
第1部 1992～93年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金労働時間等労働条件の動向

1 賃金・物価の動向

(1) 概況

主要先進国7カ国の93年の賃金上昇率は、景気拡大の続いたアメリカやイギリスを含め、前年より低下し、平均的に見て2%台後半の水準となった(表1-2-1)。すなわち、アメリカは前年に比べ0.1ポイントの低下にとどまったものの、他の国は1.3～2.8ポイント低下した。93年の賃金上昇率を85年以降の各年と比較すると、アメリカを除き最も低くなっている(フランスについては、87年と同じ。)

なお、OECDの93年12月時点の見通しによれば、OECD諸国全体の雇用者一人当たり雇用者所得(注1)の伸び率は、93年は前年を1.7ポイント下回る3.6%と見込まれている。

ロシア及び東欧諸国では、93年も前年と同様、物価の高騰を背景に賃金の急激な上昇が続いている。

アジア諸国のうち韓国、台湾、香港では、賃金上昇率は近年10%を超える高水準ながらも次第に低下してきている。韓国と台湾では93年もその傾向が続き、台湾では10%を下回るものと見込まれる。

次に、消費者物価の動向をみると、先進国の物価上昇率は、国際通貨基金(IMF)によれば、91年の4.3%の後、92年は3.0%となったが、93年はさらに低下し、2.7%程度になると見込まれる(表1-2-2)。主要先進国の93年の上昇率(実績)についてみると、アメリカは前年と同率、カナダとドイツ(旧西ドイツ地域)は若干の上昇、それ以外の4カ国は低下した。ロシア・東欧諸国については、ロシアでは価格の自由化が行われた92年初めから小売物価の高騰が続いている。ポーランド及びハンガリーでは、消費者物価上昇率は90年又は91年のピーク時に比べると低下したものの、93年はそれぞれ前年比30%台、20%台の高水準となっている。

表1-2-1 主要先進国の賃金・物価上昇率の推移

表1-2-1 主要先進国の賃金・物価上昇率の推移

(%)

区 分	1990年	9 1	9 2	9 3	9 3 年				
					1~3月	4~6	7~9	10~12	
賃 金 上 昇 率	アメリカ	3.4	2.5	2.8	2.7	2.6	2.9	3.0	2.8
	カナダ	4.5	4.6	3.4	p1.8	2.1	1.7	1.7	1.8
	イギリス	9.7	8.0	6.1	3.4	4.1	3.7	3.3	2.7
	ドイツ	4.7	p6.0	p5.5	p2.7	p3.9	p3.5	p1.3	p2.5
	フランス	4.3	4.7	4.1	2.8	3.5	2.6	2.6	2.6
	イタリア	7.2	9.9	5.3	p2.8	2.8	2.9	2.6	p3.0
	日 本	—	4.4	2.1	0.3	0.7	0.6	0.3	-0.2
	消費 者 物 価 上 昇 率	アメリカ	5.4	4.2	3.0	3.0	3.2	3.1	2.7
カナダ	4.8	5.6	1.5	1.8	2.1	1.7	1.7	1.8	
イギリス	9.5	6.0	3.7	1.5	1.8	1.2	1.7	1.6	
ドイツ	2.7	3.5 (17.5)	4.0 (11.2)	4.2 (8.8)	4.3	4.2	4.2	3.7	
フランス	3.4	3.2	2.5	2.1	2.1	2.0	2.2	2.2	
イタリア	6.1	6.5	5.4	4.2	4.3	4.1	4.3	4.1	
日 本	3.1	3.3	1.6	1.3	1.3	0.9	1.8	1.0	

資料出所：各国資料

注1 アメリカは非農業生産・非監督的労働者週当たり実収賃金。カナダは非農業雇用者週当たり実収賃金。イギリスはグレート・ブリテン地域の全産業フルタイム雇用者週当たり実収賃金（指数）。ドイツは労働者・職員実収賃金。フランスは非農業生産労働者の時間当たり賃金率。イタリアは製造業時間当たり実収賃金。日本は常用労働者数5人以上事業所の常用労働者一人平均月間現金給与総額。四半期は、前年同期比。

