

---

## 第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

### 第3章 欧米主要国の雇用失業対策の進展の特徴(まとめ)

---

第2章で見たように、欧米主要国の雇用失業対策は、各国それぞれの社会経済状況等を反映して広範かつ多様なものであるが、基本的には次のようないくつかの大きな柱に分類することができる。

#### (1) 労働力供給面の対策

- (1) 労働者の職業能力の開発・向上のための教育訓練の充実・強化
- (2) 失業者の再就職を妨げる過度に手厚い失業給付制度等の改善

#### (2) 労働力需要面の対策

- 雇用の維持・確保対策の実施、雇用に関する事業主負担を軽減し雇用の創出拡大を促すための制度の見直し

#### (3) 労働力需給調整機能強化のための対策

- 労働市場の需給調整機能向上のための職業紹介機能の強化

第3章では、第2章で見た欧米主要国について、雇用失業情勢・主要問題点を整理する(別表1)とともに、その雇用対策を、上記に加え、個別分野として重要視されている若年者問題及び高齢者問題に焦点をあてて整理する(別表2)。

#### 別表1 欧米主要国の雇用・失業情勢

[別表1] 欧米主要国の雇用・失業情勢

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア	カナダ
○雇用・就業の 動向と特徴	◇就業者数 93年以降1,000万人超 の大幅な増加 ◇特徴 ・比較的低賃金のサー ビス業、小売業におい て大幅増 ・臨時雇用の増加 ・賃金格差、所得格差 が拡大	◇就業者数 93年以降増加 ◇特徴 ・女性労働力率の上昇 (男性労働力率は低下) ・パートタイム労働者 の増加	◇就業者数 増加 ◇特徴 ・製造業就業者の割合 が高い(製造業34%、 サービス業20%) ・女性労働力率の上昇 (特に東西統一により 上昇)	◇就業者数 92年をピークとして 減少 ◇特徴 ・パートタイム労働者 の増加(就業者の16%、 過去10年間で4ポイント 上昇) ・若年者の不安定な雇 用(期限付き雇用の修 了による失業が40%)	◇就業者数 92年以降減少 ◇特徴 低い女性労働力率 (40%台、他のG7国 60~70%) ・低いパートタイム比 率(約6%、他のG7 国20%前後) 就業率の地域間格差 (南部は40%未満、他 地域は50%前後)	◇就業者数 93年以降増加 ◇特徴 ・サービス業就業者の 増加(就業者の73%) ・パートタイム労働者 の増加(就業者の19%、 80年以降一貫して増 加) ・女性労働力率の上昇 (男性労働力率は低下)
○失業の動向と 特徴	◇失業率 7.7%をピークとし て低下、95年以降5% 台の低水準で安定的に 推移 ◇特徴 ・若年者の高失業 (10%超、平均の2~ 3倍) ・非白人の高失業 (10%前後、白人の2 倍) ・ホワイトカラーの失 業の増加(失業者に占 める割合35%、ブルー カラーは34%)	◇失業率 92年末以降長期的に 低下傾向、96年末に 7%を切る ◇特徴 ・若年者の高失業 (15%前後、平均の2 倍) ・男性の高失業(女性 の2倍) ・失業の長期化(失業 期間1年以上の失業者 割合36%)	◇失業率 10%超の戦後最悪水 準 ◇特徴 ・若年者の低失業(95 年8.8%、年齢計9.3%) ・失業の長期化(失業 期間1年以上の失業者 割合33%) ・著しい東西格差(96 年失業率:西10.2%、 東16.8%)	◇失業率 高水準かつ上昇傾向 で推移、96年末12.7% で過去最悪 ◇特徴 ・若年者の高失業(約 25%、平均の2倍) ・女性の高失業(平均 の3倍) ・低(無)資格者の高 失業 ・失業の長期化(失業 期間1年以上の失業者 割合37%)	◇失業率 2ケタ台の高水準で 推移 ◇特徴 ・若年者の高失業 (30%超、平均の3倍) ・女性の高失業(男性 の2倍) ・失業の長期化(失業 期間1年以上の失業者 割合60%) ・失業の地域間格差 (南部約20%、北部の 約3倍)	◇失業率 10%前後の水準で推 移 ◇特徴 ・失業の地域間格差 (大西洋側で高い、12 ~18%) ・失業の長期化(失業 期間20週→25週) ・若年者の高失業(約 16%、平均の1.5倍) ・男性の高失業(91年 以降女性より高い)

