

海外労働事情

アメリカ

コーネル大学が労働者の 集団的代表制のイノベーションを追求

コーネル大学労使関係スクールは労働組合リーダーを対象とする一年間の教育プログラムを実施してきた。このプログラムを改編することが八月一日に公表された。

その内容は近年のアメリカの混沌とした労働市場の在り方を反映する。ウォール街占拠運動にみられる格差撤廃を求める声、労働組合組織率の低下と集団的代表的権を持たない労働者の増加――。これらには、労働組合のない企業に労働組合をつくり、団体交渉権を確立するという方向だけでは問題を解決することが難しくなったことがあらわれている。

組織改編の背景

コーネル大学労使関係スクールが打ち出しているのは、労働組合リーダー育成を目的とした「労働組合リーダーシップ研究所 (ILR School's Union Leadership Institute)」の改編だ。九月一二日にスタートするその組織の名称は、「労働者研究所 (Worker Institute)」というシ

ンプルなものになる。

この名称となった背景には次の二つの理由がある。

まず、その目的が「労働組合リーダーの育成」から「研究者、教育関係者、学生を労働組合、企業関係者、政策担当者などの実務家とつなぎ合わせる」ことへと大きく変化したことである。それに伴い、対象者も労働組合関係者以外に拡大した。

次いで、社会情勢の変化がある。

それは、民間企業で労働組合の組織化を防ごうとする動きが拡大していることや、低賃金で不安定 (Precarious) な労働者の増大、州政府公務員労働組合の権限を法制化によって削り取るうとする動きが全米中に拡大していることなどである。使用者に対して弱い立場にある労働者個人の声を集団的に代弁する仕組みが深刻なほど弱められていると「労働者研究所」はみている。

集団的代表制の新しいかたちを包括

労働者研究所は、労働者の声を代弁する集団的ない代表制が不可欠であると主張する。それがなければ、人間らしい生活を維持するための労働条件の獲得や労働者の民主的な参加、職場の

安全衛生などを確保することが難しい。

労働者の集団的代表的中心に位置してきたのは労働組合だった。しかし労働者研究所は労働組合だけに焦点をあてていない。対象者を労働組合関係者以外に拡大しただけでなく、ワーカーセンターやヨーロッパにおける労使共同決定の仕組み、国際的な連携の在り方も視野に入れる。

ワーカーセンターはアメリカで労使間の団体交渉を規定する法律である全国労働関係法で認められる労働組合ではない。したがって、合法的な団体交渉を行うことができない。組織するのは、日雇いや個人請負、家内労働者、中小零細企業の従業員など従来の労働組合が組織化を躊躇してきた労働者だ。彼らはメディアを利用して抗議活動や訴訟などを活用したり、合法的な団体交渉を行うことができないことも、協力的な経営者を探して協議するなどの方法をとる。合法的な団体交渉を行うことができる労働組合への道を進もうとするワーカーセンターはあくまで従来型の労働組合とは異なる新しい方向をめざしているのである。この動きはアメリカのみならず各国で拡大中である。

労働者研究所はこのような新しい集団的代表的かたちを包括することを当初から意識しているのである。

二〇一一年九月にニューヨークで始まったウォール街占拠運動にさまざまな組織が集う姿も組織改編の契機の一つになった。

民主主義の原点としての集団的代表的維持

労働者研究所は集団的代表的維持を民主主義の原点を守ることとし、事業を組み立てている。

その内容は、労働組合が特権的で不当に高給を得ているという偏見を覆すといった事実調査を行うことや、ニューヨーク市のオフィスビルの省エネルギー工事をした場合の損益計算と雇用創出効果などの調査を行うほか、従来型の集団的代表的を超えイノベーションに取り組みといったことなどである。

【参考資料】

コーネル大学ウェブサイト Chronicle
Onlin "ILR School Worker Institute
hopes to inform public policy and
strategic innovation" Aug 21, 2012
"Cornell ILR School Launching Institute
to Link Labor Educators, Practitioners"
Aug 16, 2012

(国際研究部 山崎 憲)

イギリス

就労者のいない世帯が減少 ―統計局調査

英国統計局は八月、世帯毎の就業状況に関するレポートを公表した。就労年齢層（二一―六四歳）を含む世帯のうち、就労者が一人もいない世帯（非就労世帯）の比率は前年から〇・八ポイント減少して一七・九%となった。一方で、全員が就労している世帯についても〇・三ポイント減の五三%となり、就労者と失業者が混在する世帯が増加傾向にある。政府は非就労世帯の減少について、近年の給付制度改革の成果を示すものであるとしている。

非就労の理由は障がい・傷病、失業、退職など

レポートは、一九九六年以降の各年四月―六月時点の世帯における就労年齢層の状況をまとめている。これによれば、世帯における就労年齢層の全員が就労している世帯は、二〇一二年四月―六月時点で一〇八九万一〇〇〇世帯と全体の五三%、前年同期比で三万六〇〇〇世帯の減少となった（図一）。また、就労者と非就労者（失業者または求職もしていない者）が混在する世帯は、前年から二四万六〇〇〇世帯増加して五九七万世帯となっており、とくに一方が非求

図1 就労・非就労世帯比率の推移(%)

