

海外労働事情

イギリス

最低賃金改定額を公表―若者向けは1%に抑制

政府は四月、全国最低賃金の一〇月からの改定額を公表した。雇用状況の改善を背景に、二一歳以上向けの基本額を二二ポンド（一・九%増）とするほか、昨年は据え置きとした若者向けの額についても一%増額する。ここ数年にわたるインフレ率を下回る改定から、実質ベースでは二〇〇四年時点の水準にまで低下しているという。

実質ベースでは低下、平均賃金の伸び悩みが影響

最賃制度に関する政府の諮問機関である低賃金委員会は、景気や雇用状況、賃金動向などの分析をもとに、前回の最賃額改定による雇用への影響や、新たな改定案を毎年報告書にまとめている。今年の報告書は、景気の引き続きの低迷にもかかわらず雇用状況が改善している点に首をかしげつつ、昨年の基本額の改定（概ね平均賃金上昇率と同等の一・八%）は雇用にマイナスの影響を及ぼさなかったと分析。今年も景気動向には大きな変化はないとみて、同等の改

定幅を維持すべきとの見方を示している。また、一八―二〇歳向け及び一六―一七歳向けの額については、昨年は若年層の雇用状況の悪化を勘案して据え置きとしたが、今年は改善の兆候がみられることから据え置きの必要は感じられないとしている。一方、アプレンティス（見習い訓練者）向けの額については二〇一〇年の導入以降大幅な改定が続いていたが、今回の改定では据え置きを提言している。

二〇一一年度には、一六―一八歳層のアプレンティスシップ新規参加者数が三年ぶりに減少しているが、雇用主から収集したエビデンスによれば、最低賃金額は雇用主のアプレンティス受入れに影響を与えていない様子はないという。むしろ委員会は、一六―一七歳層のアプレンティスの約四〇%が最低賃金額を下回る賃金しか受

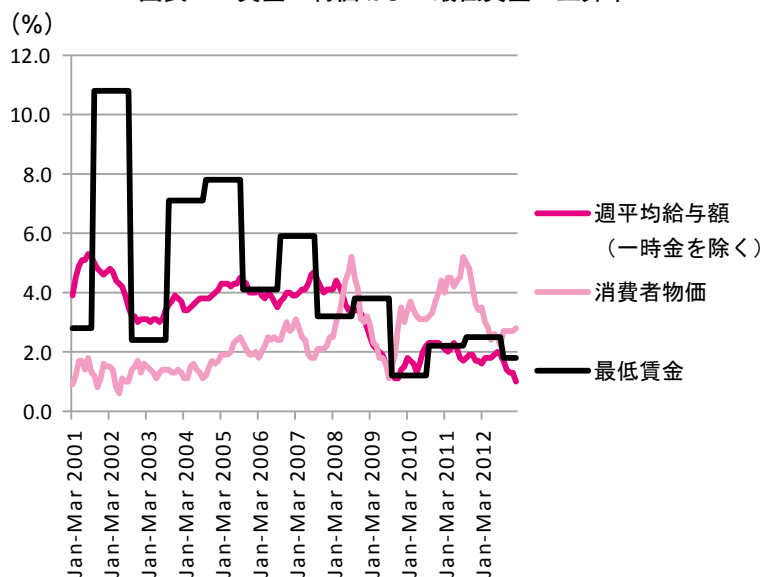
け取っていないとの調査結果を重く見て、最低賃金額が遵守されていない状況で額の引き上げを提言することは難しいとしている。このため、アプレンティス向けの最賃額は据え置きとし、雇用主やアプレンティスに対する最低賃金額の周知徹底と併せて、アプレンティスを含め最賃全般について、違反雇用主の取り締まり強化を提言している。委員会の提言を受けて、政府

は基本額と若者向け額の改定案についてはこれを承認した。一〇月の改定額は、二一歳以上向けの基本額が六・三二ポンド（二ペンズ、一・九%増）、一八―二〇歳向けが五・〇三ポンド（五ペンズ、一・一%増）、一六―一七歳向けが三・七二ポンド（四ペンズ、一・〇%増）となる。一方、アプレンティス向け額を据え置きとする委員会案は却下し、二・六八ポンド（三

