

海外労働事情

イギリス

失業者や就労困難者向けの給付制度の統合も——給付制度改革案

ダンカン・スミス雇用年金相は、低所得層向けの給付制度の簡素化に向けて、制度統合や基準の統一化などを検討していることを明らかにした。失業者や就労困難者が就労に移行する際の給付内容の見直しなどにより、就労が給付の受給よりも利益になることを明確に示して、就労促進をはかりたい意向だ。

給付制度改革に関する検討内容は、七月三〇日に開始されたパブリック・コンサルテーション（一般向け意見聴取）の中で示された¹⁾。雇用年金相は、



現在の給付制度の問題点として、就労への移行のインセンティブが弱いこと、制度が複雑であることを指摘²⁾。非就業者と就業者のそれぞれに設けられた給付制度間の切り替えが円滑に行われておらず、かつ収入や労働時間に応じた給付の減額率が高いことが、受給者の就労への意欲を削いでいる、としている。

また、基本的な所得保障給付と併せて低所得者向けに設けられた住居費や地方税の免除などの複数の制度が、それぞれ異なる基準で複雑に連動しており、就労による収入や労働時間の増加などの状況の変化に応じた手続きをさらに煩瑣にしているという。高い給付依存率や貧困率を改善し、給付にかかる財政負担の増大を防止するには、受給者が就労に移行した場合の収入減のリスクや不確実性を排除するための制度改革が必要である、というのが雇用年金相の主張だ。

複数の改革案のうち最も有力なのは、非就業者の低所得層向けの手当制度（所得調査制の求職者手当、雇用・生活補助手当、所得補助）と、低所得就業者向けの税額控除制度を統合した「ユニバーサル・クレジット」の導入だ。基礎手当に加えて、家族構成（子供や障害者の有無）や住居などの条件に応じた追加

的な手当を加算、所得水準と資産額に応じて給付を緩やかに減額する。非就業者は、同じ給付制度からの給付を受けながら、非就業状態から就業に移行することになる。

また代替案として、現行の諸々の給付制度は基本的に残しつつ、減額率を統一する（single unified taper）方法も提示されている。基本的な所得保障給付のほか、条件に応じて支給される住居費や税額控除などの総額に対して、所得額に応じた減額率を適用するもので、給付に関する手続きの簡略化とともに、就労による収入と給付を合わせた所得額を受給者に明示、併せて現在より低い減額率を設定することで、就労へのインセンティブの向上をはかる。

コンサルテーションではこのほか、外部のシンクタンクなどが提唱する給付制度の統合案として、拠出制の廃止や、所得税制との連動、負の所得税などの手法が紹介されている。また給付制度改革と併せて、給付に係る条件や給付業務の効率化などの実施を検討するとしている。大きな課題となっているのは、予算の調達だ。雇用年金省は、改革案実施にかかる予算額を明示していないが、ユニバーサル・クレジットについては、導入に

約三〇億ポンドを要すると試算されている³⁾。しかし、イギリスは現在、財政赤字対策として歳出削減を進めており、財務省は給付制度にもむしろ大幅な削減を求めているところだ⁴⁾。

現地メディアによれば、財務省は雇用年金省に対して、二〇一四年度までに一〇〇億ポンドの歳出削減を行うことを条件に、約三〇億ポンドを新制度導入の予算として確保することを約束したとみられている。雇用年金省はこれをうけて、追加的な給付削減策⁵⁾を検討しているという。ただし、最終的な方針の確定は一〇月の歳出見直し（Spending Review）⁶⁾まで持ち越される見込みだ。雇用年金省は、来年の早い段階に給付制度の改正に必要な立法措置を行うとしている。

【注】

1. コンサルテーションに併せて公表された文書“21st Century Welfare”による。

2. 就労可能年齢の低所得層向けの基本的な所得保障を目的とする給付制度としては、現在、失業者に対する所得調査制求職者手当、疾病等により就労が困難な状態にある層に対する雇用・生活補助手当、一人親に対する所得補助の三つに大きく分かれる。このほか、住居費の補助や税額控除などが設けられている。

3. 現雇用年金相が昨年、自らの創

設したシンクタンク（Centre for Social Justice）を通じて導入を提言した際の試算による。一方、労働党の前雇用担当大臣は、今回の政府案の実施には七〇億ポンドを要するとコメントしている。

4. 財務省が六月に発表した緊急予算では、児童給付の支給停止、住宅給付の減額（二カ月以上の失業者に対する一〇％の減額を含む）、より多くの一人親に対する求職の義務化（条件となる子供の年齢の引き下げ）、年金支給額の改定基準の小売物価指数から消費者物価指数への変更など、給付制度全体で二〇一四年度までに一一〇億ポンドの歳出削減を行う方針が示されていた。なお財務省は、緊急予算の歳出削減による負担増は累進的（所得が高い層ほど負担が大きい）であると主張している。しかし、シンクタンクの財政研究所（IFS）が八月に公表したレポートは、給付制度における歳出削減により長期的にはむしろ逆進的（低所得層の所得減の比率が最も大きい）との分析結果を示している。財務省が、除外の算定は困難として分析から除外していた住宅給付や税額控除などの給付削減を考慮したことなどが理由だ。同分析によれば、特に影響を被るのは、就業者のいない子供を持つ家庭、就業していない独身者や一人親など。

5. 高齢者向けの給付（冬季燃料手当）や児童給付など、収入額にかかわらず支給されている一部の給付の減額や支給停止など。

6. 二〇一四年度の予算方針が策定される。

【参考資料】

“21st Century Welfare”, Department for Work and Pensions
 “Dynamic Benefits: Towards Welfare That Works”, Centre for Social Justice
 Department for Work and Pensions’

アメリカ

中間選挙に向けて労働者
向け施策が活発化

教育者関係者の雇用維持を目的とする助成金法案の成立、労働組合選挙における制度改正など、労働者向けの施策が目立っている。

教育者関係者の雇用維持を目的とする助成金は約三二万人の雇用を維持、もしくは新しく創設するという。

一方、労働組合選挙における制度改正は、投票ルールの変更となっている。アメリカにおける労働組合の結成は、従業員の三分の一以上から組合結成に賛成する署名入りカードを集めたのち、投票によって全従業員の



