

海外労働事情

イギリス①

派遣労働者規則、一二年一〇月施行へ

EU派遣労働指令が〇八年一月に施行されたことをうけて、国内法化の議論が進められていた派遣労働者規則が、一月二二日に議会に提出され、三月には成立の見込みとなった。EU指令の成立に先だつて、全国レベルの労使の間で交わされた合意文書に基づき、就業開始から二週を経た派遣労働者に、正規労働者と同等の基本的な労働条件を保障する内容だ。具体的には、当該の仕事に従事するために直接雇用された場合に保障されるだろう給与水準や、労働時間、時間外労働、休憩、休息時間、夜間労働、休日、祝日に関する権利の均等処遇を定めている。

同規則は当初、二〇一〇年四月の施行が予定されていたが、経営側は、不況に直面する企業にこれ以上の負担増を課すべきではないとして、EU指令が加盟国に求める国内法化の期限いっぱい施行を待つよう要求していた。政府もこれを認め、施行は二〇一一年一〇月まで延期されることとなった。

法制化をめぐる論点の一つは、適用を受ける労働者の範囲だ。

派遣事業者によっては、職業紹介業務を併せて実施している場合もあるが、こうした労働者には今回の規則は適用されない。

また、自営業者の業務請負等の幹旋として企業への派遣が行われる場合も適用外となる。労働組合などは、適正な賃金の支払い回避などを目的に、自営業者としての実態を伴わない派遣が横行しているとして、適用範囲の拡大を政府に求めていたが、規則には反映されなかった。

また、均等処遇が義務付けられる労働条件の範囲、とりわけ給与に関する均等の適用範囲が重要な論点となった。労働組合は、給与全般を対象とすべきと主張、経営側の基本給のみが対象となるべきとの主張との間に隔たりがあった。規則は最終的に、派遣労働者の労働に直接かわる賃金、すなわち基本給、時間外手当、シフト手当、休日労働手当、業績手当などがこれにあたることと定義している。一方、企業年金、整理解雇手当や疾病手当のうち企業が法定レベルを上回って設定している部分、現物給付、企業業績連動型手当 (profit-sharing scheme) など

は適用が除外される。なお、派遣事業者が常用雇用している労働者については、派遣業務と派遣業務の間の待機期間に対し、

最低賃金額を下限として従前賃金の五〇%を支払うことを条件に、派遣先での均等処遇を適用しないことを認めている。

規則はこのほか、社内食堂などの施設の利用、空きポストができた場合の応募などの権利、妊娠中あるいは乳幼児の母親である派遣労働者に対する保護についても、正規労働者と同等であるべきこと、労働者派遣の利用に関しては従業員代表に情報提供を行うべきことなどを定めている。また労働組合からは、企業が派遣労働者への権利付与を回避することを目的に、契約期間を二週より短く設定して反復更新する可能性が指摘されていた。規則は同一の雇用主の下で働く場合、最低六週間の休止期間をおくか、全く異なる仕事に従事する場合を除いて、就業期間は通算されるとしている。

さらに、法律施行後の運用においては、派遣労働者と正規労働者の比較をどのように行うかという問題がある。経営側からは、EU指令の規定は賃金表などで公式に給与額が決定されている労働者に関してのみ有効であり、従って個別に賃金額が決められる九割の派遣労働者に対して、規則は適用されないのではないかと指摘されていた。これに対して、政府は一月に公

表した文書 (一〇月のコンサルテーションに寄せられた意見に対する政府の回答文書) の中で、これに関するガイダンス案を示した。同案は、賃金表や賃金体系などの公式な規定以外に、慣習的に従業員一般に適用されている (例えば最近採用された従業員に適用されている) 給与額について、これに基づく均等処遇を求めている。また、比較対象となる正規労働者に関しては、最も単純な方法は、同一もしくは同種の職務に従事する正規労働者との間の比較だが、比較の際には職務内容だけでなく、資格や技能、経験などのレベルを加味することを認めている。

