

# 海外労働事情

## フランス

### 若年者や長期失業者を対象に新雇用対策を発表

サルコジ大統領は三月一日、若年者や長期失業者を主な対象とした新たな雇用対策を発表した。従業員数二五〇人以上の企業に対して、職業訓練を受けながら就業する従業員（主に若年者）を総従業員数に占める比率で四％以上雇用することを義務付けるとしたほか、四％を超え従業員を雇用した場合、超過従業員一人当たり年額四〇〇ユーロの手当を支給する。

これは、二〇〇五年に創設された制度の改正で、現行では三％以上の雇用が義務付けられていた。逆に、四％未滿しか雇用していない企業に対しては、



雇用比率に応じて、支給賃金総額の〇・〇五％から〇・二％の制裁金を課す。大統領府によると、この措置により、一三万五〇〇〇人の雇用が増加すると予測している。

また、長期失業者対策として、向こう三カ月間に、失業者登録期間が一年を超える求職者全員を雇用局 (Pôle Emploi) に呼び出すなど、就職に向けた指導を強化すると同時に、助成金や手当が支給される特殊雇用契約に対する予算を二・五億ユーロ増額することとなった。さらに、四五歳以上の求職者を熟練化契約 (Contrat de professionnalisation) (1) で採用した企業に対して、新規の雇用契約に対し二〇〇ユーロの手当を支給することも盛り込まれた。これらの新たな雇用対策に関する政府の支出は、五億ユーロと想定されている。

### 背景に若年失業者の増加

フランス国立統計経済研究所 (INSEE) が二〇一一年一月に発表した報告書によると、フランス (海外県を除く) における二〇〇九年の就業者数は二五六九万人で失業者数は二五八万人にのぼった。また、一五歳以上六五歳未滿の就業率は六四・〇％であったが、これは前

年より〇・八ポイントの低下であり、特に、男性 (一・二ポイントの低下) や一五歳以上二五歳未滿の若年者 (〇・九ポイントの低下) の就業率の低下が、その主な原因となっている。

就業者のうち七七・九％が無期雇用契約の賃金労働者で、一・〇％が非賃金労働者、以下、有期雇用契約の賃金労働者 (八・二％)、派遣労働者 (一・六％) と続いた。有期雇用契約の賃金労働者や見習、研修生の半数が二九歳以下の若年で占められている。また、若年者のうち、建設業やホテル・レストラン業で働く者の比率が他の世代より高いのに対して、五〇歳以上の高齢者では、公務員の比率が比較的高い。失業者は、二〇〇九年におよそ五〇万人増加し、失業率は前年の七・四％から九・一％へ上昇した。とくに一五歳以上二五歳未滿の若年失業者は二七％も増加し、同年齢層の失業率は二三・七％に達している

ことなどが、新規雇用対策を打ち出した背景にあるとみられる。

### 【注】

1. 職業訓練を受けながら就業する特殊雇用契約で、雇用主に対しては当該従業員の社会保険料雇用主負担分の一部軽減などの措置がある。

【参考資料】  
海外委託調査員、フランス国立統計

経済研究所 (INSEE)  
(国際研究部)

## イギリス

### EU域外からの専門技術者の受け入れ職種、さらに削減

移民の流入を抑制する目的で政府が新たに打ち出した、EU域外からの専門技術者に関する資格要件引き上げの方針に基づき、諮問機関である Migration Advisory Committee (MAC) は三月までに対象職種の改定案を答申、政府はこれを了承した。従来、専門技術者として受け入れを認めていた職種を大きく削減するとともに、受け入れを優遇する「不足職種リスト」についても上級介護労働者を含む八職種を削減する内容だ。

### 専門的介護労働者など削減対象に

政府は、二〇一四年度までに移民の純流入数を数万人単位に圧縮するとの目標を掲げており、その一環として、既に七月から移民労働者の数量制限を暫定的に実施している。二〇一一年四月からの数量制限の本格的な導入に先立ち、政府は一月、専門技術者 (ポイント制における

