

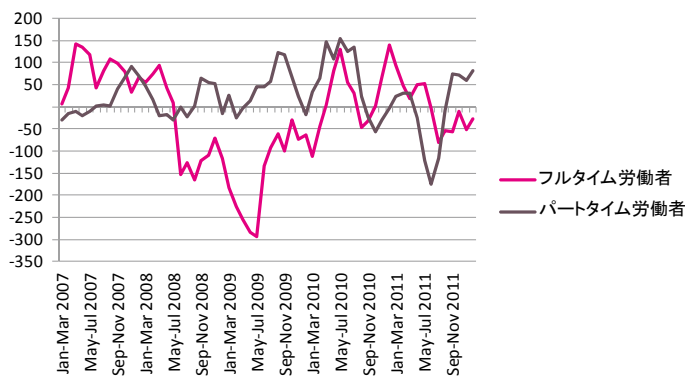
# 海外労働事情

## イギリス

### パート増により雇用が改善

統計局が四月に発表した雇用関連統計によれば、一二一二月期の就業者数は前期（九一二月）から五・三万人増加して二九一七万人、失業者数は三・五万人減の二六五万人で、雇用状況は二〇一一年三十五月期以来の改善となった。失業率は〇・一ポイント減少して八・三%、また若年層（一六―二四歳）の失業率も〇・一ポイント改善し

図 フルタイム・パートタイム労働者の対前期増減(4人)



資料出所：Office for National Statistics

シンクタンクのCIPDは、男性パートタイム労働者の増加は失業者数の抑制につながったとして積極的に評価している。女性の失業者数の増加については、公共部門における人員削減の影響の可能性を指摘。僅かとは

た（二二・二%、失業者数は一〇三万三〇〇〇人）。ただし、就業者数の増加の大半は男性パートタイム労働者によるもので、フルタイム労働者は女性を中心に引き続き減少、女性の失業状況は不況以降も悪化が止まらない状況だ。フルタイムの仕事がないためにパートタイムで働いている労働者は、一九九二年の調査開始以降で最高の一四〇万人（一八%）となり、二〇〇八年以降の四年間で二倍に増加した。二〇一二年三月の求職者手当申請者数は、申請期間が

一年未満の失業者は減少しているものの、一年を超える失業者の増加幅がこれを上回った結果、全体としては増加が続いている（二六一万人、前月から三六〇〇人増）。

いえ雇用状況の改善は、景気の二番底を回避できたことを示唆していると考えられる、とコメントした。

しかし、前後して統計局が公表した二〇一二年第1四半期の経済成長率（一次推計）はマイナス〇・二%で、前期のマイナス〇・三%に続いて二期連続のマイナス成長となり、経済は統計上、再び景気後退期に入った。政府はユーロ圏の不調が一因と説明しているが、マイナス成長に大きく寄与したのは建設業の低迷（マイナス三%）で、緊縮財政に伴う公共事業の削減によるものとの見方が強い。このほか、製造業を含む生産部門もマイナス〇・四%と縮小、サービス業の成長率はほぼ横ばいのプラス〇・一%となった。

建設業の成長率は二次推計以降での修正が大きい傾向にあることもあり、経営者団体のCBI（イギリス産業連盟）やCIPD（イギリス商業会議所）は、各種の企業調査の結果はむしろ景気が回復基調にあることを示しているとして、統計局のデータに不信感を示している。しかし、今後の修正により逆に全体の成長率が上向くことは難しく、最大限でも横ばいとなるとみられる。

### ユース・コントラクトを開始

政府は四月から、若年層向け支援策のパッケージである「ユース・コントラクト」を開始した。二五歳未満の一六万人分の雇用で最高二七五ポンド（年間の社会保険料を上回る額）を助成するほか、一八―二四歳の求職者手当受給者に対して、三年間で二五万人分の就業体験の機会を追加する。また、初めてアプレンティス（見習い訓練生）を受け入れる使用者に対して支給を決めている一五〇ポンドの手当の支給件数を二万件から四万件に引き上げる。さらに、一六―一七歳層の二一五万五〇〇〇人に教育訓練または訓練つき雇用の場を提供するというものだ。

就業体験プログラムをめぐっては、その一部が実質的に無給労働を強制しているとの批判の高まりから、多くの大手企業が不参加を表明し、政府が部分的な制度改正を余儀なくされるに至っている。また、将来の雇用につながる未熟練の仕事に従事させられ、終了後の採用機会も提供されないケースがメディアで報じられるなど、批判を集めてきた。制度を所管する雇用年金省はこうした批判に 대응して、就業体験プログラムの効果に関するレポートを公表した。

これによれば、プログラム参加者は非参加者に比べて、給付からの離脱率が六ポイント（参加者四六%、非参加者四〇%）、就職率が八ポイント（同三五%、二七%）高まるという(2)。

また、CIPDとジョブセンタ―は、就業体験の実施に関して昨年公表した使用者向けガイドランスを四月に改定、一〇カ条の「就業体験の質に関する憲章」(Work Experience Quality Charter)を盛り込んだ。「憲章」は、個々の若者のニーズや境遇への配慮、提供する支援や指導等の明確化、参加者やプログラムの適正な管理などに交じって、就業体験を求人への補充に利用しないことなどを使用者が誓約する内容だ。グレイリング雇用担当大臣は憲章を称賛し、企業に参加を求めている。また、若年層はより就業経験もスキルもある外国人労働者と競争しなければならず、不利な状況にあるとして、就業体験を通じた就業経験の蓄積の有用性を主張している。

### 〔注〕

1 シンクタンクのNIESR、IPPRなど。NIESRによれば、二〇一一年度の公共投資は前年度から二五%減少しており、公的住宅や病院、学校、道路などへの投資が抑制されたという。またIPPRは、全般的な需要不足の改善には家計消費の拡大が必要だが、賃金上昇率を上回る高い物価上昇により停滞が長引く可能性を懸念

している。一方、同じくシンクタクのWork Foundationは、輸出減が景気後退の主要因であるとしており、製造業の回復に向けて輸出拡大を図る必要があるとしている。

2 いずれも参加時点から二週後の状況。ただし、報告書は就職率に関するデータについては信頼性に留保を置いている。また給付離脱者については、理由別の比率は明らかにされていないが、就職に伴う離脱だけでなく、無職のまま受給資格を失った、あるいは取りやめた層なども含まれている点に留意。

#### 【参考資料】

Department for National Statistics, Office for Work and Pensions, BBC, The Guardian, CBI, BBC, CIPD, NIESR, IPPR, Work Foundation, ILO ほか各ウェブサイ

(国際研究部)

## アメリカ

**退職後の年金、医療、生活などに不安を感じる人が増加—従業員調査**

退職後の年金、医療、生活に必要な資金について不安を感じる人が増加しているとの結果が調査により明らかになった。

この調査は、「退職自信調査 (The Retirement Confidence Survey)」と題して、NPO組織「従業員福祉調査機構 (Employee Benefit Research Institute)」が、一九九一年から毎年行っており、今年で二二回目となる。調査に

必要な資金は二〇を超える公的民間それぞれの組織からの寄付に基づく。

調査に回答したのは一〇〇三人の現役労働者と二五九人の退職者。調査方法は一人あたりおよそ二〇分間の電話インタビュー。調査対象者は無作為抽出した電話番号によって選ばれた二五歳以上のアメリカ在住者である。

