

海外労働事情

イギリス

議会決算委が長期失業者などの支援実績を批判

庶民院の決算委員会は二月、政府の長期失業者等向け就業支援プログラム（ワーク・プログラム）の実績について厳しく批判する報告書を公表した。委託先の民間事業者の実績が導入当初の政府目標を大きく下回っているほか、支援が困難な若者や就労困難者などが殆ど支援を受けていないことなどを指摘、改善策を講じるよう要請している。

継続的雇用は全体の三・六%

ワーク・プログラムは、既存の長期失業者や就労困難者（健康上の問題や育児等の理由による）向けの主要な就業支援プログラムに替えて、連立政権が二〇一一年六月に導入した。対象者は、プログラムへの参加が義務付けられている求職者手当の長期受給者（一）のほか、就労困難の度合いにより義務または任意参加となる雇用・生活補助手当など（二）の受給者だ。政府が入札により地域毎に決定した民間プロバイダ（元請事業者）は、ジョブセクター・プラス（公的職業紹介機関）から紹介を受けた参加者に対して、地域の民間

企業や非営利団体などの下請け事業者を通じて最長二年間の支援を提供する。支援サービスの民間プロバイダへの委託は従来から実施されていたが、支援内容を規定せずに、雇用の実績に基づいて委託費を支払う制度を採用した点に本プログラムの特徴がある。委託費は、主に継続的な雇用に対して支払われる。

プログラムを通じて仕事に就いた後、六カ月間雇用が継続した時点で所定額が委託料として計上され、以降も雇用の継続期間に応じて支払額が加算される仕組みとなっている（三）。なお、健康上の問題などで就業が困難な層については、継続的雇用とみなす期間を三カ月間とし、より高い支払い額を設定して支援の促進を図っている。

プログラムを所管する雇用年金省は二〇一二年一月、プログラムを通じた就業実績に関するデータを初めて公表した。これによれば、導入以降二〇一二年七月までに紹介された八七万七八八〇人のうち、継続的な（六カ月または三カ月以上の）仕事に就いている参加者は三万二四〇〇人（三・六%）であった。うち半数弱（約一万四五〇〇人）はプログラム開始当初の二〇一一年六月および七月に参加した者だという（四）。ダンカン

ハリス雇用年金相はこの結果について、プログラムは導入初期の段階にあるため、現時点での評価は尚早であると述べている。また、委託費は実績ベースで支払われるため税金は無駄になっっていないこと（五）、さらにプログラム参加者の半数以上が少なくとも一度は給付から離脱していることなどを挙げ、理解を求めている（六）。また、ホーバ

ン雇用担当大臣は、雇用実績の不振の要因として、不況の影響や、受託事業者側での支援のための資金不足、さらに政府の設定した目標値自体も高すぎたことなどが可能性として考えられるとしている。なお雇用年金省は、事業者毎の実績に大きなばらつきがある点について、経済状況の違いによるものではなく、支援手法やマネージメントの差によるものであるとしている。

これに対して、議会決算委員会が二月に公表した報告書は、プログラムの設計や運用、さらに結果に関する政府の説明不足を指摘し、是正を求める内容となった。同報告書によれば、委託事業者による継続的雇用の実績は、政府の当初予測に基づく水準（ジョブセクターからの紹介件数の一一・九%）（七）はもとより、委託に際して設定された最低基準（同五・五%）（八）

すら下回っている。また、継続的雇用の実績は支援の容易な層に偏っており、若者や就労困難者など支援が困難な層については極めて低い結果に留まること

から、困難度に応じたインセンティブ制度（相対的に高い報酬の設定）が機能していない可能性がある。とりわけ実績が不振な事業者は、財務状況の悪化から倒産する事態も生じかねず、このため実施面での改善策と併せて、必要に応じて契約解除などの対応を行うため、事業者のモニターを行う必要がある。

さらに、政府の情報公開に関する姿勢にも疑問を呈し、改善を求めている。データ公表が当初予定より遅れたことに加え、プログラムの効果に関する政府の当初予測の内容や、実績がこれを下回った原因に関して説明がなされていないこと、また事業者毎のプログラムの実施状況に関して、業界団体から提供された未検証のデータを公表していることなどがその理由だ。決算委のホッジ委員長は、プログラムの実績は「極めてお粗末」であると厳しく批判、プロバイダが利益に繋がりがやすい支援の容易な層ばかりを支援する一方で、支援の困難な層が放置されている可能性を指摘している。

