
第1部 2002～2003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

アメリカ

(注1) 公正労働基準法 (The Fair Labor Standard Act : FLSA) は日本の労働基準法に相当する法律で、最低賃金と超過労働時間に適用される割増率を中心とする連邦法である。それ以外の労働時間、休暇、休日などに関しては一般的に事業主と労働者間で締結される労働協約・契約によることとされており連邦法による規定は特にない。

(注2) エクゼンプト労働者、非エクゼンプト労働者

エクゼンプト労働者とされるには、現行の公正労働基準法において3つの要件がある。

①前もって決定された一定額の賃金が支払われていること、

②賃金額は週155ドル (専門的被用者については170ドル) 以上でなければならないこと (ただし、この要件は最低賃金を下回る額なので問題とならない。)、

③職務遂行に当たり独立的な裁量、判断が行われること (ただし、週給250ドル以上であればこの要件は課されない。)。今回の改正によれば①、②の要件は問題とならなくなる (週給425ドルを超える者がエクゼンプト労働者となるため)。また、エクゼンプト労働者のうち、主に管理的被用者 (管理職)、運営的被用者 (経営方針、事業運営全般に係る企画等の業務を行う者)、専門的被用者 (高度の専門的で創造的な知識・技術を要する業務に従事する者) 等は、「ホワイトカラー・エクゼンプション」と呼ばれている。

エクゼンプト労働者以外の労働者が非エクゼンプト労働者であり、非エクゼンプト労働者は公正労働基準法の時間外賃金に係る規定の適用を受ける。公正労働基準法は、週40時間を超える労働に対しては、通常賃金の5割増しの時間外賃金を支払うことを事業主に義務づけている。

第1部 2002～2003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

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）の推移を見ると1999年以降3%台で推移していたが、2002年には2.6%に低下した。

一方、実質賃金の伸び率は、2002年には1.0%に上昇した。

産業別名目賃金の水準を比較すると、2001年は全ての産業で伸び率が上昇しており、特にサービス業での伸びが大きかった。産業別の賃金水準を比較すると、小売業、金融・保険・不動産業、サービス業は製造業より賃金水準が低く、特に小売業は製造業の半分以下となっている。

民間従業員の労働費用についてみると、2002年では時間当たり23.66ドルであり、前年比1.51ドル増加した。

表1-33 アメリカの賃金及び消費者物価上昇率の推移

表1-33 アメリカの賃金及び消費者物価上昇率の推移

(%)

| | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | | | | |
|-----------|------|------|------|------|-----|-----|-----|-----|
| | | | | 3月 | 6月 | 9月 | 12月 | |
| 賃金上昇率(名目) | 3.3 | 3.8 | 3.3 | 2.6 | 3.3 | 3.4 | 3.2 | 4.0 |
| 賃金上昇率(実質) | 1.1 | 0.4 | 0.5 | 1.0 | 0.0 | 1.1 | 1.7 | 1.6 |
| 物 価 上 昇 率 | 2.2 | 3.4 | 2.8 | 1.6 | 1.5 | 1.1 | 1.5 | 2.4 |

資料出所 アメリカ労働省資料、アメリカ労働省 "Employment and Earnings"

(注) 前年(同月)比。

表1-34 アメリカの産業別名目賃金の推移

表1-34 アメリカの産業別名目賃金の推移

| | (ドル、%) | | | | | |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 1996年 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
| 産業計 | 406.61 | 424.89 | 442.19 | 456.78 | 474.72 | 489.40 |
| 鉱業 | 707.59 | 733.21 | 742.35 | 736.56 | 742.18 | 763.86 |
| 対前年増減比 | 3.5 | 3.6 | 1.2 | -0.8 | 0.8 | 2.9 |
| 対製造業計指数 | 133.2 | 132.6 | 132.0 | 127.1 | 124.2 | 126.6 |
| 建設業 | 603.33 | 625.56 | 646.13 | 672.13 | 702.68 | 720.76 |
| 対前年増減比 | 2.8 | 3.7 | 3.3 | 4.0 | 4.5 | 2.6 |
| 対製造業計指数 | 113.6 | 113.1 | 114.9 | 116.0 | 117.5 | 119.4 |
| 製造業 | 531.23 | 553.14 | 562.53 | 579.63 | 597.79 | 603.58 |
| 対前年増減比 | 3.2 | 4.1 | 1.7 | 3.0 | 3.1 | 1.0 |
| 対製造業計指数 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 運輸・公益業 | 572.22 | 592.32 | 604.75 | 607.20 | 621.70 | 637.79 |
| 対前年増減比 | 2.8 | 3.5 | 2.1 | 0.4 | 2.4 | 2.6 |
| 対製造業計指数 | 107.7 | 107.1 | 107.5 | 104.8 | 104.0 | 105.7 |
| 卸売業 | 492.92 | 516.48 | 538.88 | 558.80 | 585.97 | 605.85 |
| 対前年増減比 | 3.5 | 4.8 | 4.3 | 3.7 | 4.9 | 3.4 |
| 対製造業計指数 | 92.8 | 93.4 | 95.8 | 96.4 | 98.0 | 100.4 |
| 小売業 | 230.11 | 240.74 | 253.46 | 263.61 | 273.39 | 282.35 |
| 対前年増減比 | 3.9 | 4.6 | 5.3 | 4.0 | 3.7 | 3.3 |
| 対製造業計指数 | 43.3 | 43.5 | 45.1 | 45.5 | 45.7 | 46.8 |
| 金融・保険・不動産業 | 459.52 | 481.57 | 512.15 | 529.24 | 551.10 | 570.38 |
| 対前年増減比 | 3.9 | 4.8 | 6.4 | 3.3 | 4.1 | 3.5 |
| 対製造業計指数 | 86.5 | 87.1 | 91.0 | 91.3 | 92.2 | 94.5 |
| サービス業 | 382.00 | 400.33 | 418.56 | 435.86 | 455.51 | 479.71 |
| 対前年増減比 | 3.5 | 4.8 | 4.6 | 4.1 | 4.5 | 5.3 |
| 対製造業計指数 | 71.9 | 72.4 | 74.4 | 75.2 | 76.2 | 79.5 |

資料出所 アメリカ労働省

(注) 1 賃金は民間非農業、生産・非監督労働者の選当たり名目賃金。

2 対製造業計指数は、製造業の賃金を100とした時の指数。

表1-35 アメリカの民間非農業雇用者の時間当たり労働費用

| | 実数 | | | 構成比 | | |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2000年 | 2001年 | 2002年 | 2000年 | 2001年 | 2002年 |
| 合計 | 21.16 | 22.15 | 23.66 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 基本賃金 | 15.36 | 16.07 | 17.06 | 72.6 | 72.6 | 72.1 |
| 基本賃金以外 | 5.8 | 6.08 | 6.60 | 27.4 | 27.4 | 27.9 |
| 有給休暇 | 1.42 | 1.51 | 1.62 | 6.7 | 6.8 | 6.8 |
| 長期休暇 | 0.65 | 0.7 | 0.75 | 3.1 | 3.2 | 3.2 |
| 短期休暇 | 0.48 | 0.51 | 0.55 | 2.3 | 2.3 | 2.3 |
| 病欠休暇 | 0.21 | 0.23 | 0.24 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| その他 | 0.07 | 0.08 | 0.08 | 0.3 | 0.4 | 0.3 |
| 補足的給付 | 0.55 | 0.56 | 0.56 | 2.6 | 2.5 | 2.4 |
| 奨励金 | 0.22 | 0.22 | 0.23 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| 交替手当 | 0.05 | 0.05 | 0.06 | 0.2 | 0.2 | 0.3 |
| 一時金 | 0.28 | 0.29 | 0.28 | 1.3 | 1.3 | 1.2 |
| 保険 | 1.36 | 1.46 | 1.69 | 6.4 | 6.6 | 7.1 |
| 年金及び貯蓄 | 0.77 | 0.78 | 0.04 | 3.6 | 3.5 | 0.2 |
| 法定福利費 | 1.67 | 7.73 | 1.58 | 7.9 | 7.8 | 6.7 |
| 社会保険 | 1.22 | 1.28 | 1.37 | 5.8 | 5.8 | 5.8 |
| 連邦失業保険 | 0.03 | 0.03 | 0.03 | 0.1 | 0.1 | 0.1 |
| 州失業保険 | 0.09 | 0.09 | 0.09 | 0.4 | 0.4 | 0.4 |
| 労災保険 | 0.33 | 0.34 | 0.38 | 1.6 | 1.5 | 1.6 |
| その他 | 0.03 | 0.03 | 0.04 | 0.1 | 0.1 | 0.2 |

資料出所 アメリカ労働省労働統計局

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2002～2003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

アメリカ

2 労働時間

週当たり支払労働時間（民間非農業、生産・非監督的労働者）は、2002年は前年同の34.2時間となった。

製造業の支払労働時間も前年同の40.9時間であった。

表1-36 アメリカの週当たり支払労働時間の推移

表1-36 アメリカの週当たり支払労働時間の推移 (時間)

| | 1999年 | 2000 | 2001 | 2002 | | | | |
|----------------|-------|------|------|------|------|------|------|------|
| | | | | 3月 | 6 | 9 | 12 | |
| 支払い労働時間（民間非農業） | 34.5 | 34.5 | 34.2 | 34.2 | 33.9 | 34.7 | 34.5 | 34.4 |
| （製造業） | 41.7 | 41.6 | 40.9 | 40.9 | 40.9 | 41.3 | 41.3 | 41.5 |
| 所定外労働時間 | 4.6 | 4.6 | 3.9 | 4.1 | 4.0 | 4.3 | 4.5 | 4.5 |

資料出所 アメリカ労働省労働統計局

- (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。
 2 「所定外労働時間」は製造業の数値である。
 3 2002年の年数値及び12月期の数字は概算値である。

第1部 2002～2003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

アメリカ

3 労働災害

2001年における休業労働災害は約154万件で、昨年に引き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1万人当たりの休業労働災害発生件数）は、169.1件であり、昨年の181.1件より減少した。

死亡災害件数は5,900件であり、前年比0.3%減少した。交通事故、殺人による死亡災害が減少した一方、墜落、火事・爆発による死亡災害が増加している。建設業での死亡災害は1,264件で全産業中最も多く、2001年は前年比6.8%増加した。男女別では、男性が全体の9割以上を占めている。

表1-37 アメリカの労働災害の推移

表 1-37 アメリカの労働災害の推移

(件)

| | 1997年 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 休業災害件数 | 1,833,380 | 1,730,534 | 1,702,470 | 1,664,018 | 1,537,567 |
| 建設業 | 189,839 | 178,341 | 193,765 | 194,410 | 185,662 |
| 運輸・公益業 | 220,607 | 200,387 | 196,725 | 207,037 | 199,939 |
| 農林水産業 | 40,513 | 41,741 | 34,941 | 37,256 | 40,153 |
| 死亡災害件数 | 6,238 | 6,055 | 6,054 | 5,920 | 5,900 |
| 交通事故 | 2,605 | 2,645 | 2,618 | 2,573 | 2,517 |
| 墜落 | 716 | 706 | 721 | 734 | 808 |
| 火事・爆発 | 196 | 206 | 216 | 177 | 188 |
| 殺人 | 860 | 714 | 651 | 677 | 639 |
| 建設業 | 1,136 | 1,207 | 1,228 | 1,183 | 1,264 |
| 運輸・公益業 | 1,064 | 975 | 1,065 | 1,012 | 977 |
| 農林水産業 | 836 | 840 | 816 | 724 | 750 |
| 鉱業 | 158 | 147 | 123 | 156 | 171 |
| 男性 | 5,761 | 5,569 | 5,612 | 5,471 | 5,429 |
| 女性 | 477 | 486 | 442 | 449 | 471 |

資料出所 アメリカ労働統計局

(注) 2001年の数字は速報値、同時多発テロは除く。

第1部 2002～2003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

アメリカ

4 労働条件対策等－公正労働基準法（FLSA）改正の動き

●概要

アメリカ労働省は、2003年3月31日に公正労働基準法（注1）の改正案を発表した。この改正案は、使用者が同法の時間外労働の割増賃金の支払いを定める規定の適用を除外される労働者（エクゼンプト労働者）と除外されない労働者（非エクゼンプト労働者）（注2）の区分の簡素化を目的としている。

改正のポイントは、

?エクゼンプト労働者と非エクゼンプト労働者の区分方法の単純化、

?エクゼンプト労働者の賃金の減額制限の緩和、

?学位に関する改正

の3点である。

●内容

a エクゼンプト労働者と非エクゼンプト労働者の区分方法の単純化

第一の改正点はエクゼンプト労働者と非エクゼンプト労働者の区分方法を単純化したことである。従来、週給155ドルと週給250ドルという2種類の基準があり、使用者は週給の額によって異なる方法によりエクゼンプト労働者と非エクゼンプト労働者の区分をすることとなっており非常に煩雑であった。また、従来、エクゼンプト労働者についても、例えば、管理職の業務内容の一部が管理業務でないことから、管理業以外の業務を行った時間が残業手当支給対象になるなど、ケースバイケースで残業手当の支給対象となることがあり、区分の不透明性が問題となるとともに、手続きや区分判定の複雑さのためからエクゼンプト労働者への残業手当未払い事件がしばしば起こり、訴訟となることも少なくなかった。

今回の改正により週給425ドル以下の者を非エクゼンプト労働者とするという基準に一本化される。

b エクゼンプト労働者の給与減額制限の緩和

エクゼンプト労働者と判断されるためには、実際に働いた日数や時間にかかわらず前もって決定された一定額の賃金を支払われることが必要であり、従来、使用者がエクゼンプト労働者の給与減額を行うことは当該労働者が重大な安全規約違反をしたときしか認められなかったが、今回の改正により他の規約違反による給与減額が認められることになる。

c 学位に関する改正

従来、エクゼンプト労働者の認定には職業に応じた学位が必要とされていたが、今回の改正により、学位がなくてもOJTや相応の学習によりエクゼンプト労働者として認定されるようになる。

