

海外労働事情

イギリス①

雇用年金相、移民労働者への依存を批判

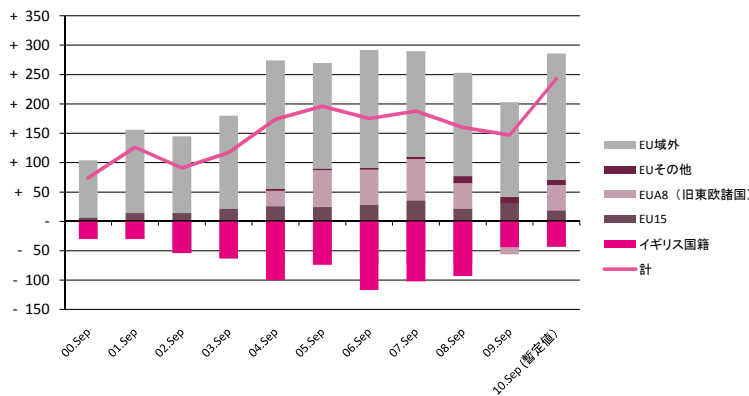
ダンカン・スミス雇用年金相は七月に行なった講演の中で、企業に対して移民労働者よりもイギリス人の若者や失業者を雇用することを求めた。同相によれば、イギリスで昨年中に創出された雇用の半数以上が移民労働者によって占められていたという^(注)。企業にはイギリス人に平等な機会を与える責任があるとして、企業が移民労働者に依存する現状を同相は批判。若者などの雇い入れを約束するならば、そのための訓練を行なうと述べた。

イギリス人に優先的に雇用を提供すべきであるとする主張は、前労働党政権のブラウン首相も行なったところだが、その際には当時野党であった保守党をはじめ、多くの批判を招いた(本誌二〇〇八年二月号参照)。EU域内の労働者については、原則としてすべての加盟国で自由に就労し差別を受けない権利が付与されており、イギリス人を優先することはEU法に反する。このため、法的には実現は不可能であることがその理由だ。ただし、同相の発言をめぐり

経営側から生じている反発は、単に法的な問題にとどまらない。イギリス商業会議所(BCC)のフロスト事務局長は「企業には高度なスキルを持った労働者が必要だが、多くの企業にとってそれは移民労働者の雇い入れを意味する。企業は読み書き計算やコミュニケーションの能力を持った労働者を求めているが、イギリス人の若者には往々にしてこれが不足している」と述べている。背景には、連立政権が現在促進しているEU域外からの移民労働者の制限により、人材確保がより困難になっているとする経営側の不満があるとみられる。EU域外からの専門技術者などの受け入れに関する数量制限が、この四月から本格的に開始されたほか、留学生の受け入れや滞在

中の就労に関する制限についても七月から導入したところだ。さらに現在は、家庭内労働者の受け入れ禁止や、定住・家族呼び寄せなどに関する規制強化や権利の制限などの方策が検討されている。なお統計局の移民関連統計に

図 出身地域別移民の純流入出数(流入-流出、単位:千人)



注:各年とも、9月までの12カ月間の累計。
資料出所:Provisional International Passenger Survey (IPS) estimates of long-term international migration, Office for National Statistics

よれば、移民労働者は不況期に減少した後、二〇一〇年には再び急速に増加しており、とりわけ東欧諸国からの移民の増加が大きく影響しているとみられる(図)。また、六月末に公表された人口統計は、移民の純流入数(流入数から流出数を除いたもの)の増加や自然増(出生数から死亡数を除いたもの)などで、イギリスの人口が二〇一〇年六月までの一年間に四七万人増(合計では六二二六万二〇〇〇人)と半世紀ぶりの増加幅となったことを示した。

[注] 雇用年金相の発言に先立って、連立政権下で貧困対策の検討を委任されている労働党のフィールド議員は現地紙とのインタビューの中で、連立政権成立からこれまでに国内で創出された約四〇万件の雇用うち、八七%を移民労働者が占めたと述べている(公式統計に基づくデータとしていないもの、根拠は明示されていない)。この比率は、約八割といわれる労働党政権下での実績を超えている。なお同議員は、連立政権が六月から導入した就業支援施策「ワーク・プログラム」について、長期失業者に対してより厳しい姿勢で臨むべきであると批判している。

【参考資料】

Office for National Statistics, BCC, BBC, Channel 4, Guardian.co.uk, Independent, Telegraph 各ウェブサイトに

イギリス②

未熟練業務の民間委託などで官民の賃金格差が拡大

イギリス統計局は七月、公共部門と民間部門の平均賃金の差に関する分析結果を公表した。公共部門の賃金水準は、二〇一〇年時点で民間部門を七・八%上回っており、二〇〇七年の五・三%から二・五ポイントの増加となった。統計局は主な理由として、公共部門では専門性の高い仕事の割合が増加しており、未熟練の仕事は民間部門に委託される傾向にあることを挙げている。

専門性の差は官民の女性労働者の間でとりわけ顕著にみられる。公共部門では、高い専門性を要する仕事に従事する層が二八%を占めるのに対して、民間部門では一八%。一方で、専門性の低い仕事(中程度の下から低度)に従事する女性労働者が民間部門では五三%と過半数にのぼるのに対して、公共部門では三九%となっている(表)。

また関連して、学位レベルの教育資格を有する労働者の比率も公共部門で高い(三八%、民間部門では二三%)。なお統計局の推計によれば、同等の教育資格を保有する労働者の間で比較する場合、学位レベル未満までは公共部門労働者の賃金水準が二・六%高いが、学位レベル

表 部門別・専門性別就業者比率(%)

専門性	2002年		2010年			
	公共部門	民間部門	公共部門	(女性)	民間部門	(女性)
高度	23	23	31	(28)	26	(18)
中程度一上	30	24	28	(25)	23	(14)
中程度一下	35	40	32	(39)	37	(53)
低度	12	13	9	(8)	14	(15)

の資格保有者については、民間部門の労働者が五・七%上回っている。

このほか、公共部門は労働者の平均年齢が高く、また年齢と経験により賃金上昇する傾向にある。一方、民間部門は公共部門に比べて賃金水準の分布が広範で、上位5%が下位5%の五・六倍の賃金を得ている(公共部門では四・六倍)。

