

第7章 大洋州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向

第1節 オーストラリア連邦 (Australia)

労働施策

(参考) 1豪ドル=95.42円 (2014年期中平均)

自由党及び国民党からなる保守連合が選挙公約に掲げていた若年者及び高齢者雇用促進施策が2014年7月から実施された。このうち若年者雇用促進施策では、12か月以上失業給付を受給した若年者が12か月以上就業し福祉給付を受けなかった場合、2,500豪ドルの給付が受けられることとなった。高齢者雇用促進施策では、50歳以上の長期失業者を雇い入れた企業に対する賃金補助金制度が開始された。

4～5%台で推移してきたが、経済成長の鈍化により、2014年9月の失業率は6.1%となっている。

(2) 雇用・失業及び一般雇用対策

イ 概要

憲法第51条では、連邦議会の立法範囲について定められており、労働分野に係る部分では、

(イ) 外国法人、連邦内で設立された商業を行う法人 (trading corporation) 及び金融法人に関する事 (第51条(xx))

(ロ) 出産手当、寡婦年金、児童養育手当、失業・医薬品・疾病・入院手当、医療・歯科医療の事業、学生への奨学金、及び家族手当に関する措置に関する事 (第51条(xxiiiA))

(ハ) 対外関係に関する事 (第51条(xxix))

(ニ) 一州の州域外にわたる労働争議の防止並びに解決す

1 経済情勢

豪州経済は世界金融危機後も、政府による緊急経済政策等が講じられた結果、欧州諸国ほどの深刻な打撃は受けず、2011-12年度は3.6%となっていた。その後は、欧州債務危機及び資源ブームの減速の影響により、成長率は鈍化している。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

失業率は、世界金融危機の影響等にも関わらず、概ね

表 7-1-1 実質GDP成長率

年月	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14				2014	
					7-9	10-12	1-3	4-6	7-9	
実質GDP成長率	2.0	2.2	3.6	2.6	2.9	0.7	0.8	1.1	0.5	0.3

(資料出所) 豪州統計局 “5206.0 Australian National Accounts”
注1. 実質GDP成長率は前年比 (四半期は前期比、季節調整値)
注2. オーストラリアの会計年度は7月から翌年6月までである。

表 7-1-2 雇用・失業の動向

	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14				2014-15
						9	12	3	6	9
労働力人口	11,432.8	11,598.5	11,796.4	11,961.1	12,179.8	12,159.7	12,181.4	12,273.9	12,333.3	12,339.1
就業者数	10,763.4	11,000.8	11,213.6	11,340.7	11,483.9	11,467.3	11,467.0	11,556.5	11,586.6	11,592.5
失業者数	669.4	597.8	582.8	620.4	695.9	692.5	714.4	717.4	746.7	746.6
失業率	5.9	5.2	4.9	5.2	5.7	5.7	5.9	5.8	6.1	6.1

(資料出所) 豪州統計局 “6202.0 Labour Force, Australia”
注1. 年度値は各年度6月の値 (季節調整済)、四半期は各期末の9月、12月、3月、6月の値 (季節調整済)。

るための調停及び仲裁に関すること（第51条 (xxxv)）と定められている。1996年豪州職場関係法 (Workplace Relation Act 1996) が2005年に保守連合政権により改正された際、(イ) に基づきその適用範囲が拡大されて以降、労使関係・労働条件に関する法令は主に連邦政府により定められている。

ロ 公共職業サービス

保守連合政権下の1998年に、公共職業安定所 (Commonwealth Employment Service : CES) を廃止し、3年ごとの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された。しかし、求職者支援サービスと求人サービスが別々に運営されたことで、その間の連携がなかったことや、それぞれの簡素・合理化、内容の改善、職業訓練の重点化等が必要と認められたことから、2009年7月以降両サービスを統合一元化し、入札で選定された事業者がジョブ・サービス・オーストラリア (Job Service Australia) としてサービスを提供している。

(イ) 雇用支援サービス：ジョブ・サービス・オーストラリア (Job Services Australia : JSA)

連邦政府と契約している営利・非営利の様々な規模の組織により行われている。現在の契約期間は2012年7月から2015年6月の間である。豪州全体で2,000以上の拠点で、求職者、求人者の双方にニーズにあったサービスを提供している。

a 求職者支援

サービス事業者は、各求職者の就職計画 (Employment Pathway Plan) を立て、マンツーマンで各求職者の置かれている状況に適したサービスを提供する。この就職計画に基づき、応募書類の作成方法、就労経験提供先の紹介、技能・資格の取得等の支援を行う。事業者は、登録職業訓練組織、州、地方政府、地域健康サービス等の組織と連携しているため、求職活動の際には、職業訓練、能力開発等の支援をすぐに提供できる。

就職困難者 (highly disadvantaged) には、より

手厚い財政支援やより多くの援助など、特別な支援が提供される。ホームレス、障害者、非行に走る可能性のある青少年、メンタルヘルス疾患経験者に対して、事業者は各人の状況に適したメンタルヘルス支援、カウンセリング、リハビリ、財務相談、感情コントロール (アンガーマネジメント) などの支援・援助を受けるための手助けを行う。

景気悪化による失業者については、迅速に集中的な個別の求職サービスを受けることができる。社会保障省が97年に家庭・コミュニティ省と改称したのに伴い、社会保険事務所から独立行政法人化して設立されたセンターリンク (Centrelink) に登録すると、求職者の近くの事業者が紹介され、応募書類の作成方法等求職活動の訓練やアドバイス、求人情報の収集、地元労働市場のニーズに関連した技術訓練等支援が提供される。

先住民の求職者については、政府は雇用に関して先住民と非先住民との格差をなくす努力をしており、その一環として新先住民雇用プログラムを提供している。就労経験、職場内訓練 (on-the-job training)、雇用主が必要とする特定技能訓練を通じた新技能の習得、職業訓練・実習の受講、ディプロマレベル以上の資格取得のための学習、起業、雇用機会の多い地域への移転等について支援を行う。地域雇用開発計画 (Community Development Employment Projects: CDEP) の事業者と協力して事業者が支援を行うが、遠方の居住者には地方のCDEP事業者が担当することもある。

b 事業主向け支援

政府は事業の成長支援のため、技術力のある人材を紹介することに力を入れている。サービス事業者は、業界での訓練者の紹介、求人募集の際のアドバイス、応募者の選定、事業ニーズに応じた求職者向け技能訓練等の支援サービスを提供している。