ペンズ、一・一%増）への引き上げを決めた（一）。他の最賃額や給付などに対するアプレンティス向け額の相対的な水準を維持し、アプレンティスシップを選択肢として魅力あるものとし続ける必要があるため、と政府は説明している。

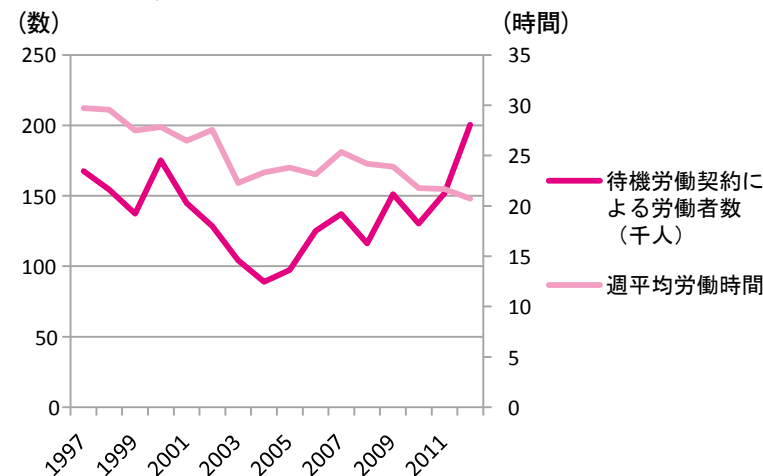
改定の検討に際して委員会が行った意見聴取に対しては、経営側から景気の低迷を理由に据え置きまたは抑制を要望する声が多く寄せられた。ただし一部の業種別団体などからは、物価上昇率と同等の引き上げにより

図表1 賃金・物価および最低賃金の上昇率



注：平均賃金額は3カ月間の移動平均、消費者物価指数は各月の値。
参考資料：統計局ウェブサイトほか

図表2 待機労働の労働者数と労働時間の推移



参考資料：統計局ウェブサイト



実質ベースの水準を維持すべきとの意見や、物価と平均賃金の過去一二月の上昇率を考慮した自動的な引き上げを行うべきとの意見もみられたという。一方、労働側は低賃金業種における労働需要が増加傾向にあること、また多くの大企業が内部留保を行っている指摘、低賃金労働者の実質所得が継続的に減少している状況を反転させる必要があるとして引き上げを要請していた。委員会の分析によれば、ここ数年の最賃額の改定幅はインフレ率未満となっており、実質ベースでは二〇〇四年の水準に低下している。これには、最低賃金の改定に際して考慮される賃金上昇率が、不況期以降一貫して物価上昇率を下回っていることが影響している(図表1)。

介護労働者などへの適用に困難

委員会による報告書はこのほか、介護業における最賃違反の拡大を取り上げている。とりわけ、在宅ケアにおける待機労働者(zero hours contracts)業務の発生時のみ雇用主の要請を受けて就業、労働時間に応じて報酬を受け取る働き方⁽²⁾の普及が、労働時間や収入の不安定さにつながっているほか、現場間の移動時間を労働時間に含まないなどの違法な運用も広がっている。最賃未満の在宅ケア労働者に占める待機労働従事者の割合は、二〇〇八年の三〇%から二〇一二年には七〇%に増加しているという。このため、自治体等による介護業務の委託に際しては、委託先との契約に最賃の遵守を条件として盛り込み、またこれを可能とする委託費を支払う必要があると指摘している⁽³⁾。

待機労働の拡大は、介護業以外にも広範な業種で生じているとみられる。統計局によれば、待機労働に従事する労働者数はイギリス全体で二〇〇四年の八万九〇〇〇人から二〇一二年には二〇万人と倍以上増加している。ただし、週当たりの平均労働時間はむしろ減少傾向にあり、柔軟な労働力としての利用が進んでいる状況が窺える(図表2)。

この間、待機労働を利用する事業所は全体の四%から八%に倍増、規模の大きい事業所で利用比率が高く、一〇〇人以上規

模の事業所では二三%、五〇・九九人規模で一%、五〇人未満規模で六%となる。業種別には、ホテル・レストラン業で急速な普及がみられる(二〇〇四年の四%から二〇一一年には一九%に増加)ほか、医療・介護業(同七%から一三%)、教育業(一%から一〇%)など⁽³⁾。こうした労働者は、雇用や収入の不安定さだけでなく、通常の労働者に比して雇用上の権利が制限される場合も多く、労働組合などから制度的対応を求める声が強まっている。