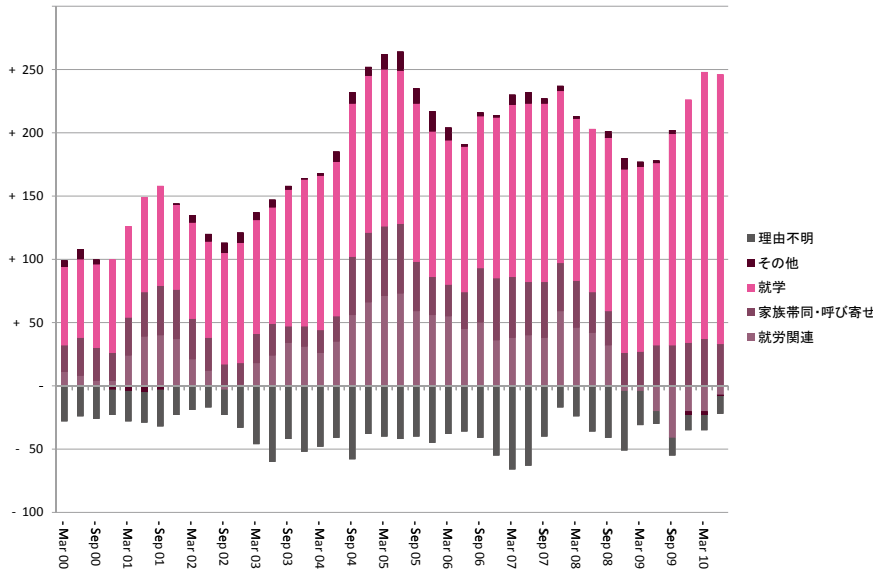


第二階層) の資格要件を従来より引き上げて大卒者相当 (NQFレベル四) 以上とすることなどを方針として打ち出し、続く一二月、この基準を満たす職種の検討と、これに基づく不足職種リストの見直しをMACに対して諮問した。MACは職業分類上の各職種を資格水準ならびに賃金額により分析の上、これまで専門技術者として受け入れを認めていたNQFレベル三相当の一九二職種から七一職種を削除するよう二月に答申した。さらに三月には、これをベースに不足職種リストの見直しを行い、上級介護労働者 (senior care worker) (1) など八職種をリストから除外すべきことなどを報告書にまとめた(2)。リストに含まれる職種は、ポイント制が導入された二〇〇八年には国内の一〇〇万人分の雇用 (イギリス人含む) に相当したが、現在は五〇万人分に減少しており、今回のMAC案では

二・三万人分相当に圧縮されるといふ。政府は同月、一連のMAC案を受け入れることを決めた。このほか、政府が公表している数量制限の概要は、およそ以下のとおり。

- ・従来の数量割当による制度に替えて、個々の求人毎に受け入れ許可証 (certificate of sponsorship) の申請を雇用主に義務付ける。ただし、年収一五万ポンド以上のポストに関する受け入れについては、数量制限は適用されない。
- ・専門技術者の受け入れ数の上限は、MACの二・二月答申に基づいて年間二万七〇〇人とし、需要の増加する四月に四二〇〇人、以降は月当たり一五〇〇人とする。受け入れ数が月当たりの上限に満たない場合、残余分は翌月に持ち越される。また申請が上限を上回る場合は、ポイント制に基づき、不足職種の仕事、科学者、給与の高い者などが優先される。受け入れ許可証が発行された場合、雇用主はこれを三カ月以内に対象者に与えなければならない。
- ・国境を越えた企業内異動についても、数量制限は適用しない。ただし、年収二万四〇〇〇ポンド以上四万ポンド未満の仕事に就く労働者は一・二カ月を滞在期間の上限とし、滞在終了から一・二カ月は再申請することはできない。また年収四万ポンド以上の者は三年まで滞在を認められ、

図 過去12カ月の理由別純増減数の推移



参考：Provisional International Passenger Survey (IPS) estimates of long-term international migration, Office for National Statisticsウェブサイト。なお2010年のデータは速報値を含む。  
<http://www.statistics.gov.uk/statbase/product.asp?vlnk=15240>

さらに二年の延長が認められる場合がある。このほか、専門技術者として入国する者には、中程度の英会話能力が求められる。

留学生も削減へ

統計局が二月に公表した移民の流出入に関する統計(3)によれば、二〇一〇年六月までの一年間の移民 (Long-Term International Migration) の純流入者数(流入者数から流出者