別表2 欧米主要国の雇用・失業対策

(1) 労働者の職業能力の開発・向上のための教育訓練の充実・強化

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア	カナダ
○事業主と連携した効果的な訓練の推進	<p>◇事業主が中心となった訓練推進</p> <p>地域の事業主を中心とする民間産業評議会(PICs)が主体となって地域のニーズに合った訓練を実施。</p> <p>◇学校における職業教育の充実</p> <p>実地体験などを学校のカリキュラムにおいて実施することにより生徒の学校から職場への移行を円滑化。</p> <p>[School-to-Workプログラム]</p>	<p>◇事業主が中心となった訓練推進</p> <p>地域の事業主を中心とする民間団体である訓練及び企業委員会(TECs)を設置、これが主体となって地域のニーズに合った訓練を企画・運営。</p>	<p>◇事業主と学校の連携による効果的な教育訓練の実施</p> <p>企業での実地の職業訓練と学校での理論学習を組み合わせることで即戦力となる労働力を養成。特に若年者の職業能力に効果。</p> <p>[デュアル・システム]</p>	<p>◇雇用関係の下での実地的な職業訓練の実施</p> <p>若年失業者を対象に企業との雇用関係の下で実際のニーズに即した訓練を実施。受入れ企業の社会保障負担を免除。</p> <p>[交互訓練制度]</p> <p>◇就職困難者の職業訓練の促進</p> <p>長期失業者等の就職困難者の再就職等を目的とした企業での実地訓練も含んだ職業訓練を実施。</p>	<p>◇企業との契約による職業訓練の実施</p> <p>若年者等を対象として、企業との訓練契約に基づく、就労と訓練機関でのOff-JTを組み合わせた訓練を実施。受入れ企業の社会保障負担を減免。</p> <p>[見習い労働契約・訓練労働契約]</p>	
○企業内訓練の促進		<p>◇企業内教育訓練の促進</p> <p>・人材育成に積極的な事業主に対するステータスの授与により、企業内訓練を促進。</p> <p>[人的投資家]</p>				
○自己啓発の促進	<p>◇職業技能基準及び認証制度の整備</p> <p>政府(労働、教育、商務各省)、企業、労組、教育関係者よりなる全国技能基準委員会が技能基準・認証制度を運営。技能基準の策定、認証試験等は職業群ごとの協議会が実施。</p> <p>◇コミュニティ・カレッジ</p> <p>地域の教育訓練機関として様々な教育訓練を提供。</p>	<p>◇教育訓練資格の整備・充実</p> <p>教育及び職業に関する国家・公的資格を整備・充実するとともに、政労使が教育訓練に関する全国目標を設定して、その達成に努力。</p> <p>◇訓練費用の融資</p> <p>教育訓練受講費用を対象とした融資制度により教育訓練受講を促進。</p>	<p>◇継続職業訓練の促進</p> <p>職業能力向上のための訓練を受講する者に対する手当、費用補助を行い、能力開発を促進。</p>	<p>◇訓練費用の援助</p> <p>資格取得等を目的として教育訓練を受講する在職者・失業者に対して訓練費用を援助。</p> <p>[訓練クレジット]</p>	<p>◇有給教育訓練休暇付与</p> <p>労使協約により、自己啓発のための教育訓練を受講する労働者に有給教育訓練休暇請求権を付与。</p> <p>[150時間制度]</p>	<p>◇訓練費用の援助(97年)</p> <p>失業給付受給者が自主的に認定教育訓練施設で教育訓練を受講する場合の費用を融資または給付する制度を導入。</p>
○その他	<p>◇国全体の教育水準の向上</p> <p>2000年までに達成すべき教育目標を明示。その実現をめざす。</p> <p>[2000年の目標—アメリカ教育法]</p> <p>◇職業訓練制度改革の動き</p> <p>数多い訓練プログラムの整理・統合、パウチャー化、州への一層の権限委譲等を内容とする職業訓練制度改革の動きあり。</p>				<p>◇教育訓練の充実について政労使が合意(96年)</p> <p>・義務教育期間の延長、企業と連携した職業教育の実施等、教育の改善</p> <p>・訓練助成の財源としての「職業訓練税」の創設</p> <p>・失業者等を対象とした奨学金の創設</p>	

