

海外労働事情

イギリス 低賃金労働者の状況

政府の諮問機関である社会階層移動委員会は10月、低賃金労働者の労働市場における移動状況に関する報告書を公表した。2016年までの10年間で、7割近くが1度は低賃金労働から脱出してより賃金の高い仕事に移動するものの、大半は再び低賃金の仕事に戻っているという。報告書は、低賃金の仕事は必ずしもより高賃金の仕事への橋渡しとして機能していない状況を指摘、より良質な雇用を作り出す雇用主の取り組みの支援を政府に提言している。

低賃金労働からの脱出は6人に1人

報告書は、時間当たり賃金の中央値の3分の2を下回る賃金水準の労働者を低賃金層と定義。金融危機に伴う景気低迷の時期を含む、2006年から2016年の期間における個々の労働者の賃金水準の推移を類型化して、分析を行っている。2006年時点の低賃金労働者のうち、対象期間を通じて低賃金労働に従事していた「滞留者」が全体の25%、最後の3年間は常に低賃金水準を上回る賃金を得ていた「脱出者」が17%（およそ6人に1人）であったのに対して、1度はより高い賃金の仕事に就いたものの持続せず、再び低賃金の仕事に戻った「循環者」は48%と半数近くのにぼることが明らかとなった(注1)。報告書は、低賃金の仕事は必ずしもより賃金の高い仕事への橋渡しとして機能しておらず、大きくは滞留者から循環者への移行にと

どまっている状況を指摘している。また、女性は相対的に低賃金労働から脱出しにくく、特に若年女性労働者でこの傾向が顕著だが、期間中の累計就業年数が長いほど脱出しやすいとみられる（脱出者で8.3年、循環者で5.9年、滞留者で4.5年）ことなどから、出産・育児に伴う長期の労働市場からの離脱や、良質なパートタイムの仕事の不足などが、女性の滞留に影響している可能性が指摘されている(注2)

報告書は、より高賃金の仕事への移動を促進するためには、賃金上昇が見込める仕事をより多く作り出すための雇用主の取り組みを、政府が後押しすべきであるとしている。低賃金が蔓延しており、賃金上昇の余地も小さいとみられるホスピタリティ業や小売業などの雇用主の一部は、昇給を可能とするキャリア経路の整備や、より多くの良質なパートタイムの仕事を提供する取り組みなどを既に開始しているとい

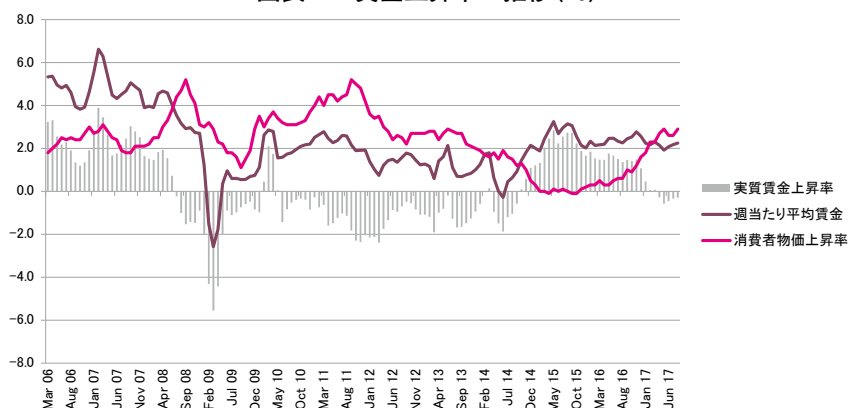
う。女性の低賃金労働の滞留を改善する観点からも、また今後のEU離脱によりこれらの業種に多く従事するEU労働者の減少が想定され、人手不足への対応には国内労働者にとっての魅力を増す必要があることから、こうした取り組みの拡大に向けた政府の支援が重要である、と報告書は提言している。

