

海外労働事情

アメリカ

全米自動車労組による外国自動車工場の組織化の試み

全米自動車労組(UAW)は、独フォルクスワーゲンのテネシー州チャタヌーガ工場に、団体交渉権を獲得するための従業員投票を二月二日から一四日の日程で実施すると発表した。従業員数の過半数が賛成票を投じれば、米国内で初めてUAWが労働組合組織化に成功する外国自動車工場になるとともに、労働組合の勢力が弱く、外国自動車工場が数多く集まる南部での橋頭堡になる。今回の組織化は、ドイツ式の従業員代表組織をアメリカに導入することへ向けた労使間の協議が下敷きになっているほか、ドイツの金属産業労組(IGメタル)が協力しているという国際的な連携があることが注目される。

労使の思惑が合致

話は二〇一三年八月にさかのぼる。そのときに、フォルクスワーゲンの本社があるドイツ、ヴォルフスブルクで経営側と労働組合の協議が行われた。

その場で、二〇一一年に操業を開始したチャタヌーガ工場に、ドイツ式の従業員代表組織(Betriebsrat)をつくることを経営側が提案した。そこを通

じて、従業員の経営参加による生産性と品質の向上をめざそうとしたのである。

そこには一つの制約があった。労働組合と使用者が行う団体交渉の手続きについて定めている全国労働関係法(NLRA)の存在である。NLRAは、働かせ方や労働条件について従業員と協議するためには、従業員の投票によって選ばれる代表との団体交渉によらなければならないと規定している。だから、生産性と品質の向上をめざすために従業員代表制を経営側が利用したいのであれば、その相手は必然的に労働組合でなければならぬ。ヴォルフスブルクでの協議はそのためのものだった。経営側との協議には、IGメタルとともにアメリカから代表を派遣したUAW関係者も加わった。

UAW会長ホブ・キング氏は、チャタヌーガ工場が操業を開始する前年の二〇一〇年に、「フォルクスワーゲンは労働組合との交渉において長年の経験があり、労使がともに成功をめざす環境を整備するという二一世紀型の労働組合をめざすUAWの方向と合致する」とし、「フォルクスワーゲンが従業員代表と作り上

げてきた協力関係をチャタヌーガでも実現できる」と発言していた。そのうえで、「労働組合と従業員代表、そしてフォルクスワーゲンによる共同決定の仕組みと協力関係を尊重する組織化を開始する」との声明を発表していた。

経営側に協力するというUAWの組織化戦略にはフォルクスワーゲン側の思惑が一致したものであったのである。

IGメタルの協力

協議は二〇一三年八月以降も継続していた。その間に、UAWはIGメタルおよびドイツのフォルクスワーゲンの従業員代表組織と協力関係を強めていった。

その関係に基づき、IGメタル会長ベルトルド・フーバー氏は、「世界中の工場の労働条件を維持するためには、多国籍企業の労働者を代表する組織同士が直接に対話をして、協力関係をつくるのが欠かせない」とする書簡をチャタヌーガ工場の従業員に送り、UAWの組織化を支援した。チャタヌーガ工場の使用者側もUAWの組織化活動を工場内で行うことを許可するという、米国内の外国自動車工場では異例の措置をとっていた。

過半数の従業員が組織化に賛成

NLRAは、使用者との団体交渉を労働者の代表に委ねるかどうかの判断を、従業員によるカードチェックと投票の二段階で行っている。従業員を対象に団体交渉を労働組合に委ねるかどうか尋ねるものがカードチェックである。その数が対象となる従業員数の三分の一を超えれば、従業員による投票が実施される。その管理をするのは全国労働関係委員会(NLRB)である。投票の結果、過半数の従業員が賛成票を投じれば、労働組合は使用者と合法的に団体交渉を行うことが認められることになる。カードチェックの段階で、すでに過半数を超える従業員が賛成しているとUAWは表明しており、二月二日から一四日の日程で投票が行われることになっている。

経営協力和労組以外グループとの連携

UAWは二月四日、五日の日程でワシントンD・Cで「全国コミュニケーション・アクションプログラム、立法大会」と題する年次会議を開催した。

その壇上で、キング会長は、経営に協力的な団体交渉によっ

て、メキシコなど海外に出ている工場が米国内に回帰し、二〇一一年以降で二万人の雇用が新たに生まれたことを紹介した。そのうえで、外国自動車工場へのさらなる組織化の進展と、そのために、環境保護や貧困問題、移民、宗教、人権といった労組以外のグループとの連携を強化すると述べた。そのグループとは、環境保護団体シエラクラブやグリーンピースといった団体のほか、グリーンエネルギーによる産業育成と雇用創出をめざす労働組合と環境保護団体、企業とのコンソーシアムであるブルー・グリーン・アライアンスが含まれている。

そして、組織化のターゲットとして、ミシシッピ州の日産工場とアラバマ州のメルセデス工場の名前をあげた。そのうちシエラクラブ会長マイケル・ブリュネ氏が日産の社長兼CEOのカルロス・ゴーン氏に、組織化を促す個人的な書簡を送ったことが紹介されたほか、グリーンピースとブルー・グリーン・アライアンスの会長も日産ミシシッピ工場の組織化を支持することを表明している。

このように、フォルクスワーゲンのように従業員代表制を求める企業に対しては、経営協力的に促すかたちで組織化を進めつつ、組織化を良しとしない企業に対しては、労組以外のグループと連携して、社会的な支

持を得ることで組織化をすすめるという二つの方向をUAWはとっている。

労働組合の反転になるか

今回の組織化の動きが、もとも労働組合の勢力が弱く、政治的にも労働組合を排除する傾向が強かった南部で、労働組合勢力の反転をもたらすかどうかが目される。労働組合は企業競争力の足かせとなり、雇用創出にとっても障害となるとする声が近年高まっており、労働組合の組織化を難しくする法改正が州レベルで近年続いていた。今回のUAWの組織化の試みは、ドイツ式の従業員代表による生産性と品質の向上を意識した労働組合と、経営側の協力関係と共同決定の仕組みを導入することをめざしている。また、国境

イギリス

低賃金労働者の貧困層が拡大

景気の持続的な拡大を背景に雇用が継続的に増加、三〇〇〇万人を超えて記録的な水準を更新している。失業率も急速に低下し、とりわけこれまで目立った減少が見られなかった長期失業者や若年失業者に、改善の兆しが見られる。一方で、賃金は依然として物価上昇率を下回る伸びが続いており、低賃金労働者の貧困の拡大が懸念されている。

を超えた産業別労働組合同士の協力関係の下で進められているということも特徴となっている。こうした動きは、企業競争力を高めるための労働組合と経営側の協力関係や、アメリカにおける従業員代表制の在り方、グローバル企業の活動において、大きな波及効果があると思われる。

【参考資料】

- Susan, R Hobbs, UAW's Bob King Credits Coalition Building For Union Gains in Negotiation's Organizing, Susan, R Hobbs, Feb.3, 2014.
- Susan, R Hobbs, Volkswagen Workers to vote Feb. 12-14, On UAW Representation in NLRB election, Daily Labor Report, Feb 3, 2014.
- Susan R. Hobbs, UAW next hit Discussions with Volkswagen Focus on Organizing Tennessee Plant, Daily Labor Report, Sep 6, 2013.

