

海外労働事情

イギリス

低賃金層向け給付の削減と「全国生活賃金」の導入―緊急予算

政府は七月、保守党単独政権として一九年ぶりの予算案を公表した。財政赤字の削減を柱に、若者や低所得・低賃金層に対する社会保障給付の抑制・廃止などで、二〇一九年度までに年一七〇億ポンドの予算の削減が盛り込まれている。一方で、二五歳以上層の最低賃金額に新たな加算制度を適用する「全国生活賃金」を導入し、賃金水準の引き上げを図る。シンクタンクや労働組合などは、給付削減の影響は最賃引き上げで想定される所得増より大きく、低賃金世帯のさらなる所得低下は不可避とみている。

低賃金層に対する社会保障給付の削減

緊急予算は、五月に誕生した保守党政権の中長期の政策方針を示すことを目的としたものだ。政府は、今後五年間で財政の黒字転換を達成するため、二〇一九年度までに年間予算で三七〇億ポンドの削減を目標に掲げており、今回の予算案ではそのうち税・社会保障給付などに係る一七〇億ポンドに関する具体策が示された(1)。うち、およそ五〇億ポンドは徴税強化や税制

図表 社会保障給付予算の主な削減内容、2019年度予算における削減額(百万ポンド)

対象分野と主な削減内容(削減額)	分野別削減額
○給付全般	4,290
・ 就労年齢層向け社会保障給付、税額控除、地方住宅手当の支給額の改定を凍結(2016～19年度)(3,885)	
・ 世帯あたり給付支給総額の上限を、現在の2万6,000ポンドから2万ポンド(ロンドンでは2万3,000ポンド)に引き下げ(405)	
○税額控除、ユニバーサル・クレジット	5,445
・ 所得に応じた減額が免除される所得下限額の引き下げ(税額控除は年6,420ポンドから3,850ポンドに。ユニバーサル・クレジットは、2,304ポンドまたは4,764ポンドに(後者は住宅給付が支給されていない場合))、子供の居ない独身者にはこれを廃止(2016年度～)(3,310)	
・ 税額控除における所得増に応じた支給額の減額率を41%から48%に引き上げ(2016年度～)(345)	
・ 新規申請者に対して児童加算を2人までに限定(2017年度～)(1,055)	
・ 新規申請者に対して家族加算を廃止(2017年度～)(555)	
○住宅給付	1,855
・ 公的住宅の賃貸料を毎年1%、4年間引き下げ(2016年度～)(1,320)	
・ 公的住宅の賃貸料を居住者の所得水準に応じて地域相場に引き上げ(2017年度～)(245)	
・ 18-21歳層に対する適用を廃止(新規申請者に適用、2017年4月～)(35)	
○雇用・生活補助手当	445
・ 就労困難者向け給付(雇用・生活補助手当)受給者のうち、相対的に症状が軽いと判断された就労関連活動グループについて、新規申請者から給付支給額を求職者手当に合わせて減額(2017年度～)(445)	
○その他	35
計	12,070

資料出所：HM Treasuryウェブサイト

上の不均衡の是正などの施策によるものだが、残る一二〇億ポンドは、社会保障給付予算の削減により賄われる。給付予算の削減については、既に昨年初めから方針として掲げられていたものの、具体的な内容はこれまで明らかにされていなかった。

予算案で示された主な削減策は、就労年齢層向けの各種給付に関する四年間の改定凍結、世帯あたり給付支給額の上限引き下げのほか(二〇一九年度には合わせて四二億九〇〇万ポンドの予算額の減)(2)、低所得層を対象とした税額控除およびユニバーサル・クレジット(3)における削減(同五四億四五〇万ポンド減)などだ(図表)。また、住宅給付に関する削減策

の一環として、受給者の所得水準に応じた賃貸料の負担額引き上げ(同二億四五〇万ポンド減)のほか、二〇一七年四月以降に新たにユニバーサル・クレジットを申請する若年失業者(一八-二二歳層)に対する住宅給付の適用を原則として廃止する(同三三〇万ポンド減)(4)。

このほか、若者に関連する施策としては、一八-二二歳層のユニバーサル・クレジット受給者に対して、二〇一七年四月以降、受給開始と同時に集中的な求職支援が行われるほか、六カ月超の受給者には、アプレンティスシップやトレイニーシップ、職業訓練、就労体験への参加が義務付けられる。参加を怠った場合には制裁措置の対象となる。加えて、低所得世帯の若者を中心に、進学に際して支給されていた年三三三七ポンドまでの生活費補助制度が二〇一五年度をもって廃止(新規受付の停止)となり、並行して実施されていた貸付制度に一本化される。

