

海外労働事情

イギリス①

若年失業者支援に重点 ——二〇〇九年度予算案

政府は四月下旬、二〇〇九年度の予算案を発表した。不況下で失業者が急増している状況を受けて、雇用対策の拡充をはかる内容。若年長期失業者二五万人に対する雇用・訓練機会の提供などに三億ポンドを投入して、失業状態の長期化の防止に重点が置かれている。

失業率七・一%、失業者二二 一万五〇〇〇人

統計局が五月に発表した雇用関連統計によれば、〇九年一・三月期の失業率は前二〇・一二一
月期から〇・八ポイント増の七・



一%、失業者数は二四万四〇〇〇人増と前期(一四万六〇〇〇人)を大幅に上回る増加によって二二万五〇〇〇人となり、一九九七年以来の高水準に達した。男性失業者が一五万五〇〇〇人増の一三三万六〇〇〇人、女性が八万九〇〇〇人増の八八万人で、男性の増加が顕著だ。また地域別には、製造業を主要産業とする北部の諸地域(West Midlands、North Eastなど)や金融業の集中するロンドンなどで失業率が高まっている(八・九%)。同期の剰員整理解雇者数(redundancy)は二八万六〇〇〇人(対前期比二二万七〇〇〇人増)、また四月の求職者給付申請者数は一五二万人(対前月比五万七二〇〇人増)で、いずれも増加が続いているが、増加幅は前月に比べて縮小している。

一・三三月期の就業者数は二九二〇万人(就業率は七四・一%)で、前期からは一五万七〇〇〇人減(〇・五ポイント減)、フルタイム労働者の一六万人減に対して、パートタイム労働者が三〇〇〇人増加している。また、減少分の八割にあたる一二万三〇〇〇人を一八〜二四歳層が占めている。求人件数は、二・四
月期に前期比五万一〇〇〇件減の四五万五〇〇〇件となり、金
融業(二万七〇〇〇件減)を筆
頭に、産業全般で減少がみられ
た。なお、統計局が四月下旬に発
表した一・三三月期のGDP成長
率は対前期比マイナス一・九%
と三四半期連続のマイナス成長
となった。建設業や流通・宿泊・
飲食店業などでは、前期より下
落幅が縮小しているものの、製
造業では六・二%減と前期(一
〇・一二一四・九%減)を上
回るマイナス成長が続いている。

すべての一八〜二四歳長期失 業者に雇用・訓練

こうした状況をうけて、政府
が四月下旬に発表した〇九年度
予算案は、景気・雇用対策に重
点を置いたものとなった。政府
自らが「雇用のための予算」
("Budget for Jobs")と呼ぶ今
回の予算案は、昨年一月に示
された予算編成方針(Pre-
Budget Report)一本誌二〇〇九
年一月号参照)以降の雇用状況
の急速な悪化を反映して、雇用
対策関連予算を一三億ポンドか
ら三二億ポンドに大きく拡大し
た内容となった。対策の目玉は、
一二月以上失業状態にある全
ての一八〜二四歳層に、助成金
付き雇用(guaranteed job)、訓
練もしくは企業等での就業体験
(work placement)の機会を提
供するというもの。新たに設置
される一〇億ポンドの基金
(Future Jobs Fund)に対して
自治体や非営利団体等からの申
請(1)を募り、対象者一人あ
たり六五〇〇ポンドを上限に資
金を提供する。二〇一〇年一
月からの実施で一五万人までの雇
用・訓練支援を見込んでおり、
うち五万人分は、特に雇用状況
の厳しい(失業率が全国平均を
一・五%以上の)地域の長期失
業者などに充てる。同時に、同
じく若年長期失業者を対象とし
て、介護分野での一五〇〇ポ
ンドの助成金付き雇用・訓練によ
り五万人、また成長が見込まれ
る産業分野(宿泊・飲食店業、
〇〇ポンドの助成金付き雇用に
より同じく五万人、計一〇万人
の雇用創出をはかる。その他、
失業者の急増に対応した失業者
向けサービス(就業支援および
給付)の維持に一七億ポンドを
充てる。

