

海外労働事情

アメリカ

失業給付期間の延長を決定—長期失業者数五五九万人への対応

米国における失業者数は二〇〇九年一〇月、一五七〇万人に達し、二七週間以上失業状態にある長期失業者数は五五九万人にまでおよんだ。失業期間の長期化に伴い、失業保険給付期間を満了してしまう労働者数の増加が懸念されるため、給付期間の延長に関する議論が九月から本格化していた。九月末までに給付期間を満了する労働者が四〇万人、年末までにその人数は一〇〇万人に拡大するとの予測もなされていた(1)。失業者の一〇人のうち四人は勤続年数が三年以上、一〇人に一人は一〇年以上勤務したにもかかわらず



職を失ったとして、現在問題となっている失業は従来のものとは異なるという指摘もある(2)。そのような中、オバマ大統領は一月六日、失業保険給付期間の延長を含む「労働者・住宅所有者及びビジネス支援法案」(3)に署名しこれが成立した。失業保険の給付期間をすべての州を対象として最大で一四週間延長し、特に失業率が高く三カ月平均で八・五%を超える州ではさらに六週間を上乗せして二〇週間の延長とするものである。必要となる費用は、経済刺激プログラムあるいは不良資産救済プログラム(4)から二四億ドルを当てる予定である。また連邦失業保険税が現行で六・二%となっているものを、これまでの法案では二〇一一年一月一日から六・〇%に引き下げるとされていたが、その引き下げ時期を二〇一一年六月三〇日まで繰り下げ、この措置によって生み出される財源を失業給付に充てる条項も盛り込まれている。

州をさらに拡充した内容の法案が提出されたが、これに対して共和党議員は反発し審議が約三週間止まってしまった。共和党議員が求めた修正内容は、新規住宅取得者を対象とする税控除の拡充やE-Verifyシステム(5)の恒久化などであった。最終的には前者が抱き合わせとして条項に盛り込まれる形となった。オバマ大統領は法案に署名するにあたり、この給付延長による給付金は受給者のポケットに行ってしまうだけではなく、食品や衣料品や各種賃貸料の支払いに当てられることによって、米国経済回復のための新たな雇用を創出することにつながるものであると述べた。また、ペロシ下院議長は、一ドルの支出に對して一・六ドル分の雇用創出効果があるとして、労働者個人に對してだけでなく、事業主にとっても有益な施策であると強調した。さらに、下院のホイヤー多数党院内総務は、給付対象となる失業者の多くは予告もなしに解雇されたミドルクラスのアメリカ人労働者であり、今回成立した法案はこれらの人々のために有益なものであると指摘している。

【参考資料】

- U.S. Bureau of Labor Statistics, "Employment Situation, October 2009" (http://stats.bls.gov/news.release/archives/empst_11062009.pdf)
 "Daily Labor Report," Sep. 16, 23, Nov. 6, 9, 11, 2009, Bureau National Affairs Inc.

【注】

1. マックス・ベिकास上院金融委員長(民主党・モンタナ州選出)は九月末までに四〇万人、年末までに一〇〇万人が満了すると推計。ジャック・リード上院議員(民主党・ロードアイランド州選出)によれば、九月末までに五〇万人、年末までに一五〇万人が満了すると予測。ホイヤー下院多数党院内総務は、法案が成立した一月六日、年末までに二〇〇万人近い労働者が失業保険受給期間を満了してしまう可能性があるとの見解を示した。
2. ホイヤー下院多数党院内総務による法案成立時の発言(14頁)。
3. 英語名称は、H.R. 3548: Worker, Homeownership, and Business Assistance Act of 2009 (<http://www.govtrack.us/congress/bills/111/3548>)
4. 本法案は、失業保険給付期間延長のほか、住宅の新規取得者への減税措置や連邦税法上の欠損金の繰り戻し期間の延長措置の適用拡大を含む景気対策の延長を目的とする法案である。
5. 英語名称は、TARP: Troubled Asset Relief Program。被用者有資格性照合システム。詳しくは当機構資料シリーズNo.58『アメリカの外国人労働者受入れ制度と実態』の四六ページ以下を参照。

