

海外労働事情

イギリス 最低賃金がインフレ率を上回る引き上げ

政府は三月、今年一〇月からの全国最低賃金の改定額を決定した。経済・雇用の好調を背景に、成人（二二歳以上）向けの基本額については、予測される二%強のインフレ率を上回る三%の引き上げを行う。一方、若年層及びアプレンティス（見習い訓練生）向けの最賃額については、引き続き雇用状況が厳しいことを反映して、インフレ率とほぼ同等の二%の引き上げにとどまった。

より長期的な改定案の要望も

最賃制度に関する政府の諮問機関である低賃金委員会は、二月に公表した改定案で、成人向けの基本額について三%の引き上げを提案していたが、政府は三月、これを承認することを決めた。政府の予算責任局（OBR）は、今年のインフレ率を二・三%と予測しており、五年ぶりの実質ベースでの引き上げとなる見込みだ。既に一月には、財相がインフレ率を上回る引き上げを容認（二〇一五年までに七ポンドへの引き上げの可能性を示唆）する発言をしていたこと

もあり、委員会案における引き上げ幅が目まぐるしくなっていた。

委員会は、二〇〇八年（三・八%増）以来となる大幅な引き上げを決めた理由について、景気の見通しが前年（前回改定案の提示時）よりも明るいこと、雇用が好調であること、さらに平均賃金に対する最賃額の比率の若干の低下などをあげている。政府の承認により、一〇月の改定では現行の六・三一ポンドから一九ペンス（三・〇%）増の六・五〇ポンドとなる。委員会は、この引き上げが直接影響する労働者を約一二五万人と推計、また最賃引き上げによる雇用へのマイナスの影響はほぼないとみている。

一方、若年層向けの最賃額については近年、二〇一二年の引き上げ凍結を含め、基本額に比して改定額が抑制されていた。委員会は、若年層の雇用は景気動向の影響を受けやすいことから、改善を待つてより大幅な改定を行うことを意図していたという。今年の改定に際しては、雇用は依然として成人層よりも低調であるものの、安定化しつつあるとの判断から、実質ベー

スの額を維持するため、インフレ率相当の改定とした。一〇月以降は、一八―二〇歳向けが一〇ペンス（二・〇%）増の五・一三ポンド、一六―一七歳向けが七ペンス（一・九%）増の三・七九ポンド、またアプレンティス向けが五ペンス（一・九%）増の二・七三ポンドとなる。

一方、委員会は今回の引き上げによるコスト増で影響を被る可能性のある低賃金業種として、特に介護業に関して懸念を示している。これまでも、公的介護サービスの委託に際して政府から支払われる委託費の低さが、介護業における低賃金の原因となっていると指摘しており、最賃引き上げへの事業主の対応を可能とする委託費の確保を政府に要請している。

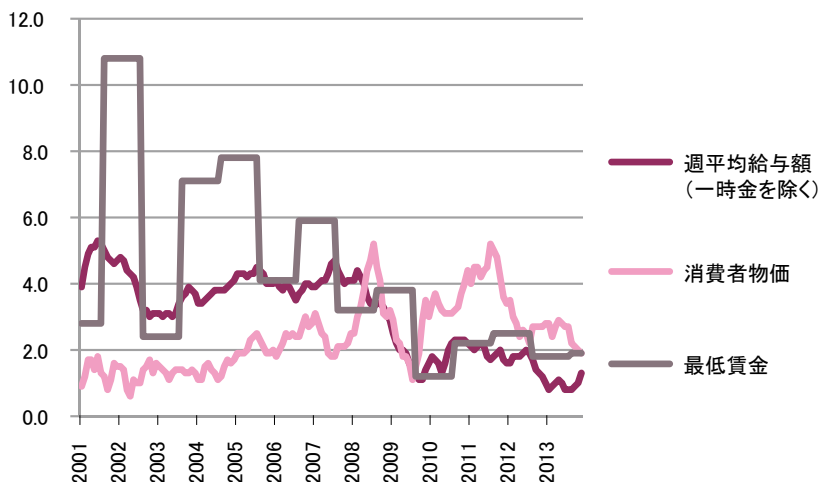
久々の実質的な引き上げは、経営側にも概ね歓迎されている。低賃金委に代表が参加しているイギリス労働組合会議（TUC）及びイギリス産業連盟（CBI）は、いずれも今回の引き上げを支持する声明を発表した。また、会員企業に対する調査で七割が最賃引き上げ支持との結果を得たとしているイギリス商業会議所（BCC）も、政治的影響による大幅な引き上げが回避されたという意味で、「妥当な妥協」として賛意を示している。ただ

し、低賃金委の報告書によれば、小売業や理容業の業界団体は最賃の凍結を要求していたという。一方、小企業連盟（FSB）は、改定に関する現行制度の見直しを求めている。現在は、改定に対応する期間が六カ月しか与えられておらず、将来の改定に関する方向性も示されないため、企業にとって不確実性が大きいというのが理由だ。このた

め、政府の景気予測に基づいて、五年先までの改定の目安を示すことなどを要請している。複数年にわたる改定案の提示については、政府も同様の手法を検討しているとみられる。

【参考資料】
Gov.uk, Office for National Statistics, TUC, CBI, BCC, FSB, BBC, The Guardian ほか 各ウェブサイト

図表 賃金・物価および最低賃金の上昇率



注：平均賃金額は3カ月間の移動平均、消費者物価指数は各月の値。
参考：統計局ウェブサイトほか

アメリカ①

中小企業事業の過半数が連邦最低賃金の引き上げを支持

現在七・二五ドルの連邦最低賃金を一〇・一〇ドルに引き上げることに、従業員一〇〇人未満の中小企業事業主に尋ねたところ、過半数にあたる五七%が支持すると回答した。調査対象は、無作為に抽出した五〇〇社。

調査は、全米レベルの中小企業事業主団体「スモール・ビジネス・マジョリティ」(Small Business Majority)が、調査会社グリーンバーグ・ロズナー・クインラン社に依頼して実施した。

小売・レストラン産業では六一%が支持

連邦最低賃金引き上げを支持すると回答した五七%の内訳は、二七%が「強く支持する」とし、三〇%が「やや支持する」とした。小売・レストラン産業では平均より高く、六一%が連邦最低賃金の引き上げを支持した。

連邦最低賃金の引き上げを支持する中小企業事業主は、生計費の上昇にあわせて連邦最低賃金が毎年調整されるべきだともしている。

連邦最低賃金引き上げは消費を喚起

「連邦最低賃金の引き上げが、

事業活動と経済全体にとって、良い影響を与えるか」と尋ねた設問では、五二%が肯定的な回答をした。

その意味を「スモール・ビジネス・マジョリティ」は、低賃金労働者の多くが居住する近隣の中小企業で消費行動をするために、連邦最低賃金が引き上げられれば、そうした低賃金労働者の消費活動が活性化するためであると分析する。消費活動が活性化すれば、事業規模や新規雇用が拡大する可能性も指摘している。

「連邦最低賃金の引き上げが企業競争力を高めることになるか」と尋ねた設問では、約三分の一にあたる三五%が肯定的な回答をした。

その理由として、連邦最低賃金水準で労働者を雇用する競争相手の労務コストが高まり、人件費に関する競争条件が標準化されるためだと分析している。

調査対象となった中小企業のうち、八二%が連邦最低賃金を上回る水準の賃金を従業員に支払っていると回答していること、そうした分析を裏付けている。

連邦最低賃金額の低さが政府財政を圧迫すると指摘

「連邦最低賃金で得られる年

収一万五〇八〇ドルが一九六〇年代と比べて不当に低く、連邦最低賃金が引き上げられればそうした人たちの暮らし向きが良くなるだけでなく、生活保障として注ぎ込まれている政府予算の削減にもつながるか」とした設問では、五四%が肯定的な回答をした。

調査結果から、連邦最低賃金を一〇・一〇ドルに引き上げること、およびインフレ率に呼応して毎年連邦最低賃金を調整することに、中小企業事業主

アメリカ②

「大衆の巻き込みが勝因」―反労組グループのリーダーが講演

フォルクスワーゲン社(VW社)のテネシー州チャタヌーガ工場で二月二一―四日に実施された労働組合の組織化をめぐる従業員投票は、全米自動車労組(UAW)側の敗北に終わったが、その背景には反労組グループの存在があった。

その一つである「センター・フォー・ワーカー・フリーダム(Center For Worker Freedom)」の代表が三月一七日にヘリテッジ・ファウンダーシオン主催の講演会で、組織化を阻止した原因として、職場ではなく従業員が住んでいる地域に働きかけたことが勝因だと言及した。

の大半が同意していると分析するとともに、彼らの権利を代弁するスモール・ビジネス・マジョリティは連邦最低賃金の引き上げを求めるとしている。

(参考)

Opinion Poll, Small Businesses Support Increasing the Minimum Wage to \$10.10, March 6, 2014.
(<http://www.smallbusinessmajority.org/small-business-research/downloads/30614-National-Minimum-Wage-Poll.pdf>)

「労働者はコミュニティにいる」

センター・フォー・ワーカー・フリーダムの代表マット・パターソン氏は、「労働者は孤立のなかにいるのではなく、コミュニティのなかにいる」と発言し、コミュニティ向けにといった戦略について説明した。

その方法は、簡単な広告用の看板を使って、アメリカ自動車産業が苦境に陥っている状況とリベラルな政治勢力がすべてUAWのせいであることを結びつけるイメージを住民に提示することだった。そうすることで、南部で暮らす大半の人々は、UAWが自動車産業の経営状況を悪化させた元凶であり、南部で

多くの人が支持する共和党に對峙する民主党の主要な支持勢力であることを理解させたとする。

一般市民をターゲットに

VW社がUAWによる組織化に合意していたこと、そして組織化に賛成する従業員の数が事前に過半数に達していたことから、センター・フォー・ワーカー・フリーダムは、従業員ではなく一般市民をターゲットにした活動を展開したという。

ウェブサイトを立ち上げ、労働組合の組織化が進んだことで、たとえばデトロイト市の荒廃や破綻、失業率の上昇が進んだというようなメッセージを出し続けたのである。

パターソン氏は、UAWが南部における組織化攻勢を緩めることはないだろうとし、今後とも活動を継続することを宣言した。

(参考)

Laurence E. Dube, Anti-Union Group Credits Community Pitch For defeat at Volkswagen Auto Plant, Daily Labor Report Mar 11.

(山崎 憲)

ドイツ

「仕事と家庭の調和」をめぐる新たな労働時間制を模索

労働者の約半数が、自らの労働時間に不満を持っていることが、労働市場・職業研究所（IAB）の社会経済パネル調査（SOEP）でわかった。連邦政府内では現在、「仕事と家庭の調和」の実現に向け、新たな労働時間の模索が始まっている。

理想は、女性が週三〇・〇時間・男性が週三七・九時間

IABの調査（表1）によると、女性の五六％、男性の五二％が、自身の労働時間に何らかの不満を持っていることがわかった。

その中でとくに不満度が高かったのは、僅少労働者（社会保険料等の負担義務がない月収四五〇ユーロ以下の労働）である。女性就労者の四人に一人がこの僅少労働に従事しているが、その半数以上が「労働時間の延長」を希望していた（女性五四％、男性五七％）。

他方、フルタイム労働者は、「労働時間の短縮」を希望する者の割合が他の者より格段に高かった（女性四三％、男性三一％）。なお、一般のパートタイム労働者は、「このまま」（女性四五％、男性四四％）を希望する者と「労働時間の延長」（女性

三九％、男性四六％）を希望する者の割合がともに高かった。

同調査は、希望する労働時間の長さについても、分析を行っている（表2）。それによると、女性は全体で平均週三〇・〇時間、男性は全体で平均週三七・九時間が理想と回答していた。

「期限付きパートタイム就労権」の付与が、二〇一三年連立協定書に明記

ところで、連邦政府内では、「仕事と家庭の調和」への要請や「専門労働力不足」問題を背景に、新たな労働時間の模索が始まっている。

その一つが、「期限付きパートタイム就労権」の法定である。これは、二〇一三年一月末にキリスト教民主・社会同盟（CDU/CSU）と社会民主党（SPD）との間で締結された連立協定書にすでに明記されていたものである。同連立協定書によれば、この権利は、例えば子どもの養育や家族の介護を理由として一定期間のみパートタイム労働に就くことを希望する労働者に対して、その一定期間経過後、再び、従前の労働時間への復帰を請求する権利を保障するためのものである。「復帰権（Rückkehrrecht）」とも呼ばれ、

パートタイム・有期労働契約法（Teilzeit- und Befristungsgesetz）の改正により、これを導入することが予定されている。現行法上は、事業所内又は企業内に空きポストがあった場合の情報提供義務（パート・有期法七条二項）と優先考慮義務（同法九条）が使用者に課されるにとどまっている。しかし、この改正案が実現すれば、たとえフルタイム労働からパートタイム労働へとポストを転換したとしても、復帰を希望すれば、直ちに従来のフルタイム労働ポストに復帰することが可能になることになる。

ポスト変更なき、ほぼフルタイム労働の模索

もう一つが、二〇一四年初頭にマヌエラ・シュヴェーグヒルツ連邦家庭大臣（SPD）が提案した「両親労働時間」制である。これは、フルタイム労働とパートタイム労働の間におけるポスト転換の可能性を高めることを意図したのではなく、フルタイム労働のポストにとどまったまま、しかし労働時間をわずかに短縮させることを意図したものである。同制度について、シュヴェーグヒルツ連邦家庭大臣は、「小さな子どもがいる親のフルタイムは、週四〇時間ではなく、週三二時間程度であるべきだ。このようなライフスタイルに置く重点を一時的にやや控

えめなものに設定したとしても、賃金はもちろんキャリア形成の機会においても、何らの不利益も被ることがあつてはならない。父親も母親も、家庭生活のための時間をより多く持ちたいと考えているが、しかし同時に、職業生活においてキャリアを積める機会をきちんと確保できることを望んでいる」とコメントしている。

さらに、シュヴェーグヒルツ連邦家庭大臣は、労働時間縮減による賃金減額分を税金によって補填することも提案していたが、アンゲラ・メルケル首相（CDU）は、即座にこの提案を拒否した。しかし、連立政権を担う両党は、その後「労働時間と家庭時間」問題を省庁横断的に協議する場を設置することで合意した。と同時に連立協定書においてもすでに、「両親手当プラス」を制度化することが明言されている。これ

表1 就労形態別・男女別にみる希望労働時間の割合

	フルタイム		一般パートタイム		僅少労働		全体	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
週1.6時間以上の短縮	31	43	10	16	8	9	29	29
（ほぼ）このまま	49	45	44	45	35	38	48	44
週1.6時間以上の延長	20	12	46	39	57	54	22	27

* 15歳以上74歳以下の労働者（職業訓練生・見習生を除く）

資料出所：IAB, Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern 2012, 03. 02. 2014

表2 就労形態別・男女別にみる実労働時間、所定労働時間、希望労働時間の長さ（週あたり）

	フルタイム		一般パートタイム		僅少労働		全体	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
実労働時間	44.2	42.1	26.2	24.9	13.7	11.6	42.0	32.0
所定労働時間	39.6	38.4	24.5	22.9	14.8	11.1	38.3	29.9
希望労働時間	39.2	36.3	29.4	25.6	21.3	17.5	37.9	30.0

* 15歳以上74歳以下の労働者（職業訓練生・見習生を除く）

資料出所：IAB, Arbeitszeitwünsche von Frauen

は、とくに家事の平等な負担と職業生活への早期復帰を促すことを目的としたものであり、例えば、両親がともに週二五時間から週三〇時間就労する夫婦には両親手当を一〇％増額する、パートタイム労働に復帰した者には最大二八カ月（現行一四カ月）まで両親手当の支給期間を延長する、といった規定を設置

する予定としている。

【参考資料】

Jorris H., Rückkehranspruch von Teilzeitkräften auf Vollzeitbeschäftigung, NW-Spezial 2013, S. 754.
 Die WELT, 32-Stunden-Woche für Eltern: Schweizig Verteidigt, 10. 01. 2014

Die WELT, IG Metall fordert für Familien 30-Stunden-Woche, 27. 01. 2014
 Die WELT, Arbeitgeber wollen Eltern länger arbeiten lassen, 05. 02. 14
 ZEIT online, IG Metall fordert 30-Stunden-Woche bei Sonderbelastung, 27. 01. 2014

フランス

閉鎖される事業所の売却先探しなどの義務を強化—フロランジュ法による大統領公約の法制化

収益性の高い事業所の閉鎖を回避し、雇用を確保することを目的とする通称「フロランジュ法案」が二月二四日に下院（国民議会）で可決成立した。フランスでは二〇〇九年以来、一〇〇人以上の事業所の閉鎖が七〇〇カ所以上あったとされる。新規設立を上回るスピードで事業所閉鎖が進んでいるという調査結果もある。同法案は、従業員一〇〇人以上の企業が事業所閉鎖を計画する場合が対象となり、閉鎖ではなく売却による事業継続の可能性の検討を義務づける内容となっている。

企業側の義務懈怠の場合には商事裁判所への提訴も

収益性の高い事業所の閉鎖を回避する目的とともに、雇用を確保する目的の法案(1)、「実体経済再興のための法案(2)」（通称・フロランジュ法案）が二月二四日、下院（国民議会）で可決成立した(3)。この法案の契機となったのは、二〇一一年に

鉄鋼最大手アルセロール・ミッタル社のフランス北東部モーゼル県フロランジュ製鉄所の閉鎖が発表されたことによる。製鉄所閉鎖に伴い従業員の解雇問題が生じたため、オランダ大統領候補（当時）が大統領選キャンペーン中に同製鉄所を訪問して対処を約束した(4)。そのため「フロランジュ法案」と呼ばれるようになった。

法律の対象となるのは従業員数一〇〇人以上の事業所（または親会社の従業員が一〇〇人以上）であり、三カ月間にわたって売却先を探す義務を課す内容となった。法案策定当初、「売却の義務づけ」を規定することを想定していたが、売却先探しに努力義務へとトーンダウンしたかたちとなっている。違反企業には、従業員解雇者一人につき最大で月額法定最低賃金（SMIC）の二〇倍（二万八九七ユーロ）の罰金が、年間売上高の二％を限度として科される。また、閉鎖前の二年間に当該企

業が公的支援を受けていた場合に、返済を要求することができるといった内容も盛り込まれた。主要内容は以下のとおり(5)。

1. 集団解雇を伴う事業所閉鎖を計画する企業は、その計画内容と売却先を検討するための方針を従業員代表及び行政監督官庁に通知し、最低三カ月間売却先を探さなければならない。
2. 企業側は買取提案があった場合、企業委員会に八日以内に通知しなければならない。
3. 企業委員会は、企業側の費用負担で売却先を探すための専門家の援助を受けることができる。
4. 企業委員会は、企業側が売却先の検討を怠ったり、正当な理由なく買取提案を拒否したと判断した場合には、商事裁判所へ提訴することができる。
5. 商事裁判所が、企業側による売却先の検討義務が遵守されていないと判断したり、企業側が正当な理由なく売却を拒否し企業経営に深刻な影響を及ぼすと判断した場合には、当該企業の年間売上高の二％を上限として、解雇する従業員一人につき最高で月額SMICの二〇倍の罰金を科すことができる。また、閉鎖に先立つ二年間で企業が受けた公的援助の返済を要求すること

集団解雇回避の抑止力とならないとの見方も

既述のとおり同法律のきつかけとなったオランダ大統領候補（当時）のフロランジュ製鉄所(5)訪問であるが、オランダは労働者を前にして「採算性の確保が可能な生産拠点の閉鎖を禁止し、売却先を探すことを企業に義務づける措置をとる」ことを約束していた。

今回成立した法律に対して左翼党や共産党は、当初の法案では買取先の決定を義務づける内容だったにもかかわらず、実際に成立した法律が内容的に骨抜

きになったと反発。法案が形式的な内容になっており、工場閉鎖やリストラ回避の抑止力にはならないと抗議するかたちとなった。一方、保守野党の国民運動連合（UMP）は、修正後の内容でも企業の自由な事業活動を大幅に侵害する内容だと主張し、憲法評議会への審査請求を決定した。UMPは特に、企業委員会への通知や協議の手続きが煩雑であることや、労組による訴訟が乱発される懸念があると主張している。

（本稿脱稿後の三月二七日、憲法評議会の命令が下され、裁判に関する規定等が削除された

図表1 フロランジュ法可決までの経緯

2011年9月8日	フロランジュ製鉄所の第2高炉を10月3日から休止すると発表(第1高炉は、既に休止中で2011年夏、休止延長が発表されていた)
2012年2月	選挙キャンペーン中のオランダ大統領候補(当時)がフロランジュ製鉄所を訪問、事業所閉鎖を阻止するための法律の制定を約束。
2012年9月28日	フロランジュ製鉄所の2高炉の閉鎖を発表
2012年10月30日	ロシア鉄鋼セルスチルからの買取提案の交渉
2012年11月27日	オランダ大統領、経営トップと会見。モントプール生産回復相提案受け一時的国有化を提案。
2012年11月30日	エロー首相が政府とアルセロール・ミッタル社の間で合意成立と発表。国有化提案は退けられるとともに、高炉を第三者に売却する計画も変更され、同社が高炉を所持することを確認。
2013年4月11日	アルセロール・ミッタル社は、2高炉閉鎖を最終決定。
2013年5月15日	社会党議員団による議員立法でフロランジュ法案提出。
2013年9月から	下院にて審議開始。
2013年9月26日	オランダ大統領は、フロランジュ製鉄所を訪問。
2014年2月21日	上院で可決(6)
2014年2月24日	下院で可決

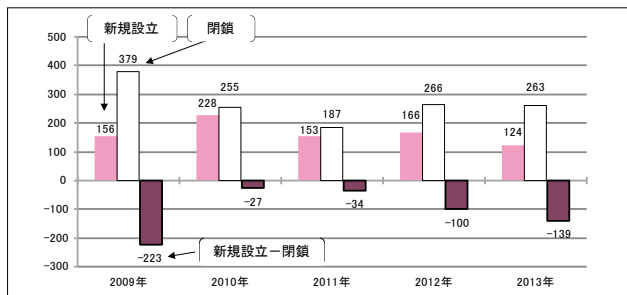
資料出所：現地新聞報道等を参照して作成

事業所閉鎖が設立を上回る傾向が続く

フロランジュ製鉄所は、買収先決定までに紆余曲折あった。一時、ロシア系製鉄会社が事業を継承する案や、国有化する案も取りざたされた。しかし、二〇一三年四月に高炉閉鎖が最終決定された(図表1)。

昨年五月に社会党議員団によって提出された法案の冒頭には、従業員一〇〇人以上の規模の事業所が二〇〇九年以来、七〇〇カ所以上閉鎖されたことが示されている(7)。民間調査会社トレンディオ(Trendio)による従業員規模一〇人以上の事業所を対象とする調査では、二〇〇九年以来の工場閉鎖は一

図表2 フランスの事業所新設と閉鎖(2009年~2013年)



資料出所: Trendio発表資料より作成(注8等)

三五〇カ所である一方で新設は八二七カ所となっており、閉鎖が開設を大幅に上回っている。二〇一三年の新規設立数は、二〇〇九年以来で最低の水準になっている(図表2)(8)(9)。

[注]

1. 公共サービスサイト参照。

(<http://www.vie-publique.fr/actualite/panorama/texte-discussion/proposition-loi-visant-redonner-perspectives-economie-reelle-emploi-industriel.html>)

2. Loi visant à reconquérir l'économie réelle

3. 条文

(<http://www.assemblee-nationale.fr/14/ta/ta0309.asp>)

4. 公約六〇のうち三五番目

(<http://www.parti-socialiste.fr/articles/engagement-35>)

5. フロランジュ製鉄所の歴史は古く、二〇〇年以上の歴史をもっている。もともとルクセンブルク資本のアルセロール社の製鉄所であったが、同社が二〇〇六年にインド系資本のミッタル・スチール社に敵対的買収されたことにより、アルセロール・ミッタル社となり同社の製鉄所となった。

6. 上院ホームページ参照。

(http://www.senat.fr/espace_presse/actualites/201401/reconquerir-leconomie-reelle.html)

7. 国民議会のホームページ参照。
(<http://www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/plon1037.asp>)

8. 民間調査会社Trendio ホームページ参照。
(<http://www.trendio.net/2013/09/18/france-septembre-2013-june-economie-a-la-cape/>)

9. 民間調査会社Trendio ホームページ参照。
(<http://www.trendio.net/2013/02/05/>)

韓国①

雇用労働部の二〇一四年事業計画——四大政策目標と二大戦略を策定

les-fermetures-dusines-en-france-de-2009-a-2012/

【参考資料】
Le Figaro, 24 février 2014, La loi Fiorange définitivement votée par le Parlement
(<http://www.lefigaro.fr/conjoncture/>)

2014/02/24/20002-20140224-ARTFIG00316-la-loi-fiorange-definitivement-votee-par-le-parlement.php)

(ホームページ最終閲覧:二〇一四年三月三十一日)

(国際研究部 北澤)

雇用労働部は二月一日、①若者により多くの雇用機会を創出、②女性が存分に能力を発揮できるような支援、③低所得層に対する仕事を通じた福祉の拡充、④新しい未来を開く新たな雇用労働システムの構築、の四大政策目標とそれを達成するための一一大戦略を盛り込んだ二〇一四年の事業計画を発表した。

若者により多くの雇用機会を創出

雇用労働部は、他省庁と合同で「職業訓練の革新三年計画」を今年上半期中に策定する。自由学期制と連携した早期の職業体験サポートを推進するとともに、若者・母親の中小企業探訪(熟練技術の体験等)を拡大する(五〇〇〇人)。仕事・学習デュアル・システムの導入企業を二〇一四年に一〇〇〇社に拡大し、製造業だけでなく、映画・ゲームなどの創造経済分野も対象に七〇〇〇人を採用する。職業教育の死角となっている一般的な高校生のためのキャリア教育支

若者の雇用領域を拡大するため、五大有望サービス産業分野を中心に、若者が好む職種において、創業六カ月から五年未満の企業が若者を新規雇用した場合、七二〇万ウォンを支給するなどの雇用創出支援策を講じる。

女性が存分に能力を発揮できるように支援

男性の育児休業取得を奨励し、女性のキャリア維持を支援する。現行の「育児休業」の名称を「親の育児休業」に変更し、夫婦のうち二番目の育児休業取得者に対して、最初の月の育児休業給付を通常賃金の一〇〇% (現行は通常賃金の四〇%) まで支給する。現行法は、育児休業と労働時間短縮を合わせて最大二ヵ月までしか制度を利用することができない。これを、育児休業を取得しない場合、最大二年まで労働時間短縮制度を利用できるように改正し、女性が仕事を中断せずに済むよう支援する。

キャリアアブリーク中の女性のためにカスタマイズされた再就職支援を強化する。高学歴女性に高度熟練技能訓練(医療、貿易など)を提供する女性リターンアカデミーを開設する。ポリテック大学を活用して観光・文化など、女性の就職が容易な戦略職種を発掘・拡大する。

多くの女性が全日制勤務を時間選択制に転換できるように制度を整備する。時間や場所にとら

表1 新たな雇用労働システムの構築

労働市場制度改革 (効率的労働市場)	仕事のやり方・文化の改善 (開かれた労働市場)	不合理な慣行の改善 (公正な労働市場)
賃金体系の改編 ・賃金構成の単純明確化 ・職務価値・能力の公平な反映	多様な就業形態の普及 ・在宅勤務、スマートワーク、 時間選択制など ・人事労務コンサルティング	3大基礎雇用秩序の確立(未払賃金根絶、最低賃金遵守、書面労働契約)、差別是正強化
長時間労働の改善 ・ワークシェアリング、生産性の向上	国民意識の転換キャンペーン ・「仕事と家庭の両得」対国民宣言式 ・100社の企業・団体の参加および先導	「法と原則」準拠 ・不当労働行為、不法ストライキを厳しく処断
雇用安全網の拡充 ・死角解消および保障の拡大	人事労務管理システムの整備	公共機関の正常化 ・賃金体系の再編、労使共生の推進、紛争最小化(雇用労働部傘下の12機関が先導)

われずに仕事ができるよう支援する育児連係型スマートワークセンターを普及させることなどを盛り込んだ「多様な就業形態の普及計画」を今年上半期中に策定する。企業が育児休業者の代替人材を容易に採用できるように、民間の代替人材バンク構築を支援する。国民意識を転換させるための「仕事・家庭の両得」キャンペーンを大々的に展開する。

低所得層に対する仕事を通じた福祉の拡充

雇用労働部は、二〇一七年までに「雇用・福祉総合センター」を七〇カ所に拡大し、①子育てヘルパー、②配偶者の安定的な雇用支援、③失業給付の支給、④再就職訓練——などのサービスを総合的に提供する。これまで雇用保険に加入できなかった特殊形態業務従事者(宅配便運転手など六つの職種)および芸術家のために雇用保険の新規適用を推進するとともに、零細自営業者、未加入の低賃金労働者、日雇労働者などに対する保護を強化する。

「新たな雇用労働システム」の構築およびコミュニケーションの強化

雇用労働部は、労使対話を強化し、①労働市場制度改革、②仕事のやり方・文化の改善、③合理的な慣行の改善——などを通じて「新たな雇用労働システム」の構築を推進する計画である(表1)。

中央単位では、労使政が開かれた対話を通じて、「新たな雇用労働システム」への転換を開始し、

地域・業種単位では、地域労使民政協議会などを通じた協力を強化するよう支援する。このほか、雇用労働部は、若者や非正規雇用などの未組織・脆弱階層の声を適切に反映できるように労使政委員会の参加主体と議題を拡大する。

韓国②

政府が「働く女性のための生涯キャリア維持支援策」を発表

政府は二月四日の閣議において、「働く女性のための生涯段階別キャリア維持支援策」を発表した。今回の支援策は、出産後の女性のキャリア・ブ레이크を最小限にとどめるために支援の期間と金額を拡充した。①妊娠・出産時の雇用維持、②乳幼児保育と小学生の子供ケア支援、③再就職支援、④柔軟な勤務体制の構築による女性雇用の促進——などの内容を盛り込んでいる。

女性就業率の改善が就業率七〇%達成のカギ

朴槿恵政権は、就業率七〇%の達成を最優先の政策目標としており、その達成のためには女性の就業率を引き上げる必要がある。韓国の女性就業率は、二五・二九歳は男性とほぼ同水準の六八%(男性は六九・六%)であるが、結婚と妊娠・出産を

男性の育児休業者に対する支援の拡大

政府は、女性に偏った育児負担を軽減するため、「育児は女性の役割」という社会的認識からの脱却を狙っている。夫婦で二番目に育児休業を取得した人に対し、最初の月に限って、育児休業給付を従来の通常賃金の四〇%から一〇〇%(最高一五〇万ウォン)に引き上げる、男性

は「朴槿恵政権二年目の今年は、就業率七〇%、中産階級七〇%の目標達成に向けて飛躍的に前進できるかどうかを分ける非常に重要な一年となる。四大政策目標において国民が体感できる成果を必ず出せるよう、あらゆる努力を尽くしていく」と述べた。

資料出所：雇用労働部ウェブサイトを

ののための育児休業活性化策を講じる。夫の育児休業に伴う経済的な損失を軽減するため、夫婦が育児休業を交互に利用することにより、女性のキャリア・ブ레이크を最小限にすることをめざしている。育児休業の名称も「親の育児休業」に変更した。子供ケア・サービスを利用してできる優先順位も、低所得の共働き夫婦と一般的な共働きの夫婦をそれぞれ第一位および第二位とし、それに続いて、低所得専業主婦、一般的な専業主婦の順とした。既存の申し込み手順に従った「先着順方式」では、職場の女性が恩恵を受け難い現実を勘案したものである。国公立の保育園も毎年一五〇カ所ずつ増やしていく計画である。一部の保育園のみで実施していた「子供の家の評価認証制度」も義務化する。

労働者世帯のうち、四三・五%を占める共働き世帯が政策の受益者となるが、男性の育児休業者の多くは中堅企業以上で働いている。中小企業では人手不足のため、育児休業を取得することが容易ではない。そのため、政府の政策が大企業と中小企業間の労働条件格差を拡大し、中小企業をより忌避させる副作用を生じさせるという指摘もある。

労働時間短縮制度の取得可能期間を延長

現在の労働時間短縮制度では、

法定の育児休業期間（一年）から、実際に育児休業した期間を除いた残りの期間のみ、週一五〜三〇時間に労働時間を短縮することができる。しかし、今後はこの期間を最長二年に延長する。例えば、これまでは、育児休業可能期間一年のうち、六カ月育児休業した場合、労働時間短縮制度は六カ月しか利用できなかった。改善案では、育児休業可能期間一年を通じて労働時間短縮制度を利用した場合、育児休業を取得しなかった一年を労働時間短縮制度の期間として延長できるようにする。

賃金は短縮した労働時間について支払われる。それとは別に、労働者は育児休業手当を受給できる。その支給率が現在の通常賃金の四〇%から六〇%に引き上げられ、上限額も六二万五〇〇〇ウォンから九三万七五〇〇ウォンに引き上げられる。雇用労働部は「既存の労働時間短縮制度は、昨年の利用者が七〇〇人余りとどまり、利用実績が低調であった。働く女性が育児への負担を少なくし、継続して働くことができるよう配慮した」と説明した。

さらに、「雇用不安が深刻な非正規雇用も育児休業が取得できるようにする対策も推進する。政府は、育児休業している非正規雇用との労働契約を延長する企業に対し、一人当たり月三〇万〜六〇万ウォンの継続雇用支

援金を支給する。一年以上の労働契約の場合は月四〇万ウォンを六カ月間、無期契約の場合は六カ月間、月三〇万ウォンを支給した後、再度六カ月間、月六〇万ウォンを支援する方式である。現在は、出産休暇の前後で労働契約を延長する場合のみ、非正規雇用に対する雇用助成金を支給している。これを育児休業者まで拡大する。

時間選択制雇用に対する保育支援の拡充

時間選択制雇用として働く親のための時間制保育班を新設する。一日あたり六時間利用できる時間制保育班を保育園や子育て総合支援センターなどに新設し、今年試験運用した後、来年から全国に拡大する計画である。子供ケア・サービスの優先順位を働く母親に与えたことにより、脆弱階層である低所得専業主婦が一般家庭の働く母親よりも優先度が低くなり、逆差別であるとの指摘もある。

小学校の放課後の子供ケア教室を、希望するすべての小学生が午後五時まで利用できるよう、二〇一六年までに段階的に拡大する。共働き・ひとり親家庭の子どもなど、追加ケアが必要な学生は、学校の状態に応じて、夜一〇時まで利用できるようになる。

女性の再就職段階では、キャリアタイプに応じたサービスを

提供する。キャリア・ブレイク期間が短い高学歴・専門職の女性はずぐに現場復帰できるように別途採用プロセスを新設する。また、新しい分野に再就職を希望する女性は、「女性が新しく働くセンター（セイルセンター）」で専門職の職業訓練を受けられ

中国

採用での男女差別に初の調停—一人っ子政策の緩和で男女差別は増加傾向に

るようにし、一定レベルの職業訓練も支援する。その他、時間選択制雇用を数多く創出できる職務を発掘して企業に紹介するとともに、時間選択制雇用の専用ワークネット、代替人材バンクなどの採用インフラも拡充していく方針である。

採用において男女差別があったとして、被告企業が三万円の慰謝料支払い、謝罪および原告を雇用するという内容の調停が、昨年一二月に北京市内の人民法院で実施された。雇用分野での男女差別に対する裁判所の調停は初。近年は男女差別を含めて雇用における差別取り扱いを禁止する法律が整備されてきているが、実態はそれに追いついていない。今年に入ってから、一人っ子政策の緩和を受けて女性求職者に対する差別が悪化しているとの現地報道もある。差別の証明義務を労働者（求職者側）が負っていることや、裁判になれば長期化する懸念が強いことへの不満も多く、現状に対する抜本的な対応策を政府に求める声も強い。

性別を限定した求人に異議、一年半を経て調停、和解

裁判では被告企業の性別を限

原告は二〇一二年七月に人民法院に訴えを申請していたが、そこから今回の調停を得るまでに約一年半を要した（図表1）。一連の過程では市民団体などが人民法院や被告企業の施設の前で抗議活動を行うなど、本事件は中国国内でも注目を集めた。

横行する採用段階での差別

上記のような事案が発生する背景には、各種法規制はあるものの、それが遵守されていないこと、有効に機能していないことがある。雇用における男女差別の禁止に言及している法令としては、「労働法」、「雇用促進法」、「婦女權益保障法」などがあげられる（図表2）。

また男女差別以外でも、「雇用促進法」は「第三章・公平な雇用（第二五〜三二条）」で民族や障害の有無等での雇用差別を禁じている。国際条約では、二〇〇五年に国際労働機関の「雇用及び職業についての差別待遇に関する勧告」を批准している。法的規制の他にも、二〇一三年五月には教育部が新規学卒者の採用に際しての「差別的取り扱いへの是正」を勧告している。具体的には、教育部が研究分野での重点大学に指定している「九八五工程」に該当する三九の大学、および重点的に投資するとしている「二一一工程」に該当する一〇〇の大学のみを対象を限定した求人行為をしては

図表1 経緯概要

2012年6月	原告が被告企業の求人に応募するものの、連絡なし。求人内容に「男性に限る」とする条件を確認したため、原告が被告企業に照会。被告企業は「今回の求人は男性に限り、原告は条件に合致しないため採用しない」旨を説明。
2012年7月	原告が被告企業を北京市海淀区区的資源社会保障局に告発。また、海淀区人民法院へ訴えを申請。被告の謝罪と精神的損害に対する慰謝料として5万円を要求。人民法院は訴訟受理後7日以内に立件の是非を決定するが、人民法院から連絡がなかったため、原告は訴えから15日後に人民法院へ問い合わせるも回答無し。
2012年8～9月	原告は海淀区人民法院などに、立件されなかったことに対する苦情申し立てを実施。また、海淀区労働監察所(日本の労働基準監督署に相当)にその苦情申し立ての内容を送付。
2012年10月	海淀区人民法院より原告が調査を受ける。経緯を説明した後、「たとえ差別が事実であったとしても、それを処罰できる規定がない」という回答を得る。
時期不明	被告企業が「男性に限るという表記は記載を誤った。既に修正した」旨を表明。
2012年11月	海淀区人民法院が労働補償監察条例若干の規定第35条の3(注1)に基づき訴えを棄却。「男性に限定した求人は被告企業従業員の『誤り』であった。既に修正されており、現在はそうした求人はない。原告が訴えた時点で既にそのような広告はなかった」。人民法院は原告に雇用促進法62条(注2)に基づく訴訟を提案。
2013年1月	原告が海淀区区的資源社会保障局に対して不服審査を申請。
2013年3月	海淀区区的資源社会保障局が上記申請を却下。
2013年4月	原告は上記の申請却下を不服として、海淀区人民法院に海淀区区的資源社会保障局を法定職責不履行として訴える。
2013年5月	海淀区人民法院が上記訴えを正式に受理。
2013年7月	海淀区人民法院が上記訴えを一審で棄却。
2013年9月	原告が被告企業に対して民事訴訟。被告の謝罪と精神的損害に対する慰謝料として5万円を要求。
2013年12月	被告企業が3万円の慰謝料支払い、謝罪および原告を雇用するという内容の調停が、北京市内の人民法院で実施された。

資料出所：法治週末等より作成

注1：労働補償監察条例若干の規定第35条。労働保障行政部門は労働保障法に違反する行為に対して、調査に基づき、検査結果を以下のように処理する。(一) 法に基づき行政処罰が適当である場合は、法に基づき行政処罰を命じる(二) 改善を命じることが適当である場合は、法に基づき改善を命令又は相応の行政処分を行う(三) 軽微なものや既に改善がなされている場合は、立件しない

注2：雇用促進法62条。本法に違反して雇用差別を受けた場合、労働者は人民法院に訴訟できる

図表2 各種法規での雇用における男女差別禁止規定

労働法	労働者の就業は、民族、人種、性別、宗教の信仰の違いによって差別されてはならない(第12条)
	女性は男性と平等な就業上の権利を有する。女性には適応しないと国家规定が定めた職種および職位を除き、労働者の採用に際して性別を理由にして女性の採用の拒絶、採用基準の引き上げをしてはならない(第13条)
雇用促進法	国家は女性が男性と平等な労働権を有することを保障する。使用者は、女性には適応しないと国家规定が定めた職種およびポストを除き、労働者の採用に際して性別を理由にして女性の採用の拒絶、採用基準の引き上げをしてはならない。使用者は女性を採用するに際し、結婚・出産・育児に関する内容を労働契約において制限してはならない(第27条)
	本法に違反して雇用差別を受けた場合、労働者は人民法院に対して訴訟できる(第62条)
婦女權益保障法	国家は女性が男性と平等な労働権・社会保障権を有することを保障する(第22条)
	使用者は雇用に際して、女性には適応しない職種およびポストを除き、労働者の採用に際して性別を理由にして女性の採用の拒絶、採用基準の引き上げをしてはならない(以下略)(第23条)

資料出所：國務院等より作成

ならないとしている。なお教育部によれば、こうした行為は地方政府や国有企業でも横行している。

上記のように、政府はさまざまな法規制を定めて対策を実施しているものの、採用差別は横行している。特に性別・年齢において差別が顕著に観察されている。一般の求職者の目に広く

触れる大手企業が運営するインターネット上のマッチングサイトでも、性別や年齢を限定した求人広告は多数掲載されている。また、中国全土に展開するような大手の小売・飲食企業であっても、自社の施設に性別や年齢を限定した紙媒体の広告を掲載することが珍しくない。

使用者には性別や年齢による

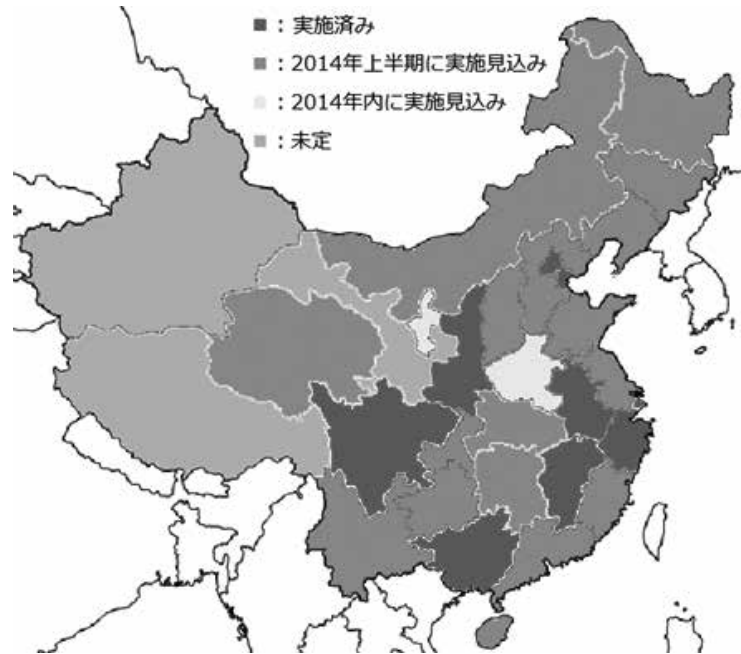
差別的求人をする者も多いが、その他にも身長・出身地域・戸籍の種類、果ては血液型や干支星座を採用基準の一つとして捉えて、差別的な求人行為をする者も多い。

