

海外労働事情

アメリカ①

ホワイトハウスが最低賃金引き上げを議会に促す

七・二五ドルに留まる連邦最低賃金を一〇・一〇ドルに引き上げるように促す声明を四月二十五日に、ホワイトハウスが出した。

上院はアイオワ州選出ハーキン議員、下院はカリフォルニア州選出ミラー議員がそれぞれ連邦最低賃金引き上げの法案を提出しているが、現在のところ、審議が停止している。

二八〇〇万人が恩恵に預かると試算

ホワイトハウスによれば、七・二五ドルの連邦最低賃金を一〇・一〇ドルに引き上げれば、連邦最低賃金以下で働く、およそ一九〇〇万人の労働者の賃金が引き上げられる。最賃と同程度で働いている九〇〇万人が構造的に賃金が引き上げられるとしており、合計で二八〇〇万人が恩恵に預かると分析している。分析を行ったのは、大統領経済諮問委員会である。

州によって変動するものの、連邦最賃の引き上げは、最賃水準のフルタイム労働者の八カ月分の家賃、三六週間分の食料品代、一〇八回分のガソリン満タ

ン給油費用、六六カ月分の電気代に相当する。

連邦最賃を上回る州が二

連邦最賃の引き上げが足踏みを続ける一方で、州別最低賃金は引き上げの動きが続いている。現在のところ、二一州およびコロンビア特別区で連邦最賃を上回る州別最賃法が制定されている。

ワシントン州の九・三二ドル、オレゴン州の九・一ドルがそのうちでもっとも高く、コネチカット州とメリーランドでは、向こう四年間で一〇・一〇ドルへ引き上げる法改正が可決されている。

これ以外の州では、連邦最低賃金引き上げにより、たとえばテキサス州で三〇〇万人、カリフォルニア州で二二〇万人、ニューヨーク州で一七〇万人が影響を受けると、ホワイトハウスは予測している。

【参考資料】

Chris, Oprea, White House Says Minimum Wage Hike Would Boost Income for 28 Million Workers, Daily Labor Report Apr. 25.

アメリカ②

UAWがフォルクスワーゲン工場組織化選挙の訴え取り下げ

全米自動車労働組合(UAW)は、二月二日から一四日に実施された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の労働組合組織化をめぐる従業員投票で敗北した。

その手続きをめぐり、テネシー州選出州上院議員(共和党)の発言に選挙妨害があったとして、UAWは全国労働委員会(NLRB)に訴えていたが、四月二日に訴えを取り下げた。

部外者による妨害行為

UAWがNLRBに訴えていたのは、テネシー州選出ボブ・コーカー上院議員の発言が妨害行為に当たるかどうかということだった。

コーカー上院議員の「労働組合が組織化されなければ、VWが新工場を立ちあげるために、三億ドルのインセンティブを与え、それによって新しい雇用が生まれる」という発言が、投票に影響を与えたために、やり直しをするべきだとUAWは主張していた。

労働組合が使用者と合法的に団体交渉を行うための手続きは、全国労働関係法(NLRA)に

よって規定されている。しかし、今回のように、使用者と労働組合以外の第三者が妨害行為をするようなことをNLRAは想定していない。

一方で、コーカー上院議員は、言論の自由が保障されるべきとして、UAWの訴えが無効であることを主張していた。

NLRBによるヒアリング前に訴えを取り下げ

四月末にはNLRBがUAWに対するヒアリングを始めるスケジュールになっていた。その直前にUAWは訴えを取り下げたのである。これにより、二月に行われた投票から向こう一年間の組織化活動をUAWが行うことはできなくなった。

これに関してテネシー州を管轄するUAW第八地域代表は、「三億ドルにより生まれる雇用と経済効果を尊重したい」とのコメントを発表した。

UAWとVW社は、労働組合が組織化されれば、生産性と品質向上に協力するドイツ型の従業員代表組織の機能を持たせることで合意していた。つまり、使用者側が協力するなかで行われ組織化選挙であり、UAW側の勝利は疑いがないと思われていた。

【参考資料】

Laurence E. Dube, UAW Drops Volkswagen Election Objections, Citing 'Dysfunctional and Complex' Process, Daily Labor Report Apr. 21.

(国際研究部 山崎 憲)



イギリス

新たな長期失業者向け就労支援策の導入

政府は四月末、長期失業者向けの新たな支援策「ヘルプ・トゥ・ワーク」を導入した。従来から実施されている長期失業者支援策「ワーク・プログラム」の終了後も仕事をもらっていない失業者が対象で、ジョブセクタープラス（公共職業紹介機関）に毎日来所して求職活動の支援を受けるほか、地域でのボランティアなどを義務付ける。ただし、複数の非営利団体が不参加を表明するなど、プログラムには批判的な意見もみられる。

アドバイザーとの毎日の面談など義務付け

長期失業者向けプログラムとして、民間事業者への委託を通じて実施されている「ワーク・プログラム」は、所定の期間を超えて求職者手当を申請している成人および若年層（一八・二四歳）等を中心に、就労支援を提供するもの（一）。二〇一一年六月の導入以降国内でおよそ一四八万人がジョブセクタープラスから事業者で紹介され、うち約二五万人がプログラムを通じて所定の期間（六カ月または三カ月）以上（二）就業した。

