

海外労働事情

アメリカ

ナショナル・ライト・トゥ・ワーク法案を連邦議会に提出

2017年2月1日、連邦下院議会にナショナル・ライト・トゥ・ワーク法案が提出された。この法案は、労働組合に入らない権利を労働者に認めるという名目で、労働組合費を企業側が代行して徴収するいわゆるチェックオフを禁止するものである。

労働組合の弱体化を目指す

ナショナル・ライト・トゥ・ワーク法案は、アイオワ州スティーブ・キング連邦下院議員とサウス・カロライナ州ジョー・ウィルソン連邦下院議員によって提出された。

この法案は、労働組合と企業の団体交渉の手続きを規定する法律である全国労働関係法（NLRA）の改正により、組合保障条項（union security clauses）とチェックオフの禁止を目指したものである。

組合保障条項とは、労働組合に加入した従業員が労働組合の方針や規約に従わない場合、労働組合が企業に対して、その従業員の解雇を認めさせる項目を労働協約のなかに織り込むことである。この条項は、労働組合員を縛ることが目的ではなく、企業側が個々の従業員に企業側につくように働きかけることで労働組合の団結力を弱体化させることを防ぐものである。

チェックオフとは、使用者が従業員に賃金を支払う際に天引きすることで労働組合に代行して労働組合費を徴収する仕組みのことをいう。組合保障条

項が禁止されれば労働組合の団結力が弱まる。チェックオフが禁止されれば労働組合は労働組合費を集めることが難しくなって財政基盤が弱体化するだけでなく、労働組合の交渉の成果である労働条件や社会保障の引き上げといった恩恵を「ただのり（フリーライド）」で手にする労働者の存在を許すことになる。つまり、ライト・トゥ・ワークという名称は「労働者の権利」という意味がありながら、その実態は、労働組合の弱体化を目指したものである。

トランプ政権の公約

ライト・トゥ・ワーク法はすでに各州で法制化が続いており、全米50州のうちで過半数を超える28州がいわゆるライト・トゥ・ワーク州となっている。ライト・トゥ・ワーク州とそうでない州とでは労働組合の組織率に大きな差が見られるようになっており、平均で1.6%ほど低い。

トランプ大統領は、ビジネスの分野で各州が公正な競争を行うためにライト・トゥ・ワーク法の拡大を大統領選挙の公約一つに掲げていた。その大きな理由は、労働組合が組織される企業では、労働組合が従業員の柔軟な働き方を阻害し、一人ひとりの従業員が自らの職務の範囲に閉じこもるため、労働組合が組織されていない企業と比べて、従業員による企業経営に対するコミットメントやチームワークを通じた

協働といった点で大きく遅れをとるといふ考え方によるものである。そこから、ライト・トゥ・ワーク州になることで州内への企業誘致が促進されるといった政策も登場している。ナショナル・ライト・トゥ・ワーク法案もその延長線上にある。

キング連邦下院議員は、2015年にも同様の法案を議会に提出している。その時は128人の賛同者を得て、教育・労働市場委員会（the Education and the Workforce Committee）で審議されたが、そのまま廃案となっていた。

1950年代半ばには35%を超えていた組織率を2016年10.7%に低下させ、民間企業に限っては6.4%ほどの組織率にとどまる労働組合は、今回の法案に強く反対している。労働組合の支持を受ける民主党が政権を運営していた2015年と異なり、共和党が上院、下院議会で多数派を占めるとともに、ライト・トゥ・ワーク法の成立を公約に掲げたトランプ大統領の誕生は、労働組合にとって大きな危機をもたらしている。

【参考資料】

Dodge Garen E. and Stancu Anna M. (2017) "Congress Considers National Right-To-Work Bill: Beginning of the End for Unions?", The National Law Review.

