

海外労働事情

イギリス

新政権、給付制度改革案など公表

五月に実施された総選挙の結果をうけて、最多議席を獲得した保守党と、第三党の自由民主党による新たな連立政権が同一日に誕生した。両党は、財政赤字の削減を柱として、社会保障から地方分権、国際関係、あるいは選挙制度改革まで三領域に及ぶ連立政策協定を締結した。この合意内容に基づき、今後、各種施策や制度改革の具体的な内容が順次示されることになる。

労働分野での改革の目玉の一つは、失業者や就労困難者向けの給付制度の改正で、とりわけ就労困難者を対象とした就労不能給付受給者の削減が主眼とされている。政府は、五月二五日に開会した議会の冒頭で、今期の政府提出法案の一環として「福祉改革法案」の概要を示した⁽¹⁾。新たに雇用年金相に就任したダンカン・スミス保守党議員は、前政権下の一連の給付制度⁽²⁾が、貧困層の支援という本来の目的を実現することなく、むしろ受給者を貧困に閉じ込め、給付への依存を高めさせる結果になっているとして、現

在の複雑な給付制度の簡素化と、就業が（給付の受給よりも）利益となるような制度改革が必要であると述べている。こうした方策の一環として、現在のすべての就労不能給付受給者の就労能力を再評価し、就労可能な者は求職者手当に移行させる予定だ。これにより、就労可能であるにもかかわらず給付に依存している層を就労に振り向けるとともに、本来働きたいと思っ

る多くの就労困難者にも自立の機会を提供し、さらに貧困層に対しては就労を通じた所得水準の向上を促すことができる、と首相は主張している。

これに関連して、失業者向けの就業支援策にも改革が予定されている。前政権が失業者向けの就業支援策の中核に据えてきた「ニューディール」や、今回の不況で特に打撃を被っている若年失業者に対する雇用創出のための基金（Future Jobs Fund）、六カ月を超える失業者の採用に対する助成金制度など、全てのプログラムを廃止し、新たな支援プログラムである「ワーク・プログラム」への一本化が図られる見込みだ。特に就職が困難な失業者には失業直後から、また二五歳未満の若者については最長で失業から六カ月を経て以降、民間プロバイ

ダーを通じた就業支援が実施される⁽³⁾、プロバイダーには成果ベースで委託報酬が支払われる。また、失業者を対象にサービス業の就業前訓練や職業紹介を行う「サービスマスター・アカデミー」、失業者がスキルや就業機会等に関する情報交換、相互支援を行う場として地域ごとの「ワーク・クラブ」の設置などが構想されている。

一方、今後論議を呼ぶとみられるのは、EU域外からの移民の制限である。イギリスでは、〇八年に導入したポイント制に基づき、域外からの移民の入国に際して資格要件による制限が実施されてきたが、国内では依然として、移民の増加に対する国民の不満が根強い。このため保守党はかねてから割当制による年間流入数の制限を主張しており、これを実行に移すべく検討が進められる見込みだ。また、将来の全ての新規EU加盟国に対して、移行措置として入国制限を設けるとの方針を示している⁽⁴⁾。