「全国生活賃金」による最低賃金の引き上げ

予算を発表した財務相は、今回の予算案を「働く人々のため高課税、高給付」から「より高

い賃金、より低い税、より低い給付」への転換を方針に掲げている。このため、税額控除を中心とする低賃金労働者向け給付の削減(5)の一方で、賃金水準の改善に向けて財相が示した施策は、「全国生活賃金」の導入だ。現在の全国最低賃金制度における成人向け最低賃金額(二二歳以上の労働者に適用)をベースに、二五歳以上層を対象として一定の加算を行うもので、二〇一六年四月の導入に際しては、同月時点の最低賃金額である時給六・七〇ポンドに五〇ペンスを加算した七二・二ポンドを「全国生活賃金」として設定し、雇用主に支払いを義務付ける。なお、二五歳未満の若年層については、職を得て経験を蓄積することが優先されるとの考え方から、現状の最低賃金制度のみが適用される。

政府の予測では、導入時点でおよそ一七〇万人の労働者が賃金増の対象となり、たとえば最低賃金で週三五時間働く労働者の場合、年間一二〇〇ポンドの収入増につながる。また、導入当初の水準は平均賃金額の五五%だが、二〇二〇年までにはこれを六〇%に引き上げるとの目標が掲げられている。政府に経済財政見直しを提供する予算責任局(OBR)はこの方針に基づき、二〇二〇年時点の全国

生活賃金を九・三五ポンドと試算、同水準への引き上げにより二〇二〇年までに直接・間接におよそ六〇〇万人の賃金増につながるほか、引き上げに伴い雇用減少が想定されるものの、その規模は六万人程度に留まると分析している。なお、政府の掲げる目標水準の達成に向けた「全国生活賃金」の改定案の検討は、最低賃金制度に関する諮問機関である低賃金委員会が担う。

最低賃金の引き上げに伴う雇用主の負担軽減策として、財相は現在実施されている「雇用手当」(社会保険料の還付)の還付額の上限を、二〇〇〇ポンドから三〇〇〇ポンドに引き上げるとしている。一方で個人向けにも、所得税の非課税限度額を二〇二〇年度までに一万二五〇〇ポンドに引き上げるとともに、(現在は一万六〇〇ポンド)、これ以降も、最低賃金による週三〇時間労働分の賃金収入を非課税とする旨、法制化する意向を示している。加えて、子育てを理由とする就労困難者のユニバーサル・クレジット受給に際して、子供の年齢を三歳に引き下げる代わりに、両親が働く世帯に対して三〜四歳児の託児費用を週三〇時間分補助する。

低賃金層への影響に懸念

給付削減の影響は、低賃金労働者や若者、一人親世帯など広

範な層におよぶとみられている。財政研究所(IFS)の推計によれば、税額控除・ユニバーサル・クレジットの減額に関する所得制限により、三〇〇万世帯が平均で年一〇〇〇ポンドの所得減に直面するほか、三人以上の子供に対する加算の廃止も、八七万世帯(うち、就労世帯はおよそ五五万世帯)に対して年三六七〇ポンド(二〇一三年度平均)前後の給付減に相当する。一方で、「全国生活賃金」は最低賃金労働者の賃金収入を高めるとみられるものの、対象となる労働者は低所得向け給付の受給世帯に属しているとは限らず(最低賃金労働者は、その配偶者がより高い賃金を得ている場合も多い)、給付削減による所得の減少を補完しているとは言いがたいと指摘している。IFSは、今後の税・給付制度改革により、所得水準の低い階層ほどさらに所得低下が進むと推計、とくに低賃金の就労世帯を多く含む層が、税額控除の削減による所得低下の影響を大きく被るとみている。

シンクタンクの Resolution Foundation は、税額控除やユニバーサル・クレジットの減額が受給者の就労を通じた所得に及ぼす影響を分析、失業状態からの就労への移行や、労働時間の拡大へのインセンティブを低下させ得るとの結果を報告している。「全国生活賃金」の導入

で想定される賃金の増加は、これを多少は緩和するとみられるものの、世帯構成によってもその効果は異なり、またいずれにせよ適用が除外される二五歳未満層には助けにならないと述べ、低賃金世帯にとっては就労を通じた貧困からの脱出がより困難になる、と結論付けている。