特に、特定の産業や特定の分野の技能を求める事業主に対して、求人内容を見て即戦力となる人材紹介を行うとともに、潜在能力のある求職者に対し、当該産業で求められる技能取得のため職業訓練を勧める等の支援をしている。

また、各地方で必要とされる技能を見極め、適合する訓練修了者の中から、地方のニーズに見合う求職者を照合している。

個人事業主、特定産業・地域における事業主のニーズをより深く理解するために、サービス事業者は職業訓練専門の事業者と協力してサービスの提供を行っており、専門事業者は、技術者や労働力不足に直面する事業主に実践的な支援を行っている。

八 雇用体験活動 (Work Experience Activity)

これまでの就業で培った技能を伸ばし、あるいは新たな技能を習得するとともに、事業主との関係を構築することにより就職の可能性を高めることを意図したプログラムである。18～49歳でかつ失業期間が1年以上である者は雇用体験活動に参加しなければ失業給付（新就職手当又は若年者手当。詳細は(5)を参照のこと）の受給が削減される¹⁾。これに該当しない場合でも、任意に参加することが可能である。

雇用体験活動には後述するワーク・フォー・ザ・ドール (Work for the Dole)²⁾、グリーン・コア (Green Corps) のほか、干ばつ対策隊 (Drought Force)、ボランティア活動、職業訓練、パートタイム労働等が含まれる。

(イ) ワーク・フォー・ザ・ドール (Work for the Dole)

パートタイム労働及びボランティア活動の一部として、コミュニティの各種プロジェクトに貢献する等の機会の提供を行っている。内容としては、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。

各種手当を受けワーク・フォー・ザ・ドールで活動に参加した場合、2週間で20.80豪ドルの手当を得ることができる。

(ロ) グリーン・コア (Green Corps)

地域のコミュニティーグループや慈善団体、政府組織等で自然保護のために働く機会の提供を行っている。

二 新事業奨励制度 (New Enterprise Incentive Scheme: NEIS)

18歳以上の求職者で、起業を行う者に対して支援を行う制度である。

- ・ 必要に応じ、事業を起業するのに必要な訓練
- ・ 39週間の新事業奨励制度給付 (NEIS Allowance³⁾)
- ・ 26週間の賃借手当 (NEIS Rental Allowance)
- ・ 1年間の事業に関する助言と支援

が受けられる。

(3) 若年者雇用対策

イ ユース・パスウェー・プログラム (Youth Pathways 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、若年者を対象として、在学・復学を支援し、次の教育訓練機会・就職機会へ道筋をつけるための就職支援プログラムである。

対象となるのは13～19歳で、12学年修了前に退学する危険性がある者、学校間及び学校から職業訓練及び就職への円滑な移行ができない危険性がある者、過去12か月において12学年修了前に退学している者等が対象となる。

具体的なプログラムの内容は、学校生活から職業生活等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。

ロ 若年者契約 (Compact with Young Australians)

25歳未満の全ての若者に対し、より高い資格が必要な教育又は訓練の受講や、より生産性が高く、報酬のある生活を送れるよう技能の習得を保証するものである。若者への教育、訓練機会や支援を強化する一連の政策を含む、「若年者の技能達成とその実現への移行に関する国家パートナーシップ」 (National Partnership on Youth Attainment and Transitions) の一環として行われて

■ 1) 2014年7月以降、一部地域においては、18歳から29歳で雇用体験活動に参加しなければならない者は雇用体験活動としてワーク・フォー・ドールを選択しなければならないとされている。
 ■ 2) ドール (dole) は失業手当を意味する。
 ■ 3) 新就職手当 ((5)を参照のこと。)の単身世帯、子がない場合と同額の給付を受けることができる。事業からの収入に関わりなく受給できる。

いる。

若年者契約には技能習得の促進と若年者に訓練と所得を保証する以下の2つの要素がある⁴。

(イ) 国家若年者参加要件 (A National Youth Participation Requirement)

全ての若者に10学年までの修了と、17歳まで教育、訓練又は就業においてフルタイム（最低週25時間）の参加を求めるもの。2010年10月1日より施行されている。

(ロ) 一部所得補助金の支給要件強化 (Strengthened participation requirements for some types of income support)

21歳以下の若者が、若年者手当 (Youth Allowance)⁵ を求める場合、及びその親が家族優遇税制 (Family Tax Benefit Part A)⁶ を通じて所得補助を求める場合、支給要件である訓練等の活動への参加を求めるものである。

12学年を修了していない若者は12学年を修了又は同等の履修証明Ⅱ (Certificate Ⅱ)⁷ の認定資格を取得するまで、教育及びフルタイムの訓練、又は通常週最低25時間の他の認定活動と併せて、パートタイム学習や訓練への参加が必要になる。認定活動の例として、パートタイムの賃金労働、ボランティアや若年移行プログラムがある。

ハ 若年者就労参加給付 (Job Commitment Bonus for Young Australians)

保守連合が選挙公約に掲げていた若年者雇用対策である。2014年7月以降に就職し、就職前に12か月以上失業給付（若年者手当・新就職手当、(5)を参照）を受けていた18歳から30歳の者が、12か月間就業し、福祉給付を受けなかった場合、その者に2,500豪ドルが支払われる。さらに就職後24か月間就業し、福祉給付を受けな

かった場合には4,000豪ドルが支払われる。

(4) 高齢者雇用対策

これまでキャリア・アドバイスや実習支援といった労働者に対する支援を行う「エクスペリエンス・プラス」(Experience+, 八参照)が中心であった。しかし、事業主が高齢者の雇用に慎重なこと、このため高齢者が長期失業者になりやすいことが指摘されていた。保守連合は、2013年の選挙時に選挙公約として、高齢者を新たに雇い入れた事業主に賃金補助金を給付する制度の創設を掲げていた。2014年7月から開始されたリスタート賃金補助金制度 (Restart Wage Subsidy) は選挙公約を実施に移したものである。

