

海外労働事情

イギリス①

派遣労働者規則、一〇月から施行

EU派遣労働指令をうけた法整備として、一〇月より派遣労働者規則が施行された(1)。規則施行後から起算して一二週間の就業期間を経た派遣労働者に、直接雇用された場合と同等の基本的な労働条件などを保障することから、影響を巡ってはさまざまな議論がある。

「同等の被用者」との均等待遇を保障

派遣労働者規則の対象は、派



遣事業者から派遣先企業に派遣される労働者のほか、仲介業者を介して派遣される労働者を含む。なお、例えば自らの所有する有限会社から派遣される「本来の」請負労働者や、請負契約に基づく労働者は適用が除外される(ただし、就業の実態が考慮される)。また、派遣事業者が派遣労働者を直接雇用する場合は、規則の適用に関する逸脱が認められる(後述)。

就業開始から一二週間を経た派遣労働者に均等待遇の権利が認められる基本的な労働条件は、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であろう給与水準(2)や、労働時間、時間外労働、休憩、休息时间、夜間労働、休日、祝日など。一方、整理解雇手当、法定の基準より良い条件で提供されている傷病手当、出産休暇手当、父親休暇手当、養子休暇手当、年次有給休暇、職域年金などは除外される(3)。このほか、社内食堂や託児所などの設備、輸送サービス等の利用、空きポストに関する情報提供を受ける権利については、初日から認められる。

比較対象となる「同等の被用者」は、同じ事業主の監督の下で働いており、同一もしくは同等の職務(例えば資格・スキル

などで比較)に従事し、基本的には同一事業所内で働く者(居ない場合は他の事業所でも可能)である必要がある。均等待遇に関する権利を確立するためには、派遣労働者側が「同等の被用者」を特定しなければならぬ。

就業開始からの期間は、一日当たりの労働時間にかかわらず就業日数により算定される。派遣業務間の(もしくは単一の派遣業務内における)空白期間が六週間以上となる場合か、実質的に異なる職務への変更の場合は加算が停止され、就業再開後は再び一週目からの算定となるが、理由によっては加算の中断・再開が認められるほか(4)、妊娠や出産休暇、父親休暇、養子休暇により就業しない期間は、中断ではなく就業期間に繰り入れられる。

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。意図的な違反(5)が認められた場合は、派遣労働者に対して二週間分の賃金を下限とする未払い賃金等の支払いのほか、違反事例(派遣労働者)当たり最高で五〇〇ポンドの罰金が課さ

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の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。違反事業者に対しては最長で一〇年の業務停止が課される可能性がある。

規制強化の影響に関する議論・企業の対応

規則施行の影響を巡る国内の議論はさまざま。イギリス商業会議所(BCC)は、政府の影響評価における年間一五億ポンドの負担増(6)との試算を引いて、景気の先行きが不透明な中で企業に対してこうした負担を強いることに強く反対している。また法律事務所Allen & Overの調査によれば、企業の三分の一は規制導入に伴い派遣労働者を削減すると回答しており、最大で五〇万人(国内の派遣労働者一四〇万人の約三分の一強)の派遣労働者が一二月半ばまでに仕事を失う可能性がある。同様に、人材コンサルティング業の業界団体であるARCCも、六割の企業が年末に向けて派遣労働者の削減を検討しているとの調査結果を報告しているという。

ただし、派遣事業者の連合体であるRECの調査では、むしろ八二%の企業が派遣労働者を増員もしくは維持すると回答している。また、大手派遣事業者などからは、規則の影響は懸念するにあたらないとの意見もある。派遣労働者の五割程度は就業期間が一二週を超えないこと、多くの派遣労働者が既に正規従業員と同等の待遇を受けていること、さらに「同等の被用者」は当該職務で経験の浅い従業員との比較で足りるほか、給与額が個別の契約毎に交渉される企業では均等待遇の範疇外となると考えられることなどを理由にあげている(7)。

一方、一部では均等待遇の回避を目的として、派遣事業者が派遣労働者と期間の定めのない雇用契約を結んで直接雇用する動きもみられる(8)。この場合、派遣先企業での給与等に関する均等待遇義務は発生しないが、派遣事業者が雇用主として、派遣業務のない期間についても給与(空白期間に先立つ一二週間における平均給与の五割で、最低賃金を下回らない額)を支払う義務がある。支払いは最低でも四週間、雇い止めを行わない場合はそれ以降も継続しなければならぬ。RECは、直接雇用によるこうしたケースについて、政府のガイダンスにも明記された適法な手段であり、派遣労働者もより安定した雇用を得

られるとしてこれを評価しつつも、派遣事業者の責任や経費負担の増加による影響を懸念している。

【注】

- 1 派遣労働者規則は、前労働党政権の主導による労使合意に基づいて案文が作成され、二〇一〇年一月に議会に提出されたが、保守党が規則案成立の期限を前に再審議を求めた反対動議を提出し、結果として規則成立は五月の総選挙以降に持ち越されることとなった。保守党は、規則案の修正により規定内容を緩和することに意欲を示し、これに対する経営側からの期待も高かったが、雇用関係担当大臣は二〇一〇年一月に、規則案の修正を断念するとの声明を発表した。同大臣はその理由について、先の労使合意の変更について労使間の妥協点を見いだせず、むしろ既存の「二週経過後」という合意内容すら無効になりかねないため、としている。
- 2 派遣労働者の労働に直接かかわる賃金、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ると定義されている。
- 3 派遣労働者を含む労働者一般には、有給休暇、労働時間の上限や休憩時間、最低賃金に関する権利のほか、性別・人種・宗教などに生じる差別を受けない権利、安全衛生を保障される権利が法律により保障されている。
- 4 病欠休暇や陪審員の義務等による中断は二八週まで、年次休暇の取得、事業所の一時的な閉鎖（工場の操業停止、学校の長期休暇等）、労使紛争などによる場合は当該の期間、加算が中断され、業務再開により再び加算が再開される。
- 5 例えば、就業期間一週での職務転換や関連会社への配置転換等

