

組合員数は389万人となっている。また、労働組合の組織率は、2002年4月現在、26%となっている。

b 労働者団体

主要なナショナルセンターとして、フィリピン労働組合会議(Trade Union Congress of the Philippines: TUCP)(推定組合員数125万人)、5月1日運動(Kilusang Mayo Uno: KMU)(推定組合員数80万人)、自由労働者連盟(Federation of Free Workers: FFW)(推定組合員数40万人)がある。

c 使用者団体

主な使用者団体として、フィリピン使用者連盟(ECOP)がある。政府の勧告により全国的な業界団体の上部組織として設置された。

(2) 労働争議の発生件数等

ストライキはここ数年減少傾向にある。労働雇用省はこの傾向を、労使関係が円熟し、労働者側が問題解決をストライキによってではなく話し合いで解決するよう努力するようになってきたためではないかとしている。

オーストラリア

1 経済情勢

2005年の実質GDP成長率は、前年より0.4ポイント低下し、2.9%となったものの景気は拡大を続けている。

〈表2-87〉オーストラリアの実質GDP成長率

年 月	2005			2006					
	1~3	4~6	7~9	10~12	1~3	4~6			
実質GDP成長率	3.3	3.3	2.9	0.7	1.3	0.4	0.5	0.7	0.3

資料出所 内閣府経済財政分析統括官付海外担当「海外経済データ」
(注) 実質GDP成長率は前年比(四半期は前期比、季節調整値)

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

失業者数・失業率とも近年漸減しており、2005年にはそれぞれ53万7,000人、5.1%となった。

〈表2-88〉オーストラリアの雇用・失業の動向

年 月	2005			2006					
	1~3	4~6	7~9	10~12	1~3	4~6			
雇 用 者 数	9,481	9,677	9,987	9,901	9,988	10,038	10,025	10,062	10,144
失 業 者 数	611	567	537	534	536	534	544	548	531
失 業 率	6.1	5.5	5.1	5.1	5.1	5.0	5.2	5.2	5.0

資料出所 オーストラリア統計局「Labour Force」

(2) 雇用・失業対策の概要

a 公共職業サービス

1996~1997年に連邦政府は大規模な労働政策の転換を図った。なかでも職業安定行政については労働市場において、政府が直接的にサービスを提供する役割を果たすのではなく、サービス購入者になること(a change in the role of government from that of a provider to that of a purchaser of assistance)であり、競争原理の導入と求職者に対して選択の幅を広げることをねらうものであった。

1998年5月に公共職業安定所(CES)が廃止され、3年ごとに入札により公的職業紹介サービスを提供する事業者を決定し、落札した業者が連邦政府と契約を結び、政府に代わり職業紹介事業を行うこととなった。なお、公共職業安定所を民営化して1997年に設立したエンプロイメント・ナショナル社は、2003年6月に一部事業を民間に売却し、大部分の事業所は閉鎖され、解散した。以下に述べるジョブ・ネットワーク事業者とジョブ・プレースメント・オーガニゼーションを合わせると、オーストラリア全土の計2,700か所で公共職業安定サービスを提供している。

(a) 求職者支援サービス:ジョブ・ネットワーク

現在、求職者支援サービスに関しては、落札した103の事業者(民間、コミュニティー(communitary); 共同

体；NPO、宗教団体、地方自治体等）などが合計で約1,100か所の職業紹介所を運営している。落札業者が全体でジョブ・ネットワーク（Job Network）を構成し、長期失業者に重点を置いた職業紹介、求職法指南、就職困難者への集中的支援、起業支援事業を行う。事業者ごとの事業実績評価結果は6か月ごとに公表される。2006年6月それまでの契約が切れ、政府は満足できる成績をあげた上位7割の業者との契約を2009年まで更新し、残りについては再度入札を行った。

(b) 求人サービス：ジョブ・プレースメント・オーガニゼーション

ジョブ・ネットワーク参加事業者が総合的な求職支援を行うのに対し、求人開拓や職業紹介サービスを専門的に行うジョブ・プレースメント（Job Placement Organization）が設けられている。本制度は免許制で、求人開拓、政府のシステムへの求人登録、求職者の紹介を行う。現在は、数百の事業者が事業を行っている。