## (2) 失業者の再就職を妨げる手厚い失業給付制度等の改善

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア	カナダ
○失業給付制度等の見直し	<p>◇失業防止、再就職促進措置の導入</p> <p>失業した際の所得補償に止まらず、失業の防止、失業者の再就職を促進する措置を導入。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働時間短縮手当</li> <li>・レイオフ回避のための労働時間短縮による賃金減を補填</li> <li>・再就職ボーナス</li> </ul> <p>失業給付受給後一定期間内に再就職した者に一時金を支給</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自営業援助プログラム</li> </ul> <p>事業を開始しようとする者に対して経営手法の教育訓練、低金利で資金融資等を実施</p>	<p>◇給付期間の短縮と再就職促進措置の導入(96年)</p> <p>失業者の早期再就職を促進するため、従前の失業給付より支給期間を短縮した「求職者手当」を導入。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・手当額</li> </ul> <p>定額(受給者の年齢等に応じて設定)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・支給期間</li> </ul> <p>原則として6ヵ月間</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・求職者協定</li> </ul> <p>受給者はジョブセンターと求職活動内容等を明記した「求職者協定」を締結、その履行を義務づけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・再就職促進給付</li> </ul> <p>要件を満たす支給期間中の就職に対して「職場復帰ボーナス」を支給</p>	<p>◇失業保険給付の厳格化の動き(96年)</p> <p>社会保障負担の軽減と失業者の早期再就職を促進することを目的とした雇用促進法(失業保険等を規定)の改正の動きあり。</p> <p>失業給付見直しの主要点</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・失業手当支給期間が1年以上となる年齢を引上げ(42歳→45歳)</li> <li>・前職よりも賃金が下がることを理由とした就職斡旋拒否を制限(失業期間の長さに応じて甘受すべき賃金低下幅を拡大)</li> </ul>	<p>◇失業保険給付の厳格化(92年)</p> <p>長期受給者の給付額の通減性を導入。一定の受給期間経過後は、4ヵ月ごとに給付額が17%ずつ通減(受給期間は最高60ヵ月)。</p>	<p>◇失業給付水準の改善</p> <p>「離職前3ヵ月間の平均収入の30%という現行給付水準を、40%に引上げの予定。</p> <p>失業予防対策として、余剰人員の賃金について補助する「所得保障制度」の補助率が高いこと(80%)から同制度の利用が多く、失業保険の利用が低調であることが背景。</p>	<p>◇雇用保険制度への転換(96年)</p> <p>多頻度利用の抑制と地域による給付格差の是正。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・受給資格取得のための就労期間算定の厳格化(週単位→時間単位)</li> <li>・過去の受給実績に応じて失業前収入に対する給付率を通減(過去20週の受給につき1%ずつ)</li> <li>・高失業率地域に係る支給期間を短縮(最大支給期間50週間→45週間)</li> <li>・積極的雇用政策の改善</li> </ul> <p>事業主を対象とした賃金補助、低賃金労働者の所得補助、自営の補助等により受給者の再就職等を促進</p>

(3) 雇用の維持・確保対策の実施、雇用に関する事業主負担を軽減し雇用の創出・拡大を促すための制度の見直し

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア	カナダ
○雇用の維持・確保対策	◇失業の防止 レイオフ回避のための労働時間短縮に伴い賃金が減少した労働者に対して手当を支給。 [労働時間短縮手当]		◇失業の防止 操業短縮に伴う労働者の収入減少を一部補填。 [操業短縮手当] ◇雇用の確保 雇用情勢の悪い地域における公益事業での失業者の雇用に対して賃金助成。 [雇用創出措置]		◇失業の予防 操業短縮・操業停止に伴う労働者の賃金減少を一部補填。 [所得保障制度] ◇失業なき労働移動の促進 余剰労働者を義務的雇用対象とし、これらの者の雇用に対して助成金を支給する等により失業を回避。 [企業間移動手続き]	
雇用に関する事業主負担を軽減し雇用の創出・拡大を促すための制度の見直し	○雇用契約に関する制度の見直し	◇解雇規制緩和 不当解雇に関する提訴権を有する労働者の範囲を縮小(勤続年数6ヵ月以上→2年以上)	◇解雇規制緩和(96年) 解雇制限法の対象となる企業の範囲を縮小(従業員数6人以上→11人以上)。 ◇有期雇用契約の契約期間の延長(96年) 有期雇用契約で可能となる契約期間を延長(18ヵ月→2年。高齢者については制限なし)。		◇解雇規制強化(91年) 集団解雇に関して法的に明記。	
	○労働条件の弾力化	◇女性保護規制の撤廃 女性労働者の就業時間を規制する諸法規を撤廃。したがって、女性の深夜労働可能。 ◇最低賃金制度の廃止(93年) 農業を除いて最低賃金を廃止。	◇労働時間の弾力化(94年) 1日平均8時間であれば1日10時間まで延長可となる変形労働時間の変形期間を延長(2週間→6ヵ月) 女性の夜間就業禁止・制限を撤廃。		◇賃上げ決定方式の弾力化(92年) 労使交渉によらず物価スライドで自動的に賃上げが決定するスカラ・モビレを廃止、産業別労使交渉によって賃上げを決定するシステムを導入。	
	○賃金外費用の軽減		◇病気手当の縮減(96年) 病欠時に支給される法定賃金額を縮減(通常賃金の100%→80%)	◇社会保障費事業主負担の減免による雇用促進 労働時間短縮によるワークシェアリング(94年) ・労働時間を短縮し、一定以上の新規雇用を実施した場合等に社会保障費事業主負担を減免。 ・長期失業者等の雇用促進(95年) 長期失業者、60歳以上の失業者を雇用した場合に社会保障費事業主負担の免除及び補助金支給。 [雇用イニシアティブ契約]	◇労働時間の短縮の促進について政労使が合意(96年) 労働時間が短いほど社会保障負担を軽減する制度を導入。	
	○その他		◇硬直的な労使関係の見直し クローズド・ショップの禁止、非組合員の差別の禁止、秘密投票の義務づけ等内部手続きの民主化等。	◇小売店の営業時間の延長(96年) 小売店の営業時間を平日1.5時間、土曜2時間延長。日曜・祝日は従来どおり休業。		◇義務的雇用の強化(91年) 就職困難者の一定割合の雇用に加えて、長期失業者の一定割合の採用を義務づけ。