イ リスタート賃金補助金制度 (Restart Wage Subsidy)

50歳以上の長期失業者を事業主が雇い入れた場合に、補助金が事業主に給付される制度である。対象となる失業者は、50歳以上で、6か月以上失業し、かつ6か月以上新就職手当⁸などの給付を受けている者で、事業主の家族でない者である。

対象となる職は、2014年7月1日以降開始となる、労働時間が15時間以上で、無期限に続くと考えられる職である。歩合制の職業や、自営、請負労働は対象外である。既存の労働者の代替でないことも要件となっている。

補助は6か月に1回、2年間にわたり計4回支給され、週30時間以上の場合、6か月目と12か月目に各3,000豪ドル、18か月目と24か月目に各2,000豪ドル、計10,000豪ドルが支給される。

ロ 中高齢者雇用支援事業 (Corporate Champions)

45歳以上の中高齢者の新規雇用・雇用維持の最良の方法を採用したいと考えている大規模事業主に対して、労

■4) なお、若年者契約には15～24歳を対象とした「教育・訓練施設への入学の権利」(An entitlement to an education or training place)が含まれていたが、各州・準州による若年者向け教育・訓練政策に取り入れられたため、2011年末をもって廃止されている。

■5) 詳細は(5)を参照のこと。

■6) 15歳以下、及び16～19歳で12学年修了相当の資格を得ておらず、かつフルタイムの学生又は職業訓練を受けている子どもがいる場合で所得要件を満たした場合に給付される。給付額は年齢等により異なる。

■7) AQF (2(6)イ参照)履修証明Ⅱのこと。オーストラリアの職業訓練資格は、10のレベル、15の資格が設けられている。履修証明Ⅱは最も低い資格である履修証明Ⅰの上位の資格であり、一部の高校で付与されることがある。ただし、大学、職業教育訓練校(専門学校)及びその他の教育機関でも履修証明Ⅱを授与することがある。

■8) (5)を参照。

働力戦略や採用に関する専門家が必要な分析を提供するほか、労働安全衛生や訓練、年齢差別等に関する専門家がアドバイスを行う。

上の高齢者への転職支援及び実習支援を行う為の資金提供といった奨励策であった。

ハ 「エクスペリエンス・プラス」(Experience+)

2010年7月から2014年6月までの間実施されていた制度である。45歳以上の中高齢者への無料のキャリア・アドバイス、55歳以上で病気、怪我等で失業の恐れのある者への対面方式のキャリア・アドバイスや訓練、55歳以

(5) 失業給付

保険方式ではなく、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。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、人的サービス省(Department of Human Services)の所掌である。

表 7-1-3 失業給付制度の概要

名称	新就職手当 (Newstart Allowance)	若者手当 (Youth Allowance)																																																	
根拠法	学生支援法 (Student Assistance Act 1973) 及び社会保障法 (Social Security Act 1991)																																																		
運営主体	人材サービス省 (Department of Human Services) が所管し、外局であるセンターリンク (Centrelink) で、申請・給付業務を行う。																																																		
被保険者資格	-																																																		
受給要件	被保険者期間	-																																																	
	離職理由	-																																																	
受給要件	その他	<p>① 22歳以上で年金受給開始年齢 (現在65歳。2017年7月以降段階的に67歳まで引上げ予定) 未満であること。</p> <p>② 失業していること。</p> <p>③ 求職活動計画 (Employment Pathway Plan) に参加する予定であること。</p> <p>④ 労使紛争に関与していないこと。</p> <p>⑤ 収入および資産テスト (例えば、子のいない単身者の場合、所有資産が3,000豪ドル以下) を満たしていること。</p> <p>⑥ アクティブティテスト (就職する意思がある、職業訓練プログラムに参加し、センターリンク等との面接を受ける、求職活動計画の必修活動に参加すること等。なお、55歳以上の者、16歳未満の子の主たる介助者については柔軟に運用されている。) を満たしていること。</p> <p>⑦ オーストラリア居住者であること (オーストラリア国籍又は永住ビザ保持者等)。</p> <p>また、合理的な理由なく求職活動計画の必須活動に参加しない、合理的な理由なく面接を受けない、故意に職を求めているような態度で面接を受ける場合は、そのような行動の該当日数と同日数分の手当が不支給となる (No Show, No Pay penalty)。</p>																																																	
	その他	<p>① 以下のいずれかを満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・18歳以上24歳以下で、フルタイムの学生である場合。 ・16歳以上21歳以下で、フルタイムの労働を探しているか、数種の認定活動 (approved activities) に着手しているか、一時的に免除されている場合。12学年の修了証又はそれ相応の資格 (履修証明II以上の認定証) を保持しない者は通常アクティブティテストを満たす学習又は訓練を行うこと。 ・16歳又は17歳で、12学年を修了しているか、学業継続のために親元を離れて暮らす必要がある場合。 ・16歳以上24歳以下で、フルタイム養成訓練 (Australian Apprenticeship) に参加している場合。 <p>② オーストラリア居住者であること (オーストラリア国籍又は永住ビザ保持者等)。</p> <p>③ 両親と同居の場合には、両親の所得及び資産が一定以下であること。両親と別居の場合には、本人の資産が一定以下であること。</p>																																																	
給付期間、水準	年齢、家族構成 (配偶者、扶養する子の有無) に応じて、2週間ごとに一定額の給付がある (下表参照)。本人の所得が一定額以上の場合には所得に応じ減額される。	年齢、家族構成 (配偶者、扶養する子の有無)、両親との関係 (同居・別居) に応じて、2週間ごとに一定額の給付がある (下表参照)。本人の所得が一定額以上の場合には所得に応じ減額される。																																																	
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>隔週支給の最大額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>単身世帯、子がいない場合</td> <td>515.60豪ドル</td> </tr> <tr> <td>単身世帯、扶養する子がいる場合</td> <td>557.90豪ドル</td> </tr> <tr> <td>単身世帯、60歳以上で9か月以上継続して受給</td> <td>557.90豪ドル</td> </tr> <tr> <td>パートナーがいる場合</td> <td>465.50豪ドル</td> </tr> </tbody> </table>		隔週支給の最大額	単身世帯、子がいない場合	515.60豪ドル	単身世帯、扶養する子がいる場合	557.90豪ドル	単身世帯、60歳以上で9か月以上継続して受給	557.90豪ドル	パートナーがいる場合	465.50豪ドル	<table border="1"> <thead> <tr> <th>パートナーの有無</th> <th>子の有無</th> <th>年齢</th> <th>両親との関係</th> <th>隔週支給の最大金額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>無し</td> <td>無し</td> <td>18歳未満</td> <td>同居</td> <td>226.80豪ドル</td> </tr> <tr> <td>無し</td> <td>無し</td> <td>18歳未満</td> <td>別居</td> <td>414.40豪ドル</td> </tr> <tr> <td>無し</td> <td>無し</td> <td>18歳以上</td> <td>同居</td> <td>272.80豪ドル</td> </tr> <tr> <td>無し</td> <td>無し</td> <td>18歳以上</td> <td>別居</td> <td>414.40豪ドル</td> </tr> <tr> <td>無し</td> <td>有り</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>542.90豪ドル</td> </tr> <tr> <td>有り</td> <td>無し</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>414.40豪ドル</td> </tr> <tr> <td>有り</td> <td>有り</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>455.00豪ドル</td> </tr> </tbody> </table>	パートナーの有無	子の有無	年齢	両親との関係	隔週支給の最大金額	無し	無し	18歳未満	同居	226.80豪ドル	無し	無し	18歳未満	別居	414.40豪ドル	無し	無し	18歳以上	同居	272.80豪ドル	無し	無し	18歳以上	別居	414.40豪ドル	無し	有り	-	-	542.90豪ドル	有り	無し	-	-	414.40豪ドル	有り	有り	-	-
	隔週支給の最大額																																																		
単身世帯、子がいない場合	515.60豪ドル																																																		
単身世帯、扶養する子がいる場合	557.90豪ドル																																																		
単身世帯、60歳以上で9か月以上継続して受給	557.90豪ドル																																																		
パートナーがいる場合	465.50豪ドル																																																		
パートナーの有無	子の有無	年齢	両親との関係	隔週支給の最大金額																																															
無し	無し	18歳未満	同居	226.80豪ドル																																															
無し	無し	18歳未満	別居	414.40豪ドル																																															
無し	無し	18歳以上	同居	272.80豪ドル																																															
無し	無し	18歳以上	別居	414.40豪ドル																																															
無し	有り	-	-	542.90豪ドル																																															
有り	無し	-	-	414.40豪ドル																																															
有り	有り	-	-	455.00豪ドル																																															
財源	保険料	使用者、労働者とも保険料負担はない。																																																	
	国庫負担	全額国庫負担																																																	
水準	受給者数	729,549人 (2014年10月末)	フルタイムの労働を探している者等 102,714人 (2014年10月末)																																																
	支給総額	-	-																																																
	基金運用状況	-	-																																																