(3) 若年者雇用対策

a 「相互義務」（mutual obligation [Initiative]；MOI）

(a) 目的

相互義務は、（行政側が放置していると）長期失業者になるおそれのある者について、就労習慣を維持させ、コミュニティとの関係を改善させることで、そうした者の雇用される可能性を向上させることを目的に、一連の活動に参加してもらうことを促す制度である。

(b) 対象者及び適用要件

次の要件を満たす者は、下記（c）のプログラムへの参加を義務づけられる。参加しない場合は受給している給付が制限される。

- ・18～49歳で、「新出発手当」（Newstart Allowance；NSA。失業者に対して、政府から支払われる給付。21歳から年金支給開始年齢未満者の年齢制限等あり）又は「若年者手当」（Youth Allowance；YA。就職を目指して、現在就学中や、新養成訓練中などの若年者に対して、政府が支払う給付。①16～24歳で、就学中又は、フルタイムでの新養成訓練に参加していること、②16～20歳で、フルタイムの就労を求めて

おり、ワークフォーザドールやボランティア活動などのなんらかの活動を行うことで、「活動状況認可（approved activities）」をセンターリンクから得ていること、などの要件がある）を6か月以上受給している者。

(c) 具体的内容

パートタイム就労、ワークフォーザドール事業、ボランティアの仕事、ユースパスウェーブプログラム、コミュニティの仕事体験、新養成訓練事業などの活動に参加すること。

これらの活動のどれかに参加していると、求職者は「相互義務」を果たしていることになるが、これらに参加しない場合は「相互義務」を果たしていないことになり、各種給付の削減という制裁措置をもたらす。

b ワークフォーザドール（Work for the Dole：WFD）

ワークフォーザドールとは、失業者に対して、

- ① 就労の経験をさせ、
- ② 失業者自身に自信を付けさせ、人との付き合い能力を高め、（働く）動機を高め、
- ③ コミュニティにとって意義のある各種プロジェクトに貢献する、などの機会を提供することを目的に実施されている。

各コミュニティ（地方自治体等）が、当該コミュニティの利益となる事業（プロジェクト、各種サービスの提供など）を実施する際に、失業者をそのプロジェクトに雇用する。

事業の中身は広範囲にわたっていて、歴史的遺産の保全、環境整備、（コミュニティによる）観光（案内）業、コミュニティのスポーツ活動、コミュニティの各種施設の修繕、保守などがある。

c ユースパスウェーブプログラム（Youth Pathway Programme：YPP）

若年者の学校生活から職業生活や次の学業生活への円滑な移行を図るために、特にそうした点に困難を見出している若年者を対象に、在学・復学を支援したり、（次の）教育訓練機会・就職機会への道筋をつける

ために、1999年から導入されているジョブパスウェー
プログラム (Job Pathway Programme : JPP) を改称し
たものである。

対象となるのは13～19歳で、在学中又は過去12か
月以内に学校を離れて、現在及び今後、自分が何をす
べきか、本人にも分かっていない者であり、特に配慮
の必要があると考えられる者である。

具体的なプログラムの内容は、学校生活から職業生
活などへの円滑な移行を行うために必要な、対象とな
る若年者個々のニーズに合わせたものであり、①移行
計画の作成を含むニーズの評価、②移行計画をもとに
したアフターサービスや支援、③支援及び指導が行わ
れる。

d オーストラリア産業キャリアアドバイザーネット ワーク (Australian Network of Industry Careers Advisers : ANICA)

このプログラムは、13～19歳の全てのオーストラ
リア人の、学校生活から職業生活／高等教育生活への
円滑な移行を支援するもので、既存のLCP(ローカルコ
ミュニティパートナーシップ)^(註1)を通じて行われる。

この内容は、さまざまな相談員を置いて、対象者との
相談・助言・指導に当たらせるというものである。

(4) 高齢者雇用対策

a 概要

2004年5月11日、ブロー雇用サービス担当相は、
オーストラリア連邦の2004～2005年度予算に関連し
て、中高年雇用を促進するため4年間で合計1,210万
豪ドル(約10億円)をかけて実施する政策パッケージ
である中高年雇用戦略 (Mature Age Employment
and Workplace Strategy) を公表した。各施策は、中高
年労働者、中高年求職者、事業主への情報提供や支援
を拡充することを目指している。施策の実施に初年度
は310万豪ドル、2年度目以降は年間300万豪ドルを
確保する。

