

# 海外労働事情

## イギリス①

### 低所得層が前年から九〇万人増加—政府統計

雇用年金省は六月、低所得世帯人口に関する統計を公表した。全体的な所得の伸びの低迷から、二〇一一年度の平均所得額に基づく低所得層の比率は前年からほぼ横ばいとなったが、前年の所得水準を基準に実質ベースでみた場合、低所得層は前年から九〇万人増加したとみられる。今年度から本格化した各種の給

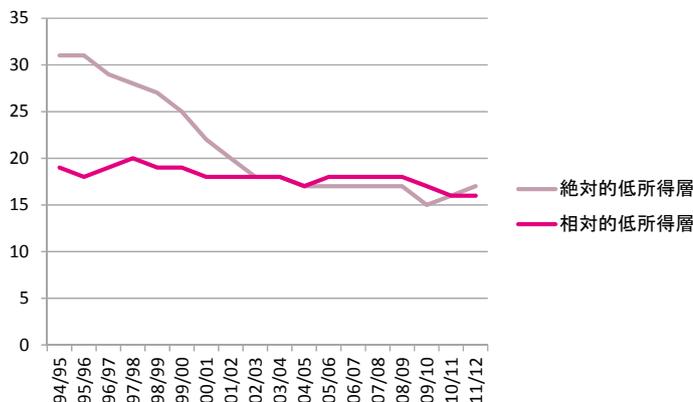
付削減策の影響により、低所得層は今後さらに拡大すると予想されている。

**所得水準の低下で相対的低所得層は減少、絶対的低所得層は増加**

雇用年金省が毎年公表している「平均未満所得世帯統計」(Household Below Average

Income)の報告書は、各年度の名目ベースの所得水準に基づく「相対的低所得層」(平均所得額の六〇%未満の層)、基準年の小売物価指数で調整した実質ベースの所得水準に

図 相対的・絶対的低所得層の推移(%)



基づく「絶対的低所得層」(二〇一〇年度を基準とした平均所得額の六〇%未満の層)および所得分配の偏りに関するジニ係数の三つの主要指標などにより、低所得層と所得格差の推移をみている(上)。このうち、相対的低所得層は九八〇万人、人口全体に占める比率は一六%で、所得水準の一般的な低迷により前年度から横ばいで推移しており、ジニ係数も同様になっ

た。一方、絶対的低所得層は一〇八〇万人で前年度から九〇万人増、比率も一七%と二ポイント増加した(図)。うち五〇〇万人以上は就労世帯(フルまたはパートタイム就労者が一人以上いる世帯)に属しており、就労者の居ない高齢者世帯(約二〇〇万人)や就労年齢世帯(失業・非労働力など、約三〇〇万人)を上回っている。また、前年度から増加した九〇万人のうち、就労年齢層が六〇万人、児童が三〇万人を占め、高齢者についてはほぼ横ばいとなっている。

絶対的低所得層の増加は、所得の増加が物価上昇を下回ったことによるものだ。二〇一一年度を基準とした実質ベースの週平均所得額は、一九九四年度から二〇一〇年度までほぼ継続的に増加してきた。しかし、ここ二年間減少が続いており、二〇一一年度には前年の四四〇ポンドから四二七ポンドへ三%減(低所得ラインは週二六四ポンドから二五六ポンドに減少)低下している。報告書は所得低下の要因として、不況以降の賃上げ抑制や、経済再編によって前職より低賃金の仕事に転職した層が増加したこと、また社会保障給付の引き下げをあげてい

る。

所得階層別の所得構成をみると、最も所得が高い上位二〇%では平均で八割以上が給与所得であるのに対して、下位二〇%では給与所得は四割弱、五割以上を社会保障給付が占めている。シンクタンクのIFSは、不況以降二〇一一年度までは全体的な所得低下の影響から所得格差が縮小したが、今後は各種の給付削減策(3)の実施により、低所得層の所得低下が予想されることから、所得格差は再び拡大し、二〇一五年までには不況前の水準に戻るとみている。

#### 【注】

1 「相対的低所得」は世帯当たり週所得額(各年度の名目額、税引き後家族構成により調整)の中央値の六〇%を、また「絶対的低所得」は基準年(二〇一〇年)の世帯当たり週所得額の六〇%をベースに小売物価指数で調整した各年の額を、それぞれ下回ることを指す。統計は、世帯単位の等価所得(家族構成を数値化し、世帯当たりの所得を調整)に基づいて所得階層に区分された各世帯の構成員数による。前者は、一般に用いられる「相対的貧困」とほぼ同様の定義だが、後者はいわゆる「絶対的貧困」(衣食住や健康に関する最低限の水準の維持が困難な貧困状態)とは異なる。ジニ係数は、所得分配の偏りに関する指標。なお、毎年の報告書では、住宅コスト分を調整した所得水準(after housing cost)の推移も分析しているが、ここ

は説明を割愛する。

2 報告書は代表的なグループ(ベンチマーク)として、子供のいないカップル世帯の数値を用いている。なお、二〇〇九年度の週四五ポンドからは六%の減。

3 この四月には、主要な給付の改定幅を一部に抑制する措置(通常は物価上昇率に準拠)や、住宅給付の減額(通常使用していない寝室分がある場合など)、世帯当たり給付額の上限設定(年間二万六〇〇〇ポンド)など多くの制度改正が開始されているほか、障害者向け手当の受給者削減に向けた制度の切り替えも始まっている。

#### 【参考資料】

Department for Work and Pensions, Institute for Fiscal Studies, BBC 各ウェブサイト

## イギリス②

### 従業員持株制を通じた解雇規制等の緩和、導入へ

従業員持株制による自社株の提供と引き換えに、不正解雇の申し立てや整理解雇手当など、雇用法上の権利の一部を放棄させる制度が今秋に導入される。小規模企業への普及を通じて、経済成長の活性化や雇用の拡大などの効果が期待されている。さらに今年中には、雇用審判サービスの有料化や紛争処理制度の改革など、雇用主向けの多岐にわたる制度改革が実施される予定だ。

## 経営側からも消極的な反応

政府は、雇用保護法制の規制緩和を成長政策の一環として位置づけており、ここ数年、各種の施策を検討、導入を図ってきた(1)。持株従業員 (employee shareholder) に雇用法上の権利の放棄を求める制度もその一つだ。雇用主は従業員に対して二〇〇〇〜五万ポンド相当の自社株式を提供、従業員が離職等に際してこれを売却する場合、売却益に係るキャピタルゲイン税が免除されるもので、従業員は株式の提供を受ける代わりに、不公正解雇の申し立て(差別による場合を除く)や解雇手当の支払いを受ける権利、柔軟な働き方の申請権、訓練休暇の取得権を放棄する。このほか、出産休暇や養子休暇、父親休暇から当初予定よりも早く復帰を望む場合、雇用主に対して通知を義務付けられる時期が通常の八週間前から一六週間前に定められる。雇用主は、制度導入時に既に雇用している従業員については、持株制への参加の有無を選択させなければならないが、新たに雇用する従業員に対しては参加を義務付けることができる。オズボーン財相は同制度の導入による効果として、従業員の忠誠心や長期的なコミットメントの向上とともに、企業による採用の妨げとなっている雇用法上の権利を緩和することで、雇用拡大や経済成長の促進が期待

できるとしている。制度の適用について企業規模等の限定はないが、政府は急成長の途上にある小規模企業による利用を見込んでいる。

政府は二〇一三年四月からの制度導入をめざして、財相の提案からほどなく「成長・基盤整備法案」(Growth and Infrastructure Bill)を議会に上程した。法案は、連立与党が過半数を占める庶民院では可決されたものの、貴族院は雇用権の緩和に係る条項の削除を求める修正案を付し、これを拒否する庶民院との間で摩擦が生じた。このため、政府は妥協案として対象者に対する手続き上の保護などを追加した。ひとつは、制度への参加を打診された労働者に対して、法律専門家によるアドバイスの無償での提供を雇用主に義務付けることだ(2)。また、雇用主は株式の提供から離職時の買取までに関する条件を書面で提供しなければならぬ。さらに、求職者手当受給者が持株制参加を条件とする求人拒否した場合には、制裁措置の対象とはしない(3)ことを決めた。これらの妥協案を受けて、貴族院は四月末に法案を可決した。

たとえば、政府が同制度の導入により雇用促進を見込んでいる中小企業の多くは株式を公開しておらず、このため買い取り時の株式価値の決定が難しいという問題がある。提供時に予め買い取り価格を決めておくか、定期的に株式価値の評価を受ける必要が生じるが、いずれの手法も雇用主や従業員に負担が生じるとみられる。また、キャピタルゲイン税の免除を利用した脱税を招く可能性も指摘されている。政府に経済財政見直しを提示する予算責任局(OBR)は、キャピタルゲイン税の免除による財政上の損失は将来的に年間一〇億ポンド、また税金対策による支払い回避から生じる損失も二億五〇〇〇万ポンドに達する可能性があるとみている(5)。

