

海外労働事情

ドイツ

若者の職業訓練をめぐる現状

ドイツでは若者の学校から職業への移行に際して、伝統的に職業訓練を重視してきた。とくにデュアルシステムによる職業訓練が中心的な位置を占めている。当該訓練については近年、人材不足が懸念される職種への参加を促す取り組みや、訓練時の超過勤務に関する改善要請、企業と若者のミスマッチの問題などが指摘されている。以下にその現状を紹介する。

中核を担うデュアル職業訓練

デュアルシステムによる職業訓練は、ドイツでもっとも人気が高い訓練である。実務と座学を並行して行う二元的（デュアル）な制度が特徴となっている。約三五〇ある公認訓練職種は、販売や事務から技術系まで幅広い。訓練は、企業における実務が週三〜四日（七割）、職業学校における座学が週一〜二日（三割）と、実務の比重が大きい。企業と訓練生は「職業訓練契約」を締結し、期間中は訓練手当が支給され、社会保障の対象にもなる。主な対象者は、義務教育修了者や大学の入学資格取得者で、若者が労働市場に入るとの主要な経路の一つとなっている。同訓練への参加は

義務付けられていないが、実際に若者の過半数が訓練に参加している。

訓練内容は法律で規定されており、期間は職種や受講生が保有する資格によって二年〜三年半となっている。最終試験は、訓練分野の実習と理論に関する筆記試験と口述試験から成り、管轄の会議所が実施する。

より若い層へのアプローチ

図表1、2は、二〇一二年から翌年にかけて締結された新規のデュアル職業訓練契約（計五三・七万件）のうち、上位一〇の職種を男女別に示したものである。約三五〇ある訓練職種のうち、上位一〇職種に約四割弱（男性）から五割強（女性）の職業訓練契約が集中していることが分かる。女性は営業補助や小売りなどの職種を志向する傾向がみられ、男性は自動車や産業機械などの技術系職種が多い。技術系については、将来的な人材不足が懸念されるMINT（数学、IT、自然科学、工業技術）分野の職種が含まれており、問題解決のためには、不足懸念職種への女性のさらなる参加が鍵になると考えられている。そのため、政労使は二〇〇一

図表1 新規の職業訓練契約（女性の上位10職種）
（2012-2013年）

職業訓練職種	新規職業訓練契約締結数	全新規訓練契約数に占める割合(%)
1. 営業補助	15,456	7.2
2. 小売店員	14,637	6.8
3. オフィス事務	13,854	6.4
4. 医療助手	13,692	6.4
5. 歯科助手	12,000	5.6
6. 産業系事務	11,385	5.3
7. 理容・美容師	10,008	4.7
8. 広報アシスタント	8,727	4.1
9. 食品手工業専門販売職	7,680	3.6
10. ホテル専門職	7,386	3.4

図表2 新規の職業訓練契約（男性の上位10職種）
（2012-2013年）

職業訓練職種	新規職業訓練契約締結数	全新規訓練契約数に占める割合(%)
1. 自動車工	18,594	5.9
2. 産業機械工	12,729	4.0
3. 小売店員	12,369	3.9
4. 電気設備工	11,688	3.7
5. 建築設備技術者	10,881	3.4
6. 営業補助	10,413	3.3
7. 情報技術者	9,843	3.1
8. 倉庫物流管理者	8,796	2.8
9. 卸売・貿易事務	8,775	2.8
10. 調理師	7,953	2.5

図表1-2：（注）対象期間は、2012年10月1日～2013年9月30日の1年間。
資料出所：職業教育訓練研究機構（BIBB）

訓練手当と超過勤務

ドイツ労働総同盟（DGB）が二〇一四年に一万八〇〇〇人のデュアル職業訓練生を対象に実施したアンケート調査によると、回答者の七一・四％が自分の職業訓練に「非常に満足」または「満足」と回答しており、訓練参加者の満足度は高い。ただし、満足度の割合は年々減少

年から技術系職種や理工研究分野へ女性の参加促進をめざす「ガールズデイ」という大規模なイベントに取り組んでいる。ガールズデイは、政労使がアクションパートナーとなり、企業、大学、研究機関などの職業（訓練）・研究紹介イベントに、若い女性（主に小中高生）を招待するものである。これまでに約一五〇万人の女性が参加した。連邦雇用エージェンシー（BA）も参加しており、MINT分野の職業を選択した場合に、他の職種よりもキャリアと賃金の展望が高い点を強調している。二〇一一年からは「ボーイズデイ」も開始されている。これは、より多くの男性の参加が求められている介護や教育（特に幼児教育）分野の職業紹介イベントに若い男性（主に小中高生）を招待するもので、これまでに約一〇万人の男性がイベントに参加した。

傾向にあり（前年比一・四ポイント減）、二〇〇九年時の満足度は七五・五％であった。

また、職業訓練の処遇についてみると、職種によってかなり違いがある。製造業や銀行の訓練生は実習三年目で平均して月九〇〇ユーロ超の訓練手当を得ていたが、理容師の訓練生は同三年目で平均手当は、月五二五ユーロとなっていた。

超過勤務については、調理師とホテルの訓練生の六割強が、定期的な時間外労働をしていた。DGBによると、未成年の労働時間の法定上限は週四〇時間であるが、未成年の回答者のうち一三％が週四〇時間を超えて勤務していた。さらに回答者の五％が職業理論を学ぶ座学時間を、頻繁に実習先の企業内で残業しなければならぬと回答しており、DGBは座学時間も職業訓練時間としてカウントするよう法律で明文化すべきだと要求している。

空席と進路未定

ドイツ商工会議所（DIHK）によると、二〇一三年時点で、関連の職業訓練ポストは約八万人分が空席のままであった。学卒者の人数自体が前年より二万人減少する中で、職業訓練を希望せずに大学進学を希望する若者は増加し続けており、二〇一三年には約五十一万人の若者が大学へ進学した。その人数は二

〇年前と比較して約二倍近く増加しており（図表3）、結果として二社に一つの企業が職業ポストを埋められずに苦慮している。こうした企業は、大学中退者や短時間労働でしか職業訓練を受講できない若年層など、新たな応募者層を開拓して対応しようとしている。

しかし、空席がある一方で、連邦雇用エージェンシー（BA）によると、二〇一三年九月の時点で、職業訓練ポストを求めている若者を超えている。さらに六万三〇〇〇人は、職業訓練以外の代替経路（ボランティア役員（V）や各種学校への進学）を得たにもかかわらず、継続して

図表3 職業訓練と高等教育の受講者数の推移(1994-2013年)



(注) 欧州29カ国の教育相によって採択された1999年のボローニャ宣言以降、高等教育への進学が増加。

資料出所：職業教育訓練研究機構（BIBB）

企業での補習等によって補うことができるが、「規律、忍耐力、労働意欲」といった意識面が不足している場合には、企業実習でこれを補うことは難しいとされる。DIHKによると、訓練実施企業の五四％が若者の労働意欲不足を、四六％が忍耐力不足を、四五％が規律不足を報告している。なお、BAによると、締結された職業訓練契約の二割強が修了せずに途中で解消されている。その主な理由としては、選択した職業訓練が、当該訓練生のイメージと異

職業訓練ポストを探し続けており、訓練をめぐる若者と企業のミスマッチが起きている。

企業は能力不足を指摘

ミスマッチにはさまざまな要因が考えられるが、DIHKは「企業の要求と職業訓練生が保有する社会的能力の乖離が益々大きくなっているのが要因」としている。

企業側としては、訓練ポストの空きを埋めるのは誰でも良いというわけではなく、訓練生に求める知識、技能、意識を有した若者がみつからないのが現状のようである。

若者の「知識や技能」が不足している場合には、多くの場合

なっていた、あるいは企業と訓練生が合わなかった等があげられている。

訓練生の不安定な立場

他方で、訓練生の立場からは、訓練後の採用保障がない点や長期間にわたり薄給で多くの業務をこなさなければならぬ点等について不満の声が上がる。ドイツでは、こうした若者のネガティブな生活感を表す「実習世代（Generation Praktikum）」や、「不安定世代（Generation Prekar）」という言葉も生まれている。

なお、ドイツでは一月一日から全国一律の法定最低賃金（八・五ユーロ/時間）が導入されたが、デュアル職業訓練生は最低賃金の適用対象外である。大学生の実習ポストは、一部適用されるものもあるが、ドイツ使用者団体連盟（DBA）が実施した昨年の調査によると、企業の二社に一つは当該ポストを今後削減すると回答している。

このような状況について、労働組合からは、訓練生や実習生を安価な労働力として利用しているのではないかとという疑念の声が寄せられている。

職業訓練を通じた若者支援

以上、若者の職業訓練をめぐる現状をみたが、ドイツにおける職業訓練、とくにデュアル職業訓練の存在感は非常に大きい。

今後、少子高齢化による人材不足が懸念される中で、若者の職種選択や職業訓練の在り方は重要性を増しており、政府はさまざまな取り組みを行っている。

たとえば連邦雇用エージェンシー（BA）と連邦労働社会省（BMAS）が共同で行っている「職業訓練」教育はものになる（AusBILDUNG wird was）（2）というプロジェクトは、二〇一三年から二〇一五年までに「デュアル職業訓練資格を持たない若者」に対して、資格の取得に向けた職業訓練の開始を促す大規模なキャンペーンを実施している。

また、政労使の三者は、二〇一四年二月に「職業訓練協定（Ausbildungspakt）」を締結し、「二〇一五年は前年比約二万人分増の職業訓練ポストを若者に提供する」等のさまざまな取り決めを交わしている。

【注】

1 ドイツでは、若者が福祉施設等で行う社会奉仕（ボランティア）活動を助成する制度が法律（Jugendfreiwilligensteuergesetz）で定められている。同法律で助成される原則一年間の社会奉仕活動を「ボランティア役務（Freiwilligendienst）」と呼ぶ。
2 「AusBILDUNG wird was」は「AusBILDUNG wird was」（教育はものになる）の「AusBILDUNG」（職業訓練）が掛詞のようになっている。

【参考資料】

BMAS (12.12.2014), Frankfurt
Allgemeine (04.09.2014), 21.08.2014,
05.09.2014), European Observatory of
Working Life (16 Dec. 2014).

(国際研究部)

フランス

職業訓練個人口座制度(CPF)の施行——労働者個人の意思をより尊重する制度へ

フランスの職業訓練制度のひとつとして、従来の「職業訓練を受ける個人の権利(DIF)」（1）に代わり、一月一日から「職業訓練個人口座(CPF)」（2）が実施されることになった。レブサメン労働相によると、施行後二日間で二万七五〇〇人が従来のDIFからCPFへ切り替え手続きを行い、制度を有効に利用できる状態になった（3）。

雇用安定化法の一環としての職業訓練政策の実施

二〇一三年六月に成立した雇用安定化法（4）は、労働者の権利を拡大するとともに、雇用の柔軟性を高めることを目的とする同年一月一日の労使合意の内容を法制化したものである。

この法律には、短期の有期雇用契約（CDD : Contrat de travail à Durée Déterminée）の乱用を防ぐことを目的として短期間の雇用契約を対象として失業保険の使用者負担分の保険料率を引き上げることや、短時間労働による低収入を防ぐために、パートタイムの最低労働時間を原則として週二四時間を下回らないとすることが明記された。そうした労働者保護的な政策に対して、経営が悪化した企業において、賃金の引き下げや

労働時間の延長、配置転換を容易に行える措置が盛り込まれた。これらの他に、「職業訓練を受ける権利の時間を蓄積する個人口座制度(CPF)を導入することも含まれていた。このCPFが二〇一五年一月一日から施行された（5）。

公的機関による費用負担に

CPFは、民間部門における就業者に、職業訓練受講可能時間（権利）を付与するもので、従来からあるDIFに代替する制度である。このCPFに職業訓練受講可能時間を持つ者は、職業訓練を受けることができ、この職業訓練にかかる費用は、公的労使共同徴収機関（OPC A）が負担する（6）。

CPFは、一六歳以上の労働者全員（7）に自動的に開設されることになる（8）。また、CPFは労働者本人に帰属し、転職したり失業者となっても保持され、就業者および求職者全員が、就労の意思がある限り職業訓練を受講する権利（時間）を持つことができる。

民間部門の雇用労働者として就労した場合、CPFに職業訓練受講可能時間が蓄積される（10）。出産、育児、養子受け入れ、

労災・職業病などを理由に休暇を取得している期間も、職業訓練受講可能時間の算定に考慮される（加算対象となる）。逆に、失業期間中に対しては加算されない。また、民間部門の雇用労働者にだけ加算され、自営業者や公務員（11）には、職業訓練個人口座が開設されるものの、職業訓練受講可能時間は加算されない。フルタイム労働者の場合、年間二四時間が加算され一〇〇時間に達するまで蓄積される。

その後は、年間一二時間が一五〇時間に達するまで加算される（12）。パートタイム労働者には、労働時間に比例して加算される。たとえば、フルタイム労働の約半分の労働時間の場合、年間一二時間が加算されるが、上限は同じく一五〇時間である。企業別又は産業別の労使協約で、パートタイム労働者の加算時間を増加させることも可能である。一五〇時間の上限が設定されているため、フルタイム労働者として八年間就労すれば、上限に達する。この上限によって職業訓練の受講を促すかたちをとっている（13）。

勤務時間外の場合は雇用主の許可不要に

CPFに蓄積された職業訓練受講可能時間は、希望する職業訓練の全部または一部に充てられる。就業者でも求職者でも利用できる。求職者の場合、公共職業安定所への登録も必要ではない。CPFの対象となる職業訓練は、公式ウェブサイト上で調べることができる。ここでは、職業訓練を希望する者の状況（就業者か失業者か）、産業や職種、希望する場所（地方圏単位）、キーワードなどを入力の上、検索することができる（15）。この制度の適用になる職業訓練は、国及び地方圏レベルにおける労使によって決定され、一五年一月の時点でおよそ七五〇〇に上っている。

就業時間内に職業訓練を受ける場合、雇用主の同意を得なくてはならない。その場合、賃金は完全に維持される。ただし、雇用主は従業員の職業訓練について、CPFの利用を強制することはできない。また、就業時間外に職業訓練を受ける場合は、職業訓練を受講する旨を雇用主に申告する必要はないし、また、職業訓練の受講時間に対する手当等は支払われない。すなわち、雇用労働者の意思に基づき、CPFを利用した職業訓練の手続きが進められる。もし、個人の口座に蓄積され

た職業訓練受講可能時間が、希望する職業訓練に充てるのに十分な場合や、職業訓練費用が上限を超える場合（16）、自己負担するか、雇用主に一部負担を求めたり（雇用労働者の場合）、他の助成制度など（17）も併用することもできる。なお、CPFで利用した職業訓練時間は、職業訓練修了後に、引き落とされる。

蓄積時間の上限を一五〇時間に引き上げ、消失しない権利に

従来のDIFとの主な違いは以下のとおりである。DIFは一年以上同じ企業に勤めた場合、年間二〇時間（フルタイムの雇用労働者の場合）まで、職業訓練を受ける権利が生まれる制度であった。訓練時間は最高六年分（一二〇時間）、累積することができた。しかし一二〇時間以上は加算できず、フルタイム労働者の場合、六年でその時間は消失していた。それに対して今回つくられたCPFは全ての労働者を対象として口座が開設され、毎年の加算時間が二四時間（一二〇時間に達するまで）となり、上限が一五〇時間に引き上げられ、いったん蓄積した時間は、職業訓練を受けない限り減少したり消失したりしない。DIFは民間企業の雇用労働者も公務員も区別されない制度であった。それに対して、CP

Fでは、一六歳以上の全ての国民（公務員を含む）にCPFが開設されるが、公務員には職業訓練に利用できる時間は加算されない。その代わり、公務員にはDIFが継続される。

DIFの場合も、従業員の意思に基づいて職業訓練を受講するとされている。しかしながら、DIFでは、職業訓練が勤務時間中に実施されるか否かを問わず雇用主の同意が必要であった（18）。それに対して、CPFでは勤務時間外に職業訓練が実施される場合、不要となった。

DIFの枠組みでの職業訓練にかかる費用は、雇用主が負担しなくてはならなかった。また、勤務時間外に職業訓練を受ける場合、その時間に対して、賃金の五〇%相当額を支払わなければならない（19）。勤務時間内の場合、それまでの賃金は維持されていた。それに対してCPFでは、職業訓練費はOPCAが負担し（20）、また、勤務時間外の職業訓練に対する賃金の支払い義務はない（21）。

制度としてのポータビリティの確立

DIFにも職場が変わることによって権利を保持することはできた。〇九年の法改正でDIFのポータビリティが可能となった。しかしながら、一定の条件が必要であり、辞職の場合、辞表提出以降、実際の辞職まで

の間に職業訓練受講に関して雇用主と合意に達する必要がある。また、離職後でも、新しい雇用主の下で採用後二年以内でかつ新しい雇用主が同意した場合には限り、以前の雇用主の下で蓄積されたDIFの蓄積時間（職業訓練受講可能時間）を利用することができるというものだった。このように、DIFにおける職業訓練受講可能時間におけるポータビリティは、事実上、制限されていたが、CPFではいったん蓄積された時間は、雇用主の変更などの状況が変わったとしても維持され、利用しないう限りの永久的に消失しない（図表）。

図表 CPFとDIFの主な相違点

	CPF	DIF
年単位の蓄積時間	24時間	20時間
蓄積時間の上限	150時間	120時間
権利の消失	消失しない	一定の年月を経ると消失
雇用主の同意	就業時間外では不要	就業時間内外問わず必要
費用負担	OPCAの負担	雇用主負担
就業時間外の訓練に対する賃金の支払い	雇用主による負担義務無し	雇用主による50%の負担
職場間移動の権利保持（ポータビリティ）	制限なし	制限あり

資料出所：フランス政府公表資料等より作成

このように、CPFはより個人の意思を尊重する内容になっており、職業訓練受講可能時間をより多く蓄積させることができ、しかもそれが永久的に失効しないという点で充実した制度になった。しかしながら、CPFでは勤務時間外に職業訓練を受けた場合、手当が支給されなくなるなど、労働者にとって不利になった点もみられる。

【注】

1 Droit individuel à la formation

2 Compte personnel de formation

3 Le Monde 紙二〇一五年一月六日付、Le Point 紙二〇一五年一月七日参照。

4 本誌二〇一三年九月号参照。

5 フランスの公共職業教育訓練については本誌二〇〇九年七月月号を参照されたい。

6 総額人件費の一定割合（に相当する額）を、職業訓練および職能評価に支出することが企業に義務付けられている。その割合は、企業規模により異なる。従業員数一〇人未満の企業では〇・五五（二〇一五年より）、一〇人以上の企業では一・〇〇%（同）となっている。義務付けられている職業訓練費の一部または全額は、労使間で設立された国の認可を受けた機関（OPCA : organismes paritaires collecteurs agréés）によって徴収される。その際、企業が、直接、従業員の職業訓練を行なった場合、従業員を職業訓練機関で職業訓練を受けさせた場合、それにかかった費用（研修費や教材費だけでなく、研修にかかった交通費や宿泊費も含む）を差し引いた額が徴収される。OPCAでは、総額人件費の〇・二%を職業訓練個人口座制度の枠組みによる職業訓練費として見込んでいる。

7 原則として、一六歳以上。ただし例外として、見習契約（Contrat d'apprentissage）を締結した場合は、一五歳以上が対象となる。ちなみに、フランスの義務教育は、一六歳までである。

8 職業訓練個人口座は、公的医療保険（Sécurité sociale）（健康保険）の被保険者番号から作成される。

9 いったん労働市場から引退したものの、就労を再開した者（公的年金を受給しながら就業する者なども含む）は、職業訓練個人口座を再び、利用することができる。職業訓練個人口座は、最初の労働市場からの引退時に、いったん閉められるが、再参入時に、口座が復活し、閉鎖時に蓄積されていた時間が、自動的に充填される。

10 就労した翌年の第一四半期（三月頃）に、従業員の就労状況に関する雇用主からの申告（社会保険料の確定など）のために義務付けられている）を基に加算される。雇用労働者は、加算のためにとくに何もする必要はない。

11 公務員に対しては、職業教育への個人権利制度が継続される。

12 職業教育への個人権利制度から移行した時間数は、この上限には含まれない。ただし、二〇二〇年一二月末には、この移行した残高（時間）は消滅する。

13 フルタイム労働者が職業訓練を受けなければ、八年後以降は、職業訓練受講可能時間が加算されなくなる（二四時間×五年）+二二時間×二年）+六時間×一五〇時間。逆に、職業訓練を受け残高が減少すれば、その後、毎年、加算されることになる。つまり、職業訓練を受講しないと加算が停止されることによって、職業訓練の受講を促しているのである。

14 申告制であるが、この職業訓練個人口座制度を利用して職業訓練を受ける際には、それが正しいかどうかを確認するため、証明書の提出を求められる。また、この移行された残高は、二〇二〇年一月三十一日まで有効である。
http://www.moncompteformation.gov.fr/recherche_formation_eligibles

15 CPFの枠組みで実施される職業訓練でも、CPFが負担する職業訓練費には上限が設定されている（具体的な上限額は不明）。

16 とくに、一六歳以上二五歳以下の若年者や求職者の場合、地方圏や雇用局（Pôle Emploi）などに、職業訓練費の一部の負担を申請することもできる。

17 雇用主の同意がある場合、必ずしも業務に関係する職業訓練に限られていたわけではない。

18 たとえば、時間給一ユーロの雇用労働者が、勤務時間外に職業教育への個人権利制度に基づいて職業訓練を二時間受けた場合、雇用主は、一〇ユーロ×〇・五×二〇時間＝一〇ユーロを支払わなくてはならなかった。

19 既述のように、OPCAは雇用主の拠出金を財源として運営されている。

20 勤務時間内に職業訓練が実施される場合は賃金は維持される。

【参考資料】
職業訓練個人口座の公式ウェブサイト：
http://www.moncompteformation.gov.fr/
雇用安定化法について労働省ホームページ：
http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/compte-personne-formation-cpf

Compte personnel de formation : déjà 27 inscrits en deux jours, Le Monde, 6 janvier 2015

Compte personnel de formation : déjà 27 500 inscrits, Le Point, 7 janvier 2015
(ホームページ最終閲覧：二〇一五年三月一八日)
(国際研究部)

中国

所得分配制度の改革に向けた取り組み

政府は近年、低所得層の収入増加、中所得層の拡大、富裕層の収入抑制などの所得分配制度改革に注力している。二〇一三年に「所得分配制度改革の深化に関する若干の意見」を発表し、二〇年までに都市部と農村部の個人所得を倍増させる目標を掲げた。所得分配の格差縮小、秩序の改善および分配構造の合理化をめざしている。

所得格差縮小のための政策

政府は、いくつかの所得格差縮小政策を実施している。

第一は、低所得者層の収入増加に向けた政策である。政府は「一二年」就職の促進に関する計画（二〇一〇～一五）を発表し、一五年までの五年間の最低賃金の年平均上昇率を一三%以上にし、各地域の最低賃金水準を当該地域の都市部従業員の平均賃金の四〇%以上に引き上げる目標を掲げた。その結果、最低賃金上昇率は、一二年二二%、一三年二〇・二%、一四年一七%、一五年一四・二%となった。各地域の都市部従業員の平均賃金に占める最低賃金の割合は、持続的な上昇傾向がみられる。

国務院は一四年二月、所得格差の原因の一つとなっている戸籍制度に関し、「統合した都市・農村住民基本年金制度を建設す

ることに関する国務院の意見」を発表した。都市部と農村部の住民基本年金を統合した後の年金の適用範囲や財源、基金運用等に関する詳細な内容が含まれている。さらに、同年二月二四日、住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・農村間の年金制度の移動暫定方法」を公表した。その他、同年二月末には、これまでいくつもの分野に分かれていた社会扶助に関する制度を一つの規則に統合し、最低生活保障、特別困難者扶助、自然災害扶助、医療扶助、教育扶助、住宅扶助、就職扶助、臨時扶助の各種社会扶助制度について規定した「社会救助暫定方法」を発表した。

第二は、中所得層の拡大に向けた政策である。政府は、一五年まで一〇年続けて民間企業の定年退職者の公的年金給付額を毎年約一〇%引き上げ、一四年には月額二〇七〇元とした。他方、公務員や政府系事業組織従業員と民間企業従業員の所得格差を縮小させるため、国務院は一四年五月に「事業単位（政府系事業組織）人事管理条例」を発表し、政府系事業組織と民間企業で異なる年金制度を一元化する方針を示した。

第三は、富裕層の収入抑制に

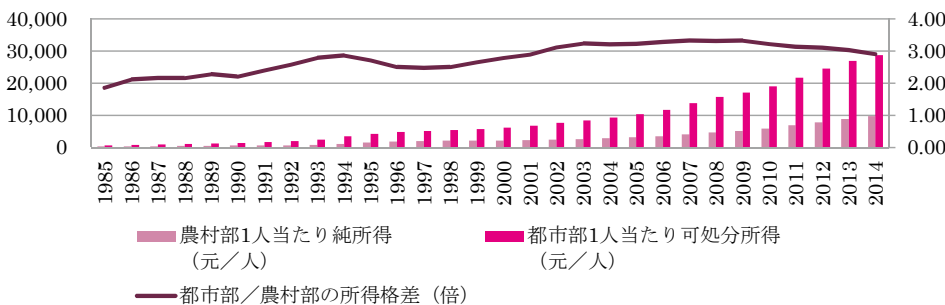
向けた政策である。中国の高所得層は現在、主に独占・寡占業界や国有企業に集中している。一部の業界や企業、とくに独占業界の大手国有企業では、隠れた手厚い福利厚生や所得以外の「グレー所得」が存在し、従業員の所得、特に管理職層の所得は民間企業よりもはるかに高い。その抑制のため、「中央管理企業責任者の給与制度改革方案」を二〇一五年一月から施行し、中央管理企業的主要責任者の給与制度の調整や給与情報公開制度の確立をめざしている。

格差は縮小、乏しい実感

一四年の全国住民の一人あたり可処分所得は二万一六七元で前年比名目一〇・一%、実質八・〇%増加し、GDP成長率（七・四%）を上回った。そのうち、都市部住民の一人あたり可処分所得は二万八八四元で前年比名目九・〇%、実質六・八%増加した。農村住民の一人あたり純所得は九八九二元で前年比名目一・二%、実質九・二%増加した。一九八五年以降、農村部の年間一人あたり純所得と都市部の年間一人あたり可処分所得の格差が拡大し続け、〇七年には三・三三倍となった。一一年以降、格差拡大を抑えるための政策が実施され、格差は縮小傾向を示している（図1）。一四年の全国住民所得のジニ係数は〇・四六九で、〇四年以来の

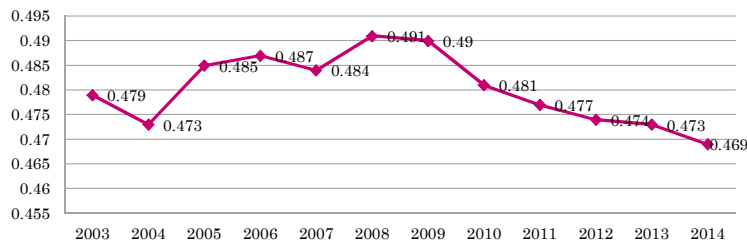
最低値を記録した（図2）。ここ数年、低所得者の所得増加が加速しており、所得格差の縮小が数字にも表れている。しかし、実際に生活水準が上がったと実感している人は少なく、むしろ生活水準が下がったと感じている人が多い。その原因として、住宅価格や医療費などの継続的な上昇が住民所得の増加分を上回っていることがあげら

図1 都市部と農村部の所得と所得格差の推移



資料出所：「中国統計年鑑」中国統計局の発表資料より作成

図2 ジニ係数の推移



資料出所：中国統計局の発表資料より作成

れ、中所得のサラリーマン層や新都市住民層にとって経済的重圧となっている。中国国務院は、所得分配制度改革を慎重に進めている。人力資源・社会保障部は今後、賃金の範囲、基準、手続等を具体的に示した「同一労働同一賃金に関する規定」、賃金交渉制度の執行等の労働者権益保護について規定した「賃金支払条例」、賃金の集団協議制度について規定した「賃金集団協議条例」を公表する予定としている。（国際研究部）

韓国

非正規職総合対策案を発表 ——正・非二重構造の解消と労働市場の活性化

二〇一四年八月までの統計によれば、有期契約、派遣、下請けなど、非正規職として働く労働者は六〇七万七〇〇〇人で、賃金労働者の三二・四%に上る。

所得格差の拡大・両極化といった問題に関する議論の争点
が非正規職対策に集約される中で、雇用労働部は二〇一四年一月二十九日「非正規職総合対策案——非正規職処遇改善及び労働市場活力向上方策」を発表した。非正規職が不安定な雇用形態にある一方で、種々の優遇を受けているとも言われる正規職——こうした労働市場の二重構造への総合的な対策となり得る
か注目される。

「非正規職総合対策案」の柱

本対策案は、非正規職の雇用に関する新たなルール作りに加え、労働市場における今日までの規則・慣行についても検討していくことで、正規職と非正規職という二重構造の解消と労働市場の活性化をめざすものとなっている。正規職と非正規職間における労働条件の差異の縮小、非正規職の濫用防止、差別の禁止——といった内容を含んでいる。以下に概要を抜粋して紹介する。

1 雇用形態別による労働条件の改善

契約社員（期間制および派遣労働者）については、現行制度では最長で二年間となっている契約期間を、三五歳以上の労働者については本人の希望があれば、二年間延長できるようにし、合計で四年間にしようとするものである。そして、四年間の勤務を終えた契約社員を正規職に転換させなかった使用者は、延長期間中に支給した賃金の一〇%を離職手当として、支払わなければならない。また、退職手当を受け取れる要件も緩和する。現行では、同一の企業において「一年以上」働けば、労働者には退職手当が支給されるが（一）、この退職手当の支給に必要な勤務期間を「三カ月以上」に短縮しようというものである。なお、退職手当は、離職手当とは別のもので、四年の勤務期間を終えた非正規職を正規職に転換しなかった使用者は、退職手当とは別に離職手当も支払わなければならないことになる。

労働者派遣については、現在、派遣可能な業種は三二業種に制限されているが、これを、五五歳以上の高齢者と高所得専門職については、派遣可能な業種を大幅に拡大し（二）、更に人手不

足が深刻な業種については、今後、規制を緩和していくというものである。拡大範囲については、雇用労働部は政労使で構成する委員会において検討を進めていこうとしている。

非正規職の雇用形態のひとつに特殊形態業務従事者がある。たとえば、コンクリートミキサー車の運転手、保険外交員、バイク便、家庭教師等、個人で仕事を請負う形態による働き方であるが、この特殊形態業務従事者に対して、雇用保険、労災保険の加入を義務付けるという内容も本対策案には含まれている。

2 公共部門における非正規職の労働条件改善

非正規職問題の解決に向けて、公共部門に民間部門を先導する役割を担わせようとするものである。すなわち、反復的・持続的に契約される業務については、正規職化（無期契約化）を推進するということである。

国および地方の公共機関、政府系の研究機関等において、非正規職の雇用率制限を設定する等の内容も含まれている。

3 労働市場の公正性と活力の向上

労働市場の公正性を図るために、非正規職を主要な意思決定機関へ参加させることも検討される。政労使で構成する委員会への参加や、派遣先企業の労使

協議への派遣労働者の参加を可能にしようとするものである。

差別対策としては、非正規職が賃金や福利厚生等の点で差別を受けたと感じた場合は、個人が労働委員会にその是正を申請するという現行の仕組みを、当事者個人に不利益が及ばないよう、労働組合が代わって申請できるようにする改善案も含まれている。

また、企業に対する正規職の採用支援と正規職への転換支援に関する対策に加え、正規職に関するさまざまな改正案も盛り込まれている。たとえば、労働時間の短縮化・柔軟化や、年功給中心の賃金体系から、職務成果を反映した賃金体系への改編等である。

さらに、正規職の雇用終了に際しても、明確で合理的な基準を設定していくという内容も盛り込まれている。これまで過度に優遇されているという指摘もあつた正規職の解雇に関して、より明確な基準を整備していく方針も示している。現行制度では正規職の解雇には「正当な理由」が必要だが、これがあいまいなため、紛争となることもある。本対策案は、労働者に対する公正な評価と明確な基準を設定することによって、労働者を公正に評価し、基準に達しない労働者については解雇も可能とし、労働市場の柔軟化を図り、活力の向上をめざす。

以上の内容を柱とする「非正規職総合対策案」は、経済社会発展労使政委員会（三）に提出され、今後、そこで議論が進められる予定となっている。

労使の意見

本対策案に対する経営側と労働側の意見を紹介する。韓国経営者協会は、非正規職の範囲を過度に広げる一方で、活用にあたっては規制が強化されており、労働市場の現状に即していないと指摘する。

一方、二大労組の意見は次のとおりである。韓国労総は、非正規職が量産され、固着化するという根本問題に対する解決策が抜けており、本質的な解決にはならない、と批判する。また、民主労総は、労働市場全体が下方平準化されていく恐れがある、と懸念を示している。

【注】

- 1 勤労基準法および勤労者退職給与保障法。
- 2 高所得専門職とは、韓国標準職業分類大分類1および2の業務で、管理職や専門職の業務。医師、歯科医師等絶対禁止業務を除き、これらの業務にも派遣可能な業務を拡大していくという方針案。
- 3 労働政策とそれに関連する産業、経済、社会政策等を協議する社会対話機構。政労使と専門家の委員による構成で、経済社会発展労使政委員会法に基づき設置されている。

【参考資料】
雇用労働部、統計庁、労使発展財団各ウェブサイト

（国際研究部）