

# 海外労働事情

## イギリス①

### 加盟国間の建設労働者の派遣めぐり労使紛争



大規模な建設事業をめぐり、他のEU加盟国からの進出企業が母国などから外国人労働者を呼び寄せて、イギリス人労働者の雇用機会を奪っているとの不満が建設業労働者の間で噴出し、労使紛争に発展した。一月末から約一週間にわたり、全国二〇カ所以上の精油所や発電所などで数千人が非公認ストや同情ストなどに参加したとみられる。発端となったイギリス中東部の精油所では、政府機関の介入を経て労使合意が成立したものの、不況により多くの産業で雇用が落ち込む中、国内の雇用機会を

めぐる摩擦は今後も続きそうだ。

### 労組側はイギリス人労働者に対する差別を主張

一連の紛争の起点となったのは、フランスの石油大手トータル社が所有するイギリス中東部のリンゼイ精油所だ。二〇〇六年から設備拡張工事を請け負っていたアメリカのジェイコブズ・エン지니어リング社は、工事の一部をイギリスのショウ・グループ社に委託していたが、当初の工期から大幅な遅れが出たことから、機械関係および配管工事などショウ・グループ社への委託業務の相当部分を新たな企業に移管するため、入札を実施した。しかし、ショウ・グループ社の労働者が全てイギリス人だったのに対して、落札したイタリアのIREM社は、事業実施に要するおよそ四〇〇人の労働力を、現地労働者ではなくイタリアとポルトガルからの労働者で充てる予定であることが明らかとなった。

IREM社は、建設業使用者団体と労働組合による「全国建設産業協定」(1)の規定に基づいて労働条件や処遇を設定しており、廉価な労働力の調達が外国人労働者を雇用する理由ではないと主張した。また、海外から呼び寄せる労働者は、重点的に必要となる専門技術を有する自社の正規労働者であり、イギリス人労働者を雇う場合にはこれらの正規労働者の解雇が必要となること、イギリス人労働者を雇用しても、有する技術にに応じた仕事を提供することができないなどと説明した。元請け企業であるトータル社も、リンゼイ精油所で現在雇用されている労働者のほとんどはやはりイギリス人であり、今後必要に応じてイギリス人技術者を随時雇用するの方針を示し、労組側の説得をはかった。

しかし、ショウ・グループ社の労働者を組織する労働組合であるGMBとUnitéは、同等の技術を有するイギリス人労働者が雇用から排除され、差別されているとして企業の違法性を主張、イギリス人労働者を雇用するよう要求した。また、イタリア・ポルトガル人労働者のシフトや休憩時間、作業前の準備時間などが「全国協定」の定める基準に適合しておらず、応じた他の(多くはイギリスの)企業との間の競争が不公平である可能性を指摘。さらに、IREM側が主張する全国協定水準の賃金支払いについても、実際に行われているかは不透明であると主張した。イギリス人労働者への職の提供を中心に、数週間続いたとされる労使の交渉は行き詰まり、これをうけてリンゼイ精油所の労働者は一月二八日、非公認ストの実施に踏み切った。

リンゼイ精油所でのストに呼応して、建設労働者の同情ストやデモが、全国の精油所や発電所などで発生した。これには、既に昨年からの、進出企業による同様の事例(2)をめぐって労使間の摩擦が生じ、イギリス人労働者の雇用を求めるデモなどが発生するなど、建設労働者の間で不満が高まっていたことが大きい。リンゼイ精油所の八日間にわたる紛争の間、同情ストは全国で二カ所に飛び火し、参加した労働者は数千人にのぼったとみられる。イギリスでは非公認ストも同情ストも違法であるため、GMBもUnitéもストに関する表立った支持は控え、これらのストはあくまで「自然発生的」なものであると説明した。

またUnitéやTUCは、一連のストは外国人労働者の排斥が目的ではなく、あくまでイギリス人労働者に平等な雇用機会を与えることを求めるものであることを強調する声明を発表、イタリア人労働者が解雇されないことを要求のひとつに掲げた。スト参加者は、ブラウン首相の

一昨年の発言である「イギリスの仕事はイギリス人に」(British Jobs for British Workers)というスローガンを掲げていたが、この発言は、外国人排斥を助長しかねないという、イギリス人への優先的な雇用機会の提供はEU法が定める域内労働者の平等に反するため実現不可能であるとして、野党などから強い批判を浴びた経緯がある。実際、一連のストに対して極右政党が積極的な支持を表明し、一連のストを外国人排斥に誘導しようとする動きがみられたという。

イギリス人労働者に平等な機会を与えよ、との労組側の主張に理解を示す一部の労働党議員は、政府に対策を講じるよう要請した。しかしブラウン首相は、国内労働者の雇用への不安には理解を示したものの、労使間の対話を通じて問題の解決をはかるべきであるとして違法ストを批判、自らの発言については、保護主義的な意味合いではなく、あくまで技能水準を高めて就業に結び付けたいとする従来の説明を繰り返すにとどまった。また、労使関係を所管するビジネス・企業・規制改革相は、外国人労働者を呼び寄せるといふ企業の選択は法律に違反しておらず、加盟国の労働者の自由な移動を保障することは国外で働くイギリス人にとって重要であるとして、制度的な対応を求める

意見を批判した。ストに対する批判や懸念の声は、イタリア・ポルトガル両国の外相や欧州委員会、さらにはイタリアの労組（CGIL）など国外からも聞かれた。

政府の指示により、紛争発生と同時にACAS（助言斡旋仲裁局）が斡旋を実施、当座の調達予定とみられる二〇〇人近くの雇用のうち、一〇〇人分をイギリス人労働者に割り当て、またイタリア人労働者も解雇しないとの内容で、労使は合意に至った（3）。ACASは本件に関する調査レポートを公表、紛争に関する状況をおよそ次のようにまとめている。①企業側の外国人労働者の採用・使用については違法性を裏付ける証拠はなく、労働条件等も「全国協定」に準拠することを確認している②EU法と、全国レベル及び業種等レベルの労使協約の間の関係の複雑さが今回の混乱の原因となっており、これを調整する必要がある③企業間競争の公正性の確保には、入札や事業実施に対する「全国協定」の監査機能の強化が一助となるのではないかと――など。

### 将来の雇用流出や労働条件切り下げへの懸念も

ストの進展に伴って、改めてクローズアップされたのは、進出企業に母国からの労働者の派遣を認める海外派遣指令（4）

の存在だ。域内の企業には、欧州共同体設立条約（EC条約）

によって他の加盟国でのサービス提供の自由が認められており、海外派遣指令は、これに伴う他国への一時的な労働者の送り出しに際して、受け入れ国が法律や労使協約などを通じて設定している労働時間や賃金、安全衛生などの基準の順守を義務付けている。ただし、労使協約が基準とみなされるためには、全国レベルの労使によって締結され、全国一律に適用される協約や、対象となる地域や職種・業種に属する全ての企業を対象とすることを宣言する仕組みを通じた協約であることを要する。このため、企業ごとの労使協約などに賃金水準等の設定を委ねている加盟国では、こうした協約に基づく基準を進出企業および派遣された労働者に課すことの当否が裁判で争われるなど、EUレベルでも数年にわたり議論がなされているところだ。これについて、欧州司法裁判所は〇七年、企業のサービス提供の自由を阻害するとして、これを基準とは認めないとの判断を示したが（5）、欧州議会やETUCはこの判断に異議を唱えており、個別的な労使協約を基準として認める指令の改正を求めている（6）。欧州委員会は、当面は指令改正の必要はないとしたうえで、欧州裁の判決の各国への影響を検討するためのプロジェクト

