

# 海外労働事情

## アメリカ①

「ウォール街占拠運動」が全米規模で長期化の様相。相次ぐ越冬のための募金も始まる

九月一七日から始まった「ウォール街占拠運動」は、全米規模で長期化の様相を見せ、冬を迎えて越冬のための募金活動も始まっている。各地で展開される運動は、連携しながらも地域的な特性を見せ始めている。その象徴がニューヨーク市で拠点となっている公園から運動に参加する人々を排除することを中心とした市当局との衝突である。

市当局による運動拠点排除の試み

ニューヨーク市長、ブルーム



バーグ氏とニューヨーク市警コミッションナーは連名で「一〇月一四日午前七時（日本時間同日午後七時）」をもって「ウォール街占拠運動」の拠点となっているズコッティ公園を「清掃する」とし、「清掃」が終了するまで運動に参加する人々が立ち入らないこと、および、寝袋や生活するための器具の持ち込みを禁止する通知を行なった。

「ウォール街占拠運動」側は、もともと環境運動家に参加していたこともあり、花壇や公園施設に損害がでない措置をとったり、自主的な清掃活動を行ったりしてきた。今回の通知により、あらためて自ら公園清掃を始めた。また、ニューヨーク市に対して抗議の電話をかけるとともに、公園に集まって強制排除に抵抗することを支持者に呼びかけた。

当日は、労働組合を中心とする勢力が排除を試みる市当局の前面に立って抵抗し、市長は「清掃」の延期を宣言するに至った。

抗議対象だったニューヨーク

市長

そもそも、ニューヨーク市ブルームバーグ市長自身も運動の抗議対象の一つだった。

「ウォール街占拠運動」の発端の一つとなった、コミュニ

ティ運動と労働組合の連合体「五月二日 (May 12) (<http://www.omay12.org/>)」は、金融関連企業に対する課税を減免する一方で、老人福祉、医療、教育、移民に対する語学教育、若者支援センターなどの公共サービスを削減した市長の政策を批判していた。

同様の対立はウイスコンシン州など全米各地でもみられる。つまり、ローカルな抗議活動が「ウォール街占拠運動」の背景にある。

「五月二日」は「ウォール街占拠運動」の四カ月前、その組織名となった今年五月二日に、ニューヨーク市の金融関連企業と富裕層に相応の負担をさせることによる不平等と格差の是正、介護、教育、医療といった公共サービスの復活や維持を掲げたデモ行進を行なっている。市長自身に運動の矛先が向かう可能性も否めないため、市長は「法を守っている限り運動の継続は差し支えない」という立場をとっている。したがって、今回の公園の「清掃」を名目とした運動の排除を強行することが難しい背景があると言えよう。

ローカルな抗議活動は、労働組合とコミュニティ運動が連合したニューヨークの少数政党、「ワーキング・ファミリー・パー

ティー」が運動に参加していることからみることが出来る。

「ワーキング・ファミリー・パーティー」は、一九九八年のニューヨーク市長選挙をきっかけに設立された少数政党で、「五月二日」と同様に労働組合と新しい労働組織を母体とする。

掲げる主張は、低賃金長時間労働者のための有給休暇制度の法制化や低賃金労働者に購入可能な快適な住宅を整備する施策の実現、充実した学校制度、公正な選挙、公契約による最低賃金額の引き上げ（リビングウェッジ）、労働者の権利擁護、雇用創出と多岐にわたるが、それらはニューヨーク市周辺の地域に根ざしたものである。

世界的な運動となった一〇月

一五日

一〇月一五日には、グローバルな活動を進める運動「グローバル変革のための連帯 (UNITED FOR #GLOBALCHANGE)」と連携して、世界八二カ国、一五〇〇カ所以上で集会やデモ行進が行われた。

同じ日、運動の発祥の地、ニューヨークでは「占拠パーティー」と題した行動の呼びかけがあり、数えきれないほどの人がタイムズスクウェアを埋め尽くした。そこには、退役軍人、

宗教家、環境問題運動家、平和運動家、労働組合員、コミュニティ運動家などさまざまな顔があった。

日本でも、格差是正を訴えるグループが六本木で、脱原発を中心に訴えるグループが日比谷に集まった。

人材ネットワーク

新聞やTV等の報道は、「先行きが不透明だ」とする声が多い。しかし、運動に参加するのは、インターネットを通じて集まった不特定多数ばかりというわけではない。ニューヨーク市の「五月二日」や「ワーキング・ファミリー・パーティー」のように地域に根ざした組織が核となっている。

これら運動のリーダーはフェイスブック等のインターネットを通じたソーシャルネットワークサービスに一人あたりで数百人規模のメンバーを抱えている。そして、メンバーに運動の呼びかけを日々行なっている。そのネットワークではメンバー間も頻りに情報交換を行う。このような濃密なネットワークにおける情報交換が背景にある。

確かにいまだ先行きの不透明感がある「ウォール街占拠運動」だが、地域に根ざした活動を行う組織とそのメンバーはお互いに実際に顔をあわせて知りあうことになり、また世界にその存在を知らせることになった。こ

れも一つの意義であると言えよう。

## アメリカ②

### 人材派遣会社の雇用が二 年間で二八%増

二〇〇九年六月に終了したとされる景気後退からの二年間で、人材派遣会社は五〇万人の雇用を生み出した（一〇月一日に発表されたアメリカ人材派遣協会の報告書）。

一日あたりの雇用数は二〇〇一年六月で二二四万七〇〇〇人であり、二〇〇九年六月の一七五万六〇〇〇人から四九万一〇〇〇〇人増（二七・九%増）となった。

二〇〇八年第1四半期には二五万人減と最大の雇用減となっている。その理由として、景気後退期にはテンポラリーや請負労働者の雇用がまさきに削減されることにある。

しかし、人材派遣会社の雇用は景気後退期前と比べても着実に伸びている。

二〇〇六年六月一二日に始まる週の雇用数を一〇〇とした場合、二〇〇九年七月四日には六四と底を打ったものの、二〇〇一年六月には二〇〇と景気後退期前と比較して倍増した。

景気後退期を経て非典型雇用の動きが加速したと言えよう。

#### 【参考資料】

ASA Releases "American Staffing 2011: Leading U.S. Job Growth-Annual Economic Analysis Explains Staffing Industry Trends," [http://www.americanstaffing.net/newsroom/newsreleases/10\\_10\\_11.cfm](http://www.americanstaffing.net/newsroom/newsreleases/10_10_11.cfm)