が、権利付与の回避を目的として行なわれたとみなされる場合。

6 労働党前政権による試算。なお、野党時代の保守党は、規則施行による企業負担を一〇年間で四〇〇億ポンドと試算していた。

7 RECのほか、ランスタッド、アデコなど。

8 俗に「スウェーデン型逸脱」(Swedish derogation)と呼ばれる。現地メディアによれば、小売業や食品業の大手企業をはじめ、同様の動きが国内に広がっているという。

【参考資料】

Department for Business, Innovation and Skills; ACAS; UK Parliament; Recruitment and Employment Confederation; HR Magazine; HR Review; Telegraph; Guardian.co.uk ほか各ウェブサイト

イギリス②

年金制度改革をめぐる動向

高齢化への対応等を目的とする年金制度改革を盛り込んだ二〇一一年年金法が、一月三日に成立した。公的年金の支給開始年齢引き上げの前倒しのほか、二〇一二年に導入予定の職域年金未加入者に対する自動加入制度に関する改正などが主な内容だ。

一方、政府が進めようとしている公共部門の年金制度改革をめぐるのは、労働組合が強く反対、三〇年ぶりとも言われる大規模なストライキが一月末に実施された。

公的年金、二〇二〇年までに男女とも六六歳支給へ

年金制度をめぐるのは、社会保障予算の増大と高齢者の引退後の所得水準の低さが、長く政府の課題となってきた。前者については、保守党政権が一九八〇～九〇年代にかけて、公的年金の財政改善を目的とした支給要件の厳格化（支給開始年齢の引き上げ、満額支給に要する加入期間の延長等）や私的年金へのシフトを誘導する施策等を実施した。

一方、後者については、年金加入率の向上をめざした低～中所得層向けの年金制度や、最低限の所得水準を保障する給付制度の導入、加入期間要件の短縮などが前労働党政権によって図られたところだ。しかし、高齢者層の所得水準は依然として低く、また今後引退する層の貯蓄不足もしばしば指摘されている。

統計局によれば、職域年金（一）加入者は減少が続いている。二〇一〇年の職域年金の現役世代加入者数は、一九五〇年代以降で最低水準（八三〇万人、うち公共部門五三〇万人、民間部門三〇〇万人）に落ち込んでおり、その大半が民間部門の減によるものだ。例えば、二〇〇〇～二〇一〇年の間に公共部門では現役加入者が九〇万人増加しているのに対して、民間部門では二七〇万人減少している²。また、雇用年金省が二〇一〇年

に公表した調査報告書によれば、民間部門で年金制度を提供している企業の割合は、二〇〇七年の四一％から二〇〇九年には二八％に低下したと推計しており、年金制度を提供する企業自体の急速な減少がうかがえる³。

今回成立した年金法にも、こうした課題への対応を企図した制度改革が盛り込まれている。その一つである、公的年金の支給開始年齢引き上げに関するスケジュールの見直しは、連立政権の政策協定に掲げられていた内容だ。前労働党政権が二〇〇七年に決定したスケジュールを六年早めて、二〇一八～二〇二〇年の間に男女の年金支給開始年齢を六六歳に引き上げる。これに伴い、女性の支給開始年齢の六五歳への引き上げ（現在は六〇歳）も、従来予定されていた二〇二〇年から二〇一八年へと早められる。政府は前倒しの理由について、〇七年時点とは人口構成や経済状況が変化したためと説明している⁴。

自動加入制度、二〇一二年に導入

また新たな法律には、二〇一二年一月に導入予定の自動加入制度に関する改正も盛り込まれている。

同制度は、低～中所得層を対象に職域年金相当の制度を提供する手段として、前労働党政権が導入を進めていた。二二歳か

ら年金支給開始年齢まで、規定の給与額を上回るすべての被用者について、雇用主は自社の年金制度（ただし政府の定める基準を満たすもの）か、公的な基金として設置された全国雇用貯蓄信託（National Employment Savings Trust-NEST）に加入させることを選択し、これに係る使用者負担分を拠出することになる。そのうえで、対象者はそのまま加入するか適用除外を受けるかを選択する。現在は、従業員への職域年金の提供の有無は雇用主に一任されているが、同制度の導入以降は原則として全ての雇用主が、被用者の職域年金相当の年金加入に何らかの拠出を行なう義務が発生する。NESTの場合、拠出率は労使および政府の補助を合わせて加入者の給与の八％、うち三％以上は雇用主が拠出することとされており、企業年金に関する基準もこれに準ずる。ただし、対象企業や拠出率などは段階的に拡大する。まず、二〇一二年の導入時には職域年金加入者を一二人以上抱える企業に制度が適用され、二〇一四年四月以降は五〇人未満規模の企業に拡大、二〇一六年九月までには全ての企業に適用される。また拠出率についても、二〇一二年には労使でそれぞれ給与額の一％ずつ（計二％）、二〇一六年には労使が二％ずつで政府による補助（実質的な税控除による）が一％