クトを立ち上げる意向を示している。

イギリスには、全国レベルで協約の効力を確保する制度はなく、今回のケースでこれに近い位置づけにある「全国協定」も、建設業企業全般に適用されるものではない。このため、賃金水準については、適用される基準は全国最低賃金のみとなる。労働組合や労働党議員の間には、進出企業による外国人労働者の派遣で国内労働者の雇用機会が圧迫されることと同時に、現時点では「全国協定」に準拠した賃金や労働条件の設定に合意しても、先々には合法的に賃金などの切り下げが可能であることから、国内の労働条件の低下につながるかねないとの懸念があるという。

Uniteは、国内の発電所の六割について、数年内に老朽化による設備更新が必要になるとみており、進出企業による外国人派遣のさらなる増加を危惧している。今後、国内の雇用状況はますます悪化する見通しが強く、国内の雇用機会をイギリス人労働者に確保せよとの政府に対する圧力はさらに高まるとみられる。

【注】

1. National Agreement for the Engineering Construction Industry
2. イギリスの電力企業が所有する発電所の増設工事を請け負ったフランスのアルストム社が、スペイン

ン企業二社を孫請けとしたが、二社はスペインとポルトランドから労働者を調達して、イギリス人労働者を雇用しなかった。UniteとGMBは、イギリス人労働者に対する差別を主張しているが、アルストム社は、請負企業の八割は未だにイギリス企業であるとしてこれを否定、対立が続いている。

3. 労使間の合意内容については、「雇用の半数」と報じるメディアもあるが、今後投入が予定されている一〇〇〜二〇〇人の労働者に関して、企業がイギリス人労働者を雇用する方針があるかは明らかではない。また、ショウ・グループ社の業務縮小に伴う雇止めなど、イギリス人労働者への影響についても、今のところ現地メディアでは報じられていない。

4. Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services

5. Laval un Partneri Ltd. v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet ECJ 2007

6. 現地メディアは、イギリス政府も今回のストをうけて、指令の見直しを検討するよう欧州委員会に働きかける考えがあると閣僚が明かしたと報じている。

【参考資料】

Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform  
Advisory, Conciliation and Arbitration Service  
Unite  
European Commission  
European Trade Unions Confederation  
BBC  
Guardian.co.uk  
Financial Times  
Times Online  
EUBusiness  
ProcessingTalk  
など各ウェブページ

（国際研究部）

## イギリス②

域外からの受け入れ条件を厳格化―雇用情勢悪化で内務省引き締め策―

国内の雇用状況の悪化に歯止めがかからない状況をうけて、内務省は二月下旬、EU域外からの移民労働者の受け入れに関する引き締め策などを発表した。ひとつは、専門技術者の受け入れに際して雇い主に課されている労働市場テスト（域内での一定期間の求人）について、ジョブセクター・プラスを通じた求人を義務付けることだ。また、不足職種リストに対応した専門技術者を国内で育成し、移民労働者への依存を減じることを目指す。さらに、高度専門技術者についても、資格と賃金水準の下限に関する基準を引き上げる。国内労働者の雇用機会を増加させることがねらいで、いずれもこの四月からの導入を予定している。

このほか、内務相は移民制度に関する政府の諮問機関である「移民提言委員会」に対して、次のような諮問を行った。①専門技術者の受け入れを不足職種のみに限る場合の経済への影響②移民労働者の扶養者の経済への貢献と労働市場における役割（注）③経済状況の変化への対応のため、高度専門技術者の受け入れ制度について今後どのよ

うな変更が必要か——など。いずれも、移民受け入れに関する条件を今後さらに厳格化することが予想される内容だ。高度専門技術者の受け入れ条件の引き上げを提案しているウーラス移民担当大臣は、この夏の新規学卒者の雇用状況が厳しくなることが見込まれるため、とその理由を説明している。

統計局が発表した〇八年第四四半期の就業者数は、イギリス人労働者の約一五万人減に對して、外国人労働者は六万人あまり増加している。うちEU域内の労働者はむしろ四〇〇〇〇人減少しており、増分は基本的に域外からの労働者だ。特に、東欧諸国(A8)からの労働者の減少が著しく、前期比で三万四〇〇〇〇人減の四六万九〇〇〇人となった。イギリス国内の景気の悪化による雇用機会の減少や、ポンドの下落、母国での好況などの影響とみられる。

ただし、農業関係者は、外国人労働者の減少に伴う人手不足のため、季節農業労働者スキーム(SAWS)の受け入れ枠の五〇〇〇人分の拡大を政府に要請している。同スキームは、現在ルーマニアおよびブルガリアからの労働者を対象に実施されているもので、既に昨年には、農業労働者不足の緩和を目的に受け入れ枠を五〇〇〇人分拡大し、二万一二五〇〇人としていた。関係者によれば、農業労働はほ

ぼ最賃レベルの低賃金と重労働のため、国内で募集をかけてもイギリス人労働者の応募はほとんどないという。しかし、小売企業からはコスト抑制を迫られるため、賃金の引き上げが難しいことから、外国人の受け入れでこれに充てたいというのが彼らの主張だ。

【注】 移民労働者の家族の就労禁止を検討する材料とみられる。

【参考資料】 UK Border Agency, Office for National Statistics, Independent, BBC, 各ウェブサイトを (国際研究部)

## アメリカ①

### 失業率八・一%へ上昇 —二五年ぶりの高水準—

連邦労働省が三月六日発表した雇用統計によると、二〇〇九年二月の失業率は一月の七・六%から八・一%へとさらに悪化し、一九八三年二月以来の高水準となった。非農業部門の就業者数は季節調整済みで前月比約六五万人減少し一億三三七六万人となり、失業者数は約八五万人増加し一二四六万七〇〇〇人を記録した(1)。二〇〇七年一月以降の非農業部門就業者数と失業者数の推移は図1のとおりである。二月二十七日に発表された二〇〇八年の州別の年

表1：州別失業率(失業率の高い州、2007年、2008年平均(%))

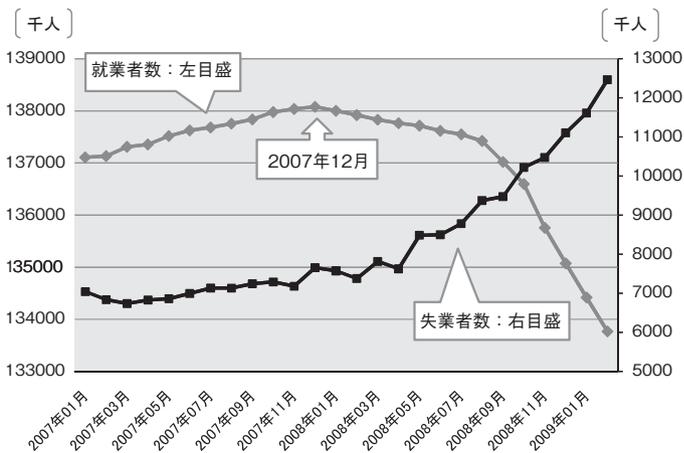
	州名	2007年	2008年	上昇幅
1	ミシガン州	7.1	8.4	1.3
2	ロードアイランド州	5.2	7.8	2.6
3	カリフォルニア州	5.4	7.2	1.8
4	ワシントンDC	5.5	7.0	1.5
5	サウスカロライナ州	5.6	6.9	1.3
6	ネバダ州	4.7	6.7	2.0
13	フロリダ州	4.1	6.2	2.1

