

# 海外労働事情

## アメリカ

### フルタイム労働者の週あたり賃金が一・四%上昇

二〇一二年のフルタイム労働者の週あたり賃金の中間値は前年比一・四%増だった。男性は三・八%増だったのに対し、女性は一・六%増にとどまっている。賃金額の比率は男性一〇〇に対して女性が七九・一にとどまっている。一方、州別の最低賃金額は一〇州で一月一日から引き上げられ、失業率は四二州で減少した。

### 男女の賃金格差が拡大傾向に

労働省労働統計局の発表によれば、フルタイム労働者の二〇一二年第4四半期の週あたり賃金の中間値は七五ドルで、対前年同期の七六ドルとくらべて一・四%増となった。

この数字は男女別にみると様相が異なる。女性は二〇一二年第4四半期が六九二ドル、対前年同期の六八八ドルとくらべて〇・六%増にとどまっている。

それに対して、男性は二〇一二年第4四半期が八七五ドル、対前年同期の八四三ドルとくらべて三・八%増と大きく伸びている。

男女の伸び率の差をみると、

男性が女性の六・三三倍となっている。これは、一九九九年以降でもっとも大きな差が開いたことになる。女性の賃金は男性を一〇〇とすると前年同期が八一・六であったのに対し、二〇一二年第4四半期には七九・一となり二・六ポイント差が拡大した。

年齢別では五五歳以上が対前年同期比で三・〇%増、二五歳から四四歳が一・九%増、一六歳から二四歳が二・七%増となるなど五五歳以上の高齢労働者の賃金伸び率はそれより低い年齢階層の伸び率を上回った。この傾向は伸び率だけでなく、五五歳以上の第4四半期の賃金の中間値が八八七ドル、二五歳から四四歳が八〇七ドル、一六歳から二四歳が四五九ドルであり、実額での比較でも優位に立っていることが明らかになった。

この調査は六万世帯を対象に毎月実施しているもので、官民を問わず、一六歳以上の時間給および日給労働者に週あたり賃金、割増賃金等について聞いている。

### 一〇州で最低賃金を引き上げ

週あたり賃金の上昇だけでなく、最低賃金額の引き上げが各州で続いている。連邦レベルの最低賃金額は時給七・二五ドル

だが、州は独自にその額よりも下回る場合でも上回る場合でも独自に最低賃金額を設定できる。そのうち、アリゾナ、コロラド、フロリダ、ミズーリ、モンタナ、オハイオ、オレゴン、ロードアイランド、バーモント、ワシントンの一〇州が連邦最低賃金を上回る額に一月一日より引き上げた。八五万五〇〇〇人の労働者が影響を受けるといわれる。上昇する賃金額は年間で一九〇ドルから五一〇ドルの見通し。これにより連邦最低賃金を上回るのは一九州に加えてコロナ特別区となった。

連邦最低賃金は二〇〇九年から改訂がなく、時給九・八〇ドルへ引き上げる審議が連邦議会で継続中となっている。

### 四二州で失業率が低下

賃金面の改善だけでなく、失業率の低下もみられる。労働省労働統計局によれば、四二州およびコロンビア特別区で二〇一二年の失業率が低下した。また、四四州で非農業就業人口が増加した。

もともと就業者数が増えたのが、テキサス州の二六万八〇〇〇人、カリフォルニア州の二二万五九〇〇〇人、ニューヨーク州の二二万三六〇〇〇人であり、合計で六一万人となった。

失業率の低下も各州で続いており、テキサス、オクラホマ、ルイジアナなどの西南中部地域、カリフォルニア、オレゴン、ワシントンの各州では、一・三%から六・〇%の範囲でそれぞれ失業率が低下した。

### 【参考資料】

Men's Weekly Earnings Grew Six Times Faster Than Women's in 2012, BLS Says, Daily Labor Report, Jan. 18  
The Large States Added 610,000 Jobs in 2012, as Unemployment Fell in 42 States, Daily Labor Report, Jan. 18  
10 States Hiked Minimum Wages Jan. 1 By 10-35 Cents: 835,000 Workers Affected, Daily Labor Report, Jan. 11

(国際研究部 山崎 憲)

## イギリス

### 政府が新たな給付削減案を公表

歳出削減策の一環として、就労年齢層向け給付の改定額の抑制を盛り込んだ「給付改定法案」が、一月に庶民院を通過した。

障がい者向けの一部の給付や公的年金を除く大半の給付については従来の物価連動による改定方式を停止し、二〇一五年度まで改定幅を一%に固定する。低賃金の就労世帯を含め、国内の三〇%の世帯が影響を受けると予測されている。

