

海外労働事情

イギリス

雇用状況の悪化続く

昨年末から今年初めにかけての急激な景気縮小と雇用状況の悪化を経て、イギリス国内には、「最悪の時期は脱した」との楽観的な見方が広がってきている。統計局が七月に発表した二〇〇九年第2四半期のGDP成長率は、マイナス〇・八%と依然縮小傾向にあるものの、前期のマイナス二・四%からは大きく改善している。これは、製造業や建設業、ビジネス・サービスなど多くの産業・業種で、前期の大幅なマイナス成長から復調していることを反映したものだ。



きる状況にはないことを示唆している。失業者数は二三八万一〇〇〇人で、前期から二八万一〇〇〇人と記録的に増加、失業率は前期から〇・九ポイント増の七・六%となった。特に、今回の不況の影響を最も受けているとみられる若年層では、一六〜一七歳層で三〇・五%、一八〜二四歳層で一七・三%と高い失業率を記録、いずれもこの一年間で五・三ポイントと増加している。さらに、今年新たに労働市場に参入する学卒者は一層厳しい就職難に直面するとみられ、雇用状況のさらなる悪化が懸念されている。

経営者団体のイギリス産業連盟CBIが六月下旬に公表した調査（「Employment Trends 2009」）からは、企業の多くが不況対応のために労務費の調整をはかっている状況がうかがえる。今年四月から五月にかけて実施した七〇四社（雇用者三〇〇万人に相当）から回答を得た同調査によれば、企業の約三分の二が労働時間短縮のための制度を活用しているか、導入を検討している。また同様に、三分の二の企業が採用を控えているほか、半数以上が賃上げ抑制を実施している。このほか、国内の景気低迷への懸念から、四分の一の企業が海外への事業移転

を検討しているという。雇用維持に関する民間主導のキャンペーンである「Keep Britain Working（一）」は、こうした企業の取り組みに対する労働者の評価について調査を実施。回答した労働者二九〇〇人のうち、五二%が企業の取り組みを積極的に評価する一方、残る四八%は、企業が不況を利用して、本来不必要な賃金引き下げや労働時間の短縮、刺員整理を行っていると感じているという。

若年者の就業支援に注力

政府は六月末に発表した政策方針文書「Building Britain's Future」で、景気回復と将来的な経済成長に向けた景気・雇用対策をはじめ、教育制度や福祉、医療、治安など広範な分野における今後の施策の方向性を示した。雇用対策の目玉は、四月に発表した〇九年度予算案にも盛り込まれている若年失業者向け支援策で、一二カ月以上失業状態にある全ての一八〜二四歳層に、助成金付き雇用、職業訓練もしくは企業等での就業体験の機会を提供し、これを拒否する場合は福祉給付を削減するというもの（二）。またこの一環として、一〇億ポンドの基金（Future Jobs Fund）を設置、若者や雇用状況の厳しい地域の

失業者一五万人に最低六カ月間継続する雇用機会を提供することを目標に、自治体や非営利団体等の就業支援の取り組みに資金を提供する。さらに、能力開発施策の一環として近年力を入れてきている「徒弟制度（apprenticeship）」を〇九年度中に三五〇〇〇件拡大し、二五万人分の受け入れ先を確保するとしている。このほか、併せて実施が予定されている公的住宅一万户の建設で四万五〇〇〇人、また低炭素化などの産業

支援策を通じて数十万人など、次期議会の会期中（来年から最長で五年程度とみられる）に、一五〇万人の雇用創出を見込んでいる。

七月末には、ビジネス・インベション・技能省や雇用年金省など四省庁（三）が合同で、若年支援のキャンペーン「Backing Young Britain」を立ちあげた。同キャンペーンは、次のような若年支援施策の実施に企業等の協力を呼びかけるものだ——①Future Jobs Fundを通じた雇用機会の提供②ボランティアの機会もしくはそのための助言の提供③就業体験の機会の提供④トライアル雇用の提供⑤一九〜二四歳向けの徒弟訓練の提供⑥大卒者向けインターンシップの提供⑦地域雇用パートナーシッ

プ（Local Employment Partnership）への参加。また関連して、新たに二万件のインターンシップの受け入れ先を確保（うち半数は、非大卒者の一九〜二二歳の若者向け）するとともに、専用のウェブサイトに、利用可能な数千件のインターンシップ先の情報提供を行う。

一方、労使の間では、企業における雇用維持に対する公的支援策を要請する声が強い。既にこの三月、イギリス労働組合会議（TUC）と小企業連盟（Federation of Small Businesses）が、企業に対する賃金助成制度の導入を求める提言書を政府に提出したところだが、これに加えて、七月にはCBIが、新たに刺員解雇の代替策（Alternative to Redundancy）を政府に提言した。その内容は、一時帰休期間中の労働者に対して、企業と政府がそれぞれ求職者手当（Jobseekers' Allowance）相当額（四）を最長で六カ月間支給するというものだ。現地メディアによれば、CBIは賃金助成制度よりも効果があると主張、政府にも追加的な財政負担がからないとしている。