(4) 労働市場の需給調整機能向上のための職業紹介機能の強化

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア	カナダ
○公共職業サービスの機能強化	<p>◇求職者の態様に応じたサービスの提供 失業給付受給者のプロファイリングを実施、その結果に基づき再就職を援助。</p> <p>◇公共職業安定所で総合的サービスを提供 1カ所の公共職業安定所で雇用に関するすべてのプログラムを提供。利用者は多くのメニューから最適なものを選択可能。</p> <p>[One-Stop Career センター・システム]</p> <p>◇労働市場情報提供機能の強化 全国の求人・求職情報、雇用・訓練プログラムの情報等をインターネットで提供するシステムを構築（求人・求職情報システムは既に実施中）。</p> <p>[労働力開発システム]</p>	<p>◇職業サービス執行部門の独立による主体性の強化（90年） 職業サービス執行部門として「雇用サービス庁」を独立させ、教育雇用省との契約関係の下で、大きな裁量権を付与。各ジョブセンターは雇用サービス庁の機関として職業紹介等に当たる。</p> <p>◇求職者の失業期間等の態様に応じたサービスの提供（96年） ジョブセンターは、求職者の失業期間に応じた就職支援プログラムを提供。また、特に求職者手当受給者については、当人との間で就職活動に関する協定を結び、それに基づいて就職支援。</p>	<p>◇公共職業安定所の裁量拡大の動き（96年） ・社会保障負担の軽減と失業者の早期再就職を促進することを目的とした雇用促進法（職業紹介等を規定）の改正の動きあり。</p> <p>・予算執行等に関する安定所の裁量を拡大（安定所独自の雇用助成の実施、予算の次年度への繰越し等）</p> <p>・各安定所に年次業務報告の作成を義務づけ</p> <p>◇公共職業安定所の業務改善 求人・求職者のニーズに合った内部組織の再編、サービス提供場所の拡大、情報システム化、業務手順の簡素化等の業務の改善による職業紹介機能の強化を推進。</p> <p>[[2000年の安定所]業務改善運動]</p>		<p>◇職業紹介システムの改善（91年、95年） 安定所を通じた採用を義務づける中で、求人は採用人数のみが指定でき求職者の選定はできない制度から、安定所から提示されるリストの中から採用することができる制度に柔軟化。さらに、直接採用も可能とする一層の柔軟化を実施。</p>	<p>◇求人求職情報提供機能の強化・充実（96年） 求人求職情報の全国オン・ライン化と情報検索コンピューター端末を安定所以外にも設置することにより、求人求職情報の提供機能を強化・充実。</p>
○民営職業紹介事業等		<p>◇民営職業紹介・労働者派遣の解禁（95年） 民営職業紹介事業、労働者派遣事業の許可制を廃止し、完全自由化。</p>	<p>◇民営職業紹介の許可（94年） 職業紹介の国家独占を廃止し、許可制による民営職業紹介事業を導入（職種、業種に制限なし）。</p>		<p>◇派遣労働の導入について政労使が合意（96年） 製造業、サービス業の高技能職種について派遣労働者の使用を認める。</p>	

(5) 若年者対策

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア	カナダ	
○教育の充実	<p>◇国全体の教育水準の向上</p> <p>2000年までに達成すべき教育目標を明示。その実現をめざす。 [2000年の目標—アメリカ教育法]</p> <p>◇学校における職業教育の充実</p> <p>実地体験などを学校のカリキュラムにおいて実施することにより生徒の学校から職場への移行を円滑化。 [School-to-Workプログラム]</p>	<p>◇国全体の教育水準の向上</p> <p>・全国学習指導要領(ナショナル・カリキュラム)導入による全体の学力水準の向上</p> <p>・教育訓練資格制度の整備</p>			<p>◇中等高等教育の充実</p> <p>職業学校のカリキュラムへの企業実習の組入れ等。</p>	<p>◇教育訓練の充実について政労使が合意(96年)</p> <p>義務教育期間の延長、企業と連携した職業教育の実施等、教育の改善等。</p>	
○実用的・基礎的な職業能力の付与等	<p>◇事業主が中心となった訓練推進</p> <p>地域の事業主を中心とする民間産業評議会(PICs)が主体となって地域のニーズに合った訓練を実施。若年者対象の訓練としては以下のようなものがある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業との雇用関係の下でのOJTと学校教育を組み合わせた教育訓練[若年者見習工プログラム]</li> <li>・夏期の学校休暇期間中に勤労体験を提供し将来の就職の準備を行わせる [夏期若年者雇用訓練プログラム]</li> </ul>	<p>◇事業主が中心となった訓練推進</p> <p>地域の事業主を中心とする民間団体である訓練及び企業委員会(TECs)を設置、これが主体となって地域のニーズに合った訓練を企画・運営。若年者対象の訓練としては以下のようなものがある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・16~17歳の者に一定以上の職業資格を身に付けさせるための訓練[若年者訓練]</li> <li>・主として16~17歳の者に、実務を通じてより高い職業資格を身に付けさせるための訓練[近代的徒弟訓練]</li> </ul>	<p>◇事業主と学校の連携による効果的な教育訓練の実施</p> <p>企業での実地の職業訓練と学校での理論学習を組み合わせて即戦力となる労働力を養成。 [デュアル・システム]</p>	<p>◇雇用関係の下での実地的な職業訓練の実施</p> <p>15~25歳の者を対象に企業との雇用関係の下で実際のニーズに即した訓練を実施。受入れ企業の社会保障負担を免除。 [交互訓練制度]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・若年失業者等を対象に公共事業等でのパートタイム労働を提供。職業訓練の受講も可能。 [雇用連帯契約]</li> </ul>	<p>◇企業との契約による職業訓練の実施</p> <p>15~32歳の者を対象として、企業との訓練契約に基づく、就労と訓練機関でのOff-JTを組み合わせた訓練を実施。受入れ企業の社会保障負担を減免。 [見習い労働契約・訓練労働契約]</p>	<p>◇若年者の職業能力開発対策を充実(96年)</p> <p>若年者の雇用対策として能力開発予算を増額。具体的には、以下のようなプログラムを実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主との協力の下で、発展が見込まれる分野への就職をめざした訓練等を実施 [ユース・インターンシップ・カナダ]</li> <li>・若年失業者等を地域サービスプログラムに参加させ、職業技能を習得させる [ユース・サービス・カナダ]</li> <li>・州との協力の下で、高校生・大学生に夏期の短期雇用を提供 [夏期雇用プログラム]</li> </ul>	
○その他	<p>◇経済的に不利な立場にある若年者等の職業能力開発</p> <p>経済的に不利な立場にある若年者等に対して宿泊型の施設において基礎訓練を提供。 [Job Corps]</p>	<p>◇訓練費用の融資</p> <p>教育訓練を受ける若年者に対しその費用を融資 [若年者クレジット]</p>		<p>◇訓練費用の援助</p> <p>資格取得等を目的として教育訓練を受講する25歳以下の若年者に対して訓練費用を援助。 [訓練クレジット]</p> <p>◇若年者雇用促進助成</p> <p>初めて職に就く16~25歳の若年失業者の雇用主に対して助成金を支給する制度が実施されていたが、雇用促進効果が小さく、96年8月に廃止。</p>			

