

海外労働事情

ドイツ①

二〇一五年の労働分野における主な制度変更

一月一日から労働分野において、いくつかの制度変更がなされた。法定最低賃金の導入、求職者基礎保障の新しい標準給付額の適用、操短手当の受給期間延長、特定層を対象とした失業保険や助成金の実施等であり、以下に紹介する。

法定最低賃金の導入

一月一日から時給八・五ユーロの法定最低賃金が導入された。これにより約三七〇万人の賃金が引き上げられ、恩恵を受けると政府は見込んでいる。導入の主目的は、賃金ダンピングから低賃金労働者を守り、ワーキングプア（フルタイム労働にもかかわらず社会給付に頼らざるを得ない労働者等）を減らし、社会保障制度の安定性を高めることである。

最低賃金は原則としてすべての業種に適用されるが、従来から時給八・五ユーロを著しく下回る業種については、経過期間が設けられ、一時的に下方への逸脱が認められる。しかし、二〇一八年一月一日からは例外なくすべての業種で（現時点ではおそらく最低賃金委員会によって見直された金額の）最低賃金

が無条件に適用される。

最低賃金委員会は、議長（一人）、議決権を有する労使の利益代表委員（各三人、計六人）、議決権を持たない学識委員（二人）で構成され、金額の適切性を判断し、必要に応じて見直しを行う。新たな金額の決定に際しては、各産業の協約賃金の動向を重視し、公正な競争条件の確保や雇用に損なわなかがどうか等を総合的に判断する。

また、法定最低賃金の支払いや他の規定の順守状況については、従来の業種最低賃金と同様に連邦関税管理当局の不法就労・財務監督チーム（FKS）（注）が管轄する。さらに法律順守を実効的に監督するため、今後数年間で一六〇〇の新規ポストがFKSに設けられる。

求職者基礎保障の新標準給付額

一月一日から求職者基礎保障における新しい標準給付額が適用された。失業手当Ⅱ（Arbeitslosengeld II）、および社会手当（Sozialgeld）に関する単身受給者のための標準給付額は年始から月額三九九ユーロに引き上げられた（図表1）。

図表1 求職者基礎保障の標準給付額（月額）

| 受給資格者 | 2015年1月1日からの給付額 |
|--------------------------------------|-----------------|
| 単身者（成人1人あたりの標準月額）、単身養育者（ひとり親）の受給資格者 | 399ユーロ |
| 家計を一にして同居するカップル | 360ユーロ |
| 独自の家計を営まない、またパートナーと家計を一つにしない成人の受給資格者 | 320ユーロ |
| 14歳から18歳未満の若者 | 302ユーロ |
| 6歳から14歳未満の子供 | 267ユーロ |
| 0歳から6歳未満の子供 | 234ユーロ |

資料出所：BMAS (2014)。

「求職者基礎保障」とは、主に長期失業者とそのパートナー等の生活保障を目的とした制度である。同制度では、求職者本人に「失業手当Ⅱ」を、同一世帯の就労能力のない家族に「社会手当」を給付する。

なお、病気や事故等で稼働能力のない困窮者の生活保障を目的とした「社会扶助（Sozialhilfe）」の給付水準も、求職者基礎保障の標準給付額と同額で設定されており、一月一日から同様に引き上げられた。

操短手当の受給期間延長

連邦労働社会省の法規命令により、景気変動を理由とした操業短縮手当（操短手当）の受給期間は、一月三十一日までの請求について、一二月まで延長できる（従来は六カ月）。受給期間の延長によって、企業が操業短縮中に、より確実な計画を策定できるようにするのが目的である。

「操短手当」とは、操業短縮に伴う労働者の収入低下に対してその一部を補填する助成策の一つである。企業が景気の理由から受注が落ち込んだ時に操業時間を短縮して従業員の使用維持を図る場合、連邦雇用エージェントに申し立てると操業短縮に伴う賃金減少分の一部（減少分の六〇％、扶養義務がある子供を有する場合は六七％）が補填される。

有期労働者に対する失業手当特別規則の延長

主に短期の有期労働者を対象とする失業手当の特別規則の期限が、従来の二〇一四年二月末から二〇一五年二月末に延長された。これにより、対象者は失業手当請求権のための資格取得期間を最低六カ月の被保険者期間で満たすことができる（通常は離職前二年間において

通算一二月以上保険料納付が必要）。さらに、短期有期労働者の失業に関する社会的保障を今後どのように改善するかについては、年内に新たな判断を行う。

四五歳未満の中小企業労働者に対する継続教育・訓練助成延長

二〇一四年末までの期限とされていた中小企業（従業員二五〇人未満）で働く四五歳未満の労働者の職業継続教育・訓練助成に関する社会法典第3編131a条の規則が二〇一九年末まで五年延長された（使用者が講座費用を最低五〇％負担するという助成の前提条件は変わらない）。この助成は、専門労働者の確保と中小企業従業員の雇用能力の維持・向上を目的としている。

中高年者雇用統合助成の延長

就職困難な五〇歳以上の中高年失業者を雇い入れる使用者に対して、対象労働者の賃金の五〇％を三年間助成するという二〇一四年末までの特例措置が、二〇一五年一月一日に五年間延長され、二〇一九年末までとされた。

図表2 介護労働者の最低賃金

| | バーデン・ヴュルテンベルク、バイエルン、ベルリン、ブレーメン、ハンブルク、ヘッセン、ニーダーザクセン、ノルトライン・ヴェストファーレン、ラインラント・プファルツ、ザールラント、シュレースヴィヒ・ホルシュタイン | | ブランデンブルク、メクレンブルク-フォアポンメルン、ザクセン、ザクセン・アンハルト、チューリンゲン | |
|-----------------|--|------|---|------|
| | 時給 | 上昇率 | 時給 | 上昇率 |
| 2015年 1月1日から | 9.40ユーロ | 4.4% | 8.65ユーロ | 8.1% |
| 2016年 1月1日から | 9.75ユーロ | 3.7% | 9.00ユーロ | 4.1% |
| 2017年 1月1日から | 10.20ユーロ | 4.6% | 9.50ユーロ | 5.6% |

資料出所：BMAS (2014).

ESF「移住の背景を持つ人のための就労語学助成」の継続

すでに二〇〇八年から運営されている欧州社会基金(ESF)のプログラム「移住の背景を持つ人々のための就労語学助成」は、ESFの新しい助成期間(二〇一四―二〇二〇年)でも再び実施されている。同プログラム

は、雇用エージェンシーが仲介し、移住の背景を持つ失業者等に対して、就労を目的とした無料のドイツ語講座を提供し、さらに希望する職業についての学習、技能実習や実習場所の見つけ方などについての助言を行うものである。

介護最低賃金

一月一日に「介護業種のための強制的労働条件に関する第二命令 (Zweite Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche)」が発効した。有効期間は二〇一七年一月三十一日までで、介護労働者の最低賃金額は図表2の通りである。二〇一五年一月一日からは、同最低賃金の適用者が拡大し、介護企業で働く者も対象となる。

【注】

F K o (Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Bundeszollverwaltung) は、連邦関税管理当局の特別部隊として設置されている。ドイツは、各州レベルで労働監督室が設置されており、各種労働法制の実施監督を所掌しているが、法定最低賃金は連邦レベルの所掌となっている。

【参考資料】

Bundesministerium für Arbeit und Soziales Pressemitteilungen (17.12.2014, 01.01.2015), der-mindestlohn-gilt.сайт, Die Deutsche Rentenversicherung.сайт, Berufsbezogene Sprachförderung für Menschen mit Migrationshintergrund (ESF-BAMF-Programm) サイトほか。

ドイツ②

二〇一四年の協約賃上げ率は平均
三%

ハンスベックラー財団経済社会研究所 (WSI) によると、二〇一四年の主な協約賃上げ率は大半の産業において二〜四%となり、平均三%だった。二〇一五年の賃上げも定める有効期間の長い協約をみると、二〇一五年の賃上げ率は一〜三・三%の上げ幅となっている。

実質的な上昇は約二%

二〇一四年の賃金協約について、WSIのラインハルト・ビズペンク研究員は、「二〇一四年の消費者物価指数の上昇率は約一%と控えめだったため、全体で見ると、協約賃金の実質的な上昇は約二%と推定できる」と述べている。

協約賃金の締結状況は図表1

の通りであるが、いくつか紹介すると、二〇一四年初頭に化学産業では、IG BCE (鉱業・化学・エネルギー産業労組) が有効期間を二四カ月とする三・七%の賃上げで妥結した。このほか、基幹建設業ではIG BAU (建設・農業・環境産業労組) が、一カ月の賃上げ凍結後、二〇一四年六月から西部で三・一%、東部で三・八%の賃上げを達成。さらに二〇一五年六月からは西部で二・六%、東部で三・三%の引き上げが実施され

る予定である。銀行では、Ver.di (統一サービス産業労組) が二カ月の賃上げ凍結後、二〇一四年七月から二・四%の賃上げに加え、二〇一五年七月からさらに二・一%の賃上げと一五〇ユーロの追加の一時金の支払いで合意した。

官吏の給与改定

ドイツの公務員には二種類あり、労使交渉により給与改定が行われていない「官吏(Beamte)」と、労使交渉により給与改定が行われている「公務労働者 (Tarifbeschäftigte)」がいる。官吏については、二〇一四年一月の連邦議会会で決議された「連邦給与調整法二〇一四/二〇一五年」によって、四月一日に締結がなされた公務・公共サービス部門の協約賃金を、同期間・同内容で適用することが定められた。

ドイツ鉄道の協約交渉

ドイツ鉄道株式会社は、二〇一四年夏に労働協約期間が満了し、二〇〇八年からの多様な労働者グループに対するEVG (鉄道交通労組) とGDL (機関士労組) の管轄を定めた基本協約 (Grundtarifvertrag) の有効期間も満了した。そのた

め、GDLは機関士と、新たにその他の鉄道職員 (客室乗務員、食堂車乗務員、機関車入替乗務員など) も対象とする賃金と労働条件に関する要求を行った。

一方で、EVGはドイツ鉄道の「全労働者」を対象として(つまり、近年の協約交渉においてGDLの管轄範囲に含まれる機関士も対象に含め)、要求を行った。同社は、双方の労働組合と何度も交渉を重ね、その間GDL側は五回のストライキを行った末、二月一七日にはドイツ鉄道とGDLの一部(二〇一四年分) 合意に至ったとの報道がなされたが、一月の現時点ではいまだ全体的な交渉解決には至っていない。

二〇一五年の交渉動向

二〇一四年一二月末に金属・電機産業と公務・公共サービス(州職員)の労働協約期間が満了した。IG Metall(金属産業労組) は五・五%の賃上げと、職業教育/高齢者パートタイム工の制度化を要求している。Ver.di (統一サービス産業労組) は要求内容をまだ決定していない。

さらに二月から四月までの間に化学産業の地域別の労働協約期間が満了となる。IG BCE (鉱業・化学・エネルギー産業労組) の執行部は四〜五%の賃上げ要求と「生涯労働時間・人口動態協約」の推進と「人口

動態基金(2)の拡充を求めており、最終的な要求内容は近日中に決定される予定だ。

三月末と四月には、小売業と卸売・貿易業でも広い範囲で労働協約期間が満了する。四月から五月には自動車販売・修理サービスの多くの分野でやはり労働協約期間が満了を迎え、その後も農業、民間運輸業、ビル清掃業、ドイツポスト株式会社などで労働協約期間が満了する予定で、各産業の動向に注目が集まっている。

【注】

1 「職業教育／高齢者パートタイム」は、職業教育を受けるためにパートタイム労働を可能とする制度である。

2 「生涯労働時間・人口動態協約 (Tarifvertrag, Demografie und Lebensarbeitszeit)」は、化学産業の使用者団体と労働組合 (IG BCE) が二〇〇八年に初めて締結したもので、長期労働時間口座の導入や部分退職など高齢化社会への対策を定める協約で、「人口動態基金 (Demografiefond)」はその対策の中心となる基金。

【参考資料】

WSI zieht Tarifblanz 2014 (16.12.2014), ARD (17.12.2014), Tarifarhiv, Bundessozialgesetz, IAB, IG Metall, IG BCE, IG BAU等の各種サイト。

(国際研究部)

図表1 2014年の主な協約賃金

| 締結日 | 労働協約部門 | 当初要求 | 賃金・給与・報酬 | |
|----------------|---|--------------------------------------|---|---|
| | | | 2014年 | 2015年 |
| 2月5日 | 化学産業 | 5.5% | 1カ月の賃上げ凍結後 2014年2月/3月/4月から3.7%の賃上げ(地域により開始時期が異なる) 有効期間: 14カ月(2015年2月/3月/4月まで) | |
| 2月11日 | 製菓 (東部) | 6.0% | 1カ月の賃上げ凍結後 2014年3月から3.0%の賃上げ | 2015年3月から2.6%の賃上げ 有効期間: 23カ月(2015年12月まで) |
| 2月14日 | エネルギー産業 協約連合 (主にE.ON社) | 5.0% (IG BCE) 5.8% (Ver.di) | 2014年2月から2.4%の賃上げ | 2015年2月から2.1%の賃上げ 有効期間: 24カ月(2016年1月まで) |
| 3月12日 | ペイント・ラッカー塗装業(ザールラント州を除く) | | 一時金50ユーロ(5カ月分) 2014年3月から3.2%の賃上げ(東部: 追加的に東西賃金の同一化措置 (Angleichungsschritte)) | 2015年6月から2.55%の賃上げ 有効期間: 31カ月(2016年4月まで) |
| 3月25日 | 醸造業: バイエレン州 | | 2014年3月から3.0%の賃上げ | 2015年3月から2.7%の賃上げ 有効期間: 24カ月(2016年2月まで) |
| 4月1日 | 公務・公共サービス(連邦・市町村職員) | 100ユーロ+ 3.5% | 2014年3月から3.0%の賃上げ(最低90ユーロ/月) | 2015年3月から2.4%の賃上げ 有効期間: 24カ月(2016年2月まで) |
| 4月9日 | ドイツテレコム株式会社 | 5.5% | 2カ月の賃上げ凍結後 2014年4月から2.9%の賃上げ(上位報酬グループの従業員は2.5%) | 2015年2月から2.1%の賃上げ 有効期間: 24カ月(2016年1月まで) |
| 4月14日 | 印刷 | 5.5% | 4カ月の賃上げ凍結後 2014年5月から3.0%の賃上げ | 2015年4月から1.0%の賃上げ 有効期間: 27カ月(2016年3月まで) |
| 4月24日 | 日刊紙 (編集業) | 5.5% | 9カ月の賃上げ凍結後 2014年5月から2.5%の賃上げ | 2015年4月から1.5%の賃上げ 有効期間: 29カ月(2015年12月まで) |
| 5月6日 | 基礎建設業 | 7.0% | 1カ月の賃上げ凍結後2014年6月から3.1%/3.8% (西部/東部)の賃上げ | 2015年6月から2.6%/3.3% (西部/東部)の賃上げ 有効期間: 24カ月(2016年4月まで) |
| 5月19日 | ホテル・旅館: ザールラント州 | | 一時金125ユーロ(5カ月分) 2014年6月から3.0%の賃上げ | 2015年1月から2.0%の賃上げ 有効期間: 24カ月(2015年12月まで) |
| 5月23日 | 木材・プラスチック加工業: ヴェストファーレン・リッペ地方 (パイロット協約) | 4.5% | 一時金160ユーロ(4カ月分) 2014年9月から3.0%の賃上げ 有効期間: 20カ月(2015年12月まで) | |
| 6月3日 | ファインセラミックス産業: 西部 | 5.0% | 2014年7月/8月から3.1%の賃上げ(地域により開始時期が異なる) 有効期間: 13カ月(2015年7月/8月まで) | |
| 6月12日 | 金属手工業(電気・自動車関連、配管工、冷却設備工を除く): ニーダーザクセン州 | 5.5% | 1カ月の賃上げ凍結後 2014年8月から1.8%の賃上げ | 2015年3月から2.0%の賃上げ 2016年1月から1.8%の賃上げ 有効期間: 24カ月(2016年6月まで) |
| 6月23日 | 民間運輸交通: ノルトライン・ヴェストファーレン州 | 5.5% | 1カ月の賃上げ凍結後 2014年7月から2.0%の賃上げ | 2015年7月から3.2%の賃上げ 有効期間: 27カ月(2016年8月まで) |
| 6月30日 | 銀行 | 100ユーロ+ 3.5% | 2カ月の賃上げ凍結後 2014年7月から2.4%の賃上げ | 2015年7月から2.1%の賃上げ 一時金150ユーロ 有効期間: 24カ月(2016年4月まで) |
| 7月7日 | ゴム産業 | 5.5% | 1カ月の賃上げ凍結後 2014年8月から3.3%の賃上げ | 2015年9月から2.8%の賃上げ 有効期間: 23カ月(2016年5月まで) |
| 7月8日/ 7月10日 | 製鉄・鉄鋼業: ドイツ北西部/東部 | 5.0% | 1カ月の賃上げ凍結後 2014年7月から2.3%の賃上げ | 2015年5月から1.7%の賃上げ 有効期間: 17カ月(2015年10月まで) |
| 10月30日 | 紙加工業 | 5.5% | 3カ月の賃上げ凍結後 2014年12月から2.4%の賃上げ | 2015年11月から2.6%の賃上げ 有効期間: 26カ月(2016年10月まで) |
| 11月13日 | 繊維・衣料: 西部 | 5.0% | 2カ月の賃上げ凍結 | 一時金300ユーロ(5カ月分) 2015年6月から基礎額(Sockelbetrag ※)を60ユーロ引き上げ 2016年6月から2.4%の賃上げ 有効期間: 27カ月(2017年1月まで) |

※「基礎額(Sockelbetrag)」とは、製造業等の労働ポストに対して比較可能な成果給データがある場合に、基本賃金に加えて支払うもので、月額賃金の固定的構成部分となる。

資料出所: WSI労働協約アーカイブ(Tarifarchiv)、2014年12月時点のデータ

フランス

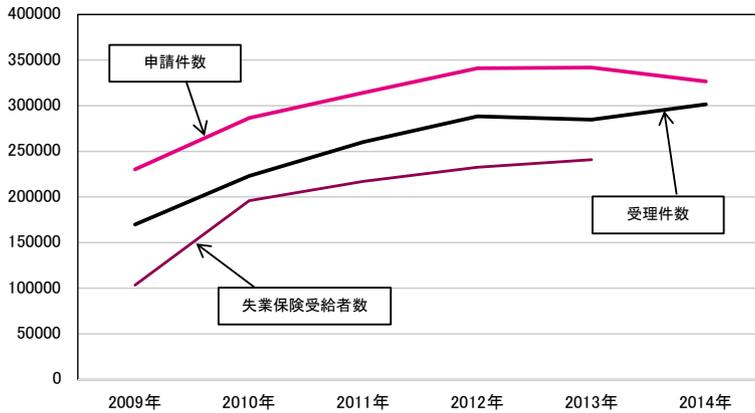
協議を経た雇用契約の解消が二〇一四年に増加——失業保険制度改正の影響はみられず

解雇によらずに従業員を削減する手段として、協議を経た雇用契約の解消(1)は、二〇〇八年に導入された。ここ数年で毎年三〇万件程度利用されている。労働省が一四年一二月に公表した統計によると、この件数は、一三年にはいったん減少していたが、一四年には増加に転じた模様である。

受理比率の上昇による増加

「友好的な離婚 (divorce à l'amiable)」とも言われている協議を経た雇用契約の解消は、経営者にとって手続きが簡単で紛争になる危険性が低いため安全な人員削減の方法として、とりわけ大企業において利用されている。労使で協議した上で、労働監督局(DIRECCTE(2))にその結果を通知し、審査を経て承認されるといった手続きが必要である。二〇一四年の一月(一二期)の合計件数が、三〇万一〇〇〇件を超え過去最高になる見通しとなった。最近の一二月の件数は三万件前後になっていることを踏まえると、一二年の三一万九八七七件を更新する勢いである。比較可能な数値とするために一月から一月までの毎年の総数について、〇九年以降の推移を示したのが図表1

図表1 協議を経た雇用契約の解消件数(申請・受理)と失業保険登録者数の推移(1月~11月)



資料出所：労働省発表データ(参考資料1)より作成

図表2 協議を経た雇用契約の解消の件数および割合

| 年 | 申請件数 | 受理件数 | 割合 | 失業保険給付者数 | 割合 |
|-------|---------|---------|------|----------|------|
| 2009年 | 230,205 | 169,864 | 73.8 | 103,410 | 60.9 |
| 2010年 | 286,651 | 223,023 | 77.8 | 195,880 | 87.8 |
| 2011年 | 314,134 | 260,099 | 82.8 | 217,070 | 83.5 |
| 2012年 | 341,016 | 288,420 | 84.6 | 232,610 | 80.6 |
| 2013年 | 341,785 | 284,799 | 83.3 | 240,930 | 84.6 |
| 2014年 | 326,527 | 301,441 | 92.3 | - | - |

資料出所：労働省発表データ(参考資料1)より作成

注：2014年の失業保険給付に関するデータは9月分までの公表となっており、他の年と比較できないため空欄としている。

である(3)。この図表から一四年の受理件数増加の背景には、申請数が減少する反面、受理される比率の上昇がみられる。つまり、一三年の受理件数の減少は、前年に比べて申請件数が若干増加したにもかかわらず、受理率が低下したことによって引き起こされたものと言える。一四年には申請件数が減少しているが、受理率は上昇し、受理件数が増加している。一三年は申請件数

失業保険制度改正との関係

に対する受理件数は八三・三%であったのに対して、一四年は九二・三%になっている(図表2)。月ごとの件数をみると、例年一二月には二万四〇〇〇件から三万三〇〇〇件程度になっているが、六月と七月、一二月にピークを迎える傾向がある。夏休み前と新年を迎える前に問題を解決したいという意図が伺えると分析されている(4)。

一四年七月には失業保険制度改正(5)が行われ、高額の退職手当や解雇補償金を受け取った場合、失業保険給付を受給できない待機期間が

七五日から一八〇日に延長された。協議を経た雇用契約の解消の場合、一般的な雇用終了に比べて高額の退職金が支給されるケースが多い。失業保険制度の改正は、この制度の利用を減少させる効果があるとみられていた。だが実際には、そのような傾向はみられず、月ごとの件数を前年同月比でみると、むしろ二〇〇〇件前後の増加が見られる。雇用契約解消の交渉過程では補償として給与の六カ月分以上を支払うという水準で交渉されているという。一八〇日間の失業保険受給待機期間とほぼ同等の期間であるとすれば、今回の制度改正の影響は小さいと言えるかもしれない。

失業保険給付者数は、図表2に示したとおりである。八割程度が給付を受けている。労働省が一三年に行った調査結果によると、協議を経た雇用契約の解消のうち、二〇%程度が雇用終了直後に次の職に就いていた(参考資料2参照)。今回公表されたデータと比較してみると、一〇年以降その傾向にさほど変化がないと考えられる。

【注】

- 1 ruptures conventionnelles
- 2 directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- 3 一〇〇八年は八月から一二月の実績のみ確認できるが、その件数は三万一千六百七十一件である。
- 4 Record de ruptures conventionnelles malgré des règles durcies, Le Figaro, 2 septembre 2014
- 5 本誌二〇一四年九月号参照。

【参考資料】

- 1 Les ruptures conventionnelles (労働省ホームページ)
- 2 2013-064 - Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle (労働省ホームページ)
- 3 La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée (労働省ホームページ)
- 4 Les ruptures conventionnelles à la hausse, Le Monde 3 janvier 2015
- 5 Nouveau record de ruptures conventionnelles, Le Figaro, 1 janvier 2015
- 6 La résistance inattendue des ruptures conventionnelles, Le Figaro, 21 novembre 2014

ホームページの最終閲覧：二〇一五年二月二日
(国際研究部 北澤謙)

韓国 ①

二〇一五年の雇用動向——韓国労働研究院が展望

二〇一四年一〇月末までの統計を基に、韓国労働研究院（KLI）が二〇一五年の雇用について展望している。以下にその概要を紹介する。

二〇一四年一月から一〇月までの労働市場の評価

まず、二〇一四年の労働市場の評価であるが、二〇一四年一月から一〇月までの間の就業者の増加数は、前年同期比で五万四〇〇〇人であった。年齢別の内訳では、一〇代（一五・一九歳）では二万四〇〇〇人の増加、二〇代では五万九〇〇〇人の増加、三〇代では二万九〇〇〇人の減少、四〇代では四万五〇〇〇人の増加、五〇代では二万四〇〇〇〇人の増加、六〇歳以上で一九万九〇〇〇人の増加であった。

年齢別にみると、一部の層に増加が集中していることがわかる。すなわち、一五歳から二九歳の青年層では、人口の減少にもかかわらず、八万三〇〇〇人増加している。また、五〇歳以上の年齢層では、近年の傾向でもあるが、増加が大きく、とくに五〇代では人口増加数を超える水準となっている。

また、二〇代ではこの年代の人口減少という要因もあるが、

それでも増加を示している。四〇代でも、人口減少下にありながら、就業者数は伸びている。一方、三〇代では人口減少の影響を大きく受け、就業者数も減少となった。以上のように、二〇一四年の就業者数の増加は、一〇代（一五・一九歳）と五〇代、六〇代の特定の年齢層に押し上げられたと言える。

就業率をみると、すべての年齢層で増加し、一〇代（一五・一九歳）は七・八％（男女別では、男性六・九％、女性八・七％以下同じ）、二〇代は五七・四％（五五・八％、五九・〇％）、三〇代は七三・八％（九〇・九％、五六・二％）、四〇代は七九・〇％（九二・七％、六五・一％）、五〇代は七四・二％（八七・五％、六〇・八％）、六〇歳以上は三九・一％（五一・五％、二九・五％）全体では六〇・二％（七一・四％、四九・六％）となった。

前年同期比の就業者数の増加推移を雇用形態別にみると、図表のとおりである。

次に、二〇一四年一月から一〇月までの間の就業者の増加五万四〇〇〇人を産業別にみると、建設業では三万四〇〇〇人の増加、製造業では一五万人の増加、サービス業では四四万五〇〇〇人の増加であり、農林漁

図表 雇用形態別就業者の推移

単位：人（概数）

| | 2011年 | 2012年 | 2013年 | 2014年 |
|------------|----------|-----------|-----------|----------|
| 全体 | 406,000 | 461,000 | 348,000 | 554,000 |
| 賃金労働者 | 443,000 | 322,000 | 451,000 | 560,000 |
| うち常用労働者(注) | 591,000 | 434,000 | 605,000 | 461,000 |
| うち臨時労働者 | - 90,000 | 18,000 | - 116,000 | 140,000 |
| うち日雇い | - 59,000 | - 129,000 | - 38,000 | - 41,000 |
| 非賃金労働者 | - 36,000 | 139,000 | - 103,000 | - 7,000 |

資料出所：韓国労働研究院「月刊労働レビュー（2014年12月号）」を基に作成。

業では六万四〇〇〇人の減少、電気・ガス等では一万人の減少、公務部門では増減なし、であった。就業者の増加はサービス業に大きく依存していることがわかる。

サービス業の中でも、特に増加幅が大きい業種が、卸小売業（二・三三三〇〇〇人）、宿泊及び飲食店（一・三三三〇〇〇人）、保健・社会福祉等（一・三三六〇〇〇人）であり、これらの業種を中心に、サービス業全体の就業者数を押し上げた。

また、企業規模別にみた場合、従業員数三〇〇人以上の大規模事業体では二万人の増加（前年同期比、以下同じ）に対し、従業員数三〇〇人未満の中小規模事業体では四三万四〇〇〇人の増加となり、全体の増加者数五五万四〇〇〇人をけん引した。前述のとおり、卸小売業、宿泊及び飲食店、保健・社会福祉の各分野が中小規模事業体によって担われていることによるものである。

二〇一五年の雇用展望

韓国を取りまく世界の経済情勢をみれば、今後も良好な成長を続けていくと思われるアメリカ、一方で成長がさほど見込めないヨーロッパ、また構造改革に取り組もうとする中国、といった環境にあつて、韓国の経済成長にとっては、輸出に比べ、内需部門が寄与していく程度が必然的に高まっていくと予想される。

韓国銀行は二〇一四年一〇月の時点で、二〇一五年の韓国の経済成長率を三・九％と推定した。成長を阻害する要因として考えられることは、対外的にはユーロ地域の景気回復の遅れと地政学的なリスク等であり、国内的には、財政改革の不安、家計負債の問題等である。

二〇一四年の一年間を通してみれば、雇用者数は五〇万人以上の規模での増加であるが、例

年に比べ、常用労働者の増加幅は鈍化し（図表）、臨時労働者の拡大、非賃金労働者の減少、と特徴づけることができる。とくに、臨時労働者の拡大は、四〇歳以上の年齢層において、卸小売業をはじめとした各種サービス業で増加幅を拡大させている。

二〇一五年もその傾向が続くのかは不透明であるが、二〇一五年の上半期中に、常用労働者の大幅な増加を見込むことは難しいと思われる。韓国銀行による二〇一五年の推定経済成長率（上半期三・七％、下半期四・一％）を前提とした場合、二〇一五年の雇用展望は、上半期の就業者数の増加は四〇万二〇〇〇人で、失業率は二〇一四年より〇・一ポイント下がり三・四％、就業率は〇・四ポイント上がり六〇・六％と予想される。

【注】

韓国の「常用労働者」「臨時労働者」「日雇い」の詳細については、JILPT主催第三回北東アジア労働フォーラム「非典型雇用問題の現状と課題」(日中韓ワークショップ)におけるイ・インジェ氏(韓国労働研究院)の「韓国における多様な雇用形態の定義と非典型雇用の概念」及びナム・ジェリャン氏(同)「韓国における非典型労働の実態」を参照。

http://www.jil.go.jp/institute/kokusai/2004/documents/2005051_inje.pdf

【参考資料】

韓国労働研究院(KLI)「労働レビュー」二〇一四年二月号

韓国 ②

男女賃金格差の要因——韓国雇用情報院が分析結果を発表

韓国雇用情報院(1)は、男女間の賃金格差について、二〇一三年に実施した調査結果を基に、分析を行っている。以下、その概要を紹介する。

男女間の賃金格差の要因は、勤続年数、年齢、学歴等の差で説明できる部分もあるが、そういった個人の特性による差では説明できない部分も存在し、それが三一・三%を占めている。これは、女性という理由だけで賃金が低く抑えられている「女性損失分」であると本調査は分析する。

男女賃金格差の現状

女性の高学歴化と経済活動への参加率の上昇により、男女間の賃金格差は縮小する傾向にあるものの、依然、相当規模の格差は存在している。二〇一三年の男性に対する女性の賃金比率は七〇・五%の水準であった(2)。

男女間の賃金格差を年齢別にみると、若年層では差はほとんどみられないが、三〇代から五〇代では、年齢が上がるにつれて男女間の賃金格差は広がっていき、五〇代半ば以降、再び縮小していく。

男性賃金に対する女性賃金の比率を学歴別にみると、中卒で

七五・〇%、高卒で七三・七%、大卒では七一・五%、大学院卒以上では八〇・三%となっている。

次に勤続年数別で見た場合、勤続年数が長くなるほど格差は拡大していくが、一〇年以上になると、格差は縮小していく。

また、雇用形態別にみると、男性正規職の時間当たりの賃金を一〇〇とした場合、女性正規職のそれは六九・〇に過ぎず、非正規職となると、更に低くなり、五六・四%となる。なお、雇用形態別に見た男女の賃金格差は図表1のとおりである。

勤続年数による男女の違いを見ると、女性の五四・八%が勤続年数三年未満であり、一方、男性の五八・三%が勤続年数四年以上である。同一企業において、勤続年数が長くなれば賃金上昇していく仕組みを鑑みれば、女性の勤続年数が短いことは、男女賃金格差の大きな要因になっている。

また、男女の賃金格差は、女性が結婚、出産、育児という経歴断絶(キャリアブレイク)を経験し、その後再び労働市場に参入する際に、以前より条件の悪い雇用形態になるという女性労働市場の特徴に大きく起因している。

正規職と非正規職の男女比をみると、図表2のとおりである。女性の非正規職の賃金水準が男性正規職の五六・四%であることと、女性の非正規率が二二・二%であることを考えると、雇用形態の違いは、男女の賃金格差を広げている大きな要因のひとつとなっている。

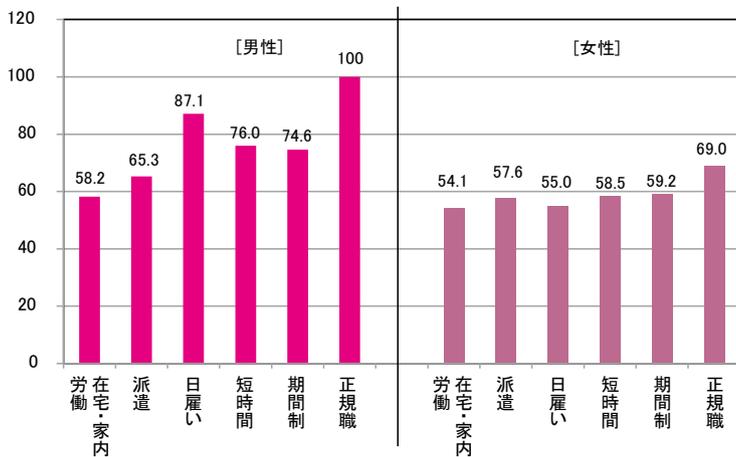
男女賃金格差の分析結果

以上のデータを基に、韓国雇用情報院が分析(3)した結果によれば、男女の賃金格差のうち、男女の特性による違いで説明できる部分は五二・一%となる。

その内訳は、勤続年数に起因する部分が二五・七%、年齢に起因する部分が二二・〇%、学歴に起因する部分が一一・四%、その他、企業規模二・五%、雇用形態〇・四%、産業〇・二%と続く。

そして、男女の賃金格差のうち、特性による差異では説明できない部分が存在し、それが三一・三%占める、としている。すなわち、この三一・三%の部分は、女性であるという理由だけで男性より賃金が低く抑えられている「女性損失部分」であり、したがって、残りの一六・

図表1 雇用形態別 男女賃金格差



資料出所：韓国雇用情報院『雇用動向ブリーフ(2014年10月)』を基に作成。
※非正規職の雇用形態については、主なものを抜粋して掲載している。

図表2 男女別の正規職・非正規職の比率

| | 正規職 | 非正規職 |
|----|-------|-------|
| 男性 | 84.8% | 15.2% |
| 女性 | 76.8% | 23.2% |

資料出所：韓国雇用情報院『雇用動向ブリーフ(2014年10月)』を基に作成。

六%については、男性がその生産性以上に得ている「男性賃金プレミアム」であるとする分析結果を、韓国雇用情報院は導き出している。

と同時に、韓国雇用情報院は男女賃金格差のうち、勤続年数に起因する部分が二五・七%と高いことから、女性の経歴断絶(キャリアブレイク)の予防策と、それを経たしとしても、その後の良質な雇用への再進入を可能とするための支援の必要性を強調している。

【注】

1 韓国雇用情報院 (Korea Employment Information Service: KEIS) は、雇用情報の収集・分析・提供や情報ネットワークシステムの開発・運用を行っている雇用労働部の傘下機関(二〇〇六年設立)。

2 雇用労働部による雇用形態労働態調査によれば、二〇一三年の女性の時間当たり平均賃金は一万二三〇ウォン、これに対し男性のそれは一万七四五〇ウォンである。なお、男性に対する女性の賃金比率は、二〇〇九年は六八・〇%、二〇一一年は七〇・二%であった。

3 韓国雇用情報院は Oxaxaa & Ransom(一九九四)が提案した要因分解方式を活用している。

【参考資料】
韓国雇用情報院『雇用動向ブリーフ(二〇一四年一〇月)』
NNA ASIA 二〇一四年一月二二日

(国際研究部)