

海外労働事情

イギリス①

差別禁止法制を整理・強化へ―次期国会に平等法案提出

政府は、一月からの次期議会に提出を予定している平等法案の概要を公表した。差別禁止に関してこれまで制定された多数の法律や規則を整理して、法の簡素化をはかるとともに、公共部門を中心として、企業内の賃金制度や採用・昇進などに踏み込んだ規制を新たに盛り込むねらいだ。法案が成立すれば、煩瑣な手続きや訴訟などによる負担の増加が見込まれることから、企業からは反対の声が強い。また専門家の間では、実効性について懐疑的な意見もみられる。



年齢差別の廃絶など5つの柱

イギリスは、過去四〇年あまりにおよぶ差別禁止法制の整備を通じて、対象領域を人種や性別、障害から年齢、宗教・信条、性的志向などに順次拡大してきた。現在、差別禁止に関連して九本の法律と一〇〇本近くの規則が施行されているが、専門家などの間では、法律間の関係が複雑でわかりにくく、一貫性に欠けるといった批判があった。今回の法案の目的の一つは、これを整理して規制内容を明確化すると同時に、一層の規制強化に置かれている(注)。法案を所管する政府平等局(Government Equalities Office)は、法案に新たに盛り込む内容として、(1)公共部門における新たな「平等義務」(Equality Duty)の導入、(2)年齢差別の廃絶、(3)透明性の要請、(4)ポジティブ・アクションの拡大、(5)履行確保の強化――の五点を掲げている。以下がその内容だが、政府は、平等人権委員会や労使を含む関係者からの意見聴取などを通じて、基準や運用方法などを固める予定だ。

(1) 新たな「平等義務」の導入

自治体や病院、教育機関などの公共部門(公的なサービス)

提供する一部の民間組織を含む)には、雇用や職業訓練・教育などのサービスの提供に関して、「平等義務」と呼ばれる差別防止と平等促進の義務が法的に課されている。対象組織の種類や適用分野によっても内容は異なるが、例えば「平等計画」とよばれる実施計画の策定や、実施状況に関する評価、レポートの作成、また実施計画の定期的な見直しなどの義務化を通じて、公共部門における法令遵守の徹底を図る。現在は、人種、障害、性別の三つの領域に別個の「平等義務」が設定されているが、新たな法案は、これに新たに年齢、性的指向、性転換、宗教・信条を加えるとともに、これを一本にまとめる。

(2) 年齢差別の廃絶

すでに法制化されている職場での年齢差別の禁止に加えて、財・サービスの提供者が、年齢を理由にその提供を拒むこと(例えばローンの借入れや保険などの申し込みの拒否など)を禁止する。ただし、例えば高齢者に対するバス料金の無料化など、妥当な理由に基づく既存の施策を阻害しないよう配慮する。

(3) 透明性の要請

従業員間の賃金に関する情報交換を禁じる条項を雇用契約に設けることを違法とする。公共部門ならびに公共部門に財・サービスを提供する民間企業に対しては、企業内の賃金格差やマインオリティ・障害者雇用などの状況に関する報告を義務付ける。現在は、民間企業の約三割がこれに該当する。また、男女間の賃金格差状況の改善のための制度として、職務内容と賃金水準に関する監査制度(equal pay, job evaluation audit)の有効性を検討する。さらに、男女間や人種間の賃金格差がとりわけ大きいとされる金融サービスや建設業に対して、政府の専門機関である平等人権委員会(Equality and Human Rights Commission)が調査を行う。

(4) ポジティブ・アクションの拡大

不利な立場にある人々の優遇を認める範囲を拡大し、例えば採用・昇進などに際して、能力が同等な複数の候補者がいる場合、女性やマイノリティなどを優先することを奨励する。また、国・地方議会選挙の候補者の選定に際して女性を優先する制度が現在認められているが、二〇一五年には失効するこ

とから、これを二〇三〇年まで延長して、議会における女性比率の向上をはかるほか、公職の任命についても施策を講じる必要性を検討する。

(5) 履行確保の強化

差別的取り扱いに関する申し立てに際して、雇用審判所には現在、原告の直接的な利益となるような勧告を企業に対して行う権限が与えられている。この範囲を拡大し、原告以外の他の従業員の利益となる制度改善を企業に勧告できるようにする。現状では、勧告の時点で、原告の約七割が企業を離職しており、勧告が企業の差別的制度の改善に結びついていない。この問題の改善がねらいだ。

加えて、性別と人種など複数の領域にわたる申し立てを行うことや、労働組合や平等人権委員会などが複数の被害者を代表して申し立てを行うことは、現行の制度では認められていないが、これを可能とする制度改正についても、併せて検討する。

企業は負担増を警戒

法案に対し、企業側は、差別的処遇の判定基準が曖昧なため、労働者による明確な根拠なき訴訟が増加し、企業が過度の負担を被ると懸念している。差別の有無を判断する前提の一つは、「能力が同等である」ことだが、例えば、企業の求人に応募した

労働者が、他の求職者と能力が同等であるにもかかわらず採用となつたと考えて、裁判に訴えるといったケースが増加する可能性を、企業側は指摘している。

また、男女間の賃金格差に関する監査制度の実施や、マイノリティの従業員からの不服申し立て件数にまで及ぶともいわれる均等状況の報告義務などが課されることによる、煩瑣な手続きやコストの増加も、企業側は警戒している。

一方、労働組合や野党などの間には法案に対する賛同の声が強く、たとえば英国労働会議(TUC)は「画期的な法案」と称賛している。ただし賛成派の間には、法案の実効性を疑問視する声もある。その一つは、間接差別の有無を判定する根拠となる情報が従業員に十分提供されない可能性を指摘するもので、賃金に関して他の従業員と情報交換ができるようにするだけでは不十分だとしている。また、賃金格差は業種や職種における男女間の不均衡、出産によるキャリアの中断などさまざまな要因によって生じていることから、例えば職業選択の重要性を学生である間に理解させることや、出産休暇からの職場復帰時に職業訓練を提供することなど、より幅広い施策の実施を求める意見もある。さらに、均等処遇の状況に関する報告義務の適用を

