

# 海外労働事情

## イギリス

**雇用における年齢差別は正に向けた取り組み—雇用均等(年齢規則)の施行**

二〇〇六年一月一日、EUの一般雇用均等指令(1)の国内法である「雇用均等(年齢規則)(Employment Equality (Age) Regulations 2006)」が施行された。EUは加盟国に対して当該指令を二〇〇六年末までに国内法化するのを義務付けており、フランスは二〇〇一年(2)、オーストリアやベルギーは二〇〇三年と比較的早い時点で対応が完了している。これに対し英国では政労使の意見調整に時間を要したこともあり、期限直前での施行となった。

### 規則施行までの経過

英国の雇用における年齢差別に関するこれまでの立法面での取り組みを見ると、使用者は制定法に違反しない限り採用年齢や退職年齢を自由に設定することができる他、一九九六年雇用権法(Employment Rights Act 1996)は高齢労働者の権利を一部制限する(3)など、保護の度合いは低いものであったといえる。

一九九九年に発表された「雇

用における多様な年齢層に関する行動規範」は、採用から昇進、退職に至るまでの雇用の各段階における年齢差別の撤廃、平等な取り扱いに関する原則を定めたものの法的強制力はなく、差別の是正は使用者の自主的な取り組みにゆだねられていた。

政府調査でも、とくに高齢者に対して均等な雇用機会が確保されていない状況が顕著にみられるなど、年齢差別の存在が明らかにされた。こうした状況を受け、一九九八年に開始したニューディール政策では、若年失業者だけでなく高齢失業者もターゲットにしたプログラムが打ち出された。

その後、二〇〇一年一月のEU理事会における一般雇用均等指令採択を受け、英国政府は職場における年齢差別を禁止する法律制定に向け、施策の枠組を示した協議文書を発表するなどの準備を進めてきた。

### [注]

1. 一般雇用均等指令(Council Directive (2000/78/EC) establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation)  
 II 人種、民族、宗教若しくは信条、障害、年齢又は性的嗜好といった理由による雇用差別を禁止するEU指令。指令

の国内法化の期限は二〇〇三年一月二日だが、障害又は年齢による差別については、三年間期限を延長することができる。

2. 「差別との闘いに関する二〇〇一年一月一六日の法律第二〇〇一—一〇六六号」により、従来から禁止していた性、人種、障害等を理由とする差別に加えて年齢差別その他の差別を禁じている。

3. 一九九六年雇用法によって被用者は使用者から不公正に解雇されない権利を与えられているが、解雇の時点で被用者が、①男女同一の通常退職年齢がある場合はその年齢②それ以外の場合は六五歳に達していたときには、適用除外となっていた。(国際研究部)

## フランス

**中小企業を対象とする社会保険料の企業負担免除を発表—中小企業における雇用促進で、「著しい格差」の解消を目指す**

二〇〇六年八月三十一日、フランス政府は新たな雇用プランを発表。ド・ヴィルパン首相が掲げる「雇用のための闘い」は、

第三ステージをむかえた。今回のプランの目標は、「著しい格差(1)の解消。その柱として政府は、中小企業を対象に低賃金労働者の社会保険料の雇用主負担全廃の方針を打ち出した。

企業側から歓迎の声がある一方で、労組側は「低賃金労働者の数が増大し、大企業と中小企業との格差がさらに拡大する」など反発を強めると同時に、与党UMP(国民運動連合)内からも、度重なる雇用主負担の軽減措置による財政難を危惧する声があがっている。

政府は今回の雇用プランの柱として、中小・零細企業で働く低賃金労働者の社会保険料のうち、企業負担分を免除する方針を示した。具体的には、従業員数二〇人未満の企業でSMICレベルの賃金で働く労働者にかかる社会保険料(2)の企業負担をすべて廃止する。中小・零細企業における雇用促進が狙いで、二〇〇七年七月一日から開始する予定。

この免除措置に対して労組は、「雇用に対していかなる効果ももたない」と反発。CGT(労働総同盟)はこの新たな措置が実施されれば、SMIC水準で働く者の数を増大させるだけ」とし、CCFDT(フランス民主労働同盟)も「この免除措置

