

海外労働事情

イギリス

増加する外国人労働者の流入状況

統計局が二月に公表した国内外への人の移動に関する統計によれば、二〇一四年九月までの二カ月における人の純流入数（国内への流入者数から国外への流出者数を除いたもの）は二九万八〇〇〇人とほぼ一〇年ぶりの水準となった。欧州域内からの労働者の継続的な流入拡大に加え、域外からの労働者についても、金融危機以降初めて流入者数が流出者数を上回っている。

域内出身の労働者は一〇年間で二・五倍に

外国人の純流入人数が増加した主な要因は、EU域内の労働者の増加が続いていることにある。EU旧加盟国からの就労目的の外国人の流入は、とくに二〇一二年後半から拡大し続けており、中でも就労目的の（予め仕事が決まっている）流入者が増加している。また、二〇一四年に就労が自由化されたルーマニア、ブルガリアからの就労目的の純流入数も増加傾向にある（多くは求職者）ほか、二〇〇四年のEU加盟八カ国からの就労目的の流入者についても、増加幅は昨年から縮小傾向にあるものの、純流入数では依然増加している。

さらに、EU域外からの労働者についても、流入者の増加と流出者の減少が同時に生じたことにより、二〇〇八年以降初めて就労目的の純流入数が増加に転じた。

一方、国内に滞在している外国出生者の就業状況をみると、域内出身者が一九〇万人、域外出身者が二八八万人、計四七八万人が就労しており、全体では二〇〇四年以降の一〇年間で一・八倍、とくに域内出身者については二・五倍と急速な就業者数の増加がみられる。

背景に国内労働者の育成不足

このところの景気回復や雇用の状況の改善を受けて、国内では人手不足への対応を求める声が増える。外国人労働者の受け入れは、こうした労働力需要の拡大に対する即効性が期待されているとみられる。たとえば、建設業の専門技術者の団体CIBは、国内の建設労働者の多くを占める四〇〜五〇歳層の間で今後急速に引退者が増加するとみられるが、一方で新たに訓練を受ける若年層は減少傾向にあることから、将来的に人材不足が深刻化すると予測している。このため、長期的な国内労働者

の育成に向けた訓練や支援の強化と並行して、短期的には外国人労働者の受け入れにより人材不足を補うことの重要性をCIBは主張している。

また、これまで一貫して外国人労働者の抑制策を進めている政府にも、一部の職種における人手不足の緩和に、外国人労働者によって対応しようとする動きがみられる。

政府の諮問機関 Migration Advisory Committee (MAC) は二月、専門技術者の受け入れに関する労働力不足職種リストの二年ぶりとなる見直し案をまとめた。政府が昨年九月に行った諮問を受けたもので、現行のリストには含まれないが労働力不足が生じている可能性のある分野に関して、職種の追加などの検討が求められていた。政府が検討対象としてあげていたのは、①保健分野の大卒相当以上レベルの諸職種（上級医師、看護師、訓練医など）のほか、②同じく大卒相当以上レベルのIT分野の職種、③送電線技師（低圧電流）の三分野だ。

MACは国内の人材の需給状況のほか、賃金水準、人材育成状況などを勘案のうえ、一二の職業名の追加と、七つの職業名の削除を改定案としてまとめた。その多くは保健分野に関するもので、個別分野の上級医師や専

門医の職業名の追加・削除のほか、救急医療および精神科の訓練医を新たにリストに追加する。さらに、MACは救急救命士を新たにリストに加えることを提案している。救急救命士は、受け入れ制度における専門技術者の要件（大卒相当以上）に合致しない職業だが、近年の需要の拡大に国内での育成が対応できていないことから、現在は短期労働者など他のスキームを通じて受け入れられているという。

MACは、国内では救急救命士の学士レベルの資格の新設とその取得の義務化が決まっていること、四年のうちに資格保有者が供給される見込みであることから、今後は救急救命士を大卒相当資格の職業とみなすとともに、これをリストに含めて、相應の資格保有者の受け入れを可能とすることを提案している。

このほか、近年不足がいわれている家庭医についても、リストへの追加の是非が検討されたが、育成途上の学生が一定数確保されており、保険省による促進策も進められていることから、追加は見送られた。