## 雇用審判制度でも企業向けの制度改正

なお、同じく四月末に成立した「企業・規制改革法」(Enterprise and Regulatory Reform Act)にも、雇用法の規制緩和に向けて、雇用審判制度の簡素化などが盛り込まれている(6)。主な内容は、不公正解雇の賠償請求額の上限を現在の七万四二〇〇ポンドから平均給与相当額(約二万六〇〇〇ポンド)または一二カ月分の給与のいずれか低い額にまで引き下げることで、紛争の解決に相解合意(settlement agreement)(7)

に基づく金銭解決を奨励すること、申し立てに先立って助言・斡旋・仲裁局(ACAS)のサービスを利用することなどだ。また、安全衛生配慮義務の違反に関して労働者が民事訴訟を行う際には、雇用主の過失が証明される場合のみ申し立てを認めることとし、また雇用主には違反内容の軽重を問わず、労働者の保護に関する適切な配慮を行った旨の抗弁を行う機会が与えられる。一連の制度改正の多くは、今夏から一〇月にかけて導入される予定だ。

さらに、雇用審判サービスが七月末から有料化される。料金は申し立て内容に応じて二種類に区分され、未払い賃金や解雇予告手当、整理解雇手当などの請求に関するもの(レベルA)は申し立て一件につき一六〇ポンド、審理(hearing)が行われる場合はさらに二三〇ポンド、また不公正解雇や差別、均等賃金、内部告発などに関する申し



立て(レベルB)はそれぞれ二五〇ポンドと九五〇ポンドとなっている。集団での申し立ての場合は人数による増額がある(8)。一方、雇用控訴審判所については、控訴の申請が四〇〇ポンド、審理が行われる場合はさらに一二〇ポンドが課される。

## 【注】

1 二〇一一年には、不公正解雇の申し立ての権利付与の要件を勤続一年から二年に延長したほか、この四月には、整理解雇の手続きに関する要件の緩和(一〇〇人以上の整理解雇に際して雇用主に義務付けられた従業員に対する事前通告の時期を、従来の九〇日から四五日に短縮)している。

2 なお、専門家は雇用主から独立(たとえば取引関係がない)でなければならぬ。労働者には、雇用主による打診から七日間のうちに参加の是非を決定することが求められる。

3 ジョブセンター等により紹介された仕事を合理的な理由なく拒否することは、最も重大な違反カテゴリに区分され、受給者には六カ月から三年(違反回数や重大さに応じて期間が異なる)の手当の支給停止が科される。

4 海外労働情報二〇一二年一月の記事参照。

5 損失額は、スキームの普及の度合いによって異なるとみられるが、OBRは算出根拠を明確にしている。

6 同法にはこのほかにも、例えば安全衛生に関する監督機関の検査の削減、内部通報者の保護の強化など、多岐にわたる内容が盛り込まれており、農業分野の最低賃金制度の廃止もその一つだ。これまで制度を運営してきた農業賃金委

員会 (Agricultural Wages Board) が廃止され、一〇月には全国最低賃金制度に一元化される。従来農業分野の最低賃金が支払われていた労働者の中には、賃金が低下する層が出ると思われる。

7 不公正解雇の申し立てを行わないことを条件に、雇用主が和解金額を提示。労働者側には合意の義務はない。

8 たとえば、レベルBの申し立てで原告が二〇〇人を超える場合、申し立てが一五〇〇ポンド、審理が五七〇〇ポンドとなる。

【参考資料】

UK Parliament, Department for Business, Innovation and Skills, BBC, The Guardian ほか 各ウェブサイト (国際研究部)

アメリカ

**若年失業者の職業経験不足が将来の経済成長の足かせに―民主党系シンクタンク報告**

アメリカでは、一六歳から二四歳までの若年者の多くが、失業もしくは不安定な雇用の状態にある。そのために、職業経験を求められる機会が十分ではない。そして、そのことが、将来の経済成長の足かせになるとする報告を、民主党系シンクタンク、センター・フォー・アメリカン・プログレスが出した。

**ディスコネクトド(学卒無業)が無視できない数に**

失業もしくはパートタイムな

どの不安定な雇用の状況にある労働者の数は、一六一一九歳で約二五〇万人、二〇一二歳で約八二〇万人いる。一六一二四歳の失業率は一六・二%だった。この数字は全体平均七・五%のおよそ倍である。二四歳までの若年労働者はそれよりも上の年齢と比べて厳しい状況にある。一六一一九歳では、およそ三〇万人がフルタイムの仕事を探しながらパートタイム労働に従事する一方で、七二万八〇〇〇人が失業中であるか、就職先がみつからないために学校に入学している。

同じ年齢階層には、ディスコネクトド (Disconnected) と呼ばれる人も一四〇万人いる。彼らは、高校を卒業したものの、進学も就労もしていない人たちである。ディスコネクトドとは、どこにも繋がって(コネクトして) いないということの意味する。職業経験や学校教育から学ぶことがないため、雇用や社会的流動性、将来の収入という機会が失われている。この状態のままでは、犯罪に巻き込まれるか、公的扶助や政府負担の健康保険制度の世話になることから逃れられない。

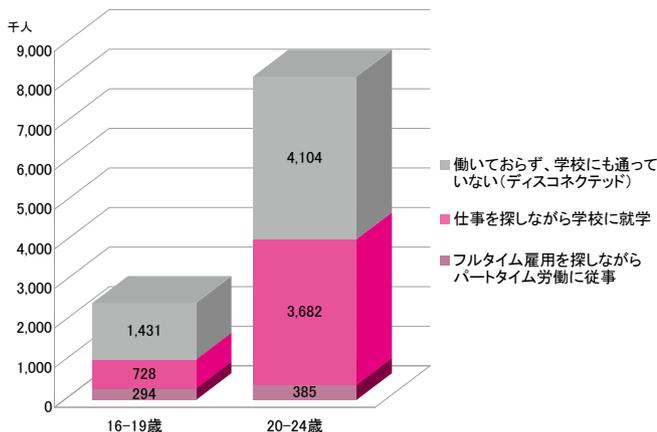
このような若者のおよそ半分が高校中退者であり、残りの半分は高校を出たものの、それを就職やさらなる学校教育へと繋がられなかった人たちである。二〇一二歳のディスコネクト

テッドの数は四一〇万人で、フルタイム雇用を探しているパートタイム労働者の数は三六〇万人だった(図)。この年齢階層のディスコネクトドのうち、一九〇万人が高校を卒業しておらず、七九万人が大学中退者だった。

このような若者の多くは、無給のインターンシップから抜け出して就職の道を見出すことができなかつたり、たとえ就職できたとしても低賃金でスキルレベルの低い仕事に留まっている。そのため、若年雇用を改善する政策が必要だと報告書は提言している。

図 失業もしくは不安定雇用の内訳

(資料出所: Center for American Progress: America's 10 Million Unemployed Youth Spell Danger for Future Economic Growth)



大学進学のための教育ローンが大きな負担に

大学を出れば就職が有利になつていた状況にも変化が現れている。これまで、大学進学は将来的に手にする収入を大きくする手段だった。そのため、学生は教育ローンを利用して大学に進学していた。その投資効果が大きかったからである。しかし、もはやその効果が薄れてきたと報告書は指摘している。

たとえば大卒労働者の失業率をみると、三〇一四歳で三・四%、四五一四歳で四・四%であるのに対して、二一歳一四歳では七・四%とおよそ倍増している。それだけでなく、二〇〇〇年と比較して若年大卒者の実質賃金は八・五%ほど減少した。つまり、二四歳以下の若年層をみると、大卒でも就職の機会が多くないだけでなく、手にする賃金も低下傾向にある。

その理由は、大卒求人が少ない

ために、小売販売、レジ、レストランでの給仕といったような四大卒資格を必要としない仕事に就く場合が多いためである。その割合は卒業生全体の三分の一を超えるようになるなど、これまでの若年大卒労働者と異なる傾向を示している。

このような仕事は低賃金であることが多い。そのため、教育ローンの返済額を賄えないことが起きている。

学生が抱える教育ローンの金額は、一人あたり平均で約二万五〇〇〇ドルだが、低賃金や失業により、支払不履行となつて焦げ付く例が後を絶たない。現在、四分の一で滞納がみられている。この状況が続けば、その履歴が記録されて銀行口座やクレジットカードが作れなかったり、家を借りることも車を買ったりといった場面で不都合が生じる。賃金が差し押さえられてしまう危険性もある。さらには、退職後の生活のために蓄えておくべき資金が不足する可能性も高くなる。

報告書は、このような状態がアメリカ経済を支えるミドルクラスの育成を妨げるとして、焦げ付いた教育ローン救済のために、政府の助成金投入を提言している。

【参考資料】

Sarah Ayres, America's 10 Million Unemployed Youth Spell Danger for Future Economic Growth, Center for

