

付属資料

〔付属資料1〕

デトロイト雇用サミット・議長声明(全文)

最初に、私はデトロイト雇用会議に参加された全ての出席者の方々に感謝致したい。24名余りの閣僚が出席したことは、我々諸国が雇用問題を深刻に捉えていることを明確に示している。

この2日間、G7諸国及び欧州連合の代表は、我々の経済における失業の削減及び雇用の創出に関して話し合うユニークな機会を持った。それは、不毛な環境の中で議論を行う学者の集団ではなかった。それは、利子率や、経済への刺激等について話し合うこれまでのG7会合のようなものではなかった。それは、雇用創出政策に責任を有する人々であった。4つに分かれたセッション、並びにより非公式な話し合いを通じ、我々は、何がうまく行き、何がうまく行かなかったかに関して大変率直な討議を行った。

我々は巨大な変化に直面しており、各国の国民が変化に対して不安を感じることは全く自然なものであると言わせて頂きたい。閣僚達は、我々が恐怖ではなく希望の選択肢を提示しなければならないことで一致した。我々は、変化からできる限り多くのものを引き出す必要がある。それが我々の経済を、更に最も重要なこととして、我々の国民を、次の世紀において待ち受けている挑戦に備えさせることが、極めて重要である理由である。

我々が「世界の雇用問題」を討議した際、我々の経済における雇用創出率に誰も満足していないことは明らかであった。賃金の上昇を伴いつつ質の高い雇用を創出し、根強く高水準にある失業を低下させることは共通の課題である。

我々の問題には類似点があるが、原因は必ずしも同じではない。我々は、本問題を多種多様な角度から検討するという通常と異なる手法を用いた。我々は、財政、労働、産業及び社会問題担当の各省庁の視点から本問題を捉えた。我々は、諸政策間の関係についてより良い理解を得た。我々は、雇用創出における民間部門の基本的な役割を認識した。また、我々は、全ての国に有効な単一の解決策、単一の発想あるいは行動は存在しないとの見解で一致した。

我々の互いに異なる経済及び社会において、構造改革は、我々の労働市場及び雇用制度を、変化に対して遥かに適応性のあるものにすることができる。我々は、障壁を除去し、我々の市場を強化する政策を、慎重に、且つ我々自身の方法で執っていく必要がある。労働市場のニーズを積極的に予測し、それに応えていくことは、変化がもたらす挑戦への対応に役立ちうるものである。更に、失業状態のままに政府等の補助に依存することよりも、仕事を、より魅力的なものとなるようにすることが重要である。また、失業者あるいは未熟練技能者に対して就労機会を開くことも重要である。また、我々は、未熟練技能者のための雇用をより公平な報酬を維持しつつ拡大する方途を検討する必要がある。更に、教育及び訓練は、長期失業者及び不利な状況に置かれている人々にとり極めて重要である。

「グローバル経済における雇用機会の創造」に関する討議において、我々はマクロ経済政策及びミクロ経済政策がどのように相互に補完し合うことができるかについて焦点を当てた。労働・社会政策における構造改革は、成長を促進する健全なマクロ経済政策に裏打ちされるのであれば、より成果をあげるであろう。我々は、高度な訓練と教育を受けた労働者を望み通りに誕生させることができるが、それは、産業界にこれらの人々のための雇用が存在する状況を作り出さない限り、意味をなさない。また、中小企業が、その雇用創出能力故に支援される必要があることは、明らかであった。

我々はまた、国際貿易が成長の創出に重要な役割を果たすことについても一致した。ウルグアイ・ラウンドは雇用と成長を刺激することに役立つであろう。また、閣僚達は、市場の開放は物とサービスの需要を増大させ、雇用を創出すること、及び市場の閉鎖は雇用創出のための我々の努力全てを損なうこと

で一致した。

我々はまた、開発途上地域において生起している成長に我々全てが関わりを有していることを認識した。それは雇用創出の貴重な源泉となりうる。商業投資制度及び国際開発機関を通じて我々がこれら諸国に対する投資の流れを促進しうる以上、我々は皆利益を享受することができる。

「技術、技術革新、民間部門」のセッションは、次の世紀の挑戦と機会に我々が備える必要に焦点を当てた。

コンピューター・チップの処理速度が毎週倍増するような、我々が目にしているこの迅速な技術進歩は、我々をより生産的にするであろう。技術を革新的方法により使用し、我々の経済全体に行きわたらせることは、その技術の利益を増大させるであろう。そしてそれは、より多くの雇用を創出するであろう。それに何よりも、生産性の向上により創出される仕事は、高収入のものであることを歴史は教えている。閣僚達はまた、新技術、特に情報技術が我々の豊かさを増大させる可能性を有していることで一致した。我々は、このメッセージが十分理解されるようにしなければならない。そして我々は、国民が訓練を受け、国民が手にしうる可能性を手に入れられることができるよう確保しなければならない。我々は誰も後に取り残されることのないよう望んでいる。

労働者の教育、訓練、技能を改善することの必要性は、我々の討議の中心を占めた。我々の第4番目のセッションのテーマは、「労働市場、人的資本への投資、社会保障」であった。各国がその国民に対しより大きな投資を行う必要のあることについて、見解が一致した。教育は、政府、民間部門、そして最も重要なこととして各個人にとって、終身に亘る事業でなければならない。政府及び産業界は、全てのレベルで学校から職場への効果的な移行を確保する責任を有する。民間部門は、既に雇用されている労働者の再訓練を推進する必要がある。また、これまでの仕事が消滅し配置転換された高齢労働者には、貢献の機会が与えられなければならない。更に、我々は、失業者が、その技能が錆つかないように早く再び職につけるよう支援を行うことを確保しなければならない。各個人は、必要な時に新しい技能を修得する決意を持たなければならない。そしてそのことの必要性は益々増大している。

素晴らしい意見のやりとりがなされた。我々はお互いから学び合った。我々は、ある国、あるいはある経済界においてうまく行ったことを知ることが、他の場所においても役に立つことを期待しつつ、我々自身の経験から生まれた革新的努力に関するストーリーを共有し合った。我々各国は、その経験例をとりまとめた。それらは皆様にも提供されよう。

今回の我々の討議は、ナポリにおける失業及び雇用創出に対処する経済政策に関する議題の設定に役立つであろう。我々はまた、OECD(経済協力開発機構)に対し、生産性、雇用創出及び技術、特に情報技術各々の間の関係について検討するよう要請する。そして我々はOECDが雇用創出及び雇用喪失に関するデータ分析を強化することを希望する。それらは、我々の指導者がナポリで会合する際、我々の経済を再構築しつつある構造変化に対し対応するのに役立つであろう。我々はまた、我々の間の労働に関する慣行を研究することに合意した。我々各国は他の諸国の雇用及び訓練計画について学ぶために雇用問題の専門家を派遣することができるであろう。

G7諸国の閣僚達は、大変素直に考え方を述べ合い、互いに学び合い、重要な第一歩を記した。我々は、より良い計画を実行し、より良い政策を策定するために、ここで学んだことを本国に持ち帰るであろう。ここデトロイトにおける我々の作業は、各国がどのようにして成長を強化し、より多くのより質の高い雇用を創出し、失業を減少させることができるかについて、我々の指導者達がナポリ・サミットにおいて、また更にそれ以降、より明確に理解することに役立つことであろう。我々は、いかに変化を導き、うまく生かしていくかについての世界的な対話に対して重要な貢献を行った。

(了)

〔付属資料2〕

ルール雇用サミット・議長総括(全文)

1996年4月1日、2日、G7の労働、経済、商業、大蔵大臣及び欧州委員会委員長は、フランスの議長の招待を受け、ルールにて会合を行った。

この雇用会議は、デトロイトにてつくられたモメンタムを基礎として、G7各国の関心の核心である一連の問題、即ち、いかに成長を高めるか、より多くの雇用のためにいかによりよい枠組みを築くか、社会的疎外に戦うのに最善の方法は何かにつき、我々が共に考えを深める上で絶好の機会となった。

この2日間の議論はとても有益であった。自信を回復し、健全な回復のための下地を整えるためには、我々の経済が直面する課題につきコンセンサスに達することが鍵であるという我々の確信が強められた。

よりグローバルな経済の発展や情報技術の発展は、新たな経済的好機と繁栄の原動力であるが、他方、混乱や不安定の原因とも見て取ることができる。我々の課題は、変化のペースを遅くしたり、障害を築くことではなく、全ての市民が、グローバルな経済の下で競争する機会や新しい世紀の技術を習得する機会を掴むことができるように、経済制度や経済政策を支援していくことである。

我々は、失業の悪化と賃金格差の拡大のいずれかを選択する必要はない。我々は、経済成長と幅広く共有された繁栄の双方を達成せねばならない。こうした目標を達成するため、我々は民間セクターの重要な役割を認識する。我々を取り巻く様々な状況に見合う単一の解決策は存在しないが、この会議の間、我々は互いの成功例から学び合った。こうした課題には労働政策のみで対応することはできない。雇用環境の健全さは、労働市場政策と、マクロ経済政策、構造政策、技術政策、貿易政策、教育訓練政策、福祉政策との相互作用を反映するからである。

これらの挑戦に対するために、我々は次のことに取り組みねばならない。

- 適切なマクロ経済政策を通じ持続的な雇用創出のための条件を作り出すこと、
- 市場が良く機能することを確保すること(労働市場を含む)、
- 我々の経済の適応性を改善し、変化に対しより良く対応できるようにすることにより、未来の雇用の出現を助長すること、
- 成長がすべての人に、とりわけこの15年間で境遇がかなり悪化した最も弱い立場に置かれた労働者に対し、利益がもたらせることを確保すること、

この取り組みには、時間と努力が必要である。その過程では、大幅な改革が必要とされることもある。これらの変革は、新たなパートナーシップや信頼性、希望といった環境の下で、強力かつ広範な支援が得られるならば、また、労使の積極的な関与をもって実施されるならば、ますます効果的なものとなる。

強力な成長は、間違いなく失業の減少に貢献する。しかし、雇用の創出と所得の増加を阻む構造問題に対応するために、依然としてなすべきことは多い。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

〔付属資料2〕

ルール雇用サミット・議長総括(全文)

1. 持続的成長と力強い雇用創出のための条件の創出

1. 力強く、持続的なインフレなき成長は、健全な財政の文脈の中でのみ達成可能である。よって、G7各国は、各々の財政赤字を減少させるべく、より効果的に公的支出をコントロールするよう努めなければならない。政府支出の削減は、雇用の見通しの改善を中心とする政策の優先順位を考慮しつつ、最も効率的な方法で実施されねばならない。赤字削減は、金利が抑えられている状況において、民間投資と収入増加により好ましい環境を作り出すことに貢献するだろう。

2. 開放的な貿易政策は、よりよき繁栄、雇用、より高い賃金を伴う仕事に有益な貢献をなすものである。この目的のため、我々は、12月のシンガポールでの世界貿易機関(WTO)閣僚会議を通じて、貿易自由化のモメンタムを維持するよう呼びかける。

3. また、我々は、世界においてのコアの労働基準を高めて行くこと、適当なフォーラムにおいてこうした基準と貿易との関係を検討することの重要性に留意する。よって、我々は、OECDとILOが現在行っている貿易の社会的側面に関する研究の完成を、関心をもって待つものである。

〔付属資料2〕

ルール雇用サミット・議長総括(全文)

2. 未来の雇用の出現の促進

3. 過去50年の経験が示すように、新しい技術の導入及び普及は成長と雇用にとって良いことである。政府は民間セクターのイノベーションと新しい技術の普及を容易にすべく、重要な役割を果たすことができる。このことを念頭に置きつつ、我々は次の点につき注意を喚起したい。

- ・ 今日、質の高い雇用が最も多く創出されているのは、ダイナミックで、革新的な分野、特に情報技術の分野である。
- ・ 更に、発展した技術を使う企業は、成長し、雇用し、他の企業に比べより多くの賃金を支払い、より長く生きのびている。
- ・ 技術革新の普及のための努力が必要であり、特に多くの雇用を創出する中小企業に向けた努力が必要である。

4. 我々は、起業家精神の高揚が、多くの質の高い雇用の創出を助ける上で、重要な役割を果たしうることを十分に認識している。こうした文脈の中で、とりわけ中小企業及びサービス活動に注意を払うべきである。

- ・ 我々は、経済の雇用創出の潜在力を現実のものとしようとするならば、モノ及びサービス市場を中心とする規制の枠組みを新たなものとするのが、極めて重要である。ニーズがある場合にはいつでも、もはや現状に適合していないいくつかの制度は調整されなければならない。規制制度の最新化及びその経済的影響についてのOECD事務局の作業は、将来の政策策定にとり極めて重要であろう。この活動は積極的に取り進められるべきである。
- ・ サービス活動は、環境保護から人口の高齢化、家計、情報や通信の普及に関連する雇用に至るまで、きわめて広い方面にわたり良い雇用を提供するものであり、我々はその重要性を十分に認識している。
- ・ とりわけ、失業が多い地域では、投資を誘致し中小企業の役割を高め雇用を創出するために、好ましいビジネス環境、社会の中での関係するグループの間のより良き協力、労使双方のレベルの人的資源の発展が必要である。
- ・ 貿易のグローバル化や新しい情報技術の拡大は、中小企業を置き去りにするものであってはならない。よって、我々は、情報社会に関するブラッセル会合において開始された「中小企業のためのグローバルな市場」プロジェクトを歓迎する。中小企業が新しい市場や革新的活動に投資をすることを助けるために、資本、特にベンチャーキャピタルへのアクセスの大幅な改善が図られねばならない。このことはとりわけ欧州の国々に当てはまる。

5. 人への投資は資本に対する投資と同様に死活的である。最も成功を収める経済と社会とは、長期的視点の下、労働者の訓練に積極的に投資を行う経済や社会であろう。

- ・ 若者がしっかりとした基礎教育を受け、職場に慣れ親しむような枠組みを提供することが重要である。学校から仕事への移行が可能な限りスムーズに行われるようにあらゆることがなされるべきである。
- ・ 経済や技術の変化に適用できるよう、労働者一人一人が職業訓練を受けより良い職に向かう機会が与えられるべきである。労働者個人にとって、職業訓練は生涯にわたりなされるべきものであり、若年期に限定されるべきではない。
- ・ 職業訓練は、雇用喪失を防ぐとともに、迅速な職場復帰を実現する上で重要な鍵である。

6. 技術の変化とより良い訓練へのニーズは、新たな雇用を創出すると同時に、雇用者のニーズと従業員の新たな熱意を調和させるため、新しい仕事の組織形態を必要とする。これらの課題については、労使間の協力を通じることで、最もよい形で進展が達成されよう。

〔付属資料2〕

ルール雇用サミット・議長総括(全文)

3. 社会的疎外の防止及び社会的疎外との戦い

7. 技術の発展と人への投資の努力により好ましい活力が生みだされているにもかかわらず、労働者の中には適応が困難なものがある。彼らは疎外される危険に直面している。労働・社会条件を改善し、これらの者の社会的疎外を防ぎこれに戦うため、我々は雇用機会、賃金、給付、生活条件の不安定さに対応せねばならない。

G7のいくつかの国々では、若い人々が労働市場への参入に非常に苦労しており、その後の就業生活において大きなダメージを受けている。これらの者については、就業を円滑にするため、支援と非常に特別な注意が必要である。

その他の理由により、年功を積んだ労働者の中には、早期に離職しなければならないという重大な問題に直面している者もいる(雇用機会の減少、新しい技術への適応困難等)。我々は、社会が高齢化しているまさにこの時に、こうした人的資源の浪費に終止符を打つべく全力を尽くすべきである。より一般的に言えば、我々は、生涯にわたる安定的な「雇用機会」を増進し、職の移動を円滑にするような政策を模索する。

8. 今回の会議の間、高水準の雇用と幅広い繁栄の双方の実現に資するべく、極めて実践的な考えがいくつか提示された。これらの実施には、G7各国のさまざまな制度に合うよう調整が必要である。

- ・ 税及び社会システムは、とりわけ最も貧しい人々を中心に、「仕事が割に合う」ように調整されなければならない。
- ・ 最低賃金労働者や長期失業者のための積極的なアプローチが、とりわけ重要な意味を持つ。労働市場政策は、長期失業を防ぎ若年の求職者を通常の労働市場に取り込んでいくことを目指し、最も弱い立場に置かれた者へのコミットメントを示さねばならない。
- ・ 高い間接的労働コストが未熟練労働者の失業に繋がっている欧州の国では、未熟練労働者にかかる社会的負担は適宜削減されるべきである。
- ・ 最も弱い立場に置かれた労働者のための政策の成功は、公的雇用機関の効率性向上にかかっている。そのためにとりわけ重要なことは、職を見つける機関と失業手当を支払う機関との間に密接な関係を築き、G7各国の公共雇用機関の間でよりシステムティックな連絡体制を整えることである(例:共通の関心事項に関するワーキングセミナーの開催)
- ・ 未熟練労働者が職業訓練を受けられるように、より積極的な努力が行われなければならない。

これらの全ての変革が行われれば、真の変化をもたらさうが、他方、G7の国々の高いレベルの忍耐と努力が求められるだろう。我々は、緊密な協力の継続をコミットする。これらの問題に対処するため、G7の閣僚はその元首や首相の要請に基づき、適宣会合を持つことができよう。OECDとILOは、この会議での討議に貴重な貢献を行ったが、引き続きこれらの機関から支援と助言を期待している。とりわ

け、1994年のデトロイト雇用会議での要請を受けOECDにて準備された「技術、生産性、雇用創出」に関する立派な報告書を歓迎するとともに、適切なフォローアップ作業が行われることを期待する。ILOとOECDは、それぞれが優れた分野において、我々の理解を深めさせることができる。我々は、マクロ経済政策と構造変革との関係に関する作業、技術と革新、人的資本の投資、高いパフォーマンスの職場、最も脆弱なグループの保護政策の分野において、「最善の慣行」に関する作業が行われることを勧告する。

閣僚は、若者の雇用、高齢労働者の問題、生涯学習に焦点を当てうる専門家レベルの会合を主催すると日本政府の申し出を歓迎する。

会議の議長として、我々は雇用創出の結果及び最近の労働政策の動向に関する結果を、リヨンにおいて我々の首脳に提出することとする。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

〔付属資料3〕

神戸雇用会議におけるイシューペーパー(全文)

〔総論〕

1 失業問題は、先進各国にとって依然大きな課題である。これについて、それぞれの国における具体的な状況は異なるかもしれないが、各国が相互に率直に経験や情報を交換し、学び合い、問題解決に向けて、共通のコミットメントを行うことは極めて有益である。

2 そのために、日本国政府は「神戸雇用会議」を開催することとし、96年4月のリール雇用サミットにおいて、永井労働大臣(当時)からその旨表明し、参加各国の賛同を得たところである。

3 日本国の橋本総理は、96年リヨン・サミットで「世界福祉構想」を提唱したが、総理は同構想の中で、雇用・失業問題もその取り組むべきひとつの重要な分野であると強調している。「神戸雇用会議」を開催することは、地球規模の大競争(メガコンペティション)、産業構造の高度化、高齢化などが進展する中で、高齢化社会における重要な課題である高年齢者の雇用を含む、国民全体の雇用・失業問題を解決し、ひいては国民各層が、雇用を通じて能動的に経済活動に参加し、それにより高齢化社会における福祉を支える経済の活力を維持するためにも、重要なものと考えている。

4 本会議の重要性は、デンバーサミットにおいても各国により共通に認識され、高度な教育訓練の拡充や労働市場の感応度の向上等、構造的変化への対応に関する議論との関連で、本会議の貢献が期待される旨、コミュニケに盛り込まれたところである。

