

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 国際機関による経済及び雇用・失業の動向と見通し

1 経済動向の見通し

(1) 経済協力開発機構(OECD)は、「経済見通しNo.64(98年12月)」の中で、OECD全体の実質経済成長率について、98年は北アメリカ及び多くの欧州諸国において経済は拡大基調で推移しているため2.8%となるものの、99年はアジア金融危機に端を発した新興市場の混乱が多くのOECD諸国に悪影響を及ぼすため2.2%に減速すると予測している。98年から99年にかけての経済成長は、アメリカでは設備投資と個人消費の大幅な落ち込みにより急速に減速し、欧州では99年には僅かに減速するものの2000年には力強さが回復すると予測している。他方、日本については回復が見込まれるものの、そのペースは非常に緩やかなものになると予測している。

(2) 国際通貨基金(IMF)は、98年12月に「世界経済見通し」臨時改訂版を発表し、その中で、99年の世界経済の成長率を2.2%と予測している。これは98年の成長率予測と同率で、同年10月に発表された99年の成長率見通しからは0.3ポイント下方修正している。成長率が低率の見込みとなっていることについては、アジア危機及びその反動への対処の負担が引き続き残っていることや、98年に金融市場に広がった危機の結果としている。98年8月にロシアで発生した経済危機以降の国際金融市場の混乱は一段落しており、世界経済は安定に向かいつつあるため、下方修正は小幅にとどまったが、依然として景気引き下げ圧力は強いとしている。

99年の世界経済見通しについては、景気後退が当初の予想以上に深刻で長引いている日本や、ロシア危機の影響を直接・間接的に受けた国・地域において、成長率の引き下げ要因があるとしている。

日本については、民間国内需要の停滞、金融部門の困難、円高進行に伴う輸出の不振等を背景として、98年10月の予想よりさらに下方修正し、98年は-2.8%、99年は-0.5%の成長を予測している。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第1節 国際機関による経済及び雇用・失業の動向と見通し

2 雇用・失業の動向と見通し

OECD(「経済見通しNo.64(98年12月)」)は、OECD諸国の就業者数の増加率を98年は0.7%、99年は0.5%となると予測している。失業者数は、98年は、アメリカ及びEU諸国で計140万人減少するが、その他地域で増加するためほぼ横這いとなり、99年は、EU諸国で更に40万人減少するもののアメリカ及び日本での増加がEU諸国での減少を上回ること等によりOECD諸国全体で98年に比べ100万人増加すると予測している。失業率は、景気減速が見込まれるアメリカで最近の低下傾向が緩やかに反転するほか、新興市場の混乱の影響が少ないとみられているヨーロッパ諸国においても、多くの国で10%以上の高失業が続くと予測している。他方、日本については景気の急回復が見込めず、4%台前半から4%台後半に緩やかに上昇すると予測している。

(補注1)

OECDエコノミックアウトルック65(99年5月19日発表)

1 OECD加盟国経済全体

OECD加盟国全体の成長率は、99年は2.2%、2000年は2.1%の見通し。原油価格の値戻し、アジア経済の安定に伴い一次品価格が下げ止まる可能性及びアメリカ、オーストラリア等での需給の引き締めにより、デフレ懸念は後退している。また、世界の金融市場はショックに対して強固になっており、新興市場での新たな危機が生じてもOECD諸国に大きな影響を及ぼす可能性は少なくなっている。失業率は、各国間で格差があり、日本、イギリス、韓国等では上昇するものの、EU諸国等では低下する。OECD加盟国全体としてはほぼ横這いに推移する見通し。

2 日本経済

成長率は、99年は-0.9%、2000年は0.0%の見通し。日本経済は、安定への見通しは改善したものの、持続的な拡大の見通しは乏しく、依然厳しい状況にある。生産が減少し、失業率は過去最高を記録、民間支出も98年後半には全面的に縮小している。住宅など一部を除き、経済の縮小は99年にも及ぶ。更なる景気対策を仮定しない場合、公共投資による景気刺激は99年央にピークとなり、2000年にかけて徐々に減少する。景気回復を中期的に確実なものとするためには、民間の潜在力を活かした起業の促進と雇用創出のための大幅な構造改革が必要。失業率予測は、99年4.9%、2000年5.3%。

(補注2)

IMF世界経済見通し(99年4月20日発表)

99年の世界経済の見通しは、98年末以来、アジア地域の生産回復等いくつかの前向きな進展があったものの、ブラジル危機の影響等によってその進展は相殺されるため、98年12月の臨時改訂版での見通しとほぼ変わらず、2.3%と予測。日本経済については、98年後半に景気後退は深刻化し、さらに99年に入り企業コンフィデンスと金融市場の好転により投資家心理等一部に明るい兆しがみられるものの、その他指標は改善しておらず、安定的成長軌道に乗るかどうかは依然として不透明である。99年央までは公共投資による景気押し上げ効果が見込めるものの、それ以降2000年初めにかけては景気は緩やかに減速するとしており、成長率は-1.4%と予測。財政赤字の拡大によってさらなる財政出動は困難であり、景気回復のためには企業のリストラ促進を支援し、効率性を高め、起業の障害を取り除くような大胆かつ包括的な構造改革が必要であると提言している。

表1-1-1 OECD諸国の経済成長率、就業者数、失業率の推移と予測

表1-1-1 OECD諸国の経済成長率、就業者数、失業率の推移と予測

		(%)							
		1996年 (実績)	1997年 (実績)	1998年		1999年(予測)		2000年(予測)	
				A	B	A	B	A	B
実質 経済成長率	O E C D 計	3.2	3.3	3.2	2.3	1.7	2.2	2.3	2.1
	G 7 諸 国	3.0	3.0	2.1	2.2	1.4	2.1	2.0	1.7
	ア メ リ カ	3.4	3.9	3.5	3.9	1.5	3.6	2.2	2.0
	日 本	5.1	1.4	2.6	2.8	0.2	-0.9	0.7	0.0
	ド イ ツ	1.3	2.2	2.7	2.8	2.2	1.7	2.5	2.3
	フ ラ ン ス	1.6	2.3	3.1	3.2	2.4	2.3	2.6	2.6
	イ タ リ ア	0.9	1.5	1.5	1.4	2.1	1.4	2.6	2.2
	イ ギ リ ス	2.6	3.5	2.7	2.1	0.8	0.7	1.5	1.6
	カ ナ ダ	1.2	3.7	3.0	3.0	2.4	2.9	2.9	2.8
	他のOECD諸国	3.9	4.4	2.7	2.7	2.8	2.8	3.4	3.3
E U 諸 国	1.8	2.7	2.8	2.8	2.2	1.9	2.5	2.4	
就業者数 増減率	O E C D 計	1.1	1.5	0.7	0.1	0.5	0.9	0.9	0.9
	G 7 諸 国	0.7	1.3	0.7		0.2		0.6	
	ア メ リ カ	1.6	2.4	1.3	2.2	0.4	1.8	0.8	1.5
	日 本	0.4	1.1	-0.7	-0.6	-0.6	-1.0	-0.1	-0.5
	ド イ ツ	1.3	1.5	0.0	0.0	0.4	0.3	0.7	0.4
	フ ラ ン ス	2.1	0.4	1.2	1.4	1.3	1.2	1.3	1.3
	イ タ リ ア	0.4	0.0	0.2	0.4	0.4	0.4	0.4	0.5
	イ ギ リ ス	1.1	1.6	0.5	1.4	-0.6	-0.1	-0.2	-0.2
	カ ナ ダ	1.2	1.9	2.5	2.8	1.8	2.3	1.7	1.7
	他のOECD諸国	1.8	2.7	0.9		1.1		1.6	
E U 諸 国	0.3	0.6	1.0	1.3	0.7	0.8	0.8	0.8	
失業率	O E C D 計	7.5	7.2	7.1	7.1	7.3	7.0	7.3	7.0
	G 7 諸 国	7.0	6.8	6.7	6.6	6.9	6.5	7.0	6.6
	ア メ リ カ	5.4	4.9	4.6	4.5	5.0	4.2	5.4	4.4
	日 本	3.4	3.4	4.2	4.1	4.6	4.9	4.9	5.3
	ド イ ツ	10.3	11.4	11.2	11.2	10.8	10.7	10.3	10.0
	フ ラ ン ス	12.3	12.4	11.9	11.8	11.2	11.3	10.6	10.8
	イ タ リ ア	12.1	12.3	12.2	12.2	12.1	12.1	11.9	11.9
	イ ギ リ ス	8.0	6.9	6.5	6.2	7.4	6.7	8.0	7.3
	カ ナ ダ	9.7	9.2	8.4	8.3	8.1	7.8	8.0	7.7
	他のOECD諸国	8.6	8.1	8.2	8.0	8.1	7.9	7.8	7.7
E U 諸 国	11.3	11.2	10.6	10.5	10.3	10.1	10.1	9.9	

資料出所：A：OECD「経済見通しNo.64（98年12月）」

B：OECD「経済見通しNo.65（99年5月）」

注1 96年及び97年は「経済見通しNo.63」による数値。98年は、Aは見通し、Bは実績。

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

表1-1-2 IMFによる実質GDP成長率、失業率の動向と予測

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

1 主要先進諸国及びEU

(1) アメリカ

イ 経済及び雇用・失業の動向

アメリカでは91年3月以降景気の拡大が続いており、98年第1四半期には拡大局面は8年目に入った。実質GDP成長率は、95年にそのテンポが鈍化し2.3%となったが、雇用の伸びを背景に個人消費を中心とする内需が堅調に拡大したことから、96年には3.4%と回復、97年、98年とも3.9%と拡大局面は続いている。

雇用動向をみると、景気回復当初は企業業績が回復したものの雇用の伸びが弱く、「雇用なき回復」と呼ばれる状況が続いたが、93年以降、雇用の回復も堅調となり、98年末までに1,300万人を超える雇用が創出された。特にサービス業では、この期間に800万人を超える雇用が創出されており、雇用増全体の約63%を占めている。失業率は、92年まで上昇が続き7%台となったが、その後緩やかに低下し、97年4月には4.9%と5%を下回った。98年4月には4.3%と28年2ヶ月ぶりの低水準を記録し、その後も4.5%前後で推移している。なお、若年層の失業率は引き続き高水準で推移している(98年16～19歳層；14.6%、20～24歳層；7.9%)。(表1-1-3)

表1-1-3 アメリカの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-1-3 アメリカの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(万人、%)

	1995年	96年	97年	98年				
					1-3月	4-6月	7-9月	10-12月
実質GDP	2.3	3.4	3.9	3.9	4.2	3.6	3.5	4.1
就業者数	12,490	12,671	12,956	13,146	13,091	13,125	13,182	13,253
雇用者数	11,719	11,961	12,269	12,583	12,491	12,575	12,636	12,710
失業者数	740	724	674	621	643	625	626	602
失業率	5.6	5.4	4.9	4.5	4.7	4.4	4.5	4.3
16～19歳	17.3	16.7	16.0	14.6	14.9	14.8	15.2	14.0
20～24歳	9.1	9.3	8.5	7.9	8.1	8.1	8.2	7.2

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

アメリカ労働省「Employment and Earnings」等

注1 実質GDPは前年比または前年同期比

2 雇用者数は非農業事業所雇用者数

3 就業者数、雇用者数、失業者数、失業率の四半期の数値はそれぞれ3、6、9、12月の値

□ 雇用・失業対策

(イ) 労働力投資法の成立

クリントン大統領が推進する福祉改革の一環として職業訓練制度を改革するための法案が議会において審議されていたが、97年5月に下院において雇用・訓練促進法案(The Employment, Training, and Literacy Enhancement Act 1997)が、98年5月には上院において労働力投資パートナーシップ法案(Workforce Investment Partnership Act 1998)が、それぞれ可決(注1)された。その後両院協議会において両法案の調整が行われ、修正法案が7月30日に上院で、31日には下院でそれぞれ可決された。8月7日にはクリントン大統領が可決された法案に署名し、「労働力投資法(Workforce Investment Act 1998)」が成立した。この制度改革の目的は、連邦の職業訓練や教育などの能力開発プログラムを整理統合し、より活用し易いものとするところである。なお、この法は99年7月1日から施行される。

今回の労働力投資法の成立によって、クリントン政権の進めてきた福祉改革(注2)の関連法案がすべて成立したとされる。

成立した労働力投資法の主な内容は次の通り。

a 現存する60の連邦の教育訓練プログラムを?成人の雇用促進と職業訓練、?不利な状況にある若年者の雇用促進と職業訓練、?社会人のための読み書きの修得、の3つに統合する。

b One-Stop Careerセンター(注3)を地域における雇用・訓練サービスすべての窓口と位置づけ、福祉、高齢者向けプログラム、中卒者向け職業訓練等の連邦の雇用・訓練プログラムはこのセンターを通じて提供する。

c 訓練業者との契約を中心に実施されている教育訓練を廃止し、プログラムの受講者に対しては、教育・訓練の費用に代わるものとして個人訓練口座(Individual Training Accounts)を創設し、それを利用して自らが望む教育・訓練を選択して受講できるようにする。

d 地域における教育訓練プログラムを立案監督するため、産業界、教育界、地域住民、従業員グループの代表からなる協議会を州・地域レベルで創設する。

(注1) 97年5月16日、下院は「雇用・訓練促進法案」を可決した。同法案は、従来連邦政府の主導によって実施されてきた職業訓練プログラムの予算を3つの総合的な補助金に統合して各州に分配し、各州政府がその権限と責任の下で職業訓練プログラムの実施を図るものである。一方、98年5月5日、上院は「労働力投資パートナーシップ法案」を可決した。同法案は、連邦の雇用・職業訓練・職業教育プログラムを整理統合し、州・地方政府にそれぞれ地域ニーズに応じたプログラムを設計する裁量を与えることを目的とするもので、これによりOne-StopCareerセンターを通じて多様なプログラムの提供を図るものである。

(注2) クリントン大統領は、96年8月、ニューディール政策により導入されその後60年間継続されてきた福祉対策に大改革をもたらす福祉改革法に署名し、同法が成立した。内容は多岐にわたるが、生涯で福祉の対象となる期間を5年に制限するとともに、健康な成人は2年以内に職に就かなければならないとした点が重要。福祉改革は同法だけで達成できるものではなく、例えば、福祉対象者の就職を促進するため、税制を改正し福祉対象者の雇用を進める企業に対する税制上の優遇措置をとった。さらに、福祉改革法は、福祉から抜け出し、働こうとする者に対する支援を行うことを政府に義務づけているが、この福祉改革の一環としても、職業訓練制度を改革するための法案が議会に提出されていた。

(注3) 全国的に展開されている雇用に係わる情報サービスセンター。企業や求職者等に、雇用、教育訓練に関する情報やサービスの全てを一カ所で提供することを目的としている。同センターでは、失業手当の給付手続き及び職業紹介のほか、失業者の再就職プログラムや連邦、州等で実施されている様々な雇用・教育訓練に関するプログラムについての相談、手続きを行っている。

(ロ) 米国三菱自動車のセクハラ訴訟

雇用機会均等委員会(EEOC)が、三菱自動車工業の米国子会社である米国三菱自動車製造(MMMA)において女性従業員に対するセクシャル・ハラスメントが放置されているとして、イリノイ州の連邦地裁に訴えていた問題(注4)で、98年6月11日、MMMAは和解金34百万ドル(約49億円:1ドル=約145円 98年6月16日現在)を支払うこと等を内容とする和解事項でEEOCと合意したことを発表した。

和解事項は87項目に及ぶが主要な事項は以下の通り。

a 和解金額34百万ドルが、セクシャル・ハラスメントを受けたすべての該当者に配分されるが、91年公民権法第1条に基づき、1人が受け取る金額の上限は30万ドルとする。EEOCは元従業員を含む全ての女性従業員に被害届申請書を配布し、個別の被害状況などを査定の上、個別の金額を決定する。

b 3人の監視員を社内に設置し、必要に応じ、MMMA内になお存在するセクシャル・ハラスメントの防止や訴えに関する全ての政策・方針を、修正、変更する権限を与える。3人の監視員は、MMMA、EEOCがそれぞれ個別に指名した1名ずつと、双方が合意した1名により構成される。

c MMMAは、セクシャル・ハラスメントの訴えがあった場合、3週間以内に実態調査を行い、調査終了後7日以内に救済措置を提示するために、最善の努力を払うことに同意する。

d MMMAは、継続してセクシャル・ハラスメント防止のトレーニングを従業員に義務づける。

MMMAは、94年12月にも女性従業員29人からセクシャル・ハラスメント訴訟を起こされたが、97年8月にそのうちの27人と和解し、また残る2人についても今年に入り和解しており、今回のEEOCとの和解金支払いによる合意で、一連のセクシャル・ハラスメント訴訟に決着がつくこととなった。

なお、本件の経緯概要は以下の通りである。

(経緯)

92年11月: 18名の現場女性従業員が、EEOCシカゴ支局に対して性的差別(特にセクシャル・ハラスメント問題)に関する申し立て。

93年6月: 申し立てに基づくEEOCによる会社調査実施。

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

94年12月15日: 29人の女性従業員がMMMAに対し民事訴訟提訴。

96年4月9日: EEOCが原告となりイリノイ州連邦地裁に提訴。

97年2月12日: MMMA、社外調査団から勧告を受け、経営陣や社員の責任の明確化や社員教育、昇進拡大などの34項目から成る職場環境改善計画を発表。

5月19日: 民事訴訟でMMMAを訴えていた29名の原告弁護士とMMMA側弁護士は、和解に向けた調停に入ることを発表。

8月1日: EEOCの、MMMAではセクハラが常習化しており、集団訴訟として裁判手続きを進めるべきだとする主張に対し、MMMAがこの事実審理を省略する判決を求め連邦地裁に申し立て。(事実審理の一部略式判決の申し立て)

8月28日: 女性従業員が94年12月に起こした民事訴訟で原告29人中、27人と和解。

98年1月20日: 連邦地裁はMMMAの97年8月1日の事実審理の一部略式判決申し立てを却下。

3月: MMMAが、94年12月の民事訴訟の未和解原告者1名と和解。(これにより29名中28名と和解)

4月: MMMAが、94年12月の民事訴訟の未和解原告者の残る1名と和解し、29名全員と和解が成立。

4月16日: イリノイ州連邦地裁によるスペシャル・マスター(特別補助裁判官)に関する命令。(和解促進を図るため、元連邦控訴裁判所裁判官である、アブナー・ミカヴァ氏がスペシャル・マスターに任命され、5月29日までに和解できなければ裁判となることが決定。)

(注4) EEOCによると、MMMAでは遅くとも90年以降、女性に対する口頭や身体による性的嫌がらせが続いており、当時、800人いる女性従業員のうち、700人が潜在的被害者であるとして訴えを起こしていた。訴えは、セクシャル・ハラスメントは人種や国籍、性別などによる差別差別を禁じた1964年公民憲法第7章に違反するというもので、EEOCは各被害者について損害賠償を求めていた。

(ハ) 北米マツダにおけるセクハラ訴訟

96年8月、北米マツダ・マイアミ支店の元女性従業員が、同支店長からセクハラを受け、不当に解雇されたとして訴えていた裁判で、連邦地方裁判所は、99年2月17日、北米マツダに対し、約440万ドル(5億2,360万円、1ドル=119円:99年4月現在)の損害賠償金を支払うことを命じた。

a これまでの経緯

職務怠慢を理由に解雇された原告の女性は、96年8月、在職中に北米マツダ・マイアミ支店支店長からセクハラを受け、不当に解雇されたとして、北米マツダを相手に訴訟を起こした。具体的には、単身赴任の同支店長の自宅に同行させられるなどし、個人的用務を言い付けられたり、会議室での同支店長とのミーティングの際に猥褻な言動がなされたというものである。また、原告側は、会社側も同支店長のセクハラ行為を止めさせる適切な方策を講じなかったとしている。

一方、北米マツダ側は、原告女性は遅刻が多く、取引先とのトラブルを起こす等の仕事上の理由により解雇したものであり、猥褻な言動等はなかったとして法廷で争ってきた。

b 裁判所による判決

99年2月17日、フロリダ州南部連邦地方裁判所は、北米マツダに対し、総額約440万ドルの損害賠償金を支払う判決を命じた。この損害賠償金には、原告女性が受けた精神的苦痛に対する補償3百万ドル、過去の賃金等の補償約9万ドル、治療費等の補償約2万ドルが含まれるとともに、会社側が同支店長の行為を見過ごしていたことに対する監督責任についての損害賠償が1百万ドル含まれている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

1 主要先進諸国及びEU

(2) イギリス

イ 経済及び雇用・失業の動向

イギリス経済は、92年下半期から回復に向い、93、94年と順調な拡大を続けた。95年に入ってから、財政・金融引締めの効果などにより、景気拡大のテンポは緩やかなものとなったが、比較的堅調な成長が続き、その後も長期にわたる景気拡大が続いた。しかしながら、97年第4四半期をピークに経済成長の伸び率は徐々に緩やかになり、輸出や住宅投資の減少などにより景気は減速している。98年の実質GDP成長率は2.1%となった。

近年の雇用失業情勢は、失業率が長期的な低下傾向にあることが特徴である。92年に10%を超えた失業率は、95年以降下がりが続け、98年10～12月期には6.2%まで改善している。

しかしながら、若年者の失業率は高く、18～24歳層の失業率は年齢層全体の失業率の約2倍程度に達している(12.2%、98年10～12月期)。また、長期失業者数も多く、6ヶ月以上の失業者が56.6%、1年以上が28.2%を占めている(98年10～12月期)。

表1-1-4 イギリスの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

表1-1-4 イギリスの実質GDP成長率と雇用・失業の動向

(%、千人)

	1995年	96年	97年	98年			
				1～3月	4～6月	7～9月	10～12月
実質GDP成長率	2.8	2.6	3.4	3.1	2.9	1.8	1.1
労働力人口	28,550	28,879	28,845	28,884	28,843	28,969	29,076
就業者数	26,037	26,292	26,761	27,020	27,041	27,165	27,286
うちパートタイム	6,293	6,522	6,670	6,682	6,723	6,689	6,777
パートタイム比率	(24.1)	(24.8)	(24.9)	(24.7)	(24.9)	(24.6)	(24.8)
雇用者数	22,253	22,623	23,077	23,423	23,516	23,715	23,841
失業者数	2,512	2,368	2,083	1,864	1,802	1,804	1,790
失業率	8.8	8.3	7.2	6.5	6.2	6.2	6.2