資料出所：労働統計局ホームページより作成  
<http://www.bls.gov/news.release/pdf/srgune.pdf>

間平均失業率は、ミシガン州が八・四%、ロードアイランド州が七・八%となっており、上昇率ではロードアイランド州が二・六%、フロリダ州が二・一%、ネバダ州が二・〇%の順となっている(表1参照)(2)。

週ごとに発表される新規失業保険申請件数の推移をみたものが図2である。三月五日に発表された二月二日から二十七日分の申請件数は六三万九〇〇〇人で、前の週から三万人ほど減少したものの依然として高い水準にある(3)。二月以降に発表された主な大規模解雇事例については表2を参照。

図1：就業者数と失業者数の推移



資料出所：労働統計局資料より作成

の学歴の若年労働者、特にヒスパニック系移民とヒスパニック系アメリカ人、アメリカ系アメリカ人に関する傾向が顕著である。彼らが多く就労する建設業や飲食サービス業は、低賃金で低労働条件の職種であり、多くの不法移民が就労する分野でもある。同様の

## アメリカ②

### 景気後退で移民労働者政策の論議活発化

急速な景気後退は、低学歴の労働者の雇用問題により深刻な影響を及ぼしている。中卒以下

- 【注】
1. 労働統計局ホームページ  
<http://www.bls.gov/news.release/pdf/empst.pdf>
  2. 労働統計局ホームページ  
<http://www.bls.gov/news.release/srgune0.htm>
  3. 連邦労働省ホームページ  
<http://www.dol.gov/opa/media/press/eta/01/current.htm>

(国際研究部 北澤謙)

職種で季節的な就労許可をするH・2Bビザについては、発給数制限を緩和することや申請手続きを簡素化する改革が進められている。国内の失業率が高い水準にある中で、これらの低学歴な労働市場に果たして移民労働者を必要としているのか否かについては移民関連のシンクタンクの間で見解が分かれている。景気後退は移民政策のあり方について議論を活発化させている。

### 景気後退、移民労働者の雇用に直撃

ピュー・ヒスパニック・センター(Pew Hispanic Center)が二月二十日に発表したレポー

ト(1)は、ヒスパニック系移民の失業率は他のエスニックグループに比べて高いと指摘する。米国全体の失業率の上昇は二〇〇七年の四・六%から二〇〇八年の六・六%だったのに対して、ヒスパニック系の外国出身者は五・一%から八・〇%に上昇している。労働統計局の資料(2)によれば、二〇〇九年一月の米国全体の失業率は七・六%に対して、ヒスパニック系の失業率は九・七%、アフリカ系アメリカ人の失業率は二二・六%である。また、移民研究センター(The Center for Immigration Studies)が二月一八日に発表したレポート(3)によれば、



資料出所：連邦労働省発表資料より作成（季節調整済み）  
http://www.dol.gov/opa/media/press/eta/ui/current.htm

表2：主な大規模解雇・人員削減事例(2009年2月)

企業名	業種・提供製品内容	削減人員数	公表日	
メイシーズ	百貨店	7000	2月2日	全従業員4%相当
キマンダ	半導体メモリーメーカー	1500	2月3日	ヴァージニア州の事業所閉鎖
PNCフィナンシャルサービス	金融	5800	2月3日	2011年までに実施。ナショナルシティ社との合併による人員削減
ホーカービーチクラフト	小型機製造	2300	2月3日	
フィデリティナショナルフィナンシャル	金融	1500	2月4日	
タイムワーナーケーブル	ケーブルテレビ	1250	2月6日	
GM	自動車	10000	2月10日	全世界規模で給与労働者対象。2009年中に実施。
キャタピラー	建設機械	2000	2月11日	3回目の発表
スミスフィールドフーズ	食肉用豚生産・豚肉加工	1800	2月17日	2009年中に実施
グッドイヤー	自動車・農機用タイヤ	5000	2月18日	全世界規模で
JPモルガン	金融	12000	2月26日	ワシントンミュージュアルとの合併による

資料出所：“Daily Labor Report”, BNAなどより作成

中卒以下の黒人の失業率が二四・七%、同じくヒスパニック系は一六・二%であると指摘している。

**移民対策で異なった見解**

移民研究センターのレポートはさらに、以下のことを主張する。最新のデータによれば、二二〇万人の移民労働者がアメ

リカ国内で就労しており、六〇〇万人から七〇〇万人が不法に雇用されていると推定する。ほとんどの不法就労者の学歴は高卒以下であり、就労するのは建設現場、ビル清掃・メンテナンス、飲食業のウェイター・ウェイトレス、食品加工や農業のような仕事である。一方、高校中退か高校を卒業してから間もな

いアメリカ人の一二八〇万人が失業状態あるいは非労働力状態にあるとされている。最近の経済危機において、政府が不法就労の取り締まりを強化した場合、一〇〇万人から二〇〇万人の不法就労外国人がアメリカを離れていくことが予想され、低学歴のアメリカ人の雇用状況は改善されるであろうと指摘する。

移民研究センターによるレポートは、政府が不法就労外国人の取り締まりを強化することによって、移民の流入を抑え、国内に滞在する移民を自国へ戻す効果があると指摘する。その一方で、移民政策研究所(Migration Policy Institute)が一月一四日に公表したレポート(4)は、移民が自国に戻る傾向が見られるとする確たるデータはないばかりか、州、市、群ごとに取り締まりの方針がまちまちであるため、帰国を選択するよりもアメリカ国内で雇用機会のある地域へと移動していくのではないかと指摘する。

さらに同研究所は二月二二日に発表したレポート(5)は、国土安全保障省の各部署による不法移民取り締りが場当たり的なものであると疑義を呈する。移民税関取締り局(ICE)は、大人数の不法就労を手がける悪質な経営者、例えば人身密売を行なっている経営者を集中的に取り締まるべきであると指摘する。または不法滞在外国人を賃

金を抑制する目的で雇用し、劣悪な労働条件で就労させているような経営者を集中的に摘発対象にすべきだと主張する。



**H・2ビザ改正法案の提出**

非農業部門の一時滞在の外国人労働者向けのビザであるH・2Bビザの改革を趣旨とする法案が、二月五日、上院の超党派議員によって上院司法委員会に提出された。H・2Bビザについては本誌二〇〇八年一〇月号でも紹介したとおり、申請手続の煩雑さと手続き期間の長さが問題とされており簡素化が進められている。今回提出された法案は、二〇〇九年から二〇一一年の間の時限立法として、過去にH・2Bビザで滞在した労働者が再びアメリカに入国する際、ビザ発給の人数枠とは別に三年間滞在できるようにするものである。ミクルスキー上院議員(民主党・メリーランド州選出)は、「一時滞在外国人労働者なしで

