

海外労働事情

イギリス

福祉改革法が成立

福祉改革法が三月に成立した。現行の低所得者向け給付制度の統合、世帯当たりの給付の上限額設定、不正受給に対する罰則の強化などを盛り込み、受給者の就労促進を主要な目的としている。政府は、新たな仕組みの実施により、社会保障支出の抑制効果を見込んでいる。

低所得者向け給付制度を統合、罰則強化などが柱

福祉改革法の柱である「ユニバーサル・クレジット」は、現在、低所得層向けに実施されている複数の給付制度(1)を、単一の制度に統合するもので、二〇一三年からの導入が予定されている。政府は、現行の各種給付が異なる基準で支給されること、一定時間以上就労する場合に異なる給付制度への再申請が必要となること、また就労による収入の増加に対して給付の減額率が高いことなどが、受給者の就労への移行の障壁となってきたとしている。このため、申請手続きや支給条件の簡素化などで、受給者の就労を促進することを新制度導入の大きな目的に掲げている。また、子供を

持つ親の就労促進策として、託児補助の受給の資格要件である就労時間の下限(二六時間)を廃止、約八万世帯を新たに支援対象とする。

政府の試算によれば、ユニバーサル・クレジットの導入により、低所得層二八〇万世帯の所得が増加する(二〇〇万世帯では所得が減少)。全世帯の平均では週二九ポンドの所得増となり、児童三五万人、成人五五万人の計九〇万人が貧困から脱するという。また給付制度の簡素化により、給付や税額控除の申請件数を現在の二二〇〇一三〇〇万件から二〇一七年一月までで八〇〇万件に削減することも、目標に掲げられている。



一方で、既存の給付制度に関する削減策も盛り込まれている。一つは、各種給付の合計額に年間二万六〇〇〇ポンド(2)の上限を設定し、就労世帯の平均的な給与所得を上回らないようにする措置だ。六万七〇〇〇世帯が対象となると見られ、二〇一三年度に二億九〇〇〇万ポンド、一四年度に三億三〇〇〇万ポンドの支出削減が見込まれる。

また、就労困難者に対する給付制度である雇用・生活補助手当(3)の拠出制給付の受給者のうち、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)に対して二カ月の期間制限を設け、以降は所得調査制の手当のみ受給可能とする(二〇一二年四月末から)。さらに、拠出制の求職者手当および雇用・生活補助手当に、収入に応じた減額を新たに導入する。

住宅給付の関連では、使用していない寝室相当分の給付額を削減する。政府によれば、ロンドンでは七万世帯が不要な寝室に対する給付を受けており、年間で八〇〇〇万ポンドのコストに相当するという。

また、障害者生活手当(Disability Living Allowance)―障害者に対して介護や交通手段に係る費用を支給)について

も、改正が予定されている。障害者生活手当は一九九二年の導入以降、受給者数が二一〇万人増加して現在は三二〇万人にのぼっており、うち一六―六四歳層が二〇〇万人を占める。政府は受給者の削減に向けた措置として、現行制度の受給者のうち就労可能年齢層に対して、より支給対象を限定した個人自立手当(Personal Independence Payment)を二〇一三年に導入、現在の受給者の再審査の実施とともに、新たな定期的審査制度を実施するとしている。新制度の導入を通じて、受給者数の二割の削減が目標とされている。

併せて、不正受給等に対する罰則も強化される。不正受給分の返還に加えて科される罰金の下限額を現行の一五ポンドから三五〇ポンド(または不正受給額の五〇%のいずれか高い額)、上限額を六六〇ポンドから二〇〇〇ポンドにそれぞれ引き上げる(二〇一二年五月から)、申請者側の誤りによる過給に五〇ポンドの罰金を新設(同一〇月から)。また不正により有罪となった場合には、最長三年間の支給停止とする(4)(二〇一三年四月から)。

これに加えて、三月下旬に政府が発表した二〇一二年度の予算案には、さらなる社会保障予

算の削減策として、児童手当に対する六万ポンドの所得制限、年金受給者に対する税額控除の加算分の廃止が盛り込まれた。

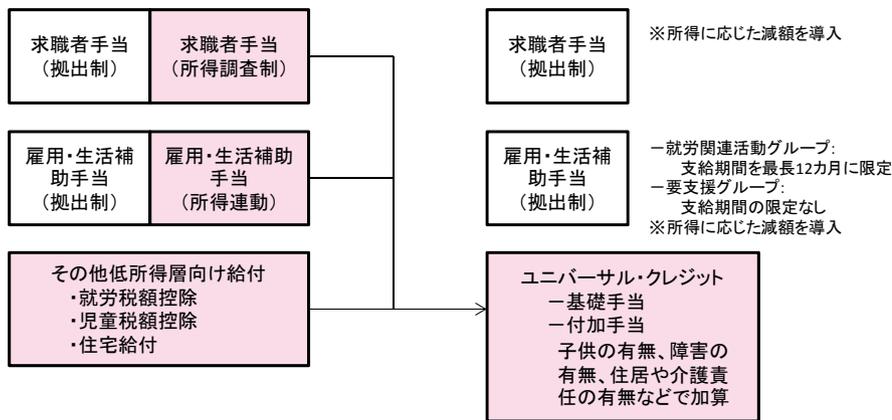
一方で、高額所得者の一定額以上の所得に対して設けられている五〇%の税率を二〇一三年四月には廃止し、直近下位の四五%の税率を適用する(5)。財務相は予算案発表に際して、さらに一〇〇億ポンドの社会保障予算の削減を二〇一六年までに実施する意向を示している。

なおこの四月には、予定されていた就労税額控除(6)の制度改正が実施されている。従来、子供を持つカップルについては双方の労働時間の合計が週一六時間以上であることが資格要件となっていたが、これが週二四時間に引き上げられ、かつどちらかは一六時間以上就労することが必要となった。政府は、大部分の受給者が使用者との交渉で労働時間を延長し、受給資格を維持できるだろうとしていたが、実際には九五%(約二〇万人)が受給資格を失い、最大で週七三ポンドの損失を被ったとみられる。

一層の所得低下や貧困の深刻化などの懸念も

一連の制度改革の効果に関する政府の主張とは裏腹に、シンクタンク等からは、低所得層の一層の所得低下や、貧困の深刻化を招くといった予測が相次い

図 ユニバーサル・クレジットへの再編



でいる。例えばIFS（財政研究所）は、社会保障と税制の改革が低所得層の所得を相対的に大きく低下させ、特に子供のいる世帯への影響が大きいと推計している（7）。また、非営利の児童支援団体 Save the Children の試算によれば、ユニバーサル・クレジットの導入により、低所得の一人親一五万世帯の所得が週平均六八ポンド低下、児童二五万人に影響する

という。

給付額の上限の設定により、特にロンドンなど住宅の賃貸価格の高い地域では、現在の住居を追われる世帯が増加する可能性が指摘されている。低所得層向けの住宅の提供業務は地方自治体の所管となっているが、予算削減の影響から、自治体の中には住民をより賃貸価格の低い地域に移転させようとする動きも報じられている。また、不況の影響もあり、イギリス申請者が、二〇一〇年以降再び増加傾向にある（二〇一一年通年の申請受理数は四八五一〇件、前年比一四％増）。

さらに、障害者向け給付についても制度改正・再審査による悪影響が懸念されている。例えば、議会の合同人権委員会は、歳出削減や社会保障制度改革の影響が累積する結果、障害者の自立が疎外される可能性を指摘、障害者の自立的生活を法律上の権利として規定

し、影響評価等を実施するよう政府に求めている。

また障害者生活手当の受給者の再審査についても、政府への不信心は根強い。既に実施中の就労困難者に対する再審査（8）において、政府から委託を受けた事業者（フランスの大手IT企業 Atos の関連会社）が、本来働けない受給者まで就労可能と判断するケースが多発し、問題となっているためだ。これに関する批判が、議会の雇用年金委員会や専門団体などから相次いでいる。