●各界の反応等

今回の改正案について、使用者団体や企業の人事担当者は、経費節減や事務処理の簡素化が図れるとして賛成している一方、民主党は「ハードワークを続けるホワイトカラーから残業手当を奪い取り、使用者に受け渡すもの」と批判している。

●改正に係る試算

アメリカ労働省は、今回の改正で週給425ドル以下の労働者が非エクゼンプト労働者となることによって、130万人の低賃金労働者が非エクゼンプト労働者として新たに残業手当の支給対象になり、その内訳は54.7%が女性、16.6%が黒人、24.8%がヒスパニック、69.1%が高校卒業以下の学歴の者となると試算している。他方、学位に関する改正により、非エクゼンプト労働者からエクゼンプト労働者となることもあり得ることから、アメリカ労働省は、64万人の労働者が非エクゼンプト労働者からエクゼンプト労働者に変更され残業手当支給対象から外されると試算している。

●今後の見通し

3月31日に発表された改正案については、4月1日から6月30日までの意見募集（パブリックコメント）期間を置き、その後寄せられた意見を反映して修正が加えられることとなっている。

第1部 2002～2003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

カナダ

1 賃金・物価

週当たり名目賃金上昇率は、2001年に低下したが、2002年には再び上昇して2.3%となった。実質賃金上昇率は2001年にはマイナス0.2%であったが、2002年には1.8%となった。

消費者物価上昇率は上昇傾向にあり、2002年には2.7%となった。

産業別週当たり名目賃金をみると、2002年において最も高いのは鉱業であった。上昇率が最も高かった産業は行政で上昇率は5.3%であった。

表1-38 カナダの賃金及び消費者物価上昇率の推移

| | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | | | | |
|------------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| | | | | 3月 | 6 | 9 | 12 | |
| 賃金上昇率 (名目) | 1.0 | 2.3 | 1.6 | 2.3 | 2.9 | 2.8 | 1.7 | 1.1 |
| 賃金上昇率 (実質) | -0.4 | 0.8 | -0.2 | 1.8 | 0.23 | 0.06 | -0.12 | -0.06 |
| 物 価 上 昇 率 | 1.4 | 1.5 | 2.0 | 2.7 | 2.2 | 2.6 | 3.0 | 3.9 |

資料出所 カナダ統計局 "Canadian Economic Observer"

- (注) 1 賃金上昇率 (名目) は前年比及び前年同月比である。
 2 賃金上昇率 (実質) は前年比及び前月比である。
 3 消費者物価上昇率は食料・エネルギーを除いたもの。

表1-39 カナダの産業別週当たり名目賃金

| 産 業 | 2001年 | 2002年 | 上昇率 (前年比) |
|---------|-------|-------|-----------|
| 工 業 | 832 | 850 | 2.2 |
| 森 林 業 | 831 | 850 | 2.3 |
| 鉱 業 | 1,153 | 1,168 | 1.3 |
| 製 造 業 | 808 | 830 | 2.7 |
| 建 設 業 | 801 | 804 | 0.4 |
| サービス産業 | 618 | 631 | 2.1 |
| 運 輸 業 | 742 | 764 | 3.0 |
| 商 業 | 543 | 545 | 0.4 |
| 金融・保険業 | 852 | 853 | 0.1 |
| 教 育 産 業 | 694 | 725 | 4.5 |
| 専 門 家 | 885 | 900 | 1.7 |
| 宿 泊 業 | 286 | 292 | 2.1 |
| 健 康 産 業 | 581 | 605 | 4.1 |
| 行 政 | 792 | 834 | 5.3 |

資料出所 カナダ統計局 "Canadian Economic Observer"

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2002～2003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
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、2001年は31.6時間であったが2002年には31.9時間となった。

表1-40 カナダの週当たり支払労働時間の推移

表 1 - 40 カナダの週当たり支払労働時間の推移 (時間)

| 労働時間 | 1999年 | 2000 | 2001 | 2002 | | | |
|------|-------|------|------|------|------|------|------|
| | | | | 3月 | 6 | 9 | 12 |
| | 31.6 | 31.6 | 31.6 | 31.9 | 31.7 | 31.8 | 32.2 |

資料出所 カナダ統計局 "Canadian Economic Observer"

(注) 民間非農業労働者の週当たり労働時間。

第1部 2002～2003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

イギリス

(注1) イギリスにおける最低賃金の決定方法は、全国最低賃金法（National Minimum Wage Act 1998）に定められている。すなわち、国務大臣（貿易産業大臣）は労使代表及び公益代表からなる三者構成委員会である低賃金委員会に対して最低賃金額等についての諮問を行い、これに対する委員会の答申を受けて最低賃金を決定する。国務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。

(注2) 英国産業連盟の調査によれば、?成人労働者の最低賃金が4.70ポンドになった場合、加盟企業の21%が解雇を、34%が労働時間の短縮を行い、?5.00ポンドになった場合、36%が解雇を、32%が労働時間の短縮を行い、?5.30ポンドになった場合、48%が解雇を、40%が労働時間の短縮を行うとしている。

(注3) 22歳以上の労働者であっても、新しい雇用主の下で新しい仕事に就いて6ヵ月以内で、認定訓練を受けている者は、18歳から21歳の労働者と同じ最低賃金が適用される。

(注4) Amicusは、2002年1月1日に合同機械電気工組合（AEEU）と製造科学金融組合（MSF）の合併によって誕生した労働組合である。組合員数は約120万人で、公共部門労組のUnison（組合員数約130万人）について国内第2位、民間部門では最大の労働組合である。

(注5) 労働時間指令では、週の労働時間の上限を時間外労働を含めて平均48時間に制限している（第6条）が、指令の国内法制化の期限である1996年11月23日から7年間、労働者の同意のない限り週平均48時間を超えて働かされないことを条件に、加盟国がこの規定を適用しないことを認めている（第18条）。この特例措置は、指令採択時に労働時間に関する規制を有しなかったイギリスに配慮したものとされている。

(注6) 2002年2月4日に公表された労働組合会議の調査によると、週当たりの労働時間が48時間を超えている労働者は約400万人で、全労働者の約16%に当たる。

第1部 2002～2003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
 イギリス
 1 賃金・物価

名目賃金上昇率は2001年には4.3%であったが、2002年は3.6%となった。一方、小売物価上昇率は2001年には1.8%、2002年には1.7%となった。この結果、実質賃金上昇率は、2001年の2.5%に対して2002年は1.9%となった。

表1-41 イギリスの賃金及び消費者物価上昇率の推移

表 1-41 イギリスの賃金及び消費者物価上昇率の推移

(%)

| | 1999年 | 2000 | 2001 | 2002 | | | | |
|-----------|-------|------|------|------|-----|-----|-----|-----|
| | | | | 3月 | 6 | 9 | 12 | |
| 賃金上昇率(名目) | 4.8 | 4.5 | 4.3 | 3.6 | 3.4 | 3.8 | 3.7 | 3.4 |
| 賃金上昇率(実質) | 3.3 | 1.5 | 2.5 | 1.9 | 2.1 | 2.8 | 2.0 | 0.5 |
| 小売物価上昇率 | 1.5 | 3.0 | 1.8 | 1.7 | 1.3 | 1.0 | 1.7 | 2.9 |

資料出所 国家統計局 "Labour Market Trends"、国家統計局ホームページ

第1部 2002～2003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
 イギリス
 2 労働時間

2002年のフルタイム雇用者の週当たり実労働時間は39.6時間（うち所定外労働時間は1.8時間）となった。職種別にみると、ブルーカラー労働者は43.1時間、ホワイトカラー労働者は38.1時間であった。

表1-42 イギリスの週当たり実労働時間の推移

| 年 | 計 | ブルーカラー | ホワイトカラー |
|------|------------|------------|------------|
| 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) |
| 2001 | 39.8 (1.9) | 43.5 (4.2) | 38.1 (0.8) |
| 2002 | 39.6 (1.8) | 43.1 (3.9) | 38.1 (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 2002～2003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
イギリス
3 労働災害

2001年度（2001年4月～2002年3月）の労働者死亡災害発生件数は249件となり、前年度（2000年4月～2001年3月）の292件から減少した。内訳は、被用者204件（前年度比9件減）、自営業者45件（前年度比34件減）となっている。

また、2001年度の労働者10万人当たりの死亡災害発生率は0.9（前年度比0.1ポイント減）となっており、内訳は、被用者0.8（前年度比0.1ポイント減）、自営業者1.3（前年度比1.1ポイント減）である（資料出所：健康安全局「Health and Safety Statistics Highlights 2001/02」。）。

第1部 2002～2003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

イギリス

4 労働条件対策等

(1) 最低賃金の引上げ

●概要

2002年10月1日より、イギリスにおける最低賃金（注1）が改定され、成人労働者（22歳以上）について時給4.10ポンドから4.20ポンドに引き上げること等とされた。さらに、2003年3月19日、イギリス政府は、低賃金委員会（Low Pay Commission）の答申を受け、2003年10月より最低賃金を引き上げることを発表した。発表によると、成人労働者について時給4.20ポンドから4.50ポンドに引き上げること等とされた。

●経緯

2001年10月に成人労働者の最低賃金の40ペンス引上げが実施されたが、その際政府は、経済状況が許せば、翌年にさらに10ペンスの引上げを実施することを発表していた。

2002年10月に最低賃金の引上げが実施された後、労働組合会議（Trades Union Congress ; TUC）と英国産業連盟（CBI）はそれぞれ低賃金委員会に対して意見書を提出した。労働組合会議が2004年までに成人労働者の最低賃金を5.00ポンド～5.30ポンドまで引き上げることがを主張する一方で、英国産業連盟は4.50ポンドが引上げの限界であるとするなど（注2）、労使に意見の対立がみられていた。

●内容

a 2002年10月の引上げ

2002年10月より、成人労働者（22歳以上）の最低賃金を時給4.10ポンドから4.20ポンドに、若年労働者（18歳から21歳（注3））の最低賃金を時給3.50ポンドから3.60ポンドにそれぞれ引き上げられることとされた。

b 2003年10月の引上げ

2003年10月より、成人労働者の最低賃金を時給4.50ポンド（約7.1%の引上げ）、若年労働者の最低賃金を時給3.80ポンド（約5.6%の引上げ）にそれぞれ引き上げることとしている。

c 2004年10月の引上げ

低賃金委員会は、2004年10月より最低賃金をそれぞれ4.85ポンド、4.10ポンドに引き上げることを勧告しており、政府もこれを暫定的に受け入れることを表明している。実際の引上げについては、経済状況を勘案しつつ、2004年始めの低賃金委員会の答申を経て、最終的に決定される予定である。

d 若年労働者の最低賃金

低賃金委員会は、21歳の労働者にも成人労働者の最低賃金を適用することを勧告したが、政府はこの点については受け入れていない。

●各界の反応等

a 低賃金委員会

低賃金委員会のターナー委員長（前英国産業連盟会長）は、2003年10月の引上げは平均的な賃金上昇率を上回るものとなっているが、経済活動に悪影響を及ぼすことなく実施できるものであると述べている。また、2003年及び2004年の引上げにより、最低賃金制度の恩恵を受ける労働者は、約100万人から約170万人に拡大するとしている。なお、今後、16歳及び17歳の労働者に対して最低賃金を適用すべきかどうかという点について、引き続き検討していく旨を表明している。

b 政府（貿易産業省）

ヒューイット貿易産業大臣は、ターナー委員長と同様に、今回の引上げは雇用や経済に悪影響を及ぼすものではないとしている。一方で、16歳及び17歳の労働者に対する最低賃金の適用について、教育機会を妨げるものとして反対する旨を、また21歳の労働者に対する成人労働者の最低賃金の適用については、21歳層の就業率が20歳層よりも低いことを理由として反対する旨をコメントしている。

c 使用者団体

経済界からは、5ポンドに近づいた最低賃金により、経営活動に支障を来し、コストの削減のために雇用者を可能な限り減少させることになろうとの批判もある一方、英国産業連盟のジョーンズ会長からは、思慮分別と大胆さの微妙なバランスを取った引上げであるとのコメントが発表されており、受け入れられる範囲にとどまったものと考えられている。

d 労働組合

労働組合会議のバーバー書記長は、引上げ幅が物価上昇率を上回ったことを評価する一方、5ポンドに達しなかったことに深い失望の意を明らかにしている。

表1-43 イギリスの最低賃金の推移

| | 1999.4 | 2000.6 | 2000.10 | 2001.10 | 2002.10 | 2003.10 |
|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|
| 22歳以上 | 3.60 | 3.60 | 3.70 | 4.10 | 4.20 | 4.50 |
| 18～21歳 | 3.00 | 3.20 | 3.20 | 3.50 | 3.60 | 3.80 |

(2) EU労働時間指令の適用問題

●概要

2002年3月21日、欧州委員会はイギリス政府に対して、労働時間指令の適用に関する警告状を送付した。

●経緯

この措置は、イギリスの労働組合Amicus（注4）の申立てに基づいて行われたものである。申立ての中で、Amicusは、労働者が「自発的に」週48時間より長く働くことができるとする指令の規定（注5）について、イギリスでは使用者がこの規定を濫用し、労働者に圧力を加えて長時間労働をさせており（注6）、イギリス政府はこの慣行を止めさせるための十分な努力を行っていないと述べている。その上で、イギリスでの本指令の適用について、

?労働者の休息と休暇の権利を保障する、

?使用者は労働者が時間外労働を行った時間を記録する、

?時間外の夜勤についても48時間の計算に算入する、

という3点を改善すべき点として挙げている。

●各界の反応等

Amicusは、今回の欧州委員会の措置を歓迎し、「イギリスの労働者にとって歴史的な勝利である」と述べている。

一方、英国産業連盟は、政府に対し現行の労働時間指令の履行方法を維持することを要求し、企業の柔軟性と競争力を害しないよう求めている。特に上記?については、「官僚的な悪夢」と述べて強く反対している。