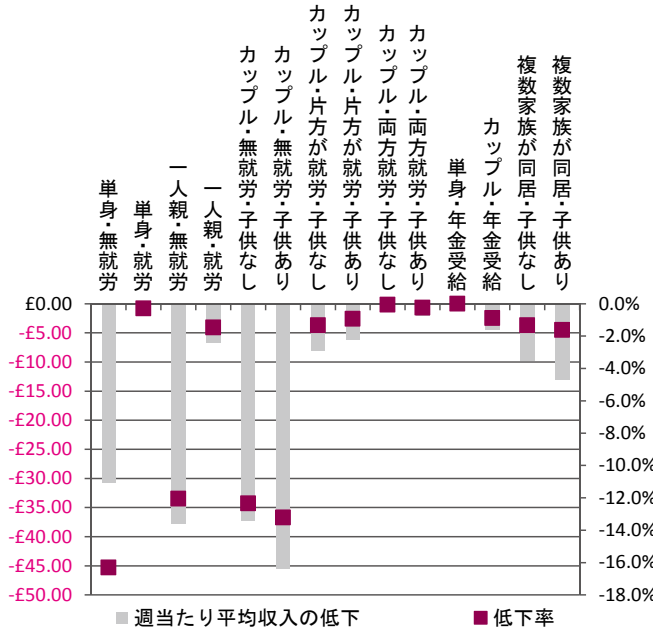
### 物価による給付額の改定を停止

法案(1)は、昨年一二月の財政状況報告において財務相が示した方針を受けたものだ。政府は既に、二〇一〇〜二〇一五年の間に社会保障予算一八〇億ポンド(2)を削減するため、一部の給付制度の廃止や改定額の凍結・削減などを実施している。しかし、景気低迷の影響などで財政状況が改善せず、追加の削減策が検討されていた(3)。

従来、給付額の改定は前年九月までの一二カ月の卸売物価指数(RPI)上昇率を基に決定していたが、二〇一一年の制度改正により上昇率の低い消費者物価指数(CPI)に変更された。物価に連動しない給付額の改定は過去に例がないという。財務相は制度改正にあたり、過去五年間の給付額の上昇率は平均給与の倍(一〇%)に相当し、不正であると主張。また公共部門の基本給の上昇率は既に一%に抑制されており、給付額の改定もこれに倣うべきだと述べた。

今後三年間、一%改定(4)の対象となるのは、主要な給付制度である求職者手当、雇用・生活補助手当、住宅給付の基本額のほか、雇用・生活補助手当のうち就労活動グループ向けの加算部分、低所得層向けの税額控除(就労税額控除および児童税額控除)の親向け加算部分、法定疾病手当、法定出産手当(母

図 給付抑制策の影響に関する試算



資料出所：TUC ウェブサイト (<http://www.tuc.org.uk/economy/tuc-21733-f0.cfm>)

親・父親向け）、法定養子手当、児童給付などで、一〇月に導入予定のユニバーサル・クレジット（低所得層向け給付を統合）のうち対応する給付についても同様の扱いとなる。なお、障がい者や年金受給者向けの給付（⑤）、介護者手当は対象外となる。政府によれば、全世界の三〇％、何らかの公的給付を受けている世帯の大半が影響を受け、CPIによる改定があった場合に比べて平均で週三ポンドの給付減（所得の二％相当）となる（⑥）。制度改正により、二〇一五年度までに三七億ポンドの予

算削減効果が見込まれている。政府の影響評価によれば、最も大きな影響を被るのは公的給付の受給世帯が多い低所得層だ（⑦）。ただし、政府は明確に示していないものの、その多くは低賃金の就労世帯とみられる。例えばシンクタンクの Resolution Foundation は、今回の政府案により影響を受ける世帯全体の六八％を就労世帯が占め、三七億ポンドの予算削減の六割はこうした世帯が負担することになると推計している。同様に、シンクタンクの Landman Economics も、影響を受ける世帯

帯の三分の二が就労世帯であると試算している。なお Landman Economics は、政府が目標として掲げる給付予算の一〇〇億ポンドの削減が実施された場合の影響についても分析している（⑧）。これによれば、年金受給世帯や単身・カップルの就労世帯がほとんど影響を受けないのに対して、無就労世帯では週当たり三〇〜四五ポンドの所得減（週当たり所得の二二〜二六％相当）となるという（図）。

野党は、政府の経済運営の失敗により拡大した赤字を低所得層に負担させるのか、と批判している。例えば労働党のミリバンド議員は、政府が一二月の財政状況報告の中で、給付抑制案と併せて「富裕層に自分の負担を求め」策として示した年金積立の税控除限度額の改定（五万ポンドから四万ポンドへ）について、より大幅に引き下げること提案している。同議員によれば、四万ポンドへの引き下げによる予算削減額の二〇一五年度までの累積は一億ポンドにとどまるのに対して、低所得層が大半を負担する抑制案は五六億ポンドにのぼる。このため、削減策は不公平であると批判、限度額を年四万ポンドから二万六〇〇〇ポンド（⑨）に切り下げれば、三三億ポンドの歳出削減につながり、法案は不要になると述べている。

〔注〕  
1 法案は、二〇一四・二〇一五年度に関するもの。庶民院図書館の法案調査報告書によれば、単年の給付額の改定は雇用年金相による命令 (order) により実施が可能だが、複数年にわたる改定について予め決定するには、法改正が必要となるという（本来は雇用年金相が毎年見直しを行うことになっているため）。

2 二〇一〇年時点の社会的保護 (Social protection) 社会保障および税額控除) 予算額一九四〇億ポンドの一割弱。  
3 この一環として、二〇一六年度までにさらに一〇〇億ポンドを社会保障予算から削減する方針が示されていた。  
4 なお、一五年度までにCPIが一％を下回った場合は、CPIに準拠した改定となる。