各種調査でも、差別の実態は明らかにされている。北京婦女労働委員会(二〇一一年の調査報告によれば、六一%以上の

女性が求職活動において差別を受けたと回答している。女性の社会進出を支援するリン・イン・ベイジンが二〇一三年秋に四〇〇人の女性を対象に実施した調査によれば、四四%が仕事において男女差別を受けたことがあると回答している。北京大学が二〇〇九年に三〇〇〇人の女性を対象に実施した調査では、

四人に一人が過去一年以内に性別を理由として求職を拒否されたことがあると回答している。こうしたアンケートで雇用における性別差別は明らかであるが、賃金でも男女格差は拡大していると考えられる。かつて、市場経済の深化が差別を解消するという希望的観測もあったが、むしろここ一〇年ほどで男女の賃金格

図表3 夫婦の一方のみが一人っ子である場合の第二子出産の容認状況



差は拡大しているという調査結果もある。

一人っ子政策緩和の副作用、女性の雇用差別が増加

今年に入ってから上記の差別に加えて、若年女性に対する雇用差別、特に求人段階での差別が拡がっていると現地報道は伝えている。背景に存在するのは、昨年公表された一人っ子政策の緩和である。

昨年の三中全会で表明された一人っ子政策の緩和（二〇一四年二月号記事参照）を受けて、各地方政府は続々と、夫婦の一

方のみが一人っ子である場合の第二子出産を容認している。

二〇一四年三月末時点で既に九つの市・省・自治区で容認されているほか、大半の地域が上半期中に容認する見込みである（図表3）。

こうした中、主に若年の女性に対する採用差別が増加している。現地報道によれば、新規大卒者が就職活動の面接において「将来的に二人目を出産する意思の有無」や「兄弟・姉妹をはじめとする家族構成の状況」を質問される事例が増えている。背景には各地で広まる一人っ子

資料出所：各地方政府、人民日報等より作成

注：3月末時点。第二子の出産に対して、各市・省・自治区は第一子出産後一定年数以上間隔を空けることや、出産者の年齢が一定の年齢を下回らないことなどを求めているが、その間隔、年齢は地域により異なる。

政策の緩和があるとしている。なお二〇一一年の時点でも、中華全国婦女連合会の調べによれば五六・七%の新規大卒女性が「女性の方が仕事を求める機会が少ない」と回答し、九一・九%が「面接官から男女差別を受けた」と回答している。昨年は新規大卒者が六九九万と過去最多であったため、「史上もつとも（就職が）困難な年」と伝えられた（二〇一三年七月号記事参照）が、教育部によれば二〇一四年はそれを上回る七二七万人に達する見込みである。そのため現地報道は、女性差別が横行している事を受けて「ただでさえ、史上もつとも困難な年よりも更に困難であるのに、女性求職者にとってはそれを上回る厳しい状況になるだろう」と伝えている。

使用者側は生育休暇（出産に伴う休暇。但し男性も地域によっては出産者の看護のための休暇として数日間の取得が可能）を複数回取得されることを敬遠していると思われる。中国では社会保険の一つとして「生育保険」があり、これにより生育休暇中の女性の所得を補償している。保険料率は労働者負担

が〇%で、地域により異なるが使用者負担が〇・五〜一%である。休暇期間は、北京市の場合九八日間を基本として出産の状況により期間が加算される。難産の場合で一五日、満二四歳以上の出産で三〇日、多胎児の場合は二人目以降について一人につき一五日が加算される。休暇期間中の所得補償の金額は、当該地域における前年の平均月額給与に基づき決定される。

社会保険料の使用者負担は労働者の性別に関係なく徴収され、また男性労働者の配偶者が未就業である場合は、その配偶者の出産も「生育保険」の対象となる。そのため、社会保険料の納付という点では、使用者にとって女性を雇用することによる追加の金銭的デメリットは存在しない。しかし、複数回の出産により生育休暇を長期間取得されることが、使用者側の懸念と推察される。

北京市内の人民法院によれば、女性労働者の妊娠・出産・育児に関連する労働争議はここ三年ほど増加傾向にある。北京市では今年二月より一人っ子政策が緩和されたが、人民法院は「今後、こうした労働争議は増えるだろう」としている。

新規の法規制求める声も

雇用差別に対しては、政府に更なる対応を求める声が強し。特に、多くの諸外国では雇用差

別が存在しなかったことの証明義務が使用者に対して課されている一方で、中国においては労働者側に雇用差別が存在したことの証明義務が課されている点については不満が強く、改善を求める声もある。今回のような雇用契約を有しない求職者の事例では、労働仲裁制度の適用外であり通常の裁判の手続きを踏むこととなる。一旦裁判となれば、図表1のように労働補償監察条例や雇用促進法の範囲内で扱われるか否かは不透明であり、通常の民事訴訟の場合も含めて長期化する可能性が高いため、その事が労働者側を裁判に踏み切らせる足かせとなっている。雇用促進法については、禁じている差別の種類が性別・民族・障害・病気のみであり、年齢・宗教・身長・性的特質などが含まれていないことへの指摘もある。

一部の先進的領域では中央政府に先んじて対策が試みられており、深セン市は経済特区を対象に男女平等を促進する条例の導入を検討している。また中央政府レベルでも、三月に開催された全人代（全国人民代表大会）で「雇用差別禁止法を制定すべき」という意見が参加者からあがった。

【参考資料】

国务院、人的資源社会保障部、各地方政府、人民日報、法治週末、China Labour Bulletin、Los Angeles Times