参照 (http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2009/documents/058_01.pdf)

(国際研究部 北澤謙)

EU

年次報告書「欧州の雇用」を発表

欧州委員会は一月、年次報告書「欧州の雇用」を発表した。世界的な不況の影響で急増する失業者への短期的な対策と併せて、より長期的な視野に立った施策の必要性を主張。労働市場の流動性の維持や積極的労働市場政策により、就業促進や失業長期化の防止をはかるとともに、低炭素化による産業・就業構造の転換を円滑に推進するため、新たな技術に對した訓練の実施などを提言している。

労働市場の柔軟性を重視、ただし不利益に配慮も

欧州統計局が一〇月末に発表した雇用関連統計によれば、EU二七カ国の九月の平均失業率は二〇〇〇年の調査開始以降で最高の九・二%に達し、失業者数は二二二二万人となった(前年同月比で二・一ポイント、五〇一万人増)。ラトヴィア(一九・八%)やスペイン(一九・三%)、アイルランド(一三・一%)などが高い水準で推移している。また、二五歳未満層の失業率は

対前年同月比で四・四ポイント増の二〇・二％で、特にスペインでは四一・三％と当該層の四割以上が失業状況にある。前後して発表された〇九年第2四半期のGDP成長率は〇・二％で、大方の加盟国が不況に突入した〇八年第4四半期以降初めてプラスに転じており、来年にかけて緩やかな成長が見込まれている。しかし、企業の間では当面人員削減などが続くと思われる雇用状況の改善には時間を要するとの見方が強い。

欧州委員会は「欧州の雇用」報告書の冒頭で労働市場の現状に触れ、〇九年半ばまでの一年間で経済は四・九％縮小しているのに対して、同期間の雇用の減少はマイナス一・九％に留まっており、今回の不況による雇用への影響は当初想定されていたよりも小さかったとしている。景気の雇用への影響には通常六カ月以上の遅れが生じること、短時間労働などの失業防止策が活用されたこと、また産業によっては賃金引き下げによって調整が行われたことなどを理由に挙げている。しかし、この間に失われた四三〇万人の雇用に加えて、〇九年から二〇一〇年の間にはさらに七〇〇万人以上雇用が減少し、失業率は二〇一〇年に一〇％を超える可能性があるとも予測している。

や技術革新、技能水準の向上、環境対策などを推進する機会と捉えるべきであるとの視点から、今年の報告書は二つの長期的な課題をテーマとして取り上げている。その一つは、労働市場のダイナミズムの問題だ。欧州委員会は近年、労働市場の柔軟化と就業支援策を併用する「フレキシキュリティ」を推進しており、失業者や非労働力人口の就業への移行が九〇年代半ば以降進展してきた理由の一端は、労働市場への参入・退出や転職がより容易になったことにあるとしている。〇二年から〇七年の間の労働移動率（就業者のうち雇用形態を変えたか、転職した者の比率）は年平均二二％、労働移動率の高い国では、就業に移行する比率も比較的高くなる。ただし労働移動率の差は、加盟国間以上に産業間で大きく、産業毎の技術要因、組織要因あるいは需要変動要因などが労働市場のダイナミズムを左右しているとみられる。一方、労働者の属性別には、女性や若者の間で労働移動率が高いほか、加盟国によっても度合いはまちまちだが、教育水準が高いほど労働移動率が低くなる傾向にある（ただし、失業・非労働力層から就業に移行する可能性は教育水準が高くなるにつれて高まる）。

高い労働移動率は、衰退産業から成長産業への労働移動の障壁を引き下げる一方、摩擦的失業や職業紹介にかかるコストの増加、人的資源の損失、失業給付コストの増大を招きかねず、また近年の就業率の向上が不安定雇用や就業しながらも貧困状態にある低賃金層の増加と並行して進んできたことから、最適な柔軟化のレベルについて明確に結論付けるのは難しい、と報告書は述べている。

また、長期失業は依然解決の難しい問題として残っている。九〇年代半ば以降、長期失業者は減少傾向にはあるものの、例えば〇五〜〇七年の間、失業者の四五％近くがやはり一年以上失業状態にある。失業期間が長期化するほど失業から脱する可能性は小さくなる。不況という循環的な要因によって現在増加している失業者が、構造的失業に変容してしまうことを避けるため、特に長期失業や非労働力化のリスクが高い層に対して積極的労働市場政策を実施する必要がある、と報告書は指摘する。

低炭素化で雇用増の可能性

もう一つのテーマは、気候変動と労働市場への影響だ。報告書は、既存の分析結果などをとに、これを分析している。低炭素・知識基盤型経済化の進展は、産業構造や就業構造、技能ニーズなどの変化をもたらし、これに伴って労働力の移動が生じる。このとき、短期的な影響としては環境対応に伴う雇用創出や逆に一部の雇用の喪失などが想定され、またより長期的には、新製品や新たな製造プロセスによる雇用増は、技術の成熟や新たなインフラ整備の進捗に伴って減少することが予測される。ただし、市場が競争的であれば、継続的な技術革新やインフラ整備への投資を通じて雇用効果が期待できる。また、新技術導入の初期段階では、必要な技能を有する高度技術者に労働需要が限定される可能性が高いが、技術の普及に伴って、十分な訓練を受ければ未熟練労働者でも仕事を担うことができるようになると思われる。

以上から、低炭素化に伴う雇用へのマイナスイメージは限定的で、むしろ十分な政策が実施されれば、長期的には若干のプラス効果が期待できると報告書は予測、労働力の移動に伴う摩擦の緩和に向けた政策とともに、技能労働者不足の解消に向けて十分な教育訓練が実施される必要がある、と結論付けている。

さらに、低炭素経済への移行に伴う一連のプロセスが社会的責任に配慮した形で推進されるためには、低炭素化の雇用への影響に関する分析機能の強化と並んで、EU指令の定める労働者への情報提供・協議を通じた労働者の権利の保障や、社会的対話の強化により、経済的観点と社会的観点の両面から効率的かつ望ましい労働市場政策を策

定・実施していく必要があるとしている。

【参考文献】

European Commission, Eurostat, EurActiv, 各ウェブサイト

(国際研究部)



ドイツ

特殊法定最低賃金、新たに三業種で発効

連邦労働社会省 (BMAS) は一〇月三日、「鉱山特殊業」、「大型顧客向けクリーニング業」、「塗装業」の三業種に、新たな特殊最低賃金を導入することを官報で告示した。

この結果一〇月二三日現在、労働社会省が労働者送出国法 (Arbeitnehmer-Entsendegesetz; AEntG) によって法定化 (Verordnung) (1) した最低賃金は、すでに導入されている「建設業」、「電気業」、「屋根ふき業」、

表1. 三業種の最低賃金(10月23日告示)

単位: Euro/時間

鉱山特殊業(法規命令: Rechtsverordnung) 有効期限: 2010年12月31日 2009年10月23日付官報160号(3632頁)			
適用範囲	発効	賃金グループ2(注1)	賃金グループ1(注2)
全国	2009年10月24日	12.41	11.17

注1) 採鉱夫/特殊知識を持つ専門労働者、注2) 工員/採鉱夫

大型顧客向けクリーニング業(法規命令: Rechtsverordnung) 有効期限: 2013年3月31日 2009年10月23日付官報160号(3634頁)		
適用範囲	発効	全ての労働者
西部	2009年10月24日	7.51
	2010年4月1日	7.65
	2011年4月1日	7.80
	2012年4月1日	8.00
ベルリンを含む東部	2009年10月24日	6.36
	2010年4月1日	6.50
	2011年4月1日	6.75
	2012年4月1日	7.00

塗装業(第5法規命令: 5 Rechtsverordnung) 有効期限: 2012年2月29日 2009年10月23日付官報160号(3634頁)			
適用範囲	発効	熟練社員	非熟練社員
ベルリンを含む西部	2009年10月24日	11.25	9.50
	2010年9月1日	11.50	9.50
	2011年7月1日	11.75	9.75
東部	2010年10月24日	9.50	
	2011年7月1日	9.75	