5 雇用・生活補助手当のうち、特に重度の健康上の問題を抱える層向けの付加部分など。  
6 二〇一二年以降三年間のCPI上昇率（各九月時点）は、それぞれ二・二％、二・六％、二・二％。

7 所得階層別で下から一〇％に属する世帯では、二％の所得減。なお低所得層のうち影響を受けない層の大半は、年金受給者と単身の若年者だという。  
8 イギリス労働組合会議 (TUC) の依頼による。

9 二万六〇〇〇ポンドは年平均給与額にあたり、政府が四月から導入を予定している世帯当たりの給付上限額でもある。

【参考資料】  
UK Parliament, HM Treasury, Resolution Foundation, IFS, TUC, The Guardian 各ウェブサイト  
(国際研究部)

ドイツ

求職者基礎保障や社会保障などの主な改正点―労働社会省管轄の制度を一月から変更

求職者基礎保障、労働市場政策、社会保険など労働社会省が管轄する制度の内容が二〇一三年一月一日からいくつか変更された。以下、主なものを紹介する。

1 求職者基礎保障給付の引き上げ

ハルツ第四法に基づく求職者基礎保障給付が、従前の三七四ユーロから三八二ユーロ（成人一人あたりの標準月額）に引き上げられた（表）。

「求職者基礎保障制度」は、長期失業者とそのパートナー等の生活保障を目的としており、「ハルツ第四法 (Hartz IV)」に基づき「社会法典第二編 (SGB II)」で規定している。給付の中心となるのは「失業給付 II (II)」で、長期失業者や就業能力のある生活保障受給者に、就労を促す目的で、二〇〇五年に創設された。給付対象のほとんどは長期失業者であり、その多くが職業教育を受けていない無資格者や低資格者である。なお、二〇一〇年の失業給付 II の受給者数は、年平均で約四八九万九〇〇〇人だった。

表 求職者基礎保障の標準給付額(月額)

受給資格者	2013年1月1日～
・単身者(成人1人あたりの標準月額)、 単身養育者(ひとり親)	382ユーロ
・家計を一にして同居するカップル	345ユーロ
・独自の家計を営まない/パートナーと 家計を一にしない成人の受給権者	306ユーロ
・14歳～17歳の子ども	289ユーロ
・6歳～13歳の子ども	255ユーロ
・0歳～5歳の子ども	224ユーロ

資料出所: 連邦労働社会省(BMAS) 2012

## 2 操業短縮手当の給付期間延長

二〇一二年一月に発効した「操業短縮手当の受給期間に関する命令(Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld)」に基づき、二〇一二年一月三十一日までに操業短縮手当(Kurzarbeitergeld)への請求権が発生する労働者に対して、給付期間が六カ月から一二月月に延長された。これにより、使用者の計画の安定性が担保されることになる。

操業短縮手当は、操業短縮に伴う労働者の収入低下に対してその一部を補償する助成策の一つである。企業が経済的要因等から操業時間を短縮して従業員への雇用維持を図る場合、連邦雇

用エージェンシーに申請すると操業短縮に伴う賃金減少分の一部(減少分の六〇%、扶養義務がある子供を有する場合は六七%)が補填される。操業短縮自体は一九六九年に創設されたものだが、二〇〇八年秋以降の世界的な経済危機に対応するため、時限的措置として給付期間を従来の六カ月から一八カ月に延長した。その後、二〇〇九年初夏には新たな措置の中で最大二四カ月に延長し、二〇〇九年末、および二〇一〇年五月にも拡充措置の延長がなされた。

この制度拡充の結果、操業短縮者数は、二〇〇九年に大幅に増加したが、二〇一〇年の景気回復とともに再び減少に転じ、従来の六カ月の給付期間に戻っていた。

## 3 ミニジョブの報酬上限額の引き上げ

ミニジョブ(僅少労働)の報酬上限が従前の月額四〇〇ユーロから四五〇ユーロに引き上げられた。同時に、労働者に段階的に社会保険負担が発生する「ミディジョブ(累進ゾーン)」の月額報酬も四〇〇～八〇〇ユーロから四五〇～八五〇ユーロに引き上げられた。さらに、ミニジョブ就業者は、法定年金の加入が義務付けられることになるが、申請によって加入義務の免除も可能となる。

従来ミニジョブとは、月収

四〇〇ユーロ以下の場合に、所得税と社会保険料の労働者の負担分が免除される制度である(使用者は免除されず、疾病保険と年金保険、税金分として一律三〇%の負担義務がある)。

二〇一三年の「ハルツ労働市場改革(1)」で、ミニジョブの報酬上限を三二五ユーロから四〇〇ユーロに引き上げた代わりに、週労働時間の制限(上限一五時間)を解除し、時給の下限が事実上廃止された。これにより、以降、この雇用形態が急速に拡大し、最新の統計によると、二〇一一年一月時点でミニジョブ労働者は計七五〇万人と、前年比較で二二万人増加し、二〇一〇年のハルツ改革以降、約二〇〇万人増加している。このうち、ミニジョブの専業従事者は四九〇万人で、本業のほかに税負担のない副業としてミニジョブに従事する者は二六〇万人であった。また、現在ミニジョブ労働者が多い産業は、主に小売業、飲食店、宿泊業である。保健・医療施設や福祉施設、ビル清掃業などでも多数のミニジョブ労働者が働いている。