履行確保の手段としては、政府の設置する監督機関 (Employment Agency (Standard Inspectorate)) による検査のほか、派遣労働者自身が雇用審判所に申し立てるといった方法がある。雇用審判所の審理により違反が認められた場合は、派遣労働者に対して二週間の賃金を下限とする未払い賃金等の支払いのほか、最高で五〇〇ポンドの賠償の義務が課される。規則は、基本的に派遣事業者が責任を負うこととしているが、派遣事業者が派遣先での均等処遇の状況に関する情報取得とこれに基づく法令順守

の努力を行ったことが認められれば、その限りではない。このほか、違反事業者に対しては改善命令に従わないなどの場合には罰金 (上限は設定されていない) や最長で一〇年の業務停止が課される可能性がある。

【参考資料】

Department for Business, Innovation and Skills ウェブサイト

(国際研究部)

イギリス②

失業者数は減少、しかし問題も

統計局が一月二六日に発表した〇九年第四四半期のGDP成長率は〇・一%で、政府の予測した〇・四%には及ばなかったものの、〇八年第一四半期以降初めてプラスに転じた。サービス部門と生産部門がいずれもプラス成長に転じており、流通・宿泊・飲食店業の前四半期からの堅調な成長率 (第三四半期が〇・七%、第四四半期が〇・四%) と、ビジネスサービス・金融業の復調 (同マイナス〇・八%、〇%) が寄与した形だ。

前後して二〇日に発表された九一一一ヶ月の失業者数は、前期 (六一八月期) から七〇〇〇人減の二四五万八〇〇〇人 (失業率は七・八%で前期から横ばい) で、高齢者層 (五〇歳以上)

を除く全ての年齢層で減少がみられた。また二月の求職者手当申請者数も、前月から一万五二〇〇人減の一六〇万六五〇〇人といずれも減少している。

ただし、失業期間が六カ月を超える長期失業者は依然として増加が続いており、失業者全体の四九%を占めるに至っている（前年同期は三八%）。特に、一二カ月を超える失業者は全ての年齢層で増加がみられる。また求職者数も依然として減少が続いており、パートタイム労働者の増加分以上にフルタイム労働者が減少している。

労務管理の専門団体であるCIPD（人材開発協会）は、不況の影響は直接的な失業者数や求職者手当申請者数の増加以上に深刻であるとしている。同団体の調査によれば、〇八年四月から〇九年一月の間の整理解雇者数は一三二万人で、この間の失業者数の純増分の倍に達しており、求職者手当申請者数についても、この間の新規申請者数の累計は純増分の七・五倍に相当する。また、整理解雇後に仕事を得られた労働者の三分の二は、賃金の低下に直面しているという（平均で二八%）。さらに失業者本人だけでなく、心理的な影響はその家族や同僚などにも及ぶとして、「失業状況は想定よりも悪化しなかった」との政府の楽観的な姿勢には批判的だ。パートタイム労働者の増

加についても、当面の失業増の回避のためには有効だが、フルタイムの仕事を得られないことを理由にパートで働く層の急速な増加に懸念を示している。

統計局のデータからは、教育訓練を受ける層の増加が非労働力人口（economically inactive）を押し上げている状況がうかがえる。CIPDは、就職が難しいとみた若者が失業を回避するために教育訓練に流れていることが原因とみている。ただし、政府が若者向けの教育訓練施策として注力しているアプレンティシップ（若者を主な対象に、企業での見習い訓練などを実施）における若者の参加状況は、必ずしも芳しいものではない。ビジネス・イノベーション・技能省（BIS）が二月に発表したデータによれば、〇八年度のアプレンティシップ新規参加者数は全体で七%近く増加しているが、若年層では、一六一八歳層でマイナス七・五%、一九一―二四歳層でもマイナス五・九%と、それぞれ減少している。〇九年度については、不況の影響で企業による新規受け入れがさらに低迷することや、コース中止の増加による中途者の増加が懸念されている。

