

第1部 2000～2001年の海外情勢

第2章 労働条件等の動向と対策

第1節 主要先進国及びEU

1 アメリカ

(1) 賃金・物価

週当たり名目賃金(民間非農業、生産・非監督的労働者)の推移をみると、1999年以降3%台で推移している。

一方実質賃金の伸び率は徐々に減少しており、2000年後半以降は物価上昇率が名目賃金の伸び率を上回り、1995年以来のマイナスに転じている。

表1-2-1 アメリカの名目賃金及び消費者物価上昇率の推移

(%)

	1997年	98年	99年	2000年				
				3月	6月	9月	12月	
賃金上昇率(名目)	4.4	4.0	3.3	3.8	3.6	3.6	3.3	3.1
賃金上昇率(実質)	2.1	2.4	1.1	0.4	0.4	0.3	-0.2	-0.3
物価上昇率	2.3	1.6	2.2	3.4	3.2	3.3	3.5	3.4

資料出所：アメリカ労働省「Employment and Earnings」

アメリカ商務省ホームページ

注1 数値は前年比または前年同期比

2 賃金は、民間非農業、生産・非監督的労働者の週当たり名目賃金(季調値)である。

3 実質賃金上昇率は、各年・各月の賃金上昇率を対応する年・月の物価上昇率でデフレートして算出した。

産業別名目賃金の水準を比較すると、1999年は製造業及び建設業を除く産業で伸び率が低下しており、特に運輸・公益業と金融・保険・不動産業の低下が目立つ。業種別の賃金水準を比較すると、卸売業、小売業、金融・保険・不動産業及びサービス業は、依然として製造業よりも賃金水準は低く、特に小売業は製造業め半分以下の水準となっている。

民間部門非農業雇用者の労働費用についてみると、2000年3月では時間当たり19.85ドルで、前年比0.85ドル増加した(1998年から1999年にかけては0.50ドルの増加)。

表1-2-2 アメリカの産業別名目賃金の推移

表1-2-2 アメリカの産業別名目賃金の推移

(ドル、%)

	94年	95年	96年	97年	98年	99年
産業計	385.86	394.34	406.61	424.89	442.19	456.78
鉱業	666.62	683.91	707.59	733.21	742.35	748.54
対前年増減比	3.1	2.6	3.5	3.6	1.2	0.8
対製造業計指数	131.5	132.9	133.2	132.6	132.0	129.0
建設業	573.00	587.00	603.33	625.56	646.13	671.74
対前年増減比	3.5	2.4	2.8	3.7	3.3	4.0
対製造業計指数	113.0	114.1	113.6	113.1	114.9	115.8
製造業	506.94	514.59	531.23	553.14	562.53	580.05
対前年増減比	4.3	1.5	3.2	4.1	1.7	3.1
対製造業計指数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
運輸・公益業	547.07	556.72	572.22	592.32	604.75	607.20
対前年増減比	2.7	1.8	2.8	3.5	2.1	0.4
対製造業計指数	107.9	108.2	107.7	107.1	107.5	104.7
卸売業	463.10	476.07	492.92	516.48	538.88	558.41
対前年増減比	3.3	2.8	3.5	4.8	4.3	3.6
対製造業計指数	91.4	92.5	92.8	93.4	95.8	96.3
小売業	216.46	221.47	230.11	240.74	253.46	263.32
対前年増減比	3.1	2.3	3.9	4.6	5.3	3.9
対製造業計指数	42.7	43.0	43.3	43.5	45.1	45.4
金融・保険・不動産業	423.51	442.29	459.52	481.57	512.15	529.24
対前年増減比	4.2	4.4	3.9	4.8	6.4	3.3
対製造業計指数	83.5	85.9	86.5	87.1	91.0	91.2
サービス業	358.80	369.04	382.00	400.33	418.58	435.540
対前年増減比	2.4	2.9	3.5	4.8	4.6	4.1
対製造業計指数	70.8	71.7	71.9	72.4	74.4	75.1

資料出所：アメリカ労働省「Employment and Earnings」

注1 賃金は、民間非農業、生産・非監督的労働者の週当たり名目賃金。

注2 「対製造業計指数」は、製造業の賃金を100とした場合の指数。

表1-2-3 アメリカの民間非農業雇用者の時間当たり労働費用

表1-2-3 アメリカの民間非農業雇用の時間当たり労働費用

(ドル、%)

	実数			構成比		
	98年3月	99年3月	2000年3月	98年3月	99年3月	2000年3月
合計	18.50	19.00	19.85	100.0	100.0	100.0
基本賃金	13.47	13.87	14.49	72.8	73.0	73.0
基本賃金以外	5.02	5.13	5.36	27.1	27.0	27.0
有給休暇	1.16	1.20	1.28	6.3	6.3	6.4
長期休暇	0.58	0.59	0.63	3.1	3.1	3.2
短期休暇	0.40	0.41	0.44	2.2	2.2	2.2
病欠休暇	0.14	0.14	0.15	0.8	0.7	0.8
その他の	0.05	0.05	0.06	0.3	0.3	0.3
補足的給付	0.56	0.55	0.60	3.0	2.9	3.0
奨励金	0.22	0.23	0.24	1.2	1.2	1.2
交替手当	0.05	0.05	0.05	0.3	0.3	0.3
一時金	0.29	0.28	0.31	1.6	1.5	1.6
保険	1.10	1.13	1.19	5.9	5.9	6.0
年金及び貯蓄	0.55	0.57	0.59	3.0	3.0	3.0
法定福利費	1.63	1.65	1.67	8.8	8.7	8.4
社会保険	1.12	1.16	1.20	6.1	6.1	6.0
連邦失業保険	0.03	0.03	0.03	0.2	0.2	0.2
州失業保険	0.11	0.10	0.10	0.6	0.5	0.5
労災保険	0.36	0.36	0.33	1.9	1.9	1.7
その他	0.03	0.03	0.03	0.2	0.2	0.2

資料出所：アメリカ労働省労働統計局ホームページ

第1部 2000～2001年の海外情勢

第2章 労働条件等の動向と対策

第1節 主要先進国及びEU

1 アメリカ

(2) 労働時間

週当たり支払い労働時間(民間非農業、生産・非監督的労働者)は、1999年、2000年とも34.5時間となった。

製造業の支払い労働時間をみると、ほぼ横這いに推移しているが、低下傾向にある。

表1-2-4 アメリカの支払い労働時間の推移

表 1 - 2 - 4 アメリカの支払い労働時間の推移

(時間)

	97年	98年	99年	2000年				
				3月	6月	9月	12月	
支払い労働時間 (民間非農業)	34.6	34.6	34.5	34.5	34.5	34.5	34.4	34.1
(製造業)	42.0	41.7	41.7	41.5	41.7	41.6	41.3	40.4
所定外労働時間	4.8	4.6	4.6	4.5	4.6	4.6	4.4	4.0

資料出所：アメリカ労働省「Employment and Earnings」

- 注1 民間非農業、生産・非監督的労働者の週当たり支払い労働時間である。
- 注2 「所定外労働時間」は、製造業の数値である。
- 注3 2000年の年数値及び12月期の数値は概算値である。

第1部 2000～2001年の海外情勢
第2章 労働条件等の動向と対策
第1節 主要先進国及びEU
1 アメリカ
(3) 労働災害

1999年における休業災害件数は、170万件で昨年続き過去最低記録を更新した。また、発生率(フルタイム労働者100人当たりの休業災害発生件数)は1.9件であった。発生率を産業別にみると、建設業3.3件(1998年3.3件)、運輸・公益業3.1件(1998年3.2件)、農林水産業2.4件(1998年3.0件)などが高い。

第1部 2000～2001年の海外情勢

第2章 労働条件等の動向と対策

第1節 主要先進国及びEU

1 アメリカ

(4) 労働条件対策

イ 「全国平等賃金の日」の指定

2000年5月11日、クリントン大統領は、女性が持つ技能の価値や労働力としての貢献について認識を高め、アメリカの全国民が、その才能・経験・貢献に対して平等な賃金を保証されるように改革運動を起こしたいと呼びかけ、5月11日を「全国平等賃金の日」と定める旨宣言した。

ホワイトハウスの記者発表資料によれば、概要以下のとおり。

(イ) 背景

1963年に当時のケネディー大統領がサインし成立した平等賃金法「Equal Pay Act」(注1)以後、女性は労働市場において、大きく貢献してきた。また、女性は、第二次大戦中における人手不足の下でも、家庭を出て伝統的に男性の職場であったところで働き、大きな貢献を果たした。それにも関わらず、それらの生産ラインで働いていた女性の賃金は、男性に比べ少ない賃金に甘んじてきた。

歴史をひもとけば、アメリカの女性は、男性に比べて、労働・教育・訓練などの機会において鋭く分断され、余りにも社会的な役割について固定観念に縛られてきた。しかし、この10年、女性の雇用機会拡大や労働市場への進出には目覚ましいものがある。今日、女性の失業率は過去40数年来の低水準にあり、女性世帯の貧困率は過去最低水準となっている。

しかし、平等賃金法の施行から37年経過しているにも関わらず、女性の賃金は男性を1ドルとすると75セントであり、男性に追いつくためには年間17週間も余分に働かなくてはならない(注2)。このギャップは、年齢や人種によって更に拡大する。アフリカ系女性は白人男性を1ドルとすると64セント、ヒスパニック系女性は55セントしか稼げない。このような格差は、教育、経験、職種の相違によるものと説明されてきたが、しばしば各種調査において賃金格差が報告されている。

(ロ) 政策の方向

クリントン大統領は、2000年1月24日、男女間の平等賃金を促進するため、2001年度予算に総額2,700万ドル(1ドル=約108円、2000年6月)の予算を計上する旨発表しており、この施策について再度言及した。これには、雇用機会均等委員会(the Equal Employment Opportunity Commission:EEOC)(注3)が女性の賃金差別への取り組みを強化させる予算として1,000万ドル、連邦労働省が女性に対してハイテク分野な

どにおける職業訓練を行う取り組み等の予算として1,700万ドルが計上される。

また、クリントン大統領は、男女平等賃金に関するデータの収集規定、平等賃金法の罰金引上げ規定、平等賃金法に基づき罰則を受けた使用者による労働者に対する報復禁止規定及び訓練・調査等の推進規定を主な内容とした賃金公正法案(Paycheck Fairness Act)が議会に提出されていることについて、議会に対し同法案の早期成立を再度要請した。

(注1) 男女の同一賃金を定めた法。同一事業所内の同一労働環境の下に働く者が、同等の技能、努力、責任を有する職務を遂行し、同等の成果を上げた場合、性別による賃金差別を行ってはならないとする。ただし、仕事に対する能力、仕事の質あるいは量など、性別以外の要因に基づいて賃金に差をつけることはかまわない。違反行為によって賃金差別を受けた者は、未払賃金、未払賃金と同額の法定賠償金、妥当な弁護士費用と経費の支払を求めることができる。

(注2) 2000年2月10日、クリントン大統領は大統領経済報告書(2000年)を発表した。その要約の中で、1960年から1970年にかけてフルタイム女性労働者の賃金は、男性を1ドルとすると女性は60セントであったが、直近の数値では、男性1ドルに対し女性は75セントとなっていると説明された。

(注3) 職場における雇用差別を解消するために設けられた独立行政機関。年齢、障害、皮膚の色、宗教、性別、出身国、妊娠、出産、健康状態による雇用差別について、調査、指導、提訴を行う権限を持つ。

□ 「出生及び養子縁組休業手当規則」の制定

連邦労働省は、1999年12月3日、出産及び養子縁組後に休暇を取得する両親に対し各州が失業保険基金から手当を支給することを促進するため、連邦失業保険税法に基づく「出生及び養子縁組休業手当規則」案を発表し、パブリックコメントを求めている。連邦労働省は各界から寄せられた意見を踏まえ、用語の定義等に若干修正を加え、2000年6月13日、規則を制定(官報掲載)した。本規則は8月14日から施行された。ただし、規則は制定されたものの、失業保険制度は州の制度であるため、実際に本制度を導入するかどうかは各州の判断に委ねられている。なお、連邦労働省は、1999年12月に本件規則集を公表した際、各州の参考とするためのモデル州法も併せて公表していた。クリントン大統領によれば、規則制定時点において15の州が同手当の支給のための州法制定を検討中である。

今回の規則制定に関し、議会や産業界は強く反対している。このうち議会では、規則制定日の翌日14日、下院行政改革小委員会の公聴会でライアン同副委員長(共和党)が、「最も衝撃的な行政機関による立法措置」と発言し、失業保険の支払能力を危機に陥れるとして厳しく非難した。また、産業界も同規則に強く反発し、その違法性について訴訟に持ち込む構えである。

(イ) 「出生及び養子縁組休業手当規則」制定の背景

アメリカにおいては、連邦育児医療休暇法(注1)により育児等を目的とする12週間の休暇取得の権利が定められているが、当該休暇中の所得保障はない。このため、本法の規定は有名無実化しており、現実には、育児等を目的とした休暇取得は、個別の労使協約に基づく2週間程度の有給休暇が利用されているのが実態である。このためクリントン大統領は、1999年5月に、失業保険制度を利用した育児等休業手当の制度の検討をする旨発表していた。また、クリントン大統領は、本規則の官報掲載前日である2000年6月12日のラジオ演説において、「かつてないほど多くの人々が仕事を持ち、長時間仕事に従事しており、良い労働者になるか最良の親になるかという受け入れがたい選択に直面している」として、第一子等の

世話をするため無給の休暇を取得する両親に対して失業手当を支給するよう求めた。

(ロ) 「出生及び養子縁組休業手当規則」の概要

「出生及び養子縁組休業手当規則」の概要は以下のとおり。

「出生及び養子縁組休業手当規則」の概要

1 適用

本規則は、出産後1歳までの第一子または最初の養子縁組で養子縁組後1年以内の子の世話をするために休暇を取得する両親に対し、各州が失業保険基金から「出生及び養子縁組休業手当」を支給するすべての州に適用する(注2)。ただし、同制度の導入については、各州の任意に委ねられる。

2 支給対象者

出産後1歳までの第一子または最初の養子縁組で養子縁組(養親が養子の養護について責任を負うこととなる日)以後1年以内の子(養子縁組後1年以内に18歳未満である子に限る)の世話をするために労使の合意、法律及び雇用契約に基づき休暇を取得する両親(失業保険適用者)が支給対象者となる(両親どちらでも受給でき、また、両親が同時に受給することも可能)。

上記の点について、予め規則案で示された定義が、次のように修正された。

まず第一に、規則案では養子縁組の時期について、「養親が養子の養護について法的に責任を負うこととなる日」としていたが、今回制定された規則では、法的な手続の遅延等により休業手当の支給要件から除外される可能性があるとして、「法的に」という文言が削除された。