5 雇用・失業問題については、これまで二度にわたる雇用サミット(デトロイト及びリール)及び毎年先進国首脳会議を通じて、持続可能な成長をもたらす、マクロ政策と構造政策との広範かつ有機的な連携が必要である、との認識が各国において共通のものとなった。

6 また、各国国際機関でも雇用・失業問題に取り組んできた。OECDでは、「雇用研究」、「雇用戦略」を加盟各国に示し、ILOでは「グローバル化の状況における完全雇用の達成:政労使の責務」と題する結論を採択した。

7 今後は、このOECDの「雇用研究」・「雇用戦略」及びリールでの雇用サミット等の成果を踏まえ、各種の国際的フォーラム等を通じて、より具体的な政策対応に直結する指針づくりが求められてくる。こうした中で「神戸雇用会議」を開催することは、本年10月に開催されるOECD労働大臣会合や来年始めのイギリスでの成長と雇用に関する8か国会合の成果ともあいまって、来年のバーミンガム・サミットで各国首脳が雇用問題を議論する上で、重要かつ有意義であると考えられる。

8 「神戸雇用会議」では、上記のような観点を踏まえ、

Ⅰ 円滑な構造変化の推進-構造変化に対応した企業・個人の挑戦-

Ⅱ 「Active Working Society」の実現——ライフサイクルに応じた雇用面での対応

Ⅱ - 1 社会の未来を形成する若年者の雇用

Ⅱ - 2 経済活動の中核となる労働者を育成する能力開発

Ⅱ - 3 活力ある高齢化(Active Aging)の実現

をテーマとして取り上げたい。

9 これらのテーマを通じて、技術の高度化、産業構造の変化等、各国で生じている広範な構造変化への対応策を検討するとともに、学校を終えて就職してから高齢期に引退するまでの、生涯を通じたライフステージ全体の雇用の問題点を探り、良質な雇用の創出と確保のための具体的な政策の方向を明らかにしたい。そうした議論を通じることにより、全体として国民各層が、雇用を通じて能動的に経済活動に参加する「活力ある雇用社会(Active Working Society)」が形成され、各国の経済社会が持続的に発展するとともに、雇用の創出・拡大が図られ、高齢化社会へ向け、十分な福祉を可能にするための社会全体の活力の維持、増強を図るための道筋が明らかになるものとする。

〔付属資料3〕

神戸雇用会議におけるイシューペーパー(全文)

〔総論〕

Ⅰ 円滑な構造変化の推進-構造変化に対応した企業・個人の挑戦-

10 地球規模の大競争時代(グローバル競争)、産業構造の高度化、高齢化の急速な進展等歴史的な変革期を迎えて、国全体としての経済活力を維持し、良質な雇用機会を創出していくためには、高コスト構造の是正を推進しつつ、産業の高付加価値化を一層促進するとともに、新規産業を創出するといった経済構造改革の推進が重要である。また、いわゆるベンチャー企業については、今後一層安定した、高い成長を遂げることが重要であるほか、在来型の産業・業種ながら優れた技術力をもとに、他企業をリードしている中小企業などについては、こうした成功例がさらに拡大していくことが重要であろう。

11 そのためには、情報ネットワークの基盤整備の推進、金融市場や労働市場など関連する市場の機能の向上、規制緩和の適切な推進など、産業・企業をめぐる環境整備の推進が不可欠であり、また、企業の最も重要な経営資源である人材を育成し、労働者の能力開発を促進することも極めて重要である。さらに、近年、経済のソフト化が進む中で、企業経営面では市場動向を的確に把握し、対応するばかりでなく、より積極的に市場を創造するような、知識創造型の経営戦略が企業成長の重要な鍵となってきたが、そうした企業革新を推進していく上で必要な、企業組織や雇用管理面の見直しも重要である。

12 最近の先進国の雇用失業情勢をみると、硬直的な労働市場等により、経済成長に雇用拡大が余り伴わない構造的な失業が生じている国もあれば、高い労働力の流動性を背景に、景気の回復とともに新規雇用の創出が図られたが、生産性の低い低賃金の就業が多いといった状況となっている国もある。今後、各国は、自国の雇用システムの長所を活かしつつ、良質な雇用の創出・拡大に向け、新たな道(第三の道)を模索することを念頭におきつつ、以下の点を検討することが重要となる。

13 今後の高齢化の進展に伴い、社会保障費等の公的負担が増加することにより、経済活力の維持が損なわれることとなれば、これにより雇用の創出、拡大が図れなくなる懸念が生ずる。これを踏まえれば、後述するような高年齢者の雇用対策とともに、雇用の創出・拡大を図るための、高齢化社会と経済活力維持の両立に向けた取組みが一層重要となる。

14 企業は、上述したような環境変化に柔軟に対応するため、また職業の専門性が一層高まっていく中、多様な人材を求めるようになってきている。また、近年、価値観やライフスタイルが変化している中、働く側の個人の働き方に対する考え方も多様化してきている。また、新技術や独創的なサービスを核として急成長する、ベンチャー企業をはじめとした個別企業や個人の創造的活動を促進するためには、画一的なシステムでは対応が困難であり、個人や企業双方が、複数の選択肢から自由な選択を行い得る経済社会システムを構築することが重要であり、企業、個人の多様な取組みが可能となるような、規制制度改革も含めた環境整備を推進することが重要である。以下はその若干の例である。

1) 新規産業創出に向けての事業環境の整備

良質な雇用機会を確保していくためには、新規産業の創出が鍵となる。このためには、新規産業の創出を阻害している規制緩和の推進、核となる技術の開発や人材育成、知的基盤整備、関連する社会資本の効果的・効率的整備等を行い、新規産業の創出を円滑化し得るよう

な環境整備を図ることが重要。

2) 企業関連諸制度の整備

企業を取り巻く環境が急速に変化していく中小企業においては、的確な情報把握に基づく迅速かつ積極的な意思決定が極めて重要であり、それに基づく組織全体としての、効率的かつ柔軟な対応が求められている。生産性向上を図るためにも、企業組織等を改革することが必要であり、人材・資本等の経営資源の最適活用を図ることが重要。

15 また、上記のような方策による構造変化への対応を円滑に進めるためには、雇用面での対応も不可欠である。労働者のニーズの多様化や社会経済情勢の変化に対応しつつ、企業、個人の多様な取組を可能とし、また労働者個人が主体的にその能力を開発するとともに、十分発揮するための労使双方にとって柔軟で選択可能な、労働時間等の労働条件に係る制度の整備や、雇用システムの環境整備を行うことが重要。

16 さらに、経済・社会の変化への適応の際に、一時的に生じる可能性のある失業を最小限のものに止め、円滑な労働移動を可能とする労働市場システムの整備や、多様かつ柔軟な雇用・就労を可能にするような、労働条件に係る制度の整備が重要である。

〔付属資料3〕

神戸雇用会議におけるイシューペーパー(全文)

〔総論〕

Ⅱ 「Active Working Society」の実現——ライフサイクルに応じた雇用面での対応

Ⅱ - 1 社会の未来を形成する若年者の雇用

17 若年者の失業問題については、先進各国ではドイツを除いて、若年者の失業率が年齢計のほぼ倍の高い水準にあるなど、各国に共通した深刻な問題となっている。

18 若年者の失業問題は、大きく二つに分けて考えることができる。一つは、学校卒業後職に就くことができない場合の失業であり、もう一つは、一旦就職後離職して失業に至る場合である。両者は質的に異なる側面があることから、若年者の失業問題を改善するためには、両者を区別し、それぞれについて原因を明らかにしつつ、適切な対策を取る必要がある。

19 学校卒業後、職に就くことができないことの原因としては、若年者は職業経験がほとんどなく、技能も未熟であるため、企業の若年者に対する採用選好度が低いことが考えられる。これに対しては、的確な職業訓練等を行うことにより、若年者側の能力開発を進めることが重要である。この点で、各国は豊かな経験を有するので、就業未経験の若年者に対する教育訓練のあり方について、意見交流することは有益である。

20 また、若年者が学校卒業後、すぐに職に就くことができるようにするためには、職業紹介機関、教育機関等が密接に連携を図り、若年者に対して適切な支援を行うことが重要である。このため、各国におけるこれら関係機関の新規学卒者の就職に対する支援(公的機関に限らず民間団体の活動も含めて)の実施状況及び施策について情報交換を行い、今後の連携のあり方を探ることは有益である。

21 若年者が、一旦就職した後に離職・失業を繰り返すような過度の流動性は、国全体の労働力の維持育成の観点や、低技能の失業者が長期に滞留する温床となりかねない点から、雇用政策上の問題となる。

22 こうした離職による失業の原因としては、若年者は職業に接触する機会が他の年齢層と比較して少ないため、学校卒業時に適性に合わない職業選択を行いやすいことや、卒業後も、明確な職業意識を何ら持っていないことなどが考えられる。したがって、職業紹介機関、教育機関等が密接に連携を図り、学校卒業前には、適切できめ細かい職業指導や、職業意識啓発を行うことが重要であることに加え、卒業後も職業能力開発に関する情報を含め、各種情報の提供を中心に、適宜相談に応ずる体制づくりを行うよう配慮することが重要である。

23 企業の雇用慣行や採用行動が、若年者の雇用、失業問題に影響している面があるとするれば、これについても検討する必要がある。日本ではこれまで、長期雇用慣行が新規学卒者の安定的採用、若年労働者の雇用安定、技能の修得に寄与してきた。こうした点を踏まえ、各国における企業の採用慣行や雇用管理が、若年者の雇用、失業にどのような影響を与えているかについて討議を行い、今後の若年者の雇用促進策を検討するひとつの材料とすることは有益である。

24 若年者の雇用の促進については、学校における一般教育の充実の重要性等が96年1月に開催され

たOECD教育大臣会合において指摘されている。また、10月のOECD労働大臣会合では、雇用可能性の維持・向上の観点からの生涯教育訓練、及び積極的労働市場政策の効率性向上の観点からの、公共職業安定機関の機能向上を議論することとしている。「神戸雇用会議」では、これらを踏まえて、若年者雇用を促進するため、能力開発、技能水準の問題や職業紹介機関の支援について効果的な議論を行うこととしたい。

〔付属資料3〕

神戸雇用会議におけるイシューペーパー(全文)

〔総論〕

II 「Active Working Society」の実現——ライフサイクルに応じた雇用面での対応

II - 2 経済活動の中核となる労働者を育成する能力開発

25 現代の経済、社会構造が不断に変化するグローバルな大競争の時代において、高度な知識・技能のある人材、とりわけ企業組織を担う、能力ある労働者の確保とその育成が、企業、社会の成長、発展を支える極めて重要な要素となっている。一方、社会の変化に対応した適切かつ継続的な能力開発の実施は、労働者個人にとっても、雇用と職業生活の安定・向上をもたらす点で重要である。すなわち、労働者の生涯にわたって、効果的な能力開発が実施されるようなシステムの整備・確立を図ることは、労働政策として重要な課題であり、それにより労働力需給のミスマッチを減じ、より積極的に労働者の雇用可能性(employability)を高め、社会の活力を維持することができる。

26 労働者に求められる職業能力の内容は、質的に大きく変化してきている。産業の高度化に伴い、個別の職業、職種に求められる技能の内容も高度なものとなり、また変化への対応も求められている。それに加え、企業が周囲の環境変化に即応し、一層の高付加価値化、新分野展開を推進するため、人材面でも、関連する分野の専門知識にも十分精通し、それらを総合化することによって、新規分野を企画・創造し得るような人材が求められている。このことは、ホワイトカラー労働者についても、同様に重要となっている。

27 今後の能力開発の重点分野として、低教育・低技能の労働者の能力開発をいかに進め、就職促進を図っていくかも重要な課題であるが、本年10月のOECD労働大臣会合において、その主要テーマとして取り上げられることとなっている。「神戸雇用会議」では、この成果を踏まえつつ、上述のような観点から、主として高度な専門的知識・技能を有する人材の養成の問題に焦点を当てて議論したい。

28 高度・専門的な職業能力の開発を考える際には、まず企業における人材育成の体制整備が必要である。変化のスピードの速い現代では、企業が必要とする人材の確保対策としては、必要な能力を持つ人材を外部労働市場からスムーズに導入できるシステムのほか、企業内部での効率的・効果的な育成が不可欠であり、そのためには、計画的なキャリア形成、能力開発といった観点が有効であろう。また、状況に応じOJT,OFF-JT、外部の職業能力開発関係機関等の利用を組み合わせることにより、効果的な能力開発を行うことができる。

29 企業の高付加価値化や新分野展開を支える、企画・開発能力や応用能力等の職業能力は、労働者個人に大きく依存する要素が強いことから、企業による教育訓練だけでなく、労働者一人ひとりが、自らの意志で主体的に能力開発に取り組むことができるよう、個人の主体性に着目した能力開発への積極的な支援、企業外における教育訓練機会の拡大、大学やその他の教育機関との連携等が重要になってくる。

30 他方、能力開発を進めようとする企業、個人を援助するため、職業能力開発に関する各種の情報提供、相談援助の実施及び費用面の援助等、助成措置の充実が重要である。また、企業内で十分な職業訓練が行われにくい中小企業に働く労働者等に対して、職業訓練を行う公共職業能力開発施設における、高度化に対応した訓練体制の充実等、公的な支援体制を整備することが必要である。そ

の際、公的な職業能力開発システムが地域、企業のニーズに沿ったものとなる必要がある。

31 技能・能力に対する社会的な評価の確立は、企業内における処遇の改善や再就職の際の評価にも有効に機能するとともに、職業能力開発に積極的に取り組む誘因を与えるため、経済社会の変化に対応した、企業内外における職業能力評価制度の充実を図ることが望ましい。

〔付属資料3〕

神戸雇用会議におけるイシューペーパー(全文)

〔総論〕

Ⅱ 「Active Working Society」の実現——ライフサイクルに応じた雇用面での対応

Ⅱ - 3 活力ある高齢化(Active Aging)の実現

32 高齢者雇用問題は、先進各国に共通する重要な課題である。デンバーサミットにおいて議論されたように、高齢化の進展の中で、高齢者がその意志と能力に応じて生産的活動に参加できるよう、「活力ある高齢化(Active Aging)」といった概念のもとに、税・社会保障費負担をはじめとする福祉制度全体との関連や、活力ある社会の維持という観点から、各国において、積極的な高齢者の雇用に向けた国民的コンセンサスを形成することが極めて重要である。さらに、経済構造改革により、高齢者の雇用機会の創出、豊かな国民生活、質の高い福祉等を実現することも重要である。

33 これまで先進諸国の中では、若年者の失業対策を優先するがために、高齢者の早期引退策を取るところもあったが、最近では、年金財政問題への対応の必要もあり、高齢者の雇用が重視されてきている。こうした実態について、より詳細に情報交換を行い、日本国の橋本総理の「世界福祉構想」との関係も念頭に置きつつ、国民各層が雇用・就業を通じて能動的に経済活動に参加し、豊かな高齢化社会が実現されるよう、各国において、確固たる高齢者雇用・就業対策が確立されるのに資するようになりたい。

34 高齢者雇用に関し、社会保障よりも雇用促進をより重視し、また労働市場における雇用の阻害要因を分析し、対応策を図る以上のアプローチは、積極的労働市場政策の強化・促進を進めてきたOECDのこれまでの基本的アプローチと軌を一にするものである。また、高齢者の経済活動参加を進めることは、社会の一体性(social cohesion)を高めることにも繋がるものである。今後、OECDやサミットを始めとした国際会議における高齢者雇用に関する議論が、こうした方向で一層拍車がかかることが期待される。

35 高齢者の失業問題を改善し、雇用を促進するためには、高齢者及びその雇用の特性を明らかにする必要がある。主たる特性としては次のようなものが考えられる。

- 1) 従来からの技能・経験は持っているものの、近年の急速な技術革新の進展の中で陳腐化しており、企業におけるニーズに十分対応することができない。
- 2) 高齢者は体力や生活面において個人差が大きく、個々人の就業ニーズが多様化している。
- 3) 特に日本では、大企業を中心に年功的な賃金体系・処遇が普及していることから、高齢者の雇用は賃金や処遇面において企業の負担が大きい場合があり、企業にとって高齢者を雇用するインセンティブが弱い。

なお、他にも考慮すべき特性があれば、それについても議論を行いたい。

36 パラ35の1)については、高年齢労働者が陳腐化した技能に固執することなく、職業生涯を通して技術革新の進展、経済・産業構造の転換等に対応できるよう、専門能力の高度化、職種の転換・拡大など幅広い観点に立って、早い段階から職業能力開発を推進することが必要である。

37 パラ35の2)については、体力の低下、個人差の拡大など高年齢期の特性を踏まえて、労働時間や雇用・就業形態、職種転換等の弾力化や、高年齢者の心身の機能の変化に配慮した、働きやすい職場環境の整備を促進することが重要である。また、個々人の状況に応じた働き方ができるよう、ニーズに応じた多様な就業機会の確保を図ることが重要であり、就業生活から引退への円滑な移行を推進することが必要である。

38 高年齢期の(再)就職には、家庭生活の問題や引退後の生活設計など、職業上の問題ばかりでなく、様々な生活上の要素が影響することから、高齢求職者に対する十分な職業情報を提供するとともに、職業相談の面でも、専門的な知識を駆使しつつ質的に充実した内容の相談を行う必要があり、そのための体制整備を図る必要がある。

39 パラ35の3)の要因については、昇進制度や賃金制度のあり方の見直しなど、企業における高年齢者の雇用が促進されるような雇用管理のあり方と、それに対する支援について、認識を深めることが必要である。

〔付属資料3〕

神戸雇用会議におけるイシューペーパー(全文)

〔まとめ〕

40 以上が、「神戸雇用会議」の議題とその方向についての、日本側の提案である。本会合の目的は、これまでの各国際会議での議論を踏まえ、先進各国が直面する雇用問題の構造的側面に重点を置きつつ、深く掘り下げた意見・情報交換を行い、経済の構造変化の中で、深刻化が予想される雇用問題について処方箋を提供していくため、引き続き先進各国政府の確固たる意志を内外に示すことにある。今回の会議で、我々は構造変化に対応し、良質な雇用を創出するための方策を検討するとともに、世代間ごとに分けて雇用問題の対応を探るアプローチを採用している。それは、各世代ごとの雇用問題については、世代ごとに処方箋が提示されることが、適当であると考えからである。加えて、国民全体にとって活力ある経済社会を構築するためには、世代ごとの施策やその効果が相反することのないよう、有機的な繋がりを持ち、効率的に推進されるべき点を念頭に置いた検討が必要であろう。

41 しかしながら、雇用問題について各国が抱える背景は異なっており、各国が重視している世代層も、人口動態や世代別の失業率の状況等に応じて異なるかもしれない。我々は、各国がこの困難な作業を恐れることなく、今回の準備会合においては、前回の準備会合での議論を踏まえて、action-orientedな具体的提言へ如何につなげていくかといった点を中心に、率直で建設的な意見の交換ができることを期待している。

〔付属資料4〕

神戸雇用会議議長総括(全文仮訳)

1 1996年のリヨンサミット及び1997年のデンバーサミットで得られたコンセンサスに基づき、G8及び欧州委員会の労働及び産業担当の閣僚ないしその任命を受けた代表は、雇用問題を取り上げるため、1997年11月28日、29日に神戸において会合した。日本が議長を務めた。