なお、今回の制度変更には二年間の経過措置が設けられている。報酬が四〇〇～一ユーロから四五〇ユーロの範囲にある既存の就業関係については、ミニジョブ労働者がミニジョブ者に含まれると疾病保険や失業保険の保護を失ってしまうので、こ

れを避けるため、該当者は二〇一四年末まで従来法に基づき、ミディジョブ者のままとされる。

また、ミニジョブの上限が月額四五〇ユーロに引き上げられるのに伴い、法定年金法における追加報酬の上限も変更される。通常老齢年金の支給年齢に達する前に老齢年金を満額年金として請求する者、または稼働能力の完全低下による年金を満額で請求する者は、一月一日から月額四五〇ユーロまでの追加報酬を、年金の減額なく得ることができる。通常老齢年金の支給年齢に達している者(二〇一三年・六五歳二カ月)は従来通り追加報酬の上限を守る必要はない。

## 4 法定年金の保険料率ほか

法定年金保険の保険料率は、一般保険では一八・九%、鉱山従業員年金保険では二五・一%となり、法定年金保険における任意加入保険の最低保険料は、月額八五・〇五ユーロとなった。芸術家社会保険分担金の分担率については、従前の三・九%から四・一%へと引き上げられた。

## 5 年金支給開始年齢の引き上げ

二〇一二年から二〇一九年までに法定年金保険における年金支給開始年齢が六五歳から六七歳に段階的な引き上げられる。これに伴い、今年一月からは一

九四八年生まれの被保険者は六五歳二カ月で法定の年金支給開始年齢に達することになる。一九四九年以降の出生年については、法定の年金支給開始年齢がまず一年ごとにさらに一カ月引き上げられる。将来的には出生年ごとに二カ月ずつ段階的引き上げを行い、一九六四年以降に生まれた者に対しては、はじめ法定年金支給開始年齢が六七歳となる。



## 6 障がい者政策に関する変更

新しい重度障がい者証明書の交付が可能になり、さらに使いやすくなる。視覚障がい者の新しい証明書は、点字形式で識別することができ、重度障がい者への注意事項には英語版も新たに含まれる。正確な切り替えの時期は各州が独自に決定するが、遅くとも二〇一五年一月一日以降には新しい証明書しか交付されなくなるが、引き続き旧式の証明書も有効とされる。また、



一月一日から、公共旅客交通における重度障がい者の自己負担額が月額五ユーロから六ユーロに引き上げられる（年額七十二ユーロ）。これは一九八四年以来の改定となるが、低所得者特に基礎保障受給者、視覚障がい者および全介助者については引き続き自己負担は免除される。

〔注〕

1 社会法典第二編（SGB II）で規定される給付には、失業給付Ⅱのほか、就業不能要扶助者に対する社会給付（SG）がある。

2 ハルト労働市場改革とは、二〇〇〇年代前半に行われた就労促進を目的とする規制緩和や失業給付の見直しなどの一連の労働市場改革を指す。

【参考資料】

Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
Pressemitteilungen (18.12.2012),  
Bundesagentur für Arbeit (20.12.2012),  
Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (12. Oktober 2012)

（国際研究部）

## フランス

**移民人口が生産年齢人口の約一〇％に—失業率は非移民の二倍、政府が報告書**

政府が発表した報告書によると、二〇一一年のフランスの移民人口は四〇〇万人にのぼり、同国の生産年齢人口の一〇％を占めた。失業率は、移民が一・六

％と非移民の約二倍の水準となっており、特に北アフリカ諸国出身者の失業率は二〇％を超えている。パートタイムや有期雇用契約者、建設業やホテル・レストラン業の就業者で、移民の比率が非移民と比べて高い。

**高学歴化が進むが半数近くが中卒程度**

フランス本土における一五歳以上六五歳未満の年齢階層人口のうち、四〇〇万人が移民（一）であった（注）。これは、生産年齢人口（一五歳以上六五歳未満）の一〇％に相当するが、この比率は上昇傾向にある。ちなみに、二〇〇三年時点では八・六％だった。同年階層の移民の二七〇万人が労働力、すなわち就業者又は失業者（注）であった。一五歳以上六五歳未満人口の労働力に占める移民の比率も上昇傾向にあり九・六％となった。一五歳以上六五歳未満の移民に占める女性の比率は五三・一％となっており二〇〇三年時の五〇・七％より上昇した。

一五歳以上六五歳未満の移民を年齢階層別の分布にみると、一五歳以上三〇歳未満と三五歳以上六五歳未満の比率がそれぞれ二割弱で、三〇歳以上五五歳未満が六割程度である。移民と非移民との間の年齢構成の違いは、若年者（一五歳以上三〇歳未満）の割合が、移民より非移民の方が高く、逆に中間年齢層

（三〇歳以上五五歳未満）の比率が移民の方が非移民より高い。移民の年齢構成は二〇〇三年と二〇一一年の間で大きな変化はないが、非移民については中間年齢層の比率が低下するとともに、高年齢層（五五歳以上六五歳未満）の比率が上昇した。

