

# 海外労働事情

## フランス

**○六年の合計特殊出生率は、二・〇〇五と出生率をさらに高めるためには、仕事と家庭の両立支援がカギ**

二〇〇七年一月に、INSEE（フランス国立統計経済研究所）が発表した統計によると二〇〇六年の合計特殊出生率（女性ひとりが一生涯に産む子どもの数）は二・〇〇五で、ここ三〇

年間での最高値となった。ドイツやイタリア、スペインなどの近隣諸国の出生率は一・四に至らず、さらに中東欧諸国（スロヴァキア、スロヴェニア、ポーランド、リトアニア、チェコなど）も一・三を下回っていることを紹介し、INSEEは「ヨーロッパの多くの国が深刻な少子化の危機に見舞われているなか、フランスがいかに『例外的』であるか」を強調している。フランスでは、合計特殊出生率の上昇とともに、出生数の増加傾向も続いている。出産可能年齢にある女性の数が減少しているにもかかわらず、二〇〇六年の出生数は八三万九〇〇人と前年に比べ二・九%増加し、この数年では出生数が多かった二〇〇〇年（八〇万八二〇〇人）

をも上回り、一九八一年以来最高となった。

最近では、婚姻数の減少や晩婚化の進展、女性の平均出産年齢の上昇<sup>①</sup>、パートナーに同性・異性を問わないという概念の一般化がみられる。それにもかかわらず、フランスはアイランドとともに「欧州一の多産国」となった。その背景には、フランスの家族構造の変化とそれに伴う家族法の改正が存在する。

一九七〇年には婚外子の割合はわずか六%であったが、今日では、生まれる子どもの二人にひとり婚外子である。事実婚の慣習が広まり、それを追うように法整備が進められてきた。一九七二年には「非嫡出子」の権利は「嫡出子」と同等となり、二〇〇五年には嫡出・非嫡出という用語そのものが民法から削除された。婚姻関係から生まれた子どもと、そうでない子どもの区別は現在では存在しない。また、独身者でも養子を迎えることは可能である。

こうした家族の構造の変化に加え、充実した家族手当の存在もフランスを「多産国」に導いたともいえる。出産手当だけでなく養子手当など、「子どもを育てる」ことに対する経済的支援を充実させてきた。しかし政府

は、さらに出生率を高めるためには、これまでの経済的支援に重点をおいた取り組みでは限界があると判断。最近では、男性・女性ともに「いかに仕事と家庭の両立を実現できるか」が出生率上昇のカギとなるとし、働き方の見直しに着手している<sup>②</sup>。

政府が出生率を高めることを重視する背景には、高齢化の進展がある。欧州で一番の長寿国となったフランスでの、全人口に占める六五歳以上の高齢者の割合は上昇が続き、二〇〇七年一月一日現在で一六・二%に達した（一九九四年には一五%）。INSEEの予測によればこの傾向はこれからも続き、二〇三〇年までに六〇歳以上の人の数は六〇%近く増加すると見込まれる。八〇歳以上の人は、今後二五年間に七五%も増加すると予想されている。

人口学上、自然増と自然減との境目となる出生率は二・〇八とされる。二・〇八前後を割ると、人口は減少に向かう。フランスは「欧州で一番の多産国」とはいえ、出生率はまだ二・〇八には届いていない。つまり、いまだ「少子化国」であることがわかりはなれないといえる<sup>③</sup>。

### 〔注〕

1. INSEEの報告書によれば、二〇〇六年の婚姻数は前年と比べて八〇〇組減少し、二七万四四〇〇組。この一〇年で最低の数字となった。婚姻数は、二〇〇五年に若干増加したものの、二一世紀に入ってから基本的に減少傾向をみせている。初婚の平均年齢は、一九九四年には女性二六・八歳、男性二八・七歳であったが、二〇〇五年には女性二九・一歳、男性三一・一歳にまで上昇している。さらに、女性の平均出産年齢も、一九八六年には二七・七歳だったが、二〇〇六年には二九・八歳と上昇している。同時に、三〇歳以上の女性の出産数が増えている。二〇〇六年には新生児の五二・八%が三〇歳以上の母親から生まれたが、この数字は一九九六年には四四・三%に過ぎなかった。

2. 二〇〇二年には父親になった男性のための「男性の出産休暇」を、二〇〇五年には育児休暇取得後の職場復帰促進を目的とした新たな育児休暇制度（第三子が生まれた場合、休暇を短くするかわりに手当を増加できるというパターンを追加）を導入するなど、働く男女