また、国内で生活賃金運動を主導する Living Wage Foundation は、そもそも「全国生活賃金」は最低賃金に対する加算制度であり、既存の生活賃金とは異なる指摘する。最低賃金は、雇用への影響に配慮しつつ最低限の賃金額を設定するもので、最低限の生活水準の維持に必要な賃金水準を、世帯構成などを勘案して算出する生活賃金とは考え方が根本的に異なり、実際に設定される賃金水準にもこの違いは反映されている(従来の生活賃金は現在ロンドンで時間当たり九・一五ポンド、ロンドン以外で七・八五ポンド)。同団体は、最低賃金の実質的な引き上げ自体は歓迎するものの、生活賃金としての水準には達していないこと、また二五歳未満層に対する適用除外の問題に加え、生活賃金は本来給付の受給を前提に算定されているため、政府の掲げる税額控除の削減を前提とする場合、現状よりさらに高い水準に設定する必要がある(6)、と指摘している。生活賃金運動にも参加し

ているナショナルセンターのイギリス労働組合会議も、「全国生活賃金」の導入による賃金上昇の効果は、給付削減の影響を大きく下回るとみており、就労世帯の貧困の拡大を予測している。一方で、「全国生活賃金」の導入に伴う賃金上昇の影響も、さまざまな懸念されている。Resolution Foundation の分析によれば、影響がもつとも大きいとみられる介護業では、七〇〜一〇〇万人の介護労働者(全体の五〜六割)の賃金増加が一三億ポンドの経費増につながり、結果としてサービス提供にかかるとコストの拡大や、質の低下、あるいは民間プロバイダにおける最賃違反の増加につながり得る、と指摘している。また現地メディアによれば、同様に賃金水準が低い小売業でも、小規模事業主を中心に影響が懸念されている。雇用主や業界団体は、賃金以外の手当の削減や労働時間の圧縮、従業員の削減、あるいは価格への転嫁などで対応せざるを得ないのではないかとみているという。

【注】

- 1 省庁別の事業予算による削減分となる二〇〇億ポンドについては、一月の歳出見直しで公表が予定されている。
- 2 法定出産手当や障害者向け手当などは、引き続き消費者物価指数により改定される。
- 3 税額控除は、低所得世帯に対する給付制度で、年齢等に応じた一定の週労働時間を条件とする就労

税額控除と、子供の有無による児童税額控除がある。支給額は、就労税額控除の基本部分が最高で年一九六〇ポンド、児童税額控除の家計加算、児童加算(二人当たり)でそれぞれ五五ポンドと二七八〇ポンドなどで、子供の数や(本人や子供の)障害の有無などで加算があるほか、所得水準に応じた減額がある。受給世帯は二〇一三年度でおよそ四五〇万世帯、うち七割近く(三一三万世帯)を就労世帯が占める。既存の他の低所得層向け給付制度(所得補助、求職者手当(所得調査制)、雇用・生活補助手当(所得関連)、住宅給付)と併せて、現在段階的に導入が進められているユニバーサル・クレジットへの統合が決まっている(二〇二〇年度までに既存制度の受給者の大半の移行が完了する予定)。

4 例外として、困難な状況を抱える若者や、親元で生活することが難しいと判断された場合は受給可能。また、既に親元を離れており、かつ申請に先立って六カ月以上就労していた者は、求職期間中に最長六カ月の受給が認められる。

5 税額控除に関しては従来から、低賃金労働者の所得の底上げを通じて、雇用主による賃金抑制を助長し、実質的な賃金助成となってきたとの批判があり、財相もそうした議論を今回の削減策の根拠にあげている。

6 生活賃金は税額控除や住宅給付などの受給を前提として算定されている。Resolution Foundation の試算によれば、給付を受給しない場合の生活賃金額は、ロンドンで一・一六五ポンド(一・一五ポンド増)となる。

【参考資料】

Gov.uk, IFS, Resolution Foundation, NIESR, TUC, BBC, The Guardian ほか各ウェブサイトを

(国際研究部)

ドイツ

介護と仕事の両立 —新法施行と企業の実態調査

今年一月、介護と仕事のさらなる両立支援をめざすための新たな法律「家族と介護と仕事のより良い調和のための法律」が施行された。一方、企業の実態調査によると、制度利用のためには、「職場風土の醸成」や「上司の理解」が重要なファクターを占めていることが明らかになった。