学歴別にみると、移民、非移民とも高学歴化が進んでいるものの、移民には低学歴の者が比較的多い。移民の半数近くは中学卒業相当の学業修了証以下しか所持していないが、非移民では四分の一程度にとどまっている。移民のうち高等教育（大学以上）の学業修了証を持っている者の比率は二一・九％で、非移民の二九・五％と比べて依然として低い。

**マダレブニカ国から約三割**

一五歳以上六五歳未満の移民の出身国別の割合（注）は、モロッコが一四・五％、アルジェリアが一四・七％、チュニジアが四・四％となっており、旧植民地の北アフリカのマダレブニカ国だけで移民のおよそ三割を占める。EU加盟国出身の移民についても三割を占めており、中でもポルトガル（移民全体の二二・八％）、イタリア（同三・四％）、スペイン（同二・九％）の三カ国出身者が多い。旧植民地が多いサハラ砂漠以南のアフリカ諸国（注）は一四・四％、トルコは五・一％を占めている。

なお、フランスの旧植民地であるインドシナ諸国（ベトナム、ラオス、カンボジアの三カ国）出身者は二・七％に過ぎない。

平均年齢についてはイタリアおよびスペイン出身者が五〇歳を超えており、ポルトガル、インドシナ諸国が四〇歳代半ばとなっている。北アフリカのマダレブ諸国出身者は、四〇歳代前半で、トルコやサハラ砂漠以南のアフリカ諸国出身者は三〇歳代である。これはフランスへ移民した時期の違いが大きな要因となっている。実際、フランス在住期間の平均は、スペイン、イタリア、ポルトガルのヨーロッパ諸国の移民は三〇年を超えており、インドシナ諸国が二六年、北アフリカのマダレブ諸国が二〇年以上、トルコが二〇年、サハラ砂漠以南のアフリカ諸国が一六年となっている。



**トルコ・アフリカ出身者は高い失業率**

移民の労働力率は六七・五％となっており、非移民の七〇・七％より低い。男女別では移民男性の労働力率が七八・〇％で非移民男性の七四・六％より高いのに対して、女性では移民女性の労働力率が五八・〇％で非移民女性の六七・〇％より低い。出身国別の労働力率は、ポルトガルの七八・八％を筆頭に、インドシナ諸国やサハラ砂漠以南のアフリカ諸国で七割を超えて高い水準にある。逆にトルコ出身者の労働力率は五七・八％と低い。この違いは女性の労働力率によるものとされている。ポルトガル出身女性の労働力率が七五・三％に達しているのに対して、トルコ出身女性では三二・〇％に過ぎない。

移民の失業率は一六・一％と高い水準にあり非移民の八・五％と比べて二倍近い。特に、トルコ出身者の失業率は二五・八％に達しており、北アフリカのマダレブ諸国及びサハラ砂漠以南のアフリカ諸国出身者でも二〇％を超えている。それに対して、ヨーロッパ諸国出身者の失業率は低く、ポルトガル出身者で五・六％、スペイン出身者で七・四％、イタリア出身者でも八・五％にとどまっている。

なお、インドシナ出身者の失業率は一一・四％であった。移民の就業率は五六・六％で

非移民の六四・七%より低い。特に、サハラ砂漠以南のアフリカ諸国出身者の労働力率は比較的高いにもかかわらず、高失業率の影響により就業率は五八・〇%にとどまっている。トルコ出身者は労働力率が低い上に失業率が高いため就業率が四二・九%に過ぎない。

他の条件を一定にすると、すなわち、年齢、子供の数、学歴、フランス滞在期間などが同じ場合、移民が失業者となる確率は、ヨーロッパ諸国（イタリア、スペイン、ポルトガルの三カ国）出身者以外は非移民と比べて高い。特に、北アフリカのマグレブ三カ国の出身者の失業者となる確率は、非移民の二倍を超えている。

### 長期失業やパート労働、有期労働で比率高く

失業者に占める長期失業者の割合も移民で高い水準にある。長期失業者の割合は非移民で四〇%であるのに対して、移民は四八%となっている。特に、北アフリカのマグレブ諸国出身者の比率は五二%となり、さらに女性に限れば、五八%に達する（非移民女性の長期失業者の比率は三九%）。パートタイムで就業する者の比率⑥は、非移民で二七・四%であるのに対して、移民では二〇・四%と比較的高い。男女別にみてもパートタイムで就業す

る者の比率は、非移民と比べると移民の方が高い。また、パートタイムで就業している最大の理由として、「フルタイムでの仕事が見つからなかったため」としている者は、非移民で二九%であるのに対して、移民では四一%となっている。特に、サハラ砂漠以南のアフリカ諸国出身者に関して、この比率が五五%に達している。

さらに、有期の雇用契約（有期雇用契約ⅡCDD及び派遣）で就業している者の比率は、非移民で二三・二%であるのに対して、移民では一六・二%となっている。特に、サハラ砂漠以南のアフリカ諸国出身者では、この比率が二一・〇%に達している。