一方、若年層の厳しい雇用状況は、大卒者の労働市場にも影響を与えている。企業の大卒者採用を支援する非営利団体 Association of Graduate

Recruiters (AGR) が、イギリスのほかアメリカやカナダなど五カ国を対象に、〇九年の大卒者労働市場の状況について行った比較調査結果では、イギリスは求人一件あたりの競争率が他国に比して高く、新卒者向けの賃金水準もほぼ最低レベルとなっている。

調査会社の High Fliers が国内の代表的企業一〇〇社に対して行った調査によれば、約半数の企業が二〇一〇年の大卒者の採用を前年より増やすと回答、全体では約一二%増加する見込みだ。ただし、実際には採用予定数の約四分の一にあたる四〇〇〇人が、仕事に就いていなかった。〇九年卒業者もしくはインターンとして当該企業で働いた学生によって既に充足されているという。また、コンサルティング会社 の Centre for Enterprise が中小企業約五〇〇社を対象に行った調査では、回答企業の約九割が二〇一〇年には大卒者の採用は行わないと回答している。このうち五割近くはそもそも求人自体を行わないとしており、残る四割弱が大卒者は採用しないと回答したものだ。ただし回答の中には、大学入学前の取得が一般的な教育資格（Aレベル、GCE）と大学卒業資格の区別がつかないケースもみられたという。

【参考資料】

Office for National Statistics, CIPD, AGR, High Fliers, Centre for Enterprise, Personnel Today, Guardian.co.uk 各ウェブサイトを参照

（国際研究部）

ドイツ

所得データベース「ELENA」を導入

経営者は、二〇一〇年一月一日からすべての従業員に賃金や諸手当等に関する情報を毎月「ELENA (Elektronischer Entgeltnachweis)」と呼ばれる中央データベースにオンラインで報告することが義務づけられることになった。

四〇〇〇万人の労働者が対象

ドイツ政府によると、企業は、連邦雇用エージェンシー(BA)に社会保障給付を申請する約三二〇万人の労働者のために、所得や雇用に関する証明書類を年間約六〇〇〇万枚発行しており、その費用は経済界全体で約八五〇〇万ユーロに上る。

「ELENA」は、各種証明書類に関する事務処理の軽減や紙類の削減を目指して、二〇〇八年六月二六日の閣議で導入が決定し、これまで準備が進められてきた。ドイツ全土で働く約四〇〇〇万人の労働者が対象になる。今後は各人に順次ICチップ付のカードが支給され、

二〇一二年以降は紙による証明書の発行が不要となる。

連邦雇用エージェンシーでは、「ELENA」の導入により、失業保険や各種手当の申請の際に、申請者に提出を義務づけている雇用証明、副収入証明、雇用履歴、住宅手当、児童手当などの情報をデータベース上で照会し、給付の可否決定を迅速に行うことが可能になる。二〇一〇年から二〇一二年の二年間は、本格的な制度導入までの移行期間となっている。この間は既存の紙面による証明書類の手続きを継続し、オンライン報告情報とあわせてヴェルツブルクの中

労組や市民団体は懸念も

一方、労働組合や個人情報保護を訴える市民団体は、この「ELENA」の運用に関して強い懸念を示している。公共国際放送メディアのドイチェ・ヴェレは、賃金や諸手当に関する情報に加え、不就業の実績も報告義務となっていることから、当該労働者がストライキに参加したかどうかの情報まで記録に残ってしまう可能性があることを指摘している。フランク・ブジルスケ統一サービス産業労組 (Ver.di) 委員長は、メディアのインタビュウに対して「この巨大なデータベースは、誤用可能性など多くの問題がある」との懸念を表明している。