(計五%)、最終的に二〇一七年九月に労働者四%、使用者三%、政府が一%(計八%)となる(5)。

今回の改正内容は、適用対象となる給与水準の下限額の引き上げ(年間五〇三五ポンドから同七四七五ポンドへ)、就業開始から三カ月の猶予期間を設けること、企業年金に関する審査基準の簡素化など、企業に配慮したものの(6)。いずれも、政府の諮問に対して専門家が二〇一〇年一〇月に答申した内容を受けている。政府は、給与水準が制度の適用範囲にある一〇〇〇万人前後の労働者うち、適用除外の選択者を除く四〇〇〜九〇〇万人の加入を見込んでいる。

〇万人の加入を見込んでいる。雇用主の拠出率が三%の場合、平均的な所得水準の層は退職までに約三万ポンド、退職後に年六五〇ポンド程度所得が増加するという。

なお、雇用年金省が二〇〇九年に実施した調査によれば、雇用主の五六%、労働者の六四%が同制度の導入を支持しているという。ただし、小企業連盟(FSB)やイギリス商業会議所(BCC)などの経営者団体は、財政的な負担や雇用の足かせになるといった理由から、小規模企業や個人事業主に対する適用に反対している。また年金関係者からは、企業が自動加入制度の導入に対応するため、既存の企

業年金や手当、賃上げなどを抑制する可能性が指摘されている(7)。一方、イギリス労働組合会議(TUC)は、同制度の導入を最低賃金とならぶ歴史的な快挙と賞賛しているが、猶予期間の設定や適用基準となる給与額の引き上げには、特に女性パートタイム労働者が不利益を被る可能性があるとして懸念を示している。

公共部門の年金改革をめぐる大規模ストも

さらに、政府が現在進めようとしている公共部門の年金制度改革をめぐることは、公共部門労組との攻防が激しさを増している。政府は、現行制度が民間部門の企業年金に比して好条件であり、今後も赤字拡大が避けられないとして条件切り下げを主張。既に昨年一〇月の予算案において、支給額の改定方法の見直し(参照する物価上昇率を変更)(7)や拠出額の引き上げなどを打ち出したところだ。

さらなる改革に向けた政府の諮問を受けて、専門家(8)は二〇一一年三月に答申をまとめた。公共部門労働者に提供されている年金制度の条件は決して厚遇とはいえないと前置きしつつも(9)、制度維持に向けた改革案として、最終報酬型から平均給与型への給付額の算定基準の見直しや、公的年金に準拠した支給開始年齢の引き上げなどを提

案する内容だ。政府はこれを受けてとりまとめた改革案を六月に公表したが、公共部門労組は事前の協議もなく一方的な内容であるとして激しく反発、六月末には教員組合を中心に数十万人規模のストライキが発生した。労組側はさらに、政府が来年度以降の財政方針を発表する一二月末に合わせてより大規模なストライキを実施する計画を発表、政府との交渉と並行して準備を進めていた。政府は一二月に入って、数度にわたり妥協案に

関する方針を発表、労組側にスト中止を呼びかけていたが、労組側によれば、政府からは具体的な内容が示されることはなく、協議の場も設けられなかったという。結果として、ストライキは予定されていた一月三日に実施され、医療部門などより広範な業種の二九組合から一〇〇万人以上が参加したとみられるが、国内では大きな混乱は報道されていない。労組側は、交渉が進まなければ来年度以降もストライキの実施があり得るとしている。

なお、ネット調査会社YouGovの世論調査(一月三日〜四日実施)によれば、回答者のおよそ五割が拠出額の引き上げや給付額の平均給与型への変更(賛成(反対は三割強)、一方で支給開始年齢の引き上げについては賛否が拮抗している(賛成四四%、反対四五%)。また、

ストライキの実施には三二%が賛成、五三%が反対している。

〔注〕

- イギリスの年金制度は公的な基礎年金をベースとする二階建ての構成。二階部分には、被用者向け付加年金制度である国家第二年金のほか、「職域年金」と総称される企業年金や公務員向け年金、低所得層向けの確定拠出型個人年金であるステークホルダー年金(企業を通じて提供されるが雇用主負担はない)、その他民間の個人年金がある。なお、国の定める基準に沿った私的年金に加入している場合は、公的な付加年金の加入を免除される(適用除外)。
- 低賃金労働者ほど企業年金への加入率が低い傾向にあることも明らかとなっている。
- このほか、確定給付型から確定拠出型に転換する企業も増加しているという。なお、全国年金基金協会(NAPF)は、民間部門で運用されている確定拠出型年金には欠陥のあるものが多く、加入者の利益となるような制度の改善が必要であると指摘している。

- さらに、財務相は一月二九日のAutumn Statement(経済財政計画)において、公的年金の支給開始年齢の六七歳への引き上げ開始時期を、現行の二〇三四年から二〇二六年に前倒しする方針を新たに示した。現在の四二〜五一歳層約八〇〇万人が影響を受けるとみられる。現在のところ、支給開始年齢は最終的に六八歳まで引き上げられる(二〇四四〜四六年)予定。なお、公的年金制度を巡っては、今回の改正とは別途、基礎年金と付加年金を一元化して支給額を定額化(現行の高齢者への所得保障額を上回る週一五五ポンドに設定)所得調査制の年金給付は廃止するプランも検討されている。

- なお、政府は一月二八日、景気対策の一環として、五〇人未満規模の企業に対する自動加入制度の適用を約一年延期して二〇一五年五月からとすることを決めた。運動して、全体の拠出率の引き上げも二〇一六年から二〇一七年に延期される見込みだ。
- 年間五〇三五ポンドは〇六年時点の国民保険(公的年金のほか失業保険等を含む単一の社会保険制度)において拠出義務が発生する下限額、同七四七五ポンドは、一年度の所得税の課税最低額にそれぞれ相当する。政府の試算ではこの引き上げにより六〇万人が適用対象から除外される。ただし、拠出の対象となる給与の範囲は、従前通り五〇三五〜三三五四ポンド。