2 デトロイト及びリールというこれまでの二つの雇用会議の結果に基づき、また、国際機関において取り組まれてきた作業を踏まえ、我々は、地球規模の競争、加速する技術革新及び急速な高齢化等の構造変化から生ずる課題と今後の政策の方向性について議論した。議論は、「構造変化への円滑な適応の推進」及び「活力ある雇用社会の実現」という二つの議題の下に行われた。議論を通じての中心的テーマは、二つの側面からなっており、如何にして新規産業が生まれやすい環境作りを進め、多くの良質の雇用を生み出すことができるか、という需要面の課題と、如何にすれば人々がより広範な分野に雇用され、活動するようになれるか、という供給面の課題であった。

3 雇用問題の解決のためには、各国ごとにそれぞれ異なった問題を克服していくことが必要であることを明確に認識し、それぞれの国において、このような困難を克服し、失業に対するとともに、一層広範に共有された繁栄を促進するために、強い行動をとり続ける決意を表明した。我々は、この会議での議論が、雇用促進のための政策を計画し、遂行する上で有益であることを確認した。実りある議論に続いて、我々は、個々の取り組みを歓迎し、関心を有する国々が自発的取組を通じて、フォローアップ活動を展開していくことを歓迎した。これらの成果は、個人の能力を最大限に活かし、尊厳をもって生きることを可能とすることを確信した。

4 我々は、安定してインフレなき成長に向けたマクロ政策を追求するといった、確固たる一貫した取り組みを行っていく重要性を強調した。そうした政策は、投資と持続可能な雇用創出の基礎となるものである。しかしながら、マクロ政策は、成長を雇用創出に結びつけていくためには、積極的労働市場政策及び構造改革に支援されなければならない。こうした戦略にとって、構造変化への円滑な適応や、新規事業の促進、人材育成及び活力ある雇用社会の実現が重要な要素である。

5 先進諸国間で緊密な協力を図ることは、成長と雇用のための新たな機会を世界中に広く生み出すグローバル化の過程から、できるだけ多くの利益を得るために役にたつものである。我々は、G8内部で進んで対話を続けていくとともに、アジア諸国を含む他の諸国と協力関係を進めていくことを強調した。

6 OECDやILOなどの機関によって取り組まれた献身的な作業のお陰で、G8は今や、失業と戦い、より広範に共有された繁栄を強化するための政策手段について、以前よりも一層明確な理解を有している。我々は、これらの機関において協力し合うことの重要性を認識した。また、我々は、これらの国際機関が、雇用問題について一層の分析を進めるよう促す価値があることを確認した。我々は、国際的に確認された中核的労働基準を遵守し、さらにILOにおいて現在進行中の、この問題に関する作業の結果に期待することを再度確認した。我々はまた、ICFTU(国際自由労連)及びIOE(国際使用者連盟)が本会議において重要な貢献をしたことに留意した。それぞれの国において、政策課題にこたえていくためには、政府と市場経済における経済活動にとって不可欠なパートナーである労使の対話を一層促進することが重要であることを強調した。労働者と使用者は、自由社会、市場経済においては、経済活動にあって異なる役割を果たしながら、その成果を分かち合っているという原則を確認しつつ、良好な雇用機会の増加を伴う経済成長を進めていくためには、労使が互いに力を合わせていくことを強調した。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

〔付属資料4〕

神戸雇用会議議長総括(全文仮訳)

I 構造変化への円滑な適応の推進

7 構造変化に円滑に対応し雇用機会の量と質を向上させるために、我々は以下の政策目的を達成すべく、経済構造改革の重要性について話し合った。

- a 新規企業・新規産業の創出と革新に適した環境を整備すること
- b 企業と個人の両方の多様な挑戦を促すべく規制制度改革を通じて、激化するグローバルな経済環境への個人と企業の適応を容易にすること
- c 高齢化社会と経済活力の両立の確保
- d 経済効率と社会一体性の調和を図りながら、効率性の向上と、安定した良質な雇用を両立すること新しい企業・産業の創出

8 新規産業は雇用創出の重要な原動力である。ビジネスチャンスの多くは、グローバリゼーション、規制制度改革、技術革新の結果として生み出されてきたことに我々は留意した。この過程において民間部門の果たす役割の重要性を認識し、政府の重要な仕事は、特に投資、革新、新技術採用に対する規制の壁を取り払うことを通じた、新規産業の創出と、低成長分野から新規分野への産業の移行に資する経済環境を形成していくことであることに我々は合意した。

9 新規産業の創出を可能とする経済環境を整備することの重要性が認識され、特に資金、技術、人材といった経営資源を着目した以下の政策を実施する事が必要であることが強調された。

- a ベンチャー企業への十分な資金供給が期待される市場を確保するための、金融制度改革
- b 産学間連携の強化による十分な研究、開発の確保並びに、知的財産権の保護及び特許の流通性の向上
- c 労働者が新規産業に就職することの奨励、教育と訓練を通じた起業家精神の育成
- d 自営業への移行や小規模企業の創業を目指す人々にとっての障害、特に現在の社会保障制度に内在する障害の除去、また企業年金のポータビリティを高めることによる労働力移動の円滑化

我々は、サミット8カ国メンバーそれぞれが、起業家精神を勧奨するための努力により、これらの政策が補足されるべきであることに言及した。

10 我々は、雇用創出の場では革新的な中小企業が大きな役割を果たすことに留意した。これらの中小企業の、組織の柔軟性、意思決定の速さ、分散的な視点から行動し得る能力などの特徴は、構造

変化に適応する際に重要な利点となる。我々はさらに、このようなダイナミズムは、起業家精神という新しい文化を促進する一つの方法であり、そのためには調整がとれ、かつ、持続的な取り組みが有益であると考えます。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

〔付属資料4〕

神戸雇用会議議長総括(全文仮訳)

Ⅰ 構造変化への円滑な適応の推進
企業と個人の多様な挑戦

11 適切な雇用・企業システムにより、個人が能力を十分発揮できるようになり、また、企業が、競争力、適応力及び新技術の可能性を追求する能力の向上のため最適な資源配分を行うことが可能となるべきである。企業及び個人は、グローバル化、技術革新及び人口構成の変化による変化に適応する際、このような訓練に直面することがある。雇用・企業システムの近代化のためにはソーシャル・パートナーの協力が重要な役割を果たす。

12 新たな労働環境の下で働く労働者が不当な扱いを受けることがなく、また伝統的な産業分野から新規産業分野への労働力の移動が円滑におこなわれるように、雇用関係の新たな形態の出現が必要であると同様に、仕事の質的变化に対し、政策、実施機関及び規制制度を適応させる必要性が強調された。また労働市場の円滑な機能を高めることが重要であるという点が確認された。この点については、公共職業安定機関の機能の統合・向上に加え、民間職業機関等の民間部門が果たす役割を高めることの必要性が指摘された。

13 個人に対する雇用機会の提供は、個人の機会活用に向けた責任感と一体となって行うべきである。この観点から、個人の自発的な努力がますます重要になってきていることを強調した。個人が適応力に富んだ労働者となるためには、新たな課題に挑戦し、自発的に技能を向上させることが奨励されるべきである。我々は、労働者が新規産業分野で働くために不可欠な技能を身につけることのできる集中的な訓練・教育プログラムにより、これらの労働者の雇用可能性を高めることの重要性を強調した。

14 我々は、賃金が、多くの場合、労働市場での労使間の交渉プロセスを通じて決定されることを認識しつつも、労働コストの構造は雇用水準に影響を及ぼすものであることに留意した。

〔付属資料4〕

神戸雇用会議議長総括(全文仮訳)

Ⅰ 構造変化への円滑な適応の推進
高齢社会と経済活力の両立

15 我々は、高齢化社会とそれに伴う社会保障の肥大化による個人と企業に対する公的負担の増大が、経済活力に影響を及ぼしうるとの懸念を表明した。社会保障制度が良好に機能することは、労働者が構造変化に積極的に適応する際の、また社会から疎外されたものの苦難を防止する際の前提となるものである。高齢化社会と経済活力の維持の両立を確保するためには、社会保障制度をより雇用を促進するようなものとなるように、また、公的負担を減少させるように社会保障制度を改革することが重要であると認識した。さらに社会保障制度の改革の際には、民間の活力を活用し、公的部門と民間部門のそれぞれのイニシアティブの最適な組合せとするため、行政と民間の役割分担のあり方を見直すことが必要であると考えた。この改革は、持続可能な社会保障制度の確立と、雇用の維持・創出のために必要な強い経済基盤の創出に資することとなる。

16 高齢者の雇用参加は、社会保障負担の持続性を向上させるのみならず高齢者全体の厚生を改善する可能性のあるものであり、これを促進することの重要性を我々は認識した。同時に、もはや働くことのできない労働者が、適切な公的扶助によって保護されることが重要であることについて我々は留意した。

〔付属資料4〕

神戸雇用会議議長総括(全文仮訳)

Ⅱ 活力ある雇用社会(Active Working Society)の実現-ライフサイクルに応じた効果的な雇用施策-

17 雇用政策の焦点をより効果的に絞り込んでいくために、我々は、労働者のライフステージごとに異なった雇用問題の様々な側面とそれに対する解決方法、すなわち、若年者の失業対策、企業の経済活動を支える中堅労働者のための継続的で効果的な人材育成及び高年齢者のための雇用及び訓練の促進とそれによる経済的・社会的活力の維持、に焦点を合わせることが必要であるとのことで意見が一致した。

〔付属資料4〕

神戸雇用会議議長総括(全文仮訳)

Ⅱ 活力ある雇用社会(Active Working Society)の実現-ライフサイクルに応じた効果的な雇用施策-

(1) 社会の未来を形成する若年者の雇用

18 現代の若年者は、将来の社会経済の活力を支える上で、重要な役割を担っており、適切な政策を通じて若年者雇用を促進することは、極めて重要であり、強調される必要がある。社会によっては、若年者の中に、職業生活や必要な知識、技能、労働市場情報について、もっと理解を深めることが必要なところもある。さらに、我々は、社会全体のための「将来への投資」として、産業界、教育・訓練機関、公共職業安定機関及び他の関連機関が一体となり、若年労働者に対する適切な雇用対策を実施すること、及び、教育の成果と職場に必要な技能とのより良い連携を築くことの重要性を確認した。これらの努力は、若年者がその職業適性、能力に合った仕事を選択し、彼らの技能が雇用者のニーズに合ったものとなることを確保し、職業生活を円滑にスタートする上での一助になることを確認した。こうした議論の文脈の中で、OECD事務総長による若年者の雇用に関するイニシアティブに対し、強い支持が示された。

〔付属資料4〕

神戸雇用会議議長総括(全文仮訳)

Ⅱ 活力ある雇用社会(Active Working Society)の実現-ライフサイクルに応じた効果的な雇用施策-

(1) 社会の未来を形成する若年者の雇用
学校生活から職業生活への移行の円滑化

19 学校から職業への移行の円滑化を達成することは、若年者の雇用問題の取り上げ方の鍵となる。我々は、関連機関が若年者のために様々な取り組みを早い段階で推進していくことが、特に重要であることに留意した。この関連で、我々は、学校の課業及び課外で行われる職場体験の提供(インターンシップ)、職業に関する情報、明確な職業意識を形成するための相談、効果的な職業紹介、職業訓練を含む諸施策を進めるべきであることを確認した。

〔付属資料4〕

神戸雇用会議議長総括(全文仮訳)

II 活力ある雇用社会(Active Working Society)の実現-ライフサイクルに応じた効果的な雇用施策-

(2) 経済活動の中核となる労働者を育成する能力開発
高度な知識、技能の向上のための能力開発

20 生涯にわたる教育訓練は、今や、産業構造変化によって不断に変化する労働市場のニーズに適合し、企業の生産活動を支えるための専門知識や高度な技能を持った人材を育成するために必要である。生涯教育訓練は、また、企業や産業の成長と発展を支え、労働者の雇用可能性を高め、その結果、社会の活力を維持するために重要である。人材育成は企業と労働者個人双方の責任であり、適切な場合には政府によって支援される。

〔付属資料4〕

神戸雇用会議議長総括(全文仮訳)

II 活力ある雇用社会(Active Working Society)の実現-ライフサイクルに応じた効果的な雇用施策-

(2) 経済活動の中核となる労働者を育成する能力開発
労働者、企業の主体的取組による能力開発の促進

21 この急速に進化する世の中にあっては、労働者は専門知識や高度な技能を習得するために、更なる訓練が必要であることが強調された。この目的のために、労働者自身の主体的取組に基づく能力開発が、ますます重要になるものと思われる。我々は、企業においては、外部から資格のある労働者を採用することが必要である一方、企業が雇用する従業員に対して、企業特有の知識、技能に関する企業内訓練を含む訓練を行うことの重要性について認識することも不可欠であると感じた。多くの国において、とりわけ、労使協約を通じて、労働者に十分な生涯教育訓練の時間を与えることを目的とした教育訓練休暇が採用されていることは、好ましい慣行の一例として示唆され得る。

22 我々は、個人及び企業に対し、情報提供や相談指導などの援助を受けられるようにするとともに、技術の進歩を取り込むために職業能力開発の内容を向上させる必要性につき議論した。

〔付属資料4〕

神戸雇用会議議長総括(全文仮訳)

II 活力ある雇用社会(Active Working Society)の実現-ライフサイクルに応じた効果的な雇用施策-

(2) 経済活動の中核となる労働者を育成する能力開発
職業能力評価制度の確立

23 我々は、職業能力に対する認識と評価を高めるために、職業能力評価制度を整備することが有用であると言及した。我々はまた、認定された職業資格の透明性をさらに高めることの有用性について強調した。

〔付属資料4〕

神戸雇用会議議長総括(全文仮訳)

II 活力ある雇用社会(Active Working Society)の実現-ライフサイクルに応じた効果的な雇用施策-

(3) 活力ある高齢化の実現

活力ある高齢化に向けたコンセンサスづくり

24 デンバー・サミットにおいて「活力ある高齢化」の概念の下に、首脳によって議論が行われたように、高齢化が進むにつれて、経済社会の活力を維持していく観点から、高年齢者がその意思と能力に応じて生産的活動に参加することがますます重要となっている。この目的のために、高年齢者が雇用または社会に役に立つ活動に参加することを取り上げる環境づくりの必要性が強調された。高年齢者が、より積極的に雇用や社会に役に立つ活動に、参加することについて、国民的なコンセンサスづくりを図ることは、そうした活力ある高齢化の実現のための重要な鍵となる。

能力開発推進への継続的な支援

25 職場における従業員の年齢構成の変化には、柔軟に対応することが必要であることを認識した。高年齢者が、その意思や能力に応じて働き続けることができるように、その技能や知識が社会や企業のニーズに合ったものとなるように、常に努力を行っていくことが必要となる。この目的のために、能力開発は高年齢者にとって重要である一方、職業生活全般を通じて常に重要な要素であると認識した。

〔付属資料4〕

神戸雇用会議議長総括(全文仮訳)

II 活力ある雇用社会(Active Working Society)の実現-ライフサイクルに応じた効果的な雇用施策-

(3) 活力ある高齢化の実現

職場環境の質の改善と社会参加への支援

26 高齢期には、健康状態や資産状況、就職希望の個人差がますます大きくなることを踏まえ、職場のレイアウトや弾力的な労働時間、職務再設計を含む職場環境の質の改善が重要である。したがって、企業が高齢者の職場環境を改善するよう、促すべきであることで意見が一致した。さらに、我々は、個々の高齢者のおかれた生活状況や就業希望に応じて、例えば、パートタイム労働といった多様な雇用形態を実現する必要性を強調した。また、我々は、国によっては、地域の活動に参加したり、それまで培った経験、職業能力を活かして事業を営む高齢者を奨励することも、重要であると検討した。

〔付属資料4〕

神戸雇用会議議長総括(全文仮訳)

II 活力ある雇用社会(Active Working Society)の実現-ライフサイクルに応じた効果的な雇用施策-

(3) 活力ある高齢化の実現

公的職業紹介機関の積極的役割

27 我々は、高年齢者の雇用を促進するため、求人・求職双方のニーズに応じた総合的かつきめ細かい職業相談、職業紹介、失業給付の支給、及び積極的労働市場政策という公共職業安定機関の重要な機能を統合することが重要であると重ねて認識した。このため、労働市場をより深く把握するため、とりわけ新たな情報通信技術の導入、対事業主サービスを強化し、これによって公共職業安定機関の効力を高めるべきである。求職者に対し、労働市場の機会を与えることは最優先課題である。

〔付属資料4〕

神戸雇用会議議長総括(全文仮訳)

II 活力ある雇用社会(Active Working Society)の実現-ライフサイクルに応じた効果的な雇用施策-

(3) 活力ある高齢化の実現

英国会合及びバーミンガム・サミットへの貢献

28 神戸雇用会議は、職場及びグローバル化経済の変化に対する個人及び企業の対応の観点から、G8諸国間で雇用に関する議論を継続していく上で有益であった。適切なマクロ経済政策が実施されれば、構造改革は一層うまくいくこと、またその逆も真であることが再確認された。規制緩和を含む構造変化を推進する一方、経済の成長と安定を促進し、良質の雇用を創出していく継続的な努力が必要であることを認識して、我々は英国ロンドンで近く開かれる「成長、雇用可能性及び社会的一体性に関する会議」に大いに期待した。英国での「成長、雇用可能性及び社会的一体性に関する会議」と相まって、神戸雇用会議の成果が、バーミンガム・サミットに価値ある貢献ができるであろうと意見が一致した。

[付属書1]

フォローアップ事業

参加国は、雇用機会の拡大に向け具体的貢献をなすことを目的とするフォローアップ事業についての提案を行った。これらの活動は、関心国の自発的取り組みによって行われるものであり、また、他の関心を有する国に対しても開かれたものである。以下は、フォローアップ事業のリストである。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

[付属書1]

フォローアップ事業

(1) ベンチャー企業の成功事例集

各国において急成長を遂げ、雇用機会の創出に大きく寄与したベンチャー企業の成功事例集を作成する。同時に、その成長に寄与した政策的、経済的、経営的要因についての評価を行う。事例集は、インターネット上で公開するものとする。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

[付属書1]

フォローアップ事業

(2) グローバル・ベンチャー・フォーラム

国際的商談会を開催し、先進的な技術や製品を有する起業家やベンチャー企業経営者がビジネスプランを発表し、ビジネスパートナーに出会う機会を提供する。この催しは、毎年大阪で開催されるものとし、参加者はG8及びその他の諸国から選定されるものとする。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

[付属書1]

フォローアップ事業

(3) 若年者交流プログラム

1)国際的インターンシップの可能性を追求するため、インターンシップについての情報交換・共有を行う。また、2)専門的技術、技能を有する人材の交流促進のため、二国間で相互の職業紹介機関その他を介して求人・求職のマッチングを行う。これらは、国際的な広い視野を持つ若年者の人材養成に資するもの。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

[付属書1]

フォローアップ事業

(4) 経験交流

構造変化への対応を円滑に進めるために必要な労働市場システムの整備、とりわけ、積極的労働市場政策の中心的担い手である公共職業安定機関の機能向上等につき議論するための専門家レベルの会合を開催する。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

[付属書1]

フォローアップ事業

(5) 「アクティブ・エイジング」実現のための国際シンポジウムの開催

「アクティブ・エイジング」実現の観点から、高齢者の多様な形態での社会参加について幅広い観点から討議、経験交流を行うための国際シンポジウムを開催する。

[付属書1]

フォローアップ事業

(6) 国際機関との協力

OECDとILOに対し、神戸雇用会議のメッセージを将来の活動、例えばOECDの事務総長による若年者雇用に関するイニシアティブ、に反映させるよう要請する。特に、不必要な重複を避けるため、本領域についてこれらの国際機関やその他のフォーラムと継続的に意見交換を行うことを重視する。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