(山崎 憲)

## フランス

失業者数が過去最多を更新  
新・四月末時点で三二六  
万人に

政府の発表によると、フランス本土における四月末時点での失業者数は、前月比一・二%増の三二六万四四〇〇人となり、先月に記録した過去最多の数字を更新した(1)。失業者数の増加は二四カ月連続。エコノミストによる見方では失業者数が減少に転じるのは二〇一四年以降になるというのが一般的だが、オランド大統領は失業者数を年内に減少に導くという目標を改めて強調している。しかし就任以来打ち出してきた雇用対策は予定した効果が発揮しているとはいえない。

## 若年者、高齢者で高い増加率

フランスで一般的に失業者として捉えられるカテゴリーAの求職者(2)(海外県を除く本土のみ、以下、特筆しない限り同様)は、二〇一三年四月末時点で三二六万四四〇〇人になり、前月末と比べて一・二%の増加、前年同月末と比べると一一・五%の増加であった(3)。

カテゴリーAの求職者を年齢階層別にみると、二五歳未満が

五六万二〇〇〇人、二五歳以上五〇歳未満が二〇〇万八〇〇〇人、五〇歳以上が六九万六〇〇〇人であった。その増加率をみると、二五歳未満のカテゴリーAの求職者数が前月末比で二・〇%増、五〇歳以上が一・三%増となっている。前年同月末比ではそれぞれ、一二・七%増、一七・四%増であった。これに對して、二五歳以上五〇歳未満の年齢層では、それぞれ一・一%増、一〇・八%増だった。若年者と高齢者の求職者数の増加率が高いことがわかる。

## 失業の長期化が進む

失業期間(求職者登録の期間)が一年以上の長期失業者数の増加が続いている。カテゴリーAの求職者(4)四七九万九〇〇〇人のうち一八九万四〇〇〇人が、一年以上の求職者登録をしていた。求職者登録の期間が一年未満の者は二八七万七〇〇〇人で、前月末比で一・一%増、前年同月末比で七・九%増であったのに対して、同期間が一年以上の者は、それぞれ、一・五%増、一五・四%増にのぼっていた。また、二〇一三年三月の一カ月間にカテゴリーAの求職者登録リストから離れた者の平均登録期間は二五七日に達し、前年より六日長くなっている。失業の長期化が進んでいることが改めてわかった。

## 失業率では過去最高には至らず

フランス国立統計経済研究所(INSEE)によると、労働力人口(一五歳以上)は、一九九七年に二五六二万七〇〇〇人(フランス本土、年平均、以下同様)であったが、それ以降増加を続け、二〇一一年(5)には二八三九万人となった(6)。すなわち、一四年間に二七六万三〇〇〇人増加したことになるが、これは生産年齢人口の増加と女性の労働力率の上昇が主な要因とされている。生産年齢人口(一五歳以上六五歳未満)は一九九七年の三七九三万七〇〇〇人から、二八七二万二〇〇〇人増加し、二〇一一年には四〇八〇万九〇〇〇人となった(7)。また、同年齢層の女性の労働力率(8)は、同期間に六一・四%から六六・二%に上昇した。ちなみに同年齢層の男性の労働力率は、同期間に七五・一%から七四・八%へ微減している。このような労働力人口の増加傾向を踏まえて、二〇一三年四月末時点の失業者数そのものは最高を記録したが、失業率は最高になってはいない。失業率は一九九七年第一四半期から第三四半期にかけて一〇・八%であったが、二〇一三年第一四半期では一〇・四%にとどまっている(海外県も含む数値では一〇・八%)。ただ、経済紙 Les Echos のエコノミストであるド・コマルモン氏は、労働力人口の前提条件の違いなど

によって一九九七年時点とは異なる状況であることを指摘しつつ、長期失業者の増加を危惧している。また、失業率は前年同期の九・六%から顕著な上昇を続けていることにも留意すべきである。

新たな雇用対策がなく、景況  
指数も好転せず

政府は今年末までに失業者数の増加に歯止めをかける目標を掲げている。ただ、二〇一二年に〇・〇%にとどまっていたフランスの経済成長率は、二〇一二年第四四半期、二〇一三年第一四半期と続いてマイナス〇・二%となり景気後退が鮮明となっている。また、INSEEが算出している景況指数(9)も低い状態で推移している。この数値は主な産業の経営者を対象に実施した生産や売上、雇用等の実績と見直しなどに関する調査の結果をまとめて指標化したもので、平均で一〇〇となるように調整される。つまり好景気の時には、一〇〇を超える数値であるが、今年二月以降の景況指数は、八四から八八の間で推移している。産業別では、製造業が九〇前後にとどまっており、建設業が九一から九三、小売業が八六から九〇を推移しており、サービス業では八四となっている。このように、景気が好転する見通しが立たない中、雇用状況の改善の見込みは立っていない。

政府は「将来雇用制度」や「世代契約制度」の創設(10)や職業訓練制度の活用強化などの施策の効果を期待している。また、労働者の権利を拡大すると同時に、二〇一三年一月一日に労働間での雇用の柔軟性を高める合意(11)に関する法整備が進められている。ただ、Les Echos紙によると、これが直ちに雇用につながるわけではないという見方をしており、「将来雇用制度」による契約件数も政府が当初予想した件数は達成できていないのが実情である。

## 【注】

- 1 三月に従来の一九九七年一月の三一九・六万人の記録を超え過去最多となったが、引き続き更新する結果となった。
- 2 積極的に就職活動を行なっている求職者 (demandeurs) のうち、一カ月間に、一切の就労活動を行わなかった者で、失業者 (chômeurs) と扱われることが多い。
- 3 季節及び就業日数調整値・季節及び祝日の多少により、一カ月間の経済活動が大きく変化することがあるが、それを修正した値、以下同様。
- 4 カテゴリーB及びCの求職者は、積極的な就職活動を行なっている求職者のうち、一カ月間に(一時的な)就労をした者。詳しくは本誌二〇一三年七月号四七ページ注1を参照。
- 5 INSEEが公表している現時点での最新のデータ。
- 6 データ出所: Insee, enquêtes Emploi 1975-2011, séries longues
- 7 データ出所: Insee, estimations de

- population  
8 Insee, enquêtes Emploi 1975-2011, séries longues  
9 Indicateur du climat des affaires France  
http://www.insee.fr/fr/themes/info-rapide.asp?cid=105  
10 詳しくは本誌1101年11月号四五〜四六ページを参照。  
http://www.jiji.go.jp/kokunai/bh/backnumber/2012/11/040-048.pdf  
11 詳しくは本誌1101年11月号四五〜五二ページを参照  
http://www.jiji.go.jp/kokunai/bh/backnumber/2013/04/046-052.pdf

【参考資料】

- Demandeurs d'emploi inscrits et offres collectées par Pôle emploi en avril 2013 (mai 2013) (2013-033)  
http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/PE-Mensuelle-PEP500.pdf  
http://travail-emploi.gouv.fr/actualite-presses/42/brevets/21377/etudes-recherches-statistiques-de-76/etudes-et-recherches/77/publications-dares/98/dares-analyses-dares-indicateurs/102/2013-033-demandeurs-d-emploi/16292.html
- Demandeurs d'emploi inscrits et offres collectées par Pôle emploi en mars 2013 (avril 2013) (2013-028)  
http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/PE-Mensuelle-MAT851.pdf  
http://travail-emploi.gouv.fr/actualite-presses/42/brevets/21377/etudes-recherches-statistiques-de-76/etudes-et-recherches/77/publications-dares/98/dares-analyses-dares-indicateurs/102/2013-028-demandeurs-d-emploi/16197.html
- LAFITTEAU Cécile, BLOUARD Jean-Paul, « Qui sont les allocataires indemnisés par l'assurance chômage ? », Edarages, études et analyses, no 5, Unédic, avril 2013
- Par Leila De Comarmond, « Vive hausse du chômage, des seuils

symboliques franchis », Les Echos  
http://m.lesechos.fr/redirect\_article.php?cid=202730920242  
Par Leila De Comarmond, « Chômage : deux records probablement franchis en mars », Les Echos, 24 avril  
http://www.lesechos.fr/economie-politique/france/actu/202727312199-chomage-deux-reports-probablement-franchis-en-mars-561395.php  
(ホームページ最終閲覧：1101年六月二八日)

（国際研究部）

韓国①

政労使雇用協定を締結  
パート雇用拡大、長時間労働削減など協力

韓国労働組合総連盟（FKTU）、韓国経営者総協会および雇用労働部は五月三〇日、朴政権の主要公約である就業率七〇％の達成を目的とする政労使雇用協定を締結した。政労使は、パートタイム雇用の拡大、長時間労働の削減、六〇歳定年制の定着に向け賃金制度改革などに協力することに合意した。政労使雇用協定の概要は次のとおり（表）。