- NEST役員やコンサルティングアクチュアリー協会(Association of Consulting Actuaries)などによる。
- 小売物価指数(RPI)から消費者物価指数(CPI)へ。公共部門労組のPCSによれば、CPIはRPIより平均で二〜三%低く、既存の年金受給者には一五%の受給額の損失にあたる。PCSなど六組合は、労組側との協議もなくこの変更が実施されたのは違法であるとして、高等法院に司法審査を申請している。

- 前労働党政権下で元雇用年金大臣を務めた労働党のハットン議員。
- 庶民院の決算委員会(Public Accounts Committee)も、二〇〇七年度と二〇〇八年度に実施された改革(新規加入者の支給開始年齢引き上げ、拠出額引き上げ、新たな費用分担制度の導入)により、公共部門の年金制度は既に財政的に維持可能になっており、これを損なうべきではないとの見解を五月に公表した報告書で示している。なお労組側は、今より条件を厳しくすれば膨大な脱退者が生じ、結

果として制度が維持できなくなる可能性を指摘している。

【参考資料】

UK Parliament, Department for Work and Pensions, Office for National Statistics, HM Treasury, BBC, The Guardian, HR Magazine, Personnel Today ほか
各ウェブサイトを

(国際研究部)

アメリカ

**公務員もミドルクラス—
オハイオ州公務員労組の
団体交渉権制限法が州民
投票により大差で廃止**

州公務員労組の団体交渉権を制限する州法の存続に関する州民投票が一月八日にオハイオ州で行われた。結果は、廃止六一%、存続三九%となり、大差で同法案が廃止されることとなった。

二〇一一年二月以降、州公務員労組の権利制限に関する法律はオハイオ州だけでなく、ウィスコンシン州、インディアナ州、ペンシルバニア州でも可決されていたが、今回のオハイオ州の州民投票結果は他州にも波及効果をもたらす可能性がある。

共和党の躍進がもたらした極端な対立構図

二〇一〇年一月中旬選挙で共和党が国政、地方それぞれで躍進した。それまで民主党が



強かった州でも議会が共和党が多数派を占める状況が現れたのである。それを受けて、共和党は労働組合の権利を弱める法制化を進めた。その代表的な攻撃対象が州公務員労組である。

その理由として、州の財政状況を押迫する硬直的な労使関係の改善をあげる。これにより、年金と医療保険における州政府側の負担削減を団体交渉の手続きを経ずに行うことが可能になり、公務員と民間給与の格差が解消されると主張していた。

オハイオ州では州公務員労組の団体交渉権限を制限する法律は三月三十一日に成立していた。その中身は団体交渉から年金、医療保険に関する事項を除外するとしたものである。対象となる州公務員数は三六万人にのぼる。

州公務員労組に団体交渉権を

認める法律はオハイオ州で一九八三年に成立していたが、これまで共和党出身の州知事もこの法律の改正に着手することはなかった。民間部門を含めて労働組合との全面対決が危惧されたからである。

しかし、州知事を含め議会でも多数派を共和党が占めたことで、民主党の最大支持基盤である公務員労組への攻勢を強めたのである。このことが労働組合の存在意義も含めて全米に大きな議論を呼んだ。

州公務員労組への支持を喚起する

州公務員労組の権利を制限する法律が成立したその日に、労働組合支援者は「我々がオハイオだ (We are Ohio)」と題する組織を立ち上げて、同法を廃止に追い込む州民投票を実施するための運動が開始された。

その結果、必要な署名数が二万三万であるところ、九二万五〇〇〇の署名が集まり、一月八日に投票が行われることになったのである。

投票前の一月二十五日に発表された調査機関クイニピアク (Quinnipiac) によれば、共和党員でさえも三二%が同法に反対であると回答していた。これは、「我々がオハイオだ (We are Ohio)」側が党派を超えて広範な支持を取り付けることに成功したことを意味する。

州公務員労組に団体交渉権を

その一つの例として「我々がオハイオだ (We are Ohio)」側は、法律の存続を支持するグループの約四倍にあたる三〇〇万ドルの寄付を集めたことがあげられる。

アメリカ労働総同盟・産業別組合会議 (AFL-CIO) が実施した調査でも民主党支持層の九〇%、無党派層の五七%、共和党支持層の三〇%が法律廃止に賛成であるとの結果を得ていた。

この背景には「我々がオハイオだ (We are Ohio)」側の豊富な資金源を背景とした広報活動がある。労働組合の存在がアメリカの民主主義にとって必要であるとともに、公務員労組への攻撃はミドルクラスへの攻撃と同じだという主張を展開したのである。

ニューヨークの「ウォール街占拠運動」と呼称した、「シンシナティ占拠 (オキユバイ・シンシナティ)」のグループも同法廃止運動に参加したことも注目を浴びることになった。若者による着地点の見えない社会への抗議行動としかみられていない「占拠運動」に具体的な活動目標がみえたからである。同様の行動は、「シカゴ占拠 (オキユバイ・シカゴ)」でもみることが出来る。

公務員もミドルクラス

同様の法律が成立したウイス

コンシン州では州民投票ではなく、当選後一年を経た州議会議員をリコールによって再選挙を実施して追い落とすという戦略をとっている。この運動に「シカゴ占拠」が参加している。