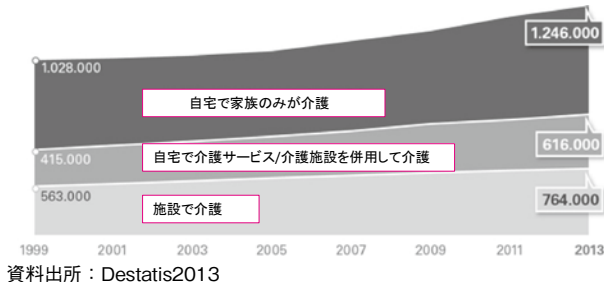
背景に在宅介護の増加

ドイツには二〇一三年末時点で、約二六三万人の要介護者がいる。全体の四分の三（約一八六万人、七二％）は自宅で介護されており、そのうち「自宅で家族のみが介護」するケースは、約一二五万人に上る。

自宅で介護を受ける人は、高齢化の進展等により近年増加している。一九九九年から二〇一三年までの推移をみると、その数は（介護サービス等の併用も含めて）一四四万人から一八六万人へと、四二万人も増加している（図表1）。

このような状況下で、在宅介護の担い手の確保が喫緊の課題になっている。とくに介護する者が働いている場合、両立支援策の有無や制度の活用しやすさが重要になってくる。そのため政府は、労働者が働

図表1 在宅介護が増加（1999-2013年）



きながら、より柔軟に家族の介護を行えるよう、関連諸法の改正を目的とした新法を施行した。

従来法の課題

介護と仕事の両立に関連して、近年二つの法律が制定されている。二〇〇八年施行の「介護休業法」と二〇一二年施行の「家族介護休業法」である（1）。

従来の「介護休業法」では、緊急に介護を要する事態が発生した時に、労働者が無給の短期休業（最長一〇日）。さらに従業員一六人以上の事業所では、最長六カ月の休業（部分休業）を

取得することができた。これに対して「家族介護休業法」は、労使合意を条件として企業が任意に提供する制度で、より長期間の介護と仕事の両立支援を目的としている。同制度を利用する労働者は、最長二年間（二四カ月）、家族介護のために労働時間を最大五〇％まで短縮することができる。五〇％まで労働時間を短縮した場合、従前の七五％の賃金を受け取ることができ、二五％の上乗せ分は前借りという扱いになる。従って介護終了後に、従前の労働時間（一〇〇％）で働いた場合の賃金は、前借り分を返済する間（最長二年間）は七五％となる。

図表2 新法の概要

期間	介護休業法の改正		家族介護休業法の改正
	緊急時10日間までの短期休業	最長6カ月（完全または部分休業）	最長24カ月（部分休業。週15時間まで労働時間の短縮が可能）
概要	 ・2015年1月1日から手取賃金の9割が介護支援手当として給付されるようになった（従前は原則無給）。	 ・2015年1月1日から、連邦の無利子貸付の利用が可能になった。	 ・2015年1月1日から、就業者自身が、連邦の無利子貸付を直接申請できるようになった。
休業予告	予告の必要なし	10日（就業日）前	8週間前 ※介護休業に続き、家族介護休業を取得する場合は3カ月前
事業規模	（規模の大小関係なく） 就業者全員	従業員16人以上	従業員26人以上

資料出所：家族・高齢者・女性・青少年省(BMFSFJ) 2015をもとに作成

「家族介護休業法」は任意制度のため、労使合意がない企業の従業員は同制度を利用できない点などである。これを踏まえ、**所得補填、利用拡大を目指す**。これに対して、今年一月に施行された新法「家族と介護と仕事のより良い調和のための法律」は、上述の二つの法律や関

連諸法を一部改正することで、労働者が制度をより利用しやすくなるよう意図されており、次の三点が主な柱となっている（図表2）。

- (1) 一〇日間の休業時の手当
緊急に介護を要する非常事態が発生した場合、就業者全員が取得することのできる一〇日間の休業中には介護支援手当が支給されるようになった。手当は、要介護者の介護保険制度（介護金庫）に請求することで、従前賃金（手取り）の九割を受け取ることができ（上限あり）。
- (2) 最長六カ月の休業時の無利子貸付
さらに一六人以上の従業員がいる事業所で働く者は、従来の介護休業法では最長で半年間の完全／部分休業が認められていたが、原則無給とされていた。このような減収への対応策として、連邦の無利子貸付が可能になった。