また、英国商工会議所（British Chambers of Commerce；BCC）は、イギリスの労働時間の長さは労働生産性が低いことが原因であり、労働生産性の向上こそが取り組むべき問題だと述べている。

(3) 柔軟な勤務体制を要求する権利の付与

●概要

2003年4月6日から、6歳以下の子供又は障害を持つ18歳以下の子供を持つ親に、事業主に対して柔軟な勤務体制で就労することを要求する権利が認められることとなった。

柔軟な勤務体制を要求する権利の内容

1 権利行使の要件

権利行使の要件は以下のとおりである。

?労働者であること。

?6歳以下の子供又は障害を持つ18歳以下の子供を持つ親であること。

?要求を行う時点で、事業主の下で26週以上連続して働いていること。

?子供の6歳の誕生日（障害を持つ子供の場合は18歳の誕生日）の2週間前までに要求を行うこと。

?子供の親権者又はそれに準じる者であること。

?子供の世話を目的としていること。

?派遣労働者ではないこと。

?軍人ではないこと。

?この権利に基づく要求を過去12ヵ月以内に行っていないこと。

2 要求できる内容

要求できる変更内容は以下のとおりである。

?労働時間の長さを変更すること。

?就労時刻を変更すること。

?在宅労働をすること。

3 留意点

権利の行使にあたっては、

?1年の間に1度だけしか権利を行使できない、

?要求が認められた場合、それ以降は永続的に労働者の労働条件が変更されることとなる（一時的な変更ではない）、

という2点に注意を要する。

4 手続の流れ

(1) 使用者と労働者との話し合い

労働者が要求を行ってから28日以内に、使用者と労働者との間で、どのような勤務体制が最も望ましいかの話し合いが行われる。この際、労働者の要求内容に問題点がないかどうか併せて検討される。

(2) 要求の許諾の通知

話し合いの日から14日以内に、使用者は、要求を認める場合にはその旨を、要求を認めない場合にはその明確な理由を、労働者に書面で通知する。

(3) 紛争処理機関への付託

労働者は助言斡旋仲裁局（ACAS）や雇用審判所（Employment Tribunal）等の紛争処理機関に要求を付託することができる。雇用審判所へ付託できるケースは特別な場合に限定されているが、その場合、使用者はそれまで正しい手続を踏んでいたことを立証しなければならない。

第1部 2002～2003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

ドイツ

1 賃金・物価

製造業生産労働者の時間当たり実収賃金上昇率は、2002年は2.3%となった。地域別にみると、西部ドイツでは、2.1%、東部ドイツでは2.7%となった。

職員労働者（いわゆるホワイトカラー労働者）の月当たり賃金（税引前）上昇率は、2002年は2.8%となった。地域別にみると、西部ドイツでは、3.5%、東部ドイツではマイナス0.2%となった。

消費者物価上昇率については、2001年にエネルギー価格上昇の影響から2.0%となったが、2002年は1.4%となった。

表1-44 ドイツの賃金及び消費者物価上昇率の推移

表 1 - 44 ドイツの賃金及び消費者物価上昇率の推移
(ユーロ、%)

| 項 目 | 2000年 | 2001 | 2002 | | | | |
|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | | 1～3月 | 4～6 | 7～9 | 10～12 |
| 製造業生産労働者時間当たり 実収賃金 | | | | | | | |
| ドイツ全土 (ユーロ) | 13.98 | 14.23 | 14.56 | 14.36 | 14.45 | 14.60 | 14.67 |
| 上昇率 (%) | 0.3 | 1.8 | 2.3 | 1.7 | 1.5 | 2.5 | 2.8 |
| 西部ドイツ (ユーロ) | 14.64 | 14.86 | 15.17 | 14.93 | 15.05 | 15.22 | 15.30 |
| 上昇率 (%) | 2.3 | 1.5 | 2.1 | 1.4 | 1.3 | 2.3 | 2.7 |
| 東部ドイツ (ユーロ) | 10.15 | 10.38 | 10.66 | 10.63 | 10.60 | 10.64 | 10.72 |
| 上昇率 (%) | 2.3 | 2.2 | 2.7 | 3.1 | 2.4 | 2.7 | 2.6 |
| 職員労働者 (ホワイトカラー) 月当たり賃金 (税引前) | | | | | | | |
| ドイツ全土 (ユーロ) | 3,014 | 3,110 | 3,198 | 3,137 | 3,168 | 3,210 | 3,234 |
| 上昇率 (%) | | 3.2 | 2.8 | 2.3 | 2.7 | 2.9 | 3.1 |
| 西部ドイツ (ユーロ) | 3,079 | 3,175 | 3,285 | 3,221 | 3,255 | 3,298 | 3,321 |
| 上昇率 (%) | | 3.1 | 3.5 | 2.8 | 3.3 | 3.5 | 3.8 |
| 東部ドイツ (ユーロ) | 2,336 | 2,419 | 2,415 | 2,370 | 2,390 | 2,415 | 2,448 |
| 上昇率 (%) | | 3.6 | -0.2 | -0.5 | -0.3 | -0.2 | 0 |
| 消費者物価上昇率 (%) | | | | | | | |
| ドイツ全土 | 1.4 | 2.0 | 1.4 | 2.0 | 1.3 | 1.1 | 1.2 |

資料出所 連邦統計局 "Wirtschaft und Statistik 2003.4"

(注) 1 率は対前年比または対前年同期比。

2 賃金上昇率は名目。

3 賃金の1～3月は1月、4～6月は4月、7～9月は7月、10～12月は10月の数値。

第1部 2002～2003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

ドイツ

2 労働時間

製造業生産労働者の週当たり支払い労働時間は、2002年は37.9時間で、地域別にみると、西部ドイツでは37.6時間、東部ドイツでは39.6時間となった。

2003年に向けた労使協約における平均労働時間ごとの雇用者割合をみると、ドイツ全土及び西部ドイツでは、37.5～38.5時間がそれぞれ45.6%と47.8%で最も雇用者割合が高いが、東部ドイツでは39～40時間が62.7%と最も割合が高くなっている。

表1-45 ドイツの週当たり支払労働時間の推移

表1-45 ドイツの週当たり支払労働時間の推移

(時間)

| 項目 | 1999年 | 2000 | 2001 | 2002 | | | | |
|-------|-------|------|------|------|------|------|------|-------|
| | | | | | 1～3月 | 4～6 | 7～9 | 10～12 |
| ドイツ全土 | 37.9 | 38.2 | 38.0 | 37.9 | 37.4 | 37.8 | 38.0 | 38.1 |
| 西部ドイツ | 37.7 | 37.9 | 37.8 | 37.6 | 37.2 | 37.6 | 37.7 | 37.8 |
| 東部ドイツ | 39.7 | 39.9 | 39.8 | 39.6 | 38.5 | 39.6 | 39.8 | 39.9 |

資料出所 連邦統計局 "Wirtschaft und Statistik 2002.4"

(注) 製造業 (Produzierendes Gewerbe) 生産労働者。

表1-46 ドイツの週当たり協約労働時間と時間別雇用者割合等

表1-46 ドイツの週当たり協約労働時間と時間別雇用者割合等

(時間、%、日)

| | 平均協約労働時間 | 協約労働時間別雇用者割合 (%) | | | | 平均年次有給休暇日数 | 平均年間労働時間数 |
|-------|----------|------------------|-------|-----------|-------|------------|-----------|
| | | 35時間 | 36～37 | 37.5～38.5 | 39～40 | | |
| ドイツ全土 | 37.7 | 18.6 | 10.5 | 45.6 | 24.8 | 29.1 | 1,656.0 |
| 西部ドイツ | 37.4 | 22.3 | 11.4 | 47.8 | 17.6 | 29.2 | 1,642.6 |
| 東部ドイツ | 39.0 | 0.3 | 5.4 | 31.6 | 62.7 | 28.4 | 1,722.7 |

資料出所 ドイツ経済・社会科学研究所 (WSI) collective agreement archive 2003

(注) 2003年協約の結果。

第1部 2002～2003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

ドイツ

3 労働条件対策等－2002年の労使交渉結果

●概要

ドイツ経済・社会科学研究所（WSI）がまとめた2002年の労使交渉結果によると、2002年に妥結した労使協約（産業内の約8割の雇用者をカバーする協約を対象とする）による平均賃上げ率は2.7%となり、2001年の2.1%、2000年の2.4%と比べるとやや高い伸びとなった。

産業・業種別にみると、最も高い伸びとなったのは、投資財産業及び素材製造業で3.2%、最も低いのは建設業の1.8%であった。また、旧東独地域では2.9%と、旧西独地域の2.6%を若干上回った。この結果、旧東独地域の平均協約賃金は旧西独地域の92.8%となった。

表1-47 ドイツの産業・業種別賃上げ率（2000－2002年）

表1-47 ドイツの産業・業種別賃上げ率（2000－2002年）
(%)

| 産業・業種 | 2002年 | 2001 | 2000 |
|-------------|-------|------|------|
| 投資財産業 | 3.2 | 1.8 | 2.6 |
| 素材製造業 | 3.2 | 1.8 | 2.5 |
| 消費財製造業 | 2.8 | 2.4 | 2.5 |
| 商業 | 2.7 | 2.8 | 3.0 |
| 食品産業 | 2.6 | 2.7 | 2.8 |
| 銀行、保険業 | 2.4 | 3.2 | 2.0 |
| エネルギー、水道、鉱業 | 2.4 | 1.3 | 1.9 |
| 個人サービス業 | 2.4 | 2.1 | 2.3 |
| 通商、運輸業 | 2.4 | 1.7 | 2.3 |
| 園芸、農業、林業 | 2.3 | 1.8 | 2.3 |
| 公部門 | 2.1 | 1.8 | 1.9 |
| 建設業 | 1.8 | 1.6 | 1.6 |
| 全産業平均 | 2.7 | 2.1 | 2.4 |

資料出所 ドイツ経済・社会科学研究所（WSI）調査
(注) 前年比。

●妥結内容

化学、金属、公務の各産業・部門別に妥結内容を見てみると、化学産業（2002年4月18日妥結）では、協約対象期間の13カ月のうち、1カ月目が各労働者に一律85ユーロ支給、2カ月目から13カ月目まで3.3%の賃上げとなった。金属産業（2002年5月15日妥結）では、協約対象期間は21カ月で、2002年3、4月は賃上げなし、5月は各労働者に一律120ユーロ支給、6月から4.0%、2003年6月から3.1%の賃上げとなっている。

公部門（2003年1月9日妥結。対象労働者数：280万人）では、協約対象期間は27カ月で、2種類の賃上げ

に合意した。すなわち、全労働者を対象に2004年1月から1%の賃上げ、2004年5月からさらに1%の賃上げと、一時金の支給（2003年3月に月給与の7.5%の一時金。ただし、西独地域で185ユーロ、東独地域で166.5ユーロを超えない額。さらに、2004年11月に西独地域50ユーロ、東独地域46.25ユーロの一時金）を実施するとともに、別途、賃金レベルごとの賃上げとして、低・中レベルの賃金レンジの人は、2003年1月から2.4%の賃上げ（これに先立つ2002年11、12月は賃上げなし）、上レベルの賃金レンジの人は、2003年4月から2.4%の賃上げ（これに先立つ2002年11月～2003年3月の5ヵ月は賃上げなし）となっている。

●留意点

ドイツの協約賃金については、近年、経済情勢が振るわないにもかかわらず労組側が高い賃上げ率を要求していたことから、2000年1月に開催された第5回「雇用のための同盟」において、生産性の向上に見合った賃上げを行うことで、政労使が合意した経緯がある。今回の賃上げ率も、消費者物価上昇率分1.3%と労働生産性上昇分1.3%の合計と捉えられている。

しかし、ドイツ統計局による2002年の実質賃金上昇率は、前年比で1.7%にすぎず、社会保障負担分を差し引いた手取賃金では同上昇率は1.0%と、低いものに止まっており、ドイツの賃金上昇が経済の低い伸びを反映して消極的傾向を示していることを示している。

また、今回の協約交渉で、いくつかの労組は労働時間の削減を要求したが、使用者側の反対が強く、実現しなかった。このため、協約上の労働時間は前年同様週当たり37.7時間（旧西地域では37.4時間、旧東独地域では39.0時間）となった。

第1部 2002～2003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

フランス

1 賃金・物価

非農業生産労働者の時間当たり賃金上昇率は、近年2%台で推移していたが、2000年には週35時間労働制の導入の影響もあり前年同期比で5.2%の高い上昇率となった後、伸び率はやや低下し、2002年は3.6%となった。

消費者物価上昇率は安定して推移し、2002年は1.9%となった。

職種・職位別の平均月収は、2000年は生産労働者が1,600ユーロ、事務労働者が1,630ユーロ、技術者が2,340ユーロ、幹部職（カードル）が4,240ユーロであった。

表1-48 フランスの賃金及び消費者物価上昇率の推移

表 1 - 48 フランスの賃金及び消費者物価上昇率の推移 (%)

| | 1998年 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | | | | |
|----------|-------|------|------|------|------|------|-----|-----|-------|
| | | | | | | 1～3月 | 4～6 | 7～9 | 10～12 |
| 賃金上昇率 | 2.1 | 2.5 | 5.2 | 4.2 | 3.6 | 3.8 | 3.9 | 3.4 | 3.4 |
| 消費者物価上昇率 | 0.6 | 0.5 | 1.7 | 1.7 | 1.9 | 2.1 | 1.6 | 1.7 | 2.2 |

資料出所 内閣府「海外経済データ」

(注) 賃金は非農業労働者の時間当たり賃金。対前年同期比。

表1-49 フランスの職種・職位別平均月収

表 1 - 49 フランスの職種・職位別平均月収 (ユーロ)

| | 生産労働者 | 事務労働者 | 技術者 | 幹部職 | 全体平均 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1999年 | 1,570 | 1,610 | 2,310 | 4,140 | 2,130 |
| 2000年 | 1,600 | 1,630 | 2,340 | 4,240 | 2,180 |

