

海外労働事情

アメリカ

労働組合員は非組合員よりも賃金、福利厚生手当額が上回る

民間企業の労働組合員は非組合員と比べて高い賃金を得ているだけでなく、雇用主が負担する福利厚生手当額が上回っているとする報告が、労働省統計局よりなされた。雇用主負担の福利厚生手当額で特にその差が大きくなってきている。二〇一一年から二〇一二年までの一〇年間に、時間あたりで三ドルに差が拡大した。

縮まる賃金額と拡がる福利厚生手当額

まず、民間企業の組合員と非組合員の一時あたりの賃金が二〇一一年から二〇一二年までの一〇年間でどのように変化してきたかみてみよう(表)。二〇一一年に一八・三六ドルだった組合員の賃金は二〇一二年には二二・〇二ドルへと伸びている。一方、非組合員は一四・八一ドルから一九・五一ドルになった。その差はどちらもおよそ三・五ドルとほとんど開いていない。次に、一時あたりの福利厚生手当額をみてみよう。二〇一〇年の組合員で九・四五ドルが、

二〇一一年には一四・六七ドルに伸びた。非組合員は同時期に、五・一八ドルから七・五六ドルになっている。一〇年間でその差が四・二七ドルから七・一一ドルへと拡大した格好だ。

一〇年の伸び率では違った様相が浮かび上がる。賃金額では組合員が約一・二五倍、非組合員が約一・三二倍、福利厚生額では組合員が約一・五五倍、非組合員が約一・四六倍だった。つまり、組合員は賃金額の上昇幅が非組合員よりも低い分を福利厚生額の上昇幅で取り戻していることになる(なお、比較に用いられた数字はすべて三ヶ月のもの)。

サービス、建設等、製造等で大い組合員と非組合員の賃金格差

二〇一二年一二月の組合員と非組合員の賃金格差を職業別にみた場合、その差がもっとも低かったのが販売等で一・九七ドル、ついで管理・専門職で二・七七ドルの差だった。

一方、組合員と非組合員の差が広がったのが、サービスの九・二九ドル、天然資源・建設の一〇・二六ドル、製造・輸送・資材運搬の七・三七ドルだった。組合員に対する非組合員の賃金率をみると、サービスがもつ

とも低い五三・二%、ついで、天然資源・建設の六四・五%、製造・輸送・資材運搬の六五・六%、販売等の八九・〇%、管理・専門職の九二・六%だった。

表 時間あたり賃金、給与、福利厚生手当(組合、非組合別)

2001年3月から2011年3月(資料出所: Monthly Labor Review・April 2013)

	組合賃金	非組合員賃金	賃金差	組合員福利厚生コスト	非組合員福利厚生コスト	福利厚生費差
Mar-01	\$18.36	\$14.81	\$3.55	\$9.45	\$5.18	\$4.27
Mar-02	\$19.33	\$15.38	\$3.95	\$10.09	\$5.41	\$4.68
Mar-03	\$19.95	\$15.69	\$4.26	\$10.72	\$5.67	\$5.05
Mar-04	\$20.32	\$16.21	\$4.11	\$11.61	\$6.06	\$5.55
Mar-05	\$20.76	\$16.72	\$4.04	\$12.41	\$6.38	\$6.03
Mar-06	\$21.24	\$17.32	\$3.92	\$12.83	\$6.71	\$6.12
Mar-07	\$21.92	\$17.92	\$4.00	\$13.35	\$6.90	\$6.45
Mar-08	\$22.46	\$18.49	\$3.97	\$13.82	\$7.15	\$6.67
Mar-09	\$22.76	\$19.06	\$3.70	\$13.82	\$7.33	\$6.49
Mar-10	\$22.90	\$19.21	\$3.69	\$14.26	\$7.46	\$6.80
Mar-11	\$23.02	\$19.51	\$3.51	\$14.67	\$7.56	\$7.11

年金、医療、有給休暇の取得で組合員と非組合員に差

福利厚生手当を内容別にみた場合でも、組合員と非組合員の間に差がある。とくに、確定給付型年金、医療サービス、個人的理由による有給休暇取得において差が顕著にあらわれた。

雇用主負担の福利厚生サービスに誰でも利用できるとする数値を一〇〇とした場合、「確定給付型年金」で組合員が八二、非組合員が二二、「医療サービス」で組合員が九三、非組合員が六九、「個人的理由による有給休暇取得」で組合員が五九、非組合員が三八、「生命保険」で組合員が八五、非組合員が五七と、その差が大きくなっている。

確定給付型年金は将来の給付額を保証するもので、掛け金を負担するものの給付額が減っても埋め合わせない確定拠出型と比べて安定している。

また、有給休暇の付与には、日本と異なり、ほとんどの州で法的義務がない。その種類も、有給休日、有給病欠休暇、有給旅休暇、個人的理由による有給休暇にわかれている。そのうち、有給病欠休暇が組合員の八四、非組合員の六四、個人的理由による有給休暇が組合員の五九、非組合員の三八となっている。

【参考資料】
Monthly Labor Review, April
nonunion compensation, 2001-2011,
April 2013.
(山崎 憲)

イギリス

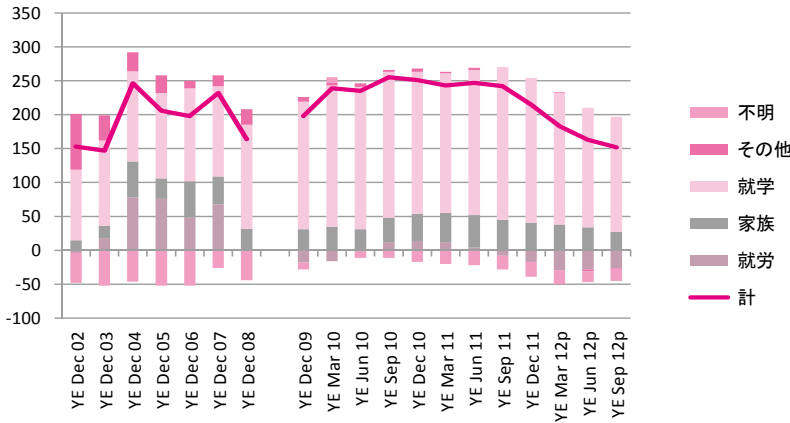
移民の純流入数が前年比三分の二に減少

統計局が五月に公表した移民統計によれば、二〇一二年九月までの一二カ月間の純流入数(流入数から流出数を差し引いた人数)は一五万三〇〇〇人で、前年からおよそ三分の二に減少した(図)。就学および家族帯同・呼び寄せを目的とする移民流入数の減少が影響している。

留学生が急速に減少

統計は、一年以上滞在予定の入国者の流出入に関するもの。うち流入者数は五〇万人で、前年(二〇一一年九月までの一二カ月間)から八万一〇〇〇人の減となった。就学目的の流入数は一九万人で前年から五万六〇〇〇人減、また家族の帯同・呼び寄せを目的とする流入が六万二〇〇〇人と一八八〇〇〇人減少した。このほか、就学目的の流入数も八〇〇〇〇人減少して一七五〇〇〇人となった。地域別には、EU域外(1)からの流入数の減(七万九〇〇〇人減)の四二万一〇〇〇人)が減少分の

図 目的別純流入数の推移(千人)



注：各月とも直近12カ月の累積。また2012年3月は速報値。

資料出所：“Migration Statistics Quarterly Report November 2012”, ONS

大半を占める。一方の流出数は、前年から八〇〇〇人増の三四万七〇〇〇人とほぼ横ばいで推移。結果として、純流入数は前年の二四万二〇〇〇人から八万九〇〇〇〇人(三七%)減少して一五万三〇〇〇〇人となった。

併せて公表されたビザ発行数に関するデータによれば、二〇一三年三月までの一二月期間のビザ発行数は四九万九七八〇件(前年から六%減)、うち就学目的のビザは二〇万六八一四件(九%減)。受け入れ先別には、

継続教育機関および英語学校がそれぞれ四六%減少する一方、大学を受け入れ先とするビザの発行数は五%増加した(2)。ハーバー移民担当相は一連の結果を受けて、移民制度の引き締めにより不法移民が減少する一方で、経済成長に貢献する頭脳を持った留学生の受け入れが進んでいるとして制度改革の成果を主張(3)、さらに今期議会に提出予定の新たな移民法案が、移民流入の誘因(「プル要因」)を減少させ、滞在の権利を持たない移民の退去を容易にする

だろう、と述べている。政府は、二〇一五年までに移民の純流入数を一〇万人未満に削減する

の目標を掲げており、対応策として、例えば二〇一二年四月には

英語能力や受け入れコースに関する要件の引き上げ、

受け入れ教育機関の資格要件の厳格化などを実施した

ほか、滞在中の就労や家族

帯同に関する制限も強化したところだ。

ただし、数量的な削減目標の追求には、これまででもビジネス・イノベーション・技能相が繰り返し反対を表明してきたところであり、とりわけ留学生の削減は大きな経済的損失を招くとして、反対論は与野党議員や教育業界にとどまらず経営者団体などにもおよんでいる。一月には

