
第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第1節 アメリカ

1 経済及び雇用失業情勢

(1) 実質GDP成長率の推移

(6年目に入ったアメリカ経済の拡大)

実質GDP成長率の推移を見ると、80年から82年にかけて、マイナス0.3%、2.5%、マイナス2.1%と低い伸びが続いた後、82年11月から89年にかけて長期にわたり拡大を続け、その間の実質GDP成長率は、2.9%から6.8%と高水準で推移した。

しかし、89年に入ってからには景気が減速しはじめ、90年には湾岸危機により原油価格が急騰し、消費者及び企業家の景気に対する信頼感が低下したこと等により実質GDP成長率は1.3%と大幅に低下し、景気は後退局面に入り、91年にはマイナス1.0%とマイナス成長となった。

その後、91年3月からは回復局面に入り、この景気拡大は96年で6年目を迎え、第2次世界大戦後10回の景気拡大の中でも3番目の長さとなっている。当初その回復テンポは緩やかで雇用拡大も微増に留まっていたことから、「雇用拡大なき回復(Jobless Recovery)」とも呼ばれたが、93年以降今景気拡大局面で出足の遅れていた設備投資も景気牽引役に回り、サービス業を中心に雇用も拡大した。実質GDP成長率をみると、92年から94年にかけては、2.7%、2.2%、3.5%と拡大を続けた後、95年には2.0%とテンポが鈍化した。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(図2-2-A1参照)。

図2-2-A1 実質GDP成長率と失業率の推移

図2-2-A1 実質GDP成長率と失業率の推移



(2) 雇用・就業の動向とその特徴

(就業者数は増加傾向、サービス業への雇用の集中、臨時雇用者の増加、貧富の格差の拡大が特徴)

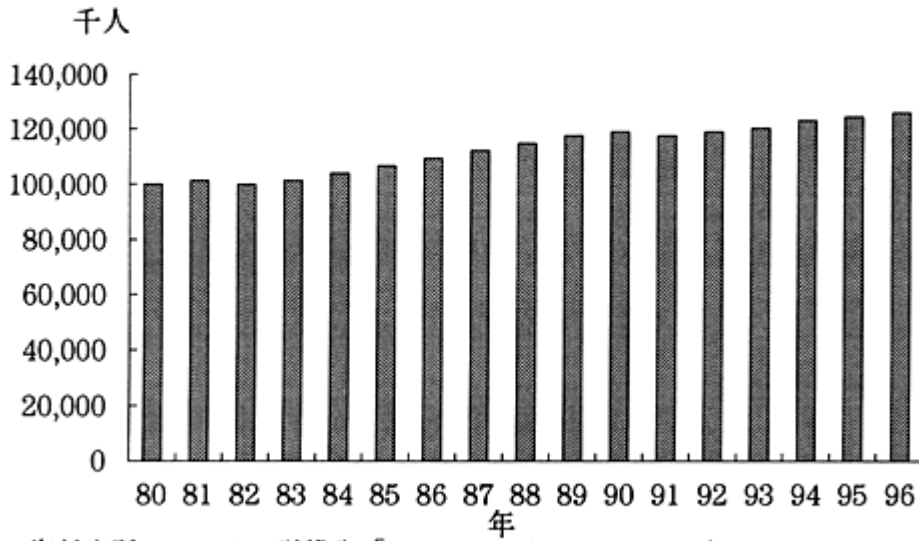
ア 雇用・就業の動向

就業者数の動向をみると、81年に1億人に達してからも着実に増加を続け、96年には1億2,671万人となっている。

雇用者数の動向をみると、製造業では80年に2,029万人であった雇用者数が、81年央以降の景気後退に伴って82年、83年と減少が続き、83年には1,843万人となった。しかし、この間、金融・保険・不動産業やサービス業では雇用者数が増加し、産業全体の雇用者数は82年に減少した後、83年以降は増加が続いた。その後、アメリカ経済は83、84年に、財政赤字の拡大、高金利、ドル高、貿易赤字拡大などの問題を伴いつつも、内需中心の急速な拡大を示した後、85年以降も拡大速度は鈍化したものの、緩やかな拡大を続けたため、雇用者数も順調に増加を続けた。とりわけ、91年からの景気拡大局面において大幅に雇用が伸びており、第1期クリントン政権の4年間で1,100万人を超える新規雇用が生み出された(図2-2-A2)、(図2-2-A3参照)。

図2-2-A2 就業者数の推移

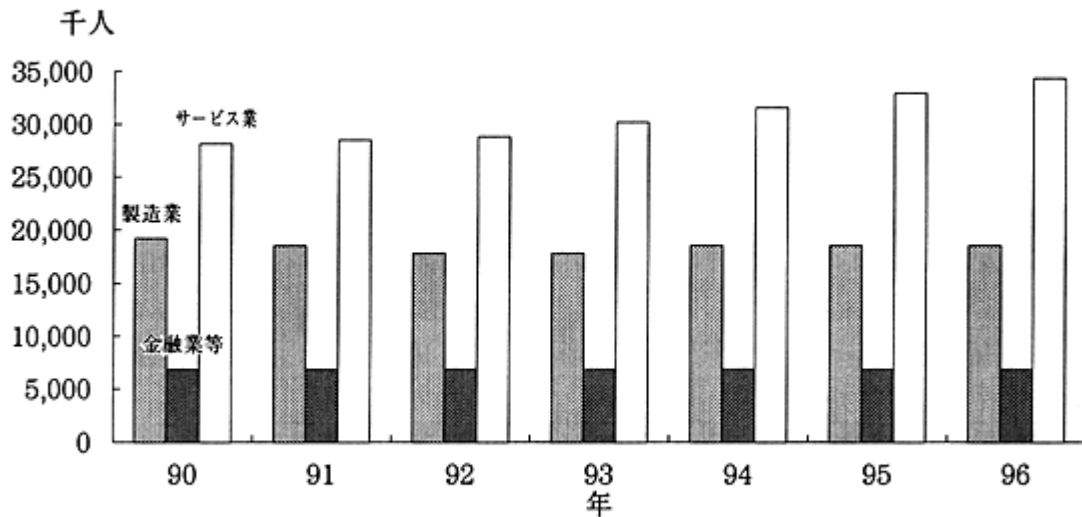
図 2 - 2 - A 2 就業者数の推移



資料出所：アメリカ労働省「Employment and Earnings」

図2-2-A3 産業別雇用者の推移

図 2 - 2 - A 3 産業別雇用者の推移



資料出所：アメリカ労働省「Employment and Earnings」

(ア) サービス業・小売業における大幅な雇用増

90年以降のアメリカの労働市場における雇用増の多くは、サービス業及び小売業において創出されている

第1期クリントン政権の4年間(93年1月～96年12月)における雇用者数の動向をみると、サービス業では524万人増加して全雇用増の約47%を占めており、なかでも事業所向けサービス(人材派遣業を含む)の雇用が増えている(全雇用増の16%)。また、小売業では237万人増加し、全雇用増に占める割合は約21%となっている。

一方、製造業の雇用者数の増加は16万人に止まっており、全雇用増に占める割合も1.5%とかなり低くなっている(表2-2-A1参照)。

表2-2-A1 産業別雇用増加数(93年1月～96年12月)

表 2 - 2 - A 1 産業別雇用増加数 (93年1月～96年12月)

(千人、%、ドル)

	雇用増加数	割合	週当たり平均賃金額
産業計 (非農業部門)	11,176	100.0	-
民間計	10,399	93.0	394.68
鉱業	-57	-0.5	683.91
建設業	994	8.9	585.10
製造業	164	1.5	514.59
運輸・公益業	594	5.3	562.09
卸売業	699	6.3	476.07
小売業	2,371	21.2	221.47
金融・保険・不動産業	396	3.5	442.65
サービス業	5,238	46.9	369.04
事業所向けサービス	1,789	16.0	353.84
医療サービス	1,041	9.3	408.36
政府関係	803	7.2	-

資料出所：アメリカ労働省「Current Employment Statistics Survey」

注 週当たり平均賃金額は、1995年時点のもの。

(イ) 臨時雇用者の増加

80年代中期頃から、雇用主は労働力の使い方に柔軟性を持たせるために臨時雇用や契約社員といった雇用形態を導入するようになった。

近年このような雇用形態は増えており、95年2月に労働統計局によって実施された臨時雇用に関する調査によると、600万人もの臨時雇用者が存在し、雇用者全体の4.9%を占めていることが明らかになった。性別にみると、女性は雇用者に占める割合が男性よりも少ないにも係わらず、臨時雇用者に占める割合は大きくなっている。また、年齢階層別にみると、16～24歳層の若年者の臨時雇用者に占める割合が大きくなっており、この年齢層が全雇用者に占める割合と比べてみても、かなり高い割合となっている。こういった臨時雇用者の大半は終身雇用を望んでおり、自ら希望して臨時雇用者となっている者は3分の1にすぎない(表2-2-A2参照)。

表2-2-A2 アメリカの年齢階層別・男女別臨時雇用者割合(95年2月)

表 2 - 2 - A 2 アメリカの年齢階層別・男女別臨時雇用者割合 (95年2月)

(%)							
	16～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳～	16歳以上計
計	30.5 (14.7)	26.3 (26.1)	21.0 (27.7)	12.6 (19.4)	5.9 (9.2)	3.7 (2.9)	100.0 (100.0)
男性	14.5	13.8	10.2	5.7	3.6	1.9	49.6 (53.8)
女性	16.0	12.5	10.8	6.9	2.3	1.8	50.4 (46.2)

資料出所：アメリカ労働統計局

注1 「臨時雇用者」とは、雇用の継続について暗黙のあるいは明白な契約がない者で、自らの職が続く見込みがないと考えている者を言う。

2 () 内は、年齢階層別及び性別雇用者数の雇用者全体に占める割合。

(ウ) 賃金・所得の格差の拡大

70年代末以降、アメリカにおいては経済成長の成果が収入が多い層のみに配分され、収入が少ない層はかえって経済的に後退したために、米国民の経済状況は2極分化し、中間層が失われ、貧困層が拡大している。

賃金格差は、80年代以降一貫して拡大傾向にあり、OECDの「Employment Outlook 1996」によると、90年代初期には景気後退に伴い格差の拡大テンポが緩んだものの、その後の景気回復で再び拡大している。男性の賃金の第9十分位数を第1十分位数で割った数値(この数値が大きくなるほど賃金格差が拡大していることを示す)は、80年には3.26であったが、90年には3.96、95年には4.35となっている。

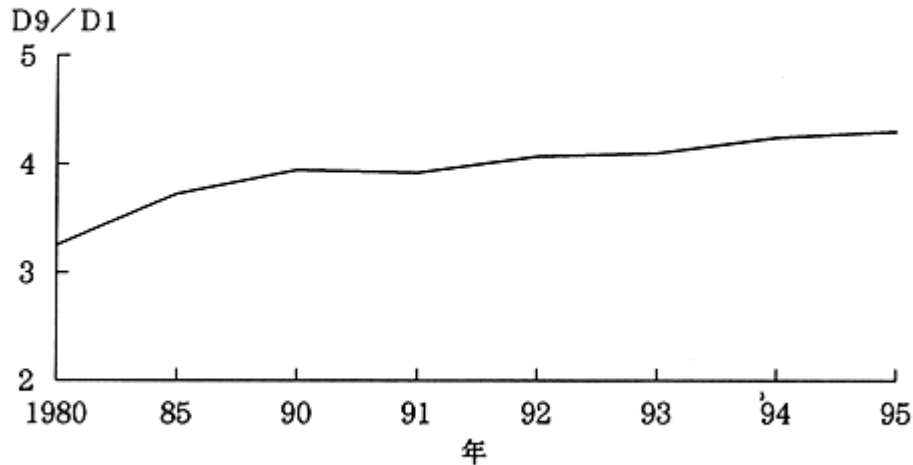
また、OECDの「Economic Surveys 1996」によると、73年から93年にかけて、所得分布で下位10%の貧困世帯では所得が21%減少しているのに対して、中間世帯では5%、上位10%の富裕世帯では22%も所得が増加しており、所得格差も増加している。

このように所得格差が拡大している要因としては、(1)労働需要が、より高い技能を持ち、より高度な教育を受けた労働者に有利にシフトしたこと、(2)低賃金国との国際競争、産業の空洞化、(3)移民の増加や低賃金多就業による労働供給者の増加、(4)労働組合の弱体化、(5)最低賃金の相対的低下、(6)解雇に対す

る政府規制がほとんど存在しないこと、(7)流動的すぎる労働市場などが指摘されている(図2-2-A4参照)。

図2-2-A4 賃金格差の推移 (男性の賃金)

図 2 - 2 - A 4 賃金格差の推移 (男性の賃金)



資料出所：OECD「Employment Outlook 1996」より算出

(3) 失業の動向とその特徴

(景気拡大に伴って失業率も低下傾向、ただし、若年者の高失業、失業期間の長期化が問題)

ア 失業の動向

失業率の動向をみると、80年に7.0%であった失業率は82年、83年には9%を超える水準に達した。これは、80年後半から81年前半にかけては、レーガン大統領の誕生による減税等の経済政策に対する期待感もあり、景気回復を示したが、81年央に至り、高金利のもとに経済活動が抑圧されはじめ、82年には実質GDP成長率がマイナスとなるなど景気が大きく後退に転じたことを反映している。

その後、景気拡大に伴い、失業率は84年に7.4%、88年には5.4%にまで低下したが、90年になって、湾岸危機に伴う投資意欲の沈滞と原油価格の高騰などにより景気が後退したことから、失業率は90年7月の5.5%を底に徐々に悪化し、91年に入って景気が回復過程に入っても失業率の上昇が続き、92年6月には7.7%に達した。その後、景気拡大に伴って緩やかに低下し、94年9月に6%を下回ってからは5%台で推

移している。

91年3月に始まった今回の景気拡大については、当初失業率が下がらなかったことから、「雇用拡大なき回復(Jobless Recovery)」と評され、労働市場が変質したのではないかと指摘がなされたが、景気回復の足取りが固まるとともに失業率も低下した。

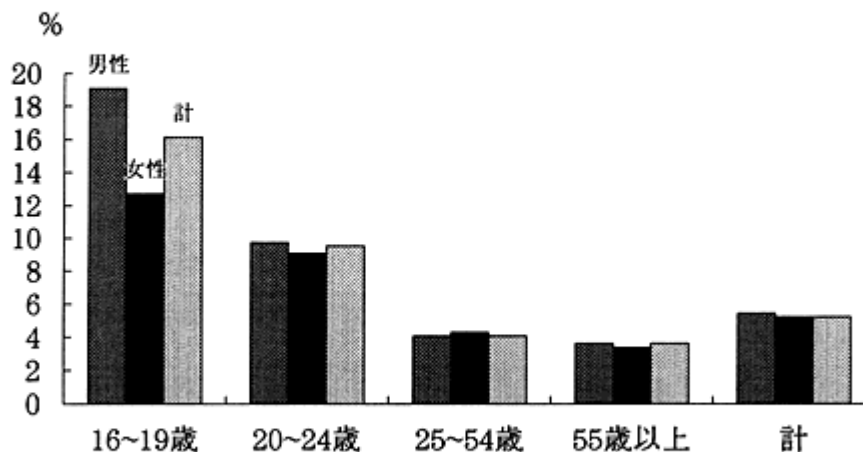
イ 失業情勢の特徴

(ア) 若年者の高失業

年齢別の失業率をみると、若年者の失業率が極めて高い。96年7月の失業率は、年齢計では5.4%であり、25歳以上層の失業率はいずれも年齢計の失業率よりも低いのに対して、16～19歳層の失業率は16.4%、20～24歳層の失業率は9.7%と全体計の2～3倍の水準である。このように若年者の失業率が高い理由としては、(1)企業が新規採用の時点で一定の技能があることを採用基準としており、職務遂行能力が重視される雇用慣行の下では働いた経験の少ない若年者は就職活動をするうえで不利な立場にあること、(2)企業がレイオフや復職の基準として先任権制度を採用しているため、若年者は景気変動の影響を受けやすいこと、(3)若年者はもともと離職率が高く、とりわけ親と同居している場合に高く、失業期間は長期化する傾向があること、(4)未熟練労働者として、若年者が女子労働者、移民労働者と競合するようになっていること等が指摘されている(図2-2-A5参照)。

図2-2-A5 年齢階層別・男女別失業率

図 2 - 2 - A 5 年齢階層別・男女別失業率

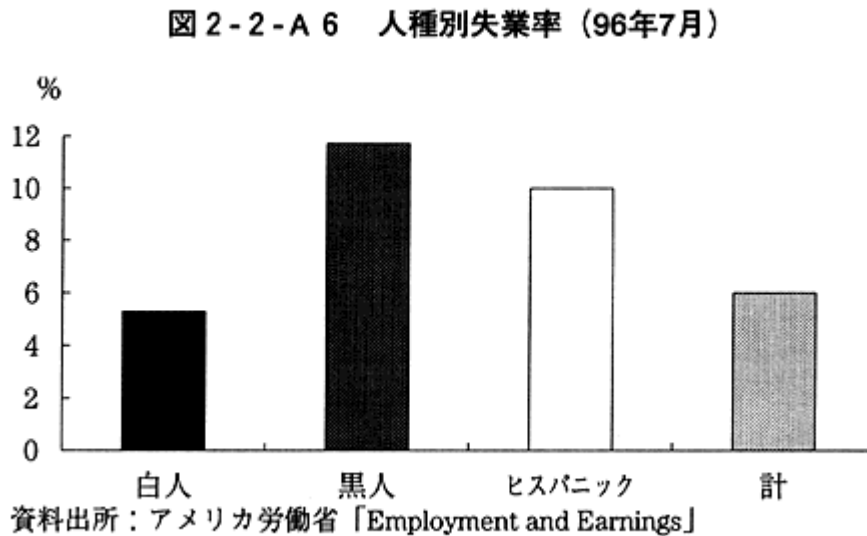


資料出所：アメリカ労働省「Employment and Earnings」

(イ) マイノリティ(黒人、ヒスパニック等)の高失業

人種別の失業率をみると、96年では、白人が4.7%であるのに対して、黒人が10.5%、ヒスパニックが9.0%であり、白人の2倍の水準となっている(図2-2-A6参照)。

図2-2-A6 人種別失業率(96年7月)



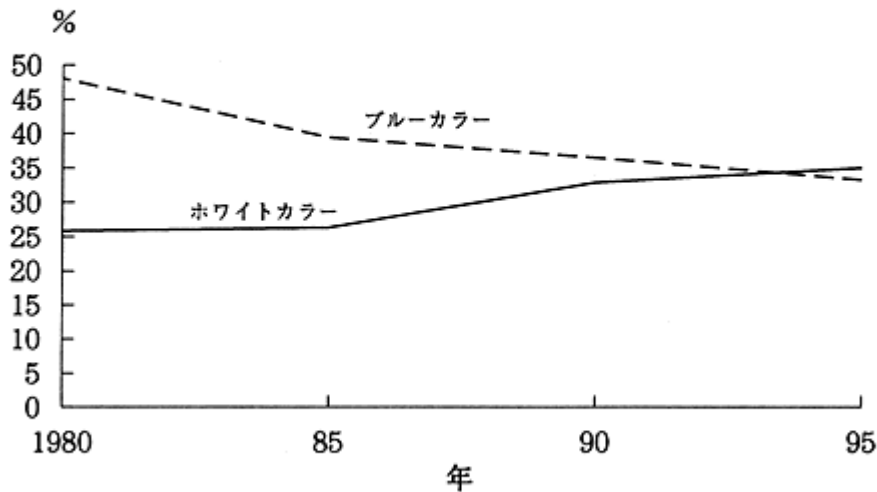
(ウ) ホワイトカラーの失業の高まり

80年代は、規制緩和による競争の激化、海外メーカーとの競争などにより、企業は抜本的なリストラクチャリング(事業の再構築)を迫られ、製造業のブルーカラーを中心に大規模な雇用削減が行われた。

90年代に入ってから、企業はコスト競争力強化のために、製造業のみならずサービス業においても大幅な雇用削減に乗り出し、リストラの動きは景気回復後も続いた。このような景気後退を契機とする企業の規模縮小に伴うリストラにおいては、かつての景気後退期にはリストラの対象外であったホワイトカラー層に焦点が当てられるようになった。その結果、失業者全体に占めるブルーカラー失業者の割合は、80年の48%から95年には34%に低下しているが、その一方で、ホワイトカラー失業者の占める割合は、26%から35%へと上昇し、ホワイトカラー失業者の方が多くなっている(図2-2-A7参照)。

図2-2-A7 失業者に占めるホワイトカラー失業者及びブルーカラー失業者の割合の推移

図2-2-A7 失業者に占めるホワイトカラー失業者及びブルーカラー失業者の割合の推移



資料出所：アメリカ労働省「Employment and Earnings」

このように失業者全体に占めるホワイトカラー失業者の割合が増えているのは、リストラによって多くの管理・専門職が解雇されているという状況に加えて、情報化社会の進展に伴って、事務職がコンピューター・ネットワークに代替されつつあるということが要因として考えられている。

(エ) 失業期間の長期化

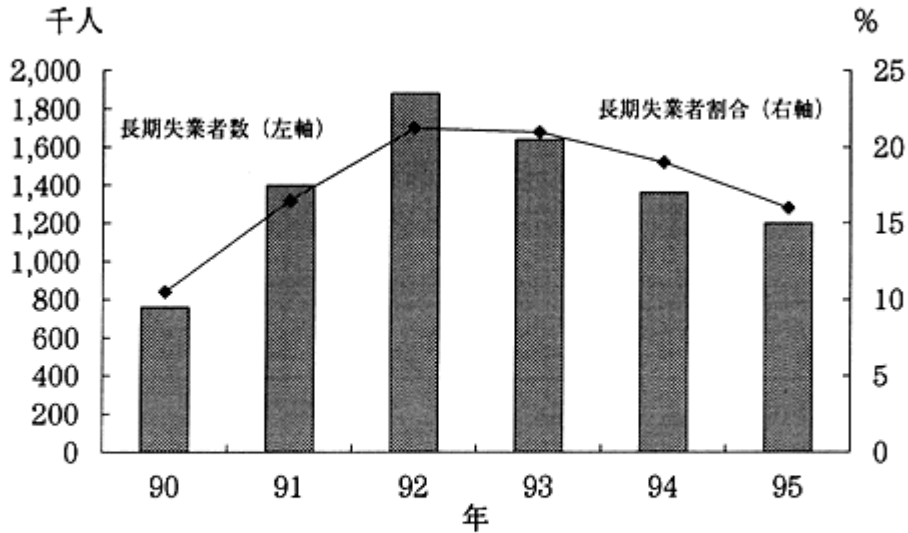
長期失業者(27週以上失業している者)の動向をみると、91年以後の景気拡大に伴って、長期失業者数、長期失業者割合ともに低下する傾向がみられるが、92年の失業者に占める長期失業者の割合は21.5%と第2次世界大戦後では2番目に高い水準となり、景気回復が進んだ93年においても長期失業者が180万人存在し、失業者に占める割合は21.0%であった。

また、長期的にみても、10年ごとの失業者に占める長期失業者の割合の推移をみると、50年代には9.4%であったものが、90年代には16.0%まで高まっている。

このように、最近の不況期及び景気回復期においては、失業期間の長期化がみられるが、これは、現在の労働市場における再就職の困難さ、失業問題の大きさを示しているものと考えられる(図2-2-A8),(図2-2-A9参照)。

図2-2-A8 長期失業者数及び失業者に占める長期失業者割合の推移

図2-2-A8 長期失業者数及び失業者に占める長期失業者割合の推移

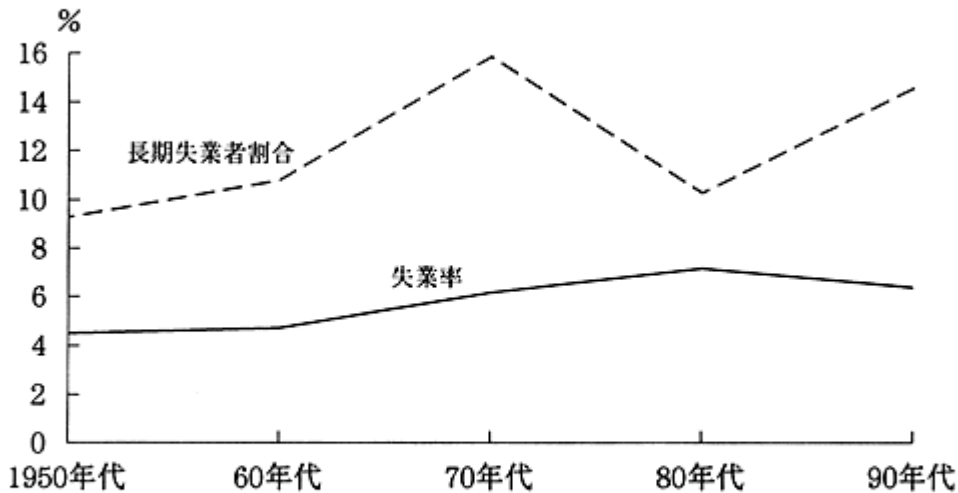


資料出所：アメリカ労働省「Employment and Earnings」

- 注1 長期失業者とは、27週間以上失業している者をいう。
- 2 長期失業者割合とは、全失業者に占める長期失業者の割合をいう。
- 3 各年とも12月時点の数値を使用。

図2-2-A9 失業率及び長期失業者割合の推移

図2-2-A9 失業率及び長期失業者割合の推移



資料出所：アメリカ労働省「The Changing Labor Market and the Need for a Reemployment Response」

- 注 長期失業者割合とは、全失業者に占める長期失業者の割合をいう。

(オ) 解雇者の再就職状況

a 再就職の状況

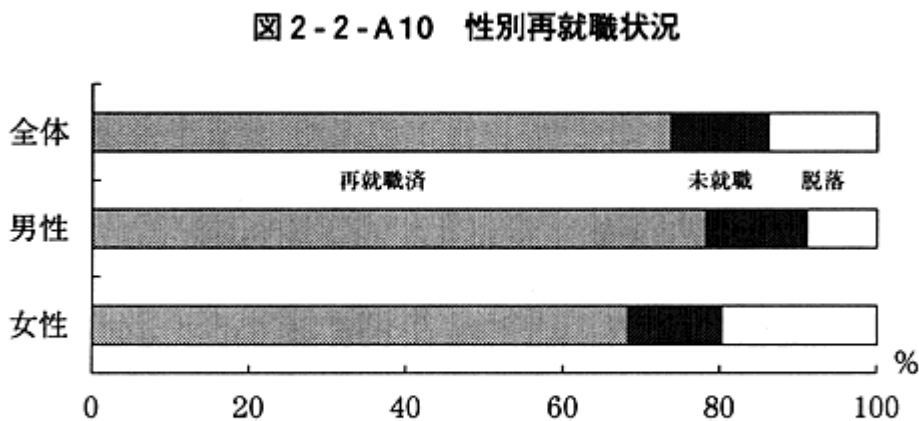
労働統計局が96年2月に実施した調査によると、93年1月から95年12月までの間に420万人もの労働者が少なくとも3年間勤めた仕事から解雇されている(長期在職後の解雇者)。これは、94年2月の調査(91年1月から93年12月の間の解雇者対象)よりも低い水準であるが、前回の調査が景気後退と緩やかな回復の時期に実施されたものであるのに対し、今回の調査は雇用拡大と失業率の低下の時期に実施されていることが特徴である。

解雇者とは20歳以上の者で、工場や企業が倒産あるいは移転したために、失業あるいは離職した者である。

これら420万人の長期在職後の解雇者の96年2月時点での再就職状況をみると、74%は再就職しているが、13%は依然として失業状態にある(94年2月の調査では、再就職者が68%、未就職者が19%)。

性別にみると、男性の方が女性よりも再就職しやすく、再就職率は男性が78%、女性が68%となっている。また、再就職できていない者については、男女とも同様に職を探しているが、あきらめて労働市場から出ていってしまう者の割合は、男性が9%であるのに対して、女性は20%と2倍以上になっている。また、年齢階層別にみると、25～54歳層の再就職率が79%と最も高く、一方、55～64歳層及び65歳以上層といった高齢者の再就職率は、それぞれ52%、32%と低くなっている(図2-2-A10),(図2-2-A11参照)。

図2-2-A10 性別再就職状況

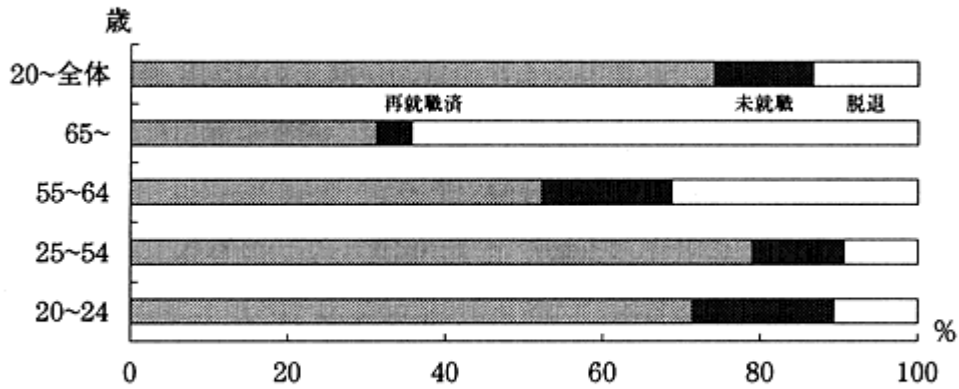


資料出所：アメリカ労働統計局

注 脱落とは、職を探すことをあきらめて労働市場から出ていった者。

図2-2-A11 年齢階層別再就職状況

図 2-2-A11 年齢階層別再就職状況



資料出所：アメリカ労働統計局

注 脱落とは、職を探すことをあきらめて労働市場から出ていった者。

b 再就職後の賃金水準

93年1月から95年12月の間に解雇された420万人のうち、270万人がフルタイムの職から解雇されて再就職しており、そのうち220万人は再度フルタイムの職に就いているが、残りはパートタイムか自営業である。また、フルタイムの職に再就職した者の賃金水準をみると、以前の職よりも賃金水準が低下した者の方が、同等かそれ以上の賃金を得ている者よりも多くなっている(表2-2-A3参照)。

表2-2-A3 解雇者の再就職後の賃金水準

表 2-2-A 3 解雇者の再就職後の賃金水準

		(千人、%)
全 体	2,734	100.0
パートタイム	226	8.3
フルタイム	2,210	80.8 (100.0)
20%以上の低下	612	22.4 (27.7)
20%以内の低下	420	15.4 (19.0)
同等か20%以内の上昇	563	20.6 (25.5)
20%以上の上昇	376	13.8 (17.0)
自営業等	298	10.9

資料出所：アメリカ労働統計局

注1 フルタイムの職を解雇されて96年2月時点で再就職している者の状況。

注2 フルタイムの合計には、調査回答のなかったもの23万9千人を含む。

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第1節 アメリカ

2 雇用政策の方向性

(失業者の再就職を促進する政策への転換)

従来から景気の浮き沈みに応じて雇用情勢にも波があり、不況で失業が増加する時期には失業保険の延長給付などの対策が講じられてきた。すなわち、従来は、景気の変動に伴い一時レイオフされることがあったとしてもその間は失業給付で暮らし、景気が回復すれば同じ工場に再雇用されて1つの工場で生涯働くというのが、アメリカの労働者の典型的なパターンであった。しかし、最近、技術革新の進展、国防費の削減、企業のリストラクチャリング、経済のグローバル化などの影響で、工場閉鎖や生産縮小によって離職を余儀なくされる労働者が増加しており、このような雇用を取り巻く状況の変化の下で、これらの従来の職場からの恒久的な離職者は、なかなか再就職できず、失業期間が長期化する傾向がある。また、再就職できたとしても、従前の職場に比べて賃金等の労働条件が悪くなることが多く、離職による雇用や収入に対するマイナス効果はかなり大きい、と指摘されている。

このような雇用構造の変化の下で、1つの工場で生涯働くという例は少なくなってきており、労働者は雇用の保証を1つの企業に頼るのではなく、自分の技能を頼りに何回か転職することによって雇用をつなげていくことが求められるようになってきている。したがって、雇用対策は、生涯にわたって複数の企業での雇用をつなげていく労働者の再就職を支援するという方向に転換する必要が生じている。

クリントン政権は、このような認識の下に、新しい雇用対策の枠組みを策定するための検討を行い、93年8月に“The Workforce Investment Strategy”を発表して基本的な方針を明らかにしたが、その概要は以下の通りである。

- ・ 再就職のための援助が必要とされる全ての離職者を対象とする再就職援助プログラムを創設する。
- ・ 「Unemployment システム」から「Reemployment システム」に転換し、雇用対策の抜本的強化を図る。
- ・ 異なる産業、職業に転職してもそれなりの賃金が得られるように長期的な教育訓練の充実を図る。
- ・ 求職者が効率的に再就職に必要な情報、援助が得られるような利用しやすい体制の確立を図る。
- ・ 失業の長期化を防ぐため、離職者に対して、適切な再就職のための援助を迅速に提供できるような体制の確立を図る。

この考え方を基にして、94年3月に再雇用法案(Reemployment Act of 1994)が作成され、議会で提出されたが、同法案は審議未了で廃案となった。このため、1つの基本法に基づく総合的な雇用対策という形では実施されなくなったが、これに盛り込まれていた施策については、いろいろな形(再就職のための援助プログラム、失業保険制度の改善、One-Stop Career センターの設置等)で実施に移されている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第1節 アメリカ

3 主な雇用政策

(1) 再就職を促進する政策

(One-Stop Career センターを中心に失業者の再就職を援助)

ア 再就職のための援助プログラムの実施

従来アメリカでは、失業保険制度は、基本的に不況期に一時失業中の者の生活を保障するものと位置づけられており、景気回復に伴って従来の職場に戻ることが想定されていたため、失業給付の受給者に再就職の援助を実施することは少なかった。

しかし、雇用構造の変化が進む中で、従来の職場に復帰できる可能性がない離職者が増加し、また、失業期間が長期化する傾向が見られたため、93年11月、すべての州において、失業給付の受給者に対してプロファイリング(再就職困難度の評価)を行い、その結果に応じて、再就職の援助を実施することとする「再就職援助プログラム」が実施された。

プロファイリングは、失業給付の第1回申請の際に、申請者の年齢、性別、職歴などの情報を用いて、再就職が困難な者を把握するものであり、この結果を踏まえて、早期に再就職するために必要な援助が実施される。

再就職援助プログラムには、すべての者を対象とする基本的サービス・パッケージ、それだけでは再就職ができない者に対する集中的サービス・パッケージがある。すべての者を対象として実施される基本的パッケージの内容は次のとおりである。

- ・ 労働市場の一般的状況、対象者が受けることができる再就職サービス、職業訓練等の内容に関する説明。

- ・ 失業給付の申請に関する援助。
- ・ 技能レベルの評価及びその対象者が必要とするサービスの判断。
- ・ 地域、地方、全国レベルの労働市場情報、すなわち、求人リスト及びそれぞれの求人の賃金、必要な技能等の情報の提供。
- ・ 履歴書の書き方、面接の受け方の指導などの就職活動の支援。
- ・ 職業紹介。
- ・ 教育訓練プログラムや教育訓練に関する援助措置についての情報の提供。
- ・ 保育などの各種援護措置に関する情報の提供。
- ・ ストレス管理、家計管理などに関するグループ・カウンセリング。
- ・ 地域における求人開拓。

イ 失業保険制度の改善

失業保険制度について、失業を事前に防止するための措置を講じるとともに、離職を余儀なくされる場合には、その再就職を促進するためのインセンティブを与えるための改善が行われた。

(1) 労働時間短縮手当(Short-Term Compensation)

企業がレイオフを回避するために労働時間の短縮を行う場合に、労働時間の短縮に伴ってその分の賃金がカットされる労働者に対して、失業保険から手当を支給する。現在14州で実施されている。

(2) 再就職ボーナス(Re-Employment Bonuses)

失業者の早期再就職を促進するため、失業給付受給後一定の期間内(12週間以内で各州が定める期間内)に再就職した者に対し、一時金(週当たり失業給付の4倍を超えない範囲で各州が定める額)を支給する。また、雇用主を対象とした税控除や給与の一部援助等を行う。より効率的な方法を求めて、なお試行錯誤がなされている段階である。

(3) 自営業援助プログラム(Self-Employment Program)

新たに事業を開始しようとする失業者に対して、経営手法に関する教育訓練、経営相談、これらの期間中の生活手当の支給及び低金利での資金の貸し出しを行う。

ウ One-stop Career センターの設置

企業や求職者、学生、労働者などが、雇用、教育訓練等に関する情報やサービスを1カ所で受けることができる体制を確立するため、One-stop Career Centerを全国的に展開することとしている。

これは、連邦、州、地域が実施している雇用に関連するすべてのプログラムについて、1カ所で相談、手

続きを行うことができるようにし、利用者が多くのメニューから自分に最も適したものを選択できるようにするものである。

One-stop Careerセンターの運営組織は公共職業安定所、職業訓練施設、コミュニティ・カレッジ等であり、その機能については連邦政府が一定の基準(注1)を示し、これに適合するシステムを設ける州に補助金を支給することとされているが、具体的なシステムは、各州、地域の状況に応じて柔軟に対応できるものとされている。

連邦政府は、94年に6州(コネチカット、アイオワ、メリーランド、マサチューセッツ、テキサス、ウィスコンシン)に対して総額5,000万ドルの助成金を支給し、それぞれの州においてシステムの構築が図られている。助成金の支給対象州数及び支給総額は年々増加しており、95年度は1億ドル(10州追加)、96年度は1億1,000万ドル(8州追加)が支給され、97年度には1億5,000万ドル(9州追加)となる見込みである。

(注1)連邦政府は、One-stop Careerセンターの機能として、次の4つの条件を満たすべきであるとしている。

(1) 普遍性

あらゆるグループの人が、幅広いサービス(技能評価、職業上必要とされる技能に関する情報、地域の教育・訓練提供者の実績に関する情報、質の高い労働市場情報等)を受けられること。

(2) 利用者による選択

利用者は、情報やサービスを得る場所、方法について選択することができること。

(3) プログラム及び機能の統合

雇用、訓練、教育に関する幅広いプログラムを提供し、継ぎ目のないサービスを提供するものであること。このようなプログラムの統合を実現するには、州と地方の両レベルにおける機能の統合が必要である。

(4) 実績の評価方法の確立

利用者を満足させるサービスを提供するために、システムの実績を評価するための指標がとられていること。

エ 労働力開発システム(Workforce Development System)の構築

連邦労働省は、21世紀に向けて、企業や求職者及び公共・民間の職業紹介機関が、求人・求職情報や労働市場に関する情報をインターネットを使って直接入手できるようなシステムを構築しようとしている。

このシステムは、互いに連結した4つのデータベース・ネットワークから成り立つものであるが、それぞれのネットワークの概要は以下の通りである。

(ア) America's Job Bank/Network(AJB):実施済

求人情報を集めたもので、求職者は地方の公共職業安定所かあるいはインターネットから直接情報を入力することができる。現在43州がこのネットワークと提携しており、求人登録数は1日平均50~60万件である。この求人数はアメリカの求人全体の10~12%を占めているが、97年末にはさらに増えて70~90万件に達するものとみられている。また、利用者も着実に増えており、97年1月までに1,200万人がアクセスしている。

将来的には、One-Stop Careerセンターにある資料室、コミュニティ・カレッジ、大学、公共図書館に設置されているパソコンからインターネットでアクセスできるようになる。

(イ) America's Talent Bank/Network(ATB):実施済

求職情報を集めたもので、企業等が地方の公共職業安定所かあるいはインターネットから直接情報を入手することができる。現在One-stopシステムを導入している州などでパイロット事業として実施されている。求職情報数は、現在の3万件から97年末までには300~500万件に着実に増加するものとみられており、また、97年半ばまでには企業等がAJBのインターネットサービスを通じて求人申込みを行うと、ATBの求職情報の中から関連するものが選択されて指示されるようになる見込みである。

(ウ) America's Labor Market Information System(ALMIS):開発中

雇用状況、必要とされる技能・経験、雇用・訓練に関するプログラムなどの労働市場に関する情報をインターネット等で提供するシステムである。AJBやATBを利用する際に、関連する最新の情報を提供する。

このシステムによって提供される情報は次のとおりである。

- ・ 地域経済の状況、産業・職業別の現在の雇用動向。
- ・ 全国、州、地域ごとの労働市場における求人と求職者のリスト。
- ・ 産業別の成長予測及び全国、州、地域ごとの労働市場における職業別成長予測。
- ・ 特定の技能・経験を有する労働者、休職者、訓練終了者の供給状況。
- ・ 職業訓練、求職活動、生活保障その他の再就職のためのサービスに関して、サービスを受けることができるかどうかを判別するための基準。
- ・ 教育訓練施設の利用者の満足度、就職率、就職者の賃金など、その施設の状況を判断するための情報。
- ・ 公共職業安定所、One-stop Careerセンターなどの再就職援助機関に対する利用者の満足度。
- ・ 全国、州、地域の労働市場における産業の分布状況、並びに、それぞれの産業に関し、必要とされる技能、一般的な賃金及び福利厚生などの情報。

(エ) America's Training Network(ATN):構想中

訓練に関する情報を提供するものであり、最終的には、利用者による報告システムを構築して、訓練プログラムに関する定量面及び定性面の情報を提供する予定である。

また、このネットワークを通して訓練プログラムの売買も可能となる。

オ 福祉改革

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者と家族に対する価値観を損なっていると、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いたが、96年8月22日に61年ぶりにアメリカの福祉制度を抜本的に見直す福祉改革法案に署名した。

本法案は、福祉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(一部の例外を除く)等、福祉を受けている人のできる限り早い自立を

促す内容となっている。また、各州政府へ補助金を支給し、それを福祉受給者のための新たな雇用創出及び教育訓練に当ててゐることを認めている。(福祉改革法の詳細については、第1部参照)

(2) 教育訓練政策

(若年者向けの教育訓練プログラムを中心に展開、全国統一の職業技能基準の策定及び教育訓練プログラムの抜本的改革に取り組む)

クリントン大統領はかねてより、米国経済の再生、米国企業の競争力回復のための方策として、教育訓練改革を重点課題のひとつとして掲げ、連邦政府の主導の下での教育訓練の充実を図ってきた。

97年2月に行われた一般教書演説においても、教育改革を第一の優先事項とし、全国統一的な教育基準の導入、大学の学費に対する税控除の実施、生涯教育の機会の拡大等に取り組むことで、米国民が世界最高の教育を受けられるようにしている。

ア 「2000年の目標-アメリカの教育法(The Goals 2000; Educate America Act)

アメリカの教育制度は、州及び地方政府が基本的な責任を有する地方分権型であるが、それ故に州や地域の財政力によって教育レベルに大きな差があり、貧困地域においては教育水準が低いために、その地域の若年者が賃金の高い仕事に就くことが困難であるなどの問題が生じている。

また、国全体の教育レベルについても、他の先進諸国に比べて十分でないとの指摘がなされており、経済のグローバル化や技術革新が進む中で、国際競争力を向上させるためには高い水準の労働力を持った労働者の育成が重要であるとされてきた。

このようなことを是正するために、94年5月に「2000年の目標-アメリカ教育法」が制定され、初等・中等教育が2000年までに達成すべき8つの目標を全国レベルで設定した。

各州はこの目標をアウトラインとして具体的な目標を定めるが、連邦政府は各州に対して一定の財政的、技術的援助を行うことになっている。

2000年までに達成すべき目標は以下のとおりである。

(1) 学校への準備

すべての子供たちが入学の際に学ぶべき準備ができていること。

(2) 卒業率の向上

高校卒業率を90%以上にすること。

(3) 達成度の改善

すべての学生が基本的な学習科目を理解すること。

(4) 数学と化学でトップに

数学と化学において世界でトップクラスの水準に達すること。

(5) 生涯教育

すべての大人が読み書き能力と21世紀の経済社会で必要となる能力を持つこと。

(6) 安全、規律の確保

すべての学校が安全で、規律が保たれ、麻薬・アルコール・暴力が持ち込まれない状況にあること。

(7) 両親の参加

すべての学校で、両親の子供の教育への参加が促進されること。

(8) 教師の能力の向上

すべての教師に、21世紀に向けて生徒を指導するために必要な知識を得られる能力向上の機会が与えられること。

同法は、目標設定と合わせて、次のような必要な援助を与えることを規定している。

(1) 高い教育目標の設定

各州、地域が教育目標を設定するに当たり、その参考となるように、連邦政府が高い教育目標のモデルを作成する。

(2) 両親の参加促進

両親の参加を促すため、教育改革の委員会への親の代表の参加等の措置を採る。

(3) 安全で規律ある学校

安全で規律ある環境を整備するため、教育長官は、暴力をなくすための総合計画を策定・実施する学校区に対して補助金を支給する。

(4) 教師の能力向上

教師が最近の変化する状況に応じた効果的な教育ができるようにするため、教師の能力向上を図る。各州は、このための計画を実施する学校区に連邦補助金を用いる。

(5) 新しい技術への対応

州政府は、連邦補助金をコンピューター等の新技術に関する教育の改善に利用することができる。また、教育省は、技術教育を援助する部局を新たに設ける。

(6) 地域の状況に応じた改革

地域の実情に応じて教育改革を推進することができるよう、必要に応じて、教育に関する連邦基準の適用除外とすることができる。

(ア) カール・パーキンス法

州政府に職業教育の計画の作成を求めるとともに、これに基づく職業教育に対して補助金を支給するものである。

(イ) テク・プレップ(TECH-PREP)

技術革新が急速に進展している中で、企業が新規採用者に求める技術レベルも高くなってきており、従来の高校までの教育ではカバーしきれなくなっている。

そこで、現在の企業が労働者に求める技術水準が確保できるような新たな教育機関として、TECH-PREPの創設を図った。これは、高校教育と職業技術教育とを融合させた教育機関であり、エンジニアリング、応用化学、農業技術、医療保険技術などの実用的な技術教育が行われる。

(ウ) コミュニティカレッジ

州、地域等が設立する教育訓練機関であり、カリキュラムは地域によって様々であるが、一般に、職業にかかわる知識、技能に関する教育が行われている。これは、必ずしも高校を卒業してすぐに入学するのではなく、キャリアアップのためそれまでの仕事をやめて、あるいは働きながら学ぶ者、育児等のため仕事を休んでいて再就職するため学ぶ者等様々な者が学んでいる。

ウ 若年者の教育訓練

アメリカにおいては、若年者の失業率が高くその雇用対策が重要となっているが、一方では、企業側からは新規高卒者等が必要な職業能力を有していないとの不満があり、その能力向上が求められている。

