

# 海外労働事情

## アメリカ

### 緊急失業保険給付プログラム延長と給付要件厳格化の議論

二月三日、連邦下院議会は緊急失業保険給付プログラムの一年間延長に関する法案を賛成多数で可決した。その後、上院に送られたものの、議論がまとまらず、法律の期限切れとなる二月三日の前に二カ月間の暫定的な延長法案が可決される見込みである。

下院で可決された法案は、法案延長とあわせて給付要件の厳格化が付帯されており、民主党およびAFLECIO（アメリカ労働総同盟産業別組合会議）が反発している。

#### 給付要件の厳格化

二月三日に期限切れとなる現行の法律は五九週間までの失業期間を対象にしている。これを四〇週まで削減することに加えて、次の五つが給付要件に課されることが法案に織り込まれた。

・失業保険受給者に薬物乱用に関するテストを実施すること。  
 なお、このテストは一九六〇年代にとりやめられたものである。

・すべての失業保険受給者に求職活動もしくは高校を卒業していない場合は高校卒業資格試験プログラムの受講、および再雇用サービスへの参加を義務付けること。

・ムダ、不正、濫用を厳しく取り締まるためのデータ標準化といった統合的な手法を実施すること。

・各州独自の再雇用プログラムを設計する柔軟性を与えること。  
 ・高所得者の失業保険受給を禁ずること。

この法案に対し、AFLECIOは年収一〇〇万ドル以上の富裕層にわずかな増税をすることで、給付期間の短縮や給付要件の厳格化の必要がなくなるとする。それだけでなく、公務員給与カットも必要がなくなり、中低所得層の医療保険掛金の助成と予防的医療サービスのカット、高齢者向け医療保険金掛金の上昇を防ぐことなどができると主張している。

#### 二五二〇万人が失業期間を経験

給付期間の削減と給付要件の厳格化の方向に議論が向かう中で、二〇一〇年にならなかの失業期間を経験した人は二五二〇万人だったとする調査結果を米国家労働省労働統計局が二月八

日に発表した。

この数は労働力人口のおよそ一五・九%にのぼる人がなんらかの失業状態にあったことを意味する。男女別では男性の一七・七%、女性の二一・八%であり、二回以上の失業期間があった人の数は三九〇万人にのぼった。米国家労働省労働統計局は一九八五年から同調査結果を発表しているが、〇九年の二六一〇万人に次ぐ悪い数字だった。

#### 〇九年より深刻化する傾向に

なんらかの失業期間を経験したことがある人の数は〇九年から改善の兆しが見えているものの、休職期間、および雇用形態に深刻化の傾向がみえる。

〇九年は平均で一九・七週の求職期間が二〇一〇年で一九・九週とほとんど改善しておらず、求職しているにもかかわらず仕事が見つからない人の数は、〇九年の七一五〇〇〇人から一〇年で六六〇万人に急増した。

また、フルタイム雇用を探しているにもかかわらず、パートタイム労働を選ばざるをえない人の数も増加傾向にある。

このような状況のなかで、長期失業者に対する効果的な施策が求められていると同時に、富裕層に対する増税が議論の週上になっていると言えよう。

#### 【参考資料】

25.2 Million Workers Were Unemployed At Some Point in 2010, BLS Date Show, Dec.8, Daily Labor Report  
 House Approves One-Year Extension Of UI Benefits, but Cuts Off 40 Weeks, Nov.13, Daily Labor Report  
 Senate, House Expected to OK Tax Break, Two-Month UI Extension Before Christmas' Nov.22 Daily Labor Report

(国際研究部 山崎 憲)

## イギリス

### 「ユース・コントラクト」実施へー新たな若者向け就業支援策

若年失業者の記録的な悪化への対応策として、政府は新たな政策パッケージである「ユース・コントラクト」の実施を打ち出した。従来の若年支援策の柱であるアプレンティスシップ（見習い訓練）や就業体験のさらなる拡充と併せて、若年失業者を一定期間雇用する民間企業に対する助成策が盛り込まれており、今後三年間で五〇万人近くの支援をめざす。

#### 若年失業者一〇〇万人を突破

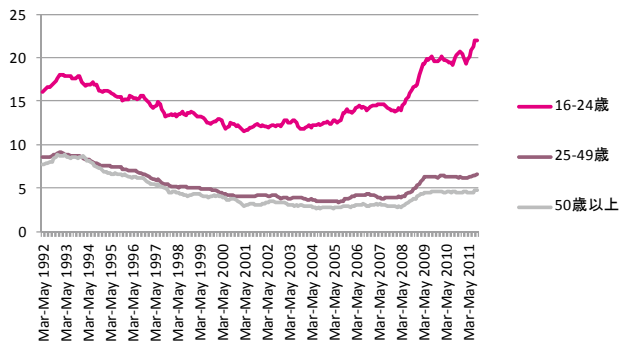
統計局が二月に発表した八―一〇月期の失業者数は、前五―七月期から一二万八〇〇〇人