〔注〕

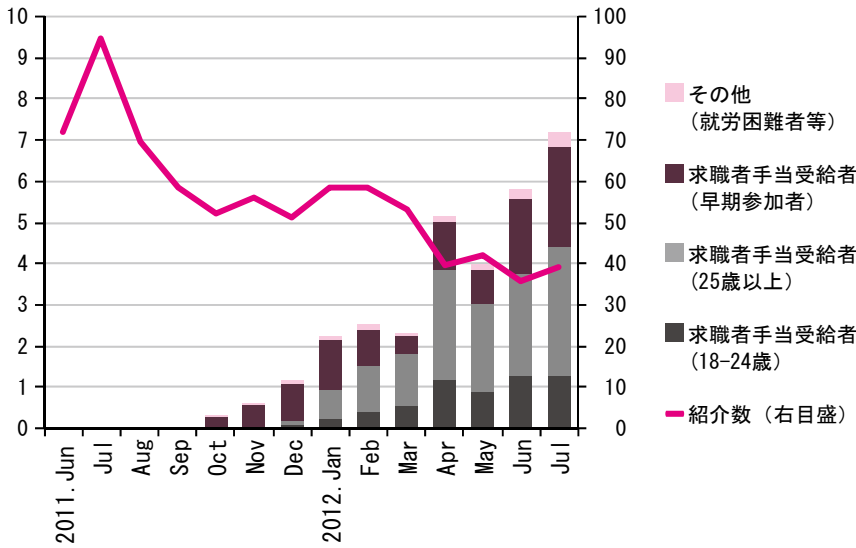
1 若年層（二八―二四歳）は失業期間九カ月超、成人層（二五歳以上）は一二月超、また早期参加者（就業に困難を抱える一八歳以上の二一トヤや反復受給者等）は三カ月超など。

2 就労困難者向け給付制度として二〇〇八年一〇月に導入。健康上の問題の有無より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（一）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）、（二）支援グループ（重度の健康上の問題がある者）及び（三）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。受給者のうち、一定期間後（三カ月、六カ月あるいは一二月後）に就労可能と審査された者は、審査結果が出た時点から参加義務が生じる。短期的には就労が難しいと判断された者については、プログラムの参加は任意。

3 通常の求職者手当受給者（若年および成人）は六カ月間、就業に困難を抱える者や雇用・生活補助手当の受給者は三カ月。このほかプログラム開始当初はプロバイダが対象者に対する支援を開始した



図 主要カテゴリーの紹介数と月毎の継続的雇用の達成件数(千件)



注：求職者手当受給者(18-24歳及び25歳以上層)は雇用期間が6カ月、他のカテゴリーは3カ月に達した件数

参考資料：DWP Work Programme Statistical Release

時点も一定の委託料の対象となるが、この金額は年々減額される。
 4 二〇一二年七月までに、六月からの参加者九・八%、七月からの参加者八・一%が継続的な仕事を果たした。
 5 業界団体の雇用関連サービス協会(ERSA)の試算によれば、一人当たりの支援にかかる費用は二〇九七ポンド(雇用年金省の支出額は四億三五六万ポンド)で、前政権下で最後の施策となったフレキシブル・ニューディールの七四九五ポンド、その前身の若年者および成人向けニューディールの三三二二ポンドよりも低コストで

であると強調している。会計検査院はこの試算について、そもそもデータが検証を経ていないという問題を指くとしても、プログラムの費用対効果の分析はあくまで支援がなかった場合と比べて行なわれるべきであるとして、単純なコスト比較は危険だとコメントしている。
 6 雇用年金省は四カ月のプログラム併せて、最初の四カ月のプログラム参加者の給付離脱状況を分析、二〇一二年六月七月までの間に五六%が何らかの形で少なくとも一度は給付を離脱したとしている。なお、離脱の状態が一三週継続した層は三〇%、一三六週は一九%。

7 政府は二年間のプログラム実施により、紹介数の三二%が継続的な雇用を得ると推計しており、会計検査院はこれを受けて、目標達成が順調に進んだ場合の二〇一二年七月時点の実績を一一・九%と推計している。
 8 プログラムの受託事業者の入れ札に際して示されたプログラム開始一年目の最低目標値で、求職者手当受給者(若者および成人)と、雇用・生活補助手当の就労関連活動グループで三カ月以内に就労可能になると審査された受給者について設定。二〇一〇年時点での景気や労働市場に関する予測に基づき、無支援の場合に想定される持続的な仕事への就職率を五%として、これに支援効果として一割を上乗せしている。なお三万一〇〇〇人は一四カ月目の数値であり、一二カ月時点では七八万五〇〇〇人の紹介に対して一万八〇〇〇人(二・三%)。

アメリカ

AFL-CIOの組合員数が八三八万人に減少

AFL-CIO(アメリカ労働組合総同盟産業別組合会議)によれば、二〇一二年の一年間を平均した組合員数は前年から約七万人減少して八三八万四千七二五人だった。二〇一一年には一〇万一〇〇〇人減少しているため、組合員数の減少に若干の

【参考資料】
 Department for Work and Pensions,
 National Audit Office, The Guardian,
 ERSA 各ウェブサイト
 (国際研究部)

歯止めがかかった格好だ。

増加分を上回る減少

AFL-CIOに加盟する組織数は五七を数える。そのうち一六組織で八万二一八三人が新たに組合員となった。その一方で、二五組織で組合員数が一五万二五〇〇人減少した。

組合員数を増やした上位は、UNITE-HERE(縫製・繊維労組・ホテル・レストラン従業員組合)の二万二九七人、National Nurses United(全米看護師連合)の一万三三人、AFGE(米国行政職員連合)の九〇五〇人、IAM(国際機械工・航空宇宙産業労働者組合)の五六一〇人だった。五〇〇人以上、組合員数を増加させたのは、看護を含めるとサービス産業が中心である。

