資格の取得の割合は22%にとどまっており、ドイツ(51%)に大差をつけられている。

ただし、これらが各国の実態を正しく反映したものであるかは疑問がある。例えばドイツは各段階のレベルより高度な資格も含んでいる。また、各国の主要企業(leading companies)従業員におけるレベル2取得割合をみると、イギリスは他の4カ国と大差はない。したがって実際のイギリスのレベル2保持者の割合はもう少し他国と接近していると考えられる。

(各国の労働力人口または19～21歳層に占めるレベル2保持者の割合(94年))

各国の労働力人口または19～21歳層に占めるレベル2保持者の割合 (94年)

(%)

	イギリス	フランス	ドイツ	シンガポール	アメリカ
計	45	65	71	51	50
一般教育資格	23	31	20	—	—
職業資格	22	34	51	—	—
19～21歳層	58	78	66	49-75	30-55
一般教育資格	37	55	34	—	—
職業資格	21	23	32	—	—

注1 ドイツは93年の数値

注2 アメリカとシンガポールの19～21歳層の数値は20～24歳層

(3) レベル3

労働力人口に占めるレベル3保持者の割合(94年)をみると、イギリスは30%に達しており、ドイツ(63%)と比べると大差をつけられているが、アメリカ、フランスとほぼ同じ水準であり(ともに29%)、シンガポール(23%)よりやや高い。ドイツの職業資格の取得割合は労働力人口、25～28歳層でみても、他の4カ国を圧倒している。

(各国の労働力人口または25～28歳層に占めるレベル3保持者の割合(94年))

各国の労働力人口または25～28歳層に占めるレベル3保持者の割合（94年）

		(%)				
		イギリス	フランス	ドイツ	シンガポール	アメリカ
計		30	29	63	23	29
	一般教育資格	16	21	17	—	—
	職業資格	14	8	46	—	—
25～28歳層		36	43	74	35	32
	一般教育資格	20	28	26	—	—
	職業資格	16	15	48	—	—

注1 ドイツは93年の数値

注2 イギリスの25～28歳層の数値は21歳以上

(4) レベル4(高等教育レベル)

労働力人口に占めるレベル4(高等教育レベル)の保持者の割合(94年)をみると、イギリスは19%に達しておりアメリカ(22%)に次いで2番目に高い。

25～28歳層に占めるレベル4の保持者の割合をみるとイギリスは23%であり、フランス(27%)に次いでおり、アメリカ、フランス、シンガポールと同じである。すなわち、イギリスはレベルが高くなるにつれて資格保持者の割合が高くなっている。

(各国の労働力人口または25～28歳層に占めるレベル4(高等教育レベル)保持者の割合(94年))

各国の労働力人口または25～28歳層に占めるレベル4（高等教育レベル）保持者の割合（94年）

		(%)				
		イギリス	フランス	ドイツ	シンガポール	アメリカ
計		19	16	15	12	22
25～28歳層		23	27	13	23	23

注1 ドイツは93年の数値

注2 アメリカとシンガポールの25～28歳層の数値は25～29歳層

(b) 競争力白書

(1) 教育訓練

近年の資本の国際化、技術革新の進展に伴い、経済の成長を高め、国際競争力を維持するためには質の高い労働者の育成が最重要課題となっている。我々が昨年、教育省と雇用省を合併し教育雇用省としたのもこうした観点からである。

技能監査によると、イギリスの労働力人口に占めるレベル4(高等教育レベル)の取得割合は19%と調査対象国5カ国中2番目である。しかし、レベル2の取得割合をみると45%と5カ国中最低である。このように、イギリスは高等教育において良いパフォーマンスを示しているが、一方で基礎的な学力、すなわち初等・中等教育レベルに関しては他の国よりも劣っている。このデータは各国の資格水準は同じであると仮定している点など完全に信頼できるものではないが、我々は高等教育のみならず基礎的な学力を向上させるための初等・中等教育の充実が将来の繁栄につながると信じている。加えて、職業能力を高める必要がある。

我々は過去10年余りにわたって教育訓練に関する改革に着手してきた。主なものは以下のとおりである。

○ 基礎学力向上のための措置:全国共通カリキュラムの設定及び全国テストの実施

従来、初等・中等教育の全国一律のカリキュラムに関する規定はなく、カリキュラムは実質的に各学校が定めていた。しかし、一定の学力を確保することを目的として1988年の「教育改革法」に基づき、国語、数学、理科など10科目に関する全国共通のカリキュラムである「全国共通カリキュラム」を設定した。さらに、7歳、11歳、14歳時にカリキュラムで設定されている科目に関するテストである「全国テスト」を実施した。我々はこれらを教育改革の主要点とみている。

○ 職業訓練制度の改革

・ TECsの設置

我々は、職業訓練は地域のニーズに対応したものでなければならず、訓練実施の担い手についても地域の発展と人材の育成に大きな利害を有する地域の事業主とすることが適当と考えた。

こうした観点から、89年に各地域の事業主、労組、教育関係者(このうち3分の2は事業主であることが義務づけられている)で構成される民間団体である「TECs(Training and Enterprise Councils)」を設置した。TECsは政府から委託された職業訓練プログラムを各地域の実情に合わせて実際に運営するなどイギリスの職業訓練政策の中心的な役割を果たしている。

・ 全国目標の設定

職業能力水準の向上のため、91年にCBI(イギリス産業連盟、イギリス最大の事業主団体)が中心となって「全国目標」を設定した。全国目標は例えば、「60%の若年者に対し、21歳までにGCE-Aレベルを2科目またはGNVQ上級、もしくはNVQレベル3を取得させる」といった教育訓練に関する目標で、我々もこれを支持している。

・ ナショナルトレイニーシップス(National Traineeships)の導入

以上のように、我々は教育訓練制度に関する改革を実施してきたが、教育訓練の一層の向上のため、ナショナルトレイニーシップスを導入する。ナショナルトレイニーシップスは3月にSCAAによって発表された「16~19歳のための教育訓練資格制度について」において提言されたもので、「若年者訓練」に代わって若年者の技能向上を目的としている。若年者訓練がその目標をNVQレベル2に限定されていたのとは異なり、より多様な教育訓練資格取得を目標とし、これによって進学あるいは就職に必要な知識・技能の取得を推進する。

(2) 雇用

現在のイギリスの雇用失業情勢は良い。労働力調査(Labour Force Survey、四半期ごとに調査しており、北アイルランドを除いた数値)によると、就業者数は92年冬の2,495万人から95年冬には2,568万人と約70万人増加した。失業率(イギリス全体の数値)は92年12月の10.5%をピークに低下

傾向にあり、96年5月で7.7%となっている。

イギリスの労働市場は以前よりも柔軟化したことが特徴である。これはまず第一に失業率が景気の回復に伴いすぐに低下し始めたことに示されている。景気の動向と失業率との関係を見ると、80年代始めには景気は回復したにもかかわらず、年数値で失業率が低下したのは86年になってからである。このように80年代は景気が回復してから失業率が低下するまでに数年間かかっている。しかし、90年代は、92年半ばに景気が回復してから同年の終わりから低下傾向で推移しており、景気の回復とほぼ同時に失業情勢も改善している。

第二に景気の拡大が続いているにもかかわらず、賃金上昇率が低い水準で推移していることである。95年を通じて賃金上昇率は2~3%台にとどまった。

このように労働市場の柔軟化が進展したことの背景には、クローズドショップの制限、争議行為の規制を始めとする労使関係制度の改革、就労促進のための手厚い失業保険制度の改革、積極的労働市場政策の推進といった79年に我々が政権に就いてから実施してきた一連の改革の成果によるものである。今後も我々は労働市場の一層の柔軟化を目指した改革を進めていく。

○ 求職者手当の導入

96年10月から現行の失業給付に代えて「求職者手当」を導入(詳細は後述)し、失業給付期間を1年から6カ月に短縮する。また、週16時間以上の仕事に就いた失業者には「職場復帰ボーナス」という一時金を支給する(最高で1,000ポンド)。

○ 長期失業者に対する措置

・ 1-2-1プログラム対象者の拡大

現在、18~24歳の長期失業者(失業期間1年以上)に対して実施されている職業相談である「1-2-1」(one to one)の対象に25歳以上の者も含めることとする。

・ プロジェクトワーク(Project Work)の実施

18~50歳で失業期間2年以上の者に対し、13週間にわたる労働体験(work-experience)をさせる。13週間を過ぎて就職できなかった者に対してさらに13週間にわたる求職活動の援助を行う。参加者には週10ポンドの手当が支給され、参加を拒否した場合は当該失業者が現在受給している一部あるいは全ての給付(benefit)の支払いが停止される。

○ 職場における不当な差別の除去

95年11月に制定された「障害者差別禁止法」(Disability Discrimination Act)の適切な運用等、職場における不当な差別を除去するように努めていく。

(注6)CAP(職業適格証)はフランスに設定されている職業高校レベルの資格で、後期中等教育課程の職業教育を修了した者に与えられる。

(注7)GCE-Oレベル(中学卒業資格試験)はシンガポールに設定されている資格の1つで、中学校卒業時に受験する試験で、この試験の成績によって、高校レベルの教育機関への進路が決定される。GCE-Oレベル、GCE-Aレベルともにイギリスに設定されている同名の資格をモデルにして策定された。ただし、イギリスのGCE-Oレベルは現在ではGCSEと称している(資格の内容はシンガポールと同じ)。

(注8)GCE-Aレベル(高校卒業資格試験)シンガポールに設定されている資格の1つで、高校卒業時(18歳)に受験する試験で、事実上、大学入試の役割を果たしている。

c 失業保険制度の改革;求職者手当の導入

96年10月から従来の失業給付に替えて、「求職者手当」を導入した。求職者手当は、支給期間を従来の1年から原則として6ヶ月に短縮するとともに、ジョブセンター(公共職業安定所)と求職者が、探す仕事の内容やどのような手段で求職活動を行うか等について取り決めた協定である「求職者協定」を締結していることを支給要件として加えたことが特徴である(協定に違反した場合、求職者手

当の支給は停止される。求職者協定の内容については参考参照(表参照)。

求職者手当と従前の失業給付の比較

求職者手当と従前の失業給付の比較

	求職者手当	失業給付
支給要件	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢及び国民保険料拠出条件にする規定は失業給付と同じ ・失業者であるか、就労していても週16時間以下の仕事であること ・すぐにでも働く意思と能力があること(週40時間以上働けること) ・ジョブセンターと求職者協定を締結していること 	<ul style="list-style-type: none"> ・原則として18歳以上年金支給開始年齢(現行男性60歳、女性55歳)までで国民保険料拠出条件を満たした者 ・失業者であること ・すぐにでも働く意思と能力があること ・積極的に求職活動を行っていること
保険料	失業給付と同じ	雇用者及び事業主が負担する所得比例保険料等
支給期間	原則として6ヶ月	1年
給付額	年齢によって異なる 18歳未満 週28.85ポンド 18～24歳 週37.9ポンド 25歳以上 週47.9ポンド	年齢に関わらず週46.45ポンド
再就職の促進策	職場復帰ボーナス(週16時間以上の仕事に就いた場合に求職者に支給される一時金、最高で1,000ポンド)	なし
その他給付額	失業給付と所得補助を統合、6ヶ月過ぎても就職できなかった者に対しては、所得審査の上、継続給付。継続給付の場合も求職者協定の締結は必要	失業給付支給期間後は、審査の上、我が国の生活保護に当たる所得補助を支給

d 97年度予算;若年者の能力開発等を重視

1996年11月26日、政府は97年度予算(97年4月～98年3月)を発表した(注9)。今回の予算では、減税、国民保険料負担(注10)の軽減や歳出削減(対GDP比に占める一般政府歳出総額の比率を96年度の40.5%から99年度で38.25%へ引下げ)、公共部門の借入れ削減(対GDP比に占める公共部門借入れ額の比率を、96年度の3.5%から99年度で0.5%へ引下げ)を通じて、健全な財政を達成することとともに、公共サービスの質の向上を図ることを目的としている。このような中、職業訓練や失業者の雇

用可能性を向上させるための施策を中心に雇用対策関係の予算は一部増額されている。

同日発表された政府の経済見通しをみると、実質GDP成長率は1996年度で2.5%、97年度で3.5%と上昇する見込みである。小売物価上昇率は、96年の終わりには3%、97年4～6月期には2.5%まで低下するとしている。

主な内容は以下のとおり。

(a) 所得税減税・国民保険料負担の軽減

(1) 最低所得税率の適用年収上限額を、現行の年3,900ポンド(1ポンド=約200円)から4,100ポンドに引き上げる(注11)。

(2) 最高所得税率の適用年収下限額を現行の年25,500ポンドから26,100ポンドへ引き上げる。

(3) 所得税の基本税率を現行の24%から23%へ引き下げる。

(4) 国民保険料の適用賃金下限額を現行の週当たり61ポンドから週当たり62ポンドへ引き上げる、また、適用賃金上限額を、現行の週当たり455ポンドから週当たり465ポンドへ引き上げる(注12)。

(5) 週当たり210ポンド以上の労働者にかかる国民保険料の事業主負担を現行の10.2%から10%へ引き下げる。

(b) 雇用対策の充実

(1) 既存の職業訓練政策

「若年者訓練」及び「近代的徒弟訓練」(Modern Apprenticeships、(注13))の予算は7億4,500万ポンドとする(96年度実績見込みである7億2,300万ポンドからは増額)。一方、「長期失業者等に対する訓練」(注14)の予算は4億4,600万ポンドとする(96年度実績見込みである4億6,700万ポンドからは減額)とし、若年者の職業能力開発対策を重視したものとする。

(2) 新たな雇用対策

○ 「プロジェクトワーク」

96年4月に試行され、そのうえで同年11月から全国実施されている「プロジェクトワーク」を正式に予算化する。

○ 「コントラクト・フォア・ワーク」(Contract For Work)

失業者をより就職に近づけることを目的として、民間部門を利用して失業期間が2年以上の長期失業者を対象に体験労働の場を与える。97年春から一部の地域でパイロットプログラムとして実施する。

○ 長期失業者に対する職業相談等の充実

失業期間が2年以上の失業者に対する職業相談を充実するとともに、「ジョブマッチ」(注15)を拡充する(2,400万ポンド、(注16))。

(注9)発表された予算は数日間の国会での審議を得て議決されるが、通常、政府案が変更を加えられることなく採択される。

(注10)国民保険料負担の割合は、失業保険給付、年金給付といった給付別ではなく、一括に設定されている。

(注11)所得税率は3段階となっており、現行(改正前)は週当たり61～109.99ポンドは3.0%、週当たり110～154.99ポンドは5.0%、週当たり155～209.99ポンドは7.0%、週当たり210ポンド以上は10.2%となっている。

(注12)週当たり110～154.99ポンドは5.0%、週当たり155～209.99ポンドは7.0%、週当たり210ポンド以上は10.2%となっている。

(注13)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。実際の訓練の運営はTECsによって行われている。

(注14)18～63歳で失業期間が6ヶ月以上の失業者、障害者、読み書きが満足にできない者、マイノリティ等を対象に、個人のニーズに応じて、NVQ取得のための訓練、求職活動の援助等を行う。実際の訓練の運営はTECsによって行われている。

(注15)失業期間が2年以上の失業者がパートタイム労働に就いた場合、あるいは自営業を始めた場合に6ヶ月間にわたって支払われる一時金(週当たり50ポンド)。

(注16)職業相談を具体的にどのように充実させていくかは「雇用サービス庁」(教育雇用省から独立し、省との契約に基づいて職業安定行政を行う執行機関)が決めることとなる。

ウ ドイツ

(ア) 経済及び雇用・失業の動向

景気は、94年から95年始めまで輸出の伸び等により比較的安定して成長していたが、95年に入ってマルク高による輸出の落ち込み等により減速し、対前年同期比実質GDP成長率は、95年4～6月期2.3%、7～9月期1.7%、10～12月期1.0%と推移し、96年1～3月期には0.2%とほぼゼロ成長にまで鈍化した。

その後はマルク高の是正等による好調な輸出等により、96年4～6月期1.2%、7～9月期2.4%、10～12月期2.4%と回復してきたが、対前期比でみると96年4～6月期1.5%、7～9月期0.8%、10～12月期0.0%と漸減し、96年全体の成長率は95年の1.9%を下回る1.4%にとどまった。

97年1月に発表された政府経済見通しによると、97年の実質GDP成長率は2.5%となると予測されている。

96年の雇用・失業情勢は戦後最悪の水準で終始した。

2月には失業者数427万人、失業率11.1%と戦後最悪の失業状況になり、夏に向かって6月まではなだらかに低下したものの(6月:9.9%)、失業者数は秋口から再度漸増し、12月には失業率10.8%と12月としては戦後最悪水準となった。失業率が10%を下回った月は6月だけで、96年は年間平均失業者数約397万人、平均失業率は10.4%と戦後最悪となった。

政府は、97年1月に発表した経済見通しにおいて、今後については、4～5月に失業の増加傾向に反転がかかるものの、97年平均で失業者数416万、失業率11%を予測している(東部ドイツ16%、西部ドイツ9.5%)。

ドイツの雇用・失業状況の特徴は、低い若年者労働者の失業率と、失業期間1年以上の長期失業者が多いこと、及び著しい東西格差の存在である。

多くの先進国で若年労働者の失業率は年齢計の失業率の倍程度に高率であるのに対しドイツでは年齢計の失業率の水準を下回っている。失業者の3分の1が長期失業者であり、また、東部ドイツの失業率は西部ドイツのそれよりも1.5～2倍程度高率である(表1-2-6参照)、(表1-2-7参照)。

表1-2-6 ドイツの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-2-6 ドイツの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(%、千人)

年 月	1993	94	95	96				
					1~3	4~6	7~9	10~12
実質GDP								
全ドイツ	-1.2	2.9	1.9	1.4	0.2	1.2	2.4	2.4
旧西ドイツ	-1.8	2.4	1.5					
旧東ドイツ	7.2	8.5	6.3					
就業者数								
全ドイツ	35,455	35,334	35,217	34,776	34,324	34,503	34,587	
旧西ドイツ	29,196	28,895	28,724	28,388	28,034	28,208	28,238	
旧東ドイツ	6,259	6,439	6,493	6,388	6,291	6,296	6,349	
雇用者数								
全ドイツ					27,497	27,773	27,815	
旧西ドイツ					22,150	22,368	22,382	
旧東ドイツ					5,347	5,405	5,434	
失業者数								
全ドイツ	3,447	3,491	3,521	3,848	4,190	3,857	3,887	3,986
旧西ドイツ	2,288	2,452	2,488	2,749	2,910	2,706	2,764	2,852
旧東ドイツ	1,159	1,041	1,033	1,100	1,280	1,151	1,123	1,134
失業率								
全ドイツ	11.9*	9.0*	9.2	10.4	10.9	10.1	10.2	10.4
旧西ドイツ	8.3	7.9	8.1	9.1	9.4	8.8	9.0	9.3
旧東ドイツ	15.9	13.8	13.8	15.7	17.1	15.4	15.0	15.2

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

注 1 実質GDPの四半期値は、対前年同期比。

2 就業者数=Erwerbstätige

3 雇用者数：社会保険加入義務のある雇用者数 (Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)

4 就業者数、失業者数、失業率の年数値は、各年9月末の数値。

5 雇用者数、失業者数の各月数値は、月末時点のもの。

6 *の数値は、連邦雇用庁が公表した旧西ドイツ地域及び旧東ドイツ地域の失業者数・率から、労働省国際労働課海外労働情報室において推計して求めたもの。

表1-2-7 ドイツの失業者に占める長期失業者の割合の推移

表1-2-7 ドイツの失業者に占める長期失業者の割合の推移

年	1992	93	94	95	96
全ドイツ	25.8	27.6	33.2		
旧西ドイツ	26.6	25.9	32.5		
旧東ドイツ	24.4	30.8	34.7		

資料出所：連邦雇用庁「Amtlichen 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月末の数値。

(イ) 雇用・失業対策

高水準での失業率の推移は、景気循環的なものではなく、構造的なものであると考えられている。すなわち、高賃金と高社会保障費負担、解雇規制を始めとするさまざまな規制が経済の活力や国際競争力を低下させ、事業主の雇用に対する意欲をそいでしまっているというものである。

こうした中、99年に予定されている欧州通貨統合では、「単年度財政赤字がGDPの3%以内」、「財政の累積赤字がGDPの60%以内」等を統合参加要件にしているが、近時の経済・財政状態(財政赤字の対GDP比は95年が3.6%、96年が3.5%、97年見通し3.5% [6大経済研究所の予測]、累積赤字の対GDP比は96年が60%、97年見通し61%。 [同])では、雇用創出のための財政出動は行いにくく、逆に既存の雇用創出措置(ABM)等の縮減を考慮しなければならない状況にある。

こうした困難な情勢の下で、政労使それぞれが適切な雇用対策を呼号する中、与党政府はいくつかの注目すべき改革を行った。

a 一層の成長と雇用のためのプログラム

厳しい雇用失業情勢を背景に、IGメタル(金属産業労組)のツヴィツケル委員長は、95年末の同組合大会において、労働側が実質的賃上げを抑制する代わりに、使用者側が雇用の創出を図る等の、「雇用のための同盟(Bund für Arbeit)」を提唱した。

これが大きな契機となって、失業の減少と雇用の創出を図る動きが政労使で活発化し、政労使協調の中で、政府は96年1月に「投資と雇用創出のためのアクションプログラム」をまとめた。(以上、詳細については1995年海外労働情勢参照)

このアクションプログラムを具体化し、さらに欧州通貨統合に加わるために国家財政を再建し、弱体化した経済を建て直し、賃金外コストの削減により雇用創出の条件を整備することを目的に、96年4月、連立与党は「一層の成長と雇用のためのプログラム」を取りまとめた。

同プログラムには、労働者の既得権を縮小する内容を含んでいたことから、労働側は反発した。しかし、政府は経済活性化、失業問題解決のためあえてこのプログラムを発表し(96年4月25日)、以降、政労使の協調路線にひびが入った。

同プログラムの内容は以下のとおり。

(1) 税制

- ・ 所得税制改革を前倒しし、96年10月末までに具体案を作成(97年2月現在、未だ作成されていない。)し、97年末までに法改正、99年初から実施する。税率を相当程度引き下げるとともに、例外・優遇措置の撤廃により制度を透明化・簡素化する。
- ・ 連帯付加税(旧東ドイツ地域の復興を援助するために、所得税に上乗せして徴収している税。税率は7.5%)の税率を引き下げる。

(2) 労働法制

○ 解雇制限の緩和(注17)

- ・ 解雇制限法の適用対象となる企業の範囲を縮小し、現行の従業員6人以上を11人以上に改める。
- ・ 解雇に際しての人選基準は、労働者の勤続年数、年齢、扶養家族の3要素とする。なお、労働者の知識・技能等に基づく人選が正当な経営上の利益に合致する場合には上記の人選基準は適用しない。
- ・ 労使間の事業所協定で解雇の人選基準を定める場合、経営側に重大な瑕疵がない限り、裁判所は具体的人選の当不当を判断しないものとする。

○ 病気手当の見直し(注18)

- ・ 病欠時にも賃金の100%の賃金が保障される現行制度を改正して、手当の水準を賃金の80%とする。その際、賃金額の算定には直前の超過勤務手当は算入しないものとする。なお、労働者には、手当支給に代えて、病欠5日の有給休暇1日への振替えも認める。
- ・ 賞与等の額の算定に当たり、欠勤状況を考慮することができることを法律上明記する。

○ 有期労働契約の契約期間の上限延長(注19)。

有期労働契約の上限を2年に延長し、60歳未満の労働者に係る有期雇用労働契約の制限を廃止。

(3) 社会保険

年金保険、失業保険、医療保険の改革により、賃金に対する社会保障負担率を2000年までに40%以下に引き下げる(現行40.8%)という目標達成のための条件を整備する。

○ 年金保険

- ・ 引揚者(Aussiedler)年金(難民、旧ソ連・東欧からの引揚者等が対象)の支給額を切り下げる。
- ・ 女性(現行60歳)等の老齢年金の支給開始年齢の、65歳への引上げを前倒し実施し、くり上げ受給に対しては1年早まるごとに3.6%ずつ減額する。
- ・ その他、本年末までに、人口の高齢化に対応した将来の年金保障の具体案を作成し、97年末までに法改正を行う等。

○ 失業保険(雇用促進法)の抜本改正

- ・ 雇用促進法の改正を96年中に行う。(97年2月現在、未実施。)
- ・ 失業手当の受給期間や受給資格、パート労働者への適用、失業手当・失業扶助の算定方式、操短手当の内容等について見直しを行う。

- ・ 旧東ドイツ地域への雇用対策は、失業状況を勘案しつつ、2000年までに旧西ドイツ並みのレベルまで引き下げる。

- ・ 連邦雇用庁の失業対策予算の赤字(失業保険料収入の不足分)は連邦補助金で補填されてきたが、97年以降補助金を停止する。

○ 医療保険

- ・ 保険料について、96年は据置き、97年に0.4%引き下げる。
- ・ その他、医薬品に係る自己負担を1マルクずつ引き上げる、傷病手当を10%引き下げる、等。

(4) その他

- ・ 財政の危機的状況に鑑み、公務員給与を凍結する。
- ・ すべての各省予算につき総額70億マルク削減する。

(参考)

野党社民党(SPD)は、本プログラムに関して強く政府を批判し、DGB(ドイツ労働総同盟)とともに政府案に反対する行動をとることを表明する一方で、次の代替案を発表した。

- ・ 所得税率の引下げ。
- ・ 期限付き財産付加金の創設
- ・ 環境指向の税制改革(エネルギー関係税等の増税)の実施による失業保険料の引下げ等。
- ・ 連邦・州の協力による「経済犯罪と租税回避に対するアクションプログラム」を策定、特に、不法労働、労働者の違法融通等を取り締まる。
- ・ 社会給付の核心部分には手を加えない。
- ・ 公的部門の人件費支出を抑制し、各省歳出を見直す。
- ・ EU農業政策の修正等を通じてドイツのEUへの拠出を削減する。