最低賃金近辺の労働者は増加か

雇用の持続的な好調（2017年6-8月期の失業率は、1975年以降で最低水準に低下している）にもかかわらず、賃金水準は金融危機以降、低迷が続いており、実質賃金は金融危機以前の水準を依然として下回っている。

低賃金をめぐる状況について、シンクタンクResolution Foundationがまとめた報告書「Low Pay Britain 2017」によれば、被用者全体に占める低賃金層（賃金の中央値の3分の2未満）の比率は、既に1980年代後半以降から2割を超える状況が続いてきた。しかし、2016年にはこの比率が大きく減少、過去30年間で初めて

図表1 賃金上昇率の推移 (%)



資料出所：Office for National Statistics "UK labour market: October 2017"、Resolution Foundation "Low Pay Britain"

19.3%と2割を下回ったという。これには、25歳以上層向けの新たな最低賃金制度として、昨年導入された「全国生活賃金」(注3)の影響が大きいと報告書はみている。全国生活賃金は、25歳以上の労働者について、従来の全国最低賃金額(21歳以上に適用、2016年4月時点で時間当たり6.50ポンド)より高い最低賃金額(7.20ポンド)を設定するもので、2020年までに平均賃金の6割の水準への引き上げが目標とされている。報告書の試算によれば、制度導入時点の2016年4月における低賃金被用者は510万人で、前年からおよそ30万人減少している。相対的に低賃金層の比率が高い女性における減少が全体の6割(18万人減)を占めており、業種別には、低賃金労働者を多く雇用する卸売・小売業や、宿泊・飲食業などでの減少が大きい。

ただし、低賃金水準未満の労働者が減少したことは、必ずしも賃金水準の低い層全般の減少を意味するわけではない、と報告書は指摘する。低賃金業種を中心に、最低賃金相当額の賃金水準の労働者はむしろ増加しているとみられることが理由だ(注4)。報告書は、低賃金水準未満の労働者の比率は2020年までに被用者全体の16%(430万人)まで低下すると予測、た

だし同時に、最低賃金相当額の賃金水準の労働者は190万人から370万人に倍増するとの予測を示している。

また、貧困問題を扱うジョセフ・ローンツリー財団は、全国生活賃金の引き上げなど(注5)による低所得世帯の所得水準へのプラスの効果は、物価上昇や社会保障給付の削減などで相殺され、結果として低所得世帯の所得水準は必ずしも改善しない、と指摘している。

生活賃金、インフレ考慮した引き上げ

なお11月には、最低限の生活水準を維持するための賃金額として、非営利団体などが雇用主に導入を求める、従来の「生活賃金」の改定額が公表された。ロンドンでは10.20ポンド(45ペンス、4.6%増)、それ以外の地域では8.75ポンド(30ペンス、3.6%増)で、生活必需品やサービスの価格が平均(注6)を上回って上昇している状況などを反映したもの。

生活賃金の改定と併せて公表されたKPMGの報告書は、今回の改定に先立つ2017年4月時点において、生活賃金未満の賃金水準にある労働者を全体の21%、550万人と推計しており、同推計が開始された2012年以降で初めて、前年の560万人から改善がみられたという。全国生活賃金の導入が影

響したものとみられるが、減少は主にフルタイム労働者(240万人、フルタイム労働者全体の13%)で生じており、パートタイム労働者(310万人、同42%)については、前年からほとんど変化が見られないという。年齢階層別には、18~21歳層の7割近く(66%)が生活賃金未満の賃金水準にある。また、生活賃金未満の労働者が多い職種は、販売・小売補助職(74万3,000人)、キッチン・ケータリング補助職(40万7,000人)、清掃・家事職(39万1,000人)、介護職(27万9,000人)、未熟練倉庫職(18万1,000人)などとなっている。

[注]