さらに、剰員整理手当
(redundancy pay)の算定に用
いる週当たり賃金の法定上限額
を、週三五〇ポンドから三八〇
ポンドに引き上げる(2)。一
月の段階では盛り込まれていな
かったこの引き上げは、政府が
労働組合との間で実施を合意し
ていたとされるものだ(3)。一

方、労使やシンクタンクなどが
ドイツ、フランスなどの事例に
倣って導入を提言していた、雇
用維持のための操業短縮の実施
企業に対する賃金助成制度は、
今回の予算には盛り込まれな
かった(本誌二〇〇九年四月号
参照)。

【注】

1. 申請要件は、三〇人以上の対象者に、六カ月以上の雇用あるいは訓練機会を創出すること。また雇用の場合には、週二五時間以上、最低賃金以上の賃金額の仕事であることも条件となる。
2. 勤続二年以上の従業員の整理解雇に際して、事業主が支払いを義務付けられる手当。法定額を上限とする週当たり賃金額と、年齢区分に応じた比率(〇・五〜一・五)、勤続年数(上限二〇年)によって算定される。年齢ごとの比率は、一二歳未満が〇・五、二一〜四一歳が一・四、四二歳以上は一・五となる。
3. ただし、〇五年の総選挙に先立ち、合意されたとみられる内容は、基準となる週当たり額を平均賃金と関連付けるというもの。現在の内容を反映した法案(Statutory Redundancy Pay (Amendment) Bill)が、労働党議員によって庶民院に提出されている。

【参考資料】

HM Treasury、House of Commons、Office for National Statistics、Department for Work and Pension、Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform、TUC、CIPD、Personnel Today、BBC、Guardian.co.uk、各ウェブ
サイト

(国際研究部)

イギリス②

EU派遣労働指令の法制化作業を開始

昨年一月にEUで成立した派遣労働指令の国内での法制化に向けて、政府はコンサルテーション（一般への意見聴取プロセス）を開始した。焦点は、指令の求める派遣労働者の均等処遇の対象とすべき労働者や事項の範囲など。関係者などからの意見をふまえて、年内の法制化を目指している。

就業開始から一二週間後の均等待遇など提案

イギリスは、EU加盟国の中でも派遣労働者の活用が進んでいる国の一つ。国内の派遣労働者は一三〇万人（就業者数の四五％）で、うち二二％がビジネス・サービス、二〇％が製造業、一八％が運輸・レジャー・小売業などに従事している。また、



若年層やエスニック・マイノリティなどが多くを占める。政府は、労働市場の柔軟性を確保すると同時に、失業者に対してはより安定した雇用への道筋を提供する方策として労働者派遣を捉えており、規制緩和などを通じて活用促進をはかってきた。一方で、悪質な派遣事業者による搾取が近年問題となっており、規制強化の必要性が議論されてきたところだ（本誌二〇〇七年一月号、二〇〇八年八月号参照）。さらに、昨年から不況で業績の悪化に直面する企業の間では、対応策の一環として派遣労働者の削減による人件費の圧縮が広く実施されているとみられる（1）。

派遣労働指令は、成立から三年後の二〇一一年二月までにこれに対応する法整備の実施を加盟各国に義務付けている。基本的な内容は、同じ仕事に直接雇用される労働者と水準以上の労働条件（労働時間、時間外労働、休憩・休息、夜間勤務、休暇・祝日、給与（Pay））を、派遣労働者に保障するというもの。

法案作成にあたるビジネス・企業・規制改革省（BERR）は五月、法制化に関する政府提案やその他の論点に関して一般から意見聴取を行うコンサルテーションを開始した。意見聴取のポイントを盛り込んだコンサルテーション文書における政