(注17)解雇制限法は、従業員6人以上の事業所の勤続6箇月以上の労働者の解雇について適用され、正当な理由のない解雇を不当解雇として否定している。(1)緊急の経営上の必要性に基づかないもの、(2)労働者を同一事業所または同一企業の他の事業所の職場で継続して雇用可能な場合、(3)解雇対象者の選定が公正でない場合等は不当解雇とされる。また、同法は、(1)経営評議会委員や年少労働者、(2)重度障害者、(3)妊婦、(4)訓練生、等については特別な解雇制限を規定している。

ドイツの企業の約80%は従業員数10人未満の零細企業であり、この解雇制限の緩和により、これ等の零細企業の1/5~1/4が雇用を増やし、それは50万人にもなるともいわれている。

(注18)報酬継続支給法に基づいて、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。そのため、年次有給休暇(30日)を完全消化した上でさらに10日以上欠勤することが常態化している。

(注19)ドイツでは、雇用契約は期間の定めの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か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)。事業主が受注の変動に超過勤務等で対応しようすることを防ぎ、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のを期待して設けられたものである。

b 歳出削減法案の成立:解雇制限緩和、病気手当縮減

政府・与党(キリスト教民主/社会同盟 [CDU/CSU] 及び自由民主党 [FDP] の連立)は、「一層の成長と雇用のためのプログラム」に盛り込まれた事項を実現するための法案(歳出削減法案)を連邦議会に提出、6月28日、与党多数の連邦議会は同法案を可決し、連邦参議院に回付した。

この法案は、解雇制限の緩和、病気手当のカット、公務員給与の凍結といった労働者の既得権のカットを含んでいたため、発表当初から労働組合、野党・社民党等の強い反発を招き、6月15日に

は、DGB(ドイツ労働総同盟)が中心となって、ボンにおいて戦後最大規模(主催者発表で35万人)の福祉削減反対の抗議集会が開催された。

同法案は、野党が多数の連邦参議院において否決され(96年7月19日)、連邦議会と連邦参議院の代表で構成される両院協議会でも合意には至らなかった(96年8月26日)ため、政府・与党は、歳出削減法案5法案のうち、連邦参議院の同意を要しない(注20)3法案について成立を目指すことにし、この3法案が連邦議会において成立した(96年9月13日)。

議決された3法案(歳出削減法)の概要等は以下のとおりである。

(1)「労働法制面の雇用促進法」(労働法制関係)

- ・ 解雇保護法の適用対象となる企業の範囲を、従業員6人以上から11人以上に縮小。
- ・ 労働協約又は労働契約に抵触しない場合、病欠時の賃金継続支給額を本来の賃金の80%に減額。ただし、病欠5日ごとに有給休暇1日に振り替えることで減額分を埋め合わせることは可能。

(2)「成長及び雇用促進法」(年金保険関係)

- ・ 老齢年金の支給開始年齢を2000年から段階的に引き上げ(女性は2004年末までに60→65歳、男性は2001年末までに63→65歳)

(「一層の成長と雇用のためのプログラム」では、女性については97年から引き上げるようになっていたが、与党内の反発が強く、法案では男性と同様、2000年からとされた。)

- ・ 教育訓練期間の年金計算期間への算入について、最高3年に限定。

(3)「保険料軽減法」(医療保険関係)

- ・ 医療保険料率を97年1月1日から0.4%引き下げ。
- ・ 眼鏡フレーム及び義歯に対する保険給付を廃止。傷病手当金を賃金の80%から70%に引き下げ。

(4) 施行期日

各改正は、原則として96年10月1日から施行される。

(5) その他の法案

残りの2法案は、年金保険所有の住宅の売却、医療保険の管理費用の制限を主な内容とする、「成長及び雇用促進補充法」及び「公務員の病欠時の給与継続支払の制限のための法律」である。

(注20)連邦参議院は、16の州の代表から構成される機関で、(1)憲法(基本法)改正に同意するかどうかを決定すること、(2)法案が州の財政及び行政権に介入する等により州の実質的利害に関わる場合に、当該法案を承認するかどうかを決定すること、(3)その他の場合に、連邦議会の決定に異議を申し立てるかどうかを決定すること、を機能としている。連邦参議院の異議に対しては、それが連邦参議院の表決数の過半数で議決されたものである場合は、連邦議会は議員の過半数の議決によって拒否することができ、連邦参議院が表決数の3分の2以上の多数で議決した場合は、連邦議会は議員の過半数かつ表決数の3分の2以上の議決によって拒否することができる。

c 雇用促進法改正の動き:失業保険給付改革等

雇用促進法に基づく手厚い失業給付については、(1)高水準の失業の構造的要因の1つである、(2)高率な保険料負担が企業の国際競争力を低下させ、国内雇用を失わせる、(3)社会保障支出が増え、国家財政を圧迫する、等とその問題点が指摘されていた。

そのため96年1月30日に発表された「投資と雇用創出のためのアクション・プログラム」及びこれを具体化するため4月25日に発表された「一層の成長と雇用のためのプログラム」において、「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、失業給付の見直し等を行う。」として、その見直しが盛り込まれ、これを受けて連立与党は、同法改正法案を議会に提出した。

(a) 政府案

政府の雇用促進法改正骨子はつぎのとおり。

○ 助成・給付の見直し

- ・ 雇入れに係る各種助成金を整理・統合し、その利用度を高める。また、期限付きの雇用であっても、助成期間の倍以上の期間雇用される場合には助成対象とする。
- ・ 操業短縮手当(経済変動による操業短縮のために生じた賃金減少分を補填するもの)は、労働時間の弾力化により操業短縮を避けることができる場合等には支給しない。
- ・ 給付の受給資格の中で、以前より労働条件が悪化することを理由とした就職斡旋の拒否を制限する(例えば、3か月の失業で20%の賃金ダウン、6か月の失業で30%の賃金ダウンを甘受しなければならないこととする)。
- ・ 失業手当の支給期間が1年以上となる年齢区分を、現行の「42歳以上」から「45歳以上」に引き上げるとともに、退職一時金が支給される場合には、失業手当の額を最大50%まで減額する。
- ・ 雇用創出措置(公共的事業に対する賃金補助)については、一般の協約賃金の80%を限度とする。なお、低い賃金での長期失業者の雇入れが協約されている場合には90%を限度とする。

○ 自営独立・新規創業の促進

- ・ 自営移行を図る者に対する移行手当の支給期間を3か月から6か月に延長するとともに、雇用関係を前提とした社会保険の継続適用期間を2年から4年に拡大する。
- ・ 新規創業に際して失業者を雇い入れる場合、2人まで賃金助成を行う。

○ 長期失業者の就職促進

- ・ 公共職業安定所の同意の下で、長期失業者を雇い入れて職業訓練を行う企業に対しては、当初の半年間は解雇を容易化するなどの特例を認める(注21)。
- ・ 公共職業安定所は、個々の失業者ごとに、失業後6か月以内に必要な就職促進措置を策定し、失業の長期化を防止する。

○ 女性の職場復帰の支援

育児・介護により4年以上仕事を中断していた女性が元の職場に復帰する場合、賃金助成を行う。

○ 職業訓練の活用

- ・ 失業対策給付を中断しない短期訓練の活用により、就職促進を図る。
- ・ 未熟練労働者については、失業の危険が迫っていない場合でも、継続訓練措置への参加を認める。また、養成訓練の再度の受講が必要な者を支援する。
- ・ これまで連邦雇用庁が独占してきた養成訓練受講時の職業相談を民間機関にも開放する。
- ・ 公共職業安定所は、的確な職業訓練を通じて、失業者の職業能力の向上を図る。

○ 公共職業安定所の機能強化

- ・ 上位機関(連邦雇用庁、州雇用局)の権限を公共職業安定所に委譲するとともに、法律による縛り

をゆるめることにより、公共職業安定所の裁量を拡大する。例えば、法定の助成金に代えて、関係予算の10%については公共職業安定所が自由に決定する雇入れ助成を行えるようにする。

- ・ 公共職業安定所は、求人者と協力して、迅速・的確な職業紹介を行い、求人の増大につなげる。特に、新規雇用が期待されるサービス産業や中小企業に重点を置く。

- ・ 公共職業安定所における予算の翌年への繰り越しを認め、予算の有効な活用を図る。

- ・ 公共職業安定所に対して、予算の使用額や職業紹介実績に関する年次業務報告の作成を義務づけ、公共職業安定所間で業務効率を競わせる。

- ・ 連邦雇用庁の機構を簡素化する。

○ その他

- ・ 上記対策を通じて、失業対策の効果を損なうことなく、予算を削減する。

- ・ 旧東ドイツ地域における対策は、失業率の動向を勘案しつつ、徐々に旧西ドイツ地域の水準に近づける。

- ・ 給付濫用や外国人によるヤミ労働に対するチェックを厳格化する。

- ・ 雇用促進法を社会法典(注22)に吸収する。

(注21)解雇制限法により、訓練生については訓練期間中は解雇が制限される。同法はこの他に、従業員代表機関である経営評議会の委員、重度障害者、妊婦等の解雇を制限している。

(注22)ドイツにおいては、従来から、社会保障、社会扶助等を、個人をさまざまな生活の危機(病気、障害、失業、老齢等)から守るものとして、ひとつの社会法典にまとめる方向にある。これは、19世紀のビスマルク時代にまでさかのぼるといわれる。現在までのところ、医療保険、年金保険等が社会法典に組み込まれ、施行されている。

(b) 議会審議等

雇用促進法改正法案は、96年11月連邦議会において可決されたが、本改正によって次年度以降東部ドイツにおける雇用創出措置(ABM:公共的事業による失業者雇用に対する賃金補助)等が削減されることになるのではないかという懸念等から、各州の代表で構成されている連邦参議院においては否決され、97年2月現在、成立には至っていない。しかし、政府・与党は同法改正が必要だという方針を変更しておらず、再度この改正問題が浮上するとみられる。

d 高齢労働者のパート労働の促進及び早期年金受給の実態改善に関する法律(高齢者パート就労促進法)の施行

ドイツの老齢年金の支給開始年齢は満65歳が原則であるが、失業者については60歳から支給される等、一定の条件を満たせば、満65歳前からの受給が可能である。最長約3年間の失業保険給付と組み合わせれば、例えば、57歳で早期退職し失業給付受給、60歳から失業者としての年金受給というパターンも可能であった。しかし、最近では、これを企業が合理化の手段として利用する傾向もあって、原則の満65歳受給がむしろ少数派になり、失業者の滞留、年金受給者数の増加、年金受給期間の長期化をもたらし、これが財政を圧迫していると問題視され、この改善が課題とされてきた。ドイツ政労使は96年2月12日のトップ会談において、この「早期退職制度」の見直しについて合意し、この合意を受けて、連邦政府は、「高齢労働者のパート労働の促進及び早期年金受給の実態改善に関する法律(高齢者パート就労促進法)案」を決定し(以上、詳細については1995年海外労働情勢参照)、議会に提出、同法案は議会において可決、成立し(7月23日)、8月1日から施行された。

(a) 法案の概要

○ 「失業及び高齢者パート労働による老齢年金」への転換

従来の「失業による老齢年金」は、「失業及び高齢者パート労働による老齢年金」に転換される。

転換後の老齢年金の請求要件は、(1)現行法による失業状態にあること、または、(2)24か月以上高齢者パート就労促進法に規定するパート労働に従事していたこと、のいずれかである(パート労働による年金受給権の発生)。

この法律において、「パート労働」とは、(1)満55歳以上の高齢労働者を対象に、(2)高齢労働者の労働時間が最高で当該労働者のフル就業の半分までに制限され、最低週18時間が確保されるものであって、(3)当該高齢労働者がパート労働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もの、である。

○ 支給開始年齢の引上げ

失業及び高齢者パート労働による老齢年金の支給開始年齢を、97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。

なお、女性及び重度障害者等、その他の早期支給開始年齢(現行はいずれも60歳)は従前どおりである。

○ 60歳からの減額年金の支給

92年年金改革法により、60歳から支給される老齢年金の支給開始年齢は、2001年以降段階的に65歳に引き上げられることが決まっているが、上記の措置は支給開始年齢引上げの前倒しであり、これにより満60歳から年金の受給ができなくなる者の利益を調整するため、支給開始年齢の引上げ期間中及びそれ以降、失業及び高齢者パート労働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と調整するため、支給開始年齢が1年ずれるごとに、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。
- ・ この年金額の減額については、保険料の追加納付によりその減額幅が緩和・調整される。

○ 高齢者パート就労の促進措置

- ・ 連邦雇用庁は、高齢者パート労働に従事する労働者に対し、以下の条件を満たす使用者を通じて、パート労働で得る報酬の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課金対象外となることから、パート労働報酬に同割増金が加わることにより、当該労働者は、従前のフルタイム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。
- ・ 高齢労働者の労働時間が、最高で当該労働者のフルタイム就業の半分までに制限されるが、最低でも週18時間確保されていること。
- ・ 当該高齢労働者がパート労働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雇用によって埋められること。
- ・ 連邦雇用庁は、高齢者パート労働の開始(早ければ満55歳から)から始まって、「失業及び高齢者パート労働による老齢年金」の支給、または、減額されない他の年金の支給が開始されるまで(例えば、標準老齢年金であれば65歳まで)の最長5年間、本件支給を行う。

なお、当該労働者の年金保険料は、将来当人が受領する年金減額を防ぐため、フルタイム就労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。

エ フランス

(ア) 経済及び雇用・失業の動向

景気は、95年の減速以後、96年に入っても足踏み状態が続いている。実質GDPは、96年1～3月期に、閏年の影響などで前期比1.1%増となった後、4～6月期には、その反動などで同0.2%減となった。7～9月期には、消費や輸出が増加したこと、平日が多かったことなどを受け、同0.9%増となるなど、一進一退を繰り返している。

94年半ばから改善した雇用失業情勢も95年夏から再び悪化傾向となり、失業率は上昇を続けている。96年1月に12.1%であった失業率は、96年12月には12.7%(失業者数は309万人)と、過去最高となっている。今後、2、3年のうちに雇用失業情勢の急速な改善は見込めないと見られている(表1-2-8参照)。

表1-2-8 フランスの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(%、万人)

	93	94	95	96	1～3	4～6	7～9	10～12
実質GDP	-1.3	2.8	2.2		1.1	-0.2	0.9	
雇用者数	1,307	1,324	1,335	1,335				
失業者数	317	333	298		303	304	308	
失業率	11.6	12.2	11.6		12.1	12.4	12.5	

資料出所：フランス労働社会省「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は前年同期比及び前期比である

2 95年6月に失業者の定義変えがあり、94年までの数字と95年以降の数字は厳密には接続しない

3 雇用者数は農業、行政、教育、保健・衛生、社会活動部門を除く雇用者数、各年12月末の数値（ただし、96年については6月末の数値）

(イ) 雇用・失業対策

a 97年度予算案と雇用対策の見直し

(a)97年度予算案

フランス政府は、99年の欧州通貨統合へ向けて、マーストリヒト条約で定められた経済基準(単年度財政赤字がGDPの3%以内等)を達成するために、財政赤字削減を至上課題とし、97年度(1月～12月)予算編成においても、赤字削減のため厳しい歳出抑制を行った。歳出総額は前年度同額の1兆5,529億フランにおさえ、5,599人の公務員数削減(初等教育分野4,977人、経済財政省1,400人の減員等及び高等教育分野2,594人の増員等)を盛り込むこと等により、財政赤字をGDPの3%以内としたが、9月の予算案発表後の翌月17日、このような公務員数削減に反対して、主要労働組合による公共部門におけるストが発生している。

このような緊縮財政の中で、雇用促進措置についても見直しが行われ、150億フランの縮減が見込まれている。政府は、従来より労働時間の柔軟化などにより、長期失業者や若年失業者を中心とする対策を講じてきていたが、雇用状況の改善は依然として見られないままであり、歳出面での負担となるわりには新規雇用の創出になっていないとの批判もある雇用対策についてその見直しが必要とされていた。

(b) 雇用対策の見直し

政府は、95年8月にシラク新政権における雇用対策の目玉として導入された雇用イニシアチブ契約に基づく援助措置の適用を制限するとともに、若年者雇用促進のための優遇措置を廃止した。

雇用イニシアチブ契約では、過去1年半のうち少なくとも1年以上失業中の長期失業者や50歳以上の失業者などを雇用する場合、原則2年間にわたり、給与のうち法定最低賃金に相当する額に対する社会保障費(注23)企業負担分(社会保険、労働災害補償、家族手当)の免除と、月額2,000フラン(約4万円:1フラン=17.27円)の補助金支給という優遇措置がとられていた。

雇用イニシアチブ契約の適用を受けた人数は導入後1年間で30万人に達し、96年度には116億フランが予算計上されていた。しかし一方で、雇用イニシアチブ契約は発足時から効果に疑問が持たれ、予算面での大きな負担とはなったが本当の意味での新規の雇用増になっていないとする批判もあった。

このような批判を受け、制度の見直しが行われ、法定最低賃金相当額に対する社会保障費企業負担分の免除は維持されるものの、1年以上2年未満の失業者を雇用する場合は補助金支給の対象から外れることとなった。補助金の支給は、過去3年間のうち少なくとも2年以上失業していた者を雇用する場合は1,000フラン、3年以上失業している者、50歳以上で過去1年半のうち少なくとも1年以上失業している者などの長期失業者等を雇用する場合は、2,000フランとなった(表1-2-9参照)。

表1-2-9 雇用イニシアチブ契約の改正

表1-2-9 雇用イニシアチブ契約の改正

	適用対象者	援助措置の内容	適用期間
旧	・ 1年以上長期失業者 ・ 50歳以上失業者	・ 給与のうち法定最低賃金分の社会保障費（社会保険、労災補償、家族手当の企業負担分の免除（以下「社会保障費企業負担分の免除」という。） ・ 月額2000フランの補助金支給	雇入れから原則2年間
	・ 1年以上2年未満の失業者	・ 給与のうち法定最低賃金分の社会保障費企業負担分の免除	雇入れから原則2年間
新	・ 2年以上3年未満の失業者	・ 給与のうち法定最低賃金分の社会保障費企業負担分の免除 ・ 月額1000フランの補助金支給	雇入れから原則2年間
	・ 3年以上の失業者 ・ 50歳以上で1年以上の失業者 等	・ 給与のうち法定最低賃金分の社会保障費企業負担分の免除 ・ 月額2000フランの補助金支給	雇入れから原則2年間

また、94年4月に導入され翌年8月に手直しされた「16歳から25歳の若年失業者の雇用に対する優遇措置」（雇用する企業に対し1,000から3,000フランの補助金を支給するなどの措置）は96年8月31日をもって廃止された。

(注23)フランスの社会保障制度に関しては、社会保険(疾病保険、老齢年金)、労災、家族手当と大きく三つに区分されている。社会保険が労使の拠出によって成り立っているのに対し、労災と家族手当は使用者の拠出に基づいて運営されている(全国疾病保険金庫(CNAMT)等の3つの全国金庫が運営し、資金の管理と保険料の徴収は社会保険機関中央機構(URSSAF)が実施)。社会保障制度全体の共用負担を見ると、86年の賃金労働者を対象とする一般制度の場合、雇用主が65%、被保険者が25%となっており、公費負担は約5%と少なく、社会保障の財源は主に保険料に依存しているのが特徴的。企業の労働費用の面から見ると、88年における労働費用の構成では、賃金などの直接的労働費用が69%、社会保障に係わる法定福利費が約19%と日本(約8%)を初めとする先進各国に比べて社会保障に係わる使用者負担が極めて高いことが特色となっている。

b 不法移民の取り締まり強化

フランス国内の不法移民の実態は十分把握されていないが、100万人程度という見方もある。フランスは、80年代のミッテラン政権時代には移民に寛容な姿勢をとっていたが、近年では、若年者を中心とする失業者の増加を背景に、フランス人の雇用機会の確保を図るため、移民の入国規制、帰国奨励の対策が実施されてきている。

93年には不法移民、経済難民の増加に対し、その取り締まりを強化するため、「移民規制法」の改正が行われ、(1)フランス国籍者と結婚して1年以上の外国人に対し滞在許可証を発行(改正前は待機期間はない)、(2)不法滞在外国人とフランス国籍者との結婚を認めない、(3)外国人の家族呼び寄せ条件の厳格化、(4)不法滞在者に対する家族手当、健康保険手当の支給不可等、移民規制が厳格化された。96年8月には、この法律により強制送還される予定の200人以上のアフリカ系不法移民が、滞在許可を求めて2ヶ月近くパリ北部の教会へ立てこもり、機動隊に排除されるという事件が起きた。

このような中で、不法移民の問題が再び政治の争点となり、適用基準に曖昧なところが多いとされていた移民規制法の改正案が、96年11月の閣議で採択され、12月中旬に下院の第一議会を通過した。

「不法移民ゼロ」を目指した改正法案のポイントは、(1)移行期間のないままに94年1月から規制強化された現行法の下で、「不法」とされた外国人の救済と、(2)不法滞在者の取り締まりの強化及び正規滞在者の同化推進である。

これにより、例えば、判事の許可が必要とされる不法滞在外国人の拘束時間が、現行の24時間以上から48時間以上とされ、15年以上フランスに正規滞在する外国人の滞在許可証の更新が容易になった。

また、今後合法的な滞在許可手続きを行っていない外国人で滞在許可証を受けられるのは、(1)フランス国籍者と結婚して2年以上(従来は1年以上)の外国人、(2)フランス国籍の子供(16歳以下)の親でフランス国内居住者、(3)6歳からフランスに居住する未成年者に限られることとなったが、正規の滞在許可証を有している場合でも、3年以上定住していない場合は、国外退去命令の対象となり得ることとされた。

c 早期退職制度を巡る動向

96年11月、トラック輸送業界の労使交渉が決裂したことを受け、トラック運転手労組が約2週間にわたり全国約250カ所でトラックによるガソリン貯蔵タンクや道路の封鎖を行い、労組側の要求事項である55歳早期退職制度等の導入が決定された。

合意では、55歳以上の雇用者のうち、早期退職希望者には従前賃金の75%が労使拠出による特別分担金(cotisation spécifique)等により支払われることとなったが、この結果に刺激された全国の都市交通関連労組が55歳退職制度導入を求めてストを実施する動きがでるなど、55歳退職を望む声が大きくなりつつある(詳細は第4章参照)。

オ イタリア

(ア) 経済及び雇用・失業の動向

経済は、93年後半から景気回復局面に入り、その後、94、95年は輸出主導で景気拡大を続け、実質GDP成長率は94年2.1%、95年3.0%となった。しかし、96年からは輸出市場である他の欧州諸国の景気の減速と、リラ安の修正に伴う輸出の伸び悩み、EU通貨統合へ向けて参加基準達成(96年現在で、財政赤字は対GDP比で6.6%、累積債務が同122.3%、いずれも政府見通し)のための財政引締め及び金融引締めにより、景気は減速している。96年の実質GDP成長率は、政府見通しで0.8%にとどまるとしている。

雇用・失業情勢は景気が拡大してからも悪化傾向が続いており、就業者数は、93年2,036万人から96年1～3月期は1,977万人と59万人減少している。失業率は、93年10.5%、94年11.5%、95年12.1%、96年12.4%と高水準で、しかも上昇傾向で推移している(表1-2-10参照)。

表1-2-10 イタリアの実質GDP成長率(前年同期比)及び雇用・失業の動向

表1-2-10 イタリアの実質GDP成長率（前年同期比）及び雇用・失業の動向

(%、万人)

	1993年	94	95	96		
				1~3月	4~6	7~9
実質GDP成長率	-1.2	2.1	3.0	1.2	0.7	0.7
就業者数	2,036	2,000	1,994	1,977		
失業者数	244	268	279	282		
失業率	10.5	11.5	12.1	12.4		

資料出所 実質GDP成長率については、経済企画庁「海外経済データ 平成9年2月」、
 其他は、OECD「Quarterly Labour Force Statistics 1996, No 3」

原資料出所 実質GDP成長率は、イタリア中央統計局（ISTAT）

注 失業者の定義は、15歳以上で調査週にさかのぼること4週間の間、職がなく、
 求職活動をしていた者

(イ) 雇用失業対策

○ 96年9月24日付け政労使三者協定

イタリア政労使は、1993年7月に、EU通貨統合参加基準をクリアするためのインフレ抑制、財政赤字削減とともに、失業情勢の改善のために実施すべき事項をうたった政労使中央基本協定を締結した(詳細は1994年海外労働情勢参照)。これはインフレ抑制、財政赤字削減には一定の効果(生計費上昇率は93年4.2%から96年7~9月期は3.5%へ低下、財政赤字の対GDP比は93年10.0%から96年6.6%(政府見通し)へ低下)があったが、その後も厳しい失業情勢が続く中、政労使は96年9月24日に、特に失業情勢の改善を目的とした三者協定を改めて締結した。今後、政府はこの協定に盛り込まれた事項を実施するための法制化を推進していくこととしている。

96年9月24日付け政労使三者協定の概要は以下のとおり。

(1) 労働形態の規制緩和

○ 派遣労働

93年7月3日付け政労使三者協定において導入することとした派遣労働は、製造業、サービス業の高技能職種にのみ適用される。これにより、労働力需給のマッチングを推進するとともに、闇労働を公式の労働市場に引き上げ、税金や社会保障費が支払われるようになることが期待されている。

労働者派遣会社は政府による許可を必要とする。派遣労働者を利用しようとする企業は、欠勤した労働者の代替要員として、または労働協約で規定された特別の場合に、派遣労働者を利用できる。