増加して二六三万八〇〇〇人となり、失業率は八・三%に上昇した（〇・四ポイント増）。うち三割強にあたる八六万八〇〇〇人が二カ月以上失業状態にある（二〇一〇年間で約四割増加）。フルタイム被用者が不況期に次ぐ減少幅（一八万八〇〇〇人減）となり、被用者全体では二五万二〇〇〇人減少したが、自営業者の大幅な増加（一六万六〇〇〇人増）により、就業者全体では六万三〇〇〇人減に留まった。これは公共部門の就業者数の減少（六万七〇〇〇人）に対応しており、一方の民間部門では雇用はほぼ横ばい（五〇〇〇人増）となった。

若年層の雇用状況も、前月に一〇〇万人を突破して八〇年代以来の高水準に達しており、以降も悪化が続いている。一六―二四歳層の失業者数は一〇二万七〇〇〇人、失業率も前期から一・二ポイント増の二二・〇%（図1）なり、長期失業者（二カ月以上）は不況前の水準の二倍以上に増加した。なお、前後して教育省が発表した一六一―二四歳層の「ニート」教育訓練も受けておらず就業もしていない者（失業者を含む）も、二〇一一年第三四半期には調査開始以降で最高の一六六万人に達している（図2）。

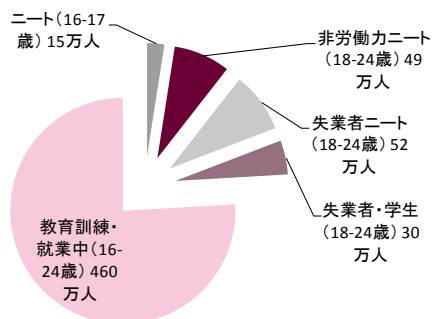
雇用担当大臣は、雇用状況の悪化は前月より緩やかになっており、状況は安定に向かいつつ

図1 年齢階層別失業率



資料出所：Office for National Statistics ウェブサイト

図2 若年層の失業者・ニート等の構成 (イングランド、2011年第3四半期)



資料出所："Building Engagement, Building Futures", HM Government

以上の賃金の支払いを求められる。実施はワーク・プログラムとの請負事業者が担う。政府は、このうち最低でも四万人分を小規模企業の助成に充てるとしている。また、一八

二四歳層で失業期間が三カ月超の失業者に対しては、ワーク・プログラムへの参加に先立って、就業体験プログラムやアカデミー(5)での訓練を提供する。三年間で二五万人の参加を見込んでいる(既に計画されている五万人分の就業体験および二万五〇〇〇人分のワーク・アカデミーでの受け入れに追加)。同時に、ジョブセンター・プラスでの面談やキャリア相談を強化、失業五カ月目以降は毎週の面談を義務化する(通常は二週に一回)。

さらに、アプレンティスシップの拡充策として、五〇人規模までの企業が一六―二四歳層の訓練生を初めて受け入れる場合に、最高で一五〇〇ポンドを助成する。一二年間で四万人の受け入れ増加を見込んでいる。また、訓練の質的向上を図る方策として、訓練生の英語と数学の教育資格が一定水準を下回る場合、その取得を訓練内容に盛り込むことをすべての受け入れ企業に義務付けるとともに、大卒レベルの資格取得が可能な高度アプレンティスシップについても提供の拡大をはかる。並行して、手続きの簡素化などの制度改革を順次実施するとしている(6)。

あるとの見方を示している。若年失業者については、約三割がフルタイム学生のアルバイト探しによるもので、直近の増加分もこうした層によるものと説明、見かけほどの深刻さはないと示唆している。さらに、求職者手当の受給者は依然増加しているが、給付制度全体(1)では受給者は減少傾向にあるとして、受給者削減に向けた取り組みの成果を主張している。

しかし、政府に経済財政見直しを提供する予算責任局(OBR)を含め、シンクタンクなどの間では、来年以降も低成長・高失業の状況が続くとの悲観的な見方が強く、また企業調査からは、景気の先行きへの不安感から雇用主が採用を控えている状況がうかがえる。

訓練、就業体験に加え雇用助成も  
企業が若者の雇用には消極的な理由としてあげるのは、資格、経験および読み書き計算など基礎的なスキルの不足だ。政府は、アプレンティスシップ(見習い訓練)や就業体験プログラム(2)など、企業での就労を軸としたプログラムを若年支援策の柱として掲げ、受け入れ企業の増加やプログラムの高度化、本参加に先立つ導入用プログラムの新設など拡充をはかってきた。悪化が止まらない若年層の雇用状況をうけて、政府は一二月

末、新たな若年失業対策のパッケージである「ユース・コントラクト」の実施を発表した。二〇一二年から三年間で九億八〇〇〇万ポンドを投じて、五〇万人近くの若者の支援を目標に掲げている。うち一六万人分は、一八―二四歳層のワーク・プログラム参加者(失業期間が九カ月を超え、(3)を六カ月間雇用する民間企業に対する二七五ポンドの助成による。政府はこの金額について、若者向け最賃額の半額に相当し、企業が若者を直接雇用した場合の社会保険料を上回る額であると説明している(4)。雇用主は最終的に、最低賃金(現在時給六・〇八ポンド)