b 背景

オーストラリアでは出生率が低下していることから、
労働力の高齢化が進むだけでなく、2040年には労働

力の増加が止まることも予想されている。これに対応
するため、政府として労働力を増やし、生産性を向上さ
せることを目指している。中でも、中高年齢者に長く働
き続けることを奨励し早期引退者を減らすことや、中
高年齢者に働き易い職場に改善することを奨励するこ
となどにより、中高年齢者の就業を促進することが重
要となる。

c 施策の概要

(a) 被用者向け

求職者だけでなく働いている者も対象にした地域レ
ベルのワークショップ (Jobwise Workshop) を4年間に
約40開催する。このワークショップでは、求人情報や雇
用情勢に関する情報、最新の求職テクニック、各種
サービスに関する情報を参加者に提供する。

(b) 職業紹介事業者等向け

職業紹介サービスを改善し、職業紹介担当者が中
高年労働力の活用に関して地域の事業者と効果的に
仕事を進めることを支援するため、職業紹介事業者等
の職員に高齢化の影響について学ぶ機会を与えるセ
ミナー (Jobwise Labour Market Update Seminar) を
開催する。

(c) 事業主向け

中高年労働力を活用するニーズのある産業などを
支援することを目的とした地域のプロジェクトを支援
するため毎年、100万豪ドルを支出する。

中高年労働者の雇用に関し優良事業主を顕彰する。
インターネットで、好事例などの情報を事業主に提
供する。

事業主が情報交換するための場 (Business
Learning Network) を40程度立ち上げる。

事業主団体等と協力して自主的ガイドラインを策定
する。

(5) 雇用保険制度

失業給付は、保険方式ではなく、他の各種給付と同
様、1991年社会保障法 (Social Security Act 1991) 及
び1973年学生及び若年者援助法 (Student and Youth

Assistance Act)に基づき、全額国庫負担により社会保障給付の一環として支給されている。このため、使用者、労働者とも保険料の負担はない。また、新規学卒者等の就職経験のない者も支給の対象となる。失業給付は、家族・コミュニティサービス省 (Dep. of Family & Community Services) の所掌である。

主として16～24歳の者を対象とする若年者手当 (Youth allowance)、21歳以上の者を対象とする新出発手当 (Newstart Allowance) がある。

失業者は、連邦政府の社会保障給付事務等を総合的に行うエージェンシーである「センターリンク」 (Centrelink) に申請を行い、資格審査 (Job Seeker Classification Instrument) を受けることになる。資格審査で失業者は、年齢、職歴、失業期間、学歴、家族構成等で就職困難度を点数化され、地域のジョブネットワークメンバーからひとつ選び面接の予約を行う。面談を行わない場合などには給付が停止される。

(6) 職業能力開発対策

a 資格体系 (Australian Qualifications Framework : AQF)

中等教育上級から大学院まで、職業課程と普通課程の両方を含んだ学習段階に共通の資格を付与する、全国を対象とした資格認定の仕組みである。

〈表2-89〉 オーストラリアの資格体系 (AQF)

中等教育 (School Sector)	VET (職業教育訓練 : Vocational Education and Training Sector)	高等教育 (Higher Education Sector)
		博士 (Doctoral Grade)
		修士 (Master Grade)
	職業準修士 (Vocational Graduate Diploma)	準修士 (Graduate Diploma)
	職業準修士 (Vocational Graduate Certificate)	準修士 (Graduate Certificate)
	上級ディプロマ (Advanced Diploma)	学士 (Bachelor)
	ディプロマ (Diploma)	上級ディプロマ (Advances Diploma)
	履歴証明Ⅳ (Certificate IV)	ディプロマ (Diploma)
	履歴証明Ⅲ (Certificate III)	
後期中等教育学力証明 (Senior Secondary Certificate of Education)	履歴証明Ⅱ (Certificate II)	
	履歴証明Ⅰ (Certificate I)	

b 新養成訓練 (New Apprenticeship)

(a) 概要

1998年、自由党のハワード政権が、硬直化していた従前の養成訓練制度 (訓練期間が固定されて動かせないなど) を改め、より柔軟性を増すために改革を行ったが、その改革後の養成訓練は、連邦政府により「新養成訓練」と呼称されている。もっとも各州での呼称は、養成訓練 (制度) (apprenticeships)、訓練生 (制度) (traineeships) など様々である。