【注】

- 1 所得調査制求职者手当、雇用・生活補助手当（所得連動）、就労税額控除、児童税額控除および住宅給付のほか、現在廃止に向けた移行作業が進められている就労不能給付、所得補助。
- 2 税引き後。税引き前の金額では週当たり五〇〇ポンド、年間三万五〇〇〇ポンド。なお単身者については週三五〇ポンド。ただし就労税額控除か、障害者生活手当などの障害者向け給付、雇用・生活補助手当の要支援グループ向けの手当の受給者などは除外される。
- 3 就労困難者向け給付制度として二〇〇八年一月に導入。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要支援グループ（重度の健康上の問題がある者、および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。国民保険への拠出に基づく抛出制と、低所得者向けの所得調査制がある。
- 4 一度目が一三週、二度目には二六週、三度目に三年。ただし深刻な違反等については、初回から三年とする。
- 5 所定の時間以上有給で就労している低所得層に対する給付制度。子供のいない二五歳以上の単身またはいずれかが二五歳以上のカッブルの世帯は少なくとも一人が週三〇時間以上、またその働き手が一六歳以上の障害者または六〇歳以上の場合は一六時間以上、就労していることが要件となる。
- 6 政府は、高率の課税は富裕層の間に納税回避の姿勢を生み、結果として効果がなかったと説明。減税措置による直接の税収減である三〇億ポンドの五倍相当の税収を徴税に関する体制強化などで上げるとしている。しかし、給付制度における予算の削減分が富裕層に対する減税に充てられる形となり、強い批判を集めている。
- 7 IFS の推計によれば、二〇一二年に導入される税・社会保障の制度改正により、所得水準の最も低い一〇％の世帯では一・五％、最富裕世帯一〇％では一・五％の所得減となる。また、子供のいる世帯では平均一・四％、年間五三〇ポンド（子供のいない就労年齢世帯では一・五％、同一五〇ポンド）の所得減で、うち所得の最も低い一〇％の世帯の減少率は三・五％に達する。一方、年金受給世帯は、低所得世帯を中心に平均一・五％前後の所得増となる。
- 8 雇用・生活補助手当の導入に伴い、従来の制度である就労不能給付（IB）受給者は前述の就労能力審査を受けることとなった。審査結果が就労困難である場合は雇用・生活補助手当に、就労可能の場合は求职者手当にそれぞれ移行するが、審査結果を不服とする場合は、裁判所に申し立てを行なうことができる。政府の公表しているデータ

によれば、二〇〇八年の再審査開始以降、六〇％の受給者が初回審査で就労可能と判断されているが、この結果に申し立てを行った者（三五％）のうち四〇％について、審査結果が誤りであると認められている。ただし現地報道によれば、裁判所で就労困難と判断されても再度の審査では再び就労可能と判断され、裁判と再審査を繰り返すといった状況も生じているという。

【参考資料】

Department for Work and Pensions, UK Parliament, Institute for Fiscal Studies, Save the Children, BBC, The Guardian, The Independent, ユーエフサイエント

（国際研究部）

アメリカ

オンライン求人数が二八州で過去最高を記録—一方で男性の就業率低下と労働力の高齢化が進展

インターネットを通じた五月のオンライン求人数が二八州で景気後退以前を含めて過去最高を記録したと全米産業審議委員会（The Conference Board）が公表した。その一方で、リッチモンド連邦準備銀行は男性の雇用率が歴史的な低下をみせるとともに、労働力の高齢化が進展し、二〇一五年までの推計ではさらに労働市場からの退出者が継続するとしている。また、労働力の高学歴化も進展している。

中西部で求人数が急速に回復

オンライン求人数の増加は中西部がめだつている。二〇〇七―〇九年の景気後退期と比較すると、ミシガン州が五三%増、ノースダコタ州が四六%増、インディアナ州が四四%増、オハイオ州が四一%増と概ね四〇%以上の増加となっている。

景気後退期以前の水準を上回ったのは二八州にのぼり、中西部以外にもニューヨーク州、ニュージャージー州、ペンシルバニア州といった中大西洋岸地域も求人数が回復している。

コンピュータ・数理学の求人数が減少

一方、求人数が減少している職種と地域がある。

コンピュータ・数理学職の求人数は減少しており、需給率も〇・三とオンライン求人の中でもっとも低い数値にとどまる。

地域別では、アラスカ州を含んでカリフォルニア州、オレゴン州、ワシントン州といった西海岸およびハワイと、メリーランド州からフロリダ州にいたる南大西洋岸地域で求人数が減少した。

全米レベルでは四月と比較してわずかに減少して四七〇万の求人数となった。

過去最低となる男性雇用率

前述のように二八州で景気後退期前と比較して歴史的な求人

数を記録し、失業率も改善の兆しが見られる一方で、男性の雇用率が過去最低を記録したとリッチモンド連邦準備銀行が五月一日に調査結果を公表した。調査では、主要労働年齢(Prime Working Age)である二五歳から六四歳に關し、二〇一〇年と一九八三年を比較している。その理由はどちらの年も失業率が九%程度だったからである。

主要労働年齢における男性就業率は二〇一〇年が七六%だったが、一九八三年は八〇%であり、四ポイント低下した。つまり求職活動をしていない労働市場からの退出者がそれだけ増加したことになる。その割合は一九八三年の一%から二〇一〇年の一五%へと四ポイント増加した。

労働力の高齢化と高学歴化が進展

二〇一〇年の非労働力人口を年齢別にみると、五五歳から六四歳の男性のおよそ三〇%、四五歳から五四歳の一三%、三三歳から四四歳の八%、二五歳から三四歳の一〇%となっており、高齢層にその割合が高い。

主要労働年齢における労働力人口を二〇一〇年と一九八三年とで年齢別に比較すると、五五歳から六四歳が三%増、四五歳から五四歳が八%増と増加している。一方で、三五歳から四四歳で一%減、二五歳から三四歳

では九%減となるなど、中高年齢が増加して若年層が減少するというかたちで労働力の高齢化が進展している。

主要労働年齢における労働力人口を学歴別にみると、高校しか出ていない者は一九八三年の五八%から二〇一〇年の四四%へと一四%低下した。その一方で二〇一〇年の非労働力人口を学歴別にみると、高卒のみが一九八三年の一四%から二〇一〇年の一九%へと五ポイント上昇し、高卒以上大卒未満では一九八三年の八%から一五%へとおよそ倍増した。

この点から、学士以上かそれ未満かで労働力にとどまるかどうかを分けている。つまり、一九八三年と二〇一〇年との比較では労働力がより高学歴化しているといえよう。

婚姻が男性を労働力に留める

婚姻の状態別の分析もある。男性の主要労働年齢における労働力を一九八三年と二〇一〇年で比較すると未婚男性の割合が上昇している。その一方で、男性の非労働力人口をみると婚姻している男性の割合が一%となり過去最低を記録した。離婚している男性は二%、死別が三三%、未婚が一九%だった。したがって、婚姻が男性を労働力として留める一つの要因になっている可能性があるといえよう。

調査では、二〇一五年までの推計も行っており、二〇一〇年で一五%だった労働市場からの退出者が一六%まで上昇するだろうとしている。その原因は四五歳から六四歳までの中高年齢人口が増加することにあるとしている。

【参考資料】

Online Labor Demand Dips 45,000 in May but Upward Trend Remains Strong, May 30, 2012, The Conference Board
Richmond Fed's Economic Quarterly Examines the Trend of Working-Age Men Leaving the Labor Force, May 15, 2012, The Federal Reserve Bank of Richmond

(国際研究部 山崎 憲)

フランス**雇用創出を公約に掲げたオランド新政権が発足**

五月六日に決選投票が行われたフランス大統領選挙。結果、オランド前第一書記(党首に相当)が、サルコジ前大統領を下し新政権の座に就いた。社会党の復権はミッテラン政権以来一七年ぶり。高止まりする失業率や財政難、またギリシャのユーロ離脱懸念という状況下での厳しい船出となった。