数を除いたもの)は二・三万六〇〇〇人で、前年同期から三六%増加した。主としてイギリス国籍保有者の流出者数の減少によるもので、近年の不況による国外の雇用機会の減少が背景にあるとみられる(4)。また、入国目的別の統計(5)では、とくに二〇〇八年末以降、就労を理由とする入国者が減少する一方で、就学を理由とする入国者が急速に増加して純増分の大半を占めるに至っている(図)。

さらにこの五月には、二〇〇四年の新規EU加盟国からの人の流入に対して従来の加盟国に移行措置を認める期間が終了、従来の加盟国の国民と同等の域内を自由に移動・居住する権利が与えられる。イギリスは二〇〇四年当初から、新規加盟国からは設けず(6)、代わりに労働者登録制 (Worker Registration Scheme) を適用することで流入状況や雇用主・就労先等を把握していたが、四月末の同制度の終了に伴い、当該地域からの移民労働者の流入が増加する可能性が議論されている(7)。

こうしたことから、移民労働者の数量制限についてはその有効性が疑問視されるとともに、多くの移民労働者が従事する産業を中心に、人手不足による経済への影響も懸念されている(本誌二〇一〇年八月号・十一月号参照)。

就学を理由とする入国者の中には、就労を目的とした不正な学生が含まれるとみられることもあり、政府は受け入れ要件の厳格化により対策を講じる構えだ(8)。三月二二日に発表された制度改正案は、二〇一二年四月以降、留学生の受け入れを「信頼度の高いスポンサー」に分類された教育機関に限定し、法定の監査を受けることを義務付けるとしている。また、英語能力に関する要件の引き上げ、大学・

公的予算による継続教育カリキュルの学生を除き就労を不許可とすること、大学院の学生・国費留學生のみ家族の帯同を許可すること、学位レベル以上の留學生の滞在期間を最長五年までとすること(現在は学位未満の場合のみ三年に限定、学位レベル以上は制限なし)、教育修了後に求職期間として認めていた二年の滞在延長制度を廃止、専門技術者として仕事を見つけている者のみ滞在の延長を許可することなどを実施する予定だ。政府はこれらの対策により、一年間に入国する留學生の約二五%、七・八万人を削減できると見込んでいる。

これに対して、庶民院の内務特別委員会は、不確かなデータに基づく決定であると政府を批判、過度な受け入れ要件の厳格化に反対する内容の報告書を発表した。とくに、英語能力要件の引き上げが、年間四〇〇億ポンド規模の収入源である外国人に対する教育訓練産業に多大な影響を及ぼす可能性に懸念を示している。

【注】

- ただし、介護施設のマネージャー等は分類上異なる職種とみなされ、引き続き不足職種リストに含まれる。
- このほか、引き続き不足職種リストに含まれる「料理長 (Chef)」についても、現状受け入れられている労働者の殆どが資格・賃金水準の要件を満たしていないとして、



経験年数の下限を三年から五年に延長するとともに、要件となる賃金水準を年間一万八千二百六十ポンドに引き上げることを提言している。

3. "Migration Statistics Quarterly Report, February 2011", Office for National Statistics (ONS)

4. 公共政策研究所 (IPPR) のレポート "Migration Review 2010/2011" による。

5. "Provisional International Passenger Survey (IPS) estimates of long-term international migration", ONS

6. 対照的に、ドイツでは現在まで就労制限を実施しており、このため移行期間の終了とともにポーランドなどからの労働者が大量に流入する可能性が懸念されている。ポーランド政府はこの可能性を否定、ただし現在ドイツで不法就労している三〇万人から四〇万人のポーランド人労働者の合法化が進むだろうとしている。

7. 移行期間終了に伴う制度変更の一環として、当該地域からの移民労働者には、一年間の継続的な就労という条件を満たせば求職者手当や低所得者向け給付制度などへのアクセスが認められることになる。このため一部では、給付を目的にイギリスに入国する層が増加しかねないとの懸念がある。

8. なお、移民増加に反対する団体 Migrationwatch は、不正な学生の年間の入国数をおよそ三万二〇〇〇人と推定、彼らがイギリス人の仕事を奪い、税・国民保険料を免除され、公的医療サービスや教育の負担となることで、イギリスに最大五億ポンド近くの損害を与えていると試算している。

#### 【参考資料】

Home Office, UK Border Agency, Office for National Statistics, UK Parliament, BBC, Institute for Public Policy Research