過半数の賛成が必要とされてきた。そのため、投票棄権は自動的に反対票となってきた。これが、七月一日より、投票数の過半数の賛成で組合が結成できることになった。つまり、棄権票は集計から除かれることになったのである。投票は暗号入力のおかげで電話もしくはインターネットにより行うため、匿名性が保障される。制度変更に向けて、すでに複数の組合から、国家机关、全国調停委員会（NMB）に選挙の申し込みが行われており、特に五万人以上の従業員を抱えるデルタ航空の選挙が注目を浴びている。

組合結成に関する抜本的な制度改正としては、従業員自由選択法案（EMPLOYEE FREE CHOICE ACT II EFCA）が議会で現在審議中である。従業員自由選択法は、組合結成に賛成する署名入りカードが過半数を超えれば選挙を行わなくとも自動的に結成が認められるとするほか、使用者側による選挙妨害などの不当労働行為の範囲を広げるなど、従来よりも労働組合結成が容易になる考えを打ち出している。しかし、現在のところ共和党や民主党の一部の反対によって成立が難しい状況となっている。したがって、今回の制度変更は法改正の手続きを経ないものの、労働組合側に配慮したものとなっている。また、民主党支持母体の労働

組合に再編の動きも見られる。

○五年に労働組合のナショナルセンター AFL・CIO を脱退して、新たに結成されたもうひとつのナショナルセンター CWC（勝利への変革連合）に合流したレイバラーズ（建設労働組合）や、CWC の中核メンバーだった SEIU（サービス従業員労組）が再び AFL・CIO に戻る可能性が高まっている。

以下、今月の主要トピックスを取り上げる。

(1) 教育関係者の雇用維持を目的とする総額一〇〇億下の助成金法案が成立

八月一日、オバマ大統領はレイオフされた教員を再雇用する、もしくはレイオフを防ぐことを目的とする助成金法案に署名した。九月に新年度が始まるが、景気低迷に伴う税収不足から地方自治体では教員や学校関係者を一時解雇する動きが広まっていた。この法案の成立により、一六万二〇〇〇人の教員を含む、三二万九〇〇〇人の職を維持、もしくは創設する可能性があるとして下院議会、教育労働委員会はみている。

共和党はこの助成金が新たな負債をうむだけでなく、破綻した地方財政の安易な救済であるとして反対していたが、オバマ大統領は下院議会の投票前に AFL・CIO の中央執行委員会

に出席し、「教育、警察、消防といった公共サービスの低下は政党間の問題ではなくアメリカの問題だ」と発言していた。

(2) 非農業部門の生産性が二年前に低下

米労働統計局は八月一日、二〇一〇年第2四半期の非農業部門の労働生産性が〇八年以来はじめて低下に転じたと報じた。〇八年九月のリーマンショック以降の景気後退に伴い、雇用者数の削減と労働時間短縮が行われたことが生産性の上昇をもたらしていた。しかし、一〇年に入って景気が向上になるとともに、雇用者数の増加が生産性の低下となって現れたと分析している。労働生産性は前期比で〇・九%低下した一方で、労働時間は三・六%上昇した。上昇率は〇六年以来最大。

参考 米労働統計局ウェブサイト
[http://op.bna.com/directories.nsf/1swr-88718t/\\$File/Productivity%20Q2.pdf](http://op.bna.com/directories.nsf/1swr-88718t/$File/Productivity%20Q2.pdf) 二〇一〇年八月一日閲覧

(6) 二〇一〇年一月〜七月の大量一時解雇数が前年同時期の四〇%減

八月二日、米労働統計局が発表した七月の大量一時解雇数は一四万三七〇三人。一月〜七月の期間では一一万四七四人となり、前年比で四〇%減となった。

そのうち、製造業では七月の数字としては九五年以来で最も低くなった。その理由としては、自動車市場が好況なため、工場の操業を停止する夏季休暇期間が短くなったためと指摘している。産業別に内訳をみると、製造業が三万三三八一人、サービス産業が二万五三三四人、地方自治体が二万八八八人（主として小学校および中学校）となっている。

【参考資料】米労働統計局ウェブサイト
<http://www.bls.gov/news.release/mnls.toc.htm> 二〇一〇年八月二日閲覧

Mass Layoffs Idled 143,703 Workers In July, Nearly One-Fourth in Manufacturing, Daily Labor Report, Aug. 2010

(4) 労組賛同者が昨年に続いて過去最低水準に「ギャップ」社世論調査

八月二日、ギャップ社は一九三六年以来、毎年行っている労働組合についての意識調査の結果を発表した。これによれば、労働組合に賛同するとしたのは回答者の五二%となった。昨年は調査開始から初めて過半数を割り込んで四九%だった。今回は過半数をわずかに上回ったものの、この二年間の結果は極めて低いものである。

調査を開始した一九三六年には七二%が労働組合に賛同すると回答し、五三から五五年には

最高の七五%を記録した。六〇年代後半から賛同者の割合は減少したものの、二〇〇八年までは六〇%台を維持していた。

今後の労働組合の影響力について、強くなるとした回答が二九%であったのに対し、弱くなるとした回答が四〇%と大きく上回った。二〇〇〇年以降「強くなる」と「弱くなる」の回答は拮抗状態にあったが、〇八年下半期のリーマンショック以降、「弱くなる」とした回答が大きく上回るようになってきている。

この結果に関して、ギャラップ社は、景気後退によって職を失うなど未組織労働者が増加していることや、民主党オバマ政権が行う政策が労働組合優遇に映ることへ批判的な層が増えていることを指摘している。

調査は八月五～八日に実施された。調査対象は、無作為抽出によって選んだアメリカ本土在住の一八歳以上の成人一〇一三人。

【参考資料】ギャラップ社ウェブサイト
<http://www.gallup.com/poll/142007/americans-approval-labor-unions-remains-near-record-low.aspx> 二〇〇九年八月一八日閲覧

(5) 約四割の労働者が、業績連動型給与が生産性向上に役立つと考えていない
 リー・サービス社調査

八月四日、人材アウトソーシ

ング企業ケリー・サービス社(ミシガン州トロイ市)は、昨年一〇月から今年一月中旬にかけて、北米、ヨーロッパ、アジア・太平洋の労働者を対象に行ったウェブ調査の結果を発表した。

調査全体では二九カ国、一三万四〇〇〇人、米国では一万三〇〇〇人が回答した。回答者は政府機関を含む全産業。

これによれば、米国で現在の給与が業績と連動しているとしたのは二五%(男性三〇%、女性二三%)だった。今後、個人やグループ、企業の業績と給与が連動した場合、生産性が高まるわけではないとした回答は、わからぬとした回答を合わせて六九%と多数を占めた(高まらない三九%、わからない三〇%)。業績連動型になれば生産性が高まるとした回答は三一%(男性二九%、女性二七%)に留まった。

