

# 海外労働事情

## イギリス

### 男女雇用均等に関する アクションプラン (行動計画)を公表

二〇〇六年九月、英国政府は男女雇用均等に関するアクションプラン(行動計画)を発表した。アクションプランは〇六年二月に女性労働委員会(WWC)が出した勧告「より公正な未来の形成(Shaping a Fairer Future)」に基づき策定されたもので女性に対する処遇、労働条件における格差の是正をめざす内容とな

WWCによる提言	アクションプランの対応
教育技能省及び関連する政府機関はすべての若者が仕事に関する情報、アドバイス、ガイダンスを利用できるようにすること。また国が定める基準に従ってジェンダーに関する固定観念の是正に取り組み、さまざまな職業のやりがいと報酬について、若者が正しく認識できるようにすること。	承認
パートタイムや柔軟な働き方で働ける中・高齢者向けの仕事を増やすことを目的とする施策を支援するため、貿易産業省が500万ポンドを計上し、全国規模で質の高いパートタイム労働を推進すること。	部分的承認 一地域社会・自治省が、パートタイムで働ける中・高齢者向けの仕事や質の高い仕事の数を増やす施策に50万ポンドを計上する。
雇用年金省は復職女性(特に一人親)を対象としたニューディール・プログラムを策定すること。さらに現在未就業の女性で、本人にも配偶者にも収入がない場合の支援のあり方についても検討すること。	承認
長期的に柔軟な働き方の拡大を要求する権利を実現し、より幅広い被用者に柔軟な働き方を導入すること。	部分的承認
女性の能力向上の支援策として、2000万ポンドの職業訓練パッケージを導入すること。	承認 一2006年予算では多様な職業訓練パッケージに対して4000万ポンドが計上されている。
起業におけるワーク・ライフ・バランスの可能性を推進すること。	承認

っている(図表1)。

英国では従来、雇用の分野における男女の均等な取り扱いに関する法規制や労働者保護は少なかった。一九六〇年代以降、EC法の男女平等に関する法原則(1)の国内法化の必要性から、一九七〇年同一賃金法、一九七五年性差別禁止法などの平等立法が制定されたものの、労働条件は労使交渉によるとの考え方や伝統的に女性が家事責任を果たすべきという認識が強かったこと、男性の長時間労働が文化として根付いていたこと、などの理由から男女雇用均等への取

り組みは進展しなかった。

一九七〇年以降、サービス業の拡大など産業構造の変化に伴い家庭責任を有する女性のパートタイム労働に代表される非典型の雇用を通じての労働力化が進んだ。この結果、年齢層別のみた一部の女性労働力率の落ち込み(いわゆるM字カーブ)が解消した(図表2)②。さらに全雇用者に占めるパートタイム労働者の割合が七一年には一五%にすぎなかったのが九六年にはその約二倍に当たる二九%に達するなど労働市場で大きな位置を占めるようになった。

### アクションプランの概要

女性労働力の量的な増加を経た現在、英国の男女雇用均等政策の主眼は女性労働力の質の向上へとシフトしている。最近では男女の実質的な平等は職業生活と家庭生活の両立(ワーク・ライフ・バランス)があつて初めて実現可能であると認識されるようになっており、これに関連した様々な立法が行なわれている。具体的には二〇〇三年四月に二〇〇二年雇用法(Employment Act 2002)、〇六年六月には就業家族法(Work and Families Act 2006)が施行されており、男女の雇用均等が一層進展することが期待されている③。

アクションプランで特に強調

されているのが、パートタイム労働者とフルタイム労働者間の処遇格差の改善だ。しかしパートタイム労働者に対する処遇については特段の規定がなかったため、パートタイム労働者の大半を女性が占めるという理由から、差別的取扱いに対する判断は性差別禁止法に規定する間接差別に照らして行われていた。その後、EUパートタイム労働指令の国内法化の必要から二〇〇〇年に「パートタイム労働者規則」が成立し、雇用関係全般についてパートタイム労働者の不利益取り扱いが禁止されるに至った。