## アメリカ③

### 原子力関連施設退職者への 労災補償

一〇月一三日、労働省はウィスコンシン六カ所、オハイオ二五カ所の原子力関連施設で勤務した退職者への労災補償の取り扱いを公表した。

これは、原子力発電施設もしくは原子力兵器を取り扱う労働者が被曝等によりガン、ベリリウムに起因する疾病や珪肺症（けいはい）を発症した場合の治療費等を保障するエネルギー従業員職業病補償プログラム法に基づく。

これにより、退職者は最大で一五万ドルの補償金と医療保障を受けることができる。退職者は労働省の出先機関まで連絡をとるよう呼びかけている。

#### 【参考資料】

Nuclear Workers May Qualify for Compensation, Oct.14, Daily Labor Report

(国際研究部 山崎 憲)

## ドイツ①

### 揺らぐマイスター制度― 最高の資格が、時代遅れの 伝統か

ものづくり大国を支えてきたドイツのマイスター制度が揺らいでいる。手工業四一業種に義務付けている開業前のマイスター資格取得については、外国人手工業者に適用するのはEU指令違反というのがEUの考え方だ。加えて、マイスター制度は技術革新の進捗に対応できず「時代遅れだ」との疑問の意見も出ている。こうした逆風に対し、ドイツの誇る「最高の資格」との声も根強く存在する。

### EU判決、他国手工業者への 義務付けは違反

欧州裁判所 (EuGH) は二〇〇三年、「他国の手工業者に対して、ドイツ国内でマイスター資格の取得を要求するのはEUのサービスの自由と違反する」との判決を下した。この判決以降EU加盟国からドイツに来る手工業者は、他国で三年間独立して事業を営んでいる者であれば国内での開業が許されるようになった。ただし、このルールはドイツ人の手工業者には適用されないため、差別ではないかと疑問視する声がある。さらに、ドイツ人手工業者に対してのみマイスター資格がない場合の開

業を禁じることは基本法で保護された「職業の自由」を制限していると主張する声も上がった。ドイツではこの判決と同時期、マイスター資格の取得義務に関する議論の高まりや高失業率を背景に、マイスターの職業リストが整理され、資格取得義務を要する業種数が大幅に削減された。二〇〇四年一月に施行した新手工業法 (ZMO) によって、開業にマイスター資格が必要な業種はそれまでの九四業種から四一業種へ半減。同時に四一業種に該当する場合でも、一部を除き、職人として六年間経験を積み、そのうち指導的地位に四年間就いていた場合は、マイスター資格がなくても開業できるようになった（職人頭規定による例外）。

### 連邦裁判法、現行制度を支持

グローバル化の流れの中で近年大きく変更したマイスター制度だが、今般さらに規制緩和が進むかどうかで注目された裁判の判決が、二〇一一年八月三十一日に連邦行政裁判所が出された。訴えを起こしたのは、美容師の女性一人と、屋根ふき職人の男性一人。二人は手工業者リストに登録せずに独立開業することを求めていたが、裁判所はどちらの訴えも退け、「開業にマイスター資格は必要」と現行制度を認める判決を下した。

基本法で保護されている「職業の自由」を侵害することはなく、EU加盟国からの外国人に対しても不利益を被ることはない、としている。この判決によって、「危険性のある」四一業種に対するマイスター資格の取得義務は、存続されることとなった。四一業種には、「足場組み職人」、「左官職人」、「食肉業者」をはじめ、今回、審理対象となった「屋根ふき職人」や「美容師」も含まれる。連邦行政裁判所は、これらの職業に対する参入制限は、手工業の遂行に伴う危険から第三者を守るために「適切であり、必要である」との判断を示した。そして「マイスターの称号および長年の職業経験は、手工業者がきちんとした安全な仕事を提供することを保証するものである」とした。

### 会議所「マイスターは最高の 資格」

マイスター制度を主宰する手工業会議所 (ZDH) は、こうした訴訟への警戒を強めている。ZDHのアレクサンダー・レゴフスキ広報担当は「ドイツの大工、足場組み職人、パン職人などは、マイスター資格の取得義務によって差別されるどころか、優遇されている」と現行制度を擁護する。同氏は地元紙の取材に「マイスターは我々が提供する最高の資格だ。多くの手工業者は、マイスター資格が国外で

高い評価を受けているのを知っている」と答えた。

### 技術革新への対応などで疑念も

今回の裁判で原告（屋根ふき職人）の弁護を務めたヒルケ・ベツチャー氏の目には、「こうした手工業会議所の「マイスター」に関する見解は「高慢な身分意識とかなりの時代遅れ」に映る。ベツチャー氏によると、マイスターは今日ではむしろ管理運営の業務に携わっており、建設現場で実際に働いているのは従業員や職業訓練生である。さらに、技術職では特に多くの技術革新が生まれており、一九七〇年代や八〇年代に資格を取得したマイスターに、今日の職人と同レベルの知識があるのかについても疑問視している。「三〇年前にマイスター資格を取得した自動車機械工が、最新の自動車のコックピットを修理できるとは思えない」とベツチャー氏は言う。

これに対して建設関連法が専門のフランク・ディアカー弁護士は、ドイツの厳しいマイスター制度は将来も固持することが正しいと考える。ディアカー氏は、「マイスターがいる建設現場では複雑な仕事をすることが少なく、資格取得にいたる訓練制度も優れていると思う」と述べる。しかし、それでもディアカー氏は、マイスター資格の取得義務は長期的に見れば時代の

流れの中で解除されていくと見込んでいる。

### 【参考資料】

Bundesverwaltungsgericht, Pressemitteilung (31/08/2011), The Court of Justice of the European Union (11 December 2003, C-215/01), Financial Times Deutschland (30/08/2011)

## ドイツ②

### 女性役員比率、法による義務化めぐり議論—閣僚間で意見対立

民間企業の女性役員の最低比率を義務付けるべきかについてドイツで議論が活発化している。今年七月にEUは主要加盟国に対して、女性役員の割合を二〇一五年までに三〇%、二〇二〇年までに四〇%に引き上げるよう要請した。ドイツ上位三〇社の役員ポストは一九〇あるが、そのうち女性はわずか六人、約三・二%に留まっている。隣国フランスでは二〇一一年から、上場の有無によって達成期間は異なるが最終的に二〇二〇年までに大企業の役員は男女それぞれ四〇%以上とする法律を導入している。しかし、ドイツでは労働社会相や家族相らが法による規制を求める一方で、経済技術相は企業の自主性に任せるべきと主張し、閣僚間で意見の対立が続いている。