調査内容は退職後の生活を送るにあたっての財政上の自信、預貯金等の状況、望ましい退職年齢と実際に退職している年齢などについて聞いた。

**現役労働者は退職後の生活資金への不安が増大**

現役労働者に退職後の生活に必要な資金があるかと尋ねた回答では、十分ではない(二四%)、まったく足りない(二三%)とする回答が合わせて四七%だった。この数字はおよそ二〇年前の一九九三年で二五%、十年前の二〇〇二年では二九%に過ぎない。資金不足が顕著になったのは二〇〇八年のリーマンショックによる景気後退期とおおよそ重なり、二〇〇八年で三七%、翌年の二〇〇九年からは継続して四〇%を越えている。その一方で、財政状況に自信があるとするのは、一九九三年に七三%、二〇〇三年に六六%、二〇一二年に五二%と一貫して低下傾向にある。

**不安の中心は医療と介護**

ところで、退職後の生活を送るための基礎的な支出について尋ねた設問でも、二〇〇八年から不安感が高まるような結果になっているものの、その傾向は顕著ではない。資金が「十分ではない」「まったく足りない」とした回答は、一九九三年で一七%、二〇〇二年で一六%、二〇〇八年で二一%、二〇一二年で二八%である。

しかし、医療費に十分な資金があるかを尋ねた設問では「自信がある」が一九九三年で五四%、二〇〇二年で六五%と上昇したが、二〇〇八年に五五%と再び下降に転じ、二〇一二年には五一%となった。また、長期間の介護に必要な資金があるかを尋ねた設問では「自信がある」が一九九三年で四五%、二〇〇二年で四九%、二〇〇八年で四四%だったが、二〇一二年には三七%となった。一方、二〇一二年に「十分でない」「まったくない」とした回答では、医療費が四六%、介護が六二%となった。

**退職者は現役労働者より不安感が少ない**

生活に必要な資金、医療費、

介護について退職者に聞いた設問で自信があった回答は、生活に必要な資金で八〇%、医療費で七一%、介護で四八%となった。これは、現役労働者の五二%、五一%、三七%と比較すれば明らかのように、退職者の方が退職後の財政状況に不安感が少ないことが伺える。

この相違は社会保障制度への信頼感にもある。社会保障制度を退職後の主要な収入源とみる現役労働者が三一%にとどまるのに対して、退職者は六九%となるなど社会保障制度に信頼を寄せている。

**希望する退職年齢は高齢化傾向に**

現役労働者が退職後の財政状況に不安を感じており、かつ社会保障制度に信頼をおかなくなってきたことから、主要な収入源として退職年齢を延長することを望むようになっていく。六五歳以降も働きたいとする現役労働者は一九九一年には一一%に留まっていたが、二〇一二年には三七%へと急増した。

その一方で、健康上や雇用主側の理由により、退職年齢そのものはあまり変化していない。

【参考資料】

ISSUE BRIEF No.369 Employee Benefit Research Institute.

(国際研究部 山崎 憲)

## ドイツ①

**移民二世、成功のカギはDIWの要因分析調査**

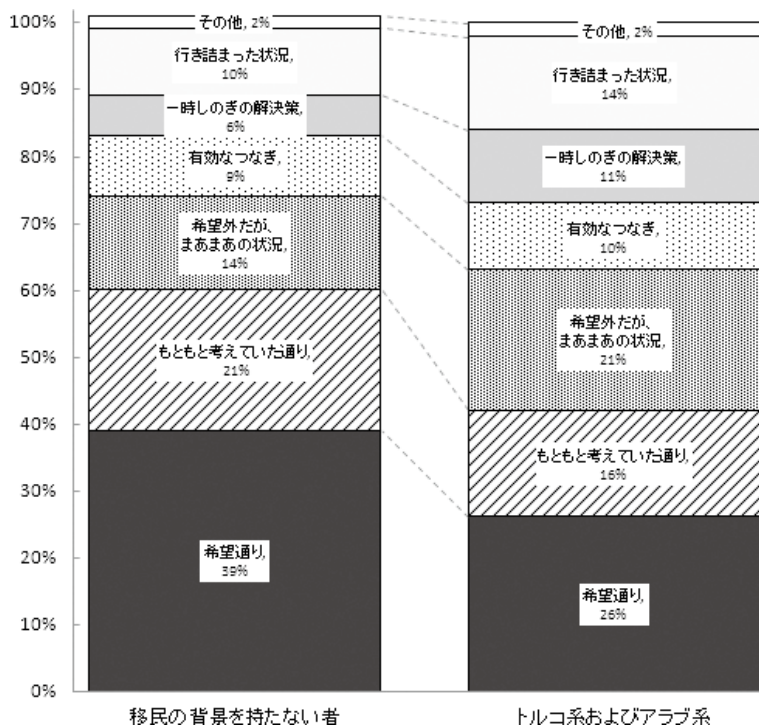
移民家庭出身の若者の労働市場への統合はドイツも含め欧州各国の大きな課題となっている。移民第二世代が学歴や職歴などで成功を収めるためには何が必要で何がきっかけとなっているか。ドイツ経済研究所(DIW)は二月、その要因と関係を詳細に分析した調査報告を発表した。メンター(相談者)との出会いやドイツ独自の職業訓練であるデュアルシステムの活用を「成功」の要因の一つに数える一方で、早期の段階での学校の振り分けが不平等の原因となっている、との見方も示している。

**トルコ・アラブ系移民の若者調査**

移民家庭出身の若者は、そうでない同世代の者と比べて学術的な職業に就くことが少なく、不安定な就労状況に置かれることが多い。DIWは、移民第二世代の若者を労働市場へ統合するための成功要因を探るために、社会経済パネル調査(SOEP)のクロスセクションデータなどを用いて分析した。

図は、職業訓練を希望している若者の一年後の状況を比較したものである。これによると、トルコ系とアラブ系の若者の方

図 職業訓練ポスト応募者の1年後の状況(自己評価)  
(移民の背景を持たない者とトルコ・アラブ系の比較)



注: 端数処理のため、合計が100%にならない場合がある  
資料出所: 職業教育訓練研究機構(BIBB) 2011.

**メンターや転居が改善要因に**  
今回の調査では、社会経済パネル調査(SOEP)以外に、教育や職業の上で成功した移民第二世代(一八〜三五歳)に直接インタビューを行った結果、移民の子どもの成功につながる社会的要因は複数存在していることが明らかになった。例えば、「家族の高等教育の価値に対する理解」<sup>1)</sup>、

が、移民の背景を持たない若者より自身の希望通りになる割合が低いことがうかがえる。  
**学校制度が重大な要因に**  
ドイツの学校制度は、初等教育期間を経た時点で、種類の異なる学校を選択し、就学する分岐型が主流となっている。日本の小学校に相当する基礎学校(グレントシュレ)の四学年を終えた時点で、中等教育期間をどこで学ぶかについて将来の方向性を決断しなければならぬ。その後二年の観察指導期間を経て中等教育前期段階で、基

幹学校(ハウプトシュレ)、「実科学校(レアルシュレ)」、「ギムナジウム」の三つのコースのいずれかに進むのが一般的である(この三つの学校形態を包含した「総合制学校(ゲザムトシュレ)」もあるが、数は多くない)。多くの教育研究者は、この早い進路分けが、移民の子どもたちと、そうでない子どもたちとの間に不平等が生じる重大な原因であると見ている。実際にDIWの調査でも、移民の子どもは約半数が「基幹学校(ハウプトシュレ)」に通っ

た後に、職業への移行に対し問題を抱えている一方で、移民の背景を持たない子どもが同様の経路をたどるのは一五%弱と非常に少なくなっている。  
また、大学進学を前提とした「ギムナジウム」で学ぶトルコ系の子どものは一一%強しかないのに対して、移民の背景を持たない子どもはその割合は三四%を占めていた。  
なお、ドイツでは低学歴の非就業者の大きな集団が存在するが、そのうち四分の一が移民の背景を持ち、その大多数をトルコ系の女性が占めている。