Migrationwatch 各ウェブサイトを  
(国際研究部)

## アメリカ

### 公務員労組の権利制限法が可決—混乱の行方とMITコーハン教授が描く処方箋 (Grand Bargain 2.0)

三月二日にオハイオ州、八日にアイダホ州、九日にウイスコンシン州それぞれの議会は、公務員の団体交渉権、争議権の制限を伴う州財政再建法案を可決した。

この三州に、ペンシルバニア、ミシガン、インディアナ、フロリダ、ミズーリ、ニューハンプシャー、メイン、ミネソタ、アイオワ、ニュージャージーを加えた全米一七州でも同様の反組合法的な動きが起こっている。

これに対して、労働組合支援者側は抗議集会、法廷闘争などを通じて抵抗する構えをみせている。

#### 採決の強行が招く混乱

その抵抗の象徴が、二月二六日に七万人以上の労働組合支援者を集めたウイスコンシン州マジンソン市だ。

ウイスコンシン州は下院、上院、州知事の全てを共和党が占めている。そのため、共和党が提案する法案の可決を阻止することは難しい状況だ。はじめ

に、下院で法案が可決された。このまま、上院で投票が行われれば法案の成立が阻止できないとみた民主党上院議員は二月一七日から議会を欠席して姿を隠し、投票に必要な定数を満たすことを阻止する作戦に出た。これにより、法案審議がストップして膠着状態となるとともに、全米の注目を集めることになったのである。

審議されている法案は、財政赤字削減と財政規律を謳い、表面上は財政健全化法という体裁をとる。具体策として、公務員給与、年金、医療費削減を織り込み、あわせて労働組合の権利の制限を付帯したのだ。

その背景には、①労働組合が存在するために公務員給与水準が民間と比べて高い②団体の交渉が効率化や提供するサービスの向上にとって阻害要因となっている③公務員労組が本来の組合活動から離れ、民主党支援などの政治活動に偏り過ぎている、といった共和党側の指摘がある。

三月九日、長引く膠着状態を解決するため、共和党は上院に代わる特別委員会を組織した。これは、上院と下院の審議結果の乖離が大きい場合、両院議員が問題を解決するために組織されるものである。

ウイスコンシン州法はこの委員会を開催する場合、告知から招集まで二四時間空けることを規定している。しかし、今回の



委員会では二時間足らずしか空けずに投票が行われ、賛成多数で可決された。

続く一日にはウォーカー州知事が法案に署名し、二四日に施行されることが決まった。

しかし、特別委員会開催に関する告知から招集までの時間が州法に違反するとして、一八日に巡回裁判所が法の実施を差し止めた。審理は州最高裁へと渡され、二四日の施行は延期された。

これに加え、労働組合支援者側は共和党議員をリコールする準備に入っている。議会での共和党優位を逆転させて、法案を廃案に追い込むためである。

労働組合の権利を制限する動きには政府も反応している。一七日にはバイデン副大統領、ソリス労働長官が労働組合の権利侵害を非難する声明を出した。また、副大統領はオバマ大統領

の労働組合権利擁護に関する声明を代読した。

労働組合のナショナルセンターAFL-CIOも四月四日に全米規模の抗議活動を計画している。この日は、キング牧師が団体交渉権獲得を求める公衆衛生労働者が行ったストライキを率いている最中に暗殺された記念日となっている。

これら公務員労組の権利の制限に限らず、最低賃金の引き下げ、児童労働制限法の撤廃、ユニオンショップ制度の廃止、有病気体休暇取得の制限といった規制緩和の動きが全米で見られている。これに対し、労働組成人権擁護団体、環境保護団体、宗教家などが連合し、議会に対して労働法を遵守するように求めるアピールが二一日から一〇〇日間の日程で行われている。

世論は総じて労働組合に同情的な姿勢をみせている。たとえば、USAトゥデイ紙と調査会社ギャラップ社が共同で行った世論調査には、「公務員労組の団体交渉権、争議権を制限する必要があるか」という問いがあるが、その回答では、反対が六一%となり、賛成とする三三%を大きく上回った (Poll: Americans favor union bargaining rights, USA TODAY, Feb. 22, 2011)。同じくギャラップ社が行った世論調査では労働組合に賛同するとした人は五二%と高い数字を示している。