[付属書2]
国別行動計画

神戸における啓発的な議論を受け、G8諸国は、それぞれが直面する課題についての認識を新たにし、国別行動計画を提出した。これは、構造変化への適応を容易にし、活力ある雇用社会を実現するための、道筋を明らかにしたものである。G8各国は、これらの計画を遅滞なく実行する決意を明らかにした。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

[付属書2]

カナダの雇用戦略

体系的アプローチの採用

1993年以来、カナダ政府は経済を強化し、雇用創出を刺激するための協調行動を開始している。カナダ政府は、急速な技術変化によって特徴づけられた、競争がますます激化していくグローバル経済では、国内経済を強化するための最良のアプローチは雇用創出のための最適条件を整備し、創出された就業機会を利用できるように国民の能力を開発する人材政策を確実に実施することであると決定している。

カナダは、我々が直面するすべての課題を市場だけで解決できるとは考えていない。重要分野、特にマクロ経済政策、ガバナンス(行政)の近代化、人的資本投資、技術開発、貿易拡大などの分野における政府のリーダーシップが決定的影響を及ぼすことがある。

[付属書2]

カナダの雇用戦略

経済成長と雇用創出のための適切な環境の創出

カナダの最優先課題は健全な国家財政の回復、すなわち政府支出を削減し、公共財政を整備することである。公共部門の赤字については、カナダは今や、G-7諸国の中で最良の財政状態にある。1996-97年度には、わが国は財政収支を改善し、G-7の中で唯一、財政黒字を記録した。

1998-99年度までには、カナダ連邦政府の予算はほぼ30年ぶりに均衡化するであろう。カナダ政府は国家の対GDP債務比率が恒常的低下傾向をたどるようにすることを公約している。これらの財政政策はインフレを抑制し、カナダの金利を数十年間で最低の水準に維持し、企業の資金繰りを楽にし、消費支出を刺激している。2年前、わが国の金利は米国のそれより2パーセンテージ・ポイント以上高かったが、今日では米国のそれを約2ポイント下回っている。

[付属書2]

カナダの雇用戦略

ガバナンスの近代化

より慎重な財政政策を追求しながら、政府は、政府自身の役割を近代化する必要に迫られて、一連の改革を開始している。包括的な計画見直しを通じて、カナダ政府は政府の計画とサービスのうちどれがもはや必要でなくなったか、どれが他の政府レベルや民間/ボランティア部門に任した方がもっと効果的・効率的に提供できるか識別している。

多くの場合に供給体制をもっとフレキシブルにすれば同じサービスまたはより良いサービスをもっと少ないコストで提供できるという基本的考え方に基づいて、オーバーラップ(重複)をカットし、代替サービスの提供を促進するための新政策が開発されている。例えば、我々は運輸分野の多くの補助金を廃止し、航空管制を民営化し、空港を地方自治体の経営管理下に置いた。我々はまた、カナダにおける食品検査の効率改善、コスト削減、食品安全性の強化、および食品検査の総合的効果性の改善をめざして、わが国の食品検査機能を整理統合し、すべての連邦管理下の食品検査・動植物保健サービスを単一の連邦食品検査機関に統合しつつある。

同様に、政府は、各種行政レベルの間の手続きと規則を調整し、企業の事務負担を軽減し、行政非能率を削減し、雇用促進・成長刺激のための規則を近代化することをめざした「連邦効率」改善計画を含めて、より費用効果的なガバナンス(行政)を促進するための政策を採択している。

カナダ政府は、複雑な政府規則が革新を妨げ、競争力の大きな障害になっていることを認識している。政府はその規制アプローチを技術的要件よりむしろ規制目的への準拠性に重点移行させるための大きな努力を開始している。

カナダの現在継続中の規制見直しプロセスは、大衆の保護を低下させることなしに産業が国内および国際産業基準の継続的改善を十分に利用できるようにすることを目的としている。また、結果重視の規制は、政府の仕事は企業がどのように機能するべきかについて介入・指示することではなく、むしろ目標を設定して、企業が繁栄できるような適切な条件が整備されるようにすることであるという原則を反映している。

1994年に、カナダの州および準州の政府間で初の「国内取引協定」が締結された。この協定は自由化促進の枠組みを定め、国内における製品とサービスの移動を妨げている多くの障壁を削減または除去している。また、カナダにおける企業費の削減に寄与する国内基準・規則の簡素化と調整のお膳立てをしている。

[付属書2]

カナダの雇用戦略

カナダの雇用戦略: 公共の優先順位への対応と公共の価値観の反映

カナダ人はいつも雇用を優先順位のトップに置いている。カナダ人は、公共支出を抑制し、行政を近代化して雇用の伸びに寄与する環境を創出するための措置を取る責任は主に政府にあると見なしている。しかし、失業の削減を目的としたもっと前向きな政策に関するかぎり、カナダ人は政府がパートナーシップ・アプローチを取ることを望んでいる。彼らは、すべてのプレーヤー(政府、雇用主および個人)が協力して失業問題を解決する責任を分担し、我々の生活の質を改善しながらカナダが経済的变化に適応できるようにしていくことを期待している。

したがって、雇用創出を刺激するためのカナダの具体的計画はこのパートナーシップ体制を反映している。3つの広範囲の見出し--青年、貿易、技術--の下で、雇用創出を刺激し、雇用機会へのアクセスを改善するための新しい計画が、他のレベルの政府および民間/ボランティア部門との協力で実施されている。

[付属書2]

カナダの雇用戦略

機会へのアクセスの促進

カナダ政府は青年のための活動の焦点を新卒者と失業中の青年に向けている。1994年から、より多くの若いカナダ人が就職に必要な経験を得られるように支援するための新しい実務経験・実習計画が実施されている。地域社会グループ、雇用主および民間団体の支援を受けて、これらの計画はこれまでに30万人以上の若者を支援している。その大多数はすでに就職先を見つけるか、自分で事業を起こすか、またはさらに教育を受けるために学校に戻っている。

実務経験のない若者のパーセンテージが過去数年間に2倍以上に増加していることを認識して、政府は夏期就業計画への補助金を増加し、年間約6万3000人の学生が雇用主のもとで実務を経験できるように支援している。これらの雇用主の大多数は補助金がなければこれらの学生を雇用することはないであろう。

カナダの労働市場はしだいに、高い技能をもつ人に有利になりつつある。そこで、政府は、融資限度の引き上げや金利減免措置の提供を含む学生融資計画の変更;個人教育および公共教育費の税額控除の増額;免税教育貯蓄計画への拠出限度の引き上げ;生涯学習を奨励し、低および中所得層のカナダ人が大学教育を受けられるように支援するための新しい奨学金制度の導入など、後期中等教育以上の教育を受けやすくするための措置を取っている。

あらゆる年齢のカナダ人が近代的な労働市場の変化に対応できるようにするための政策が、カナダの雇用戦略の重要な優先事項である。カナダ政府は、地方レベルの方が決定を行いやすいことを認識して、パートナーシップに基づいて訓練を提供するための幅広い戦略的枠組みを定めている。したがって、我々は州に、労働市場訓練計画を提供する責任を負う機会を提供している。連邦政府はすでに、ほとんどの州と労働市場開発協定(LMDAs)を取り決めている。

同時に、カナダ政府は、カナダ人が自分で適当な職業選択を行うことができるようにするための労働市場情報の提供において重要な、増大しつつある役割を果たしている。我々はカナダ人に提供される全国の労働市場・職業情報の質を改善するための措置を取っており、その過程で、これらの情報によりタイムリーに、より広い範囲からアクセスできるようにするために新しい情報技術を利用している。政府がインターネットを使って提供できる様々のタイプの情報のうち、カナダの大衆が最も強く希望しているのは労働市場と就職およびビジネス機会に関する情報である。

最後に、カナダ政府は新しい雇用保険(EI)計画も導入している。これは以前のものと違って、カナダの近代的な雇用市場をより良く反映するフレキシブルな収入支援計画である。例えば、EIはすべてのパートタイム労働が保険対象となるように実働時間に基づいている。この新計画は労働力統合を奨励することを意図した一連の規定(積極的労働市場措置など)を含んでいる。

[付属書2]

カナダの雇用戦略

研究開発、技術普及・革新の促進

カナダはグローバルな知識集約型経済のリーダーであり続けなければならない。このことは新しいプロセスと技術の革新・普及を促進して、わが国の生産性を改善し、製品およびサービスの競争力を強化しなければならないことを意味している。政府は現在、毎年1万以上の中小企業に新技術導入を支援するための直接技術相談サービスを提供している。

数年前から、政府は成長と雇用潜在力の大きい経済部門--航空宇宙、バイオテクノロジー、環境技術のような技術集約産業--に戦略的投資を行っている。「技術パートナーシップ・カナダ」を通じて、民間部門のパートナーとのリスク分与・収入分与ベースで、技術開発プロジェクトに年間2億5000万ドルが投資されている。

カナダ政府は「科学研究・実験的開発投資」税額控除に年間13億ドルを投資している。これは民間部門の研究開発(R&D)に対する世界で最も有利な税制の1つである。さらに、カナダ政府は今年、「カナダ革新基金」を設立した。カナダ政府はこの基金に8億ドルを出資することにより、民間部門ならびに他のレベルの政府および研究機関とのパートナーシップを通じて、カナダの大学と病院の研究基盤を強化・改善するために総額20億ドルの資金を供給する計画である。

カナダ政府は政府独自の科学技術関連活動に約50億ドルを投資している。政府が民間部門とのパートナーシップを通じて研究成果の商業化を加速することにより雇用の伸びを刺激しようとしているため、これらの計画の多くがしだいに民間部門との協力で行われるようになってきている。

最後に、政府は、R&Dの支柱であり、近代的職場のますます重要な特徴になりつつある情報・知識インフラをすべてのカナダ人にとってもっとアクセスしやすくするための努力を強化している。インターネット・サイトを公立学校やコミュニティ・センターに開設するため、そしてカナダの2つの公用語の1つであるフランス語によるインターネット関連資料の量を増加するために、連邦政府の支援が提供されている。

2000年までには、カナダはすべての国民が情報ハイウェーにアクセスできるようにする方針である。カナダはこれらの政策は、我々の社会を強化し、長期的競争力を高めるための将来への重要な投資であると信じている。すでに、最近のカナダの調査によれば、カナダの成人人口の半分以上が家庭にコンピュータを持っており、カナダの成人人口の4分の1が(しかもその過半が家庭で)定期的にインターネットを使用している。

[付属書2]

カナダの雇用戦略
貿易拡大の促進

カナダは世界で最も成功している貿易国の1つである。カナダの国内総生産(GDP)に対する商品とサービスの国際貿易(輸出+輸入)の比率は約74%にのぼっており、他のどのG-7諸国より高い。我々の将来の雇用見通しは、外国投資を誘致し、輸出を拡大し続ける能力に大きく依存している。開放的な、秩序ある国際貿易システムの追求・促進はカナダ人の繁栄と雇用促進のために不可欠である。

貿易開発--すなわち、投資家への魅力を高め、輸出成長を刺激すること--は、カナダの雇用戦略の重要な優先事項である。1994年以来、カナダ政府は州政府、都市政府および民間部門が参加する年次「チーム・カナダ・トレード・ミッション」を組織している。これらの貿易使節団はカナダの貿易プロフィールを高め、220億ドル以上のビジネス契約と了解覚書をカナダ企業にもたらしめている。新規輸出10億ドルごとにカナダ全国で1万1000人の雇用を創出または維持すると推定されている。

カナダの海外ビジネスを促進する努力とともに、カナダ政府はさらに多くのカナダ企業が輸出体制を整え、新市場に進出できるように支援するための広範囲の計画とサービスを開発している。現在、輸出機会を利用している中小企業は10%未満にすぎないので、中小企業支援が重視されている。民間団体および企業と提携して、政府は、貿易訓練インフラの高度化、市場情報収集配布ネットワークの整備、リスクの高いイマージング・マーケットへの進出をめざす中小企業のための融資およびリスク管理サービスの改善などに投資している。

カナダは引き続き貿易自由化の擁護者である。1993年以降、我々は労働および環境に関する補助協定を通じてNAFTAを強化し、WTOの創設につながった多角的貿易交渉の締結に参加し、イスラエルおよびチリとの貿易協定に調印してきた。カナダは引き続き関税引き下げを進めており、1996年には6億ドル相当の関税引き下げを行った。さらに、貿易・投資の自由化は依然としてAPECに関するカナダの最優先事項であり、カナダ-EU行動計画に基づく重要な計画目標である。我々はWTOの場で、そしてWTO加盟資格拡大交渉を通じて、透明かつ公正なルールに基づく市場アクセスの拡大のために活発に努力している。

[付属書2]
カナダの雇用戦略
利益の実現

カナダの失業率は1993年の11%以上から今日では約9%に低下している。この期間中に正味100万人近い雇用が新規創出されている。これらはすべて民間部門で創出されており、そのほとんどが常用労働者である。

経済が着実に改善するにつれて、労働市場に再参入するカナダ人が増えており、公式失業率を押し上げる傾向がある。しかし、1998年まで雇用の堅調な伸びが続き、失業率が低下していくと予想されている。OECDとIMFによれば、1997年の残り期間と1998年を通じて、カナダの雇用の伸びはG-7の中で最も高いと予想されている。

[付属書2]

カナダの雇用戦略
将来の強化

革新する能力--新技術と新プロセスを開発・利用する能力--が相互関連性を強めているグローバル経済でますます重要な成功の決定子となってきたことから、カナダは人的資本への投資が不可欠であることを認識している。このため、カナダのヘルスケア・システムを促進し;青年のための教育、訓練および実務経験へのアクセスを改善し;生涯学習を促進し;子供をもつ低所得世帯のニーズに対応するための政策がさらに重視されることになろう。この最後の問題については、カナダ政府は最近、州政府と提携して新しい「全国児童手当」を導入した。これは1998年7月に施行される予定で、子供を持つ低所得世帯に提供される手当とサービスを改善し、彼らの子供のニーズが満たされるように保障することによって彼らが社会扶助に頼るのをやめて労働市場に復帰または留まるのを支援することを目的としている。

今後、カナダの知識基盤を増強するために、知識の創出と共有の促進、部門ベースでの新技術の採用と商業化の加速、カナダ中小企業の輸出能力の開発、政府と民間/ボランティア部門の間のパートナーシップ制度の整備など、目標を絞り込んだ活動が行われることになろう。

[付属書2]

フランスの行動計画

構造変化への円滑な調整の推進

フランスはグローバル化と技術進歩の恵みを全て享受するために、経済発展と雇用にとって好ましい環境創りに努めている。下記が政策の主な推進力である:

下記により好ましい経済環境を創る:

- 持続的でインフレを伴わない成長を目指したマクロ経済政策;
- 特に税優遇措置を通じた、研究開発への投資促進;
- 潜在的成長力が高い革新的な事業への人材投入を増やすために、企業家精神を鼓舞する。このために、管理職や優秀な科学者を新規企業に誘因するために、これらの人々に株式オプションを与える対策が最近歓迎されている。
- 個人投資家に対する適切な税優遇措置を通じてベンチャー資本への投資を促進しつつ、欧州投資銀行の新しい便宜供与と組み合わせることにより、特別な金融製品の開発や前進的な企業のために作られた、新設の株式市場を支援する。
- 政府機関の運営を改善し、特に企業に求められる行政上の手続きを簡素化し、公費をより有効に活用する。

ルクセンブルク特別会議で合意された指針、「未熟練労働者の雇用促進を目指し、労働市場を構造改革に適合させる」に従い、下記を実施する。

- 雇用、賃金及び就労時間の短縮などに関する交渉を促すことを通じて、より柔軟で効率的な企業内雇用組織を推進する。
 - 最低賃金水準における社会保障拠出金を低減することを通じて、未熟練労働者の賃金に課す負担を減らす政策を継続することにより、賃金格差を増大させずに労働集約部門における雇用の創出を促す。
 - 雇用可能性を高めるための積極的政策から恩恵を受ける人の数を増やす。職業訓練を提供された失業者の数を増やすため、フランスは20%の目標を設定することとしている。
-

[付属書2]

フランスの行動計画

社会の未来を形成する若年者の雇用

政府は若年者を労働市場に導き入れることに伴う特別な問題点を十分に認識しており、若年者の導入を促進するために、様々な分野において着実な手段を講じてきている。政府は、見習い制度及び若年者が知識と実地経験を同時に吸収できる学校教育と職場訓練の組み合わせを促進する努力を増大することを決定した。

さらに、政府は特に若年者を対象とした積極的な対策を実施する方針である。ルクセンブルク特別会議で合意されたとおり、25才未満の失業者全員を対象に職業、職業訓練、再訓練またはその他の雇用対策の形で、「門出」の機会を与える。政府はこの目的で35万人の若年者に最初の職業経験を与えるために、雇用創出を支援する計画である。これらの雇用は教育、警備、身体障害者の介護及び貧困地域での社会的一体性のための活動などの分野で、市場や公共部門がまだ満たすことができないニーズを満たすために漸進的に創出される。加えて、政府はソーシャル・パートナーとの交渉を通じて、市場部門における若年者のための雇用創出を支援していく。

[付属書2]

フランスの行動計画

経済活動の中核となる労働者を育成する能力開発

フランスは、国の普通教育における学習成績を向上するために、学校に新技術を導入し、高等教育に割り当てる資金量を増やす野心的な政策を樹立した。またフランスは、既存の法的要件に基づき、継続的教育制度を改善し統合する意向である。今後5年間にわたり、かかる訓練を受ける労働者の比率を増やすことを目標としている。従業員が仕事と高等教育の間を自由に行き来できるようにすることによる継続的教育の推進上、大学は重要な役割を果たすであろう。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

[付属書2]

フランスの行動計画

活力ある高齢化の実現

フランスは生涯訓練制度を段階的に導入することにより、高齢労働者のための雇用を促進する方針である。仕事から退職への移行を容易にするために、漸進的な早期退職制度が開発されつつある。政府は高齢労働者の就業率を高める必要性を十分に認識している。この目的のため、早期退職制度に制限を設けることにした。

フランスは、年金の全額受給に必要な勤続年数を漸進的に増やすことにより、年金受給年齢を実質的に引き上げるための基本年金及び補助年金制度の改革を実施した。しかし、公平を期すために、非常に若い年齢で仕事を始めた人々は、40年間勤務すれば、たとえ退職年齢前でも退職することが認められる。

[付属書2]

ドイツ連邦国の行動計画

1. 構造変化に対する円滑な調整の推進

競争力のある雇用を創出し、ドイツ経済の適応力を強化するために、ドイツ政府は現在も修正を加えながら実施している供給面での政策戦略を定めた「投資と雇用のための改革」と題する行動計画を1996年始めに採択した。この政策の目的は下記の通りである。

- ・ 安定を目指したマクロ経済政策を通して、消費者や投資家の信頼を継続的に増大させる。
- ・ 諸税、諸料金の過大な負担を軽減することにより、ドイツ経済の実績、競争力を高めること。
- ・ 政府の影響力を軽減し、モノの市場及び労働市場の柔軟性を向上させることにより、民間主導分野の範囲を拡大させること。

発表された政策は今までにほぼ実施され、ドイツ経済の基本的な状況を明らかに改善させる結果となっている。特に注目すべき政策は、純資産及び事業資本に課す税金の廃止、企画及び許認可手続きの迅速化、余剰人員防止に関する法律の改正、臨時雇用契約のための機会の増大、病気休職中の給与規定の改定、国有資産の民営化、電気通信事業への参入及び自由化などである。

