

# 海外労働事情

## イギリス

### EU移民の社会保障給付の受給に 所得要件を追加

EU域外からの移民流入数が減少する一方で、域内の労働者の流入が急速に増加している。政府は、域内移民による社会保障給付の悪用を防止する措置と

して、入国から三カ月は求職者手当の申請を認めないなど、要件の厳格化を進めている。三月には新たに、申請までの三カ月間に關する所得額に条件を設け、

これを満たさない場合は受給可能な給付を大幅に制限するとの制度改正を行った。

### EU域内からの労働者、引き続き増加

統計局が二月に公表した移民統計によれば、移民の純流入数は二〇一三年九月までの一二カ

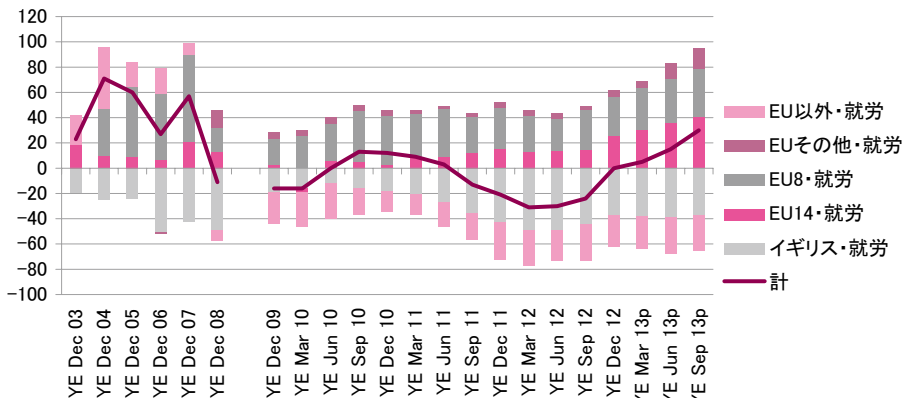
月間で二二万二〇〇〇人となり、前期（二〇一二年九月までの一二カ月間、一五万四〇〇〇人）から四割近い増加となった。EU域外からの純流入数については、就学目的の移民を中心に、家族（呼び寄せ）などと合わせて継続的な減少傾向にあるが、（ここ二カ月に六割近く減少、

前期からは一割強の減）、EU域内からの移民が急速に拡大していることが全体で増加となった理由だ。国籍別のデータが得られる国民保険への外国人（成人）新規登録数で見ると、全体では一九％増加、国別にはポランドのほか、スペインやイタリア、ポルトガルなどからの移民による登録数が増加しており（一）、特に南欧諸国については不況に伴う雇用状況の厳しさが影響しているとみられる。

就労目的の入国者はさらに、予め仕事が決まっている（以下、「就職」者）と、求職を目的とする者に分かれる。EU域外からの移民では就労目的の純流入は近年ほとんどなく、過去に求職目的で入国した者の流出により実質的な減少が続いているのに対して、域内他国からの移民については就職・求職とも純増しており、とくに求職者はEU全体で前年の一・八倍、従来からの加盟国（EU14）では同三・六倍に達する。

域内からの移民をめぐっては、二〇〇七年のEU加盟国であるルーマニア及びブルガリアからの移民労働者に対する域内他国での就労制限の期限が昨年未で廃止となったことから、一月以降に両国からの移民が急激に増加するとの予測も一部でなされている。政府は、両国からの労働者の就労自由化と関連付けて、社会保障制度の悪用を目

図表 就労目的の移民の地域別純流入数の推移



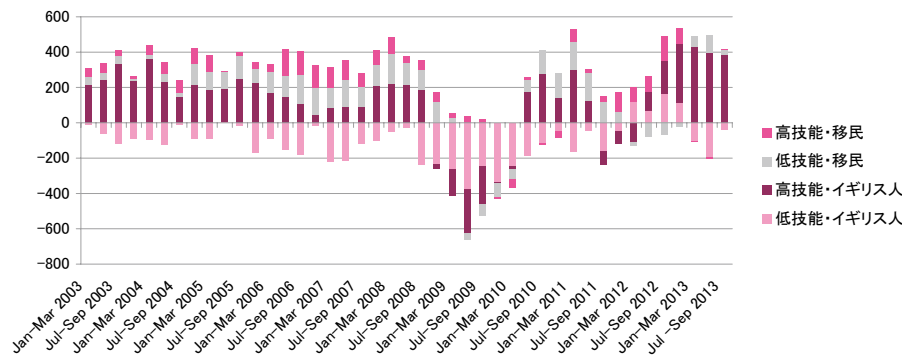
資料出所：Office for National Statistics 'Migration Statistics Quarterly Report - February 2014'

EEA移民のカテゴリ別社会保障給付の受給権

給付制度	労働者 (worker)	求職者 (jobseeker)
児童給付および児童税額控除	○	○
求職者手当 ※求職者手当に関する3カ月の居住要件(居住権テストの適用)	○ なし	○ あり
雇用・生活補助手当、所得補助、年金クレジット、住宅給付	○	×

資料出所：Department for Work and Pensions 'Minimum earnings threshold for EEA migrants introduced' (2014年2月14日プレスリリース)を元に作成。

図表 技能水準別就業者の推移



注：低技能職種—事務・秘書職、介護・レジャー・その他サービス、販売・顧客サービス、加工・プラント・機械操作、単純労働  
高技能職種—管理・経営・上級職、専門職、準専門職・技術職、熟練工  
資料出所：Home Office "Employment and occupational skill levels among UK and foreign nationals"付属データを元に作成。

的とする域内からの移民が増加する可能性を懸念、対応策として社会保障給付の受給権の制限を強化する方針を昨年末に示していた。この一環として、一月からは、加盟国を含む欧州経済圏（E E A）各国からの移民に対して入国後三カ月間は求職者手当（所得調査制）の申請資格を認めないとする制度改正が行われた。三カ月を経て給付を申請する際には、滞在理由や滞在状況などの審査（居住権テスト）を受けなければならないが、この内容も厳格化されている。また、受給が認められる場合も、受給期間は最長六カ月に限定、これ以降は確実な雇用の見込みがある場合以外は、受給の継続は認められない。このほか四月からは、新たに入国する求職者に対して低所得層向け住宅給付の申請を認めないことを決めている。