16～24歳で就職を目指して就学中の者や、養成訓練中などの者を対象とする若年者手当(Youth allowance)、22歳以上の者を対象とする新就職手当(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独立行政法人「センターリンク」(Centrelink)に申請を行う。

(6) 職業能力開発対策

イ 全国資格体系 (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おいて共通の資格を付与する全国資格認定制度である。

ロ 養成訓練 (Australian Apprenticeships)

(イ) 概要

就業中の訓練、フルタイムの訓練、パートタイムの訓練、学校での訓練が組み合わされている。具体的に提供するものは、

- ① 選択したキャリアへの第1歩となる訓練。
- ② 事業所における職業訓練だけでなく、学校に通学しながらの養成訓練(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。
- ③ 要求された資格レベルに到達した場合は訓練を早めに修了できる「能力に基づいた」訓練。

なお、現在所有する資格及び過去の経験を評価された場合、訓練期間が短縮される。年齢は労働年齢である16歳以上であることが条件で、職種及び保有資格等各種制限はほとんどない。

表 7-1-4 認定機関別職業訓練資格 (AQF)

学校教育 (School Sector) 認証評価	V E T (職業教育訓練 : Vocational Education and Training Sector) 認証評価	高等教育 (Higher Education Sector) 認証評価
		博士 (Doctoral Degree)
		修士 (Master Degree)
		準修士 (Graduate Diploma)
		準修士 (Graduate Certificate)
		上級学士 (Bachelor Honours Degree)
		学士 (Bachelor Degree)
		準学士 (Associate Degree)
	上級ディプロマ (Advanced Diploma)	上級ディプロマ (Advanced Diploma)
	ディプロマ (Diploma)	ディプロマ (Diploma)
	履修証明Ⅳ (Certificate IV)	
	履修証明Ⅲ (Certificate III)	
中等教育上級学力資格 (Senior Secondary Certificate of Education)	履修証明Ⅱ (Certificate II)	
	履修証明Ⅰ (Certificate I)	

参照 : AQF第2版 (2013年1月)、www.aqf.edu.au

(ロ) 内容

訓練期間は1～4年であり、資格は履歴証明I(certIFICATE I)～上級ディプロマが取得可能である。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、観光、娯楽、金融、食料、農業、情報産業、地方自治体、印刷、郵便、小売りなど多岐にわたり、500以上の職種で、様々なレベルの訓練がある。

(ハ) 支援策

a 事業主に対する支援策

習得するレベルが履修証明III・IVである場合で、新規に労働市場に参加する者をフルタイムの訓練生として受け入れた場合、訓練開始時に1,500豪ドル、訓練終了時に2,500豪ドルの奨励金が支払われる。なお、国家技能需要リスト(National Skills Needs Occupations)に該当する職種や介護・看護等の職種の場合にはパートタイム訓練生の受入れ等も奨励金の対象となる。

45歳以上の者や、学校に通学しながら養成訓練を受ける者を受け入れた場合、訓練開始時及び訓練終了時にそれぞれ750豪ドルの奨励金が支払われる。

障害者を訓練生として受け入れた場合には週104.30豪ドルの奨励金が支払われる。

b 訓練生に対する支援策

親元を離れて訓練を受ける場合に週77.17豪ドル(1年目の場合)補助が出るほか、国家技能需要リスト(National Skills Needs Occupations)・農業・園芸業の訓練生に対しては20,000豪ドルまでの優遇ローンが提供される。

