

海外労働事情

ドイツ①

派遣の規制強化—大半が適用外の可能性も

メルケル首相率いる連立政権は現在、派遣労働の規制を強化しようとしている。無制限だった派遣期間に一八カ月の上限を設け、派遣先企業の正規労働者との均等待遇を九カ月以内に実施するよう法律で要請する方針だ。しかし、ドイツ労働市場・職業研究所(IAB)の調査によると、派遣労働者の多くは三カ月以下の短期間しか派遣されておらず、政府が計画する規制の適用から外れる可能性が指摘されている。

規制緩和から強化へ

ドイツの派遣労働は、一九七二年に労働者派遣法(AÜG)が制定されて以来、数十年間にわたり、主に規制緩和の流れの中で発展してきた(図表1)。その主な目的は、企業から出される柔軟化の要請に対応し、派遣労働の雇用可能性を拡大することだった。

しかし、規制緩和が進む一方で、一部の使用者寄りの労働組合が不当に低い賃金協約を締結したり(1)、同一企業で正規労働者が安価な派遣労働者に代替される事態が発生する(2)など、派遣労働をめぐる問題も増加し

た。そのため二〇一二年には、派遣労働者に対する最低賃金が導入され、規制の再構築が図られた。今回の計画は、この再構築の流れをさらに強めるもので、派遣期間の上限を一八カ月に再び設定し、派遣先企業における正規労働者との均等待遇を遅くとも九カ月以内に実施するよう求めている。

割合は全労働者の二・五%

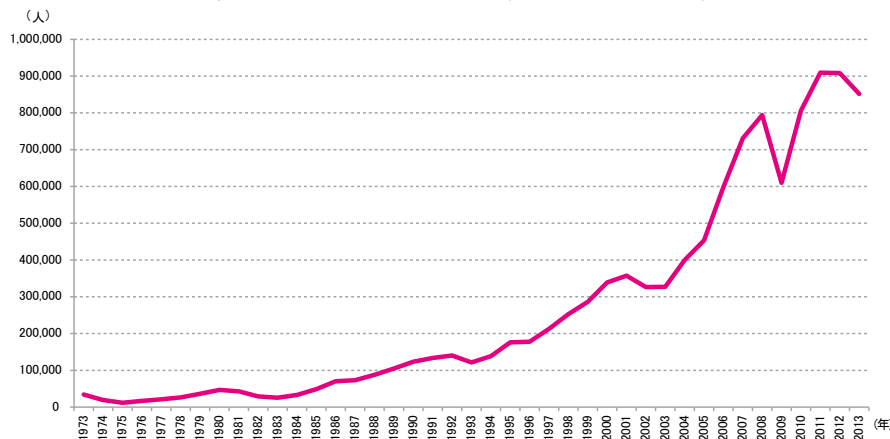
派遣労働者数は、変動はありつつも長期的にみると増加している(図表2)。とくに、二〇〇三年に派遣期間の上限を撤廃し、大幅な規制緩和を行った結果、企業にとって派遣労働の利用価値が増し、二〇〇四年から二〇〇八年にかけて派遣労働者数は倍増した。しかし、従属的労働者の総数(全労働者)に占める割合をみると、二〇一三年六月末時点で、従属的労働者約三四〇〇万人に対して、派遣労働者は八五・二万人と約二・五%しか占めておらず、全労働者に占める割合はいまだに低い。

図表1 労働者派遣法(AÜG)の主な改正

施行日	主な改正内容
1982年1月1日	・建設業の現場作業への派遣禁止
1985年5月1日	・派遣期間上限の延長(3カ月→6カ月)
1994年1月1日	・派遣期間上限の延長(6カ月→9カ月)
1997年4月1日	・派遣期間上限の延長(9カ月→12カ月) ・初回に限り、派遣労働契約期間と派遣期間の一致を容認 ・有期派遣労働契約の容認(更新は最大3回まで)
2002年1月1日	・派遣期間上限の延長(12カ月→24カ月) ・同一派遣先企業での均等待遇原則の導入(13カ月以降)
2003年1月1日	・派遣期間上限の撤廃(24カ月→無制限) ・派遣労働契約期間と派遣期間の一致の禁止の撤廃 ・再雇用制限の撤廃 ・建設現場における派遣制限の緩和(労働協約による容認) ・派遣労働初日からの均等待遇原則の導入(失業者派遣や労働協約による例外あり)
2012年1月1日	・派遣労働者に対する最低賃金の導入 ・派遣期間の再上限化(無制限→18カ月)
現在計画中	・同一派遣先企業での均等待遇原則の導入(9カ月以内)