## (6) 高齢者対策

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア	カナダ
○高齢者雇用の促進			<p>◇賃金助成 55歳以上で1年以上の長期失業者等を雇用する事業主に対し賃金の50%を助成。</p> <p>◇パート就労の促進 早期退職をせず、フルタイムからパート就労に移した55歳以上の高齢雇用者に対して賃金の20%を助成。 [高齢者部分就労制度]</p>	<p>◇社会保障負担の軽減 50歳以上の失業者等を雇用した場合、対象者にかかる最賃分の社会保障事業主負担を免除及び補助金を支給。 [雇用イニシアチブ契約]</p> <p>◇公共事業等でパートタイム労働の提供 50歳以上の失業者等を対象に公共事業等で週20時間程度のパートタイム労働を提供 [雇用連帯契約]</p>		
○早期退職促進			<p>◇失業者であること等、一定の条件を満たせば年金支給開始年齢(満65歳)前からの支給が可能。</p>	<p>◇65歳以上の退職希望者に対し国及び失業保険から早期退職年金を支給。</p>	<p>◇年金の支給開始年齢(男62歳等)に達していない雇用者に年金を繰り上げ支給。</p>	
○年金支給開始年齢の引上げ等	<p>◇現行65歳。2003年から2007年にかけて67歳へ段階的に引上げ。</p>	<p>◇現行男65歳、女60歳。女性については2010年から2020年にかけて段階的に65歳へ引上げ。</p>	<p>◇現行65歳。女性等一定の者については60歳だが、2000年から2012年にかけて段階的に65歳へ引上げ。</p>	<p>◇現行60歳。83年に65歳から引下げ。さらに55歳への引下げの要求あり。</p>	<p>◇現行男62歳、女57歳。いずれも2000年までに段階的に65歳へ引上げ。</p>	<p>◇65歳から支給。所得比例部分について60歳から減額支給制度あり。</p>
○年齢差別禁止	<p>◇年齢を理由とする採用、解雇、昇進、訓練、報酬又は雇用条件に関する差別を禁止。 [雇用における年齢差別禁止法]</p>					

## 第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

### 第3章 欧米主要国の雇用失業対策の進展の特徴(まとめ)

#### 1 労働力供給面の対策

##### (1) 労働者の職業能力の開発・向上のための教育訓練の充実・強化

---

社会・経済の変化に対応した労働力の育成が重視されているが、特に、事業主のニーズに対応できるように教育訓練に関して事業主の積極的関与を促していること、及び、労働者の自己啓発を促進していることが各国に共通した特徴となっている。

事業主の関与の態様としては、ドイツの「デュアル・システム」に代表されるような、雇用契約関係あるいはそれに準じた訓練契約関係の下で、個別企業がOJTを提供するというものや、さらに広く、地域における教育訓練の内容、提供方法等を事業主を中心とする民間団体が決定・実施し、行政がこれを支援するというもの(アメリカのPICs、イギリスのTECs)を見ることができ、いずれの場合も事業主のニーズに沿った実際的で効果的な教育訓練の実施を促進していくことを主眼としている。