移民者が比較的多く就業している業種⑦は、家事代行・支援業や警備業、建設・土木業、ホテル・レストラン業である。就業者全体では、八・六%が移民であるが、家事代行・家事支援の職では三四・七%、警備員では二八・六%、建設業の熟練労働者の二七・一%、ホテル・レストラン業の従業員（管理職は除く）の一九・四%が移民労働者によって占められている。ちなみに就業者に占める公務員の比率は非移民で二〇・六%であるのに対して、移民では一〇・四%に過ぎない。

〔注〕

- 1 出生時に外国籍で、且つフランス国外で出生した者。
- 2 一五歳以上六五歳未満の年齢階層人口のデータから学歴別のデータまで二〇一一年のデータ。
- 3 ILOの定義による。
- 4 一五歳以上六五歳未満の移民の出身国別の割合から長期失業者割合まで二〇〇九年から二〇一一年の平均のデータ。
- 5 ここでは、北アフリカのマグレブ三カ国以外のアフリカ諸国を指しているが、原文の *Afrique subsaharienne* の訳語である「サハラ砂漠以南のアフリカ諸国」と表記する。
- 6 パートタイムで就業する者の比率から有期の雇用契約（有期雇用契約ⅡCDD及び派遣）で就業している者の比率まで、二〇一一年のデータ。
- 7 移民者が比較的多く就業している業種のデータは二〇〇九年から二〇一一年の平均のデータ。

【参考資料】

労働省発表資料 《2012-077 - Emploi et chômage des immigrés en 2011》  
31 octobre 2012  
[http://travail-emploi.gouv.fr/actualite-presses/42/brevets\\_2137/etudes-recherches-statistiques-de-76/etudes-et-recherches/77/publications-dares\\_98/dares-analyses-dares-indicateurs\\_102/2012-077-emploi-et-chomage-des-immigres.html](http://travail-emploi.gouv.fr/actualite-presses/42/brevets_2137/etudes-recherches-statistiques-de-76/etudes-et-recherches/77/publications-dares_98/dares-analyses-dares-indicateurs_102/2012-077-emploi-et-chomage-des-immigres.html)  
(ホームページ最終閲覧日：二〇一三年二月五日)

(国際研究部)

## 中国

### 労働契約法を改正

人民代表大会常務委員会は昨年、二〇〇八年に導入された

「労働契約法」の改正を決定した。今年七月より施行される。改正のポイントには派遣労働の厳格化であり、これまでの曖昧であった派遣可能業務の厳格化や派遣元企業に対する罰則の強化などが盛り込まれた。条文はさらに、派遣労働者の全労働者比での人数制限にも言及しており、その具体的な数値は今後決定される見通しだ。

### 二〇〇八年の導入後、初の改正

中国全国人民代表大会常務委員会は二〇一二年二月二八日、「労働契約法」の一部修正を決定した。主な改正点は四点で、派遣可能業務の明確化、同一労働同一賃金の強化、派遣事業参入の管理強化、そして罰則の強化である。

派遣可能業務の明確化は、これまで「派遣労働が可能業務は、臨時的・補助的・代替業務に限る」という曖昧であった基準を変更した。臨時的は「在続期間が六カ月を超えない業務」とし、補助的は「主要な業務のためにサービスを提供する業務」とし、そして代替的については「労働者が学習・休暇等のため就労不可能な期間に、それを代替する業務」として、それぞれ、より詳細な規定とした（第六六条）。

同一労働同一賃金の強化については、これまでは「派遣労働者は派遣先の労働者と同一の労働に対して同一の賃金の権利を有する」という、派遣労働者の権利についての記載のみにとどめていたが、改正法は「派遣労働者は派遣先の労働者と同じの労働に対して同一の賃金の権利を有する。派遣先企業はこの労働者に対して、同等の職務を行うものと同じの労働報酬の分配（賃金支給）をしなければならぬ。派遣元企業が被派遣労働者と締結する労働契約、および派遣先企業と締結する契約は、この規定に適合するものでなければならぬ」として、派遣先企業と派遣元企業にも同一労働同一賃金の順守を求めている（第六三条）。

派遣事業参入の管理強化については、これまでは派遣事業を行うための最低登録資本金を五〇万元としていたが、二〇〇万元に変更した。また、行政許可の申請も必要とした（第五七条）。罰則の強化については、これまでは「労働契約法が定める規定に違反した場合、派遣元企業に是正を命令する。程度が重大な場合は派遣元企業に対して一人につき一〇〇元以上五〇〇〇元以下の罰金を科す」としていた。改正法では「労働契約法が定める規定に違反した場合、派遣元企業に期限付きで是正を命令する。期限を越えて是正しない場合は、派遣元企業に対して一人につき五千元以上一万元以下の罰金を科す」として罰金



の額を引き上げた。(第九二条)。

### 国有企業の反対を押し切り改正

労働契約法の改正には、かねてより国有企業が強く反対していた。国有企業はかつての「国有企业改革」の結果、大規模な人員の削減を余儀なくされた。その減少した人員を補填するために、派遣労働者への依存を高めた。大手の国有企業では、派遣労働者が全労働者の三分の二を超えるケースもある。

