

海外労働事情

イギリス 「待機労働契約」が拡大

雇用主の求めに応じて不定期に働き、労働時間に応じて賃金が支払われる「待機労働契約」の労働者の増加をめぐり、論議が高まっている。週ごとの労働時間や収入額の不安定さ、正規従業員との間の処遇格差などに強い批判が集まる一方、業務の繁閑に合わせた柔軟な人員配置の手段としての有用性や、育児・介護あるいは学業等の事情を抱えた労働者が、可能な範囲で柔軟に働くことができるといった利点も主張されている。

100万人にのぼる可能性も

待機労働契約(zero-hours contract)は、雇用主の要請がある場合のみ働き、労働時間に応じて報酬を受け取る契約だ(1)。法的な定義はなく、一般的には、雇用主には仕事を提供する義務がない一方で、労働者も契約上は、仕事を引き受けるか否かを任意に決めることができる。また雇用主が労働者に対して職場での待機を求める場合には、待機時間は労働時間とみなされて労働時間規制の対象となるほか、最低賃金の算定の際にも考慮される(自宅での待機

時間は対象外)。雇用用上、被用者とはみなされにくいいため、雇用主には休暇手当や傷病手当などの支払い義務が生じず、また仕事を提供しないことで実質的には解雇が可能であることなど、法的な権利は正規従業員に比べて限定的になりがちだ(2)。統計局は、待機労働契約による労働者数は二〇一二年時点で二五万人と推計、二〇一四年の一〇万八〇〇〇人から二・五倍近く増加したとしている(3)。またビジネス・イノベーション・技能省の職場雇用関係調査(WERS)によれば、待機労働を利用している事業所は全体の八%で、規模の大きい事業所で利用比率が高く(二〇〇人以上規模の事業所では二〇一四年の一%から二%に増加)、また業種別には、ホテル・レストラン業で急速な普及がみられる(二〇一四年の四%から二〇一一年には一九%に増加)ほか、医療・介護業(同七%から一三%)、教育業(一%から一〇%)などで比率が高い(4)。

ただしシンクタンクや労組は、自らが待機労働契約により働いていると認識していない労働者が考慮されていないことなどを理由に(5)、実際の労働者数は統計局の推計をはるかに上回っていると見ている。例えば、介護業の関連団体スキルズ・フォー・ケアは、業界内の待機労働者の規模について三〇万七〇〇〇人と推定しているという(6)。またシンクタンクのCIPDが七月末にまとめた調査結果(7)は、待機労働契約による労働者数は就業全体のおよそ四%、一〇〇万人に達している可能性もあるとしている。なお待機労働者の平均的な労働時間は週一九時間で、約四割は週三〇時間以上働いている。また一四%の労働者が、しばしば生活水準の維持が困難な労働時間分の仕事しか提供されないと回答している。

飲食業・小売業の大手企業が盛んに活用

待機労働を巡っては、雇用や収入の不安定さとともに、正規従業員との間の処遇格差や雇用上の権利が制限されることなど、問題がこれまでも指摘されてきたところだが、この七月、大手スポーツ用品小売チェーンで従業員二万三〇〇〇人のうち九割をこうした労働者が占め、また正規従業員との間で大きな処遇格差が設けられていることが明らかになって以降(8)、にわか

国内では同種の事例として、大手ファストフードチェーンや小売業チェーンなどが同様に労働者の大半、それぞれ数千〜数万人をこうした契約のもとで働かせていることが相次いで報告されている。ただし、フランチャイズによる店舗展開を行っている企業は、こうした契約の利用は各店舗の判断による、と説明している。また雇用主によっては、週当たりの最低勤務時間(例えば週八時間)の設定や、休暇手当や傷病手当の支払い対象とするなど、法定以上の権利を保障するケースもあるという。あるいは、従来の日雇い労働(casual work)よりも安定した契約内容として、待機労働契約への切り替えを行う雇用主もみられる。

〔注〕
1 類似の用語として、呼び出し労働(zero-hours)があるが、これには通常の勤務時間が規定された労働者が、それ以外の時間に緊急の呼び出しに応じることを含む。待機労働契約は原則として、通常の勤務時間を規定しない。
2 待機労働契約に関するこれまでの判例は、雇用主と労働者の間の相互義務を、被用者か否かを判断する主な基準としているとみられ、実態として雇用主が定期的に仕事を提供し、労働者が常にこれを受けている場合は、契約上の規定にかかわらず当該労働者を被用者とみなす可能性がある。
3 統計局は七月、これまでの推計値が過小であったことを認め、二〇一二年の労働者数を二〇万人から二五万人に改訂した。なお、二〇万人推計と併せて公表された、より詳細な分析によれば、週当たりの平均労働時間は過去一五年間減少傾向にある(一九九七年に三〇時間、二〇一二年は二二時間)。
4 なお、医療・介護業、教育業は公共・非営利部門が主体とみられるが、これには近年の歳出削減や民営化の影響が指摘されている。
5 統計局の推計は、労働力調査(世帯調査)における労働者の自己申告の区分に基づく。
6 保健省介護担当相の議会に対する報告による。
7 雇用主一〇〇〇〇人を対象とした調査に基づく推計。また後述の労働者に関する調査は、待機労働者一四八人に対するもの。
8 発端は、この会社の正規従業員約二〇〇〇〇人に対する多額のボーナス(従業員持株奨励制度による自社株の提供)が話題になったことによる。同社は、販売員までを対象とする同制度が、離職率の大幅な削減や従業員のコミットメント

の向上などにつながっていると述べていたが、労働者の九割が適用外であることを現地メディアが取り上げたため、むしろ批判にさらされる結果となった。なお、待機労働契約により同社で働いていた元労働者は八月、フルタイム従業員に認められているボーナスや有給休暇、傷病手当などの権利がパートタイム労働者に認められないことは差別的待遇であるとして、雇用審判所に申し立てを行うことを

ドイツ

「一時的」でない労働者派遣、従業員代表の判断で拒否が可能に―連邦労働裁判所が新たな判断

連邦労働裁判所第七小法廷は二〇一三年七月一日、派遣労働者の利用に関して、それが「一時的」な利用でないと認められる場合、派遣先企業の事業所委員会がこれに対して拒否権を行使することができる旨の新たな判断を示した。背景には、二〇一一年七月二〇日のドイツ労働者派遣法改正（同年二月一日発効）によって、労働者派遣の「一時的」利用に関する条文が新たに追加されたことが強く影響している。これにより、ドイツでは今後、これまで利用可能だった長期継続的な派遣が実質上大幅に制限されることが予想されている。

「グループ企業内の無期派遣は適法」とした下級審判断、最終審で覆る

本件において問題となった労働者派遣は、グループ企業内における労働者派遣であり、かかる派遣労働者は「いかなる期間的な制限もなく」基幹労働者の代替労働力として稼働することを前提としていた。

決めた。裁判費用の寄付を募った支援団体 (38 Dairen) は、当初目標額の一万ポンドを超える寄付が集まったとしている。

【参考資料】

UK Parliament, Office for National Statistics, Department for Business, Innovation and Skills, ACAS, CIPD, The Guardian, BBC, Independentほか各ウェブサイト

(国際研究部)

このような派遣労働者の利用について、派遣先企業の法定従業員代表組織である事業所委員会は、事業所組織法 (BetVG) の定めにしたがい、派遣労働者受け入れに対する同意を拒否した。事業所委員会は、派遣労働者の利用が何らかの「法律」に違反している場合に限り、その利用に関して同意を拒否する権利を事業所委員会に付与する同法九九条二項一号の規定に基づいて、拒否権を行使したのである。これに対し、派遣先企業も、事業所委員会がその同意を拒否した場合には労働裁判所に対し「裁判所による同意の代替」を

請求する余地を使用者側に残している同法九九条四項に基づき、代替的同意の請求を求めて訴えを提起したのが本件事案である。実際上は、事業所委員会による拒否権の行使が何らかの法律違反を前提とした正当なものであったかどうかが中心的な論点となった。

以上のような派遣先企業の請求に対し、第一審及び第二審の段階では、これを是認する判断が示されていた。しかし、最終審である上記連邦労働裁判所判決の段階では一転、これを退ける判断が示されたのである。

二〇一一年改正労働者派遣法の「一時的」という文言が決定打に

その判断の決め手となったのが、二〇〇八年一月九日のEU派遣労働指令を受けて二〇一一年に改正されたドイツ労働者派遣法 (AÜG) の「派遣先への労働者の派遣は一時的に行われる」という新たな規定（同法一条一項二文）であった。

上記連邦労働裁判所決定は、まず、第二審（ニーター・ザクセン州労働裁判所二〇一一年一月一六日決定17 TBYV 99/11）の段階でもなお発効していなかった二〇一一年改正労働者派遣法一条一項二文の取り扱いについて、本最終審で基準となるのは裁判所が判断する時点での法状況であるなどとして、同規

定も事業所組織法九九条二項一号がいうところの「法律」に該当するものである、と判断した。そして、同規定の趣旨について、「派遣労働者の保護」と「派遣先企業における基幹労働者と派遣労働者の長期継続的な分断の防止」にあると指摘するとともに、その法的効果について、

単なる「拘束力のないプログラム規定」ではなく、「一時的」という範囲を超えた労働者派遣を実際に禁止するもの」であるとした上で、本件について、「使用者が意図しているのは、当該派遣労働者を期間的な制限なく基幹労働者の代替物とするということ」であり、「これはいかなる場合であっても、一時的なものではない」などとして、原審の判断を破棄したのである。

判例法理としての影響力の程度はなお未知数

もともと、同決定の射程は、少なくとも現時点においてはな限定的なものに留まっているといわざるをえない。この点、連邦労働裁判所報道官のインゲン・ガルナー氏は、同決定はあくまで派遣労働者の長期継続的な利用に対して事業所委員会が拒否権を行使する可能性を示したものにすぎず、派遣先企業における派遣労働者の労働関係一般に関する原則を示したものである、という点を強調し、例えば「一時的」である期間を超えた場合に、派遣労働者が派遣先企業で期間の定めのない契約を締結するよう請求する権利を有することになるかどうかなどの問題においても、今回と同様の判断がなされるかどうかは、なお未解決なままである、としている。

また、同決定は、事業所組織法上の「一時的」という概念の具体的意味内容―たとえば、「一時的」である具体的な最長期間はどれぐらいの期間か―についても、本件においてその必要はないとして、かかる検討を行っていない。これら未解決の部分に関しては、すでに連邦労働裁判所に継続中であるいくつかの事件において、その判断が示されることが予想される。

労使団体の反応に大きな隔たり

金属産業労組 (IG Metall) 副委員長のデトレフ・ヴェツェル氏は、以上のような今回の連邦労働裁判所における判断を大いに歓迎するとともに、同決定が派遣労働者の「常用代替」の利用に大きな影響力を与えることを期待している。「事業所委員会は今後、職場が中核的労働力と周縁的労働力とに分裂してしまおうという事態にくさびを打つ手段を手にするのができた。派遣労働はあくまで一時的例外的なものに過ぎないものであることも、今回の連邦労働裁

判所の判断で明確となったはずだ。派遣労働は、繁忙期を乗り切るための一時的・例外的利用という本来の姿に戻る。基幹労働者のポストを安価で、いつでも解約可能な派遣労働者のポストへと代替しようとする「戦略的派遣労働」の時代はこれから終焉を迎えるだろう。

一方、使用者側に立つドイツ労働者派遣事業協会(CGN)会長のマルティン・ドライヤー氏は、自分たちが連邦労働裁判所の判断を歓迎していない点を認めつつも、しかし、今回の判断はあくまで「グループ企業内で行われた基幹労働者ポストの派遣労働者ポストへの転換という性格をもって行われたやや特殊な派遣労働に関わるもの」であり、「柔軟な就労と就労場所の変更を特徴とする典型的な派遣労働に関わるもの」ではないと確信している、と語っている。

研究者からは新たな低廉労働力利用への移行を危ぶむ声も

元連邦労働裁判所裁判官でコンスタンツ大学客員教授(労働法)のフランツ・ヨーゼフ・デュベル氏は、今回の判断について、「問題なのは、職場が長期継続的に派遣労働者によって占められることによって、基幹労働者のポストが代替されてしまうという点である。しかし、ドイツの立法者は、労働者の一時的

的な派遣が何を意味するのか、その具体的な期間や法的効果について、まったく明記することはなかった」などとして、法の欠缺を補充した連邦労働裁判所の判断に一定の評価を与えている。

また、コブレンツ大学教授(社会科学)のシュテファン・ゼルスも、「これまでは派遣労働者は一生、同じ企業で使用され、一生、隣の同僚よりも少ない賃金しか得られない可能性もあった。連邦労働裁判所は、派遣労働の行き過ぎに歯止めをかける決意であろう」と評価している。だが同時に、「使用者側はすでに、たとえば請負契約を通じた労働力利用や東欧からの越境的配置

フランス

高齢者の早期引退傾向に変化、労働力人口が増加—労働省報告書「二〇一二年の労働市場」を公表

労働省が発表した報告書によると、就業者数は二〇一二年の一年間に五・一万人減少、失業率は二〇一二年第4四半期の時点で一〇・一%となった。失業率は一年間で〇・八ポイント上昇したことになる。就業者数減少の主な要因は、景気の悪化による派遣労働の減少とされている。また、失業率の上昇は景気悪化とともに労働力人口の増加

があげられている。一二年の一年間に労働力人口が二二・四万人増加したが、とりわけ五五歳

労働者(送り出し労働者)の利用など、新たな低廉労働力の利用に踏み出している」と警鐘を鳴らしている。

【参考資料】

- BAG, Einsatz von Leiharbeitsnehmern - Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats, Pressemitteilung Nr. 46/13
- Süddeutsche.de, Betriebsräte bekommen Vetorecht bei Leiharbeit, 12.07.2013
- DIE WELT, Bundesarbeitsgericht setzt Leiharbeitsenge Grenzen, 12.07.2013
- ZEIT ONLINE, Betriebsrat kann dauerhaften Einsatz von Leiharbeitsnehmern, 11.07.2013
- Frankfurter Allgemeine Zeitung, Bundesrichter schränken Leiharbeit ein, 11.07.2013

(国際研究部)

以上六五歳未満の高年齢者の労働力率の増加が顕著であり、公的年金を受給しながら就労する者の比率が上昇している。

派遣労働減少により就業者数が減少

就業者数の減少傾向は、二〇一一年第2四半期から現れ始め、二〇一二年半ばから強まった。二〇一二年第1四半期には就業者数が三・〇万人増加したものの、その後は同年第2四半期に〇・四万人減、第3四半期に四・六

万人減、第4四半期に三・一万人減となった。その結果、二二年の一年間に就業者数は五・一万人減少し(フランス本土のみ、以下、特筆しない限り同様)、同年末には二六三三・五万人となった(前年末と比べて〇・二%減)。就業者数は、一〇年の一年間で一四・五万人増、一年間に八・三万人増と増加が続いていたが減少に転じ、一二年末時点での就業者数は、〇八年の経済・金融危機後の最低水準よりは高いものの、同危機前よりは低い水準にある。

二〇一二年の就業者数減少の大きな原因は、派遣労働者の減少とされている。派遣労働者数は、〇八年の経済・金融危機後に大きく減少していたが、〇九年末から増加に転じ、一一年第1四半期まで増加を続けた。だがその後、再び減少に転じて一二年末時点では前年同時点と比べて一〇・七%(六・一万人)少ない五〇・八万人となった。〇七年初頭のピーク時より、二五%(一七万人)少ない水準である。とくに、製造業における派遣労働者の減少が前年比一六・〇%(四・一万人減)と大きく、建設業の同七・九%減(二・〇万人減)、サービス業の五・七%減(一・一万人減)と続いている。

就業者数を産業別にみると、製造業では二〇〇〇年代初めから長期的に減少傾向にある。ま

た、建設業では〇四年から〇七年にかけて増加したが、経済・金融危機後の〇九年以降、減少を続けている。サービス業では一〇年及び一一年は前年比で増加したが、一二年は減少に転じた。

安定的な雇用が減少傾向

就業者のうち安定した職に就く者(無期限雇用契約を締結して就業する雇用労働者)の比率は、この一〇年間、七六・三%から七八・四%の間を推移している。経済・金融危機の前後は比較的高かったが、景気拡大期には有期雇用契約(CDD)や派遣労働が増加するために安定的な職の比率は低下した。二〇一二年に入ってから、安定した職に就いている者の比率は上昇傾向にあったが、第4四半期に低下に転じ七六・五%となった。

過去最悪に近づく失業率

失業率(ILOの定義による)は、二〇〇九年末から一一年半ばにかけて低下傾向にあったが、一一年後半に入ってから再び上昇に転じた。その後も失業率は上昇を続け、一二年の一年間に〇・八ポイント上昇し、第4四半期には一〇・一%に達した。過去最悪の失業率(一九九四年半ば及び九七年第1四半期に記録した一〇・八%)に迫っている。なお、海外県を含むフランス本土の失業率は、フランス本土より高く

一二年第4四半期で一〇・五%だった。

失業率を男女別に見ると、男性の方が景気悪化の影響を受けやすい。二〇一一年第4四半期に九・一%であった男性の失業率は、一二年の一年間に上昇を続け、同年第4四半期には一〇・一%となり史上最悪となった。女性の失業率も上昇を続け、一二年末時点で一〇・二%となったが、前年比では一〇・六ポイントの増加であった。これは、景気の影響を受けやすい製造業や建設業、あるいは派遣として就業する者が、比較的男性に多いためである。ちなみに、労働省の報告書によると、一年に派遣労働者として就業した者の六五%が男性だった。

若年失業率が二五%超

年齢階層別では、若年者の失業率の上昇が目立つ。通常、若年者の失業率は景気後退期に中年層より大きく上昇し、逆に景気拡大期には中年層と比べて大きく低下する傾向にある。一五歳以上二五歳未満の失業率は上昇を続け、二〇一二年第4四半期には史上初めて二五%を突破し二五・五%となった。若年層の失業率に男女間の差はほとんどみられない。また、二五歳以上五〇歳未満の失業率(九・一%)との差は一六ポイント超に達し、これも史上最高値となっている。一九九〇年代に史

上最悪の失業率(二〇・八%)を記録した際、若年層と中年層の失業率の差が一三ポイントだったことを踏まえると、若年層の雇用状況は当時より厳しいと言える。なお、五〇歳以上の失業率は他の年齢階層より低い。上昇を続けており、一二年第4四半期には七・一%となった。

ただ、二五歳未満の若年者は学業に専念している者も多いため、同年齢階層人口に占める失業者の比率は九・六%であって、中年層(二五歳以上五〇歳未満)と比べて一・五ポイント高い水準に過ぎない。ただ、この比率は一二年の一年間に若年層で一・四ポイント上昇したのに対して、中年層では〇・四ポイントの上昇に過ぎなかった。このことから若年者の雇用状況が他の年齢階層と比較して厳しいことがうかがえる。

失業期間が一年以上の長期失業者の(失業者全体に占める)比率は、一二年第4四半期に四〇・六%となり、前年より一・四ポイント低下した。これは一二年に新たに失業者となった者(失業期間が一年未満の失業者)が増加したために、長期失業者が相対的に減少したことによる。カテゴリーA〜Eの求職者数(1)は、一二年の一年間増加し続け一二月末時点で五二三・九万人となった。これは前年同月末比で三九・五万人増加。また、

カテゴリーA〜Cの求職者(一カ月間に積極的に就職活動を行っていた求職者)数やカテゴリーAの求職者(積極的に就職活動を行なっている求職者のうち、一カ月間に就業活動を一切行なわなかった者)数に限ってみても前々年より増加し続けており、その増加率も高くなっている。

高年齢者の就業率・労働力率が上昇

五五歳以上六五歳未満の高年齢層の就業率は、二〇〇八年第1四半期には三七・九%であった。その後、高年齢者就業促進策(公的年金支給開始年齢の引き上げや早期・段階的退職制度の縮小、失業手当受給者の求職活動免除の制限)の影響で上昇が続いており、一二年第4四半期には四五・八%となった。一二年の一年間で高年齢(五五歳以上六五歳未満)の就業率は三三・〇ポイント上昇した。男性の就業率が三・四ポイント上昇したのに対して、女性についても二・七ポイント上昇した。

先述の通り高年齢者(五〇歳以上)の失業率は他の年齢階層より低い。上昇が続いている。五五歳以上六五歳未満の高年齢者の労働力率は、一二年第4四半期に前年同期と比べて三・七ポイント上昇して四九・四%になり上昇傾向が見られる。さらに、六五歳以上の労働力率も

上昇し続けている。六五歳以上七〇歳未満の労働力率は、二〇〇〇年代前半の三%程度から一二年には六%に達した。一方で七〇歳以上七五歳未満の労働力率は上昇傾向にあるものの、一二年末時点で一・八%と低い水準にとどまっている。

六〇歳人口のうち(五〇歳以降に)労働市場から引退した者の比率は、一二年には三九%であった。これは〇六年と比べて二七ポイント低い。また、六〇歳以上七〇歳未満の非労働力者の六六%が、就労活動を終えて直ちに年金生活に入った。その理由として六七%は公的年金受給条件を満たしたためと答えており、一六%は定年を迎えたためである。就労生活から年金生活に直接入った者は、公的部門で就労していた者や、健康状態が良好な者、高学歴者に多く見られる。

逆に、六〇歳以上七〇歳未満の非労働力者の三四%は、離職後、失業期間や療養期間を経た後、早期・段階的退職制度を利用した後に年金生活に入った。失業期間や療養期間を経て、年金生活に入った者では、離職後から年金生活を開始するまでの期間に、就労を希望していた割合が高い。離職の直後に年金生活に入らなかった者には、公的年金を余儀なくされたものの、公的年金をすぐには受給できなかった者が多い。

年金受給者の就労が増加

六〇歳以上七〇歳未満の公的年金受給者のうち七%が就業していた。この割合は、二〇〇六年と比べて倍増している。〇九年以降、就労しながらの公的年金の受給に関する条件が実質的に撤廃されたことによる影響とされる。就労しながら公的年金を受給している者の半数は、公的年金額が不十分なことを理由に就労しているが、パートタイムで就労している者が多い。また、経済的な理由以外で就労している者も四割以上に上っている。このような就労をしながら公的年金を受給している者は、男性で高学歴で管理職に就く者に多い。とくに、管理職や高学歴者の所得代替率(現役時代の賃金に対する年金給付額の比率)が低いことに加えて、高年齢でも就労可能な場合が多いことが、年金を受給しながらの就労を促進させている。

一二年に五〇歳以上六〇歳未満であった就業者は、平均で六一・四歳で引退することを考えている。この年齢は〇六年と比べて一・五歳高い。引退予定年齢が高まっていると言えよう。

高学歴者で高い引退年齢

バカロレア十二年以上の学業修了証(2)を持つ者の引退予定年齢は六三・四歳である一方、バカロレア未満の学歴者(3)は

六〇・九歳となっており、高学歴の方が引退予定年齢が高い。二〇一二年に五〇歳以上六〇歳未満であった就業者の六〇％は、公的年金の受給権を獲得した時点で引退する意向を示しており、年金受給開始以前に引退する予定の者は五％に過ぎない。また、一九％の者は、年金受給しなから就業することを希望しており、この半数以上は経済的な理由により就業継続の意向をもっている。フランスでは長年、労働者の早期引退傾向が続いていたが、最近では高年齢者の就労傾向が高まってきている。

【注】

- 1 雇用局 (Pole Emploi) に求職者として登録されている者の数。
- 2 大学の一般教養課程修了に相当。
- 3 高校卒業及び大学入学資格を意味する免状を持たない者。

【参考資料】

Dares, « Emploi, chômage, population active : bilan de l'année 2012 », Dares Analyses, 2013-037, Dares du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, juin 2013
<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/etudes-et-recherches-77/publications-dares-98/dares-analyses-dares-indicateurs-102/2013-037-emploi-chomage-population-16397.html>
<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-037-v2.pdf>
 Insee, « Le passage de l'emploi à la retraite - Travailleur pendant la retraite, une situation qui se développe », Insee Première, no. 1449, INSEE, juin 2013
<http://www.insee.fr/fr/themes/>

document.asp?eId=ip1449
<http://www.insee.fr/fr/ffc/npweb/ip1449/ip1449.pdf>

(ホームページ最終閲覧：二〇一三年八月一日)

(国際研究部)

中国 最低賃金、七月までに二〇地域で平均一八%引き上げ

最低賃金は二〇一三年の場合、七月までに二〇地域(省・自治区・直轄市)で引き上げられ、平均上昇率は一八%を記録している。ここ数年各地域で高い上昇が続いており、その背景には、広がる労働者の不満、労働力不足といった事情が存在している。最低賃金の大幅な引き上げは、中小企業の経営悪化の一因となっておりと懸念する声の一方で、産業構造の高度化を促すとの見方も出ている。

目標は一五年までに平均賃金の四〇%以上

労働社会保障部(現在の人的資源社会保障部)は二〇一四年三月に「最低賃金規定」を制定している。同規定は、最低賃金を少なくとも二年毎に一度調整することを求めている(第一〇条)。人的資源社会保障部が二〇一一年に発表した「人的資源社会保障事業発展第二次五カ年計画要綱に関する通知」では、各地の最低賃金を年平均で一三%以上引き上げ、多くの地域で最低賃金水準を当地の都市労働者平均賃金の四〇%以上とするのが、二〇一五年までの目

標として掲げられた。國務院が二〇一三年二月に発表した「所得分配制度改革の深化に関する若干の意見」でも、二〇一五年までに最低賃金を当該地域の平均賃金の四割の水準にまで引き上げる一との数値目標が掲げられた。なお(表1)のように

沿海部の発達地域である北京・上海・天津・広東の最低賃金は、当該地域の平均賃金に対してそれぞれ二六・八%、三四・五%、三八・七%、二九・七%であり、いずれも四〇%を下回っている。各地の最低賃金はここ数年大幅に上昇している。二〇一一年に最低賃金の見直しを行った地域は二四で、平均上昇率は二二%だった。二〇一二年は二五の地域が最低賃金を引き上げ、平均上昇率は二〇・二%だった。二〇一三年は七月までに二〇の地域が引き上げ、平均上昇率は一八%である。

労働者の不満、労働力不足が背景に

製造業のハブともいえる東部の沿海地域では人手不足が続いているが、最近はこの中部や西部にも広がりがつつある。背景には、内陸部での経済成長による労働需要の拡大に加え、農村地域で人口の伸びの鈍化がある。また、出身地の近くで仕事を探

表1 2013年の各地域の最低賃金引き上げ状況

地域	最低賃金額 (2012年) (元/月)	最低賃金額 変更後 (元/月)	上昇率(%)	引き上げ実施日	平均賃金 (2012年) (元/月)	割合 ^{注3} (%)
上海	1450	1620	12%	2013年4月1日	4692	34.50%
広東	1300 ^{注1}	1550	19%	2013年5月1日	5215	29.70%
新疆	1340	1520	13%	2013年6月1日	3588	42.40%
天津	1160	1500	29%	2013年4月1日	3872	38.70%
江蘇	1320	1480	10%	2013年7月1日	3832	38.60%
浙江	1310 ^{注1}	1470	12%	2013年1月1日	3340	44.00%
北京	1260	1400	11%	2013年1月1日	5223	26.80%
山東	1240	1380	11%	2013年3月1日	3455	39.90%
遼寧	1100 ^{注1}	1300	18%	2013年7月1日	3488	37.20%
寧夏	1100	1300	12%	2013年5月1日	3295	33.40%
山西	1125	1290	15%	2013年4月1日	3833 ^{注2}	36.10%
安徽	1010	1260	25%	2013年7月1日	3716	27.20%
雲南	1100	1265	15%	2013年5月1日	3242	39.00%
河南	1080 ^{注1}	1240	15%	2013年1月1日	3295	37.60%
江西	870	1230	41%	2013年4月1日	3304	37.20%
広西	1000	1200	20%	2013年2月7日	3081	38.90%
甘肅	980	1200	22%	2013年4月1日	3203	37.50%
四川	1050	1200	14%	2013年7月1日	3593	33.40%
陝西	1000	1150	15%	2013年4月1日	3694	31.10%
貴州	930 ^{注1}	1030	11%	2013年4月1日	3644	28.30%

資料出所：各省(自治区・直轄市)等

注1：河南省・遼寧省・浙江省・広東省・貴州省は2012年に最低賃金を引き上げ行っていないため、2011年のデータを掲載

注2：山西省は省公表の2012年平均賃金のデータがないため、民間のデータを使用

注3：割合(%)=最低賃金額(2013年)/平均賃金(2012年)

注4：最低賃金に社会保険料・住宅積立金を含むか否かは地域により異なる

表2 各地域の都市部住民一人当たり月平均消費支出と最低賃金の比較(単位: 元)

地域	項目	2011年	2012年
北京	一人当たり月平均消費支出	1832	2004
	最低賃金	1160	1260
	差額	672	744
上海	一人当たり月平均消費支出	2092	2187
	最低賃金	1280	1450
	差額	812	737
深セン	一人当たり月平均消費支出	2007	2227
	最低賃金	1320	1500
	差額	687	724
天津	一人当たり月平均消費支出	1535	1669
	最低賃金	1160	1160
	差額	375	509
浙江	一人当たり月平均消費支出	1703	1795
	最低賃金	1310	1310
	差額	393	485
遼寧	一人当たり月平均消費支出	1232	1383
	最低賃金	1100	1100
	差額	132	283
陝西	一人当たり月平均消費支出	1149	1278
	最低賃金	860	1000
	差額	289	278
江蘇	一人当たり月平均消費支出	1398	1569
	最低賃金	1140	1320
	差額	258	249
安徽	一人当たり月平均消費支出	1098	1251
	最低賃金	865	1010
	差額	233	241
四川	一人当たり月平均消費支出	1141	1254
	最低賃金	850	1050
	差額	291	204
江西	一人当たり月平均消費支出	979	1065
	最低賃金	720	870
	差額	259	195
広西	一人当たり月平均消費支出	1071	1187
	最低賃金	820	1000
	差額	251	187
貴州	一人当たり月平均消費支出	946	1049
	最低賃金	930	930
	差額	16	119
甘肅	一人当たり月平均消費支出	932	1071
	最低賃金	760	980
	差額	172	91
山東	一人当たり月平均消費支出	1213	1315
	最低賃金	1100	1240
	差額	113	75
寧夏	一人当たり月平均消費支出	1075	1172
	最低賃金	900	1100
	差額	175	72
河南	一人当たり月平均消費支出	1028	1144
	最低賃金	1080	1080
	差額	-52	64
雲南	一人当たり月平均消費支出	1046	1157
	最低賃金	950	1100
	差額	96	57
山西	一人当たり月平均消費支出	946	1018
	最低賃金	948	1125
	差額	-2	-107
新疆	一人当たり月平均消費支出	987	1158
	最低賃金	1160	1340
	差額	-173	-182

資料出所: 各省(自治区・直轄市)、統計局

注1: 河南省・遼寧省・浙江省・貴州省は2012年に最低賃金を引き上げていない

注2: 広東省は一人当たり月平均消費支出額が取得不可能のため、代わりに深セン市を掲載

そうとする労働者が増えていることも労働力の供給に影響している。広東省人的資源社会保障庁は「広東省は就業における吸引力を強化することで、金融危機の影響で地方へ分散してしまつた労働力を呼び戻すことができる」との見解を示している。広東省はそのために、最低賃金の引き上げ、就業環境の改善、ポイント制での戸籍付与などに取り組んでいる。

最低賃金は各地域が当地の経済情勢などを踏まえて決める。中国では持続的な経済成長が続いているが、貧富の格差は広がっている。格差の是正をめざすとともに物価上昇に苦しむ労働者の不満を和らげ、社会不安の拡大を防ぐことが最低賃金引き上げの主な目的であり、このところは各地で毎年のように引

き上げられている。こうした最低賃金引き上げの背景には、上記のように所得格差の是正・社会不安対策・物価高騰への対応といった要素もあるが、沿海地域の場合は労働力の供給不足という中国独特の事情に対する政策という要素もある。一方内陸部では国家レベルでの経済開発政策が進んでおり、それに伴う労働需要が内陸部での引き上げの要素の一つとなっている。

最低賃金で生活できるか

最低賃金は大幅に上昇しているものの、「上昇幅が小さい、これでは生活できない」といった声が各地の労働者から絶えずあがっている。いったい最低賃金がいくらであれば生活できるのだろうか。表2は、各地の最低

賃金と一人当たり月平均消費支出を比較したものであるが、これをみる限り、最低賃金の額が十分であるとは必ずしも言い切れない。経済発展に伴い個人の消費支出は増加しているが、最低賃金はそれに追いつききれていない。ただし、二〇一一年に比べて二〇一二年は消費支出と最低賃金の差額は縮小している地域が多い。北京・上海・深センなどで差額が大きく、二〇一二年の北京市では七四四元の差がある。

中小企業に負担、消費拡大への期待も

最低賃金には時間外労働手当、休日出勤の割増金等が含まれないので、使用者側にとつての実際の雇用コストは基準額よりも大きい。賃金の引き上げは企業

に人件費負担の増加をもたらす。コストを価格に転嫁することが難しい分野では、外資企業の工場の海外移転や撤退が懸念される。また、国内の中小企業の負担増加も大きな懸念だ。

統計局の発表によると、七月の製造業PMI(購買担当者指数)の速報値は五〇・三であった。中小企業の割合が高いHSBC発表のPMIの値は四七・七で、一カ月ぶりの低水準となった。PMIは五〇を上回ると景気の改善を示し、下回ると景気の悪化を示す。他の要因もあるとはいえ、最低賃金の大幅上昇が中小企業経営の悪化に影響していると推測されている。

そうした中小企業経営への影響を懸念する声がある一方、最低賃金の引き上げは産業構造の高度化を促す効果を持っている

との指摘も出ている。広東省などは高い人件費に耐えられる付加価値の高い産業に進出してもらうと考えている。さらに賃金の底上げを通じて消費の拡大も期待できるため、中国国内で内需を取り込みたい企業にとつてはよいチャンスと言えよう。

あるエコノミストは「最低賃金の引き上げにより工場では雇用削減が行われているが、これは製造業の高付加価値への転換を促す可能性が高い。これは発展のためのよい流れだ」と述べている。

【参考資料】
中国府網、人民網、統計局、中国統計年鑑、中国労働、各省(自治区・直轄市)

(国際研究部)

韓国

カギ握る時間制雇用の拡大—就業率七〇％達成の政策目標

朴槿恵政権は、就業率七〇％の達成を最優先の政策目標に掲げている。大統領任期中の五年間に二三八万人の新規雇用に創出し、そのうちの三八％（九三万人）を時間制（パートタイム）雇用でまかなう計画である。政府は、女性の経済活動への参加拡大、サービスの業・中小企業などの創造経済の活性化、時間制雇用の拡大の三つを柱に政策を推進し、年平均四七七八〇〇〇人の雇用を創出すれば、就業率七〇％を達成できるとしている。

顕著に低い女性と若者の就業率

二〇一三年七月の韓国の就業率は六〇・四％で、男性七四・一％、女性五一・三％となっている。就業率は〇三年以降停滞し続けており、とくに女性と若者の就業率が低いのが特徴である。

女性（一五〜六四歳）の就業率は、〇二年は五二・〇％、一二年は五三・五％であった。長時間労働や保育サービス不足により大卒以上の高学歴女性を中心にキャリアブレイク現象が相変わらずみられる。

若者（一五〜二九歳）の就業率は、〇二年の四五・一％から一二年の四〇・四％へと四・七ポイント低下した。二〇〜二四

歳層の若者の就業率は継続的に低下し、二五〜二九歳層の若者の就業率は停滞している。非経済活動人口に占める若年層の割合が上昇し、「休んでいる」状態の若者が継続的に増加している。

中高年（五五〜六四歳）の就業率は、〇二年の五九・五％から一二年の六三・一％へと三・六ポイント上昇した。五〇歳以上人口の増加が就業者の増加につながっている。

一三年三月の雇用労働者に占める時間制雇用の割合は、全体九・九％、男性四・七％、女性一六・九％であった。

最低賃金・四大社会保険などの基本的労働条件を保証

政府は、時間制雇用が全体の三七・八％（一二年）を占めるオランダをモデルに、時間制雇用の拡大をめざしている。オランダでは一九八二年、政労使が賃金抑制と労働時間短縮による雇用確保を内容とするワッセナー合意を締結。その後、フルタイムとパートタイムの均等待遇を導入し、ワークシェアリングによる雇用創出を実現した。

政府は、新しく創出される雇用一〇件のうち、四件を良質な時間制雇用にする計画である。そのため、最低賃金や四大社会

保険（国民年金、健康保険、雇用保険、労災保険）などの基本的な労働条件を保証し、雇用の安定性を改善する。時間制雇用に対し、労働時間に比例した保護原則を導入し、法律に明記する。雇用労働部は、時間外労働の制限、労働時間に比例した保護原則の明示、労働時間短縮請求権の付与、時間制雇用の適合職種指定・勧告などを盛り込んだ「時間制労働保護および雇用促進に関する法律」の制定を一三年下期に推進する計画である。

公共部門が率先し民間部門に拡大

政府は、六月四日に発表した「就業率七〇％達成のための雇用ロードマップ」に基づき、一二年に二〇九二時間だった年間総労働時間を一七年までに一九〇〇時間以下に削減し、ワークシェアリングによる雇用創出を推進する。時間制雇用に一二年の一四九万人から五年間で九三万人（六二％）増加させ、一七年までに二四二万人に拡大する計画で、公共部門が率先して時間制雇用を増やし、民間部門に広げていく方針を示している。

そのため、①公共部門で非常勤七級以下の一般職公務員に時間制雇用の採用を導入し、段階的に対象を拡大、②既存の定員の再分類により、時間制雇用が可能な分野を発掘、③組織改正時に時間制公務員への定員切り替

えを実施——などを推進する。

政府は、時間制雇用を創出する企業に対して新規採用労働者一人当たり月額六〇万ウォンの限度内で賃金の五〇％を一年間助成する。また、時間制適合職務の開発などに必要なコンサルティンク費用を五〇〇〜一〇〇〇万ウォン支援する。さらに、来年から常用労働者一〇〇〇人以下の中小・中堅企業が時間制の正規労働者一人を採用する場合、雇用保険、労災保険、国民年金の保険料を助成する。

女性・若者・中高年の雇用に拡大に注力

政府は、就業率七〇％の達成には、女性や若者、中高年の時間制雇用の拡大が重要であると強調している。とりわけ、貧困層、女性、若者、中高年の非経済活動人口の労働市場への参加が鍵になるとみている。

このため、女性には、育児休業制度の定着、職場保育施設設置の拡大など共働き夫婦のための保育サービスの拡充、ケアなどの社会サービス分野における新規雇用創出、キャリアブレイク中の女性の就職支援サービス強化などの施策を講じる。

若者には、労働市場への早期参入を促進するため、警察、教員などの公共部門の雇用拡大、海外における就業機会の拡大、スペックを超越した採用（能力本位の採用）システムの構築・

拡大、韓国型の仕事・学習デュアル・システムの導入などの対策を実施。中高年には、六〇歳定年制の早期定着支援、労働時間短縮請求権の導入、退職後の人生再設計と再就職支援のための雇用希望センターの設置などを通じ長く働き、再就職する基盤を構築する。

実現可能性を疑問視する声も

政府の計画について、多くの専門家は、実現可能性が低いと評価している。五年間で二三八万人の雇用を創出するためには、年平均七〜八％の経済成長率を維持する必要がある。また、時間制雇用を通じて就業率を向上させるためには、労働の柔軟性を確保する必要があるが、政府の対策には、その具体的手段が欠けていると指摘している。

良質な時間制雇用を定着させることも容易ではない。賃金や処遇などで正規雇用と非正規雇用の格差が大きく、非正規雇用に対する差別意識が残っている現状から、正規の時間制雇用の増大には限界があるとみている。専門家の多くも就業率七〇％の目標を達成するためには、時間制雇用の拡大が鍵を握るとみる。女性・若者・中高年の動向が重要だとし、労働市場政策だけでなく、教育・社会政策を一般的に考慮した具体的な政策目標が必要と主張している。

（国際研究部）