

海外労働事情

イギリス①

父親休暇、最長六カ月に拡大

新たに子供を持つ父親が育児のために申請することができる休暇の期間が、四月から大幅に延長された。従来、母親のみに認められていた一年間の休暇の半分を、父親が替わりに取得することが出来るようにするもので、政府やシンクタンクは、制度改正による大きな影響はないとみているが、企業などの間では人員調整などのコスト増が懸念されている。

従来の制度は、母親に対して、出産または養子受け入れから最長五週の出産休暇 (maternity leave) と二九週の法定給付 (statutory maternity pay) の権利を認める一方、父親に対しては最長二週間の休暇 (paternity leave) と一〇間の法定給付のみを認めていた⁽¹⁾。父親休暇に関する今回の改正は、現行の二週間に加えて、母親が復職等で法定の権利より二週間以上短く休暇を終了する場合、出産等から二週目以降であれば、残余期間のうち最長二六週までの休暇を父親が申請することができるとするものだ。二〇一一年四月以降に出産・養子受け入れ

によって子供を得るカップルに適用され、出産等を予定している週の一五週前(雇用主に対する申請期限)までに勤続期間が二六週を超えていること、給与水準が社会保険加入対象の下限額 (lower earnings limit) 以上であることが要件となる。

休暇期間中の法定給付については、母親向けと同様の条件が適用される。最初の六週間は平均給与額の九割、以降三九週までは定額の法定給付(二〇一一年四月時点で週二二八・七三ポンド)または平均給与額の九割のうちいずれか低い方の額を支給するもので、支払いは直接的には雇用主が行い、九二%(小規模企業の場合は全額)が政府により還付される。さらに、自営業などで受給資格がない場合は、過去一三週にわたる国民保険料への加入を条件に、法定給付と同額の出産手当 (maternity allowance) または平均給与額の九割のうちいずれか低い額が支給される。

出産休暇と父親休暇はいずれも一九九九年に制度化されて以降、資格要件となる勤続期間の短縮(一〇四週から二六週へ)や、出産休暇手当の支給期間延長(一八週から三九週へ)など、制度の拡充が継続的に行なわれてきた。今回の父親休暇の延長

も、関連の制度改正を可能とする法律が二〇〇六年に成立して以降、具体的な実施方法に関して前労働党政権が調整を進めていた⁽²⁾が、代表的な労使団体である労働組合会議 (TUC) やイギリス産業連盟 (CBI) が賛意を示す傍ら、経営側の一部からは、複雑な手続きや人員調整などの負担増を理由に消極論が根強かった。例えばイギリス商業会議所 (BCC) の調査では、回答企業一三〇〇社の五二%が父親休暇の導入は損失につながるかとみており、小企業連盟 (FSB) の会員企業に対する調査も同様の結果を示している⁽³⁾。民間のチャリティ団体

Working Families がこの三月に実施した調査では、回答企業二五〇社の四割が制度改正に未対応であると回答、ただしその多くは、今後二カ月のうちに必要な人事制度の改定を行なうとしている。一方、既に制度改正に対応済みと回答した企業の約二割は、最初の六週間について法定基準を超える給与の全額支給を予定しているという。

シンクタンクの人材開発協会 (CIPD) は、現在の父親休暇手当の給付額が低いことや、制度の普及には社会的な意識の変化が必要であることなどから、現状では申請者が急激に増える

ことはないとみている⁽⁴⁾。平等人権委員会 (EHRC) が二〇〇九年に実施した調査によれば、休暇取得を希望する父親のうち、三六%は休暇を取得した場合に仕事へのコミットメントを疑われることを、また四四%は昇進に支障が出ることを、それぞれ懸念している。

政府は、両親が同時に休暇を取得できるようにするなど、さらなる制度の柔軟化に意欲を示している。しかし、同じく四月に開始された法定定年年齢の段階的な廃止(二〇月に完了予定)や派遣労働規則の施行(二〇月)、あるいは来年度の年金制度の改正など、既に予定されている規制の導入に対する企業の負担感は大きく、景気や雇用の回復には規制緩和が必要であるとの反発が予想される⁽⁵⁾。