こうした制度改正に加えて、三月にはさらなる受給資格の制限策として、申請に先立つ三カ月間に就労を通じて一定の所得を得ていることが要件化された。所得額の基準は、国民保険の拠出が発生する所得下限額（二〇一三年度には週一四九ポンドー最低賃金額での週二四時間の労働に相当）に設定されている。これを下回る場合は、基本的に「労働者」（または自営業者）ではなく「求職者」とみなされ、求職者手当以外の低所得層向け

給付（雇用・生活補助手当（所得連動制）、所得補助、住宅給付年金クレジット、住宅給付）の申請は認められない<sup>3)</sup>。

### 域外からの移民減により低技能の雇用がイギリス人に

内務省は二月、イギリス人及

び移民労働者の技能水準別の就労状況に関するレポートをまとめた。近年国内に流入している移民は、低技能職種の雇用に就く傾向にあり、イギリス人労働者のこの分野での雇用の減少と対をなす形で推移してきた。しかし、二〇一二年に関してはこれが反転し、低技能職種における雇用の増加分の大半（四二万五〇〇〇人のうち三六万七〇〇〇人分一八六%）をイギリス人労働者が占めたとする内容だ。報告書は、政府の移民引き締め策により、就学・家族ルートによる移民流入を抑制した結果として、こうした層による低技能職種での雇用が減少し、これがイギリス人の雇用増につながった可能性を指摘している。なお、報告書が示す地域別のデータによれば、二〇〇四年から二〇一一年までの低技能職種での雇用の大半は、東欧諸国からの労働者によって占められている。

#### 【注】

1 ポーランドが一万一千四百五〇人（三万九八〇人増）と最多で、以下スペイン五万一千七三〇人（一万三千六五〇人増）、イタリア四万四一

〇人（二万七五〇〇人増）、ポルトガル三万二〇〇人（九六八〇人増）など。このほか、ハンガリー、フランス、アイルランド、ギリシャなどEU域内を中心に増加、一方パキスタン、インド、リトアニアについては減少している。

2 これまでのところ、そうした状況は生じていないとみられる。

3 所得が規定額を下回る場合、より厳しい審査により申請者が「労働者」に相当するか（仕事は真正正路のものか）が判断され、就労が限定的・補助的とみなされれば求職者として受給可能な給付が限定される。ただし、判断基準は必ずしも明らかではない。なお、求職活動も行っていない場合は、非労働力（economically inactive）とみなされ、低所得層向け給付の申請は認められないほか、自らの生活を維持できる財力があり、包括的な医療保健に加入していることが求められる。

#### 【参考資料】

Gov.uk, Office for National Statistics, Citizens Advice, BBC, The Guardian  
ほか 各ウェブサイトを  
（国際研究部）



## アメリカ①

### VWテネシー州工場組織化選挙、上院議員発言が波紋

二月二日から一四日にかけて投票が実施された、独フォルクス・ワーゲン社のテネシー州チャタヌーガ工場の労働者組合組織化選挙は、七二対六二で労働者組合を支持した従業員側が敗北した。

この結果は、組織化選挙を主導した全米自動車労組（UAW）のみならず、大方の予想を裏切るものとなった。さらには、テネシー州出身共和党上院議員の発言が不当労働行為の疑いがあるとして、組織化選挙を管理する全国労働委員会にUAWが訴えるという異例の事態となっている。

#### 政治家からの反組合活動

最初の投票日にあたる二月二日、テネシー州選出コーカー連邦上院議員は記者を集めて、「労働組合の組織化に反対票を投じれば、チャタヌーガに中型SUVの製造施設を誘致することになっていく」との声明を発表した。選挙結果を受けて、コーカー上院議員のこの発言が不当労働行為にあたるかどうかが新たな争点となっている。

コーカー上院議員は、政治家の言論の自由が守られてしかるべきだと主張するとともに、そもそも二月二日の時点では、

およそ一〇〇〇人の従業員が投票を終えており、大勢に影響はなかったとの立場をとっている。一方で、UAW側は政治家が労働組合の組織化選挙を妨害したことが前代未聞の事態であるとともに、そもそもVWによる製造設備の新規投資は作り話だとして、全国労働委員会に訴えた。UAWは再選挙に持ち込みたい構えである。

労働者は全国労働関係法（NLRA）の定める手続きにより、使用者と労働条件や働き方について合法的に使用者と交渉ができるようになる。それが従業員による投票である。投票には労働者と使用者双方が守らなければならない規則があるが、対象には政治家が入っていないかった。団体交渉は政府が認めたものだったからである。したがって、政治家が公然と組織化選挙で反組合活動を展開することは想定外だったといつてよい。

本件に関して、アメリカ労働総同盟産業別組合会議（AFL-CIO）の組織化委員会ラリー・コーエン議長は、「七九年に及ぶ全国労働関係法の歴史で前代未聞の出来事だ」と発言した。

反組合活動は政治家だけにとどまらない。「全国ライト・トゥ・ワーク法的防衛基金（The

National Right to Work Legal Defense Foundation)「ワイルドの根の保守組織がチャタナーガ工場で活動しており、組織化選挙を何度でも妨害すると宣言している。彼らは「組合のボスによる支配からの自由を守ることにVWが非協力的だ」と主張している。

こうした政治家や草の根組織の活動が従業員の投票に影響を与えただけでなく、投票を棄権させたUAWはみている。投票の権利がある従業員は二五〇〇人ほどだったが、実際に投票に行ったのは約半数にとどまっていた。

### AFL・CIOは組織化継続を声明

VWチャタナーガ工場の組織化は、UAWにとって歴史的な敗北となった。UAWは組織化にあたり、生産性と品質向上に対して経営側に協力するドイツ式の従業員代表制を導入することを提案していた。VW経営側は提案を受け入れ、組織化に協力的だったが、これは労働組合に対して歴史的に敵対的な関係にある南部の自動車工場では非常に珍しいことだった。さらには、ドイツの従業員代表とVWの従業員を組織する金属産業労組(IGメタル)の協力も取り付けていた。

VWチャタナーガ工場の組織化に成功すれば、日系を含んだ

外国自動車工場にも組織化の波が襲ってくることは避けられない状況にあった。VWの敗北を受けて、AFL・CIO、エリザベス・パン組織局長は、「労働運動は単に南部で労働組合を組織することにとどまらな

い。労働者自らが職場で自らを組織して、労働組合とともに労働者の生活を改善していくことがその大事なのだ」と発言した。そのうえで、過去三年間に、テキサス州とフロリダ州で七〇〇人におよぶ看護師を組織化したことや、サンアントニオのホテル労働者、ヒューストン、ダラス、オースティンで小売り労働者やタクシー運転手を組織化したといった南部での成果を強調した。同じく南部で、教員がコミュニティ組織と連携して教育の改善にあたっていることも紹介した。AFL・CIOトラムカ会長も、製造業が徒弟訓練制度によって高賃金をもたらす成果を強調し、南部での組織化の継続を宣言した。

#### 【参考資料】

Pagano, Susan, AFL-CIO to Focus Organizing Southern Sales Despite Loss at Tennessee Volkswagen Plant, Daily Labor Report, Feb. 18.  
Penn, Ben, Corke Defends Anti-Union Speech at VW, Admits He's 'Public Enemy' No. 1 to UAW, Daily Labor Report Feb 27.

## アメリカ②

### デトロイト市の退職年金削減をめぐる協議が続く

デトロイト市は、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の財政赤字を理由に、二〇一三年七月一八日、連邦破産法第九条の適用を申請した。

一九五〇年代の黒人暴動から続く慢性的な人口低下と産業の空洞化に歯止めがかからないことが背景にあるが、ミシガン州政府が年額二億五〇〇〇万ドルにのぼる助成金をカットしたことが直接の原因となったとする指摘もある。破産申請に続き、焦点はどうやって市の歳入を増やすことができるか、そして歳出を削減できるかという二点に絞られている。

### 平均三四%の年金支給額削減を提案

デトロイト市緊急財務管理者ケビン・オーア氏は、二月二一日、財政破綻にともなう歳出削減策として、市職員年金額の平均三四%削減を提案した。

警察と消防の職員のみ、削減幅を四%と圧縮し、そのほかの職員は二六%を削減する。削減額はそれだけではなく、年金積立額が向こう一〇年間で八〇%に達しなかった場合、インフレ調整額は支給されない。必要な

財源は、ミシガン州政府が年額三億五〇〇〇万ドルを二〇年間以上にわたり助成する。この助成金額は、デトロイト市美術館の存続に向けた資金と合算で年額四億六五〇〇万ドルになる予定である。

デトロイト市の再生プログラムにより、歳入増加が見込み通りとなれば、現役職員の将来の年金支給額は削減額から二〇%ほど回復するとしており、市職員側が提案を受け入れれば、州知事はさらに八億二〇〇〇万ドルの助成を行うとしている。

### 政治的な対立も絡み、難航する協議

市職員の年金を管理する「デトロイト総合年金システム(Detroit's General Retirement System)」は、オーア氏の提案する削減が不必要なものであり、長年にわたり市の行政に貢献してきた退職者に報いることができるはずだとして、提案を受け入れずに協議を続ける意向を示した。

また、ミシガン州選出連邦下院議員(民主党)ジョン・コーニー氏は「公共サービスに従事した労働者の貢献に報いるものではない」として提案に失望の意を表明した。年金削減につい

ての関係者との調整とは別個に、連邦高等裁判所では破産処理に関する審理が進んでいる。

ミシガン州リック・シュナイダー州知事は共和党であり、州知事就任以降、労働組合に対する権利の制限を進めてきた。ミシガン州は、労働組合の勢力が伝統的に強いが、労働者に労働組合に入らない権利を認めることで労働組合の組織力を弱めるライト・トゥ・ワーク法を州法で成立させることや、労働組合に組織された企業に公的な契約を優先するといった州法を変更するといった施策を進めてきた。

デトロイト市の破産申請もそうした流れの一つにあるとみられることもできる。破産処理以前から、州政府は市に支出してきた助成金をカットしてきた。しかし、今回年金支給削減のために提案している州政府の助成金はこれまでに支出してきた年額を上回ることが予想されるなど、その合理性に不明瞭な点も多い。州や市といった公共部門の労働組合の権利制限をめぐる共和党と民主党の攻防は、二〇一〇年の中間選挙後のウイスコンシン州に始まり、現在も続いている。

#### 【参考資料】

Macaluso, Nora, Detroit Pensions Cut in Restructuring Plan, With Incentives for 'Timely Settlement', Daily Labor Report, Feb. 21.

(山崎 憲)

表 ドイツの公的財政支出における失業コストの推移

		2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年
登録失業者数	(千人)	4,830	4,812	4,861	4,487	3,776	3,268	3,423	3,245	2,976	2,897
失業者1人あたりコスト	(千ユーロ/年)	18.9	19.2	18.0	18.3	17.8	17.1	17.5	18.5	18.9	18.6
総公的財政支出額		915	922	877	822	672	559	598	602	563	538
うち失業給付I受給者関連*		251	247	222	176	123	90	138	140	121	110
うち失業給付II受給者関連**		215	233	246	257	227	205	206	202	191	186
うち僅少向け租税減免		177	173	162	150	121	98	100	103	95	90
うち僅少向け社会保険料減免		271	269	247	238	201	165	154	157	156	151
総公的財政支出額		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
うち失業給付I受給者関連*		27.5	26.8	25.3	21.4	18.2	16.2	23.0	23.2	21.6	20.4
うち失業給付II受給者関連**		23.5	25.3	28.0	31.3	33.8	36.8	34.5	33.5	33.9	34.6
うち僅少向け租税減免		19.4	18.8	18.5	18.3	18.0	17.5	16.7	17.1	16.8	16.8
うち僅少向け社会保険料減免		29.7	29.2	28.2	29.0	30.0	29.5	25.8	26.1	27.7	28.1

\* 失業給付I: 健康保険、年金保険及び介護保険に関する保険料。ただし、社会法典第三編428条、125条、126条に基づく給付受給者及び職業訓練措置参加者に関するものは除く。  
 \*\* 失業給付II: 健康保険、年金保険及び介護保険に関する保険料; 失業給付I受給者向け上乗せ金; 社会法典第二編24条に基づく手当; 住宅手当; 暖房手当。2005年より前は、失業扶助、社会扶助及び住宅手当。ただし、社会法典第二編65条4項に基づく給付受給者及び職業訓練措置参加者に関するものは除く。

資料出所: IAB, IAB-Kurzbericht 2/2014, S.2.

労働市場・職業研究所 (I A) によると、二〇一二年の公的財政支出に含まれる失業関連コストは、全体で五三八億ユーロと、過去一〇年間で実質上ほぼ半減したことがわかった。背景には、二〇〇〇年代前半に始まった一連の労働市場改革 (「ハルツ改革」) とその後の好調なドイツ経済により、失業率が大きく低下したことがありと見られている。しかし他方で、低賃金層はむしろ拡大しており、二〇一三年末の連立協定書では、法定最低賃金制度の導入 (全国一律八・五ユーロ、二〇一五年一月一日運用開始) が明記されること

**ドイツ**  
 失業関連の公的財政支出が過去一〇年で半減  
 — 低賃金層の拡大が社会問題に

連邦雇用エージェンシー (B A)、連邦政府、年金金庫などの公的機関が失業対策のために行った財政支出の総額は、ハルツ改革が実施されはじめた二〇〇三年時点で九一五億ユーロにまで達していたが、その後一〇年で五三八億ユーロ (二〇一二年) にまで圧縮された。この二〇一二年の失業関連コストは同年の国内総生産の約二%に相当する額であり、二〇〇三年の四・三%からほぼ半減することになった。他方、これを失業者一人あたりで計算すると、二〇一二年は平均一八六〇〇ユーロで、二〇〇三年の一八八〇〇ユーロからほぼ変わっていない。また失業者一人あたりの失業関連コストを失業者カテゴリー別で見ると、失業給付I受給者のそれよりもっとも高く、年平均二万一八〇〇ユーロであった。これに、失業給付II受給者の一八六〇〇ユーロ、いずれも受給していない失業者の九九〇〇ユーロが続いた (いずれも二〇一二年)。

失業コストはGDP比でほぼ半減も、失業者一人あたりでは水準を維持

れるのは、各種失業給付に関連する支出だけではない。ミニ・ジョブ (月収四五〇ユーロ以下) やミディ・ジョブ (月収八五〇ユーロ以下) といった僅少労働者に対する租税及び社会保険料等の減免措置により生じた、徴収分の欠損金相当額もそこに含まれている。その額は二〇一二年ベースで二四一億ユーロと、失業関連コスト全体の約四五%を占めている。残りは、社会法典第三編 (S G B III) に基づき支払われる「失業給付I」と呼ばれる失業手当を受給する者に関するコスト (二〇・四%) と、社会法典第二編 (S G B II) に基づき支払われる「失業給付II」を受給する者に関するコスト (三四・六%) である。他方、職業継続訓練措置などの積極的労働市場政策に関連して生じたコストは、この計算に含まれていない。その額は二〇一二年ベースで合計一三〇億ユーロであり、これを失業者一人あたりで計算すると四三九九ユーロであった。なお、失業関連コストを財政支出機関別にみると、その大部分は、連邦雇用エージェンシー (二九%) と連邦予算 (二七%) から拠出されたものであった。このあとに、年金金庫 (一六%)、市町村 (二二%)、健康保険 (八%)、州 (七%)、介護保険 (一%) と続いている。

コスト圧縮の背景に、労働市場改革と好調なドイツ経済

このように雇用状況が改善したこと、背景には、二〇〇二年に始まったハルツ改革とその後の好調なドイツ経済があると、I A B の労働市場研究員であるエンツォ・ヴェーバー氏は考えている。ハルツ改革においては、職業紹介組織の再編等の労働市場サービスの効率化策、失業給付システムの再編等の失業者の労働市場統合策、そして派遣労働の規制緩和等の雇用需要の喚起策などが講じられた。また、ドイツの国内総生産も、実質ベースで二〇一一年から二〇一〇年の間に〇・六%、二〇一〇年から二〇一一年の間に一・四%のプラス成長をそれぞれ記録している。

失業率低下の一方で、低賃金層が拡大

ていないというのが実情である。前述のヴェーバー氏は、「失業率は二〇一三年の時点ですでに下げ止まっており、これ以上の大きな低下はいまのところ期待できない。もし雇用状況をさらに改善させようとするのであれば、職業養成訓練をはじめとする職業訓練システムをさらに充実させ、職業生活を営む者の継続的な技能修得を大きくサポートする必要がある」と指摘している。

さらに、労働者の賃金額に目を転じると、ハルトツ改革以降の推移はむしろずっとマイナス傾向の範囲にとどまっており、その中でとりわけ問題となっているのは、低賃金層の拡大である。デュイスブルク・エッセン大学付属労働・職業能力研究所（I A Q）の統計によれば、中間賃金の三分の二（二〇一一年・時給九・一四ユーロ）以下で働く就労者の割合は、就労者全体の二・三・九%に上っており、一九九五年から四・九ポイント（約二六〇万人）の増加となっている。また、ハルトツ改革において規制が緩和され、二〇〇二年の約一八五万人から二〇一一年には約二六七万人へと増加した僅少労働者に限定してこれをみれば、僅少労働者全体の七・二%がそのような低賃金で就労しているということである。

このような低賃金層の拡大などを背景に、二〇一三年一月

にキリスト教社会・民主同盟（C D U / C S U）と社会民主党（S P D）との間で締結された連立協定書には、それまでドイツにはなかった全国・全産業共通の法定最低賃金制度の導入（全国一律八・五ユーロ）が明記されることになった。

#### 【参考資料】

- IAB: Kosten der Arbeitslosigkeit nochmals gesunken. IAB-Kurzbericht 2/2014
- Hans-Böckler-Stiftung: Fast jeder Vierte mit Niedriglohn. Böcklerimpuls 15/2013 S. 2
- Statistisches Bundesamt: Atypische Beschäftigung
- 労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較二〇一三』第一一―二表

（国際研究部 神原嘉明）



## フランス

年金保険料率引き上げ、失業扶助・生活保護支給額の増額  
——各種制度の改正が一月から実施

税制や社会福祉、雇用などのさまざまな制度が改正され、一月一日に施行されている。まず、公的年金の保険料率（労使合計）が〇・四ポイント引き上げられ一七・二五%となり、これに伴う使用者負担軽減のため家族手当制度の保険料率が五・四〇%から五・二五%へと引き下げられた。また、失業扶助及び生活保護支給額がそれぞれ一・三%増額された。さらに、経済成長・競争力強化・雇用創出を目的として法人税を実質的に引き下げたことによる財源不足を補うため、消費税が一・九・六%から二〇・〇%（外食などにかかる中間税率は、七・〇%から一〇・〇%）に引き上げられた。

### 家族手当保険料率の引き下げ

公的年金及び家族手当制度の保険料率が二〇一四年一月一日に改定された。

公的年金制度には民間企業で働く雇用労働者が加入する「一般制度」と公務員や公的企業で就業する労働者を対象にした特別制度がある。公的年金の一般制度の保険料率が改定され、「社会保険料賦課対象最高賃金基準額（1）までの賃金額に対する負担では、使用者分が八・四〇%

諸手当の支給に使われている。失業扶助・生活保護支給額の引き上げ

から八・四五%へ、労働者分が六・七五%から六・八〇%へと引き上げられた。また、賃金総額（上限なし）に対して掛かる保険料率では、使用者分が一・六%から一・七五%へ、労働者分が〇・一%から〇・二五%へと引き上げられた。したがって、月額三二・九ユーロ以下の賃金に対する保険料率は使用者負担分が一〇・〇%から一〇・二%へ、労働者負担分が六・八五%から七・〇五%と引き上げられた（労使合計の保険料率は一六・八五%から一四・四〇ポイント引き上げられ、一七・二五%となった）ことになる。公的年金制度の保険料率引き上げは、特別制度も含めて全ての制度について同じ引き上げ幅で実施された。

この公的年金の保険料率引き上げによって使用者負担が更に増加し、雇用に影響することを避けるため、家族手当制度の保険料率（この家族手当制度に関しては、使用者負担のみで、労働者負担の保険料はない）が、一月一日に従来の五・四〇%から五・二五%へと引き下げられた。なお、家族手当制度の最大の財源は使用者の拠出する社会保険料で、これも手当や生活保護（R S A）、住宅手当などの

法定最低賃金（S M I C）の引き上げについては既に本誌二〇一四年三月号において伝えたとおりであるが、失業補償制度のうち連帯制度（失業扶助制度）の諸手当が一月一日に引き上げられた。失業保険制度による失業手当の受給権を終了した者などに給付される連帯特別給付（A S S : Allocation de solidarité spécifique）及び退職相当手当（A E R : Allocation Equivalent Retraite）の給付額が一・三%増額された。これにより一日当たり一五・九ユーロから一六・一ユーロ（月額四八三・三ユーロ）となる。なお、毎年七月一日に改定されている失業保険制度の失業手当の支給額には変更はない。

約二五〇万世帯が無収入のため生活保護を受給している。この積極的連帯所得手当（R S A : Revenu de solidarité active）の支給額が一月一日に一・三%引き上げられた。これは二〇一四年の予想インフレ率に相当するもので、单身世帯では月額四九・九・三ユーロ、二人世帯（夫婦又は片親と子供一人）では七四八・九七ユーロとなった。この引き上げとは別に、現政権は貧困対策として、昨年以來、五年間の予定で毎年九月

一日に二%の増額を予定している。

### 消費税率(通常税率)引き上げと軽減税率の据え置き

フランスにおける付加価値税(TVA: Taxe sur la Valeur Ajoutée、以下、消費税)の税率には、通常税率、中間税率、軽減税率(五・五%と二・一%の二種類)がある(2)。大部分の財・サービスの販売に対して通常税率が適用されている。中間税率は、暖房用木材、交通機関の運賃、飲食店での食事代(ただし、ワインなどアルコール飲料は除く)、住居のリフォーム費、博物館や美術館、動物園などの文化施設の入場料などに賦課されている。この中間税率は、軽減税率(五・五%)が適用されていた品目の一部が、引き上げられることにより、二〇一二年の一月一日に新たに設定されたものである。五・五%の軽減税率が課せられるのは、食料品(チョコレートや飴などの菓子類、マーガリン等植物性脂質、キャビアを除く)、水及びノンアルコール飲料、身体障がい者用の器械及びサービス、電気・ガスの基本料、小・中・高校の食堂、劇場の入場料などである。二・一%の軽減税率が課されているのは、一部の医薬品、テレビの視聴料などである。

一月一日、消費税の通常税率が従来の一九・六%から二〇・

〇%へ、中間税率は七・〇%から一〇・〇%へと引き上げられた。これは、経済成長・競争力強化・雇用増加を目的として、法人税を実質的に引き下げたことによる財源不足を補うための措置であり、オランダ現政権が発足後の二〇一二年の第三次補正予算法に盛り込まれていたものである。五・五%の軽減税率に関しては、消費税の税率引き上げに対する国民の批判を和らげるために、二〇一二年の第三次補正予算法では五・〇%へ引き下げられることになっていたが、厳しい財政状況を踏まえ二〇一四年予算法によって引き下げが見送られた。

### 一部品目での消費税率引き下げ

このように、一月一日に消費税の税率が引き上げられたが、一部の品目では引き下げられた。たとえば、低所得者向けの公営住宅の建設費や改装費に掛かる消費税の税率は、これまで中間税率の七%が適用されていたが、今回、一〇%に引き上げられるのではなく、逆に、五・五%に引き下げられた。また、中家賃住宅(3)の建設に掛かる消費税の税率も、それまでの二〇%から一〇%へと引き下げられた。さらに、エコ住宅・産業の推進のため、住宅のエコ・リフォームの改装費(断熱効果を高める改装など)に関しても、従来七%

であり本来であれば一〇%に引き上げられるはずだったが、一月一日から五・五%の軽減税率が適用されるようになった。映画館の入場料に掛かる消費税も従来の七%から五・五%へと引き下げられた。これらは与党議員や財界からの圧力があつたためである。歳入減を最小限にとどめたい大蔵省は抵抗したが、結果的には消費税の税率引き上げによる増収額が、当初の予定より減少する見込みとなった。今回の消費税の税率改定によって、消費税の税収が年間五六億ユーロ増加すると推計されている。

### パートタイム、二四時間以上の原則

フルタイムでの就労を望んでいるものの、パートタイムでの就労を余儀なくされている者の就業時間は、自らの意思でパートタイム就労している者と比べて短く上に賃金も低いとされている。そのため、短時間労働が原因で低所得を強いられている労働者を減少させるために、一月一日以降に締結されるパートタイムの雇用契約では、就業時間を原則として週二四時間以上とすることが定められた。これは二〇一三年六月に成立した雇用安定化法に基づく措置である。既存の週二四時間未満のパートタイムの雇用契約は、従業員

の求めがあれば二〇一六年一月

一日までに週二四時間以上に変更することも義務づけられた。雇用主はこの措置を原則として受け入れなくてはならないが、経営状態が厳しいことを証明できる場合には拒否できる。また、家事使用人など個人の雇用主の下で就業している雇用労働者や、二六歳未満の学生、職業定着訓練期間中と見なされる者は対象外とされている。さらに、本人の都合で週二四時間未満の就労を望む者(家庭の事情で週二四時間以上就業できない者や兼職している者など)は、自らの申し出により週二四時間未満のパートタイム労働に従事することができ、その場合、書面での意思を表明しなければなら

ない。

### パートの超過勤務割増賃金

パートタイムの超過勤務に対しては、原則として契約時間の一〇%を超える場合(例えば、雇用契約上の労働時間が三〇時間の場合、三四時間目以降)のみ、二五%以上の割増賃金が支払われることになっていった。つまり三一時間目から三三時間目の就労には、割増賃金の支払義務はなかった。一月一日以降は、契約時間を超える場合には、割増手当が支給されることになった。割増率(原則)は、契約時間の一〇%まで(雇用契約上の就業時間が三〇時間の場合、三一時間目から三三時間目)の

就労に対して一〇%、それ以上の就労に対しては、二五%となっている。ただし、労使協約により二五%未満に設定することも可能であるが、この場合でも一〇%以上でなくてはならない。

### 労使合意の遅れによる施行延期

パートタイム労働者が多い(三分の一以上がパートタイム)の産業では、パートタイム就労に関する労使交渉が義務づけられ、最低労働時間や超過勤務に対する割増賃金を設定することが可能である(すなわち、パートタイムの最低労働時間を週二四時間未満に設定することも可能)。交渉が合意に至らなかった場合に、週二四時間の最低労働時間などが一月一日から適用されるはずであった。しかしながら、労働省の発表によると一月に入っても交渉が義務づけられた産業の半分近くが合意に至っていない。そのため、交渉を継続するため週二四時間の最低労働時間などの適用を、二〇一四年六月三〇日まで引き延ばすことを決定した(4)。したがって、パートタイムの最低就業時間に関する改正は、事実上延期されたことになる。

### ブルガリア、ルーマニアからの移動自由

このように、一月一日には、

さまざまな制度の改正・改定が実施されたが、その他にブルガリア国籍とルーマニア国籍の者の就業目的での入国が自由化された(5)。両国は二〇〇七年にEUに加盟したが、両国出身労働者が急増することを回避するための激変緩和措置として「人の移動の自由」が制限されていた。なお、EU加盟国のうちクロアチアについては、移動の自由までの移行期間として二〇一五年六月三〇日まで制限される。

#### [注]

- 1 Plafond de la Sécurité Sociale。二〇一四年一月一日以降、月額三一・二九ユーロ。毎年、賃金上昇率などを参考に改定。
- 2 コルシカ島や海外県では、税率等が一部異なる。
- 3 所有者に対して、税控除や助成金受給などの特典を与えるのと引き換えに、相場より安い家賃で、中・低所得者に貸すことが義務付けられている賃貸住宅。
- 4 労働省ホームページ参照

〔Temps partiel : extension du délai de négociation pour les branches〕  
([http://travail-emploi.gouv.fr/actualite-presses/42/communiqués/2138/temps-partiel-extension-du-délai\\_17372.html](http://travail-emploi.gouv.fr/actualite-presses/42/communiqués/2138/temps-partiel-extension-du-délai_17372.html))

- 5 移民庁ホームページ参照  
(<http://www.immigration.interieur.gouv.fr/Immigration/Le-droit-au-sejour-des-ressortissants-europeens/Fin-des-mesures-transitoires-pour-les-ressortissants-roumains-et-bulgares>)  
(ホームページ最終閲覧：二〇一四年二月二七日)

(国際研究部)

## 韓国

### 雇用労働部が「通常賃金」の指針 — 労使対立の火種の恐れも

雇用労働部は一月三日、時間外労働手当や退職金の算定基礎となる「通常賃金」の範囲に関する「労使交渉のための指針」を公表した。大法院(最高裁)が判例の整理を経て昨年末に示した判断基準を踏まえたもので、当面、今春の賃金交渉での労使間の摩擦を防ぐためにまともな組合は猛反発しており、逆に労使対立の火種となる恐れもある。労使政の議論を経たうえ、政府は関連法規を今年上半期のうちに本格的に整備する意向である。

#### 大法院判決と雇用労働部 例規の齟齬

通常賃金は、労働者に一般的に支給される賃金として、時間外・休日・深夜労働に対する加算賃金や退職金などの算定基準となる。韓国では、経済成長過程で長時間労働慣行が持続する中、賃金上昇を抑える目的で様々な手当を増やした結果、賃金構成が複雑となっている。通常賃金の具体的な範囲は、一九八八年に制定された雇用労働部例規の「通常賃金算定指針」で定められている。しかし、その後、通常賃金の範囲をめぐる裁判所の判断と例規の間に齟齬が生じ、その解釈をめぐる論争

が提起されてきた。

大法院の全員合議体は昨年二月一日、これまでの通常賃金に関する裁判所の解釈を総合的にまとめて法理を整理し、その適用範囲に関する判断基準を示した。それに伴い、労使が通常賃金の法理と基準を正確に理解し、複雑な賃金構造を整備・改編していくことが課題となっている。政府は今年上半期に、労使政の議論などを通じて、通常賃金制度にかかわる勤労基準法の改正と関連例規の整備を推進する計画である。今回は、春の本格的な賃金・団体協約交渉の開始に備え、通常賃金の算定に関する労使間の不必要な混乱と対立を回避するため、大法院判決を基礎とした「労使交渉のための指針」を提示したものである。雇用労働部はこの指針を地方官署に公布した。労使が複雑な賃金構成を簡素化して職務・成果中心の賃金体系に再編成するように、労使協議を積極的に指導・支援していく方針である。

#### 通常賃金基準は所定労働の対 価および定期・一律・固定性

指針は大法院が示した通常賃金の概念と特長を整理している。大法院は、通常賃金を「労働契約で定められた労働の提供に對

し確定的に支給される賃金」であるとし、賃金の名称や支給期間の長短などの形式的な基準ではなく、賃金の客観的な性質が通常賃金の法的要件を満たしているかどうかに基づいて判断するとしている。通常賃金は、労働契約で定められた労働の対価として支給されるいくつかの項目の賃金が、一定期間に応じて定期的に支給され(定期性)、「すべての労働者」や「労働に関連する一定の条件および基準に該当するすべての労働者」に一律に支給され(一律性)、その支給の可否が業績や成果、その他の追加的な条件とは関係なく、「既に確定している」(固定性)必要がある。

#### 重大な経営上の困難の場合 は週及賃金請求を認めず

労使が「勤労基準法」が定めた基準よりも低い賃金などの不利な労働条件で締結した契約は無効である(勤労基準法第十五条)。大法院は、通常賃金に相当する定期賞与などの賃金を通常賃金から除外することに労使が合意した場合でも、その合意は「勤労基準法」に違反しているため無効であることを確認した。従って、通常賃金に相当する賃金を算定に含めて時間外労働手当を週及計算し、すでに支給された賃金との差額を追加賃金請求することができる(賃金債権の消滅期限は三年)。

ただし、大法院は、通常賃金に属する賃金を通常賃金から除外することにした労使合意が「勤労基準法」に違反し無効であったとしても、信義誠実の原則(信義則)の要件を備えている場合は、追加賃金請求が認められないと判断した。信義則とは、法律関係の当事者が相手の利益に配慮し、衡平に反したり、信頼を裏切る内容や方法で権利行使をしてはならないとする近代司法の大原則である。信義則の適用に関する法理は、今後、個別事件の判例を通じて具体的に整理されていく。

#### 〈信義則の適用要件〉

①通常賃金に含めずに算定した項目が、一定の対象期間に提供される労働に対応して一カ月を超える一定の期間ごとに支給される「定期賞与」であること。

②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、それをもとに賃金引上率やその他の賃金条件を決定したこと。労使合意には、団体協約などの明示的な合意以外に黙示的な合意や労働慣行が含まれる。就業規則の制定・変更時に勤労基準法で定められた意見聴取または同意過程で定期賞与金を通常賃金から除くことについて、労働者が何ら異議申し立てをしなかった場合、就業規則も信義

則が適用される労働慣行の一類型と解釈される。

③労働者が追加賃金を請求する場合、予測できない経済的な負担により、企業に「重大な経営上の困難」を引き起こしたり、その存立が危ぶまれる事情がある場合。

#### 〔信義則の適用期限〕

大法院の全員合議体判決は、信義則が「この判決以後の合意」には適用されないとしている。すなわち、全員合議体判決（二〇一三年一月一八日）以降に労使が新たな賃金条件に合意した時点（判決日以前に合意し、その有効期限が判決日以降である場合には、その時点）から信義則が適用されない。賃金・団体協約の場合は、その名称に関係なく賃金引上率などの賃金条件に関する事項が含まれた協約の有効期間が適用期限となる。暗黙的な合意または労働慣行の場合には、全員合議体判決日以降を目安として事業所ごとに実施する定期的な賃金調整など賃金条件を変更する時期として判断される。ただし、労使一方の交渉要求や一部労働者が書面などで異議申し立てをした場合、既存合意への信義則適用が直ちに否定されるわけではない。

#### 特定時点在職要件追加は就業規則の不利変更には該当

特定賃金項目の支払い要件に、

支給日その他特定の時点で在職中であることを追加する場合、就業規則を変更する場合、通常賃金に該当していた金品がこれに該当しなくなることから不利益変更には該当し、勤労基準法に基づく過半数労働組合または労働者の過半数の同意を得なければならぬ。他方、既存の就業規則において「通常賃金算定指針」に基づき通常賃金を定めるよう規定している場合、特定賃金項目の支払い条件に変更がないにもかかわらず、大法院判決によって通常賃金の適用範囲が変更されるため、就業規則の不利益変更には該当しない。

通常賃金の適用範囲拡大を回避する方法として、包括賃金制を採用する企業が増えることが予想される。その場合も、包括賃金の合計額に含まれる法定手当の金額が勤労基準法による通常賃金および実労働時間を基準に算定した法定手当の金額に達していない場合、当該包括賃金契約は無効となる。政府は、包括賃金制度を通常賃金の責任を回避する手段として利用する企業を、厳格に指導、監督していく方針である。

#### 労働組合は「労使交渉のための指針」に激しく反発

雇用労働部の新たな指針に対し、労働組合は主に二つの点で強く批判しており、今後も通常賃金をめぐる労使紛争が継続し

ていくものと予想される。第一は、多くの企業では、特定の時点で働いている労働者へのみ定期賞与を支給している点である。指針によると、在職労働者へのみ支払われる定期賞与は、通常賃金とはみなされないことになる。第二は、大法院の全員合議体判決以前に締結された労働協約の有効期間中は、通常賃金の遡及計算による未払い賃金の追加請求が認められないとしている点である。

韓国労働組合総連盟（韓国労総）は、「政府は、大法院の判決を使用者寄りに解釈し、通常賃金の範囲に関する現行規則を改

## 中国

### 派遣労働者の比率を全従業員の一〇%以内に——三月施行の「規定」を発表

「労働者派遣暫定規定」（以下「規定」）が人的資源社会保障部から発表された。この中で、各企業の派遣労働者を受け入れることができる数を全従業員（直接雇用労働者プラス派遣労働者）の一〇%以内に抑えるという比率が定められた。現状では、とくに国有企業でこの比率を大きく上回っており、実現可能性を危ぶむ声が多くも出ている。「規定」は、ほかに派遣労働者の範囲、直接労働者との同一労働同一賃金などを盛り込んでおり、三月一日に施行される。

正する責任を逃れようとしている。現行賃金協約の有効期限満了まで労働者の追加賃金請求を制限することは、大法院判決の趣旨に反する」と批判した。全国民主労働組合総連盟（民主労総）は「指針は、より多くの企業がすべての定期賞与を在職労働者へのみ支払うことにより、財政負担の拡大を回避するよう奨励する恐れがある」と主張した。

#### 〔資料出所〕

雇用労働部「通常賃金に関する労使交渉のための指針」（二〇一四年一月三日）

（国際研究部）

#### 比率規制、二年間を移行期間に

派遣労働者を多く使用するのは国有企業や外資企業とされる。全国总工会の調査によれば、国有企業における派遣労働者は全従業員の二一・二%（二〇一一年）を占めていて、各企業形態の中でもっとも高い値である。外資系企業が二一・四%で続いている。今回の「規定」の最大のポイントは、派遣労働者数の比率を明確にしたことである。「派遣先は派遣労働者の使用において全従業員数の一〇%を超えてはならない（第四条）」と定めた。

現在、国有企業をはじめ各企業の派遣労働者の比率は一〇%をはるかに上回っている。短期間での派遣労働者比率の調整は困難であるため、「規定」実施日より二年以内に比率を調整しなければならない。調整期間中で一〇%未満に達していない場合は、派遣先は新たに派遣労働者を雇用することができない（第二八条）と定めた。

#### 「補助的業務」は「補助的業務」と協議

労働契約法は派遣労働が可能な業務についての「三性」を定めている。「規定」はこの「三性」に関し改めて定義している。三性はそれぞれ「臨時的業務」が「存続期間が六か月を超えない業務」、「補助的業務」が「主要な業務のためにサービスを提供する、主要でない業務」、「代替的業務」が「労働者が学習・休暇等のため就労不可能な期間に、それを代替する業務」である。このうち「補助的業務」については、従業員代表大会あるいは全従業員の討論によって「どのような職務が補助的業務に該当するか」の案を提出し、それについて労働組合または従業員代表と協議した上で、派遣先は企業内に公示しなければならない、とした。

#### 派遣元の雇用責任など明確化

派遣元の乱立と不正を抑える



ため昨年七月に改正された「労働契約法」では、派遣事業を行うための最低登録資本の五〇万円から二〇〇万円への引き上げ、および罰則・罰金が規定されている。それ以外に今回の「規定」では派遣元の責任と義務も明確に強化された。「派遣元は派遣労働者と二年以上の有期雇用契約を締結しなければならない（第五条）」。「派遣元は派遣労働者に対して一回に限り試用期間を設けることができる（第六条）」。また第七条では派遣先・派遣元双方が協議して明確にすべき雇用契約の内容を詳細に規定している。第八条は派遣元が派遣労働者に対して履行すべき義務を明確にしている。

### 派遣労働者への平等権益保障 同一労働同一待遇

正社員と派遣労働者の間では同じ業務であっても賃金にかなりの格差が存在している。そして待遇差別は賃金だけではなく、福利厚生でも存在している。

労働契約法では、「派遣労働者は派遣先の労働者と同一の労働者に対して同一の賃金の権利を有する」として同一労働同一賃金の強化に言及している。「規定」の第九条は「派遣先は「労働契約法」第六十二条の規定に基づいて、派遣労働者に業務に相応しい福利厚生を提供し、差別的な待遇にしてはならない」としている。

つまり、派遣労働者は直接雇用者と同一業務に対する賃金の同一性だけではなく、福利厚生において同一となることができる。

### 地域を跨ぐ労働者派遣 での社会保険

「規定」は地域を跨ぐ労働者派遣の社会保険についても規定した。「派遣先は地域を跨ぐ派遣労働者に対しては、派遣先の所在地で社会保険に加入させなければならない。社会保険料は派遣先の所在地に基づき納付し、派遣労働者は派遣先の所在地の基準に基づき社会保険を受給する。派遣元が派遣先の所在地に事業所を有する場合は、その事業所において社会保険の手続きを行う（第一八条、第一九条）」。

### 派遣労働者の派遣元への 送り返しについて

第二条は派遣元が派遣労働者を派遣先に戻すことができる状況を規定した。

(1) 派遣先が「労働契約法」第四〇条(1)第三項または第四一条(2)所定の事由により、派遣労働者を派遣元に戻す場合。

(2) 派遣先が法律に基づいて破産を宣告される、営業許可証を取り消される、閉鎖を命じられる、廃止される、解散する、または経営期限が満了

し事業を継続しない場合。  
(3) 派遣労働者受入の契約が満了した場合。

派遣労働者が派遣元に戻った後、派遣元は派遣労働者に対して業務のない期間、登録所在地の地方政府が定める最低賃金基準を下回らない金額を当該の派遣労働者に対して月ごとに支払わなければならない。

### 労災認定の責任・義務を規定

「労働契約法」では触れられていない派遣労働者の労災認定について、派遣先と派遣元の責任・義務を第一〇条において規定した。

### 派遣労働者に属さない 範囲も規定

「規定」の第二六条は「企業が労働者を海外へ派遣する行為あるいは家庭・自然人(3)へ派遣する行為は派遣労働に属しない」としている。また第二五条は「外国企業および外国金融機関が派遣労働者を使用する場合や、国際遠距離航海において船員を派遣労働者として使用する場合は、「三性」および派遣労働者の比率制限を受けない」としている。

なお、今回の「規定」は主に企業を対象としており、政府系事業組織は対象外である。ただし人的資源社会保障部の声明によれば、将来的には政府系事業

組織に対して適用することも検討されている。

### 実行には不安の声も

「規定」発表後、規定された内容が円滑に実施されるかどうかについて、不安視する声も出ている。理由は四つで、一つ目が国有企業をはじめ外資企業、民営企業などが二年間で派遣労働者の比率を一〇%以内に順調に抑えられるか。二つ目は、派遣労働者がリストラされ、失業する事への心配。三つ目が、派遣労働者がリストラを恐れ、派遣先での待遇に問題があっても我慢する可能性があること。そして四つ目が、労働基準監督署の監査がどこまで厳格に実施されるのかという不安である。

「規定」により派遣労働者の比率は一〇%に抑えられるか、派遣労働者の権利を本当に守ることができるか、期待は高いが重要な課題にもなりえる。

#### 【参考資料】

中国政府網、人的資源社会保障部、全国总工会、労働報、中国新聞網、羊城晚報

#### 【注】

1 労働契約法第四〇条 下記のいずれかに該当する場合は、使用者は三〇日前に書面で労働者本人に通知するか、あるいは一カ月分の賃金を労働者に支払うことにより、労働契約を解除できる。労働者が病気になる、あるいは業務に起因しない理由により負傷し、規定の治療期間を終えても従前の職務に

従事することが不可能であり、かつ雇用先が手配する別の業務への従事も不可能な場合。労働者に所定の業務を遂行する能力がなく、訓練や業務の変更を経ても業務遂行能力がない場合。労働契約を締結する際の根拠としていた客観的な状況に重大な変化が生じ、労働契約を履行することが出来なくなり、使用者と労働者が協議しても、労働契約の内容の変更について使用者と労働者が合意に達しない場合。

2 労働契約法第四二条 下記のいずれかに該当し、二〇人以上の人員削減または全従業員の一〇%以上の削減が必要な場合、使用者は三〇日前に労働組合または従業員代表に状況を説明して意見を聞いた後に、人員削減計画を労働行政部門に報告したうえで、人員削減を行うことができる。(1) 企業破産法の規定に基づき企業再編を行う場合。(2) 経営に重大な困難が生じている場合。(3) 産業の転換、重大な技術革新、経営方式の変更により、労働契約の変更を実施してもなお人員削減の必要がある場合。(4) 労働契約の根拠にしてきた客観的な経済状況に重大な変化が生じ、労働契約を履行出来ない場合。人員削減に際しては、下記の労働者を優先的に残さなければならない(1) 当該の企業と労働契約を締結している期間が比較的長期である者。(2) 期間の定めのない労働契約を締結している者。(3) 世帯に他に就業者がいなく、高齢者または未成年を扶養しなければならない者。

3 法令上「二人二個人」に該当する。\*本記事で紹介している条文は仮訳。

(国際研究部)