

海外労働事情

イギリス

長期失業者・就業困難者 向けの新たな就業支援制 度を導入

政府は六月一日、長期失業者や就業困難者を対象とした新たな雇用支援策「ワーク・プログラム」を導入した。既存の複数のプログラムを統合の上、実施を民間業者や非営利団体などに委託。プログラム参加者の困難の度合いや雇用が持続した期間などの成果に応じて委託費を支払うもので、具体的な支援内容は請負事業者の自主的な取り組みに委ねる。政府は五年間でおよそ二四五万人の参加を見込んでいる。

成果に応じて委託費の支払額を決定

ワーク・プログラムは、一定期間を超えて失業状態にある求職者手当受給者ならびに就業困難者向け給付制度の受給者を対象に、グレートブリテン（イングランド、ウェールズ、スコットランド）で実施されるもの。前政権による各種の就業支援プログラムを単一のプログラムに統合し、民間企業や非営利団体などに支援事業を委託して、支援内容も一任する形を取る(1)。

地域毎に入札によって決定される元請事業者(2)は、さらに各地域の専門的な企業・非営利団体等の下請け組織を通じて支援事業を実施する。

プログラムの対象者は、年齢や境遇など就職が困難な度合いに応じて八グループに分けられ、給付の受給期間など所定の条件に応じてジョブセクター・プラスから各元請事業者で紹介される。参加期間は最長で一〇四週(二年間)。プログラム終了時に仕事を得られておらず、給付を申請する場合は、再びジョブセクター・プラスによる支援に戻ることになる。

同プログラムの大きな特徴は、成果に基づいた委託費の支払い制度を新たに導入した点にある。支援自体よりも、参加者が仕事に就き、雇用が一定期間以上継続していることに対して、支払額が決定される。支払い条件は全国一律で、対象者の参加時点(attachment fee—四〇〇〜六〇〇ポンド)、雇用の継続・累積期間が基準に達した時点(job outcome payment—若年及び成人の求職者手当受給者は二六週、それ以外のグループは一三週で、一〇〇〇〜三五〇〇ポンド。受託事業者により異なる)、以降雇用が継続している四週間毎(sustainability payment—一七〇

〜三七〇ポンド×一三〜二六回)に、支払額が加算される。さらに、若年及び成人の求職者手当受給者(グループ1・2)

及び所得調査制雇用・生活補助手当の受給者で、三カ月以内で就労が可能とみられる就労関連活動グループ(グループ6)については、これらの層が支援を受けない場合に想定される就業率を設定、これを三〇%以上上回った分について報奨金(incentive payment—一〇〇〇ポンド)が支払われる。ただし、この基準を一〇%以上上回るものが出来ず、改善も見込めない場合には、契約が打ち切られる可能性もある。

なお、参加時点の支払いは年々減額の上、四年後には廃止。また雇用期間が基準(二六週・一三週)に達した時点での支払いも、三年目以降は年一〇%ずつ減額されることが決まっており、これ以降の継続的な雇用に対する支払いの比重が高まることになる。元請事業者との契約期間は七年間(3)、成果に応じて委託費が変動することから、想定される予算額は三〇億〜五〇億ポンドと幅がある。うち一部は、プログラム実施により節約が見込まれる将来の給付予算の節約分が充てられる。同時に、欧州社会基金(教育訓練等を通

じた雇用促進策に対するEUの補助制度)も財源の一部に充当される。

支援が困難な対象者・地域が 放置される可能性も

業界団体や使用者組織等からは、請負事業者に支援内容に関する裁量が認められていることや、成果ベースの委託費支払い制度などを歓迎する意見もみられる(4)。しかし一方で、とりわけ成果に基づく支払い制度を中心に、プログラムの有効性を疑問視する声も強い。

その一つは、事業者が就職しやすい参加者を選択的に支援するのではないかと、との懸念だ。雇用状況が未だ厳しい中で、継続的な雇用の実績により利益を上げるために、事業者が就職困難者や高失業地域の支援を放棄して、より就職が容易な層・地域を優先する可能性が危惧されている。特に、昨年から開始されている就労困難者向け給付(就労不能給付)受給者の受給資格の再評価作業を通じて、支援の難しい求職者や就労困難者は今後ますます増加すると見られる。政府は、難易度に応じた支払い条件の設定によりインセンティブを高めたとしているが、庶民院の雇用年金特別委員会をはじめ、その効果を危ぶむ声は

多い(5)。

関連して、委託に係る支払条件が厳しいことも、支援事業者の参加を困難にしているとみられる。制度上の委託額は、若者向けプログラムで参加者一人当たり最高四八一〇ポンド、また最も支援が困難と位置づけられる所得調査制の就業困難者向け給付受給者に対するプログラムで最高一万三三二〇ポンドとなる(いずれも初年度、報奨金を含む)。しかし、非営利団体インクルージョン(Inclusion)の試算によれば、実際には雇用の継続や就業率などの条件を満たすことは難しく、結果として一人当たりの平均は一二〇〇ポンド程度に止まるといふ。教育訓練プロバイダーの業界組織であるAELPも、現在の支払条件は持続可能とは言い難いとして、政府に再考を求めている。政府も、一連の支払条件については見直しの必要が生じる可能性を認めているところだ。