暇給付の期間延長については無期限に先送りとなった。

3. 会員企業の五三%が、「父親休暇は複雑すぎる」と回答。小規模企業の場合、雇用主の支払う手当は政府から全額還付されるが、それでも人員調整や支払いにかかるコストの増加が避けられないとFSBは主張している。

4. 政府の影響評価は、資格要件を満たす父親は国内で二万九〇〇〇人、うち四八% (一・二万人に相当) が平均で二三週の休暇を取得すると推定している。

5. 三月に発表した今年度の予算案で、政府は成長戦略の一環として規制緩和の実施を打ち出しており、既存の法規制の見直し作業などと並んで、一〇人未満の零細企業や新興企業に対しては、四月以降に導入される規制の適用を三年間猶予するとしている。ただし、どの規制が猶予対象となるかは明確にされておらず、今回の父親休暇の改正についてもその可能性がいわれたもの、「既に導入のための法律が施行されていた」ことを理由に猶予対象から除外されたという。BCCは、今後四年間に導入予定の各種の規制は企業にとって二二・七億ポンドの負担増となるとしている。

【注】

1. 出産休暇は、出産から最初の六カ月が通常出産休暇 (ordinary maternity leave)、続く六カ月が追加出産休暇 (additional maternity leave) として区分され、同様に父親休暇についても、従来の二週間が通常休暇 (ordinary paternity leave)、新たな延長分が追加休暇 (additional paternity leave) となる。
2. 本来は「出産休暇給付の支給期間延長(三九週から五二週へ)」と併せて二〇一〇年には導入が予定されていたが、不況の影響から、父親休暇については一年、出産休

【参考資料】

Department for Business, Innovation and Skills; Department for Work and Pensions; British Chambers of Commerce; Federation of Small Businesses; Chartered Institute of Personnel Development; Equality and Human Rights Commission; Directgov; BBC; The Guardian; Personnel Today 各ウェブサイト

イギリス②

最低賃金額、一〇月から
六・〇八ポンドに―若者
の雇用に配慮

政府は三月七日、今年の最低賃金の改定額について、諮問機関である低賃金委員会の案を了承した。二一歳以上の成人向けの最賃額は、一〇月から六・〇八ポンド（二五ペンス）一五増となる。景気の先行きが不透明であること、また特に若年層の雇用状況が継続的に悪化していることなどを勘案、控え目な引き上げ幅に留まった。

公労使の委員で構成される低賃金委員会は、毎年、政府の諮問を受けて、過去の改定による経済・雇用への影響や、平均賃金・物価の動向を分析し、政労使等の意見も考慮のうえ改定案を決定している。今年の報告書は、不況以降特に悪化が続いている若年層の雇用状況に焦点を当てて分析を行っている。

若年層の雇用への不況の影響は、とりわけ一八―二〇歳層で顕著に表れ、景気回復期にも復調していない。委員会は、若者の賃金水準が生産性に比して高い傾向にあること、さらに不況期には若年層の平均的な賃金水準の伸びが小さかったにもかかわらず、最低賃金額の増額がこれを上回ったことが、雇用不振の一因となった可能性を示唆し

ている（注）。一方、昨年一〇月から新たに最賃額を設定したアプレンティス（見習い訓練生）については、業種によって不況の影響がみられるものの、政府の政策的な努力で件数は順調に増加しており、最賃制度の適用はさしたる影響を与えていないと推定している。

一方、今後の予測として、今年の経済成長率は一・七―二％、賃金上昇率は二・六％程度（インフレ率は第4四半期で二・九％）と委員会はみている。経済成長は続くともみられるものの、民間消費の動向に依るところが大きく、また下振れリスクも存在するという。また労働市場については、歳出削減の影響で生じる公共部門の雇用減を上回って民間部門の雇用が増加すると政府などの予測を引いている。委員会はこれらの分析結果を総合して、今年一〇月の改定では、二一歳以上向けの基本額を六・〇八ポンド（二五ペンス）一・五増、一八―二〇歳向け額を四・九八ポンド（六ペンス）一・二増、一六―一七歳向け額を三・六八ポンド（四ペンス）一・一増とし、若者向けの最賃額の改定幅を低く抑えた。また昨年一〇月より新たに導入されたアプレンティス向けの額を二・六〇ポンド（一〇ペンス）四増に引き上げた。委員会の試算によれば、八九万三〇〇〇人（三・五％）に影響