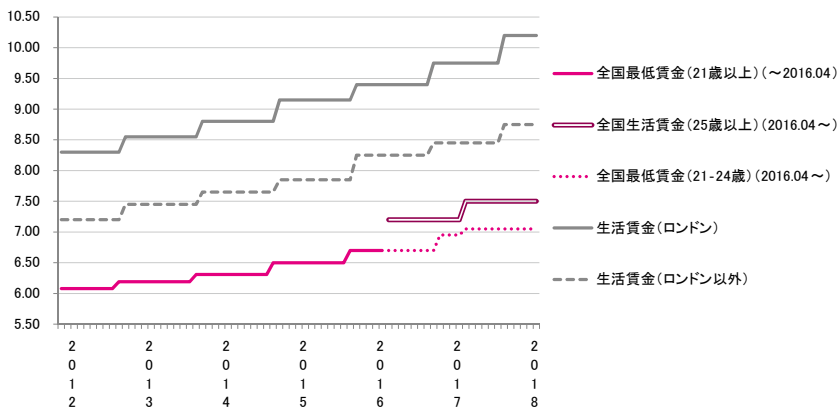
- 1 残り1割は引退者('exiter')。
- 2 ただし、こうした状況は中期的には改善している。例えば1981~1991年に関する同様の分析では、滞留者が35%、脱出者は11%。また、滞留者には女性が多いが、これも比率は48%から30%に減少。一方でこの間、男性では低賃金パートタイム労働者の増加の結果として、滞留者の比率が20%から25%に増加している。シンクタンクのInstitute for Fiscal Studiesによれば、低賃金層に占める男性パートタイム労働者の比率は、過去20年間で5%から20%に拡大しているという。
- 3 後述の「生活賃金」とは異なり、実際の生計費の算定に基づいて金額が設定されているわけではない。
- 4 報告書によれば、従来の生活賃金(図表のとおり、全国生活賃金より高く設定されている)を下回る賃金水準の被用者数は、600万人から620万人に増加している(被用者全体の23%)。
- 5 全国生活賃金のほか、所得税免除額の引き上げが低所得世帯の所得水準向上に関連する施策として考慮されている。
- 6 報告書が参照する2017年4月時点の消費者物価上昇率は2.7%。なお、物価上昇には2016年のEU離脱をめぐる国民投票以降のポンドの下落が影響しているとみられる。

【参考資料】

Gov.uk, Resolution Foundation, Joseph Rowntree Foundation, Living Wage Foundationほか 各ウェブサイト

(海外情報担当)

図表2 生活賃金・最低賃金額の推移(ポンド)



アメリカ

AFL-CIO 大会が開催——労働者の権利の章典

54

4年おきに開催されるアメリカ労働総同盟産業別組合会議(AFL-CIO)大会が、10月22日から25日の3日間の日程でミズーリ州、セントルイス市で開催された。

ترامカ会長が満場一致で3選されたほか、AFL-CIOの活動議案が議決された。通例は大会で政治家の挨拶が行われてきたが、今回はその慣例を崩し、政党と距離を置く方針が議決され、政治家のスピーチはなかった。

労働者の権利の章典 (Worker's Bill of Rights)

大会では、会長ほかAFL-CIOの役員選挙と4年間の方針を決める大会議案の議決が行われた。2009年にはじめて選出された ترامカ会長は、対立候補のない選挙で3選された。

議決された議案は全部で42だが、そのなかに、いかなる政党とも一定の距離を置くとする議案があった。その背景には、 ترامカ会長が強く推す、「労働者の権利の章典(Worker's Bill of Rights)」の存在がある。「労働者の権利の章典」は、2010年にニューヨーク州が「家内労働者の権利の章典(Domestic Worker's Bill of Rights)」を州法として法制化したことにはじまる。

家内労働は、家事や子守り、介護などを行うもので、請負として労働者が従事する。そのため、労働基準法で定められた労働時間、最低賃金などの適用から除外されている。労働組合を組織して、元請け側である家主と団体交渉を行うこともできない。家内という閉ざされた空間であるため、長時間労働

や超過勤務時間分の未払い、ハラスメント、安全衛生上の問題など、家内労働者は元請けである家主に対して従属的な立場に置かれることが多い。こうした状況を改善するため、家内労働者の権利擁護組織が中核となって、州議会に働きかけて作られたものが「家内労働者の権利の章典」である。これにより、最低賃金、超過勤務手当、休暇など、労働基準法に準ずる保護を家内労働者が受けられるようになったのである。