政府は、介護業務の公的調達に際して最賃遵守を条件とすべきとの委員会の提案について、取り締まりに関する「より効果的な手法」を検討中であるとして導入の可能性を否定している。

〔注〕

1. 政府は歳出削減の一環として、これまで物価上昇率に準拠してきた主要給付の改定についても、今年度から三年間は一%に抑制する方針を示しており、四月にはこの方針に基づいて改定が行われた。
2. 委員会は前年の報告書でも同様の指摘を行ったが、状況はむしろ悪化しているという。
3. 二〇一一年職場雇用関係調査(WERS)に関する議会図書館資料の引用。

【参考資料】

ビジネス・イノベーション・技能省
低賃金委員会、統計局、庶民院
各ウェブサイト

(国際研究部)

アメリカ

労働者の七%、四六二万人がワーキングプアに

二〇一二年、アメリカのワーキングプアは四六二万人となった。労働省統計局が毎月発行しているBLSレポート四月号によれば、人口の一五%が貧困ラインを下回っているというメディアで取り上げられることは少なくなっているが、その数が減少したわけではない。ワーキングプアとは、少なくとも二七週間は労働市場にとどまっている、つまりは現に働いているにもかかわらず、収入が貧困ラインを下回っていることである。

ワーキングプアに陥りやすいパートタイム労働者

フルタイムで働く労働者のうちワーキングプアの状態にあるのは四二%だった。一方、パートタイムで働く労働者は二三・五%で、パートタイムがフルタイムに比べてワーキングプアの状態に陥りやすくなっている。パートタイムで働く労働者のうち、自らパートタイムを選んでいる自発的パートタイム労働者の九・七%、やむを得ずパートタイムを選んでいる非自発的パートタイム労働者の二三・五%がワーキングプアと、大きな比率を占めている。BLSレポートはその原因と

して、低賃金、失業期間の長さ、非自発的にパートタイム労働を選択していることの三つをあげている。

男性よりも高い女性比率

男女比では女性が男性よりもワーキングプアとなる比率が高い。一六歳以上の男性労働者でワーキングプアの状態にある人は六・二%に留まるのに対して、女性は八・〇%である。

若年労働者もワーキングプアの比率が高い。四五歳から五四歳が五・一%、五五歳から六四歳が三・九%、六五歳以上が一・七%であるのに対して、一六歳から一九歳が一・三%、二〇歳から二四歳が一四・〇%である。その原因は、若年層の賃金が低いことと失業率が高いことにあるとする。

高学歴で少なくなるワーキングプア

学歴も影響がある。高卒未満の労働者でワーキングプアの状態にあるのは二〇・一%と高い。高卒は九・二%、短大卒で四・六%、学士以上の学歴だと二・四%と、高学歴になるほどワーキングプアとなる比率が下がる。この傾向は男性よりも女性に大きい。高卒未満の男性が一七・九%に対して女性が二三・六%、高卒の男性が七・七%に対して女性が一一・三%、短大卒の男性が四・六%に対して女性が七・

七%、学士以上の男性が二・二%に対して女性が二・五%だった。

学歴とリンクする職業

職業別にワーキングプアの比率をみると、管理職や専門職など、賃金が比較的高い職業に就く労働者がワーキングプアとなる比率がもつとも低く、二・二%に留まる。

一方で、高学歴を必要としない職業に従事する労働者がワーキングプアとなる比率が高い。サービス業では一三・一%、農業・漁業・林業では一七・二%、建設業では一〇・六%がワーキングプアである。

扶養家族のある家庭と母子家庭に多いワーキングプア

同居の状況もワーキングプアであるかどうかと関連がある。一八歳未満の子供を養育する家庭の一三・一%がワーキングプアとなっている。一方、子供のいない家庭は二・九%に留まる。

子供を養育する家庭のうち、母子家庭の二八・七%、父子家庭の一六・七%がワーキングプアだが、両親がいる家庭では七・四%となっている。

また、家族と同居していない労働者のうち、ワーキングプアは一〇・七%だった。年齢別では、一〇代が四〇・三%、二〇歳から二四歳が二二・一%と、若年ほどワーキングプアの比率



が高い。そのうち、誰かと同居している者の一三・七%がワーキングプアであるのに対して、単身生活者は八・一%となるなど、生活苦から他のワーキングプアと同居を選択していることが窺われる。リーマン・ショック前後の状況をみると、二〇〇七年の五・一%がリーマン・ショックの起きた二〇〇八年に六・〇%となり、二〇〇九年に七・〇%となったから高止まっている。

【参考資料】

BLS REPORTS, A Profile of the Working Poor, April 2013.

