

# 海外労働事情

## アメリカ

**デトロイト市の破綻はミシガン州政府の助成金カットが主因―元ミシガン州AFL・CIO会長**

七月十八日、デトロイト市は連邦破産法第九条の適用を申請した。年間一億二〇〇万ドルのキャッシュ・フロー不足と三億八六〇〇万ドルにのぼる財政赤字の解消が困難になったことが原因とされる。

元ミシガン州AFL・CIO会長で現ミシガン州立ウェイ・ステート大学講師のマーク・ガフニー氏にJILPTがインタビューしたところ、六年前に行われたミシガン州政府の市への助成金カットが大きな原因だと指摘した。



**今に始まったわけではない市の財政危機**

ガフニー氏によれば、ミシガン州がデトロイト市に助成していたのは、年額約二億五〇〇〇万ドルだった。この金額は現在のキャッシュ・フロー不足を解消できる。つまり、これまでもデトロイト市の財政を支えていたのはミシガン州の助成金だったことになる。これは、自動車産業の衰退がデトロイト市財政の逼迫をもたらしたとする大方の論調とは異なる。

そもそもデトロイト市の財政危機は最近になって始まったわけではない。その凋落は米国最大の黒人暴動が始まった一九六七年にさかのぼる。それ以降、自動車組立工場は市内を去った。最盛期は二〇〇万人に迫った人口も七〇万人ほどに減少した。ミドルクラス以上の収入がある人達がデトロイト圏と呼ばれる郊外へと流出したからだ。市内に残った多くは貧困層である。ミシガン州の世帯年収中央値が四万八〇〇〇ドルを超えるのに対して、デトロイト市では二万八〇〇〇ドル弱と、およそ半分程度でしかない。貧困ライン以下の人口比率は、ミシガン州の一五・七%に対して、デトロイト市は三六・二%にのぼる。その大半は社会福祉制度の援助を

受けて暮らしている。

黒人暴動が起きた背景には、自動車工場の人種分断策や深刻な黒人差別などがあつた。自動車工場は労働組合を弾圧するために黒人労働者を活用した。彼らに労組の活動を報告させたり、労働条件を労働組合員よりも良くしたりすることで、組合員の憎悪の目を黒人労働者に向けさせたのである。

黒人差別の象徴としては、居住する地域を南北に分断した道路8（エイト）マイルがある。ここを隔てて内側が電気、水道、ガスの設備が整う都市である。

しかし、貧困層の大半を占める黒人は8マイルの内側で土地を購入することを許されなかった。そのため、外側に自前で家を立てて住むことを余儀なくされたのである。

これらが複合的に人種的な対立を激しくさせた。ついに、一九六七年七月、警官が黒人少年に暴力を振るったことに抗議する人と警官隊が衝突し、暴動が始まった。大統領が派遣した州兵によって、暴動はようやく鎮圧されたが、市内中心部の商店やオフィスビルの多くが破壊されて廃墟となったのである。

それ以降は、8マイルの内側が黒人、外側がミドルクラス以上というように、それまでの状

況が反転した。内側に暮らす人の大半は貧困層である。現在もその状況はほとんど改善されていない。

二〇〇五年にニューオーリンズ中心部をハリケーンが襲った際に、市内から脱出する術をもたない貧困層が大きな被害を受けた。その時に貧困状態の黒人が人口のおよそ六割を占め、他の地域より高いことが指摘されたが、デトロイト市は八割とそれよりもはるかに高い。

### 市の負債削減努力

デトロイト市は、二〇〇五年にメジャーリーグベースボールのオールスターゲーム、翌年の二〇〇六年にはアメリカン・フットボールの優勝決定戦スパーボールと野球の優勝決定戦ワールドシリーズの舞台になった。それをきっかけにして、野球場とアメリカン・フットボールのスタジアム周辺の宿泊施設やレストラン、オフィスビル、住宅が新設された。しかし、そのような動きは一部分にとどまっている。市の大半は一九六〇年代の荒廃から手付かずのままである。

デトロイト市の財政危機は、二〇〇八年のリーマン・ショック以降の経済不況や一時期は不振に落ち込んだ自動車産業と無

関係に、これまでも長期間にわたって存在していたのである。これに対して、デトロイト市は継続的に負債削減のための施策を行ってきた。その多くは公共サービスの低下というかたちをとっていた。

たとえば、一九〇四年開園の水族館と植物園は二〇〇五年に、一八八三年開園の動物園は二〇〇六年に、それぞれ財政不足から閉園が決定された。そのうち動物園は市外の間層以上の利用者が多かったことから、市の決定が覆されて、民間からの寄付金と州政府の助成金を基に、運営が継続された。それ以外にも、スクールバスの本数を削減したり、ごみ収集の回数を減らしたりという方法がとられている。公共サービスの部門の従業員の賃金も低く抑えられている。それは、デトロイト市に比べてマイアミ市の警察官の賃金があるかに高いために、人材が流出するという話が地元紙のニュースになったことにもあらわれている。

多くの地域で、打ち捨てられたままになっている施設がある。歴史的に価値が高い建造物を改修しようという動きがないわけではないが、その費用が膨大となるため、計画があるたびに頓挫している。

問題は人口や自動車工場の流出だけではない。貧困層が多いため、住民の購買力が低い。そ

のため、スーパーマーケットなどの商業施設もほとんど存在しておらず、雇用先も限られる。失業率も、二〇一三年六月で一八・六%と州平均の倍近い。

人口は、最盛期の一九五〇年代と比べて約六割減となった。とくに近年の減少幅が大きく、二〇〇〇年代だけで三〇%近くも減少した。

大デトロイト圏の人口は五〇〇万人を超え、全米でもっとも富裕層が住む地域もある。その一方で、およそ六〇年にわたって市の中心部の状況は放置されてきた。周辺の市や郡を含んだ大デトロイト圏がかつてのデトロイト市であると理解すれば、ミシガン州政府が助成金を投入してデトロイト市の公共サービス維持のために職員を雇用してきたことに違和感はないだろう。そうでなければ、州政府の直轄とすることがふさわしかったのかもしれない。

**退職金会計と単年度支出のずれ**

「負債額の取り上げ方にも問題がある」とガフニー氏はいう。一八〇億ドルにのぼると報道されることのあるデトロイト市の負債だが、単年度でみればその額はずっと小さく、四億ドル未満である。そこには、株式会社と同じ会計基準による負債額の算出方法が影響している。市の現役職員と退職者向けの健康保険にかかる経費は六〇億ドルと

試算されているが、この額は向こう三〇年間の総額であり、単年度にかかるものではない。市は株式会社ではないので、このような後年度負担による負債額が大きいからといって、株式会社がのように株価が下がって資産が目減りしたり、市場からの資金調達が滞ったりすることはない。だからこそ、州もしくは連邦政府全体の問題として長期的に取り組むことが可能であるわけだ。

たとえば、「オバマ政権が行った医療保険制度改革により、市職員の健康保険に必要な経費に連邦予算を投入して、市の負債額から除外できる可能性がある」とガフニー氏はいう。

退職年金についても同様であり、単年度にかかる負債ではなく、全体の積立不足となっている金額を含んでいる。人口減少にともなう市職員の数を減らしているが、退職者の数は急減するわけではない。その間に、市だけではなく、州や連邦政府も含んだ解決方法を探らなければならぬ。そうでなければ、最低限の公共サービスも維持することができなくなってしまう。市内中心部の荒廃はそのままに、周辺部分のみが栄えるという構図を放置しながら、その中心部の公共サービスは州政府予算によって賄われてきたというこれまでの姿を、なんら改善することなく、州政府の助成金

のみがカットされた。その背景には、州政府が行った企業法人税減税による税収の落ち込みがあった」と、ガフニー氏は併せて指摘している。

(国際研究部 山崎憲)

**イギリス①**

**ワーク・プログラムの実績が改善**

長期失業者などの就労支援を民間委託する「ワーク・プログラム」の実施状況に関する新たなデータが六月に公表された。参加者のうち継続的雇用に就いた者の比率は、前年度に比べて二〇一二年度には改善がみられた。ただし、支援の実績は依然として支援の容易な若者・成人失業者などに偏っており、健康上の問題などによる就労困難者の支援が滞っている状況が明らかとなった。

**就労困難者に対する支援は依然進まず**

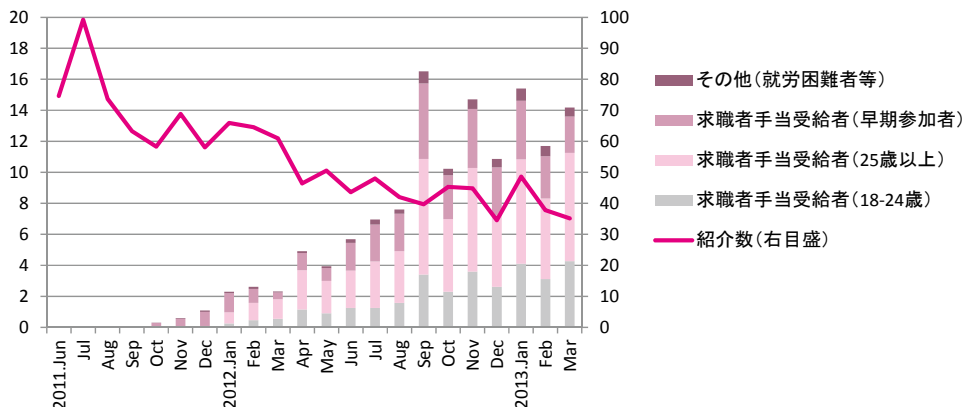
ワーク・プログラムは、長期の求職者手当受給者(成人で失業期間が一二カ月超、一八〜二四歳層で九カ月超など)や、健康上の問題から雇用・生活補助手当を受給している就労困難者などに対して、就労に向けた支援を行うことを目的に、二〇一一年六月に導入された。各地域のジョブセンター・プラスが、

当該地域でプログラムの実施を受託した元請事業者が当該者を紹介し、元請事業者はさらに営利・非営利の下請け組織などに実施を委託する形を取る。委託費は支援の困難度などに応じて設定された条件に基づき、継続的な雇用の実績(通常の失業者は六カ月、就労困難者等は三カ月)などに応じて支払われる。支援の具体的な内容は、事業者の判断に委ねられている。

昨年一月に初めて公表された実施状況に関するデータは、プログラム委託時に政府が設定した最低限の目標値(一)を大きく下回る内容で、とりわけ就労困難者(新規の雇用・生活補助手当申請者のうち健康上の問題が軽度の者)の支援実績が著しく低かったことから、委託方法をめぐり批判を集めていた(2)。

今回公表されたデータは、その後の支援実績

図表1 主要カテゴリーの紹介数と月ごと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)は就業期間が6カ月、他は3カ月に達した件数  
資料出所：DWP Work Programme Statistical Release

の大幅な改善を示している。二〇一一年六月以降二〇一三年三月までにジョブセンター・プラスによって紹介された二〇〇万人のうち、一六六万人がプログラムに参加、うち一三万二〇〇人(紹介数の一%)が継続的な雇用に就いた。特に若者および成人の求職者手当受給者については、二年目に関する目標

値に近い水準に達している。ただし、就労困難者については、同様に実績の改善はみられたものの、依然として目標値の三分の一度に留まった。

ホーバン雇用担当大臣はデータの公表に際して、プログラムの実績は昨年度から顕著に改善していること、また委託費は実績に応じて支払われることから、従来の支援プログラムに比して納税者の負担は軽い、とコメントしている。

一方、議会雇用年金特別委員会のベッグ委員長は今回のデータを受けて、支援実績の改善を評価しつつも、就労困難者の支援が依然として不十分である点に懸念を示した。委員会は五月にも、ワーク・プログラムに関する評価報告書において多岐にわたる改善案を政府に提示している。これには、受託事業者に対する支払い条件の見直しや、実績の不振によって生じた委託費の「節約」分を用いて追加的な支援策を実施すべきこと、またプログラムを通じて提供されるサービス水準の下限の基準化、次期契約時(二〇一六年)の参加者区分見直しなどを含む。このほか、現在のプログラム参加者の中には、技能水準が不十分な者も含まれており、これが実績不振の一因になっているとして、参加準備のためのプログラムの導入を提言している。

図表2 継続的雇用の目標値と実績(%)

	目標	1年目*	2年目
		実績	
求職者手当受給者(18-24歳)	目標	5.5	33.0
	実績	1.0	31.9
求職者手当受給者(25歳以上)	目標	5.5	27.5
	実績	1.0	27.3
雇用・生活補助手当受給者(新規・就労関連活動)	目標	5.5	16.5
	実績	0.6	5.3