しかし、ストライキの際、または過去12ヶ月以内に解雇した労働者の代替要員として派遣労働者を利用することは禁止される。派遣労働者は一般の労働者と同等の法的権利、職業訓練、社会保障を享受できるようにする。

(2) 労働時間の短縮

労働時間について労使の合意が得られない場合、政府が介入し、労働時間を設定する。その場合、労働時間の上限は現行の週48時間から週40時間に短縮される。また、労働時間に応じて社会保障費を設定する。

(3) 雇用促進措置

以下の場合に社会保障費を減額する。

- ・ 期間の定めのない契約によって雇用した場合
- ・ 発展が遅れている地域において初めて職に就く若年者をパートタイム労働者として雇用した場合
- ・ 労働市場に再参入する女性を雇用した場合
- ・ 若年者を雇用するため中高年労働者の労働時間を短縮した場合

(4) 教育訓練の充実

○ 教育の充実

- ・ 義務教育期間の延長

義務教育期間を現行の8年から10年に延長する。

- ・ 職業教育の充実

職業教育のカリキュラムを改善し、学校と職場の結びつきを強める。具体的には、訓練ニーズに応じた多様な訓練の機会の提供(企業内でのOJT、訓練機関のOFF-JT、または両者の組み合わせなど)や、見習い労働契約や訓練労働契約締結を念頭に入れたカリキュラム、起業家精神の喚起を目的としたカリキュラムを設定する。

- ・ 奨学金の設立

高等教育への進学率向上のため、高等教育機関への進学を志しており、家庭に十分な所得がない者を対象にした奨学金を設立する。財源は国、銀行、企業が支出するものとし、運営は国が行う。

○ 職業訓練の充実

- ・ 見習い労働契約制度の改正

見習い労働契約制度を次のように改正する。(1)対象年齢層を現行の15~20歳から16~24歳と拡大(南部地域の労働者は26歳まで)する。(2)契約期間を現行の期限なしから18ヶ月~4年と限定する。(3)具体的な職種、期間、訓練の内容については事業主、若年者本人、訓練機関による契約で定め、企業内でのOJTまたは外部の訓練機関でのOFF-JTが行われる。訓練期間中は若年者には契約に基づき賃金が支払われる。(4)訓練修了後は修了証が授与される(事業主側は自らのニーズに合った能力を身につけさせるために契約を締結すると思われるので、訓練生は訓練を受講した企業にそのまま就職すると思われるが、事業主には訓練生を採用する義務はなく、また、訓練生にも当該企業に就職する義務はないため、修了証の授与により訓練生の他企業への就職を容易にする)。(5)十分な訓練が行われているかどうかをチェックする監視機関を設置する。

- ・ 職業訓練税の導入

通常所得保障、特別所得保障を受給している者に対する訓練を行う場合助成金を支給する。この助成金の財源を確保するため、「職業訓練税」として賃金総額の0.3%を事業主から徴収する。実際の職業訓練税の運営は、新しく設立される事業主、労働組合から成る団体によって行われる。

- ・ 自己啓発の援助

150時間制度(労使協約において定められており、自己の能力を高めるために教育訓練を行う労働者に対し、3年間で最大150時間の有給教育訓練休暇請求権を付与する制度)を充実させる。また、所得を失った労働者を対象とした奨学金制度を設ける。

(5) 地域対策

- 経済発展及び雇用失業情勢改善のための協定

特に経済発展が遅れている地域において、地方自治体、企業、労組、銀行間で経済発展及び雇用失業情勢改善を図るための協定を締結する。この協定は、金利負担の軽減、減税、最低賃金の25～30%引き下げ、機会均等、長期失業者・解雇された労働者に対する訓練実施を内容とする。

- 事業主への税制面のインセンティブ

新たに南部に進出する事業主に対する税制面の特典を付与する。また、32歳以下の者、失業者あるいは障害者が新規に企業を起こす場合は、あるいは環境保護事業を行う場合は、税制面でさらなる特典を与える。

カ カナダ

(ア) 経済及び雇用・失業の動向

a 経済情勢

カナダの経済は、93年以降、アメリカの景気回復の影響を受けて拡大を続けていたが、95年初からアメリカの景気鈍化とともに減速し、95年の実質GDP成長率は2.3%にとどまった。96年に入っても成長は穏やかであり、96年1～3月期前期比年率1.3%、4～6月期同1.3%となっている。

b 行財政改革

クレティエン首相就任時の財政赤字はGDP比6%にまで達していたが、93年11月にクレティエン政権が発足し行財政改革が推進された結果、97年度には財政赤字のGDP比は2%まで低下し、2000年度には均衡予算が達成する見込みとなっている。また、歳出削減と同時に、増税よりも政府自体のスリム化、リストラが重要であるとして、民営化や職員に対する早期退職制度の実施等により、95年度予算においては95年度から3年間に於いて4万5千人(連邦職員数の約14%にあたる)を削減する方針が打ち出された。連邦政

府と並び州政府も積極的に財政赤字を削減しており、今後も財政が均衡する2000年度までは緊縮財政が継続される見込みである。

c 雇用・失業の動向

就業者数は92年以来一貫して増加傾向で推移しており、95年は1,351万人、96年は1,368万人となっている。

失業率は、91年から2桁台で推移し、95年には9.5%と1ケタ台に低下したが、96年はやや上昇し、9.7%と依然として高い水準となっている(表1-2-11参照)。

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)

	1993年	94	95	96				
					1～3月	4～6	7～9	10～12
実質GDP	2.2	4.1	2.0	1.6	0.5	1.1	1.7	2.7
就業者数	1,302	1,329	1,351	1,368	1,365	1,362	1,368	1,376
失業者数	165	154	142	147	143	145	148	151
失業率	11.2	10.4	9.5	9.7	9.5	9.6	9.7	9.9

資料出所：カナダ統計局「Canada Economic Observer」

注 実質GDPは前年(同期)比、就業者数は非農業就業者で、96年四半期の数字は、それぞれ3月、6月、9月、12月の数値。

失業の特徴としては、第1に若年失業率が高いことが挙げられる。96年における15歳～24歳の若年失業率は25歳以上の失業率の2倍弱で推移しており、96年12月においても16.4%の高水準となっている。

第2に、男女を比較すると、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、95年において全体及び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。96年においても同様で、どの階層においても男性の失業率が女性の失業率を上回っており、特に15～24歳層においてその差は顕著となっており、男性の失業率が女性の失業率を2.9ポイント上回っている(表1-2-12参照)。

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

	1993年	94	95	96	(%)			
					1~3月	4~6	7~9	10~12
全体	11.2	10.4	9.5	9.7	9.5	9.6	9.7	9.9
男性	11.8	10.8	9.8	9.9	9.8	9.9	9.8	10.2
女性	10.6	9.9	9.2	9.4	9.1	9.2	9.7	9.6
15~24歳	17.7	16.5	15.6	16.1	15.7	15.8	16.0	16.8
男性	20.2	18.5	17.0	17.5	17.6	17.3	16.6	18.5
女性	14.9	14.3	14.0	14.6	13.6	14.1	15.4	14.9
25歳以上	9.9	9.2	8.3	8.5	8.3	8.4	8.6	8.6
男性	10.2	9.4	8.4	8.5	8.4	8.5	8.5	8.7
女性	9.6	8.9	8.2	8.4	8.1	8.3	8.6	8.5

資料出所：カナダ統計局「Canada Economic Observer」

第3に、失業率の地域間格差が挙げられる。農林漁業の比率の高い大西洋側の諸州において一貫して高い失業率が続いている。95年において失業率が最も低い州はサスカチワン州で6.9%、最も高い州はニュー・ファンドランド州で18.3%となっている。96年12月においても同様に、サスカチワン州が最も低く(5.9%)、ニュー・ファンドランド州が最も高い(19.9%)。

(イ) 雇用・失業対策

○ 雇用保険法の施行

96年6月、「失業保険法」及び「国家訓練法」の内容を改正するとともに両法をあわせて新法とした「雇用保険法」が成立し、97年1月に施行(一部については96年7月)された。新法は、失業給付の役割を単に失業者の所得保障という観点に限定せず、失業者の再就職に対するインセンティブの強化や新たな技能を習得する機会の付与等により、早期における再就職を支援するといった広範な内容を含むものとなり、法の名称もその趣旨を踏まえて「雇用保険法」となったものである。

すなわち雇用保険制度は、(1)給付制度等の見直し、(2)積極的な再就職支援施策(Active Re-Employment Benefits and Support Measures)という2つの柱から構成され、(1)の柱においては、特に給付制度の公平性、平等性を高め、早期に再就職するメリットを強調し、再就職へのインセンティブの強化を図っており、また、(2)の柱では、個々人や各地域におけるニーズに適合するような再就職援助施策を提供し、毎年約40万人の失業者の再就職を目指すとしている。

a 給付制度等の見直し

従前の失業保険制度の問題点を勘案し、大きく3つの目的に立って改正された。その主な内容は以下のとおりである。

(a) 制度の公正性、平等性を高めること

特に近年の就業形態の多様化等も踏まえ、異なった条件下で働く全ての労働者それぞれの就労実績を適正・平等に評価し、給付内容に反映できるようにするため、以下の2点の改正が行われた。

(1) 「時間制度導入」:週単位から時間単位へ(97年1月施行)

失業保険においては、週労働時間が15時間以上もしくは週賃金が150カナダ・ドル以上の労働者のみが適用対象であったが、1週間に15時間働いた労働者も50時間働いた労働者も同様に1週間の就労実績として算出され、受給資格・受給期間等が決定されていた。このため就労実績に対して保険給付内容が適正かつ公平に反映されていないと指摘されていたことから、前職における就労実績を、就労した週数ではなく、時間数で算出することとした。

(2) 「1カナダ・ドルからの適用」:保険適用対象となる週当たり賃金・労働時間等の基準を撤廃(97年1月施行)

失業保険では週労働時間が15時間以上または週賃金が150ドル以上の労働者のみが適用対象だったため、パートタイム労働者、マルチジョブホルダー等は就業条件によっては適用外となることが多かった。また保険料支払いを避けるために事業主が労働者の就業時間を抑制するケースもみられた。

今回の改正では、週当たり労働時間が15時間以上または週当たり賃金が150カナダ・ドル以上であった保険適用要件を廃止した。また、96年7月からは保険適用を受ける週当たり賃金額の上限が815カナダ・ドル以上から750カナダ・ドル以上に引き下げられ、さらに97年1月からはこの上限額は年換算され、1カナダ・ドルから年間で39,000カナダ・ドル(約360万円)までの全賃金が保険の適用を受けることになる。

(b) 就職へのインセンティブを強化し、制度への依存を防ぐこと

(1) 「被保険者期間の一部厳格化」:労働市場への新規参入者及び2年以上非労働力であった後労働市場へ再参入した者に対する措置(96年7月施行)

若年者や長期間非労働力であった後労働市場に再参入した者が保険の受給を繰り返すことなく、労働市場に定着できるように、これらの労働者に対しては受給資格を得るための就労期間を20週から26週に引き延ばした(97年1月からは時間換算され、910時間となる)。

(2) 「給付額算定方法の変更」:

失業保険における個々の労働者の給付額は、過去52週間のうち、労働時間・賃金の適用要件を満たした最も近い12週から20週(受給資格要件の最低就労期間と同じ週数、地域により異なる)の週当たり平均賃金額により決定されていた。このため、要件を満たさない週の賃金は給付額に反映されず、例えば被保険者となりうる要件が12週間の就労期間である労働者にとって12週間以上働くインセンティブに乏しい制度であった。

このため、新制度においては、給付額は失業した時点からさかのぼった26週間の週平均賃金によって決定されるとするとともに、最高給付額を獲得するためには、その地域の受給資格要件の就労期間よりも2週間以上長く働かなければならないよう算出方法を設定している。

(3) 「受給頻度による減額」:過去の受給頻度により保険支給割合を引き下げる措置(96年7月施行)

従前から保険給付を定期的な収入源として利用する例や、長期的にみると支払い保険料の何倍もの受給額を受け取っている受給者もあり、制度への貢献と受給が不均衡との指摘があった。今回の改正において、受給頻度による受給率の引き下げ措置を導入し、通常55%が基本の支給割合であるのに対して、過去5年間における20週間の受給経験1回につき、支給割合を1%ずつ50%を下限とし減少させることとしている。

(c) 制度の誤用・乱用を防ぐこと

(1) 「返済金制度の強化」:高収入者に対する保険金返済額を増額(97年1月施行)

過去5年間の保険受給期間が20週以内であれば、従前同様、保険給付を含む年間所得が48,750カナ

ダ・ドル以上の場合に超過額の30%にあたる額を税金として返済することが求められ(給付額の30%を限度額とする)、一方21週以上の保険受給を受けた場合には、保険給付を含む年間所得が39,000カナダ・ドルを越える場合、超過額の30%にあたる額を税金として返済することが求められ、返済額の上限はその受給期間に応じて受給総額の30%から最高100%となっている。

(2) 「制裁措置の強化」(96年7月施行)

不正行為があった場合、事業主に対しては罰金の増額が、労働者に対しては受給資格を得るための就労期間の延長が措置される。

b 積極的な再就職支援施策(Active Re-Employment Benefits and Support Measures)の構築

新たな雇用保険制度の運営(完全に新制度が運営されるのは2001年になる見込み)によって毎年約20億カナダ・ドルの保険給付の削減が見込まれており、このうち約8億カナダ・ドルが積極的雇用政策に充てられることとなっている。その概要は以下のとおりである。

(a) 再就職に向けての援助施策

より直接的な再就職への手助けを必要としている保険受給者に対して、雇用保険法では以下に示す5つの再就職援助策を提供している。96年5月に連邦政府は州政府に対してこれらの施策の実施権限の委譲と予算措置(雇用保険勘定から)に関する提案を行い、同時に連邦政府が現在行っている職業カウンセリングや地域における職業紹介事業といった職業サービスについても州政府が希望すれば権限を引き継ぐ選択肢を与えた。その後州政府との正式な交渉が行われていたが、既に96年11月にはアルバータ及びニューブランズウィック州については協定が締結されている。

(1) 賃金補助

受給者に対して、継続雇用あるいは他の職場への再就職の促進するような職業経験を付与する事業主や地方公共団体に対して賃金補助を行う。

(2) 自営の補助

新たに事業を始める受給者に対して、事業計画支援、資金援助等を行う。失業給付は事業開始から上限を1年として継続される。

(3) 雇用創出パートナーシップ

高失業地域において、地域における雇用を創出するような事業を実施し、失業者を雇用した州政府や地方公共団体、民間企業に資金援助を行う。

(4) 所得補助

保険給付が満了する前に再就職する受給者に対して一時的に所得補助を行う。これにより受給者は賃金条件に過度に縛られることなく再就職先を選択することができる。

特に、好条件の就職を果たすのが難しい受給者の早期再就職を促進し、より好条件の就職につながるような職業経験の獲得を助ける。

(5) 技能ローン及び補助金

受給者が習得したい技能・技術を自分のキャリアプランに合わせて選び、訓練コースを決定する。それに対して、訓練に係る授業料、教材費、託児費用や交通費、訓練中の生活費等必要に応じて貸し付けや補助金が提供される。

従前は政府の指示に基づいて訓練を受講することが求められていたが、新体制では受講者のイニシアティブが求められていることが特徴である。

(b) 州及び地域との新たな協力体制

新たなより柔軟性のある労働市場政策を展開するために、雇用保険法に基づく積極的な再就職支援施策の実施主体が連邦政府から州政府に委譲されつつある(上記(ア)参照)。また、従前実施されていた職業訓練関係のプログラムのうち「訓練コースの購入」(注24)については、「技能ローン及び補助金」等雇用保険法に基づく職業訓練施策が州政府において実施されるようになるまでは引き続き連邦政府が継続することとしているが、「訓練コースの購入」も含め、連邦政府による職業訓練プログラムは遅くとも99年6月までに収束することになっている。

(注24)「訓練コースの購入(POT)」

公共民間部門から訓練コースを買い取り、保険受給者に提供する。訓練の買い取りには、連邦と州の取り決めに基づくもの(対象となる訓練コースは州政府が財政的支援を行っている訓練施設のコース)、雇用センターが独自に買い取るもの、非営利団体が買い取るものがある。参加者は失業給付又は訓練給付を受給する。参加者の平均期間は約15週間である。

(c) 全国雇用サービス(National Employment Service)の拡充

現在カナダでは、80年以来進められてきた「全国雇用サービスシステム」の構築により、求人・求職情報がオンライン化され、求人情報についてはカナダ全域の情報がすべての雇用センターにおいて検索可能となっている。

また、さらにネットワーク網を拡大するため、雇用サービスセンター以外の場所においても、キヨスク(職員の配置はなく、コンピューター端末のみの設置)を設置し、全国雇用サービスシステムの未充足求人情報や再就職のための職業訓練、援助施策についての情報が提供されている。さらに、いくつかのキヨスクにおいては、労働情勢の見通しに関する情報へのアクセスや自分の持つ技能や技術に対する適職の判定、再就職にむけての行動計画の立案等に関するプログラムも利用できるようになっている。

今後もさらにキヨスクの設置を進め、求職者に対して求人情報提供拡大を図ることとしている。

(d) 「Return-to-Work」行動計画

各地域の雇用センターの職員等は失業者1人1人に個別的な再就職への行動計画を作成する。行動計画では、その失業者の持つ最も優れた能力は何か、また新たな技能・技術として何が必要であるかを特定し、さらに再就職への機会を改善するためにはどのような手段が必要となるか、良い仕事を探すための戦略は何か等、再就職に到るまでの個別的なプロセスを提示する。

(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GDP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、当初3%が期待された95年の成長率は2.5%に止まった(表1-2-13参照)。

表1-2-13 EUの実質GDP成長率の動向

表 1 - 2 - 13 EUの実質GDP成長率の動向

	1992年	93	94	95
実質GDP	1.0	-0.5	2.9	2.4

(%)

資料出所：OECD「Main Economic Indicators」

注 EU15カ国の数値であり、ドイツは全ドイツ

97年欧州委員会年次経済報告によると、80年代後半から90年代初めにかけて、生産能力拡大の不足、あまりにも緩んだ財政政策及び不適切な賃金上昇によるインフレ圧力の上昇が生じ、これが高い実質金利と為替相場の混乱につながったということである。そして、92年と93年の景気後退及び95年半ばから96年半ばまでの景気回復の停滞の原因はここにあるとしている。

しかし、EMU(経済通貨統合)準備のための著しい進展と財政調整、低水準な金利と為替市場の安定性、そして健全な財政金融政策によって経済は回復しており、経済成長率は、96年秋の委員会見通しによると、96年が1.6%、97年が2.3%、さらに政策に変更がない場合98年が2.8%と予測されている。

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はつながらず、就業者数は減少を続け、失業率は94年には11%を超えたが、95年には91年以来初めて雇用者数が増えて失業率も10.7%と94年を下回る水準となった。欧州委員会は、経済成長と歩調を合わせて雇用も徐々に改善に向かい、96年から98年までの3年間にEU全体で1.6%(230万)の雇用が増加するとみており、失業率も依然として高水準ではあるものの、96年は10.9%、97年は10.8%、そして98年には10.4%にまで低下すると予測している(表1-2-14参照)。

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

	(千人、%)				
	1991年	92	93	94	95
人口	366,217	367,991	369,718	370,974	372,131
15-64歳人口	242,020	242,388	243,442	244,134	244,828
就業者数	151,712	149,765	147,290	146,857	147,994
対前年伸び率	-	-1.3	-1.7	-0.3	0.8
失業者数	13,627	15,345	17,799	18,499	17,856
うち長期失業者の割合	45.0	40.6	43.2	47.4	49.2
失業率	8.2	9.3	10.8	11.2	10.7
若年者失業率	16.4	18.1	21.3	22.0	21.5

資料出所：欧州委員会「Employment in EUROPE 1996」

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。

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報告書等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) フィレンツェ欧州理事会

96年6月に開催されたフィレンツェ欧州理事会では、成長と雇用に関して、今後進むべき方向について基本的合意がなされた。

同欧州理事会では、EUにおける失業率の水準は依然として高く、雇用対策がEU及び加盟国の最優先課題である、という認識から雇用創出戦略が打ち出され、次のとおり合意された。

(1) EU、政府、地方当局及び労使は、欧州委員会提案に沿って各自の責任の範囲で、雇用のためのマクロ経済政策、域内単一市場の活用、労働市場改革の加速化、等を図るべきである。

(2) 高失業率の大幅な削減のためには中期的なインフレなき持続的高成長が重要であり、財政不均衡の改善努力により、信頼の回復、持続的かつ雇用創出的な中期的成長プロセスへの移行、99年1月のEMU(欧州経済通貨同盟)への移行が可能となる。このため、加盟国に対し財政強化努力、また、労使に対し雇用と競争のための賃金政策の継続を求めていく。

(3) 成長と雇用を促進する上で、域内市場の統合、機能強化が重要であるため、加盟国に対しては、域内市場関連指令の実施の加速化を、関係理事会に対しては、欧州会社法(注25)等の採択、96年末までの中小企業行動計画の採択、ダブリン欧州理事会前の税制発展に関する指針の提出を求め、また、委員会に対しては、年末までに法制簡素化措置の結果の提出、技術革新関連の行動計画の策定等をそれぞれ求める。

(4) トランスヨーロッパ・ネットワーク(運輸、エネルギー、情報、通信等欧州全体に共通するインフラ整備)、中小企業の発展、科学技術研究は雇用創出と成長にとって死活的なものであり、特に、構造政策をより雇用創出に向かわせるために、利用可能な資金を中小企業支援用に当てる。

(5) 地域における雇用創出について共通の努力を図るため、加盟国は地域雇用協定のパイロット候補地を選択し、公共雇用サービスと訓練政策の面で労働市場改革を加速化するべきである。

(6) 労使は、若年層、長期失業者、女性失業者の市場への統合強化、長期訓練、柔軟な労働構造のためのイニシアティブをとる必要がある。

(7) 男女機会均等及び生活条件の改善、情報社会化、教育・訓練制度の適応、若年層の労働生活への統合が重要。

(8) 雇用創出及び労働市場に係る経済状況を検証する共通指標制度の導入、及び雇用・労働市場政策委員会の設立に関する委員会提案に留意する。

(注25)集团的労使関係政策のうち、特に労働者参加や労働者への情報提供・協議について、70年代以来繰り返し立法化の努力が続けられてきたが、70年に提案された欧州会社法案、72年に最初の指令案が提案された会社法第5指令案その他の会社法関係指令案、80年に提出されたいわゆるフレデリング指令案、そして、フレデリング指令案が凍結されたまま90年に改めて提案された欧州労使協議会の設立に関する指令案等はいずれも労使関係という政治的にセンシティブな分野に関わることもあり、近年まで採択にいたることなく推移してきた。そして94年ようやく欧州労使協議会指令が成立した。

会社法案については、特に労働者の経営参加に係る第5指令案について、ドイツ等の積極派とイギリス等の消極派が対立しており、現在も審議が進行中である。

(イ) 第8年次雇用報告(「欧州の雇用1996」)を公表

欧州委員会は96年10月9日、「欧州の雇用1996」(サブタイトル「雇用への挑戦 ‘Meeting the employment challenge’」)を公表した。

本報告書の概要は以下の通りである(囲み参照)。

1 雇用状況

(1) 雇用・失業情勢

1) 1995年の就業者総数は1億4,800万人であり、94年よりも110万人増加したものの、4年前に比べると400万人少なくなっている。また、生産年齢人口に対する就業者の割合は60%と20年前よりも低い水準であり、ピークであった91年の63%よりも低下している。

2) 1996年央の失業率は10.7%であり、ピークとなった94年4月の11.3%からは低下しているものの依然高水準である。

3) 若年失業率は依然20%を超え、成人の2倍となっている。

4) 失業者に占める長期失業者の割合は1995年には48%から50%に増加しており、そのうち2年以上失業している人の割合も27%から30%に増加した。

5) 女性労働力は過去20年間大幅に増加しており、現在の労働力率はEU全体で70%である。しかし、女性の失業率は景気回復の影響を受けず、2ヶ国(イギリス、スウェーデン)を除く全ての加盟国において男性の失業率よりも高く、96年7月で12.5%となっている。

(2) 景気回復と雇用創出

1) 労働の性質は変化しており、夜間や週末に働く人の数は全般的に増えている。1990年代に創出された雇用の大部分はパートタイム雇用である。有期雇用は男性の雇用増の全てと女性の雇用増の半分近くを占めている。

2) 1988年から95年の間の大企業における雇用喪失の大部分は中小企業における雇用創出によって補われている。従業員数が100名以上の企業において年間22万人の雇用減となったのに対して、100名未満の企業においては26万人の雇用増となった。

3) 雇用増の大部分はサービス部門におけるものであり、農業や工業における雇用は減少している。

4) 1994年に始まった成長の回復は、主に金融市場における成長の阻害要因の影響を受けて95年の終わりには停滞したが、本年は再び回復し、97年には回復する見込みである。

2 キーメッセージ

雇用戦略において成功を収めるためには加盟国と欧州連合が以下の3つの領域において協調して努力していくことが必要である。これらの領域の中で、既に達成されたものはたくさんあるが、未達成のものも多く、欧州の雇用戦略を継続して実施していくことによってより多くの良質な仕事を提供し、全ての欧州市民の生活水準を向上させていくことが可能となる。

- ・ マクロ経済と構造政策の再調整
- ・ 効率性と平等に対するバランスのとれたアプローチ
- ・ 全ての者の参加に向けたバランスのとれたアプローチ

(1) 安定志向のマクロ経済政策の続行

伝統的な財政支出による需要創出政策は、持続的成長と構造的問題の解決には役立たないことが明らかになっている。技術悲観主義、グローバルな貿易自由化への恐怖、調整なき独断行動に陥ることなく、金融市場と消費者の信頼を確保する安定志向型のマクロ経済政策を続行しなければならない。