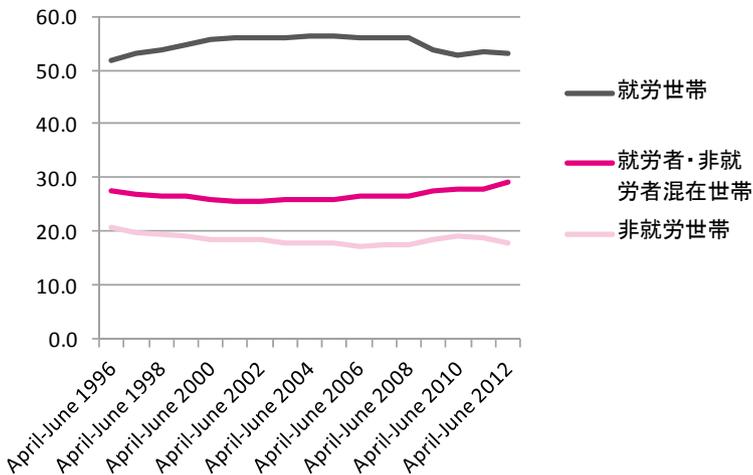
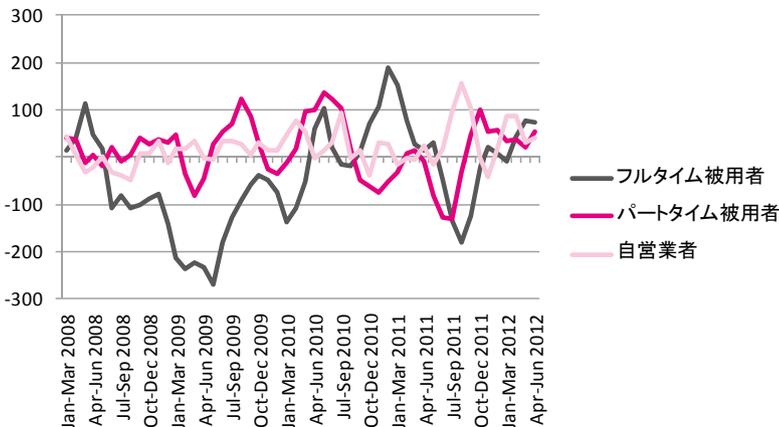


図2 フル・パートタイム被用者及び自営業者の対前期増減(千人)



職者の世帯が顕著に増加している。非就労世帯は、前年から一五万三〇〇〇世帯減の三六七万六〇〇〇世帯となった。うち二割程度(九三万一〇〇〇世帯)が失業者を含む世帯(全員が失業者、または失業者と非求職者)で、こうした世帯は不況以降は増加傾向にあるが、残る大半(二七四五〇〇〇世帯)は非労働力層(一)のみの世帯だ。世話の必要な子供を持つ一人親世帯では、非就労世帯の比率が三七%と高いが、一九九六年の五一・

九%からは大きく減少している。また、子供の年齢が高くなるにつれて比率が急速に減少する(二)。なお、非就労世帯のうち二六万五〇〇〇世帯(全世界帯の一・三%)は、構成員がこれまで一度も就労(ボランティアや臨時の仕事を除く)したことがないと回答している。また、非就労世帯に属する就労年齢層の構成員のうち、二九%にあたる一四四万五〇〇〇人が障がいや健康上の問題を理由に就労していないと回答しているほか、一〇三万一〇〇〇人

(二二%)が失業、九〇万五〇〇〇人(二八%)が退職、七七万九〇〇〇人(一五%)が家族の看護・家事、五四万三〇〇〇人(一一%)が就学を理由に挙げている。年齢階層別には、非就労世帯に属する就労年齢層の四四%を五〇・一六四歳層が占めており、こうした層が早期退職や健康上の理由などで労働市場から離脱しているとみられる。なお統計局によれば、退職や就学を理由に就労していない世帯を除く非就労世帯数は二九二万

グレイリング雇用担当大臣は非就労世帯の減少について「現政府による給付制度改革の結果、より多くの人々が仕事に就いた」と成果をアピールしつつ、経済は引き続き困難な状況にあることから、非就労者に適正な就業支援を行う必要があると述べている。

成長なき雇用改善

直近の雇用関連統計は、雇用状況の改善を示している。二〇一二年四月六月期の就業者数は前年から二〇万一〇〇〇〇人増の二九四七万六〇〇〇人となり、ほぼ四年ぶりの水準に回復している。また失業率も、前期から〇・二ポイント下降して八%(失業者数は対前期比四万六〇〇〇人減の二五六万四〇〇〇人)となった。昨年後半の大きな落ち込みから、パートタイム雇用や自営業者ばかりでなくフルタイム雇用にも回復の傾向がみられる(図2)。この間の失業者の減少がロンドンに集中しており、飲食店スタッフや清掃、警備などのテンポラリー雇用で一〇万人強の増加があったことから、オリンピック関連の雇用拡大も寄与しているとみられる。既に昨年からの経済が縮小傾向にある中で、相応の雇用の悪化が生じていないことに専門家は首を傾げつつ、今後も顕著な景気回復は見込めないとの予想から、雇用状況は再び悪化に転じるとの

見方が強い。例えばシンクタンクのCIPDは、企業が人材流出を恐れて余剰労働力の保蔵を行っていることが一因ではないかとして、今後そうした人員の整理解雇が始まる可能性を示唆している。

【注】

- 1 学生や、世話の必要な子供(一六歳未満、または一六・一八歳で未婚かつフルタイム就学中の子供)を持つ一人親など、求職していない層。
- 2 子供の年齢が〇四歳の一人親世帯では五九%が非就労世帯だが、五十一歳で三五%、一七一歳で二三%、一八一歳で一六%に減少する(なお、カップル世帯では〇四歳で六%、一六一歳で三%)。一人親に対しては、世話の必要な子供が一定年齢に達する年まで、低所得層向け給付の受給が認められ、求職は免除される。ただし、子供の年齢の上限は近年急速に引き下げられており、二〇〇八年には一二歳であったが、二〇〇九年には一〇歳、二〇一〇年には七歳、さらに二〇一二年五月以降は五歳となっている。

【参考資料】

Office for National Statistics, CIPD, The Guardian, Financial Times, 各ウェブサイト

(国際研究部)