組合員数を減少させた上位は、AFT(アメリカ教員連盟)の三万五三三人、AFSCME(米国州郡市町村職員連盟)の二万五八四七人、ILA(国際港湾労働者協会)の二万五三九五五人だった。アメリカの教員は州、市、郡といった地方政府によって雇用されている。したがって、AFSCMEと合わせると、二〇一二年の一年間だけで、地方政府において公共サービスに従事する労働組合員のうちおよそ六万人が組合から離れたこととなる。つまり、増加の中心はサービ

ス産業であり、減少の中心は地方政府における公共サービスだった。

過去五年間でもっとも組合員数を減少させた自動車

二〇〇七年から一二年までの五年間をみると、組合員数をもっとも減らしたのは、UAW(全米自動車労組)の一四万五五二人だった。ついで、CWA(全米通信労組)の一三万八九三九人、IAMの六万五五五一人の順となった。

反対に、この五年間で組合員数を増やした上位は、AFGEの六万一二五五人とIAFF(国際消防士協会)の三万人だった。

アメリカにおける労働組合とは

この調査結果はAFL-CIOが二月二六、二七の両日におたつてフロリダで開催した中央執行委員会場で公表された。この報告は、組合費とその組合費を支払っている組合員数を内閣歳入庁に報告することが目的である。

なぜ内閣歳入庁が労働組合の活動を管轄するのか。アメリカには日本の労働組合法のように労働組合について規定している法律はない。税制上の優遇措置を受けるために内閣歳入法上の規制があるのみである。これは、たとえばNPOや大学などの教

育機関などにもあてはまる。団体交渉については全国労働関係法（NLRA）があり、合法的に団体交渉を行うための手続きが記載されている。しかし、合法的に団体交渉を行うことができない労働組合の存在が否定されるわけではない。したがって、NLRA上では合法的に団体交渉を行うことができないが、労働問題を扱う組織として内国歳入法で税制上の優遇措置を獲得することは理論上可能なのである。

労働組合員の範囲の拡大―職場から地域へ

しかしながら、従来は労働組合といえ合法的に団体交渉を行うことができるもののみをさしていた。その動きが近年変わりつつある。

たとえば、UFCW（食品商業労働組合）はスーパーマーケットの従業員を事実上組織化している。組合員から組合費を徴収しているが、使用者側との合法的な団体交渉権はない。たとえ団体交渉ができなくとも一定の数の従業員が労働組合に組織化されることによる実質的な発言権の向上が狙いだ。

また、労働組合ではないものの労働者の権利擁護や法的扶助職業訓練などを実施するワーカーセンターが一九九〇年代以降、多く誕生してきているが、

これらの組織もAFLECIOは取り込む努力を続けている。さらには、二〇〇八年の大統領選挙にあわせてワーキング・アメリカというNPOをAFLECIOは立ち上げている。組織化する場所は職場ではなく地域である。その数は三〇〇万人を超えている。

また、四二〇万人の退職者もAFLECIOのメンバーである。彼らは医療保険や年金などの労組が勝ち取ってきた社会保障制度の恩恵に与るためにAFLECIOにとどまっている。これらの数を総合すれば現状の倍にのぼると思われる。

【参考文献】
AFL-CIO Membership Report, AFL-CIO Executive Council Meeting February 26-28, 2013 Orlando, Fla.

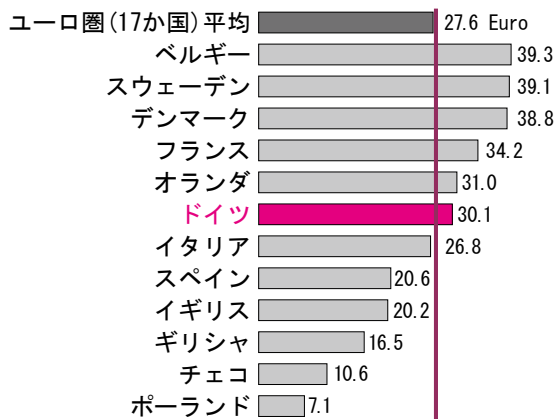
（山崎 憲）

「ドイツの賃上げは重要」IMK報告―労働コスト上昇とユーロ圏の貿易不均衡緩和に

ドイツ①

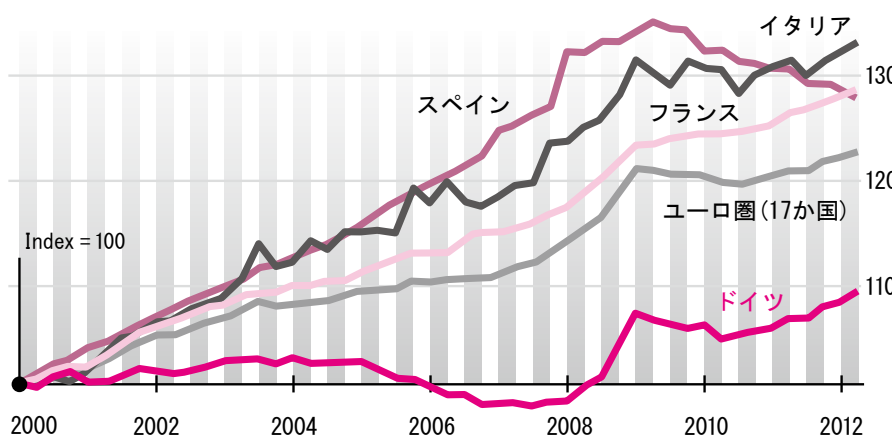
ハンズベックラー財団マクロ経済・景気動向研究所（IMK）の報告によると、一人当たりの労働コストについて、ドイツが二〇一一年にユーロ圏の全体平均を久々に上回った。ドイツの労働コストの上昇率は、二〇〇〇年から二〇一〇年までは、