### 企業は義務化に抵抗、自主目標で

DA X上位三〇社(上)は一〇月一七日、指導的地位(2)への女性の登用に関する計画をそれぞれ発表した。それによると目標値と期間は、各企業でかなりの幅がある。例えばアディダス(スポーツ用品)は非常に積極的で、二〇一五年までに女性比率を三二―三五%に引き上げるとしている。他にもアリアンツ(保険)、バイエル(医薬)、コムツバンク(銀行)、ドイツテレコム(通信会社)は、二〇一五年までに三〇%に引き上げる計画だ。それに対し、ダイムラー(自動車)やBMW(自動車)は若干消極的で、さらに長期間かけて二〇%を目標としている。フレセニウス(ヘルスケア)は、「指導的立場への登用には、性別ではなく能力や資格が重要」という理由を挙げて「考慮中」とした。

### ノルウェー、スペイン、仏などが法定化

EU議会は主要加盟国に対して、女性役員の最低比率に関する具体的な目標値を示したが、さらに企業の自主努力で今後女性役員が増加しなかった場合には、EU立法で規制する必要があるとの声明を発表している。

主要加盟国で最も早く女性役員の最低比率が法制化されたの

はノルウェーで、二〇〇三年にまず国営企業や複数州で活動する企業を対象に、取締役は男女ともに四〇%以上の比率とすることが義務付けられた。その後二〇〇五年には上場企業も対象とされ、遵守できない場合は企業名の公示、企業の解散等の制裁を行うとした。このような法規制によって、ノルウェーでは現在上場企業の役員四〇%が女性である。

また、スペインでは二〇〇七年に従業員二五〇人以上の上場企業を対象に同様の法律が施行され、二〇一五年までに女性役員の割合を四〇%以上六〇%以下にすることが規定された。そのほかオランダ、アイスランド、フランスでも同様に法律で女性役員の最低比率が法律で義務付けられている。

### EU、両立支援策・能力向上策などの支援も求める

EU議会によると、女性を多く活用している企業は、売上・財政面でより良いパフォーマンスを維持する傾向にある。EUは主要加盟国に対して、今後さらに多くの女性の登用を促進するため、個々の女性の能力向上訓練コースの新設、メンタリング、ネットワークキングの強化など専門的な支援を実施するよう求めている。同時に、女性に負担が偏りがちな育児・介護の両立支援に関する実質的な企業へ

のインセンティブ策、そのほか男女ともにワークライフバランス(仕事と家庭の両立)を強化していく必要があるとしている。

### 法制化が自主努力か

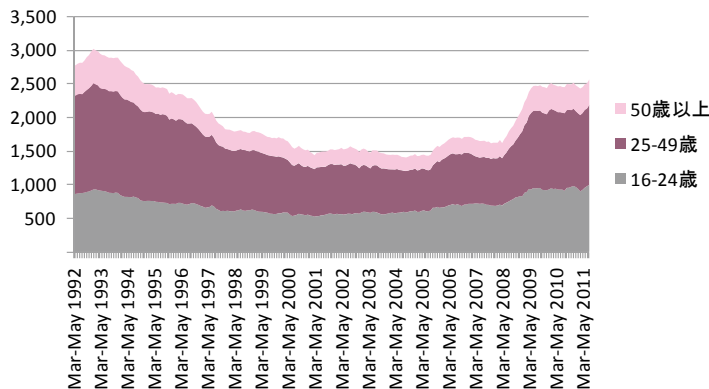
フォン・デア・ライエン労働社会相は地元紙の取材に答えて「企業のトップが目に見える形で変わらなければ真の文化変容にはつながらない。そうでない場合は、国内外の才能ある女性たちに対して『あなたはドイツで働けるが、キャリアを達成したいなら国外に行った方がよい』というメッセージを送ることになる」として、二〇一二年七月までに法律によって女性役員の最低比率と達成期間を規定することを望んでいる。

シュレダー家族相も法律による規制が望ましいとしているが、具体的な最低比率は企業の自主設定に任せ、達成しなかった場合に法律で罰金を科す方法を提案している。家族省が作成中の法案には企業が最低比率に達しなかった場合、最大二万五〇〇〇ユーロの罰金を科すという条文が盛り込まれる予定だ。一方、レスラー経済技術相は「企業の自主性に任せるべきだ」として法律など拘束力のある義務化には反対しており、閣僚間の調整は難航しそうだ。

### 〔注〕

1 フランクフルト証券取引所上場

図 年齢階層別失業者数の推移(千人)



※Office for National Statistics ウェブサイトのデータより作成  
(<http://www.ons.gov.uk/ons/rel/lms/labour-market-statistics/october-2011/istical-bulletin.html>)

求職者手当申請者も年初から増加が続いており、九月には一五九万七二〇〇人となった。特に女性が継続的な増加傾向にあり、前年同期比で二二・五%増加している(九万八〇〇〇人に相当)。男性は三・一%、三万二〇〇〇人増)。

一方、就業者数は一七・八万人減で不況期の

のドイツ企業のうち収益性や成長性に優れ、財務的基盤の確かな上位三〇社の大企業。

2) ただし、何が「指導的地位」に該当するかについて、各社共通の定義付けはされていない。

## 【参考資料】

European Parliament Press release (06-07-2011), Deutsche Welle (17.10.2011, 16.10.2011), NPR (May 17, 2011), 内閣府男女共同参画白書(平成二十三年版)

(国際研究部)

## イギリス

## イギリス／雇用状況の悪化に解雇規制の緩和など対策へ

統計局の発表した二〇一一年六・八月期の失業者数は二五七・六万人(二一・四万人増)と一七年ぶりの水準に増加、失業率は八・一%と前期から〇・二ポイント上昇した。失業期間二年以上の長期失業者層を中心に増加傾向にあり、六カ月未満の短期の失業者を上回った。若年失業者数は調査開始以降で最高の九九・一万人となり、失業率は二一・三%に達した(上) (図参照)。

〇九年に匹敵する減少幅となった。パートタイム労働者の一七・五万人減がその大半を占めており、調査開始以降二〇年間で最大の減少幅となった。うち二・三・四万人分はフルタイムの雇用を求めていなかった層で減少している(消極的なパート層はむしろ微増)。パートタイム労働者はここ数年の不況期にも増加が続いていたが、その増分を大きく戻した形だ(ただし不況期に増加したのは消極的なパート層)。