【参考資料】
"Estimating differences in public and private sector pay", Office for National Statistics

(国際研究部)

ドイツ①

EU域外の医師・技術者の「優先権審査」免除へ

政府は六月二二日、「専門人材の確保に向けた戦略案 (Konzert zur Fachkräftesicherung)」を閣議決定した。その中で、EU域外の外国人医師と技術者(機械・自動車・電子工学分野)に対する「優先権審査」を免除することを決めた。

受け入れ手続きを迅速化

労働市場テストに相当する「優先権審査 (Vorrangprüfung)」は、連邦雇用エージェント所管の中央外国・専門職業仲介局(ZAV)が当該職業ポストに適した国内労働力の有無を確認し、該当する求職者がいない場合にのみ外国人の就労を認めるもので、国内求職者の就労優先と保護を目的とした審査である。

これまではEU域外の外国人医師や技術者に対して就労を認める前に、ZAVが「優先権審査」を行う必要があったが、これが免除となる。残る審査は、当該外国人の労働条件(特に給

与額)が、同等の専門技能を持つ国内労働者の労働条件と同一かどうかという点だ。連邦雇用エージェント(BA)は今回の決定を受けて、今後は四八時間以内に対象外国人の就労可否を判断することを目標に設定した。BAは、優先権審査の免除による承認の迅速化で、深刻な医師と技術者不足が短期間で解消できるのではないかと期待している。

少子高齢化が拍車

ドイツでは現在、「医師」と「技術者(機械・自動車・電子工学)」の不足が深刻である。政府は急速な少子高齢化がこのような事態に拍車をかけるとの懸念を強めており、このままいくと二〇二五年までに約六五〇万人の労働力が不足すると予測している。政府は少子高齢化に伴う専門人材確保のために大きく二つの柱を立てている。一つは女性や失業者など国内の潜在的労働力の最大活用、二つめは高度な専門技能を持つ外国人の積極受け入れである。

二つめの長期的視野に立った外国人の専門人材の確保に向けて、今回の閣議では優先権免除のほか、ドイツの大学を卒業した留学生の就業規制の緩和や外国人の滞在要件の緩和なども決定された。滞在要件の緩和は、継続滞在権(期間の定めがない定住許可)取得の要件である年

間最低所得(六万六〇〇ユーロ)が高すぎるとの批判が経済界を中心に出されており、政府は約四万ユーロへの引き下げを検討している。

労社相は要件引き下げには慎重

フォン・デア・ライエン連邦労働社会相は、「専門人材の確保は国内、EU、世界的な労働市場で行われている。もしドイツが今後も欧州トップの経済大国としての地位を守りたいのであれば、このいずれの市場からもトップの専門人材を集めることが必要である。これによって、より低技能の労働者にも多くの雇用が生まれる」と述べ、高度専門人材の積極受け入れに強い意欲を示した。

ただ、高度な技能を有する外国人の定住許可要件である「年収六万六〇〇ユーロ以上」を引き下げる案については、「国際基準に従って給与に関する何らかの基準額が必要で、特に他の欧州諸国がどのような申し出をしているかを詳しく調査するなど、家族がいる外国人がドイツで十分に暮らせるか等、様々な要因を検討する必要がある」との慎重な姿勢をみせた。

政労使トップ会談も実施

閣議決定が行われた二二日には、政労使トップによる三者会談も開催された。ドイツの長期的成長と雇用展望をテーマに、

今後数十年以上に亘る安定的な「専門人材の確保」に焦点を当てた話し合いが行われ、その結果は「ドイツにおける熟練労働者の基盤確保のための政労使共同宣言」という形で発表された。政労使は今後、専門人材の確保に向けて各々の分野で責任を持ち、国内の潜在的労働力の技能育成や活用を最大限に重視しつつ、外国人専門人材の確保を強化していくことで合意した。

【参考資料】

Bundesagentur für Arbeit
(Pressemitteilung, 19.07.2011,
22.06.2011), Bundesregierung
(Pressemitteilung, 22.06.2011)

ドイツ②

政労使トップ会合―「専門人材の確保」で共同宣言

政府、労働組合、使用者団体の代表は六月二二日、国内の経済成長や雇用展望を話し合うための三者会合「労働の未来 (Arbeit der Zukunft)」を開催した。会合では景気回復や少子高齢化の影響で不足が懸念される「専門人材の確保」を中心に話し合いが行われ、政労使が積極的にこの問題に取り組むことで一致。会合後、三者の合意内容は「共同宣言」という形で発表された。

政労使共同宣言の概要

今回発表された「ドイツにおける熟練労働者の基盤確保のための政労使共同宣言」では、経済成長や技術革新による国際競争力を維持するには専門人材の確保が欠かせず、すでに不足している保健衛生、社会福祉、MINT（数学、情報科学、自然科学、工業技術）分野で外国人専門人材を積極的に受け入れることが重要だとしている。

ただ、受け入れに当たっては分野別・地域別の需要分析を詳細に行った上で、まず国内の潜在労働力（例）女性、中高年労働者、障がい者、移民の背景を持つ者、不利な立場にある若者、学校未修了者、低資格者、長期失業者）を最大限に活用する総合的な戦略を策定する必要があるとし、次の六項目に及ぶ具体的な戦略を提示している。

(1) 女性の労働参加支援

女性の労働市場参入を拡大するため、性別による賃金・機会格差の課題に取り組む。また女性（ひとり親の場合も含む）の就業率、特にフルタイムでの就業率を高めるために「家庭」を意識した労働時間制度の構築や労働条件の改善を行い、「時間主権性（注）」の促進、企業におけるファミリーフレンドリー策の促進、需要に応じた保育支援の拡充などを行う。

(2) 中高年労働者の活用・支援

中高年労働者がより長期かつ健康に働けるような取り組みを強化する。具体的には、企業と労働者に対する関連アドバイス提供、病気を抱える人の労働市場への再統合を促進するための給付支援、各年齢層における継続教育や少子高齢化に即した労働体制の拡充、徐々に退職へと移行するためのパートタイム就労モデルの構築などを行う。