注

1. 人材業のREED社が立ち上げたキャンペーンで、政府、労使団体及び多くの民間企業などからの支持を得ている。

2. 初回の参加拒否で二週間、二回目で四週間、三回目で二六週間の支給停止。

3. 参加省庁はこのほか、児童・学校・家庭省とコミュニティ・地方自治省、なお、ビジネス・イノベーション・技能省 (Department for Business, Innovation and Skills) は、六月の内閣改造にあわせて実施された省庁再編により新設されたもの。旧ビジネス・企業・規制改革省と旧イノベーション・大学・技能省の機能を引き継いでいる。

4. 週当たり支給額は、独身者・二五歳未満で五〇・九五ポンド、同二五歳以上で六四・三〇ポンド、またカップルで双方とも一八歳以上の場合は一〇〇・九五ポンドなど。これに、本人や子供の障害の有無や、要介護者の有無などの条件で加算がある。

【参考資料】

"Employment Trends 2009" CBI
"Building Britain's Future" HM Government
Office for National Statistics' TUC, CBI, BBC, Personnel Today, 各ウェブサイト

(国際研究部)

アメリカ①

連邦最低賃金七〇セント引き上げ、七・二五ドルへ

連邦最賃が七月二四日、時給六・五五ドルから七〇セント引き上げられ、七・二五ドルになった。この引き上げの影響があるのはアラバマ州やアラソカ州など三十一州であり、このほかのアリゾナ州やハワイ州など一九の州とワシントンDCではすでに

七・二五ドルと同額あるいは高い水準に設定されており、影響を受けないとされる。今回の引き上げの結果、連邦最賃と同額の水準に州最賃を設定する州は二九州、高い水準に設定する州は一三州となった。高く設定する州の水準については表1を参照。なお、州ごと最低賃金制度は最低賃金制度の規程の無い州がアラバマ州など五つの州、連邦最賃とは異なる適用範囲に対して低い水準の最低賃金を定める州が四州ある。

表1：連邦最賃7.25ドルを超えた州最賃を設定する州とその水準

高い規程のある州	(時給、ドル)
コロラド州	7.28
オハイオ州	7.30
ロードアイランド州	7.40
ミシガン州	7.40
ニューメキシコ州	7.50
カリフォルニア州	8.00
コネチカット州	8.00
マサチューセッツ州	8.00
イリノイ州	8.00
バーモント州	8.06
ワシントンDC	8.25
オレゴン州	8.40
ワシントン州	8.55

資料出所：連邦労働省資料より作成

合計で約四五〇万人(全労働者の約四%)の労働者が今回の引き上げの効果として賃金水準が上昇すると推計している。同研究所は、最賃の引き上げは低所得層の収入を引き上げる効果があり、貧困対策にも有効な政策であるとみる。しかも、最賃引き上げによって雇用機会が失われるとして引き上げに反対する見解に対して、過去の最賃引き上げによるそうした影響を示す確たる証拠は見つかっていないとする。また、過去の連邦最賃の水準を分析すると一九六八年時点の時給一・六〇ドルはインフレ率等を勘案して推計すると約八・四ドルであり、七・二五ドルは一七%程度低い水準に抑制されているため、更なる引き上げが必要であると主張する。

ソリス労働長官は今回の引き上げについて「今日のような経済が危機的状況に直面する時期に意義深いことである。特に働く女性にとって好材料となる改革である」とコメントした。女性に対して効果的であるとみる

のは、連邦最賃以下で就労する労働者のうち、三人に二人は女性という統計データがあるからである。労働統計局が発表した『女性の賃金二〇〇八』によると、最賃未満で就労する労働者は約二二万六〇〇〇人。このうち男性が七二万八〇〇〇人であるのに対して女性が一四九万八〇〇〇人である。

一方で、最賃引き上げに否定的見解を主張する雇用政策研究所によれば、①最賃が一〇%引き上げられることによって零細企業で就労する若年労働者の四・六%から九%が雇用機会を失うことや、②最賃レベルで就労する労働者の八割以上が両親と同居する若年労働者や複数収入を得ている若い夫婦層であり、最賃引き上げ政策がねらいとしている働く低所得層の家族は一六%程度しか含まれていないなどといった、五つのデータを挙げることによって最賃引き上げが政策目的と合致していないと強調する。

【参考資料】

連邦労働省ホームページ：<http://www.dol.gov/esa/whd/state/state.htm>
Bureau National Affairs Inc, "Daily Labor Reports, July 23, 2009 (Economic Policy Institute) ホームページ：http://www.epi.org/publications/entry/issue_guide_on_minimum_wage/
http://www.epi.org/publications/entry/nwrc_fact_sheet/
雇用政策研究所 (Employment