議会の複数の委員会が留学生を政府目標から除外しよう首相に要請したが、首相は制度の引き締めを継続する必要性を主張、要請を却下した。

ルーマニア、ブルガリア労働者の就労自由化が来年一月から

政府が五月に示した方針によれば、新たな移民法案には、医療サービスの提供に際して権利の有無をチェックする(短期滞在者など権利のない者には費用負担を求める)制度の導入のほか、不法移民労働者の雇用主に對する罰金引き上げなど取り締まりの強化、移民に住居を提供する賃貸住宅の家主に合法的な滞在者かどうかのチェックを義務付けることなどが盛り込まれる見込みだ(4)。また、不法滞在者などの国外退去を容易に行えるようにするとともに、滞在許可に関する裁判所の決定について、重大な案件以外での異議申し立ての権利を制限するとしている。

政府は直接言及していないが、医療サービスの利用に関する制度の引き締めは、二〇一四年一月からのルーマニア、ブルガリア移民の就労自由化と関連していると思われる。二〇〇七年のEU加盟以降、両国からの労働者に対しては移行措置として就労制限を設けることが加盟国に認められており、イギリスでは季節農業労働者受け入れスキーム(Seasonal Agricultural Worker Scheme—SAWS)および業種限定スキーム(Sector Based Scheme—SBS)に就労を限定してきた(5)。いずれも、賃金水準や肉体的負荷が理由でイギリス労働者を調達しにくいことから、移民労働者の受け入れが容認されてきた分野だ。しかし、移行措置の期限である二〇一三年末には、両スキームとも廃止が予定されている。

就労自由化の影響として懸念されているのは、労働者やその家族の急激な流入だ。政府は、「社会保障ツーリズム」(他国のより整った社会保障給付や医療などの制度を自国で享受した移民)の可能性に懸念を表明しており、予防策としてEU市民の社会保障・医療サービスに関する権利を制限するとの方針を示していた。今回の法案には、これに対応した内容が盛り込まれるとみられるが、法案は未だ公表されていないため詳細は不明だ。

両国からの移民増加の規模やその影響をめぐってはさまざまな議論があるものの、エビデンスは限定されている。現地報道によれば、政府は独自の予測を行っていると思われるが、その結果は公表されていない。また、BBCが二〇一三年二月に実施した調査によれば、ルーマニアおよびブルガリアの就業年齢人口の約四分の一がイギリスで仕事を探したいと考えていると回答したという。保守系メディアはこの結果を受けて、両国から三五万人の移民労働者が流入する可能性がある」と報道したが、調査を行ったBBC自身は、多くが「確実に仕事を求められる場合」のみイギリスで就労を希望すると回答しているとして、移民労働者の流入は限定的と分析している。

加えて、政府の委託を受けてシンクタンクNIESRがまとめた報告書によれば、両国から他の加盟国への労働者の主な流出先はスペインやイタリア、ドイツで、移民に保障される権利や雇用機会の豊富さ、言語の類似性などが主要因とみられる。両国からの移民労働者の多くは三五歳未満で、建設業や宿泊業、ケータリング業、また家事使用人など比較的少ない業種に集中している。イギリス国内で就業するルーマニア、ブルガリア移民は統計上それぞれ八万人と二万六〇〇〇〇人、他の東欧諸国の

移民労働者に比して自営業者の比率が高く、他の加盟国で就労する両国の移民労働者に比して平均的な保有資格の水準は高い。報告書は、就労自由化後は他の旧東欧諸国同様、未熟練職種に従事者が増加すると予測している。ただし、その規模は公共サービスを圧迫するほどのものではなく、社会保障についてもEU域外からの移民に比して受給者は限定的とみている。

一方、移民政策に関する諮問機関であるMigration Advisory Committee (MAC) は五月、SAWSおよびSBSの廃止による農業や食品加工業への影響に関する報告書を公表した。報告書によれば、現在スキームを通じて労働力を調達している雇用主は、スキームの廃止後も一〜二年は労働力不足に直面することはないとみられるが、より肉体的な負荷が低く安定した仕事への転職が進むとみられることから、人材調達が次第に困難になると予測している。イギリス人労働者によって補われる可能性は小さいことから、たとえばウクライナ人の受け入れなどで労働力不足を補う新たなスキームを導入する必要がある、とMACは述べている。

【注】
1 ほとんどは英連邦からの流入者の減少によるもの(六万二〇〇〇人減の一〇万五〇〇〇人)で、アジアからの留学生が減少している

とみられる。なお、二〇一一年のビザ発行統計によれば、インド、パングラデシュ、ネパール、スリランカなどからの留学生の入国が顕著に減少する一方、中国やパキスタンなどからの留学生はむしろ増加している。

2 二〇一三年三月時点の受け入れ教育機関別ビザ発行数は、大学が一五七七二四一件、継続教育機関が二万九七三一件、英語学校が三四七〇件、インディペンデント・スクール(公的補助を受けない教育機関)が一万三七九八件。なおこのデータには含まれていないが、短期就学ビザ(Student visas: visa-語学留学など)、六〜一カ月の就学を理由とする滞在を許可の発行数が近年急速に増加、二〇一一年には約七万件と通常の就学ビザ(ポインント制の第四階層)による入国者の三分の一の水準に達している。移民制度の引き締めにより就労目的での入国が困難となり、また公式な就学ビザよりも取得が容易であることから、短期就学ビザで入国して違法に就労するニセ学生が増加している可能性が懸念されている。

3 なおこれに関連して、国境庁は二〇一二年八月末、ロンドン・メトロポリタン大学の留学生受け入れ資格を剥奪した。同大学の受け入れていた留学生に滞在資格や英語能力などの要件を満たさない者が多く含まれていたことが理由だという。結果として、当所在籍していた留学生二〇〇人以上が、数カ月うちに新たな受け入れ先を探るか、就学継続を断念して帰国するかを迫られたとみられる。大学側の申し立てにより、結果的に在籍者については引き続き滞在が認められたものの、他大学への移籍や帰国で留学生は一〇〇〇人以上減少したという。

4 医療関連団体は、個別の医療機関が移民の滞在資格などをチェックするという政府案は実現性に欠けるとして批判的だ。

5 SAWSは、国内の九つの雇用主が直接・間接に労働者を雇用し、最長で六カ月間、農業労働に従事させるもので、年間二万二五〇〇人の数量制限が課されている(年間の農業における季節労働者の三分の一に相当)。なお、滞在中に雇用主を変更することは可能だが、スキームの認める業務内容以外の業務に変更することはできない。また、SAWSの対象となる業務時間外に週二〇時間まで副業を行うことが出来る。またSBSは、年間三五〇〇人の数量制限のもとで、食品加工に従事する労働者の最長一二月間の受け入れを認めている。いずれのスキームも、従来はEU域外を対象に運用され、ウクライナやブルガリア、ロシアなどから多くの労働者を受け入れていたが、ルーマニアとブルガリアの二〇〇七年のEU加盟を機に、対象がこれら二カ国に限定された。

なお、就労制限は自営業者には適用されない。このため、自営業者を偽装して派遣事業者などを通じて働く労働者も多いとみられている。

【参考資料】

Office for National Statistics, Home Office, UK Border Agency, BBC, The Guardian, The Telegraph 各ウェブサイト

(国際研究部)

フランス

求職者の半数が失業保険手当の受給権なし―労働省報告書

労働省が三月にとりまとめた

報告書によると、二〇一一年九月末時点での求職者(1)数は四七六万人であり、そのうち五一%に相当する二四三万人は失業保険制度による失業手当の受給権を持たないことが明らかになった。しかも一九三万人は連帯制度による失業手当(失業扶助)の受給権すらなく、失業手当の受給権が無い者の多くは若年者であった。

失業保険と失業扶助(連帯制度)

フランスの失業保障制度は、失業保険制度(Régime d'assurance chômage)と、それを補足するための連帯制度(Régime de solidarité)という失業扶助から成り立つ。

失業保険制度は、政府が保険者となって設立されているのではなく、労使同数の代表の合意により定められた協約に基づいて運営されている。労使合意の協約を政府が承認することにより失業保険制度に強制力を持たせ、民間部門の全ての雇用主と被用者に適用させている(2)。失業保険制度における失業手当(以下、失業保険手当)は、(五〇歳未満の場合)過去二八カ月間に四カ月以上、または六一〇時間以上就労し保険料を納めた失業者に対して、就労期間と同じ期間支給される(3)。ただし、受給可能期間は最長でも二年間となっている。支給額は従前賃金の五七・四%から七五・〇%