は多くの事業は成り立たなくなってしまう状況にある。メリーランド州周辺ではH・2Bビザ労働者を必要としないながら確保できない企業が見受けられる。人員の確保ができないことよって提供するサービスが制限されたり、倒産のためにアメリカ人労働者を解雇せざるを得ないことも起きている。零細企業とアメリカ人の雇用を守るためにこの法案は必要なのである」と強調する(6)。ただ、先に紹介した移民研究センターのレポートによれば、H・2B労働者が就労する職種では人材不足が生じている証拠は見つからないという指摘もある。

[注]

1. “Unemployment Rose Sharply Among Latino Immigrants in 2008”,

(<http://pewhispanic.org/reports/report.php?ReportID=102>)

2. <http://stats.bls.gov/news.release/pdf/empst.pdf>

3. “Unemployment for Immigrants and the US-Born: Picture Bleak for Less-Educated Black & Hispanic Americans”

([http://www.cis.org/articles/2009/Labor\\_report\\_08.pdf](http://www.cis.org/articles/2009/Labor_report_08.pdf))

4. “Immigrants and the Current Economic Crisis”,

([http://www.migrationpolicy.org/pubs/Imi\\_recessionJan09.pdf](http://www.migrationpolicy.org/pubs/Imi_recessionJan09.pdf))

5. “DHS and Immigration: Taking Stock and Correcting Course”,

([http://www.migrationpolicy.org/pubs/DHS\\_Feb09.pdf](http://www.migrationpolicy.org/pubs/DHS_Feb09.pdf))

6. “Daily Labor Report”, Feb. 12, BNA

【参考資料】  
“Daily Labor Report”, Jan. 15, Feb. 13, 17, 24, BNA

(国際研究部 北澤謙)

## フランス

### 低資格労働者向けの訓練 充実へ—職業訓練制度改革 革案、労使が合意—

政府の職業訓練制度改革をめぐり、昨秋から会合を重ねてきた労使代表は、一月七日、二五時間にも及ぶ交渉の末、ようやく合意に達した。政府は今回の労使交渉に対して、①職業訓練と雇用の関係を強化する②制度を簡素化する③職業上もつとも弱い立場にある者(中小企業の被用者、低資格の被用者、資格を取得せずに学校教育を修了した若年者など)を対象の中心に据える④透明性が高くパフォー

マンズの良い制度の実現に向けた国・地方圏・労使の活動の連結——等を優先課題として示していた。この協定内容をもとに、政府は法制化の準備を進める。協定書の主な内容は以下の通り。

#### ▽低資格者、失業者向け訓練 参加者を七〇万人増加

年間の職業訓練参加者数を、低資格労働者向け五〇万人、失業者向け二〇万人、合計七〇万人増加する。従業員向けに「職業訓練期間(Periode de professionalisation)」もしくは「訓練活動(Action de formation)」制度を導入する雇用主には、職業訓練費を優先的に支給し、職業訓練個人休暇(CIF)を取得する従業員には、休暇中の手当を優先的に支給する。低資格であるが故に不安定な雇用に就かざるを得ない就労者の職業訓練への参加を促進す

るのが狙い。失業者には、公共職業安定所(Pole emploi)(注)が紹介した職に就くのに必要なスキルの獲得を目的として、最長四〇〇時間の短期職業訓練(「就業準備: preparation operationnelle a l'emploi」)を提供する。これは、職業訓練によるスキルアップを条件に、期間の定めのない雇用契約(CDI)か、一二月以上の期間の定めのある雇用契約(CDD)による採用を、企業があらかじめ約束するというもの。

#### ▽職業課程安定化労使同数基金を設立

現在、企業に拠出が義務付けられている職業訓練費は、労使同数認定徴収機関(OPCA)が徴収し、余剰分を単一調整基金(FUP)に回している。低資格者・失業者向けの職業訓練枠を拡大するに当たり必要となる財源確保という明確な目的のもとに、このFUPに置き換わる新たな基金として、「職業課程安定化労使同数基金(FPSP: Fonds paritaire de securisation des parcours professionnels)」を設立する。FPSPの財源については、労使で激しく議論されたが、企業に拠出が義務付けられている職業訓練費の一定比率(最大で一三%、およそ九億ユーロが限度となる)を財源に充てる)ことで合意した。なお、この比率

については、「職業訓練のための労使全国委員会(CPNFP: Comite paritaire national pour la formation professionnelle)」が毎年一〇月末までに、翌年の割合を決定し、二〇〇九年は一〇%と定められた。

#### ▽職業訓練に関する権利の ポータビリティ性の確保

雇用契約が終了し、失業又は転職した場合でも、既に獲得していた「職業訓練への個人の権利(DIF: droit individuel a la formation)」を保持し続けるか現金化することが可能となる。現在フランスでは、フルタイムの賃金労働者の場合、一年以上同じ企業に勤めた場合、年間二〇時間までのDIFを取得でき、最高六年間(二〇時間)持ち越しが可能。DIFを持つ労働者は、雇用主の同意の下で、就業時間内、又は就業時間外に、職業訓練を受けることが出来る。この職業訓練にかかる費用は、原則として雇用主が負担し、職業訓練中の賃金も、一部又は全額支払われる。なお、今回の協定によると、現金化する場合、労働法典で定められている金額「二時間当たり九・二五ユーロ」に、取得している時間数をかけた金額が支給される。

▽熟練化契約(Contrat de professionalisation)の促進  
現在一六―二五歳の非熟練労働



者や二六歳以上の一部が対象となつている「熟練化契約(Contrat de professionnalisation)」の対象範囲を、低資格者や就職困難者(失業保険制度の対象から外れ国の連帯制度による各種手当を受給している者等)へ拡大する。同契約は、働きながら職業訓練を受けて、特定の職種に就くために必要なスキル等を習得するというもの。また、就職困難者には、採用企業の同意があれば、企業が外部にチューターを置き、通勤や住居、健康問題など、職業訓練以外で社会参入に必要な事柄について、個別的な支援を行うことも可能となる。

### ▽学業再開制度 (formation initiale différée) の創設

高等教育の第一段階(大学の一般教養課程)以前に学業を終えたが、いざれ復学したいと考えている就労者を対象に、自己の能力などの測定・評価にかかる費用を助成することで、学業(特に、外国語や情報処理など)の再開を促す制度を導入する。これに伴い、三年以上の職業経験のある者を対象に、職業経験(ポランティア労働も含む)から得た知識・技術を認証し、職業の資格・免状を与える「職業経験認定制度(VAE)」の利活用促進を図る。

労使代表は、今回の労使合意を「低資格の賃金労働者や失業

者が職業訓練にアクセスしやすくするもの」と評価しているが、三五ページにも及ぶ協定内容は複雑で、政府が求めていた「制度の簡素化」からは程遠い。また、政府が強く求めていた労使同数職業訓練費徴収機関(OPCA)の透明性及び機能に関するテーマについては、深く掘り下げた議論がなされることなく、新たな基金(FPPP)の設立という形での労使の答えに政府は不満を隠せない。政府は、この協定内容について、関係者間の最終的な交渉を経て、法制化の準備を進める。