雇用促進改革法は労働管理責任の地方分権を促進し、提供された就職機会を人々が拒否することをより困難にし、特に長期失業者が初めて就職して労働自称へ再統合されることを促進させ、労働時間システムの格差などに応じて失業給付金を容易にした。

今年後半と来年を中心に、以下の点に関する重要な新対策および規則の変更がさらに実施される。

- ドイツの雇用と投資の条件を全面的に改善するために、連邦政府は、課税ベースを拡大しながら所得税、法人税の税率を大幅に引き下げること、間接税の比重を高めることによる税構造の改善を図ること、および税金の純支払額において納税者の負担を軽減することを方針に据えている。
 - 政策立案者、企業および労働組合の指導者たちは、社会保険制度の拠出義務金を軽減することにより、2000年までに非賃金労働費用を総収入の40%以下にすることに同意した。
 - 連邦政府はそのベンチャー資本方針の枠組み内において、特に中小企業および設立直後の企業のために、ベンチャーキャピタルによる投資を確保できる可能性を拡大しつつある。
-

[付属書2]

ドイツ連邦国の行動計画

II. 社会の未来を形成する若年者の雇用

若年者が労働市場で自分の地位を確保することができるようにするには、徹底した職業訓練が基本となる。ドイツでは、企業での実習と職業学校における教育という2本立ての制度を通じて若者の約70%が初期職業訓練を受けており、連邦政府はこの制度が下記の通り有意義で効果的であるという考えから、今後も継続する方針である:

- 仕事と学習の組み合わせは、職業生活に必要な技能を身につけさせる特に有効な方法である。
- 実習は若年者が労働市場で足場を確保することをはるかに容易にし、それにより若年失業者の数を許容範囲内に止めることができる。

技術的、経済的、社会的変革に対処するためには、目下2本立て職業訓練制度を近代化する必要がある。連邦政府は「職業訓練の改革-対応力のある構造と近代的職業」に関するプロジェクトを採択することにより、このために必要な手段を講じている。この改革プロジェクトの参考になる重要項目は、労働環境の変化に適合する柔軟な訓練規則、既存の職業プロフィールを将来の労働市場の要求に迅速に適合させることを含む最近改訂された職業プロフィール、および規制緩和に伴う職業訓練のための基本条件の改良などである。

労働者と経営者はそれぞれの責任の枠内において、若年者が労働市場で第一歩を踏み出すのをより容易にするために考案された多くの組織化されたメカニズムを開発した。

若年者の職業訓練を支援する規定が雇用促進法に含まれている。職業訓練を始めることまたは完了することができなかった若者には特別な配慮がなされる。

大学教育を改革することが、若い大卒者のための教育を推進する新たな刺激策になると期待されている。その目的は、ドイツの大学間に競争を導入し、成績を重視し、大学での学習期間の短縮に重点を置くことによって、彼らを21世紀に備えさせることである。

[付属書2]

ドイツ連邦国の行動計画

Ⅲ. 経済活動の中核となる労働者を育成する能力開発

人的資源は、教育制度内の近代的で将来志向型の訓練や現行の職場における生涯職業訓練により開発される。連邦政府は、継続教育に関する方針が、個人の責任、自立性および継続教育市場に対する地方分権の原則、および補完の原則に沿うものであり続けるよう努めている。これは、企業も従業員もまず第一にその技能を構造的、技術的な変化に伴う要求に適合させる責任を負うことを意味する。企業はそれが提供する継続教育プログラムの枠内において、未熟練労働者及び資格を十分に持たない労働者に対してより十分に配慮することが要求される。この分野における労働市場政策は、失業者や失業の恐れがある人々及び未熟練労働者を支援することに関して、原則的に補助的なものとしかなりえない。

[付属書2]

ドイツ連邦国の行動計画

IV. 活力ある高齢化の実現

人口の高齢化を踏まえ、政策立案者、企業および労働組合の指導者たちは、高齢労働者の豊かな経験や職業知識を現在よりも長期間にわたり活用することを可能にするための対策を講じなければならない。従って連邦政府は:

- 退職年齢制限の引き上げに向けた重要な第一歩を踏み出し、
 - 退職へのスムーズな移行の可能性を拡大し、
 - 高齢労働者のための雇用機会を増大するとともに、
 - 高齢熟練者を担当する部局の設立を支援した。
-

[付属書2]

イタリアの国別行動計画

1. 構造変化に対する円滑な調整の推進

イタリアの総合的な労働政策は、近年、「社会的協調」の実践によって、つまり、政府、経営者団体、労働組合の3者間の広範な合意によって、押し進められてきている。すなわち、職業訓練、人的資本、研究開発、及び「雇用関係における柔軟性のある規制」に関する3者間の合意(1993.7.23)の実施が政策の基本ラインとなっている。また、「雇用に関する新協定(1996.9.24)」もこの方向に沿って進められている。近年の労働政策は、以下の3分野において主導されている。

- ・ 変則的な雇用や採用の手続きについて新たな規則を導入することによって、労働市場の柔軟性を向上させること。
- ・ 賃金コストや社会保障の積み立ての軽減並びに従業員の賃金にかかる総合的な減税を実施すること。
- ・ 不利な集団(女性、若年者、短期の補完的で流動的な労働者、麻薬乱用者等)の勤労生活への統合・再統合を促進すること。

最近、EU諸国間の諸合意に歩調を合わせ、イタリアは以下の目的に基づいた「雇用のための中長期的プログラム」を策定した。

- ・ 南部を中心に、就業率を向上させること。
- ・ 現在及び未来を通じて人的資本への投資を行うこと、並びに機会均等の原則を実践すること。
- ・ 生産基盤を拡大し、その成長を持続すること。
- ・ 労働市場の柔軟性を高めることによって、労働市場に対する効果的な政策を確実なものとする事。
- ・ 労働者に対する様々なサービス、ビジネス情報、個々の指導、訓練等を提供すること。
- ・ 一定の条件の下、インセンティブと社会的ショックの吸収措置とを統合的に管理することを通じて、積極的に求職活動を行っている失業者に対して財政上の保護を保障すること。

さらにイタリア政府には、以下のような数々の実績がある。

1. 生産基盤の拡大を促し、また小企業における新たなビジネスの開発と雇用を支援すること。
2. 民間部門を最大限に活用しつつ、地方分権化、自由化、国の関与の縮小を通じて、公的な雇用サービスを改革すること。
3. 確実性を高める一方、行政の裁量を減少させるために、「社会的協調」を通じて、社会的ショックの吸収措置と労働インセンティブの改善を図ること。
4. 社会的に有用なプロジェクトを相互団結の原則の下で計画すること。この点に関して、非営利部門は分権的かつ一般的に効率的な方法で団結を達成し、サービスや雇用の創出に大きな役割を果た

すことが期待されるため、政府は当該部門の成長を促すことを計画している。

5. ソーシャル・パートナーとの合意の下、労働市場の需要及び供給の双方において、柔軟性のある規制を実現するための一連の施策を考案すること。

6. 政府部門による若年者のパートタイム雇用を促進するための計画を立案すること。

7. 人的資本を改善し、最新のものにするために、学校教育の内外双方において、また、現在就業中の者と失業中の者との双方のために、短期的及び継続的な訓練プログラムを促進すること。

8. 所得課税から一般税化することによって、労働コストにかかる税及び積み立て(健康保険積み立て等)の負担を軽減すること。

9. 若者の起業家精神に関する法律と、学生ローンや起業ローン等の若者のためのローンを支援することにより、若年者による起業や独立のためのインセンティブを付与・促進すること。

[付属書2]

イタリアの国別行動計画

2. 社会の未来を形成する若年者の雇用

近年の積極的な労働政策に関する立法化は、所得支援規定を再定義したとともに、特に若年者を労働市場へ引き入れるために考案された政策を再規定・拡張することにより、労働市場の柔軟性を高め続けている。

雇用基盤を拡大するという目的は、柔軟性によってだけでなく、ビジネスに対するインセンティブ及び地域レベルでの主導権を育成することにより、追求されてきた。柔軟性向上のための施策とは、ここでは、訓練を目的とした契約や他の雇用促進のための特別な計画を含んでいる。(そのような、特別の計画の例としては、南部におけるパートタイム契約締結のためのインセンティブ、新しいビジネスを始める際の金銭的な免除措置、若年者の職業経験を促すための政府支援による「職業特別奨学金」などがある。)

あらゆる積極的労働政策のうち、訓練プログラムは労働市場の機能の向上のためには最も効果的なツールであると考えられる。イタリアのような非常に細分化された市場では、訓練は特に若年者に向けられなければならない。近年の立法化は、企業内の若年者のための訓練や指導について定めた規定を導入してきている。

訓練と指導の目的は、生産システムに関する若年者の知識を伸ばすことにより、職業選択を容易にすることにある。そのやり方は、「実践的な訓練と経験」を必要とするが、学業を終えたばかりの若年者に仕事の世界へ初めてアクセスする機会を提供するよう考案されている。この政策は、大学、学区、公立学校、訓練・指導センター、雇用機関、労働省の地方出先機関によって立案することが可能である。立案者並びに指定された期間若年者を引き受ける会社との間の協定により、これらの政策は実行される。

[付属書2]

イタリアの国別行動計画

3. 経済活力の中核となる労働者を育成する能力開発

「社会的ショックの吸収手段」として広く知られているように、受動的な労働政策は失業者に対して所得支援を提供することをその主たる目的にしている。

イタリアの余剰従業員に対処するための政策は、形態や特徴において、非常に多種多様である。イタリア政府は、このような政策間の著しい不整合性を取り除くために、この領域に於ける政策の再編を進めている。所得保護システムの単一化の必要性がますます高まっているが、これは、早期退職のようなくつかの政策の予算負担が過剰である一方、失業給付のような他のプログラムの給付金が著しく不適切だからである。

主たる所得支援計画は以下の通り。

1. 短期の所得補償は、会社がその属する産業、地域、市場に与える困難を処理するために最も一般的に使用されるプログラムである。
 2. 短期の補償とともに、流動性を受け入れていくことはイタリアで最も広く用いられている社会的ショック吸収手段の一つである。このプログラムは、一時的に職から離れている労働者のためのものである。
 3. 団結契約は、余剰従業員に対処するために考案された、仕事を共有するためのプログラムである。このメカニズムは、失われる労働時間分の賃金を労働者に補填しつつ労働時間を短縮させる合意(1日単位、1週間単位、1月単位、1年単位)を企業が結ぶことに備えるものである。
 4. 定期的な失業給付。これらの給付金の受給資格は、雇用関係が終了・一時停止させられた非自発的失業者に対して開かれている。
-

[付属書2]

イタリアの国別行動計画

4. 活力ある高齢化の実現

人口の高齢化により、政府支出は増大し、国家収入は減少し、政府貯蓄は減少し、また国民の貯蓄も減少する可能性がある。今こそ、行動を起こさなければならない。余生の非労働時間の増大を支えるために、国民保険の割合を高いままに維持しようとするのは愚かな社会・経済政策である。必要な修正を行われなければ、次世代が国家的資源をいかに使うかの決定を行う際の自由度を著しく制限してしまうであろう。

近年、法律「1997年第196号」は、パートタイム雇用契約の締結のためのインセンティブ等、活力ある高齢化の実現を促すための新たな規定を設けた。非営利活動の重要性についても、その概略が示されるべきである。

健康・社会保障の双方において、自発的な形での追加的な支援を開発していく傾向が強く継続している。

年金の分野においては、イタリアは民間基金の創出に向けて動き出している。銀行や、証券会社、保険会社等の相互基金管理会社は、年金基金資産を運用するための契約条項の策定が許されるようになるであろう。

[付属書2]

日本の国別行動計画

構造変化への円滑な調整の推進

国際的な競争環境の激化、高齢化等の構造変化に対応し、我が国経済の活力と良質の雇用を維持していくため、97年5月に閣議決定した「経済構造の変革と創造のための行動計画(97年5月閣議決定)」に基づき、1)新規産業の創出、2)国際的に魅力のある事業環境の創出、3)経済活力の維持・向上の観点からの公的負担の抑制、などに取り組む。また、同行動計画を97年内にフォローアップし、新たな施策の追加や計画の前倒し等により、経済構造改革を深化・加速化させる。これらの経済構造改革関係の施策の中には以下のものが含まれる。

・ 良質な雇用を生み出す新規産業の創出のため、1)資金、2)人材、3)技術の各面からの総合的な施策を展開する。主な施策は、

1)資金:「有限投資事業組合制度」の創設に向け、必要な立法措置を次期通常国会において行う。

2)人材:ストックオプション制度の円滑な導入のための税制措置、インターンシップの推進による産学連携の推進を図る。

3)技術:大学や国立研究所の技術の産業活用を円滑化するための法制を次期通常国会において整備する。

・ 高コスト構造を是正し国際的に魅力ある事業環境を整備し、良質な雇用機会を確保するため、抜本的な規制緩和を実施する。具体的には、トラック運送事業等の物流分野、電気、ガス等のエネルギー分野、電気通信業等の情報通信分野、医療福祉分野、基準・認証制度分野、金融分野等についての大胆な規制緩和を実施する。

・ 企業の多様な挑戦を可能とし、我が国企業が今後とも生産性を向上し、その活力を維持するためには、企業組織改革により、人材・資本等の経営資源の最適活用を図ることが必要である。具体的には、独占禁止法の企業結合規制の見直し、会社の合併手続きの見直しを行う。(次期通常国会において独占禁止法の改正を予定)

・ 個人の多様な挑戦を可能にするため、人材移動の円滑化、柔軟で選択可能な雇用システム、自律的かつ創造的な働き方の実現等に向けた労働・雇用制度の改革を行う。具体的には、労働者派遣事業制度については、対象業務のネガティブリスト化、派遣期間、労働者保護のための措置等を中心に、制度の全般的な見直しを進め、労働者派遣法の一部改正法案を次期通常国会に提出する。また有料職業紹介事業制度については、取扱職業の更なる拡大及び許可等に係る有効期間の延長を行うため、ILO第181号条約等を踏まえ、平成9年度中に検討を開始し、可能な限りすみやかに法的措置も含め所要の措置を講ずる。

・ 高齢化等による企業等の公的負担の増大が活力ある経済を維持していく上での制約要因となることを踏まえ、年金、医療等の社会保障等の公的分野の効率化等の公的負担の抑制に努めることにより、豊かな高齢社会と経済活力の維持

- ・ 向上の両立、雇用機会の確保を図る。
-
-

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

[付属書2]

日本の国別行動計画

社会の未来を形成する若年者の雇用

若年者は今後の我が国経済社会を支えて行くべき貴重な人材であることから、若年者の職業意識の形成、適切な職業選択、円滑な就職の促進を図るため、以下の若年者雇用対策を総合的に推進する。

- ・ 若年者が働くことの意義、大切さを認識し、明確な職業意識を形成するため、職業に関する様々な情報を継続的かつ体系的に収集・提供し、実際に職業に関する様々な体験機会を提供する職業に関する総合的な情報拠点の整備を推進する。
- ・ 学校生活から職業生活への移行を円滑にするため、教育機関と公共職業安定機関が密接な連携を図りつつ、インターンシップ等学生の就業体験の促進に関する情報の収集・提供体制の整備や制度導入の促進のための取り組みを行う。
- ・ 若年者の就職を取り巻く環境が変化している中で、その円滑な就職を促進するためには、公共インフラとしての公共職業安定機関における相談機能を充実させるとともに、その保有する豊富な情報をより一層有効に活用できるよう、情報化の進展に対応した雇用情報の提供を積極的に行う。

特に、若年者が自己の能力や適性に応じた職業選択や生涯設計を行えるようにするため、若年者に対する就職支援を総合的に実施できるような体制の整備を図る。

[付属書2]

日本の国別行動計画

経済活動の中核となる労働者を育成する能力開発

産業構造の変化の中で、企業が製品等の高付加価値化や新分野への事業展開等を図ることが必要となっており、これらを担う高度な知識、技能を有する人材を育成することが急務となっている。このため、以下の職業能力開発施策を総合的に推進する。

- ・ 企業における人材育成を支援するため、企業の行う教育訓練の実施に対して必要な助成を行うほか、情報提供・相談援助体制を整備する。
 - ・ 労働者個人が職業生涯の全期間を通じ、自発的に職業能力開発を行うことを促進するため、労働者の自発的な職業能力開発を費用面から支援する制度を創設するほか、情報提供・相談援助体制を整備する。
 - ・ 事業活動の高度化に対応しうる人材を育成するため、公共職業能力開発施設における訓練の高度化を図る。
 - ・ 企業内外での実力主義的傾向の高まりや労働移動の増加等、経済構造の変化に柔軟に対応した職業能力評価制度を確立するため、現行制度の見直しも含めて、職業能力評価制度の在り方について検討を行う。
-

[付属書2]

日本の国別行動計画

活力ある高齢化の実現

アクティブ・エイジングの観点に立ち、以下の高年齢者雇用対策を総合的に推進する。

- ・ 少なくとも65歳まで、継続して働くことができる社会を実現するための施策を推進する。そうした社会の実現に向けての国民的コンセンサスを形成し、企業におけるこれに対応した体制の導入促進を図る。
 - ・ 高年齢者の健康状態や就業希望等の多様性に応じた、様々な形態による雇用・就業を促進するため、日本は、公共職業紹介機関による高年齢者の再就職を促進する。また、シルバー人材センター(報酬を伴う地域貢献活動を推進する組織)の発展・拡充を図る。さらに、高年齢者のニーズに応じた高年齢者派遣やパートタイムなど多様な形態の雇用の促進を図る。
 - ・ 日本は、高年齢者の特性に応じた職業能力開発を促進する。
-

[付属書2]

ロシア連邦の国別行動計画

第1章 改革途上において個人および組織が直面する問題

好ましい雇用条件を創出し、企業に労働力を提供し、新しい産業を起こすとともに、経済と社会の進歩を促進し、国民のための社会保障に関する柔軟な国の制度を確立するために、ロシアは経済改革を続ける。

ロシア連邦の社会的、経済的な政策の基本的なパラメータは、「1997～2000年の構造改革と経済成長」と題したロシア政府のプログラムにより設定された。それは下記の通りである。

- 力強い経済発展と構造改革にとって必要な投資の拡大を確保すること。
 - 効率的な経済運営のために必要な抜本的改革を実行すること及び所有権、公平な競争及び自然独占規制に対する保証を提供すること。
 - 市場経済の条件下において、経営効率を向上させるために企業を再組織すること。
 - 科学・技術分野をさらに発展させ、多くの最優先課題においてリーダー的な役割を果たさせるために、国が必要な援助を提供することにより、科学・技術分野の現状を安定させること。
 - 最低限必要な生活水準と教育、保健および文化の面の標準的な水準が維持できる制度へのスムーズな移行を実現すること。
 - 社会保障制度をより効率的で目標志向的なものに改革すること。
 - 好ましい雇用条件を創出し、経済的安定を通して組織に労働力を提供すること。
 - 利用可能な全ての財源を活用することにより投資を集中させて就職口の不足を克服し、新規事業を創出し、経済的決定が労働市場に与える影響を検討すること。
 - 生活水準を安定させ、特に国民の一部のグループには労働の必要性を低減することを目標にして、社会保障制度を改善すること。
 - よりよい労働条件、より高い賃金・給与、柔軟な勤務時間制度の導入、労働力の定着化と就職機会の有効な活用を通じて労働環境の質を向上すること。
 - 移民のための居住条件を改善し、ロシアの労働市場を守りつつ、積極的な労働移民を目指した均衡のとれた移民政策を実行すること。
 - 失業を予防し、失業者に復職させることを目的とする、国の雇用当局のプログラムとサービスをより効果的にすること。
-