一方、オハイオ州では一月八日に州民投票が実施された。投票率は前年の中間選挙の投票率を大きく上回り、過去二〇年間で最高の記録した。

この州民投票は全米初の団体交渉の是非を問うものともなった。結果は廃止六一%、存続三九%と圧倒的多数で法律が廃止となることが決まった。

結果を受けて、バイデン副大統領は「団体交渉権限を剥奪しようとする共和党の試みは圧倒的勝利によってミドルクラスから拒絶された」との声明を出した。

また、AFL-CIOトラムカ会長はウォール街占拠運動になぞらえて「一%の富裕層のためではなく、九九%のための政治が回復する兆し」とし、「公務員が財政危機の犠牲になるべきではない。州知事は公務員の賃金を引き下げるために選ばれたのではなく、雇用創出に専念するべきだ」とした。

このような組合側の巻き返しが成功した一つの要因は、公務員労組を民間よりも労働条件が良い既得権益集団として位置づけられることを避けたことにある。これにより、官民とも同じ

ミドルクラスの問題として一体的に運動が行われたのである。副大統領が公務員労組を「ミドルクラス」と称したことや、AF L-CIO会長がウォール街占拠運動のスローガンを引用したことにそれが現れている。

この結果は、二〇一二年の大統領選挙の布石になるだけでなく、公務員労組の権利制限をめぐる全米の議論の方向性への試金石になるだろう。

【参考資料】

Ohio Voters Defeat State Law Curbing Collective Bargaining by Public Workers. Nov.9, Daily Labor Report
Ohio voters overwhelmingly reject issue 2, dealing a blow to Gov. John Kasich. Nov.8, The Plain Dealer

(国際研究部 山崎 憲)

ドイツ①

週末・夜間に働く労働者が増加、残業も「代休」から「金銭補償」へ

標準労働時間(九時～一七時)

以外の土日や夜間に働く人が一九九〇年代半ばから増え続けている。このうち、土曜勤務に定期的につく労働者は二〇〇九年には四割を占め、一九九五年に比べ六ポイントも高かった。残業の補償方法も変化している。また、「代休取得」が一九八四年の四割弱から一割近くまで減り、代わりに「代休取得と金銭補償

の混合」、「金銭補償」が増えている。ハンスベックラー財団の報告で明らかになった。

グローバル化や店舗営業時間の延長が影響

この調査は、リユネブルク大学のドミニク・ハンゲルベルガー教授が社会経済パネル(SOEP) (注)のデータを基に分析した結果をまとめたものである。同教授は、標準勤務時間(九時から一七時)外に働く労働者が増加した背景には、グローバル化など競争圧力の高まりによる「非正規労働者の勤務時間の拡大」や「店舗の営業時間の延長」が影響していると見る。

図1に示す標準勤務時間外に働く労働者の割合の推移を詳しく見ると、

・「土曜勤務」二〇〇九年には全労働者の三九・四%を占めており、一九九五年から約六ポイント増加した。
・「夜間勤務」一九時から二二時に働く者を指す。一九・一%(二〇〇九年)の割合となっており、やはり増加が続いている。
・「日曜勤務」絶対的な数値レベルは低いが、「土曜勤務」と非常に似た傾向が認められる。一九九五年以降、「少なくとも月に一度は日曜に働く」と回答した労働者の割合は増加しており、二〇〇九年には五ポイント高い二一・五%に達した。
・「深夜勤務」二二時から早

朝六時に働く者を指す。二〇〇五年まで増加が見られたが、それ以降は横ばいとなっており、労働者全体に占める割合は一・二・六%(二〇〇九年)となっている。

なお、図1には示されていないが、特にパートタイム労働者と僅少労働者の間で、週末や夜間に働く者が大幅に増加している。しかし、全体を見ると(パートタイム労働者や僅少労働者の間での増加が顕著とはいえず)、フルタイム労働者の割合が最も高い。現在、パートタイムがフルタイムの割合より多いのは「土曜勤務」のみである。

性・業種別で勤務時間異なる

調査ではまた、標準勤務時間外に働く者は概して男性が多いことも判明した。特に男女差が明確なのは「夜間勤務」や「深夜勤務」で、

「夜間勤務」で、深夜に働く女性の割合は男性の半分程度であった。なお、「土曜勤務」と「日曜勤務」では男女差は非常に小さく、これらの週末勤務における二〇〇九年の男女差は約二ポイントのみだった。

業種別にみると、標準時間以外で働く者の割合が高いのは主に飲食・宿泊業などのサービス業で、夜間や深夜に働かなければならない者が多いのは運輸業と工業だった。このほか、医療・福祉の分野でも九時から一七時以外の時間に働くことが多かった。対して、平日の昼間に働いているのは、建設業や銀行・保険業などの業種であった。

補償、「混合」と「金銭」が七割

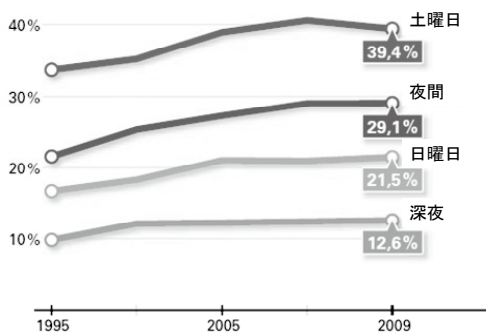
今回の調査では、SOEPを基に労働時間帯だけでなく超過勤務に対する補償方法の変化に

ついても分析が行われた。一九八四年と二〇〇八年を比較すると、超過勤務の補償は、「代休取得も金銭補償も可能な混合型」や、「金銭補償」の割合が増加し、全体の七割弱を占めていることが判明した(図2)。

これと比例するように、超過勤務の補償として「代休取得」の割合は大幅に減少し(三六・一%→一〇・五%)、「超過勤務に対する補償がない」とする割合も減少した(二四・七%→一九・四%)。