(山崎 憲)

雇用は改善、実質賃金は減少

統計局が一月に公表した労働市場統計によれば、九一―一二期の就業者数は三〇一五万人(前期から二八万人増)と記録的な水準を更新し、就業率は七二・一%となった。就業者数はフルタイムを中心に拡大、また自営業者が顕著に増加(一四万七〇〇〇人増)している。一方、失業者数は一六万七〇〇〇人減

の二三万人、失業率も前期からマイナス〇・五ポイントと一九九七年以来の改善幅により七・一%に低下し、若年失業者数ならびに長期失業者数にも顕著な減少がみられた。

好調に拡大する雇用とは裏腹に、賃金水準は低迷が続いており、労働市場統計によれば、不況期以降の賃金上昇率はほぼ一貫して消費者物価上昇率を下回っている。直近のデータでは九一―一二期までの一年間の賃金上昇率(被用者、税引き前)は〇・九%で、一月の消費者物価上昇率(対前年同期比)二・一%を下回っている。同様の状況は不況期以降ほぼ変わらず続いており、賃金上昇率と物価上昇率の差は二〇〇八年以降の平均で一・三%、もつとも大きいときで三%に達している。

賃金水準が改善しない理由として、様々な指摘がなされている。長期的な要因としては、雇用の質の劣化があげられる。雇用全体に占めるサービス業就業者の比率の拡大、また多様な非正規労働者の増加など、相対的に賃金水準の低い労働者の増加が平均賃金を押し下げているというものだ。一方、より短期的な要因としては、景気後退の影響や、回復期における生産性の低迷、あるいは歳出削減に伴う公共部門での人員削減・賃金抑制などの影響がいわれている。

Foundation)によれば、近年の低賃金層の拡大は若年労働者や男性、販売・顧客サービスおよび未熟職種の労働者、またホテル・レストラン業ならびに小売業の労働者で顕著だという。同シンクタンクは、長期間の賃金データに基づく分析により、低賃金労働者は長期間にわたり低賃金の仕事にとらわれがちな状況を明らかにしている。

また、ナショナルセンターのイギリス労働組合会議(TUC)は、就業率と雇用の質(1)に関する分析から、就業率は不況以前の水準に戻りつつあるが、雇用の質は不況以降大きく低下したまま回復が遅れているとしている。

TUCの試算では、政権交代以降の雇用の増の八割が低賃金部門(平均賃金が八ポンド未満)でのものであったという。

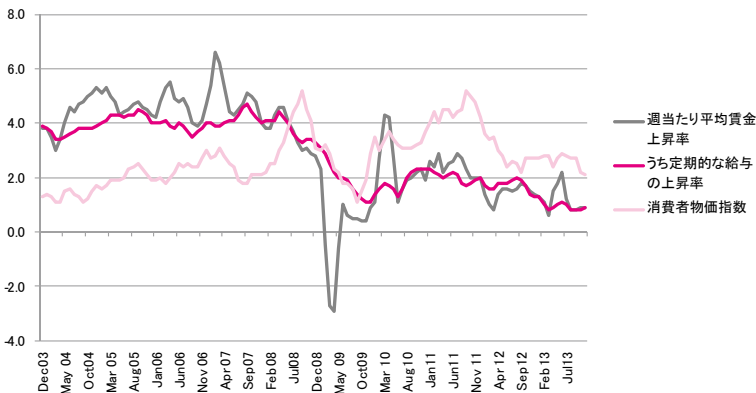
賃金水準の不況期前後の水準への回復には、今後数年を要するとの見方が強い。例えば政府の予算責任局(OBR)は、二〇〇九年度レベルの実質賃金の水準には二〇一八年度まで回復しないと予測しており、また現地メディアによれば、シ

ンクタンクのNIESRも同様に、回復には二〇二〇年まで期間を要すると見ているという。

就労世帯の貧困が拡大

賃金水準の低迷により、就労者の貧困(いわゆるワーキングプア)の増加が進んでいるとみられる。統計局の推計によれば、二〇〇七―二〇一二年の間に、非退職世帯当たりの就労を通じて収入(賃金・給与)の平均額は、三万三〇〇ポンドから二万八三〇〇ポンドへ四八〇ポンド減少したのに対して、世帯

図表 賃金・物価上昇率の推移



資料出所：Office for National Statistics ウェブサイト

平均の社会保障給付額は三二〇ポンドから四六〇ポンドに増加している。統計局は、所得の減少に伴って、税額控除など低所得層向け給付制度の適用対象となる世帯が増加したことによるものと分析している。

貧困や社会的疎外などの問題を扱うジョセフ・ロントリ財団の分析によれば、二〇一一年に低所得世帯（世帯当たり平均所得の六割を下回る世帯）に属する層は一三〇〇万人うち六七〇万人は就労世帯で、就労世帯の貧困層が初めて過半数を超えたほか、子供のいない就労世帯層の比率も過去最高となった。一方、退職世帯層の比率は三〇年来の低水準にあるという。なお報告書は、就労世帯の貧困状態に影響する低賃金以外の要因として、就労者向け給付（税額控除など）の受給状況、配偶者の所得、家族の規模、住宅費、また労働時間などをあげている。なお、低所得の就労世帯に属する成人三〇六万人のうちおよそ六九万人（二二％）は、世帯のすべての成人がフルタイム労働者であるという。

近年の物価水準の上昇は、食料品や電気・ガス・その他燃料などの料金、公共交通料金など生活と密接に関連する領域でとりわけ顕著で、低賃金・低所得層の生活水準の低下を招いているとの見方が強い。シンクタンクのIFSは、不況期以降二〇

一三年度までの物価上昇の影響は、富裕層一〇％より最貧層一〇％で七・一ポイント高かったと推計している。自治体やジョブセクターなどからの紹介により、低所得層に対して無料で食料を提供する「フードバンク」（主に一般からの寄付で運営）

のサービスを提供する大手非営利団体のトラッセル・トラストによれば、二〇一三年九月までの六カ月間のサービス利用者は三五五九八五人で、既に昨年度一年間の利用者数（三四万六九九二人）を上回ったという。昨年同期比では三倍。これには、社会保障給付に関する近年の制度改正の影響も指摘されている。同団体が利用者に対して、フードバンクを利用するに至った理由を尋ねたところ、多くが給付支払いの遅延や制度変更をあげ（それぞれ三〇％と二五％）、低所得を理由にあげた者は一八％、失業は四％であった。

利用者の増加に、社会保障給付の削減が影響したと指摘する声は多いが、政府は明確な証拠がないとしてこれを否定している。政府は、給付削減策を実施する一方で、低所得層への対応策として、所得税の課税限度額引き上げを実施したとしている。ただし、IFSはこうした施策の低所得層に対する所得改善の効果は期待できない（所得が課税対象となる下限額に達しない者が多い）として、就労者向け

給付（税額控除など）の拡充を提言している。ただし、低賃金層に対するこうした給付は、企業に対する間接的な補助にあたるなどの批判もある。

対策は最賃引き上げや「生活賃金」の普及

低賃金層の増加や賃金格差の拡大、最近の持続的な景気回復さらに、就労は給付受給より高い収入を保証するとする政府の政策方針などからも、企業に対する賃金水準引き上げへの圧力が高まっているといえる。政府の諮問を受けて、昨年一〇月に公表された社会階層移動・児童貧困委員会の報告書（2）も、賃金水準の低下により、就労で生活を支えることが不可能となりつつある状況を指摘、就労税額控除等の公的な所得補助ではこれを補うことは出来ないとして、雇用主に対してより高い賃金の支払いを求めている。

これまで、低賃金層の賃金水準引き上げに一定の役割を果たしてきたのは、一九九九年に導入された全国最低賃金制度だ。最賃額は毎年改定されており、直近では昨年一〇月に改定が行われたところだが、ここ二年间は、雇用への悪影響を懸念して、改定幅は物価上昇率未満に抑制されている（3）。最賃制度を所管するケープルビジネス相は昨年九月、本格的な景気回復の兆しを背景に、最低賃金に関する

諮問機関である低賃金委員会に対して、これまで以上の最賃引き上げに必要な経済条件などを検討するよう要請した。またこの一月にも、オズボーン財相がインフレ率を上回る最賃額の引き上げを容認する意向を示したところだ。並行して、違反雇用主に対する罰金（現在は未払い総額の五〇％）の上限額を現行の五〇〇ポンドから二万ポンドに、算定方法も未払い総額の一〇〇％に引き上げる制度改正が予定されている。罰則強化により制度順守の促進を図る狙いだ。

一方で、低賃金層に最低賃金より高い水準の賃金支払いを求める「生活賃金」(living wage)が、非営利団体により提唱されている。ロンドンなどの都市部では、生活に要する費用が地方に比べて高くなることから、最低限の生活の維持に必要な所得水準を生活賃金として毎年公表し、自治体や企業などの雇用主に自発的な参加を求める運動で、労組や教会などを中心に始まったものだ。法的な拘束力はないが、現在ロンドンを含む複数の自治体や一部の民間企業などの参加を得ており、運動を主催するLiving Wage Foundationにより認定された参加組織は昨年の七八から四三二組織に拡大、雇用者数で二五万人を数えるという。昨年一月の改定により、ロンドンでは時間当たり八・八

〇ポンド、それ以外の地域で七・六五ポンドとなった（4）。改定に合わせて公表されたKPMGのレポートは、生活賃金未満の賃金水準にある世帯人口は昨年の四八二万人から五二四万人へと約四〇万人増加したと推計している。

【注】

1 実質賃金の水準と、不完全雇用（フルタイムの仕事が得られないためにパート労働に従事している）と回答した者の数から算定。

2 Social Mobility and Child Poverty Commission "Social mobility: the next steps" (2013)

3 一〇月の改定額は、二一歳以上向けの基本額が六・三二ポンド（二ペンズ）、一・九増、一八・二〇歳向けが五・〇三ポンド（五ペンズ）、一・一増、一六・一七歳向けが三・七二ポンド（四ペンズ）、一・〇増。またアプレンティス向け額を二・六八ポンド（三ペンズ、一・一増）に引き上げた。

4 昨年の七・四五ポンド・八・五五ポンドからそれぞれ二〇ペンズ（二・六増）と二五ペンズ（二・九増）の引き上げとなり、ほぼ物価上昇率と同等の引き上げ幅。

【参考資料】

Govuk' Office for National Statistics' Low Pay Commission' Institute for Fiscal Studies' Resolution Foundation' Joseph Rowntree Foundation' BBC' The Guardian ほか 各ウェブサイトを

（国際研究部）

ドイツ

EU域内からの移民さらに増加
——失業扶助の支給拒否の可否が
問題に

連邦雇用エージェンシー（B A）によると、二〇一三年、欧州債務危機の影響が強かった南欧の国々や労働市場の完全開放が進む中・東欧の国々の出身者を中心に、ドイツ国内の就労人口が増加していたことがわかった。だが、ドイツでは同時に、それらの国籍を有する失業者も増加しており、裁判所では、それらEU域内外国人に対する「失業給付Ⅱ」の支払いを拒否できるかが争われている。

就労者増加分の約四〇％は中・東・南欧出身者

B Aの調査によると、二〇一一年五月に労働市場の完全開放が実施された国々（ポーランド、ハンガリー、チェコ、スロバキア、スロベニア、バルト三国…以下「グループ①」）出身の二〇一三年一月時点における就労者数は、その一年前と比較して、数にして約七万五〇〇〇人割合にして約二〇％の増加を記録した。同じく、二〇一四年一月一日から労働市場の完全開放が実施されることになった国々（ブルガリア・ルーマニア…以下「グループ②」）は約二万九千人（約二四％）の増加、欧州債務危機の影響が大きかったいわゆるGIPS諸国（ギリシャ・

イタリア・ポルトガル・スペイン…以下「グループ③」）も約三万八〇〇〇人（約八％）の増加となった。これらの合計は、ドイツ全土における就労者の増加数の約四〇・二％を占める数字である（ドイツ全土では、約三万三〇〇〇人（約一％）の増加）。

失業者・失業給付Ⅱ受給者はより顕著な伸び

しかしそれ以上に、これらの国々出身の失業者が国内で顕著な伸びを示している。ドイツ全土における失業者の増加率は〇・五％に過ぎないのに対し、前述の中・東・南欧諸国出身者のそれは、グループ①で二四％、グループ②で五二％、グループ③で一三％（スペインに限定すると三四％）にもなる。

さらに、「失業給付Ⅱ」（＝租税を財源とする求職者向け基礎保障給付）の受給者も、これに歩調を合わせるような伸びを見せているのである（グループ①…一九％増、グループ②…五〇％増、グループ③…一〇％増（スペインに限定すると三二％増）、ドイツ全土…一％増）。

ドイツに出自を持たない失業者への対応が急務に

このような移民増加にともない、B Aや地方公共団体などは各種対応に追われている。その一つが、失業給付Ⅱの申請用紙に使用する言語の拡大である。これまでは、独語、英語、トルコ語、露語の四カ国語しか記載がなかったが、申請実務における経験等を参考に、二〇一四年四月より、使用言語が一気に一三方国語（伊語、ポーランド語、西語、仏語、アラビア語、セルビア語、クロアチア語、ギリシャ語、ポルトガル語が追加）へと拡大することになった。

しかし、より重要なのは、いわゆる「社会保障ツーリズム」への対応である。ドイツの失業給付Ⅱは、社会保険料の納付がなくても、就労可能性や要扶特性等が存する限り、地域の窓口を受給申請をすることが原則可能である。そのため、この失業給付Ⅱを自当とする移民の流入に、どう対応するかが大きな問題となっているのである。

EU市民に対する失業給付Ⅱの支給拒否は可能か

この点、ドイツの現行法は、ドイツ国内に移住し職探しをしているEU市民は原則として扶助給付の権利を有しない、という「排除条項」を例外として設けている。しかし、この排除条

項をめぐって、全国各地でEU域内の外国人から訴えが提起されることになった。

裁判所における判断は、第二審レベルだけみても、まちまちである。たとえば、ノルトライン・ヴェストファーレン・ラント社会裁判所は、原告はすでに一年間ドイツに滞在しているのだから、この排除基準はもはや適用されず、したがって、請求権は認められるべきである、という肯定的な判断を行った。

これに対し、その後に出されたニダーザクセン・ブレメーレン・ラント社会裁判所は、立法者がEU市民を意図的に排除しているのは社会保障ツーリズムを回避するためのものであり、市町村の財政が厳しい場合、彼らに支払わなければならないのは、帰郷にかかる費用とそれまでに当面必要となる費用だけである、として請求権認容に否定的な判断を行った。

独連邦社会裁判所は欧州司法裁判所に判断を付託

このような下級審における対立の中で、この問題に関する初めての第三審レベルの判断が、ブルガリア・ルーマニアへの労働市場の全面開放を目前に控えた二〇一三年二月二日に、連邦社会裁判所（BSG）で出された。

この事件は、ボスニア系スウェーデン人二世の女性とその

子どもの家族が、当初はベルリンのジョブ・センターから失業給付Ⅱの支給を受けることができていたが、その後、認定が取り消されたため、女性が裁判所に訴えを提起したものであった。しかしながら、BSGは、すぐに自ら具体的な結論を提示することは回避し、「ドイツ国内におけるEU市民排除条項が有効であるかどうかは、EU法の規定の正しい解釈を前提として行う必要がある」などとして、欧州司法裁判所（EuGH）にこの問題に関する先行判決を行うよう付託する決定を行った。

これを受けて、EuGHは今後、ドイツの社会保障給付においてEU市民とドイツ国民とを異別に取り扱うことがEU法（特にEU域内における自由移動原則）に違反しないかどうか判断を行うことになる。ニダーザクセン・ブレメーレン・ラント社会裁判所によると、この問題は、ドイツ全土で約一三万人に影響があるとても重要な問題であるということである。

【参考資料】

DIE WELT, EUGH muss über Hartz IV für Ausländer entscheiden 12. 12. 2013
FAZ, Hartz IV-Antrag demnächst in 13 Sprachen 05. 02. 2014
Tagesspiegel, Mehr Migranten, mehr jobs, mehr Hartz IV 05. 02. 2014

（国際研究部）

フランス

法定最賃が時間当たり九・五三ユーロへー最賃レベル労働者の比率が上昇傾向に

労働省の二二月一六日の発表によると、二〇一四年一月からのSMIC（法定最低賃金）を時給九・四三ユーロから九・五三ユーロに引き上げることになった。これに先立ち、SMIC水準で就労する労働者に関する統計数値（二〇一三年一月時点）が明らかになった。約一九〇万人が該当し、雇用労働者の

二・三%を占める。二〇一一年一月は一〇・六%、同年二月は一・一%であり、その比率は上昇傾向を描いている。

フランスの法定最低賃金、SMIC（注）は毎年、物価と賃金の動向を反映して、原則として一月一日に改定されている。二二月一六日、二〇一四年一月

の改定額が労働省から発表された。一時間当たり九・五三ユーロで、週三五時間の

法定労働時間に基づいて計算した月額は一四四五・三八ユーロになる。

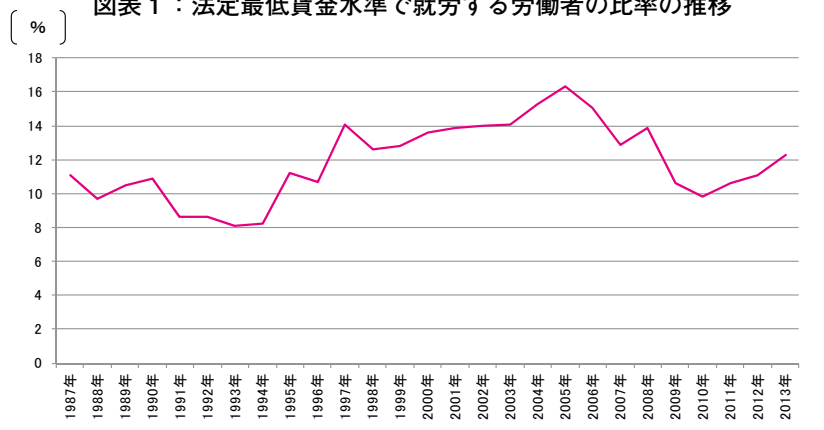
これに先立って二二月一一日には、最低賃金水準で就労する労働者数と割合、業種別の特徴等に関する調査結果が公表された。これによると、実習生及び臨時従業員を除いた数字として約一九〇万人、率にして二・三%が最賃水準で就労しており、二〇一〇年以降、率が上昇する傾向にある（一九八七年以降の推移については図表1参照）。

産業別・業種別にみても、IT産業でもっとも低く二・五%である一方

ホテル・レストラン関連業務では三九・五%にのぼる（図表2）。また、フルタイム労働者では八・五%であるが、パートタイムでは二八・六%に跳ね上がる。企業規模別にみても、小規模ほど最低賃金水準で働く労働者の比率が高いことがわかった（図表3）。

【注】
海外労働情報二〇一二年一月も参照されたい。
(http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2012_11/France_01.htm#lnk_01)

図表1：法定最低賃金水準で就労する労働者の比率の推移



資料出所：労働省公表資料より作成

図表2：業種別・フルタイム・パートタイム別割合 (%)

	全労働者		うちパートタイム労働者	
	2011年	2013年	2011年	2013年
IT産業	2.4	2.5	7.6	7.1
金融保険	2.5	3.1	6.8	8.0
教育	5.7	5.3	8.4	7.8
製造業	6.5	6.7	18.5	21.9
建設業	8.1	9.7	16.1	21.6
商店、自動車修理	15.8	16.9	32.9	35.0
ヘルスケア関連	20.6	20.6	29.2	30.8
ホテル、レストラン関連	37.3	39.5	61.0	62.7

資料出所：労働省公表資料より作成

図表3：企業規模別割合

従業員規模	2011年12月			2013年1月				
	合計	フルタイム	パートタイム	合計	フルタイム		パートタイム	
					変動	変動	変動	
1人～9人	23.6	18.8	36.1	27.6	21.9	3.1	40.9	4.8
1人	31.1	25.6	40.8	35.9	30.5	4.9	43.6	2.8
2人	28.7	23.5	39.3	33.4	26.4	2.9	45.4	6.1
3人～5人	24.1	19.4	36.6	27.8	22.2	2.8	40.9	4.3
6人～9人	18.3	14.7	30.7	22.3	17.8	3.1	36.5	5.8
10人以上	8.1	5.6	21.5	8.7	5.9	0.3	23.2	1.7
10人～19人	11.8	9.5	21.9	12.1	9.6	0.1	23.4	1.5
20人～49人	11.6	7.9	28.8	12.7	8.7	0.8	31.6	2.8
50人～99人	12.9	8.1	34.7	12.6	7.9	-0.2	32.8	-1.9
100人～249人	8.4	6.2	20.8	9.1	6.8	0.6	21.7	0.9
250人～499人	6.9	5.2	19.2	7.3	5.5	0.3	19.7	0.5
500人以上	4.8	2.9	15.0	5.5	3.1	0.2	17.9	2.9
全体	11.1	7.8	25.8	12.3	8.5	0.7	28.6	2.8

資料出所：労働省公表資料より作成

【参考資料】
労働省ホームページ：Revalorisation du SMIC au 1er janvier 2014, 16 décembre 2013

(<http://travail-emploi.gouv.fr/actualite-presses/42/communiqués/2138/realisation-du-smic-au-1er-17288.htm>)

労働省ホームページ：2013-076-Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2013, 11 décembre 2013

([http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/076-2013.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/actualite-presses/42/brevets/2137/etudes-recherches-statistiques-de-76/etudes-et-recherches-77/publications-dates/98/dares-analyses-dares-indicateurs-102/2013-076-les-beneficiaires-de-la-17261.htm))

(国際研究部 北澤 謙)
(ホームページ最終閲覧日：二〇一四年一月二〇日)

韓国

大法院判決、定期賞与は通常賃金に相当—遡及請求は認めず

韓国では、時間外労働手当や退職金の算定基礎となる通常賃金の範囲をめぐって数多くの裁判が提起されている。大法院（最高裁）の全員合議体は二〇一三年二月一八日、「労働の対価として定期的・一律的・固定的に支給される定期賞与は通常賃金に当たるが、休暇費や帰省費、勤務実績に応じて支給する賞与などは該当しない」という判決

を下した。ただし、賃金債権の消滅期限である三年間の遡及賃金請求は、企業に重大な経営上の困難をもたらす場合、信義誠実の原則に基づき認められないと判示した。

韓国の賃金体系と通常賃金の範囲

韓国の賃金体系は、基本給の割合が非常に低く、各種手当や

賞与の割合が高い。これは、賃金上昇率を低く抑えるために基本給の引き上げをできるだけ抑制し、その代わりに各種手当や賞与を拡大してきたことによる。

通常賃金は、基本給と各種手当で構成されており、変動性の賃金（手当）は除外される。通常賃金は、時間外・休日労働手当や退職金を計算するための基準となる。企業は、勤労基準法に基づき、時間外・深夜・休日労働に対し通常賃金の五〇%以上を加算支給しなければならぬ。

れている。大法院は通常賃金の認定範囲を順次拡大してきた（表1）が、雇用労働部は判例に合わせて行政規則を改正してこなかった。

定期・一律・固定的に支給される定期賞与は通常賃金

今回の判決は、自動車部品メーカーである甲乙オートテックの労働者および退職者二九六人が、賞与や休暇費も通常賃金に含まれると主張し、会社側を相手に提訴した裁判の確定判決である。

賃金債権の消滅期限は三年間である。通常賃金の範囲の拡大に伴い、時間外・休日労働手当などの未払い分を労働者が遡って請求することが予想される。大法院は「三年分の遡及賃金を支給するのが原則」としながらも、「労使が信頼して定期賞与を通常賃金から除外することに合意した場合に、労働者の追加賃金請求によって予想外の過度な財政的負担を負う企業に重大な経営上の困難がもたらされることは、正義と公平に合わない。このような場合は労働者の追加賃金請求が信義誠実の原則（信義則）に違反するため許容することができない」と判示した。本判決の事案は、これに該当するかどうかの審理が不十分であるとして原審を破棄し、差し戻しを命じた。このため、定期賞与金を通常賃金の範囲に遡及適用し、さらに追加賃金を請求することができるかどうかについて、断定的な判断基準がないままなうえ、会社ごとに事情が異なるため、今後も議論の余地を残している。

表1 大法院判決における通常賃金の認定範囲

1990年2月	通常賃金は、定期的・一律的にすべての労働者に支給される固定給
1994年5月	子供がいる労働者に支給される育児手当も通常賃金
1996年2月	祝日や夏季休暇の費用のように年単位で支給される金品も通常賃金。食事代、体力鍛錬などの福利厚生費も通常賃金
2012年3月	月単位ではない四半期単位の定期賞与も通常賃金

表2 大法院の通常賃金の認定判断

賃金名目	賃金の特徴	通常賃金の認定判断
賞与金	定期賞与金	○
	企業業績に応じて支給される経営成果分配金・奨励金・インセンティブ	× 事前に決まっていない
成果給	勤務実績に応じて支給判断、または支給額が決定される賃金	○ 条件に左右される
	最低限度が保証される成果給	○ 最低分のみ認める
技術手当	資格手当・免許手当など	○
勤続手当	勤続期間に応じて支給判断、または支給額が変わる賃金	○
家族手当	扶養家族の数に応じて異なる家族手当	× 労働とは無関係
	扶養家族数に関係なく、すべての労働者に支給される家族手当	○ 名目だけの家族手当
特定の時点に在籍者のみ支給される金品	祝日帰郷費・有給休暇など	× 労働の対価ではない
	退職時、勤務日数に比例して支給される金品	○

資料出所：連合NEWS（2013年12月18日付）

通常賃金の定義に関しては、勤労基準法にも規定がなく、勤労基準法施行令に規定されている。特に、各種手当を通常賃金に含むかどうかの具体的な判断基準は、雇用労働部例規の「通常賃金算定ガイドライン」に定められている。ガイドラインは、家族手当、食事代などの各種手当や定期賞与は通常賃金には含まれないと規定している。労使はこの行政規則とガイドラインに基づき、通常賃金から各種手当や定期賞与を除外する慣行を続けてきたが、近年は通常賃金の範囲をめぐって数多くの裁判が提起さ

大法院は通常賃金の範囲について、一カ月を超える一定期間ごとに支給される「定期性」、同条件を満たしたすべての労働者に一定の基準に基づいて支給される「一律性」、事前に支給することを確定する必要がある「固定性」の三つの要件をすべて満たす必要があると判示した。この基準に基づいて定期賞与はもちろん、勤続手当、技術手当や、すべての従業員に一括支給される賞与金（ボーナス）も通常賃金に含まれるが、休暇費、帰省費や勤務実績に応じて支給する賞与金などは通常賃金とは認められないと具体的な事例をあげて説明した（表2）。

大法院は、「労使が過去に定期賞与金などを通常賃金の算定から除外することに合意した場合に違反するため無効である」と判断した。

遡及賃金請求は信義則違反の場合も

通常賃金の範囲の拡大により賃金が二〇・三〇%上昇

大法院の判決により労働者の賃金は、賃金水準を引き上げなくても現在よりも二〇・三

表3 大法院判決に伴う休日労働・時間外労働手当の変化

	判決前	判決後(賞与金含む)
通常賃金	1,706,000ウォン	2,229,800ウォン
時間当たり通常賃金(月160時間基準)	10,662ウォン	13,936ウォン
休日労働手当(毎週土曜日8時間勤務) (時間当たり通常賃金×32時間)	341,184ウォン	445,952ウォン
時間外労働手当(平日に毎日2時間延長労働) (時間当たり通常賃金×40時間)	426,480ウォン	557,440ウォン

注) 月平均賃金総額2,977,400ウォン(100人以上事業所978社の平均)の労働者の場合、基本給1,706,000ウォン、賞与金523,800ウォン(基本給の30%水準)となる。

表4 大法院判決に伴う労働者の賃金変化

		中小企業Aさん	大企業Bさん
現在の年間受給賃金		42,640,000ウォン	62,875,000ウォン
通常賃金 連動手当	時間外労働	2,219,000ウォン	5,818,000ウォン
	深夜労働	835,000ウォン	3,094,000ウォン
	休日労働	1,558,000ウォン	3,674,000ウォン
	年次手当	534,000ウォン	999,000ウォン
間接労働 費用	退職金	429,000ウォン	1,132,000ウォン
	社会保険	537,000ウォン	1,472,000ウォン
1年分の増加額(小計)		6,116,000ウォン	16,200,000ウォン
		退職給与引当金	3,396,000ウォン

資料出所：中央日報(2013年12月19日付)

大法院が週及分を支給しない。追加賃金請求が信義則に基づき許可されないのは財界の立場を反映した政治的判決である」と遺憾の意を表した。

の拡大により大企業と中小企業正規労働者と非正規労働者の賃金格差がさらに拡大すると予想される。

韓国経営者総協会(韓国経経)は、「これまで労使が合意や慣行に基づき決めてきた通常賃金の算定範囲を大法院が認め、過去三年の週及分の追加支払い義務がないと判断したことは幸いだ」と論評した。大韓商工会議所は、「大法院が判決理由とした信義則に基づき、労働側は、これまで労使当事者が合意し決定してきた賃金を尊重し、消耗論争や法的争いを中断しなければならぬ」と述べた。

全国民主労働組合総連盟(民主労総)は「信義則を用する一般的な要件を満たしているにもかかわらず、信義則違反を理由に労働組合の要求を破棄・差し戻したのは勤労基準法の強行規定に反する非常に不当な判決である」と強調した。韓国労働組合総連盟(韓国労総)も、「定期賞与などを通常賃金の算定から除外する労使合意が勤労基準法に違反し無効であるにもかかわらず、追加賃金請求が信義則に基づき許可されないのは財界の立場を反映した政治的判決である」と遺憾の意を表した。

○%ほど上がる見通しである(表3)。労使政委員会が昨年六月に調査した資料によると、中小企業の生産労働者Aさん(勤統三年目)の昨年の年俸は四二六四万ウォンであるが、今年には時間外労働手当、深夜労働手当、休日労働手当や年次手当を含め、昨年より六一一六六〇〇ウォン高い四八七五万六〇〇ウォンになる。また、退職金も一八万七〇〇〇ウォン増える(表4)。

大企業の生産労働者Bさん(勤統三年目)の昨年の年俸は六二八七万五〇〇〇ウォンであるが、今年は一六二〇万ウォン高い七九〇七万五〇〇〇ウォンに膨れ上がる。退職金も三三九万六〇〇〇ウォン増えて、合計一九五九万六〇〇〇ウォンを受給できる。

大企業と中小企業の労働者の間で、このように大きな格差が生じるのは中小企業の労働者の賃金が少ないうえに賞与の割合が低いことによる。Aさんの基本給に対する賞与の割合は四八〇%であるが、Bさんは一〇五〇%に達する。通常賃金の範囲

の拡大により大企業と中小企業正規労働者と非正規労働者の賃金格差がさらに拡大すると予想される。

韓国経営者総協会(韓国経経)は、「これまで労使が合意や慣行に基づき決めてきた通常賃金の算定範囲を大法院が認め、過去三年の週及分の追加支払い義務がないと判断したことは幸いだ」と論評した。大韓商工会議所は、「大法院が判決理由とした信義則に基づき、労働側は、これまで労使当事者が合意し決定してきた賃金を尊重し、消耗論争や法的争いを中断しなければならぬ」と述べた。

全国民主労働組合総連盟(民主労総)は「信義則を用する一般的な要件を満たしているにもかかわらず、信義則違反を理由に労働組合の要求を破棄・差し戻したのは勤労基準法の強行規定に反する非常に不当な判決である」と強調した。韓国労働組合総連盟(韓国労総)も、「定期賞与などを通常賃金の算定から除外する労使合意が勤労基準法に違反し無効であるにもかかわらず、追加賃金請求が信義則に基づき許可されないのは財界の立場を反映した政治的判決である」と遺憾の意を表した。

判決に対する労使の反応

の拡大により大企業と中小企業正規労働者と非正規労働者の賃金格差がさらに拡大すると予想される。

韓国経営者総協会(韓国経経)は、「これまで労使が合意や慣行に基づき決めてきた通常賃金の算定範囲を大法院が認め、過去三年の週及分の追加支払い義務がないと判断したことは幸いだ」と論評した。大韓商工会議所は、「大法院が判決理由とした信義則に基づき、労働側は、これまで労使当事者が合意し決定してきた賃金を尊重し、消耗論争や法的争いを中断しなければならぬ」と述べた。

全国民主労働組合総連盟(民主労総)は「信義則を用する一般的な要件を満たしているにもかかわらず、信義則違反を理由に労働組合の要求を破棄・差し戻したのは勤労基準法の強行規定に反する非常に不当な判決である」と強調した。韓国労働組合総連盟(韓国労総)も、「定期賞与などを通常賃金の算定から除外する労使合意が勤労基準法に違反し無効であるにもかかわらず、追加賃金請求が信義則に基づき許可されないのは財界の立場を反映した政治的判決である」と遺憾の意を表した。

くてもよい前提条件とした「重大な経営上の困難」をどのように解釈するかをめぐり、労使の意見が対立している。韓国労総と民主労総は「訴訟を通じてでも受給する」と述べている。

韓国経経の推計によると、企業は少なくとも三八兆五五〇〇億ウォン(三年の週及分を含む)の偶発債務を抱えることになる。その上、毎年八兆八六六三億ウォンを追加で負担し、さらに、四兆八八四六億ウォンの退職金も支給しなければならぬ。

賃金総額に占める基本給の割合が五七%に過ぎず、様々な手当が数十種類もある複雑な現行賃金体系は、今後、基本給中心の単純な体系に置き換えていく必要があるとみられる。企業は、通常賃金の拡大に伴う負担を軽減するため、年俸制や成果給制を積極的に導入すると予想される。労働組合がこれに反発して労使紛争に発展する可能性があり、労使政の積極的な議論を通じてより良い解決策が求められている。

中国 年金支給額を一〇%引き上げ「所得代替率」は下落傾向

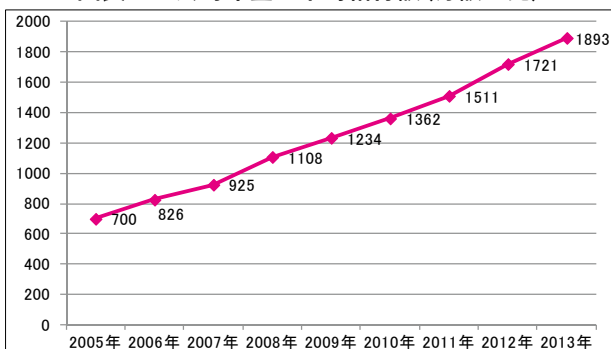
国務院常務会議は八日、公的年金の給付額を二〇一四年に一〇%引き上げると発表した。近年は毎年のように給付額が上昇しているものの、賃金の上昇率には追いつかず、現役労働者の賃金水準の比率に当たる「所得代替率」は下落し続けている。しかし、年金財政の問題もあり、引き上げ率は前年程度に抑制された。

1)。その結果、二〇一四年の給付額の水準は月額二〇〇〇元

「代替率」は一〇%最低ライン以下に

二〇〇八年以降は毎年一〇%程度の引き上げを続けている(図表)

図表1：公的年金の平均給付額(月額 元)



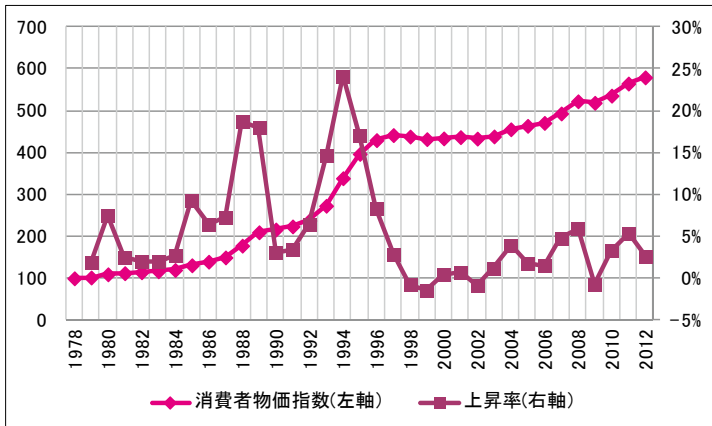
資料出所：人的資源社会保障部
注：2013年は予測値。

図表2：都市企業従業員平均賃金と上昇率

年	平均賃金(月)	平均賃金(年)	上昇率
2000	778	9,333	12.2%
2001	903	10,834	16.1%
2002	1,031	12,373	14.2%
2003	1,163	13,969	12.9%
2004	1,326	15,920	14.0%
2005	1,516	18,200	14.3%
2006	1,738	20,856	14.6%
2007	2,060	24,721	18.5%
2008	2,408	28,898	16.9%
2009	2,687	32,244	11.6%
2010	3,029	36,539	13.3%
2011	3,483	41,799	14.4%
2012	3,897	46,769	11.9%

出所：統計局

図表3：消費者物価指数と上昇率の推移



資料出所：統計局資料より作成

を超える見通しだ。実際の引き上げ額は、各地方政府が当該地域の経済情勢などを考慮して決める。

現役の企業従業員の平均月額所得に対する年金支給額の比率―「所得代替率」は低下し続けている。中国社会科学学院が二〇一二年に発表した「中国年金報告二〇一二」(以下「報告」)によると、所得代替率は、二〇〇二年17.2・9%、二〇〇五年15.7・7%、二〇一一年15.0・3%。国際労働機関(ILO)の社会保障最低基準条約で定める最低ラインの五五%を下回っている。賃金の上昇率(図表2)に年金支給額の上昇が追いつかない事態が続いている。

地域間格差も目立つ。二〇一一年の所得代替率の上位五地域は山東省七〇・五%、新疆ウイ

グル自治区六四・八%、海南省六四・二%、山西省六一・八%、陝西省六一・六%で、下位五地域は重慶市四三・二%、江蘇省四五・九%、四川省四六・六%、湖北省四七・七%、吉林省四七・四%である。

物価上昇が年金生活者を圧迫

賃金が増えているのは、物価が上昇しているためでもある。統計局の発表によれば、昨年一月の消費者物価指数は前年同月比で二・五%の上昇であった(通年では二・六%の上昇)。

商品別に見ると、食品価格が四・

一%、非食品価格が一・七%それぞれ上昇しており、家計に占める食費の割合が高い低所得者層にとくに大きく影響している。近年は政府の対策もあり物価の上昇はかなり抑制されている(図表3)ものの、医療費の高騰や上昇し続ける不動産価格は年金生活者の悩みの種である。

相対的に医療費の拠出が多い高齢層にとって、医療費の高騰は家計の圧迫に直結する。不動産価格が高騰している都市部などでは、不動産を購入できない若年者のために、両親が代わりに購入するということも一般的である。そのため、不動産の市況は高齢者にも無関係ではない。

給付額の上昇で年金財政が深刻化

年金給付額の上昇に伴い、年金財政の問題を懸念する声が強まっている。各地の年金基金財政は深刻な状況であり、「報告」によれば三二地域のうち、二〇一〇年時点では一五地域が赤字であり、その総額は六七九億元に達している。二〇一一年は赤字の地域が一四に減少したが、その総額は七六六・五億元に増加している。「報告」は、年金の個人口座の積立金が、すでに定年退職した者への支払いのために流用して消失する「空帳問題(注)」にも言及している。消失した積立金の総額は二〇一一年で約二・二億元、二〇一二年で約二・六億元となっている。

空帳問題の解決のために、昨年一月の三中全会では定年退職年齢の引き上げ案も提出された。一方では、年金財政が悪化しつつあり、他方では、年金給付額が増えつつある。いったい、

ILO 脆弱な経済回復は雇用には及ばず―『世界の雇用動向』発表

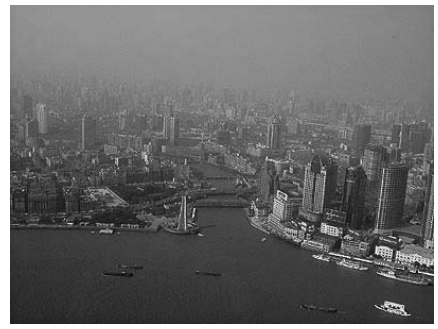
ILOは二月二日、「世界の雇用動向(二〇一四年版)」を発表した。世界経済の脆弱な回復は労働市場の改善につながらず、二〇一三年の全世界の失業者数は二億二〇〇万人(前年比五〇〇万人増)に達した。発展

途上国の大半では、インフォーマルな雇用が蔓延している。報告書は、経済成長と雇用創出を強化するため、雇用を重視した政策への転換および労働所得の引き上げが必要であると強調している。報告書の概要は以下の

【注】「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。

【参考資料】
中央政府網、統計局、人的資源社会保障部、中国新聞網、中国労働保障新聞網、新京報、第一財政日報、中国経済網

(国際研究部)



とおり。

世界の失業者数は二〇一三年に五〇〇万人増加

二〇一三年の世界の失業者数は二億二〇〇万人で、一年前と比較して約五〇〇万人増加した。失業が大幅に増加したのは東アジアおよび南アジア地域で、両地域だけで新たな求職者の四五%以上を占めた。これに、サハラ以南アフリカと欧州が続いた。

世界的な雇用の需給ギャップは二〇一三年に六二〇〇万人に達し、そのうち、三二〇〇万人が新規求職者、二三〇〇万人が意欲を喪失して求職活動をしなかった人、七〇〇万人が労働市場への参加を望まず経済活動を行わなかった人であった。

現在の傾向が続けば、二〇一八年までに失業者がさらに一三〇〇万人増加し、求職者が二億



一五〇〇万人以上に達するとみられる。毎年四〇〇〇万人の新規雇用が創出されるが、毎年労働市場に参入する四二六〇万人よりも少ない。世界の失業率は、今後五年間ほぼ一定で、経済危機以前より〇・五ポイント高い状態が続くと予想される。

若年失業、先進国における長期失業が増加

二〇一三年は全世界で約七四〇〇万人の若者（一五～二四歳）が失業しており、一年前より一〇〇万人以上増加した。若年失業率は一三・一%で、成人の約三倍となっている。中東および北アフリカが特に高く、中南米の一部やカリブ海および南欧も同様である。雇用も教育も訓練も受けていないニートの若者の比率が、経済危機以降、急増する傾向にある。

多くの先進国では、失業期間が経済危機以前の二倍となっている。ギリシャ、スペインでは、平均失業期間がそれぞれ九カ月、八カ月に達している。米国でも、全球職者の四〇%以上が長期失業に苛まれている。

失業の長期化は、労働市場回復の足かせとなる。長期失業している求職者は急速にスキルを失い、類似の職業や同等の技能水準の仕事を見つけることがより困難になる。

労働力率は、経済危機前の水準より一ポイント以上低い状態

にとどまる。労働力率の低下は、多くの女性が労働市場から退出した東アジアおよび南アジアで特に顕著である。同時に、これらの地域では教育水準の向上により、若者が労働市場に参入する年齢が高くなっている。先進経済地域では、特に若年労働者が労働市場で機会を見出せず、労働力率が低下した。他方、中欧や東欧などの地域では、労働力率が上昇している。

脆弱な雇用が全雇用の四八%を占める

脆弱な雇用（自営業や家族労働者）に就く人の数は二〇一三年に約一%増加し、経済危機以前の五倍に増えた。脆弱な雇用が全雇用の約四八%を占めており、賃金や給与を受け取る労働者に比べて、社会保障や安定した所得へのアクセスがないか、または限定的な傾向がある。

ワーキング・プアの数は一〇一〇年以前より遅いペースではあるが、世界的に低下し続けている。二〇一三年時点で、三億七五万人の労働者（全雇用の一・九%）が、一日一・二五ドル未満で生活しており、八億三九〇〇万人（全雇用の二六・七%）が一日二ドル以下の生活を余儀なくされている。

発展途上国の大半では、インフォーマル雇用が蔓延している。インフォーマル雇用率が顕著に高いのは南アジアおよび東南ア

ジア諸国であり、全雇用の九〇%を占める国もある。低所得のアンデスおよび中米諸国では七〇%以上のインフォーマル雇用率が続いている。これらの地域においては、フォーマルな雇用機会の欠如が貧困の持続可能な削減の障壁となっている。

雇用重視のマクロ経済政策による雇用・社会的格差の是正

世界の労働市場のより迅速な回復は、総需要不足によって阻害されている。多くの先進国で現在進められている財政健全化は、弱い個人消費に加えて、さらなる生産拡大の足かせとなっている。マクロ経済政策と労働所得増加の再均衡が雇用展望を大幅に改善させる。高所得のG二〇諸国では、そのような再均衡により失業率を二〇一〇年までに一・八ポイント低下させ、六一〇〇万人の追加的な雇用を創出することができる。

金融政策は、総需要にプラスの刺激を与える適応策であり続ける。もし財政危機に直面した政策担当者が迅速な金融政策を実行していなかったら、経済規模の大きな先進諸国の失業率は一・二ポイント高かったと推計される。しかし、最近はそのような順応型金融政策による追加的流動性の大部分が、实体经济よりも資産市場に流入して持続可能な雇用回復の足かせと

なり、株式・住宅価格バブルのリスクを生んでいる。

積極的労働市場政策の強化による労働市場の機能改善

就業意欲の喪失および増加する長期失業が理由で労働市場から脱落した失業者が二三〇〇万人にのぼると推計される。経済的無活動とスキルのミスマッチに対処していくためには、積極的労働市場政策（ALMP）をより強力に実行する必要がある。就業意欲をなくし労働市場から撤退する労働者が今後さらに増えるならば、スキルが低下、陳腐化するリスクが増大する。

OECD諸国の二〇一一年の積極的労働市場政策に対する支出は、平均GDPの〇・六%未満であった。先進諸国とEU地域が、この支出をGDPの一・二%まで増額すれば、三九〇万人の追加的な雇用を創出できると推計される。積極的労働市場政策に対する支出が最低水準にとどまる地域は、労働市場の機能改善においてもっとも恩恵を受ける可能性がある。

【資料出所】
ILOウェブサイト

（国際研究部）