(山崎 憲)

フランス

「代表的労組」、引き続きCGTなど五労組に法改正による職場選挙を初めて実施

政府は三月二九日、向こう四年度の全国レベルの労使交渉権を持つ代表的労働組合を公表した。二〇〇八年の法改正により労働者による職場選挙で、一定基準以上の得票率を確保することが代表者付与の条件となった。選挙の結果、これまでと同じCGT（労働総同盟）など五労組が選ばれた。

代表性への疑問、選挙による確認へ

従来フランスにおける労働組合の代表性は、国家権力によって承認されるという特徴をもっていた(1)。従来は、一九六六年三月三日のアレテ（大臣または知事や市町村が発する執行的決定、省令、命令、告示等）によって、CGT（労働総同盟）、CFDT（仏民主労働総同盟）、CGT-FO（労働総同盟労働者の力）、CFE-CGC（管理職総同盟）、CFTC（仏キリスト教労働者同盟）の五つの主要労組には、全国的な代表性が認められ、所属組合には無条件で交渉権が与えられてきた(2)。ところが、近年、組合組織率が極端に低下

していることや企業レベルでの交渉が盛んに行われる傾向に対して、これまでと同様に法律によって承認される「代表性」への疑問を呈す声が大きくなっていった(3)。

この状況を踏まえて(4)、二〇〇八年八月二〇日の法律によって、労働組合の代表性は国家権力による付与から労働者による職場選挙に基づくものへと転換を遂げた(5)。従来、「組合員数」「財政」等の五つの基準に基づいて代表性が判断されていたが(6)、二〇〇八年法によって新たに七つの基準によって判断されることになった。五つの基準を継承する点が多いものの、新たに選挙によって支持を得る必要がある項目が盛り込まれた(7)。その選挙に基づく最低基準として、従業員の代表選挙において、企業レベルでは一〇%、産業レベルまたは国レベルでは八%の得票率が必要であると明記されたのである。同法には施行後五年間は二〇〇八年時点での代表性が付与されるとしており、二〇一三年八月二二日まで選挙に基づいた新たな代表性付与の手続きが行われる必要があった。

労使関係近代化の加速の可能性

選挙はまず、従業員規模が一人以上の企業において、二〇〇九年一月一日からすすめられ二〇一二年二月三十一日まで行



われた。また、零細企業や在宅就労の労働者を対象とする選挙が、二〇一二年一月二八日から二月二日の間に行われた。さらに、農業関連の労働者を対象とした選挙が二〇一三年一月に行われた。総数で五四五万六五二七人の労働者による投票となった。最終的にはCGTが二六・七七%の得票率となりトップで、これにCFDTが二六・〇〇%と僅差で続いた。以下、CGT-FOが一五・九四%、CFE-CGCが九・四三%、CFTCが九・三〇%を獲得、代表的労組に必要な八%ラインを上回った(表)。一方でUNSA（独立組合全国連合）は四・二六%、ソリデール（Solidaires）(8)は三・四七%となり基準に満たなかった。

上位四労組は代表的労組確保が確保視されていたが、CFTCは危ぶまれていた。上位五労

表 選挙結果—上位5組織の得票率

CGT	労働総同盟	26.77%
CFDT	仏民主労働総同盟	26.00%
CGT-FO	労働総同盟労働者の力	15.94%
CFE-CGC	管理職総同盟	9.43%
CFTC	仏キリスト教労働者同盟	9.30%