図1 デイツの労働コスト(1時間あたり)2011年、民間経済(全体)



資料出所：IMK 2012

図2 単位労働コストの国別推移(2000年=100とした場合)



資料出所：IMK 2012

ユーロ圏諸国より低率で推移していた。しかし、二〇一一年は大幅に上昇し、それが、圏内の經常収支不均衡の緩和につながった。そのため、IMKは、ユーロ圏全体の持続的発展のために、ドイツの賃金上昇は重要な意味を持つ、と結論付けている。

この分析は欧州委員会統計局（ユーロスタット）の最新数値を用いて、労働コストを算出している。労働コストには、総賃金のほか、社会保険料に含まれる使用者負担分、職業訓練の費用、関連の税金などが含まれている。

二〇一一年のユーロ圏一七カ

国(注)の平均労働コストは二七・六ユーロだったが、ドイツは、三〇・一ユーロと平均を上回っていた(図1)。二〇一一年は、ベルギー、スウェーデン、デンマークなどで労働コストが高かった反面、経済危機に瀕するスペイン、ギリシャ、チェコなどは平均を下回った。労働コストの前年比上昇率を見ると、ドイツが三%増だったのに対し、ユーロ圏およびEUでは二・七%増だった。

IMKの分析では、国内における労働コストの上昇は、二〇一二年も続いており、これまでのところユーロ圏の上昇率を上回っている。

生産性の上昇分を修正した単位労働コストの各国の推移を二〇〇〇年から二〇一二年半ばまで見ると、ユーロ圏全体では年一・八%の割合で上昇していたのに対し、ドイツは明らかに他の諸国よりも弱い上昇にとどまり、年平均で〇・七%弱しか上昇していない(図2)。特に二

〇〇〇年から二〇〇八年までドイツの単位労働コストは明らかに停滞しており、図にはないが特に鉱業部門で低下が続いた。だが、二〇〇八年の世界経済危機に伴って各企業が労働時間を短縮すると、ドイツの単位労働コストはユーロ圏平均よりも急速に上昇し、二〇一〇年に景気が回復すると、再び上昇は緩慢化した。その後二〇一一年には再び上昇に転じ、EU平均を久々に上回った。

このように二〇〇〇年から二〇一〇年にかけて賃金上昇が弱かったドイツは、同時期のインフレターゲットを大きく下回ってきている。もしドイツが欧州通貨同盟成立以降、欧州中央銀行の年間二%弱のインフレターゲットを守ってきたとしたら、ドイツの単位労働コストは一六%上昇していただろうとIMKは指摘する。そのため、「今後ユーロ圏内で適正な価格競争と均衡を図るためにはドイツの力強い賃上げが重要な鍵になる」としている。

【注】 EUに加盟し、ユーロを導入している一七カ国で形成される経済圏

【参考資料】

Becker Impuls 19/2012, Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) Report Abgeschlossen am 15. November 2012, Eurostat, Deutsche Welle (24.12.2012), EU Labour cost index - recent trends (December 2012).

ドイツ②

少子高齢化に備えて包括政策を策定―労使代表も参加して夏前に最終案を

ドイツ政府は、少子高齢化による将来の人口変動に備え、二〇一三年の夏前を目途に包括的な政策を策定中である。メルケル首相や関係閣僚をはじめ、州・地方政府の代表、労使団体の代表らが出席した昨年一〇月の第一回人口会合では、六分野九つの作業部会の設置が決定した。長期的な人材・技能確保を目標とした作業部会には労使代表も加わり、最終案を討議している。

人口減少が社会経済に大きく影響

今後数十年かけて起こる人口変動は、ドイツの社会経済に大きな影響を及ぼすことが予想されている。低出生率と長寿化に伴い、生産年齢人口の減少と高齢年金受給者の増加が続くと、社会保障制度が圧迫されるだけでなく、労働力不足で経済成長が阻害される可能性がある。連邦内務省(BMI)は、このような人口問題に取り組むために、二〇一一年一月に「人口報告書(Demografiebericht)」を発行し、社会、経済、労働、家庭教育など人口変動の影響を受ける主だった分野の現状把握を行った。さらにBMIは二〇一