的な内容や実施時期は、今後明らかになるとみられる。

〔注〕

- これに併せて内閣府が公表した報告書「State of the nation report: poverty, worklessness and welfare dependency in the UK」は、前政権による政策対応の失敗を批判する内容だ。同報告書によれば、国民の一人に一人が恒常的な貧困状態にあり、就労年齢人口の貧困層は九八年から八〇万人以上増加している。所得格差は一九六一年以降の最大幅に広がっており、就業している者のいない家庭で育てられている児童（一六歳未満）の全児童人口に占める割合はEUで最大。社会階層間の移動も、アメリカをはじめ多くの先進国より不活発である。一四〇万人が過去一〇年のうち九年間、非就業者向け給付（out of work benefits）に頼っている。なお⁽⁵⁾
- 現在の主要な給付制度である求職者手当と就労不能給付は、いずれも保守党が九〇年代に導入したものである。雇用年金相によれば、現在年間二〇万人が求職者手当と就労不能給付の間を往復している。なお、就労不能給付受給者の削減は、前政権でも課題として認識されており、このため支給条件をより厳格化した雇用・生活保障手当（Employment and Support Allowance）が〇八年より新たに導入され、移行が進められていた。新政権は、同手当を継承するとみられる。
- 現行制度では、通常、失業から一年までは公的機関であるジョブセンタープラスを通じて支援が提供で、民間プロバイダーによる支
- イギリスは、〇四年に新規加盟したポーランド、チェコなどに対して、当初から入国規制を設けていなかった（労働者登録制のみを実施）が、近年顕著に増加しているのは、域外よりもむしろこうした国からの移民だ（〇七年加盟のルーマニア、ブルガリアについては特定業種のみ就労を認める制限を設けている。なお、現在加盟が検討されているのは、旧ユーゴのクロアチア、マケドニアやトルコなど。

【参考資料】

① The Coalition: our programme for government, HM Government
 ② State of the nation report: poverty, worklessness and welfare dependency in the UK, HM Government
 ③ The official site of the Prime Minister's Office, Department for Work and Pensions 各ウェブサイト
 ④

（国際研究部）

アメリカ

複数使用者年金制度の救済

複数使用者年金制度（Multiemployer Pension Plan）で支給される年金額が十分であることから、民主党上院議員ほか超党派の議員による

救済法案が現在検討されている。複数使用者年金制度は企業年金の一つに位置づけられる。

米国の年金制度は公的年金と企業年金の二本立てとなっており。公的年金は自営業者もしくは雇用労働者を強制加入させている一方で未就業者は加入することができない。財源は事業主と労働者から六・二%ずつ、自営業者からは一二・四%を所得に乗じた社会保障税を徴収することによって賄われる。年金受給に必要な税金の払込年数は一〇年間。平均支給月額は一〇四・八ドル（二〇〇八年）であり、それだけでは生活することが難しいため、企業年金が中核的な役割を担ってきた。この企業年金の積立金不足が近年問題となってきた。

年金給付保証公社

企業年金は従業員退職者所得



保証法（ERISA）によって設立された年金給付保証公社（PBGC）が掛金を預かって運用している。PBGCは加盟している基金が解散するなどの事態があった場合でも退職者の年金債権を保証する。

近年は積立金不足に陥る基金が増えたため、二〇〇六年には年金保護法（Pension Protection Act）が制定された。この法律に基づき、積立不足が二割から三割五分の基金をイエローゾーン、三割五分を超える基金をレッドゾーンに分類し、健全化に向けてPBGCが指導することとなった。

PBGCが扱う企業年金は単一使用者の基金と複数使用者の基金の二種類になっている。基金数でみれば単一使用者の基金が圧倒的で、複数使用者の基金は全体の三%に過ぎない。しかし、カバーされる労働者数は年金加盟労働者全体の五分の一、一〇〇万人ほどにもなる。

複数使用者年金制度とは？

複数使用者年金制度は、トラック運転手、建設、食料品店などの労働者が同一産業内で頻繁に転職するという状況に対応す

るものとして設立された。この制度の下では同じ基金に属する企業間で転職した場合には年金が継続的に維持される。異なる基金の壁を超えて年金を移動させることができる協定を持っているところも六割ほどある。

同一産業内の複数の使用者とその使用者を組織している労働組合によって基金のマネジメントを行うことが大きな特徴となっている。具体的には、労使同数の代表による団体交渉で合意しなければならぬことが全国労働関係法で規定されている。これにより、年金支給額や掛金などは、比較的自由に設定することができるのである。

このように、通常の企業年金が受ける規制の適用を除外されているため、労働組合にとつては、組合員や使用者への大きな影響力を有するものとなり得る。通常の企業年金では、勤続年数や最低賃金といった要件があるが、複数使用者年金制度では一つの企業での勤続年数や、転勤後の所得変動に対応するために最低月額賃金などの要件がない。