さらに二〇〇八年に労働契約法が施行された後は、正規労働者の保護強化の副作用として、派遣労働者が国有、民間を問わずそれまで以上に増加した。人的資源社会保障部によれば、二〇〇八年の労働契約法施行前の派遣労働者数は約二〇〇万人であったが、施行後の二〇〇九年には約二七〇〇万人にまで急増した。



こうした状況下、国有企業は企業経営を厳しくするとして「工資条例」の導入、「収入分配改革」の促進、そして「労働契約法」の改正のいずれにも反対していた。しかし人的資源社会保障部は、改正案に五五万件以上のパブリックコメントが寄せられるという、社会の高い関心と呼んだ労働契約法の改正を、国有企業からの反対を押し切って実施した格好だ。

### 人数制限の割合は今後決定

労働契約法の改正法は派遣労働者の人数制限にも言及している。「派遣先企業は派遣労働者の人数を厳格に管理しなければならない。全労働者数に対して一定の比率を超えてはならない。具体的な比率は国務院の労働行政部門が規定する」とした(第六六条)。その具体的な数値は七月の施行までに決定する見通しだ。派遣労働者の人数制限については、既に地方政府が先行して取り組んでいる。重慶市が二〇一一年に施行した「重慶市職工權益保障条例」では、派遣労働者は全労働者の三〇%を越えて

はならないとしている。また広東省は昨年「広東省労働派遣管理規定」の制定案を公開した。その中で重慶市と同様に、派遣労働者は全労働者の三〇%を越えてはならないとしている。

### 【参考資料】

中国経営報、北大法意、新華新聞、北方新報、西安晚報、人的資源社会保障部

(国際研究部)

## 韓国

### 社会的企業育成へ第二次基本計画を策定—五年間で三〇〇〇企業を創設

政府は二〇一二年一月二四日、社会的企業の持続可能性を高め、その価値の普及をめざし、社会的企業育成のための第二次基本計画(二〇一三〜二〇一七年)を発表した。期間中に三〇〇〇の社会的企業を創設するため、主要四分野で六一の政策課題を実行する計画である。

### 第一次基本計画の成果と第二次基本計画の重点政策課題

韓国では、社会的企業育成法が二〇〇六年一月に制定され、二〇〇七年七月に施行された。同法は、社会的企業を支援して社会サービスを充実させ、新しい雇用を創出することにより、社会統合と国民の生活の質の向上に寄与することを目的として

いる。雇用労働部長官は、社会的企業を育成・支援するための基本計画を五年ごとに策定することとされている。

社会的企業育成のための第一次基本計画(二〇〇八〜二〇一二年)の結果、社会的企業数は二〇〇七年の五〇から二〇一二年には七七四に増加し、社会的企業の従業員数も二〇〇七年の一四〇三人から二〇一二年には一万八八八九人に増加した。政府は、これらの量的拡大が、人件費支援、販路開拓、金融・税制支援、公共機関の優先調達などの様々な支援制度によってもたらされたと評価している。

第二次基本計画(二〇一三〜二〇一七年)は、①社会的企業の持続可能性の強化、②オーダーメイド型支援制度の確立、③社会的企業の役割の拡大と成果普及、④民間企業と地域社会の協力関係強化、の四分野の主要政策課題を掲げている。

### 社会的企業の持続可能性の強化

政府は、社会的企業の製品市場開拓のため、オンライン、オフラインの販路拡大を支援する。また、製品情報ウェブサイトの開発や購入ポイント制度の導入を検討する。社会的企業に投資する社会的投資ファンドを設立し、最高融資額および融資期間を拡大する。社会的企業からの公共調達に一兆ウォンを支出するため、公共機関ごとに目標調

達額や目標調達割合を導入することを検討する。公共調達に適した製品開発、広報、マーケティングや販路に関する相談・情報提供を行う公共調達センターを運営する。人件費支援を段階的に削減する一方、事業開発費に対する支援を大幅に拡大する。弱い立場の人々の雇用を持続させるため、三年以上弱い立場の人々を雇用している社会的企業に対しては、人件費を贈与奨励金を支給する。

### オーダーメイド型支援制度の確立

政府は、社会的企業の成長段階(起業、市場参入、成長、再構築)に応じた専門的なコンサルティング・サービスを提供するとともに、財政、販売、マーケティング、設計などを専門とする支援組織を育成する。協同組合が社会的企業に発展できるように、研修やコンサルティング・サービスを提供する。青年向け社会的企業インテンシブ・プログラム、ベビーブーマーや壮年期の人々の特性に合ったプログラムを運営する。

大学や大学院の質の高いインフラ施設を利用して社会的企業指導者コースを開設し、革新的事業モデルを推進する社会的企業家フェローシップ・プロジェクトを実施する。継続的サービスを通じて社会的企業の持続可能性を高めるために、社会的企

業の状況を調査する。

### 社会的企業の役割の拡大と成果普及

政府は、社会サービスの範囲を拡大する観点から、社会的企業の役割を拡大する対策を講じる。様々な種類の社会的企業を発展させるため、社会的企業の認証要件をより具体的に作成する。例えば、雇用支援の分野では就業経験および職業的・社会的技能訓練を含む総合雇用サービス、社会的企業に対する支援の分野では財政、マーケティング、広報、流通などの支援を行う社会的企業の育成をめざしている。