資料出所：労働省発表資料より作成

組だけで得票率を計算すると、CFDT、CFE-CGC、CFTCの改革派労組が合計で五一・一五%と多数派を確保する結果となった。

近年進められてきた労使関係に関する制度改革は今後さらに加速する可能性がある。二〇〇四年の法改正では企業協定によつて上位規範を適用除外にできるようにした。今回の選挙実施によつて、二〇〇八年法の代表的労働組合の概念に関する改革が一步前進したことになる。労使関係法制の一つの制度の改革という意味だけでなく、集団的労働関係法制の根本的再考につながる理論的意義が包含されている(9)。すなわち産業レベ

ルを主軸としてきたフランスの労使関係が、法制上では企業レベルを主軸とするものに変化したと言え(10)。

一方で、使用者団体に関しても代表性の議論が持ち上がった(11)。現在、MEDEF(フランス企業運動)、CGPME(中小企業連合会)、UPA(手工業連合会)の三団体が全国レベルの交渉で代表権を認められているが、自由業者団体のUNAPL、農民団体のFNSEAなどが代表権の獲得に意欲を示している(12)。

- 1 小山(二〇一一)一五二ページ参照。
- 2 労働政策研究報告書No.一五七の一六ページ、小山(二〇一一)の一六二ページ、門(二〇〇四)の一五二ページ、松村(二〇〇八)の二五二ページ参照。
- 3 門(二〇〇四)の一六六ページ参照。
- 4 小山(二〇一一)によれば、二〇〇八年法の成立過程において、二〇〇一年七月一六日の労使団体による共通の見解があり、二〇〇四年の法の成立を経て二〇〇八年法による代表的労働組合の概念に関する改革がすすめられたとされている。
- 5 小山(二〇一一)の一五八ページ参照。
- 6 五つの項目によつて労働組合の代表性の判断基準とした(一九五〇年法)。(1)組合員数、(2)財政、(3)独立性、(4)組合の経験および年数、(5)占領期の愛国的態度(小山(二〇一一))。
- 7 (1)共和国の価値の尊重、(2)使用者からの独立性、(3)財政の透明性、

- ④交渉レベルに該当する職業的および地域的な範囲における最低二年間の活動年数、⑤選挙に基づく支持、⑥主に活動と経験によつて特徴づけられる影響力、⑦組合員数と組合費(小山(二〇一一))。
- 8 労働政策研究報告書No.一五七(一八ページ)によれば、連帯労組連合(Union syndicale solidaire || SUS)と今日、四〇〇の加盟組合を数え、その代表的なものとしては、連帯統一民主労組(solitaires-unitaires-démocratiques || SUD)が含まれる。
- 9 小山(二〇一一)一四四ページ参照。
- 10 小山(二〇一一)一六六ページ参照。
- 11 Les Echos, 25 Avril 参照。
(<http://www.lesechos.fr/journal/20130425/lecl.france/020728783681-la-cgpmc-lance-le-debat-sur-la-representative-patronale-561594.php>)
- 12 UNAPL (自由業全国連合)のウェブサイト参照。
(<http://www.unapl.fr/dossier/dialogue-social/la-representative-patronale>)

- 【参考資料】
- 労働省発表資料 (Mesure d'audience de la représentativité syndicale : annonce des résultats, 29 mars 2013)
(<http://travail-emploi.gouv.fr/actualite-presses/42/breves/2137/mesure-d-audience-de-la-16109.html>)
- La Monde 2 Avril
労働政策研究報告書No.一五七「現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約(第二巻フランス編)」(http://www.jil.go.jp/institute/reports/2013/documents/0157-2_01.pdf)
- 小山敬晴(二〇一一)(二〇一一)「フランスにおける代表的労働組合概念の変容(一)(二)」早稲田大学法研論集「一四〇号(一四三)一六二—一七一ページ」

門彬(二〇〇四)「職業教育制度及び労使団体交渉制度に関する改革法が成立—外国の立法」二二二(二〇〇四・八)【短信・フランス】(<http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/221/022108.pdf>)

松村文人(二〇〇八)「フランスの労働組合と左翼政党『生活経済政策』」二〇〇八・八No.一二九
(<http://www.seikatsuken.or.jp/monthly/hikaku/pdf/200808.pdf>)

(ホームページ最終閲覧日：二〇一三年四月三〇日) (北澤 謙)