職種に限定がほとんどなく、年齢制限はないなど、各種制限が希薄である。

非商業的職業の職種 (マネージャー、専門職、事務員、サラリーマン、製造・運輸労働者、労務者) の養成訓練生は、1995年から1999年の間に8倍に増大し、養成訓練生の中で25歳以上の者は、(1995年の) 10%未滿から2002年には半数に近づくなど増大している。

(b) 内容

訓練によって獲得すべき資格は能力重視のものであり、自分が取得したい資格取得に必要な技能が身についたことを示せたら、すぐに終了できる。

訓練生は、全国的に認定されているオーストラリア資格体系 (AQF) を入手することができる。

事業主は雇っている被用者に対して、養成訓練への参加を勧奨することができる。そうして被用者が参加するオフJT訓練は、民・公の職業能力開発施設で実施されるが、これら施設も資格を発行し、認定資格として認められている。

訓練は、原則は事業所における職業訓練だけであるが、学校に通学しながらの養成訓練も存在する (パートタイムの通学と、パートタイムの (企業での) 養成訓練の組み合わせ。この場合、ドイツの「デュアルシステム」 (ドイツのページ参照) に類似したものとなる)。

具体的な養成訓練期間は1～4年 (技量が身に付いたことを示せたら、訓練期間終了前に終了できる)、職業資格は履歴証明Ⅰ～ディプロマなどとなっている。

新養成訓練が行われる産業は、州によって異なるが、自動車、建設、対事業所サービス、文化、娯楽、金融、食料、木材業、情報産業、地方自治体、食肉業、印刷、郵便、小売りなど多岐にわたっていて、職種は500以上ある

とされる。

(7) 外国人労働者対策

a 制度の概要

オーストラリアにおいては、移民を積極的に受け入れる政策を展開している。オーストラリアに移住して労働することを希望する場合は、まず申請最低条件となるポイント(パスマーク)を取得しなければならない。このポイントは、語学力、技能、学歴などの要件が点数化されたものである。

オーストラリアにおける移民の1/3程度は一時滞在者として入国し、その後永住権を獲得している。そのため、労働者の多くが大都市に集中するという問題が起きている。

そのため、2005年5月、地方における熟練労働者労働力不足の解消のために、移民の地方誘致策を発表した。これは永住権獲得に必要なポイントは、120だが、そのポイントに満たない者であっても、地方での居住、勤務、都市部に移動しない、など一定の条件を満たせば、永住権獲得の際にボーナスポイントが付与され、加算されたポイントによって永住権獲得のチャンスが増えるというものである。この政策により、地方都市への移民数は増加するなど一定の効果をあげている。

また、地方の農村などにおいては、農業体験などを目的としたワーキングホリデー労働者を使用することも多いため、2005年11月以降、一度しか取得することのできなかったワーキングホリデービザの再取得が可能になった。2度目のワーキングホリデービザを申請する際の条件は、以下のとおりである。

- ① 最初にオーストラリアに入国したときにワーキングホリデービザで入国していること
- ② 申請時に18歳以上30歳以下であること
- ③ 子供がいないこと
- ④ ワーキングホリデービザ制度協定国(イギリスや日本など)のパスポートを保持していること
- ⑤ 3か月以上地域農業において季節労働に従事したことを証明する書類

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

消費者物価は上昇傾向にあり、2006年の第1四半期には4.0%となった。

賃金、労働時間は安定して推移している。

労働災害発生件数及び労働損失日数は減少しており、2004年はそれぞれ102,454(うち死亡災害119件)件、422,860日であった。

〈表2-90〉オーストラリアの賃金及び消費者物価上昇率の推移

年 月	2006									
	2002	2003	2004	2005	1~3	4~6	7~9	10~12	1~3	4~6
実質賃金上昇率	3.8	5.2	3.7	5.4	2.9	0.2	2.1	0.1	2.0	
消費者物価上昇率	3.0	2.8	2.3	2.7	2.4	2.5	3.0	2.8	3.0	4.0

資料出所 内閣府経済財政分析統括官付海外担当「海外経済データ」

(注) 前年比(四半期は前期比)

〈表2-91〉オーストラリアの週あたり実労働時間の推移

	2006				
	2000	2001	2002	2003	2004
全産業	35.6	35.2	34.9	34.8	34.1
製造業	38.6	38.5	38.5	38.6	38.5