一方で、プロフィット・シェアリングや従業員持株制度が生産性を高めるとした回答は五一%にのぼった(高めないとした回答は二八%、わからないが二〇%)。

【参考資料】
 One-Fourth of U.S. Workers' Pay Tied To Performance, Firm's Survey Find, Daily Labor Report, Aug. 18, 2010
 ケリー・サービス社ウェブサイト(<http://easypr.marktwire.com/easypr/msc2.do?easyrid=95BA2C450798961>)
 二〇一〇年八月一九日閲覧

(6) シカゴのヒルトンホテルでUNITE HEREがストライキ権を確立

シカゴの四つのヒルトンホテルを組織するUNITE HERE(HILTON HOTEL UNITE HERE)は八月一八～一九日の組合員投票によりストライキ権を確立した。

ヒルトンホテルとUNITE HEREローカル1との労働協約は〇九年八月三十一日期限切れとなり、協約がないままに一年を迎えることとなった。

労働協約交渉が長引いている理由は、経営側が客室係の受け持つ部屋数を一六から二〇へ引き上げることや賃金引き下げなどの労働条件の低下を提案していることにある。

経営側がより良い賃金や健康保険、年金などを提供し続けるためだと主張しているのに対し、労働組合側はリーマンショック以降の不況からホテル業界は収益を大きく改善させているにもかかわらず、長期間にわたる低条件の労働協約を押しつけようとしているとして、平行線の状態が一年続いてきた。

今回の投票により、ドレイクホテル、バルマー・ハウス、シカゴヒルトン、ヒルトン・シカゴ・オヘア空港の四つのホテルがストライキ対象となる。

【参考資料】
 UNITE HERE MEMBERS Vote to Authorize A Strike Against Four Chicago Hilton Hotels, Daily Labor Report, Aug. 20, 2010

(7) 若年雇用率が一九四八年以来過去最低の四八・九%を記録

米国労働統計局は八月二八日に、七月の若年雇用統計を公表した。一六歳から二四歳までの労働力率は六〇・五%と前年同月比で二・五ポイント減となった。このうち、雇用率は四八・九%となり、一九四八年以来初めて五割を切った。

失業率は一九・一%と、前年同月比〇・六ポイント増となっている。男女別では、男性が二〇・五%に対し、女性が一七・五%と男性で深刻な状況となっている。また、白人が一六・二%に対し、アフリカ系アメリカ人が三三・四%、ラテン系が二二・一%、アジア系が二一・六%とマイノリティの失業率が高くなっている。

【参考資料】
 米国労働統計局WEBサイト <http://www.bls.gov/news.release/yoyn.m0.htm> (〇九年八月二〇日閲覧)

(国際研究部 山崎 憲)

ドイツ

景気回復、労組は賃上げ攻勢へ

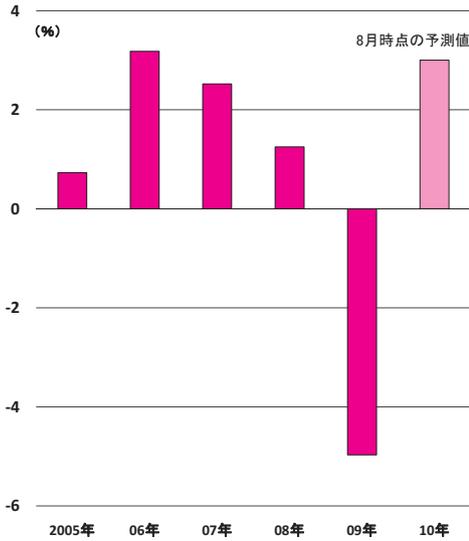
ドイツ連邦銀行は八月一九日の月次報告で、二〇一〇年の実質経済成長率見通しを約三%に上方修正した(図)。好調な輸出の影響で今年第2四半期(四～六月)の国内総生産(GDP)速報値が前期比二・二%増と異例の高成長を記録したのを受けて、通年見通しを引き上げた。このような景気回復の動きとともに、九月に始まる大型の労使交渉を目前に控え、ドイツ国内で賃上げ議論が活発化している。

専門家ら、三%の賃上げは妥当

ドイツの著名な経済学者で、



図 ドイツの実質経済成長率の推移 (2005～2010年)



資料出所：Financial Times

政府の経済諮問委員も務めるペーター・ボーフィンガー (Peter Bofinger) 教授は、八月二日に地元紙 (Rheinische Post) の取材に応じて「この数年の極端な賃金抑制は問題だ。景気が回復しつつある今、一%の生産性向上と欧州中央銀行 (ECB) が目指す約二%のインフレ率を考慮すると、より安定的に回復を維持していくために少なくとも三%以上の賃上げが妥当だ」と発言した。これを複数メディアが取り上げ、波紋を呼んでいる。

ドイツの賃金は二〇〇八年に平均三%上昇したが、その後は抑制されている。

ホルスト・ゼーホーファー (Horst Seehofer) CDU (1) 党首も「労働者が妥当な額の賃上げを要求するのは当然だ」とドイツ公共放送連盟 (ARD)

に対して語った。さらに「労働組合は、危機の時に賃上げ要求の自粛と責務を果たした。景気が回復した今、労働者が目に見える見返りを求めるのも理解できる」と述べた。

労働組合、賃上げ前倒し要求

ボーフィンガー氏らの発言を受け、ドイツの労働組合は賃上げ攻勢を強めている。

ドイツの有力な産別労組である金属産業労組 (IGメタルII 写真) は今年二月一八日、二〇一〇年の賃上げを凍結して少額の一時金 (労働者一人あたり三二〇ユーロ) に抑える一方で、来年の二〇一一年四月以降は二・七%の賃上げを実施することで合意した。しかし、業績が急速に回復している自動車や家電産業分野で

は「企業の業績が上がれば賃上げを二カ月早めることができ」という労働協約の条項を利用して、二カ月前倒しで来年二月から賃上げ実施を求めている。IGメタルのベルトホルト・フーパー (Berthold Huber) 会長は「秋に始まる全国一万人の鉄鋼労働者のための交渉では、『賃上げ』と『有期契約の問題改善』を焦点に要求していく」としており、八月二七日の時点で六%の大幅な賃上げを求める方針を明らかにしている。今後、IGメタル鉄鋼産業労組の賃金をめぐる労働協約交渉 (秋闘) の行方が注目される。