加に先立って、就業体験プログラムや業種別ワーク・アカデミー(5)での訓練を提供する。三年間で二五万人の参加を見込んでいる(既に計画されている五万人分の就業体験および二万五〇〇〇人分のワーク・アカデミーでの受け入れに追加)。同時に、ジョブセンター・プラスでの面談やキャリア相談を強化、失業五カ月目以降は毎週の面談を義務化する(通常は二週に一回)。

充てる方針だ。

このうち、若年失業者に対する雇用助成策は、前労働党政権が金融危機直後の緊急対策として一〇億ポンドを投じて実施(7)していたが、新政権が歳出削減策の一環としてこれを廃止した経緯がある。いったん廃止した施策の焼き直しではないかとの批判に対して、政府は、前政権は公共部門を雇用の受け皿としていたが、今回の施策は民間部門における受け入れを前提とすること、助成額が小さいこと、さらにパーマネント雇用への移行の可能性があることなどをあげ、前政権の施策とは異なるとしている。

〔注〕

1. 求職者手当のほか、雇用・生活補助手当および就労不能給付(就労困難者に対する給付制度)、一人親に対する所得補助など。

2. ジョブセンタープラスを通じて一六―二四歳層の失業者に提供されるプログラムで、受け入れ企業において二〜八週間、週二五〜三〇時間就業するもの。

3. 長期失業者に対する就業支援プログラムで、若者は通常九カ月を超えて求職者手当等を受給している場合に参加が義務付けられる。

4. 経営者団体CBIが、若年失業者を雇用する場合に社会保険料を免除するよう提言していたことに對する返答。

5. 就業前訓練、就業体験を提供、修了者に就職のための面接の機会を保障するプログラム。

6. 例えば、企業が受け入れを決定してから一カ月以内に募集を開始し、三カ月以内に受け入れが出来

るようにする、など。さらに、政府は追加的な改革案として、一六―一八歳向けプログラムの期間を最低一年とすることや、訓練の内容や質について審査を行なうことなどを発表している。

7. Future Jobs Fund\*

【参考資料】

Office for National Statistics, Department for Work and Pensions, Department for Education, HM Treasury, BBC, The Guardian, Telegraph 各ウェブサイ

(国際研究部)

## フランス

**失業者数が二カ月連続で増加**

労働・厚生省 (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé) の発表によると、一〇月末のカテゴリーAの求職者(求職者のうち一カ月間一切就業活動を行わなかった者)は二八二万四九〇〇人、前月比で二・二% (三万四〇〇〇人) 増加したことが明らかとなった。前月比の失業者増加はこれで二カ月連続となる。

増加幅も前月の〇・九% (二万六〇〇〇人) からさらに拡大した。前年同月比では四・九%の増加であり、雇用情勢が厳しさを増していることを示している。失業者を男女別に見ると、男性が一・二%、女性が一・三%の増加であり、年代別では五〇

歳以上が一五・五%と中高年の失業者数の増加がめだっている。

また、INSEE (国立統計経済研究所) は、今年九月の家計消費額が前月比で〇・五%減少(前年同月比では一・三%の減少)したと発表した。前月比マイナスは二カ月ぶり、衣料品とエネルギー関連の支出減少がその大きな原因である。さらに、ギリシャ危機の影響などから、来年の経済成長率予想が下方修正され、一・〇%程度に留まるとする発表(一〇月二七日、サルコジ大統領)がなされるなど、雇用・経済情勢の先行きに暗雲が立ち込めている。ベルトラン労働・雇用・厚生相も「経済状況が好転しない限り、雇用がどれだけ改善するかは予測がつかない」と今後の見通しが楽観的でないことを示唆した。

失業率の上昇は、就業構造の変化も一因となっている。政府が今年九月に発表した報告書によると、この二五年間で、就業者数は三一〇万人増加し、二五七〇万人に達したが、このうち第三次産業の増加(熟練・非熟練問わず)が著しい反面、農業従事者は大きく減少、製造業における就業者も同じく減少した。なお、建設・土木業の就業者数は横這いであった。その結果、第三次産業で就業する者の比率は、一九八〇年代初頭の六五%から、七六%まで上昇している。賃金労働者の就業者に占める比

率は、同期間に、八三%から八九%に上昇した。

他方、パートタイム労働者の比率も、同期間に、一〇%から一七%へ高まった(男性のそれは、三%から六%、女性は、二〇%から三〇%へ上昇)。五〇歳以上の就業者の占める比率は、二〇%から二五%へ高まり、労働力(特に医師や中級公務員)の高齢化が進んでいる。これらの労働者は景気変動の影響を受けやすい。雇用情勢が好転する兆しは当分の間見えそうにない。

【参考資料】

海外委託調査員、労働・雇用・厚生省HP、INSEE (国立統計経済研究所)

(国際研究部)

## ドイツ①

**医療介護分野の上級管理者、新たに公認職業資格**

連邦職業教育研究機構(BIBB)は一月二四日、新たに「医療介護上級管理士」を公認職業資格として追加することを発表した。医療介護の事業を包括的に管理・指導する資格で、その職務や試験の内容などを定めた法規命令が二〇一二年一月一日に発効した。