府の主な提案の一つは、派遣労働者に対して均等処遇の権利を付与する時期だ。指令は、派遣労働者に対する均等処遇の権利付与の時期を原則的に就業初日からとしているが、全国・産業レベルの労使間の合意に基づき一定の猶予期間（qualifying period）を設定することを認めている。政府と労使（TUCおよびCBI）は、すでに指令成立に先立って、就業開始から一二週間後とすることを合意する文書を発表しており（2）、政府はこれに沿って一二週間後の権利付与を提案している（3）。

次に適用対象とする労働者の範囲については、職業紹介事業者を通じて企業に直接雇用される労働者や自営業者を除外したいとしている。また、均等処遇を義務化する範囲については、長期的な雇用関係を前提とした報酬制度（例として利益分配制度）を除外する方針を示している。さらに、原則として派遣事業者が均等原則の順守に努める責任を有すべきことを提案している。このほか、訓練受講や設備の利用、紛争処理の方法など、幅広い事項に関して意見を求めている。

なお同文書におけるBERRの試算では、派遣労働者の時間当たり賃金額は、期間の定めのない雇用者に対して一〇％低く、特にフルタイム労働者との間ではこの差が二一％となっている

（4）。指令の国内法制化で均等処遇が義務付けられれば、企業等での派遣労働者に係る賃金コストの増加分は全体で九％、特にビジネス・サービスや製造業では、それぞれ三五％と二四％の増加になるとBERRは推計している。

【注】

1. 労務管理に関する専門団体であるCIPDが一月に発表した調査結果によれば、解雇回避のための方策として四四％の企業が派遣・臨時雇い労働者の契約打ち切りなどを実施したという。また、人材紹介大手のヘイズ社が四月、イギリス国内三二八社からの回答を得てとりまとめた調査でも、「緊急に一〇％の人件費削減の必要に直面した場合」の手段として、回答企業の八九％が派遣労働者の削減を挙げている。このほか上位を占めるのは、希望退職の実施（八六％）、業績に基づくボーナスの削減（七八％）など。従業員削減や賃金カットと回答する企業はいずれも約五割程度にとどまる。
2. イギリスは、労働市場の柔軟性を損なうとして指令案に反対してきたが、並行して進んでいた労働時間指令改正案に関するオプショナル（使用者と従業員の合意により指令の定める上限である週四八労働時間を超えて労働することを認めるもので、現在イギリスなど一部加盟国が利用している）の維持と引き換えに派遣労働指令の成立に協力する旨、六月の雇用・社会政策相理事会で取引を行ったとみられている。なお、労働時間指令改正案は、欧州理事会と欧州議会の間で合意が成立せず、五月に廃案となった。
3. コンサルテーション文書によれば、一二週間を超える契約内容の派遣

労働者は全体の四割強とみられる。比較対象となっている期間の定めのない雇用者は、在職期間が二年未満のもの。なお同試算によれば、パートタイム労働者との比較では派遣労働者の方が二四％高い。

【参考資料】

Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform 'TUC' CBI 'CIPD' Hays Specialist Recruitment 'Personnel Today' 各ウェブサイト

（国際研究部）

アメリカ

従業員自由選択法案、審議が本格化

職場での労働組合の結成を容易にすることを目的とする「従業員自由選択法（1）」案。今年三月一〇日に上下院に提出され、五月に入って審議が本格化しつつある。ただ、上院の民主党議員の中にも反対あるいは慎重な姿勢の議員が八人おり、可決に必要な六〇票には達していない。必要票を集めるためには法案を修正し妥協案を模索する必要があるのが実情である。

法案提出の背景

アメリカで労働組合を結成するためには、現行の全国労働関係法（NLRA（2））に基づき、全国労働関係局（NLRB（3））の監督下で無記名投票による選挙を行った上で、従業員の過半



数の信任を得る必要がある。この制度の下では、あらかじめ投票日を設定する必要がある。組織化が困難な要因とされている。というのは、選挙実施までに数週間程度かかる場合が多く、その間に使用者側が従業員に対して労組の結成が不利益につながることを説明し、組織化に賛成しないように説得したり、労組結成に積極的な従業員を解雇したり、組合に加入したいと意思表示した従業員を脅迫したりといった行為が横行しているからだという。