韓国
雇用労働部、二〇一三年事業計画を大統領に報告

就業率七〇%の達成による労働を通じた幸せの実現

雇用労働部は、雇用重視の政府の取り組みによつて就業率七〇%を達成するため、二〇一三年五月までに「全政府の雇用ロードマップ」を策定する。

若者に関しては、企業のニーズを反映した「職業能力評価モデル」を二〇一七年までに合計二〇職種を整備する。仕事に必要な能力と技能を適切に反映させるため、二〇一四年までに四九九の「全国能力基準」を開発し、二〇一三年から二〇一七年の間に四三三の資格認定試験の基準を改正する。

女性に関しては、労働者が育児休暇を取得できる子供の年齢を、六歳から小学校三年生に引き上げる。配偶者の出産から三カ月以内に父親が取得できる一カ月の「父親月間」を導入する。「男女雇用平等法」に基づく積極的雇用改善勧告の対象となる企業の女性従業員と女性管理職の割合を同一産業平均の六〇%から七〇%に引き上げる。男女雇用平等の優秀企業に認証マークを付与し、改善に取り組みない職場のリストを公表する。

熟年者に関しては、「雇用年齢差別禁止および高齢者雇用促進に関する法律」を改正し、六〇歳定年制を大企業は二〇一六年から、その他の企業は二〇一七年から義務づける。雇用労働部は、産業分野の人材を活用す

雇用労働部は三月二九日、雇用の維持・創出および雇用の質の向上を目的とする二〇一三年事業計画を朴大統領に報告した。同計画は、①すべての人々に労働の幸せをもたらす、②仕事の質を高め、人々が労働を通じて希望を見出せるよう支援する、③個人に合った雇用サービスと職業能力開発を通じて、人々がより良い仕事に就けるよう支援する、④人々があらゆる不安から解放された安心でできる安全な職場をつくり出す、⑤労使の相互信頼に基づき、未来創造型のウィンウィンの労使関係をめざす—の五つの主要目標を掲げている。同計画の概要は次のとおり。

るため、熟練職人や技能五輪メダリストら三〇〇人を技術を伝授する教授に起用し、社会貢献職を一〇〇〇人に増やすとともに、八〇〇〇人の熟練労働者の再雇用を支援する。

長時間労働は正の具体的な行動計画を策定する。勤労基準法を改正し、休日労働・時間外労働の削減、柔軟な労働時間制度の利用を促進する。労働時間短縮とジョブシェアリングを組み合わせた包括プログラムを導入する。

障がい者に関しては、法定雇用率を公共部門は二〇一三年の二・五%（三・〇%から二〇一四年は三・〇%に、民間部門は二〇一三年の二・五%から二〇一四年は二・七%にそれぞれ引き上げる。障がい者雇用で優れた成果を上げた企業に認証を与え、優遇貸付金利などを適用する。また、障がい者の雇用義務を遵守しない企業のリストを公表する。



仕事の質の向上による希望ある職場づくり

雇用労働部は、仕事の質を高めることにより、勤勉な人々全員が中産階級となれる希望のある職場づくりをめざしている。

継続的に常勤で働く公共部門の非正規職員を正規雇用に転換する計画（二〇一三～二〇一五年）を二〇一三年六月までに策定する。非正規労働者の差別是正と雇用安定を目的に、大企業に対して雇用形態ごとの従業員数の開示を義務づける（二〇一三年六月）。

特殊形態労働従事者（宅配便ドライバー等約三〇職種）の労働条件を保護する対策を講ずる。労災保険の対象職種を拡大するとともに、特殊形態労働従事者に雇用保険を適用する計画を二〇一三年一二月までに策定する。特殊形態労働従事者の紛争解決のため、二〇一四年から労働委員会を通じた支援を提供する。

社内下請労働者の雇用安定および元請労働者と下請労働者の格差縮小のため、元請企業により重い説明責任を課す。派遣労働者を不法に利用した職場に対しては、特別監査を実施する。

最低賃金より低い賃金を支払う事業主に対しては、直ちに司法措置を講ずる。賃金の支払遅延を防止するため、保険料を滞納する職場の監視システム確立、事業主に対する罰則強化、支払遅延利息の導入などの対策を実