法案原文:

<http://joewilson.house.gov/sites/joewilson.house.gov/files/National%20Right%20to%20Work%20Act.pdf>

（海外情報担当 山崎 憲）

ドイツ

最低賃金の引き上げ等の制度変更
(2017年1月1日～)

2017年1月1日から、法定最低賃金、求職者基礎保障の標準給付額、児童手当の額などが引き上げられたほか、外国人に対する社会給付の新規定、高齢者の継続就労を促すフレキシ年金も導入された。以下に概要を紹介する。

最低賃金の引き上げ

法定最低賃金が、時給8.5ユーロから8.84ユーロに引き上げられた。これは、2016年6月28日の最低賃金委員会(労使代表等で構成)の決議に従ったもので、次回の改定は2019年1月1日を予定している。

求職者基礎保障給付の引き上げ

求職者基礎保障の新しい標準給付額が適用された。失業手当Ⅱ(ArbeitslosengeldⅡ)、および社会手当(Sozialgeld)に関する単身受給者の標準給付月額、404ユーロから409ユーロに引き上げられた(表1)。

「求職者基礎保障」とは、主に長期失業者とそのパートナー等の生活保障を目的とした制度である。同制度では、求職者本人に「失業手当Ⅱ」を、同一世帯の就労能力のない家族に「社会手当」を給付する。なお、病気や事故等で稼働能力のない困窮者の生活保障を目的とした「社会扶助(Sozialhilfe)」の給付水準も、求職者基礎保障の標準給付額と同額で設定されており、1月1日から同様に引き上げられた。

児童手当等の引き上げ

子育て世帯の経済的負担軽減を図るため、児童手当、児童加算、基礎控除(児童控除)の額が各々引き上げられ

た。これらは、2018年にも再度引き上げが予定されている(表2)。同制度は、18歳未満(教育期間中の子は25歳未満、失業中の子は21歳未満、25歳到達前に障がいを負い、就労困難になった子は無期限)の子を扶養する者が対象となっている。

社会法典第2編および第12編における外国人に対する新規定

社会法典第2編に基づく求職者のための基礎保障と、社会法典第12編に基づく社会扶助における外国人の請求に関する新規定が施行された。これにより、ドイツで働かず(自立せず)、社会法典第2編の給付請求権を有していない者は、滞在後5年間は社会法典第2編または12編による継続的な給付受給権はないとされる。

なお、該当者は、ドイツ出国までの橋渡し給付金を最大で1カ月得ることができる。

就労可能な給付受給に該当する外国人は、社会法典第2編に基づく生活維持の保証のための給付金を得るが、同時に『支援と要請』の基本原則(注)の適用も受ける。

フレキシ年金の導入

フレキシ年金(Flexi Rente)が新たに導入された。

これにより、法定年金受給年齢を超えて働く就業継続者(主に63~67才)のパートタイム労働と部分年金の関係が改善された。具体的には、これまで月450(年5,400)ユーロの収入を得ると、年金受給額の3分の2がカットされていたが、新制度では、年6,300ユーロまで年金を満額受け取ることができる。

【注】

要扶助者は、支援を求める前に、自らの資産や能力によって生計費を確保するためのあらゆる可能性を活用しなければならないとする考え。例えば失業手当Ⅱの受給者は、正当な理由なしに紹介された仕事を断った場合には、失業給付Ⅱの減額などの制裁措置が課される。

【参考資料】

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Pressemitteilungen, 19. Dezember 2016), Bundesregierung (Artikel 16. Dezember 2016) ほか。

(海外情報担当)

表1 求職者基礎保障の標準給付額(月額)

(単位:ユーロ)

受給資格者	2016年	2017年
単身者(成人1人あたりの標準月額)、 単身養育者(ひとり親)の受給資格者	404	409
家計を一にして同居するカップル	364	368
独自の家計を営まない、またパートナーと 家計を一つにしない成人の受給資格者	324	327
14歳から18歳未満の若者	306	311
6歳から14歳未満の子供	270	291
0歳から6歳満の子供	237	237

資料出所: BMAS (2016)

表2 児童手当等の引き上げ(2016年~2018年)

(単位:ユーロ)

受給資格者	2016年	2017年	2018年
児童手当(Kindergeld) 1-2人目(月額)	190	192	194
3人目(〃)	196	198	200
4人目以降(〃)	221	223	225
児童控除 (Kinderfreibetrag)(年額)	7,248	7,356	7,428
児童加算(Kinderzuschlag) 上限額(児童1人につき)	160	170	170

資料出所: Bundesregierung (2016)