(2) 雇用需要増加の促進

既存の職を分け合おうとする防御的な戦略ではなく、雇用需要の増加を促進する攻撃的な戦略により、雇用を伴う成長を実現しなければならない。これは投資主導政策(物的生産力に対する投資、人材に対する投資、起業環境に対する投資、知識と技術に対する投資)によってのみもたらされる。

(3) 構造的硬直性の改善

生産、サービス、労働市場における構造的硬直性を廃し、これらの市場を効率的に機能させることにより、生産・雇用システムを改革しなければならない。

(4) 連帯と社会正義の尊重

改革は連帯と社会正義の原則を反映しなければならない。効率、適応力、安全を調和させることにより、生産と機会均等が達成されることを認識しなければならない。

(5) 低賃金、低技能集団へのしわ寄せの是正

過度の非賃金労働コストは欧州において低賃金、低技能集団へのしわ寄せを引き起こしている。このしわ寄せは賃金格差の拡大と貧困の増大のトレードオフなしに是正されなければならない。

(6) 技能水準の向上

欧州労働力の技能水準は将来の雇用発展ポテンシャルの重要な要素である。技術革新の進展に伴って技能水準を向上させるためには、教育と訓練に対する投資を大幅に増加し、公的機関と企業が連携をとって継続的な訓練プログラムを実施していく必要がある。

(7) 若年者の失業対策

若年者は成人に比べて失業する可能性が極めて高い。若年者に就業の準備の機会を提供するという供給面重視の政策と若年者の労働市場の機能を向上させるという需要面重視の政策をバランスをとりながら実施する必要がある。

(8) 長期失業に対する予防策の実施

長期失業は欧州において深刻な問題であり、長期失業者の再就職促進策だけでなく、それを予防する政策にも注力していかなければならない。公共職業安定機関は求職者が長期失業化する前に就業経験や職業訓練を提供することで早期対策を実施することができ、重要な役割を果たすものである。

(9) 男女の機会均等化

女性が労働力に占める割合は増加しており、新しく創出された雇用に占める割合も大きいですが、男女の機会均等に関しては進展は不十分である。労働市場における性的差別と女性の昇進を妨げる障壁を排除する政策に力を入れていかなければならない。

(10) 積極的労働市場政策の促進

加盟国は消極的な労働市場政策の支出を減らし、積極的な政策の支出を増やすとともに、積極的政策の枠組みにおける予防策を強化すべきである。これらの戦略は財政政策や安定した為替政策の目的と完全に一致する。

(ウ) ダブリン欧州理事会

96年12月13、14日、アイルランドのダブリンで開催された欧州理事会においては、通貨統合やマーストリヒト条約(欧州連合条約)の見直し問題などが協議された。

主要テーマ及び合意内容は以下の通りである。

a 通貨統合

(1) 通貨統合基準及び99年1月開始を確認した。

(2) 安定協定

通貨統合後、欧州単一通貨ユーロの価値を維持するため厳しい財政条件(財政赤字を国内総生産の3%以下に抑制するよう義務付け、これを守れなかった場合に制裁する等)を設定するという「安定協定」の内容について、制裁条項の弾力化を容認し最終合意した。

b 条約見直し

議長国アイルランドから出された条約改正草案(新たに雇用に関する項目を加えることを含む)について大枠で了承が得られたが、97年6月の次回欧州理事会までに正式に合意することとなった。また、同改正案には、加盟国の利害が大きく対立する多数決制の適用拡大や欧州委員会の定数是正などの問題は含まれていないが、それらの問題についても今後議論し、97年6月までにマーストリヒト条約見直しの政府間会議(IGC)を完了させることが再確認された。

c 雇用対策

経済成長と雇用確保の両立を目指す「雇用に関するダブリン宣言」が採択された。

同宣言では、雇用問題を引き続き最優先課題として扱っていくこと、安定、成長、雇用に向けたマクロ経済政策の推進が今後も必要であること、また、公共支出を人的資源への投資と積極的労働市場政策へリストラクチャリングしていくことが成長と雇用の促進にとって重要であるとしている。

各論部分の概要は以下の通りである。

(1) 労働市場の効率性と人的資源への投資の拡充

- ・ 生涯学習の促進
- ・ 新たな情報通信技術によってもたらされる技能需要に応えるための強力な人的資源政策の発展
- ・ より雇用に開かれた労働市場の創出
- ・ 労働者保護と柔軟性の向上を結合した公共政策の実施による、労働の仕組み(organization of work)の近代化、移動性の向上

(2) 弱者(女性失業者、若年失業者、長期失業者)への支援

- ・ 機会均等の促進、特に女性パートタイマーの雇用可能性を高めるための訓練の実施
- ・ 学校中退者に対する効果的な対応、及び若年者に試行的雇用を奨励するための労使の合意
- ・ 長期失業予防策として、必要に応じた個別カウンセリングの提供による訓練の補完

(3) 雇用を促進するような税制と社会保障制度

- ・ 労使双方に雇用に対する明確なインセンティブを与えるような制度づくり
- ・ 失業者に代替収入を提供するのみでなく、労働への積極的な参加・準備を奨励するよう社会補償制度を改善
- ・ 新たな労働形態に適合した社会保障制度の発展と適切な社会保障の提供

(4) 財・サービス市場の近代化と新たな雇用の源泉の活用

- ・ 単一市場の便益を最大限活用するため、域内市場における関連立法の整備を加速
- ・ サービス分野(特に中小企業)の発展の促進
- ・ 環境保護、社会サービス等新たな雇用の源泉の活用

(5) 欧州の競争力の向上

- ・ 雇用と競争力に致命的な重要性を持つ情報通信技術の最先端を目指す
- ・ 欧州理事会と欧州委員会の対話を継続し、国家管理の有効性の改善と管理機構の強化を図る
- ・ 中小企業の競争力をさらに改善する計画の実行

(6) 地域雇用の促進

- ・ 活発な地域経済を通じ、起業と新ビジネスの発展を支援
- ・ 全農村経済を動員することを通じ、農村地域の安定した将来を保証
- ・ 地域レベルの公共機関や労使団体を含む全関係者の動員

(7) 結論

欧州理事会は、加盟国に対して、決意と一貫性を持ってエッセン戦略を実行し、持続可能な雇用の創出のための条件の永続的な改善を達成することを求め、97年12月の会合において、再びその実行

状況を評価する。

欧州理事会は、サンテール委員長が提唱した「欧州雇用信頼協定」における、総ての社会経済要素、国家、地域機関、労使団体、EU機関が雇用への責任を負い、それぞれの活動分野で関与するという呼びかけを指示する。これらの相互補完的な努力の基礎の上に、雇用に必要な条件を作り出すために協調して行動していくべきである。

d その他

司法・内務協力の分野において、麻薬、テロなどの組織的犯罪、未成年者の性的搾取に対する取り締まり強化や各加盟国の協力が呼びかけられた。

(参考)アイルランドによるマーストリヒト条約改正案(雇用関係部分)

1 欧州連合条約第B条に雇用に関する文言を追加して、次のように改正する(下線部分が挿入部分)。

欧州連合は自らに次の目的を設定する。

一 均衡のとれた、かつ、持続可能な経済的及び社会的進歩並びに高水準の雇用を、特に域内国境のない地域の創出をとおして、経済的および社会的結束の強化をとおして、ならびに本条約の規定に従い、最終的には単一通貨を含む経済通貨同盟の設立をとおして、促進すること。(以下略)

2 欧州共同体条約(ローマ条約)第2条を次のように改める。

欧州共同体は、共同体全域に、調和的で均衡のとれた経済活動の発展、持続可能で非インフレ的な成長、環境の重視、高度の競争力と経済パフォーマンスの収斂、高水準の雇用及び社会的保護…を促進することを、その使命とする。

現行の第2条:共同体は、共同市場の設立及び構成国の経済政策の漸進的接近により共同体全体の経済活動の調和した発展、持続的かつ均衡的な拡大、安定強化、生活水準の一層すみやかな向上及び構成国間の関係の緊密化を促進することを、その使命とする。

3 欧州共同体条約第3条第(i)号の前に次の一号を挿入する。

()加盟国の雇用政策の効果を増進する観点から(雇用共通戦略を発展することにより)その調整を確立すること。

現行の第3条(h):共同市場の運営に必要な限度における各国の国内法の接近

現行の第3条(i):労働者の雇用の機会を改善し、かつ、その生活水準の向上に貢献するための欧州社会基金の創設

4 欧州共同体条約に雇用に関する新たな編又は章の創設

第1案:第VI編(経済通貨政策)の後に独立した編を設ける。

第2案:第VIII編(現行:社会政策、教育、職業訓練、青年)を「社会政策、雇用、職業訓練」とし、この中に特別の章を設ける。

新たに加える編又は章は、以下の通りである。

第A条 加盟国と共同体は、欧州共同体条約第2条及び欧州連合条約第B条に規定された目的を達成する観点から、本章(編)の規定に従い雇用共通戦略(a common strategy for employment)を発展させるべく働くものとする。

第B条

1 加盟国は第A条に規定された目的の達成に貢献する観点から、及び、第103条第2項に基づき採択された加盟国と共同体の経済政策の一般的指針と整合しつつ、自国の雇用政策を実施するものとする。

2 加盟国は雇用の促進を共通の関心事項とし、第D条の規定に従いこの点における行動を閣僚理事会において調整するものとする。

第C条

1 共同体は、この分野における加盟国の権限を十分に尊重しつつ、加盟国間の協同を奨励し及びその行動を支援(必要に応じて補完)することにより高水準の雇用に貢献するものとする。

2 高水準の雇用の目的は、共同体の政策を確定し実施する際に考慮に入れられるものとする。

第D条

1 欧州理事会は毎年共同体における雇用状況を考慮し、閣僚理事会及び欧州委員会による合同年次報告を基礎として結論を採択するものとする。

2 欧州理事会の結論を基礎として、閣僚理事会は(欧州委員会の提案に基づき、欧州議会、経済社会評議会、地域評議会、及び第F条に規定する雇用委員会(the Employment Committee)に協議して、特定多数決により)毎年雇用指針を策定するものとする。加盟国は自国の雇用戦略においてこれを考慮に入れるものとする。雇用指針は第103条第2項に基づき採択された加盟国と共同体の経済政策の一般的指針と整合するものとする。

3 加盟国は、第2項に規定する指針に照らして雇用戦略において実施された主要な施策に関して、閣僚理事会、欧州委員会に年次報告を提出するものとする。

4 閣僚理事会は、第F条に規定する雇用委員会の見解を受けて、毎年第2項に規定する雇用指針に照らして各国の政策の実施の詳細な検査を実施するものとする。閣僚理事会は、欧州委員会の勧告に基づき特定多数決により、適当であれば加盟国に対して勧告を行うことができる。

5 閣僚理事会と欧州委員会は、各国の政策の実施の詳細な検査に基づき、共同体における雇用状況に関し及び雇用指針の実施に関し、欧州理事会に合同年次報告を行うものとする。

第E条 閣僚理事会は、第189b条に規定する手続きに従い、経済社会評議会及び地域評議会に協議して、必要に応じて雇用との関係で第2条に規定する目的の達成及び第3条の使命の完成に貢献する奨励措置を採択することができる。ただし、加盟国の法令規則のいかなる調和化をも除く。

第F条 閣僚理事会は、欧州議会に協議して、加盟国の雇用及び労働市場政策の調整を促進する諮問機関として雇用委員会を設立するものとする。雇用委員会の使命は次の通りとする。

-加盟国及び共同体における雇用状況と雇用政策を監視すること

-第151条の規定に関わらず、閣僚理事会若しくは欧州委員会の依頼に基づき又は自らの発意により各機関に対する意見を策定し、及び第D条に規定する閣僚理事会の手続きの準備に貢献すること

委任事項を実施するに当たり雇用委員会は労使団体に協議するものとする。

加盟国及び欧州委員会は各々2人の委員を指名するものとする。

(イ) 「欧州雇用信頼協定」に関する動き

a 「欧州雇用信頼協定」の提唱

96年1月31日、欧州委員会サンテール委員長は欧州議会における演説において、「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おり、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雇用問題に取り組むべきであるとする「欧州雇用信頼協定(C Confidence Pact)」を提唱した。(囲み参照)。

「欧州雇用信頼協定」の概念

1 基本針路を堅持し、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こと

通貨統合は雇用にマイナスではない。むしろ、アイルランドやスウェーデンの例では、財政赤字の減少につれ雇用が増加している。ドイツでは、労使が雇用のために合意しつつあるし、フランスでも、政府が断固として社会保障赤字の根源を絶とうとしている。

2 この戦略を新たなEUイニシアティブによって強化すること

今世紀末までに、公共事業、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に対して17億ECU(約21億5,000万ドル)を追加支出することを提案する。

3 関係者の取組みを活性化させること

政府にとっての社会平和、労働側にとっての雇用増大、使用者側にとっての柔軟性という目的を調和させるために、EUレベルでの共通の価値が必要となる。このため、

(1) 96年5月に雇用創出、柔軟性、訓練、費用の平準化を検討する「欧州労使円卓会議」を開催し、その場において、労使共同宣言が発表されるよう努める。

(2) 委員長自身が加盟各国政府首脳を訪問し、この提案に対する支持を求めるとともに、各国ごとに行われている政策を協調させるように努める。

(3) 96年に開催される、欧州連合条約(マーストリヒト条約)の改正作業を行うための政府間会議(IGC)において、社会問題と雇用のリンクがより強く明確にされるようにする。

b 「欧州労使円卓会議」の開催

サンテール委員長は「欧州雇用信頼協定」の中で、「欧州労使円卓会議」を開催して、雇用創出、柔軟性、訓練、費用の平準化に関する労使共同宣言を発表することを求めていたが、これを受けて4月28、29日の両日、ブラッセルにおいて、75人の労使団体の代表が参加して労使円卓会議が開催された。

サンテール委員長は、失業対策の重要性を繰り返し強調した上で、これを打開するための最初の重要な政治的会合として本会議を位置づけ、マクロ経済枠組みの堅持、欧州次元の努力(特に域内市場の完成と中小企業対策)、労働市場の近代化(労働者の地域間・職種間移動の円滑化、労働時間の弾力化等)について更なる進展を訴えた。

中期経済戦略、機会均等及び教育訓練といった分野の重要性については労使間の認識は共通していたが、労働コストの問題ではするどい対立を見せ、労働組合側は、近年の賃金抑制が雇用拡大をもたらしていないと不平を述べる一方で、経営者側は最優先課題は賃金外コストとりわけ社会保障負担の軽減だと主張し、労使の合意には至らなかった。

c 「欧州雇用信頼協定」の実施に関する中間報告

欧州委員会は、96年5月6日に、「欧州雇用信頼協定」の具体的な枠組みと目的を示すコミュニケーション「欧州における雇用のための行動:信頼協定」を発表し、これを受けて、10月には「欧州雇用信頼協定」の実施状況に関する中間報告を発表した。

その主な概要は以下の通りである。

(1) マクロ経済枠組み

- ・ 進捗状況

マドリード、フィレンツェ両理事会において技術的な準備は進んでおり、単一通貨は当初の計画通り導入される見込みである。

- ・ 評価

雇用のために安定的なマクロ経済環境が重要であることを人々は認識しており、政府は財政緊縮を決意している。回復し始めたEU経済成長を雇用に結びつけるために積極的雇用政策をマクロ経済戦略に伴わせることが真の挑戦である。各加盟国は、財政緊縮に当たり、増税よりも支出削減に重点を置いているが、財政緊縮は経済の循環的回復を害するのではなくむしろ促進している。しかし、雇用状況の改善は僅かであり、失業率が改善するにはより時間がかかるものと考えられる。

- ・ 見通し

97年は通貨統合の第3段階に参加する国にとって最も重要な準備の年であり、ダブリン欧州理事会はユーロの法的枠組み、参加国と非参加国の関係及び安定協定について合意に達する機会とすべきである。また、以下の事項を実施するべく提案している。

- ・ より健全な多国間監視手続の考案
- ・ 「消極的」支出から「積極的」な手段への予算状況の転換
- ・ 世論支持獲得のための情報キャンペーンの組織化
- ・ 安定した経済環境が雇用創出に及ぼす効果に関する報告の作成

(2) 単一市場

- ・ 進捗状況

単一市場が欧州の競争力の支柱である、という理解が経済界や行政官に浸透した。加盟国には単一市場関係指令の国内法化の早急な実施を、理事会には税制と雇用の関係に関する報告の起案を要請している。

- ・ 評価

単一市場の規模の利益を享受しつつ自国の利益を維持しようという姿勢は非現実的であり、欧州にとって単一市場の完成は緊急の必要性を持つことを認識する必要がある。

特に政府調達、保険、知的財産権といった分野において、各国の単一市場関連指令の国内法化率は低い。

研究と中小企業が新たな雇用創出に重要な役割を担うという認識が高まっているが、同様に、教育訓練政策に複合的な影響を及ぼし、市場の急速な成長を刺激する情報社会の発展も重要である。また、サービス分野が経済発展と雇用創出に果たす役割等についても留意する必要がある。

- ・ 見通し

ダブリン欧州理事会までに中小業多年度プログラムを採択する予定である。また、同理事会において、欧州委員会はサービス分野に関して単一市場を形成する上で残存する障害についての報告を提出し、この分野における雇用創出の可能性を検討、さらに技術革新に関するいくつかの提案を行う予定である。

96年末までに、欧州委員会は単一市場の経済効果、とりわけ雇用効果に関する研究を提出し、効果を測定するとともに、97年の行動計画策定につなげる予定である。

(3) 労働市場

- ・ 進捗状況

加盟国の構造政策の改革と労使の役割の両面において顕著な進展があった。欧州委員会は、既に職業訓練制度と雇用創出に関する研究を開始し、情報社会における学習行動計画を採択した。

- ・ 評価

エッセン欧州理事会で設定された「行動計画(第2段階)」については多年度計画において各国での真剣な取り組み状況が示されたが、労働システム変革の必要性についてどの程度認識されているかは不明瞭である。また、欧州レベルの戦略の発展が不十分で、欧州労使対話は、労使がその戦略を大部分考案する各国レベルに統合されているとは言えない。欧州労使対話を促進しようという労使の意欲が重要である。

- ・ 見通し

欧州理事会と欧州委員会はダブリン欧州理事会で、エッセン雇用戦略「行動計画(第2段階)」の実施状況について合同報告を提出する予定であり、この報告は各国が95年に提出した多年度計画に焦点を当てている。ダブリン欧州理事会の結論文書に含まれる97年の優先事項に関する指針は決定的な重要性を持つであろう。

(4) 構造基金(詳細は、後掲の参考を参照)

- ・ 進捗状況

「雇用信頼協定に関するコミュニケーション」は、構造基金の雇用創出力を有効活用するため、地域雇用開発イニシアティブと中小企業援助について予算配布上優先させること、第1次地域協定を開始することを詳説しており、フィレンツェ欧州理事会はこれを支持した。今後、ダブリンで地域開発に関する会議が開かれ、その結果が地域協定の実施につながる。

- ・ 評価

関係機関(欧州議会、地域評議会、経済社会評議会)は、地域協定にいかに関わりうるか、欧州委員会はいかなる基準でプロジェクトを選抜すべきか、といった点について検討中である。

- ・ 見通し

欧州委員会は、雇用に関する一般報告の中で構造基金に関するフィレンツェ欧州理事会結論の実施状況を報告する。関係部局は既に、96年第4四半期に、第2目的(産業衰退地域の産業転換)以外の特別討議実施について合意しており、第2目的については、97-99年プログラムに関する交渉が行われている。今後、地域大臣会合で労使が雇用促進への構造基金の役割について共同声明を実施する予定である。

(オ) 「雇用及び労働市場委員会」を設置する閣僚理事会決定

EUは、96年12月20日、「雇用及び労働市場委員会(Employment and Labour Market Committee)」を設置する閣僚理事会決定を公報に発表した。

EUは、93年に「成長、競争及び雇用に関する白書(いわゆる「ドロール白書」)を発表して以降、失業問題の解決をEU及び加盟国の最重要課題として取り組んでいる。そして、95年12月のマドリッド欧州理事会において、雇用のためのEUとしての戦略が今後とも効果を発揮し、雇用に関する監視手続の適用を促進するために、雇用の分野において閣僚理事会を支援する安定した機構をできるだけ速やかに設置する必要があることが確認されており、これを受けて、96年12月2日の閣僚理事会(労働社会相理事会)において「雇用及び労働市場委員会」の設置が決定されたものである。

既に、経済・財政問題に関して閣僚理事会を支援する機構として74年に「経済政策委員会」が設置されているが、「雇用及び労働市場委員会」はこの経済政策委員会と同様に位置付けられる機構であり、労働社会相理事会が欧州理事会に提出する報告書を作成する際等に支援を行うこととなる。

「雇用及び労働市場委員会」を設置する労働社会相理事会決定の条項は以下のとおりである。

第1条1 雇用及び労働市場委員会(以下、「委員会」という。)は、閣僚理事会が当該分野におけるその責任を果たすことを支援するために設置される。

2 委員会は、閣僚理事会が決定する政策の優先事項に従い、なかんずく加盟国の多年度計画及び構築される指標システムに基づいて、

(1) 共同体内の男女の雇用動向を把握し、加盟国の雇用及び労働市場政策をモニターする。

(2) 加盟国間及び欧州委員会との間で、当該分野における情報及び経験の交換を促進する。

委員会は、雇用及び労働市場問題に関する報告書及び提言を作成し、閣僚理事会に提出するとともに、その権限の範囲内において自ら事業を実施する。

3 委員会は、必要な場合には、他の関連組織、特に経済政策委員会と協調して活動するとともに、雇用常任委員会(the Standing Committee on Employment、(注26)との間の連絡を維持する。

第2条 委員会は、各加盟国から2名ずつ及び欧州委員会から2名の代表によって構成される。各代表を補佐する2名の副代表を置くことができる。

第3条1 委員会は、加盟国の代表から議長を選出する。その任期は2年とし、再任はできない。

2 欧州委員会は、委員会を分析的、組織的に支援するとともに、会合の開催について閣僚理事会事務局と連携する。

3 委員会は、その手続きに関する規則を定める。

4 委員会会合は、議長の決定により、または、委員会メンバーの半数以上の要請により、招集される。

(注26)1972年に設立された諮問機関で、労働社会相理事会、欧州委員会及び労使の間で雇用関係の対話を恒常的に持ち、EU全体の政策と調和を保ちつつ加盟各国の労働市場政策を調整していくための情報交換を行うとともに、EU諸機関が雇用関係の重大な最終決定を行う前の段階で意見を述べることを目的としている。労働社会相理事会メンバー、欧州委員会の雇用・社会問題担当委員及び労使代表によって構成され、年に2~3回開催されることとなっている。

(カ) 雇用に関連した指令等

a 性差別事件の挙証責任の転換に関する指令案

欧州委員会は、96年7月17日、性差別事件の挙証責任の転換に関する指令案を採択し、欧州議会及び閣僚理事会に送付した。本指令案は、88年12月の理事会で最初に議論されて以来、英国の強硬な反対によって採択されず、マーストリヒト条約付属議定書に基づいて、欧州の労使に対して95年7月に第1次協議、96年2月に第2次協議が実施されていたものである。しかし、労使とも交渉を続けなかったこととしたため、欧州委員会が自ら指令案を提出することを決定したものである。

今回の指令案は88年に欧州委員会が提案した指令案とほとんど同じ内容である。

その目的及び内容は以下のとおりである。

(1) 目的

男女均等原則が適用されないことで不当に扱われていると考える者が、裁判所又はその他の権限ある機関に対し差別の一応の証拠(prima facie)を提出する権利を有し、その後の司法手続きによって自らの苦情を追求することをより効果的にするための措置を各国が採ることを確保すること。

(2) 内容

通常は性差別事件に係わる民事訴訟における法的な挙証責任は原告にあるが、本指令案は挙証責任を原告と被告に分担させることを求めており、挙証責任を完全に被告に転換する選択肢も提示している。

被告は、訴えられた差別が性に基づくいかなる差別とも関わりのない客観的要素によって正当化されるものであることを立証する責任があり、少しでも疑いが残った場合には原告の利益と解される。

b 障害者の機会均等に関するコミュニケーションの採択

欧州委員会は、96年7月30日、EU加盟各国及びEUレベルの両方において、障害者の機会均等の取組みに新たな刺激を与えることを目的として、障害者の機会均等に関するコミュニケーションを採択した。

本コミュニケーションは、伝統的な福祉の観点よりもむしろ機会均等と人権に焦点を当てており、障害者への福祉の必要性を考えることから障害者が積極的に社会や労働市場に参加できるようにするための政策に重点を移していくことが重要なポイントとなっている。

現在EUにおいて何らかの障害を持つ人の数は、全人口のおよそ10%に当たる約3,700万人であると見られており、その約半数が労働力人口である。しかしながら、欧州社会は障害を持たない一般の人々向けに構築されているため、多くの障害者が教育や雇用、住宅等について本来持つべき権利や機会を奪われて

いる。そのため、今回コミュニケーションを提起することで、これまで不十分であったEUレベルの取組みを見直し、障害者が遭遇している様々な障害を克服することによって、彼らを積極的に社会に統合することの重要性を指摘したものである。

EUにおいては障害者政策は第一義的には加盟各国政府の責任に属することから、労働社会相理事会で障害者の機会均等に対する各国の政治的関与を唱う決議を採択することを求めている。