資料出所：国家統計局「Economic Trends」、「Labour Market Trends」

注1 実質GDP成長率は前年比または前年同期比。

注2 95～97年は3～5月期の数値。

注3 就業者数は労働力調査により把握。16歳以上で、雇用者、自営業者、無給の家族労働者、政府支援の教育訓練受講者が含まれる。

注4 失業者の定義は、調査時点で仕事がなく、次の2週間以内に就業を始めることが可能であり、過去4週間以内に積極的に求職活動をした者。あるいは、現在仕事がなく、2週間以内に開始予定の仕事を受け入れた者。失業率は、失業者数を労働力人口で除して算出。

ロ 雇用・失業対策の概要

イギリス政府が98年3月に発表した雇用行動計画(欧州委員会に対し提出されたもの。P43～参照)に基づき、同国の雇用・失業対策を概観すると以下のとおりである。なお、同計画には98年度に新たに導入された施策の他、保守党政権当時からの取り組みも含まれている。

(イ) 雇用可能性(Employability)(注1)の向上

政府は、社会保障制度への依存から就労への移行を促す「Welfare-to-Work」プログラムとして、若年及び長期失業者対策、雇用可能性の向上、技能の向上、福祉から就労への移行促進といった一連の対策を打ち出している。

(注1) 労働者の雇用され得る能力。具体的には、一企業のみならず他社においても通用するような労働者の職業能力を指し、教育・訓練機会の提供を通じこれを労働者に身につけさせることにより、柔軟な労働市場において、一企業による雇用保障に代わる生涯を通じた雇用の保障を図っていくとするもの。

a 若年失業者対策(New Deal for Young People)

若年失業者対策の主要な柱の一つで、全ての若年失業者に対し、長期失業者となる前に雇用、訓練もしくは適当な支援を提供することを目的としている。98年1月から12の先行地域で開始し、4月から全国で開始された。18歳から24歳までで6ヶ月以上求職者給付を申請している全ての者が対象となる。支援を受けようとする者は、まず入り口(Gateway、最長4ヶ月)で集中的なカウンセリングや助言、ガイダンスを受け、就職を目指す。この期間で仕事が見つからなかった、あるいは就職の準備が整っていない若年者に対し、以下の5つの選択肢が与えられる。この選択肢のいずれをも拒否した者は、求職者給付受給資格を失う。

- (a) 助成金付き就職(企業に対し6ヶ月の賃金助成と訓練のための費用週60ポンドを助成)
- (b) ボランティア団体での就労と訓練(6ヶ月。求職者給付と同等の手当、訓練機会等が提供される)
- (c) 公的環境保全事業での就労と訓練(6ヶ月。求職者給付と同等の手当、訓練機会等が提供される)
- (d) 最長12ヶ月間の教育又は訓練(求職者給付を受けながら)
- (e) 自営業の開業(6ヶ月間の助成。本項目は1998年7月より追加)

b 長期失業者対策(New Deal for Long-term unemployed people)(98年6月より実施)

25歳以上で2年以上の失業者には、助成金付き(週75ポンド)就職、あるいは最長12ヶ月の社会保障給付を受給しながらの訓練の機会が提供される。

c 積極的労働市場政策

労働市場への参加は失業給付受給の基本条件となっている。このため、失業した日から、以下のプログラムがスタートする。

- (a) すべての失業者に対する新規求職者面接
- (b) 2週間に1度以上のジョブセンター(公共職業安定所)での求人情報収集
- (c) 失業期間が13週間を超えると、より詳細な面接実施
- (d) 6ヶ月を超えると、雇用可能性向上のためのプログラム(注2)を受けることができる。

さらに失業期間が長期化すると上記a、bの「New Deal」プログラムへと移行する。

(注2)

- ・ 社会保障給付資格を失わずに試験的に就職する
- ・ 就職テクニックに関する実際的な助言
- ・ ジョブセンターの責任のもと選別された求職者の企業との面接

- ・ 職業経験を通じた訓練
- ・ 失業者グループが相互に助け合いながら求職活動を行うジョブクラブ

d 生涯学習のための教育訓練機会の増加

(a) 「産業のための大学(University for Industry)」の設立(98年3月より制度開始)

企業が行う職業訓練のコストを軽減し、労働者に最新の技能を獲得させることを目的として、政府、産業界、教育機関の連携で設立する。中小企業の労働者、低技能労働者、失業者等を対象に、衛星放送やインターネット等を利用して家庭や職場と大学を結び、最新の技能訓練情報や生涯学習プログラムを提供する。

(b) 教育訓練のための個人貯蓄の奨励

e 教育システムの質の向上と労働市場にマッチした若年者の技能の向上

(a) 教育訓練に関する国家・公的資格制度の整備と取得促進

イギリス全体の技術・技能水準の向上のため、ウェイター、電気ケーブルの組立補助、機械装置の取付け等の個別の職業技能や知識について認定する「全国職業資格(NVQ)」等の教育訓練資格を設定し、国民に取得を推奨。

(b) 国家訓練制度(National Traineeships)

16歳以上の学卒者にNVQレベル2以上の技能(基礎的な職業能力)を修得させることを目的とした制度で、97年9月に開始された。訓練は事業主によって計画・実施され、事業主が必要とする基礎的な技能を若年者に身につけさせるものである。最終的に雇用につなげることを目的としており、訓練期間中は賃金が支払われる。

(c) 近代的徒弟制度(Modern Apprenticeships)

実際の作業を通じて、国家訓練制度よりさらに上級のNVQレベル3(中級程度の職業能力)を取得させることを目指した制度である。実際の訓練は、訓練を実施する事業主、実習生、各地域のTECsの間で締結される訓練契約に基づいて行われ、契約には、訓練の内容や実習生の地位(雇用者かどうか)、実習生への手当や賃金額等が定められる。

(ロ) 起業家精神の促進

a 中小企業の通常経費削減

(a) 新規開業に当たり税及び社会保障納付に係る関係行政機関への届出を一本化するなどの負担軽減措置。税、社会保障に関する相談窓口の設置。

(b) 新規開業者を対象としたセミナーの開催。

b 自営の奨励

(a) 中小企業に対する情報提供・支援の窓口を一本化するため、TECs(地域の事業主、労働組合、教育関係者等で構成され、職業訓練を一元的に企画・運営する組織)、商工会議所、地方自治体、起業支援組織等で構成される「ビジネス・リンク」を各地に設置。

(b) 中小企業のためのインターネットを通じた情報提供を行うホームページの開設。

c 税負担全体の軽減

(a) 就労家庭給付(Working Family Tax Credit)の導入による、福祉から就労への移行の促進

福祉給付の一部である家族所得補助(Family Credit:賃金の上乗せ手当)に代えて、税制(税控除・給付)により中・低所得で子供を養育している就労家庭の所得を保障し、就労を促進するために導入されるもの。98年度予算案に盛り込まれており、99年10月から実施される。

週100ポンド(1ポンド=約197円:99年3月現在)以上で一定水準未満の低収入家庭に対し所得補助を行い、最低週180ポンドの収入を確保する(週100ポンド未満の世帯は別途社会福祉制度の対象となる)。また、週間収入が220ポンド以下の家庭は所得税が免除される。これにより、福祉給付の受給者が、働き始めることで給付が打ち切れ収入が減る事態が解消される。

この他、就労家庭における育児費用の70%が控除される他、限界税率が70%から55%に引き下げられ、週給90ポンド以下では実質的に税金が掛からないなど、低所得層の税負担が軽減された。

(b) 国民保険の企業負担分の軽減。

(ハ) 企業と雇用者の順応性の向上

a 労働の近代化に向けての労使合意の促進

(a) 労働市場の柔軟性と安定のバランスをとるための、労働時間、パートタイムの育成等に関する労使協議の促進。

(b) 順応性のある雇用契約のあり方についてのさらなる検討。

b 人材投資への税及び他の方法によるインセンティブ

(a) 職種転換等に際し教育訓練を受講しようとする者に訓練費用を融資するキャリア開発ローン(Career Development Loan)。

(b) 小企業(従業員50人以下)に対し従業員の訓練費用を融資する小企業職業訓練ローン(Small Firms Training Loans)。

(c) 国家訓練表彰(National Training Awards)

企業、訓練施設、個人を対象に、毎年効果的な訓練の実施等について表彰を行っている。

(二) 機会均等の確保

a 男女の失業率格差の改善

- (a) 政府内に女性対策部門を設置し、政府全体の意志決定を監視し、影響を与える。特に、家庭支援施策と子育て支援に重点を置く。
- (b) 職業生活と家庭生活の両立支援、機会均等の確保による女性参加の障壁の除去
- (c) 最低賃金の復活(女性にとって有利に働く)
- (d) 性別に基づくステレオタイプな教育及び職業教育の改善
- (e) 子育て支援等による職業生活と家庭生活の両立

b 一人親に対する雇用支援(New Deal for Lone Parents)(98年10月より実施)

- (a) 求職活動に対する支援やアドバイス、職業訓練等
- (b) 育児費用の支援や学童保育の充実

c 障害者雇用対策(New Deal for Disabled)(98年度より実施)

- (a) 就労に当たっての障害を除去するためのパーソナルアドバイザーによる支援
- (b) 障害者の就職を促進するための各種支援施策の周知・啓発

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

1 主要先進諸国及びEU

(3) ドイツ

イ 経済及び雇用・失業の動向

ドイツの景気は、95年にマルク高による輸出の落ち込み等により減速したものの、96年以降はマルク高の是正による好調な輸出等により回復している。98年1～3月期の対前期比実質GDP成長率(前期比年率)は5.3%、4～6月期は-0.1%、7～9月期は3.6%、10～12月期は-1.5%となっている。

政府(連邦財務省)は、99年1月の年次経済報告の発表において、98年の経済成長率を、2.8%(速報値)と、東西両ドイツの統一以来最高の伸びを記録したとしている。また、政府の経済諮問委員会である五賢人会議が98年11月に発表した見通しでは、98年の実質GDP成長率は2.75%、99年は2.0%となっている。

97年に戦後最悪の状況となった失業情勢は継続しているが、98年中頃から若干回復傾向にある。98年1月から5月までは11%台であった失業率は、6月(10.9%)以降10%台で推移している。

99年1月の連邦統計局の発表によると、98年の失業率は11.1%、失業者数で約428万人であった。

他の欧米先進諸国で若年労働者の失業率は年齢計の失業率に比べ高率であるのに対しドイツでは年齢計の失業率の水準と大きな差がない。また失業者の3分の1が失業期間1年以上の長期失業者であり、東部ドイツの失業率は西部ドイツのそれよりも2倍程度高くなっている。

表1-1-5 ドイツの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-1-5 ドイツの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(%, 千人)

	1995年	96年	97年	98年				
				1~3月	4~6月	7~9月	10~12月	
実質GDP成長率								
全ドイツ	1.2	1.3	2.2	2.8	5.3	-0.1	3.6	-1.5
旧西ドイツ	0.9	1.1	2.3	2.9	4.4	-	-	-
旧東ドイツ	4.4	3.2	1.7	2.1	-0.1	-	-	-
就業者数								
全ドイツ	35,217	34,776	34,324					
旧西ドイツ	28,724	28,388	28,121	27,617	27,872			
旧東ドイツ	6,493	6,388	6,203	5,902	6,010			
被用者数								
全ドイツ	28,118	27,739	27,280	27,208	26,930	27,208		
旧西ドイツ	22,597	22,344	22,096	22,074	21,948	22,074		
旧東ドイツ	5,521	5,395	5,183	5,133	4,982	5,133		
失業者数								
全ドイツ	3,612	3,965	4,384	4,279	4,430	4,336	4,210	4,132
旧西ドイツ	2,564	2,796	3,020	2,904	2,982	2,925	2,870	2,835
旧東ドイツ	1,047	1,169	1,364	1,375	1,448	1,410	1,340	1,297
失業率								
全ドイツ	9.4	10.4	11.4	11.1	11.6	11.2	10.9	10.7
旧西ドイツ	8.3	9.1	9.8	9.4	9.7	9.4	9.2	9.1
旧東ドイツ	14.0	15.7	18.1	18.2	19.2	18.7	17.7	17.1

資料出所：連邦雇用庁「Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit」、
「Arbeitsmarkt 1997」、「Referat III a 4」、「Referat III a 6」
連邦統計局「Wirtschaft und Statistik」
経済企画庁「海外経済データ」
労働市場職業研究院（IAB）資料
ドイツ連銀

- 注 1 実質GDPの四半期値は、対前期比年率。
2 就業者数=Erwerbstätige
3 被用者数：社会保険加入義務のある被用者数（Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte）
4 就業者数の年数値は、各年9月平均の数値。
5 就業者数・被用者数の四半期数値は、各月末数値を平均して求めた数値。
6 被用者数の年数値は、各年6月末時点数値。

表1-1-6 失業の長期化

表1-1-6 失業の長期化

(単位：月、全職種、男・女、西部ドイツ)

	1982年	83年	84年	85年	86年	・	93年	94年	95年	96年	97年
失業期間の平均	7.6	9.2	10.5	11.6	12.5	・	11.7	12.8	13.5	13.5	14.3

資料出所：連邦雇用庁「Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit Jahreszahlen 1997」

注 各年とも9月末の数値。

□ 雇用・失業対策

ドイツの高い失業率の要因は、景気循環的なものではなく、構造的なものであると考えられている。つまり、高賃金と高社会保障費負担、解雇規制を始めとする様々な規制が経済の活力や国際競争力を低下させ、事業主の雇用に対する意欲を削いでいるというものである。

99年1月の欧州通貨統合では、「単年度財政赤字がGDPの3%以内」、「財政の累積赤字がGDPの60%以内」等が統合参加の要件となっていたことから、最近のドイツの財政状態(財政赤字の対GDP比は96年が

3.5%、97年見通し3.5%[6大経済研究所の予測]、累積赤字の対GDP比は96年が60%、97年見通し61%。[同]では、雇用創出のための財政出動は行いにくく、逆に既存の雇用創出措置(ABM)等の縮減を考慮しなければならない状況にあった。

こうした情勢の下、キリスト教民主党・民主同盟/自民党を与党とするコール政権は緊縮財政に努めてきたが、高失業情勢がなかなか改善されないことへの不満等から、98年9月に行われた連邦議会の総選挙で敗北・退陣し、代わりに社民党・緑の党を与党としドイツ最大の労働組合であるドイツ労働組合連盟(DGB)の支援を受けたシュレーダー政権が誕生、今後の施策が注目されている。

(イ) 新雇用プログラムの発表

戦後最悪の失業情勢への政府の対応を不十分とする失業者等の抗議の動きを受け、ブリューム労相は、98年3月19日、雇用創出措置(ABM。注1)の対象者を拡大すること等を内容とする新雇用プログラムを発表した。

新雇用プログラムの柱は、実施期間を98年中と限定した上で、連邦予算から6億マルク(約440億円[98年4月現在1マルク≒74円])を雇用対策費として支出するというものである。

雇用対策費としての6億マルクのうち3億マルクは、ABM対策予算として連邦雇用庁(注2)に交付し、その中の5,000万マルクを西部ドイツのABMのために、残りの2億5,000万マルクを東部ドイツのABMのために支出することとした。

連邦予算からの残りの3億マルクは、統一関連連邦特別歳出庁と信託不動産会社(注3)及び連邦財産管轄庁に交付され、これらが実施する市街地の美化作業や軍事施設の平和施設転用等の際に、失業者を雇用する費用の補助に支出される。

(注1) ABMは、社会法典第III編の規定に基づき、雇用情勢の悪い地域において、公共の利益に合致する雇用(清掃等の業務)について労働者の賃金の一部を補助することにより、失業者のために一時的な雇用の場を創出する措置。最近では連邦雇用庁の緊縮財政の下、その対象者数は減少傾向にあった。

(注2) 連邦雇用庁は、ニュールンベルクに本部を置き、職業紹介、失業保険制度を所掌する公法上の法人であって、連邦労働社会省の指揮監督を受ける。総裁は、連邦労働社会相に任命され、その意思決定機関たる理事会は、政労使の三者構成となっている。失業保険財政が赤字の場合は、労働社会省の会計から助成を受ける。職員的身分には、一般の連邦各省庁と同様、官吏と官吏以外の私法上の契約関係を結ぶ事務職員・労務者とが存在する。下部機関として、州労働局(Landesarbeitsamt)、公共職業安定所(Arbeitsamt[労働局])がある。

(注3) 統一関連連邦特別歳出庁、信託不動産会社(在ベルリン)

ドイツ民主共和国(旧東ドイツ)のドイツ連邦共和国(旧西ドイツ)への統合に伴い、旧東ドイツの人民所有企業(人民公社)を民営・構造改革するために信託庁(Treuhandanstalt)(公法上の法人)が設置された。95年の法改正により、同庁は、後継機関としての統一関連連邦特別歳出庁、信託不動産会社(連邦が直接責任を行う有限会社)等に改名・改組された。連邦財務省が財政・指揮監督を所管。

(口) 社民党・緑の党連立政権の労働政策

98年9月28日、連邦議会選挙が行われ、与党のキリスト教民主同盟/キリスト教社会同盟(CDU/CSU)、自民党(FDP)が敗北し、社会民主党(SPD)が第一党となった(得票率40.9%。CDU/CSUは35.1%)。この結果、コール首相は退陣し、社会民主党は「緑の党」と連立を組み、社会民主党のゲアハルト・シュレーダー氏(ニーダーザクセン州首相)が、10月27日、連邦政府首相に就任した。なお、新労相には、DGB所属労組中、最大労組である金属産業労組(IGメタル)の副会長であるヴァルター・リースター氏が就任した。バーデン＝ヴュルテンベルク州出身のリースター氏は、長い組合活動の経歴を持っており、特に経営側との交渉に長年携わり、80年代末には、週35時間労働制の点でパイロットケースとなる多くの労働協約妥結に関与した。

社会民主党と緑の党との間で結ばれた連立協定のうち労働関連部分は以下の通り。

a 政労使会談(「雇用及び職業訓練のための同盟」)の実施

雇用問題の解決に向かって政労使で協力するため、政労使のトップ会談を開催する。政労使トップ会談は前政権下でも何回か開催されていたが、96年以降の政府与党の一連の政策(注4)に反発したドイツ労働組合連盟(DGB)の拒否によりその後開催されていなかった。

b 若年者失業対策

- ・ 10万人の若年者に雇用又は職業訓練の機会を与える緊急プログラムを実施する。
- ・ 東部ドイツに対策の重点を置く。
- ・ プログラムの財源は、若年者失業対策用として特別に用意する。

c 税制改正等

- ・ 被用者負担社会保険料と所得税の削減。
- ・ 家族手当の増額。

d 年金問題

前政権が実施した年金額引下措置は撤廃し、年金受給者等に以下のことを保障する。

- ・年金の支柱となる老齢年金は、老後に適当な生活を送ることができる程度に保障する。
- ・第2の柱としての企業老齢年金を増進する。
- ・第3の柱としての民間老齢年金も増進する。
- ・新たな柱として、企業の資本及び収益に対して、労働者がより積極的に参入できるようにする。

e 社会統合

人権を重視する立場から、国籍法令を改正して、外国人の両親のもと、ドイツで出生した子には、ドイツ国籍を付与する。また、滞在資格を有してドイツに8年以上になる者には、帰化を可能にする。

(注4) 事業主の負担軽減を通じた雇用創出とドイツ企業の国際競争力の低下の抑止を主な目的として、コール政権が「一層の成長と雇用のためのプログラム」を96年にとりまとめ、野党社民党等の反対を押し切って実施した解雇制限法の改正、報酬継続支給法の改正(病気手当の縮小等)、閉店法の改正(商店の閉店時間の繰り下げ)等の一連の与党・政府の政策をさす。

解雇保護法の改正により、解雇制限の対象となる事業所の範囲が労働者6人以上から11人以上に縮小された。

(ハ) 「雇用のための同盟」政労使トップ会談の開催

98年12月7日、雇用問題に関する政労使トップ会談(注5)が2年半ぶりにベルリンの首相府で開催され、シュレーダー首相、リースター労相、ラフォンテーヌ蔵相、フィッシャー健康相、フントドイツ産業連盟(BDA)会長、シュルテドイツ労働組合連盟(DGB)会長らが参加した。

会談で、個別の事案ごとに計8つの作業部会(職業訓練、財政、年金、社会保障改革、労働時間、東部ドイツ再建、解雇時の補償、外国人)を作って検討していくことが合意された。

会談において使用者側は、次の2つの点で成果を挙げた。

a 法人税率の35%への引き下げを、前に社会民主党(SPD)政権が示唆していた2年先送りではなく当所予定どおり2000年1月1日から行うこと。

b 年金支給開始年齢の60歳への引き下げは、法令で行わないこと。

一方、政府、労働組合側は、若年者の失業対策のために、10万人分の職業訓練生創出に対する協力を使

用者側から引き出した。

会談後、シュレーダー首相は、本会談が、失業削減のための良い出発点となったと高く評価した。フント会長も会談は中身の濃い率直なものであったと述べ、シュルテ会長は、今後の会談の行方について楽観的な展望を示した。

(注5) 雇用問題の解決のための政労使トップ会談(「雇用のための同盟」)はコール政権下でも何回か開催されていたが、96年以降の政府与党の一連の政策(注4)に反発したDGBの拒否によりその後開催されていなかった。DGBは98年6月の定期大会で、コール政権のトップ会談の呼びかけには応じないが、社民党政権になれば応じるとしていた。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

1 主要先進諸国及びEU

(4) フランス

イ 経済及び雇用・失業の動向

フランスの経済は、93年1～3月期を底に回復に転じ、94年半ばに力強さを増したが、95年に入って拡大のテンポが緩やかになった。96年のGDP成長率は、1.6%と低成長にとどまったが、97年に入りフラン安が更に進んだことから貿易黒字が拡大し、生産活動が活発になる等景気は回復している。

失業率は、90年代に入り経済成長が鈍化するにつれ上昇したが、94年以降の景気回復局面においても失業率は低下せず、高水準かつ上昇傾向で推移した。しかし、97年6月の失業率12.6%を最高に微減傾向に転じ、98年4月からは12%を切り11%台後半となっている。

表1-1-7 フランスの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-1-7 フランスの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向
(千人、%)

	1994年	95年	96年	97年	98年				
						1～3月	4～6月	7～9月	10～12月
実質GDP成長率	2.8	2.1	1.6	2.3	3.2	3.8	3.4	2.9	2.8
就業者数	22,009	22,190	22,247	22,327	22,705	-	-	-	-
被用者数	13,209	13,332	13,321	13,409	-	13,583	-	-	-
失業者数	3,115	2,935	3,099	3,151	-	3,110	3,051	3,026	2,980
失業率	12.3	11.6	12.3	12.5	11.8	12.1	11.9	11.8	11.5