企業規制の合理化と中小企業  
振興に基づく雇用創出

政労使は、企業が雇用を増やすための制度面の支援を協調して実施する。政府は、雇用影響評価などを通じて雇用により配慮した政策、高所得や高齢の労働者に対する雇用規制の合理化

手段を立案する。雇用を増やす投資に焦点を当てた優遇税制を改善し、海外の韓国企業が韓国に戻ることを奨励する多面的支援策を講じる。

政府は、将来有望な中小企業に対する支援の強化、研究開発予算の拡大など、中小企業支援制度の改革を積極的に進める。

経済界は、大企業と中小企業から成る共同事業体を通じて中小企業の生産性を向上させるための教育訓練の基盤を構築し、労使双方にメリットのある人材育成制度を普及させる。公正な競争と取引により下請企業の競争力を高め、下請労働者の労働条件を改善する。

政労使は、工業団地のインフラ整備、文化施設や厚生施設の拡大を通じて労働環境を改善し、中小企業の仕事を魅力的なものにする。経済界は中小企業が労働力を確保できるように、下請企業の新規採用、教育訓練に対する支援を行う。

政府は、若者の中小企業への就職を奨励するため、将来有望な中小企業に関する情報システムを整備し、若者が中小企業で長期間勤務し豊かになるための支援策を講じる。各地域で中小企業の労働環境を改善し雇用を促進するため、地方政府や労使団体、教育機関等を含む官民共同の支援制度を構築する。

表 就業率70%達成のための政労使雇用協定の主な内容

雇用創出基盤づくり	企業規制の合理化、税制支援、大企業・中小企業の共同人材育成システムの構築
パートタイム雇用・社会サービス雇用拡充	安定した差別のない質の高いパートタイム雇用拡大への協力、家事介護などの公共社会サービス雇用拡充
若者・中高年・女性の雇用拡充	公共機関の定員の3%以上の若者を新規採用、大企業は2017年までに若者の新規採用を前年に比べ増加、従業員への賃金の安定、賃金ピーク制などの賃金体系改編
将来の雇用創出	労働時間短縮推進、賃金・雇用センター設置
労使責任および協力の強化	人員整理の自制、公共部門非正規労働者の正規労働者への転換、大企業の雇用構造の自主的改善、高賃金従業員の賃金引き上げ抑制、労働法遵守、特殊形態業務従事者の保護計画を立案
社会対話の継続推進	経済社会発展労使政委員会の議題および参加範囲の拡大

資料出所：雇用労働部

公共機関・大企業の若年雇用拡大、能力本位の採用慣行普及  
政府は、公共機関が二〇一四年から一六年まで毎年、定員の三%以上の若者を採用するように保証し、主に教育、安全、福祉の分野で採用を徐々に拡大する。また、地方の人材が新しい採用枠の一定割合を占めるよう努力する。

の賃金を安定させ、より好ましい採用条件を創り出すことに協力する。  
政労使は、若者の早期就業の必要性を認識し、職業指導・職業訓練の強化、高卒の雇用拡大、能力を基準にした採用慣行の普及に努力する。  
経済界は、高卒の若者が仕事と学習を両立できるように、職務能力に基づく採用基準を考案し、公正な採用慣行を普及させるよう努力する。政府は、特別入学生枠の拡大や大学教育制度の柔軟化により、仕事と学習を両立さ

せるためのインフラ整備に努める。

政府は、産業界のニーズを反映した職業能力評価モデルを開発し、公共機関がこれらのモデルを採用するよう支援する。学歴や経歴のみに依存せず、情熱と能力を持つ若者が選抜される採用方式を普及させる。求職と就人のミスマッチを解消して若者が早期に労働市場に参入できるように、大学の構造改革や評価制度改善を実施し、大学の競争力を高める方策を検討する。

### 六〇歳定年制の定着に向けた賃金制度改革で協力

政労使は、退職年齢の延長や賃金制度の改編により、一六年



から導入される六〇歳定年制を定着させるよう積極的に協力する。労使は、賃金ピーク制（一定年齢を超えた場合、賃金を削減する代わりに定年延長や再雇用を行う制度）の導入や賃金構造の簡素化などの賃金制度改革に協力し、労働協約や雇用規則の改定を積極的に推進する。

政府は、①最低定年年齢と賃金制度に関する調査の実施、賃金モデルの開発とコンサルティンクの提供、最良事例の普及、②六〇歳定年制施行前に労使間で自主的に賃金制度改革に合意した企業に対する支援、③労使間の自主協議促進、地方雇用労働事務所や労働委員会による労使紛争の早期解決支援、④六〇

歳定年制の定着に向けた議論を行う専門家と労使団体による合同評議会の設立——などの支援を行う。

政労使は、退職した労働者（退職予備軍を含む）ができるだけ早く再就職できるような、採用情報の提供、就職あっせん、起業支援などの再雇用支援サービスを強化し、大企業や公共部

門の退職予備軍に対しても提供

する。政府は、中小企業を退職した中高年労働者（退職予備軍を含む）のための職業紹介機関を拡充し、個人の必要性に応じた訓練プログラムを提供する。専門的な知識や経験を持った退職者が引き続き報酬を得て社会活動に従事できるように、社会貢献に関わる仕事を拡大する。

### 仕事と家庭生活の両立、パートタイム雇用の大幅な拡大

政労使は、労働者が積極的に育児休暇や育児のための短時間勤務を利用し、育児休暇終了後に原職復帰できるよう支援する。政府は育児休暇で生じた空ポストに代替労働者を利用する制度を推進する。育児休業給付金の安定財源を確保するため、母性保護の費用を長期的に社会で分担する手段を検討する。また、

父母が育児の心配をせずに安心して働けるよう、官民の保育施設を大幅に拡充する。政労使は、雇用が安定し、不当な差別が無く、基本的な労働条件が保証された働き甲斐のあるパートタイムの仕事を増やすため積極的に協力する。

労使は、パートタイム労働者に対する労働時間に比例した平等な取り扱い、個人的問題に関する不利益取り扱いの禁止、パートタイム労働者を正社員として雇用する場合の奨励金支給

などで協力する。

政府は、パートタイムの公務員を増やし、公共・民間部門におけるパートタイム雇用の創出を目的とした職務分析やコンサルティンクの提供などの支援策を講じる。公共部門において家事労働や介護労働などの社会福祉関連職を大幅に拡大するとともに、社会福祉労働者の労働条件改善に関する指針の策定などの支援策を講じる。

### 長時間労働の削減、賃金体系の改編

労使は、法定労働時間の遵守や年次休暇の取得促進を通じて、長時間労働につながる仕事の進め方を改善し、健康で文化的な職場環境の実現に努力する。労働時間短縮による賃金減少を理め合わせるため、生産性向上や仕事の再設計、労働者の配置転換・異動などで協力する。大企業は、下請企業がソフト制の改編により労働時間を短縮できるように、仕事の進め方の改善や生産性向上を積極的に支援する。

政府は、労働時間短縮により雇用を創出する企業に対し、コンサルティンクや新規採用者に対する賃金助成などの総合支援策を講じる。

政労使は、労働時間短縮の影響が広範囲に及ぶ産業において、実労働時間の状況などを考慮し、長時間労働の削減に向けた対策を協議する。長時間労働慣行を

改善し多様な就業形態を普及させるため、最良事例の公表や共同キャンペーンなどの社会活動を実施する。労働時間短縮による職場の負担を最小限に抑える対策のほか、時間外労働の限度時間に休日労働を含める問題に関する協議を行う。

労使は、職務と成果に基づく賃金や簡素な賃金構造への変更などの賃金制度改革の推進および労働協約・雇用規則の改定に積極的に協力する。

政労使は一三年の下半期、職場で自主的に賃金改革を進められるよう賃金・雇用センターを設立する。状況調査、最良事例の普及およびコンサルティンクなどを積極的に支援するため、研究機関や専門機関、経済団体等とのネットワークを構築する。

### 雇用保障、労働条件の改善による仕事の質の向上

使用者はできるだけ人員整理を抑制する代わりに配置転換や異動、賃金と労働時間の調整、一時閉鎖やレイオフを検討し、労働者はこれらの措置に積極的に協力する。

使用者は、人員整理が避けられない場合、労働組合や労働者代表と誠実に協議する。影響を受ける労働者の数を最小限に抑えるため、早期退職制度の利用、退職した労働者の再雇用や再就職を支援する。

政府は大規模な人員整理によ

る労働者の損害を最小限に抑えるため、雇用災害地区指定などの総合的支援策を講じる。

政労使は、求職者ができるだけ早く希望の仕事に就けるよう、職業相談員の増員や専門知識の強化、総合雇用情報ネットワークの構築、就職成功パッケージの拡大などに積極的に協力する。地域の必要性に応じた労働力を育成するため、地方レベルで、業界団体、訓練機関、労使団体、地方政府、地方雇用労働事務所などで構成される共同訓練ネットワークを設立する。