資料出所：IAB-Kurzbericht Nr. 13 (Juli 2014), Bundesagentur für Arbeit (2014)をもとに作成。

図表2 派遣労働者数の推移(1973年～2013年)



資料出所：Bundesagentur für Arbeit (2014) *Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe - Zeitreihe ab 1973*
(注：各年6月の統計)

激しい労働移動の実態

このような現状を踏まえて、ドイツ労働市場・職業研究所(IAB)が実施した派遣労働の実態調査、とくに「就労期間」に焦点を当てた調査によると、派遣労働者数の推移の背後には、激しい労働移動の実態が隠されていた。たとえば二〇一二年に

は労働者派遣業において、九八万件の新規契約が締結されたが、同時に二二〇・五万件の契約が終了していた。また、二〇〇〇年から二〇一二年までの調査期間において、労働派遣業は、年平均で八・五%の成長率を記録したが、この成長は持続的なものではなく、景気に敏感に反応して乱高下を繰り返していた。

三カ月以下の契約が大半

たとえば二〇〇六年には派遣労働者数が三二%も増加したが、二〇〇八年の経済・金融危機の間に再び約三三%縮小し、二〇〇九年から二〇一〇年の間にはマクロ経済よりも早い回復速度で再び三二%増加している。こうした頻繁な労働移動の実

態から、派遣労働者と人材会社との間の派遣契約は短期間で締結されていると推測される。実際にIABが分析した結果、派遣労働者の大多数は派遣期間が三カ月以下だった一方で、同じ業種で中断なく、非常に長期間就労する派遣労働者が少数存在していたことが判明した。従って、もともと実態に近いと思われるフローベースで算定された派遣期間の中央値の推移をみると、二〇〇〇年以降、二・八カ月から三・四カ月へわずかしか上昇しておらず、長期間就労する派遣労働者はほんの少数で、派遣期間が長期化する傾向も非常に弱いことが明らかになった。このことからまた、「派遣先の企業が近年、正規労働者を、長期派遣労働者に置き換えている」という、時折散見される推測については、今回の調査では確認できなかったとしている。

規制強化の影響予測

IABはこの調査結果を基に、政府が計画している派遣期間の上限設定（一八カ月）と派遣先での均等待遇（九カ月以内）の実施については、「大半の派遣労働者が適用対象外になる可能性がある」と指摘している。また、今回の規制強化が派遣労働者の就労期間に影響を与えるかわりかは「現時点では分からない」と結論付けている。

[注]
1 ドイツの派遣労働者は原則として、労働者派遣法（AUG）に基づいて、同一労働同一賃金の原則に則った賃金を受け取ることができ（均等待遇原則）。しかし、派遣元の人材派遣会社と労働組合の間で特定の労働協約がある場合、この均等待遇原則からの逸脱が許容される。派遣労働者の労働協約は複数存在するが、三つの労働組合（CGM, DHV, GÖD）で構成する連合体で、二〇〇二年に結成されたキリスト教派遣人材労働組合（CGZP）は、設立以来一貫してドイツ労働総同盟（DGB）などの他の労働組合よりも低い条件で労働協約を締結し、問題となっていた。こうした事態に対して連邦労働裁判所（BAG）は二〇一〇年二月四日、CGZPの労働協約締結能力（資格）を認めず、当該協約を無効とする判決を下した。

2 国内最大のドラッグストア・チェーンであるシュレックカー社が、複数の支店を閉鎖して経営上の理由に基づき従業員を一旦解雇した後、同社元幹部が所有する人材派遣会社を通じてこれらの従業員を派遣労働者として雇い入れて、新規店舗を開き、そこで安価な賃金で働かせていることが大きな社会問題となった。同社は、社会的な批判を受けた後、派遣会社との提携を解消したが、企業イメージの悪化や売り上げの落ち込みなどにより二〇一二年一月に破綻し、最終的には、同社の引き受け先が決まらなかったため六月五日に解体されることが決まった。

【参考資料】

- ・ IAB-Kurzbericht Nr. 13, Juli 2014, *Zeitarbeit in Deutschland Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsdauern von Peter Halter und Elke J. Jahn*
- ・ Bundesagentur für Arbeit (2013)

ドイツ②

育休が父親に与える影響と新家族政策

Antragsverfahren für die Erteilung und Verlängerung von Erlaubnissen nach dem Arbeitnehmerberufungsgesetz bei der Bundesagentur für Arbeit
・ Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (18. Legislaturperiode),