によって、中小・零細企業と大企業との間の「不平等」がさらに増大する」と強く非難した。

現在、フランスにおける従業員数二〇人未満の企業は二二〇万社。フランスの企業数全体の九六%を占め、五八〇万人を雇用している。今回の免除措置は年換算で総額六億ユーロに相当するとされ、国はこの額を企業にかわって負担することになる。一九九〇年代以降、フランスは「時短と雇用と社会保障保険料の軽減を組み合わせた仕組み(3)で、ワークシェアリングの推進による雇用創出を図ってきた。その背景には、「保険料の企業負担が重い」というフランスの社会保障制度が存在する(4)。社会保障費の収入の過半が保険料で賄われ、かつ、その保険料の半分近くが事業主の負担となっている。このことが、企業の新規雇用意欲を阻害している」と指摘されてきた。そこで

政府は、パートタイム労働誘導促進策や週三五時間制導入促進策等(5)として、断続的に雇用主負担の軽減措置をとってきた。その結果、国家予算は非常に厳しい状況にあるというのが現実だ。

こうした状況を背景に、今回の免除措置については、与党UMP内からも「現在でも歳出が歳入を一六%も上回るなど、国家予算が危機的状況にある。財政の立て直しこそが最優先課題

こうした状況にもかかわらず新たな免税措置を導入するのならば、国が負担するのではなく、企業主負担を前提として調整すべき」という声があがっている。一方、経営者団体のMEDDEF（フランス企業運動）は、今回の免除措置を歓迎している。フランスの企業は国際的にみても、非常に高い税・社会保険料を支払っており、大変な重荷となっているとし、「高い労働費用が、国際競争力を削ぐ原因になっているため、その軽減が必要」との見解を明らかにした。さらに、「中小企業こそ最も雇用を創出する場であり、中小企業の支援はフランスの社会・経済全体に良い影響を与える」と主張した。

フランスの失業率は、一五カ月連続で低下している(6)。政府の掲げる最終目標は、「二〇〇七年末までに失業率を八%未満にまで引き下げる」こと。この目標達成に向けて、失業解消がなかなか進まない層に対するテコ入れが求められている。政府は、「雇用の回復から取り残された者」——①低学歴・資格を持たない若年者②資格は持っているがZUS（脆弱都市とされる問題の生じやすい地域）に居住している若年者③長期失業者——の全てを再び雇用へ向かわせるひとつの手段として、中小・零細企業における雇用促進に強い期待を寄せている。

しかし、今回の免税措置の導入は、労組が主張するように「SMICレベルの雇用の促進」につながる可能性も否めない。これまでの雇用主負担の軽減措置についても、パートタイムという「不安定な雇用」や労働条件が厳しい雇用、低賃金雇用を増やしたに過ぎず、長期的な視野にたった失業対策が欠落しているとする意見もある。

政府は、「機会の平等を中心に据えた雇用政策」(7)で「著しい格差」の解消をめざすが、その道程は険しいものとなりそうだ。

〔注〕

1. ボルロー雇用相は、今回の雇用プランの策定の背景について「地域間でひどい不公平がある。失業率が八%の地区もあれば、通りを挟んだ反対側の地区では二五%、さらに若者に限れば四〇%などというところもある」とコメントしている。
2. 医療保険、家族手当、労災保険、老齢保険の四分野。
3. 鈴木宏昌「フランスのワークシェアリング」日本労働研究機構調査報告書No.一四九「欧州のワークシェアリングフランス、ドイツ、オランダ」(二〇〇二年)三五頁
4. フランスの社会保障制度の特徴、財源構成、保険料負担費等については、「企業が負担する社会保障コストの国際比較」Business Labor Trend 二〇〇六年一〇月号(JILPT)を参照されたい。
5. 雇用創出または維持を目的とした労働時間の短縮を希望する企業に対して、社会保険料・雇用主負担の軽減を認められたロビアン法(一九九六年)、時短促進を図り、中・大企業に対して、二〇〇〇年初頭からの週三五時間労働制の導入を目指し、ロビアン法より適用基準を緩和した社会保険料・雇用主負担の軽減策を打ち出したオブリ第一法(一九九八年六月制定)、さらに、オブリ第一法を補完する形でオブリ第二法を制定(二〇〇〇年一月)し、所定内労働時間を最高週三五時間に定め、かつ雇用を増加させるか維持させる企業に対して、社会保険料の雇用主負担を軽減した。なお、労働時間短縮政策の沿革については、当機構HP([http://www.jil.go.jp/foreign/labor\\_system/2005\\_5/france\\_01.htm#01](http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2005_5/france_01.htm#01))を参照されたい。
6. 二〇〇五年六月には一〇%を超えていた失業率は、順調に低下を続け二〇〇六年七月には八・九%にまで改善した。九%を割ったのは、実に四年三カ月ぶりのことである。
7. 今回の雇用プランで示された免税措置以外の主な政策は