#### [注]

失業者の再就職活動を支援する公共職業安定所(ANPE)と、失業保険制度の運営を行う全国商業雇用協会(UNEDIC)の統合による新組織。両組織の統合については、「雇用に関する真の公共サービスを二〇〇八年までに段階的に実施する」ことを盛り込んだ社会統計画法(二〇〇五年一月一八日公布)の一環として、既に二〇〇六年に決定していたが、実現が遅れていた。世界的な金融危機を背景に失業者数が大幅に増加するなか、サルコジ大統領は、二〇〇八年一月月末に発表した雇用に関する行動計画で、この統合を一刻も早く実現させ、二〇〇九年夏以降は、失業者が求職活動や失業手当受給手続きを一つの窓口で行えるように、再就職活動の方針や失業手当支給の決定に必要な聞き取り調査も、完全に一本化することを明記、二〇〇九年一月一日によりやく統合が実現した。

(国際研究部 町田敦子)

## 韓国

### 経済危機に対して、労使 民政が協調体制へ「オランダ型」ワークシェアリングの導入に向けた合意

政府は従来の労使政に市民団体の代表を加えた「労使民政・非常経済対策会議」を設置し、追加の緊急経済対策を検討していた。同会議は二月二三日に、オランダのワッセナー合意をモデルとした、賃金抑制による雇用創出に合意したと発表した。しかし、左派の民主労総(KCTU)が同会議から離脱したため、この合意の先行きには懸念材料も少なくない。

#### 鉄鋼大手などで賃金凍結も

李明博大統領は二〇〇八年二月二五日の就任から丸一年を迎えた。国民は当初、同大統領が公約に掲げた「大韓民国七四七(実質GDP成長率七%、一〇年後に国民一人当たりの所得四万ドル、世界第七位の経済大国入りを目指す)や雇用創出年間五〇万人に期待を寄せ、初の財界出身大統領の経済再建に向けた手腕に賭けた。しかし、米国に端を発する金融危機などの影響で経済環境は急速に悪化し、その間大幅なウォン安の進展も重なり景気のさらなる低迷につながった。

直近の雇用情勢の数値では、

雇用創出件数(就業者数の対前年比)が二〇〇八年一二月に約五年ぶりに前年比マイナス(一・二万人減)を記録したが、二〇〇九年一月も雇用「喪失」が続き、マイナス二〇・三万人(〇・四%減)となった。失業率は同月三・六%(前年比〇・三ポイントの悪化)、失業者数は八四・八万人(前年比九・五%増)を示している。金融危機の影響による実体経済の悪化がいよいよ雇用情勢の悪化に拍車をかけたものとみられる。

こうした中で、産業界では経済危機に立ち向かうため、ワークシェアリングの導入や賃金凍結を決める大手企業も出始めている。鉄鋼大手のポスコは二月一七日、企業の負担を労使で分かち合うために、経営側は役員報酬の一部を返還し、組合側は二〇〇九年の賃上げ要求を凍結することを決めた。賃金交渉に費やす時間を技術開発など企業の競争力を高めることに振り向けるべきとの考えで労使の意見が一致したとされる。また、製造から金融・流通など幅広い業種を手がけるハンファ・グループは民間企業で初めて、役員や企業幹部の報酬削減により新規大卒者の採用増を行う、事実上のワークシェアリングを導入することを明らかにした。同グループは、役員年棒の一〇%カットを原資に年間三〇〇人程の新規雇用を行うとしている。

#### 民主労総、会議から離脱

政府サイドも、すでに「労使民政・非常経済対策会議」(従来の労使政の枠組みに市民団体なども参加)を立ち上げ、経済危機に対する追加の緊急経済対策の立案を急いでいたが、二月二三日の同会議において、オランダ型のワークシェアリング(ワッセナー合意(注))を取り入れた、賃金抑制による雇用創出を目指すことで労使民政が合意したと伝えられる。これに基づき、労働側は賃金の凍結や減額などに合意する一方、経営側は雇用維持に努めることを約束する。これに対し、政府は賃金抑制を行った企業に同削減分の損金算入を認めるほか、中小企業振興基金を通じた低利融資も実施する予定である。その他非正規労働者などの低所得者層向けの対策の充実も図るとしている。

このような労使政の協調体制が構築される中にあるが、この合意から左派の民主労総(KCTU)が離脱したため、同傘下の産別労組「金属労組」は今年も大幅な賃上げを要求しているという懸念材料は依然残っている。近年の金属労組系の労使紛争の増加には労働側も憂慮しているところであり、紛争件数の増加及びその長期化が低迷する経済情勢に及ぼす影響には引き続き注視していく必要がある。

〔注〕  
オランダの政労使は、一九八二年当時、失業率の増加や財政赤字など深刻な経済状況に対応するため、「ワッセナー合意」を締結し、ワークシェアリングを本格的に導入した。その内容は、①労働組合は賃金抑制に協力する、②企業側は雇用確保と労働時間短縮を実施する、③政府は財政支出を抑制し減税を実施する、というものである。

## 〔資料出所〕

統計庁Web、労働部Web、NNA、毎日経済新聞Web

（国際研究部）

## 中国

## 雇用安定のための五項目の措置

経済危機の影響から収益が悪化している企業負担を軽減し、雇用を安定させるための五項目からなる措置が発表された。二月二日、人力資源社会保障部、財政部、税務総局が共同で通達を出したものである。

## 1. 困難な状況にある企業に対する社会保険料納付期限猶予措置

〔通達〕によると、困難な状況にあって社会保険料を支払う力のない企業は、一定期間社会保険料の納付期限が猶予される。社会保険の統一の準備対象地域において、被支給者に社会保険が規定通り満額支給され、社会保険基金に欠損が生じないこと

が前提。支払い猶予期間は二〇〇九年度内。ただし猶予期間は最長でも六カ月を超えない範囲とする。

許可を得て支払いを猶予される期間中、企業は毎月納付する社会保険料を申告しなければならず、その間、企業と従業員の保険料支払い期間は継続して計算される。従業員が適用されるべき各種社会保険の待遇に影響は生じない。また納付猶予された社会保険料については、滞納金は計算されない。

## 2. 社会保険料率の段階的減額措置

二〇〇九年度内において、都市労働者の基本医療保険、失業保険、労災保険、出産保険の保険料率を段階的に引き下げる措置。期間は最長でも一二カ月を超えない範囲とする。社会保険の統一の準備対象地域において、社会保険加入者の社会保険待遇が下がらず、社会保険制度が安定的に運営され、基金に欠損が生じないことが前提。なお「通達」は同時に、年金保険の保険料率を無断で下げないよう各地に求めている。

## 3. 困難な状況下で解雇停止、または解雇を最小限にとどめ、また企業に対する助成措置

困難な状況に直面しながら、在職研修、交代勤務、賃金等の協議を通じて、解雇停止、もし

くは解雇人数を最小限にとどめる等従業員の雇用の安定に努力した企業に対しては、失業保険基金を用いて、雇用調整のための助成金を支給する。支給期間は二〇〇九年内とし、支給の期限は最長でも六カ月を超えない範囲とする。

## 4. 従業員研修を実施する企業に対する支援

従業員の職場研修等の実施を通して従業員の安定を図る等の努力をした企業を奨励し支援を行う。従業員研修に必要な資金は、各就業規定に基づき企業の従業員教育経費から支出し、不足部分に対し就業特別資金から必要な支援を行う。