資料出所：経済企画庁「海外経済データ 平成11年4月」

国立統計経済研究院 (INSEE) 「Bulletin mensuel de statistique Fév.1999」、

「Annuaire Statistique de la France 1999」

雇用連帯省「Bulletin mensuelle des statistiques du travail」

注 実質GDPは年数値については前年比、四半期数値については前年同期比。

就業者数=Actifs occupés

被用者数は、3、6、9、12各月末日の数値から算出。

ロ 雇用・失業対策

(イ) 週35時間労働法の成立

週法定労働時間を39時間から35時間へと改定することを主内容とする法案(「労働時間短縮に関する指導・奨励法案」)が、98年5月19日、国民議会(下院)において与党の賛成多数により可決、成立した。6月10日には憲法院が同法に対して異議を申し立てた国会議員グループの請求を退け、同法の成立が確定した。

本法案は、社会党が97年の総選挙で厳しい雇用情勢に対応するために労働時間短縮の導入を公約したことから、ジョスパン政権が98年1月に議会で法案を提出、審議が重ねられてきたものである。なお本法案は、推進者であるオブリ労相の名をとって「オブリ法」とも呼ばれる。

a 法案の主な内容

? 労働者20人を超えて雇用する企業の法定週労働時間(現行39時間)を2000年1月1日から35時間とする(労働者20人以下を雇用する企業の法定週労働時間を2002年1月1日から35時間とする)。

? 上記時短を、上記施行期日以前に労使協約等により実施し、雇用を増加又は維持した事業主は、国からの助成措置を受けることができる(下表参照)。

? 政府は、遅くとも99年9月30日までに、本法案に基づく時短の普及状況(労使交渉における本時短導入の動向を含む)を、議会に報告する。

表1-1-8 1998年に時短を実施する事業主に対する助成措置

表1-1-8 1998年に時短を実施する事業主に対する助成措置

単位：フラン

対象事業主	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目
基本措置					
10%以上の時短を実施し、従業員数を6%増加させた事業主	9000	8000	7000	6000	5000
15%以上の時短を実施し、従業員数を9%増加させた事業主	13000	12000	11000	10000	9000
10%以上の時短を実施し、従業員数を6%以上増加させ、若年者等を多く雇い入れる等特別の努力を行った事業主	10000	9000	8000	7000	6000
15%以上の時短を実施し、従業員数を9%以上増加させ、若年者等を多く雇い入れる等特別の努力を行った事業主	14000	13000	12000	11000	10000

(1フラン=23円、98年5月)

注 雇用者1人当たりの額

b 第2法の予定

政府は、今回成立した法定週労働時間35時間を規定する法を第1法とし、35時間を超える労働に対する割増賃金、管理職への適用等を規定する法を、99年末に第2法として立法化する方針。

(ロ) 週35時間労働法に係るデクレ(政令)の制定

政府は、98年6月22日、週35時間労働法施行に伴う5つのデクレ(日本の政令に相当。)を発布した。その主な内容は以下の通り。

a 労働時間短縮の適用除外となる企業、公企業に関するデクレ

パリ空港、フランス銀行、フランスガス、フランス郵便等の公共事業所、公企業が、法に基づく助成措置の対象外とされる。

b 労働時間短縮、助成措置の要件を規定するデクレ。

? 企業における労働者数の算出に当たっては、労働協約締結前の12か月を基準とする。

? 休日の形式で時短をする場合には、労働協約によって休日として計上する時短の日数を確定しなければならない。

また、労働協約等で規定することにより、労働時間貯蓄(注1)に、この時短分をまわすことができる。

c 罰則に関するデクレ

県知事は、助成措置を受けたにもかかわらず、法の規定する雇い入れがない場合等には、労働協約を停止・破棄し、助成措置を停止することができる。

d 日々の休息の特例に関するデクレ

「日々の休息」という規定を労働法典L.220-1条として置く(すべての被用者は、最低でも毎日、少なくとも11時間の連続した休息時間を享受できる。)が、労働協約又は拡張された産業別労働協約を締結し、次のいずれかに該当する場合は、L.220-1条の例外として認められる。

- ・ 住居と職場とが離れていたり、就労場所が複数に及びその就労場所が互いに離れている場合。
- ・ 財産や人身の保護の必要性のある監視や見回り・日直の業務。
- ・ 業務や生産の継続が必要とする業種で、交代制をとっている場合。
- ・ 貨物取扱業や農業で、運輸の履行に協力する場合。
- ・ 救助や安全維持、事故の予防・修繕の為に、緊急な職務の履行が必要な場合。

e 労働法典第212-4-3条、第220-1条の適用に関する罰則に係るデクレ

パートタイム労働と毎日の休息時間に関する労働法典の規定に違反した場合の罰則を規定する。

(注1) 労働時間貯蓄は、労働協約等で規定され、有給休暇権を有する被用者の権利保全の為に設けられている。被用者は、10日を限度に、毎年この貯蓄に自らの年次有給休暇日数を組入れることができる。また、代償休日(一定時間数の超過勤務を行った労働者に与えられる義務的休日で、労働時間として賃金支払対象となる。)も本貯蓄にまわすことができる。

(ハ) 社会阻害防止法の制定

a 制定の経緯

97年6月に政権に就いた社会党政権は、経済・雇用政策を中心とした施政方針「発展と社会連帯協約」の中で、持続的な成長を図るとともに社会連帯と雇用創出をより可能とする成長モデルを創造するとしたが、それを具体化するものとして97年10月「若年者雇用の就業拡大に関する法律」(地方自治体による若年者の期間付き雇用を主要内容とする)を、98年6月には「週35時間労働法」を、それぞれ成立させた。

さらに政府は、深刻化する失業情勢に鑑み、特に失業の危険度が大きい特別な配慮を必要とする人々を対象に、雇用及び住居問題に関して援助を与えることを目的とする法制化を図り、98年7月9日、「社会阻害防止法」を成立させた。

b 法の主要内容

(a) 就職促進

? 就職困難若年者の就職への道のりプログラム

2000年までに、就職困難な16~25歳の若年者に対し就職への道のりを付けることを目的にしたプログラムで、就職困難若年者に対して個人別プログラム(企業での研修、職業訓練、助成雇用)を用意・実施する。期間は18か月。

? 資格取得契約(注2)

従前26歳未満の若年者のみを対象にしていたが、2000年12月31日までの暫定措置として、26歳以上の求職者であっても、6か月以上の長期失業者等、社会的・職業的に就職が困難な者には、資格取得契約を認める。

なおこうした特例的適用者に関しては、本来の対象者には認められているSMIC(最低賃金)相当分の社会保険料控除措置の適用(注2)はない。

? 雇用連帯契約(CES,注3)の対象の重点移動

より特別な支援措置が必要な層に契約対象の重点を移すこととし、CES対象者を、長期失業者、50歳以上の高齢者、社会復帰最低収入(RMI,注4)の受給者、雇用の機会が特別に少ないと考えられる26歳未満の若年者、障害者に拡大する。特別連帯手当(ASS,注5)、単親手当の受給者についても、雇用が困難と考えられる場合には拡大する。また、対象外の被用者であっても、一定の場合に1年間本契約に就くことを認める。

? 雇用強化契約(CEC,注6)の直接利用許可。

雇用強化契約(CEC)を結ぶためには、通常、雇用連帯契約(CES)を経由しなければならなかったが、長期失業者(年齢とは無関係)、50歳以上高齢者、RMI受給者、障害者に加えて、ASS受給者やAPI受給者、寡婦手当受給者、社会復帰契約(注4)終了時に雇用先も職業訓練先も見つけられなかった者、26歳未満の就職困難若年者もCECの直接利用が可能になった。

? 起業支援措置(ACCRES)の拡大措置

若年者及び失業者で起業する者のための支援措置(ACCRES:社会保険料の免除、助言・訓練等を実施)の範囲を拡大し、RMI、ASS、APIの受給者にも広げる。

(b) その他の求職者の権利

? 求職者の労組加入要件の緩和

被用者が労組に加入するまで、1年間の職業年数を必要とするとの制限を撤廃。

? 労組が行う訓練への求職者の参加

労組が行う訓練への求職者の参加が認められ、採用後、事業主から代替手当を支払われる。

(c) その他

国立貧困・社会疎外監視院を設置し、貧困者、社会疎外者の実態に係る情報収集・分析・普及に努める。社会問題省が同院を所管する。

c 法制定後の動き

政府は、1998～2000年の間に、就職困難若年者の就職への道のりプログラム(TRACE)を6万人の就職困難な若年者に対して実施するとしている。

雇用連帯省は、98年末までに資格(バカロレア[大学入学資格]未満)のない若年者1万人が、本制度の適用を受けて、研修や職業訓練、助成付雇用といった個人別の措置を受けることになるとしている。

なお、本若年者等対策措置によって、98年は、5～6億フラン(約125～150億円)の歳出再編成が必要となったが、このうち、特定地域(就職困難な若年者の多い、特定地域)の割当枠は2割とされた。

(注2) 資格取得契約(contrat de qualification)

若年者に就労を通じて就職に必要な職業資格を取得させることを目的とする契約。就学中に職業資格を取得できなかったか、現在の資格では就職できない16～25歳の若年者を対象とする。契約締結が認められるのは訓練実施適性が認められた企業で、契約締結後公共職業安定所に対し契約内容を提出しなければならない。報酬は法定最低賃金(SMIC)を基準として年齢と契約期間に応じて決定される。事業主への支援措置は、SMIC相当額の社会保険料の免除等。契約は6ヶ月～2年以内の有期契約で、契約期間のうち25%以上は訓練で占めなければならない。財源は政府と使用者の拠出により賄われている。

(注3) 雇用連帯契約(CES:contrat emploi solidarite)

地方公共団体等で無(低)資格の若年失業者、長期失業者等の就職困難者に対して週20時間程度の公務の仕事に就かせる制度。原則3～12か月の期間の定めのある労働契約であって、報酬は最低でもSMIC(最低賃金)又は協約賃金額となる。

報酬については、SMICの金額の65%に相当する額を国が負担する。受給者が長期失業者やRMI受給者、障害者の場合は85%。

また、国からの1時間当たり22フランの定額援助を受けて、400時間を限度とする職業訓練を受けることができる。

(注4) 社会復帰最低収入(RMI:revenu minimum d'insertion)

最低所得水準を保障するための手当。日本の生活保護、ドイツの社会扶助に相当。1988年より現制度。

受給要件は、フランスに居住していること。25歳以下であること、又は養育すべき子があること。また、社会復帰契約(contrat d'insertion:RMIの支給に引き続く3か月の間に、受給者は受給者に対する国の施策を定める挿入契約を締結しなければならない。)を締結しなければならない。

支給期間は3か月であるが、社会復帰契約によって、再支給が可能。

(注5) 特別連帯手当(AS:allocation de solidarite specifique)

失業保険受給終了の失業者に対して支給される手当。98年現在月間2,434フラン(約6万円)。

(注6) 雇用強化契約(CEC:contrat emploi consolide)

雇用連帯契約(CES)終了後、就職及び職業訓練の機会がない者を対象として長期的な研修機会を提供する制度。内容は雇用連帯契約と同様。契約期間1年間。60か月を限度として契約更新が可能。フルタイム、パートタイムいずれの方法も可能。(パートタイム労働のときは、最低でも週30時間以上)

報酬はSMIC又は協約賃金。

国による支援は、報酬の60%(初年度について。次年度以降、50%、40%、30%、20%と漸減)、とりわけ支援を必要とするグループに対しては、5年間50%(80%にすることを検討中)。支援金額の上限はSMICの120%。

(二) 雇用代替手当(ARPE)の期間延長

a 雇用代替手当(ARPE)の概要

雇用代替手当(ARPE)は、高齢労働者の円滑な年金生活への移行の促進及び若年失業者の雇用の場の創出のために、若年失業者を新規に雇い入れる代わりに高齢労働者に早期引退をさせるための制度として設けられた手当である。企業が、40年以上の老齢年金加入期間があり58歳以上である高齢労働者を退職させる代わりに、期間の定めのない労働契約で求職者を雇い入れる場合、早期引退した高齢者に対して、商工業雇用協会(ASSEDIC)から年金支給開始年齢である60歳まで、元の賃金の約65%がARPEとして支給される。

商工業雇用協会(ASSEDIC)は、労使協定によって創設された非営利法人であり、労使同数の代表から構成され、失業保険制度を所掌している。

同手当は、95年9月6日の労使協定締結により、同年10月1日から施行されたが、96年2月21日付法律第96-126号により法律上の根拠も有することとなった。

同手当は広く利用され、手当が開始されてから3年間経過した98年9月時点で、手当受給者(早期引退者)数延べ122,211人、平均手当月額8,743フラン(約20万円)、受給者1人当たり延べ手当平均額約213,000フラン(約470万円)、代替として雇い入れられた求職者数延べ110,922人、延べ支給実額261億フラン(約5,800億円)に達した。

ARPEの受給者をその所属する産業別にみると、工業が45%、建設業が9%、第3次産業が30%、その他が17%となっている。

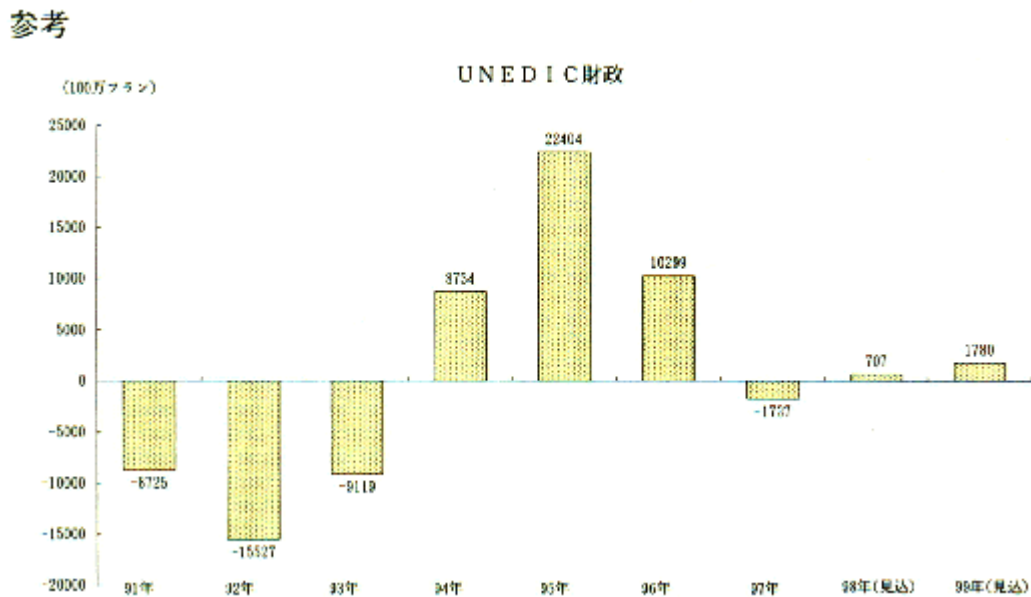
b ARPEの有効期間切れに伴う労使の動き

使用者側は、企業内の高齢労働者を低賃金の若年労働者に置き換えることができるため、概ね本制度を肯定的に評価してきた。同協定は98年12月31日が有効期限であったが、使用者側は協定の延長に積極的な態度を示していた。

しかし、全国商工業雇用協会連合(UNEDIC;ASSEDICの全国組織であって、ASSEDICの行う失業保険事業は、UNEDICで集約される。)の財政が非常に厳しい状況にあったため、協定の延長には大きな困難が予想された。

これに対し、政府雇用連帯省は、ARPE手当受給者1名当たり受給年額約40,000フラン(約90万円)まで助成する旨提案したが、事業主側(フランス企業運動[Medef];国内最大の事業主団体)は、労使自治組織であるUNEDICが行っているARPEに国が介入するのは好ましくないとし、国からのARPE助成の提案を拒否することとした。なお、経営側のかかる態度は、国がドゥラランド拠出金(50歳以上高齢労働者を解雇する企業に対して、支払いが課せられるもの)を引き上げたこと(後述)に対する抗議の意味も込められている。

参考



c ARPEの一部改正と更新

数次の労使交渉の結果、98年12月22日、労使の交渉が成立し、基本的に従前のARPEの内容が、政府の助成によらず99年も維持されることになった。協定の具体的内容は次のとおり。

(a) 従前の協定の99年中の更新

主要支給要件:58歳(1940年生まれ)以上、老齢年金の加入期間40年以上、失業保険の被保険者期間12年以上の高齢者を早期引退させる代わりに求職者を新規に雇い入れること。

(b) ARPEの改正(対象者の拡大)

? 老齢年金加入期間が長い者(43年以上)については、55歳からのARPE支給を可能とする。

? 14歳、15歳で職業生活に参入した者についての新たな取り扱い

15歳未満で職業生活に参入した者で、42年以上の老齢年金加入期間がある者は、56歳以降ARPE受給を可能にする。

16歳未満で職業生活に参入した者で、42年以上の老齢年金加入期間がある者は、57歳以降ARPE受給を可能にする。

(ホ) 高齢労働者を解雇する企業に対する特別拠出金の引き上げ

a 高齢労働者の解雇抑制のための特別拠出金制度の概要

フランスでは、高齢労働者の解雇抑制のため、企業が50歳以上の労働者を解雇する場合には、商工業雇用協会(ASSEDIC)に対して、特別拠出金(ドゥラランド拠出金、注7)を支払う義務がある。この特別拠出金の額は、被解雇労働者が50、51歳の場合には賃金の1か月分、52,53歳では同2か月分、54歳では同4か月分、55歳では同5か月分、56歳以上では6か月分であった。

b ドゥラランド拠出金の引き上げ

政府は98年12月29日にドゥラランド拠出金を引き上げるデクレ(政令)を公布し、99年1月1日より従業員50人以上の企業は表1-1-9の新拠出金額の適用を受けることとなった。従業員20人未満の企業は同制度の対象外で、20人以上50人未満の企業に関しては改正前の規定が適用される。

なお、約15億フラン(約330億円)と推計される拠出額の増額分はASSEDICではなく、政府の雇用対策費として政府予算に組み込まれる。

政府は、97年の政権成立以来、失業情勢を改善するための解雇規制の強化を打ち出していたが、これについては経営側の反対等も強かったため、当面見送ることとする一方で、高齢労働者の解雇を抑制する仕組みを強化し、同時に拠出増により雇用対策費を充実させることとしたものである。

表1-1-9 ドゥラランド拠出金金額

表1-1-9 ドゥラランド拠出金金額

労働者の解雇時年齢(歳)	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59以上
改正前の支払月数(賃金)	1	1	2	2	4	5	6	6	6	6
改正後の支払月数(賃金)	2	3	5	6	8	10	12	12	10	8

注：数字は税込み賃金の月数を示す。

(注7) 特別拠出金(ドゥラランド拠出金 [contribution Delalande])

1987年6月10日法により規定。事業主が、国立雇用基金(FNE)により運営されている早期引退制度(引退(年金受給)年齢に近い労働者が、企業の経営上の理由から退職を余儀なくされるかわりに、引退年齢まで賃金の代替収入(特別手当)を受け取ることができる制度)を利用せずに、経営上の理由から55歳以上の労働者を解雇する場合、その解雇する高齢労働者の3か月分の賃金をASSEDICに対して支払わねばならない。同拠出金の発案者の名前からドゥラランド拠出金と呼ばれ、その後年齢・金額等についての改正が行われている。

(注7) 特別拠出金(ドゥラランド拠出金[contribution Delalande])

1987年6月10日法により規定。事業主が、国立雇用基金(FNE)により運営されている早期引退制度(引退(年金受給)年齢に近い労働者が、企業の経営上の理由から退職を余儀なくされるかわりに、引退年齢まで賃金の代替収入(特別手当)を受け取ることができる制度)を利用せずに、経営上の理由から55歳以上の労働者を解雇する場合、その解雇する高齢労働者の3か月分の賃金をASSEDICに対して支払わねばならない。同拠出金の発案者の名前からドゥラランド拠出金と呼ばれ、その後年齢・金額等についての改正が行われている。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

1 主要先進諸国及びEU

(5) イタリア

イ 経済及び雇用・失業の動向

イタリア経済は、96年には実質GDP成長率が0.9%と低成長にとどまったが、政府が景気刺激策として97年初めから自動車買い換え促進助成を実施したことや輸出が好調だったこと等により、緩やかに改善し、97年の実質GDP成長率は1.5%となった。しかし98年に入ると、輸出の大幅な減少等からやや減速し1.4%となった。

失業率は、ここ数年12%程度の高水準で推移していて、改善はみられない。若年労働者の失業率が非常に高く、失業者の1/3以上が若年者である。また男性の失業率に比べて女性の失業率が高い。

また、著しい地域間格差があり、一部には労働力不足の地域すらある失業率6%台の北部と比較して、南部は20%を超える高率となっており、失業問題は経済開発の遅れた南部地域の問題ともなっている。

表1-1-10 イタリアの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-1-10 イタリアの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向
(%、千人)

	1995年	96年	97年	98年				
				1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	
実質GDP成長率	2.8	0.9	1.5	1.4	2.4	1.1	1.3	0.9
就業者数	20,009	20,088	20,087	20,197	19,941	20,112	20,425	20,309
失業者数	2,724	2,763	2,805	2,837	2,782	2,882	2,768	2,916
失業率	12.0	12.1	12.3	12.3	12.2	12.5	11.9	12.6

資料出所：経済企画庁「海外経済データ 平成11年5月」

OECD「Quarterly Labour Force Survey 11/98」

ISTAT（国立統計院）発表

注：実質GDPの四半期値は、対前年同期比。

就業者数、失業者数・率の四半期値は原数値。

表1-1-11 失業率の男女差

表 1 - 1 - 11 失業率の男女差

(%)

	1995年	96年	97年	98年
男 性	9.2	9.4	9.5	9.5
女 性	16.7	16.6	16.8	16.8

資料出所：ISTAT

表1-1-12 地域別失業率

表 1 - 1 - 12 地域別失業率

(%)

	1994年	95年	96年	97年	98年	
					1月	4月
北部	6.8	6.8	6.6	6.6	6.5	6.6
中部	9.6	10.3	10.3	10.2	10.0	10.0
南部・島嶼部	19.2	21.0	21.7	22.2	22.4	23.1

資料出所：ISTAT

□ 雇用・失業対策

(イ) 週35時間労働法制定の動き

98年3月24日、政府は2001年1月より法定週労働時間を現行の40時間から35時間に短縮する法案を提出する方針を決定した。同法案は、政府・連立与党を閣外から支える共産党再建派(PCR)が98年度予算の支持を条件に政府と結んだ協定(注1)の一項目であり、雇用の拡大を目的としている。