資料出所: BMAS

「郵便サービス業」の四業種を含め計七業種となった。今回の特殊最低賃金導入の背景には、大幅な改正が行われて今年四月二四日新法として施行された二〇〇九年労働者送出国にある。それ以前は一九九六年に制定されたEU海外派遣指令九六/七一の国内実施法(2)があった。これは、ドイツに越境派遣される建設業外国人労働者に対する賃金ダンピング防止を目的としたもので、二〇〇九年の新法制定により変更があったのは主に次の四点である。①適用事業の拡大、②越境外国人

労働者のみならず国内労働者の保護も明示、③労働協約当事者双方の合意の上での申請が前提、④法規命令は、当該産業の労使を拘束するのみならず、一般的拘束力が及ぶ労使にも適用される(労働者にとって有利な協約内容が優先される)。連邦労働社会省によると、今回の最低賃金導入により三業種合わせて約一〇万人の労働者がその恩恵を受けることになる。また、これまで通算すると約二〇〇万人の労働者が最低賃金請求権を有し、今後賃金ダンピングから守られるという。

この特殊法定最低賃金は、政権交代直前に社会民主党(SPD)のオラフ・ショルツ労働社会大臣が強力な主導権を發揮して導入された。これに対し、一月二八日に就任したフランツ・ヨゼフ・ユング新労働社会大臣(キリスト教民主同盟・CDU)③は、「国は賃金設定に口を出すべきではない。これは賃金自治の問題だ」と明言し、法定最低賃金の導入には反対の姿勢を示した。新政権は、二〇一一年一〇月までに、この特殊法定最低賃金が産業育成を阻害していないかどうかの検証を行

うとしており、今後、大幅な制度変更もあり得る情勢となっている。

〔注〕

1 行政機関が制定する法律のことであり、立法府が制定する法律(Gesetz/Gesetzbuch)とは区別されている。

2 同法は、一九九六年三月一日の施行後、一九九九年一月一日に改正法が施行されている。

3 ユング労働社会相は一月二七日、前職(国防相)の問題に絡み辞任した。なお、後任はフォンデアライエン家庭相。

〔資料出所〕
連邦労働社会省(BMAS)プレスリリース、日本労働研究雑誌二〇〇九年一二月号、海外委託調査員報告

国際研究部

フランス

中高年齢者の就業促進策

ダルコス労働大臣は一月三日、従業員数五〇人以上の企業を対象に、中高年齢者(五五歳以上六五歳未満)の就業促進に関する行動計画を盛り込んだ労使協定を締結しない場合には罰金を科すことを、当初の予定通り二〇一〇年一月一日から実施すると発表した。同措置は、二〇〇八年一二月に成立した「二〇〇九年社会保障制度財源法 projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009」に盛り込まれたもの。計画を予

定通り実施すると宣言し、二〇一〇年までに五五歳以上六五歳未満の就業率を五〇%にする」というEUの数値目標を目指して、低水準の続く中高年齢者の就業率を向上させるといふ政府の姿勢を改めて強調した。

従業員数五〇人以上の企業に、雇用促進策を盛り込んだ労使協定を義務化

中高年齢者の就業率の向上を目指すフランスは、二〇〇六年六月に新たな中高年齢者雇用促進プラン「Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010」を発表し、①中高年齢失業者を対象とした期間の定めのある雇用契約の新設、②六〇歳を過ぎても就労を継続する者に対する年金割増し率の引き上げ、③五〇歳以上の従業員を解雇した際に企業に課せられる税金(ドララント拠出金)の廃止、④中高年齢失業者の求職活動免除制度の段階的廃止——などを予算案や社会保障制度財源法に盛り込み、これまで順次実施してきた(1)。

「二〇〇九年社会保障制度財源法」では、従業員数五〇人以上の企業に対して、中高年齢者の就業促進に関する行動計画を盛り込んだ労使協定の締結を促すとともに、これに応じない企業(公営企業も含む)には、総賃金の一%相当額を罰金として