[付属書2]

ロシア連邦の国別行動計画

第2章 社会の未来を形成する若年者の雇用

若年層の雇用はロシアの社会政策の重要な要素である。初めて労働市場に入る若年層の雇用条件を整備し、その他の人々の求職期間を短縮することが最優先課題である。孤児を就職させるために特別の配慮が必要である。

この目的のために下記の対策を実施することとする。

- 実用的な技術と経験を得させるために、雇用者に若い人々を実習生として採用させる計画を拡大すること。
 - 中学校や専門学校の卒業生に職を提供するよう雇用者に働きかける対策を開発し、実施すること。
 - 20才以下の若者が容易に就職ができるよう、若年者のための臨時の仕事を創出し、社会不安をやわらげること。
-

[付属書2]

ロシア連邦の国別行動計画

第3章 経済活動の中核となる労働者を育成する能力開発

労働者、使用者、国のそれぞれの利害関係を均衡させるために、賃金の支給方法を調整する対策を実施することとする。

- 労働力の質を向上させる先進的な方法として、継続学習制度を開発すること。
 - 労働力の質と競争力を高めること。
 - 職業訓練及びOJT訓練を改善すること。
 - 労働力の組織と質に対する国の影響力を増すこと。
 - 柔軟な労働市場を形成すること。
-
-

[付属書2]

英国雇用行動計画の概要
概要

1 本ペーパーは、英国政府の「欧州を雇用に戻す(Getting Europe Back to Work)」イニシアティブとアムステルダム条約を受けて、雇用政策についての最善の慣行を情報交換するため、英国の「雇用行動計画」を要約したものである。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

[付属書2]

英国雇用行動計画の概要 計画

2 これは、英国政府が、失業と戦い、国内の雇用を増やすために必要と考える政策を提示したものである。

3 これはまた、どの雇用政策が英国において効果的に機能しているか、どの政策が一層効果的とするために強化が必要か、また、どの政策がうまく機能しておらず、変更が必要かを検討したものである。

4 英国政府として、雇用可能性、成長、雇用創出の柔軟さ及び社会的一体性の問題に対する新たな課題設定が必要であることを明確に認識している。雇用可能性とは、仕事をすることができる全ての人々が、生涯の勤労生活を通じて、雇用され、また雇用されつづけるよう、技能、知識、技術及び適応性の向上を図ろうと努める、そうした過程における技能及び適応力のある労働力の開発向上のことを意味する。雇用可能性は全ての人に機会を与える結合力ある社会を実現するための鍵であることから、我々は、雇用可能性を新しい課題の最上位に据えてきた。このために、我々は、以下の事項を確実にしなければならない。

- 全ての人々が一層ダイナミックで効率的な経済の成果を共有できるよう、経済変化とそれに対するマクロ経済政策の遂行が、人々に必要とする雇用を提供する雇用創出のプロセスと整合的であること。

- 人々を雇用の場に引き戻すのであれば、経済効率と社会的一体性を適切にバランスを取る必要があること。何れか一方のみを行うだけでは、我々の仕事は成功しない。

[付属書2]

英国雇用行動計画の概要 課題

5 我々は全て、以下の5つの広範な分野に努力を集中させねばならない。

経済の成長と安定の推進

英国政府は、恒久的に低インフレを実現するように工夫された新しい金融政策を導入してきている。また、健全な財政を維持するために新たな財政の枠組みを発展させ、財政赤字削減計画を導入してきている。

人的資本への投資

政府は、義務教育以後の高等教育の進学率を高め、基礎的な学位・資格を取得することなく中途退学する者の数を減らし、「人的投資の指標化基準」を作り、「個人の学習口座」を拡充し、新しい産業大学を創設することを計画している。

福祉から労働への移行支援

英国政府は、失業して労働市場の外にいる若年、長期失業者及びその他のグループの人々を、職場に戻すために策定された雇用施策の重要なプログラムを導入することとしている。このプログラムはまた、税及び給付システムの包括的な見直しを含んでおり、非賃金労働コストを抑え続けるであろう。

諸市場の機能の向上

英国政府は、競争政策を強化する法令を導入することとしているほか、国内法規制の質的改善を図るようにし、労働市場の流動性を高める政策を引き続き促進し、さらに、あらゆる政策分野における中小企業への支援を続けることとしている。

こうした行動を通じた公正で一体的な社会の創造

英国政府は、政府の諸施策等のすべてにわたって、社会的疎外に取り組み、各機関、各省間の一層の協調を確保するために、画期的なアプローチを推進することとしている。

[付属書2]

英国雇用行動計画の概要
成功までには時間を要する

我々は、一夜のうちに失業を減らし、雇用を増やすことはできない。我々は、今や、政策を、中期的に成功しつづけるものに変えていく必要がある。我々は、景気循環の影響を考慮に入れると、政策の成否の判断には5-10年を要するものと思われる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

[付属書2]

英国雇用行動計画の概要

我々は、これまでに何を達成したかを評価しなければならない。

我々は、我々の政策が如何に機能しているかを評価できなければならない。確かなことは、我々が、失業の全体的な水準を監視しなければならないことであるが、この他にも、以下についての監視が必要である。

- ・ 労働力率
 - ・ 長期失業者の水準
 - ・ 若年者失業率
-

[付属書2]

英国雇用行動計画の概要

結論

我々は、わずかなりとも一晩では、失業を減らし、雇用率を高めることはできない。しかし、本計画は、英国政府が、失業と戦い、人々がより雇用されやすく、過去にあまりにもたやすく労働市場から疎外されてきた人々を助けるために、英国政府が現在採っている具体的行動を提示したものである。計画が示すように、広範囲にわたって行動を起こすことが不可欠である。

もし我々が失業問題に取り組もうとするのなら、我々は協力して、我々の諸政策を相互比較し、どの政策がより多くの人々を雇用に導くのに最もうまく機能するかについて検討しなければならない。確かに雇用政策は、各国が、各国独自の状況や特定の問題に基づき決定するものであることは明らかであるが、我々が、お互いから学び合えることは多い。

この行動計画は、G8各国間の効果的な経験交流を促進するための新たな一歩である。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

[付属書2]

神戸会議のテーマに関係した米国の政策の概観

米国政府は、日本政府のご招待で、神戸雇用会議の日本の結論に添えて、会議のテーマに関係した米国の政策について論じられることに感謝している。神戸会議が、8カ国の首脳会議の検討されたテーマについての情報交換をする上で有益な討論の場となっており、その情報を国内の独特の状況に最も良い形で利用する事は、今は、各国次第であると米国は考えている。

米国政府は、首脳会議の参加国により示された洞察力を大切に考えており、この様な種類の交換を支える協力の精神から、次の様に米国の政策を解説する。さらなる情報を希望する場合は、ホワイトハウス (<http://www.whitehouse.gov>) または労働省 (<http://www.dol.gov>) のウェブサイトアクセスして資料を入手されたい。

[付属書2]

神戸会議のテーマに関係した米国の政策の概観

Ⅰ. 構造的変化への円滑な調整の促進
政策の焦点

● 過去5年間、米国は、21世紀に向けての米国経済の準備を支援する3つの部分よりなる経済戦略を採択した。

● この戦略の第一番目の要素は、赤字削減である。財政赤字をなくすことで、米国政府は乏しい投資資金を求める競争から抜け出せる。投資への需要が減ることにより、利率が劇的に下落し、民間部門は、変化している世界によって作り出された機会を利用する長期的投資ができるようになる。

● この経済戦略は、また、誰も積み残さないという原則に基づいている。そのため、第二番目の要素は、教育と職業訓練への投資である。学問的調査から、教育と訓練の増加の見返りは大きいという事がはっきりと示されている。すなわち、毎年、教育へ投資する個人は、その結果として、年間6-12%賃金が増加している。

● この経済戦略の最後の要素は、自由で公正な貿易である。米国の労働者に公正な地盤での競争を確保するために、米国政府は、海外での米国製品の障壁をなくす様、一所懸命努力した。

[付属書2]

神戸会議のテーマに関係した米国の政策の概観

1. 構造的変化への円滑な調整の促進 現行の政策の例

- 財政的責任の回復。1992年以来、米国の財政赤字は、2900億ドルから今年は230億ドルへ、92%減った。GDPに対する割合では、連邦政府の財政赤字は、GDPの4.7%から0.3%に減少した。これは30年近くで最低の水準である。クリントン大統領は、8月、2002年までに財政赤字をなくし、次の10年間で約9000億ドルの黒字を生み出す超党派の予算均衡合意に署名した。
- 教育と訓練への投資。米国政府は、今年、教育への投資を30年ほどの間で最大の上げ幅で増額した。この中には、50年間で最大の上げ幅となった、大学への進学希望の生徒への援助金も含まれている。
 - 米国の読む力への挑戦。米国政府は、教師・家庭・共同体を巻き込んだ包括的な戦略のための新しい資金に3億ドル近く提供した。これは、全ての子供が3年生の終わりまでに上手に一人で読めるようにすることを確実にするものである。これらの資金は、現在の全国のサービスおよび大学での労働経験訓練に基づいて使われる(800校以上の大学が、既に、連邦の労働経験訓練の時間割を讀みの訓練に充てると約束している)。
 - 教室に科学技術を持ち込む。米国政府は、3年前、ゼロから始めた2つの教育科学技術プログラムへの資金を2倍の5億3100万ドルに増額した。科学技術能力挑戦基金は、州・共同体・学校が、ハードウェア・ソフトウェア・他の機器との連結を入手し、技術を教育課程に統合する専門的な開発を提供し、科学技術を応用して学校の改革努力および全生徒への機会を支える助けをしている。科学技術革新挑戦助成金は、授業および学習の向上、生徒の科学技術へのアクセス増加のための幅広い革新的戦略を支援している。
 - ヘッドスタート計画を100万人の子供にまで拡大する。米国政府は、今年、ヘッドスタート計画に44億ドル近くを提供し、100万人の子供に与えるというクリントン大統領の目標に添うような方向で進んでいる。この3億7400万ドルの増額で、ヘッドスタート計画の財源は、1993年から57%増える。この計画では、1998年に約836,000人の子供の役に立つことになる。
 - ペル奨学金の額を最高3,000ドルに増額。米国政府は、所得の低い大学生のためのペル奨学金を最高3,000ドルに増額した。これは、20年間で最大の増額である。所得の低い大学生約370万人が、今年、300ドル増額され、以前は受給資格のなかった低-中所得層の家庭の学生220,000人が、新たにペル奨学金を受けることになる。
 - 国民の大学進学を支援する税制奨励措置。米国政府は、国民の大学進学を支援する一連の税制奨励措置を実施した。これには、今日の高校卒業証書の様に、13年生(大学1年生)および14年生(大学2年生)が一般的となるようにするための税制奨励措置も含まれている。学生は、授業料1,000ドルまで100%、さらに1,000ドルまで50%の税額控除が受けられる。この措置には、また、2002年までは資格のある教育費の最初の5,000ドルまで、その後は10,000ドルまでに適用される20%の税額控除も含まれている。

● 市場開放および貿易拡大。1993年以来、米国の経済成長の1/3以上は、米国の製品とサービスの輸出からのものである。米国政府は、一連の輸出振興プログラムおよび資金調達プログラムを行うことにより、国際貿易への焦点を高めた。これには、米國中100ヶ所で輸出援助センターを開設し、大小の米国の企業の要求に応えることも含まれている。例えば、貿易擁護センター、数百もの米国と相手国の調印した通商協定の施行を確実にする通商協定遵守センターがある。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

[付属書2]

神戸会議のテーマに関係した米国の政策の概観

II. 若年者の雇用
政策の焦点

- 米国の若者雇用政策の重点課題は昔から、そして今も、「弱者」青年、即ち社会人となった極初期に困難に遭遇したことによる悪影響が、全就業年齢を通じて尾を引く可能性のある人々である。
 - 最近の米国の政策は、学校から職場への移行をスムーズにすることを目指している。
-

[付属書2]

神戸会議のテーマに関係した米国の政策の概観

II. 若年者の雇用
現行の政策の例

-
- 「職業部隊」は弱者青年を対象とする官・民連合である。民間企業が米国労働省との契約の下に、「職業部隊センター」の大凡80%を運営している。職業部隊は、職業探索、労働社会および社会技術訓練を含む、全般的な訓練、教育および援助サービス、並びに適性ベースの職業および基本教育、をフルタイムで年中提供する居住プログラムである。評価調査の結果は、職業部隊に投資された1ドルは1ドル46セントになって帰ってくることを示している。
 - 「非就学青年機会法」に基づき、連邦政府は米労働省を通じて、"Empowerment Zone" または "Enterprise Communities"などの極貧地域において、16才から24才までの非就学青年の就職率を上げる目的の総合的なサービスを提供することにおいて、補助金を提供している。「非就学青年のための機会地域」補助金は、国、州、および地域の資金に民間部門の積極的な参加を得て、職業訓練、教育およびカウンセリングに対する総合的なアプローチを行う。1996年と1997年に、多くの試験的プロジェクトのための資金として、それぞれ890万ドル、670万ドルが提供された。1997年11月13日に、大統領はこれらの活動を大幅に拡大する法律に署名した。その結果、行政部は議会と協力して改正訓練法を1998年7月1日に立法化し、極貧地域の非就学青年の就職率を上げる目的のプロジェクトに1999年度予算から前借りした2億5千万ドルを使用する。
 - JTPAの「夏期青年雇用」プログラムは、夏に経済的に恵まれない若者に雇用機会と訓練を提供する。これには、基本および補習教育、労働経験プログラム、および輸送などの支援サービスが含まれる。学力の向上もこのプログラムの重要な一部であり、基本および補習教育が含まれる。
 - 「学校から職場への機会」条例は1994年5月に実施された。米労働省と教育省の共同指導の下に「学校から職場」事務所が監督するこの条例は、州および地域レベルで学・業提携の枠組みを創ることで、全生徒を対象にした教育およびキャリア訓練を支援する。この計画は州・地域レベルの学・業提携が、学卒者が職場に入り生涯学習を行うのを支援するためのシステムを設計するためのベンチャー資本を提供する。これは既存のモデルと努力に基づく国のシステムの土台を創るものである。全50州、プエルトリコ、およびコロンビア特別区に対し「学校から職場」の総合計画を作成するための開発支援金が支給された。連邦政府のレベルでは、条例の実施過程においてフィードバックを提供するために、総合的評価および情報交換制度が設立された。
-

[付属書2]

神戸会議のテーマに関係した米国の政策の概観

Ⅲ. 人的資源開発
政策の焦点

連邦政府は新しい労働市場のニーズに対応するための州および地方政府の努力を補完しようとしている。現行政部の教育・訓練政策は下記の3原則に基づく：

- 新しい労働市場が求める技能を磨くことにより、生徒と学校が共に変化を先取りするようにし向ける。
 - 恵まれない若者を対象に資産を割り当てることにより機会を創り、その市場に成功裏に参加できる機会を増やす。
 - 若者および労働者に教育選択は各自の責任であることを強調することにより、個人の責任感を育てる。
-

[付属書2]

神戸会議のテーマに関係した米国の政策の概観

Ⅲ. 人的資源開発
現行の政策の例

● 労働者は自らの意志で、下記を通して職業訓練を受けることができる:

- 州および地域により異なるものの、通常は州および地域政府が積極的に資金補助を与える地域の大学における中学卒業後の職業訓練。

- 長期(最低5課程)学習および短期の資格証明プログラムに利用可能な「連邦学生支援資金」を通して職業訓練のための融資を申請すること。

● 非雇用者を対象に、JTPAプログラムは経済的に恵まれない若者のための、通常は短期の、訓練を提供する。

● 「1997年納税者援助条例」と「1997年予算均衡条例」は共に、超党派的な予算合意を実施する。この歴史的な合意は、下記を含むさらなる人材開発にとって不可欠な政策を実施するなどの成果を上げる、「中産階級人権規定」を支援する

- 基礎的な2年間の大学教育、および3年目と4年目の教育を受けやすくし、生涯教育を促進するための20%の授業料融資を可能にする、1,500ドルの「HOPE奨学金」のための大統領勧告の主要部分。

- 「教育ゾーン学業債」を通じた貧しい地域の公立校の修繕、補修、および教育向上のための税優遇措置。

- 重要な学生ローンの例外的返済免除。

- 公立小中学校による最新コンピュータ技術の獲得を支援する税優遇措置。

- 民間カレッジおよび大学の新規投資に対する免税金融の利用拡大。

- 高等教育に備える家族貯金を助けるための特別免税貯金制度。

- 雇用者提供の教育補助金を課税所得から控除する制度を3年間延長。

[付属書2]

神戸会議のテーマに関係した米国の政策の概観

IV. 活力ある高齢化

政策の焦点

1965年に立法化された「米国老人」条例は、国の高齢人口のニーズを満たす枠組みを提供した。米国老人条例の重要な使命は、社会的経済的ニーズが最大である老人のために幅広い社会的地域的サービスを提供することにより、老人の最大限の自立を育むことである。この条例およびその他の条例には、老人が引き続き労働に参加することなどを含む、「活動的な老後」の諸問題に寄与する連邦政府の政策やプログラムが盛り込まれている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

[付属書2]

神戸会議のテーマに関係した米国の政策の概観

IV. 活力ある高齢化

現行の政策の例

● 「米国老人」条例は、老化に関する57の州機関および660の地域機関からなる全国ネットワークを通じた幅広いサービス・プログラムを認めている。

- この条例は、ほとんどの米国老人プログラムを監督し、老人のための主な連邦機関として行動する「老化に関する連邦行政部」を設立する。援助、栄養補給および在宅ケア・サービスのための資金が州に分配される。労働省が、55才以上の失業者および低収入者のためのパートタイム地域サービスを支援する「地域サービス雇用プログラム」を監督・実施する。

● 「全国老人機関」は、多くの老人が直面する身体的、心理的および社会的な問題を最小限にする目的で、老化に伴う生化学的、社会的、行動的、および疾病的な側面の調査を実施または支援する。

- 基礎的な行動および生化学的な調査を実施する以外に、全国老人機関は「健康と退職調査」などの各種の長期調査を支援している。

[付属書2]

EU(欧州連合)行動計画-欧州において、雇用の創出を増大させ、失業と戦うための調和した戦略-

アムステルダム条約に雇用に関する新しい条項が含まれたことは、EU内の政策協調を決定的に強化する道を開いた。欧州の雇用戦略のより一層密接な結束に着手する第一歩は、11月21日のルクセンブルクにおける雇用に関する臨時欧州委員会会合によって記された。欧州委員会は、「1998年雇用ガイドライン」に合意して、雇用創出と失業との戦いのための政策が持つ主要な諸側面を網羅する共通の戦略目標と、補完の原則及び雇用政策の第一義的な責任は加盟国に残っているという事実を尊重しつつ、全加盟国による実施・進捗状況をフォローアップする方法を採用した。

このアプローチは、効率的な内部市場に支えられた協調的なマクロ経済政策を維持発展させることと補完的關係にあり、持続可能な成長、新たなダイナミズム及び雇用増を促進する確信を持った状況を生み出すための前提となる。

欧州の雇用協調戦略は以下の4点に基づいている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

[付属書2]