同法案の主な内容は以下のとおり。

? 2001年1月1日より従業員15人以上の企業に対し、実質的な法定労働時間となる週35時間の標準労働時間を導入する。

? 労働時間については、原則として標準労働時間もしくは全国労働協約(産業部門)で定める労働時間(標準労働時間を下回る)を上回ることはできない。

? ただし、労使間で合意が得られれば、35時間を超える労働をすることができる。この場合、40時間までは、法律上は残業扱いにならないものの、社会保険料の料率が引き上げられる。40時間を超える場合は、労働者の給与は残業扱いとして割増賃金が支払われるほか、社会保険料の料率はさらに高い水準に引き上げられる。

? 政府は、企業の35時間制を促進するため、2001年以前に同制度を導入する企業を対象に社会保険料の料率を優遇する。

これに対し、イタリア工業連盟(使用者団体のうち主要組織の一つ)は、35時間労働の構想が政労使の協議

なしに決定されたこと、企業の競争力や雇用コストに悪影響を及ぼす恐れがあることを理由に強く反発している。同連盟のジョルジオ・フォッサ会長は、93年に締結された中央基本協定(注2)の破棄もあり得ると発表しており、98年4月1日のプローディ首相との会談において法案に反対する意見を述べた。

イタリア工業連盟傘下の最大地域組織であるロンバルディア産業連盟は、同法案の施行による直接的な影響として、労働時間の短縮により企業コストが増大するうえ、ヤミ労働の増加、生産の国外移転、零細企業の倒産等が予想されるとしている。

(同法案については、労使間の意見対立が激しく、ダレマ政権も早急な立法化には慎重な姿勢をとっており、現在も制立には至っていない。P38(ハ)参照)

(注1) 協定の内容は以下の4項目である。

- ? 2001年1月から労働時間の週35時間制に関する法律を施行する。
- ? 政府が撤廃を検討していた早期退職年金制度については、これを継続する。
- ? 政府が社会保障関係で盛り込んだ歳出削減のうち、5,000億リラ分(約400億円:1リラ=7.94円 98年5月11日現在)の削減を撤廃する。
- ? 経済・社会構造改革については、政府・連立与党と再建共産党との協議を行う枠組みを作る。

(注2) 中央基本協定は、賃金、団体交渉、労働市場政策及び産業支援策に関する政労使三者間の合意である。この主な内容は以下のとおりである。

- ? 賃金を物価上昇率にスライドさせる「物価調整手当」(スカラ・モビレ)を廃止し、政労使で合意されたインフレ率の枠内に賃金引き上げ率を押さえるために協議する。
- ? 4年毎に中央協定を改定するとともに、賃金改定は2年毎に行うこととする。企業別上乘せ交渉の枠組みを定める。
- ? 派遣労働者の利用を一定の条件を満たす場合に認める。
- ? 一般教育及び職業的技能を強化するため、教育訓練を改革する。

(ロ) 経済財政3か年計画の閣議決定

政府は、98年4月17日、1999年から2001年にかけての経済財政3か年計画を閣議決定した。3か年計画は、通常5月に策定され毎年更新されるが、98年は欧州経済・通貨同盟(EMU)参加国を決定するためのEU首脳会議(5月2日)前にイタリアの中期的な財政再建努力をEU各国に示す必要があったために、前倒しで策定された(同会議でイタリアのEMUへの第一陣参加が正式決定された)。同計画では財政赤字の削減と同時に、失業対策強化も盛り込まれている。同計画の財政・雇用分野の概要は以下のとおりである。

a 財政運営については、従来の財政再建路線を堅持するとの方針で、以下の2点が示された。

- ? 財政赤字のGDP比を99年までに2%、2000年までに1.5%、2001年までに1%と着実に引き下げる。

? 政府累積債務のGDP比を2001年に107%(97年度実績121.6%)に、2003年には100%に引き下げる。

b イタリア全体の失業率は高水準で推移しているが、地域別に見ると、北部地域では6.5%(98年1月)となっており一部では完全雇用または労働力不足の地域もある一方で、南部地域では22.4%と極めて高くなっている。

同計画では、今後3年間で26.6兆リラ(約2.2兆円、GDP比約1.2%)の公的資金を投入し、南部地域を中心に60万人以上の雇用を創出し、2001年には失業率を10%程度にするとしている。

(ハ) 新政権の誕生と労働政策構想

98年10月23日、旧共産党の流れを汲む政党「左翼民主主義者」(DS)のマッシモ・ダレマ氏が、西側主要国では最初の旧共産党出身として首相に就任した。ダレマ政権は、社会・労働政策に関しては、前政権であるロマノ・プローディ政権を概ね踏襲するものとみられている。週35時間労働法の制定((イ)参照)については、論議は刺激するが立法化措置は急がないとの態度を示している。また、深刻な南部での失業情勢を受けて、南部地域開発のための南部開発庁を設置し、インフラの整備等を行うとしている。

新労相には、現ナポリ市長のアントニオ・バッソリーノ氏(DS)が任命され、新たに制定された南イタリア問題担当も併任することとなった。バッソリーノ労相は、93年7月の中央基本協定を再確認するために、労使の代表と早期に会談する意向を示した。

(二) 政労使三者社会協定の合意

イタリアでは、使用者団体と労働組合が業種別に労働協約を締結し、賃金や労働時間を決定しているが、その大枠を定める「社会協定」も政労使の代表により逐時締結されている。

98年12月22日、政労使の代表(政府側、CGIL(イタリア労働総同盟)、UIL(イタリア労働連合)、CISL(イタリア労働組合連盟)を始めとする32労働組合からなる労働組合側と、コンフィンドゥストリア(注3)を中心にする事業主団体)は、経済成長と雇用創出を図るために企業の労働コストや税負担の軽減、職業訓練の拡大等を内容とする社会協定に合意した。これは93年に締結された中央基本協定を、骨子を引き継ぎつつ更新したものであり、今後4年間効力を有することとなる。

同協定に盛り込まれた措置の一部は既に成立済みの99年政府予算にも反映されている。

新協定は、99年1月13日上院において、同1月14日下院において、それぞれ承認された。

a 社会協定の概要

? 政労使三者の枠組みに地方政府を加えて強化する。

? 99年から3年間に1.6兆円の資金を確保して、職業訓練を強化する。

? 企業や公共事業に対する規制を緩和するとともに、行政機構のコンピュータ化を推進する。

? 99年第1四半期に6兆リラ(約4,300億円)の資金を投入して事業規模20兆リラ(約1兆4,000億円)の公共事業を着工する。

? 子供の養育や出産に係る企業負担を一部税金で負担すること等により、今後3年間(2003年まで)で企業の労働費負担を3%引き下げる。

? 企業や労働者の税負担を軽減する。

? 新規雇用を行う企業への優遇税制を導入する。

? 企業の設備投資促進のための一時的措置を導入する。

? ヤミ労働(注4)に対する規制強化と官僚制度の近代化

b 政労使の反応

社会協定の締結について、ダレマ首相は、「協定参加者すべてが責任を持つ社会協定を締結できた」と高く評価しており、事業主側のジョルジョ・フォッサコンフィンドゥストリア会長も歓迎の意向を表明した。また、UILのピエトロ・ラリッツァ会長も「今後うまくいかなければ、我々の責任だ。」として、社会協定の締結を高く評価している。

(注3) コンフィンドゥストリア(イタリア産業総同盟)

イタリア最大の事業主団体。

(注4) ヤミ労働

国内では、イタリア人と外国人とで、合わせて1,070万人が第2の仕事(通常はヤミ労働)に従事していると98年12月16日に発表されている。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

1 主要先進諸国及びEU

(6) カナダ

カナダの景気は、95年春の金融緩和政策以降、個人消費と民間投資等の内需を中心に拡大基調にある。

失業の特徴としては、第1に若年失業率が高いことが挙げられる。98年における15歳～24歳の若年失業率は25歳以上の失業率の2倍程度の水準で推移し、98年12月においても14.4%と高水準となっている。

第2に、失業率の地域間格差が挙げられる。農林漁業の比率の高い大西洋側の諸州において一貫して高い失業率が続いている。97年において失業率が最も低い州はサスカチワン州で6.0%、最も高い州は大西洋に面したニュー・ファンドランド州で18.8%となっている。98年においては、マニトバ州とアルバータ州が最も低く(5.9%)、ニュー・ファンドランド州が最も高い(17.9%)。

表1-1-13 カナダの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-1-13 カナダの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向
(%, 万人)

	1995年	96年	97年	98年	98年			
					1～3月	4～6月	7～9月	10～12月
実質GDP	2.6	1.2	3.8	3.0	3.9	3.0	2.3	2.8
就業者数	1,351	1,368	1,394	1,433	1,422	1,424	1,438	1,456
失業者数	142	147	141	131	131	130	130	127
失業率	9.5	9.7	9.2	8.3	8.5	8.4	8.3	8.0

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

注 実質GDPは前年比または前年同期比、就業者数、失業者数、失業率の98年四半期の数値はそれぞれ3月、6月、9月、12月の数値

表1-1-14 カナダの男女別、年齢階層別失業率

表1-1-14 カナダの男女別、年齢階層別失業率

表1-1-14 カナダの男女別、年齢階層別失業率
(%)

	1995年	96年	97年	98年	98年			
					3月	6月	9月	12月
全体	9.5	9.7	9.2	8.3	8.5	8.4	8.3	8.0
男性	9.8	9.9	9.2	8.5	8.6	8.5	8.5	8.3
女性	9.2	9.4	9.2	8.1	8.3	8.2	8.0	7.7
15～24歳	15.6	16.1	16.7	15.2	15.7	15.9	14.7	14.4
25歳以上	8.3	8.5	7.8	7.0	7.1	7.0	7.1	6.9

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

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

1 主要先進諸国及びEU

(7) EU

イ 経済及び雇用・失業の動向

EU経済は、97年以降概ね拡大傾向にある。一方、97年後半からアジア地域で発生した通貨下落によって、欧州地域の通貨がアジア通貨に対して相対的に増価したことなどから、欧州からアジア地域への輸出が減少し、これがGDP成長率を若干押し下げる結果となった。こうしたことから、欧州委員会は、98年秋の経済見通しにおいて、実質GDP成長率は98年は2.9%、99年には2.4%になると見込んでいる。

表1-1-15 EUの実質GDP成長率の動向

表1-1-15 EUの実質GDP成長率の動向

	1986年	91年	96年	97年	98年			
	-90年	-95年			1～3月	4～6月	7～9月	10～12月
実質GDP成長率	3.3	1.5	1.8	2.7	3.5	2.8	2.7	2.2

資料出所：欧州委員会「Autumn 1998 Economic Forecasts」
欧州統計局

注1：EU15カ国の数値。

注2：四半期値は対前年同期比。

一方、雇用失業情勢を見ると、経済の回復を受けて、97年には1,821千人の就業者増を見た。この結果、EUの就業者数は約1億5千万人となり、就業率は60.5%となった。また、失業率は92年以降初めて10%を下回ったが(98年6月の失業率:9.9%)、引き続き高水準にあり、通貨統合後の最も大きな懸案事項となっている。

表1-1-16 EUの雇用・失業の動向

表 1 - 1 - 16 EUの雇用・失業の動向

(千人、%)

	1994年	95年	96年	97年
就業者数	146,666	147,695	148,249	150,070
失業者数	18,470	17,865	18,176	18,142
失業率	11.1	10.8	10.9	10.8
若年者失業率	22.2	21.6	21.8	21.2

資料出所：欧州委員会「Employment in EUROPE 1997」。

1997年は欧州統計局「Labour Force Survey」

注1 EU15ヶ国の数値であり、ドイツは全ドイツ

2 「若年者」とは、25歳未満の者

ロ 雇用・失業対策

(イ) 欧州理事会

a カーディフ欧州理事会

98年6月16日、17日、イギリスのカーディフにおいて欧州理事会が開催された。

雇用問題については、前年11月に開催されたルクセンブルク雇用サミットの合意に従って4月に加盟国から提出された雇用行動計画について議論された。議長総括のうち雇用問題関係部分の概要は以下の通りである。

まず、各国の計画の評価として、

- ・ 加盟国が、労働者とりわけ若年者及び長期失業者の雇用可能性向上のために真摯な努力をしていること
- ・ 技能の向上と生涯学習を積極的に振興していること
- ・ 中小企業及び自営業のための環境改善策を模索していること
- ・ 福祉への依存から労働への移行促進策をとっていること

が確認された、としている。

また、雇用問題に関する取組の進展を評価するとともに、加盟国に対し、具体的な実効策を含む計画のさらなる進展を進めることを求めており、新たな計画と加盟国の取組の進展状況は次回12月に開催されるウィーンでの欧州理事会で協議するとした。

また、社会相、経済蔵相各理事会は、共同してウィーン及びその後の欧州理事会のために99年雇用政策指針(注1)を検討すべきとしており、その指針には

- ・ 熟練の適応可能な労働力の養成強化-生涯学習(特に高齢者)を含む

- ・ 機会均等対策の強化-雇用政策における男女平等への配慮、家庭生活と職業生活との両立対策
- ・ 身体障害者、人種的マイノリティーへの差別の克服
- ・ 労働市場の柔軟性と雇用の安定とを両立させるための既存の規制の見直しも含む労働の新しい編成
- ・ 新規雇用創出を促進する税制及び社会保障制度の見直し
- ・ 起業文化の育成と中小企業の成長の促進

が含まれるべきとしている。

(注1) 雇用政策指針は雇用に関する重要な政策手段及び目標を提示するもので、毎年末に閣僚理事会において、その年の各加盟国の雇用政策に関する計画実施状況や労働市場の動向等を踏まえ翌年の指針が策定される。

b ウィーン欧州理事会

98年12月11日と12日の2日間にわたり、ウィーンにおいてEU首脳会議が開催された。同会議では、失業克服のための雇用対策や、99年1月の欧州単一通貨ユーロ導入をにらんだ税制問題、EUの東方拡大に対処するためのEU財政改革などについて協議され、今後の欧州の道筋を示す「ウィーン戦略」で合意、議長総括を採択して閉幕した。

「ウィーン戦略」は、欧州統合を進める4つの新目標を掲げた。単一通貨ユーロの導入で新段階に入る欧州統合の進化、拡大を促すための緊急課題を示すもので、?雇用、成長、通貨安定の促進、?治安、生活の質の向上、?EUの組織改革、?共通安保政策の推進である。特に?については、ユーロ導入後の最大の課題である失業問題の克服や税制の調和、国際金融システムの安定に積極的に取り組む姿勢を示している。

(a) 「雇用協定」の策定をめぐる議論

今回の会議では失業問題が大きなテーマとなった。会議に先立ち、独仏は「雇用協定」を共同提案した。これは、特に若年失業・長期失業及び女性差別に関し数値目標を設定しようとするもので、従来からフランスのジョスパン政権が主張していたものであるが、ドイツが政権交代によりこれに同調し「雇用協定」策定に向けた独仏枢軸ができあがったものである。

EUはユーロの安定性を保障する措置として、厳しい財政規律を盛り込んだ財政安定化協定を結んでいるが、独仏は今回、雇用創出のためには財政支出も辞さない立場に転換している。これに対し、英国は「財政拡大につながりかねない数値目標を設けることより、各国が構造調整を進めることが先決」と反発し、失業率が目立って高いスペインも英国支持に回った。

最終的に、雇用増に向け検証可能な目標を盛り込んだ協定を策定することで今回各国首脳が合意し、独仏が一定の成果を上げた形となった。雇用協定は今後議論が重ねられ、99年6月のケルン首脳会議で採択される予定である。

(b) 雇用問題に対するその他の議論

上記(a)の他、議長総括に盛り込まれた雇用に関する内容は以下の通りである。

首脳会議は、99年雇用政策指針案(後述)を評価し、加盟国に対し国別行動計画をとりまとめるに当たって以下の事項に特に注意を払うよう求めている。

- ・ 機会均等の促進を明確に進展させる。特に機会均等に関する基準の設定やあらゆる分野における男女均等への配慮という手法を用いる。
- ・ 生涯学習の具体的実現を図り、特にこれらの対策の参加者数の目標設定を国毎に行う。
- ・ サービス業及びサービス関連業、とりわけ情報技術及び環境分野の雇用創出力を最大限活用する。
- ・ 税制及び給付システムについて検討を行い、失業者及び非就業者に対し就労もしくは職業訓練に参加するインセンティブを、また雇用者に対し新規雇用のインセンティブを与える制度を構築する。
- ・ 高年齢労働者の労働市場への参加を支援する。
- ・ 障害者の社会的統合及び機会均等を促進する。

99年の国別行動計画の導入に関するレポートは99年6月半ばに提出されることになる。

議長総括では、欧州委員会に対し99年初頭に雇用政策の主流化に関するコミュニケーション(注2)を発出するよう求めている。

(注2) 欧州委員会が発出する文書を指す。委員会が採択する文書のほとんどがコミュニケーションという形式をとり、年間数百件発出される。

(ロ) 「1998年共同雇用レポート」他発表

98年10月14日、欧州委員会は、サンテール委員長、雇用社会問題担当フリン委員の提案に基づき、「1998年共同雇用レポート(1998 Joint Employment Report)」案を採択した。同案は、12月に開催されるウィーン欧州理事会に対し、前年11月に開催されたルクセンブルク雇用サミット以降の加盟国における雇用政策の進展状況について報告するためにとりまとめられた。レポートでは、97年の欧州労働市場の現況を総括するとともに、国別雇用行動計画及び98年雇用政策指針を具体化するために各加盟国が講じた措置についての評価も行っている。また、委員会は同日ウィーン欧州理事会に向けて、他に2つの文書「1999年雇用政策指針(1999 Employment Guidelines)」案、「加盟国における雇用動向に関する1998年レポート(Employment Rate Report 1998)」を採択した。

a 1998年共同雇用レポート案

レポートは、98年4月に各加盟国が委員会に提出した国別行動計画を基に作成された。その中で、ルクセンブルク雇用サミットに基づく各国の取組は進展しており、雇用政策に関する透明性の確保及び政策的議論の積み重ねがみられ、短期間にもかかわらず各国の雇用戦略はよりシステムティックで一貫した透明性のあるものになったと評価している。各国の計画に対し委員会が指摘した欠点、例えばより明確な目標設定や財政的裏付けなども改善されているとしている。

レポートは第1部で「1998年雇用政策指針」の4つの柱立てに基づく分析を行い、好事例として10の雇用政策の具体例を紹介している。また、第2部では、各国評価を行っている。第1部の概要は以下の通りである。

(a) 各国計画の概観

? 雇用可能性の改善

各国で積極的かつ予防的労働市場政策への転換がみられた。EUの目標値(若年失業者は6ヶ月以内に他の失業者については12ヶ月以内に新しいスタートを提供する。職業訓練等に参加する失業者の割合を20%にする)については、各国の行動計画に取り入れられたが、実際に講じられた措置は各国で大きな隔たりがある。これには、各国のおかれた状況や長期失業者に対する考え方の違いが反映されている。しかしながら、委員会は状況の如何に関わらず、消極的から積極的へ、また、治療的から予防的へ労働市場政策を転換することを強調する。これについて失業給付制度は、長期失業者への支給率を削減することにより、直ちに効果を出すことができる。

全加盟国が最低レベルの資格をも身に付けずに教育課程を修了する若年者を減少させるための初期教育システムの改善の必要性を強調している。

? 起業家精神の発展

各国は起業家精神の発展に強い意志を示し、様々なイニシアティブを示したが、進展は緩やかである。これは、行政手続きの複雑さや資金調達の困難さを示している。雇用問題担当セクションと税制や地域開発担当セクション等が協力して取り組む余地が残されている。

? 事業における適応可能性と雇用の促進

各加盟国において、ソーシャルパートナーと協力して、柔軟性を高めるための改革に向けた動きが見られる。

? 男女機会均等政策の強化

この分野においての各国計画の政策は緩やかなもので十分統合されていない。雇用問題においてあらゆる面で男女平等に配慮するという点については、明確な目標を欠いており、職業生活と家庭生活との両立政策も不十分である。また、障害者については長期失業者対策等他の政策との統合が必要である。

(b) 好事例

報告では、各国の40以上の政策の中から10の好事例を示している。これらは新しい政策ではないが、既存の政策がよりダイナミックかつ包括的なアプローチによりいかに刷新されるかを示している。

その事例は、雇用可能性に関するものとしては、デンマークの「若年失業対策」、イギリスの「ニューディール対策」、アイルランドの「復職給付スキーム」、ルクセンブルクの対策、起業家精神の発展については、ドイツの「自営業促進策」、フランスの「新しいサービス、新しい雇用」プログラム、ポルトガルやフィンランドの対策、適応可能性についてはスペインの「雇用安定に関するソーシャル・パートナーの合意」、機会均等についてはオーストリアの「女性の雇用アクセスの改善アプローチ」である。

(c) ルクセンブルク雇用サミット以降の取組の進展の必要性

新しいヨーロッパの雇用政策の枠組みは始まったばかりである。99年は各国は6月の1回に限り行動計画を提出することとするので(1998年度は4月に提出した後7月に見直し版を再提出)、各国はソーシャル・パートナーと十分協議するとともに、予算的裏付けもしっかりした計画を提出できるはずである。本プロセスは始まったばかりであるので、1999年雇用政策指針案では4つの枠組みを維持し、新しい提案は最低限にとどめてある。各国は同指針及び本報告を踏まえ新しい行動計画を作成すべきである。

レポート案発表に当たり、フリン委員は「国別行動計画を実行に移したその方法は感動さえ呼び起こすものであるが、財源の観点からはなお具体性に欠けるところもあり、さらに、労働に係る税負担についてもより実質的な削減を示して欲しい」と述べている。

b 1999年雇用政策指針

1999年雇用政策指針は1999年2月9日の閣僚理事会において委員会案のとおり決定された。指針の概要は以下のとおりである

(a) 雇用可能性(employability)の改善

? 若年失業者・長期失業者対策

- ・ 若年失業者に対して、失業期間が6カ月に及ぶ前に、再就職、職業訓練、就労体験、その他の雇用可能性を高める支援を実施する。
- ・ それ以外の失業者に対しても、失業期間が12カ月に及ぶ前に個別の職業ガイダンスを伴う上記の支援を実施する。