2 ドイツは旧西ドイツ地域。賃金上昇率の93年及び93年10~12月期は連邦銀行推定値。物価上昇率の（ ）内は旧東ドイツ地域で、91年は7~12月期。

表1-2-2 世界の消費者物価上昇率の動向

表1-2-2 世界の消費者物価上昇率の動向

	(前年比、%)			
	1990年	91	92	93
先進国	5.0	4.3	3.0	2.7
旧ソ連・東欧諸国	32.3	103.2	786.0	581.5
中・東欧	157.7	119.3	162.2	142.1
旧ソ連	5.4	98.1	1,284.6	940.6
途上国	103.8	51.9	54.3	57.0
アフリカ	15.2	25.6	38.6	37.3
アジア	6.4	9.7	8.8	6.3
中東・ヨーロッパ	23.9	24.0	23.3	22.7
中南米等	574.3	144.5	143.7	181.4

資料出所：国際通貨基金（IMF）「International Financial Statistics」（94年2月号）、「World Economic Outlook」（93年8月）

注 旧ソ連・東欧諸国（計及び内訳）及び中東・ヨーロッパは、「World Economic Outlook」によっており、93年は見込み。それ以外の国・地域は、「IFS」によっており、93年は四半期の前年同期比の単純平均。ただし、先進国を除き、4～6月期又は7～9月期までの平均であり、先進国についても、10～12月期は一部の国の数値が出ていないため暫定値。

また、途上国の物価上昇率は地域により大きな相違が見られる。アジア諸国では、中国など一部の国を除き、93年は前年より低下してきており、全体では91年の前年比9.7%、92年の8.8%の後、93年(暫定値)は6.3%となっている。

中南米を始め、アフリカ、中東地域では93年も高い物価上昇率が続いている。

(注1)

雇用者所得は、国民経済計算上の概念で、雇用者に直接支払われる賃金、俸給及び各種の手当、給付のほか、事業主負担の社会保険料、私的年金等への拠出を含む。なお、ここでの数値は、政府部門等を除くビジネス・セクターに係るもの(OECD「Economic Outlook 54」)。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金労働時間等労働条件の動向

1 賃金・物価の動向

(2) 北アメリカ

ア アメリカ

(ア) 民間非農業部門の賃金の動向

週当たり実収賃金(生産・非監督的労働者)は、景気の拡大にもかかわらず伸びが低下しており、92年の前年比2.8%増の後、93年は同2.7%増(速報値)となった(前出表1-2-1)。

消費者物価上昇率は93年夏以降、前年比2.7～2.8%で推移しており、93年は92年と同じく前年比3.0%となった。

上記実収賃金を消費者物価(都市部の管理・専門・技術職を除く雇用者に係る指数)でデフレートした実質賃金は87年以降減少が続いており、93年(速報値)は92年と同じく前年比0.1%減となった。

実質賃金(時間当たり)の長期的推移を見ると、73年まで一貫して増加した後、74年以降は減少傾向にある(図1-2-1)。増減率では、63～73年は年率1.8%増、73～83年は0.9%減、83～93年(速報値)は0.5%減となっている。74年以降の実質賃金の減少は、主として労働生産性の伸びの低下を反映したものといわれている。(注2)。非農業ビジネス・セクターの生産性上昇率(実質GDP/就業者の全労働時間数)を見ると、63～73年は年率2.3%、であったのが、73～83年は0.6%、83～93年(7～9月期までの平均)は1.2%と74年以降低下している。

(注2)