政府は、好事例や成功モデルを普及させるとともに、社会的企業に説明責任を果たさせるための事業開示制度を拡大する。また、全国民に社会的企業の意義と価値を普及させる取り組みを行う。

### 民間企業と地域社会の協力関係強化

政府は、民間企業が事業ノウハウを社会的企業に移転し、資金、販路、コンサルティングや広報に関する支援を提供することを奨励する。「一企業、一社会的企業キャンペーン」を実施する。また、引退した専門職や壮年期の失業者が社会的企業で就業できるように、社会貢献就業プログラムを拡大する。対象は、

少なくとも三年の就業経験を持つ五〇歳以上の引退した専門職およびキャリアブレイク中の女性である。

政府は、地方政府と協力して、地域社会が社会的企業の製品を展示・販売し、教育・広報活動を行うプロジェクトを実施する。労働者と消費者が地域住民として参加する地域社会を基盤とする社会的企業の設立を支援することにより、仕事やサービスを創造する地域社会の創設を促進する。

【参考資料】  
雇用労働部Web情報

(国際研究部)

## ILO

### 世界の失業者数が初の二億人台へーILO「世界の雇用情勢二〇一三」

国際労働機関（ILO）は一月二二日、年次報告書「世界の雇用情勢二〇一三年」を発表した。それによると、一三年の世界の失業者数は、前年より五〇万人増え、二億二〇〇万人に達する見込み。二億人台に乗るのは初めてだ（図）。一四年以降も失業者は増加すると予想しており、一七年には二億一〇六〇万人に達し、失業率も六％に高止まる可能性がある、と指摘している。

世界の失業者数は、二〇〇八年の世界金融危機後、急激に増加し、その後二〇一一年まで一日は緩やかに減少したが、二〇一三年に再び増加する見通しである。この要因についてILOは、二〇一二年の欧州、日本、アメリカなど先進国の情勢悪化が金融市場や輸出入等を通じて世界各地に波及したためと分析しており、この傾向は今後しばらく続く見込んでいる。

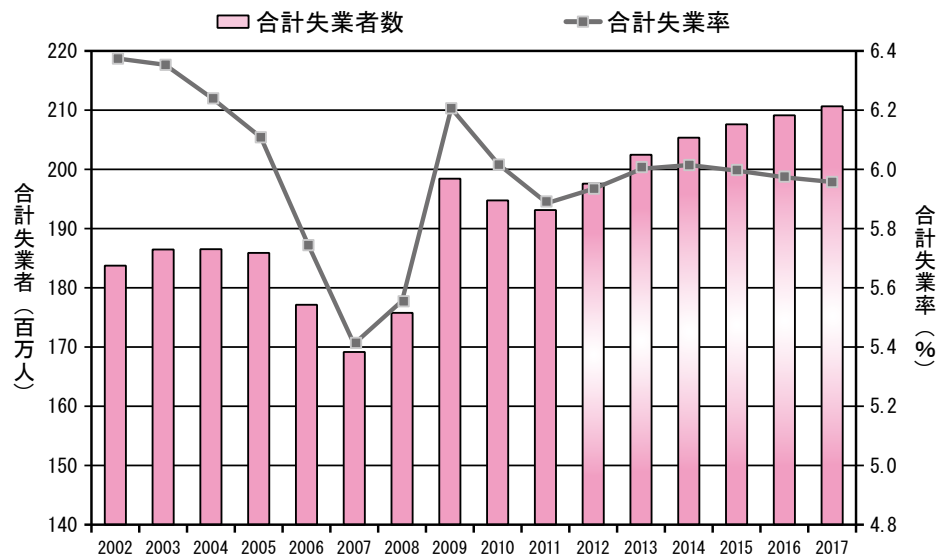
また、失業者は長期化する傾向にあり、先進国・欧州諸国では求職者の三三・六％が一年以上失業しており、危機前の二八・五％からその割合は増加している。特に日本では三九・四％とその割合が高いことを指摘している。

なお、特に雇用情勢が深刻なのは一五歳〜二四歳の若年者で、世界で約七三八〇万人（失業率二二・六％、二〇一二年）が失業中で、一般の景気減速によって二〇一四年までにはさらに約五〇万人が増加すると予測している。

ILOは、特に先進国に対して、断片的な金融部門や政府債務への政策を小出しに実施するのではなく、予測可能な一貫した包括的投資促進・雇用創出策を打ち出し、特に債務危機の影響を受けた国々に対して信用できる出口戦略を早急に必要な必要がある、としている。このほか

総需要調整を図るようなマクロ経済政策の実施、長期失業や産業構造変化に対応した訓練政策への取り組み、若年雇用、特に無職の若者への就業促進政策などが重要だとして、各国への取り組みを求めている。

図 世界の雇用情勢の推移と予測（2002年-2017年）



資料出所：ILO, Trends Econometric Models, October 2012.

【参考資料】  
ILOプレスリリース（二月二日付、英語版）「Global Employment Trends 2012: - Recovering from a second 'jobs dip」(世界の雇用情勢二〇一三 二度目の雇用危機からの回復、英語版)、ILO駐日事務所プレスリリース（二月二日付）

(国際研究部)