今回提出されている法案では、投票の代わりに、従業員が組合加入の意思を示すカードへ署名し、これを集めて過半数に達したら、労働組合が成立し団体交渉権を承認するというものである。カードへの署名を集めることは、会社に秘密裡に進めることができ、労働組合を結成しやすくなると言われている。

法案の概要

審議が予定されている法案の主旨は以下のとおりである。

① 全国労働関係法が定める組合結成のために必要な要件を改正し、過半数の労働者がカードにサインしたことが確認できたという条件で、NLRBが組合を労働者代表として認証する。ただし、組合側の選択肢として、三〇%の労働者がサインした時点で、NLRBの監督下で無記名選挙を行うことも可能である。

② 労使双方が九〇日以内の最初の労働協約交渉で合意に至らなかった場合、連邦調停局(4)に判断を委ねることが可能である。もし、連邦調停局による判断でも三〇日以内に両者が合意に至らなければ、労使間の紛争は仲裁(arbitration)にゆだねられることになる。

③ 組織化キャンペーン期間、あるいはその後の組合結成に至るまでの期間に組合結成活動に参加したことを理由として、使用者が当該の従業員の賃金を不当に不払いにしたり、その他の差別的扱いなどがあれば、未払い賃金の三倍を支払わなければならないという条項が用意されている。

また、使用者が組織化キャンペーン期間中、その後の組合結成に至るまでの期間に、従業員

の権利を故意に、または、繰り返し侵害すれば、違反一件当たり二万ドル以下の行政罰が課される。

賛否両論

オバマ大統領は選挙活動中からこの法案に支持を表明していたものの、就任後は明確な形では姿勢を示していなかったが、五月一四日になって法案への支持を表明した。下院のナンシー・ペロシ議長(カリフォルニア州選出・民主党)も支持を表明し、「アメリカにおいて労働組合に加入したいという意思のある者は何人も、組合員になれるようにすべきである。われわれが自分の意思を貫き通せばきつと実現するだろう」と述べた。

この法案の急先鋒であるトム・ハーキン上院議員(アイオワ州選出・民主党)は、五月一九日、審議日程に関する具体的な考えを示し、六月中には本格的な審議に入りたいとしている。ハーキン議員は、通常の手続きに従えば、上院の保健・教育・労働・年金委員会に提出して審議することになるが、反対派との間の折衷案を作成し、本会議に直接かけることも検討しているところつけ加えた。

法案賛成派は現行の労働関係法の下において、従業員は日常的に嫌がらせや介入を受け、また労組を結成しようとする従業員の不当解雇などが行われてお

り、同法案は労働者の労働条件や収入の向上につながるという。市民権のリーダーシップ会議のヘンダーソン会長は、アフリカ系アメリカ人に関する調査結果を例にあげて、組合加入従業員は収入は非加入従業員に比べて二八%高く、健康保険加入率では一六%高いと主張している。

一方、法案に反対する全米商業会議所は五月一四日、三二〇以上の企業が反対に署名した書簡を提出した。また、全米商業会議所の職場の自由イニシアティブ本部のグレン・スペンサー本部長は、法案審議を急ぐハーキン議員に対して、同氏の考える審議日程は余りにも楽観的すぎるという見解を示した。通常の委員会での手続きを割愛するような場合、法案が可決する可能性がなくなるだろうとした上で、多くの民主党議員も同じように考えているだろうとつけ加えた。さらに、全国製造業者協会のジョン・エングラウ会長兼CEOは、この法律が成立することによって、規模を問わず企業にとって重荷となり、仕事と職場は崩壊していくだろうとしている。

一九七〇年代にNLRBの委員長を務めたパーフィ氏は、労組組織率が過去二〇年間に劇的に低下したのは経済システムが大きく転換したからであり、労働組合結成をしやすくする法案

が求められているわけではないという見解を示している。また、同じくNLRBの委員長を務めたアービング氏は、経済が危機的状況下において労使の対立をおおるような法案が成立することを懸念すると主張する。