する見込みだ。

なお、問題も指摘されている。ひとつは、地方自治体やNHS（全国保健サービス）が民間事業者から介護サービスを調達する際に、最低賃金をベースに費用を算定していない点で、委員会はこれを是正するよう政府に提言している。また、本来最低賃金が適用されるべき仕事にインターンを受け入れて、無給で就労させる悪質な雇用主がみられることについても、委員会は懸念を示しており、インターンやその他の就業体験プログラムに対する最賃制度の適用に関する周知徹底と併せて、監督官庁である歳入関税庁による取り締りの強化を求めている。

〔注〕

年齢層毎の賃金の中央値に対する最賃額の比率をみると、二一歳以上向け額が約五一％であるのに対して、一八―二〇歳向け額は七九％、一六―一七歳向け額は七一％といずれも高い。

【参考資料】

Department for Business, Innovation and Skills, Low Pay Commission 各ウェブサイ

（国際研究部）

アメリカ①

四月四日、全米規模で公
務員労組支援の運動がス
タート

アメリカの労働組合のナショ

ナルセンター、AFL-CIO（アメリカ労働総同盟産別会議）は、「我々はひとつ（We Are One）」と題したキャンペーンを四月四日に全米各州でスタートさせた。これは、ウイスコン

シン州をはじめとして全米一二州で起こっている公務員労組権利に制限をかけるという反組合的な動きに対抗するものである。

四月四日はキング牧師がフィラデルフィアで暗殺された日だ。この日、キング牧師は公共部門の労働者が団体交渉権を求めて行っていたストライキを率いていた。公民権運動の旗手として知られるキング牧師は、労働運動のさなかに暗殺された。そのため、四月四日が公務員労組の権利を守る象徴的な日として選ばれた。

さまざま労働組織が運動に

結果

このキャンペーンにはいくつかの特徴的なことがある。それは、労働組合だけでないさまざま組織が結集したこと、フェイスブックなどのインターネットを通じたソーシャル・ネットワークサービスが活用されていることである。

労働組合員以外の組織とは、コミュニティ・レベルの活動家、人権活動家、大学生、宗教家などからなる。

コミュニティ・レベルの活動家は、アメリカの労働法、NL

RA（全国労働関係法）の制約

により労働組合を組織することができない労働者の労働条件向上や権利擁護などに取り組んでいる者である。大学生は、ロースクール、社会福祉学部、神学部などの学生が中心となっている。宗教家は、キリスト教に限らずさまざまな宗派からなり、「労働に正義を」の合言葉で集まった。また、AFL-CIOの地域別の組織である協議会や、労働組合とさまざまな労働関連組織とのネットワークづくりを行うジョブズ・ウイズ・ジャスティスといった組織も参加している。

インターネットを通じたソーシャルネットワークの活用は、現場で起こっていることが写真や動画などにより即座に全米中に伝わっていくという効果をもたらしている。

これら、労働組合以外の組織とインターネットを通じたソーシャルネットワークの活用は相互に連携しあい、広がりを見せている。

世論調査は組合支持が若干上

回る。公務員労働権利の制限に関連した議論は複雑な問題も含んでいる。

それは、州財政の改善を目的とした公務員の労務コスト引き下げの必要性である。これには労働条件低下の足かせとなる公

公務員労組の権利を剥奪しなければならぬという主張がある。これが今回の問題を引き起こした論点である。公務員労組側は団体交渉権、団結権といった労働組合の基本的権利を維持するために労働条件低下を受け入れられる選択を州政府側に提示した。それでもなお、共和党出身の知事達は公務員労組権利の制限を撤回していない。つまり、公務員労組権利制限と州財政状況の改善に直接の因果関係がもはや存在しないのである。

次に、州財政が悪化する中で公務員人件費の低下がやむを得ないことだとしても、合理的な妥協点がどこにあるのかということである。

これらの疑問に関し、民間調査会社、新聞、テレビ等は多くの世論調査を実施している。たとえば、公務員労組権利制限と増税のどちらを選択するか、という設問もある。この場合、増税を選択する回答も少なくない。四月一日には、州知事と労働組合のどちらを支持するかという調査結果を、民間調査会社ギャラップ社が発表した。

これによれば、労働組合を支持するとした回答が四八%だったのに対し、州知事を支持するとした回答は三九%にとどまるなど、労働組合支持が州知事を上回っている。

公務員労組を支援する動きは、民間、公的の枠をこえた労働組

合の運動となつてきているだけでなく、学生、宗教、人権問題、コミュニティといった組織を巻き込んだ幅広いものとなっている。

【参考資料】
Nationwide Events Held to Support Workers Draw Unity From Labor, Civil Rights Group.
Daily Labor Report, April 4, 2011

More Americans Back Unions Than Governors in State Disputes, Nearly 8 in 10 adults in union households are following the issue closely, April 1, 2011

アメリカ②

二〇一〇年のCEOの平均報酬総額は平均的労働者の三四三倍

四月一九日、AFL-CIOは、運営するサイト、経営幹部二〇一一年報酬ウォッチ (2011 Executive Pay Watch) で、二〇一〇年のCEO (最高経営責任者) の平均報酬総額が一四〇万ドルだったと公表した。これは二〇〇九年比で二三%増である。

この調査は、企業の信用格付けを行う投資情報会社スタンダード・アンド・プアーズの株式指数となる五〇〇企業のうちの二九九社が対象となっている。これらの企業のCEOの報酬総額は三四億ドルだった。

AFL-CIOによれば、平均的な労働者と経営幹部の報酬

の差は、二〇一〇年で三四三倍とのことである。一九八〇年では四二倍だったものが、二〇〇〇年には五二五倍まで拡大し、リーマン・ショック後の景気後退によって若干縮まったものの、二〇一〇年に再び拡大してきていると指摘している。

【参考資料】
Top CEO Pay Averaged \$11.4 Million in 2010, Up 23 Percent Since 2009, AFL-CIO Says, April 19, 2011
AFL-CIOウェブサイト (<http://www.aflcio.org/corporatewatch/paywatch/>)
二〇一一年四月二七日閲覧

アメリカ③

若干低下傾向だが依然、高い若年失業率

アメリカ労働省労働統計局は四月八日、高校卒業者の大学進学率、高校中退者および大学未進学者の労働参加率、失業率を公表した。対象期間は二〇〇九年一月から二〇一〇年一月まで。

これによれば、一六歳から二四歳の若年者のうち五八%が在学中だった。在学していない若年者一五九〇万人のうち、男性八四%、女性七五%が労働力人口となっている。そのうち、男性一九・八%、女性一七・五%が失業状態にある。調査対象期間の前年と比較すると、男性が五・五ポイント減(二・三・〇%)、女性が〇・七ポイント増(二・六・

八%)と、男性若年失業率が低下傾向にある。

アメリカでは高校までが義務教育となっているが、高校中退者の約五四%が労働力人口となっている。そのうちの失業率は四二・七%と著しく高いものの、調査対象期間の前年は五五・一%であり、低下傾向がみられる。

また、高校卒業者の六八・六%が、四年制もしくは二年制の大学に進学している。進学しなかった者のうち、七七・〇%が労働力人口となった。そのうちの失業率は三三・四%で、調査対象期間前年の三五・〇%と比較すると、中退者と同様に低下傾向がみられる。

しかし、同時期の全米の失業率が九・七%だったことと比較するといぜんとして高止まりしている。

【参考資料】
68.6 Percent of High School Class of 2010 Enrolled in College, Down From 2009 Peak, April 8, 2011
(国際研究部 山崎 憲)

ドイツ

高度外国人材の国外資格認定を簡素化

メルケル首相率いる連立内閣は三月二三日、国外の専門資格等を有する外国人の資格認定手続を簡素化する法案を閣議決

定した。法案が成立すれば、現在ドイツに在住する約三〇万人の外国人がその恩恵を受ける見込み。法案は、連邦議会および連邦参議院での審議を経て今年後半に成立すると見られている。

法案の概要

今回閣議決定された職業資格認定改正法案 (Anerkennungs-gesetz) は、昨年一〇月に政府が発表した包括的な移民の社会的統合強化案の一環として秋から検討が重ねられてきたもの。外国人労働者、特に認定に時間がかかるEU域外で専門技術を習得した熟練労働者の資格認定を簡素化することで、高度な技術を有する外国人の受け入れを促進するのが目的である。EU域内の労働者は、建築家や医師看護師など一部の専門的職業の相互承認に関する基準などを定めた「EU専門職業資格相互承認指令」があり、資格認定は比較的容易になっている。その一方で、EU域外の外国教育・訓練機関で資格を得た者は公式に認定されるまで、試験・実習・面接など一連の過程を経なければならず、場合によって数年かかるケースもあった。こうした事態を改善するため、改正法案では申請から認定まで全ての手続を三カ月以内とすることを定めている。

法案では、約五〇〇の職種が認定対象となる予定だが、その

中には、職業訓練法 (BBG) に基づく約三五〇の国家公認訓練職種(2)も含まれている。

このほか連邦政府ではなく、州政府が主に規制している教師や技術職も影響を受けることになり、資格認定に向けた関連州法の整備が検討されている。

約三〇万人の有資格外国人に恩恵

政府は、法案が成立した場合、国外資格の認定を受けることができずにいるドイツ在住の約三〇万人の外国人(3)が恩恵を受けると推定している。三〇万人のうち、約二五万人が職業訓練修了レベル、約二万三〇〇〇人がマイスターもしくは熟練工レベル、約一万六〇〇〇人が大卒などの高等教育修了レベルとなっている。今後は認定手続きの簡素化によって、ドイツ国外にいる熟練労働者の受け入れ促進につながることも期待されている。

好景気で不足する熟練労働者

ドイツは欧州の中でも低い失業率が続く、好調な景気回復の中で深刻な熟練労働者不足に陥っている。ドイツ商工会議所 (DIHK) は、現在約四〇万人の熟練労働者―特にエンジニアや機械工などが不足しており、その影響ですでに約一%の経済成長率が喪失、継続すれば今後さらなる経済への悪影響が

あると主張している。DIHKの試算によると、好景気のほか、少子高齢化が急速に進展する中で、今後一五年間に約五〇〇万人の労働力が不足する。そのため熟練した技能を持つ外国人労働者が必要だとされている。できれば何百万人分もの税収入や投資が減り、ドイツの年金・医療制度にも大きな支障が生じると予測する。

また、ドイツ医師労働組合 (Marburger Bund) によると、医師不足も深刻で、ドイツ全土の病院で約一万二〇〇〇人、一般開業医は約三〇〇〇〇人不足していると言っている。

法案適用に懸念の声、職種限定案も

一方、最大野党の社会民主党 (SPD) からは、国外の資格が非常に多種多様なため、実施段階で混乱が生じるのではないかと懸念する声が上がっている。

法案成立後の実際の適用に当たっては、国外資格を持つ外国人が、資格認定の有無について問い合わせや申請をする専用の中央窓口が設けられる予定である。認定担当者は、世界中の職業資格や認定基準に関するデータベースを用いて各人の資格認定の有無を三カ月以内に判断する。また、その際に資格そのものがドイツ国内で通用するのかわかると若干の職業訓練を受講した上で認められるのかを各人

に告げる。

ドイツ使用者連盟 (BDA) のフロント会長は、国外資格認定の簡素化を歓迎しながらも「国内労働者のより良い就労機会を確保するため、外国人労働者に対する国内労働市場の開放に当たっては職種などを絞る必要があるのではないかと、若干の懸念を示した。

フォン・デア・ライエン労働社会相は、不測の混乱を避けるため、外国人労働者を必要とする専門職種を予め限定してリスト化する「ポジティブリスト」を別途設けることを提案しており、主に電気、機械、自動車分野の熟練労働者や医師、看護師等を想定職種としている。

このように、国外資格認定の簡素化法案には様々な懸念の声が挙がっているため、そのまま現在の政府案が成立するかどうかは不透明な状況である。

[注]

1. Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications

2. 国家公認訓練職種は、中世から続くマイスター制度が基盤となっており、ドイツでは通常二年(事務系)〜三年半(電気機械系)の職業訓練期間を経て、試験に合格すると、連邦政府から公的な職業資格が付与される。

3. 正確には、「移民の背景を持つ者 (Personen mit Migrationshintergrund)」と表現されており、「ドイツ

在住の外国籍を有する者のほか、ドイツへ移住してきてドイツ国籍を取得した者も含む。

【参考資料】

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Pressemitteilung 037/2011), The Associated Press (Wednesday, March 23, 2011), Deutsche Welle (23.03.2011, 17.11.2010)

(国際研究部)

フランス

失業保険制度の改正で労働交渉妥結

労働組合と経営者団体の間で行われていた失業保険制度の改正に関する交渉が、三月二十五日、妥結に達した。合意によると、改正点は季節労働者の失業手当額算定方法の変更などごく一部にとどまり、制度の大枠に関しては現行制度を維持することになった。

フランスの失業保険制度は、労使同数の代表の合意により定められた協約に基づいて運営されている。従って、政府が失業保険制度の運営主体となつていくわけではないが、政府が協約を承認し、失業保険制度に強制力を持たせ、それを民間部門の全ての雇用主と被用者に適用させている。

今回の主な改正点は、傷病年金 (Pension d'invalidité) との併給を認めることや、季節労働

者の失業手当額算定方法の変更、失業保険制度の財政状態が改善された際の保険料率の引き下げ自動化など。この結果、失業者の失業手当の支給条件や支給額、支給期間など、失業保険制度の大枠に関しては、現行制度を維持することとなった。

今回の合意は、労働側CFDT (フランス民主労働総連合)、CGT (フランス労働総同盟)、CGT-FO (労働総同盟「労働者の力」)、CFTC (フランスキリスト教労働者同盟)、CFE-CGC (フランス幹部職員総同盟) の五労組、経営側MEDEF (フランス企業運動)、CGPME (中小企業組合)、UPA (手工業者連盟) の三団体の間で行われた。この合意に対しては、多くの労働組合が承認する意向を示しており、今年七月一日から適応される見込みである。

合意内容は以下の通り。

○失業補償に関する二〇一一年三月二十五日の全国協定

失業補償に関する二〇〇八年二月二三日の全国協定が及ぼすプラス効果、景気、景気が及ぼす影響、とりわけ雇用および失業者数に及ぼす影響並びに失業保険の財政均衡回復の必要性を考慮し、当事者は次のように取り決める。

1. 二〇〇八年二月二三日の協定の規定および現行の失業保険制度施行法令は、次のも

のを除き、引き続き適用される。

(1) 第二条b) 第一段落第一文

(2) および第七条
上記規定は削除される。

2. 第二種と第三種の障害年金は、社会保障法典で定める就業復帰援助手当と給与との並行受給条件と同じ条件で、同手当と並行受給される。

3. 季節労働者の失業手当の算定に用いられる給与に適用される減額係数を廃止する。

4. 直近の二四半期中に、各四半期の収支が五億ユーロ以上の黒字になり(注)、失業保険制度の債務が直近の一二月の平均で計算した保険料の一・五カ月分以下である場合、使用者と被用者の失業保険の保険料率を毎年一月一日または七月一日に引き下げる。

(1) 保険料率の引下げの計算では、各四半期の収支の五億ユーロを超える部分の金額を同期間に支払われた保険料の金額で除し、パーセンテージに換算する。このパーセンテージを、使用者負担分と被用者負担分に案分して適用し、翌四半期の保険料を引き下げる。

(2) 本条項の規定を適用した保険料率の引き下げでは、年に〇・四ポイントを超えて保険料率を引き下げることとはできない。

5. 本協定は、二〇一一年六月三一日から二〇一三年二月三一日までの期限協定であり、第四条を除いて二〇一三年一月三一日に自動的に失効する。第四条は二〇一六年一月三一日まで引き続き効力を有する。

二〇一一年三月二五日、於パリ

[注]
同一四半期の収支は一度しか算入できない。

【参考資料】
海外委託調査員、Les Echos 紙

(国際研究部)

中国

最低賃金基準引き上げの動き―福建、山西、天津など

最低賃金引き上げの動きが広がっている。先に引き上げを決めた北京に引き続き、福建省、山西省、天津市でも最低賃金基準が見直された。福建省福州市の五区及び福清市、長楽市の最低賃金基準月額は九五〇元に引き上げられ、アモイ市の最低賃金基準月額は、省内最高の一一〇〇元となった。

福建省では初めて一〇〇〇元超えに

福建省の最低賃金基準月額は、一一〇〇元、九五〇元、八五〇

元、七五〇元 of 四等級に分類されている。平均の伸び率は二・九九%。パートタイムの時間当たり最低賃金基準額は、一一・六〇元、一〇元、九元、七・九元 of 四等級に分類され、平均の伸び率は一九・九四%となった。福建省における最低賃金は、昨年の三月以降再度の上方改定となる。今回の見直しは最高で二〇〇元 of 伸び幅となり、アモイ市の思明区など六つの区では九〇〇元から一一〇〇元への見直しが行われ、省内で最高額となると同時に、省内で最低賃金基準が初めて「一〇〇〇元」を超えることとなった。また福州市の五区、泉州などの地区は、第二等級に分類され、八〇〇元から九五〇元への引き上げが行われた。この他、省内の三、四等級の賃金基準も、それぞれ七〇〇元から八五〇元、六〇〇元から七五〇元へと引き上げられた。

現在、この地域の労働力は構造的に不足しており、多くの工場が労働力不足の問題を抱える中には食事と宿舍込みで二〇〇元以上の報酬を提示する工場もあるが、それでも労働者を十分に確保できないのが実情だ。福州市にある工場の多くは、一般労働者に対してすでに最低賃金を上回る賃金水準を達成しており、最低賃金基準の引き上げが経営コストに与える影響はそれほど大きくないと見る向きもある。



山西省は最大増加額一三〇元

山西省は、現行の最低賃金基準月額を四月一日より、それぞれ一類九八〇元(旧八五〇元)、二類九〇〇元(旧七八〇元)、三類八二〇元(旧七二〇元)、四類七四〇元(旧六四〇元)に引き上げた。今回の見直しでは、最大増加額が一三〇元、最低でも一〇〇元となった。時間当たり最低賃金基準も改定され、フルタイムの時間当たり最低賃金基準額は一類五・六三元、二類五・一七元、三類四・七一元、四類四・二五元、パートタイムの時間当たり最低賃金基準額は一類一〇・八元、二類九・九元、三類九元、四類八・一元となっている。

天津市は企業の給与水準引上げを促す

天津市でも四月一日から最低賃金基準月額が現行の九二〇元

から一一六〇元に引き上げられた。増加額は二四〇元。パートタイムの時間当たり最低賃金も八・八元から一一・六元に引き上げられ、今回の見直しは、天津市の最低賃金制度史上、最高の増加額及び伸び幅を示すものとなった。

また、最低賃金基準の大幅な引き上げ以外にも、企業の給与水準の引き上げを促す企業給与指導ベースラインの引き上げが行われた。上限ラインは二二%に据え置かれたものの、ベースラインが一五%から一六%に、下限ラインは六%から七%に、それぞれ一%ずつ引き上げられた。さらに、住民サービス業、宿泊飲食業、レンタルサービス業など、比較的收入の低い三業種に対する業種別賃金指導ラインが示され、住民サービスが一三%、宿泊飲食業が一八%と

【参考資料】
海外委託調査員、「中国労働保障報」
(四月二日付)

(国際研究部)