こうした懸念に対し、フォンデアライエン労働社会大臣は、一月一日に市民団体の質問に回答する形で、「経営者が『ELENA』へどのような情報を報告したかについて、企業内の従業員代表組織はそれを知る権利があることを認める。また、不就業記録については、それがどのような事情によるものか（合法ストライキに参加したことによるものか、もしくは違法ストライキによるものか）の特定は行わない」との方針を発表した。

EU内で相互運用の可能性も

ドイツでは、すでに医療保険分野で二〇〇六年からデータベース化（eGK）が進み、各人の加入者番号や処方箋、病歴、救急データなどが記載されたICカードが普及している。

政府は、今後他分野のデータベースとの整合性を図りつつ、「ELENA」が他省庁の手続きにも利用されれば、多額の行政コストが削減され、資料作成上の手違いも減るのではないかとみている。また、EUレベルに目を向けると、欧州委員会が二〇〇五年に発表・採択した「二〇一〇―成長と雇用に向けた欧州の情報社会」で述べられている通り、将来的には「ELENA」のようなデータベースをEU加盟国間で相互運用する構想も出ている。これが実現すると、今後はEU域内の国際的な

労働力移動の管理などに利用される可能性もある。

【参考資料】

連邦労働社会省 H P、Deutsche Welle（二〇一〇年一月一日）、Handelsblatt 紙（二〇一〇年一月一日）、NNA（二〇一〇年一月四日）、FedEE Newswire（二〇一〇年一月一日）、Commission of the European Communities *2010 - A European Information Society for growth and employment*（二〇〇五年六月一日）

（国際研究部）

フランス

就業者の満足度調査 〜不満のトップは賃金

フランス国立統計経済研究所（INSEE）が二〇〇九年一月に発表した報告書によると、賃金労働者の仕事に関する満足度のうち、賃金額に対する満足度が最も低かった。賃金への不満を抱いている者の多くは、一般事務職やブルーカラー労働者、低学歴者、若年者などである。

雇用の安定性よりも賃金

同報告書は、INSEEが二〇〇七年九月に、従業員数一〇人以上の企業（主に民間企業）で働く賃金労働者のうち、経営幹部を除くおよそ三万人を対象に実施した「職業活動に関する調査（Enquête Activité Professionnelle）」の結果をま

とめたもの。調査は、回答者本人の現在の賃金、雇用の安定性、労働条件、労働時間について、「非常に不満」を〇点、「非常に満足」を一〇点として、満足度を点数化して聞いている。

その結果、賃金については「満足・どちらかという満足（六二点）」とする回答は四五％、「不満・どちらかという不満（〇四点）」とする回答は三四％であった。これに対し、雇用の安定性では七三％が「満足・どちらかという満足」と回答し、「不満・どちらかという不満」は一七％、「満足・どちらかという不満」は七二％、「不満・どちらかという不満」が七二％と回答した者は一五％であった。

低賃金、低学歴者ほど不満

賃金が低い者ほど、自身の賃金に対する満足度も低く、最低賃金（SMIC）（Ⅰ層（月額賃金で一一〇〇ユーロ未満）で「満足・どちらかという満足」と回答した者は一八％にすぎず、月額で三五〇ユーロ以上の者では七二％が「満足・どちらか」と回答している。なお、自分の「適正な賃金額」については、「現在の賃金より月額二三〇ユーロ（または二三％）以上高い」賃金が「適正」と考

えている者が半数であった。

また、管理職レベルでは、賃金について「満足・どちらかという満足」とする回答は六一％に達しているが、ブルーカラーでは三二％、一般事務職では三五％にとどまった。年齢別では「満足・どちらかという満足」と回答した者は、三〇歳未満で四〇％、三〇歳以上六〇歳未満で四五％、六〇歳以上では五七％となっている。なお、男女別では、「満足・どちらかという満足」という回答に大きな差はみられなかった（男性四六％、女性四三％）。