反対あるいは慎重な姿勢の民主党議員(一人であるカーパー上院議員(テラウエア州選出・民主党))は、カード署名の条項に対して反対している。カードによるチェックは従業員の真の意思なのか信頼性がないため、無記名の選挙の方が公正な判断ができるという考えをもっているためである。一方でカーパー上院議員は組合結成に携わる従業員の解雇など使用者による不法行為に対する厳罰化には積極的な意見をもっている。

オバマ大統領は、上院で法案可決に十分な票が確保できていないことを踏まえて、「法案の根本にあるアイデアを保持するために歩み寄りが必要だ」と強調している。

(注)

1. 英語名称はEmployee Free Choice Act
2. National Labor Relations Act
3. National Labor Relations Board
4. 英語名称はFederal Mediation and Conciliation Service (日本語名称は中窪(一九九五)を参照)

【参考資料】

- 『Daily Labor Report』, Bureau of National Affairs, March 11, April 4, 6, 29, May 4, 7, 15, 20

中窪裕也（一九九五）『アメリカ労働法』弘文堂

（国際研究部 北澤謙）

中国

都市部の平均賃金

国家統計局が発表したところによると、二〇〇八年の都市部労働者の平均賃金は二万九二二九元であった。昨年と比較すると四二九七元増加しており上昇率は一七・二％となっている。また一日当たりの平均賃金は一一・九九元となっている。

ここでいう平均賃金とは、賃金総額をその事業所の年内の平均従業員数で割った数値を指す。現行の統計制度では、統計範囲に国有事業所、都市部の集団事業所等は含まれるが、私営企業と個人経営の事業者は含まれていない。賃金総額とは事業所が一定期間内に直接、事業所の全



ての従業員に支給する労働報酬の総額を指し、賞与、超過勤務手当、特別に支給される賃金等がすべて含まれ、また貨幣支給か実物支給にかかわらずいずれも賃金総額に含まれる。

省別に見ると、平均賃金が全国平均を上回ったのは九つの省（自治区、直轄市）で、これが都市部労働者全体の三割にあたり、一方全国平均を下回ったのは二二の省（自治区、直轄市）で全体の七割を占めている。四大地域別に見ると、平均賃金が高い順に、東部、西部、東北部、中部となり、それぞれ三万四三一六元、二万五六〇二元、二万五一〇一元、二万四三九〇元であった。

業種別では、最も賃金が高かったのは証券業の一七万二二二三元で、逆に最も低かったのは木材加工業の一五六六三元となっている。金融危機の影響を大きく受けた紡織業および服飾・製靴・製帽業における平均賃金はそれぞれ一万六二二三元、一万八五七三元だった。

また事業所の登録類型から見ると、株式有制限会社の平均賃金が最も高く三万五三二四元であり、全国平均の一・二二倍。次が外資系企業で、平均賃金は三万二六五三元であり、全国平均の一・一二倍にあたる。国有事業所の平均賃金は三番目の三万一〇〇五元で、全国平均の一・〇六倍。最も低いのは集団事業

所で、平均賃金は一万八三三八元で、全国平均のわずか六二・七％にとどまっている。

【資料出所】

国家統計局、海外委託調査員

（国際研究部）

ドイツ①

操短手当の最長支給期間、二四カ月に延長へ

連邦内閣は五月二〇日、操業短縮（操短）手当の拡充策を閣議決定した。閣議決定は、シヨルト労働社会相が四月二九日、ドイツ労働総同盟（DGB）・ゾンマー議長とドイツ使用者連盟（BDA）・フント会長と取りまとめた共同声明に基づくもの。操業短縮手当（1）の支給期間を最長一八カ月から二四カ月に延長するほか、六カ月間、