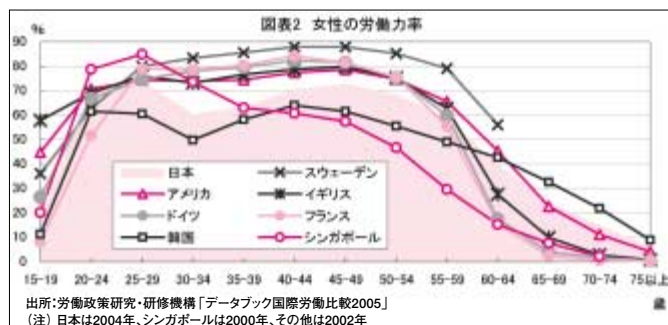
パートタイム労働者とフルタイム労働者間の賃金格差は縮小傾向にあるものの、近年ではその度合いが頭打ちになっている。これをふまえ、アクションプランではより質の高いパートタイム労働を創出することを目的に地方政府、英国労働組合会議(TUC)、英国産業連盟(CBI)などと協働しながら政策を進める予定。このための施策には五〇万ポンドの予算が計上され、使用者への支援などが行われる予定。このほかアクションプランでは従来男性の領域であった水道工や建築作業といった職種にも女性が進出することができ

るよう支援するなどの内容がふくまれている。

### [注]

1. ここでいうEC法の男女平等に関する法原則とは一九五七年のEECローマ条約一九九条(男女同一労働・同一賃金原則)、一九七五年同一賃金指令、一九七六年均等待遇指令などを指す。
2. 内閣府、平成一四年度 男女共同参画社会の形成の状況に関する年次報告
3. 二〇〇二年雇用法では出産休暇の拡充、就業家族法では法定出産給付および出産手当の支給期間延長などが新たに整備された。

(国際研究部 淀川京子)



## フランス

## 中高年齢者の雇用促進プラン開始―新たな期限付き雇用契約の導入とイメージアップキャンペーンで雇用促進

政府は、一〇月二二日、中高年齢者の就労に関するイメージアップキャンペーンを開始した。「何歳になっても将来を計画できる！」がスローガン。新たに導入した中高年齢者の期限付き雇用契約(CDD Senior)の普及とともに、「人々の見方を変える」目的で、政府は三〇〇万ユーロを投じ、企業へのパンフレットの送付、テレビやラジオ、インターネットでCMを流すなど全国規模でキャンペーンを展開する。

CDD Seniorの最大の目的は、中高年齢者の雇用への復帰を容易にし、年金を満額



受給できる権利の追加を行うこと。対象は、五七歳以上の失業者で三カ月以上求職活動を行っている者で、農業を除くすべての分野が含まれる。契約期間は最大一八カ月間で、更新は一回に限り可能。トータルで三六カ月を超えることはない。使用者は、①契約期間を明確に定めること、②契約期間終了時に、当該従業員への総支払額の一割を「契約終了手当(1)」として支払うこと――が義務付けられる。なお、CDD Seniorでは、労働時間に関する特別の規定は設けられていない。

CDD Seniorの効果に大きな期待を寄せる政府は、その普及とともに、中高年齢者が働く・働きつづけることに對する「人々の見方を変える」ために大規模なキャンペーンを開始。中高年齢者が登場する三〇秒ほどのCMを二種類作成し、一〇月二二日から一月二二日まで、テレビ、ラジオ、インターネット等で放映した。

CMに登場する人々は、「私はPCゲームでは誰にも負けない」「私は昨年、サックスを始めた」「私はエイズ対策のために一〇万ユーロを集めた」など、自らをアピールし、最後に「ところで、一体、誰が、老いばれと一緒に働くのは嫌だと言っているんだい？」という一言が流れる。政府は、企業に対し「高年齢者を

雇用するように」とただ求めるだけでなく、この問題をフランスのすべての人々に関係していることだと認識してもらうことが何よりも重要としている。二〇〇七年には、CMの第二弾が放映される予定だ。

このキャンペーンを指揮するポルロー雇用大臣は、「若年者雇用と中高年齢者雇用はフランスの弱点である。とくに中高年齢者雇用に関する状況は悲観的と言わざるを得ない。スウェーデンなどが七〇%近い就業率であるのに対し、フランスではたったの三七%である。この状況を打破するには、人々のものの見方を変えることが重要である。フィンランドが以前、大衆向けのキャンペーンを実施して五〇歳以上の就業率を五年間で三四・九%から四三・七% (二〇〇〇年) にまで引き上げた例は、大変参考になる。こうしたキャンペーンは毎年実施することで成果が上がる」とし、キャンペーンの継続を示唆した。

フランスの中高年齢者の就業率の低下の背景には、一九七〇年代半ば以降、失業率の増加に直面した政府が、若年層の雇用機会増大を目的として積極的に採用してきた中高年齢者の早期引退を促進する政策が存在する。EU諸国の多くがこの数年、かつての早期退職傾向から高齢者雇用促進へと転換するなか、フランスでは今なお、失業率の

増加を嫌う歴代政権により、中高年齢者の早期引退を促進する政策が続けられていた。しかし、若年者の失業率は改善されないまま、「早期退職」は根強い文化として広がってしまった(2)。

この根強い文化の打破に向けて、急激な方向転換を開始したフランス。政府は、CDD Seniorの効果に大きな期待を寄せているが、人材派遣機関Actif Senior Plusの会長は、「CDD Seniorによる大きな変化は期待できないと思う」とコメントしている。実際にある調査では、「CDD Seniorの利用を検討しますか？」という問いに対し、「検討する」と答えた企業は一三%にすぎなかった。ちなみに、若者や労組の猛反発にあい廃案となったCPE(初回雇用契約)に関して同様の質問をした際には、三一%の企業が「検討する」と答えていた。

今回のキャンペーンは、ド・ヴィルパン首相が六月六日に発表した「高年齢者雇用のための国家行動プラン二〇〇六―二〇一〇」(3)によるもの。同プランは、若年者に雇用機会を提供するために高年齢者を労働市場から退出させるといふこれまでの政策を大きく転換し、高年齢者の雇用促進に力を注ぐことを表明したものと注目されて

いた。中高年齢失業者の雇用への復帰を重視する政府は、プラン発表時からCDD Seniorの実施に必要な法整備を早急に進めると宣言していたが、八月二八日にCDD Seniorに関する政令を發布(4)。導入が正式に決定した。

EUは、二〇一〇年までに五五―六四歳の就業率を五〇%にすることを目標としている。フランス政府は、二〇〇六年から二〇一〇年にかけて、五五―六四歳の就業率を一年につき約二%ずつ高め、EU目標の実現を目指す。

## 〔注〕

1. ただし、労使協定により、高い率に定めることは可能。また、手当のベースとなるのは、契約期間中に支払われた総賃金で、各種手当等が含まれるが有給休暇補償手当(有給休暇を取得できなかった場合に請求できる手当)は除かれる。

2. フランスの中高年齢者の雇用政策については、当機構のHd ([http://www.jil.go.jp/foreign/labor\\_system/2006\\_11/france\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2006_11/france_01.htm)) 及び([http://www.jil.go.jp/foreign/labor\\_system/2004\\_10/france\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2004_10/france_01.htm))を参照された。

3. 同プランの内容については、当機構のHd (<http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2>



# 海外労働事情

006\_7/france\_01.htm)を参照されたい。

4. 中高年齢者の雇用への復帰を促進するための有期契約に関する諸規定を調整する政令 (decret no2006-1070 du 28 aout 2006)。

(国際研究部 町田敦子)

## 中国

### 労働社会事業発展のための「第一次五カ年計画」

#### 発表される

二〇〇六年一月から始まった「第一次五カ年計画」の実施を受け、労働社会保障分野の「事業計画綱要」策定のための検討が進められてきたが、このたび取りまとめが完了し、一〇月三日付で国務院より「労働社会保障事業発展のための「第一次五カ年計画綱要」に関する通知」として発表された(目次参照)。

保障関連部門への徹底化のため、労働社会保障部下機関、各省、自治区、直轄市の労働保障庁および労働保障局の各関係者への周知徹底を図った。

労働社会保障部の田成平部長は、一月一五日の通知徹底化のための全国会議の席上で、「計画概要は、労働社会保障史上初の党中央、国務院による社会保障事業に関する重大戦略の決定であり、社会主義及び調和社会を実現徹底化のための重要な計

画である」と強調、「三つの代表」理論の指導方針と科学的発展観を統率理論としながら、生活水準の向上と経済的安定と迅速な発展のための指針として現実的意義と戦略的意義を持つものであることを指摘した。

このようなスタンスに基づき、労働社会保障事業としては、労働者全体への配慮への転換、社会保障制度の初歩的な基礎構築から健全で整備され充実した社会保障制度への転換、充分な

就業機会と合理的な収入配分、労働関係の基本的な調査と安定社会保障システムの整備、効果的な管理サービス規範の構築など計画目標を段階的に実現しなければならぬとの課題も同時に提示している。

さらに、今期計画の実施は一連のプロジェクトであると位置づけ、実現のための具体的仕組み作りの重要性を指摘した。すなわち、組織的協力を強化しつつ、制度、政策、措置、任務、人員、機関、資金配分、明確な量的質的目標の融合、実現プログラムの策定、評価と監査、追跡調査と分析、計画の調整など計画実施メカニズムが有効に作用するように組織的に組み立てていかなければならないと強調している。

(国際研究部 主任調査員

野村かずみ)

## スウェーデン

### 企業の生産活動のグローバル化と雇用

スウェーデン統計局の調査(二〇〇九年九月発表)によると、二〇〇二年から二〇〇四年の間に、製造業において、年平均で二八〇人の雇用機会が生産拠点の国外移転に伴って喪失した。これは製造業に従事する被用者全体の〇・四パーセント、二五〇人に一人に当たる。主な移転先

## 労働・社会保障事業の発展に関する『第11次五カ年(十一五)』計画綱要(2006年～2010年)

### 目次

<b>序言</b>
一、「十一五(第10次五カ年計画)」期間における主な成果と経験
(一)主な成果
1.就業・再就業の問題における顕著な成果
2.職業訓練における大きな進展
3.社会保障事業の目覚ましい進展
4.労働関係調整メカニズムの初歩的形
5.労働保障法制の構築における新しい進展
(二)主な経験
1.党中央および国務院から高く重視されることが、労働保障事業の全面的かつ調和の取れた持続可能な発展を推進するための根本的な保証となる
2.科学的発展観を全面的に実行に移すことは、労働保障事業を確実に実行するための重要な指針となる
3.労働者の根本的利益を擁護することは、労働保障事業を成功裏に遂行するための出発点であり、足がかりである
4.適法に行政活動を行う姿勢を堅持することは、労働保障事業を成功裏に遂行するための強力な保障となる
5.就職基礎能力の育成を強化することは、労働保障事業を成功裏に遂行するための必要条件である
二、「十一五」期間において直面する情勢
(一)雇用情勢は依然として厳しい状況である
(二)社会保障制度は早急な完備が望まれている
(三)労働関係における矛盾が日増しに顕在化している
三、「十一五」期間における指導思想と基本原則
(一)指導思想
(二)基本原則
1.人間本位という理念を堅持し、労働者の合法的權益を的確に擁護する
2.統一的に計画し、かつ各方面に配慮するという原則を堅持し、協調的発展を促進する
3.改革の深化を堅持し、業務メカニズムを刷新する
四、「十一五」期間における発展目標と主な任務
(一)発展目標
1.就業機会の継続的な増大を図る
2.労働者の資質を不断に向上させる
3.社会保障体系を完備する
4.労働関係を概ね調和的・安定的に維持する
5.労働保障法制を健全化する
(二)主な任務
1.就業促進の長期的戦略および政策を実施し、あらゆる手段を講じて就業を拡大する
2.職業教育および訓練を強力に推進し、労働者の技能と資質の向上を加速させる
3.社会保障体系の完備を加速し、社会保障力を増強する
4.労働関係調整メカニズムを健全化し、調和の取れた労働関係を創造する
5.労働保障法制の構築を強化し、法に基づいた行政を堅持する
五、「十一五」期間における保障措置
(一)政府の投入を拡大し、政策面からの扶助を強化する
(二)重要プロジェクトおよび制度改革を実施する
(三)労働保障の情報化構築を強化する
(四)労働保障に関する科学技術研究を強化する
(五)国際交流と国際協力を強化する
(六)労働保障事業の広報活動を強化する
(七)労働保障システムの能力構築を強化する

は中国やポーランド、ハンガリー、エストニア、リトアニアである。

産業別で見ると、特に、電子・光学系のメーカーが生産拠点を閉鎖したことによって、被用者の〇・八パーセントに当たる数の解雇が生じた。他の業種では、繊維、衣料、ゴム、プラスチック関連の企業の移転が目立つ。解雇の発生には地域格差が見られ、スモールランドや島嶼部において特に多い。また、解雇後の再就職についても地域格差が見られる。全国平均では、二〇〇二年に解雇された労働者の六一パーセントが二〇〇四年には正規社員として再就職できたとされる。地域的には、ストックホルムの八二パーセントに対して、北部地域では三五パーセントであった。

だが、この統計局の調査結果を疑問視する声もある。というのは、企業による解雇通知を基準に集計しているからである。すなわち、中小企業による一、五名の小規模のレイオフが除外されているのである。スウェーデン経営者連盟(SN)はあまりに解雇の規模を過小評価しすぎているとの見解を示した。SNが二〇〇五年、独自に大企業及び中小企業を対象に行った調査結果では、二〇〇〇年から二〇〇五年の間に毎年、二万四〇〇〇もの職が失われたとされている。