政府は、雇用を創出する企業を実質的に支援するため雇用助成金プログラムを見直す。求職者が生計を安定させ求職活動を容易に行えるよう、失業手当の所得代替水準引き上げやモラルハザード防止について政労使で検討し、制度的な改善策を講じる。

労使は、事業環境に応じて、高給の管理職や従業員の昇給を自主的に抑制し、賃金上昇の一定割合を非正規労働者と下請労働者の労働条件の改善に回す。政労使は弱い立場の労働者を守るため、最低賃金の遵守、賃金支払い遅延の防止、雇用契約の文書化を厳密に履行する。

政府は零細な職場や低賃金で働く労働者の雇用保険料や国民年金保険料に対する助成を拡大し、政労使は社会保険制度への参加を促す共同キャンペーンを

実施する。

大企業に雇用形態別の労働者数の公表を義務化する雇用状況開示制度の実施に伴い、労使は、正社員の採用拡大、非正規労働者に対する差別的撤廃や能力向上によるキャリア開発に積極的に協力し、雇用構造の改善に努力する。

政府は、賃金、賞与や付加給付等の不当な差別をなくすため、労働基準監督官の差別是正指導を強化するとともに、一五年までに公共部門の非正規労働者を正規労働者に転換する。主要産業における労働監査を実施し、違法派遣が見つかった場合は、元請企業に違法派遣労働者を直接雇用するよう指示するなど、違法派遣の根絶に努める。経済社会開発評議会の検討結果に基づき、特殊な雇用形態の労働者（宅配ドライバー等）を保護する対策を講じる。

【参考資料】韓国雇用労働部 Web 情報

## 韓国 ②

### 政府が就業率七〇%達成のためのロードマップを発表

政府は六月四日、中流階級を七〇%に拡大することを目的とした「就業率七〇%達成のためのロードマップ」を発表した。朴政権は、二〇一三年五月現在

六〇・四%の就業率を一七年までに七〇%に引き上げる目標を掲げている。長時間労働の削減、仕事と家庭生活の両立、パートタイム雇用を含む多様な就業形態の促進により、一七年までに二三八万（年平均四七万六〇〇〇）の雇用を創出し、このうちの九三万（三八・七%）をパートタイム雇用が占める計画である。ロードマップの概要は以下のとおり（図）。

#### 創造的経済の実現による雇用創出

政府は、起業のための財政支援制度を融資から投資に重点を置いたものに変更する。規制緩和や新しい資格の導入、市場の再活性化により、将来有望な五〇〇の職業を創出するため職業開発タスクフォースを設立する。政府は、現在一三の政府機関と一六の地方政府機関が進める一一二四件の中小企業支援事業を統合、あるいは雇用創出事業に変更する。政府の資金で運営される研究機関は、資金の一定割合を中小企業向け協力プロジェクトに使用する。中小企業を、基盤のしっかりした中堅企業に育成するための成長支援策を策定する。大企業と中小企業が共に恩恵を得られる協力関係の基盤づくりを進める。

政府は、医療や教育、保健活動に関する規制を緩和し、付加価値の高いサービス産業を育成

する。サービス部門の研究開発投資を一七年までに倍増する。新たに創出される二三八万の雇用の内訳は、成長サービス一六三万三〇〇（健康・社会福祉八〇万、専門職・科学・技術関連三三万七〇〇）、情報通信一六万、芸術・スポーツ・レクリエーション関係二二万二〇〇、行政と防衛二二万四〇〇、製造業二〇万、その他五万八〇〇〇となっている。

#### 労働時間短縮、柔軟な労働時間制による仕事と生活の両立

政府は、一二年に二〇九二時間であった年間総労働時間を一七年までに一九〇〇時間に短縮する目標を掲げている。このため、現在は時間外労働とみなされない休日労働を時間外労働の限度時間（一週一二時間）に含めるとともに、労働時間規制から除外されている一二の特例業種を一〇に減らす方針である。また、ソフトウェア開発などの創造的な経済関連の職種に関しては、一四年から裁量労働制を拡大適用する。

政府は、不合理な差別がなく、最低賃金や四大社会保険などの基本的労働条件が保証された働き甲斐のあるパートタイムの仕事を広範囲に普及させる。公共部門で一四年から七等級以下の一般職公務員の中から競争を通じてパートタイムの公務員を採用する。新しく導入される仕事

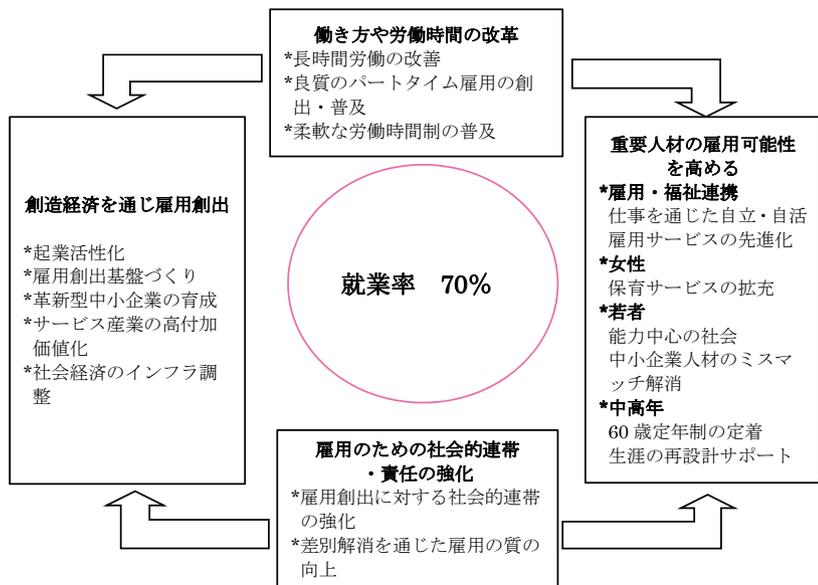
やパートタイム労働者ですぐに補充できる仕事をパートタイム雇用に変更する。パートタイム労働者の教員を採用するための法整備も行う。

民間部門では、働き甲斐のあるパートタイムの仕事を創出する企業に対し、臨時の優遇税制や社会保険料の助成を適用する。労働者に一年間の育児休暇に加えて、一年間の育児期間中に短時間勤務制度を活用するよう奨励する。企業が育児休暇中の労働者の代替要員としてパートタイム労働者を採用した場合、最大二人まで代替労働者の人件費を助成する。

#### 女性、若者、中高年者の労働市場参入を積極的に支援

政府は、女性の就業を促進するため、育児休暇制度や公共および企業内保育サービスを大幅に拡充する。育児休暇の分割取得可能回数を二回から三回に増やし、適用児童の年齢を六歳から九歳に引き上げる。出産休暇から育児休暇まで一括で申請できる「自動育児休暇」を定着させる。また、妊娠や出産、育児休暇後に大量の女性労働者が退職する企業に対し、徹底的な監査を行う。企業内に保育所を設置するための基準を緩和するとともに、国公立の保育施設の収容規模を現在の保育児童全体の二〇%から一七年までに三〇%に拡大する。

図 雇用ロードマップ基本的な方向



資料出所：雇用労働部Web情報

政府は、女性に優しい社会福祉関連の仕事を二五万創出する目標に基づき、介護サービスの質や介護労働者の劣悪な労働条件を改善するための指針に加え、社会福祉の仕事の創出する計画を策定する。

政府は、若者が早期に労働市場に参加することを奨励する政策を実施する。韓国の徒弟制度である仕事と学習のデュアル・システム（OJTと理論学習）を導入する。中小企業と若者との間の構造的ミスマッチの

解消を目的とするタスクフォースを設置し、中小企業の雇用環境を改善するための助成金制度の拡大、中小企業での長期勤続を奨励する優遇措置の強化、若者向け中小企業雇用情報システムの確立、各地域における共同人材管理制度の設立——などについて議論する。

政府は、六〇歳定年制の定着退職者の再就職に向けた支援制度を設ける。六〇歳定年制の早期導入を奨励するため、定年年齢を延長する企業に対し助成金

「通常賃金」の解釈で論争激化—時間外労働手当など算出に影響

時間外労働手当などの算出基礎となる「通常賃金」の解釈をめぐって論争が白熱化している。

韓国③

【参考資料】雇用労働部Web情報

非正規労働者の保護、差別是正に向けた対策の強化

政府は、「期間制および短時間労働者保護法」と「派遣労働者保護法」を改正し、懲罰的な金銭補償制度を導入する。公共部門は一五年までに、常時・継続的な業務に従事する非正規労働者を正規雇用に転換する。社会保障制度の枠外にある特殊形態労働従事者（宅配便トラック運転手、生コン運搬トラック運転手、学習支援教師等）に雇用保険や労災保険の適用を拡大する包括的な保護対策を講じる。