## 5. 企業の雇用調整に関する適切な指導

従業員と企業が法に基づき平等な立場で協議し、難関を乗り越えるために様々な措置を講じるよう奨励し、指導する。『通達』は困難な状況に陥った企業が、多方面にわたる努力にもかかわらず経済的リストラを行わざるを得なくなった場合、解雇補償金の支払い方法などについて、企業が労働組合又は労働者と法に基づき平等な立場で協議することを求めている。『通達』はまた、サポートが必要なこれら「困難に陥った企業」の条件と認定の手順等について原則的規定を行っている。

政府によると、これら五項目の措置が実施されれば、企業の負担を大幅に軽減し、多数の従業員の就業ポストの安定化に役立つという。現下の雇用情勢の安定に大きな役割を果たすことが期待されている。

## 〔資料出所〕

海外委託調査員、北京晩報（〇八年二月二日付）

（国際研究部）

## ドイツ①

## 〇七年労働協約適用率、西独地域六三%、東独地域五四%——IAB調査

IAB（労働市場・職業研究所）はこのほど、〇七年の労働協約適用率に関する最新データを公表した。調査は、IABが従業員規模五人以上の一万六〇〇事業所を対象に実施したパネル調査に基づくもので、〇七年における従業員数・事業所数ベースの協約適用率と事業所委員会とその他の従業員代表機関の設置率を明らかにしている。調査結果によれば、従業員数でみた労働協約の適用率は、西独地域が六三%、東独地域が五四%で、事業所数ベースでは、西独地域の適用率が三九%、東独地域では二四%となった。事業所委員会については、従業員規模五〇人以上の大企業の設置事業所比率が九割に及んでい

る一方で、五人以上五〇人未満の事業所では一割に満たないことが明らかにになった。

## 依然として部門別労働協約が支配的

労働協約には、労働組合と使用者団体が結ぶ部門別労働協約（産業別に締結された労働協約）と、労働組合と個々の使用者が結ぶ企業別労働協約がある。調査は、部門別労働協約と企業別労働協約に分けて、協約適用率を調べている。調査結果表①によれば、〇七年において、西独地域で部門別労働協約の適用を受ける従業員数は全体の五六%で、企業別労働協約にカバーされる従業員比率は七%、合計のカバー率は六三%となった。一方、東独地域では部門別労働協約適用率が四一%、企業別労働協約適用率が一三%で、合計のカバー率は五四%だった。労働協約の形態としては依然と



表1 部門別協約適用率(従業員数ベース):2007年(%)

部門	部門別労働協約適用 従業員比率		企業別労働協約適用 従業員比率		無協約従業員比率 (このうち、協約に準じた労働条件を享受している従業員比率)	
	西独	東独	西独	東独	西独	東独
農業	56	15	*	*	43 (40)	83 (49)
鉱業・燃料	81	57	10	32	9 (56)	11 (66)
原料(資本財)	64	32	11	12	25 (65)	56 (47)
投資財	60	25	8	17	32 (67)	59 (57)
消費財	51	29	10	17	40 (56)	54 (49)
建設	75	48	2	8	23 (64)	44 (63)
商業	48	24	5	6	47 (57)	69 (50)
運輸・通信	45	33	11	17	44 (46)	50 (44)
金融	86	73	4	*	10 (63)	26 (52)
ビジネスサービス	37	45	6	7	57 (37)	48 (32)
その他のサービス	53	36	8	17	39 (53)	48 (53)
非営利部門	49	32	12	15	39 (68)	54 (55)
公的部門・社会保険	89	79	8	18	4 (91)	3 (42)
合計	56	41	7	13	37 (53)	47 (49)

注: サンプル数が少ないため、表示していない。  
資料出所: IAB-Betriebspanel 2007

表2 部門別協約適用率(事業所数ベース):2007年(%)

部門	部門別労働協約適用 事業所比率		企業別労働協約適用 事業所比率		無労働協約事業所比率 (このうち、協約準拠事業所比率)	
	西独	東独	西独	東独	西独	東独
農業	40	8	*	*	60 (37)	92 (38)
鉱業・燃料	55	38	4	15	42 (56)	47 (67)
原料(資本財)	42	18	4	5	54 (51)	77 (40)
投資財	30	17	3	6	67 (55)	78 (49)
消費財	46	24	3	3	51 (46)	73 (47)
建設	61	38	1	4	38 (56)	58 (59)
商業	34	15	2	4	63 (44)	81 (40)
運輸・通信	34	15	4	6	62 (46)	80 (42)
金融	42	32	4	*	54 (45)	66 (27)
ビジネスサービス	13	14	1	4	85 (29)	83 (28)
その他のサービス	36	16	3	5	61 (43)	79 (44)
非営利部門	40	20	8	9	52 (42)	72 (33)
公的部門・社会保険	85	85	7	5	8 (79)	11 (51)
合計	36	20	3	4	62 (42)	76 (41)

注: サンプル数が少ないため、表示していない。  
資料出所: IAB-Betriebspanel 2007

表3 事業所委員会およびその他の労働者代表:2007年(%)

部門	事業所委員会設置 事業所比率	その他の従業員代表 機関設置事業所比率	事業所委員会適用 従業員比率	その他の従業員代表 機関適用従業員比率
鉱業・燃料	46	12	89	9
原料(資本財)	22	6	74	11
投資財	14	9	70	7
消費財	14	5	50	8
建設	3	6	18	9
商業	10	8	31	10
運輸・通信	18	8	46	8
金融	41	3	80	7
ビジネスサービス	9	8	32	9
その他のサービス	7	10	35	17
合計	10	8	45	10

注: 従業員規模5人以上の事業所を対象としたデータ。  
資料出所: IAB-Betriebspanel 2007

して部門別労働協約が支配的、企業別労働協約の比重が高いのは東独地域の一部部門に過ぎない。また、協約の拘束を受けない場合でも、個別労働契約によつて協約を援用する形で、協約と同一の労働条件が適用される従業員は、拘束を受けない従業員のうち五三% (西独地域)、四九% (東独地域) となった。

○四年との比較でみると、西独地域の協約適用率は五ポイント下がり、依然として低下傾向が続いているが、東独地域では一ポイント上昇した。東独地域でのカバー率の低下はここ数年菌止めがかかっているもの、九六年〜〇七年の時系列推移をみると、一五ポイントと大幅な低下が観察されており、西独地域の低下幅(一三ポイント)を上回っている。

次に協約適用率を事業所数でみると、別の傾向が浮かび上がる(表2)。西独地域では全体のカバー率が三九%(部門別労働協約適用率が三六%、企業別労働協約適用率が三%)、東独地域では二四%(同二〇%、四%)だった。従業員数ベースの適用率と事業所数ベースの適用率の差は、事業所規模が小さいほど適用率が低く、大企業で

は高いことに起因する。また、協約のない事業所のうち労働条件が協約に準拠している事業所は、四二%(西独地域)、四一%(東独地域)だった(表2)。部門別では、適用率が最も高いのが公的部門で、逆に最も低いのがビジネスサービス部門だった。