第二に、規則案では、養子縁組後1年以内の子についての年齢制限の規定は存在しなかったが、1)一般的に18歳未満を「子供」と定義し得る、2)養子縁組は1歳以上の子供に対して行われる場合も多い、3)生まれたばかりの子供の世話ばかりでなく、生活スタイルを確立する準備のためにも休暇は必要である、という理由により、本規則では「養子縁組後1年以内に18歳未満である子」を養子縁組における子の年齢の上限とした。

第三に、規則案では、労使の合意に基づく休暇に限って支給要件を満たすとしていたが、本規則では法律や雇用契約に基づく休暇も認めると修正された

また、パブリックコメントにおいて、連邦育児医療休暇法の対象になる休暇のみを出生及び養子縁組の支給対象とする提案があったが、この案だと中小企業の従業員に対する適用が除外されるので、連邦労働省は各州に対して、このような制限を設けないよう期待する旨意見を付した。

3 資格要件

当該手当の賃金額及び就労週数に係る資格要件は、各州がそれぞれ決定する。連邦労働省のモデル州法では、失業手当の資格要件と同一としている(州によって異なるが、たいていの州では直前の5四半期のうち最初の4四半期を判定期間としており、判定期間において、2四半期の就労と賃金最低額1,560ドルが資格要件となっている)。

4 支給額

当該手当の週当たりの支給額は、各州がそれぞれ決定する。連邦労働省のモデル州法では、失業手当と同一額としている(州によって異なるが、たいていの州では従前の税引き前賃金の最高50~70%)。

5 受給可能期間

当該手当の受給可能期間は、子の出産または養子縁組日を含む週に続く1年間を限度とする。

6 支給期間

当該手当の最大支給期間は、各州がそれぞれ決定する。連邦労働省のモデル州法では、育児医療休暇法にあわせて12週間としている。

7 費用負担

当該手当に係る費用を新たに使用者から徴収するかどうかは、各州がそれぞれ決定する。連邦労働省のモデル州法では、新たな費用徴収はせず、失業保険基金の中で対応している。

ハ 雇用機会均等賞の受賞

2000年9月11～12日、米労働省は、積極的是正措置(affirmative action)(注3)の模範的な取組を表彰する雇用機会均等賞(Equal Employment Opportunity Awards)授賞式及び関連行事を開催した。雇用機会均等賞は、積極的是正措置への取組に優れた団体・企業を米労働省が毎年表彰するもので、本年度は、模範的公益貢献賞(4団体)、模範的自主努力賞(5社)、労働長官賞(1社)の表彰が行われた。その中で、最も権威がある賞とされる労働長官賞に、日系企業のユニオンバンク・オブ・アメリカ(UBOC)が選ばれた。

概要以下のとおり。

(イ) 受賞の背景

雇用機会均等賞は、米労働省が21世紀にあり得るべき雇用機会均等を具現する企業に対して表彰するプログラムとして1988年に創設したもので、模範的公益貢献賞、模範的自主努力賞、労働長官賞の3種類がある。労働長官賞は、米国雇用政策での重点的考え方である「機会均等」に最も貢献している企業1社のみが選定、表彰される。

ユニオンバンク・オブ・アメリカは、サンフランシスコに本店を置く東京三菱銀行が69.3%を出資する米国商業銀行である。同行の従業員1万人余りの内、53.6%を民族的少数派(minority)が占め、女性従業員は68.3%を占めている。管理者登用では民族的少数派35.7%、女性が57.7%、17人の取締役には7人の民族的少数派が含まれている。また、民族的少数派が運営する業者との契約比率は、金額ベースで18.06%(1997年)から23.9%(1999年)へ増加している。このような取組が今回の受賞に結びついた。同賞が日系を含めた外資系企業に贈られるのは初めてである。

(ロ) 労働長官賞受賞式の模様

ハーマン労働長官は、労働長官賞の授与に当たり、同行の卓越した取組を銀行業界はもとより米国企業の中で最も多様化した経営陣を擁するとして賞賛した。これに対してユニオンバンク・オブ・アメリカの森口頭取は、女性・民族的少数派の登用により組織の多様化を図り平等賃金を実現するという経営方針は、従業員、株主、消費者それぞれの利益に資するとして応じた。

授賞式において、同行が特に日系(外資系)企業であることに言及されることはなかったが、在米日系企業の労働問題(労使関係、雇用差別)がややもすると批判的に受け止められがちなか中で、本件受賞は、当地での日系企業に対する認識をわずかなりとも変える契機になったのではないかと期待される。

ニ 児童労働撲滅のための新施策

クリントン大統領は、任期切れを4日後に控える2001年1月16日、世界の児童労働撲滅のために次の2つの新施策を発表した。即ち、1)財務省及び税関による、輸入業者や製造業者、小売業者等が強制的児童労働によって製造された商品を特定し、当該取引を避けることを援助するための指針の策定、2)国務省による、発展途上国での低賃金・劣悪労働撲滅のための国際機関等への補助金396万ドル計上(1ドル約125円、2001年4月末)。

詳細は以下のとおり。

(イ) 強制的児童労働に関する税関指針(財務省)

強制的児童労働の問題は世界の貿易界が直面する、労働者及び人権に関わる最も深刻な問題の一つであり、ILOの推計によれば、発展途上国(注4)にはおよそ2億5千万人の児童労働者(5~14歳)が存在し、その半数がフルタイム労働を強いられ、学校にも通っていないとされている。そうした児童労働撲滅のため、既にアメリカでは1930年関税法の307条において、全部または一部が囚人労働・強制労働により製造された商品について輸入を罰則付きで禁止しているが、これまで同規定に基づき禁輸措置が行われた事案は2件と実効性に乏しいとの批判が高まっていた。

このため、財務省及び税関は、輸入業者、製造業者、小売業者等が強制的児童労働により製造された商品を特定し当該取引を避けること(事業者による自主的な児童労働関連法規の遵守)を援助するための指針を策定した。同指針は、産業界代表及び人権・労働権の分野で活躍する児童労働専門家で構成される国際児童労働執行諮問委員会(Committee on International Child Labor Enforcement)の協力の下で策定され、強制的児童労働により製造されたかどうかの決定に資する次の2つの指標を提示している(注5)。

a 赤信号

奴隷的労働条件(債務返済のための雇用、欠勤罰や残業拒否による債務の加増等)、低年齢児童の雇用、児童労働者への肉体的・性的虐待等。これらの要素は外国の納入業者が強制的児童労働を使用していることを強く暗示するものである。

b 黄信号

早朝・深夜の労働、児童が学校に通っている時間帯の労働、劣悪な労働条件等。これらの要素は、必ずしも強制的児童労働の直接的な証拠とはならないが、輸入業者等に不公正又は違法な労働行為が関係しているとの疑いを抱かせ、一層厳しい照会や調査の必要性を示すものである。

(ロ) 発展途上国での低賃金・劣悪労働撲滅のための国際機関等への補助金(国務省)

国務省は、発展途上国での低賃金・劣悪労働撲滅のために、次の非政府国際組織(Non Governmental Organization:NGO)4組織、ILO、及び政府機関の国際開発庁(Agency for International Development)の計6機関に対し、総額396万ドルの補助金を交付するものとした。

a 非政府組織

(a) 国際社会責任協会(Social Accountability International)(100万ドル)

国連・ILO等の基準に基づく職場の人権促進に係る認証制度(SA8000)(注6)の使用に関する教育・相談事業に対して補助。

(b) アメリカ国際労働連帯センター(American Center for International Labor Solidarity)(96万2,801ドル)

労働者、政府関係者、学者への技術的援助を通じた法令改善のための教育的プログラム等(中米及びフィリピン)に対して補助。

(c) 公正労働協会(Fair Labor Association)(75万ドル)

本組織はアパレル・靴業界や人権・労働権・消費者擁護団体の代表者によって構成される。アパレル・靴産業における国際的労働権違反防止活動のために外部監査要員の採用、派遣、維持に対して補助。

(d) 国際労働権利基金(International Labor Right Fund)(15万2千ドル)

本機関は国際労働権の実行を奨励する非営利弁護機関で、調査、出版、法律弁護、消費者キャンペーンを行っている。本機関の2年計画のセクシャルハラスメント問題の啓発及び救済事業に対して補助。

b 国際機関

○ ILO(49万6,974ドル)

多国籍企業が発展途上国において企業内労働基準の遵守のために使用するマネジメントシステムをILOが調査するための経費を補助。

c アメリカ政府独立機関

○ 国際開発庁(Agency for International Development)(60万ドル)

米国市場向けの海外工場での虐待的労働条件の撲滅のための顕著な取組に対する少額補助金の交付(25,000~150,000ドル)によって、他の機関の取組を補完する。

(注1) 連邦育児医療休暇法は、労働者を50人以上雇用している事業主に対し、次のいずれの要件をも満たす労働者に対して12週間の休暇(無給でよいが、医療保険は継続しなければならない)を認めなければならないと規定している。1)12ヶ月以上雇用され、休暇取得直前の12ヶ月に1,250時間以上勤務している労働者、2)生後1年以内の新生児や養子の養育・配偶者や親の介護・本人の病気、という理由で休暇を求めている労働者。

(注2) 失業保険税法及び社会保障法においては、失業保険基金からの支出の適用は、就職する能力があり、かつ就職可能な個人に限定されている。このため、休業手当を受給する両親が「就業能力と就業可能性の要件」を満たすかどうか問題となり、当初、失業保険基金から休業手当を支給するに当たっては、失業保険税法等の目的の修正が必要と見込まれていた。しかしながら、連邦労働省は、当該手当の支給によって、育児休暇等を取得した両親の職場復帰前の生活が安定し、職場復帰が促進されるため、当該要件を満たし、失業保険税法等の目的の修正なしに同制度を導入できるものと判断した。

(注3) 積極的是正措置(affirmative action)とは、特に人種及び性別を考慮することによる、女性及び民族的少数派の低率起用状況を積極的に是正するための措置である。アメリカでは1960年代に公民権運動が活発化し、1964年の公民権法制定などによって、雇用をはじめさまざまな分野について、人種・宗教・性などによる差別が禁止され、現に存在する格差を積極的に是正するための措置を目指した積極的是正措置・プログラムが導入されてきた。

(注4) 本発表においても、地域別にみて児童労働者の61%はアジア地域に集中し、アフリカは32%、中央・ラテンアメリカは7%と指摘している。

(注5) 2001年1月18日、強制的児童労働により生産された物品を連邦政府調達から排除することを目的とした労働省告示が制定(但し、ブッシュ次期政権により、2月18日の施行が60日間延期される)された。それによれば、次の国別物品を強制的児童労働による生産物であるとしており、税関指針においても、具体的にはこれらの物品がターゲットになる可能性が高いものと思われる。

竹、豆、チリ唐辛子、トウモロコシ、パイナップル、米、ゴム、海老、サトウキビ、チーク材(以上ミャンマー)、煉瓦(ミャンマー、パキスタン)。

(注6) Social Accountability 8000(SA8000)とは、労組、人権活動組織、児童労働のための組織、学際分野、小売業、製造業、コンサルタントなどの各分野の代表からなる団体、「経済的優先権に関する会議」(the Council on Economic Priorities)によって作られた労働者の権利に関する基準である。この労働基準では、児童労働、強制労働、健康で安全な職場、組織化の自由、集団交渉の権利、労働時間、労働保障などの項目についての基準が設けてある。なお、この組織は現在「Social Accountability International」と変更されている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2000～2001年の海外情勢
 第2章 労働条件等の動向と対策
 第1節 主要先進国及びEU
 2 イギリス
 (1) 賃金・物価

名目賃金上昇率は、1999年には4.8%、2000年には4.5%となった。一方、消費者物価上昇率は1999年には1.5%であったが、2000年には3.0%と上昇率が高まった。この結果、実質賃金上昇率は、1999年には3.3%であったところ、2000年には1.5%と伸び率が大幅に低下した。

表1-2-5 イギリスの賃金・消費者物価上昇率(前年同期比)の推移

表 1 - 2 - 5 イギリスの賃金・消費者物価上昇率（前年同期比）の推移

(%)

項 目	1997年	98年	99年	2000年				
					3月	6月	9月	12月
賃金上昇率(名目)	4.2	5.1	4.8	4.5	5.1	3.8	4.2	4.8
賃金上昇率(実質)	1.1	1.6	3.3	1.5	2.4	0.5	0.9	1.8
小売物価上昇率	3.1	3.4	1.5	3.0	2.6	3.3	3.3	2.9

資料出所：国家統計局「Labour Market Trends」

注1 賃金は非農業主要産業の日当たり賃金。グレートブリテン地域のみ。

注2 実質賃金上昇率は、各年、各四半期の賃金上昇率に対応する年、四半期の物価上昇率でデフレートして算出した。

第1部 2000～2001年の海外情勢
 第2章 労働条件等の動向と対策
 第1節 主要先進国及びEU
 2 イギリス
 (2) 労働時間

2000年のフルタイム雇用者の週当たり実労働時間は39.8時間で、そのうち所定外労働時間は1.9時間となった。職種別にみると、ブルーカラー労働者は43.5時間、ホワイトカラー労働者は38.0時間となっている。

表1-2-6 イギリスの週当たり実労働時間の推移

表 1 - 2 - 6 イギリスの週当たり実労働時間の推移

(時間)

年	計		ブルーカラー		ホワイトカラー	
1997	40.3	(2.4)	44.2	(4.9)	38.2	(1.0)
1998	40.2	(2.3)	44.1	(4.7)	38.1	(0.9)
1999	40.0	(2.1)	43.6	(4.3)	38.1	(0.9)
2000	39.8	(1.9)	43.5	(4.1)	38.0	(0.8)

資料出所 国家統計局「New Earnings Survey」

注1 グレートブリテン地域の全産業におけるフルタイム雇用者

2 カッコ内の数値は所定外労働時間で内数

3 各年4月の数値

第1部 2000～2001年の海外情勢
第2章 労働条件等の動向と対策
第1節 主要先進国及びEU
2 イギリス
(3) 労働災害

1999年度(1999年4月～2000年3月)の労働者死亡災害発生件数は218件となり、前年度(1998年4月～1999年3月)の253件から35件減少し、1996年の「負傷、疾病及び危険事故報告規則(Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations 1995)」施行以来最低となった。内訳は、被用者161件(前年度比27件減)、自営業者57件(前年度比8件減)となっている。

また、1999年度の労働者10万人当たりの死亡災害発生率は0.8%となっており、内訳は、被用者0.7%(前年度比0.1ポイント減)、自営業者1.7%(前年度比0.2ポイント減)となっている。

(資料出所:健康安全部「Safety Statistics Bulletin 1999/2000」)

第1部 2000～2001年の海外情勢

第2章 労働条件等の動向と対策

第1節 主要先進国及びEU

2 イギリス

(4) 労働条件対策

イ 最低賃金額の引上げ

2000年2月15日、政府は最低賃金額の引上げを発表した。これにより、2000年10月1日より成年(22歳以上)の最低賃金額は時給3.7ポンド(約607円:1ポンド=約164.01円、2000年12月)となった。また、若年者(18～21歳)の最低賃金額は、2000年6月より時給3.2ポンド(約525円)に引き上げられた。なお、従前の成年の最低賃金額は時給3.6ポンド(約590円)、若年者については時給3.0ポンド(約492円)であった。