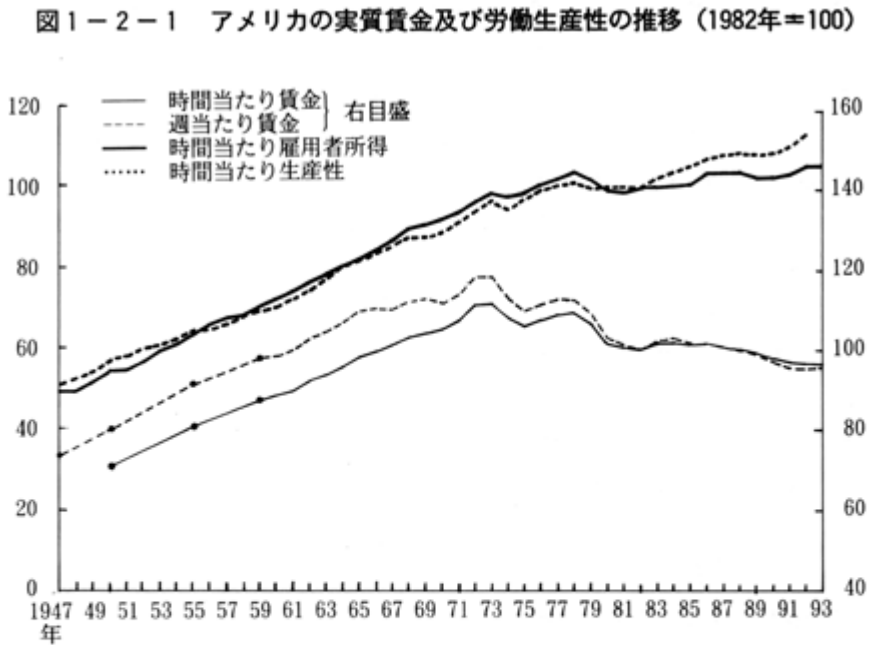
アメリカ大統領経済諮問委員会「THE ANNUAL REPORT」(94年2月)P.116

(イ) 産業別及び職種別に見た賃金の長期的推移

83～93年の時間当たり実収賃金(生産・非監督的労働者)の上昇率(年率)を産業別に見ると、金融・保険・不動産の4.5%、サービス業の4.0%が相対的に高く、以下、卸売業3.2%、製造業2.9%などとなっている(表1-2-3)。同期間の消費者物価上昇率は3.8%であるので、実質賃金は産業大分類別に見た場合、上位2産業については増加したが、他の産業では減少したことになる。なお、73～83年については、鉱業を除くすべての産業の賃金上昇率が消費者物価上昇率を下回った。

次に、83～93年のフルタイム労働者の週当たり実収賃金(中位値)の上昇率(年率)を見ると、管理・専門職が4.4%と最も高く、以下、技師、販売及び管理補助・事務の3職種がいずれも4.1%、サービスが3.6%などとなっている。実質賃金は、上位4職種で増加した。また、賃金水準の最も高い管理・専門職の賃金上昇率が最も高かった一方、機械操作・組立・運搬・労務、サービス、農林漁業作業といった相対的に低賃金の職種の賃金上昇率が低かったため、両者の間の賃金格差が拡大した。

図1-2-1 アメリカの実質賃金及び労働生産性の推移(1982年=100)



資料出所：アメリカ大統領経済諮問委員会「THE ANNUAL REPORT」(94年2月) Appendix B ほか

- 注1 時間当たり賃金及び週当たり賃金は、民間非農業生産・非監督的労働者の実収賃金を都市部の管理・専門・技術職を除く雇用者に係る消費者物価でデフレートしたもの。
 時間当たり雇用者所得は、非農業ビジネス・セクター(家計・非営利団体及び政府を除く部門)についての数値を都市部全消費者に係る消費者物価でデフレートしたもの。
 時間当たり生産性は、非農業ビジネス・セクターの実質GDPを就業者の全労働時間で除したもの。
- 2 93年は、7～9月期までの季節調整値の平均。