二年四月に、前述の報告書を基に六分野に分かれた包括的な人口政策計画原案(Jedes Alter zählt, Demografestrategie)を作成した。

六分野九つの作業部会が活動

二〇一二年一〇月の初人口会合では、連邦内務省(BMI)の人口政策計画案に基づき、図の六分野に九つの作業部会が設置され、具体的な政策の策定が行われることになった。

六分野のうち、特に重点が置かれたのは「持続可能な成長と繁栄のための基盤づくり」で、長期的な人材や技能確保を目標に三つの作業部会が設置された。作業部会のメンバーは、関係省庁の大臣や、ドイツ使用者団体連盟(BDA)のディーター・フロント会長、ドイツ労働総同盟(DGB)のミヒャエル・ゾンマー会長を含む学識者や地方政府代表など主要な関係者で構成されている。

このほか政府はドイツ連邦人口研究所(BiB)に委託して相互交流型のポータルサイト「全ての世代のための政策(Politik für alle Generationen)」も開設。サイト内ではベスト政策事例や、革新的な政策アイデアなどについて作業部会の関係者らがオープンに討議する場も設けられている。

労使は技能人材確保を重点的に要望

労使は、政府案に加えて今後によりタイムリーで具体的な政策―特に「技能人材の確保」が必要だと訴えている。

ドイツ労働総同盟(DGB)幹部のカーステン・シュナイダー氏は「若年者にとって公共サービスをより魅力的なものにするため、臨時雇用を長期雇用

に切り替え、将来の技能人材不足に備えるべきだ」と主張する。同氏は、「政府案は自己責任やポランテニアに頼りすぎている」とも指摘。金属産業組合(IG Metall)幹部のハンス・ユルゲン・ウルバン氏は、「高齢になるまで健康に働ける職場が少なすぎる」として、長期にわたり安定して働き続けられるような職場の環境づくりが重要だとしている。

図 人口会合の結果、設置された作業部会

1. コミュニティとしての家族の強化
 - i. 「コミュニティとしての家族の強化」作業部会
2. やる気、資格のある、健康的な仕事場
 - ii. 「やる気、資格のある、健康的な仕事場」作業部会
3. 自立した老後の生活
 - iii. 「高齢者のための自立した生活」作業部会
 - iv. 「認知症の人のための連帯」作業部会
4. 農村地域におけるクオリティ・オブ・ライフ(生活の質)、包括的な都市政策との融合
 - v. 「国家レベルのコーディネーションフレームワーク」作業部会
5. 持続可能な成長と繁栄のための基盤づくり
 - vi. 「技能人材確保のための潜在的労働力の動員・確保」作業部会
 - vii. 「外国人材の労働可能性の確保・歓迎文化の醸成」作業部会
 - viii. 「教育・訓練の継承支援」作業部会
6. 国家行動力の維持
 - ix. 「魅力的な公共サービスと近代的な雇用主としての官庁」作業部会

一方、ドイツ使用者団体連盟(BDA)幹部のアレクサンダー・ゲンケル氏は、「差し迫った労働力不足に対してもっと断固とした政策を取るべきだ」と主張している。労働力不足に対する具体的な政策については、「複合的なアプローチ」が重要で、まず、①女性・高齢者・移民・障害者のさらなる労働市場への参加、②教育レベルの改善、③外国人材獲得のための国内文化の「変革」などが重要だと述べている。このほか、「人口減少に対

応じた社会保障制度の具体的政策が欠けている」との懸念も示した。ドイツ商工会議所（DIHK）幹部のハンス・ハインリッヒ・ドリフトマン氏は「国内の人材確保や雇用にこだわらず、才能ある外国人材の獲得と統合にもっと取り組むべきだ」として、高度外国人材の獲得を重点化するよう求めている。

政府は、作業部会のメンバーとして活動している労使代表者らのこうした意見を取り込む予定で、より具体的な包括的人口政策案を今後どう策定・実施していくのか、結果が注目されている。

【参考資料】

etronline (20.Nov. 2012), Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Politik für alle Generationen), Die Welt (4.10.2012), Bundesministerium der Finanzen (03.October 2012), Bundesministerium des Innern (2011) Demografi ebericht, (2012) Jedes Alter zählt Demografiestrategie.

（国際研究部）

フランス

雇用安定化に向けた労使合意―短期雇用の減少と労働条件の柔軟化

失業率が一〇%を超えるなか（一）、労働組合と使用者団体は二〇一二年一月から雇用安定化へ向けた新たな政策の方向性について、一月一日に労働市

場改革案に合意した。短期の有期雇用契約（CDD）を対象とする失業保険料率を引き上げるなど不安定雇用の減少策を打ち出した。その一方で経営が悪化した企業では雇用維持を条件に、賃金の引き下げや労働時間の延長、配置転換が容易に行えることようにする。今後、法制化の手続きに入る。

有期雇用契約の失業保険料率引き上げ

労働者の権利拡大に関する合意として挙げられるのは「有期雇用契約（CDD）の失業保険料率引き上げ」「健康保険補足制度の適用範囲拡大」「失業手当受給権保持制度の導入」「職業訓練を受ける権利の時間を個人口座に累積できる制度導入」「パートタイム労働の週労働時間の下限設定」などである。

失業保険の使用者負担料率を上げて、企業の有期雇用利用の減少を図る。失業保険の負担料率は、現在、労働者が二四%、使用者分が四〇%である。今回の合意では、使用者分を有期雇用契約の雇用契約期間が一月未満の場合七・〇%に、同一カ月以上三カ月未満の場合は五・五%に引き上げる。同様に引越や興行、映画、レストラン業など業務の特殊性により、無期限雇用契約（CDI）で採用し難いと考えられている業種では（二）、三カ月未満の有期雇用