また、企業の海外移転という解雇事由に対する見解の相違も見られる。マウト・オルフソン副首相や政府関連機関は、統計局の調査報告は信頼できるものだとしている。副首相は、スウェーデンの雇用機会が失われることは懸念材料であり、多大な損失であると述べた。一方、労働組合は適正な賃金が支払われない職をスウェーデン国内に留めておくことには意味がなく、むしろ高等教育が必要なハイテク産業のような職に就けるようにすべきであるとしている。そのためには、積極的な労働市場政策が不可欠であるとする。ただし、新政権発足以来、労働市場政策は大胆な再編がなされ、失業者への手当は縮小されつつある。解雇された労働者は失業手当に依存するのではなく、最低協約賃金の水準を下回る職に就かざるを得ないような状態になりつつある。

近年の歴史を振り返ってみると、スウェーデンにおける企業の海外移転は、賃金水準の低い職が海外に移転し、その後、労働者がより水準の高い職に就く傾向にある。確かに、全ての海外移転が正当なものではなく、疑問視されるべきものもある。例えば、エクストロラックスが二〇〇四年にヴェステルビク工場を閉鎖し五七〇人の労働者を解雇した事例では、経営状態が工場閉鎖が必要なほど悪化して

おらず技術的な改善によってスウェーデンでの生産を継続することが可能であったという見方が有力である。しかし、一方で、自動車メーカーのスキヤニアがトラックの運転席の製造ラインをオランダからスウェーデンに戻した例や、アセア・ブラウン・ポベリ(ABB)が家庭用自動機の工場をスイスから戻したの事例などもある。

#### 【参考】

スウェーデン統計局ホームページ([http://www.scb.se/templates/pressinfo\\_182303.asp](http://www.scb.se/templates/pressinfo_182303.asp))  
Birger Viklund (2006) "Report for JLLPT on Sweden - November 2006"  
(国際研究部 北澤謙)

## EU

### サービス指令案、欧州議会で可決



域内サービス市場の自由化をうたった「サービス指令案」(通称ボルケシュタイン指令案)が一月一五日、欧州議会の第二読会で可決された。二〇〇四年一月に欧州委員会が原案を提出して以来、二年以上にわたって懸案となっていた指令が成立することになる。

サービス指令は、そもそも、二〇〇〇年三月に採択された「リスボン戦略」を達成するために策定がすすめられていたものである。欧州を世界一競争力のある活発な地域にするためには、サービス提供の自由を妨げている法的・行政的障壁を除去する必要がある、生産活動の約七〇%を占めるサービス関連業種の活動が規制によって阻害されているという問題意識が背景にある。

当初の指令案では、公益的あるいは非経済的なサービス以外のすべてのサービスが対象とされていた。また、サービス提供者がその本国で必要な要件を満たしていれば、サービス提供先国での要件は問われないという「母国法主義」が明記されていた。しかし、二〇〇四年一月から行われた一連の欧州連合理事会等での審議において、広範なサービス活動を対象とする包括的な適用や母国法主義による悪影響を懸念する声が旧加盟国側からあがり、多くの修正が加えられることとなった。

最終的に指令が対象とするのは、経営コンサルタンツ、不動産業、建設、建築設計、自動車レンタル、旅行業、観光・レジャー産業などである。一方、適用除外されるものとしては、銀行、保険、年金、投資ファンドなどの金融関連、電子通信、運輸、労働者派遣業、ヘルスケア・サービス、オーディオ・ビデオ・アル・サービス、賭博、保育・介護などの社会サービス、警備公共機関に関連する専門的職業・行政サービスなどが挙げられる。また、母国法主義の条項については、問題視された労働条件のソーシヤルダンピングが生じないよう当初案に規定されていたものの、激しい批判によって削除されたこととなった。欧州議会が可決したサービス指令は、加盟国の既存の労働法や社会保障関連法令に何ら影響を及ぼさない。労働条件については、サービス提供先国の規則が適用される。

#### 【参考文献】

欧州委員会ホームページ  
濱口桂一郎(二〇〇六) a「EUサービス指令案と労働問題」『生活経済政策』二〇〇六年一月号  
濱口桂一郎(二〇〇六) b「EUサービス指令案における労働関係規定について」『世界の労働』二〇〇六年三月

(国際研究部 北澤謙)