表1-2-3 アメリカの産業別・職種別賃金の推移

表1-2-3 アメリカの産業別・職種別賃金の推移

産 業	(ドル、%)				
	実 数			上 昇 率	
	1973年	8 3	9 3	73~83	83~93
非 農 業 計	3.94	8.02	10.83	7.4	3.0
鉱 業	4.75	11.28	14.60	9.0	2.6
製 造 業	4.09	8.83	11.76	8.0	2.9
建 設 業	6.41	11.94	14.35	6.4	1.9
運 輸 ・ 通 信 業	5.02	10.79	13.65	8.0	2.4
卸 売 業	4.07	8.54	11.71	7.7	3.2
小 売 業	2.91	5.74	7.29	7.0	2.4
金 融 ・ 保 険 ・ 不 動 産 業	3.53	7.29	11.32	7.5	4.5
サ ー ビ ス 業	3.47	7.31	10.81	7.7	4.0
職 種 計					
管 理 ・ 専 門 職	—	437	675	—	4.4
技 師	—	281	419	—	4.1
販 売	—	306	457	—	4.1
管 理 補 助 ・ 事 務	—	263	392	—	4.1
サ ー ビ ス	—	205	293	—	3.6
技 能 工	—	377	501	—	2.9
機 械 操 作 ・ 組 立 ・ 運 搬 ・ 労 務	—	275	365	—	2.9
農 林 漁 業 作 業	—	196	269	—	3.2
消 費 者 物 価	44.4	99.6	144.5	8.4	3.8

資料出所：アメリカ労働省「Employment and Earnings」

注1 産業別賃金額は、生産・非監督的労働者の時間当たり実収賃金額（平均）、職種別賃金額は、フルタイム労働者の週当たり実収賃金額（中位値）。

2 消費者物価は、都市部全消費者についての指数（1982~84=100）。

3 93年は、速報値。

(ウ) 労働費用の動向

民間非農業部門雇用者の労働費用は93年3月は時間当たり16.70ドルで、前年同月の16.14ドルに比べ3.5%上昇した(表1-2-4)。このうち、基本賃金にかかる費用は11.90ドルで前年より0.32ドル増加し、福利厚生関連等基本賃金以外の費用は4.80ドルで前年より0.25ドル増加した。この結果、労働費用に占める基本賃金以外の費用の割合は28.7%となり、前年に比べ0.5ポイント上昇した。

表1-2-4 アメリカの民間非農業部門雇用者の時間当たり労働費用

表1-2-4 アメリカの民間非農業部門雇用者の時間当たり労働費用

	(ドル、%)			
	実 数		構 成 比	
	92年3月	93年3月	92年3月	93年3月
合 計	16.14	16.70	100.0	100.0
基 本 賃 金	11.58	11.90	71.8	71.3
基 本 賃 金 以 外	4.55	4.80	28.2	28.7
有 給 休 暇	1.09	1.11	6.8	6.6
長 期 休 暇	0.54	0.54	3.3	3.2
短 期 間 の 休 暇	0.37	0.38	2.3	2.3
病 気 休 暇	0.14	0.14	0.9	0.8
そ の 他	0.05	0.05	0.3	0.3
補 足 的 給 付	0.39	0.42	2.4	2.5
時 間 外 労 働 手 当	0.18	0.19	1.1	1.1
交 替 制 勤 務 手 当	0.05	0.05	0.3	0.3
一 時 金	0.15	0.19	1.0	1.1
保 険	1.12	1.19	6.9	7.2
年 金 及 び 貯 蓄	0.46	0.48	2.9	2.9
年 金	0.36	0.38	2.3	2.3
貯 蓄	0.10	0.10	0.6	0.6
法 定 福 利 費	1.47	1.55	9.1	9.3
社 会 保 険	0.96	1.99	6.0	5.9
連 邦 失 業 保 険	0.03	0.03	0.2	0.2
州 失 業 保 険	0.10	0.11	0.6	0.7
労 災 保 険	0.36	0.39	2.2	2.3
そ の 他	0.02	0.04	0.1	0.2