契約の場合四・五%に引き上げられる。これは不安定な雇用である有期雇用契約を減らすことを目的としている。

この保険料率引き上げは、次の2つのケースでは免除される。①有期雇用契約（三）で採用された者が、その雇用期間終了時に無期限雇用契約で同企業に採用された場合（四）。②季節労働や代替要員（休職中の従業員の代替など）を確保するための有期雇用契約の場合。

この短期の有期雇用契約にかかる割増料率の設定は、二〇一三年七月一日から適用される予定である。

健康保険補足制度の全雇用労働者への適用

フランスで保険診療を受けた場合、診療報酬や薬剤費の一定割合（診療報酬の七割程度が多い）を公的健康保険（医療保険）制度が負担し、残りは、被保険者（患者）の負担となる。ただ、フランスではこの患者負担分を共済保険や民間保険（以下、健康保険補足制度）でカバーすることも少なくない。特に、大企業などでは保険料の一部を雇用主が負担して、従業員を健康保険補足制度に加入させ、従業員の医療費負担の軽減を図っている。

今回の合意では、健康保険補足制度を、全雇用労働者に適用する。二〇一三年四月一日まで

に制度の詳細についての産業界別の労使協議を開始する。産業界別の労使協議の合意後、各企業がその合意に沿った内容の健康保険補足制度を導入する。企業の準備期間として一八カ月間が与えられ、また保険者（健康保険補足制度の運営機関）の選択は個別の企業に委ねられる。

二〇一四年七月一日までに産業界別の協約が締結されなかった場合は、企業は健康保険補足制度の詳細に関する労使交渉を企業内で行わなければならない。

企業内でも合意できない場合でも、企業は二〇一六年一月一日までに、最低の治療費をカバーする健康保険補足制度を従業員に提供しなくてはならない。具体的には診療所や病院における診察料や技術料、薬剤費、定額入院費などに関しては、規定された診療報酬額まで（すなわち、保険診療で自己負担分が三割の場合、その三割分が健康保険補足制度の負担となり、規定された診療報酬額での治療であれば、患者の負担は実質的に無料となる）、入れ歯等に関しては、規定された診療報酬の一・二五倍まで（フランスでは、保険診療でも規定された診療報酬を上回る額を患者に請求することができる）、眼鏡やコンタクトレンズの代金として一〇〇ユーロ（年間）をカバーする必要がある（フランスでは、眼鏡やコンタクトレンズの代金の一部も、

公的健康保険制度が負担する）。このように、遅くとも二〇一六年一月一日には、全ての雇用労働者が健康保険補足制度に加入することになる。なお、その費用は労使で折半することとなる。

失業手当受給権保持制度の導入

失業後に再就職した場合、失業保険制度における失業手当の権利の残余分を保持し、再び失業した際にそれを加算することができるようになる。

フランスでは、五〇歳未満の失業者は、過去二カ月以内に四カ月以上就業していた場合、就業期間分について、失業保険制度による失業手当を受給することができる（すなわち、就業期間に保険料拠出期間に失業保険制度による失業手当の受給可能期間、ただし、受給可能期間は、最長でも二年間）。例えば、二カ月間就業し数カ月の無職の期間の後、また三カ月間就業した場合、失業保険制度による失業手当の受給可能期間は五カ月間となる。現行では再就職後、就業期間が三カ月で再び失業した際、失業保険制度の失業手当の受給権はない。今回の合意では失業保険制度の失業手当の受給可能期間を二カ月残して再就職し、三カ月の就業の後、再び失業した場合には、失業保険制度の失業手当の受給権が生まれることになる（この場合の受給

可能期間は五カ月)。
また、失業手当をあえて満額受給してから再就職することを防ぐと同時に、失業保険の受給権の拡大にもつながる。

職業訓練を受ける権利の個人口座制度の導入

フルタイムの雇用労働者が一年以上同一の企業に勤めた場合、年間二〇時間まで職業訓練を受ける権利(5)が生まれる。この権利を持つ者は、雇用主の同意の下で就業時間内又は就業時間外に、職業訓練を受けることが出来る。この職業訓練にかかる費用は、原則として雇用主が負担し、職業訓練中の賃金も、一部又は全額支払われる。

今回の合意では、全ての雇用労働者を対象に、職業訓練に関する個人口座制度を導入し、職業訓練を受ける権利の時間を、職業訓練に関する個人口座に累積することとなった。全ての労働者が、労働市場への参入後、引退するまで、この口座を持ち、完全なポータビリティを確保するようになる。すなわち、転職した場合でも、また、転職の回数にかかわらず、職業訓練に関する権利を保持できるようになる(現行では、転職すれば、一旦、権利が喪失する)。ただし、累積時間は、一二〇時間を限度とする。求職者(失業者)も、ある一定の条件の下で、この口座を活用することができる。