- (3) 労働時間短縮請求権と無利子の貸付金の直接申請
家族介護休業法に基づく最長二年（二四カ月）の労働時間短縮と減収緩和策は、労使合意が利用の前提条件となっていた。この点について、新法では、従業員が二六人以上の事業所で働く者は誰でも制度の利用が可能になった。

さらに、同法に基づく労働時間短縮中の減収緩和分の前借り賃金は、就業者自身が、連邦家

族・市民社会任務庁へ直接申請することができるようになった（連邦から無利子の貸付を受ける形）。従前は、使用者が同庁に申請して無利子の貸付を受けた上で、それを従業員に貸金として支払っていたが、これにより使用者の事務手続き負担が軽減され、就業者から使用者へ前借り分の返済がされない場合（例：家族介護休業終了後に退職してしまう等）のリスクに備えるための家族介護保険加入義務も廃止された。政府は、これらの改善により経済界全体で約一〇〇万ユーロのコストが削減できると見込んでいる。また、今後、無利子貸付金の調達や貸倒れ損失リスク保護のための連邦の超過支出分については、連邦家族・高齢者・女性・青少年省（BMFSFJ）が負担することになる。

ファミリレ企業の実態調査

このような制度改善が進む中、企業では労働者がどのように制度を利用しているか等について、ゲーセン大学、デュッセルドルフ専門単科大学、ケルン専門単科大学の合同研究チームが、ハンスベックラー財団の委託で調査を行った。

研究チームによると、現在、仕事を持つ介護者の割合は拡大しており、主な介護者の二八％は男性が占めている（二〇一〇年）。さらに「一日に一時間以

上介護を行う者」も含めると、その割合は三五％に上昇する。そのため、同調査のインタビューでは、フルタイムで働く介護者、とくに「男性介護者」に焦点を当てている。さらにさまざまな視点から分析するため男性介護者のほか、従業員代表者、人事担当者にもインタビュー調査を行っている。なお、対象企業は、「ファミリフレンドリー認証企業で、介護中の従業員に対してとくに理解がある」と期待される、業種も企業規模もさまざまな「一社」である。

制度認知度の低さ

調査の結果、働きながら家族の介護をしている男性従業員（四四名）のほとんどは、介護休業法や家族介護休業法の制度を知らず、同法に基づいて休業を請求したことのある男性従業員は一人だけだった。

その代わりに、大半の企業では産別労組や事業所委員会等との間に、介護と仕事の両立のための独自の労働協約、事業所協約、勤務所協約（公務員）等を締結しており、当該の協約や社内インフォーマルな制度が優先的に利用されていた。以下に詳しくその内容をみていく。

支援策の中心は「柔軟化」

まず、一社すべてが、「両立支援」という見地から「労働時間の柔軟化」を可能とする支援

策を制度化していた。その他の主な支援策は以下の通りである。

- ・介護関連の情報を従業員に提供（一〇社）
- ・管理職に対する介護をテーマとした研修（六社）
- ・企業内に相談員を配置し、介護が必要になった時に相談できるようにしている（六社）
- ・外部の介護サービス業者と協定を締結（五社）。うち大企業では、介護支援付施設の部屋を確保していた。
- ・在宅ワークやテレワーク制度などの設置（五社）
- ・家族介護中の従業員に対する金銭給付や、休業を取得する従業員への無利子の独自貸付制度等（三社）

企業の支援策の中で、特に画期的と思われるのは、「介護に特化した長期労働時間口座の設置（二五〇時間のプラス、または四〇〇時間のマイナスを長期的に調整可能）」や、「ジョブシェアリング制度の設置（管理職も利用可）」、「外勤から内勤への企業内配置転換制度」などである。一方で、従業員がこのような企業の支援策を利用するにあたっては、上司やチーム内の同僚が重要なファクターとなっていることが明らかにされた。

支援策にかかる四障害

前述の通り、企業の支援策の中心は、「労働時間の柔軟化」で

ある。しかし、その活用にあたっては、「上司の理解（介護中の部下が抱える『仕事と介護』という二重の負担に対する理解）」が、とくに決定的な影響をおよぼしていることが調査で明らかになった。とくに「仕事と介護の両立」の障害となりやすい主な四つのケースは以下の通りである。

(1) 管理職が理解を示さない
管理職が比較的若い場合には、介護義務が生じる負担を軽視する態度がしばしば認められる。年齢の高い管理職の場合は、伝統的な性別役割分担意識が邪魔をするケースが散見される。すなわち、洗濯や着替え、食事の介助などは、基本的に部下である男性の仕事ではなく、妻や姉妹が担う義務があると考えている、ということである。男性介護者が上司の助力を期待できるものとも容易なケースは、上司自身が介護分野の経験を持つ場合である。