2014年にはサンフランシスコ市が、「小売り労働者の権利の章典」を条例化した。これは、日時に応じた顧客の増減に対応するために、小売企業が労働者を短い時間で細切れに運用することで、労働者側がまとまって働くことができず、低い所得にとどまる状況や、小売企業で働く労働者の賃金や労働条件が低くなっていることを改善することを目的としたものである。2015年に実施に移された「小売労働者の権利の章典」は、小売企業で働く労働者のシフトをまとまった時間数を働くことができるようにすることで、まともな年取と手当、健康保険や年金などの社会保障を労働者に与えるものとなった。

AFL-CIO大会では賃金格差の解消を掲げているが、そのための方策の一つに、労働者の権利の章典の法制化を置いている。この背景には、労働基準法や労使関係に関する全国労働関係法の適用から外れる労働者の数が増大するとともに、そうした労働者の労働条件が低いままにとどまっていることがある。

政党と距離を置くとした議案は、「労働者の権利の章典」を支持する政治家であれば、党派を問わず手を組むとする意味が込められている。

組織改革に着手

大会で3選された ترامカ会長は、組織改革に着手することを宣言しており、運動と組織拡大、制度政策要求に資源を集中するために現状のスタッフの人数を絞り込むとともに、部門の改廃も行う予定である。

そのほか、大会で議決された主な議案は次の通り。

- ・ 全ての人に健康保険を
- ・ 気候変動に対応した持続可能なエネルギーの活用とそれによる雇用創出
- ・ 国際連帯を通じた外交政策の促進による戦争以外の解決策の模索
- ・ 労組による移民の市民権取得支援

大会が開催されたミズーリ州は、「Black Lives Matter」運動が始まった場所からほど近いとともに、同州が労働組合を作りやすくする法律であるライト・トゥ・ワーク法制定に向かった際に、労働組合が40万人の署名を集めて阻止したという象徴的な場所でもあった。

【参考】

AFL-CIOウェブサイト(<https://aflcio.org/tags/2017-convention>)

2017年11月15日閲覧

(海外情報担当 山崎 憲)



ドイツ 年金政策の転換と高齢就業者の増加

ドイツでは2007年に、年金政策の大きな転換があり、公的年金支給開始年齢の引き上げが決定された。以降、高齢者の就業率は増加傾向にあり、以後もその流れを促進する政策が導入されている。

2007年に年金政策を転換

かつてドイツでは、若年者や長期失業者の雇用機会拡大のため、高齢者の早期退職を勧奨していた。しかし、次第に少子高齢化に伴う「社会保障財政の悪化」や、「労働力人口の減少」が深刻な政策課題として語られるようになった。そこで、公的年金制度の維持や熟練労働者不足の解消を目的として、2007年に公的年金支給開始年齢の引き上げが決定された。引き上げは2012年に始まり、2029年までの長期にわたり、65歳から67歳へ段階的に引き上げられる。最終的に67歳で年金を受給するのは、1964年以降に生まれた人である。

高齢者の就業促進策も

公的年金を受給しながら、月450ユーロまで非課税で働けるミニジョブ雇用(注1)には高齢者も多い。しかし、時給の下限がなく、低賃金労働の温床になっているとの批判があった。そのため2015年には、ミニジョブも含む全労働者を対象に法定最低賃金を導入したが、これは同時に高齢者の労働条件の改善にもつながった。さらに2017年1月からは、高齢者の就業を促すため「フレキシ年金(Flexi Rente)」を新たに導入した。これは、法定年金受給年齢を超えて働く高齢就業者のパ

トタイム労働と部分年金の関係を改善するものである。具体的には、それまで月450(年5,400)ユーロの収入を得ると、年金受給額の3分の2がカットされていたものが、新制度では上限が引き上げられ、月525(年6,300)ユーロの収入を得ても、年金を満額受け取ることができるようになった。