また、就業者の年齢別には一六・二四歳層が七万八〇〇〇人(二%)、六五歳以上層が七万四〇〇〇人(八%)、それぞれ大きく減少した。公共部門では行政部門や教育などを中心に一・一万人の雇用が減少、民間部門における四万一〇〇〇人増を大きく上回った(2)。

政府は失業の増加について、世界的な景気減速や欧州・米国における金融不安の影響と分析している。歳出削減による景気低迷が大きな要因となっているとの野党などからの指摘に対しては、財政安定化が企業の景気信頼感に寄与して投資を促進しているなどとして、むしろ雇用へのプラスの効果を主張している。しかし、政府予測を少なからず下回る経済成長もあり、企業の意識調査の多くはむしろ今後の景気動向や雇用状況に悲観的な見方が広がっていること示

しているほか(3)、消費者の景気信頼感にも低迷が続いている(4)。歳出削減により経済成長が阻害されれば、財政安定化が遠のくばかりか再び景気後退を招きかねないといった懸念は、内外から聞かれるところだ(5)。

一〇月末には、シンクタンクのCompasを中心とした国内の経済学者など一〇〇人が連名で声明を発表。現在の歳出削減策を即時中止して公共部門の雇用を守るべきこと、消費活性化の一端として低所得層向けの給付額を増額すること、量的緩和策の実施による資金でグリーン・ニューディールを実施して数千人分の雇用を創出すること、また金融取引税を導入して、税収を交通網の整備、エネルギー対策、公的住宅の建設に充てることを提言している。

なお、シンクタンクのCIPOの調査によれば、長期の病气休暇取得者の理由として職場におけるストレスが初めて最多となり、とりわけ雇用不安が大きく影響しているとの結果が出ているという。

## 不正解雇の規制は緩和、申し立ては有料化

雇用拡大に向けた施策の一環として、政府は、不正解雇の申し立てに関する被用者の資格要件を勤続一年から二年に延長すること、雇用審判サービスを有料化することを決めている

(6)。不正解雇に関する資格要件の引き上げは、雇用保護の緩和を通じて企業がより人を雇い入れ易い環境を作ることを目指した措置だ。なお現地メディアによれば、政府内部ではさらに「生産性の低い」従業員は解雇は剝員解雇と同様、金銭解決(勤続一年以上を条件に、勤続期間や年齢、週当たり給与額から算定される解雇手当を支払うもの。ただし差別等による解雇ではないことが前提)によるべきであるとして、不正解雇に関する権利の廃止につながりうる方針が議論されている。ただし、これについては政府内部でも反対が出ているという。

また、二〇一三年一二月の実施がめざされている雇用審判サービスの有料化は、金銭目当ての不正な申し立てを抑制して企業の負担を軽減する方策であるという。現在公表されている案によれば、申し立てに際して一五〇〜二五〇ポンド、審問に進む場合にはさらに一〇〇〇ポンドが徴収され(賠償請求額が三万三〇〇〇ポンドを超える場合にはさらに増額)、申し立て側が勝訴した場合のみ返金されることになる。なお、低賃金労働者については料金を免除する可能性も示唆しているものの、詳細は不明だ。雇用法制についてはこれ以外にも、規制緩和に向けた全般的な見直し作業が並行して進められており、キャメ

ロン首相は「労働者にとって最も重要な権利は仕事があることだ」と述べ、企業が成長して雇用を生み出すために労働者の権利を制限することの妥当性を主張している。

一方、失業者の就業への努力を促す施策としては、求職者手当の支給条件を厳格化（求職者に一日数時間の求職活動を義務化、通勤時間が九〇分圏内の仕事を紹介された場合これを断ることを禁じるなど）するほか、公的住宅を就業者に優先的に提供すること（他地域から就職のための転居が必要な場合、転居先地域の非就業世帯の居住者と住居を交換させることを含む）などが検討されている。

また若年失業者向けには、新たに導入予定の「ワーク・アカデミー」を通じて二年間で二五万人に訓練・職業体験を提供するとともに、五万人に就職のための面接を保証するとしている（イングランドのみ）。地域毎の労働需要に合わせて、建設業やホスピタリティ業（宿泊・飲食店・観光など）、運送業、小売業、コールセンターなどで業種別に実施される。

このほか、八月上旬に発生した暴動との関連では、問題を抱える家庭一二万世帯に対する支援策（就業支援など）の強化を打ち出している（7）。

しかし、歳出削減策の一環と

して政府が実施予定の税制・給付制度改革は、むしろ支援の必要な層をますます困難な状況に追い込むとの指摘もある。シンクタンクのIFSは、給付・税制の改正による貧困層の増加は、二〇一三年までに就業年齢人口で八〇万人、児童で六〇万人と予測している。二〇一三年以降に導入が予定されている新たな給付制度「ユニバーサル・クレジット」の導入によりわずかに改善が見込まれるものの、以降も貧困層の増加は続くとしてIFSはみている。

加えて、新たな長期失業者支援策として六月に導入されたワーク・プログラムについても、実施状況は芳しくないという。直接の原因は、サービスを請け負う一次請負事業者（大半が大手民間企業）の認証手続きや、一部のプログラム参加者の導入部で実施される就労能力評価などの遅滞と見られるが、二次請負の雇用サービス事業者（非営利組織などを含む）の間では、一次請負事業者に対する立場の弱さなどから、結果として財政的・時間的な圧迫が強まりかねないとの懸念が広がっている。

#### 〔注〕

1 ただし、若年層の失業は過度に強調されているとの指摘もある。例えば統計局は、若年層の失業率の分母には他の年齢層よりも大きな比率を占める学生などの非労働力人口が含まれておらず、進学率

が高まれば失業者の絶対数が横ばいでも失業率は高まる、と指摘している。またCIPDは、若年層は景気の回復につれて就職しやすく、むしろより年齢の高い層における失業が重要な問題であるとしている。

2 政府はこれまで、公共部門における人員削減は民間部門の雇用増が吸収すると説明してきたが、民間部門の雇用の拡大はこれまでのところ当初の政府予測を大きく下回っている。CIPDは、公共部門の雇用減少のペースが政府予測を上回っていると指摘、国内の失業悪化に配慮して、公共部門の人員削減は二〇一五年まで控えるべきと提言している。

3 例えば、イギリス商業会議所（BCC）、小企業連盟（FSB）、CIPD、また会計事務所De LittleやBDOなど。ただし、今後の雇用の見通しについては、人材派遣会社などから楽観的な見方も出ている。

4 市場調査会社GfK NOPによる。CIPDやシンクタンクのIPPRなど。またIMFやOECDもEU諸国に対して同様の指摘をしている。

6 いずれも年初のコンサルテーションで提案されていたが、通常示される政府回答がないまま、一〇月初めの保守党大会で実施の決定が発表された。このほか、さらなる企業の負担軽減策の一環として、安全衛生や最低賃金などに係る監督機関を整理のうえ、企業への立ち入り検査の回数を制限するといったプランも検討されている。

7 八月六日にロンドンで発生した暴動は、地方都市に飛び火のうえ五日間にわたって続き、三〇〇〇人あまりの逮捕者を出した。略奪や放火などのほとんどのほか、低所得層や失業者の多い都市・地域で発生しているが、政府は「単なる犯

罪行為」であって貧困等の問題は無関係としており、早々に打ち出された対策も、警察力強化やギャング対策への注力、家庭や学校でのしつけや規律の強化など、規律や道徳に終始する内容となっている。

#### 【参考資料】

Office for National Statistics, Department for Work and Pensions, CIPD, IFS, Compass, BBC, Guardian.co.uk, Personnel Today, HR Magazine, HR Review ほか各ウェブサイトを

#### （国際研究部）

## フランス

### 失業者が再び増加—雇用の経済・雇用見通し

フランス雇用局 (Pole Emploi) は一〇月四日、経済および雇用の見通しを発表した。それによると、フランスのGDP実質成長率は、今年第1四半期に〇・九%増と、二〇〇六年以来の大きな伸びを見せたが、続く第2四半期は、内需の落ち込みから、ゼロ成長となった。国内外の厳しい状況から、今年末から来年にかけての失業者数はさらに増加するものと見られる。

#### 欧州を覆う厚い雲

欧州全体を覆う雲は厚い。ギリシャ問題だけではない。ポルトガル、アイルランド、スペイン債務に加え、イタリア債務も心配の種となっている。ユーロ

圏のGDPは二〇一一年第1四半期こそあまり打撃を受けなかったものの（プラス〇・八%）、第2四半期にはほぼ停滞状態となった（プラス〇・二%）。牽引役のドイツは苦闘したものの（プラス一・三%の後プラス〇・一%）、他の欧州諸国はほぼ横並び（英国はプラス〇・一%、イタリアはプラス〇・三%、スペインはプラス〇・二%）となっている。

第1四半期には二〇〇六年以来最高の伸び（プラス〇・九%）を経験したフランス経済も、内需縮小により成長は大きく失速し、第2四半期の成長に寄与したのは貿易だけで、二〇一一年第2四半期はゼロ成長であった。失業者数が増加傾向にあることから、今年の経済成長率は一・七%に留まる見通しとなっている。

一方、長期国債の格下げが困難に直面していることを証明し



た米国経済も、少なくとも今後数カ月間は世界経済の成長を後押しすることはないと見られる。経済危機によって膨らんだ国債は日本でも欧州でも大きな懸念材料となっている。

**厳しい雇用情勢見通し**

フランス雇用局 (Pole Emploi) によると、今年第2四半期まで、6四半期連続で雇用創出が続いていたが、その勢いに陰りが見えてきた。その結果、今年一年間の雇用創出数は一三万人にとどまると見込まれる。一方で労働力人口の増加も進んでいるため、失業者数は今年末にかけて増加を続けるものと見られる。

カテゴリーA(1)の求職者数は第2四半期に再び増加し始めた(プラス四万人)。カテゴリーA・B・C(2)の求職者数もほぼこれと同様の推移を示している(第2四半期にプラス五万八〇〇〇人)。雇用創出の減速と労働力人口の力強い増加が相まって、失業を減少させることは当分できそうにない。その結果、二〇一一年末には、カテゴリーAの求職者数は五〇〇〇〇人増加し、カテゴリーA・B・Cは七万八〇〇〇人の増加になると予想されている。

もし来年の経済成長が今年の水準に保たれば、失業は次第に減少し始めるとの予想もあるが、来年の成長がより鈍化した

場合、失業者数はこのまま増加し続ける可能性もある。政府は来年の成長率をプラス一・七%(今年と同水準)と予想しているが、仮に成長率がこれを下回り、一・四%(IMF予測)程度にとどまるとすると、失業保険に加入している雇用の創出は年間で一〇万一〇〇〇件に減ると予想されている。

**【注】**

- 1 カテゴリーA・B・Cに積極的に就職活動を行なっている求職者のうち、今年四月の一カ月間に就業活動を一切行なわなかった者。通常、「失業者(Chômeur)」、又は、「(狭義の)求職者」として扱われることが多い。
- 2 カテゴリーA・B・C・職業訓練中などで無職の状態にある求職者。

【参考資料】  
フランス雇用局 (Pole Emploi) HP、  
海外委託調査員

(国際研究部)

**中国**

**河南省が「新最低賃金法」を施行―決定要因にCPIを採用**

河南省は一〇月より「新最低賃金法」を施行した。注目すべきは、最低賃金の決定要因にCPI(消費者物価指数)を組み入れた点だ。河南省に限らず、中国全土において賃金は増加傾向にあるものの、それ以上にCPIの上昇幅が大きいため、低

所得者層を中心に苦しい状況が続いている。

**河南省が新最低賃金法を施行**

河南省は一〇月一日、新最低賃金法「河南省最低工資規定」を施行した。これに伴い、一九九五年に施行された旧最低賃金法「河南省企業最低工資暫行規定法」は廃止された。新最低賃金法と旧最低賃金法の最大の違いは、最低賃金決定における考慮要素としてCPIを踏まえる

表 各地域の最低賃金法における、最低賃金決定の根拠要因

	河南省(新)	河南省(旧)	広東省	北京市	上海市
労働生産性	○	○	○	○	○
経済発展状況	○	○	○	○	○
雇用状況	○	○	○	○	○
平均賃金	○	○	○	○	○
最低限の生活費用	○	○	○	○	○
社会保険料	○	○	○	○	○
住宅積立金	○	○	○	○	○
消費者物価指数	○	○	○	○	○

出所：各省市省政府

と条文に盛り込んだ点だ。これにより、社会情勢に応じた適正な水準で最低賃金を決定する事が可能となる。

新最低賃金法の施行と同時に最低賃金の増額も実施され、河南省の最低賃金は一〇月より約三五%引き上げられた。但し、これまででは社会保険料と住宅積立金が最低賃金に含まれていなかったが、一〇月よりこれを含む額である。