**医療介護マネジメント人材の不足**

教育研究省所管の「連邦職業

教育研究機構(BIBB)」と労働社会省所管の「労働市場・職業研究所(IAB)」が二〇一〇年に実施した共同調査によると、今後ドイツでは少子高齢化が進み、二〇二五年までに現在よりさらに一〇〇万人の医療介護労働者が必要になると予測されている。

しかし医療介護分野では、当該サービスを包括的に管理・指導できる労働者が不足しており、適正人材の育成と確保が急務となっている。そこでBIBBは新たに「医療介護上級管理士」という公的職業資格を追加し、人材の育成・認定を行うことにした。具体的な職務内容は、

1. 医療介護に関する包括的事業計画の立案、編成、調整、監督
2. 初期職業訓練生、継続職業訓練生を含む人材の調達、管理、育成指導
3. 施設内外の適切な関係構築と、コミュニケーション管理
4. 重要管理データの調査と評価、および適切な管理手法の導入と提供サービスの把握
5. 事業目標および事業戦略の策定と実施
6. 財政・投資計画、資金調達計画等の策定と実施
7. 品質マネジメントプロセスの管理と最適化
8. 個別計画の立案、編成、調整、監督、評価
9. マーケティングの計画立案

と実施

となっており、施設運営や人材管理・育成などの複雑な専門業務をこなす能力が要求されている。そのため主な対象者は、すでに医療介護分野の職業経験を有する者で、例えば公的医療機関や高齢者介護施設の看護師や介護士などが想定されている。二〇一二年一月から始まる公認資格試験に合格した者は医療介護分野の様々な機関・施設で雇用者として働くか、もしくは独立事業主として働くこともできる。

**職業資格の詳細は政労使で策定**

「医療介護上級管理士」は、ドイツの職業訓練制度の二本柱である「初期職業教育訓練」と「継続職業教育訓練」のうち、後者の継続職業教育訓練に該当する。継続職業教育訓練は、主に社会人を対象としたもので、新しい業務に対応するために必要な技能を身につける適応継続訓練や、上級の公的資格を得ることを目的とした職業向上訓練などがある。一方の初期職業教育訓練は、主に義務教育を修了した若者を対象としたもので、職業学校に通いながら企業で訓練を受けるデュアルシステム(二元的教育訓練制度)や、全日制職業学校でフルタイムの訓練がそれに該当する。

今回、「医療介護上級管理士」を公認職業資格として追加する

ことを発表したBIBBは、連邦教育研究省(BMBWF)の管轄下にある公的組織で、BMBWFが策定した職業教育全体の基本的制度設計や方針に基づき、具体的な職業教育訓練の企画立案、関連規定の整備などを行っている。今回のように公認訓練職種を創設する際にはBIBBが調整役となり、連邦政府、州政府、労使代表、専門家などの関係者が法規命令(Verordnung)の策定を行う。「医療介護上級管理士」に関する法規命令を策定した際には、BIBBが二〇〇九年に行った「医療・介護福祉分野における管理職職員の訓練の必要性と資格の要請調査」が基礎資料となった。

なお、法規命令に沿って訓練が正しく実施されているかを監督するのは、商工会議所をはじめとする各会議所である。

#### 【参考資料】

BIBB Press release, 49/2011, Bonn, 24.11.2011, Bundesgesetzblatt Jahrgang 2011 Teil I Nr. 42, ausgegeben zu Bonn am 4. August 2011, www.qubbe-projekt.de "Occupations and qualification in the future - BIBB - IAB model calculations in occupational fields and qualifications until 2025"

## ドイツ②

### 二〇一二年労使交渉一貫 上げに向けて動き出す

統一サービス産業労働組合

(Ver.di)は、二〇一二年初頭の労働協約交渉で、大幅な賃上げを要求する方針を固めた。ドイツ金属産業労働組合(IG Metall)も一月から二月にかけて行う交渉の中で集中的に賃上げを求める予定だ。労働総同盟(DGB)の組合員総数の七割を占めるVer.diとIG Metallが、相次いで賃上げ要求の方向を打ち出したことで、ほかの産業にも同様の動きが広がりそうだ。

#### 二〇一二年交渉、幕開け

二〇〇八年の世界金融危機の影響で、労働組合はこれまで「雇用確保」を優先して賃上げ要求を控えてきた。しかし、景気の現状を判断して、今回は賃上げを前面に打ち出す方針だ。二〇一二年は冒頭から、約一二〇万人の連邦・地方自治体の公務労働者や約三二〇万人の金属・電気産業労働者が適用を受ける大型の交渉が続く。交渉の行方は、ドイツポストやドイツテレコム、化学産業、小売業、金融業など他の交渉にも大きな影響を与えるため、今後の展開に注目が集まっている。