決選投票で過半数超え

フランスの大統領選挙は、第一回投票でいずれの候補者も過

半数を獲得できなかった場合、得票数上位二候補で決選投票が実施される。今回の大統領選挙は一〇人の候補者で争われ、第一回投票が四月二日に実施された。その結果、社会党のフランソワ・オランド候補(一)が首位に立ったが、得票率は二八・六三%で、得票率二七・〇六%で二位につけたニコラ・サルコジ氏との決選投票にもつれ込んだ。再選を目指す現職大統領が、第一回投票で首位を逃したのは第五共和制開始(一九五八年)以降初めてのこと。ただ、オランド氏とサルコジ氏の得票率の差はほとんどなく、事前予想の割にはサルコジ氏が善戦したとの見方もある。

また、この第一回投票で、極右政党・国民戦線FNのマリーヌ・ルペン党首が一八・三%の得票率を獲得し、これは二〇〇二年の大統領選挙における実父ジャン・マリー・ルベンの得票率を上回った(2)。今回のルペン氏の予想外の得票率は、フランスにおいて移民排斥感情が根強いことを改めて浮き彫りにする結果となった。今年三月にフランス南部のトゥールーズで発生した移民出身者による銃乱射事件(多数の死傷者が出た)が影響したとも考えられる。

第二回投票の結果は、オランド氏が五一・六八%で過半数を占め、サルコジ氏を下した。これにより、一九九五年に当時の

ミッテラン氏が大統領を退任して以来一七年ぶりに社会党大統領が誕生することとなった。再選を目指した現職大統領が敗れたのは、ジスカール・デスタン氏以来三一年ぶりの出来事。オランダ氏は五月一日、正式に大統領に就任した(任期は五年、再選は一度まで可能)。

サルコジ氏はなぜ敗れたか

では、なぜ現職の大統領が敗北することになったのだろうか。増税を伴う緊縮財政(消費税率の順次引き上げ)、年金の受給開始年齢引き上げ、このほか傲慢さや品格の無さなどが国民の反発を招いたなど数々の要因があげられているが、もつとも致命傷となったのは雇用問題と見る向きが多い。フランス国立統計経済研究所(INSEE)によると、サルコジ前大統領就任時の失業率は二〇〇七年第二四半期で八・五%。同氏は五年間で失業率を五%へ下げたことを公約に掲げたこの大統領選(二〇〇七年)を戦った。

しかし、その後雇用状況は改善せず、結局二〇一一年第四四半期で九・八%と一〇%近い水準で高止まっている。逆に言えば、オランダ氏の勝利が、公約が積極的に支持された結果であると結論付けるのは難しいだろう。実際、決選投票においても、両者の得票率の差は僅か三ポイントであり、国民の間での支持

が伯仲していたことを示している。

オランダ新大統領の雇用に関する公約

オランダ氏は、選挙公約で変革を標榜し、一〇年に及んだ右派政権による政策からの変化を訴えた。就任演説でも、財政再建を目指すものの、緊縮財政ではなく、成長と雇用を重視する方針を掲げ、サルコジ氏との政策の違いを強調した。すなわち、経済成長が無いまま緊縮財政を強行すれば、景気が悪化し税収も減少、その結果財政赤字も増加するというのがオランダ氏の主張であった。雇用に関する公約としては、下記のものがあげられる。

- (1) フランス国内に投資する企業(工場などの事業所を開設する企業)に対して、助成金支給や税・社会保障負担の軽減を行う一方、事業所を海外移転させる企業に対しては、公的助成金の返還を求めることで、産業の空洞化を防ぐと共に雇用創出を促進させる。
- (2) 若年層や女性、非熟練労働者に多く見られる不安定な雇用に関する対策として、これら雇用を乱用する企業に対して、失業保険の保険料率を引き上げる。
- (3) 若年者の就業を促進するため、一五万人の雇用支援を実施(3)。

(4) 超過勤務手当に対する税・社会保険料の減免措置を見直す(4)

(5) 有配当企業が、従業員への解雇をする場合のペナルティーの強化(罰則の具体的内容は不明)。

(6) 教育関係のポスト(学校教員など)を、向こう五年間で六万人増加させる。

(7) 建物の断熱工事を促進させ(省エネ住宅の普及促進、年間一〇〇万軒)、それにより数万人の雇用を創出させる。

なお、公的年金の支給開始年齢の見直しに関しては、完全年金(フルペンション)受給に必要な保険料拠出期間(現在は、四一・五年)保険料を拠出した者に対しては、六〇歳からの年金受給を可能にすることを公約に盛り込んでいる。

エロー氏を首相に指名

オランダ新大統領は正式就任した五月一日、ジャン・マルク・エロー(Jean-Marc Ayrault)氏(5)を首相に指名した。フランスでは、大統領が主に外交・国防を、首相(及び内閣)が主に内政を担当する。閣議は、大統領が主催し、原則として、首相及び全閣僚が出席する。また二六日には三四人の閣僚を任命、エロー内閣が発足した。オランダ大統領は公約を守り、閣僚のうち半数の一七人が女性であった。閣僚には社会党から

だけでなく、ヨーロッパ・エコロジー・緑の党からセルシ・デュフロ党首を、住宅・国土平等相に起用した。労働・雇用・職業訓練・社会対話相(ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social)には、シエル・サパン(Michel Sapin)氏を、移民や治安を担当する内相にはスペイン出身のマニユエル・ヴァルス(Manuel Valls)氏を起用した。

新政権の今後

フランスでは、六月一日(第一回投票)及び一七日(決選投票)に、国民議会の総選挙(下院の全五七七議席、完全小選挙区制)が行われる。国民議会で多数派を左派が奪うことができないう場合、右派が首相ポストを握ることとなる。従って、現内閣は、総選挙が終了するまでは選挙管理内閣的な意味合いが



強い。各種世論調査によると、現在のところ六月における国民議会選では、社会党などの左派が勝利する可能性が高い。しかしながら、もし総選挙で右派が勝利した場合、左派の大統領と右派の首相による保革共存政権となり、オランダ大統領の掲げた公約(特に内政面)の実行は極めて困難となる可能性がある。

〔注〕

- 1 オランダ新大統領は、フランス北部のルーアン生まれ。グラッド・ゼコール卒業後、一九八一年大統領府の経済担当官に就任(当時の大統領は社会党のミッテラン)。一九八八年以降はフランス中部コレーズ県の国民議会議員を務める(一度落選。一九九七年から二〇〇八年まで社会党第一書記を務めるが、閣僚経験はない。二〇〇七年の社会党大統領候補であったロワイヤル氏とは二〇〇年以上事実婚の関係にあったが、二〇〇七年の大統領選決選投票日の投票締め切り直後に別離が正式に発表された。
- 2 ジャン・マリー・ルペン氏はこの選挙で得票率二位となり、シラク大統領(当時)との決選投票に進んだ。
- 3 公約では、「将来のある雇用(emploi d'avenir)を創出」としか表現していないが、特殊雇用契約などの創設が考えられる。
- 4 サルコジ大統領の目玉政策であった「より稼ぐために、多く働く」政策を見直す意味合いがある。零細企業以外ではこの減免措置を廃止する方針。
- 5 エロー新首相は、一九五〇年労働者階級の家産に生まれた。ナント大学でドイツ文学を学んだ後、ドイツ語教師となる。二六歳の時(一九七六年)に、フランス西部

のロワール・アトランティック県の県議会議員に当選、翌一九七七年同県のサン・テルブラン（ナント市近郊）の市長に就任。一九八六年以降国民議会議員を務め、一九八九年以降は、ロワール・アトランティック県の県都であるナンテ市の市長も兼務している（フランスでは、市長と国会議員の兼務が認められている）。一九九七年以降は、社会党の国民議会議員団長を務めていたが、オランダ新大統領と同様、閣僚経験は無い。また、中央政界に多いグラント・ゼコール出身者でもない。人物像としては、誠実で実務に長けているとの評価が一般的。また、ドイツ語に堪能でドイツ通であることから、オランダ大統領の登場で両国関係の悪化が懸念される中、仏独関係重視のメッセージをメルケル・ドイツ首相に送る意味合いもあったとされる。