ドイツ①

家事労働者の法的保護の
現状—ILO条約との関
連で調査

ハンスベックラー財団は今年八月、国際労働機関（ILO）一八九号条約「家事労働者のためのディーセント・ワークに関する条約」の要請に対する国内法の適合状況について調査した結果を発表した。それによると、ドイツの国内法はILOの要請基準を満たしているが、いくつかの改善が必要と結論付けている。

条約批准の可否に関し調査へ

ILOは昨年六月の総会で、これまで「労働者」として保護されてこなかった「家事労働者」を労働基準の枠内におくことを決定し、条約を採択した。

一つもしくは複数の世帯の中で、育児・介護・家事などを行う家事労働者は、未登録の場合も多く、把握が難しいが、世界全体で五三〇〇万人から一億人いると推計されている。

家事労働者の多くは女性で、移民労働者も多く、雇用・労働条件の面で差別や人権侵害などを受けやすい弱い立場にあることがわかっていく。

そのため、ILOでは、「家事労働者は、召使いで家族の一員でもなく、労働者である」ことを明確にするために「家事労働者のためのディーセント・ワークに関する条約（一八九号）」および付属する同名の勧告（二〇一号）を賛成多数で採択した。

しかしドイツは現在までのところ、この条約を批准していない。そのため、ハンスベックラー財団がヴィアドリア欧州大学のエヴァ・コッヒャー法学教授に委託し、批准の可否に関する家事労働者の法的予備調査を行った。

ドイツ連邦統計局によると、二〇一〇年の個人世帯における家事労働者数は約二〇万八〇〇〇人で、その大部分は女性である（図）。コッヒャー教授は、家事労働者のうち介護従事者がかなりの数を占めていると見て

家事労働者、約二〇万人

おり、高齢化の進展に伴って家事労働者の数は増加すると予測している。

調査の結果、ドイツの法律は「個人世帯における家事労働者について、他の従属的労働者と同じ権利を認める」とするILOの最低履行条件を満たしており、現行法を緊急に改正しなくともILO一八九号条約の批准が可能であるが、実際にはいくつかの点でさらなる改善が必要であることがコッヒャー教授によって提示された。家事労働者の法的保護の現状は次の通りである。

（3）労働時間
家事労働者は、ドイツの一般的な労働時間保護の適用を受ける。例えば家事労働者は少なくとも連続二四時間の週休を得る権利があり、待機時間も労働時間として見なされる。労働時間については、ILO一八九号条約の要求水準を上回っている。

（4）報酬
家事労働者の賃金については、家事手伝い連合会（Hausfrauenbund）と食品・飲料労組（N G G）が締結した賃金協約が存在する。法定最低賃金については、介護業務部門にのみ存在する。また、ドイツの法律では、使用者が金銭報酬に代わって現物支給をするのを制限しており、ILO一八九号条約の要求水準を上回っている。ただ、個人の世帯で雇われている介護労働者の多くは、未登録で表に出ておらず、公式に把握されていない可能性がある。

（5）社会保障
僅少労働（ミニジョブ）で家事労働をしている者は原則として他の僅少労働者と同様に取り扱われる（注）。ただ、分担金額に若干の相違があるため、批准した場合は、規定の一部を廃止する必要があるかもしれない。

（6）乱用、虐待、暴力に対する保護
乱用、虐待、暴力に対する保護については、ドイツの法律は、

ILO一八九号条約の最低要件を満たしている。しかし、職場が個人の家庭内にあるために可視性に欠ける点や、家事労働に対する社会的評価が欠如している点などから、家事労働者には通常よりも特別の保護が必要だろう。

条約批准によって議論の活発化を

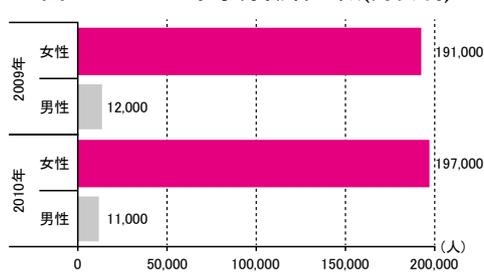
以上のように、法律上は家事労働者も通常の労働者も、ほぼすべての権利と保護を有する労働者であるように見える。しかし、実証調査によると、「家事労働者の多くは、法的報告義務が果たされておらず、おそらくそのほかの使用者義務も果たされていない」とコッヒャー教授は推測している。そのため、同教授は、重大な法律違反に関する具体的な容疑がある場合には、使用者の了承を得ずに住居内に立ち入ることができない「干渉権の行使」の一つの解決策として示している。

また、ILO一八九号条約の批准については、「むしろ批准することで、関連議論を活性化させ、関係者全員の明確な自覚を促し、家事労働者の実質的な状況改善につながる」と結論付けている。

〔注〕

ミニジョブとは、収入が月四〇〇ユーロ以下で、所得税と社会保険料の労働者の負担が免除される（使

図 ドイツの家事労働者の数(男女別)



資料出所：Statistische Bundesamt

用者は免除されず、三割分を負担する) 制度である。

【参考資料】

Eva Kocher (2012) "ILO-Konvention über Hausangestellte", Böckler Impuls Ausgabe 12/2012, ILO Press release | 16 June 2011

ドイツ②

活用されていない潜在的労働力が七三六・五万人にー連邦統計局分析

連邦統計局は八月一五日に発表した労働力調査分析で「活用されていない潜在的労働力」の数を計算している。現状よりも長時間働く希望を持つ労働者、就業可能だが求職していないなどの非就業者、それに失業者を加えると、その数は二〇一一年には七三六・五万人に達するという(表)。