使用者側は、慎重な構え
これに対してドイツ使用者連盟 (BDA) のディーター・フント (Dieter Hundt) 会長は、八月一日のドイツ放送 (Deutschlandfunk) で「まだ警戒は必要だ」と語った。「安心するのは早い。現在の景気回復にはいかなる重荷や脅威も与えるべきではない」と述べて賃上げの動きをけん制した。フント会長は、経済危機から今日まで企業が深刻な打撃を受けずに済んだ主な要因に賃金抑制があると主張した上で、「今般の経済回復の多くは輸出産業に頼っており、一方で国内需要の回復は未だに緩慢だ」と述べ、外需主導による回復の不安定さを強調した。

研究機関、賃上げ可能性を示唆

ハンスベックラー財団経済社会研究所 (WSI) が今春の交渉結果を分析したところ、経済危機の影響を強く受けて平均賃上げ率は一・七%にとどまり、二〇〇九年の二・六%を大きく下回ることが判明した。同研究所は、各産業で平均三%程度の賃上げは可能との見方を示している。

一方、八月二日付のドイチュエ・ヴェレによると、キール大学世界経済研究所 (IfW) は、二〇一三〜二〇一四年には、ドイツで景気回復による大規模な労働力不足の原因とした四%以上の賃上げがあると予測している。

労働の未来研究所 (IZA) のヒルマー・シュナイダー (Hilmar Schneider) 所長も同じく数年以内の大幅な賃上げ可能性を示唆した上で「多くの労働者は今後、今後交渉を通じて賃上げに成功するだろう」と語った。

【注】

- キリスト教社会同盟 (CSU) は、バイエルン州地盤の政党で、現在キリスト教民主同盟 (CDU) と連立して政府与党を形成している (二〇一〇年八月現在)。
- ノルトライン・ヴェストファーレン州における合意。同州における賃金交渉は他の地域での交渉の基準 (メルクマール) となる。

【参考資料】
Financial Times (八月五日、一九日)

二七日)、『IG Metall』ホームページ (八月一九日)、『European Industrial relations observatory online』(八月一日)、『Spiegel』(八月二日)、『Deutsche Welle』(八月二日、八月二九日)、『ZDF』(八月二日) (国際研究部)

フランス①

**若年者の就労支援——
特殊雇用契約に関する
Dares報告書より**

特殊雇用契約はこれまで、雇用主に対する優遇措置を盛り込みながら特に就職が困難な若年者等の就労を促進してきた。フランスで特殊雇用契約が制度化されたのは一九八〇年代であるが、その後様々な特殊雇用契約の制定と改廃が繰り返されてきた。サルコジ現政権は、見習い契約を始めとするこの特殊雇用契約を景気・雇用対策の重要な柱として位置付ける。特殊雇用契約の最近の状況はどうなっているのか。特殊雇用契約の仕組みと現在の状況を見てみよう。

特殊雇用契約とは

特殊雇用契約は、職業訓練や賃金補助を労働契約と一体化させ、求職者の雇用または失業者の再就職を促進させる制度。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 (職員) を採用することができる。一九八〇年代後半以降、様々



な特殊雇用契約の制定と改廃が繰り返されてきた。二〇〇五年一月に制定された「社会統合法

(Loi n. 2005-32 du 18 janvier

2005 de programmation pour la cohésion sociale) では、①雇用主導契約 (C I E、contrats initiative emploi)、②活動最低所得・参入契約 (C I I M A、contrats insertion - revenu minimum d'activité)、③就業指導契約 (C A E、contrats d'accompagnement dans l'emploi)、④将来契約 (C A V、contrats d'avenir) の四特殊雇用契約を利用して、就職の困難な者の雇用を促進させることが定められた。また、二〇〇九年六月からは総額一三億ユーロ (およそ一七〇〇億円) にのぼる緊急雇用対策の中で若年層を対象とした「見習い契約」と「熟練化契約」(一)を通じて支援が実施された。さらに二〇一〇年

五月の政労使協議ではこの一部を二〇一〇年末まで延長することが決定されている。特殊雇用契約は種類によって対象となる労働者や締結可能な雇用主、契約期間、労働時間、支払われる賃金額などが異なる。職業訓練に関しては、任意の場合と義務付けられている場合の両方がある。また、雇用主に対する優遇措置としては、賃金に対する補助、職業訓練費用に対する補助、社会保険料の雇用主負担の減免など、様々な方法が組み合わせられている。ここでは上記四特殊雇用契約の特徴と現在の状況を種類別に見てみる。

特殊雇用契約の特徴

①雇用主導契約 (C I E)

対象は就職が困難な者。原則として U N E D I C (失業保険制度) に加入している法人(主に民間企業)の雇用主であれば契約の締結が可能。契約期間は無期もしくは二四カ月以下の有期雇用契約。フルタイムまたはパートタイムでの就業(パートタイムは最低週二〇時間労働)の場合、S M I C (法定最低賃金) 以上の賃金を支払う必要がある。なお職業訓練は任意。雇用主に対する優遇措置としては、S M I C の四七%相当額を限度とする国からの補助金(無期雇用契約の場合は二四カ月間が限度)が支給されるほか社会保険料雇用主負担の減免措置がある。

②活動最低所得・参入契約 (C I I R M A)

活動連帯所得手当 (R S A) 受給者②、特別連帯給付 (A S S) 受給者③、成年障害者手当 (A A H、allocation pour adulte handicapé) 受給者などを対象とする。官公庁を除く企業(公営企業を含む)の雇用主が締結できる。契約期間は無期もしくは六カ月以上の有期雇用契約で二回まで更新可能。ただし、雇用期間の合計で最長一八カ月を限度とする。フルタイムまたはパートタイムでの就業(パートタイムは最低週二〇時間労働)の場合、S M I C 以上の賃金を支払う必要がある。職業訓練は任意。雇用主に対する優遇措置としては、定額手当の支給(単身者の生活保護と同額、二〇〇八年一月一日現在四四七・九一ユーロ/月)、社会保険料雇用主負担の減免措置がある。

③就業指導契約 (C A E)

就職困難者を対象とする。地方自治体、公的法人、民間非営利団体、公共サービス運営法人などが締結でき、通常の民間企業(すなわち営利目的の民間企業)は不可である。契約期間は六カ月以上の有期雇用契約(二回まで更新可能、但し雇用期間の合計は原則最長二四カ月を限度)。フルタイムまたはパートタイムでの就業(パートタイムは最低週二〇時間労働)の場合、