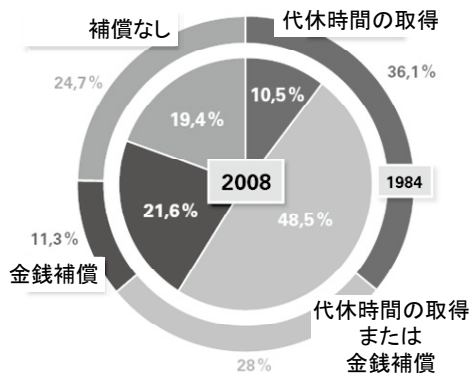
ハンゲルベルガー教授は今回の調査について、育児・介護の有無やフルタイムかパートタイムかの属性によっても異なるが、労働時間と労働者の満足度の関係については、「労働者の労働時間に関する自己決定権の有無」が重要な要素だと結論づけている。

図1 標準勤務時間外に働く労働者の割合(1995年～2009年、対全労働者比)



資料出所：ハンスベックラー財団2011

図2 超過勤務の補償(1984年・2008年比較)



資料出所：ハンスベックラー財団2011

【注】
SOEPは一九八四年から始まった
年単位のパネル調査で、調査対象
世帯の世帯員個人に関する就業状
態や仕事属性、婚姻・学歴等の個
人属性が得られる。

【参考資料】
Becklerimpuls 14/2011, Dominik
Hanglberger: Arbeitszeiten außerhalb
der Normalarbeitszeit nehmen weiter
zu, in: Informationsdienst Soziale
Indikatoren, Ausgabe 46, Juli 2011

ドイツ②

CDU、最低賃金政策を転換―連立内の溝が課題に

メルケル首相は一月一四日、
ライプチヒで開かれた自身が所
属するキリスト教民主同盟(C
DU)党大会で、一〇〇〇人の
出席者を前に法定最低賃金の導
入を認める提案をした。その結
果、反対四、棄権八が出たもの
の、圧倒的多数で承認された。
しかし、制度の導入には、反対
を表明している連立相手の自由
民主党(FDP)の了承が不可
欠で、この溝が解消できるかど
うかは未だ不透明な状況だ。

背景に労働協約適用率の低下 や貧困格差の拡大

ドイツは、ヨーロッパでは少
数派の法定最低賃金制度がない
国である。その代わりに、労使
は主に産別を中心に賃金交渉を
行い、そこで決定された協約賃



金を拡張適用することで、未組
織労働者にも波及する仕組みを
取ってきた。政府はこの「労使
自治(Tarifautonomie)」によ
る賃金決定を長年尊重してきた
が、昨今の産業構造の変化や労
組組織率の低下に伴う協約適用
率の低下、低賃金労働や貧困の
拡大といった問題が生じるにつ
れて、労働組合や社会民主党(S
PD)から法定最低賃金の導入
を求める声が強くなっていた。

メルケル政権は、二〇〇九年
の政権誕生時から法定最低賃金
の導入を否定しており、FDP
と交した連立協定書にも「労
使間の」協約に関する自治を支持
する。これは社会福祉的な労
働経済秩序の枠の中で放棄しが
たい尊いものであり、国による
賃金設定より優先される。また、
法による統一最低賃金は、これ
を拒否する」と明記されている。
そのため、今回の最低賃金策
の見直しはメルケル政権にとつ

て、徴兵制の停止、脱・原子力
エネルギーへの転換、基幹学校
(Hauptschule)など教育制度
の見直しに続く大きな政策転換
となる。

労組は歓迎、使用者側は警戒

フォン・デア・ライエン労働
社会相は地元紙の取材に対して
「最低賃金を導入するかどうか
はもはや問題ではない。導入を
前提に、労使代表がどのように
して適切な最低賃金額を決定し
合意するかが重要だ」と述べた。
労働組合やSPDは、前述の
通り今回の動きを歓迎しており、
法定最低賃金が導入されれば、
労働力の抑制や社会保障制度の
空洞化の防止にもつながるとの
期待を寄せている。一方で、経
済界やFDPは、法定最低賃金
の導入は雇用機会の喪失や経済
成長の阻害につながるとして反
発を強めている。

今後、FDPが実施を求めて
いる減税策などでCDUが歩み
寄りを見せて両者が折り合えば、
法定最低賃金導入の動きが加速
する可能性もあり、注目が集
まっている。

【参考資料】
European industrial relations observatory
on-line (10 Nov 2011), Deutsche Welle
(15.11.2011, 31.10.2011), The
Economist (Nov 5th 2011)

(国際研究部)

フランス

困窮都市地区で失業率が 上昇―脆弱都市地区観測 所報告

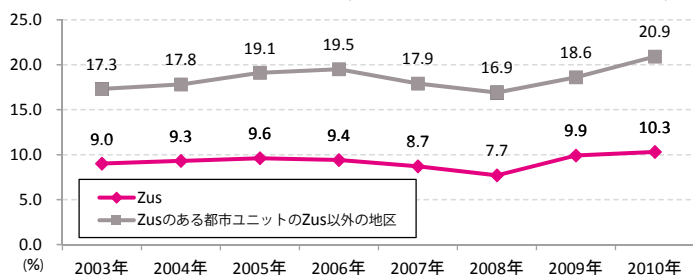
脆弱都市地区観測所(Observatoire national des zones urbaines sensibles)が一
月発表した報告書によると、
困窮都市地区(ZUS: Zones
urbaines sensibles)の失業率が
二〇・九%に達し、フランス全
体の平均の二倍以上となってい
ることがわかった。この地区に
居住する者(一八歳〜五〇歳)
のうち、五二・六%が移民出身
者で、またその半数以上をマゲ
レブ系(北アフリカの旧植民地
モロッコ・アルジェリア・チュ
ニジアの三国)出身者が占める。