である(ただし上限額あり)。

一方、連帯制度は主な財源が租税であり政府が実施する扶助制度で、給付等に関する規定は政府が決定する。失業保険手当の受給期間を満了した者など、特に困難な状況に置かれている求職者に対して支給される。連帯制度の代表的な手当に特別連帯給付(ASS: Allocation de solidarité spécifique)がある。

対象は失業保険手当給付の支給期間を満了した長期失業者であり、かつ失業前の一〇年間に五年以上に渡り就業活動に従事していた者などである。支給額は現在四七ユーロであるが、世帯の収入が一定額を超える(4)と減額され、世帯の収入が一〜一三ユーロ(一人世帯の場合)または一七四〜九ユーロ(カップル世帯)を超えると手当の受給権を失う。支給期間は六カ月間であるが更新は可能である。また、この特別連帯給付は就労しながらでも受給が可能であり、求職活動を積極的に行う必要がある。かつて一部の受給者に求職活動を免除する規定があったが、二〇一二年一月一日で廃止された。

生活保護制度―積極的連帯所得手当(RSA)

失業保険、失業扶助ともに受給権のない者は、生活保護制度を利用することが可能である。積極的連帯所得手当(RSA II

図表1：求職者と失業関連手当受給者数の関係

	カテゴリー				
	A	B	C	D	E
求職者数	475.7万人				
失業保険制度受給権無し	417.6万人		58.1万人		
連帯制度受給権者	243万人(51.1%) (55%=133.65万人は受給満了)				
失業保険制度・連帯制度の受給権無し	49.9万人				
失業保険制度・連帯制度の受給権無し	193.1万人(40.6%)			36.4万人(62.7%)	
失業保険受給権者	156.7万人(37.5%)			232.7万人(48.9%)	

資料出所：労働省発表資料をもとに作成。

Revenu de solidarité active) がフランスにおける生活保護制度に相当する(5)。この手当受給者は保険診療の無料化や住民税の免除、公共交通機関の交通費や電気・電話代など公共料金の割引等の恩恵を受けることもできる。逆に、手当受給者に社会参入(就業)の意思が見られない場合、手当の支給が停止されることもある。手当受給者となった場合、社会参入の意思を表明することを目的として、日

図表2：失業保険制度・連帯制度の受給権のない156.7万人の内訳

	RSA(積極的連帯所得手当)		
	受給	非受給	
就労	11.8万人	27.3万人	39.1万人
非就労	53.2万人	64.4万人	
	65.0万人		

資料出所：労働省発表資料より作成。

常生活を改善するための行動計画(家計の管理、社会復帰に必要な健康管理、住居の改善や確保など)や職業訓練、就職活動の方針などを明記した「社会参入契約」(Contrat d'insertion)を策定・締結しなくてはならない。

求職者の四割、連帯制度の受給権もなし

二〇一一年九月末時点で(以下、特筆しない限り同様)、求職者(カテゴリーA~E)の求職者数は四七五・七万人であった。このうち、二四三万人が失業保険手当の受給権を持っていた。失業保険手当の受給権を持っていない求職者とは、その受給資格の要件となる四カ

月間以上就労していない者や、受給期間を満了した場合などである。失業保険手当の受給権を持たない求職者のうち、五五%は同制度による失業保険手当の受給期間を満了した者であった(カテゴリーA~Cの求職者として登録していた者に限ると、四八%)。失業保険手当の受給権を持っていない求職者の中には、特別連帯給付を受給している者がいる。また、一時的な就労をしている者や、積極的連帯所得手当を受給している者も含まれる。失業保険手当の受給権を持たない者のうち、四九・九万人は特別連帯給付の受給権者であり、一九三・一万人は連帯制度の受給権さえない状態だった(図表1)。失業保険手当の受給権を持たない求職者のうち、特別連帯給付受給者数は、前年三九・二万人からおよそ三%増加し、四〇・五万人であった。二〇一一年の数字として特別連帯給付受給権を得た者の七五%は、失業保険手当の受給期間が満了した者であり、そのうち七割は一二カ月以上失業保険手当を受給していた。

失業保険手当や特別連帯給付などの受給権を持たない求職者(カテゴリーA~Eの求職者)は一九三・一万人であった。このうち一五六・七万人がカテゴリーA~Cの求職者として登録していたが、そのうち三九・一万人が就労しており、六五・〇

万人が積極的連帯所得手当を受給していた(就労しながら積極的連帯所得手当を受給していた者は一一・八万人であった)。残りの六四・四万人は、就労もせず積極的連帯所得手当も受給していなかった(図表2)(6)。

受給権なしの求職者、多い若者と長期失業者

失業保険手当や特別連帯給付などの受給権のない求職者を年齢階級別に見ると、三〇歳未満が三八%(カテゴリーA~Eの求職者の場合)、三〇歳以上四〇歳未満が二五%を占めるなど、若年者に多い。また、過去五年間に求職者登録されていた期間が、五一年が二年以上に及んでいた(三三%が三年以上)。したがって、失業保険手当や特別連帯給付などの受給権のない求職者には、長期失業者や繰り返し失業者となる者が多いと言えらる。さらに、一般事務職と現場労働者(ブルーカラー)で八六%を占めていた。

カテゴリーBとは、積極的な就職活動を行なっている求職者のうち、一カ月間に七八時間以下の(一時的な)就労をした者であり、一カ月間に七八時間を超える就労活動を行った者をカテゴリーCの求職者としている。カテゴリーA~Cの求職者は、一カ月間に積極的に就職活動を行なっていた求職者である。積極的な就職活動を行なっていない求職者も、公共職業安定所に求職者登録することが可能な場合がある。職業訓練中や病気療養中で無職の者は、積極的な就職活動を行なっていない求職者登録が認められ、カテゴリーDと分類される。同様に、ある種の特殊雇用契約を締結して就業している者などは、積極的な就職活動を行なっていない求職者登録が認められ、カテゴリーEに分類される。ILOなどによる失業者の定義に従えば、カテゴリーD及びカテゴリーEの求職者は積極的な就職活動を行なっていないため、失業者には当てはまらない。

2 失業保険制度の主な財源は、被用者と雇用主が拠出する保険料である。保険料率は、現在、労働者負担率が二・四%、使用者負担率が四・〇%である。

3 就労期間に保険料拠出期間に失業保険制度による失業保険手当の受給可能期間。

4 ここでいう収入とは、配偶者の収入や不動産収入、有価証券売却収入、利子収入などの合計のこと。一定額とは、一人世帯の場合、六三六ユーロ、カップル世帯の場合一二七二ユーロ、カップル世帯について、フランスでは共同生活を営む非婚姻カップルを対象として、税控除や遺産相続、年金・保険給付など夫婦の権利の一部を認めるパッケージ(Days・Paie civile de solidarité...連帯市民契約)制度がある。このパッケージは同性カップルでも利用可能である。なお、世

ン・ヴェストファーレン州の八・六二ユーロ)。

だが一方で、引き続き協約遵守の義務付けが行われるケースもある。その一つが、b) 当該産業に一般の拘束力を有する労働協約がある場合であり、この場合には、従来どおり、協約遵守宣言(公契約の入札にあたって、当該協約賃金以上の賃金を労働者にすでに支払っていることを宣言すること)の義務付けが実施される。ただし、ドイツにおいて一般的拘束力宣言がなされている労働協約はごく少数であり(たとえば、建設業、清掃業、警備業、ケア・サービス業などの一部)、したがってこの基準があてはめられるケースもごく限られている。

そのもう一つが、c) 公共交通部門であり、ここでは、仮に当該地域に一般の拘束力を有する労働協約がなかったとしても、当該地域においてもっとも代表的な労働協約の適用が義務付けられる。このような特別な取り扱いが公共交通部門でのみ許容されている理由は、EU法自身(Regulation (EC) No 1370/2007) からである。

そのほか、賃金以外の社会的基準(たとえば、教育訓練場の提供、障害を有する労働者の雇用、女性労働や職場における均等処遇の推進措置など)を公共事業・サービスの民間委託要件

とする州もある。

欧州では「リユッフェルト基準」の見直しが議論中

しかしながら、欧州司法裁判所が提示した厳格な基準に対しては、ドイツ国内から一部批判も出ている。WSIのトーステン・シュルテン(Thorsten Schulten)上級研究員は、リユッフェルト判決で示された基準は、ILOの基準と真つ向から対立するものである。ILO九四号条約(ドイツは未批准)は、一般の拘束力を宣言されていない労働協約の遵守義務付けも公共調達の要件となりうることを明確に規定しており、欧州でもILO九四号条約の基準に準拠したルール作りを実行すべきだと指摘している。