(7) 外国人労働者対策

外国人労働者の受入れは、永住ビザを所持する技術移民と一時的移民に大別される。技術移民として、経済に貢献する高度技能労働者の移住を受け入れている。一時

的な移民については、国内の労働市場における人材を活用すること、国内において見つけることができない人材を国外から採用するという原則に基づいて、国内人材で対応ができない場合にビザが承認される。

イ 永住技術移民

経済成長に必要な特定の職能や才能、技術を持つ者として受け入れられる移民である。主に、事業主の指名を通じた枠組(Employer Nomination Scheme)と独立技能労働者(Skilled Independent)の枠組がある。

事業主の指名を通じた枠組では、労働者の職業訓練計画を策定していることや労働者の労働条件について種々の要件が事業主に求められる。労働者は、年齢(原則50歳未満)、職歴などについての条件を満たす必要がある⁹⁾。

独立技能労働者の枠組では、移民・国境警備省によって作成される熟練職業リスト(Skilled Occupation List: SOL)にある職に該当する者と、外国人労働者の受入れを希望する事業主が政府の運営するスキルセレクト(SkillSelect)でマッチングを行う。受入事業主候補者の選抜は、年齢(50歳未満)、適正な資格技能や免許の保有、語学能力などの要件を点数化したポイントが考慮される。

なお、移民労働者が大都市に集中することを避けるため、移民の地方誘致策が講じられている。

ロ 一時的就労ビザ¹⁰⁾

色々な種類があるが、代表的なビザとして一時的就労(長期滞在)ビザ(Temporary Business (Long Stay) Visa (Subclass 457))がある。事業主が外国人労働者を雇う場合、事業主が保証人となるもので、最大4年間有効である。受入事業主の審査、職業の審査、労働者の審査の三段階の審査からなっている。対象労働者には、市場賃金レート(market salary rate)又は長期熟練移民収入閾値(Temporary Skilled Migration Income Threshold)¹¹⁾より高い賃金を支払わなければならない

■9) なお、直接申請する場合のほか、一時的就労(長期滞在)ビザ(Subclass 457)(ロを参照のこと)で2年以上勤務した場合、永住への移行が申請可能である。この場合、職歴の審査が不要になる等のメリットがある。
 ■10) 詳細は日本貿易振興機構(ジェトロ)「オーストラリアの就労ビザ取得ガイド」(2014年1月)を参照のこと。
 ■11) 2014年1月現在、53,900豪ドル。

ほか、一部の職種¹²においては労働市場テストが必要とされている。要件は労働市場の状況や政権により変更されるが、概ね以下のとおりである。

- ① 移民・国境警備大臣の定める承認職業リストの中から指定された職に外国人労働者が就くことを事業主から保証されている。
- ② 事業主が指定した職に見合う技能、資格、就労経験がある。
- ③ 熟達した英語の語学力がある（International English Language Testing System (IELTS)の全項目においてスコア5.0以上が必要）。ただし、給与水準が一定額¹³以上の場合、一部の国籍¹⁴を有する者は免除される。
- ④ 健康診断や人物審査を満たしている。

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

消費者物価上昇率は、近年2～3%前後で推移し、2013-14年度は2.6%となっている。賃金上昇率は、2012-13年度までは高い伸びを示していたものの、2013-14年度においては、2.3%と物価の上昇率を下回っている。労働時間は減少傾向で、男性で38時間台、女性で28時間台を推移している。

労働災害人数・労災保険新規給付件数はともに減少傾向にあるが、労災保険給付における平均休業期間は増加している。労働災害死亡人数は減少傾向にある。

(2) 最低賃金制度

豪州公正賃金委員会（Australia Fair Pay Commission: AFPC）が決定していたが、2010年からは労使関係法改正及び新職場関係法（Fair Work Act）の施行に伴い、新たに設置された独立裁定機関である公正労働委員会（Fair Work Commission: FWC¹⁵）委員長を委員長とする最低賃金委員会（Minimum Wage Panel）が最低賃

表 7-1-5 賃金及び消費者物価上昇率の推移

年月	2010-11				2011-12				2012-13				2013-14				2014-15	
	7-9	10-12	1-3	4-6	7-9	10-12	1-3	4-6	7-9	10-12	1-3	4-6	7-9	10-12	1-3	4-6	7-9	
賃金上昇率	4.1	3.8	4.8	2.3	-	3.0	-	1.6	-									
消費者物価上昇率	3.1	2.4	2.3	2.6	2.2	2.7	2.9	3.0	2.3									

資料出所 豪州統計局 “6302.0 Average Weekly Earnings, Australia” “6401.0 Consumer Price Index, Australia”
 注1. 賃金上昇率は、5月・11月に公表される原数値を基に厚生労働省国際課にて算出。
 注2. 四半期・半期のデータは前年同期比。
 注3. オーストラリアの会計年度は7月から翌年6月までである。

表 7-1-6 平均労働時間の推移

	（時間）							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
合計	33.1	32.6	33.6	32.8	32.7	32.9	32.0	32.0
男性	37.4	36.8	37.9	37.0	37.0	37.2	36.3	36.2
女性	27.9	27.4	28.3	27.8	27.6	27.7	27.0	27.1

資料出所 豪州統計局 “6291.0.55.001 Labour Force, Australia, Detailed”より厚生労働省国際課にて算出。

表 7-1-7 労働災害人数

	（人）		
	2005-06	2009-10	2013-14
労働災害人数	689,500	640,700	531,800

資料出所 豪州統計局 “6324.0 Work-Related Injuries, Australia 2013-14”

■ 12) 職業コード(Australian and New Zealand Standard Classification of Occupations: ANZSCO)により指定される。
 ■ 13) 2014年1月現在、96,400豪ドル。
 ■ 14) 英、米、カナダ、アイルランド、ニュージーランド。
 ■ 15) 公正労働委員会は国の職場関係裁定機関で、この機関はアワード（労働裁定）の制定、最低賃金規定の制定、協約の承認、不当な解雇の申し立てへの対応、善意の労働交渉や労働協約に関する勧告、職場における労働争議の解決に向けた労働者と雇用主への支援等を行う。その運営は2009年7月1日から開始されている。