イギリスの最低賃金制度は、前保守党政権時代の1993年に一旦廃止されたが、労働党政権に入り、同政権の大きな柱の一つとして、1998年7月31日に新たに最低賃金法(National Minimum Wage Act 1998)が制定され、1999年4月1日より施行されており、同法に基づく最低賃金法施行規則において、最低賃金額が定められている。また、若年者の最低賃金額については、2000年中に3.2ポンドに引き上げることが1999年4月の施行時に決定していた。

以前より、労働組合や労働党議員は、最低賃金制の導入から1年が経過する2000年4月での最低賃金額引上げを政府に強く要求してきた。しかし政府は、最低賃金制度が経済や雇用に及ぼす影響を評価するには時期が早すぎるとして、2000年中の引上げを拒否していた。今回、労働党議員の強い働きかけにより、政府は最低賃金額の引上げを決定したものの、引上げ時期を10月とすることで、企業側に猶予期間を与えた。

英国産業連盟(Confederation of British Industry:CBI)は、最低賃金額の引上げについては同意しているものの、毎年自動的に引き上げることにについては拒否している。一方、労働組合会議(TUC)は、最低賃金額の引上げを歓迎し、政府が労働者の意見に耳を傾けていることが明確になったとして政府の決定を評価している。

なお、低賃金委員会(注1)は、2000年2月の第2回報告書において、21歳の労働者を成人として扱い、一般的な最低賃金額を適用すべきであると勧告していたが、政府は、少なくとも今回はその勧告を見送ることとした。政府は、低賃金委員会に対し、今後も最低賃金制度の状況をモニターし、最低賃金額引上げに関する報告書を2001年7月までに提出することを求めており、その報告書を踏まえて、最低賃金額の更なる引上げについて2001年10月に発表するとしている。

ロ パートタイム労働規則の成立

2000年6月8日、「パートタイム労働者に対する不利益な取扱の防止に関する規則(The Part-time

Workers(Prevention of Less Favourable Treatment)Regulations 2000)」が成立し、同年7月1日より施行された。

この規則は、EUのパートタイム労働指令(1997年12月15日採択)を受けての国内法化(注2)に当たる。また、育児休暇制度などとともに、労働党政権が重点課題として進める「家庭に優しい政策(Family Friendly Policies)」(注3)の一環として位置づけられているものであり、具体的には、1999年7月に制定された雇用関係法(Employment Relations Act 1999)における委任規定の一環として位置づけられているものであり、具体的には、1999年7月に制定された雇用関係法(Employment Relations Act 1999)における委任規定(注4)に基づく措置である。

今回の規則制定に当たっては、2000年1月17日に発表していた「パートタイム労働に関する規則」協議案に対し使用者団体や労働組合等から寄せられた意見を踏まえ、最終検討が行われた。その結果、当初規則案では保護の対象となるパートタイム労働者の範囲が雇用労働者(employees)だけに限定されていたが、今回、政府はパートタイム労働者の定義を拡充し、雇用労働者だけでなく派遣労働者や家内労働者も含む全ての労働者(workers)が対象となるよう修正した。

なお、パートタイム労働の機会の開発、労働者等のニーズに基づく労働時間の弾力的な運用等については、規則になじむものではないとの理由から規定せず、貿易産業省が今回の規則と併せて作成した手引書(The best-practice guidance)にて好事例案を示している。

現在、パートタイムの雇用労働者は600万人を超え(そのうち約80%が女性労働者)、また、パートタイムの家内労働者・派遣労働者は40万人強と言われ、その数が増加し続けている中、今回の規則により直接的にパートタイム労働者の差別が禁止されることとなり、今後の雇用形態への影響の動向が注目されている。

なお、主な内容は以下のとおり。

パートタイム労働規則の概要等

1 規則の概要

(1) パートタイム労働者の定義

賃金が時間に応じて支払われ、かつ、労働契約及び労働慣行を斟酌してフルタイム労働者と同一視できない労働者(workers)。

なお、雇用労働者(employees)のほか、派遣労働者(agency workers)及び家内労働者(homeworkers)も対象となる。

(2) 権利と救済

イ 不利益取扱いの禁止

パートタイム労働者は、使用者から、比較可能なフルタイム労働者よりも不利益な取扱いを受けない権利を有する。

ロ 不利益取扱いの理由について書面による回答を受け取る権利

パートタイム労働者は、使用者が不利益な取扱いをしたと考える場合、その理由について書面による回答を使用者から21日以内に受け取る権利を有する。

ハ 不当解雇

この規則に基づいて使用者を訴えたこと、口の書面を要求したこと等を理由とする解雇は不当解雇とみなされる。

二 雇用審判所への提訴

パートタイム労働者は、使用者から不利益取扱いを受けた等の場合、その事実があった日から3ヵ月以内に雇用審判所に提訴することができる。

(3) 施行

2000年7月1日

2 規則により影響を受ける主な事項

(1) 賃金

パートタイム労働者は、時間当たりの賃金及び残業手当に関し、比較可能なフルタイム労働者と同額の賃金及び残業手当を受け取る。

(2) 傷病手当、出産手当

パートタイム労働者は、客観的に正当化できない限り、労働契約上の傷病手当・出産手当の支給要件及び基準に関し、比較可能なフルタイム労働者より不利に扱われない。

(3) 企業年金

パートタイム労働者は、客観的に正当化できない限り、企業年金への加入に関し、フルタイム労働者との差別を受けない。

(4) 職業訓練

パートタイム労働者という理由だけで職業訓練の対象から除外されない。

(5) 休暇

有給休暇、出産・育児休暇が法定分を越えて付与されている場合、パートタイム労働者の有給休暇は、比較可能なフルタイム労働者のものに比例して付与され、また、出産・育児休暇は、比較可能なフルタイム労働者のものと同様に付与される。

(6) 整理解雇

整理解雇の基準は客観的に正当化されるべきもので、パートタイム労働者は比較可能なフルタイム労働者より不利益な取扱いを受けない。

ハ 労働と家庭に関するグリーン・ペーパーの公表

2000年12月7日、バイヤーズ貿易産業大臣は、「仕事と親:競争と選択(Work and Parents:Competitiveness and Choice)」と題するグリーン・ペーパーを発表した。

このペーパーは、産業界、労働界双方にとって大きな影響を及ぼすものとして注目される「仕事と生活のバランス」というテーマにつきパブリックコメントを求めるために公表され、協議は2001年3月7日で締め切られた。

なお、イギリスでは、1999年7月27日に成立した雇用関係法(前述)の委任規定に基づき、同年12月10日に「出産・育児休暇等に関する規則(The Maternity and Parental Leave etc. Regulations 1999)」(注5)が制定され、同年12月15日より施行されている。

(イ) 本ペーパーの主な内容

本ペーパーの主な内容等は以下のとおり。

労働と家庭に関するグリーンペーパーの概要

1 内容

以下の内容はオプションである(注6)。

(1) 出産、育児のための親に対する支援

イ 父性出産休暇(paternity Leave)の創設

男性労働者に対する2週間の有給の父性出産休暇を創設する。その手当は女性に対する出産給付(注7)と同様のものとする。

□ 有給の出産休暇(maternity leave)の延長

現在、産前産後の女性に18週間認められている有給の出産休暇を6ヵ月間(26週間)とする。

ハ 出産給付の増額

女性が出産休暇を取った場合に支払われている給付の額を引き上げる。

ニ 追加出産休暇の延長及び父親への適用

現在、出産後29週間まで認められている、母親である女性に対する無給の追加出産休暇を延長し、1年間とする。又は、同休暇を父親と母親とで分かち合う。

ホ 出産給付の支給対象範囲の拡大

出産手当(MA)の支給要件を緩和し、非正規あるいは臨時雇用者であるなどで勤務時間が短く支給条件以上の収入を得られず対象者にならなかった女性も対象とする。

ヘ 養父母への適用

有給の出産休暇を養父母へも適用する。

ト 障害児を持つ親に対する育児休暇(parental Leave)の延長

現在、13週間認められている育児休暇(無給)に関し、障害児を持つ親に対して延長する。

(2) 職場での親に対する支援(フレックスな労働時間制度の導入)

イ 労働時間を短縮する権利の創設

(イ) 出産休暇から早期に戻った女性労働者に対し、残余の休暇期間については労働時間を短縮することができる権利を付与する。

(ロ) 男性労働者に対しても同様、付与された出産休暇期間の範囲内で労働時間を短縮することができる権利を付与する。ただし、小企業は適用除外とする。

(ハ) 母親である女性労働者が出産休暇を終了した後、親である男女労働者に対して労働時間を短縮することができる権利を付与する。ただし、小企業は適用除外とする。

□ 使用者の拒否権

労働者が労働時間を減少させることにより事業に支障を来す場合、使用者は労働者からの労働時間の短縮の要請を拒否することができる。

(ロ) 本ペーパー発表の背景と産業界・労働界の反応

政権党である労働党は、2001年の5月にも実施が予想される次期総選挙に向けて女性票の確保を狙う意味でも、本ペーパーのテーマを同党の選挙綱領の柱の一つにしたいものと考えられるが、産業界からの反発を考慮し、オプションという形で柔軟に対応していく姿勢を示している。そして、この発表後約3ヵ月

の間に国民から寄せられた意見を踏まえた上で、党の選挙綱領に具体的に反映させるものと見られる。

折しも、家族・育児研究所(National Family and Parenting Institute:NFPI)が最近行った調査によって、イギリスはEU諸国の中でも「最も家庭に優しくない(the least family-friendly)」国のひとつであり、また、国際的に比較して、特に育児休暇、出産手当、育児のための公的な資金援助等に関し、イギリスの現行の法制度は不十分であるとの結果が明らかになったところである。

この提案に対し、英国産業連盟(Confederation of British industry:CBI)をはじめとする産業界は、1997年の労働党政権発足以来これまでに数多くの労働者保護法制(注8)が導入され不満を膨らませており、本提案についても、有給の出産休暇の延長に係るコストを企業が負担することには抵抗がある(国が負担する限りは問題はないと考えている)。さらにより大きな問題として、「職場復帰後の労働時間短縮」の項目につき、労働時間の短縮に伴い企業の労務管理が困難になること、加えて、フルタイム労働-パートタイム労働間の転換を自由に認めざるをえなくなるのではないかということへの懸念を示している。

一方労働組合会議(TUC)は、今回の内容について若干の不満はあるものの、大きな前進ととらえ、全体的には歓迎の態度を見せている。

(注1) 1997年7月に発足した三者構成の委員会。最低賃金額等について大臣の諮問を受け、首相及び大臣に対し答申を行う。大臣は委員会の答申に必ずしも従う必要はないが、その場合は議会に対し理由を述べなければならない。委員会では、答申に先立ち労使団体や企業等からヒアリングを行う。

(注2) 同指令は、「パートタイム労働者への差別禁止の原則の制定」のほか、「自発的意思に基づいたパートタイム労働の発達の促進」、「使用者・労働者双方のニーズを考慮した弾力的な労働時間体制を容易にすること」等を加盟国に要求している。そして、この指令のイギリスへの適用を義務付けるEU理事会指令が1998年4月に採択され、イギリスは2000年4月7日までにこれらの内容を実施することが義務付けられていた。

(注3) 1998年5月に貿易産業省から出されたホワイト・ペーパー「労働における公正(Farness at Work)」において、「新しい個人の労働権(New Rights for Individuals)」、「労働組合に関連する法制度(Collective Rights)」と並び、英国経済の競争力強化のための新しい労働規制案の第三の柱として、「仕事と家庭生活の調和を図る法制度(Family Friendly Policies)」が挙げられている。

(注4) 雇用関係法は、ホワイト・ペーパー「労働における公正」(上記注3参照)の提案内容を踏まえて制定されたもので、その内容は大きく分けて1)個別的労働権利に関する条項、2)集団的労使関係に関する条項、3)仕事と家庭の調和に関する条項の3つの柱からなる。同法において、パートタイム労働者に対する差別撤廃、不利益取扱の是正等に関する規則の制定が、貿易産業大臣に委任されている。

(注5) 同規則の概要は以下のとおり。

1) 育児休暇

1年以上勤続している男女労働者は、子供が5歳(障害児については18歳)に達するまでの期間内に、子供一人につき計13週間の無給の育児休暇を取得することができる。

2) 出産休暇

全ての女性労働者は、勤続年数を問わず、計18週間の無給の出産休暇を取得することができる(ただし、所定の条件を満たした女性労働者については出産給付(下記注7参照)が支給されるため、実質有給)。また、1年以上勤続している女性労働者は、出産後29週間まで、無給の追加出産休暇を取得することができる。

3) 扶養家族のためのタイムオフ

労働者は、親、配偶者、子供、家族としての同居人等について、病気や負傷時の介護、不測の事故・病気等の理由により、合理的な期間内で無給のタイムオフ(休暇)を取得することができる。

(注6) そもそも「グリーン・ペーパー」とは協議案であるため、その内容は変更や削除の可能性を持つものである。しかし、今回の内容については特に使用者側からの大きな反論が予想され、現実的に内容変更せざるをえないことが予想されるため、わざわざ事前に「オプションである」との断り書きが加えられたものと考えられる。

(注7) 現在の出産休暇自体は無給であるが、出産のため就労できない女性で、出産前に雇用されていた期間等にかかる条件を満たした者は、使用者を通して国から「法定出産給与(Statutory Maternity Pay)」が産前産後計18週間まで支給される。また、法定出産給与が支給されない者には、保険料拠出要件を満たしていること等を条件として、国民保険から出産手当(Maternity Allowance)が支給される。現在はどちらも週60.20ポンド(約9,873円:1ポンド=約164.01円、2000年12月)。ただし法定出産給与は、最初の6週間までは、受給者の平均賃金の90%の方が高額になる場合はその額となる。

(注8) ブレア労働党政権は前保守党政権の規制緩和政策を転換し、労働者保護の姿勢を積極的に打ち出している。これまでに、労働時間制度、年次有給休暇制度、最低賃金制度、育児休暇制度等に関する数々の法令の施行が実施された。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2000～2001年の海外情勢
 第2章 労働条件等の動向と対策
 第1節 主要先進国及びEU
 3 ドイツ
 (1) 賃金・物価

賃金上昇率(製造業生産労働者の時間当たり実収賃金)については、1999年は2.6%であったが、2000年は0.3%と低い伸びにとどまっている。2000年の上昇率を地域別にみると、西部ドイツでは2%前後で推移したが、東部ドイツでは、マイナスとなった。

消費者物価上昇率については、1995年以降低い水準で推移していたが、2000年に入ってからエネルギー価格上昇の影響から徐々に上昇し、2000年は2.3%となった。

表1-2-7 ドイツの実収賃金及び消費者物価上昇率の推移

(マルク、%)