【資料出所】
海外情報収集協力員

（国際研究部）

ドイツ①

「ブルーカード法」が成立—EU域外が対象

連邦参議院は五月二一日、連邦議会が四月二七日に可決した「ブルーカード法案」に同意し、同法案の成立が確定となった。ブルーカード法案は、EU域外の高度技能外国人材の受け入れ促進を目的としており、二〇〇九年に成立したEUの「ブルーカード指令」の国内法整備に該当する。今後所定の手続きを経

て、七月一日から施行される見込み。

EU指令に沿って国内法整備

アメリカの「グリーンカード」を模して「ブルーカード」と呼ばれる在留・労働許可制度は、EU域内の長期的な人口減少に伴って不足が懸念される専門技術者を、EU域外からの積極的な受け入れにより補うことを目的としている。EUでは加盟国の合意により二〇〇九年五月二五日に「EUブルーカード指令」が成立した（注）。

受け入れ要件を緩和

今回内務省が提出した「ブルーカード法案」には、EU域外の高度技能外国人材の受け入れ条件の緩和や留学生の求職期間の延長などが盛り込まれている。

具体的には、これまでEU域外の高度技能外国人の受け入れ条件となっていた最低年収を六万六〇〇〇ユーロから四万四八〇〇ユーロに引き下げ、特に不足が見込まれる科学者、数学者、エンジニア、医師、IT技術者については、さらに三万四九四四ユーロまで引き下げるとしている。加えて、ブルーカード（特別在留・労働許可証）保持者は、三年間の就業継続後に永住許可証の申請が可能になり、ドイツ語ができる者（欧州語学評価基準B1以上）は二年間で申請が

可能となる。

そのほか大きな改正点として、大卒資格もしくは五年以上の専門経験を有し、自身の生活費を保証できる者は、ドイツ国内の企業と雇用契約を締結していなくても六カ月の一時滞在が認められ、ドイツに住みながら仕事を探そうことができるようになる。また、EU域外の高度技能労働者を雇用する場合に課せられている雇用主への労働市場テスト義務も廃止され、手続きが簡略化される。なお、高度人材としての潜在能力が高い留学生の就業を促進するため、ドイツの大学を卒業してそのままドイツで就職を希望する留学生の求職期間が一二月から一八カ月に延長される予定である。

野党は賃金ダンピングなど懸念

今回の政府法案に対して、野党からは懸念や批判の声が上がっている。社会民主党（SPD）は、「最低年収の引き下げによって賃金ダンピングが起きるのではないか」という懸念を表明し、「特に三万四九四四ユーロまで引き下げられるエンジニアや数学者、科学者などの専門技術者の年収について、彼らの平均初任給は約三万九二〇〇ユーロ（年収）であり、この分野の最低年収を引き下げる必要はない」と主張している。

同党九〇／緑の党も、「このような改正だけで外国人技能労働者を誘致するのに十分ではない」という指摘をし、「まず受け皿となるドイツの政治や文化そのものが変わる必要があり、その対策が不十分だ」と批判している。両党とも対案として独自法案を提出したが、連邦議会では否決された。

今回成立したブルーカード法案は今後、大統領の法案署名や各種手続きを経て、早ければ七月一日から施行される。

【注】
適用除外のデンマーク、イギリス、アイルランドを除く。

【参考資料】

Deutscher Bundestag Drucksache 17/8682, 17/9436 (15.02.25.04.2012), Gesetzentwurf der Bundesregierung Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union, Deutscher Bundestag (Inners/Gesetzentwurf:22.02.2012, Deutscher Bundestag dokumente (27.04., 03.04.2012), Deutsche Welle (28.03.2012), European Commission - Press release (27.10.2011), Bundesrat (67/201211.05.12), Statistisches Bundesamt (Pressemittlung Nr. 171 vom 16.05.2012)

ドイツ②

移民が九五・八万人に— 九六年以来最多

連邦統計局が五月一六日に発表した速報値によると、二〇一一年にドイツに流入した移民の

数は一九九六年以来最多の九五万八〇〇〇人に上ることが分かった。二〇一〇年から一六万人増加（二〇％増）した。一方でドイツからの流出数は六七万九〇〇〇人となり、差し引き二七万九〇〇〇人の純増となった。主にEU域内からの増加が顕著で、特に金融・債務危機の影響が深刻な国からの流入が目立った。ギリシャからの移民は二万四〇〇〇人と対前年比で九〇％増加し、スペインからは五二％増の二万一〇〇〇人が流入した。

ドイツは二〇一一年五月一日から、七年間続いた中東欧諸国の労働者に対する規制を撤廃して労働市場を開放、移動の自由を保障したが、それらの諸国からの流入も四三％増加した。ポーランドからは前年比で四万九〇〇〇人増の計一六万三〇〇〇人、ハンガリーからは一万二〇〇〇人増の計四万一〇〇〇人が流入した。

EU域外からの移民はアジアから一一％増、アメリカから一〇％増、アフリカからは一％増だった。移民の多くは、ノルトライン・ヴェストファーレン州、バイエルン州、バーデン・ヴュルテンベルク州、ヘッセン州などの西部地域に移り住んでいる。ドイツはリーマン・ショック後、いち早く景気が回復し、四月の失業率も六・八％と低く推移しており、欧州債務危機の影響

響と失業率の高止まりに苦しむ周辺諸国の労働者にとって魅力的な労働・経済環境となつていくように。

【参考資料】
Statistisches Bundesamt (Pressemitteilung Nr. 171 vom 16.05.2012), Thomson Reuters (16.05.2012)

ドイツ③

DGBの一年組合員数が前年比〇・六%減—IGメタルは三年ぶりに増加

ドイツ労働総同盟(DGB)の発表によると、二〇一一年の同組織の組合員数は対前年比で〇・六%減にとどまり、過去数年に比べて減少率が小さかった。最大産別の金属産業労組(IGメタル)が二年ぶりに僅かであるが増加に転じたのが大きな変化だ。

ドイツ労働総同盟(DGB)の組合員数は、長期的に減少し続けているが、二〇一一年は〇・六%減で、二〇〇九年の一・七%減、二〇一〇年の一・一%減と比べると、下げ幅はかなり小さかった。その中で、金属産業労組(IGメタル)の組合員数が〇・三%増加したほか、教育労組(IG BCE)や警察官労組(GdP)も、若い労働者を含む新規組合員の獲得に成功し、数を増やした(表1)。このほ

表1 DGB加盟労働組合情報(2011)

	組合員数	組合員数の変化(2010-2011、%)
ナショナルセンター DGB (ドイツ労働総同盟)	6,193,252	-0.6
金属産業労組(IG Metall)	2,245,760	+0.3
統一サービス産業労組(Ver.di)	2,070,990	-1.1
鉱業・化学・エネルギー労組(IG BCE)	672,195	-0.5
建設・農業・環境産業労組(IG BAU)	305,775	-2.8
教育労組(GEW)	263,129	+1.1
鉄道交通労組(EVG)	220,704	-5.1
食品・飲料労組(NGG)	205,637	0.0
警察官労組(GdP)	171,709	+0.7

資料出所: 欧州労使関係研究所(EIRO) 2012年

かIGメタルに次ぐ組合員数を抱える統一サービス産業労組(ベルディ)は前年の二・〇%減から、二〇一一年は一・一%減と下げ幅を半減させた。IGメタルの組合員数が増加に転じた理由については経済社会科学研究所(WSI)のドリッブーシュ研究員は、「金属・鉄鋼産業の好調な成長と雇用の伸び、組織化の成果が反映されたため」と見ている。IGメタルは近年、従業員代表委員会を設立する取り組みや、正規と非正規の均等待遇を求める取り組み、再生可能エネルギー分野など新産業分野の組織化に取り組み、このような活動が功を奏したのではないかと関係者は見ている。

そのほか統一サービス産業労組(ベルディ)は、かなりの規模の組合員の退職や雇用減少があったにもかかわらず、下げ幅を狭めた。主な要因に、構成員の中で大きな存在を占めるヘルステア分野の組織化を積極的に

進めたことが挙げられる。ただ、そのベルディも民間のヘルステアサービスが提供されている新規事業所の組織化には苦戦を強いられている。ドリッブーシュ研究員は、「組合員数の増減は経済状況によってある程度左右されるが、最も重要なのは労働組合からのアウトリーチ、組織化である」として、「新規に誕生する民間産業や事業所にいかに接触し、組織化を進めていくかが今後労働組合にとって引き続き重要な課題となるだろう」と結論付けている。

【参考資料】
EIRO online (19.03.2012), Deutscher

Gewerkschaftsbund website.

韓国① (国際研究部)

政府が労働時間短縮による雇用創出に意欲—上限規制の見直しや時間外労働の監督強化へ

韓国では長時間労働の問題が長年の懸案となってきた。韓国政府は、労働時間短縮による新たな雇用創出と労働者の生活の質の向上をめざし、労働時間規制の見直しや時間外労働の監督強化などの取り組みを進めている。

現行法は最長週六八時間まで
容認

韓国の二〇一〇年の総労働時間は二一九三時間でOECDに加盟する三四カ国中最長であった。OECD加盟国の総労働時間は平均一七四九時間で、それより四四四時間も長かった。その主な原因は顕著な時間外労働の実態にある。

韓国の労働時間制度は、勤労基準法によって週当たり四〇時間の法定労働時間に加え、最長一二時間の時間外労働を認めている。一週労働時間の上限は五二時間である。しかし、休日労働は法定労働時間に含まれないため、一週の労働時間は土日各八時間を加えた最長六八時間

まで延長できる。

また、勤労基準法は、特例業種において使用者と労働者代表が合意した場合には、週一二時間を超えて時間外労働をさせることができる」と規定している。

特例業種には、運輸業、物品販売・保管業、金融保険業、映画製作・興行業、通信業、教育研究調査研究業、広告業、医療・衛生事業、接客業、焼却・清掃業、理容業、社会福祉事業の一二業種が指定されている。

上限五二時間案は見送り、特例業種は縮小へ

韓国政府は一月、土日の休日労働を法定労働時間の計算に含めるよう勤労基準法を改正する方針を発表した。二〇一一年に発表された調査によると賃金労働者の一三・八%に相当する二四一万人が週五二時間以上働いていた。土日の休日労働を含む週労働時間の上限が五二時間となった場合、企業は生産を維持するために、既存労働者の労働時間を短縮するとともに、新たに労働者を採用しなければならなくなる。政府は、法改正が長時間労働の慣行を改善し、雇用創出と労働者の生活の質の向上につながる」と期待していた。政府の方針に対し、経営側は法改正による人件費コストの上昇に重大な懸念を表明した。労働側も労働時間の短縮が実質賃金の低下を引き起こしてはならないと

主張した。韓国政府は六月に勤労基準法改正案を国会へ提出する予定であったが、関係官庁による協議の結果、法改正を当面見送る方針に転換した。休日労働を法定労働時間に含めるのは、現在の企業環境からみて、直ちには難しいと判断した。

韓国政府はまた、労使合意に基づき週五二時間を超えて時間労働が認められる特例業種を大幅に縮小する方針を示している。政務使の代表で構成される労使政委員会は一月三十一日、現行一二の特例業種を二六業種に細分化し、このうち一六業種を特例業種から外して一〇業種に削減する改革案を採択した。現在、特例業種の労働者の割合は、勤労基準法の適用を受ける労働者（二〇五万人）の三八％（四〇〇万人）を占めている。改革案が実行されると特例業種の労働者の割合は、一三％（一四〇万人）まで低下するという。

自動車産業などで交替制の見直しも

韓国の自動車・同部品産業では長時間労働が特に顕著に見られ、雇用労働部の調査によると、自動車製造業の年間総労働時間は二五〇〇時間、金属加工業は二四〇〇時間であった。自動車・同部品産業における長時間労働の慣行には昼夜二交替勤務が大きく影響している。これは企業が生産設備を最大限活用しつ

つ労働費用を最小化するため、既存の労働者の時間外労働や休日出勤に頼っていることによる。また、景気後退時の雇用問題の発生を回避する目的もある。

韓国政府は、長時間労働を改善するため、時間外労働の限度時間に係る違反の取り締まりを強化している。これを受けて、自動車産業では最近、昼夜二交替制を見直し、昼間二交替制の導入を検討する企業がでてきている。現代自動車は、二〇一三年から徹夜勤務を廃止し、昼間連続二交替制を導入することを決定した。現代自動車の現在の勤務時間は昼間午前八時～午後六時五〇分、夜間午後九時～午前八時である。これを午前六時三〇分～午後三時一〇分、午後三時一〇分～午前〇時五〇分に変更する。

現代自動車は二〇〇五年に昼間二交替制の導入について労使で合意した。しかし、労組側が賃下げなしの労働時間短縮を要求する一方、経営側は生産性の確保なしには受け入れられないと主張したため、今日まで実施できなかった。労働組合が労働時間短縮を要求しながら、昼夜二交替制を続けてきた背景には、五〇％の時間外割増手当に依存して生計を維持してきた実態がある。長時間労働は、労使の暗黙の合意に基づく慣行となっていた。

現代自動車以外に、韓国GM

や双竜自動車も勤務体制の改編について労使で議論を始めている。起亜自動車では、三月末から昼間二交替制を試験的に実施している。起亜自動車の組合員に対するアンケートでは、九割以上が昼間二交替制を肯定的に評価していた。しかし、労働時間短縮に伴う賃金低下や生産性向上と生産量確保、新規従業員採用などの問題が課題として残っているという。

韓国政府は、昼夜二交替制を昼間二交替制や三組二交替制などに改編して新規に労働者を採用した企業に対し、賃金や職業訓練費用の一部を助成する支援策を実施している。

【参考資料】

韓国労務発展財団・国際協力センター（KOILAF）Web情報
JILPT 資料シリーズNo. 九
四「第一一回日韓ワークショップ報告書長時間労働と労働時間の短縮施策・日韓比較」
委託調査員レポート

韓国②

ベトナム政府が韓国の雇用政策をモデルに採用

韓国雇用労働部とベトナム労働傷病兵社会問題省は四月二十三日、ベトナムの雇用法制制定における協力プロジェクトに関する協定を締結した。同協定に基づき、韓国の専門家が雇用政策・制度に係る六分野について、ベ

トナムの担当者に直接、政策的助言を行うという。

労働法改正に関する協力協定を締結

ベトナム政府は、一九九五年の施行以来、これまで三回改正された現行の労働法と関連する雇用関係法規を見直し、別個の新たな雇用関係法を制定するための作業を進めている。労働傷病兵社会問題省が法案を作成し、国会に提出する予定となっている。ベトナム政府は、先進諸国やOECD加盟国の雇用政策について調査した結果、労働法改正のモデルとして、韓国の雇用政策・制度を採用することを決定した。

韓国雇用労働部のイ・ギウォン副長官は四月末、韓国とベトナムの国交樹立二〇周年を記念してベトナムを訪問し、ベトナム労働傷病兵社会問題省のファム・ティ・ハイ・チュイエン大臣との間で、ベトナムの雇用法制制定における協力プロジェクトに関する協定に署名した。

韓国の専門家が直接助言

今回の協力プロジェクトは、雇用政策分野で長年実務経験を積んだ韓国の専門家が、雇用法制の制定に関するニーズに応じたアドバイスをベトナム側の担当者に直接行うものである。雇用労働部が編成した民間専門家OBや現役の官僚から成るチー

ムが、雇用政策、雇用支援サービス、労働市場情報、職業紹介、能力開発、雇用保険の六分野について政策的助言を行う予定である。プロジェクトの実施にはかなりの時間と労力を要するため、プロジェクト期間は中長期に及ぶと予想されている。

韓国雇用労働部は、今回のプロジェクトは機材供与を目的としたこれまでの政府開発援助（ODA）とは異なり、韓国が雇用労働分野の政策的ノウハウを輸出する初めてのケースになるとしている。また、プロジェクトを通じて雇用労働分野のODA専門家を育成し、韓国の人材が海外で活躍する機会を増やすことにより、国際社会における韓国の地位の向上に貢献することをめざしている。さらに、雇用労働部は、フィリピンのような開発途上国において職業訓練や労働安全衛生の分野の政策的助言を行うことにより、こうしたプロジェクトをさらに拡大したいとしている。