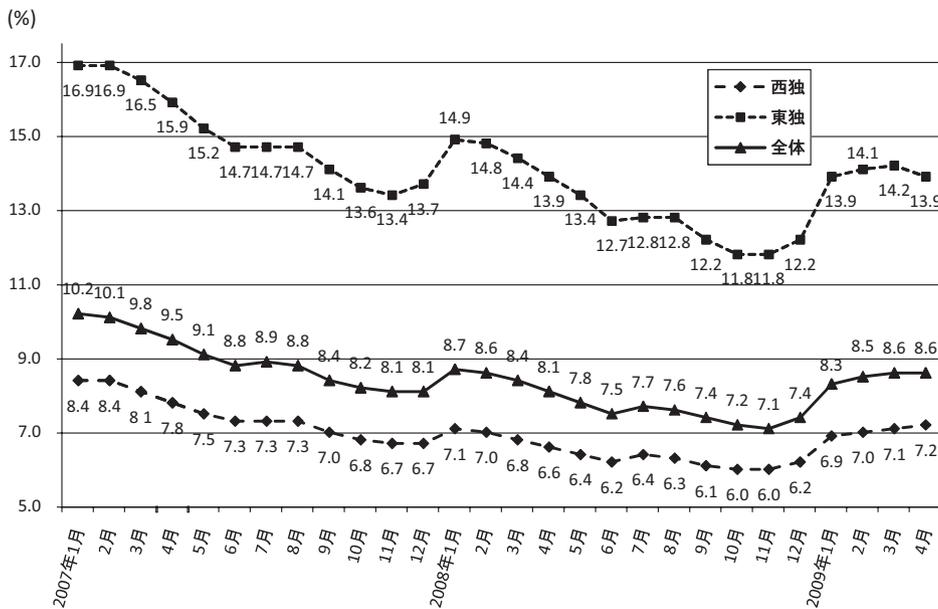


ゾンマー氏



フント氏

図1 失業率の推移（季節調整前原数値、国内基準）



資料出所：連邦雇用エージェンシー

短縮労働によって雇用を維持した企業を対象に、それ以降の使用者側社会保険料負担を全額免除する方向だ。

二月以降の失業率、横ばい
今年一月に八％台に上昇した失業率季節調整前、国内基準は、その後、二月（八・五％）、三月（八・六％）、四月（八・六％）と横ばいの推移に転じ（図1）

（2）、操短手当の活用が失業の増加を抑制している。連邦雇用エージェンシーによると、三月時点で操短手当の受給労働者数は一二五万人（うち景気後退を理由とする労働者は一一二万人）に達した。対象労働者の総労働時間は平均して三分の一程度に短縮されており、これは約四五万人分のフルタイム雇用に匹敵する。

表1 操短手当の申請件数(企業数ベース、労働者数ベース)

	2008年											
	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	
企業数	4242	2185	3232	1519	1534	1413	974	1491	2638	7197	17777	
うち、景気後退を理由とするもの	1194	1052	2998	1415	1344	1249	868	1234	2178	4208	6291	
労働者数	39155	23477	33324	17680	19394	16906	13532	27034	57237	164375	403989	
うち、景気後退を理由とするもの	15248	12276	30259	15247	15883	12916	12091	21173	51667	136768	295502	
	2009年											
	1月	2月	3月	4月								
企業数	17370	19693	25039	19778								
うち、景気後退を理由とするもの	10577	16831	23626	19428								
労働者数	345990	721202	679013	454822								
うち、景気後退を理由とするもの	290774	698929	664963	446446								

資料出所：連邦雇用エージェンシー

(国際研究部)

【資料出所】
連邦政府ホームページ、連邦労働社会省ホームページ、連邦雇用エージェンシーホームページ、海外委託調査月例報告

【注】
1. 詳しい制度概要は、本誌〇九年五月号(四八〜四九頁)を参照。
2. ILO基準による季節調整後の失業率は、三月時点で七・八%だった。

他方、操短手当の申請状況を労働者数ベースで見ると、二月に七二万二〇二人(うち景気後退を理由とするものが六九万八九二九人)と七〇万人を超えたのをピークに、三月には六七万九〇一三人(同、六六万四九六三人)へとやや減少し、四月には四五万四八二二人(同、四四万六四四六人)に落ち着いた(表1)。