これらは、加盟各国で4年以内に実施されることとするが、失業率がEU平均以上の国については、この要件は適用されない。

? 消極的手段から積極的手段への移行

税制や職業訓練システムを、その必要性が明らかな場合には改正し、実際に雇用可能性を促進し失業者に就労意欲を与えるような制度に改める。

- ・ 消極的手段から雇用可能性を向上させる積極的手段へより多くの失業者を移行させるために、職業訓練等を受講する失業者の割合を20%に引き上げる。
- ・ 給付や税制を見直しあるいは再構築し、失業者や非就労者に真に就労インセンティブを与えるものに改める。また、早期引退を誘導する制度については早急に再評価する必要がある。

? パートナーシップアプローチの促進

- ・ 労使はできる限り早急に、職業訓練、就労体験、研修、その他雇用可能性を高めるための支援の実施を可能にする労働協約を締結する。
- ・ 加盟国と労使は、労働者が生涯訓練を受けることが可能となるよう努力する。

? 学校から職場への移行を容易にすること

- ・ 学校制度から早期にドロップアウトする若年者の数を減少させるために、学校制度の質を向上させる。
- ・ 若年者に、徒弟制度(apprenticeship training)の実施などにより、技術的・経済的变化及び労働市場に適応した技能を付与する。

? 開かれた労働市場

- ・ 必要な技能を得、職業にアクセス・定着することに困難を伴うグループあるいは個人が大勢いる。これらの人々を労働市場に結びつける政策と差別対策との結合が求められている。
- ・ 障害者や少数者等のニーズに特別な配慮をし、彼らの労働市場への統合を図るための予防的・積極的政策を発展させる。

(b) 起業家精神の発展

? 新規事業の開始、運営を容易にすること

起業家意識の醸成を図るため、透明で予測可能な規制を整備し、リスク投資市場の発展を図る。加盟国は中小企業にかかる行政的負担・税負担を軽減あるいは簡素化する。

- ・ 中小企業が事業を起こす際や新規に人を雇い入れる際にかかる経費や行政コストの削減に配慮する。
- ・ 税・社会保障制度についてその負担削減を目的とした見直しを行い、自営業の促進を図る。

? 雇用創出機会の拡大

- ・ 地方レベルにおける雇用創出や、市場においてまだ充足されていないニーズに関連した新規事業の開拓による雇用創出の可能性を最大限開拓する施策を講じる。また、その障害となるシステムについて検討し、削減する。
- ・ サービス産業、特に情報社会における雇用創出の可能性を開拓する施策の枠組みを構築し、事業運営の障害を除去する。

? 税制をより雇用創出的なものに改める

税負担の上昇、労働に係るコストの上昇を抑え、反転させる。

- ・ 必要に応じ、労働、とりわけ未熟練・低賃金労働にかかる財政的負担や賃金外コストの削減目標を、財政回復や社会保障負担の均衡を崩さない範囲で設定する。例えばエネルギーへの課税や環境税等の導入についても必要に応じ検討する。

(c) 事業における適応可能性(Adaptability in Business)と雇用の促進

? 労働形態の近代化

労働形態の近代化のためにあらゆるレベルでのパートナーシップが求められる。

- ・ 柔軟性と安定のバランスをとるために労働形態の柔軟化、例えば労働時間の削減やパートタイム労働の促進等について労使で協議する。
- ・ 加盟国は雇用形態の多様化に対応し、多様な就業形態の労働者が十分な雇用安定と職業的地位を確保できるよう、労働法制の必要な見直しを検討する。

? 企業における適応可能性の支援

- ・加盟国は、企業内における労働者の技能水準を向上させるために、企業に対して、人的資源への投資及び企業内訓練への税制上のインセンティブの提供に対する障害について再検討する。

(d) 男女機会均等政策の強化

? 性別格差の解消

加盟国は女性の就業率の高まりに応じ、男女の機会均等を促進する。また、特定の経済分野、職業における男女のバランスに配慮する。

- ・男女間の失業率の格差を打破するとともに、特定の職種における男女のバランスの不均衡を解消する。

? 職業と家庭生活の調和

育児休業やパートタイム就労にかかる政策は、柔軟な労働時間等と同様に女性及び男性にとって重要である。この分野における関係EU指令の導入や労使との合意が促進されるべきである。育児・介護サービスの質の向上は女性及び男性の就労継続に必要である。

- ・十分な育児・介護サービスや育児休業等を含む、職業と家庭生活との両立支援プログラムを構築する。

? 職業復帰する者への支援の強化

- ・一旦離職した後復職する女性及び男性に配慮するとともに、その復職の障害となっているものについて調査する。

c 加盟国における雇用動向に関する1998年レポート(就業率報告)

同レポートはルクセンブルク雇用サミットにおいてとりまとめが提言されていたものであり、最近の欧州の雇用動向について分析するとともに、各加盟国が欧州全体の就業率向上に向けて講じ得る施策を示すことを目的としている。同報告の概要は以下のとおりである。

(a) 就業率は経済のパフォーマンスを示す重要な指標である。同報告では、就業者と失業者及び非就労者の就業可能性の双方に焦点を当てている。

20年前、アメリカとEUの就業率はそれぞれ62%、64%であったが、97年にはEUでは60.5%に落ち、アメリカでは74%まで上昇した。これは3千4百万人に相当する。

(b) この傾向を反転させ、就業率を上昇させることには3つの意義がある。

? 経済的理由。活用されていない資源の活用が図られる。

? 統計的な理由及び高齢化。社会保障費等の削減のため。

? 社会的統合の観点。なるべく多くの人々が社会との繋がりを持てるように、また男女格差を縮めるために。

(c) 報告では、この状況を改善するために講じうる施策について労働力の需給両面から指摘している。ドイツ・フランス・イタリア3国でEUの就業の5割を占めており、これら3カ国における状況の改善、とりわけ女性、高年齢労働者、サービス産業の就業、がEU全体の就業率向上に大きな影響を及ぼすことは明確である。

(d) サービス産業

就労世代人口に占めるサービス産業従事者の割合はアメリカの54.3%に対し、EUは39.7%に過ぎない。アメリカと比較すると、サービス産業における就業は、技能の高低に関わらず、全ての分野でEUが下回っている。加盟国間では、就業率が高い国では、サービス産業での就労率が高くなっている。EUの就業率全体の将来的な上昇はサービス業における就労の広がりにかかっている。

同報告に関し、フリン委員は「EUの失業率が半分のアメリカと同レベルであったとしても、就業率は64%とアメリカを下回る。このことは、我々が積極的労働市場政策を講じ、就業率を上昇させる必要性を示している。」と述べている。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

2 アジア

(1) 韓国

イ 経済及び雇用・失業の動向

韓国経済は、80年代後半の高度成長の後、90年にインフレの発生や経常収支の悪化を招いたため、91年に政府が景気抑制策を実施、このため92年の実質成長率は5.4%に低下した。94年からは再び拡大に転じ、実質成長率は94年8.3%、95年8.9%と上昇した。96年には輸出の大幅な鈍化により6.8%と減速し、通貨危機により経済危機に陥った97年には、成長率はさらに5.0%に低下した。経済危機に対処するため、97年12月にIMF(国際通貨基金)による資金支援が決定され、現在それに伴う改革が進められているが、98年に入ってから経済は大幅に減速し、成長率は-5.8%(推計値)となった。

雇用・失業の動向を見ると、就業者数は85年以降97年まで増加を続けていたが、98年に入り減少している。

一方、失業者数は、93年に55万人(前年比18.3%増)となった後、景気の拡大に伴い減少し、94年48万9千人(同11.1%減)、95年41万9千人(同14.3%減)、96年42万5千人(同1.4%増)となった。しかし、97年後半に入り相次ぐ財閥の破綻による解雇の増加等から97年の失業者数は55万6千人(前年比30.8%増)と増加、98年は146万3千人(前年比163.1%増)と急激に増加している。

また、失業率は、93年に2.8%を記録した後低下し、94年2.4%、95年2.0%、96年2.0%と低水準で推移したが、97年は2.6%、98年は6.8%と大幅に上昇している。通貨危機の影響による企業倒産の増加や人員削減を含む大幅な経営合理化策の進展等の影響が現れているとみられている。

表1-1-17 実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表 1 - 1 - 17 実質GDP成長率及び雇用・失業の動向
(%、千人)

	1993年	94年	95年	96年	97年	98年
実質GDP	5.5	8.3	8.9	6.6	5.0	-5.8
就業者数	19,523	19,873	20,377	20,764	21,048	19,926
失業者数	550	489	419	425	556	1,463
失業率	2.8	2.4	2.0	2.0	2.6	6.8

資料出所：韓国統計庁「Monthly Statistics of Korea」

注 98年のGDP成長率は推計値。

ロ 雇用・失業対策

(イ) 失業総合対策の決定

政府は、深刻化する失業問題に対処するため、98年3月26日、中小企業の経営安定等の支援策による失業発生を最小化、失業者を吸収する新規雇用創出策、職業訓練及び職業紹介体制の拡充策、失業者に対する生活支援策に重点を置くこと等を骨子とする総額7兆9千億ウォン(約7,900億円/1ウォン=約0.1円、99年2月現在)の失業総合対策案を確定した。その主要な内容は以下の通り。

〈中小企業等に対する経営安定支援策〉

- a 1,300余の中小輸出企業の為替負担を緩和するために、98年中に満期が到来する中小企業の外貨表示借入金(5億3千万ドル)の償還を、政府の保証を付けて、1年延長させる。
- b 中小企業銀行に対する増資1.5兆ウォンを通じ、中小企業に対する与信枠を2兆ウォン以上拡大する。
- c 住宅建設企業の資金難を緩和するために、国際復興開発銀行(IBRD)借款資金2億ドルを活用し、住宅信用保証基金の保証余力を9兆ウォンに拡大する。
- d その他企業の解雇回避努力に対する支援として、以下のような賃金助成策を行う。
 - (a) 予め雇用の減少が著しい業種として労働部が選定した指定業種において、労働時間を10分の1以上短縮し失業の発生を防止する企業に対し、時短前賃金の総額の20分の1から30分の1を最大6ヶ月まで支援する。また、月2日以上休業を与え、休業手当を支払う事業主には、支払った休業手当の2分の1から5分の1を最大6ヶ月まで支給する。支給率については、企業規模により異なる。
 - (b) 事業主が業種を転換した後、既存の労働者の60%以上を再配置し、引き続き雇用する場合には、その事業主に対し、支給した賃金の2分の1から5分の1を1年間支給する。
 - (c) 雇用調整が不可避である場合に職業訓練を実施し雇用を維持する事業主には、訓練費全額と支給した賃金の2分の1から3分の1を最長6ヶ月まで支給する。

〈失業者を吸収する新規雇用創出策〉

失業者を吸収する新規雇用創出策のうち、主なものは以下の通り。

- a 公共投資の早期実施を図るため、今年上半期の国家予算配分比率を当初51%から61%に上方修正する。
- b 公共投資分野の予算総額12兆119億ウォンのうち、公共勤労事業(失業者を吸収するための公共事業)に対し5,119億ウォン、韓国電力(送配線施設整備)に対し6千億ウォン、ベンチャー企業支援に対し1千億ウォンを配分する。
- c ベンチャー企業に対し技術信用保証基金を通じたベンチャー企業特別保証の支援を拡大し、ベンチャー企業を2、3年後の職場創出の主役にする。

〈職業訓練と職業紹介〉

また、主な職業訓練と職業紹介体制の拡充については以下の通り。

- a 雇用保険適用事業所からの失業者に対し、多様な再訓練の受講を支援する。従来、技能、技術等の生産関連部門が主体であった訓練メニューにSOHO創業、税務実務、コンピューターグラフィック等を追加する。
- b 高学歴失業者に対する訓練過程を、大学、専門学校等の学校施設を利用することで、大幅に拡大する。
- c 雇用保険を通じ、能力開発、又は雇用維持のための休暇訓練を支援する。
- d 職業訓練費用の一部を本人が負担することによって、自分の希望と適性に合う高度な訓練を受けられるように、予算的制約を超えた弾力的な制度実施を推進する。
- e 求職者が多い大都市地域での人力銀行(注1)追加設置を支援する。
- f 地方労働官署(注2)に民間相談員を増員設置し、失業給付、職業訓練と提携した行政サービスを一括処理する体系を構築する。
- g 地方労働官署、人力管理公団(注3)地方事務所、人力銀行、地方自治体を求人情報のオンラインシステムで結び、雇用情報データベースを構築すると共に、インターネットを通じて全国どこでも雇用情報を提供できるようにする。
- h 現在許可制となっている民間職業紹介事業に対し、規制を緩和する方向で検討する。

〈失業者に対する生活安定支援策〉

- a 失業給付の受給要件に該当しない転職失業者(日本の「非自発的失業者」に相当)の72% (注4)に対し生活安定資金、住宅資金等を1兆6千億ウォンを限度に低利で融資する。
- b 最近増加している帰農者及び零細自営業の失職者に対し、生活安定資金等を2千億ウォン、1万世帯に支給する。
- c 最低失業給付支給期間を現行30日から60日に延長する。
- d 雇用保険法の適用事業主の範囲を、10人以上雇用する事業主から5人以上へと拡大する。

(注1) 職業紹介機能を有する機関。韓国では行政府のみならず、経営者団体、地方自治体等も設立・運営している。

(注2) 日本でいう労働基準監督署、職業安定所の両方の機能を有する。

(注3) 日本でいう「雇用促進事業団」に相当し、全国各地域に支部を有する。

(注4) 雇用保険未適用の失業者と、適用労働者であって失業給付の終了した者を合わせた数字。

(口) 下半期失業対策の発表

政府は、雇用情勢が依然として改善しないことから、8月10日、98年下半期(8~12月)における失業対策を発表した。

a 就業機会の拡大

インフラ整備事業、地域経済事業、公共事業、住宅建設事業に3.3兆ウォンを配分、早期実施し下半期の失業者の増加を最大限に抑制する。事業の実施にあたっては、長期失業者等を優先的に雇用し、事業別の雇用創出効果及び地域別の失業者数を考慮し財源を配分する。

b 中小企業に対する経営安定支援策

(a) 中小企業の経営安定等の支援策により、失業の発生を予防する。

? 中小企業に対する信用保証を、5千億ウォン追加し拡充する。

? 原資材が入手困難な中小企業に対し、外貨保有高等から20億ドルを追加支援する。

? 国民住宅基金に対し、住宅分譲資金等3千億ウォンを投入し、中小建設企業の経営安定を支援する。

? 企業経営に対する経済規制撤廃を持続的に推進し、経営の活性化を支援する。

(b) 労働時間短縮、休職等、企業の解雇回避努力に対するインセンティブを強化する(例:休業手当に対する補助を引き上げる)。

c 職業訓練及び職業紹介

(a) 将来の有望職種に対する教育課程、訓練プログラム等を開発・普及させる。

(b) 求職登録時、訓練カードを同時に発行し、求職者が訓練期間・課程を自由に選択・履修できるようにする。

(c) 職業訓練の経費に対する支援額を訓練課程に合わせて引き上げる。また、職業訓練手当についても引き上げを行い、生活支援を強化する。

(d) 失業給付、職業訓練、職業紹介の3分野を連携させたワン・ストップ・サービス体制を拡充する。雇用安定センターを15カ所、民間相談員700名を増員する。

(e) 人材不足の企業に対する求職者案内を拡大する。

? 労務管理経験者等を公共事業に活用する。

? 零細中小企業の求人現況を把握し、就業を積極的に斡旋する。

? 職業を斡旋したにも関わらず、正当な事由なく就業を拒否する場合、2週間失業給付を停止する。

d 生活安定支援策

(a) 98年10月から、雇用保険を、現行の常用雇用者5人以上から、5人未満の事業場にも適用を拡大し、全事業場の労働者に対して雇用保険を適用する。

(b) 低所得失業者に対し、所得支援事業及び生活保護支援を実施する。

? 下半期中に公共事業を追加実施する。

? 失業者に中高生の子供がいる場合、学費を免除する。

? 生活保護対象者に対し、生活費等を支援する。

? 生活費、子女学資金、医療費、住宅資金等失業者生活安定資金の貸し付けを行う。

? 倒産企業未払賃金精算のため、賃金債権補償基金を支援する。

? 帰農・帰漁者の起業を支援する。

e 失業者に対する特別支援策

(a) 日雇い労働者に対する支援策

? 公共事業実施時、日雇い労働者に適合する事業を拡大して実施する。

? 日雇い労働者、臨時職の就業斡旋体制を強化し、適切な訓練プログラムを実施する。

(b) 青少年、高学歴、未就業者に対する支援策

? 進学しない青少年等に対するめ職業展望ハンドブックの発刊、適性検査の実施など、進路指導、職業訓練プログラムを開発する。

? 4万人程度の大卒未就職者に対し、6ヶ月程度の持続的に働けるプログラムを立案する。

(c) 家族を扶養する女性世帯主失業者に対する支援策

? 失業した女性世帯主の雇用促進のため、「採用奨励金制度」導入を推進する。女性世帯主失業者を受け入れる企業に対して、賃金の2分の1(大企業は3分の1)を支給する。

? 家事、生活時間等を考慮し、一般職業訓練課程とは異なる職業訓練課程を新設する。

? 「働く女性の家」を25カ所から30カ所に増設し、職業訓練、及び総合就職センターに活用する。

? 社会福祉ヘルパー、放課後の児童生活指導など、女性世帯主失業者に適した公共事業を実施する。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

2 アジア

(2) シンガポール

イ 経済及び雇用・失業の動向

シンガポール経済は、良好なマクロパフォーマンスと、厳格な為替管理等により、周辺諸国が通貨危機に直面する中でも97年の成長率が前年比で改善を示す等、堅調に推移した。

しかし、97年末からは通貨危機による周辺諸国の不振の影響が出始め、シンガポールにおいても製造業の生産・輸出とも徐々に鈍化しており、95～97年の実質GDP成長率が7～8%台であったのに対して、98年では1.5%にとどまることとなった。

失業率は93年以降2%以下で推移したが、98年に入って上昇し始め(1～3月期2.2%、4～6月期2.3%)、下半期からは更に上昇し(7～9月期4.5%、10～12月期4.4%)、98年では3.2%と上昇した。

表1-1-18 シンガポールの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-1-18 シンガポールの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向
(千人、%)

	1993年	94年	95年	96年	97年	98年				
						1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	
実質GDP	12.6	11.2	8.4	7.5	8.0	1.5	6.2	1.6	-0.6	-0.8
就業者数	1,592	1,649	1,702	1,748	1,831	1,870	—	—	—	—
失業者数	32	34	35	37	35	63	44	46	88	84
失業率	1.9	2.0	2.0	2.0	1.8	3.2	2.2	2.3	4.5	4.4

資料出所：貿易産業省統計局「Economic Survey of Singapore IQ 1999」

人材開発省「Labour Force Survey of Singapore 1998」

注：実質GDPは、前年（同期）比である。

ロ 雇用・失業対策

(イ) 労働省から人材開発省への組織改革

シンガポール政府は、国際競争力を強化するため、98年4月1日に、労働省(Ministry of Labor)を改変し、人材開発省(Ministry of Manpower)を発足させた。

従来は、労働省以外の省庁においても労働政策を取り扱っていたが、今後は、労働に関する全ての政策の企画、実施、管理を一元的に新省で所管することとなった。大臣は前労働大臣であるリー・ブンヤンが引き継いでいる。人材開発省においては、関係諸機関(経済開発庁、生産性標準庁等)、全国労働組合会議(NTUC)及び全国使用者連盟(SNEF)等との密接な連携により、政策を企画・立案している。経済開発庁、生産性標準庁等の政府機関は、同省により示された方針の下、各々の労働力開発関連プログラムを実施している。

a 改革以前の状況

従前の労働に関する政策の分担は以下の通りであり、各々の所管分野に応じて担当官庁が独自に政策を実施していた。

? 経済開発庁(EDB):国内の新規投資事業に関する労働力需要の予測

? 経済開発庁(EDB)及び首相府の外国人人材部:必要な外国人労働力の誘致

? 生産性標準庁(PSB):労働生産性の向上及び労働者の技能向上実施

? 入国管理局:外国人労働者の入国管理

? 労働省:海外からの未熟練労働者の流入規制、政府、労働組合、使用者三者の協調的労使関係の促進、労働安全衛生・福祉の確保。

b 新省の役割

人材開発省の役割は、持続的な経済成長を達成していくために、国際的な競争力を持つ労働力の開発、労使協調による質の高い職場環境の整備、労働力の需要と供給のバランス調整等を図ることにある。具体的な役割は以下の通り。

? 労働力の最大限活用

短期・長期的視点で経済成長のために必要な労働力を分析し、労働政策を策定する。

? 労働者の技能向上

就業に役立つ職業訓練、教育等、必要な技能や能力を明確化し政策を策定する。労働生産性向上のための政策を策定する。

? 海外からの労働力の導入

国内で労働力が不足している分野に、海外からの労働力を導入する。

? 労使関係の安定

政府、労働者、使用者の三者協調体制により、労使関係の改善、労使紛争、国際的労働問題等の解決を図る。

? 外国人労働者の管理

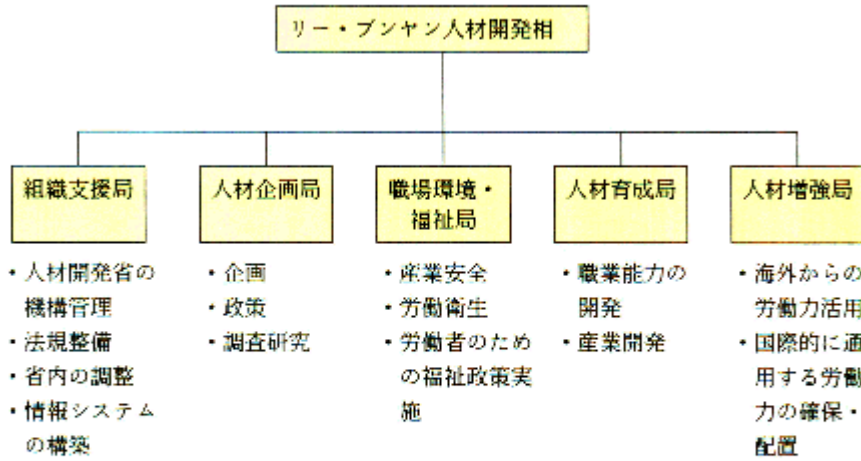
外国人労働者の労働許可証の発行・更新・停止業務等を行う。労使紛争等の解決に関して外国人労働者への相談・支援を実施し、不法労働者対策を行う。