さらに、高学歴者は自分の賃金に対する満足度は高く、最終学歴が低い者ほど満足度は低くなる。賃金について「満足・どちらかという満足」と回答した者は、バカロレア所持者（高校卒業及び大学入学資格を意味する免状を持つているが、大学などの高等教育機関に進学しなかったか、進学しても学位を取らないで就職した者）では四三％、「バカロレア十三年以上の学歴（学士以上）」を持つ者では五八％に達しているのに対して、学業修了書をなにも持たない者②で「満足・どちらかという満足」と回答した者は三二％にすぎない。

経歴に見合わないとの不満も

同調査では、現在の賃金が「職業経験・学歴と見合っているか」

について聞いている。「職業経験に見合っている」と回答した者は二七％、「自分の職業経験にしては賃金が高い」と回答した者は一％に過ぎない。それに対して「職業経験からみて現在の賃金は低い」と考えている者は六三％のほり、職業経験が長いほど、その比率が高まる。一方、学歴からみた賃金については、高学歴の者ほど「賃金が低い」とする回答の比率が高いものの、「自分の学歴に見合っている」という回答が三八％、「自分の学歴にしては高い」が八％、「自分の学歴にしては低い」が三二％と、あまり大きな差はみられなかった。

【注】

1. 全産業一律スライド制最低賃金（SMIC: salaire minimum interprofessionnel de croissance）。SMICは、フランス本土だけでなく、全海外界（四県）と海外領土のうちサン・ピエール・エミクロン（Saint-Pierre-et-Miquelon）で就業する賃金労働者にも適用されている。額は全国一律で、毎年原則として一回改定される。SMICの改定率は、物価と賃金の変動などを基に決定される。なお、物価上昇率が二％を超えた場合、その時点でSMICが引き上げられるが、その場合でも、原則として年一回の改定も実施される。SMICの改定は、毎年七月一日に実施されてきたが、二〇一〇年より毎年一月一日に改定されることになった。現在SMICは、一時間あたり八・八六ユーロである（二〇〇九年七月一日の額より〇・五％引き上げられた）。

2. フランスにおける義務教育は一六歳までで、同年齢に達した際に、どの学年にいても構わないため、中学卒業に相当する学業修了証を持たずに学業を終える者もいる。

【資料出所】

《En 2007, le salaire était la première source d'insatisfaction vis-à-vis de l'emploi》, Insee Première, no. 1270, INSEE, décembre 2009

【国際研究部】

中国

基本養老年金の受給水準
引き上げを決定

国務院常務会議（温家宝総理主宰）が昨年一月二二日に開催され、退職者の基本養老年金の受給水準引き上げを決定した。同時に全国統一の「基本養老保険関係移動継続制度」都市部企業従業員対象が実施される運びとなった。

退職者の基本養老年金の受給水準は二〇〇五年より五年間連続して引き上げられているが、高齢者の生活水準の向上を図るためには、引き上げを継続して実施する必要があると判断された。今回の決定の主な内容は、①引き上げ幅は二〇〇九年の企業退職者一人あたり月平均基本養老年金の一〇%前後とし、全国一人あたりの月平均増加額は二二〇元前後、②一九五〇年代退職の上級科学技術者、熟練労働者、商工業従事者など退職時

期が早く基本養老年金が相対的に低い者、辺鄙な地域の企業退職者などに対しては優先的に引き上げを実施、③退役後転職した元軍幹部で基本養老年金が比較的低い企業退職者に対しては関連規定に基づいて適宜調整（一）など。

中国都市部の年金制度はかつて、財源はすべて事業所が負担し労働者は保険料を納める必要がなかった。しかし一九八〇年代以降の年金保険制度改革は、企業保険を社会保険に転換させることに重点を置き、保険料を国、事業所、労働者が共同で負担する方向で改革が進んだ。