(2) 従業員への信頼欠如

調査結果によると、従業員に対する信頼の欠如¹⁾が、必要とされる柔軟性の実現を阻むケースも多い。たとえば、「裁量労働制」などの柔軟な労働時間制度や在宅勤務制度の導入が進まないのは、こうした信頼の欠如が要因となっていることが多い。

(3) 仕事最優先がモットー

仕事最優先をモットーとする企業は、介護中の従業員の立場

を厳しくする。「プライベートを無視」の風潮が企業の経営風土に含まれる場合、たとえば従業員が突然命じられる残業に対して家庭内の義務を理由に拒否することはほとんど不可能となる。

(4) 業務量過多

日常的に残業なしでは処理しきれない程の仕事量がある職場環境の場合、そのような条件下で始業前や就業後に介護をこなすことはほとんど不可能である。そして仕事量を減らして対応しようとする者は、上司や同僚から熱意が十分でないことみなされ、キャリア形成上不利になることを覚悟しなければならなくなってしまう。

以上のことから、働く従業員（とくに男性）が仕事と介護の両立を果たすためには、「介護者の個別の事情を真剣に受け止める企業文化が欠かせない」と調査担当者は結論付けている。

【注】

- 1 「介護時間法」「家族介護時間法」と訳されることもある。
- 2 ただし、短縮後の労働時間は原則週一五時間以上。

【参考資料】

Böckler Impuls Ausgabe
09/2015, BMFSFJ Die
neue Familienpflegezeit (ほか)
(国際研究部)

フランス

タイヤメーカー大手ミシュラン・ロアンヌ工場における労使合意・労働条件の変更と旧式工場への投資による収益性向上

タイヤメーカー大手ミシュランのロアンヌ工場で、二〇一四年九月から続けられていた労使交渉が一五年五月に合意に至った。従業員数約八五〇人の工場は、フランス国内の他の工場と比較して収益性が低く、将来性を危惧する指摘が労組から出されていた。設備投資と従業員の技能研修による競争力の強化とともに、五直交代制や日曜就労の実施という勤務体制の変更に労組側が応じる内容の労使合意である。

CFDTからの働きかけによる労使交渉

ロアンヌ工場(1)は一九七四年に操業を開始した工場で、フランス国内にあるミシュランの工場の中でも古い工場の一つである。同工場で生産される製品は、小型トラックや四輪駆動車、ワンボックスカー向けの一六インチから一七インチタイヤが中心となつてはいるが、アジア諸国で生産される製品と競合関係にあるため、同社の他の工場と比べて収益性の低さが指摘されていた。フランス民主労働総同盟(CFDT)は設備投資を行っていないことが同工場の競争力が低い一因であるとして、経営陣に働きかけ、工場存続のため

の方策に関する労使協議を行っていた。二〇一四年九月に始まった協議は、二〇一五年五月一九日に妥結し、使用者と労働組合の連帯・統一・民主労働組合(SUD)、CFDT、管理職組合総連盟(CFEECGC)が合意書に署名した(2)。

高級車向けタイヤへの転換と従業員の技能研修の実施

その内容は、世界市場で競争の激しい一七インチタイヤの生産が七割を占めるという生産体制から、ポルシェやフェラーリ、ランボルギーニ等の高級車向けで付加価値の高い一九インチから二一インチの最高級タイヤの生産に集約することを柱とする。ミシュラン・フランスのド・ヴェルディアック社長によると、高級車向け市場規模は年一〇%の成長が続いているため、二〇一九年までの間に八〇〇〇万〜一億ユーロを投資することとし、最高級タイヤの完全自動生産が可能となる機械設備を導入するという。そのために、従業員の半数以上が、職種や仕事の内容が変わることになるため、従業員の職業訓練を実施するとしている。この投資が実行に移されれば、ロアンヌ工場は一九年にはミシュランの本社があるクレ

ルモン・フェランのレ・グラヴァンシュ工場と並んで収益性がもつとも高い工場となる。

解雇の回避と勤務体制の変更

従業員数は、現在の八五〇人(そのうち、七七〇人がフルタイム労働者)から、一九年時点のフルタイム従業員数換算で七二〇人となる見込みである。しかし、一九年までの間に従業員数の削減はせず、定年退職者などの離職者の不補充によって、従業員の削減を実現するとしている。二〇年以降には八〇人の新規雇用をする予定としている。合意内容には勤務体制の変更も盛り込まれており、現在の週三五時間制を維持した上で、四直交代制から五直交代制にすることによって、需要が多い時期のみの運用だった日曜操作の数を増やすことになる。各従業員が年間日曜日に二八回就業することになり、生産性強化に協力するかたちになる。一方で、企業側としては、築四〇年以上が経過している建物や休憩室、食堂、更衣室などを改修し、職場環境を改善することを約束した。