本コミュニケーションの重点項目は、以下のとおりである。

- (1) EUの重要課題:障害者の統合をEUの政策・活動の最重要課題の1つとする。
- (2) 協力:障害者に関する各加盟国代表ハイレベルグループを設立し、情報と経験を蓄積する。
- (3) NGO(非政府組織)活動の奨励
- (4) 雇用:ダブリン欧州理事会とそれに続くエッセン欧州理事会(97年6月)に向けて準備中の単一報告書に、長期失業の予防と障害者の職業生活への統合のための政策の強化を盛り込む。
- (5) 情報通信技術:障害者の機会均等の実現のために情報通信技術の発展を活用する。
- (6) 構造基金:96年末までに新たなEU主導枠組(HORIZONを含む)を提起する。

(参考)EUの諸機関

(1) 欧州理事会(European Council):各国の首脳が会合し、高度な政治的レベルで統合を推進するために調整・意思決定を行う場。通例、各加盟国が議長国(6ヶ月毎に交代する)の期間中の最後の月(6月と12月)に開催されている。現在の議長国はアイルランドであり、今年の12月にはダブリンで理事会が開催される予定である。

(2) 閣僚理事会(Council of Ministers):EU法令の採択等の意志決定及び政府間協力を行う機関。EUの立法機関としての機能を持つ点が重要である。各加盟国政府の閣僚1名ずつにより構成される。各政策分野ごとに開催されるのが通例で、労働大臣等により構成されるものは労働社会相理事会とよばれる。議長国は欧州理事会の議長国と同じ国である。

(3) 欧州委員会(Commission):EUの執行機関であり、各国における行政府に相当する機能を持つ。各加盟国政府の合意により選ばれた20名の委員(Commissioner)により構成されるが、各加盟国からは、1名又は2名の委員が選出されなければならないが、現在5大国(ドイツ、スペイン、フランス、イタリア、イギリス)からは2名ずつ、その他の10ヶ国からは1名ずつ選ばれている。委員長は、現在サンテル、労働社会問題担当委員はフリンである。

(4) 欧州議会(European Parliament):EUの諮問機関。各加盟国から直接選挙により選出された626名の議員(任期5年)から構成される。議員は、EUレベルにおいて、ヨーロッパ市民の利益を代表することとされている。

(5) 経済社会評議会(Economic and Social Committee):EUの諮問機関であり、経済社会活動の様々な分野を代表する222名の者から構成される。同評議会の役割は、理事会及び欧州委員会に対して意見を述べることにより、様々な経済社会活動を代表するグループをEUの発展に関与させていくことにある。このため、EU法案を策定する場合等の条約に定める場合には、理事会及び欧州委員会は同評議会に諮問することが義務づけられている。しかし、同評議会から提出される意見に拘束力があるわけではない。

(6) 構造基金:EU全般の経済的社会的格差是正を進める目的で財政的援助を行うためのものであり、EUにおける労働者の雇用を援助する「欧州社会基金(European Social Fund)」、地域間不均衡の是正を目的とした「欧州地域開発基金」、農業構造調整、農村地域開発を目的とした「欧州農業指導保障基金」の3つの基金から成る。

「欧州社会基金」の援助は、具体的には、加盟国の情報交換ネットワークの枠組みを強化すること

により、問題の解決を図ることを主眼とした4つの計画に基づいて行われており、そのうちホライズン(Horizon)が障害者と社会的に不利な立場に置かれている者を対象として、これらの者の社会的、経済的統合を行うことを目的とした計画である。他の3つの計画は、雇用及び職業訓練に関する男女の機会均等を促進することを目的としたノウ(Now)、20歳以下の若年者の失業を防ぐことを目的としたユーススタート>Youthstart)、労働者の産業構造転換及び生産システム変更への適用を目的としたアダプト(Adapt)である。

第1部 1996～97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2桁成長を記録した後、過熱気味に推移し、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拡大は加速を続け、成長率は93年5.8%、94年8.6%、95年9.0%と上昇した。しかし、96年に入ってから、設備投資及び建設投資の伸び悩みから景気は緩やかに減速しており、成長率は前年同期比1～3月期7.9%、4～6月期6.8%、7～9月期6.4%と推移している。

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、94年1,984万人(前年比3.1%増)、95年2,038万人(同2.8%増)、96年7～9月期2,109万人(前年同期比1.8%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って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41万9千人(同14.3%減)となり、96年に入っても1～3月期45万5千人、4～6月期41万3千人、7～9月期39万1千人と減少している。

また、失業率は、88年以降2%台で安定的に推移した後、93年になって2.8%を記録したが、その後回復し、94年2.4%、95年2.0%、96年1～3月期1.9%、4～6月期及び7～9月期2.0%と低水準で推移している(表1-2-15参照)。

表1-2-15 アジアNIEsの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(千人、%)

		1991年	92	93	94	95	96		
							1~3月	4~6	7~9
韓国	実質GDP	9.1	5.1	5.8	8.6	9.0	7.9	6.8	6.4
	就業者数	18,612	18,961	19,253	19,837	20,377	19,971	20,932	21,093
	失業者数	436	465	550	489	419	455	413	391
	失業率	2.3	2.4	2.8	2.4	2.0	1.9	2.0	2.0
香港	実質GDP	5.1	6.3	6.1	5.4	4.7	3.3	4.6	5.1
	就業者数	2,749	2,738	2,800	2,873	2,905	2,974	3,000	
	失業者数	50.3	54.6	56.3	56.2	95.6	91.8	90.5	
	失業率	1.8	2.0	2.0	1.9	3.2	3.2	3.1	2.6
	不完全就業者数	44.5	58.3	45.9	41.4	62.8	60.1	55.1	
	不完全就業率	1.6	2.1	1.6	1.4	2.1	2.0	1.8	
台湾	実質GDP	7.6	6.8	6.3	6.5	6.0	5.1	5.4	5.6
	就業者数	8,439	8,632	8,745	8,939	9,045	9,087	9,027	
	失業者数	130	132	128	142	165	197	221	
	失業率	1.5	1.5	1.5	1.6	1.8	2.1	2.4	
シンガポール	実質GDP	8.5	6.2	10.4	10.1	8.8	11.4	7.5	3.2
	就業者数	1,524	1,576	1,592	1,649	1,700	-	-	-
	失業者数	30	43	44	44	47	-	-	-
	失業率	1.9	2.7	2.7	2.6	2.7	-	-	-

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「Taiwan Statistical Data Book」

シンガポールは商工省「Yearbook of Statistics」、労働省「Singapore Yearbook of Labour Statistics」

注1 実質GDPは、前年（同期）比である。

2 96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、週あたり労働時間が35時間未満の就業者で、より長時間の就業を求めている者をいう。不完全就業率とは、労働力人口に占める不完全就業者の割合をいう。

なお、韓国は、96年12月12日にアジアでは2番目に経済開発協力機構(OECD)に正式加盟し、29番目の加盟国となった。

(イ) 雇用・失業対策

a 外国人労働者対策:外国人産業技術研修生の受入れ拡大

韓国では、91年以降、労働力不足に対応するとともに外国人労働力の管理を行うことを目的として「外国人産業技術研修生制度」を実施しており、人手不足の深刻な中小企業を中心に外国人産業技術研修生(以下、外国人研修生)を割り当ててきた。

96年2月、韓国政府は、研修生調整運営協議会(法務部、財政経済院、通商産業部、労働団体などの関係者が出席)を開き、外国人研修生の割当て対象企業の範囲拡大と導入人員の追加を決定した。

これまででは従業員の厚生施設を整えることができる創業2年以上、または従業員10人以上の企業が対象となっていたが、今回の決定により、創業1年以上、または従業員5人以上の企業とされた。さらに業種としては、これまでサービス業の性格があるとして外国人研修生の割当て対象外であった飲食料品メーカーも、人手不足や販売難などに苦しんでいるとして、外国人研修生の割当て対象に追加された。また、受入れ人員についても、既に決定されている96年の受入れ人員5万人に、さらに2万人を追加することとなった。

韓国の失業率は、96年11月時点で2.2%(季調値)となり、中小企業を中心に深刻な人手不足に悩まされている。今回の受入れ拡大決定は、こうした状況を少しでも解消できるようにするためになされたものであるが、外国人不法就労者が後を絶たない状況の中、外国人労働者の基本的な取扱いをどうするのか、また、今回拡大されることになった中小企業が福利厚生施設をどの程度整えられるか、といった問題もあり、ただ受入れ人数を増やすだけという政府の対応に疑問の声も出ている。

なお、いわゆる単純労働力の受入れについては、これまで何度か議論されてきたが、依然具体化していない。

(参考1) 外国人産業技術研修生制度について

- (1) 目的 建設業、製造業を中心とした労働力不足に対応するとともに、外国人労働力の管理を行う。
- (2) 創設 1991年
- (3) 研修期間 1年以内。ただし、法務部長官が認めれば1年延長可。
- (4) 対象業種 飲・食料品、タバコ製造業等を除く、繊維製品製造業、木材・木製品製造業、運送業等、人手不足が深刻な21業種。
- (5) 申請資格 事業開始後2年以上経過した常用労働者10人以上300人以下の企業であって、宿泊施設の整備が必要。
- (6) 受入れ人数 生産職常用労働者数
10～50人 5人
51～100人 10人
101～200人 15人
201～300人 20人
- (7) 受入れ企業の義務

最低賃金額以上の手当の保障、傷害保険への加入、年1回の健康診断、生活指導員の配置

(参考2) 95年7月末現在の外国人労働者数は10万1,900人(就労ビザで働く合法外国人労働者6,500人、産業技術研修生3万4,000人、外国人不法就労者6万1,400人)で、韓国国内の労働者1,280万人の0.8%にあたりとされている。さらに、合法労働者のうち、約3,000人が外国語学校で就労しており、以下大学教授、技術指導員、研究員、の順で続く。不法就労者の国籍別の内訳は、中国人2万5,970人、フィリピン人8,400人、バングラデシュ人5,500人、パキスタン人とネパール人がそれぞれ2,200人、タイ人が1,600人等と

なっている。

b 「女性発展基本法」の施行

96年7月1日、あらゆる分野での男女平等を定めた「女性発展基本法」(95年12月30日公布)が施行された。

「女性発展基本法」は、これまで先進諸国で制定されてきた男女平等に関する法律の大部分が雇用分野に関するものであったのに対して、女性問題の全分野を総括していることが特徴である。

本法は、「国家と地方自治体の責務に関する基本的な事項を規定」することにより「政治・経済・社会・文化のすべての領域での男女平等を促進し女性の発展を図る」ことを目的(第1条)としている。つまり本法は、既存の女性関連法令を1つにまとめた統一法や具体的な権利・保護規定を新たに定めたものでもなく、国家・地方自治体の女性関連政策に一定の方向付けをするという「女性権利憲章」として位置づけられている。

(1) 制定の経緯

韓国においては、近年まで制度上多くの男女不平等規定が存在していたが、87年6月29日の「民主化宣言」を契機に、大韓民国憲法が改正され女性の権利・保護に関する条項が加えられたことをはじめ、90年代にかけて多くの法令改正が行われ(注27)、また、採用から退職に至るまでの雇用の全過程における男女平等を規定し、罰則規定をも有する「男女雇用平等法」も、87年12月4日に制定されるなど、制度面の男女平等が進められてきた。

その後も、金泳三大統領は、選挙公約に女性の社会参加拡大・地位向上等を掲げていたこともあって、94年12月に大統領の諮問委員会として「世界化推進委員会」(注28)を設置した際にも、女性の社会参加・地位向上を同委員会の検討課題の1つとして盛り込んでいる。95年10月には世界化推進委員会が「女性の社会参加のための10大課題」(注29)を大統領に報告したが、その中の1つが「女性発展基本法(仮称)の制定推進」であった。

これを受けて、与党新韓国党は、95年12月7日に「女性発展基本法案」を、代表的野党新政治国民会議は12月9日に「男女平等基本法案」を国会に提出した。与党案は現行「女性発展基本法」にほぼ近いものであったが、野党案は厳しい罰則規定を含むより具体的な内容であった。

その後、関係部署次官会議、民間女性団体長公聴会等での議論を経て、12月19日、国会・行政委員会が与野党案を折衷した(しかし、大部分は与党案)「女性発展基本法案」を本会議に上程し、同日、本会議を通過。12月30日に金泳三大統領により公布された。

(2) 内容

本法は、総則(第1章、第1～6条)、女性政策基本計画等(第2章、第7～14条)、女性政策の基本施策(第3章、第15～28条)、女性発展基金(第4章、第29～31条)、女性団体の支援等(第5章、第32～34条)、補足(第6章、第35～36条)の全6章36条から構成されている。その主要内容は以下のとおり。

- ・ 男女平等理念を具現するための国家と地方自治体の責務等に関する基本的な事項を規定することにより、政治・経済・社会・文化のすべての領域において男女平等を推進し発展させること、を目的とする(第1条)。

- ・ 男女平等の促進、母性の保護、性差別意識の解消及び女性の能力開発を通じて、健康な家庭の具現と国家及び社会の発展に男女が共同で参加し責任を分担できるようにすること、を基本理念とする(第2条)。

- ・ 女性の参加が著しく少ない分野に対し、関係法令が定めるところにより暫定的な優遇措置を取ることができる(第6条)。

- ・ 政府は、女性政策に関する基本計画を5年ごとに樹立し、中央行政機関の長と特別市長、広域市長及び道知事は、基本計画による年度別施行計画を樹立・施行することとする(第7～9条)。
- ・ 女性政策に関する主要施策を審議するための「女性政策審議委員会」、各種法・制度、行政措置及び慣行に現れている女性差別を是正するための「性差別改善委員会」、女性と関連した問題に関する調査・研究等の業務を効率的に遂行するための「韓国女性開発院」の設置根拠を規定する(第10～12条)。
- ・ 女性政策の基本施策は、政治・公職・雇用・教育・社会福祉・家庭及び国際協力分野を包括するものであるとし、女性発展のための国家及び地方自治体の義務を規定する(第15～28条)。
- ・ この法の目的を実現するための事業等の支援に必要な財源を確保するために「女性発展基金」を設置し、政府が管理・運用することとする(第29条)。
- ・ 国家及び地方自治体は、女性団体の活動等に必要な経費を補助することができ、女性の権益及び福祉増進のための女性と関連した施設を設置・運営することができる(第32～33条)。

(注27)87年10月29日の大韓民国憲法改正において、「国家は女子の福祉と権益向上のために努力しなければならない」(第34条第3項)、「国家は母性の保護のために努力しなければならない」(第36条第2項)の2条項が加えられた。なお、一般的男女平等理念条項は以前から存在している。

男女不平等規定としては、例えば、民法では戸主継承権、子女の名字等で男性側を優先し、相続税法では男性の遺産相続権が優先され、遺族年金(国民年金法、国家有功者礼遇法、独立有功者礼遇法等)についても女性の場合は婚姻と同時に受給権を失うとの規定が残されていた。しかし、民法については90年に改正され、相続税法も94年に、年金に関する諸法令についても94年～95年にかけて改正された。

(注28)「世界化推進委員会」は、21世紀に向けて、内外の条件変化に対応し、政治・経済・社会・文化等各分野を国際的水準に向上させ、国際秩序の形成に積極的に参加し、国際社会との協力を積極的に増進させていくための政策課題を審議し、効率的に推進することを目的として設置されたものである。

(注29)「女性の社会参加のための10大課題」(95年10月11日発表)

[短期課題]

- ・ 民間参加を通じた保育施設の拡大及び内実化
- ・ 放課後児童制度の導入
- ・ 学校給食の全面的拡大
- ・ 女性の公職参加率の引上げ目標設定
- ・ 公企業新規採用時の女性雇用インセンティブ制度の導入

[長期課題]

- ・ 母性保護費用の社会的分担体制の確立
- ・ 女性人材養成体系の拡充及び改善
- ・ 女性関連情報ネットワークの構築
- ・ 「女性発展基本法」(仮称)の制定推進
- ・ マスメディアを通じた性差別意識の改善

(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6.1%となった。しかし、94年以降緩やかな減速傾向がみられ、94年5.4%、95年4.7%となり、96年に入ってから前年同期比1～3月期3.3%、4～6月期4.6%、7～9月期5.1%と景気はやや停滞している。

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、97年7月の中国への返還を控え、個人消費の低迷やサービス業を中心とする雇用吸収力の弱まりなどから失業率は上昇し、94年の1.9%から、95年は年半ばに3.5～3.6%まで高まり、年全体では3.2%と85年以来の高水準となった。96年に入ってから1～3月期3.2%、4～6月期3.1%と3%程度の水準で推移していたが、7月には2.9%と3%を下回り、7～9月期には2.6%と改善の兆しが見られる。

失業者数は、91年に5万人を超えた後、徐々に増加し、95年には9万6千人となったが、95年末以降緩やかながらも減少傾向にあり、96年1～3月期9万2千人、4～6月期9万1千人となった。

ウ 台湾

(ア) 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、92年以降は6%台の安定成長に入り、93年6.3%、94年6.5%、95年6.0%となった。しかし、96年に入ると、国内投資の低迷から成長率はやや低下し、前年同期比1～3月期5.1%、4～6月期5.4%、7～9月期5.6%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15万人を超え、96年1～3月期19万7千人、4～6月期22万1千人と増加してきている。

失業率は、87年以降1%台を続け完全雇用の水準で推移していたが、96年に入ってから高まりを見せており、2%を超える推移が続いている。96年7月に3.0%と10年ぶりに3%の大台に乗った後は3%前後で推移している。

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。96年に入っからは、外需の減少などからエレクトロニクス部門を中心に製造業部門などが伸び悩んだ結果、実質GDP成長率は前年同期比1～3月期11.4%、4～6月期7.5%、7～9月期3.2%となり、拡大テンポは鈍化している。

失業の動向をみると、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%台になった。92年には経済成長の鈍化を受けて2.7%まで上昇したが、以後も2%台で推移しており、労働需給は逼迫している。

(イ) 雇用・失業対策

a 外国人労働者対策

(a) 雇用パス基準給与月額の見直し

96年4月27日、入国管理局は5月1日付けをもって雇用パス(Employment Pass)の対象となる基準給与月額を、従来のS\$1,501以上からS\$2,001以上へ引き上げることを決定した。

シンガポールで働く外国人に対しては、3種類の許可証のうち職種や給与額に応じていずれか1つが発給されることとなっている。すなわち、給与月額がS\$1,501(改正によりS\$2,001)以上の外国人労働者には雇用パスが発給され、S\$1,500(同S\$2,000)以下の外国人労働者には労働許可証(Work Permits)が発給され、スペシャリストやテクニシャンには専門職ビジットパスが発給される。一般的に、雇用パスは学位等を有し、専門職・技術職に就いている外国人労働者を対象としたものであり、有効期限は最大で5年間である。労働許可証は、主に建設業等に従事するブルーカラー労働者を対象としており、有効期限は2年間である。なお、労働許可証保持者を雇う場合、使用者はS\$200～440/月の雇用賦課金(レビー)(注30)を労働省に納めなければならない。

雇用パスの対象となる基準給与月額S\$1,501は84年に設定されたものであり(当時の技術職・専門職の平均的な給与はS\$1,800程度であった)、近年の専門職・技術職の給与の増大に伴って従来のこの基準額が時代に合わなくなってきたことが、今回の改訂の背景にあると見られている。

(注30)賦課金(レビー)は、外国人労働者を雇用する場合に労働省に対して毎月支払わなければならないもので、現在、未熟練労働者はS\$200/月、熟練労働者はS\$440/月となっている。

(b) 建設現場における違法外国人労働者対策

シンガポールにおいては、慢性的な労働力不足から外国人労働者への依存度が高く(70年代以降大量に受け入れた結果、現在では全労働力の20%近く(約35万人)にまで達している。)、近隣諸国からの不法入国者・違法外国人労働者(以下「違法外国人労働者」という。)も多い。このような状況下、政府は、外国人労働者雇用法を91年に施行し、違法外国人労働者及び違法雇用者への厳しい罰則、外国人を雇用することにより雇用者への負担となる雇用賦課金(レビー)の導入、業種ごとの外国人の雇用限度比率の設定等、外国人労働者の徹底した管理を実施している。

特に建設業が違法外国人労働者の温床となっているとの認識から、95年11月には、メインコントラクターの責任の明確化と罰則の強化等を内容とする外国人労働者雇用法及び入管法の改正が国会において成立し、96年3月から施行された。

(1) 改正法の内容

- ・ 現場で不法入国者又は違法外国人労働者が発見された場合、IDカードのチェック等、不法入国者及び違法外国人労働者が現場に入り込むことができないような手立てを講じていることが証明されない限り、メインコントラクターは不法入国者又は違法外国人労働者であると知った上でその現場への立ち入りを許可していたものと見なされ、罰則が課される。

- ・ 現場で不法入国者が摘発された場合

初回:不法入国者1人当たり、S\$15,000以上S\$30,000以下の罰金又は1年以下の禁固刑若しくはその両方

再犯:不法入国者1人当たり、S\$30,000以上S\$60,000以下の罰金又は2年以下の禁固刑若しくはその両方

- ・ 現場で違法外国人労働者が摘発された場合

初回:違法外国人労働者1人当たり、賦課金(レビー)の24ヵ月分以上48ヵ月分以下の罰金又は1年以下の禁固刑若しくはその両方

再犯:違法外国人労働者1人当たり、賦課金(レビー)の48ヵ月分以上96ヵ月分以下の罰金又は1年以下の禁固刑若しくはその両方

・ なお、上記の罰則は現場管理の責務に関するものであり、メインコントラクターが直接違法外国人労働者等を雇用していた場合には、さらに罰則は重い。例えば、5人以上の違法外国人労働者等を雇用していた場合には、禁固刑又は鞭打ち刑、あるいは、違法外国人労働者1人当たりS\$50,000以上S\$100,000以下の罰金が課される。

(2) 改正法の施行状況等

施行から9月までの7ヶ月間に、同法に基づいて多数の建設業者(日系及び韓国系含む)に対して警察・労働省合同の工事現場の強制捜査が頻繁に行われ、違反に対して巨額の罰金刑(中には日本円にして1億円を超える事例もある)が課されている。

違法外国人労働者が発生する原因については、レビーなど必要なコストを賄うことのできない低価格競争、シンガポール人熟練・非熟練工の絶対的不足と厳しい外国人労働者枠など、シンガポールの建設市場の構造的な問題にあると考えられている。

- ・ 外国人雇用枠

現行ではシンガポール人1人に対して外国人5人の雇用比率が定められているが、その比率を満たすため、必要ではないお茶くみや運転手としてシンガポール人を雇い入れることでやりくりしている企業も多く、実際には1:10程度の比率でないとならざるを得ないと言われている。しかし、労働省等に1:5の枠を限度一杯申請しても半分程度しか許可が下りず、またその理由も示されない。このため、工事が立て込んでくると下請け段階でどうしても違法外国人労働者が発生する。

- ・ 現場管理

建設業者は、現場に違法外国人労働者を立ち入らせないようなセキュリティーチェック、フェンスの設置等努力はしているが、1,000人ももの労働者のいる現場で1人残らずチェックをするのは不可能であり、また、フェンス等を取り外さざるを得ない工事の段階をねらって当局が検査に入り、管理不十分とされるケースも多いと見られている。

- ・ 低価格競争

発注者(ディベロッパー)が低価格を求め、また、業者間の競争も激しいことから、業者が現場管理等のための当然のコストを要求することができず、これが違法外国人労働者発生 of 土壌となっている。

- ・ マレーシア人労働者

マレーシアから毎日通勤してくる熟練工はシンガポールの労働許可を得ようとせず、それを強いるとマレーシアでも建設工事が盛んであるためシンガポールに来なくなってしまい、国内の工事がストップする恐れがある。

(3) 建設業界の対応等

シンガポールの建設業界の団体であるSCA(Singapore Contractors Association、シンガポール建設業協会)は、96年9月8日、現在就労している違法外国人労働者に対し恩赦を与えて労働許可証を発給すること、現在シンガポール人1人に対し5人まで認められている外国人の雇用枠を1:10あるいは職種別に設定し直すこと等を内務省(警察、入管)、労働省等関係省庁に対して要求することを決定、9月25日には内務省、労働省、国家開発省の次官級レベルとの協議を行った。

SCAの要求に対し、労働省は、建設業者の9割が1:5の比率以内で外国人の雇用を行い、7割が1:3の比率以内で工事を行っているとの同省の統計を示すとともに、当問題の原因は、外国人労働者の雇用に必要なレビーを節約するためにサブコントラクターが違法外国人労働者を雇用していること及びそれをメインコントラクターが放置していることにあるとして、SCAの要求をすべて拒否した。

また、10月11日には、ウォン・カンセン内務大臣が低コスト・低技術の外国人労働者への過度の依存がシンガポール建設業の生産性が低いことの原因であるとの見方を示し、警察による建設現場の取締まりを強化する考えを明らかにした。

b 定年延長に関する動き:定年引上げ見送り

シンガポール労働省は、労働者不足に対応するため95年末に「定年引上げに関する政労使三者構成協議会」を設置し、現在の法律上の60歳定年を67歳に引き上げることを検討していたが、96年2月に開かれた第6回協議会で67歳への引上げは当面見送ることとした。

これまでの協議会を通じて、定年の引上げについて最終的な三者間の合意はみられなかったものの、以下の点については労使の認識は一致した。

- (1) 定年引上げにあたっては、同一労働に対する年功賃金格差を現行の1:2から1:1.5程度までに縮小する必要があること。
- (2) 定年引上げを機会に、現在労働者が自己負担している医療費を労使双方負担制に移行すること。
- (3) 定年引上げの第一段階として、定年年齢を62歳とすること。
- (4) 解雇手当については、これまでの慣行である勤務年数×基本給を基本としながらも、高齢者についてはどう扱うか見直しが必要であること。

しかし、以下の点については労使の折り合いがつかず、労働省としては、協議会としての結論を得ることを断念し、協議会も一旦解散されることとなった。その後、97年2月現在、定年引上げに関する動きはない。