- 科すことが盛り込まれた(八七条)。なお、企業から徴収した罰金は、老齢年金公庫(CNA V = Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse)の財源に充てられることになる。
- 労使協定には、五五歳以上の従業員雇用維持と五〇歳以上の中高年齢者の採用についての数値目標を明示しなくてはならない。また、以下の中高年齢者就業促進策のうち、少なくとも三項目を盛り込まなくてはならない。
- ①中高年齢労働者の採用方針
 - ②中高年齢労働者の業務内容の見直しを前倒しする(高年齢でも可能な業務への移行を早くから準備する)
 - ③労働条件の改善(重労働の軽減など)
 - ④職業能力の向上及び職業訓練への参加
 - ⑤労働時間の変更や、就業から

年金生活への段階的移行など引退プロセスの改善

⑥チューター制の導入など、高年齢労働者から若年労働者への技術の伝承

こうした行動計画を盛り込んだ労使協定の有効期間は、最長で三年間。これは、一定期間の後に、中高年齢者の就業状況などを検証し、行動計画がうまく機能していない場合に、その見直しを促すためとされる。

進めぬ中高年の就業促進

一九八三年に公的年金制度の支給開始年齢が六五歳から六〇歳へ引き下げられたことなどから、フランスの中高年齢者の就業率は、一九八〇年代半ば以降、三五前後という低水準で推移していた。二〇〇一年三月、EU首脳会議(ストックホルム)で、二〇一〇年までに、五五歳以上六五歳未満の就業率を五〇%以上にする」という数値目標が設定されたものの、景気の低迷に伴い、特に若年層の失業率が著しく悪化したフランスでは、若年者の失業対策に追われ、中高年齢者の就業促進策はなかなか進まず、二〇〇五年の五五歳以上六五歳未満の就業率は三八・七%と、EUの数値目標から程遠い数字であった。

目標達成期限まで五年となった二〇〇六年六月、フランス政府は二〇一〇年までの五年間における中高年齢者の就業促進策

を発表し、順次、実行に移してきた。しかし、二〇〇八年の五五歳以上六五歳未満の就業率は三八・二%で、二〇〇五年よりも低下している。

一方、他のEU諸国では、二〇〇一年に数値目標が設定されてから、中高年齢者の就業率が上昇している。EU一五カ国(旧加盟国)の五五歳以上六五歳未満の就業率は、二〇〇〇年では三八・三%であったが、二〇〇八年には四七・三%まで上昇した。特に、二〇〇〇年時点でフランスに近い水準であったドイツやオランダ(いずれも三七・六%)は、二〇〇八年には、それぞれ、五三・八%、五〇・七%まで上昇し、既にEUの目標を達成している(2)。

注

1. 中高年齢者雇用促進プランの内容等については、当機構HP海外労働情報二〇〇六年七月「中高年齢者の雇用促進を目指し、五年間の行動計画を発表」(http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006_7/france_01.htm#01)同年一月「中高年齢者の雇用促進プラン開始」(http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006_11/france_01.htm)を参照。
2. ベルギーやイタリアもフランス同様、中高年齢者の就業率は低いが、ベルギーでは二〇〇〇年には二五・〇%であったのが二〇〇八年には三二・八%、イタリアでは二七・七%(二〇〇〇年)から三四・四%(二〇〇八年)にまで上昇している。

【参考資料】

労働・社会関係・家族・連帯省HP

(http://www.travail-solidaire.gouv.fr/actualite-press/discours/mobilisation-pour-emploi-seniors-discours-xavier-darcos-3-novembre-2009-hml)
Emploi des seniors : la qualité des accords sera déterminante. Les Echos 2009.11.4

(国際研究部)

中国

『女性従業員労働保護条例』改定をめぐって議論 — 政府・総工会などの専門家 —

政府は一〇月二六日、『女性従業員労働保護条例』の改定案に関する専門家懇談会を開催した。懇談会に参加したのは、政府から國務院法制弁公室、人的資源・社会保障部、衛生部の代表、労働者を代表し全国总工会法律業務部、女性従業員部の責任者らそのほか医学、法律関係の専門家などが出席した。

近年の急激な社会、経済の発



展に伴い、中国国内の女性従業員の就労には新たな問題が生じるようになり、一九八八年に制定された現行の『女性従業員労働保護条例』はすでに現状に合わなくなっており、条例の改定を急ぐべきだとの声が出ていた。懇談会で話し合われた内容については、更に検討が進められる予定となっている。