アメリカにおける若年者向けの教育訓練プログラムには、以下のものがある。

(ア) School-to-Workプログラム

今日の高度競争社会においては、企業の競争力は、労働者の知識と技能に依存するところが大きいため、企業は職業経験のない新規高校卒業者を雇用することに消極的となっており、そのため、高校卒業者は卒業後5～10年間、安定した仕事に就くことができなくなっている。

このような状況を受け、高校から職場への移行を円滑にするとともに、必要な職業能力を付与することを目的として、労働省と教育省が共同で、School-to-Workプログラムを全国的に実施している。

このプログラムは、若年者が学校に通っている段階で実際の職場に触れ、仕事についての理解を深めるとともに、職場に必要な知識と技能を身に付けることを目的とするものであり、次の3つの要素から構成されている。

(1) 職場におけるプログラム:技能評価を受けるために必要な高い技能を習得するための職業訓練、職場で一般的に必要な技能、勤労体験等。

(2) 学校におけるプログラム:職業選択のための相談、技能評価を受けるため必要な学習、定期的な学力の評価等。

(3) 事業を円滑に進めるためのプログラム:企業と学生の結びつけ、企業・学校・学生等の連絡、企業に対する技術援助等。

このような基本的な要素は連邦が示しているが、実際のプログラムの運営は各州、地域によって行われている。

また、連邦は各州に対して次の経費を補助する。

- (1) 企業・労働組合・学校等による委員会の経費
- (2) 調査等の実施経費
- (3) 地域ごとの実施計画策定経費
- (4) 各州が直接実施する事業の経費
- (5) 各地域の事業に対する各州の補助金

96年には37州及び133地域にプログラムを実施するための補助金が支給されており、今後10年の間に全ての州で段階的に実施するために、4億ドルの予算を充てるとしている。

(イ) 若年者見習工(アプレントイスシップ)プログラム

若年者に対する総合的な技能訓練制度で、企業、学校、労働者等の協力によって、企業との雇用関係の下で、OJTと学校教育を組み合わせた教育訓練を行うことによって、職場で必要な知識、技能の習得を図るものである。

このプログラムの参加者は、職業訓練を受けながら賃金を得ることができる。

(ウ) 若年者集団訓練プログラム(Job Corps)

収入が低い家庭やマイノリティの出身者に高校を中退する者が増えてきており、これらの者はある程度の収入が見込める職場で働くために必要な知識、技能を習得していない場合が多く、これが失業や低収入の原因となっている。これらの高校中退者等の雇用状況を改善するために64年以来実施されているのがJob Corpsである。現在全国に112センターが設置されており、対象年齢である16~24歳の若者4万2,000人が訓練を受けている。

Job Corpsは、原則として対象者をセンターに宿泊させて規則正しい生活の中で教育訓練を行い、最低で

も高卒程度の学力を身に付けさせた上で、長く勤めることができる仕事への就職を促進するというものである。

本プログラムは、他のプログラムと異なり、州を通さず連邦が直接実施するプログラムである。ただし、実際の運営については、労働省と契約した民間企業又は労組が行っている。契約の際に、Job Corpsを卒業した者のうち、フルタイムの仕事にどのくらいの割合の者が就いたか、高卒資格を得た者の数は何人かなどの業績の達成目標が労働省から設けられ、各企業・労組はこの目標を達成することが求められる。施設は、ほとんどの場合、労働省の所有あるいは労働省が借り上げたものである。教師については、運営している企業の従業員か職種によっては労働組合員が担当している。

運営上の問題点としては、参加者の平均持続期間は7.5ヶ月であるが、90日以内にやめてしまう早期脱落者が全参加者の23%を占めていること、また1人当たり年間2万4,000ドルものコストがかかること等が挙げられるが、本プログラムは終了者の就職状況が良いことから、効果的なプログラムであるとして民主・共和両党の支持を得ており、97年にはさらに5つの新しいセンターが設置される予定である。

(エ) 経済的に不利な立場にある若年者に対するプログラム

職業訓練協法力(JTPA:Job Training Partnership Act)(注2)に基づいて、原則として個人単位で実施されるプログラムであり、経済的に不利な立場にある若年者に対して、職業訓練を行うことによって、長く勤めることができる仕事への就職の促進を図ることを目的としている。内容は、参加者の技能評価をした上で、それぞれに適したサービスプランを作成し、それに基づいて職業訓練を行うとともに、職業相談、就職情報の提供等の補完的サービスを行うというものである。98年度単年度プログラムのために1億3,000万ドルの予算が計上されている。

(注2)経済的に不利な立場にある者、解雇された者等に対して職業訓練と雇用援助サービスを実施することによって、それらの者が長く続けることができる仕事に就くことができるようにすることを目的とする法律であり、1983年に制定された。

連邦が制度の基本的枠組みの設定と必要な補助金の支給を行い、具体的な施策については、州あるいは地方政府がそれぞれの実情に応じてその裁量で決定する(ただし、Job Corpsは連邦が直接運営している)。各州に企業・労働組合等の代表者で構成されるSJTCC(State Job Training Coordinating Council:州職業訓練調整協議会)が置かれ、州知事に助言、勧告をする。州知事は、SJTCCの意見を聞いて職業訓練サービスを実施する地域(SDA:Service Delivery Area)を決定する。それぞれのSDAには各地域の企業・労働組合・学校等の代表者で構成されるPICs(Private Industry Councils:民間評議会)が置かれており、各地域における具体的な職業訓練プログラムを策定する。

JTPAに基づくプログラムには次のものがある。

- ・ 経済的に不利な立場にある成人に対するプログラム
- ・ 経済的に不利な立場にある若年者に対するプログラム
- ・ 解雇された者に対するプログラム
- ・ 夏期若年者雇用訓練プログラム
- ・ Job Corps
- ・ ネイティブアメリカン、退役軍人等に対するプログラム

(オ) 夏期若年者雇用訓練プログラム

夏期の学校休暇期間中に、若年者に対して、基本的な教育や勤労体験を行うことによって、学習意欲を持続させ、将来の就職の準備を行わせることを目的とし、JTPAに基づいて実施されるプログラムである。内容は、基礎的学科についての補習教育、就職のための準備教育、職場体験、OJTトレーニング、職業相談などであり、それぞれの地域の実情に応じて実施される。98年の夏期に53万人分(97年は57万人

分)の就業機会を提供するために、8億7,100万ドル(97年も同額)の予算を充てるとしている。

エ 職業技能基準の策定

労働者の能力を向上させるためには、労働者の生涯学習システムの効果的な運用を図り、各企業や労働者の参加を促していくことが求められるが、そのためには、技能の到達目標を示すとともに、教育訓練のプログラムのガイドラインとなる技能基準(skill standard)の策定が必要となる。また、労働者の募集・採用にあたり、労働者が自分の技能を示し、企業がそれを知るためには、一定の技能基準による認証制度があることが望ましい。

以上のような認識の下に、92年から93年にかけて労働省と教育省のパイロット事業として、22の産業において技能基準の策定が行われてきたが、これを全産業に広げるため、94年に成立した「2000年の目標-アメリカ教育法」において、技能基準・認証制度が導入されることとなった。

この法律に基づく技能基準・認証制度の概要は以下の通りであり、これに基づいて現在作業が進められている。

- (1) 全国技能基準委員会(National Skill Standard Board)を設立し、この委員会が技能基準・認証制度の運営にあたる。同委員会は、政府(労働、教育、商務各省)、企業、労働組合、教育関係者の代表28人から成る。
- (2) 委員会は、技能基準を作成する単位基準となる1または複数の産業における職業群を決定し、それぞれの職業群ごとに技能基準を策定するための協議会を組織する。
- (3) 協議会は、それぞれの職業群について技能基準を策定し、技術進展に応じてこれを改定する。この技能基準は任意基準であり、企業や労働者を拘束するものではない。
- (4) 協議会は、希望する労働者の技能評価を行い、基準を満たしている者の技能を認証する。技能評価は、口頭及び筆記による学科試験、実技試験によって行い、人種、性別、年齢、障害等によって差別的でないものでなければならない。
- (5) 委員会は、技能基準に対する調査、外国資料の収集、情報提供等を行うことによって、技能基準の策定を援助する。
- (6) 技能基準・認証制度は次に適合するものとなるように努める。
 - ・ 国際的にみて最高水準であること。
 - ・ 認証が簡便で、産業内の労働移動が促進されること。
 - ・ 技能が適切に評価されるよう多様な評価方法が用いられること。
 - ・ 技術革新等に対応できるよう定期的に見直されること。

オ 教育訓練プログラムの改革

(ア) 「GI Bill for American Workers」

クリントン大統領は、教育訓練改革を重点課題の1つとして、「The Goals 2000-アメリカ教育法」及び「School-to-Work法」を第103議会で成立させる等、連邦政府主導の下での教育訓練の充実化を図ってきた。

これに対し、94年の中間選挙で議会の多数を占めるようになった共和党は、教育訓練の重要性は認めつつも、教育訓練は本来各州の権限と責任の下に実施すべきであるとしていた。

このような中で、クリントン大統領は中間選挙の敗北を受けて、94年12月15日、米国民が二極分化しつつある中で中間層の育成を図るために、教育に関する減税、職業訓練プログラムのバウチャー化を行うとする「中間層の権利の章典(Middle Class Bill of Right)」を提案した。

さらに96年度予算教書では、中間層の権利の章典に基づき、中間層への減税とともに、教育訓練プログラムの抜本的改革を行う「GI(Government Issue)Bill for American Workers」の構想を打ち出した。この新しい構想は、従来の職業訓練プログラムは連邦の関与が強すぎて非効率な部分があったとの認識に立って、これまで実施してきた70の連邦プログラムを廃止し、低所得の失業者に対する職業訓練のバウチャー制度を創設するとともに、州政府がそれぞれのニーズに合った効率的なプログラムをフレキシブルに実施できるようにするというものである。しかし、この法案は審議されないまま終わった。

(イ) 共和党の提出法案

このようなクリントン大統領の動きに対して、共和党は第104議会において、これまで実施されてきた職業訓練プログラムは連邦政府の関与が強すぎ、各州がそれぞれの実情に応じたプログラムを実施できないなど非効率な面が多かったとして、教育訓練制度を抜本的に改正し、職業訓練は各州の権限と責任の下で実施するものとし、職業訓練の予算は包括的な補助金として各州に分配するという方向を打ち出した。

そして、上院ではカスバウム労働委員長が、下院ではマッコン議員が、それぞれ「The Workforce Development Act」、「CAREERS Act」という、基本的な考え方はほぼ同じである法案を提出した。しかし、教育訓練予算の額、労働長官と教育長官の関係、州や地方における仕組み等、いくつかの点で違いがあり、内容が異なるまま上院では95年10月11日に、下院では同年9月9日にそれぞれ可決されたが、両院協議会では成案を得ることができないまま終わってしまった。

(ウ) 最近の動き

共和党は、前回の議会(第104議会)に引き続いて職業訓練改革の必要性を訴えていく構えであり、職業訓練プログラムを統合して一括した補助金制度とする「ブロック・グラント(Block Grant)」化を求めていくとしている。

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第1節 アメリカ

4 評価

近年、アメリカの労働市場は、好調な経済に支えられて雇用失業状況は大きく改善し、失業率は5%台前半に定着するとともに、雇用は増え続け、第一期クリントン政権期間中に1,100万人を超える雇用を創出した。

ただし、これに対しては、雇用増の大部分は比較的低賃金産業であると言われているサービス業を中心とする第3次産業におけるものであり、雇用が伸びているほどには労働者の生活水準は向上していないという見方もある。

また、それ以上に貧富の格差の拡大が深刻な問題としてとらえられている。

OECDは「Economic Surveys 1996」において、アメリカの労働市場ではヨーロッパ大陸諸国以上に賃金格差が拡大しており、それは教育水準の違いから生じる格差であるとして、教育訓練政策の重要性を指摘している。

(1) 政府の評価

(大幅な雇用増を評価するとともに、雇用の質についても肯定的)

ア 大幅な雇用増と雇用の質について

96年4月に大統領経済諮問委員会は「雇用創出と就業機会」と題する報告書を出し、その中で、アメリカでは93年1月以降96年4月までに850万人もの新規雇用が創出され、G7諸国の中で最も高い雇用の伸びを示していること、そして増加した雇用者の約70%が週当たり賃金の中位値480ドルを超える水準の賃金を得ていることを協調している。

また、労働統計局によると、90年代における雇用の増加は、業種別にみると低賃金産業と言われているサービス業及び小売業に集中しており、特にサービス業の雇用増全体に占める割合は約83%にも及んでいる。一方、職種別にみると、高賃金職種である管理・専門職が全体の雇用増の約75%を占めており、サービス職、販売職といった低賃金職種も増えているものの、高賃金職種における雇用増の割合が低賃金職種における雇用増の割合をはるかに上回っていることから、アメリカにおいて新たに創出された雇用は、各方面で疑問視されているほど質の低いものばかりではないとしている(Monthly Labor Review 6月号)(表2-2-A4)、(図2-2-A12参照)。

表2-2-A4 賃金水準別雇用増加数(93～96年)

表 2-2-A 4 賃金水準別雇用増加数 (93~96年)

(ドル、万人、%)

賃金水準	雇用増加数	増加割合
200~ 300	64	18
301~ 400	28	8
401~ 479	17	5
480~ 500	86	25
501~ 600	16	5
601~ 700	39	11
701~ 800	13	4
801~ 900	31	9
901~1000	44	12
1001~	11	3
合計	350	100
480以上	241	69
479以下	109	31

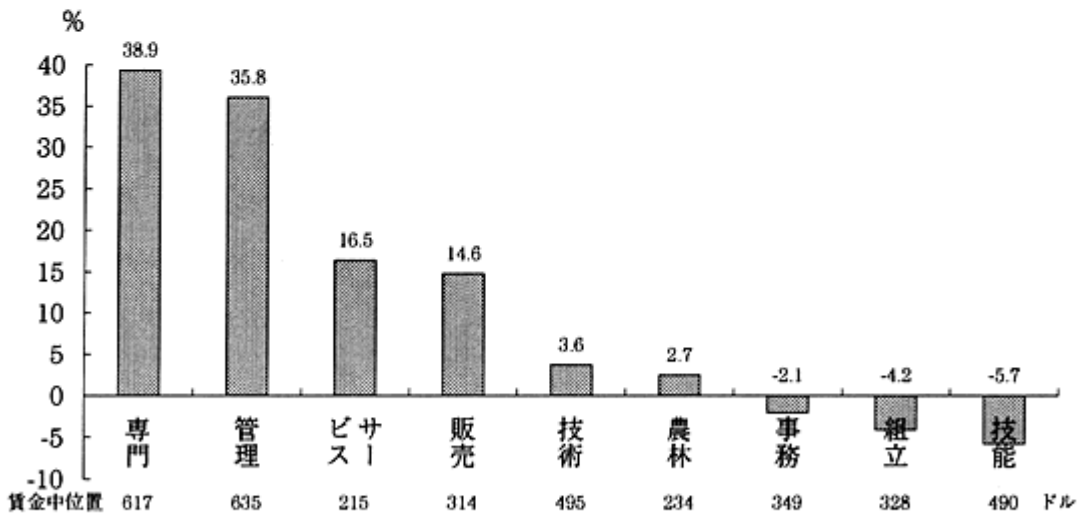
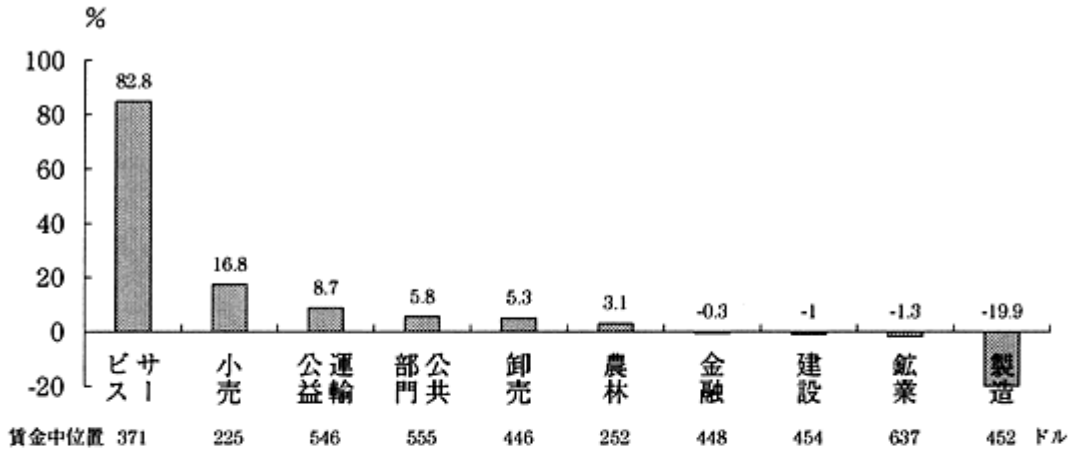
資料出所：アメリカ労働省「Current Population Survey」

注1 フルタイム労働者を対象。

2 増加割合とは、全雇用増加数に占める階層毎の雇用増加数の割合をいう。

図2-2-A12 全雇用増に占める業種別及び職種別雇用増の割合(89~95年)

図 2-2-A12 全雇用増に占める業種別及び職種別雇用増の割合 (89~95年)



資料出所：アメリカ労働統計局「Monthly Labor Review 1996年6月号」

注1 賃金中位置は、93年における週当たり賃金の中位置（全体の平均は394ドル）。

注2 雇用増は、89年から95年における年平均値を使って算出。

イ 今後の雇用政策の方向性-「第三の道」について

リールの雇用サミットでフランスのシラク大統領によって提唱された「第三の道」（社会保障の水準は低く、賃金上昇は小さく均等ではないが、雇用は大きく増加しているアメリカ型でも、社会保障は厚く、賃金上昇も大きい、雇用が増加していない欧州型でもない方向）について、これの達成のためにはアメリカ連邦労働省では次の3つの要素が必要であると考えている。

(1) 人的資源に対する投資

教育訓練プログラムを統合し、補助金を一括して州に支給することで、プログラムの効率的な運営を図る、大学生を持つ親に対する税控除を行う等、アメリカ国民の能力向上に寄与する政策に投資

する。

(2) 働くことへのインセンティブを高める

最低賃金の引上げ(実施済)、低所得者層に対する税控除の実施等、労働者の勤労意欲を増進させる政策を実施する。

(3) 雇用主によるハイパフォーマンスな職場作り

雇用主にとっては生産性が高く、従業員にとっては賃金・付加給とも高くなるような、ハイパフォーマンスな職場作りを促進する政策を実施する。

これは、所得格差の問題を解決する方法としても重要である。

(2) 使用者団体の評価

(教育訓練プログラムの統合と職業技能基準の策定を要望)

使用者団体(NAM:National Association of Manufactures)は、連邦政府の教育訓練政策について、「これまでは連邦政府の関与が強く、州の実情に応じたプログラムの実施が困難であり、補助金についても効率的に使われてこなかった。今後は、教育訓練に係わる補助金を一括して州政府に支給(ブロック・グラント化)し、州が独自にプログラムを運営できるようにすべきである。」としている。

また、「全国統一の技能基準を強く求める声が産業界からあがっており、政府は早急に策定作業を進めるべきである。」との指摘もある。

(3) 労働組合の評価

(若年者向けの積極的な教育訓練の実施を要望)

労働組合(AFL-CIO)は、次のように指摘している。

「近年、特に若年者の高失業が問題となっている。それは、現在の教育制度が高校卒業後すぐに仕事に就くことができるようなシステムになっていないからであると考えられるが、それを解決するためには、国家レベルでの政策というよりは、もっと小さいレベルで教育者、企業、組合、州及び地方政府のパートナーシップのもとに教育制度を運営していくことが重要である。

また、アメリカの企業は短期的に利益をあげる戦略を立てる傾向があり、従業員(特にブルーカラー)に対する訓練を重視していない雇用主が多く、そういった雇用主は仕事の仕組みを簡略化して訓練を最小限にとどめ、能力のない者については配置換えを行うなどして対応している。こういった傾向は今後も続くことが予想されることから、雇用主の従業員(特に若年者)に対する積極的な訓練の実施を促すような政策が必要となる。

組合としては、今後組織化を進めて交渉力を強くし、組合が訓練のための資金を集める等の取組みを

行っていくつもりである。」

(4) ライシュ前労働長官の離任挨拶(97年1月)

(所得、賃金格差の拡大を懸念)

ライシュ前労働長官は離任に際し、クリントン政権の2期目に対する助言として、所得格差問題に取り組む必要性和そのための政策の方向について述べているが、その概略は次のとおり。

「15年前から「所得・富・機会」において格差が見られるようになったが、今やその格差はこれまでに例を見ない程に拡大しており、これは第一期クリントン政権がやり残した問題のひとつとして挙げられる。最近、雇用者数と労働時間がともに増加したことで所得の格差は縮小してきているが、フルタイム労働者における賃金格差は拡大し続けており、この傾向を改善する必要がある。また、低所得者に対して不当に経済的負担を課すべきでなく、この点で、クリントン大統領が公約した、福祉改革法の見直しを評価する。今後は、単に財政赤字を減らすことを考えるのではなく、アメリカにおける不平等を更に拡大しない方法で経済政策を進める必要がある。経済成長は、全国民にとってのものでなければならない。」

(5) OECDの評価

(アメリカの労働市場は大陸欧州各国よりも所得、賃金格差が拡大していると指摘)

OECDは、アメリカの労働市場について、概ね順調に機能していると評価しているが、初・中等教育、成人教育及び課税制度には改善の余地があると指摘している。一方、所得、賃金格差については、大陸欧州各国に比べて格差が非常に大きく、また教育水準による格差が拡大していると指摘しており、その克服のためには、職業訓練の充実と労働市場の需給調整機能の向上が必要であるとしている(Economic Surveys,United States,1996)。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展
第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展
第2節 イギリス
1 経済及び雇用失業情勢

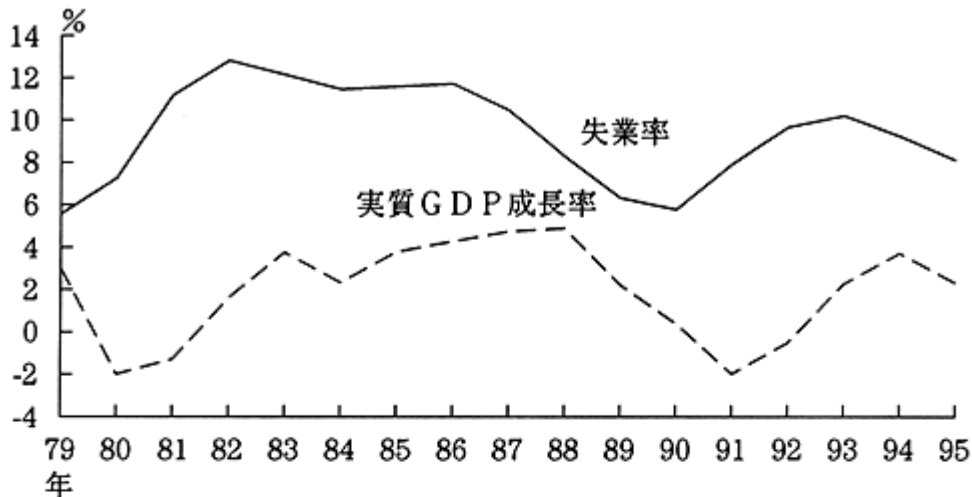
(1) 実質GDP成長率の推移

(景気循環を繰り返し、最近は良好な状態)

1979年7～9月期から景気は後退し、80年、81年はそれぞれマイナス2.2%、マイナス1.3%とマイナス成長を記録した(図2-2-B1)。

図2-2-B1 実質GDP成長率及び失業率の推移

図 2-2-B1 実質GDP成長率及び失業率の推移



資料出所：実質GDP成長率はOECD「Economic Outlook 59」、失業率はイギリス国家統計局「Labour Market Trends Jan 1996」（ただし、95年は「Labour Market Trends Feb, 1997」）

注1 現在の失業者の定義は、過去4ヶ月以内にジョブセンターに対し、求職者手当を申請し受給資格を得た者、失業率は、失業者数を事業所調査による各年6月期の労働力人口（雇用者数+自営業者数+雇用訓練対策参加者+軍人+失業者）で除して算出（当該年の6月期が発表されるまでは、前年の6月期を用いる）。

2 失業保険の支給要件等が頻繁に変更されたことに伴い、統計上の失業者の定義が微調整されているので、失業率の数値に厳密な継続性はない。

変更された点としては以下のようなものがある。

- ・1982年10月以降、失業者の定義を従来のジョブセンターに登録している者から、失業保険事務所（Unemployment Benefit Offices）へ失業給付を申請し、受給資格を登録している者へ変更。

（従来は、職業紹介を管轄するジョブセンターと失業保険を管轄する失業保険事務所と分かれており、87年にジョブセンターと失業保険事務所が統合され、ジョブセンターに1本化された）

- ・86年7月以降、失業率の算出方法を従来の「失業者を雇用者+自営業者で除したもの」から、「失業者を労働力人口で除したもの」へ変更。
- ・88年9月以降、16～17歳の者が失業給付の支給要件の対象外となる。
- ・96年10月以降、従来の失業給付から求職者手当に変更し、支給期間を最大1年から6ヶ月に短縮。

3 失業率は原数値。

その後景気は回復し、成長率は82年にプラスに転じてからは、84年の炭鉱ストの影響で2.3%とやや落ち込んだ他は、堅調な個人消費に支えられ、おおむね3～4%台で推移、87年には5%に達し、やや加熱気味とさえ指摘された。

しかし、88年10～12月期からは、約3年半の戦後最長の景気後退を経験した。イギリスは深刻な経済停滞に陥り、91年、92年にはそれぞれマイナス2%、マイナス0.5%とマイナス成長を記録した。

92年4～6月期からは景気が回復に転じ、成長率は93年は2.3%、94年3.8%、95年は2.4%となった。

(2) 雇用・就業の動向とその特徴

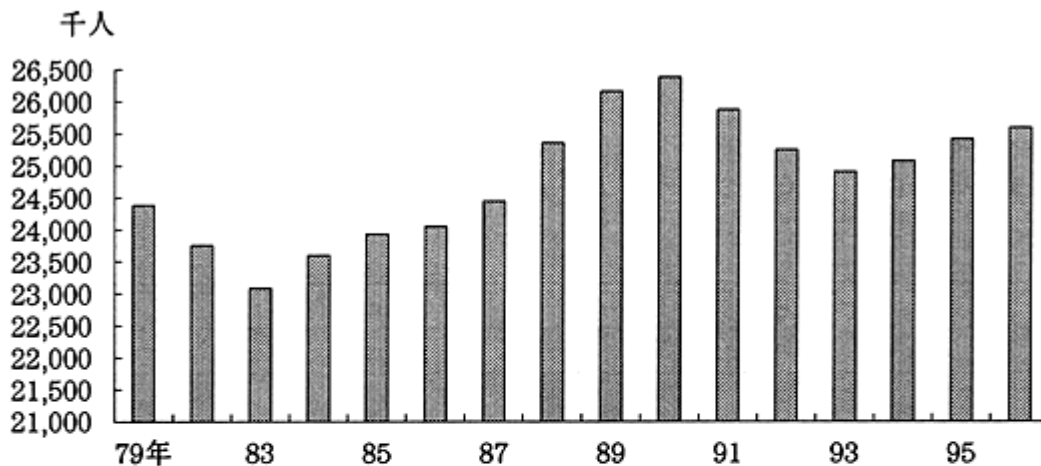
(就業者数は増加傾向、サービス産業への雇用者の集中、女性の労働力化の進展、パートタイム労働者の増加傾向が特徴)

ア 雇用・就業の動向

就業者数の動向をみると、おおむね実質GDPの伸びと対応した動きを示している(図2-2-B2)。

図2-2-B2 就業者数の推移 (各年春)

図 2 - 2 - B 2 就業者数の推移 (各年春)



資料出所：イギリス国家統計局「Labour Force Survey Historical Supplement 1996」

- 注1 労働力調査（生産年齢人口は16歳以上）による数値、イギリスにはこの他、軍人を含み、家族従業者を含まない事業所調査もある。
- 2 79～83年までは2年ごと（各年春）に調査、84～92年までは毎年調査、92年夏から四半期（春（3～5月）、夏（6～8月）、秋（9～11月）、冬（12月～2月））ごとに調査。
- 3 休暇などで一時的に休業している者、家族従業者、政府による雇用訓練対策参加者を含む、軍人を除く
- 4 83年以降、就業者数に政府による雇用訓練対策参加者を含めるようになり、92年以降、家族従業者を就業者数に含めることとなったので、数値の厳密な継続性はない。

96年には2,564万6千人と93年から68万6千人増加した(なお、83年から政府による雇用訓練対策参加者が、また、92年から家族従業者が就業者数に加えられたので、数値に厳密な継続性は保たれていない)。

イ 雇用・就業の特徴

(ア) 雇用者のサービス業集中

多くの雇用者がサービス産業に集中しており、その増加も顕著である。82年6月から96年3月にかけてのサービス産業の雇用者数をみると1,347万5千人から1,624万人へ276万5千人増加している。また、全雇用者数に占めるサービス産業雇用者数の割合は、約64%から約76%と12%ポイント上昇している。

(イ) 女性の労働力化の進展

84年春から96年春までの間に、男性の労働力人口は1,570万7千人から1,566万人へと4万7千人減少し、労働力率も67.5%から65.3%と2.2%ポイント低下している。一方、女性の同期間における労働力人口は1,106万2千人から1,229万8千人へと123万6千人増加しており、労働力率は44.1%から50.3%と6.2%ポイント上昇している。

(ウ) パートタイム労働者の増加

84年春から96年春までの間のフルタイム労働者、パートタイム労働者数の動向をみると、パートタイム労働者はフルタイム労働者の増加数を大きく上回って増加している(表2-2-B1)。

表2-2-B1 男女別フルタイム・パートタイム労働者数の推移 (各年春)

表 2-2-B1 男女別フルタイム・パートタイム労働者数の推移（各年春）

(千人)

年	フルタイム	パートタイム		パートタイム	パートタイム	
		男性	女性		男性	女性
1984	18,657	13,222	5,435	4,872	562	4,310
85	18,947	13,356	5,591	5,027	611	4,415
86	19,006	13,290	5,717	5,079	613	4,466
87	19,181	13,344	5,836	5,268	684	4,584
88	19,924	13,774	6,149	5,417	749	4,667
89	20,469	14,110	6,359	5,699	802	4,897
90	20,649	14,149	6,500	5,765	875	4,891
91	20,108	13,714	6,394	5,769	879	4,890
92	19,347	13,055	6,292	5,904	977	4,926
93	18,979	12,739	6,240	5,975	1,003	4,973
94	19,018	12,800	6,218	6,122	1,080	5,042
95	19,249	12,945	6,304	6,155	1,130	5,025
96	19,263	12,943	6,320	6,381	1,202	5,179

資料出所：イギリス国家統計局「Labour Force Survey Historical Supplement 1996」

注 95年秋までは、通常、週30時間以上働いたものをフルタイム労働者、週30時間以下をパートタイム労働者と定義していたが、95年冬以降、フルタイム、パートタイム労働者は被調査の自己評価によると変更した。したがって95年より以前の数値と96年では厳密には比較できない。

パートタイム労働者の多くは女性であり、これが後に示すように女性の失業率が低いことの一因という指摘もある。

(3) 失業の動向及びその特徴

(60年代は完全雇用を達成していたが、次第に失業情勢が悪化。ただし最近は失業率は低下傾向。若年層で高い失業率、失業の長期化が問題)

ア 失業の動向

失業率の推移をみると、60年代は高成長を背景に、失業率1~2%台の完全雇用を達成し、失業対策はそれほど大きな課題とはなっていなかったが、70年代に入ると失業率は次第に悪化し、3~5%程度まで上昇した。さらにこの頃から高いインフレと高い失業率が共存するいわゆる「スタグフレーション」に陥ったことも重要な変化であった。

79年に政権に就いたサッチャー首相(当時)は、まず高インフレの是正を目的として金融引締め策やマネーサプライ抑制策に踏み切った。このため企業の投資意欲が衰え、産出量が減少したため失業率(原数値)はさらに悪化し、81年1月には10%台に達した。その後景気は回復過程に入ったものの失業率は2ケタ台に高止まりし、失業率が1ケタ台に低下したのはようやく88年になってからであった。その後、失業率は88年から90年にかけて8.8%から5.8%に低下した(図2-2-B1)。

しかし、90年からの景気後退の影響もあり、失業率は再び急速に上昇し、91年には8%、92年には9.8%、93年には10.3%となった。この悪化局面では、実質GDP成長率が減少した直後から就業者数が減少し始め、同時に失業率も上昇していった。しかし、92年半ばからの景気回復を機に92年12月から失業率は長期的な低下傾向に入っており、96年12月には6.7%(季節調整値)と、約6年振りに7%を下回った。この失業情勢について現保守党政府は良好の状態にあると評価している(なお、イギリスの統計上の失業者の定義は、ジョブセンター(公共職業安定所)に対し求職者手当を受給申請し、受給資格を得た者である。支給要件等が何度も変更されているため、失業率の数値に厳密な推移の継続性は保たれていない)。

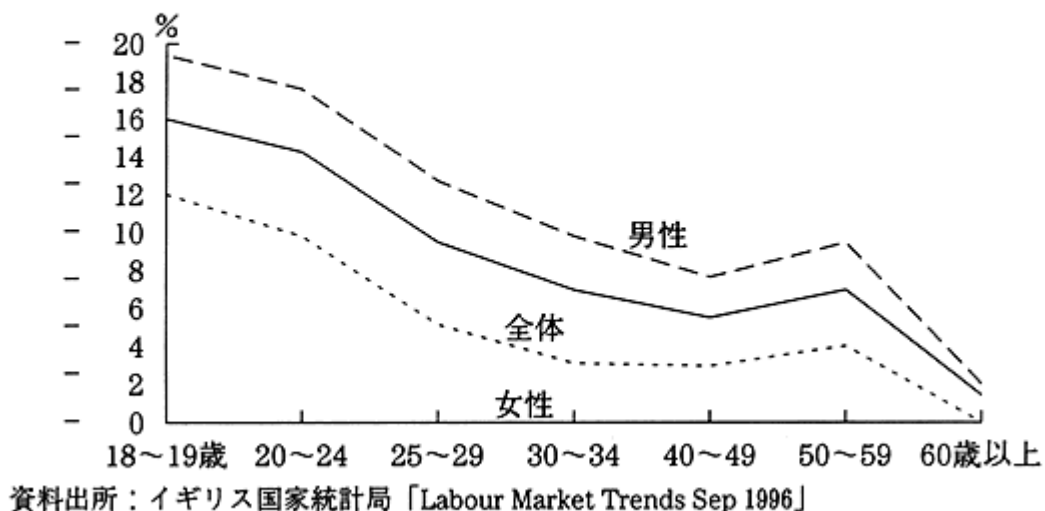
イ 失業の特徴

(ア) 若年者の高失業

96年7月の18～19歳層及び20～24歳層の失業率をみると、全体の約2倍程度に達している(図2-2-B3)。

図2-2-B3 イギリスの年齢階層別・男女別失業率の推移(96年7月)

図 2 - 2 - B 3 イギリスの年齢階層別・男女別失業率の推移 (96年 7 月)



この原因として、若年層は企業を満足させる能力を身につけていない者が多いことが指摘されており、特に読み書き、計算といった基礎学力が低い者が多いことは教育問題であるばかりでなく失業問題の大きな原因にもなっている(表2-2-B2)。

表2-2-B2 若年者の能力に対する企業別の評価(96年4月)

表2-2-B2 若年者の能力に対する企業側の評価(96年4月)

	(%)			
	良い	満足	不満足	悪い
仕事に対する姿勢	20.0	59.2	19.2	1.6
プレゼンテーション能力	16.7	62.5	15.0	5.8
物事を口頭で表現する能力	15.2	62.4	16.0	6.4
読み書きの能力	10.3	65.1	22.2	2.4
計算能力	10.4	61.6	23.2	4.8
ビジネスの世界に対する知識	3.2	41.1	41.1	14.5

資料出所：IRS「IRS Employment Review 610」

注 各項目に対する言語は以下のとおり。

仕事に対する姿勢—Attitude

プレゼンテーション能力—Presentation

物事を口頭で表現する能力—Verbal Communication skills

読み書きの能力—Literacy

計算能力—Numeracy

ビジネスの世界に対する知識—Business awareness

(イ) 高い男性の失業率

性別の失業率をみると、男性の失業率が女性の約2倍になっている(図2-2-B3)。

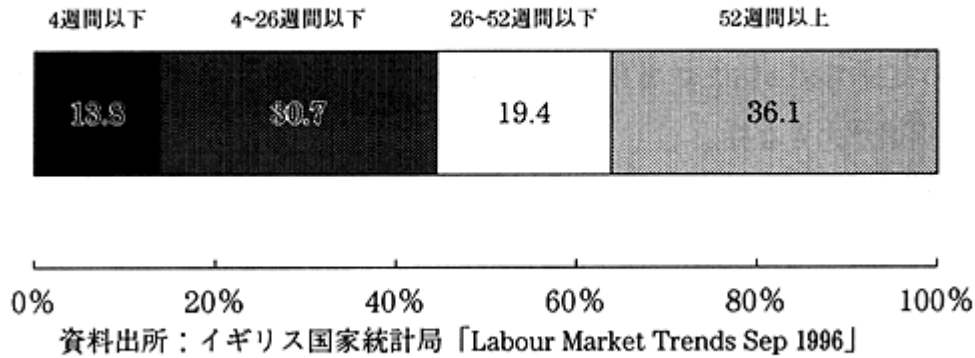
これは他の先進国ではまれな特徴であり、この要因としてパートタイム労働が普及し、女性の就労機会が増加していることが指摘されている。

(ウ) 長期失業者問題

長期失業者が多いことも大きな問題となっている。96年7月時点で失業者に占める失業期間が1年(52週)以上の失業者の割合は、失業期間が4週間以下、4～26週間、26～52週間の失業者の割合よりも高い(図2-2-B4)。

図2-2-B4 失業者に占める失業期間別失業者の割合(96年7月)

図 2 - 2 - B 4 失業者に占める失業期間別失業者の割合 (96年 7 月)

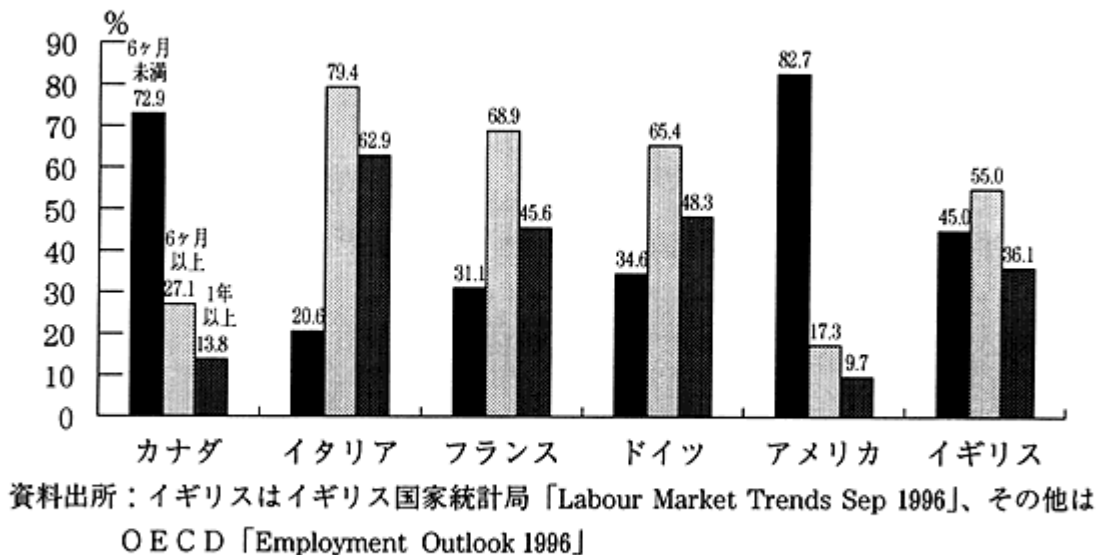


また、失業期間が6ヶ月以上1年未満の失業者と合わせると、その割合は55.5%に達している。

イギリスの長期失業者の割合を他の先進国と比較すると、各国ごとに統計上の失業者の定義が異なるので厳密な比較はできないが、イギリスの全体的な失業情勢は改善されているにもかかわらず、長期失業者の水準は、アメリカ、カナダと比較すると、相当深刻であることがわかる(図2-2-B5)。

図2-2-B5 各国の全体の失業者に占める長期失業者の割合(95年)

図 2 - 2 - B 5 各国の全体の失業者に占める長期失業者の割合 (95年)



注1 失業者の定義は各国ごとに異なるので、厳密な比較はできない。

2 イギリスは96年7月の数値。

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2節 イギリス

2 雇用政策の方向性

(従来の福祉国家体制を変換し、事業主の負担の軽減等を通じた労働市場の柔軟化の促進が大きな柱)

(1) 現保守党政権以前の経緯

第二次大戦後初めて政権に就いた労働党の基本方針(政権に就いたのは45年)は、すべての国民がある一定以上の生活が営めるように政府が経済に全面介入する「福祉国家」の確立であった。労働党政権はこの基本方針に基づき、(1)老齢、傷病、障害、出産、失業、業務災害給付といった国民保険制度の確立(失業給付については戦前から存在していたが、大恐慌による失業情勢の極端な悪化により保険を収めるものより受給する者の方が多くなる逆転現象が起きたため、事実上機能しなくなっていた)、(2)戦前、活動を規制されていた労働組合の保護、(3)産業の国有化、などの政策を実施していった。この福祉国家という理念は、保守党政権になってからも、国有化された産業が再び民営化されるなどの変化もあったが、基本的には維持された。

しかし、70年代に入ると石油ショックによる影響で失業情勢が悪化したことに加え、物価上昇率が10%を超えるいわゆる「スタグフレーション」が起きた。この極端な経済の悪化は「イギリス病」と呼ばれた。

(2) 現保守党政権

79年に政権に就いた現保守党政権は、従来の福祉国家体制を改め、政府の経済に対する関与を減らし、民営化、規制緩和を行い、市場原理、競争原理を徹底する政策を推進した。

雇用政策については、労働力需給を労働市場の自由な労働力配分に委ねることを理念として、労働力供給面では職業訓練政策、求職者の就労意欲の喚起、労働力需要面では事業主の負担の軽減、労働力需給の調整面では職業紹介サービスの強化等を通じて労働市場を活性化させることにより、失業情勢の改善、経済発展を図ることを目標としている。また、経済悪化の一因と指摘された硬直的な労使関係を見直すことも重要な政策であった。

具体的には、(1)雇用される可能性を伸ばす職業訓練、(2)就労意欲を喚起させる失業保険制度、(3)効率的な職業紹介サービスの運営を通じて求職活動を効果的に援助する職業紹介システム、(4)事業主の負担の軽減、(5)硬直的な労使関係の見直しであり、企業の雇用維持対策や企業への助成金支給等を通じた特定層の雇用促進対策はほとんどない。また、労働者に一定の権利を保護するEUの「社会憲章」にも加盟していない。

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2節 イギリス

3 主な雇用対策

(1) 雇用される可能性を伸ばす職業訓練

(事業主等から成る民間団体であるTECsを中心に展開)

職業訓練は、TECs(Training and Enterprise Councils;訓練及び企業委員会)と呼ばれる各地域の事業主等を中心とした民間団体が一元的に行っている。また、教育訓練に関する全国目標が設定されており、関係者全ての者がこの目標達成のためにそれぞれの立場で責任を負うとされている。

ア TECsの設置と運営

(ア) 概要

TECsは職業訓練を一元的に企画・運営する組織である。職業訓練は各地域の企業のニーズに合致した効果的なものでなければならず、そのためには地域の事業主が中心となって職業訓練を企画・実施することが最も適しているとの認識に基づき、1989年から設置された民間団体であり、地域の事業主、労組、教育関係者、地方自治体等から成る(ただし、理事会(Board membership)全体の3分の2以上は事業主で占めることが義務づけられている、現在、各地域に103ヶ所)。

(イ) 機能

TECsの主な機能は、(1)地域の産業、雇用、訓練に関して調査し、それらの情報を提供すること、及び(2)職業訓練を推進していくことである。具体的には、(1)の調査に基づいて、当該地域に必要な職業訓練を企画・立案し、地域の教育訓練機関(我が国でいう専門学校、企業、大学、その他あらゆる訓練提供機関)を活用して当該職業訓練を提供する。

(ウ) 運営

TECsはそれぞれ独立採算制で運営されており、地域ごとに独自の運営を行うことが可能である。政府は自らの職業訓練政策をTECsに委託して実施することができ、その場合は、政府からTECsに対して補助金が支給される。その際、TECsは失業者を何人就職させるか、何人資格を取得させるかといった達成目標が政府から提示され、目標に達したTECsに対しては、補助金に加えてボーナス的補助金が支給される。このような目標の達成状況に応じた補助金支払い方式をとることによってより高い生産性が達成されることを政府は期待している。

イ 教育と訓練に関する全国目標の設定

教育と訓練に関する全国目標(National Target for Education and Training)は、政府、CBI(Confederation of British Industry;イギリス産業連盟、イギリス最大の事業主団体)、TUC(Trade Union Congress;イギリス労働組合会議、イギリス唯一のナショナルセンター)の協議に基づき、91年に設定された教育訓練に関する2000年までの達成目標であり、国際競争力を向上させるためにイギリスの労働者の能力水準を高めることを目的としている(現在の目標は95年に改訂)。目標は例えば「85%の若年者に対し、19歳までにGCSE(中等教育資格)のグレードCを5科目、またはGNVQ(一般全国職業資格)上級、もしくはNVQ(全国職業資格)レベル2を取得させる」や「労働力人口のうち60%の者に対し、NVQレベル3またはGNVQ上級、GCE-Aレベル(後期中等教育資格)を2科目取得させる」といった一定割合の若年者や労働者に教育訓練資格を取得させることを掲げている(各資格については後述ウ(イ)参照)。政府、事業主、労組、労働者、教育関係者、学生すべての者がこの目標を達成するためにそれぞれの立場で努力することが求められている。