不完全労働者は合計三六九・五万人

調査は、まず就業者をパートタイム、フルタイムに分けて、それぞれで、今より長い労働時間での就業を希望している労働者を「不完全労働者」との概念で括っている。それによると、不完全労働者の数は、パートタイム総数一〇五〇・一万人のうち一九六・二万人、フルタイム総数二九一三・七万人のうち七三・二万人で、合計で三六九・

五万人とカウントしている。さらに、「就業意欲はあるが、その時点で短期的に就業不可能」と「就業可能であるが一時的に求職していない」の二つの非就業者を「静かな予備軍(Stillen Reserve)」と命名し、その数を一一六・八万人とほじっている。

以上の「不完全労働者」「静かな予備軍」に失業者二五〇・一万人を合計した七三六・五万人を「活用されていない潜在的労働力」としている。

表 活用されていない潜在的労働力 (2011年労働力調査より)

15歳から74歳	ドイツ全体		
	合計	男性	女性
	単位: 千人		
15歳から74歳までの者(注1)	63,031	31,437	31,594
就業者	39,638	21,339	18,299
パートタイム(注2)	10,501	2,152	8,349
フルタイム(注2)	29,137	19,186	9,950
失業者	2,501	1,407	1,095
就業可能者(注3)	42,139	22,745	19,394
不完全労働者	3,695	1,806	1,889
パートタイム(注2)	1,962	549	1,414
フルタイム(注2)	1,732	1,257	475
静かな予備軍(Stillen Reserve)	1,168	528	641
就業意欲はあるが、その時点で短期的に就業不可能	578	285	293
就業可能であるが一時的に求職していない	590	243	348
その他の非就業者	19,723	8,164	11,559
非就業者(注4)	20,892	8,692	12,200
活用されていない潜在的労働力合計	7,365	3,740	3,624

注1 基礎兵役者および(兵役代替としての)社会奉仕者を除く。
注2 パートタイムとは週31時間未満で働く者を指す。週32時間以上はフルタイムとする。
注3 就業可能者とは「就業者」と「失業者」の総数である。
注4 非就業者は、「静かな予備軍」と「その他の非就業者」の総数である。
資料出所: Statistische Bundesamt

パートタイムの潜在的労働力は女性が大半

活用されていない潜在的労働力は、部分的に男女でかなりの相違がある。

例えば、より長い労働時間を希望している「不完全労働者としてのパートタイム」は、一九六・二万人いたが、そのうち七二%(一四一・四万人)は女性である。

ほかに、不完全労働のパートタイム女性の数は、フルタイム女性(四七・五万人)よりも三倍以上多かった(一四一・四

万人)。なお、表には示されていないが、同じ不完全労働のパートタイム女性でも、東部地域でより長時間働きたいと希望する者の割合は三一・七%で、西部地域の二四・三%よりもその割合が二倍以上高かった。

こうした地域の相違については連邦統計局は、東部地域のパートタイム女性の場合、フルタイムを希望しながら仕事を見つけていることが出来ず非自発的にパートタイムになっているケースが多いが、西部地域の女性の場合、育児やその他の個人的な家庭的理由によって自発的にパートタイムを選択しているケースが多いと分析している。そのため西部地域の女性がパートタイムに就いている場合、より長い労働時間を希望することは稀で、それが地域差につながると見られている。

フルタイムは逆に男性が主流

一方、フルタイムにおける「不完全労働」は、前述のパートタイムとは異なり、男性が主流となっている。フルタイムにおける一七〇万人の不完全労働者のうち、ほぼ七三%(一二五・七万人)が男性である。その割合は東部よりも西部で高い。ただ、ここで考慮しなければならぬ点は、フルタイムにおける不完全労働者は、その大部分が「数時間だけ労働時間が増えるのを希望」していることである。

このほか、「静かな予備軍」は一一六・八万人だったが、女性は五五%(六四・一万人)、男性は四五%(五二・八万人)と、わずかに女性の方が多かった。

良好な経済状況を追い風に人手不足が懸念されているドイツでは、今後はこのような潜在的労働力の活用が重要な鍵となる可能性がある。

【参考資料】

Statistisches Bundesamt Pressemitteilung Nr. 279 vom 15.08.2012, Arbeitsmarkt kurz erläutert, "Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial in der Stillen Reserve - Ergebnisse für das Jahr 2010—der in Wirtschaft und Statistik, Heft 04/2012".

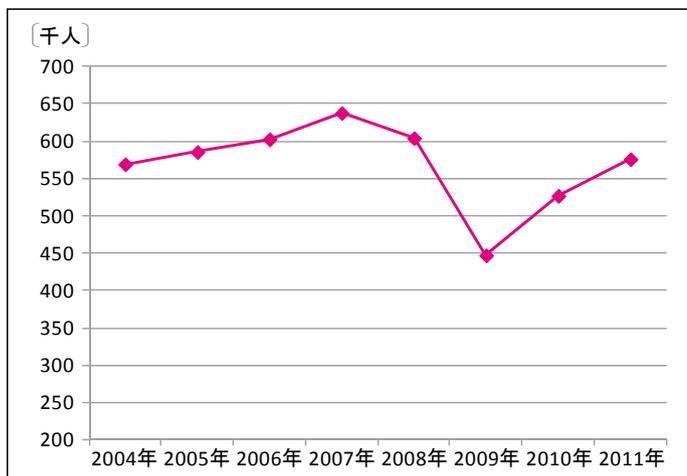
(国際研究部)

フランス①

派遣労働者数が二年連続で増加ー経済・金融危機後の急落から回復基調

フランス労働省(上)の発表によると、経済危機で落ち込んだフランスの派遣労働(2)が二年連続で上向いている。二〇一一年の一年間に、二一〇万人が一六八〇万件(前年比七・三%増)の派遣労働に従事し、派遣期間の平均は一・八週間(前年比〇・一週間増)であった。また、フルタイム労働者数換算(3)の派遣労働者数は、五七万六〇〇人であり、これは前年の五二万七一〇〇人から九・三%増加し

図 派遣労働者数の推移



二〇一一年の一年間に、少なくとも一度は就労した派遣労働者の数は、二〇〇九年度の二〇〇万人、二〇一〇年の一九〇万人から、引き続き増えていく。二〇一〇万人のうち少なくとも四回以上契約したのは五四％、一回のみは二二％だった。

就労期間は、平均で二・六カ月であり、その半数は一・六カ

月以下なのに対して、七カ月以上が一〇人に一人であった。

製造業・建設業で増加

産業別では、製造業において最も多く派遣労働者が利用されている。同産業における二〇一一年の派遣労働者数は、フルタイム労働者数換算（以下の数字も同じ）で二六万二〇〇〇人であり、これは全体の約四五％を占める。次に多い産業が、一九万五〇〇〇人のサービス業（第三次産業）で三四％を占めている。さらに、建設業の一・一七六〇〇人で二〇％を占める（それ以外は、農業の二・五〇〇人である）。

二〇一一年の製造業とサービス業における増加率は、前年と比べて低かったのに対して、建設業では前年より高い水準にあった。

製造業のうち、とくに、「輸送用機器製造業」や「電気・電子機器・機械製造業」、「その他の工業製品製造業」で増加率が高く、前年比、それぞれ三五・一％、二二・四％、一五・三％の増であった。二〇一〇年の前年比についても、これらの製造業で大きく増加していた。ただ、経済・金融危機以前の二〇〇七年の水準までは回復してはいない。これらの製造業は、二〇〇八年から二〇〇九年にかけて大きく減少した。

サービス業では、「行政サービス・教育・医療・福祉」（前

年比一一・五％増）や「運輸・倉庫業」（同五・三％増）、「科学・技術関連業」（同四・三％増）、「商業」（同三・五％増）などの増加率が、とくに高かった。

平均契約期間は一・八週間

二〇一一年の派遣労働者の平均契約期間は、前年よりおよそ半日増加し、一・八週間となった（二〇一〇年は一・七週間）。

しかしながら、経済・金融危機以前の二〇〇七年の一・九週間と比べると、平均契約期間は短い。二〇一一年に締結された契約の四六・〇％は一週間以下の契約期間で、三六・一％は一週間以上二週間未満であった。つまり、八二・二％は、二週間以下の契約期間であった。ただ、二〇一〇年と比べると一週間以下の契約の比率が若干低下し（二〇一〇年には四七・五％）、一週間以上二週間以下のその比率がやや上昇した（二〇一〇年には三四・八％）。

二〇一一年に製造業で締結された派遣労働者の労働契約は六四万五千人で、一件当たりの契約期間は、平均二・一週であった。建設業では二・三三万件の契約が締結され、平均契約期間は二・六週であった。サービス業では、七九六万件の契約が締結され、平均の契約期間は一・三週であった。

ブルーカラー派遣数、依然として低水準

二〇一一年の派遣労働者（フルタイム労働者数換算、以下同じ）を職業階級別にみると、一・八％が（上級）管理職（Cadres）で、八・一％が中間職（Professions intermédiaires）上級管理職と一般職・現場労働者との間の職業階級（一・二・二％が一般事務職（employés）、四・一・四％が熟練現場労働者（ouvriers qualifiés）、三六・五％が非熟練現場労働者（ouvriers non qualifiés）であった。前年比で熟練現場労働者が一四・四％増（上級）管理職が一三・二％増、中間職で一・二・四％増と比較的大きな伸びを示したが、非熟練労働者と一般事務職では、それぞれ六・三％、〇・三％の増と小幅な伸びにとどまった。二〇一一年の（上級）管理職及び中間職、一般事務職の派遣労働者数は、経済・金融危機以前の二〇〇七年の水準に近づいた（これらの三職業階級の派遣労働者数の合計は、二〇〇七年に二・三三六〇〇人、二〇一一年に二・二七三〇〇人であった）。それに対して、二〇〇七年に二・四万八〇〇〇人であった非熟練現場労働者は、二〇一一年に二・一七〇〇〇人、同様に、二〇〇七年に二・五万六二〇〇人であった熟練現場労働者数は、二〇一一年に二・三万八七〇〇人と、現場労働者（ブルーカラー）は、経

たことになる。とくに、製造業や建設業で派遣労働が増加した。

フルタイム換算で前年比九・三％の増

フランスで二〇一一年の一年間に締結された派遣労働の雇用契約数は、およそ一六八〇万件で、前年比一一・〇万件の増加（七・三％増）だった。また、民間企業（一部の公営企業も含む）の賃金労働者に占める派遣労働者の比率は三・二％で、前年の三・〇％より〇・二ポイント上回った。さらに、契約期間は平均一・八週間で、前年より〇・一週間伸びた。

フランスにおける二〇一一年の派遣労働者数は、フルタイム労働者数換算（③）で五七万六〇〇〇人であり、これは前年と比べて四万八九〇〇〇人の増加（九・三％増）であった。二〇一〇年の前年比一七・八％増に及ばないものの、依然として派遣労働の増加が続いている。二〇〇四年以降のフルタイム労働者換算数の推移については図を参照。

性別でみると、六五％が男性であり、三五％が女性であった。フルタイム労働者数換算の労働時間では、男性が七二％である一方で、女性が二八％を占めているという結果であった。

二〇一一年の一年間に、少なくとも一度は就労した派遣労働者の数は、二〇〇九年度の二〇〇万人、二〇一〇年の一九〇万人から、引き続き増えていく。二〇一〇万人のうち少なくとも四回以上契約したのは五四％、一回のみは二二％だった。

就労期間は、平均で二・六カ月であり、その半数は一・六カ

済・金融危機以前と比べて、依然として低い水準にある。

非熟練・男性・若年者で高い水準

賃金労働者に占める派遣労働者は、製造業において七・六％であり、この数値は前年の六・七％から上昇している。建設業の比率は七・九％で、前年の七・三％から上昇した。サービス業での比率は一・五％で、前年と変化はない。

また、就業する賃金労働者に対する派遣労働者の割合を職業別にみると、非熟練現場労働者が一・八％であり、熟練現場労働者が七・〇％であり比較的高い。それに対して、一般事務職は一・三％、中間職は一・一％（上級）管理職は〇・三％と低い水準にある。さらに、男女別では、男性の賃金労働者のうち派遣労働者の比率は四・四％で、女性の一・九％より高い水準にある。年齢階級別では、若年層（ただし、二〇歳未満を除く）の比率が高い。二〇歳以上二五歳未満の年齢層では、賃金労働者の九・六％が派遣労働者であったのに対して、五〇歳以上では、一・二％に過ぎなかった。

なお、フランスにおける派遣労働者の取り扱い件数は、アデコ、マンパワー、ランスタッドに集中しており、二〇一一年にはフルタイム労働者換算で三三万二八〇〇人分、五八％が三大

派遣会社によるものである。

【注】

1 正式には、労働・雇用・職業訓練・労使対話省 (Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social) であるが、ここでは「労働省」と記す。省の正式名称は、大臣の所轄分野に応じて、しばしば変更される。

2 フランスにおいて派遣労働 (travail temporaire, intérim) は、一時的な職務の遂行のために締結される雇用契約である。労働者の雇用及び賃金の支払いが、就労先企業ではなく、一時就労登録会社によって行われる。したがって、この intérim は、日本の「派遣」に近い雇用形態である。ただ、この intérim は、請負と明確に区別された概念ではない。このレポートでは、intérim を派遣労働と訳している。

3 Volume de travail en équivalents-emplois à temps plein // 全派遣労働者の派遣労働者としての就業週数の総計を五二週で除したもので、すなわち、派遣労働者が、年間を通じて、フルタイムで派遣労働者として就業していたと仮定した場合の労働者数。

【参考資料】

FINOT Jean (Dares), «L'intérim en 2011 : croissance soutenue», Dares Analyses, 2012-042. Dares du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, 2012

大山盛義 (一九九九)「労働者派遣法制の研究 (一) フランス法と日本法を中心に」『東京大学法学会雑誌』東京大学法学会編、四〇巻、一号、pp. 四四五～四八一

奥田香子 (二〇〇四)「第二章 フランス『ドイッ、フランスの有期労働契約法制』労働政策研究報告書 No.1-1

フランス②

失業者が一五カ月連続で増加して三〇〇万人に

(<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2004documents/L-1.pdf>)
保原喜志夫 (一九八四)「オルドーフランス労働法の新展開」『日本労働協会雑誌』日本労働協会、二六巻七号、pp. 三七～四九
三富紀敬 (一九八六)『フランスの不安定労働改革』ミネルヴァ書房

フランス労働省の八月二七日の発表によると、フランス本土の失業者のうち過去一カ月間にまったく仕事をしなかった完全失業者 (カテゴリー A の求職者数①) が、七月末時点で二九八万七二〇〇人となった。前月比で四万二三〇〇人の増加、伸び率にして一・四％増加、前年同月比では八・五％増加したこととなる。この増加は、二〇〇九年四月以来最大であるとともに、前月比での失業者増加は一五カ月連続となった (図一)。

この発表後、サパン労働相は九月二日に出演したラジオで、フランス本土 (海外県を除く) の完全失業者が三〇〇万人を突破したとの認識を示した。

男女別に増加率を見ると、男性が前月比一・八％ (前年同月比九・七％) である一方で、女性が一・〇％ (同七・三％) 増加している。年代別の増加率は二五歳未満が一・七％ (同七・

図1 失業者数(カテゴリー A)の推移(2011年2月～2012年7月)

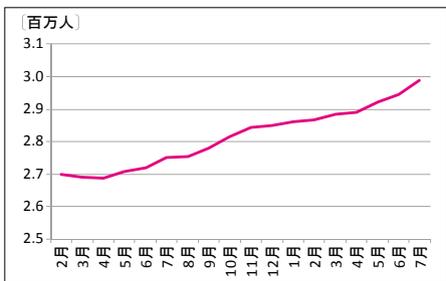
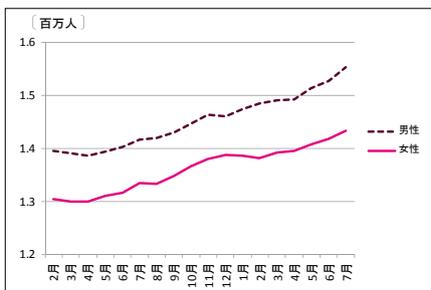


図2 失業者数(カテゴリー A)の男女別推移(2011年2月～2012年7月)



三％)、二五歳から四九歳が一・二％ (同六・四％)、五〇歳以上が一・七％ (同二・二％) となっている。男女別では男性年齢別では若年者と高齢者の伸び率が高くなっていることがわかる (図二)。

労働省はこの発表に対して「短期的な緊急対策とともに、構造的な改革を行い、雇用の大幅な増加に取り組む」としている。これに対して、主要労組フランス民主労働総同盟 (CFDT) は、失業率は危機的な水準に達しており、緊急対策の必要性を訴えている。求職者のための教育訓練を提案しているが、十分に実施されていないとしている。緊急対策の具体的な中身はまだ明らかにされていない。

なお、フランス国立統計経済

研究所 (INSEE) から四半期に一度の失業率の発表があり、二〇一二年第2四半期 (四～六月) の本土の失業率が前期比で〇・一ポイント上昇し九・七％だった。前期比での悪化は4四半期連続で、一九九九年第3四半期 (七～九月) の九・九％以来の高水準となった。男女別に見ると、男性が前期比〇・一ポイント低下し九・五％だったのに対し、女性は〇・四ポイント上昇し一〇・〇％だった。年代別では、二五歳未満で〇・三ポイント上昇し二二・七％、二五歳から四九歳で〇・一ポイント上昇し九・〇％、五〇歳以上も〇・二ポイント上昇し六・七％となった。

【注】
1 積極的な求職活動を行なっていない

る求職者のうち、一カ月間に一切就業しなかった者。
2 フランスにおける失業者に関する統計については、本誌二〇一一年八月四ページのフランスの記事の注を参照。

【参考資料】

Dates Indicateurs. DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS ET OFFRES COLLECTÉES PAR RÔLE EMPLOI EN JUILLET 2012, publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, Aout 2012. N° 052
(<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/PL-Mensuelle-Hvar7419-2.pdf>)

Le chômage en vive hausse. Les Echos (10/11年九月三日)

(<http://www.lesechos.fr/economie-politique/france/actu/0202241356439-le-chomage-en-vive-hausse-357898.php>)

Le nombre de chômeurs flambe en juillet, Lesechos (10/11年八月十八日)
(<http://www.lesechos.fr/economie-politique/france/actu/020223272654-forse-hausse-du-chomage-en-juliet-356004.php>)

CFDT ホームページ. Le chômage poursuit son inexorable ascension
(<http://www.cfdt.fr/newrite/article/>)



41950/les-actualites/emploi--travail/Le-chomage-poursuit-son-inexorable-ascension.htm?dRubrique=9962)
Poursuite de la hausse du taux de chômage au deuxième trimestre 2012, INSEE
(<http://www.insee.fr/fr/themes/info-rapide.asp?id=14&date=20120906>)

(国際研究部)

韓国

障がい者の雇用促進のための制度改革

雇用労働部は八月七日、障がい者の雇用を促進するための制度改革を来年実施すると発表した。障がい者の法定雇用率を達成できない事業所に課される障がい者雇用負担金の適用基準を厳格化する。また、企業が障がい者を数多く雇用する「障がい者のための標準的な職場」(以下「標準的な職場」という)を子会社として設立する場合の助成要件を緩和する。

障がい者義務雇用制度の概要

韓国では、「障がい者の雇用促進および職業再活法」により障がい者の義務雇用制度を定めている。常時五〇人以上の労働者を雇用する事業主は、五%の範囲内で大統領令が定める比率(法定雇用率)以上に障がい者を雇用しなければならない。法定雇用率は現在、国および地方自治体、公共機関で三%、民間

企業で二・五%となっている。

常時一〇人以上の労働者を雇用する事業所が法定雇用率を達成できない場合、法定雇用率に従って雇用義務のある障がい者数(障がい者雇用割当数)から常時雇用している障がい者数を引いた未達成人員数に負担基礎額を乗じた額を月単位で算定し、年間合計額を障がい者雇用負担金として納付しなければならない。負担基礎額は、障がい者雇用割当数の達成率に応じて、五%以上の場合は五九万ウォン、五%未満の場合は八八万九千五百七〇ウォン、〇%の場合は九千五百七〇ウォンの三つカテゴリーに区分される。常時五〇人以上一〇〇人未満の労働者を雇用する事業所には障がい者雇用負担金は課されない。

義務雇用未達成企業に対する罰則の強化

韓国政府は、来年から、障がい者雇用負担金の負担基礎額について、障がい者雇用割当数の達成率が五%以上のカテゴリーを二つに区分し、合計四つのカテゴリーに細分化する。障がい者雇用割当数の達成率が五%以上七五%未満の場合は負担基礎額を新たに七三万七〇〇ウォンとし、七五%以上の場合は従来どおり五九万ウォンとする。障がい者雇用割当数の未達成企業に対する罰則を強化することにより、障がい者雇用の

促進をめざしている。

例えば、フルタイム労働者一〇〇人を雇用する民間企業の場合、法定雇用率(二・五%)を達成するために、少なくとも二五人の障がい者を雇用しなければならない。しかし、企業が一五人の障がい者しか雇用していない場合、障がい者雇用割当数の達成率は六%である。この場合、企業は、一月当たり、不足する一〇人に負担基礎額七三万七〇〇ウォンを乗じた金額(七三万七千ウォン)を負担しなければならない。従来は五%以上の負担基礎額五九万ウォンで計算した障がい者雇用負担金(五九〇万ウォン)と比較すると、企業の負担は一月当たり一四七万ウォン増加する。

「標準的な職場」の設立要件の緩和

韓国政府は、企業が障がい者を数多く雇用する「標準的な職場」を子会社として設立した場合、企業に対し一〇億ウォンを上限に助成金を支給している。「標準的な職場」の認定基準は雇用労働部令で定められており、現在はフルタイム労働者の三〇%が障がい者であり、そのうちの五〇%が重度障害者に分類される職場がこれに該当する。「標準的な職場」で働く障がい者の数は、親会社の障がい者雇用割当数の達成率の計算に含めることができる。

雇用労働部は、障がい者の雇用促進および職業再活法施行令を改正し、企業規模に反比例して、「標準的な職場」の認定要件を緩和する予定である。改正法では「標準的な職場」に認定されるために、フルタイム労働者一〇〇人以下の「標準的な職場」は、一五%の重度障がい者を雇用する必要がある。フルタイム労働者一〇〇〜三〇〇人の「標準的な職場」は、五人の重度障がい者に加えて、一〇%の重度障がい者を雇用しなければならない。フルタイム労働者三〇〇人以上の「標準的な職場」は、二〇人の重度障がい者に加えて五%の重度障がい者の雇用割当を達成する必要がある。

改正法が施行されると、フルタイム労働者一〇〇人の「標準的な職場」の重度障がい者の雇用割当数は一五人で変わらないが、フルタイム労働者二〇〇人の「標準的な職場」の障がい者雇用割当数は三〇人から二五人に減少する(一〇%十五人)。フルタイム労働者三〇〇人の「標準的な職場」の重度障がい者の雇用割当数は、四五人から三〇人に減少する(五%十二人)。

韓国政府は、産業の特性などにより、障がい者を容易に雇用できない大企業が、「標準的な職場」を運営する子会社を設立することを奨励している。

【参考資料】
韓国労使発展財団・国際協力センター
(KOILAF) Web情報
(国際研究部)

中国

大学卒業者の就職率は好調なもの問題は山積

「中国大学生就業報告二〇一二」によると、二〇一一年の大卒者の卒業後半年以内の就職率は九〇・二％で昨年より〇・六ポイント上昇した。大学数の増加に伴い大卒者が急増しているなかで、好調な状況といえる。しかしその内訳を見てみると、格差の固定化やミスマッチなど問題は山積している。中央政府、地方政府はそれぞれに対策を実施している。

就職率は高水準を維持

中国社会科学院付属の出版社、社会科学文献出版社より出版された「中国大学生就業報告二〇一二」によると、二〇一一年の大学生の就職率(注)は九〇・二％と、昨年比で〇・六ポイントの上昇であった。二〇〇八年以降は継続して上昇している。近年は大学数の急増に伴い大学卒業生も急増しているが(新規大学卒業生は二〇〇二年の一四五万人から二〇一一年は六六〇万人に増加)、それにもかかわらず高い就職率を達成している。

また新規学卒者の失業率は低下傾向にある。二〇一一年の新規学卒者失業率(卒業して半年以内に、フルタイムまたはパートタイム雇用についていない者の割合)は九・八％で、二〇〇八年の一四・五％から低下し続けている。

給与についても継続して上昇しており、二〇一一年の新規学卒者の月額給与の平均は昨年比一一・六％増の二七六六元であった。二〇〇八年値と比べると、四六・三％上昇している。

格差の固定化や早期離職も

就職率が好調に推移する一方で、就職率には表れてこない問題が山積している。その例として、格差の固定化と労働市場での需給ミスマッチをあげることができ。

格差の固定化については、学生の出身地や家庭の所得が学生自身の就職にも影響している。清華大学中国経済社会データセンターの調べによると、大学進学前に都市戸籍を有していた学生は、農村戸籍を有していた学生よりも、卒業直後の平均収入が八％高い。また、家庭の収入が上位二〇％に属する学生の就職後の収入は、下位八〇％の学生の就職後の収入より二五％高くなっている。つまり、都市・農村格差や家庭間の格差が世代を超えて移転しており、その影響が大学生の就職にも表れている。

る。

ミスマッチについては、ここ一〇年での労働市場の変化に因るところが大きい。二〇〇一年と二〇一一年を比較すると、製造業の発展に伴い第三次産業での求人が一三％低下した一方で、第二次産業での求人は工業の発展に伴い一三％上昇している。

そして経営者の求める人材として、中等専門学校や専門技術学院の卒業生への求人が増加した一方で、大学卒業生への求人は低調な状況にある。つまり急増する大卒者に対して、それにマッチした求人が十分に確保されていない。そして大卒者は仮に就職したとしても、離職を頻繁に行う傾向にある。先述の「中国大学生就業報告二〇一二」によると、二〇〇八年に大学を卒業して就業した者は、その後三年以内に平均して二、三箇所の勤務先を経験している。

中央・地方政府とも対策に取り組む

こうした状況を背景に、中央政府や地方政府は新規学卒者の就業対策に取り組んでいる。國務院は昨年「大学卒業生の就業対策を強化することに関する通達」を公表した。通達においては、大学生の就業問題を就業問題全体における最優先と課題と位置付けている。そして取り組むべき対応策として、雇用創出の推進、就業先の誘導、起

業支援、インターンと技能訓練、就職活動の支援、以上の五点を示している。

雇用創出の推進においては、知識・技術集約型の産業の中でもとくに雇用創出能力の高い新興産業である(アニメ産業、情報技術、現代農業に重点を置く)としている。また中小企業が大卒者を採用する際の社会保険料の免除や融資面での優遇により、大卒者の採用を促す。就職先の誘導においては、学卒者の農村・中西部・貧困地域での就職を奨励し、それを行った者には公務員試験およびその後の昇進・昇給の際に考慮する。起業支援においては、小額担保融資や税制優遇を行う。インターンと技能訓練においては、政府が認定した企業にインターンする学生に対しての最低賃金額以上の生活費の支給、およびインターン受け入れ企業に対する税制優遇を行う。就職活動の支援においては、企業合同説明会の開催、ネットでの就職情報の提供などを行う。

一方、地方政府レベルでも多種多様な政策が行われている。例えば天津市では規定の専門資格を取得した者に対して、訓練費用および受験費用の全額相当分を地方政府が負担することで、専門技術者の確保に取り組んでいる。また天津市内にある国家職業教育改革実験区、海河教育園区では企業の需要を反映した

オーダーメイド型の人材育成を行っている。学校が提供する専門科目や訓練プログラムは企業からの要望に基づいて策定される。海河教育園区の昨年の卒業生一・六七万人の就職率は九五％であった。

【注】

ここでの就職率は、大学卒業後半年以内に就業した者の割合を表している。また大学卒業後に国内外の大学院に進学した者も就職率の算出に含まれている。

【参考資料】

中国大学生就業報告二〇一二、清華大学中国経済社会データセンター、チャイナデイリー

(アシスタントフェロー) 李 青雅

