

# 海外労働事情

## イギリス

### 労働組合に対する規制強化へ

政府は七月、労働組合の活動に対する規制強化のための法案を議会に提出した。公共部門を中心に、ストライキの実施や、組合費の徴収に関する手続きの厳格化、就業時間中の組合活動に関する制限などが盛り込まれており、公共部門労組を中心に多大な影響が想定されている。経営側が改革案を歓迎する一方、労働組合や研究者は、労働者の権利を侵害し、低賃金や不安定雇用の進行を招くとして強く批判している。

#### ストライキ実施手続きの厳格化など

公共部門ではここ数年、歳出削減の一環として実施される賃金抑制や人員削減、年金に関する条件の切り下げなどをめぐって、労働組合によるストライキやデモが発生しており、今回の法案は、こうした状況への対応策として位置付けられている。制度改革の柱の一つは、ストライキの実施手続きに関する規制強化だ。ストライキ実施の手続きとして義務付けられている組合員投票において、一定の投票率を達成した場合にのみその有効性を認めるとするもので、こ

れまでも保守党議員などにより導入が主張されてきたが、法制化には至っていない。政府は提案に際して、少数の組合員のみが賛成したストライキによって、勤勉に働く人々に影響が及ぶことを防止するとの目的を掲げている。

従来は投票率にかかわらず、投票者の過半数が賛成票を投じることが要件となっていたが、改革案は、投票権を有する組合員の五〇％の参加を投票成立に要する投票率の下限とし、これを下回る場合はストライキの実施を違法とする。これに加えて、交通や保健、教育、消防、入国管理などの公共サービス部門については、組合員全体の四割相当の賛成を義務付ける。また、投票には有効期限を設け、四カ月ごとに新たな投票により結果を更新(組合員の意向を再確認)することが求められる。

組合費の徴収をめぐることも、制度改革がめざされている。一つは、組合費における政治基金部分(政党への献金のほか、組合あるいは非営利団体等の政治的な活動などの財源)の徴収に關して、組合員の合意プロセスを法制化し、五年ごとにこれを

更新することを義務付けるというものだ。現在、四五〇万人の組合員から年間でおよそ二五〇〇万ポンドの基金が徴収されているといわれ、その一部は労働党への献金にも充てられているが、政府案はこの財源に影響を及ぼすとみられる。

併せて、公共部門における組合費のチェック・オフの廃止も法案に盛り込まれる見込みだ。組合員は、自ら支払い手続きを行うことが求められることになるため、徴収される組合費の減少は不可避と推測されている。

法案には、ほかにも多くの制度改革が盛り込まれている。たとえば、ストライキ中の欠員補充に雇用主が派遣労働者を利用することを認めるとする内容もその一つだ。この改正と並行して、法案はストライキに際して労働組合が雇用主に対して行うべき事前通告の時期を、従来の七日前から一四日前に延長するとしており、ストライキによる欠員補充の準備により長い期間とすることで、ストライキの影響を損ねるとみられている。

また、ピケッティングの実施に際しては、代表者を決めて警察当局に登録することが義務付けられる。政府は、ストライキに参加しない労働者に対する脅迫や嫌がらせの予防をその目的

にあげている。さらに、労使団体の活動の監査を目的として設置されている認証官の監査権限を強化して、ストライキや政治的基金の支出に関する詳細などの報告を義務付けるとともに、苦情や通報がなくとも監査を行えることとし、何らかの違反があった際には、最高で二万ポンドの罰金を科す権限も付与する。

このほか、公共部門における労働組合の職場代表の活動を制限する内容も盛り込まれている。国務大臣は、公共部門の雇用主に対して、職場における組合代表の数や就業時間に占める組合活動時間の割合などの情報の公表を求めるとともに、この割合を制限する権限を雇用主に付与する二次法の制定を行うことができることになる。

#### さらなる低賃金化・不安定雇用化を招くとの批判も

三〇年来ともいわれる大幅な制度改革案に対する賛否は、立場によりさまざまだ。使用者団体のイギリス産業連盟(CBI)は、労働者や職場慣行の現状に合わせた労使関係法制の改革であるとして、改革案の内容に賛同。イギリス商業会議所(BCC)も、公共サービス部門におけるストライキは人々の生活や企業への影響が大きいことから、最大限の制約が課せられるべき、