最低賃金制度は労働部(現在の人的資源社会保障部)が一九九四年に施行した「最低賃金保障制度に関する規定」によって定められた。二〇〇四年には、これに変わり「最低賃金制度」が施行され、現在の最低賃金制度が確立された。当制度では、省・自治区・直轄市がそれぞれの行政区ごとに最低賃金を設けること、少なくとも二年に一度見直しを実施すること、最低賃金の決定においては「労働生産性・経済状況・消費者物価指数」等を考慮すること等を求めている。河南省の措置はこの方針に沿ったものといえる。

また、広東省の最低賃金法では既にCPIを考慮すると規定されているが、北京市や上海市などの最低賃金法では未だ規定されていない(表)。北京市などでも、CPIを考慮要因にすべきだとの声もあがっている。先進的な事例では山東省が、物価に関する特定の指数で5%以

上の上昇があった場合に、それに応じて最低賃金も上昇させる案を検討している。

**CPIの伸びに比べて低い賃金上昇率**

ここ数年、賃金は中国全土で上昇傾向にあるが、CPIはそれ以上に上昇している。新華社通信は賃金とCPIの関係を定期的に調査しており、それをインデックス化することで物価水準を踏まえた実質的な賃金を測定している。それによると、一五都市四業種における今年六月時点での賃金水準は、昨年一月比で一%の上昇であった。また、昨年六月時点と比べると5%の減少であった。つまり、一年間で賃金は実質的に5%減少したことになる。この状況は、消費財への支出比率が相対的に高い低所得者層の生活を一層苦しめている。

**賃金上昇には賛否両論**

中国は慢性的なインフレに悩まされているが、その原因を巡っては諸説が展開されている。一つは、インフレの主犯は賃金上昇にあるとし、過度な賃金上昇は経済に悪影響を与えるというものだ。賃金上昇の結果、企業は高い労働コストを商品価格に転嫁せざるを得なくなり、それによりインフレが生じているという意見である。一方で、賃金上昇はインフレの要因の一つ

ではあるが、それ以上に大きな要因は金融市場の過剰流動性であるとする意見もある。この意見のもとでは、CPIの上昇率が賃金上昇率を上回っているため、低所得者層の生活改善のためにも賃金を上昇させるべきだと主張されている。

【参考資料】

新華社通信 河南省、広東省、北京市  
上海市各政府

(国際研究部)

## 韓国

### 若者の起業支援を拡充

政府は深刻さを増す若年失業問題に対応するため、若者の起業支援策を実施する予定であることを明らかにした。九月五日の与党との協議を通じとりまとめたもの。支援内容は、①起業支援予算を大幅に増額（二五〇億ウォンから四九〇億ウォンへ）、②起業のリスク緩和策として「若者専用起業資金（八〇億ウォン規模）」を助成、③融資の一部を政府が請負う債務調整型起業資金の創設、④創造的なアイデアによる一人企業の支援（五〇億ウォン規模）、⑤起業プログラムを運用する大学や機関の支援などとなっている。

### 背景に若者の高い失業率

韓国の若者（一五～二九歳）

の失業率が高い。二〇〇九年現在、若年失業者は三四万七〇〇〇人で、前年より三万三〇〇〇人増加した。若年失業率は八・一％で、〇九年全体の失業率三・六％と比べると二倍を超える。失業率の高さについては他のOECDの国々と比べると目立たないが、雇用率はOECD諸国のなかでも最低水準。一九九〇年が四三・六％、九五五年が四五・六％、IMFの緊急支援を受けた九八年には四〇・六％を記録した。その後、二〇〇二年には四五・一％と回復したが、経済危機の影響から〇九年には一九八二年に経済活動人口調査を始めて以来、最低の四〇・五％を記録している。

### 中心はITベンチャー

支援策の中心はITベンチャーの育成。アメリカのシリコンバレーをモデルにしているとみられる。韓国でもかつてITベンチャーブームの時期があった。しかし、当時林立したベンチャー企業のほとんどは失敗に終わった。それはベンチャー起業が持つ特性のみならず、韓国社会の問題、すなわちベンチャー起業の失敗を補うセーフティネットの無さが浮き彫りとなった。社会インフラが未整備の状態では、リスクを恐れる若者は起業に躊躇し、踏み出すことができない。今回検討されている施策は、そうした

過去の失敗を生かし、起業しようとする若者が事業に失敗した時のリスクを最小限に抑えられよう設計となっている。

### 起業の失敗が失業増に転じるリスクも

しかしこうした施策にも、警戒する声が存在する。若者のベンチャー起業が中堅企業として成長するためには、現状の支援体制ではまだ足りないからだ。現在検討されている支援策は

政府や自治体を中心で、かつ短期間、投資規模も小さいという限界を持っている。起業が成功するためには、もっと大規模な投資と、長期にわたる支援が必要だ。つまり、大企業による投資と支援、大企業との連携によるシステムの構築が必要だと言われている。逆に長期に亘る支援がなく、短期間での成果中心になると、多くの若者の起業は失敗に終わり、若者の失業問題はさらに悪化する可能性が高い。若者への起業支援は両刃の剣でもある。

【参考資料】

韓国雇用労働部、中小企業庁などの  
中央政府機関のWeb情報、報道資料  
ハンナラ党などの政党のWeb情報  
雇用労働部「雇用白書二〇一〇」  
韓国政府「青年明日つくりプロジェクト一次プロジェクト」2010.10.14  
韓国政府「青年明日つくりプロジェクト二次プロジェクト」2011.05.19  
中央日報（二〇一一年九月五日付、九月一日付）、連合ニュース（二〇

一〇年三月一九日付）などの新聞報道

(国際研究部)

## OECD

### 雇用アウトロクック…長期失業と若年者失業に焦点

経済協力開発機構(OECD)は九月五日、加盟国の雇用情勢と特定テーマの分析を内容として構成する年次報告「雇用アウトロクック」二〇一一年版を発表した。二〇一一年版は、加盟各国における長期失業および若年者失業の問題をとりあげ、その現状や対策について分析している。