S M I C 以上の賃金の支払いの必要がある。職業訓練は任意。雇用主に対する優遇措置は、S M I C の九五%相当額を限度とする国からの補助金、社会保険料雇用主負担の減免措置など。

④将来契約 (C A V)

活動連帯所得手当 (R S A) 受給者、特別連帯給付 (A S S) 受給者、成年障害者手当 (A A H) 受給者を対象とする。地方自治体、公的法人、民間非営利団体、公共サービス運営法人などが締結でき、通常の民間企業(すなわち営利目的の民間企業)は不可である。契約期間は原則として二四カ月の有期雇用契約(更新可能、但し雇用期間の合計は原則最長三六カ月を限度)。週二六時間労働の場合、S M I C 以上の賃金を支払う必要がある。職業訓練は義務付けられる。雇用主に対する優遇措置としては定額手当の支給④、社会保険料雇用主負担の減免措置がある。

なお、これらの四特殊雇用契約は、二〇一〇年一月一日より、統一参入契約 C U I (Contrat Unique d'Insertion) に統合された。ただ、実際には、C U I - C A E (以前と同様に C A E と呼ばれることもあり内容も C A E に準ずる)、C U I - C I E (同じく C I E と呼ばれる) と区別されることも多い。

二〇〇八年の状況

特殊雇用契約の現状については、Dares (雇用省統計局) が二〇〇八年の状況をまとめた報告書を提出している(5)。報告書によると、二〇〇八年における就職指導契約 (C A E) は一八万六〇〇〇件、将来契約 (C A V) 一〇万九五〇〇件、雇用主導契約 (C I E) 三万五五〇〇件、活動最低所得・参入契約 (C I I R M A) 二万七〇〇〇件で合計締結件数はおよそ三三万八〇〇〇件(約四割に当たる一四万六五〇〇件は契約の更新)であった。これは対前年比二三%の減少にあたる。フランスでは二〇〇八年半ば以降、金融危機の影響で景気後退が始まったが、二〇〇八年通年における雇用指標は前年比で良好なパフォーマンスを示していたため、これが影響したものと考えられる。二〇〇七年に八・〇%であった失業率は、二〇〇八年には七・三%まで低下した(6)。以下では、各特殊雇用契約の二〇〇八年における状況を Dares 報告書に沿って見てみよう。

雇用主導契約 (C I E) は若年者比率が上昇

二〇〇八年の一年間に締結または更新された雇用主導契約 (C I E) は三万五五二三件で、前年(三万七六〇五件)よりわずかな減少に留まった。しかしながら、C I E 締結者の構成は

男女比を除いて（CIE締結者男性比率、二〇〇七年五五・三％、二〇〇八年五七・〇％）大きな変化があった。例えば、新規にCIEを締結した者のうち二五歳以下の若年者の比率は、二〇〇七年九・〇％から二〇〇八年三五・七％へ大幅に高まった。逆に、二〇〇七年には五九・六％に達していたCIE締結者に占める二六歳以上五〇歳未満の中高年者比率は二九・六％に低下した。これは未熟練の若年者を対象にした特殊雇用契約であった企業における若年者契約（Contrat Jeunes en Entreprises）（S E J E : Soutien à l'emploi des jeunes en entreprise とも言う）が、二〇〇七年一月三一日をもって廃止されたため、その代替えとしてCIEを締結するケースが増えたことによる。

同様の理由で、CIE締結者のうち長期失業者だった者（長期失業者は中高年に多い）の占める比率が低下し（求職者登録の期間が一年以上の者の比率、二〇〇七年六七・八％、二〇〇八年四四・二％）、低学歴・低職能の者の比率が上昇（バカロレア以上の学歴を持たない者の比率、二〇〇七年六二・二％、二〇〇八年六九・四％）した。また、製造業や建設業など第二次産業に属する就業者の比率は、二〇〇八年で二九・〇％（二〇〇七年は二七・一％）に達して

いる。CIE締結者の多く（二〇〇七年六六・一％、二〇〇八年六六・九％）は、従業員数一人未満の小規模事業所で就業している。さらに、CIE締結者の一七・一％（二〇〇八年、二〇〇七年は二三・七％）のみが有期雇用契約であった。

活動最低所得・参入契約（C—RMA）は大部分が小規模事業所

二〇〇八年の一年間に締結または更新された活動最低所得・参入契約（C—RMA）は、二万七〇九五件で、前年（三万六四四三件）より大きく減少した。しかしながら、構成には大きな変化は見られなかった。C—RMA締結者は男性（二〇〇七年六〇・八％、二〇〇八年五八・二％）、低学歴者（バカロレア以上の学歴を持たない者の比率、二〇〇七年七〇・二％、二〇〇八年六九・五％）、長期失業者（求職者登録の期間が一年以上の者の比率、二〇〇七年五四・九％、二〇〇八年五三・六％）に多いという傾向がある。第二次産業で就業する者の比率に関しては、二五・六％で、前年（二八・四％）よりやや減少した。C—RMA締結者の大部分（二〇〇七年データ無し、二〇〇八年で七一・四％）は、従業員数一人未満の小規模事業所で就業している。C—RMA締結者のうち、有期雇用契

約で採用された者の比率は、五五・七％（二〇〇八年、二〇〇七年データ無し）に達している。

就業指導契約（CAE）は低学歴者比率が上昇

二〇〇八年の一年間に締結または更新された就業指導契約（CAE）は一八万六一〇三件で、前年（二六万六三三三件）より減少した。うち六八・八％は女性であり、これは前年（六八・七％）とほとんど変化はない。また、CAE締結者に占める若年者（二五歳以下）の比率がやや低下（二〇〇七年三六・四％、二〇〇八年三一・八％）したのに対して、中高年（二六歳以上五〇歳未満）の比率がやや上昇した（二〇〇七年一五・六％、二〇〇八年二〇・六％）。また、CAE締結者に占める低学歴者の比率はやや上昇（バカロレア以上の学歴を持たない者の比率、二〇〇七年六五・八％、二〇〇八年七一・四％）した。CAE締結者に長期失業者が多いことには依然変化が見られない（求職者登録の期間が一年以上の者の比率、二〇〇七年五九・九％、二〇〇八年六〇・六％）。CAE締結者の多くは、民間非営利団体で就業（二〇〇七年四三・二％、二〇〇八年四六・七％）している。

将来契約（CAV）はNPO比率が上昇

二〇〇八年の一年間に締結または更新された将来契約（CAV）は一〇万九二六五件で、これも前年（二二万四二〇一件）より減少した。CAV締結者の構成に大きな変化はなかった。CAVの締結者はほぼ男女同数（男性比率、二〇〇七年四六・一％、二〇〇八年四八・七％）で、二六歳以上五〇歳未満（二〇〇七年七八・二％、二〇〇八年七七・〇％）や低学歴者（バカロレア以上の学歴を持たない者の比率、二〇〇七年七三・九％、二〇〇八年七六・四％）、長期失業者（求職者登録の期間が一年以上の者の比率、二〇〇七年六〇・〇％、二〇〇八年五七・四％）に多い。CAV締結者のうち民間非営利団体で就業する者の比率は、上昇（二〇〇七年五五・八％、二〇〇八年六三・四％）した。

〔注〕

- 「見習い契約」「熟練化契約」はともに特殊雇用契約。詳しくはJILPTホームページ「海外労働情報」二〇〇九年六月「若年者の雇用対策」三億ユーロの新プラン」を参照
- 生活保護に相当
- 失業保険給付の支給期間が終了した長期失業者などが受給することができる失業手当
- 単身者の生活保護と同額で二〇〇八年一月一日現在四四七・九ユーロ/月
- Dares（雇用省統計局）「分析」二

- 〇一〇年三月 第一六号
- INSEE（国立統計経済研究所）
- フランス全体は二一・九％（二〇〇八年、INSEE）

（国際研究部）

フランス②

移民の暴動—対応をめぐり論争が激化

フランスの中・南東部で起きた移民が関与した事件が暴動へと発展、この対応策に関し議論が起きている。サルコジ大統領が打ち出したのは違法キャンプの撤去や不法滞在者の強制送還。さらには違法者の国籍は奪奪など。これら移民の排斥にもつながらる対応をめぐって国内外で論争が激化している。

移民の事件、暴動に発展

一つ目は、警察官に射殺された事件の容疑者の居住区で七月一六日から一八日の三夜にわたって起きた暴動。事件が起きたのは一六日、イゼール県ユリアージュ・レ・パンのカジノに強盗に入った容疑者のうちの一人が警察官により射殺された。このため容疑者が住んでいたグルノーブルのヴィルヌーヴ地区で警察への反感が高まり、車や公共施設が焼き討ちに合うといった暴動に発展した。CRS（フランス共和国保安機動隊）、Raid（フランス国家警察特

別介入部隊)、GIPN(フランス国家警察介入部隊)の治安部隊二〇〇人が暴動の鎮圧に動員された。

二つ目は、一七日から一八日にかけてロワール・エ・シェール県サン・テニャン村で起きた暴動。一人の若者が憲兵隊の検問を突破しようとし、二発の銃弾を受けて命を落とした。次の夜、憲兵隊は頭巾で顔を覆った五〇人ほどの一団に襲われる。車に火が放たれ、店舗のショーウィンドウが破壊されるなどし、一部住民と憲兵隊の小競り合いは二晩続いた。事件を起こしたのはキャンピングカーなどに居住する移動生活者だった。この地区にはルーマニアやブルガリア出身のロマ人が多く居住していた。

閣僚会議で対応を協議

時を同じくして発生した二つの事件に関し、サルコジ大統領は七月二一日と二八日、対応を協議すべく閣僚会議を招集した。閣僚会議後のプレスリリースでサルコジ大統領は、「少数の放浪民のこうした無責任な行動は断じて許されざるべきものであり、二度とこのような事件が起これないようするため必要なあらゆる措置をとる」とフランス国内のすべての者には共和国法が適用されることを念押しした上で、断固とした対応をとることを強調した。

東欧からフランスに入国する放浪民の多くは違法キャンプで移動生活をしており、密売、売春、犯罪や児童搾取の温床にもなっているとされる。大統領はこうした違法キャンプを三カ月以内に撤去するよう指示、合わせて撤去措置の効果をあげるため法改正を開始することを明らかにした。また加えて、フランスに不法滞在する東欧移民の国外退去も要求、強制退去を可能にする移民法の改正にも言及した。

また三〇日の演説ではグルノーブルの事件に触れ、「グルノーブルの市民は大きなショックを受けている。治安を速やかに回復しなければならぬ。警官の行った行動は正当防衛であった。法治国家において警察に対し戦闘用兵器を向ける行為は断じて許されない。犯罪者にはいかなる手心も加えることなく全員を捕え告訴する」と強い口調で暴動を起こしたグループを非難した。その上で同県の新しい知事に警察の出身であるエリック・ル・ドゥアロン氏を任命したことを明らかにし、さらに、治安要員の生命を脅かした外国出身者に対しては、フランス国籍をはく奪することを宣言した。

国内外から批判の声が

大統領のこうした発言に対しては国内でも一部に批判の声が

あがっている。社会党スポークスマンのブノワ・アモン氏は、「治安の悪化は二〇〇七年以降警察官を含む治安要員を削減してきたことが招いたもので、自らの失政を棚上げした陳腐な演説」と大統領の演説を批判、外国出身者の国籍はく奪については「とりわけ深刻」と評した。

また、政治学者のローラン・ケイロル氏はサルコジ大統領の言動は選挙戦略の一環と見る。「雇用分野で成果をあげられない分、治安対策と移民政策で有権者の支持を回復することが狙い」と分析。また、「ル・ペンの支持者を取り込む戦略では」との見方もあるようだ。

一方、EUはフランスの対応は行き過ぎという姿勢を見せている。九月頭にフランスは加盟主要国に対し移民サミットを提案したが、EUはこれに難色を示した。さらにイタリアもフランスの決定に追従する動きを見せたため、EUは移民制限の動きが各国に広がることに警戒感を強めている。

こうした中、国連の人種差別撤廃委員会は八月二七日、フランス政府に対し、「ロマに関する全ての公的政策が協定(いかなる人種主義的差別をも撤廃させる国際協定、フランスを含む一七七カ国が署名している)の内容に沿う形になるよう配慮し、特に集団的な本国送還は避けるよう」勧告した。同委員会は「フ