との立場を示している。

一方、イギリス労働組合会議(TUC)は、投票率要件の制度化により合法的なストライキの実施をほぼ不可能にすることで、政府には、極端な歳出削減に対する公共部門労組の対抗手段を封じる意図があるとして、法案は不公平、不必要かつ非民主的であると強く批判している。また、ストライキの実施を困難にすることにより、政府は低賃金・不安定雇用を濫用する雇用主を益していると述べている。

研究者からも、批判の声が上がっている。約一〇〇人の労使関係研究者が連名で全国紙ガーディアンに投稿した声明は、投票率の基準設定、就業時間中の活動の制限、チェック・オフの廃止など、法案は一九世紀初頭以来の大幅な規制強化というべき内容だが、実際には国内の労働組合は既に過度に弱体化した状況にあり、さらなる規制を正当化するエビデンスが欠如していると指摘。労働組合の交渉力の制限は低賃金化の拡大と非組合員の雇用条件の不安定化を招くなどの理由をあげ、政府に再考を求めている。

#### 【参考資料】

Gov.uk, The Guardian, BBC  
各ウェブサイトを  
(国際研究部)

## アメリカ

## 公正労働基準法の改正提案—エグザンプト労働者の年収が二万六〇〇〇ドルから倍増の五万四〇〇〇ドルになると試算

残業代支給の対象とならない労働者、いわゆるホワイトカラー・エグザンプションの規定に関する行政規則を改正する動きが佳境を迎えている。労働省は七月六日、米国官報 (Federal Register) に改正案 (Proposal) を掲載した。この案は六〇日間の意見聴取期間を経たのち、連邦議会での審議や議決を経ずに成立する。

労働省の提案どおりとなれば、およそ五〇〇万人の労働者の年収が二万六〇〇〇ドルから五万四〇〇〇ドルへと倍増する。

## 低すぎる週給要件への批判

公正労働基準法 (FLSA) は、雇用主に対して、連邦最低賃金を上回る賃金を雇用労働者に支払うことや、一週あたり四〇時間を超える労働について通常の五割増しの賃金を支払うことを義務付けている。このうち、残業代支給の対象とならない労働者について FLSA 第一三条 (a) 1 が規定しており、真正な管理職 (executive)、運営職 (administrative)、専門職 (professional) の資格 (capacity) で雇用される被用者が除外される。

具体的な判断基準は、行政規

則によって示される。そこでブルーカラー等の労働者が残業代支給の対象からは除外されないことが示されていることから、ホワイトカラー・エグザンプションといわれる。

行政規則では、残業代支給の対象から除外される労働者かどうかについて、俸給水準、俸給基準、職務要件の三つの判断基準が示されている。俸給水準は一定以上の俸給額、俸給基準は一時間あたりの賃金で支払われるものではないこと、職務要件は管理や経営および専門知識を必要とすること、というものである。これら三つの要件をすべて満たした労働者のみが残業代支給の対象から除外されることになる。

行政規則の改正は、連邦議会の審議や議決を経ることなく行うことができる。これまで何らかの見直しが行われてきたが、現在は、ブッシュ政権下の二〇〇四年に改正されたものを運用している。一九七四年に改正されてから、俸給水準や職務要件に変更がなく、実質的に機能していなかったことが二〇〇四年の改正の理由である。

具体的には、週一五ドルと実態と比べて低すぎるために意

味を失っていた俸給水準を週四五ドルへと引き上げるとともに、職務要件における適用範囲を拡大し、年収一〇万ドル以上の労働者を残業代支給の対象から除外した。

この改正は、一九七〇年代と比べてホワイトカラー労働者が増えている状況に対応することにも、実効性を失っていた第一三条 (a) 1 に関する行政規則を見直すという意図があったものの、労働側を代表する全米労働総同盟産業別組合会議 (AFL-CIO) から強い反対があった。その理由は、適用範囲の拡大により、新たに六〇〇万人が残業代支給の対象から除外されるとともに、その大半がこれまでは実質的に用いられることがなかった俸給水準の最低額が現実適用されてしまう可能性が高いことだった。

今回の労働省による二〇〇四年の行政規則改正案は、オバマ大統領が二〇一五年三月に行った指示に基づく。その背景は、週四五ドルという俸給水準で残業代支給の対象から除外され、年収が二万六〇〇〇ドル程度に留まってしまう低賃金の労働者の数が無視できないほど多くなったことがある。AFL-CIO が懸念した通りになったのである。また、俸給水準が行政規則の改正が行われない限り変更されず、物価上昇等に連動がないことも問題視された。

## 俸給水準の明確化と引き上げ、物価上昇との自動連動

改正案のポイントの第一は、フルタイムで働く俸給労働者すべての標準俸給のうちの低位四〇%を分岐点とすることにより、俸給水準を明確化することにある。この金額は二〇一三年換算で週給九二二ドル、年収では四万七九二ドルとなる。

年収一〇万ドル以上としてきた高額報酬を得ていた労働者に対する残業代支給対象からの除外基準は、フルタイムで働く俸給労働者すべての標準俸給のうちの低位九〇%を分岐点とする。つまりは上位一〇%以上の労働者が対象から除外されるとして基準を明確化する。

俸給水準を将来にわたって実態にあわせたものとするために、フルタイムで働く俸給労働者すべての標準俸給に百分位数における分岐点を状況に応じて変更することや、都市部の消費者物価指数と連動して俸給水準を変更することも提案している。

現在、週給四五ドルで残業代支給の対象から除外されている労働者数は四六〇万人。年収一〇万ドル以上で除外されている労働者数は三万六〇〇〇人。行政規則が改正されれば、週給四五ドルで除外されていた労働者の年収が、二〇一三年換算で四万七九二ドル、二〇一五年換算で五万四〇〇〇ドルに、年

収一〇万ドルで除外されていた労働者は二〇一三年換算で二万二四八ドルになる。

この結果、行政規則改正から一〇年間で、年平均一億七八〇〇万ドルから一億七四〇〇万ドルの範囲で労働分配が高まることになる。

## 改正に対する批判と肯定

二〇〇四年の改正に反対していた AFL-CIO をはじめとして、労働者側に立つ権利擁護団体、シンクタンク、および民主党は今回の改正を歓迎している。

たとえば、女性政策調査研究所および女性権利擁護団体 マムズ・ライジングは、今回の改正で影響を受ける労働者が五九〇万人で、そのうちの三二〇万人が女性だと試算し、女性労働者にとって重要な改正だと評価している。また、リベラル系シンクタンク、アメリカ進歩センターは、今回の改正により、低賃金の状態にあった三五歳以下の通称ミレニアルズの労働者四七〇万人の年収が上昇するとしている。

一方で、改正に反対する共和党連邦議員は意見聴取期間の延長を申請している。

## 【参考資料】

Federal Register, Vol. 80, No. 128, Part 2, Department of Labor, July 6, 2015.

(山崎 憲)

## ドイツ

ドイツ鉄道の労使交渉が妥結  
―長期化の背景に協約単一法

ドイツ鉄道と機関士労組（GDL）の労使交渉が六月三〇日、五週間にわたる調停を経て一歩にようやく解決した。長期間に及んだ交渉中、GDLはこれまででない強硬姿勢を貫き、何度もストライキを行った。その背景には、GDLのような小規模労組の影響力を制限しようとする「協約単一原則」の法制化を目前に控えて、自身の存在感をアピールする狙いがあるとみられている。

## GDLが好条件を勝ち取る

ドイツでは二〇〇〇年代以降、公共部門の民営化等に伴い、産別組合が締結した協約内容を不服として専門職に就く労働者が脱退し、独自の職種別組合を結成するようになった。ドイツ鉄道でも現在、多数の組合員を擁する「鉄道交通労組（EVG）」と少規模の「機関士労組（GDL）」の二つの組合が存在している。

GDLが合意した労働協約のうち、「賃上げ」に関する内容は、多数派のEVGの労働協約に倣う形となった。EVGは五月末に一六万人を対象に五・一%の賃上げを二段階で行うことで妥結しているが、今後はこの賃上げにGDLの組合員（機関士、

操車作業員、乗務員等）も含まれることになる。

一方「労働時間」については、EVGと競合するGDLが組合員のために独自の好条件を勝ち取ることに成功した。会社側は今後、二〇一七年までに、機関士の超過勤務を全体で年間一〇〇万時間、乗務員の超過勤務を同じく三〇万時間、削減することが義務付けられた。そのため、同社は新たに三〇〇人の機関士と一〇〇人の乗務員を採用しなければならぬ。また、二〇一八年以降、規定の週労働時間が三九時間から三八時間に一時短縮される。さらに、高齢労働者のパートタイム労働に関する規定と就業不能時の規定も新たに定められた。

以上の合意によって、労働協約期限の二〇一六年九月までGDLによるストライキは行われぬ。

## 労使とも好意的に評価

今回の合意について、調停役の一人であるブランデンブルク州前首相マティアス・プラツェック氏はシュピーゲル誌の取材に応じて「最終的には適正かつ妥当な労働協約になった。賃上げについては、鉄道交通労組（EVG）と同じ内容になっ

たが、機関士労組（GDL）は労働時間についてさらなる好条件を勝ち取った」と評している。労使双方も今回の合意に概ね良い評価をしている。GDLのクラウス・ヴェゼルスキー委員長は、「我々の中心的な要求が実現し、一年にわたる交渉とストライキは報われた」と述べた。

ドイツ鉄道のウルリヒ・ウェーバー人事担当役員も「ドイツ鉄道は、再び顧客に信頼して頂けるような結果を得ることができた」と話す。同氏は、今回GDLと合意した二〇一八年以降の労働時間の短縮は、EVGの組合員のみならず、最終的にはすべての従業員へ波及することを示唆した上で、今後EVGとGDLの協約内容に齟齬は生じないという考えを示した。

## ストライキへの批判

一年にわたる交渉中、機関士労組（GDL）は、計九回のストライキを行い、その中にはドイツ鉄道史上最長の六日間のストライキも含まれている。ストライキ中は、通勤者や旅行者の移動に大きな支障が出たほか、一日あたり、国内経済全体で一億ユーロ相当の損害が出たというドイツ産業連盟（BDI）の試算も発表され、大きな議論を呼んだ。

九回目のストライキ時に公共メディアのドイチェヴェレは社説で、「もはや労働者の賃上げや

労働条件改善のためのストライキではなく、少規模労組のGDLが己の力をアピールしたいだけの単なる権力示威行為であり、到底国民の理解が得られるものではない」と、強く批判していた。

## 少数労組を脅かす「協約単一法」

このように機関士労組（GDL）が強硬姿勢を貫いた背景には、小規模労組の影響力を制限しようとする「協約単一原則」法制化の動きがある。

ドイツ鉄道では、前述の通り多数組合の鉄道交通労組（EVG）と、少数組合のGDLが競合しており、一部で同一職業分野の従業員に対して、それぞれ協約を締結しようとする動きがあった。GDLは「協約単一法」の成立前に、自身の存在意義を示すために、EVGが先に締結した労働協約よりも好労働条件を勝ち取ることにこだわっていたとみられる。少数組合であるGDLが多数組合のEVGよりも、良い労働条件を勝ち取ることで、「協約単一原則」が少数組合の権利を阻害する可能性があるのを明らかにするのが狙いだった。これに対して会社側は、乗務員という同一職業分野に対して二つの異なる規定を定めることになるとして、GDLの要求を拒否し続けていた。結局、両者の主張は平行線のまま折り

合いがつかず、最終的に調停で解決が図られることになった。

なお、協約単一法は、ドイツ鉄道とGDLの合意が成立した翌週の七月六日にガウク大統領が署名し、七月九日に公布、七月一〇日に施行された（上）。同法は今後、GDLにも適用される可能性があるが、会社側は、六月三〇日の時点では「当面の間（二〇二〇年まで）は適用しない」としている。

そもそもドイツでは「一事業所一協約」が原則とされてきた。しかし、ドイツ連邦労働裁判所は二〇一〇年に、「一事業所内に異なった労働協約が存在しても良い」との判断を下し、事実上、協約単一性の原則を放棄した。それ以来、GDLのような独立系の小規模・専門職労組が締結した労働協約にも、事業所における適用の可能性が認められていた。しかし、こうした事態は、国内最大のナショナルセンターであるドイツ労働総同盟（DGB）や傘下の産別労働組合が従来から有していた優越的地位を取り崩すものであり、使用者側にとっても、協約交渉の煩雑化やストライキ増加のおそれをもたらしものとなっていた。そのためDGBやドイツ使用者団体連盟（BDA）等を中心に、「協約単一性原則」の法制化を求める声が上がっており、現連立政権がその要求に応える形で立法化を進めてきた。

## 協約単一法の概要 ―多数決主義

協約単一法は、事業所内に多数決主義を導入することで、協約の単一性を確保しようとするものである。具体的には、二つの労働組合が一つの事業所で同じ従業員グループを代表する場合には、その事業所内でもっとも組合員の多い労働組合の労働協約だけが適用される。ただ、この新規定は、公布翌日の時点（七月九日）ですでに有効である労働協約に対しては適用されない。

同法の主な内容は以下の通りである。

### (1) 事業所内多数決主義

一つの事業所内で複数の労働組合の内容が同一でない労働協約が競合／衝突する場合、その事業所内で最多の組合員を擁する労働組合の協約のみが適用される。

### (2) 事後の導入の請求権

排除された少数労働組合は、使用者に対して、多数組合が締結した労働協約の事後の導入を求めることができる（つまり、多数労働組合と同一内容の労働協約を締結することへの直接的な請求権が存在する）。ただし、事後の導入の前提条件は、当該の小規模労働組合が、事前に（協約単一法によって排除される）労働協約を締結していた場合に限られる。

### (3) 参加権

協約交渉の開始は、適時に少数組合にも周知する必要がある。少数組合はその際、使用者または使用者団体に対して、異議や要求を口頭で述べる権限を有する。意見聴取は実体的請求権および場合によっては遡及可能な請求権の根拠となる。

### (4) 裁判所による確認

協約単一性の存在を確認するための手続きは、労働裁判所による。手続きは、関係する協約当事者の申し立てによって開始される。多数支配状況の確認に当たっては、公証人文書を用いる。公証人は事業所内のかかる労働組合の該当する組合員数を確認し、記録するが、組合員の氏名については黙秘するものとされる。

### (5) 平和義務に関する規定

平和義務(2)に関する明示的規定は、協約単一法には含まれないが、同法の施行により改正された労働協約法(TVG)第4a条一項(3)に、明示的に労働協約制度の平和機能が強調されている。そのためストライキ等の労働争議行為の相当性は「個別の事例において、協約単一性の尺度で測る」という、労働裁判所に対する明確な要求が含まれている。

## 使用者は歓迎、少数労組は反発

使用者側は近年、複数労働協約

の締結や交渉に付随するストライキに起因する労働損失の増加(4)に悩まされており、協約単一法の施行を歓迎している。

一方、同法の施行によって排除される側の機関士労組(GDL)などの小規模労組は一斉に反発している。すでに、パイロットが加盟する「コックピット連合」と医師が加盟する「マールブルク同盟」は、協約単一法は基本法第九条三項(5)が保障する団結の自由を反する」として、連邦裁判所へ憲法異議の訴えを行っている。コックピット連合はゲルハルト・バウム前連邦内務相を、マールブルク同盟はゲッティンゲン大学のフランク・シヨルコプフ法学教授を法廷代理人に立てており、裁判の行方に注目が集まっている。

〔注〕

1 同法は、連邦大統領による承認と連邦法律公報の公布によって、施行される。

2 労働協約の有効期間中は、当該労働協約で定められた事項の改廃を求め争議行為を行わない義務。

3 労働協約法(TVG) 第四a条の和訳は次の通り:

一項 労働協約の法規範の保護機能、分配機能、平和機能、ならびに秩序機能を確保するために、事業所内の協約衝突は回避されるものとする。

二項 使用者は、第二条の規定により、異なる労働組合の複数の労働協約に拘束され得る。異なる複数の労働組合の内容が同一でない労働協約の適用範囲が重複する限り(労働協約の衝突、事業所内で最後に

締結された衝突する労働協約の締結時点でもっとも多数の、労働関係にある組合員を有する労働組合の労働協約の法規範のみを、事業所内で適用可能とする。労働協約がそれよりも遅い時点ではじめて衝突する場合には、その時点を多数決の基準とする。事業所組織法第一条二項二段の規定による事業所、および事業所組織法第三条一項一号から三号までの規定による労働協約によって設立された事業所も事業所とみなされるが、それが一項の目的に明らかに反する場合にはその限りではない。これはとくに、事業所が協約当事者によって異なる経済部門もしくはそのパリュエーションに分類されている場合をいう。

三項 事業所組織法第三条一項および第一一七条二項に基づく事業所組織法上の問題に関する労働協約の法規範に対しては、二項二段の規定は、これらの事業所組織法上の問題がすでに他の労働組合の労働協約によって定められている場合にのみ、適用する。

四項 労働組合は、使用者または使用者団体に対し、当該組合の労働協約と衝突する労働協約の法規範の事後の導入(Zurückziehung)を求めることができる。事後の導入の請求には、労働協約の適用範囲および法規範が重複する限り、衝突する労働協約の法規範を含む労働協約の締結が含まれる。一段の規定により事後的に導入された労働協約の法規範は、二項二段の規定により事後的に導入する労働組合の労働協約が適用されない限り、直律的および強制的に適用される。

五項 使用者または使用者団体が労働組合と労働協約の締結に関する交渉を開始する場合には、使用者または使用者団体は、これを適時に、かつ、適切な方法で周知する義務を負う。他の、定款に基づく任務に一段にいう労働協約の締結が含

まれる労働組合は、使用者または使用者団体に対して異議および要求を口頭で述べる権限を有する。

4 二〇一五年上半期の時点で労働損失日数は三五万日と、二〇一四年一年間の同損失日数(二五万日)の二倍以上になっている。

5 基本法(※日本の憲法に相当)第九条の和訳は次の通り:

一項 すべてのドイツ人は、団体および組合を結成する権利を有する。

二項 目的または活動において刑法的に違反している結社、または憲法的秩序もしくは国際協調の思想に反する結社は、禁止される。

三項 労働条件や経済条件の維持・改善のために団体を結成する権利は、何人に対しても、またいかなる職業に対しても、保障される。この権利を制限し、または妨害しようとする取り決めは無効であり、これを目的とする措置は、違法である。一項の意味における団体が、労働条件や経済条件を維持・改善するために行う労働争議に対しては、第一二a条(兵役義務と役務義務)、第三五条二項(連邦国境警備隊の支援)および三項(連邦国境警備隊および軍隊の部隊出動)、第八七a条四項(軍隊の設置と権限)及び第九一条(連邦または州の存立に対する危険の防止)による措置をとることは許されない。

### 【参考資料】

Deutsche Welle (22.05.2015, 21.05.2015, 20.05.2015, 14.05.2015), manager magazine (01.07.2015), SPIEGEL (07.07.2015, 10.07.2015), Summe.de (22. Juli 2015) ほか。

(国際研究部)

## 中国 「新常态元年」のイノベーション促進策

豊富で安価な労働力などにより「世界の工場」として経済を牽引してきた中国は現在、成長鈍化の時期を迎えている。二〇一五年はこれまでのような高度成長が望めずに、新しい発展の段階・手法が求められる「新常态」(ニュー・ノーマル)元年<sup>1</sup>といわれる。中国政府は「従来の産業のパージョンアップ」とともに、「起業・イノベーションの促進」を政策の「ダブルエンジン」にたとえ、中国経済を活性化させようとしている。

### 「大衆創業・万衆創新」

李克強首相は二〇一四年九月に天津で開かれた世界経済フォーラム・夏季ダボス会議の発言で、「大衆創業・万衆創新」(大衆の起業・万民のイノベーション)というスローガンを用いた。これを契機に、起業やイノベーション(事業の革新)を促進するための政策が相次いで打ち出された。

翌一五年三月に開かれた全国人民代表大会の政府活動報告に同スローガンが盛り込まれた後、国務院は同年六月に常務会議を開き、起業・イノベーションの促進策として、地方起業基金の創設、人材移動の自由化を妨げる戸籍・学歴制限の解消、創業

者に対する低コストの勤務場所の提供、知的財産の保護、VIE (Variable Interest Entity) 変動持分事業体<sup>(1)</sup>の国内市場、という五つの方針を示した。

次いで、国務院は同月、「大衆創業・万衆創新」のさらなる推進の若干の政策措置に関する意見<sup>(2)</sup>を公布し、制度、財政、金融、ベンチャー投資など一〇分野、三〇項目の政策を打ち出した。創業に必要な人材の育成や人材移動メカニズムの整備などを提起。企業家精神の育成を国民教育に取り入れることや、起業教育・育成制度を全社で実現することなどを盛り込んでいる。社会保障制度改革の促進により、人材の自由移動の障害を取り除くことも示した。

国務院弁公庁は同年五月、「高等学校でのイノベーションと創業教育のさらなる改革に関する実施意見」を出し、イノベーションと創業を担う人材を育成するために、高等学校以上の教育機関での人材育成メカニズムの形成促進、イノベーションと創業の教育課程の完備、教育方法と考查方式の改革、イノベーションと創業実践教育の強化、起業経験者など専門的な教師の招聘、教師の人材育成などを高等学校に求めている。

また、国務院は同年五月、今後一〇年間で、大量の製品を製造・輸出してきた「製造大国」から、国際競争力の強い高度な製造業からなる「製造強国」への転換をめざす戦略「中国製造二〇二五」を発表した<sup>(3)</sup>。製造業のイノベーション能力の向上、国際競争力の強化、環境保護技術の開発推進による循環的製造体系の構築、人材育成の重視、といった方針を提示。重点発展分野として、「次世代情報技術産業」「高度数値制御工作機械・ロボット」「航空宇宙設備」「先進軌道交通設備」「省エネルギー・新エネルギー自動車」など一〇項目をあげている<sup>(3)</sup>。六月には馬凱副首相をトップとする「国家製造強国建設指導小組」を発足させ、この政策の全体的な実施・調整に取り組む体制を整えた。

### 地方の人材誘致・育成策

中央政府の決定に並行して、地方政府もイノベーションの促進や創業のためのハイレベル人材の誘致などについて、具体的な政策を推進している。

杭州市は一五年一月、「ハイレベル人材、イノベーションと創業人材及び団体の誘致・育成の実施に関する若干の意見」を公布した。起業家、高度技能取得者などのハイレベル人材を二〇二〇年までに約二五〇万人にする目標を設定し、人材を誘致・

育成するために、さまざまな支援を行なうことにしている。

上海市は一五年七月に「人材の仕事の体制・メカニズムのさらなる改革と、人材イノベーションと創業の促進に関する実施意見」を発表した。ハイレベルな創業・イノベーションの能力がある外国人に対するビザ、居留証、永住居留証などの規制緩和や待遇改善、中国人創業者らに対する戸籍制度の緩和や生活保障などの政策をあげている。

### インターネットの活用推進

杭州市や上海市などは中央政府の起業・イノベーション支援政策を追い風に高度な人材を誘致するなどして、起業・イノベーションを促進し、経済の活性化や、優れた技術・知的財産の導入を図ろうとしている。起業が地域の就職・雇用問題がある程度緩和することも期待されることなどから、現地の報道はこうした政策をある程度高く評価している。

政府は「大衆創業・万衆創新」とともに、「インターネットプラス」(中国語では「互聯網+」)という政策も掲げ、インターネットと既存産業などとの融合を進めるとしており<sup>(4)</sup>、インターネットを活用したベンチャー企業の創業の勢いを強めようとしている。ただし、一五年七月に中国国営新華社通信などが発表した「二〇一五イン

ターネット創業白書」によると、一四年のネットベンチャー企業の約七割が北京市、上海市、広東省に集中しており、地域差は大きい。また、起業しても長続きせず廃業する企業も多く、生存競争はかなり厳しいようだ。

#### 【注】

- 1 インターネット産業は中国国内で外資規制の対象となっている。これを回避するため、多くの企業が国外に会社を設け、国内の会社と外資規制対象外の契約を結ぶ「VIE」の方式を採る形で、実質的にネット関係の事業を営んでいる。
- 2 「中国製造二〇二五」は一五年三月に開かれた全国人民代表大会の政府活動報告に、製造業の高度化を推進する新たな政策として実施する旨の方針が示されていた。
- 3 このほかにはあげられた分野は「海洋エンジン・アライング設備・ハイテク船舶」「電力設備」「農業機械設備」「新材材」「バイオ医薬品・高性能医療機器」。
- 4 「インターネットプラス」の政策も一五年三月の全国人民代表大会の政府活動報告に盛り込まれ、国務院が七月に公布した「インターネットプラス行動指導意見」で具体的内容が示された。

#### 【参考資料】

新華網、人民網、中国労働保障報、第一財經日報、経済日報、経済参考報

(国際研究部)

## 韓国

## 青年層の雇用対策に政府と経済界が協力——「青年雇用絶壁解消総合対策」

政府は七月二十七日、財界との協力によって、二〇一七年までに二〇万人以上の青年層の雇用創出をめざす「青年雇用絶壁解消総合対策」を発表した。青年層の雇用の急激な減少を「雇用の崖」にたとえ、まさに断崖絶壁に追い込まれた状況にある若者に対し、雇用の機会を提供していく対策を講ずるため、企画財政部主宰による官民合同対策会議が開かれ、そこでの議論を経た後、本対策は発表された。会議には、関係官庁の長と経済六団体の長などが参加した。

## 切迫した青年層の雇用状況

企画財政部の発表資料は、本対策の背景を次のように説明する。

経済の低成長基調が続く中、労働市場改革の進展は思うように進まず、その一方で、大学教育もまた、産業現場の需要とは乖離している。こうした問題が複合的に作用して、青年層の雇用を一層困難なものにしている(一)。更に、ベビーブーマー(二)二世による二〇代人口の増加傾向に加え、退職者の労働市場への再進入が拡大しているという現象もみられる。また、二〇一

六年より義務化される定年六〇歳制(三)は、企業側に人件費の負担増をもたらし、今後、青年層の雇用はいっそう深刻化するおそれがある。すなわちこれが「雇用の崖」である。

このように切迫した青年層の雇用状況を打開するため、政府と経済界の官民合同による総合対策が講じられることとなった。

## 雇用創出できる部門の採用を拡大

## ① 公共部門による雇用創出

本対策には、短期間で雇用を拡大できる余力がある部門において、新規雇用を供給すること、二〇一七年までに、教員の新規採用を一万五〇〇〇人規模に拡大し、また、看護人材を二〇一七年までに一万人規模で採用するとしている。また、短時間勤務により雇用増が期待される時間選択制公務員を、二〇一七年までに四五〇〇人規模で採用し、さらに公共機関においては、賃金ピーク制(四)の導入を通じて、浮いた人件費を活用して新規採用規模を八〇〇〇人にまで拡大するとしている。

## ② 民間部門による雇用創出

民間企業に対しては、政府による財政支援を強化する。青年

層の新規採用を誘導するための税制度や補助金の新設を計画する。たとえば青年層の正規職を前年度より増やした企業に対する税額控除、また賃金ピーク制の導入や賃金体系の改編を行うことで、新規採用を増やした場合の人件費の支援等、青年層の雇用創出のために努力した民間企業に対し、支援を行う内容となっている。これに加えて、青年インターン制を一層拡大し、年間五万人規模をめざすとしている。更に、労働市場改革及びサービス産業の活性化を推進する。柔軟性と安定性の向上に焦点を合わせ、労働市場改革を加速させていく計画である。

## 現場中心の教育で需給ミスマッチ解消を

「青年雇用絶壁解消総合対策」には、人材需給のミスマッチ解消のための対策も盛り込まれている。そのひとつが、産学協力を通じた現場中心の教育である。学校教育に並行して仕事学習を拡充していくことが、産業界の求めに応じて盛り込まれた。たとえば、産学一体型学校(高校)、専門学校、長期現場実習型大学といった学校において、仕事学習を持続的に拡大していくこととするものである。

もうひとつは、大学の改革である。これも産業界の需要に基づいたものであるが、今後の社会変化と産業界の需要を反映した大学教育とするよう改編が求められている。そして、大学の改革に実際に活用できるよう、中長期的(五〜一〇年)な人材の需要展望を専攻別に提示する計画が示されている。また、産学連携教育を活性化させた先進的な大学には支援金を提供していく。

この他、専門人材を中心に、青年層の海外就職を促進し、一人規模に拡大する計画も本対策には盛り込まれている。その支援のための教育体制の整備や、海外進出にあつてのビザ取得時の障壁等を緩和する外交的努力にも傾注していくことがあげられている。

## 労働界の反応

以上は、政府が発表した「青年雇用絶壁解消総合対策」についてその概要を紹介したものであるが、労働界の反応をみると、本対策に対する反発の声が大きい。本対策には労働組合の意見は一切反映されておらず、またその中身についても、青年雇用のための総合対策と称しながら、財界が求める雇用柔軟化を押し進めるだけの内容となっていると指摘する。本対策に掲げられているような時間選択制公務員やインターン制の拡大等は、非

正規雇用の一層の増加をもたらす、良質な雇用を減らすことにつながる、青年層の雇用をいっただんと悪化させる結果となる、と労働側は批判している。

## 【注】

1 近年の青年層の失業率は、八・〇%(二〇一三年)↓九・〇%(二〇一四年)↓一〇・二%(二〇一五年六月)と、高水準で推移している。

2 韓国のベビーブーム世代は、朝鮮戦争後の一九五五年から一九六三年生まれ。

3 二〇一三年四月に成立した定年延長法により、二〇一六年より従業員三〇〇人以上の企業と公共機関においては、定年を六〇歳以上とするのが義務化された。韓国の定年延長については、以下のJILPTウェブサイトを参照。  
http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013/06/korea\_02.html

4 労働者が一定年齢を超えた場合、その生産性に応じて賃金を削減する代わりに、定年までの雇用を保障する賃金制度。韓国政府は、この制度の導入を企業に対して推奨している。

## 【参考資料】

二〇一五年七月二十七日報道資料「青年雇用絶壁解消総合対策発表」(企画財政部、雇用労働部、教育部、中小企業庁)。東亜日報、朝鮮日報、ハンギョレ、各ウェブサイトを。  
(国際研究部)