#### 欧州危機も阻害要因とはならず

二〇一一年に起きた欧州危機はヨーロッパ全体に暗い影を落としていた。しかし、それでもドイツの経済学者は、現時点で労働組合は賃上げに有利な立場

にあるとみている。キール世界経済研究所(IffW)のカルステン・パトリック・マイヤー氏は、二〇一二年の労働協約賃金について、「過熱する熟練労働者不足と堅調な労働市場の影響で三〇〜三・五%の賃上げは可能」と予測している。IffW経済研究所のシュテッフェン・ヘンツェル氏も三%程度の賃上げは妥当だとして、「少なくともこの程度の賃上げが原因で、ドイツの競争力が低下することは無い」と見る。

#### 公共部門の賃上げに意欲

Ver.diのビジネスケ委員長は、ごみ収集労働者や看護師、教員など公共部門の賃上げ獲得に強い意欲を示しており、「公共部門の労働協約による過去一〇年の賃上げは、金属や化学などの工業部門と比較すると三割以上少ない」と主張する。そのうえで「この格差は適正に解消する必要がある、必要があれば組合の要求を押し通すために強硬な手段も辞さない」と強気の構えを見せている。

#### IGメタルはやや慎重な姿勢

IGメタルも二〇一一年の好況を受けて賃上げを要求する予定だ。バーデン・ヴュルテンベルク州支部長のホフマン氏は「労働者は多くの企業で好業績が続いていることを知っており、それは春に発表される企業決算

でも証明されるだろう」と述べる。さらに「労働者の意欲的な働きがなければこの好景気の実現は不可能であり、その働きに対して相応の賃上げを要求するのは当然である」という。ただ、IGメタルは二〇〇八年秋に八%の賃上げを要求した直後に金融危機が発生したことが記憶に新しい。これを踏まえて同支部長は「現段階では今後の経済の見通しは安定している。ただし、偏った南欧の緊縮政策が要因で急速に景気が減速する可能性はあるため、二月末に要求を出す際には、今後の見通しと同様に過去の経験も考慮するつもりだ」とやや慎重な姿勢を見せている。

#### 【参考資料】

Verdi Pressemitteilungen (13.12.2011, 09.12.2011), IG Metall Pressemitteilungen (15.12.2011, 19.12.2011), Die Welt (27.11.2011), euro online (11.5.2011)

## 中国

### 派遣労働が抱える問題— 地方政府が先駆けて対策 実施

中国における派遣労働法制は、二〇〇八年に施行された「労働契約法」により規定されているが、施行から三年が経過し様々な問題が明らかになりつつある。派遣労働者の多い東北部では、

中央政府に先行して対策が実施され始めている。

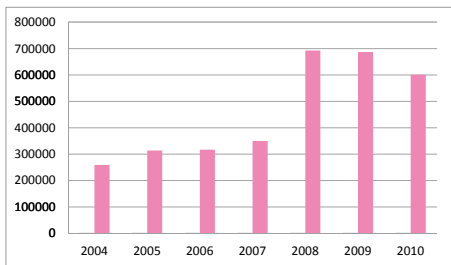
#### 派遣労働者を労働契約法で規定

中国における派遣労働は、社会の需要に応じて登場した。一九九〇年代の国有企業改革の結果、多数の失業者が発生したが、政府は就業対策のために、民間企業の派遣事業を認めざるを得なかった。また、二〇〇一年のWTO加盟後は、沿岸部での輸送型産業が急速に成長し、沿岸部での労働需要が高まった。この際には内陸部の地方政府が派遣業務を行い、沿岸部での労働需要に応えるとともに、内陸部の失業率低下に貢献した。そして二〇〇八年一月、人的資源社会保障部は「労働契約法」を施行し、このなかで公式に派遣労働者の扱いについて規定した。さらに同年の九月には「労働契約法实施条例」を発表し、派遣労働に関する、より詳細な規定を定めた。労働契約法においては、一一の条文が、労働契約法实施条例については五の条文が派遣労働について規定している。

#### 派遣労働制度の問題点

人民日報は二月一日付の新聞において、「派遣制度の乱用を防ぐ」と題する記事を掲載した。記事では、人的資源社会保障部が制定した派遣労働法を分析し、その問題点や改善策を掲載した。この記事は人的資源社会

図 労働争議の件数(当局受理ベース、単位:件)



資料出所: 中国統計局、人的資源社会保障部の資料より作成

保障部が発行する「中国労働保障新聞」のホームページにも掲載された。当記事では現行制度の問題点として、四点をあげている。

一点目は、派遣労働者の行える業務として定義されている「一時的・補助的・代替的」という定義が極めて曖昧であることだ。そのため使用者には、派遣労働者の適用条件に合致するか否かが判断できず、混乱するケースがある。

二点目は、労働災害が発生した際の責任の所在の不明確さだ。直接雇用であれば責任は使用者にあるが、派遣労働の場合は、労働契約法において派遣先・派遣元の双方が責任を負わなければならないと規定しており、その責任の所在・配分が不明確となっている。