資料出所 国際労働事務所(ILO)ホームページ「LABORSTA」

〈表2-92〉オーストラリアの労働災害の件数及び労働損失日数

	2000	2001	2002	2003	2004
労働災害発生件数	127,621	127,491	118,896	106,446	102,454
うち死亡事故件数	211	196	176	151	119
労働損失日数	4,267,635	6,554,040	6,012,300	5,256,990	4,222,860

資料出所 国際労働事務所(ILO)ホームページ「LABORSTA」

(2) 最低賃金制度

これまでは国が決定し、全労働者に強制的に適用されるという意味での最低賃金制度は存在しなかった。ただし、賃金については、労使紛争の調停・仲裁を行う公的第三者機関であるオーストラリア労使関係委員会等が、関係当事者(労使双方及び政府)からの意見聴取を経て産業、職業、地域別に裁定(アワード^(注2))を出すこととなっていた。これがすべての裁定を通じた「セーフティネット」として位置づけられ、使用者には当該決定された賃金水準を遵守すべき法的義務が課されていた。

したがって、裁定は、普遍的に全労働者に適用されるものではないものの、事実上の最低賃金の役割を果

たしており、「連邦最低賃金(裁定)」と言われることもあった。

しかし、2005年12月に職場関係法が改正され、最低賃金額の決定権限がオーストラリア公正賃金委員会(AFPC:2006年3月に施行された新労使関係法により新設された最低賃金決定機関であり、産業界の有識者や大学教授などからなる)に移管され、アワードによる最低賃金制度は、順次姿を消すこととなった。

(3) 労働時間制度

a 法定労働時間の原則

従来は所定労働時間についての法令の規定はなく、労働時間はアワード又は協約によって規定されていた。しかし、職場関係法の改正により、労働時間、年次有給休暇等の労働条件(最低基準)が定められた。週の所定労働時間は38時間とされている。

(4) 解雇規制^(注3)

オーストラリアにおける解雇規制には、不公正解雇に対して救済を受ける権利と違法解雇に対して救済を受ける権利の2つが存在する。

a 不公正解雇(この制度の適用対象は、後述5(1)③参照)

労働者は、解雇が不公正であると考える場合に、独立の審判所であるオーストラリア労使関係委員会(the Australian Industrial Relations Commission:AIRC)に対して不公正解雇に係る調停・仲裁の申立てを行うかまたは、裁判所(労使関係委員会への申立てに比して高コスト)に対して、補償または解雇の不当性に対する命令を求めて出訴する権利を有する。なお、解雇が不当解雇に該当するかについては個々の事案でそれぞれ判断を行う必要があり一概に定義づけることはできないが、以下の事項が判断目安とされている。

- ① 合理的な理由があるか否か
- ② 解雇の理由に関して労働者が説明を受けているか
- ③ 労働者が自らの能力または行為について弁明する機会を与えられていたか
- ④ 労働者のパフォーマンスが悪いことが解雇の理由である場合に、解雇が行われる前に当該労働者がパフォーマンスについて警告を受けているか 等

b 違法解雇

事業主が違反した場合は、損害を被った労働者に救済の権利が発生する。不当な解雇と異なり、違法な解雇については明確な定義付けがある。すなわち違法な解雇とは以下を理由として解雇することである。

- ① 病気または怪我のために労働者が一時的に職場を離れたこと
- ② 労働者が労働組合に加入していること、勤務時間外または使用者の許可を得て勤務時間内に組合活動に参加したこと
- ③ 労働組合に加入していないこと
- ④ 労働者の代表者として活動したこと
- ⑤ 使用者が法、規則その他に違反したことについて、適当な行政機関に申立てを行いまたは申立ての手続きに参加したこと
- ⑥ 人種、皮膚の色、性的嗜好、年齢、身体的・精神的障害、結婚・未婚の別、家族的責任、妊娠、宗教、政治的信条、国籍・社会的出自
- ⑦ オーストラリア職場協定(Australian Workplace Agreements:AWA)に署名し、同協約を延長し、変更し、終了することに関する交渉を拒否したこと
- ⑧ 出産休暇、家族休暇を取得したこと

現行制度下においては、違法な解雇を受けた労働者は労使関係委員会に調停の申立てを行うかまたは裁判所に訴えることができる。

c 救済を求める権利を有する者

オーストラリアにおいては、すべての労働者が救済を求める権利を有しているわけではない。違法解雇については全ての労働者が救済を求める権利を有するが、不公正解雇の場合は決められた範囲の労働者しか救済を受けることができない。以下、不公正解雇の場合に救済を求める権利を有する者を紹介する。