従来の行政解釈を覆して、大法院（最高裁）が昨年に、定期賞与が通常賃金に含まれるとの判決を下したためだ。この問題をめぐって、現在、六〇以上の企業で労使が係争を続けている。

「通常賃金」と最高裁判決の対立

「通常賃金」は、定期的に一律に支給される賃金であり、基本給と役職手当が含まれる。勤労基準法に基づき、時間外・深夜・休日労働に対しては、通常賃金の五〇%以上を加算支給しなければならない。

勤労基準法は退職金などを算定する基礎的な平均賃金の定義について規定しているが、通常賃金に関しては勤労基準法施行令に規定されている。また、各種手当に通常賃金を含むかどうかの具体的な判断基準は雇用労働部例規の「通常賃金算定ガイドライン」で定められ、定期賞与は通常賃金には含まれないとされている。

労使はこの行政規則とガイドラインに基づき、通常賃金から定期賞与を除外する慣習を続けてきた。地方裁判所も長年、これに一致する解釈を行ってきた。しかし、大法院は昨年三月、大邱市外バス会社である金亜リムジンの労働組合が会社側を提訴した裁判で、これまでの判例と行政規則に反し、四半期ごとに勤続年数に応じて支払われる定期賞与は通常賃金の計算に含め

るべきであるという判決を下した。

大法院の判決に基づき、通常賃金を定期賞与に含めるとすると、企業は現在の慣行を見直す必要に迫られ、結果として予期せぬ人件費の増大を招く恐れがある。賃金請求権の時効は三年であり、労働者は過去三年分の未払い賃金の支払いを求め訴訟を起こすことができる。

韓国GMなど六〇以上の企業が係争中

通常賃金の問題が国会や世論で大きく取り上げられるようになったのは、韓国GMの問題が関係している。

韓国GMの労働組合は、定期賞与も通常賃金に含まれるとして、未払い賃金の支払いを求め会社側を提訴した。裁判所は、二〇〇八年の一審、一一年の二審ともに通常賃金の項目に関して組合側勝訴の判決を下した。韓国GMは現在も、大法院の判決を待っている状況にある。

これに対し、朴大統領は「韓国経済全体が抱えている問題である。合理的な解決策を探してみろ」と答えた。この大統領の訴訟当事者企業に対する発言が物議を醸し、裁判所に影響力を行使する「司法への圧力」と批判された。

韓国GMのほかにも、現在、大宇造船海洋、現代自動車、韓国産業銀行、起亜自動車、錦湖

タイヤ、双竜自動車、タタ大宇商用車などの大手企業を含む六〇以上の企業が通常賃金をめぐって裁判を行っている。

### 雇用労働部が賃金改革委員会における議論を開始

雇用労働部は、これまでの通常賃金の問題をめぐる判決は特定の企業に対するものであり、状況がそれぞれ異なるため、すべての企業に一般化することは難しいとしている。また、大法院の判決は、全裁判官の合議体で判断されたものではないため、今後、別の判決が出ることもあり得ると指摘している。雇用労働部は、個々の労使が長い間に形成してきた通常賃金に関する合意を尊重する立場をとっている。

雇用労働部は二〇年以上にわたり勤労基準法施行令と通常賃金算定ガイドラインを変更していないため、政府が通常賃金をめぐる対立を放置しているとの批判も出ている。

雇用労働部は、賃金制度を改善し賃金構造を合理化する対策について検討する一二人の労働専門家で構成される賃金改革委員会を設置し、六月二二日に第一回会議を開催した。

委員会は、今後二カ月間、労使および様々な専門家から意見を聴取し、賃金制度の実態や問題点について包括的に検討を行う。その後、賃金構造および通

常賃金を含む賃金制度を合理化するための改革案を取りまとめる予定である。

房河男（パン・ハナム）雇用労働部長官は、「通常賃金の範囲をめぐって継続する紛争を考慮し、また、最低退職年齢を六〇歳に引き上げる法律を計画しており一六年に施行し、労働時間短縮や雇用創出などの喫緊の課題を達成するため、我々は、賃金制度や賃金構造を改革・改善しなければならぬ」と述べた。

【参考資料】韓国雇用労働部・韓国労使発展財団 web 情報

（国際研究部）

## 中国①

### 働く中国の女性に変化の兆し―背景に「仕事と家庭の両立」重視

中国女性は結婚・出産後も仕事を続けるのが普通だったし、労働時間も男性とあまり変わらなかった<sup>注</sup>。そんな傾向に変化の兆しが出ている。仕事と家庭のバランスに対する配慮が働くようになってきているためだ。人材紹介会社が発表したいくつかの調査から、「働く中国女性のいま」をスケッチしてみる。

#### 容易でない両立

中国女性は強い仕事志向を持っていると言われる。人材紹介

会社の「智聯招聘」が発表した「三・八（国際女性デー）特別女性デー特別調査」によって、二〇一〇年と二〇一二年を比較してみると、そんな傾向が垣間見える。一〇年調査では、仕事で成功したいと考える女性は調査対象者の九二・五％に達している。職務に関しては、二九・八％が女性企業家（会社社長、CEOなど）、二四・九％が中間管理職、二二・二％が高級管理職（副社長など）、二〇・四％が専門職をめぐっており、いわゆる一般職員を目標とする女性は二・七％にとどまった。しかし二二年には、仕事で成功したいと考えている割合は七二・〇四％で、一〇年の調査から二割ほど低下している。仕事と家庭のバランスを重視する女性が増えているためだとみられている。

別の人材紹介会社の「科銳国際」は今年、企業に勤める二二～四三歳の男女一七〇〇人を対象に調査した。調査に携わった科銳国際の安然氏は、インタビューを受けた人に対する印象として、「男性は職業キャリアの展望をより重視し、長期の計画を立てているのに対し、女性は年齢を重ねるほど家庭と仕事とのバランスを重視する。例えば、転職先として休暇が多い企業を優先する傾向にある」と指摘している。実際、調査によれば六九・九％の女性が国有企業や民間企業よりも、福利厚生サービ

スが充実している外資企業を転職先として選んでいる。

しかし、仕事と家庭の両立は決して容易な問題ではない。「智聯招聘」の調査では、約四割の女性が出産後に仕事を失い、二一・八四％の未婚女性が昇進のために、出産をあきらめたり遅らせたりしていることが明らかになった。また、八割近くの男性は、妻の仕事での成果が自分を超えてもかまわないと考えているにもかかわらず、二七・八四％の女性は、自らの仕事の成功が夫婦関係に悪影響を及ぼすことを心配している。「智聯招聘」の別の調査である「出産前後の職場調査」によると、二〇一二年の場合、六八・六一％の女性は出産後に転職を考え、一七・三六％は実際に行動に移している。出産による就労への影響としては、子どもの健康が七四・四四％、教育問題が六三・六一％、生活費支出による圧力が四八・一七％、家庭生活が情緒に与える影響が四六・一二％、家事が三六・三一％となっている（複数回答）。

#### 出産後は労働時間が減少

出産後の女性は、労働時間を短縮することで家庭生活との両立に努める場合が多い。前出の「出産前後の職場調査（二〇一二）」によると、出産経験後の女性の労働時間（一日あたり）は八時間以上が出産前の八七・

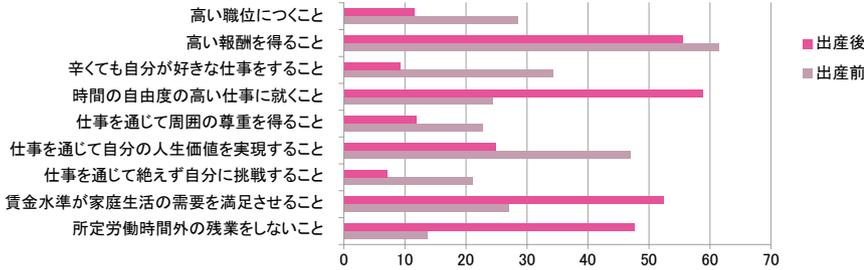
二四％から六六・一三％へと大幅に減少している。

出産により職場に求めるものも変化している。出産前に比べて、「時間の自由度の高い仕事に従事する」、「所定労働時間以外の残業をしない」ことなどを求める女性が増え、一方で「高い職位につく」、「辛くても自分が好きな仕事をする」などの仕事志向の女性が減っている（図）。また会社選びでは通勤時間の長さも重要になっており、通勤時間が長い場合、六四・七九％の女性が転職を考えると回答している。

#### 若年層に専業主婦が増加

多くの女性が仕事と家庭の狭間で悩んでいるが、「智聯招聘」の出産に関する前述調査によると、四割近くの女性は専業主婦の道を選んでいる。専業主婦は特に若年層に多くみられ、三〇～三四歳で二八・一〇％、三五～三九歳で二五・四二％であるのに対し、二五～二九歳では三八・二四％で、二〇～二四歳層では六六・六一％に達している。専業主婦を選んだ理由として「もっとも多かったのは「子どもと一緒にいる時間を増やすため」で、六四・七五％を占める。また、三七・五〇％は専業主婦を選んだ理由として「生活費負担が重くなく、仕事をする必要がない」ことをあげている。経済的な余裕の表れともとれるが、

図 出産前後の女性が職場に望む要求(単位：%、3つまでの複数回答)



資料出所：智联招聘『出産前後の職場調査(2012年)』

沿岸部や一線都市などの経済発展地域では就労する女性の就業率が高いので、興味深い現象と言える。  
 ちなみに、女性が専業主婦を希望しない理由としてもっとも多いのは「夫の収入が少なすぎるなどの経済的理由」で七十二%を占めている。なお、夫の六七%は妻が専業主婦になることを望んでいない。また、六六・三六%の女性が専業主婦を希望しない

理由として、社会からの離脱がもたらす精神的な不安をあげている。

【参考資料】

新華網、老猿頭網、H R o o t、中国新聞網、智联招聘『三・八節(国際女性デー)特別調査(二〇一〇)』、『出産前後の職場調査(二〇一二)』、『科銳国際(二〇一三年中国職業女性調査報告(二〇一三)』

【注】

『中国二〇〇〇年人口センサス』によれば、男性の週間労働時間は四七・九一時間、女性の週間労働時間は四六・八八時間である。

青雅(アシスタントフェロー 李)

中国②

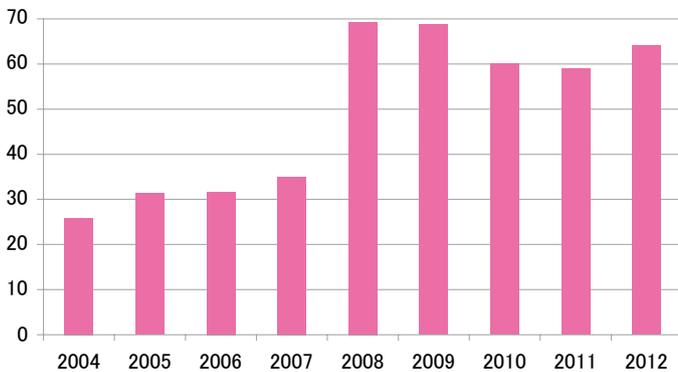
最低賃金の平均引き上げ率は二〇%—二二年労働統計

人的資源社会保障部は五月、二〇一二年の労働統計を発表した。最低賃金は二五の省などで引き上げられ、引き上げ率の平均は約二〇%だった。二〇一五年までの第一二次五カ年計画に掲げている失業率や失業保険加入者数など労働分野の各種数値目標は、順調に達成されている。

二五地域で最低賃金を引き上げ

二〇一二年の都市非私営企業における就業者の平均賃金(年)は昨年比一一・九%増の四万六七六九元だった。都市私営企業

図表1 労働争議件数の推移(当局受理ベース、単位：万件)



資料出所：人的資源社会保障部

では一七・一%増の二万八七五三元。出身地域外への出稼ぎ労働者の平均収入(月)は一・八%増の二二九〇元であった。  
 二〇一二年に最低賃金を引き上げた省(市・自治区)は二五に上り、その平均引き上げ率は二〇・二%に達した。五月末時点で最低賃金もつとも高いのは、月あたりでは深セン市の一五〇〇元、時間あたりでは北京市の一四元である。

労働争議件数は高止まり

二〇〇八年の労働契約法および労働争議調停仲裁法の施行以降、申請費用が無料化されたこと

順調に進む第二二次五カ年計画(二〇一一—二〇一五)の第一二次五カ年計画(二〇〇六—二〇一〇)の進行中

ともあり、労働争議の件数は高止まりしている。二〇一二年、仲裁機関が有効に受理した件数は前年比八・八%増の六四・一万件であった(図表1)。争議の理由も、以前は賃金や社会保障に関するものが多かったが、近年は契約条件の変更や退職に伴う経済補償金についてなど、その内訳が多様化している。

図表2 各種労働統計推移

項目	2010年	2011年	2012年	2015年(目標)
失業率(%)	4.1	4.1	4.1	5.0以下
都市企業従業員年金加入者数(億人)	2.57	2.84	3.04	3.57
失業保険加入者数(億人)	1.34	1.43	1.52	1.6
労働契約率(%)	65	86	88	90
労働争議仲裁率(%)	80	94	95	90

資料出所：人的資源社会保障部

EU 欧州委、財政赤字削減路線の緩和へ

二〇一五年)における、労働分野の各種数値目標は、軒並み目標に対して順調に推移している(図表2)。失業率は目標の五・〇%を下回る状況で推移している。その他の目標も、このままのペースで推移すれば二〇一五年には目標達成となる。  
 【参考資料】  
 人的資源社会保障部 (国際研究部)

欧州委員会は五月末、加盟各国の今年度の経済財政政策に関する勧告案を採択した。財政赤字の削減に重点を置いた従来の欧州委の方向性から、経済成長に向けた投資拡大や若年失業者を中心とする失業対策の拡充を打ち出すなど、姿勢の柔軟化が窺える。特に若年失業対策については、八〇億ユーロを投じる支援枠組みが各国により合意されており、二〇一四年からの実施に向けて具体的なプランが今後示されるとみられる。

成長政策・若年失業対策にシフトか

EUでは、不況期以降に顕在化した財政危機への対応策として、加盟各国の経済財政政策の

調整を目的とする「欧州セメスタール」(1)を二〇一一年より導入している。今回の勧告案はこのプロセスに基づき、各国が提出した今年の経済政策プランおよび中期的予算案に対して行われたもの。欧州委はこれまで、財政赤字の削減を最優先課題に掲げて各国政府に取り組みを求めてきたが、この間、景気回復は滞り、とりわけ厳しい財政状況に直面する加盟国において、むしろ雇用状況の悪化や所得水準の低下を招いたとみられる(2)。こうした国では、歳出削減策の結果として生じる公共サービスの切り下げや公共部門を中心とする人員削減、年金支給額の抑制や支給開始年齢の引き上げ、雇用保護法制の緩和を中心とする労働市場改革などの実施について国民や労働組合の理解を得られず、政治不安や大規模なデモ・争議の頻発、また貧困の悪化を招く状況が続いているほか、一部ではEUに反発する論調も高まっている(3)。

勧告案は、歳出削減(とりわけ構造的赤字の削減)の必要性は引き続き強調しつつも、より緩やかなペースでの実施を認め、経済成長に向けた投資や失業対策の拡充、銀行制度改革を通じて中小企業への融資の活性化、より効果的な行政サービスへの改革など広範な政策対応を提言する内容となった。背景には、財政危機の影響がスペインやイ

タリアなど経済規模の大きい加盟国に及んでいることに加え、フランスやオランダなどでも財政赤字の削減が滞っていることがある(4)。労働関連の取り組みとしては、雇用へのアクセスの改善や労働費用の削減、労働市場の分断の解消などの労働市場改革を提言、政策形成やその実施に労使が重要な役割を果たし得るとしている。また特に高失業国に対しては、訓練や職業紹介など積極的労働市場政策の拡充の必要性を強調している。一方、競争力強化に向けた方策として、生産性に見合った労働費用の水準や、さらなる競争による生産性と価格低減の強化とともに、教育訓練や研究・イノベーション、資源の効率的利用への投資などを求めている。同時に、こうした改革の影響が貧困層に偏ることのないよう、公正性に配慮し、人的資源や十分な公的サービスの提供に向けた投資を行う必要があるとしている。

加えて、加盟国のうち国際収支が黒字で財政状況の良好な国に対しては、低賃金の雇用に対する減税・社会保険料の減免、またサービス部門での他国からの投資受け入れの拡大を通じて、域内の需要拡大に貢献するよう提案している。

### すべての若者に雇用や教育訓練の機会を

各加盟国の経済・財政や雇用の状況は様ではない。二〇一二年の推定成長率は、ギリシャのマイナス六・四%からラトヴィアのプラス五・六%まで大きな開きがあり、ユーロ圏諸国の景気低迷が目立つ。欧州委の予測によれば、経済成長率は二〇一三年後半にはプラスに転じるものの、通年では依然として停滞が続く(EU全体でマイナス〇・一%、ユーロ圏はマイナス〇・四%)。二〇一四年には一・四%のプラス成長に転じるが、雇用状況は二〇一四年まで回復しないとみられている(二〇一三年、二〇一四年とも一・一%で推移)。二〇一三年四月の失業率はEU全体で一・一%、ユーロ圏では二・二%といずれも不況期の水準を上回って増加が続いており、オーストリアの四・九%、ドイツの五・四%に対して、ギリシャ二七%、スペイン二六・八%など。さらに二五歳未満層の失業率は二二・五%(失業者数五六三万人)とEU全体の失業率の倍以上の水準にあり、特にギリシャ、スペインでは六割前後(それぞれ六二・五%と五六・四%)の若者が失業している。EUのシンクタンク、欧州生活・労働条件改善財団の推計によれば、若年失業者やニート(教育訓練への参加も就労もしていない若者)に対する各種