Polices Institute) のホームページ (七月一七日プレスリリース)
http://www.epionline.org/index_nwrc.htm

1. "Women's Earnings in 2008" (<http://www.bls.gov/cps/cpswon2008.pdf>)

(国際研究部 北澤謙)

アメリカ②

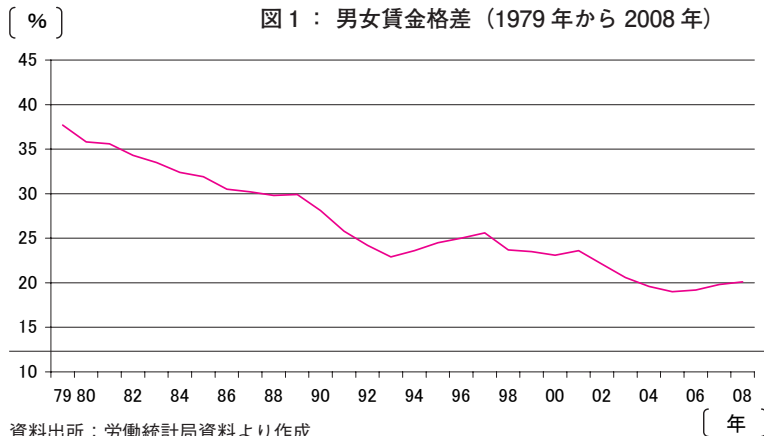
男女の賃金格差 (労働統計局発表)

フルタイム労働者の平均で二〇% —

労働統計局が発表した『女性の賃金二〇〇八』(1)によると、二〇〇八年のアメリカにおけるフルタイム労働者の男女間の賃金格差(女性の男性に対する割合)は二〇・一%であることがわかった。データをとりはじめた一九七九年からみれば、二七・七%から格差が縮小している(図1参照)。なお、過去これまでの最高値は二〇〇四年の一九・二%である。

フルタイム労働者の男性の平均週当たり賃金は七九八ドルであるのに対して、女性は六三八ドルである。つまり男女間でおおよそ二〇%の格差がある。これを、職種別に見た場合、たとえば管理・専門職の週当たり賃金は男性で一三八四ドル、女性

図1：男女賃金格差（1979年から2008年）



資料出所：労働統計局資料より作成

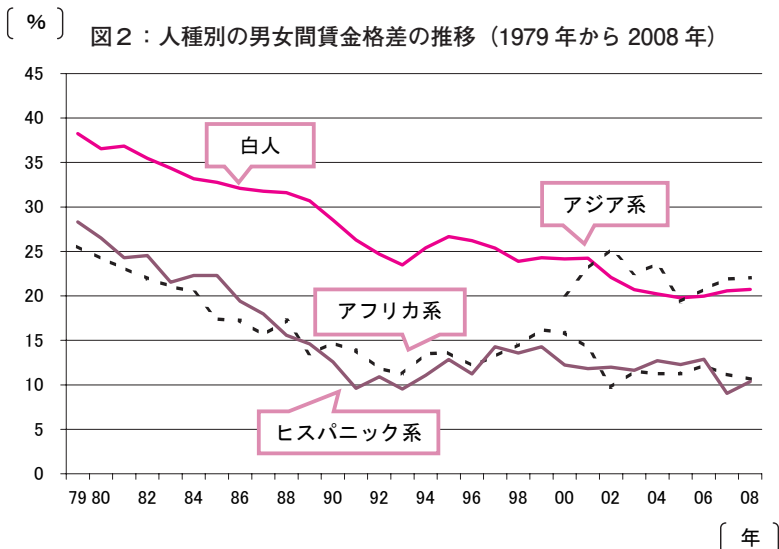
表1：賃金水準別の週当たり男女間格差（2008年）

	10%	25%	中央値	75%	90%
女性(ドル)	322	440	638	957	1411
男性(ドル)	375	518	798	1249	1889
格差(%)	14.13	15.06	20.05	23.38	25.30

資料出所：労働統計局資料より作成

注：賃金水準の分布で下から10%、25%、50%、75%、90%に位置するものを比較した表である。

図2：人種別の男女間賃金格差の推移（1979年から2008年）



資料出所：労働統計局資料より作成

が九七九ドル（男女間の格差二九・三%）、役員クラスでは男性一九九九ドル、女性一六〇三ドル（同一九・八%）である。その一方で、食品サービス関連の食堂やカフェテリアにおける接客係やバーテンダーのような職種では二%とほとんど男女間格差がなく、また教育分野の特別教育分野教師（Special education teachers）のように、女性の方が賃金水準が三・八%高い職種も少数ながら見られる。地域間でも差がみられ、格差