表 7-1-8 労働災害新規給付件数

年度	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13
労働災害新規給付件数 (件)	131,280	129,480	129,120	126,155	123,760	125,815	125,015	117,815
平均休業期間 (週)	4.2	4.4	4.7	5.0	5.0	5.4	5.4	…

資料出所 SafeWork Australia “Australian Workers’ Compensation Statistics 2012-13” Table 9 及び 22

注1. 1週間以上休業し、労働災害給付を申請し、給付を受けた者である。

職業病の疾病者数を含み、通勤途中の事故による申請、死亡者数は含まない。

注2. 労働災害新規給付人数の2012-13年度値は速報値。

注3. オーストラリアの会計年度は7月から翌年6月までである。

表 7-1-9 労働災害死亡人数

年	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
労働災害死亡人数	284	311	282	258	228	224	228	191

資料出所 SafeWork Australia “Work-related Traumatic Injury Fatalities Australia 2013” Table 1

金額を設定し、公正労働委員会が全国最低賃金指令 (National Minimum Wage Order) を出すこととされている。

最低賃金額は毎年改定されており、週給640.90豪ドル、時給16.87豪ドル (2014年7月改定) である。なお、21歳未満の者、労働生産性に影響を与える障害をもった労働者等についてはこれより低い賃金水準が適用される。

(3) 国家雇用基準とモダン・アワード

2009年職場関係法 (Fair Work Act 2009) により、2010年1月に従前の最低労働基準は廃止され、労働者の強力なセーフティネットとして国家雇用基準 (National Employment Standards : NES) とモダン・アワード (Modern Award)¹⁶ が適用されることとなった。国家雇用基準は、週所定労働時間、年次有給休暇、個人/介護休暇・慶弔休暇、出産・養子縁組休暇等、長期勤続休暇、労働者からの柔軟な労働編成の要求、地域活動休暇、祝日、解雇通知及び解雇手当、労働者の権利に関する情報文書の10項目からなり、原則として全ての労働者に適用される。主なものの概要は以下のとおり。解雇規則に

ついては (4) を参照。

イ 週所定労働時間 (maximum weekly hours)

週38時間とされている。なお、アワードや労使間の合意に基づき変形労働時間制を導入することも可能である。

超過勤務については、労働者の安全衛生に与えるリスクや生活に与える影響、事業主にとっての必要性、超過勤務に伴う労働者に対する代替措置 (超過勤務手当等) 等に基づき合理性が判断され、合理性がない場合には労働者は超過勤務を拒否できるとされている。

ロ 年次有給休暇 (Annual Leave)

臨時労働者 (casual workers)¹⁷ を除き、労働者は毎年4週間の年次有給休暇を受けることができる。交代勤務の労働者 (shiftworkers) は毎年5週間の年次有給休暇を受けることができる。国家雇用基準 (NES) に基づく年次有給休暇は翌年以降への繰り越しが可能である。

事業主は①クリスマスから新年の期間など事業主が休業する期間②労働者が有給休暇を過剰に累積している場合等に、労働者に対し有給休暇の取得を求めることがで

■ 16) アワードとは、最低労働条件等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。アワードの数は従前数千に及び、適用されるアワードについて混乱が生じていたため、2009年職場関係法の下、アワードの数を122に削減し、国内におけるあらゆる労使に対応することを目的とした最新アワード (モダン・アワード) に見直された。

■ 17) 労働時間が明確に定められておらず、労働時間が不規則な労働者のことをいう。年次有給休暇等が認められないかわりに、25%の臨時割増 (casual loading) が支払われると全国最低賃金指令で定められている。詳しくは <http://www.fairwork.gov.au/Employee-entitlements/Types-of-employees/casual-part-time-and-full-time/casual-employees> を参照のこと。

きる。

また、労働者は年次有給休暇を休暇として取得せず、代わりに同休暇分の金銭の支払いを受けることを選択することができる。ただし、労使間で合意した場合に限られ、毎回、労働者が書面により有給休暇分の金銭の受取りを求めることが必要である。事業主が労働者に対し金銭授受を選択することを強要してはならないとされている。

ハ 個人/介護休暇・慶弔休暇 (Personal/carer's leave and Compassionate leave)

臨時労働者を除く¹⁸労働者に対して有給個人/介護休暇 (Paid Personal/Carer's Leave) が12か月当たり10日間付与される。労働者本人がケガや病気の時、家族がケガや病気のために介護するための家族介護休暇で、翌年以降への繰り越しが可能である。アワードや労使合意に基づいて、15日を超えて累積した有給個人/介護休暇を休暇として取得せず、代わりに同休暇分の金銭の支払いを受けることを選択することができる。この場合、事業主が労働者に対し金銭授受を選択することを強要してはならないとされている。

個人/介護休暇を10日間取得した後さらに介護が必要な場合には、2日間の無給介護休暇 (Unpaid carer's leave) を追加で取得することができる。また、近親者への予期せぬ事態等に対応するために2日までの有給慶弔休暇 (Compassionate leave) を取得することができる。とされている。

ニ 出産・養子縁組休暇等 (parental leave and related entitlements)

12か月以上継続して勤務した労働者は、出産又は養子縁組を行う際に12か月の無給の休暇を取得できる。夫婦又はパートナーが共に休暇を取る場合には、延べ24か月の休暇期間のうち8週間は同時に取得が可能である。

出産・養子縁組休暇制度に加えて、2011年1月1日から政府から主たる保育者に対して、出産又は養子縁組か

ら1年以内に、最低賃金相当額を18週間支給する育児休暇給付 (Parental Leave Pay)¹⁹ が導入された。その主たる条件は申請者が、①新生児等の主たる養育者であり、②オーストラリア国籍又は永住権を持ち、③労働テスト²⁰に適合し、④課税所得が年15万豪ドル以下で、⑤育児開始時から働いていないこととなっている。また、2013年1月から父親・パートナー給付 (Dad and Partner Pay) が新設されたことにより、出産休暇中の父親やパートナーに対しても最低賃金相当額が最大2週間支給されている。

ホ 長期勤続休暇 (long service leave)

州法などで定められており、労働者が長期間勤務した場合に取得できる。取得要件等は、州によって異なるが、一般的に、連続10年勤務した場合、有給で2か月程度取得可能となっている。