の「仕事と家庭生活の両立」支援という視点にたった取り組みがなされている。

3. 先進諸国における出生率の動きには、二つの傾向がある。ひとつは、一九六〇年代からの低下傾向が八〇年代に入りおおよそトップがかり、その後は上昇傾向に転じるか、出生率一・三前後を境に上の水準を維持しているグループである。これらは「少子化国」とされ、スウェーデン等の北欧諸国、フランス、アメリカ、イギリスなどである。もうひとつは、八〇年代以降も一貫して出生率を下げ続けているグループであり、「超少子化国」とされる。ドイツ、イタリア、そして日本がこれにあたる。ちなみに日本の合計特殊出生率は、二〇〇五年に過去最低の一・二六を記録。二〇〇七年二月の厚生労働省の速報によれば、二〇〇六年には一・三〇台に回復する見込み。

（国際研究部 町田敦子）

## ドイツ

### 二〇〇七年賃金交渉のゆくえ

化学、建設、金属、商業分野で働く約七〇〇万人の労働者を対象とする賃金交渉が一月末から開始された。二〇〇六年のド

イツ経済は二・五%の高い成長を記録し、政府の年次経済報告によれば二〇〇七年も一・七%の好景気が持続すると予想されている。労働組合にとっては追い風の中の賃金交渉となつている。他方、欧州中央銀行やドイツ連邦銀行は、インフレを誘発するような高い賃上げは、利上げにつながるとして警戒感を示している。

**金属産業**

約三四〇万人の労働者を組織するドイツ金属産業労組（IGメタル）は、賃金交渉の影響力が最も大きい産業だ。今年の交渉を左右する要因に付加価値税がある。二〇〇七年一月に一六%から一九%に引き上げられた影響を、どのように賃金に反映させるかが一つの焦点となっている。IGメタルは、二〇〇七年の消費者物価上昇率を二・三%、生産性上昇率を一・八%と予想し、これらを合計した経済的に中立な賃上げ幅を四・一%と試算。金属産業の生産量が過去三年間に一八%増加し、今年も四・五〜五%増加するという予測を背景にさらに高い賃上げを求めている。

と主張。賃上げは昨年妥結した三%を超えてはならず、好業績の還元は一時金によつて行うべきであるとしている。

IGメタルは、各地方レベルにおける討議を経た後、二月二六日に今年の賃上げ要求を六・五%とすることを決定した。これを受けて各地域において実際の交渉が行われている。IGメタルが重要視しているノルトライン・ヴェストファール州地区では、三月一二日に交渉が開かれた。今年のパイロット地域に指定されているバーデン・ヴュルテンベルグ州地区の交渉では、三月二七日、経営側が二・五%の賃上げと〇・五%の賃上げに相当する一時金支払い（一二月月間）を提案したのに対し、IGメタルはこれを直ちに拒絶した。労使合意により賃金協定期間終了後四週間はストライキを実施できない平和義務期間とされている。IGメタルは要求を勝ち取るためには、ストライキも辞さない姿勢を示しており、平和義務期限の四月二八日以降には、労組が短期の警告ストを実施すると予想されている。

二〇〇六年の賃金交渉は、三%の賃上げと三一〇ユーロの一時金支給（事業所委員会の合意を前提に、業績に応じて変動可能）で妥結している。

**その他の産業**

化学産業は一月に交渉を開始

し、他産業に先駆けて重要な合意に達した。鉱山・化学・エネルギー労働者（IG BCE、約五六万人）は、連邦化学使用者連盟（BAVC）に対し、四%の賃上げを要求した（二〇〇五年は二・七%の賃上げと一・二%の特別手当支給で妥結）。

労使交渉の結果、三月八日に、三・六%の賃上げと〇・七%の一時金支払い（一三カ月間）を内容とする合意が成立した。使用者側は、継続的な賃金コストの上昇を四%以下に抑えることができた」と主張。労組側は、賃上げと一時金の合計で四・三%の水準を、大企業、小企業ともに支払い可能な「妥当な線」と評価している。

建設・農業・環境産業労働組合（IG BAU、約六八万人）は五・五%の高い賃上げを要求した。これは一〇年に及ぶ不況を経て建設産業の景気がようやく回復したことを反映している。建設労使は三月三十一日、三・一%の賃上げと〇・四%の一時金（一二月月間）支払いで合意した。一時金は、労使合意を前提に事業所の経営状況に応じて削減可能とされている。