EU(欧州連合)行動計画-欧州において、雇用の創出を増大させ、失業と戦うための調和した戦略-

1 労働力の雇用可能性の促進

失業者のうち最も影響を被りやすいグループを対象とした、予防的で雇用可能性指向の対策を推進すること。また、受け身的な所得支援から積極的な政策へ変更すること。ソーシャル・パートナーが訓練と就業体験を実現するための一層の可能性に合意するよう奨励すること。特に早期中途退学者や資格が不十分な若年者の学校から職場への移行を円滑化すること。

[付属書2]

EU(欧州連合)行動計画-欧州において、雇用の創出を増大させ、失業と戦うための調和した戦略-

2 起業家精神の向上

特に追加的に人を雇う際に関して、中小企業に対する事務的負担の軽減または簡素化を図ること。自営業を奨励すること。特に、社会経済や新技術分野において、雇用創出のための新たな機会を開拓すること。税制を雇用にとって好ましい方向に向けること。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

[付属書2]

EU(欧州連合)行動計画-欧州において、雇用の創出を増大させ、失業と戦うための調和した戦略-

3 企業及びその従業員の適応性の促進

適切なレベルのソーシャル・パートナーとの話し合いにより、様々な形態で弾力的に雇用機会を準備し、また適用しやすい雇用契約の導入を通じて、企業組織を近代化すること。また、人的資源に対する投資を強化することによって、企業の適応力を支援すること。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

[付属書2]

EU(欧州連合)行動計画-欧州において、雇用の創出を増大させ、失業と戦うための調和した戦略-

4 機会均等政策の強化

就業率や就業構造における性別格差の問題に取り組むこと。より良質な育児施設の提供や、育児休暇制度やキャリア中断制度をより広範に利用することにより、仕事と家庭生活の両立を図ること。女性、さらには男性の職場復帰を促進すること。

以上の各国共通の政策目的を実施に移していくに当たり、加盟国はそれぞれ各国がおかれた状況に合った解決方法と時間スケジュールを採用しながら、特に以下に示す分野を中心に、通常は5年という全期間以内で、具体的な成果に達するべく努力する。

- ・ 若年層の失業者については、失業期間が6ヶ月に達する前に、訓練、再訓練、職場体験、職業または何らかの形での雇用可能性を高める方策を用いて、新たな出発を切る機会が提供されるべきである。
- ・ 成人層の失業者についても、失業期間が12ヶ月に達する前に、上記の形態のいずれかによって、またはより一般的には、個々の職業指導が与えられることによって、新しい出発を切る機会が与えられるべきである。
- ・ 訓練機会または類似の機会が与えられる失業者の数を、加盟国の中で最も成功した上位三か国の平均値かつ少なくとも20%に達するよう、段階的に増加させることとする。
- ・ 中途退学者の数を大幅に減少させることとする。
- ・ 加盟各国は、必要であればそれぞれの現状を考慮しつつ、全体としての税負担を徐々に軽減するための目標を設定したり、また、適切な場合には、特に相対的に未熟練の低賃金労働者の賃金及び非賃金コストにかかる重圧を徐々に削減する目標を立てることとする。

以上の政策目標の実施状況については、マーストリヒト基準のもと、経済統合を促進するのに非常に効果的に利用されてきている多国間監視方法に従って、理事会と委員会の監視を受けることとなる。

「雇用ガイドライン」は、個々の加盟国がそれぞれの状況に合うように策定した各国の雇用行動計画に組み入れられ、続いてそれぞれの国の施策に定着していくこととなる。

多国間の監視手続きについては、加盟国による雇用政策の年次的見直しや、達成される結果に照らして見直されたガイドライン、そして可能であれば、各国から加盟国への提言を踏まえつつ、アムステルダム条約の雇用に関する新条項に沿った形で実施されることとなる。

ソーシャル・パートナーは、各国におけるそれぞれの役割に準じてガイドラインの実施に密接に関与することとなる。

1998年 海外労働情勢

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

〔付属資料5〕

**Kobe Jobs Conference Chair's Conclusion Kobe, Japan, 28th-29th
November, 1997**

1. Following the consensus reached by the leaders at the Lyon Summit in 1996 and the Denver Summit in 1997, Ministers responsible for labour and industry from the G8 countries and the European Commission, or their designates, met in Kobe on 28th-29th November 1997 to address issues relating to employment. Japan chaired the conference.

2. Building on the results of the previous Jobs Conferences in Detroit and Lille, and benefiting from work undertaken in international organizations, we discussed policy directions and the challenges arising from such structural changes as global competition, accelerating technological innovation, and the rapidly ageing society. Discussion took place under the themes of "Promotion of Smooth Adjustment to Structural Changes" and "Realization of an Active Working Society" with the central themes throughout the discussion being two-fold: on the demand side, how can we encourage the creation of an environment favourable to new industries and generate more and better jobs, while from the supply side, how can we best ensure people's participation in a wider range of employment activities.

3. We recognized that solutions to our employment problem require overcoming diverse problems in each country, and expressed our resolve to continue to take strong action against unemployment and to promote more widely shared prosperity. We confirmed that the discussion at the Conference will help us in planning and implementing policies to enhance employment. Following such fruitful discussion, we welcome individual country's initiatives, and follow-up activities that will be operated through voluntary efforts among interested countries. These results can help enable all individuals to put their abilities to full use and to lead a dignified and secure life.

4. We emphasise the importance of determined and consistent efforts to pursue macroeconomic policies oriented towards stability and non-inflationary growth. Such policies provide the basis for investment and sustained job creation. But macroeconomic policies must be supported by structural reforms as well as active labour market policies to translate growth into jobs. A smooth adjustment to structural changes, the promotion of new business, human resources development and the realization of an active working society, are important elements of this strategy.

5. Close cooperation among leading industrial countries helps to reap the greatest benefits possible from the globalization process which creates new opportunities for growth and employment throughout the world. We stressed our willingness to continue dialogue among the G8 countries and to improve communication with other countries, including other Asian countries.

6. Thanks to the dedicated work done at organizations such as the ILO and the OECD, the G8 countries now have a clearer understanding of the range of policy tools available to fight against unemployment and to enhance more widely shared prosperity. We recognized the importance of co-operating within these organizations. We confirmed the value of giving a

common impetus to the work of these organizations concerning further analysis of employment-oriented policies. We reaffirmed our commitment to observe internationally-recognized core labour standards and looked forward to the outcome of work on this currently underway at the ILO. We also noted the significant contributions of the ICFTU and the IOE. We stressed the importance of further promoting a dialogue between government, labour and management, as indispensable partners for productive activities in a market economy, in order to meet the policy challenges in each country. Mindful of the principle of a free market economy that labour and management share the fruits of economic activities in which they play different roles, we stressed the importance of the collaboration of both parties, to promote economic growth accompanied by an increase of quality job opportunities.

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

〔付属資料5〕

**Kobe Jobs Conference Chair's Conclusion Kobe, Japan, 28th-29th
November, 1997**

I Promotion of Smooth Adjustment to Structural Changes

7. In order to respond and adapt smoothly to structural changes and to improve the number and quality of employment opportunities, we discussed the importance of structural reform to achieve the following policy objectives:

- a. promoting an environment favourable to innovation and the creation of new enterprises and industries;
 - b. facilitating both enterprises and workers to adapt to an increasingly competitive global economic environment through regulatory reforms that encourages both enterprises and individuals to take up diverse challenges;
 - c. the maintenance of the compatibility between an ageing society and economic vitality; and
 - d. reconciling economic efficiency and social cohesion, so that increased flexibility is consistent with employment security and job quality
-
-

〔付属資料5〕

Kobe Jobs Conference Chair's Conclusion Kobe, Japan, 28th-29th
November, 1997

I Promotion of Smooth Adjustment to Structural Changes
Creation of New Enterprises and Industries

8. Newly-emerging industries are an important engine of job creation. We noted that many business opportunities have been created as a result of globalization, regulatory reform and technological innovation. Recognising the vital role of the private sector in this process, we agreed that an important task of the government is to develop an environment conducive to the creation of new industries and to the transition of industries from low-growth sectors to emerging sectors, in particular, through the removal of regulatory barriers to investment, innovation and new technologies.

9. We recognized the importance of providing an enabling environment for the creation of new industries. Emphasis was placed on the need to pursue the following policies which address managerial resources of enterprises such as capital, technology, and human resources:

- a. the reform of a financial framework to ensure that markets can be counted on to provide an appropriate supply of venture capital;
- b. ensuring an adequate amount of research-and-development by strengthening co-operation between academia and industry; protection of intellectual property rights and improved marketability of patent rights;
- c. encouraging workers to engage in newly-emerging businesses; and fostering of entrepreneurship through education and training; and,
- d. removal of obstacles inhibiting people from moving to self-employment and establishing micro-enterprises, in particular, obstacles within existing social security regimes; and facilitation of labour mobility by improving portability of corporate pensions.

We noted that these policies should be complemented by efforts to encourage entrepreneurship in each of the G8 countries.

10. We noted the major role played by innovative small- and medium-sized enterprises in job creation. Their main characteristics, such as organizational flexibility, speed of decision-making, and capacity to work from a decentralized perspective are valuable advantages in coping with structural changes. We also consider that such dynamism represents an avenue to promote a new culture of entrepreneurship, and that coordinated and sustained efforts are useful

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

〔付属資料5〕

**Kobe Jobs Conference Chair's Conclusion Kobe, Japan, 28th-29th
November, 1997**

**I Promotion of Smooth Adjustment to Structural Changes
Diverse Challenges by both Enterprises and Individuals**

11. Labour market policies and programs, and corporate regulations should ensure that individuals more fully demonstrate their capabilities and enterprises achieve optimal resource allocation in order to improve competitiveness, adaptability and the capacity to tap the potential of new technologies. This challenge may face both enterprises and individuals as they both endeavor to adapt to changes they face due to globalization, technological innovation, and demographic shifts. The social partners play an important role in the modernization process as their involvement is crucial.

12. The need to adapt, policies, institutions, and regulations to the changing nature of work was underlined, as was the emergence of new forms of work arrangements, in order to treat fairly workers who are employed under such new conditions, and in order to improve labour mobility between traditional and newly emerging sectors. The importance of enhancing smooth functioning of labour markets was confirmed. In this regard, we pointed out the need to enhance the role of the private sector such as private employment agencies, as well as the need for integration and improvement of the functions of the public employment services.

13. Opportunities offered to individuals should be combined with a recognition of their responsibilities to seize these opportunities. In this context, we emphasized the increasing importance of individual voluntary efforts. Individuals should be encouraged to take up new challenges and to voluntarily enhance and upgrade skills in order to create an adaptable workforce. We stressed the importance of improving employability through intensive training and educational programmes which allow workers to acquire the skills indispensable to perform in newly emerging sectors.

14. Recognizing that wages, in many cases, are determined in the labour market through a bargaining process between labour and management, we noted that the structure of labour cost affects the level of employment.

〔付属資料5〕

Kobe Jobs Conference Chair's Conclusion Kobe, Japan, 28th-29th
November, 1997

I Promotion of Smooth Adjustment to Structural Changes
Compatibility between an Ageing Society and Economic Vitality

15. We expressed our concern that an increasing public burden on individuals and enterprises due to an ageing society and the concurrent rise of social security payments may affect economic vitality. A well functioning social security system is a prerequisite for the readiness of workers to adapt themselves to structural changes and to prevent hardships for those socially excluded. To ensure the compatibility between an ageing society and the maintenance of economic vitality, we recognized the importance of adapting some social security systems in order to make them more employment friendly, and to moderate the public burden. It was considered necessary to review the relationship between the role of the private sector and that of the public sector, in order to utilize private sector vitality and to examine the best combination of private and public sector initiatives, in adapting our social security systems. This will set up a sustainable social security system and contribute to a strong economic base necessary for the maintenance and the creation of employment.

16. We acknowledged the importance of measures to facilitate the participation of older workers in employment, which may improve their overall welfare as well as enhance sustainability of social security system. At the same time, we also noted that, for those workers who are no longer able to work, it is important to ensure that they are covered by an adequate income support.

〔付属資料5〕

Kobe Jobs Conference Chair's Conclusion Kobe, Japan, 28th-29th
November, 1997

II Realization of an Active Working Society -Effective Employment
Measures in Accordance with Life Cycles-

17. In order to more effectively target employment policies, we agreed on the need to focus on different aspects of employment problems and their solutions for workers at different life stages, namely: policies to tackle unemployment for young people, continued and effective human resource development for those who sustain economic activities of companies, and promotion of employment and training for older persons, and the maintenance of economic and social vitality.

〔付属資料5〕

Kobe Jobs Conference Chair's Conclusion Kobe, Japan, 28th-29th
November, 1997

II Realization of an Active Working Society -Effective Employment
Measures in Accordance with Life Cycles-

(1) Promotion of Employment of Young People who Shoulder
Responsibility for the Future

18. Today's youth will play an important role in upholding economic and social vitality in the future. As such, the promotion of youth employment through appropriate policies is crucial and needs to be addressed. In some societies, some young people need a better understanding of working life, the required knowledge and skills, and labour market information. Moreover, we confirmed the importance for industries, educational and training institutions, public employment services and other stakeholders to work together to put appropriate employment measures into practice for young workers as an "investment in the future" for the entire society, and develop a better link between educational outcomes and the skills requirements of the workplace. These efforts will help young people select jobs, which are in line with their vocational aptitude or ability, ensure that their skills meet the needs of employers, and give them a smooth start in their working life. In the context of this discussion, strong support was expressed for the initiative on youth employment proposed by the OECD Secretary General.

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

〔付属資料5〕

Kobe Jobs Conference Chair's Conclusion Kobe, Japan, 28th-29th
November, 1997

II Realization of an Active Working Society -Effective Employment
Measures in Accordance with Life Cycles-

(1) Promotion of Employment of Young People who Shoulder
Responsibility for the Future

Assistance to Smooth the Transition from School to Work

19. Achieving a smooth transition from school to work is key to addressing youth employment problem. We noted that it is particularly important for stakeholders to promote a variety of measures at an early stage for young people. In this connection, it was confirmed that measures should be promoted including the provision of work experience both at school and off the school curriculum (internship), access to career information, counselling to build up clearer occupational consciousness, effective job placement and vocational training.

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

〔付属資料5〕

**Kobe Jobs Conference Chair's Conclusion Kobe, Japan, 28th-29th
November, 1997**

**II Realization of an Active Working Society -Effective Employment
Measures in Accordance with Life Cycles-**

**(2) Promotion of Human Resource Development to Empower Workers
to Sustain Economic Activities**

**Human Resources Development to Upgrade Expertise and
Professional Skills**

20. Life-long education and training is now required to develop human resources with the expertise and professional skills needed to adapt to constantly changing demands of the labour market due to structural change and to sustain companies' productive activities. It is also important in supporting the growth and development of companies and industries, improving the employability of workers, and thus preserving social vitality. Human resource development is the responsibility of both companies and individuals supported, when appropriate, by governments.

〔付属資料5〕

Kobe Jobs Conference Chair's Conclusion Kobe, Japan, 28th-29th
November, 1997

II Realization of an Active Working Society -Effective Employment
Measures in Accordance with Life Cycles-

(2) Promotion of Human Resource Development to Empower Workers
to Sustain Economic Activities

Promotion of Human Resource Development by Fostering the
Initiative of Workers and Companies

21. It was stressed that in this rapidly evolving world, workers need further training in order to acquire expertise and professional skills. To this end, human resource development, which builds on workers' own initiatives, will be of increasing importance. We felt that while companies may need to recruit qualified workers from the outside, it is also essential that they recognise the importance of providing their own employees with training, including in-house measures with regard to company-specific knowledge and skills. It could be suggested as an example of good practice adopted in a number of countries to arrange, inter alia, via collective agreements, educational leaves aimed at granting workers adequate time for life-long learning.

22. We discussed the need to promote access to information and guidance for both individuals and companies, and the need to upgrade vocational training to incorporate advances in technology.

〔付属資料5〕

Kobe Jobs Conference Chair's Conclusion Kobe, Japan, 28th-29th
November, 1997

II Realization of an Active Working Society -Effective Employment
Measures in Accordance with Life Cycles-

(2) Promotion of Human Resource Development to Empower Workers
to Sustain Economic Activities

Establishment of Vocational Ability Evaluation Systems

23. We referred to the usefulness of establishing vocational ability evaluation systems in order to increase recognition and appreciation of vocational skills. We also underlined the usefulness of more transparency in respect to recognized vocational qualifications.

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

〔付属資料5〕

Kobe Jobs Conference Chair's Conclusion Kobe, Japan, 28th-29th
November, 1997

II Realization of an Active Working Society -Effective Employment
Measures in Accordance with Life Cycles-

(3) Realization of Active Ageing

Consensus Towards Active Ageing

24. As populations age, it will become increasingly important for older persons to participate in productive activities according to their desires and abilities, from a viewpoint of maintaining economic and social vitality, as discussed by Leaders at the Denver Summit under the idea of "Active ageing." To this end, the need was stressed to create an environment to address older persons' employment and/or participation in socially useful activities. A national consensus toward the positive employment and/or participation in socially useful activities of older persons will be an important key to realizing active ageing.

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

〔付属資料5〕

Kobe Jobs Conference Chair's Conclusion Kobe, Japan, 28th-29th
November, 1997

II Realization of an Active Working Society -Effective Employment
Measures in Accordance with Life Cycles-

(3) Realization of Active Ageing

Continual Assistance to Human Resource Development

25. The need was acknowledged to have flexible responses to changing demography in the work place. In order for older workers to be able to continue to work according to their preference and ability, constant efforts will be required to ensure that their skills and knowledge match the needs of society and companies. For this purpose, it was acknowledged that while human resource development is an important element for older workers, it should also be a constant factor throughout all work-life stages.

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

〔付属資料5〕

Kobe Jobs Conference Chair's Conclusion Kobe, Japan, 28th-29th
November, 1997

II Realization of an Active Working Society -Effective Employment
Measures in Accordance with Life Cycles-

(3) Realization of Active Ageing

Improvement of the Quality of Working Environment and Assistance
to Social Participation

26. Taking into consideration the individual differences in physical health, financial conditions and job preferences, it is important to improve the quality of the working environment, including work place layout, flexible working hours and the redesign of occupational tasks. Accordingly, it was agreed that companies should be encouraged to improve their working environment. Furthermore, we highlighted the need to realize different types of employment according to the life situation and job preference of each older worker, e.g. part-time job. It was also considered important in some countries to encourage older workers to participate in local socially useful activities or to run a business using past work experience or vocational ability.

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

〔付属資料5〕

Kobe Jobs Conference Chair's Conclusion Kobe, Japan, 28th-29th
November, 1997

II Realization of an Active Working Society -Effective Employment
Measures in Accordance with Life Cycles-

(3) Realization of Active Ageing

Positive Role of Public Employment Services

27. We reiterated our recognition that in order to promote older workers' employment, it is important to integrate important functions of public employment services of comprehensive and detailed job counselling and placement to both job seekers and job applicants according to their needs, the payment of unemployment benefits and active labour market policies. To this end, the effectiveness of Public Employment Services should be enhanced, in particular by exploiting new information and communication technologies, and by strengthening their services vis-? with labour market opportunities should be first priority.

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

〔付属資料5〕

Kobe Jobs Conference Chair's Conclusion Kobe, Japan, 28th-29th
November, 1997

II Realization of an Active Working Society -Effective Employment
Measures in Accordance with Life Cycles-

(3) Realization of Active Ageing

Inputs to the UK Conference and the Birmingham Summit

28. The Kobe Jobs Conference was useful in continuing discussion of employment among the G8 countries from the perspectives of individual and corporate responses to changes in the workplace and in the global economy. It was reaffirmed that structural reform will be more successful if it is supported by sound macro-economic policies, and vice versa. Recognizing the need for continued efforts to promote economic growth and stability, and the creation of quality jobs, while promoting structural change, including regulatory reform, we greatly looked forward to the forthcoming UK Conference on Growth, Employability and Inclusion in London. It was agreed that the results of the Kobe Jobs Conference, along with the UK Conference, would make a valuable contribution to the next Leaders' summit to be held in Birmingham.