さらに、一部の大手民間企業へのシェアの集中など、担い手の問題も指摘されている。政府は、下請事業者として少なくとも非営利団体約三〇〇組織がプログラムの実施に参加することを想定しており(6)、政府自身が提唱する「大きな社会」(中央政府による公共サービスを削減、自治体やコミュニティにシフトさせるといふコンセプト)を促進させるものと位置づけている。

表 ワークプログラムの概要

グループ	対象者	委託開始時期*	参加義務	
1	失業者(求職者)	18~24歳	9カ月後**	義務
2	失業者(求職者)	25歳以上	12カ月後**	義務
3	失業者(求職者)	非常に不利な条件から早期の参加が必要な者(大きな困難を抱える若者、ニート、犯罪歴のある者)	3カ月後	状況により義務または任意
4	失業者(求職者)	就労不能給付から最近移行した者	3カ月後	義務
5	就労困難者(雇用・生活補助手当***受給者)	拋出制または所得調査制手当の受給者で、就労関連活動グループに属するが短期的には就労が困難な者、または支援グループに属する者	随時	任意
6	就労困難者(雇用・生活補助手当***受給者)	所得調査制手当の受給者で、就労関連活動グループ(3カ月以内に就労可能になると見込まれる場合)または支援グループに属する者	随時	状況により義務または任意
7	就労困難者(雇用・生活補助手当***受給者)	就労不能給付から最近移行した所得調査制手当の受給者で、就労関連活動グループ(3カ月以内に就労可能になると見込まれる場合)または支援グループに属する者	随時	状況により義務または任意
8	就労困難者(就労不能給付または所得補助受給者)	就労能力評価を受けていない者****	随時	任意

* 各種手当の受給開始からの期間。

** 従来のプログラムでは、若者向けニューディールが6カ月後、成人向けが18カ月後、これらを統合したフレキシブル・ニューディールが12カ月後となっていた。

*** 就労困難者向け給付制度として2008年10月に導入。健康上の問題の有無よりも就労に必要な能力に注目した「就労能力評価」に基づき、申請者を(1)就労関連活動グループ(健康上の問題が軽度で就労に移行しやすい者)、(2)支援グループ(重度の健康上の問題がある者)及び(3)就労可能なグループ(雇用・生活補助手当の受給は不可)に区分して、受給の可否や条件を判断するもの。国民保険への拋出に基づく拋出制と、低所得者向けの所得調査制がある。

**** 2014年までに求職者手当もしくは雇用・生活補助手当に移行予定。

参考資料: "The Work Programme - Invitation to Tender, Specification and Supporting Information" (2010)、"Notification to bidders on changes to requirements in work programme - 28 January" (2011)、DWP

しかし、インクルージョンの試算によれば、元請事業者一八社のうち大手民間企業四社が参加者全体の五三%を扱うことになり(7)、こうした大手企業は費用節減のため、非営利団体を下請け業者として活用せずに自社組織で事業を実施する傾向にあるという。既に、従来のプログラムに携わっていた非営利団体が、新たなプログラムからの資金を得ることが出来ずに、組織縮小や閉鎖に直面している事例も現地メディアで報じられ始めており、こうした組織がこれまでに蓄積した支援のノウハウな

どが失われることが懸念されている。
 [注]
 1. 従来の長期失業者や求職者向けの就業支援プログラム「ニューディール」は、若者、成人、高齢者障害者、一人親など対象層毎にプログラムを設けていた。さらに二〇〇九年一月以降は、長期失業者を中心に、民間企業や非営利団体への委託により内容の柔軟化をはかる「フレキシブル・ニューディール」が段階的に導入され、二〇一〇年一月には全国での実施が決まっていたが、新政権はこれを中止した。このほか、高失業地域で実施されていた「エンプロイメント・ゾーン」や、より就業が困難な障害者向けの支援プログ

ラムである「就労への道」(Pathways to Work)なども、ワーク・プログラムに統合されている。
 2. グレートブリテンを一八地域に分割のうえ、各地域で二〜三社、延べ四〇社が選定されたが、大手企業が複数地域を担当している。
 3. うち最後の二年間は、五年目までに受け入れた参加者に対する支援の実施に充てられている。
 4. 例えば、公的雇用サービスを請け負う企業などが加盟する業界団体ERSAや、人材ビジネスの業界団体であるREC、イギリス産業連盟(CBI)など。
 5. シンクタンクのワーク・ファウンデーション(Work Foundation)のほか、イギリス労働組合会議(TUC)、BBC、Guardian.co.uk 各ウェブサイトで
 6. 元請事業者一八社(うち一六社

は民間企業、二社が非営利組織)が提出した計画書に基づく政府の集計。全体では、下請事業者約一〇〇〇組織の参加が見込まれている。
 7. 政府による地域毎の参加人数予測から、当該各地域の複数の元請事業者等に均等に配分された場合を前提に試算したシェア。なお同計算によれば、非営利団体二組織のシェアは八%程度となっている。
 【参考資料】
 Department for Work and Pensions, UK Parliament, Inclusion (Centre for Economic and Social Inclusion), Work Foundation, AELP, ERSA, REC, CBI, TUC, BBC, Guardian.co.uk 各ウェブサイト
 (国際研究部)