1. 定期健康診断の実施

改定案では、経営側は少なくとも二年に一回、女性従業員の健康診断を実施しなければならぬとしている。専門家によると、近年、労働をとりまく社会環境が変化したことで、現代人は生活面、仕事面で以前より多くのストレスに直面することが増え、流産や不妊が増加しているという。このため、少なくとも二年に一度、健康診断を義務付けることが必要と指摘している。

2. 育児(乳児)女性従業員への措置

改定案は乳児を育児中の女性従業員には毎日少なくとも一時間の哺乳時間を与えなければならないとしている。改定案の第一三条は、「満一歳未満の乳児に哺乳中の女性従業員について、使用者側組織は勤務時間中に毎日一時間以上の哺乳(人工栄養を含む)時間を与えなければならない。複数の乳児がいる場合に

は、一日の哺乳(人工栄養含む)時間をさらに一時間増やさねばならない」と規定している。この規定については、哺乳の一時間には女性従業員が勤務先と自宅を往復する時間が含まれるのか否かについての議論があった。全国工商連法律部副部長は、一時間の哺乳時間を一時間の繰り上げ退勤に改めることを提案している。

3. 生理休暇の取得

改定案の第七条は、「女性従業員の生理期間中、使用者側は、国が生理期間中に忌避すべきである」と規定する高所での作業、低温での作業、肉体労働強度がランク三以上の労働、並びにその他従事を忌避すべき労働へ従事させてはならない」と規定した。これに対して懇談会では一部の専門家から「女性従業員が生理痛で正常に勤務できず医師の証明がある場合には、一日から二日の病気休暇としかつ有給とすべき」との指摘があった。

【資料出所】 海外委託調査員

韓国

外国人労働者の保護機関設立へ

労働部によると、事業主と外国人労働者間のトラブルを解消する機関である「外国人労働者

諸外国の労働組合組織率の動向 1

	アメリカ	イギリス	ドイツ	タイ	韓国
	%	%	%	%	%
1980年	23.9		40.3		20.1
85	18.0		41.9		15.7
92	15.8		40.2	1.9	17.8
93	15.8		38.5	2.0	16.9
94	15.5		37.2	2.0	16.1
95	14.9	32.4	36.0	2.3	15.1
96	14.5	31.4	35.3	2.3	14.5
97	14.1	30.7	34.8	2.1	13.3
98	13.9	29.9	32.2	2.0	13.7
99	13.9	29.7	30.0		14.7
2000	13.4	29.8	29.0		14.3
01	13.3	29.3	27.0		14.2
02	13.3	28.8	26.6		13.5
03	12.9	29.3			13.0
04	12.5	28.8			12.4
05	12.5	28.6			11.9
06	12.0	28.3			
07	12.1	28.0			
08	12.4	27.4			
資料出所	米国労働統計局 「Union Members in 2008」	英国経済産業省 「Trade Union Membership 2008」	厚生労働省 「海外情勢報告」		韓国労働 研究院「Labor Statistics」

(注) ドイツは、1990年以前は、旧西ドイツ地域。

権益保護協議会」が設立される。同協議会は非常設機関として雇用支援センターの傘下に設けられる。関連法を整備した後、来年初頭を目前にソウル九老区や安山市(京畿道)など外国人労働者が多く居住する地域を中心に設立される予定。同協議会は主に外国人労働者の職場離脱に伴うトラブルや関連した責任問題をめぐる紛争を取り扱う見通しだ。同部はまた、解雇された外国人労働者の再就業準備期間

を、現行二カ月から三カ月に延長することも明らかにした。この期間中に再就業できない場合は、雇用許可が取り消される。韓国では、二〇〇四年から本格的未熟練労働者の受け入れ枠組みである「雇用許可制度」が導入されている。今回の措置は、外国人労働者を保護すべきという世論にも配慮したもので、事業主に対して弱者である外国人労働者と事業主双方のトラブルを公正に判断する機関を設立す

るといふという政府による初の試みとなる。

【資料出所】 NNA、ソウル新聞

(国際研究部)