一方で、リストからの削除が提案された保健分野の三職種には、看護師（新生児・小児科の集中治療に係る専門看護師）が含まれる。看護師は、医師と

間の求人によって人材を確保できなかったことを証明）を通じて受け入れて多くを占める職種の一つだが、MACは今回の検討で、国内における人材不足を裏付ける十分な証拠は得られなかったとして、リストからの削除を提案、また医療機関における看護師の不足は、むしろ政府の歳出削減策の一環として看護師の数が制限されていることや、募集時の労働条件の低さが影響していると分析している。

このほかIT分野では、生産管理者、データ・サイエンティスト、上級開発者、サイバー・セキュリティ専門家等の四つの職業名の追加が提案された。これには、五年以上の職務経験およびチームを指導した経験が前提となり、かつ中小規模の雇用主に受け入れ許可を限定することが併せて提案されている。

また、低圧電流の送電線技師については、過去に受け入れ可能な職業レベルの引き上げに伴ってリストから削除された経緯がある。MACは、職務内容・給与水準により限定する形での追加を提案している。

【参考資料】

Gov.uk, ONS, Chartered Institute of Building ほか 各ウェブサイト
(国際研究部)

アメリカ

ファイト・フォー・ファイフティーン運動が過去最大規模で展開

二・三六都市、参加者約六万人のファイト・フォー・ファイフティーン (Fight for Fifteen) 運動が四月一五日に全米で展開された。ターゲットとなったのは、マクドナルドをはじめとするファスト・フード店だった。連邦最低賃金が七・二五ドルにとどまるなか、人間らしい生活ができる最低水準となる貧困ラインを上回る賃金、一五ドルを獲得することが目的だ。

生活できる賃金を求めて

経済政策研究所 (Economic Policy Institute) は、スーパーマーケットなどの小売産業で働く労働者の賃金は他産業で働く労働者の賃金よりも三二・四％低く、働いているにもかかわらず貧困ラインを下回る、いわゆるワーキング・プアの比率が一〇・一％にのぼるといふ。他産業で働く労働者の六・六％がワーキング・プアであることと比べればはるかに高い。

二〇一五年の貧困ラインは四大家族で、二万四五二〇ドルだった。ワーキング・プアの状態にある労働者のうち、四一・五％がなんらかの社会保障を受けており、その総額は年間一三四億ドルに達するという。低賃金にあえいでいるのは、

ファスト・フードや小売といった産業で働く労働者とその家族だけではない。経済政策研究所は大学新卒者の賃金についても調査結果を報告している。それによれば、二〇〇〇年比で賃金が七・七％減少するとともに、二六万人が最低賃金水準で働いているとする。

同じことは製造業にもいえる。法・経済系のシンクタンクNELPが二〇一四年一二月に発表したところによれば、製造業で働く労働者のうち六〇万人が時給九・六ドル以下で、一五〇万人が時給一一・九ドル以下で働いているという。NELPによれば、アメリカの労働者の四二％が時給一五ドル未満となっているという。

こうした状況で働いている労働者の課題は、時給の低さだけではない。経営者による柔軟な雇用の活用が進んだために、まとまった時間を働くことができないため、年収が低い。最低賃金で週五日、一日八時間働いたとしても貧困ラインを下回るとしても貧困ラインを下回る計算になるが、そもそも週五日、一日八時間働くことができない。結果として、貧困ラインを下回る年収しか手にできず、健康保険や年金などの社会保障の対象外となってしまう。ファイト・

フォー・ファイフティーン運動の背景にはこうした全米で拡大する低賃金の問題がある。また、ファスト・フード店の多くはフランチャイズ経営をしており、本体企業は労働条件や安全衛生、団体交渉といった責任とは無関係とする姿勢をとっている。このような状況に異議を唱えて、本体企業に雇用主責任を負わせるとともに、あわせて労働組合を組織しやすくすることも運動の目的となっている。

共同経営者としての法的責任も課題に

ファイト・フォー・ファイフティーン運動は、店舗前で参加者が行うデモンストレーションが中心だが、それだけではない。多くのファスト・フード店はフランチャイズ経営を行っている。そのため、採用や労働条件などはフランチャイズ店のオーナーに責任があるとして、本体企業とは無関係とする立場をとってきた。時給一五ドルを求める運動についても、判断することが自分たちにはできないと主張している。

これに対して、労働組合側に立つ法学者、弁護士、および法・経済系のシンクタンクであるNELPといった法律系の専門家は、労働条件や安全衛生、人種差別やハラスメントといった課題に対して、フランチャイズ店のオーナーと本体企業の双方に

共同経営者としての法的責任があることを確認するための訴えを全国労働関係委員会 (National Labor Relations Board) に対して起こした。現在、審理が進行中なのは、「フランチャイズ店オーナーによる不当労働行為」(店舗における安全衛生配慮義務)、「フランチャイズ店オーナーによる超過勤務手当の未払いや休息時間不付与」「フランチャイズ店オーナーによる人種差別やハラスメントによる解雇」に関して、本体企業に責任があるかどうかということの四つである。

労組と草の根組織の連携

ファイト・フォー・ファイフティーン運動の中核を担ったのは、サービス従業員労働組合 (SEIU) と地域住民の組織、学生、中小企業事業主、宗教団体、NPOといった草の根の組織だった。そこに、在宅保育労働者や大学の非常勤講師、クリーニング労働者も参加した。

とくに、SEIUによる運動に対する支援活動の影響が大きいことを、アメリカ商業会議所や国際フランチャイズ・チェン協会が批判的に指摘している。両団体によれば、SEIUは二〇一三年に一八〇万ドル、一四年に一八五〇万ドルの資金を投じている。ファスト・フード店を対象とする運動は二〇一二年から展開

されている。この年は、ファストファッションやウォルマートに代表される小売店舗をターゲットにした賃上げ要求運動が開始された。SEIU同様に、ホテルやレストランの従業員を組織する労働組合UNITED HEREが支援をしている。

経営者団体は、賃上げ要求運動に現役従業員がほとんど参加していないことや労働組合が主導的な立場にあることを批判している。一方で、中小企業事業主団体が最低賃金引き上げを求めるロビー活動を展開するようになるなど、運動を支持する動きは広がりをみせている。

その一つが大学の非常勤講師の運動への参加である。非常勤講師は時間あたり賃金で働いている現在の状況から、一年間一コマの講義につき、一万五千ドルの報酬を求めている。大学の非常勤講師はSEIUが組織化を継続しており、二万三千人が団体交渉権を得た。運動は全米レベルに拡大し、各地域で進んでいる州別最低賃金引き上げの原動力となっている。

【参考資料】

Ben Penn, Fast-Food Strikes Reach 230 Cities, As Fight for \$15 Evolves in 13th Walkout, Daily Labor Report, Apr. 15th, 2015.

(山崎 憲)

フランス

重労働予防個人勘定制度の創設—
一年金支給開始に関する就労環境
間格差解消のために

フランスの公的年金制度は、主に満額受給に必要な保険料拠出期間を引き延ばす措置が近年の改革において行われている。

平均寿命の延びに対応する措置であるが、職種間で平均余命に大きな差がみられる上に、年金の支給開始年齢時点の健康状態も大きく異なる。そうした格差を踏まえて、長年過酷な労働に従事した者を対象として、ポイントを付与し年金支給開始年齢を繰り上げる重労働予防個人勘定制度が二〇一四年一月に成立した法改正で創設され、二〇一五年一月から施行された。

制度創設の背景

フランスの公的年金制度は、賦課方式で運営されているが、近年、赤字が続いている。オランド政権は、公的年金制度の赤字削減を目的として、労使代表との協議を経た後、同制度の改正案を二〇一三年九月に閣議決定した。その後、国会審議などを経て、『公的年金制度の将来及び公正を保証する法律(1)』が成立した(二〇一四年一月二〇日公布)。

この改正で、年金を満額受給するために必要な保険料拠出期間(2)が、従来の四・五年(一九五五年以降に生まれた者)か

ら、段階的に延長されることが決まった。具体的には、二〇二〇年以降、三年毎に1四半期延長され、その結果、二〇三五年には四三年(一九七三年以降に生まれた者)となる。

年金の満額受給に必要な保険料拠出期間の延長や公的年金の支給開始年齢の引き上げによる就労年数の増加で、雇用労働者の間に不公平さが拡大している。平均余命の延びはすべての職種でみられるが、(上級)管理職と男性現場労働者(ブルーカラー)の間で大きな開きがみられるからだ。国立統計経済研究所(INSEE)の報告書によると、男性現場労働者(ブルーカラー)は男性の(上級)管理職と比べて、三五歳時点での平均余命が六・三年短い。ちなみに、この差は女性では三年である(図表)。また、長年の過酷な労働の影響で更なる就労が難しい労働者や、健康不良の状態での年金支給開始年齢を迎える労働者のことを指摘する声が上がっている。つまり、職業階級間の年金受給期間の平均余命の違いによる差が拡大してきているため、平均余命があまり延びていない労働者の救済措置として、受給開始時期を繰り上げる重労働予防個人勘定制度(Compte personnel de

prévention de la pénibilité)が導入された。この制度は、労働組合、とくにフランス民主労働同盟(CFDT)が導入を求めていた制度である(3)。

深夜や高気圧の就労環境に適用

重労働予防個人勘定制度は、重労働に従事した雇用労働者に対して、職業訓練や短時間労働公的年金の受給開始の繰り上げが可能なポイントを付与する措置である。

対象となるのは、社会保障制度における「一般制度」に加入する雇用労働者(主に民間企業に勤める雇用労働者、農業部門も含む)で、その雇用形態は有期、無期、パートタイム、季節労働を問わず適用されるが、雇用契約の期間が一月以上の者である。

ポイントが付与されるのは、下記の①項目(ただし、二〇一五年は、下記の①④の四項目のみ)(4)に該当する重労働に従事した者である。

①反復的作業

ベルト・コンベアーなどにより流れてくる機械に部品の取り付けや加工を行う作業において、一回のサイクルが一分以下の場合や、一分以上でも、一分間に三〇以上の動作をしなければならぬ業務が年間九〇〇時間以上

②高圧下での業務

二二〇〇ヘクトパスカル以上

の圧力のかかる環境での労働が年間六〇回以上(水面下での土木工事やトンネル掘削など)。

③深夜勤務

午前〇時から午前五時までの間に少なくとも一時間の就労が、一年間で二二〇回以上。

④交代制による深夜勤務

交代での深夜勤務(午前〇時から午前五時までの間に少なくとも一時間の就労)が年間五〇回以上。

(二〇一六年以降は、上記の四項目に加えて、下記の六つの項目が加わる)

⑤騒音のある環境での就労

八〇デシベル以上の環境での就労が年間六〇〇時間か、一三五デシベル以上の騒音が年間一二〇回以上。

⑥手作業での荷物の運搬や上げ下ろし

一五kg以上の荷物の上げ下ろしや二五〇kg以上の荷物の牽引もしくは(後から)推進、一〇kg以上の荷物を持つての移動などの作業が年間六〇〇時間以上。

⑦極端な温度の環境での就労

摂氏五度以下、または、摂氏三〇度以上の就労が年間九〇〇時間以上。

⑧体に負担のかかる姿勢での就労

しゃがんだ(膝をついた)状態や、腕を肩の高さ以上に上げた状態などの作業が年間九〇〇時間以上。

⑨機械的振動のある状況での就労

腕や手にかかる振動加速度が

図表 平均余命の職種間格差(2000年~2008年)

(単位:年)

	上級管理職	専門職	農業者	独立自営業者等	雇用労働者	ブルーカラー労働者	平均	格差(1)	格差(2)
男性	47.2	45.1	44.6	44.8	42.3	40.9	42.8	6.3	1.9
女性	51.7	51.2	49.6	50.3	49.9	48.7	49.4	3.0	0.7

資料出所: INSEE公表資料(BLANPAIN Nathalie, 2011)等より作成

注)格差(1): 上級管理職者とブルーカラー労働者の差、格差(2): 男性/女性平均とブルーカラー労働者の差

二・五m/秒以上、または、全身にかかる振動加速度が〇・五m/秒以上の状況で、年間四五〇時間以上。

⑩**危険化学物質を取り扱う業務**
有害化学物質に接する就労（その量などは、省令で定められる）。

上記の項目のうち、一つの重労働に当てはまる場合、二〇一五年から、年間四ポイント（通年で就労しなかった者の場合、一四半期につき一ポイント）、複数に当てはまる場合、年間八ポイント（同じく、通年で就労しなかった者の場合、一四半期につき二ポイント）が付与される。ただし、生涯で一〇〇ポイントの付与が上限となる。なお、この重労働個人勘定は、転職したり失業したりしても保持される。付与されたポイントによって、二〇一六年以降、職業訓練の受講や労働時間短縮、公的年金の受給開始年の前倒しが可能となる。職業訓練の受講では一ポイントあたり、二五時間受講できる。