資料出所：アメリカ労働省「News, Employer Costs for Employee Compensation, June 1992」

イ カナダ

週当たり実収賃金(非農業雇用者)は、景気の回復感の弱さを反映して伸びが低下しており、92年の前年比3.4%増の後、93年は同1.7%増となった。

消費者物価上昇率は、92年は概ね1%台前半で推移し、前年比1.5%となったが、93年は1%台後半で推移し、同1.8%となった。

実質賃金は92年の前年比1.8%増の後、93年は同0.1%減となった。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金労働時間等労働条件の動向

1 賃金・物価の動向

(3) 西ヨーロッパ

ア イギリス

週当たり実収賃金上昇率(全産業フルタイム雇用者)は、92年の前年比6.1%の後、93年は期を追うごとに低下し、3.4%となった。

一方、消費者物価上昇率は、92年前年比3.7%の低下の後、93年は1.5%へと低下した。

製造業における時間当たり総労働費用は、92年は9.61ポンドとなり、上昇率は前年比5.6%と賃金上昇率を下回った。時間当たり労働費用の最も高い産業は、エネルギー・水道供給業(13.62ポンド)で、次いで金融・保険業(13.34ポンド)となっており、製造業は3番目になっている。

イ ドイツ

旧西ドイツ地域の雇用者の実収賃金は、91年、92年はそれぞれ前年比6.0%増(速報値)、5.5%増(速報値)と高い伸びが続いていたが、93年(ドイツ連邦銀行推定値)は2.7%増と伸びが低下した。

消費者物価(全世帯生計費)上昇率は、92年の前年比4.0%の後、93年は4.2%となった。

旧東ドイツ地域の鉱工業・建設業生産労働者の週当たり実収賃金は、92年は552マルク(前年比29.9%増)となり、旧西ドイツ地域に対する比率は62.3%と前年より12ポイント上昇した。また、同じく職員の月間実収賃金額は2,796マルク(前年比34.4%増となり、旧西ドイツ地域に対する比率は57.2%と、前年に比べ12.5ポイント上昇した。なお、93年7月時点では、生産労働者については652マルク、旧西ドイツ地域の71.0%、職員については3,374マルク、同じく66.0%と、更に格差が縮小している。

消費者物価(雇用者世帯生計費)上昇率は、92年の11.2%の後、93年は8.8%と低下したものの高い水準が続いている。

ウ フランス

非農業生産労働者の時間当たり賃金率は、91年の前年比4.7%増の後、92年は同4.1%増と低下したが、93年はさらに低下して2.8%増となった。消費者物価上昇率も低下しており、91年前年比3.2%の後、92年は2.5%、93年は2.1%となった。

非農業雇用者の月間実収賃金額(各年10月)は、91年は前年同月比6.1%増の10,422フラン、92年は同3.8%増の10,816フランとなった。92年について産業別に見ると、製造業は10,804フラン、建設・土木業は9,701フラン、第三次産業は11,041フランとなった。賃金額が最も高いのは金融業で12,784フラン、最も低いのは農産物・食品産業で9,626フランとなっている。

エ イタリア

製造業の時間当たり賃金上昇率は、91年の前年比9.9%から92年は5.3%に低下し、さらに93年は2.8%(速報値)に低下した。

政府は93年7月、政労使三者による中央基本協定を締結し、その中で三者は、物価上昇率の枠内に賃金上昇率を抑えるために毎年2回会合を持ち、協議することを定めた。

物価(生計費)上昇率は、92年の前年比5.4%から93年は4.2%へと低下した。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金労働時間等労働条件の動向

1 賃金・物価の動向

(4) ロシア・東欧諸国

ア ロシア

労働者・職員の月間実収賃金は、91年の前年比86.0%増の後、92年は同989.5%増(10.9倍)と急騰した(表1-2-5)。93年も同様の動きが続き、前年比9.7倍となった。

消費者物価(総合小売物価)上昇率は、91年の前年比90.4%の後、92年は1月から価格の自由化が実施されたことに伴い1,110.0%と高騰した。93年も上昇の勢いが衰えず、各月の前月比を平均すると20%強となっている。