? 労働者の職場・生活環境等の改善支援

産業安全、労災補償、中央積み立て基金(CPF)(注1)、職業相談・斡旋、雇用促進等、労働者を様々な点から支援する制度を拡充する。

〈機構図〉

< 機構図 >



(注1) 全雇用者(公務員を含む)に加入が義務づけられている、労使双方の共同拠出による強制貯蓄制度。日本の年金、健康保険、財形貯蓄の3制度の性格を有するが、社会保険制度との違いは、CPFはあくまでも「自助の精神」に基づくという点にある。つまり、年金や健康保険がそれぞれ世代間、所得階層間で所得の移転が伴うのに対し、CPFは、本人が積み立てた額を将来本人が使用することになる。

(注1) 全雇用者(公務員を含む)に加入が義務づけられている、労使双方の共同拠出による強制貯蓄制度。日本の年金、健康保険、財形貯蓄の3制度の性格を有するが、社会保険制度との違いは、CPFはあくまでも「自助の精神」に基づくという点にある。つまり、年金や健康保険がそれぞれ世代間、所得階層間で所得の移転が伴うのに対し、CPFは、本人が積み立てた額を将来本人が使用することになる。

(ロ) 人材21委員会の設置

98年6月4日、人材開発省は、「人材21委員会」と称する委員会を設置し、国際競争力を備えた労働力の開発のための計画を策定することを発表した。なお、同委員会はシンガポール競争力委員会、生産性標準庁等の公共機関及び国家委員会で検討されてきた成果を基にして設立された。

a 委員会の趣旨・目的

21世紀の知識集約型経済に対応するため、「知的労働者」を育成し、国際競争力を十分に備えた人材の開発のための計画を策定する。このため委員会では官民の持つ情報、知識を活用し、?人材開発計画の策定、?各計画実行のための提言、?各提言に即した実行計画の決定を行うこととした。

b 委員会の構成

同委員会には、リー・ブンヤン人材開発相の下に、統括運営委員会(委員長人材開発省次官)が設置され、さらにこの下に次の4つの委員会が設置された。

? 人材育成委員会

能力を最大限発揮し競争力を高めるための生涯学習システムの策定。

? 国境を越えた人材委員会

国際競争力を高めるためのグローバル規模での知的資産・人的資源の有効活用のための計画の策定。

? 人材産業委員会

産業レベルでの人材開発のための訓練施設の設置及び訓練の提供方法の調査とその改善策の提言。

? 職場環境委員会

国際競争力を有する人材を集めるための職場環境改善策の策定。

c 今後の予定

委員会では、国家労働組合会議(NTUC)(注2)、シンガポール経営者協会(SNEF)との連携をとりながら、各界からの90人のメンバーにより9ヶ月間をかけて計画策定のための検討を行う。なお、人材開発省は労働者の技能・技術計画を強化するため今年度予算から1億シンガポールドル(約70億9千万円、1シンガポールドル=70.9円、98年12月現在)を支出することとしており、この点においても同省の経済危機、失業率の高まり等を背景とした人材開発の重要性についての認識が示されている。

(注2) 国家労働組合会議(National Trade Union Congress)、シンガポールで唯一のナショナル・センター。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

2 アジア

(3) 台湾

イ 経済及び雇用・失業の動向と対策

台湾経済は、96年後半以降順調な回復を遂げてきた。97年は、アジア各国が通貨下落・経済危機に直面する中、若干その影響はみられたものの好調さを維持し、経済成長率は、96年5.7%、97年6.8%と高成長を記録した。しかし、98年に入り、他のアジア諸国の景気後退の影響が現れ始め、4.8%の成長率となり、景気拡大のテンポはやや鈍化した。

失業率は、95年の1%台から96年には2.6%と高まった。97年、98年は2.7%となった。

表1-1-19 台湾の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-1-19 台湾の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向
(千人、%)

	1993年	94年	95年	96年	97年	98年
実質GDP	6.3	6.5	6.0	5.7	6.8	4.8
就業者数	8,745	8,939	9,045	9,068	9,176	9,289
失業者数	128	142	165	242	256	257
失業率	1.5	1.6	1.8	2.6	2.7	2.7

資料出所：行政院経済建設委員会「Taiwan Statistical Data Book」 「自由中国之工業」

注：実質GDPは、前年比である。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

2 アジア

(4) インドネシア

イ 経済及び雇用・失業の動向

インドネシアの経済は、94年以降、?公共投資の増加、?海外からの直接投資の増加、?所得上昇による個人消費の増加、?欧米諸国の景気拡大による輸出の回復等を背景に、順調に拡大を続けてきた。実質GDP成長率は、94年に7.5%となった後、95年8.2%、96年8.0%となった。

しかし、97年7月以降、タイ通貨切り下げを契機とした通貨・金融危機はインドネシアにも波及し、タイ・バーツ下落の影響を受け、通貨ルピアは大幅に下落した(注1)。ルピアの下落に伴う金融不安や干ばつによる農業生産の減少等により、経済が悪化、97年の実質GDP成長率は4.6%に減速、98年に入ると-13.7%と大幅に落ち込んでいる。

失業率は、96年4.9%、97年4.7%と推移したあと98年には、97年に発生した通貨・金融危機の影響を受け急激に増加すると見込まれていたが、5.5%と当初の予想より小幅な増加にとどまった。インドネシアでは、貧困層の割合が高いこと、失業給付がないため長期間失業状態を続けることができないこと等により、失業者数には含まれない不完全雇用者(週労働時間35時間未満)が多く、労働力人口の約4割を占めていると言われる。このような情勢の中で、失業した労働者の多くは農業などのインフォーマル・セクターに吸収されていったものと見られる。

(注1) 通貨ルピアはタイ・バーツ下落の影響を受けて97年7月以降下落した。98年1月には一時1ドル=1万ルピア(1ルピア=0.01円(98年11月))に急落したが、98年10月以降は1ドル=7,000～8,000ルピアに回復している。

表1-1-20 ASEAN諸国の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-1-20 ASEAN諸国の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

		(千人、%)						
		1992年	93年	94年	95年	96年	97年	98年
インドネシア	実質GDP	6.5	6.5	7.5	8.2	8.0	4.6	-13.7
	就業者数	76,213	76,163	80,042	78,322	83,900	85,405	87,672
	失業者数	2,142	2,104	3,654	5,907	4,286	4,197	5,062
	失業率	2.7	2.7	4.4	7.0	4.9	4.7	5.5
タイ	実質GDP	8.1	8.5	8.9	8.8	5.5	-0.4	-8.0
	就業者数	29,858	30,679	29,762	30,614	31,165	32,890	30,827
	失業者数	1,119	844	925	549	498	729	1,311
	失業率	3.5	2.6	2.9	1.7	1.5	2.2	4.0
マレーシア	実質GDP	7.8	8.3	8.3	9.4	8.6	7.7	-6.7
	就業者数	7,096	7,396	7,603	8,024	8,417	8,805	8,563
	失業者数	274	231	231	233	225	233	443
	失業率	3.7	3.0	2.9	2.8	2.6	2.6	3.9
フィリピン	実質GDP	0.3	2.1	4.4	4.8	5.8	5.2	-0.5
	就業者数	23,696	24,382	25,032	25,677	27,187	27,715	27,911
	失業者数	2,594	2,497	2,623	2,704	2,546	2,640	3,145
	失業率	9.8	9.3	9.5	9.5	9.0	8.7	10.1

資料出所：インドネシア「Labour Force Situation in Indonesia」

「Population of Indonesia」

タイ「労働社会福祉省「Year Book of Labour Statistics」

国家統計局「Labour Force Survey」、タイ銀行「Key Economic Indicators」

マレーシア「大蔵省「Economic Report」

フィリピン「国家統計局「Labour Force Survey」、国家経済開発庁資料

注1 タイの97年の実質GDP成長率はタイ銀行予測値である。

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

タイの就業者数及び失業者数は、92年から96年までは国家統計局による労働力調査の結果であり、92年及び94年は2月、5月、8月の調査結果の平均、93年、95年及び96年は2月、8月の調査結果の平均、97年は労働社会福祉省労働保護福祉局推計値である。失業率は、失業者数/労働力人口×100で算出した。

2 マレーシアの98年の数値は、経済構造庁の推計値である。

3 フィリピンの就業者数、失業者数、失業率は国家統計局による労働力調査の結果である。

なお、98年の就業者数、失業者数、失業率は1、4、7及び10月の調査結果の平均である。

ロ 雇用失業対策 (労働法の施行延期)

98年9月30日、政府は、97年9月に成立し、98年10月1日より施行が予定されていた改正労働法(注2)の1年間の施行延期を発表した。

同法は、オランダ領東インドネシア政庁が制定し現在も有効であるインドネシア人海外出稼ぎに関する条例(1887年)、子供・女性労働者の制限に関する条例(1925年)等6条例、インドネシア共和国独立後制定した労働基本法(1969年)等5法律を現在の社会情勢に対応できないとの理由から廃止し、一本の労働法に集約すること等を目的とし、前スハルト政権下で制定されたものである。

イドリス労働大臣は、延期の理由及び背景として、?労働者、使用者等の労働法への批判及び改正要求があること、?ILO条約の批准(注3)に伴い、労働法制定時には1つであった労働組合数が増加している状況を同法に反映させる必要があること、?労働争議、レイオフ、海外派遣労働者、女性労働者、児童労働者に係る部分について労働法を改正する必要があること、?97年の通貨危機に端を発する経済危機の深刻化に伴い、多くの企業が倒産、事実上の閉鎖に追い込まれており、労働者の賃金及び退職金の未払いが

発生していることから、倒産企業の賃金、退職金の確保等の労働者保護対策も同法に盛り込む必要があること等を挙げている。同大臣は改正のため、労働者の代表、NGO、専門家等に協力を依頼している。

なお、労働法に対し、全インドネシア労働組合連合(FSPSI)のボカ議長は、労働組合の結成の自由を明確に認めていないこと、ストライキ場所の限定を行っていることを批判しており、インドネシア使用者協会(APINDO)のポエルバディ事務局長は、同法に違反した事業者に対しての罰則が厳しすぎると批判している。

(注2) 現行規定と97年9月に成立した労働法との相違点は次のとおりである。

1 労働組合の結成の条件

(旧法) 企業における労働者の過半数の賛成を必要とする。

(新法) 企業における労働者の話し合いを通じた民主的な方法によって結成する。詳細については、新たに「労働組合法」を制定する。

2 スト関係規定

? スト通知の期限の設定

(旧法) スト通知の期限を明らかにしていない。

(新法) スト開始7日前までの通知を必要とする。

? スト行為の場所の限定

(旧法) ストの実施場所を限定していない。

(新法) ストの実施は、企業構内での実施に限定される。

3 児童の雇用禁止

(旧法) 15歳以下の児童であっても、労働を余儀なくされている場合は、石炭夫、掘削労働等を除いて労働は可能である。

(新法) 15歳以下の児童の雇用は禁止される。ただし、家族労働、家事、生徒として行われる労働、政府等によって所有されている施設での労働は適用除外となっている。

4 その他

政府原案において改正が検討されていた?労使紛争処理制度の変更及び?解雇手続の簡素化については、労働法に盛り込まれ廃止される予定であった「1957年労使紛争処理法」及び「1964年民間企業における労使関係解除法」における規定が当面存続することとなった。

また、労働法において、長期休暇に関する規定が新設され、「労働者は、付与能力のある企業で雇用されているとき、6年以上の勤続の後、最長3ヶ月間の休暇を取得する権利を有する」とされた。

(注3) 政府は、98年6月5日、労働者の団結権を保証したILO87号条約(結社の自由及び団結権の保護条約)を批准した。これにより、これまで政府公認の全インドネシア労働組合連合(FSPSI)に限定されていた労働組合の設立が自由化され、組合数は現在18組合にまで増加した。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

2 アジア

(5) タイ

イ 経済及び雇用失業の動向

タイ経済は、93年から95年にかけて、輸出拡大、所得増加に伴う消費拡大、インフラ整備のための公共投資拡大により、実質GDP成長率が8パーセントを超える成長を遂げたが、96年は、6.6パーセントと低下した。97年7月には為替制度を通貨バスケット制から管理フロート制へ変更したことにより、バーツが大幅に下落し、通貨・金融危機が発生、実質GDP成長率は-0.4%と大幅に後退した。政府によると、98年の実質GDP成長率は-8.0%とさらに大幅な後退が見込まれている。

失業者数は、通貨危機の影響により97年以降増加し始め、98年の雇用・失業情勢はさらに悪化している。96年に約50万人であった失業者数は、97年73万人、98年131万人と増加し、失業率は96年の1.5%から、97年2.2%、98年4.0%と上昇した。通貨危機発生後は、解雇が増加し、都市部の失業者が農村へ帰還する現象が見られたが、その数は増加傾向にある。

ロ 雇用・失業対策

(イ) 労働者保護法の成立と施行

98年1月7日、労働者保護法が成立した。同法は2月20日に公布され、公布から180日後の8月19日に施行された。同法は、最低労働条件、労働安全衛生等労働条件に関する基本法と位置付けられている。

a 成立までの経緯

従来、労働条件の最低基準や労働者保護、安全衛生等については、72年の「革命団布告第103号」を根拠規定とし、具体的には「労働者保護に関する内務省令」等により定められていた。しかし、90年代初頭以降の民主化の流れのなかで、軍事クーデター時の「布告」を根拠とすることへの疑問及び労働条件に関する権利義務関係が実質的な国会の審議を経ずに規則レベルで決定されていることへの疑問などから新しい労働者保護法制定の機運が高まり、第1次チュアン内閣(92年9月～95年5月)において労働者保護法案が国会に提出されるに至った(未成立、廃案)。その後バンハーン政権(95年7月～96年11月)、チャワ

リット政権(96年12月～97年11月)でも同法案は国会に提出されたが、労使の合意が得られなかったこと等により、成立には至っていなかった。今回、97年11月からのチュアン新政権下において、「1998年労働者保護法」として成立するに至ったものである。

b 労働者保護法の構成

労働者保護法は、経過規定も含めると166条からなり、その構成は次のとおりである。

第1章 総則(第7条～第22条)

第2章 一般労働使用(第23条～第37条)

第3章 女子労働使用(第38条～第43条)

第4章 年少者労働使用(第44条～第52条)

第5章 賃金、時間外手当、休日労働手当及び休日時間外労働手当(第53条～第77条)

第6章 賃金委員会(第78条～第91条)

第7章 福利厚生(第92条～第99条)

第8章 労働安全、労働衛生及び職場環境(第100条～第107条)

第9章 管理(就業規則等)(第108条～第115条)

第10章 休職(第116条～第117条)

第11章 解雇手当(第118条～第122条)

第12章 申告及び申告処理(第123条～第125条)

第13章 労働者援護基金(第126条～第138条)

第14章 労働監督官(第139条～第142条)

第15章 送達(第143条)

第16章 罰則(第144条～第159条)

経過規定

c 現行規定との主な相違点

？ 所定労働時間の短縮

労働時間については、原則として、使用者は労働者の1日の始業及び終業の時刻を特定し、省令で定められている業種ごとの労働時間の範囲内において通常労働時間を定め公示しなければならない。労働者保護法によって、以下の点が改正された。

(旧規定)

労働時間は業務により規制が区分され、鉱工業・建設業務は週48時間以内、運輸交通業務は1日8時間以内、商業その他の業務は週54時間以内とする。ただし、危険有害業務については週42時間とする。

(労働者保護法)

すべての業種において1日8時間、週48時間を超えないものとする。ただし、危険有害業務については1日7時間、週42時間を超えないものとする。

？ 時間外労働

(旧規定)

使用者は、原則として通常労働時間を超えて労働者を使用してはならない。

(労働者保護法)

使用者は、事前に労働者の同意を得て労働社会福祉省の定める範囲内で時間外労働を命ずることができる。

？ 病気休暇等の休暇に関する規定の拡充

(旧規定)

労働者は1年間で30日以内の病気休暇を取得することができる。また、使用者は病気休暇期間中に、労働日の賃金に相当する額の賃金を支払わなければならない。

(労働者保護法)

労働者は病気が真実である限り、病気休暇を取得することができる。また、使用者は病気休暇期間中に、労働日の賃金に相当する額の賃金を支払わなければならない。ただし、1年間で30日を超え

ないものとする。

旧規定にある病気休暇、軍役休暇及び出産休暇に加えて、労働者保護法では、新たに?不妊手術を行うための休暇、?私用休暇、?研修訓練休暇の規定が設けられ、全体として休暇に関する規定が拡充された。

? 児童の雇用禁止

(旧規定)

使用者は、満13歳未満の年少者を労働者として雇用してはならない。

(労働者保護法)

使用者は、満15歳未満の年少者を労働者として雇用してはならない。

? 長期勤続者に係る解雇手当の増額

120日以上長期勤務者を解雇する場合は、使用者は労働者に対して解雇予告をしなければならず、さらに以下のとおり解雇手当を支払わなければならない。

(旧規定)

120日以上1年未満勤続の労働者- 最終賃金の30日分

1年以上3年未満勤続の労働者- 最終賃金の90日分

3年以上勤続の労働者- 最終賃金の180日分

(労働者保護法)

120日以上1年未満勤続の労働者- 最終賃金の30日分

1年以上3年未満勤続の労働者- 最終賃金の90日分

3年以上6年未満勤続の労働者- 最終賃金の180日分

6年以上10年未満勤続の労働者- 最終賃金の240日分

10年以上勤続の労働者- 最終賃金の300日分

? 労働者の男女差別の禁止(新設)

業務の性質または状況により不可能な場合を除き、使用者は雇用において男性労働者と女性労働者を平等に取り扱わなければならない。

? 妊娠している女性労働者の保護(新設)

使用者は、妊娠している女性労働者に、?午後10時から午前6時までの就労、?時間外労働、?休日出勤、?一定の種類の作業を行わせることを禁止する。また、妊娠を理由とした解雇を禁止する。

? 事業所内福祉委員会の設置(新設)

従業員50人以上で労働関係法に基づく労働者委員会(注1)が設置されていない事業所においては、事業所内福祉委員会を設置しなければならない。

事業所内福祉委員会は、?労働者に対し福祉を付与するため使用者と協議すること、?労働者の福祉に関し使用者に対し相談協議助言勧告を行うこと、?使用者が労働者に付与する福祉について調査、監督、管理すること、?労働福祉委員会(注2)に対し労働者の利益となる福祉の付与について意見・方策を具申すること、について権限と責務を有する。

? 労働者援護基金の創設(新設)

労働者が離職、死亡した場合または労働者援護基金委員会が別途定めるその他の場合に労働者を援護する基金として、「労働者援護基金」を労働社会福祉省労働保護福祉局内に設置する。従業員10人以上の事業所の労働者は労働者援護基金に加入しなければならない。ただし、別途省令で定める措置を講じている事業所については加入の必要はない。

d 労働者保護法成立後の動き

国会での審議の過程では、使用者側、労働者側代表ともに反論はなかったが、同法成立後、タイ使用者連盟(FTI)等使用者団体は、「労働者保護法は解雇手当の増額等使用者側の負担が大きすぎる」として、政府及び下院労働・社会福祉委員会に対し、同法施行の延期、法律の改正を求めた。

これに対し、98年6月4日、パン労働社会福祉事務次官は、「新法施行の延期にはそのための法律が国会で成立する必要がある、事実上延期はない」と述べた。

(注1)「1975年労働関係法」において、「従業員50人以上の事業所においては、労働者委員会を設置することができる(第45条)」と規定されている。労働者委員会は、労働者と使用者が定期的に協議を行う場であり、労働者の福利厚生に関すること、労使双方にとって有益である就業規則を定めること、労働者からの苦情、事業所における労使紛争を解決すること、について交渉を行う。

(注2)「労働福祉委員会」は、労働社会福祉事務次官を委員長とし、労働社会福祉大臣が任命した政労使3者の各委員で構成され、主に次の権限責務を有する。

- ? 労働福祉の政策、基準または措置につき大臣に意見具申すること。
- ? 省令、告示または事業所における福利厚生の付与に関する規則の公布について大臣に意見具申すること。
- ? 業種ごとの事業所における労働福祉の付与について勧告すること。
- ? 追跡、評価、大臣への施行結果の報告。

e 労働者保護法修正の閣議決定

98年8月11日、政府は、物価の上昇と経済危機の使用者への影響を考慮して、労働者保護法施行規則を緩和する修正案を承認した。修正案の主な内容は以下の通り。

? 1日の労働時間が8時間とされたことにより時間外手当の費用が急増するとの使用者の懸念に配慮して、週労働時間が48時間を超えないならば、時間外手当を支払うことなく1日8時間を超えて労働させることができる。この修正により、商業、サービス業及び製造業等の使用者は、労働時間の原則(1日8時間・週48時間)の適用を免れることになる。

? 飲食店で働く労働者には休憩時間の原則が適用されないものとする。旧規則では、1日1時間以上の休憩を与える使用者の義務を定めるとともに、2時間以上休憩させた場合、その超えた時間を労働時間とみなすとされている。しかし、この修正により、飲食店で働く労働者については、他の労働者と同様に少なくとも1時間の休憩を与えなければならないが、休憩時間が2時間以上であっても、その超えた時間は労働時間とみなされなくなる。

? 石油・化学産業において測量、採掘及び精製等の職で女性が就労することを許可する。(規則では、女性が爆発物や可燃性物質の製造又は輸送に関する職務に就くことを原則として禁止している。)

? 管理職及び財務や会計等の職に就いている女性について、妊婦の時間外労働等を禁止する規定の適用を除外する。

? 時間外労働手当の適用について、セールスマンを除外する。セールスマンには時間外賃金は支払われないが、時間外労働に対し、補償手当が支給される。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

2 アジア

(6) マレーシア

イ 経済及び雇用・失業の動向

マレーシアの経済は、?先進国経済の回復に伴う輸出向け生産の増加、?海外からの直接投資の回復等により、93年以降8%を超える高成長を維持してきた。しかし、97年7月にタイに始まった通貨・金融危機の影響を受けてマレーシア・リングも下落し、実質GDP成長率は、96年の8.6%から97年は7.7%と低下し、98年は-6.7%と、大幅に減速した。

雇用の動向をみると、就業者数は年々増加を続け、95年802万人の後、96年は842万人、97年880万人となっているが、98年は政府の予測によると856万人と減少が見込まれている。失業者数(求職登録者数)は、93年以降は減少傾向にあり、95年は2万2千人、96年は2万1千人であったが、通貨危機発生後は増加傾向にある。マレーシア人的資源省によると、98年1～7月までの失業者数は3万5千人となっており、97年通期の失業者数2万4千人を上回っている。失業率は94年以降2%台で推移し、ほぼ完全雇用の水準といわれ、労働力不足を外国人労働者で補っていた。しかし、アジア通貨・金融危機の雇用・失業情勢への影響により、97年には2.6%であった失業率が、98年は3.9%にまで上昇した。

ロ 雇用・失業対策

(イ) 改正雇用法の施行

98年8月1日より、1955年雇用法の98年改正法が施行された。

雇用法には、雇用労働者の賃金支払い、労働時間、休日・休暇等が規定されている。同法は、経済開発、工業化の進展に則して改定されてきたものである。主な改正点は次のとおり。

? マレーシア人の労働者を保護するため、外国人労働者を雇用するために使用者がマレーシア人労働者を解雇することを禁止する。また、人員余剰を事由として解雇を実施する場合には、同じ立場の外国人労働者をすべて解雇した上でなければマレーシア人を解雇することができない。

? 雇用法に違反した場合の罰金を、従来の2,000リングから1万リングに引き上げる。

? 破産した企業の使用者に解雇手当等の法定手当の支払いを義務づける。

? 無給の産休・育児休暇の従業員は、医師の証明書があれば規定よりも早い時期に職場復帰できる。

? パートタイム労働者(フルタイム労働者の7割以下の勤務)に対して法定手当の支払いを規定する法律を導入する権限を人的資源大臣に与える。

? 請負業者は、副請負業者に雇われる労働者に対しても責任を負わなければならない。

? 裁判所の裁定額を期限までに支払わない使用者に利子を課す。

(ロ) 外国人労働者の削減措置の実施

マレーシアでは、労働力人口約870万人のうち、合法外国人労働者が約100万人、合法、非合法を合わせると外国人労働者は約200万人にも上るといわれている。外国人労働者は、主に労働力が不足している建設業、プランテーション、サービス業等で就労しているが、近年外国人不法就労者の増加が深刻化したため、政府は外国人労働者の新規雇用を凍結してきた。また、97年の通貨・金融危機の発生以降国内経済が悪化し、企業規模の縮小や倒産等が増加する中で、政府は、98年1月9日、国内労働者に職を供給するための措置として、サービス業、建設業に従事する70万人以上の外国人労働者の労働許可を更新しないことを決定した(注1)。

同措置の実行後、一部の外国人労働者はプランテーション又は製造業部門へ移動したが、更新打ち切りのためにガソリンスタンド、レストラン等マレーシア人が就労を希望しない一部のサービス産業では労働力不足が生じた。政府は、7月9日、外国人労働者を雇用するサービス産業の多くの使用者からの訴えを受けて一部のサービス産業で雇用されている外国人労働者の就労許可証の更新を認めることとした(注2)。

(注1) 本措置の対象となる外国人労働者は、入国管理局より労働許可期限の90日前に通知を受け、当該外国人労働者の雇用主は労働力不足の深刻なプランテーション又は製造業部門に移動させるか、本国へ帰国させるかを決定し、労働許可期限の1ヵ月前までに入国管理局に報告しなければならない。

(注2) 更新を認められる外国人労働者の職種は次の通り。

レストラン、コインランドリー、米の卸売業、廃品業、貨物積載業、墓地、福祉施設、農業、食品工場、印刷、ガソリンスタンド、床屋、工房、仕立て、エンジニアリング、ゴルフクラブ(キャディーを除く)、苗木栽培、養魚

(ハ) 職業・技術訓練コースの設置

政府は、解雇労働者に対する救済措置として、98年5月3日より職業・技術訓練コースを開設した。1人

あたり550～1万8,000リング(約1万7,400円～57万円:1リング=約31.7円 98年11月)かかる費用は政府が全額を負担し、解雇労働者は、その資格や経歴とは無関係に、29の指定機関の提供する133のコースから自由にコースを選択することができる。コースは、職業教育証書取得コースとディプロマ取得コースに分かれている。

資格取得の要件は以下の通り。

? 職業教育証書を取得するためには最低110時間、ディプロマを取得するには最低250時間受講しなければならない。

? 全日制のコースに出席し、実習・課題・試験を完遂しなければならない。

? 受講期間中に再就職した者に限り定時制で受講を継続できる。

? 受講期間の75%に出席しなければならない。消化できない場合、受講費用の全額が自己負担になる。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

2 アジア

(7) フィリピン

イ 経済及び雇用・失業の動向

フィリピンの経済は、90年以降は政情不安、自然災害等の影響で成長が急激に減速した時期もあったが、92年のラモス政権発足後政情が安定したことを背景に回復の兆しを見せ、実質GDP成長率は93年の2.1%の後、上昇を続け、96年は5.7%となった。しかし、97年は、7月にタイにおいて発生した通貨危機の影響を受けて通貨が下落し、5.1%と鈍化した。98年は通貨の下落に加え、干ばつの影響もあり、実質GDP成長率は-0.5%と大幅に減速した。

就業者数は増加傾向にあり、96年2,719万人の後、97年は2,772万人、98年は2,791人となった。一方、雇用情勢は悪化しており、失業者数及び失業率は高水準で推移している。失業者数は96年は255万人、97年は264万人、98年は315万人となった。失業率は96年9.0%、97年8.7%と高水準ながら若干低下したものの、98年は上昇し、10.1%となった。

また、労働時間が短い不完全就業者が多く、国家統計局の労働力調査によると、98年の不完全就業者数は608万人となっており、就業者全体の約2割を占めている。こうしたことから、都市部における貧富の格差や都市と農村の格差が依然解消されておらず、貧困の撲滅が雇用の創出等とともに大きな課題となっている。

ロ 雇用・失業対策

(イ) エストラダ大統領の施政方針

フィリピンでは98年5月11日に大統領選挙が実施され、6月30日、エストラダ新大統領が就任した。大統領は、雇用の創出に政策の重点を置いており、雇用に関しては、以下の施政方針を掲げている。

? 公共職業紹介所の整備

上昇傾向にある失業率に対処するため、雇用を促進し、求職者に対し情報を提供する機関である公共職業紹介所の増設を議会に求める。

? 農業部門の生産性向上と地方の投資促進

農業従事者の失業率は高く、労働力人口の約40%を占めているため、農業部門の生産向上のための方策を検討する。公共投資は、労働集約的な地方でのインフラ整備計画や住宅建設に当てられる予定。

? 民間部門での再技能訓練の非課税措置や社会保障制度の適用拡大、職業訓練の重視

(ロ) 雇用危機に関するビジネスフォーラムの開催

8月27日、フィリピン経営者連盟(ECOP)は、悪化する国内の雇用失業情勢に早急に対処するため、雇用危機に関するビジネス・フォーラムを開催した。同フォーラムにはエストラダ大統領、ラグエスマ労働雇用長官らが出席し、講演を行った。講演の要旨は以下の通り。

a エストラダ大統領

? 各種公共事業による雇用機会の創出、企業の雇用促進のための環境整備を進める。

? 中長期的な取組として、対内直接投資促進、インフラ整備、関税見直しを行う。

? 国際化に対応すべく、労働法典の見直しを検討する。

b ラグエスマ労働雇用省長官

? 労働雇用省の主要施策は、雇用創出・人材開発、労働者保護・福祉、産業平和の維持促進の3つであるが、これらの施策に加え、ジョブ・フレンドリーな環境を創るため、平等かつ自由な選択が可能な雇用機会の促進、労働者の適切な技能修得機会の確保、人間的な労働環境の保護、労使紛争の防止及び公正な解決の促進、様々なセクター間の協力強化を課題とする。

? 労働雇用省は、雇用創出のため、労働市場システムへのアクセスを促進し、合理的かつ実行可能な賃金施策を実施する。

? 現在、高学歴層の就職が困難となっているため、高学歴層に対して低コストで効果的な技能訓練を提供する。

? 労働者保護・福祉については、職場における労働基準の施行の強化と法令上の権利義務にかかる労使への教育を通じ、労働基準監督制度の普及啓発を進める。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

2 アジア

(8) 中国

イ 経済及び雇用・失業の動向

中国経済は、92年以降、実質GDP成長率が2桁の伸びを続け過熱気味に推移したが、政府が93年中央から引き締め政策を進めたため景気の拡大テンポは次第に緩やかになってきており、96年の実質GDP成長率9.6%の後、97年は8.8%となった。98年は8.0%の成長を目標としていたが、7.8%(速報値)となった。

就業者数は、近年1%台前半の伸びを示しており、97年は6億9,600万人(同1.1%増)となった。このうち都市部労働者は1億4,668万人であり、残る大部分が農村労働者である。

失業者数(都市部)は年々増加しており、96年533万人(前年比2.5%増)、97年577万人(同8.3%増)となった。失業率(都市部)も上昇する兆しをみせており、96年3.0%、97年3.1%となった。しかし、国有企業内部及び農村部の膨大な余剰労働力を勘案すれば、潜在的失業者数は更に多いものとみられ、国有企業改革等により失業が顕在化する恐れがある。

表1-1-21 中国の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-1-21 中国の実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(万人、%)

	1994年	95年	96年	97年	98年
実質GDP	12.7	10.5	9.6	8.8	7.8
就業者数	67,199	67,947	67,850	69,600	
失業者数	476	520	533	577	
失業率	2.8	2.9	3.0	3.1	

資料出所：中国統計局「中国統計年鑑」

注：中国の失業者数及び失業率は都市部のみ

(イ) 農村労働力の移動状況調査を発表

国家統計局が97年末に人口の1%を対象に行ったサンプル調査によれば、90年代に入り約5千万人の農業労働力が農業以外の業種に移動していることが判明した。

調査によれば、95年時点における非農業労働者が全体に占める割合は44.2%であり、90年と比べて7.7ポイント上昇した。また、農村労働力でありながら、農業以外の業種に就いた者の割合は32.5%で、同10%の上昇となった。更に、農村で専従的に農業に従事している労働力は3億3千万人であり、90年と比較して3千580万人の減少となった。

95年における農村から移動する人口の規模は7千万人に達し、そのうち約2千500万人が他省へ移動した。

なお、分析によれば、農村余剰労働力が単純に都市部へとは向かわず、その地で農業以外に従事するという変化が生じてきている。95年は90年比、業種移動を行った労働力のうち、都市部への流出は15.2ポイント低下した。また農村で農業以外に就く移動者の割合は13.3ポイント上昇した。同時に、都市部から農村へ移動する労働力の割合がわずかながら高まってきており、一時帰休者(注1)が農村部へと職を求めて移動している状況にある。

なお、農村労働力の主要な移動先業種はサービス、採掘、製造、建築、交通等であるが、特にサービス業での割合が大幅に増えている。

(ロ) 就業構造の変化

従来、中国においては、政府が労働者を国有企業や都市集団企業に配分していた。80年代の前半まで、一旦企業に所属した労働者は自分の意志とは関係なく、定年まで同一企業に勤め、転職することもなかった。しかし、その後の開放政策によって様々な形態の企業が登場し、労働者も一定の制約の下ではあるが、企業間を自分の意志で移動できるようになってきた。国有企業は、終身雇用を建前とする固定労働制の下では労働者を解雇することができず、大量の余剰人員を抱えていたが、開放政策によって必要な労働者を採用することがある程度可能となった。

95年1月の労働法施行(注2)により労働契約の締結が政府により推進された結果、96年上半期には契約労働者が増加し、従来の固定工が減少した。この労働契約制度(注3)の下では、企業は契約期間(例えば3~5年)を定めて労働者を雇用することができる。また、使用期間(3~6ヶ月)が認められ、一定条件の下で契約期間満了前の解雇も認められている。この制度は、当初は既に雇用されている固定労働者については適用されず、また新規採用についても高卒以上の労働者や復員軍人には適用されなかったが、その後、一部の国策に関連する重要産業を除くすべての新規雇用者に適用されるようになった。この結果、各種企業において契約労働者の比率は急速に高くなっている。これら契約雇用者の登場により、国有企業や都市集団企業においても原則として雇用者を自企業の都合で調節することが可能となった。

(注1) いわゆる失業者と一時帰休者との違いは労働契約が存在しているか否かである。中国における一時帰休者とは「所属企業の経営悪化等の客観的な理由により、職場を一時帰休するものの、元の企業との労働契約を依然として保持しており、一定額の一時的帰休者手当が支給されている者」である。

中国では労働契約の締結が一般化しつつあるため、(97年度は都市部の労働者総数の98.1%)、一時帰休者は契約期限が満了すると、解雇を経ずして失業者となる。

一時帰休者が失業者となった場合、事業主から与えられていた住居からの撤退を必ずしも強制されることはない。病院や学校等についても従前と同様の恩恵を享受でき、即座に厳しい困窮生活を迫られることはない。

一時帰休が、統計上使用され始めたのは97年に発行された「中国労働統計年鑑96年」からである。国家統計局、労働部、中華全国総工会が1万5,600戸を対象に96年末から97年初めにかけて調査したところによると、90年以前に一時帰休状態となった者は一時帰休者総数の14.3%となっている。

一時帰休者発生の要因としては、次の二つが挙げられる。

? 短期的要因 国有企業改革により、企業改革のスピードが高まり、余剰人員が急速かつ大量に排出されてきたこと。

? 長期的要因 中央政府が労働力を企業に配分し、終身雇用が前提とされていた体制下での余剰人員が、開放政策により顕在化してきたこと等。

(注2) 95年1月より「中華人民労働法」が施行された。中国にはそれまで包括的な労働法はなく、労働者の身分は憲法で保障され、労働問題は各別分野に単独で定められた労働規定などで対処されてきた。

「労働法」は13章から構成され、就職の促進、労働契約及び労働協約、勤務時間及び休日・休暇、賃金、労働安全衛生、女性労働者及び未成年労働者に対する特別保護、職業訓練及び労働争議など多様な内容を含んでいる。なお、適用対象は中国国内の企業、個人経営者、国家機関、事業組織、社会団体及びこれらと労働契約を締結する労働者としている。

(注3) 労働契約制度は労働法第16条～35条で規定されており、「労働契約者は、労働者と使用者が労働関係を確立し、双方の権利と義務を明確にするための協定である。労働関係を樹立するには、労働契約を締結すべきである。」(第16条)として、すべての労働者が労働契約を結ばなければならないことを明記している。

95年1月の労働法施行を受けて労働契約の締結が政府により推進された。97年末までに都市部企業で労働契約を締結した労働者は1億787,8万人に達しており、都市部労働者総数の98.1%を占めている。

□ 雇用・失業対策

(イ) 再就職プロジェクト

労働・社会保障部は、93年末から「再就職プロジェクト(再就職工程)」の実施を検討し、94年から上海等の30都市・省で試行した後、95年から全国的に展開している。

再就職プロジェクトは、6ヶ月以上失業状態にある長期失業者や企業の余剰人員に対して、職業相談、職業紹介、職業訓練等を行い、再就職の促進及び円滑な労働移動を図るものである。

再就職プロジェクトの柱は、失業保険による生活保障、職業紹介・相談を通じた職業指導や情報提供、職業訓練を通じた技能向上、転職の容易化、あるいは起業等、既存の各種雇用サービスを総合的に運用していくものである。

(ロ) 再就職センター

再就職プロジェクトの実施に併せて、再就職センターも設立された。同センターは94年から上海等の30都市・省で試行した後、95年から全国的に展開している。

同センターは、当初、6ヶ月以上の長期失業者等に対する再就職の促進が目的であったが、96年頃からは一時帰休者の再就職に重点が移っている。

同センターの基本的な業務は一時帰休者に対する職業訓練・紹介及び生活保障費の支給、社会保険費の支給等である。センターに登録された一時帰休者は、3年を目途として職業訓練を受け、職業転換を図るものとしている。なお、就職の斡旋は原則として2~3回行われ、これに応じない者は登録を抹消されることとなっている。

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

(ハ) 最近の具体的対策

一時帰休者は、98年に国家工商行政管理局が定めた措置により、次の優遇措置を受けることができる。

? 私営企業と個人企業が求人を出す際には、国有企業の一時帰休者を優先的に募集・採用しなければならない。

? 一時帰休者は一時帰休証明と本人の身分証を持参していれば、個人企業、私営企業を設立することができる。また各地の実状に応じて、一定期間の費用を減免できることとし、特に生活困窮者に対しては、個人経営管理費、市場管理費を免除することができる。

? 一時帰休者のうち、技術者、専門・特技を持つ者が、科学技術関連、製造業関連、輸出製品関連の私営企業を設立することを奨励・支援し、工商行政管理部門は設立希望者が融資、用地、施設等の面で抱えている実際問題の解決に協力しなければならない。

? 一時帰休者が、各種の市場で経営活動に従事できるよう奨励する。特に就職困難な一時帰休者は朝市、夜市で臨時的な経営活動に従事することができる。

? 工商行政管理部門は、条件の備わった私営企業と自営業者が国有小企業の改革に参加し、操業停止になるかあるいは大額の赤字を抱えた国有小企業を併合させ、優先的に一時帰休者を再配置するように指導・助成する。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

2 アジア

(9) 香港

イ 経済及び雇用・失業の動向

香港経済は、97年のGDP成長率が5.3%と当初政府予測(5.5%)を下回り、98年は景気の減速を背景に、-5.1%のマイナス成長となった。

失業率は、96年に入り景気の回復に伴い、サービス業における雇用吸収力の拡大などにより低下を続け、96年2.8%、97年2.2%となった。しかし景気の減速により、98年は4.7%と上昇に転じた。

表1-1-22 実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-1-22 実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(千人、%)

	94年	95年	96年	97年	98年
実質GDP	5.4	3.9	4.6	5.3	-5.1
労働力人口	2,929	3,001	3,094	3,216	3,358
就業者数	2,873	2,905	3,008	3,145	3,200
失業者数	56	96	86	71	158
失業率	1.9	3.2	2.8	2.2	4.7

資料出所：香港政府統計処「Hong Kong Monthly Digest of Statistics」

「Estimates of GDP」

就業者数は、労働力人口－失業者数

ロ 雇用・失業対策

(イ) 雇用創出計画発表

香港政府は、98年5月30日、10万人規模の雇用創出計画を発表した。これは、アジアの金融危機に伴う景気悪化により、金融機関や観光業等を中心とした企業のリストラが相次ぎ、雇用情勢が悪化したことを受けて策定されたものであり、99年末までに新規雇用の創出、職業紹介サービスの拡充、職業訓練の強化など総合的な失業者対策を実施することとしている。

同計画では、道路や鉄道などのインフラ整備関連で4万6千人分の雇用を確保するほか、1万1千人を政府関連部門で吸収し、失業者に対する職業紹介サービスの拡充のほか、英語や中国語、コンピューター操作など再就職に役立つさまざまな職業訓練プログラムを用意することとしている。同計画の概要は以下の通り。

a 雇用創出策

? 公共事業の予算増加

予算5億1千800万香港ドルを投入し、今後約6ヵ月間に、継続的に道路の清掃、建築物・水路・棧橋等の修理等、インフラの整備を行い、雇用を創出する。

? 公共事業の前倒し実施

公共事業計画(予算13億香港ドル)を、98年10月から99年1月の間に前倒しして実施し、より早い時期に雇用機会を創出する。

? 環境改善地区計画の拡大・促進

地域の環境改善のために1億香港ドルを支出し、洪水対策、道路清掃、廃棄物の撤去処分等を行い雇用を創出する。

b 職業紹介サービスの拡充

? 職業紹介サービスの強化

地域雇用サービス事務所(Local Employment Service)の職業紹介スタッフを増員し、求職登録している失業者に対して個人カウンセリングを行うなど、失業者の特性に合わせたサービスを提供する。

? 求人、求職の電話によるマッチングの実施

地域雇用サービス事務所において、電話による求人、求職者のマッチングサービスを実施する。

? タッチスクリーン式求人情報提供コンピューターの設置

求職者が求人情報を手軽に得られるよう、11の地域雇用サービス事務所等に、タッチスクリーン式コンピューターを設置する。

c 職業訓練

? 失業者と事業主双方を援助する再訓練プログラムの実施

個別企業、特に中小企業の事業主が求める職種に合わせた特別な職業訓練を、再訓練の必要な失業者に対して実施する。

? 1千人の失業者に対する技術訓練の実施

1千人の失業者に対し、様々な職業に対応できる技術を身に付けさせるため、職業技術訓練を実施する。そのプログラムは、ビジネス英語、実用中国語、コンピューター基礎、その他の職業技術等である。また、訓練達成度の評価のための検定、技術テスト等も行う。

このプログラムは、将来の労働市場のニーズに対応させるため、主要経営者団体より提案されたもので、9月から1千人の失業者に対して無料で実施されている。訓練期間中は、再訓練手当として1ヶ月4千ドル(約60,400円、1香港ドル=15.1円/98年12月現在)が支給される。

d 高等教育の促進

○ 大学卒業者に対する教育助成金の拡大

より高度な教育を受けるのに適格な大学卒業者の増加に対応するため、教育助成金の支給対象者を拡大する。

(ロ) 賃金カットのガイドラインの策定

経済状況が悪化する中で、企業による相次ぐ賃金カットと人員整理が続いている。労働者側代表と使用者側代表は、政府指導による会議により、98年10月23日、賃金カットとレイオフについてのガイドラインを策定した。

ガイドラインの主な内容は以下の通り。

? 労働者に労働条件変更の書類に署名させる場合には、使用者は7日から14日の予告期間を設けて新賃金もしくは解雇を予告しなければならない。

? 使用者は景気が回復すれば、再雇用するとの書面を交付しなければならない。

? 賃金カットの後に解雇する場合は、解雇手当はカット前の賃金を基準に計算しなければならない。

ただし、このガイドラインはあくまで指針であり、法律上の拘束力を持たない。

トピック: アジアの通貨・金融危機と各国の対応

1 概況

東南アジア及び東アジアの国々は、1980年代後半以降95年までのほぼ10年間、日本等先進諸国からの直接投資を背景に、輸出主導による高成長を享受してきた。その典型が、96年にOECD加盟を果たした韓国であった。ところが、96年に入り、アジアNIEs、ASEAN諸国では、主要輸出品目である半導体の市況の悪化と主たる輸出先である日本の円高是正の影響により、輸出の伸びが大幅に低下、景気の鈍化と経常収支の悪化により対外債務が拡大した。

さらに、97年半ば以降、タイ通貨の為替制度の変更を契機に、タイ・バーツが大幅に下落し、これによる対外債務額の大幅増から金融危機が発生し、その影響はインドネシアに拡大した。また、輸出不振の影響による財閥系企業の倒産で信用不安が起こっていた韓国も、これによる対外債務の返済の滞り懸念等から、大幅な通貨下落に見舞われ、通貨・金融危機が発生した。通貨・金融危機が最も深刻であったタイ、インドネシア及び韓国では、IMF等の金融支援を受け、緊縮政策に転換したが、国内消費や投資が落ち込み、97年の半ばから後半にかけて、経済成長は急速に減速し、98年は大幅なマイナス成長となった。