アメリカ①

公務員労組に逆風——基本的権利に制限を加える動き

二月から全米各州で労働組合の基本的権利に制限を加える動きがみられている。そのうち、ウィスコンシン州で法案成立に向けた障害が取り除かれつつあり、連邦でも反公務員労組の動きがみられるようになってきている。これらの動きの現在とともに、ニューハンプシャー州で進行中の州公務員に対する労働条件、社会保障水準の低下を追った。

ウィスコンシン州で法案が成立の見通し

六月一日、ウィスコンシン

州最高裁判所は州公務員労組の権利を制限する法案審議手続きに関する訴訟に関し、手続きが公正に行われたとする裁定を行った。これにより、法案は成立の見通しである。この法案には公務員労組の基本的権利の制限が織り込まれている。それは次のとおりである。

- ・ 団体交渉を賃金のみ制限
- ・ 賃上げは消費者物価指数上昇内に留める
- ・ 消費者物価指数を上回る賃上げは住民投票による賛成を必要とする
- ・ 労働協約の期限は一年単位とし、新協約が締結されるまで賃上げは凍結される
- ・ 団体交渉単位として認定を受けるために組合員による投票を毎年行って過半数を獲得していることを示すこと
- ・ 組合費チェックオフ制度を廃止すること
- ・ 組合員は組合費を任意に支払えるように(任意に支払わなくてもよいように)すること

この法案を審議するにあたり、民主党は強硬に反対していた。ウィスコンシン州は下院、上院ともに法案に賛成する共和党が多数派を占める。したがって、民主党上院議員が投票に必要な人数を満たすことを防ぐため、議会への出席を拒否していたのである。

共和党および共和党出身の州知事は民主党上院議員を議会へ出席させることを断念し、上院のかわりに特別委員会を設置して、民主党議員抜きで三月九日に法案を可決する方法を選択した。これにより、翌日に法案に修正を加えて再び下院に送り、可決したのである。

反対派は、特別委員会設置の招集から開催までの時間が短すぎるとして訴訟手続きを行った。この訴えが州最高裁で四対三の僅差で退けられたのである。

この裁定に先んじて、新たに採用される警察職員、消防職員の年金、社会保障に関する労働者個人負担が引き上げられることになった。これはウイスコンシン州の上下院議員からなる財政両院協議会が行った六月三日の採決に基づくものである。協議会はこの件を団体交渉事項から除外することも付帯して決議した。

警察職員、消防職員は団結権、団体交渉権が認められていたものの、争議権はもともとなかった。一方、それ以外の州公務員労組は争議権を有していたが、今回の法案が成立することにより、団体交渉権、争議権ともに大きな制限を受けることになる。そのため、警察職員、消防職員に対して行われた労働条件、社会保障の引き下げはそれ以外の州公務員に対する同様の措置の布石となるだろう。

連邦公務員組合員の組合費 チェックオフを停止する法案 が提出

反労働組合的な動きは州政府に留まらない。

六月七日、共和党議員による「従業員権限委譲法 (The Empower Employees Act)」が連邦議会に提案された。この法案は表面的には従業員の権利を拡大するとしている。その中身は、労働組合が行う組合費徴収業務の代行を停止することである。

現在、連邦政府は給与から自動的に組合費を引き落とすことで、労働組合が行う組合費徴収作業を代行している (チェックオフ)。この代行作業を取りやめることで経費削減とするとともに、組合費を支払い続けるかどうかについての選択を従業員に委ねるとする。しかし、チェックオフをやめれば組合費の徴収率が下がることにつながりかねない。これにより、労働組合が提供するサービスにタダ乗り (フリーライド) する従業員が増える可能性がある。結果として不公平感をもたらし、間接的ではあるが、労働組合にとって大きな打撃となる。

同様の内容はウイスコンシン州で実施される予定の法案にも織り込まれている。この法案が連邦法として成立する見込みは低いものの、共和党はあらゆるところで労働組合の基本的権利

に制限をかけることを試みている。

ニューハンプシャー州では年 金額および退職年齢の見直し

直接的な反組合的な動きではないものの、ニューハンプシャー州では年金額および退職年齢の見直しを定める「公務員年金法 (a public employee pension bill)」を州知事が承認した。

その内容は、二〇一一年七月一日以降に採用した従業員の退職年齢をこれまでの六〇歳から六五歳に引き上げるものである。また、勤続三〇年以上で六〇歳を超えた従業員が六五歳になる前に退職した場合には年金月額を〇・二五%削減する。さらに、年金の個人負担額が現在の五%から七%へ引き上げられるほか、警察職員が九・三%から一一・五五%へ、消防職員が九・二%から一一・八〇%へそれぞれ引き上げられる。支給する年金の上限額も制限が加えられることになる。

この減額は、四七億ドルにのぼる退職者向け年金、医療保険の積立不足を反映したものである。

ウイスコンシン州同様、ニューハンプシャー州で行われている労働条件、社会保障水準低下の取り組みは新たに雇用する従業員に対するものとしている。これは、労働組合員間で待遇に差が生まれる二階建て構造