他方、欧州レベルでは、欧州議会が二〇一一年一〇月二五日、「公共調達の近代化(modernization of public procurement)」に関する報告書(7-0454/2011)を発表した。欧州議会は、同報告書において「どの指令も各加盟国によるILO九四号条約の遵守を妨害しないことを明確に提示する」よう訴え、同時に、欧州委員会に対し、全加盟国によるILO九四号条約の遵守を奨励するよう要求するなどしている。これに対し、欧州委員会は、これまでのところ欧州議会の要求を無視しており、二〇一二年二月に

は、ILO九四号条約に何らの言及もしない形で新たな欧州公共調達指令を作成する方針である旨の答申(SP2012/28)を発表した。

【参考資料】

Shulten u.a. PAY AND OTHER SOCIAL CLAUSES IN EUROPEAN PUBLIC PROCUREMENT, December 2012
Bocker impuls 1/2013, S.4
Global Labour column, Nr. 91, March 2012
WSI Tarifarchiv, Tarifreue bei öffentlichen Aufträgen

http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_41545.htm (最終閲覧日:二〇一三年三月一五日)

ドイツ②

社会民主党と左派党が「請負契約の濫用」規制法案をそれぞれ提出

自動車産業における比較的高い協約労働条件(とりわけ賃金規制)から逃れることを目的として、請負受注先企業の労働力を利用する「請負契約の濫用」が、再び規制強化された派遣労働の代替物となつていくとして、社会問題化している。もっとも、そのような「請負契約の濫用」に関する政府統計はこれまで存在しておらず、その実態は必ずしも明らかとなつていない。だが、野党であるドイツ社会民主党(SPD)とドイツ左派党(DIE LINKE)から、それぞれ

れ別個に「請負契約の濫用」規制に関する法律案が提出されるとともに、与党のキリスト教民主・社会同盟(CDU/CSU)からもこのような濫用規制の必要性に対し一定の理解が示されている。

背景に派遣労働に対する規制強化

ドイツでは金融経済危機後、派遣労働だけでなく、請負契約によるアウトソーシングも、これまでない活況を呈している。というのも、そのような派遣や請負などの外部労働力は、労働力需要の一時の高まりへの対応手段としてだけでなく、より安価な常勤労働力の獲得手段としても、活用できるからである。とりわけ、派遣労働に関していえば、連邦雇用エージェンシー(BA)の二〇一〇年の調査では、その中間層の収入は直接雇用労働者におけるそれのおよそ二分の一に過ぎず、またフルタイムの派遣労働者の四分の三は低賃金部門に従事しているという結果が発表されていた。

しかしながら、派遣労働に関しては、近年、立て続けに同部門に特定の最低賃金が法定化されたり派遣先企業の直接雇用労働者との均等処遇が法定化されたりして、賃金に関する規制が再強化されるようになった。そのようなことを背景に、ここ最近、請負労働が、第二の派遣労働

として利用される場面が増えてきている、と各種メディアで大きく取り上げられるようになってきている。

請負労働者が六〇万人以上に

もつとも、派遣労働の場合と異なり、請負労働の普及に関する政府統計は存在していない。ドイツ連邦議会は、二〇一二年の四月に公聴会を開催するなどしているが、連邦政府は、請負契約におけるアウトソーシングの増加に関するドイツ左派党派の質問に対し、「それまで事業所内で遂行されていた職務を外部的なことでそれ自体は禁止されていなければ、権利濫用的でもない。したがって当該データを調査確認する根拠は存しない」と手短かに回答するに留まっている。

これに対し、各種研究所や労働団体では、少しずつ統計調査が行われ始めている。例えば、労働市場・職業研究機構(IA B)の概算によれば、ドイツ全土で六〇万人以上(全就労者の約二%)の人々が請負契約または有償委任契約を通じて就労しており、その数は二〇〇二年から二〇一一年の間におよそ倍になった、とされている。また、事業所委員会戦略会議(BSB)によれば、屠殺業で約七五%、造船業で約二〇%、精肉産業で約三五%が請負受注先企業の就労者であるとされているほか、

イェナ大学の社会学者らによる報告書によれば、自動車産業では就労者の三〇%ほどが請負受注先企業の就労者であるとされている。

も 子会社へのアウトソーシング

さらに、金属産業労組 (IG Metall) が二〇一一年二月に実施したアンケート調査によれば、請負契約または有償委任契約を通じた就労は、派遣労働と同様どの事業部門においてもみられ、たとえば清掃や社員食堂、警備といった事業目的に直接関係のない部門においてだけではなく、総務、開発といった事業目的に直接関係のある部門においても、外部委託がなされている、ということである。

その他、資本関係がまったく存しない別会社への「外的アウトソーシング」だけでなく、例えば事業再編によって生じた(協約に拘束されない)子会社への「内的アウトソーシング」も広がっているという指摘もある。

社会民主党による、偽装請負、規制の内容

このような実態を背景に、ドイツ社会民主党は、二〇一三年二月一九日、偽装請負の撲滅へ向けた議案 (BT-Drucks. 17/12378) を提出した。その中でドイツ社会民主党は、労働者派

遣法 (AuG) と事業所組織法 (BetVG) の改正を提案している。まず、労働者派遣法については、請負発注元企業における労働者の職務と請負受注先企業のそれとの一致、請負受注先企業労働者による請負発注元企業の資材・器具の利用など七つの基準のうち少なくとも三つの基準に該当する場合は、当該労働者は派遣労働者と推定する、という規定の導入などが提案されている。そして、事業所組織法については、事業目的の達成に必要な労働ポストをどのよう者に担わせるか (たとえば直接雇用労働者か派遣労働者かなど) を共同決定事項の一つとすることなどが提案されている。

左派党は、偽装自営業者、規制も

さらにドイツ左派党も、同日、請負契約濫用防止のための法律 (請負契約規制法) 草案 (BT-Drucks. 17/12373) をドイツ社会民主党のそれとは別個に作成、提出している。同草案では、請負発注元企業の直接雇用推定規定 (二条) や請負受注先企業の均等取扱義務 (四条) など、より抜本的な「偽装請負契約」規制が提案されているだけでなく、「偽装自営業者」に関する法規制 (三条) の導入も提案されている。後者は、生計のために就労し、さらに通常かつ本質的に一つの委任者にしか就労してい

なかつたり、あるいは労働者に典型的な労務給付を提供したりするなどの特徴を有する者に対し、労働賃金の反対給付として就労している者としての推定を行うものである。

与党両党は濫用規制への対応に足並みそろわず

以上のような野党の提案に対し、与党の対応は分かれている。一方のキリスト教民主・社会同盟は、このような立法的措置を新設することによって「真性の請負契約」までもが濫用的取り扱ひを受けることになる恐れま生じることに対しては難色を示しながらも、このような方向での市場統制強化を行うことの必要性に関しては一定の理解を示している。これに対し、ドイツ自由民主党 (FDP) は、このような立法は必要ではなく、司法による対応で十分としている。

【参考資料】

- Beutler, Was wissen wir über Entwicklung, Ausmaß und Auswirkungen der Tätigkeit von Werkvertragsunternehmen?
Beckerly inputs 8/2012, S.7
Die Welt, Mehrheit der Zeitarbeiter bekommt nur Niedriglohn, 22. 07. 2011.
Frankfurter allgemeine Zeitung, SPP-Vorstoß gegen Missbrauch mit Werkverträgen, Nr. 42, 20. 02. 2013, S. 10.
Karthaus/Klebe, Betriebsratsrechte bei Werkverträgen, NZA 8/2012, S. 417-426.

(国際研究部)

中国 ①

一三年の大卒就職が過去最高の厳しさに

二〇一三年の新規大学卒業者の就職市場は厳しい状況にある。卒業生数が過去最高を記録したことに加え、国有企業での採用減少、公務員試験制度改革、そして民間企業での採用減などの諸要因が重なり、「過去ももっとも厳しい年になる」との声もある。政府も対策は実施しているものの、大学生の増加は今後も見込まれることから、その雇用先の確保が重要な課題となっている。

国有企業採用減や公務員試験改革など響く

現地の大手労働市場調査会社 (注) の調査によると、一三年卒業の大学生の一三年一月時点での内定率は三八%で、前年同期比を八%下回った。その他の調査でも、軒並み前年同期比を下回る値が観察されている。昨年大卒者にとつては比較的に就職難であったと言われていたが、それをさらに下回る本年の状況について、現地報道は「過去最も厳しい年になる」「海投」(履歴書を大量に送付する行為) しても、就職できない者が多数いる」と伝えている。