資料出所 社会問題・雇用・連帯省「Bulletin mensuel des statistiques du travail」

第1部 2002～2003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

フランス

2 労働時間

2000年2月1日（20人以下の事業所は2002年1月1日より）の週35時間労働制の導入以来、非農業労働者の週当たり実労働労働時間は短くなっており、2002年は35.69時間であった。

実労働時間別の雇用者割合をみると、32時間以上36時間未満（32～35時間及び35～36時間）の割合が、2002年の第2四半期には78.2%となっている。

表1-50 フランスの週当たり実労働時間の推移

表 1 - 50 フランスの週当たり実労働時間の推移

(時間)

| | 1998年 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | | | | 1～3月 | 4～6 | 7～9 | 10～12 |
| 実労働時間 | 38.76 | 38.39 | 36.87 | 36.14 | 35.69 | 35.76 | 35.69 | 35.66 | 35.64 |

資料出所 社会問題・雇用・連帯省 "Bulletin mensuel des statistiques du travail"
 (注) 非農業労働者の労働時間。

表1-51 フランスの週当たり労働時間別の雇用者割合

表 1 - 51 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～ |
|-------|--------|---------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 2000年 | 7～9月 | 5.3 | 47.6 | 8.0 | 7.0 | 27.8 | 4.4 |
| | 10～12月 | 5.7 | 50.7 | 7.4 | 5.9 | 26.3 | 4.0 |
| 2001年 | 1～3月 | 6.1 | 58.7 | 8.6 | 3.8 | 19.3 | 3.5 |
| | 4～6月 | 6.8 | 60.4 | 8.7 | 3.4 | 17.2 | 3.5 |
| | 7～9月 | 6.5 | 62.1 | 8.2 | 2.9 | 17.0 | 3.3 |
| 2002年 | 10～12月 | 6.2 | 63.8 | 8.0 | 2.6 | 16.2 | 3.2 |
| | 4～6月 | 6.0 | 70.4 | 8.4 | 2.9 | 9.8 | 2.5 |
| | 7～9月 | 6.0 | 72.2 | 7.8 | 2.8 | 8.8 | 2.4 |

資料出所 社会問題・雇用・連帯省 "Bulletin mensuel des statistiques du travail"
 (注) 「32～35」は32時間以上35時間未満の意。

第1部 2002～2003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

フランス

3 労働条件対策等

(1) 「賃金・労働時間・雇用促進法」の成立と超過勤務時間に関する規制の緩和

●概要

2002年12月19日、「賃金・労働時間・雇用促進法」（フィヨン法）が、国民議会（下院）の第2読会を経て可決、成立した。また、2002年10月18日から、超過勤務時間（時間外労働）の年間の上限も例外なしに130時間から180時間に上げられ、これらによって、週35時間制の緩和及び法定最低賃金の一本化等が図られることとなった。

●経緯

労働時間短縮による雇用創出を目的として、週法定労働時間を35時間とする法律が成立し、労働者数20人を超える企業においては2000年2月1日から、労働者数20人以下の企業においては2002年1月1日から実施されている。

同法による雇用創出の効果については、2001年6月にフランス政府が公表した報告書（ルイヨー報告）によれば、

?1996年6月から2000年12月までに24万人、

?特に2000においては16万5,000人、

としているが、OECD等は35時間労働制について批判的である。

フィヨン法は、シラク大統領の選挙公約となっていた週35時間制の緩和及び2002年7月の法定最低賃金改定の際に言及されていた法定最低賃金の整理を目的とするものである。その内容については、「労使との対話」をシラク大統領が選挙公約に掲げていたことを踏まえ、8月末からラファラン首相及びフィヨン社会問題・雇用・連帯相が精力的に協議を続けたが、労使の歩み寄りが見られないまま、9月に閣議決定され、議会において審議が続けられていた。

一方、超過勤務時間の上限については、2002年10月15日の閣議において、現行の130時間から180時間に引き上げるための政令（デクレ）が制定され、同年10月18日から施行されている。

1 労働時間規制の緩和

(1) 変形労働時間制に係る規制の緩和（フィヨン法）

変形労働時間制導入の要件について改正が加えられた。具体的な変更の内容は以下のとおりである。

変形労働時間制に係る規制の緩和（フィヨン法）

| 要 件 | |
|-------|---|
| 従 前 | 1年間を平均して1週間当たりの労働時間が35時間を超えず、かつ1年間の総労働時間が1,600時間を超えないこと |
| フィヨン法 | 1年間の総労働時間が1,600時間を超えないこと |

この効果については明示的には見出しがたいが、現在より変形労働時間制の活用を容易にさせる効果があるものと考えられる。

(2) 超過勤務手当の割増率及び支払方法の変更（フィヨン法）

超過勤務手当（時間外労働の割増賃金）の割増率及び支払方法に変更が加えられた。具体的な変更の内容は以下のとおりである。

超過勤務手当の割増率及び支払方法の変更（フィヨン法）

| 従 前 | 労働時間 | 35時間を超え 39時間以下 | 39時間を超え 43時間以下 | 43時間を超える |
|-------------------|-------|--|--|--|
| | 企業規模 | | | |
| 従 前 | 20人以下 | <ul style="list-style-type: none"> 10%の超過勤務手当。 賃金による支払であるが、労働協約のないものについては代休として与える（超過勤務1時間に対し6分の休職）。 2002年における経過措置 | <ul style="list-style-type: none"> 25%の超過勤務手当。 賃金による支払い。 | <ul style="list-style-type: none"> 50%の超過勤務手当。 賃金による支払い。 |
| | 21人以上 | <ul style="list-style-type: none"> 25%の超過勤務手当。 原則代休によるが、労働協約で合意した場合には賃金で支払うことも可能。 | <ul style="list-style-type: none"> 25%の超過勤務手当。 賃金による支払い。 | <ul style="list-style-type: none"> 50%の超過勤務手当。 賃金による支払い。 |
| フィ ヨ ン 法 | 20人以下 | <ul style="list-style-type: none"> 10%の超過勤務手当。 賃金による支払い。 2005年12月31日までの経過措置。 | | <ul style="list-style-type: none"> 50%の超過勤務手当。 賃金による支払い。 |
| | 21人以上 | <ul style="list-style-type: none"> 10%の超過勤務手当。ただし、労使協約でこれより高い割増率を定めることができる。 原則賃金による支払いとなるが、労使協約で代休によることも可能。 | | <ul style="list-style-type: none"> 50%の超過勤務手当。 賃金による支払い。 |

(3) 超過勤務時間の上限の緩和（政令）

現在、原則130時間とされている超過勤務時間の年間上限を緩和し、年間180時間とする。労働者数20人以下の企業の超過勤務時間については、中小企業負担軽減の観点から、前ジョスパン政権の時代に、2002年における経過措置として、労働者数20人以下の企業については、上限が180時間とされていた。今般の政令改正により、これが恒常的なものとされたうえ、企業規模に関係なく適用されることとなった。

これにより、超過勤務手当を支払えば、週39時間労働が可能となった。

2 法定最低賃金の整理（フィヨン法）

現在6種類に分かれている法定最低賃金を2005年までの今後3年間で低い最低賃金を高い最低賃金に合わせることで一本化する。この措置により、法定最低賃金は11.4%の引上げがなされることになり、これに伴う低賃金労働に係る労働コストの高騰に対応するため、法定最低賃金の1.5～1.7倍を上限とする低賃金労働者に係る社会保障費の減免を行うこととする。

(2) 最低賃金の引上げ

●概要

2003年6月24日、フィヨン社会問題・雇用・連帯大臣は、毎年7月1日に改定される法定最低賃金（SMIC）を2003年は5.3%引き上げ、1時間当たり7.19ユーロとすることを発表した。

●経緯

6月10日にラファラン首相はSMICを5.5%引上げると発表していたが、フランス国立統計経済研究所（INSEE）の予測よりも5月の消費者物価上昇率が低く抑えられ1.6%（前年同月比）となったため、最終的に5.3%の引上げとなった。今回の引上げは、2003年1月17日の賃金・労働時間・雇用促進法施行後初めての引上げである。今回のSMIC及び月額最低賃金（GMR）（注）の引き上げにより、これまで月額で最大118ユーロあった最低賃金間の格差が82ユーロに縮まった。

●内容

2003年7月1日から、SMICは5.3%引き上げられ、1時間当たり7.19ユーロ、週35時間制の月額換算では1,090.48ユーロ（2002年は1時間当たり6.83ユーロ、月額換算では1,035.90ユーロ）となった。月額最低賃金（GMR）が消費者物価上昇率に応じて改定されるのに対し、SMICは消費者物価上昇率と賃金上昇率を基に算出される。

今回のSMIC引上げは最低賃金で働く労働者の47.6%に当たる102万人（週39時間労働者、パートタイム労働者、週35時間制導入以降の新規採用者）が対象となり、それ以外は35時間制の導入時期によって異なるGMRが適用される。GMRの引上げ率等は以下のとおりである。

表1-52 フランスの月額最低賃金（GMR）の引上げ率等

| 表 1-52 フランスの月額最低賃金（GMR）の引上げ率等 | | | | |
|-------------------------------|-------------|----------|------|------|
| 週 35 時間制の移行時期 | GMR (天引き前) | 改定前の GMR | 引上げ率 | 対象者数 |
| ～1999年6月30日 | 1,136.15ユーロ | 1,100.67 | 3.2% | 4万人 |
| 1999年7月1日～ 2000年6月30日まで | 1,145.54ユーロ | 1,114.35 | 2.8% | 42万人 |
| 2000年7月1日～ 2001年6月30日まで | 1,158.62ユーロ | 1,133.49 | 2.2% | 18万人 |
| 2001年7月1日～ 2002年6月30日まで | 1,168.16ユーロ | 1,147.52 | 1.8% | 42万人 |
| 2002年7月1日～ | 1,172.74ユーロ | 1,154.27 | 1.6% | 7万人 |

第1部 2002～2003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

フランス

4 各界の反応等

使用者団体のフランス企業運動（MEDEF）は、経済が停滞する中、今回のようなSMIC引上げは「非常識」と不快感を表し、3年間でSMICを一本化するのは早急すぎると非難している。労組側では、フランス民主主義労働同盟（CFDT）及びフランスキリスト教労働者同盟（CFTC）が一定の評価を示している一方、労働者の力（FO）及び労働総同盟（CGT）はさらなるSMICの引上げを求めている。

表1-53 フランスの法定最低賃金（SMIC）の推移（毎年7月1日改定）

| 年 | 1998年 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|----------|-------|-------|-------|-------|---------------|---------------|
| SMIC | 40.22 | 40.72 | 42.02 | 43.72 | 44.80 6.83 | 47.16 7.19 |
| 引き上げ率（%） | 2.0 | 1.2 | 3.2 | 4.0 | 2.4 | 5.3 |

（注）最低賃金は原則として時間給であるが、時短によって賃金が目減りするのを避けるため、週35時間制へ移行した労働者の最低賃金を移行時点の週39時間労働者の最低賃金に固定（月額ベース）する月額最低賃金（GMR）が定められている。即ち、本来のSMICの他に、週35時間労働者の月給ベースの最低賃金が存在し、2003年7月現在、6種類の最低賃金が並存している。

第1部 2002～2003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

EU

1 賃金・物価等

製造業労働者の時間当たり名目賃金の上昇率は、2002年（第3四半期）は3.3%と前年からやや上昇した。2002年の消費者物価上昇率は、前年同様2%台の上昇となった。

なお、2003年3月3日、EU統計局は、2000年の各国の時間当たり平均労働費用を発表したところ、これによると、加盟国の中で、最高は28.60ユーロのスウェーデンで、最低は8.1ユーロのポルトガル、EU加盟国の平均は22.70ユーロであった。労働費用のうち、賃金・給与が占める割合と雇用主の社会保険料負担金が占める割合については、最も賃金・給与割合の高いデンマークの87.7%から最も賃金・給与割合の低いスウェーデンの66.5%まで、各国で幅がみられる。

表1-54 EUの賃金及び消費者物価上昇率の推移

| | 1997年 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|----------|-------|------|------|------|------|------|
| 賃金上昇率 | 2.9 | 2.8 | 2.7 | 3.5 | 2.6 | 3.3 |
| 消費者物価上昇率 | 1.7 | 1.3 | 1.2 | 1.9 | 2.3 | 2.1 |

資料出所：OECD "Main Economic Indicators"
内閣府「海外経済データ」

表1-55 欧州各国の時間当たり労働費用と内訳：2000年（工業及びサービス産業）

表1-55 欧州各国の時間当たり労働費用と内訳
 : 2000年 (工業及びサービス産業) (ユーロ、%)

| | 時間当たり 労働コスト (ユーロ) | 内 訳 (%) | | |
|----------------|-------------------------|---------|-------------------|-----|
| | | 賃金・給与 | 雇用主の社会 保 障 負 担 | その他 |
| EU加盟国平均 | 22.70 | 75.7 | 21.5 | 2.8 |
| デンマーク | 27.10 | 87.7 | 8.0 | 4.3 |
| ドイツ | 26.54 | 75.4 | 22.6 | 2.1 |
| ギリシャ | 10.40 | 74.1 | 25.5 | 0.4 |
| スペイン | 14.22 | 74.5 | 24.4 | 1.1 |
| フランス | 24.39 | 68.1 | 27.7 | 4.3 |
| アイルランド | 17.34 | 85.0 | 12.4 | 2.6 |
| ルクセンブルグ | 24.23 | 84.2 | 14.2 | 1.6 |
| オランダ | 22.99 | 78.0 | 20.4 | 1.6 |
| オーストリア | 23.60 | 72.1 | 23.7 | 4.2 |
| ポルトガル | 8.13 | 79.8 | 19.3 | 0.9 |
| フィンランド | 22.13 | 77.8 | 20.5 | 1.7 |
| スウェーデン | 28.56 | 66.5 | 29.6 | 3.9 |
| イギリス | 23.85 | 81.5 | 15.6 | 2.9 |
| 加盟承認国 | | | | |
| キプロス | 10.74 | 84.7 | 14.4 | 1.0 |
| チェッコ | 3.90 | 72.0 | 26.6 | 1.4 |
| エストニア | 3.03 | 73.0 | 25.5 | 1.5 |
| ハンガリー | 3.83 | 67.1 | 30.3 | 2.6 |
| ラトビア | 2.42 | 77.1 | 22.5 | 0.4 |
| リトアニア | 2.71 | 72.1 | 27.5 | 0.4 |
| ポーランド | 4.48 | 76.2 | 16.2 | 7.6 |
| スロバキア | 3.06 | 72.4 | 26.2 | 1.4 |
| スロベニア | 8.98 | 81.4 | 14.1 | 4.4 |
| 加盟交渉国 | | | | |
| ブルガリア | 1.35 | 71.6 | 27.2 | 1.2 |
| ルーマニア | 1.51 | 66.9 | 29.6 | 3.6 |