ウ 教育訓練に関する国家・公的資格制度の整備

(ア) イギリスにおける資格の意義

イギリスでは高校や大学、専門学校への進学、または就職する際にはある一定の資格を取得していることが条件となっている。

我が国の場合、中学、高校を卒業すれば自動的に「中卒」・「高卒」という一種の資格が認定されるが、イギリスにおいては、中学、高校を卒業することは単に学校を離れることのみを意味し(例えば、中学を卒業しても、資格がなければ中学卒程度の能力があるとはみなされない)、したがって、自らの能力を証明するためには、教育訓練資格試験を受けて資格を取得する必要がある。

(イ) 教育訓練資格制度

政府は、イギリス全体の技術・技能水準の向上のため以下のような教育訓練資格を設定し、国民に取得を推奨している。

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

GCSEは中学卒業時(16歳)に受ける試験により取得される資格で、中学卒程度の能力を保持していることを示すものであり、高校や専門学校への進学に必要な資格である。評価は科目ごとにA~Gで示される。

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

GCE-Aレベル(単にAレベルとも呼ぶ)は、高校卒業時(18歳)に受ける試験により取得される資格で、高校卒程度の能力を保持していることを示すものであり、主に大学への進学に際して必要とされる重要な資格である。評価は科目ごとにA~E、N、Uで示され、大学入学に当たっては一般にA~Cの成績が求められる。

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

GNVQは経理や財務などのビジネス実務(Business)、健康・社会福祉(Health and Social Care)などの職業的な能力を認定する資格であり、専門学校での学習を通じて取得される。レベルは基礎(foundation)、中級(intermediate)、上級(advanced)となっており、特に上級を取得すると「職業人としてのAレベル」と呼ばれ、大学進学も可能になっている。

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

NVQはレストランのウェイター、電気ケーブルの組立補助、レンガ積み、機械装置の取付けなど個別の職業技能や知識について認定する職業資格である。NVQは専門学校でのパートタイムの学習、あるいは実際に就職して就労しながら、試験を受けて取得する。レベルが1~5まで設定されており、レベル1~3までは職場での実務的な技能を認定し、レベル4以上は高度に専門的な管理能力を認定する。

実際のNVQの設定は、政府が示したガイドラインに基づいて各産業ごとの業界団体が具体化し、それを政府が認定する形式をとっている。

エ ナショナル・カリキュラムの導入

88年「教育改革法」により、国語、算数、理科など10科目について全国レベルの学習指導要領にあたる「ナショナル・カリキュラム」及びナショナル・カリキュラムの達成状況を見るための「ナショナル・テスト」が導入された。これは、従来、全国レベルの学習指導要領は存在せず、教育目標やカリキュラムは個々の学校が決定していたが、若年者の基礎学力の低下が指摘されたこと(前述1イ(ア)参照)が背景にある。ナショナル・カリキュラム及びナショナル・テストの導入により、イギリスの教育目標が伝統的な個々人の能力尊重から、全体の学力水準向上へと転換されたとされている。

オ 主な職業訓練プログラム

政府の職業訓練政策に関する基本戦略として93年に発表された「技能による繁栄」(Prosperity through Skills)は、特に若年者、長期失業者など雇用の可能性が少ない者に対する職業訓練政策を重視している。

なお、実際の職業訓練の企画・運営は各地域のTECsによって行われている。

(ア) 若年者対策

a 若年者訓練

若年者訓練(Youth Training)は、フルタイムの教育または仕事に就いていない16~17歳の者に対し、NVQレベル2以上の資格を身につけさせるための訓練である。実際の訓練は各地域のTECsから委託された訓練機関等によって行われる。訓練受講中は16歳の者に対しては週29.5ポンド、17歳の者に対しては週35ポンドの手当が支給される。

b 若年者クレジット

若年者クレジット(Youth Credit)は、フルタイムの教育または仕事に就いていない16~17歳の者に対

し、TECsが教育訓練のための費用を融資する制度である。これにより若年者に教育訓練受講を奨励するとともに、自助努力の精神が喚起されることを期待している。クレジットは、総額750~5,000ポンドで小切手等で提供される。

c 近代的徒弟訓練

近代的徒弟訓練(Modern Apprenticeships)は、主として16~17歳の者に対し、実際の作業を通してNVQレベル3以上の資格を身につけさせるための訓練である。実際の訓練は、訓練を実施する事業主、実習生、各地域のTECsの間で締結される訓練契約に基づいて行われ、期間は3年間である。訓練契約には訓練の内容、実習生のステイタス(雇用者かどうか)、実習生への手当や賃金額(事業主が負担、教育雇用省の95年の調査によると、週70ポンド程度)等が定められている。

(イ) 長期失業者対策

○ 長期失業者等を対象とした訓練(Training for Work)

長期失業者等を対象とした訓練(Training for Work)は、失業期間が6ヵ月以上の失業者、障害者、読み書きが満足にできない者、マイノリティ等で18~63歳の者を対象とした対策である。TECsがNVQ取得のための訓練、求職活動の援助、職業経験(work experience)などを盛り込んだ個人のニーズに応じた訓練計画を作成し、この計画に従ってTECsから委託された各地域の訓練機関等が職業訓練等を行う。このプログラムに参加した者には週10ポンドの手当が支給される。

(ウ) 生涯学習の促進対策

a キャリア・ディベロップメント・ローン

キャリア・ディベロップメント・ローンは 職業転換等に際し教育訓練を受講しようとする者に対し訓練費用を融資(実際の融資は、政府と協定した4銀行が行う)する制度である。融資額は受講料の最高80%(ただし、失業期間が3ヵ月以上の失業者については100%)及び教科書代等を対象とした200~8,000ポンド。ただし、受講期間は2年間を上限としている。政府は、受講期間が修了後1ヶ月後まで利子負担を行い、その後も失業者の場合は、さらに最高5ヶ月まで利子負担を行う。

b オープン・ユニバーシティ

オープン・ユニバーシティは、テレビ、ラジオ、通信添削を通じて教育を施すもので、我が国の放送大学に当たる。特段の入学資格はなく、幅広い教育が受けられるが、MBA取得のためのコースや商業(commercial)、技術(technical)といった職業に関するコースも設置されている。

(エ) 企業内訓練促進策:人的投資家

人的投資家(Investor in People)は、一定の認定基準(例えば、「定期的に従業員の人材開発のニーズを把握していること」といったもの)に達した企業に与えられるステイタスであり、企業内訓練を促進するために設けられたものである。実際の運営は「イギリス人的投資家」という非営利団体が政府から補助金を受けて行っている。

人的投資家に認定された企業は、人的投資家のロゴマークを使用することが許可される。このロゴマークを使用することにより、その企業が積極的に訓練を行っているという社会的評価が上がることが期待されている。

(2) 就労意欲を喚起させる失業保険制度

(失業保険制度を改正、求職者手当導入)

ア 求職者手当の導入

保守党は79年に政権に就いた以降、以下のように、就労意欲を高めるために失業保険制度を数回にわたって改革(イギリス政府は失業保険は再就職までの生活保障給付というより、再就職のための“費用”と認識している)してきた。

- ・ 82年 給付方式を所得比例給付から定額給付に変更
- ・ 84年 児童扶養加算手当の廃止
- ・ 86年 保険料拠出条件を満たさない者に対する減額給付の廃止
- ・ 88年 16~17歳の者を失業保険給付の対象から原則除外
- ・ 89年 求職者が、ジョブセンターから職を紹介された場合に、正当な理由なくして就職を拒否する場合は失業給付を停止

96年10月には、従来の「失業保険給付」を「求職者手当」(Job Seeker's Allowance)に改変し、給付期間を1年から原則として半年に短縮した。

求職者手当では、支給要件として、求職者がジョブセンター(公共職業安定所)との間で、探す仕事の内容や週に何回、どのような手段で求職活動を行うか等を定める「求職者協定」(Job Seeker's Agreement)を締結することとされ、仕事を得るためのステップであること強調されたことが特徴である。この協定に違反した場合、求職者手当の支給は停止される(手当額は年齢によって異なり、18歳以下(受給時の年齢、なお、18歳以下の者は原則として支給の対象外であるが、親の援助を受けていない者等は支給の対象となる)は週28.85ポンド、18~24歳は週37.9ポンド、25歳以上は週47.9ポンド、夫婦は2人で週75.2ポンド)。また、支給期間中、手当受給認定後91日経過後に、週16時間以上の仕事に就いた場合、「職場復帰ボーナス」(Back to Work Bonus)という一時金(最高1,000ポンド)が支給される。なお、半年を過ぎてなおも就職できなかった者に対しては所得審査の上、継続給付される(すなわち、厳密な意味で支給期間に制限はない)。

イ 求職活動手当

求職活動手当(Job Finder's Grants)は、求職者手当とは別に、95年に設定された求職活動の援助を目的とした手当であり、失業期間が2年以上の失業者に対し、求職活動の費用として一時金(200ポンド)を支給する。

(3) 効率的な職業紹介サービスの運営を通じて求職活動を効果的に援助する職業紹介システム

(教育雇用省の外局として設置されている雇用サービス庁を中心に展開)

ア 雇用サービス庁の設置

イギリス政府は、88年から行政運営を効率化し、行政サービスの向上を図るために政策立案機関と執行機関を分ける「エージェンシー化」(独立機関化)に取り組み始め、その一連の流れとして90年に職業紹介、失業保険分野の執行機関として「雇用サービス庁」が設置された(雇用サービス庁の職員、予算は教育雇用省に属している)。

具体的には教育雇用大臣と雇用サービス庁長官は、教育雇用省が立案した施策に基づいて、毎年、失業者を何人就職させるか、何人職業紹介に関するプログラムに参加させるか等の業務達成目標を取り決めた「年間業務協定」(Annual Performance Agreement)と呼ばれる契約を締結する。教育雇用省は雇用サービス庁の活動には関与せず、雇用サービス庁には目標を達成するために自由に業務を運営していく権利が与えられるが、雇用サービス庁長官は教育雇用大臣に対し、目標の達成状況についての報告を提出する義務を負う。目標が達成されれば予算が増額されるが、達成できなければ予算の減額などのペナルティーを被る。

この雇用サービス庁の下部組織として、各地方に地方事務所(全国で9箇所)が設置され、その下に各地域の地域事務所(全国で150箇所)、公共職業安定所である「ジョブセンター」(全国で1,100箇所)が設置されている(いずれも96年2月現在)。

イ 具体的なプログラム

プログラムは、ジョブセンターによって行われている。ジョブセンターは、基本的な職業紹介や求職者手当の支給の他、求職者の失業期間に応じて情報の提供や職業相談など求職活動に対する援助を行っている。

(ア) 失業期間3ヵ月～6ヵ月

失業期間3ヵ月～6ヵ月の失業者に対しては求職活動の仕方等を3日間にわたって指導するセミナーである「ジョブサーチプラス」等のプログラムを実施している。

(イ) 失業期間6ヵ月～1年

失業期間が6ヶ月を過ぎると、「リスタートプログラム」と称するプログラムを開始する。これには、(1)ジョブセンターが、採用面接において求職者の経歴を問わないことを企業に約束させ、一方、求職者の選別に責任を持つ「ジョブ・インタビュー・ギャランティ」(元受刑者や高齢者を対象とすることが多い)、(2)失業者12～18人程度から成る、担当指導官の指導の下、相互に助け合いながら求職活動を行っていくグループである「ジョブクラブ」、(3)最高3週間までの暫定的な雇用を通じ、本就職への準備の機会を与えるプログラムである「ワークトライアル」がある。

(ウ) 失業期間1年以上

失業期間が1年を過ぎた失業者に対しては、(1)新たな求職分野等を検討し、コンピューターによる求人検索(ジョブセンターは通常の求職者のための求人検索には応じていない)を行う「ジョブプラン・ワークショップ」、(2)18～24歳の求職者を対象に定期的な呼び出し(6回程度)を行い、職業相談及び求人検索等を行う「1-2-1(ワン・トゥ・ワン)」等のプログラムを実施している。さらに、96年11月からは、(3)18～50歳で失業期間が2年以上の失業者を対象に13週間の体験労働(公共施設の建設や修理、清掃などの公共部門へのボランティア労働)を行わせる「プロジェクトワーク」(参加を拒んだ場合は求職者手当等の、当該失業者が受給している一部あるいは全ての給付(benefit)の支払いを停止)を実施している。

ウ 企業の雇用意欲を喚起させるための助成策:ワークスタート

失業期間が2年以上の失業者を採用した企業に対し一時金として1,500ポンドを与える。一部の地域でのみ試行的に実施されている。

エ 民営職業紹介・労働者派遣の解禁

95年1月から施行されたDeregulation and Contracting Actにより民営職業紹介事業及び労働者派遣事業の許可制を廃止した。すなわち、対象職種等は特に限定されておらず、ほぼ完全に自由な営業が可能である(事業所数は95年1月現在で、15,020所(許可制時代の最も新しい数値、現在では把握していない))が、労働者からの手数料を要求してはならない等の義務が事業主に課されている(違反した場合は5,000ポンド以下の罰金、最高10年の営業停止処分)。

ジョブセンターとの関係としては、従来、民営事業との協力には営利の事業に行政が手を貸すべきではないという観点から消極的であったが、現在は方針を変更し、ジョブセンターで民営事業の求人を扱う等、協力関係にある。

(4) 事業主の負担の軽減

(解雇規制の緩和、労働条件の弾力化を実施)

ア 解雇規制の緩和

現保守党政権下で、不当解雇に際し、労働問題に関する裁判を専門に取り扱っている労働審判所に提訴できる権利を有する労働者の範囲を、79年に従来勤続年数6ヶ月以上から1年以上に、85年には勤続年数1年以上から2年以上に縮小した。

イ 労働条件の弾力化

(ア) 女性の保護規定の撤廃

「1986年性差別禁止法」等により、女性労働者の就業時間を規制する諸法規定を撤廃した。これによって、女性の深夜労働も可能になった。

(イ) 最低賃金制度の廃止

最低賃金は支払い能力を超えた賃金を企業に強いるものであり、労働市場活性化の妨げになるとし、順次、最低賃金が設定される範囲を狭め、93年の「労働組合改革及び雇用権法」により、完全に廃止した。したがって、現在、イギリスには最低賃金は農業を除いて存在しない。

(5) 硬直的な労使関係の見直し

(クローズドショップの禁止等、硬直的な労使関係の見直しを推進)

ア 背景

イギリス政府は、従来、労使交渉については任意主義の立場をとり、労使関係に関与することはなかった。労働条件は原則として産業別、職種別の労使交渉の結果決定され、各企業ごとにこれに上乗せする条件を決定することが慣行となっていた。このような中、企業が新技術を導入しても労働組合にそれを効率的に利用するために協力する姿勢がみられない、生産性を上回る賃上げを要求する、産業別、職種別に賃金決定されても企業レベルで過度に賃上げされる(「賃金ドリフト」と呼ばれる)、争議行為が頻発する(一時は年間2,000件を超えた)等、労使関係に関する様々な問題が発生した。このため、企業の設備投資意欲を減退させ、低生産性、高い労働コスト、高インフレを引き起こし、イギリス病と呼ばれるほど経済が悪化した。こういった問題が発生したのは、クローズド・ショップ、組合員と非組合員の差別的取扱いの容認に代表されるような硬直的な労使関係が背景であるという指摘があった。

そのため、79年に政権に就いた保守党政権は、硬直的な労使関係の見直しを最重要課題の1つとして挙げ、それを実行していった(表2-2-B3)。

表2-2-B3 現保守党政権下での概要

表 2 - 2 - B 3 現保守党政権下での概要

法律名	制定年	主 な 内 容
1980年雇用法	80. 8. 1	<ul style="list-style-type: none"> ①組合内部の意思決定における秘密投票制の導入とこれに対する政府の財政援助及び使用者の便宜供与 ②クローズド・ショップ制の規制(新たにクローズド・ショップ協定を結ぶ場合は、適用労働者の80%の賛成投票、労働組合からの不当除名、不当解雇からの労働者の保護) ③不法なピケティングの禁止 ④無差別な2次的争議行為の禁止
1982年雇用法	82.10.28	<ul style="list-style-type: none"> ①非組合員であることを理由とする不当解雇に対する保護・補償の強化 ②クローズド・ショップ協定の定期的点検(5年毎に雇用者の80%以上、投票者の85%以上の賛成投票) ③下請け契約における使用者に対する組合員雇用義務付けの禁止 ④合法的労働争議の範囲の縮小(合法的争議は、直接雇用に関係する事項のみ)
1984年労働組合法	84. 7.26	<ul style="list-style-type: none"> ①労働組合執行委員選挙における秘密投票制の導入(5年毎に秘密投票により選出) ②争議行為前の秘密投票制の導入(投票の4週間前の実施、過半数の賛成のない争議行為は違法) ③組合の政治基金に対する組合員投票による決定制度の導入(政治基金の設置について10年毎の投票の義務付け及び基金からの政治的目的への流用の禁止)
1986年性差別禁止法	86.11.7	①1975年性差別禁止法の適用拡大(5人未満の企業)

1986年賃金法	87. 2.24	<p>①賃金審議会の権限の縮小 (適用対象者のすべての労働条件を定める権限を賃金率を定める権限に限定)</p> <p>②労働者の賃金からの書面による同意のない控除の禁止</p> <p>③使用者に対する乗員解雇手当還付金の支払いの制限</p>
1988年雇用法	88. 5.26	<p>①組合員の権利の保護</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 正当な手続きによって支持されない争議行為への参加を拒否する権利 ・ 組合による不当な制裁からの保護 ・ 組合員による財政監査権及び組合費の不法使用に関する訴訟権 <p>②クローズド・ショップ協定の締結又は維持を目的とする争議行為の禁止</p> <p>③労働組合基金の管理の強化</p> <p>④労働組合員の権利保護のためのコミッショナーの新設</p>
1989年雇用法	89.11.16	<p>①雇用、職業訓練及び昇進その他の労働条件についての差別的規定の撤廃 (女子の就業制限の廃止)</p> <p>②母性保護を目的とする特定の状況は適用除外</p> <p>③年少者の労働時間規制及び休日労働の禁止規定の撤廃</p>
1990年雇用法	90.11. 1	<p>①クローズド・ショップの禁止</p> <p>②非合法的第2次争議に対する免責規定の撤廃</p> <p>③使用者による非公認スト参加者の解雇の正当化及当該解雇者の提訴の喪失</p> <p>④組合員の権利保護のためのコミッショナーの権限の拡大等</p>
1993年労働組合改革及び雇用権法	93. 7. 1	<p>①自ら選択する労組に加入する権利の付与</p> <p>②チェックオフの際、当該労働者の過去3年以内の同意を取りつけることの義務付け</p> <p>③最低賃金の廃止</p>

資料出所：「1992年海外労働情勢」p 328～329を一部修正、追加

イ 労働組合立法の内容

労働組合立法の内容は次の4つに分類できる。

(1) クローズドシヨップの禁止。クローズドシヨップは事業主が従業員を採用する際には、組合員から採用しなければならないとする協定である。これは労働組合が労働者の採用を管理することを意味しており、事業主に対する労働組合の力が強くなりすぎるという指摘があった。このため、当初、新たにクローズドシヨップ協定を締結する場合は、適用労働者の一定割合の同意を必要とするといった制限が課され、最終的にはクローズドシヨップ協定そのものが禁止された。

(2) 非組合員の権利保護の強化。従来、労働組合への加入を拒否した労働者を解雇する権利が事業主に認められる等、組合員と非組合員との間に差別的取扱いが認められていたが、労働者に労働組合への加入・非加入の自由、労働組合の選択の自由を与えるとともに、非組合員の解雇・差別の禁止など組合員であるか否かに関わらず同等に保護されるようにした。

また、組合員に対しても、正当な手続きによらない争議行為への参加を拒否する権利、チェックオフ(組合費の天引き)の際に定期的に本人から同意を得ることを義務づけるなどその権利の保護を強化した。

(3) 組合内部手続きの民主化。組合役員を選出、政治基金設立の際に秘密投票を義務づけた。

(4) 争議行為の規制。ピケットが許される範囲の制限、同情ストの禁止、合法的労働争議の範囲の縮小を始め、争議行為前に実施に関する秘密投票を義務づけ、これらに違反した場合は免責を剥奪することとした。

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2節 イギリス

4 評価

イギリスでは雇用創出、失業情勢の改善がみられるが、政府は、イギリスの労働市場が以前よりも柔軟化したことをその原因として強調しており(OECDも「イギリスは、OECD諸国の中で最も労働市場の規制が少ない国の1つ」と評価している(「Economic Survey UK 1996」)、労働市場の柔軟化が進展した一因として政府の雇用政策の効果を指摘している。しかし、TUCは、雇用が増加したといっても増加した雇用の質は低いとし、OECDは、労働市場が柔軟化したか、賃金格差が拡大したことを問題視している。

(1) 政府の評価

(イギリスの労働市場が柔軟化したことを強調、その一因として、政府の雇用政策の効果を指摘)

イギリスでは93～96年の間に約70万人の雇用が創出され、失業率が長期にわたる低下傾向を示しているが、政府はイギリスの労働市場が柔軟化したことをその原因として強調している。このように労働市場が柔軟化したのは、女性の労働力化、企業による能力給(performance-related pay)や年間労働時間制の導入など労働力需給面の変化等の他、事業主の負担の軽減、職業訓練、職業紹介システムの充実等の政府による雇用政策の効果もその要因の1つと指摘している。

政府は、「1996年版競争力白書」(Competitiveness-Creating the Enterprise Centre of Europe;94年から内閣府によって毎年発表されている、教育訓練、雇用、経営、技術革新、貿易等の分野で採るべき政策を示した白書)、及び「柔軟な労働市場の進展」(Progress towards a flexible labour market;教育雇用省の広報誌である「Employment Gazette Feb,1995」に掲載された、教育雇用省がイギリスの労働市場の柔軟化の進展度合いを評価したもの)の中でイギリスの労働市場が柔軟化したことを表すものとして以下のことを指摘している。

(1) 景気の回復から雇用失業情勢の回復までの期間が従来よりも短縮

92年以降の景気回復期において、失業率が景気回復に伴いすぐに低下し始めている。景気の動向と失業率との関係を見ると、80年代は、81年1～3月期には回復局面に入ったにも関わらず、失業率は10～12%台と高止まりしていた。失業率が低下傾向に入ったのは86年になってからである。しかし、90年代は92年4～6月期に景気が回復すると失業率は同年12月の10.5%をピークに低下傾向に入った。

このような変化について政府は、雇用需要は生産の派生需要であるので生産の増加により雇用の増加や失業情勢の改善がもたらされるが、生産増から失業改善までの期間が短くなっており、これは、労働市場の柔軟化が進展したことを表すものと指摘している。

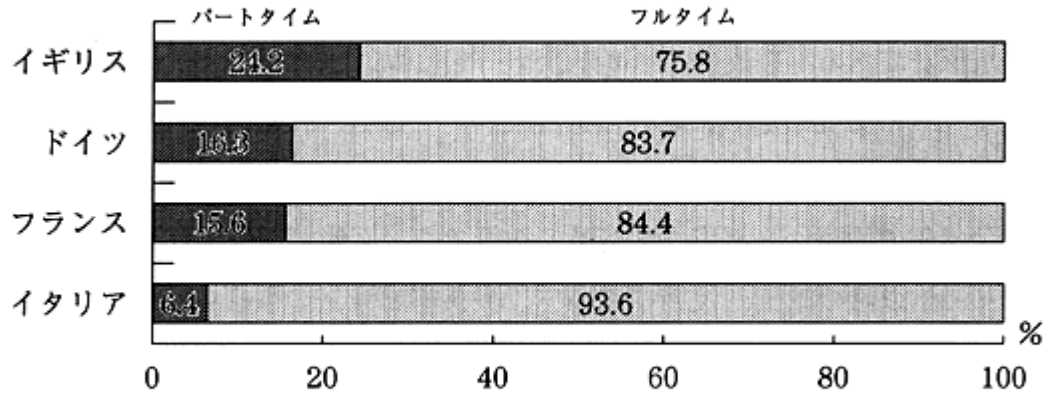
(2) パートタイム労働者、非正規労働者の増加

パートタイム労働者や派遣労働者等の非正規労働者が増加している。パートタイム労働者の就業者数に占める割合は長期的な増加傾向にある。さらに、厳密な比較はできないものの、イギリスの

パートタイム労働者はドイツ、フランス、イタリアよりも高水準に達している(図2-2-B6)。

図2-2-B6 各国の就業者に占めるフルタイム、パートタイム労働者の割合(95年)

図 2-2-B 6 各国の就業者に占めるフルタイム、パートタイム労働者の割合 (95年)



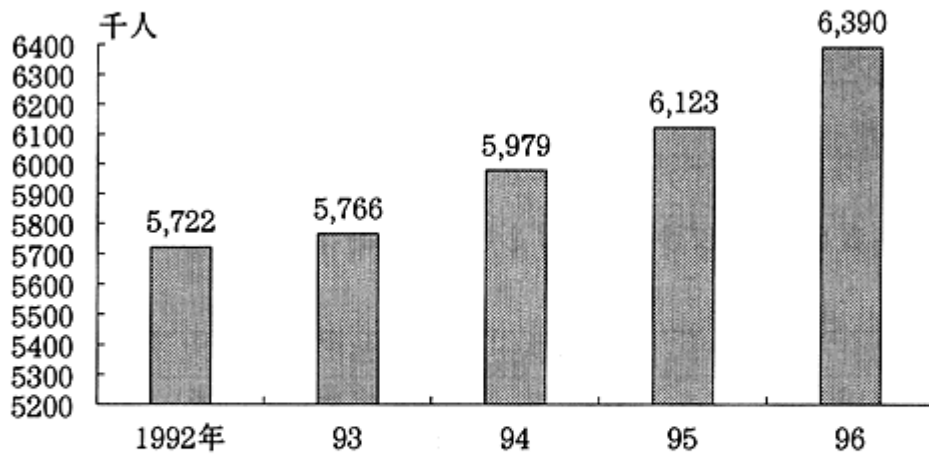
資料出所：E U 「Labour Force Survey Results 1995」

注 パートタイム労働者の定義は、各国ごとに異なるので厳密な比較はできない。

非正規労働者(期間の定めのあるフルタイムの労働者、期間の定めのないパートタイム労働者、期間の定めのあるパートタイム労働者)は、92年冬から96年春にかけて増加している(図2-2-B7)。

図2-2-B7 非正規労働者数の推移 (各年春)

図 2-2-B 7 非正規労働者数の推移（各年春）



資料出所：イギリス国家統計局「Labour Force Survey Historical Supplement 1996」から算出。

注1 92年は冬の数値

2 非正規労働者とは「期間の定めのあるフルタイム労働」、「機関の定めのないパートタイム労働」、「機関の定めのあるパートタイム労働」である。

雇用者総数は、同期間に2,138万5千人から2,210万2千人へと71万7千人増加しているが、増加した雇用者数のうち、実に93%が非正規労働者である(表2-2-B4)。

表2-2-B4 1992年冬から96年春までの間に増加した雇用者数の労働形態

表 2-2-B 4 1992年冬から96年春までの間に増加した雇用者数の労働形態

	千人	%
計	717	100
期間の定めのないフルタイム労働	51	7
期間の定めのあるフルタイム労働	189	26
期間の定めのないパートタイム労働	377	53
期間の定めのあるパートタイム労働	102	14

資料出所：イギリス国家統計局「Labour Force Survey Historical Supplement 1996」から算出。

政府は、パートタイム労働者、非正規労働者は、労働力需要の増減に応じて企業が柔軟に採用することが可能であり、労働力需給のマッチングを促進するものである。パートタイム労働者、非正規労働者の増加は、それだけ労働市場の柔軟化が進展したことを表しているとともに、雇用機会が拡大していると指摘している。

(3) 賃金決定方式の変更

労使交渉において最も基本的な賃金決定がなされるレベルをみると、「団体交渉」の割合が減少し、反面、「団体交渉以外」が増加している(表2-2-B5)。

表2-2-B5 労使交渉においても最も基本的な賃金決定がなされるレベル

(%)

年	ブルーカラー労働者			ホワイトカラー労働者		
	1980	84	90	1980	84	90
団体交渉の結果	55	62	48	47	54	43
複数の事業主との交渉結果	32	40	26	29	36	24
1人の事業主(ただし事業所は複数との交渉結果)	12	13	13	11	13	15
各事業所レベルでの交渉結果	9	7	6	4	4	3
その他	1	1	2	2	1	1
団体交渉の結果以外	44	38	52	53	46	57
事業所レベルでのマネジメント	-	20	31	-	30	37
事業所レベル以上のマネジメント	-	11	15	-	15	17
その他	-	8	6	-	3	5
無回答	-	1	*	-	*	*

資料出所：イギリス貿易産業省「WORKPLACE INDUSTRIAL RELATIONS IN TRANSITION」

注1 各項目は全体の合計と一致しない

2 *は0.5%以下

さらに詳細にみると、団体交渉の中の「複数の事業主との交渉」は、依然として重要なレベルであるが、その割合はブルーカラー労働者、ホワイトカラー労働者ともに低下している。

一方、団体交渉以外の項目をみると、事業所レベルあるいは事業所レベル以上でのマネジメントの割合がブルーカラー労働者、ホワイトカラー労働者とも上昇している。これは、賃金が、企業の生産性の度合いによって決定できるようになったことを意味するとされている。

このような変化について政府は、賃金が、各企業の生産性や経済状況の変化に応じて柔軟に決定できるような仕組みに変わってきており、これは、労働市場の柔軟化が進展したことを表すものと指摘している。

(2) TUCの評価

(質が低い雇用の増加等、問題点を指摘)

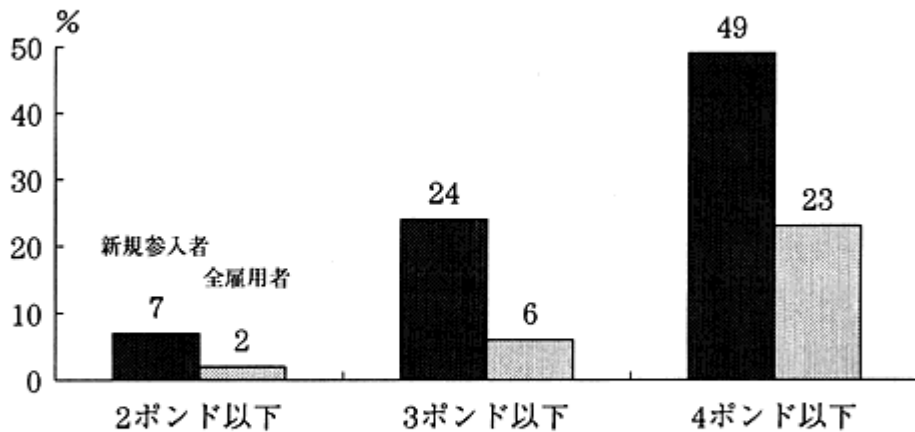
(1) 質の低い雇用の増加

TUCは、以下の諸点から、増加した雇用の多くは不安定な雇用であると指摘している。

- ・ 92年冬から96年春に増加した雇用者数の労働形態をみると、非正規労働者の割合が93%で、期間の定めのないフルタイム労働、すなわち、安定的な雇用はわずか7%であること(表2-2-B4)。
- ・ 解雇規制の適用除外とされている勤続年数2年未満の雇用者の全雇用者数に占める割合は75年の10%から94年は27%に上昇していること。
- ・ 95年春までの1年間に新規に就業者となった者(失業者、非労働力人口から就業者になった者)に占める低賃金層の割合は全雇用者に占める割合より高いこと(図2-2-B8)。

図2-2-B8 新規参入者、全雇用者に占める低賃金層の割合(95年春)

図 2 - 2 - B 8 新規参入者、全雇用者に占める低賃金層の割合 (95年春)



資料出所：TUC「TUC Budget Submission 1996」

原資料出所：イギリス国家統計局「Labour Force Survey」

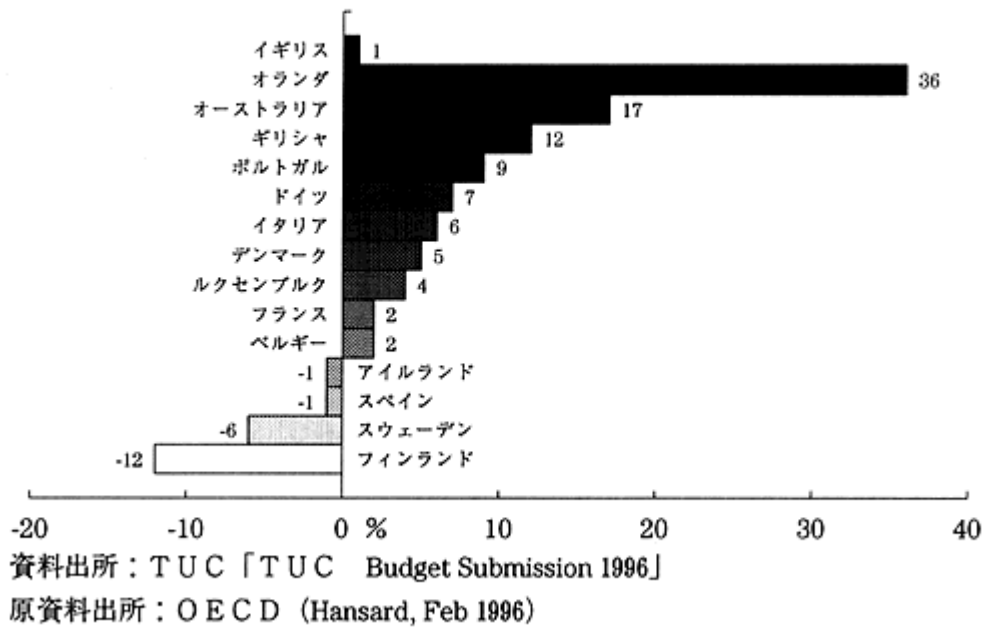
注 新規参入者とは、過去12ヶ月以内に雇用者となった者をいう。

(2) 長期的にみると少ない雇用増

OECDは、イギリスの79年から94年までの雇用の増加率はわずか1%であり、これは調査した15ヶ国中11番目であるとしている(図2-2-B9)。

図2-2-B9 各国の79年から94年にかけて増加した雇用の割合

図 2-2-B 9 各国の79年から94年にかけて増加した雇用の割合



この数値を基に、TUCは短期的には雇用が増加しているが、長期的にみれば雇用はそれほど増加していないと指摘している。

(3) 失業統計自体の問題

失業統計としては、ILO定義による統計(「労働力調査」における調査で、調査週をさかのぼること過去4週間の間、職を持たず就労が可能で求職活動を行っている者)と、求職者手当受給申請者(claimant unemployment)ベースによる統計(ジョブセンターに求職者手当を申請し、受給資格を得た者)があり、現在、イギリスで主要な経済指標として一般的に用いられている統計は後者の求職者手当申請者ベースの統計だが、TUCは、求職者手当受給申請者ベースによる失業統計は、支給要件等が頻繁に変更されており、数値に厳密な継続性が保たれていないこと、ILO定義は国際比較が可能であること、を理由に、ILO定義の方が失業統計としてより適切とみている。

求職者手当ベースによる失業者数とILO定義による失業者数とを比較すると、96年春現在で前者が209万3千人に対し後者が231万3千人と、ILO定義による失業者数の方が求職者手当ベースより22万人多く、政府が強調しているほど失業情勢は改善されていないと指摘している。

(3) OECDの評価

(労働市場の規制が少ないことを高く評価しながらも、賃金格差の拡大も指摘)

OECDは、イギリスを労働市場の規制が少ない点について高く評価している。しかしながら、同時に賃金格差が拡大していることも問題視している(OECD「Employment Outlook 1996」より)。79年から94年(イギリス、アメリカは95年)の男性の賃金の第9十分位数を第1十分位数で割った数値(この数値が大きくなればなるほど賃金格差が大きくなっていることを示す)をみると(表2-2-B6)、各国ごとに統計上の賃金の定義が異なるので厳密な比較はできないが、日本、ドイツ、フランス、カナダ、イタリアでは、ほぼ一定しているのに対し、イギリスは79年2.45倍から95年3.31倍と一貫して上昇しており、アメリカ(79年3.18倍から94年4.35倍)と並んで、賃金格差が拡大している。しかしながら、賃金格差の拡大の内容はアメリカとは異なっており、アメリカにおいては低賃金層(第1十分位数の層)の実質賃金が減少したために格差が拡大したのに対し、イギリスにおいては高賃金層の賃金が低賃金層以上に伸びたために拡大したとしている。

表2-2-B6 各国の賃金格差

表 2 - 2 - B 6 各国の賃金格差

	1979年	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95
イギリス	2.45	2.51	2.62	2.69	2.72	2.77	2.80	2.87	2.96	3.03	3.08	3.11	3.17	3.20	3.24	3.24	3.31
アメリカ	3.18	3.26	3.34	3.55	3.54	3.68	3.74	3.87	3.93	4.08	4.04	3.96	3.92	4.08	4.12	4.28	4.35
日本	2.59	2.61	2.66	2.71	2.71	2.77	2.77	2.77	2.77	2.79	2.85	2.84	2.82	2.79	2.75	2.77	
ドイツ					2.38	2.44	2.36	2.37	2.30	2.34	2.29	2.31	2.12	2.26	2.25		
フランス	3.39	3.37	3.38	3.38	3.34	3.32	3.35	3.38	3.40	3.43	3.49	3.45	3.43	3.41	3.43	3.43	
カナダ			3.46					4.03		3.81		3.99	3.94	3.93	3.79	3.77	
イタリア	2.29	2.33	2.18	2.31	2.23	2.30		2.20	2.26		2.17		2.22		2.64		

資料出所：OECD「Employment Outlook 1996」から算出。

注 男性のみの数値、各数値は、第9十分位数を第1十分位数で除して算出。

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2節 イギリス

5 労働党の雇用政策

イギリスの野党として政治に影響力を持つ労働党の雇用政策を紹介する。

(1) 選挙綱領発表

(近年、従来の左派路線から中道路線へ大きく転換、雇用政策としては若年失業者対策、教育訓練策の他、最低賃金復活、欧州社会憲章への加入も公約)

ア 経緯

労働党は96年9月30日から行われた党大会において、97年春頃までに予定されている総選挙に向けた選挙綱領「New Labour New Life for Britain」を賛成多数で採択した。

イギリス唯一のナショナルセンターであるTUCを母体として設立され、党員の大多数を組合員が占め、さらに党収入の大部分を労組に拠るなど、労組とはかねてから密接な関係にある労働党は、いわば「労働者の党」として労働者の利益を代表する役割を担っていた。具体的には、前述したような鉄鋼、電力、ガス、石炭といった主要産業の国有化、高負担・高福祉路線が挙げられる。しかし、労働党政権下で70年代頃から高インフレ、失業情勢の悪化といったいわゆるスタグフレーションが起こるとともに、ストライキが頻発するといったいわゆる「イギリス病」が指摘された。さらに79年に保守党に政権の座を明け渡して以来、10年以上にわたって野党の時代が続くようになると、労働者のみならず中産階級の支持を取り付ける必要があるという認識が高まっていった。こうしたことから、労働党は「党近代化」に向けた改革に乗り出していった。まず、キノック前々党首時代から国有化施策の見直しを行い、さらにブレア現党首になってから、95年4月に開かれた党の特別大会において党綱領第4条を改正し、国有化施策を名実ともに放棄するとともに労組との関係の見直しも検討された。

今回発表された選挙綱領ではこうした方針を一層明確に打ち出し、インフレ抑制、財政均衡の重視、教育訓練の充実、保守党政権下で制定された労働組合法の維持等を掲げており、高負担・高福祉、完全雇用といった従来労働党が標榜していた社会民主主義路線を打ち出していない。しかし、現保守党政権のような徹底した市場原理や競争原理を貫徹していくのではなく、市場機能の活性化と同時に労働者保護を強化していくことをうたっているところが特徴である。

イ 主な内容(労働政策を中心に)

(ア) 基本的方向

新しい労働党は、伝統的に労働党が好んだ政策である“高負担・高福祉”といった路線でもなければ、保守党のような路線でもない中道路線を歩んでゆく。

(イ) 若年失業者対策

「若年者訓練」を廃止し、25歳以下で、失業期間が6ヵ月以上の失業者に対し以下の3つの選択肢を与える。

- (1) 民間企業への就職。採用した事業主には週65ポンドの税金の還付を6ヵ月間行う。
- (2) 非営利団体への就職。採用した事業主には当該失業者に係る失業給付(定額)相当額プラス一時金を6ヵ月間支給する。
- (3) 資格の取得を目的としたフルタイムの学習。

(ウ) 教育訓練政策

自ら必要とする能力を身につけるために教育訓練を受講する者に対し給付金を支給する“Learn As You Earn”を導入する。給付額は年間150ポンドとし、財源はTECsの財源あるいは事業主からの負担金とする。なお、現行の職業能力開発制度のうち、TECs、NVQ、人的投資家は維持していく。

(エ) 最低賃金制度の復活

全国レベルの最低賃金制度を復活させる。これによって、労働者の最低限の生活を保障する。

(オ) 労働組合立法の維持

職場における労働者の最低限の権利は保障していくが、クローズドショップの禁止、ストライキ、ピケティングといった争議行為の規制といった保守党政権が80年代に制定した労働組合立法は基本的に維持していく。

(カ) 欧州社会憲章への加入

欧州社会憲章(European Social Chapter)に加入し、育児休暇及び労使協議制を導入する。

(2) その他

(教育手当の導入、解雇規制の適用対象拡大、労働組合立法の改正を検討している模様)

労働党は選挙綱領で発表したもの以外に、以下の政策を検討している模様である。

(ア) 児童手当を廃止し教育手当を導入

16~18歳の子供を持つ低所得者層の家族に対する児童手当(child benefit)を廃止し、代わりに16~18歳

の子供が高校、専門学校に進学する場合のみ手当を支給する「教育手当」(educational allowance)の導入を検討している模様である。手当額は現行の週10.8ポンドから週20ポンドへ引き上げられるが、所得調査がある。

(イ) 解雇規制の強化

不当解雇の申立ての権利を有する労働者の範囲を現行の勤続年数2年以上から勤続年数6ヶ月に戻し、解雇規制の適用対象を拡大する。

(ウ) 労働組合立法の一部改正

事業主に対し、企業内の従業員の過半数の同意を得た労働組合の承認を義務づける措置(イギリスでは事業主から労使交渉を行うことを「承認」(recognition)された労組のみ、交渉を行うことができる)、及びチェックオフの際に労働者の同意を得ることの義務づけの廃止等、労働組合立法を改正する。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第3節 ドイツ

1 経済及び雇用失業情勢

(1) 実質GDP成長率の推移

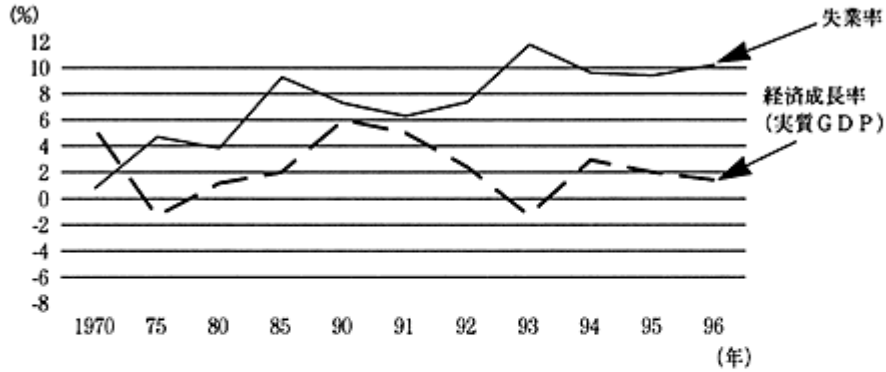
(景気はゆっくりとした回復基調にある)

実質GDPは、1994年1～3月期から95年1～3月期までは対前年同期比2.7～3%と安定した伸びを示していたが、95年4～6月期から伸びが減速し、96年1～3月期には0.2%にまで鈍化した。

しかしマルク高の是正等による好調な輸出等により、その後は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、対前期比で見ると96年4～6月期1.5%、7～9月期1.0%、10～12月期0.0%と縮減し、96年全体の伸びは1.4%と95年の1.9%を下回った(図2-2-G1参照)。

図2-2-G1 失業率・実質GDPの推移

図 2-2-G 1 失業率・実質GDPの推移



資料出所：連邦労働社会省「Arbeits und Sozialstatistik Hauptergebnisse 1995」
 連邦雇用庁「Arbeitsmarkt 1995」、連邦統計局「Statistisches Jahrbuch 1996」
 連邦統計局発表

注1 失業率の91年以前は西部ドイツ地域、92年以降はドイツ全土。(ただし、92、93年の数値は、労働省海外労働情報室において、連邦雇用庁発表の西部ドイツと東部ドイツとの失業者数・失業率から推算したもの。)

注2 経済成長率の91年までは西部ドイツ地域、92年以降はドイツ全土。

(2) 雇用・就業の動向とその特徴

(動向と特徴)

ア 雇用・就業の動向

人口動態の変化により、若年者の人口及び就業者数は、むしろ減少傾向にある。

21～60歳人口は、1986年の42,961千人が94年に46,253千人に微増している一方で、18～21歳人口はこの間に3,822千人から2,540千人に減少している。

就業者数についても、全就業者数は、86年の29,230千人から、93年には32,104千人とやや増加しているのに対し、15～25歳の就業者数は、1986年の6,118千人から、93年には4,497千人に低下している。(このため、15～25歳層の全就業者数に占める割合は、1986年の20.9%から、1993年の14.0%に低下している。)

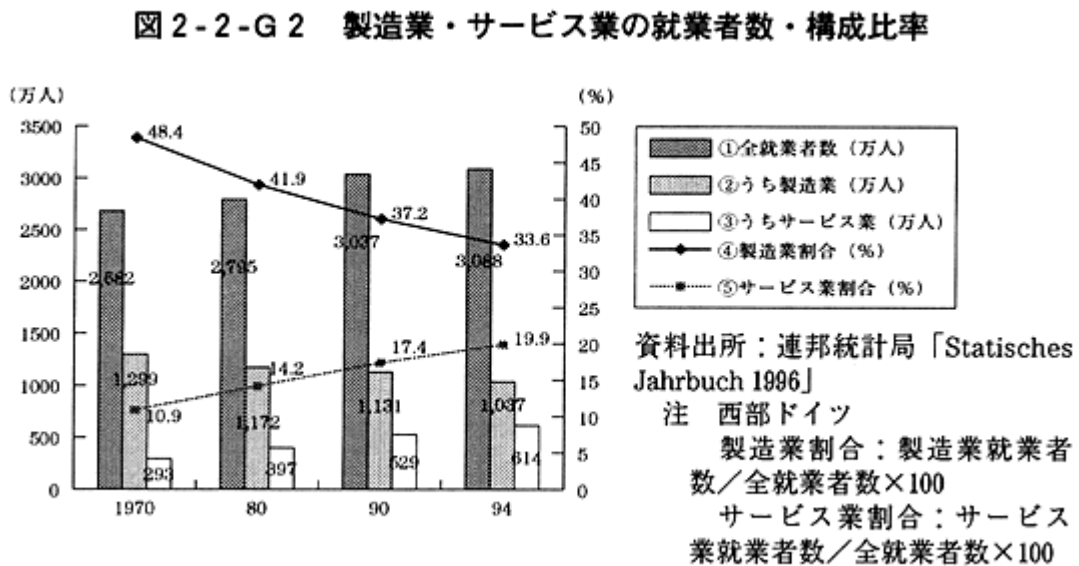
イ 雇用・就業の特徴

(ア) 製造業就業者の占める比率が比較的高い

ドイツにおいては伝統的に第2次産業のシェアが大きく、製造業就業者の占める割合が他国よりも高いのが特徴であるが、近時はサービス産業化及び高労働コストを嫌気した企業の製造拠点の外国への流出が進み、この比率は低下してきている。西部ドイツ地域の製造業就業者の割合は、70年の48.4%から、80年41.9%、90年37.2%、94年33.6%と低下傾向にある。

一方、サービス産業就業者の割合は、この間に約10%から約20%に拡大している(図2-2-G2参照)。

図2-2-G2 製造業・サービス業の就業者数・構成比率

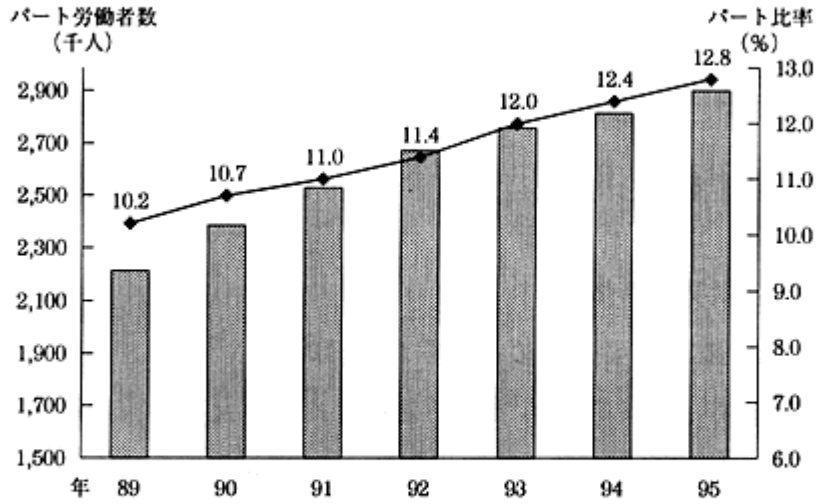


(イ) パート労働者比率の増大

パート労働者数が増大し、全労働者に占めるパート労働者の割合も増加している(図2-2-G3参照)。

図2-2-G3 パート労働者数とパート構成比率

図2-2-G3 パート労働者数とパート構成比率



資料出所：連邦労働社会省「Bundesarbeitsblatt 1/1997」

注 西部ドイツ

パート労働者：社会保険加入義務のあるパート労働者

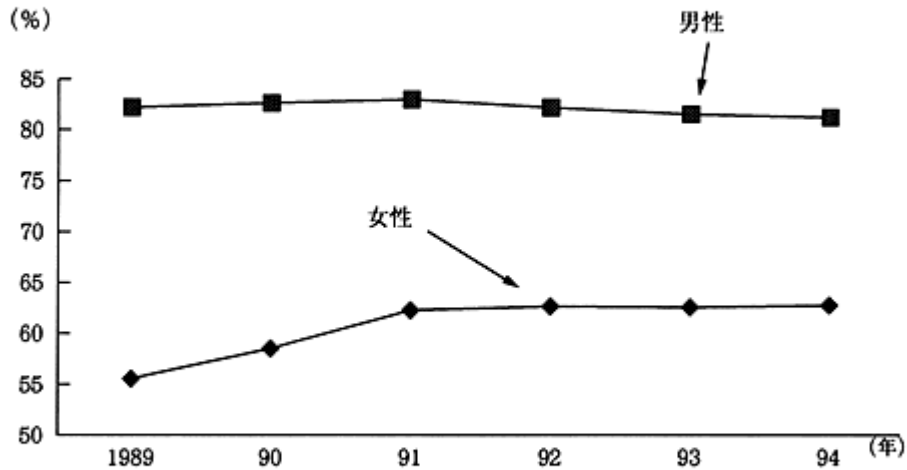
パート比率：パート労働者数／社会保険加入義務のある労働者数×100

(ウ) 女性の労働力率の上昇

ドイツ統一によって、元々女性労働力率が高かった東独の影響が持ち込まれたこともあり、女性の労働力率が高まっている(図2-2-G4参照)。

図2-2-G4 15～65歳層の労働力率の推移

図 2 - 2 - G 4 15～65歳層の労働力率の推移



資料出所：連邦統計局「Statistisches Jahrbuch」

注 90年以前は西部ドイツ、91年以降はドイツ全土。

(3) 失業の動向とその特徴

(失業情勢は80年代に悪化、90年代にさらに悪化し、戦後最悪に。失業の長期化、東西格差が問題。しかし、他の先進国と異なり若年失業率は低い。)

ア 失業の動向

70年代においては失業率は4%程度で推移していたが、80年代に入ると増加傾向になり、80年代後半には7～9%程度で推移するようになった。

90年代に入ってさらに悪化し、94年には9.6%、95年には9.4%、96年には10.4%に達し、戦後最悪の水準にある。特に最近の失業情勢は、景気が回復しても改善せず、この高失業状況は、構造的なものであると見られている。すなわち、高賃金と高社会保障費負担、解雇規制をはじめとする労働者保護策が、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になっているというものである。

イ 失業の特徴

(ア) 比較的低い若年者の失業率

若年者の失業率は、他の西欧諸国では年齢計に比して約2倍の水準と高率になっているのに対し、ドイツでは年齢計より低くなっているのが特徴である(表2-2-G1参照)。

表2-2-G1 若年者の失業率の推移

表 2 - 2 - G 1 若年者の失業率の推移

国	年		
	1993	94	95
ドイツ	7.9	8.7	8.8
	8.2	9.2	9.3
EU諸国平均	21.1	21.8	21.0
	10.8	11.2	10.8
アメリカ	13.3	12.5	12.1
	6.8	6.1	5.6
イギリス	17.9	17.0	15.9
	10.4	9.6	8.8
フランス	27.3	29.0	27.0
	11.7	12.3	11.5
日本	4.7	5.0	5.7
	2.5	2.9	3.2

資料出所：連邦労働社会省「Arbeits-und Sozialstatistik Hauptergebnisse」、
連邦統計局「Statistisches Jahrbuch 1996」、総務庁統計局「労働力
調査」。

注 上段は若年者(15～24歳層。日本については20～24歳層。)、下段
は年齢計の数値。

これは、古くからドイツで行われてきている「デュアルシステム」(注1)が機能しているためといわれている。

しかし、近時では、このデュアルシステムについても、

- (1) 景気の停滞等から企業で用意できる訓練生のポスト不足、
- (2) 養成訓練の修了後の訓練生の採用の減少、
- (3) 企業が提供している養成訓練(手工業、中小企業中心)と、訓練生が希望する養成訓練(事務職、大企業中心)との間のミスマッチ

等の問題も生じてきている。

(注1)デュアルシステム

通常、週3～4日の企業での職業訓練と週1～2日の職業学校における教育とにより行われるものであって、企業にとって即戦力となる労働力を養成することを目的としている。訓練実施企業には訓練修了時の採用義務はなく、通常の賃金より安価な手当で訓練生を実務に就かすことができる等が利点となり広く利用されてきている

(参考)

1996年

養成訓練の場を探している生徒数 38,500

空きの養成訓練ポスト数 35,000

[参考 25歳以下の失業者数 47,700]

資料出所:連邦教育省・ハンデルスブラット紙

(イ) 失業の長期化

失業期間が1年以上の長期失業者の失業者全体に占める割合は、80年代から漸増し、今や失業者のうち3人に1人は長期失業の状態にある。特に高齢者においては、失業者の半数が長期失業者になっている(表2-2-G2参照)。

表2-2-G2 失業者に占める長期失業者の割合

表2-2-G2 失業者に占める長期失業者の割合

(％、西部ドイツ地域、9月末)

年	1990	1991	1992	1993	1994
年齢					
年齢計	29.7	28.3	26.6	26.0	32.5
20歳以下	2.6	2.0	2.3	3.1	3.5
20～25歳	7.1	5.4	5.7	7.2	10.2
25～30歳	14.5	11.4	11.3	12.7	18.6
30～35歳	21.2	18.0	17.1	18.3	25.4
35～40歳	25.4	22.6	21.0	22.0	29.8
40～45歳	29.7	26.9	24.6	25.3	32.6
45～50歳	36.7	34.4	30.9	30.6	37.6
50～55歳	45.7	44.2	41.2	39.2	44.5
55～60歳	57.3	56.6	52.7	47.5	52.9
60～65歳	57.2	59.3	54.8	53.0	57.1

資料出所：連邦労働社会省「Arbeits-und Sozialstatistik Hauptergebnisse」

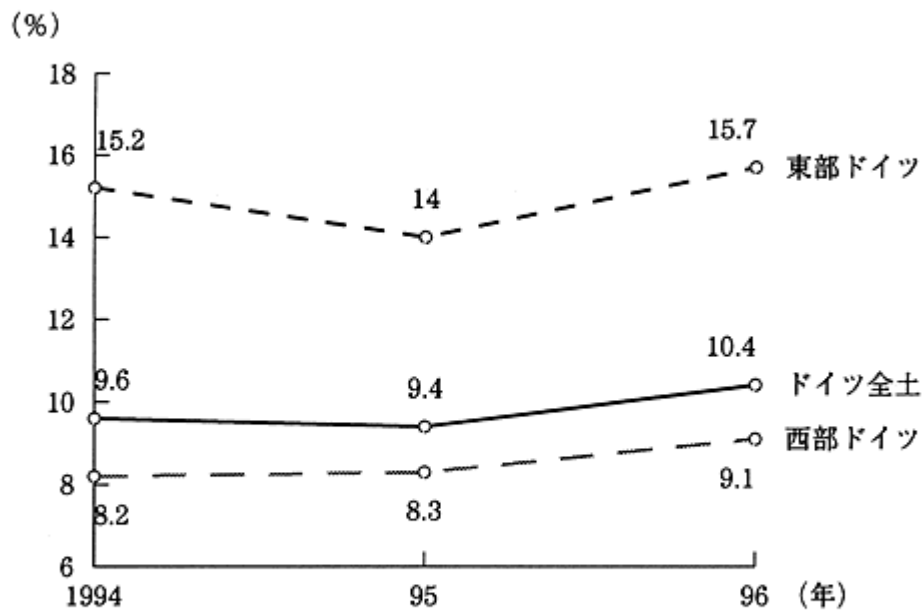
(ウ) 著しい東西格差の存在

西部ドイツの失業率が94年9.2%、95年9.3%、96年10.2%であるのに対し、東部ドイツの失業率は、94年16.0%、95年14.9%、96年16.8%と高い水準で推移しており(ともに96年は10月までの数値)、東部ドイツでは、6人に1人は失業している状況である。

雇用創出策(ABM;ArbeitsbeschaffungsmaBnahme)と呼ばれる、一種の失業者対策事業が特に東部ドイツで重点的に行われており、この人数が94年に28万人(西部では6万人)、95年に31万人(西部では7万人)にのぼっているが、この措置の対象者は失業者には算入されていないため、これらを失業者にカウントすれば、東部ドイツの失業率は実質的にはもっと高い(図2-2-G5参照)。

図2-2-G5 失業率の東西地域差

図 2 - 2 - G 5 失業率の東西地域差



資料出所：連邦労働社会省「Arbeits und Sozialstatistik」
連邦雇用庁「Arbeitsmarkt 1995」
連邦統計局発表

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第3節 ドイツ

2 雇用政策の方向性

手厚い労働者保護法制によって既存の雇用を守護するという方向(解雇制限、硬直的な労働時間等)から、企業による雇用の創出を促進する方向へとゆっくりと変化しつつある。

(1) 労働者保護政策

1980年代までは、産業別の労使中央交渉での労働諸条件の決定、厳しい解雇制限、不況時の失業予防となる操業短縮労働手当、高水準・長期の失業保険給付、高水準の年金等、手厚い労働者保護制度の運用がなされた。

一方、職業訓練については、職業教育が学校教育制度に組み込まれるとともに、企業が積極的に関与する柔軟な職業訓練のシステムが整備され、労働者が職業生活に入る前に確固たる職業能力の形成とその後の職業能力の向上が図られており、これがドイツの高い技術力の維持と若年者の失業率の低さに貢献してきていた。

こうした中で、景気がどんなに悪化しても既存の制度を見直すという動きは労使いずれからも発生せず、結果として賃金等の労働コスト高が進展していった。

(2) 高失業情勢の中での雇用創出政策

1990年代に入って高失業状態の恒常化、労働コスト高を嫌気した企業の外国、特に西側との門戸を開いた中・東欧地域への流出の動きの加速等を受け、従来の、労働者保護には非常に効果的だが新規雇用を創出するには適していない労働法制を見直す動きが出てきた。

さらに1999年からの欧州通貨統合に参加するため、財政赤字を削減し、統合参加要件をみたすという課題が生じ、このためには歳出のかさむ従前型の雇用対策を継続することができないという状況となった。

このため、ドイツ政府は歳出の削減や、規制緩和による労働関係の柔軟化等の一連の措置を実施し、雇用の維持・創出を図ろうとしている。

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第3節 ドイツ

3 主な雇用対策

(1) 従前から実施されている雇用対策

(雇用保護と雇用推進)

ア 操業短縮手当(Kurzarbeitgeld)の支給(雇用促進法 [AFG] に基づく)

操業短縮手当は、事業主が操業短縮を行う際に、それに伴って生じる労働者の収入減少を連邦雇用庁が一部補償する制度であり、労働者の雇用の安定と、事業主が熟練した労働者を維持できることを主な目的にしている。操業短縮手当は、事業主から労働者に対して支給され、事業主は連邦雇用庁からその分の支給を受ける。

支給対象となる場合(事業所)は、少なくとも3分の1の労働者が、通常の労働時間の10%以上操業が短縮される事態が最低4週間継続すること、その操業短縮が回避できない類のもので、公共職業安定所に操業短縮の届出がなされていること等であり、支給対象となる労働者は、操業短縮の結果、労働報酬が減額又はまったく支給されなくなった者である。

操業短縮手当の支給額は、子供が1人以上いる労働者等の場合は手取り賃金の67%相当額、それ以外の労働者の場合は同じく60%相当額というのが原則である(表2-2-G3参照)。

表2-2-G3 操業短縮手当受給労働者数 (西部ドイツ)

表 2 - 2 - G 3 操業短縮手当受給労働者数 (西部ドイツ)

	(人)							
年	1988	89	90	91	92	93	94	95
労働者数	207,768	107,873	55,808	145,009	283,019	766,935	275,458	128,059

資料出所：連邦雇用庁「Arbeitsmarkt 1995」

なお、支給期間は6か月が原則であるが、特別の雇用情勢にある場合、労働社会大臣の法規命令(注2)によって12か月又は24か月まで延長することができる。

(注2)法規命令 Rechtsverordnung

行政庁が発布する命令の1つで、法律を施行又は補充するための命令のこと。連邦政府、連邦大臣及び州政府が法律によって授權された場合のみ発出することができる。

イ 各種職業訓練の援助、特に継続職業訓練(Berufliche Fortbildung)の推進(雇用促進法 [AFG] に基づく)

連邦雇用庁は、技術革新に対応するため、もしくは職業上の知識及び技能の維持・向上を図るための職業訓練の実施を、訓練を受ける労働者に対する生活手当(Unterhaltsgeld)の支給、授業料等の費用を負担すること等により推進している。生活手当支給の対象となるのは、原則として全日制の職業教育施設で受講する労働者であって、支給金額は賃金の60～67%である(表2-2-G4参照)。

表2-2-G4 職業訓練施策対象者数 (西部ドイツ)

表 2 - 2 - G 4 職業訓練施策対象者数 (西部ドイツ)

	(人)							
年	1988	89	90	91	92	93	94	95
対象者数	334,550	326,994	349,695	364,474	372,109	348,439	308,802	304,323

資料出所：連邦雇用庁「Arbeitsmarkt 1995」

ウ 雇用創出措置(ABM;ArbeitsbeschaffungsmaBnahme)の実施(雇用促進法 [AFG] に基づく)

連邦雇用庁は、雇用促進法に基づき、雇用情勢の悪い地域において、公共の利益に合致する雇用について労働者の賃金の一部を補助することにより、失業者のために一時的な雇用の場を創出する措置を実施している。

(ア) 雇用促進法第91条に基づく措置

連邦平均よりも失業情勢の悪い公共職業安定所管内等において、事業主が、公益に合致し、民業を圧迫しないような形での、環境保護や若年者扶助等の事業を行い、そのために失業者を雇用した場合、当該事業主に対し当該労働者の賃金の50~75%を助成する。

雇用創出の対象となる失業者は、公共職業安定所が登録求職者の中から指定した者であり、長期失業者(1年以上失業)や障害者、若年者(25歳未満)で職業教育を受けていない者等、就職が困難な失業者が中心になっている。

助成期間は原則1年間で、例外的に2年間に延長される。

(イ) 雇用促進法第97条に基づく措置

55歳以上で、直近18か月に12か月以上失業している等の要件をみたす高齢失業者を追加的に雇用する事業主に対して、原則として当該地域の協約賃金の50%の金額の助成を行い、高齢失業者の再就職を図る。原則として、助成金額は、毎年少なくとも協約賃金の10%ずつ減少させ、最終的に協約賃金額の30%に到達したときに助成は終了する。

(ウ) 時限措置

近時の高失業状況及び特に東部での高失業状況に対処するため、次の時限措置が採られている。

a 雇用促進法第242S条に基づく措置(1994年開始。西部ドイツ対象。1997年12月31日までの措置)

事業主が環境の改善、社会奉仕、若年者扶助といった事業を行い、そのために、重度障害者、満50歳以上の者、職業教育を修了しておらず直近6か月間で3か月以上失業している25歳未満の者、1年以上の長期失業者等の特に就職が困難な者を、管轄公共職業安定所の登録求職者の中から雇用する場合、当該事業主に対し、最長24か月、その者が受給する場合の失業給付額と同額の助成金を支給する。

b 雇用促進法第249h条に基づく措置(東部ドイツ対象。1997年12月31日までの措置)

事業主が、環境の改善、社会奉仕、若年者扶助、スポーツ振興、文化的労働、文化財維持活動といった事業を行い、そのために、3か月以上失業の申告をしている失業保険受給者等を雇用する場合、当該事業主に対し、最長36か月、その者が受給する失業給付額と同額の助成金を支給する(表2-2-G5参照)。

表2-2-G5 雇用創出措置実施状況

表2-2-G5 雇用創出措置実施状況

	(人、%)							
年	88	89	90	91	92	93	94	95
AFG第91条関連								
*西部ドイツ	114,888	96,911	83,350	82,960	78,179	50,518	57,441	70,110
うち構成比(%)								
女性	40.6	40.9	39.4	39.4	39.6	39.9	35.5	37.4
重度障害者	6.9	7.0	7.3	7.5	7.5	7.6	7.4	7.0
50歳以上	12.2	13.1	14.7	17.1	18.5	18.5	19.0	17.9
職業訓練経験 なき25歳未満者	22.0	21.5	20.3	17.8	17.3	20.3	18.7	15.7
1年以上長期失業者	48.2	52.4	55.6	57.1	56.8	58.2	62.4	63.9
*東部ドイツ	—	—	—	183,324	388,056	237,453	192,492	205,787
高齢者に対する 雇用創出措置 (西部ドイツ)	16,730	18,000	20,412	26,611	30,274	22,098	18,159	20,250
AFG第242S条関連	—	—	—	—	—	—	—	2,083
AFG第249h条関連	—	—	—	—	—	22,466	87,680	106,478

資料出所：連邦雇用庁「Arbeitsmarkt 1995,1993」

注 年平均措置対象者数

構成比は重複回答

エ 長期失業者を対象とする特別プログラム(Aktion Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose)

1999年までの時限措置として、長期失業者(1年以上失業)を雇用する事業主に対し、賃金補助を行っている。

最初の半年は60～80% その後の半年は40～60%の賃金を補助するものであり、長期失業者の再雇用の促進を図っている(表2-2-G6参照)。

表2-2-G6 措置対象者数

表 2 - 2 - G 6 措置対象者数

(人)	
1994年	1995年
約 10,000	17,600

資料出所：連邦雇用庁「Arbeitsmarkt 1995」

オ 自営に対する援助(雇用促進法 [AFG] に基づく)

失業保険金を4週間以上受給している失業者が新規に起業しようとする場合で、その自営活動が本人の生計を支えられることについて専門機関が証明している等の要件をみたしている場合に、自営のための「橋渡手当」(Überbrückungsgeld)が支給される。手当額は、原則として失業者が最終的に受給していた失業保険金(失業保険金又は失業扶助金)の26週間分である(表2-2-G7参照)。

表2-2-G7 自営に対する援助

表 2 - 2 - G 7 自営に対する援助

(支給額の単位:1,000マルク)				
年	件数	西部ドイツ	東部ドイツ	支給額
1986	5,576	5,576	—	25,494
1987	10,069	10,069	—	51,563
1988	17,949	17,949	—	80,658
1989	11,013	11,013	—	62,420
1990	12,742	12,742	—	54,634
1991	13,014	13,014	—	90,257
1992	31,587	13,142	18,445	136,392
1993	25,835	11,662	14,173	98,475
1994	37,297	22,189	15,108	194,839
1995	70,634	46,692	23,942	822,040
1996 (9月まで)	67,736	—	—	811,370
総計	303,452	—	—	2,528,142

資料出所：連邦雇用庁1996年資料、連邦雇用庁「Bundesarbeitsblatt 1996.11」

カ 早期退職制度

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、35年の被保険者期間を満たせば満63歳からの受給が可能、失業者については60歳から支給等、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。これは、高齢化の影響には個人差があり、被保険者の自由裁量で退職を選択できる余地を拡大することが合理的であるとともに、高齢者が早期に退職する代わりに若年者の雇用を促進する考えによるものであるといわれている。

1994年には120万人、1995年には約100万人が早期退職している。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、年金受給期間の長期化、年金受給者数の増加をもたらし、これが財政を圧迫していると問題視されている。

このため、年金支給開始年齢を、2000年から段階的に、女性については2004年末までに60→65歳、男性については2001年末までに63→65歳にそれぞれ引き上げることにした。(1996年)

(2) 民営職業紹介の許可(1994年)

従来、ドイツにおいては職業紹介は連邦雇用庁が独占し、民間による職業紹介は認められなかったが、「1994年就業促進法(Beschäftigungsförderungsgesetz1994)」により、雇用に関する基本法である雇用促進法が改正されて、適正な人的、財政的基盤を有する民間の事業者が、連邦雇用庁の許可を受けて職業紹介を実施することが可能となった。

民営職業紹介機関は、年2回、連邦雇用庁に対して紹介数を報告する義務があり、この報告に基づいて連邦雇用庁が集計した実績によれば、紹介件数が94年下半期7,111、95年上半期8,675と、連邦雇用庁(公共職業安定所)の紹介件数95年上半期157万件と比べると著しく小さい。

(3) 規制緩和による労働関係の柔軟化等

ア 事業主の負担軽減を通じた雇用創出

「一層の成長と雇用のためのプログラム」

政府・連立与党は、一層の成長を可能にし、追加的な雇用を創出し、社会福祉国家の経済的基盤を確保するために、1996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」を決定した。

上記プログラムを具体化し、さらには1999年の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、連立与党は1996年4月、「一層の成長と雇用のためのプログラム」を発表した。

このプログラムは、税制改革(所得税減税等)、年金制度改革(老齢年金支給開始年齢の引上げ等)、労働法制改革等を行い、2000年までに政府一般歳出の対GDP比を現在の約50%から約46%に、社会保険料の対直接賃金比を現在の約41%から40%以下に引き下げるというものである。

このプログラムに基づき、与党政府は野党・組合の反対を押し切って、9月に労働法制面の改正を含む社会保障関係の歳出削減法を成立させ、また、失業保険等を規定する雇用促進法の改正案を議会に提出した。

当該歳出削減法による労働法制面の改正は以下のとおりである。(雇用促進法については、下記(7)を参照。)

(ア) 解雇制限緩和(解雇制限法の改正)

解雇制限対象となる企業の範囲を、従業員6人以上から11人以上に縮小し、解雇事由も緩和した。

解雇制限法は、従業員6人以上の事業所の勤続6か月以上の労働者の解雇について適用され、正当事由のない解雇を否定している。すなわち、(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で継続して雇用可能な場合、(3)解雇対象者の選定が不正な場合等は不当解雇となるとしていた。

こうした厳しい解雇制限があるため、一度雇用すれば雇用関係の終了が困難となることから、かえって事業主の新規雇用意欲がそがれ、結果として新規雇用創出がはかどらないという指摘がなされていた。

そこで雇用に果たす中小企業の役割が大きいこと(全雇用の8割を中小企業が占める)から、中小企業を解雇制限対象から外すことによって、中小企業における新規雇用の促進を図ったものである。

また解雇に際しての人選基準も改正され、人選基準は、労働者の勤続年数、年齢、扶養家族の3要素のみで足りるものとなった。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とされた。(従前の法では、解雇対象者の人選に当たり、各種要素を考慮しなければならないとされていた。))

そして、労使間の事業所協定で解雇の人選基準を定めた場合、経営側に重大な瑕疵がない限り、裁判所は具体的人選の不当を判断しないものとされた。

(イ) 病気手当の縮減(報酬継続支給法 [Entgeltfortzahlungsgesetz] の改正)

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週間にわたり事業主から賃金の継続支給(病気による就労不能日1日目から100%支給)を受けることができる。これは有給休暇とは別個に労働者に与えられているものである。

この制度は、仮病等で濫用されてドイツ経済に大きな損失を与えていると従前から経済界を中心に批判されていたものである。そこで、報酬継続支給法を改正し、労働協約又は労働契約に抵触しない場合、病欠時の継続支払額を本来の賃金の80%に減額することにした。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であるとした。

(ウ) 期間の定めのある雇用契約の範囲の拡大

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「雇用増進のための労働法制面での法律」(Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung)により、労働者が新たに雇用される場合若しくは、デュアルシステムによる企業での職業訓練生が職業訓練を修了し引き続き雇用される場合で、一時的な雇用でしか雇用できない場合に、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。

今回これをさらに改正する形で、2000年12月31日までの限時措置として、(1)2年までの有期雇用契約が認められ、合計で2年間になる範囲内であれば、有期雇用契約を3回まで延長することができる、(2)雇用関係の開始時に、労働者が満60歳以上の場合は、(1)の制限なしに有期雇用契約を結ぶことができる、等の内容の改正が行われた。

これによって、事業主にとって労働者を雇用しやすくなることから雇用意欲が高まり、また高齢者にとっては、就業の機会が増加するものと期待されている。

イ 労働時間の弾力化(1994年)

ドイツの労働時間法は、週48時間労働、日祝祭日の労働禁止、2週間を変形対象期間として平均して労働時間が1日8時間であれば最長1日10時間まで延長できること等を規定しているが、同法が改正され、変形対象期間が、「2週間」から「6か月」に緩和された。

また女性の夜間就業禁止・制限の撤廃が行われ、女性に関する労働制限が緩和された。

(4) 高齢者パート就労の促進(1996年)

老齢年金の支給開始年齢は65歳が原則であるが、失業者等については60歳から支給開始等、一定の条件をみたせば65歳未満から老齢年金の受給が可能であった。このため、55歳前後で早期退職し、最長約3年間の失業手当と引き続いて失業扶助を受給し、60歳から失業者としての老齢年金を受給するという実態があり、企業が合理化の手段としてこれを利用する傾向もあって、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、ひいては財政の圧迫という問題が生じていた。こうした「早期退職」の弊害を縮減するため、政府は、高齢者パート就労法(Altersteilzeitgesetz)を改正し、高齢者のパート就労促進制度(注3)を拡充した。

新しい制度によれば、事業主が、早ければ満55歳から高齢労働者を「失業及び高齢者パート労働による老齢年金」の支給が開始されるまで、最高5年間パート就労に移行させ、その空きポストに新たに求職登録者若しくは養成訓練生を雇用する場合に、連邦雇用庁がそのパート労働高齢者の賃金の20%の補助金を支給することとなり、これは96年8月に施行された。これにより、高齢労働者の希望にあった就労の促進、若年者の雇用機会の拡大、年金財政の健全化を図っている。

(注3)高齢者のパート労働促進制度(1988年)

高齢労働者をパート労働に使用する事業主であって、一定の要件をみたしている事業主に対して、連邦雇用庁が賃金の20%及び労働者負担分の保険料を助成する等の援助を行う、高齢労働者の職業生活から年金生活への円滑な移行を目指す制度であったが、利用が僅少であった。

(5) 外国人労働者海外派遣法の施行によるドイツ人建設労働者の雇用の確保・安定(1996年)

ドイツよりも低賃金の国の下請け建設業者が、当該国において労働者を雇用した上でその労働者をドイツ国内でドイツ人労働者の賃金の半額程度で労働させ、事業主はその社会保険料も負担しないという状況下で、外国人建設労働者が大量にドイツに流入し、ドイツ人建設労働者の失業率が上昇している実態がある。

こうした実態を背景に、ドイツ政府は、ドイツ人建設労働者の雇用と労働条件の保護及び国内建設業者の競争力の回復を図ることを目的に、ドイツ国内で働く外国人建設労働者の労働条件をドイツ人建設労働者と同水準とすることを義務付けた外国人労働者海外派遣法を新たに制定し、3月に施行した。

(6) 閉店法改正による小売商店営業時間の延長(1996年)

1956年に成立した閉店法では、小売店の営業時間は、原則として次のように規定されていた。(1)日曜日及び祝日は閉店。(2)月曜日から金曜日までは、7:00~18:30。(3)土曜日は、7:00~14:00。ただし、第1土曜日と12月24日に先立つ4回の土曜日は、7:00~18:00。これに対し、小売店の閉店時刻を延長して、消費者の不便を解消し、小売業の売り上げを増進すること、これによって間接的にパート労働等の雇用のびることを期待して、政府は、小売店の閉店時刻を月曜~金曜は1時間30分、土曜日は2時間繰り下

げること等を内容とする、閉店法改正を行った。

(7) 雇用促進法改正の動き等:失業保険制度の改正及び公共職業安定所の機能強化(1996年)

ア 雇用促進法改正の動き

雇用促進法は、1969年に制定され、職業紹介、失業予防・雇用創出、失業保険等について規定しているドイツ雇用政策の基本法であるが、1996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」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ていた。

同改正法案は、96年11月連邦議会において可決されたが、本改正によって来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)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否決された。

なお、改正のポイントは以下のとおりである。

(1) 給付の受給資格の中に、次のように失業期間に応じて失業者が甘受すべき職場の基準を加え、以前より賃金が低下することを理由とした就職斡旋の拒否を制限する。

- ・ 失業期間 ～3か月:20%の賃金低下
- ・ // 3～6か月:30% //
- ・ // 6か月～ :失業保険金並みの賃金水準(33～40%の賃金低下)

(2) 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。

(3) 受給者は、3か月ごとに安定所に出頭しなければならないこととする。

(4) 公共職業安定所の裁量権を拡大し、法定助成金に替えて予算の10%までは所が自由に決定できる雇い入れ助成を行えるようにするとともに、所予算の翌年度繰り入れを認めることとする。

(5) 雇用創出措置(ABM)については、一般の協約賃金の80%を限度とする。

イ 公共職業安定所の職業紹介機能の強化(「2000年の安定所」業務改善運動)

職業安定の基本法である雇用促進法の改正の動きは上記のとおりであるが、連邦雇用庁(公共職業安定所)では、国による職業紹介独占の廃止という動きに合わせて、安定所機能を強化することにより、労働市場の需給調整機能全体の向上を目的に、安定所の業務改善運動を進めている。具体的には、(1)求人・求職者のニーズに合った内部組織の再編、(2)サービス提供場所の拡大、(3)安定所の情報システム化、(4)業務手順の簡素化等であり、これに沿って、求人手続き処理の迅速化、職業情報検索のセルフサービス化等が実施されている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第3節 ドイツ

4 雇用対策に対する評価

(労組は一連の規制緩和施策に反発。経営側は、改革が不十分で不満と表明し、労使とも否定的評価。)

(1) 政府の評価

戦後最悪の失業情勢の中で、96年1月、2000年までに失業の半減を公約したコール首相ではあったが、むしろその後失業情勢が悪化し、96年10月の与党キリスト教民主党(CDU)大会で、いったんは2000年までに雇用を半減することは難しい旨表明した。しかし、その後まだこの可能性は残っているむね主張している。連邦雇用庁のヤゴタ長官も2000年までに失業の半減する可能性については肯定している。

(2) 労働組合の評価

戦後永らく政労使協調路線を維持し、特に最近の雇用失業情勢の著しい悪化を背景として96年当初から政労使のトップ会談を行う等協調路線をとってきた組合であったが、病気手当の削減等、一連の連邦政府の施策は、労働者保護を弱めるもので社会福祉国家を覆すものになるとして、ドイツを代表するナショナルセンターであるDGB(Deutscher Gewerkschaftsbund)(ドイツ労働総同盟)とその傘下最大労組であるIGメタル(金属産業労組)を始めとする組合の多数は強く批判し、連邦政府の一連施策の廃止・旧施策への復帰を求めている。

そして組合の多くは、特に病気手当について、金額を賃金の80%へ縮減することを阻止するために大規模な争議を96年中に実施した。

しかしながら、96年末から雇用失業情勢がさらに悪化していることから、雇用問題について、再度政労使トップ会談を行うことについて前向きな意向を示している(1997年1月時点)。

(3) 使用者団体(ドイツ産業連盟 [BDA] 等)の評価

政府の施策の方向性は評価するが、なお不十分で、より一層の規制緩和を要求している。

新たな雇用のための政労使トップ会談には応じる構えをみせている。

(4) 野党(社会民主党 [SPD])の評価

組合と同調して、病気手当削減等の連邦政府の諸施策を強く批判しており、1998年に予想される選挙においてキリスト教民主党(CDU)から政権を奪回して、病気手当の規定は旧法の規定に戻す等、旧法体系の施策に立ち返る方針を示している。

(5) 経済研究所の評価

IFO(在ミュンヘン)を始めとするドイツで権威をもつ6大経済研究所では、1996年10月の秋期報告において、予想される安定した経済成長下にあっても、高失業情勢は好転せず、400万人規模の失業が劇的に減少することはないとみている。

失業の減少には劇的な経済情勢の好転が必要だが現時点、及び今後数年間は期待できないとした。

また東部ドイツに対する資金投入について真剣な再考を求めている。

東部ドイツでは賃金が西部ドイツ並みに上昇したため労働コストが上昇しており、東部ドイツの雇用失業情勢は暗く、失業率は96年の15.5%から97年には16%に上昇すると予想している。

そして、東部ドイツにおける経済情勢を真剣に回復したいと考えるなら、数年間の賃上凍結は避けられないとしている。

(6) OECDの評価

OECDは、「OECD Economic Surveys Germany September 1996」の中で、ドイツ政府が打ち出している各種構造改革施策を完全に実施することが必要であるとしている。また、97年中は経済成長が続くと見ているが、多少景気が良くなっても、構造改革の試みを緩和しないことが必要だとしている。

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展
第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展
第4節 フランス
1 経済及び雇用失業情勢

(1) 実質GDP成長率の推移

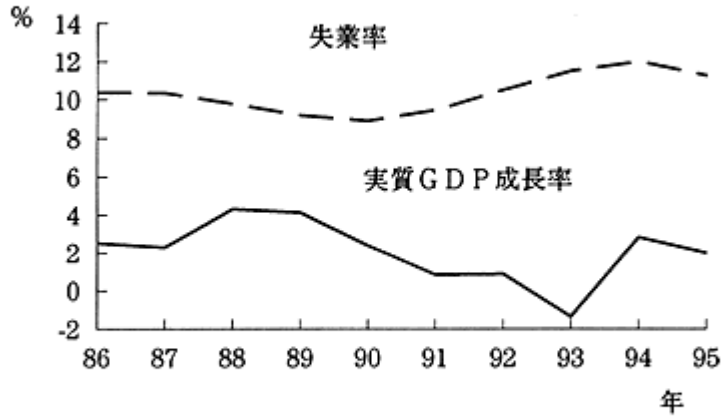
(景気は一進一退)

93年4～6月期以降回復していた景気は、95年4～6月期から減速し、96年に入っても足踏みが続いている。

95年の減速の背景としては、95年3月上旬の大幅な金融引き締めによる金利の上昇や、8月の付加価値税率の引上げ(18.6%から20.6%)の他、11月下旬に社会保障制度改革案に反対した公共部門の大規模ストの発生等が挙げられる。その後、96年1～3月期は、閏年効果と95年末のストの反動等の要因により、実質GDPは前期比年率4.6%増となったが、その後年末まで一進一退を繰り返している(図2-2-F1)。

図2-2-F1 実質GDP成長率及び失業率の推移

図2-2-F1 実質GDP成長率及び失業率の推移



資料出所：フランス国立統計経済研究所
(I N S E E) 「Information Rapides」

(2) 雇用・就業の動向とその特徴

(就業者数は減少傾向、サービス業の就業者数の増加、パートタイム労働者の増加、若年者の不安定な雇用形態が特徴)

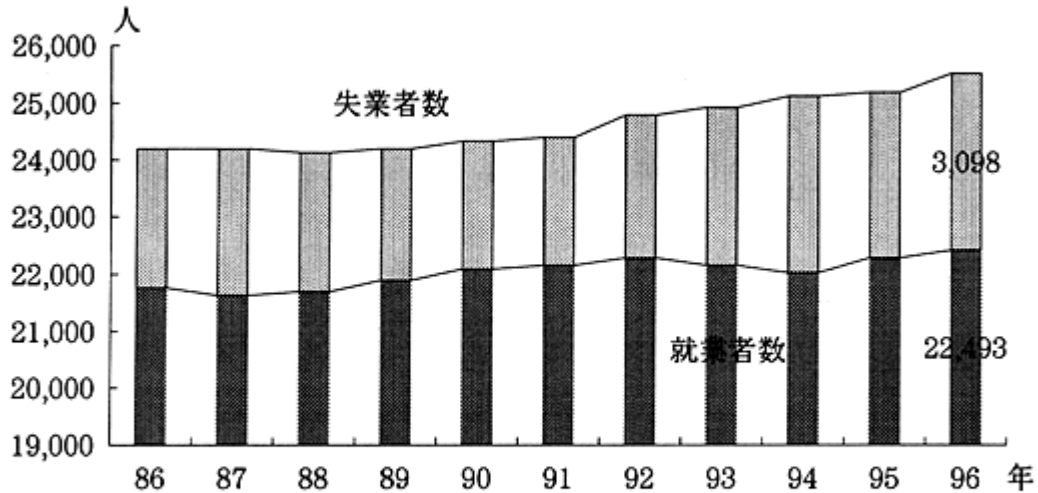
ア 雇用・就業の動向

(ア) 就業者数の推移

87年以来増加が続いていた就業者数は、92年をピークに減少に転じた。景気は93年春を谷として回復したが、景気後退による就業者数の減少が時差を伴って現れており、就業者数の減少は94年まで続き、その後は一時増加したが、95年春からの景気の減速とともに再び減少し、96年3月には2,249万3千人となっている(図2-2-F2)。

図2-2-F2 失業者数と就業者数の推移

図2-2-F2 失業者数と就業者数の推移



資料出所：フランス国立統計経済研究所 (INSEE)

「INSEE PREMIERE」

注1 毎年3月の雇用調査による数値

(イ) 製造業における雇用の減少とサービス業における増加

フランス労働社会省の統計によれば、92年以來の雇用者数の減少が特に顕著であったのは製造業で、95年4~6月期より一旦増加に転じたものの、同年10~12月期以降再び減少が続いている。一方、サービス業の雇用者数は92年以來一貫して増加している。

イ 雇用・就業の特徴

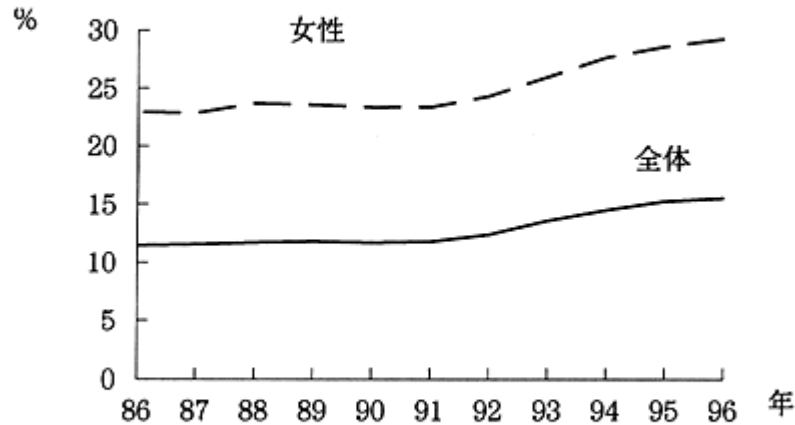
(ア) パートタイム労働者の増加

フランスの就業者数に占めるパートタイム労働者の割合は、96年3月において15.8%となっているが、特に女性におけるパートタイム労働者の割合は高く(29.5%),フランスの女性就業者の約3割がパートタイマーとして働いている。

パートタイム労働者の割合は、過去10年間で4.2ポイント増加しているが、この増加は90年代に入ってから顕著であり、このような近年のパートタイム労働者の増加は、政府によるパートタイム雇用の促進に対し、雇用者と事業主の双方が利点を見いだしたことに基づくものという見方もある(図2-2-F3)。

図2-2-F3 就業者数に占めるパートタイム労働者の割合

図2-2-F3 就業者数に占めるパートタイム労働者の割合



資料出所：図2-2-F2に同じ

注1 図2-2-F2に同じ

(イ) 若者の不安定な雇用形態

フランスの失業理由で最も多いのは期限付き雇用の契約切れによるものであり、96年3月においては39.9%を占めている。このような期限付き雇用の契約切れの割合は若年者ほど多く、若年者の雇用形態は依然として不安定なものが多い(表2-2-F1)。

表2-2-F1 年齢別失業理由の割合(96年3月現在)

表2-2-F1 年齢別失業理由の割合 (96年3月現在)

	15-24歳	25-49歳	50歳以上	合計
一時的雇用の終了	41.5%	42.4%	24.0%	39.9%
解雇	6.1%	31.1%	62.1%	30.1%
自発的退職	2.7%	6.9%	4.8%	5.8%
就学等の終了	30.2%	3.5%	0.1%	8.3%
兵役の終了	7.7%	0.9%	0.0%	2.1%
その他	11.9%	15.2%	9.0%	13.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

資料出所：フランス国立統計経済研究所

「Enquête sur l'Emploi de 1996」

(3) 失業の動向とその特徴

(失業率は高水準かつ上昇傾向、若年層・女性・低(無)資格者で高い失業率、失業の長期化が問題)

ア 失業の動向

(ア) 失業率の推移

フランスでは、経済成長率が4%を超えた80年代後半において、失業率の低下が見られたが、90年代に入り経済成長率の伸びが鈍化するにつれ失業率も上昇した。しかし、93年から94年にかけては、景気が回復しているにもかかわらず、失業率は低下せず、95年以降景気が減速し、その後一進一退を繰り返している中で、失業率は高水準かつ上昇傾向で推移し、96年11、12月には12.7%と過去最高を記録した。

(イ) 構造的失業

93年以降の失業の動向に見られるように、雇用環境が好転してもそれだけでは失業の減少に繋がらないという状態の中で、従来の景気の循環的要因による失業に加え、景気循環では説明できない、いわゆる「構造的要因」による失業の高止まりが懸念されている。

OECDの97年版エコノミック・サーベイによれば、フランスの「構造的な失業率」は、1980年代半ばからほとんど変動がなく、9%から10%程度と推計されており、70年代から始まるフランスの失業率の長期的な上昇は、景気変動のみを原因とするものではないと言え、現時点において経済成長を取り戻せば失業問題が解消するとは考えられていない。

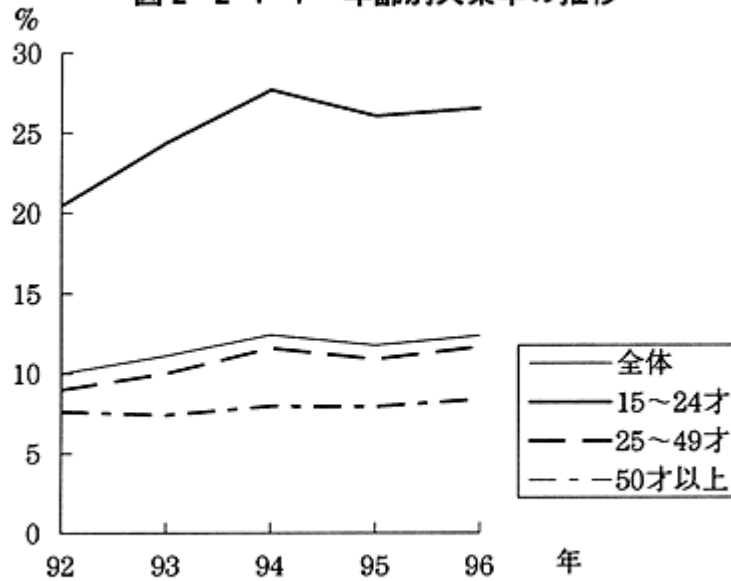
イ 失業の特徴

(ア) 若年者の高失業

若年者の失業率は高く、全体の失業率の約2倍の水準で推移しており、若年者の約4人に1人が失業状態にある(図2-2-F4)。

図2-2-F4 年齢別失業率の推移

図2-2-F4 年齢別失業率の推移



資料出所：図2-2-F2に同じ

注1 図2-2-F2に同じ

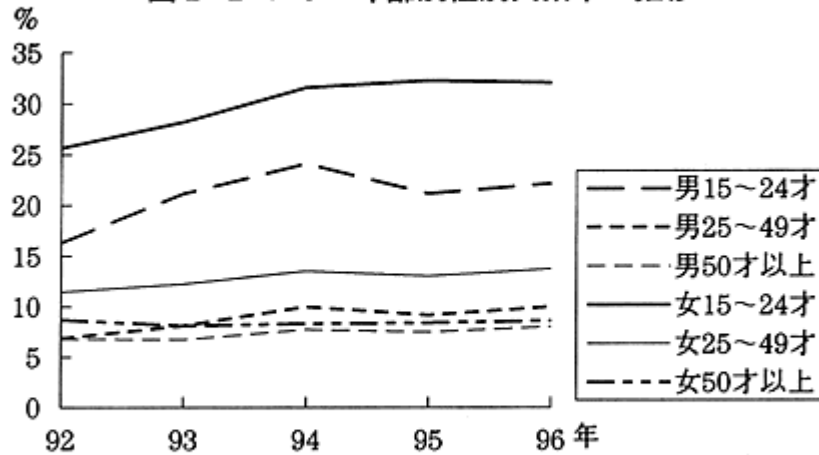
このような若年者の高失業の背景としては、補充採用が一般的であるフランスにおいて、職業経験がほとんどなく、技能水準が相対的に低い若年者は労働市場において不利な立場にあること、また、職業教育が産業社会のニーズにあっていないこと等が指摘されている。

(イ) 女性の高失業

女性の失業率は、男性の失業率に比べ一貫して高く、特に15歳から24歳の女性の失業率は全体の失業率の約3倍の水準となっている(図2-2-F5)。

図2-2-F5 年齢別性別失業率の推移

図2-2-F5 年齢別性別失業率の推移



資料出所：図2-2-F2に同じ

注1 図2-2-F2に同じ

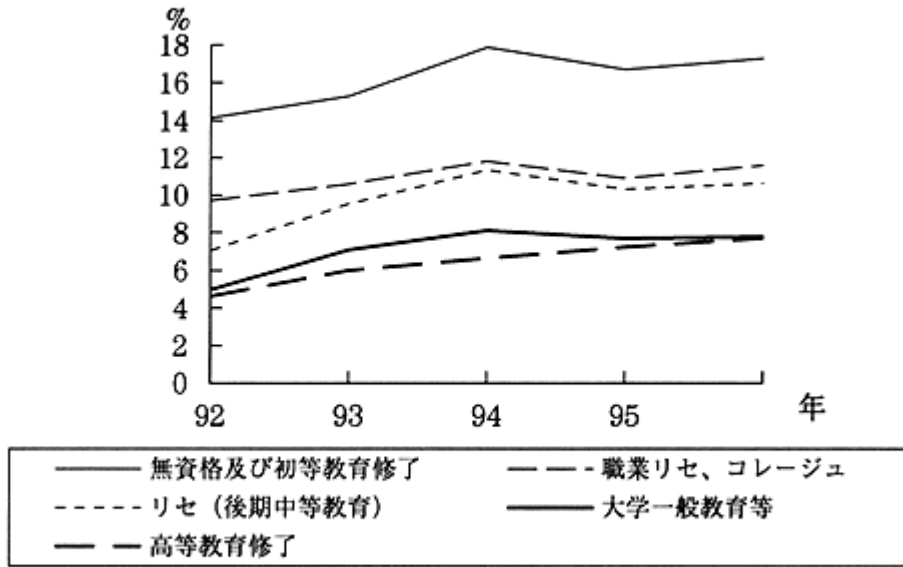
(ウ) 低(無)資格者の高失業と高資格者の失業率の上昇

低(無)資格保持者の失業率はどの年齢層においても高いのが特徴的である。

最も高い資格保持者の失業率については、他の資格保持者に比べ低いものの、92年以来一貫して上昇し続けており、他の資格保持者に見られるような失業率の低下がみられない。このような高資格保持者の失業率の上昇は、雇用環境が好転するまで学歴を積む若者が増えていることによるものとの見方もある。同時に、彼らが以前ほど職種や給与にこだわらなくなったため、有資格者が非熟練労働者の雇用機会を圧迫し、その結果低(無)資格者の失業率が高水準のままに止まっている一因となっているとの見方もある(図2-2-F6)。

図2-2-F6 学歴資格別失業率の推移

図2-2-F6 学歴資格別失業率の推移



資料出所：図2-2-F2に同じ

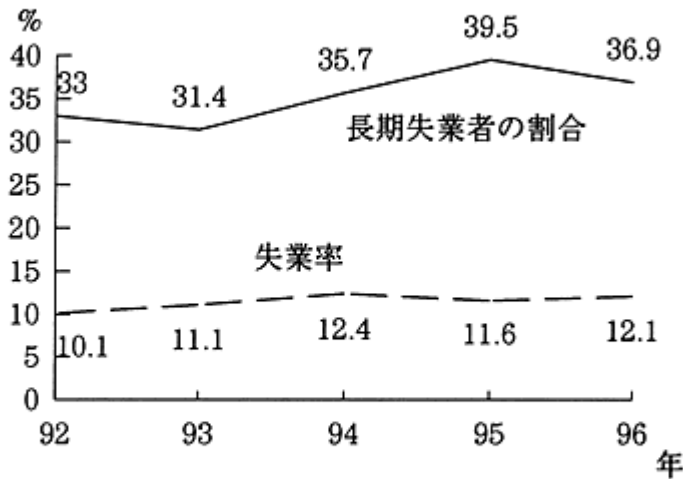
注1 図2-2-F2に同じ

(工) 長期失業

失業者に占める失業期間1年以上の長期失業者の割合は96年3月時点で約37%となっている(図2-2-F7)。

図2-2-F7 失業率と失業者に占める長期失業者の割合

図2-2-F7 失業率と失業者に占める長期失業者の割合



資料出所：図2-2-F2に同じ

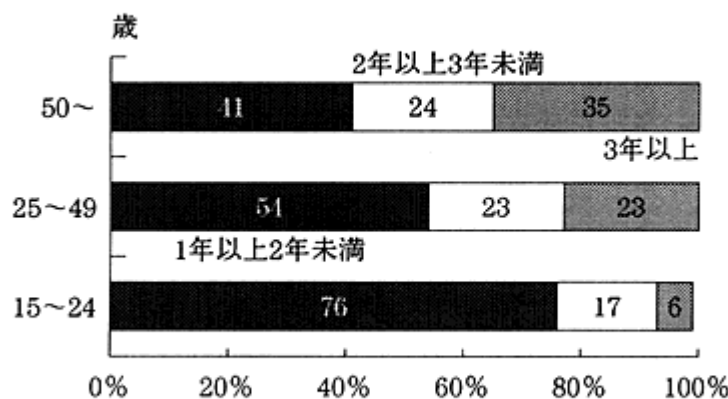
注1 図2-2-F2に同じ

過去5年間の数値において長期失業者の割合が最も高かったのは95年3月で、39.5%となっているが、この時期に失業者数及び失業率は漸減しており、雇用環境が好転しても長期失業者の減少に結びつかなかった。ただし、96年3月は失業者数が前年に比べ再び増加しているにもかかわらず、長期失業者数は僅かながら減少している。

また、96年8月の公共職業安定所を管轄する国家雇用庁(ANPE)のデータによれば、失業期間1年以上の長期失業者については、年齢が高くなるほど長期失業者の割合が高くなっている(図2-2-F8)。

図2-2-F8 年齢別長期失業者の内訳(1996年8月現在)

図2-2-F8 年齢別長期失業者の内訳 (1996年8月現在)



資料出所：国家雇用庁 (ANPE) 資料より作成

長期失業者のうち、3年以上失業している者の割合は15歳から24歳の求職者において6~7%であるのに対して、50歳以上の求職者で35%程度となっている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第4節 フランス

2 雇用政策の方向性

(労働時間短縮による雇用創出と労働コスト削減策)

高失業の一因となる構造的な問題に対する政府の基本姿勢としては、社会党政権下における労働時間短縮によるワークシェアリング等の直接的な雇用拡大策と、保守党政権下における労働コストの軽減等、企業の雇用意欲を高めることによる間接的な雇用拡大策があるが、最近では政権による特色は薄れ、政権交代後も前政権の雇用政策を継続、統合する流れとなっている(1994年海外労働情勢、p290)。

(1) 労働力需要面の改善:労働コストの軽減と労働時間短縮による雇用創出

フランスの労働市場の硬直性が企業の雇用意欲を阻害しているという指摘があるが、現時点では、労働時間の弾力化等、規制緩和の方向がある一方、労働者保護という観点からなお一定の縛りがかかっている解雇規制(解雇予定者の転職促進のための計画を含まない解雇の計画は、その実施を認められない。また、従業員50人以上の企業が10人以上の従業員を解雇する場合、労働監督局の許可が必要となる)や法定最低賃金(時給約37フラン)等の制度もある。

法定最低賃金を全職種に一律に定めているのは主要国では珍しい例だが、フランスでは他の欧米諸国に比べ一律の高い法定最低賃金が若年層の未熟練失業者の雇用を阻害しているという指摘がある。OECDの97年版エコノミック・サーベイは、平均賃金の3分の2以下の賃金労働者は、若年者と女性に多く、法定最低賃金が若年者、女性の雇用を阻害しているとしている。

また、従来よりフランスの社会保障制度は保険料主義、事業主義といわれ、社会保障費企業負担分が重い。社会保障費の収入の過半が保険料で賄われ、且つ、その保険料の半分近くが事業主の負担となっている。

すなわち、法定最低賃金が高く、社会保障費の企業負担分が重いため、低(無)技能労働者を雇うことによる労働コストがそれによる生産性を上回り、企業における新規雇用意欲を阻害しているとみられている。

したがって、雇用の創出を図るためには、法定最低賃金と社会保障費の企業負担分のどちらか一方か、あるいは両方の水準を引き下げることが必要とされている。

近年の政府の施策では、法定最低賃金水準を引き下げるという方向はなく、むしろ一定の雇用について、企業の社保障費の負担を軽減するという手法が多く用いられている(雇用5ヶ年法内、95年緊急雇用対策)。

また、フランスにおいては、ミッテラン政権下の1982年に法定週労働時間が40時間から38時間になるなど、従来よりワークシェアリングを念頭においた労働時間短縮が進められている。政府は、長期的な失業情勢の悪化を背景に、パートタイム雇用の促進等の就業形態の多様化とともに、労働時間短縮といった社会的ニーズの充足を伴ったかたちでの失業抑制、雇用創出に取り組んでいる。このような流れの中で、93年11月に成立した雇用5カ年法においても、ワークシェアリングを念頭においた労働時間短縮措置

が盛り込まれており、その後のシラク政権において同措置の拡充が行われている。

(2) 労働力供給面の改善

ア 失業保険給付の適正化

手厚すぎる失業給付が結果的に失業の増大、長期化を招くとの指摘は多くの国で見られることであるが、フランスにおいても同様である。失業給付は失業者の生活水準を保障するためのものではあるが、フランスにおける失業給付の期間や給付額が他の欧米諸国に比べ手厚いという指摘は従来からなされているところである(給付期間:最長5年、給付額:賃金の約60%)。

フランスの失業保険制度は1954年の中央労働協約によって設置され、その運営は国ではなく労使の代表が責任を負っているが、90年代以降の失業情勢の悪化に伴う失業保険財政の赤字が深刻化したことを受け、支給額が4ヶ月毎に17%減額される逡減制の導入等、失業保険給付の厳格化が行われている(1994年海外労働情勢、p304)。

イ 職業能力開発

フランスでは、より高度の普通教育の修了資格を有することが社会階層の上部へ行くうえでの最良の方途であるとの社会的合意があるといわれる。実際、フランスの採用慣行は補充採用が一般的で、職業能力、技能水準を示すこととなる資格水準(学歴)が重要な要素となっている。しかしながら、フランスの労働力の40%程度は、初等、中等教育しかうけていないという指摘もあり、産業社会のニーズにあった的確な教育制度の充実と職業訓練の実施が求められている。政府は、経済の発展に結びつく職業訓練として企業による在職者に対する訓練を重視するとともに、個人が生涯にわたり自己啓発を継続することを奨励している(1995年海外労働情勢参照)。

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第4節 フランス

3 主な雇用対策

初めに、94年から96年にかけての主な雇用対策を概観する。次に、93年に導入された雇用5ヶ年法におけるパートタイム雇用の促進・労働時間短縮によるワークシェアリング策を取り上げる。さらに、ある程度の効果が見られている社会保障費負担の軽減による労働コスト削減策について、95年のシラク政権による緊急雇用対策を概観する。

(1) 主な雇用対策

フランスの雇用対策は、民間部門への雇用助成、公共部門への雇用助成、職業訓練、及びリストラに対する助成の大きく4分野に分かれる(表2-2-F2)。

表2-2-F2 94年から96年にかけて実施された雇用対策と利用者数の推移(96年8月13日現在)

表 2 - 2 - F 2 94年から96年にかけて実施された雇用対策と利用者数の推移 (96年 8 月13日現在)

	94年		95年				96年					
	7-9月期	10-12月期	1-3月期	4-6月期	7-9月期	前年同期比	10-12月期	前年同期比	1-3月期	前年同期比	4-6月期	前年同期比
民間部門への雇用助成措置	228,393	341,023	260,985	211,747	227,177	-0.5%	353,915	3.8%	260,229	-0.3%	280,890	32.7%
労働費用の企業負担額の軽減	135,961	165,982	146,925	133,544	138,459	1.8%	193,521	16.6%	166,011	13.0%	165,398	23.9%
雇用イニシアティブ契約 (CIE)	-	-	-	-	57,563		96,921		80,745		87,377	
若年者優遇措置 (APEJ)	25,045	23,462	9,624	6,802	8,398	-66.5%	18,968	-19.2%	13,048	35.6%	10,559	55.2%
パートタイム雇用による控除等	110,556	142,520	137,301	126,742	72,498	-34.4%	77,632	-45.5%	72,218	-47.4%	67,462	-46.8%
交互訓練制度	65,679	145,633	86,209	46,540	62,211	-5.3%	136,152	-6.5%	76,989	-10.7%	38,875	-16.5%
見習契約	30,802	86,362	38,374	11,695	35,584	15.5%	87,916	1.8%	39,003	1.6%	12,129	3.7%
資格取得契約	20,785	43,181	30,635	18,345	15,160	-27.1%	35,135	-18.6%	25,410	-17.1%	14,569	-20.6%
適合契約	12,592	15,112	16,335	15,367	10,765	-14.5%	12,734	-15.7%	12,011	-26.5%	11,300	-26.5%
進路決定契約 (CO)	1,500	978	865	1,133	702	-53.2%	307	-68.6%	565	-34.7%	877	-22.6%
雇用及び職場創出助成措置	195,830	189,328	184,827	211,030	209,985	7.2%	206,172	8.9%	204,569	10.7%	233,412	10.6%
公共部門への雇用助成措置	160,580	201,438	180,462	177,803	171,722	6.9%	169,920	-15.6%	165,494	-8.3%	148,034	-16.7%
雇用連帯契約 (CES)	153,734	193,865	171,470	166,694	158,900	3.9%	154,856	-20.1%	148,507	-13.4%	129,336	-22.4%
雇用連結契約 (CEC)	6,846	7,573	8,992	11,109	12,822	87.3%	15,064	98.9%	16,987	88.9%	18,698	68.3%
職業訓練	65,095	135,567	89,933	99,406	48,661	-25.2%	113,294	-16.4%	64,031	-28.8%	74,791	-24.8%
求職者個別訓練クレジット	45,968	106,891	67,205	77,200	39,813	-13.4%	91,833	-14.1%	53,024	-21.1%	67,692	-12.3%
研修および就職のための職業訓練 (SIFE)	36,445	93,010	54,915	63,319	31,671	-13.1%	78,961	-15.1%	43,089	-21.5%	57,621	-9.0%
就職実習 (SAE)	8,298	10,300	10,224	12,231	7,187	-13.4%	9,809	-4.8%	8,338	-18.4%	8,673	-29.1%
失業中の管理職のための国家雇用 基金実習 (FNE - Cardres)	1,225	3,581	2,066	1,650	955	-22.0%	3,063	-14.5%	1,597	-22.7%	1,398	-15.3%
若年者個別訓練クレジット	19,127	28,676	22,728	22,206	8,229	-57.0%	21,461	-25.2%	11,007	-51.6%	7,099	-68.0%
リストラに対する助成措置	57,828	60,697	59,459	49,959	45,596	-21.2%	50,410	-16.9%	59,045	-0.7%	54,508	9.1%
合計	511,896	738,725	590,839	538,915	493,156	-3.7%	687,539	-6.9%	548,799	-7.1%	498,223	-7.6%

資料出所：フランス労働社会省「Premieres Informations」より作成

ア 民間部門への雇用助成措置

民間部門への雇用助成措置としては、若年者や長期失業者、生活保護に当たる社会復帰最低収入(RMI)受給者、及び障害者等の雇用に係わる社会保障の企業負担分の軽減を図るプログラムが中心だが、軽減措置はある一定期間に限定されており、対象者を新たに雇い入れる以前に事業主が雇用者の解雇を行っていないこと等の条件がある場合が多い。

(ア) 雇用イニシアチブ契約(CIE)

企業の社会保障負担を国が肩代わりするという手法を用いているプログラムのうち、最も新しく導入されたのは雇用イニシアチブ契約(CIE)である。これは長期失業者等を雇い入れた場合、社会保障の企業負担分を免除するとともに、雇入れ後2年間を限度として、月額1,000～2,000フランの報奨金を支給するというものである。施策の内容はそれ以前に実施されていた雇用復帰契約を引き継ぐものであるが、報奨金の支給という点で、より多くの特典を企業に与えるものとなっている。

(イ) 若年者優遇措置(APEJ)

初めて職に就く16歳から25歳の若年失業者を雇い入れた企業に対し、雇入れから9ヶ月間、月額2,000フランの助成金を支給するというものである。

(ウ) 交互訓練制度

(表2-2-F3)

表2-2-F3 交互訓練制度

表 2 - 2 - F 3 交互訓練制度

	見習契約	資格取得契約	適合契約	進路決定契約
目的	中高等職業資格及び技術者資格の取得	職業資格の取得	補足的職業訓練の実施	若年就職困難者の職業指導
対象者	16～25歳の若年者	就学中に資格を取得できなかったか、現在の資格では就職できない16～25歳の若年者	16～25歳の若年失業者	特定資格・免状を持たない中等教育第2課程までを終了した16～22歳の若年者
内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 1～3年間の見習実習生としての雇用契約 ● 企業内での実務訓練、見習訓練センターで補足訓練を受講。その時間に応じた手当が支払われる ● 賃金額は年齢と雇用年数に応じて算出される(法定最低賃金(SMIC)の30%から70%) ● 事業主は企業内から指導員を選び、指導員は期間中の実習生の受け入れ、援助、情報提供、指導に責任を持つ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 6か月～24ヶ月の期限付き雇用契約 ● 年齢と契約期間に応じて算出された最低賃金を支給 ● 指導員の選定及び業務内容は見習契約に同じ ● 職業訓練実施費用が1人1時間当たり60フラン以下であること 	<ul style="list-style-type: none"> ● 6ヶ月から12ヶ月の期限付き雇用契約または最高12ヶ月の訓練機関を伴う無期限雇用契約 ● 期限付き雇用の場合SMICの8割の最低賃金、無期限の雇用契約では訓練期間中SMICの8割以上、それ以後はSMICと同額を支給 ● 指導員の選定及び業務内容は見習雇用契約に同じ ● 職業訓練実施費用が1人1時間50フラン以下であること 	<ul style="list-style-type: none"> ● 6ヶ月の期限付き雇用契約 ● 年齢に応じて算出された最低賃金(SMICの30%から65%)を支給 ● 指導員の選定及び業務内容は見習雇用契約に同じ ● 1人1時間当たり50フラン以下の職業訓練の提供(最初の3ヶ月は52時間以上、その後は104時間以上)
事業主への助成措置	<ul style="list-style-type: none"> ● 職業訓練のための資金助成 18歳未満の若年者：年間10,000フラン 18歳以上：年間12,000フラン ● 社会保障拠出金の免除 ● 採用奨励金 契約当たり6,000フラン 	<ul style="list-style-type: none"> ● SMIC相当額に対応した社会保障拠出金の免除 ● 採用奨励金 18ヶ月未満の契約当たり：5,000フラン 18ヶ月以上の契約当たり：7,000フラン 	なし	社会拠出金の免除

資料出所：UNEDIC：Tableau Memento DAJ 030 及びフランス労働社会省「Guide des Aides à l'emploi, edition 96」より作成

就職促進とともに職業訓練を目的とした企業実習を含む、若年失業者を対象とした雇用契約であり、労働社会省とともに関係機関である国家雇用庁(ANPE)が運営にあたっている。企業での実地訓練と教育訓練機関でのOFF-JTを交互に行う見習契約はこ

の制度の中に位置づけられる。

(エ) 雇用及び職場創出助成措置

雇用及び職場創出助成措置としては、起業家援助措置等があるが、これは自営業を始める失業者に対し、1年間の社会保障費免除や資金助成を行うものである。

イ 公共部門への雇用助成措置

(ア) 雇用連帯契約(CES)

地方公共団体等で無(低)資格の若年者失業者や長期失業者、50歳以上の高齢失業者等の就職困難者に週20時間程度の公共サービス、公共事業等におけるパートタイム労働を提供する制度である。原則3～12ヶ月の期限付き雇用で、賃金は全額もしくは一部を法定最低賃金(SMIC)に基づいて計算し、国が負担する。また、国から1時間当たり22フランの定額援助を受けて、400時間以下の任意の職業訓練を受けることも可能である。

(イ) 雇用連結契約(CEC)

雇用連帯契約終了後、就職及び職業訓練の機会がない者を対象として長期的な研修機会を提供する制度が雇用連結契約である。内容は雇用連帯契約とほぼ同様であるが、契約期間は1年間とし、60ヶ月を限度として契約更新できる。

ウ 職業訓練

(表2-2-F4)

表2-2-F4 職業訓練

表 2 - 2 - F 4 職業訓練

	求職者個別クレジット	研修及び就職のための職業訓練	就職実習	失業中の管理職のための国家雇用基金実習	若年者個別訓練クレジット
目的	求職者の各種職業資格取得の促進	就職困難者の再就職促進	在職者に対する職業訓練の提供による企業内昇進の促進等	職業能力レベルの維持と能力開発	若年者の職業訓練資格取得促進
対象者	26歳以上の長期失業者等	<ul style="list-style-type: none"> ● 集団実習の対象者：高齢長期失業者等 ● 個別実習の対象者：26歳以上の長期失業者 	在職者及び高齢長期失業者等	管理職であった高齢長期失業者等	25歳以下の若年長期失業者等
内容等	1,200時間以下の公的な訓練、再就職訓練給付金の枠内で実行できる訓練等を受ける場合その費用を融資	業務時間の全部若しくは一部を使った実習。40時間から1,200時間の訓練実習受講(訓練機関での理論研修と企業内での実務訓練)の提供	事業主、職業訓練機関等による40時間から500時間の職業訓練の提供	平均11～17週の教育期間、4～6週の企業内での訓練期間の提供(短期特別実習、再訓練実習、中期職業訓練等)	県知事等から認可を受けた地域職業訓練委員会による1,200時間以下の職業訓練(訓練機関による交互訓練等)と進路指導組織による進路指導を受ける場合、その費用を融資

資料出所：UNEDIC：Tableau Memento DAJ 030 及びフランス労働社会省「Guide des Aides à l'emploi, édition 96」より作成

最も一般的な職業訓練のプログラムは、26歳以上の成人を対象とした求職者個別訓練クレジットである。これは、在職者及び失業者が資格取得等を目標に職業教育、職業訓練を受ける場合に、国による訓練費用の資金援助をする制度である。このプログラム利用者は個別に専門家による事前相談、評価、教育・訓練計画の策定、実施方法の決定、訓練成果の評価を受け、各々

の能力、目標に応じた教育訓練を受けることになる。

また、25歳以下の若年者を対象とした同様の制度が若年者向けの訓練クレジットである。

エ リストラに対する助成措置

リストラに対する助成措置のうち、最も利用者数の多いプログラムは事業主の経済的な理由により解雇を予定される労働者に対し、その間の所得を保障しつつ、転職のための職業訓練を提供する職業転換契約制度である(1995年海外労働情勢、p373)。

その他、国家雇用基金(FNE)による早期退職制度等があるが、これは主として55歳以上の労働者をフルタイム雇用からパートタイム雇用、さらには早期退職に移行させ、その代わりに就職の困難な若年者等を雇い入れる事業主に助成するものである。

フランスにおいては、ミッテラン政権下の1983年に老齢年金の満額支給開始年齢が65歳から60歳へ引き下げられたことに代表されるように、高い若年者失業率に対応するために高年齢者の労働供給を制限する手法がとられているが、高齢雇用者の段階的なパートタイム雇用への移行策は、高齢雇用者に若年者等の職業訓練等の指導に当たらせることにより、企業内の世代間ワークシェアリングを促進するとともに、若年労働者の職場適応を図ろうとするものである。

オ 労働時間短縮による雇用創出措置

労使の合意により、労働時間短縮を通じたワークシェアリングを実施し雇用を創出した企業に対し、その社会保障負担を軽減する措置である。労働時間の短縮方法は、労働者一人当たりの週(年)労働時間の削減や、年次有給休暇の拡大等があるが、このような所定労働時間の短縮を伴う雇用創出に対し助成をする直接的な雇用促進策はフランス独自のものといわれている。

(2) 雇用5ヶ年法におけるワークシェアリングによる雇用創出

ア 法律の成立と施行状況

雇用5ヶ年法は、バラデュール政権下の93年11月、経済成長が減速し、失業者数が300万人を超えるという雇用失業情勢の中で、失業の構造的問題と取り組むために制定された(1994年海外労働情勢、p291)。

しかし、この法律は従来の施策を再編、統合したものであり、個々の多様な施策から成り立っているにすぎず、全体的なプランと巨視的な視点を欠いているとの批判もある。法律の理念は「雇用問題に直接あるいは間接に関係する全ての領域で労使交渉による柔軟化を促進すること」であるという指摘もあり、実際、多くの事項が労使交渉に委ねられている。言い換えれば、雇用5ヶ年法の施行には膨大な範囲の交渉を要するということであり、そのためには44のデクレ等が必要とされているが、法律が成立した1年後の94年11月までに4分の1に満たないものしか施行されていない。

例えば、同法には若年者に重点をおいた他の様々な規定と連動して、若年層向けの最低賃金制度導入を図る「職業同化契約(CIP)」導入が盛り込まれたが、関係機関との数回の調整にもかかわらず、学生組織が一斉に反対を表明し、デクレも白紙撤回せざるを得なくなっている(1994年海外労働情勢、p298)。

イ ワークシェアリングによる雇用創出

(パートタイム雇用と労働時間短縮を通じた雇用維持・創出の奨励)

バラデュール政権において成立した雇用5ヶ年法は、上述のように、盛り込まれている施策の多くが十分に機能していない状況にあるが、このような中であって、労働時間短縮による雇用創出という措置とパートタイム雇用の奨励は、ワークシェアリングによる雇用創出策として導入され、シラク政権においても引き継がれている。

雇用5ヶ年法においては、パートタイム雇用を促進するため助成対象となるパートタイム雇用の範囲の拡大等の措置がとられた。ただし、法定福利費の減免措置は、92年8月末に減免率が30%に定められ、93年1月1日に50%とされた後、雇用5ヶ年法によって94年1月1日以降は再び30%に戻っている。

一方、労働時間短縮によるワークシェアリングは、実験的措置として導入されたものであるが、当初期待されたほどの効果が見られなかったとの判断から、終了期限である96年度において、政府はこの措置を強化、拡大する目的の法律改正を行っている(6月11日法:いわゆるロヴィアン法(注))。この改正は、労働時間短縮を通じたワークシェアリングにより雇用を創出するか、あるいはリストラによる解雇を回避する企業に対し、当該雇用者に係わる社会保障拠出負担を7年間にわたり30~50%軽減するといったものであるが、これにより、企業の社会保障負担軽減のための条件が緩やかになり、時間短縮による新規雇用創出をより一層推進すると同時に、作業短縮や事業縮小を行っている企業において雇用の維持がなされた場合に同様の措置が適用されることとなった。また、このような労働時間の短縮と弾力化に関連した社会保障の企業負担分の軽減措置がこの改正により永続化されることとなった(第1部フランスの労働時間に関する対策参照)。

(注)ロヴィアン法は、成立以後、96年年末までに105企業に適用され、2,000人の新規雇用と4,000人の人員削減の防止効果が現れているといった報道もある。同法では、公共交通や非営利の病院などの非競争部門に属する企業を適用対象から除外しているが、それでもなお、当初政府が予想した以上に適用希望対象企業が増加しており、経営難によりリストラを余儀なくされる企業が同法を活用し始めたのはじめ、事業が好調な中小企業等が雇用創出のために同法を積極的に活用する例も増加している。一方で、高額な給与取得者の社会保障負担を軽減するためだけに利用しているといった濫用も指摘されており、このような「補助金による雇用創出措置」については、その効果も一時的なものであり、長期的には市場原理に反するとして批判的な見方もある。このような状況にあって、政府は、同法の利用企業が増加することに伴う財政的な負担が大きいことから、本来の目的に沿った利用を求めている。

ウ 効果に関する議論

雇用5ヶ年法では、労働時間短縮に伴う賃金の引下げを義務づけていないが、労働時間の短縮は賃金の引き下げを伴う場合にしか雇用を増加させることはできないという指摘があると同時に、このような措置がより効果的に実行できるかどうかは各企業における労使関係によるという指摘もあり、労働時間の短縮による雇用創出措置の効果については、否定的な見方が多い。

(ア) 経営者団体

経営者団体は、労働時間短縮による雇用創出策の効果について概ね懐疑的であり、フランス経営者連盟(CNPF)においては、給与の引下げを伴わない時短は雇用を破壊すると主張、ロヴィアン法を「成功しても失敗してもコストがかかりすぎる」として批判している。

(イ) 労働組合

労働時間短縮協約に最も多く調印している組合であるフランス民主労働総同盟(CFDT)が、95年2月に行った調査によると、時短に関する208の協約を総括したところ、雇用創出を目的とした労働協約は83協約で、その数は増加傾向にあるが、そのような協約を有する23企業から回答を得たところによれば、合計4,500人の雇用が創出されたという。その方法は、若年者を採用する段階的早期退職制度の実施によるもので、最も多いのは高齢者のパートタイム労働への移行であった。

(ウ) 労働社会省

95年の労使交渉に関する労働社会省のレポートは、雇用5ヶ年法における労働時間の年単位化等により労働時間を短縮した94、95年の68の労働協約について分析した結果を以下のようにまとめている。

(1) 労働時間短縮について

労働時間の短縮方法は、週労働時間の削減、有給休暇日数増加といった方法に依っている。5分の3の40協約において週労働時間を短縮しているが、その短縮幅はその半数以上が1時間以内の短縮である。また、有給休暇日数の増加を盛り込んだ協約が26あるが、そのうちの3分の1が3日以内の有給休暇日数の増、つまり週単位に換算すると30分程度の短縮となっている。

(2) 賃金について

労働時間の短縮と併せて賃金の削減を規定した協約はほとんどなく、59の協約において賃金水準が維持されている。

(3) 雇用への影響について

法律では雇用の維持あるいは増加という文脈において労働時間の年単位化が謳われているが、実際は68の協約のうち雇用の維持あるいは増加が盛り込まれたのは41であり、そのうち、期限付き雇用が無期限に変わったというものもあるが、新しい仕事を創ったものは9にすぎない。29の協約で現在の雇用の維持がなされており、計画中の雇用削減数を減らしたものは3つにすぎない。

(3) シラク政権下の緊急雇用対策

95年5月に就任したシラク大統領は、選挙中も雇用問題を重視していたが、就任後、次のような雇用対策を導入した。

ア 緊急雇用対策

(雇用イニシアチブ契約の導入と若年者向け優遇措置の充実・強化)

シラク政権は失業対策と財政の建直しを両立するという課題を抱えている。就任当初、経済が回復しつつあるにもかかわらず、なお300万人以上の、労働力のうち12%を超える人々が職を持っていないという状況で、シラク大統領は、選挙公約においても、最低賃金程度の賃金水準の労働者を雇用した場合の事業主の負担を削減する制度の創設、家庭での雇用の拡大、フルタイム雇用からパートタイム雇用への移行促進等の施策を打ち出していた。

政府は、このような公約に基づき、95年6月に緊急雇用対策を発表、社会保障企業負担分の免除措置等を盛り込んだ雇用イニシアチブ契約の導入、若年者向けの優遇措置の充実・強化等を実施し、併せて、企業に対し雇用創出により積極的になること、つまり若年者雇用の促進への協力や人員削減等を避けるための労働時間の柔軟化措置の実施等を要請した。このプランでは、96年末までに70万人の雇用創出を目標とし、その財源確保のために付加価値税(税率18.6%から20.6%)、富裕税、及び法人税の引上げを実施している。

イ 効果に関する議論

(雇用イニシアチブ契約の改善と若年者優遇措置の廃止)

対策実施当初、多くの経営者は、付加価値税の引上げと毎年改定される最低賃金の上昇が企業の法定福利費の引下げ効果を相殺してしまうことを懸念していたが、実績としては、短期的にみると95年9月の失業期間1年以上の長期失業者数は雇用イニシアチブ契約の効果で前月比0.8%減少した。

一方で、初めて職に就く若年者を雇用した企業へ補助金を支給するという若年者向けの優遇措置は、同年9月において2,900人の適用に留まった。

このように、雇用イニシアチブ契約は短期的にはある程度長期失業者の雇用促進に効果がみられたものの、失業期間が3年を超える失業者については、効果が芳しくないとの判断から、政府は96年度において、3年以上の長期失業者や50歳以上の失業者に重点をおいた改正を行っている(第1部フランスの雇用対策参照)。同時に、若年者向けの優遇措置は、当初より利用者が少なく、費用がかかる割に効果が少ないとの判断から、96年8月に廃止された。資格学歴社会といわれるフランスにおいて、若年者の雇用促進のためには、賃金補助のみでは効果が薄く、若年者に多く見られる職業経験の無さ、技能の低さを解消する確かな教育制度の充実と職業訓練対策が併せて重要であると考えられている。

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第4節 フランス

4 雇用対策の効果

(1) 雇用援助策利用者数の推移

(全体の利用者数は減少傾向、雇用イニシアチブ契約とリストラに対する助成措置の利用者数は増加、公共部門への助成措置と職業訓練プログラムの利用者数は減少)

表1をみると、雇用助成措置等の利用者数は減少傾向にあり、96年4～6月期では、前年同期と比べると、利用者は7.6%減少している。措置ごとに見ると、以下のような特徴が窺える。

民間部門の雇用助成措置の利用者数は増加している(1995年4～6月期から96年4～6月期にかけて32.7%の増加)が、交互訓練制度は景気後退の影響が現れており、この制度の利用者数は、見習雇用契約を除き減少している。

一方で、利用者数が増えている雇用助成策は2つあり、一つは雇用イニシアチブ契約である(95年7～9月期から96年4～6月期にかけて52%の増加)。民間部門での利用者が最も多いこのプログラムは、長期失業者の減少に貢献しているといわれている。そして利用者の増加の著しいもう一つの政策が、若年者優遇措置である(95年の第4～6月期から96年4～6月期にかけて55%の増加)が、利用者はわずか1万人程度に留まっており、失業率の低下に寄与するにはほど遠く、若年者の失業率は依然として高水準のままである。

また、公共部門では、95年4～6月期から96年4～6月期にかけて、助成を受けて就職した人数が17%減少している。雇用連帯契約の利用者数が大幅に減少(27%減)したのに対し、雇用連結契約の利用者の数は増加(68%増)しており、その結果公共部門での助成の利用者数に占める雇用連結契約の利用者の割合は上昇している(6%→13%)。つまり、雇用連帯契約終了後も失業している者が増加していることになる。

95年の4～6月期と比べてみると、職業訓練の利用者数が減少(25%減)しているのに対し、リストラに対する助成措置の利用者数は増加(9%)している。その中でも、職業転換契約制度を利用した人が圧倒的に多い。

(2) まとめ

(労働市場の柔軟化の速度と程度は穏やかであり、多くの施策をコーディネートする機能の充実と個人の職業能力の向上が課題)

94年から96年にかけてのフランスの雇用対策は、構造的な問題を生む労働市場の硬直性を柔軟化する方向に向かっている。しかし、失業率は高水準のままであることから、労働市場の柔軟化の速度と程度は、なお穏やかであるといえる。

例えば、近年の低(無)技能労働者の労働コストを引き下げするための企業における社会保障負担の軽減策は、上述のように長期失業者の減少にある一定の効果を示しているが、労使交渉による労働時間の柔軟化の促進については、パートタイマーの増加を除き、現在のところ当初の目的をほとんど達成していない。

このように、近年において政府が構造的な失業を減らすために、50以上の様々な施策を実施してきているにもかかわらず、依然としてフランスが高失業社会である要因について、97年版OECDエコノミック・サーベイでは以下の点を指摘している。

- (1) 施策の数が多すぎることで、特に効果のない施策がそのまま残っていること。また中小企業に対するプログラムの周知に費用がかかりすぎることで。
- (2) 多くのプログラムが複雑に錯綜しており、そのコントロールに費用がかかりすぎることで。
- (3) 多くのプログラムに変更が頻繁に行われること。例えば、長期失業者の施策は7年間においてその適用範囲と条件が7回変更されていること。
- (4) 公共部門における雇用という手法は、失業者に労働習慣を取り戻させることのみで成功している(民間部門における雇用創出に直接的に繋がっていない)こと。
- (5) プログラムの中にはコスト面で非常に寛容なものもあり、更に低コストで同じ目的を達成できるものもあること。

このように、現在のフランスの雇用対策は、従来の早期退職制度に見られるような労働供給を制限する手法に加え、数多くの積極的な労働市場政策を展開しているにもかかわらず、個々の施策をコーディネートし、連動させる機能が欠けていること、及び個人の基礎的な職業能力の向上が十分でないことが一因となり、全体としての雇用状況の改善に繋がらず、その有機的な効果を発揮できずにいると考えられる。

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第4節 フランス

5 欧州通貨統合と雇用政策の今後

(政策の重点が失業対策から欧州通貨統合へ移行、97年度予算は緊縮財政)

欧州通貨統合への参加には、マーストリヒト条約の定める4つの経済基準(健全財政、物価安定、為替安定、金利安定)を達成する必要があるが、そのうち財政基準(単年度財政赤字の対GDP比が3%以下)については、フランスの財政赤字の対GDP比は4%以上であり、基準充足には緊縮財政が不可欠となっている。

政府は、政権発足後半年を経過した頃から、政策の重点を雇用対策から欧州通貨統合参加へシフトさせたといわれており、97年度予算編成においても、財政基準を達成するため、財政赤字削減策を失業対策に優先させた形となった。

このような政府の姿勢は、フランスの雇用改善のためにはマイナス要因という見方もあるが、97年度予算における雇用対策関連予算は、雇用イニシアチブ契約の改善と若年者のための優遇措置の廃止、雇用連帯契約に対する国の助成率の削減等を盛り込んでおり、より効果のある施策を重視するというメリハリの効いた予算となっているという面もある。これらの措置により、97年度予算において15兆から20兆フランの節約となることが見込まれている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展
第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展
第5節 イタリア
1 経済及び雇用失業情勢

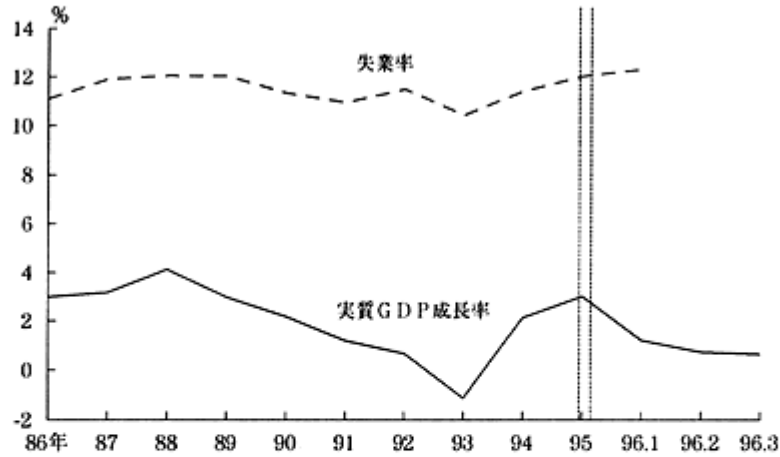
(1) 経済の動向

(景気は減速の兆し)

イタリア経済は、1980年初めから景気後退に陥っていたものの、83年中頃には底を打ち、その後、長期にわたって拡大を続けた。実質GDP成長率は87年には3.1%、88年には4.1%に達した(図2-2-11)。

図2-2-11 実質GDP成長率及び失業率の推移

図2-2-I 1 実質GDP成長率及び失業率の推移



資料出所：実質GDPは、経済企画庁「海外経済データ 平成9年2月」、失業率は、92年まではOECD「Labour Force Statistics 1973-1993」、93年以降は同「Quarterly Labour Force Statistics 1996 No.3」

原資料出所：実質GDP成長率はISTAT（イタリア中央統計局）

注1 96年の数値は前年同期比。

2 92年10月から、労働力人口の年齢対象が14歳以上から15歳に繰り上げられたこと、統計上の失業定義が、「調査週にさかのぼること過去2年間職がない者」から「調査週にさかのぼること過去4週間職がない者」と変更されたので、その前後は厳密には比較できない。

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

その後、個人消費、設備投資の低迷により89年を山として景気は減速に転じ、実質GDP成長率は92年0.6%、93年マイナス1.2%と低迷した。しかし、93年後半からは景気は回復に転じた。

しかし、95年に入ると、他国の景気減速やリラ安修正による輸出の伸び悩み、加えて財政、金融の引締めのため、景気は減速して推移している。

(2) 雇用・就業の動向とその特徴

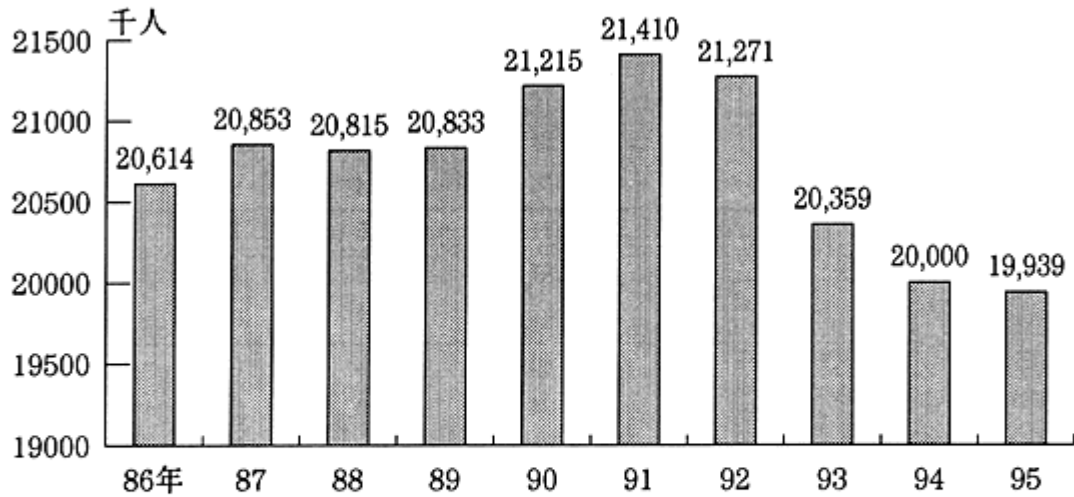
(就業者数は減少傾向、低い女性の労働力率、低いパートタイム労働者比率、南部で低い就業率、闇労働の存在が特徴)

ア 雇用・就業の動向

就業者数の推移をみると、86年から91年にかけては増加傾向にあり、86年の2,061万4千人から91年には2,141万人と79万6千人増加した(図2-2-I2)。

図2-2-I2 就業者数の推移

図 2-2-I 2 就業者数の推移



資料出所：92年までは、OECD「Labour Force Statistics 1973-1993」、93年以降は同「Quarterly Labour Force Statistics 1996 No.3」

原資料出所：I S T A T

注 92年10月から、生産年齢人口の対象が14歳以上から15歳以上に引き上げられたので、その前後は厳密には比較できない。

ただし、92年からは減少傾向に転じ、92年の2,127万1千人から95年には1,993万9千人と133万2千人減少した。

イ 雇用・就業の特徴

(ア) 低い女性の労働力率

イタリアの労働力率は、他のG7諸国に比して一貫して低い。これは特に女性の労働力率が低いためであり(95年でアメリカ70.7%、カナダ67.6%に対してイタリアは43.6%)、女性の労働市場への参入が進んでいない(表2-2-11)。

表2-2-11 各国の労働力率の推移

表2-2-I 1 各国の労働力率の推移

(%)

		1993年	94	95
イタリア	全体	58.9	59.3	59.6
	男性	74.8	75.7	75.5
	女性	43.3	43.2	43.6
日本	全体	76.1	76.4	76.5
	男性	90.2	90.6	90.8
	女性	61.8	62.1	62.2
アメリカ	全体	76.8	77.9	77.8
	男性	84.7	85.3	85.0
	女性	69.0	70.5	70.7
イギリス	全体	74.7	74.2	73.8
	男性	84.0	83.0	82.1
	女性	65.3	65.4	65.4
ドイツ	全体	71.7	71.5	71.0
	男性	81.2	80.8	80.3
	女性	61.8	61.8	61.3
フランス	全体	66.7	67.3	67.3
	男性	74.5	75.0	74.8
	女性	59.0	59.5	60.0
カナダ	全体	75.1	75.2	74.8
	男性	82.4	82.6	81.8
	女性	67.7	67.8	67.6

資料出所：OECD「Employment Outlook 1996」

(イ) 低いパートタイム労働者比率

イタリアはパートタイム労働者の比率が低いことが特徴である。各国ごとに統計上のパートタイム労働者の定義が異なるため厳密な比較はできないが、他のG7諸国と比べてパートタイム労働者の比率は一貫して低い(表2-2-12)。

表2-2-12 各国の就業者に占めるパートタイム労働者の割合の推移

表2-2-I2 各国の就業者に占めるパートタイム労働者の割合の推移

	(%)		
	1993年	94	95
イタリア	5.4	6.2	6.4
日本	21.1	21.4	20.1
アメリカ	17.6	18.9	18.6
イギリス	23.4	23.8	24.1
ドイツ	15.1	15.8	16.3
フランス	13.7	14.9	15.6
カナダ	19.1	18.8	18.6

資料出所：OECD「Employment Outlook 1996」

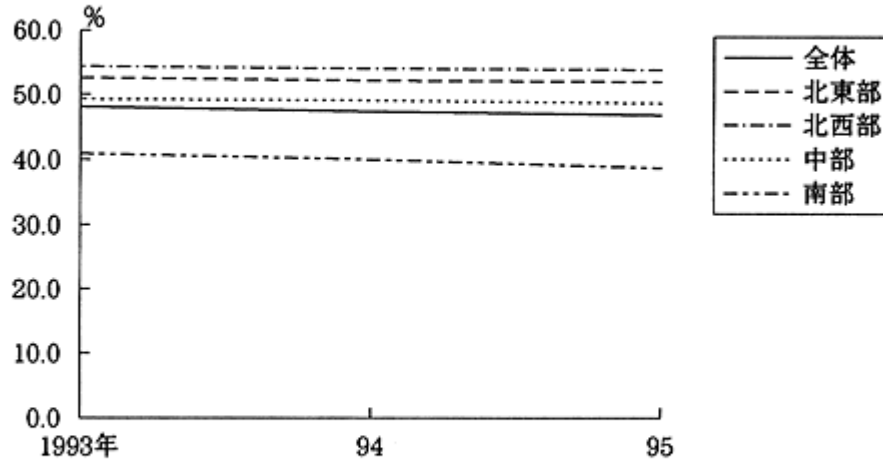
注 パートタイム労働者の定義は各国ごとに異なるため、厳密な比較はできない。

(ウ) 南部で低い就業率

地域別就業率(労働力人口に対する就業者数の比率)をみると、95年4月現在で全国では46.9%、北東部は52.2%、北西部は54.0%、中部地域は48.8%に対し、南部地域は38.8%と北部、中部地域と比べて10%以上低い水準にとどまっている(図2-2-13)。

図2-2-13 地域別就業率の推移 (各年4月)

図2-2-I3 地域別就業率の推移（各年4月）



資料出所：イタリア労働社会保険省「Employment Program Italy」

原資料出所：I S T A T

注 就業率は、生産年齢人口（15～70歳）に占める就業者数の比率

(エ) 闇労働の存在

公式の労働市場に現れてこない、いわゆる「闇労働」の存在はイタリアの労働市場の大きな特徴となっている。94年の政府推計によれば、イタリアには闇労働に従事している者は520万人ほどおり、全就業者数に占める割合は約25%である。内訳は、正規の職を持っているが就業時間以外に働いているいわゆる「二重労働」(182万3千人)、イタリアに居所を持たないEU域外国民(60万4千人)、公共職業安定所を介さない就労者(50万9千人)、その他、派遣労働などの非正規労働(226万4千人)となっている(ただし、この数値には国際的に規模が拡大していると言われるマフィアや犯罪組織の非合法活動は含まれていない)。

(3) 失業情勢

(経済の動向にかかわらず、失業情勢が常に悪く、また、南部を始めとして特定層の失業情勢が極端に悪いことが特徴)

ア 失業の動向

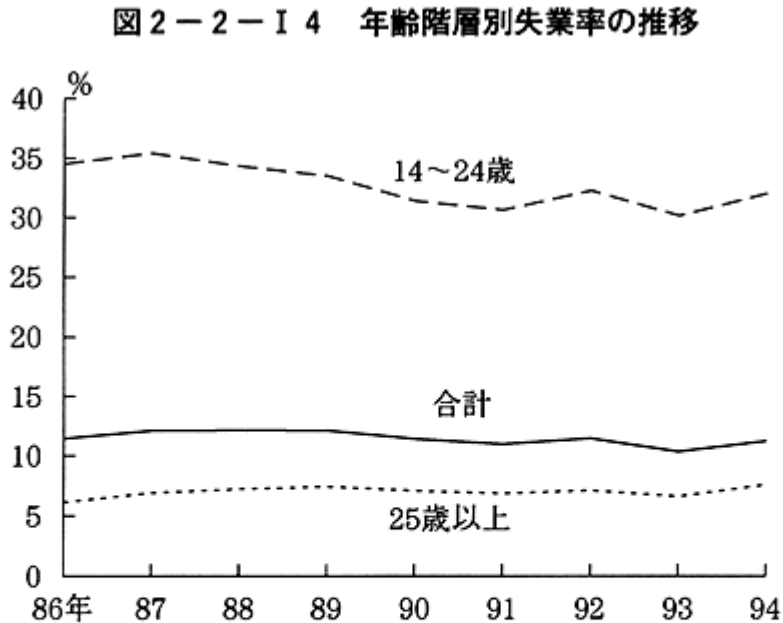
過去10年間の失業率の動向をみると、景気の良し悪しにかかわらず高止まりしており、景気の回復が失業情勢の回復に結びつかず(図2-2-I1)、2ケタ台で推移している(なお、(1)92年10月から、生産年齢人口の年齢対象が14歳以上から15歳以上へ引き上げられたこと、(2)失業者の定義が縮小されたこと(職のない期間が調査週にさかのぼること過去2年間から過去4週間へ短縮)を内容とする統計の変更により、その前後は厳密に接続しない)。

イ 失業の特徴

(ア) 若年者の高失業率

失業情勢の特徴として若年層の失業率が高いことがあげられる。年齢階層別失業率をみると、14～24歳層の失業率は一貫して全体の失業率の3倍程度に達している(図2-2-14)。

図2-2-14 年齢階層別失業率の推移



資料出所：全体の失業率は、92年まではOECD「Labour Force Statistics 1973-1993」、93年以降は同「Quarterly Labour Force Statistics 1996 No.3」

年齢階層別失業率は、OECD「Labour Force Statistics 1973-1993」

注 92年10月から、労働力人口の年齢対象が14歳以上から15歳に繰り上げられたこと、統計上の失業者の定義が、「調査週にさかのぼると過去2年間職がない者」から「調査週にさかのぼること過去4週間職がない者」と変更されたので、その前後は厳密には比較できない。

25歳以上の失業率と比べると4倍以上である。

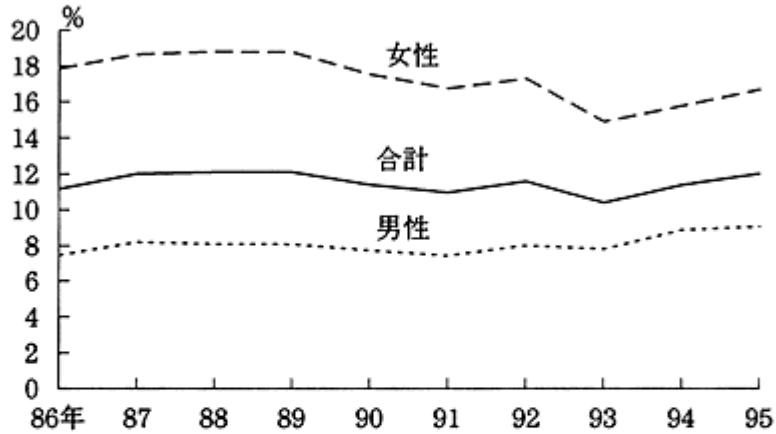
このように若年層の失業率が高いことの原因として、若年者が産業界のニーズに合った技能・技術を身に付けていないことが指摘されている。

(イ) 高い女性の失業率

性別失業率を見ると、一貫して女性の失業率が高く、女性の失業率は男性の失業率の2倍程度の水準で推移している(図2-2-15)。

図2-2-15 性別失業率の推移

図 2-2-I 5 性別失業率の推移



資料出所：全体の失業率は、92年まではOECD「Labour Force Statistics 1973~1993」、93年以降は同「Quarterly Labour Force Statistics 1996 No.3」

年齢階層別失業率は、OECD「Labour Force Statistics 1973~1993」

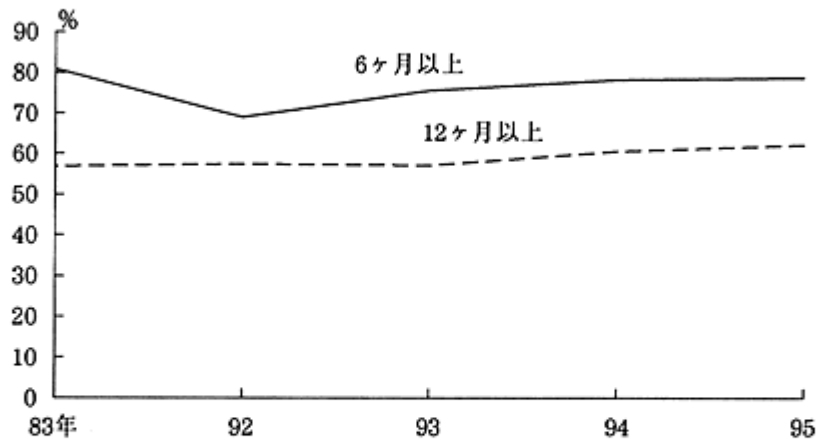
注 92年10月から、労働力人口の年齢対象が14歳以上から15歳に繰り上げられたこと、統計上の失業者の定義が、「調査週にさかのぼると過去2年間職がない者」から「調査週にさかのぼること過去4週間職がない者」と変更されたので、その前後は厳密には比較できない。

(ウ) 長期失業

失業期間が6ヶ月以上の者が全失業者の7~8割を占め、さらに、失業期間1年以上の長期失業者が占める割合は6割前後となっている(図2-2-16)。

図2-2-16 失業者に占める長期失業者の割合の推移

図2-2-I6 失業者に占める長期失業者の割合の推移



資料出所：OECD「Employment Outlook 1996」

注 92年10月から、労働力人口の年齢対象が14歳以上から15歳に繰り上げられたこと、統計上の失業者の定義が、「調査週にさかのぼること過去2年間職がない者」から「調査週にさかのぼること過去4週間職がない者」と変更されたので、その前後は厳密には比較できない。

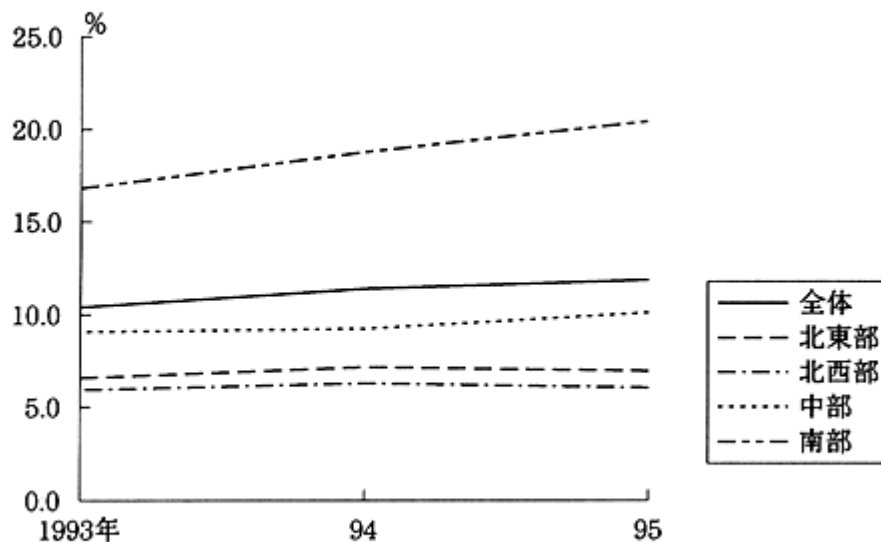
各国ごとに統計上の失業者の定義が異なるため厳密な比較はできないが、失業者に占める長期失業者の割合は、イタリアがG7諸国の中で最も高い。

(エ) 失業の地域間格差

失業の南部と北部の地域間格差はイタリアでの大きな問題であり、その改善は政府の雇用政策の最重要課題の1つとなっている。南部地域の失業率は北部地域の失業率の約3倍程度であり(図2-2-17)、この点についてOECDは、「OECD諸国で失業の地域間格差が最も大きい」(OECD「Economic Survey Italy 1996」)としている。

図2-2-17 地域別失業率の推移 (各年4月)

図 2-2-I 7 地域別失業率の推移 (各年 4 月)



資料出所：イタリア労働社会保険省「Employment Program」

原資料出所：I S T A T

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第5節 イタリア

2 雇用政策の方向性

(雇用政策の柱は、労働力需給システムの見直し、余剰人員の所得保障と失業防止予防策、若年者等就職が困難な特定層を対象とした政策、及び地域対策)

イタリアの雇用政策の柱は、以下の4点に集約できる。(1)労働力需給システムの見直し、(2)余剰人員の所得保障と失業防止予防策、(3)若年者等就職が困難な特定層を対象とした政策、及び(4)地域対策である。

(1)は、イタリアの労働力需給システムは、従来、雇用関係の形成は公共職業安定所を介して行わなければならないこと、障害者等就職困難者の義務的雇用制度が設けられていること、解雇に際して最終的には裁判所が介入すること等、硬直的なものであり、このような硬直的な制度が、企業の採用意欲を減退させ、ひいては高失業、構造的失業の発生のおおきな原因となると指摘されている。このため、政府は近年、労働力需給システムの見直しを進めている。

(2)については、企業が経営危機に陥った場合の整理解雇を避けるための余剰人員を対象とした所得保障措置や失業予防措置が設けられている。

(3)、(4)については、イタリアでは若年層や南部地域を始め失業が特定層、特定地域に集中していることが特徴であり、これが失業情勢を悪化させているという認識がある。したがって、失業が偏在している層に重点を置いた対策を実施していくことを通じて全体の失業情勢を改善していくことを重視している。

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第5節 イタリア

3 主な雇用対策

(1) 労働力需給調整システムの見直し

(硬直的な労働力需給調整システムの見直しを進めている)

ア 公共職業安定所における職業紹介システムの見直し

イタリアでは、雇用関係の形成には公共職業安定所が介入するという極めて硬直的な制度となっていることが特徴である。具体的には求職者はまず地域の公共職業安定所に登録し、事業主が採用する場合は安定所に登録された者から採用していかなければならない。安定所を通さない直接採用も認められているが、安定所を通して採用すると事業主にメリットが付与される。

(ア) 経緯

硬直的な職業紹介システムの起源は49年の「職業紹介法」によって導入された「指数求人制」にさかのぼる。指数求人制の下では採用したい労働者数のみを指定することができた(従業員規模3人以下の企業は適用除外)。

しかし、その後、職務の内容が制度導入時とは比べものにならないほど専門化したこと、事業主にとってそのような職務を遂行できる労働者を選別する必要があること(指数求人制が労働市場のミスマッチを引き起こす原因にもなったと言われている(OECD「Economic Survey Italy 1996」より))等により指数求人制の改正を求める声が強くなってきた。

このため、随時例外規定が認められてきたが、91年に制定された「労働市場法」において指数求人制を廃止し、個々の労働者を指定して求人することを可能にする「指名求人制」を導入した。さらに、95年には安定所を通さない直接採用も認められるようになった。

(イ) 制度の概要

(1) 指名求人制においては、まず、求職者は地域の公共職業安定所に登録する。登録された求職者は緊要度に応じて次の3段階に分類され、この順位に従って事業主に対し紹介されるようになっている。

- ・ 第一順位 失業者、未就業者、労働時間が週20時間未満のパートタイム労働者で転職希望の者
- ・ 第二順位 労働時間が週20時間以上の労働者で転職希望の者
- ・ 第三順位 職を求めている老齢年金受給者

各順位内でも職種、職務能力に応じて分類され、登録年数や家庭の経済状況を考慮して優先順位が付けられている。

(2) 事業主が労働者を採用する際は、安定所から求職者リストが示され、第一順位に記載されている労働者から順に選択していく。

(3) 安定所を通さない直接採用は、従来、一定の例外を除き禁止されていたが、95年から正式に認められるようになった。ただし、指名求人制によって求職者を採用した事業主には、政府から訓練費用が助成されるなどのメリットが付与される。

(ウ) 評価

指名求人制について事業主側は、以前と比べると幾分緩和されたといえ、依然として採用に当たっての統制は厳しいとして、一層の規制緩和を要求している(参考参照)。

(参考)イタリアの職業安定行政組織

イタリアの職業安定行政組織についてみると、中央に労働社会保険省(職員数は1994年で本省のみで600人、以下同じ)がある。下部組織として意思決定機関として州レベルに州雇用委員会、県レベルに県雇用委員会がある。また、州雇用委員会、県雇用委員会の執行機関として州労働事務所(数は19、職員数438人)、県労働事務所(数は85、職員数2,952人)がある。

そして、県労働事務所の下に公共職業安定所(数は516、職員数7,628人)が設置されている。

イ 義務的雇用制度の強化

義務的雇用とは一定以上の従業員規模を持つ企業に対し就職困難者を一定割合以上雇用することを義務づけた制度である。具体的には「1968年4月2日法」に定められており、従業員規模35人以上の事業主に対し、全従業員数のうち15%以上は障害者、孤児・未亡人などの就職困難者でなければならないとされている(違反した場合は罰金)。さらに、1991年の労働市場法においては、指名求人制の導入により事業主の採用に関する裁量を広げたが、義務的雇用の枠を広げて事業主に対し就職困難者に対する一層の雇用も要請している。すなわち、従業員規模11人以上の事業主に対し、全採用者数のうち12%は、安定所の求職者リストの第一順位に2年以上登録されている者、移動労働者(「企業間移動手続き」の対象者)等でなければならないとされた。

ウ 解雇規制の強化

解雇に関しては規制が強化された。従来、個別的解雇は法的に規定されていたが、集団的解雇に関する法的規定はなく、労働協約において労使間の協議手続きが規定されているにすぎなかった。このため、欧州司法裁判所からEC指令(1975年2月17日指令)違反の判決をたびたび受け、集団的解雇について立法化することが求められていた。そのため、91年労働市場法により、集団的解雇について規定し、その定義を明確にするとともに、解雇という手段を避けるための企業間移動手続き(後述)を導入した。

(2) 余剰人員の所得保障と失業防止

(余剰人員に対する所得保障が重要な役割、余剰人員の別の企業への移動推進策も実施)

企業が経営危機に陥り、労働者に労働時間短縮や休業を強いる場合、国が減少した賃金の一定割合を保障する「所得保障制度」がある。これは失業保険と違い、雇用関係を維持していることが前提となる制度であるが、イタリアの失業保険は給付水準が低いこともあって、職場復帰の見込みがない労働者であっても国からの保障がある間は解雇せず所得保障制度を利用するのが実態であり、この所得保障制度が事実上の失業保険制度の役割を果たしているとの指摘もある。

さらに、雇用関係は解消するが、別の企業に移動させる(実際には再雇用に際しての優先権を付与する)ことによって解雇を回避する「企業間移動手続き」、及び、労使協約により労働時間短縮と賃金の減少を認め、解雇を防ぐ「連帯契約」という制度がある。両者とも企業の再編、再組織、転換等の場合に適用される特別所得保障制度の適用を受けている企業が対象となっている(囲み参照)。

各制度と雇用関係について
<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用関係継続 所得保障(大きく分けて「通常」と「特別」の2種類ある)
連帯契約(「防衛的」と「推進的」の2種類ある)
<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用関係解消 企業間移動手続き

ア 余剰人員の所得保障策

(ア) 所得保障制度

所得保障制度は、企業が操業短縮や操業停止に陥った際に雇用関係の維持を前提に労働者に賃金減少を強いる場合に、政府が当該労働者の賃金減少分の一定割合を補填する制度である。同制度は、企業にとって本来なら余剰人員を解雇しなければならない場合でも雇用関係を維持することを可能とし、失業防止策として重要な役割を果たしている。なお、建設業については、気象条件の悪化を理由に業務遂行が不可能になったため休業しなければならない場合の所得保障もある。

通常所得保障、特別所得保障の概要は以下のとおり。

a 制度の概要

a 制度の概要

a 制度の概要

	通常所得保障	特別所得保障
適用事由	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の事業主、労働者に帰責しない経営危機 ・一時的な状況に起因する経営危機 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の再編、再組織、転換の場合 ・社会的影響を引き起こしうる経営危機 ・労使協約において連帯契約を締結している場合
財源	失業保険、所得保障を管理、運営している全国社会保障公社（INPS）に支払われる保険料 事業主 賃金総額の2.2% 労働者 なし 付加拠出 賃金総額の8% （従業員規模50人以上）	事業主 賃金総額の0.6% （通常分に上乗せ） 労働者 賃金総額の0.3% 付加拠出 事業主のみ賃金総額の4.5% （従業員規模50人以上）
適用申請	原則として企業がINPSに対して適用申請を行うが、企業内の労組代表（企業内に労組がない場合には県レベルで最も代表的な労組）に事前通知が必要、また、労使どちらか一方からの請求があれば協議を義務づけ	
支払額	労働時間短縮等により支払われなかった賃金の80%（週40時間分まで）、最大限度額は賃金額に応じて設定されている	通常と同じだが、週労働時間の制限なし
補償支払い期間	特定の2年間で最大12ヶ月	企業の経営危機の場合は12ヶ月、それ以外は24ヶ月（ただし、いかなる場合でも特定の5年間に36ヶ月を超えてはならない

b 実績

所得保障の実績をみると、経済が好調であった86年から90年までは一貫して減少しているが、経済が減

速、低迷した90～92年は増加している(表2-2-13)。

表2-2-13 所得保障の実績

表 2 - 2 - I 3 所得保障の実績

(1,000支払い労働時間)

	1986年	87	88	89	90	91	92
通常	101,667	88,783	62,576	50,965	76,927	143,645	182,984
特別	483,383	388,904	317,576	258,811	222,217	217,536	232,213
建設業	61,806	56,970	39,966	35,183	34,550	51,695	46,147
計	647,356	533,847	420,118	344,959	333,694	412,876	461,343

資料出所：イタリア労働社会保険省「Report '91-'92 Labour and Employment Policies in Italy」

原資料出所：I N P S (全国社会保障公社)

なお、特に特別所得保障に関しては、支給率、支給期間(80%、12ヶ月間)がともに失業保険(30%、6ヶ月間、後述)を大きく上回っていることから、職場復帰の見込みがなく本来なら解雇されるべき労働者であっても、所得保障が受けられる間は解雇しないのが実態となっており、当該制度が事実上の失業保険となっているとの指摘もある。

(イ) 連帯契約

企業が経営危機に陥った際、解雇を回避し、雇用を維持しながら労働時間短縮と賃金の減少を認める労使協約を連帯契約といい、「84年雇用水準の維持及び向上のための緊急措置法」によって制度化されている。

連帯契約には「防御的連帯契約」と「推進的連帯契約」があり、防御的連帯契約は、労働者の労働時間短縮と賃金の減少を認め、解雇を回避する労使協約である。減少した賃金は前述の特別所得保障から最大2年間補填される。

一方、推進的連帯契約は、労働者の労働時間短縮と賃金の減少を認め、失業者を期間の定めのない労働契約で採用することを内容とする労使協約である。すなわち、一歩進んで雇用の促進を図ろうとするものであり、この場合、労働者に支払われる賃金の一定割合(1年目15%、2年目10%、3年目5%)が助成金として、失業保険基金から当該事業主に支払われる。

なお、「連帯」とは、前者の「防御的」連帯契約が企業内での事業主と労働者との「連帯」を意味し、後者の「推進的」連帯契約が企業と企業外の失業者との「連帯」を意味するものである。

イ 企業間移動手続き

企業間移動手続きは、企業内の余剰人員を別の企業に移動させる(実際には再雇用に際しての優先権を付与することによって、解雇とその結果としての失業を回避しようとするものである)。

企業間移動手続きは、(1)特別所得保障制度の適用を受けている企業が、再建計画の実施途中で同制度の適用を受けている労働者の全員を再雇用することができず、その他の解雇回避措置に訴えることもできない場合、または、(2)集団的解雇を行う場合(特別所得保障の適用を受けていなくてもよい。なお、この

場合、法律上は解雇と区別しており、「移動労働者化」という文言を使っている)に適用される。

(ア) 手続き

(1) 企業間移動手続きを利用しようという企業は企業内の労組代表及びその所属する産業別労組に対し、書面で事前通知を行う。事前通知がなされた後、移動労働者化に関して労使間で協議が進められ、移動労働者化の回避措置(例えば配置転換)等について検討される。

(2) 労使が移動労働者化について合意した場合、あるいは合意に至らずに協議期間が経過してしまった場合には、企業は、移動労働者化(雇用契約の解消)を行うことができる。移動労働者化した場合、当該労働者1人につき、特別所得保障の月額額の6倍に相当する額をINPSに支払わなければならない(労使が合意して移動労働者化を実施する場合には支払額が半分に減額される)。これら一連の手続きに違反した場合、移動労働者化は効力停止となり、労働者には原職復帰が認められる。

(3) 移動労働者化された労働者は自動的に州労働事務所によって作成される「移動労働者リスト」に登録される。このリストに登録された労働者は前述の義務的採用の対象になる(なお、移動労働者化された企業で1年以内に従業員の採用が行われることとなった場合には優先的に再雇用される権利を持つ)。勤続年数1年以上で移動労働者化された労働者は移動手当(雇用関係が解消される直前に実際に受領していた、または受領していたであろう特別所得保障の80~100%に相当する額を最大3年間(南部地域は最大4年間)支給)をINPSに請求する権利がある。移動労働者を採用した企業に対しては、「移動助成金」と呼ばれる助成金がINPSから企業に支払われる(当該労働者に支払われる賃金の50%を12ヶ月支給。ただし、50歳以上の場合は24ヶ月まで、南部地域の労働者の場合は36ヶ月まで延長される)。

(イ) 実績

企業間移動手続きの実績をみると、93年の1年間に294,491人が移動労働者リストに載っている。ただし、このうち就職できたのは3,617人に過ぎず、全体のわずか1%強しか再雇用されてないことになる。また、南部では、南部地域の企業が移動労働者を吸収するだけの余裕がないため効果が上がっていないという指摘もある。

(3) 若年者等就職が困難な特定層を対象とした対策

(指名求人制や義務的雇用の他、若年者向けの訓練契約を設定)

就職が困難な特定層を対象として対策としては、前述の指名求人制や義務的雇用が挙げられる。しかし、特に若年者については、補充採用が一般的である中では、根本的に職業能力が低いことが就職困難の原因となっていることから、15~20歳の若年者を対象として「見習い労働契約」、16~32歳の若年者を対象とした「訓練労働契約」という特別の訓練契約が設定されている。

○ 見習い労働契約及び訓練労働契約

若年者が実際的な職業能力を身につけるため企業と訓練契約を締結し、企業内で実際に就労するという形態であり、通常の雇用契約と区別されている。見習い労働契約及び訓練労働契約の概要は以下のとおり。

(ア) 制度の概要

(ア) 制度の概要

(ア) 制度の概要

	見習い労働契約	訓練労働契約
対象	原則として15～20歳の求職者	原則として16～32歳の求職者（南部地域においては状況次第で32歳以上の者との契約締結も可能）
訓練生の採用	公共職業安定所の求職者リストに記載されている者から採用	公共職業安定所の求職者リストに記載されている者から採用
期間	限定されていない	最大2年間
訓練	企業内訓練の他、最低年140時間のOFF-JTの提供義務	企業内訓練の他、最低年20～130時間のOFF-JTの提供義務
メリット	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会保険料減額 ・ 法律や協約上で算定される従業員数から適用除外 ・ 契約後、最初の半年間は、賃金の上限を定めることが可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会保険料減額 ・ 法律や協約上で算定される従業員数から適用除外

(イ) 実績

a 見習い労働契約

見習い労働契約の締結者数は、94年で約42万7千人に達している。職種としてはほとんどブルーカラー系の職種である。契約締結者数は年々減少しているが、政府は、見習い労働契約は若年者にとって学校と職場を結ぶルートとして大きな役割を果たしていると肯定的に評価している(表2-2-14)。

表2-2-14 見習い労働契約締結者の推移

表 2 - 2 - I 4 見習い労働契約締結者の推移

	(人)	
	合計	南部のみ
1988年	555,506	122,574
89	551,444	115,819
90	529,741	117,582
91	523,767	115,882
92	505,734	109,282
93	449,765	91,044
94	426,735	76,336

資料出所：イタリア労働社会保険省「Employment Program Italy」

b 訓練労働契約

訓練労働契約の締結者数は、景気が拡大した88年、89年と増加したが、その後は年々減少し、94年には約22万人と87年の約半数の水準となっている。しかし、南部地域については、比較的一定水準を維持しており、南部地域において重要視されているとみられる(表2-2-15)。

表2-2-15 訓練労働契約締結者の推移

表 2 - 2 - I 5 訓練労働契約締結者の推移

	(人)	
	合計	南部のみ
1987年	402,856	33,312
88	493,643	44,473
89	530,099	55,043
90	489,103	68,314
91	316,343	64,952
92	255,715	55,838
93	182,952	44,036
94	221,116	43,579

資料出所：イタリア労働社会保険省「Employment Program Italy」

(4) 地域対策

(投資インセンティブ等の付与により、南部地域における需要拡大策を図る)

南部地域を中心とした雇用失業情勢の改善策としては、南部地域に対して上記の企業間移動手続きにおける移動助成金のより長い支払い期間が認められているなどの他、以下のような対策が実施されている。

ア 南部地域において新規に事業を起こす若年者に対する助成

南部地域において19～35歳の若年者が新規に事業を起こす場合、補助金を2年間支給する。支給額は初年度が費用の75%、2年目は50%である。

イ 特定プロジェクトに対する助成

「1992年1月27日法令第224条」に基づき、南部地域において活動している企業が企業を対象とした財、サービスの提供のプロジェクトを実施する場合、助成金が支給されている(企業以外に対する財・サービスの提供のプロジェクトは対象外)。助成額は資本投資額の40%(ただし、地域によっては50%)である。この比率は、主として女性あるいは35歳未満の者により経営される企業の場合、当該プロジェクトが新たな雇用を必要とする場合にはそれぞれ5%引き上げられる。ただし、一定規模以上(運用資金が初年度10億リラ、2年目7億5千万リラ)のプロジェクトは適用除外される。

92年1年間に認定されたプロジェクト件数は824件で、雇用された労働者は17,614人となっている(表2-2-16)。

表2-2-16 プロジェクトの認定状況(92年12月)

表2-2-I6 プロジェクトの認定状況 (92年12月)

地域	(百万リラ)		
	プロジェクト件数	雇用労働者数	投資額
トスカーナ	5	44	7,938
マルケ	22	460	62,166
ラツチオ	92	2,123	292,792
アブルッツォ	127	3,529	402,067
モリゼ	20	428	72,771
カンパーニャ	207	3,837	614,471
アブリア	103	2,247	333,183
バシリカータ	36	736	117,324
カラブリア	105	1,798	257,798
シュチリリア	75	1,560	253,388
サルカディア	32	402	72,899
合計	824	17,164	2,586,797

資料出所：イタリア労働社会保険省「Report '91-'92 Labour and Employment Policies in Italy」

原資料出所：Comitato per lo sviluppo di uva nuova imprenditorialita giovanile

ウ 最近の対策

95年から以下の対策を実施している。

(ア) 企業に対する投資インセンティブの付与

発展が遅れている地域に投資する企業に対し投資額の一定割合の税控除を実施する。控除率は、中部地域の小企業に対しては7.5～10%、南部の最も貧しい地域で最大32.5%であり、1事業所当たり最大200億リラを上限とする。期間は最大で18ヶ月である。

(イ) 債務保証、金利負担軽減のための基金を設立

南部の中小企業に対し、債務保証、金利負担軽減を行う基金を設立する。

(5) その他

ア スカラ・モビレ(物価スライドによる賃金引上げ制度)の廃止

スカラ・モビレは賃金上昇額を物価上昇率にスライドさせる制度であり、イタリアの賃金決定において

特徴的な制度であった。スカラ・モビレは戦後復興期の高インフレの時代に賃金の購買力が低下しないように労働協約上設けられたものを法制化したものである。

スカラ・モビレにおける賃金上昇額の算定方法は、当初、労使によって算出された生計費に基づいていたが、その後、86年に点数方式による全員同額の引上げという方式から個人の賃金額を加味して引上げ額を算定するという方式に改めた(例参照)。

しかし、このような労使交渉を通さずに自動的に額が決定される制度に対して事業主側から強い改正、廃止論が出た。このため、92年の政労使三者協定でスカラ・モビレは廃止され、現在の賃金決定方式は、まず、政労使三者が前年の物価上昇率から「予想物価上昇率」を算出し、予想物価上昇率の範囲内で産業別に賃金上昇額を決定していくものとなっている。

例 86年法のもとでの計算方法

一定額は全員一律に引き上げられるが、一定額を超えた分については個人の賃金額に比例して賃金上昇額が決定される。

86年5月の定額部分は、580,000リラと固定されている。また、このときの生計費指数は2.72である。

仮にある労働者の賃金総額が1,500,000リラで、そのうち、諸手当を除いた賃上げ対象額は1,400,000リラとする。

1 $580,000 \times (1 + 2.72\%) = 595,776$ - 定額部分

2 $(1,400,000 - 580,000) \times (1 + 2.72\% \times 25\%) = 825,576$ - 賃金額比例部分

3 $1,500,000 - 1,400,000 = 100,000$ - 算定外部分

4 賃金総額 $1 + 2 + 3 = 1,521,352$ リラ

5 したがって、賃金上昇額は21,352リラということになる。

資料出所:山口浩一郎、諏訪康夫、大内伸哉著「イタリアの労働事情」p87を基に作成

イ 早期退職年金制度

早期退職年金制度は、年金支給開始年齢(現行では男性62歳、女性57歳であるが、2000年までに男性65歳、女性60歳に引き上げられる)に達していない労働者に対して、繰り上げて年金を支給することにより、労働市場からの自発的な離脱を奨励する制度である。早期退職年金制度は高齢者の自発的な退職により、世代間のワークシェアリングを促進することを目的としている。

支給要件は各産業等によって様々で複雑であるが、概ね男性は50～58歳程度、女性は50歳程度で、国民保険料を15年程度支払っていることとされている。

ウ 150時間制度-有給教育訓練休暇

150時間制度は労使協約において規定されている有給教育訓練休暇付与制度である。これは、自己の能力を高めるために教育訓練を受けようとする労働者に対し、教育訓練の時間数の2分の1以下でかつ3年間で最大150時間の有給休暇請求権を付与するものである。なお、読み書きの学習を行う労働者には、この制限はそれぞれ3分の2、250時間に引き上げられる。ただし、この権利を行使できる労働者数は全従業員数の2%を越えてはならないとされている(定員を超えた場合は労組が年齢、勤続年数、参加するコースの性質を考慮し権利を行使できる労働者を選別することができる)。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第5節 イタリア

4 今後の重点対策

(厳しい失業情勢改善のため、政労使三者協定を締結)

イタリア政労使は、欧州通貨統合に参加することがイタリア経済の成長に貢献するという共通認識を持っている。また、厳しい雇用失業情勢の改善が最重点課題という点も共通の認識がある。

このため、93年7月に、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。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等を推進していくこととしている。

(1) 1993年7月3日付け政労使中央基本協定の概要

ア 物価の安定

賃金上昇と物価上昇の悪循環に陥ることを避けるため、政労使によって予想物価上昇率を設定する。予想物価上昇率については、2年ごとに改訂する。

イ 財政赤字削減

財政赤字を削減し、リラ安定を実現する。

ウ 派遣労働の導入

派遣労働者の利用を一定の条件を満たす場合に認める。

エ 教育訓練の改革

基本的及び職業的技能を強化するため、教育訓練を改革する。具体的には、(1)義務教育期間の延長、(2)中等教育の改革、(3)教育界と産業との連携強化、(4)企業から賃金総額の0.3%を徴収し、教育訓練のための特別の用途に充てる等である。

(2) 96年9月24日付け政労使三者協定の概要

ア 労働形態の規制緩和

(ア) 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ととする。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、または労使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。

(イ) 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。

イ 雇用促進措置

事業主が(1)期間の定めのない契約によって雇用した場合、(2)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、(3)労働市場に再参入する女性を雇用した場合、(4)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、社会保障費を減額する。

ウ 教育訓練の充実

(ア) 教育の充実

a 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。

b 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。

c 奨学金の設立

高等教育への進学率向上のため、高等教育期間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。

(イ) 職業訓練の充実

a 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。

b 職業訓練税の導入

事業主が通常所得保障、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。

c 自己啓発の援助

150時間制度を充実させる。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。

(ウ) 地域対策

a 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。

b 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。

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展
第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展
第5節 イタリア
5 雇用政策に対するOECDの評価

OECDは、イタリアの雇用政策に対して、就労形態の柔軟化の促進など一部に進展がみられたと評価をしているものの、解雇制限の緩和、就労形態の一層の柔軟化の促進、南部地域への新規事業喚起策等、改善の余地があると指摘している(OECD「Economic Survey Italy 1996」より)。

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第6節 カナダ

1 経済及び雇用失業情勢

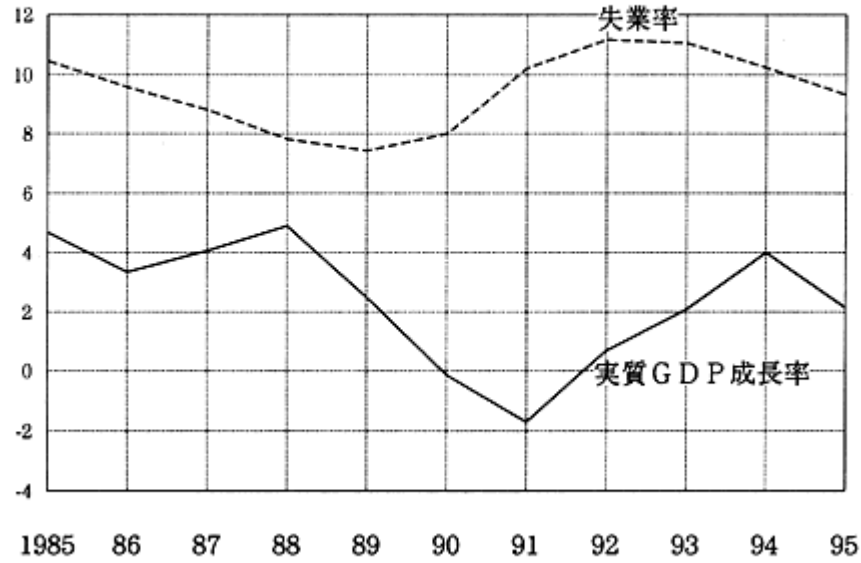
(1) 実質GDP成長率の推移

(景気は91年半ばから拡大、95年以降は穏やかに成長)

カナダ経済は、アメリカ経済と強く結びついており、このため、カナダの景気はアメリカの景気変動に大きく影響される。カナダ経済は、1981年及び82年の不況の後、83年から回復し、84年から89年までは、84年6.3%、85年4.8%、86年3.3%、87年4.2%、88年5.0%、89年2.4%と高い成長率を記録した。しかし、89年に入ると、インフレ懸念の高まりによる厳しい金融引き締め政策と、貿易の7割を占めるアメリカ経済の減速により、内需は鈍化し、アメリカへの輸出も不振となった。90年の4～6月期から景気は後退局面に入り、90年の実質GDP成長率は-0.2%とマイナス成長となった。その後、国際的には湾岸戦争の終結、アメリカ経済の回復、国内的には金利の低下等の要因により、91年半ばからはプラスの成長に転じた。91年は-1.8%とマイナス成長にとどまったが、92年は0.7%と回復をみせた。93年に入ると、アメリカ経済の好調とカナダドル安を背景とした輸出の伸びにより、経済は力強さを見せ始め、同年は2.2%成長と景気回復のテンポが加速した。94年も引き続き景気は拡大を続け、実質GDP成長率は4.1%という高い率を示した。しかし、95年に入ると、アメリカの景気拡大の減速に伴う輸出の鈍化や金利上昇等の影響を受けて、同年の実質GDP成長率は2.3%にとどまった(図2-2-C1)。

図2-2-C1 実質GDP成長率と失業率の関係

図2-2-C1 実質GDP成長率と失業率の関係



96年に入っても成長は穏やかであり、1～3月期の対前年同期比の成長率は0.5%にとどまっている。

(2) 雇用・就業の動向とその特徴

(就業者数は93年以降増加、サービス業就業者の増加が顕著で、パート、女性労働者が増加)

ア 雇用・就業の動向

80年代は経済の拡大に伴い就業者数は79年の1027.7万人から89年の1264.8万人へと増加し、この10年間における就業者数の年平均増加率は1.8%であった。しかし、90年に景気後退局面に入ってから、就業者数の伸びも鈍化し、90年0.6%、91年は-2.1%と減少に転じた。92年に入ると経済の回復基調を反映して同年の就業者数の減少は-0.5%にとどまった後、93年からは増加に転じ、就業者数の増加率は、93年1.4%、94年2.1%、96年1.6%と推移し、95年の就業者数は1351万人となっている。

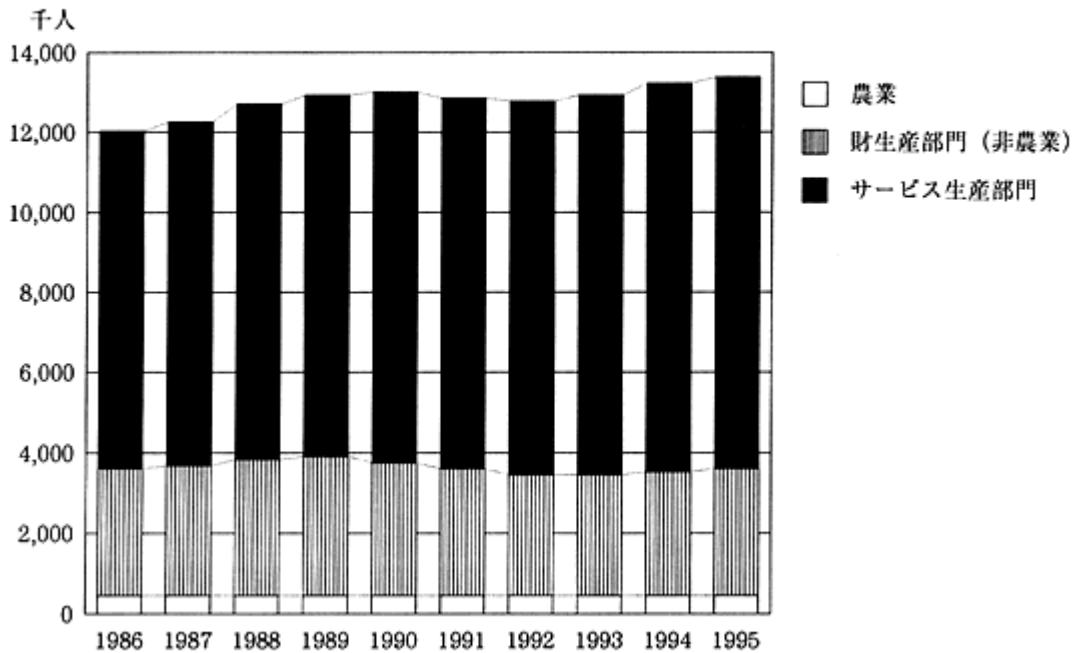
イ 雇用・就業の特徴

(ア) サービス部門就業者の増加

産業別就業者構成をみると、産業構造の変化を反映してサービス生産部門の比重が財生産部門に比べ一層高まっている(図2-2-C2)。

図2-2-C2 就業者の推移

図2-2-C2 就業者の推移



86年から95年にかけての就業者全体の増加率は11.7%であるのに対して、サービス部門就業者の同期における増加率は16.6%となっている。86年には69.9%だったサービス生産部門の就業者の就業者全体に占める割合は、95年には72.9%に上昇している。財生産部門(非農業)の就業者数は、ほぼ横ばいであり、その就業者全体に占める割合は、86年の26.2%から95年には23.9%に低下した。

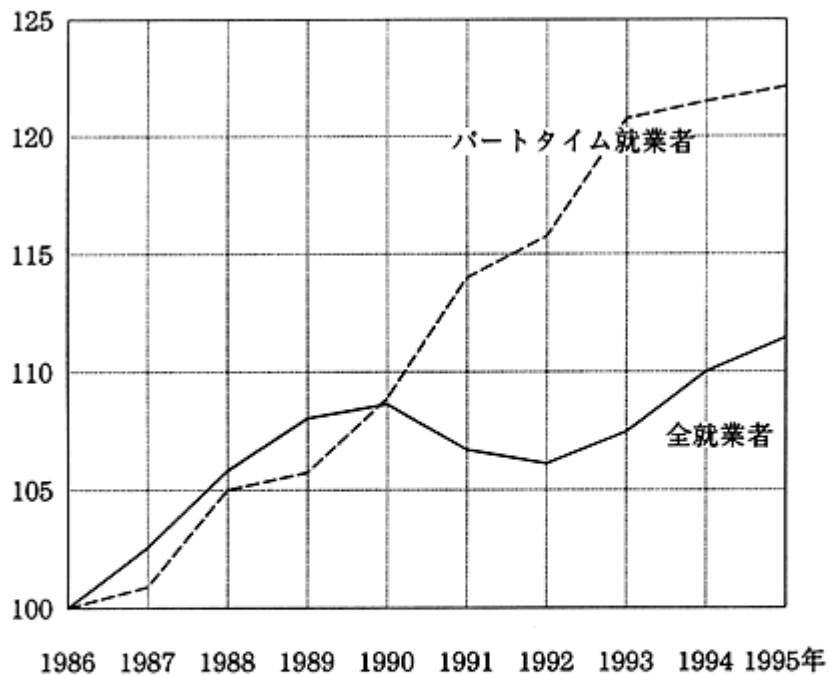
(イ) パートタイム労働者の増加

パートタイム就業者(週労働時間30時間以下の者)は、80年以降一貫して増加しており、その増加率は就業者全体の増加率よりも大きく(図2-2-C3)、(表2-2-C1)、86年から95年までの10年間における就業者全体の増加率が11.7%であるのに対し、パートタイム就業者の増加率は22.4%となっている。86年から95年間に増加した46万人のうち、女性が64.3%を占めており、女性の伸びが大きい。就業者に占めるパートタイム就業者の割合は86年には16.9%であったものが、95年には18.6%になった。

パートタイム就業者のうち非自発的パートは、86年以降でみると全パート就業者の20%を超えており、特に93年以降は全パート就業者の30%を占めている(表2-2-C1)。

図2-2-C3 就業者及びパートタイム就業者数の増加

図2-2-C3 就業者及びパートタイム就業者数の増加



資料出所：Historical Labour Force Statistics 95

注 1986=100とした場合における各年の就業者数及びパートタイム就業者数の伸びを指数化したもの

表2-2-C1 パートタイム労働者数

表 2-2-C1 パートタイム労働者数

(千人)

	男女計			男子		
	男女計	非自発的	割合 (%)	男子	非自発的	割合 (%)
1986	2,049	531	25.9	620	170	27.4
87	2,068	499	24.1	612	149	24.3
88	2,152	465	21.6	627	135	21.5
89	2,168	437	20.2	638	125	19.6
90	2,236	452	20.2	668	137	20.5
91	2,343	587	25.1	715	188	26.3
92	2,375	702	28.3	737	234	31.8
93	2,480	800	32.3	785	267	34.0
94	2,493	793	31.8	779	258	33.1
95	2,509	801	31.9	783	258	33.0

	女子			若年		
	女子	非自発的	割合 (%)	若年	非自発的	割合 (%)
1986	1,429	361	25.2	843	214	25.4
87	1,456	350	24.0	834	189	22.7
88	1,525	329	21.6	857	167	19.5
89	1,530	312	20.4	864	147	17.0
90	1,568	315	20.1	867	142	16.4
91	1,627	399	24.5	902	187	20.7
92	1,638	468	28.6	902	227	25.2
93	1,695	535	31.6	933	246	26.4
94	1,715	536	31.3	930	243	26.1
95	1,725	543	31.5	932	247	26.5

資料出所：Historical Labour Force Statistics 95

注 若年は15-24歳

(ウ) 女性労働力の増加

男女計の労働力率は80年代は後半にかけて上昇したが、90年代に入るとやや低下傾向にあり、95年は64.8%である。性別にみると、女性の労働力率は80年から90年にかけて7.7%ポイント上昇したが、90年代に入ってから1.3%ポイント低下し、95年には57.4%となった。男性の労働力率は80年から90年にかけて2.3%ポイント低下し、90年代に入ってから3.8%ポイント低下し、95年は72.5%となった。

(3) 失業の動向とその特徴

(失業率は91年からの景気拡大期において10%に高止まり、失業の地域間格差が大きいことが特徴)

ア 失業の動向

カナダの失業率は、80年代、90年代を通して10%をはさんだ水準で推移している(図2-2-C1)。

最近では、89年からの景気減速を反映して失業率も89年から上昇し始め、92年には11.3%にまで上昇した。しかし、91年からの景気回復に伴い、1年遅れの92年から失業率は徐々に低下し始めたが、95年における失業率は、依然として9.5%という高い水準にとどまっており、96年に入ってから1~3月期9.5%、4~6月期9.6%と同水準で推移している。

カナダの失業は、当初は景気の調整過程における循環的な性質を帯びていたが、80年代半ば以降は構造的な性質に変質したものとみられている。特に、91~94年の景気回復・拡大期においても失業率の改善が見られず約10%に高止まりしていることは、失業の構造化を明らかに示しているといえる。失業が構造化した要因としては、(1)失業保険制度の影響、(2)賃金の下方硬直性によって労働力需給の調整が遅れたこと、(3)失業の長期化と長期失業者の不活発な求職行動、(4)高賃金産業における雇用の低迷などが指摘されている。特に、失業保険制度については、失業者の再就職を促進する要素が欠け、失業の構造化の最も大きな要因であるとされており、失業率を2~3%程度高めているとも言われている。

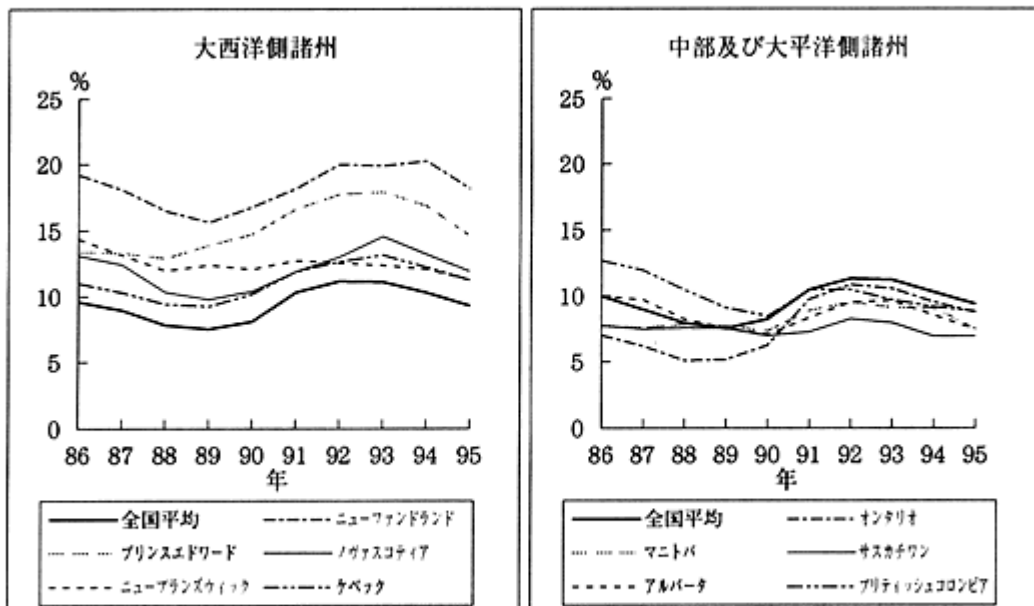
イ 失業の特徴

(ア) 失業の地域間格差

カナダにおいては失業率の地域間格差が極めて大きい(図2-2-C4)。

図2-2-C4 地域別の失業率

図 2 - 2 - C 4 地域別の失業率



資料出所：Historical Labour Statistics 95

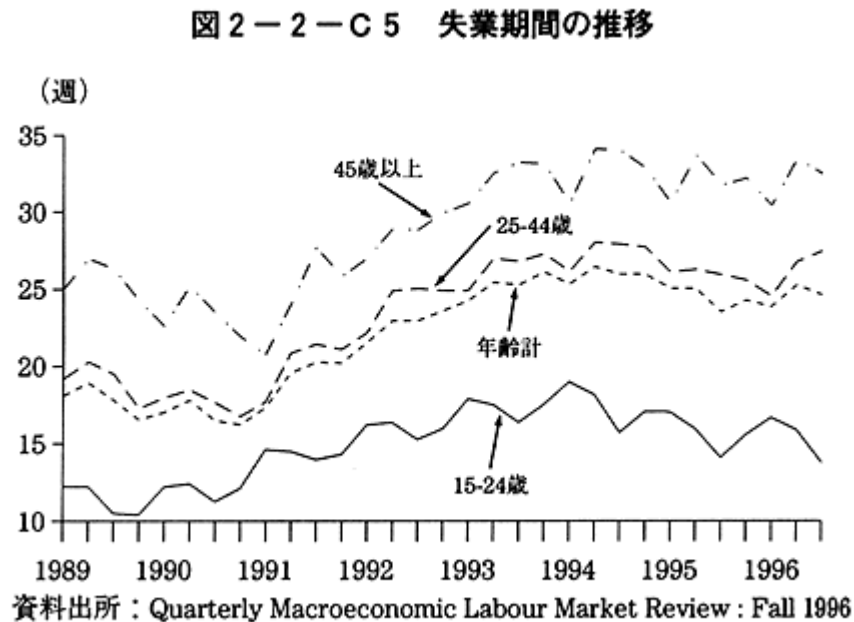
大西洋側の諸州においては特に失業率が高く、95年で見るとノバスコシア12.1%、ニューブランズ

ウィック11.5%、ニューファンドランド18.3%、プリンスエドワード島14.7%と全国平均(9.5%)を大きく上回っている。次いで、ケベックの失業率も全国平均を上回っており、95年の失業率は11.3%となっている。オンタリオの95年の失業率は8.7%、中西部のプレーリー諸州も全国平均より低くなっており、95年でみるとマニトパ7.5%、サスカチワン6.9%、アルバータ7.5%となっている。ブリティッシュコロンビアの95年の失業率は9.0%と、全国平均よりも低くなっている。これらの地域間格差は、70年代からみられていたものであり、特に大西洋側の諸州においては一貫して高い失業率の状態が続いている。なお、ブリティッシュコロンビアの失業率は80年末までは全国平均を上回っていたが、90年以降は全国平均を下回っている。

(イ) 失業期間の長期化

カナダにおける平均失業期間は、長期的にみると、長期化の傾向にあり、89年には20週未満であったが、94、95年には25週前後となっている(図2-2-C5)。

図2-2-C5 失業期間の推移

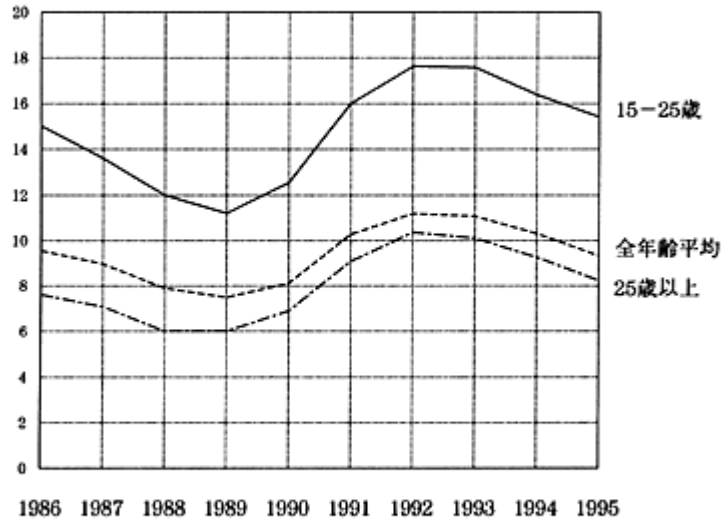


(ウ) 若年者失業

年齢別の失業率をみると、15～24歳の若年層の失業率が25歳以上の層の失業率の2倍弱の水準で推移してきている(図2-2-C6)。

図2-2-C6 年齢別失業率

図2-2-C6 年齢別失業率



資料出所：Historical Labour Force Statistics 96

80年代後半、若年失業率と全体の失業率との差は次第に縮まったが、90～91年の不況の下で再び両者の差は拡大している。95年の若年者失業率は15.6%となっている。しかし、年齢別に失業の発生率及び失業期間をみると若年の失業の発生率は平均よりも高いが、失業期間は全体の平均よりも短く、カナダの労働市場における若年層の流動性が高いことがわかる(表2-2-C2)、(表2-2-C3)、(図2-2-C6)、(図2-2-C7)。

表2-2-C2 失業の期間

表2-2-C2 失業の期間

	(週間)		
	94	95	96Q2
平均	25.7	24.3	25.2
15-24歳	17.3	15.6	15.8
25-44歳	27.2	25.8	26.9
45歳以上	32.7	32.0	33.5

資料出所：Quarterly Macroeconomic Labour Market Review 96' Fall (人的資源開発省)

表2-2-C3 失業の発生率

表 2-2-C 3 失業の発生率

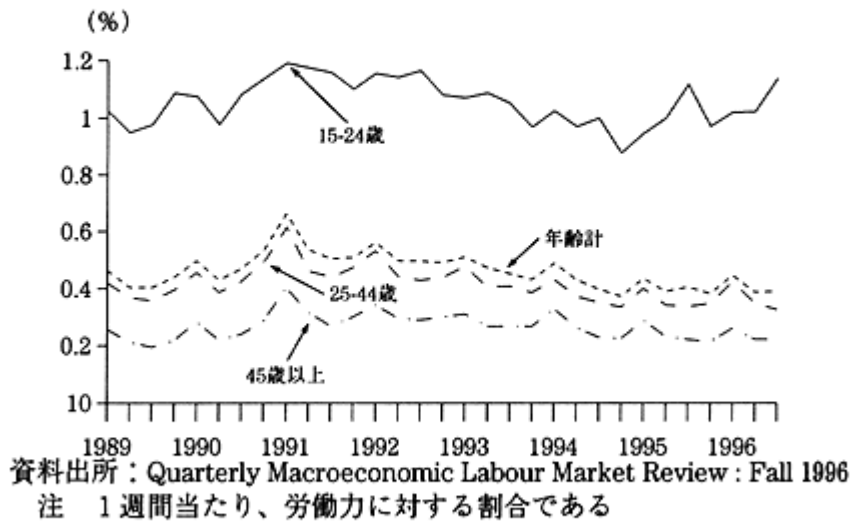
	(%)		
	94	95	96Q2
平均	0.41	0.39	0.38
15-24歳	0.96	1.00	1.01
25-44歳	0.36	0.35	0.33
45歳以上	0.25	0.23	0.21

資料出所：Quarterly Macroeconomic Labour Market Review 96' Fall (人的資源開発省)

注 失業の発生率=失業率÷平均失業期間(週)

図2-2-C7 失業発生率の推移

図 2-2-C 7 失業発生率の推移

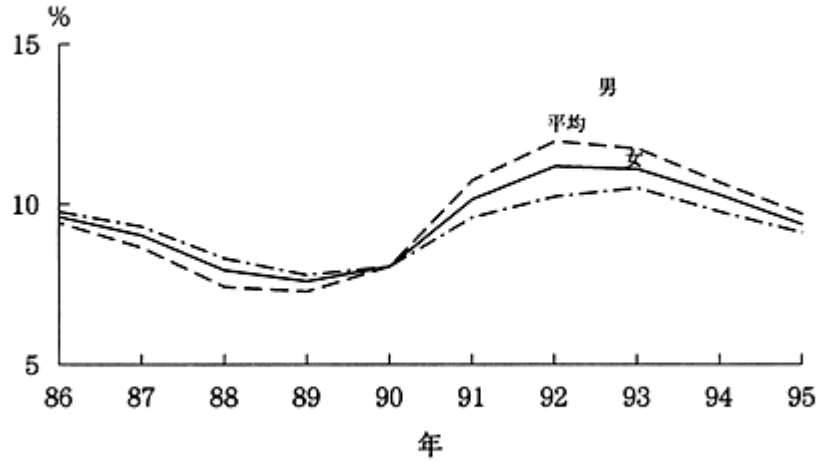


(工) 男性の高失業

男女別失業率の推移をみると、89年までは女性の方が男性よりも高い傾向にあったが、90年に同水準になり、91年以降は男性の方が高くなっている。95年の失業率は男子9.8%、女子9.2%である(図2-2-C8)。

図2-2-C8 男女別失業率

図 2-2-C 8 男女別失業率



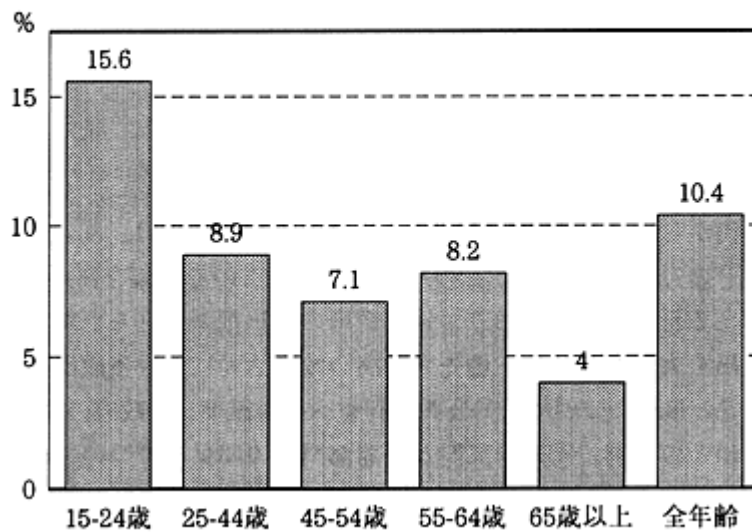
資料出所：Historical Labour Force Statistics 95

(オ) 高齢者の失業

カナダにおいて、95年の高齢層の失業率をみると55-64歳層が8.2%、65歳以上層が4.0%と、全体(10.4%)よりも低くなっており、また、15-24歳層(15.6%)の半分の水準となっている(図2-2-C9)。

図2-2-C9 年齢別失業率

図 2-2-C 9 年齢別失業率 (1995)



なお、高齢層の労働力率は長期的にみると低下傾向にあり、55-64歳層の労働力率は81年には53%であっ

たものが、95年には47%となっている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第6節 カナダ

2 雇用政策の方向性

(雇用、教育も含む広い意味での雇用政策の改革をめざす)

○ クレティエン政権の政策課題と雇用政策

自由党は、93年10月の総選挙において財政赤字と失業問題の解決による経済再建を選挙公約に掲げて政権党であった進歩保守党に圧勝した。当時、失業率は90年の8.1%から91年10.4%、92年11.3%、93年11.2%と高水準で推移しており、93年の失業者は165万人に達していた。総選挙における自由党の勝利の背景として、それまでの進歩保守党政権に対する不満に加え、雇用問題解決の重要性を訴えた自由党への期待が大きかったものと見られている。自由党は、クレティエン政権を組閣し、その公約の実現に向け、(1)社会保障制度改革、(2)健全な財政運営、(3)各種政策の再検討、(4)投資、技術革新、貿易に基づく経済発展の4つの政策課題の取り組むことを明らかにした。このうち(1)の社会保障制度改革は、失業保険制度の改革にとどまらず、雇用、教育等も含む、広い意味での雇用政策の改革を目指すものであり、現政権においてはその発足当初より雇用政策が重要施策として位置づけられた。

クレティエン政権は、財政再建の観点からも(注1)、今やその歳出額が対GDP比で2%にも相当し、また、構造的な失業の大きな要因となっていると指摘される失業保険制度の改革を社会保障改革の中心に置き、併せて、積極的な雇用政策の新たな枠組みの構築、職業紹介機能の充実を図り、また、これらの政策の実施に当たっての連邦と州の役割の見直しにも着手している。カナダにおいては、進歩保守党から自由党への政権交代を機に、雇用政策は大きな変革期を迎えていると言える。

(注1) 70年代から次第に増大し始めた連邦政府の財政赤字は、80年代に加速し、93年にはGDPの7.4%に達した。このため、政府はこの赤字幅を96/97会計年度までに3%に抑える目標を立てており、連邦政府の歳出削減が図られている。94年度において、歳出を大幅に削減し、優先度の高い政府活動における歳出に焦点を当てるために、各省の事務について、(1)公共の利益への貢献度、(2)政府の関与すべき必要性、(3)連邦と州との役割、(4)政府部門と民間部門との関係等について検討を行った(プログラム・レビュー)。その結果、95年度予算から97年度予算までの間において、(1)補助金の廃止及び削減、(2)政策の統合、(3)連邦政府から州への事務の委譲の推進、(4)民営化等を実施し、政府全体で20%の歳出削減を目指すこととなった。また、公務員の4万5千人の削減が目標とされている。

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第6節 カナダ

3 主な雇用対策

(失業給付への依存を断ち切る失業保険制度改革を実施、併せて積極的雇用政策の見直しを進める)

(1) 社会保障制度改革－失業保険から雇用保険へ

政府の示した4つの政策課題のうち、社会保障制度改革については、94年1月以降、人的資源開発省が中心となり検討が進められ、94年10月に政策討議資料という形で政府の構想する改革の方向性が示された。最重要課題とされていた失業保険制度については、過去の改正において繰り返されていたような給付水準の見直しにとどまるものではなく、包括的な制度改革が提案されていた。その柱は、失業保険の多頻度利用者と他の受給者とを区別して扱う2本立ての給付体系の導入であり、多頻度利用者へは低い水準の給付を支給することとし、併せて就職の援助措置の強化が提案され、連邦議会、州政府、労使等の労働市場関係者等の関係者の多くからは、この2本立ての給付体系を柱とする制度改革案について強い関心が表明された(案の内容については1994年海外労働情勢参照)。しかし、この改革案は、多頻度利用者の多い建設業、漁業、観光業等の業界の強い反発を受けて断念され、連邦政府は改めて検討した後、95年12月に失業保険制度を雇用保険制度へ改正する関係法案を議会へ提出した。

同案は、96年6月30日、成立したが、この新法「雇用保険法」では、当初に提案されていたような多頻度利用者と他の受給者を区別するような2本立ての給付制度は導入されなかったものの、受給資格の認定方法の変更、適用範囲の拡大、過去の受給歴に応じた減額制度の導入等、制度全般にわたって改正が行われている。また新法は、積極的雇用政策についての枠組みについても規定している。

遡ってみると、1940年に制定され、時代を経てその整備が図られてきた失業保険法は、71年に適用範囲の拡大(一定就労時間を満たす全労働者への適用)、支給額の引き上げ、支給期間の延長等、全体として給付内容の引き上げを内容とする大改正がおこなわれたが、結果的にはこの71年改正が以後における失業の増加をもたらしてきたと言われる。71年改正の後に、給付を厳しくする目的で何度か改革が実施されてきたが、いずれも問題の根本的な解決をもたらすものではなかった。この96年改正は、積極的労働市場政策の見直しを含めた制度の全般について見直しを行い、また、法律の名称も失業保険から雇用保険と改められたものであり、71年以来四半世紀ぶりに行われた大改正と言える。

ア 96年の制度改革の背景

(1) 失業保険の反復利用

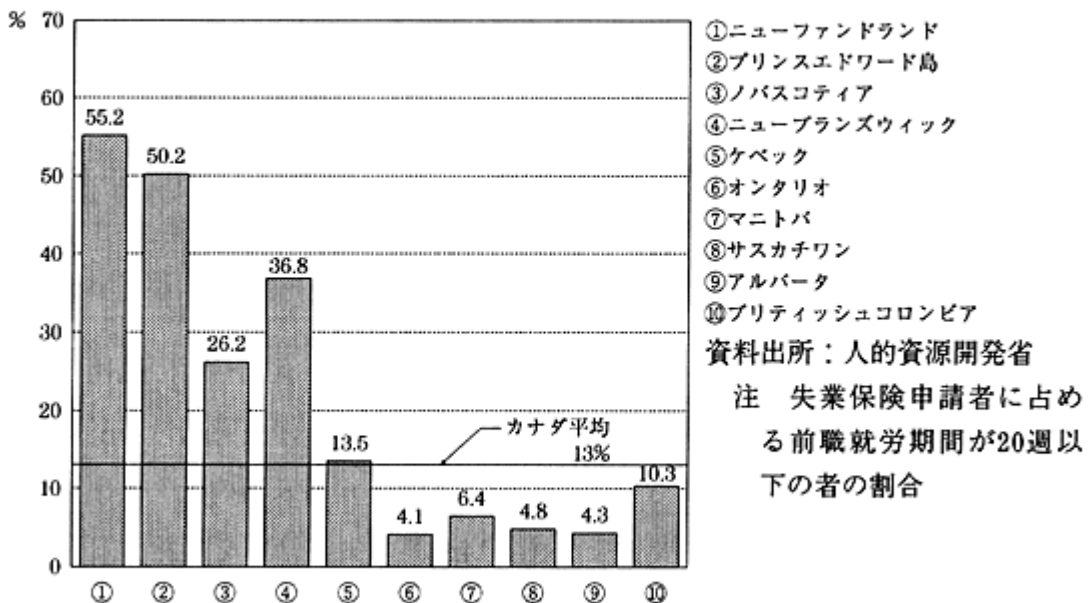
77年以来、失業保険の給付内容に地域の失業率によって差異が設けられ、失業率の高い地域では失業給付の支給期間が長く設定され、また、失業給付の受給要件である前職就労期間が短くてよいこととされていた。例えば、95年においては、全土が64地域に区分され、その地域の失業率に応じて受給資格たる前職就労期間及び支給期間が設定されており、例えば、失業率が16%以上の高失業率地域では12週間の就労要件を満たせば32週間の失業給付が受給でき、この場合、支給割合も考慮すると、失業給付の受給総額は前職収入の1.6倍近くにもなる。逆に、失業率6%未満の低失業率地域においては、20週間の就労要件を満たすと14週間の失業給付を受給することとなり、この場合、失業給付の受給総額は前職収入の4割にも満たない。このように、高失業率地域の中には、就労して得られる収入よりも多い額の失業給付が支給される場合があるため、失業保険を生活の手段としてい

る労働者がおり、就労期間が失業保険の受給資格を満たすと直ちに離職する労働者が多くいたと言われる。すなわち、失業保険が、労働者、特に季節的業務に従事する労働者の面に失業保険給付への依存を高め、反復して利用する者の増加を招き、失業保険制度が労働者から可能な職業への就労の意欲を削ぐ事態を招いていたとされる。

91年でみると、失業給付申請者のうち就労期間が20週間以下である者は、カナダ全体では13%であるのに対して、大西洋側のニューファンドランドは55.2%、プリンスエドワード島は50.2%、ニューブランズウィック31.8%という高率になっている(図2-2-C10)。

図2-2-C10 各州における失業保険申請者に占める短期就労者の割合(91年)

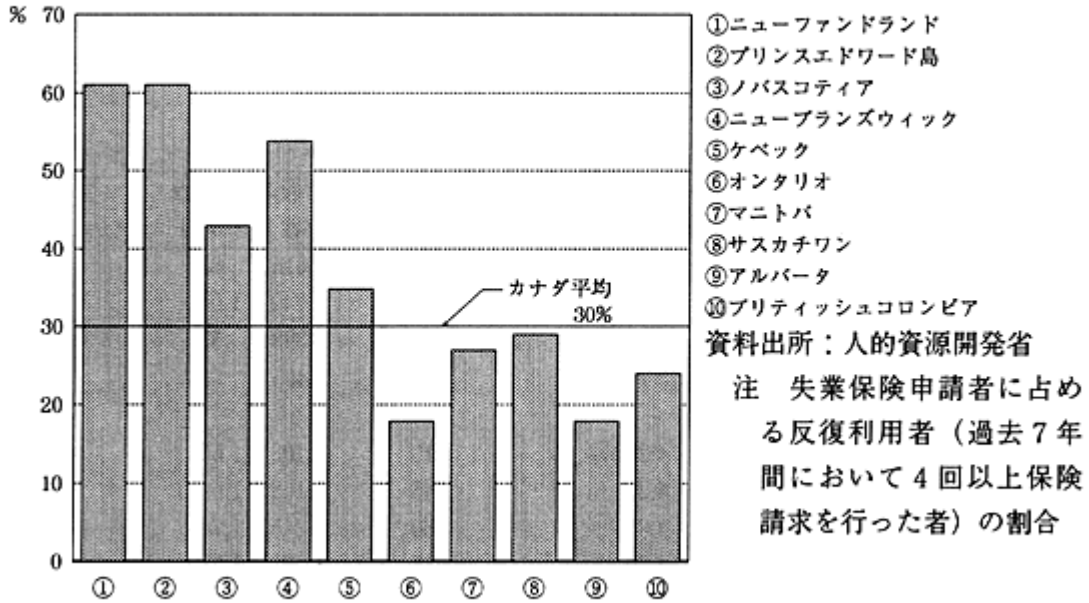
図 2 - 2 - C10 各州における失業保険申請者に占める短期就労者の割合 (91年)



また、84年から91年までの7年間において4回以上保険請求した反復利用者の受給者全体に占める割合はカナダ全体で30%という高率になっているが、特に大西洋側諸州においてはその割合が著しく高く、ニューファンドランド及びプリンスエドワード島は60%を超え、ニューブランズウィックも50%を超えていた(図2-2-C11)。

図2-2-C11 反復利用者の割合(91年)

図 2-2-C11 反復利用者の割合 (91年)



(2) 保険財政

失業保険制度の財源は、被保険者(労働者)及び事業主からの保険料による。保険料は、失業保険財政を考慮して、ほぼ毎年改定されている(表2-2-C4)。

表2-2-C4 失業保険の保険料率

表 2-2-C 4 失業保険の保険料率

	労働者料率 (注) / 事業主料率	保険対象 最高週所得	年間最高保険料 労働者 / 事業主
1989	1.95 / 2.73	605	614 / 850
90	2.25 / 3.15	640	749 / 1,048
91	2.25 / 3.15	680	398 / 557
	2.80 / 3.92 (7月から)	680	495 / 693
92	3.00 / 4.20	710	1,108 / 1,551
93	3.00 / 4.20	745	1,162 / 1,627
94	3.07 / 4.30	780	1,245 / 1,743
95	3.00 / 4.20	815	1,271 / 1,780

資料出所：人的資源開発省資料

注 週賃金100ドルに対する料率。事業主の料率は労働者の1.4倍とされている。

保険収支は、81年以降不況による失業者の増加で単年度会計で赤字になったが、80年代後半の雇用の回復によって88年は黒字に転じた。しかし、90年に入って景気が後退局面を迎えると収支は再び悪化し、91年には大幅な赤字を記録した。94年には黒字に戻ったが、累積赤字は94年度末において3億ドルに達していた(表2-2-C5)。

表2-2-C5 失業保険収支

表 2 - 2 - C 5 失業保険収支

単位 (10万ドル)

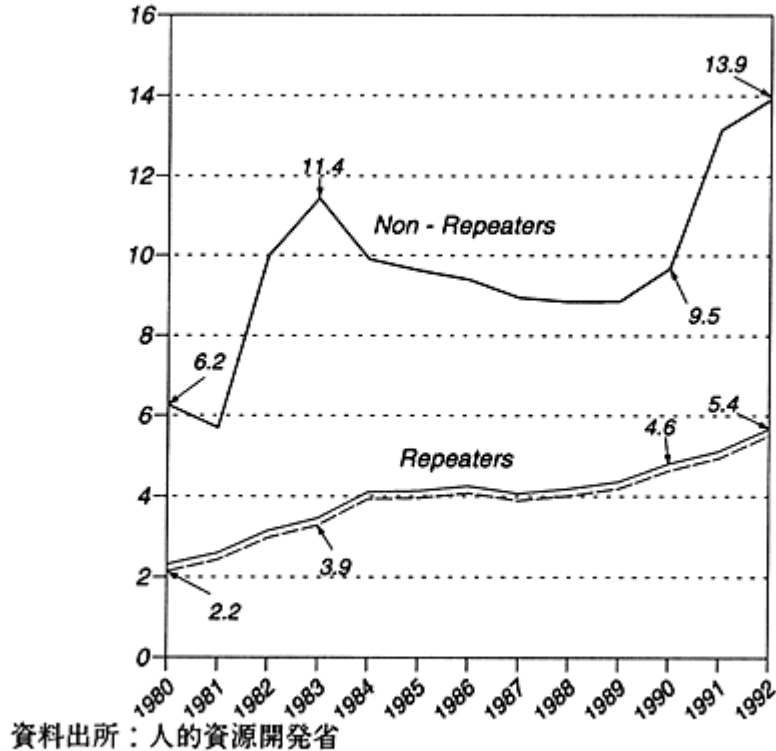
	収入	支出	年間支出	累積赤字
1985	11,133	11,032	101	-4,445
86	11,982	11,330	653	-3,792
87	12,722	11,298	1,424	-2,368
88	14,425	11,701	2,724	356
89	13,207	12,451	758	1,113
90	15,550	14,622	928	2,161
91	14,818	19,024	-4,205	-2,045
92	17,715	20,345	-2,631	-4,676
93	18,155	19,363	-1,208	-5,884
94	19,092	16,847	2,245	-3,640

資料出所：Unemployment Insurance Statistics 95年

失業保険財政における歳出の増減のサイクルの最も大きな要因は、景気の循環に伴って増減する通常の失業給付の受給者の増減である。しかし、反復利用者の増加が保険財政に与える影響には看過しえないものがあり、反復利用者に対する給付は、景気の循環とは関係なく増加傾向にある(図2-2-C12)。

図2-2-C12 失業保険の反復利用者とその他の受給者に対する給付額の推移

図2-2-C12 失業保険の反復利用者とその他の受給者に対する給付額の推移



注 反復利用者とは過去7年間に4回以上保険申請を行い給付を受けた者

現在は、景気の回復によって財政収支は黒字になっているものの、従来の制度下においては、保険料率の大幅な引下げは見込めないばかりか、将来において景気が後退すると更なる引上げが必要となる。これは事業主にとって大きな負担増となるため、事業主の雇用意欲を失わせ、一層の失業の増大を招きかねないと危惧されていた。

(3) 適用範囲

改正前においては失業保険は週当たりの労働時間が15時間以上か又は週当たりの所得が150ドル以上の労働者に適用された。したがって、パートタイム労働者の半数以上を占める週当たりの労働時間が15時間未満の者には適用されなかった。パートタイム就業者の数は増加する傾向にあることから、パートタイム労働者などの就労時間が短い者についても適用の拡大が望まれていた。

(4) 受給者の再就職促進策の整備

改正前の失業保険制度は、給付システムに就労意欲を高めるインセンティブに欠ける要因があったため、就労を高めるような制度に改正する必要があると同時に、失業者の再就職を援助する制度の充実が求められた。

一方で、改正前においても、再就職援助のための様々なプログラムが実施されていたが、これらのプログラムについては、一定の効果が認められたものの、その種類が多すぎることや連邦と州とで重複する場合もあり、利用者には不便になっていたことから、その一層の有効な活用が求められていた。このため、プログラムを整理し、連邦と州の重複を避け、加えて、州によって大きく異なる雇用情勢に適合したプログラムが柔軟に実施されるよう制度を見直す必要があった。また、失業者の求職活動を援助するために、職業紹介の機能の一層の充実が求められた。

イ 96年の制度改革の内容

今回の改正によって、従来の失業保険法は雇用保険法に改められ、給付内容、給付のシステム等広範な見直しが行われた。また、この雇用保険法において就職促進のための積極的な雇用政策の枠組みについても規定が設けられた。今回の改正における失業給付に係る内容は次のとおりである。

(1) 受給資格

受給資格は、申請前52週間における就労実績に基づいて決定される。就労実績の算定は、改正前において就労していた日数(週)によって計算されていたものが、就労していた時間に改められた。すなわち、申請前52週間における就労実績が、改正前においては地域の失業率に応じて(全国を64地域に区分)12週間から20週間とされていたものが、地域の失業率に応じて420時間から700時間へ変更された。

(2) 支給期間

失業給付の支給期間は、当該地域の失業率及び前職における就労期間の長さによって決定されるが、改正前の「14週間から50週間」から、「14週間から45週間」とされた。これによって、高失業率地域における支給期間の短縮が図られることとなった。

(3) 失業給付の額

失業給付の額は、原則として前職における賃金の55%とされており、これは改正前と同じである。また、支給限度額も改正前と同じく週当たり413ドルとされている(この額は2000年まで維持される)。しかし、今回の改正において、新たな制度として、過去5年間における失業給付の受給実績に応じて支給率が減額されるシステムが導入された。これにより、原則として55%とされている支給率が、過去5年間において失業給付を受けた期間20週間毎に1%ポイント、最大で5%ポイント下げられる。従って、過去5年間において失業給付を反復して受給した者の支給率は、最大で50%まで下げられる。

(4) 保険される所得の最高額

保険の拠出金の算定基礎となる年間所得の上限は96年から2000年の期間については39,000カナダ・ドルとされた。この額は、従前の額の42,380カナダ・ドルよりも9%低く設定されており、製造業における平均賃金額に近づけたものとされている。また、これは高額所得者の保険でカバーされる額の減額も狙ったものである。

(5) 高額所得者からの返還の強化

失業保険制度においては、失業給付を含む年間所得が一定水準を超える場合には、失業給付の一部を所得税として返還する制度があった。この制度は、法改正後においても維持され、その強化が図られた。すなわち、改正前においては、失業給付を含む年間所得が48,750ドルを超える場合にあっては、超過している額の30%に該当する額を返還することとされていた(返還の限度額は、保険給付の額の30%)。これに対し、新制度においては、過去5年間における失業給付の支給実績に基づき、過去の受給実績が長いほど、返還すべき額が多くなるような仕組みが導入された。すなわち、過去5年における受給実績が20週間以下であるものについては従来と同じであるが、受給実績が21週間以上である者については、失業給付を含む年間所得が39,000ドルを超える場合には、その超過している額の30%に相当する額を税金として返還することとなり、しかも返還額の上限が、過去5年間における失業給付の受給期間の長さに応じて、支給額の50%から100%とされることとなった。

(6) 適用範囲

改正前においては、失業保険は週当たりの労働時間が15時間以上又は週当たりの所得が150ドル以上の労働者に適用されたが、改正によってこの限定がなくなった。このため、就労時間の短いパートタイム労働者であっても、(1)に述べたような就労時間の条件を満たす場合には、失業保険を請求できるようになった。この適用拡大により、約50万人のパートタイム労働者が、新たに適用対象に

なる。

ウ 制度改正の財政効果

改正後の雇用保険制度の下で節約された予算の一部は、積極的雇用政策の財源として使われることとされている。新制度は段階的に実施され、法改正から3年後の98年度では、法改正による節約の額は12億ドルとなるが、そのうち6億ドルが積極的雇用政策のために使われる。また、新制度が完全に機能する2001年には節約される財源は下記のとおり20億ドルとなり、積極的雇用政策に回される額は8億ドルになる(表2-2-C6)。

表2-2-C6 法改正の財政効果(2001年予測)

表 2 - 2 - C 6 法改正の財政効果 (2001年予測)

(百万ドル)

地域	歳出 (改正前)	節約効果		
			積極的雇用政策 への利用分	純粹節約分
ニューファンドランド	725	138	85	53
プリンスエドワード	170	24	12	12
ノバスコシア	750	85	31	54
ニューブランズウィック	630	97	51	46
ケベック	5,495	640	240	400
オンタリオ	5,270	474	178	296
マニトバ	520	40	10	30
サスカチワン	385	31	9	22
アルバータ	1,395	120	39	81
ブリティッシュコロンビア	2,110	278	145	133
計	17,450	1,945	800	1,125

エ 移行職業基金

新たな雇用保険制度の実施にあたって高失業率地域には困難が伴うものと考えられる。そこで、高失業率地域における雇用の創出を促進するため、移行職業基金が設けられた。これにより、労働市場の力強さに欠ける地域において、常用雇用を創出するため、(1)Atlantic Canada Opportunities Agency、the Federal Office of Regional Development等の一定の機関を通じて行う産業開発、(2)情報技術、観光業、水産養殖等の戦略的分野の雇用開発、(3)中小企業の振興、(4)地方の社会基盤のプロジェクト、等を対象として3年間で3億ドルが提供される。

(2) 積極的雇用政策

ア 総論

失業保険法が雇用保険法に改められ、消極的な所得援助から再雇用の援助への比重を高めるという政策

の転換、また、政府の最重要課題である財政再建のための歳出削減、そして連邦のシステム内において州政府の機能の重視といった様々な側面から、積極的雇用政策も大きな転換期を迎えている。

従来から、連邦に加えて州レベルにおいても積極的雇用政策が実施されている。州における積極的雇用政策の予算規模については連邦政府に集約されるシステムになっていないが、全州の予算を合わせると連邦の規模のおよそ半分に匹敵すると言われる。91年以来、連邦の積極的雇用政策は「雇用可能性向上プログラム(Employability Improvement Program(EIP))」に基づいて実施されており、このプログラムの下で、職業訓練の機会の提供、就職に係るカウンセリングや就職のための移動の援助等のプログラムが実施されてきた。その中で、予算の実績、対象者の実績の観点からも大きなウェイトを占め、かつ、プログラム修了後の効果の点からも高く評価されていたのは、「訓練コースの購入(POT)」、「プロジェクト・ベース・トレーニング(PBT)」及び「ジョブ・オポチュニティー(JO)」であった。訓練コースの購入(POT)は、失業者の技術の習得を援助するため、連邦政府が公共・民間の教育訓練機関から訓練コースを買い取り失業者に提供するものである。プロジェクト・ベース・トレーニング(PBT)は、失業者の技術の修得を援助するため、連邦政府がプロジェクト・コーディネーター(技能訓練、求職、職業紹介等の適切な雇用活動をアレンジする機関)と契約を締結し、失業者に講義及びOJTを提供するものである。ジョブ・オポチュニティー(JO)は、失業者に訓練と職業経験の機会を提供するため、失業者を当該目的のために雇用する事業主に対して賃金の補助を行うものである。

イ 積極的雇用政策の充実

雇用可能性向上プログラム(EIP)の枠組みのもとで、積極的な雇用政策は、一定の成果を上げ、特に訓練コースの購入(POT)、プロジェクト・ベース・トレーニング(PBT)、等は高い評価を得ていた。しかしながら、雇用可能性向上プログラムの枠組みの下でのプログラムは種類が多く複雑なため分かり難くなっていたこと、また、州がそれぞれの実情に合った形で同様のプログラムが実施されていたこともあったことが指摘され、加えて、財政再建の観点から、連邦の行うプログラムについても見直しを行い、歳出削減を図る必要に迫られた。このような事情を背景に、失業保険制度の見直しの一環として、同時平行で検討が行われた。その結果、連邦が行う積極的雇用政策は、新たな5つの柱をもつ枠組みに改組され、それが雇用保険法に規定されるとともに、積極的雇用政策の財源についても雇用保険財政から支出できることや、積極的雇用政策の実施に係る事務を州に委譲できる旨の規定も設けられた。また、同時に連邦政府は、一定の成果を上げていた訓練関係のプログラムを縮小する方向を打ち出し、POT及びPBTは98年度までの3年間で廃止することとした。これについて、政府は、州の行うプログラムとの重複を避けること、訓練は州の労働市場に合わせて州が行う方が適切であること、また、歳出削減の観点からもプログラム全体を縮小する必要があったとしている。

ウ 新たな積極的雇用政策の枠組み

(ア) 政策の概要

(1) 賃金の補助

職業経験の浅い者の雇用を促進することを目的とし、これらの者を雇用した事業主に対して最高で賃金の50%に相当する額が、最長で1年間事業主に支給される。

(2) 所得の補助

賃金の低い労働者に支給される。失業給付受給者の受給期間終了前の就職を奨励すること、失業者に職業経験の機会を与え、持続する雇用の可能性を高めることを目的とする。

(3) 自営の補助

現行のプログラムを強化するもので、自営業を計画し、始める失業給付受給者に補助金を支給する。事業の開始時においては、1年を上限として失業給付が引き続き支給される。

(4) 雇用創出パートナーシップ

地方公共団体が公共事業を実施し、失業給付受給者をこれに雇用する。

(5) 技能ローン及び支給金

失業給付受給者が、認定された教育施設における教育を受講するための資金を支給する。現行システムでは、訓練補助を受動的に受けるが、新システムでは失業給付受給者がイニシアティブをとることが要求される。

(イ) 権限の州への委譲

雇用保険法の規定に基づき、連邦政府は、積極的雇用政策を実施するに当たり、その実施の方法、成果の評価の方法について州政府と協定を締結することができる。これによって、連邦政府は、協定を結んで積極的雇用政策の実施の権限を州に委譲することができる。この協定を締結した場合においては、連邦政府は積極的雇用政策の実施のために州政府に財政的援助を与えることができる。なお、協定は連邦が個々に州と締結するため、内容は協定によって異なる。

(3) 若年者の雇用対策

積極的雇用政策が見直され、職業訓練関係の予算が削減されていく状況下にあっても、連邦政府は、96年予算において夏期雇用プログラムに係る予算を倍増するなど、96年度から3年度間において若年者の雇用促進に係る予算を3.15億ドル増額しており、若年者の雇用対策の一層の推進を図っている。若年者を対象とした連邦の雇用対策の主なものとしては、ユース・インターンシップ・カナダ、ユース・サービス・カナダ及び夏期雇用プログラムがある。

(1) ユース・インターンシップ・カナダ

94年から実施されている。いくつかのプログラムがあり、コミュニティ・ベースのプログラムは発展が見込まれる分野における基礎的な職業の創出を目的としており、若年者の学校から職業への円滑な移行を促進しようとするものである。学校ベースのプログラムでは教育機関が、事業主との協力によって、発展が見込める分野での職業に役立つような教育プログラムを実施していこうとするものである。この他に、中等教育修了者であって就職が困難な者に職業経験の機会を与え、職業能力を高めようとするパイロット・プログラムがある。

(2) ユース・サービス・カナダ

94年から実施されている。これは、18歳から24歳までの無就学者及び失業者を地域サービスプログラムに参加させ、それを通じて職業技能の修得を目指すものである。96年度から4年間で17,500人の若年者がこのプログラムに参加するものと見込まれている。

(3) 夏期雇用プログラム

州政府との協力によって実施されている。高校生及び大学生に夏期の短期雇用を提供するものである。

(4) 職業安定機関の強化

求人情報の全国レベルでのオン・ラインでの提供を拡大・充実するため、サービス・デリバリー・ネットワーク(SDN)の確立が構想されている。カナダにおいては、人的資源開発省の所管する公共職業安定機関であるカナダ雇用センターが職業紹介関連業務と失業保険関連業務を行っている。80年までに主要都市間の雇用センターは当該地域だけを網羅するコンピュータネットワークで結ばれ、オン・ラインで求人情報を検索できるシステムが稼働していた。80年代初頭において、このシステムを土台にして全国の雇用センターをオンラインで結び、求人情報に加え求職情報も処理するシステムが構想され、80年代においては、求人情報及び求職情報のオンライン化が積極的に進められた。85年には、全国各地に点在していた大都市圏求人情報処理システムをオン・ラインで結ぶシステムが完成した。このシステムにおいては、求職者の情報も備えられることとなり、また、ネットワーク対象地域外の雇用センターからも次第にアクセスが可能となり、87年には全国各地の求人情報がどの雇用センターからも検索できるようになった。さらに、90年代に入ると求人情報を雇用センター以外の場所でも提供する試みが開始された。これは、コンピュータの端末を設置するだけで、職員は配置しないというもの(キオスク)である。そ

して、今後は、これらの進展を踏まえて、さらにオン・ラインによる求人情報提供の拡大を図り、そのシステムを全国雇用サービスとして完成しようと構想されている。この構想の核は、全国の100の人的資源センター(雇用センターから名称変更)とおよそ200のサテライト・オフィスを結び付け、さらに、11の電話センター、10の郵便センター、およそ400のオンライン機能を備えたキオスクを結び付けるものである(注2)。

(注2)このオンライン機能の整備は、人的資源省の財政削減、特にこれと結びついた人員の削減の計画にも関係している。クレティエン政権では、政府全体として95年度39億ドル、96年度59億ドル、97年度72億ドルの歳出削減を目標としており、人的資源開発省では、95年度6億ドル、96年度11億ドル、97年度11億ドルの歳出削減が課されている。また、人的資源開発省は、95年度から97年度の3年間に於いてで常勤ベースで5,000人の人員削減が求められている。人的資源開発省では、SDNの整備によって450あった人的資源センター及びそのサテライト・オフィスが300に削減でき、SDNの整備によって常勤ベースで3,230人の人員が削減できるとしている。この他に本省機能や地方事務所の機能の見直しで残り1,770人の削減を行うとしている。人的資源開発省では、95年度までに3,000人の削減を達成したとしている。ただし、これで節約された歳出は1.2億ドルであり、歳出削減の多くは、雇用保険制度や社会保障等のプログラムベースでの削減によるとしている。

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第6節 カナダ

4 雇用政策の評価と今後の課題

(1) 96年失業保険制度改正の評価

96年の失業保険制度の改正は71年以来の大改正であったが、使用者側では、改正の大きな背景であった二つの問題、すなわち多頻度利用の抑制、高失業率への厚い給付といった問題の解消という観点からみると不十分であるとしつつも、今回の改正は、問題の多かった制度に初めてメスを入れた改正として、財政再建を図る観点からも肯定的な評価を行っている。また、法改正と同時に雇用行政の体制も改善され歳出削減が図られたこともあって、保険給付と保険料の調和が図られるようになったとも評価している。さらに、州によって雇用失業情勢が大きく異なることから、権限の州への委譲によって、実情に応じた政策が実現できることは評価している。ただし、反復利用者の対策としてさらなる改正が必要であるとしている。

逆に労働組合側からは、今回の改正は、季節的業務に従事せざるをえない労働者の保護を考えない改正であり極めて不当な改正であるとの立場を表明している。また、積極的雇用政策をスリム化したり地方へ委譲する方向については、歳出削減を主な目的にしたものであり、州の負担を大きくしていると批判している。移行職業基金についても、いくら予算措置をしても、そもそも失業率の高い大西洋沿岸地域では産業を興すことそのものが困難なため、目的を達することは困難と批判している。

(2) 積極的雇用政策の評価

積極的雇用政策については、今後量的な面から、また、政策の種類という側面からも大きな変化が起こっていくものと考えられる。積極的雇用政策に係る権限の連邦政府から州政府への委譲について、96年5月末に連邦政府が州政府に交渉を呼びかけ、連邦と各州で協議が進められてきた。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と協定の締結に至った。97年初めにおいては、マニトバ、ニューファンドランド、ノヴァスコシア、プリンスエドワード島とは協議が最終段階に来ている。ニューファンドランドについては若干異なっており、プログラムの立案には州も参加するが、実施は連邦が引き続き行うというものである。ケベックについては、歴史的な背景もあり、複雑な事情があるが、協議は進んでいる。ブリティッシュコロンビアとは、協議開始されたばかりである。オンタリオ州については、当初連邦側が示した予算の配分では保険料の負担の割合からして不公平であるとして協議に応じていない。しかしながら、時代の趨勢は、積極的雇用政策に係る権利の州への委譲であり、加えて、州政府が要望する場合にあっては、職業相談、地方レベルにおける職業紹介事業等の労働市場サービスについても権限を委譲できるとされている(連邦政府は労働市場情報に係る国家システム及び州間の移動の促進に係る職業紹介については権限を維持する)。今後、州によっては大きな差異が生じることも考えられるが、雇用政策における州への権限の移行が大幅に進められ、雇用政策の枠組みが大きく変化することも予想される。

(3) OECDの評価

カナダにおける最近の労働市場政策について、OECDは概ね適切な方向にあるという評価をしている。

特に従来から構造的失業の大きな要因とされ、その制度改革が望まれていた失業保険制度が見直されたことは歓迎されている。しかしながら、反復利用者への減額措置等の強化や失業率による地域間格差の是正(失業率により設定されている要件の差異の撤廃や高失業地域として指定されている地域数の減数等)がさらに望まれるとしている。

労働者の就労意欲を維持しつつ、また特に最近の傾向である賃金格差の拡大へ対応していくためにも、今後は雇用保険制度や社会保障制度のみならず、税制や最低賃金制度、技能向上施策等労働市場に影響を及ぼすより広範な分野における政策の整合性を図っていく必要があるとしている。(Economic Surveys,Canada,1996)

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第7節 EU

1 経済及び雇用・失業情勢

(1) 実質GDP成長率の推移

(景気は緩やかながら改善の兆しだが、通貨統合に向けての緊縮財政政策の影響が懸念)

ア 経済情勢

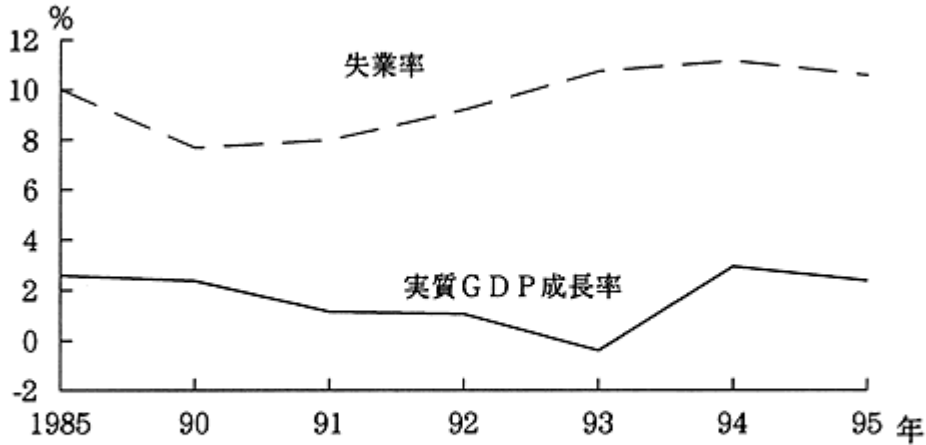
1992年の単一域内市場創設(「規模の経済」の利益を最大限に享受するため、EC加盟国間に存在する様々な非課税障壁を撤廃しようとするもの)に向けた企業活動の活性化や世界的な景気拡大等により、EU経済は1980年代後半から年率3~4%程度の拡大を続けたが、90年代に入るとインフレを抑制するための金融引き締め等を背景に下降局面に入り、93年にはマイナス成長となった。

94年には、輸出の好調に伴う設備投資の回復により、EU加盟国全体に順調な景気回復が見られたが、95年には通貨相場の大幅な変動による先行き不透明感が域内需要を鈍化させ、95年後半から景気は再び減速した。その結果、実質GDP成長率は当初の見通し(2.5%)を下回る2.4%に止まった。

その後、景気は足踏み状態を続けていたが、96年半ばから国によって景気動向には相違はあるものの、EU全体としては景気は緩やかに改善すると見込まれている。96年秋の欧州委員会見通しによれば、実質GDP成長率は96年には1.6%、97年には2.3%、さらに政策に変更がない場合98年には2.8%の成長が見込まれており、95年半ばからの弱い成長から脱しつつあると見られている(図2-2-E1参照)。

図2-2-E1 実質GDP成長率と失業率の推移

図2-2-E1 実質GDP成長率と失業率の推移



資料出所：(失業率) 欧州委員会「Employment in Europe, 1996」

(実質GDP成長率) OECD「Main Economic Indicators, 1996.12」

注 ドイツに関するデータは91年以降統一ドイツによる数値

イ 経済通貨統合に向けての状況

遅くとも2002年7月1日完了を目指して進められている経済通貨統合(EMU)への参加に必要とされる4項目(健全財政、物価の安定、長期金利の安定、為替相場の安定)の中で、最も懸念されているのは財政基準(単年度の財政赤字と債務残高)の達成である(参考参照)。

加盟国の多くは緊縮的な財政政策を実施しており、95年には、財政赤字のGDP比が11か国で低下したが、依然基準を上回っている状態にあり、加盟国15か国中、デンマーク、アイルランド、ルクセンブルグを除く12か国で、欧州理事会から「財政赤字(債務残高を除く)が過度」であるとの勧告を受けている。また、95年には、これまで財政赤字の基準達成が確実と見られていたドイツにおいて、景気減速などから単年度の財政赤字がGDP比3.5%と基準値を上回った。今後も各国は基準達成のため一層の緊縮財政政策を採っていくものと見られ、これが域内の景気浮揚力に影響するのではないかとという危惧もある(表2-2-E1参照)。

表2-2-E1 加盟各国における通貨統合参加基準の達成状況

表2-2-E1 加盟各国における通貨統合参加基準の達成状況

国名\基準	物価安定	健全財政		金利安定	通貨安定
	消費者物価上昇率 (94年10月~95年9月)	財政赤字額/GDP (95年) (注3)	政府債務総額/GDP (95年) (注3)	長期金利 (94年10月~95年9月)	為替レート (95年11月)
	3.0%以下 (注2)	3.0%以下	60%以下	10.4%以下 (注4)	(注6)
ベルギー	<u>1.6</u>	4.5	133.4	7.9	○
デンマーク	<u>2.2</u>	<u>2.0</u>	73.6	<u>8.6</u>	○
ドイツ	<u>2.2</u>	<u>2.9</u>	<u>58.8</u>	<u>7.1</u>	○
ギリシャ	9.9	9.3	114.4	18.4	×
スペイン	4.7	5.9	64.8	11.5	○
フランス	<u>1.7</u>	5.0	<u>51.5</u>	<u>7.8</u>	○
アイルランド	<u>2.6</u> (注5)	<u>2.7</u>	85.9	<u>8.5</u>	○
イタリア	4.7	7.4	124.9	12.3	×
ルクセンブルグ	<u>2.1</u>	<u>-0.4</u>	<u>6.4</u>	<u>6.2</u>	○
オランダ	<u>2.2</u>	3.1	78.4	<u>7.2</u>	○
オーストリア	<u>2.5</u>	5.5	68.0	<u>7.3</u>	○
ポルトガル	4.2	5.4	70.5	11.7	○
フィンランド	<u>1.3</u>	5.4	63.2	<u>9.4</u>	×
スウェーデン	<u>2.6</u>	7.0	81.4	10.7	×
イギリス	3.3	5.1	<u>52.5</u>	<u>8.4</u>	×

資料出所：欧州委員会「European Economy No 1 -January 1996」

注 1 下線については基準を達成したものを表す。

2 加盟国中消費者物価上昇率が最も低い3カ国の平均値に1.5%ポイント加算した数値

3 95年「欧州委員会秋の経済見通し」による試算

4 加盟国中消費者物価上昇率が最も低い3カ国の長期金利の水準の平均に2%ポイント加算した数値

5 4半期データを基に算出

6 過去2年間にわたり、EMRのもとで、為替調整を行わず、「通常の変動幅」の範囲以内で推移し続けたこと

(参考)

通貨統合参加基準は以下のとおり。

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

(2) 雇用・就業の動向とその特徴

(引き続き低い就業率と女性労働力、パート労働者の増加が特徴)

ア 雇用・就業の動向

就業者数の伸び率は、91年以降マイナスが続いており、91年から94年までのリセッションの間で、EUの就業者数は490万人減少(3.2%減)した。95年は94年に比べ110万人増えたが、それでも91年と比較すると370万人減(2.5%減)となっている。

イ 雇用・就業の特徴

(ア) 低い就業率

EUの雇用が困難な状況にあることを示す労働市場の特徴として、生産年齢人口(15歳～64歳)に占める就業者の割合、就業率が低いことが挙げられる。日本やアメリカの就業率が1970年代後半から上昇傾向を辿り、現在は70%を越える水準にあるのに対して、EUの就業率は一貫して60%前後の低い水準で推移している。

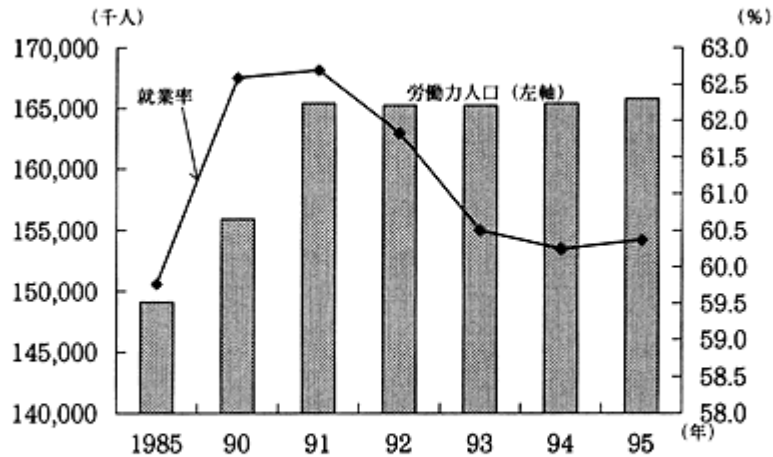
EUの就業率は、80年代半ばの60%を底にして、80年代後半の景気拡大時期においては雇用創出が図られた結果上昇し、91年には62.7%となった。しかし、それをピークに低下に転じ94年まで低下を続け、94年の就業率は60.2%となった。

90年から95年の景気後退の影響により、雇用機会が乏しくなる中、労働者が非労働化したこと、若年労働者が学校や職業訓練機関での教育や職業訓練を受けることを選択したことから、特に25歳以下の男女及び全年齢における男子において労働力率が低下したことが一つの要因であるとされている。

その後、就業率は95年に若干の改善は見られたもの、最終的には60.4%となっており、80年代半ばの最低水準をわずかながら上回った(図2-2-E2参照)。

図2-2-E2 労働力人口と就業率の推移

図2-2-E2 労働力人口と就業率の推移



資料出所：欧州委員会「Employment in Europe, 1996」

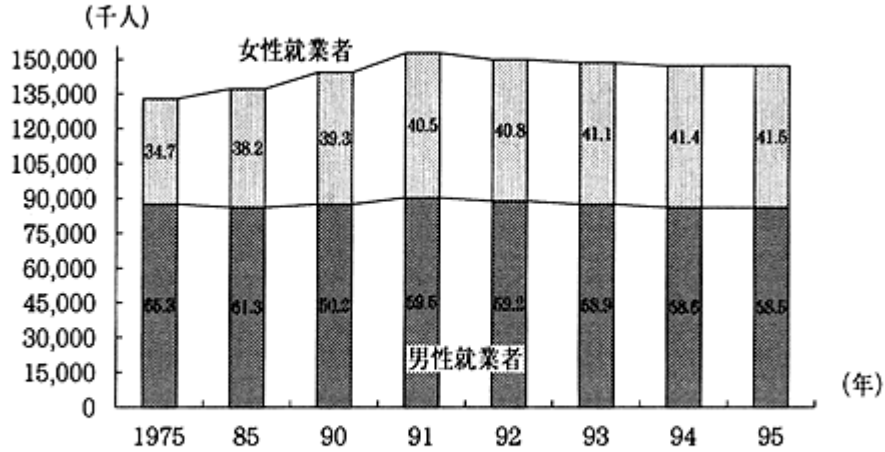
注 就業率は生産年齢人口（15歳～64歳）に占める就業者の割合
ドイツに関するデータは、91年以降統一ドイツによる数値

(イ) 増加する女性労働力

男性の就業者数が減少傾向にあるのに対して、女性の就業者数は増減を繰り返しながらも90年～95年にかけて420万人増加し、約7%の増加率となっている。全就業者数に占める女性就業者の割合は、75年には34.7%であったが、その後一貫して上昇し、95年には41.5%となっている(図2-2-E3参照)、(表2-2-E2参照)。

図2-2-E3 就業者に占める男女の割合

図2-2-E3 就業者に占める男女の割合



資料出所：欧州委員会「Employment in Europe, 1996」

注 ドイツに関するデータは、91年以降統一ドイツによる数値

表2-2-E2 パート労働者の割合の推移 (男女別)

表 2 - 2 - E 2 パート労働者の割合の推移 (男女別)

年	割合 (%)						
	1985	90	91	92	93	94	95
男性就業者に占める割合	3.4	3.9	4.1	4.2	4.4	4.8	5.2
女性就業者に占める割合	27.3	28.1	28.4	28.8	29.5	30.4	31.3

資料出所：欧州委員会「Employment in Europe, 1996」

注 ドイツに関するデータは、91年以降統一ドイツによる数値

(ウ) 増加するパートタイム労働

90年代初頭の景気低迷期に創出された雇用の多くはパートタイム労働であった。

91年から94年にかけて男性のフルタイム労働者は減少傾向をたどり、結果的に男性就業者数は、全体で415万人減少したが、パートタイム労働者は43万人増加している。95年には男性就業者の5%がパートタイム労働に従事しており、今後も同様の傾向でパートタイム労働の増加が推移すれば、10年後には男性就業者に占めるパートタイム労働者の割合は10%に達すると見込まれている。

女性労働者についても同様で、景気低迷期であった91年から94年において全就業者数は70万人減少しているのに対して、パートタイム労働者は10万人増加しており、95年には全就業者に占めるパート労働者

の割合は31.3%となっている。

しかし、95年労働力調査(欧州統計局、以下同じ)によれば、パートタイム労働者の内、男性の27%、女性の17%が可能であればフルタイム労働に就きたかったとしていることから、実際にはパートタイム労働者が自らパートタイム労働を選択しているというよりは、フルタイムの仕事がないため結果的にパートタイム労働に就いているケースも多いと思われる(図2-2-E4参照)、(図2-2-E5参照)。

図2-2-E4 就業者数とパート労働者の推移 (対前年増減数)

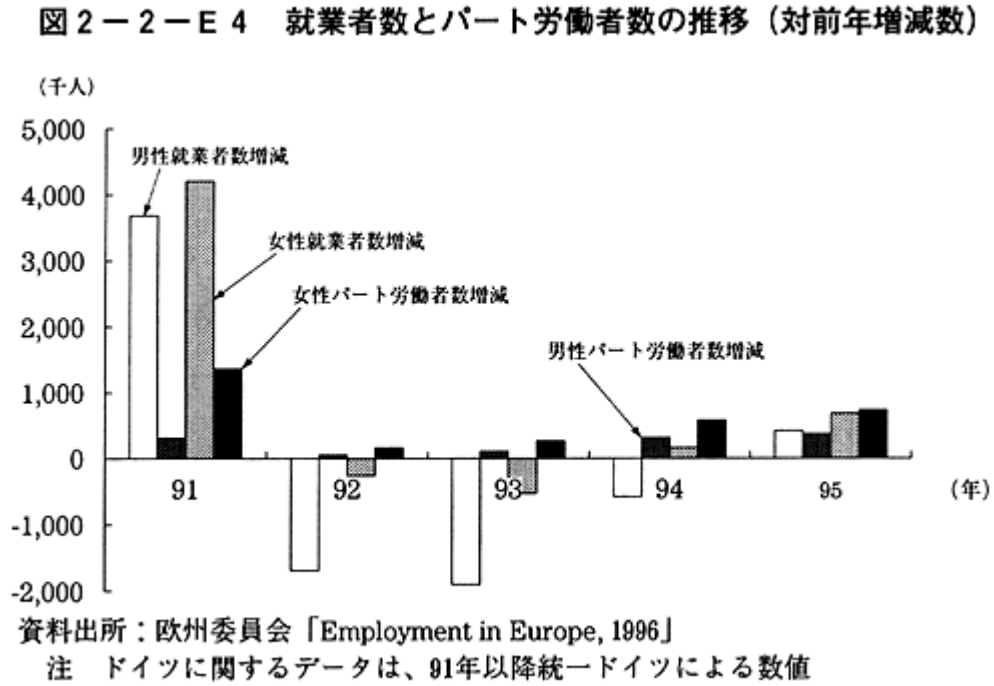
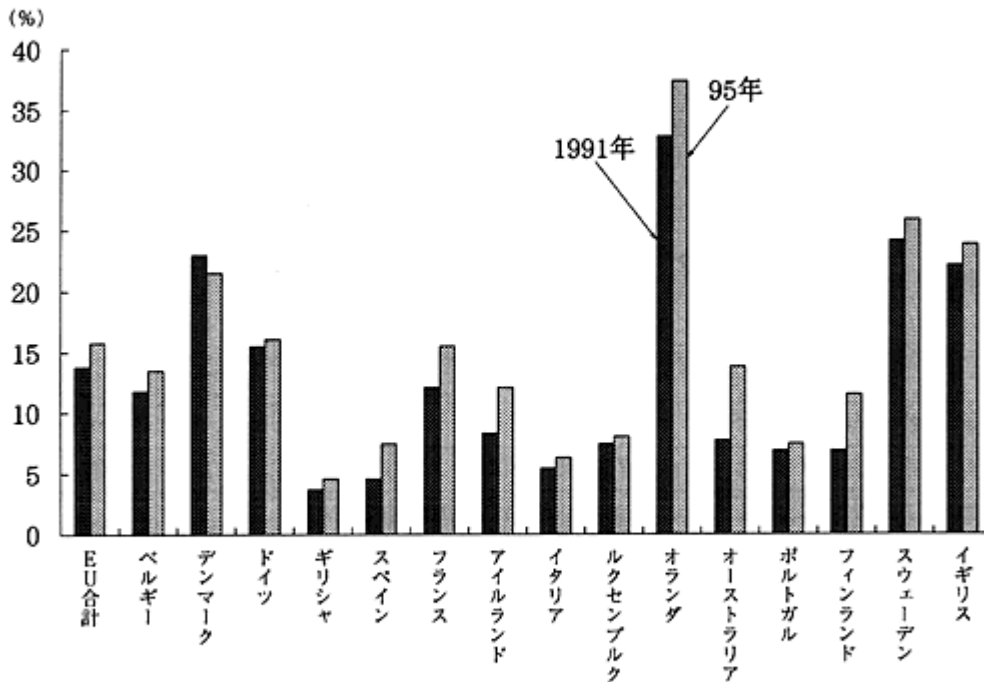


図2-2-E5 パート労働者の割合(1991-95)

図 2-2-E 5 パート労働者の割合 (1991-95)



資料出所：欧州委員会「Employment in Europe, 1996」

注 ドイツに関するデータは、91年、95年ともに統一後の数値による

(3) 失業の動向及びその特徴

(景気回復も失業情勢の改善にはつながらず依然として高水準、特に若年者失業、失業の長期化が問題)

ア 失業の動向

失業率は90年から上昇を続け、93年には10%を越え、94年には11.2%となった。

94年の景気の回復も失業情勢の改善には繋がらず、失業率は95年には若干低下したものの10.7%と高水準で推移している。

景気の回復にもかかわらず失業が改善しない状況は、景気循環による失業ではない構造的失業の増加によるものであるとされている。

イ 失業の特徴

(ア) 若年者の高失業

25歳以下の若年者の失業率は91年から一貫して上昇を続けており、91年は16.4%、92年は18.1%だったが、93年には20%を越え、95年は94年より若干低下したものの21.5%と依然として高い水準となっている。この年齢層の大部分は教育課程や職業訓練機関に属し、労働市場に参入しているのは半数程度であるが、抱える問題としてはやはり深刻なものとなっている。

European Community Household Panel(注1)(94年調査)によれば、若年労働者のうち約45%が25歳に達するまでに少なくとも1回は失業を経験しており、さらに2回以上の失業を経験している者の割合は20%以上に達している。

また、95年労働力調査によれば、25歳以下の若年失業者のうち、失業する以前に就職した経験を持っている者の割合は36.6%、就職未経験者が46.7%、非労働力化した後に労働市場に再参入した者が14.5%となっており、教育課程や職業訓練を修了した後、一度も就職せずそのまま失業者となっている者が半数近くを占めている。

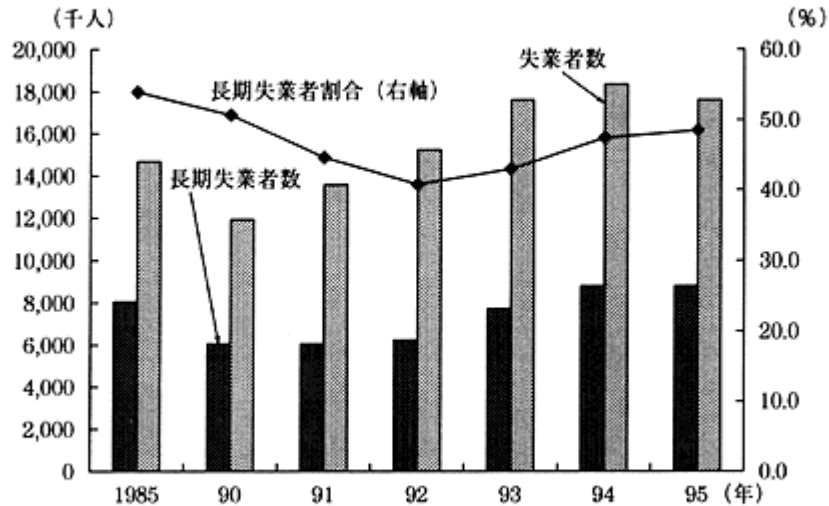
(注1)欧州加盟国における6万世帯のパネラーによる調査。1994年開始。95年にEUに加盟したオーストリア、フィンランド、スウェーデンを除く12カ国が対象国となっている。

(イ) 失業の長期化

EUの失業者のうち、1年以上失業している長期失業者は90年から一貫して増加しており、失業者数自体が減少した94年から95年にかけても増加傾向をたどった。その結果、長期失業者は90年から95年の間43%増加して約880万人となり、その割合は全失業者の49.2%(労働力人口の約5%)となった。さらに、95年に新たにEUに加盟したオーストリア、フィンランド、スウェーデンの3カ国における長期失業者の割合が比較的低いこと(オーストリア27%、フィンランド37%、スウェーデン20%)を勘案すると、94年から95年にかけての長期失業者の増加傾向はこれら3カ国を除く12カ国においてはさらに顕著なものであったことになる(図2-2-E6参照)。

図2-2-E6 失業者数、長期失業者数及び失業者に占める長期失業者の割合の推移

図2-2-E6 失業者数、長期失業者数及び失業者に占める長期失業者の割合の推移



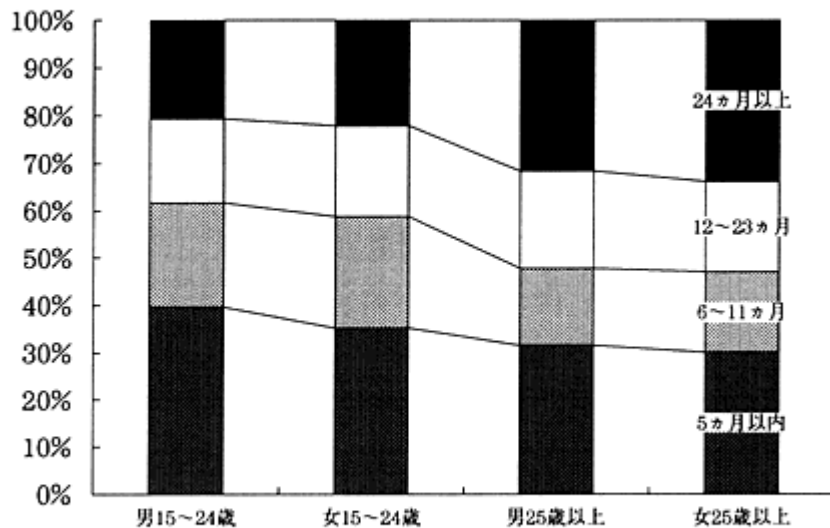
資料出所：欧州委員会「Employment in Europe, 1996」

注 ドイツに関するデータは、91年以降統一ドイツによる数値

また、95年労働力調査によれば、失業者に占める長期失業者の割合は、男女間においては大きな違いは見られないが(男性48.3%、女性50.1%)、年齢別にみると24歳以下の若年者においては失業者の4割弱が長期失業者であるのに対して、25歳以上では5割強が長期失業者となっている(図2-2-E7参照)。

図2-2-E7 年齢別男女失業期間

図2-2-E7 年齢別男女失業期間

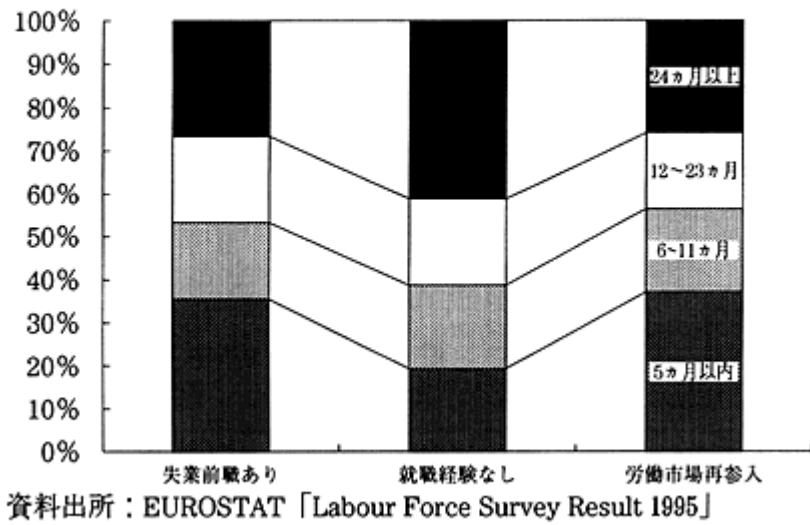


資料出所：EUROSTAT「Labour Force Survey Result 1995」

さらに失業者が失業する以前に就職した経験があるか否かによって失業期間には差異がみられる。就職経験がある失業者においては長期失業者の割合が47%であるのに対して、就職経験のない失業者においては61.5%が長期失業者となっており、さらにそのうちの7割弱が2年以上失業している。就職経験のない失業者の6割以上が若年労働者であることから、教育・職業訓練課程修了後労働市場に参入し、就職機会を得られなかった場合、長期失業に陥るケースが多いと思われる(図2-2-E8参照)。

図2-2-E8 失業者属性別失業期間

図 2 - 2 - E 8 失業者属性別失業期間



第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第7節 EU

2 雇用政策の基本的な考え方

(ブラスセル行動計画(第2段階)の実行を繰り返し要請)

欧州委員会は、1993年、不況の深刻化の中で失業率が10%を越えて上昇するという情勢を踏まえ、これらの問題を分析し、然るべき措置を盛り込んだ「成長、競争力、雇用に関する白書(いわゆるドロール白書)」を策定し、同年12月ブラスセルで開催された欧州理事会に報告した。同欧州理事会は、この「白書」に基づく議論の結果、「失業に取り組む行動計画」を策定した。さらに、94年12月のエッセン欧州理事会は「白書」と「行動計画」のフォローアップとして「成長を雇用へ／ブラスセル行動計画(第2段階)」を取りまとめ、加盟国にそれらの実行を求めていくこととした。

その後も欧州の失業情勢は好転せず、深刻な状況が続いており、以降に開催された欧州理事会はいずれも雇用失業問題への取組を最重要課題として取り上げ、「白書」及び「行動計画(第2段階)」に基づいた対策の推進を強く促している。

また、欧州通貨統合が具体化する中、その参加基準が雇用情勢に及ぼす影響についての懸念が生じ、これが欧州の雇用問題への対応の重要性を一層増している。

(1) 「ドロール白書及び失業に取り組む行動計画」から「ブラスセル行動計画(第2段階)」へ

欧州委員会は、1993年12月に開催されたブラスセル欧州理事会に、不況の深刻化と失業の増大に対応して経済再建を図るために講ずべき措置等を盛り込んだ「成長、競争力、雇用に関する白書(いわゆるドロール白書、以下「ドロール白書」という。)」を提出した。各加盟国が抱える構造的失業の原因である労働市場の硬直性を改善するために同理事会はこの「ドロール白書」を基に議論し、その内容を反映させた「失業に取り組む行動計画(以下「行動計画」という。)」を策定し、これを結論文書に盛り込んだ。

その後、ドロール白書及び行動計画の各加盟国における実施状況等について調査を行い、その成果を踏まえたフォローアップとして、94年12月のエッセン欧州理事会において「成長を雇用へ／ブラスセル行動計画(第2段階)(以下、「行動計画(第2段階)」という。)」が取りまとめられ、次の5点に重点を置いた今後の雇用政策の方向性が示された。

- (1) 教育訓練を通じた人々の雇用可能性の向上
- (2) 経済成長成果の雇用への振り向け
- (3) 賃金以外の労働費用の削減
- (4) 労働へのインセンティブ向上のための積極的労働市場政策への移行
- (5) 若年者、長期失業者、女性、高齢者等に対する対策の改善

この行動計画(第2段階)は、95年5月のカンヌ欧州理事会において「包括的経済政策指針」が採択された際に、その実施について重要性が再度強調され、併せて、各国には本計画に沿った多年度雇用対策の策定が促された。

(2) 「労働社会相理事会及び経済財政相理事会合同報告書」の提出

欧州通貨統合問題が最大のテーマであった95年12月のマドリッド欧州理事会においても、やはり雇用問題の重要性が強調され、各国の「多年度雇用対策計画」を基にまとめられた欧州委員会コミュニケーション「欧州の雇用戦略:進歩と展望」を踏まえ、労働社会相理事会及び経済財政相理事会により「合同報告書」が同欧州理事会に提出された。

本報告書の中で、失業との戦いは依然EUの最優先課題という認識に立ち、以下の政策指針が示された。

- (1) 健全な経済成長達成のための、物価安定に配慮した賃金上昇、財政赤字削減
- (2) 財・サービス市場の良好な機能確保、企業家精神の育成等の競争政策の促進
- (3) 健康な環境保持
- (4) 特に労働市場の改革のため、エッセン欧州理事会でまとめられた行動計画(第2段階)で示された重点対策を中心とした以下の対策を実施
 - ・ 職業訓練への投資の増大
 - ・ 労働慣行と労働時間の柔軟化
 - ・ 地域レベルの雇用開発の促進
 - ・ 適度の賃金上昇、特に柔軟な賃金交渉、生産性と連動した賃金構造の促進
 - ・ 社会保障負担の軽減
 - ・ 若年者、長期失業者、女性を対象とする特別対策

(3) 「欧州雇用信頼協定」

ア 「欧州雇用信頼協定」の提唱

(通貨統合による単一市場完成とそのための緊縮財政・積極的雇用政策の実施が重要であることを強調)

欧州全体を取り巻く高失業に対して、欧州通貨統合の基準達成のための緊縮財政施策等が積極的な雇用政策を打つことを阻害しているといった危惧が広がりつつある中で、96年1月31日、サンテール委員長は欧州議会における演説において、「欧州通貨統合により職が奪われる」との雇用不安が欧州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、EUのすべての政治、経済、社会勢力が共同して「欧州雇用信頼協定(Confidence Pact)」を締結すべきことを提唱した。本協定の中では特に、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、この戦略を新たにEUイニシアティブによって強化すること、各国政府、労使等の取組みを活性化させること等が提唱された(詳細は「1995年海外労働情勢」参照)。

イ 「欧州における雇用のための行動:信頼協定」 提出

サンテール委員長の提唱を受け、欧州委員会は96年9月、「欧州雇用信頼協定」を実現するためのより具体的な目標を定めた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」を策定し、さらに、これを基に「欧州雇用信頼協定」の進捗状況とダブリン欧州理事会に向けた本協定の実施の見込みを探るため、同年10月、「欧州雇用信頼協定の中間報告」を取りまとめた。「中間報告」の概要は以下のとおりである。

(1) マクロ経済枠組み

単一通貨は当初の計画通り導入される見込みであり、今後も緊縮財政を継続しマクロ経済戦略に積極的雇用政策を伴わせることが重要である。

(2) 単一市場

欧州にとって単一市場の完成は喫緊の課題であり、スケールメリット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ることを認識し、各加盟国に単一市場関係指令の国内法化の早急な実施を要請する。

ダブリン欧州理事会において、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報告し、この分野における雇用創出の可能性を検討する。本年末までに、欧州委員会は単一市場の経済効果、特に雇用効果に関する研究を提出し、また、その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。

(3) 労働市場

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見られる。

欧州レベルの戦略の発展が不十分であり、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。

欧州理事会と欧州委員会はダブリン欧州理事会において、各国が95年に提出した多年度計画に焦点を当て、ブラッセル行動計画(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、ダブリン欧州理事会の結論文書に含まれる1997年の優先事項に関する指針の重要性は大きい。

(4) ダブリン欧州理事会

(マーストリヒト条約に新たに雇用に関する項目を追加、雇用信頼協定の提唱を支持)

96年12月に開催されたダブリン欧州理事会においては、99年1月からの実現を目指している欧州通貨統合とマーストリヒト条約(欧州連合条約)の見直しについて討議された。雇用問題に関しては同条約に雇用に関する項目を新たに追加することが了承されるとともに、経済成長と雇用確保の両立を目指して今後も引き続きエッセン行動計画(第2段階)を実行することや雇用信頼協定の呼びかけを支持する旨の結論が盛り込まれた「雇用に関するダブリン宣言」が採択された。宣言の主な概要は以下のとおりである。

〈総論〉

雇用は引き続き欧州にとって最も優先順位の高い問題であり、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。

公共支出を人材開発や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。

持続的な雇用創出に必要な安定したマクロ経済を生み出す上で、経済通貨統合の貢献は高い。

〈各論〉

- (1) 労働市場の効率性と人的資源への投資の拡充
- (2) 弱者(女性失業者、若年失業者、長期失業者)への支援
- (3) 雇用促進的な税制と社会保障制度
- (4) 財・サービス市場の近代化と新たな雇用の源泉の活用
- (5) 欧州の競争力の向上
- (6) 地域雇用の促進

〈結論〉

雇用創出のための条件改善を達成するため、エッセンの行動計画(第2段階)の実行を引き続き要請し、97年12月、その実行状況を再度評価する予定である。その際、欧州理事会と欧州委員会が合同報告書において、各加盟国の最も効果的な戦略の実行例を示すとともに残存する構造的失業問題を明確化する。

欧州理事会は、国家、地域機関、労使団体、EU機関等の総ての社会経済要素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雇用信頼協定の呼びかけを支持する。これらの相互補完的な努力を基礎として、雇用に必要な条件を作り出すための協調的な行動を実行すべきである。

(5) 国家補助と労働コスト削減に関する告示

欧州委員会は97年1月3日付け官報に「国家補助と労働コスト削減に関する告示」を掲載し、雇用創出・失業削減のための労働コスト削減のための措置と国家補助の問題に関する欧州委員会としての考え方を

明らかにした。

93年12月にまとめられたドロール白書を始めとして、欧州委員会は、労働コスト、特に賃金外労働コストの削減による雇用創出を図ることが重要であることを強調してきたが、加盟国政府による措置の中には、特定事業者、産業地域に便宜を供与することにより、一方で当該事業者等の労働コストを削減しつつ、他方で共同体市場における競争を歪曲する結果をもたらしているケースも見られている。

本告示の中で欧州委員会は、供与される雇用援助措置が国家補助規制に反するか否かは援助の対象や状況等により異なるとした上で、今後とも欧州共同体市場における競争を歪曲するような特定事業者、産業、地域に便宜を供与する国家補助に対しては厳正に対処するとしている。

また、一部サービス業のように、国際競争にさらされず、非熟練労働者が多い産業における社会保障負担費の削減は雇用の創出に結びつくものであり、競争及び域内通商への悪影響を及ぼさないだけでなく雇用創出面での効果も大きいと指摘し、欧州委員会は今後ともこうした措置に対しては積極的な対応をとるとしている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第2章 欧米主要国の雇用失業対策の進展

第7節 EU

3 EUが推進する個別雇用対策

(「補完性の原則」に立ちつつ、EUレベルでの人材開発対策や労働市場システムの整備等を実施)

マーストリヒト条約第3b条は「EUは行動の目的が各加盟国によって十分に達成することができず、行動の規模や効果等の理由から、共同体として行動した方がよりうまく達成できる場合に限って、補完性の原則に従って行動する」としてEUの権限を慎重に制限しており、EUはEU全体の枠組みづくりや目指すべき方向性の設定は行うものの、それらを実現するための各加盟国における具体的な取組については「指令」等を通じてそれぞれの国の必要性や習慣に応じた適切な方法で個別に実施させることとなっている。

雇用問題については、この「補完性の原則」に立った上で、EUとして欧州全体の技能水準向上を図るための人材開発対策や国境を越えた労働市場システムの整備のための対策等を実施している。

(1) 人材開発政策「レオナルド・ダ・ビンチ計画」

ア 概要

95年から99年までの5年間にわたる職業訓練計画であり、訓練の目的や対象により分化していた従来の計画を1994年に一本化し、拡充したものである。EUが共通に目指す職業訓練の目的を達成するために、加盟国の職業訓練の整合を図り、さらに発展させるような各加盟国の行動を支援、補完する4分野から成るEU措置を示している。

(1) 分野1 加盟国における職業訓練制度及びその実施を改善するための援助

○ 初期訓練・継続的職業訓練の質の改善、職業訓練分野の男女均等の促進、不利な立場にある者に対する訓練の質の改善等に関する2加盟国以上にわたる実験的プロジェクトに対する援助

○ 初期訓練中の若年者や若年労働者を訓練のために他の加盟国へ派遣する計画、国境を越えた指導員交流計画に対する援助

(2) 分野2 企業と労働者に関する職業訓練措置を改善するための援助(大学・産業界間の協力を含む)

○ 技術革新に対応する取組、女性のキャリア開発のためのプロジェクトによる男女機会均等の推進等に関する2加盟国以上にわたる実験的プロジェクトに対する援助

○ 訓練中の大学生・大学院生を訓練のために他の加盟国企業への派遣する計画や企業、大学及び訓練機関の間の訓練指導員等の国境を超えた交流計画に対する援助

(3) 分野3 職業訓練分野における言語能力、知識及び新技法の普及を発展させるための援助

○ 言語能力の改善に関する協力

- ・言語能力の改善に関する2加盟国以上にわたる実験的プロジェクトの実施、本計画における国境を越えた訓練や交流計画のための準備を行う場合の支援等に対する援助

- ・職業訓練施策の一環としての語学指導員等の国境を越えた交流計画に対する援助

○ 職業訓練分野の知識の開発

- ・2加盟国間において実施された職業訓練分野の調査、分析に対する援助・EU統計局及び各加盟国統計担当部署との協力による職業訓練に関する比較しうるデータ等の整備。

○ 職業訓練分野における新技法の普及

- ・2加盟国以上にわたる実験的プロジェクトから得られた成果等の各国の制度への移転普及に対する援助

- ・国及び地域の政策決定者、各国及びEUレベルの労使、職業訓練政策の立案者等の間で行われる国境を越えた交流計画に対する援助

(4) 分野4 その他の援助措置

○ 各国における本計画実施のための活動、2加盟国以上にわたる実験プロジェクトを提案するための加盟国間の協力等に対する援助

○ 欧州委員会及び各加盟国の協力による情報交換、本計画参加者間のオンライン通信、本計画の成果等に関するデータバンク運営、EU措置の点検、評価、及び本計画の円滑な運営のための技術的支援に対する援助

イ 運営

欧州委員会を補佐し、本計画の実施等に関し意見を述べるための機関として、各加盟国の代表(各2名ずつ)により構成される運営委員会を設置し、運営する。

ウ 実施状況

初年度(95年)には4,500件の応募の中から769件のプロジェクトが承認され、その補助総額は8,970万エキュ(約100億円)。内訳は実験的プロジェクトに555件、派遣・交流プログラムに121件、調査分析に47件、既存のプロジェクトの拡充に26件等となっている。

96年度には、3,100件の応募の中から793件が選ばれ、補助総額は1億1,220万エキュ(150億円)となっている。

96年度の具体的な補助対象計画の例を欧州委員会発表資料から抜粋すると以下のとおりである。

- ・ 欧州レベルの銀行業務技能カードの開発
- ・ 航空会社職員へのマルチメディアによる言語訓練ツールの開発

- ・ 学生や新規学卒者の企業への派遣訓練
- ・ ヘルパーの訓練
- ・ 社会的疎外の危険にさらされた若者のためのセカンド・チャンス・スクール
- ・ 無技能女性の訓練
- ・ マルチメディアによる学習ソフトウェアの改善

また、97年度においては以下の項目に関連する計画を優先的に補助することとしている。

- ・ 新しい技能の獲得
- ・ 教育・訓練機関と企業との密接なリンクの形成
- ・ 疎外との戦い
- ・ 人的資源への投資の促進
- ・ 生涯学習という観点に立ち、情報社会を通じた技能へのアクセス及び職業技能の発達の促進

(2) 欧州職業紹介サービス(EURES)

ア 概要

EU加盟15カ国とノルウェー及びアイスランドの17カ国の公共職業安定機関に設置された約450人のユーロアドバイザーが「求人情報データベース」と「生活・労働条件関連情報データベース」にアクセスし、職業紹介・職業相談を行うサービスで、94年11月に活動を開始した。コンピューター・ネットワークを活用し、17カ国全てにわたる情報を迅速に制限せず提供することにより職業紹介・職業相談サービスの向上を図り、さらに労働者の自由移動に役立てることを目的としている。

イ 実施状況

初年度(94年11月～95年9月)の実績は、求職者からのコンタクト180,000件、求職登録30,000件、就職件数5,000件、さらに求人申し込みは毎月平均500件、95年9月現在5,000件が登録されている。

(3) 若年者のための欧州ボランティア・サービス計画

ア 概要

これは高水準の若年者失業率を背景に、若年者に労働経験の機会を提供し、就職に結びつけることを目的として、若年者に6ヶ月から1年間、他のEU加盟国において社会的に有用な仕事に従事する機会を与えようとするものである。96年からNGO及び地方当局によるパイロット計画として運営されていたものであり、今後計画が軌道に乗れば、第3世界における仕事も対象に含め、10～20万人の欧州若年者を対象とする多年度計画に発展させることとしている。(1995年海外労働情勢参照)

イ 実施状況

96年12月の欧州委員会発表では、初年度(98年)には2,500万エキュ、次年度(99年)には3,500万エキュの予算を組み、98年には4,200から4,500人、99年には6,500から7,500人の若年者をボランティアサービスに活用する予定である。

(4) 障害者雇用対策行動計画(ヘリオスII)

ア 概要

EUの障害者対策は、1974年6月の障害者雇用に関する欧州理事会決議に始まり、81年の国際障害者年に際して同年12月には障害者の社会参加に係る決議が採択され、これを受けてEC委員会は82年5月に障害者対策課を新設するとともに、83年から87年までの4年間にわたる第1次障害者雇用対策行動計画を策定、実施した。これに続く第2次障害者対策行動計画(88～92年)が「ヘリオス」と名付けられ、第3次計画(93～96年)が「ヘリオスII」である。

本計画の目的は、障害者の機会均等と社会統合の推進であり、カバーされる分野は「機能的リハビリテーション」、「教育面の統合」、「職業訓練と雇用リハビリテーション」、「経済的統合」、「社会的統合と生活面の独立」という5つの分野にわたっている。

具体的な政策手段としては、情報の交流(加盟国間、NGOとの協力)、ハンディネット(注2)の促進、EU計画への障害者の参加、他の国際組織との協力、一般大衆の意識啓発等がある。

(注2)障害者のためのコンピューターによる情報文書システムであり、多言語データベース、多言語電子新聞及びコンピューターベースのメッセージシステムを提供する。

イ 実施状況

96年7月に欧州委員会は「障害者の機会均等に関するコミュニケーション」を発表し、その中で96年末までに新たなEU主導枠組みを提起すると述べているが、現在のところまだ提出されていない。

EU社会労働政策の推移

EU社会労働政策の推移