- (1) 医療費の労使負担割合をどうするか。
- (2) 62歳定年の導入時期をいつにするか。
- (3) 高齢者の解雇手当の上限をどう設定するか。

c 女性・高齢者の再就職促進に向けた「Back to Work Programme」の開始

96年9月13日、労働省は、女性及び高齢者の再就職促進を目的とする「Back to Work Programme」を開始した。これは、パートタイム労働やフレックスタイム労働の普及を図るとともに、家の近所できつく

ない仕事を求めている主婦や定年退職者に対して就業のインセンティブを与えようとするものであり、また、予備労働力として存在している80万人ともいわれるそうした女性・高齢者を再び労働力化することで、現在の過度の外国人労働者への依存を緩和する目的もあると見られている。

(1) 背景

シンガポールでは労働力の需給が恒常的に逼迫しているため(95年の失業率は2.7%)、経営者は廉価な外国人労働者に依存しようとする。その結果、シンガポールには現在約35万人の外国人労働者がおり、全労働力に占める割合は20%近くに達している。しかしながら、シンガポールの労働力を各国との比較で見ると、例えば40代の女性の労働力率は52%にとどまっており、日本の71%、アメリカ・イギリスの79%に比べて20ポイント程度低い。また、55歳～64歳の高齢者では、日本の66%、アメリカの56%、イギリスの52%に対し、シンガポールは41%でしかない。

この背景には、労働に対する価値観の違いもあるが、シンガポールの場合、パートタイム労働やフレックスタイム労働が日本やアメリカほど普及していないという制度的・構造的な側面がある。

労働省では、女性や高齢者の再就職を促進すべく、7月1日付けで省内に雇用サービス課を新たに設置するとともに、PSB(国家規格・生産性庁)(注31)、SNEF(シンガポール経営者連盟)、NTUC(全国労働組合会議)と協議を重ね、四者共同で新たに「Back to Work Programme」を試行的に開始することにした。

(2) プログラムの概要

プログラムは以下の手順で実施される。

・ 対象職種

短い労働時間・通勤時間の仕事を求める傾向にある主婦・定年退職者に就業のインセンティブを与えるため、パートタイム労働・フレックスタイム労働中心とされている。

・ 求職申込み

求職者は労働省の雇用サービス課に申し込んで適切な仕事を斡旋してもらうか、プログラム参加の企業・公団に直接応募する。

・ 採用決定と採用前訓練

採用が決定後、求職者は訓練生としてPSBがNTUCなどと協力して実施する短期のコンピューター技能修得研修などを受講し、研修手当としてS\$100(約7,800円)が当該企業・公団から支給される。一方、採用した企業・公団に対しては、SDF(技能開発基金)(注32)は就職前訓練費用の補助として、採用した労働者一人につきS\$350(約27,300円)を支給する。なお、このS\$350には訓練生に支給するS\$100が含まれている。

・ 正式採用と企業内訓練

就職前訓練が終了後、訓練生は当該企業・公団に正式に採用される。さらにPSBは、企業が訓練生を採用後、企業内訓練を実施した場合にはS\$4/時間・人(約300円)、企業外訓練の場合にはその経費の80%を上限に補助金を支給する。

ちなみに、これまでは企業内訓練に対してPSBは通常S\$1/時間・人の補助金を支給してきたが、本プログラムのもとではこれが4倍となり、企業にとって財政的なメリットが大きくなる一方、労働者にとっても良質の教育訓練を受ける機会が増えることになり、再就職の大きなインセンティブとなる。

(3) 実績

リー・ブンヤン労働大臣が10月1日に述べたところによると、本プログラムに対して9月13日～21

日の間に既に1,053件の求職申込みと968件の電話による問合わせが労働省に対して寄せられているとのことである。求職申込みのうち643件(61%)が30歳～54歳の主婦からであり、一方309件(29%)が55歳以上の高齢者からであった。また、求職者のうち68%がパートタイム労働やフレックスタイム労働を希望している。

労働省としては半年後を目途に、労働者の定着率や教育訓練の実施状況などについて評価し、本プログラムがうまく機能するようであれば、現在参加している18の企業・公団以外にも本プログラムへの参加を求めるとともに、法的な枠組みを作ることも検討することになっているとしている。

(注31)生産性の概念の普及とそれを通じてシンガポールをより生産的な国家にすることを目的として72年に商工業省下に設立されたもので、生産性に関するキャンペーンの実施、企業での生産性の向上を支援するコンサルタント・サービスの提供等の事業を行っている。

(注32)SDFは、79年にNWC(全国賃金審議会)の提言により創設され、主に企業等の行う従業員の能力向上訓練及び人員削減の対象となった労働者の再訓練等に対する助成金を支給している。管理・運営はPSBが行っており、財源はPSBが企業に対し一定の給与水準の労働者一人につき一定額の支払いを義務付けている技能開発課徴金である。

(参考)本プログラム試行にあたり、以下の企業・公団が参加しており、計3,200余りの仕事を提供している。

【公共部門】

住宅開発庁(Housing & Development Board)

- ・ 事務員、駐車場監視員

教育省(Ministry of Education)

- ・ 代替教員、事務員、速記者、タイピスト等

【小売業】

エッソ石油(Esso Singapore Pte Ltd)

- ・ 販売補助

NTUC公正価格協同組合(NTUC Fair Price Cooperative Ltd)

- ・ キャッシャー(パートタイム)、販売補助等

【食品・接客業】

マクドナルド(McDonald's Restaurants Pte Ltd)

- ・ フロアマネージャー等

ペプシ(Pepsi Co Restaurants International)

- ・ 店員、配達員

CDLホテルズ・インターナショナル(CDL Hotels International Ltd)

- ・ ウェイター／ウェイトレス、電話交換手、ベルボーイ等

【銀行業】

シティバンク(Citibank NA)

- ・ 事務員、出納係

海外中国銀行(Oversea-Chinese Banking Corporation Ltd)

- ・ 出納係(パートタイム)

POS銀行(POS Bank)

- ・ 出納係(パートタイム)、事務補助

【製造業】

ティタ精密機器(Tyta Precision Industries)

- ・ 製造オペレーター等

ウェスタン・デジタル(Western Digital(S)Pte Ltd)

- ・ 製造オペレーター、原料取扱者、事務員等

コンパック(Compaq Asia Pte Ltd)

- ・ 製造オペレーター

リッチゴールド・インダストリー(Richgold Industries Ptd Ltd)

- ・ 製造オペレーター、品質検査員等

【サービス業】

APROエイジャン・プロテクション(APRO Asian Protection Ltd)

- ・ 図書館員、事務員、警備員等

リーランス環境サービス(Rellance Environmental Services Pte Ltd)

- ・ 清掃員、管理人

【その他】

マンパワー・パーソネル(Manpower Personnel SEA Pte Ltd Information technology)

- ・ 秘書、事務員、受付等

シンガポール・プールズ(Singapore Pools Pte Ltd)

- ・ TIMオペレーター

(2) ASEAN

ア マレーシア

(ア) 経済及び雇用・失業の動向

経済は、90年をピークにやや減速傾向となったが、93年以降再び拡大している。特に94年以降は、(1)先進国経済の回復に伴う輸出向け生産の増加、(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9.5%と高水準の成長を持続しているが、96年は

8.2%(大蔵省推計値)となっており、96年前半の製造業部門の成長の伸び悩みから、経済の拡大テンポには鈍化の兆しがみられる。

就業者数は年々増加し、94年は762万人(前年比3.0%増)、95年は経済構造庁の推計値で783万人(同2.8%増)、96年は同予測値で805万人(同2.7%増)となっている。

失業者数は93年から94年にかけて減少した後、94年、95年とも2万6千人と減少傾向はやや停滞している。また失業率も90年以降低下傾向で、93年以降は3%前後で推移している。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1-2-16参照)。

表1-2-16 アセアン諸国の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-2-16 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	96	
マレーシア	実質GDP	9.5	8.6	7.8	8.3	9.2	9.5	8.2	
	就業者数	6,686	6,891	7,096	7,396	7,618	7,832	8,046	
	失業者数	54	50	42	32	26	26		
	失業率	5.1	4.3	3.7	3.0	2.9	2.8	2.8	
タイ	実質GDP	11.6	8.1	8.1	8.3	8.7	8.6	6.7	
	就業者数	30,844	28,859	29,885	30,679	29,763	32,442	32,594	
	失業者数	710	1,091	1,369	1,229	1,202	1,053	910	
	失業率	3.9	3.1	3.0	2.6	2.6	2.6	2.6	
フィリピン	実質GDP	3.0	-0.5	0.3	2.1	4.4	4.8	5.5	
	就業者数	22,212	22,914	23,696	24,382	25,032	25,677	27,187	
	失業者数	2,032	2,716	2,594	2,495	2,622	2,704	2,546	
	失業率	8.4	10.6	9.9	9.3	9.5	9.5	8.6	
インドネシア	実質GDP	7.2	7.0	6.5	6.5	7.5	8.1		
	就業者数	75,851	76,423	78,519	78,332	79,200	80,110		
	失業者数	1,952	2,032	2,186	2,152	2,245	6,251		
	失業率	2.5	2.6	2.7	2.7	2.8	7.2		

資料出所：マレーシア；大蔵省「Economic Report」

タイ；労働社会福祉省「Year Book of Labour Statistics」、タイ銀行「Economic Indicators」

フィリピン；労働雇用省「Current Labor Statistics」、国家統計局発表資料

IMF「International Financial Statistics」、政府発表資料

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」

95年「Population of Indonesia」

注1 マレーシアの96年の実質GDP成長率は、大蔵省推計値である。就業者数は、95年は経済構造庁（EPU）推計値、96年は同予測値である。失業者数は求職登録者数であり、95年は1～7月期の求職登録者数である。失業率は、95年は経済構造庁（EPU）推計値、96年は同予測値である。

2 タイの96年の実質GDP成長率及び失業率はタイ銀行予測値である。

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

タイの就業者数及び失業者数は、90年は8月の調査結果、91年は2月、5月、8月の調査結果の平均、92年、93年は2月の調査結果、94年は労働社会福祉省労働保護福祉局速報値、95年、96年は同推計値である。

3 フィリピンの95年、96年の就業者数、失業者数、失業率は国家統計局による労働力調査の結果である。なお、96年の就業者数、失業者数、失業率は1、4、7月及び10月（速報値）の労働力調査結果の平均である。

4 インドネシアにおいては統計上、失業率は公表されておらず、就業率が公表されている。よって、失業率は100%から就業率を引くことにより算出した。

a 第7次マレーシア計画における労働政策

96年5月、マレーシア政府は96年から2000年までの5年間を対象とする中期経済計画である第7次マレーシア計画(7th Malaysia Plan)を発表した。マレーシアでは主に貧困の撲滅と経済的な人種間格差の解消を目的とした国家開発政策(NDP:National Development Policy)を策定しているが、これを具体化および体系化した長期目標としての第2次OPP(Outline Perspective Plan、1991-2000)によりNDPの推進をはかっている。第7次マレーシア計画は第2次OPPの後半期間(1996年から2000年)を対象としたものである。

政府は、第6次マレーシア計画により年平均実質GDP成長率8.7%、物価安定、失業率低下(90年5.1%から95年2.8%、ほぼ完全雇用)を達成したと評価した上で、このような成長構造により一層対応するために第7次マレーシア計画では、年平均実質GDP成長率8%を目標とし、人材開発への政策的取組を経済政策全般における中心的課題とし、新たな課題として、(1)深刻化する労働力不足の解消、(2)赤字となった経常収支の改善、を掲げ、同時に、今後この2つの問題を解決するため、労働集約型産業から資本・技術集約型産業への構造転換が必要であるとしている。

第7次マレーシア計画における労働関係の重点政策は、以下の2点である。

(1) 人材資源の開発

80年代から第6次マレーシア計画期間中の高度成長により、あらゆるレベルでの人材の必要性が高まった。人手不足の問題が深刻化し、政府によって建設やプランテーション等の分野で外国人労働者の導入が認められた。しかし、政府はこれを当面の労働力不足を乗り切る「緊急避難的措置」と位置づけており、生産性や効率の向上に主導された成長への転換のためには最善の策ではないとしている。第7次計画では今後、専門家や技術者等の育成に重点を置き、政府と民間との相互の努力が必要であるとしている。

(2) 労働力不足対策

深刻化する労働力不足を解消するためには、女性、退職者、障害者の雇用の促進が必要であるとしている。特に女性労働力の必要性を強調し、パートタイム就労の促進、教育・訓練の拡充等により女性の労働市場参入を高めていくため、「1955年雇用法」の改正も検討するとしている。現行法では、特にパートタイム就労に関しては限定的にしか認めておらず、パート形態での雇用に関する規定を設けていない。政府は、今後、パート形態での女性労働者の雇用を想定した、年次休暇、保育に関わる便宜、賃金・退職金等諸手当などについての新たな規定を設ける方向で検討を進めるとしている。

b 外国人不法就労者の条件付き合法化

(1) マレーシアでは100万人とも150万人ともいわれる外国人不法就労者問題(主にバングラデシュ、インドネシア、パキスタン、タイ及びフィリピンからの労働者)を解決するために、外国人不法就労者の取締りの強化を目的として入国管理法を改正し、97年2月から施行することとしているが、政府は96年8月15日より12月31日までを国外退去猶予期間とし、マレーシア半島部における外国人不法就労者の雇用主に対して当該労働者を同期間内に登録することでマレーシア国内での一時就労を認めることとした。要件の概要は以下のとおりである。

- ・ 就労許可対象者

バングラデシュ、インドネシア、パキスタン、タイ及びフィリピン国籍を有する者で、96年7月1日以前よりマレーシア国内に滞在している者

・就労許可分野

プランテーション(パームオイル、ココア、ゴム、茶および家畜飼育)、製造業、建設業およびサービス業

・就労許可の基準

財政的な能力、住宅の供給、30%以上の付加価値を企業が生み出していること

・その他制限事項

就労許可期間は5年間とし、職業の変更は許可されない。

外国人不法就労者は税金、罰金およびヴィザ等手続きを納入すること、また雇用主は当該労働者を雇用したことに対する罰金を支払うこととする。

(2) 国外退去猶予期間内に外国人不法就労者のうち計約960,000人が登録を終了したが、政府はその後97年1月31日まで国外退去猶予期間を延長し、96年12月31日までに登録しなかった外国人不法就労者に対する入国管理所への出頭や雇用主に対する当該労働者の登録を促進したところ、延長最終日までに2,575名の者(インドネシア1,620名、インド312名等)が新たに登録を終了した。

(3) ただし、延長された猶予期間内に登録した外国人不法就労者についてマレーシア政府は、当該労働者については一旦帰国させた後、パスポート取得等の合法的手続きをした上で、マレーシアへの再入国の許可及びマレーシア国内での就労許可を与えるという手順を踏ませるべきであるとしており、延長期間内において登録を終了した外国人不法就労者は、有効旅券の所持、帰国のためのチケットの所持、罰金の支払及び指紋登録等の条件を満たすことで帰国が許可され、その後正式な手続きを経ることでマレーシアへ再入国できることとなった。

(4) 97年2月1日施行の改正入国管理法では外国人不法就労者の起訴、当該労働者を5名以上雇用している雇用主の投獄、むち打ち及び罰金を科すこと等を規定しており、政府は施行日以降、警察、入国管理局等より5万人余を動員して外国人不法就労者の摘発を強化している。

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、88年から90年にかけて高い成長を遂げた後、91年から92年にかけては湾岸戦争や91年2月のクーデターの影響もあり成長がやや鈍化した。しかし、93年から95年にかけては、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、実質GDP成長率は93年8.3%、94年8.7%、95年8.6%と、再び8%を超える成長を遂げたが、96年に入ってから、輸出の伸びが急速に低下していることを背景に、実質GDP成長率はタイ銀行の予測値で6.7%と、経済は拡大を続けているものの、鈍化の兆しがみられる。

就業者数は91年は90年に比べ減少したが、92年、93年と増加し、93年から94年にかけてはいったん減少したが、95年以降再び増加傾向となった。94年は速報値で2,976万人、95年、96年は労働社会福祉省の推計値でそれぞれ3,244万人、3,259万人となっている。

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。労働社会福祉省の推計値で94年、95年とそれぞれ120万人、105万人となっており、96年には91万人に減少している。失業率も93年以降低下傾向で、94年、95年とも2.6%、96年もタイ銀行の予測値で2.6%と低水準である。労働需給は逼迫しており、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、年間で在職労働者のほぼ3割が転職するという高い転職率が続いている。

96年11月にタイ下院総選挙が行われ、その結果12月にはバンハーン前首相からチャワリット新首相へと政権が引き継がれた。新しい内閣においては、労働社会福祉大臣にはチャチャイ・イアサクン前商務省副大臣が就任したが、今後は、下院の解散にて審議が中断していた(1)特に女性労働者及び若年労働者の保護規定を強化した「1972年労働者保護法改正案」、(2)公営企業において労働組合の結成を認めるとする「1991年公営企業労働関係法改正案」等の審議が再開される予定である。

(イ) 雇用・失業対策

○ 外国人不法就労者の条件付き合法化

政府は96年9月1日より、ミャンマー、ラオス、カンボジアからのタイ国内への外国人不法就労者(不法に入国し、就労許可証(Work Permits)なしで就労する外国人)に対し、就労地域、職種、就労期間等を限定して、就労許可を与える措置を施行した。

本措置は、国内における深刻な労働力不足(全国で約136万人の労働力が不足しているといわれている)の解消と約73万人の外国人不法就労者の取り締まりの強化のために、政府が6月25日、7月2日、16日及び8月6日の閣議で決定したものであり、内務省の管轄する現行の外国人職業規制法(1978年労働法)は改正せず、運用として一時的に外国人不法就労者に就労許可を与えるとするものである。すなわち、内務省は入国管理法(79年法)に基づき不法就労者を送還する権限と責務を有するが、労働社会福祉省雇用局がこれらの不法就労者に暫定的に就労許可を与え、内務省はこれらの不法就労者の本国送還を暫定的に延期する取扱いをするものである。

また、6月25日の閣議では、外国人不法就労者を登録する際に健康診断を行うとの保健省の提案も同時に承認された。これは、これら不法就労者がタイではほとんど根絶された伝染病(ポリオ、象皮病等)をタイ国内に持ち込むことを防ぐためである。

本措置の概要は、以下のとおりである。

- (1) 許可対象者はミャンマー、ラオス、カンボジア国籍を有する者で、6月25日以前からタイで就労している者に限られる。
- (2) 就労許可業種は農業、漁業、鉱業、建設業及び一部の製造業に限られる。
- (3) 就労許可地域はバンコク、チェンマイなど43都県に限られる(注33)。
- (4) 対象となる不法就労者を雇用している事業主は、労働社会福祉省雇用局に当該不法就労者を登録するとともに、一人あたり1,000バーツ(約4,500円、(注34))の登録料と5,000バーツ(約22,500円)の保証金を支払うこととする。なお、雇用労働者の就労期間が終了した後は、当該保証金が事業主に返還される。
- (5) 不法就労者の登録期限は、9月1日から11月29日までの90日以内に限られる。なお、不法就労者の登録事務を行うためのセンターを労働社会福祉省雇用局内に暫定的に設置する。
- (6) 就労許可は毎年更新手続きが必要であり、各労働者は2年を超えない範囲で就労を許可される。

(7) 外国人不法就労者を雇用する使用者は、外国人労働者を雇用する前にタイ人労働者を優先雇用するものとし、外国人労働者の雇用比率を現に雇用している労働者の50%以下とすることを必要とする。

なお、本措置の施行に至る経緯としては、95年11月頃から労働力不足に悩む一部の産業(建設、漁業、ゴム園、食品加工など)の事業主からの要請を受け、商務省などの働きかけにより政府部内で検討が開始された。続く95年末には、首相の私設懇談会が特定の地域に限って外国人労働者に係る規制緩和をする方針を決定し、国家安全保障会議、労働社会福祉省などが具体的検討を開始した。96年4月下旬には国家安全保障会議が一部不法就労者の登録を行う方針を決定し、6月25日の閣議で入国管理法の運用緩和を決定した。その後、労働組合による閣議決定の撤回を求める運動が展開されたが、8月6日の閣議において最終決定がなされ、9月1日からの施行に至った。

本措置の施行後の現状は、外国人不法就労者の登録申請は極めて少ない状況であり、タイ国内においては、今後登録申請期間を延長することが見込まれている。

(注33)6月25日に就労地域として認可された39都県は、以下のとおりである。

○北部

チェンマイ、チェンライ、メーホーソン、ターク、ピサヌローク、カムペーンペット、ナコンサワン

○東北部

コーンケン、ナコンラチャシーマー

○中部

ウタイターニー、ロップリー、スパンブリー、アユタヤ、カーンチャナブリー、チャチョンサオ、バンコク、サムットサーコン、サムットプラカン、チョンブリー、ラヨン、チャンタブリ、トラート、サムットソンクラーム、ラートブリー、プラチュアブキーリーカン、ペップリー

○南部

チュンボン、ラノン、スラタニ、パンガー、クラビー、プーケット、ナコンシータマラート、トラン、パッターニー、ソンクラ、サトゥン、ナラティワート

また、7月2日、新たに認可されたのは、ノンタブリー、サラブリー、パトムタニ、ランブーンの4県である。

(注34)1バーツ=約4.5円(96年10月)

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、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、96年には5.5%の成長を達成している。

就業者数は増加しており、95年は2,568万人(前年比2.5%増)、96年は2,719万人(同5.9%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、95年と再び増加傾向となり、96年は減少している。失業者数は94年は262万人(前年比5.1%増)、95年は270万人(同3.1%増)、96年は255万人(同5.8%減)、失業率は94年、95年ともに9.5%、96年は8.6%と高水準となっている。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労者の数が多く、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賃金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

○ 海外出稼ぎ労働者問題

フィリピンにおいては、労働力人口の15%近くに当たる約400万人が海外出稼ぎ労働者である。フィリピン海外雇用庁(POEA:Philippine Overseas Employment Administration)の統計によれば、政府による就労資格の厳格適用(注35)とシンガポールへの派遣一時禁止等により、海外派遣契約労働者の95年新規登録者数は65万4022人と、前年比9.1%減と大きく減少している。しかし、こうした海外出稼ぎ労働者数の減少にもかかわらず、海外出稼ぎ労働者からの送金額は増加し、94年の30億ドルから95年は47億ドルとなっている。また、フィリピン国家経済開発局(NEDA)によれば、95年の実質経済成長率は5.7%を記録したが、こうした経済成長率の維持には海外出稼ぎ労働者からの送金が大きな役割を果たしているといわれている。

特にシンガポールにおいてフィリピン人メイド(家事補助者)が殺人罪で処刑されて(1995年海外労働情勢参照)以来、フィリピン人メイドのシンガポールでの新規就業が禁止されていたが、96年5月に在シンガポール・フィリピン大使館によりフィリピン人メイドのシンガポールにおける就業禁止令が解除され、それとともに、適正な就労条件の確保のための措置がとられた。続く7月には政府により就業禁止令の解除が決定され、翌8月にフィリピン人メイドの適正な就労条件確保のための措置を明確化した「シンガポールでの就労に関するガイドライン」が施行された。

海外出稼ぎ労働者問題について、レオナルド・キスンビン労働雇用省長官は、「出稼ぎが減ってきた現在、(政策は)質の高い仕事への出稼ぎだけを奨励するという方針に変わってきている。」とし、また、海外出稼ぎ労働者の保護に関して、「外務省やフィリピン人出稼ぎ労働者の多い各国と協力し、彼らを支援することに努めている。もちろん、出稼ぎ労働者が海外で人権侵害を受けることをなくすためには、国内での雇用を創出することが基本だ。」と述べている。

a シンガポールにおける適正な就労条件の確保

96年5月、在シンガポール・フィリピン大使館はシンガポールにおけるフィリピン人メイドの就業禁止令を解除するとともに、フィリピン大使館で策定した雇用契約書を使用者、メイド紹介業者に順守することを求める等、フィリピン人メイドの適正な就労条件の確保のための措置を施行した。措置の概要等は以下のとおりである。

(a) 措置の概要

(1) フィリピン大使館の策定した雇用契約書では、メイドの月額最低賃金を300S(シンガポール)ドルと規定。医療費や契約期間満了後の帰国費用などこれまで曖昧にされていた使用者負担の範囲を明らかにしているほか、洗車やマッサージをメイドにさせてはならないとしている。

一方、シンガポールで働くフィリピン人メイドがパスポートの更新・延期を希望する場合、この雇用契約書を所持していなければならない。

(2) 使用者はフィリピン大使館に2,000Sドルの保証金を納めなければならない。使用者が契約に違反した場合は、2,000Sドルは没収される。

(b) 評価

雇用契約書の内容については、使用者となるシンガポール人には厳しいと受けとめられており、中にはフィリピン人メイドが雇用契約書を乱用するおそれがあるとの指摘もある。

しかしながら、既にシンガポールの60のメイド紹介業者が雇用契約書の内容を承認したうえで、POEAに登録されている。登録業者は、メイドの福祉に責任を有するとともに、使用者とメイドの紛争を調停するよう努めるものとされている。

在シンガポール・フィリピン大使館ビクトリアーノ参事官は、「今回の措置は、就業禁止令を解禁するうえで(国内世論を納得させる)大きな推進力となるものであり、フィリピン大使館がPOEAを通じてシンガポールへ来るフィリピン人メイドを監視し、保護することに有効に機能するであろう」と述べている。

b フィリピン人メイドのシンガポールでの就労に関するガイドラインの施行

96年8月17日、フィリピン人メイドのシンガポールでの就労に関するガイドラインが施行された。経緯及び概要は以下のとおりである。

(a) 経緯

96年7月6日、ラモス大統領は、フィリピンとシンガポールとの二国間の関係を改善し、増大するシンガポールへのフィリピン人の不法入国を阻止するため、シンガポールへのフィリピン人メイドの展開禁止措置の解除を決定した。フィリピン人メイドがシンガポールにおいて就労するためには、フィリピン大使館において就労斡旋事業者が手続きをとらなければならないこととし、POEAが手続きの詳細を規定したガイドラインを追って公表することとした。