しかしながら、労働組合の権利の制限を進める共和党強硬派は攻撃の手を緩めておらず、一方の労働組合支援者側は共和党強硬派を「右翼」と名指しするなど、対立が先鋭化している。このため、具体的な解決の糸口がつかみにくくなっている。

### 解決の処方箋—事実に基づくアプローチと開かれた団体交渉 (MITコーハン教授)

このような状況に関し、米国労使関係の権威であるMIT (マサチューセッツ工科大学) トーマス・コーハン教授は処方箋を提示した(三月四日に当機構はこの問題についての同教授のコメントを入手した)。

同教授は、問題解決の糸口は政治活動ではなく、事実に基づいたアプローチと開かれた団体交渉にあると主張する。

この団体交渉は労働組合代表と使用者代表に加え、第三者委員会を交えたものである。第三者委員会を構成するのは、民間経営者および労働組合代表を含んだ専門家である。ここで、財政状況に応じた適正な人件費の配分や、学歴、企業規模、職務の内容と難易度といった観点を加えた民間比較に基づく給与水準の算定などを行う。

このような社会に開かれ、かつ事実分析に基づく団体交渉の姿を「コーハン教授はGrand Bargain 2.0」を付けた。

これは、適正な人件費配分と給与水準に留まらず、現場労働者への権限委譲、生産性や提供するサービスの質の向上、労使のパートナーシップの醸成といった民間部門で進行中の労使関係モデルを手本とした団体交渉の近代化をもたらしものである。

ウィスコンシン州は、一九三〇年代のニューディール政策の理論的基礎を構築したウィスコンシン州立大学教授コモンスズが中心となり、米国で最初の労災保険や失業保険、最低賃金制度が法制化された。一九五八年には公共部門における団体交渉が米国で最初に法制化され、他州のモデルとなった。

コーハン教授はこのようなウィスコンシン州の歴史を取り上げ、同州がGrand Bargain 2.0の考えを採用することで、公務部門における新しい団体交渉の先駆けとなることができると期待する。

この実現には、民間部門労働組合の参加はもとより、労働組合と良好な関係にある経営者代表の自発的な参加が不可欠であるとしている。

#### 【参考資料】

Kocan, Thomas A. Wisconsin's Business and Labor Leaders Need to Resolve the Crisis.

Kocan, Thomas A. How Massachusetts Can Stop the Public-Sector

Virus, Employment Policy Research Network, Harvard Kennedy School, Rappaport Institute for Greater Boston, Policy Briefs, March 2011  
Kocan, Thomas A. Use evidence-based approach to public sector challenge, Ohio Senate Approves Bill Limiting Collective Bargaining for Public Employees, Daily Labor Report, March 2, 2011  
Iaho House OKs Bill Axing Bargaining Rights For Teachers; Awaits Governor's Signature, Daily Labor Report, March 9, 2011  
Wisconsin Senate Approves Measure Slashing Public Sector Collective Bargaining, Daily Labor Report, March 10, 2011

(国際研究部 山崎 憲)

## ドイツ

### 派遣の低賃金協約—無効判決の影響

連邦雇用エージェンシーは三月一八日、キリスト教派遣人材労働組合(CGZP)が締結した低賃金の労働協約を無効とした連邦労働裁判所の判決を踏まえて、派遣労働者が二〇〇五年に遡って正当な賃金の差額を受け取る場合、それに応じて失業保険等の支払い額も遡及して変更するとの見解を示した。

#### 連邦労働裁判所の判決と経緯

CGZPは、三つの労働組合(CGGM, DHV, GÖD)で構成する連合体で、二〇〇二年に結成された。



ドイツの派遣労働者は通常、労働者派遣法(AÜG)に基づいて、同一労働同一賃金の原則に則った賃金を受け取ることができ(均等待遇原則)。しかし、派遣元の人材派遣会社と労働組合の間で特定の労働協約がある場合、この均等待遇原則からの逸脱が許容される。

派遣労働者の労働協約は複数存在するが、CGZPの協約相手は中小人材派遣業使用者団体(AMP)、ドイツサービス企業連盟(BVD)、メルツエダリウス(Mercedarius e.V.)など中小の業界団体である。他方、ドイツ最大のナショナルセンターであるドイツ労働総同盟(DGB)の派遣労働協約担当部門(Tarifgemeinschaft Zeitarbeiter)は、ドイツ人材ビジネス協会(BZA)やドイツ労働者派遣事業協会(iGZ)など大手業界団体と協約を締結