ランスにおける差別的な政治的言説」と「ロマ人に対する人種差別的傾向が強まりつつある」ことについて懸念を示している。この要求への対処については、フランスには一年間の猶予が与えられた。国籍はく奪の可能性については、同委員会は「こうしたことがもとで差別が蔓延するのではないか」と懸念を示しており、フランス政府に人種差別的行為を自粛するよう強く求めている。一見フランスの内政に干渉しているように見えるが、これらは、ロマ問題がフランスのみの問題としてではなくヨーロッパレベルの問題として捉えられていることを示している。

フランスでは八月下旬から数百人規模でロマ人が本国へと送還されており、現時点で二〇〇九年の九八七五人に対しすでに八三一人(一月一日以降)のルーマニア及びブルガリア出身のロマ人が本国へ送還された。ベッソン移民相はブルガリア、ルーマニアへの本国送還が増加傾向にあることを認めている。

増える本国送還

政府は八月三〇日、強制送還などを規定する国内治安方針法(Loppsi法)をより厳格化する修正案を発表した。オルトフ内務相は「法律を厳格化することでロマ人をキャンプから容易に立ち退かせることがで

きるようになる」と述べている。一方ベッソン移民相も、「公的秩序を乱す窃盗や攻撃に対し強制送還状をより容易に交付」でき、「短期滞在の許可を利用して法の抜け道をかいくぐり長期滞在を企てている者に対する処罰」が可能となる移民法の修正を準備していることを明らかにした。九月末より国会で討議される予定。

こうしたやり方についてフランス人の世論はいま二つに割れているようだ。CSA(フランスの世論調査機関)が八月二四日から二五日にかけて一八歳以上の成人一〇〇〇人に対し行ったアンケート調査によると、四八%が本国送還を支持し、四二%が反対(無回答一〇%)であったという。今後の行方が注目される。

【資料出所】政府プレスリリース、Les Echos誌、海外委託調査員

(国際研究部)

中国

先富論の行方

中国で労使紛争が多発している。ストライキが起きたのは、沿岸部を中心に日系企業を含む外資系メーカー工場など。五月中旬のストで南海ホンダなど複数の自動車部品工場が操業停止にまで追い込まれた。この余波

はトヨタ系の部品工場、さらには電子部品工場や物流、スーパー・小売など他業種にも飛び火した。相次ぐ労働争議で中国に進出する外資系企業は不安の渦に巻き込まれている。中国で今いったい何が起きているのだろうか。

自動車部品工場でスト発生

広東省南海に位置するホンダ自動車部品工場でストライキが発生したのは五月一七日。南海のホンダは、広州ホンダの部品供給業者で、ホンダの中国における全額出資の子会社である。二〇〇七年三月に生産を開始した。

当日午前中、組み立て工場の一部労働者が賃金問題に言及して「現在の待遇が低すぎる」など口々に不満を述べていたという。次第に人が集まり一〇〇人余りの労働者が工場の敷地内の運動場で座り込むなどしてストライキを始めた。その後も参加者は増え続けあわせて一五〇人程度の労働者が座り込みに参加した。彼らの要求は、現在の賃金をもとにさらに八〇〇元の基本給を上乗せすることであった。会社側は事態の打開を図り一週間後に回答することを約束したため、座り込みは当日の午後一時すぎに一旦は終息した。

従業員の賃金アップの要求に対して、当初南海ホンダの経営側が提示した案は、職能賃金か

ら一部を取り出して基本給に算入するというものであった。こうすれば労働者の基本給部分が新しい最低賃金九二〇元/月の基準に達する。しかし、これでは手にする収入の実質的な増にはならないため労働者はこの案に同意しなかった。

南海ホンダの再提示は五月二一日、「賃金を上げることはできないが、食費を五〇元アップする」としたものであったが労働者はこれにも満足せず、事態は二回目のストライキへと発展した。

複数の工場が操業停止へ

この動きはさらに他工場へも伝播していく。二四日の遅番からホンダの増城と黄埔の工場が生産を停止。さらに、二六日の遅番から湖北省武漢の工場も生産停止に陥った。

南海ホンダは二六日午後、新たな案を提示する。それは、各従業員に対して三二〇元の賃金アップを行うというものであったが、この提案も不満として拒否された。その後労働組合、労働保障部門各レベルの調整を経て、南海ホンダは三一日、正規従業員の最低賃金をそれまでの水準から三六六元（二四％）引き上げる案を打ち出した。結局従業員はこの新しい和解案を受け入れストは終結、労使紛争による生産停止に追い込まれた南海ホンダは当日より生産を再開

した。

労使紛争はなぜ起きたか

ストライキの背景は何だったのか。佛山市では二〇〇一年五月一日から最低賃金基準額が七七〇元/月から九二〇元/月に引き上げられている。中国の最低賃金は全国統一のものではなく、省・自治区・直轄市の地方政府がそれぞれ定める。昨年は経済危機の影響から引き上げが全国的に見送られたが今年はその分大幅な引き上げが相次いでいた。広東省の最賃引き上げもこうした動きに呼応したものであるが、これが今回の紛争とまったく無関係であるとは言えないだろう。

南海ホンダの賃金は政府が定めた最低賃金基準を上回るものとなっている。この意味では法律に違反しているわけではない。事実、事件発生当日、南海区労働監察部門と区の労働組合が組織した関係者が現場に直行し状況を把握したが、その報告は「関連の条例に照らして、工場側には何の違法行為も見つからなかった」というものであった。関係者によると、「職能賃金または手当ての形式で支給される賃金も賃金の構成部分であり法律に反しているわけではない。ただ労働者の考えは違っていた」という。従業員が考える最低賃金とは基本給の部分のみであり、これが経営側との溝となった。

従業員たちは、最低賃金引き上げを機会に賃金アップの実現を願ったわけである。そして行動にうつした。さらに今回の紛争では、中国人従業員と日本人従業員の賃金待遇の差が極めて大きいとの情報が一部で流され、これが労働者の不満に一層拍車をかけたとの見方もある。先進国駐在員と現地従業員間の報酬格差は以前から存在するものであり、これまで特に問題視されることはなかった。では、「何故いま？」という疑問がわくが、これについては中国人労働者の権利意識の変化があげられよう。

政府はストライキの拡大を否定

陳徳銘商務部長は六月二〇日、

外資系の工場で起きた一連の労使紛争について、「ストライキは個別に発生した出来事であり、全国的な風潮となつてはいない」と述べ紛争の拡大を否定した。複数の都市の外資系企業で労働者がストライキにより賃金アップを要求した事件について、中国の政府関係者が公式に初めて言及したのも。