若者と男性の失業が増加

脆弱都市地区観測所は困窮都
市地区の社会経済状況を調査し
指標の推移を監視する公的な機
関である。

ONZUSの二〇一一年版報
告書によると、二〇一〇年、Z
USの失業率(一五歳から五九
歳)は前年より二・三ポイント
上昇し二〇・九%に達した。労
働力人口の五人に一人以上が失
業中。これは二〇〇三年以来最
も高い水準である。また、周辺
の都市ユニットにおける失業率
(一〇・三%)との差も二〇〇
三年以来最大となっている

図 居住地別失業者の推移(15〜59歳、2003〜2010年)



資料出所: Insee継続労働調査

(図)。失業率の全体的上昇は、
主に若年層が主導しており、や
はりこの層が経済危機の影響を
最も被っていることを示してい
る。若年者を除くと、失業率は
概ね平均しているが、資格レベ
ルが低い者(二四・四%)、欧
州域外からの移民(二六・七%)
などがとくに高い。二〇〇九年
から二〇一〇年にかけて失業率
が最も上昇したのもこのカテ
ゴリーの人々であった。男女別で
みると、男性の方が失業率上昇
の度合いが高い(前年比三・〇
ポイント上昇)。女性ではむしろ
非労働力人口が増えている(前
年比二・六ポイント上昇)、
ZUSの二五歳から二九歳の女

性の三人に一人が非労働力と
なっている。

多くが貧困から抜け出せない

この地区では、失業率の上昇がストリートに貧困に繋がる。二〇〇九年、ZUSの住民のうち貧困ライン（月額九五四ユーロ）以下で暮らす人の比率は三二・四％であり、ZUS以外の二・七倍となっている。貧困は所得条件のある制度の受益者からも観察することができる。ZUSに居住するCaf（家族手当金庫）（1）受給者のうち三〇％がRSA（積極的連帯所得手当）（2）の受給者であり、七四％が住宅援助を受給している。（ZUSのある他の都市圏ではそれぞれ一九％と六一％）。さらに、ZUSの低所得Cafの受給者はZus以外の低所得Cafの受給者よりも収入に占めるCaf給付の割合が大きい。さらに、ZUSでは被保険者の



五人に一人がCMUC（補足普遍的医療保障）（3）の適用を受けている。これはZUS以外の二・四倍である。貧困は若年者にも及んでおり、二〇一〇年には実に一八歳未満の三分の一にCMUCの保障が適用された。

統合と拒絶感のはざま

失業率の高さ、貧困、これらZUSの特徴は、この地区に移民出身者（移民者またはその子孫）が多いことに起因している。ZUSに占める移民（外国生まれで出生時は外国籍）と移民の子孫（少なくとも両親のいずれかが移民）の割合は五二・六％と、一八歳から五〇歳の住民の半分以上を占める。また、その半数以上がマグレブ系（北アフリカの旧植民地モロッコ・アルジェリア・チュニジアの三国）出身者である（4）。パリ都市圏のZUSでは、一八歳から五〇歳人口の六四％にも及ぶ。ZUSで生活する移民の子孫の比率は全人口に占める移民の子孫の比率の倍であり、移民の比率は約三倍となる。

移民は他の住民よりも平均年齢が高いが、移民の子孫は三〇歳未満の比率が非常に高い点異なる。その結果、移民の子孫では学生の比率が全人口より高く、そのため移民の子孫の非労働力率は比較的高くなっている。非労働力率は移民も移民の子孫も同じだが、その内容が異なる。

移民の非労働力率は、特にZUSでは労働市場から撤退している場合であるが、移民の子孫の非労働力率はむしろ学生の比率が高い。

移民と移民の子孫の失業率はそれ以外の人口の失業率よりも全体的に高い。さらに、ZUSで暮らしている移民と移民の子孫はZUS以外の地区で暮らしている移民と移民の子孫よりも失業率が高い。就業している移民と移民の子孫では、平均賃金がそれ以外の人口よりも低い。移民と移民の子孫が就いている仕事のタイプもそれ以外の人口が就いている仕事のタイプと異なり、女性の場合も男性の場合も、ZUSでもZUS以外の地区でも、ブルーカラー労働者の比率が高く、管理職の比率が低い。

移民の子孫の三分の二と移民の三分の一の配偶者も移民が移民の子孫である。この比率は、ZUS以外よりもZUSの方が高いが、これは必ずしも同族結婚（5）の傾向が強いことを証明しているわけではなく、移民以前の婚姻状況と共に、配偶者が自分が属する社会階層から選ぶようにする傾向がより大きいことが影響している。

移民と移民の子孫の約二〇％は、皮膚の色、国籍または出身を理由に不当な扱いや差別を受けたと考えている。この比率はZUSでもZUS以外でもほぼ

同じ。生活している場所が理由で差別を受けたことがあると考えているZUSの住民は三％に過ぎないが、これはZUS以外の住民の三倍である。居住地を理由とする被差別感、出身や肌の色を理由とする被差別感と対になっているようであり、人種差別を受けたと思っている者の中で、居住地による差別を受けたと考えている者が人種差別を受けたと思わない者の一七倍に達する。

ZUSでもZUS以外でも、移民の子孫の約一〇分の九が「自分はフランス人だと感じる」ことに同意しているが、「人からフランス人だとみられている」ことに同意するのは、ZUSでは五七％、ZUS以外では七九％である。この拒絶感是被差別感との相関関係が大きいことを示している。