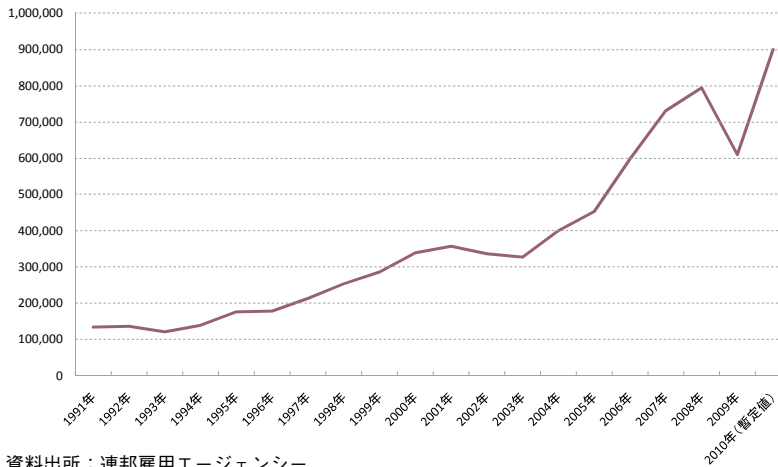
している。このような協約当事者の規模がどの程度影響しているかは不明だが、CGZPは設立以来、一貫してドイツ労働総同盟(DGB)など他の労働組合よりも低い条件で労働協約を締結し、問題となっていた。

こうした事態に対して連邦労働裁判所(BAG)は昨年二月一四日、CGZPの労働協約締結能力(資格)を認めず、当該協約を無効とする判決を下した。その結果、無効となった労働協約に基づいて不当に低い賃金を受け取っていた派遣労働者は、二〇〇五年まで遡って差額分を請求できることになった。推定で約二八万人の派遣労働者が適用対象となり、二〇〇五年まで遡った追加分の支払いは何十億ユーロにも達するとみられている。もし各々の人材派遣会社(派遣元)でこの巨額の支払いができない場合、最終的には派遣先の企業が負担することになる。

連邦雇用エージェンシーでは、この判決を受けて賃金の追加支払いが発生する派遣労働者はそれに伴って失業保険等の社会保険料も変更になるため、派遣元の人材派遣会社に確認をするよう求めている。なお、人材派遣会社が、追加の賃金支払いに伴って支払わなければならない社会保険料の事業主負担の総額は、推定で約一四億ユーロに上るとみられている。



図 派遣労働者数の推移



資料出所：連邦雇用エージェンシー  
注：各年の数値はいずれも6月末時点

### 派遣労働者をめぐる現状

ドイツでは近年、企業間の国際的な競争が強まる中で、二〇〇二年から労働市場の規制緩和がすすみ、それに伴って派遣労働者の数が増加した。二〇〇八年の金融危機の影響で一時は減少したものの、景気の回復とともに再び増加し、二〇一〇年時点で約九〇万人の派遣労働者がいる(図)。

派遣労働者が就業者総数に占める割合は、二〇〇八年は二・三%、二〇〇九年は一・八%と非常に少ない。しかし、二〇〇

二年以降の派遣労働者数の推移をみるとその存在感は着実に増している。報道(Deutsche Welle)によると、デュイスブルグ・エッセン大学のゲルハルト・ボッシュ教授は「国際的な競争が増す中でコスト節減や生産需給の波に対応するため、企業は派遣労働者に大きく依存し続ける。そのため今後数年間で派遣労働者は現在の倍以上の二〇〇万人に達するだろう」と予測している。

連邦雇用エージェンシーによると、昨年約二〇〇万件の求

職のうち約三分の一が人材派遣会社によるものだった。派遣労働者はフルタイム労働者よりも採用や解雇が簡単で賃金も安い。実際にドイツ労働総同盟(DGB)の推計では、西ドイツ地域のフルタイム労働者の平均賃金が月二八〇〇ユーロであるのに対して、派遣労働者は月一五〇〇ユーロだった。派遣労働者の中には十分な生活ができるほどの賃金を受け取れずに政府からの補助金に頼るケースもあり、その額は昨年だけで約五億ユーロに上った。