が最も小さいワシントンDCで七・八%、最も大きいワイオミング州で三二・二%であった。また、賃金が低い層ほど男女格差が小さく、高い層になるにつれて格差が大きくなるという特徴も見られる。賃金の低い層から高い層まで五つに区分して男女間の格差を示したものが表1である。最も賃金が低い層では一四%程度の格差であるのに対して、最も高い層では二五%程度の格差が見られる。

エスニックグループ別の特徴
→アフリカ系、ヒスパニック系で格差小
 エスニックグループ別における男女間賃金格差は、アフリカ系（黒人）とヒスパニック系、白人とアジア系のグループに分かれる。前者の方が男女間格差が小さく、一九七九年から一貫してこの傾向は変わらない（図2参照）。アフリカ系とヒスパニック系の男女間格差は一九七九年にそれぞれ二五・六%と二八・四%であったものが二〇〇八年には一〇・七%と一〇・四%

へと縮小している。一方、白人は三八・三%から二〇・八%へと縮小、アジア系はデータを取り始めた二〇〇〇年の二〇・二%からほぼ横ばいの二二・一%となっている。
学歴別の特徴 **→格差縮小する傾向**
 同一学歴における男女間の賃金格差をみると、一九七九年には高校中退程度三九・七%、高校卒業程度四〇・〇%、単科大学卒業程度三五・九%、総合大学卒業程度三三・四%であった

ものが、それぞれ二三・九%、二六・七%、二四・三%、二五・七%となっており、男女格差が縮まるとともに学歴間の格差も縮まっている。それぞれの最大値（男女間格差が最大の学歴層）と最小値（男女間格差が最小の学歴層）の差を一九七九年から二〇〇八年までの推移で見ると、六・六%から二・七%へと縮小している。しかも、二〇〇四年にはこの差は一%になっている。

〔注〕
 1. "Women's Earnings in 2008"
 (http://www.bls.gov/cps/cpswon2008.pdf)

（国際研究部 北澤謙）

フランス

日曜の労働解禁法案、上院で可決

フランス上院（元老院）は、七月二三日、小売店の日曜営業の規制を緩和する法案を可決した。通称「日曜労働の解禁」とされる同法案は、サルコジ大統領の「働きたい者がより働き、より稼ぐ」というスローガンの象徴ともいわれ、大統領が成立に向けて強い意欲を示していた。昨年一二月に半ば強引に法案を国会に提出したが、全国規模での日曜営業の常態化につながるとする野党の強い反発だけでなく、与党UMP（国民運動連合）

内からも「フランス文化の崩壊を招く」などと慎重論が出るなど審議は難航した。

一月には審議の無期延期を決定したが、七月一日からの臨時国会で審議を再開した。一五日の下院（国民議会）の採決では、賛成二八二票、反対二三八票で可決したが、上院では一六五対一五九という小差での可決となった。可決後、法案の違憲性を主張する野党・社会党が憲法評議会に提訴したため、法案の成立、施行は憲法評議会の審議を待つことになる。

法案では、現行法で年五回のみ（クリスマスやバーゲン時等）と定められてきた日曜営業の例外規定を拡大。パリ、リール、マルセイユ周辺の観光客が多い約一五の商業地帯に関して通常の営業を合法化した。なお、日曜勤務の労働者への代替休日や手当などは労使の交渉に委ね、明文化は避けた。法案による新措置の概要は以下の通り。

小売食料品店・日曜日の営業を
一三時まで延長（現行は一
二時までで営業可能）

例外的措置・デパートなど日曜

日は通常営業していない施設について、市長が例外的に年に営業許可を与える回数は、これまで通り年五回に維持。

ただし、この場合、従業員は通常の日額賃金の少なくとも二倍に相当する賃金と代休を得ることができ。

観光地及び温泉街・全小売業種が日曜日に営業可能（これまで営業が許可されていたのはスポーツやレジャーに関連する店）。

例外消費慣習地域（PUCE）

の設置…一〇〇万都市圏を中心に、例外消費慣習地域（PUCE）を設置する。市議会の要請に応じて、県知事が設置の決定を下す。PUCEに定められた地域は、企業種で日曜営業が可能となる。これまで不法に日曜営業を行っていた店舗が多い地域の営業活動の合法化が目的。対象となるのは、パリ、リール、マルセイユなどの大都市とその近郊の約一五地域のみ。ただし、リオンについては、同法案に強く反対しているため、PUCEの対象から外された。

日曜の労働…新たに設置される

PUCEでは、日曜に就業する場合の代償として、最低でも平日の二倍の賃金と代休が従業員に与えられる。修正案では、従業員が日曜労働の代償として得られるものに関して、使用者と従業員で交渉を行うことが義務付けられた。ただし、こうした措置は、観光地域や恒久的例外分野（映画館等のレジャー施設、病院、レストランなど）として、既に日曜労働が許可されている業種における日曜労働に対しては適用されない。