ンター(相談者)の存在<sup>2)</sup>、「転校や転居による異なる環境との接触」などである。  
高学歴を得たインタビュー対象者の多くがあげていたのは、メンターの影響である。多くの場合は教師であり、彼らがメンターとしての役割を果たし、就学時および職業移行時に若者の支えとなってモチベーションや自信を与えていた。また、メンターの多くは他の社会的環境の出身で、そのことが若者に別の視点を開かせることにつながっていた。  
インタビュー対象者の多くは、移民の割合が高く失業率や貧困率が高い地区の出身だったが、転校や転居によって「社会的および文化的に異なる地区へ移動」した者は、それが自分に新しい視点や可能性を開いた決定的な変化であったと振り返っていた。インタビュー対象者の大多数は、地理的移動性が非常に限られており、自らの環境以外での経験が乏しいため、移転などの外的要因がなければこうした機会はほとんど得られないとDIWでは分析している。

**教育や訓練のやり直し可能性**  
もう一つの大きな成功要因は、学校教育や職業訓練を「やり直せる(セカンドチャンスの機会)」可能性である。ドイツの場合、デュアルシステム(連に代表される独自の職業訓練制度

を通じて、より容易な労働市場への参加が可能となっており、学歴または職歴に問題のある場合でもやり直すことができ、これが一部では成功に結び付いているのではないかと、DIWでは見る。  
もともと現在の職業訓練制度がすべてを成功に導いているわけではなく、改善すべき点もあるが、今後より多くの移民の背景を持つ若者を労働市場に統合させるために、デュアルシステムなどの職業訓練制度を積極的に活用していくことが望ましいと結論付けている。

【注】デュアルシステムとは、主に義務教育課程終了以上の若者を対象に企業での実践訓練(三分の二)とパートタイムの職業学校での学習(三分の一)を並行して行う二元的(デュアル)な職業訓練制度を指す。

【参考資料】DIW Wochenbericht 41/2011, Bockler Impuls Ausgabe 02/2012 (Hans-Böckler-Stiftung), JILPT資料シリーズNo.102「諸外国の能力評価制度―英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査―」(二二年三月)

ドイツ②

二〇一一年の協約賃上げ率、約二%―WSI総括報告

経済社会科学研究所(WSI)の報告によると、二〇一一年の

表1 産業別の年平均協約賃上げ率  
(2007年～2011年、%)

産 業	2007	2008	2009	2010	2011
建設業	2.0	3.0	2.4	2.4	2.3
食品産業	2.2	2.5	2.4	2.4	2.3
運輸・通信業	2.2	3.5	2.9	2.3	1.6
原材料製造業	2.6	3.3	2.5	2.2	2.2
農業・造園・林業	1.7	3.7	2.8	1.6	1.6
投資財製造業	3.4	2.6	3.3	1.0	1.8
消費財製造業	2.5	2.8	2.4	1.8	2.0
流通業	2.0	1.9	1.4	2.5	2.0
電気・水・鉱業	2.0	3.0	4.1	2.9	2.1
非営利/民間サービス	1.4	3.0	1.9	2.2	2.8
金融・保険	1.8	2.7	1.8	1.8	1.1
公共サービス・社会保障	0.6	4.4	3.7	0.9	1.8
合 計	2.2	2.9	2.6	1.8	2.0

注：前年比

資料出所：WSI Collective Bargaining Archive

表2 2011年の主な協約賃金の内容

締結日	産 業	合意内容
1月31日	民間輸送業 (ノルトライン・ヴェスト ファーレン州)	4カ月(2010年12月～2011年3月)の賃上げ凍結後 2011年4月1日に3.1%の賃上げ 2012年3月1日に1.7%の賃上げ 有効期間：2012年12月31日まで
2月8日	フォルクスワーゲン社	2011年2月～4月に対して年収1%相当 (少なくとも500ユーロ)の一時金 2011年5月1日に3.2%の賃上げ 有効期間：2012年5月31日まで
2月23日	ホテル・旅館業 (バーデン・ヴュルテンベ ルク州)	3カ月(1月～3月)の賃上げ凍結後 2011年4月1日に2.9%の賃上げ 2012年7月1日に2.4%の賃上げ 有効期間：2013年6月30日まで
3月10日	公共サービス(州レベル)	2011年1月～3月に対して360ユーロの一時金 2011年4月1日に1.5%の賃上げ 2012年7月1日に1.9%+17ユーロの賃上げ 有効期間：2012年12月31日まで
3月31日	化学産業	1か月の賃上げ凍結後、4.1%の賃上げ (地域により開始月は異なる) 有効期間：地域により異なる (2012年5月31日、6月30日、7月31日)
4月14日	建設産業	1か月、もしくは2か月の賃上げ凍結後 2011年5月1日に3%の賃上げ(旧西ドイツ地域) 2011年6月1日に3.4%の賃上げ(旧東ドイツ地域) 2012年6月1日に2.3%の賃上げ(旧西ドイツ地域) 2012年8月1日に2.9%の賃上げ(旧東ドイツ地域) 有効期間：2013年3月31日まで
6月10日	小売業 (バーデン・ヴュルテンベ ルク州)	2カ月(4月、5月)の賃上げ凍結後 2011年6月1日に3%の賃上げ 2012年4月に一時金支給 2012年6月1日に2%の賃上げ 有効期間：2013年3月31日まで
6月29日	印刷業	2012年4月～7月の間に280ユーロの一時金 2012年8月1日に2%の賃上げ 2013年7月に150ユーロの一時金 有効期間：2013年12月31日まで
7月21日	保険業	4月～8月の間に350ユーロ (職能レベルによって450ユーロ)の一時金 2011年9月1日に3%の賃上げ 2012年10月1日に2.2%の賃上げ 有効期間：2013年3月31日まで
9月30日	鉄鋼業 (ノルトライン・ヴェスト ファーレン州、ニーダーザ クセン州、プレーメン州)	1か月(11月)の賃上げ凍結後 2011年12月1日に3.8%の賃上げ 有効期間：2013年2月28日まで
12月7日	紙処理業	2011年12月に70ユーロの一時金 2012年1月1日に3%の賃上げ 2013年1月1日に1.6%の賃上げ 有効期間：2013年5月31日まで

資料出所：WSI Collective Bargaining Archive

労働協約の賃上げ率は年平均換算で2%、協約の適用を受けた労働者は計九二〇万人(適用率四九%)に上ることが明らかになった。このほか七四〇万人の雇用労働者に対して、二〇一一年以前に合意した協約賃金の引き上げが実施された。

WSIが発表した今回の報告書は、ドイツ労働総同盟(DGB)傘下の労働組合が昨年締結した労働協約を総括したもの。二〇一一年の労使交渉では、ほとんどの労組が当初五〜七%の賃上げを要求したが、最終的に労使合意に達した平均の引き上

げ率は二% (二〇一〇年は一・八%) となった。産業別では、非営利/民間サービスが二・八%という高い賃上げ率を獲得した一方で、欧州債務危機などの影響を受けた金融・保険は一・一%だった。二〇〇七年から二〇一一年の産業ごとの詳細な年平均の協約賃上げ率は表1の通り。また、二〇一一年の主要な協約賃金の合意状況は表2の通りである。

WSIは報告書の中で、上記の協約賃金に関する情報のほか、実質賃金の上昇率や男女間の賃金格差などにも触れている。

それによると、二〇一一年に労働者が実際に受け取った毎月賃金は、前年より三・四%増加しており、同じ年のインフレ率二・三%を差し引いて、実質の賃金上昇率は一・一%増であった。WSIは、賃金上昇率について、実際に受け取った賃金(三・四%増)が、協約賃金(一・〇%増)よりもかなり高かった点について、景気回復に伴う操業短縮労働から通常労働への移行、「残業時間の増加」、「一部の産業や企業における協約外の一時金支払い」等が主な要因だと見ている。

男女の賃金格差に関しては、ドイツは欧州の中でも格差が非常に顕著であることを指摘した上で、「二〇一一年の労働協約ではこの格差に取り組むための特別な労使協定は締結されておらず、今後労使で何らかの取り組みが必要である」とした。

【参考資料】  
Informationen zur Tarifpolitik WSI Januar 2012, frauenlohnspiegel.de (23. März 2012), Euro online (21 March, 2012).