労使ともに「将来協約」の文書化を評価

経営側はこの合意を歓迎しており、ミシュランのド・ラ・ブレテッシュ社会関係部長は「単なる競争力強化に関する合意」でなく、経営陣と労働組合の相

互の約束を文書化した「将来協約」であると強調している。また、ベルシ・デュ・セルロアンヌ工場長も、「労使の意思によって、この工場に未来がある」とし、工場の存続及び発展を歓迎した。ミシュランの今回の労使合意と同様の協約は他社でも締結されており、自動車メーカーでは、PSA・プジョー・シトロエンやルノーが雇用の維持の確約と引き換えに、従業員に対して競争力の強化に向けた努力を求める協約を結んでいる(3)。

日曜就労の増加への批判も

ロアンヌ工場の従業員の大多数に当たるおよそ八三〇人(九五%以上)がこの合意に賛成しており、労働組合も概ね今回の合意に前向きである。SUDの組合代表ジェローム・ロルトン氏は「ロアンヌ工場は、完全な失敗の運命にあつたため、他の解決策はない」としており、工場閉鎖への懸念を払拭する今回の合意を歓迎している。ただ、労働総同盟(CGT)は「現在の雇用水準(の維持)が確保されておらず、日曜日の就労が増加する」として、この合意には署名はしていない。CGT・ミシュランのジャン・ミッシェル・シル書記長は、この合意成立がミシュランの株主総会の三日前であったことに着目して、「株主のため」の合意と批判している。一方で、ミシュランの経営陣は、

同様の合意がフランス西部のラ・ロッシュ・シュール・ヨンヌ工場やクレルモン・フェランのラ・コンボード工場など、他の事業所でも締結されることを望んでいる。ド・ヴェルディアック社長によると、実際にラ・ロッシュ・シュール・ヨンヌ工場(ペイ・ド・ラ・ロワール地域圏)では、既に労使協議が始まっている。

【注】

- 1 ロアンヌ市(Roanne)はフランスの中央部、リヨンから北西におよそ八〇kmにある人口三万七四五人の市。
- 2 フランスにおける労働組合との協議は、過半数を代表する一または複数の労働組合によって行われる。複数の組合との交渉の場合、過半数を代表する複数組合との合意によって協約が成立する。
- 3 本誌二〇一四年一月号(自動車大手プジョー・シトロエンで競争力強化の労使合意)を参照。

【参考資料】

- CFDTホームページ
MICHELIN
PÉRENNISATION DU
SITE DE ROANNE
(http://www.fce.cfdt.fr/
branches/caoutchouc/
actualites/article/caoutchouc-
michelin-perennisation-du-site-
de-roanne)
SUD広報誌「Journal Interne
de la section SUD Michelin
Roanne JUN 2015 n. 123.
(http://www.sud-michelin.org/
sites/default/files/cromagon-
jun_2015_1.pdf)
(ホームページの最終閲覧:二〇一五年七月三二日)

(国際研究部)

中国

「事業単位」(政府系事業組織) 管理職層の人事管理を活性化

中国共産党中央弁公庁はこのほど、「事業単位の管理人員に対する管理暫定規定」(以下、「暫定規定」)を公表した。これは「事業単位」(Institutional Organization)と呼ばれる政府系事業組織の管理人員(管理職層)について、それぞれの職務を担当するのに必要な資格要件や、選抜方式、任期、評価制度などを定めている。中国国営新華社通信が六月二日に報じた。

教育、研究、報道、医療などの機関が対象

「事業単位」は全国に一一〇万ほどあり、約三二〇〇万人が従事している。現在の中国における「事業単位」とは、社会公益目的のため、国家機関が設立する、あるいは他の組織が固有資産を利用して設立する組織で、教育、科学技術、文化、衛生などの活動を行う。事業内容は①行政機能、②生産経営、③公益サービス、の三種類に大別される。よく知られた「事業単位」としては、北京大学、清華大学、中国科学院、CCTV(中国中央電視台)、人民日報社、新華社通信、北京同仁医院、北京協和医院、といった教育、研究、報道、医療などの各種機関がある。

