

# 海外労働事情

## アメリカ①

ミレニアル世代の女性の多くが職場で不平等を感じている―ピュー・リサーチ・センター報告

一九八〇年代から九〇年代生まれの人を、二一世紀に仕事を始めたことからミレニアル(千年)世代とアメリカでは呼ぶ。このミレニアル世代に属する女性の多くが職場で不平等を感じているとした調査結果をリベラル系シンクタンク、ピュー・リサーチ・センターが二月一日に報告した。

### 七五%が男女平等施策の継続を望む

ピュー・リサーチ・センターは、二〇〇二人に対して実施した調査結果を労働省統計局の所得に関するデータと重ねあわせて分析している。

それによれば、一八歳から三二歳までのミレニアル世代が調査対象の四〇%を占め、そのうちの五一%が「一般的にみて社会は女性よりも男性を優遇している」と感じており、七五%が「職場での男女平等を推進するために変革を続けなければならぬ」と感じている。

一方で、男女の賃金格差は縮小傾向にあるように見える。二〇一二年に、二五歳から三四歳の女性の時給は、男性の九三%

だった。この数字は一六歳から二四歳の九〇%、三五歳から四四歳の八〇%、四五歳から五四歳の七七%、五五歳から六四歳の七七%、六五歳以上が八二%と比べてもとも男女格差が狭い。一九八〇年と比較すると、二五歳から三四歳では、女性が男性の六七%の賃金にとどまっていたことに比べ、約三〇年で二六%ほど差が縮まった。

### 子育て期や週あたり賃金では縮まっていない男女格差

しかしながら、時系列や週あたり賃金で比較すれば、男女格差は拡大しているとピュー・リサーチ・センターは分析している。

たとえば、一九九〇年に二五歳から三四歳の女性が男性の八三%の賃金だったが、一〇年後の二〇〇〇年に三五歳から四四歳に持ち上がると男性の七五%に落ち込み、二〇一二年に四七歳から五六歳に持ち上がっても、男性の七九%にとどまっているなど、子育て期になると男性に比べて女性の賃金が落ち込んでいくことを指摘している。週あたり四〇時間以上働いて

いる労働者の割合が、男性二六%に対して、女性が一四%にとどまっていることから、週あたり賃金でも、男性に比較した女性の賃金は七四%に留まっている。

### 晩婚化や出産を遅らす傾向も

結婚している女性の就業率は一九八〇年の四五%から二〇一二年の六二%へ伸びているものの、子育てなど、いわゆる賃金の支払われない労働に従事する時間が男性よりも女性のほうが長い傾向がある。週あたりの賃金労働時間を比較すると、男性が四二時間に対して女性が三二時間にとどまることがそれをあらわしている。また、二〇一二年のミレニアル世代の女性はそれ以前の同年代の女性とくらべて晩婚化や出産を遅らす傾向がある。一九八〇年代には同世代の女性の七〇%が結婚していたが、二〇一二年に結婚していた女性は約半数にとどまった。子どもがいない家庭の割合は一九八〇年代には三一%だったが、二〇一二年には四六%に上昇した。

大学を卒業した女性の割合も上昇している。一九八〇年に二五歳から三二歳で、大学卒業資格を持つ配偶者のいる女性が三八%だったが、二〇一三年には

三一%へと低下した。女性の高収入も結婚や出産を遅らせる理由にあげている。

ピュー・リサーチ・センターはこうしたことが見かけ上の男女の賃金格差を縮小させている原因だと指摘する。

### 依然として残る職場でのジェンダー・バイアス

女性に対する偏見はこの二〇年間ですく減少したが、職場では依然として見受けられる。

## アメリカ②

### 女性連邦政府職員の職場での働きにくさを雇用平等委員会が報告

女性の連邦政府職員が依然として職場で働きにくさを抱えているとの報告を雇用平等委員会(the Equal Employment Opportunity Commission) Office of Federal Operations)が行った。雇用平等委員会は、賃金や女性管理職登用における格差のほか、ジェンダー・バイアスや職場の柔軟性不足など六項目を指摘している。

### 六項目の改善目標

雇用平等委員会は連邦政府機関の協力を得て、ワーキング・グループ方式で取り組むべき課題を次の六つに取りまとめた。

- 1 介助をする立場からみて職場の柔軟性が不足している

調査によれば、ミレニアル世代の女性の七五%が、職場で男女平等が達成されるべきだと感じている。「同じ仕事をしていても、男性が女性よりも賃金が高い」と答えた女性は六二%にのぼる。ミレニアル世代に限れば、女性の五八%が男性のほうが民間企業でも公的部門でも役員に昇進しやすいと回答した。

#### 【参考文献】

On Pay Gap, Millennial Women Near Parity - For Now, Despite Gains, Many See Roadblocks Ahead, Pew Research Center, Dec. 11, (<http://www.pewsocialtrends.org/2013/12/11/on-pay-gap-millennial-women-near-parity-for-now/>)

- 2 女性管理職登用比率が低い
  - 3 科学、技術、エンジニアリング、数学の分野で女性比率が低い
  - 4 男女に賃金格差がある
  - 5 性差に関する無意識のバイアスがある
  - 6 男女の機会均等を実現する意識が連邦政府機関に低い
- そのほか、状況改善に向けた成果の評価や評価指標をつくるうえで、雇用平等委員会の管理責任の欠如についても指摘している。

#### 【参考文献】

EEOC Women's Work Group Report, EEOC, ([http://www.eeoc.gov/federal-reports/women\\_workgroup\\_report.cfm](http://www.eeoc.gov/federal-reports/women_workgroup_report.cfm))

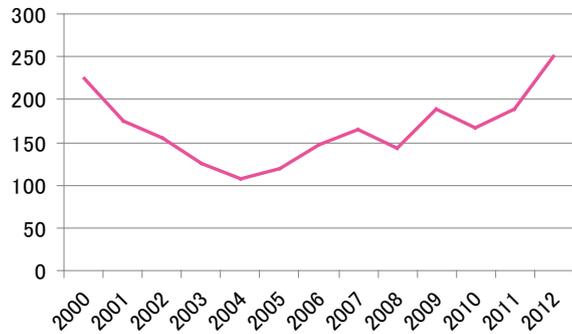
## イギリス① 待機労働契約に関する法制度の見直しへ

雇用主の求めに応じて不定期に働き、労働時間によって賃金を受け取る「待機労働契約」をめぐり、政府は一二月に法制度の見直しに関する方針を示した。待機労働には一定のニーズがあるとして全面禁止の可能性を改めて否定する一方、待機労働契約を悪用する雇用主のもとで不利益を被っている労働者がいることを踏まえ、他の雇用主のもとで働くことを禁ずる「排他条項」の規制のほか、雇用主主導での実施規範作成を要請している。

### 雇用法上の権利が曖昧

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。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。雇用法上、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は生じず、正規従業員に比べて雇

図 待機労働契約による労働者数(千人)



資料出所：Office for National Statistics

用法上の権利が限定的になりがちとみられている。政府は、待機労働契約の拡大とその悪用の可能性を懸念する一方で、こうした契約が学生や育児・介護者など、短時間で柔軟な雇用形態に対するニーズを満たしているとして、対応には慎重な姿勢を示していた。

政府統計によれば、待機労働契約に従事する労働者数は二〇一二年時点で二五万人、二〇〇四年の一〇万八〇〇〇人からは二・五倍近く増加して

いる(図)①。国内の事業所の八割がこうした契約を利用しており、とくにホテル・レストラン業や医療・介護業、教育業などで利用事業所の比率が高い(②)。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、実際の労働者数は統計局の推計をはるかに上回ると見ている。たとえば、シンクタンクのCIPDによる推計では一〇〇万人強、また労働組合ユニイトによる調査では五五〇万人などで、正確な水準は不明だ。

### 待機労働契約に六割が満足との調査も

CIPDは、雇用主・労働者双方に対する定期的な調査③の一環として、待機労働契約の利用状況を分析している。回答のあった雇用主の二三%が待機労働契約による労働者を使用しており、従業員に占める比率は平均で一九%。主な仕事は、清掃員、介護従事者、管理事務員、コールセンター・顧客サービス、教員などだ。待機労働契約を利用する主な理由として、需要の変動への対応、労働者に柔軟な働き方を提供すること(それぞれ六六%と四七%)を多くの雇用主があげている。これを反映して、雇用主の過半数が待機労働契約による労働者の労働時間

は需要の変動によって決まるとしており、毎週ほとんど変わらないとする二割を大きく上回っている。また雇用主の六四%は、待機労働契約による労働者を「被用者」とみなしているという④。六一%が、労働者には雇用主の求めに応じる義務はないとする一方、一五%は契約上の規定として、一七%は状況によって、雇用主の求めに応じる義務があると回答している。なお、仕事の依頼やキャンセルに関するルールを予め設定している雇用主は約三割で、四割がルールを定めていない。

他方、労働者調査の結果は、多様な労働者が待機労働契約により働いている状況を示している。待機労働契約の労働者の平均的な労働時間は週二三・七時間(労働者全体の平均は三四・一五時間)、また五九%は、平均年収が一万五〇〇〇ポンド未満(同三四%)だ。待機労働契約について、労働者の六〇%が満足していると回答、満足していないとする一九%を大きく上回っている。調査は、待機労働契約に従事している理由を尋ねていないが、満足しているとは回答した労働者の理由としては、四四%が現在の自らの状況に合っているため、一六%が引退後の年金による所得を補完するため、一%が就労所得に生活水準を依存していないため、などで、学業や介護・看護責任や

健康上の問題による制約をあげた労働者はごく一部にとどまる(それぞれ一%、三%、三%)。四二%が、業務開始前の一二時間以内に仕事の依頼を受けており、仕事のキャンセルについては四六%が事前の連絡を受けていない。労働者の八割が、雇用主から依頼された仕事を引き受ける義務はないとする一方、およそ二割は、仕事を断れば制裁措置(仕事量や時間帯の制限など)を適用される場合があるか、常に適用されると回答している。主な雇用主の下で仕事がない時に、それ以外の雇用主のために働くことが必ずしも認められていない労働者は二四%(一五%は時折可能、九%は不可)。五二%が、現在の平均的な労働時間以上働きたくないとする一方で、三八%はより長い時間働きたいと述べている。また、四七%は最低労働時間の保証は不要と回答しており、必要であるとする二七%を上回っている。

時間当たり賃金の水準については、雇用主と労働者の間に認識の差がみられる。待機労働契約による労働者に、同等の業務に従事する通常の従業員(期間の定めのない雇用契約)と同じ、またはより高い賃金を支払っていると回答した雇用主は八二%(それぞれ六四%と一八%)で、労働者の側の四八%(同三七%と一一%)とは大きな開きがある(より低い賃金を支払っている

るとの回答は雇用主が一一%、労働者が二一%。

なお、被用者に通常認められる手当や休暇などの権利を待機労働契約の労働者にも認めたいとする雇用主の比率は手当などの種類によって三〇五割(5)、一方、二一%の雇用主はそうした権利を一切認めていないと回答している。

CIPDは調査結果を受けて、待機労働契約を通じた労働者の多くが満足していると回答している点を強調、こうした契約が過度に批判を受けていると指摘、待機労働契約に何らかの問題が生じる場合、働き方自体ではなく雇用主による管理に問題があるのではないかと、この認識を示している。ただし調査結果からは、一定の層が短時間・低所得、また雇用法上の権利が限定的であるといった問題に直面しているとみられることに加え、仕事のスケジュールに関して労働者が事前に調整を行う余地は小さい可能性がうかがえる。

### 最低労働時間の保証を伴わない排他条項の違法化へ

政府は昨年五月、待機労働契約の現状に関する情報収集を行ったうえで、法制度見直しの是非を検討するとの方針を示していたが、全面的な禁止については当初から否定的だった(6)。九月に公表された調査結果の概要は、現状の問題点として、雇

用関係が対等ではなく、他の雇用主のもとで働く「排他条項」が横行していること、待機労働契約による労働者が必ずしも自身の契約内容を認識していないこと、また所得が不安定であることが社会保障給付の受給資格に影響している可能性などを指摘した。

こうした結果を踏まえて、政府は二月に開始したコンサルテーションにおいて法制度の見直し方針を示した。改めて、待機労働契約の全面禁止の可能性を否定するとともに、雇用主による制度の悪用で労働者の側に生じる不利益を防止する目的から、最低保証時間(一定期間内に与えるべき最小限の仕事時間を規定、実際の労働時間がこれを下回る場合も、最低時間に相当する賃金を受け取ることができ)を設定しない契約においては、特殊な場合を除いて「排他条項」を禁止する可能性を示唆している。また、自身の契約内容やその結果に関する認識のない労働者が少なくないこと、雇用主の側でも責任の内容を理解していないとの指摘を踏まえ、契約内容の明示に関して雇用主主導で実施規範を定めることを求める見込みだ。

政府が全面禁止を廃して、待機労働契約を利用する雇用主や労働者に配慮した見直し案を示したことについて、経営側は好意的な反応を示している。たと

えばイギリス産業連盟(CBI)は、政府が待機労働契約の労働市場における重要性を認識したとして称賛、学生や子供を持つ親、介護者などに柔軟な働き方の機会を提供することに加え、長期失業に陥りやすい層にとって仕事への足がかりとなる、と述べている。一方、イギリス労働組合会議(TUC)は強い不満を示している。待機労働契約の増加は、景気の回復にもかかわらず、勤勉に働く多くの人々が仕事を失う不安や生活の苦しさに直面している理由の一端であり、政府案はこうした契約の利用を抑制するにはあまりに不十分である、との理由だ。

なお、法制度の見直しに加えて、待機労働契約に関する新たな統計調査も導入が予定されている。統計局は、待機労働契約に特化した調査を定期的を実施する方針を示しており、初回調査を年明けに実施、三月には結果を公表する予定だ。従来の推計に用いられていた労働力調査が労働者個人を対象としたものであるのに対して、この調査は雇用主に対して待機労働契約の適用労働者数を尋ねる内容で、業種別の利用状況を明らかにすることを目的としている。ただし、調査の性質上、労働者の性別や職種、実際に働いた時間、また対象となる労働者の待機労働契約に関する評価(望んでこ

か)などは調査項目に含まれない。

【注】

- 労働力調査に基づく推計。
- ビジネス・イノベーション・技能省の職場雇用関係調査(WERS)による。
- Labour Market Outlook および Employee Outlook。いずれもパネル調査。
- 雇用関係はないが使用従属関係を前提とする「労働者」は一八%、自営業者との回答は三%にとどまる。このほか、六%が複数の雇用形態の混合、七%が不明、など。

## イギリス②

### EU移民の社会保障給付の受給を制限へ

ルーマニアとブルガリアからの労働者に対する国内での就労制限が二〇一三年末をもって廃止されることを受けて、政府はEU加盟国民に対する社会保障給付の受給資格の厳格化などを導入する方針を示している。イギリスの社会保障給付を目的とした移民の流入防止を掲げて、入国から三カ月間は求職者手当などの申請資格を認めないほか、申請可能な給付や支給期間も限定する。さらに、野宿や物乞いなどを行っている場合は国外追放の上、一二月間の入国禁止とするなどの方針を示している。

### 入国後三カ月間は求職者手当の申請は不可

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に

- たとえば、法定傷病手当で四九%、年次有給休暇で五九%、出産・育児休暇・手当で四一%、法定解雇手当で三二%、など。
- 一部の労働党議員からは、全面廃止を求める意見もみられたが、現在は労働党、イギリス労働組合会議とも、雇用主による悪用を防止するための規制強化を主張している。

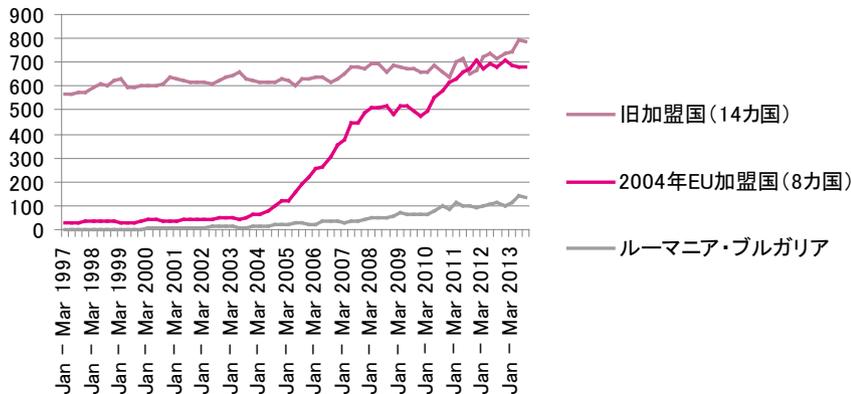
【参考文献】

Gov.uk, Office for National Statistics, CIPD, CBI, TUC, BBC, The Guardian  
ほか各ウェブサイト

ついて、他の加盟国には移行措置として就労制限の設定が認められていたが、最長七年間の年限が二〇一三年末で終了し、両国の労働者には一月から域内での就労が自由化される。他国での求職活動や失業手当の申請が可能となることから、イギリスやドイツなど一部の加盟国政府は「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)の横行を懸念、欧州委員会に対応を求めている。

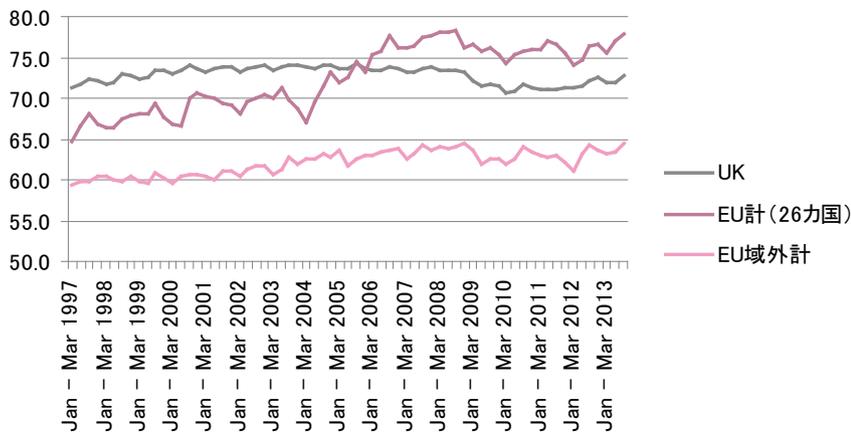
これに対応して、イギリス国内でもEU域外からの移民に対する規制強化と並行して、EU移民に対して社会保障や医療サービスなどに関する権利の制限に向けた動きが強まっていた。最終的に、政府が一月末に示した施策(1)はおよそ以下のと

図1 EU移民(出生地別)の就業者数



資料出所：“Labour Market Statistics, December 2013” Office for National Statistics

図2 出生地別就業率



資料出所：同上

おりだ。まず、入国から三カ月は求職者手当の申請資格を認めず、受給期間も最長六カ月に限定する(確実な雇用の見込みがある場合を除く)。また、新規に入国する求職者には低所得層向けに支給される住宅給付の申請を認めず、所得補助などには新たな所得制限を設定する。さらに、国内で野宿・物乞いなどを行っており、自らの生活を支えることができないEU移民については国外退去とした上、

仕事など妥当な理由がある場合を除いて、一二月間は再入国を拒否する。またこうした移民を最低賃金未満の賃金で雇用する悪質な雇用主への対策として、最賃違反に適用する罰金を現在の四倍の二万ポンドに引き上げる(1)など(2)。

府は一月からの導入を決めた。加えて、雇用年金相は二月、新たに申請者の英語能力も要件とするほか、「なぜ自国で仕事をすることが出来なかったか」など、一〇〇項目に及ぶ質問を課すといった制度改革を早急に進める方針を示した。いずれも、居住権テスト(4)の一環として行われるとみられる。雇用年金省は、英語能力は就労可能性を判定する材料になると説明している。

**流入の規模・影響は不明、公共サービスへの負担増には不安も**

欧州委は、イギリスなどの社会保障ツーリズムに関する主張は根拠がないと批判、一〇月に公表した報告書でも、域内他国に居住する非就労層のうち給付受給が目的とみられる移民は極めて限定的であるとの分析結果に基づき、現状では社会保障ツーリズムに相当する実態はないとの認識を改めて示した。

ただし、一月以降のルーマニア、ブルガリアからの移民流入の規模やその影響については、イギリスとの間の経済水準の違いなどから、前回のEU拡大にも増して予測が困難とみられる。政府やシンクタンクなどがこれまでに行った予測は、年間数千人から数万人までさまざまに異なる。シンクタンクのIPPRは、二〇〇七年の加盟以降、両国からの移民労働者は国内で増加し続けていること、また前回とは異なり、多くのEU加盟国が同時に労働市場を開放することなどから、流入規模はそこまで大きくはならないとみている。ただし、彼らの多くが就労するとしても、住宅や公共サービスへの負担は回避できないと分析、短期的な影響に対応するための予算の確保や、継続的な労働市場への影響評価などを行うよう政府に提言している。

他方、加盟国からの移民労働者の受け入れは国内に利益をもたらしてきたとの主張も多い。とりわけ近年増加した新規加盟国からの移民労働者は、相対的に若く、教育水準が高く、就業率も国内労働者より高い傾向にあることから、経済的・財政的な貢献が指摘されてきたところだ。直近では、ユニバーシティ・

〔注〕

- 1 キヤメロン首相がフィナンシャル・タイムズ紙への寄稿の中で明らかにした。
- 2 なお現地メディアによれば、内務省が非公開の報告書において、EU移民に対して年間七万五〇〇〇人の数量制限を設定するプランを検討しているという。この報道を受けて、欧州委はもとより、連立政権のパートナーである自由民主党も、EU法違反であるとして政府を強く批判している。
- 3 B B Cの解説によれば、法改正の必要がないのは六カ月制限、一二月入国禁止、居住テスト厳格化、滞在三カ月の要件化は二次法、最賃違反に対する罰金引き上げ、住宅給付の申請不可、新たな所得制限については一次法の改正が必要となる。
- 4 EU内外の外国人がイギリス国内で給付を申請する場合、国内に居住する権利を有するか、求職中であることの証明が課される。
- 5 政府は新規加盟国からの移民の規模について、年間五〇〇〇〜一万三〇〇〇人程度との予測を示していたが、実際には二〇〇四年から二〇一二年までの間におよそ七〇万人が流入、ただしこのうち三〇万人弱は既に帰国したとみられている。
- 6 このほか、近年EUからの移民が急増した一部の自治体では、社会不安が生じているとの報道もみられる。最近では、イングランド北部のシェフィールドの地域にスロヴァキアからのロマが多数流入、生活習慣などの違いから地域住民との間で摩擦が生じているとして、メディアに大きく取り上げられた。同地域選出のブランドト労働党議員は、こうした変化により鬱積した住民の不満はいつか爆発し、暴動につながりかねないとコメントしている。
- 7 EU加盟国のほか、ノルウェー、

- 8 アイスランド、リヒテンシュタイン。給付支払い等の額を三四%超過。なお、同時期のEU外からの移民による貢献は二九〇億ポンド、給付支払い等の二%に相当。
- 9 報告書は、性別・年齢構成及び学歴を調整した場合でも、二二%低いと推計している。

## フランス

### 夜間・日曜労働めぐる論争が活発化——生活の利便性と労働者保護

夜間や日曜日の就労を厳しく制限しているフランス。例外規定が焦点となった裁判で、パリ高等裁判所は二〇一三年一〇月、ホームセンターの日曜営業を禁じた下級審の判決を覆し、それを認める判決を下した。経済の活性化や生活の利便性の見地から、国民や政財界にも、規制緩和を求める声は小さくない。一方で労働組合を中心に反対する声も根強く、この問題をめぐる論争が盛んになっている。

#### 日曜就労を厳しく制限

フランスでは、午後九時から翌朝六時までの就労は、原則として夜間就労と見なされ、厳しく制限されている。夜間に事業所を営業するためには、企業側が夜間の経済活動の必要性と社会的有益性を明らかにし、夜間の就労に関する労働協約を締結する必要がある(1)。

また、雇用主には従業員に対して、一週間に少なくとも一度は、連続した二四時間以上の休養を与えることが義務づけられ

〔参考資料〕

Gov.uk, Office for National Statistics, Financial Times, BBC, The Guardian, European Commission, Euroserver, EuActive, University College London, IPPR ほか各ウェブサイトで

(国際研究部)

ている(2)。しかも、この休日は原則として、日曜日に与えることが規定されている(3)。もちろん、日曜日に就労することは可能であるが、これは例外として認められているに過ぎない。

労働法典には日曜就労を例外として認める理由や分野が明記されている。緊急工事や季節労働、駅・港等での荷役業務、清掃や保守管理業務、国防に関連する業務、運輸業(交通機関)、腐敗しやすい原料を加工する事業所(乳製品加工業など一部の食品加工業)、連続稼働している製造業の事業所(発電所や製鉄所など二四時間稼働している事業所)、ホテル・レストラン・カフェ、興行施設(劇場、映画館など)、レジャー施設、病院市場(マルシェ)や展示場、警備員や管理人など(4)。

また、県知事や市町村長が日曜日の休日付与義務の免除を認める場合もある。たとえば、日曜日に閉鎖されることが「市民に不利益である」とみなされる事業所が該当する(5)。

大消費都市圏(PUC E : p é r i m è t r e d ' u s a g e d e c o n s o m m a t i o n e x c e p t i o n n e l) (6)では、小売業に限り県知事が地元市町村の意向をくんだ上で、日曜日の休日付与義務の免除地域を指定することができる。ただ、この地域にある小売店で日曜日に就業できるのは、日曜就労に同意した従業員に限られ、拒否しても解雇事由とはならない(7)。また、小売業は、地元自治体の市長の同意の下、年に五回まで営業することが可能である(8)。この場合、商店は年末商戦時(クリスマス前の繁忙期)やバーゲン期間(一月初めと六月末)の日曜日に営業することが多い。PUC Eにおける日曜就業及び年五日の日曜就業に対して、雇用主は原則として平日の二倍以上の賃金を支払わなくてはならない。

さらに、県知事が定める観光地及び温泉保養地(9)の小売店は、日曜日に営業することが可能である(10)。この場合、雇用主は日曜日に従業員を強制的に就労させることが可能で、割増賃金の支払いも義務付けられない。

このように、フランスでは厳しく制限された法制度の下で日曜日の就労が行われている。

#### 夜間営業禁止の動向

大型化粧品販売店のセフォラのパリ、シャンゼリゼー店では、

金曜日から日曜日の夜間、午後九時以降、深夜の午前〇時までの従業員の就業が認められていた。これに反対する労働組合が無効を求めて、二〇一二年九月に提訴していた。一審のパリ地方裁判所は一月、明らかな法令違反はみられないとして、労働組合の訴えを退けた。セフォラによると、午後九時に閉店した場合、四五人の雇用と二〇%以上の売上高の喪失につながるとしていた。

しかしながら、昨年九月、パリ高等裁判所は、セフォラに対して午後九時での閉店を命じた判決にはその命令に従わない場合、夜間営業日一日当たり八万ユーロの罰金を科すことも盛り込まれた。セフォラは、この判決に従い、現在、シャンゼリゼー店を午後八時三〇分に閉店している。

そのほかにも、スーパーマーケット大手のモノプリも、労働組合の労働総同盟(CGT)が求めた夜間就労に関する詳細を盛り込んだ労働協約の破棄がヴェルサイユ高等裁判所で認められたため、午後九時以降の営業が不可能になった。このため、二〇一三年一月から午後九時閉店となった店舗が多い。

#### ホームセンターの日曜営業で相次ぐ訴訟

二〇一二年一月、ポントワーズ(パリ首都圏のヴァル・ドワ

ズ県の県庁所在地) 地方裁判所は、ホームセンターのプリコラマに対して、パリ首都圏の大消費都市圏(PUCE)内で日曜営業を認められている地域を除くおよそ三〇の店舗に対して、労働者に日曜日に休息を与えるために、休業を命じる判決を出した。この判決は労働組合の労働者の力(FO)の訴えを受けてのものであった。判決では命令に従わない場合、一店舗につき三万ユーロの罰金を科すという罰則が含まれていた。

プリコラマは、売上高の一五%が日曜日の営業によるものであるため、控訴して日曜日の営業を継続した。しかしながら、同年一〇月、ヴェルサイユ高等裁判所は、一月の一審判決後もパリ首都圏で日曜営業を続けるプリコラマに対して、一審判決を支持し、PUCE内で日曜営業を認められる地域以外の店舗の日曜閉店を命じた。その結果、プリコラマは、一月から日曜営業を中止した。

日曜営業の中止を余儀なくされたプリコラマは、同業のカストラマとルロワ・メルランのパリ首都圏にある二四店舗が日曜営業していることを不正競争に当たるとして、二〇一二年一月、二社の店舗の日曜営業の中止を求めて提訴した。日曜大工関連小売業界において、カストラマとルロワ・メルランの二社がシェア七〇%を占めており、

大手のホームセンターが優遇されているとプリコラマ側は主張した。これに対して、カストラマの弁護側は、市や県に対して日曜日の休日付与義務の免除の申請をした上で営業していると反論した。ポントワーズ地方裁判所は、プリコラマの訴えを棄却した(二〇一二年二月および二〇一三年四月)。

これを受けて、プリコラマは二〇一三年七月、日曜営業を続ける二社に対して、新たな訴訟に踏み切った。それに対して同年九月、ボビニー(パリ近郊)の商業裁判所はプリコラマの訴えを認め、日曜就業に関する労働法典の規定に反するとして、パリ首都圏の一五店舗の日曜営業の禁止を命じ、従わない場合は一二万ユーロの罰金を科す判決を出した。しかしながら、翌一〇月、パリの高等裁判所は一審判決を破棄し、ルロワ・メルランとカストラマに対して、パリ首都圏の店舗を日曜日に営業することを許可した。

ホームセンターの日曜営業に関しては、その他にも複数の裁判が行われており、プリコラマを中心とした日曜営業に関する法廷闘争は、既に二年近くに渡っている。

### プリコラマ訴訟の背景と政界の反応

プリコラマの経営陣には、業界大手のルロワ・メルランとカ

ストラマに認められている日曜営業が自社に対して禁止されるのは不公平との認識がある。また、事業内容の近い家具・室内装飾業や造園業では日曜営業が認められるのに対して、ホームセンターには認められないという許可基準の不明確さも背景にある。プリコラマは、その点を改善するため、現行の法規制の改正を政府・議会に求めている。このような動向を受けて、与野党問わずにホームセンターの日曜営業に賛同する声がある。与党・社会党ではバルトロヌ国民議会議長、野党では民衆運動連合UMPのコスシウス・モリゼ・パリ市長候補があげられる。閣僚の中でも、モスコビシ経済相は、日曜就労の規制緩和に前向きな姿勢を示している。ただ同時に、労働者により多くの権利を与えるべきという姿勢を示している(11)。これらの声は日曜日の営業が雇用創出・経済活性化につながるとの見方に基づくものである。

### 首相への提出報告書が基準見直しを勧告

政権内には、日曜就業に関する規制の大幅緩和には慎重な声もある。そのような中、エロー首相は九月三〇日、ラ・ポスト(郵政公社)のバイイ前CEO氏に対して、日曜就業のあり方に関する報告書の策定を依頼、これが一二月二日に提出された。

内容として、まず、日曜営業を許可する指定地区制度の明確化を提案している。観光及び商業地区を指定した制度を見直し、観光活性化地区(PACT・Perimètres d'animation concerts touristiques)と消費活性化地区(PACC: Perimètres d'animation concerts commerciaux)の二種類の指定地区を設定し、条件が均衡するように配慮する必要があるとしている。また、地区指定とは別に各店舗が年間に開店できる日曜日の日数を増やすことを提案している。市町村の首長に許可する権限がある年五日の開店日を年七日に拡大し、これとは別に五日間は店舗側の裁量によって開店できるようにすることを提案している。

一連の日曜営業に関する議論の契機となったパリ首都圏のホームセンターについては、業種・業態ごとの日曜営業許可の基準を見直すことを勧告している。パリ首都圏のホームセンターを対象として、新たな法整備が完了するまでの時限措置として、日曜営業を二〇一四年末まで暫定的に認める措置を提示している。

首相はこの報告書を受けて、より明確で簡潔な枠組みを設けることを目的として、法制度の整備に着手し、二〇一四年中に法律の制定を終える方針を示した(12)。

ホームセンターの日曜営業に

については、日曜営業を暫定的に認めるデクレが二月三十一日に公布され、二〇一四年頭から暫定的に許可されることになった。プリコラマ、カストラマ、ルロワ・メルランのほか、プリコ・デボ、プリコ・マルシェ、ミスター・プリコラージュなどの各社の合計で一七八店舗が対象となり、二〇一五年七月一日までの期間に限り、暫定的に日曜営業が認められることになった。公布後で初めての日曜日となった一月五日には、対象となる店舗のほとんどが開店した(13)。

### 世論調査、営業賛成が多数に

調査 Opinion Way が二〇一三年九月に行った世論調査によると、六四%の国民が観光地での商店の二時以降営業に賛成している。とくに二五歳以上三五歳未満の年齢層に限ると、この割合は七三%に達する。また、調査会社IFOPが九九〇人を対象に一〇月に行った世論調査によると、国民の六九%、特にパリ首都圏に限ると八二%が、商店の日曜営業に賛成している。同調査によると、七二%の国民が日曜日の商業施設の営業に関する法規制の緩和に賛成している。さらに、七一%の国民が、日曜日に平日より高い賃金が支払われるなら就業する意向があるとされている。

統計的にみても日曜日に就労する者は、増加傾向が続いてい

る。労働省が二〇一二年九月に発表した報告書によれば、日曜日に就業したところのある者は二〇一一年時点で六五〇万人、これは雇用労働者の二八・七％に相当する。そのうち三〇〇万人は、恒常的に日曜日に就業している。日曜日に就業した者の割合は、一九九〇年には二〇・四％であったが、二〇〇〇年には二五・五％になり、この二〇年間増加し続けている。日曜に就業している者は、運輸業（とくに航空輸送）（六九・五％）や医療関連業（病院など）（六六・八％）、通信業（報道関係）（六二・四％）などに多く、建設関連（七・三％）、金融関連（七・六％）などの業種で少ない。

このように、国民の間では日曜就業に対する理解が深まってきている。

### 実態は許可なく日曜営業の例も

厳しく制限されながらも実際には、日曜日に開店している商店も少なくない。とくに、大都市における小規模商店ではそれが顕著である。カストラマやルロワ・メルランのように、県知事に日曜営業の許可を申請した上で営業する場合もあるが<sup>14</sup>、実際にはプリコラマ（二〇一二年一月まで）のように、県知事の許可なく日曜営業に踏み切る場合もある<sup>15</sup>。もちろんこれは違法であり、摘発されれば

罰金の支払い等を命じられる恐れがあるが、そういった事例は少ないのが実情だ。これは、日曜日に営業している商店の数に對して、摘発に携わる係官が少ないことや、日曜日に莫大な売上げを上げる店も少なくないため、仮に罰金を支払っても（罰金支払い命令を受けること自体少ないが）、日曜日に開店する方が利益が上がる店も多いと言われている。

### 旧来姿勢を堅持する労組幹部

一方で、労働組合には日曜日の就業について反対する強固な考え方があつた。労組は日曜営業が労働強化につながると思えているためであり、キリスト教徒が多いフランスでは日曜日は安息日であるという考えも根強く残っているからでもある。労組のうちプリコラマのF.Oが会社を相手取って、日曜営業の禁止を訴えたのはそのような背景もある。

しかしながら、雇用労働者の中には積極的に日曜日に就労している者もいる。割増賃金として平日勤務時の賃金の二倍以上が支払われることが一因である。カストラマとルロワ・メルランの従業員には、従来どおり日曜日に就業できるよう「Yes Week-end」と書かれたTシャツを着て就労する者や、裁判を傍聴する者もいた<sup>16</sup>。彼らによると「割増賃金が支払われる

日曜日の自発的な就労の禁止は社会的・経済的な自殺である」と主張している<sup>17</sup>。このように、日曜労働に關して、労働組合員と一般的な雇用労働者（従業員）の意識には乖離がみられる<sup>18</sup>ともある。

### 注]

1 労働法典 L312-32 条～L312-42 条

2 労働法典 L3132-2 条

3 労働法典 L3132-3 条

4 労働法典 L3132-4 条～L3132-19 条及び同 R3132-5 条

5 労働法典 L3132-20 条

6 人口一〇〇万人以上の都市圏で、パリ、マルセイユ、リールの三都市圏が該当する。ただし、リオン都市圏も人口一〇〇万人を超えているが、このP.U.C.E.には含まれない。

7 労働法典 L3132-25-1 条～L3132-25-6 条

8 労働法典 L3132-26 条

9 commune d'intérêt touristique ou thermal et zone touristique du territoire

10 労働法典 L3132-25 条

11 二〇一三年一月二十九日付、レ・ゼロー紙「Travail le dimanche : Moscovici favorable à «plus de libertés»

12 28 Novembre, 2013, Les Echos, Le Monde, 政府ウェブサイトを参照

13 二〇一四年一月六日付、フィガロ紙「Beaucoup de magasins de bricolage ont ouvert dimanche」, 6 Janvier, 2014, Le Figaro.

14 カストラマの弁護士リシャール・ルノディエ氏だけでなく、プリコラマの弁護士フレデリック・ナケ氏もそれを認めている

15 二〇一三年九月二十六日付、ル・モンド紙「Une majorité de Français favorable au travail de nuit」, 26

September, 2013, Le Monde.

16 ニュース専門チャンネル France 24 参照。

(http://www.france24.com/fr/20131202-travail-dimanche-rapport-bailly-france-tentee-assouplissement-regles)

17 二〇一三年一月三日付、ル・パリジャン誌「Travail dominical : Bricorama ne sera pas fixé avant les fêtes, Le Parisien」, 22 Novembre, 2013, Le Parisien.

【参考資料】

1 バイイ報告書：JEAN-PAUL BAILLY, «Vers une société qui s'adapte en gardant ses valeurs» (http://www.gouvernement.fr/premier-ministre/rapport-de-jean-paul-bailly-sur-les-exceptions-au-repos-dominical-dans-les-commerces) (http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/fichiers\_joints/synthese\_du\_rapport\_de\_jean\_paul\_bailly\_exceptions\_au\_repos\_dominical\_dans\_les\_commerces.pdf http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/fichiers\_joints/rapport\_de\_jean\_paul\_bailly\_exceptions\_au\_repos\_dominical\_dans\_les\_commerces\_0.pdf)

2 労働省ホームページ：En 2011, 29 % des salariés ont travaillé le dimanche de manière habituelle ou occasionnelle (2012-075), 29 octobre 2012 (http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76-etudes-et-recherches-77/publications-dares-98/dares-analyses-dares-indicateurs-102/2012-075-en-2011-29-des-salaries-15509.html)

3 政府ウェブサイト："Il n'y aura pas de remise en cause de la règle du repos dominical" (http://www.gouvernement.fr/premier-ministre/il-n-y-a-aura-pas-de-remise-en-cause-de-la-regle-du-repos-dominical) (ホームページ最終閲覧：二〇一三年一月十七日)

(国際研究部)

## ドイツ

### 第三次メルケル政権発足——労働分野では中道左派色が濃厚に

キリスト教民主・社会同盟 (CDU/CSU) と社会民主党 (SPD) は、二〇一三年一月二十七日、約二カ月の交渉を経て、連立政権の樹立を合意するに至った。締結された連立協定のうち、労働分野では、SPD の中道左派的な政策を大きく取り入れ、全国一律八・五ユーロの法定最低賃金制度の導入や、労働者派遣期間の制限、派遣労働者と基幹労働者との均等賃金

化を重要課題としてあげた。第三次メルケル政権は同年一月二十七日、正式に発足。労働社会相には、前シュレーダー政権下での労働市場改革 (アジエンダ二〇一〇) に批判的であったとされるSPD のアンドレア・ナーレス氏が就任した。

### FDP 敗北で労働社会相は SPD に

二〇一三年九月二二日に投開

票が行われたドイツ連邦議会選挙では、メルケル首相率いる中道右派の保守政党であるCDU/CSUが、過半数まであと五議席にせまる三二一議席を獲得した。しかし、第二次メルケル政権で連立パートナーであった自由主義政党の自由民主党(FDP)は、躍進した前回選挙から大きく支持を減らし、議席獲得に必要な得票率5%の要件を満たせなかった。

そこで、CDU/CSUは、第一次メルケル政権における大連立の相手方であり、前回選挙からやや党勢を回復したSPDと連立交渉を行い、同党の中道左派的な政策を取り入れる形で、同年一月二十七日、連立協定を締結するに至った。

戦後西ドイツで三回目となる大連立政権は、同年二月一日、正式に発足した。連邦首相を含めた全一六の大臣ポストのうち、CDUは連邦首相ポストの六、CSUは三(計一〇)のポストを占めたのに対し、SPDは労働社会相を含めた六のポストを獲得した。

なお、SPDは、正式な政権発足に先駆けて、連立参加の可否に関する党員選挙を実施した。同党員選挙には約三十七万人が郵便投票に参加(最終投票率七七・八六%)し、有効投票数の七五・九六%が連立参加に「賛成」と回答した。これは、党内に批判も多い大連立への参加について、

執行部の独断との批判を避けるために行われたものであり、投票結果発表の会見でも「党内民主主義の履行」が大きく強調された。

### 全国一律の法定最低賃金制度導入を明記

選挙戦における大きな争点の一つは、すでに一部地域・一部産業において実施済みであった法定の最低賃金制度を全地域・全産業に拡大するかどうか、であった。この点について、第一党のCDU/CSUは、大きく譲歩する形で、第二党のSPDが主張していた全国一律八・五ユーロによる法定最低賃金制度の導入案を受け入れるに至った。

連立協定によれば、その運用開始は二〇一五年一月一日であるが、最初の二年間(二〇一六年一月三十一日まで)のみ、業種レベルにおいて代表的な協約当事者の労働協約による逸脱を認めるという例外規定が経過措置的に設けられる。二〇一六年一月三十一日までに最低賃金基準を達成していない労働協約は、二〇一七年一月一日以降、連邦全体における法定最低賃金基準が適用される。

また、最低賃金の額は、定期的に見直される(最初の見直しは二〇一七年六月一日、効力発生は二〇一八年一月一日)。その役割は、委員長一人、労使の利益代表者各三人、投票権の

ない学識経験者各一人で構成される委員会が担うこととされる。

### 派遣労働をめぐる、規制緩和の揺り戻し、がさらに加速

派遣労働をめぐることは、すでに第二次メルケル政権が、派遣業向け最低賃金制度の整備や均等処遇原則の強化など、規制緩和の揺り戻し、政策を実施していたが、第三次メルケル政権はこのような傾向をさらに強め、派遣労働はあくまで「一時的」利用のためにある制度であることとよりはっきりさせるための政策を実施することにした。

連立協定は、そのような政策の具体的措置として、派遣期間の制限(原則、最長一八カ月)、派遣労働者と基幹労働者の労働報酬に関する均等処遇化(九カ月以内)、ストライキ代替労働力としての派遣労働者利用の禁止などを法律に明記することとしている。

### その他の労働関連施策

さらに、連立協定は、たとえば子どもの保育や家族の介護を行う労働者を念頭に、「期限つきパートタイム労働請求権」を創設し、それにより、パート就労希望者がふたたび元の労働時間(復帰する可能性(復帰権)を保障することとしている。

その他、労働者越境的配置法

の適用範囲の拡大(一部業種から全業種へ)、労働協約法上の一般的拘束力宣言の要件緩和(五〇%適用条項の緩和など)、州公共調達法における協約遵守規制の連邦法化、協約単一性原則の法定、労働者のデータ保護、労働関係における内部告発者保護、さらには、短期間就労者向け失業手当の改善、八五ユーロ以下の僅少労働者等に対する「連帯年金」制度の導入(二〇一七年以降)、女性役員の割当規制の導入などがあげられてい

## 中国

党三中全会が定年年齢の引き上げ検討を決定―年金財政を懸念、「人口ボーナス」が終焉

中国の生産年齢人口は二〇一二年に減少に転じ、これまでの「人口ボーナス」の時代に終焉を告げたことから、今後の経済成長と年金財政への影響が懸念されている。二〇一三年一月開催の共産党の第一八回中央委員会第三回全体会議(三中全委)で決議した「改革の全面的進化に伴う若干の重大な問題に関する決定」では、その対策として、一人っ子政策の緩和と同時に、定年退職年齢引き上げの検討が盛り込まれた。年金財政対策では、公務員優遇制度の廃止を求める声も強い。

【参考資料】  
Der Bundeswahlleiter, Vorläufiges amtliches Ergebnis der Bundestagswahl 2013, Pressemitteilung 23. 9. 2013  
Der Bundeswahlleiter, Endgültiges amtliches Ergebnis der Bundestagswahl 2013, Pressemitteilung 9. 10. 2013  
Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (18. Legislaturperiode), Deutschlands Zukunft gestalten  
SPD, "Ein Fest der Innerparteilichen Demokratie", 13. 12. 2013 (11013年一月二十七日HP最終閲覧)

(国際研究部 榎原嘉明)

### 段階的引き上げと緩衝期の導入

定年年齢引き上げに関して、三中全会の場で、人力資源社会保障部社会保障研究所の金維剛所長は、「定年年齢の引き上げに關しては、『小歩慢走』(ゆっくと小股に歩く)という漸進的な引き上げ方式を採用し、徐々に、ゆっくと定年退職年齢を引き上げる」と述べ、実施時期については具体的に言及しなかった。

金維剛所長のこの発言からは、二点の政策の方針が読み取れる。一点目は段階的引き上げ。たとえば、定年退職年齢の一歳の引き上げは二年をかけて実行し、



## 「年金双軌制」の廃止を求める声も

定年退職年齢の引き上げと同時に、「年金双軌制」(二〇一三年六月号記事参照)を廃止すべきだという声も高まっている。背景には、「年金双軌制」を廃止すれば年金基金の赤字を埋められるという見方がある。仮に公務員・政府系事業組織従業員の年金制度が都市従業員年金制度と同一になった場合、つまり個人負担が賃金の八%、政府(企業に相当)負担が二〇%となった場合、毎年二八〇〇億元が年金基金に納められるとの推計もある(4)。

中国社会科学院の研究グループは、定年退職年齢の一歳の引き上げは、基金に対して四〇億元の収入増加と一六〇億元の支出減少をもたらす、二〇〇億元の赤字削減の効果をもたらすと推測している。

上記二つの結果から、「年金双軌制」の廃止は定年退職年齢の一四歳の引き上げにも相当する大きな効果が得られるとする現地報道もある(5)。

### 〔注〕

- 1 年金財源は全国で統一されておらず、地域ごとに別個に管理されている
- 2 新疆ウイグル自治区で開墾、防衛などに従事する準軍事的政府組織
- 3 中国の基本年金基金は二つの部分で構成されている。一つは社会

プール、もう一つが個人口座の積立金。保険料の負担額は賃金の二八%。企業は二〇%を負担して、社会プールに入れる。個人は八%を負担して、個人口座に積み立てる。「空帳問題」とは、個人口座にあるはずの積立金が消失していることを指す。原因は、既に定年退職した者への支払いのための流用である。

4 公務員・政府系組織従業員が約四〇〇〇万人であること、その平均賃金が二・五万元(年)であることに基づく推計であるため、数値には留意が必要である。

5 ただしこの一四歳という数値については、中国社会科学院はあくまで定年退職年齢を一歳引き上げた場合の推計を公表したただけであり、二歳以上引き上げた場合の効果については言及していないため、数値には留意が必要である。

### 〔参考資料〕

- 人的資源社会保障部、中国政府網、人民日報、人民網、新京報、毎日経済新聞、北京青年報、中国新聞網騰訊網財政頻道、THE WALL STREET JOURNAL(中国語版)、「中国年金発展報告二〇一二」、「中国年金発展報告二〇一三」、「中国年金保険制度中期測算および改革構想に関する検討」

### (国際研究部)

## 韓国

### 「賃金ピーク制」支援金制度を拡大——一六〇歳以上定年制の義務化に向けて

韓国では、努力義務とされていた六〇歳以上の定年制の義務化が二〇一六年からスタートする。定年年齢の延長や退職後の雇用延長を促進するために、一定年齢以上の賃金水準を抑制する「賃金ピーク制」を導入した企業の従業員を対象に、削減分の賃金の一部を支援する制度を政府はこれまで設けていた。この制度の拡大を盛り込んだ雇用保険法改正施行令が今年一月一日に施行された。

年齢から賃金を二〇%以上(優先支援対象企業は一〇%以上)減額された労働者に対し、年間最高六〇〇万ウォンの支援金を最長一〇年間支給していた。

改正施行令は、労働者の賃金を五五歳以降の一定年齢から一年目に一〇%以上、二年目に一五%以上、三〇五年目に二〇%以上減額する事業所(三〇〇人未満の事業所は一〇%以上)を対象に、定年を五六歳以上六〇歳未満に延長する場合は年間最高七二〇万ウォン、六〇歳以上に延長する場合は年間最高八四〇万ウォンの支援金を当該労働者に最長五年間支給するよう変更した。

### 定年年長型の支援上限額を拡大

賃金ピーク制支援金は、雇用保険制度に基づく「高齢者などの雇用促進事業」の一環として支給されており、定年年長型、再雇用型、労働時間短縮型の三つの制度がある。いずれも、賃金減額後の年間勤務所得が五七六〇万ウォン(労働時間短縮型は五〇四〇万ウォン)を超える高所得者を適用対象から除外している。

定年年長型は、定年年齢を延長する代わりに、一定年齢から賃金を調整する制度である。従来の制度は、定年を五六歳以上に延長した事業所で一八カ月以上勤務し、五〇歳以降の一定年

### 再雇用型の賃金減額率要件を緩和

再雇用型は、定年退職後の再雇用を条件に、定年前の賃金を調整する制度(I型)と定年退職後(再雇用後)の賃金を調整する制度(II型)の二つがあった。従来の制度では、定年が五七歳以上の事業所で一八カ月以上勤務し、定年退職後に継続雇用されるか、または、三カ月以内に再雇用され、賃金がI型は二〇%以上(優先支援対象企業は一〇%以上)、II型は三〇%

以上(優先支援対象企業は一五%以上)減額された労働者に年間最高六〇〇万ウォンの支援金を最長五年間支給していた。改正施行令は、I型を廃止し、II型の支援対象を定年が五五歳以上の事業所に拡大するとともに、定年退職した労働者を三カ月以内に再雇用する場合の賃金減額率を二〇%以上(三〇〇人未満の事業所は一〇%以上)に緩和した。

### 週一五〜三〇時間以下の時短労働者に対する支援

労働時間短縮型には、定年を延長する代わりに、一定年齢から労働時間を短縮する制度(I型)と定年退職後の再雇用を条件に、一定年齢や再雇用時から労働時間を短縮する制度(II型)がある。I型は、定年を五六歳以上に延長した事業所で一八カ月以上勤務し、五〇歳以降の一定年齢から、週当たり所定労働



表 賃金ピーク制支援金

改正後	改正前
賃金ピーク制支援金	
<定年延長型> ・ 定年：56歳以上の定年延長 ・ 賃金減額：50歳以降 ・ 賃金減額率および支援金額：20%（優先支援対象企業10%）  ・ 支援金額：年間最高600万ウォン ・ 支援期間：適用日から最長10年	<定年延長型> ・ 定年：56歳以上の定年延長 ・ 賃金減額：55歳以降 ・ 賃金減額率： 賃金の減額率を1年目10%、2年目15%、3～5年目20% （300人未満の事業所は10%） ・ 支援金額 定年を60歳以上に延長時：年間最高840万ウォン 定年を56歳以上60歳未満で延長時：年間最高720万ウォン ・ 支援期間：適用日から最長5年
<再雇用Ⅰ型> ・ 定年：57歳以上の事業所 ・ 賃金減額：55歳以降 ・ 労働者の所得上限：5,760万ウォン ・ 賃金減額率：20%（優先支援対象企業10%） ・ 支援金額：年間最高600万ウォン ・ 支援期間：再雇用された日から5年	<廃止>
<再雇用Ⅱ型> ・ 定年：57歳以上の事業所 ・ 賃金減額：退職後 ・ 賃金減額率および支援金額：30%（優先支援対象企業15%）、 年間最高600万ウォン ・ 支援期間：再雇用された日から5年	<再雇用型> ・ 定年：55歳以上の事業所 ・ 賃金減額：退職後 ・ 賃金減額率および支援金額：20%（300人未満の事業所は10%）、 年間最高600万ウォン ・ 支援期間：再雇用された日から5年
<労働時間短縮型> ・ 週労働15～30時間以下に短縮 ・ 労働者の所得上限：5,040万ウォン ・ 賃金減額率：30%以上 ・ 支援金額：年間最高300万ウォン ・ 支援期間：定年延長型（適用日から10年）、 再雇用型（適用日から5年）	<労働時間短縮型> ・ 週労働15～30時間以下に短縮 ・ 労働者の所得上限：5,040万ウォン ・ 賃金減額率：30%以上 ・ 支援金額：年間最高300万ウォン ・ 支援期間：適用日から5年
高齢者雇用延長支援金	
<支援対象> 大・中小企業の両方を支援 <定年延長型> ・ 定年：58歳以上で、定年延長または定年廃止 ・ 支援金額：年間最高360万ウォン ・ 支援期間：最長2年 1年以上3年未満の延長：1年 3年以上の延長：2年	<支援対象> 300人未満の企業のみ支援 <定年延長型> ・ 定年：60歳以上で、定年延長または定年の廃止 ・ 支援金額：年間最高360万ウォン ・ 支援期間：最長2年 1年以上3年未満の延長：1年 3年以上の延長：2年 ※2016年12月31日まで、従来の定年に達した労働者に限って一時支援
<再雇用型> ・ 定年：58歳以上の事業所 ・ 支援金額：年間最高360万ウォン ・ 支援期間：1年（優先支援対象企業2年） 1年以上3年未満の再雇用：6カ月（優先支援対象企業1年） 3年以上の再雇用：1年（優先支援対象企業2年）	<再雇用型> ・ 定年：55歳以上の事業所 ・ 支援金額：年間最高360万ウォン ・ 支援期間：最長1年 1年以上3年未満の再雇用：6カ月 3年以上の再雇用：1年 ※2016年12月31日まで、従来の定年に達した労働者に限って一時支援

資料出所：雇用労働部

時間を一五時間以上三〇時間以下に短縮した労働者に支援金を支給する。Ⅱ型は、定年が五七歳以上の事業所で一八カ月以上勤務し、定年退職後に継続雇用

されるか、または、三カ月以内に再雇用され、週当たり所定労働時間を一五時間以上三〇時間以下に短縮した労働者に支援金を支給する。二つの制度とも賃

金減額率はピーク時の三〇%以上である必要がある。支援金額は、ピーク時賃金の七〇%以下に減額された部分を賃金が減額された日から最長五年間、年間

三〇〇万ウォンを上限に支給する。

### 事業主には高齢者雇用延長支援金を支給

「高齢者などの雇用促進事業」は、ほかに、事業主を直接支援する「高齢者雇用延長支援金」の制度を設けている。

高齢者雇用延長支援金には、定年延長型と再雇用型の二種類がある。従来の定年延長型は、定年が五八歳以上の事業所で一八カ月以上勤務した労働者を、定年廃止または延長により継続雇用する事業主に対し、当該労働者一人当たり月三〇万ウォンの支援金を支給していた。支援期間は、定年延長が一年以上三年未満の場合は一年、三年以上の場合是一年、三年以上の場合是一年である。改正施行令は、対象事業所の定年年齢を六〇歳以上に引き上げた。

再雇用型は、定年が五八歳以上の事業所で一八カ月以上勤務した労働者を、定年退職後に継続雇用するか、または三カ月以内に再雇用する事業主に対し、当該労働者一人当たり月三〇万ウォンの支援金を支給する。支援期間は、再雇用期間が一年以上三年未満の場合は六カ月（優先支援対象企業は一年）、三年以上の場合是一年（優先支援対象企業は二年）である。改正施行令は、対象事業所の定年年齢を五五歳以上に引き下げるとともに、優先支援対象企業に対する支援期間の優遇措置を廃止した。（国際研究部）