### 労働者派遣法改正の動き

ドイツでは、正規従業員などの基幹労働者が派遣労働者で代替されたり、派遣労働者が不当に低い労働条件で働いたりする事態を防ぐため、労働者派遣法の改正をすすめている。また、二〇一一年五月から中東欧八カ国の労働者に対してドイツの労働市場が完全開放されるため、賃金ダンピングが生じるとの懸念から、現在のように個別の労働協約に委ねるのではなく、全ての派遣労働者に対して一律に最低賃金を導入することも議会で検討されている。

#### 【参考資料】

Bundesagentur für Arbeit、プレスリリース(三月一八日付)、Statistik Industry Analysts(三月一日付)、Deutsche Welle(二月二八日付)、Bundesarbeitsgericht(Beschluss

Vom 14.12.2010, 1 ABR 19/10)(二〇一〇年二月一四日付)  
(国際研究部)

## 中国

### 新世代農民労働者の就労環境改善を提言―総工会が報告書を発表

中華全国総工会(総工会)は二月二〇日、『新世代農民労働者に関する調査報告書』を発表した。報告書は、新しい世代の農民労働者の特徴、直面する問題点を明らかにするとともに、新世代農民労働者の就労環境を改善するための対策などを提言している。

#### 新世代農民労働者の特徴

この調査で新世代の農民労働者とされる対象となったのは、一九八〇年代以降に生まれた一六歳以上の農村以外の場所ですべて農業以外の職業に従事する農業戸籍を持つ労働者。現在、全国に約一億人いると言われる。報告書は、彼らは次のような五つの特徴を持つとしている。

#### (1) 専門的技術の欠如

教育を受けた期間は長い、専門的な技能にはやや欠ける。新世代農民労働者のうち高校以上の教育を受けた者は六七・二%に上る。また大学など高等教育以上の学歴を持つ者の割合も従来の農民労働者の二倍に達

している。このように、教育を受けた期間は長くなっているものの、多くが義務教育や普通高校の教育レベルにとどまってお、専門的な技能が欠如している。

#### (2) 未婚者の増加

半数以上が未婚で、生活面での経験が浅い。三〇歳以下の新世代農民労働者のうち五九・九%が未婚者。従来の農民労働者の場合、同年齢の既婚率は九三%と非常に高かった。労働者の七四・一%が就労前は「学校で勉強していただけ」と回答しており、彼らの生活面での経験は従来の農民労働者と比較して単純化している傾向にある。

#### (3) 移住動機の変化

出身地以外の土地で働きたいという願望が強く、彼らの多くが東部沿海地域で就職しているが、移住の動機には変化が見られる。出身地以外の土地で就労する新世代農民労働者の四二・三%が「発展の機会を得るため」を動機としてあげており、「世の中を見てみたい」とする者も六%いる。一方、従来の農民労働者は五五・一%が「お金を稼いで家族を養う」という動機であった。

#### (4) 製造業とサービス業に集中

第二次産業、第三次産業に多くが集中している。新世代農民労働者の八一・七%が製造業に従事し、二割近くがサービス業に従事している。

**(5) 外資企業が人気**

外資企業への集中度が高く、五八・二%が外資企業で働いているが、国有企業における就職の割合も近年やや上昇している。二〇一〇年の外資企業への就職率は前年比で一七・九ポイント上昇し、国有企業への就職率も同三・四ポイント上昇した。

**新世代農民労働者の課題**

新世代農民労働者は現在次のような問題に直面している。

**(1) 低所得**

全体的に所得が低い。調査によると新世代農民労働者の平均月収は一七四七・八七円で、都市部企業従業員の平均月収(三〇四六・六一元)の五七・四%にとどまっている。同時に、従来の農民労働者と比較しても一六七・二七元低い。

**(2) 労働契約の未締結**

新世代農民労働者の労働契約締結率は八四・五%で、都市部従業員を四・一ポイント下回っている。また契約締結の内容も悪い。六八・二%の契約が賃金



月額について具体的な取り決めを行っておらず、一六・八%が正式な契約書を持っていない。使用者側との間に紛争が生じた場合、労働関係の認定および合法的権利を守る上で大きなリスクとなっている。