- ① 連邦政府の公共部門の労働者
- ② ビクトリア州及び準州の労働者
- ③ 憲法上の会社組織(Corporation)に雇用されている労働者
- ④ 州をまたがるか又は国際的な運輸産業に従事しており、裁定、企業協定又はオーストラリア職場協定に

よりカバーされている労働者

なお、以下の場合、不公正解雇・違法解雇どちらの場合であっても救済を受ける権利を有しない。

- ① 期間の定めのある契約に基づき従事する労働者
- ② 一定の事業を遂行するための契約に基づき従事する労働者
- ③ 臨時に短期間の業務に従事する者
- ④ 裁定、企業協定またはAWAによりカバーされておらず、年間報酬額が98,200オーストラリアドルを超えている者
- ⑤ 試用期間中の者及び訓練生

(5) 出産休暇及び育児休暇制度

出産・養子縁組休暇を最大で52週取ることができる(無給)。

4 労使関係施策

(1) 労使団体

労働組合団体としては、1927年に創設されたオーストラリア労働組合会議(ACTU)が「ナショナルセンター」として存在し、ACTUは、国際労働組合総連合(ITUC)に加盟している。

使用者団体の最たるものはオーストラリア商業協議会(BCA)とオーストラリア商工会議所(ACCI)である。BCAは主として政策形成に関与し、国民の議論の基本的な部分に影響力を与えている。ACCIはより日常的な形で影響力を行使しており、労使関係の公的な部分について頻繁にコメントを出している。これらの団体のほかに、有力な使用者団体としてオーストラリア産業グループ(AIG)がある。

(2) 労働争議の発生件数等

2005年の労働争議発生件数は、501件と前年と比べて190件と大きく減少した。それに伴い、労働損失日数も大きく減少した。

〈表2-93〉 オーストラリアの労働争議件数等の推移

(件、日)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
ストライキ発生件数	698	675	766	643	691	501
労働損失日数	469,100	393,100	259,000	439,400	379,700	241,005

資料出所 国際労働事務所(ILO)ホームページ "LABORSTA"

5 最近の動向

(1) 連邦法に最低労働条件を規定

オーストラリアの労使関係制度については、「1996年職場関係法」により規定されていた。同法には、労働者の最低労働基準に関する規定がなく、最低労働基準は労使関係委員会が地域・職種等ごとに策定するアワードという文書によって規定されてきた。

しかしながら、ハワード首相率いる保守連合は、従前の最低賃金決定制度においてはその最低賃金上昇幅が不当に高くなるため制度を改めるべきであること、基本的な最低労働条件を法に明記する一方でアワードを簡素化すべきこと等を主張し、2005年12月、同法の改正案が成立した(2006年3月施行)。

同法の主な内容は次のとおりである。

- ① 最低賃金額の決定権限がオーストラリア労使関係委員会からオーストラリア公正賃金委員会(Fair Pay Commission)に移管される。
- ② 職場関係法に以下の4つの最低労働基準「公正な賃金及び公正な労働条件に関する基準」が規定される(従前はアワードにより規定されていた)。
 - ・ 週所定内労働時間: 38時間
 - ・ 年次有給休暇: 年に4週間
 - ・ 個人休暇(病気休暇及び家族介護休暇の総称): 年に10日間
 - ・ 出産・養子縁組休暇: 最大52週間
- ③ オーストラリア労使関係委員会に対し不公正解雇に係る申立てができるのは、労働者数100人を超える事業に使用される労働者に限定される(ただし、100人以下の中小企業に使用される労働者が裁判所に提訴することは従来どおり可能であり、不公正解雇に関する法律相談制度も創設された)。

(2) 精神医療サービスを改善するための総合的政策を公表

a 概要

ハワード首相は2006年4月5日、精神医療サービスを改善するための連邦政府の総合的政策を公表し、その実施のため、18億豪ドル(約1,600億円)を拠出することを明らかにした。これらの施策は連邦政府が責任を持つ分野のものであり、①プライマリー・ヘルス・ケア