れに関わる財源は、国と地方圏の協議に委ねられる。なお、この職業訓練に関する個人口座制度は、六カ月以内に実施に移される予定である。

復職権付きの自発的外部就業期間制度の創設

一般的に、転職にはリスクを伴う。転職先で試用期間に解雇される可能性もある。そのため、転職を躊躇する雇用労働者もいて、労働市場の流動性を妨げている。

そこで、今回の労使合意では、従業員数三〇〇人以上の企業で就業する勤続年数二年以上の雇用労働者が、雇用主の同意の上で、一定期間、復職の権利を伴った形で他の企業で就業することが出来るようになることが盛り込まれた。この制度の利用を希望する雇用労働者は、その旨を雇用主に願い出ることとなる。雇用主によってこの申請が二回拒否された場合、その雇用労働者は、個人職業訓練休暇(CIF)(6)を優先的に利用できる。他の企業での就業期間が終了した後(従業員が望んだ場合)、少なくとも前職又は同等のポストに、以前と同額以上の賃金同等以上の職位で復職することができる。また、従業員が復職を望まない場合、辞職として雇用契約が終了することとなり、事前の辞職通告は必要ない(通常ならば、一カ月から数カ月前に

辞職の意思を雇用主に通告しなければならぬ)。

パートタイム労働の制限

フルタイムでの就業を望んでいるが、パートタイムでの就業を余儀なくされている者の就業時間は、自ら進んでパートタイムで就業している者より短く、賃金も低くなっている(7)。今回の労使合意では、短時間労働が原因の低所得者を減らすため、週当たり労働時間を、最低でも二四時間とすることとなった。

ただ、ベビシッターなど、個人の雇用主に雇われている賃金労働者や、学業に従事している若年者などは対象外となる。また、このパートタイム労働者の最低労働時間の適用除外を受けることも可能で、労働者自身が自主的にかつ書面で申し出た場合、週二四時間未満の就労も可能となる。これは、他の雇用主の下でも就業し、合計の就業時間が週二四時間以上となることを認めているためである。雇用契約上の労働時間を超えて就業した場合、超過勤務のうち、契約時間の一〇%まで(例えば、雇用契約上の労働時間が三〇時間の場合、三二時間目から三三時間目まで)は一〇%増、それ以上に対しては二五%増の割増賃金が支払われることとなる。この施策は遅くとも二〇一三年中には実施に移される予定である。

この他にも、労働者の権利拡大として、大規模企業で取締役会のメンバーに従業員代表を入れることや、有期雇用契約で就業する者の個人職業訓練休暇(CIF)(8)の取得条件の緩和なども、この合意に盛り込まれた。

雇用維持を条件に賃金減額及び労働時間延長

企業経営の柔軟性向上に関する合意として挙げられるのが、「賃金減額及び労働時間引き上げ」「配置転換」である。

経営状態が極めて悪化した企業は、雇用を維持するために、従業員を代表する労働組合と、最長二年間、雇用の維持を条件に、賃金の減額や労働時間の引き上げに関する合意を締結することができるようになる(フランスでは、賃金が引き下げられることは、稀である)。但し、最低賃金(SMIC)や労働時間の上限、休憩時間、有給休暇などは遵守しなくてはならない。賃金の減額や労働時間の引き上げを求めるには、企業の経営状況を開示しなくてはならない。また、従業員側は、経営状況を判断するために、財務の専門家を、雇用主の負担と呼ぶこともできる。合意では、その期間の終了後に利益の分配を計画しておかなくてはならないし、また、合意が守られなかった場合は、制裁を受ける(具体的な制裁に

関しては不明)。減給などの合意を個々の従業員が拒否することもできる。従業員が拒否した結果、解雇された場合、経済的な理由とした個人の解雇(9)となり、複数の従業員を経済的な理由で解雇する場合(10)より、手続きがやや簡素になる。したがって、企業は、雇用(維持)を盾に、賃金の減額や労働時間の引き上げなどを従業員に迫ると同時に、それに従わない従業員の解雇を容易にすることができるようになる。

配置転換(人事異動)が容易に

フランスにおいて配置転換するには、原則として従業員の同意が必要であり、企業の組織改革などの妨げとなっている。今回の合意によると、配置転換をより容易に実施できるようになる。具体的には、中・大規模企業で配置転換の条件、特に職業訓練や引越費用の補助などに関して労使交渉することが義務づけられる。ただ、配置転換の際は給与水準の引き下げや降格は認められず、また従業員の職能維持・向上に対する努力義務が雇用主には課せられる。配置転換を拒否して従業員が解雇された場合、個人に起因する解雇(11)となり、経営状況が改善した場合に復職する権利などはなく、解雇手続きも経済的な理由とした解雇(12)と比べてやや簡素である。このように企業に

としては従来までと比べると、従業員の配置転換を行いやすい環境となる。

そのほかにも、企業経営の柔軟性向上に繋がる合意として、部分的失業（一時帰休）制度の簡素化及びその期間中の職業訓練の促進、複数の従業員を経済的な理由で解雇する際の手続きの簡素化と迅速化、二六歳未満の若者が無期雇用契約で採用された場合の社会保険料の使用者負担免除（試用期間終了後の三カ月間、従業員数五〇人未満の企業の場合、四カ月間）なども盛り込まれた。