日曜の労働の拒否…新たに設置されるPUCEでは、日曜労働は希望する従業員が行うのが原則であり、従業員は日曜労働を拒否することもできる。従業員が日曜の労働を拒否したことを理由に解雇されることはない。失業者にとっては日曜日の労働の拒否は、求職者リストからの除名の理由にならない。

除外地域…モゼール県、

バーラン県、オーラン県は新措置の対象にはあたらず、地元各県の職業法の措置に従う。

ちなみにフランスでは、キリスト教の「安息日」にあたる日曜日には、原則として「労働してはならない」ことが一九〇六年に労働法典で定められた。しかし、労働法典には一八〇もの例外措置が盛り込まれており、交通機関、病院、ホテル、飲食業、文化・スポーツレジャー施設、そして法定指定観光地域などは、例外として日曜日の営業が認められている。大都市郊外

の大型ショッピングセンターなどは、営業申請をして認められれば、期限付きで営業許可が与えられる。INSEE（国立統計経済研究所）によると、現在七四〇万人が日曜日にも働いており、そのうち日曜日の労働が慣例化している人は三四〇万人にのぼる。サルコジ大統領は、「こうした現状にあつて「日曜日は労働してはならない」という

規定は、あまりにも現実からかけ離れており、「日曜日の営業の拡大は雇用機会につながり、労働者の所得増や消費の拡大、ひいては景気回復をもたらす」と主張してきた。

同法案の可決を受けて、労働者の力（FO）とフランス民主主義労働同盟（FTC）は、「日曜労働の常態化に繋がる「週末に消費者が大型ショッピングセンターに流れ、小規模店舗の営業が苦しくなり雇用がなくなる」と、法案への異議を唱えた。野党・社会党は、「新たに設置されるPUCEと、従来から日曜営業が許可されている地域とで条件の差があるのは、不平等である」とし、法律や条約の違憲審査を行う憲法会議に法案の合憲性の審査を求めて提訴した。審議には二週間を予定している（二〇〇九年八月一日現在）。

【資料出所】

フランス下院（国民議会）HP、

Liaisons Sociales、Le Monde

（国際研究部）

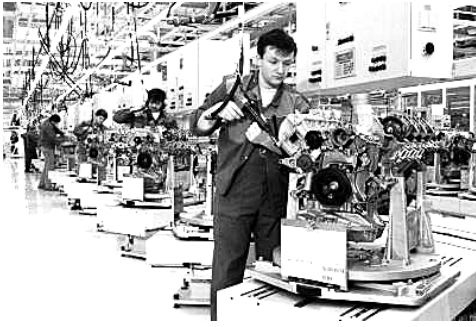


EU

高度専門技術者の受け入れに関する「ブルーカード」指令成立

EU域外からの高度専門技術者の受け入れ促進に向けて、加盟国共通のルールを構築するための指令案が、加盟国政府の合意により五月末に成立した。高等教育修了資格もしくはそれと同等の高度な専門職における就業経験と、就業予定先での賃金水準などの条件を満たす申請者に対して、「ブルーカード」を発行、滞在・就業許可に関する手続きを簡素化するほか、加盟国における一定期間の合法的な滞在を経た後は他の加盟国での就業を認めることにしている。

アメリカの「グリーンカード」を模して導入される「ブルーカード」制度は、域内の長期的な人口減少に伴って不足が懸念される専門技術者を、域外からの積極的な受け入れにより補うことを目的とするもの。高度な専門性を要する仕事に就くことを目的に三カ月を超えて滞在するEU域外からの入国申請者に対して発行され、滞在手続きの迅速化や域内の移動の自由、就業に関する制約の緩和などの便益を申請者およびその家族に与えて、EUの就業先としての魅力を高めることが企図されている。



欧州委員会が〇七年に示した「ブルーカード」指令案は、欧州議会および欧州理事会における協議を経て、〇九年五月末に成立した¹⁾。域内の人の移動の自由に関する加盟国間の合意であるシェンゲン協定に参加していないイギリス、アイルランド、デンマークの三カ国を除く全ての加盟国に適用され、二〇一一年六月までに法整備を行うことが求められている。

ブルーカードの申請には、高度な専門性を要する仕事に関する加盟国での雇用契約もしくは一年以上の雇用のオファーが前提となる。新規に域内での就労を予定している者に加えて、既に許可を得て域内に滞在している者にも適用される。ただし、一時的な保護のために滞在許可を得ているか申請中の者、難民申請中の者、研究者として滞在許可を得て研究活動に従事して

いる者、企業内転勤者などは除外される。有効期間は、加盟国が一〇四年の範囲で自由に定めることができるが、申請者の雇用契約期間がこれを下回る場合は、当該の雇用契約期間に三カ月を加えた期間を有効期間とすることが定められている。

高度専門技術者として認める基準は、高度専門資格と就業予定先における賃金水準だ。高度専門資格は、取得に三年以上の期間を要する公式な高等教育資格を指すが、例外規定として、加盟国が法律で定める場合は、就業予定分野の高度な（高等教育資格と同等の）仕事での五年以上の就業経験をもつてこれに替えることができる。また、就業予定先で支払われる賃金水準については、各国の平均年間給与総額（average gross annual salary）の一・五倍以上で、当該の職種で通常支払われる賃金水準を下回らないことが要件とされる。ただし、特定の職種で人材不足が顕著と認められる場合、例外的に平均賃金の一・二倍に変更することを認めている。加盟国は受け入れに関する数量制限を設けることができ、また最初の二年間の滞在に関する申請・更新については、労働市場の需給状況により受け入れの可否を判断するなど、域外からの求人に関する各国の規定を適用できる。なお、域内の他の国からの労働者に就業制限を設け

ている加盟国については、ブルーカードの申請に対してもこれを適用しなければならぬ。この規定は、特に二〇〇四年以降の東欧などの新規加盟国に対して、ドイツなど旧加盟国の一部が受け入れ制限を設けていることを念頭に置いたものだ²⁾。二〇一一年には完全自由化を予定³⁾。加えて、申請者の出身国において専門技術者が不足している分野については、倫理的採用（ethical recruitment）の観点から申請を却下することが求められる。

申請に対しては九〇日以内に可否を通知しなければならない。またブルーカードの発行が認められた申請者に対しては、加盟国は滞在許可に必要な他の手続き（ビザの発行など）に関する便宜を与えることが求められる。ブルーカード保有者の最初の二年間の就業には、申請時の基準（雇用契約の有無、賃金水準等）が維持され、労働市場へのアクセスが制限される。この間に雇用主を変更する場合、事前に当局の許可を得なければならぬ。三年目以降については、各国の法制度に基づく判断に委ねられる。一方、当該加盟国の国民と同等の権利が与えられるべき領域として、指令は①労働条件（賃金、解雇に関するものを含む）②結社の自由③教育訓練、資格認定④社会保障と年金に関する当該国の国内法の多く

の規定⑤住居取得・情報入手・カウンセリングサービス利用に関する手続きを含む、物およびサービスへのアクセス⑥国内法が定める範囲内で、当該加盟国の全地域への自由なアクセス⁴⁾などを定めている。

合法的な滞在期間が一八カ月を超えるブルーカード保有者およびその家族には、上記基準に基づく高度な専門性を要する仕事に従事することを目的に、他の加盟国に移動することが認められる。ただし、申請を受けた加盟国は、基準に照らして受け入れの可否を検討し、根拠があればこれを却下の上、ブルーカード保有者の退去を求めることができる。

不法移民の雇用に対する罰則の設置にも協調を要請

さらに六月、不法移民の雇用主への罰則に関する指令⁵⁾が成立した。既に〇八年六月に成立している不法移民の送還に関する指令とならんで、不法就労に関する雇用主の側からの規制について、加盟国共通のルール設定を企図するもので、ブルーカード指令と同様、二〇一一年までの法制化を加盟国に求めている。

現在、域内で就業する不法移民は四五〇万人から八〇〇万人と欧州委員会は推定しており、その多くは建設業、農業、宿泊業などの業種で短期・季節労働

に従事しているとみている。ほとんどの加盟国は、すでに不法移民の雇用に関する何らかの罰則規定を設けているが、加盟国ごとの不法移民の多寡には、そうした罰則の有無よりも、地理的条件や、これらの産業で就業先が得られるかが大きく影響しているという。

指令は加盟各国に対して、有効な滞在許可証の有無のチェックと、移民の雇用に関する届け出を雇用主に義務付け、また抑止効果を有する制裁の設定を求めている。具体的には、雇用主に対して法定の最低基準に基づく未払い分の賃金とこれに係る税・社会保険料の支払い、送還を伴う場合はその費用の負担（実費もしくは平均的な費用）のほか、公的補助の受給権の剥奪・返金、公的調達への参加の五年間の禁止、違反事業所の事業活動の一時的もしくは恒久的な停止などの措置を取るよう求めている。また、繰り返しの違反や、大量の不法移民の雇用、搾取的な労働条件の設定、人の密輸の被害者であることを知っているで雇用している場合については、刑法上の罰則を適用することを併せて求めている。なお、下請企業が不法移民を雇用している場合、元請企業の責任も問うとしている。

さらに、違反雇用主に対する不法移民による未払い賃金の請

求手続きの設定と、その権利を不法移民に対して通告すること、送還後でも支払を受け取れる手段の確保を加盟国に求めている。

なお、七月から半年間、EUの議長国を務めているスウェーデンは、域外からの移民を制限する傾向を強めるEUの移民政策に批判的だ。特に、加盟国が難民保護に関して責任を共有するための「人道的な難民政策」に関する共通ルールの策定に向けて、加盟各国の複数年にわたる協力を規定した「ストックホルム・プログラム」の成立を目指す意向を明らかにしている。同国が難民政策に力点を置く背景には、難民受け入れに関して他国が門戸を閉ざすことで、加盟国の中でも開放的な移民政策をとるスウェーデンに難民が集まらなれないとの危機感もあるという。しかし現地メディアによれば、難民受け入れの積極化につながるこの提案は、加盟国の賛同を得られないと専門家はみている。