表1-2-5 ロシア及び東欧諸国の賃金・物価上昇率の推移

区分	1989	90	91	92	93	
賃金 上昇率	ロシア	9.9	14.8	86.0	989.5	870
	ポーランド	282.9	365.2	66.1	36.8	35.8
	ハンガリー	17.0	19.8	34.0	21.7	—
	チェッコ	—	—	16.7	17.4	25.9
	スロヴァキア	—	—	18.3	14.1	—
消費者物価 上昇率	ロシア	—	—	90.4	1,110.0	—
	ポーランド	251.1	585.8	70.3	43.0	35.6
	ハンガリー	17.2	28.4	34.5	23.1	22.4
	チェッコ	—	—	56.7	11.1	20.8
	スロヴァキア	—	—	61.2	10.0	—

資料出所：IMF「International Financial Statistics」ほか

注 ロシアの93年は概数。ポーランドの93年は、1～11月の前年同期比。

イ ポーランド

賃金上昇率は、91年の前年比66.1%増の後、92年は36.8%、93年は1～11月の前年同期比で35.8%となった。消費者物価上昇率は、91年の前年比70.3%の後、92年は43.0%、93年1～11月は35.6%となり、やや低下した。

ウ ハンガリー

賃金上昇率は、91年の前年比34.0%増の後、92年は21.7%、93年は11月までの前年同月比の平均で25%程度となっている。

消費者物価上昇率は、91年前年比34.5%増の後、92年は23.1%、93年は22.4%となった。

エ チェッコ及びスロヴァキア

チェッコの工業部門の賃金上昇率は、92年の前年比17.4%の後、93年は同25.9%増と高まった。また、スロヴァキアについては、92年は同14.1%となった。

消費者物価上昇率は、チェッコは92年の前年比11.1%の後、93年は20.8%と高まった。また、スロヴァキアについては、92年は同10.0%となった。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金労働時間等労働条件の動向

1 賃金・物価の動向

(5) アジア・太平洋諸国

ア 東アジア

(ア) 韓国

月間実収賃金(非農林漁業雇用者、事業所規模10人以上)は、92年の前年比15.2%増の後、93年は政府の賃上げ抑制の呼びかけの影響などから伸びが低下し、前年比12.2%増となった(表1-2-6)。

また、消費者物価上昇率は89年から91年にかけて上昇を続けていたが、92年は前年比6.2%と前年の9.3%から低下し、93年はさらに同4.8%に低下した。

表1-2-6 東アジア諸国(地域)の賃金・物価上昇率の推移

表1-2-6 東アジア諸国(地域)の賃金・物価上昇率の推移

		(%)									
区 分		1989年	90	91	92	93	93年				
							1~3月	4~6	7~9	10~12	
韓国	月間実収賃金	21.1	18.8	17.5	15.2	12.2	12.6	13.1	11.7	11.2	
	消費者物価	5.7	8.6	9.3	6.2	4.8	4.6	4.7	4.4	5.5	
中国	月間実収賃金	10.8	10.6	9.3	15.9	—	—	—	—	—	
	小売物価	17.8	2.1	2.9	5.4	13.0	10.2	13.9	14.5	—	
香港	賃金率	13.4	12.6	10.6	10.2	11.2	—	—	—	—	
	消費者物価	10.1	9.7	12.0	9.3	8.5	8.5	8.6	8.1	4.9	
台湾	月間実収賃金	14.6	13.5	11.0	10.3	7.1	7.2	6.9	7.5	—	
	消費者物価	4.4	4.1	3.6	4.5	2.9	3.3	3.0	2.5	3.0	

資料出所：韓国は韓国統計庁「韓国統計月報」、中国は中国国家統計局「統計年鑑」、香港は香港政府統計処「Monthly Digest of Statistics」、台湾は行政院經濟建設委員会「自由中国之工業」