表 各法律の比較表

名称	労働契約法	天津市労務派遣管理弁法	吉林省労務派遣管理弁法
施行時期	2008年1月	2011年9月	2012年1月
派遣労働者が行える業務	臨時的、補助的、代替的な業務	記載なし	臨時的、補助的、代替的な業務。臨時的とは、期間が1年未満の業務を指す。補助的とは、その労働者が実際に作業を行い、他の労働者を管理する業務ではないことを指す。代替的とは、直接雇用の労働者が病気休暇・出産休暇・兵役・けがの治療などにより業務を行えない際に、その業務を代替する事を指す。
派遣元企業と労働者が労働契約を締結する際に、契約解除条件の契約書への記載義務	規定なし	あり	あり
同一労働同一賃金について	企業は同一労働同一賃金を順守しなければならない	企業は、給与・福利・社会保険のいずれにおいても同一労働者に対しては同一の扱いをしなければならない	企業は同一労働同一賃金を順守しなければならない
派遣元企業と派遣先企業の契約の形式について	規定なし	監督官庁が指定するフォーマットで契約しなければならない	規定なし
派遣元企業と労働者の契約について	規定された内容を記載しなければならない	監督官庁が指定するフォーマットで契約しなければならない	規定された内容を記載しなければならない
法律の有効期限	なし	2016年9月を以て廃止	なし

資料出所: 人的資源社会保障部

三点目は、行政監督を行う人員の不足である。法の順守のためには、行政官による適切な監視が求められるが、人手不足のため十分に監視しきれていないのが現状だ。労働契約法が順守されているか否かを監視する人員は、現在約一七〇〇人存在するが、増員すべきだとの声がある。

四点目は、悪質な派遣企業が多数存在していることである。二〇〇八年の労働契約法施行以来、労働争議の件数は劇的に増えたが(図)、これは派遣企業の増加と無関係ではないと言われている。つまり悪質な派遣会

社に雇用されている労働者が、労働争議を行う傾向にある。ガバナンスが十分に機能していない派遣会社は、良質な派遣会社からもその取り締まりの強化が期待されている。

以上の四点の問題に対して、人的資源社会保障部の高官はいくつかの対応策を述べた。内容は、違法・悪質な派遣会社の取り締まりの実施、派遣先企業に対する法令順守の検査、広報活動による法令順守の要請などである。

**国有企業の多い東北部で先駆けて対策実施**

法令順守のチェックや広報活動の強化など、具体策を伴わない中央政府の対応の一方で、地方政府レベルでは対策が進んでいる。天津市が二〇一一年九月より「天津市労務派遣管理弁法」を施行したほか、派遣労働者の多い吉林省では二〇一二年一月より「吉林省労務派遣管理弁法」を施行した。いずれの地域も労働者保護のために、具体的な対策に取り組みとしている(表)。

吉林省が上記の法律を定めた背景には、国有企業の存在がある。吉林省を含む東北部では、国有企業の生産拠点が数多く存在している。国有企業は経営合理化のために実施したかつての大量リストラ以来、派遣労働者を多数抱えており、その数は全従業員の三分の二を占めると言われている。吉林省は国有企業である自動車メーカーの本社が存在するなど、国有企業の製造拠点が多数存在しており、派遣労働者の保護は他地域以上に重要な課題となっている。

吉林省が施行した法律の特徴は、今まで曖昧だった派遣労働者の行える業務を、より明確に規定した点である。「吉林省労務派遣管理弁法」では派遣業務を臨時的・補助的・代替的な業務と規定した上で、臨時的とは期間が一年未満の業務を指すと明示している。また補助的とは、

その労働者が実際に作業を行い他の労働者を管理する業務ではないこととし、代替的とは、直接雇用の労働者が病気休暇・出産休暇・兵役・けがの治療などにより業務を行えない際にその業務を代替する事を指すと明確化した。労働契約法の内容から一歩踏み込んだものといえよう。

**【参考資料】**  
 人民日報、人的資源社会保障部、天津市・吉林省政府、統計局  
 (国際研究部)

**韓国**

**政府、非正規雇用総合対策案を発表―労使からは批判も**

政府は「非正規雇用総合対策案(二〇一一年九月)」を発表した。主な対策は、従業員五人未満の事業所での非正規の雇用保険と国民年金への加入を義務化、雇用形態の公示の義務化など。しかし、与党が積極的に進めてきた非正規職の賃金を正規職の八〇%レベルまで引き上げる案は政府の反対で含まれなかった。

**低所得層にも社会保険の適用を拡大**

これまで雇用保険にかぎっては、週一五時間以上働く労働者全員に加入が義務付けられていた。しかし、実態をみると、五人未満の事業所の場合、正規従

業員の雇用保険の加入率は六〇％にとどまり、非正規の場合には二六％に過ぎない。国民年金は正規六〇％、非正規一七％というのが実態だ。

今回の対策案はその現状を開するのを目的としている。従業員五人未満の事業所で週一五時間以上勤務し、最低賃金一二〇％（現在の最低賃金から換算すると二四万ウォン）の労働者に対し、来年下半年（七月～二月）から、雇用保険と国民年金への加入を義務付けるというもの。