(一次医療)を利用しやすくすること、②精神医療従事者を増やすこと、③一時療養施設の受け入れ定員を増やすこと、④精神障害を持つ人や薬物・アルコールによる障害を持つ人向けの資金を増やすこと、などが挙げられている。

b 主な施策の内容

(a) 地域における病院・保健サービスの増大

一般開業医 (GP) や精神科医 (psychiatrist) が診療を求めている人をすべて診察することはできないことから、地域においてチームワーク型の精神医療サービスを導入する。メディケア制度 (連邦制度による全国民を対象とした医療保障制度) を改正し、11月1日から精神分析医 (psychologist) にメディケアから診療報酬を支払うようにする。これにより、一般開業医や精神科医が精神を患っている人に精神分析医を紹介できるようになる。また、一般開業医や精神科医が精神障害専門の看護師を雇用できるように資金を提供する。

僻地等における精神障害者の療養に向けた予算を増加させる。

対応が難しい薬物・アルコール依存症の精神障害者を担当する人のスキルアップのため連邦政府は新たに資金を振り向ける。

(b) 病院外のサービス

電話相談に対する助成や全国自殺予防戦略に基づく助成を強化する。

重度の精神障害者の日々の生活を支援するため新たにヘルパーを900人設ける。

就業可能な精神障害者の就職支援プログラムの枠を増やし、さらに、就業中の精神障害者への支援を強化する。

就業が困難な精神障害者に、調理、買い物など生活に必要な技能を教えるNGOに対する助成を増やす。

心の問題を抱える若者が教育を続けたり、就職したりすることに対する支援を強化する。

650人分を超える一時療養サービスの枠を確保するための資金を提供する。これにより年間1万5,000家族に宿泊や日中のみのサービスを提供できる。重度の精神・知的障害をかかえる子供をもつ年老いた親にこ

れら施設を優先的に使わせる。

c 州政府等の対応

2006年2月に開催された豪州政府会議 (Council of Australian Governments : 連邦首相、各州首相等連邦、州、自治体のトップレベルが集まり話し合う場) で、オーストラリアの精神医療を改善することが決まり、今回、連邦政府がその取り組みを公表したもの。連邦政府は、州政府等がその責任分野 (救急・重篤患者への対応、介護付収容施設、病院や拘置所におけるケアなど) で精神医療サービスを質・量ともに改善することを期待している。

参 考 文 献

- ・保健・高齢化相の発表資料
[http://www.health.gov.au/internet/ministers/publishing.nsf/Content/932EBDBC461D8605CA25714700056F27/\\$File/abb042.pdf](http://www.health.gov.au/internet/ministers/publishing.nsf/Content/932EBDBC461D8605CA25714700056F27/$File/abb042.pdf)
 - ・首相の発表資料
http://www.pm.gov.au/news/media_releases/media_Release1858.html
- (注1) *Local Community Partnership* 参考: 連邦教育科学訓練省 (DEST) ホームページのアーカイブ
<http://www.dest.gov.au/archive/tenders/oct04/6286/6286FAQ.pdf#search='ocal%20community%20partnership'>
 LCPの圧倒的大半は、学校・大学・地域の事業主との間での職業教育訓練 (VET) の協力活動のために設置・財政負担されてきたものであって、1990年代には、全豪学生訓練基金 (*Australian Student Trainee Foundation*) が、連邦政府からの (金銭的) 支援、専門知識の援助をこうしたLCPに行いつつ、職場体験 (「構造的職業紹介」: *Structured Work Placements*: 注10) を行っていた。
 その後も組織変更が行われたが、現在でも多くのLCPが、学校における職業教育訓練 (VETis: *Vocational Education and Training in Schools*) のための職業紹介・産学間プログラムの協力を行うためのサービスである。しかし提供する個々のサービス、サービス提供の仕方はまちまちで、またこれらのプログラムがお互いに影響し合ったり、協力関係にあるので、内容は広範である。現在全国に216のLCPがあるとされる。
- (注2) 最低労働条件などを規定する行政命令 (裁定) で、産業、職種、地域別に定められており、連邦アワードは豪州労使関係委員会 (*Australian Industrial Relations Commission*) が、州アワードは各州の労働裁判所 (*State Industrial Tribunal*) がそれぞれ策定する。最低基準ではあるが、実態として多くの場合アワードの条件がそのまま適用されている。
- (注3) 労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告書「労働条件決定の法的メカニズム: 7か国の比較法的考察」参照