緊密な両国の交流

韓国には、これまで雇用許可制度に基づき約六万人のベトナム人労働者が働きに出ており、こうした労働者の本国への仕送りは年間六億ドルから七億ドルにのぼるといわれている。韓国雇用労働部によれば韓国で働く外国人労働者の二五％をベトナム人労働者が占めているという。

イ・ギウォン雇用労働部副長官は、ベトナム滞在中に雇用許可制度に基づき韓国に入国するベトナム労働者のための事前の職業訓練機関を視察した。ベトナム政府は、韓国で働くベトナム人労働者が韓国の労働市場について理解を深めるよう広報活動を促進していくとしている。

他方、ベトナムには多数の韓国企業が進出し、ベトナム人労働者を貴重な労働力として活用している。イ・ギウォン副長官は、ハノイの韓国人商工会議所幹部と面会し、韓国進出企業がベトナムで円滑に操業できるように支援を行っていくと約束した。

【参考】
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
(KOILAF) Web情報

(国際研究部)

中国

最低賃金が中部各地域で上昇―沿岸部と労働者獲得競争の様相

今年に入り、中部地域での最低賃金の引き上げが相次いでいる。昨年は主に沿岸部で最低賃金が引き上げられていたが、経済発展と労働力人口の頭打ち、および沿岸部の高賃金を嫌う工場の内陸部移転に伴い、中部での賃金が上昇しつつある。中部出身の出稼ぎ労働者が出身地に

帰郷する傾向も現れはじめ、沿岸部と中部が労働者を奪い合う様相となっている。

中部地域で相次いで引き上げ

全本年はこれまでに重慶市・四川省・甘粛省・陝西省・寧夏回族自治区など、中部で相次いで最低賃金が引き上げられていく(表)。昨年は主に沿岸部で最低賃金が上昇したが、本年は中部・沿岸部の双方で引き上げられている。中部地域での引き上げ率はほとんどの地域で二〇%を超えており、政府の第二次五カ年計画(二〇一一年―一五)での目標である「年率で一三%以上」を超えている。一方の沿岸部での引き上げ率は、例えば北京市が八・六%増(一一六〇元から一二六〇元)に、上海市が二・三%増(一一八〇元から一四五〇元)と相対的に小さい状況だ。

最低賃金法により、各省市は少なくとも二年に一度最低賃金を調整する。二〇一一年一月以降、未だ最低賃金の引き上げを実施していないのは海南省、黒竜江省、チベット自治区の三地域であるが、いずれの地域でも現在、その改訂が検討されている。

出稼ぎ労働者の行動に変化の兆し

改革開放以来「先富論」に基づき沿岸部が先に発展してきた。それに伴い賃金・最低賃金も、

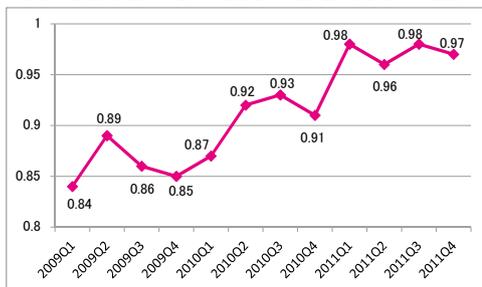
相対的に沿岸部で大きく上昇し、沿岸部と内陸部および都市と農村の格差は拡大する一方であった。沿岸部では輸出目的の工場が立ち並び、当初は沿岸部のみで労働力需要を賄っていたが、やがてそれでも不足し始めると内陸部の出稼ぎ労働者を受け入れる形で労働力を補った。内陸部の地方政府としても、出稼ぎ労働者の送り出しは当該地域の失業削減と個人々の収入増加につながるため、積極的にサポートしていた。

表 2012年の中部における主な最低賃金引き上げ

	改定後	改定前	上昇率
重慶市	1050	870	20.7%
四川省	1050	850	23.5%
甘粛省	980	760	28.9%
陝西省	1000	860	16.3%
寧夏回族自治区	1100	900	22.2%

*いずれも月額、地域内に複数の基準がある場合もっとも高い値を掲載
*社会保険料・住宅積立金を含むか否かは地域ごとに異なる。また社会保険料の負担率も異なる
資料出所：各省市省政府

図 陝西省の求人倍率の推移(単位:倍)



資料出所：陝西省政府

因は沿岸部での賃金高騰だ。ここ六、七年で沿岸部の最低賃金は軒並み二倍近くに急騰している。これを嫌った企業は、相対的に賃金水準が低い内陸部へと工場の移転を進めている。ここ数年で内陸部における労働需要は高まりつつあり、徐々に労働需給も逼迫しつつある(図)。

そのため内陸部出身の出稼ぎ労働者、とりわけ中部地区出身者の行動に変化が見られる。中国統計局が四月に発表した報告書「二〇一一年中国農民工調査観察報告」によると、出稼ぎ労働者のうち、出身の省以外で出稼ぎを行っている者の割合は、西部地区出身者では二〇一〇年の五六・九%から二〇一一年は五七・〇%と微増している。一方、中部地区出身者では二〇一〇年の六九・一%から二〇一一年は六七・二%と減少した。中国全体でも省外出稼ぎ労働者が

二四四万人減少している一方で、省内出稼ぎ労働者は七七二万人増加している。かつては沿岸部に労働者を送り出していた中部の地方政府も、現在は労働者の確保に努めるべく、方向を転換しつつある。例えば重慶市では、重慶で働く農村戸籍の出稼ぎ労働者に対して、一定の条件を満たした場合に都市戸籍の付与を認めて、社会保険や教育の機会を提供している。二〇一一年には、他地域から重慶市に出稼ぎに来る労働者の数が、重慶市から他地域に出稼ぎへ行く労働者の数を初めて上回った。

一方の沿岸部では労働者の減少が統計にも現れ始めている。広東省統計局によると、二〇一二年第一四半期の省内の就業人口は前期比で一・二三万人、〇・九ポイントの減少となった。当局は最近の傾向として、新たに広東省に流入する労働者が減少していると分析している。

沿岸・内陸格差は縮小の見通し

現状では、平均賃金や最低賃金で沿岸部・内陸部間に明らかな格差が存在するが、将来的には縮小する見通しだ。四川統計部の末部長は「中西部地域の最低賃金は、過剰な労働供給が終了して需要が増大するに伴い、大きく引き上げられていくだろう。四川においては、生産年齢人口は未だ減少していないので、移住労働者が四川から沿岸部へ

移動しても、それが四川の労働需給に圧力を加えているわけではない。しかし、将来的には四川の経済発展に伴い、沿岸部への労働力移動も減少して、沿岸部との賃金格差も縮小すると予想される。その状態になるまではいくらか時間がかかるだろうが。」と述べている。

一方の沿岸部においては、本年も北京市や上海市で最低賃金が引き上げられているものの、一部に高止まり、据え置きの傾向が見られる。例えば広州市では、昨年末に最低賃金の引き上げ案が提示され、年明け一月からの実施は確実と見られていたが、見送られた。その後、度々引き上げの機運が高まり、その憶測を伝える現地報道も見られたが、五月現在では未だ引き上げられていない。現在の1300元から1500元までに引き上げる案が出た際は、広州市人的資源社会保障局の担当者が「平均賃金の約30%なので、経営者の脅威にならないだろうと考えている」と述べていた。しかし、輸出向け製品を製造する工場経営者を中心に、現在の最低賃金の水準を超える額での経営では他国との価格競争に太刀打ち出来ない、という声が上がったこともあり、引き上げは延期された。広州市を含む広東省は中国全土でも賃金が最高水準である（広東省深セン市の最低賃