注1 前年比又は前年同期比

2 賃金は韓国は非農林漁業、中国は都市部の全産業、台湾は製造業の数値。台湾の93年は1月~10月の前年同期比。

3 香港の賃金率は、製造業、卸売・小売業、運輸業、金融・保険・不動産業及びサービス業の生産労働者と非生産労働者（上級の管理職・専門職を除くホワイトカラー）を合わせた全雇用者の賃金率指数による。賃金率は基本給のほか、額が固定され定期的に支払われる手当等を含む。また、指数の作成に当たり、労働者構成の変化の平均賃金に及ぼす影響は除去されている。89年から92年までは9月調査、93年は3月調査の数値である。

4 中国の小売物価指数及び香港の消費者物価の四半期は、3月、6月、9月の数値。また、香港の消費者物価指数は、家計支出額階層別に3種類発表されており、ここに掲載した数値は下位50%の家計の支出パターンに基づく指数（CPI（A））による。

(イ) 中国

都市部の雇用者の年間実収賃金(全産業)は、91年の前年比9.3%増の後、92年は同15.9%増と高まった。

小売物価上昇率は、91年の前年比2.9%の後、92年は同5.4%、93年は13.0%と大幅に上昇した。92年以降の上昇は、価格の自由化や経済成長の加速の影響とみられる。

(ウ) 香港

主要産業雇用者の賃金率は、92年3月の前年同月比9.5%増、9月の同10.2%増の後、93年3月は同11.2%増となった。

消費者物価上昇率は、92年は前年比9.3%、93年は8.5%となった。

(エ) 台湾

製造業雇用者の月間実収賃金は、92年の前年比10.3%増の後、93年は10月までの前年同期比で7.1%増となった。

消費者物価上昇率は、92年は前年比4.5%、93年は同2.9%となった。

イ 東南アジア

(ア) シンガポール

6大産業(注3)における月間実収賃金は、91年の前年比5.7%増の後、92年は同5.1%増となった(表1-2-7)。物価は長年にわたり安定しており、消費者物価上昇率は、91年は前年比3.4%、92年は同2.3%、93年は11月までの前年同期比で2.3%となった。

(注3)

製造業、建設業、卸売・小売業、運輸・通信業、金融・保険・不動産業及び対社会・個人サービス業

(イ) タイ

非農業部門の月間基本賃金(休日・休暇手当、ボーナス等を含まない。)は、91年に前年比17.1%増と高い伸びとなった後、92年は同13.0%増と伸びがやや鈍化した。

消費者物価上昇率は90年をピークに緩やかに低下しており、91年5.7%、92年4.1%の後、93年は10月までの前年同期比で3.1%となっている。

表1-2-7 アセアン諸国の賃金、物価上昇率の推移

表1-2-7 アセアン諸国の賃金、物価上昇率の推移

(%)

		1990年	91	92	93	93年			
						1~3月	4~6	7~9	10~12
賃金 上 昇 率	シンガポール	5.6	5.7	5.1					
	タイ	4.8	17.1	13.0					
	マレーシア	-	-	11.3	12.2				
	フィリピン	18.6	16.7	7.4					
	インドネシア	7.3	10.8	-					
消 費 者 物 価 上 昇 率	シンガポール	3.4	3.4	2.3		2.3	2.2	2.3	
	タイ	6.0	5.7	4.1		3.3	3.1	2.9	
	マレーシア	3.1	4.4	4.7	3.6	4.4	3.5		
	フィリピン	14.2	18.7	8.9	7.6	8.1	6.9	7.2	
	インドネシア	7.9	9.4	7.5		9.2	9.5	9.9	

資料出所：各国資料

注 賃金は、シンガポールは6大産業における月間実収賃金、タイは非農業月間基本賃金(休日・休暇手当、ボーナス等を除く。)、マレーシアは製造業の賃金、フィリピンは主要職種の間賃金率。92年は、3月、6月の平均で前年同期比。インドネシアは製造業生産労働者の1日当たりの賃金率。