同様のポータビリティを有する四〇一Kと異なる点は、四〇一Kが確定拠出型であるのに対し、複数使用者年金制度はインフレや寿命が延びるなどの状況に対応した確定給付型ということである。

複数使用者年金制度の課題

複数使用者年金制度が適用される基金のマネジメントが団体交渉によって規定されるため、現実離れた高条件を組合役員が提示する可能性があるという指摘がある。

PBGCは通常の単一使用者の年金基金が、倒産等の理由で解散に追い込まれた場合に年金債権を保証する。その一方で、複数の使用者で構成される基金からいくつかが企業が倒産などで離脱した場合は、他の企業が残っていれば基金自体は存続するため、問題が内在化してしまふ。これらの理由により、通常の基金よりも積立不足に陥りやすいという特徴があった。

このため、二〇〇六年の年金保護法（Pension Protection Act）では、これまで適用除外としてきた複数使用者年金制度における掛金や支給額の設定について、たとえば掛率を上昇させるなどの指導をPBGCが行なうことができるようにしたのである。

それでもなお、問題は拡大している。

積立不足が危険水域に達した複数使用者年金制度の基金数は二〇〇八年の二三〇から、二〇〇九年の六四〇に上昇した。複数使用者年金制度による基金の数は合計でおよそ一六〇〇あるため、三分の一強が危険水域に達したことになる。積立不足

の合計は二〇〇九年で一六五〇億ドルに達した。

複数使用者年金制度の救済法案は、これらの積立不足を抜本的に改善するものではなく、八〇億ドルの国費を投入して、年額一万二八〇〇ドルの現在の支給額を二万一〇〇〇ドルに引き上げることとしている。

救済についての批判

積立不足以外の問題もPBGCは抱えている。PBGC全体の赤字額は昨年で二一〇億ドルにのぼった。現在の運用益の状況やインフレ率を勘案した支給額を維持するとすれば、二〇〇九年には三四〇億ドルの赤字となることが予想されている。

六月一日付のウォールストリートジャーナル紙は、「労働組合年金の救済」と題する記事で、国費を投入した複数使用者年金制度の救済について、PBGCが抱える負債の解決とは何ら関係ないことを指摘して批判している。

また、同紙は法案の背景に労働組合設立要件の緩和を企図した従業員自由選択法（EFCA）を不成立に追い込むための和解条件があるだろうと推察している。しかしながら、米国の年金制度が公的年金だけでは不十分であり、企業年金が中核的な役割を担ってきたにもかかわらず、その企業年金制度が危機的な状

況を迎えており、労働者の退職後の生活の安定をどうやって維持するかという問題は依然として残されているのである。

【参考資料】

「アメリカ年金制度の概要」厚生労働省ウェブサイトで

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nekkin/nekkin/pdf/shogakoku-us.pdf> 六月二日閲覧

Annual Statistical Supplement, 2009, 社会保障庁ウェブサイトで

<http://www.ssa.gov/policy/docs/statcomps/supplement/> 六月三日閲覧

CBO TESTIMONY, Statement of Douglas Holtz-Eakin Director, June 28, 2005, Congressional Budget Office

Establishment of current multiemployer program, PBGC 4 エンサード

<http://www.pbgc.gov/practitioners/multiemployer-plans/content/page13108.html> 六月二日閲覧

Multi Employer Pension Plans, U.S. Chamber of Commerce ウェブサイトで

<http://www.uschamber.com/issues/index/retirement/pension/multiemployerplans.htm> 六月二日閲覧

The Union Pension Bailout-A scheme for taxpayers to cover mismanaged multi-employer plans, The Wall Street Journal, June 1, 2010

Weinstein Harriet, and Wiatrowski, William J, Multiemployer Pension Plans, Compensation and Working Conditions Spring 1999, BLS

(国際研究部 山崎 憲)