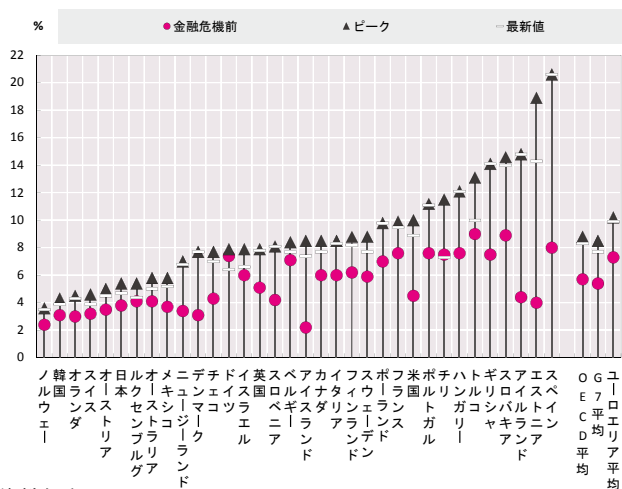
### 若年と長期失業者が増加傾向

長期失業率は、各国で上昇傾向にある。金融危機後、各国は失業率の上昇に見舞われ、状態が落ち着いてきた国も存在するが、そういった国でも長期失業率は依然として高い水準にある。既に雇用されている者への雇用保護も重要であるが、失業者への雇用政策とのバランスの取れた取りが各国の政策担当者に求められている。長期失業率が上昇している状況下では、短期的には失業給付の給付期間を延長する政策が有効であるが、財政負担を伴うため、最も重要な政策は、雇用増を伴う経済成長の促進である。

### 日本の求職者支援制度を評価

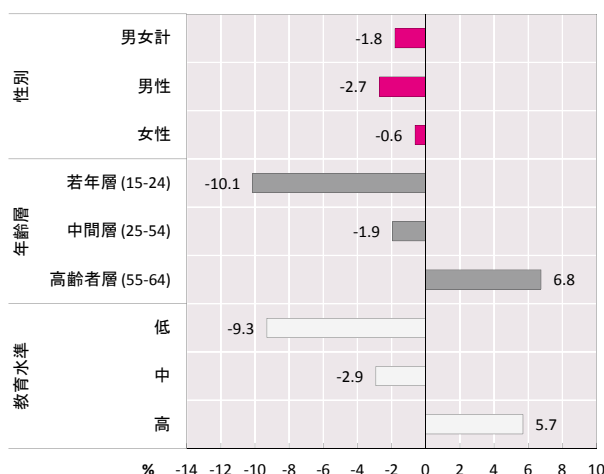
日本の最近の労働市場の状況については、金融危機後に諸外国の失業率が急激に悪化する中で、日本のそれは比較的浅いものだったと分析されている。但し、長期失業者の増加については、他国同様に懸念材料だとされている。日本政府の政策については、「求職者支援制度」が恒久化された点について、「セーフティネット」として有効な政策だと好意的に評価し、この制度下での再就職支援に期待をよせている。生活保護制度については、特に片親世帯での再就職のインセンティブを阻害していると指摘している。

図1 各国の失業率



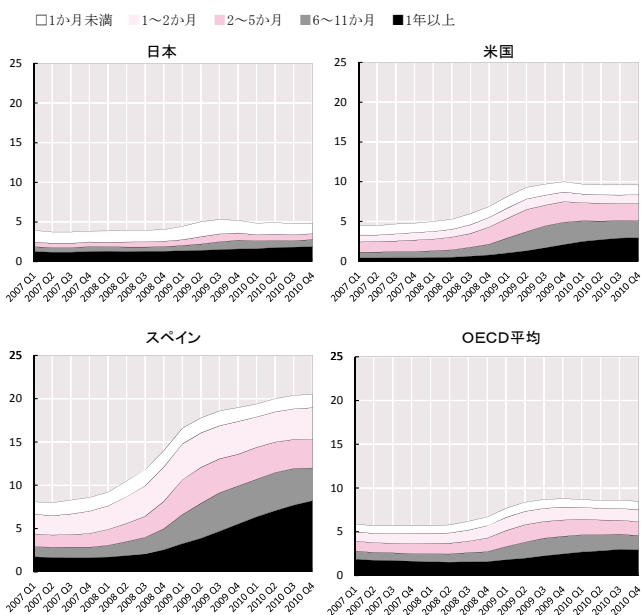
資料出所：OECD

図2 セグメント別の雇用増減率 2007年Q4～2010年Q4



資料出所：OECD

図3 日本、米国、スペイン、OECD平均の失業期間内訳



資料出所：OECD

市場主義から福祉へ

OECDは一九九四年に、規制緩和等を提言する市場原理中心的な「雇用戦略」を提唱した。この提言では、非正規労働者の弾力的な採用が雇用を促進すると述べていた。しかし、賃金格差等の問題が各国で生じたことを背景に、一二年後の二〇〇六年に「新雇用戦略」を提唱した。新雇用戦略では、雇用保護法制が結果として労働市場に安定をもたらすこと、非正規雇用は差別を生じさせ得る可能性があることなどに触れた。それから五年が経過した今回のアウトロックでは、特に若年労働者の失業と失業期間の長期化の問題に重点的に述べている。この点から、

当初の一律平等・公正で流動性のある労働市場をめざす自由主義的な方針から、特定の困難を抱える層に対してサポートを行う福祉色を前面に押し出す方針へ転換している様子が窺える。以下、「雇用アウトロック」二〇一一年版の各章の概要を紹介する。

第一章 経済危機にセーフティネットは機能したか

二〇〇八年の大不況により、二〇〇八年Q1で五・七%であったOECD加盟国の失業率は、ピーク時の二〇〇九年Q4には八・七%に達した(図1)。特に男性・若者・低技能者に対しての影響が大きかった(図2)。

第二章 社会的保護システムが労働市場へ与える影響

平時には、失業保険がセーフティネットとして重要な役割を果たす。各国の平均賃金に対する失業手当の給付水準は、多くの国で六割程度となっている。不況時には、失業保険へのバックネットとして各種の社会的補