新たなプログラムの内容は、昨年九月にオズボーン財相が公表したものだ。ワーク・プロ

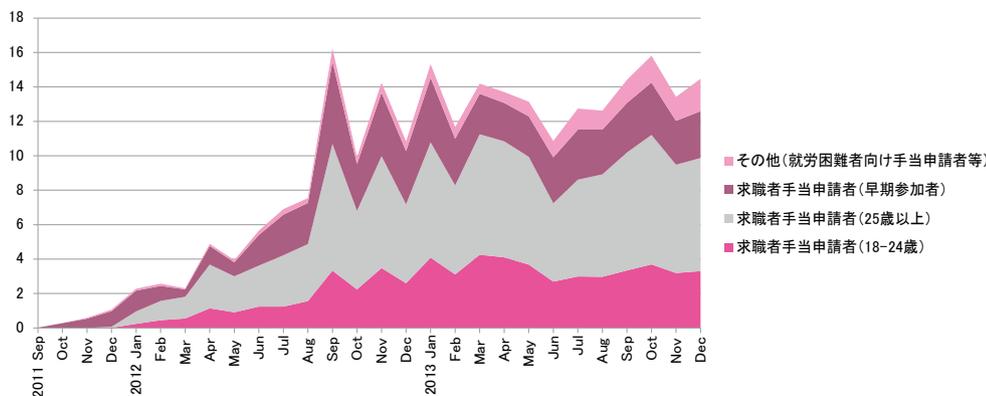
ラムによる二年間（半年間の延長が可能）の支援策によって仕事を獲得することが出来なかった失業者は、ジョブセクタープラスによる支援に戻るようになるが、その際、ジョブセクタープラスのアドバイザーは三つの選択肢からもっとも対象者に適したものを選ぶことができる。一つは、ジョブセクターに毎日来所し（通常は二週間に一度）、職探しの頻度や求人への応募件数、あるいはスキル向上のための活動状況など、求職活動の進捗に関してアドバイザーとの面談を義務付けるといふもの。二つ目は、就業経験の不足している失業者に対して、週三〇時間、最長六カ月のコミュニティ労働（地域の非営利組織等でのボランティア）および週四時間の求職活動を義務付け、職場で働く上でのスキルと経験を身につけさせる。最後に、学習困難者など就労に困難を抱える失業者に対しては、アドバイザーがより集中的な支援を行い、必要な訓練への参加や面談のための交通費や衣服の支給、あるいは就業体験の提供など、個人に合わせた、より柔軟なオプションを提供する。アドバイザーは、ワーク・プログラムを提供した事業者からの個々の求職者に関する

レポートなどを元に、最適と考えられる手法を選択する。なお、プログラムに参加しない場合、手当の支給停止（一回目は四週間、二回目は一三週間）を伴う制裁措置が適用される。政府は、年間三億ポンドを投じて、二〇万人の支援に充てるとしている。現地報道によれば、国内の七〇組織がプログラムを通じて求職者の受け入れに合意しているという。このほか、今年中に試験的な実施が決まっている長期失業者支援策として、アドバイザーが週三五時間六カ月にわたり、求職活動を監督するというプログラムが一部地域で導入される予定だ。長期失業者および相対的に就業が容易とみられる求職者、各三〇〇〇人が対象となるとみられる。

就業促進の効果には疑問の声も

「ヘルプ・トゥ・ワーク」の内容は政府が過去に導入

図表 主要カテゴリ毎の就業実績の達成件数(千件)



注：求職者手当受給者（18-24歳及び25歳以上層）は就業期間が6カ月、他は3カ月に達した件数。
参考：DWP Tabulation Tool (<http://tabulation-tool.dwp.gov.uk/WorkProg/tabtool.html>)

を検討したものの、就労促進の効果がみられないとの結果（三）から、本格的な導入が保留となっていた「コミュニティ活動プログラム」と同じ内容であり、このため本プログラムについても、効果を疑問視する意見がある。加えて、求職者手当の受給

の条件として無給でのボランティアを義務付けることに反対する非営利団体や労働組合などが、プログラムによる求職者の受け入れを行わないよう非営利団体等に働きかけるキャンペーンを実施している。現地報道によれば、既にオックスフォード、YMCA、救世軍などの非営利団体がプログラムへの不参加を表明している。また地方自治体でも、リヴァプール市が受け入れは行わないとの方針を示しているという。

【注】

- 成人の場合は一二月超、若年層は九カ月の求職者手当申請者が対象。このほか、就労困難者向け手当の受給者等も対象となる（制度概要については本誌二〇一三年九月号ほかを参照）。
- プログラムは、参加者の所定の期間以上の就業（断続的な場合は累積）を実績とみなして委託費を加算する仕組みで、成人・若年層の求職者手当申請者については六カ月、就労困難者等は三カ月などが降も、四週間の持続的な就業が加算対象となる（最長五二週）。
- 一部地域での試験的な実施の結果、プログラムを通じて仕事に就いた実績はジョブセクタープラスによる就労支援とほぼ同等であった。

【参考資料】

Govuk, UK
Parliament, BBC, The Guardian,
Liverpool Echo, Unite ほか各ウェブ
サイト

（国際研究部）

ドイツ①

移住者による社会保障の不正受給対策を強化

EUからの移住者による社会保障の受給状況などを調査していた政府の調査委員会は三月二六日、中間報告を発表した。それによると、移住者の多くは法に従っており、不正受給はごく少数であった。ただ、今後は不正受給対策を強化する必要があるとして、児童手当の支給要件の厳格化や、不正者に対する一定期間の再入国禁止などを提案している。

ブルガリア、ルーマニア出身移住者に対する懸念

ドイツでは、今年一月一日からブルガリアおよびルーマニア出身者に対する就労と移動の制限が解除された。これまでドイツは、二〇〇七年にEU加盟した両国に対し、旧加盟国として認められる最長七年の「移動の自由の適用猶予」を用いて制限してきた。それが二〇一三年末で期限切れとなり、両国の労働者は自由にドイツへ移住して働くことが可能になった。これまでも制限がありながら両国の移住者は二〇〇七年以降増加しており、昨年半ばには一三万人のブルガリア人、二二万人のルーマニア人が国内に居住していた。それとともに彼らの受け入れにかかる通訳や語学学校などの

ルケル首相は一月、一省庁の政務次官、連邦移民・難民庁長官らで構成する調査委員会を設置し、議論の鎮静化を図った。

不正受給はごく少数

社会統合費、児童手当、緊急医療費などの行政負担が増え、一部の自治体では財政が逼迫するケースも出てきた。さらに両国出身者に対するハルツIV(注)の支給も増加し、給付認定をめぐり裁判に発展するケースも多発するようになった。こうした状況下で、二〇一四年からは社会保障の受給を目的とした両国の移住者がさらに増加するのではないかと懸念が広がり、昨年一月には一五の地方自治体の長が、国へ対策や財政支援を求める嘆願書を提出する事態にまで発展していた。

論争を呼んだCSU文書

EU移住者、とくにブルガリア、ルーマニア出身者に対する懸念の声が高まる中、連立与党の一翼を担うキリスト教社会同盟(CSU)は昨年末「嘘つきは追放すべし」とする文書を発表し、「ブルガリアとルーマニアに対する制限が撤廃されれば、両国から無資格者や低資格者がドイツに来て社会保障給付を不正に請求しようとするだろう」と警告し、大きな物議を醸した。このCSU文書に対しては、「特定の外国人層を犯罪者とみなしている」「大衆迎合的だ」等の批判が噴出し、事態を重くみたメ

[注]ハルツIVとは、ハルツ第四法に基づく求職者基礎保障給付のことで、長期失業者とそのパートナー等の生活保障を目的として「社会法典第二編(SGB II)」で規定され、失業給付IIとも呼ばれる。受給者は長期失業者で、職業教育を受けていない無資格者や低資格者が多い。なお、社会法典第二編(SGB II)で規定される給付には、失

【参考資料】

BMAS, Staatssekretärsanweisung legt Zwischenbericht vor, 25.03.2014
Die WELT, Missbrauch von Sozialleistungen soll erschwert werden, 26.03.14

ドイツ②

法定最低賃金、法案が閣議を通過

キリスト教民主・社会同盟(CDU/CSU)と社会民主党(SPD)の連立政権は四月二日、史上初の全産業に対する法定最低賃金の導入法案を閣議で了承した。議会での審議、採決を経て、来年一月一日から施行される予定である。

二〇一五年から段階導入

法定最低賃金は時間当たり八・五ユーロとし、二〇一五年一月一日に運用開始予定だが、当初二年間(二〇一六年一月三十一日まで)は「業種レベルにおける代表的な協約当事者の労働協約による逸脱を認める」という例外規定を経過措置的に設け、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が適用されることになる。また、最低賃金額は、定期的に見直しを行う(最初の

業給付IIのほか、就業不能扶助者に対する社会給付(SG)がある。

背景に適用率の低下など

ドイツはこれまで、産別を中心に労使が賃金交渉をして、決定した協約賃金を未組織労働者にも拡張適用する仕組みを取ってきた。しかし、労働協約適用率の低下や低賃金労働拡大の問題が大きくなり、労組を中心に法定最低賃金の導入を求める声が強くなっていた。今回の導入で三七〇万人の労働者が恩恵を受ける。

【参考資料】

Bundesregierung, Kabinett beschließt Mindestlohn, 2. April 2014
(国際研究部)

フランス

移民への警戒感の高まり―人種差別に関する報告書を政府が発表

人権諮問委員会（CNCD）（1）は四月一日、人種差別・ユダヤ人排斥主義・排外主義の対策に関する報告書を政府に提出した。移民が社会の不安要因と考える国民の割合は調査が始まって以来、最高になるなど移民を忌避する傾向が明らかになった。また、ロマ人やムスリムに対する人種差別の風潮が国内で高まっていることを警告している。

「移民が多すぎる」七割強

人権諮問委員会が行った世論調査に基づく『人種差別、外国人排斥およびユダヤとの闘い』と題する報告書が公表された。この調査は、フランスに居住する一八歳以上の一〇二六人を対象として、二〇一三年一月二日から一二日の間に実施された。同報告書によると「移民」を経済や社会の不安要因としてあげた人が全体の一六％に上り、前回調査から六ポイントの大幅上昇となった。二〇〇二年にこの調査が始まって以来で最高となった。また、「フランスには移民が多すぎる」と回答した人は全体の七四％に上る。この割合は年々上昇しており、二〇〇九年と比較して二七ポイント上昇したことになる（図表1）。「移

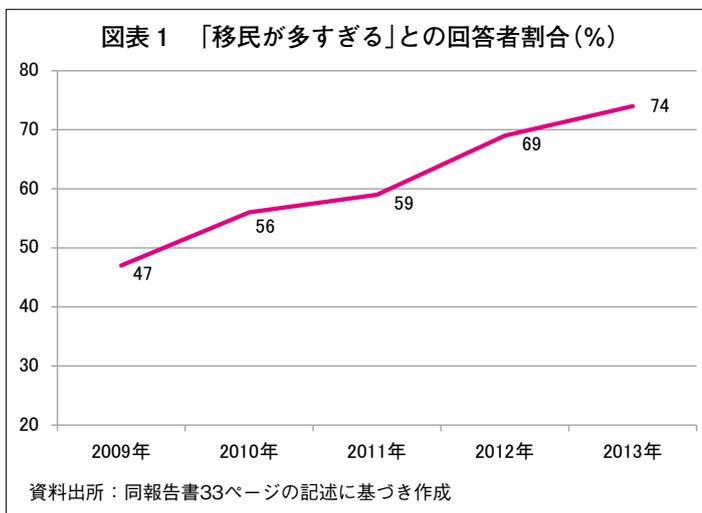
民は過去一〇年間に増加している」という認識を示したのが七六％で、この数値は二〇一二年から一ポイント、二〇一一年から七ポイント増加している。

さらに、「移民は社会的保護を受けるためだけにフランスへ来る」と回答したのが七七％で、二〇一二年から四ポイント上昇している（報告書三四ページ）。

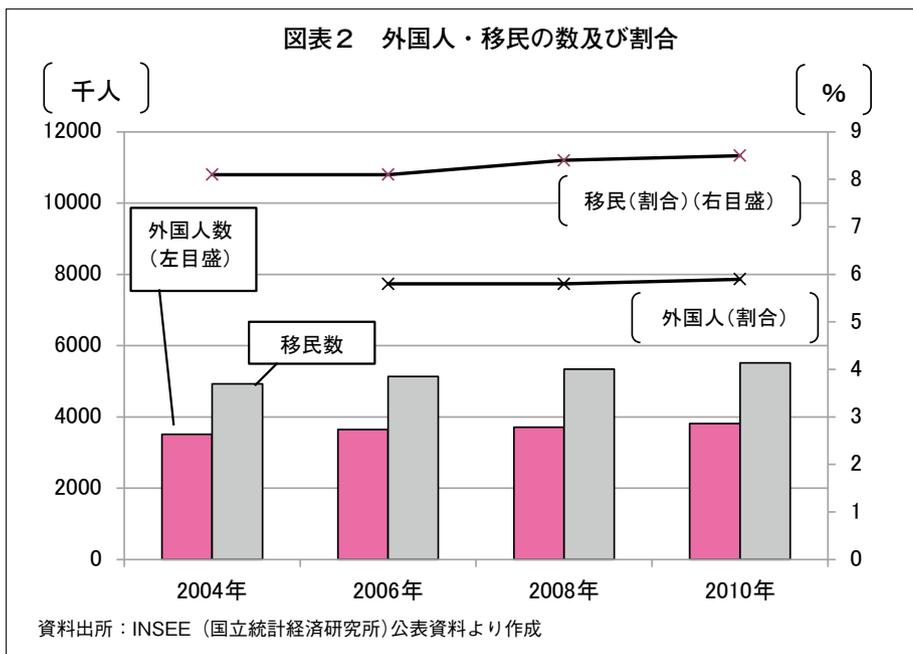
滞在ビザ発給数の増加、「家族移動」の入国の多さ

だが、実際の移民の割合に大

図表1 「移民が多すぎる」との回答者割合（％）



図表2 外国人・移民の数及び割合



きな変化はみられない。国立統計経済研究所（INSEE）の統計数値によれば、移民の割合は八・一％から八・五％で推移しており、外国人は五・八％程度、人数では移民が五〇〇万人強、外国人が三七〇万人前後でほとんど変化していない（図表2）（2）。なお、この調査の実施にあたって、回答者の居住地における実際の外国人の人口密度は、回答に影響が出ない程度の無作為性は確保されている。

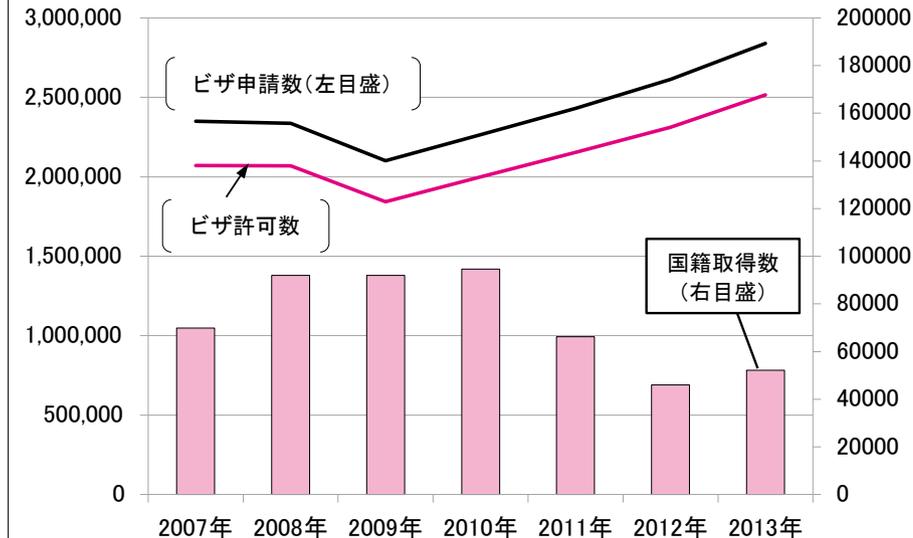
意識の中で移民や外国人に対する寛容の度合いが低下している傾向が窺い知れる。ただ、人口に占める移民や外国人に変化はみられないが、二〇一三年までの数値が公表されている国籍取得者数と外国人へのビザ発給数、入国理由別人数、それぞれの推移をみると、違った一面が見えてくる。国籍取得者数は、二〇一三年には五万二二〇七人で、九万四五七三

人であった二〇一〇年からは減っている。その一方で滞在ビザ発給数は二〇一三年には二五万四九四九人で、二〇〇九年以降、増加傾向にある（図表3）。また、入国理由別の人数をみると、就労を前提としない「家族移動」（これはフランス人の家族婚姻のための入国およびフランスに滞在する外国人の家族再統合を意味する）の入国者数が、就業を目的とする「経済的移動」の人数を著しく上回る（図表4）。

不法滞在者の正規化の増加

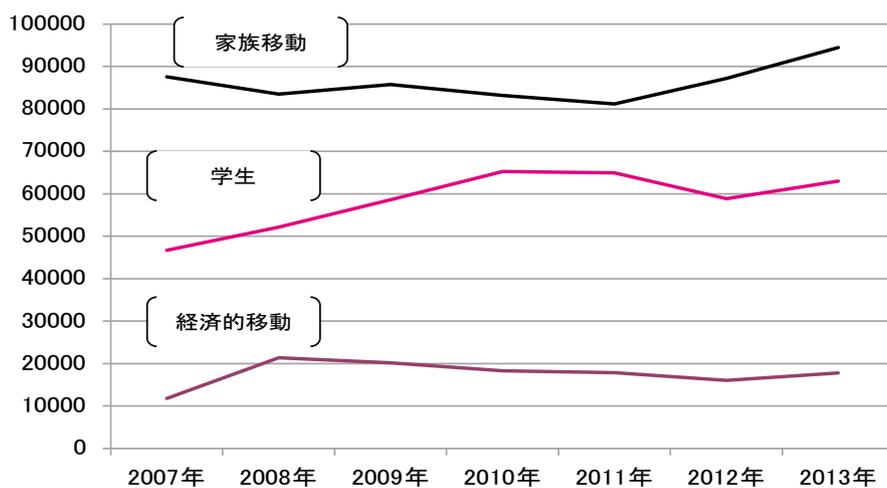
また、不法滞在者の正規化に関する統計では、二〇一二年と二〇一三年の比較がされ、二〇一二年一月二八日に発行された通達（3）の影響がまとめられている。二〇一三年には三万五二〇四人に上り、前年の二万三二九

図表3 ビザ発給数と国籍取得者数(単位:人)



出所: 内務省発表資料より作成

図表4 入国理由別人数(単位:人)



出所: 内務省発表資料より作成

四人と比較して一・五倍になっている。正規滞在資格付与についてはこれ以外に「病気を理由とする滞在許可」として六〇〇六人などが確認できる。バルス首相の内相時代に施行されたこの通達は、不法滞在者の正規化の条件を定めたものであるが、各種報道によれば、バルス内相(当時)は一般的にはタカ派と目されている一方で、移民に対

して寛容な政策を実施した一面をみせていると指摘する。

ロマ人への差別意識、ムスリム排斥意識の高まり

人種差別報告書にはロマ人(4)への差別意識の高まりも指摘されている。二〇〇二年から二〇〇四年までの間は、「ロマ人がフランスの人種差別の主な犠牲者である」と考える回答者の

割合は一〇三%程度であったが、二〇一〇年には一〇%、二〇一三年には一九%へと急激に上昇している(同報告書二〇七ページ)。

「ユダヤ人排斥」「外国人排斥」「ムスリム排斥」という分類で差別的行為を認識しているかどうかという点について、前二者も増加傾向があるが、「ムスリム排斥」については二〇一〇年

以降に顕著な増加傾向が見られる(同報告書九八ページ)。

[注]

1. La commission nationale consultative des droits de l'homme
2. フランスにおいて「外国人」とはフランス国籍を持たずにフランスに居住する全外国人がこれにあたる。フランス国内で外国人を親として出生し、フランス国籍取得を決めていない者も含まれる。これに対して、「移民」は出生地及び

国籍の二重の基準により定義される。つまり、(1)現在フランスに居住しているものの、外国において外国人として出生した者、(2)フランス国籍を取得後も外国において外国人として出生した事実に基づき移民の一部として類型される。

3. 二〇一二年一月二八日の通達 (<http://www.service-public.fr/actualites/002553.html>)
4. 一四世紀以降にインドから欧州に向けて移動してきたとされるインド・ヨーロッパ語系ロマニー語を話す人々。以前は「ジプシー」などと呼ばれたが、差別的な意味合いもあるため、現在では「ロマ人」と呼ばれる。

【参考資料】

1. La lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie, Année 2013 (<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/144000199/0000.pdf>)
2. INSEE発表資料: Enquêtes annuelles de recensement 2004 et 2005
3. Populations étrangère et immigrée en 2006
4. Structure par âge et sexe de la population étrangère ou immigrée en 2008
5. Population étrangère et immigrée par sexe et âge en 2010
6. 内務省発表資料: Communiqué de presse: La diffusion régulière des informations statistiques annuelles de l'immigration, de l'intégration et de l'asile (<http://www.interieur.gouv.fr/Actualites/Communiqués/Communiqué-de-presse-La-diffusion-régulière-des-informations-statistiques-annuelles-de-l'immigration-de-l'intégration-et-de-l'asile>)
7. (ホームページ最終閲覧: 二〇一四年四月二四日)

中国

公的年金の統合に向けた取り組み

中国の公的年金制度は、職業や戸籍によって加入すべき制度が異なる。大きく四つの公的年金制度があるが、その中で公務員と都市従業員のそれぞれを対象とした年金制度がもつとも歴史が長い。近年、農民と都市非就労者を対象とした二つの居民年金が加わり、すべての人が公的年金に加入できるようになった。しかし、分立した年金制度は、労働移動が加速化する現状にはそぐわないものである。

この問題を解決すべく、いま年金統合が進められている。二〇一四年二月七日、李克強総理は國務院常務会議の場で、農作物と都市部に分かれた居民年金を二〇二〇年までに一つの制度に統合することに言及した。その後二月二日に『統一した都市・農村居民基本年金制度を創設することに関する國務院の意見（国発〔二〇一四〕八号）』以下、『意見』というが公表された。同『意見』には統合後の適用範囲や財源、基金運用等に関する詳細な内容が盛り込まれている。さらに、二月二四日、居民年金と都市従業員年金との相互切り替えを円滑にするための法規制として『都市・農村間年金制度の移行暫定方法（人社部発〔二〇一四〕一七号）』（以下、

『方法』という）が公表された。

一連の政策は、農民工をはじめ労働移動の加速化への対応策として位置づけられている。年金統合は二〇一三年末まで一五の省ですでに実施されている（一）。政府は二〇一五年までにすべての省で統合の実施を終わらせ、二〇二〇年までには統合を実現させる計画である。

従来の居民年金の概要

統合前の居民年金は、農村戸籍者を対象とした新型農村社会年金と、都市部の非就労者を対象とした都市居民社会年金に分かれる。新型農村社会年金が二〇〇九年に導入され、その二年後に都市居民社会年金が導入された。

二つの居民年金制度の仕組みは似ている。例えば、年金給付構造は基礎年金に個人口座年金が上乗せされる二階建てである。基礎年金は国庫負担で定額が支給される。一方、個人口座年金は、加入者名義の年金専用口座に積み立てられた年金保険料および地方政府や村民委員会などの経済組織からの補助金を取り崩す形で支給される。そのため、納付した保険料が高く、納付期間が長いほど、個人口座年金受給額も高くなる。ただし、二つ

の居民年金は保険料納付額が若干異なる。新型農村社会年金は年額一〇〇元から五〇〇元までの五段階が、都市居民社会年金は年額一〇〇元から一〇〇〇元までの一〇段階が設けられ、年金加入者はその中から自分の納付能力にあった保険料納付額を自ら選び、納付することになる。二つの居民年金の加入者は、二〇一一年時点ですでに都市従業員年金のそれを上回る状況にあったが、増加幅はその後さらに拡大した。人力資源社会保障部（人社部）が公表した最新データによると、二〇一三年の年金加入者数は都市従業員年金が三億一九六三万人、居民年金が四億九四五四万人である。なお、居民年金加入者のうち、圧倒的な数を占めているのは新型農村社会年金の方である（図）。

居民年金の統合案

居民年金の統合については、二〇一三年六月に山東省曲阜で開催された人社部の都市・農村居民年金座談会でその方向性が決まり、今年の二月に前掲の『意見』により具体的な統合案が発表された。

統合後の居民年金は、保険料納付額の上限が年額二〇〇〇元引き上げられた。納付意欲の高い者に追加の選択肢を与え、年金格差を縮小することが狙いである。加入者は一〇〇元から一〇〇〇元までの一〇段階と、

一五〇〇元、二〇〇〇元の中から一つを選び、個人年金口座に積み立てる。各省は実際の状況に合わせて保険料納付額を高め設定することも可能である。しかし、原則、都市従業員年金に加入した同地域の非正規労働者の保険料納付額を超えない範囲内とする。統合案は家計収入の増加等に合わせて、保険料の納付基準を調整することにも言及している。

地方政府から個人年金口座に入る補助金は、本人の保険料納付額によって異なる。例えば、納付額が一二段階のうち一番下の段階である場合には年額三〇元が補助される。補助額は保険料納付額が増えるにつれて増加し、保険料納付額が五〇〇元以上である場合には補助額が六〇元を下回らない範囲内とする。また、地方政府は重度の障害者など保険料納付が困難な層に対して、最低基準の保険料納付額



の一部または全部を肩代わりする。政府は居民年金の受給条件を満たした者に基礎年金を支給するが、基礎年金財源のうち、中西部地区の基礎年金の全額と東部地区の基礎年金の半額を中央財政が負担する。

統合後の都市・農村居民年金と都市従業員年金との相互切り替えについては、人社部が二月二四日に公表した『方法』に示されている。同『方法』は年金制度を切り替える時の個人口座積立金の扱いや納付期間の算定有無、重複加入などについて言及している。

まず、個人口座の積立金は制度とは無関係に、切り替え後の制度でも本人名義となる。次に、納付期間の算定であるが、都市従業員年金から居民年金に切り替える場合には従前の納付期間がそのままカウントされる。しかし、居民年金から都市従業員年金に切り替える場合には、従前の納付期間がカウントされない。また、同じ年に居民年金と都市従業員年金の両方に加入した場合、二重で納付した期間は都市従業員年金の納付期間だけがカウントされ、居民年金の保険料として個人年金口座に納入した保険料や補助金は本人に返金される。つまり、二つの年金制度に同時に加入した期間から年金が支給されないようにする。同『方法』は二〇一四年の

七月一日から施行される。二月七日の国務院常務会議では、年金統合と制度間切り替えをスムーズに行うことを目的に、全国で統一した社会保障カードの導入に力を入れることにも言及している。

年金統合の最大受益者は農民工

人社部の胡曉義副部长は、二月二六日に開かれた国務院新聞弁公室の記者会見で、年金統合の最大の受益者は農民工およびその家族であると述べた。社会科学院の李国祥研究員も、統合により農民の都市移動がいままですら促進されるであろうと推測している。

農民工は制度上勤めている勤務先で都市従業員年金に加入することができるが、国家統計局の統計観測調査(二〇一四年二月公表)(2)によると、二〇一三年時点で都市従業員年金に加入している農民工は四八九五万人と農民工全体の一八・二%に過ぎない(3)。その主な理由として重い保険料負担がある。農民工は零細企業に勤めることが多く、賃金水準も低い。都市従業員年金に加入すると勤務先は賃金総額の二〇%を、加入者本人は賃金の八%を年金保険料として負担しなければならず、年金加入には両者とも消極的である。農民工の労働移動が激しいことも都市従業員年金への加入

を妨げている。

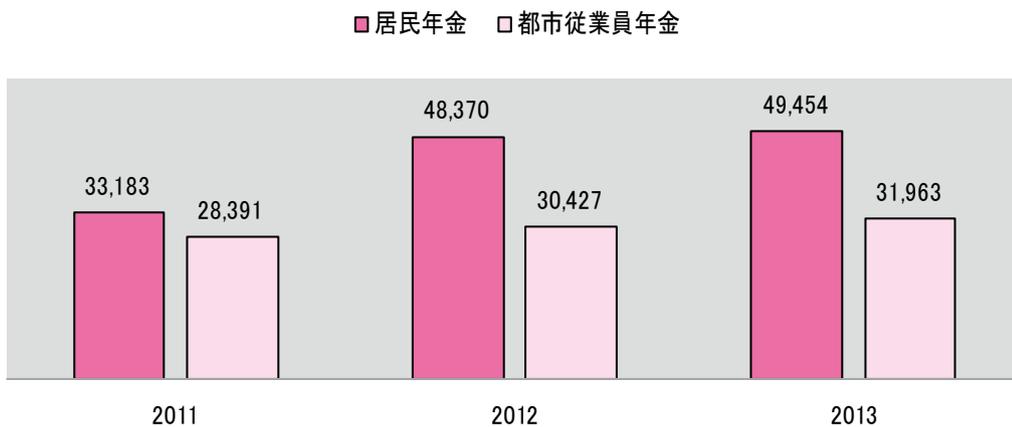
労働移動で都市従業員年金から居民年金に切り替えると年金額は大幅に減少する。二〇一三年の都市従業員年金の平均受給額は一九〇〇元で、二〇一二年の一七二二元から一〇・四%上昇した。一方、新型農村社会年金の基礎年金受給額は二〇一二年時点で一人当たり平均七八元である(4)。新型農村社会年金は制度設立の当初(二〇〇八年)、農村の最低生活保障額が五〇・四元であることに鑑み、基礎年金額の最低基準を五五元に設定した。その後、農村の最低生活保障額は上昇し続け、二〇一二年現在で一〇六・一元となった(5)。居民年金の基礎年金額は北京、上海、天津など経済が発達している地域を除けばほとんど上昇していない。北京市は、居民年金の基礎年金額が全国で一番高い地域である。二〇一四年一月二九日に行われた五回目の調整では、基礎年金額が月額三九〇元から四三〇元へと一〇・三%引き上げられた。しかし、宜賓新聞網によると、北京市在住農民工の一人である呉増水氏は、「これらの基礎年金に個人口座年金を加えても賃金以外の補充の役割しか果たさない」と考えている。呉氏は居民年金保険料として毎年一〇〇〇元を個人年金口座に積み立てているという(6)。

今年開かれた全国人民代表大

会と中国人民政治協商会議では、居民年金の基礎年金部分の引き上げが必要との声があがった(7)。これについて、人社部の胡曉義副部长は居民年金の給付水準が低水準にあることを認めながらも、多くの農民にとつて主な収入源は土地から得られる

収入と家庭収入であり、年金はそれを補完する立場にあることをまず指摘した。前掲の『意見』では、経済成長や物価上昇に合わせて基礎年金額を調整する仕組みを構築すると述べている。将来的には給付水準の引き上げも視野に入れていることを示唆

図 公的年金の加入者数と給付水準の推移(単位：万人)



注1：2013年は1～11月の平均である。

注2：年金加入者には被保険者数と受給者数の両方が含まれる。

注3：2011年の居民年金加入者のうち、都市部居民年金加入者は539万人にとどまる。

注4：居民年金加入者数には地方で任意に展開されている居民年金の加入者は含まれない。

出典：人力資源社会保障部『人力資源・社会保障事業発展統計公報』各年および『社会保険状況』各年。

したもののだが、現時点での動きは鈍い。

〔注〕

1 『人民網』

<http://finance.people.com.cn/n/2014/0208/c70846-24301656.html>

2 人社部ホームページ

http://www.molhrss.gov.cn/SYfzyfshbz/zwqk/SYxinwenfahui/201402/20140225_124705.htm

3 医療保険は五〇一八万人、労災保険は七二六六万人、失業保険は三七四〇万人である。

4 『経済観察報』

<http://www.eeo.com.cn/2013/1120/252264.shtml>

5 『経済観察網』

<http://www.eeo.com.cn/2013/1120/252264.shtml>

6 『宜賓新聞網』

<http://www.ybxww.com/content/2014-3/18/2014318955462511865.htm>

7 『人民政協網』

<http://www.rmzxb.com.cn/2014q1hw/307134.shtml>

(アシスタントフェロー 李青雅)



韓国

雇用労働部が「賃金体系改編マニュアル」を発行

雇用労働部は、二〇一四年三月二〇日、「新しい未来を開く合理的な賃金体系改編マニュアル（以下、「賃金体系改編マニュアル」と記す）」を発行した。

二〇一三年の法改正により、六〇歳定年制が義務づけられたことを契機に(一)、学界と産業界には、現行の賃金体系の問題点と今後の方向に関する議論が広がりをみせている。また、各企業においても、賃金体系改編の方向・方法についての検討が始まっている。

こうした中で、雇用労働部は「賃金体系改編マニュアル」を作成・発行し、賃金体系改編の方向性を提示した。これにより、労使間での対話と協力を促進し、自主的に賃金体系を改編していくための支援を行なおうとするものである。

雇用労働部が示した賃金体系改編のための方向性

「賃金体系改編マニュアル」の内容は、①賃金構成を、基本給を中心としたものに単純化する②賃金に占める年功給（号俸制）部分の比率を下げ、職務給・職能給を導入する③成果に連動した賞与や成果給の比率を上げること。また、改編の具体的事例

として、自動車メーカー（生産職）、銀行（事務職）、病院（看護師）の三業種についてのモデルが示されている。

高齢化社会にマッチした賃金体系へ

雇用労働部は「賃金体系改編マニュアル」により、現在の韓国における賃金体系上の諸問題の解決を期待している。「賃金構成の単純化」とは、韓国の一時的な賃金構成は、基本給と各種手当が入り混じり、非常に複雑化しているため(二)、決まって支給する手当については、基本給に含めることによって簡素化するということである。「年功給（号俸制）部分の比率を下げる」とは、韓国で支配的な年功給の仕組みが、若手と中高年層の賃金格差を著しく広げ、その結果、中高年層の雇用継続に負担を感じる企業が、早期退職を促すことも多く、二〇一六年から義務化される六〇歳定年制を前にして、こうした仕組みを改めて、能力に応じた成果給や職務の価値・難易度に応じた職務給の導入を図ろうとするものである。そして「成果に連動した賞与や成果給の比率を上げる」ことによって、弾力的に人材を登用できる仕組みを促そう

とするものである。

このように、「賃金体系改編マニュアル」が発行された背景には、現行の韓国の一般的な賃金体系が、高齢化の趨勢に適合しないものとなってきていることがある。その結果、企業が若者の新規採用を手控える、あるいは、非正規職員として採用するといった否定的な影響も現れている中で、賃金体系改編は避けて通れないものと言える。

一方で、雇用労働部は、賃金体系の改編は、企業の人事労務管理制度そのものと深く関連しているため、労働組合や労働者とも協議をしながら推進していくべき事項として、各企業において、十分な検討と準備が必要となることも指摘している。

労働側、経営側の評価

雇用労働部が、今回賃金体系改編の方向性を示したことに、労使の評価は分かれている。労働界からは、二大ナショナルセンターがそれぞれ反対の立場を表明している。

韓国全国民主労働組合連盟は、改編の内容が、経営者側だけに有利になっていると主張する。

▽賃金が企業側の恣意的な評価により決定される ▽団体交渉による賃上げが難しくなる

▽企業間・部門間・個人間の競争を助長し、労働強化につながる ▽競争によって高められた成果・業績に比べ、賃金は相対

的に下方平準化されていく——と指摘する。

また、韓国労働組合連盟は、短期的な成果・業績に重点を置いた賃金体系は、これまで築き上げてきた労働者間、部門間の協力文化を破壊し、これによって得られていたシナジー効果は望めなくなるだろうと懸念の声を上げている。

一方、使用者側からは、今回政府が、定年延長を初めとした様々な労働環境の変化に適した賃金体系を構築していく必要性を示したことに、高い評価が得られている。

「賃金体系改編マニュアル」は、労働者側あるいは企業側のどちらか一方が有利（不利）になるといった議論をするためのものではなく、生産性に応じた賃金分配の調整を試みるものがその趣旨であり、今後、各企業において、労使で協議して状況に合った賃金体系を構築していくことが課題となる——と経営者団体の幹部は述べる。

「賃金体系改編マニュアル」より

賃金体系改編の具体的な方法と事例について、「賃金体系改編マニュアル」よりその内容を以下に抜粋・要約する。

□基本給中心に賃金構成項目を単純化する
支給基準が明らかでないさま

ざまな手当は労働者にモチベーションを与えられず、人件費の管理を難しくしている。

賃金が労働者の職務価値を反映するようにし、賃金管理の効率性を高めるために、諸手当項目の統廃合等、賃金構成項目を単純化する必要がある。

固定的に支払われる手当及び賞与は基本給に統合し、その他の手当は職務価値、職務遂行能力、成果等を反映する方向で統廃合しなければならない。

□基本給から年功性を減らさなければならぬ

韓国の多くの企業が導入している年功給は、基本給、諸手当、固定賞与で構成されている。このような賃金体系下では、基本給が企業成果や労働者の能力と関係なく、持続的に上昇する特徴がある。また、賞与と諸手当または退職金が基本給に連動して引き上げられる特徴を有しており、企業の負担が増加せざるを得ない。

基本給の年功による自動上昇分を減らし、手当、賞与を基本給に連動して支払うことをやめ、手当は本来の目的に合うように、項目別に定額で支払うことが望まれる。

□賞与は成果と連動しなければならぬ

年功給に基盤を置いた固定給の比率を減らし、成果と連動し

た変動給的賞与または成果金の比率を増やすことが望まれる。変動賞与を導入する場合、経営成果がよいほど労働者に支払われる賃金が上昇する長所がある。

□賃金体系改編の具体的事例
(賃金体系改編モデル)

雇用労働部が作成した業種別賃金体系の改編モデルを表に示す。なお、雇用労働部は、これらのモデルは、試案的かつ標準的なものであり、今後、業種別に具体的な適用やコンサルティング等をおしよりの修正や変形が可能である——と説明している。

【注】

1 これまで定年を六〇歳以上とするは努力義務とされてきたが、二〇一三年の法改正によって、二〇一六年から定年を六〇歳以上とするのが義務づけられた。

2 韓国では、経済成長過程において賃金安定化のため、賃金上昇を抑える政策がとられてきた。企業は様々な手当を新設することで、賃金抑制に対する労働者の不満を解消してきたが、その結果、賃金構成は非常に複雑化した。従来の行政解釈では、各手当は「通常賃金」には含まれないとされてきたが、二〇一二年に大法院(最高裁)が、労働者に『定期的』に、『一律』に支払われるもので、業績や成果と関係なく支給に『固定性』があるものについては通常賃金とする、という判断基準を示した。今回、雇用労働部が「賃金体系改編マニュアル」を作成した背景には、この判断基準がある。なお、韓国の通

表 賃金体系改編の具体的事例(賃金体系改編モデル)

| 区分 | 自動車メーカー生産職 | 銀行事務職 | 病院看護師 |
|--------------|--|--|---|
| 業種・職種 の特性 | <ul style="list-style-type: none"> 基本給が低く時間外手当が多い構造。 完成車製造社は年功給型、部品製造社は職務給型の二元的賃金体系をとり、その賃金格差が大きい。 大企業は、賃金ピーク制(定年まで雇用保障する代わりに、一定の年齢から段階的に賃金を削減していく制度)をとらないまま定年延長する状況にあるが、中小企業は定年保障が厳しい状況。 | <ul style="list-style-type: none"> 政府の銀行業寡占の保護により、競争が起こらず、相対的に安定性を追求する組織文化が存在する。 年功給型賃金体系、高い賃金水準、名誉退職によって賃金ピーク制が有名無実化している。 | <ul style="list-style-type: none"> 初任給の市場賃金が形成されている。 職務配置及び労働移動が熟練度によって決定される。 同一職種内の類似賃金水準に対する関心が高く、それに収斂する現象がある。 定年前の市場退場が普遍的であり、現在は人材不足状態にある。 |
| 総合改善策 | <ul style="list-style-type: none"> 短期的には、完成車製造社では職務転換をおした定年延長を導入する代わりに賃金ピーク制を導入する。 長期的には、完成車製造社では既存の年功給を基にした賃金体系、部品製造社では既存の職務給を基にした賃金体系を、それぞれ生産性を反映した熟練給に転換し、生産性が衰えた年齢(40代半ば以降)以降は職務難易度に応じた職務給に転換していく。 | <ul style="list-style-type: none"> 短期的には、賃金ピーク制を活性化させる。 長期的には、一般職の役割を中心とした熟練給体系と専門職の職務給体系というデュアルラダー(dual ladder)に転換(約40歳以降)していく。 40歳までは熟練給型賃金体系とし、年功給の部分改善する。 | <ul style="list-style-type: none"> 短期的には、市場における賃金情報の改善とその拡散を促進する。 長期的には、広義の職務(職種)給を基盤とし、熟練給の要素を混合する。 労働力供給不足の状況を考慮して、中高年層の職務の段階的拡大/転換により、専門職賃金体系へ誘導する。 |
| 賃金水準 の決定 | <ul style="list-style-type: none"> 基本給は熟練給とし、完成車製造社では既存の年功体系的を改善する。部品製造社では既存の単一職務給体系的の改善に焦点を置く。双方とも40代半ば以降は熟練度を反映した職務給体系的に転換する。 賃金の上昇は、熟練度の向上による熟練給に基づく。職務給体系では、職務転換と熟練度の向上によって賃金は上昇するが、成果差により部分的に上昇させる。 | <ul style="list-style-type: none"> 基本給は熟練給中心とし、中盤以降は役割給と職務給に分化させる。 賃金の上昇は、熟練給は熟練度の上昇、役割給は職級の上昇。職務給は職務転換によるものとし、全て職能的要素と成果差により部分的に上昇させる。 | <ul style="list-style-type: none"> 基本給は熟練度を基盤とした職種給とし、中高年以降は職務給体系とする。 賃金の上昇は、職種給では実務による熟練度の向上や資格取得等の職能的要因による。職務給では職務や職級(役割)の変化による。 |
| 成果要素 の反映 | <ul style="list-style-type: none"> 40代半ば以前は、集団成果給とする。 40代半ば以降は、個別成果給と集団成果給とする。 賃金構成比としては総額の10%前後とする。 | <ul style="list-style-type: none"> 一般社員(労組員)は、集団成果給とする。 幹部クラスは、個別成果給とする。 賃金構成比としては総額の30%前後とする。 | <ul style="list-style-type: none"> 一般看護師(労組員)は、集団成果給と個別成果給とする。 中高年以降は、個別成果給とする。 賃金構成比としては総額の20%前後とする。 |
| 優先課題 | <ul style="list-style-type: none"> 完成車製造社と部品製造社間の職務比較をする。 | <ul style="list-style-type: none"> 賃金ピーク制の再設定。 | <ul style="list-style-type: none"> 賃金情報の改善と提供。 |

常賃金の解釈を巡る裁判及び基準については、当機構の海外情報二〇一三年七月及び二〇一四年二月を参照。

【参考資料】
雇用労働部、韓国全国民主労働組合連盟、韓国労働組合連盟、韓国経営者総協会、各ウェブサイトを

「二九四年海外労働情勢」厚生労働省
(国際研究部)