ドイツ

企業のファミフレ施策、
経済危機前とほぼ同水準
―連邦家族省発表

ドイツ連邦家族省(上)は四月二日、「二〇一〇ファミリィ・フレンドリー企業調査②」の結果を発表した。それによると、二〇〇八年の深刻な経済危機にもかかわらず、〇九年の企業のファミリィ・フレンドリー施策は危機前の〇六年と変わらない水準を維持していることがわかった。

一三〇〇社超にアンケート

調査は、一三〇〇社を超える企業の経営者・人事責任者が対象。〇三年、〇六年に続き、今回は三回目で、ケルン経済研究所(IW)が〇九年秋に実施した。「労働時間の柔軟化・テレワーク」「育児休業・育児休業中の支援」「看護・介護」「ファミリィサービス」の四つに分けて、各企業の実施状況をアンケートで聞いている。

企業のファミフレ、年々定着

調査結果によると、経済危機の影響によって、施策の廃止・導入延期を余議なくされた企業はわずか七%で、ほとんどの企業が水準を維持するか、もしくは新たな施策を追加していた。さらに、四つの分野に該当する

施策を全く実施していない企業の割合は〇三年一・九%、〇六年四・八%で、今回調査では一%未満に減り、企業の施策が年を経ることに定着していることが判明した。

四分野のうち、労働時間の柔軟化・テレワークの分野では九五・八%の企業が少なくとも一つの施策を従業員に提供している。施策の中でも特に、パートタイム制度(正社員の短時間労働)、労働時間の個別合意、および柔軟な労働時間の導入(一日単位か週単位のフレックステル)が普及している。

二つめの「育児休業・育児休業中の支援」の分野では、一〇社に九社弱が育児休業の前・後に支援を実施している。大多数の企業が、育児休業中の従業員に対する一時勤務やパート勤務を認め、企業と従業員の結びつきを維持する制度を設けているのが特徴だ。

三つめの「看護・介護」の分野では、三分の二弱が少なくとも一つの施策を提供している。子どもが病気になった場合、従業員に対して法定基準を上回る就労免除するのを、大半の企業は当然視している。介護を支援する企業も増加しており、三五%弱の企業が、法定基準を上回る期間の休暇取得を可能にし、ほぼ一社に一社は介護サービスを利用するための経済的支援などを実施している。

四つめの「ファミリィサービス」の分野では、例えば、保育手段の斡旋やアイロンがけ、買物サービスなどを支援する企業はごくわずかだった。

多くがファミフレの重要性を認識

ファミリィ・フレンドリー施策について、ほぼ一〇社に八社(七九・八%)が、企業の成功にとって「重要」どころかという重要」と評価している。この割合は初回の〇三年調査の四六・五%から大幅に増加し、〇六年調査の七一・七%からは微増している。

今後五年間の展望では、五社に一社(一八・六%)が、施策の重要性は増すと答え、低下するとしたのは八・七%の企業のみだった。残りの四分の三弱(七二・七%)が重要性は変わらずとの見解だった。

施策を導入した動機は九三%の企業が「有能な従業員の維持・獲得」のためと答えている。ほかに「仕事満足度の向上」(九三%)、「生産性の向上」(八〇%)、そして「育児休業から復帰する従業員の早期統合」(七七%)が高率だった。ほぼ一〇社のうち六社は、ファミリィ・フレンドリー施策を人材開発の主要な構成要素としている。

家族大臣、結果を評価

シュレーダー 家族大臣

(Kristina Schröder) は、記者会見で「社会の中で、家庭責任を果たす時間と、意義ある仕事をする時間が相反するものであってはならない。仕事と家庭の調和が企業の長期的成功にとっていかに重要かを経営者はすでに知っている。そのため、企業は経済的に厳しい現状でも、家庭と仕事を両立できるファミリィ・フレンドリーな職場を目指している。そのことが今回の調査で明解に示された」と評価した。

【注】

1. 連邦家族・高齢者・女性・青少年省 (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)

2. Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010

【参考資料】

連邦家族省 ホームページ、Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010¹⁾ 海外委託調査員報告

(国際研究部)

フランス

長期失業者に特別手当支給などー新たな失業者対策プランを発表

フランスでは、失業手当の受給権を喪失し無収入となる者が今年新たに三六万人に上ると予想されている。サルコジ大統領

は四月一五日、これら長期失業者に対し、「特殊雇用契約」(1)を締結しての採用や職業訓練の強化を打ち出すとともに、特別手当支給制度を創設する新たな失業者対策プランを発表した。新たに打ち出された施策の財政規模は七億ユーロと予想されている。

フランスの失業保険制度の手当は種類が多く制度も複雑であるが、大部分の失業者に支給される手当は「雇用復帰支援手当 A R E (Allocation d, aide au retour à l, emploi)」と呼ばれる。これは、支給期間は原則加入期間に準じるが、年齢により上限が定められている。失業手当の受給期間を終了するものは毎年八〇万人から八五万人に上ると見られるが、公共職業安定所の推測によると、今年は経済危機以前と比較して一五万人から二〇万人多い一〇〇万人規模に達する見込みだといふ。これら失業手当の受給期間が終了した者に対しては、再就職する者を除き、「積極的連帯所得手当 R S A (Revenu de solidarité active)」(生活保護に相当)、「特別連帯手当 A S S (allocation de solidarité spécifique)」(失業保険の受給期間を終了した長期失業者を対象)が用意されている。しかしながら、R S A や A S S は世帯収入を基準に支給されるため、例えば配偶者の収入が一定額以上の場合には支給されない。

そのため、失業手当の支給期間の終了した者の中には完全に無収入となる者も存在し、その数は二〇一〇年に三六万人となる見通しである(2)。

このような者に対する救済策として政府が打ち出した新たな失業者対策プランは、①民間企業で五万人を特殊雇用契約により採用(特殊雇用契約予算を五万人分増)②地方自治体や非営利団体などで二万人を特殊雇用契約により採用(同一二万人分増)③七万人に職業訓練を受講させながら報酬(平均で六五〇ユーロ、支給額の基準は不明)を支給④上記の三対策から漏れた者(七万人)一万人と想定)に対して、「雇用復帰支援特別手当 (Aide exceptionnelle de retour à l, emploi)」を一カ月当たりおよそ四六〇ユーロ(單身者の A S S と同額)、最長で六カ月間支給するという内容。この対策の財政出動規模は総額七億ユーロに上り、国や全国工業雇用連合 U N E D I C (Union nationale pour l, emploi dans l, industrie et le commerce)などが負担する。この対策は二〇一〇年一月一日以降に失業手当の受給権を喪失し一切の収入がなくなった者で、かつ R S A や A S S の受給権を持たない者を対象とする。④の「雇用復帰支援特別手当」は、世帯収入が高い場合には支給されない見込みであるが、そ

の基準額は R S A や A S S を上回る。従って、今回の対策はいわば「中間層」(3)向けであり、支給対象者を特殊雇用契約での就職や職業訓練から漏れた者に限っていることから、セーフティー・ネットとしての意味合いが強いと考えられる。

サルコジ大統領は、四月一五日、パリ北郊の街ゴネスの公共職業安定所を視察した際、この新プランを発表した。この政府の対策に対しては、主要経営者団体であるフランス企業運動 M E D E F、中小企業総連盟 C G P M E (Confederation generale du patronat des petites et moyennes entreprises) 手工業者 連 盟 U P A (Union Professionnelle Artisanale) が、また主要労働組合のうちフランス民主労働同盟 C F D T、労働者の力 F O、フランスキリスト教労働同盟 C F T C、管理職組合総連盟 C G C が同意を示した(労働総同盟 C G T は拒否)。この対策は今年中には施行される見通し。また政府はこの対策を今年限りの措置とする方針を明らかにしている。

【注】

- 雇用主は、条件を満たした場合、特殊雇用契約を締結して従業員を採用することができる。一九八〇年代より雇用主に対する優遇措置を盛り込まれた様々な特殊雇用契約が制度化され、特に就職が困難な者の採用を促している。
- 大統領府発表資料「La situation

des demandeurs d'emploi en fin de droits」に於て。

3. ヴォキエ雇用担当相による。高所得世帯では配偶者など他の世帯構成員の所得で生活することが可能であるし、逆に低所得世帯では生活保護などに頼ることができ、そのどちらにも該当しない世帯向けということの意味する。

【資料出所】
大統領府サイト、海外委託調査員ほか

(国際研究部)

EU 欧州の技能需要・供給は高度化と予測

EU の研究機関である C E D E F O P (欧州職業訓練開発センター) は四月八日、欧州における今後一〇年の技能需要と供給の動向を予測した報告書「Skills supply and demand in Europe」を公表した。

同報告書によれば、将来的な技能供給は、大きくは人口動態と現在の教育訓練政策によって決定される。顕著な増加が想定されるのは、高等教育相当レベルの資格の保有者で、一〇年後には欧州全体で一六〇〇万人増加するとみられる。また、中等レベル資格の保有者(主に職業関連資格)の増加は一〇〇万人程度と推計されるが、依然として労働力全体の五〇%をこした労働者が占めることになる。

一方、低レベル資格者は一五〇〇万人減少するとみられる。これは、若年層における高レベル資格者の比率の増加と併せて、比較的 low レベル資格者の多い高齢者が労働市場から退出することによる。

加盟国別には、高レベル資格者の増加と低レベル資格者の減少が見込まれる点では各国とも共通しているが、中等レベル資格者の動向については、国によって増加あるいは減少するとの異なる予測がなされている。傾向としては、技能水準が相対的に低い加盟国で中等レベル資格者が増加するとみられるが、これにはマルタやキプロスとならんで、アイルランド、スペイン、ポルトガルや、ルクセンブルク、イギリスなどの旧加盟国も含まれる。

近年の不況の影響により、雇用水準は、不況が生じた場合、雇用水準に比べて一〇〇〇万人分低下したと報告書は推計、今後一〇年で七〇〇万人分の雇用が創出されるが、二〇〇八年のピーク時の水準には回復しない、と予測している。その職種別の構成は、産業構造の変化とこれにともなう雇用動向に影響を受けるところが大きい。今後一〇年で、一次産業では二五〇万人、製造業などでは二〇〇万人の雇用が減少する一方、サービス業(ビジネスサービス、流通・運輸、医療・教育など)

の雇用が大きく増加するとみられ、これに応じて、農業における技術労働者や製造業などにおける熟練工、あるいは事務職などで五〇〇万人以上が減少する一方、管理・専門・技術職などの高度な職種の従事者で八五〇万人、小売・流通業のサービス職種従事者で二〇〇万人、基礎的職種従事者が二〇〇万人程度増加すると推計されている。報告書はこの推計結果から、高度な職種と未熟練職種への二極化の進行を懸念している。

全体として、技能需要と供給は並行して高度化すると見込まれるが、需要側の質的な要求を満たし、かつ技能需要の変化に併せて職種間を移動する上でも、職種毎の専門的な技能と併せて、職種横断的な技能の獲得を、教育訓練などを通じて支援する必要がある、と報告書は述べている。

【参考資料】

"Skills supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020", European Centre for the Development of Vocational Trainings

(国際研究部)

中国

最低賃金引き上げ相次ぐ

中国で最低賃金を引き上げる動きが相次いでいる。江蘇省は



二月一日から省を三つの地区に分けて、それぞれ最低賃金基準額を引き上げた。改訂率はいずれも一二%を超える。これに引き続き浙江省、福建省、上海市、広東省などでも引き上げが行われた。昨年は〇八年金融危機の影響もあって引き上げは見送られていたが、今年の引き上げ幅はその分大きくなっている。