(4) 解雇規制

イ 概要

解雇規制は2009年職場関係法により定められている。

ロ 個人的理由に基づく解雇 (普通解雇)

事業主は、書面で事前に通知することにより、労働者を解雇することができる。予告期間は表のとおり。通知に代えて、通知期間の給与相当額を支払うこともできる。懲罰的理由による解雇、臨時労働者の解雇の場合には予告期間は不要である。

表 7-1-10 解雇予告期間

	原則	45歳以上かつ2年以上雇用されている場合
1年未満	1週間	
1年以上3年未満	2週間	3週間
3年以上5年未満	3週間	4週間
5年以上	4週間	5週間

資料出所 2009年職場関係法第117条より厚生労働省国際課にて作成。

■ 18) 臨時労働者については、無給介護休暇(2日)・無給慶弔休暇(2日)の取得が可能。

■ 19) 出産又は養子縁組を行う夫婦が対象である。なお、出産・養子縁組休暇制度は雇用省の所掌だが、有給育児休暇制度は社会サービス省の所掌である。

■ 20) 出産や養子縁組をする前の13か月間に少なくとも10か月働き、かつ、その10か月の間に連続する稼働日が8週間以上空けずに330時間以上働いたことが要件となる。この要件を満たせば、パートタイム労働者や臨時労働者、自営業者なども対象となる。

ハ 経済的理由に基づく解雇（整理解雇）

事業主は、経済的、技術的、構造的及びそれに類した理由で15人以上を解雇する場合には、センターリンク (Centrelink) に解雇する理由や人数等を書面で届け出なければならない。この場合、労働組合等の労働者を代表する団体に対し、解雇の事実を通知するとともに、代替策や緩和策について協議をすることとされている。通知・協議がされなかった場合には、労働者側からの申立に基づき、公正労働委員会が協議の場を設けることができるとされている。

二 解雇が不当・違法とされる場合

(イ) 不当解雇

- ・ 苛酷 (harsh)、不当 (unjust)、不合理 (unreasonable) である
- ・ 小規模企業公正解雇基準 (Small Business Fair Dismissal Code)²¹ に反している
- ・ 真に余剰による解雇 (genuine redundancy)²² でない全てを満たす解雇は不当解雇であるとみなされる。同一企業に6か月以上 (労働者数15人未満の企業の場合、1年以上) 雇用されている労働者²³ は、解雇から21日以内の期間内において公正労働委員会に対し、不当解雇に係る救済の申立てを行うことができる。公正労働委員会における苛酷、不当、不合理に係る考慮事項は以下のとおりとされている。
- ・ 労働者の能力や他の従業員の安全と福祉への影響を含む行為に関係した有効な理由があるかどうか
- ・ 労働者が解雇理由について説明を受けていたか
- ・ 労働者が自らの能力又は行為について弁明する機会を与えられていたか
- ・ 解雇についての話し合いの際に、労働者の支援者の同席について、事業主が不合理に拒否したか
- ・ (労働者の業務遂行が不十分であることによる解雇の場合) 解雇が行われる前に当該労働者は業務遂行につ

いて警告を受けているか

- ・ 企業の規模が解雇を行う際の手続に対して影響を及ぼす程度か否か
 - ・ 労務専門家の不在が解雇を行う際の手続に対して影響を及ぼす程度か否か
 - ・ その他公正労働委員会が重要と考える事項
- 公正労働委員会は、不当な解雇と判断した場合、職場復帰又は解雇補償金の支払いを命ずることができる。職場復帰を命ずる場合は、それまでの報酬相当額の支払いを命ずることができる。

(ロ) 違法解雇

以下を理由とした、解雇を含む不利益となる行為 (adverse action) をしてはならない旨職場関係法に定められている。

- ・ 労働者が職場における権利 (workplace rights) に関する行使を行った、あるいは行わなかったことを理由とする場合。労働法で定められた裁判所等への申立や休暇分の金銭の支払いを受けることを選択することなどが含まれる。
- ・ 労働運動を行ったことを理由とする場合。労働運動には、労働組合への加入や組合活動、争議行動等が含まれる。
- ・ 人種、皮膚の色、性別、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・社会的出自を理由とする場合。
- ・ 病気又はケガのために労働者が一時的に職場を離れたことを理由とする場合。

ホ 解雇補償金

事業主が

- ・ もはや誰にもその労働者が行っていた仕事をやっってもらう必要性がなくなったことを理由として解雇した場合

■ 21) 労働者数15人未満の小規模企業に対して定められており、窃盗、詐欺、暴力といった解雇要件や解雇回避措置を取るなどの適正と考えられる解雇のプロセスがチェックリスト形式で示されている。

■ 22) 真に余剰による解雇とは、①事業主の業務上の必要性の変化のため、もはや誰にもその労働者が行っていた仕事をやっってもらう必要性がなくなったこと②事業主が、モダン・アワード又は企業協定に定められている協議に応じていることを満たす場合のことをいう。企業内や同一事業主の別事業体 (an associated entity of the employer) への配置転換がその労働者にとって合理的である場合には真に余剰による解雇とはみなされない。(職場関係法 Sec. 389)

■ 23) モダン・アワードや労使協定の対象者でない者で、年間所得が高額所得閾値 (High income threshold, 2014年7月改定後は133,000豪ドル) 以上である労働者は除く。

[大洋州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（オーストラリア）]

・破産、経営が破綻した場合
には、1年以上雇用していた労働者に解雇補償金が支払
わなければならない。ただし、労働者数15人未満の小規
模事業主は対象外である。

局であるセーフワーク・オーストラリア（Safe Work
Australia）において制度全体の調整がなされている²⁴。
通勤途中での事故は、一部の州において一定の条件の下
で給付対象となる場合がある。

表 7-1-11 解雇補償金

雇用期間	解雇補償金
1年以上2年未満	4週間の賃金
2年以上3年未満	6週間の賃金
3年以上4年未満	7週間の賃金
4年以上5年未満	8週間の賃金
5年以上6年未満	10週間の賃金
6年以上7年未満	11週間の賃金
7年以上8年未満	13週間の賃金
8年以上9年未満	14週間の賃金
9年以上10年未満	16週間の賃金
10年以上	12週間の賃金