をもたらすものである。このことが労働組合員間に新たな対立をもたらしかねない。

【参考資料】

New Hampshire Legislature Approves Public Employee Pension Benefit Cutsback, June 8, Daily Labor Report
House, Senate Bills Would End Automatic Deduction of Union Dues for Federal Workers, June 8, Daily Labor Report
Wisconsin Measure Would Cut Benefits, Bargaining for Police and Fire Personnel, June 3, Daily Labor Report
Wisconsin Supreme Court upholds anti-union bill, June 15, BBC News

アメリカ②

職業訓練政策で産業界と 連携の試み

六月二三日、オバマ大統領はノースカロライナ州ダーラムで高技能労働者育成に関するスピーチを行った。

現在、科学技術職種を募集する企業は求める能力を有する応募者を見つけることが難しい状況となっている。これは企業が求める能力と求職者の能力が乖離していることが原因である。スピーチはこの現状を踏まえ行われた。

求職者に対する職業訓練は現在でも行われている。しかし、企業と求職者との間で求める能

力と持っている能力のミスマッチがある。

このミスマッチを解消して職業訓練の効果を高めるため、実際に人材募集を行う企業を参加させる方策が試みられている。これは「デッキにすべての手を (All-hands-on-deck strategy)」と名付けられている。具体的には、連邦政府が民間企業と連携することを通じて毎年一万人の技能労働者を育成することを目指すとしている。

同様のスピーチは六月八日にバージニア州アレクサンドリアの北部バージニアコミュニティカレッジでも行われた。ここでは、求職者の職業訓練に企業とコミュニティカレッジが参加することおよび、連邦政府が継続的に財政支援を行うことの重要性が強調された。その目的は、ミドルクラスの育成と、現在のミドルクラスがその地位を維持



することである。

大統領は政府がクリーンエネルギーや職業訓練に対する投資から手を引けば、授業料の高騰による個人負担の増額を招くと指摘した。また、外国との競争、国外の低賃金を容認すれば、米国の製造業の存在価値がなくなるとした。

コミュニティカレッジで行う訓練と企業をつなぐ方策は「アメリカの未来の為の技能(Skills for America's Future)」と名付けられている。その中身は工場での生産現場と教室をつなぐものである。そのため、企業側のニーズと職業訓練を直結させるだけでなく、労働者側は企業側が認識しやすくする技能資格を取得するよう促している。

たとえば、全米製造業協会(NAM)は会員企業とともに製造業における技能資格認定制度を設定している。政府はコミュニティカレッジを通じて労働者がこのような資格の取得を奨励しているのである。これは企業や地域を超えて労働者が移動した場合にサポートとなることを期待しているからである。

現在、「アメリカの未来の為の技能(Skills for America's Future)」は委員会形式で運営されている。ここでは、ハイアットホテルリゾーツを運営するプリッツカーグループ、モトローラー、アクセンチュア、グローバルなどの経営者に加え、全米コミュニティ

カレッジ協会などが参加しており、企業ニーズと職業訓練の連携が試みられている。

【参考資料】

- Study: Obama's Green Building Retrofit Plan Would Create 114,000 Private Sector Jobs, June 13, Daily Labor Report
- Obama Announces Initiative to Train Engineers and Other Skilled Workers, June 13, Daily Labor Report
- Obama Announces Expanded Program, Defends Investments in Worker Training, Jun 8, Daily Labor Report

(国際研究部 山崎 憲)

ドイツ①

四人に一人の父親が育児取得—大半は短期

連邦統計局は五月一日、二〇〇九年における父親の両親手当の受給率は二二・六%であったと発表した。育児休業を取得して両親手当を受給した父親の数は、新生児数の六六・五万人に対し、一五・七万人(二三・六%)で、その大半はいわゆる「パートナー月」に該当する二カ月間のみの短期受給だった。なお、同時期の母親の両親手当取得率は九六%で、そのうち九割は二カ月間の受給となっていた。

育児二カ月の父親は七五%

両親手当(Erlengeld)は、育児のために休業もしくは部分

休業(週三〇時間以内の時短勤務も受給可能)をする親の所得損失分の六七%(一)を補填する制度で二〇〇七年に導入された。それ以前には定額制の「育児手当(Erzehungsgeld)」があったが、支給額が原則三〇〇ユーロ(月額)と少額のため多くの家族にとって効果的な所得保障となり得ず、そのため一家の稼ぎ手であることが多い父親の育児取得の困難などが指摘されていた。両親手当はこのような課題を解決し、子育て期の働く親を支援する目的で導入された。

両親手当は、どちらか片方の親だけが受給する場合は最大二カ月間支給されるが、もう一方の親も受給する場合はさらに二カ月延長され、最大一四カ月間支給される。この追加の二カ月分は「パートナー月(Partnermonate)」と呼ばれ、二人目の親が育児休業を取得しなければ受給権は消滅する。ドイツの場合、受給期間を最大の一四カ月間にしようとしてこの「パートナー月」の二カ月だけ父親が両親手当を受給するケースが多い。実際、二〇〇九年に受給期間が二カ月だった父親の割合は七五%を占めたが、この割合は前年の七二%より若干増加した。なお、ひとり親の場合や片方の親が病気で育児ができない場合は、最初から最大一四カ月間支給される。両親が同時に取得する場合は各々最大七カ月間、