報道によると現在（二月一日現在）法制化の手続きが進められており、三月六日に閣議決定される予定となっている。

【注】

- 1 フランスでは四半期に一回失業率が発表されており、直近では二〇一二年一〇月から一二月の数値は二〇・二%（本七）であった。
- 2 具体的な業種は労働法典D一二四二―一条に列記されている。
- 3 すなわち、短期の有期雇用契約のこと。
- 4 フランスでは、実際の保険料の徴収は、数カ月後となることもあるし、そうでない場合は、一旦納付された保険料が還付されるか、次の納付時に減額されると考えられる。
- 5 droit individuel à la formation
- 6 congé individuel de formation のこと。フランスでは、職業訓練に参加するために、休暇を取ることが可能。
- 7 PAK, 2013 参照。

- 8 congé individuel de formation
- 9 licenciement économique (individuel)
- 10 licenciement collectif pour motif économique
- 11 licenciement du salarié pour motif personnel
- 12 licenciement économique

【参考資料】

- L'accord sur la sécurisation de l'emploi (首相府ホームページ)
<http://www.gouvernement.fr/gouvernement/1-laccord-sur-la-securisation-de-l-emploi-0>
 Emploi : les points clés d'un accord qui change la donne. Les Echos, 12 janvier, 2013
 Accord sur l'emploi : le gouvernement vernouille. Le Monde, 12 février, 2013
 Pak, Mahilde (Dares), (2013), Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est « choisi » ou « subi », JANVIER 2013, N° 005 (<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-005-2.pdf>)
 (ホームページ最終閲覧：二〇一三年三月一日)

韓国 (国際研究部)

依然大きい「期間制」と「正規」の賃金格差

韓国

韓国労働研究院は二月五日、「期間制労働と正規労働の賃金格差の推移」と題する調査結果を発表した。それによると、雇用契約期間に定めのある期間制労働者の二〇一二年の平均賃金（月額）は、正規労働者の六二・八%の水準だった。期間制労働

者と派遣などの非典型労働者を加えた非正規労働者全体では五六・六%の水準に留まる。なお、二〇一二年八月時点の非正規労働者数は五九万一〇〇〇人で、全雇用労働者数一七三万四〇〇〇人の三三・三%を占めている。

「期間制」の賃金水準は「正規」の六三%

韓国の非正規労働者は、主として雇用契約期間に定めのある「期間制労働者」、労働時間が職場で同種業務に従事する通常労働者より短い「時間制労働者」、派遣や下請などの「非典型労働者」の三種類に分類される。

二〇一二年八月時点の期間制労働者数は二七万四〇〇〇人で非正規労働者数五九万一〇〇〇人の約半数（四五・九%）を占めていた。時間制労働者数は一八二万六〇〇〇人（三〇・九%）、非典型労働者数は二二八万六〇〇〇人（三八・七%）であった。

期間制労働者の月平均賃金は一五四万五〇〇ウォンで、非正規労働者全体の平均（二三九万三〇〇ウォン）よりは高いが、正規労働者の平均（二四六万ウォン）と比べると九二万五〇〇ウォン低かった。

正規労働者の賃金を一〇〇とした場合、期間制労働者の賃金は六二・八で、非正規労働者全体の賃金は五六・六であった。

非正規労働者の中には時間制労働者のように労働時間が短く賃金の低い労働者が相当数含まれている。

期間制労働者の週当たり平均労働時間は三九・三時間でフルタイム（週四〇時間）に近かった。これは時間制労働者（二・〇時間）より長く、正規労働者（四四・二時間）よりも短い。労働時間の違いを調整した期間制労働者の賃金は、正規労働者の六九・四の水準であった。調整前の月平均賃金比較の水準（六二・八）より六・六ポイント高く、労働時間の違いによる賃金格差が大きいことを示している。

景気変動に敏感な「期間制」の賃金

韓国労働研究院によると、期間制労働者の賃金は景気変動に敏感な傾向を示している。期間制労働者の賃金は、二〇〇八年の一四八万九〇〇ウォンから、二〇〇九年には一七万八〇〇ウォン減少し、一三二万一〇〇ウォンとなった。リーマン・ショック後の景気低迷により期間制労働者の賃金が大きく変動したのが特徴である。非正規労働者全体の賃金も二〇〇八年の二九万六〇〇ウォンから二〇〇九年には二二万二〇〇ウォンに減少した。非正規労働者の賃金の減少は期間制労働者の賃金下落に起因している。

正規労働者の賃金を一〇〇とした場合の期間制労働者の賃金水準は、二〇〇三年の六四・五から二〇〇八年には七〇・〇に上昇したが、リーマン・ショック直後の二〇〇九年には五九・六まで急激に低下した。その後は、二〇一〇年五九・三、二〇一一年六一・三と改善傾向を示しているが、格差は依然として大きい。

正規労働者と比べた期間制労働者の時給水準も二〇〇三年の七〇・七から二〇〇八年には七五・一に上昇したが、二〇〇九年は六五・五へと一〇ポイント近く低下した。その後は、二〇一〇年六五・八、二〇一一年六九・〇と改善傾向を示している。（国際研究部）