給付の費用は平均でGDPの一・二二%に相当しEU全体で一五三〇億ユーロにも及ぶ。また、若い時期の失業は将来的な失業や貧困、健康上の問題のリスクも高めるという。

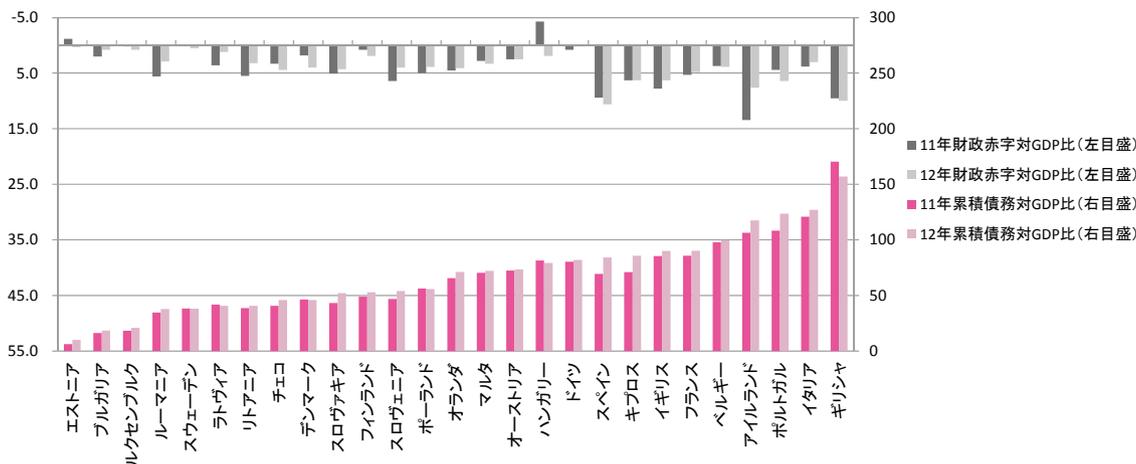
若年失業対策として欧州委が二〇一二年一二月に示した「若者雇用パッケージ」には、アプレンティスシップ(公的に制度化された見習い訓練)やトレイニーシップ(公的制度外の見習い訓練)の実施促進や質の確保とともに、若年支援に関する目標を規定する「ユース・ギャランティー」が盛り込まれている。「ユース・ギャランティー」は、学校卒業や失業開始から四カ月以内の全ての二五歳未満の若者に、教育訓練や雇用を提供することを目標とするもの。公的雇用サービス機関を核として、民間の専門的支援機関や教育機関などと共同での対策の実施が想定されている。関連施策の実施に対しては、若年失業率が二五%を超える地域を対象に、二〇一四〜二〇二〇年の間で八〇億ユーロを投じて財政支援が行われる予定だ(5)。

一方、これまで一貫して歳出削減の推進を主張してきたドイツ政府も、若年失業対策への取り組みの必要を理由に軟化の姿勢を見せている(6)。欧州委による勧告案と前後して五月末に開催された会議では、フランス、イタリアの財務、労働担当閣僚らとともに、早急な若年失業対策の実施の必要性を呼びかけた。また現地メディアによれば、スペインとの二国間スキームとして、国営銀行間の資金提供により最大一〇億ユーロを若年雇用拡大のための中小企業向け融資に充てることを決めたほか、今後四年間にわたりドイツの職業訓練や就業体験に年間五〇〇〇人の若年者を受け入れることでも合意しているという。中小企業融資に関する同様のプランは、ポルトガルやギリシャとの間でも検討されているとみられる。



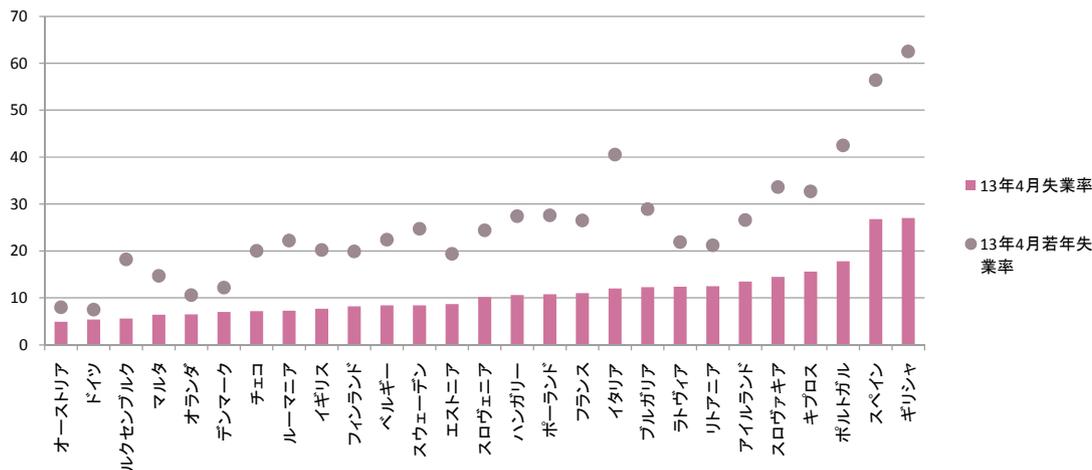
【注】  
1 EUにおける成長促進と雇用創

図1 財政赤字と累積債務の対GDP比(%)



注：財政赤字は各国の会計年度、累積債務は各年末時点のデータ。  
資料出所：Eurostat

図2 EU各国の失業率と若年失業率(%)



注：エストニア、ハンガリーは2013年3月時点、ギリシャ、イギリスは2012年2月時点、ラトヴィアは2013年第1四半期時点のデータ。若年失業率のみスロヴェニアは2013年第1四半期、ルーマニアは2012年第4四半期のデータ。  
資料出所：Eurostat

出に向けて毎年設定される優先課題(Annual Growth Survey—通常一二月に公表)をもとに、各国が中期予算方針と年次経済計画を作成(Stability Programme および National Reform Programme—四月)。

欧州委は各国の経済財政状況と併せてこれを評価し、経済安定化や財政再建、構造改革、成長促進策の方向性に関する勧告案を示す(Country Specific Recommendation—一五—六月)。欧州閣僚理事会及び

2 欧州理事会での承認(六—七月)を経て、各国がこれを実施する形を取る。  
2 欧州委雇用社会問題総局「雇用社会状況四半期レビュー」(二〇一三年三月)の分析による。

3 雇用・社会問題総局が四月に発表した欧州の労使関係に関する隔年の報告書は、金融危機以降の景気低迷と雇用悪化により、多くの加盟国で歳出削減を中心とする対策が講じられているが、政策決定にソーシャ

ル・パートナーが関与していないことが、労使関係の悪化につながっている。こうした施策の社会的受容性を高め、円滑な実施を図る上で、労使間の対話を通じて解決策を見出すことの重要性を指摘している。

4 EUの基本的な財政上のルールは、財政赤字の上限を対GDP比で3%、累積債務を同6%と定めている。これに違反し、かつ一定期間内に改善に向けた取り組みを示すことが出来なければ、GDPの0.2%が制裁金として課される決まりだ。金融危機の対応により加盟国の財政赤字が拡大した際には、各国は猶予期間が設けられ、期限内に3%水準に回復することが求められていた。しかし、続く財政危機による各国の困難な状況や取り組みなどを勘案の上、二〇一三年が年限である一部の国について、猶予期間を延長することが勧告案と併せて提案された(スペインが二〇一六年、フランスが二〇一五年、オランダが二〇一四年など)。欧州委はこれらの国に対して、猶予期間中にも構造改革を推進するよう求めており、例えばフランスに対する勧告案には、労働市場改革とならんで年金支給開始年齢引き上げや支給額の物価スライドなど、より踏み込んだ歳出削減策の実施を盛り込んだ。現地メディアによれば、フランス政府はこれについて、財政赤字削減の具体策には既に着手しており、欧州委から何をすべきか指図を受ける必要はないと述べ、これを一蹴している。

5 当初合意されていた予算額は六〇億ユーロだったが、六月末に開催された欧州理事会で、各国が予算の増額に合意した。各国は「ユース・ギャランティー」の目標を達成するためのプランを作成、具体的な施策に対する財政支援は、別途合意された Youth Employment Initiative に基づく。

6 現地メディアによれば、歳出削減による打撃を被っている各国からの非難をかわす狙いがあるという。なお、シヨイブレ財相は一連のプランの公表と前後して、ポルトガルやギリシャにおける失業対策の遅れをめぐり欧州委を批判していた。

【参考資料】

- European Commission, European Parliament, Eurostat, Eurofound, EUBosser, EurActive, The Guardian, BBC, Spiegel Online ほか、各ウェブサイトを