大卒者の就職率が低調な背景には、国有企業での採用減少、

大学生の人数増加、公務員試験制度改革、欧州を中心とする低調な海外経済の影響を受けた民間企業での採用減少など諸要因が重なっている。

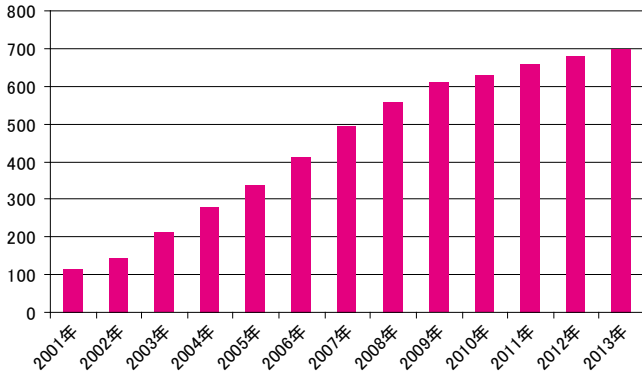
国有企業は求職者を大量に雇用する貴重な雇用先ではあるが、昨今の国内外の経済の不透明さを踏まえて、軒並み採用を抑制している。山西省のある国有企業の場合、昨年は七〇〇人の大学卒業者を募集したが、今年は五〇〇人に削減した。

また大学生の人数増加も大きな要因となっている。大学生数はここ数年うなぎ上りに増加しており、一三年の大学卒業生数は過去最高の約七〇〇万人に達する見込みだ (図)。その分、求職中の学生には厳しい状況となっている。

公務員採用試験の制度改革も影響している。従来は、多くの公務員の職種で大学卒業後すぐの就職が可能であったが、制度改革により、多くの職種で二年以上の社会人経験や西部地域・農村地域でのボランティア経験が必要となった。そのため、大学卒業直後の者が公務員に就職することは、ごく一部の研究職などを除き、ほぼ不可能となった。その結果として、代わりに民間企業への就職希望者が増加している。

さらには欧州地域での経済停滞により、輸出産業を中心に業績が低迷する状況にあり、これ

図 大学卒業者数の推移(単位:万人)



資料出所: 教育部

おいて、加点などの恩恵を受けることができない。しかしながら、こうした経験は企業においては、必ずしも高く評価されているわけではない。そのため、政府のいくつかの対策も、直近の失業問題の改善にはある程度寄与しているものの、民間企業における雇用創出という根本的な解決策という点では、現時点では効果的な対策を十分に打ち出せずにいる。

が求人減少に拍車をかけている。仮に求人があったとしても、慢性的なインフレにも関わらず、給与水準が前年入社者の当時の給与水準と差異がないような状況も散見されつつある。

西部地域派遣など政府対策の効果は不十分

政府はこうした事態に対して、起業支援や主に西部地域の農村への若年者派遣により、失業の是正に取り組んでいる。

起業支援では特にITやバイオのような付加価値が高く、今後の発展が見込まれる産業を中心に、若年者に対してオフィスの斡旋、融資資金の一部援助、

減税措置などを実施している。

西部地域への若年者派遣では、大都市の大学を卒業した学生を西部地域に一〜三年程度派遣することで、大都市では得がたい経験を積んでもらうとともに、政府が重点発展地域と位置付ける西部地域の発展を促そうとしている。

農村部への派遣では、当該地域の学校に教師として派遣することで、若年者に経験を積ませるとともに、農村部での教育水準の向上をめざしている。西部地域、農村部に派遣された若年者は活動中、補助金が政府より支給される。派遣期間を終了した若年者は、その後公務員試験や大学院の入学試験において、加点などの恩恵を受けることができない。しかしながら、こうした経験は企業においては、必ずしも高く評価されているわけではない。そのため、政府のいくつかの対策も、直近の失業問題の改善にはある程度寄与しているものの、民間企業における雇用創出という根本的な解決策という点では、現時点では効果的な対策を十分に打ち出せずにいる。

すぐ辞職する「閃辞族」増える

現在、労働市場には一九九〇年代生まれが続々と参入しつつあるが、彼らの意識にはかつての若年層とは異なる傾向が見られる。七〇年代生まれの者達には就職に際して一般的に、「高収入・手厚い福利厚生」を重視する傾向にあった。しかし七八年の改革開放、七九年の一人っ子政策開始後に生まれた八〇年代九〇年代生まれの場合、その育った家庭環境、体験した経済成長が彼らの考え方に影響を与えている。とりわけ、中国がWTOに加盟して毎年のように二桁成長を達成した時期に多感な時代を送った九〇年代生まれは就職に際して「キャリアアップできる環境、自由度の高い就労お互いを尊重する関係」を重視する傾向にあるといわれている。

そんな九〇年代生まれは、たとえ無事に就職できたとしても「閃辞族」閃くような早さで辞職する若年者」としてすぐに転職したり、大学卒業後に国外に活路を求め、日本を含む海外ですぐに働き出す者も多い。

【注】
Mycos (麦可思)。国务院直属の研究機関である社会科学学院と、共同での研究活動を度々実施している。

【参考資料】
教育部、新華社通信、大連晩報

(国際研究部)

中国 ②

男女賃金格差が拡大

複数の調査から、男女の賃金等における格差が拡大傾向にあることが明らかとなった。急激な経済成長の中で、特に男性が多く就労する製造業において賃金が著しく上昇したことが、主な要因と見られる。

過去一〇年で格差が進行

最近公表された男女の格差についての調査は、いずれも格差が拡大したことを示している。

五月中旬に開催された東アジア男女共同参画担当大臣会合での発表によると、中国で都市に居住する女性の所得は、一九九〇年時点で男性の約七八%であったが一九九九年には七〇%まで低下し、二〇一〇年では六七%となった。農村地域においては、一九九〇年時点で約七九%であったが、一九九九年には六〇%まで低下し、二〇一〇年には五六%にまで低下している。

また全国総工会が実施した調査では、女性の社会進出が後退していることが明らかとなった二〇一一年時点

で企業の管理職に占める女性の割合は三二%であったが、これは二〇〇五年から比べて一一%も下落している。

第二次産業の成長が主因

賃金格差が過去二〇年で拡大した主な要因は、製造業の発展である。改革開放以前は職場における男女の賃金は、それほど大きな格差ではなかった。しかし改革開放政策の中で製造業は飛躍的な成長を遂げ、それと共にそこで就労する労働者の賃金も増加した。一方、第三次産業における賃金の増加は比較的緩やかに推移する。男性は第二次産業に多く従事し、女性は第三次産業に多く従事する傾向があるため、結果として賃金格差は拡大した。特に農村出身の出稼ぎ労働者の場合は、男性が工場で就労し、女性がレストランのウェイテレスなどとしてサービス産業に従事する傾向が都市居住者に比べて顕著であるため、



格差がより拡大している状況にある。ただし今後については、産業構造の変化に伴い、男女の賃金格差が自然と縮小する可能性もある。

一方、女性の働きやすさという点に目を向けてみると、一部に条件の悪化も見られる。改革開放以前の国営企業では、託児所が完備されるなど子を持つ親にとつて就労しやすい環境にあった。しかしここ数年は、グローバル競争の激化を理由に、国有企業（かつての国営企業）で託児所を閉鎖する事例も散見されるなど、女性の就労環境は厳しさを増している。

【参考資料】
チャイナデイル、Save the Children
(国際研究部)

韓国①

非正規の無期雇用化計画が順調に実施—朴政権、公共部門で一五年までに転換

韓国政府は、公共部門の非正規労働者を期間の定めのない雇用契約（無期雇用契約）に転換する計画を進めている。二〇一二年は二万二〇〇〇人の非正規労働者が無期雇用契約に転換された。朴憲恵政権は、大統領選挙の公約に基づき、公共部門で常時・継続的な業務に従事する非正規労働者を一五年までに無

期雇用契約に転換する方針である。政府は、計画は順調に実施されていると評価している。

二万二〇〇〇人の非正規を一五年に無期雇用化

公共部門で常時・継続的な業務に従事する非正規労働者のうち、二万二〇六九人が一五年に無期雇用契約に転換された（表1）。これらの労働者は、四六の中央行政機関、二四六の地方政府、四三〇の公共機関および七七の教育機関を含む、合計七九九の組織で働いていた。各組織は、関係政府機関と共同で策定した「公共部門の非正規労働者の雇用条件を改善するための対策（一一年一月）および「実施ガイドライン」（一二年一月）に基づき転換を実施した。転換計画に対し、一五年に実際に無期雇用契約に転換された非正規労働者の割合は九六・三％であった。また、いくつかの組織は一三年一月一日に七〇〇人以上の非正規労働者を一斉に無期雇用契約に転換した。韓国政府は、転換計画が順調に実施されていると評価している。

とりわけ、韓国開発銀行、韓国産業銀行、光州広域市政府および仁川交通公社は、非正規労働者の雇用条件改善を主導し、計画よりも多い非正規労働者を正規雇用へ転換するとともに、間接雇用労働者を直接雇用へ採用した。