資料出所 EU発表資料

(注) 1 ベルギー、イタリア、マルタはデータが得られなかった。

2 時間当たり平均労働コストは、年間の総労働コストを年間労働時間で割ったものである。総労働コストには、以下のものが含まれる。

賃金・給与：「現金実収賃金・給与（ボーナス、有給休暇分を含む）」に「現物支給・福利厚生（現物支給、住宅の貸与、自動車の貸与、食事券、職員売店、4保育施設の使用）」を加算したもの。
 雇用主負担の社会保険：「社会保険料の雇用主負担分（法定負担、労使協約による負担、契約又は任意負担を含む）」に「実際の雇用主負担分（傷病又は短時間労働への補償、退職金、解雇時の補償金）」を加算したもの。

その他の労働コスト：職業訓練費用（アプレントイスシップ関係の費用は小額なのでここに含む）、求人費用、制服、賃金支払いに係る税を含む。雇用関連の補助金は差引く。

第1部 2002～2003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
EU
2 労働時間

EU全体のフルタイム雇用者の週当たり実労働時間は、2001年は40.7時間となった。

パートタイム雇用者の実労働時間は、20.7時間となった。

表1-56 EUの週当たり実労働時間の推移

| | 1996年 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|-------|-------|------|------|------|------|------|
| 全産業 | 40.4 | 40.4 | 41.3 | 41.1 | 39.8 | 40.7 |
| 製造業 | 40.6 | 40.6 | 40.5 | 40.3 | — | 40.1 |
| サービス業 | 40.2 | 40.2 | 40.3 | 40.2 | — | 40.0 |

資料出所 EU統計局 "Labour Force Survey"

(注) EU15カ国の数字。フルタイム雇用者についてEU統計局が調整した数字。

第1部 2002～2003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

EU

3 労働条件対策－雇用における男女の格差に関する報告書

●概要

2002年10月、欧州委員会雇用社会問題総局は、雇用等における男女の格差に関する報告書を発行した。これによると、EU諸国ではドイツで男女の賃金格差が最も大きく、また、企業の管理職への登用における男女格差は多くの国で女性は男性の約半分となっている。

●内容

a 男女の賃金格差

1998年のEU統計によると、女性の時間当たり賃金（税込み）は、EU平均で見ると、公部門では男性の87%、民間部門では82%である。最も格差が大きいドイツでは、公部門で77%、民間部門で73%であった。

表1-57 男性の賃金に対する女性の賃金の割合（時間当たり賃金）

表1-57 男性の賃金に対する女性の賃金の割合（時間当たり賃金）

(%)

| | 公 部 門 | 民 間 部 門 |
|----------|-------|---------|
| EU15ヶ国平均 | 87 | 82 |
| オーストリア | 92 | 76 |
| ベルギー | 92 | 88 |
| デンマーク | 97 | 92 |
| フィンランド | 83 | 85 |
| フランス | 89 | 84 |
| ドイツ | 77 | 73 |
| ギリシャ | 91 | 79 |
| アイルランド | 90 | 82 |
| イタリア | 101 | 89 |
| ルクセンブルグ | — | — |
| オランダ | 79 | 81 |
| ポルトガル | 108 | 79 |
| スペイン | 93 | 83 |
| スウェーデン | — | — |
| イギリス | 83 | 85 |

資料出所 EU発表資料

b 管理職への登用

2000年のEU統計によると、企業の管理職に就いている労働者の割合は、従業員100人以上の企業では、EU平均で、男性が10.1%、女性が5.7%となっているが、この規模の企業ではいずれの国も男性に比して女性の登用割合が低い。特に女性の登用割合が低い（男性の半分以下の）国は、イタリア、デンマーク、フィンランド、スウェーデン、オランダ、ドイツで、逆に男女の格差が比較的小さい国は、アイルランド、スペイン、ベルギーとなっている。しかし、従業員100人未満の小規模企業では、男女の登用の割合がより均衡している。

表1-58 企業の管理職に就いている労働者の割合

表 1-58 企業の管理職に就いている労働者の割合

(%)

| | 大・中規模企業 | | 小規模企業 | |
|-----------|---------|------|-------|-----|
| | 男 | 女 | 男 | 女 |
| EU 15ヶ国平均 | 10.1 | 5.7 | 3.5 | 2.4 |
| オーストリア | 9.7 | 5.4 | 4.1 | 2.5 |
| ベルギー | 11.8 | 7.6 | 4.0 | 4.2 |
| デンマーク | 10.3 | 3.7 | 3.0 | 1.7 |
| フィンランド | 13.0 | 5.0 | 4.4 | 1.6 |
| フランス | 10.6 | 6.0 | 3.8 | 2.7 |
| ドイツ | 6.4 | 3.0 | 2.1 | 1.6 |
| ギリシャ | 12.1 | 6.8 | 10.3 | 6.1 |
| アイルランド | 12.6 | 9.6 | 9.1 | 5.6 |
| イタリア | 3.7 | 1.3 | 0.0 | 0.0 |
| ルクセンブルグ | 7.5 | 4.3 | 5.5 | 3.3 |
| オランダ | 16.1 | 7.3 | 6.9 | 4.0 |
| ポルトガル | 8.2 | 4.6 | 6.5 | 4.0 |
| スペイン | 9.1 | 6.8 | 6.2 | 6.0 |
| スウェーデン | 6.2 | 2.8 | 2.2 | 1.3 |
| イギリス | 18.4 | 11.0 | 3.2 | 1.9 |

資料出所 EU発表資料

(注) 大・中規模企業は従業員100人以上、小規模企業は従業員100人未満の企業である。

第1部 2002～2003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
ロシア

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。

表1-59 ロシアの消費者物価上昇率の推移

表 1 - 59 ロシアの消費者物価上昇率の推移 (％)

| | 1999年 | 2000 | 2001 | 2002 | | | | |
|----------|-------|------|------|------|------|-----|-----|-------|
| | | | | | 1～3月 | 4～6 | 7～9 | 10～12 |
| 消費者物価上昇率 | 36.5 | 20.2 | 18.6 | 15.1 | 5.4 | 3.4 | 1.2 | 4.3 |

資料出所 内閣府「海外経済データ」

(注) 同期比。

第1部 2002～2003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
 韓国
 1 賃金・物価

1997年末の通貨・金融危機以後景気が後退し、これに伴い賃金上昇率も1998年にはマイナス2.5%となった。しかしその後急激な景気の回復に伴い1999年以降通貨・金融危機以前の状況に戻り、2002年の月間実収賃金の上昇率は11.6%となった。

2002年の消費者物価上昇率は、2.7%となった。

表1-60 韓国の賃金及び消費者物価上昇率の推移

表1-60 韓国の賃金及び消費者物価上昇率の推移 (％)

| | 1997年 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | | | | |
|-----------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | | | | | | | 3月 | 6 | 9 | 12 |
| 月間実収賃金上昇率 | 7.0 | -2.5 | 12.1 | 8.0 | 5.6 | 11.6 | 10.2 | 10.1 | 10.6 | 16.4 |
| 消費者物価上昇率 | 4.5 | 7.5 | 0.8 | 2.2 | 4.1 | 2.7 | 2.3 | 2.6 | 3.1 | 3.7 |

資料出所 韓国統計局 "Monthly Statistics of Korea"

(注) 1 前年(同期)比。

2 賃金は非農林漁業。

第1部 2002～2003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
韓国
2 労働時間

週当たり実労働時間は、1999年には50.0時間まで増加したがその後は減少し、2001年には48.3時間となった。

表1-61 韓国の週当たり実労働時間の推移

表 1 - 61 韓国の週当たり実労働時間の推移 (時間)

| | 1997年 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|------|-------|------|------|------|------|
| 労働時間 | 47.8 | 46.1 | 50.0 | 49.3 | 48.3 |

資料出所 I L O "Yearbook of Labour Statistics 2002"
(注) 非農林漁業雇用者。

第1部 2002～2003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
 韓国
 3 労働災害

労働災害による死傷者数は、1990年以降減少が続いていたが、1998年の51,514件を底に増加し、2001年には81,434人となった。

表1-62 労働災害による死傷者数の推移

表 1 - 62 労働災害による死傷者数の推移 (人)

| | 1990年 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 死傷者数 | 132,893 | 128,169 | 107,435 | 90,288 | 85,948 | 78,034 | 71,548 | 66,770 | 51,514 | 55,405 | 68,976 | 81,434 |

資料出所 KOSHA "Annual Report 2001"

(注) 1 KOSHAとは、韓国産業安全公団 (Korea Occupational Safety and Health Agency) の略称である。

2 死傷者とは労働災害に伴う死亡者、負傷者であり、職業性疾病による死亡者を含まない。

第1部 2002～2003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

韓国

4 労働条件対策等

(1) 最低賃金の引上げ

●概要

2002年9月から、韓国における最低賃金は、時間当たり2,100ウォン（月額47万4,600ウォン）から時間当たり2,275ウォン（月額51万4,150ウォン）へと、8.3%引き上げられた。

●経緯

最低賃金は、政労使で構成される「最低賃金委員会」の審議を経て労働部長官が決定することとなっている。最低賃金の引上率については、労使の主張の間に開きがあり、労働者側が2,340ウォンを要求したのに対し使用者側は2,275ウォンを提示し、最低賃金委員会の議決により、使用者側の主張が認められたものである。

●内容

最低賃金は、従来、時間当たり2,100ウォンであったが、今般の引上げにより、2002年9月から時間当たり2,275ウォンとなった。

●各界の反応等

今般の引上げに対し、韓国労働組合総連盟（韓国労総）は、「今回の引上率は生計費上昇率12.4%、最近の賃金上昇率9.6%、生産性上昇率8.8%に満たない」と不満を表明し、労働部長官に対して「今回の最低賃金引上げ額は労働者の生計費を勘案していない。低賃金労働者の保護という同制度の趣旨に添わない最低賃金案に対して、労働部長官が最低賃金委員会に再審議を求めるべき」と最低賃金案再審議要求書を提出した。さらに、最低賃金委員会にも「最低賃金制度改善要求」を提出し、最低賃金委員会でキャスティングボードを握っている公益委員の委嘱方法の変更等を主張した。現在、公益委員は労働部長官が推薦し、大統領が委嘱しているが、これを労使団体の合意による委嘱に変え、市民団体等の関係者も公益委員になれるよう制度を改正すべき、というものである。

一方、全国民主労働組合総連盟（民主労総）も、今回の最低賃金引上げ額が、最低賃金委員会が独自に調査した最低の生計費である月56万1,000ウォンより少ない額であることを指摘し、「低賃金労働者の生活保護という同制度の趣旨に反するので市民団体などの意見を収斂し、同制度の改善に取り組む」と述べている。

なお、最低賃金委員会は、今回の最低賃金の引上げにより、正規労働者の2.9%に当たる21万5千人、非正規労働者を含めると、労働者全体の6.4%に当たる84万9千人が恩恵を受けると推計している。

表1-63 韓国の最低賃金額の推移

表1-63 韓国の最低賃金額の推移 (ウォン、%)

| | 1999年 | 2000 | 2001 | 2002 |
|------------|-------|-------|-------|-------|
| 最低賃金額 (時給) | 1,525 | 1,865 | 2,100 | 2,275 |
| 対前年上昇率 | 2.7 | 16.6 | 12.6 | 8.3 |

資料出所 韓国労働部
(注) 毎年9月より適用。

(2) 週休2日制に係る勤労基準法の改正案の発表

●概要

2002年9月6日、韓国労働部は、週40時間勤務制の業種別・規模別の段階的な導入、休日・休暇の整理、休日・休暇日数の増加等を盛り込んだ、勤労基準法改正法案を発表した。韓国労働部は国会に提出したが与野党の意見の相違、組合の反対等から審議は7月末日現在行われておらず、成立の目途は付いていない。

●背景

a これまでの経緯

2000年5月、労使政委員会（政労使の三者の代表による労働問題の協議機関。（89頁の（注1）参照）において、政労使が「勤労時間短縮特別委員会」を構成し議論した結果、同年10月には勤労時間短縮関連基本原則に合意したものの、その後は労使ともに組織構成員の多様な要求により最終合意に至らず、中断していた。2002年3月、行政機関が週5日勤務制の試験実施を行ったことから国民的関心が高まり、4月には金融労組が独自の週5日勤務制推進案を発表したことから、労使政委員会は協議を再開した。しかし、7月22日協議が決裂したことから、結論を政府にゆだねたものである。

b 改正の必要性の高まり

政府による説明によれば、以下のような改正の必要性の高まりがあった。

?労使双方が政府の立法推進を期待していること。

2年を越え100回以上にわたる労使政委員会が、7月22日、賃金保証と年次休暇日加算基準に関し決裂して以来、労使は政府が立法を促進することを要請している。

?早期に立法化されない場合、労使関係の不安があること。

最近、労働界では週5日勤務制導入要請が急速に増え、今後労使間の最大の争点となる見込みであり、労使間協定で週5日勤務制導入を「法改正時」とした事例が多いことから、法改正が遅れると個別企業の紛争増加のおそれがある。