その後、POEAにおいて策定が進められていたガイドラインが、7月24日に署名され、8月2日に公表された。

(b) ガイドラインの内容

(1) フィリピン人メイドに対する一層の保護を確保するため、関係当事者はシンガポールにいるフィリピン人メイドのための標準的雇用契約を締結する。

(2) シンガポールに入学した書類未提出のメイドは、フィリピン海外労働事務所(注36)に承認されたシンガポールの就労斡旋事業者を通じ、フィリピン大使館において手続きをする。

(3) フィリピン海外労働事務所は、フィリピン人メイドの雇用に関心を持つシンガポールの就労斡旋事業者に対し資格付与する。

(4) シンガポールの就労斡旋事業者は、労働者と使用者のいずれの観点からも書類未提出が不利益であることについて、就労斡旋事業者の業種団体とフィリピン大使館との間で合意された行動指針に沿った啓発キャンペーンを行う。これにはメイドのための到着時オリエンテーション・プログラム、使用者のためのオリエンテーション・プログラム、採用された労働者のための監視スキーム、24時間ホットライン・サービス、仲介・紹介サービスが含まれる。

(c) 手続きの際、必要とされる主な書類

(1) シンガポールの就労斡旋事業者が、フィリピン海外労働事務所において事前資格を取得するために必要な書類

- ・ 事業概要書
- ・ シンガポールの就労斡旋事業者の宣誓供述書

・就労斡旋事業者が、POEAの手続きを踏まずに雇用していた全労働者について、フィリピン大使館に書類を提出した旨のフィリピン大使館による証明書

・5,000Sドルの銀行保証証文

・シンガポールにおけるフィリピン人メイドのための標準雇用契約に沿った契約書

(2) POEAから認可を得るために必要な書類

・フィリピン大使館によって発行される事前資格証明書

・労働力需要の見通しを明らかにした書類

(3) POEAを通じた雇用契約手続きのために必要な書類

・シンガポール入管当局によって発行された認定書

・シンガポールの就労斡旋事業者の宣誓供述書を添付した標準雇用契約書

・海外労働者情報シート

・海外労働者身分証明情報シート

・メディケア証明書

・集中的出国前オリエンテーションセミナー(注37)受講証明書

c 1995年海外労働者の実態調査結果報告

フィリピン国家統計局(National Statistics office)は、96年5月、1995年に海外において就労するフィリピン人の実態調査結果を発表した。概要は以下のとおりである。

なお、本調査は、国家統計局が実施する労働力調査の特別調査であり、4月1日から9月30日までの期間にフィリピン国外において雇用されていた労働者に対して、毎年11月に実施される。調査対象には調査時に休暇等のため一時的にフィリピンに帰国していた者及び就労ヴィザや就労許可を取得していない者を含むため、POEA発表の統計とは調査対象が異なる。

(1) 海外労働者数は、1991年から93年まで増加したが、1994年に0.2%、1995年に15.3%減少した。

(2) 出身地域別労働者数では、1991年以来最大数を占めてきたマニラ首都圏を抜いて、南部タガログが最大となり、ムスリム・ミンダナオ自治区が最小であった。

(3) 性別労働者数では、女性が一貫して増加しているのに対し、男性は1993年以降減少している。

(4) 就労地域別労働者数では、

・西アジア(サウジ・アラビア等) 38.5%

・東アジア(香港等) 28.4%

・欧州 8.3%

・南北米 6.9%

となっている。

1991年から1994年まで上位5ヶ国・地域はサウジ・アラビア、香港、日本、シンガポール及びアメ

リカであったが、1995年には台湾がアメリカに取って代わった。

(5) 職業別労働者数では、1995年にはサービスの職業従事者が生産工程等従事者より多くなっている。全体の内訳としては、

- ・ サービス的職業従事者 40.6%(主に香港、サウジ・アラビア、シンガポールで就業する者が多い。)
- ・ 生産工程等従事者 40.4%(主にサウジ・アラビア、台湾、日本で就業する者が多い。)
- ・ 専門的・技術的職業従事者 11.8%
- ・ 管理的・経営的職業従事者 0.4%

である。なお、男女別に見ると、女性のサービスの職業従事者のうち94.9%がメイドであり、男性は生産、運輸、建設労働者が多い。

(6) フィリピン国内への資金流入に関しては、

- ・ 銀行等を通じた送金 166億ペソ(一人当たり26,292ペソ)
- ・ 直接持ち込まれた現金 36億ペソ(一人当たり41,282ペソ)
- ・ 物品による場合 29億ペソ(一人当たり15,047ペソ)

であり、総額232億ペソ、一人当たり34,207ペソとなっている。

(注35)政府による就労資格の厳格適用に関する施策の一つに「アーティスト記録帳制度(ARB)」がある。同制度は95年1月から実施され、興行ビザによる海外就労を希望する者に対し、訓練や学科・実技試験を課すもので、合格者には記録帳が交付される。この制度の導入で、同年の在フィリピン日本大使館の興行ビザ発給件数は前年の約5万4000件から約2万5000件となり、日本に向かうフィリピン人エンターティナーが大幅に減少した。

(注36)各国のフィリピン大使館内に設置されるsectionの一つで、フィリピンから派遣されるレーバーアタッシェ(Labor Attache)の事務所である。主にMinister-Counsellor(公使兼参事官)及び2~3人の労働担当官で構成される。

(注37)フィリピン海外雇用庁(POEA)の監督の下で集中的出国前オリエンテーションセミナー(PDOS)が実施される。また、PDOS受講修了後は、POEAを通じた雇用手続きのために必要なPDOS受講証明書が発行される。

エ インドネシア

(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年以降は再び拡大を続けている。特に94年以降は、(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、経済は順調に拡大を続けており、実質GDP成長率は、94年に7.5%となった後、95年には8.1%となった。

就業者数は90年以降増加傾向で、94年7,920万人、95年8,011万人となっている。一方で、失業者数及び

失業率は若年者の雇用状況の悪化等により、94年から95年にかけて激増している。失業者数は94年225万人から95年は625万人となり、失業率は94年2.8%から95年は7.2%と大きく上昇している。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労者(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38)。

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種としては、中堅技術者、エンジニア、会計・経理の専門家、マネージャー、管理職等があげられる。

(注38)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にいる、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のある者は少ない。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。

(イ) 雇用・失業対策

○ 外国人労働者雇用対策:外国人労働者に係る課徴金の改訂

97年1月、外国人労働者に係る課徴金が改訂され、技能開発基金(Skill Development Fund)を設置するとともに、その財源として外国人労働者の雇用主に対して外国人労働者1人当たり月額100米ドルの課徴金が課されることとなった。

経緯及び概要は以下のとおりである。

a 経緯及び概要

(1) インドネシアにおいては、「1974年外国人労働者に係る大統領令」に基づき、外国人労働者の雇用主に対しては、2年間の外国人雇用許可(注39)の取得を義務づけるとともに、2年の有効期間内にインドネシア人労働者に技術移転が出来ず、期間満了後許可更新した場合に月額150米ドルの課徴金の支払を義務づけていたが、同大統領令が改正され、95年11月9日施行された。

新大統領令は、その第10条で外国人労働者の雇用主は課徴金を支払わなければならないと規定し(額の決定は労働大臣に委任)、また、第11条で、同課徴金を納入する者は外国人労働者に係る他の一切の課徴金を賦課されないと規定している。

(2) 新大統領令が施行されたものの、課徴金の金額及び徴収方法等が明確化されておらず、従来どおりの課徴金が徴収されていたが、96年12月10日にはアブドル・ラティエフ労働大臣より、「翌年(97年)から外国人労働者には毎月100米ドル(年額1200米ドル)の課徴金が課されることになる」と発表され、続く97年1月10日には「インドネシア人労働者の技能及び専門性の向上のための技能開発基金(Skill Development Fund)に係る労働大臣令」が公布された。

今般発表された労働大臣令は97年1月1日に遡って施行され、技能開発基金の適用が開始されることとなるが、インドネシアには約5万7千人の外国人労働者がいることから、政府は年額5千万米ドルの歳入を見込んでいます。

b 「インドネシア人労働者の技能及び専門性の向上のための技能開発基金(Skill Development Fund)に係る労働大臣令」の概要

(1) 外国人労働者を雇用する全ての雇用主は、外国人労働者1人につき月額100米ドルの課徴金を技能開発基金(DPKK)に拠出する義務を負う。(第1条)

(2) 課徴金は、外国人労働者雇用事業場が、インドネシア全土に所在するインドネシア公共銀行(BRI)の技能開発基金の口座に納入することとし、納入後、BRIは外国人雇用許可申請のために必要とされる3通の技能開発基金入金受領証(外国人雇用主用、外国人労働許可(IKTA)申請用、労働本省用)を発行する。(第2条)

(3) 課徴金の納入義務は97年1月から発効し、それ以降の12ヶ月分を前納とする。ただし、例外として以下の事項があげられる。(第3条)

- ・外国人の就労期間が12ヶ月未満の場合は、外国人の雇用主は、外国人の雇用許可期間に相応した月数分を全額前納する。
- ・外国人の就労期間が1ヶ月未満の場合は、外国人の雇用主は、1ヶ月分を納入する。
- ・97年1月より前に労働許可を取得し、97年1月時点で同人に係る教育・訓練課徴金(IWPL)が未納である外国人の雇用主は、技能開発基金課徴金を納入する。
- ・97年1月より前に労働許可の期限が到来し、同人に係る教育・訓練課徴金を納入している雇用主は、技能開発基金課徴金の納入義務を負わない。

(4) 課徴金の適用除外者(第4条)

- ・宗教大臣の合意を得た宗教家である外国人労働者
- ・海外からインドネシア共和国への協力案件または援助案件に従事する外国人労働者であって、国家国防長官の合意を得た者
- ・関係機関または関係省庁の合意を得たものであって社会活動を行う外国人労働者関係省庁の意見に基づいて決定される労働大臣の合意を得て、緊急の業務を行う外国人労働者

(5) 本規則は97年1月1日から施行し、将来本規則に不都合が生じたときは改定する。(第6条)

(注39)インドネシアにおいては、外国人労働者の雇用を監視するための規制として「外国人の雇用に関する法律(1958年)」が定められている。同法は、インドネシアにおける雇用機会の確保について、インドネシア人労働者に適切な就業機会を保証するためのもので、許可制により外国人労働者の雇用が認められるとの規定が設けられている。

(3) 中国

(ア) 経済及び雇用・失業の動向

92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。93年央から、政府が過熱気味経済に対応して引締め政策を進めたため、94年11.8%、95年は10.2%と、景気拡大テンポは緩やかになったものの、高めの成長が続いている。

就業者数は年々増加傾向にあり、94年6億1,470万人(前年比2.1%増)、95年6億2,388万人(同1.5%増)となった。就業者の内訳をみると、ほとんどが農村労働者であるが、都市部就業者の割合も年々増加している。

失業の動向をみると、失業者数(都市部)も年々増加しており、94年476万人(前年比13.3%増)、95年520万人(同9.2%増)となった。失業率(都市部)も、2%台ではあるが年々増加しており、94年2.8%、95年2.9%となった。しかし、国有企業内の余剰労働者及び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いとみられている(表1-2-17参照),(表1-2-18参照)。

表1-2-17 中国の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-2-17 中国の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

	(万人、%)				
	1991年	92	93	94	95
実質GDP	8.0	13.6	13.4	11.8	10.2
就業者数	58,360	59,432	60,220	61,470	62,388
失業者数	352	364	420	476	520
失業率	2.3	2.3	2.6	2.8	2.9

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1-2-18 中国の就業上の地位別就業者数

表1-2-18 中国の就業上の地位別就業者数

(万人、%)

	就業者 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		
1991年	58,364 (100.0)	15,268 (26.2)	10,664 (18.3)	3,628 (6.2)	68 (0.1)	216 (0.4)	692 (1.2)	43,093 (73.8)	9,609 (16.5)
92	59,432 (100.0)	15,630 (26.3)	10,889 (18.3)	3,621 (6.1)	98 (0.2)	282 (0.5)	740 (1.2)	43,802 (73.7)	10,625 (17.9)
93	60,220 (100.0)	15,964 (26.5)	10,920 (18.1)	3,393 (5.6)	186 (0.3)	536 (0.9)	930 (1.5)	44,256 (73.5)	12,345 (20.5)
94	61,470 (100.0)	16,816 (27.4)	11,214 (18.3)	3,285 (5.4)	332 (0.5)	759 (1.2)	1,225 (2.0)	44,654 (72.6)	12,017 (19.6)
95	62,388 (100.0)	17,346 (27.8)	11,261 (18.0)	3,147 (5.0)	485 (0.8)	489 (1.4)	1,560 (2.5)	45,042 (72.2)	12,862 (20.6)

資料出所：中国国家统计局「中国統計年鑑」

注（ ）は構成比。

(イ) 雇用・失業対策

a 外国人労働者対策:「外国人就業管理規定」の施行

96年5月1日、中国で働こうとする外国人に「就業証」の取得を義務づけることを内容とする「外国人就業管理規定」(労働、公安、外交、対外経済協力の各部の共同通達により96年1月22日に公布)が施行された。従来は、企業等の招聘状があれば就業ビザの取得と就業が可能であったが、これからは、就業ビザ取得のためには「就業許可証」の取得が必要となり、また、実際に中国入国後就業するためには就業ビザに加えて「就業証」を取得しなければならないこととなった。

「外国人就業管理規定」は、入国前の「外国人就業許可証書」、入国後の「外国人就業証」及び「外国人居留証」の取得を義務づけるなどの許可手続きを新たに設けている。更に、就業許可の条件を「特別な必要性があり、国内では適格者が不足している職種」に限定し、違反に対しては、本人、雇用者に対し1万元以上10万元以下の罰金を科すと定めており、外国人の就業管理の強化を目的としている。

この背景には、国内の失業率が上がっている中、単純労働市場への外国人の流入を防いで中国人の就労機会を拡充し、急速な市場経済化で増えている失業者対策に取り組む政府の姿勢をアピールする狙いもあると見られている。

「外国人就業管理規定」に定められた申請及び審査の手続きは以下の順序で行われる。

- (1) 外国人を招聘するものは、「外国人招聘就業申請書」に必要事項を記載し、業界主管部門に、関連文書(履歴書、招聘意向書、招聘理由報告書、外国人職業資格証明書、外国人健康状況証明書、法律・法規が規定するその他の文書)を添付して外国人就業許可を申請する。
- (2) 業界主管部門の許可を得た後、当該招聘者は所属の省、自治区、直轄市の労働行政部門又は授權された地区、市の労働行政部門で許可証書の発行手続きを行う。なお、外資系企業が外国人を招聘する場合には、業界主管部門の審査を受けることなく、契約規定、批准証書、営業証書及び上記(1)の文書により、証書発行機関に直接申請する。
- (3) 「外国人就業許可証書」の発行により外国人招聘の許可を受けたものは、授權された機関を通じて招聘する外国人にビザ通知書及び許可証書を送付する。
- (4) 「外国人就業許可証書」の発行により就業を許可された外国人は、許可証書、授權された機関の通知文書及び有効なパスポート又はパスポート代替証をもって、在外の中国大使館、領事館で就業ビザを申請する。
- (5) 外国人招聘者は招聘する外国人の入国後15日以内に、許可証書を発行した機関において「外国人就業証」発行の手続きを行い、「外国人就業登録票」に登録する。
- (6) 就業証発行の手続きを終えた外国人は、入国後30日以内に就業証をもって公安機関に「外国人居留証」を申請する。
- (7) 既に中国国内で就業している外国人については、5月1日から2ヵ月以内に申請が必要であり期限を過ぎても申請しない場合は法則違反として処罰される。

b 労働力需給システム

(a) 労働契約制度

(1) 中国国家統計局の集計によると、95年1月の労働法施行を受けて労働契約の締結が政府により推進された結果、96年上半期には契約労働者が増加し、従来の固定工が減少した。一部では、この変化を計画経済から市場経済に移行しつつある明らかな証拠であるとみている。

同集計によれば、労働契約制度の推進により、96年6月末には契約労働者数が6,470万人に達し、昨年末に比べて374万人の増加(6.1%増)となり、また昨年同期に比べて2,456万人の増加(61.2%増)となった。6月末の時点で、契約労働者は雇用者全体の44%を占め、その割合は昨年同期と比べて16.6ポイント増加した。契約形態でみると、長期契約労働者(5年以上契約)は1億3,498万人(注40)で昨年同期に比べて72万人の減少、他方、短期契約労働者(1~5年契約)は1,192万人で、104万人の増加となった。短期契約労働者が増加している主な理由としては、人件費を抑え、経済効率を高めるといったものが挙げられるとしている。

(2) 労働契約制度は労働法第16条~第35条において規定されており、「労働契約は、労働者と使用者が労働関係を確立し、双方の権利と義務を明確にするための協定である。労働関係を樹立するには、労働契約を締結すべきである。」(第16条)として、すべての労働者が労働契約を結ばなければならないことを明記している。

労働契約制度の本来の趣旨は、労働者と使用者との間に契約関係を確立し、双方の権利と義務を明らかにするもの、すなわち、労働基準上の権利・義務関係を締結するものである。これは、労働者保護という視点を強く反映しているものである。

(3) 「大鍋飯」(注41)に特徴づけられる旧経済体制下では、労働契約制度ではなく固定工制度がとられていた。固定工制度は、いったん採用されると、ごく少数の例外(犯罪者や常習窃盗者)を除いて解雇されることはなく、職場が終生その面倒を見なければならないという、一種の終身雇用制度である。政府が全責任をもって統一的に労働力を管理していた改革以前の制度であるが、国家負担の増大をもたらし、企業が自主的な人員採用も人員解雇もできないため大量の企業内余剰人員を生み出し、労働者にとっても職場の自由選択と個人能力の発揮の障害となっていたことから、労働意欲の不足と労働効率の低下の最大の要因とされている。

しかしながら、市場経済体制においては、契約を結ぶ中で、経済効率を追求するという使用者の裁量によって長期契約労働者が減少し、短期契約労働者が増加していくことは必須であると言える。さらには、高い技術を持つ労働者においては、より高賃金の職場へと移動しやすい土壌となっていると考えられる。

このように、労働契約制度は、労働基準、あるいは労働者保護という本来の趣旨を持ちつつも、技能が乏しい労働者にとっては経営合理化の対象となりやすく、使用者にとって職場に定着してほしい技術者が流動化しやすい環境を作り出しており、ある面においては、雇用が不安定化する要因にもなっている。社会保障制度が完備されていない中で、長期労働者が減少し短期労働者が増加していること、つまり、労働力が流動化しつつあることは、失業率を押し上げることとなりかねないとの指摘もある。

(注40)長期契約労働者には、固定工等、労働契約制度が導入される以前から継続して働いている者も含まれているため、新規労働契約締結者数(6,470万人)よりも多くなっている。

(注41)旧経済体制の特徴をたとえた言葉で、国あるいは国有企業の財産を大釜の中のご飯にたとえ、労働の量と質及び貢献度の如何を問わず、どの企業、どの個人でもそこから食事をとることができるという意味。経営責任の不明確さの意味と、分配の面での悪平等の2つの意味で使われている。

(b) 職業紹介機関

中国においては、数年前まで、労働力需給は政府主導による「就職割当」に頼っていたが、95年には全国で約720万人の都市部新規就職者のうち、退役軍人等を除いて90%以上の者が職業紹介機関を通じて就職した。これは、市場経済化が進む中で、従来の「就職割当」の機能が不必要となる一方で、労働市場が成熟化し、職業紹介機関が人的配分の基礎的な役割を果たせるようになってきたためとみられている。

現在、政府の指導の下で、専門的な技術者を対象とするもの、一般的な労働者を対象とするもの等様々な種類の職業紹介機関が全国に設けられている。95年初めには既に2万9,000カ所あまりの職業紹介機関が設置され、この1年間で約1,200万人に職業を斡旋した。

また、統計によれば、94年には都市部の労働者のうち1,150万人程が転職し、このうち他の省や市へ移動した者は5%程度であることが明らかとなった。現在では、約5,000万人以上の農村労働力が都市部に移動している一方、約900万人の都市部労働者が郷鎮企業(農村部の個人・集団所有制企業の総称)に就職するなどしており、農村部と都市部の労働移動は、従来の一方通行から双方向へと転換してきている。

(c) 再就職プロジェクト

中国においては、近年、産業構造の変化や企業改革の深化、現代企業制度(社会主義市場経済の根幹をなす、市場経済に即した企業制度)の確立及び企業余剰人員の分散化等の政策に伴い、都市部において相当量の失業者が生じている。そのため、失業者及び企業の余剰人員を援助して再就職させることが重要な課題となっており、労働部は、93年末から「再就職プロジェクト(再就職工程)」の実施を検討し、94年から上海等の30都市・省で試行した後、95年から全国的に展開してきた。

再就職プロジェクトは、6ヵ月以上失業状態にある長期失業者や企業の余剰人員に対して、職業相談、職業紹介、職業訓練等を行い、再就職の促進及び円滑な労働移動を図るものである。既に22の省や直轄市で具体的な優遇政策が示されており、96年末までに約150万人の失業者が再就職したとされている。

なお、本プロジェクトに関しては、施策の立案や予算の裏付け等の主体者は各地方政府であり、中央政府は主にこれを指導していくといった立場をとっている。

労働部によれば、第9次5ヵ年計画(1996~2000年)期間中、都市部において新たに4,000万人の雇用を創出すると同時に4,000万人の農業労働力を農業以外の産業に移すことを目指しており、その目標を実現するため、再就職プロジェクトを展開し、失業者及び企業の余剰人員のための再就職の機会を開発するということである。

c 「郷鎮企業法」の施行

97年1月1日、郷鎮企業について初めて具体的に規定した「中華人民共和国郷鎮企業法」(96年10月29日公布)が施行された。

郷鎮企業は、改革開放政策による人民公社(注42)の解体後、その工場を引き継ぐ形で各地に設立された社隊企業をその前身としており、現在では、農村部に農民が集団又は個人の出資により作った企業の総称とされている。80年代以降、農村改革の推進による農民の資金力の増加や国有企業より弾力的な経営方式の採用等により急速な発展を遂げ、84年には名称も郷鎮企業と改められ、農村・地域経済の発展に大きな役割を果たすようになったものである。

さらに、郷鎮企業は、「離農不離郷」(農業を離れるが、農村を離れない)という言葉に象徴されるように、農村の過剰労働力を吸収し、都市部への人口流入(「民工潮」)を緩和する役割も果たしている。95年の中国の全就業者数6億2,388万人のうち、郷鎮企業で働く者は1億2,862万人(前年比7%増)に達しており、全就業者数に占める割合は20.6%、また、全農村労働者数(4億5,042万人)に占める割合は28.6%となっている。

しかし、郷鎮企業は、その多くが農村集団経済組織の運営するものであることから、財産の所有権が明確でなく、地方の幹部が勝手に財産を処分したり、流用するなどの弊害があった。また、農村労働力の4分の1以上が郷鎮企業で雇用されているが、経営不振により業務を停止する郷鎮企業もあり、労働者の雇用保障も大きな課題となっていた。

郷鎮企業法は全43条から成り、郷鎮企業を「農業を支援する義務を引き受ける企業」(第2条)であり「農村経済の重要な支柱であり、国民経済の重要な組成部分である」(第3条)と定義し、農業及び農村の発展と郷鎮企業との関係を法的に明確にしている。また、郷鎮企業の財産等に関する權益を法的に保障し、労働者の雇用保障に関する規定(第15条)を設けるとともに、国家の郷鎮企業に対する支援援助の姿勢を明確にしている。医療・雇用等の社会保険については、かつて極めて不十分ながら人民公社がその役割を担っていたが、人民公社解体後はそうした機能を果たす組織がなくなり、ほとんどの農村では社会保険制度がない状況にあるため、こうした課題への郷鎮企業の役割も期待されているとみられている。

法律の主な内容は以下のとおりである。

(1) 目的

郷鎮企業の持続的かつ健全な発展を図るため、郷鎮企業の合法的權益を保護するとともに、行為の規範を定め、もって農村経済の発展と社会主義現代文化建設を進める(第1条)。

(2) 定義

郷鎮企業とは、農村集団経済組織、あるいは農民が主として投資し、郷鎮(町・村)において設立され、農業を支援する義務を引き受けた各種の企業とする(第2条)。

(3) 財産権の所属

農村集団経済組織が投資して設立した郷鎮企業は、農村集団の所有となる。共同出資の場合は、出資額に応じて投資者の所有となる(第10条)。

(4) 民主管理

経営上の重大な決定、賃金、労働安全など労働条件にかかわることについては、経営者は労働組合又は従業員の意見を聞かなければならない(第14条)。

(5) 雇用保障

郷鎮企業の従業員の雇用保障等の社会保険制度については、条件の整った地域から整備を進める(第15条)。

(6) 税制上の優遇措置

少数民族地域及び辺境地域で設立されたもの、設立初期で経営が困難なもの、食料・飼料・肉類加工・貯蔵・運送販売の経営を行うもの等、一定の条件を満たす郷鎮企業については、税制上の優遇措置を講じる(第19条)。

(7) 生産技術、経営管理の向上

郷鎮企業は、市場の需要、国家の産業政策等に基づき、絶えず先進技術の導入、経営管理水準の向上等に努めなければならない(第27条)。

(8) 持続可能な発展

環境保護、土地管理、自然資源開発等に関する規定を設け、郷鎮企業の無秩序な設置・操業による環境破壊等を防止することにより、郷鎮企業の持続的発展を可能とする(第28～29条、第35～36条)。