常時・継続的な業務の非正規を一五年までに無期雇用化

「二〇一二年公共部門非正規労働者実態調査」によると、公共部門には二四万九〇〇〇人の直接雇用の非正規労働者および一一人の派遣・契約企業労働者が働いていた（表2）。一一年の同調査の対象組織と同じ範囲で比較すると、公共部門の非正規労働者数は、直接雇用で二万人、間接雇用で一〇〇〇人、それぞれ減少した。しかし、一二年調査では、新たに設立された組織を含む四〇組織（労働者数約二六〇〇人）を対象に追加し、雇用助成プログラムによって雇用された労働者（約三〇〇〇人）も含めることとした。このため、直接雇用の非正規労働

表1 2012年の非正規労働者の無期雇用契約への転換

(単位:人)

	転換計画	転換実績		
		合計	2012年上期	2012年下期
合計	22,914	22,069	14,854	7,215
中央行政機関	3,197	2,361	1,132	1,229
地方政府	1,905	1,772	931	841
公共機関	5,517	5,116	2,823	2,293
教育機関	12,295	12,820	9,968	2,852

資料出所:雇用労働部

者数は前年より約八〇〇〇人増加し、二四万九〇〇〇人となった。

朴政権は、大統領選挙の公約に基づき、公共部門で常時・継続的な業務に従事する非正規労働者を一五年までに無期雇用契約に転換する方針である。一二年の公共部門の非正規労働者約三六万人（派遣・契約企業労働者を含む）のうち、二年以上働く、常時・継続的な業務に従事する非正規労働者が無期転換の対象となる。常時・継続的な業務に従事しているにもかかわらず、従前の転換計画から除外されていた政府出資機関の研究者も新たに転換の対象とした。

表2 公共部門の非正規労働者数

(単位:人、%)

	2011年調査				2012年調査			
	合計	直接雇用		派遣・契約企業労働者	合計	直接雇用		派遣・契約企業労働者
		正規労働者	非正規労働者			正規労働者	非正規労働者	
合計	1,690,856	1,350,220	240,993 (14.3)	99,643 (5.9)	1,754,144	1,393,889	249,614 (14.2)	110,641 (6.3)
中央行政機関	292,648	266,262	18,575 (6.3)	7,811 (2.7)	289,499	263,529	20,074 (6.9)	5,896 (2.0)
地方政府	385,617	327,842	47,516 (12.3)	10,259 (2.7)	385,050	324,281	49,349 (12.8)	11,420 (3.0)
公共機関	402,338	293,085	49,815 (12.4)	59,438 (14.8)	450,576	322,475	54,895 (12.2)	73,206 (16.3)
教育機関	610,253	463,031	125,087 (20.5)	22,135 (3.6)	629,019	483,604	125,296 (19.9)	20,119 (3.2)

資料出所:雇用労働部「公共部門非正規労働者実態調査」

年までに常時・継続的な業務に従事する非正規労働者の無期雇用契約への転換計画を策定・実施しよう求めている。しかし、雇用労働部はその締め切りを一五年まで延長し、それまでに、一一年の対策が発表されて以降に採用された労働者を含む新たな転換計画を策定・実施するようすべての公共組織に要請する

こととした。

雇用労働部は、中央政府機関における無期雇用契約労働者の賃金その他の労働条件を改善するため、関係政府機関と協議を行う。また、学校で働く非正規労働者の特徴を考慮し、当該労働者の雇用安定および労働条件改善のための方策を検討する。例えば、労働者の勤続年数を反映した賃金表に改訂する計画を策定する。他方、清掃夫のような間接雇用労働者を直接雇用に転換する場合、賃金水準設定などの必要事項について助言を行うコンサルティングサービスを常時提供する。

雇用労働部はまた、常時・継続的な業務に従事する間接雇用労働者を、期間の定めのない雇用契約労働者に直接転換することもできるようにする。すなわち、間接雇用労働者を最初に有期の直接雇用労働者に転換し、その後、無期雇用契約労働者に変更する現在の転換制度から、間接雇用労働者を無期雇用契約労働者に直接転換する簡易な制度への移行をめざしている。

【参考資料】
雇用労働部 Web 情報

韓国②

定年延長法が成立―二〇一六年から段階的に施行

定年を延長する「雇用上の年齢差別禁止および高齢者雇用促進法改正法」が四月三〇日、国会で可決成立した。改正法は、これまで努力義務であった六〇歳以上の定年を、従業員三〇〇人以上の事業所は二〇一六年から、三〇〇人未満の事業所は一七年から義務化した。また、定年延長に伴う企業の負担増に配慮し、労使は賃金体系改編等の必要な措置を講じなければならぬと規定した。

六〇歳定年を義務化、罰則規定はなし

韓国の定年制は、これまで法律で一律の定年年齢を定めず、「雇用上の年齢差別禁止および高齢者雇用促進法」において、「事業主は、定年を定める場合、六〇歳以上になるよう努力しなければならぬ」と規定していた。改正法はこの規定を、「事業主は、労働者の定年を六〇歳以上にしなければならない」に改め、六〇歳以上の定年を義務化した。さらに、「定年を六〇歳未満と定めた場合、定年を六〇歳とみなす」という規定を追加し、法律の実効性を高めた。しかし、同法には罰則規定がないため、定年を六〇歳未満に定めただけ

で事業主が処罰されることはない。このため、年齢を理由に六〇歳未満で解雇された労働者は労働委員会や裁判所に対し事業主を不当解雇で訴え、現職復帰や解雇期間中の未払賃金の支払いを求めることとなる。

六〇歳定年制は、公共機関、地方公社、地方公団、三〇〇人以上の事業所で一六年から、国および自治体、三〇〇人未満の事業所で一七年から施行される。

賃金ピーク制による賃金体系の見直しを想定

改正法はまた、定年延長による企業の負担増に配慮し、「定年を延長する事業主と労働組合は、賃金体系改編等の必要な措置を講じなければならない」と規定した。立法過程では、一定年齢を超えた場合、賃金を削減する代わりに定年保障、定年延長や雇用延長を行う賃金ピーク制の導入を義務付ける議論もあったが、法律には明記されず、労使の自主決定に委ねられた。政府は、賃金ピーク制を導入した事業所に対し、賃金ピーク制補填手当を支給している。定年延長に伴う賃金体系改編をめぐって労使紛争が発生した場合、労働委員会に仲裁を申請することができる。

年金支給開始年齢を段階的に六五歳まで引き上げ

韓国の国民年金の支給開始年齢

は、少子高齢化や出生率の低下などにより、二〇一三年から段階的に引き上げられ、二〇一三年に六五歳となる。一九五三年〜五六年生まれの加入者は六一歳、五七〜六〇年生まれは六二歳、六一〜六四年生まれは六三歳、六五〜六八年生まれは六四歳、六九年生まれ以降は六五歳から受給できるようになる。早期退職などで収入がない場合に五五歳から申請することができた早期受給年金も、生まれた年によって早期受給可能年齢が五六〜六〇歳に引き上げられる。

六〇歳定年制の義務化に対する肯定的な見方

六〇歳定年制の義務化による肯定的な側面として国民年金受給まで家計の負担を軽減する効果が見られる。

企業側からは「負担が増加する」との声もあがっているが、大企業の中には、すでに六〇歳定年制を実施している企業も多く存在する。ポスコは、二〇一一年から定年年齢を五六歳から五八歳に延長した。五八歳の定年退職後も希望者は一年単位の再雇用契約により六〇歳まで働くことができる。これにより、一二年に五六歳で定年を迎える予定だった六四六人が現在も働いている。一三年も四八五人がその恩恵を受ける見通しである。ポスコ側は、六〇歳定年制の実施に満足感を示している。ポス

コ労務グループのムン・ジョン・チーム長は「定年延長に関する〇七年からの労使の議論を経て、賃金ピーク制とともに、現在の六〇歳定年制を導入した。導入後、インドネシア、ベトナムなどへの海外進出が増加し、現地採用者を教育する人材が必要となった。長年の経験を持つ社員は会社にとって大きな資源である」と述べた。ポスコの従業員も六〇歳定年制に満足感を示しているという。

ポスコグループでは、ポスコ鋼板、ポスコエムテック、ポスコICTなども六〇歳定年制を導入している。その他に六〇歳定年制を導入した企業を見ると、GSカルテックス、現代オイルバンク、現代重工業、大宇造船海洋など製造業の割合が高い。昨年定年を六〇歳に延長したGSカルテックスの人事担当者は「コスト負担があることは事実だが、長年の経験を持つ人材を活用して負担を相殺するよう職務教育システムを開発し、新たな人材育成に活用している」と述べた。

六〇歳定年制の義務化に対する否定的な見方

賃金ピーク制の導入は義務化されているわけではなく、労使が自主的に決定するため、労使交渉の難航が予想される。また、雇用市場の変化により若者の雇用がますます難しくなることが