年金受給額はここ数年上昇しており、都市部の年金生活者に限って言えば一般住民に比べほとんど遜色のない生活水準を保っているといえる。ところが、年金受給額には大きな格差が存在するため、比較的裕福な生活を保障されている高齢者がいる半面、貧しい生活を強いられるという底辺の高齢者も数多く存在するといわれる。都市部の年金生活者は基本的に元政府機関、国有企業、大型集団企業の定年退職者であるが、この中でも給付水準は異なり、最も高いのが元政府機関の退職者で、企業の退職者は相対的に低い。

さらに農村部の高齢者についてはほとんどこうした制度の恩恵に浴しておらず、都市部との格差は依然大きいといえる。こ

うした状況を踏まえて政府は一九九二年、「農村社会養老保険の基本案（試案）」を制定、公布した。さらに、制度の改善を目指して二〇〇六年頃から北京市、天津市、江蘇省、浙江省寧波市、安徽省、山東省、四川省成都市、貴州省貴陽市、陝西省といった地域で「新型農村社会養老保険制度」が導入された。その後、国務院はついに二〇〇九年九月一日「新型農村社会養老保険試行の展開に関する指導的意見」を公布、全国レベルにおける「新型農村社会養老保険」の試行を本格的にスタートさせた。政府はこれにより今後農民の生活水準が向上し、都市部と農村部の格差が徐々に縮小され、農民の老後の心配がなくなると発表している。しかし現在、中国全土の農村部の六〇歳以上の高齢者人口は一億人を超える。都市部と農村部の格差を縮小するという大命題の裏に、財源の確保等運用面では難しい局面も予想されている。

【資料出所】
海外委託調査員

【国際研究部】

韓国

複数労組解禁、専従者への
賃金支給禁止—労組法
及び労働関係法を改正

企業レベルの複数労働組合を解禁し、企業の労組専従者への賃金支給を禁止する労働組合法及び労働関係法の改正法が今年一月一日に成立した。

このうち、複数労働組は一年半の猶予期間を経て二〇一一年七月に解禁される。使用者が同意すれば複数労働組はそれぞれ使用者と交渉できるが、そうでない場合は使用者との交渉窓口を一本化しなければならず、改正法はその方法を定めている。

まず複数の労働組が話し合つて自律的に代表を決定することができる。これによって決定できない場合は、複数労働組の全組合員を合計した人数の過半数を組織している労働組が代表権を有する。このような過半数労働組が存在しない場合は、複数労働組による合同交渉代表を構成することができる。ただし、この代表に参加できるのは全労働組数の一〇%以上の組合員を有する労働組のみと限定している。

複数労働組が合同交渉代表を構成できない場合は、労働委員会に交渉代表選出を申請し、委員会の決定に従う。また、たとえば複数労働組のうち、ある労働組が非正規労働者のみで構成され、他の労働組との雇用形態や労働条件などが極めて異なっているなどのケースでは、労使双方あるいは一方の申請を受け付けて、労働委員会は複数労働組との交渉を認める決定を下すことができる。

改正法は、これまでの労働協約の有効性に関しても記述し、今年六月までに締結された協約は以降二年間を有効期間としている。

企業の労働専従者への賃金支給禁止は二〇一〇年七月から実施する。例外規定が設けられているのが大きな特徴だ。「タイムオフ」(勤務時間免除)と呼ばれるもので、ある一定の勤務時間免除の範囲で、①労使間の協議・交渉、苦情処理、安全衛生など労使の共同行動②労働組の維持および運営活動——に関して賃金が支払われる。このうちの②の活動内容について、与党ハンナラ党は「大統領布告によって規定された通常の組合活動」との語句を付すよう提案していたが「健全な労使関係の発展のための維持および運営活動」との表現で決着した。政府が規定するのはなく、この枠組みの中で労使が判断するといふ内容だ。

改正法は、タイムオフの適用の拡充など専従者賃金の支払いなどを要求しての労働争議を禁止している。

タイムオフの上限は、労働省の下に勤務時間免除審議委員会（公務使の各五人で構成）で三年ごとに設定する。上限時間は現在審議中で、今年四月三〇日までに決定する。

【国際研究部】