以下の通りである。

- ① 企業側の需要にマッチした技術・資格の修得を目的とした職業訓練プログラムの創設(期間は三カ月で、終了後は期間の定めのない雇用「CDI」が約束される)
- ② 県知事を中心に「雇用連帯グループ」を組織化し、ZUS地域が抱える住環境に関連する差別問題等の解決に従事する
- ③ 長期失業者の再就職を促進するため、将来契約にかかる費用を全て国が負担する。なお、将来契約とは二〇〇五年一月一八日の法律によって導入された、最低統所得(RMI)、特別連帯給付(ASSS)、単親手当(API)、成人身障者手当(AAH)の受給者を対象とする再就職支援のための契約である。
- ④ 失業者の企業を容易にするため、企業への援助やサービスへのアクセスを単純化する
- ⑤ 識字教育や基礎知識習得の推進
- ⑥ 学業から就業生活へのスムーズな移行を目的とした「公的職業指導サービス」の実施
- ⑦ 購買力向上を目的として、雇用手当(PPE)を二〇〇七年にSMIC水準で九四〇ユーロに(現在は五四〇ユーロ)引き上げる。なお、雇用手当とは、最低賃金労働者の税負担軽減を目的として、二〇〇

一年に導入された。社会保険料として源泉徴収される一般社会保険拠出金(CSG)の一部を還付金(又は税額控除)の形で支給する給付金の一種である。

⑧ 従業員の通勤にかかる負担の軽減を目的とした交通チケット(国と雇用主が負担)の導入  
(国際研究部 町田敦子)

## ドイツ

### 連立与党、公的年金制度改革について合意

連立与党の作業グループは一〇月二三日、公的年金制度改革案について合意に達した。これにより昨年一二月の連立協定に規定されたとおり、年金支給開始年齢が現行の六五歳から六七歳に段階的に引き上げられる見通しとなった。

### 公的年金制度改革

連立与党の作業グループは一〇月二三日、標準的な年金支給開始年齢を、二〇一二年から二〇二九年にかけて、六五歳から六七歳まで引き上げることを盛り込んだ年金制度改革案に合意した。引き上げのペースは、六五歳から六六歳までが年間一カ月、六六歳から六七歳までが年間二カ月である。年金保険料率は、二〇二〇年

# 海外労働事情



もまた、責任を分かち合っている。社会的に重要な年金は現実的で、世代間の公正さに留意したものでなければならぬ。私は今回の合意の成果を称賛する」と述べた。

年金支給開始年齢の六七歳への引き上げや関連する修正を含む法律は、現在条文の作成段階にあり、今年連邦議会で審議される予定となっている。

## 追加的高齢年金の普及促進

までは賃金の二〇%未満、二〇三〇年までは同二二%未満に抑えられる。年金支給水準は、二〇二〇年までは現役世代の総賃金の四六%以上、二〇三〇年までは同四三%以上を維持するとしている。

これらの改革により通常六三歳から六七歳までの間に引退することが可能となる。六七歳以前に年金を受給する場合は、受給額が一定程度削減される。少なくとも四五年間保険料を支払った被保険者は引き続き、減額なしに六五歳から老齢年金を受給できる。