懸念される。雇用が増えない状況で、定年を延長する場合、若年雇用を減らすしかない。賃金ピーク制による賃金削減の程度に応じて、企業が費用負担を理由に新規採用を忌避する可能性もある。

慶南経営者総会のバン・ヨンジク部長は、「昨年の賃金交渉で労働組合が譲歩したため、今年賃金引き上げを要求された場合、使用者側は応えざるを得ない。企業は、不安定な景況状況の中で、コスト負担がより重くなる」と述べた。民主労総慶南本部のジョ・テイル政策局長は、「六〇歳定年制の導入は歓迎するが、高齢労働者の賃金を下方平準化させる恐れがあり、非正規雇用など質の悪い雇用が増大する可能性がある」と述べた。

世論調査専門機関モノリサーチが全国の成人男女一〇七〇人を対象に四月二五日に実施した「賃金ピーク制導入の賛否に関する調査」結果によると、「導入賛成」五四・九%、「導入反対」二二・一%、「分らない」二二・〇%であった。導入賛成と答えた割合は、四〇代で六一・八%、五〇代で五九・八%、導入反対と答えた割合は、二〇代で三二・七%、三〇代で二七・六%と高かった。定年を控えた中高年層と就職などの悩みを抱えた若年層の間で、認識の差が大きいことがわかった。

(国際研究部)

EU

域内労働者の権利の実施促進に関する指令案

欧州委員会は四月、EU域内の他国で就労する労働者に認められる権利の実施促進を目的とした指令案を採択した。EU法は、雇用の提供や報酬、その他の労働条件に関して出身国を理由とした差別を禁止しているが、各国の法制度や雇用慣行には依然として他の加盟国からの労働者に対する差別や障壁が存在するという。新たな指令は、こうした労働者の権利保護に関する有効な実施体制の整備を加盟国に求めるものだ。

労働者、送出国、受入れ国のそれぞれに利益、と欧州委

加盟国労働者の域内における移動の自由は、欧州連合の機能に関する条約によって保障されたEU市民の基本的な権利であり、雇用、報酬、その他労働条件に関して出身国を理由に差別されない権利を保障することも、正当化できない障壁を排除すべきことが定められている。またEU基本憲章は、すべてのEU市民に域内での求職、就労、事業設立及びサービス提供の自由を認めている。さらに、労働者の移動の自由に関する規則(1)は、他の加盟国からの労働者に権利が保障されるべき具

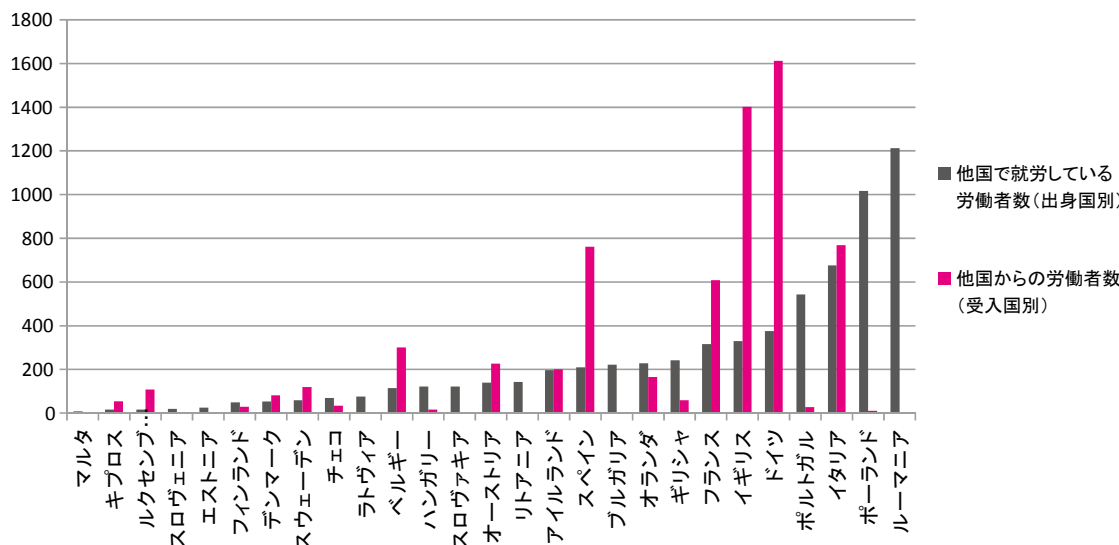
体的な領域として、雇用へのアクセス、労働条件、社会的および税制上の扶助・優遇、職業訓練へのアクセス、労働組合への加入、住宅、子供の教育へのアクセスをあげている。欧州委によれば、他の加盟国で働く労働者(自営業者等を除く)は二〇一二年に六六〇万人、域内の人口の三・一%を数える(図表(2))。こうした法整備にもかかわらず、欧州委には差別的な慣行や障壁に関する多くの申し立てがあるという。例えば、異なる採用条件や、特定の職位に関する出身国要件、実行上異なる労働条件(報酬、キャリア展望、等級など)、奨学金などの社会的扶助・優遇制度の適用に際して、自国民に有利な条件の設定(例えば当該国での居住を要件とするなど)、他国での職業経験(特に公共部門)や他国で取得された職業資格を適切に考慮しない(あるいは自国労働者とは異なる形で考慮する)——など。また、他国で就労する際の権利が十分に周知されていないことも労働者の自由な移動の障壁になっていると欧州委はみている(3)。

欧州委が今回採択した指令案(4)は、域内の労働者やその家族の権利保護の適切な実施とその手段に関する加盟国共通の枠組みを設置することを目的としている。具体的には、以下の諸点について加盟各国に取り組み

を要請する内容となっている。
・域内からの労働者の権利について労働者自身および雇用主に情報提供、支援、アドバイスを行う専門のアクセス・ポイントを設置

・権利侵害の是正に関する適切な手段(裁判または裁判外制度を含む)を整備
・労働組合、NGOあるいはその他の組織が、差別を受けた労働者の代理として行政もし

図表 加盟国間の労働移動の状況(2012年、千人)



くは司法手続きを行うことを認める

・その他、労働者や雇用主に対する情報提供の促進

欧州委は、域内における労働者の移動を円滑化することは、労働者自身だけでなく域内経済の利益にもなるとしている。受入国の企業は人材不足を補うことができ、また受入国経済は彼らが働くことで追加的な生産やサービスを実現できる。また送出国も、自国に留まっていれば失業する労働者が仕事を得て、家族を養うことができ、さらに就業を通じてスキルや経験を向上させ、自国に帰る際にはこれを持ち帰ることができるなど、多様な利益をあげている。一方、移民の流入が受入国の雇用を奪うというエビデンスはなく、むしろ複数国で経済の拡大に寄与したと分析されているとして、労働者の移動の経済的な利益を強調している。

域内労働者の受け入れをめぐる問題

労働者の移動の自由に関してはこれと並行して、雇用主によって一時的に他の加盟国に派遣される海外派遣労働者(posted worker)をめぐる議論がある。EU法はこうした労働者について、現地労働者との間の平等な取り扱い(現地の労働法制の適用、地域あるいは職種・業種の全ての企業に適用さ

れる労働協約等の適用による労働条件の保障など)を義務付けているが、二〇〇四年の旧東欧諸国EU加盟以降、低賃金の海外派遣労働者の増加が問題となるに至った。背景には、労働協約の一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等を義務付けられないという問題があった。任意に適用される協約や適用範囲が限定的な最低賃金の順守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だ⁵⁾。

このため二〇一二年三月には、海外派遣労働者の権利保護に関する実施体制の整備を各国に求める指令案と、こうした状況における団体行動権に関する規則案が欧州委によって採択された。うち後者の規則案は、ストライキを含む団体行動の実施の権利を、EU法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是非を判断すべきことを確認する内容だ。しかし、団体行動権の強化を求めていたEUレベルの労組や、逆に新たな法規制に反対する使用者団体

のほか、争議に関する権利は加盟国レベルで判断されるべきであるとする各国議会からも支持を得られなかった。このため、欧州委は二〇一二年九月に同規則の廃案を決めた(前者の指令案については、引き続き審議が行われている)。

また現在、二〇〇七年にEUに加盟したルーマニアおよびブルガリアからの労働者に対する就労制限の設置が移行措置として加盟国に認められているが、これが二〇一三年末で廃止となることに伴い、両国からの移民の急増が一部の加盟国で懸念されている。ドイツやイギリスなど、二〇〇四年以降の新規加盟国から多くの労働者などを受け入れている九カ国は、社会保障ツリーズム(他国のより整った社会保障給付や医療などの制度を自国と同等とした移民)の横行を懸念、六月の司法・内務担当相理事会で議題とするよう欧州委に要請した⁶⁾。しかし、欧州委は各国の主張には根拠となるデータが欠けているとして態度を保留、また現行のEU法でも他の加盟国での社会的扶助に関する権利は就労または永住権の保有が前提であり、対応策は講じられていると述べている⁷⁾。景気状況も両国からの労働者の受け入れに関する摩擦要因となつている。移行措置の最終的な期限である二〇一三年末に先立って、既に多くの加盟国が両