金は全国最高の一五〇〇元）。本年の第一四半期の平均賃金も前年同月比で一三・〇%上昇しており、引き続き増加傾向にある。

【参考資料】
統計局 各省市省政府 チャイナデイリー
（国際研究部）

ILO ①

新たな雇用危機の時代に突入―「仕事の世界報告 二〇一二年」

国際労働機関（ILO）は四月二十九日、「仕事の世界報告二〇一二年―より良い経済のためのより良い仕事」と題する年次報告書を発表した。欧州債務危機などの影響で、「大多数の国や地域では近い将来回復する兆しは見られず、新たな雇用危機の時代に突入しつつある」との警告を発している。

前年の報告書では、〇八年の世界金融危機前の雇用水準に回復するのは、「一六年以降」としていた。しかし、今回はその予測を「一七年以降」に一年遅らせた。

報告書は、ドイツ、オーストラリア、イスラエルなどでは経済の回復が見られたものの、危機前の水準と比べると依然として全世界で五〇〇〇万人以上の仕事が失われたままだと指摘し

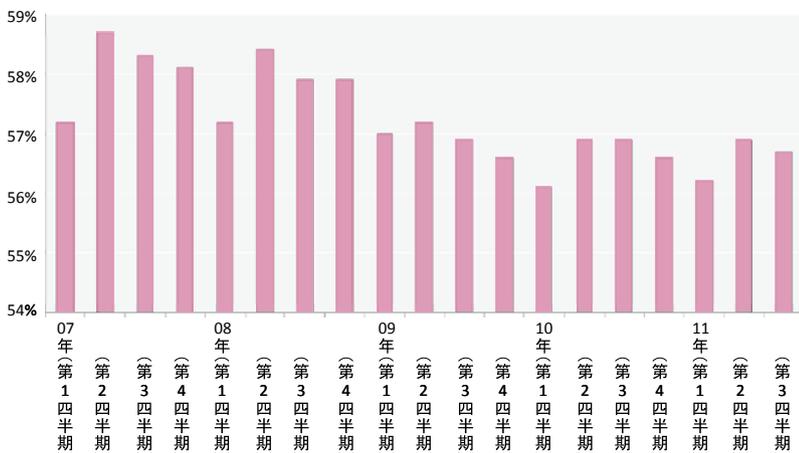
ている。昨年末の全世界の失業者総数は推定一億九六〇〇万人。一二年にはさらに増加して二億二〇〇万人に達するとILOでは予測している。

報告書はさらに、ユーロ圏を筆頭に多くの先進諸国が財政緊縮や規制緩和などの労働市場改革を優先した結果、雇用創出が進展していない点にも言及。雇用を中心に据えた租税政策の組み合わせと公共投資や社会給付支出を適切に増やせば、先進国で来年にかけて一八〇万―二一

〇万人分の雇用創出が可能との試算を示し、各国の理解を求めた。

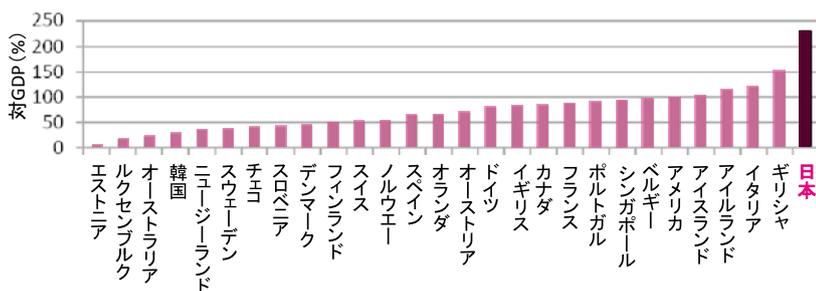
日本については、昨年三月の東日本大震災が、世界金融危機からの回復に深刻な影響を与えたと分析している。就業率は、危機前（〇七年第3四半期）の五八・三%から五六・六%（一一年第3四半期）に低下したことを指摘（図1）。また、危機前に四%以下だった失業率は、一〇年に五%以上に悪化した後、一一年に再び四・五%に改善し

図1 日本における就業率の推移



資料出所: ILO, LABORSTA Database

図2 先進諸国における公的債務の対GDP比率(2011年)



資料出所: ILO, LABORSTA Database

たが、非労働力率が〇九年から一一年にかけて四〇・一%から四〇・七%に増加していることから、結局は雇用状況が改善したわけではないと見ている。

このほか、日本は公的債務の対GDP比率が先進諸国で最悪であることも伝えている（図2）。ただ、財政の健全化を目指す際には、日本を含む多くの先進諸国が実施しようとしている財政緊縮策など「公的支出の削減」のみに偏るのではなく、環境税を導入するなど何らかの方法で

「税収の拡大」を積極的に進めることを奨励している。税収拡大につながる政府の消費税引き上げ案（5%から段階的に10%）については、短期間に効果を得られる選択肢の一つだとしつつも、消費税は逆進課税であり、いかなる増税を行う際でも、深刻な影響を受ける低所得者に対する支援措置を同時に行うようILOでは提言している。

【参考資料】
ILOプレスリリース（四月二九日付、英語版、World of Work 2012, Singapore of Japan（日本の概況、英語版））
ILO駐日事務所プレスリリース（四月二九日付）

ILO②

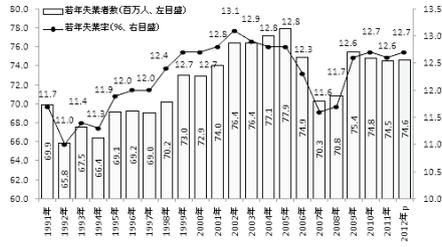
世界の若年失業率一二・七%―「世界の雇用情勢若者編二〇一二年版」

国際労働機関（ILO）は五月二日、世界の若者（一五歳～二四歳）の雇用情勢に関する報告書を発表した。それによると、二〇一二年の若年失業率は前年より〇・一ポイント悪化して二二・七%になると予測。若年の失業者数は、一〇万人増加し七四六〇万人に達すると見ている。ILOでは、二〇一六年まで若年失業率の高止まりが続くと予測しており、世界各国の政府に若年雇用対策の必要性を呼びかけている。

ILOの報告書「世界の雇用情勢―若者編二〇一二年版（Global Employment Trends for Youth 2012）」は、世界の若者の雇用情勢を分析し、状況改善に向けた提案を示している。

図のように、リーマンショックの影響で、若年失業率は二〇〇八年11・七%から二〇〇九年11・二・六%へと〇・九ポイント悪化した。これに対し、この間の全体の失業率は五・八%から六・四%へと〇・六ポイントの増加にとどまる。若者の落ち込みは顕著で、二〇〇九年以降も失業率の高止まりは続いている。ILOでは、専門知識や経験に乏しい若者の失業リスクは、他の年齢層に比べて「三倍近く高い」と分析する。

図 世界の若年失業者数、および失業率の推移(1991-2012)



p = 予測
資料出所: ILO, Trends Econometric Models (2012年4月)

報告書を担当したILOのサラサーレシリナチス雇用総局長は、記者会見で「世界の若年雇用はこれまでのところほとんど回復しておらず、特に先進諸国の回復力が非常に弱い。今後の見通しについて、近いうちに改善するとは考えにくく、二〇一六年頃まで世界全体の若年失業率は高止まりが続くだろう」と述べ、各国政府に若年雇用対策の継続とさらなる強化を求めた。報告書では例として、若者を雇用した使用者に対する賃金助成などの奨励策、技能訓練やメンタリング（相談）の活用、若者向け起業支援プログラムの提供などを挙げ、若年者の就業促進に向けた積極的な労働市場政策を各国の実情に応じて実施すべきだとしている。

五月三〇日に開幕するILO総会では、若者の失業問題が主要議題の一つになっており、各国の関係者で対策を協議する予定となっている。

【参考資料】
ILO駐日事務所ホームページ、ILO報告書「Global Employment Trends for Youth 2012」（国際研究部）

EU

海外派遣労働者に関する法律案

欧州委員会は三月、域内の他の加盟国に一時的に派遣された海外労働者（海外派遣労働者）の権利保護に関する法律案を公表した。従来の海外労働者派遣指令における労働者保護に関する規定内容に変更せず、その適正な実施に関する体制強化などを定める指令と、ストライキなどの団体行動権を企業の経済活動の自由と同等に位置づける規則を新たに設けて、制度の整備をはかる。