**事業所委員会設置率、大企業で高水準**  
調査は、民間部門(農業部門を除く)の事業所委員会およびその他の従業員代表機関(ラウンドテーブル交渉等)の設置比率についても調べている。事業所委員会は、従業員規模五人以上の事業所に設置されることになっている。調査結果(表3)によると、従業員規模五人以上

の民間部門の事業所の事業所委員会設置比率は一〇%（適用従業員比率で四五%）に過ぎない。だが、事業所委員会の設置率は事業所規模と強く相関しており、従業員規模五人以上五〇人未満の事業所の設置率は東西ともにわずかに六%だったが、五〇人以上の事業所では西独地域で九〇%、東独地域でも八五%と高い水準に及んだ。事業所委員会の設置率は九五年以降低下傾向にあるが、〇四年以降全般的に安定的な推移となっている。他方、〇七年においてその他の従業員代表組織がある事業所は全体で八%、適用従業員は一〇%と低水準で、事業所委員会に比して普及度が低いことを示している。

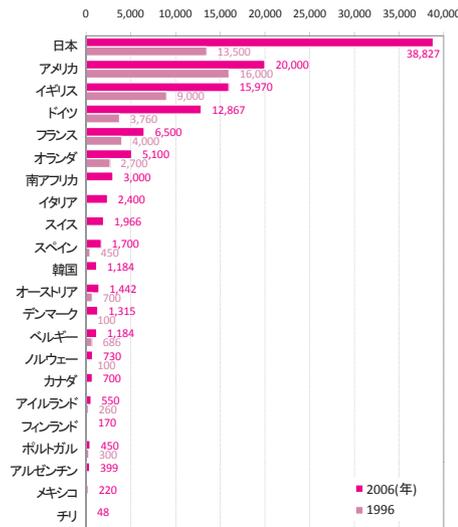
部門別にみると、サービス業は、製造業に比して、協約の適用を受けず、事業所委員会もない事業所比率がかなり高い。もともと、両部門のカバー率の乖離を地域別にみると、東独地域ではさほど顕著ではないことが分かる。東独地域では、製造業についても相当数の従業員が事業所委員会にも部門別協約にもカバーされていない傾向を反映している。

【資料出所】

Eurofound (http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/11/articles/de0811019.htm)

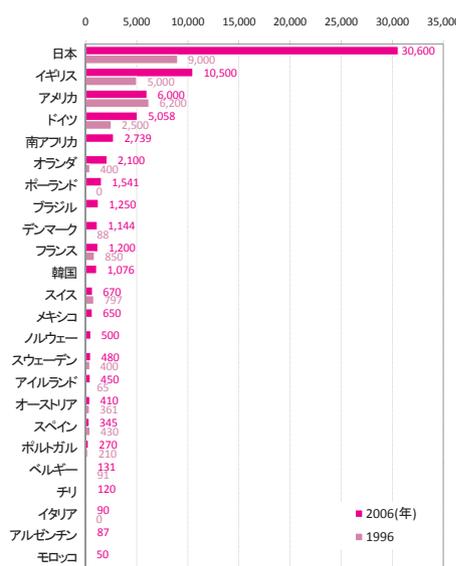
(国際研究部)

図2 国別派遣事業支社数 (1996年、2006年)



資料出所：CIETT

図1 国別派遣事業者数 (1996年、2006年)

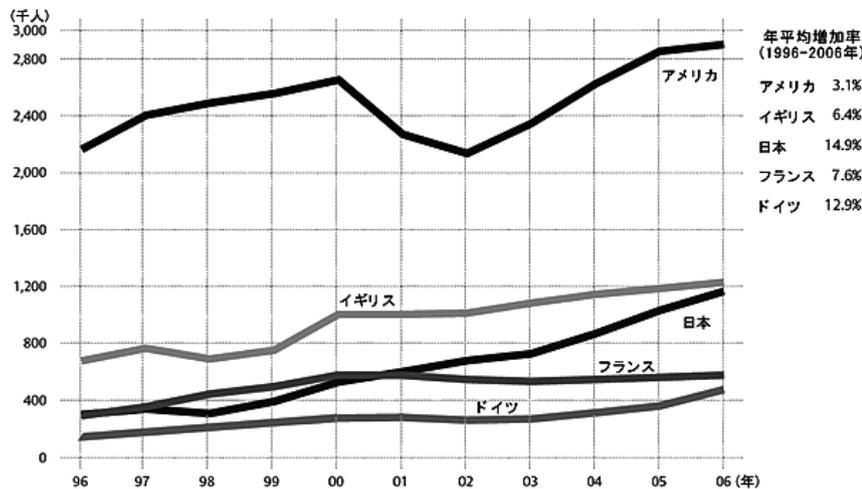


**ドイツ②**  
過去一〇年の派遣労働者増加率、先進諸国のなかで最高水準——CIETT 人材派遣事業国際比較調査

日本では昨年暮れから新年にかけて、「年越し派遣村」がマスコミで大きく取り上げられた。

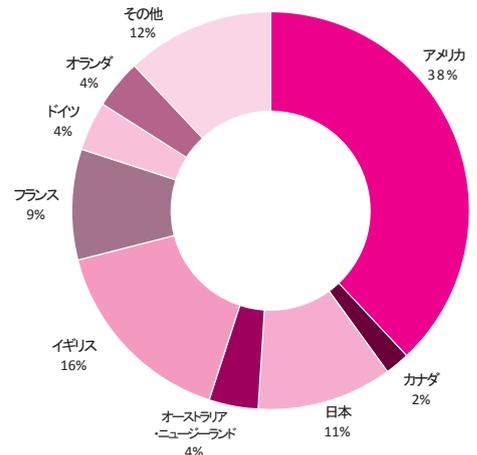
国際人材派遣事業団体連合（CIETT）のデータによって、「労働者に占める派遣労働者の割合」を見ると、先進国の中で日本とドイツの両国が過去一〇年間に派遣労働市場が最も急成長している。ドイツは今秋に総選挙を控え、急増する派遣労働者の処遇などが政策課題として浮上している（注）。

図4 派遣労働者の推移及び年平均増加率(1996～2006年)



資料出所：EuroFound, EuroStat, Ciett, Federgon, Prisme, BZA, ABU, REC, AGETT, German state statistics, ONS, Danish Federation, Prognos.

図3 労働者派遣事業収益：国別シェア (2006年：%)



資料出所：Ciett, ING, Randstad.