改正 操短手当、危機対策で三度の

第一次・第二次景気対策の環境としてドイツ政府は、今年一月からそれまで一二月月だった操短手当制度の最長支給期間を一八カ月に延長するとともに、使用者側社会保険料負担を半減していた。今回の措置は、一層の制度充実を図るもので、二〇一〇年までの時限措置として、七月一日からの実施を目指す。

ドイツ②

派遣労働者、大幅減——派遣労働・人材サービス連盟(BZA)調査

派遣労働・人材サービス連盟(BZA)が三月に公表したアンケート調査結果で、経済危機による派遣労働市場の低迷が浮き彫りになった。とりわけ受注の落ち込みが激しい製造業では、昨年一〇月から今年二月までに派遣労働者の減少幅が二〇万人を超えた。解雇や契約期間満了による雇止め、派遣元企業に戻った後に別企業に再派遣された者などが減少の主な要因だ。

自動車生産拠点の派遣業を直撃

昨年九月に八〇万人近くに及んでいた派遣労働者総数は、今年二月時点で約五四万六〇〇〇人に減少した。地域別に〇九年一月〜二月の派遣労働者数の減少率をみると、BMWやフォルクスワーゲンなど自動車大手の生産拠点や下請工場がある五地域——ハノーバー/ブラウンシュヴァイク(マイナス七・四%)、ケルン(同七・四%)、ランズフート/インゴルシュタット(同九・四%)、東部バイエルン(同二・七%)、ニームニッツ/ツヴィッカウ(同二・二%)——で減少幅が大きく、ベルリン(同三・七%)や

マグデブルク(同二・三%)や、フランクフルト・マイン湖畔(同三・二%)など大規模なサービス部門がある地域では比較的安全定している。

需給ミスマッチ、深刻

労働者派遣業における需給のミスマッチも顕著になりつつある(図1、図2)。アンケート調査では、派遣職種別に派遣先企業からの受注状況と派遣元企業の派遣労働者の求職登録状況の増減を尋ねている。その結果をみると、「金属・電機」では、調査対象企業のうち「受注が減少した」と回答した企業が七二・

図1 派遣職種別受注状況の変化(回答企業の割合、2009年2月)

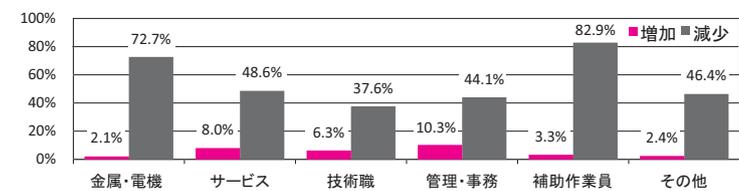
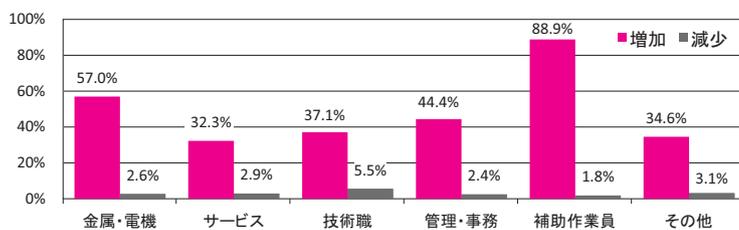


図2 派遣職種別求職者登録状況の変化(回答企業の割合、2009年2月)



七%、「増加」が二・一%、「横ばい」が二五・二%だった。他方「求職登録者が増加した」とした企業は五七・〇%に及び、「減少」は二・六%に過ぎなかった。また、需給のミスマッチが最も深刻なのが「補助労働者」で、「受注が減少した」とする企業が八二・九%、「増加」が三・三%だったのに対し、「求職登録者が増加した」とする企業は八八・九%に及び、「減少」は僅か一・九%だった。

【資料出所】
BZA (Zeitarbeitsindex, Befragungswelle März 2009)
(国際研究部)