資料出所 2009年職場関係法第119条より厚生労働省国際課にて作成。

(5) 労災保険

各州・準州ごとに労災保険（WorkCover）が存在して
おり、連邦政府は連邦政府職員や一部の船員を対象とし
た労災保険を提供しているに留まる。連邦の雇用省の外

4 労使関係施策

(1) 労働者団体

1927年に創設された豪州労働組合評議会（Australian
Council of Trade Union：ACTU）がナショナルセン
ターとして存在している。ACTUは、国際労働組合総連
合（International Trade Union Council：ITUC）に加
盟している。また主要な産業別労働組合として、豪州製
造業労働組合（Australian Manufacturing Workers’
Union：AMWU）、建設業・林業・鉱業・エネルギー産
業労働組合（Construction, Forestry, Mining, and
Energy Union：CFMEU）、電機労働組合（Electrical
Trades Union：ETU）等がある。

イ 労働組合組織率

低下傾向にあり、2013年には17.0%であった。

表 7-1-12 労災保険制度の概要

名称	ワーク・カバー（Work Cover）	
根拠法	各州・準州で個別に制定された法律に基づく。	
運営主体	州・準州が指定する労災保険会社（クィーンズランド州では保険給付を含む労災保険事業を直接運営。）多くの州・準州で 自家保険を認めている。	
被保険者資格	全ての被用者に加入義務があるが、自営業者も任意加入することができる。	
給付の種類	療養給付	医療費として妥当と見なされる額が給付される。追加で移送費や介護費、リハビリテーションの費用が給付される。
	一時的な労働不能給付	給付額は州や準州によって異なる。当初の13週は概ね収入の100%（一部の州は85%～95%）が支払われる。その後給 付期間に応じ減額が行われ、104週以上経過後の給付額は多くの週で収入の75～80%となっている。一部労働不能の場 合には程度に応じて給付額は減額される。給付額は通常、物価上昇率によって毎年調整がされる。
	永久的な労働不能給付	永久的な労働不能に対しては、一時金が支払われる。額は州・準州により、また労働不能の程度により異なるが、20万豪 ドル以上が上限として設定されている。一時金を受け取った場合でも定期的な給付の支給を受けることができる（ただし、2州 では併給ができない）。
	遺族給付	扶養家族の遺族に対して一時金（州・準州により異なり、概ね20万～55万豪ドルの間）が支払われる。16歳まで（フル タイムの学生の場合は25歳まで）の子供に対しては、隔週で給付金が支払われる。一部の州では扶養されている配偶者 についても支給される場合がある。
その他	—	
財源	保険料	各州・特別地域で業種ごとにリスクに応じた保険料が定められ、使用者が保険料を全額負担する。 平均料率は1.49%（2010～11年度）。
	国庫負担	なし。
実績	受給者数	新規給付者数：117,815人（2012～13年度、速報値）
	支給総額	現金給付：41.9億豪ドル サービス給付（医療・リハビリテーション等）：18.2億豪ドル（2011～12年度）
	基金運用状況	保険の運営元により異なる。

■ 24) 制度調整のほか、連邦政府は2012-2022年オーストラリア労働安全衛生戦略（Australian Work Health and Safety Strategy 2012-2022）を策定し
ている。この中で、労働災害による死亡者数の20%減少、1週間以上の休業を伴う労災申請率の30%削減を目標としている。

表 7-1-13 労働組合組織率の推移

年	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
労働組合組織率	22.7	22.4	20.3	18.9	18.9	19.7	18.3	18.4	18.2	17.0

資料出所 豪州統計局 “6310.0 Employee Earnings, Benefits and Trade Union Membership, Australia, August 2013”

表 7-1-14 労働争議件数等の推移

年	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
労働争議発生件数	202	135	177	236	227	192	204	219
参加人数	122.7	36.0	172.9	89.3	54.8	134.4	143.3	132.2
労働損失日数	132.6	49.7	196.5	132.7	126.6	241.5	273.2	131.0

資料出所 豪州統計局 “6321.0.55.001 Industrial Disputes, Australia, Dec 2013”

□ 労働争議の発生件数等

労働争議の発生件数は2007年まで減少し続けた後、増加し、その後は200件程度で推移している。2013年の労働争議発生件数は219件、参加人数は132.2千人、労働損失日数は131.0千日であった。

(2) 使用者団体

豪州商業協議会 (Business Council of Australia : BCA) と豪州商工会議所 (Australian Chamber of Commerce and Industry : ACCI) がある。BCAは1983年に創立され、主要企業100社が参加している。政策形成に関与し、国民の議論の基本的な部分に影響を与えている。これらの団体のほかに、オーストラリア産業グループ (Australian Industry Group : AIG) がある。

(3) 労働争議の規制

労働争議が法の保護を受けるため (民事上の責任を免除されるため) には、労働争議を行う3日前に予告を行うこと、既存の労働協約の有効期限が満了する前には労働争議を行わないことなどが職場関係法 (Fair Work Act) に定められている。また労働争議を実施する場合には関係労働者の間で秘密投票を行うことが義務付けられ、また公正労働委員会 (FWC) により労働争議が一時停止又は中止される等の措置が取られる場合がある。

5 労働施策をめぐる最近の動向……………

2014年5月に発表された予算案においては、2015年1月以降、若年者手当及び新就職手当の給付要件を厳格化し、30歳未満の者に対しては原則として6か月の待機期間を課すことなどが盛り込まれているが、野党は強く反発している。現在上院における与党の議席数は半数以下であり、2014年12月現在、この改革案が議会で認められる目はたっていない。

資料出所

- 2013年 海外情勢報告
- 移民・国境警備省 (Department of Immigration and Border Protection)
<http://www.immi.gov.au/>
- 外務省HP
<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/australia/data.html>
- 豪州統計局 (Australian Bureau of Statistics)
<http://www.abs.gov.au/>
- 公正労働委員会 (FWC)
<http://www.fwc.gov.au/>
- Safe Work Australia
<http://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/swa/pages/default>
- 雇用省 (Department of Employment)
<http://employment.gov.au>
- 教育省 (Department of Education)
<http://education.gov.au/>