表1 派遣労働者数の推移(フルタイム換算、一日当たり平均) (単位:千人)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>欧州</b>											
オーストリア	15	18	21	24	30	33	31	38	44	47	59
ベルギー	44	51	60	63	71	68	66	66	73	78	88
デンマーク	5	6	7	7	8	10	10	11	13	17	21
フィンランド	9	9	9	8	9	11	11	12	14	16	18
フランス	291	359	458	515	604	602	570	555	570	586	603
ドイツ	149	180	203	243	283	288	267	276	323	375	500
ハンガリー	ns	ns	ns	ns	ns	ns	30	39	53	54	55
アイルランド	3	4	9	10	25	25	25	25	25	25	30
イタリア	nir	nir	10	26	69	67	82	132	154	157	160
ルクセンブルク	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5
オランダ	147	163	180	186	183	178	169	154	157	176	207
ノルウェー	7	9	11	11	11	12	11	10	12	15	24
ポーランド	ns	19	25	27	35						
ポルトガル	25	29	33	45	45	45	45	45	45	45	45
スロバキア	ns	11	na	na							
スペイン	60	90	110	133	133	126	123	123	124	130	141
スウェーデン	10	14	18	24	42	38	37	29	30	32	37
スイス	21	24	30	34	39	38	37	36	41	49	61
イギリス	682	775	696	761	1,027	1,027	1,036	1,111	1,175	1,219	1,265
小計(欧州)	1,470	1,733	1,857	2,093	2,584	2,572	2,554	2,685	2,893	3,051	3,354
<b>その他の国</b>											
アルゼンチン	ns	ns	39	45	na	na	na	na	na	80	88
ブラジル	na	800									
日本	298	340	307	395	537	612	693	743	890	1,060	1,220
南アフリカ	ns	380	480								
韓国	ns	50	57	66							
アメリカ	2,190	2,440	2,530	2,600	2,700	2,300	2,160	2,380	2,670	2,910	2,960
小計(その他の国)	2,488	2,780	2,876	3,040	3,237	2,912	2,853	3,123	3,610	4,487	5,614
<b>合計</b>	<b>3,958</b>	<b>4,513</b>	<b>4,733</b>	<b>5,133</b>	<b>5,821</b>	<b>5,484</b>	<b>5,407</b>	<b>5,808</b>	<b>6,503</b>	<b>7,538</b>	<b>8,968</b>

Ns: 統計的に非有意。Nlr: 法的に容認されていない。Na: データなし。  
資料出所: Ciett & SEO Economic Research, University of Amsterdam.

表2 雇用労働者に占める派遣労働者比率の割合(1996年-2006年)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
オーストリア	0.4%	0.5%	0.6%	0.7%	0.8%	0.9%	0.8%	1.0%	1.2%	1.2%	1.5%
ベルギー	1.2%	1.3%	1.6%	1.6%	1.7%	1.7%	1.6%	1.6%	1.8%	1.9%	2.1%
デンマーク	0.2%	0.2%	0.3%	0.3%	0.3%	0.4%	0.4%	0.4%	0.5%	0.6%	0.8%
フィンランド	0.4%	0.4%	0.4%	0.3%	0.4%	0.5%	0.5%	0.5%	0.6%	0.7%	0.7%
フランス	1.3%	1.6%	2.1%	2.3%	2.6%	2.5%	2.4%	2.3%	2.4%	2.4%	2.4%
ドイツ	0.4%	0.5%	0.6%	0.7%	0.8%	0.8%	0.7%	0.8%	0.9%	1.0%	1.3%
ハンガリー	ns	ns	ns	ns	ns	ns	0.8%	1.0%	1.4%	1.4%	1.4%
アイルランド	0.2%	0.3%	0.6%	0.6%	1.5%	1.5%	1.4%	1.4%	1.4%	1.3%	1.5%
イタリア	nir	nir	0.0%	0.1%	0.3%	0.3%	0.4%	0.6%	0.7%	0.7%	0.7%
ルクセンブルク	1.2%	1.2%	1.2%	1.7%	1.9%	2.0%	2.2%	2.3%	2.1%	2.3%	2.4%
オランダ	2.1%	2.3%	2.4%	2.5%	2.3%	2.2%	2.1%	1.9%	1.9%	2.2%	2.5%
ノルウェー	0.3%	0.4%	0.5%	0.5%	0.5%	0.9%	0.5%	0.4%	0.5%	0.7%	1.0%
ポーランド	ns	0.1%	0.2%	0.2%	0.3%						
ポルトガル	0.6%	0.6%	0.7%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%
スペイン	0.5%	0.7%	0.8%	0.9%	0.9%	0.8%	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%
スウェーデン	0.3%	0.4%	0.5%	0.6%	1.0%	0.9%	0.9%	0.7%	0.7%	0.7%	0.8%
スイス	0.6%	0.6%	0.8%	0.9%	1.0%	1.0%	0.9%	0.9%	1.0%	1.2%	1.5%
イギリス	2.6%	2.9%	2.6%	2.8%	3.8%	3.8%	3.8%	4.0%	4.2%	4.3%	4.5%
欧州平均	1.0%	1.0%	1.1%	1.2%	1.5%	1.5%	1.4%	1.5%	1.6%	1.7%	1.8%

\*ns: 統計的に非有意  
\*nir: 法的に容認されていない

資料出所: Eurociett & SEO Economic Research, University of Amsterdam.

【資料出所】  
CIETT (2007) Economic Report  
2007.  
(国際研究部)

【注】  
このデータを使って、当機構発行の『データブック 国際労働比較』は「労働者に占める派遣労働者の割合」などを収録している (<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/index.html>)。

このデータを使って、当機構発行の『データブック 国際労働比較』は「労働者に占める派遣労働者の割合」などを収録している (<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/index.html>)。

○六年の派遣事業者数、先進諸国中四位  
CIETTの最新年の○六年データによると、世界の労働者派遣事業者総数(図1)は二万六〇〇〇社(九六年)から七万七五〇〇社(○六年)と、九年(○六年)の間に飛躍的に増加した。事業者数が最も多いのは日本(三万六〇〇社)で、これにイギリス(二万五〇〇社)、

アメリカ(六〇〇〇社)、ドイツ(五〇五八社)が続く。増加率で見ると約五倍に跳ね上がったオランダが最も大きく、約三倍の日本、約二倍のドイツ、イギリスの順となった。アメリカは、企業合併などを理由にほぼ同水準の推移だった。また、同期間の支社数の推移(図2)をみると、ドイツ、日本、スペインの支社数がほぼ三倍に急増し

ており、オランダ、オーストリア、アイルランド、イギリスでも二倍前後の増加となった。急拡大する世界の労働者派遣事業者数は二二八〇億ユーロに及んだが、国別シェア(図3)をみると、アメリカ(三八%)、イギリス(二六%)、日本(一一%)が上位を占め、ドイツのシェアは四%に過ぎなかった。

過去一〇年の派遣労働者増加率、日本に次ぐ高水準  
○六年の派遣労働者総数(フルタイム換算、一日当たり平均)(表1)を見ると、アメリカが圧倒的に多く(二九六万人)、イギリス(二二六・五万人)、日本(二二万人)、ブラジル(八〇万人)、フランス(六〇・三万人)、ドイツ(五〇万人)の順となった。だが、過去一〇年

間の派遣労働者の増加率(表1)を見ると、日本(約四倍)とドイツ(約三倍)が圧倒的に高くなっている。過去一〇年間の年平均伸び率(図4)をみると、各々一四・九%、一二・九%と他の主要先進諸国の伸び率を大幅に上回った。○六年の雇用者全体に占める派遣労働者の割合(表2)は、ドイツの場合一・三%に過ぎず、アメリカ(二・〇%)、イギリス(四・五%)、フランス(二・四%)など主要諸国を下回っているが、過去一〇年の推移を見ると、○・四%(九六年)から一・三%(○六年)へと顕著な上昇をみせた。独連邦統計局が昨年公表したデータでは、○七年の派遣労働者比率は二・〇%に達している。○二年のハルツ改革の影響を受け、ドイツの派遣労働市場は急成長しつつあることを示している。