\* 2011年6月～2012年3月の10カ月。

資料出所：DWP Work Programme Statistical Release

### プログラム終了後はより専門的・集中的な支援を

なお、最長二年間のプログラムの期間を経ても仕事につくことができなかった参加者は、再びジョブセクター・プラスによる支援を受けることになる。政府は五月、こうした失業者に対して、専門家による重点的支援を実施するとの方針を示した(3)。対象者は六カ月にわたり、少なくとも週一回(通常は隔週)のジョブセクター・プラスのアドバイザーとの面談のほか、訓練や無給の就業体験(義務的就業活動)などへの参加を義務付けられる。アドバイザーとの初回の面談で、就職に向けた求職活動計画が作成され、これに反した場合は初回で四週間、違反

が繰り返された場合等は最長で三年間、給付停止の制裁措置が適用される(4)。さらに、ワーク・プログラムからの参加者については、雇用年金省が開設した求人・求職のマッチング・サイトへの登録が義務付けられ、求職者の同意に基づいてアドバイザーがウェブサイトで上の求職活動をチェックする。

なお関連して、ワーク・プログラムに参加する若年失業者などを対象に実施されている賃金助成制度に関するデータが七月に公表された。若年層の就労支援や教育訓練を目的に、二〇一二年に開始された「ユース・コントラクト」(三年間で約五〇万人の支援が目標)の一環として実施されているもので、雇用主がワーク・プログラム参加者や求職者手当、雇用・生活補助手当などの受給期間が六カ月を超える一八～二四歳層の受給者(5)を週三〇時間、二六週間以上雇用する場合、賃金助成として最高で二七五ポンドを支給するもの(6)。政府は、三年間で一六万人分の雇用を助成するとの目標を掲げているが、導入から二〇一三年三月までの二二カ月間で対象となった若年失業者は四六九〇人、うち六カ月上雇用が継続した人数は二〇七〇人分に留まった。

#### 【注】

1 成人および若年の求職手当受給

者と、雇用・生活補助手当の新規受給者(健康上の問題が相対的に軽度なグループ)の継続的雇用の実績について、支援がなかった場合に想定される比率よりそれぞれ一割高い数値を目標値として設定。

2 本誌二〇一三年四月号の記事参照

3 政府は従来、六カ月に及び週三〇時間までの無給の就労活動を義務付ける「コミュニティ・アクション・プログラム」の導入に向けて、一部地域で試験的に導入した。しかし、雇用年金省が公表した評価報告書は、プログラムを通じて仕事に就いた実績はジョブセクター・プラスによる就労支援と同程度であったことから、有効性が疑問視される結果となった結果として、今回示された方針には含まれていないが、プログラムの導入自体が断念されたかは不明。

4 昨年一〇月に制裁措置が強化され、違反等の内容やその回数に応じて支給停止の期間が最長三年間に延長された。政府は、制度改革以降の制裁措置の実施状況に関するデータを公表していないため、影響については不明。

5 導入時にはワーク・プログラム参加者(若年失業者は失業期間九カ月超、就職に困難を抱える早期参加者や就労困難者等は三カ月超など)に限定されていたが、対象が順次拡大された。

6 条件を満たす採用に対して、ジョブセクター・プラスやワーク・プログラムのアドバイザーが申請を促す。労働時間が週一六～二六時間の場合や、一三週を超えてフルタイムの雇用が継続した場合は、半額の一三七・五ポンドが助成される。また五〇人未満規模の企業については、八週を超えた時点で一部の先払いを受けることも可能。

#### 【参考資料】

UK Parliament, Department for Work and Pensions, Gov.uk, BBC, The Guardian 各ウェブサイト

## イギリス②

### 世帯当たりの社会保障給付に上限を導入

政府は七月、社会保障給付の受給世帯に対して、年間の平均給与額に相当する二万六〇〇〇ポンドの支給額の上限を導入した。対象となる世帯の多くは一人親や子供の多い家庭などで、平均で週九三ポンドの削減を受けるとみられる。政府は同制度の導入により、就労促進の効果が期待できるとしているが、給付削減で住居の賃料支払いが困難になり、ホームレスが増加する可能性も懸念されている。

### ホームレス増加などの懸念も

就労年齢層や子供を対象とした社会保障給付・税額控除の支出総額は年間九二四億ポンド(二〇一一年度)で、公的年金を含む社会保障等支出全体の四八%に相当し、年々増加する傾向にある。給付支出の拡大は、その支出内容の大きな部分を占める就労税額控除(所定の週労働時間以上の有給の仕事に、四週間以上就業する低所得世帯に対する税控除制度(1))と住宅給付の増加によるところが大きい。政府は、支給条件の改正や額の抑制により引き締めを図ってきたが(2)、住宅給付については民間賃貸住宅の賃料の高騰がその妨げとなっているとみら

れる。

今回導入された受給制限は、就労年齢層の非就労（または限定的にしか就労していない）世帯の受給額に上限を設定するもので、実質的には低所得層向けの各種給付の受給者が対象となる。公的年金や障がい者向け手当など(3)の受給世帯は適用対象から除外されるほか、一定以上就労しているものの所得水準が低い世帯（就労税額控除の要件を満たす世帯。実際の適用の有無は任意）も対象外となる。結果として、およそ四万世帯が影響を受けるとみられる。政府の昨年時点の影響評価によれば、半数が一人親世帯、四割が子供のいるカップル世帯で、子供の数が四人以上の世帯が約半数にのぼる(4)。また地域別には、グレーター・ロンドンに居住する世帯が半数を占める。

自治体当たりの対象世帯数に応じて段階的に実施され、最終的に一〇月から導入が開始される「ユニバーサル・クレジット」（既存の低所得層向け給付制度を統合・後述）に組み込まれる。〇万ポンドの支出の節約が見込まれている。

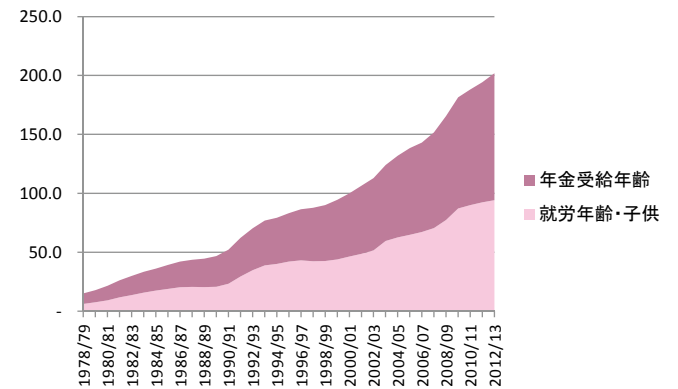
政府は、就労税額控除の適用を受ければ支給制限の適用を回避できる仕組みによって、制度の導入は就労促進につながると主張している。支給制限の対象となることが見込まれる世帯に対しては、既に昨年からの通知を行って就労支援を受けるよう促しており、結果としてこうした世帯の受給者のうち一万二〇〇〇人が今年六月までに何らかの仕事に就き、支給制限の適用から除外されたとしている。ただし、政府が公表した関連の調査結果からは、制度導入の直接の影響から仕事に就いた層は一部に留まることが推測される(5)。

制度導入の影響として懸念されているのは、支給制限の適用を受けた住宅給付の受給世帯が、現在の住居の賃料を支払えなくなることだ。既に四月から実施されている住宅給付の減額措置（公的住宅に居住する世帯で、使用していない寝室があるときみなされた場合、その分の給付を減額）の結果として、こうした世帯が増加しているとの報告も出始めている。政府は、受給者がこ

のような困難に直面した場合に、仕事に就いて支給制限の除外を受けるか、より賃料の低い住居や地域への移転、あるいは他の生活費の節約を行うよう求めている。また、低所得層に対する住居の提供は自治体が所管することから、自治体による新たな住居への移転などの支援に向けた予算として、二年間で一億ポンドを確保するとしている。しかし、条件に合った住宅に移転できずに受給者がホームレス化する可能性も高く、自治体の負担増が懸念されている(6)。

政府は、制度導入に関する一般向けのアンケート調査結果でも、七三%が導入に賛成（反対は一二%）としている

図表 社会保障給付・税額控除の支出額の推移(10億ポンド)



資料出所：DWP Expenditure Tables

受給者の就労促進を図るものだ。受給者は給付の申請時に、ジョブセンター・プラスのアドバイザーとの面談を通じて作成される「受給者誓約」(claimant commitment・求職者手当受給者の「求職者協定」(jobseeker's agreement)に相当)に同意することが義務付けられている。

求職や就労に向けた活動に関する条件を記載した文書で、求職者の場合には通常、週毎の具体的な活動内容(新聞の求人広告や求人サイトでの応募、企業への訪問や電話などでの求職)のほか、自宅から九〇分で通勤でき、最低賃金以上が支払われる仕事があればこれに就くこと

(7)、週当たり最長三五時間を求職活動に費やすこと、アドバイザーとの面談や訓練、あるいは紹介された仕事への就職などを積極的にに行い、これに違反した場合は日割りでの給付削減や、違反内容によって二八日(三年間の給付停止の制裁措置を受けることなどを誓約する内容が盛り込まれている。また求職者には、政府が二〇一二年に導入した求人・求職のマッチングのためのウェブサイトを「ユニバーサル・ジョブマッチ」への登録が求められ、アドバイザーは求職者の合意に基づき、サイト上での求職活動の状況を閲覧することができ。

さらに、新たな制度として、短時間または低賃金の仕事に就いた受給者に対しても、支給を継続するためには賃金所得が所定の額以上となるように努めることが条件付けられることとなった。通常の失業者の場合、最低賃金額で週三五時間労働した場合の賃金額(単身の場合は週二二・八五ポンド)が、また家族の育児・介護などの責任がある場合は同じく最賃額で週二〇時間(週二二・二ポンド)の水準に達するまで、労働時間の増加や時間当たり賃金額の引き上げ、副職あるいはより賃金額の高い仕事への転職をはからなければならぬ。これを怠ったとアドバイザーが判断した場合は、一部の給付が停止される。

[注]

- 1 世帯の構成により労働時間の下限が異なり、単身の場合は週三〇時間、一人親世帯の場合は週一六時間、子供のいるカップルは週二四時間（うち一人が一六時間以上）。
- 2 たとえば、二〇〇八年には民間賃貸住宅の居住者に対する住宅給付に替えて、地域相場を反映した地方住宅手当を導入、二〇一一年には支給額に上限が設けられた。また就労税額控除については二〇一二年に、子供のいるカップル世帯に対する週労働時間の要件を一六時間から二四時間に引き上げている。
- 3 所得水準に関係なく支給される障害生活手当（DLA）及びその後継の制度として四月から移行が進められている個人自立手当（PIP）、付添手当、また雇用・生活補助手当（要支援加算）など。
- 4 昨年時点では、対象世帯は五万六〇〇〇世帯、成人八万人（うち八割は二五～四四歳層）、児童一九万人が影響を受けると予測されていた。
- 5 昨年時点で受給制限の対象となる可能性があったが、その後仕事に就いて適用を除外されたと推測される五〇〇人を対象とした調査の結果によれば、受給制限の回避を理由に仕事を探したとの回答は全体の二割に留まっている。なおフルタイム労働者は全体の二割で過半数がパートタイム労働者。
- 6 公的住宅の供給量は従来から限定的。またシンクタンク Resolution Foundation が七月に公表した報告書によれば、国内の三分の一の地域では、平均的な所得水準の世帯が賅えない水準に住宅賃料が上昇したと分析している。
- 7 専門的な職歴がある場合は、三カ月間の猶予が与えられ、この間は地域内で、以前の職業に関連する仕事を探することができる。これを超える場合は、他の求職者と同様のほか、育児・介護の責任があ

る求職者については、勤務時間の限定などの必要も考慮される。

【参考資料】

UK Parliament, Department for Work and Pensions, Gov.uk, National Housing Association, Resolution Foundation, BBC, The Guardian 各ウェブサイト

(国際研究部)

## ドイツ

**二〇一二年の有期労働者数約二七〇万人、一九九六年の約二倍に**

労働市場・職業研究所（IAB）から、有期労働契約の現状に関する事業所パネル調査（一九九六―二〇一二年）の最終集計結果が発表された。それによると、有期労働者はその数自体が増加傾向にあるだけでなく、期間満了後に無期転換する割合も四割程度に過ぎず、さらには、新規採用者に占める有期労働者数が多い産業（教育業、公務行政部門など）ほど無期転換率も低い傾向にあることもわかった。

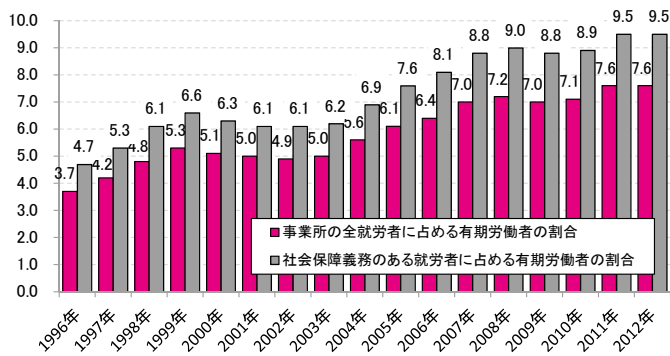
**新規採用者の約四割が有期、満了後も無期転換は難しく**

IABによるパネル調査の結果によると、一九九六年時点には約一三〇万人に過ぎなかった有期労働者数が、二〇一二年時点には約二七〇万人とほぼ二倍になっていることがわかった。この二〇一二年の数は、社会保

障義務のある全就労者の九五％（一九九六年四・七％）、事業所の全就労者（官吏、独立自営業者、僅少就労者を含む）の七・六％（同三・七％）に相当する数である（図表1）。そして、二〇一二年の新規採用者に占める有期労働者の割合（図表2）は四四％であり、この数字は、二〇〇九年以降四年間、確かに漸減傾向にあるが、二〇〇四年とほぼ同じ数字である。さらに、期間満了後における労働関係の帰趨をみると（図表3）、確かに近年、そこで雇止めとなる労働者の割合は減少傾向にある。しかし、無期への転換を果たさず労働者の割合はなお

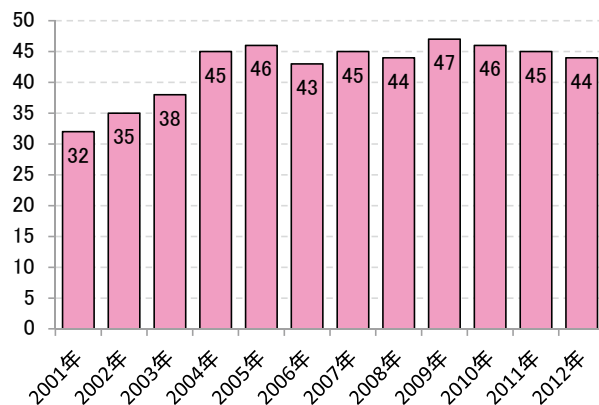
四割弱にとどまっており、さらには、有期が更新される労働者の割合も三割強と低くない数字で安定的に推移している。

図表1 事業所の全就労者及び社会保障義務のある就労者に占める有期労働者の割合 (1996年―2012年、%)



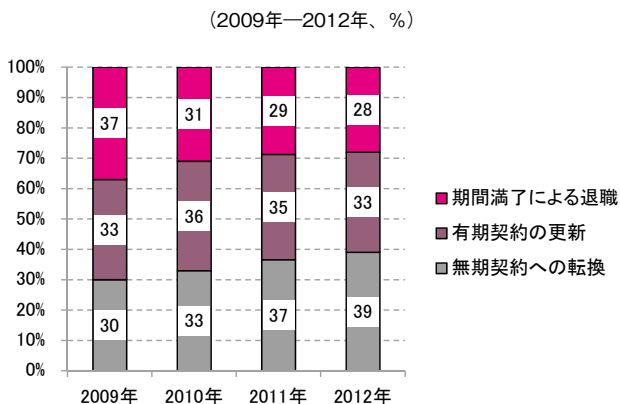
資料出所：IAB-Betriebspanel

図表2 各上半期における全新規採用者に占める有期労働者の割合 (2001年―2012年、%)



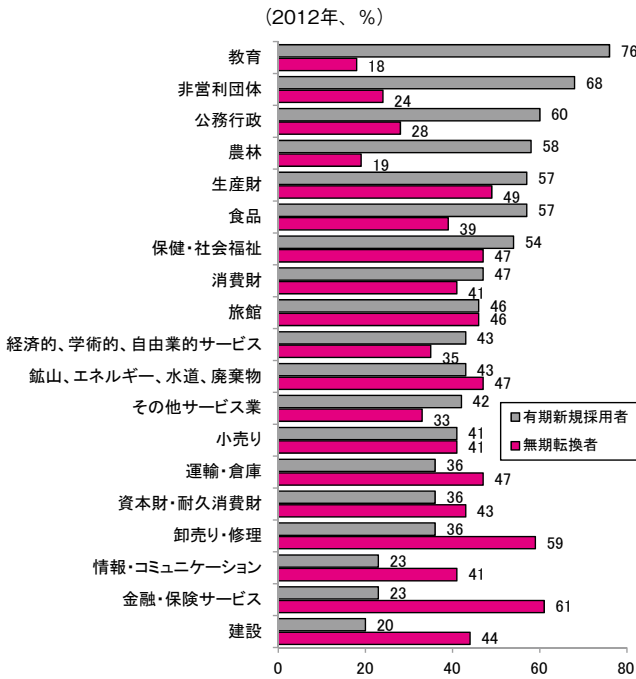
資料出所：IAB-Betriebspanel

図表3 各上半期における有期契約期間満了後の労働関係の帰趨 (2009年―2012年、%)



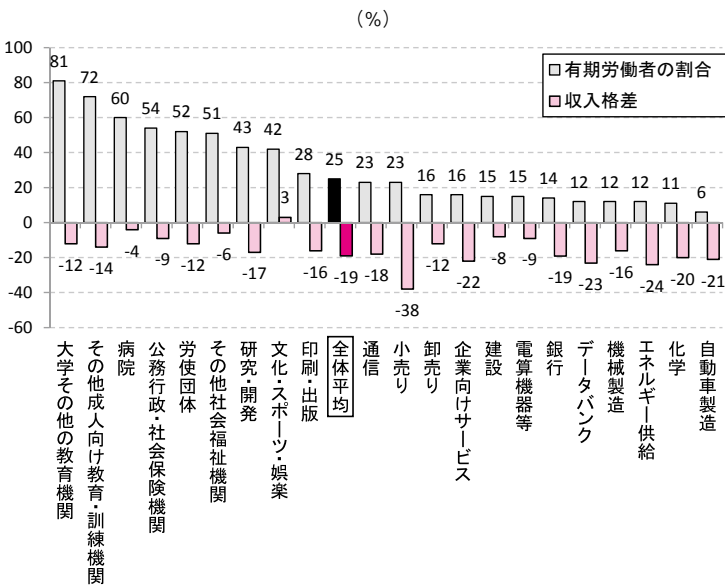
資料出所：IAB-Betriebspanel

図表4 各上半期における各産業ごとの有期新規採用者及び無期転換者の割合



資料出所：IAB-Betriebspanel

図表5 産業別にみる職業経験3年以内の学位取得者のうち有期で労働する者の割合及び収入格差



資料出所：WSI-Lohnspiegel-Datenbank

上記IABのパネル調査と同様の調査は、労使団体系の調査研究機関でも行われている。ハンス・ベックラー財団経済社会研究所(WSI)の協約政策研究員であるラインハルト・ビシンク氏が所長を務める賃金データバンク(Lohnspiegel)が実施した、学位取得者対象のオンラインアンケート調査によると、学位取得者のうち、職業経験一年未満の者のおよそ三四%が有期契約での就労に従事しているということである。もっとも、その割合は職業経験を経るごとに減少し、職業経験

新規採用の有期率が高い産業ほど無期転換も難しい傾向

以上の数値のうち、「新規採用者に占める有期労働者の割合」と「期間満了後における無期転換者の割合」とを産業別に比較すると(図表4)、そこには大きな差があるとともに、一定の相関関係があることもわかる。この点、IABは、「新規採用の場面に於ける有期契約者の割合が増加するに当たって、期間満了の場面に於ける無期転換者の割合が減少する」という傾向がそこにあると指摘している。すなわち、たとえば教育業、公務行政部門においては、二〇一二年の新規採用者全体のそれぞれ七六%、六〇%が有期契約

に基づいて行われていたものであったのに対し、金融・保険サービス業におけるそれは二三%であった。これとはまったく反対に、期間満了後の無期転換率は金融・保険サービス業で六一%であったのに対し、教育業、公務行政部門ではそれぞれ一八%、二八%にすぎなかった、というのである。

**労働組合側は「有期の濫用」と批判**

以上のような産業間で差異が生じる背景について、IABは特に指摘していない。だが、法制面から見ると、教育業、公務行政部門には、ある特徴があることがわかる。すなわち、ドイ

ツの二〇〇〇年パート・有期労働契約法(TzBfG)は、有期労働契約の締結に客観的合理的な理由が存することを求め、その事由として、「教育訓練または大学課程の終了に引き続いて雇用する場合(二二号)や「試用目的で雇い入れる場合(五号)などをいくつか例示列挙している(二四条一項二文)ところ、公務部門に関してはさらに、「労働者に対する報酬が財政法上、有期就労を目的として決定される公的予算から支払われ、当該労働者がこれにしたがって就労する場合(七号)も当該事由の一つ

として挙げられているのである。この点、緑の党のブリギッテ・ポットマル氏は「毎年、夏になると、教員の失業者数が急増する。これは、各州による休暇期間中の従業員コスト削減策の結果に他ならない。各州は高資格労働力を季節労働者と同様に取り扱い、長期にわたって不安定な状況に置いているのであり、新規学卒者の目には魅力のない職場と映るに違いないだろう」と指摘している。

さらに、統一サービス労組(ver.di)のオノ・ダネンベルク氏は、二〇〇〇年パート・有

期労働契約法によって導入された規制緩和策(新規採用者や新設企業などに対する締結事由規制の不適用)についても言及している。すなわち、「社会民主党II緑の党連立政権が有期規制を緩めて以降、多かれ少なかれ、有期でしか雇入れない方向へとシステマティックに移行してきたのは、確かに公務部門である。しかし、有期の濫用」という問題は、公務部門に限ったことではない。民間部門にも存在する」として、締結事由規制の再強化を主張しているのである。

**有期・無期の学卒者間で最大三八%の賃金格差**

二年以上三年未満ではおよそ一八%になる、ということである(職業経験三年未満の者全体では二五%)。

また、これを産業別で見ると、ここでも大きな差があり(図表5)、学位取得後に就労を開始した職業経験三年未満の者のうち、期間の定めをもつて就労している者の割合が高いのは、「大学その他の教育機関」(八一%)、「その他成人向け教育・訓練機関」(七二%)、「病院」(六〇%)、「公務行政・社会保険機関」(五四%)など。他方、割合が低いのは、「自動車製造業」(一六%)、「化学産業」(一一%)、そして「エネルギー供給業」(一二%)や「企業向けサービス業」(一六%)などである、ということである。

さらに、同アンケート調査は、雇用保障の面だけでなく、収入の面でも、有期労働者は明らかに劣位に置かれている、と結論づけており、有期契約で就労を開始した学位取得者の平均月例賃金はおよそ二九四〇ユーロと、無期契約で就労を開始した学位取得者の平均月例賃金三六四〇ユーロより一九%も低い、としている。そして、ここでも産業間の差異は非常に大きく、賃金格差が大いなのは、例えば「小売業」(三八%)、「エネルギー供給業」(二四%)、「企業向けサービス業」(二二%)などであり、他方、マイナスの値が小さいのは、「公

務行政・社会保険機関(一九%)、「その他社会福祉機関」(一六%)、そして「病院」(四%)などであったとしている(図表5)。

#### 【参考資料】

Frankfurter Allgemeine, Der Staat drängt sein Personal in Zeilverträge, 29. 05. 2013  
Hans Bockler Stiftung, Hochschulabsolventinnen: Bis zu 80 Prozent befristet beschäftigt, 24. 01. 2013  
ders., Akademiker: m ersten Job häufig ohne Sicherheit, Bockler Impuls 01/2013  
IAB, Befristete Beschäftigung? Aktuelle Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel 2012

#### (国際研究部)

## フランス

### 雇用安定化に関する法律が成立—解雇規制に関する条項等一部規定が七月一日から施行

フランスの失業者数は増加の一途を辿っており、今年三月には一九九七年一月の数値を超え、過去最多を更新した。昨年来、各業界大手の企業による事業所閉鎖や大規模解雇が報道で大きく取り上げられている。こうした厳しい雇用情勢への対応として、雇用安定化に関する法律が二〇一三年六月一四日に制定された。同法は、期限の定めのない雇用の促進、パートタイム労働の保護、職業訓練の機会の拡大、従業員代表の企業経営への

参画、複雑化した解雇手続きの明確化等を主な目的としている。

#### 七月一日から一部施行へ

自動車大手プジョーのオルネー工場で八〇〇人規模の人員削減(二年七月)、タイヤ大手ミシュランのトゥール近郊の重量車向け工場での従業員九二六人のうち七〇〇人を削減する計画(一三年六月)、大手銀行ソシエテジェネラルでの七〇〇人規模の人員削減(一三年六月)等、事業規模縮小や生産拠点閉鎖に伴う人員削減の例は枚挙に暇がない。こうした厳しい雇用情勢のなか、労働市場の安定化を目的とする法律(1)が二〇一三年六月一四日に制定された。今年一月一日に労使で合意した内容(2)に即して、議会で四月から審議されていた法案である。労組側各組織の主張が異なることに加え、法案審議の過程で一月の労使合意内容から逸脱した側面があるとの見方から、経営者側も一部の内容に反対の意見を唱え賛否両論あるが、七月一日からその一部条項が施行されることになった。

#### 法律の骨子

雇用安定化法の趣旨は、(1)雇用労働者のために新たな個人的及び集团的権利を確立すること、(2)労働市場の不安定性・脆弱性を解消すること、(3)厳しい経済情勢下における雇用の

維持する方法を構築することである。同法の具体的な項目に目を向けてみると、「健康保険付加制度の全雇用労働者への適用」「職業訓練の個人口座による労働者の技能向上」「復職権を伴う自発的外部就業機会の導入」「従業員代表機関による社会的対話機能の向上」「大企業の経営戦略への従業員の参画」「期限の定めのない雇用促進のための失業保険料率の改定」「パートタイム労働者の労働条件の改善」「経済的理由による集团的解雇に対する監督強化」などとなっている(3)。

まず、(1)雇用労働者のために新たな個人的及び集团的権利の確立を目的として次の五つの項目が設けられている。

#### ①健康保険付加制度の全雇用労働者への適用

フランスにおいて保険診療を受けた場合、診療報酬や薬剤費の一定割合を公的健康保険制度によって負担し、残りの部分については被保険者の自己負担となる。ただ、この被保険者負担分を共済保険や民間保険でカバーすることも少なくない。これは健康保険付加制度と言われおり、特に大企業では保険料の一部を雇用主が負担して、従業員を健康保険付加制度に加入させ、従業員の医療費負担の軽減を図っている。この健康保険

付加制度を二〇一六年一月一日までに、全雇用労働者に適用するという項目が今回の法律に盛り込まれている(4)。任意加入の健康保険付加制度の適用を、中小企業も含めてすべての従業員が受けられるようにするとの項目が含まれている(5)。

#### ②職業訓練の個人口座による技能向上

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を時間として、職業訓練に関する個人口座に累積するというものである(6)。転職した場合でも、職業訓練に関する権利を保持できるようにする。累積時間は年間二〇時間で、一二〇時間を限度とする。

#### ③復職権を伴う自発的外部就業機会の導入

従業員数三〇〇人以上の企業で就業する従業員で勤続二四カ月以上の雇用労働者を対象として、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可能となるという制度である(7)。他の企業での就業期間が終了した後、従業員の希望に応じて、前職と同一または同等のポストに、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というもの(8)。

#### ④従業員代表機関による社会的

## 対話機能の向上

従業員が三〇〇人以上の企業を対象として、企業内社会的対話の質を促進するために従業員代表組織と情報共有する項目が設けられた<sup>(9)</sup>。解雇、合併、売却などの企業経営に関する重要な情報を従業員代表組織に提供し共有する仕組みになる。

⑤大企業の経営戦略への従業員  
の参画

フランス国内で従業員規模が五〇〇人以上、海外の拠点を含めた従業員規模が一〇〇〇人以上の企業を対象として、従業員の経営への参画を促進することが記されている<sup>(10)</sup>。労働者の権利拡大を目的として、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というものの。

また、(2)雇用の不安定性を解消するために、次の三つの項目が設けられた。

①失業保険の再受給を可能とする  
の制度

繰り返し失業した場合の、失業保険の再受給の条件が変更されることになる<sup>(11)</sup>。失業保険手当の受給可能期間を残して再就職し、数カ月就業した後、再び失業した場合にも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。失業手当を敢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とされている。

②期限の定めのない雇用促進の  
ための失業保険料率の改定

安定的な雇用、すなわち期限の定めのない雇用(CDI・Contrat a Durée Indeterminée)を促進するために、期限の定めのある雇用(CDD・Contrat a Durée Déterminée)に対して、失業保険の拠出が七五%上乗せされることになる<sup>(12)</sup>。

③パートタイム従業員の労働条  
件の改善

短時間労働が原因となる低所得者を減らすため、最低でも就労時間を週二四時間(月一〇四時間)とするものである<sup>(13)</sup>。こ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。二〇一四年一月一日以降の労働契約から適用されることになる。

ただ、個人の雇用主に雇われている労働者や、学業に従事している若年者などは対象外となる。

さらに、(3)の厳しい経済情  
勢下における雇用を維持する方  
法を構築することを目的として、

「解雇回避のための労使合意」「経済的理由による集団的解雇に対する監督強化」従来より容

易な従業員の配置転換・異動」などが掲げられている。

従来の法律での解雇手続きは、手続きが複雑で不明確であるため、長期化する傾向があった。

解雇手続きのために策定が義務づけられる雇用保障計画の承認が、行政当局や裁判所とのやり取りに長時間要していた。また、労使対話を促進する仕組みになっっていない等の評価があった<sup>(14)</sup>。

## ①解雇回避のための労使合意

解雇を回避するための方法として、経営状態が極めて悪化した企業は、従業員を代表する労働組合との合意のもと、最長二年間、雇用の維持を条件に賃金の減額や労働時間を延長することができるようになるといわれる<sup>(15)</sup>。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。ただ、従業員が拒否したことを理由として解雇された場合、経済的理由による個人の解雇<sup>(16)</sup>となり、複数の従業員を経済的理由で解雇する場合<sup>(17)</sup>より簡素化された手続きが適用される。

②経済的理由による集団的解雇  
に対する監督強化

従来の法律では手続きの過程での当該関係者に対する説明が不明確であったことを踏まえて、従業員五〇人以上の企業を対象として、三〇日以内に一〇人以

上の解雇をする場合、明確な説明に基づいて、雇用保障計画の実効性を高めることが求められる<sup>(18)</sup>。雇用保障計画は、次の二つの方法で策定することになる。(a)絶対多数(五〇%以上)の従業員代表組織との合意に基づく計画。これは、二カ月以内に従業員一〇〇〇九人の解雇、三カ月以内に一〇〇〇二四九人の解雇、四カ月以内に二五〇人以上の解雇が実施される場合に適用され、従業員代表との合意は、少なくとも二回開催される必要がある。一五日以内に行政当局による審査を受ける必要がある。もうひとつは、(b)従業員代表への情報提供・共有を行った上で、経営者主体で策定された解雇計画を行政当局に提出し審査を受けた上で、二二日以内に承認を受けるといわれる<sup>(19)</sup>。

③従来より容易な従業員の配置  
転換・異動

従業員の配置転換や異動の交渉条件が変更される<sup>(20)</sup>。従来の規程では配置転換や異動の交渉は不確実な要素が多いため十分に活用されない状態にあった。今回成立した法律では、企業が雇用と能力のための経営計画(GPEC: Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences)

(21)を策定し、交渉の枠組みを明確化した。職業訓練や地理的な移動に伴う異動の諸経費の補助などに関して労使で合意した上で、従業員への異動の提示が容易に実施できるようになる。

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<sup>(22)</sup>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理由による解雇<sup>(23)</sup>と比べて簡素化された手続きが適用される。

## 【注】

1 Loi relative à la sécurisation de l'emploi

2 当機構国別労働トピックス二〇一三年二月号参照。

http://www.jil.go.jp/foreign/jihou2013\_3/france\_01.htm

3 労働省ホームページ参照。

http://travail-emploi.gouv.fr/evènements-colloques/2215/la-toi-de-securisation-de-l-emploi/2288/les-fiches-pratiques/2305/june-toi-pour-les-droits-des-2307/generatisation-de-l-accés/16430.html

4 労働省ホームページ参照。

http://travail-emploi.gouv.fr/evènements-colloques/2215/la-toi-de-securisation-de-l-emploi/2288/les-fiches-pratiques/2305/june-toi-pour-les-droits-des-2307/generatisation-de-l-accés/16430.html

5 法案では、産別単位で保険者を指定する制度があり、産別の労使が共同で入札を行って保険業者を選定した場合、業界の企業はすべて、この業者を保険者とする旨を定めていた。憲法評議会は、各企業の自由を奪う内容であり、起業の自由と契約の自由の原則に抵触すると指摘し削除された。

6 労働省ホームページ参照。

http://www.emploi.gouv.fr/diapositif/



- 7 労働省ホームページ参照。  
<http://travail-emploi.gouv.fr/evènements-colloques>; 2215/la-loi-de-securisation-de-l-emploi; 2288/les-fiches-pratiques; 2305/une-loi-pour-les-droits-des; 2307/la-période-de-mobilité-extreme; 16405.html
- 8 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」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)。  
 9 労働省ホームページ参照。  
<http://travail-emploi.gouv.fr/evènements-colloques>; 2215/la-loi-de-securisation-de-l-emploi; 2288/les-fiches-pratiques; 2305/une-loi-pour-les-droits-des; 2307/associer-les-salaries-a-la; 16413.html
- 10 労働省ホームページ参照。  
<http://travail-emploi.gouv.fr/evènements-colloques>; 2215/la-loi-de-securisation-de-l-emploi; 2288/les-fiches-pratiques; 2305/une-loi-pour-les-droits-des; 2307/associer-les-salaries-a-la; 16413.html
- 11 労働省ホームページ参照。  
<http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/allocation-d%E2%80%99aide-a-retour-a%E2%80%99emploi-are>  
<http://www.vie-publique.fr/actualite/alanec/negociations-emploi-accord-flexicrite-20130116.html>
- 12 労働省ホームページ参照。  
<http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/modulation-des-contributions-a%E2%80%99assurance-chomage>
- 13 労働省ホームページ参照。  
<http://travail-emploi.gouv.fr/evènements-colloques>; 2215/la-loi-de-securisation-de-l-emploi; 2288/les-fiches-pratiques; 2305/une-loi-contre-la-precarite; 2309/des-protections-plus-fortes-et-une; 16420.html
- 14 Plans sociaux, licencements collectifs, l'heure du big bang, Les Echos, 28 mai 2013
- 15 労働省ホームページ参照。  
<http://travail-emploi.gouv.fr/evènements-colloques>; 2215/la-loi-de-securisation-de-l-emploi; 2288/les-fiches-pratiques; 2305/une-loi-pour-l-emploi; 2310/pemetre-de-preserver-l-activite; 16418.html
- 16 licencement économique (individuel)
- 17 licencement collectif pour motif économique
- 18 労働省ホームページ参照。  
<http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/encadrement-des-procedures-collectives-licencements-economiques>
- 19 同。Les Echo 紙(28 mai 2013)によると、行政の解雇手続きの監督の強化は、一九八六年に廃止された行政許可制の再来であるとの見解を示されている。
- 20 労働省ホームページ参照。  
<http://travail-emploi.gouv.fr/evènements-colloques>; 2215/la-loi-de-securisation-de-l-emploi; 2288/les-fiches-pratiques; 2305/une-loi-pour-l-emploi; 2310/des-conditions-negociées-de; 16416.html
- 21 U.A.F.U. : Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences の詳細については以下の労働省のホームページを参照。  
<http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/gestion-previsionnelle-l%E2%80%99emploi-et-des-competences-spec>
- 22 licencement du salaire pour motif personnel
- 23 licencement économique (ホームページ最終閲覧：二〇一三年八月二日)

(国際研究部 北澤謙)

韓国 ①

期間制労働者の二年後の正規雇用化は約一割一雇  
 用労働部の移動実態調査

雇用労働部は七月一日、二〇〇七年七月一日に施行された「期間制および短時間勤務者保護等に関する法律」(以下「期間制法」)の効果を評価することを目指すとした「雇用形態別労働移動パネル調査」の結果を発表した。同調査によると、期間制(有期契約)労働者のうち、二年経過後、同じ職場で明示的に正規雇用に転換された者および他の職場に転職して正規雇用となった者の割合は、一・四%にとどまることが分かった。

四七・三%が二年後も継続勤務

この調査は、期間制労働者二万人を標本抽出して、一次(二〇一〇年四月)から八次(二〇一二年四月)までの二年間、雇用形態別に労働者の労働移動、労働条件変更等の実態について追跡調査し、期間制法施行の効果を検証している。

期間制法に基づき、使用者は、期間制労働

者を二年以上雇用する場合、無期雇用契約以上の労働条件に変更しなければならない。二〇一〇年四月時点で、期間制法に基づき二年の使用期間制限が適用される期間制労働者数は二二万五〇〇〇人であった。

二年経過後の二〇一二年四月時点で、期間制労働者二二万五〇〇〇人のうち、約五七万五〇〇〇人(四七・三%)が同じ仕事に就いており、約六四万人(五二・七%)が離職していた(表1)。離職者のうち、他の仕事に転職した者は約四四万四

〇〇〇人(六九・四%)、育児・家事などの理由で経済活動を諦めた者は約一四四〇〇〇人(一七・九%)、失業者となった者は約八二〇〇〇人(二二・八%)であった。

離職者の平均勤続期間は二一年であり、失業者となった者(二・五年)、非労働力化した者(二・四年)の平均勤続期間よりも短かった(表2)。離職者のうち、三九万二〇〇〇人(六一・三%)は自発的に離職し、二四万八〇〇〇人(三八・七%)は非自発的に離職した。失業者

表1 期間制労働者の労働移動

(単位：千人、%)

区分	合計	勤続者	離職者			
			就業	失業	非経済活動	
離職者 (1次→8次)	1,215.0 (100.0)	575.3 (47.3)	639.8 (52.7) <100.0>	443.8 (36.5) <69.4>	81.7 (6.7) <12.8>	114.3 (9.4) <17.9>

資料出所：雇用労働部

表2 期間制労働者の労働移動(2010年4月→2012年4月)

(単位：千人、年、%)

区分	1次→	8次 労働移動			
		就業	失業	非経済活動	
離職理由別	自発的離職	392.0 (61.3) (100.0)	270.9 (61.1) (69.1)	38.2 (46.8) (9.7)	82.9 (72.5) (21.2)
	平均勤続期間(年)	2.2	2.1	2.1	2.5
	非自発的離職	247.5 (38.7) (100.0)	172.5 (38.9) (69.7)	43.5 (53.2) (17.6)	31.4 (27.5) (12.7)
	平均勤続期間(年)	2.3	2.1	2.8	2.2
離職者 (1次→8次)		639.8 (100.0) (100.0)	443.8 (100.0) (69.4)	81.7 (100.0) (12.8)	114.3 (100.0) (17.9)
	平均勤続期間(年)	2.1	2.1	2.5	2.4

- 注：  
 1) 平均勤続期間は2010年4月基準、主な仕事の入職から最初に離職した時点までの勤続期間を分析。  
 2) 労働移動は2010年4月基準、主な仕事で2012年4月時点の経済活動状態を①他の仕事へ就職、②失業、③非経済活動状態に区分。  
 3) ( )は、労働移動のうち経済活動状態別の割合。[ ]は、勤続期間別・離職理由別の割合。

資料出所：雇用労働部

表3 期間制労働者の移動経路(2010年4月～2012年4月)

(単位:千人、%)

区分	合計	正規雇用労働者	期間制労働者		その他形態の非正規労働者	非賃金労働者	失業者	非経済活動者
			正規雇用された者または転職して正規雇用となった者	無期契約とみなされる者				
2年以上勤続者	575.3 <47.3>	495.3 (86.1)	70.9 (12.3)	424.4 (73.8)	79.7 (13.8)			
他の仕事への離職者	443.8 <36.5>	68.1 (15.3)	68.1 (15.3)		157.6 (35.5)	186.0 (41.9)	32.2 (7.3)	
期間制労働者(1次→8次)	1215.0 <100.0>	563.4 (46.4)	139.0 (11.4)	424.4 (34.9)	157.6 (13.0)	265.6 (21.9)	32.5 (2.7)	81.7 (6.7)
								114.3 (9.4)

- 注:
- 2010年4月基準、期間制法適用除外者、勤続年数欠測値を除き、政府雇用対策が適用されていない期間制労働者に限定して分析。
  - 勤続者:2010年4月を基準に、2012年4月時点で主な仕事の事業所を変えず勤続する者。勤続年数は2012年4月時点の算定。
  - 他の仕事への離職者:主な仕事や企業名が変わった者。
  - 正規雇用へ転換された者または離職後正規雇用された者:同じ企業に勤務して正規雇用へ転換された者および他の企業に転職して正規雇用として勤務している者。
  - 無期契約とみなされる者:同じ事業所で期間制労働者として2年以上勤務し、期間制法により無期契約労働者とみなされる者。
  - その他の形態の非正規雇用労働者:正規雇用と期間制雇用を除く非正規の賃金労働者(派遣・請負労働者、非期間制契約労働者、家内労働者、日雇労働者等)。
  - 期間制適用労働者(2年の雇用期間制限):①特殊形態労働従事者②55歳以上の労働者③5人未満の事業所の労働者④韓国標準職業分類(大)中1,2の高所得者⑤博士号所持者⑥週15時間未満の短時間労働者——は期間制法が適用除外のため、調査対象から除外。

資料出所:雇用労働部

○人の賃金、その他の労働条件は全般的に改善している。2年の調査期間の期間制労働者の賃金上昇率は一〇・七%で、労働者全体の平均賃金上昇率五・八%より四・九%ポイント高かった。離職者の賃金上昇率は一三・〇%(一四八万ウォン→一六七万ウォン)、継続勤務者の上昇率は九・二%(一五八万ウォン→一七三万ウォン)であった。継続勤務者のうち、「無期契約とみなされる者」の賃金水準は正規雇用へ転換された者に比べて低かった。

となった者のうち、五三・二%は非自発的な離職者であった。 **男性・若者・高学歴に多い正規への転換**  
同じ事業所で二年以上継続勤務していた五七万五〇〇人のうち、七万一〇〇〇人(一二・三%)は明示的に正規雇用へ転換された(表3)。しかし、四二万四〇〇〇人(七三・八%)は、期間制法に基づき「無期契約とみなされる者」の地位を得たが、明示的に正規雇用へ転換されてはなかった。八万人(一三・八%)は、その他の形態の

非正規雇用(期間制雇用を除く)へ転換された。 期間制労働者一三二万五〇〇人のうち、他の仕事に転職した離職者は四四万四〇〇〇人(三六・五%)であった。このうち、正規雇用の職に就いた者は六万八〇〇〇人(一五・三%)、期間制雇用は一五万八〇〇〇人(三五・五%)、その他の形態の非正規雇用(派遣・請負・日雇いなど)は一八万六〇〇〇人(四一・九%)、非賃金労働者は三万二〇〇〇人(七・三%)であった。

に正規雇用へ転換された者および転換して正規雇用になった者は一三万九〇〇〇人(一一・四%)であった。これらの労働者の特性を見ると、大企業や製造業に勤務する労働者や男性・若者・高学歴の労働者が多かった。「無期雇用とみなされる者」の地位を得た者(四二万四〇〇〇人)を含めると、期間制法に基づく雇用保護を受けた労働者は五六万三〇〇〇人(四六・四%)であった。

た。これは、「無期契約とみなされる者」に対し雇用安定以外の処遇改善策が必要なことを示している。 期間制労働者の社会保険の加入率は、雇用保険が五〇・八%から五八・一%に、国民年金が五四・二%から七三・三%に、健康保険が六五・五%から七三・三%にそれぞれ上昇した。しかも、従業員一〇人未満の事業所の非正規労働者の社会保険加入率は、雇用保険が三一・九%から四三・二%に、国民年金が三七・七%から五九・二%に、健康保険が四六・三%から五九・五%へと大幅に上昇した。しかし、小規模事業所における社会保険加入率は依然として低い水準にとどまっており、加入促進のために社会保険料助成などの対策が必要とされている。

**韓国②**

**最低賃金七・二%引き上げ—公労使委員会が決定**

公労使委員会で構成される最低賃金委員会は七月五日、二〇一四年の一時相当りの最低賃金を三五〇ウォン(七・二%)引き上げ、五二一〇ウォンとするよう決議した。雇用労働部は、二五六万五〇〇人の低賃金労働者が最低賃金引き上げの恩恵を受けると予想している。

**労使で隔たり、公益委員提案で決着**

今年の審議においては、労使代表の立場に大きな隔たりがあった。当初、労働側は一時相当り五九一〇ウォン(前年比二一・六%増)への引き上げを要求する一方、使用者側は二〇一三年と同額の四八六〇ウォンに据え置くよう求めた。六月二七日の会議において、労働側は二〇一三年の最低賃金を一九・一%上回る五七九〇ウォンへの引き上げを、使用者側は一%上回る四九一〇ウォンへの引き上げをそれぞれ主張したが、双方の意見の相違は埋まらず、審議は延期された。

七月四日に開始された第七回会議において、公益委員が議論を促進するため、四九九六ウォン→五四四三ウォンの最低賃金の幅を提案した。しかし、労使双方とも差異を縮めることができず、暗礁に乗り上げ、審議の中断・再開を繰り返した。

審議が七月五日の午前四時過ぎまで続いた段階で、公益委員が二〇一三年を七・二%上回る五二一〇ウォンへの引き上げ案を提示した。二七人の委員(公労使各九人)の中で、全国民主労働組合総連盟(民主労総)所属の労働者委員四人のうち三人は引き上げ案が上程される前に退場し、使用者委員九人は引き上げ案の上程後に棄権した。最低賃金の議決には過半数の委

員が出席し、過半数の賛成が必要となる。引き上げ案は残る五人の委員の満場一致で決議された。

五二一〇ウオンの最低賃金は、週四〇時間労働（有休を含む月二〇九時間）で計算すると一〇八万八八九〇ウオンの月給に相当する。七・二%の引き上げは二〇〇八年の八・三%に次いで高い上昇率となっている（表）。

雇用労働部は、一人以上のすべての事業所の労働者のうち、二五六万五〇〇〇人（一四・五%）の低賃金労働者が最低賃金引き上げの恩恵を受けると予想している。最低賃金委員会は引き上げにより最低賃金は五人以上の事業所で働く労働者の中位賃金の三七・五%から四〇・〇%の水準まで上昇するとの見通しを示した。

**最低賃金引き上げ案に対する労使の評価**

最低賃金委員会のパク・チュンソン委員長は、「今回の決定は経済成長率、物価上昇率、労働者への所得分配の改善などを考慮したものだ。経済条件は困難だが、労働者の生活安定と所得分配の改善を優先した」と述べた。民主労総は、「二〇一三年の二〇人以上事業所の賃金上昇率は四・五%で、一月の平均月給は最低賃金の四倍の四〇〇万ウォンである。現状の所得分配率を維持するためには、最低賃

金を少なくとも一八%引き上げなければならぬ。朴大統領が大統領選挙で「経済成長率と物価上昇率を考慮し、所得分配率を改善する」と公約していたのは全くの空約束であった」と批判した。韓国労働組合総連盟（韓国労総）は、「最低賃金を現実化する」という朴大統領の公約により、労働界は二桁の上昇を期待したが、五二一〇ウオンの最低賃金では、所得の不平等を解消し、低賃金労働者の生活を安定させるにはあまりに物足りぬ」と評した。

表 最低賃金額の推移

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
時給(ウォン)	3,770	4,000	4,110	4,320	4,580	4,860	5,210
日給(ウォン)	30,160	32,000	32,880	34,560	36,640	38,880	41,680
引き上げ率	8.3%	6.1%	2.8%	5.1%	6.0%	6.1%	7.2%

一方、韓国経営者協会は、「今

回の最低賃金引き上げで従業員三〇人未満の零細企業の追加人件費負担額は一兆六〇〇〇億ウォンに達する。最低賃金労働者の九割が働く零細企業の存立そのものを脅かす決定だ」と批判している。

【参考資料】

雇用労働部 Web 情報、韓国労働発展財団 Web 情報、朝鮮日報日本語版（七月六日付）、ハ

韓国 ③

労組専従者の勤務免除上  
限時間の見直し

公労使の委員で構成される勤労時間免除審議委員会は六月三日、労働組合専従者への賃金支払いが認められる「勤務時間免除（タイムオフ）制」の上限時間の改正案を議決した。雇用労働部は、委員会の決定どおり関連告示を改正し、七月一日から施行した。

タイムオフ制導入で  
専従者三四%減少

韓国では長年、労働組合専従者の賃金を使用者が支払う慣行が続いてきた。しかし、「労働組合および労働関係調整法」の改正法が二〇一〇年一月一日に成立し、同年七月一日から労組専従者への賃金支払いが禁止された。ただし、「勤務時間免除（タイムオフ）制」と呼ばれる例外規定が設けられ、労組専従者がある一定の勤務時間免除の範囲内で、賃金を削減されることなく、労使協議・交渉、苦情処理、安全衛生活動、

ンギョレ新聞日本語版（七月六日付）

表1 タイムオフの上限時間の改正

組合員数	上限時間(年間)		使用可能人数	
	改正前	改正後		
1人～49人	1,000時間	2,000時間	パートタイムで使用した場合、その人数はフルタイムで利用可能な人員の3倍を超えることはできない。	
50人～99人	2,000時間			
100人～199人	3,000時間			
200人～299人	4,000時間			
300人～499人	5,000時間			
500人～999人	6,000時間	6,000時間	パートタイムで使用した場合、その人数はフルタイムで利用可能な人員の2倍を超えることはできない。	
1,000人～2,999人	10,000時間			
3,000人～4,999人	14,000時間			
5,000人～9,999人	22,000時間			
10,000人～14,999人	28,000時間			
15,000人～	36,000時間			36,000時間

労組の維持・運営活動などに従事することが認められた。タイムオフの上限時間は、雇用労働部に設けられる公労使各五人の委員で構成する勤務時間免除審議委員会の決定に基づき、雇用労働部長官が公表する。タイムオフ制の上限時間は三年ごとに見直すこととされている。

全国民主労働組合総連盟（民主労総）と韓国労働組合総連盟（韓国労総）は二〇一三年一月、両労総に加盟する三〇六事業所の労働組合を対象に実態調査を行った。同調査結果によるとタイムオフ制の導入以前に一労組

表2 地域分布に基づくタイムオフの上限時間

	追加付与されるタイムオフの上限時間	
	広域自治体数	時間
全組合員1,000人以上の事業または事業所	2～5地域	事業所のタイムオフ上限時間×10%
	6～9地域	事業所のタイムオフ上限時間×20%
	10地域以上	事業所のタイムオフ上限時間×30%

【広域自治体数の算定基準】

1. 広域自治体は、地方自治法第2条第1項の規定による特別市、広域市、特別自治市、道、特別自治道をいう。
2. 広域自治体の数は、事業または事業所の全組合員の5%以上が勤務していることを基準として算定する。

当たり三・八人であったフルタイム専従者の数が、制度導入後は二・五人に減少した（三四・二%減）。他方、パートタイムの専従者は一組合当たり一人から一・三人に増加した。

小規模組合と広域活動組合に配慮  
勤務時間免除審議委員会は六月二三日の第二七回会議において、タイムオフ制の上限時間の改正案を議決した。従前は、労働組合数に基づき、一～四九人は一〇〇〇時間、五〇～九九人は二〇〇〇時間に区分されていた。改正案はこの二つの区分を

統一し、組合員数一〇九九人の上限時間を一律二〇〇〇時間とした(表1)。その他の区分の上限時間は据え置かれた。労働側は、従前の一区分を六区分に減らすよう要求し、使用者側は一七区分への細分化を要求していた。韓国の二〇一二年の平均年間総労働時間は二〇九二時間である。委員会の決定により、組合員五〇人未満の小規模事業所も、労組専従者を一人置くことができるようになった。

さらに、組合員数一〇〇〇人以上で事業所が全国各地に分布している労働組合は、分布の程度や組合活動に必要とされる時間に基づき、既存のタイムオフの上限時間に加えて、一〇〇〇〇%のタイムオフが与えられることとされた(表2)。追加付与されるタイムオフは、全組合員の五%以上が働く大都市地域の数に応じて、二五地域は一〇%、六九地域は二〇%、一〇地域以上は三〇%となっている。今回の改正案は、勤労時間免除除審議委員会の実態調査の結果に基づいている。調査結果によると、組合員五〇人未満の労働組合の活動時間が、タイムオフ制導入前よりも相対的に大きく減少した。また、地域分布の程度が大きいほど移動距離が長く、労働組合活動により長い時間が必要であることが分かった。

大企業の労働組合の場合、タイムオフ制の導入以来、専従組

員数の数が急激に減少したが、当該組合の財務状況等を考慮し、タイムオフの上限時間は据え置かれた。

勤労時間免除除審議委員会のキム・ドンウォン委員長は、「委員会の決定が、合理的な組合活動を保証し、ウインウインの労使関係の構築に役立つことを希望する」と述べた。

【参考資料】  
雇用労働部Web情報、韓国労使発展財団Web情報、ハンギョレ新聞日本語版(五月七日付)

### 中国①

#### 高齢者權益保障法が七月に施行―「喜憂半々」の受け止め

「高齢者權益保障法」が七月一日に施行された。少子高齢化に伴って増加し続ける「独居老人」対策などをうたった基本法ともいべきもので、見舞休暇の権利保障、専門人材の育成など介護サービス体制の構築、戸籍の種類を問わないサービスの提供などを主な内容としている。期待が高い一方で、実効性について不安の声も少なくなく、「喜憂半々」の受け止め方をされている。

背景に「一人っ子政策」と出稼ぎの増加  
同法は、旧法からの改正され

たもので、昨年二月二八日に公布されていた。旧法の第六章五〇条から新法では九章八五条に構成が変わった。第九条で、旧暦の九月九日を「高齢者の日」として新たに祝日を定めた。

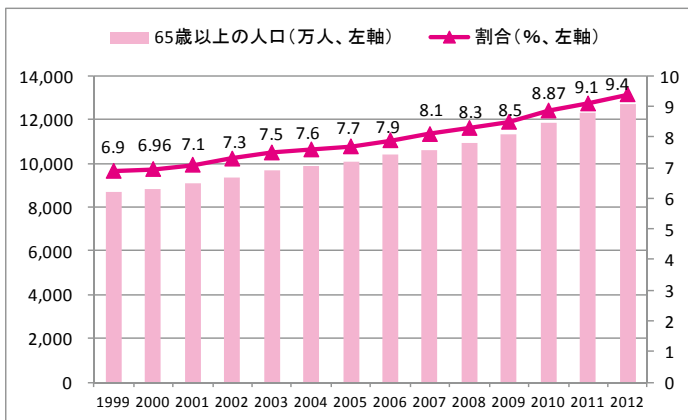
中国では、六五歳以上の人口は、高齢化社会に突入した年といわれる一九九九年の約八六八七万人から二〇一二年末には約一億二千万人に増えて、人口の九・四%を占めている(図表1)。二〇二〇年には一億七千万人を突破して、総人口の一・七%を占めると推計されている。

「独居老人」(中国では「空巢老人」という)の増加が、法律制定の背景にある。一九七〇年代後半からの「一人っ子政策」や出稼ぎ労働者の増加などで、独居老人の問題は深刻化している。都市部では、例えば広州出身の子供が北京で就労しているため、親は広州で一人住まいで子供も見舞いにままならない、といったケースが多く見られる。農村部では子供が都市部に出稼ぎに出かけ、帰郷は年に数えるほどといったケースはざらだ。

高齢者權益保障法第一八条は「家族は高齢者の精神状態に重視すべきであり、高齢者に対して無関心・冷遇をしてはならない。別居している家族は、頻りに高齢者の見舞いをすべきである。雇用主は国家规定に基づき、従業員見舞休暇の権利を保障しなければならない」と規定している。

実は両親の見舞いについて定めた法律は、一九八一年に既に「國務院の従業員見舞休暇に関する規定」として施行されている。この法律は、家族間での別居によって生ずる問題の解決を目的としており、条件に合致する労働者は見舞休暇を享受できる(図表2)。

図表1 65歳以上人口とその割合



資料出所：統計局

図表2 「國務院の従業員見舞休暇に関する規定」概要

対象者	国家机关・人民団体と全民所有制企業・私營企業の従業員
適用条件	1. 1年以上勤務する従業員 2. 親と別居し、かつ公休日に団樂が不可能な場合(親の一方と団樂可能な場合は対象外)
待遇	1. 未婚の場合：年1回20日間(公休日・法定祝祭日を含む)の付与。交通費は会社が全額負担。 2. 既婚の場合：4年に1回20日間の付与。交通費は基本給の30%を越える部分を使用者が負担。

資料出所：國務院

「國務院の従業員見舞休暇に関する規定」として施行されている。この法律は、家族間での別居によって生ずる問題の解決を目的としており、条件に合致する労働者は見舞休暇を享受できる(図表2)。

独居老人の増加に伴い、最近「孤独死」が増加しているほか、「老人の精神面での世話を規定する法律」を求める声も高まっている。競争の激しい中国社会においては、一般的に、子女が親を見舞うために見舞休暇を取得することは少ない。そもそも一九八一年施行のこの法律について、従業員の間には「存在を知らなかった」「取得し得ない」「取得すれば、職位が奪われる

存在を知らなかった」「取得し得ない」「取得すれば、職位が奪われる

図表3 「高齢者權益保障法」施行に伴い、各市が実施した高齢者への優遇策

地域	地元高齢者	常住高齢者(地元戸籍なし)
北京	11項目の優遇政策。例えば ・65歳以上のバス料金無料 ・市区(県)が運営する公園の入園料金が無料 ・社会医療保険に非加入の高齢者を対象に年1回無償で人間ドックを実施 ・90歳以上の高齢者を対象に高齢手当を支給	・北京市高齢者優遇カードへの申請により、高齢手当、在宅ケア以外の優遇を享受できる。
天津	・65歳以上高齢者のバス料金無料 ・169の公園の入園料金が無料 ・100歳以上高齢者への栄養費補助金の支給 ・生活困難な高齢者に対する特別手当	・団地施設の利用、公園の入園料金無料以外は享受できない。
広州	・60歳以上を対象に交通・レジャー・公共サービス・医療サービス・住宅保障で優遇 ・100歳を迎えた者に一時金の支給	なし
成都	・70歳以上を対象に毎月75回までの無料バス乗車 ・市区(県)が運営する公園の入園料金が無料あるいは半額 ・100歳以上の者を対象に高齢手当を支給 ・90歳以上の高齢者を対象に年1回の人間ドックを提供	・成都市住民票を持ち、70歳以上の場合にバスの無料乗車が可能。 ・市区(県)が運営する公園の入園料金が無料あるいは半額。

資料出所：各市政府

かもしれない」という声が少ない。他方、会社側も見舞休暇の取得を積極的には勧めてこなかった。

そのため、今回の新たな法律についても、その実行可能性に対しては疑問視する声がある。

**介護人材の育成などサービス体制強化**

「高齢者權益保障法」第四六条は「介護分野の専門人材の育成、職員の賃金引き上げ、専門職・兼業職・ボランティアと組み合わせたサービス体制を構築する」としている。

中国国内では高齢者向け介護施設が不足しており、また介護分野の専門人材も大幅に不足している。二〇一二年末時点で高齢者向けサービス関連企業は四万四三〇四社存在するが、そのほとんどが小規模・零細企業である。介護用のベッドは約四一六・五万床あるものの、「高齢者総数の約5%の介護用ベッド数が必要」とされる国際水準からすると、約二百万床の介護用ベッドが不足している状況だ。

また、資格を有する介護の専門人材も本来は一千万人程度必要であるが、わずかに数万人に留まっているのが現状だ。

介護産業には巨大な潜在需要が存在しているものの、その進展は需要に対して大きく立ち遅れている。供給面から見ても、

設備の不十分・専門人材の不足・不完全な政策支援・法制度の整備不足などにより、介護産業自体が総じて脆弱である。

そのため、今回の法案により専門人材の育成が進み、状況が改善することが大きく期待される。

**都市部で非戸籍保有者に同等待遇**

「高齢者權益保障法」第五二条は「県以上の人民政府およびその関連部門は、経済社会の発展状況や高齢者の必要に応じて、高齢者優遇に関する規則を定め、その水準を適宜引き上げる。また、本地域の戸籍を持たない常住者に対しても、同等な待遇を与えなければならない」と規定している。

図表3は昨年一二月の「高齢者權益保障法」公布から本年七月の施行までの間に各市が公表した高齢者(戸籍保有者と非戸籍保有者)に対する政策である。今回の法律施行により、当地の非戸籍保有者に対しても、当地戸籍保有者と同等のサービスが提供されることが期待されるが、実際には財源の問題もあり、現状では完全な同等待遇には至っていない。

「高齢者權益保障法」の施行により、当地の戸籍を有さない常住高齢者は、戸籍保有者と同等の優遇を享受できることとなったが、その一方で心配の声も出ている。常住高齢者が当地

の地元で納付していた医療保険や年金などに、現在の常住地域で対応できるのかどうか、つまり社会保険制度の地域間統一という課題が浮かび上がってきている。

「高齢者權益保障法」には期待が高い一方で、その実施にあたっては心配も多く、喜憂半々といった状況である。

**【参考資料】**  
中国政府網、國務院、統計局、高齢工作委員会弁公室、各市政府、北京農報、中国新聞網

**中国②**

**上海市、「居住証」発行でポイント制―地域間格差助長を懸念する声も**

上海市は七月一日、「居住証管理弁法」を施行し、同市の居住証付与にポイント制を導入した。出稼ぎ労働者の融和を図る一方で、同市が必要とする人材を確保するのが狙いだ。広州市などは都市戸籍の付与にポイント制を採用している。こうした動きについて、地域間格差を助長すると懸念する声も出ている。

**年齢・学歴・納税状況など多項目を点数化**

新たな法律の施行に伴い、従来の「人材吸引を施行するための(上海市居住証)制度暫行規定(二〇一二年公布)」と「上

海市居住証暫行規定(二〇一〇四年公布)」は同日付で廃止された。

上海市は二〇一二年より他地域に先駆けて居住証制度を導入している。上海市都市戸籍を取得できない上海居住者に対して居住証を発行。子女の教育・社会保険などで上海市都市戸籍保有者並みの待遇を付与することで、格差是正を図ってきた。しかし、居住証保有者は親の上海市への申請、最低生活保障制度への申請、市政府が補助する公共住宅への入居などには制限があり、この点で上海市都市戸籍保有者とは異なる。居住証の有効期限は五・三・一年のいずれかで、期限終了後は更新が必要となる。七年以上の居住証保持が、戸籍取得申請の条件とされている。

今回、この居住証の付与に対して、ポイント制が導入された(表1)。学歴・納税状況・家族状況・上海居住年数など幅広い項目を点数化し、総合的に判断する。点数が一二〇点を超えた場合に居住証が付与される。虚偽申請や刑事犯罪歴は重大な減点項目となる。国家計画生育政策に違反した場合は、点数が抹消される。都市戸籍の付与でポイント制を導入している地域はいくつか存在するが、居住証の付与では今回の上海市が初めてある。

表1 上海市の居住証付与におけるポイント制

項目	基準	ポイント
基本項目		
年齢	56～60歳	5
	44～55歳	(56-年齢)×2+5
	43歳以下	30
学歴	専門学校	50
	大学本科	60
	学士	90
	修士	100
	博士	110
専門技術・技能資格	国家職業資格5級	15
	国家職業資格4級	30
	国家職業資格3級	60
	国家職業資格2級およびそれに相応する資格	100
	国家職業資格1級およびそれに相応する資格	140
社会保険納付状況	社会保険料の納付年数	納付年数×3
加算項目		
技能の不足・急募状況	上海市における急募職種リストに職歴・学歴が一致する	30
投資納税	直近3年の平均毎年納税額が10万元以上	100
	平均毎年納税額が10万元以上	該当年数×10
雇用創出	直近3年の平均毎年上海市戸籍者雇用者数が10人以上	100
	平均毎年上海市戸籍者雇用者数が10人以上	該当年数×10
社会保険基数	直近3年の社会保険基数が前年度平均賃金の80%以上100%未満	25
	100%以上200%未満	50
	200%以上	100
	特定公共サービスへの従事	5年以上
重点開発郊外地域での居住または就労	5年以上10年未満	年数×2
	10年以上	20
全日制大学の卒業	全日制大学の卒業年度の学生	10
表彰・奨励	市級機関におけるプロジェクトレベルの表彰・奨励	30
	市級機関における総合レベルの表彰・奨励	60
	市・部級以上の政府表彰・奨励	110
上海市戸籍者の配偶者	1年以上10年未満	年数×4
	10年以上	40
減点項目		
虚偽申請	学歴・婚姻状況・職業資格などについての虚偽の申請資料の提出	1件につき-150点
行政拘留記録	直近5年以内での行政拘留記録	1件につき-50点
刑事犯罪記録	直近5年以内での一般刑事犯罪記録	1件につき-150点
取消項目		
国家計画生育政策規定違反	点数抹消	
重大な刑事犯罪	点数抹消	
居住証取得基準点数		120

資料出所：上海市

## 大卒者には戸籍付与で優遇

上海市は上記制度とは別に、大卒者に対して、二種類の戸籍付与政策を採用している。一つは資格や雇用契約に基づくスキームで、このスキームでは必須条件として一定の英語力、ITスキルが課せられるほか、労働契約を結んでいる就業先企業の資本金が一〇〇万円を超えている必要がある。

もう一つのスキームは、二〇〇四年より開始された大卒者向けのポイント制度である(表2)。中国政府が重点大学と位置づける指定大学の学位、指定の専攻分野での修学、優れた学業成績、

IT分野や外国語の高い技能などによりポイントが加算される。近年は特許関連など一部の項目を除き、各項目のポイントには毎年ほとんど変更がない。基準点を超えれば上海市の戸籍を得ることが出来る。戸籍付与の基準点は決まっておらず、毎年、上海市の人口動態に基づき決定される。基準点を超えなかったとしても、上海市居住証が付与される場合がある。

## 人材確保が必要な理由

また上海市は、外国居住者(注)に対してもポイント制によって居住証を付与している。

当該者の持つ技能について上海市がどの程度不足しているかという点のほかに年齢・学歴・職歴などについて、計算表を基に点数化し、一〇〇点以上、八〇〇～九九点、六五〇～七九点であればそれぞれ五・三・一年の居住証が付与される。

このように、上海市は出稼ぎ労働者・大卒者・外国居住者と様々な階層の市への受け入れのため、中国国内でも人の受け入れに際して、最も積極的にポイント制を採用している地域の一つと言える。上海市が上記のような各種政

策を実施する背景には高齢化の問題がある。上海市は中国国内でもっとも高齢化が進んでいる地域の一つである。二〇一二年時点での上海市の常住人口は二三八〇万人だが、上海市の戸籍を有する者はそのうちの四二〇万人である。戸籍保有者が六〇歳以上の者は三六七万人で、二六%に達している。高齢化の問題は、特に年金財政への影響が大きい。中国では年金財源が地域ごとに別個に管理されているため、高齢化は当該地域の年金財政に直接影響する。上海市が年齢が比較的若く、かつ優秀な人材を確保する政策を実施する背景には、このような理由がある。

## ポイント制で出稼ぎ労働者の困い込みを図る広東省各市

上海市以外にも、出稼ぎ労働者・農村出身の大卒者の確保に積極的に取り組んでいる地方政府がある。その中でも特に活発なのは広東省である。広東省では広州市・中山市・深セン市などが独自の政策を実施しており、広東省の中で人材の奪い合いをしているような状況にある。こうした状況の背景としては、沿岸部での賃金の高止まり、および内陸部での賃金上昇に伴い、出稼ぎ労働者の内陸への移動が進んでいること、また新規学卒者の間で上海や広州のような沿岸部の大都市だけでなく、内陸

部の都市も就職先の選択肢として認められつつあることが窺える。

広州市は出稼ぎ労働者を対象にポイント制度を採用しており、社会保険の納付状況・住居・投資・納税などの項目を基準として、一定の点数を超えた場合に都市戸籍を付与している。中山市もポイント制を採用しており、一四〇点を超えた農村戸籍者に都市戸籍を付与している。四年制大学の学位の取得で八〇点、住宅の購入で五〇点、不妊手術を受けた場合に二五点が得られる。一方で第二子をもうけた夫婦は六〇点の減点となる。こうした政策の結果として、広東省人的資源社会保障局によれば、二〇一二年末時点でポイント制による広東省の都市戸籍獲得者は約一八〇万人に達している。

## 熾烈化する新規学卒者の確保

一方、優秀な新規学卒者の確保はもはや「青田買い」状態となっており、出稼ぎ労働者の獲得以上に、熾烈を極めていいる。近年、各地方政府は地域の経済発展に貢献しうる人材に対して戸籍付与で次々と魅力的な条件を提示することで、当該地域への就職を促している。その方法も、上海市のようなポイント制によるものではなく、学歴・専攻等を指定したより直接的なものとなっている。

武漢市は、自動車・鉄鋼・石

表2 大卒者を対象とした上海市のポイント制(2013年)

項目	基準	
	基本項目	ポイント
学歴	博士	27
	修士	24
	学士	21
	教育部指定の重点大学で学士、上海の211工程大学で学士、上海に拠点を持つ中国科学院付属の研究施設で修士を取得	15
	上海以外の地域の211工程大学で学士、中央政府直属の研究機関で修士、上海の大学および研究機関で学士または修士を取得	12
在学時の学業成績	上記以外の機関において学士または修士を取得	8
	上位25%	8
	上位26 - 50%	6
	下位26 - 50%	4
外国語能力	下位25%	2
	大学英语試験6級で425点以上または職業英語8級	8
	大学英语試験4級で425点以上または職業英語4級	7
ITスキル	外国語・芸術・スポーツ専門外国語試験に合格	7
	当該分野の博士を保有	7
	科学分野の学位を持ち専門的なIT能力を有する	7
	社会科学分野の学位を持ち中程度のIT能力を有する	7
	科学分野の学位を持ち中程度のIT能力を有する	6
	社会科学分野の学位を持ち初等のIT能力を有する	6
表彰	外国語・芸術・スポーツに特化したITに関連する課程を修めている	6
	発展・開発項目	
科学技術・英語分野における大会での成績(累計で最大15点)	優れた学生として国家級の表彰を授与している	10
	優れた学生として省(自治区・直轄市)級の表彰を授与している	10
	優れた学生として学校において表彰を授与している	5
	国際大会または全国大会で1位	2
	国際大会または全国大会で2位	2
科学技術分野での創造	国際大会または全国大会で3位	6
	全国大会の地方予選で1位	5
	全国大会の地方予選で2位	3
	全国大会の地方予選で3位	1
	当該分野での発明特許を有する	5
西部開発計画への参加	当該分野での新規の実用性に関する特許を有する	1
	当該分野での製品デザインに関する特許を有する	1
	当該分野での製品デザインに関する特許を有し、かつ当該分野で就業している	3
上海市の計画に基づく西部地域での任務に従事	5	

資料出所：上海市

注：上記の他に使用者・起業者を対象とするポイントが存在する。

地域間格差拡大の可能性も  
上海市や広東省各市  
のポイント制を用い

外国人に対する移民政策に類似しているポイント制を用いた政策は、点数計算の項目・基準点に達した場合に享受できる恩恵・制約される権利などの特徴から「まるで高度人材・技能労働者を外国から受け入れるために実施している」との指摘が多い。移民政策に類似している」との指摘が多い。逆に言えば、中国国内において各市や省、そして都市と農村の間に、国境にも近いような制度上の境目が出来てしまっているとも言える。

た取り組みに対して、現地報道は「現実的で妥当かつ無難な政策だ」としてある程度高く評価している。出稼ぎ労働者を受け入れる側の地域からすると、近年は内陸部での賃金上昇に伴いその確保が難しくなっている。しかし、何の制限もなしに居住証や当地の都市戸籍をやみくもに付与することは、社会保険や教育などに多大な負担を強いることになる。そのため、ポイント制によるスクリーニングをした上で、地域経済の発展に貢献しうる人材にのみ当地市民並みの恩恵を与え、長く滞留してもらうことは、理にかなった政策といえる。

しかし、政策の効果を一定程度認めつつも、現地報道では「居住証制度でのポイント制は、戸籍制度改革の最終目標ではない」との論調が多い。そもそも戸籍制度改革の最終目標とは、「都市・農村といった戸籍の種別に縛られることなく、誰もが自由に移動・居住出来るようになること」である。その点から言って、ポイント制は最初の段階で既にポイントによるスクリーニングをしており、「誰もが」という点と相容れない。そのためポイント制に対しては、「そもそも戸籍制度改革を進めるところか、逆の方向に向かわせている」との指摘もある。また、ポイント制が地域間格差、都市・農村格差を助長して、結果として国内の格差が今まで以上に広がるのではないかと懸念もある。各地方政府はポイント制で選択的に出稼ぎ労働者・新規学卒者・外国居住者を受け入れることにより、当該地域の経済発展、および健全な財政の維持を期待できる。しかし彼らを送り出した側の地域は、若くて優秀な人材のみを喪失し、一方で出稼ぎ先から帰郷してくる高齢の非熟練労働者を受け入れなければならない。上海市が実施している政策は、短期的に見れば上海市という限定された地域の発展に強く寄与することは間違いない。しかし長期的視点に立つと、中国全体では格差が拡大することも十分に懸念される。

域にも波及するののか、或いは縮小してしまうのかは不明である。上海市の「居住証管理弁法」は二〇一五年六月で終了予定であるため、その段階で継続・廃止・修正などの新たな動きがあると見られる。

【注】

外国居住者とは、外国人・華僑、および香港・マカオ・台湾に居住する者を指す

【参考資料】  
各省市省政府、新華社通信、南方日報、中国青年報

(国際研究部)

ILO

G20雇用労働について最新情勢―二冊の報告書発表

国際労働機関（ILO）は七月一七日、経済協力開発機構（OECD）と共同で、モスクワで七月一八〜一九日に開催された主要二〇カ国・地域（G20）雇用労働大臣会合および労働大臣・財務大臣会合に向けて作成した二冊の報告書を発表した。『G20諸国における労働市場の短期見通しと主要課題』は、G20諸国の最新の雇用情勢について統計情報を中心にまとめている。『G20諸国の雇用労働市場、社会保障における課題への取り組み』は、二〇一〇〜二〇一三年初めまでの期間にG

二〇諸国で実施された政策および措置について記している。報告書の概要は以下のとおり。

ギャップ解消に向け強力な雇用創出を

二〇一一年後半にいくつかの主要国・地域で起こった大幅な景気後退は、G20諸国の労働市場に暗い影を落とした。それまでの労働市場の改善の一部を消し去り、高い失業率と不完全雇用が市場に定着するリスクを高めた。長引く雇用危機は、若年失業者や長期失業者の増大といった構造的課題を悪化させている。

二〇一〇年以降、G20諸国全体で雇用は平均一・五%増加した。これは、経済活動人口と同じ増加率である。労働力参加率は平均〇・一%増加した。G20諸国のうち一カ国では、過去二カ月間の労働力参加率が横ばいしないしは減少を示した。労働市場の実績は、国によって大きなばらつきがある。四半期データが入手可能な一七カ国中五カ国では過去一年間に雇用が二%以上増加したのに対し、他の五カ国の雇用増加は〇・六%未満であった。同じ期間中、失業率はG20諸国の大部分で低下したが、G20の欧州諸国の大半では上昇した（表）。

フリカ（六七・九%）、イタリア（五一・二%）、ドイツ（四七・二%）、日本（四四・二%）、スペイン（四三・二%）、フランス（四一・三%）、であった。G20諸国の中で、長期失業率の増加がもっとも大きかったのは、日本、南アフリカ、スペイン、イギリスおよびアメリカであった。長期失業の大幅な増加は、多くの労働者が構造的な失業者となるリスクを増大させる。長期失業は、貧困、健康問題や子どもの学業失敗などの社会的影響を及ぼす。

表 最近の労働市場の変化（1年前からの変化）

国名	最新値 <sup>1</sup>	失業率		労働力参加率		就業者数		失業者数		経済活動人口	
		最新値	変化率(%P)	最新値	変化率(%P)	最新値(千人)	変化率(%)	最新値(千人)	変化率(%)	最新値(千人)	変化率(%)
アルゼンチン <sup>2</sup>	2011年Q4	6.7	-0.5	46.1	0.3	10,822	2.2	783	-6.0	11,605	1.6
オーストラリア	2012年3月	5.2	0.2	65.4	-0.4	11,491	0.3	629	5.6	12,120	0.6
ブラジル <sup>2</sup>	2012年3月	6.2	-0.3	57.2	0.2	22,646	1.6	1,500	-2.5	24,147	1.4
カナダ	2012年3月	7.2	-0.4	66.6	-0.3	17,437	1.1	1,356	-4.8	18,793	0.7
EU	2012年3月/2011年Q4	10.2	0.8	57.6	0.2	217,190	0.1	24,772	9.4	240,992	0.6
フランス	2012年3月/2011年Q4	10.0	0.4	56.5	0.0	25,703	0.3	2,940	5.5	28,449	0.5
ドイツ	2012年3月/2011年Q4	5.6	-0.6	60.4	0.8	40,242	2.9	2,382	-7.9	42,532	1.7
インドネシア	2011年Q3	6.6	-0.6	68.3	0.6	109,670	1.4	7,700	-7.4	117,370	0.7
イタリア	2012年3月/2011年Q4	9.8	1.7	47.9	0.1	22,948	0.7	2,506	23.4	24,848	0.8
日本 <sup>3</sup>	2012年3月	4.5	-0.2	59.2	-0.2	62,710	0.3	2,970	-3.9	65,670	0.1
韓国	2012年3月	3.4	-0.5	61.5	0.0	24,585	1.8	878	-12.0	25,463	1.3
メキシコ	2012年3月/2011年Q4	5.1	0.0	59.5	1.8	47,836	5.5	2,437	-4.0	50,273	5.0
ロシア連邦	2012年3月/2011年Q4	5.9	-0.6	69.1	0.6	70,885	1.1	4,877	-8.5	75,784	0.5
南アフリカ	2011年Q4	23.9	0.0	54.3	0.7	13,497	2.8	4,244	2.6	17,741	2.7
スペイン	2012年3月/2011年Q4	24.1	3.3	59.3	0.0	17,808	-3.3	5,540	15.6	23,081	-0.1
トルコ	2011年12月/2011年Q4	8.3	-1.4	48.9	1.0	24,267	6.2	2,191	-12.1	26,406	4.3
イギリス	2012年1月/2011年Q4	8.2	0.4	62.5	0.0	29,113	0.0	2,588	5.9	31,709	0.6
アメリカ	2012年3月	8.2	-0.7	63.8	-0.4	142,034	1.6	12,673	-7.0	154,707	0.9
中国 <sup>4</sup>	2010年	4.1	-0.2	70.1	-1.2	761,050	0.4	9,080	-1.4	783,880	1.1
インド <sup>5</sup>	2009～2010年	3.6	-0.6	38.4	-0.6	434,200	1.8	16,100	-13.9	450,400	1.1
サウジアラビア	2009年	5.4	0.2	49.9	-0.3	8,148	1.6	463	5.8	8,611	1.8

1 フランス、ドイツ、イタリア、スペイン、トルコ、イギリスについて、失業率は欧州統計局が発表する毎月の短期指標による調整失業率（欧州統計局の労働力調査及び登録失業者数に基づく推計）、その他は欧州連合の四半期の労働力調査（EULFS）に基づく指標。インドネシアについて、労働力参加率のみ、2010年第3四半期の数値。メキシコについて、失業率はENOE（Encuesta Nacional de Ocupacion y Empleo）の毎月の結果、その他の指標はENOEの四半期の結果に基づく数値。ロシア連邦について、失業率（季節調整済）を除き、四半期の数値。  
2 選択された都市部  
3 岩手、宮城、福島を含まない日本全体の結果は、2011年9月の数値から有効。東日本大震災の被害のため調査が実施できなかった沿岸部のいくつかの地域がある。2011年3月から8月までの日本全体の数値はなく、同期間は被災3県を除く数値を記載。  
4 失業の数値は、都市部の登録失業者のみ。労働力参加率は、2011年統計年鑑（経済活動人口及び15歳以上人口）に基づく推計。  
5 全人口の週間活動状況に基づく推計人数/人日（100万人）。増加率は、2004～05年及び2009～10年の年平均変化。  
資料出所：ILO Short-term Indicators of the Labour Market Database; OECD Main Economic Indicators Database and national labour force surveys.

追加的な雇用量）を埋め合わせるために十分な雇用を創出しなければならぬ。雇用ギャップは、南アフリカ、スペイン、アメリカでとくに大きい。アメリカだけで、雇用率が経済危機以前の水準に戻っていない一カ国合計で二一三〇万人と推計され

る全雇用ギャップの半分以上を占める。  
労働市場の成果は、性別や年齢によって著しい差異がある。壮年期男性（二五〜五四歳）の労働力参加率は、南アフリカを

労働市場の二元性拡大を懸念



除くすべてのG二〇諸国で九〇%以上となっており、ほとんど差がない。他方、女性、若年者および高齢労働者の労働力参加率は、壮年男性よりはるかに低く、G二〇諸国間で顕著な差異がある。

G二〇諸国の大半にとって、若年者、女性および移住者を労働市場に統合していくことが重要な課題となっている。急速な技術の変化とグローバル化に伴い、高度人材の採用に目を向けがちである。しかし、先進国を中心に、低技能労働者の労働市場の見直しを改善することがも一つの優先課題となっている。また、多くの国では、高齢労働者の労働市場からの引退年齢に低下傾向が見られる。この傾向を逆転させることが、急速な高齢化に対応するための重要な政策目標となっている。

低技能労働者や高齢労働者にとってより包括的な労働市場を創出するためには、労働需要を増加させ、労働市場への参入障壁を除去する必要がある。同時に、雇用の質の改善も重要な課題となっている。雇用の質の問題は、賃金格差の拡大、実質賃金上昇率の低下、臨時雇用の増加、不十分な労働時間およびインフォーマル雇用の持続性に対する懸念から生じている。

デーリーセントワークに就ける労働者とそうでない労働者との間で、労働市場における二元性

が拡大している。すべてのG二〇諸国で労働市場の分断が問題となっている。いくつかの新興国においては、力強い経済実績にもかかわらず、インフォーマル雇用がかなりの規模にとどまっている。このため、新興国の政策アジェンダにおいて、

フォーマル雇用の成長率を総雇用の成長率よりも大幅に引き上げる政策を上位に位置づける必要がある。また、インフォーマルな企業の生産性と労働条件を引き上げるための政策を実施すべきである。多くのG二〇先進国では、労働力のかんりの割合(一〇〜二五%)が臨時契約で雇用されており、そのうち女性と若年者の占める割合が大きい。多くのG二〇諸国では、過去二〇年間に所得格差が拡大した。上位一〇%の高所得労働者の収入は、下位一〇%の低所得労働者の収入と比べて増加し、賃金格差は、賃金分布の下半分より上半分のほうが拡大している。その理由は、技術変化による高技能労働者の報酬の高騰、製品市場における競争激化、労働組合および団体交渉の力の低下、金融市場の歪み、「勝者独り占め」の文化の普及——などである。

こうしたトレンドを逆転させるためには、必要な部分に基礎的社会保障を拡大し、裕福な者が公平な割合の税金を支払うよう保証する財政・租税政策、良

質な雇用をより多く創出するための政策や規制が必要とされている。

#### 失業より重大な若者のニート問題

すべてのG二〇諸国で、若年者(一五または一六〜二四歳)の失業率は、成年(二五歳以上)の失業率を上回っている。若年者が失業する確率は、成年に比べて二〜三倍も高い。若年者の失業率が高い理由は、①初めて労働市場に参入する若年者は、労働市場での経験がないため、迅速に職を見つける能力が乏しいこと、②若年者は、自分の能力と希望のベストマッチを見つける過程で成年者より頻繁に転職する傾向があり、転職は失業期間を間に挟むことが多いこと、③若年者は、短期の不安定な職(臨時雇用やインフォーマル雇用)に就くことが多く、景気後退期に真っ先に失業し、景気拡大期に最後に採用されること——などである。

就業、就学、職業訓練のいずれもしていない若年者(いわゆるニート)の不活動は失業よりも大きな問題であり、ニートは社会的・経済的排除のリスクに瀕している。G二〇諸国のいくつかでは、ニートの若年者のかんりの割合が失業者となっている。若年者は、壮年者に比べて失業しやすいだけでなく、労働市場の安定性、社会的保護、職業訓練やキャリア向上の機会に恵

まれない仕事に就く可能性が高い。労働市場への新規参入者であるため、臨時雇用やインフォーマル経済に組み入れられる可能性も高い。

一部の諸国では、児童労働が依然として大きな問題となっており、児童の健康と教育投資に悪影響を与え、勤労生活を通じて雇用の質を損なうおそれがある。

#### 技能開発・若年雇用・雇用創出に政策集中

G二〇諸国は、二〇一〇年から二〇一三年初めまでの期間、技能開発、若年者雇用および雇用創出の三つの分野に政策を集中させている。共通の目的は、徒弟制度やデュアル・システムを通じて、労働市場により関連する技術を修得させることである。雇用創出対策は、中小企業支援、雇用クレジット、起業家育成やインフラ投資に焦点を当てている。

インフラ投資の拡大は、中長期的な経済成長を誘発させるとともに、短期的な雇用を創出する。オーストラリア、ブラジル、カナダ、インドネシア、日本、南アフリカは顕著な財源をインフラ投資に振り向けた。

最低賃金の水準と適用範囲の拡大は、国内需要を喚起する。中国、ブラジル、インドネシアを含むいくつかのG二〇諸国は、働く貧困層のために最低賃金を

引き上げた。団体交渉の強化を含む賃金決定方式の改善は、賃金と生産性の向上をより良く調整し、不平等を是正する。

家計の回復力を改善する社会保障制度の適用拡大は、貧困を減らし、社会的包摂を促進する。アルゼンチンは、子ども手当および出産医療給付の適用を拡大した。ブラジルは、現金移転、雇用機会と貧困層向け公共サービスを組み合わせた政策を実施した。インドは、追加的な出産サービスを導入するとともに、栄養・医療ケアを八七〇万人の女性に拡大した。ロシアは、高齢者向け支援を拡大した。南アフリカは、高齢者、障がい者、子ども向け給付を拡大した。

公的雇用プログラムは、多くの国々において、家計収入の増大と貧困の削減に大きく貢献した。インドは、雇用保証計画に基づき、田舎に住む四〇〇〇万の家計に雇用を提供した。

アルゼンチン、オーストラリア、ブラジル、カナダ、フランス、アメリカは、女性、長期失業者など、特定のグループを対象を絞った雇用助成金を提供した。アメリカは障害を持つ退役軍人を雇った事業主に対する税額控除を導入した。

(国際研究部)