一方、労働者の自己啓発の促進のため、その費用負担の軽減策(給付、融資)が採られる(イギリス、フランス)とともに、その充実も図られている。また、自己啓発を進めていく上での指標・目標となる資格制度についても整備が図られている(アメリカ、イギリス)が、これも事業主の関与の下で推進されていることが指摘できる。

---

## 第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

### 第3章 欧米主要国の雇用失業対策の進展の特徴(まとめ)

#### 1 労働力供給面の対策

#### (2) 失業者の再就職を妨げる過度に手厚い失業給付制度等の改善

---

労働者の再就職への意欲を喚起し、失業の長期化を避けるため、失業給付の長期受給や多頻度受給(失業給付への依存)の防止を目的とした過度に手厚い失業給付制度等の改善が図られていることが特徴である。その方法としては、給付支給期間そのものの短縮(イギリス)、長期受給・多頻度受給に対する給付の逡減(フランス、カナダ)や求職要件の厳格化(イギリス、ドイツ)が実施され、あるいは検討されている。その一方で、このような給付の厳格化と同時に、受給者の早期再就職促進のための職業サービスの強化・充実、奨励金の支給といった取組も実施されている(アメリカ、イギリス)ことが見逃されてはならない。

---

## 第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

### 第3章 欧米主要国の雇用失業対策の進展の特徴(まとめ)

#### 2 労働力需要面の対策

##### (1) 雇用の維持・確保対策の実施、雇用に関する事業主負担を軽減し雇用の創出・拡大を促すための制度の見直し

---

操業短縮による賃金減少分の補填(アメリカ、ドイツ、イタリア)や余剰労働者の企業間移動支援(イタリア)による雇用の維持・失業の防止、公益事業での失業者の雇用に対する賃金助成(ドイツ)による雇用の確保が図られている。これらに加えて、特に、欧州諸国において、最近の厳しい失業情勢の下で、雇用に関する種々の事業主負担を軽減することが事業主の雇用拡大意欲を増大させ、全体として雇用創出につながるとの認識から、様々な事業主負担(労働コスト)を軽減することを目的とした制度の見直しが進められている。具体的には、解雇の困難さから新規雇用に慎重になる事業主が多いことから、雇用意欲の増大を目的とした集団的解雇等に関する制度の見直し(イギリス、ドイツ)、賃金、労働時間等の労働条件を柔軟化し、労働コストを軽減するための制度の見直し(イギリス、ドイツ、イタリア)、賃金外労働コストの軽減(ドイツ、フランス)等が実施されている。このうち、賃金外労働コストの軽減策として、フランス等において「社会保障費事業主負担の軽減」という手法が多く用いられていることが注目される。

---

## 第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

### 第3章 欧米主要国の雇用失業対策の進展の特徴(まとめ)

#### 3 労働力需給調整機能強化のための対策

##### (1) 労働市場の需給調整機能向上のための職業紹介機能の強化

---

労働力需給のマッチングの円滑化のため、公共職業サービスの充実と民間職業サービスの導入による職業紹介機能の強化が推進されている。

公共職業サービスの充実については、公共職業安定所の機能の再編と、公共職業安定所の裁量範囲の拡大という2つの大きな方向性が見られる。公共職業安定所の機能の再編は、求人・求職情報提供のネットワーク化、セルフ・サービス化を進める(アメリカ、カナダ)とともに、職業相談・職業指導の機能を充実・強化している(アメリカ、イギリス)ことが特徴である。一方、エージェンシー化(イギリス)や一定の範囲内の予算執行の自由化(ドイツ)等、公共職業安定所の裁量範囲を拡大することによって、地域の実情に応じた効果的なサービスの提供を図ろうとしている例もある。

また、民間職業サービスを規制していた国において、禁止から許可制へ(ドイツ)、あるいは許可制から完全自由化へ(イギリス)と、規制緩和が進められており、公共職業安定所との協調関係を作っている例(イギリス)も見られる。

---

## 第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

### 第3章 欧米主要国の雇用失業対策の進展の特徴(まとめ)

#### 4 個別対策

##### (1) 若年者対策

---

新規学卒者の一括採用という慣行のない欧米諸国においては、職業経験がほとんどなく、職業能力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。そのため、若年者の雇用対策としては、各国とも若年者の職業能力の向上を第一として、教育と職業訓練の充実を図っており、特に産学連携により基礎的・実用的な職業能力の付与・向上をめざしたプログラムが重視されている。学校における理論教育と企業での実地職業訓練を組み合わせたプログラムであるドイツの「デュアル・システム」が若年者の職業能力向上に効果を上げ、これが例外的なドイツの若年失業率の低さをもたらしていると高く評価されているが、各国とも、デュアル・システム類似のシステムだけでなく、教育及び職業訓練に産業界・事業主をコミットさせる種々のシステム(アメリカのPICs、イギリスのTECs)を整備し、推進している。

---

## 第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

### 第3章 欧米主要国の雇用失業対策の進展の特徴(まとめ)

#### 4 個別対策

##### (2) 高齢者対策

---

欧米主要国の高齢者雇用対策は、年金に関連した対策が中心となっている。

欧州では、早期引退を望む高齢者の就労意識や深刻な若年失業という労働市場面の要請から早期退職促進策が実施されているが、最近では、フランスを除いて、各国とも財政面の要請から年金支給開始年齢の引上げを行う方向にあり、労働市場面の要請と財政面の要請との間で政策的に苦しい状況にあるものと思われる。80年代に年金支給開始年齢の引下げを実施したフランスの動向は労働市場の要請に沿った方向にあるといえようが、それに伴い財政面の負担が増大していることが問題となっている。

このような状況下、ドイツとフランスにおいてパート就労を活用した高齢者の雇用対策が実施されていることが注目される。ただし、若年失業率が相対的に低く年金支給開始年齢の引上げを実施しようとするドイツは、早期退職の是正を目的としてこの措置を実施しているのに対して、若年失業率が高く年金支給開始年齢の引下げを行っているフランスは、逆に早期退職促進のためにこれを実施しており、その目的の方向性はまったく逆であることに留意しなければならない。

他方、アメリカにおいて、差別禁止政策の体系の中で高齢者の雇用問題が取り扱われていることも注目される。

いずれにしても、財政面の強い要請もあり、高齢者の労働市場への統合がますます求められていくことが推測されることから、今後は高齢者の職業能力の維持・向上が重要となっていくことが考えられる。

---

---

## 第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

### 第3章 欧米主要国の雇用失業対策の進展の特徴(まとめ)

#### 5 欧米主要国の雇用対策の特徴・方向性:構造変化への対応

---

経済のグローバル化、技術革新の進展、人口の高齢化、人々の意識の変化等、社会経済構造が大きく変化しており、これが、新技術に対応した労働力の確保、高齢者の就労促進と若年者の雇用促進、就労形態の多様化に対応した労働力需給システムの改善等、労働力需給両面についても大きな構造的変化を生じさせている。そして、この変化を背景として、景気変動に伴う「循環的失業」でない「構造的失業」が増大している。したがって、雇用失業問題、とりわけ構造的失業問題の解決には、構造的変化に対する労働力需給両面からの対応が不可欠となっている。そのため、能力開発、職業紹介をはじめとする雇用システムの全般について、機能の向上・効率化とそのための関係者(行政、事業主、労働者)の様々な努力が進められている。

このような観点から欧米主要国の取組を見ると、次のように要約できる。

- (1) 欧米主要国は各国とも教育訓練を重視し、その強化・充実に取り組んでいる。特に、構造的変化に対応した職業能力の開発・向上を図るため、教育訓練プログラムへの事業主の積極的な関与を進め、また、労働者の自己啓発を促進するとともに、これらに対する行政的な支援を充実させている。
- (2) 失業者の早期就職促進のため、失業給付制度を見直し、失業者の失業給付への過度の依存の防止を図っている。
- (3) 雇用の維持・確保対策を実施するとともに、雇用に関する既存の制度を見直し、事業主の労働コストを軽減することによって、雇用の創出・拡大を図っている。
- (4) 労働市場の需給調整機能の向上を目的として、情報提供のネットワーク化、セルフサービス化等公共職業安定所の機能の向上・再編や、民間職業サービスの導入を進めている。
- (5) 職業能力の付与・向上を中心とした若年者対策を推進している。
- (6) 年金制度の改革やパート就労を活用した高齢者雇用対策を推進している。

このように、欧米主要国においては、その実情等により内容に相違はあるものの、雇用失業問題、特に構造的失業問題の解決に向けて、行政、事業主、労働者が、雇用システム全般の見直し、機能の向上・効率化を図るための様々な努力を行っているのである。

---

---

## 第2部 欧米主要国の雇用失業対策の進展

### 第3章 欧米主要国の雇用失業対策の進展の特徴(まとめ)

#### 6 参考文献

---

「1996年 海外労働情勢」第2部「欧米主要国の雇用失業対策の進展」の執筆に当たっては、外務省等の方々から必要な情報の収集等について御協力いただいた。

なお、参考とした文献の主なものは以下のとおりである。

(アメリカ)

労働省国際労働課 「1994年、1995年海外労働情勢」

岡崎 淳一 「アメリカの労働」 日本労働研究機構

経済企画庁 「平成8年版世界経済白書」

U.S Department Labor 「Employment and Earnings」

U.S Department Labor 「Daily Labor Report 1-10-97」

U.S Department Labor 「News Release Oct 1996」

U.S Department Labor 「News Release Aug 1995」

U.S Department Labor 「Monthly Labor Review Jun 1996」

OECD 「Employment Outlook 1996」

OECD 「Economic Surveys,United States,1996」

OECD 「Economic Outlook 59」

Maryland Job Service 「Making Connections That Work」

(イギリス)

荒井 和夫 「イギリスの政治状況と労働問題」(日本ILO協会『世界の労働 96年1月号』より)

竹野 忠弘 「英国における職業技能訓練教育制度」(日本労働研究機構『海外労働時報211』より)

竹野 忠弘 「英国における公的職業技能資格認定制度と労使関係の現況」(日本労働研究機構『海外労働時報230』より)

竹野 忠弘 「英国における人材開発政策をめぐる争点」(名古屋工業大学紀要 別冊第46巻1994年より)

日本労働研究機構 「変わるイギリスの雇用サービス行政 1992年10月」

讃岐 建 「英国行政機関のエージェンシー化の意義」(総務庁『季刊行政管理研究1996.6.No.74』より)

1997年 海外労働情勢

イギリス中央情報局 「Britain 1996」

イギリス教育雇用省 「Just The Job」

イギリス教育雇用省 「Progress towards a flexible labour market」 (教育雇用省 『Employment Gazette Feb,1995』 より)

イギリス教育雇用省 「TECs-Action'93」

イギリス雇用サービス庁 「Job Seeker's Allowance」

イギリス貿易産業省 「PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES IN THE UK」

TUC 「Budget Submission 1996」

労働党 「New Opportunities for business」

(ドイツ)

Statistisches Bundesamt(連邦統計局)

「Statistisches Jahrbuch 1995,1996」

「Wirtschaft und Statistik 6／1996,7／1996」

Bundesministerium fur Arbeit und Sozialordnung(連邦労働社会省)

「Arbeits-und Sozialstatistiks Hauptergebnisse 1991,92,93,94,95」

「Bundesarbeitsblatt 10／1996,11／1996」

Bundesanstalt fur Arbeit(連邦雇用庁)

「Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt fur Arbeit 各月号」

「Arbeitsmarkt 1993,1995」

DIW(ドイツ経済研究所) 「Wochenbericht 18／96」

Deutscher Taschenbuch Verlag

「Arbeitsforderungsgesetz 26.Auflage」

「Arbeitsgesetze 48.Auflage」

Verlag C.H.Beck 「Staatsburger-Taschenbuch 28.Auflage」

Sauer Verlag 「Arbeitsrechtliches Taschenbuch fur Vorgesetzte」

田沢五郎 「ドイツ政治経済法制辞典」 郁文堂

(フランス)

IRS 「European Industrial Relations Review」 274November 1996

OECD 「OECD Economic Surveys France 97」

フランス労働社会省 「Premieres Informations」

1997年 海外労働情勢

フランス労働社会省 「Guide des Aides a l'emploi,edition 96」

UNEDIC 「Tableau Memento DAJO30」

社会保障研究所編 「フランスの社会保障」 東京大学出版会

経済企画庁 「平成8年版世界経済白書」

日本労働研究機構編 「フランスの労働事情」

日本労働研究雑誌 「早期退職制度生成の経緯と問題点」 94年8月

国立統計経済研究所(INSEE) 「INSEE PREMIRE」

(イタリア)

山口浩一郎、諏訪康夫、大内伸也 「イタリアの労働事情」 サンヨー印刷株式会社

日本労働研究機構 「海外労働時報」 各号

日本経済調査協議会 「イタリアにおけるスカラ・モビレ制度」 三好印刷株式会社

イタリア労働社会保険省 「1996年政労使三者協定」

イタリア労働社会保険省 「Employment Program Italy」

OECD 「Economic Survey Italy 1996」

EU 「EMPLOYMENT OBSERVATORY Italy」

(カナダ)

Government of Canada 「Take on The Future」

Statistics Canada 「Historical Labour Force Statistics」

Human Resources Development Canada 「The History of Unemployment Insurance」

Human Resources Development Canada 「Business Plan Summary 1996-97」

Human Resources Development Canada 「Annual Report 1994-1995」

Human Resources Development Canada 「A Quality Services Journey October 1996」

Human Resources Development Canada 「Evaluation of The Employability Improvement Program Final Report」

Human Resources Development Canada 「Results-Based Accountability Framework October 1996」

Human Resources Development Canada 「Applied Research Branch June,November 1996」

Human Resources Development Canada 「Quarterly Macroeconomic & Labour Market Review Fall 1996」

Human Resources Development Canada 「Applied Research Bulletin Summer 1995 Vol.1 No.2,Winter 1995-96 Vol.2 No.1,Summer-Fall 1996 Vol.2 No.2」

The Canadian Labour Congress 「The Economy Fall-1996,Vol.7,No.4」

Employment and Immigration Canada 「Employment Equity:The Federal contractors Program:1986-1991」

Carswell社 「Consolidated Federal Employment and Labour Statues and Regulations」

社会保障研究所編 「カナダの社会保障」 東京大学出版会

(EU)

伊澤 章 「欧州労使協議会への挑戦」 日本労働研究機構

岸上慎太郎・田中友義編著 「EC1992年ハンドブック」 ジャパンタイムス

欧州連合日本政府代表部・外務省経済局 「EUの概要」 平成8年6月

経済企画庁 「平成8年版世界経済白書」

日本貿易振興会 「通商弘報11月14日号,12月18日号」

駐日欧州委員会代表部広報部 「ヨーロッパ 1995年11／12月号,1996年9／10月号」

時事通信社 「世界週報 1996.12.17」

European Commission 「EUROPEAN ECONOMY Supplement A Economic Trends No 1-January 1996」

European Commission 「Employment in Europe 1994,1995,1996」

EUROSTAT 「Labour Force Survey Results 1995」

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare