

を改正する方向で検討を開始した。

現在、退職金に関する2つの政令案を策定し^(注4)、関係機関との協議を進めている。

(2) 金融危機以降の動き

2008年第4四半期以降、経済成長が鈍化し、労働集約型の産業を中心に企業倒産が相次ぎ、失業者の大幅な増加が懸念されていたものの、実際には予想されていたほどの事態には至っていない。2009年1月の段階では2009年の解雇者数は100万人に上るとされていたが、2009年6月の労働移住省の発表では2008年11月以降の解雇者数は5.3万人に留まっている。企業の義務とされる当局への解雇報告を履行していない企業が多数存在しているとの見方がある一方、堅調な民間消費が経済を牽引し、内需型産業を中心に堅調に推移しているためとの見方がある。

(注1) Youth Employment Networkの略

(注2) 若年雇用ネットワーク(YEN)は、国連、世界銀行、ILOの連携によって生まれ、事務局はILO事務局に置かれている。YENは、若者雇用の課題にグローバル・国・地方レベルで取り組むことを目的としており、若者雇用に関する国家行動計画の策定を推進している。

(注3) それまでインドネシアでは体系化された労働法規がなく、労働に関する規定は、国内法や大統領令など広きにわたっていた。これを労働者の保護のもと体系化したものが2003年の新労働法である。

(注4) 2つの政令案の概要は以下のとおり。

①退職金、勤続功労金及び権利保障金の計算の変更に関する政令

現行の法令により、退職金、勤続功労金及び権利保証金(以下「退職金等」という。)の支払いと額が規定されているが、検討中の政令では、計算根拠となる月額賃金に上限を設け、月額給与の高い労働者の退職金の削減を行うことを意図しているものである。

②解雇時の退職金の補償に関する政令

企業が倒産した際に退職金等が支払われないケースも多く、また、雇用保険制度がないことからこれら労働者の保護が課題となっている。検討中の政令では、国営保険会社、生命保険会社等を運営主体とした解雇補償プログラムを設け、事業者は当該プログラムに保険料等の形で支払いを行い、労働者を解雇した際には、当該プログラムから労働者に対し退職金等の支払いを行うものである。

タイ

1 経済情勢

1997年のアジア通貨危機により悪化した経済は、その後、政府の積極的経済政策により持ち直した。

04年以降は、原油価格の高騰や津波・干ばつ等により景気が減速したが、06年からは内需が弱い一方、輸出の大幅な伸びにより、景気が緩やかに回復していた。

2008年は非常事態宣言の発出や長期化する内政の混乱に加えて、反政府勢力による空港占拠により、観光産業を始めとする経済に大きな影響が生じた。さらに、世界的な経済危機の影響から景気悪化が鮮明となり、第4四半期の実質GDP成長率はマイナスに転じた。

これを受け、2009年1月に政府は給付金など生活支援を柱とする1,150億バツ規模の景気刺激策を閣議決定した。次いで、同年3月に、2010年～2012年の3年間で1兆5,667億バツ規模の第2次景気刺激策を発表した。タイの財務省は2009年のGDP成長率は

マイナス3%程度と見通しているが、第1四半期の最悪期を境に減少幅は縮まってきており、2010年度は政府経済見通しが成長率3～4%となるなど、回復してきている。

〈表2-79〉 タイの実質GDP成長率

年	2006	2007	2008				2009			
			Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	5.1	4.9	2.5	6.4	5.2	2.9	-4.2	-7.1	-4.9	-2.8

資料出所 内閣府経済財政分析統括官付海外担当「月例海外経済データ」

(注) 各四半期の値は対前年同期比。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

失業率は、1997年までは低水準で推移したが、1998年以降、アジア通貨危機に伴う企業倒産の増加等によ

り悪化した。その後農村部への吸収、輸出関連産業を中心とした求人増加等を背景に2000年以降は順調に減少を続けていたが、世界的な経済危機の影響を受けて、直近では2009年第1四半期は増加したが、その後、減少に転じ、2009年第2四半期で失業者数67.3万人(失業率1.7%)と他国と比べて低位に留まっている。ただし、タイでは農業などのインフォーマルセクター(2007年時点で就業者の37.5%が農業・狩猟・林業に従事している)が失業者を吸収していること等に留意する必要がある。

解雇は2008年10月は32,469件であったものが、2009年2月には101,939件まで上昇したが、その後5月には58,914件と沈静化し、2009年第3四半期以降は人手不足感がバンコク周辺で高まっている。また、政府は雇用を守る対策の一環として社会保障基金(SSF)への拠出率を2009年後半については減免している。

〈表2-80〉 タイの雇用・失業等の動向

年	2005	2006	2007	2008				2009	
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
労働力人口	36,798	36,794	37,564	36,426	37,385	38,287	38,057	37,282	38,372
就業者数	36,302	36,344	37,122	35,820	36,860	37,837	37,550	36,503	37,699
失業者数	496	450	442	605	525	451	507	779	673
失業率	1.3	1.2	1.2	1.7	1.4	1.2	1.3	2.1	1.7

資料出所 タイ国家統計局“Report of Labour Force Survey”

(注) 2005～2007年の数値は第3四半期の数値。

なお、企業による求人活動は、ジョブセンター^(註1)における求人、民間の職業紹介機関の利用、新聞その他メディアを通じた求人及び企業による張り紙広告などが一般的である。

(2) 雇用・失業対策

政府は、労働者の再就職を支援するため全国に86か所のジョブセンターを設け、職業紹介、職業相談等を実施している。また、労働力年齢にある人々が仕事を持つことを推進し、15～25歳の若年者が学生のうちからパートタイムの仕事に参加するなどして労働市場に参加する前に能力を高めておくことを推進している。

低学歴の労働者は減少しつつあるものの、依然として小学校中退者が31.92%(2007年第1～3四半期)を占め、特に、地方を中心に若年者の学歴が低く、労働力

の質が高くないという問題に対処するため、就職前及び就職後に職業能力を高めるプログラムを導入している。主なプログラムは次のとおりである。

a 休日労働プログラム

タイ労働省は、2003年から教育省と連携して、大学やその他の学校の生徒が、将来の就職に備え、学校の休暇中や就学時間外に労働するプログラムを実施している。

2005年10月から2008年1月の間に、労働省は15万8,898人の学生に販売、事務などの職種のこうした仕事(政府における就労を含む。)を紹介した。学生は時給25バーツ(約85円)以上で1日8時間、週48時間以内の就労をしている(民間事業所の場合)。

b 職業訓練プログラム

公的職業訓練機関を通じて、若年者に対する職業訓練が実施されている。また、学生の実践力の向上及び若年労働者における雇用のミスマッチの解消を目指し、1995年からドイツの協力を得てデュアル・システムを導入している。デュアル・システムは、1週間のうち1～2日間又は1学期間のうち数週間を学校教育に充て、他の時間を企業における実務経験に充てるものである。

(3) 高齢者雇用対策

高齢者に対しては、ジョブサービスセンターにおいて就職支援を行うほか、民間企業と連携した面接会の実施や遠隔地の巡回相談などを行っている。

また、高齢者の雇用確保のため、今年度から一部のジョブサービスセンターにおいて55歳以上の者を雇用し、失業者の相談等に活用している。

(4) 失業保険制度

失業保険制度は2004年1月から開始されたところである。社会保障基金のうち、失業保険に相当する保険料の負担率は、政府0.25%、労使がそれぞれ0.5%である。支給には180日以上保険料納入が要件。非自発的失業の場合には算定賃金の50%が180日間、自発的失業の場合には30%が90日間支給される。

2008年1月の失業保険受給者は17万人程度である。今回の経済危機対策として、2009年1月離職より非自発的失業者に対する失業給付が240日間に延長されている。

(5) 職業能力開発対策

a 職業訓練

職業訓練施設として、県レベルの技能開発施設が64か所、広域レベルの技能開発施設が12か所設置されており、タイ労働省技能開発局の下で運営されている。広域レベルの技能開発施設は比較的ハイレベルな職業訓練を行うとともに、県レベルの技能開発施設への指導員の派遣、カリキュラム設定等に関する支援を行っている。

職業訓練には雇用前訓練、アップグレード訓練、再訓練の3つのカテゴリーがある。雇用前訓練は主に学卒者を対象とした基礎的な訓練であり、県レベルの技能開発施設における2か月程度の訓練と企業における4か月以内の実習訓練を組み合わせ実施している。アップグレード訓練は中小企業等から派遣された在職者向けの訓練であり、主として広域レベルの技能開発施設で企業が休みである日曜日を中心に提供されている。再訓練は失業者や職種転換を図る者を対象とした訓練であり、広域、県レベルどちらの技能開発施設においても提供している。

今回の経済危機対策として訓練期間中に一日160バーツの生活手当を支給する失業者、学卒見就職者、失業の可能性のある在職者に対する職業訓練プログラムを実施してきたが、2009年末に雇用状況の改善により終了した。

b 技能評価制度

タイにおいては3段階の技能評価制度が122職種について設定されている。日本の協力等を得てスキルスタンダードの設定と技能評価制度の整備を進めている。特に現在は自動車産業に必要な各種職種のスキルスタンダードについて、日系企業や日本人商工会議所等とプロジェクトを作り、整備を進めている。

c 技能開発基金

2002年に技能開発促進法を制定し、従業員を100人以上雇用する企業が、その従業員に一定の職業訓練を行わない場合に一定額の拠出金の納付を義務づけることにより、技能開発基金を設けている。この基金により、技能開発局では労働者の職業訓練費用の貸付制度などを実施している。

(6) 外国人労働者対策

タイにおいて外国人が労働するためには、就労査証による入国後、入国管理局から就労のための滞在許可を得た上で、労働省から労働許可を受けなければならない。労働許可件数は年々増加しており、2007年の新規労働許可件数は、69,974件であった。タイ国内の外国労働者（永住者や不法入国後の特別登録者等を除く。）は2008年4月現在で124,984人であり、そのうち日本国籍は25,293人（20.2%）と第1位を占めている。タイ政府は、投資奨励政策に基づきタイで働く外国人の便宜を図るため、BOI内にワンストップサービスセンターを置き、入国管理局と労働省の職員を配置している。

また、タイには、各国から不法入国した外国人が数多く就労している。現在でも、エビの養殖をはじめとする漁業やゴム園など農業の一部では労働条件が厳しいためにタイ人の労働力確保が困難で、これら不法就労者の受け皿となっており、不法就労外国人は200万人に達するとの試算もある。国境を接するミャンマー、ラオス、カンボジアからの不法就労者が最も多いといわれ、労働省によるとこの3国だけで120万人を超えると思われる。近年、労働省は、期間を限定して登録を呼びかけ、一定期間の就労を認める暫定労働許可政策をとる一方で、不法就労者の摘発に力を入れるなど不法就労者の顕在化に力を入れている。

(7) 海外労働者対策

タイにおいて、タイ人の海外就労は、求職者に対する就業支援と並び雇用対策として期待されている。

海外への労働者送出しについては、次のとおりに大別できる。

① 労働省雇用局による斡旋^(注2)

② 民間の職業紹介機関(全国で約220機関が許可を受けている)を通じるもの

③ 労働者自身が海外の就労先に申し込むもの

④ タイに所在する企業が海外の関連会社等に従業員を派遣するもの

政府は、2003年9月から、海外で就労するためにそれまで必要であった複雑な手続を1か所で手続できる海外就労ワンストップセンターを設置し、海外就労の促進に努めている。おもな就労先は、台湾、シンガポール、韓国、イスラエル、UAE、日本であり、日本は第6位であるが、2007年は8,002人と2002年の4,453人と比べ大幅に増加している。

3 労働条件対策

タイにおいては、長年にわたり立法院により制定された法律によらずに労働者保護が規定されていたが、1998年に労働者保護法及び関係労働省令が制定されている。また、2007年末には、民主化直前の暫定政権下の国家立法議会において同法の改正が行われている。

(1) 賃金及び労働時間の動向

a 賃金

(a) 賃金の動向

国家統計局の統計によれば、タイの非農業部門の労働者の賃金は2009年第2四半期において平均月9,349バーツとなっている。アジア通貨危機後の1998年に下落してからは毎年上昇していたが、2009年第2四半期については対前年同期比でマイナスに転じた。これまでの賃金上昇要因として、アジア通貨危機後数年を経て賃上げ交渉が活発化していること、2004年4月に続き2005年10月、2007年10月にも公務員の給与改定が行われたこと、ここ数年最低賃金や消費者物価が上昇傾向にあることが挙げられ、特に2008年は消費者物価の上昇が顕著であったこともあり、賃金上昇幅が大きかった。特に、公務員の給与改定は、2004年4月に9年ぶりに一律3%が上乘せされ、2005年10月に5%、2007年10月に4%の上乘せがされている。

〈表2-81〉 タイの賃金・消費者物価の推移

(バーツ、%)									
年	2005	2006	2007	2008				2009	
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
平均月額賃金 (非農業部門)	8,227	8,669	8,870	9,799	9,485	9,882	9,831	9,831	9,349
同 上 昇 率	6.4	5.4	2.3	16.4	8.9	8.8	6.1	0.3	-1.4
消費者物価上昇率	4.5	4.6	2.2	5.0	7.5	7.3	2.1	-0.2	-2.8

資料出所 平均月額賃金はタイ国家統計局「Report of Labour Force Survey」。

同上昇率は海外情報室にて算出。

消費者物価指数は内閣府経済財政分析統括官海外担当「月例海外経済データ」。

(注1) 2005～2007年の賃金データは各四半期の平均の数値。

(注2) 各上昇率は対前年同期比。

(b) 日系企業における賃金の動向

盤谷日本人商工会議所が会員企業に対して行った「賃金労務実態調査」によると、2009年4月1日現在、日系企業1,303社に対する現地従業員の初任給及び在籍者の賃金に係る調査結果は、次の表のとおりである(回答企業は445社、回答率34.2%)。

〈表2-82〉 日系企業学歴・職種別初任給

(バーツ)			
学歴/職種	業種	製造業	非製造業
MS6 高卒 ワーカー	事務職	6,680	—
	技術職	7,500	—
	ワーカー	7,600	—
	その他	6,900	—
TC5 技短	事務職	8,500	—
	技術職	8,855	—
	営業	—	9,400
	その他	—	9,000
U 大卒	事務職	11,200	—
	技術職	15,000	—
	営業	—	15,000
	その他	—	13,300
M 院卒	事務職	16,700	—
	技術職	19,500	—
	営業	—	23,900
	その他	—	18,000

資料出所 盤谷日本人商工会議所「2009年賃金労務実態調査報告書」

〈表2-83〉 日系企業職種別在籍者賃金 (35歳)

(パーツ)		
	業種/職種	
技 短	製造業事務	14,565
	製造業技術	18,100
	非製造業営業	21,150
	非製造業その他	15,500
大 卒	製造業事務	23,000
	製造業技術	26,950
	非製造業営業	33,850
	非製造業その他	28,000
院 卒	製造業事務	38,000
	製造業技術	39,156
	非製造業営業	40,000
	非製造業その他	40,000

資料出所 盤谷日本人商工会議所
「2009年賃金労務実態調査報告書」

b 労働時間

タイの労働者の7割程度は週40時間以上働いており、週50時間以上働いている者も30%台前半で推移している。

〈表2-84〉 タイの週労働時間階級別従業員の割合

年	(%)									
	2005	2006	2007	2008				2009		
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
0 時 間	2.2	1.9	1.7	1.9	1.7	0.6	1.5	2.7	1.7	1.7
1 ~ 9 時 間	1.1	0.9	0.8	0.9	0.8	0.6	0.9	0.9	0.8	0.8
10 ~ 19 時 間	3.7	3.3	3.4	3.6	3.3	2.7	3.1	4.2	3.2	3.2
20 ~ 29 時 間	8.2	8.0	8.0	9.2	7.4	6.6	7.2	8.8	7.6	7.6
30 ~ 34 時 間	4.6	4.4	4.7	5.2	4.4	4.2	4.5	5.4	5.2	5.2
35 ~ 39 時 間	9.6	9.7	9.4	10.0	10.1	10.4	10.2	9.9	9.9	9.9
40 ~ 49 時 間	34.2	36.5	36.8	36.5	37.4	37.8	37.4	36.6	37.5	37.5
50 時 間 以上	36.5	35.4	35.1	32.8	34.9	37.0	35.1	31.4	34.2	34.2

資料出所 タイ国家統計局「Report of Labour Force Survey」を基に海外情報室にて算出。

(注) 2005~2007年の数値は各四半期の平均値を用いている。

c 労働災害

タイにおける労働災害の被災者数及び労働損失日数は、近年やや微増傾向にある。

〈表2-85〉 タイの労働災害の被災者数(うち死亡者数)

(千人)					
年	2000	2001	2002	2003	2004
被災者数	50.7	50.7	53.1	57.0	57.6
うち死亡者数	0.6	0.6	0.7	0.8	0.9

資料出所 ILO "LABORSTA Internet"
(注) 通勤災害、職業病も含む。

(2) 最低賃金制度

労働者保護法に基づき、地域別最低賃金が定められる。

最低賃金は、内閣の任命する政労使各5人の委員からなる賃金委員会の審議により定められるが、審議は、各県の賃金委員会からの意見具申をもとに行われる。近年は地域の実情に応じた水準を定めようとの気運が高まっており、県別最低賃金は年々細分化される傾向にある。

現在の最低賃金は2010年1月1日に改定されたもので、バンコク及びサムットプラカン県の206パーツ/日を最高に最低151パーツ/日まで22段階に細分化している。改定は通常年1回1月である。

(3) 労働時間制度

所定労働時間は原則として1日8時間、週48時間以内(但し労働者の健康及び安全にとって有害な労働に対しては1日最大7時間、週42時間以内)で、各事業所で定めることとされており、時間外、休日労働は緊急の場合を除き、週当たり36時間を超えてはならない。

また、時間外労働については、超過した時間につき所定労働時間の賃金単価の5割増以上の時間外手当を払わなければならない。また、年間13日以上(伝統的な祝日(宗教に基づくものを含む)を設けなければならない。これら祝日が休日と重なるときは、労働日に振り替える。1年以上勤続した者は、年間6日以上(有給休暇を取得することができる)。

休日労働については、所定労働日の賃金の2倍以上を支払わなければならない。休日に労働日の通常労働時間を超過して労働者を使用したときには、超過した時間につき所定労働日の賃金の3倍以上を支払わなければならない。

なお、一定の管理職については、時間外労働手当等の支給対象から除外されている。

(4) 解雇規制

労働組合役員である労働者の解雇についての特別規制、妊娠を理由とした解雇の禁止規定等があるほか、一般に、不当な解雇は労働裁判所により無効とされる。

期間の定めのない雇用契約については、ひとつの

賃金支払い期間が始まる時までに書面で予告することにより、次の賃金支払い期間で解除することができる。事業主都合による雇用終了の場合には、120日以上勤務の場合には30日分、1年以上勤務の場合には90日分といったように勤続期間に応じて解雇手当を支払う必要がある。また、解雇にあたり、使用していない年次休暇に対応する賃金も支払わなければならない。

(5) 出産・育児休暇制度

出産休暇は90日の範囲内で取得可能で日本のように産前産後の別はない。この期間の賃金については、45日間を超えない範囲内で通常の賃金が払われるべきであるとされている。

タイの女性の労働力率はASEANでもトップクラスであり(65.2%(2004年, ASEAN Statistical Yearbook 2005))、結婚、出産、育児のために仕事を辞めるといふ考え方がないためか、出産前日まで仕事をし、45日程度で職場に戻る者が多く、最大限休暇を取得する者はあまりいないとされる。

有給の避妊手術休暇制度もある。

(6) 労災保険制度

労働者の業務上の負傷、疾病、死亡に対しては使用者がその保障義務を負うが、その支払いを確保することを目的として、1973年に労働者災害保障基金が設立された。現在は、1994年労働者災害補償法に基づき、労働省社会保障事務局が基金を運営している。2002年4月以降、従業員規模によらず、すべての事業所が適用対象となった。

財源は使用者の保険料であり、労働災害の発生状況に応じて業種ごとに定められた料率によることとされている(現在は賃金の0.2～1.0%で、制度上の上限は5%)。

(7) その他

2007年末の労働保護法の改正により、直接雇用労働者と同様の職務を行う派遣労働者を直接雇用労働者と公正かつ差別なく取扱うことが義務付けられているほか、休業手当が50%から75%に引き上げられている(2008年5月28日施行)。

4 労使関係施策

(1) 労使団体

a 労働組合員数及び組織率

民間企業の労働者数が概ね1,300万人であるのに対し、その組合員数は2007年33万4千人となっており、組織率は2%程度である。

b 労働者団体

労働組合を設立するためには、1975年労使関係法の規定に基づき、同一使用者又は同一産業に従事しているタイ国籍を有する10人以上の労働者が発起人となって、労働省労働保護福祉局に対して労働組合同約案を付して登録申請を行い、登録審査を受ける必要がある。これにより、当該組織は法人格を取得するとともに、労使関係法において労働組合として取り扱われることとなる。

また、同法の規定に基づき、同一使用者又は同一産業を基盤とする2以上の労働組合(国営企業に係るものを除く。)は、労働組合連盟を結成することが認められている。さらに、15以上の労働組合又は労働組合連盟は、労働組合協議会、いわゆるナショナルセンターを設立することができる。法人格の取得等に際してはいずれも労働省への登録が必要である。

2008年1月現在、登録されている労働組合は1,273、労働組合連盟は18、労働組合協議会は12である。

おもなナショナルセンターとして、タイ労働組合会議(TTUC)、全国タイ労働会議(NTUC)、タイ労働会議(LCT)などがある。

個々の労働組合はナショナルセンターに直接加盟しているため、産業別組織の力が弱く、産業別組織を中心とした活動が行われにくいのが実情である。さらに、労働組合、ナショナルセンターともに一般に財政基盤、事務局体制等が弱い一方で労働者の組織化だけが進むことから、組合幹部の方針、人的関係等により組織が分裂を繰り返し、安定した成長に結びついていない状況がある。

ナショナルセンターの統合はたびたび議論されるものの、現在のところ見通しは立っていないが、ITUC(国際労働組合連合)アジア太平洋地域組織のコーディネートにより、2008年1月にタイ国内の4ナショナルセ

ンターによってITUCタイ評議会が結成されるといった動きが見られる。

c 使用者団体

使用者団体の協議会は、2008年1月現在12団体あり、意見の違いから分裂を繰り返している。代表的なものとして、1976年に設立されたタイ経営者連盟(ECOT: Employer's Confederation of Thailand)、1994年設立のタイ貿易産業使用者連盟(ECONTHAI: Employers' Confederation of Thai Trade and Industry)がある。

d 労働争議の発生件数等

2007年の労働争議の発生件数は75件、うちストライキ1件、ロックアウト2件となっており、これまで労使関係は比較的安定してきたが、2009年末の賃金改定・ボーナスに関する交渉においては、日系企業においても多くの企業で労使紛争が広範に発生したとされている。その手法は、残業拒否などの合法的なものに加え、法定の手続きを経ないスト、生産妨害など違法なものも多く見られ、手法が過激化しているといわれる。

(注1) 労働省に属する機関で、日本のハローワークにあたる。

(注2) タイ海外雇用センター(Thailand Overseas Employment Association: TOEA)という組織が労働省雇用局に設けられている。

フィリピン

1 経済情勢

経済成長の牽引役は、需要面から見ると堅調な個人消費・輸出であり、供給面から見るとGDPの約半分を占めるサービス業が中心。2007年の実質GDP成長率は7.1%と、過去31年間で最高となったが、2008年の経済危機を受け成長率は大幅に鈍化しており、2008年の実質GDP成長率は3.8%に減速した。2009年に入っても第1四半期の実質GDP成長率は対前年同期比0.6%、第2四半期、第3四半期は共に0.8%と低迷が続いている。

また、2008年12月の輸出額は前年同月比40.4%も減少し、9月の44億3,865万ドルから26億7,235万ドルになった輸出の急激な落ち込みを受け、国内では失業者対策が緊急課題となっている。

経済危機は国内にとどまらず、海外で働くフィリピン人の失業にもつながった。海外で働くフィリピン人は海外雇用庁(POEA)の推計によれば2007年末には870万人いるとされるが、海外雇用庁によれば、2008年10月から2009年2月の間に少なくとも5,700人が解雇された。

〈表2-86〉フィリピンの実質GDP成長率

年	2006	2007	2008				2009			
			Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	5.3	7.1	3.8	3.9	4.2	4.6	2.9	0.6	0.8	0.8

資料出所 内閣府経済財政分析統括官付海外担当「月例海外経済データ」

(注) 各四半期の値は対前年同期比。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

失業者数はアジア通貨危機前までは200万人台で推移してきた。1998年以降は300万人台で推移するようになった。新基準(表2-87(注2)参照)に移行後は300万人を割りこみ、2007年には225万人になった後、経済危機を受け直近は300万人弱まで再び増加傾向にある。

失業率は、新基準に移行後の2005年には8%台だったが、2007年には6.3%まで低下した。その後経済危機を受け失業率は7%台で推移している。