## ドイツ③

派遣労働者の最低賃金導入  
—約九〇万人が対象

労働者派遣法(AÜG)が昨年改正され、派遣労働者に対して、最低賃金を適用する新たな仕組みができた。一月から導入された最低賃金の金額は、東西の地域で分かれ、西部七・八九ユーロ、東部七・〇ユーロ。一月に、西部八・一九ユーロ、東部七・五〇ユーロに引き上げられる。有効期限は二〇一三年一月三十一日までで、派遣会社

の所在地（国籍）にかかわらず、ドイツ国内で働くすべての派遣労働者に適用される。対象労働者数は約九〇万人と見られる。

### 法定最低賃金の議論も新たな局面に

ドイツには、日本のような法定最低賃金は存在しない。業種ごとの賃金の下限を決め、その労働協約を拡張する仕組みがとられている。この仕組みが軸となっているが、国外から派遣された外国人に適用されないため、「労働者送り出し法（Arbeitnehmer-Entsendungsgesetz）」による最低賃金設定も一九九〇年半ばから実施され、建設業などの業種の最低賃金が決められている。

労働者派遣業も国外の派遣会社による賃金ダンピングが目立ち、そのために労働者送り出し法の適用対象にするかどうかが何度か議論された。結局、この方法は見送られ、昨年、労働者派遣法が改正され、労使の合意に基づき労働社会省が法規命令（1）によって最低賃金を規定することが可能になった。

法定最低賃金については、ドイツ伝統の「労使自治（Tarifautonomie）」を尊重する方法を見直す動きが出ていた。労働組合組織率と協約適用率の低下が進行し、低賃金労働や貧困問題が拡大しており、労組や社会民主党（SPD）などが、法定最低賃金の制度導入を求めている。

た。メルケル首相が自身の率いるキリスト教民主同盟（CDU）の昨年一二月の党大会で、これまで否定してきた法定最低賃金の導入容認を提案している。

今回は派遣労働者に限定しての処置だが、全労働者を対象にした法定最低賃金の制度導入の議論は、メルケル発言で新たな局面を迎えたといえよう。

### 次の焦点は、均等待遇への「移行期間」

最低賃金が導入され、派遣労働者の問題は均等待遇への「移行期間」に焦点が移っている。

フォン・デア・ライエン労働社会相は記者会見で、「最低賃金の導入で、国外の派遣会社の不当に安い賃金によるダンピング競争から派遣労働者が保護され、労使は自身の競争力を強化できるだろう。今後は、派遣労働者が派遣先の正規労働者と同等の賃金を受け取るために、どれくらいの期間働く必要があるか労使で話し合い、早期に合意に達してもらいたい」と要請した。

ドイツ労働総同盟（DGB）の幹部マテスキー氏は「国外の人材派遣会社の賃金の下方圧力に対抗することを目的とした派遣労働者の最低賃金の導入は当初の予定よりも大幅に遅れたが、ようやく実現した。DGBは今後、派遣労働者のために正規労働者と厳格な同一賃金の獲得に向けた取り組みを強化している」と述べている。

ドイツ使用者団体連盟（BDA）のフロント会長は「派遣労働者と派遣先の正規労働者の賃金水準の比較や調整は、BDAではなく、原則として派遣業界団体の人材サービス業者全国使用者連盟（BAP）<sup>2</sup>と労組の間で交渉されるべきだ」との考えを示した。

1 行政機関が制定する法律のことであり、立法府が制定する法律（Gesetz, Gesetzbuch）とは区別されている。派遣労働者の最低賃金に関する法規命令（Rechtsverordnung）は二〇一一年一月二日に制定された（連邦参議院の同意は不要）。

2 人材サービス業者全国使用者連盟（Bundesarbeitsgeberverband der Personaldienstleister e.V.; BAP）はドイツ人材ビジネス協会（BZA）と中小人材派遣業使用者団体（AMP）が合併して二〇一一年に誕生した人材派遣の使用者団体である。

【参考資料】  
Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Pressemitteilungen (20.12.2011); EIRO online (05 April, 2012); Staffing Industry Analysis (21.12.2011); Gesetze aktuell, verlinkt online (Änderungen an Arbeitsniederlassungsgesetz; AÜG)

（国際研究部）

## フランス

### 膨らむ財政支出—雇用・労働市場対策に関する支出が八七億ユーロに

二〇〇八年後半に始まった経済危機の影響で雇用情勢が悪化したため、失業手当などの所得保障費が大幅に増加していたことがわかった。今年一月末に発表された政府報告書によると、二〇〇九年の雇用・労働市場対策に関する全体の支出は八七億ユーロ。これはGDPの四・六％に相当する。

### 所得保障と税制優遇をほぼ同規模で

雇用・労働市場対策費は、求職者等困難な状況にある者を対象にしたもの（特殊雇用契約や求職者の職業訓練、失業手当などの所得保障制度）と、雇用促進・安定を目的とし、特定のカテゴリーの労働者を対象とした労務費の軽減（低賃金労働者や超過勤務手当に対する税・社会保険料負担の軽減や特定の地域や産業に対する税制上の優遇）に大別される。二〇〇九年の雇用・労働市場対策費のうち、四五七億ユーロが前者、四一四億ユーロが後者に要した支出であった。

### 就職困難者等を対象にした雇用・労働市場対策

求職者（失業者）や雇用の不安定な者を対象とした対策は、①無業時の所得保障（失業保障制度や早期退職制度による各種手当支給）、②労働市場に関する公共サービス（求職者に対する職業紹介事業や個別の指導など）、積極的雇用政策（職業訓練や特殊雇用契約、身体障害者の雇用に対する助成、失業者による起業に対する支援）の三種類に分類される。

経済危機に対応するため、政府は、二〇〇八年第4四半期以降、部分的失業1や特殊雇用契約の利用の促進、零細企業に対する雇用促進助成金の支給、若年者に職業訓練を受けながらの就業を促すことなど、様々な雇用支援策を打ち出した。その結果、このような求職者等困難な状況にある者を対象にした雇用・労働市場対策費は二〇〇九年に四五七億ユーロとなり、前年比で一六・七％の増加となった。それまで五年連続で減少していたが、一転しての大幅な増加である。そのうち、最も大きな支出額を占めるのが失業時の所得保障費で二六八億ユーロであった。中でも、失業保険制度による失業手当が二三八億ユーロに達し、これは、前年比一九・九％の増加となっている。また、二〇〇八年から二〇〇九年にかけて、失業を避けることを狙い、

部分的失業を促進させる制度改正が行われたが、この部分的失業者に係る支出は三・六億ユーロで、前年比二〇倍以上となった。

一方、雇用・労働市場に関する公共サービス関連支出は四八・七億ユーロで、前年より二

一増加した。このうち、旧公共職業安定所 (ANPE) と全国商業雇用連合 (UNEDIC: Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) が統合して発足した公共職業安定所 (Pole Emploi) の運営費が三〇・六億ユーロ。