	1997年	98	99	2000				
				1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	
製造業生産労働者時間当たり実収賃金								
ドイツ全土 (マルク)	26.01	26.57	27.27	27.35	27.04	27.24	27.44	27.48
上昇率 (%)	-	2.2	2.6	0.3	0.5	0.1	0.7	0.2
西部ドイツ (マルク)	26.74	27.30	27.99	28.63	28.23	28.51	28.74	28.79
上昇率 (%)	-	2.1	2.5	2.3	2.4	2.1	2.7	2.0
東部ドイツ (マルク)	19.32	19.65	20.09	19.86	19.91	19.78	19.85	19.90
上昇率 (%)	-	1.7	2.2	-1.1	-0.7	-1.3	-0.8	-1.4
消費者物価上昇率 (%)								
ドイツ全土	1.9	1.0	0.6	1.9	1.8	1.6	2.1	2.3

資料出所：連邦統計局「Wirtschaft und Statistik 2001.5」

注1 率は対前年比または対前年同期比。

注2 賃金上昇率は名目。

注3 1マルク＝約58円(2001年4月末)

第1部 2000～2001年の海外情勢
 第2章 労働条件等の動向と対策
 第1節 主要先進国及びEU
 3 ドイツ
 (2) 労働時間

製造業生産労働者の1999年の週当たり支払い労働時間は37.9時間、2000年は同38.2時間で、地域別には、西部ドイツがそれぞれ37.7時間、37.9時間、東部ドイツが39.7時間、39.9時間であった。2000年以降はやや上昇傾向にある。

表1-2-8 ドイツの週当たり支払い労働時間の推移

表 1 - 2 - 8 ドイツの週当たり支払い労働時間の推移

(時間)

	1997年	98	99	2000				
				1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	
ドイツ全土	37.8	37.9	37.9	38.2	37.5	38.2	38.3	38.3
西部ドイツ	37.7	37.8	37.7	37.9	37.3	37.9	38.0	38.0
東部ドイツ	39.5	39.7	39.7	39.9	38.4	40.0	40.2	40.2

資料出所：連邦統計局「Wirtschaft und Statistik 2001.5」

注 製造業（Produzierendes Gewerbe）生産労働者。

第1部 2000～2001年の海外情勢

第2章 労働条件等の動向と対策

第1節 主要先進国及びEU

3 ドイツ

(3) 労働条件対策

イ 金属産業における労働時間貯蓄口座制度の導入

ドイツでは、労働時間が労働協約で定められたものと乖離する場合に、時間外手当等によって金銭的に清算せずに、中長期的にプラス或いはマイナスの債権として各労働者の労働時間貯蓄口座に記録していく労働時間貯蓄口座制度が導入されつつある(注1)が、10月中旬、金属労組(IG-Metall)は、金属産業全部門での労働時間貯蓄口座制度の導入についての労働協約案を決定した。今後、2001年初めから、各地域単位の協約交渉において、労使で内容に合意していくことになる予定である。労働協約案の概要は以下のとおり。

<p>金属産業における労働時間貯蓄口座制度の導入に係る労働協約案の 概要</p>
--

- 1 労働者は生涯を期間とする労働時間貯蓄口座を持つことができ、超過勤務時間と給与の一部を時間に換算して積み立てておくことができる。
- 2 超過勤務時間の積立ては、最大で年間169時間までとする。これは、労働協約で許されている時間外労働の限度に対応している。
- 3 給与の一部を時間に換算して積み立てる場合は、最大で年収総額の15%(ただし、40歳以上は20%)とする。労働時間口座貯蓄への積立分については、税・社会保障費の対象外となり、使用者はその分を労働者本人の労働時間口座に振り込むこととする。
- 4 使用者は企業が倒産した場合でも労働者の労働時間貯蓄口座を保護する義務を負う。
- 5 労働時間貯蓄口座の積立ての払戻しは、時間としてのみ請求できる(注2)。例えば、毎年169時間積み立てると、約10年後には1年間の自由時間の払戻しを請求することができる。

ロ 連邦育児手当及び両親休業法の改正

2000年7月7日、育児手当及び両親休業法の改正法が成立した。同法は、2001年1月1日から施行された。同法により、両親が共に同時に育児休業を取得することができ、この間、希望すればパートタイム労働で働くことが可能となった。また、同法は育児手当についても所得制限を緩和するなどして対象となる受給者を拡大している。

同法について、バグマン家族・高齢者・女性・若年相は、1)同法は、育児に関する男女の伝統的な分断を克服するもので、現在は育児休業を取得するのは女性が98.5%で男性はわずか1.5%であるが、同法により、男性が育児休業を取得しやすくなり、同時に、女性にとってもキャリアを中断することなくパートタイム労働で働きながら育児が可能となるものである。2)また、同法は、育児休業給付の受給者を拡大する目的を持っている。現在、子の出生の日から起算して最初の6ヵ月間に全額の育児給付を受給している世帯は95%に上っているが、7ヵ月以降はその割合は50%に減少しており、今回の改正では、7ヵ月以降も満額受給できる世帯の割合を54%まで増やすことを目指している。この措置のため、新たに年間約3億マルク(約170億円)の予算が必要となる、としている。改正法の概要は以下のとおり。

改正育児手当及び両親休業法の概要

- 1 両親が同時に最大3年間の育児休業(又は労働時間削減。)をすることができる。
- 2 育児休業中に行うことができるパートタイム労働の時間数を、これまでの週最大19時間から週最大30時間に増加し、希望に応じて週15~30時間働くことができるものとする。事業主は、育児休業中の労働者がパートタイム労働に就くことが経営上著しい問題があるときのみこれを拒否することができるものとする。ただし、労働者がパートタイム労働に転換する権利を有するのは、従業員16人以上の事業所に限るものとする。
- 3 パートタイム労働への転換を行った労働者は、育児休業の終了後はフルタイム労働に復帰する権利を有するものとする。
- 4 さらに、元労働者は、事業主の承認を得て、3年目の育児休業の時期を子が8歳になるまでのいずれかの時期まで延期することができるものとする。
- 5 育児給付については、子の出生の日から起算して6ヵ月間は、現行どおり年収10万マルク(570万円)以下の両親のいる世帯及び年収75,000マルク(428万円)以下の母子世帯又は父子世帯については、育児給付を全額受給することができる。
また、子の出生の日から起算して7ヵ月目以降は、新たに所得の上限を、
 - 1) 子が1人の両親のいる世帯については29,400マルクから32,200マルク(約184万円)へ、
 - 2) 子が1人の母子世帯又は父子世帯については23,700マルクから26,400マルク(約151万円)へ、それぞれ引き上げるものとする。
また、子が2人以上いる世帯については、育児給付を全額受給できるための所得の上限額は、現行制度においては、子が1人増えるごとに、上記の額に4,200マルクずつ上乘せされることとなっているところ(例えば両親のいる世帯については、育児給付を全額受給できるための年収の上限額は、子が2人の場合は104,200マルク、3人の場合は108,400マルクとなる)、当該上乘せ額を、2001年から4,800マルク、2002年から5,410マルク、2003年から6,140マルクに引き上げるものとする。
- 6 所得制限額を超える世帯は、所得に応じて減額した育児給付を受給することができるものとする。
- 7 さらに、育児給付を1年間に限って受給する場合は、所得に応じて額を600から最大900マルクまで増額して受給することができるようにするものとする。

(イ) 関係者の反応等

同法の内容について、関係者の反応をみると、野党及び女性・保護者団体は、育児手当の額が、制度が導入された1986年当初から変わっておらず、その間の物価上昇を考えると、不十分になってしまったとしている。しかし、これに対して政府は、厳しい財政状況からこれ以上の支出は無理であると説明している。

ドイツ労働組合総同盟(DGB)は、育児を行う両親が休暇を取りながらパートタイム労働で働くことができることを支持しているが、従業員15人以下の事業所に適用されないことについて批判をしている。一方、ドイツ産業連盟(BDA)は、育児休暇を取得する雇用者が労働をパートタイム労働に転換することができるという点について、これは多くの事業所にとって耐えがたい重荷となり、労働時間の決定を含む雇用契約を自由に結ぶことができるという事業主の基本的な権利を侵害するものであると批判している。

(ロ) 今後の見通し

育児休業を取得するのはほとんどが女性であることの背景には、男性の賃金が一般に女性より高いことがあるといわれる。また、ドイツ経済研究所の最近の調査によると、子のいる世帯の所得は子のいない世帯と比べて著しく低いという結果が出ている。子どものいる女性は子どもを世話するために低賃金の仕事に甘んじていなければならないからである。両親休暇を導入しても男女の賃金格差が存在する限り、父親が休暇を取得するためには、財政からの相応の所得保障が必要であるとみられる。家族・高齢者・女性・若年省も休暇中の所得保障が不十分であることは暗黙に認めており、今般の改正を、厳しい財政状況と家庭制作の妥協であるとしている。

(注1) ドイツでどの位労働時間貯蓄口座制度が普及しているか調べる体系的な全国調査は未だ行われていないが、ノルトライン・ヴェストファーレン州労働・保険・社会省の委託を受けてドイツ経済研究所等が97年に行った加工業界を対象とする調査では、対象企業の約3割が、また、投資財産業を対象とする調査では約6割が労働時間貯蓄口座を導入していた。

また、WSIの調査によれば、産業レベルの労働協約では、建設、鉄鋼、ドイツ鉄道、木材・合成材(一部州)、ホテル・飲食(一部州)、自動車・手工業(一部州)、理髪、製菓、繊維クリーニング等で、労働時間貯蓄口座制度に関する内容が協約に盛り込まれている。

(注2) 例外的に、労働者が労働時間貯蓄口座制度のない企業へ移る場合には、金銭での払い戻しが認められる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2000～2001年の海外情勢

第2章 労働条件等の動向と対策

第1節 主要先進国及びEU

4 フランス

(1) 賃金・物価

非農業生産労働者の賃金(時間当たり賃金)は、1999年に前年比2.5%増となった後、2000年に入ってから週35時間労働制の影響もあり、前年同期比で5%を超える高い伸び率で推移し、2000年は5.3%となった。消費者物価上昇率は99年後半からのエネルギー価格の上昇の影響で2000年に入ってから上昇したものの、総じて安定している。

労働者の職位別の平均月収をみると、1998年は生産労働者で1万580フラン、事務労働者で1万450フラン、技術者で1万3,198フラン、幹部職では2万7,250フランとなった。

毎年7月1日に改訂される法定最低賃金(Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance:SMIC)は、2000年には、1999年の1時間当たり40.72フランから42.02フランに引き上げられた。

法定最低賃金については、週35時間労働制の導入により、その2重構造が問題となっている。

時短について規定するオーブリー第2法では、時短によって最低賃金で生活する労働者の賃金が下がらないようにするため、月当たり賃金の最低保証制度が導入された。この結果、法定最低賃金は時短未実施者(週39時間)と時短実施者(35時間)とで分かれることとなったが、それによっていくつかの不都合が生じている。まず、1)両者で最低賃金の伸びに差が生じている。例えば、2000年7月1日の引上げでは、時短未実施者に適用される時間当たり法定最低賃金が3.2%上昇したのに対し、時短実施者に保証される月当たりの最低賃金は1.45%の上昇にとどまった。この差は2001年にはさらに拡大するとみられている。次に2)時短実施者のなかでも、時短の実施時期によって月当たりの法定最低賃金が異なっている。オーブリー第2法で規定している月当たり賃金の最低保証額が毎年少しずつ引き上げられるからで、この3年で、年毎に6,896フラン、6,982フラン、7,101フランとなっている。

これらの問題を解決するため、ギグー雇用連帯大臣は、2001年の法定最低賃金改訂に向けて5月初めに開催された労使交渉全国委員会において、労使に対して、業界最低賃金と俸給表について討議するよう求めた。

表1-2-9 フランスの賃金・消費者物価上昇率の推移

表1-2-9 フランスの賃金・消費者物価上昇率の推移

(%)

	1997年	98	99	2000				
				1~3月	4~6月	7~9月	10~12月	
賃金上昇率	2.7	2.1	2.5	5.3	5.2	5.5	5.3	5.1
消費者物価上昇率	1.1	0.6	0.5	1.7	1.5	1.5	1.9	1.9

資料出所：雇用連帯省「Bulletin mensuel des statistiques du travail」

注1 賃金は非農業、生産労働者の時間当たり賃金（SHBO ; Salaire horaire de base ouvriers）。対前年同期比。

2 賃金上昇率の年数値は四半期の平均。

表1-2-10 フランスの職位別平均月収

表1-2-10 フランスの職位別平均月収

(フラン)

	生産労働者	事務労働者	技術者	幹部職	全体平均
1997年	10,430	10,340	15,230	26,960	13,700
1998年	10,580	10,450	15,350	27,250	13,950

資料出所：雇用連帯省「Bulletin mensuel des statistiques du travail」

注 1フラン=20.6円（98年末）

第1部 2000～2001年の海外情勢

第2章 労働条件等の動向と対策

第1節 主要先進国及びEU

4 フランス

(2) 労働時間

非農業労働者の週当たり実労働時間は、2000年は36.87時間であった。

政府は、近年の厳しい雇用情勢に対応するため、労働時間の短縮を進め、週法定労働時間を35時間に改定する「労働時間短縮に関する指導・奨励法」(第1法)が1998年6月に成立、35時間を超える労働に対する割増賃金、管理職への適用等を規定する第2法が1999年12月に成立し、週35時間労働制が2000年2月1日より(20人以下の事業所は2002年1月1日より実施予定)実施された。

実労働時間別の雇用者数の変化をみると、32～36時間(32～35及び35～36時間)の割合が98年第4四半期には6.3%(1.8%+4.5%)であったが、2000年第2四半期には48.6%(5.1%+43.5%)と大幅に増加した。

表1-2-11 フランスの週当たり実労働時間の推移

表 1 - 2 - 11 フランスの週当たり実労働時間の推移

(時間)

	96年	97	98	99	2000				
					I期	II期	III期	IV期	
実労働時間	38.70	38.87	38.76	38.39	36.87	37.19	36.92	36.76	36.62

資料出所：雇用連帯省「Bulletin mensuel des statistiques du travail」

- 注1 各年数値は、各年3、6、9、12月の平均。
 注2 従業員規模10人以上企業。
 注3 非農業労働者。

表1-2-12 フランスの週当たり労働時間別の雇用者割合

表 1 - 2 - 12 フランスの週当たり労働時間別の雇用者割合

(%)

	32～35時間	35～36	36～38	38～39	39～40	40～
1998年10～12月	1.8	4.5	4.4	22.3	59.5	7.4
1999年 1～ 3月	2.0	5.3	4.5	22.3	58.7	7.4
4～ 6月	2.2	6.8	4.9	21.0	58.2	6.9
7～ 9月	3.2	11.8	5.0	21.1	52.4	6.5
10～12月	3.7	19.4	5.4	15.3	49.7	6.5
2000年 1～ 3月	4.6	37.9	7.9	9.9	34.4	5.3
4～ 6月	5.1	43.5	8.1	8.8	29.8	4.7

資料出所：雇用連帯省「Bulletin mensuel des statistiques du travail」

第1部 2000～2001年の海外情勢
 第2章 労働条件等の動向と対策
 第1節 主要先進国及びEU
 5 カナダ
 (1) 賃金・物価

週当たり名目賃金の上昇率は1997年の2.1%から減少し、1999年に1%を下回ったが、2000年は2%台に回復している。実質賃金上昇率は1%前後で増減しており、1999年、2000年は、ともにマイナスとなった。消費者物価上昇率は1998年に1%を割りこんだが、その後は伸び率は高くなってきており、2000年は2.7%となった。

1999年の産業別名目賃金をみると、最も高いのは鉱業で1,112.94カナダドル(1カナダ・ドル=約82円、2001年4月末)、次いで森林業の774.65カナダ・ドルとなっている。前年比上昇率が最も高いのは、サービス業の1.3%、次いで商業の1.0%となっている。サービス産業の中で比較的名目賃金が高い行政は前年上昇率が1995年から4年連続してマイナスとなっていたが、1999年はプラスに転じた。

表1-2-13 カナダの賃金・消費者物価上昇率

表1-2-13 カナダの賃金・消費者物価上昇率

(%)

	1997年	98年	99年	2000年				
				3月	6月	9月	12月	
賃金上昇率(名目)	2.1	1.3	0.7	2.6	2.7	2.6	2.9	1.9
賃金上昇率(実質)	0.5	0.4	-1.0	-0.1	-0.3	-0.3	0.2	-1.3
物 価 上 昇 率	1.6	0.9	1.7	2.7	3.0	2.9	2.7	3.2

資料出所：カナダ統計局「Canadian Economic Observer」

注1 賃金は週当たり名目賃金(産業計)、賃金・物価上昇率ともに前年比または前年同期比である。

注2 実質賃金上昇率は、各年・各月の名目賃金上昇率を対応する年・月の物価上昇率でデフレートして算出した。

表1-2-14 カナダの産業別週当たり名目賃金(1999年)

表 1 - 2 - 14 カナダの産業別週当たり名目賃金 (1999年)

(カナダ・ドル、%)

産 業	名目賃金	上昇率 (前年比)
工 業	775.48	0.1
森 林 業	774.65	0.9
鉱 業	1,112.94	0.1
製 造 業	755.86	0.0
建 設 業	698.80	0.2
サ ー ビ ス 業	559.19	1.0
運 輸 ・ 通 信 ・ 公 益 業	772.49	0.8
商 業	472.56	1.0
金 融 ・ 保 険 ・ 不 動 産 業	760.73	0.8
サ ー ビ ス 業	513.45	1.3
行 政	741.07	0.5

資料出所：カナダ統計局「Canadian Economic Observer」

第1部 2000～2001年の海外情勢
 第2章 労働条件等の動向と対策
 第1節 主要先進国及びEU
 5 カナダ
 (2) 労働時間

週当たり労働時間(民間非農業労働者)は、31時間を若干上回る水準で推移している。

表1-2-15 カナダの週当たり支払い労働時間の推移

表 1 - 2 - 15 カナダの週当たり支払い労働時間の推移
(時間)

	1997年	98年	99年	2000年				
				3月	6月	9月	12月	
労働時間	31.3	31.2	31.4	31.6	31.9	31.3	31.5	32.0

資料出所：カナダ統計局「Canadian Economic Observer」

注1 民間非農業労働者の週当たり労働時間

第1部 2000～2001年の海外情勢
 第2章 労働条件等の動向と対策
 第1節 主要先進国及びEU
 6 EU
 (1) 賃金・物価

製造業労働者の時間当たり名目賃金の上昇率は、1993年以降低下傾向にあり、1999年は2.7%と、前年からやや低下した。消費者物価上昇率は、1997年以降1%台で推移していたが、2000年はエネルギー価格上昇の影響等から2%台の上昇となった。

表1-2-16 EUの賃金・消費者物価上昇率の推移

(%)

	1997年	98	99	2000				
				1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	
賃金上昇率	2.9	2.8	2.7	—	0.0	0.9	0.9	—
消費者物価上昇率	1.6	1.1	1.1	2.3	2.0	2.1	2.5	2.7

資料出所：OECD「Main Economic Indicators」

内閣府「海外経済データ」

注1 EU15カ国の数値。

2 四半期数値は、物価上昇率は前期比、消費者物価上昇率は前年同期比。

3 賃金は、製造業の時間当たり名目賃金。

第1部 2000～2001年の海外情勢
 第2章 労働条件等の動向と対策
 第1節 主要先進国及びEU
 6 EU
 (2) 労働時間

EU全体のフルタイム雇用者の週当たり労働時間は、1990年以降40.3～40.4時間の水準で安定しており、1997年においては全産業平均で40.4時間となっている。産業別にみると、製造業で40.6時間、サービス業では40.2時間となっている。

表1-2-17 EUの週当たり実労働時間の推移

表 1 - 2 - 17 EUの週当たり実労働時間の推移

(時間)

	1992年	93	94	95	96	97	98	99
計	40.3	40.2	40.3	40.3	40.4	40.4	41.3	41.1
製造業	40.5	40.5	40.5	40.5	40.6	40.6	40.5	40.3
サービス業	40.0	39.9	40.1	40.1	40.2	40.2	40.3	40.2

資料出所：EU統計局「Labour Force Survey」

第1部 2000～2001年の海外情勢
第2章 労働条件等の動向と対策
第1節 主要先進国及びEU
6 EU
(3) 労働時間指令の適用範囲の拡大

2000年4月3日、欧州議会と閣僚理事会のメンバーから成る調停委員会は、「労働時間の設定に関する指令(労働時間指令)」が適用除外となっている業種の労働者に対しても適用されるよう、適用範囲を拡大することに合意した。

1993年11月に採択された労働時間指令は、週労働時間を7日につき時間外労働を含め平均して48時間を越えないものとするというかなり厳しい内容の指令であるが、空路、鉄道、道路、海上、内水及び湖沼における輸送、漁業、その他の海上労働並びに研修中の医師の業務には適用されないこととなっていた。また、自動車運転手の運転時間規則はあくまでも運転時間と休息時間を規制するのみで労働時間という概念は存在していなかった。これら同指令の適用除外となっている労働者の数はEU全体で約500万人となっている。

そこで、自動車運転手も含め、これらの適用除外業種についても労働時間規制を適用していくべきではないかという議論は以前からなされており、1997年7月には、同指令から適用除外されている業種及び活動の取扱いに関するホワイトペーパーを公表している。

今回の合意により、労働時間指令が改正され、研修医、漁業従事者、鉄道労働者等については、労働時間指令が通用されることとなる。また、空路、鉄道及び内水の輸送で働く移動型労働者については、労働時間に一定の上限が設けられ、かつ適切な休息と年間4週間の休暇が付与されることとなる。

第1部 2000～2001年の海外情勢

第2章 労働条件等の動向と対策

第1節 主要先進国及びEU

6 EU

(4) EU機会均等政策

EUにおいては、2000年6月に人種・民族等均等待遇指令が雇用・社会大臣閣僚理事会で採択、同11月に雇用・職業均等待遇包括指令が雇用・社会大臣閣僚理事会にて採択、また、同6月に男女雇用機会均等指令改正案が欧州委員会で採択(注)されるなど、雇用均等政策に関する取組が活発に行われている。各指令の概要は以下のとおりである。

イ 人種・民族等均等待遇指令

同指令は、域内における人種及び民族を理由とする差別と闘うための枠組を整備し、もってEU加盟国域内における均等待遇原則が履行されることを目的とするものである。1999年11月に欧州委員会より提案された同指令案は、欧州議会での審議を経て、6月6日の雇用・社会相理事会で合意され、同月29日に成立した。その概要は以下のとおりである。なお施行日は公布の日(官報掲載日は2000年7月19日)である。

人種・民族等均等待遇指令の概要

- 1 差別には、1)人種及び民族を理由とする直接的な差別及び2)それ自体は中立である規定、基準及び慣行が特定の人種及び民族に不利益をもたらす間接的な差別があること。また、いやがらせ(Harassment)も差別となること。
- 2 均等待遇は、人種及び民族を理由とする不利益を除去し又は補償するために加盟国が行っているいかなる特例措置(ポジティブアクション)も否定するものではないこと。
- 3 加盟国は、自らが本指令における差別を受けていると考える全ての個人(退職者を含む)及び団体に対して、本指令の定める義務の履行の確保のための司法的又は行政的手続きを整備するものとする。
- 4 差別の有無に係る立証責任は原則として被告が負うものとする。
- 5 加盟国は、この指令の内容が国内に周知されるよう適切なあらゆる措置を講ずるものとする。
- 6 加盟国は、職場慣行、労働協約等の監視を通じて均等待遇が促進されるよう、労使と十分に対話を行い、また労使に対して差別禁止の協約を締結するよう促進するものとする。
- 7 加盟国は、人種及び民族を理由とする差別の問題に取り組む非政府組織(NGO)との対話を促進するものとする。

ロ 雇用・職業均等待遇包括指令

同指令案は、全ての人について、人種的若しくは民族的な起源、宗教若しくは信条、障害、年齢又は性

別にかかわらず、昇進、職業訓練、雇用条件及び特定の機関への加入資格を含む雇用及び職業の選択に際しての均等取扱いの原則を、加盟国において実現することを目的とするものである。昨年11月に欧州委員会より提案された同指令案は、欧州議会での審議を経て、本年10月に雇用・社会政策理事会において合意に達した。正式な成立は、条文の整理終了後の理事会の場でのこととなる。指令案の概要は以下のとおりである。なお施行日は、公布の日(官報掲載日)から20日後とされている。

雇用・職業均等待遇包括指令

- 1 差別には、1)人種及び民族、宗教及び年齢等を理由とする直接的な差別及び2)それ自体は中立である規定、基準及び慣行が特定の人種、民族、宗教及び年齢等の者に不利益をもたらす間接的な差別があること。また、いやがらせ(Harassment)も差別となること。
- 2 加盟国は、自らが本指令における差別を受けていると考える全ての個人(退職者を含む)及び団体に対して、本指令の定める義務の履行の確保のための司法的又は行政的手続きを整備するものとする。
- 3 差別の有無に係る立証責任は原則として被告が負うものとする。
- 4 加盟国は、教育訓練機関、職場に対して当指令の内容に係る広報活動を行うものとする。
- 5 加盟国は、職場慣行、労働協約等の監視を通じて均等待遇が促進されるよう、労使と十分に対話を行い、また労使に対して差別禁止の協約の締結を促すものとする。

八 男女雇用機会均等指令改正案

欧州委員会が2000年10月に採択した同改正案の概要は以下のとおりである。

男女雇用機会均等指令改正案の概要

- 1 いわゆる「セクシュアル・ハラスメント」を「職場における性に基づく差別」として定義する。
- 2 差別を受けた労働者についてその雇用関係終了後も法的保護が及ぶようにするとともに、加盟国に対し、機会均等政策の実施機関の設立並びに指令内容に関する司法上の救済及び差別があった際の適切な制裁措置の確立を求めるものとする。
- 3 加盟国において機会均等原則の例外を設けうることを明らかにしつつ、他方、特定の職場における女性就業の禁止措置についてはその正当化事由を求める。
- 4 女性の生理的理由に基づく保護規定の存在を認める。また、育児休業後の復職の権利を保障する。
- 5 加盟国がいわゆるポジティブアクション(前頁の囲みの2参照)を採用することを認める。

第1部 2000～2001年の海外情勢

第2章 労働条件等の動向と対策

第1節 主要先進国及びEU

6 EU

(5) 基本的権利に関するEU憲章の採択

2000年12月7日、EU首脳会議は、EU域内における市民の基本的権利を単一の文書に整理統合したEU基本権憲章を採択した。基本権憲章は、EU市民の市民的、政治的、社会的及び経済的権利を確認するものであるが、法的拘束力は持たない。

今回採択された基本権憲章は54条から成り、強制労働の禁止、個人情報保護、表現の自由等幅広い事項が対象となっている。その中で、労働及び社会保障に関わるものは以下のとおり。

- (イ) 労働、賃金等を含むあらゆる分野での男女の平等
- (ロ) 情報提供・協議に関する労働者及び労働者代表の権利
- (ハ) 団体交渉と団体行動に関する労使双方の権利
- (ニ) 不当解雇に対する保護
- (ホ) 労働者の健康・安全・尊厳を尊重する労働条件に関する権利
- (ヘ) 労働時間の上限規制、休憩時間及び年次有給休暇に関する労働者の権利
- (ト) 児童労働の禁止
- (チ) 有給出産休暇と育児休業の保障
- (リ) 妊娠・疾病・労働災害・扶養家族・高齢・失業に際しての社会保障給付と社会福祉サービスを受ける権利の尊重、等。

(注) EU指令(directive)は、規則(regulation)及び決定(decision)と並んで、EU法令の第2次法源である(第一次法源は基本条約)。

指令を含むすべてのEU法令の提案権は、欧州委員会にあり、欧州委員会により採択され提案された指令案は、欧州議会の関与(関与には協議手続き、協力手続き及び共同決定手続きの3種類ある)を経て、EU法令の採択等の意思決定を行う立法機関である閣僚理事会で審議され、採択されれば成立することとなる。閣僚理事会は、雇用・社会相理事会を初め分野別に20以上ある。

第1部 2000～2001年の海外情勢
 第2章 労働条件等の動向と対策
 第1節 主要先進国及びEU
 7 ロシア
 (1) 賃金・物価

消費者物価上昇率は、引き続き高水準で推移している。特に2000年前期は三桁台になるなど、物価上昇が著しい。一方賃金上昇率(実質)は、1998年、1999年は二桁台のマイナスであったが、2000年に入ると二桁台のプラスに転じるなど、実質賃金上昇率の変動が著しい。

表1-2-18 ロシアの賃金・消費者物価上昇率、労働時間の推移

表1-2-18 ロシアの賃金・消費者物価上昇率、労働時間の推移
(%、時間)

	97年	98年	99年	2000年				
				1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	
実質賃金上昇率	4.5	-13.4	-22.0	22.1	24.7	22.0	24.7	25.7
物価上昇率	11.0	84.4	36.5	20.2	22.5	20.1	18.5	20.2
週実労働時間	32.5	32.6	33.2	-	-	-	-	-

資料出所：内閣府「海外経済データ」

ILO「Yearbook of Labour Statistics 2000」

- 注1 賃金、及び物価は前年(同期)比
 注2 賃金は、全産業平均月当たり賃金の上昇率
 注3 労働時間は大・中規模企業の被用者

第1部 2000～2001年の海外情勢
第2章 労働条件等の動向と対策
第1節 主要先進国及びEU
7 ロシア
(2) 労働時間

1999年の労働時間は33.2時間となり、98年の32.6時間よりやや増加している。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2000～2001年の海外情勢