Deutschlands Zukunft gestalten.
・ 毛塚勝利「ドイツにおける雇用・労使関係政策の新たな局面」『連合総研レポート No.290 (二〇一四年二月号)』

ベルリン社会科学学術センター（WZB）の調査によると、二カ月以上の育児休暇を取得した父親は、その後、労働時間が平均で週四・五時間減らしていた。一方で、育児を取得しなかった父親は、子の誕生後、逆に週一時間増やしていたことが明らかになった。連邦政府は、働く親の「労働時間と家庭時間」のバランスを改善するため、両親手当や育児制度を改革する法案を閣議決定し、近く成立をめざす。

「両親手当」とは

「両親手当（Elterngeld）」は、育児のために休業もしくは部分休業（週三〇時間以内の時短勤務も支給可能）をする親の所得損失分の六七％（1）を補填する制度で二〇〇七年に導入された。それ以前は定額制の「育児手当（Erziehungsgeld）」があったが、支給額が原則三〇〇ユーロ（月額）と少額のため、多くの家族にとって効果的な所得保障とならず、そのため一家の様子が得の困難さなどが指摘されていた。

「両親手当」はこのような課題を解決し、子育て期の働く親を支援する目的で導入された。同手当は、どちらか片方の親だけが受給する場合は最大二カ月間支給されるが、もう一方の親も受給する場合はさらに二カ月延長され、最大一四カ月間支給される。この追加の二カ月分は「パートナー月」と呼ばれ（Partnermonate）と呼ばれ、もう一方の親が育児を取得しなければ受給権は消滅してしまう。ドイツの場合、受給期間を最大の一四カ月間にしようとして「パートナー月」の二カ月だけ父親が育児を取得して両親手当を受給するケースが多い。なお、ひとり親の場合や片方の親が病気等で育児ができない場合は、最初から最大一四カ月間支給される。両親が同時に取得する場合は各々最大七カ月間、また、毎月支給額を半額にした場合、期間が二倍に延長される。

導入で増加した父親の育児取得

二〇〇七年の「両親手当」の

図表1 2012年生まれの子に対する父親の両親手当取得率（2012年1月～2014年3月）

	新生児数合計 (人)	2012年生まれの子に対する	
		父親の両親手当取得(認可件数)	割合(%)
ドイツ全体	673,544	197,556	29.3

資料出所：連邦統計局(2014年) Elterngeld für Geburten

導入によって以前は三％に過ぎなかった男性の育児取得率は大幅に増加し、父親の育児参加が進んでいる。統計局が二〇一四年に発表した資料によると、二〇一二年生まれの子について育児を取得して「両親手当」を受給した父親の割合は二九・三％に上り、父親の約三人に一人が育児を取得していた（図表1）。

ポイントは単独かつ比較的長期

ベルリン社会科学学術センター（WZB）のマレイケ・ビューニング研究員によると、二カ月以上育児を取得した父親が、その後子どもとの緊密な関係維持を求めて週労働時間を短縮する一方で、育児を取得しなかった父親は、子の誕生後、逆に週労働時間を増やしていた。さらに家庭内の家事分担

の観点から分析すると、母親が働いて従来以上家計に寄与する間、単独かつ比較的長期に育児を取得して育児と家事双方の責任を負った父親は、その後、育児のみならず家事にも積極的に貢献していたことが分かった。

ビューニング研究員は「父親の単独かつ長期の育児は、家庭内の伝統的な役割分担を弱め、包括的な男女同権を確立しやすくなる効果がある」と述べた上で、「両親が同時に育児を取得する場合にはこうした現象は見られない」と補足している。

前述の通り、ドイツでは二〇〇七年の「両親手当」導入によって父親の育児取得が増えたが、その期間も徐々に伸びる傾向にある。育児を取得した父親の七五%はパートナー月の二カ月のみだったが、二五%はそれよりも長い期間を取得していた。また、五五%は母親と同時に育児を取得し、四五%は少なくとも一カ月以上単独で育児を取得していた。

新たな家族政策の動き

連邦政府は現在、両親手当や育児制度の改正法案（両親手当プラスの導入、および育児休暇取得の柔軟化に関する法案）の立法手続きを進めている。法案が施行されれば、両親手当の受給と時短勤務の併用が容易になり、育児の取得方法も大幅に柔軟化される。

早期の復職を支援

改正法案で新たに導入が計画されている「両親手当プラス」は、親の選択肢が広がる反面、内容は若干複雑になる。制度の導入前後を比較した事例は図表2の通り。従来の「両親手当」でも時短勤務との併用受給は可能だったが、時短勤務で得た収入の分だけ両親手当の額が減る仕組みだった。新しい「両親手当プラス」では、時短勤務で両親手当の額が減っても、受給期間が延長されるという補正措置が設けられ、仕事への早期復帰を希望する親のインセンティブを高める仕組みになっている。「両親手当プラス」は「両親手当」の半額を上限として、受給期間を最長二カ月に延長することができる（現行では最長一四カ月）。

この他、「パートナーシップボーナス」の導入も計画されている。たとえば両親が同時に週二五〜三〇時間の時短勤務をする場合には、「パートナーシップボーナス」として、それぞれ「両親手当プラス」を再度追加的に四カ月受給することができる。以上の「両親手当」、「両親手当プラス」、「パートナーシップボーナス」はさまざまな組み合わせることができるが、多様な個人のニーズによって選択できるようになっている。

図表2 時短勤務を行う場合の「両親手当プラス」の事例

▶ 起点状況

- ・子ども誕生前の所得:1400ユーロ(月額)
- ・仕事を完全に中断した場合の両親手当プラス:910ユーロ(1400ユーロの65%)
- ・1年間休職した場合の両親手当: €910×12カ月=€10,920 (参考)

▶ 6カ月完全休職して、その後時短勤務(月額収入€550)で復職した場合の請求権

【従来の両親手当の請求権】

- ・当初半年の完全休職中の両親手当: €910×6カ月=€5,460
- ・時短勤務を行った場合の月額収入: €550 (従来の月額収入€1,400より€850低い)
- ・時短勤務を行った場合の両親手当: €550 (€850の65%) ×6カ月=€3,315
- 計12カ月間の両親手当: €5,460+€3,315=€8,775

【両親手当プラスの請求権】

- ・当初半年の完全休職中の両親手当: €910×6カ月=€5,460
- ・時短勤務を行った場合の月額収入: €550 (従来の月額収入€1,400より€850低い)
- ・時短勤務を行った場合の両親手当プラス: €455 (€910÷2) ×12カ月(受給期間が2倍)=€5,460
- 計18カ月間の両親手当: €5,460+€5,460=€10,920

資料出所: 連邦家族省(2014年) Elterngeld Plus und Partnerschaftlichkeit Zahlen & Daten

三回の育児取得も可能に

今回の改正案では、育児の取得方法についても、大幅に柔軟化される。従来は、両親は子どもが三歳になるまで育児(無給)を取得することができ、最後の二カ月については使用者の同意があれば、三歳から八歳までの間に二回目として取得が可能だった。改正法の下では、子どもが三歳から八歳までの間に計二四カ月の育児取得(無給)が可能になり、使用者の同意は不

使用者に通知するだけで良い。シュヴェーゾイヒ連邦家族相は、「これは若い家族のニーズが変化した事実に対応している。多くの母親(とくに若い世代)は、従来よりも早期に復職したいと考えており、多くの父親はもっと長く育児に関わりたいたいと考えている。その希望と現実の隔たりを解消するのが今回の改正目的で、必要な場合には将来の育児取得が確約されているため、母親がより早期に復職する方向へインセンティブが働く。

要となる。たとえば、子どもが一歳になるまで母親が育児を取得し、仕事に復帰するとする。新規定では、当該の母親は、再度子どもが三歳から四歳まで一年間の育児を取得し、さらに七歳から八歳まで一年間育児を取得するなど合計三回に分けた取得も可能。その場合、当該の母親は二〜三週間前までに自分の予定を

改正法案に対する反応

前述のWZBのビューニング研究員は、両親手当プラスなどの導入によって、父親は今後時短勤務をしながら、かつパートナーの母親と同時に育児を取得する者が増え、「父親が単独で育児を取得して、家庭の全責任を負うインセンティブが弱まり、家庭内の包括的な男女同権化が遅れるのではないか」との懸念を示している。一方で、応用社会科学研究所(INFAS)の調査によると、国民の半数が新しい改正案に賛成している。特に未成年の子がいる回答者と、二四歳以下の回答者の賛成比率は約七割に達している。

改正法案は六月四日に閣議決定され、今後予定通り進めば二〇一五年七月一日に施行される。

【注】

1 所得が月額二〇〇ユーロを超える場合は、当該超える額二ユーロにつき〇・一%ずつ、最低六五%に達するまで引き下げられる。

【参考資料】

- ・ Die Welt (22.07.14) (21.03.14)
- ・ BMFSFJ, ElterngeldPlus (04.06.2014), Elterngeld Plus und Partnerschaftlichkeit Zahlen & Daten (4. Juni 2014).

(国際研究部)

フランス

外国人の滞在許可に関する法改正
— 高度人材外国人の優遇と不法滞在者対策の厳格化

カズヌーヴ内相は、七月二三日、外国人の滞在許可に関する規定を改正する法案を、閣議に提出した。複数年有効の滞在許可証の発給を大幅に増加させることや、フランスの国際競争力を高めるため、投資家や研究者、芸術家、熟練労働者を対象に、新たな滞在許可証を創設することが改正案の主な内容である。その一方で、EU加盟国出身者の犯罪者およびその家族を国外退去させることを可能とする不法移民の対策も盛り込むことにより、治安悪化の懸念を払拭することも目的としている。

法案の骨子

ベルナール・カズヌーヴ内相（警察や移民関連問題を管轄）は、七月二三日の閣議に、フランスにおける外国人の権利に関する法案（一）を提出した。二〇一二年五月のオランダ政権発足時から内相を務めたヴァルス首相は、内相時代に外国人の滞在許可に関する規定を改正する法案作成作業に着手。カズヌーヴ内相はそれを引き継ぐかたちで、今回の法案を提出した。この法案は、移民政策の中でもとりわけ次の三項目の実現をめざしている。

- ・外国人の受け入れおよびフラ

ンス社会への統合

(Integration) を支援するとともに、滞在許可の定期的申請の頻度を少なくし、外国人の行政手続きを簡素化すること

- ・世界的に認められる高度な才能を持った人材の滞在を容易にすることにより、フランス経済の魅力を高めること
- ・基本的人権を守りつつも、不法滞在者対策をより効果的に行うこと

複数年有効の滞在許可証の拡大

現行制度において原則として、フランス国内に居住する外国人は、毎年、滞在許可証の更新が必要となっている。学生や高い才能を持つ者の一部などに限って、複数年有効の滞在許可証が発行されているが、その数は限られている。滞在許可証を複数回更新した後、一〇年間有効の居住者カード (carte de resident) が交付される。今回の法案には、複数年（二年〜四年）有効の滞在許可証をフランスに一年滞在后の外国人全体に拡大することが盛り込まれた。つまり、フランス入国後、最初に発給される滞在許可証の有効期間は一年間であるが、それを

更新すると複数年有効の滞在許可証が交付されるようになるというものである。また、複数年有効の滞在許可証の期限後すぐに、一〇年間有効の滞在許可証の申請ができるようになる。

この措置によって滞在許可証の更新頻度が少なくなり、外国人の手間・労力の軽減とともに、行政の事務処理負担の軽減にもつながると考えられている。ちなみに、毎年、二五〇万人、延べ人数で五〇〇万人が滞在許可証に関する手続き（申請や更新）をするために、県庁や警視庁を訪れている。外国人が平均で年に二回、県庁や警視庁を訪れていることになり、その大半は滞在許可証の更新手続きである。

高度な才能を持つ外国人の受け入れ促進

現行制度では、高度な才能がありフランスに貢献し得る外国人を対象とした六種類の滞在許可証があるが、中にはあまり活用されていないものもある。たとえば、滞在許可証・競争力と才能 (carte compétence et talents) は、学術・科学・文化・人道またはスポーツ分野の発展という点で、有意義かつ持続的に関与すると判断される才能を持つ者に対して発給されるが、年間の発給数は三〇〇件以下である。また、例外的経済貢献滞在許可証 (carte contribution économique exceptionnelle) は、

フランスの領土に少なくとも一〇〇万ユーロの投資を行い、五〇人以上の雇用創出などに貢献する投資家を対象とするものであるが、二〇〇八年以来、七件の発行にとどまっている。発給数が少ないのは、それぞれの滞在許可証の条件、すなわち滞在可能期間や家族帯同条件などが異なる上に、手続きが煩雑なことが一因と考えられている。

今回の法案では、世界レベルの有能な人材を惹きつけ、フランスの国際的地位を引き上げるため、才能のある外国人を対象に、既存の滞在許可証を統合した人材パスポート制度 (passport «talents») を創設する内容が盛り込まれている。投資家や研究者、芸術家、熟練賃金労働者とその家族が対象であり、最長で四年有効の滞在許可証である。その手続きも、現在より、簡素化されことになる。

また、現行法では報酬が発生する就労に従事する場合、短期間の就労でも労働許可を取得しなくてはならないが、その点を改正し三カ月以内の滞在における労働許可取得義務を廃止する。この改正で恩恵を受けるのは、とりわけ芸術家などがあげられているが、改正が実現すれば行政手続きに要する時間と労力が軽減され、一つのプロジェクトのために短期間、フランスに滞在することができるようになる。さらに、高学歴留学生の雇用

を促進させるために、滞在許可証の身分変更の手続きも簡素化される。修士以上の学業修了証を持つすべての学生は、今後、一年間、フランスでの学業で身に付けた知識・能力に関連する職を探すことができるようになる。ちなみに、現行制度では、学業終了後六カ月以内に、最低賃金 (SMIC) の一・五倍以上の賃金が支払われる職に就かなければ、原則として、賃金労働者としての就労できる滞在許可証の発行がなされない。また、高学歴留学生の起業を促進させる策も盛り込まれた。

サルコジ政権時の二〇一一年五月三十一日、ゲアン内相は、外国人の労働許可に慎重を期す旨の通達 (ゲアン通達: Circulaire Gueant) を出し、新たな移民労働者を制限するため、外国人の労働許可の審査を厳格に行い、留学生の賃金労働者への身分変更に関しても、審査を慎重に行うように求めた。今回の外国人の滞在許可に関する規定を改正する法案の発表に関するプレス資料では、このゲアン通達に言及し、「研究者や大学教員の扉を閉め、才能ある外国人の滞在許可証の交付を制限したが、それは終了」とし、政権交代後の移民政策の転換を強調している。

フランス社会への
定着支援の強化

同法案には、外国人のフラン

ス社会への定着を促進させることを目的とする内容も盛り込まれている。外国人が入国後、教育や医療といった日常生活に深く関係する公共サービスだけでなく、フランス語能力の低い外国人に対して、無料でフランス語の授業を提供するなど、さまざまな支援を実施している。現在、外国人や移民に対する支援は、原則として一年間となっているが、それを五年間に延長する内容が含まれている（社会統合に関する政策の詳細については当機構「労働政策研究報告書」No.59の九七ページ以降を参照されたい）。とりわけ、外国人のフランス語能力を高める方針がこの法案で明らかになった。現在は、A1レベル（日常生活に必要な簡単な表現を理解し、自分の意思を簡単に伝えることができるレベル）のフランス語力の習得を目的にしている。それを入国後五年以内にA2レベル（日常生活において必要な情報を得られ、過去形や現在形などを使い分けて説明できるレベル）まで達することを目標としている。ちなみに、フランス語のレベルは、初級A1およびA2、中級B1およびB2、上級からC1およびC2の六つのレベルに分類されている。

また、語学だけでなくフランスの価値観や制度・規則、フランスで生活していく上での権利や義務などを理解させること、

すなわち、フランス社会そのものを適切に認識するためのプログラムも強化される。とくに、政教分離の原則や男女平等など、日常生活の基礎となる概念は、同化研修（formation civique obligatoire）これはフランスに到着した外国人にその受講が義務付けられており、それを受けない場合は、原則として滞在許可証が交付されない¹⁾で確認することになるとしている。

深刻な病気の治療を必要とする外国人に対するビザ発給条件の緩和

この法案では、人道的な観点から病気の外国人が必要な治療を受けるためのビザ発給の条件を緩和することも盛り込まれている。現在、深刻な病気の外国人がフランスで治療を受けるためにビザを申請する場合、必要な治療がその国に存在しないことを証明しなくてはならない。今回の法案では、フランスでの治療を受けることを希望する外国人患者にとり、必要とする治療が出身国で提供されていても、極めて高額であったり、健康保険制度が整備されていないなどの理由で実質的に受けられないことが証明できれば、ビザの発給対象となるというものである。

不法滞在外国人対策

二〇一三年にフランスからEU圏外へ強制退去させられた外

国人の数は、前年より一三%増加した。また、摘発された密入国組織の数は一四%増加した。二〇一三年の摘発数は過去最高であったが、その増加は今年に入ってからも続いている。このような状況の中で、この法案には不法滞在外国人対策も盛り込まれた。

現行では、公共の秩序を大きく乱した罪を犯したEU加盟国出身者が釈放された（または、刑務所から出所した）場合、フランス国外へ追放することは出来ない。これは、EU圏内の移動の自由があるためである。そのため、フランス国内で犯罪を犯したEU加盟国出身者が釈放された場合、フランス国内に留まったり、再び入国することが可能である。ちなみに現行制度でも、フランス入国後三カ月以内に犯罪を犯したEU加盟国出身者に対してのみ、国外退去命令を出すことは可能である。

今回の法案には、フランス国内で犯罪を犯したEU加盟国出身者およびその家族の国外退去とフランスへの再入国を一年から三年間、禁止することを可能とする内容が盛り込まれた。また、EU圏外出身の外国人が重大な犯罪を犯し、国外追放された場合、再入国を禁止するのを知事（警視総監）に義務付けることもこの法案に盛り込まれた。

不法入国者対策として、シェンゲン協定が適用される国以外

から路線を持つ交通機関（航空会社やバス会社、旅客船運行会社）には、チェックイン時にパスポートなどに到着国への入国可能な客しか搭乗させないことが求められている。しかしながら、それを遵守しない会社の運営する交通機関を利用し、入国を試みようとする外国人もいる。そのような者の数を減少させるため、該当する会社に対する罰金を倍増させることとなった。

法案提出の背景と今後

今回の「外国人の滞在許可に関する規定を改正する法案」の発表に関するプレス資料によると、フランスは、毎年、二〇万人の外国人（合法正規滞在者）をEU圏外から新たに受け入れているが、それはフランスの総人口の〇・三%に過ぎない。この比率は、イギリスの半分、スウェーデンの六分の一で、他のヨーロッパ諸国と比べて低い水準にある。EU圏外からの移民者の数は、二〇〇三年以降、同水準で推移しており、二〇一三年は、若干増加し二〇・三万人であった。ただ、二〇万人が定住するわけではない。というのは、六・五万人は学生で、その大部分が五年以内に、出国するためであるとしている。

このような状況の下、政府が外国人の滞在許可手続きを簡素化することによって、高度な才能を持つ外国人を積極的に受け

入れ、国際競争力の向上を図りたいという政策意図が、この法案から読み取れる。それと同時に、不法移民の対策も盛り込むことで治安悪化懸念を払拭しようとしている。政府は「移民や外国人の入国および滞在を管理し、才能を持った者の受け入れを促進し、フランス社会への定着を促進させれば、フランスにとって好機となる」（首相府）としている。

国民的な議論を巻き起こす内容も含んでいる法案のため、政府は、まず国民からの意見を受け付け、来年に入ってから国会での審議が行われる予定である。

【注】

1. ¹⁾ Projet de loi relatif au droit des étrangers en France

【参考資料】

1. «Le projet de loi relatif au droit des étrangers», DOSSIER DE PRESSE, Ministère de l'Intérieur, Direction générale des étrangers en France, juillet 2014 (<http://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Aktualites/L-actu-immigration/Les-projets-de-loi-relatifs-au-droit-des-etrangers>)

2. 「欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合」独・仏・英・伊・蘭五カ国比較調査「第二章」フランスにおける外国人労働者受入れ制度と社会統合」(http://www.jil.go.jp/institute/reports/2006/documents/059_02-2.pdf)

（ホームページ最終閲覧：二〇一四年九月二四日）

韓国①

雇用許可制の導入一〇周年

二〇一四年八月一三日、韓国の雇用許可制は、導入からちょうど一〇年目を迎えた。

功績評価と今後の改善議論

雇用許可制とは、韓国での就労を望む外国人労働者（非専門人材）に、就労ビザを与え、慢性的な労働者不足に苦しむ中小企業に、労働者を供給し易くしようとする制度である¹⁾。韓国と覚書を締結した、フィリピン、モンゴル、スリランカ、ベトナム、タイ、インドネシア、ウズベキスタン、パキスタン、キルギス、ミャンマー、カンボジア、中国、バングラデシュ、ネパール、東ティモールの一五カ国から労働者を受入れている。雇用許可制の導入以前は、外国人労働者の不法滞在率は八〇%にも上っていたが、それが一六・三%にまで下がったこと、送出し国側の汚職や不正の防止にも効果があったこと²⁾、等から、雇用労働部は、導入から一〇年目を迎え、雇用許可制に一定の評価を与えている。更に、ILOから、外国人労働者導入の好事例としてあげられたこと、国連の公共行政賞の大賞を受賞したことも、雇用許可制による一〇年間の功績の結果とみている。しかしながら、雇用許可制

には、たとえば、退職金の助成や仕事の選択の自由の付与³⁾等の点で、さまざまな見方もある。

雇用労働部による今後の改善に向けた議論の中には、短期的な政策としては、外国人労働者の質の向上、事業規模や分野に応じた外国人労働者の配分、また、地方企業において、韓国人労働者の雇用を促進していくこと、等が含まれている。一方、長期的な改善計画としては、技能レベルや仕事の類型に基づき、外国人労働者を分類していくように制度を改め、受け入れ人数と配置方法を決定していくことも含まれる。