二〇一一年一〇月現在、雇用保険の料率は一・一％、国民年金の料率は〇・九％であり、企業と労働者が折半負担している。今回の対策では、企業、労働者、政府がそれぞれ三分の一ずつ負担するように変える。政府も負担することによって、低所得の非正規労働者への社会保険の適用を拡大しようというものだ。この措置によって、労働者一人あたり年間二五万ウォン、合計二四〇〇億ウォン規模の政府負担が見込まれている。

**労使双方から批判**

ところがこの対策案に関しては、労使双方から異論がでてい。韓国労働組合総連盟は今回の対策案の実現性を疑問視している。これまでの議論では雇用保険と国民保険の支援の対象が一〇人未満の事業所で勤務する



最低賃金二三〇％以下の低所得労働者というものだった。それが今回の案では対象範囲がより狭められている。さらに、労働側に事前協議がなかったことから、一方的な対策案であると批判した。

非正規問題に詳しい、韓国非正規労働センターの所長、リ・ナンシン氏は「今回の対策は非正規に対する福祉政策的意味合いが強い。しかし正規と非正規の賃金格差にはまだ大きな開きがあり、根本的な問題解決にはならない」と指摘した。また同氏は、低所得者層が社会保険に自ら加入するインセンティブは薄く（負担が軽くなったとしても）、今回の対策が事実上の加入増につながるかどうかは疑問としている。

一方の経営者総協会（経総）は、今回の対策は企業に過度な規制を押しつける対策だと反発した。過度な規制は雇用自体を

減らす危険を持つ。経総は、非正規の根本的な問題は正規雇用に対する過剰な保護と大企業による労働の二極化だと主張している。したがって、非正規の処遇改善を企業に強要するような対策は不合理であり、正規労働者に対する柔軟化を断行しない限り、非正規の処遇改善策の実現はあり得ないとしている。また、今回の対策は政治的人気取り策であるとも批判しているが、その一例が企業の非正規雇用の状況を公開する「雇用形態公示制度」だ。企業を非正規雇用の比率により評価するこの仕組みは、市場経済秩序を損なう重大な問題であり、他の先進国では例がない制度だと強く批判している。

（国際研究部）

**EU**

**欧州委、雇用・社会情勢の年次報告書を公表**

欧州委員会は二月、雇用・社会情勢の変化に関する年次報告書を発表した。近年の不況によって貧困や格差、雇用不安が悪化していると分析、今後も緊縮財政や景気低迷が予測される中で、雇用を伴う回復の実現には雇用政策と社会政策の併用が不可欠であると述べている。また併せて、将来の高齢化に向け

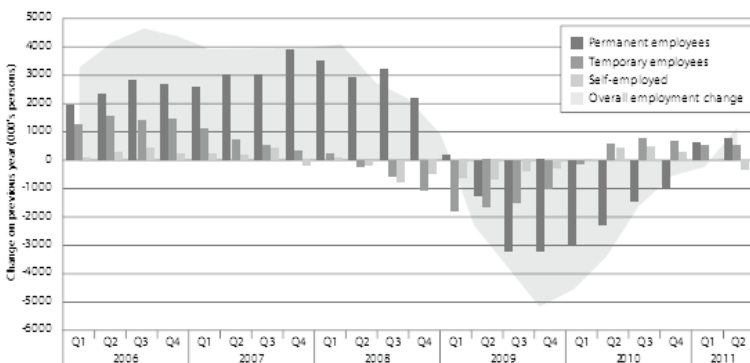
た方策や、域内の自由な労働移動を維持する必要性を指摘している。

報告書は、雇用と社会情勢に関して従来別個に作成されていた年次報告書を統合したものだ。労働市場の動向や貧困・格差などの社会情勢を総合的に分析し、雇用政策や社会政策の課題を検討することを目的としている。主な内容は以下の通り。

**不況前後の労働市場の状況**

金融危機に続く不況により、EU全体で六〇〇万人分の雇用が失われたのに対して、回復期に創出された雇用は一五〇万人分と遠く及ばず、また多くはテンポラリー雇用の増加による（図）。失業率は九・五％

図 雇用形態別就業者の推移



率が上昇していることから、不況を挟んでスキル・ミスマッチが拡大していることが懸念され、積極的労働市場政策を通じてこれを解消し、成長につながる雇用を創出することの重要性が増している。

また、長期失業者（失業期間が一年以上の者）が失業者全体の四割を占め、さらに増加するとみられている。併せて、所得の著しい減少や貧困や物的な欠乏のリスクに直面する者も増加している。しかし、各国が緊縮財政を求められる現状にあつて



社会的支出の増加の余地は小さい。

不況以前から、新たに創出される雇用が低賃金・高賃金の両極に集中する傾向にあったが、不況により製造業や建設業で中程度の賃金水準の仕事が多く失われ、二極化の傾向がさらに強まっている。また全般的に要求される教育・職業資格が高まっており、低賃金の仕事でも読み書き計算や他の基礎的なスキルが不足している者は仕事を得にくい状況にある。さらに、増加が見込まれる高度専門職についても、高等教育資格の保有者に仕事を保障するのではなく、スキル需要に対応した教育が行なわれる必要がある。