この運営費は、失業保険制度からの拠出金及び国からの補助金で賄われている。二〇〇八年のANPEの運営費は一四・七億ユーロであり、二〇〇九年一月一日以降、失業保障制度に関する運営が新公共職業安定所 (Pole Emploi) に移行したことに伴い、支出はほぼ倍増した。

また、職業訓練等の積極的雇用・労働市場政策に係る支出は前年比で一・一増加し一三八億ユーロとなった。これはGDP比の〇・七％に相当する。この積極的雇用政策のうち支出額が最も多い項目は職業訓練費で、二〇〇九年には六九億ユーロとなり、前年と比べて二四・八％の大幅増加であった。失業者などが起業する場合の助成額は七・四億ユーロとなり、前年比で二〇・六％の増。他の積極的

雇用政策としては、特殊雇用契約を利用した雇用直接創出策に二九億ユーロ、雇用促進策に一八億ユーロ、雇用維持策に一四億ユーロなどが支出されたが、これらは前年と比べて大きな変化は見られない。

### 税・社会保険料の負担軽減等での雇用維持・促進策

フランスには、雇用維持(安定)・促進を狙っているもの、失業者等困難な状況にある者を対象としているわけではない制度も存在している。低賃金労働者や超過勤務手当に対する税・社会保険料負担の軽減や特定の地域や産業に対する税制上の優遇措置がこれに該当する。二〇〇九年にこれら制度に関連した支出は前年比で五・一増加し四一・三億ユーロであった。これは、GDPの二・二％に相当する。

この中で、もっとも大きな支出項目を占めるのが税・社会保険料の減免措置で、二七〇億ユーロに達している。社会保険料の軽減措置による社会保険会計の歳入減少分の多くは、国の一般会計から補填されているが、二〇〇三年に制定されたフィヨン法により、時間給の低い労働者に対する社会保険料使用者負担軽減策が実施されているが(②)、これに関連する支出が二二・二億ユーロであった。また、超過勤務を促進させることによ

り所得を増やし購買力を高めることを狙って、二〇〇七年一月から超過勤務手当に係る所得税および社会保険料の労働者負担が実質的に免除、一方、使用者負担分も減額されているが、これに関連する支出は四四億ユーロとなっている。

このように、経済危機後の雇用対策などの支出は大きく膨らんでおり、財政問題をより深刻化させている。景気の回復が遅れる中、雇用情勢は改善の兆しを見せていない。五月の大統領選決選投票を前にサルコジ、オランド両陣営ともに国民向けの甘いメッセージを並べているが、どちらが勝つたにしてもその後の経済政策は極めて難しいものとなる(③)。

#### [注]

- 1 事業主が従業員を一時的に休業させる制度。部分的失業者に対しては賃金の六割以上を支給しなくてはならない。国は、部分的失業補助金を支給する(日本の雇用調整助成金に相当)。補助金の額は、二〇〇九年一月の改定以降、従業員数二五〇人以下の企業の場合、部分的失業一時間当たり三・八四ユーロ(従業員一人当たり)、二五〇人を超える企業では三・三三ユーロ。
- 2 いわゆるフィヨン減税。最低賃金SMICの一・六倍以下の賃金に掛かる社会保険料(医療、年金、家族手当制度)の使用者負担が、一部又はほぼ全額免除される。
- 3 決選投票では、社会党のオランド候補が現職のサルコジ大統領を破り新大統領が誕生。

【参考資料】  
海外情報収集協力員

(国際研究部)

## 中国

### 改正労働契約法、今年中に成立か

全国人民代表大会において三月、労働契約法の改正案が提出された。改正案の焦点は派遣労働者の扱いで、派遣労働者の可能業務の明確化、罰金額の引き上げなどが議論されている。今年中にも成立し、先行する地方の法規に追従するのではとの見方がある一方で、派遣労働者を多数抱える国有企業からの反発は必至のため、状況は不透明だ。

### 可能業務の明確化、罰金額の引き上げを明記へ

全国人民代表大会において三月九日、労働契約法の改正案が提出された。焦点は派遣労働者に関する規定である。労務派遣が可能な業務について、現状「労務派遣は通常、臨時的・補助的・代替的な業務において実施される(第六六条)」と明記されて

が学習や休暇などの事情により勤務できない」などと具体的に明記した。

また、労務派遣における違法行為への罰則は、現状「労務派遣元が労働契約法に違反した場合、労働行政部門とその他関連部門が是正指導を行う。悪質な場合は、一人当たり一〇〇〇元以上五〇〇〇元以下の罰金を課し、工商行政管理部門により営業許可を取り消される。被派遣労働者に損害を与えた場合は、派遣元および派遣先は連帯して賠償責任を負う(第九二条)」と明記されている。改正案では罰金の額を「二〇〇〇元以上一萬元以下」に引き上げ、またその対象を派遣元だけでなく派遣先にも広げている。

今回の全国人民代表大会では、江西省の代表から「臨時的期間とは一年を超えない期間であり、それを越えて雇用する場合には派遣先と労働者は雇用契約を締結しなければならない」とする案も提出されていたが、改正案には反映されていない。

なお、既にいくつかの地方政府では先行して対応策を実施している(本誌二〇一二年二月号参照)。さらに広東省では現在派遣労働者保護の草案が公表され、議論されている(パブリックコメントの受付は三月で終了)。内容は、今回の労働契約法の改正案同様に六カ月未満の臨時的業務にのみ労務派遣を認

めるとするほか、全労働者の三〇%を超えて派遣労働者を使用してはならない、などの内容が盛り込まれている。パブリックコメントでは、草案以上に厳しい内容を求める意見も多い。

昨年七月から全国人民代表会議の常務委員会は「労働契約法」の執行状況を調査し、その結果を昨年一〇月に公表している。報告書では、特に労働集約型の産業において、労務派遣制度が悪用されているほか、出稼ぎ労働者の労働契約率が低くなっている、と結論付けていた。

### 〇八年の労契法施行を機に派遣労働者が急増

労働契約法施行以前は、労務派遣制度は主に中国に進出した外資系企業の現場で用いられていた。というのも、外資系企業の中国事務所は法的に独立した企業単位とは認められておらず、中国人労働者を雇用するには労務派遣の制度を使用する必要があったからだ。その際には、人的資源社会保障部が窓口となり、労働者の斡旋をすることもあった。また出稼ぎ労働者の国有企業等への紹介も当時の人的資源社会保障部が行っていた。

二〇〇八年の労働契約法施行後は、企業で直接雇用を敬遠する動きが広がり、派遣労働者は急増した。二〇〇八年一月時点で二〇〇〇万人であった派遣労働者は、二〇〇九年には二七〇

〇万人まで増加した。全国总工会の調べによると、二〇一〇年時点で六〇〇〇万人にまで増加している（ただし、人的資源社会保障部の発表では二〇一〇年時点で二七〇〇万人）。人的資源社会保障部の高官は「都市部での派遣労働者は二〇%にも上っている。諸外国ではせいぜい二〜三%だ」と述べている。

特にこの傾向は国有企業で顕著だ。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、その労働力を代替する形で派遣労働者を多数抱えている。通信大手の国有企業、チャイナモバイルでは全従業員五〇〇万人のうち、約七割が派遣労働者である。国有企業全体でも、三人に二人が派遣労働者と言われている。一九九八年時点で約三〇〇〇万人いた国有企業の労働者は現時点で約一〇〇〇万人であり、その減少分を派遣労働者が補っていると言われている。派遣労働者は直接雇用の労働者より低賃金の傾向にある。人材派遣業大手C I I Cの調査によると、派遣労働者の賃金は直接雇用の労働者に比べて約一六%低く、その他に職業訓練費なども低く抑えられている。

労務派遣が乱用されている最大の理由は、労務派遣の可能業務の曖昧さだ。労働契約法では「労務派遣は通常、臨時的・補助的・代替的な業務において実施される」とだけ記されており、

臨時的・補助的・代替的が具体的に何を表すかが明確でない。

また「通常」という表現も、通常ではないケースでは臨時的・補助的・代替的でない業務においても、労務派遣が可能との解釈の余地を与えていた。そのため、例えば運送業者において、トラックの運転手というその企業の主要かつ非補助的な業務で、労働契約法が拡大解釈されて労務派遣が用いられる事例もあった。また一部地域、例えば上海では、上海市の社会保険料の高さを嫌い、派遣元が近隣の別地域に拠点を移す例も目立っていた。この場合、派遣労働者の居住も派遣先の職場も上海市内であるにも関わらず、派遣元は別地域の低い社会保険料しか負担していない（これについては今年二月に上海市が通達を発表し、上海市の基準に則って社会保険料を納入するよう是正を求めている）。

また、派遣労働者は農村からの出稼ぎ労働者に多いと言われており、労働契約法の改正だけでなく、戸籍制度の改正を伴う抜本的な問題の解決が必要との声もある。

### 労働者側は強い期待、国有企業は反発

労働契約法の改正には、各機関が強い意気込みを持っている。全国总工会の関係者は「労務派遣は、かつては国有企業や特定

の産業など限られた範囲でのみ用いられていたが、現在は民間企業や幅広い産業にまで流行してしまっている。しかし労働契約法の改正案は今年中に施行され、労務派遣は厳しく制限されるだろう」と述べている。

しかし派遣労働者を数多く抱える国有企業からの反発は必至で、法改正が実際に行われるかどうかは不透明だ。これまでも、直接雇用者と派遣労働者の「同一労働同一賃金」を求める「工資条例」の制定が国有企業の反対で幾度も頓挫している。（当誌二〇一一年一月号、二〇〇八年三月記事参照）。その他「労務派遣条例」「労務派遣規則」などの派遣労働者を保護する法律の制定をめざす動きもあったが、やはり国有企業の反対が強く、いずれも実現には至っていない。

国有企業は、国務院の組織「国有企業資産監督管理委員会（国资委）」を通じて反対活動をしていると言われている。国有企業労働者の賃金は概して一般企業より極めて高額で、改正案が通れば国有企業にとって人件費の増加は不可避だ（二〇一〇年のデータで、国有企業労働者の平均賃金（都市部）は三八三五九元で、都市集団企業の平均より約六割高い）。

全国人民代表会議のウェブページには、「労働契約法は改正されるべき」と題する国営メディアの記事が掲載されている。

人的資源社会保障部の尹蔚民部長も「改革開放以来、企業は経済発展に貢献してきた。しかしこれからは、労働法や労働契約法を基に企業内部での労務管理体制を強化することで、労働者保護を図る必要がある。」と述べている。

【参考資料】  
全国人民代表大会 統計局 各省市  
政府  
経済観察報

### （国際研究部）

## 韓国①

最高裁、下請企業労働者の直接雇用を認める―派遣保護法のみなし雇用規定を適用―

大法院（最高裁判所）（注）は二月二三日、現代自動車の工場で二年以上働き、解雇された下請企業労働者を実質的な派遣労働者と認定し、派遣労働者保護法のみなし雇用規定に基づき、現代自動車との直接雇用関係を認める最終的な判決を下した。

### 「禁止業務二年起」で直接雇用義務

韓国の労働者派遣制度は、「派遣労働者の保護等に関する法律（派遣労働者保護法）」に規定されている。同法は、労働者派遣の対象業務を専門的知識、技

能、経験を必要とする大統領令で定める業務（現在は三二業種一〇一業務）に限定している。しかし、自動車産業のような製造業の直接生産工程業務への労働者派遣は禁止されている。派遣期間は最長二年で、二年を超えて派遣労働者を使用した場合、使用者には当該派遣労働者を直接雇用する義務（みなし雇用規定）が課せられる。派遣禁止業務で派遣労働者を使用した場合は、二年を経過せずとも直ちに直接雇用義務が生じる。

**裁判の経緯と判決内容**

裁判の原告のC氏は現代自動車の下請企業に入社し、二〇〇二年三月から現代自動車の工場で働き始めた。現代自動車は二年以上勤務したC氏は、派遣労働者保護法に基づき、同氏を直接雇用するよう現代自動車に要求した。下請企業は二〇〇五年二月、労組活動を行ったことを理由にC氏を解雇した。

C氏は、不当解雇及び不当労働行為救済を求め、二〇〇六年に労働委員会、二〇〇七年にソウル行政法院、二〇〇八年にソウル高等法院に提訴した。しかし、いずれも現代自動車が不当解雇及び不当労働行為の主体である使用者とは認められず、C氏は大法院に上訴した。

大法院は二〇一〇年七月、C氏の主張を支持する判決を下し、ソウル高等法院に事件を差し戻

し審査するよう命じた。ソウル高等法院は二〇一一年、C氏勝訴の判決を下したが、現代自動車はこれを不服とし、大法院に再び上訴した。

大法院は二月三日、たとえ製造業への労働者派遣が禁止されているとしても、現代自動車は原告の下請企業労働者を直接指揮・監督していた事実に基づき、原告が実際には派遣労働者として働いていたと認定した当初の判決を是認する裁定を下した。大法院は、派遣契約が二年を超えた場合、派遣先企業に当該派遣労働者を直接雇用する義務を課す派遣労働者保護法の規定に基づき、原告は現代自動車に直接雇用されていたとみなされると判断した。ただし、禁止業務への違法派遣のため、現代自動車での勤務開始時に遡ってみなし雇用規定が適用されるとした原告の主張は認められなかった。

**判決の影響、甚大と予想**

社内下請契約は、製造業の大企業の職場で広範に利用されており、判決が産業に与える影響は甚大であると予想される。

雇用労働部の二〇一〇年の調査によると、従業員三〇〇人以上の一九三九事業所のうち、四一・二%が社内下請企業を利用しており、社内下請企業の労働者数は三二万六〇〇〇人（調査対象労働者の二四・六%）にの

ぼる。産業別には、造船で六一・三%、鉄鋼で三二・七%、自動車で一六・三%を占めている。造船業と鉄鋼業の関係者は、今回の事例において現代自動車の管理者が社内下請企業労働者を直接監督・指揮していた点に注目している。それは、自動車産業の場合、正規労働者と社内下請企業労働者が発注元企業の管理者に指揮され、同じベルトコンベヤーで一緒に仕事をしているが、造船業や鉄鋼業では、社内下請企業労働者が分離された職場でまとまって働くか、または、正規労働者と別個の製品を生産しており、発注元企業の管理者に直接監督されていないからである。

**労使の反応**

経済界は「現代自動車が生産ラインに従事する労働者の二〇%に相当する社内下請企業労働者八〇〇〇人全員を直接雇用」に転換することは不可能である。大法院判決は、産業現場や労働市場の変化を反映しておらず遺憾であり、多様な生産方法の選択肢が尊重されるべきである」と主張した。

韓国労働組合総連盟（FKTU）は、「製造業で慣行となつている違法な労働者派遣を禁止する扉が開かれた。現代自動車は社内下請企業労働者を速やかに直接雇用すべきである」と声明を出した。韓国全国民主労働組