同部長は香港の衛星放送鳳凰テレビの取材に対し、「広州ホンダ、富士康（フジコ）などいずれの事例も個別の事象であつて全体性を呈しているわけではない。ただ、この一連のストライキは労働者の賃金をめぐって起きた新しい問題であり、これに目を向け、慎重に対処すべきことを政府や企業に気づかせる出来事であったことは確かだ」と語った。同部長はまた、「現在、世界規模で見ると経済危機はまだ収束しておらず、企業はいまだ厳しい状況におかれている。われわれは労働者の賃金を適度に増やす努力をしなければならぬが、しかし一方で企業の受容力にも注意し危機を乗り切っていく必要がある。企業がなくなってしまう雇用もなくなる」と慎重な対応が必要との考えを示した。今回のような事件を嫌化した外資が海外へ流出することを恐れ、企業にも一定の配慮を示した格好だ。

ただし「労働力コストの上昇はベトナムなど他のアジアの



国々から中国の現在の地位を奪われることにならないか」との質問に対しては、「外資の一部は労働力がより安い国へ向かう可能性はあるが、それはほんの一部だろう。中国は依然として労働力面での競争優位を失っていない」と述べた上で、「なぜならわれわれにはなんと言っても豊かな労働力がある。人口がピークに達するのは二〇三〇年代のことで、人口はそのとき一五億人ほどになる。人口増はまだまだ続くと見られておりわれわれの優位性は変わらない」と強気の姿勢を見せた。

また、同部の姚堅スポークスマンは六月一二日の会見で次のように語っている。「現段階の中国の外資環境をどう見るかだが、賃金水準、または廉価な労働力は現段階において中国が外

資をひきつける第一の利点ではない。外資に対する中国の最も重要な優位性は、政治環境が安定し、経済が急速な成長を続けている、法治環境もさらに整備されつつあることである。第二に、中国の市場規模の大きさの優位性。統計によると、中国で運営される約二九万社あまりの外資系企業が生産する製品の約六三%前後は中国の国内市場で消費されるものであり、輸出されるのはわずかに三七%に過ぎない。つまり、外資系企業は中国の市場潜在力に注目しているのである。第三に、中国は産業を体系化し整備する力も整っている。ノートパソコンを例にとると、電子制御製品から付属の包装製品に至るまで一連の関連産業のリンクが非常に整っている。第四が労働力の優位性である。労働力の優位性では、中西部の膨大な労働力市場が企業のために十分な労働力を提供し、また労働力コストの面でも優位なものとなっているが、これ以上に中国労働力の質が普遍的に向上していることがあげられる。中国では毎年六〇〇万人の大卒者および職業教育の卒業生が労働市場に新規参入する。これが企業にとつての良質な人材プールとなっている」。

先富論の先へ

文化大革命で疲弊し貧困に喘いでいた中国経済を立て直すべ

く鄧小平が唱えたのが「先富論」。経済を外国に開放し、市場経済を導入して、「先に豊かになれる者から豊かになれ」と説いた。一九七八年の第一期三中全会

(以下略)以降、その後の中国は改革開放路線を突き進み、沿岸部を中心に目覚ましい経済発展を遂げたのは誰もが認めるところ。

先ごろ行われた北京オリンピック、上海万博ではその驚異の発展ぶりを改めて世界に見せつけた。年率一〇%近い成長率で発展し続けた中国経済は今世紀に入り激しい競争社会へと突入した。外資はインフラの整った沿岸部に集中し、内陸部の農村から農民工が都市部へ流入して現在の究極の格差社会が形成されていった。

ところで、鄧小平の先富論で一般的によく知られているのは「先に豊かになれる者から豊かになれ」という部分であるが、実はこれには先がある。「落伍した者を助けよ」というのが続く後半部分であり、「先に豊かになれる者から豊かになれ。そして落伍した者を助けよ」というのが全文となる。富める者が先に富めば貧乏人にも富が滴り落ちるように分配されるという理論を説いたものだと言われるが、前半部分は鄧氏の描く理想に近いもの、後半部分はその意に反して達成できていないというのが現在の中国の姿だといえよう。むしろ、前半部分の予

想以上に早いテンポの成功が、後半部分の達成を遅らせてしまった。今後の中国の発展は、先富論の後半部分をいかに達成していくかが課題となる。

前出の姚堅スポークスマンはこう述べている。「これまでの三〇年を振り返ってみると、外国の投資によって中国経済の発展、就業水準の向上が促進されたが、同時に中国の外資吸収の構造にも著しい変化が生じた。市場経済化が進み、中国が国際

経済にますます深く組み込まれていくことに伴い国内の市場規則の整備も進んでいる。工場の流れ作業による生産ラインにも

質的な変化が生じ、それと同時に雇用環境、労働者の待遇も著しく向上した。富士康などの事件は中央の行政機関ならびに現地政府の調整により大部分の問題がすでに解決を見ている。これらは、労働の法的枠組みの中に、適切な解決のメカニズムが整いつつあることを証明した」と。しかし同様の紛争が再発しないという保証はどこにもない。

改革開放から三〇年。南巡講話(3)で改革開放路線の推進を指示した鄧小平も現在の沿岸部の発展振りにはきつと目を見張るのではないか。しかし、中国が正念場を迎えるのはこれからだろう。先富論の後半部分の達成を目指していかにか貧富の格差を是正していくのか。政府は非常に難しい舵取りを迫られてい

る。労働者の待遇を向上させ、同時に外資には魅力的な投資環境を提供し続けることはそうた易いことではない。鄧氏は南巡講話において「社会主義の道を歩むのは、共に豊かになることを逐次実現するためである」と述べている。

(注)

1. 富士康国際(フォックスコン)。電子機器受託生産(EMS)世界最大手の鴻海(ホンハイ)精密工業(台湾系)の中核子会社。深セン工場で従業員の連続自殺事件が起き、その影響から大幅な賃上げを余儀なくされた。

2. 一九七八年一月二月に行われた中国共産党第一期中央委員会第三回全体会議。これ以降中国は、政治的には共産党一党独裁を維持しながら、経済面では市場メカニズムや民営企業など資本主義的要素を積極的に導入した。

3. 一九九二年一月から二月の春節を挟む期間、鄧小平が中国南部地域を視察し、改革開放路線に邁進すべきとの講話を行った一連の行動。不毛なイデオロギー論争に終止符を打つ狙いがあったとされる。

【資料出所】

政府プレスリリース、主要地元各紙、海外委託調査員

(国際研究部)