

海外労働事情

イギリス

事業主・在職者向け 職業訓練の拡充

イギリスの職業訓練政策は、失業者、就業前若年者を主な対象とし、事業主や在職者は主要な政策ターゲットではなかった。しかし、グローバル化に伴う市場競争の激化に伴い、職業生活の全期間を通じた職業能力開発が欠かせないとの観点から、事業主や在職者も対象とするよう職業訓練施策のあり方を見直す動きが高まっている。

背景に技能労働力不足

背景に技能労働者の不足がある。これまでイギリス政府は、技能労働者の不足を主に移民によって補ってきた。しかし〇四年五月のEU拡大時に大量に流



入した東欧からの移民は主に単純労働者であり、技能労働者は依然として需要が満たされていない。

他方、〇五年七月に発生したロンドン地下鉄同時爆破テロなどの影響から移民増加に対する社会不安の高まりもあり、新しい移民政策には移民管理を厳格化する方針が打ち出されている。こうした状況を受け、技能労働者の不足は移民によって解消するのではなく、イギリス国民自身の生涯にわたるエンプロイアビリティを高めることで対応することが望ましいとの議論が起こり、数々の白書や提言において、現行の職業訓練施策を見直すべきとの機運が高まっている。

現行の事業主・在職者を対象とする職業訓練施策

職業訓練政策見直しの一環として、まず事業主・在職者向け職業訓練施策の拡充に目が向けられた。イギリスはこれまでこれらの層を対象とする職業訓練への関心が一般的に薄いといわれてきた。この理由には、職業訓練は個人の負担で行うものという意識が強いことに加え、八〇年代に保守党政権において事業主に費用負担を義務付ける「職業訓練負担金制度」(1)が廃止さ

れたことが大きい。現行の事業主・在職者を対象とする主な職業訓練施策は、第1表に示したとおりで、いずれも限定的な施策に留まっているといわれる。

施策拡充へ向けた動き

政府の諮問機関であるレイチ委員会はこれら「在職者・事業主」に対する職業訓練施策が十分な成果をあげていないと指摘、その理由として職業訓練制度の複雑な実施体制を挙げ、在職者・事業主に対する職業訓練を行う新たな機関を設置し、同機関には民間企業の役員を選出することで、事業主や在職者のニーズに適った訓練プログラムを策定することが可能としている(2)。同委員会は、新たな機関にはさらにこうした実施体制の整備のほか、施策拡充に向けた改革案の充実も必要と提言している。同委員会が提案した主な改革案は次の通り。

①業種別技術委員会(SSC)の改革

能力開発に対する事業主の関与と投資を拡大するため、産業技能委員会(Sector Skills Councils(SSC))の改革、権限強化を行う。公的資金の提供はSSCが内容を承認した職業資格のみを行うこととし、より経済的価値が高い技術の向上を目指

す。

②雇用・技術委員会(CES)の新設

事業主の発言力を強化するため、雇用・技術委員会(Commission for Employment and Skills(CES))を新たに設置する。事業主の集団としての発言力を強化し、技術に関するニーズをより明確に表明できるようにする。

③NVQレベル2取得の推進

事業主が資格を持つ従業員全てに対しNVQ(1)レベル2までの訓練を職場で受けさせることを推進する。事業主側の実行状況については、進捗状況の調査を二〇一〇年に行うこととする。改善率が不十分な場合には、事業主および組合と協議のうえ、

レベル2の職業訓練を受ける法的措置を導入する。

【参考文献】

JILPT「高等教育と人材育成の日英比較—企業インタビューから見る採用・育成と大学教育の関係—」
日本労働研究機構「諸外国における職業能力開発制度の比較調査、研究—イギリス—」資料シリーズNo.127(二〇一〇)

〔注〕

1. 産業ごとに「産業訓練委員会」を設置し、同委員会により当該産業の企業から職業訓練負担金(通常貸金支払総額の〇・五—一・五%程度)を徴収する一方、各委員会から一定の基準に達した訓練に関し、当該企業に対して補助金を支給する制度。

2. 二〇〇六年一月に発行されたレポート「Prosperity for all in the global economy—world class skills, Final Report」に基づく。

3. 産業ごとの職業水準を決定する機関。

4. イギリスの職業全体を網羅する職業能力評価制度。職種ごとに五つのレベルが設定され、設定されている基準を満たすことによって、その職務の遂行能力を有していることを証明する。

(国際研究部 淀川京子)

第1表 事業主・在職者を対象とする主な職業訓練施策

① 企業向け訓練(NETP: National Employer Training Programme)	企業に対して従業員訓練に対する実用的なアドバイスを行う。
② 能力開発優良企業の認証制度(IIP: Investors in People)	事業主と従業員双方が、能力開発の目的及び重要性を理解し、訓練成果が基準に達したと判断されるとIIP認証を取得できる制度。
③ 国家訓練表彰制度(National Training Awards)	企業、訓練施設、個人を対象に、効果的な訓練の実施等について表彰を行う。
④ 小企業職業訓練ローン(Small Firms Training Loans)	従業員50人以下の小企業に対し従業員の訓練費用を融資する。

ドイツ

派遣労働の現状

派遣労働者数が急増

連邦雇用エージェンシー(BA)の統計によると、〇六年六月三〇日現在の派遣労働者数は、前年同期の四五万三〇〇〇人から約三二%増加して、五九万八〇〇〇人となった(図1)。内訳は男性が四四万九〇〇〇人(七五・二%)、女性が一四万九〇〇〇人(二四・九%)であった。

職種別では、詳細な職務規定のない補助工二〇万二〇〇〇人、金具工・機械工七万六〇〇〇人、その他のサービス業一七万二〇〇〇人の順に多い(表1)。景気回復が本格化した〇六年における雇用の増加の多くを派遣労働者が占めていた。また、社会



保険に加入する義務のある雇用(2)の増加にも派遣労働者が貢献している。労働市場職業研究所(IAB)は、この現象を景気回復の初期に典型的に見られる傾向と分析している。連邦労働者派遣事業者連盟(BZA)は、景気後退期に企業は柔軟な雇用形態によって競争の激化に対応してきており、景気回復期にはさらに集中的に派遣労働者を活用していると指摘する。

派遣労働に関する法規制

ドイツの労働者派遣法は、一九七二年に制定された。派遣事業者は、原則として派遣労働者と期間の定めのない労働契約を締結しなければならない(いわゆる登録型派遣の禁止)。対象業務は、原則として、建設業を除いて制限がない。派遣期間の上限は、当初三

カ月とされていたが、数次にわたる規制緩和の末、労働市場改革法により、〇三年一月から上限規制が撤廃された。また、派遣労働者と派遣先事業所の正規従業員との間に、賃金を含む重要な労働条件に関する均等待遇原則が適用される

こととなった。ただし、労働組合と派遣事業者は、労働協約によって、正規従業員と異なる派遣労働者の賃金や労働条件を取り決めることができる。

派遣労働者の労働協約

均等待遇原則の導入を受けて、ドイツ労働総同盟(DGB)は〇三年、連邦労働者派遣事業者連盟(BZA)およびドイツ労働者派遣事業者協会(iGZ)とそれぞれ別個に、賃金や労働条件について規定した労働協約を締結した。また、ドイツ・キリスト教産業労働組合(CGB)は、中小人材サービス企業使用者連盟(AMP)と労働協約を締結している。労働協約の正確な適用率は定かではないが、DGBとBZAおよびiGZが約

五〇%、CGBとAMPが約二

職種	人	構成比(%)
1 化学産業・プラスチック加工工員	3,559	0.6
2 金属製加工業工員	15,064	2.5
3 金具工・機械工	76,263	12.7
4 電気工	36,879	6.2
5 組立工・金属産業従業員	21,317	3.6
6 建設産業従業員	6,932	1.2
7 建設・内装職人	1,469	0.2
8 詳細な職務規定のない補助工	202,131	33.8
9 その他の加工業従業員(注1)	33,694	5.6
10 技術員	24,891	4.2
11 販売員	5,130	0.9
12 組織・管理・事務職	54,390	9.1
13 医療サービス従業員	8,198	1.4
14 一般的サービス従業員	16,558	2.8
15 その他のサービス従業員(注2)	71,706	12.0
16 その他の職業	20,103	3.4
総計	598,284	100.0

出所:連邦雇用エージェンシー
注1:1~8を除く加工業従業員
注2:12~14を除くサービス従業員

賃金等級	時間給(ユーロ)				12ヵ月を越えて継続勤務する場合は1%増	12ヵ月を越えて継続勤務する場合は1%増
	2004年	2005年	2006年	2007年		
1	6.85	7.02	7.20	7.38	7.49	7.60
2	7.25	7.43	7.62	7.81	7.92	8.04
3	8.70	8.92	9.14	9.37	9.51	9.65
4	9.20	9.43	9.67	9.91	10.06	10.20
5	10.40	10.66	10.93	11.20	11.37	11.54
6	11.50	11.79	12.08	12.38	12.57	12.76
7	12.50	12.81	13.13	13.46	13.66	13.86
8	13.50	13.84	14.18	14.54	14.76	14.97
9	15.50	15.89	16.28	16.69	16.94	17.19

出所:BZAホームページ

五%をカバーしていると推測されている。DGBとBZAの労働協約に基づく〇七年の賃金表(表2)によると、時間給は九等級に分かれており、七・三八ユーロから一六・六九ユーロの幅がある。九ヵ月間を超えて同一の派遣先に勤務する場合は一・五%、一・二ヵ月間を超える場合には三・〇%、賃金が上がる。

労使、研究機関の反応

ドイツ使用者団体連盟(BDA)は、派遣労働者の増加は、個人が失業を回避し、また失業中に職を見つける手立てとなっていると評価している。また、現行の均等待遇原則を廃止することによって、この好ましい傾向がさらに前進するとしている。ドイツ労働総同盟(DGB)は、事業所の基幹従業員が安心

派遣労働に置き換えられ、正規雇用を駆逐していると主張する。これは基幹従業員の雇用を脅かし、協約賃金水準を奪り去るものであるとして、法規制の強化を求めている。

労働市場職業研究所(IAB)は、正規雇用の駆逐効果には根拠がないと主張する。派遣労働も社会保険への加入義務および解雇保護が適用される正規雇用であり、失業者の労働市場への復帰を助ける重要な役割を担っていると指摘する。連邦雇用エージェンシー(BA)によると、派遣労働者の約六〇%は失業状態から移行しているという。ケルン経済研究所は、長期失業者の四〇%を占める低資格者が派遣労働の恩恵を最も受けており、育児の後に労働市場に復帰しようとする人々にも役立っていると分析している。

(注)

1. 組織・管理・事務職、医療サービス従業員、一般的サービス従業員を除くサービス従業員。
2. 月収四〇〇ユーロ以下の低賃金労働および短期間労働(週五日間連続して就業する場合は一年間で二ヵ月以内、週五日未満の就業の場合は年間五〇日以内の仕事)は社会保険への加入義務がない。

(国際研究部 大島秀之)

海外労働事情

フランス

大統領選挙 ロワイヤル氏とサルコジ内相、労働契約改革をめぐり対立

二〇〇七年四月の大統領選挙の候補者である野党・社会党のロワイヤル氏（元家庭・児童担当相）と与党・UMP（国民運動連合）のサルコジ内相は、CNE（新しいタイプの期間の定めのない雇用契約）の今後をめぐり対立。試用期間（二年間）の解雇を容易にする点を問題視

してCNEの廃止を提言するロワイヤル氏に対し、サルコジ内相は「CNEは社会にとつての進歩である」とし継続を主張している。

二〇〇五年八月に導入されたCNEは、従業員二〇人以下の企業が対象。基本的にはCDI（期間の定めのない雇用契約）に等しいが、大きな違いは、契約締結後の二年間に限り、企業側はいつでも「契約破棄」解雇することが可能とされていること。解雇の理由を説明する必要もない。ただし、契約開始から、



05年夏、フランスを揺るがした若者の反対運動

六カ月未満なら二週間前、六カ月以上であれば一カ月前に、解雇を予告する義務がある。契約開始後二年間に解雇された場合、解雇された従業員には、失業保険給付資格が解雇された月から生じ、再就職のための訓練を受けることができる。二年の期間が終了すると

同時に、CNEはCDIに切り替えられ、CDIと共通のルールが適用されることになる。企業側は、有能な人材をフレキシブルに活用できるとしてCNEを歓迎。経営者団体であるMEDEF（フランス企業運動）のパリゾ会長は、「CNEは成功しており、現在の様々な「しがらみ」を解くことの重要性を伝えるもの」として評価している。一方、労組側は「雇用の不安定さを招く」として強く反発。最近では、CNEによる採用者が「不当に解雇された」と労働裁判所に訴えるケースも増えており、労組からの「CNE撤廃」の声は一段と高まりを見せている⁽¹⁾。

こうしたなか、ロワイヤル氏は公約のひとつとしてCNEの廃止を掲げ、「CDIの発展」を通じて、労働契約の改革を実施する意向を示した。その背景には、「CDIこそが労働の安定化をはかる解決策」とする同氏の考えが存在する。同氏は、「CDIをフランスにおける労働契約の標準に戻すことが重要である」と主張。このため、社会保険料負担の軽減、労働契約の種類に応じた企業への援助の調整、失業者が新しい職を見つけるまでの「つなぎ契約」の創設などにより、CDIを進展させるとしている。

これに対しサルコジ内相は、中小企業の経営者たちを前にCNEの長所を挙げ、「CNEは社会の進歩であり、廃止することは社会の後退を意味する」と主張。さらに、自らの労働契約改革案として、CNEをモデルとした「単一労働契約」の導入を提案した。同氏は、単一労働契約で解雇の手続きに要する期間がより短くなり、試用期間があることで不確定要素も減少し、企業にとつてはより柔軟な契約が可能で、労働者にとつても必然的に期限の定めのない契約となると述べた。

しかし、「CNEをモデルとする」という点に対し、野党だけでなく与党内でも疑問視する声があがり、一月二九日、UMP党は「単一労働契約の導入は、CNEの一般化を意味するわけではない。CNEは、理由なき解雇や長すぎる試用期間が欠点であるため、解雇理由の明示を義務付け、試用期間は三カ月以上六カ月未満とする」との改革案を表明した。

高失業率（二〇〇六年一月で八・六％）に悩むフランスでは、労働契約改革の必要性が指摘されてきた⁽²⁾。CDIとCDD（期間の定めのある雇用契約）の中間のような「長期的なCDD」の導入や、期間の定めのない「単一労働契約」を新たに導入しCDDを完全に廃止するなど、様々な案が出されるなか、ドヴィルパン首相は二〇〇五年夏、CNEを創設。次いでCNEを基礎とした二五歳未満の若者向けにCPEを提案したが、「理由なき解雇」が受け入れられず、事態は学生たちの大規模な反対運動にまで発展し、結局CPEは廃案となった⁽³⁾。

大統領選挙を前に、労働契約改革論争は再び中心的なテーマとなりつつある。世論調査機関CSAの調査によれば、フランス人の九八％が雇用・失業問題を「最も重要かつ最優先すべきテーマ」として捉えているにも関わらず、六七％の人々が「大統領選戦では十分に取扱いわれない」と感じている⁽⁴⁾。各候補者がどれだけ国民の期待に添える政策案を提示できるのかが注目される。

〔注〕

1. CNE導入をめぐる経緯及びその評価に対する議論等については、当機構HP海外労働情報二〇〇六年九月（フランス）「七月の失業率八・九％、四年三カ月ぶりに九％を割る—CNE（新しいタイプの雇用契約）の効果と主張する政府に、疑問の声も—」
(http://www.jih.go.jp/foreign/jihou/2006_9/france_01.htm)

を参照されたい。

2. IMF (国際金融基金) の元総長であるカンデシユ氏は「飛躍・フランスの新たな成長を願って」と題する報告書で、C D I と C D D を融合させた単一労働契約の設置を提案している。

3. C P E めぐる混乱については、当機構 H P 海外労働情報テーマ別国際比較二〇〇六年五月「特別企画 C P E 初回雇用契約」の破綻が意味するもの」(http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2006_5/france_01.htm)を参照されたい。

4. 雇用・失業問題以外では、医療問題、教育問題、生活の不安定・安定に伴う問題の解決などが、重要テーマとして挙げられている。一方、移民問題は一四位と順位が低く、E U の構築については、最下位から二番目となっている。

(国際研究部 町田敦子)

中国 失業率統計、国際基準にあわせ修正の動き

中国政府発表の失業率は、二〇〇五年末時点で四・二％であった。これは、都市登録失業率で、その定義は、「法定労働年齢内で労働能力があり、現時点では仕事がないが求職活動を行

っているもの」である。この場合の失業者は、仕事を失った人と新卒で就職できなかった人たちが含まれている。しかも、再就職センターなど現地の就業機構に登録している一六歳から五〇歳までの男性と一六歳から四五歳までの女性で、都市戸籍者に限られる。

中国のメディアによると、都市登録失業率は、中国の失業の実情を反映していないのではないかという疑問が内外から投げかけられており、政府も農民も調査に組み入れる仕組みを検討し始めているということである。

二〇〇六年の国家公務員試験が終了した段階で、三六万人の受験者に対して一万人の採用が行われることになるが、中国の大学を含む高等教育機関の卒業生は四〇〇万人をこえる。昨年と比べても六〇万人以上の増加である。大学卒業者の失業問題は深刻なものとなっており、特



到北京大学や精華大学などの重点大学でない、地方の新設大学の卒業生には農村戸籍のものもあり、深刻な失業の現状が表面化しづらい側面が存在している。

改革開放前の中国では、社会主義の理念の下で国が労働者に仕事を与えていたため失業者は存在しないことになっていた。

また、文化大革命で下放された青年が、文革が終わり都市に戻ったとしても仕事がない場合、「待業青年」として失業者に組み入れられていなかった。さらに、国有企業改革で大量に発生したりストラ労働者である「下岗」も、一時帰休労働者として失業者としては数えられていない。

専門家によると、登録失業率の概念は、社会保障体系の必要からきたものであり、都市登録失業率は最低生活保障とその他の救済措置の需給と密接な関係があるといわれる。

したがって、現在中国の都市登録失業率という概念は、非農村戸籍者、すなわち都市戸籍者の統計である。

近年の目覚ましい社会経済の発展は、沿海部を中心に、最近では内陸部においても農村からの余剰労働者を都市における出稼ぎ労働者として受け入れるようになってきている。さらに、ここ数年は、沿海部を中心に出稼ぎ労働者の不足問題や、また都市においては、依然労働者の失業問

題は存在しており、経済成長を左右する重要な課題となっている。労働市場における需給のミスマッチを防ぎ、労働市場の需給調整機能を高めるためには、農村戸籍者も組み入れた失業率統計が必要となっている。

二〇〇四年九月、国務院は「労働力調査制度創設にかかる通知」を発行し、労働力調査制度を創設、国家统计局は、二〇〇五年一月から、正式に都市と農村を含んだ労働力調査制度を開始している。

この調査による失業率は、いわゆる「調査失業率」と呼ばれる。標本調査による失業率であるが、「失業人口」は、一六歳以上で仕事をする能力があり、無職でかつ求職活動をしつつ、就職できていない人口と定義される。

中国の労働力統計では、「経済活動人口」は、一六歳以上で労働能力があり、社会経済活動



に参加あるいは、参加を望む人口の総和と定義される。したがって「失業人口」と「就業人口」の総和のことである。

また、「経済活動人口」に相對する概念として、「非経済活動人口」があるが、一六歳以上で社会経済活動への参加を必要としない人口のことで、遺産相続などで仕事をしない人たちがこれにあたるということである。

このように、「調査失業率」は、都市、農村の両方の人口を對象として含み、農村を離れ都市に移住し、半年を経過した人口はすべて都市人口の範囲に含まれるというものである。

都市農村労働力調査は、二〇〇五年一月に最初に実施されたが、二〇〇六年は五月と一二月の二度にわたり実施された。

「調査失業率」の概念の導入により、国際的な水準が担保されるよう、現在、中国では取り組みが進められている。

【参考資料】

南方週末二〇〇六年一月三〇日付
王文亮「格差で読みとく現代中国」ミネルヴァ書房、二〇〇六年

(国際研究部・主任調査員
野村かずみ)