食品・嗜好品・飲食業労組（N GG、約一八〇万人）は、四・〇〜五・五%の賃上げを要求している。賃金交渉は州レベルまたは個別企業において行われる。小売業は付加価値税の引き上げが、販売状況に直接影響する業

界であるため、使用者側はこの点を賃上げが困難な理由として挙げている。小売業の労働者を組織する統一サービス労組（ヴェルディ、約二七〇万人）は昨年約一%の賃上げを獲得した。公共部門（連邦・自治体）の賃金協約は、今年一二月末が期限となっており、来年に交渉が行われる予定である。

（国際研究部 大島秀之）

**イギリス**

**求職者給付制度の見直しを発表**

イギリスの社会保障制度は①すべての国民を対象とした社会保険制度としての「国民保険」（NIS）②租税を財源とする日拠出給付（児童手当など）や所得関連給付③税財源による「国民保険サービス」（NHS）——の三本で構成される。求職者給付は「国民保険」の一部として雇用年金省（DWP）が所掌している。二〇〇六年二月、ハットン雇用・年金相は、求職者給付制度について、働く能力があるにも関わらず就労していない長期失業者に対する給付条件の厳格化などの見直しを発表した。

失業給付の引き締め政策は、サッチャー政権において失業者を減らすための政策の一環として実施された。その後、給付の

第一図 求職給付の受給要件の概要

①保険料拠出に基づく要件	②所得に基づく要件
・過去2年間、保険料を納付していること	・「保険料拠出に基づく給付」の受給資格のないこと、又は「保険料拠出に基づく給付」を超える生活費を必要とすること ・貯蓄が8000ポンドを上回らないこと ・配偶者が働いている場合、週24時間未満であること
③保険料拠出、所得両方に共通するもの	
・週40時間以上就労する能力を持ち、求職活動を積極的に、かつ直ちに就職できること ・就労していないこと又は週平均16時間未満の労働者であること ・18歳以上、年金受給年齢未満であること	

名称が失業給付から求職者給付に変更されて以降も継続実施され、求職活動支援策と共に労働市場政策の柱となっている。

政府統計によれば、〇七年一月の求職者給付受給者数（claimant count）は約九五万人。そのほとんどが短期の給付受給者（ここでは転職者を指す）。問題となつているのは就労期間よりも給付金で生活している期間が長い失業者。最新の統計によれば給付受給者全体の約一二%が過去七年間のうち六年間を給付金に頼って生活している。

求職者給付を受給するためには、求職活動やジョブセンターでの定期的なカウンセリングなどの要件（第一図）を満たす必

# 海外労働事情

要があるが、約二%の受給者が求職活動を行わないことを理由に一時的に給付金を停止されている。ハットン雇用・年金相によると「現在国内にある約六〇万人の求人の多くが、給付金受給者の多い地域で出ている。職がないと主張する長期の給付受給者の意見は根拠がない」と指摘した。さらに「労働市場への復帰に向けてより積極的な行動を取るか、あるいは就職可能性を高めるためのプログラムに参加するかのいずれかを行わない場合には、給付金の一部または全部を削減するなどの措置を取るべき」として、長期失業者に対する給付要件の厳格化を示唆した。ただし厳格化に当たっては、再び職に就くことを希望している失業者に対する支援や訓練を強化する方法を検討する必要があるとも述べている。

イギリス人労働者が失業する背景として、大量の移民流入が影響しているとする見方もある。労働党が政権についた九七年以降、就労者数が二五〇万人増加したにも関わらず、同期間の福祉関連給付の受給者の減少数はわずかに二五万人に過ぎず、新たに創出された雇用の大部分には、各種給付受給者ではなく移民労働者が就いたとみられるためだ。この理由として「給付金受給者

と求人とのマッチングの方法に問題がある」として、マッチングのあり方を見直す面で検討すべきと主張する議員もいる。

(国際研究部 淀川京子)

## ブラジル

### CUT(ブラジル中央労組)、労働党政権第一期の運営を評価

二〇〇三年から二〇〇六年までの労働党政権第一期が終了し、ブラジル地理統計資料院(IBE)は四年間における結果のデータを発表した。いずれも六大都市圏に限定した調査結果である。この結果に関して、国内の二大労組ナショナルセンターであるCUT(ブラジル中央労組)とフォルサ・シンジカル(組合の力)はまったく逆の評価を示し、路線の対立を鮮明にした。労働党と同一路線をとっているCUTは、四年間の労働党政権の結果を賞賛、他方政治的に対立しているフォルサ・シンジカルは「悲劇の結果」とこれを非難している。

IBGEによると、ブラジルの公式失業率は四年平均で一〇・九%(前政権最後の年の二〇〇二年は一・七%)となり、四年間で〇・八%低下した。就

労人口は二〇〇五年に三%、二〇〇六年は二・三%増加し、四年で八・六%増加した。就労者の平均収入は二〇〇五年に二%、二〇〇六年も四・三%増加し、一〇四五・七五リアルとなったが、二〇〇二年の一・二七・五三リアルには戻らず、四年間では六・八%減少した。正式雇用は四年で九八万五〇〇〇人増加し、全就労者に占める正式雇用率は二〇〇三年の三九・七%が、二〇〇六年は四一・四%へと増加した。雇用全体では四年で二五〇万人の増加となっている。こうした結果についてフォルサ・シンジカルは、「政府が企業の監視を強化して、非公式就労を公式化させたものが雇用増加の主要因。一面から見ると前進であるが、雇用全体としては増加していない。しかも、労働者はルーラ大統領の公約を信じて生産拡大が雇用拡大をもたらすものと大きな期待を持っていたが、実際は金融機関のみが肥大また繊維、製靴などの製造業部門は、労働党政権の政策によって解雇増加という高い代償を払うといった悲劇的な結果となった」と批判している。

これに対して政府は、「我々は公約通り金融機関と対決して、世界有数の高い金利を下げることで、生産活動を振興させ

雇用拡大を果たした」とのコメントを発表している。他方CUTは、「前政権が担当した八年間よりも、はるかに多い雇用を労働党政権は創出した。労働者の所得も向上しており多くの業種の労働者がインフレ以上のペアを獲得した」と前政権との比較という論法で現政権を擁護する発言をした。さらに「ブラジルは雇用拡大に向けた政策を強化する必要があるが、労働党政権第二期目を実施する成長促進計画(PAC)の投資によって恩恵を受ける部門は、今後雇用拡大が期待できる」とし政権を引き続き支持していく構えを見せている。

(出所) 海外委託調査員 (国際研究部)

## スウェーデン

### 労働協約交渉の結果とストの動き

スウェーデンでは三年に一度の労働協約改定交渉が進んでおり、いくつかの産業別労使の間で新しい賃金協約の合意が成立している。

金属労組(Metal)とエンジニアリング関連使用者協会は三年間平均一〇・二%の賃金引き上げ(一年目、三・五%、

二年目、三・三%、三年目、二・八%)で合意した。最低賃金については勤続一年以上の労働者で月額一四〇〇スウェーデンクローネ(SEK)の引き上げ、勤続一年未満の労働者に関しては九〇〇SEKの引き上げとなり、金属関連産業の労働者の平均月額賃金は二二〇〇SEKとなる。

ただ、金属関連で合意に至っているのは六つの部門のうち五つ(エンジニアリング、鉄鋼、金属製品、二つの化学部門)であり、鋳業関連はまだ合意に至っていない。

ホワイトカラー労組である事務専門職労働者組合(SIF)も三年間で一〇・二%の賃上げを勝ち取った。一年目、三・七%、二年目、三・五%、三年目、三・〇%という内訳である。最低賃金は勤続一年以上の労働者について月額一四〇〇SEKの引き上げとなった。また、エンジニアリングの専門職労働者については三年間に八・一%の引き上げで合意。一年目二・八%、二年目二・一五%、三年目二・八%という内訳である。

一方、小売・卸売業経営者団体と小売・卸売業労働者組合(Handels)の間で三年間の協約が合意に至ったものの、上部団体であるスウェーデン企業連盟(SN)が拒否権を行使し混乱が生じている。

小売・卸売業関連の労使団体

図表1:産業別の引き上げ幅と内訳

職種	引き上げ率	1年目	2年目	3年目	最低賃金引き上げ額
金属	10.2	3.5	3.3	2.8	1400
事務職・専門職	10.2	3.7	3.5	3.0	1400
エンジニアリング 専門職	8.1	2.8	2.5	2.8	

出所:委託調査員レポートより作成

は三月二四日、組合員一五万人を対象に、平均賃金一二・六％(三年間)の引き上げで合意した。一二人いる店舗アシスタントレベルについては一三・二％引き上げ、三万人いる倉庫部門労働者については一一・三％の引き上げとなった。

しかし、この小売・卸売業労働の合意に対して、SNは合意水準が高すぎるとして拒否権を行使した。アーバン・ベックス・トロム会長は、賃金上昇が急速すぎて、金利上昇を招き雇用機会が失われる恐れがあるとしている。製造業労働者の年平均賃上げ率が三・四％であるのに対して、小売・卸売業労働者の賃上げが四・二％の引き上げとなつて、ことに疑義を唱えた形だ。

この動きに対して労組はイスターの週末にストを決行すると発表した。小売・卸売業労働

者組合はイケアや衣料品店H&Mなどにおいて六〇〇人以上が参加して四月五日から開始するとしている。他の産業労組も同情ストを計画している。労使当事者間では合意に至っていないため、小売業の経営者側もストに好意的であると見られている。スーパーマーケットチェーンを傘下にもつアックスフードグループは、イスター中のストは営業に大きな痛手となるため、SNの姿勢を批判した。

## 【参考】

Christian Brat (2007), "Report for JILPT on Sweden - April 2007"

The Local, Sweden's News in English, 27, 30 March 2007  
(国際研究部 北澤 謙)

## 中国

各地における最低賃金  
法制化の状況

中国における最低賃金は、一九九三年一月に公布された「企業労働最低賃金規定」と「労働法」四八条による「国家は労働最低賃金制度を実施する」の規定、および二〇〇四年二月公布の「労働最低賃金規定」で法的に規定されている。

## 二〇〇四年労働最低賃金規定

なかでも、二〇〇四年の「労働最低賃金規定」では、最低賃

金の適用範囲、形式、構成、違反措置、争議の解決などを詳細に法規定している。この二〇〇四年法では、適用範囲が企業以外にも民間団体、個人・零細企業、国家机关、事業機関、社会团体などの各種組織に拡大され、雇用契約を締結し、規定された時間のもとでの労働と出産休暇育児休暇中の手当なども適用範囲の中に組み込まれたことなどが特徴である。

近年、パートタイムなど非フルタイム雇用の急速な増加を背景に、時間あたり最低賃金に関する規定も追加されている。これに対して、月あたり最低賃金の基準はむしろ現状にそぐわなくなっているという指摘もある。



〇四年法(労働最低賃金規定)は、「労働最低賃金基準は、通常、月労働最低賃金基準および時間労働最低賃金基準の形式を採用するものとし、月労働最低賃金基準はフルタイムで就業する労働者に適用し、時間労働最低賃金基準は非フルタイムで就業する労働者に適用するものとする」と定める。また同法では、最低賃金の改定は最低でも二年に一度、最大でも一年に一度行うことが定められている。

## 最賃適用の地域間格差の問題

二〇〇六年末時点で、最低賃金額が最も高額な地域は深圳、月当り八一〇元。これに対して、上海は、七五〇元であるが、深圳の八一〇元には労働者個人が納付すべき各種社会保険料が含まれており、上海では含まれないことなどが差の背景にある。また、非フルタイム労働者に適用される時間あたり最低賃金についても、北京(七・九元)、江蘇省(六・三元)では、個人および事業機関が納付すべき社会保険料が報酬の中に含まれるのに対して、上海(六・五元)では含まれない。

さらに、適応範囲についても地域による違いが認められる。たとえば、深圳、浙江省、江蘇省では、当該行政区内にある企業、個人経済組織(個人、零細企業等)と労働契約関係にある労働者のみが適用範囲に含まれ

る。一方、福建省は他に労働者雇用機関から報酬を得ている労働者、遼寧省は民間非営利組織から報酬を得ている労働者も含んでいる。上海市の規定の適用対象がもつとも広範囲となっており、すべての雇用者と労働契約関係にある労働者がフルタイム、非フルタイムを問わず最低労働基準の適用対象となつているほか、特殊労働関係にある労働者(たとえば協議により社会保険保留者となつているもの、早期退職者、給与の支給を停止されている休職者、出稼ぎ労働者など)も適用対象となつている。

最低賃金制度そのものは、近年全国的に定着しつつあるといえる。しかし、地域ごとの法制化の段階にはまだまだ課題が多い。一部の地域で見られる、「高い最低賃金基準と限定的な適用」といった現象に象徴される問題である。

最低賃金の運用にあたっては、国の社会保障のレベル、労使双方の雇用コストと支払能力のバランスをはかり、全国的・統一的に適用する方法が望ましいといえる。そのため、地域間格差のない法制の整備が喫緊の課題として指摘される。

## 【参考資料】

中国労働 二〇〇六年四月号

他

(国際研究部 主任調査員

野村かすみ)