(注42)1950年代初めに、地主の土地を無償で小作農に配分する土地改革を終えてから進められた農業集団化のシンボルであり、「一大二公」(一つには規模が大きく、二つには生産手段の公有化の程度が高いこと)と「政社合一」(人民公社及びその最高機関である管理委員会は、農村における行政府と経営体との二重機能を兼有していること)を特徴とし、政治・経済・文化・軍事を包含した機能を持っていた。しかし、人民公社は、農民の生産手段の無償占有、集団労働の中で農民の利益より上から下された計画の達成を優先するシステムによる働いても働かなくても同じという「大鍋飯」(注41)式分配制度を取っていたため、農民の生産意欲は著しく損なわれ、農業生産と農民生活に大きな損害をもたらした。そのため、79年に農村改革が開始されるとともに、人民公社における行政と経営の分離を進める動きがみられるようになり、82年に採択された新憲法で行政機能は郷人民政府に移され、全国の人民公社は解体された。

第1部 1996～97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 経済及び雇用・失業の動向

94年には内需拡大により経済成長率は高まったが、その後景気拡大のテンポは鈍化し、95年は3.5%の成長となった。96年当初は民間設備投資を中心に成長率は高まったが、96年4～6月期(4.3%)、7～9月期(3.8%)には再び減速している。

失業率は景気減速により91年末から93年まで10%を越える高水準で推移し、94年以降、好調な景気を背景に改善されたが、その後も8%台という高水準で推移している(表1-2-19参照)。

表1-2-19 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)

	93年	94	95	96				
					1～3月	4～6	7～9	10～12
実質GDP	3.6	4.8	3.5	4.0	5.2	4.2	3.2	3.5
就業者数	765	789	822		826	834		
失業者数	94	86	77	78	77	78	79	79
失業率	10.9	9.7	8.5	8.6	8.5	8.6	8.7	8.6

資料出所：実質GDP成長率は経済企画庁「海外経済データ」

その他は、OECD「Quarterly Labour Force Statistics」

注 実質GDPは、対前年(同期)比

イ 行財政改革の実施状況

96年3月、13年ぶりに政権を奪回したハワード首相率いる保守連合(自由党・国民党)政権は、これまでの労働党政権の福祉国家政策とは異なり、「小さな政府」を標榜し、国防費を除く歳出の削減、連邦公務員削減計画や労使関係制度の見直し等を打ち出した。最優先課題とする政府の財政赤字削減のために、今後2年間で80億豪ドル(約6,800億円)歳出削減を実施し、財政収支の均衡を目指すとしている。その方策の一つとして打ち出している公共部門の圧縮の一環として、新政権発足時には観光省と住宅・地域開発省の2省庁の統合、大臣数の削減(30人から28人へ)を実施した。政府は連邦全体として約15万人の公務員数の約1割の削減を目指しているが、退職等の自然減のみではこの政府目標が達成できない公算が強く、早期退職勧奨、不要部署の廃止、余剰人員の解雇等に踏み切ることが予想されており、組合側も政府案の公表を待って、ストライキを含む抗議行動を展開する構えを見せている。

ウ 雇用・失業対策

(ア) 96/97年度予算

96年8月21日、政府は96/97年度(96年7月～97年6月)の予算を発表した。今回の予算の基本的目標は、大幅な歳出カット、財政収支の改善による公共部門の赤字体質の改善、国民貯蓄率の向上により、豪州経済を長年に渡って拡大させることとし、労働・雇用分野の予算も390億豪ドルから320億ドルと70億ドル削減されている。

政府はこのような緊縮予算の実施により、赤字を解消し、今後の経済環境の変化に対応できる財政的柔軟性を持つことができるとしている。

なお、予算発表の前日の19日には緊縮予算による公共部門の削減等を懸念して15,000人が国会の前でデモを行い、その中の一部が暴徒化して警官隊と衝突、国会を占拠し、警官隊とデモ隊双方に負傷者がでるといった事件も起きている。

今後の経済見通し、財政収支の見通し及び予算の主な内容は以下のとおりである。

a 経済見通し

豪州経済は96/97年度も民間消費と民間設備投資に引っ張られる形で引き続き力強い成長が見込まれる。

雇用は順調な伸びを示すが、失業率は8%台で高止まりすると見込まれており、消費者物価上昇率は2～3%台と低水準に収まると見込まれている。

a 経済見通し

	(%)	
	95/96	96/97
実質GDP成長率	4.1	3.5
消費者物価上昇率	3.1	2.0
平均週給上昇率	4.4	5.0
雇用増加率	2.6	1.25
失業率	8.6	8.25

b 財政収支

96/97年度の財政収支は56億豪ドルの赤字で95/96年度の103億豪ドルの赤字から比べると約半減している。歳出面では低所得者層への援助増大等が盛り込まれつつも、歳出項目全般に渡って歳出抑制あるいは削減を目指したことで、歳入面に関しては、租税特別措置の整理や脱税対策等を講じることにより歳入増を確保したことがこの要因としてあげられている。なお、当該予算では98/99年度には黒字化を達成できるという推計も示している。

b 財政収支

	(10億豪ドル)		
年度	95/96	96/97	97/98
歳入	121.7	130.2(+8.5)	137.1(+6.9)
歳出	132.0	135.8(+3.8)	138.6(+2.8)
(うち労働・雇用)	(3.9)	(3.2(-0.7))	
収支	▲10.3	▲5.6	▲1.5

c 主な内容

(a) 歳出面での対策

(1) 歳出削減策

- ・各省庁の行政運営費の削減(4年間で7.6億豪ドル)
- ・州政府への補助金の削減(3年間で16億豪ドル)
- ・高等教育機関授業料貸付制度に係る費用の削減(4年間で18億豪ドル)
- ・労働市場プログラムに関わる費用の削減(4年間で18億豪ドル)

(2) 歳出増加策

- ・若年失業者のための職業訓練施策(4年間で2億豪ドル)
- ・民間医療保健加入促進策(4年間で15億豪ドル)
- ・低所得者層への追加的所得補助(4年間で17億豪ドル)

(b) 歳入面での対策

(1) 歳入削減策

- ・低所得者層への減税措置(97年1月より、4年間で18億豪ドル)
- ・民間医療保健加入額の控除(98/99、99/00年度で2億豪ドル)

(2) 歳入増加策

- ・関税特別措置の廃止(4年間で14億豪ドル)
- ・税務調査の強化等による脱税対策等(4年間で8億豪ドル)

(イ) 安定所機能の再編・民間委託

オーストラリアでは公共職業安定所(以下「安定所」という。)を中心とする職業サービスをより効果的、効率的にするための組織再編及び競争原理の導入が進められている。

すでに労働党政権下の94年には、安定所における職業サービスの一部に入札による民間業者の参入が認められたが、今後はその方向をさらに押し進め、安定所の再編と職業相談、職業指導等のサービスの民間委託を拡大することとしており、現在そのための改正法案を国会で審議中である。

a 職業サービスへの民間業者の参入(94年改正)

(a) 経緯

94年5月、前連邦政府(労働党政権)は深刻化する失業問題に対応するために、雇用関連対策をまとめた経済政策声明(ホワイトペーパー)「ワーキング・ネーション」を発表し、この中で安定所の活性化を図るためにケースマネジメント(後記(2)参照)への民間業者の参入を94年12月から認めることとし、そのための制度改正を行った〔職業サービス法(Employment Services Act 1994)〕。

これは、政府が実施した安定所の利用者に対する調査結果から、安定所サービスに対する不満が非常に強いことが明らかになり、民間業者の参入による競争原理の導入を通じたサービスの向上を狙ったものである。その背景には行財政改革の一環として90年代初頭から公共部門への競争原理導入政策が推進され、公共部門の合理化、効率化が求められていたことがある。

(b) ケースマネジメントへの民間業者の参入

ケースマネジメントは、安定所来所者に対して従来から安定所サービスの一部として行われていたもので、個々の状況から判断し、長期失業に陥る恐れや特別に援助が必要であるという認定がなされた場合、長期間または再就職に到るまでの期間、個別に面接等を実施し、必要であれば職業訓練コースを受講させる等の個別的継続的な雇用援助サービスである。

本改正により、雇用・教育・訓練・若年者問題省(以下「雇用省」という。)と委託契約を結んだ民間業者は安定所と同様にケースマネジメントを求職者に対して提供することができるようになり、安定所においてケースマネジメントが必要と認定された求職者はそのサービスを安定所から受けるか民間業者から受けるかを選択することができることとなった。

民間業者は12ヵ月間または就職等の成果があるまで責任をもって求職者を援助し、また必要であれば、安定所と協力の上求職者に有益な職業訓練コースを提供する。

(c) 民間業者への委託方法

ケースマネジメント業務の民間委託に伴い、94年12月にThe Employment Services Regulatory Authority(以下、「ESRA」という)が職業サービス法により設立された。

ESRAは、施設、財政的安定、経験・専門的技術等の有無等の基準から判断し、ケースマネジメントを行うことができる民間職業紹介所や非営利地域団体等を認定し、登録を行う。現在、約1,000の業者が認定・登録されているが、登録された業者、団体等はケースマネジメント業務の委託契約のための入札(価格競争ではなく、業務遂行能力による競争入札)に参加することができ、その結果、委託先が決定される。

(d) 委託料

委託料は、4段階の就職困難度に応じて求職者1人につき定められ、初期費用として全体の40%が支払われ、求職者が就職したときにその成果に応じて残金が支払われる。

(e) 取扱状況

安定所70%、民間業者30%〔民間業者の内訳は民間職業紹介所40%、非営利地域団体50%、政府関係機関(リハビリ機関等)10%〕

b 安定所の再編と職業サービスの民間委託の拡大

現保守連合政権(自由党・国民党)により編成された96/97年度予算に基づく重点施策の中で、雇用省は安定所の再編・統合を含む職業サービスの民間委託の拡大を重点施策として発表した。政府はそのための「職業サービス改正法案(Reform of Employment Services Bill 1996)」を昨年12月国会に提出し、同法案は現在審議中である。法案の内容は以下のとおりである。

(a) 安定所の統合・再編

97年12月までに安定所は、現在失業給付等を行っている社会保険省の出先機関、社会保険事務所 (Department of Social Security Regional Office)と再編統合され、今後は一体となって職業サービスと所得保障サービスを提供するようになる。統合された事務所はSDA(one-stop shop Service Delivery Agency)と呼ばれ、職業サービスとしては、求人・求職登録や失業給付申請といった基本サービスは今後も行われるが、基本的にはセルフサービスが中心となる見込みである。このため雇用省は、SDAにおける求人データベースへのアクセス端末等セルフサービスのための機能を充実させるとしている。

(b) 職業サービスの民間委託

安定所の職業サービスの大部分は、雇用省と委託契約を結んだ職業紹介企業(EPE:Employment Placement Enterprise)に委託される。これにより、民間業者はこれまで特定の求職者に対してケースマネジメントだけを提供していたが、今後は取扱業務が拡大され、(1)求人・求職のマッチング、(2)求職援助サービス等を含む雇用援助サービス全般が提供されることになる。

(c) 委託先の決定方法

94年12月の一部民間業者参入の際と同様の競争入札により決定される。現在ケースマネジメントを提供している民間業者は、EPEになるための入札に参加することができる。入札及び委託契約に関する業務はESRAから雇用省に引き継がれ、ESRAは廃止される。入札は97年3月に予定されており、新体制による職業サービスは97年12月から提供されることとなっている。

(d) 委託料

EPEへの委託料は、求職者の就職困難度や就職または訓練受講の成果に応じて以下のように支払われる。

(d) 委託料

(豪ドル/日本円)

成果	困難度	初期費用	13週間目	26週間目	合計
レベル1	底中高	(委託料の30%)	(委託料の40%)	(委託料の30%)	
		\$1,500 (138千円)	\$2,000 (184千円)	\$1,500 (138千円)	\$5,000 (460千円)
		\$2,250 (207千円)	\$3,000 (276千円)	\$2,250 (207千円)	\$7,500 (690千円)
		\$3,000 (276千円)	\$4,000 (368千円)	\$3,000 (276千円)	\$10,000(920千円)
レベル2	底中高	同上	(一律)	(一律)	\$2,500 (230千円)
		\$500/46,000円	\$500/46,000円	\$3,250 (299千円)	
				\$4,000 (368千円)	

(注) 成果に関するレベルは以下のとおりである。

- ・ 第1レベル
常用雇用、いわゆる徒弟訓練制度枠への就職
- ・ 第2レベル
パートへの就職、公的機関により認証された教育・訓練コースの受講

(e) 公共職業紹介企業

統合されたSDAのうちいくつかは上記EPEと競争する形で公共職業紹介企業(PEPE:Public Employment Placement Enterprise)となり、同様のサービスを提供することとなっている。費用についてはEPEへの委託料と同様の形式で予算措置されることとなっている。

(参考1)民営職業紹介事業

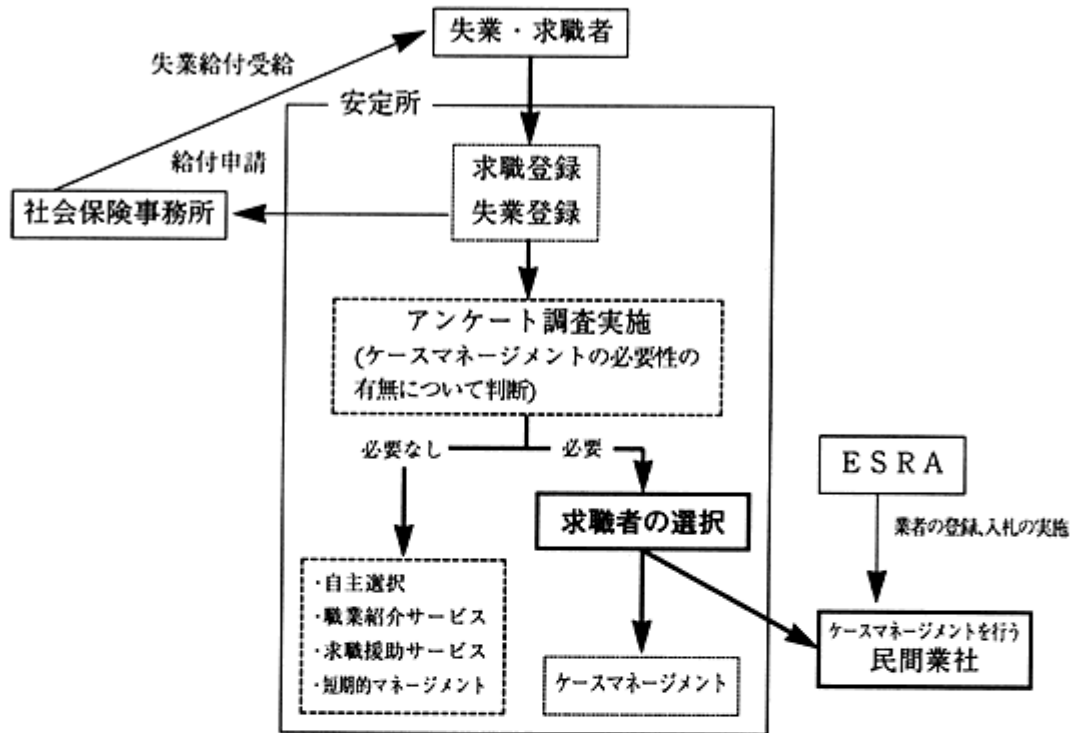
公的な規制はほとんどなく、業界団体である全国人事コンサルタント協会(National Association of Personnel Consultants)が信頼確保のため倫理規定を設け、自主的な規制を行っている。

失業者の約8割弱が安定所に登録しており、また新聞広告、縁故等による就職の割合も高いといわれているため、民営職業紹介所を利用している求職者は比較的少数と思われる。

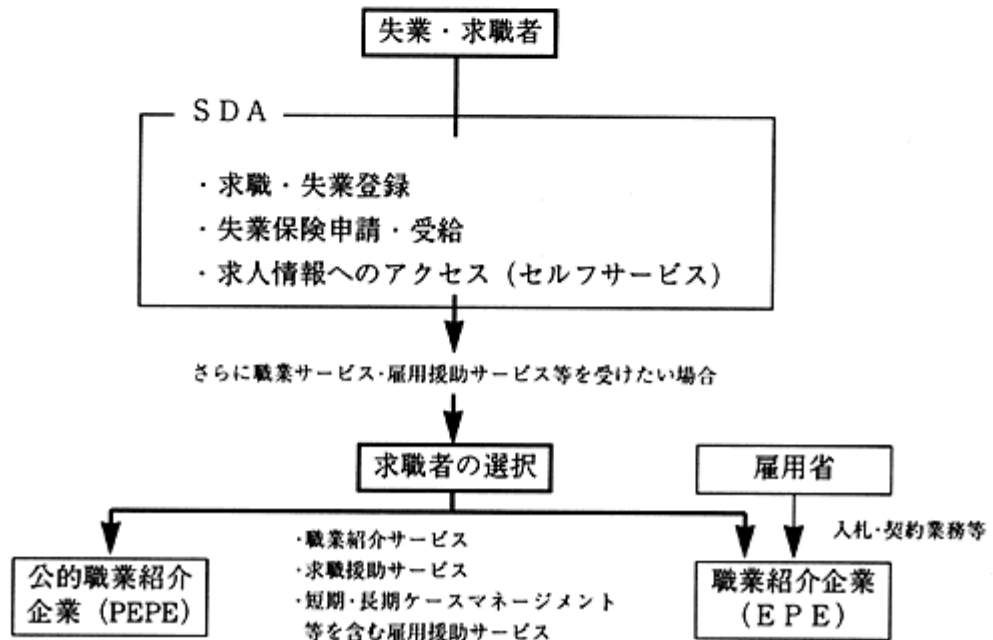
(〈参考〉 求職者のフローチャート(予想図))

<参考> 求職者のフローチャート (予想図)

①94年の一部民間委託以降



②今回の改正案に基づいた新体制 (案)



(2) ニュージーランド

○ 経済及び雇用・失業の動向

ア 経済情勢

輸出拡大や民間部門の内需拡大により93年から経済成長率は高まったが、94年半ばにインフレ懸念から金融引締めへ転じた結果、投資や輸出の増勢が鈍化し、95年の実質GDP成長率は1.9%に止まった。96年に入っても景気は減速傾向をたどり、実質GDP成長率は1%を割る水準で推移している。

イ 行財政改革

ニュージーランドにおける行財政改革は、1984年に誕生した労働党政権が保護主義的な政策により守られてきた非効率な経済構造を改善するために、規制撤廃や税制改革、公的部門の効率化等に着手したことから始まり、その後、90年に労働党が選挙で大敗し、政権を奪取した国民党政権下においてもこの改革路線は引き継がれ、労働市場改革や社会保障制度の見直し等が断行された。

こうした改革が実施された過程においては、財政赤字に苦しんでいたニュージーランド経済は一時的にはマイナス成長(89年から3年間)を強いられたが、その後改革の効果は徐々に現れ、93年度から16年ぶりに財務体質が黒字に転じ、内需を中心に景気も大きく改善した。その後95年まで3年連続で黒字を続けている。また、政府の純債務残高は91年時点ではGDP比約50%であったが、96年度には同27.6%となる見込みである(96年9月政府見通し)。

ウ 雇用・失業の動向

雇用・失業の動向を見ると、92年に10%台に達した失業率は、93年以降の景気回復に伴い徐々に低下し、95年には6.3%、96年も概ね6%前後で推移している(表1-2-20参照)。

表1-2-20 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1-2-20 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)

	1993年	94	95	96				
					1～3	4～6	7～9	10～12
実質GDP	4.4	5.0	1.9		0.7	0.5		
就業者数	149.6	156.0	163.2		167.0	168.4		
雇用者数	117.3	122.5	128.5		131.1	132.6		
失業者数	15.7	13.8	11.0		11.6	10.6	11.0	
失業率	9.4	8.2	6.3		6.5	5.9	6.1	

資料出所：実質GDP成長率、失業者数、失業率はOECD「Main Economic Indicators 1996.12」、その他はOECD「Quarterly Labour Force Statistics 1996.No3」

注 実質GDP成長率は対前年（同期）比

第1部 1996～97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 中東欧・ロシア

中東欧・ロシアでは国によって経済及び雇用・失業情勢に非常に大きな差違がみられる。チェッコやポーランド等では経済は好調で、雇用情勢も好転しているのに反し、ロシアでは経済・雇用情勢は好転していない(表1-2-21参照)。

表1-2-21 中東欧・ロシアの（実質）GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-2-21 中東欧諸国・ロシアの（実質）GDP成長率及び失業の動向

		(%、千人)							
年 月		1993	94	95	96				
						1~3	4~6	7~9	10~12
オーストリア	実質GDP	0.4	3.0	1.8	1.1				
	失業率	6.8	6.5	6.6	7.0	7.2	7.1	7.0	
チェッコ	実質GDP	-0.9	2.6	4.8		4.6	4.0	3.6	
	失業者数	157	171	155		163	145	-	
スロヴァキア	失業率	3.5	3.2	2.9		3.0	2.8	3.2	
	実質GDP	-3.7	4.9	7.4		7.3			
ハンガリー	失業者数	328	366	348		349	313	317	
	失業率	12.9	14.6	13.8		13.6	12.2		
ポーランド	実質GDP	-0.6	2.9	1.5		0.0	0.0	1.0	
	失業者数	632	520	496		528	482	501	
ルーマニア	失業率	12.6	10.9	10.9		11.6	10.6	11.0	
	実質GDP	3.8	5.2	7.0					
ブルガリア	失業者数	2,890	2,838	2,629		2,726	2,508	2,341	
	失業率	15.7	16.0	14.9		15.4	14.3	13.5	
ロシア	実質GDP	1.3	3.5	6.9					
	失業者数	1,047	1,230	1,111		1,043	863	698	
ロシア	失業率	9.2	11.0	9.9		9.3	7.7		
	実質GDP	-4.2	1.4						
ロシア	失業者数	601	537	435		438	400	398	
	失業率	16.4	12.8						
ロシア	実質GDP	-8.7	-12.6	-4.0		-3.3	-5.7	-7.3	
	失業者数	835	1,637	2,327		2,676	2,605	2,518	
ロシア	失業率	5.7	7.5	8.8		8.9	9.1	9.2	

資料出所： 経済企画庁「海外経済データ」

OECD「Short-term Economic indicators Transition economies 1/1997」：
スロヴァキア、ルーマニア、ブルガリアの失業者数オーストリア中央統計局、ハンデルスブラット紙：オーストリアの96年の
年合計の数値

- 注 1 実質GDP成長率は、対前年（同期）比
 2 ロシアの失業者数、失業率は、各期末の数値。
 3 チェッコの失業者数の数値には、求職者数を使用。

(1) オーストリア

ア 経済及び雇用・失業の動向

実質GDPの動きは安定したものになっている。

失業率はOECD諸国中では低い方に属しているが、これは早期退職慣行と、公共部門での雇用増によるも

のであるとの指摘があり、年金システムの負担が大きくなりつつあること及びEUへの加入(96年1月)によって他の中・東欧諸国との競争にさらされることになること等から、将来は楽観できないと見られている。

イ 雇用・失業対策

96年3月、公共職業安定機関に登録されている長期失業者を雇用する事業主に対し、1年間総賃金の20%を補助することを内容とする、長期失業者削減のための公共職業安定機関によるプログラムが開始された。

また、96年4月からは、高齢者の雇用促進を図るため、50歳以上の失業者を雇用する事業主に対しては事業主分の失業保険料の一部もしくは全部を免除する制度が施行された。

(2) チェッコ

○ 経済及び雇用・失業の動向

安定的な政権による一貫した政策運営によって、経済は順調に拡大している。

緊縮財政、物価の自由化、外国貿易の自由化、私有化という経済改革のシナリオを維持し続けてきたことが幸いし、旧東欧圏では経済の一番の優等生になっている。

日本を含めた外国企業が多数進出している。地理的關係からドイツ企業も多く進出しており、また国境を超えてドイツ内の事業所に通勤する労働者も多く、ドイツのチェッコ国境地域の雇用・失業情勢にも影響を及ぼしている。

政府(投資庁)は、投資が活発な理由として、(1)政治・経済が安定していること、(2)欧州の中心に位置する地理的優位性、(3)価格と貿易の自由化度の高さ、(4)インフラの整備状況の良さ、(5)人件費の低さと質の高い労働力等をあげている。

失業率は3%程度と低く、首都プラハ地域では1%程度の失業率にとどまっている。また、他の大都市や、ドイツ・オーストリアに近接した地域の失業率は全国平均よりも低い。

(3) スロヴァキア

○ 経済の動向

経済・雇用情勢の良好なチェッコと比較されることが多いが、経済は順調に拡大している。しかし、失業率についてチェッコよりも高い状況が続いている。

(4) ハンガリー

○ 経済の動向

96年5月OECD加入を果たした。社会党連立政権は相対的に安定し、国際的評価も高い。他方、経済を順調に導いた緊縮政策は国民の負担増をもたらしている。外国投資累計額は東欧でトップであり、国営企業の民営化も順調に進行している。

(5) ポーランド

○ 経済の動向

96年11月、OECDに加入し、外国投資の増加、外国銀行からの融資の容易化等が期待されている。

(6) ブルガリア

○ 経済及び雇用・失業の動向

経済成長はプラスに転じたが、高インフレに鎮静がみられず、雇用情勢もあまり改善が見られない。高失業情勢を嫌気してかトルコへ流出するものもあり、人口はむしろ減少傾向にある。

(7) ロシア

○ 経済及び雇用・失業の動向

マイナス成長が続いており、多くの企業では債務超過で、賃金も満足に支給できない状態である。今後こうした状況がしばらく続くと考えられている。

公共職業安定所に失業登録したとしても、得られる失業給付が些額のため登録しない者も多く、またレイオフ(一時帰休)になってもこれは失業に登録されないため、実際の失業率は、政府公表数値より高いと見られている。