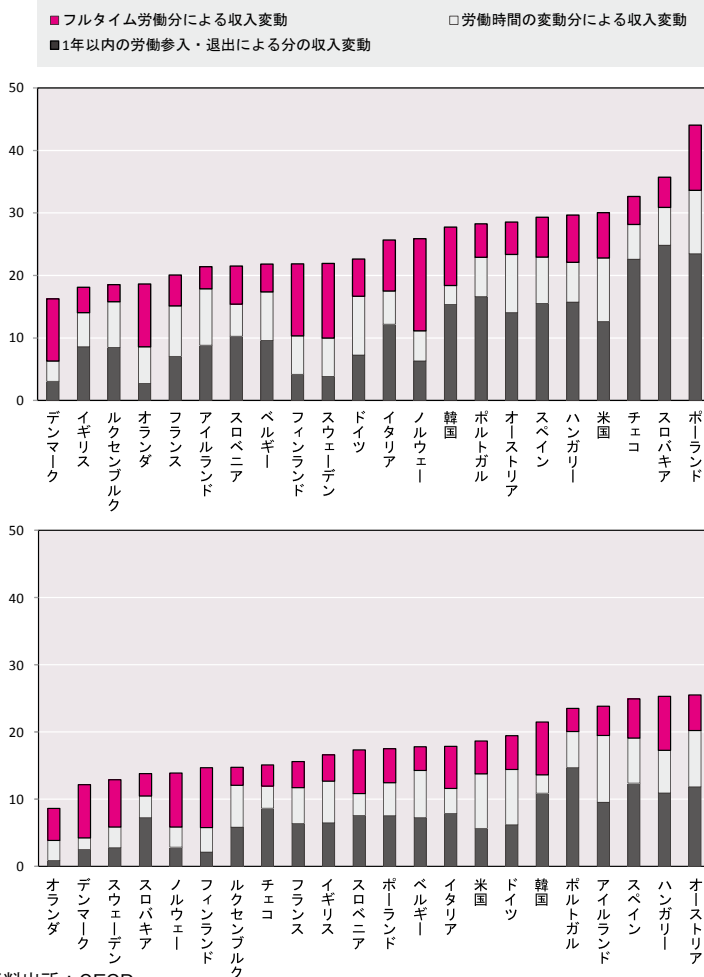
助が重要な役割を果たすが、その制度運営のための資産査定や各種ルールの煩雑さは、長期失業者に対してその受給を難しくしている。この点については見直す必要がある。これらの失業者への給付は、失業者に対して過度な働かないインセンティブを与えないことに注視しつつ行われるべきであるとしている。

インセンティブとフォーマルな雇用を阻害しないことが必要とされる。新興国では、社会政策及び雇用政策のトレードオフは、公的扶助よりは社会保険に対して見られる。公的扶助(所得移転制度等)は、インフォーマル経済が大きい新興国においては公平・公正に機能しない可能性があり、フォーマルな雇用のもとで働く労働者がワーキングプアに陥る可能性がある(低賃金でフォーマルな労働を行う労働者ではなく、インフォーマルな労働で高収入を得ている者へ扶助が行われる等)ので、留意する必要がある。社会保険については、例えば失業保険は、フォーマルな労働をしてきた労働者に



図4 収入に大きな変動があった労働者の割合

(上図が所得に20%以上の増加があった労働者の割合、下図が所得に20%以上の減少があった労働者の割合)



資料出所：OECD

とっては、失業給付の受給中はインフォーマルな労働を行うインセンティブが生じる。つまり、フォーマルな労働を行うか、或いはインフォーマルな労働を行いつつながら失業保険を受給するかという、トレードオフが生じている。

こういった現状を踏まえてOECDは、国連の社会的保護の最低水準についてのイニシアティブ「Social Protection Floor Initiative」に基づき、次の三点の勧告を行っている。「最も必要としている人達への所得補助の実施」

「断断された政策の統合による横断的な政策の実施」  
「金銭的に余裕のある者に対する、公的扶助制度・社会保険制度への強制加入による所得移転の促進」

### 第三章 収入の変動、原因とその影響

労働者の収入の変動状況は、国や労働者の属性によって様々である。国としては米国、スペイン、ハンガリー、オーストリア等で変動が大きく北欧やオランダで変動が小さい(図4)。

する事は難しいため、政府がその対策を行う必要がある。

一般的に政策としては、累進課税制度が挙げられる。この制度下では、労働者の急激な所得減少や格差拡大に対処できる。但し平常時には、高所得層の所得拡大インセンティブの低下(働けば働くほど可処分所得の時給は低下するため)と、低所得者層の失業保険受給による労働インセンティブの低下に注意する必要がある。また景気後退期には、政府は雇用対策を行いたい。歳入は減少するという状況に陥るため(労働者の賃金

が減少し、高所得者分の所得税が減るから)、この政策の実行は難しくなる。適度な累進課税と寛大な失業給付は効果があるものの、この政策の実行の際には、構造的失業を増やさないことに注意しなければならない。つまり失業給付は長期間実施するが各労働者の失業期間が長期にならない、労働へのインセンティブが生じ失業者が早期に再就職する政策が求められる。

収入の変動は正規労働者より非正規労働者で大きい。そのため各国の政策担当者は、正規労働者に対する雇用保護を行いつつ、非正規労働者の過大な収入変動等に注視して、どの程度の雇用保護が適切であるかを見極めなければならない。つまり、正規・非正規という労働市場の二極化を回避するための難しいかじ取りが求められる。

### 第四章 業務への適合、オーバースキルかアンダースキルか

堅強な経済成長のためには、教育機関や職業訓練機関で得たスキルと労働市場で求められるスキルが一致する必要がある。しかし、OECD加盟国平均で、労働者の四人に一人がオーバースキルの状態にあり、また五人に一人がアンダースキルの状態にある。その要因として、移民における言語の壁、キャリア

ガイドダンスの不備、生涯教育の機会が不足などが挙げられる。

移民労働者は言語の壁や差別のため、オーバースキルの職種に就く事が余儀なくされ、結果として母国での仕事より低い水準の仕事に就く傾向にある。但し、オーストラリアやカナダ等、移民労働者に対してそのスキルを正確に把握する政策を進め、移民を労働者として有効に活用している国も存在する。

キャリアガイドダンスについては、現状多くの国では、カウンセラーが教育学や心理学の出身であり、労働市場の状況に疎い傾向がある。そのため、現状の経済状況・労働市場の状況を踏まえたアドバイスが出来ず、結果として労働市場でのミスマッチを生み出している。不況時は新規労働市場参入者のオーバースキルの状態が増加するが、オーバースキル労働者の五人に二人は学生時の専攻と関係のない仕事に就いており、この点からも適切なキャリアガイドダンスが求められる。例えばニュージーランドでは、労働市場の状況に精通した専任のカウンセラーを教育機関に配置して、効果的なキャリアガイドダンスを行っている。

生涯教育については、絶えず変化する労働市場において労働者が自分自身に適した労働を行うためにも、若年期の学習だけでなく、生涯的な学習、職業訓練が求められる。

(国際研究部)