【注】

1. Council Directive 2009/50/EC of 25 May 2009 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly qualified employment
2. Directive 2009/52/EC of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 providing for minimum standards on sanctions and measures against employers of illegally staying third-country nationals

【参考資料】
European Commission, European Parliament, Council of the European Union, EurActive, Eurobarometer 各ウェブサイトを参照

(国際研究部)

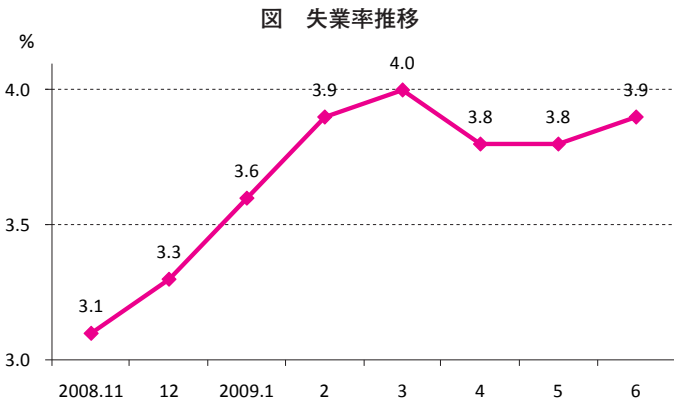
韓国①

失業率上昇も就業者数は微増

韓国統計庁が七月一五日に発表した六月の雇用動向によると、就業者数は二二九六万七〇〇〇人で前年同月比四〇〇〇〇人の増加となった。就業者数の増加は微小ではあるが、昨年一月(七万八〇〇〇人増)以来七カ月ぶりとなる。

ただし、就業者数を年齢別にみると、五〇代(三・九%増)と六〇歳以上(四・七%増)は増加しているものの、そのほかの年代はすべて減少。減少幅は五月より縮小しているが、一五〜一九歳は一〇・〇%減と若年層の状況が依然厳しいことがうかがえる。

産業別では、事業・個人・公共サービス(五・四%増)のみ増加、建設業(四・七%減)や製造業(三・九%減)などは減となっている。失業率は〇・八ポイント上昇して三・九%(季節調整済み四・〇%)だった。第2四半期(四〜六月)で見ると、就業者数は二二七三万七〇〇〇人で前年同期比一三万四〇〇〇人(〇・六%)減少。失業者は九四万三〇〇〇人で一七万六〇〇〇人(二二・〇%)増加し、失業率は〇・七ポイント上昇の三・八%だった。失業者数は九六万人で一九六〇〇〇人(二五・六%)の増加となっている。



資料出所：統計庁

七カ月ぶりに就業者が増加したことについて同庁関係者は、「希望勤労プロジェクト(政府による低所得層の生計支援政策)で、臨時就業者が二〇〇七年八月以降初めて増加したため」と解説。だが一方で失業者も増加していることについては「希望勤労プロジェクトから漏れた人が失業者となっている」と説明している。

一方、労働部によると、上半期(一〜六月)に失業給付金をもらった失業者の割合は四三・六%で昨年(通年)に比べ八・二ポイント上昇し、過去最高を記録したことが明らかとなった。同比率は、二〇〇三年の一五・〇%から〇七年は三一・〇%、〇八年は三五・四%と年々上昇している。失業給付金の受給資格がある失業者数は九三万六〇〇〇人で、昨年同期比一三万二〇〇〇人(九・三%)増加。このうち、失業給付金を新規に申請した人は六〇万三〇〇〇人である。受給率の上昇について、同部関係者は「雇用保険への加入率が上昇していることや、これまで申請手続きを面倒に思っていた失業者が景気停滞の長期化で申請するケースが増えたため」と話している。

【資料出所】
韓国統計庁、NNA他

韓国②

KT労組、民主労総を脱退

全国民主労働組合総連盟(民主労総)傘下で情報技術(IT)業界最大の労組、KT労働組合は七月一七日、上部団体の民主労総からの脱退を決める組合員投票を実施、賛成九四・九%で脱退が可決された。同日の投票は全国計四五〇支部に在籍する組合員二万八四三四人中二万七〇一八人が参加し(投票率九五・〇%)、二万五六四七人が賛成票を投じた。

脱退を決めた理由に関し、同組合関係者は「民主労総は過度の政治闘争と内部政争で本来の任務を果たせていない。組合員への配慮に欠けた非民主的な運営や闘争方式に、脱退要求の声が強まり、これを無視することができなかった」とし、今後は