国からの労働者の就労自由化に踏み切っているが、その一つであるスペインは二〇一一年、景気低迷に伴う雇用状況の急速な悪化を受けて、数年来多数を受け入れていたルーマニアからの労働者に対する就労許可制の再導入(新規入国者に適用)を欧州委に申請⁸⁾、欧州委はこれを認めた。当初の期限は二〇一二年末までであったが、同国の雇用状況が依然として好転しないことから、二〇一三年末までの延長が認められている。

[注]

1 Regulation (EU) No 492/2011 of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on freedom of movement for workers within the Union

2 二〇一二年第三四半期のデータ。なお、自営業者を含む就業者数は二〇一二年第一四半期でおよそ九五〇万人、また国境を越えて通勤する就業者は二〇一〇万人と推計されている。

3 欧州委の二〇一〇年の調査によれば、EU市民の六七%が他国で就労する際の権利について知らないと回答しており、また慣行などの障壁を理由に域内他国での就労を考えていないとする回答も一五%を占めるという。

4 Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on measures facilitating the exercise of rights conferred on workers in the context of freedom of movement for workers (COM(2013)236)

5 本誌二〇一二年七月号のEU記事参照。欧州司法裁判所は、関連する数次の事案でこうした判断を示している。

6 たとえばイギリスでは、EU市民の社会保障給付の受給や公的医療など一部の公共サービスの利用に一定の制限を設けることが検討されている。政府は直接の言及を避けているが、ルーマニア・ブルガリア労働者の急激な流入の防止策の一環とみられている。ただし、給付などの適用条件についてイギリス人などの加盟国からの移民に異なる条件を設けることは出身国による差別と判断される可能性がある。二〇一一年には、イギリスで低所得層向け給付(所得調査制求職者手当、所得連動制雇用・生活補助手当、住宅給付、児童給付など)を申請するEU市民に対してイギリス政府が二〇〇四年に導入した居住権テスト(求職あるいは就労・就学、または自ら及び家族の生活を維持する資力があることが条件)について、イギリス人申請者と異なる扱いに当たるとして欧州委がこれを廃止するよう勧告していた。しかし、イギリス政府が対応二三年五月末、EU法違反として欧州司法裁判所に提訴することを決めた。

7 なお、欧州司法裁判所が五月に公表したEU市民の権利の実施状況に関する報告書は、むしろ域内労働者の権利促進を図るべきであるとの立場から、他の加盟国で失業状態にあるEU市民が滞在先で求職活動を行い易くするため、失業給付の支給期間を現行のEU法が規定する三カ月から六カ月に延長する法改正を提案している。

8 本誌二〇一一年一〇月のEU記事参照。政府は同施策の導入に際して、国内に既に入国しているルーマニア人の雇用を守ることを目的の一つにあげていた。スペインには、二〇一二年九月時点で国内の外国人の一七%にあたる九一万人のルーマニア人が居住しているが、失業率は五割にとどまり、多くが失業しているという(失業率は国

を拒否したため、欧州委は二〇一一年平均の二・三％に対して二・六％。

【参考資料】

European Commission, EurActive, Eurobarometer, BBC, The Guardian, ウェブサイト

（国際研究部）

ILO

若者の高失業、傷跡は数十年に—ILOが二〇一三年版報告書

国際労働機関（ILO）は五月一日、二〇一三年版報告書『世界の雇用情勢―若者編』を発表した。世界的な景気回復の鈍化による若者（一五～二四歳）の失業率の高止まりは、貴重な就業体験の喪失や職業技能の衰退などの長期的な結果を招き、数十年も傷跡を残す可能性が高いと指摘している。同報告書の概要は以下のとおり。

一三年の失業率二・六％、失業者七三四万人

報告書によると、世界の若年失業率は、〇九年の二・七％から一一年には二・三％に低下し、一二年は再び二・四％に上昇した。一三年は〇七年の経済危機前の水準（二・五％）を二・一％ポイント上回る二・六％に上昇し、一八年までに二・八％に達すると予想される。一三年の世界の若年失業者数は、

〇七年より三五〇万人、一一年より八〇万人多い、七三四〇万人に上るといふ。

世界の若年就業率は、若者の失業増加と労働力率の低下により、〇七年の四四・八％から一三年は四二・三％、一八年には四一・四％に低下すると予想される。若年失業率は近年、成人失業率のほぼ三倍の状況が続いており、一三年の若年失業率も成人失業率の二・七倍と見込まれる。

一二年の先進国の若年失業率一・一％、一五年まで一七％強

先進国・欧州連合における一二年の若年失業率は、過去二〇年間でもっとも高い一八・一％となっている。若年失業率は一五年まで一七％を上回る状況が続き、その後一八年までに一五・九％に低下すると予想される。〇八～一二年にかけて、先進国の若年失業者数は二〇〇万人（約二五％）以上増加した。一二年第2四半期には、先進国の三分の二で若年失業率が一五％を超えていた。

〇八～一〇年にかけて、就業、学業、訓練のいずれにも就いていない若者の割合、すなわち「ニート」率は、OECD諸国平均で二・一％ポイント上昇し一五・八％に達した。若者の六人に一人が仕事にも学業にも就かず、訓練も受けていない。先進国では、若者の失業危機

が求職期間の長期化や雇用の質の低下を招いている。OECD諸国の大半で、若年求職者の三分の一が六カ月以上失業している。

欧州では、臨時雇用やパートタイム雇用を含む非正規雇用に従事する若年就業者の割合が上昇している。この上昇のかなりの部分を非自発的に非正規雇用に就く若者が占めている。一一年の欧州の若年就業者のうち、パートタイム雇用が二五・〇％、臨時雇用が四〇・五％を占めていた。

地域差が大きい途上国の失業率

一二年に若年失業率が高かった地域は中東（二八・三％）と北アフリカ（二三・七％）で、もっとも低かった地域は東アジア（九・三％）であった。一二年一八年にかけて、若年就業率は先進国・欧州連合を除くすべての地域で低下すると予想される。低下幅は南アジア一・一％ポイント、東アジア二・五％ポイントとアジア地域で最大となる。貧困率や不安定雇用の比率が高い国・地域では、失業問題と並んで、悪質な雇用が若年者雇用の課題となっている。たとえば、南アジア地域とサブサハラアフリカ地域の若年失業率は比較的低い。これは貧困率が高、多くの若者が働かなければならないことを意味する。イン

ドでは、所得が一・二五米ドルの貧困ラインを上回る世帯の若年失業率が、所得が貧困ラインより低い世帯のそれよりも高い。

先進国の進学率上昇で高学歴者が低技能職に

先進国では教育ピラミッドの底辺層の人々の方が技能の供給と需要のミスマッチ・リスクが高く、高技能者と比較して低技能者の失業率の方が高い。このタイプのミスマッチは一〇～一一年にかけて増加し、低技能の若者の労働市場での地位を低下させた。

また、自らの学歴に相応しい職よりも低位の職に就かざるを得ない若者も増えている。こうした「教育過剰」の若者の比率は〇二～一〇年にかけて一・五％ポイント上昇した。その一因は進学率の上昇にある。過去二年間では、経済危機の影響により「教育過剰」の若者の比率が一・四％ポイント上昇した。教育ピラミッドの底辺層の若者は、たとえ自分に最適な資格の仕事に就いたとしても、行列の後ろに追いやられる。

途上国では若者雇用の大半がインフォーマル部門に

発展途上国の若者は不完全就業やワーキングプアの課題に直面し、農村部、都市部ともに、インフォーマル経済に従事する若年労働者が大半を占めている。

低所得国の若者は、先進国の若者が失業中に享受できる社会的保護制度の恩恵も受けられない。発展途上国では、質の悪い雇用が主流である。若年労働者の多くが非正規雇用に従事し、就業中の仕事に見合った資格を持たず、そのことが企業の生産性や労働者の安全にも影響をおよぼしている。

若者対象のディーセント・ワーク決議

ILO加盟一八五カ国の政労使代表は、一二年六月のILO総会において、決議「若年雇用の危機―行動の要請」を採択した。この決議は、若者を対象とするディーセント・ワークを促進するための政策として、①総需要を増やし、資金調達環境を改善する雇用・経済政策、②学校から仕事への移行を容易にし、労働市場のミスマッチを防ぐ教育と訓練、③不利な条件に置かれた若者の雇用を対象とする労働市場政策、④潜在的な若年企業家を援助する企業家精神と自営、⑤若者が平等な待遇を受けられるようにするための国際労働基準に基づく労働の権利―の五つを盛り込んでいる。

（国際研究部）