合総連盟（KCTU）も、「政府や巨大複合企業は、社内下請労働者の形態に偽装された間接雇用を拡大する政策を取りやめ、すべての非正規労働者を正規労働者に転換すべきである」と主張した。

〔注〕韓国の裁判制度では、大法院（最上級審）、高等法院（控訴審）、地方法院（第一審）及び特別の機能を果たす特許法院、家庭法院、行政法院の六つの法院が設置されている。

【参考資料】韓国労使発展財団・国際協力センター（KOILAF）WEB情報 委託調査員レポート

**韓国 ②**

**外国人労働者、帰国後の再雇用を容易に「改正法」を公布、韓国語能力試験など免除！**

雇用労働部は、雇用許可期間満了後に帰国する外国人労働者（低熟練労働者）の再雇用制限期間を出国後六カ月間から三カ月間に短縮する外国人労働者雇用法の改正法を公布した。外国人労働者は、これまでのように韓国語能力試験や就業教育を再び受けることなく、帰国前と同じ職場で働くことができるようになる。

**滞在期間満了の労働者が今年急増**

現在の雇用許可制度は、外国人労働者（低熟練労働者）に最長三年間、韓国で就労することを認めている。外国人労働者が雇用許可期間満了後に帰国した場合、六カ月経過しないと、再び韓国で就労することができない。また、外国人労働者は、帰国前と同じ職場で就労することが保証されず、初回と同様の韓国語能力試験や就業教育を再び受けなければならない。ただし、特例として、使用者が再雇用許可申請を行えば、外国人労働者は、一回に限り二年未満の範囲で出国せずに継続就労することができる。

二〇一二年は、合法的滞在期間が満了する外国人労働者の数が、二〇一一年の三万四〇〇〇人から六万七〇〇〇人に倍増すると予想される。雇用労働部によると、二〇一一年二月末の時点で、雇用許可制度に基づき入国した外国人労働者のうち、一・八%が韓国に不法滞在していた。使用者側は、熟練労働者を見つけることが非常に困難であり、滞在期間満了後も不法に韓国に滞在する外国人労働者が多数いる現状から、外国人労働者の再雇用を促進する対策を要望してきた。



要件を満たせば、帰国後三カ月後に再就労可能へ

雇用労働部は二月一日、「外国人労働者の雇用等に関する法律」の改正法を公布した。改正法は、二〇一二年七月二日の施行日以降に雇用許可期間（改正後は最長四年一〇カ月間）が満了する外国人労働者に適用される。外国人労働者の再雇用を希望する使用者は、当該労働者の帰国前に雇用支援センターに申請する必要がある。

再雇用を希望する外国人労働者は、三つの要件を満たしていなければならない。第一に、韓国での雇用期間を通じて、正當な理由なく勤務先を変更した経歴があつてはならない。第二に、外国人労働者政策委員会が韓国労働者を雇い入れることが困難と判断した業種や規模の職場で働かなければならない。第三に、韓国再入国前に、新たな労働契約を締結しなければならない。これらの要件を満たした外国人労働者は、韓国出国後、三カ月間経過した後、韓国語能力試験や就業教育を受けることなく、再び韓国で就労することが認められる。この再雇用許可は一度だけ与えられ、外国人労働者はさらに四年一〇カ月間、帰国前と同じ職場で働くことができる。改正法はまた、外国人労働者の勤務先変更に関する制限も緩和した。現在、外国人労働者は、最初の三年間に三回以上、延長

した二年間に二回以上、勤務先を変更することができない。しかも、外国人労働者が、使用者による雇用許可取り消しや労働条件違反のために勤務先を変更せざるを得ない場合も回数に数えられていた。しかし、改正後は、これらの理由による勤務先変更は回数に含まれないこととなる。雇用労働部は、勤務先変更に含まれない事例に関する詳細な基準を後日公表する予定。

### 二〇一二年の受け入れ割当数は五万七〇〇〇人

政府は、雇用許可制度に基づく二〇一二年の外国人労働者（低熟練労働者）受け入れ割当数を五万七〇〇〇人（前年比九〇〇〇人増）に設定している。この割当数は、外国人労働者政策委員会が毎年、経済や労働市場の状況、不法滞在外国人労働者の人数動向などを考慮し決定している。五万七〇〇〇人のうち一万一〇〇〇人は、雇用許可期間満了後、一旦本国に帰国し、再び韓国で就労することを希望する外国人労働者に割り当てられる。

産業別には、深刻な労働力不足に直面している製造業、農畜産業、漁業、建設業、サービス業の雇用に割り当てられている。このほか主に中国に居住する韓国系外国人（在外同胞）を対象とする特例雇用許可制度に基づき、二〇一二年は韓国系外国

人の受け入れ割当数が三〇万三〇〇〇人に設定されている。韓国系外国人は、建設業やホテル業、飲食業などのサービス業での就労が認められている。

#### 【参考資料】

韓国雇用労働部 Web 情報、韓国労働発展財団・国際協力センター（K O I L A F）Web 情報

#### （国際研究部）

## EU

### 経済成長と雇用拡大に向けた中期的プラン

欧州委員会は四月、経済成長と雇用拡大に向けた中期的な計画「Towards a Job-rich recovery」（豊富な仕事を伴う景気回復に向けて）を発表した。失業者等の雇用に対する助成や社会保険料の軽減、またグリーン経済や医療・介護、ITなどの成長分野における雇用創出策などで、二〇一二年までに二〇〇万人の雇用増を目指す。また、域内の労働市場の一体性や柔軟性を維持しつつ、低賃金・不安定雇用の対策を図ることなどを盛り込んでいる。

### 失業率が記録的に悪化、景気は減速傾向

ユーロスタット（EU 統計局）によれば、二〇一二年二月の失業率は EU 加盟二七カ国平均で一〇・二%と前月から〇・一ポ

イント増加、失業者数は二四五五万人となった。中・北欧諸国の低失業率とは対照的に、スペインやギリシャ、ポルトガルなど南欧の各国やアイルランド、旧東欧諸国などで高い失業率が記録されている。若年層（二五歳未満）の失業率も、EU 二七カ国平均で二二・四%と上昇が続いており、スペインやギリシャでは五〇%を超えた。

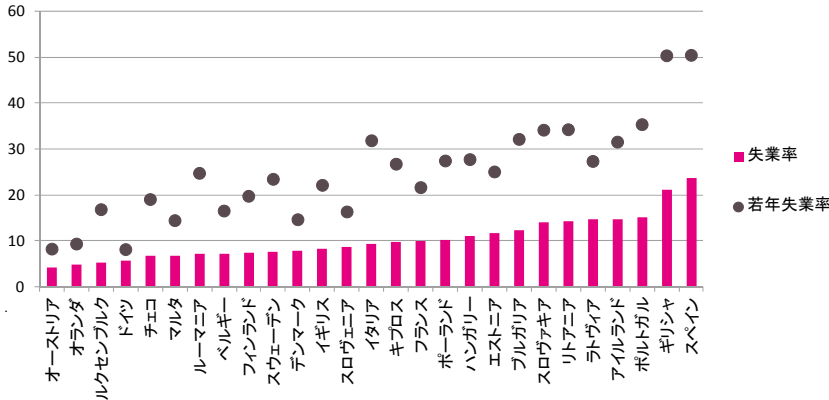
多くの国で景気が減速していることを受けて、二〇一一年第四四半期の EU 二七カ国の経済成長率はマイナス〇・三%、二〇一二年にもゼロ成長（ユーロ圏はマイナス〇・三%）が予測されている（1）。不況期に各国で拡大した財政赤字や累積債務の削減のため、EU では既存の財政規律に関する枠組みを強化する議論が進められているところだ（2）。既に各国では、社会保障給付や公共サービスなどの予算削減、公共部門における人員削減や賃下げ、また雇用規制の緩和など多様な施策が実施されており、財政状況は全体として若干改善している。しかし、歳出削減策の影響もあり景気や雇用状況は悪化の傾向にあり、結果としてむしろ債務削減を阻害しているとの指摘も見られる（3）。また、歳出削減に抗議する大規模なデモや、公共部門を中心に労組によるストライキが各地で頻発、政治的・社会的な状況の悪化を招いている（4）。