一部の民間企業に限定している点については、経営者団体である英国産業連盟(CBI)からも、他の民間企業における差別の是正につながらないとの批判がみられる。

〔注〕

法案に関する政府資料は、規制強化を実施する必要性の根拠として、イギリスにおける差別の現状を次のようにまとめている―①男女のフルタイム労働者には、未だに二・六%の賃金格差があり(一九九七年の一七・四%からは縮小)、またパートタイム労働者の時間当たり賃金は、フルタイム労働者より約四割低い②障害者の就業率は、この一〇年で三八%から四八%に上昇しているものの、失業のリスクは健常者の二・五倍にあたる③マイノリティの就業率は白人より一五・五%低く、一九九七年の一七・九%からほとんど変わっていない④五〇歳を超えた求職者の六二%は、年齢を理由に採用を拒否されたと感じている(三〇代の場合は五%)―など。

【参考資料】

Government Equality Office 'Equality and Human Rights Commission' BBC 'Times Online' Guardian Unlimited 'Personnel Today' TUC CBI 各ウェブサイトを

(国際研究部)

イギリス②

東欧からの移民労働者の流入、最低水準に減少

内務省は八月、東欧諸国からの移民労働者を対象とした「労働者登録制度」の申請件数が、四半期ベースで二〇〇四年以降最低の水準に落ち込んだことを明らかにした。このところの景気停滞に伴う求人減少などに加え、東欧諸国で好況が続き雇用状況や賃金水準が改善していることが影響しているとみられる。

国内の雇用減少が影響か

「労働者登録制度」は、二〇〇四年からの新規EU加盟国であるポーランドやチェコなど八カ国(A8)からの単純労働者を対象に実施されている管理制度。二〇〇四年の実施以降、毎年二〇〇万人強(四半期ベースでは五〇六万人)、累計で八八万人の労働者を受け入れてきたが、二〇〇七年の第三四半期から申請件数が減少傾向にあった。内務省が公表した四〇六月期の申請件数は四万件(うち実際の承認数は三万八〇〇〇件)で、前年同期比で一四〇〇〇〇件、また一〜三月からは九〇〇〇〇件の減。また、二〇〇七年からのEU加盟国であるルーマニアとブルガリアについては、EU域外からの労働者と同様の労働許可

制度(Work Permit System)を基本とする限定的な受け入れを実施しているが、申請件数はやはり二〇〇七年以降で最低レベルにある。

大きな原因は、イギリス国内の景気停滞による雇用の低迷とみられる。国内の求人数は、今年三月の六八万七三〇〇件をピークに、七月には六三万四九〇〇件と前年三月を下回る水準に急速に落ち込んでおり、大方の見方では、この状況は少なくとも今年中は続くと思われる。加えて、A8からの労働者の多くを占めるポーランドなどで、高い経済成長を背景に雇用状況や賃金水準が改善していること、さらには、このところのポンド安と高インフレがイギリスで得られる収入の実質的な価値を低めている点などが、東欧諸国の労働者の流入を鈍化させているといわれる。

現在、国内で就業している東欧からの労働者の数は必ずしも明らかではないが、民間シンクタンクのIPPRが今年初めに公表した報告書によれば、二〇〇四年以降に東欧の新規EU加盟国から流入した一〇〇万人のうち、約半数の五〇万人は既に帰国したとみられる。短期の就業を前提とした移民が多数を占めるためだ(本誌七月号の記事参照)。

有識者の間には、今後減少が危惧される移民労働者に対する

企業の需要は依然として大きいことから獲得競争が激しくなるとの見方や、社会の多様性を高めるといった観点から政府は移民労働者の受け入れ・定着に向けて努力すべきとの意見などもみられる。一方で、景気拡大期には人手不足の解消に貢献し、停滞期には失業者として滞留することなくイギリスを離れる、いわば労働需要の増減に柔軟に対応する移民労働者を歓迎する論調もある。

【参考資料】

Home Office 'UK Border Agency' Office for National Statistics 'Financial Times' Guardian Unlimited IPPR 各ウェブサイトを

(国際研究部)

アメリカ

非農業部門の一時就労ビザで改革案―政府、手続き簡素化と労働保護を提案

H-2Bビザはアメリカの非農業部門で働く労働者を対象にした一年以内の一時就労ビザで、七月末に、来年度半期の割り当て分の募集を終了した。繁忙期にアメリカ人労働者の不足している仕事に外国人を雇うことを目的としているが、低賃金労働の温床となつているとの批判も少なくない。チャオ労働長官は五月にこのH-2Bビザプログ

ラムの改革案を発表している。事業主が申請する場合の手続きを簡素化すると同時に、労働者を雇い入れた後にも審査を実施し、不適格な事業主に罰則を与えるなど労働者保護の強化なども盛り込んでいる。

多岐にわたる職場

H-2Aビザが農業に従事する者を対象とするのに対して、H-2Bビザは農業以外が対象。H-2Bビザの典型例は、一定の期限までに完了する事業を契約する事業主が、その仕事に携わる労働者を米国内の労働市場のみで確保することが難しいため、一定能力の外国人を必要としている場合である。移民局によれば、建設業、ヘルスケア、造園、製材、製造業、食品サービス、食品加工、ホテル・接待業務などの幅広い職場がビザの対象となっている。

このほど、二〇〇九年度割り当て数の半数に当たる三万三〇〇〇人が募集され、七月二十九日に予定数を上回り募集を終了した。近年のビザ承認数の推移

表1 H-2Bビザ滞在承認数の推移

1995	14,193
1996	14,345
1998	24,895
1999	35,935
2000	51,462
2001	72,387
2002	86,987
2003	102,833
2004	86,958
2005	NA
2006	97,279

出所：Yearbook of Immigration Statistics 2004, 2006

注：2005年の前後でデータの性質が異なるため単純な比較はできない。

は表1のとおりである。

問題点の指摘

このビザの対象となっている職場は実際には労働者不足の状態ではなく、事業主は低賃金労働者の雇用を目的としている、と批判する専門家も少なくない。アメリカ労働総同盟産別会議（AFL-CIO）もこのビザがアメリカ人労働者の賃金水準などの労働条件に悪影響を与えていると非難している。同組織のスイーニー会長は、採用プロセスの透明性、労働者の法的保護の確保、公正な賃金の保障などに向けて制度の見直しを強調している。また、キング上院議員（アイオワ州選出、共和党）は、非熟練のアメリカ人労働者の職を奪い、労働条件を悪化させているとビザの拡大に反対している。

一方、保養地の有名ホテルの経営者は、下院司法委員会の分科会で経営者側の意見を述べ、求人活動をフルに行ってもアメリカ人だけでは繁忙期の労働者を確保できないと現状を説明し、ビザ発給数の拡大を強く求めた。

行政による制度改正の動き

労働省と移民局による提案

昨年六月、国境警備の強化、雇用

主の責任強化、短期労働者プログラムの創設、推定数百万人の不法滞在移民の地位の解決といった内容を盛り込み、不法移民を合法化し市民権の付与の道を開くことを主旨とする包括的移民政策の改革が頓挫し（本誌二〇〇七年九月号参照）、ブッシュ政権は既存の連邦行政機関を活用し、一時就労ビザプログラムを見直すように指示を出していた。移民局は、現行制度は事業主と外国人労働者の双方のニーズに適応していないとの見解を示した。

これを受けて、チャオ労働長官は五月二日、H-2Bビザプログラムの改革案を発表した。最近数年の傾向として、H-2Bビザ申請数が増加しており、行政手続きの遅れから使用者が必要とする労働者を十分に確保できない状況にあることを踏まえて、手続きの簡素化を進め、同時に労働者の保護も図るとい内容だ。



H-2Bビザにおける連邦労働省の役割は、事業主に雇用資格を与えることである。その要件は、アメリカ人労働者のみを対象としたのでは人材を確保できないこと、同様の労働条件で就労するアメリカ人労働者に悪影響を与えないこと。この資格審査を経たのち、事業主は国土安全保障省にビザを申請することができるとい。

現行制度では、申請者はまず、州の労働省に外国人労働者雇用の申請手続きをする必要がある。州労働省では、申請された職に關する賃金水準を調査し、申請の賃金額と市場での賃金水準とを比較した上で資格を与える手続きを行っている。事業主はその上で連邦労働省雇用訓練局に資格申請手続きをすることが可能となる。このような行政手続きの煩雑さから、労働省による事業主資格申請が遅延し、当該年度の申請に間に合わないケースが多く見られた。新制度ではこの二重の行政手続きを削減し、直接連邦労働省に申請できるようにすることによって六〇日以内に資格審査手続きを終えることが可能としている。

また、現行制度下では「一時就労」の「一時」とは一年以内に限られ、当初予定の期間を延長して雇用したい場合、変更事由として避けたい事態が生じたことを証明しなければならぬ。新制度ではその証明をする

ことなく三年までは延長可能にする。これは特定のプロジェクト、例えば、ビルや橋梁の建設工事、造船のような長期にわたるプロジェクトでの雇用確保のためにH-2Bビザ取得労働者を活用したいという事業主の要望に応えるために制度を柔軟化したものだ。労働長官は説明した。ただし、新制度においても労働市場テスト実施のために事業主は毎年、ビザ申請手続きをする必要がある。

新制度は、手続きの簡素化の半面、労働者保護の観点から、労働者を雇うのに、事業主を審査するシステムを導入し、不正が発覚した場合に事業主に罰則を付与する手続きも盛り込んでいる。

労働省案を補足する形で八月一日に発表された移民局の制度改正案にも、こうした労働者保護の観点が含まれている。事業主は労働者の就労実態などが事前の条件と違っていないかの審査を受ける。事前の条件を変更する場合には申請する義務が課される。さらに事業主や採用者に対しては、ビザ就労希望者から手数料をとることを禁じ、それに違反した場合、採用申請の遅延、無効を可能としている。このような改革案に対して、AFL-CIOや全米食品商業労組（UFCW）、移民の人権擁護団体など二〇の諸組織は見直しを求める声明を発表してい

る。改正案は労働者の保護を弱める方向性にあり、労働省が果たすべき役割を放棄するようなことであり、提案を取り消すべきであるという。

一方、全米商工会議所や全米レストラン協会、全米卸売業協会など業界団体は、労働省の改革案によって現在よりH-2Bビザ申請がスムーズに行えるようになるもの、いくつかの規定に疑問があるとしている。

【参考資料】

U.S. Department of Homeland Security, "Yearbook of Immigration Statistics", 2004, 2006

連邦労働省ホームページ:

<http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/>

http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/H2B_NPRM.pdf

国土安全保障省ホームページ:

<http://www.dhs.gov/journal/leadership/2008/08/h-2b-proposed-rule-changes-your.html>

在日米国大使館のホームページ:

<http://tokyo.usembassy.gov/j/visa/tvisaj-niv-h.html>

"Daily Labor Report", BNA, Apr. 18, Apr. 22, May 22, Jul. 31, Aug. 18, Aug. 20, 2008

(国際研究部 北澤謙)

ドイツ①

両親世帯の五一%が共稼ぎ—家族相、仕事と家庭の両立支援策の重要性を強調

子供のいる両親世帯の五一%が共稼ぎだった—連邦統計局が七月二日に発表した資料ではこうした数字が明らかになった。ドイツは「子育ては家庭で」との社会規範が根強く、欧州先進国では保育サービスの充実が遅れていた。メルケル政権は出生率の改善を喫緊の課題に掲げ、家族改革を急ピッチで展開している。調査では、保育供給率の上昇も明らかになった。今回の結果を受けてフォン・デア・ライエン家族相は「両親世帯の半数以上が就業者であるという実態は、仕事と家庭の両立支援策の重要性を物語るものだ」とコメントした。

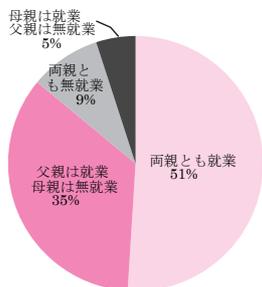


親子世帯のうち結婚世帯は七四%に低下

統計資料は二〇〇七年三月時点の家族の実態を調べている。それによると、一八歳未満の子供のいる親子世帯総数は八六〇万世帯。形態別にみると、結婚(夫婦)世帯(七四%)、一人親世帯(二八%)、非婚生活共同体(八%)であった。非婚生活共同体とは、法的な形式をとらない家族を指す(一)。この非婚生活共同体と一人親世帯を合わせた家族形態の比率は、一九九六年に比べ七ポイント上昇した。逆に、結婚世帯は同年に比べ六ポイント低下した。

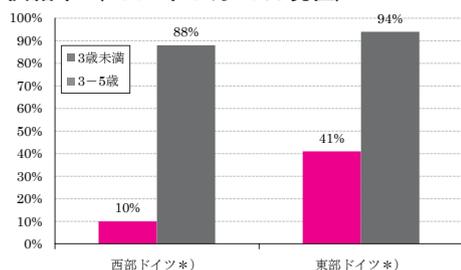
また、子供のいる両親世帯(両親ともに生産年齢にあり、一五歳未満の子供が一人以上いる結婚世帯と非婚生活共同体の双方を含む)の就業状況を見ると、

図1 15歳未満の子供のいる両親世帯の就業状況 (2007年)



出所: ミクロ人口調査—家族・生活形態別人口 連邦統計局

図2 西部・東部ドイツの6歳未満児童の保育供給率 (2007年3月15日現在)



*) 各々ベルリンを除く
出所: 保育所統計 連邦統計局

があり、三歳未満児では西部(二〇%)、(東部(四一%)、三〜五歳児については、西部(八八%)、(東部(九四%)であった。旧東ドイツ地域では、社会主義時代の名残で保育施設が充実していることを反映した結果だ(図2)。

約半数が共稼ぎで、稼ぎ手が父親のみは三五%、双方ともに無就業が九%、母親のみ就業が五%だった(図一)。なお、「無就業」には、両親育児休暇などで就労していない場合が含まれる。

統計は「移民のバックグラウンド」という用語を頻繁に使っている。例えば、移民のバックグラウンドを持つ親子世帯とは、少なくとも片親が外国籍を持つ親子共同体、あるいは帰化対策によりドイツ国籍を取得した親子共同体を指す。これが全親子世帯の二七%に及んだ。このうち結婚世帯は八二%を占めたが、移民バックグラウンドのない親子世帯では七一%に過ぎなかった。逆に、子供のいる生活共同体や一人親世帯の割合をみると、移民バックグラウンドがある世帯(一八%)に比べ、移民バック

グラウンドのない世帯(二九%)が高い。

移民のバックグラウンドの有無による家族形態の相違は、子供の数にも当てはまる。未成年の子供が三人以上いる全親子世帯のうち、移民のバックグラウンドのある世帯は一六%で、移民のバックグラウンドのない世帯では九%に過ぎなかった。

三歳未満児の保育率は上昇、依然として顕著な東西格差

二〇〇七年三月時点の保育供給率(保育施設を活用する児童の割合)をみると、三歳未満児については一七%、三歳〜五歳児については八九%と、各々前年比で二ポイント上昇した。保育サービスを活用した親は、三歳未満児では約三十二万人、三〜五歳児では約二〇万人に及んだ。保育供給率には顕著な東西格差(ベルリンを除く)があり、三歳未満児では西部(二〇%)、(東部(四一%)、三〜五歳児については、西部(八八%)、(東部(九四%)であった。旧東ドイツ地域では、社会主義時代の名残で保育施設が充実していることを反映した結果だ(図2)。

保育施設を増設、出生率向上が課題

ドイツでは、子育ては基本的に家庭で行うべきものという根深い社会規範があり、出産・育児休暇の充実、保育サービスの立ち遅れが施策の特徴としてあらわれていた（特に旧西ドイツ地域）。しかし、メルケル首相率いる連立政権は、同国の出生率が欧州諸国のなかで最低水準であることから、その改善を喫緊の課題に位置付け、仕事と育児の両立支援の拡充に注力してきた。フォン・デア・ライエン首相は、自らも子供七人を持つワーキングマザーで、就任以降、両立支援策を急ピッチで具体化している。既に両親手当の導入⁽²⁾や共働き世帯の育児費用控除を実現したほか、保育施設についても二〇一三年までに三歳未満の児童七五万人分の保育施設（保育ママを含む）を増設する方針も閣議決定した。さらに、今年一〇月には児童手当も増額される予定だ。フォン・デア・ライエン首相は、今回の数値から、現行政策の意義を再確認している。

【注】

1. ドイツは、二〇〇二年の非婚生活共同体の法的関係を定めた法律で、異性間のパートナー、同性間のパートナーなど生活共同体を営む人について、家族の成員として

の法的地位を認めている。
2. 両親手当に関する詳細は、本誌八月号を参照。

【資料出所】

連邦統計局発表資料（二〇〇八年七月二三日）
連邦政府発表資料（二〇〇八年七月二三日）
（国際研究部）

ドイツ②

連邦政府、国籍取得テストを導入

連邦政府は九月一日から、一六歳以上のドイツ国籍取得希望者を対象として「国籍取得テスト」を義務付ける。現行の国籍取得要件は、①在住歴（八年以上）②ドイツ語力の証明③一定の経済力（社会扶助の対象者でないこと）④民主制度尊重の宣言⑤犯罪歴がないこと——の五



つ。これに、国籍取得テストへの合格が新たな要件として加わる。設問は、ドイツの歴史・政治・地理・文化などの一般知識に関する三二〇問から無作為抽出した三三問。多岐選択方式で一七問以上正解すれば合格となる。受験者は、州レベルで実施する「統合総合講座」を受講することで、国籍取得テストの準備が可能だ。

先駆けは州レベルのイニシアチブ

国籍取得テスト導入の動きは、二〇〇六年以降、まずは州レベルのイニシアチブとしてスタートした。先駆けとなったのはバーデン・ヴュルテンベルク州で、従来のドイツ語能力テストに加え、個人の考え方や信条に関するテストを導入。これに次いでヘッセン州が、ドイツとヨーロッパの文化、歴史、政治事情に関するテストを採用した。メルケル首相は、こうした各州の対応を「原則として」適切と判断。その後ヴォルフガング・シヨイブレ内務相（CDU）が連邦の統一基準設定に乗り出し、キリスト教民主・社会同盟（CDU・CSU）は、全州に国籍取得テストの実施を求める意向を表明した。CDU・CSUの当初案では、より難易度の高い設問や良心・価値観を問うものが含まれていたが、最終的には排除されて最終案に至った。

最終案をめぐっても「ドイツ人でも回答できない設問がある」「エリートだけを選抜する手続きだ」などの批判の声が上がったが、シヨイブレ内務相は「運転免許取得試験ほど難しくない。国籍取得は権利・義務双方を伴って当然だ。イギリス、オランダなどのEU諸国にも国籍取得テストは存在する」とコメント。また、世論調査では、テストの導入を約七〇%が支持している。

設問は事前にウェブ公開

今回のテストは連邦内務省の委託を受けてフンボルト大学（在ベルリン）付属の教育制度開発研究所（IQB）が開発したものの。当初一〇〇問を準備し、五〇〇〇人を対象にトライアルを実施したうえで三二〇問に絞った。全三二〇問は連邦内務省ホームページ上で前もって公表している。具体的な設問は、連邦共和国憲法の名称や建国年、州の数や州都、成人年齢、初代首相、連邦議会での野党の役割、国歌の作詞者——など。また、各州が実施する講座（計六〇時間）では、ドイツの生活条件や国民としての権利・義務に関するより総合的な知識を得ることが可能だ。

ドイツは国籍取得について血統主義を採用していたが、二〇〇〇年に国籍法を改正し、部分的に出生地主義を導入した。改正国籍法では、ドイツ国籍を持つ

たない両親の子供がドイツで生まれた場合、少なくとも一方の親が八年以上合法的にドイツに居住していれば、その子供がドイツ国籍を取得できる。国籍取得者は二〇〇〇年に一八万六八八人とピークに達したが、以降減少を続け、〇七年には一三万三〇〇〇人（前年比九・五%減）であった。なお、国籍取得者総数を二〇〇〇〜〇六年で見ると、一〇〇万人を突破している。

【資料出所】

連邦政府発表資料（二〇〇八年七月二三日）
連邦統計局発表資料（二〇〇八年七月二三日）
DEUTSCHE WELLE（二〇〇八年六月一日）
SPIEGEL ONLINE（二〇〇八年六月一日、七月九日）
伊東直美（二〇〇八）「ドイツにおける統合政策―帰化テストの統一基準をめぐる議論から」『ヨーロッパ研究』第七号。
（国際研究部）

フランス

斡旋の職を二回拒否で、失業手当支給停止

―求職者の義務と権利に関する法案を可決―

失業保険制度の見直しと中高年の雇用促進策をすすめてきたフランスは、七月二三日、「求職

者の義務と権利に関する法案」を可決した。今後、公共職業安定所（ANPE・UNEDIC）から斡旋された職を二回拒否した求職者は、求職者リストから二カ月間削除され、失業手当の支給が止められる。政府は、「失業者に対する個別の雇用復帰支援を充実させる一方で、失業保険制度を悪用していつまでも就職せずに手当をもらい続ける者に対してはペナルティーを科す必要がある」と説明している。

「合理的な職」を条件に設定

法案によると、公共職業安定所は求職者一人一人に、個別就職計画（P P A E = Project Personnalisé d'Accès à l'Emploi）(2) を作成する。P P A Eには、地理的条件、希望給与額、個々の求職者に適した職業訓練プランなどが記される。



このP P A Eに基づき、公共職業安定所は「合理的な職」を求職者に紹介する。なお、「合理的な職」の条件については、定期的に見直され、失業期間が長くなればなるほど厳しくなる。しかし、失業期間が長いからといって、その地域・職業で慣行となっていない賃金、及びSMIC（法定最低賃金）を下回る水準の賃金を受け入れるように強いられることはない。

この「合理的な職」の条件は以下のように定め、条件に合致する職を二回断つた求職者は、求職者リストから削除される。

△失業から四カ月経過した求職者
 △職業資格・能力と一致し、かつ従前の賃金の九五%以上の賃金△失業から六カ月経過した求職者
 △従前賃金の八五%以上の賃金で、通勤時間が公共交通機関を使用して最大一時間、距離にして三〇キロ△失業から一二月経過した求職者
 △本人の能力に適合し、通勤時間が公共交通機関を使用して最大一時間、距離にして三〇キロで少なくとも失業手当（多くの場合、従前賃金の約五七%）の水準の賃金を得られる。

求職活動の免除制度、段階的廃止

法案には、求職活動の免除制度の段階的廃止も含まれている。同制度は、五七・五歳以上の失業者は、一定の条件を満たせば

再就職活動をしなくても、失業手当を受給することができるというもので、一九八四年に導入された。現在、①五七・五歳以上の失業手当受給者②一六〇四半期の保険料納付期間を証明した五五歳以上の失業手当受給者③五五歳以上の特別連帯手当（A S S = Allocation de solidarité spécifique）(3) の受給者——が求職活動を免除されており、その数は四〇万人に上るといわれる。政府は、六月末

に発表した新たな中高年の雇用促進策(4) に同制度の廃止を盛り込み、今回の法案でその具体的なスケジュールを決定した。法案によると、免除制度は二〇一二年一月一日に完全に廃止する(5)。これに向けて、免除の対象者を三段階で減らす。まず、二〇〇九年一月一日以降は、①五八歳以上の失業手当受給者②五六・五歳以上のA S S受給者、及びいかなる手当も受給していない求職者。次に、二〇一〇年一月一日以降は、①五九歳以上の失業手当受給者②五八歳以上のA S S受給者、及びいかなる手当も受給していない求職者。そして、二〇一一年一月一日以降は、手当の受給にかかわらずすべての六〇歳以上の求職者——というスケジュールを設定している。

中高年の就業率向上へ

フランス政府は、二〇一二年

までには失業率を五%に引き上げ、就業率を七〇%に引き上げるという目標を掲げている。その背景には高齢化の進展と中高年の就業率の低下が存在する。フランスの高齢化率（総人口に占める六五歳以上人口の割合）は一五%を超え、増加傾向が続いている。一方、失業率が悪化したオイルショック後（一九七〇年代半ば以降）、若年層の雇用機会拡大を目的に、公的年金支給開始年齢の引き下げ（一九八三年）や早期・段階的引退時の所得保障制度（プレ年金）など、中高年労働者の早期引退政策を強化してきたこともあり、

中高年の就業率は著しく低下している。EU（欧州連合）が「二〇一〇年までに高齢者（五五〜六四歳）の就業率を五〇%とし、平均引退年齢を約六四・九歳に引き上げる」という目標を打ち出すなか、フランスの二〇〇七年の五五〜六四歳の就業率は三八・三%で、EU加盟国の中で最も低い国の一つとなっている（EU二七カ国の平均は四四・七%）。

高齢化社会を支えるために、政府は、財政状況の厳しい公的年金制度について、二〇一二年までに、フルペンション（年金の満額）受給に必要な保険料拠出期間を現行の四〇年から四一年に延長するという改革案を発表した。高齢者がより長く働くようになれば、この改革

は実現が難しい。政府は、公的年金制度の改正と並行して、今後中高年者の雇用促進策を進めていく方針だ。

〔注〕

1. 公共職業安定所ANPEと失業保険制度の運営機関であるUNEDICは、失業保険の給付と求職活動支援をひとつの組織で対応する（ワンストップサービス）ために統合されることが決まっている。なお、フランスの失業保障制度は、労使が拠出した保険料を主な財源として経営者団体と労働組合により運営される「失業保険制度」と、国の扶助制度のひとつで失業保険制度による手当の受給権を満了した長期失業者や困難な状況にある求職者に一定額の手当を支給する「連帯制度」に大別される。
2. 個人が求職活動を行うにあたっての基本行動計画となるもので、失業者の再就職活動を円滑に進めることを目的として、公共職業安定所が個別に作成する。失業者は求職登録後、公共職業安定所による聞き取り調査を受ける。具体的には、学歴、資格、職業経験、家庭事情（子供の有無など）により、どの程度の就労が可能かどうか等、通勤事情（自宅からの通勤圏の決定や転勤の可能性について等）、その地域の雇用情勢などが精査される。その上で、求職者の希望を考慮して、再就職にふさわしい業種や職種、雇用形態（希望）賃金、勤務地、必要な職業訓練等、再就

職活動の方針を定めたP P A Eが作成される。

3. 受給期間を満了した長期失業者に国から支給される手当。雇用契約終了前の一〇年間で五年以上働いており、収入が一定限度額以下でかつ効果的に仕事を探していることなどが条件。支給期間は六カ月更新可能。

4. 政府は、六月二六日に、公的年金制度の改正に関する政労使協議の場で、新たな中高年の雇用促進案を発表した。その主な内容は、①中高年の採用や雇用の維持を定めた企業別（従業員数三〇〇人以上の企業が対象）や産業別の協定の締結を、二〇〇九年末までに義務づける②賃金労働者が退職する年齢を自由に選択できるようにするために、定年や就労年限を全廃する③六〇歳以降の就労促進のため、就労しながら年金を受給する要件を緩和④就労を継続して年金受給を繰り延べた場合の年金額割増率を引き上げる⑤高齢失業者の求職活動免除規定の廃止⑥中高年の従業員の解雇規制強化、等である。

5. 二〇一二年一月一日より前に、免除を認められた者については、制度の適用が継続する。

（国際研究部 町田敦子）

高齢者の就業率、依然として低位—二〇〇七年の労働力調査

EU

欧州統計局（Eurostat）は八月、二〇〇七年労働力調査の集計結果の概要を発表した。就業率の伸びは二〇〇六年に比して若干鈍化したものの、女性や高齢者（五五〜六四歳層）の就業率の増加に牽引され、堅調に推移している。ただし、加盟国間の格差が大きいことから、特に高齢者については、EUが二〇一〇年までの目標として掲げる就業率を大きく下回る結果となっている。

女性の就業率は順調な伸び

二〇〇七年のEU二七カ国の就業者数は二億一八五〇万人で、一五〜六四歳層の就業率は前年から〇・九ポイント増の六五・四%となった。加盟国別では、デンマーク（七七・一%）、オランダ（七六・〇%）、スウェーデン（七四・二%）など欧州北部の国々で就業率が高く、マルタ（五五・七%）、ポーランド（五七・〇%）、ハンガリー（五七・三%）など南欧・東欧諸国では相対的に低位の国が多い。このうち、女性の就業率は五八・三%で前年比一・一ポイントの増加となった。国別にはやはりデンマーク（七三・二%）、



オランダ（六九・六%）、スウェーデン（七一・八%）で高く、マルタ（三六・九%）、イタリア（四六・六%）、ギリシャ（四七・九%）などの南欧諸国を中心に低い傾向にある。

また、高齢者（五五〜六四歳層）については、前年から一・二ポイント増の四四・七%。高齢者の六〜七割が就業しているスウェーデン（七〇・〇%）、エストニア（六〇・〇%）、デンマーク（五八・六%）から、マルタ（二八・三%）やポーランド（二九・七%）、ルクセンブルク（三二・〇%）など三割前後にとどまる国まで、分散が大きい。

EUは、就業率に関する二〇一〇年までの目標として、一五〜六四歳層について七〇%、女性について六〇%、高齢者について五〇%を掲げている。このうち、女性については概ね目標

値を達成しつつあるが、高齢者については、このところ大幅に改善してはいるものの、依然として目標値から五・三ポイントと乖離が大きい。このため、高齢者（及び一五〜六四歳層全体）の就業率については、目標値の達成は難しいと現地メディアなどはみている。

パートタイム労働者比率は旧加盟国で高率

併せて公表されたパートタイム労働者比率の結果は、EU二七カ国平均で一八・二%。オランダの四六・八%を除けば、ドイツ（二六・〇%）、イギリス（二五・五%）などの多くの旧加盟国では二〇%台もしくはその前後となっている。特にオランダについては、女性労働者に占めるパートタイム労働者の比率が七五%と圧倒的に高いのが特徴だ（他の旧加盟国では二〇〜四〇%台）。一方、ブルガリアの一・七%やスロヴァキアの一・六%など、東欧諸国などでは低い傾向にある。

（国際研究部）

中国

最低賃金の相次ぐ引き上げ

中国で最低賃金の引き上げが相次いでいる。上海市など多くの外資企業が集中する沿岸部を中心に昨年比で一〇〜二〇%の上昇となっている。賃金の上昇

は消費者の購買力を底上げするなどプラスの効果大きい反面、原材料の高騰や人民元高などが重なるため、企業経営に対する負担を重くしている。中国の最近の最低賃金事情を検証してみる。

制度の概要

一九九三年一月、労働部が『企業最低賃金規定』を公布、同時に『最低賃金保障制度実施に関する通達』、『賃金支給規定』等の法規を制定した。中国で最低賃金制度が実施されるようになったのはこの時からである。その後二〇〇四年一月、労働・社会保障部が新たな『最低賃金規定』を公布し、労働部が公布した『企業最低賃金規定』の一部を修正するとともに補足を行った。

『労働法』第四八条は、「国は最低賃金保障制度を実施する。最低賃金の具体的基準については、省、自治区、直轄市の人民政府が規定し、國務院に届け出る」と規定している。つまり、中国は最低賃金制度を採用するものの、全国統一の最低賃金基準を定めているわけではない。中央政府は立法を通して最低賃金基準の決定や調整、最低賃金の実施と監督といった問題について原則的な規定を定めるに過ぎず、実際の最低賃金基準を定めるのはそれぞれの地方ということになる。

最低賃金では通常、最低月給

基準と最低時給基準の形式が採られる。最低月給基準は全日制の労働者に適用され、最低時給基準は非全日制の労働者に適用される。最低賃金基準の決定に当たっては、政府、労働組合、企業の三者の代表が協議するのが原則。まず国務院の労働保障行政部門の指導の下で、省、自治区、直轄市の人民政府の労働保障行政部門が同レベルの労働組合、経営者団体と共同で検討して決定し、その地方の商工業連合会、財政、民政、統計部門の意見を聞く。各地で最低賃金基準を決定する際には、地域間の差異や特徴を考慮し、経済発展の程度に応じてそれぞれの地域に応じた最低賃金基準を定めるべきとされている。一般に、最低賃金基準は、失業保険基準を上回り、その地方の従業員の平均賃金を下回るものとなっている。

最低賃金基準とその適用範囲が決まった場合、省、自治区、直轄市の人民政府に届け出て許可を得なければならず、現地の政府公報ならびに少なくとも一種類の地方新聞で発表しなければならない。最低賃金基準が公布実施された後、最低賃金基準制定時に参考とされた各種指標、たとえばその地方の最低生活費、従業員の平均賃金、労働生産性、都市部の就業状況、経済発展水準等に変化が生じた場合、又はその地方の従業員の生活費指数

の変動が大きくなった場合、最低賃金は適時に調整されなければならない。二〇〇四年の「最低賃金規定」で最低賃金基準は少なくとも二年に一回は調整されることとなった。最低賃金制度が実施されてから現在に至るまでに、全国三一の省、直轄市で最低賃金基準が制定され、経済発展や市場の物価水準の変動に伴って最低賃金基準の調整が行われてきた。主要都市における最近の最低賃金改訂の状況について以下に述べる。

主要都市の状況

主要都市の二〇〇七年と二〇〇八年の最低月給基準の動きをまとめると表1のようになる。

表1 主要都市の最低賃金の動き

	2007年	2008年	増加率
北京	730元	800元	10%
上海	840元	960元	14%
深圳(特区)	850元	1000元	18%
深圳(特区以外)	750元	900元	20%
広州	780元	860元	10%

出所：各都市HPより作成

【北京市】

北京市は二〇〇八年七月一日から、時給で四・三六元以上、月給で七三〇元以上としていた最低賃金水準を、時給で四・六元以上、月給で八〇〇元以上に引き上げた。また、非全日制労働者の最低時給基準は八・七元/時間から九・六元/時間となり、非全日制労働者の法定の休日の最低時給基準は二〇元/時間から二二元/時間に引き上げられた。

北京市政府はまた、出来高払いの賃金形式を採る企業につき、労働者が法定の勤務時間内に労働を提供した場合に得る賃金が北京市の最低賃金基準を下回らないよう規定している。北京市政府はこのほか、生産経営が正常に行われ、経常利益が持続的に増えている企業については、原則として、労働者が法定の勤務時間内に労働を提供した場合に得る賃金が最低賃金基準を上



【広東省】
広東省でも二〇〇八年四月一日、最低賃金基準の調整が実施された。広東省は、原則として広東省政府が定める基準が一律適用されるが、深圳については『深圳特区最低賃金

条例』が適用される。条件が整っている地域では省政府が定めた基準をさらに上方修正することが認められているが、基準の下方修正は許されていない。一部の市で都市部と比較して経済発展レベルの格差が比較的大きい場合には、低い方の基準を適用することができる。広東省では、各地とも最低賃金制度を厳格に実施しており、通達が下されてから一五日以内にそれぞれの地域の最低賃金基準を発表することが求められている。物価の高騰が続く深圳では、最低月給基準が福田、羅湖、塩田、南山の各特区で前年の八五〇元から一七・六%引き上げられ一〇〇〇元に、宝安、龍崗など特区以外では七五〇元から二〇%引き上げられた九〇〇元となった。他方、広州市では一類基準が適用され、全日制の最低月給基準が八六〇元、非全日制の最低時給基準が四・九四元となっている。珠海、佛山、東莞、中山では二類基準が適用され、最低月給基準が七七〇元、最低時給基準が四・四三元とされ、汕頭、惠州、江門では三類基準が適用、最低月給基準六七〇元、最低時給基準は三・八五元とされた。さらに韶関、河源、梅州、汕尾、陽江、湛江、茂名、肇慶、清遠、潮州、揭陽、雲浮では四類基準が適用され、最低月給賃金は五八〇元、最低時給基準は三・三三元となっている。

【大連市】

大連市では、二〇〇七年一月二〇日に最低賃金を調整した。中山区、西崗区、沙河口区、甘井子区、旅順口区、金州区、長海県の最低月給基準が六〇〇元から七〇〇元に引き上げられ、瓦房店市、普蘭店市、庄河市では五〇〇元から六〇〇元に引き上げられた。また、経済技術開発区、大連保税區については、六五〇元から七〇〇元に調整されている。最低時給基準は中山区、西崗区、沙河口区、甘井子区、旅順口区、金州区、長海県で五元を七元に、瓦房店市、普蘭店市、庄河市が四・五元を六元、大連経済技術開発区、大連保税區については、五・五元を七元に調整した。

(国際研究部)

韓国

最低賃金、時間あたり六・一%増の四〇〇〇ウォンに引き上げ

韓国の最低賃金審議会はこのほど、来年一月一日から実施する最低賃金を現行の時間あたり三七七〇ウォンから六・一%増の四〇〇〇ウォンで合意した。一日八時間、週四〇時間労働の場合、日額で三二〇〇ウォン、月額で八三六〇〇ウォンの換算となる。二〇八万五〇〇〇人に影響を及ぼすとみられ、全雇

用労働者に占める割合である影響率は一三・一%と計算されている。

これを受けて、労働部長官は最低賃金改定案を七月三日付け官報に告示した。最低賃金法の規定に基づき労使団体は同案に異議申し立てをすることができ、異議が出なければ八月五日までに告示のとおり最低賃金案が決定される。

韓国の最低賃金は、毎年労働部長官の諮問を受けた公労使の三者構成による最低賃金審議会の審議を経て引き上げ案が議決され政府に答申される。今回は合意に至るまで例年になく長丁場の議論が行われた。

労働側は大幅な引き上げ要求、使用者側は凍結を主張

労働側は最低賃金審議会の審議に入る前から、進行する物価

高による生計費の圧迫を理由に、大幅な引き上げを目指した。労働側は、最低賃金の引き上げが所得格差の解消のための有効策となると考え、労働者平均賃金の五〇%水準に最低賃金を引き上げ、低所得層の生活レベルの底上げを行うべきだとの従来の主張を繰り返した。この主張に

則り、現行水準から二六・三%の引き上げとなる四七六〇ウォンを要求した。

これに対して経営側は、原油高や景気の後退を理由に引き上げの凍結を強く要求した。労働組合が政治ストを打つなど社会を混乱させながら最低賃金の大幅な引き上げを要求していることに経営側は苛立ちを隠せない。とくに原油高等によるコスト増に悲鳴を上げている中小企業の経営者からは賃金の引き上げは売上や生産性の伸びの範囲内に

収めるべきだとし、もしそれ以上の賃上げを強いられるのであれば人員削減もやむなしという切迫した意見表明がなされている。韓国の最低賃金法(第四条)

による決定基準の規定は、「生計費」類似労働者の賃金「類似の労働者の生産性」及び「労働分配率」となっており、労使双方の主張には一理があるといえる。「生計費が上げれば賃金も当然上げるべきだ」と考える労働側と「原油高と景気の落ち込みに

よりどの企業も賃上げを行う余裕はない」とする経営側の意見の対立は大きく、審議の途中、労働側の代表が「相容れない意見の相違」を理由に審議会のテーブルを一時離れるという一幕もあった。

徹夜の審議を重ねた後、全会一致の合意

このように例年になく労使の対立が大きかったため、今年には公益委員が合意に向けて精力的に働きかけをしたと伝えられる。その後の再提案では、労働側は一八%増の四五〇ウォンを要求する一方で、経営側は二%増の三九二五ウォンと、それぞれ一定の歩み寄りを示した。

最低賃金審議会の審議は労使の対立が大きいため全会一致の合意に至ることは稀で、一定の審議をした後、表決により労使いずれかの提案が採択されることが慣例となっていた。しかし

今年には公益委員が主導権を発揮し、労使双方に妥協案を再三提出させるなど調整を図り、公益委員の提案も含め修正案が六回も出されたようである。審議は非公式協議を含め三日間集中的に行われ話し合いが徹夜に及んだ日もあったという。そして最終的に公益委員が提案した六・一%増の四〇〇〇ウォンで全会一致の合意となった。全会一致の合意は昨年を引き続き二回目のことである。

審議が終結した後に、最低賃金審議会の議長は「今年も昨年に続き労使の審議会委員が最終的にそれぞれ譲歩と妥協をしたことで最低賃金案の合意がなされたことは高く評価されるべきであり、この成果が国内で生じている様々な労使の対立を『対話と妥協』を通じて円滑に解決されるような道筋をつけるきっかけになれば幸いである」とのコメントを出している。

【参考】

韓国労働部 Web、KoreaTimes Web

(国際研究部)