国内景気の低迷により、企業の倒産、失業率の上昇等労働市場にも影響が生じている。タイでは、96年には1.5%、97年には2.2%であった失業率が98年には4.0%へ上昇し、インドネシアでは、97年の4.7%から、98年には5.5%に上昇した。韓国では、97年までは2%台で推移していた失業率が97年末の通貨危機以降急上昇し、98年は6.8%という高水準となった。

また、通貨・金融危機は、危機前の高成長期にめざましかった「貧困の解消」を逆行させ、企業の倒産等に伴う失業及び解雇を巡る労使紛争を増加させるなど、社会面に大きな影響を与えてきている。さらに、通貨・金融危機は、程度の差はあるものの、マレーシア、香港等近隣諸国にも拡大し、98年に入ってから、ロシア金融危機や、ブラジルに代表される中南米の通貨不安にも波及するなど世界規模での拡大をみせた。

2 アジア通貨・金融危機の背景

今般の通貨・金融危機の背景で最も注目すべきことは、東南アジア及び東アジアに流入してきた外国資本の形態の変質である。これらの国々に対する資本流入は、当初は直接投資が過半を占めていたが、一部の国を除くと直接投資は90年代初めにピークを迎えた後、不動産・証券投資等の非実物セクターへの投資が主流となり、その量も急増した(注1)。危機が深刻であったタイ、インドネシア及び韓国への資本流入の動きに注目すると、特にその傾向が強かったといえる。直接投資の拡大ペースが鈍化し短期的に移動する外国資本の流入が拡大していくなかで、東南アジア及び東アジアの国々は、脆弱な金融システムの改善・強化を怠り、もっぱら外国資本の流入規制を緩和していった。この資本取引に対する規制緩和は更なる外国資本の流入をもたらしたが、この動きを事実上固定されていた為替レートが一層助長した。これらの国々は、大量に流入する外国資本を、為替リスクを考慮することなく受け入れることが可能だったためである。

このようにして流入した短期の外国資本の少なからぬ部分は、非実物セクターである不動産・証券投資等へ向かい、又は楽観的な需要予測に基づいた過大投資に向かった。しかしながら、タイ・バーツの為替制度の変更を契機に、信用リスク・為替リスクを回避しようとする海外投資家がタイへの投資を急速に引き上げた結果、タイ・バーツの大幅な下落を引き起こした。タイ・バーツの下落により、同様の状況にあったインドネシアでも通貨の大幅な下落に直面するなど、その影響は他の東南アジア及び東アジア諸国にも拡大していった。通貨の急落は、米ドルなど外貨建てで借入れをしていた金融機関や企業の対外債務を増大させ、また、外国資本の急速な流出により不動産・株式の大幅な下落をもたらした。これによる不良債権の増加と対外債務の返済懸念から金融危機を引き起こしたのである(注2)。

また、アジア諸国における「身内主義的資本主義」も、通貨・金融危機を引き起こした要因の一つと考えられている。市場における広範囲に及ぶ政治的介入、政府の身内や関係企業との不正取引等は、行き過ぎた不適切な投資が行われるという問題を引き起こし、この結果、投資効率の低下を招いたのである。

(注1) 急激な資本流入が生じた理由としては、以下の3点が指摘されている。

80年代後半以降アジア諸国では、高成長率が続いたが、特に90年代半ばにかけて多くの東南アジア諸国及び東アジア諸国が8%を超える高成長を実現していたため、海外の投資家はこれらの国々における更なるビジネスチャンスの拡大を期待した。

2 外資流入規制の緩和

80年代後半より、ASEAN諸国を中心に、外貨の流入を促進するため、外資流入規制を緩和することにより、資本市場の整備・育成と強化を目指す政策が行われた。例えば、インドネシアでは、87年12月に外国人投資家の株式市場への参加が認可され、韓国では、94年12月に外国人投資家の直接株式投資制限の緩和が行われた。

3 固定的な為替制度と内外金利差の拡大

多くの東アジア諸国では、通貨は米ドルにほぼ固定されているとともに、金利が高水準であったため、米ドル・ベースで採算を考える投資家にとり為替リスクが少なく、高い収益率が期待できた。

(注2) 中国、香港、台湾、シンガポールにおいては、今回の通貨・金融危機による影響は軽微であったが、これらの国・地域では90年代に抑制的な金利政策を採用していたこと、対外純債権国であるか又は対外債務の規模が小さかったこと、外国資本の利用に関しては直接投資を中心に利用していたこと等が共通点として指摘されている。

3 ロシア・中南米等の新興市場への波及

アジアの通貨・金融危機の影響により、これまで対外資金の流入が増加していたロシアや中南米の新興市場に対する先行きが不透明になり、これら新興市場に流入していた資金が、いわゆる「質への逃避」という現象に言い表されるようにアメリカの債券市場等の先進国の市場に大幅に流出した。これに対し、中南米では、ブラジルで、97年10月に通貨の売り圧力がかかったが、当局は通貨防衛のための金融引き締めを実施するとともに、財政赤字縮小計画を発表したことから売り圧力は低減し、また、アルゼンチン、メキシコ、チリでも、同11月以降通貨の売り圧力の強まりのなかで、当局による短期金利引き上げ等により事態の悪化が回避された。他方、ロシアでは、97年の秋以降、当局は為替・債券市場で介入等の措置をとったものの、98年5月に為替・債券市場において売り圧力の強まりと同時に株価も下落し、その結果、金融危機に見舞われ、同8月には通貨切り下げを余儀なくされた。

これらの地域では、通貨防衛のための金利引き上げ政策等により、景気及び労働市場に少なからず影響が出ている。金利引き上げ政策は、自国への資金流入を促し、自国通貨の増価をもたらす一方で、設備投資を中心とする国内投資の抑制等により国内景気の減速、これによる失業率の上昇等をもたらしているのである。これらの地域の実質GDPの成長率をみると、ロシアでは、96年3.5%減の後、97年には0.8%増と回復したものの、98年は4.6%減と景気は後退している。ブラジルでは、96年2.8%増、97年3.2%増と安定成長を続けていたが、98年に入り、第1四半期0.9%増、第2四半期1.5%増と景気は減速している。メキシコ、アルゼンチンにおいても、景気拡大のペースは鈍化している。景気の減速は労働市場にも影響を与えている。ロシアでは、95年には8.3%であった失業率が97年には10.8%に上昇し、98年には11.8%となった。ブラジルでは、96年5.4%、97年5.7%であった失業率が、98年には7.6%と上昇している。アジアに端を発した通貨・金融危機は、ロシア・中南米の新興市場にもその影響が波及し、これらの市場に対する投資国であり、これまで比較的堅調に景気拡大を続けてきた欧米先進各国の懸念材料にもなっている。

4 各国の対応

危機発生後の雇用情勢、対応策、労使関係の動向等については、「1997年海外労働白書」第1部及び本書第1部の関係部分において詳述しているが、各国政府の雇用対策等の状況を概観すると次のようになる。

(1) 韓国

韓国では、97年10月下旬より株価とウォン・レートの急落が始まり、韓国政府は、11月21日にIMFの資金支援を仰ぐことを決定。12月3日には総額580億ドルの資金支援が決定された。資金支援に当たっては、緊縮財政運営、金融産業の構造改革、財閥の財務制度の改革、労働市場の柔軟化といった厳しい条件が課されることとなった。

イ 労使政委員会の発足

97年12月18日の大統領選に勝利した金大中氏は、経済危機を打開するため、緊縮財政、財閥・金融改革と並んで労働市場改革を新政権の課題として掲げた。金大中氏及び政府側はIMFとの合意事項である労働市場の柔軟性向上について法制化を図りたい一方、労働側がそれに強硬に反対していたため、政労使協議体において労働市場柔軟化方策の導入のあり方について協議することで労働側の理解を得ようとし、1月15日、「労使政委員会」が発足した。労使政委員会での合意を経て、2月14日には、勤労基準法改正案(整理解雇条項を含む。)など18の関連法案が国会を通過・成立した。

ロ 失業対策の実施

政府は、雇用情勢の悪化に対処するため、3月の補正予算等によって失業対策の全面的な拡充を発表した。その主要な内容は、?中小企業の経営安定等の支援策による失業発生最小化、?失業者を吸収する新規雇用創出策、?職業訓練及び職業紹介体制の拡充策、?失業者に対する生活支援策に注力すること等。

さらに政府は、8月10日、今年下半期(8~12月)における失業対策案を発表した。その主要な内容は、?失業

者を吸収するための就業機会の拡大(インフラ整備、公共事業等)、?中小企業の経営安定等の支援策による雇用安定策、?職業訓練及び職業紹介体制の拡充策、?雇用保険の適用拡大及び失業者に対する生活支援策に注力すること等。

ハ 構造改革の実施

金大中大統領は、従来の政府主導型の経済政策によって経済全般に構造的な脆弱性が累積されたとし、政府・公共部門、金融部門、企業部門の構造改革を推進した。しかしながら、このような果敢な構造改革は、各部門の不採算部門を急激に整理する過程において大量の失業者を生み出すこととなり、雇用を巡り、公企業、銀行、大財閥製造部門等で、労使紛争が多発した。

(2) タイ

98年2月、政府及び労使団体は、通貨危機下において労使関係の安定を図り、社会的混乱を避ける必要があるとして、81年にILOの協力の下で作成した「労使関係の円滑な推進に関する行動規範」を、通貨危機に対応した内容に改訂した。さらに、労使紛争を解決するための政労使三者構成による組織(「経済危機下における労使紛争の防止・解決委員会」)を創設した。

また、98年8月には、政府は、財政支出の拡大、外国投資の促進等を盛り込んだ98年後半を対象とした景気刺激策を決定した。

(3) インドネシア

政府は、経済危機下における失業対策として、98年1月、ジャカルタ特別州及びその周辺地域における雇用プロジェクトを行う旨発表した。同プロジェクトは、労働省が国家経済開発庁及び大蔵省との共同で、総額330億ルピア(約3.3億円、1ルピア=0.01円(98年2月))を用いて、ジャカルタ特別区、西・中部・東ジャワの4州で30のプロジェクトを実施するものであり、同3月末まで80日間実施された。

(4) マレーシア

マレーシアは、経済危機発生後、タイや韓国のような総合的な雇用政策を発表していないが、外国人労働者が多いことから、外国人労働者を抑制しマレーシア人の雇用を図っていることが特筆される。すなわち、マレーシアでは、労働力人口約870万人のうち、合法外国人労働者が約120万人、合法、非合法を併せた外国人労働者の数は約200万人にも上るといわれており、もっぱら労働力の不足している産業で外国人労働者を受け入れてきた。ただし、最近では経済危機に伴う景気の悪化により、使用者がコスト削減のために賃金の安い外国人労働者を優先的に雇用し、マレーシア人を解雇する傾向が見られる。人的資源省によると、98年上半期の失業者全体の89.1%にあたる35,199人がマレーシア人である。このため政府は、98年1月9日、国内労働者に職を供給するための措置として、サービス業及び建設業に従事する外国人労働者の労働許可証更新を打ち切り、プランテーション及び一部の製造業への配置替え措置を決定した。また、同8月1日より施行された改正雇用法でも、国内労働者の雇用確保のために、マレーシア人労働者の先発解雇が禁止された。また、解雇労働者に対する救済措置として、職業訓練分野でも施策を講じた。

表 アジア通貨・金融危機の経緯

表 アジア通貨・金融危機の経緯

1997年7月2日	タイ・バーツ、管理フロート制へ移行。 タイ・バーツ急落に連動して、インドネシア・ルピアが下落。
8月5日	タイ、IMF融資の前提となる「経済再建策」を発表。
11日	IMF主催タイ支援国会議、総額172億ドルの支援決定。
9月10日	マレーシア、経常赤字対策を発表。
10月31日	インドネシア、IMFと101.4億ドルの緊急融資で合意。日米などを含めた総額381.4億ドルの支援決定。
11月	韓国・ウォンが急落。
11月6日	タイ、チャワリット首相辞任→チュアン新首相就任（9日）。
12月	インドネシア、スハルト大統領の健康不安説が市場へ流布。
3日	韓国、IMFによる総額570億ドル以上の資金支援に合意。
5日	マレーシア、緊急経済対策を発表。
24日	韓国、IMFによる追加措置に合意。
98年1月6日	インドネシア、スハルト大統領が前年度比約32%増の98年度予算案を発表、失望売りで通貨ルピア急落（1ドル=7,175ルピア）。
7日	マレーシア、「国家経済行動評議会」発足を承認
15日	インドネシア、IMFと経済構造改革プログラムに合意。
19日	タイ、国家失業問題対策政策委員会を開催、雇用・失業対策を決定。
20日	韓国、労使政委員会が第1次共同宣言を発表し、政労使が経済危機克服のため協力することで合意

23日	インドネシア、IMFとの合意を受け、98年度予算修正案を発表。
31日	タイ、世界銀行と雇用創出対策実施のための費用として3億ドルの追加融資で合意。
2月	インドネシア、通貨ルピアのドル連動（ベッグ）制導入を検討。
6日	韓国、労使政委員会が第2次共同宣言を発表し、整理解雇制導入のための法改正に合意。
14日	インドネシア、IMFがドル連動（ベッグ）制導入を批判。
25日	韓国、金大中大統領就任。
3月7日	インドネシア、IMFが第2次融資（30億ドル）を延期。
10日	インドネシア、スハルト大統領7選、ハビビ副大統領就任（11日）
20日	インドネシア、ドル連動（ベッグ制）導入を断念。
26日	韓国、失業総合対策案を確定。
30日	インドネシア、全国貸金審議会において、最低貸金の引上げの見送りを決定。
4月8日	インドネシア、IMFとの支援条件見直し交渉に合意。
10日	インドネシア、学生運動など社会不安が増大。
5月21日	タイ、改正破産法が発効。
22日	インドネシア、スハルト大統領辞任→ハビビ新大統領就任。
6月3日	インドネシア、新内閣発足。
22日	韓国、第2期労使政委員会が発足
24日	マレーシア、世界銀行からの3億米ドルの融資が決定。
29日	インドネシア、IMFとの金融支援条件の見直しについて4回目の合意。
30日	韓国、金融監督庁が5銀行の整理を発表
7月21日	インドネシア、最低貸金額の引き上げを発表。
8月3日	インドネシア、IMFとの合意を受けた98年度修正予算案を発表。
10日	タイ、98年後半を対象とした景気刺激策を決定
20日	韓国、下半期失業対策を発表
21日	インドネシア、改正破産法が発効。

9月1日	インドネシア、銀行再建策を発表。
2日	マレーシア、経済再建策を発表。 マレーシア、リングの対ドル為替レートを3.8リングに固定。
10月1日	マレーシア、マハティール首相がアンワル副首相を解任
13日	マレーシア、9月1日発表の通貨持ち出し規制を実施。 韓国、高学歴未就業者のための失業対策を発表

参考文献：経済企画庁「海外経済データ」
 経済企画庁「アジア経済1998」
 日本貿易振興会「通商弘報」
 さくら総合研究所「R I M アジア・太平洋ニュースレポート」
 時事通信社「世界週報」
 日本貿易振興会「アジアは活力を取り戻せるか」
 日本労働研究機構「海外労働時報」
 日本 I L O 協会「世界の労働」
 I M F 「International Financial Statistics」
 I M F 「World Economic Outlook Dec. 1997」
 タイ労働社会福祉省「Year Book of Labour Statistics」
 タイ国家統計局「Labour Force Survey」
 インドネシア中央統計局「Statistik Indonesia」
 インドネシア労働省資料
 韓国統計庁「Monthly Statistics of Korea」
 韓国労働部、通商産業部資料
 I L O 「The Social Impact of the Asian Financial Crisis」

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

3 大洋州

(1) オーストラリア

オーストラリアの実質GDP成長率は、97年1～3月期は1.2%と減速したものの、96年後半から97年にかけての金融緩和により、住宅投資が回復し、設備投資や個人投資も堅調な伸びとなったことから97年後半から再び回復し、98年に入ってから、1～3月期は5.4%、4～6月期は4.7%、7～9月期は4.9%、10～12月期は4.7%と景気は順調に拡大している。

98年の就業者数は、856万人となっており、92年以来一貫して増加傾向にある。失業者数は93年の96万人をピークに96年までは減少傾向にあったが、97年は再び増加し、80万人となった。98年に入ってから、1～3月期84万人、4～6月期74万人、7～9月期73万人、10～12月期71万人と減少傾向にある。

表1-1-23 オーストラリアの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-1-23 オーストラリアの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(%、万人)

	1995年	96年	97年	98年				
				1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	
実質GDP	4.3	3.6	3.6	5.1	5.4	4.7	4.9	4.7
就業者数	822	833	839	856	846	857	854	865
失業者数	78	78	80	76	84	74	73	71
失業率	8.6	8.5	8.6	8.1	9.0	7.9	7.8	7.5

資料出所：実質GDPは経企庁「海外経済データ」

その他は、OECD「Quarterly Labour Force Statistics」

注 実質GDPは前年比または前年同期比

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

3 大洋州

(2) ニュージーランド

94年後半にインフレ抑制のため金融引き締めが行われた結果、94年半ばから景気拡大のテンポは鈍化し、実質GDP成長率は、96年2.7%の後、97年は2.2%となった。98年に入ってから、アジア通貨・金融危機にともなう輸出の減少と観光客の減少、干ばつの影響等で景気は悪化しており、実質GDP成長率は98年第1四半期2.3%、第2四半期-1.0%、第3四半期-1.3%となっている。

雇用者数は、98年第1四半期までは増加傾向にあったが、景気悪化の影響から98年第2四半期には減少に転じ、その後は横這いで推移している。

失業率は、97年からやや上昇傾向にあり、98年に入ってから7.5%前後で推移している。

表1-1-24 ニュージーランドの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

表1-1-24 ニュージーランドの実質GDP成長率及び雇用・失業の動向

(%、万人)

	1995年	96年	97年	98年			
				1～3月	4～6月	7～9月	10～12月
実質GDP	3.3	2.6	3.1	2.3	-1.0	-1.3	
就業者数	163.2	168.8	173.6	172.5	173.2	171.6	171.7
雇用者数	128.5	133.0	138.8	137.3	138.2	136.8	136.3
失業者数	11.0	11.0	12.4	13.9	14.1	14.1	13.5
失業率	6.3	6.1	6.6	7.4	7.5	7.6	7.3

資料出所：実質GDP成長率はOECD「Main Economic Indicators」
 その他は「Quarterly Labour Force Statistics」
 注 実質GDP成長率は前年比または前年同月比

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

4 東欧諸国・ロシア

チェッコでは経済・雇用情勢が下り坂になっているのに対し、ハンガリーでは経済情勢は好転してきている。ポーランドでは雇用情勢が好転してきている。一方、ロシアでは、経済は下げ止まりの兆しが一時みられたものの最近また低落傾向が強まり、失業率改善の気配は見られない。

表1-1-25 主な東欧諸国・ロシアでの実質GDP成長率及び失業の動向

表1-1-25 主な東欧諸国・ロシアでの実質GDP成長率及び失業の動向

(%、千人)

		1995年	96年	97年	98年			
					1～3月	4～6月	7～9月	10～12月
チェッコ	GDP	6.4	3.9	1.0	-0.9	-2.4	-2.9	-4.1
	失業者数	155	162	223	317	287	281	332
	失業率	2.9	3.5	5.2	7.5	5.5	5.6	6.8
ハンガリー	GDP	1.5	1.3	4.4		4.5	5.1	5.6
	失業者数	496	477	464	404	460	406	399
	失業率	10.9	10.5	10.4	9.1	10.3	9.1	8.9
ポーランド	GDP	7.0	6.1	7.0	4.8	6.5	5.3	4.9
	失業者数	2629	2360	1826	1831	1845	1688	1677
	失業率	14.9	13.2	10.5	10.4	10.4	9.6	9.6
ロシア	GDP	-4.1	-3.5	0.8	-4.6	0.0	-1.8	-7.6
	失業者数	2327	2558	2274	1866	1971	1866	1759
	失業率	8.8	9.3	10.8	11.8	11.6	11.5	11.6

資料出所：経済企画庁「海外経済データ 平成11年5月」

OECD「Quarterly Labour Force Statistics 2/98」「Main Economic Indicators 11, 12/98」

Liaisons sociales「Liaisons sociales No88/98」

日本労働研究機構「海外労働時報 98年11月」

- 注1 実質GDP成長率は、対前年同期比
 2 ロシアの失業者数、失業率は、各期末の数値。
 3 チェッコの失業者数の数値には、求職者数を使用。
 4 ロシアの98年のGDPの年数値は、速報値。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

4 東欧諸国・ロシア

(1) チェッコ

イ 経済及び雇用・失業の動向

安易な融資をしていた銀行が、96年から始まったバブルの崩壊と共に大量の不良債権を抱え、また銀行倒産が続出したことを契機に貸し渋りが始まった。さらに98年は世界経済の不況が輸出に悪影響を及ぼしたのに加え、物価の上昇・消費の低迷から経済が減速した。

これを受けて、最近の失業率は、98年10月6.8%、11月7.0%、12月7.5%と増加傾向にある。

ロ チェッコ国鉄(CD)の人員整理計画

チェッコで最も労働者数の多い企業であるチェッコ国鉄(10万1千人)は、莫大な赤字を抱えてその再建が課題となっている。チェッコ国鉄は、99年運営計画の中で、早期希望退職の募集により99年末までに労働者2,000人を削減し、88,000人体制にすることとしている。これに対し、政府は98～99年の2年間で、合理化計画支援のために6億4千万コルナを歳出することを決定した。このうち4億8,000万コルナは退職補償に、残りは再就職訓練に充てるとされている。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

4 東欧諸国・ロシア

(2) ハンガリー

ハンガリーの経済は、98年第2四半期以降、GDP成長率が5%台を維持するなど改善傾向にある。失業率も若干改善し、98年第4四半期には9.1%となっている。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

4 東欧諸国・ロシア

(3) ポーランド

ポーランドの経済は、98年第4四半期のGDP成長率が2.9%となり、減速傾向にある。失業率は引き続き改善しているが依然として10%前後の高水準にある。

第1部 1998～99年の海外労働情勢

第1章 経済及び雇用・失業の動向と対策

第2節 地域別にみた経済及び雇用・失業の動向と対策

4 東欧諸国・ロシア

(4) ロシア

ロシアでは、98年8月に表面化した金融危機を背景に景気が減速し、生産低下が続いている。失業率は、97年で10.8%という高水準になっている。