高齢労働者の増加

こうした政策の影響もあり、高齢者の就業率は、近年確実に上昇している。60～64歳の就業率は、2006年に29.6%だったが、2016年には55.7%と2倍近くに増加した。また、65歳～69歳の就業率は、2006年に全体の6.6%のみだったのに対し、2016年には15.4%まで増加した(図)。

今後の政策展望

現地紙(Handelsblatt)によると、少子高齢化を背景に、政府の社会保障予算は増加し続けている。2016年の社会保障費は9,180億ユーロだったが、2017年には9,620億ユーロ、2021年には1.1兆ユーロまで増加することが見込まれている。社会保障費の最大支出項目は「年金」で、2000年から2016年にかけて、2,170億ユーロから2,920億ユーロに増加した。「医療費」も同時に1,320億ユーロから2,210億ユーロへ増加した。

今年9月24日に実施された総選挙でも、年金政策は主要な争点の一つだった。選挙結果を受けて始まった「キリスト教民主・社会同盟(CDU/CSU)

「自由民主党(FDP)」、「緑の党(Die Grünen)」による連立協議(予備協議)においても、年金政策は重要な協議事項になっている。現時点では、選挙中の議論を引き継ぐ形で年金に関する各党の主張には隔たりがある。CDU/CSUは、70歳への年金支給開始年齢引き上げを否定するが、FDPは固定の年金支給開始年齢の廃止と可能な限り70歳までの就労を主張する。他方、Die Grünenは自営も含む国民皆年金制度の導入を求めている(注2)。

[注]

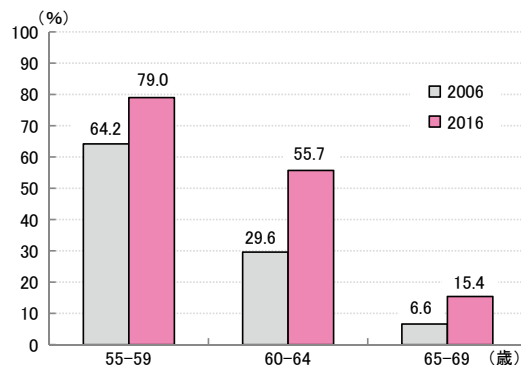
- ミニジョブ(僅少労働)はパートタイム労働の一種で、収入が月450ユーロ以下の場合に、所得税と社会保険料の労働者負担分を免除する制度である(但し、使用者は免除されず、税金、健康保険、年金保険の計30%の負担義務がある)。2003年の「ハルツ労働市場改革」で、ミニジョブの報酬上限を325ユーロから400ユーロ(現在は450ユーロ)に引き上げた代わりに、週労働時間の制限(上限15時間)を解除し、時給の下限を事実上廃止した。その後、2015年1月1日の法定最低賃金(時給8.5ユーロ)の導入に伴い、ミニジョブもその適用を受け、再び時給の下限が設けられた(最低賃金は2017年に時給8.84ユーロに引き上げられた)。
- ドイツには、日本のような自営も含む国民皆年金制度がない。

【参考資料】

Destatis(2017.9.20)、Handelsblatt(2017.7.26)、Bundesregierung(25. November 2016) ほか。

(海外情報担当)

図 高齢者の就業率
(年齢別、2006/2016年)



資料出所: Destatis(2007)

フランス

ルノーにおける過労を原因とする死亡・自殺・自殺未遂に関する調査結果

自動車大手のルノー・グループは、2017年上半年、前年比10.4%増の187万9,288台を販売し、半期累計として過去最高の販売台数を記録した(注1)。業績好調の陰で、日刊紙ル・パリジャンと労働組合CGTが共同で行った調査結果によると、ルノーのフランス国内の4事業所において、2013年以降、過労が要因と考えられる自殺者や自殺未遂者が10人以上いたことが判明した(注2)。最近では、フランス北西部ノルマンディー地方の工場で、17年4月に製造現場の労働者が工場内で首つり自殺を図った事例がある。同社では経営合理化を目的とする競争力強化プランが2013年から実施されており、労働条件が悪化したことが今回の従業員自殺に影響しているとの指摘もある。