上部団体など特定勢力には属さず、単独で組織運営を行う中道改革路線を歩む方針を示した。同組合は、民主労総傘下の企業労組のうち、現代自動車(四万五〇〇〇人)、起重自動車(三万一〇〇〇人)に次ぐ三番手の巨大組織で、民主労総組織員数の四・六%を占める。また、IT関連労組の中では八割の勢力を持つている。今年に入り、民主労総を脱退した労組は仁川国際空港やソウル都市鉄道など約一〇組織を数え、現代自動車の傘下である装備委員会も脱退を決めている。傘下の三大企業の一つであるKT労組の脱退で民主労総は、政治的、財政的な打撃を受けることは必至で、最大の危機を迎えることになる。

【資料出所】
ハンキョレ、NNA他

(国際研究部)

中国

高等教育機関卒業生の雇用を重視

温家宝首相(國務院総理)は六月三日、國務院常務會議を主宰し、雇用対策をさらに強化する措置の検討を指示した。

〇九年四月末の時点で都市部の新規就業者数は三六五万人に達し、出稼ぎ農民数も回復傾向にあり、昨年第4四半期以来の

下降傾向にようやく歯止めがかかったようだ。しかしながら新規就業者数は昨年同期比でみると依然として低水準であり、登録失業率も引き続き上昇、特に高等教育機関の卒業生や農村部労働者の就職難は深刻である。雇用情勢は依然厳しい状況にあるという認識で一致した同会議では、具体的な雇用対策として次の五項目の措置が打ち出された。

(1) 各措置の監督、検査を強化し、効果的な財政支出を行う。就業特別資金の一部を繰り上げ支出することを前提に、第二期の就業特別資金を金融危機の影響が比較的大きい地域のサポート向けに提供する。

(2) 就業拡大と就業安定の両方に力を入れる。重点産業の調整・振興計画を早急に実施し、生産の安定、市場の安定を通して雇用を安定させる。雇用拡大のための新規就業分野の開拓。経済の構造調整の中で、第三次産業における労働力集約型の中小企業がとくに苦境に陥っていることから、こうした企業のサポートに注力する。中小企業の融資難などの問題を確実に解決し企業負担の軽減を図る。

(3) 高等教育機関の卒業生の就業を促進する。各企業や科学研究機関が高等教育機関の卒業生を雇用するよう奨励し、同時に卒業生に対しては積極的な就業意欲を持つよう指導すると

もに、自ら起業することも奨励する。また、農村部の労働者については、農民労働者が居住地域で就業したり、農村に戻って起業したりすることを扶助する。加えて就職が困難な人々に対する就業支援を強化する。

(4) 特別就業研修計画を早急に実施する。企業による就業研修や技能向上研修に対し研修補助金を提供し、技術者養成機関の生徒募集の規模を拡大する。

農村で進学しなかった中卒者、高卒者をできるだけ研修に参加させ、起業を考えている農村に戻った農民労働者や高等教育機関卒業生については起業研修に参加させる。

(5) 公共職業紹介サービス体系の整備に力を入れる。各コミュニティにおける公共職業紹介サービス業務における情報ネットワークを構築し、サービス能力の水準を向上させる。また、中西部地域の高等教育機関卒業生の就業実習に対する基本的な生活補助については就業特別資金から適当な補助を行い、東部七省(直轄市)における失業保険給付範囲拡大モデルの実施を延長する。

今年に入ってから以来、中央政府ならびに地方政府は高等教育機関卒業生のための施策を一斉に打ち出してきており、雇用問題において高等教育機関卒業生の就職をとりわけ重視していることが窺える。人的資源・社会保

障部によると、國務院からは「現在の経済情勢における就業に係る業務の確実な実施に関する通達」が、國務院弁公庁からは「一般高等教育機関卒業生の就業活動の強化に関する通達」が通達されており、高等教育機関卒業生の就職を現在の雇用問題の最重要課題として位置づけることが明確に求められているという。

また、國務院が開催した今年四月の「高等教育機関卒業生の就業に関する會議」において発表された一五の政策文書には、①中西部高等教育機関卒業生が同地域で就職した場合の学費・貸与奨学金の代理返済②大学生のための統一雇用プログラム「農村教師特設計画」、「西部のために働く大卒者計画」、「高等教育機関卒業生に農村で就職し

てもらったための計画」といった各種計画③科学研究プロジェクトへの高等教育機関卒業生の吸収④「三カ年一〇〇万人」職業実習計画——といった計画案が盛り込まれている。國務院のこうした一連の動きに呼応し、現在すでに二七の省レベルの政府から具体的な実施方法が打ち出されている。

【資料出所】

海外委託調査員

http://www.gov.cn/jhd/2009-06/03/content_1331349.htm

http://www.gov.cn/jz/g/2009-06/03/content_1331287.htm

<http://news.sina.com.cn/c/2009-06-04/203917945415.shtml>

(国際研究部)