新規定の主な内容

今回の「暫定規定」は「事業単位」の管理人員に対して、初めて示された規定である。これまでは、政府行政機関の幹部公務員に対する条例(党政府指導幹部選抜任用仕事条例)を参照に管理されてきたが、高い専門性や技術が求められる「事業単位」の管理人員には、この条例では対応しきれないところがあった。たとえば、医療知識や仕事の経験の乏しい人物も病院の院長に任命することができるので、組織の運営・発展に支障を来たすことがあるといった問題がある。このため、二〇一四年に中国政府は条例を修正し、「事業単位」の管理人員を適用範囲から除外。このたび発表された「暫定規定」で、任命資格、選抜方式、任期、評価制度などを新たに規定した。

○任命にあたっての資格要件

管理人員を任命する際の基本条件については、①組織管理能力、公共サービス精神、改革精神、②関連する専門分野の資質、就業経験、政策・法律・業界の発展状況に関する知識、業界での名声、③事業への意欲と責任感の強さ、などを備えているこ

とをあげている。

○選抜方式

業界の特徴や職位の需要に基づいて選抜方法を定める。具体的には、組織内での選抜・競争のほか、人材を外部から公募し、選考試験を経て採用する「公開選抜」や、ヘッドハンティングのように第三者に委託して外部から人材を選抜する方式がある。選抜された人員の任用については、状況に応じて、「選任制」「委任制」「聘任制」のいずれかの方式を用いる。「選任制」は選挙によって選ぶ、「委任制」は上級の任命権者が任命する、「聘任制」は外部から公募し、選考の結果、採用した人材と契約を結ぶ、というものだ。とくに行政的な管理人員に、「聘任制」を広めるべきだとしている。

○任期管理

「事業単位」では、一人の管理人員が同じポストを長期間勤めていることが少なくない。その弊害を防ぐため、「暫定規定」では初めて、管理人員の任期を明確化。一般的には三〜五年、最長で一〇年を超えないとし、そのうえで、「事業単位」の発展の観点から、任期目標責任制を設けることについても規定した。任期目標はそれぞれの事業単位の特徴に基づき、基礎づくり、長期的な利益、実際の効果、を重視して設定。その際には、従

業員代表大会あるいは従業員代表の意見を十分に聞くべきだとしている。

○評価制度

「暫定規定」では、「事業単位」の管理組織と管理人員の考查(評価)について、平時考查(日常的な評価)、年度考查、任期考查に分けている。評価の基準については、任期目標を根拠に、日常的な管理を基礎として、発展や社会的な利益につながる業績を重視。また、管理組織の年度考查と任期考查は、「優秀」「良好」「一般」「較差」「一般」に及ばないレベル)に、管理人員の年度考查と任期考查は、「優秀」「合格」「基本合格」「不合格」の四段階にそれぞれ分けられている。

○免職・辞職

「免職」(第三四条)は、①職業年齢あるいは定年退職年齢に達するとき、②年度考查、任期考查に「不合格」、あるいは二年度連続で「基本合格」(「合格」と「不合格」の間の評価)のとき、③免職に値する事由があるとき、④仕事の需要あるいは他の原因があるとき、と規定。また、「辞職」(第三五条)は、①他の公務等の仕事に移るとき、②自らの意志によるとき、③免職に値する事由があり、自ら辞めるとき、などのケースがあるとされている。

「暫定規定」の施行には、「事業単位」の管理人員の硬直的な人事管理を活性化する目的がある。しかし、制度をあらためても実際にそれが機能するかどうか、たとえば評価制度が形式的なものになってしまふのではないかと、世論にはその実効性や効果を疑問視する見方もある。

相次ぐ制度改革

「事業単位」の改革は、二〇一一年三月に国務院(政府)が「事業単位改革の分類推進に関する指導意見」で人事制度、社会保険制度などに言及してから相次いで行われてきた。

二〇一四年五月に「事業単位人事管理条例」、一五年一月に「事業単位従業員年金保険制度に関する決定」をそれぞれ発表し、民間企業より優遇されていた年金制度などを見直している。また、同じく一五年一月には「事業単位従業員基本賃金標準の調整に関する実施法案」を出し、従業員の賃金水準を設定している。

【参考資料】

中国共産党新聞網、中国政府網、人民日報、中国新聞網、中国青年報、新華網「瞭望」新聞週刊

(国際研究部)