施する。

個人に合った雇用サービスの提供による就業促進

若者、女性、中堅、障がい者など、利用者の必要性に応じた雇用サービスを提供する。職業相談、職業訓練、職業紹介を網羅する総合的な段階的雇用サービス（就業成功パッケージ）を拡充する。若者が大企業よりも健全な中小企業の職に就けるよう、優良な中小企業のデータベース拡充、就職説明会の開催、職場環境改善や社会保険料に対する助成などの支援を提供する。人々が、就学、就業、失業や労働市場再参入などの各段階に応じた訓練を受けられるよう、ライフ・ステージに合った職業能力開発プログラムを提供する。

あらゆる不安から解放された快適で安心な職場づくり

景気変動に起因する経営上の理由による解雇を防止するため、勤労基準法を改正し、配置転換無給休暇の実施、労働時間の短縮などにより使用者が解雇回避に努力したと判断される事例を法律に明記する。雇用情勢の悪化により大規模なレイオフが実施された地域を雇用災害地区に指定し、経営上の理由による解雇防止、失業者の再就職支援、地域経済再生などの特別対策を実施する。

過勤務時間を貯蓄し、経済が低迷したときにその分を有給休暇として取得できる労働時間貯蓄制度を導入する。

未来創造型のウィンウィンな労使関係の構築

労使が責任をもって参加し、目先の小さな利益ではなく長期的な大きな利益を求めて協力する未来創造型の労使関係構築をめざし、中央レベル（経済社会発展労使政委員会）、地方レベル（労使政・市民グループで構成される四者評議会）、企業レベル（労使協議会）での対話を強化する。政府は公平な調停者、仲裁人の役割を果たし、バランスのとれた三者協力を確立するとともに、労使の信頼関係回復による双方の利益となるウィンウィンの労使関係の確立を支援する。

中国

依然として大きい年金の官民格差―制度一元化が政府の最終目標

中国の年金制度は、「官」と「民」が違う「二重制」となっており、「年金双軌制」と呼ばれている。受給される年金額の格差など、「官」に有利な制度の問題点が指摘され、政府は再三にわたって改善策を講じてきた。

しかし、社会科学院が二月に発表した報告書によると、「官民格差」は一向に縮小していないことが明らかになった。政府は制度の一元化を最終目標としているが、具体論はまだ見えていない。

公務員、保険料の本人負担なし

中国には大きく分けて四つの年金制度が存在する。公務員、都市企業従業員、農村居住者、都市居住者注と対象によって分かれている。このうち、公務員と都市企業従業員を対象にした年金制度の格差がたびたび問題化されていた。両者とも雇用労働という点で共通しながらも、保険料の負担額、年金額が大きく隔っている（図表1）。保険料の負担額は、公務員の場合は本人ゼロで、全額を政府が支出する。都市企業従業員の場合は本人八%、企業二〇%の料率を負担している。一方、年金額は、公務員が退職前賃金の八〇%九〇%程度の水準なのに対し、都市企業従業員は四〇%五〇%の水準に留まっている。

年金額、最大で五〇倍の差

社会科学院の報告書は「中国社会保障収入再分配状況調査」と題している。それによると、公務員と政府系事業組織の退職者の九二・三%が月額平均四〇〇元以上の年金額を受給しており、二〇〇元以下はひとりも

図表1：都市従業員年金制度と公務員年金制度概況

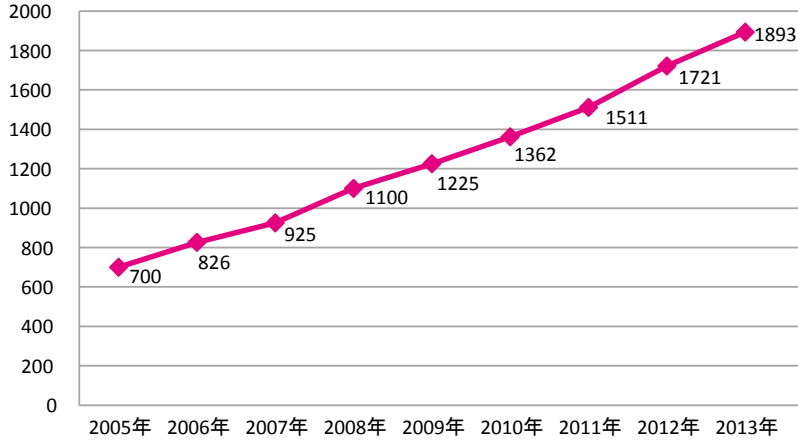
	都市企業従業員年金	公務員年金 (政府系事業組織従業員を含む)
対象者	都市部の企業に勤める者	公務員や政府系事業組織に勤める者
負担者	企業→賃金の20%	政府統一財政より支出
	個人→賃金の8%	個人負担なし
支給方式	基礎年金と個人口座の積立金	政府統一財政より支給
支給水準	退職前賃金の40%～50%	退職前賃金の80%～90%