**(3) 就労継続性の低さ**

新世代農民労働者は就労継続性が低い。調査によると、新世代農民労働者の平均転職回数は一・四四回であり、毎年〇・二六回仕事を変えている。これは従来の農民労働者の二・九倍にあたる。

また、新世代農民労働者は、自主的に契約を終了させる傾向があることも指摘されている。転職の内容を見ると、八八・二%が自ら契約の解除を持ち出している。自ら解除を申し出る理由

の三七・六%が「発展の可能性がないから」である。新世代の農民労働者にはステップアップしたいという願望も強く、一九・二%の労働者が近いうちに転職する希望をもっている。これらのことから、彼らが現状の仕事に満足していない状況が窺える。

**(4) 社会保障水準の低さ**

社会保障水準が低い。調査によると、新世代農民労働者の年金保険、医療保険、失業保険、労災保険、出産保険の加入率はそれぞれ六七・七%、七七・四%、五五・九%、七〇・三%、三〇・七%となっており、都市部従業員と比較してそれぞれ二三・七

ポイント、一四・六ポイント、二九・一ポイント、九・一ポイント、三〇・八ポイント低い。

**(5) 安全面のリスク高**

労働安全面でのリスクが比較的高い。調査によると、新世代農民労働者の三六・五%が高温低湿作業の問題を抱えている。

また、四一・三%が騒音、三六%がけがに至りやすい機械の故障、三四・七%が粉塵汚染の問題を抱えている。こうした状況にもかかわらず、使用者側が防護措置を講じている割合は従来の農民労働者の場合より低い。また、職業病についての検査や安全に関する訓練が徹底されていない。

**(6) 企業とのギャップ**

新世代農民労働者に対する企業の人間的配慮が欠如している。新世代農民労働者の多く(九六・一%)は企業の発展に関心を寄せるとしているが、企業が自分たちに対して「関心を持っていない」あるいは「まったく関心を持っていない」と回答した者が一六・九%に上る。また、管理側と従業員側の問題点として、多くが「管理者が従業員の苦しみに関心を寄せていない」と答えており、従来の農民労働者が「収入と福利待遇のギャップが大きい」とする回答とは異なる。これより、新世代農民労働者は企業の管理職が自分たちに関心を寄せてくれることをより強く願っているようにだと分析する。この他、職業訓練

が理想的でない、労働組合加入率が低いといった点も、新世代農民労働者の不満要因となっているようだ。

**今後の対応策**

報告書はまた、新世代農民労働者の今後に関して次のような提言を行っている。まず、報酬の問題はやはり農民労働者が関心を寄せる最大の問題であるとして、第一に、賃金支払い、賃金引き上げ、共同決定制度を構築、整備し、賃金に対する監察を強化する必要がある。また、賃金支払い保障制度を構築し、賃金未払いを予防することも重要と指摘。このほか、賃金の正

常な上昇メカニズムを構築し、最低賃金基準を引き上げる他、新世代農民労働者の就職が集中する非国有企業、中小企業を重点として、賃金の集团的交渉システムを構築、整備していくことが必要である。業界の集中度が高い地域では、地域レベル、業界レベルの団体交渉を展開し、交渉がカバーする範囲を広げ、それが企業の賃金決定に反映されるようにすべきであると提言している。

第二に、社会保険をめぐる政策を推進し、農民労働者の保険加入率を拡大することが重要である。具体的には、非国有企業で働く農民労働者の保険加入に力を入れ、社会保険の順調な移行、引継が可能となるようにす

る。彼らの居住条件を改善し、条件を満たす農民労働者が都市部に定住した後、住宅面で現地の都市部住民と同等の権益を享受できるように保障すべきとしている。

第三に、各地で戸籍制度の改革を進め、「第一二次五カ年計画」と併せて、全国で毎年、少なくとも四〇〇万人の新世代農民労働者が都市部に移住し定住できるように整備を進める。

第四に、照準を定めた職業技能訓練を実施し、新世代農民労働者を誘導して、彼らのエンプロイアビリティを高めるとともに、社会的な適応力も増強する。また、彼らの労組加入を促進し、農民労働者の権利を守れる環境を整えることが重要としている。

**【参考資料】**

海外委託調査員、「京華時報」二〇一一年二月二日

(国際研究部)