また、毎月支給額を半額にした場合、期間が二倍に延長される。このように父親の育児期間は大半が二カ月間と短いものの、同制度の導入によって二〇〇七年以前には三%に過ぎなかった男性の育児取得率が大幅に増加し、父親の育児参加が進んだ。また、連邦家族省(BMFSFJ)が研究機関に委託して家族政策に関する国民の意識や評価を調査した「家族モニター二〇一〇(Familienmonitor 2010)」によると、調査対象者の七三%が二〇〇七年に導入された両親手当を好意的に評価している。

最高はザクセン州の三〇・七%

表は、二〇〇九年一月〜二月の一年間に生まれた新生児に対する両親手当の申請状況を示している。それによると、父親の両親手当取得率もつと高

かった州はザクセン州の三〇・七%で、次いでバイエルン州の三〇・二%、ベルリン州の二九・六%と続いた。逆にもっとも低かったのはザールランド州の一四・〇%。また、両親手当の平均支給額(当初月)は、父親が一七・一ユーロと、母親の八六・一ユーロより約三六%高かった。このほか父親の平均支給額が二〇〇八年から四〇ユーロ増加(十三・五%)したのに対し、母親は一七ユーロの増加(十二・〇%)にとどまった。

家族相、政策効果を強調

シュレッター連邦家族相は「二三・六%という父親の育児取得率は両親手当の効果の現れで、より多くの父親が育児に参加するようになってきている」として、同制度の成果を強調。しかし、連立相手の自由民主党

表 新生児に対する両親手当申請(2009年1月~12月)

連邦州・都市州	新生児数合計	父親の両親手当取得		両親手当の平均額(当初月、ユーロ)		
		認可件数	割合(%)	両親とも	父親	母親
バーデン=ヴェルテンベルク州	89 678	21 593	24.1	970	1248	872
バイエルン州	103 710	31 372	30.2	988	1236	883
ベルリン	32 104	9516	29.6	984	1158	907
ブランデンブルク州	18 537	4994	26.9	872	1007	825
ブレーメン州	5481	1002	18.3	906	1102	843
ハンブルク	16 779	4476	26.7	1038	1218	969
ヘッセン州	50 744	11 589	22.8	992	1227	912
メクレンブルク=フォアポンメルン州	13 014	3000	23.1	825	988	774
ニーダーザクセン州	62 228	13 187	21.2	899	1153	820
ノルトライン=ヴェストファーレン州	145 029	26 271	18.1	956	1198	887
ラインラント=プファルツ州	30 881	6072	19.7	924	1179	848
ザールラント州	6927	967	14.0	908	1253	833
ザクセン州	34 093	10 475	30.7	838	973	783
ザクセン=アンハルト州	17 144	3241	18.9	814	951	775
シュレーズヴィヒ=ホルシュタイン州	21 923	4306	19.6	873	1145	800
テューリンゲン州	16 854	4749	28.2	820	960	768
ドイツ全土	665 126	156 810	23.6	941	1171	861

資料出所: 連邦統計局(2011年5月)

(FDP)からは多額の財源を要する両親手当の費用対効果を疑問視する声も上がっている。同相は、父親の育児参加をさらに促進するため「パートナー月」を現行の二カ月から四カ月に拡張し、それに伴って最大支給期間を一四カ月から一六カ月にする計画を打ち出しているが、これまでのところ財政難を理由に実施を見送っている。

二〇〇九年の新生児数(二六・五万人)は、統計を取り始めた一九四六年以降最低で、最多だった一九六四年の約半分。合計特殊出生率も前年(二〇〇八年)の一・三八から一・三六に低下した。連邦統計局ではこの理由を出産可能年齢(一五歳~四九歳)の女性の人口が減少したためとしており、このまま少子化が続けば今後五〇年間のうちに約一七〇〇万人(現人口の約二割強に該当)の人口が減少すると予測している。出生率低下の発表を受けてメルケル首相は、ドイツ政府は今後両親手当を含め、一層の積極的な少子化対策を実施する必要があるとしている。

【注】
1 両親手当(Elterngeld)は、二〇〇七年一月一日に施行された「連邦両親手当及び両親休暇法(Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BLEG))」に基づき、子どもの出生前一年間の平均月額所得の六七%を補填する制度で、上限支給額は月額一八〇〇

ユーロである。最低支給額は月額三〇〇ユーロで、子どもの出生前に就労による収入がなかった親に対して支給される。また、年間課税所得が一人二五万ユーロ、もしくは夫婦の年間課税所得の合計が五〇万ユーロを超える高所得者は同手当の請求ができない。なお、二〇一一年一月から、新たに二〇一一年予算関連法(HB-EG 2011)に基づき、平均月額所得が一二〇〇ユーロを超えた場合、超過二ユーロにつき、一%ずつの下限六五%まで補填率が引き下げられた。また同法に基づき、失業給付II、社会扶助、および児童加算の受給者に対しては、給付算定時に両親手当を追加的な収入として考慮することになった(それでは、上記の給付と両親手当は別個のものとして対象者に支給されていた)。

【参考資料】
Statistisches Bundesamt Deutschland (Press release No. 195 dated 05/19/2011), Deutsche Welle (03.09.2010, 12.11.2010), BMFSFJ (Das Elterngeld, Fr. 17.12.2010)

ドイツ②

休暇に関する労働協約 大半は年休三〇日、手当最大二〇五八ユーロ

ハンス・ベックラー財団経済社会科学研究所(WSI)は五月二四日、二二の産業で働く労働者の休暇に関する調査結果を発表した。それによると、大半の労働者は労働協約により約三〇日の休暇とそれに伴う休暇手当を受給していたが、休暇手当

が請求できるのは労働協約に関連規定がある場合のみで、額も産業によつて一五五ユーロ~二〇五八ユーロ(割増賃金を除く)と幅があることが判明した。

二〇一一年は八業種で休暇手当が増加

ドイツでは連邦休暇法(BUrlG)に基づき、六カ月以上の継続勤務をしている労働者は年間で最低二四日間の有給休暇を取得する権利が保障されている。二〇一一年の労働協約で合意した有給休暇の付与日数は大半がこの法定基準を大幅に上回る三〇日だった。

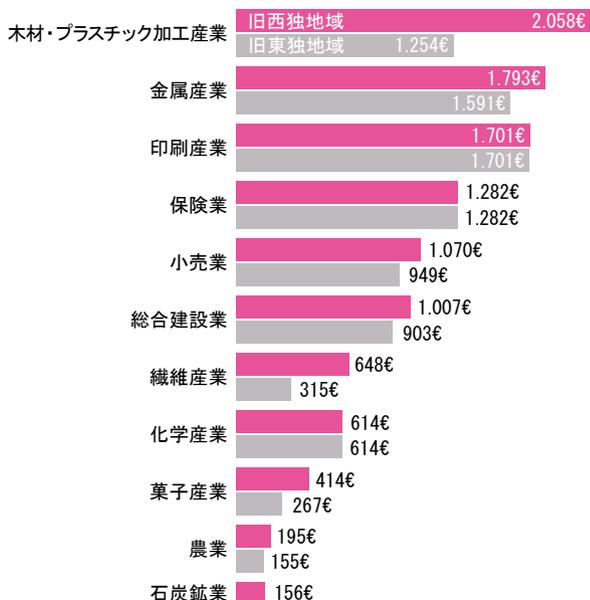
休暇手当を地域別にみると旧西ドイツ地域の方が旧東ドイツよりも高額で、産業別にみると支給額が少なかったのは「石炭鉱業」および「農業」の労働者で、多かったのは「木材・プラスチック加工業」、「金属産業」、「印刷産業」などの労働者だった(図)。

なお、連邦・各州・市町村の公務員は労働協約上の休暇手当規定がなく、公務員俸給に関する種々の法律で全て規定されている。銀行業およびエネルギー産業も、労働協約による休暇手当はなく、別途規定がなされている。

前年(二〇一〇年)と比較すると、休暇手当は調査対象の二二産業のうち一産業で変化がなかったが、八産業で増加した

(残りの「銀行業」、「エネルギー産業」、「公務員」は前述の理由から休暇日数のデータのみのみ)。例えば、ノルトヴェルテンベルク/ノルトバーデン地方の金属産業の労働者は、前年より四七ユーロ増えて一七九三ユーロ、ザクセン州の同労働者は四二ユーロ増の一五九一ユーロであつた。また、ヴェストファールン・リッペ地方の木材・プラスチック加工産業では、事務職員は三五ユーロ増の二〇五八ユーロだった。このほか、ノルトライン・ヴェストファールンの小売業労働者は一六ユーロ増の一〇七〇ユーロ、ブランドンブルク州の同労働者は一四ユーロ増の九四九ユーロであつた。

図 労働協約における休暇手当(産業別、2011年)
(平均賃金層の休暇手当額)



資料出所: WSI-労働協約アーカイブ(2011年5月)

【参考資料】
WSI - Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (Pressedienst 24.05.2011), Eurofound (2010.7), Working time developments 2009 (国際研究部)

フランス

雇用情勢に改善傾向

フランスにも雇用情勢改善の兆しがでてきた。INSEE(フランス国立統計経済研究所)が発表したところによると、第一四半期の失業率(ILO定義)は九・二%(フランス本土)で、昨年第四四半期と比べて〇・一ポイント低下した。また、政府が発表したカテゴリーAの求職

者（無職状態で積極的な求職活動を義務づけられる）数も四カ月連続で減少を続けている。

若年者の失業が減少

フランス労働・雇用・保健省（Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé）の発表によると、四月末時点でのカテゴリーAの求職者（積極的に就職活動を行なっている求職者のうち、今年四月の一カ月間に就業活動を一切行なわなかった者（注一参照）数は二六六万九一〇〇人（フランス本土）で、前月末時点と比べて一万九〇〇人（〇・四ポイント）減少した。

カテゴリーAの求職者数は、今年に入ってから、四カ月連続で僅かずつではあるが減少を続けており、四カ月間で五万三四〇〇人の減少となった。同様に、カテゴリーA+B+Cの求職者（積極的に就職活動を行っている求職者、就業時間は問わない）数も前月から六三〇〇〇人減少した。四〇三万九一〇〇人であった。このようにカテゴリーAとカテゴリーA+B+Cという二つの指標に同様の傾向が見られるのは、久しぶりのことである。

特に改善傾向が色濃く見られるのは若年層だ。カテゴリーAの求職者のうち二五歳未満の求職者数は前月比〇・六ポイント減少した四二万三七〇〇人となり、二〇〇九年初頭の水準にまで回復した。一年で七・一%の

減少となっている。

こうした推移にグザヴィエ・ペルトラン労働・雇用・保健相は、「これらの状況は二〇〇八年初頭の水準であり、つまり経済危機以来の見るべき改善と言える。若年者雇用が好ましい傾向にあること、管理職の雇用が改善していること、超過勤務が増えていることなどを加味すると、危機の出口がはつきりと見えてきた」と喜びを抑えることなくコメントした。しかし雇用市場には一方で複数の懸念材料も存在しており、情勢の先行きは不透明と見る向きもある。

中高年、長期失業者数は増加

全体的な求職者数減少傾向の陰で、カテゴリーBの求職者月七八時間未満就労しており積極的な求職活動を義務づけられる者数は増加しており、一カ月で〇・九%、一年で五%増加して五四万八一〇〇人に達した。

これは失業予備軍が未だ市場内に存在することを示唆している。二つ目の懸念材料は中高年の失業。五〇歳以上の失業者数は四月さらに増加して五二万九一〇〇人になった。一カ月で〇・七%、一年で二・九%の増加である。この増加は、二〇〇八年八月一日の法律で求職活動免除の適用が段階的に厳しくなってきたことが背景の要因にあるのではないかと見られている。政府の発表によると、昨年この求職活動免除措置の適用を受けた失業者数は五万八七〇〇人であり、二〇〇九年と比較すると約四分の一減少、二〇〇八年と比較すると半減している。

三つ目の懸念材料は長期失業者である。長期失業者数は依然増加を続けている。今年四月、長期失業者（一年以上の失業者）数は前月比で〇・一ポイント増加して一五三万二三〇〇人に達

した。長期失業者が労働市場に戻るのには依然として容易なことではなさそうである。

経済成長に期待

政府は成長の回復が労働市場に良い影響を及ぼし、今後数カ月で失業の減少は確実なものになると期待している。二〇一一年に成長が二%を超えるというOEC Dの予測も、このシナリオを後押ししているようだ。しかし、二〇〇九年六月一日から積極的連帯所得手当（RSA）の受益者に新たに課せられた求職義務の影響で、登録求職者数が大幅に増加する可能性も一部で指摘されている。経済成長が実現すれば、失業率のわずかな低下が可能になるであろうが、市場に残るいくつかの懸念材料は先行きの不安感を完全に払しょくするまでには至っていない。

〔注〕

1 フランスでは、失業者を「不就業者」ではなく「求職者」とみなしている。雇用調査統計局（DARES）が毎月発表する雇用統計は、雇用局（Pole emploi）の求職者登録データによるもので、雇用局に登録した求職者の概念は、ILO（国際労働機関）定義の失業者とは異なる。求職者は「積極的な求職活動を行う義務があり、かつすぐに働ける状況でなければならぬ」という法的規則を基準として、カテゴリーA、B、Cに分類される。求職者の限定的就業は認められており、求職活動を免除されるカテ

ゴリーD、Eもある。通常カテゴリーAの求職者が「失業者（Chômeur）」又は「狭義の求職者」として扱われ、以下、月に七八時間未満就労している積極的な求職活動を義務づけられる「カテゴリーB、月に七八時間以上就労している、積極的な求職活動を義務づけられる・カテゴリーC、職の有無にかかわらず積極的な求職活動を義務づけられる求職者・カテゴリーA+B+C、職業訓練などで無職の状態にある求職者・カテゴリーD、特殊雇用契約等による就業中の求職者・カテゴリーEとなる。一方、フランス国立統計経済研究所（INSEE）は四半期ごとに雇用統計を再集計し、ILO定義による失業率も発表している。

（国際研究部）

韓国

岐路に立つ「外国人雇用許可制度」

韓国の「外国人雇用許可制度」が六月二三日、「公共行政における腐敗防止と戦い（preventing and combating corruption in the public service）」分野における「国連公共行政賞（United Nations Public Service Awards）」大賞を受賞した。国連が優れた公共行政政策に対して贈るもので、公共行政分野ではもつとも権威のある賞とされる。

研修生制度から雇用許可制度へ
今回受賞の対象となった「外



「外国人雇用許可制度」は二〇〇四年八月一七日から施行・運営されてきた制度で、目的は単純技能人材の不足を賄うための外国人労働者の雇用にある。

韓国は戦後、労働力の輸出国であったが、一九八〇年後半から外国から労働力を輸入する立場に逆転した。特に単純技能分野の労働力不足は深刻で、それを解消すべく、一九九一年一月から「外国人研修生制度」を運用し始めた。この制度は当初、海外投資を行っていた大企業だけが認められたが、次第に中小企業もその制度を利用するようになった。一九九三年政府は国内労働者が敬遠する業種、いわゆる三D業種(1)に二万人の外国人研修生を受け入れた。

当時、外国人労働者の受け入れに関しては激しい論争があった。労働力不足に悩まされていた事業主が積極的に賛成を表明した一方で、自分たちの雇用を脅かす事を懸念する労働組合は反対した。その結果、韓国政府は現実問題である人手不足解消のため外国から労働者を受け入れるものの、強い反発を避けるために研修生制度の延長である「産業技術研修生制度」を導入するとした。しかし、事実上これは外国人単純技能労働者の国内就業を認めた制度だと評されている。このようにして表面上韓国政府は外国人の単純技能職への就職を禁ずる政策を維持し

た。この制度は次第に外国人の不法就労を量産することになり、不法滞在の外国人労働者に対する人権侵害が拡大する端緒となった。また、外国人労働者本人が韓国で就職するために多額の支払い(以下、送出費用)をしていたことも問題になった。これらの問題は外国人単純技能人材を合法的に国内就労させる制度が必要だという認識を強めた。

雇用許可制度の成果

韓国政府は二〇〇三年、外国人の単純技能人材を合法的に認める「外国人勤労者の雇用などに関する法律」を制定し、二〇〇四年八月より「外国人雇用許可制度」を施行した。二〇〇六年まで「産業技術研修生制度」と並行運用された後、二〇〇七年からは全面的に雇用許可制度へと移行した。

雇用許可制度は既存の産業技術研修生制度の問題点とされてきた、①中小企業の人手不足の解消、②外国人送出国の不正、③外国人労働者の人権保護という面で一定成果を上げた。①に関しては二〇一一年二月現在四六万人の外国人単純技能労働者が約八万カ所の中小企業で就業し、労働力不足を補っている。

②に関しては労働者の斡旋業務を韓国の雇用労働部が送出政府と協定を結び、当該政府が担う事で送出費用を大幅に下げた

とされる。③に関しては韓国内の労働者と同じ労働関係法を適用するため、事業者による賃金未払いが減った。また、外国人労働者の退職金保証のため事業者が出国満期保険や出国満期一時金信託に加入する。国民健康保険法によって、雇用された外国人労働者は加入者として見なすとしている。

一方、外国人労働者の人権保護団体は雇用許可制に批判的だ。送出費用はまだ高額で、事業主の賃金・退職金未払いも改善されていないと見ている。しかし、以前の制度で大きく取り上げられた諸問題は制度によって相当改善されたと言える。

制度の試練はこれから

雇用許可制はこれから大きな山場を迎える。雇用を許可された外国人労働者の期限満了に伴う不法滞在の大幅な増加が予想されるからだ。不法滞在者はすでに二〇一〇年七月から急増し始めている。これは全体の不法滞在者が減少してきた事(2)とは、明らかに異なるベクトルを示す。もちろん、雇用許可制によって入国した外国人労働者の不法滞在率六・九%(二〇一一年二月現在)は、産業研修生制度による外国人労働者の不法滞在率六三・八%(二〇一一年二月現在)と比べると、まだ低い水準である。しかし、二〇〇八年一月には九、一五三人に過

ぎなかつた不法滞在者が二〇一〇年二月現在一万三、七二五人と五〇%増えた事には留意が必要だ。増加の主な理由は雇用許可の期間満了にある。二〇一〇年七月から本格的に雇用許可が切れた外国人労働者のうち、毎月四〇〇、〇〇〇人が不法滞在となっている。このままだと、二〇一二年までに約九万人の期限切れの外国人労働者のうち、三万二〇〇〇人から四万五〇〇〇人の不法滞在者が発生する見通しだ。

なぜ外国人労働者は不法滞在するのか。これには構造的な要因が存在する。現在の雇用許可制はローテーション方式に基づくため、一度許可された外国人労働者は再び雇用許可を受けることができない。一方、事業主にとつては労働力不足を外国人労働者に頼らないと解消できない



いため、違法と認識しつつ不法滞在の外国人労働者を雇う。そして、行政側も中小企業の人手不足の事情を良く知っているため、厳しく取り締まりができない。これが不法滞在の増加の実態である。外国人労働者の人権保護団体や研究者らは熟練の外国人労働者に永住権を付与する事も視野に入れた制度の再検討が必要だと主張している。

国連公共行政賞の大賞を受賞した韓国の「外国人雇用許可制度」、真の制度の評価が下さるのはこれからのようだ。

【注】

1 三D業種とは難しく(Difficult)、汚く(Dirty)、危険な(Dangerous)業種をいう。日本の三K業種にあたる。正確な定義はなく、一般的に韓国の労働者が敬遠する建築業・鉱業・製造業など業種を指す。

2 外国人不法滞在者の推移：二二万四九六五人(二〇〇八年一月) ↓一六万八五一五人(二〇一〇年二月)

【参考資料】

雇用労働部 外国人力政策課「外国人雇用許可制及び関連法令解説」二〇一一年五月
雇用労働部・産業人力公団の報道資料及び各種WEB page
大韓民国国会 国会報四月
サムソン経済研究所 SERI 経済フォーカス 第三二六号 二〇一一年二月一日
韓国経済新聞二〇一一年五月二九日
連合ニュース一月五日・四月二九日など各種の新聞

(国際研究部)