賃金を維持した上で労働時間を短縮する措置もあり、一〇ポイントで、一四半期の間、ハーフタイム労働 (mi-temps) に従事することができる。利用は一〇ポイント毎で、最高八四半期が上限となる。公的年金の受給開始を前倒しする措置では、一〇ポイントで、一四半期、前倒

しすることができる。ただし、一〇ポイント毎の利用で、上限は最高八四半期まで、前倒しは五五歳以降に限られる⁵⁾。なお、最初に獲得した二〇ポイントは、職業訓練に利用することが義務付けられている。ただ、一九六〇年から一九六二年の間に生まれた（二〇一五年一月一日時点で五二歳以上五五歳未満）雇用労働者の場合、最初の一〇ポイントを職業訓練に利用することが義務付けられ、一九六〇年以前に生まれた者（二〇一五年一月一日時点で五五歳以上）にはこの制限はない。職業訓練の受講、労働時間の短縮、公的年金の受給開始の前倒しは、それぞれ組み合わせるポイントを利用することができる⁶⁾。

この制度は、職業訓練を受けることにより、重労働でない職種での就業を促し、労働時間の短縮や年金受給の繰り上げによって重労働を軽減することを通じて、重労働を原因とした心身の衰弱を予防する意図が背景にある。

財源および適用対象者数の予測

この制度の予算は、二〇一五年から二〇一八年までの期間で年間一・五億ユーロの費用（四年間の平均、そのうち〇・一四億ユーロが事務費）がかかる。試算して計上されている⁷⁾。財源は、上記の重労働を定義す

る項目にいくつ該当するかによって雇用主が負担する。一項目の場合、従業員の労務費（重労働と判断される基準を超える従業員の賃金）の〇・二%（二〇一五年と二〇一六年は〇・一%）⁸⁾、複数の項目の重労働に当てはまる場合には同〇・四%（同、〇・二%）となる。また、二〇一七年以降は、すべての民間企業において、総労務費の〇・〇一%が雇用主から徴収される⁹⁾。

政府は、ポイントが付与される重労働に従事している雇用労働者数は、二〇一五年でおよそ一〇〇万人（二〇一五年は、四項目のみのため）、二〇一六年以降は三〇〇万人になる見込みとしている¹⁰⁾。

経営者の反発

この重労働予防個人勘定制度の施行に対して、企業経営者は直接的コスト（労務費）の増加や事務作業の増加などを懸念している。行政当局が柔軟に対応できないのではないかと懸念もある。その上、重労働の中には測定が難しいものもあるため、特定の仕事が重労働であるかどうかの認定に関して、従業員と使用者で見解が異なる場合、係争に発展するのではないかと恐れる声もある¹¹⁾。

経営者団体・フランス企業連動 (MEDEF) は、企業経営者にとって「複雑極まりないモ

⁵⁾ <http://www.preventionpenibilite.fr/> で付与されたポイントの管理 (ポイント確認や利用) をすることが出来るようになる予定である。

⁶⁾ たとえば、職業訓練を受けた後に一定期間就労し、その後、労働時間を短縮した上で、公的年金の受給開始を前倒しすること、可能である。

⁷⁾ 厚生・女性権利省発行の重労働予防個人勘定に関する概要 (Présentation du compte personnel de prévention de la pénibilité, octobre 2014) の P13 参照。

⁸⁾ 実際の徴収は、翌年に行われる。たとえば、二〇一五年分については、二〇一六年に徴収される。

⁹⁾ 企業の負担は二〇一七年以降、重くなる。これは、二〇一七年に大統領選挙および国民議会選挙があり、その後、企業負担を重くするという政治的判断が働いているという見方もできる (既述のように、二〇一七年分の徴収は、二〇一八年に入ってからである)。

¹⁰⁾ 前掲厚生・女性権利省発行資料の Da0 参照。

¹¹⁾ Liberation. La pénibilité à bon compte. 1 janvier 2015

¹²⁾ Le Figaro. Pacte de responsabilité, compte pénibilité : pourquoi ça coince? 4 décembre 2014

¹³⁾ Le Figaro. En colère contre le gouvernement, 10.000 patrons manifestent dans la rue, 1 décembre 2014

【参考資料】

BLANPAIN Nathalie, « L'espérance de vie s'accroît, les inégalités sociales face à la mort demeurent », Insee Première, no. 1372, INSEE, octobre 2011

(ホームページ最終閲覧: 二〇一五年四月二日)

(国際研究部)