

海外労働事情

イギリス

就労者の貧困への懸念の高まり

雇用の記録的な拡大にもかかわらず、賃金水準が低迷する状況が続いている。低賃金の被用者が増加しているとみられることに加え、近年急速に拡大している自営業者も所得水準が低い傾向にあり、就労者における貧困の広がりが懸念されている。

実質賃金は引き続き減少

統計局によれば、二〇一四年二・四四期の就業者数は前期（二〇一三年一・一四期）から三四・五万人増と統計開始以降の記録的な増加幅により三〇五万人となった。フルタイム就業者が全体の増加分の四分の三（二六万人）を占めている。失業者数は一六・一万人減少して二一六万人、失業率はマイナス〇・六ポイントの六・六%となった。一方、週当たり平均賃金の上昇率は、三月には四年ぶりに消費者物価上昇率（一・六%）を上回る一・九%を記録したものの、四月には再び〇・九%に下落して同月の消費者物価上昇率一・八%を下回った（図表1）。賃金水準の動向にもっとも影響が大きいサービス業のほか、建設業、製造業でも大幅に賃金上昇率が低下している（1）。

図表1 賃金・消費者物価上昇率、労働生産性の推移(%)



注：労働生産性は四半期毎のデータ。

資料出所：統計局ウェブサイト

一方、実質賃金は近い将来改善する可能性があるとの見方もある。イングランド銀行（中央銀行）の金融政策委員も務めるケンブリッジ大学のウィール教授は、生産性の回復と失業率の継続的な減少により、賃金上昇率は今後三年間

賃金水準の低迷は今後も続くとの見方は強い。政府の予算責任局（OBR）やシンクタンクのNIESRは、実質賃金は二〇二〇年前後まで経済危機前の水準に戻らないとの予測を示している。ダートマス大学のブラント・スクール・オブ・エコノミクス

のマチン教授は、賃金水準の顕著な改善が当面難しいと考えられる理由として、経済危機以降の生産性の低迷や、直近の失業率の改善による賃金上昇は限定的と考えられること(2)、また経済危機以前からの傾向として、労働者の賃金が生産性の上昇に見合っていないと指摘している。さらには、今後公共部門における賃金凍結や人員削減が想定されるなど、賃金上昇には消極的な要因が多いとみている。

で四%に回復しうると予測している。

自営業者の所得は被用者の六割

就業者の拡大に大きな位置を占めているのは、自営業者の増加だ。雇用統計によれば、過去五年間における一四六万人の就業者の増加のうち、およそ半数にあたる七〇万人分が自営業者により(3)、直近の二〇一三年単年には、三〇万人以上増加している(図表2)。二〇一四年時点の自営業者は四五五万人で、就業者全体の七人に一人を占める。うち約二割（九三万人）が建設業、またそれぞれ一割強が専門的・科学的・技術的サービス業（法律・会計、設計などに関する業務、五七万人）、その他サービス業（洗濯業など、五三万人）、一割弱が卸売・小売自動車等修理業（四二万人）の従事者である(4)。男女別には、男性で建設業従事者が、女性ではその他サービス業、保健・福祉業の従事者が多い。

こうした自営業者の増加が、労働市場における良質な雇用の不足と関連しているとの見方は強く(5)、被用者と同様、就労を通じた所得の低迷が指摘されている。シンクタンク Resolution Foundationの分析によれば、自営業者の週当たり所得額は二

〇〇七年以降の五年間で二割減少して二三〇ポンドとなり、この間の減少が六%にとどまった被用者（週三七八ポンド）の六割の水準に落ち込んだ(6)。要因として、この間、自営業者の平均的な労働時間に減少が見られること、また相対的に賃金水準の低い女性の自営業者の増加が指摘されている。経済危機以降の自営業者数の増加のうち、七十二%が新たな自営業者の増加によるもので(7)、うちおよそ三分の一が失業者から自営業者に転じた層だ。

なお、同シンクタンクが併せて実施したウェブ調査によれば、過去五年に自営業者となった層のうち四分の三（七三%）が、自ら望んで自営業者となったと回答しており、雇用機会の不足により自営業を消極的に選択している層は限定的との結果となっている(8)。ただし、非自発的な（被用者となることを希望する）層は増加傾向にあり(8)、また相対的に技能水準の低い職種に従事者では、非自発的な自営業者の比率が高いという(9)。このほか、年齢別には高齢者の比率が高まっており、特にパートタイム自営業者では、六〇歳以上層が三三%を占めている（被用者では一三%）。報告書はその要因として、年金貯蓄の不足や、平均余命の上昇など

の影響により、自営業が引退に替わる選択肢として利用されている可能性を指摘している。

就労層の貧困の解消は困難

経済危機以降、就労層の貧困が拡大しているとの指摘は、これまで繰り返されてきたところだ。賃金水準の低迷は、雇用・労働時間の不安定さや、給付制度の変更などとなり、主な要因とみられており、六月に相次いで公表された貧困問題に関する報告書も、就労による貧困からの脱出が困難な状況を指摘している。例えば、複数の大学の研究者が共同で実施している国内の貧困状況に関する調査プロジェクト (Poverty and Social Exclusion in the UK) が公表した調査結果によれば、過去三〇年間に経済規模が二倍に拡大したにもかかわらず、最低限の生活水準を下回る世帯の比率は一四%から三三%に増加している⁽¹⁰⁾。就労者の六人に一人(一七%)が、低所得かつ基本的な生活の必要を満たすことが困難な状況にあるという。貧困状態にある成人の四六%は就労しており、うち約半数が週四〇時間以上働いている。研究参加者の一人であるグラスゴー大学のベイリー教授は、「政府はワーキング・プアの人々を無視し続けており、十分な政策をもって問題の拡大に対応していない」と述べている。

また、政府の設置した社会階層移動・児童貧困委員会による報告書も、就労を通じた貧困状態からの離脱の難しさを指摘している。政府が掲げる児童貧困の削減に向けた目標⁽¹¹⁾達成の可能性を検討した同報告書は、極端な就業率の上昇や大幅な労働時間の増加などが生じない限り、貧困児童の比率はほぼ横ばいかわる増加するとして、目標達成は困難との見方を示した。一方で、賃金水準の引き上げによる貧困層の削減効果は限定的であるとして、就労促進に向けた支援策⁽¹²⁾の重要性を強調し

ている。加えて、非営利団体や労組、経営者団体などが参加する生活賃金委員会は、最低限の生活水準の維持に必要な賃金額として非営利団体などが推進する「生活賃金」(Living wage・ロンドンで時間当たり八・八〇ポンド、それ以外の地域で七・六五ポンド)の普及促進により、二〇二〇年までに貧困層一〇〇万人以上の削減が可能であるとの報告書を公表した。報告書は、現在生活賃金未満の賃金水準にあるおよそ五二〇万人の労働者のうち、公共部門五〇万人、民間部門六〇万人強への生活賃金の適用を提言しており、公共部門における賃上げのコストは、民間部門における税収増や低所得層向け給付のコスト減により賄うことができるとして、賃上げによる雇用への影響は生じないと試算を示している。ただし、小売業やホスピタリティ業、あるいは小規模企業などは、生活賃金相当の賃金を支払うことは

図表2 被用者・自営業者数の変化(千人)



注: 各年のデータは2-4月期から翌年同期までの各カテゴリーの労働者数の増減。
資料出所: 統計局ウェブサイト

困難とみられるとして、あくまで企業の自主的な取り組みに委ね、政府がこれを促進する(たとえば、上場企業に生活賃金未満の労働者数の公表を義務付けるなど)形とすることを提案している。

- 〔注〕
- 1 統計局は、前年四月に大幅な賃金水準の上昇があったことの影響を指摘している。一部の企業が、通常三月に実施する一時金の支給を四月に延期したことによるもので、これには同月の所得税制の改正により、一五万ポンド以上の所得に対する税率(五〇%)が廃止されたことが影響したとみられる。なお、サービス業で四月に名目賃金額が減少したのは、金融・保険業、卸売業・芸術・娯楽・レクリエーション業、専門的・科学的・技術的サービス業など。
 - 2 過去の不況期に比して、今回の経済危機に伴う失業率の上昇は小幅に抑えられたため、回復期にも大幅な変化(急速な需給の逼迫)は生じないとの想定による。
 - 3 被用者が急速に減少した二〇〇八年を起点とする場合、二〇一四年二・四月期までの六年間の就業者の増分一〇〇万人に対して、自営業者は同じく七〇万人と大半を占める。
 - 4 残りおよそ三割は、運輸・倉庫業、農林漁業・鉱業・エネルギー・水道業、教育業、製造業などがそれぞれ五%前後、など。
 - 5 たとえば、エコノミストのジョン・フィルポット氏(シンクタンクCIPDの元主席エコノミスト)は、失業増加に対する安全弁としての側面は評価しつつも、自営業者として不完全雇用の状態が続くとすれば、経済が依然として弱い状態にあることの証左であり、何

- 6 からの需要拡大策により雇用創出を行う必要がある、としている。
 - 7 Family Resources Survey に基づく試算。なお、二〇〇七年時点の自営業者との所得額の差は二八%だった。
 - 8 残る二八%は自営業者から他のカテゴリーへの流出減による増加。
 - 9 全体では、非自営的な自営業者は一七%と過去五年間に自営業者となった層に比べて低い。
 - 10 こうした見方には反論もある。シンクタンクRSAが五月に公表した報告書は、自営業者の多くが相対的な所得水準の低さにもかかわらずそうした働き方を積極的に選択し、仕事を通じた満足度も高いとしている。
 - 11 プロジェクトは、生活上必要な基本的な事項を三項目以上満たすことができない状態を貧困と定義しており、統一的な所得水準の閾値は定めていない。
 - 12 平均所得の六割未満の低所得世帯に属する児童を二〇一一年度の一七・五%から二〇一二年までに一〇%に、また二〇一〇年の実質所得ベースで二〇%から五%に削減する。政府は二〇一〇年児童貧困法により、これらの目標の達成を自らの義務として定めている。
 - 13 育児責任を有する親に適した雇用の創出、託児サービスの大幅な拡充、フルタイム雇用と育児の両立に向けて雇用主により柔軟な対応を要請する、あるいは給付制度改革における支給条件の厳格化や優遇措置の導入、など。
- 【参考資料】
Gov.uk, UK Parliament, Office for National Statistics, Resolution Foundation, Living Wage Commission, Poverty and Social Exclusion ほか各ウェブサイト
- (国際研究部)

アメリカ

一般労働者の二九六倍に達する CEO手当——生産性と無関係に 上昇

一九七八年に二九・九倍、一九八九年に五八・七倍だった最高経営責任者（CEO）と一般労働者との手当額の差が二〇一三年に二九五・九倍に達したと経済政策研究所（Economic Policy Institute）が六月二日に報じた。

経済政策研究所は、CEOの手当額の伸びが生産性や経営者としての能力の市場価値と比べて高すぎるとし、そのために手当額に対する税額を増やしても、一般労働者の雇用に関する悪影響はないとしている。

常識ではなかったCEO の高額手当

CEOに与えられる手当とは、年俸と業績連動給のほか、自社株購入権（ストック・オプション）と株価連動給がある。つまり、企業業績と株価に連動した部分がある。

アメリカの上位三五〇社のCEOの手当額の平均は、二〇一三年に一五二〇万ドルだった。一般労働者の賃金との比較では二九五・九倍に達する。この差は二〇〇〇年に三八三・四倍となり、史上最高を記録していた。二〇〇八年のリーマン・ショック以降はCEOの手当額が大きく下降したが、二〇一〇年から

再び上昇に転じていた。

一般労働者の賃金に対するCEOの手当額の差は昔から大きかったわけではない。一九七八年に二九・九倍を記録したが、それ以前は二〇倍程度だった。

一九八九年は五八・七倍で、一九九五年には一二二・六倍だったから、わずか五年ほどで四〇〇倍に近くなるほどCEOの手当額が急増した。

一般労働者に対するCEOの手当額の差が大きく開いたのは、二〇年ほど前の一九九〇年代からであり、それ以前も差があったものの、現在ほど極端なものではなかった。

株価の上昇をはるかに上回る CEO手当額の伸び率

CEO手当額の伸びについて、「ストック・オプションや株価連動給が急増したからではないか」との指摘があるかもしれない。CEOの手当にはそうした部分が含まれているからだ。

しかし、実際には、株価とCEOの手当額は連動していない。たとえば、一九六五年から一九七八年までで、株価の指標をあらわすスタンダードアンドプアーズ（S&P）五〇〇社、ダウ平均は五〇％程度低下していたが、CEOの手当額は七八・

七％の増額となり、株価とは反対の傾向を示していた。

同じく、一九七八年から二〇一三年には、S&P五〇〇社が四二・二％、ダウ平均は四五・八％上昇したが、CEOの手当は九三・七％と株価をはるかに上回る伸びを示した。同じ時期に、一般的な労働者の賃金は一〇・二％ほどしか上昇していない。

新自由主義を標榜する ケイトー研究所の結論

経済政策研究所は、アメリカ労働総同盟・産業別組合会議（AFL・CIO）とも関係の深いリベラル系の研究所である。今回の報告は、新自由主義を標榜するケイトー研究所の結論を否定するという意味ももっている。ケイトー研究所はシカゴ大学カプラン教授によるCEO手当に関する報告を二〇一二年に発表していた。

カプラン教授は、「二二世紀の資本論」を著したトマ・ピケティらによる論文を引用し、一九八九年から二〇一二年のCEOの手当は上位〇・一％の従業員の世帯収入の〇・七二倍であり、差が縮まっているとしていた。この結果から、CEO手当は市場価値と連動しない実質的な（中世領主の）地代のようなものだと結論づけたのである。

市場価値と連動しない 手当額の伸び

カプラン教授が上位〇・一％の従業員の世帯収入を用いたのに対して、経済政策研究所は賃金を比較対象とした。世帯収入は、不動産や株式などの賃金以外の部分を含むために正確さを欠くことが理由だった。

その計算によれば、CEOの手当と上位〇・一％の従業員の賃金は、一九八九年には二・六八倍だった。その差は、二〇一二年には四・七五倍と、ほぼ倍増している。

もし、CEOの手当の伸びが能力などの市場価値の上昇と連動したものならば、直近下位の従業員と同様の傾向を示すはずだということが経済政策研究所の仮説である。

カプラン教授の使う世帯収入でみれば、直近下位の従業員と同じか、もしくは伸び率は低くなっているかのようにみえる。しかし、賃金で比較すれば、CEOの手当の伸び率は上位〇・一％の従業員を大きく上回る。

より明らかにするために、報告では高卒に対する大卒の賃金比をあげている。その差は、一九八九年に一・五七倍、二〇一二年に一・七九倍であり、この間に大きく開いているわけではない。

これらから、CEOの手当は

能力などの市場価値と連動していないとする。

カプラン教授の分析と結論は同じようにみえながらそこに至る道筋は異なっている。

一般労働者の賃金との 不平等を減らす政策

経済政策研究所の報告は、市場価値と連動せずに、根拠なくCEOの手当額が急増しているからこそ、政策的にその額を引き下げても雇用を減らすことなく一般従業員の賃金を引き上げることが可能だとする。

具体的には、「クリントン政権期に実施した富裕層向け減税の撤廃」、「ストック・オプションやその他の業績連動給に対する控除課税の強化」、「CEO対一般従業員の手当額が一定水準を超える企業に対する法人税の増額」のほか、「株主がCEO報酬の是非を判断する機会と権限の付与」といった施策を提案している。

そのうち、「CEO対一般従業員の手当額が一定水準を超える企業に対する法人税の増額」については、カリフォルニア州議会で審議会中であることを報告は伝えている。

【参考資料】

Michel Lawrence and Davis Alyssa, CEO PAY CONTINUES TO RISE AS TYPICAL WORKERS ARE PAID LESS, Economic Policy Institute, Issue Brief #380, June 12 2014.

（山崎 憲）

中国

中国国務院が「事業単位人事管理条例」を公表

中国国務院は五月一日に「事業単位（政府系事業組織）人事管理条例」（以下「管理条例」という。）を公表し、七月一日から施行した。管理条例は、職場設置をはじめ、従業員の公開募集、契約規定、給与・福利厚生、社会保険など様々な分野について規定している。政府系事業組織と民間企業で制度が異なる年金の二重制の問題についても、民間企業の年金と一元化する方針を示した。

事業単位と企業における年金の二重性問題

中国における事業単位とは、いわゆる政府系事業組織であり、その存在については、「事業単位登記管理暫定条例」に定義されている。それによると、事業単位は、社会公益目的のために、

国家機関が設立する社会サービス組織、あるいは他の組織が国有资产を利用して設立する組織で、教育、科学技術、文化、衛生などの活動を行う社会サービス組織である。現在、事業単位は、①行政職能、②生産経営、③公益サービスの三種類に大別されている。

事業単位は一般的に国家が設置する組織で、財政は国家予算で賄われる。事業単位で働く従

業員（派遣社員やパートを除く）の年金制度は、公務員と同じ待遇で国家予算から支出される。公務員と事業単位従業員は年金保険料を支払う必要がない。

都市部企業従業員年金保険は一九九二年に社会保障システムに組み込まれた。年金受給額は退職前給与の四〇〜五〇%の水準となっている。他方、事業単位の年金は、国家財政から退職前給与の八〇〜九〇%が支払われる。勤続三五年の場合、年金受給額は退職前給与の九〇%、勤続三〇年〜三五年の場合は八五%、勤続二〇〜三〇年の場合は八〇%である。

このように官民格差が著しい年金の二重制の問題が二〇年間持続してきた。

年金一元化と財政支出負担

管理条例には、年金の二重制を改革し、年金一元化を実現するための規定が盛り込まれた。

第三条は、事業単位および従業員は社会保険に加入し、従業員は社会保険待遇を享受することができると規定している。しかし、一元化に向けた具体的な対策は未だ示されていない。

社会的議論の焦点は、年金を一元化し、事業単位の従業員が年金保険に加入した後の財政支

出をどう負担すべきかという点にある。専門家は、事業単位の年金改革における財政支出の問題には次の三つがあると指摘している。

第一は、年金制度を一元化した後、一元化前の事業単位従業員の過去の勤務時間に応じて、年金債務とみなされる部分である。現在、全国の実業単位数は一一一萬、従業員数は三一五三万人である。もし、これら事業単位従業員の年金個人口座に国家財政から補填するとならば莫大な金額となる。

第二は、事業単位が民間企業と同じように公的年金に参加する場合、事業単位は賃金の二〇%、従業員は賃金の八%の保険料を負担しなければならない点である。また、公的年金に上乘せされる企業年金の最高保険料率は賃金の一六%で、企業と従業員がそれぞれ賃金の八%を負担している。

事業単位の財政構造は現在、①財政全額支給・すべての予算が国家財政によって保障される、②財政部分補助・事業単位の人件費を国家が補助し、その他の費用は事業単位の自己収入などで賄われる、③財政自律・国家からの財政支給や補助がなく、事業単位が事業経営などで自己収入を上げ、それを費用として支出する——の三種類に分けられる。事業単位の年金は、財政が自律した事業単位を除いて、

国家財政に依存している。収入源のない事業単位がどのように年金保険料を負担するかが課題となっている。

第三は、既に定年退職した事業単位従業員の年金を国家が支払うべきか、または、国民一般が支払うべきか、という問題である。もし、国家が支払うとしたら、企業の公的年金と事業単位の年金との一元化は不完全なままとなる。

人材の一般公募と契約期間規定の緩和

二〇〇五年に旧人事部は「事業単位人材公開募集暫定規定」を公表し、事業単位の人材募集は一般公募しなければならないと規定した。公務員の募集と異なり、事業単位の人材募集は原則、各事業単位が自ら行っている。そのため、近年、予め採用が内定した人材の募集を公募形式にするため募集要項の条件を取り繕うことや、役員の親族のために行う縁故採用などの問題が次々と発生し、問題となってきた。今回の管理条例は事業単位人材公開募集暫定規定に基づき、公募の範囲を明確化した。

管理条例は、「国家政策に基づき特殊職業で募集する人材や、人事管理権限に基づいて任命する人材、機密職位で必要な人材」以外は、一般公募しなければならないと規定している。しかし、縁故採用をいかに解消するかと

いう問題が残っている。管理条例は人材募集の契約期間についても変更した。「事業単位における人材募集採用制度の試行に関する意見」（二〇〇二）の規定では、契約期間を短期、中長期、一定期間の三種類に分けていた。管理条例は、専門人材に安心して働いてもらうため、三年以上に変更した（表）。

（国際研究部）

表 「事業単位」人材募集の契約期間の変更

	「事業単位における人材募集採用制度の試行に関する意見」(2002)	「事業単位人事管理条例」(2014)
契約期間	短期(3年以下)、中長期、一定期間	3年以上
試用期間	一般は3〜6カ月、大学・専門学校の新卒者は3〜12カ月	新卒者は12カ月(契約3年以上)
無固定期間雇用契約	勤続年数25年、または、その事業単位で10年以上勤続、かつ、法定定年退職まで10年未満の場合	その事業単位で10年以上勤続、かつ法定定年退職まで10年未満の場合
契約解除	10日間を超える連続欠勤、または、1年以内に累計20日を超える欠勤がある場合	15日間を超える連続欠勤、または、1年以内に累計30日を超える欠勤がある場合