〔付属資料6〕

OECD労働大臣会合:コミュニケ(仮訳)

1. OECDの雇用・労働・社会問題委員会は、オランダの社会問題雇用相 Ad メルケルト氏を議長とし、アメリカの労働長官アレクシス・ハーマン閣下及びカナダの人的資源開発相ピエール S. ペティグルー閣下の副議長の下1997年10月14日及び15日に閣僚レベルの会合を開いた。
 2. 会議に先立ち、諸大臣は経済産業諮問委員会(BIAC)及び労働組合諮問委員会(TUAC)と有意義な意見交換を行った。
-

〔付属資料6〕

OECD労働大臣会合:コミュニケ(仮訳)

課題と政策的取組

3. 生産年齢人口のかなりの部分に影響を及ぼしている失業の高止まりと低賃金は、効果的にかつ時宜をわきまえて対処しなければ、社会編成に対する脅威となる危険がある。これらの問題は生産年齢人口に均等に分布しているわけではなく、影響を被るグループは、しばしば経済の反転の影響を強く受けた地域に集中している。閣僚は特に、多くのOECD諸国において若年者の失業が持続的に高水準にあることに懸念を抱いた。多くの若年者が技能と経験を積むにつれて低賃金労働から抜け出すのに対し、基本的技能や十分な訓練機会を欠く相当部分の者は、成人してからも継続する低賃金と失業の循環に陥っている。社会的一体性と平等のために、また、若年者は「将来のための投資」であるので、この状況を反転させることが絶対に必要である。閣僚はOECD諸国に対し、若年者失業問題への取組において政府が遂行できる最も効果的な政策の確認を最優先するよう呼びかけるものである。閣僚はまた、多くのOECD諸国において高年齢者の雇用機会が減少していること及び高年齢者の労働市場参入率が急激に低下していること、並びに、女性の雇用とキャリア展望の改善における進捗があまり大きくないことにも懸念を表明した。潜在的な技能を利用せずに眠らせることは、とりわけ人口の高齢化といった将来の難題への取り組みにとって、良い兆候ではない。

4. 閣僚は、マクロ及びミクロ経済政策からなり、各国ごとの特定の状況に適合されている幅広い戦略だけが、OECD諸国の現在の労働市場状況を大幅に改善できるということに合意した。そのような戦略は、十分な高生産性と高賃金をもたらしうる、知識を基盤とする社会の出現を促進しつつ、不就業の様々な形態を含む失業の高止まりを緩和し、人々の長期的失業と社会的疎外への流入を防ぐことを目指すべきである。そのような包括的な戦略は、1994年に「OECD雇用研究」において提起され、以来、より進んだテーマ別及び国別作業によってフォローアップされてきた。OECD雇用戦略の実施において主要な役割を果たす雇用・労働大臣は、この作業を強く支持し、5月のOECD閣僚理事会で強調されたように、成長のモメンタムを雇用増加に転換するための構造改革の実施を伴う、より強力で持続可能な成長を実現するための健全なマクロ経済政策に基づく戦略が必須であると認める。

5. 閣僚は、先進的に戦略を実施した諸国で近年、雇用パフォーマンスが著しく向上するという形で成果が上がり始めていることに留意した。彼らはまた、幾つかの国では、ソーシャル・パートナーを含む全ての関係者間の広範な社会的合意に基づく広範な改革の導入に成功したことに留意した。しかしながら、他の多くの諸国では、これらの政策が実を結ぶには時間を要することは認識しつつも、失業低下や急速な雇用創出という形で成果が現れるのを期待できるまでには、まだなすべきことが多い。このように進捗が遅いことには多くの理由があるが、最大の原因は、全ての提言、とりわけ、相当の労働市場・製品市場の柔軟性を要求する提言を実施すれば、所得の不平等及び貧困の増大によって社会的一体性が脅かされるのではないかという、幾つかの国における懸念である。

6. 同戦略においては、効果的な労働市場政策が重要な役割を果たす。こうした政策を策定し実施する際には、政府は二つの要請に応えなければならない。労働市場の効率性を上げることと社会的一体性を維持することである。二つの目標を同時に満足させることが難しい場合もある。例えば、余りに規制的な雇用安定規定を緩和すると、短期的には労働者の削減につながりうるものの、この短期的な効果は、雇用の増加という長期的に見込まれる効果によってバランスがとられるはずである。閣僚は、困難な選択及びこの性質についてのトレード・オフに必然的に直面するであろうが、彼らは、できる限り効率性と公平性という二つの目標を両立させる「両勝ちの」解決策を探ろうとする強い決意を表明した。この2日間の議論の結果、我々は3つの有望な行動方向を確認した。

- 低賃金労働者のための労働及び訓練インセンティブを改善し、未熟練求職者のための就業機会を改善すること。
- 失業者が、得られる職に適合せず、これを探すことができず、又は受け入れようとしないうちに、長期失業及び社会的除外に陥ることのないよう、積極的労働市場政策の効率性を高めること。
- 有効な生涯教育訓練戦略を通じて、万人の雇用可能性を維持・増大すること。

7. 閣僚はまた、11月のEU雇用特別理事会や、若年雇用や高齢化の問題がさらに議論される神戸におけるG8会議、1998年2月のロンドンでのG8会合を含む、今後6か月間にかけての一連の雇用問題に関する主要な国際会議の成果に期待した。

〔付属資料6〕

OECD労働大臣会合: コミュニケ(仮訳)
低賃金労働者、未熟練求職者対策

8. OECD社会の中では、技術進歩とグローバル化から生じる新たな機会をうまく活用できる立場にある者と、そうでない者との間の格差が広がっている。高いレベルの学歴及び(又は)高く包括的な技能を持つ個人は勝者になることが多い。逆に、最も適応力に欠け、従って新しい機会を活用できない者は、教育及び労働の経験が成功しなかった履歴を持つ者であるか、初期教育の水準が低く、技能が旧式であり、かつ、移民労働者が直面しているような特定の調整上のハンディキャップをもつ者である。多くの諸国においては高技能労働者と低技能労働者との格差は、雇用と失業の格差の広がり及び(又は)賃金格差の拡大に表れている。

9. 閣僚は、格差の両面に留意する必要があることに合意する。まず優先させるべきことは、雇用可能性を改善し、職探しを援助し、彼らを雇用することに係るコストを削減することによって、未熟練労働者の失業を減らすことである。しかし、低賃金職務に就業させることは、重要なことではあっても、彼らの不利な立場と彼らが社会の主流から取り残され除外される危険に対しての部分的で一時的な対応でしかない。低賃金はそれ自体が経済的及び社会的な問題でもある。低賃金の職務でも無職よりはましであるかもしれないし、特に十分に教育を受け、訓練を積んだ若年者については、しばしば低賃金はより良い職務への踏み台なのである。しかし、とりわけ女性や旧式の技能しか持たない労働者や、教育や職業関連技能の水準が低い若年者など、低賃金職務から抜け出せなかったり、低賃金職務と失業との間を往復したりしている者も他に多く存在する。

10. こうした背景を考えて、閣僚は、低賃金労働者が、その長期展望を改善するのを助けるための広範な生涯教育訓練戦略の重要性を強調した。短期的には、未熟練者が生活の糧を得、職業経験をもてるようにするために彼らを就業させ、彼らがそれ以後キャリアの梯子を上る動機づけと機会を持てるようにすることを目指す、未熟練者の労働市場問題への二股のアプローチが要求される。そのためには、使用者に対しては未熟練労働者を採用し訓練するように、労働者に対しては得られる職務を受け入れ、自らのキャリア開発に投資するように奨励するインセンティブ構造を構築することが必要である。賃金はインセンティブ構造の重要な要素であるので、低賃金労働者の上方移動を助ける賃金構造の決定に関し、ソーシャル・パートナーに特別の責任がかかってくるのである。

11. 近年、OECD諸国はこうした目標達成のために様々なアプローチをとってきた。例えば、雇用条件に応じた給付の導入、社会的移転の資産調査の規定の変更、所得補充率の引下げ、低賃金労働者を雇用し訓練する使用者への補助金交付、公共部門の雇用創出及び訓練制度の創設、最低賃金と組み合わせた低賃金労働者に対する社会保障費負担の軽減又は免除への取り組みである。どの政策の組合せが、どの様な状況下で目標達成の上で最も効果的であるのかについては、未だ証拠が不十分である。閣僚はOECDに対し、この分野での作業の進展を優先するよう促す。低賃金労働者に対しては職を受け入れ自らの訓練に投資するように、使用者に対しては未熟練求職者を雇い入れ訓練するようにするインセンティブの相互作用を、個々のOECD諸国について体系的に評価すべきである。各国間の比較を行うことによって、低賃金労働者の長期的展望を改善する上で最も適切な政策についての結論を引き出すことができるであろう。

1998年 海外労働情勢

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

〔付属資料6〕

OECD労働大臣会合:コミュニケ(仮訳)

長期的失業と社会的疎外への流入を防ぐための積極的労働市場政策の効率性促進

12. 前回の1992年の会合において、OECDの雇用・労働大臣たちは労働市場政策への公的支出を消極的なものから積極的なものへと転換する必要性を強調した。殆どの国では、この目標達成のためには、更なる進捗が必要である。今日、閣僚は、この政策目標を繰り返しつつ、同時に積極的労働市場政策の効率性を高め、失業及び関連福祉給付を公平に、しかしタイトに設計し、運営する必要性を強調するものである。積極的な措置が、結果的に単に失業者の居場所を提供したり、給付受給資格を再設定するだけの「消極的な」ものになってしまってはならない。同時に、いわゆる消極的な措置も、給付請求者による積極的な求職が報われ、それによって、彼らが過度に所得保障に依存してしまうことのないことを確保するよう設計され、厳格に運営されるべきである。

13. 我々はまた、一貫した「何を、いつ」戦略の追求の重要性についても合意した。どのような労働市場政策が最も成功し、それらを個人の失業期間の中でいつ適用すべきかの決定である。評価研究によれば、職業クラブや個々の行動計画のような職探しの援助策は、職を見つけるのを速めることにおいて、特に失業期間の比較的初期に行われた場合に最もうまく機能する。それらは求職行動をチェックするよう設計された失業者との定期的な面接と、公共職業安定機関(PES)に届け出る求人数を増やすよう使用者に勧誘することとを組み合わせ、失業する全員に向けた全般的なサービスとして提供できることが多い。しかし、PESの援助を殆ど受けないか、全く受けなくて比較的早期に失業から脱する者も多い。それゆえ、資金が限られている場合には、長期失業者になる危険がある求職者の早期確定を目的とするいわゆる「プロファイリング」法に依拠することで、資源が効果的に利用されるようにする助けとなるかもしれない。訓練や雇用補助金のような、よりコストの大きい介入は、効率性確保のために、慎重に対象を定め、監視を行う必要がある。

14. 大多数のOECD諸国においては、PESまたは密接に関係する機関と連結したPESが、積極的及び消極的労働市場政策の実施に責任を負う主要機関である。一つの機関としての地位と評判、事務所ネットワークの範囲、その基幹施設の質、職員の専門的能力が使命達成にとって不可欠な要素である。職業紹介、失業手当の支給業務及び求職者に対する訓練を含む積極的労働市場プログラムへの参加促進といった中心的なPESサービスの統合は、求職の努力を維持・強化し、もって失業者が出来るだけ速やかに利益ある職を見つけることを確保することにおいて、決定的な役割を果たしうる。それゆえ、たとえこれらの機能の組織的な分離が存在する国においても、政府はPESの中心的な機能の機能的統合を実現するよう、あらゆる努力を尽くすべきである。業務を整理し、就業の難しい求職者に資源を集中させるため、PESは就業できる状態にある失業者に対しては、適切な空きポストを探す際にセルフサービス式の施設を利用するよう促すべきである。新情報技術、とりわけインターネットの今後の発展と普及がこのアプローチを促進するであろう。

15. PESの業務の効率性と有効性を高めるために、多くの諸国は、意思決定権を地方レベルにシフトさせたり、業績目標と成果に応じた運営を導入してきた。PES又はその機能の一部を、民間部門や他の公的又は半公的機関との競争させることを目的とした改革もある。更に一層急進的な解決策は、通常の紹介サービスから長期失業者の個別的、集中的援助の提供に到るまで全ての再雇用サービスについて完全に競争的な市場を創ることである。この急進的なアプローチは、これまでのところ、僅か一つの加盟国、すなわちオーストラリアによってのみ率先されており、未だ遂行過程にある。従って、失業の高止まりを削減する助けとなることについての有効性を判断するのは未だ時期尚早である。

16. 閣僚は、労働市場の機能を向上させる職業紹介及び関連するサービスの効率的な提供を、国家の基盤の欠くべからざる一要素とみなす。閣僚は、OECDに対し、引き続きこの分野における各国の進展についてのピア・レビューを行い、各国の経験についての分析によって確認された最上の慣行に基づき、国別の提言をまとめるよう要請した。閣僚は、これまでELSAによるレビューを受けていない諸国に対し、できるだけ速やかにレビュー・プロセスに参加するよう呼びかけ、この作業から政策的結論を導き出す大規模な会議を組織するよう事務局に要請した。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

〔付属資料6〕

OECD労働大臣会合: コミュニケ(仮訳)

雇用可能性を維持するための生涯教育訓練

17. 雇用・労働大臣は、1996年に生涯教育訓練の諸目標とそれらを達成するための戦略についての議論の口火を切った教育大臣たちのイニシアチブを歓迎し、知識を基盤とする経済における長期的な成長の決定要因としての生涯教育訓練の重要性を強調した。閣僚は生涯教育訓練を利用できないことが関係個人の労働市場見通しに悪影響を及ぼすことも認識しており、就業年齢にある人々の雇用可能性を維持・強化するために、そのような人々全員が生涯教育訓練の機会を広範に利用できるようにすることの重要性を強調する。

18. 基礎的な教育と訓練の強固な土台の上に打ち立てられる生涯教育訓練は、労働及び非労働、組織的及び非組織的な様々な背景において技能、能力、知識を獲得する個別で「顧客中心の」プロセスである。閣僚は、この学習目標と手段の多様性が望ましいことを強調するとともに、個人が自分自身の目標を設定できるようにするために公的機関が生涯教育訓練のこのプロセスを容易にすることにおいて重要な役割を果たすことを強調した。とりわけ、雇用・労働大臣は、他の大臣、とりわけ教育及び財政大臣や、他の公共機関、及び労使と協力し、以下の分野で調整された措置を行う必要性が緊急にあることに着目した。

- 個人及び使用者が生涯教育訓練に投資するようにし、そうした訓練をよりコスト効率的にし、そのような投資の資金調達を簡略化するための奨励策を、いかに強化するかについての緊急調査。
- 労働市場の状況にかかわらず、生涯教育訓練の利用を促進する必要がある個人の早期確認のためのメカニズムの改善。これには長期失業及び社会的疎外に陥る「危険のある」個人を認識するために、労働市場プログラムにおいて通常使われるものとは異なる規準の策定と適用が伴うことがある。
- 労働市場への介入と結びついた生涯教育訓練機会と非労働市場サービスと関連したもの(成人教育のような)との間を個人が容易に行き来できるようにするプログラムの設定、または個人向けの開発プランのような既存のメカニズムの調整。
- 労働市場プログラムその他の学習の場において、個人が何を学んだかを評価し承認するためのメカニズムの設置。
- 様々な教育訓練機会の質、コスト、有効性について個人が評価するのを助けるための情報チャンネルの発展を促すこと。

19. 閣僚は、労働市場プログラムと結びついた生涯教育訓練措置を、教育活動及び企業訓練と結びつけたそれとより良く調整する特別の必要性があることを承認した。労働市場政策と教育・訓練政策の調整を改善するための一層の決意あるイニシアティブが必要である。より効果を上げるためには、政策策定と実施のレベルでそのような連携を確立しなければならない。このプロセスの一部として、閣僚は、国際的な成人識字調査からの更なる結論、及びやがて出る人的資源投資の指標に関するOECDの報告に期待するものである。

20. OECDがそのような協力促進において有益な役割を果たしうることを承認した上で、閣僚は以下のことを提言した。

- 雇用・労働・社会問題委員会が教育委員会と密接に共働し、学校から労働への移行、生涯教育訓練の資金調達、教育訓練を受けている成人など、相互に関心のある生涯教育訓練問題について作業を行うこと。
- OECDの雇用・労働大臣と教育大臣が同時に会すること。目的は、労働市場及び教育訓練政策を調整しようとする過去の努力の成功と失敗を評価すること、将来の協力が成果を生むであろう分野の確認、そしてそのような協力をふさわしいメカニズムの策定と実施についてコミットすることである。

21. 技術進歩と世界的な商品、サービス、資本の取引の自由化によって拍車がかかるグローバル化は、大きな機会をもたらすが、また部門、職業、地域ごとの生産と雇用の構造に対して大幅な調整を伴うものでもある。多くのOECD諸国での失業の高止まり、及び一部諸国での賃金及び所得の不平等の拡大という現状は、一部諸国においてこうした構造的な変化を吸収するのがより難しくなっているということを意味する。その結果、実際にグローバル化に反対する公然たる巻き返しの危険があり、もし起こるとすれば、それはOECD諸国の経済と労働市場のパフォーマンスに深刻な悪影響を及ぼすであろう。閣僚は、雇用戦略の他の要素との連携で運用される効果的な労働市場政策が、失業の高止まりを緩和し、OECD諸国の労働者が生産性の高い高賃金の職務に移動し、もってグローバル化によりもたらされる機会から利益を得るのを助ける上で重要な役割を果たしうるという信念を表明した。グローバル化はまた、全世界的に労働者がその機会からの利益を享受できる立場にあるべきであるという関心を高めた。閣僚は、国際的に認知された労働基準を遵守するとのコミットメントを再確認し、現在ILOで進行中のこれについての作業の成果に期待した。彼らはまた、最近の職場の発展、職場組織の革新や弾力的な労働時間編成が、ますますグローバル化が進む世界における、企業のパフォーマンス及び労働者の職業上の満足感の双方にとって重要であることに留意した。彼らはOECDに対し、この分野における一層の経験的作業に着手し、ありうべき政策含意を常に閣僚に伝えるよう奨励した。

22. 閣僚は、労働者代表と使用者代表に対して、グローバル化がもたらす挑戦に対する、経済的にも実行可能であり、社会的にも受入れ可能な解決策を見出す上で積極的な役割を果たすよう呼びかけた。彼らは、失業緩和と低賃金の職務から抜け出す機会を改善することが、グローバル化と技術進歩への人々の安定した支援につながり、それによってOECD諸国が経済成長と生活水準向上という新しい機会を活用することができるということを確認している。従って、彼らは、いかにすれば最も労働市場の機能が向上し、労働者とその家族が変化から利益を得るようにできるかについて、互いの経験から学ぶ必要性を強調した。彼らはOECDに対し、労働、教育、訓練、社会政策の分野での加盟国の実績を持続的にモニターし、グループ仲間としてのレビューを行うことによってこれを支持するよう強く求めた。特に、多くのOECD諸国において若年者の高失業が持続していることに懸念して、閣僚は、若年者雇用に焦点を当てた特別のイニシアティブが進展されるべきであることを推奨した。