〔注〕

- 1 県ベースの家族手当金庫 (Cafés d'allocations familiales, CAF) 。様々な家族手当の給付を行う。CAFを統括する全国組織として全国家族手当金庫 (CNAF) がある。
- 2 RSA (積極的連帯所得手当) は RMI (社会参入最低所得手当) を引き継ぎ二〇〇九年に導入された制度。前身のRMI同様、日本の生活保護に近い制度であり、失業者のみを対象としない。
- 3 「低所得者に対する補足的無拠出医療保険」とも訳される。仏では原則として国民健康保険への (Securité Sociale) への加入が義務づけられているが、無職または失業者の場合、保険料が免除され

たこの保険に加入することが可能。
4 二〇〇八年と二〇〇九年に Insee と Insee が実施した「軌跡と出身」調査による。
5 同族結婚 (endogamie)。ここでは自分と同じ出身地域の者と結婚することを示す。

(国際研究部)

中国

沿岸部東部を中心に引き上げ—一年の最低賃金

二〇一一年は現在までのところ二〇以上の地区で最低賃金が引き上げられた。経済発展のスピードを反映して、引き上げられた地区は沿岸部・東部が中心である。また来年一月にも広東省での引き上げが予定されている。

最高は深圳の二二二〇元

本年に最低賃金が引き上げられた地区は二〇地区を超える(図1)。平均引き上げ幅は二一・七％。最高額(月額)は広東省深圳市の二二二〇元で、次いで浙江省杭州市の二二二〇元、広東省広州市の二二〇〇元となっている。これら沿岸部地域は近年の急激な経済成長に伴う労働者不足を受けて、ここ五年ほどで最低賃金額は二倍近くに達している(図2)。

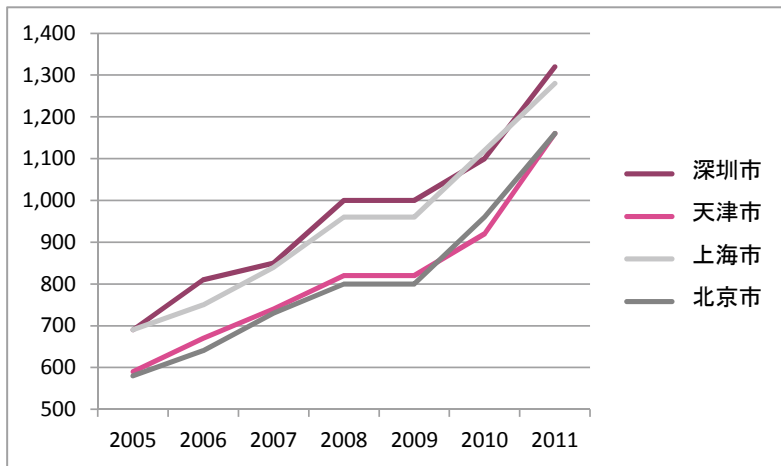
なお、最低賃金における社会保険料及び住宅積立金の扱いは、地区により異なっている。例え

図1 2011年に最低賃金を引き上げた地区(灰色)



資料出所：人的資源社会保障部

図2 各地の最低賃金の推移(元/月)



資料出所：人的資源社会保障部

表 広東省各地における最低賃金引き上げ案(2012年1月より 元/月)

地域	現行	第一案	第二案
広州	1,300	1,500	1,520
珠海・中山	1,100	1,270	1,290
惠州	950	1,100	1,120
梅州	850	1,000	1,020

資料出所：東莞市外商投資企業協会

ば上海市や北京市では、社会保険料及び住宅積立金を最低賃金に含まないとしている。現在の上海市の最低賃金は一二八〇元だが、労働者が納付すべき最低の社会保険料二三五・四元、住宅積立金七八元を別途、雇い主が負担しなければならず、これらを加えると一五九三・四元となり、実質的に全国最高水準となる。

西部地区の賃金は相対的に低調
本年における西部地区の最低

賃金引き上げは、新疆ウイグル自治区のみであった。西部地区の最低賃金は水準としても低い傾向にあり、沿岸部との格差が鮮明となっている。この状況について、人的資源社会保障部労働工資研究所の蘇海南所長は以下のように述べている。
「最低賃金水準は、各地の経済状況・最低生活費用等を反映して決定される。発展著しい地区は生活水準が高く、経済的な競争力がある。さらに他の地区に先んじて産業構造の調整が行

われており、中・高技能労働者の割合も高い。そのため最低賃金の引き上げは、当該地区においては必ずしも企業の多大な負担とはならず、結果としてローエンドの産業・労働集約型の産業の中西部への移転を推進している。経済的に立ち遅れている中西部では、労働集約型の産業が中心であり、企業の負担能力は脆弱である。平均賃金に対する最低賃金の割合は東部に比べて高い状態だ。急激な人件費の上昇は雇用に悪影響を与える恐

れがあり、最低賃金の上昇は緩やかに実施されるべきだ」
広州市では来年より一五〇〇元超えの見通し
ここ五年ほどで急上昇した中国各地の最低賃金は、来年以降も上昇する見通しだ。中国国内で最高水準である広東省の地元政府は、来年一月より実施予定の最低賃金引き上げについて、二種類の案を提示している(表)。両案とも一五%以上の上昇を予定しており、広州市で

は一五〇〇元を超えるのはほぼ確実な状況である。
【参考資料】
人的資源社会保障部 統計局 各省市政府 新華社通信 天津網 東莞市外商投資企業協会 海外委託調査員
(国際研究部)