### 格差・貧困の状況

不況期には、多くの加盟国で社会システムが家計所得を安定化させる役割を果たしたが、長期的な傾向としては所得格差は

拡大傾向にある。従来から相対的に格差が大きい加盟国(例えばギリシャやイタリア)では、社会システムの成熟とともに格差の縮小がみられる一方、伝統的に平等な状態にあった北欧などで、むしろ所得格差が拡大している。社会的支出が制限される中で、こうした問題に対応するための政策ツールとしては、就業率の増加、賃金格差の縮小、より良質な雇用への移行の支援、育児サービスなど金銭以外の支援策の活用、高額所得者や資産への課税強化のほか、社会的支出自体の質や効率を高めることなどがあげられる。

また格差拡大にあわせて、貧困層も増加傾向にある。貧困・社会的排除のリスクのある層(1)は、二〇一〇年時点でEU全体で一億一五〇〇万人(総人口の二三%)で、前年から一〇〇万人増加している。六五歳以上層(二二%)や、一人親(六%)とその児童(二六%)の比率が高い。また、就労年齢層(一八―五九歳)でこうしたリスクのある者のうち、非労働力人口(就労も求職もしていない者)は四割で、失業者が二割弱、就労層が四割近くを占める。

### 就労貧困 (in-work poverty) の状況

就労貧困層(いわゆるワーキング・プア)は一八歳以上の就労人口の八%強で推移しており、

テンポラリーあるいはパートタイム労働者、また低学歴層で比率が高い(例えば、テンポラリー労働者では二二・九%、パートマネット労働者では五・一%)。テンポラリー労働者は、年齢・資格が同等のパートマネット労働者より賃金水準が一四%低く、また一年後により安定した仕事を得る層は三分の一に留まる。

また、就労年齢層の半数のみが就労している世帯に属する場合、貧困リスクが四倍(全員が働いている場合は五%、半数の場合は二〇%)となる。さらに、就労年齢層の就労割合が非常に低い世帯のうち、子供が居る世帯に属する場合は子供が居ない世帯の場合よりも貧困リスクが二倍高まる。こうしたケースについては、仕事と家庭の調和を可能とする柔軟な働き方の推進や、育児サービスの提供を通じて就労促進が有効と考えられる。ただし、就労貧困層の状況は加盟国によって大きく異なり、就労年齢層の就労割合よりも低賃金が貧困リスクを高めている場合もある。

### 高齢化への対応の必要性

EUの高齢化率は、二〇一〇年の〇・二六から、二〇二〇年には〇・三二、二〇五〇年には〇・五へと急速に上昇すると予測されている。労働力人口の高齢化は、出生率のさらなる低下とあいまって重大な財政的リスクと

なりうるため、高齢者の就業促進を図る必要がある。EU全体では、高齢者の就業率は二〇一〇年の間に三七%から四六%超に増加しており、平均引退年齢も六〇歳弱から六一歳に上昇したが、やはり加盟国毎に状況が異なり、例えば引退年齢はスウェーデンの六四歳超に対して、スロヴァキアでは五九歳を下回っている。

高齢者の就業促進に向けた方策としては、就労による金銭的なデメリットの除去や早期退職をしにくくするだけでなく、例えば教育訓練を通じた技能の陳腐化の防止や、失業期間の長期化の防止、高齢者に適した労働条件の奨励(パートタイム労働など)、健康の維持や介護の提供などの支援策が考慮されるべきである。

### 新規加盟国からの労働移動の影響

新規加盟二二カ国(2)からの二〇〇四年以降の労働者の移動は約三三〇万人に達した。不況期にはこうした移動が急速に減少し、また例えばスペインではその後も国内の雇用状況の悪化から受け入れが困難な状況にあるが、他の多くの受入国では、失業の増加や賃金低下などの目立った影響はなく、むしろ長期的にはGDP成長率に二%寄与したとの分析もある。また、送出国側での頭脳流出に関する懸

念も見られるが、こうした移民に占める高学歴者の割合は限定的で、送出国の進学率も高まっている。さらに、受入国からの送金は、送出国の経済成長を促進しうる。受入国に対するコスト増の側面は否めないが、域内の労働者の自由な移動を制限すれば、想定外の悪影響を招く可能性もある。

### 〔注〕

1. at-risk of poverty or social exclusion—貧困または社会的排除の状態にある可能性のある状態。すなわち、①所得水準が中央値の六割未満(貧困リスクがある)、②深刻な物質的困窮の状態にある、③六〇歳未満層で、所属する世帯の就労年齢の構成員の就労(稼働)割合が非常に低い(就労年齢の構成員が過去一年に就労可能であった月のうち、実際に就労した月数が二割を下回る)。

2. 二〇〇四年加盟の一〇カ国(チェコ、エストニア、ハンガリー、ラトヴィア、リトアニア、ポーランド、スロヴァキア、スロヴェニア、マルタ、キプロス)及び二〇〇七年加盟のルーマニアとブルガリア。

### 【参考資料】

“Employment and Social Developments in Europe 2011”, European Commission  
欧州委員会ウェブページ

(国際研究部)