(3) 教育・訓練制度の改善

教育制度全体（保育園から大学まで）の改善、高水準の職業訓練、労働市場の需要に応じた技能資格・認定制度への改善、不利な立場にある若年者や障がいがある若年者の職業訓練機会の提供を積極的に行う。さらに生涯学習による高度な資格取得を支援し、社会人の大学進学を促進し、大学における研究と職場における実務の相互乗り入れが可能な制度を構築する。

(4) 失業者の就労支援

失業者の潜在能力をこれまで以上に活用することで失業を減らし、職業紹介や労働市場政策によって、資格別・地域別の労働力需要に応じた迅速かつ包括的な就労支援を実施する。このほか労働者個々の要望と労働市場の需要を適合させるための効果的な継続教育、再教育、さらに職種転換の促進についても重

点的に取り組む。

(5) 障がい者の就労支援

障がい者の就労を促進し、労働市場における障がい者の潜在能力を開拓する。そのために障がい者の企業現場における職業訓練や職場導入を強力に支援する。

(6) 国内の移民背景者、若年者、留学生の支援

すでにドイツ国内に居住している移民の背景を持つ者の潜在能力を最大限に活用する。若年者に対しても教育制度全体を通じて有効な支援をしていく。また、外国で取得した教育修了資格や職業資格の認定については、効率的で透明性の高い手続きを確保するために必要な制度の改善を行う。同時に外国人専門人材移住に関する既存の障害を撤廃し、積極的な受け入れ環境の醸成、移住関連の法的条件の改善、需給の適合理化などに取り組む。

また、外国人専門人材の労働条件・報酬が同レベルの国内労働者と同じ条件で就労できるよう政府、使用者、労働組合は積極的に取り組む。このほか、すでに技能を有する外国人専門人材を獲得するだけでなく、ドイツの大学を卒業した留学生に対してもドイツで長期就労できるように法的枠組みを改善し、彼らに対して将来的な展望を提供

する。

これら六項目の取り組みによる専門人材の確保に向けて、政労使の三者は今後、労使協定や関連法制の整備などの面で協力し合いながら、今後も具体的な取り組みに向けた対話を継続していくことを共同で宣言した。

政労使の取り組み姿勢

政労使の各代表は会合後に記者会見を行い、今回の合意に概ね満足とのコメントを発表した。メルケル首相は冒頭、会合の成果を強調しながら「専門人材の確保には、将来に向けたより良い教育、生活、資格・技能、高齢者の継続雇用など、政府を含む関係者が取り組まなければならない内容は多岐にわたる。また、急速な少子高齢化によって専門技能を持つ外国人労働者の受け入れは不可欠であり、彼らにとって魅力的な移住先国となる必要がある。指摘されているように、ドイツは過去において積極的な受け入れ国ではなかったが、今後はそうする必要がある」と述べた。

ゾンマー労働総同盟(DGB)会長は、まずは国内潜在能力活用のために積極的労働市場政策に一層取り組むよう求めた上で、「専門人材の確保に当たっては、EU域内の政治・経済・労働組合の人々に配慮しつつ他のEU諸国の動向、特に若年失業率の高い国に目を配る必要がある」と

と発言した。また、フント使用者連盟(BDA)会長は現行のEU域外の外国人の継続滞在要件(年間所得六万六〇〇〇ユーロ以上)が高すぎる点をまず強調した上で、「今後は国内・国外という区別はせずに、双方の専門人材を活用できるようにすることが必要」との認識を示した。

【注】

「時間主権性 (Zeitsouveränität)」とは、労働者が定められた労働時間に合わせて生活するのではなく、労働者自身が「時間の主権者」となってライフスタイルに合わせて労働時間やプライベート時間の自由に配分・決定するという思想・制度のことである。

【参考資料】

Geneinsame Erklärung zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland (22.06.2011), Bundesregierung (Pressemitteilung, 22.06.2011)

(国際研究部)

アメリカ①

進行する公務員労組の権利制限—団体交渉事項の縮小と年金・医療保険問題

二〇一一年二月以降、ウィスコンシン州をはじめとして州政府職員労働組合の権利を制限する動きが進んでいる。

その内容は、団体交渉で取り扱う事項の範囲を縮小することや団体交渉の手續きに制限を加

えること、また団結権に制限を加えるものである。

これにより、ウィスコンシン州、ニューハンプシャー州、ニュージャーシー州では年金・医療保険といった社会保障水準の低下が団体交渉手続きを経ずに行われつつある。また、団体交渉を行っているニューヨーク州でも社会保障水準の低下を余儀なくされている。

団体交渉・団結権の制限

団体交渉事項の縮小については、社会保障や賃金などの労働条件を州法で定めてしまうことや、たとえ賃金について交渉できたとしても賃金上昇の上限を州法で設定してしまうことなどがある。

団結権の制限はもう少し手がかんている。アメリカの労働組合は団体交渉を行うために労働組合の対象となる従業員を代表する交渉単位を定め、選挙を行う。この選挙で過半数の投票を獲得することで交渉単位に属する従業員を代表して使用者側と団体交渉を行う権利が正式に与えられる。

この代表選挙を毎年実施することを州法で定める動きが進んでいる。

また、労働組合費の徴収を使用者が労働組合に代行して給与から天引きするチェックオフ制度の廃止や、組合員が組合費を

払わなくても良い権利を州法に織り込む動きもある。

そもそも労働組合にとつて、官民を問わず代表選挙で勝利をおさめることは大きな困難を伴う。使用者側が従業員に対して労働組合側に不利な情報を流したり、選挙期間を長引かせて従業員の意思を揺さぶったりするなどの戦略が広く行われているからである。また、団体交渉事項が縮小することで組合員が得られる経済的効果が減少することも団結権に影響する。

チェックオフ制度の廃止や組合費を払わなくても良い権利を認めれば、労働組合収入の安定にマイナスの影響がある。それだけでなく、労働組合が獲得する成果にタダ乗り（フリーライド）する従業員がでてくる可能性もある。これも間接的ではあるが団結権に影響することになる。

社会保障は団交事項から除外

二〇一一年の六月から七月にかけて、年金や医療保険などの社会保障が団体交渉事項から除外されるといふ動きが進んだ。各州の状況は次のとおりである。

ウィスコンシン州では、警察、消防の新規採用職員の年金、医療保険の個人負担分の引き上げが団体交渉手続きを経ずに行われた。

ニューハンプシャー州では、退職年齢の引き上げ、年金支給

上限の減額、年金個人負担額の増額が州法で行われた。

ニュージャーシー州では、警察、消防職員以外の新規採用職員の退職年齢を六二歳から六五歳へ引き上げるとともに、すべての現役従業員の年金個人負担額引き上げの実施、さらにはこれまで行なってきた年金額の物価調整を廃止する州法が六月二七日に成立した。

たとえ団体交渉事項として取り扱われる場合も状況は大きく変わらない。

ニューヨーク市は五万四千人のホワイトカラー従業員を組織する労働組合と七月一六日に労働協約を結び直した。その内容は三年間の賃金凍結と医療保険個人負担額の増額である。労働組合側は、提案されていた一時解雇を回避するため、これらの労働条件の低下を受け入れた。労働組合側からすれば団体交渉権があったものの使用者側からの一時解雇の提案を前に雇用確保以外の選択肢がなかったと言えよう。

不完全な公務員労組の権利

これら労働組合の権利制限は二〇一〇年一月の中間選挙で共和党が躍進したことと無縁ではない。その中心勢力となったティーパーティーは減税と財政規律を主張している。これら共和党が連邦ではなく州政府で公務員労組の権利制限を行って

るのには制度上の理由がある。

連邦政府職員労組は賃金と付加給付を団体交渉事項から除外された。これは一九六二年のケネディ政権において大統領令で定められた。その代替措置として賃金は労働省が毎年行う消費者物価指数に連動して大統領令で決定される。賃金決定に客観性を確保する仕組みが考慮されているといつてよい。その一方で、争議権は禁止されている。

州公務員労組はこのような連邦政府職員労組と状況が異なる。ほとんどすべての州では職員に団結権、団体交渉権、労働協約締結権を認めている。団体交渉事項は連邦職員と異なり、賃金や社会保障を含む。

しかし、すべての州で統一の法律はなく、内容はさまざまである。具体的には、職種ごとに適用する法律を分けるというかたちとなる。

例えば、教師や警官、消防士など特定の職種の従業員だけに団体交渉権を与えたり、反対に一部の職種の従業員だけを適用除外にしたりするなどである。すべての従業員に同一の法律を適用する州もある。争議権はほとんどの場合で認められていない。

この状況で行う団体交渉手続きは争議権を行使できないこともあり、元来、不完全なかたちにならざるを得なかった。労働組合からすれば、交渉相

手となる管理者が誰であるか、また労使交渉の争点は何であるかが曖昧になり易い。賃金決定については連邦政府と同様に消費者物価指数を参考とするもの、最終的には州知事の影響力が大きい。交渉が行き詰まれば強制力を持つ第三者機関による仲裁が行われるが、やはりそこには政治的な判断や交渉が求められる。

アメリカの州公務員労組に団体交渉権が広まったのは一九六〇年代に入ってからであるが、それから現在までこの問題は継続していた。

争議権が法的に認められていないもの一九七〇年代にはストライキが多発することもあった。それでもなお、州政府において団体交渉を軸とする労使関係を機能させてきたのは労働運動と労使関係を重視するという社会的な合意によるところが大きかっただろう。

二〇一一年二月から急速に進展している州公務員労組の権利制限は、連邦政府公務員労組のような労働条件決定に関する一応の客観的指標がないことや争議権がないという問題を浮き彫りにすることになったといえよう。

単純な官民比較ではなく、職務難易度や内容に対応した賃金の客観的指標が必要だとする声もある。

公務部門の労働組合組織率

二〇一〇年の労働組合組織率は公務部門と民間部門を合わせると一・九％である。

そのうち、公務部門が四〇・〇％で、民間部門は七・七％にすぎない。労働組合員数で見ると、公務部門が八四〇万六〇〇〇人、民間部門が七八八万四〇〇〇人と、公務部門が民間部門を上回っている。

公務部門の内訳を見ると、連邦政府職員が組織率三一・四％（一一五万四〇〇〇人）、州政府職員が組織率三四・六％（一九万二〇〇〇人）、州政府以外の地方自治体職員が組織率四五・九％（五〇六万二〇〇〇人）となっている。

つまり、州政府、地方自治体職員がアメリカ全体の労働組合員の大半を占める状況となっているのである。

したがって、現在進行中の州公務員労組の権利制限はアメリカの労働組合全体に与える影響も大きい。

オハイオ州では、団体交渉に制限を加える州法を差し止める州民投票を実施するための署名活動が行われた。必要となる数は約二・三万だが、その三倍以上となる七〇万強の署名が集まった。同様の動きは、今後も全米各州で続くと思われる。

【参考資料】
New Jersey Lawmakers Approve Plan For

Sweeping Public Sector Benefits Changes, June 24, Daily Labor Report
Illinois Governor Signs Sweeping Measure To Overhaul Workers' Compensation System, June 28, Daily Labor Report
Ohio Activists to Deliver Petitions Seeking Referendum to Repeal Law, June 28, Daily Labor Report
New York State Reaches Five-Year Contract With Second-Largest State Employee Union, July 18, Daily Labor Report

アメリカ②

議会にワークシェアリング法案を提出—日本の雇用調整助成金と類似

七月六日、連邦上下院議会に一時解雇防止法案（通称ワークシェアリング法案）が提出された。

この法案は、一時解雇を行わずに雇用を維持する事業主に対して連邦政府が賃金の助成を行うものである。その内容は、従業員の労働時間を短縮した場合に、短縮した労働時間に相当する賃金を政府が補填することである。

財源は連邦政府の失業保険予算とする。すでに同様の法律を持つ州に対しては、連邦政府が一〇〇％を支出。一方、同様の法律を持たない州へは五〇％の支出に留まる。

適用対象となるのは五人以上の従業員を雇用する事業主。フ

ルタイムで働く従業員に対し、一年間で二六週、最大で三年間支給する。

すでに同様の制度を持っている州は二三にのぼる。労働省によれば、二〇〇九年で一六万五〇〇〇人、二〇一〇年で一〇万人がこの制度により解雇をまぬがれた。経済的効果を与えたとともに技能労働者の維持と継続的な技能育成に役立つとしてソリス労働長官が支持を表明している。

【参考資料】
Bill Introduced in Congress to Enhance Work Sharing Programs Across Nation, July 7, Daily Labor Report

（国際研究部 山崎 憲）

フランス

職業生活から年金生活への移行過程—DARES「年金生活移行過程調査」

フランス調査統計局（DARES）は五月、引退労働者の動向に関する報告書「年金生活移行過程調査（二〇〇六）」を発表した。フランス労働者の職業生活から年金生活へのプロセスを知る上で興味深いデータを提示している。これによると、五

五歳から五九歳で労働市場から引退した者のうち約半数が、現役引退後一年以上経ってから年金の受給を開始していた。これは、公的年金の受給資格を得る

前に引退した者が多かったことを意味する。フランス労働者の早期退職傾向を裏付ける結果となった。

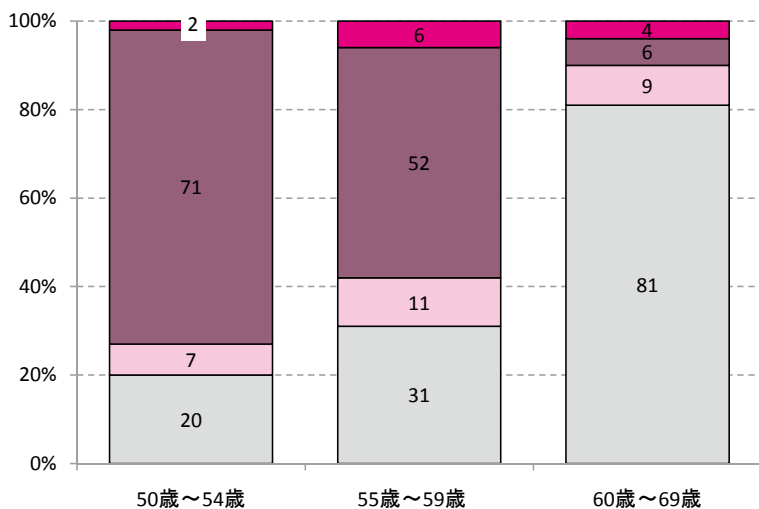
半数超が一年後に受給開始

「年金生活移行過程調査（二〇〇六）」（注）によると、二〇〇六年に五〇歳から六九歳であった者の就業率は平均四五・八％であった。就業率は五〇歳で八〇％、五九歳で四二％、六二歳になると一四％と大きく低下する。五七歳から六〇歳では各年齢区分の八％から一三％が早期退職者か求職活動を免除されて

いる失業者である。六〇歳以降人口に占める年金生活者の割合は大幅に増え、六一歳の者で六〇％、六五歳以上では八〇％が年金生活者となっている。

職業生活の末期は、そのまま年金生活に移行するケースと、移行期間を経るケースにはつきりと分かれ、移行期間は長くなることもある。六〇歳になる前に労働市場を引退する者は一般に直ちに年金を受給できる条件を満たしていない。その結果、五五歳から五九歳で最後の仕事を辞めた者の場合、退職から年金を受給するまでの期間が一年

図1 退職後の年金受給までの期間



■年金受給後も就業を継続した ■1年を超える □3カ月から1年 □3カ月未満
範囲：2006年12月31日現在70歳未満の一般世帯の非就業者、フランス本土
資料出所：Insee 2006年労働力調査および2006年労働力付帯調査に基づきDaresが作成

表1 退職時の職業カテゴリーと年齢 (単位：%)

最後の仕事を辞めた時の年齢	農業従事者	手工業従事者	管理職・高度知的労働者	中間管理職	ホワイトカラー労働者	ブルーカラー労働者	合計
50歳から54歳	2	6	10	22	31	30	100
55歳から59歳	2	5	14	26	25	27	100
60歳から64歳	7	11	18	17	25	23	100
65歳から69歳	5	11	24	14	28	18	100

資料出所：Insee 2006年労働力調査および2006年労働力付帯調査に基づきDaresが作成

退職傾向が強い。これは、五〇歳から五九歳で最後の仕事を辞めた者が二割にすぎない。六〇歳から六九歳で最後の仕事を辞めた者は四割である。一方、早期退職者には、中間職とブルーカラー労働者が比較的多い。五〇歳から五九歳に労働市場を引退した者は一般に仕事を辞めてそのまま年金生活に移行している。六〇歳から六九歳に仕事を辞めた者の約八割が、退職直後三カ月以内に退職年金を受給していた(図1)。

職種で異なる退職年齢
退職年齢は職業カテゴリーにより大きく異なる(表1)。例えば管理職、農業従事者または手工業従事者は、早期退職傾向が強い。これらの者で、五〇歳から五九歳で最後の仕事を辞めた者は二割にすぎない。六〇歳から六九歳で最後の仕事を辞めた者は四割である。一方、早期退職者には、中間職とブルーカラー労働者が比較的多い。五〇歳から五九歳に労働市場を引退した者は一般に仕事を辞めてそのまま年金生活に移行している。六〇歳から六九歳に仕事を辞めた者の約八割が、退職直後三カ月以内に退職年金を受給していた(図1)。

表2 職種・年齢・身分別早期(60歳以前)退職傾向 (単位：%)

	早期退職を考えていない者	早期退職を考えている者
性別		
男性	50.2	58.9
女性	49.8	41.1
社会職業カテゴリー		
商業者・手工業者	7.9	6.9
管理職・高度知的職業	20.7	7.2
中間職	20.4	23.6
ホワイトカラー労働者	29.2	27.6
ブルーカラー労働者	17.8	32.6
年齢		
50歳から54歳	52.9	66.2
55歳から59歳	47.1	33.8
身分		
独立自営	11.3	5.2
民間	63.6	68.7
公共	25.1	26.1
失業期間があった	37.3	28.7
健康問題のために制限されている	11.6	16.5
過去5年間に仕事を变えた	19.9	19.3

資料出所：Insee 2006年労働力調査および2006年労働力付帯調査に基づきDaresが作成

六六・二%が六〇歳になる前に退職を考慮していると回答している。他の条件がすべて同じ場合、健康問題のある者はそうでない者よりも六〇歳前に職業活動を止めようと考えている割合が高く、このような早期退職を考慮する傾向は、ブルーカラー労働者でより強く見られる。また、民間セクターの被用者よりも六〇歳前の退職を予定している者の割合が高く、一方、六〇歳前に労働市場を引退するつもりで独立自営業者はこれよりも少ない。さらに男女比で見ると、六〇歳前に労働市場を引退しようと考えている者の割合は女性のほうが男性より低い。女性は男性よりも職業生活の中断を経験していることが多く、年金受給の権利の加算を継続し、年金受給の先延ばしを希望しているケースが多かった。同様に、失業期間を経験している者では、六〇歳前に労働市場を引退しようと考えている者は比較的少ないようだ。

希望
五〇代前半の六割が早期退職
就業中の五〇歳から五四歳の希望
五〇代前半の六割が早期退職
就業中の五〇歳から五四歳の希望
希望
五〇代前半の六割が早期退職
就業中の五〇歳から五四歳の希望

早期退職の理由
早期退職の動機はどういうものだろうか。五〇歳から五九歳の年齢層において職業活動の継続を誘発する理由として全般的に高かったのは時間がフレキシブルに使えるからという理由だった(表3)。他方、より多くの訓練が受けられるようになること、労働条件がよくなることといった理由は、それほど高くない。また、六五歳以降に労働市場を引退する予定の者では、同様の理由でより長く働くことの誘因になり得ると答えている割合が、六〇歳前の退職を考慮している者よりも高かった。一方、六〇歳を越えても仕事を続けている労働力人口の六〇%が経済的理由から仕事を続けていると答えている。満額の退職年金を受給できるが働き続けている者で、経済的理由から六〇歳以降も働き続けるという選択をしている者は四五%だけであった。予想されたとおり、フランス労働者の早期退職願望は全般的に強い。だが、フランスは昨秋、

厳しい財政赤字問題を背景に公的年金の支給開始年齢の引き上げを決めた。現行六〇歳の年金

表3 予定引退年齢と職業活動継続の誘因に関する意見 (単位：%)

予定引退年齢	特に時間がよりフレキシブルになることや、労働時間が短くなることは、より長期間働き続ける誘因になり得るか?		新しい能力の訓練を受けることや、既得の知識を深めることで、より長期間働き続けることが可能になるか、あるいはそうしたいという気になるか?		安全・衛生条件の改善は、より長期間働き続ける誘因になるか?	
	はい	いいえ	はい	いいえ	はい	いいえ
50歳から59歳	13	87	9	91	5	95
60歳	16	84	11	89	6	94
51歳から64歳	20	80	16	84	6	94
65歳以上	27	73	21	79	7	93
できるだけ遅く	17	83	19	81	8	92
合計	15	85	13	87	6	94

範囲：一般世帯の2006年12月31日現在50歳から59歳の就業者。フランス本土。
資料出所：Insee 2006年労働力調査および2006年労働力付帯調査に基づきDaresが作成

支給開始年齢が二〇一八年までに段階的に六二歳へ引き上げられ、現行六五歳の年金満額支給年齢が二〇二三年までに段階的に六七歳へ引き上げられる。職業生活と年金生活との間の経済的ギャップはより拡大するリスクがある。

〔注〕フランス調査統計局(DARES)の「年金生活移行過程調査(二〇〇六)」は、フランス国立経済統計研究所(Insee)により実施された「二〇〇六年雇用調査付帯調査」のデータに基づく。Inseeの「二〇〇六年雇用調査付帯調査」は年金生活への移行過程に関する調査で、二〇〇六年末現在五〇歳から六九歳になっっている者を対象とし、職業生活から年金生活への移行期間のより詳細な分析を可能にした。調査の一部はEUレベルで調和するように設計され、EUの統計機関Eurostatが調査の方針決定を行った。調査には、職業生活から年金生活への移行過程を検証するための多くの設問が盛り込まれている。

【参考資料】
Dares Analyses (Dares アナリズ) No. 035 (二〇一一年五月)、海外委託調査員

韓国

「フライドチキン論争」からみえてくる韓国の早期退職事情

韓国のLマート(大型スーパーマーケットチェーン)は昨

年末、低価格のフライドチキンを発売し大きな話題を呼んだが、わずか七日で販売中止に追い込まれた。韓国市場には小規模のフライドチキン店が乱立する。表面上は大規模チェーン対小規模店の利害対立。しかし背景には、韓国の多くの労働者が、早期退職後小規模のフライドチキン店を起業するという事情がある。大規模チェーンと小規模店の論争の裏に潜む韓国の早期退職事情を追う。

大型チェーン躍進の陰で

昨年二月、通常価格の三分一という低価格で発売し人気を博したフライドチキン。なぜたった七日で販売を中止せざるを得なかったのか。大きな話題となった人気商品を早々に販売終了した理由についてLマートは、「地域商店街の保護という社会世論を尊重した」と発表した。



韓国でも低価格競争は熾烈を極めており、大型チェーンの躍進の陰で小規模店舗や地域商店街が廃業に追い込まれるという図式はめずらしくない。政府もこうした状況に、地域商店街近辺の一定距離内に大規模店の進出を禁じる等の対策をとってはいるが、大型チェーンと小規模店間の利害対立は続いている。しかし、強気で知られるLマートがたった七日で人気商品を撤退させた背景には、大型チェーン対小規模店の論争のほかに、もう一つ別の要素が加わったという見方が強い。それは韓国の早期退職慣行に理由がある。つまり、Lマートは地域商店街の権益だけでなく、退職労働者の市場を侵食しようとしたため反発を受けたというのだ。

名誉退職という雇用慣行

韓国の民間企業の定年年齢は

一般的に五五歳前後と言われるが、実際には四〇代後半になるとほとんどの労働者が退職を意図するという。労働者が感じる退職年齢は四八歳程度という調査結果(1)もある。つまり、多くの労働者が定年になる前に職場を失う。このような四〇代での退職を韓国では「名誉退職」と呼ぶ。後進に道を譲る名誉ある自発的退職というわけだ。

名誉退職の慣行は一九九〇年代頃から始まり、一九九八年の国際通貨基金の緊急援助を受けた時期を通じて定着した。企業は人件費を削り競争力を確保するため、四〇代後半の労働者に退職を勧告する。名誉退職は表面上自発的な退職であるが、実際は強制解雇に近い。定年まで勤めたいとする労働者ももちろん多いが、他の選択肢は示されない。一般に退職勧告は予期なく告げられる。企業側が退職者の転職のための対策を講じることはほとんどない。四〇代後半の退職者の再就職は難しく、子供の教育費などが重なる時期でもあるため、なんとか収入を確保する道を探さなければならない。一定の専門スキルを有する者にとつての転職はそれほど難しくないだろうが、そうした者はむしろ少数派だと見るべきだろう。民間企業の労働者の七六・五%が、定年が保証されている公務員への転職を考えたことがあると答えている(2)。

多くが小型飲食店を起業

こうした道を閉ざされた労働者の多くが、先行投資の少なくてすむ小規模店の起業を選ぶという。そしてこれは、「退職後一年以内、一億ウォン以内の小さな資本、専門技術を要さない」という条件をクリアできる飲食店の起業が中心となる。

さらに飲食店の中で最も多いのが宅配型のフライドチキン専門店だ。店舗を構える必要がないので参入しやすいという利点がある。フライドチキン店はまだや、韓国労働者の退職後の主要な起業アイテムとなっている。従って競争は激しく、現在韓国のフライドチキン市場は飽和状態となっている。つまり、フライドチキン店を起業したからといってこれが成功するとは限らない。ある調査(3)によると、自営業者の三七・二%は月収が一〇〇万ウォンを超えないことがわかった。これは最低賃金に満たない水準である。また週労働時間は五九・一九時間で、韓国の平均より六時間以上多い。いずれにしても楽な道ではない。

定年延長の取り組み

このような再就職なき名誉退職が飲食店に偏在した起業につながり、飲食店増加が過当競争を招き、結局は起業の失敗、ひいては高齢者の貧困へとつながる。このような早期退職による負の連鎖を食い止めるべく、政

府はジョブシェアリングの一つである賃金ピーク制の企業への導入を提唱している。

賃金ピーク制とは、定年を前にした一定の年齢に達した勤労者に対し、雇用を延長する代わりに賃金を減らす制度。二〇一〇年現在、一〇〇人以上の事業所八〇〇〇カ所のうち、一〇〇〇カ所が導入している。

一方政府は、定年延長そのものにも力を入れている。しかしこれは、社会的合意がなかなか得られないのが実情。今年三月、定年延長のために設置された「ベビーブーマー世代雇用対策委員会」(4)は、定年延長の合意を得ることなく一年間の活動を終えた。政労使は、定年延長の必要性についてはそろって認めているが、その方法論に関してはそれぞれ異なる意見を持つ。労働組合側は定年を法制化する事を主張し、使用者側は従来の業務成果をベースとした賃金体系に沿った漸進的な定年延長を主張している。一方政府は、定年延長に伴う財政支出の可能性などを挙げ、慎重な検討を先行すべきと主張している。

【注】

- 1 リクルート専門企業ジョブコリア (Jokorea) が行った調査
- 2 同上調査
- 3 金ジェホ「成長と雇用の善循環のための雇用戦略の探索」韓国労働研究院 (KLI) 二〇〇五

4 大統領諮問機関である経済社会发展労使政委員会の下位部会

【参考資料】

- 韓国雇用労働部及び中央政府機関 Web
- 韓国労働研究院 (KLI) Web
- 朝鮮日報二〇一〇年一月二〇日版
- 東亜日報二〇一〇年一月一八日版
- など各種現地紙

(国際研究部)

中国

高度人材育成と社会保障の拡充を重点に―第12次5カ年計画

人的資源労働保障部は六月、労働・社会保障分野の第二二次

表1 第11次5カ年計画の達成状況

項目	2005年時点	2010年目標値	2010年達成値
新規就業者数(万人)	[4200]	[4500]	[5771]
失業率(%)	4.2	5	4.1
養老保険加入者数(億人) ①	1.74	2.23	2.57
高度技能者数(万人)	4196	/	4686 ②

[]内は5カ年累計値 ①中国の年金制度 ②2008年時点のデータ

資料出所：人的資源労働保障部

表2 第12次5カ年計画の目標値

項目	2010年時点	2015年目標
新規就業者数(万人)	[5771]	[4500]
失業率(%)	4.1	5以下
養老保険加入者数(億人)	2.57	3.57
医療保険加入者数(億人)	12.6	13.2
失業保険加入者数(億人)	1.34	1.6
高度技能者数(万人)	4686 ①	6800
最低賃金の年平均上昇率(%)	12.5	13以上
労働契約率(%)	65	90
労働争議仲裁率(%)	80	90

[]内は5カ年累計値 ①2008年時点のデータ

資料出所：人的資源労働保障部

(二〇一〇―二〇一五) 五カ年計画を発表した。第二二次計画では、雇用の「創出」から「安定」へと政策をシフトチェンジし、社会保障の拡充とともに高い技能を持つ人材の育成に取り組むとしている。

第11次計画を総括

第一二次五カ年計画の発表と同時に第一一次五カ年計画(二〇〇六―二〇一〇)の総括も行われた。それによると第一一次五カ年計画で掲げられた主要な数値目標は、途中リーマン・ショックの発生などにより世界の経済情勢は激しく変化したものの、すべて達成された(表1)。

第12次計画の数値目標

第一二次五カ年計画で掲げられた主な目標は、以下の表2の通り。新規就業者数や失業率などは、第一一次と同程度、あるいはそれより低い水準の目標となっている。その一方で、各種社会保障制度の加入者数、高度人材の人数、労働契約の締結率等は高い目標を掲げている。このことから、第一二次計画においては経済成長

中国経済は五年間継続して高い経済成長を維持し、「世界の工場」として世界経済を牽引した。そのため労働需要は一貫して高い状態にあり、そのことが目標達成に貢献したと分析している。

り組む必要性が高まっている。こうした状況を背景に、人的資源労働保障部はいくつかの取り組み項目を掲げた。主な分野の政策内容は、以下の通り。

各分野での具体的方策

(1) 完全雇用を達成/雇用政策

使用者に対しては、企業による雇用を促進するために、労働者を雇用するに際しての減税、訓練や社会保険加入に対しての補助金の給付を行う。また、起業を行う者に対しては、資金獲得や人材確保のためのアドバイスを行う。

労働者に対しては、若年雇用重点を置く。中国では若年者の就職先の確保が重要な課題の一つとなっている。ここ数年で大学が急激に増加したことで、大卒者が増加したが、それに見合うだけの就職先は確保されていない。毎年数百万人が就職先の決まらないまま卒業している。こうしたことから人的資源労働保障部は「三支一扶」(2)活動を継続して行い、新規学卒者の雇用を確保に努めるとしている。また、中・高校の卒業生に対しても、スムーズに労働市場に参加できるように、職業訓練を施す。

労働市場に対しては、労働市場へのモニタリングを強化する事で、摩擦的失業を解消し、失業期間の短縮をめざす。また、

現在は実質的に分割されている農村部と都市部という労働市場の統合を行い、地域間格差の縮小をめざすとしている。

(2) 農村部と都市部の格差を解消／社会保障政策

中国の社会保障制度は、年金・医療・失業・労災・出産の五つで構成される。現状の社会保障制度では、出稼ぎ労働者と都市労働者で享受できる内容に格差があり、社会問題化している。そこで人的資源社会保障部は今年七月より社会保険法を施行した。これにより出稼ぎ労働者にも社会保障が享受されることとなった。格差の是正にも期待が持たれている。例えば上海市では、出稼ぎ労働者向けの保険と都市労働者向けの保険を二〜四年かけて段階的に統合して、格差を是正する。

この他、学生への医療保険(都



市基本医療保険)の加入促進、省を跨いで移動をした場合の社会保険記録の継続的な管理、都市・農村という別個ではない統一したデータ管理、これまで企業が管理していた年金記録管理の国への移行による企業負担削減などに取り組む。

(3) 帰国留学生を活用／高度人材の育成

現在中国では、技能の高い人材の育成に取り組んでいる。その一環の一つが、帰国した留学生に対する支援策だ。中国では、海外の大学に留学した学生が中国に戻らず、そのまま留学先の国に留まり就労する事が問題となっている。留学生の帰国率は八〇、九〇年代には四割程度で推移していたものの、ここ数年は二五%前後で、四人に三人が中国に帰国しない。

中国政府はその対策として、留学生が帰国して起業する際に税制優遇や、海外の大学で博士を取得し、かつ著名な業績を上げた者に対して研究費用を援助するなどの措置を図っている。また、高度な能力を持つポスドクの活用にも取り組んでいる。経営工学や材料学などの、研究成果を実際のビジネスに繋げるための研究を行うポスドク科学研究工作室を二一五八カ所、数学や歴史などのアカデミックな内容を研究するポスドク科学研究流動工作室

は二一四六カ所設置している。二〇一〇年において両機関に招致したポスドク研究員は約一万人に上る。その研究員に対する環境改善の一環として、快適な生活環境を提供するために、アパートを建設する。

(4) 公務員の人事制度改革／人事制度

公平公正な人事制度を実施するためには、公開選抜・競争選抜を推し進め、優秀な人材の確保に努める。幹部クラスの人材においても、広く全国から人材を募集し、昇進の透明化・人材の流動化に努める。また、中央政府や東部の発達地域で勤務する職員を開発の遅れている西部地区へ積極的に派遣し、職員の能力向上・西部地域の発展をめざす。給与面においては、職務と等級のバランスを全国レベルで公平なものにして、仕事の内容・責任と給与の関係に合理性を持たせる。

(5) ガイドラインを策定／賃金・労使関係

中国では平均賃金、最低賃金の両方が継続的に上昇している。しかしそれでも物価のインフレには追い付いておらず、労働者には慢性的な不満がある。こうした状況を背景に、日系企業を中心にストライキが多数発生している。

人的資源労働保障部は、国有企業の賃金制度の改定、産業界の賃金格差の縮小、最低賃金の上昇、企業と労働者の団体交渉を行う上でのガイドラインの策定、企業の給与調査とそれを公開する統一的なシステムの構築を行う。また、賃金の制度を適切に実行させるべくガイドラインの策定等に取り組む。賃金に関しては、各地方当局が値上げ幅の基準・上限・下限を定める。ストライキに関しては、労働契約率の上昇、団体交渉の適用範囲の拡大、団体交渉の代表者への研修・訓練による交渉力の強化、勤務時間・休息・女性・未成年等の項目に関する労働基準法の改定、政労使三者の協調による調和のとれた労使関係の構築等に取り組むとしている。

(6) 公共サービスの改善

ワンストップの公共サービスを推進。職業技能訓練・人材サービス・社会保険・労働争議の調停・仲裁を一カ所で行える体制を構築する。その他、ITによるデータ管理の推進、社会保障カードの登録促進(目標値は人口の六割にあたる八億人)、人的資源労働保障部職員への教育実施による窓口サービスの向上、社会保険と職業訓練の専門家をそれぞれ一〇〇〇人ずつ育成したいとしている。

[注]

1 英国の経済学者、アーサー・ルイスが提唱した概念。ルイスの転換点を超えると農業部門から工業部門への労働力移行が終了し、各産業が労働者を奪い合う状態となる。その結果、賃金が上昇し、高い経済成長も終焉へと向かう。中国は今年中にもルイスの転換点を超えると指摘されている。

2 社会の安定と雇用確保を目的に、二〇〇六年より開始された制度。大学卒業者を農村に派遣し、三支(教育支援・農業支援・医療支援)と一扶(貧困援助)の業務に従事させる。任期中は手当が支給され、任期を満了すると公務員試験や大学院入試において一定の得点が加算される。期間は二〜三年。

【参考資料】
人的資源労働保障部

(国際研究部)