ミュンテフェリンゲ労働社会相は、「人口動態が大きく変化している今日、年金問題はとりわけ政治家にとって重要な挑戦を提起している。しかし、労使

成の対象となる加入者数の合計は約六四三万四〇〇〇人となった。

## 〔注〕

1. 二〇〇一年の年金制度改革によって導入された任意加入の積立方式の年金（企業年金または個人年金）。創設した大臣の名前にちなんで「リースター年金」と名付けられた。（国際研究部 大島秀之）

## スウェーデン

### 進む失業保険改革の中味

労働組合は失業保険の抜本的な改革を希望し、社会民主党政権も給付額の引き上げなどの根本的な改革を約束していた。しかし、九月の総選挙の結果、政権が交代した。有権者の多くは中産階級を代表するスウェーデン同盟に投票し、この中には多くの労働メンバーも含まれていた。だが、新政権発足後に発表された改革は労働組が想定するものとは違っていた。改革が具体化する中で、スウェーデン同盟を支持した労働組も改革に反対し始めている。

新政権が発表した税制改革は、失業保険に対する政府負担額の減額を伴うものであった。その結果、労働者負担額が増える。

増加額はそれぞれの基金において失業者の数によって異なる。概算によれば、ブルーカラーを代表するスウェーデン労働総同盟（LO）傘下の鉄鋼労働組では、月額保険料が二七〇から二八五クローネ引き上げられることになる。地方自治体労働組では三〇〇クローネ、専門職労働組合連合（SACO）では五〇から一〇〇クローネ引き上げられると推定されている。これらの数値は、失業保険基金連盟（SO）のピーター・シエネフェルト氏によって確認されている。シエネフェルト氏によれば、LO傘下の全ての労働メンバーは、少なくとも二〇〇クローネ以上の保険料引き上げに直面するとしている。

これらの労働組での引き上げ額の違いは、基金に加入する労働者に占める失業者数の割合による。新政権の改革が進めば、失業者になるリスクの最も高い労働者が高額な失業保険料を支払わなければならないことになる。すなわち、学歴が低く収入の低い労働者が最も高い保険料を支払わなければならないということである。

また、失業保険給付水準は現在、従前所得の八〇%が給付されているが、七〇%に引き下げられ、失業期間が三〇〇日以上

の長期失業者は六五%となる。ただし、子どもがいる場合には四五〇日以上での適用となる。その上、社会民主党政権下では、失業保険料の労働者負担分が税務当局への所得報告書の控除対象と考えられていたが、新政権下ではそれも認められなくなる。さらに、月額の失業保険給付の上限が二万クローネに引き下げられる予定である。従来、二万二〇〇〇クローネが上限とされており、昨年、社会民主党政権下において三万三〇〇〇クローネに引き上げる案が検討されていた。失業保険給付日額の上限は、七三〇クローネから六八〇クローネに切り下げられる。

【参考】研究者側、労働側、使用者側それぞれの当機構委託調査レポート

\* スウェーデン・クローネ  
 一六・六七円（一〇月三十一日現在）  
 （国際研究部 北澤謙）

## 中国

### 公務員を中心とした賃金制度の本格的な見直し

二〇〇六年一月から公務員法（一）が改正となり、公務員の位置づけと機能について統一的基準が示されている。同法施行は、公務員が縁故による癒着や汚職を行うことを防止することが最大のねらいといえる。



同法の施行により、既得権として行使されてきた伝統的な公務員体制の弊害は一部取り除かれたといえる。

こうしたなか、七月に入り、収入分配制度改革が始まっている。今回の改革は、公務員の賃金制度の改革が中心で、その収入分配秩序を規範化することが目的である。新たな制度では、「職務と等級を合致させた全国統一的な公務員賃金制度の構築」が方針として掲げられている。こういった方針が掲げられる理由としては、現行の賃金制度の問題点として、不十分な奨励機能、不合理な構造、低すぎる下級公務員の賃金水準、平等主義によるモラル低下などが指摘されている。

公務員の賃金制度改革の重点は、新しい分配の仕組みづくりを推進するための基盤整備にある。具体的には、①各職種間や各等級間の賃金格差を適切に設けることで労働に応じた分配を