### 成長分野で二〇〇万人超の雇用創出へ

記録的な失業率の悪化と景気低迷の予測をうけて、欧州委員会は四月、雇用創出や労働市場改革、加盟国間の一層の政策協調などを柱とする中期的な政策パッケージ案「Towards a Job-rich Recovery」を発表した。中心となる雇用創出策は、グリーン経済（資源・エネルギー効率の向上等に関する分野）や医療・介護、IT といった成長分野への人材育成やインフラ整備で、欧州委は二〇一二年までに二〇〇万人以上の雇用拡大を見込んでいる（5）。また、失業者などの雇用に対する助成、社会保険料の引き下げと環境税へのシフト、社会的企業や起業支援などで労働需要を喚起するとともに、ヤミ労働の取り締まり強化や、低所得就労者向けの所得補助による就労を通じた所得の増加などを提案している。加えて、賃金決定手法の改革により、生産性に応じた柔軟な賃金水準の調整を可能とし、競争力の維持を図るべきであるとしている（6）。

労働市場改革としては、従来から提唱している労働市場の柔軟化の促進と、失業者に対する訓練等の施策の充実を組み合わせた「フレキシキュリティ」をベースとしつつ、不況期に広く行われた操業短縮等による雇用維持への公的補助や、労働時間

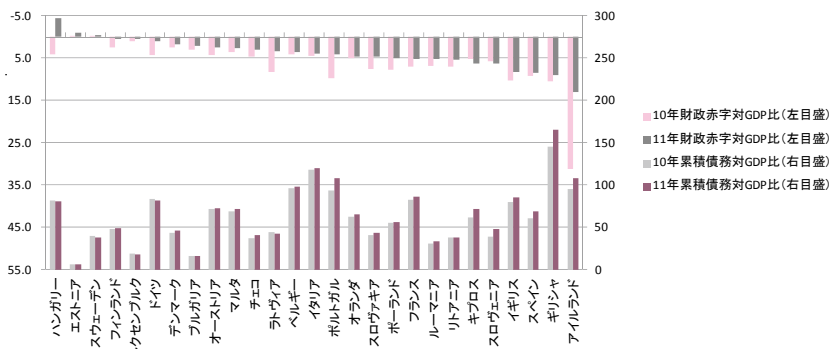
図1 EU各国の失業率と若年失業率(2012年2月、%)



注：ギリシャ、エストニア、ラトヴィア、リトアニア、イギリスは、全体の失業率ならびに若年失業率のいずれも、またキプロス、ルーマニア、スロヴェニアについては若年失業率のみ、11年12月時点のデータ。

資料出所：Eurostat

図2 財政赤字と累積債務の対GDP比(2010-11年、%)



資料出所：Eurostat (各年)

口座制度など、企業内部での柔軟性を活用した施策の有効性も認めている。一方で、就労しているにもかかわらず低賃金が理由で貧困状態から抜け出せない層を縮減するため、最低賃金制度などを通じて適切な賃金水準を保障するよう各国に求めているほか、適正な雇用契約の普及のため非正規雇用契約の濫用を防止すること、また教育訓練の質的向上などを提言している。

さらに、失業の要因であるスキルや地理的なミスマッチの解消に向けて、域内の労働市場の統合を進めて人の移動の促進をはかるとしている。具体策として、現在一部の加盟国が行なっているルーマニア、ブルガリアからの移民労働者の就労制限の撤廃のほか、公務部門の一部について自国労働者へのみ就業を認める規制の縮小、専門資格の相互承認、他国で就業する労働者に対する社会保障や年金の権利の保障（一環として、他国での求職活動中に自国の失業給付を三カ月以上受給することを認

める制度改正）や権利の周知などを各国に求めている。同時に、EUレベルの求人・求職や就業体験などの情報を集約しているウェブサイトを「EURES」からのマッチング機能を大幅に改善する方針を示している。

欧州委は、加盟国におけるこうした施策の実施状況を監視し、各国間の政策協調を強化するため、その進捗に関する点数制度を二〇一三年より導入することを提案している。また、EUならびに各国レベルの労使などの

政策立案への関与を強化する方策として、既存の三者構成による定期的な会合に加えて、新たに賃金に関する議論を行なう場を設けるとしている。併せて、雇用政策などの実施を財政的に支援する既存の制度（社会基金など）の活用を各国に呼びかけている。

【注】

1 経済・財政総局の中期予測は、二〇一二年には一七カ国がプラス成長、一カ国が横ばい、九カ国がマイナス成長すると見ている。高い成長が見込まれているのは、ポランド（二・五％）、リトアニア（二・三％）、ラトヴィア（二・二％）など。逆に大幅なマイナス成長が予測されているのは、ギリシャ（マイナスイナス四・四％）、ポルトガル（マイナスイナス三・三％）など。

2 一九九七年に締結された「Growth and Stability Pact」は、財政赤字のGDP比について三％、累積債務について同六％の上限を設け、これを超えてかつ有効な改善の取り組みが行なわれない場合には、GDPの〇・二％相当以上の罰金を科すことを定めた。しかし、金融危機以降の各国における急速な財政悪化などから、財政規律に関する制度を強化する必要が議論されてきたところだ。二〇一二年からは、毎年の各国の予算案や経済政策等に関して、事前の調整や各国間の協調をはかると「European Semester」制度が導入されたほか、二〇一一年末に加盟二五カ国（イギリス、チェコを除く）が締結した「Euro Plus Pact」に基づき、構造的予算の均衡の各国における法制化や、欧州委による各国予算案の監視強化などが目指されているところだ。

3 例えばIMFは四月の「世界経済見通し」で、先進国は中期的には財政緊縮策を進める必要があるが、景気回復を阻害する手法は取るべきではない、と述べている。またILOも四月末に公表した報告書「労働の世界」の中で、歳出削減による財政危機の悪化を指摘している。さらにOECDも、ユーロ圏の経済情勢に関する三月のレポートにおいて、歳出削減策が景気の下ぶれリスクとなる可能性を示唆、財政状況に余裕のある国は、景気状況に応じてそのペースを緩和する選択もありうるとの見方を示している。ただし、現在財政支援プログラムの適用を受けている国や、市場に注視されている国は、設定された目標値の達成に専念し、必要に応じた追加的歳出削減策を実施すべきであるとしている。

4 昨年从今年にかけて、財政危機の対応策をめぐる政治的な混乱から、多くの加盟国で政権交代や、引責辞任に伴う首長の交代などが生じている。

5 EUは二〇一〇年―二〇一二年の中期目標「Europe 2020」の一環として、就業率を75％に引き上げるとしている。欧州委によれば、その達成には二〇一二年までに一七六〇万人分の雇用創出が必要となる。

6 例えば欧州理事会は二〇一一年七月の文書で、スペインにおける州別・業種別労働協約が支配的な賃金決定システムの硬直性を批判しつつ、(Council recommendation of 12 July 2011 on the National Reform Programmes)。

7 <http://ec.europa.eu/eures/>

【参考資料】

- European Council, European Commission, Eurostat, Euractiv, Euroserver, BBC, The Guardian, ILO, OECD 各ウェブページ

(国際研究部)