?労働条件に係る制度改正は韓国経済と社会の構造的な近代化のための重要な契機であるこ

と。

労働者の生活の質と国家経済力の向上のため、労働時間を短縮して休日・休暇制度等を改善する改正を行う。

勤労基準法改正案の内容

1 基本方向

基本方向は以下のとおりである。

?労使政委員会において労使の意見が近接した意見は最大限尊重する。

?労働時間及び休暇制度は国際基準に合うように調整する。

?中小企業の経営条件と非正規勤労者保護を考慮し、労使費用負担の均衡を図る。

これらの基本方向に従い以下の主要な改正内容が発表された。

2 法定労働時間の短縮案

現在、週44時間になっている法定労働時間を週40時間に短縮する。その際、企業の状況を配慮し、週40時間の適用を、

?公共部門、金融・保険業及び従業員1000人以上の事業場については2003年7月から適用、

?300人以上事業場については2004年7月、

?50人以上の事業場については2005年7月、

?30人以上の事業場については2006年7月、

?30人未満の零細企業については大統領令で定める日

からとする。

3 休暇制度の合理化

現行の、1ヶ月皆勤時に1日付与される「月次休暇」と年次休暇を統合し、年間最低15日の年次有給休暇を付与することし、その日数は勤務年数2年当たり1日ずつ加算し最大25日まで付与することができるものとする。また、従前有給休暇とされてきた生理休暇について無給とすることを認める。

4 休暇取得の実効性確保

休暇使用促進法案により、使用者の積極的な勧誘にもかかわらず労働者が休暇を使用しないときは、使用者の金銭補償義務を免除する。また、労使合意で超過勤務に対し、賃金に代わり休暇を付与することができるようにする。

5 労働時間の弾力化

現行の変形労働時間制度においては変形期間が1ヶ月とされているところ、当該期間を3ヶ月に延長する。

6 労働時間の短縮に伴う企業負担増大の緩和措置

現在週12時間とされている1週間の所定外労働時間の上限を、週40時間労働制の適用後3年間は16時間に引き上げるとともに、時間外労働の最初4時間についての割増賃金の率を現行50%から半分の25%に抑制し、企業負担を緩和する。

7 労働時間短縮による賃金水準の低下を防止するための措置

改正案は、週40時間労働制の実施による労働時間の減少等に伴って賃金が低下することのないよう、法の附則に明記した。これを踏まえ、政府は週40時間制度が実施された際、労働者の従前の賃金水準が維持されるよう事業主を指導する計画である。

これまで使用者側は、政府の週休2日に係る改正案を「絶対受け入れられない」と拒絶してきたが、最近の国民世論などを考慮し、政府の週休2日に係る改正案に無条件に反対してきた立場を改め、「条件付き受入れ」に立場を変えた。使用者の立場の変化は、無条件拒否という強硬な立場に固執すると、国民世論の強い反発を受ける可能性があるという判断によるものと見られる。

しかし、9月10日に開かれた韓国経営者総協会主催の連席会議において、30大主要企業要人・労務担当役員は、政府の週休2日に係る改正案に関し、実施時期の1～2年延期、時間外手当割増賃金率の見直し、休暇日数の国際水準への削減、月次手当未支給規定明示などを主張し、政府案とは大きな隔たりがある。

また、「条件付き受入れ」という立場の中でも、使用者側内部で意見の食い違いが見られ、全国経済人連合会（全経連）と中小企業協同組合中央会が「不可」に傾いている反面、韓国経営者層協会（経総）と、大韓商工会議所は「受容」に重きを置いている。

第1部 2002～2003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
 中国
 1 賃金・物価

都市部労働者の年間実収賃金の上昇率は、2001年は16.0%となった。消費者物価上昇率は、2001年に0.7%となった。

表1-64 中国の賃金及び消費者物価上昇率の推移

表 1 - 64 中国の賃金及び消費者物価上昇率の推移 (元、%)

| | 1997年 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|----------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 年間実収賃金 | 6,470 | 7,479 | 8,346 | 9,371 | 10,870 |
| 対前年上昇率 | 4.2 | 15.6 | 11.6 | 12.3 | 16.0 |
| 消費者物価上昇率 | 2.8 | -0.8 | -1.4 | 0.4 | 0.7 |

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」、内閣府「海外経済データ」

(注) 都市部雇用者の数値。

第1部 2002～2003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
中国
2 労働時間

全国又は都市部をカバーする労働時間統計はない。北京市の労働時間の実態を2000年の人口統計から推計すると、2000年の北京市の労働者の週平均労働日数は5.9日（男性6日、女性5.8日）で、週7日又は週56時間以上の労働者は全体の44%となっている。産業別にみると、金融・保険業、教育・文化芸術、報道業は労働者の8割以上が週5日労働であるが、農林水産業、採掘業、建設業、卸・小売業、飲食業は労働者の6割以上が週7日労働となっている（国の関係諸法規では、1997年5月1日から1日8時間、週40時間、すなわち週5日制となっている）。

第1部 2002～2003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
中国
3 労働災害

中国の労働災害は、1970年代末以降急激に増加し、90年代後半には若干低下したが、近年再び増加に転じている。2002年は炭鉱における大規模事故の頻発等により、労働災害件数は、13,960件、死亡者数は14,924人と過去最悪の状況となった。しかし、中小零細企業の労働災害については、統計上の把握が十分でないことが指摘されており、実態はさらに厳しいと見られる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2002～2003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

中国

4 労働条件対策等

(1) 最低賃金の引上げ

●概要

2002年の地域別最低賃金は、表1-65のとおり決定された。

表1-65 2002年の主な地域の最低賃金額（月額）

| | |
|-----|---|
| 北京市 | 465 |
| 天津市 | 450, 440 |
| 江蘇省 | 460, 370, 320, 260 |
| 湖南省 | 360, 340, 320, 300, 280 |
| 上海市 | 535 |
| 広東省 | 510, 450, 400, 360, 330, 300, 280 うち深圳市 595, 460 |

●経緯

中国では労働法によりチベット自治区を除く30の省、市及び自治区でそれぞれの地域の経済の実情に沿った最低賃金制度が実施されており、額もそれぞれの地域の政労使が協議の上決めている（最終的な確定は、中央レベルの政労使の検討を経て行われる）。額は同一の省、市及び自治区内でも市内・郊外の別等によりいくつかの種類が設定されている。最低賃金は外資系企業を含めた全ての企業に適用される。

(2) 労災保険制度をすべての労働者に拡大

●概要

中国では、2002年に労働衛生に関する「職業病予防及び防止法」、労働安全に関する「生産安全法」が相次いで公布されたのに続き、2003年には「労災保険条例」が公布された。

●経緯

中国では労働安全衛生面での行政はまだ緒についたばかりである。1995年に公布された「労働法」に労働安全衛生分野の政策的な枠組みは示されたが、各分野ごとの法整備は遅れていた。労災保険制度については、これまで1950年代から国有企業労働者を対象にした制度があったが、今回の「労災保険条例」の公布により都市部のすべての労働者を対象とした制度が正式に立ち上がった（1996年より都市部労働者を対象として制度の試行がなされていた）。

●労災保険制度の内容

労災保険制度の概要は以下のとおりである。

a 対象者

都市部（農村は別制度）の全労働者（公務員は別制度）。

b 保険料

使用者のみ賃金総額の1%（平均）を負担。

c 給付内容

医療費、休業補償、障害手当、遺族補償金。

d 加入者

4,406万人（2002年。試行時の数字）。これは都市部労働者の約2割に当たる。

第1部 2002～2003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
シンガポール

(注1) 月次可変部分給は、突然の景気後退に対して企業が人員削減に訴えずに賃金削減で即応できるよう、月給の一部（最大10%）を可変給とするものである。

(注2) 工場法は工場及びその他の就業場所における労働者の衛生、安全及び福祉に関する法律である。1973年に制定され、これまでも度々改正が行われていた。

(注3) 占有者（occupier）とは、施設を工場として占有又は使用する者を意味する（工場法第7条）。

第1部 2002～2003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
シンガポール
1 賃金・物価

名目賃金上昇率は、2001年には2.3%であったが、2002年には0.8%となり、2年連続で伸び率が低下した。

消費者物価上昇率は、2001年には1.0%であったが、2002年にはマイナス0.4%となった。

表1-66 シンガポールの賃金及び消費者物価上昇率の推移

表 1 - 66 シンガポールの賃金及び消費者物価上昇率の推移

(%)

| | 1998年 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|-----------|-------|------|------|------|------|
| 名目月間賃金上昇率 | 2.8 | 2.7 | 8.9 | 2.3 | 0.8 |
| 消費者物価上昇率 | -0.3 | 0.0 | 1.3 | 1.0 | -0.4 |

資料出所 シンガポール統局ホームページ、シンガポール人材開発省ホームページ

第1部 2002～2003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
シンガポール
2 労働時間

全産業の週当たり労働時間は、2001年は46.2時間となった。製造業は、全産業の平均より2時間以上労働時間が長くなっている。

表1-67 シンガポールの週当たり実労働時間の推移

表 1 - 67 シンガポールの週当たり実労働時間の推移

(時間)

| | 1997年 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|-----|-------|------|------|------|------|
| 全産業 | 47.3 | 46.8 | 46.8 | 47.0 | 46.2 |
| 製造業 | 49.4 | 48.6 | 49.2 | 49.8 | 48.6 |

資料出所 シンガポール人材開発省 "2002 Singapore Yearbook of Manpower Statistics"
(注) 25人以上雇用された企業。年平均の数値。

第1部 2002～2003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
 シンガポール
 3 労働災害

労働災害の発生件数（全産業）は、2002年は3,388件（対前年比10.6%減）となり、2年ぶりに減少した。

表1-68 シンガポールにおける労働災害の発生件数の推移

表 1 - 68 シンガポールにおける労働災害の発生件数の推移

(件)

| | 1995年 | 96 | 97 | 98 | 99 | 2000 | 01 | 02 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 造船業 | 803 | 754 | 681 | 666 | 518 | 311 | 454 | 429 |
| 建設業 | 887 | 1,243 | 1,538 | 1,532 | 1,504 | 1,395 | 1,455 | 1,337 |
| その他 | 2,257 | 2,309 | 2,203 | 2,049 | 1,931 | 1,813 | 1,881 | 1,622 |
| 全産業 | 3,947 | 4,306 | 4,422 | 4,247 | 3,953 | 3,519 | 3,790 | 3,388 |

資料出所 シンガポール人材開発省ホームページ

(注) 労働災害とは、①死亡事故、②3日を超える休業を要する負傷を起こした事故、③24時間を超える入院を要する負傷を起こした事故を指す。

第1部 2002～2003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

シンガポール

4 労働条件対策等

(1) 全国賃金審議会による賃金ガイドラインの策定

●概要

2002年11月19日、全国賃金審議会（National Wage Council；NWC）は2003年1～6月の賃金ガイドラインを発表し、翌20日には政府がこれを承認した。全国賃金審議会は、世界経済及びシンガポール経済の今後の見通しは依然として不透明であるとして、雇用の確保のため賃金の凍結や削減を是認する前回のガイドラインを引き続き適用するものとしている。

●経緯

全国賃金審議会は、政労使から成る三者構成の委員会で、毎年当該年度の賃金改定についてガイドラインを策定している。2001年5月、全国賃金審議会は、2001～2002年の賃金ガイドラインにおいて、賃上げを前年より「抑制」するよう勧告したが、その後、シンガポール経済は予想以上に後退し、労働市場も厳しい状況となったため、同年12月、こうした情勢の変化を踏まえ、賃金の「凍結・削減」を是認する内容のガイドラインを策定していた。

2003年1～6月の賃金ガイドラインの内容

1 前回のガイドラインの適用の延長

厳しい経済情勢のために依然業績が悪化している企業は、労働組合又は労働者との協議の上、業績に応じた賃金の凍結・削減を行ってよい。

一方、好調な業績を続けている企業は、労働者に対して、特別手当の支給又は賃上げを行うべきである。また、賃上げは、月次可変部分給（Monthly Variable Component；MVC（注1））によって行うことが望ましい。

2 中央積立基金の使用者拠出率の据置きを支持

政府は2002年11月15日、経済の先行き不透明さを理由に、中央積立基金の使用者拠出率を16%に据え置くことを発表した。この決定を支持する。

3 柔軟な賃金体系の導入を推進

年功序列型の賃金体系から、月次可変部分給や、生産性によって賃金を決めるベースアップ賃金システム（Base Up Wage System；BUWS）を導入した柔軟な賃金体系への転換を推奨する。

4 職業訓練制度の利用を奨励

これまでに政府が導入してきた、技能再開発プログラム、人材開発支援計画等の職業訓練制度を、企業が積極的に活用することを奨励する。

●各界の反応等

政府は、世界経済について、アメリカやアジアの一部の諸国ではわずかに回復を見せているものの、EUや日本などでは依然厳しい情勢が続いているとし、外部環境が悪化し不透明になっていることから、シンガポールの2002年の経済成長率予測を3~4%から2~2.5%へと下方修正した。また労働市場についても、9月の失業率が4.8%（速報値）まで上昇し、今年1月から9月までの間に13,000人の労働者が解雇されているなど、状況は悪化していると述べている。

(2) 工場法等の適用範囲の拡大

●概要

2002年12月26日、人材開発省は、工場法（Factories Act（注2））及び2001年工場（安全研修）法施行令（Factories（Safety Training Courses）Order 2001）を改正することを明らかにした。