可能にする②職務にみあった等級付けを行い待遇を等級と適切に結びつける③等級による奨励機能を強化する④下級公務員に配慮し、公務員組織の安定が促進されるようにする⑤健全な昇進・昇給の仕組みを確立し公務員給与が社会経済の発展水準と連動させつつ、人材間の競争も促す⑥収入分配秩序を規範化することで汚職を防止し、公正な行政を構築する——などの点を考慮した基盤づくりが特徴であるといえる。

ちなみに、中国人事部は、二〇〇七年の中央国家机关と直属の八九機関の公務員募集を一月二四日で締め切ったが、これには六〇〇〇人以上が応募している。この現象には、昨今の大学生の就職難も反映しており、また、公務員試験が特別な職務を除いて、戸籍や性別、身分などに関係なく誰でも受験できるようになったこと、応募告示の方法がインターネットなどを通じて広範囲に行われるようになったことなどの環境変化が影響していると考えられる。

ところで、今回の賃金制度改革では、公務員制度改革以外にも、①企業の離・退職者に対する基本養老年金基準の引き上げ②企業従業員の基本養老年金制度の整備③傷痍軍人、「三紅（在郷退役軍人など）」や「三属（革命烈士の家族、殉職軍人の家族など）」への補償、補助基準の

引き上げ④最低生活保障対象の都市住民への補助水準の向上——などが行われており、約一億二千万人が対象として含まれている。

各種メディアによると、今回の賃金制度改革は、国家公務員、各事業部門の従業員など国家財政を財源とする様々な機関の従業員の利益調整や昇給を巡る運動になりつつあるといわれる。

しかし、その一方で、農民層や個人資本による企業の従業員、個人事業主などは対象とはなっていないことから、不明朗な収入、非合法的な収入問題に対応する根本的な解決にはなっていないとの厳しい指摘もある。

〔注〕

1. 公務員数は現在六五〇万人。中央政府のほか、地方には省、地区、県、郷の各レベルに置かれる。基本的に国家公務員と地方公務員の処遇の区別はない。官職分類は、國務院総経理を筆頭に副総理、國務院委員、部長、副部长、司长、副司长、处长、副处长、科长、副科长、科员、办事员など一五級に分けられる。（人事院資料より）

【参考】海外委託調査員（経営側）レポート  
 経済日報一〇月二二日、二五日付

主任調査員

野村かずみ

ILO  
 「世界の雇用動向—若者編」発表される

国際労働機構（ILO）は一〇月二七日、「世界の今日動向—若者編」を発表した。この報告書は、二〇〇四年に刊行された「若者の労働市場に關わる地域的および政界的指標」をベースに、一五歳から二四歳の若者の労働市場における動向に關する実証分析と数量評価を行った結果である。

報告書は、①世界中で十一億の若者人口のうち三分の一が失業しており、職探しも断念している②一〇年間で若者人口は一三・二%増えているが、就業者数は全体で五億四八〇〇万人、わずかに三・八%しか伸びていない③一五歳以上の生産年齢人口に占める若者の割合は二五%であるが、失業者数に占める割合は四四%と高い、若者の失業率は一三・五%であるが、これは高齢者の失業率四・六をはるかに上回っている——などの点を指摘している。

同報告書は、さらに、女性労働者の課題、ワーキングプアに陥っている若者、働かず、学校にも行かない、いわゆるニート若者層についても言及しており、解決のためには、若者労働市場には共通した誤解があることを指摘している。すなわち、多く

の途上国では依然教育アクセスが問題であること、高い教育達成度が就職の保障になるわけではないこと、経済成長が鈍い場合には就職のモチベーションとして職務満足度より雇用保障が優先されること、求職意欲の失くした、あるいはワーキングプアの若者が増えていること、若者の多様性に対応策、農村地域での雇用創出が若者の雇用戦略に有効であること——などの諸点を指摘している。

また、失業状態が続いた場合、若者の無力感を増長するばかりでなく、貯蓄率の低下、投資支出の低下、防犯や薬物利用の予防といった矯正サービス用社会費用の見地から、社会的経済的コストを発生させる可能性があると同報告書は指摘し、警鐘を鳴らしている。

【参考】"Global Employment Trends for Youth" International Labor Office, Geneva, 2006  
 (出所) ILO 駐日事務所ウェブページ等

(国際研究部)