10年経過して改善されぬ職場環境

ル・パリジャン紙と労働総同盟CGTのルノー工場内労組が行った調査によると、パリ近郊やフランス北部ノルマンディー地方ル・アーヴル近郊の工場やベルギーとの国境近くのリール近郊の工場などにおいて、2013年以降、製造現場の従業員の自殺者が10人、自殺未遂者が6人いたことがわかった。同社では2006年10月から07年2月にかけて、パリ郊外のギュイアンクール技術センターで、3人の自殺者が出ている。このとき裁判所は、従業員を保護するために必要な措置を同社が取らなかったことを確認し、弁解の余地のない過失があると認定していた(注3)。当時の自殺者は管理職や技術職層であったが、それから10年が経過し、

製造現場を含めて、幅広い階層の従業員の職場環境や労働条件が厳しい状態にある可能性が指摘されている。

管理職だけでなく一般労働者も

ノルマンディー地方のル・アーヴル近郊のサンドゥヴィル工場では、2件の自殺未遂が確認されている。16年のクリスマスに女性が工場内のトイレで、17年4月には40歳前後の男性が、工場内作業場でそれぞれ首つり自殺を図った。男性の首には、上司に対する恨みを記した遺書が巻きつけられていた。この二人はいずれも現場労働者だった(注4)。

競争力強化プランで一人当たり業務量の増加

ノルマンディー地方ルーアン近郊のクレオン工場(エンジン製造)では、2013年以降10件の自殺及び自殺未遂が確認されている。

クレオン工場のCGT代表によると、5,000人が就労する同工場では2016年だけで、無期雇用契約CDIの従業員4人が自殺または自殺未遂を起こしたという。その背景には、2013年以降、競争力強化プランに基づいてフランス国内の従業員が3万4,000人から8,000人削減され、国内各工場での労働条件が悪化したと指摘している。経



営改革によって作業場や事務所、メンテナンス部門は人がまばらで閑散としている一方で、仕事量が過多となり、職場に書類が山積する状態だという。2013年の競争力強化プランによって派遣労働者へ過度に依存している経営体質を問題視する労組もある(注3)。

2013年4月、2児の父親である35歳の従業員は、職場でのストレスや圧力を指摘する遺書を残して首つり自殺を図った。同工場のCGT代表によると、自殺した従業員は、2013年に労使で合意した競争力強化プランによって、将来に不安を募らせていたという。この従業員は賃金率の高い夜間勤務に就いていたが、競争力強化プランに反対していたため、経営側から昼勤務に変更させるとの脅しを受けていたという(注3)。

産業医や企業内委員会による問題の指摘も

パリ近郊のギュイアンクール技術センターでは、2016年11月23日夜、44歳の管理職の技術者が、職場で心臓発作を起こして死亡した(注5)。この技術者は、従業員規模4,000人弱のモロッコのタンジェ工場の技術部門の責任者を務めた経験のある管理職であったが、この工場で生産された車のリコールの責任を問われて、解雇を言い渡されていたという。手続きのための面談中の発作であった。

リコールは、ルノー・グループの自動車メーカー・ダシア製の商用車バンに関するもので、4万3,000台が対象となった。生産コストを下げるための部品点数の削減が原因とされている。CGTは、リコールの責任を企業側が一人の管理職に押しつけたことが技術者の死の背景にあると指摘している。

同社の衛生・安全・労働条件委員会（CHSCT）も、解雇のための面談のストレスが死因であると結論づけた（注5）。同社の産業医によって2016年に作成された複数の報告書を入手したル・パリジャン紙は、9,600人の従業員が就労しているギユイアンクール技術センターでは、2016年に136件の過労が認定されていたとする。この件に関して、多くの部署で従業員は重い就労の負担を強いられているため、肉体的・精神的耐性は低下しており、これまで問題が発生していない部署でも過労死や過労自殺が起こる可能性がある（注2）。

経営側は仕事との因果関係を認めず

一方、ルノー経営側は、相次ぐ従業員の死亡が社内の労働条件の悪化に原因があるとは認めていない。ル・パリジャン紙によると、経営側は、死亡事例が個人的な理由によるものであり、職場の労働条件が原因ではないとしている（注2）。

経営側は、労働の質に関する問題を話し合うための委員会を設置したことを挙げて、会社としては適切に対応していると説明している。2017年1月には、2013年の競争力強化プランに代わる新たなプラン（競争力強化プランAccord Cap 2020）を、代表的労働組合のうちCFDT、CFE-CGC、FOの3労組と合意したことを挙げて、事業所レベルとともに中央レベルの労使対話が強化されたことを強調している。2015年以降3,000人を採用し、2017年には1,800人の採用があることを挙げて、従業員の業務負担軽減の措置をとっていると。現在、全工場労働者の45%が派遣労働者であり、そこに依存する経営体質が数年続いて

いることも改善すべき問題として認めている。2020年までに無期雇用契約（CDI）の従業員数の増加と生産性の向上により、派遣労働者の数を半減させる目標を掲げている（注2）。

一様ではない複数労働組合の見解

ルノーは複数労働組合があるが、従業員の自殺に関して同じ見解を示しているわけではない。競争力強化プランで合意したCFE-CGCとFOは、経営側に近い認識を持っている（注6）。

それに対して、CGTや連帯統一民主労働組合（SUD）は、2013年の競争力強化プランによる人員削減が従業員の一人当たりの業務負担を増加させ、派遣労働者への依存体質を引き起こし、一連の従業員の自殺につながったと批判している（注5）。

政府による仕事と自殺に関する調査

仕事と自殺の因果関係について、政府も調査を行っている。政府が2013年に政令で設置した「自殺や自殺未遂に関する研究その防止策のための研究グループ」による成果として、調査第1回報告書では、自殺と仕事の関連性について信頼できるデータはないとしている（注7）。職場で起きた自殺や自殺未遂は、原則として労災と見なされ、職場以外の場合でも、遺書など仕事の関係性を示す証拠が認められれば労災と認定される。労災の観点から自殺について、労働省労働局が行った調査によれば、労働局のオーヴェルニュとロワールの管轄区域において2008年と2009年の間に、28件の職場関連の自殺が確認された（注8）。



[注]

- 1 同社ウェブサイト、2017年7月27日付けニュースリリース参照：<https://newsroom.nissan-global.com/releases/release-86e9287486d09fff43c106694900053e-170727-02-j?lang=ja-JP>
- 2 Une dizaine de suicides chez Renault en quatre ans, Le Parisien, 25 juillet, 2017.
- 3 Un salarié de Renault se suicide sur son lieu de travail, Le Figaro, 24 avril, 2013.
- 4 労働総同盟CGTのサンドヴィル工場代表者は、これらの自殺未遂は職場に原因があるという見解を示した。同氏は、最近の製造現場の作業量の多さを指摘したうえで、06年から07年にかけて相次いだ自殺は、管理職によるものであったが、今回は現場労働者による自殺であることを特徴として指摘した。
- 5 La mort tragique d'un ingénieur du Technocentre Renault à Guyancourt, Le Parisien, 25 juillet, 2017.
- 6 Renault rejette la polémique au sujet des suicides de ses salariés, L'Usine Nouvelle, 26 juillet, 2017.
- 7 Observatoire national du suicide, 2014, SUICIDE, État des lieux des connaissances et perspectives de recherche, 1er rapport / novembre 2014, pp. 58-72.
- 8 Bossard C., Cohidon C., Santin G., 2013, Mise en place d'un système de surveillance des suicides en lien avec le travail. Étude exploratoire, Saint-Maurice, Institut de veille sanitaire, pp. 3-4.

（ウェブサイト最終閲覧日：2017年11月8日）

（海外情報担当）