人材開発省は、今回の法改正によって、労働者及び管理者（supervisor）の安全衛生に対する意識の向上を図り、労働災害を削減することを目的としている。

工場法及び工場（安全研修）法施行令の改正内容

1 工場法の改正内容

現行法では、以下の業務を行う場合には、工場占有者（factory occupiers（注3））は特別の安全手続を定めそれを履行する必要があるとされている。

?防護柵のない機械が、防護柵があるのと同様に安全であるかどうかを判断するために行う検査、潤滑（lubrication）その他の業務

?3メートル以上落下する可能性のある場所又は溺死、中毒、化学薬品による火傷若しくは窒息等を引き起こす物質の中に転落する可能性のある場所での業務

?密閉空間での業務

?爆発性又は可燃性の物質が存在する可能性のある場所で行う、熱を使用し又は発火物への引火の可能性をはらむ業務

?圧力容器及び昇降機の整備又は修理の業務

?腐食性、中毒性又は可燃性の物質を発生させる可能性のある設備等での業務

?圧搾空気内又は水中での業務

改正法においては、これらに加えて以下の業務についても安全手続を要するものとする。

?容器及び管の加圧試験の業務

?スプレー塗装の業務

?可燃性、中毒性若しくは腐食性のある物質又は蒸気を含んだ設備等の解体の業務

?油圧式装置の修理又は整備の業務

?X線装置を用いて行う透過写真の撮影の業務

2 工場（安全研修）法施行令の改正内容

現行の施行令では、建設業・石油化学産業等の工場占有者に対して、労働者及び管理者に安全教育を受けさせることを義務づけているところ、改正後は、これに加え、金属工業の工場占有者に対しても、全ての労働者及び管理者について、労働者については労働者向けの基礎的教育を、管理者については管理者向けの基礎的産業安全衛生教育を受けさせ

ることを義務づけるものとしている。

3 施行期日

施行期日については、改正工場法は2003年3月1日から、改正工場（安全研修）法施行令は2003年6月1日からとされている。

第1部 2002～2003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
インドネシア

(注) 労使紛争処理に関する1957年法律第22号に基づいて設置された三者構成の労使紛争解決のための委員会であり、中央労使紛争処理委員会 (P4P) と地方労使紛争処理委員会 (P4D) がある。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2002～2003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
 インドネシア
 1 賃金・物価

名目賃金上昇率は、2001年は31.8%となり、2000年に引き続き大幅な上昇となった。

消費者物価上昇率は、2002年も2001年に引き続き、各種燃料価格の引上げ等により上昇し、前年比11.9%の上昇となった。

表1-69 インドネシアの賃金及び消費者物価上昇率の推移

(%)

| | 1998年 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|----------|-------|------|------|------|------|
| 名目賃金上昇率 | 22.5 | 17.3 | 30.1 | 31.8 | - |
| 消費者物価上昇率 | 58.4 | 20.5 | 3.7 | 11.5 | 11.9 |

資料出所 ILO "Yearbook of Labour Statistics 2002"

(注) 1 前年同月比。

2 名目賃金上昇率は製造業の12月の数値。

第1部 2002～2003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
インドネシア
2 労働時間

1人当たりの年間労働時間は、近年2,000時間前後で推移している。

表1-70 インドネシアの年間労働時間の推移

表 1 - 70 インドネシアの年間労働時間の推移

(時間)

| | 1995年 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 年間労働時間 | 2,040 | 1,986 | 2,035 | 1,973 | 2,001 |

資料出所 ILO "Labour market dynamics in Indonesia"

第1部 2002～2003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

インドネシア

3 労働条件対策等

(1) 最低賃金の引上げ

●概要

2003年の最低賃金の改定は、2002年11月25日にジャカルタ首都特別州の最低賃金が改定されたのをはじめ、他の州でも改定が行われたが、2003年の引上げ率は2002年に比べ大幅に低下した。なお、インドネシアの最低賃金は、2001年から労働大臣が決定するのではなく、州・地域ごとに三者構成の賃金委員会を通じて、各州の知事が決定することとなっている。

●経緯

2002年のジャカルタ首都特別州の最低賃金は38.7%もの大幅増となり、企業における賃金水準の上昇を招いた。また、各州の最低賃金の平均引上率も28.2%となった。こうした中で、2003年における最低賃金の改定の動向が注目されていたところである。

●内容

2003年においては、ジャカルタ首都特別州の最低賃金は63万1,554ルピア、引上げ率は6.8%と、2002年に比べ大幅に低下し、使用者側の主張を受け入れた決定となった。

●各界の反応等

ジャカルタ首都特別州の最低賃金の引上げ幅について、当初、労働組合側が28%の引上げを要望していたのに対し、使用者側は引上げなしを主張していたことから、使用者側が今回の改定を概ね評価しているのに対し、労働組合の中には新最低賃金は労働者の必要経費を満たせないとして反対を表明しているものもある。

表1-71 ジャカルタ特別区における最低賃金月額推移

表1-71 ジャカルタ特別区における最低賃金月額推移

| | (ルピア、%) | | | | |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 2000.4月 | 2000.9月 | 2001.2月 | 2002.1月 | 2003.1月 |
| 最低賃金月額 | 286,000 | 344,257 | 426,250 | 591,266 | 631,544 |
| 対前年上昇率 | 23.8 | 20.4 | 23.8 | 38.7 | 6.8 |

資料出所 インドネシア政府

(2) 労働力法の成立

●概要

2003年2月25日、労働力開発保護法案は、国会への法案提出から2年半を経、「労働力法」としてようやく可決、成立した。なお、労働力開発保護法案と同時に審議されてきた労働争議解決法案については、2003年5月現在、国会審議中である。

●経緯

インドネシアの労働関連法は、オランダ統治時代やスカルノ政権（1945～1966年）下で制定された法律などが施行されていたが、社会情勢の変化を考慮し、政府は1990年代後半から法律の整備に着手していた。スハルト政権（1966～1998年）下で制定された改正労働法（1997年法律第25号）は、各界からの批判により2002年10月まで施行が凍結され、この代替案として、労働組合法、労働力開発保護法案及び労働争議解決法案の3法案の審議が進められてきた。結局、労働組合法（2000年法律第21号）は2000年8月に成立し、改正労働法は2002年9月に完全に廃止された。

労働力開発保護法案及び労働争議解決法案は、2000年6月に国会に提出されたが、労使双方の強い反対により審議延期を余儀なくされていた。2002年初旬から両法案の審議が再開され、9月に成立が予定されていたが、労使双方の反対は収まらず継続審議となり、労使を交えた見直し作業が行われていた。

●内容

今回成立した労働力法は18章193条からなり、労働問題の基盤、均等な雇用機会、職業訓練、職業紹介、外国人雇用、賃金、解雇、争議行為を含む労使関係、法違反に対する罰則などを規定し、労働者の保護に重点が置かれているのが特徴である。

このうち解雇に関する条項では、使用者が支払う退職手当の上限が当初案では7ヵ月分（勤続6年以上）とされていたが、労使とも異議を唱えたため、最終的に賃金の9ヵ月分（勤続8年以上）とされた。ストライキに関しては、労組側が反発していた実施7日前までの使用者及び政府機関への通知を義務づけることとされた。ただし、使用者側がノーワーク・ノーペイ原則を主張していたスト中の賃金支払いについては、規定を満たした合法ストに限り、労働争議裁判所に登録された場合には支払い義務を負わないこととなった。

一方、労働争議解決法案は、労働争議が起きた場合には、従来の労使紛争処理委員会（P4P、P4D）（注）ではなく、地方裁判所に労働争議裁判所を設け、そこで調停を行うこととしている。労働争議裁判所の判断は最終的なもので、上訴は認められず、判決も争議の申立から40日以内に下されることとなるため、労働争議の早期解決が期待されている。

●各界の反応等

労働組合の反応は賛否分かれており、ヤコブ労働・移住大臣の出身母体である全インドネシア労働組合総連合（KSPSI）及び全インドネシア労働組合連合改革執行委員会（SPSI改革）は労働力法に賛成してい

る。一方、法案に関する協議に参加していないインドネシア労働者闘争国民戦線（FNPBI）のディダ・インダ・サリ議長は労働者を十分保護するものではないとして反対している。同法案に反対する労働組合は国会前でデモを実施し、治安部隊との間で衝突も発生した。

インドネシア経営者協会（APINDO）は法案の国会通過を一応歓迎しているが、法律の条文の中で使用者側に負担を課している部分についてはなお懸念を表明し、反対している。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 2002～2003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
 タイ
 1 賃金・物価

名目賃金上昇率は、1998年の通貨・金融危機を契機としてここ数年低下しており、2002年は-1.3%となった。

物価上昇率は、2002年秋頃から原油価格上昇によりやや高まったが、2002年全体では0.6%となった。

表1-72 タイの賃金及び消費者物価上昇率の推移

(%)

| | 1997年 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 1～3月 | 4～6 | 7～9 | 10～12 |
|----------|-------|------|------|------|------|------|------|-----|------|-------|
| 名目賃金上昇率 | 12.0 | 7.8 | 0.7 | -0.4 | 2.5 | -1.3 | -1.3 | 0.1 | -0.9 | -1.1 |
| 消費者物価上昇率 | 5.6 | 8.1 | 0.3 | 1.6 | 1.7 | 0.6 | 0.6 | 0.2 | 0.3 | 1.4 |

資料出所 タイ国家統計局ホームページ、内閣府「海外経済データ」

(注) 前年(同期)比。名目賃金上昇率は全産業雇用者の平均月間給与の各年第1四半期の上昇率。

第1部 2002～2003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
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、1999年は50.03時間となった（2000年以降労働時間の発表はなされていない）。

表1-73 タイの週当たり実労働時間の推移

表 1 - 73 タイの週当たり実労働時間の推移 (時間)

| | 1995年 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 非農林漁業 | 49.59 | 50.06 | 49.19 | 51.25 | 50.03 |
| うち製造業 | 49.41 | 49.44 | 49.05 | 50.53 | 50.07 |

資料出所 ILO "Yearbook of Labour Statistics 2001"

(注) 時間外労働を除く週当たり実労働時間。毎年3月の数値。

第1部 2002～2003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
タイ
3 労働災害

労働者10人以上の職場における労働災害の被災者数は、2001年は18万9,621人（前年比5.6%）で、うち死亡者は607人（同-2.1%）であった。近年被災者数は減少傾向にあるが、依然としてかなりの数に上っている。

第1部 2002～2003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

タイ

4 労働条件対策—最低賃金の引上げ

●概要

タイの最低賃金（日給）は、2003年1月より各地域ごとに1～8バーツ引き上げられた。この結果、最低賃金の最高額は、バンコク大首都圏の169バーツ、最低額は中部・北部・東北部・南部の地方で採用されている133バーツ（2001年より据え置き）となった（表1-74）。

●経緯

ここ数年、一部の県でのみ実施されてきた最低賃金の引上げが、2003年については、1都31県（全59県）で実施された。

●内容

今般の引き上げ後の最低賃金額は以下のとおりである。

表1-74 タイの主な県別最低賃金額（日給）（2002年1月～2003年1月）

表1-74 タイの主な県別最低賃金額（日給）(2002年1月～2003年1月)
(バーツ)

| 地域 | 県 | 2003.1.1～ | 2002.7.1～ | 2002.1.1～ | |
|---------|---------|-----------|-----------|-----------|-----|
| バンコク周辺 | バンコク | 169 | 165 | 165 | |
| | バトムタニ | | | | |
| | ナコンバトム | | | | |
| | サムトブラカン | | | | |
| | ノンタブリ | | | | |
| | サムトサコン | 165 | | | |
| 中部・南部部 | ブーケット | 168 | 168 | 168 | |
| | チョンブリ | 150 | 146 | 146 | |
| | サラブリ | 148 | 143 | 143 | |
| | ラノン | 143 | | | |
| | バンガ | | | | |
| | ラヨン | 141 | 137 | 133 | |
| | アユタヤ | 139 | 133 | | |
| | アントン | 138 | 138 | 138 | |
| | クラビ | | 133 | 133 | |
| | チャチュンサオ | 137 | 137 | 137 | |
| | スコタイ | 137 | 133 | 133 | |
| | ベブリ | 136 | | | |
| | シンブリ | 135 | | | 135 |
| | | ナコンラチャシマ | 145 | 143 | 143 |
| | 北部・東北部 | チェンマイ | 143 | | |
| ランブン | | 137 | 133 | 133 | |
| コンケン | | 136 | | | |
| ブリラム | | | | | |
| カラシン | | 135 | | | |
| ナコンパノム | | | | | |
| ベチャブン | | | | | |
| ノンブアランプ | | | | | |
| | その他 | 133 | | | |

資料出所 タイ政府資料

第1部 2002～2003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

マレーシア

賃金・物価

実質賃金上昇率は、2002年は2.9%となった。消費者物価上昇率は1.8%と安定して推移した。

表1-75 マレーシアの賃金及び消費者物価上昇率の推移

表1-75 マレーシアの賃金及び消費者物価上昇率の推移

(%)

| | 1998年 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | | | | |
|----------|-------|------|------|------|------|------|-----|-----|-------|
| | | | | | | 1～3月 | 4～6 | 7～9 | 10～12 |
| 実質賃金上昇率 | -2.4 | 3.1 | 5.0 | 1.7 | 2.9 | — | — | — | — |
| 消費者物価上昇率 | 5.3 | 2.8 | 1.5 | 1.4 | 1.8 | 1.4 | 1.9 | 2.1 | 1.8 |

資料出所 内閣府「海外経済データ」、マレーシア中央銀行「Annual Report 2002」

(注) 1 前年(同期)比。

2 賃金は製造業の労働者1人当たり賃金。

第1部 2002～2003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
フィリピン
1 賃金・物価

消費者物価上昇率は、安定して推移し、2002年は3.1%となった。

表1-76 フィリピンの賃金及び消費者物価上昇率の推移

表 1 - 76 フィリピンの賃金及び消費者物価上昇率の推移

(%)

| | 1997年 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|----------|-------|------|------|------|------|------|
| 賃金上昇率 | - | - | 7.5 | 6.9 | - | - |
| 消費者物価上昇率 | 5.9 | 9.7 | 6.6 | 4.4 | 6.1 | 3.1 |