江蘇省の平均改訂率は一二・九五%。南京市街地、蘇州などの一類地区で最低月給基準額をこれまでの八五〇元から九六〇元に一一〇元引き上げた。

福建省は三月一日からの引き上げを決定した。基準はこれまでの五ランクから一ランク減り、一類九〇〇元、二類八〇〇元、三類七〇〇元、四類六〇〇元の四ランク、対応する最低時給基準額はそれぞれ九・六元、八・五元、七・五元、六・五元となった。引き上げ幅が最も大きかったのは四八〇元から七〇〇元へ

二二〇元の改訂とした平潭など三県(市)、最小は四八〇元から六〇〇元へ一二〇元の引き上げとした二八県で平均の引き上げ額は一三八元であった。最高の一類九〇〇元の基準が適用されるのは廈門市の思明など六つの区。

浙江省は四月一日より引き上げを行い、一一〇〇元、九八〇元、九〇〇元、八〇〇元の四ランクとした。時給基準額はそれぞれ九・〇元、八・〇元、七・三元、六・五元。

上海市も四月一日から基準を一五%引き上げることを選定した。月給基準額は九六〇元から一一二〇元に調整され、時給基準額は八元から九元に引き上げられる。また退職者の年金も一〇%引き上げられた。

山西省は四月一日からの改訂で月給基準額は最高で二三〇元、最低で七〇元の引き上げとなり、それぞれ八五〇元、七八〇元、七一〇元、六四〇元とした。調整後、山西省の最低賃金基準は全国第八位となる。

広東省では五月一日からの引き上げとなった。平均改訂率は二一・一%とこれまでで最高となる。広東省の基準は五ランクに分かれる。最高の一類基準が適用される広州市は一九・八%増しの一〇三〇元となった。時給基準額は九・九元。二類対象地区は珠江デルタの珠海、佛山

東莞、中山市で一九・五%増しの九二〇元。時給基準額は八・八元。以下、三類八一〇元、改訂率二〇・九%、時給基準額七・九元。四類七一〇元、改訂率二二・四%、時給基準額六・九元。五類六六〇元、改訂率二四・五%、時給基準額六・四元だ。

広東省の人力資源・社会保障庁の林王平副庁長は「広東省は改革開放が早く始まった省であり、大部分が労働力集約型の企業で構成される。また金融危機による影響を最も大きく受けた省でもある。現在、金融危機で痛手を受けた多くの企業は回復の段階にあり、人手不足解消が急務となっている。最低賃金基準を適度に引き上げるとは、広東省における就業の魅力を引き上げることにつながり、別の省からの労働力を広東省に再度ひきつけ、広東省の人手不足問題を緩和する上で効果的」と述べている。

広東省の最低賃金水準は今回の調整を経て江蘇省、北京市をやや上回る水準となるが、上海市、浙江省の一部には及ばない。

【資料出所】

各省人力資源・社会保障庁、中国労働保障新聞、海外委託調査員

(国際研究部)

韓国

来年の最低賃金めぐり労働対立―六月末までに結論

韓国労総や民主労総など労働組合二五団体で構成する最低賃金連帯は三月二十九日、来年の最低賃金について五一八〇ウォンを要求すると発表し、一方、経営側は現行の四一〇ウォンの凍結を主張しており、両者の隔たりが大きいことから今後の交渉難航が予想される。

韓国の最低賃金は、毎年政労使からなる最低賃金委員会の審議・議決を経て労働部長官が審議会の答申を受けて毎年八月五日までに決定する。適用時期は毎年一月一日となっており、現行の最低賃金は二〇一〇年一月一日に改訂されたもの。

最低賃金の改訂に関して労働側は、経済危機後の不況により最低賃金が低水準に抑えられており、低所得者層を保護するという同制度の趣旨が失われていると主張している。最低賃金委員会は六月末までに結論を出すことになっており、今後の行方が注目される。

【資料出所】NNA

(国際研究部)