経済的権利と団体行動権の両立に寄与するか

海外派遣労働者（posted worker）は、通常就業する加盟国（送出し国）の企業に雇用され、他の加盟国（受入れ国）に限られた期間だけ派遣されて就業する労働者を指す。受入れ国における請負業務に従事する場合や、複数の加盟国に事業所を有する企業内での国境を越えた移動、あるいは派遣事業者が他の加盟国に人材派遣を行なう場合がこれに該当する。現在、域内でおよそ一〇〇万人（EUの労働力人口の1%未満）がこうした形で就労しており、うち二五%が建設業に従事しているほか、サービス業や金融業、運輸通信業、農業などの比率が高いと推定されている。

海外派遣労働者については、一九九六年に施行された海外労働者派遣指令（1）によって、現地労働者との間の平等な待遇などの権利保護が図られてきた。受入れ国で就労する労働者に現

地の労働法制の適用を義務付けるほか、地域あるいは職種・業種のすべての企業に適用される（2）労働協約等の適用による労働条件の保障がなされるべき領域を、次の通り挙げている。すなわち、労働時間の上限、休憩期間や有給休暇、賃金率（割増率含む）等に関する最低基準のほか、派遣事業者による労働者供給に関する条件、職場における安全衛生、妊婦や出産直後の女性、児童・若者等の保護、男女間の均等待遇などである。

しかし、旧東欧諸国が二〇〇四年にEUに加盟し、他の加盟国での事業活動や労働者の就労が自由化されるに伴い、低賃金の海外派遣労働者の増加が問題となるに至った（3）。背景には、労働協約の全般的な適用が制度化されていない国では企業毎の協約締結が基本となることから、他の加盟国の企業が派遣した労働者に関して、送出し企業に労働協約の締結やこれに基づく労働条件の遵守を義務付けられないという問題があった。任意に適用されている協約の条件を義務付けることは、域内での開業やサービス提供の自由を反しており、公正な競争を阻害するというのがその理由である。

欧州司法裁判所はこの問題に関する複数の判決で、海外派遣労働者に対してこうした労働条件の適用を義務付けるべきであるとする主張を斥け、労働協約

が一般的な拘束力を持たないものである場合、法律の定める下限(例えば最低賃金)の遵守のみを義務付けることができるとの判断を示した。さらに、協約締結を求めて労働組合が起したストライキなどの団体行動について、EU法により保障された基本権の行使であると認めつつも、サービス提供の自由を阻害しており制限されるべきであるとした⁽⁴⁾。これに対して、EUレベルの労組の連合体であるETUCは、ソーシャル・ダンプングを是認し、海外派遣労働者の権利保護や差別的取扱いの是正を妨げる判断だと批判、指令の改正を求めていた。

欧州委が今回示した二つの法律案は、こうした批判を受けたものだ。海外労働者派遣指令の実施に関する指令案⁽⁵⁾は、既存の指令における規定内容は改正せずに、実施面における強化をはかる内容となっている。欧州委は、EUのめざす単一市場の実現に向けて、加盟国間の人の移動や他国でのサービス提供の自由を阻害することのない範囲で、海外派遣労働者に対する保護の適正な実施を求めており、指令を通じて、意識啓発や規制体制の改善などを図りたい意向だ。指令案は、以下の内容を柱としている。

・労働者及び企業の権利と義務
 についての情報提供に関する改善

・海外派遣労働者の問題を所管する各国監督機関の間の協力に関するルールの構築
 ・ペーパーカンパニーを利用した規制回避の防止など、海外派遣に関する概念の明確化
 ・監督機関の責任や適正と認められる規制手段の定義
 ・権利保護の実施や申し立ての取り扱いに関する改善

加えて、こうした状況において団体行動をとる権利に関する規則案⁽⁶⁾も公表した。ストライキを含む団体行動の実施の権利を、EU法(欧州の基本的な機能に関する条約)が保障する基本権として改めて認めようとして、他の加盟国における開業やサービス提供の自由とのバランスに配慮し、目的に対する適合性や相応性に照らして判断すべきことを確認する内容だ。さらに、裁判以外の紛争処理制度(斡旋、仲裁など)を提供している加盟国については、これを通じた解決を提案、その手順などに関してEUレベルの労使が協定の締結やガイドラインの作成を行うよう求めている。

ETUCは、今回の法案は依然として争議権を制限する内容に留まっており、労働者の権利を弱体化させるものであるとして、これを拒絶するとしている。また経営者団体のBusiness Europeは、既存の指令の適切な実施については強く支持するとしつつも、その責任や追加的

な義務を企業に負わせることについては、単一市場の発展を阻害し競争力を弱めると批判的だ。また、団体行動権をめぐる問題はEUレベルで扱うべき範囲を超えており、各国の労使関係システムに一任すべきだとしている。

【注】

1 Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services

2 例えばドイツでは、一定の条件を満たす労働協約について、当事者である労使の申請と全国レベルの労使が構成する委員会組織の承認があれば、所管官庁がこれを関係する地域・業種などのすべての事業所に適用することができる(「一般的拘束力宣言」)。

3 EU法は他の加盟国における開業やサービスの提供の自由を保障している。就労に関しては、旧加盟国には移行措置として最長七年間、新規加盟国からの移民労働者の就労制限が認められたが、スウェーデンやイギリスなどは二〇〇四年当初から就労を自由化、多くの加盟国も、期限を待たずに自由化した(ドイツ、オーストリアは期限となる二〇一一年まで就労制限を維持した)。なお、海外派遣労働者の現在の主な送出国は、ポーランドやドイツ、ベルギーなど、また主な受入れ国は、ドイツ、フランス、ルクセンブルクなど。

4 国境を越えたサービス提供の自由は、「欧州連合の機能に関する条約」(Treaty of the Function of European Union)の第四九条に基づき「サービス指令」(Directive 2006/123/EC of the European Parliament and of the Council of 12

December 2006 on services in the internal market)によって規定されている。代表的な判決として、Viking事件(C-438/05)やLaval事件(C-341/05)など。前者は、フィンランドのフェリー会社(Yking Line)がフィンランド・エストニア航路の客船の船籍をエストニアの会社に移してフィンランドでの労働協約を回避し、より廉価な労働者の調達をエストニアで図ろうとしたのに対して、フィンランドの船員組合(FSU)およびその要請を受けた国際運輸労連(ITF)が、既存の乗組員の雇用維持やフィンランドの労働法の遵守などを求めて争議を実施、またエストニア側の労組に協約交渉を控えるよう指示した。また後者は、スウェーデンにおける学校の改修等を受注したラトヴィア企業(Laval)が、自国から派遣した労働者について、法定の最低賃率を上回る賃金支払いを盛り込んだ労働協約を現地の建設業労組と締結することを拒否(派遣された労働者の約七割が加入するラトヴィアの建設業労組と協約を締結。建設業労組と電気工事労働者がロックアウトやストライキで応じ、結果的にラトヴィア企業は撤退を余儀なくされた)。

欧州委は双方の事案について、海外派遣労働者の保護を目的とした労組による団体行動権(争議権)を、EU法の保障する基本権として認めつつも、企業の開業・サービス提供の自由を阻害しているとの判断を示した。特に後者については、スウェーデンの国内法で一端は適法と認められた争議が、欧州裁の判決を受けて差し戻された労働裁判所においては違法とみなされ、争議によって企業が被った経済的損失(約三〇万クローネ)を上記二労組が賠償すべきとの判決が出された。

5 Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services

6 Proposal for a Council Regulation on the exercise of the right to take collective action within the context of the freedom of establishment and the freedom to provide services

【参考資料】

European Commission, European Court of Justice, ETUC, Business Europe, EurActive, Eubosser 各ホームページ

Supiot A., "Viking-Laval-Ruffert: Economic freedoms versus fundamental social rights - where does the balance lie?" (2008)

Hoek, A and Houwerzijl, M., "Comparative study of the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union" (2009)

Ewing K., "The Draft Monti II Regulation: An Inadequate Response to Viking and Laval" (2012)

(国際研究部)