深刻化する高齢化と労働力不足に悩む韓国が、解決に向けた中長期的な取り組みを模索する中で、雇用労働部は外国人労働者の最大限の活用を重視している。

雇用労働部のイ・ギグオン長官は、送出し各国の在韓大使との会見で、雇用許可制の今後の改善内容について説明し、韓国との協力関係をいっそう強化していくため、在韓外国人労働者の法的保護に力を入れていくことを約束した。

【注】

- 1 雇用許可制の詳細については、JILPT資料シリーズNo.144『諸外国における高度人材を中心とした外国人労働者受入れ政策』の第二部第七章を参照。
- 2 雇用許可制が導入される以前の「研修就業制」では、研修生（外国人労働者）は送出し国側の機関に、莫大な賄賂を支払っているケースがあった。その費用を賄ったうえで更に稼ぎを得て帰国するとなると、研修就業制の規定である三年間の研修・実習期間では短すぎ、その結果、オーバーステイとなり、

韓国②

労働市場と雇用——二〇一四年上半期の概観と下半期の展望

韓国労働研究院は、二〇一四年上半期における、労働市場の概観と下半期の雇用展望を示した。以下、その概要を紹介する。

就業者数の増加幅は縮小傾向

二〇一四年上半期における就業者数は、前年同期比で五九万七〇〇〇人の増加があった¹⁾。

上半期中の特徴としては、卸小売業、運輸業、金融・保険業といったサービス業を中心とした分野において、就業者数の大きな増加（前年同期比で四七万八〇〇〇人の増加）がみられた²⁾ものの、五月以降の増加幅は鈍化している。セウォル号事故の衝撃による消費心理の影響などもあって、下半期も引き続きサービス業における就業者数の伸びは鈍化していく可能性は高い。

- 3 不法滞在者は増え続けた。
- 雇用許可制での就労には、業種や事業所の規模による制限が設けられているうえ、韓国系外国人以外の外国人は、事業主の責に帰すべき事由による場合などを除き、最初の勤め先を変更することはできない。したがって、最初の勤務先から離脱することは、就労ビザを失うことになり、そのため、劣悪な労働条件にも甘んじなければならぬ外国人労働者が現実として存在することを指摘する声もある。

一方製造業では、二〇一四年上半期の就業者数は、前年同期比で一三万人の増加であった³⁾。製造業における就業者数は、二〇〇九年の底を脱してから、非常に緩やかな増加傾向を維持してきたが、二〇一四年に入ると、内需と輸出の双方の減少の影響を受けている。

以上から、二〇一四年下半期を展望すると、経済成長率二・八%という韓国銀行の推定値を前提とすれば、就業者数の増加は三五万二〇〇〇人にとどまり、これまでのように比較的高い増加幅を維持することは難しい。失業率は二〇一四年通年で三・六%（前年比〇・五%増）と予想される。下半期の民間部門のサービス業の回復により、卸小売業、飲食・宿泊業等内需型産業での増加の鈍化が、どの程度

緩和されていくか、また、輸出型産業における製造業の生産活動が、どの程度維持されていくか、金融・保険業の雇用不安⁴⁾がどの程度解消されるのか——などが大きく影響していくであろう。

【注】

- 1 二〇一二年上半期は四四万九〇〇〇人の増加（前年同期比、二〇一三年上半期は二九万一〇〇〇人の増加）であった。就業者数（通年）は、二四・四万四〇〇〇人（二〇一一年）、二四・六八万一〇〇〇人（二〇一二年）、二五・〇六万六〇〇〇人（二〇一三年）と推移している。
- 2 二〇一三年上半期は二〇万五〇〇〇人の増加（前年同期比）であった。
- 3 二〇一四年上半期における産業別就業者数の上位は、製造業（四三万五〇〇〇人）、卸小売業（三三万一〇〇〇人）、飲食・宿泊業（二七・〇万二〇〇〇人）、建設業（一八万二〇〇〇人）、教育サービス業（一八・一六〇〇〇人）、保健・社会福祉サービス（一七・四万一〇〇〇人）となっている。（統計庁データより）
- 4 世界金融危機による収益の悪化により、二〇一三年以降、証券会社、銀行、保険会社等の金融界において、配置転換や希望退職者の募集といった雇用調整に着手するところが増えている。

【参考資料】

- JILPT資料シリーズNo.144『諸外国における高度人材を中心とした外国人労働者受入れ政策』
- 労務発展財団ウェブサイト
- 韓国労働研究院ウェブサイト
- 統計庁ウェブサイト

（国際研究部）