中国

国有企業従業員の業績評価を強化

国務院（政府）の国有資産監督管理委員会（国資委）は2016年12月15日に、「中央管理企業責任者経営業績考課弁法」（以下：「弁法」）を公布した。中央政府が監督・管理する国有企業（中央管理企業）を「ビジネス（商業）類」「公益類」などに分け、各責任者それぞれの任務に適した業績評価基準を示している。基準をA～Dの4段階に区分することや、業績を反映する「任期激励給」（インセンティブ給）の水準は年収の30%を超えないようにすること、2年連続でD評価を受けると、その責任者は交代になることなども盛り込んでいる。

改革の経緯

弁法の対象になるのは、中央（政府）が管理する国有企業111社^(注1)の董事長（取締役会会長）、党委員会書記、総経理（社長）らの役員層である。これらは石油、鉄鋼、通信など中国を代表する大企業で、産業構造の転換、経営の効率化を進めようとする現政権の方針のもと、事業の統合を含む大胆な変革を求められている。

人事管理面の改革としては、2015年1月に「中央管理企業責任者の給与制度改革方案」（以下：「給与改革方案」）を施行し、主要責任者の高額給与の見直しに着手した。主要責任者と一般職員との平均賃金の格差は、2010年には13.39倍に達しており、制度改革によって10倍を超えないようにする考えが示されている。

なお、国資委は2016年12月29日、中央が管理する全ての国有企業の経営責任者の年収（2015年度、税引前）

を初めて公表した。それによると、最高は120万元（約2,000万円）で、多くは50～80万元（約835～1,336万円）程度となっている。

給与制度見直しの主な内容は、主要責任者の給与を「基本年給」「業績年給」「任期激励給（インセンティブ給）」に再編し、業績に基づく部分が占める割合を増やすものである。業績を評価する具体的な方法・基準については、2013年2月に公布された「中央管理企業責任者経営業績考課暫定弁法」（以下：「暫定弁法」）があった。今回の「弁法」は「給与改革方案」の内容を反映して「暫定弁法」を修正したものだ。これにより中央管理企業の主要責任者の業績評価、給与制度の見直しが本格的にスタートしたことになる。

評価の基準

「弁法」は、中央管理企業を「ビジネス（商業）類（競争領域）」「ビジネス（商業）類（国家安全保障や主要プロジェクトに関する領域）」「公益類」の三つに区分し、それぞれの機能に適した業績評価基準を示している^(注2)。

「商業類（競争領域）」は、市場競争が進んだ状態にある業界や分野の企業で、自動車などの製造業や航空運輸などの業種が該当するとみられる。ここでは「経済的利益」「投下資本利益率」「市場競争力」「社会的責任」などが業績評価の基準になる。

「商業類（国家安全保障や主要プロジェクトに関する領域）」に当たるのは、国家の安全や国民経済にとって重要な任務、または国家的に重大なプロジェ

クトを担う分野の企業になる。評価のものさしになるのは「国家戦略、安全保障、国民経済への奉仕」「展望、戦略」「（プロジェクトの）完成状況」などだ。

「公益類」は電力やガスといったインフラを提供する業種などにあたり、公共サービス提供の保障、品質、運営効率などが評価基準になる。

以上に加え、各分類に共通する評価基準も設けている。それは「経営の性質」「発展段階」「管理上の短所・制約」「産業の機能」である。

低評価の責任者は交代も

主要責任者の給与を構成する三つの要素のうち、「基本年給」は各年度に決まって支給されるものである。「業績年給」は基本年給を基数として、年度ごとの経営業績評価の結果を組み合わせで計算して決まる。「任期激励給（インセンティブ給）」は任期中の経営業績評価の結果に基づく額とするが、年収の30%を超えない。

個々の評価は国資委が行う。評価結果は4段階（A～D）にランクづける^(注3)。2年連続でDの判定を受けた場合、特別な事情がないかぎり、その責任者は変更される。

【注】

- 1 「中央管理企業」の数は弁法公布時に111社だったが、その後の経営統合で2017年1月現在102社となっている。
- 2 国有企業をこのように三区化する考え方は、国資委と財政部、国家発展改革委員会が2015年12月に出した「国有企業の機能の区別と分類に関する指導意見」（「指導意見」）で示されている。
- 3 「暫定弁法」ではA～Eの五段階評価だった。

【参考資料】

国務院国有資産監督管理委員会ウェブサイト、人民網

（海外情報担当）