資料出所：人的資源社会保障部

いなかった。一方、都市企業従業員の年金額は七五・四%が二〇〇〇元を下回っていた。調査対象全員のうちの年金額の最高額は一万元、最低額は二〇〇元で、その差は五〇倍にものぼった。受給者の四〇%弱が「受給額が少なく、生活費を賄えていない」と回答している。

こうした年金の二重制度は、

図表2：都市企業従業員年金平均受給額の推移(単位：元/月)



資料出所：人的資源社会保障部等

一九八〇年代に、市場経済の発展に伴って、企業従業員を対象とした年金制度を設計したときに端を発している。従来からあった公務員や国有企業労働者向けの年金制度をそのままにして、企業従業員を包括した社会保障システムをつくったことが原因だ。そのため、「官民分離」は出発時点から抱えていた問題といえるが、企業従業員の増加に伴って、その制度的欠陥が目立つようになった。

効果希薄な格差緩和策

この年金における官民での状況の大きな隔たりは、しばしば中国における官民格差の「象徴」とみなされている。そこで年金額の格差を緩和するために、政府は二〇〇五～二〇一二年まで八年連続で都市企業従業員の年金額を増額した。二〇一二年には全国平均で月一七二二元に達している。二〇一三年も増額し、一八九三元に達すると予測されている(図表2)。しかし前述

の社会科学者の調査の通り、公務員は九割以上が四〇〇〇元以上を受給し、二〇〇〇元以下の受給者は存在していないことを考えれば、こうした措置も焼け石に水といったところである。

また、公務員年金に対して、二〇〇八年二月に政府は《政府系事業組織従業員年金保険制度改革の試行方案》を可決した。山西、上海、浙江、広東、重慶の五省市を試行地域として実施するとして、まず、政府系事業組織に対して分類を行い、行政機能事業組織は政府機関に編入し、公務員年金の対象とする。営利機能事業組織は企業に転換し、従業員には企業年金を適用する。残りの非営利組織従業員も、企業年金が適用される。統計によると、中国の事業組織は一三〇万ほど存在しており、非営利組織従業員がその多数を占めている。従業員数は三〇〇〇万人以上になるため、実施されれば影響は大きい。

しかし、この改革方案は結果として、多数の反対意見と幾ばくかの社会の混乱をもたらした。反対意見としては、方案が事業組織の従業員を対象にしており、公務員が対象外であったため、公平性を欠くとして問題視された。また、非営利事業組織の従業員の間で、年金受給額の減少に対する不安が高まり、特に教育分野で早期退職が頻発した。広東省華南農業大学を早期退職した講師の場合、方案実施前の退職であれば月三五〇〇元以上受給できる。しかし方案実施後の退職では、月一六〇〇元程度になる可能性があったため、退職を選択した。こうした反対意見と混乱の結果、各試行対象地域は事態を重く受け止め、実際の制度開始には至らなかった。

「有期契約の公務員」を対象に、新たな制度を試行している。対象は一八〇〇人超で、保険料率を一八%とし、このうち負担の割合は市政府一〇%、本人八%としている。ほかに、市政府が「深セン市地方養老保険」として一%分を加算して負担している。

政府、一元化に向け研究開始

人的資源社会保障部は昨年から特別委員会を設置し、公務員向け職域年金制度の研究を開始している。この委員会の最終的な目標は、「年金一元化(公務員事業組織と企業の基本年金保険モデルの統一)である。二〇一二年六月、国務院は『社会保障の第一二次五カ年計画』を公布し、公務員向け年金制度一元化の研究を発表した。しかしながら、未だに、公務員や事業組織の年金改革に関する具体的な方法は発表されていない。

〔注〕

都市居住者には自営業者、パートタイム労働者、非就業者が含まれる。

【参考資料】

人的資源社会保障部、経済観察報、新華社通信、新浪網、中華網

(国際研究部)