資料出所 フィリピン国家統計局 "Labour Force Survey"、内閣府「海外経済データ」

(注) 1 前年同期比。

2 賃金上昇率は、従業員 20 人以上の非農業部門の月間実収賃金。

第1部 2002～2003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
フィリピン
2 労働時間

フィリピンの全産業の週当たり実労働時間は、近年41時間台で推移しており、2001年の実労働時間は41.5時間となった。

表1-77 フィリピンの週当たり実労働時間の推移

| | 1997年 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|------|-------|------|------|------|------|
| 労働時間 | 41.6 | 41.8 | 41.4 | 43.0 | 41.5 |

資料出所 フィリピン国家統計局 "Labour Force Survey"

第1部 2002～2003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

フィリピン

3 労働条件対策等－最低賃金の引上げ

●概要

2002年、マニラ首都圏をはじめ、多くの地域で最低賃金の引上げが行われた。なお、最低賃金は、国家賃金生産性委員会のガイドラインに従って、三者構成の15の地方賃金生産性委員会が地域、産業ごとに設定している。

●経緯

2001年は、世界的な景気の停滞が考慮され、最低賃金の引上げが行われなかったが、2002年においてはマニラ首都圏等の多くの地域で最低賃金の引上げが行われた。

●内容

2002年の主な地域の引上げ状況は以下のとおりである。なお、同一地域内でもその経済状況により、最低賃金は細分化されている。

表1-78 フィリピンの主な地域別最低賃金引上げ状況

| 地 区 | 引 上 げ 額 |
|-----------|--|
| マニラ首都圏 | 非農業労働者について、日額 250 ペソから 290 ペソに増額 |
| 中部ルソン地方 | 20 ペソ増額 |
| 南部タガログ地方 | 8 から 20 ペソの間で、増額（但し、フィリピン労働組合会議（TUCP）は、同処置に不満を表明） |
| 西部ビサヤ地方 | 8 から 20 ペソの増額 |
| 中部ビサヤ地方 | 5 ペソの増額 |
| 東部ビサヤ地方 | 変化なし |
| 南部ミンダナオ地方 | 変化なし |
| 中部ミンダナオ地方 | Cotabato, Kidapwan, Tacurong については、日額 20 ペソ増額、南 Cotabato と Sarangani については、日額 2 ペソの増額、Gen. Santos 市については変化なし |

第1部 2002～2003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
 オーストラリア
 1 賃金・物価

全産業雇用者の週当たり名目賃金上昇率は、2000年、2001年と連続4.7%の高い水準で推移したが、2002年は3.8%の伸びとなった。

消費者物価上昇率は、2000年7月に導入された財・サービス税（GST）の影響等から、2年連続して4%台を示した後、2002年は3.0%に低下した。

表1-79 オーストラリアの賃金及び消費者物価上昇率の推移

表 1-79 オーストラリアの賃金及び消費者物価上昇率の推移 (%)

| | 1999年 | 2000 | 2001 | 2002 | | | | |
|---------|-------|------|------|------|------|-----|-----|-------|
| | | | | | 1～3月 | 4～6 | 7～9 | 10～12 |
| 名目賃金上昇率 | 1.6 | 4.7 | 4.7 | 3.8 | 1.0 | 0.6 | 1.2 | 1.0 |
| 物価上昇率 | 1.5 | 4.5 | 4.4 | 3.0 | 2.9 | 2.8 | 3.2 | 2.7 |

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同期比。

第1部 2002～2003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
オーストラリア
2 労働時間

2000－2001年度の全産業労働者の週当たり実労働時間数は、前年度と同じく38.7時間となった。製造業では、35.6時間となった。

表1－80 オーストラリアの週当たり実労働時間の推移

表 1 - 80 オーストラリアの週当たり実労働時間の推移
(時間)

| | 1998 - 99 年度 | 1999 - 2000 年度 | 2000 - 01 年度 |
|-------|--------------|----------------|--------------|
| 製 造 業 | 39.0 | 38.7 | 38.7 |
| 産 業 計 | 35.6 | 35.7 | 35.6 |

資料出所 オーストラリア統計局 “Yearbook Australia 2002”

(注) 各年度は7月～6月。

第1部 2002～2003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

オーストラリア

3 労働条件対策等

(1) 最低賃金の引上げ

●概要

2002年5月9日、最低賃金の引上げが行われ、週412.40豪ドルとされた。

●内容

2002年5月9日、オーストラリア労使関係委員会（Australian Industrial Relations Commission：AIRC）は、連邦最低賃金を週当たり18豪ドル引き上げる裁定を行った。これに伴い、連邦裁定の適用対象となる労働者の最低賃金は、週413.40豪ドルから431.40豪ドルに4.4%引き上げられることになった。

今回の最低賃金改定は、金額・率ともに過去20年余で最大の上げ幅となった。週431.40豪ドルの最低賃金は、標準労働時間（週38時間）の成人フルタイム労働者に対応するもので、パートタイム労働者等については週労働時間で按分比例した金額が適用され、全労働者の約23%が最低賃金引き上げの影響を受けると見込まれている。

●各界の反応等

その後、2003年2月5日、オーストラリア労働組合評議会（ACTU）は、2003年「生活賃金要求（Living Wage Claim）」として、連邦最低賃金を週当たり24.60豪ドル（5.7%）引き上げをを求める申請をオーストラリア労使関係委員会に行った。

これに対して、使用者団体のうち、豪州商工会議所（Australian Chamber of Commerce and Industry；ACCI）は、同月26日、賃金コストだけでなく、退職年金基金、付加保険料等の負担増につながり、インフレの進行、金利の上昇を招く等として、ACTUの要求に反対し、最低賃金の引き上げ凍結等を求める意見書をオーストラリア労使関係委員会に提出した。また、豪州産業連盟（Australian Industry Group；AIG）は、当該引き上げが生活保護措置の適用から外れる等の結果を招き低所得層にメリットとならない反面、労働コスト抑制に向けた雇用の削減につながるとして、ACTUの請求に反対しつつも、週11豪ドル程度の引上げを支持する意見書を提出している。

なお、連邦政府のトニー・アボット雇用・職場関係大臣も、2月26日にオーストラリア労使関係委員会に対し意見書を提出し、ACTUの請求について、賃金圧力に拍車をかけ、インフレの進行、雇用の削減をもたらすとして反対するとともに、週12豪ドル程度（約2.8%）の控えめな引上げには反対しないとの立場

を示した。

さらに、同大臣は、同日付け声明で、オーストラリア労使関係委員会の賃金裁定に当たって最低賃金引き上げが雇用に及ぼす影響を考慮すべきこと等を内容とする職場関係改正（低所得者の保護）法案を2月13日に連邦議会に提出したことを発表している。

(2) 均等賃金に関する裁定

●概要

ニュー・サウス・ウェールズ州労使関係委員会は、図書館司書等の職種について、ジェンダーに基づく差別があるとして、賃金引き上げを内容とする裁定を行った。

●内容

ニュー・サウス・ウェールズ州労使関係委員会は、2002年3月28日、女性が多く就労している図書館司書等の職種について、ジェンダーに基づき職務が過小評価されてきたことを認め、専門職としての職務評価に見合ったものに賃金率を引き上げるべきとの判断を示し、25%を上限とする賃金引き上げ（平均16%）を内容とする裁定を行った。

●今後の見通し

今回の裁定は、ニュー・サウス・ウェールズ州の公共部門労組が男女同一労働同一賃金の原則の適用を求めた申請に対して下されたもので、直接適用されるのは同州の公共部門に働く図書館関連職種に限られるが、同委員会の判断は、他州又は民間部門の女性関連職種の賃金問題に対する先例になるとみられる。

既に、ヴィクトリア州の保育関係労働者からオーストラリア労使関係委員会に対して同様の申請が出されており、ニュー・サウス・ウェールズ州の均等賃金の考え方が全国の看護、保育、美容等の職種に波及する可能性も指摘されている。

(3) 時間外労働に関する判断

●概要

オーストラリア労使関係委員会は、労働者は不適正な時間外労働を拒否できるとする条項を裁定に含める決定を行った。

●経緯

オーストラリア労働組合評議会他12労組は、関連14裁定について、使用者は労働者に対し適正な時間外労働の就労を求めることができるとする現行規定を削除し、労働時間の規制に関する3条項（?使用者が労働者に対し不適正な労働時間の就労を命ずることを禁止する。?労働者に家庭責任等の理由で時間外労働を拒否する権利を認める。?一定の過度な長時間労働に従事した労働者に2日の有給休暇を取得する権利を認める等）を挿入することを求めた申請を行い、これについてオーストラリア労使関係委員会の判断が求められていた。

●内容

オーストラリア労使関係委員会は、2002年7月23日、長時間労働の規制を求めた労働組合からの申請に対して、労働者は不適正な時間外労働を拒否できるとする条項を裁定に含める決定を行ったが、適正か否かを判断する具体的な基準の設定は労使交渉に委ねるべきものとした。オーストラリア労使関係委員会は、オーストラリア労働組合評議会等の3条項挿入申請については棄却した上で、豪州における長時間労働の実態を認容し、その解決に向けて上記判断を示した。

(4) 有給出産休暇制度の導入に関する勧告

●概要

連邦人権・機会平等委員会 (Human Rights and Equal Opportunity Commission) は、公務員を除き、出産休暇中の所得保障を行う公的制度がない現状を改善するため、2002年12月11日、連邦政府の財源負担で、有給出産休暇制度を実施することとし、2003-2004年予算に関連経費を盛り込むよう求める勧告を政府に対して行った。

●内容

勧告に盛り込まれた有給出産休暇制度の内容は以下のとおりである。

?制度は、子を出産した（養子にした場合を含む。）女性労働者に適用されるが、当該労働者が死亡又は子を養育できない健康状態であると診断された場合は、配偶者等が適用を受けることができるものとする。

?給付資格は、出産前52週間に通算40週以上就労した者で、臨時労働者、パートタイム労働者等を含むものとする。

?給付期間は、出産前後の継続出産休暇のうち14週間を限度とする。

?給付水準は、連邦最低賃金（2002年現在週431.40豪ドル）又は当該労働者の休暇前の週当たり稼得賃金額のいずれか低いものとする。

●今後の見通し

同勧告を受けて、ハワード首相は、2003年5月の予算案発表までに仕事と家庭の両立支援対策の一環として検討する意向を表明している。

第1部 2002～2003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
 ニュージーランド
 1 賃金・物価

製造業週当たり名目賃金上昇率は、2002年は4.2%と、前年をわずかに上回る水準となった。
 また、消費者物価上昇率も、2002年は2.7%と、ほぼ前年並みとなった。

表1-81 ニュージーランドの賃金及び消費者物価上昇率

表1-81 ニュージーランドの賃金及び消費者物価上昇率 (%)

| | 1999年 | 2000 | 2001 | 2002 | | | | |
|---------|-------|------|------|------|------|-----|-----|-------|
| | | | | | 1～3月 | 4～6 | 7～9 | 10～12 |
| 名目賃金上昇率 | 1.9 | 2.7 | 3.4 | 4.2 | 4.2 | 4.2 | 2.5 | 4.1 |
| 物価上昇率 | -0.1 | 2.6 | 2.6 | 2.7 | 2.6 | 2.7 | 2.7 | 2.7 |

資料出所 OECD "Main Economic Indicators"

(注) 賃金は製造業の週当たり賃金。前年(期)比。消費者物価上昇率は前年同期比。

第1部 2002～2003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
ニュージーランド
2 労働時間

非農林水産業雇用者の週当たり支払い労働時間は、2001年は38.0時間で、前年（38.2時間）を若干下回ったが、製造業では41.2時間となった。

表1-82 ニュージーランドの週当たり支払労働時間の推移

| | 1997年度 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|-----|--------|------|------|------|------|
| 産業計 | 38.6 | 38.3 | 38.2 | 38.2 | 38.0 |
| 製造業 | 41.0 | 41.0 | 41.0 | 41.1 | 41.2 |

資料出所 I L O "Yearbook of Labour Statistics 2002"

(注) 非農林水産業雇用者。各年2月の数値。

第1部 2002～2003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
ニュージーランド
3 労働条件対策等

(1) 最低賃金の引上げ

●概要

2002年12月19日、マーガレット・ウィルソン労働大臣は、法定最低賃金を6.25%引き上げ、成年最低賃金を1時間8.00NZドルとし、2003年3月24日から実施することを発表した。

●内容

今回の引上げで、18歳以上の労働者に適用される成年最低賃金は、時給8.00NZドルから、8.50NZドルに引き上げられる。

また、16歳及び17歳の労働者に適用される若年最低賃金は、時給6.40NZドルから6.80NZドルへ引き上げられることになった。

今回の最低賃金引上げにより、18歳以上の者については約27,400人、16歳及び17歳の若年者については約7,100人が恩恵を受けると見られる。

(2) 有給両親休暇の実施

●概要

2002年7月1日、両親休暇・雇用保護（有給両親休暇）改正法が施行され、出産・育児支援のため、1987年の両親休暇・雇用保護法に規定する最長52週の無給休暇のうち、12週を限度に両親休暇手当の支給が税財源で行われることになった。

●内容

両親休暇・雇用保護法に基づく両親休暇は、同一使用者に12ヵ月以上雇用され、週平均10時間以上就労したことを要件に、子を出産した（5歳未満の子を養子にした場合を含む。）母親・同配偶者に合算して52週間取得が認められるが、両親休暇手当は、週325NZドルを上限に、休暇前の賃金相当額が12週間支給されるものである。なお、同手当は、母親の受給が優先されるが、受給権の一部又は全部を配偶者に移譲することも可能である。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare