

海外労働事情

アメリカ

AFL・CIOが団体交渉に頼らない組織化枠組の促進を加速

アメリカ労働総同盟・産別会議(AFL・CIO)は、労働組合に入っていない人を対象とした地域組織「ワーキング・アメリカ」を、全米五〇州へ拡大することを一〇月三日に発表した。「ワーキング・アメリカ」には、現在、三二〇万人のメンバーがいる。

戸口を叩いてメンバーを増やす

「ワーキング・アメリカ」は、バイロット・プログラムとして

二〇〇三年に一一州で始められた。労働組合に入っていない人を対象としているため、組織化の手法も従来とは大きく異なるものだった。

キャンパスという名称の組織化担当者を地域に送り、家々の戸口を一軒ずつ叩くことがその方法だ。経済情勢に関する会話をしながら、健康保険の加入掛け金割引サービスや、継続的に情報提供を行うことなどにより会員数を増やしてきた。

これまで、その活動は政治目的であることが多かった。選挙時期になると、キャンパスの人数を増やし、推薦する候補者への投票を呼びかけたり、特定の政策についての支持をメンバーに訴えたりするなどしてきた。

ワーキングアメリカの中核的メンバーは五ドルの年会費を支払っている全体の一五%ほどだ。各地域にはキャンパスを束ねるスタッフを置き、その下で複数のキャンパスが活動する。スタッフはパーマネントで、

キャンパスは年間契約となっている。

コアとなっている活動は、コミュニティ・アクション・チームによる毎週の会合だ。そこでスタッフやキャンパスとともに、中核的メンバーが取り組むべき課題や、その課題の解決のために具体的何をするべきか、どうやって他のメンバーを巻き込んでいくか、について議論を交わしている。

現在では、単なる政治活動だけでなく、最低賃金の引き上げや、人間らしい生活のできる賃金をめざすリビング・ウェッジ運動などの活動に範囲が広がっている。

もはや交渉単位や職場だけでは生き残れない

一〇年間の試験期間を経て、AFL・CIOは「ワーキング・アメリカ」を本格的に運用することを選択した。その背景には近年の労働組合への逆風がある。労働組合の組織率が低くなっているほか、派遣、テンポラリー、請負といったような非典型的な働き方をする人が増えたため、企業との団体交渉の社会への波及効果が弱くなっていることがその原因だ。

「ワーキング・アメリカ」は労働組合員ではない人たちを地

域で直接にメンバーとしてきたが、その活動と労働組合とを強く結びつけることで、組織力を強化することがめざされている。

地域の労働組合組織の施設でさまざまなプログラムを実施する際に、「ワーキング・アメリカ」のメンバーを対象とするものに加えたり、メンバーが働いている職場の状況を改善することを支援していくことが考えられている。

これまでも、教育プログラムの実施や労働組合ではないが働く人の権利を守ったり、職業訓練などを実施する組織であるワーカーセンターを立ち上げた、といったことなどを試験的に実施してきた。

とくに、労働組合の組織率が低い南部で活動が広がることが期待されている。ニューメキシコ州の映画産業では、一〇〇〇人を新しくメンバーにしたほか、テキサス州では、教員をメンバーにするなどの成果もある。

このような取り組みについて、AFL・CIOのトラムカ会長は、「労働運動はもはや交渉単位や職場だけでは生き残ることができない」と発言している。

ナショナルセンターに直接に組織されるメンバー

「ワーキング・アメリカ」の

設立や運営にかかった経費は、AFL・CIOが負担している。AFL・CIOは労働組合の全組織だが、個人を直接のメンバーにしてきたわけではない。個人をメンバーとしているのは、産別別労働組合である。

アメリカの労働組合は、事業所別の労働者が投票することで合法的な団体交渉権を獲得することができ。そのうえで、産別労働組合の下部組織になるという階層的な構造になっている。そのため、企業ごとや地域ごとにも産別別労働組合は活動している。一人ひとりの労働組合員からすれば、AFL・CIOはそれほど身近な組織ではない。

「ワーキング・アメリカ」は、そのような階層を超えて、直接にメンバーを組織できることになる。

今後については、一八カ月以内に二二州に拡大し、五年後の二〇一八年までには全米五〇州へ拡大する予定であることをAFL・CIOは発表している。

【参考資料】

Josh Edelson, AFL-CIO's Non-Union Worker Group Headed Into Workplaces in Fifty States Leave, The Nation, Apr.13.

Ben Pen, AFL-CIO Advances Plans to Expand With Working America's Nonunion Members, Daily Labor Report, Oct.12.

(山崎 憲)

イギリス

スコットランドの製油所で労使紛争
— 労組側が全面的敗北

スコットランドのグレンジマス製油所で、年金制度変更や賃金凍結などをめぐり労使が対立、一時は経営側が石油化学プラントの閉鎖を発表し、従業員八〇〇人の解雇と地域経済への大きな影響が危ぶまれた。しかし、労組側が一転して経営側の案を受け入れ、閉鎖は回避された。合意内容には、年金制度の変更や賃金凍結のほか、向こう三年間はストライキを行わないことなどを含むとみられる。

経営側、年金制度の確定
提出型への変更や賃金凍結など提案

スコットランド唯一の石油化学コンプレックスであるグレンジマス製油所は、製油施設と石油化学プラントで従業員一三七〇人及び契約社員二〇〇〇人余りを雇用し、スコットランドの燃料需要の大半を担う(1)。

今回の労使紛争は、製油所の労組幹部が就業時間中に政治活動を行ったとの理由で、経営側のイネオス社(2)が同幹部を停職処分としたことが直接の原因だ。処分を受けた労組ユニイト(製造業、建設業、運輸業、公共部門などで労働者一四二万人を組織する国内最大の産別)の幹部は、製油所の二五年来の従

は行わず、製油所を閉鎖するとの方針を示した。現地メディアによれば、労働条件引き下げ案の主な内容は、確定給付制度(最終給与基準年金)から確定拠出制度への年金制度の変更、二〇一七年までの賃金凍結及び一時金の支給停止、ソフト手当や時間外手当の削減、休暇や解雇などに関する条件の切り下げ、さらに規模は明確にされていないが、一定の人員削減が含まれていたとみられる。年金制度の変更をめぐっては、二〇〇八年四月にも同種の提案

(新規採用者に対する最終給与基準年金の廃止、従業員に一定割合の拠出)をめぐって労使紛争が発生し、四八時間にわたるストの結果、経営側が提案を撤回した経緯がある(6)。

労組、プラント閉鎖の回避のため経営案に合意

労組は再生計画の発表に先立って、既に九月二七日には組合幹部に対する処分への抗議を目的とするストライキの実施を決め、一〇月初めから時間外労働拒否などの争議を開始していた。これに対して経営側は、ストが実施されれば安全面に不安が生じるとの理由から製油所の操業停止を予告、少なくとも年内のスト実施はないとの保証がなければ、交渉に応じることができないとの意向を示した。一〇月半ばに開始された公的な仲

裁機関(ACAS)を挟んでの交渉も決裂、労組側は年内はストを実施しないとの譲歩を行ったものの、経営側は年明けの保証がなければ到底受け入れられないとして、一〇月一六日に製油所の操業を停止した。加えて、従業員に対して労働条件切り下げに同意するよう直接呼びかけ、期限までに合意した従業員には最高で一五〇〇ポンドの一時金や、確定拠出年金における雇用主拠出の条件の優遇などを約束した。労組は、この提案を拒否するよう組合員に求めたが、経営側の発表によれば、従業員のおよそ半数(六六五人)が経営側の案を受け入れたという。

しかし、期限内に労組が合意しなかったことを理由に、経営側は一〇月二日、石油化学プラントを即座に閉鎖・売却し、従業員八〇〇人を解雇するとの方針を発表した。さらに、プラントの閉鎖は将来的に製油施設の閉鎖につながる、との可能性が示唆されていた。

経営側の強硬な姿勢に対して、労組は一転してプランを受け入れることを決め、これに基づく対案を提出、経営側がこれに合意したことで、同二五日、プラントの閉鎖は撤回された。合意内容の詳細は不明だが、経営側の発表として現地メディアが伝えるところでは、年金制度の変更、三年間の賃金凍結をはじめとする労働条件の切り下げのほ

か、同じく三年間(ガスターミナルの建設期間中)はストを行わないこと、またプラントにおけるフルタイムの専従の廃止などを含む(7)。経営側は今後の整理解雇の可能性を否定していない。また前後して、新たな設備投資に関する政府助成の申請に対して、イギリス・スコットランド両政府から合計一億三四〇〇万ポンドの助成が実施されることが決まった。

なお、紛争の直接の原因となった組合幹部に関して、経営側は独自の調査結果に基づき、懲戒委員会の開催を予定していたが、同幹部はこれに先立って製油所を退職した。経営側による調査結果に、不利な内容が含まれていたことが一因とみられる(8)。

経営側によるプラント閉鎖の発表以降、メディアなどでは労組に対する批判的な意見が多くみられた(9)。国内最大の産別労組が、伝統的に労組が強く、組織率も高い職場における争議で敗北したこと、また背後で誘引となった政治活動の内容が明るみに出たことで、一般からの労働組合への関心や支持が一層低下するのではないかと危惧の声も出ている。

〔注〕

- 1 スターリング大学のベル教授によれば、プラントはスコットランドの製造業全体の生産高の八%を占める。
- 2 スイスに本部を置く多国籍企業

で、二〇〇六年にBPから売却を受けた事業の一環として、グレンジマス製油所を取得。二〇一〇年には税対策のため、本部をイギリス国内からスイスに移転した。なお製油施設は、二〇一一年に中国石油との合併となっている。

3 現地メディアによれば、組合員に対する党への加入の強制や、本人に知らせずに入入手続きを行ったなどの疑いが持たれていた。事態の発覚後、党本部に対して組合員二名が労組による不正（党会費は労組負担で党に加入、労組推薦の候補者を支持）を証言していた（後に証言を撤回）。

4 労働党は、最大のスポンサーである労組の影響下に振り回されていると見られることを嫌って、厳しい対応をとったとみられる。なおこの件により、同幹部並びに労組が支持する候補者は、一旦は党員資格を停止され、警察当局による判断を経て九月に解除、この間の労働党加入者は候補者選定への関与を禁止された。また、労組ユニットの委員長ならびに労組推薦の候補者と親交が深かったとされる労働党の選挙対策担当者が、労働党による対応をうけて担当を辞任している。

5 背景として、国内ではここ五年余りで二カ所の製油所が閉鎖あるいは操業を停止しており、燃料需要のシフト（ガソリンからディーゼル燃料や天然ガスへ）に対する対応の遅れなどが要因として指摘されている。ただし、グレンジマス製油所の財務状況に関する経営側の主張には疑いの声も多く、実際にはむしろ年数億ポンドの利益が出ているとも推測されている。

6 二〇〇九年一月まで続いた協議の結果、最終給与基準年金を引き続き新規採用者にも適用する一方、新たに従業員側も一定の拠出を行うこと（従来は従業員負担なし）が合意された。

7 労働運動関連のウェブサイト

(Workers' Liberty) がより具体的な内容として伝えるところによれば、年金制度については確定拠出型に変更のうえ労働者側の拠出率引き上げ、シフト手当は年間一万ポンドから七五〇〇ポンドへの削減、解雇手当は法定下限額への削減——など。また、製油所のフルタイムの労組議長をパートタイムに変更し、団体交渉で扱うべき内容も縮小するなど、向こう三年間の無スト合意と併せて労組の交渉力を大幅に削ぐ内容とみられる。

なお、先の経営側の提案に期限までに合意した従業員には、一時金の支給や年金積立に関する有利な条件が適用される一方、合意しなかった労働者は一旦雇用関係を解除され、より条件の悪い新たな確定拠出年金が適用されるといふ。

8 経営側は、警察当局の一部メディアに対して、労組幹部の製油所における電子メールの記録を提供、この中に、先の選挙候補者選定に関する調査妨害の証拠が含まれていた（労組に不利な証言を行った組合員に対して、証言を撤回するよう働きかけていた、と報じられている。報道を受けて、労働党に対して再調査を要請する声が党内外から強まっているが、党本部はその可能性を否定している。なお同幹部は、地域の労働党議長の職を辞する意向を示している。

9 キャメロン首相も議会において、「ならず者」の労組活動家があやうくスコットランドの石油業を屈辱させ、プラント閉鎖を招いて八〇〇人の従業員の雇用を犠牲にしたかたとして、労組を強く非難した

【参考資料】
Unite, Ineos, BBC, The Guardian, The Telegraph, Herald Scotland, Daily Record, Engineering and Technology Magazine, Workers' Liberty ほか各ウェブサイト

(国際研究部)

ドイツ 派遣・僅少労働者の職業継続訓練への参加は四人に一人

派遣労働者と僅少労働者（社会保険料負担義務のない月額収入四五〇ユーロ以下の労働者）の職業継続訓練 (Weiterbildung) への参加率 (二〇一二年) は、典型労働者の半分にも届かず、四人に一人しか参加していないことが、ドイツ・ベルテルスマン財団の調査報告書でわかった。このうち、派遣労働者の参加率は二〇〇六年の四〇％台から大幅に低下した。いまや全就業者の約二二％を占めるまでになった非典型労働者に、キャリア・アップの機会が与えられていないドイツの現状について、報告書は警鐘を鳴らしている。

全体では高水準を維持
職業継続訓練に参加した者の割合 (表) は、労働者全体でこれをみると、二〇〇六年は五七・八％、二〇一二年は五八・九％と、かなり安定的に推移している。しかし、就労形態別 (二〇一二年) でこれを見ると、典型労働者は約三分の二 (六四・〇％) が過去三年間に職業継続訓練に参加したのに対し、非典型労働者は半分弱 (四七・八％) しか参加していなかった。また、非典型労働者の中でも、短時間労働者と有期労働者の参加率はそれぞれ四八・五％、四八・一％

と比較的高かったのに対し、派遣労働者と僅少労働者の参加率はそれぞれ二七・一％、二二・九％と、他の就労形態との間で大きく値を下げてしまっている。このような調査結果に対し、ベルテルスマン財団の職業継続訓練制度専門員であるフランク・フリック氏は、「職業継続訓練の場において、非典型労働者は不利な状況に置かれている。その結果、非典型労働者は、自らの職業資格を高める機会が与えられていないだけでなく、典型的な労働関係へステップ・アップする可能性をも奪われている」とコメントしている。さらに同氏は、このような状態が続くと、熟練労働者不足というドイツの今日的状況にも良くない影響を及ぼすだろうとしている。

参加意欲は非典型労働者の方がむしろ高い傾向
このような職業継続訓練参加率の差異は、キャリア・アップの機会を得られないことに対する非典型労働者の不満として表に現れている (図)。自らが持つ職業継続訓練への参加と新たな技能修得の可能性に対して不満を持っている者は、派遣労働者と僅少労働者ではそれぞれ四

一・四％、三九・五％と比較的高かったのに対し、典型労働者では二四・三％に過ぎなかった (労働者全体では二五・二％)。

この点について、ドイツ労働市場・職業研究所 (IAB) 研究部門長のルッツ・ベルマン氏は「職業継続訓練の機会が減れば減るほど、そこに参加できないことに対する不満は高くなる傾向にある。これまで一般に、非典型労働者は職業継続訓練へ参加することに無関心であるといわれてきた。しかし、その言説は今回の調査によって覆された。職業訓練参加率に差異がある

表 就労形態別にみる職業継続訓練参加率 (%)

参加率	全体		典型		非典型		有期		短時間		派遣		僅少	
	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012
		57.8	58.9	62.2	64.0	48.1	47.8	44.1	48.1	48.2	48.5	43.2	27.1	22.8

資料出所：BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06 und 2011/12をもとにベルテルスマン財団が作成。

この原因は、労働者側の参加意欲にあるのではない。企業側が労働者らの潜在的能力を無駄にしているのである。非典型労働者はむしろ、職業継続訓練に参加することをより強く望んでいる」とコメントしている。

貧困層が固定化するおそれも

このような職業継続訓練への参加率は、資格が低くなればなるほど、さらに低くなると調査報告書は指摘している。高資格を有する労働者は、労働者全体で六一・〇%、非典型労働者で五一・〇%が職業継続訓練に参加しているのに対し、低資格しか有しない労働者は、労働者全体で三五・二%、非典型労働者で二六・四%しか職業継続訓練に参加していないかった。そして、非典型労働者のうち手取り報酬七〇〇ユーロ以上の者は、失業者に占める職業教育訓練参加者の割合よりも男性で二・九ポイント、女性で六・八ポイントそれぞれ高かったのに対し、同七〇〇ユーロ未満の者では男性で五・七%、女性で三・五%それぞれ低かった。

この点について、ベルマン氏は、「このまま

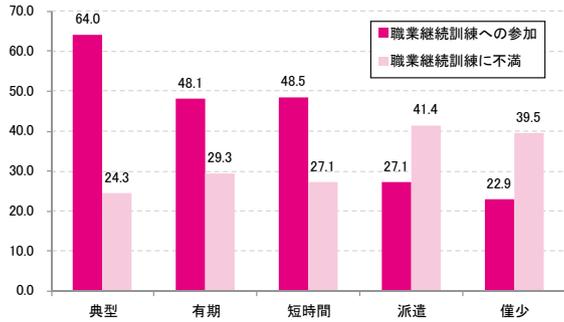
では社会的な立場がそれぞれ固定化し、結果、プレカリアート（不安定・低賃金労働者）層がそこに定着化せざるを得ないという状況を招きかねない。そして、その影響はもちろん雇用そのものだけでなく、社会保障コストの増大にまで及ぶことになる」とコメントしている。

【参考資料】

- Bertelsmann Stiftung: Nur jeder vierte Zeitarbeiter hat Chance auf berufliche Weiterbildung, Pressemitteilung, 05.06.2013
- ders., Die Weiterbildungsweitere, 2013
- Handeshshart, Weiterbildung von Minijobbern und Zeitarbeitern wird vernachlässigt, Nr. 112, 06. 06. 2013, S. 9

(国際研究部)

図 就労形態別にみる職業訓練参加率とその不満度との関係 (%)



資料出所：BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12をもとにベルテルスマン財団が作成。

フランス

公的年金制度改革案を発表——保険料拠出期間延長や公平性への配慮も

エロー首相は、八月二十七日、公的年金制度の改革案を発表した。満額受給に必要な保険料拠出期間を現行の四一・五年から段階的に延長し二〇三五年には四三年とすることや、二〇一七年までに保険料率を〇・六ポイント引き上げることなどを主な柱としている。産休中の女性、研修期間中の若年者、重労働従事者への新たな仕組みの導入、保険料率引き上げの労使負担の一律性、年金受給者に対する負担などを盛り込み、公平性に配慮した改革案であることを政府は強調している。

公的年金の赤字は一四〇億ユーロ(二〇二一年)

フランスの公的年金制度は賦課方式で運営されており、赤字額は二〇一一年時点でおよそ一四〇億ユーロに達している。制度改正を行わない場合、赤字額は二〇二〇年に二〇七億ユーロ、二〇四〇年には二六六億ユーロに達する見込みである。赤字削減を目的とした制度の改革のため、七月四日から政府は労使代表と本格的な協議を始めた。政府側から満額受給に必要な保険料拠出期間の延長の意向が示され、八月二十七日、公的年金制度の改

正案が発表された。九月一八日には、発表内容を盛り込んだ法案が閣議決定された。その主な内容は、以下のとおりである。

満額受給に必要な保険料拠出期間を一年半延長

現行制度では年金を満額受給するために必要な保険料拠出期間は、四一・五年(一九五五年以降に生まれた者)である。公的年金支給開始年齢(六二歳へ引き上げ中(一))に達した者は公的年金を受給することが可能であるが、満額受給するために必要な保険料拠出期間(「みなし期間」も含む、後述)を満たしていなければ、年金が減額される。今回の改正法案では、この満額受給するために必要な保険料拠出期間を、段階的に延長することになる。具体的には、二〇二〇年以降、三年毎に1四半期ずつ延長される。その結果、二〇三五年には四三年(一九七三年以降に生まれた者)となる。

保険料率の〇・三ポイント引き上げ

公的年金制度の保険料率(民間企業で働く雇用労働者が加入する「一般制度」の場合)は、現在、「社会保険料賦課対象最高賃金基準額」(2)までの賃金額(二

〇一三年で月額三〇八六ユーロ)に対して、使用者負担分が八・四%、労働者負担分が六・七五%、賃金総額(上限なし)に対して、使用者負担分が一・六%、労働者負担分が〇・一%となっている。

今回の改正では、保険料率が労働者負担分、使用者負担分共に、二〇一四年に〇・一五ポイントずつ、二〇一五年から二〇一七年にかけては〇・〇五ポイントずつ引き上げられる。その結果、二〇一七年の保険料率は、労使ともに、現行より〇・三ポイント引き上げられることとなる。この引き上げは、民間企業で働く雇用労働者が加入する「一般制度」だけでなく、公務員を対象とした公的年金制度などを含む全ての制度で実施される。

「重労働予防個人勘定」の創設

重労働(騒音や機械の振動を受ける職種、危険な化学薬品を扱う職種、粉塵や煤煙に晒される職種、夜勤など)への過度の従事を防ぐことや、それに対する補償を年金制度を通じて行うため、「重労働予防個人勘定」(4)を創設することになる(二〇一五年一月一日より施行予定)。

この「重労働予防個人勘定」は、重労働に従事する全ての民間部門の雇用労働者が対象とな



る（公的部門は対象外）。重労働の内容により、1四半期当たり一〜二ポイント付与される。蓄積されたポイントは、重労働への過度の従事を防ぐことと重労働に従事したことに對する補償に使われる。具体的には、最初の二〇ポイントは、職業訓練に利用されることが義務付けられる（職業訓練費をポイントとして企業の拠出で支払うことと考えられる）。すなわち、職業訓練を受け重労働でない職種へ転換することを意図している。また、重労働に對する補償として、労働市場から引退する前にパートタイムでの就業に変更した場合でも収入はそれまでの額を維持するようにするか、最大で二年前倒しして年金生活に入ることができるようになる。後者の場合、一〇ポイントで1四半期、年金支給開始を前倒しすることができると見られる。年金支給開始年齢が近づいている高齢労働者に對しては、獲得ポイント

二倍にし、最初の二〇ポイントを職業訓練に費やす義務を免除するという経過措置がとられる。なお、この「重労働予防個人勘定」に必要な財源は、報道によると（重労働に従事する従業員を持つ）企業が拠出することになるとされているが、具体的な内容は不明である。

年金保険料拠出期間の扱いの変更

今回の改正で、満額支給するために必要な保険料拠出期間が延長されるため、満たすことができない者が増加することも考えられる。それに対する方策として、実際には保険料を納付しないものの、保険料拠出と見なす期間を拡大することとなった。出産休暇中、短時間・低賃金労働者、研修を受けた求職者、見習制度利用者が該当する。

出産休暇期間のすべてが拠出期間に

フランスでは出産休暇中は原則として賃金が支払われない。そのため、年金保険料を拠出せず本来なら保険料期間とはならない。しかしながら、現在、出産休暇のうち、2四半期のみが保険料拠出期間として見なされている。これが二〇一四年一月一日以降は、出産休暇の全ての期間が保険料拠出期間と見なされる。これにより複数の子供を持つ女性が恩恵を受けること

なる上に、男性に比べて低い女性の年金額の改善にもつながる。なお、フランスでは、出産休暇中は医療保険制度から出産休暇手当⑤が支給される（従前賃金に比例、上下限額あり）。

また、出産休暇期間は生まれてくる予定の子供の数や既に養育中の子供の数により異なり一六週間から四八週間である。

週一時間就労でも拠出期間に

現在、1四半期に最低賃金（SMIC）で二〇〇時間就業した場合の賃金相当額の支払いがあった時のみ、1四半期の保険料拠出期間と見なされている。すなわち、賃金額がSMICの者が、1四半期に就業時間が二〇〇時間未満であれば、その1四半期は保険料を拠出した期間とは見なされていない。今回の改正案では1四半期に最低賃金SMICで一五〇時間就業した場合の賃金相当額の支払いがあった時に、1四半期の保険料拠出期間と見なすことに変更される。したがって、例えば1四半期のうち、繁忙月の一カ月間の一五〇時間のみ就業した場合でも、1四半期の保険料拠出期間と見なされることとなる。同様に、短時間のパートタイム労働者、例えば、週に一日半（一時間半）しか就業しない者でも、保険料拠出期間として見なされることになる。これにより

短時間・低賃金労働者が必要な保険料拠出期間の確保が可能になる。

研修期間を拠出期間に

失業保険制度による失業手当の受給権のない求職者（主に長期失業者）は、職業訓練の一環として研修を受けた場合、現行制度では研修期間は保険料拠出期間としてみなされない。今回の改正では、五〇日の研修期間で、1四半期の保険料拠出期間とみなされることになる。この改正は、五〇日間完全に失業している場合に、1四半期の保険料拠出期間と見なされるという現行制度に對して、再就職に向けて努力している者が、完全に失業している者より年金保険料拠出期間に關して不利な扱いを受けている現状が解消されることになる。

見習期間のすべてが拠出期間に

就労活動への定着をめざした見習制度⑥があり、現在およそ四〇万人が利用している。現行では、たとえば見習期間が二年の場合、一年で1四半期の保険料拠出期間、二年で3四半期（一年目の1四半期十二年目は2四半期）と見なされているが、それが改正案では見習の期間すべてが保険料拠出期間と見なされるようになる。すなわち、先の場合、8四半期の保険料拠

出期間とされることとなる。

課税強化と年金増額改定日の先延ばし

年金受給者のうち、子供を三人以上養育した親に支給されている割増年金部分（一〇%割増される）に對して、所得税が課税されるようになる（現在は、非課税）。また、年金額の改定を現在の毎年四月一日から一〇月一日に遅らせる。これにより、毎年の年金額の増額が六ヶ月遅れることとなり、歳出増が先延ばしされることになる。しかしながら、高齢者最低所得保証給付制度⑦は先延ばし対象から除かれる（後述）。

公平性や景気回復への配慮

政府によると、この年金制度の改正は、賦課方式での公的年金制度の財政を二〇二〇年に均衡させ、その後、二〇二〇年に渡って安定させることを目的としている。

年金の満額支給に必要な保険料拠出期間の延長という方策をとったのは、（前政権が実施した）若くして職業活動を開始した者にとってペナルティとなる公的年金の支給開始年齢を引き上げるのを避けたためである。また、負担の増加についても公平性を確保していると政府は強調する。保険料率は引き上げられるが、労働者及び使用者の負担分の引き上げ幅は同一であ

り、加えてこの引き上げは全ての制度が対象となっている。その上、年金への課税強化や改定日の変更等が盛り込まれており、公的年金制度の改正・改革では初めて、年金受給者にも負担を求める内容となっている。

さらに、女性（出産休暇）や重労働に従事した労働者、若年者（研修や見習）に配慮しており、様々な不公平を解消することも今回の改正で実現されると強調している。

それらに加えて、満額受給するために必要な保険料拠出期間の延長は、二〇二〇年以降に年金受給を開始する世代にのみ適用することによって、年金受給が近づいている者にも、その計画が狂わないように配慮したとしている。また、企業の実質的な負担増は二〇一五年以降としており、雇用創出や回復途上の景気への悪影響を防ぐため、二〇一四年に、企業の労務費負担の増加を求めないこととなった。

労使の反応とその後の政 府の対応

この年金制度改革案に対して、経営者団体のフランス企業運動（MEDEF）は、「構造的な改革ではない」（MEDEF発表の声明）とし、批判的である。MEDEFのピエール・ガタズ会長は、「政府（案）は、課税強化のみで、〇・一ポイントの保険料率引き上げで、五年で五〇〇

〇人の失業者が増加する」（8）との懸念を表明した。

そこで、ピエール・モスコヴィッチ経済・財政相は、公的年金制度の保険料率の引き上げは維持するものの、家族手当程度の保険料率を引き下げること、使用者負担が増加しない対策を表明した(9)。これは、二〇一四年から、現政権の任期満了（二〇一七年）までの予定で、社会保障財源法案に盛り込む予定にしている。

この措置に対して、改正案に反対している労働組合からは、労働者の負担は重くなるのに対して、使用者の負担が変わらなると批判している。公的年金制度の改正案に賛意を示しているフランス民主労働総同盟（CFDT）も、「保険料率引き上げに對する企業へ補償があるのであれば、労働者への補償もあるべきである」（ベルジェ総書記）としており、今後、社会保障財源を協議する場で、主張していく意向である。

労働組合の賛否は、大きく分かれた。労働総同盟（CGT）、労働者の力（FO）、統一労働組合連盟（FSU）、連帯（Solidaires）は、政府の改正案に反対の意向を表明した。CGTによると、この改正は「若年者に不利な改革」であるとしている。これに対して、他の労働組合、CFDT、フランスキリスト教労働者同盟（CFTC）、管理職総同盟（C

GC）、独立組合全国連合（UNSA）は、この改正案は使用者にも負担を強いていることなどから、「受け入れられる」（CFTCの声明）内容としている。

ただ、毎年の年金額の改定を遅らせることは、年金額の増額への先延ばしを意味するが、これについては、CFDTなどから批判が上がった。そのため、低年金者に配慮するため、高齢者最低所得保証給付制度の支給額改定は、従来通り四月一日に実施されることを、トゥーレーヌ厚生相が発表した(10)。

反対の声が多いものの低調

各種世論調査によると、政府の年金制度改革案に対する支持は低い。世論調査会社CSAの調査結果によると、六九%の国民が改正案を「どちらか」というと悪い方向」と考えており、五五%が年金を満額受給するために必要な保険料拠出期間の延長に反対している(11)。しかしながら、公的年金支給開始年齢が六〇歳から六二歳へ引き上げられた二〇一〇年の年金改革のような強い反発があるわけではない。九月一日に、労働組合のCGT、FO、FSU、Solidairesが呼びかけて全国で行われた抗議活動に参加したのは、CGT発表で三十七万人、警察発表で一五万人に過ぎなかった。他の労働組合、CFDT、CFTC、CGC、UNSAが

抗議行動に参加しなかったためである。ちなみに、二〇一〇年の改革時には、動員数が警察発表で一〇〇万人を超える抗議活動に発展していた。労働組合の対応が大きく割れたため、国民の大きな抗議活動に発展することはなく、政府は改正案の骨格を守ることでよかったと言える。

この公的年金制度の改正法案(12)は、九月一八日の閣議で決定され、一〇月七日から下院で審議され一五日に可決、二八日から上院で審議されている。

〔注〕

- 満額受給開始年齢は、一九五三年生まれの場合、六一歳二カ月、一九五五年生まれの場合、六二歳（二〇一七年一月一日から）である。
- Plafond de la Sécurité Sociale emploi pénible
- Compte personnel de prévention de la pénibilité
- indemnités journalières des salariés en congé de maternité
- apprentissage
- minimum vieillesse。六五歳以上の高齢者の最低所得を保証する制度で、一定の収入以下の無所得高齢者に年金を支給する制度。
- Gattaz: «une non-réforme dangereuse», 28 août, Le Figaro (<http://www.lefigaro.fr/flash-eco/2013/08/27/97002-20130827.FLWW00515-pierre-gattaz-une-non-reforme-dangereuse.php>)
- Pierre Moscovici chante la sérendipie au Medef, 29 août, Liberation (http://www liberation.fr/economie/2013/08/29/pierre-moscovici-chante-la-serenade-au-medef_928047)
- Peuples retraités: Touraine donne le

tournis, 1 septembre, Liberation (http://www liberation.fr/economie/2013/09/01/peuples-retraites-touraine-donne-le-tournis_928720)

11 Les Français et la réforme des retraites, Institut CSA pour l'Humanité, Septembre 2013 (世論調査会社CSAが九月二日～四日にインターネットによって全国九八八人を対象に実施した調査結果)。
(<http://www.csa.eu/index.aspx?recherche=%E2%80%99Humanité%3%A9>) Plus de 80% des Français se disent inquiets pour leur retraite, 1 septembre, Liberation

(<http://www liberation.fr/economie/2013/09/09/plus-de-80-des-francais-se-disent-inquiets-pour-leur-retraite-930391>)

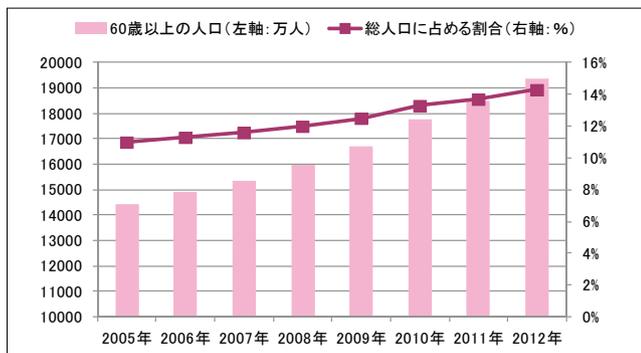
12 Projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites

【参考資料】

- 厚生省ホームページ (18 septembre 2013: Marisol Touraine présente le projet de loi sur la réforme des retraites en Conseil des Ministres) (<http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/D-P-reforme-des-retraites-2.pdf>)
- 政府ポータルサイト (<http://www.gouvernement.fr/premier-ministre/a-reforme-des-retraites-en-4-videos-et-3-infographies>)
- Retraites: une non-réforme inacceptable (MEDEFによる声明) (<http://www.medef.com/medef-tv/actualites/detail/article/retraites-une-non-reforme-inacceptable.html>)
- Une réforme qui penalize les salariés et la jeunesse (CGTによる声明) (<http://www.cgt.fr/Une-reforme-qui-penalise-les-hm>)
- (http://www.cgt.fr/IMG/pdf/122-comm_270813.pdf)
- (ホームページ最終閲覧: 二〇一三年一〇月一七日)

(国際研究部)

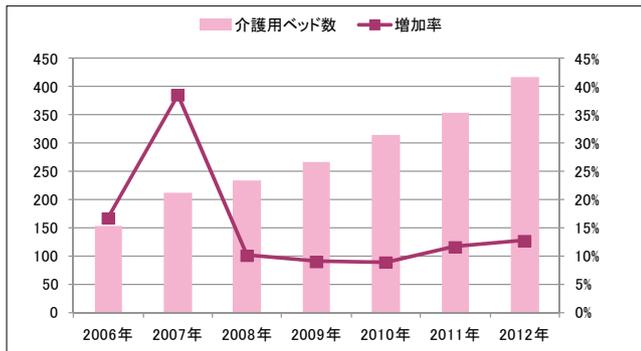
図表1 60歳以上の人口と総人口に占める割合



資料出所：民政部

図表2 「空巢老人」の割合

地域別	2000年	2006年	2010年
都市部	42.0%	49.7%	54.0%
農村部	37.9%	38.3%	45.6%

資料出所：全国老齡工作委员会弁公室「2006年中国高齢者人口状況調査」、
「2010年中国高齢者人口状況調査」図表3 介護用ベッドの数と増加率
(左軸：ベッド数(万人)、右軸：増加率(%))

資料出所：民政部

中国

介護産業の発展に向けて
「意見」——施設の充実や労働者の育成強化など

国務院は九月、「介護産業の発展に関する若干の意見」(以下「意見」)を発表した。「意見」は、ベッド数の増加など介護施設の拡充、施設を政府で設立し民間で運営する「公設民営」の推進、介護労働者の育成の強化などを打ち出している。

特有の問題——「未富先老」「空巢老人」

目下、高齢化が進みつつある中国では、国民の老後の生活保障のあり方が以前にも増して注

目されつつある。「意見」によれば、二〇一二年末時点で六〇歳以上人口は一億九三九〇万人に達しており(図表1)、二〇一二年には二億四三〇〇万人、二〇二五年には三億人に到達すると予測されている。高齢化は多くの国が直面している現象ではあるが、中国の場合は「未富先老」、「空巢老人」と呼ばれる特有の問題を抱えている。「未富先老」とは、経済的に豊かになる前に高齢化が進む状態を指す。多くの先進国は高齢

化社会に突入する前に、一人当たりGDPが一万〜三万ドル程度に達している。一方で中国の場合は二〇一二年の一人当たりGDPが約三万八〇〇〇元で米ドル換算にして六〇〇〇ドル弱に留まっている。そうした背景に加えて、年金制度が必ずしも十分ではないことや物価の高騰もあり、多くの高齢者が老後の準備としての蓄えが十分に整わない中で、高齢化社会へと突入しようとしている。「空巢老人」は、高齢者夫婦のみで生活する世帯や、高齢者が単身で生活する世帯を指す用語であり、その世帯の割合は都市・農村の双方で増加傾向にある(図表2)。「一人っ子政策」

介護施設の建設を加速

上記の状況への対策として、「意見」で取り組みが表明されたのが介護施設の拡充である。

九〇%以上の郷鎮区域、六〇%以上の農村区域に介護サービスを総合的に提供する施設を建設するとしている。また介護用ベッドの数を、二〇一二年の千人当たり二一・五床から三五・四〇床にまで増加させることを目標としている。近年中国政府は介護用ベッド数を急ピッチで拡充しており、民生部の統計によれば介護用ベッド数は二〇一一年の二〇〇〇人あたり一九・一床から二〇一二年には二一・五床まで増加している。

政府が建設し民間が運営へ

「意見」では公的介護施設の民営化にも言及している。今後、

公的介護施設は主に「三無老人」(労働能力・収入・扶養者のいずれもない高齢者)や低所得者などを優先的な対象として、無料あるいは低額の費用で介護サービスを提供している。公的介護施設は概して「一床难求」施設に入居しようとしても応募者が多く、長ければ入居までに一〇年かかる場合もある)の状態にある。施設や介護人員の配置は全て政府主導で実施されており信頼が高い。ただしサービスについては必ずしも満足度が高いわけではない。一方で私営の介護施設は、費用が高く介護人員も充足していないため、人気がなくベッドもかなり空きがある状況である。それでもサービスについては一定の評価を得ている。

上記のように、公的・私営介護施設にはそれぞれ一長一短があるため、両者のメリットを取り入れるべく、政府は「公設民営」の試行に言及している。「公設民営」とは政府が介護施設を設立した上で、民間に運営を委託することを指す。条件が整った地方から随時「公設民営」方式を展開させるとしている。「公設民営」に関する法案は本年の年末にも制定される予定だと民政部は表明している。

なお、北京市は「公設民営」に二〇〇五年から取り組んでおり、かなりの成功をおさめている。北京市民政部は、今後新た

に設立する介護施設を全て民間に委託することを定めた「北京市養老サービスの推進に関する意見」を本年五月に発表している。

介護従事者は二〇二〇年に六〇〇万人に

「意見」はリハビリ・看護およびソーシャルワーカーなどの専門人材の育成に優先的に取り組むとしている。具体的には大学や専門学校で当該分野を専攻した者への、介護産業への従事を奨励している。例えば上海市では意見に基づき、当該産業に就職した新卒者に就職手当を支給することを検討している。また介護サービス産業において、一〇〇〇万人分以上の雇用機会を提供している。これらには、介護従事者（注）だけでなく、その周辺産業において就労する者も含まれる。

介護従事者は需要に対し大きく不足している。民政部が公表した『全国民政人材中長期発展企画（二〇一〇～二〇二〇）』では、二〇二〇年に全国で六〇〇万人の介護従事者を確保することを目標としている。しかし、二〇一二年末時点で資格保有者はわずか五万人にとどまっている。介護従事者の離職率は四〇～五〇％程度と高い水準にあり、民政部が目標を達成するためには二〇二〇年までに毎年介護従事者を二〇〇万人育成すべきだ。

と北京師範大学中国社会管理研究院の張歆副院長は述べている。介護人材が不足している原因の一つは低い待遇にある。本年九月に「第九回全国介護施設院長フォーラム」で発表された「全国介護従事者賃金指数」によると、介護施設における介護従事者の平均賃金は月二七三二元である（統計局によれば、二〇一二年都市部民間企業従業員の平均賃金は月二三九六元）。重労働の仕事で賃金も高いとは言えない状態のため、離職率は慢性的に高い状態にある。

「リバース・モーゲージ」を試験的実施

「意見」はリバース・モーゲージの試験的な実施にも言及した。リバース・モーゲージでは、不動産所有者がローンを全額返済した自宅を担保にして銀行などの金融機関から借入れを行い、その借入れを年金として毎月受け取る。不動産所有者は死亡を以て不動産を金融機関に提供する。契約の期間中は当該の不動産に住み続けられることが特徴である。

実は、「意見」の公布よりも前にリバース・モーゲージは二〇〇七年に上海・北京・南京・吉林などの各地の金融機関で試行されたが、利用者が少なくいずれも失敗に終わった。理由は、一つ目に不動産の住居者・売買権利の保有者は高齢者だけな



く別居する家族も含むケースがあり複数人の合意が難しいこと、二つ目に子女が将来的な不動産の相続を期待して反対すること、三つ目に財産は後代に継承すべきだという伝統的な観念の存在である。

【参考資料】
統計局、民政部、全国老齡工作委员会、会弁公室、畢麗傑「中国都市部における高齢者介護の社会化―北京市と上海市の事例研究を通じて―」

〔注〕
介護従事者は「国家職業基準」によって初級・中級・高級・技師の四等級に分けられる。研修時間や研修内容などによって該当する資格の取得が可能となる。介護従事者の養成及び資格の取得に関しては全国統一の試験はなく、各地が独自に実施している。そのため養成に際しての教育カリキュラムもその機関ごとに異なっている。概況は以下の通り。

研修期間…全日制職業訓練学校で、初級で一八〇時間以上、中級で一

五〇時間以上、高級で一二〇時間以上、技師で九〇時間以上の研修が必要。
申請条件（以下の条件のいずれか一つを備えている者）
初級…初級正規育成訓練の規定訓練時間数に達し、卒業証明を取得している。二年以上継続して見習い業務に従事している。

中級…初級職業資格証明書を取得した後、二年以上継続して業務に従事し、中級正規育成訓練の規定訓練時間数に達し、卒業証明を取得している。初級職業資格証明書を取得した後、五年以上継続して業務に従事している。労働保障行政部門の審査認定を受け、中等以上の職業学校の卒業証明を取得している。

高級…中級職業資格証明書を取得した後、五年以上継続して本職業に従事し、高級育成訓練の規定訓練時間数に達し、卒業証明を取得している。高級職業資格証明書を取得した後、八年以上継続して業務に従事している。高級職業資格証明書を取得した後、二年以上継続して業務に従事している。

（国際研究部）

韓国

二〇一二年の労組組織率は一〇・三％で二桁台を維持

その後、四年以上継続して業務に従事し、高級正規育成訓練の規定訓練時間数に達し、卒業証明を取得している。中級職業資格証明書を取得した後、六年以上継続して業務に従事している。高級技工学校又は労働保障行政部門の審査認定を受けて、高等以上の職業学校の卒業証明を取得している。

（国際研究部）

雇用労働部が一〇月一七日に発表した「二〇一二年全国労働組合組織現況」によると、二〇一二年末現在の労働組合数は一七七組合で、前年より五七組合（一・一％）増加した。労働組合員数は一七八万一三三七人で、前年より六万一四一五人（三・六％）増加した。賃金労働者全体（二七七六万三〇〇〇人）に占める労働組合員の割合（組織率）は一〇・三％で前年より〇・二％ポイント上昇した。

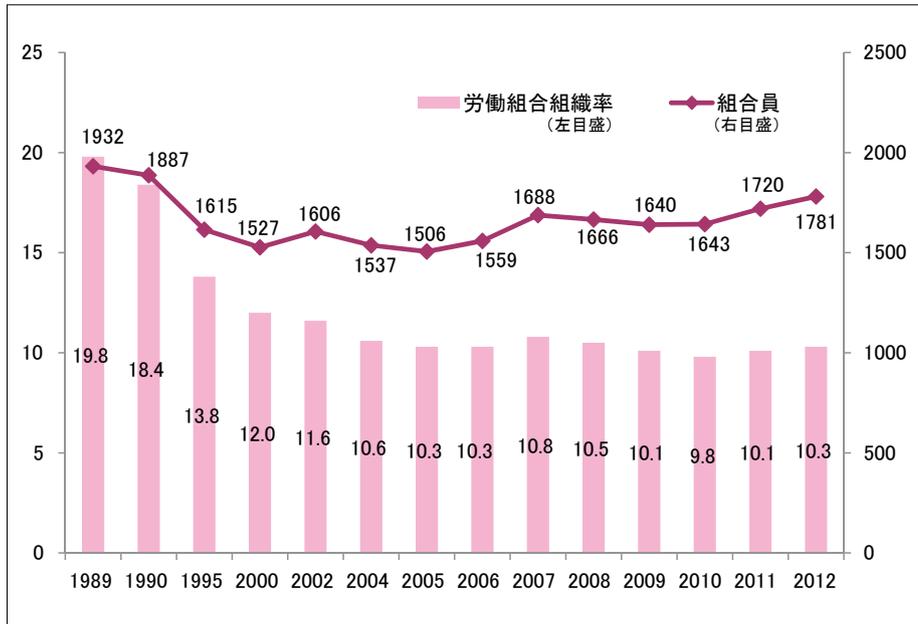
複数労組制導入により組合員数が増加

組織率は一九八九年に一九・八％の頂点に達した後、継続的

に下落し、二〇一〇年は九・八％まで低下した。その後、二〇一一年七月から一つの事業所に複数の労働組合の設立を認める複数労働組合制度が導入された影響で、二〇一一年の組織率は一〇・一％を記録し、二〇一二年も二桁台の組織率を維持した（図1）。

上部組織別には、韓国労働組合総連盟（韓国労総）の加盟組合員数は、前年比四万人（五・二％）増の八〇万八六六四人（全体の四五・四％）、全国民主労働組合総連盟（民主労総）の加盟組合員数は、前年比四万二〇〇〇人（七・五％）増の六〇万四七〇五人（全体の三三・九％）

図1 労働組合組織率及び組合員数の推移(単位：千人、%)



資料出所：雇用労働部

表1 上部組織別 組合員数(単位：人、%)

上部組織	2011		2012		増減	
韓国労総	768,953	(44.7%)	808,664	(45.4%)	39,711	(5.2%)
民主労総	562,310	(32.7%)	604,705	(33.9%)	42,395	(7.5%)
国民労総	21,913	(1.3%)	17,914	(1.0%)	-3,999	(18.2%)
未加盟	366,746	(21.3%)	350,054	(19.7%)	-16,692	(4.6%)
全体	1,719,922	(100.0%)	1,781,337	(100.0%)	61,415	(3.6%)

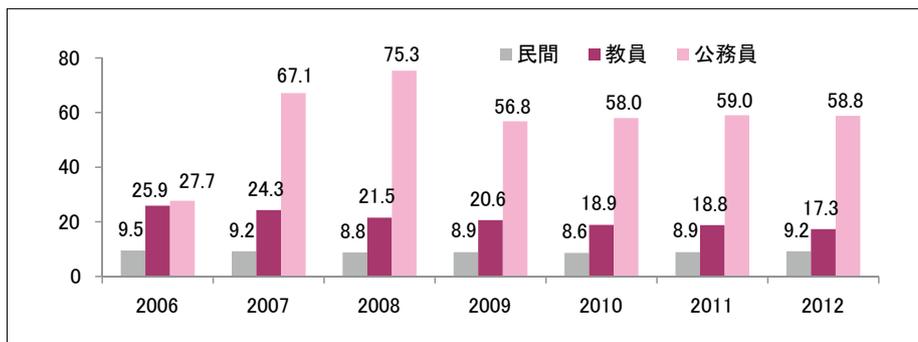
資料出所：雇用労働部

表2 規模別組合員数(単位：個、人、%)

規模	50人未満	50～99	100～299	300～499	500～999	1000人以上	総計
労働組合数	2,637	877	1,028	236	188	211	5,177
構成比(%)	50.9	16.9	19.9	4.6	3.6	4.1	100.0
組合員数	42,856	61,650	168,578	89,553	129,431	1,289,269	1,781,337
構成比(%)	2.4	3.5	9.5	5.0	7.3	72.4	100.0

資料出所：雇用労働部

図2 部門別 労働組合組織率(%)



資料出所：雇用労働部

であった(表1)。二〇一一年一月に結成された第三のナショナルセンターである国民労働組合総連盟(国民労総)の加盟組合員数は一万七九一四人(全体の一・〇%)で、前年比四〇〇〇人(二八・二%)減少した。上部組織に加入していない未加盟労働組合の組合員数は三五万人で、全体の一九・七%を占めていた。

韓国労総と民主労総の加盟単位労組は、二〇一二年よりそれぞれ五二組合、三三組合減少し、国民労総の加盟単位労組は三三組合増加した。規模別には、組合員数五〇人未満の小規模労組が二六三七組合(五〇・九%)で最も多かった。組合員数一〇〇人以上の大規模労組は、二二二組合(四・一%)に過ぎなかった。しかし、

組合員数で見ると、一〇〇〇人以上の労組の加盟組合員数は一八二万九二六九人で、全体の七二・四%を占めていた。組合員数五〇人未満の労組の加盟組合員数は、四万二八五六人(二・四%)にとどまった(表2)。部門別に見ると、民間部門の組合員数は一五二万六〇〇〇人で前年比六万七〇〇〇人増加し、組織率は九・二%で前年比〇・

三%ポイント上昇した。一方、公務員労組の組合員数は一八万六〇〇〇人で前年比一〇〇〇〇人減少し、組織率は五八・八%で前年比横ばいであった。教員労組の組合員数は七万人で前年比四〇〇〇〇人減少し、組織率も一七・三%と減少傾向が続いている(図2)。

労働組合員数が増加し、組織率が上昇した要因について、労働界では、複数労組の設立が許され、労組の設立自体が増えたこと、労働市場における社会的脆弱階層である学校の非正規職員や公共機関の無期契約職員が労働組合を設立したことなどが影響を及ぼしたと見ている。(国際研究部)