第2章 労働条件等の動向と対策

第1節 主要先進国及びEU

8 その他のヨーロッパ

(1) チェッコの労働条件対策

2000年5月18日、チェッコ議会の可決及び大統領の署名を経た労働法典(注1)改正案が成立(2001年1月施行)した。シュピドラ労働社会大臣はこの改正をEU加盟に向けEUとの整合性を取るためのものであり、労働者の地位を強化し労使関係を20世紀の標準に近づけるためのものと説明している。また、8月2日、労働社会省は、障害者雇用対策の新しい方針について発表した。この方針については、政労使からなる社会経済協議会は反対していないとのことである。

両施策の概要以下のとおり。

イ 労働法典改正

(イ) 労働法典の改正の概要

労働法典の改正の概要は以下のとおりである。

労働法典の改正の概要

- 1 基本休暇(有給)を年齢に関わらず現在の3週間から4週間とする。
- 2 使用者は労働者との取決めにより、暦年に最高400時間の勤務待機を設定することができる。また、超過勤務時間数は、平均で週8時間を上回ってはならない。
- 3 男性も育児休暇を取ることができる。
- 4 使用者側の義務等
 - (1) 大量解雇(従業員数300名以上の企業で30名以上の解雇、など)をする場合使用者側は労働者代表と話し合わなければならない。
 - (2) 企業に係る戦略決定や重要な情報は労働者と共有しなければならない。
- 5 雇用差別禁止等
 - (1) 雇用の場における性差別は禁止する。広告による募集の場合も含まれる。人種、年齢による差別も禁止する。
 - (2) 職場におけるセクシャルハラスメントは禁止する。

(ロ) 社説の反応

ムラダー・フロント・ドネス紙は、今回の改正に対し次のような批判をしている。

a 使用者に課する義務ばかりが多く、労使双方の合意により解決する猶予を狭めてしまった。

b 多くの条項が使用者側のみ裁量を制限し、経済活動に障害となる。使用者側の権利は結果的に期待に反したものとなった。

c 新たな雇用機会を生み出すのが困難になり、闇の労働市場が広がることとなるであろう。

d 今回の改正案は、EUの期待に沿ったものではなく、チェッコ経済にとって過大な負担となるであろう。

ロ 障害者雇用対策の新方針

また、障害者雇用対策の新方針の概要は以下のとおりである。

方針の概要

(イ) 企業が障害者を雇用する義務について、雇用法(注2)に基づく法定雇用率(20人以上の企業に適用)を現行の5%(うち、0.5%は重度障害者)から8%へ引き上げる。

(ロ) 障害者を法定雇用率まで雇用していない企業からの納付金(ペナルティー)を引き上げる(現行は、年間平均賃金の半額×従業員数×5%程度)。

(注1) 労働法典は、1968年にチェコスロバキアの共産党政権下において制定された連邦法として成立し、雇用契約、雇用労働者の職業能力開発、労働組合の権限、労働時間及び休暇、賃金、労働安全衛生、女子及び年少者の保護、労災補償等広範な労働関係事項につき網羅的に規定している。1993年1月に連邦が分離した後もチェッコの法律として効力を有している。

(注2) 雇用法は、連邦時代の1991年1月1日に連邦雇用法として施行され、国民の雇用の権利、職業紹介の原則、国の雇用政策、再訓練、失業給付、雇用の手続き及び障害者の雇用の基本的枠組みについて規定している。連邦解消後もチェッコの法律として効力を有し、雇用に関する基本法として機能している。

第1部 2000～2001年の海外情勢

第2章 労働条件等の動向と対策

第2節 アジア

1 韓国

(1) 賃金・物価の動向と対策

イ 賃金・物価の動向

韓国では、1990年代に入ってから月当たり実収賃金は名目で毎年前年比10%以上の伸びを示していたが、1997年に入ると経済危機の発生等による景気の減速に伴い賃金上昇率も鈍化し始め、1998年にはマイナスに転じて-2.5%となった。その後景気の急回復の影響により、1999年の賃金上昇率は大きく上昇して12.1%となったが、2000年は8.0%となり、賃金上昇率はやや落ち着きを見せてきている。

消費者物価上昇率は、1996年、97年と前年比4%台で推移していたが、1998年には経済危機による通貨減価の影響等から7.5%と上昇した。1999年には一転して消費者物価上昇率は0.8%の低水準となったが、2000年は2.3%と再び上昇傾向がみられる。

表1-2-19 韓国の賃金・消費者物価上昇率の推移

表1-2-19 韓国の賃金・消費者物価上昇率の推移

(%)

項 目	1996年	97年	98年	99年	2000年				
					3月	6月	9月	12月	
月間実収賃金上昇	11.9	7.0	-2.5	12.1	8.0	5.8	7.3	3.7	2.4
消費者物価上昇率	4.9	4.5	7.5	0.8	2.3	1.6	2.2	3.9	3.2

資料出所 韓国統計局「Monthly Statistics of Korea」

注1 前年比または前年同月比。

注2 賃金は非農林漁業、月当たり。

ロ 最低賃金の改定

2000年7月21日、政府は、2000年9月1日から適用となる最低賃金の引上げを決定した。改定後は、時給1,865ウォン(約177円(100ウォン=約9.5円:2001年4月))、改訂前1,600ウォン)、日給1万4,920ウォン(約1,417円、改訂前1万2,800ウォン、8時間勤務基準)、月給42万1,490ウォン(約40,042円、改訂前36万1,000ウォン、226時間勤務基準)となり、引上げ率(時給)は前年比16.6%となった。なお今回は、1991年に18.8%という引上げ率を記録して以来最高の大幅な引上げとなった。

最低賃金額は、毎年政労使からなる最低賃金審議委員会の審議を経て労働部長官により決定され、適用時期は毎年9月1日～翌年8月31日となる。また、従来は最低賃金が適用されるのは従業員5人以上の事業所となっていたが、2000年11月24日より、4人以下の事業所にも適用範囲が拡大された。

表1-2-20 韓国の最低賃金額の推移

表 1 - 2 - 20 韓国の最低賃金額の推移

	1997年	1998年	1999年	2000年
最低賃金額 (時給、ウォン)	1,485	1,525	1,600	1,865
対前年上昇率 (%)	6.1	2.7	4.9	16.6

資料出所：韓国労働部

注 毎年9月より適用。

第1部 2000～2001年の海外情勢

第2章 労働条件等の動向と対策

第2節 アジア

1 韓国

(2) 労働時間の動向

イ 労働時間の動向

韓国では、非農林漁業雇用者の週当たり実労働時間は1987年以降減少傾向にあったが、1999年は増加に転じて47.9時間となった。

表1-2-21 韓国の労働時間の推移

表 1 - 2 - 21 韓国の労働時間の推移

項 目	(時間)				
	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年
週実労働時間	47.8	47.3	46.7	45.9	47.9

資料出所：ILO「Yearbook of Labour Statistics 2000」

注 非農林漁業雇用者。

ロ 労働時間短縮に関する政労使委員会合意

政労使の三者の代表による労働問題の協議機関である労使政委員会の本会議が2000年10月23日に開かれ、政労使の三者は、現在2,497時間に達している年間労働時間を、なるべく早い時期に労働時間、有給、休暇制度の改善などを通じて2000時間まで縮減するとの基本合意に達した。これを受けて政府は、具体的には勤労基準法を年内に改正し、法定就労時間を現行の週44時間から週40時間に短縮するとの方針を固めた。これにより、1989年以来11年ぶりに法定就労時間の短縮が実施されることになり、早ければ2001年下半期から週5日勤務制(週休2日制)が実現する見通しである。

2000年の重要課題として、かねてから労働時間の短縮及び週5日勤務制の導入を求めていた民主労総や韓国労総等の労組側の要求に対し、法定労働時間の縮減に強い反発を示してきた使用者代表が原則合意の

立場を示したのは今回が初めてである。なお、今回の本会議では、労組側も「業種別、企業規模別に、段階的に新制度を導入する」との譲歩を見せた。

なお、韓国の1999年の年間総労働時間(2,497時間)は、経済協力開発機構(OECD)加盟国のうちで最長となっており、労働時間の短縮により、家庭生活や余暇活動の充実など国内の労働者の生活の質が大幅に向上することが期待されている。また、企業のコスト負担増が賃金や物価に転嫁されるなどして労働者の賃金水準が低下することなく、国内経済や産業生産にも影響がないように、配慮がなされる予定という。

しかし、労働時間の短縮は必要、との基本姿勢については合意がなされたものの、制度導入の時期や労働コスト問題等の細部については、政労使の意見が対立しているため、三者が最終合意に至り完全に制度導入が実現されるまでには、更なる紆余曲折が予想されている。

第1部 2000～2001年の海外情勢
第2章 労働条件等の動向と対策
第2節 アジア
1 韓国
(3) 労働災害の動向

イ 労働災害の動向

労働災害件数は、1990年代に入って長らく減少傾向が続いており1998年は5万561件(前年比23.1%減)であったが、1999年は増加に転じて5万4,534件(同7.9%増)となった。同様に被災者数も、1997年6万6,770人(前年比6.7%減)、1998年5万1,514人(同22.8%減)と減少していたが、1999年は5万5,405人(同7.6%増)となった。また、労働災害による死亡者数は、1997年2,742人(前年比2.7%増)のあと、1998年に減少して2,212人(同19.3%減)となったものの、1999年には2,291人(同3.6%増)と再び増加した。(資料出所:韓国統計局「Korea Statistical Yearbook 2000」)

ロ 産業災害補償保険法の改正

産業災害補償保険法が改正され、2000年7月1日より施行された。これまで同法は、常時5人以上の労働者を雇用する事業場に限り適用されていたが、今回、常時1人以上労働者を雇用する事業場へも適用範囲が拡大された。また、50人未満の労働者を使用する中小企業事業主も産業災害保険に任意加入できるようになった。

さらに、業務上災害の認定基準も緩和された。これにより、例えば、これまで自殺は業務上災害とは認められなかったが、自殺する前に業務上のストレスのため精神科の治療を受けていた者や、業務上災害のために療養中であつたところ著しく精神的抑制力が低下し精神障害を来して死傷したといった医学的所見があれば、業務上災害と認定することが可能となった。

なお、職場におけるストレスにより自殺した労働者の遺族が補償の適用を求めるケースは、1997年末の経済危機発生以前は毎年1、2件であつたところ、1998年は7件、1999年は11件と増加傾向にある。

第1部 2000～2001年の海外情勢

第2章 労働条件等の動向と対策

第2節 アジア

2 中国

(1) 賃金・物価の動向と対策

都市部雇用労働者の年間実収賃金の上昇率は、1995年、96年、97年と連続して伸び率が大きく低下していたが、1998年には15.6%、1999年は11.6%と再び伸び率が上昇した。

年間実収賃金額(都市部雇用労働者の全産業平均)でみると、1998年7,479元(約10万4,700円:1元=約14円、2001年1月)、1999年8,346元(約11万6,800円)となっている。最近は産業間等での賃金格差が問題になっており、1998年の賃金を産業別にみると、最も高い金融・保険業は1万633元(約14万9,000円)で、最も低い農林畜水産業(4,528元(約6万3,000円))の2倍以上となっている。企業形態別では、国有企業は7,668元(約10万7,000円)、城鎮集体企業(集団所有制企業)(注1)は5,331元(約7万5,000円)、その他の企業(注2)では8,972元(約12万6,000円)となっている。さらに地域間格差も大きく、例えば、最も高い、直轄市である上海市(1万3,580元(約19万円))と江西省(5,384元(約7万5,000円))との差は約2.5倍となっている。(資料出所:中国国家统计局、中国労働・社会保障部)

表1-2-22 中国の賃金の推移

表 1 - 2 - 22 中国の賃金の推移

項 目	(元、%)				
	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年
年間実収賃金	5,500	6,210	6,470	7,479	8,346
対前年上昇率	21.2	12.9	4.2	15.6	11.6

資料出所：中国国家统计局「中国労働統計年鑑」、労働・社会保障部「労働社会保障事業発展統計広報」

注 都市部雇用労働者の数値

第1部 2000～2001年の海外情勢
第2章 労働条件等の動向と対策
第2節 アジア
2 中国
(2) 労働時間の動向

製造業賃金労働者の月間実労働時間は年々減少していたが、1998年には162.9時間と前半よりは大幅に増加している。

表1-2-23 中国の労働時間の推移

表 1 - 2 - 23 中国の労働時間の推移

(時間)

項 目	1995年	1996年	1997年	1998年
月間実労働時間	157.5	148.9	135.5	162.9

資料出所：ILO「Yearbook of Labour Statistics 2000」

注 製造業賃金労働者の月間実労働時間。1995年は6都市の国有企業部門の数値。1996年以降は4都市の国有企業部門の数値。

第1部 2000～2001年の海外情勢
第2章 労働条件等の動向と対策
第2節 アジア
2 中国
(3) 労働災害の動向

1997年の労働災害による傷害及び死亡事故件数は1万8,439件、うち死亡事故は1万773件、重度障害事故が4,711件、また、死亡者数は1万7,558人(前年比9.8%減)、重傷者数は6,197人(前年比14.8%減)であった。事故原因としては、操作マニュアルもしくは労働規律に反してのものが全体の約半数を占め、その他、安全設備の欠陥、生産労働環境の不良、現場での指揮もしくは検査体制の欠陥等によるものが多い。(資料出所:中国労働・社会保障部「中国労働統計年鑑1998」)

(注1) 農村部及び都市部において、農民や労働者が共同出資したり、行政単位が出資・経営する企業。農村部の地方行政単位が経営する、小規模・零細企業が大半を占めているとされる「郷鎮企業」もこれに含まれる。

(注2) 国有や集団所有制との共有企業、株式会社、外資系企業等。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2000～2001年の海外情勢

第2章 労働条件等の動向と対策

第2節 アジア

3 香港

(1) 賃金・物価の動向

主要産業雇用者の実収賃金上昇率は、1996年、97年と高水準で推移したが、1998年は景気の後退により2.3%と伸びは鈍化し、1999年は-0.8%とマイナス値を記録した。2000年には再び1.1%とプラスに転じた。

一方、消費者物価上昇率は近年、年々低下しており、1999年には4.0%の下落となり、2000年においても-3.6%と下落したが、下落率は前年と比べて低下した。

表1-2-24 香港の賃金・消費者物価上昇率の推移

表 1 - 2 - 24 香港の賃金・消費者物価上昇率の推移

(%)

項 目	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年				
					3月	6月	9月	12月	
月間実収賃金上昇率	6.4	7.0	2.3	-0.8	1.1	-0.5	0.9	1.1	
消費者物価上昇率	8.3	5.9	2.8	-4.0	-3.6	-5.0	-4.6	-2.6	-1.8

資料出所 香港政府統計処 「Hong Kong Monthly Digest of Statistics」

注1 前年比または前年同月比。賃金は主要産業雇用者の月当たり実収賃金。

注2 賃金上昇率の各年数値は9月の数値。

注3 消費者物価上昇率の年数値は、前年10月から始まる1年間における数値。

第1部 2000～2001年の海外情勢

第2章 労働条件等の動向と対策

第2節 アジア

3 香港

(2) 労働時間の動向

香港では、主要全産業就業者の週当たり実労働時間は、1996年には46.1時間と前半より増加したものの、1997年央からの景気後退等の影響もあって1997年は45.2時間と減少し、1998年も45.2時間と前年と同じになった。

表1-2-25 香港の実労働時間の推移

表 1 - 2 - 25 香港の実労働時間の推移

項 目	(時間)				
	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年
週当たり実労働時間	45.8	45.1	46.1	45.2	45.2

資料出所 ILO「Yearbook of Labour Statistics 2000」

注 全産業の15歳以上の就業者の週当たり実労働時間。

第1部 2000～2001年の海外情勢
第2章 労働条件等の動向と対策
第2節 アジア
3 香港
(3) 労働災害の動向

労働災害件数は、1998年(1～9月)4万3,869件、1999年(1～9月)4万3,717件とほぼ横ばいになっている。また、労働災害死亡件数は、1998年(1～9月)177件から1999年(1～9月)152件と減少した。(資料出所:香港政府統計処「Hong Kong Monthly Digest of Statistics」)

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2000～2001年の海外情勢

第2章 労働条件等の動向と対策

第2節 アジア

4 シンガポール

(1) 賃金・物価の動向

賃金上昇率は、1999年は名目、実質とも2%台であったが、2000年には名目で8.9%、実質で7.5%となった。

消費者物価上昇率は、1%前後の低水準で安定的に推移している。

表1-2-26 シンガポールの賃金・消費者物価上昇率の推移

(%)

項目	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年				
					1～3	4～6	7～9	10～12	
名目月間賃金上昇率	5.8	5.7	2.8	2.7	8.9	8.1	7.2	8.7	11.1
実質月間賃金上昇率	4.4	3.5	3.1	2.6	7.5	6.9	6.3	7.1	9.0
消費者物価上昇率	1.4	2.0	-0.3	0.0	1.4	1.1	0.8	1.5	2.0

資料出所：シンガポール貿易産業省統計局ホームページ

人材開発省「Yearbook of manpower statistics 1999」

注 前年（同期）比。賃金上昇率は、1998年以後と接続しない。

賃金は非農業主要産業の月当たり賃金。

第1部 2000～2001年の海外情勢

第2章 労働条件等の動向と対策

第2節 アジア

4 シンガポール

(2) 労働時間

全産業の週当たり労働時間は47時間前後で安定的に推移している。製造業は、全産業の平均より2時間程度時間が長くなっている。

表1-2-27 シンガポールの週当たり実労働時間の推移

表1-2-27 シンガポールの週当たり実労働時間の推移 (時間)

項 目	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年
全 産 業	47.1	47.2	47.3	46.8	46.8
うち製造業	49.4	49.2	49.4	48.6	49.2

資料出所：シンガポール人材開発省「Yearbook of manpower statistics 1999」

注 25人以上雇用された企業。年平均の数値。

第1部 2000～2001年の海外情勢
第2章 労働条件等の動向と対策
第2節 アジア
4 シンガポール
(3) 労働災害

労働災害の発生件数は、1996年～1998年は4千件台前半で推移していたが1999年は3,953件(対前年比同6.9%減)と減少した。(資料出所:人材開発省「Yearbook of Manpower Statistics」)。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2000～2001年の海外情勢

第2章 労働条件等の動向と対策

第2節 アジア

4 シンガポール

(4) 労働条件対策

イ 2000/2001年賃金指針の発表

2000年5月29日、全国賃金審議会(National Wage Council:NWC)が2000年度賃金指針を発表した。全国賃金審議会は人材開発省を事務局として公益代表、労働者代表及び、使用者代表により構成され、例年7月の賃上げ時期を前に賃金指針を政府に対して勧告するとともに、企業の労使に対して賃上げの目安等を示す役割を果たしている。

今回の指針は、ニュー・エコノミーへの転換を掲げつつ、賃金のみならず、労働者の能力向上や柔軟な就労形態の導入等、労働政策全般について幅広い提言を行っているのが特徴である。

2000/2001年度賃金ガイドラインのポイントは以下のとおり。

2000/2001年度賃金指針のポイントの概要

1 業績に応じた賃金の引上げ

全国賃金審議会は、経済回復を背景に、賃上げを掲げつつも、企業の業績程度を3段階に分けた上で以下の勧告を行う。

- (1) 業績が極めて良い場合は、十分な賃上げ・ボーナス支給に加え、特別ボーナスを支給する
- (2) 業績が回復し始めた場合は、適切な賃上げとボーナスを支給する
- (3) 業績が回復していない場合は、業績に応じた範囲内の賃上げに抑える

2 低所得者への措置

低所得者に対しては、上記賃上げに加え、更に割増賃金を支給する。

3 月単位可変給部分(Monthly Variable Payment:MVC)の実施

月単位可変給部分(MVC)とは、企業の業績が悪化した場合、月単位の可変給部分の削減によりコスト削減が可能な経済変動に対応できる柔軟な賃金制度である。月単位可変給部分の早急な実施のため、賃上げが3%以上の企業は、少なくとも3%分を月単位可変給部分とし、賃上げが3%以下の企業は全賃上げ分を月単位可変給部分とすることを求める。

4 中央積立基金(Central Provident Fund:CPF(注))の使用者拠出率の再引上げ

1999年1月に中央積立基金(CPF)の使用者拠出率20%から10%に削減された。その後、2000年4月より、予定より9ヶ月前倒しで2%の再引上げが実施されたが、個人の中央積立基金貯蓄口座への影響を最小限に食いとどめ、早期の使用者拠出率の再引上

げを政府に求める。具体的には、2001年1月より(3ヶ月前倒し)次段階の再引上げを求める。

5 能力向上及び生涯雇用可能性

企業が労働者の訓練及び再訓練にかかる経費は全労働コストのわずか3.6%のみで中小企業ではこれを遥かに下回る現状下、世界的競争の中で企業が生き残るためには労働者の能力開発が最も重要である。このため、労働者の訓練及び再訓練を奨励し、進捗の把握を行う。

6 携帯可能な医療手当(Portable Medical Benefits)

高齢化社会に備え、増大する医療費及び労働移動の増加に伴い、労使折半の拠出による「携帯可能な医療手当」支給制度を創設し、労働者自らの健康に対する個人的な責任を持たせるべきである。このため、政府は労使を加えた委員会を設け、医療手当制度創設のための検討を行う。

7 柔軟な就労形態

グローバル化及び技術進歩に直面する中、企業及び労働者間のニーズに適合し、生産性の向上を促す柔軟な就労形態(パートタイム労働を含む)は、先進国では情報通信技術分野をはじめ多くの企業で導入されている。未だこの分野で後れをとっている現状下、企業は、政府及び労組の支援を得て、柔軟な就労形態の導入を模索し労働者にとっての魅力ある就労形態を構築すべきである。

ロ 中央積立基金(CPF)の使用者負担再引上げ

人材開発省は2000年10月11日、中央積立基金の使用者負担率を2001年1月より現行の12%から16%へと引き戻すと発表した。

中央積立基金の使用者負担率は、ビジネスコスト削減策の一環として、1999年1月に労働者給与の20%から10%へ引き下げられ、5年後に再び20%まで引き上げるようになっていた。しかし、経済が迅速に回復したため、2000年4月に2%引き上げられて12%とされ、今回さらに、強力な経済成長と賃金上昇圧力を勘案し、4%引き上げることが決定されたものである。

今回の4%引上げの決定には、1)貿易産業省の速報で2000年経済成長予測を上方修正し、来年の成長予測を5~7%とするなど、予想以上の経済成長が見られたこと、2)雇用増は本年上半期で43,400人と経済危機以前の状況に戻り、解雇者数についても第2四半期が1,900人と前四半期の3分の1以下となったこと、3)2000年9月の失業率の速報値は2.5%と、6月の3.5%より大幅に減少し、名目賃金上昇率についても2000年上半期で7.6%と昨年の0.4%より急増するなど、労働市場の改善が見られたことなどが影響している。

今回の措置について、労組団体は、使用者負担を引き上げたことについて「政府は誠実な対応をした」と評価しつつも、併せて(経済は)未だ完全回復ではなく、賃上げの傾向の中、早期の完全回復を望んでいるとの考えを表明した。全国使用者連盟(Singapore National Employers Federation:SNEF)も今般の措置を支持し、当該措置が賃上げ圧力の抑制につながると期待を表明した。また、産業団体は建設業や食料品業等零細企業は未だ賃上げできない状況にあり、今般の措置は厳しいものであるが、中長期的に業績が改善するとの期待を表明している。

なお、中央積立基金の通常口座、特別口座及び医療口座(注)への配分については、以下のとおり。55歳以下の労働者については、自己負担分が20%、使用者負担分が12%+4%となる(56歳以上は年齢区分が上昇するにつれ自己負担率が減少)。

	通常口座	特別口座	医療口座	合計
35歳以下	24 + 2 %	2 + 2 %	6 %	32 + 4 %
36～45歳	23%	2 + 4 %	7 %	32 + 4 %
46～55歳	22%	2 + 4 %	8 %	32 + 4 %
56～60歳	9 + 1.5%	0 %	8 %	17 + 1.5%
61～65歳	2 + 0.5%	0 %	8 + 0.5%	10 + 1 %
66歳以上	0 %	0 %	7.5 + 1 %	7.5 + 1 %

通常口座：住宅購入、教育費、保険料、認可された投資等

特別口座：老後や不慮の事故等

医療口座：治療、入院等の医療費

なお、加入者は、次のいずれかの場合には貯蓄を引き出せる。

1)55歳に達した時、2)シンガポール又は西マレーシアを永久に離れることとなった時、3)永久労働不能となった時、4)精神異常者となった時。また、通常口座と特別口座は、加入者が55歳に到達後、退職口座として一つになる。

(注) 中央積立基金は使用者及び労働者がそれぞれ給与の20%を拠出し、労働者個人の口座に積み立てる福利厚生(住宅、老後、医療、退職等)のための強制貯蓄制度で、掛け金が個人別に3つの資金口座に配分される。この勧告で引上げの前倒しが求められた結果、下記口にみるように2000年4月に続き使用者負担引き上げの再前倒しが実現した。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2000～2001年の海外情勢
 第2章 労働条件等の動向と対策
 第2節 アジア
 5 インドネシア
 (1) 賃金・物価の動向

インドネシアの名目賃金上昇率は、1999年23.4%と大幅に上昇した。

消費者物価上昇率は、前年比で1996年は7.9%、1997年は6.2%であったが、1998年に入ると大規模な干ばつによる食糧不足と通貨ルピアの大幅な減価により、58.4%と急上昇した。1999年に入っても20.5%と高水準であったが、2000年に入ると沈静化し、3.7%となった。

表1-2-28 インドネシアの賃金・消費者物価上昇率の推移

(%)

項目	1996	1997	1998	1999	2000年			
	年	年	年	年	1～3	4～6	7～9	10～12
名目賃金上昇率	13.5	16.6	17.8	23.4	-	-	-	-
消費者物価上昇率	7.9	6.2	58.4	20.5	3.7	-0.6	1.1	5.6

資料出所：ILO「Labour market dynamics in Indonesia」

内閣府「海外経済データ」

注 前年（同期）比。

第1部 2000～2001年の海外情勢
第2章 労働条件等の動向と対策
第2節 アジア
5 インドネシア
(2) 労働時間

インドネシアの1人当たりの年間労働時間は2,000時間前後で推移している。

表1-2-29 インドネシアの年間労働時間の推移

表 1 - 2 - 29 インドネシアの年間労働時間の推移
(時間、%)

項 目	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年
1人当たり労働時間	2,000	2,040	1,986	2,035	1,973	2,001
対前年比上昇率	0.6	2.0	-2.6	2.5	-3.0	1.4

資料出所：ILO「Labour market dynamics in Indonesia」

第1部 2000～2001年の海外情勢

第2章 労働条件等の動向と対策

第2節 アジア

5 インドネシア

(3) 労働条件対策

イ 最低賃金引上げ

(イ) 最低賃金引上げの公表

インドネシア政府は、2001年1月1日より施行される24州の最低賃金について公表した。新たな州別最低賃金の引上げ率は、平均で約34.2%となった。ジャカルタ特別州についてみると、月額344,257ルピアから426,250ルピアへ81,993ルピアの引上げ(23.8%増)となった(100ルピア約1円/2001年4月末)。

なお、地方分権化に伴い、2000年10月5日、最低賃金に関する労働大臣規則の一部を改正する労働・移住大臣決定第226号(注)が公布され、旧規定では労働大臣が最低賃金を決定することとされていたが、今回から各州知事が州最低賃金、県・市別最低賃金、州産業別最低賃金、県・市産業別最低賃金の金額を決定することになった。そのため、今回はジャカルタ特別州を最初に各州ごとに最低賃金が順次決定され、個別に発表されてきたが、その結果を連邦政府が取りまとめて公表するという形となった。

(参考) インドネシア・ジャカルタ特別州における近年の最低賃金月額推移

(参考) インドネシア・ジャカルタ特別州における近年の最低賃金月額推移

適用年月	1999. 4月	2000. 4月	2000. 9月	2001. 1月
最低賃金月額(ルピア)	231,000	286,000	344,257	426,250
対前年上昇率	16.4%	23.8%	20.4%	23.8%

資料出所：インドネシア政府資料

(ロ) 労働者デモの展開

各州の最低賃金額決定権が労働大臣から各州知事に移管されたことに伴い、東部ジャワ州においては、スラバヤ市の最低賃金(236,000ルピア→330,700ルピア)がシドアルジョ県(236,000ルピア→328,800ルピア)よりも高い決定を下したことに抗議する労働者デモが展開された。東部ジャワ州知事は、SPSI系労組と地方政府、企業協会など関係者との間で協議し地域別最低賃金を決定していたが、この労働運動によって事実上の決定変更には追い込まれた。

2000年11月28日、全インドネシア労働組合連合(Serikat Pekerja Seluruh Indonesia SPSI)シドアルジョ県支部は、スラバヤ市の賃金レベルよりもシドアルジョ県が下回っていることを不満とし、県内の労働者を一斉動員し、数千人に達した労働者が州庁舎前で「スラバヤ市と同額」を求めて街頭及び集会デモを実施。労働者側は州政府との直談判を要請し、代表16人が副知事と面会した結果、同日午後には同副知事の独断で、労働者側要求を呑む旨回答したため、デモ本隊は自然解散した。

しかし、地方開発事務所前に集結したデモ隊の一部が暴徒化し、同事務所内に停めてあった21台の車両が破壊されるなど、違法行為を伴うデモとなった。スラバヤ市警は扇動者と思しき者1名を現場で逮捕した。

(注) ワヒド政権による閣僚ポストの統廃合により、2000年8月26日、労働大臣ポストが移住・人口担当国務大臣ポストと併合され、アル・ヒラル・ハムディ労働・移住大臣が新しく就任した。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2000～2001年の海外情勢

第2章 労働条件等の動向と対策

第2節 アジア

6 タイ

(1) 賃金・物価の動向

2000年11月の国家統計局による労働力調査によると、製造業の月当たり平均賃金は、6,052バーツ(1バーツ=約3円2001年4月末)であった。

賃金上昇率は高水準で推移してきたが、1998年の通貨・金融危機を契機として低下し、1999年はマイナスとなった。

消費者物価上昇率は、1998年に前年7月の付加価値税引き上げと通貨バーツの大幅な減価の影響で上昇した。1999年は、通貨の落ち着きや国内需要の弱さなどから上昇率が急落し、0.3%となった。

表1-2-30 タイの賃金・消費者物価上昇率の推移

表 1 - 2 - 30 タイの賃金・消費者物価上昇率の推移 (%)

項 目	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年				
					1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	
名目賃金上昇率	9.8	7.8	3.8	-0.4	-	-0.4	0.6	-1.1	1.7
消費者物価上昇率	5.8	5.6	8.1	0.3	1.5	0.8	1.6	2.2	1.6

資料出所：タイ労働社会福祉省「Yearbook of Labor Statistics 1999」他
内閣府「海外経済データ」

注 前年（同期）比。

賃金上昇率の四半期値はそれぞれ2、5、8、11月の数値。

第1部 2000～2001年の海外情勢
第2章 労働条件等の動向と対策
第2節 アジア
6 タイ
(2) 労働時間

非農林漁業労働者の週当たり実労働時間は緩やかに増加する傾向にある。

製造業の労働時間は、毎年非農林漁業よりやや少ない水準で推移している。

表1-2-31 タイの週当たり実労働時間の推移

表 1 - 2 - 31 タイの週当たり実労働時間の推移

(時間)

項 目	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年
非農林漁業	48.52	49.59	50.06	49.19	51.25
うち製造業	48.21	49.41	49.44	49.05	50.53

資料出所：ILO「Yearbook of Labour Statistics 2000」

注 時間外労働除く週当たり実労働時間。毎年3月の数値。

第1部 2000～2001年の海外情勢
第2章 労働条件等の動向と対策
第2節 アジア
6 タイ
(3) 労働条件対策

イ 最低賃金引上げ

政府は2001年1月1日より最低賃金を全国一律で1日当たり3バーツ(1バーツ約3円/2001年4月末)引き上げることを決定した。これにより、バンコク及びその周辺のパトンタニ県、ノンタブリ県、サムットプラカン県、ナコンパトム県、サムットサコン県及びプーケット県の最低賃金は162バーツから165バーツに、チョンブリ県、チェンマイ県、ナコンラチャシマ県、パンガー県、ラノン県及びサラブリ県では140バーツから143バーツに、その他の県は130バーツから133バーツへ引き上げられた。

最低賃金は、1972年4月に公布された「最低賃金決定に関する内務省令」に基づいて、政労使三者が参加する賃金委員会が労働大臣に答申し、閣議を経て決定される。1998年10月13日、賃金委員会は、タイ経済が好転するまでの間、以後の最低賃金引上げを凍結すると決定したため、1998年1月1日に引き上げられて以降、3年間最低賃金が据え置かれていた。

第1部 2000～2001年の海外情勢
 第2章 労働条件等の動向と対策
 第2節 アジア
 7 マレーシア
 (1) 賃金・物価の動向

マレーシアの実質賃金上昇率は、1998年及び1999年は続けてマイナスとなったが、2000年は一転して12.9%上昇した。

消費者物価上昇率は、通貨・金融危機による通貨リングギットの減価により食料品を中心に物価が上昇したため1998年は5.3%となったが、1999年以降は低下している。

表1-2-32 マレーシアの賃金・消費者物価上昇率の推移

表1-2-32 マレーシアの賃金・消費者物価上昇率の推移 (%)

項目	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年				
					1～3	4～6	7～9	10～12	
実質賃金上昇率	4.4	5.9	-2.7	-1.7	12.9	-	-	-	-
消費者物価上昇率	3.5	2.6	5.3	2.8	1.5	1.6	1.4	1.4	1.6

資料出所：マレーシア大蔵省「Economic Report 2000/2001」

内閣府「海外経済データ」

注 前年（同期）比。

実質賃金上昇率は、2000年1～6月までの数値

第1部 2000～2001年の海外情勢
 第2章 労働条件等の動向と対策
 第2節 アジア
 8 フィリピン
 (1) 賃金・物価の動向

フィリピンの消費者物価上昇率は、1998年に通貨ペソの下落により燃料や日用品価格の値上がりから9.7%と上昇したが、1999年以降徐々に低下している。

表1-2-33 フィリピンの賃金・消費者物価上昇率の推移

表 1 - 2 - 33 フィリピンの賃金・消費者物価上昇率の推移 (％)

項 目	1996 年	1997 年	1998 年	1999 年	2000年				
					1～3	4～6	7～9	10～12	
賃 金 上 昇 率	-	-	-	-	-	-	-	-	-
消費者物価上昇率	9.0	5.9	9.7	6.6	4.3	3.0	3.9	4.5	5.9

資料出所：内閣府「海外経済データ」

注 前年（同期）比。

第1部 2000～2001年の海外情勢
第2章 労働条件等の動向と対策
第2節 アジア
8 フィリピン
(2) 労働時間

フィリピンの非農林漁業労働者の週当たり実労働時間は46時間前後で推移している。
製造業の労働時間は毎年非農林漁業より2時間程度少ない水準で推移している。

表1-2-34 フィリピンの週当たり実労働時間の推移

表 1 - 2 - 34 フィリピンの週当たり実労働時間の推移 (時間)

項 目	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年
非農林漁業	46.3	46.6	46.2	45.9	45.2	46.2
うち製造業	44.4	44.6	44.0	44.3	43.7	44.3

資料出所：ILO「Yearbook of Labour Statistics 2000」

注 週当たり実労働時間。毎年10月の数値。

第1部 2000～2001年の海外情勢

第2章 労働条件等の動向と対策

第2節 アジア

8 フィリピン

(3) 労働条件対策

イ 最低賃金額の改定

2000年10月6日、マニラ首都圏三者構成賃金生産性評議会(注)が、同地域の最低賃金を改定する旨の賃金命令を公表したのをはじめに、北部ミンダナオ地区やコーディエラ地区など、2000年12月27日までに14地域で最低賃金の引上げが公表された。このうちマニラ首都圏では、現行の日額223.5ペソ(1ペソ=約3円/2001年4月末)から26.5ペソ増の250ペソに引き上げられた。同地域での最低賃金引上げは、賃上げが経営に与える打撃を勘案して、従業員が10人以下の製造業や同15人以下の小売・サービス企業で働く労働者などについては、198ペソ(1999年10月に据え置かれた額)より15ペソ引き上げ213ペソとするなど、本年も前年に続き多くの例外規定が設けられた。

その他の地域での賃金命令による1日当たりの最低賃金額は次のとおり。

(イ) 南部タガログ州や業種によって幅があり、引上げ後の金額は96ペソ(ケソン州10人未満の小売サービス)～217ペソ(カビテ州などの非農業)。

(ロ) 中部ミンダナオ 135ペソから15ペソ増の150ペソ。

(ハ) 中部ルソン州や業種によって幅があり、引上げ後の金額は158ペソ～208.5ペソ(ブラカン州で3000ペソ以上の資産がある非農業事業所)。なお、メードには適用されない。

(ニ) 南部ミンダナオ 1日当たりの最低賃金を22ペソ引上げ(2000年11月に12ペソ、2001年5月に10ペソと2段階に引き上げる)。1日当たりの最低賃金額は業種や従業員数によって幅があり、170ペソ(農園労働及び小売・サービス部門)～130ペソ(小売・サービス部門で従業員10人以下)。

(ホ) 中部ピザヤ 1日当たりの最低賃金を15ペソ引上げ(2000年11月に5ペソ、2001年6月に5ペソ、12月に5ペソと3段階に引き上げる)。1日当たりの最低賃金額は非農業部門で190ペソとなる。

(ヘ) 北部ミンダナオ 農業部門で156ペソ～163ペソ、非農業部門で156ペソ～173ペソに引上げ。2001年5月より物価手当として7ペソ加算。

(ト) 西部ピザヤ 10ペソ(非農業部門)～38ペソ(手芸などの手細工関係職種で38ペソ)の幅で引上げ。

(チ) カラガ 1日当たりの最低賃金を15ペソ引上げ(2000年12月に8ペソ、2001年5月に7ペソと2段階に引き上げる)。1日当たりの最低賃金額は非農業部門で161ペソとなる。

(リ) ピコール 非農業部門で10ペソ~12ペソ、農業部門で10ペソ引上げ。

(ヌ) 東部ピザヤ 非農業部門の1日当たりの最低賃金を14ペソ引上げ(2000年11月に10ペソ、2001年5月に4ペソと2段階に引き上げる)。農業部門は5ペソの引上げ。

(ル) 西部ミンダナオ 1日当たりの最低賃金を10ペソ引上げ。非農業部門で165ペソ、小売・サービス部門で従業員数30人以上の場合は145ペソとなる。

(ヲ) コーディエラ自治区 1日当たりの最低賃金を15ペソ引上げ(2000年12月に8ペソ、2001年5月に7ペソと2段階に引き上げる)。

(ワ) イコロス 6~20ペソの範囲で引上げ。最低賃金額は業種や従業員数によって幅があり、プランテーション農場労働者161ペソ、プランテーション農場の以外農場労働者は136ペソ、非農業労働者185ペソなどとなる。

(注) フィリピンの最低賃金は、「1989年賃金合理化法(Wage Rationalization Act, Republic Act No.6727)」に基づき、フィリピンの行政単位の一つである地域(Region:マニラ首都圏、コーディエラ自治区、ミンダナオ地域など全16地域)毎に設置された三者構成賃金生産性評議会(Regional Tripartite Wages and Productivity Board)により決定される。その決定事項は賃金命令(Wage Order)として公表されるが、最低賃金の内訳として基本賃金のみを設定する地域や基本賃金の他に生計費手当(Cost of Living Allowance:COLA)を設定する地域など、その内容は地域によって異なる。なお、現行法においては、年に1回のみ最低賃金の引上げが認められている。

第1部 2000～2001年の海外情勢
 第2章 労働条件等の動向と対策
 第3節 大洋州
 1 オーストラリア
 (1) 賃金・物価

労働者の週当たり賃金は、1999年の1.6%から2000年は4.7%となった。消費者物価上昇率は、2000年7月1日導入の財貨サービス税(GST)の影響もあり、1999年の1.5%から2000年は4.5%となった。

表1-2-35 オーストラリアの賃金・消費者物価上昇率の推移

表1-2-35 オーストラリアの賃金・消費者物価上昇率の推移
(%)

	1997年	1998年	1999年	2000年				
				1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	
名目賃金上昇率	3.1	2.8	1.6	4.7	1.5	2.3	2.0	-0.7
消費者物価上昇率	0.3	0.9	1.5	4.5	2.8	3.2	6.1	5.8

資料出所：内閣府「海外経済データ」

注 賃金は全産業雇用者の週当たり賃金。前年（期）比。

消費者物価上昇率は前年比または前年同期比。

第1部 2000～2001年の海外情勢
第2章 労働条件等の動向と対策
第3節 大洋州
1 オーストラリア
(2) 労働時間

製造業労働者の週当たり実労働時間は、1998-99年度は39.0時間、1999-2000年度は38.7時間となり、近年は概ね39時間前後で推移している。

表1-2-36 オーストラリアの週当たり実労働時間の推移

表1-2-36 オーストラリアの週当たり実労働時間の推移
(時間)

	1997-98年度	98-99年度	99-2000年度
製造業	38.7	39.0	38.7
産業計	35.2	35.6	35.7

資料出所：オーストラリア統計局「Yearbook Australia 2001」

注 各年度は7月～6月。

第1部 2000～2001年の海外情勢
 第2章 労働条件等の動向と対策
 第3節 大洋州
 2 ニュージーランド
 (1) 賃金・物価

賃金上昇率について、1996年以降伸び率が低下傾向で推移してきたが、2000年に入ってやや上昇してきている。

消費者物価上昇率は、1999年には前年比-0.1%とマイナスになったが、2000年に入ってからは再び上昇している。

表1-2-37 ニュージーランドの賃金・消費者物価上昇率の推移

表1-2-37 ニュージーランドの賃金・消費者物価上昇率の推移

	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年				(%)
					1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	
平均週当たり賃金上昇率	3.5	3.4	2.6	2.5	—	1.7	1.8	2.2	—
消費者物価上昇率	2.3	1.2	1.3	-0.1	2.6	1.5	2.0	3.0	4.0

資料出所：OECD「Economic Surveys 1999-2000 New Zealand」

原資料はOECD「Main Economic Indicators」

注 数値は前年比または前年同期比

第1部 2000～2001年の海外情勢
第2章 労働条件等の動向と対策
第3節 大洋州
2 ニュージーランド
(2) 労働時間

非農林水産業部門雇用者の週当たり支払労働時間は、年々少しずつ減少してきており、1999年は38.7時間となっている。

表1-2-38 ニュージーランドの週当たり支払労働時間の推移

表1-2-38 ニュージーランドの週当たり支払労働時間の推移

(時間)

	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年
労働時間	39.3	39.2	39.0	38.8	38.7

資料出所：ILO「Yearbook of Labour Statistics 2000」

注1 非農林水産業部門で、2人以上のフルタイム雇用者に相当する雇用者を雇用する事業所の支払い労働時間

2 各年2月の数値

第1部 2000～2001年の海外情勢

第2章 労働条件等の動向と対策

第3節 大洋州

2 ニュージーランド

(3) 労働災害保険の再国営化

2000年3月23日、事故によるけがや障害への総合的な補償業務を行う政府機関である「事故社会復帰補償保険公社(ACC:Accident Rehabilitation and Compensation Insurance Corporation)」の再国営化法案が成立し、同年4月1日より施行された。

前国民党政権時代の1999年7月1日には、それまでACCの独占分野となっていた労働災害保険分野に関して、民間保険企業の参入が認められることとなったため、民間6社及び新たに設立された国有企業1社による市場が形成され、他方、ACCIはスポーツ事故、職場以外における事故及び交通事故補償処理を行うこととなった。

1999年12月に発足した労働党・連合党政権は、労働災害防止、労災被災者の社会復帰、労災被災者への公正な補償という政府の目的を達成するため、労働災害保険分野における政府独占の復活を選挙公約に掲げていた。今回の労災保険分野におけるACCの独占を復活させる法案の議会通過により、2000年4月1日より同分野における民間企業の参入は廃止され、7月1日よりACCが再び同分野における唯一の事業体となった。