(ウ) フィリピン

主要職種の月間賃金率は、91年は前年比16.7%、92年は3月、6月の平均で前年同期比7.4%増と伸びが低下した。

消費者物価上昇率は、91年は前年比18.7%と高水準であったが、92年は同8.9%と低下し、93年は同7.6%となった。

(エ) インドネシア

製造業生産労働者の1日当たり賃金率は、90年の前年比7.3%増の後、91年は同10.8%増と高い伸びとなった。

消費者物価上昇率は、89年以降高まっていたが、92年にやや低下した後、93年は再び上昇した。91年前年比9.4%、92年同7.5%の後、93年は11月までの前年同期比で9.6%となっている。

ウ オーストラリア

週当たり実収賃金(全産業)は、92年の前年比2.5%増の後、93年は7～9月期までの平均で前年同期比2.6%程度の増加となっている(表1-2-8)。

消費者物価上昇率は、91年前年比3.2%、92年同1.0%の後、93年は7～9月期までの前年同期比で1.8%となっている。

表1-2-8 オーストラリアの賃金・物価上昇率の推移

表1-2-8 オーストラリアの賃金・物価上昇率の推移

	(%)			
	1990年	91	92	93
賃 金	6.6	3.8	2.5	2.6
消費者物価	7.3	3.2	1.0	1.8

資料出所：オーストラリア統計局

注1 賃金は全産業週当たり実収賃金。

注2 93年は、7～9月期までの平均。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金労働時間等労働条件の動向

1 賃金・物価の動向

(6) その他の国

○ ブラジル

製造業労働者の月間実収賃金は、91年12月の前年同月比412%増(5.1倍)の後、92年12月は1,147%増(12.5倍)となった(表1-2-9)。

消費者物価上昇率は、ジェットリオ・ヴァルガス経済研究所(FGV)の統計によると、91年に前年比482%(5.8倍)と低下した後、92年は同883%(9.8倍)、93年は11月までの前年同期比で19.9倍となった。

表1-2-9 ブラジルの賃金・物価上昇率の推移

表1-2-9 ブラジルの賃金・物価上昇率の推移

		(%)			
年	1990年	91	92	93	
賃 金	-2,313	412	-1,147	-	
消費者物価	2,869	482	883	1,890	

資料出所：ヴァルガス経済研究所（FGV）

注 賃金は製造業月間実収賃金の各年12月の前年同月比。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金労働時間等労働条件の動向

2 労働時間の動向

(1) 北アメリカ

アメリカでは、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、93年(速報値)は前年に比べ0.1時間増加の34.5時間となった(表1-2-10)。

表1-2-10 主要先進国の週当たり労働時間の推移

表1-2-10 主要先進国の週当たり労働時間の推移

	(時間)			
	1990年	91	92	93
アメリカ	34.5	34.3	34.4	34.5
カナダ	31.3	30.8	30.5	P 30.6
イギリス	40.5	40.0	39.9	38.8
ドイツ	39.7	39.3	39.0	38.2(7月)
フランス	39.04	39.03	39.03	39.00
日本	39.7	38.9	38.1	36.9

資料出所：各国資料

注1 アメリカは、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。カナダは、民間非農業雇用者のうち時間給労働者の週当たり支払い労働時間・イギリスは、グレート・ブリテン地域の全産業フルタイム雇用者の週当たり実労働時間(各年4月)。ドイツは、鉱工業・建設業生産労働者の週当たり支払い労働時間。フランスは、非農業雇用者の週当たり実労働時間。日本は、常用労働者数5人以上事業所の常用労働者1人平均月間総実労働時間×12(月)÷52(週)。

なお、支払い労働時間とは、賃金支払いの対象となる労働時間で、所定労働時間と所定外労働時間の合計。有給休暇の取得による労働時間の減少分は控除されていない。

以上のように、各国の労働時間の定義等が異なるので、これらをそのまま比較することは適当ではない。

2 ドイツは旧西ドイツ地域の数値。旧東ドイツ地域の91年は40.7時間、92年は40.9時間。

3 フランスの93年は、1月と4月の平均。

産業別に見ると、鉱業、製造業及び建設業は前年に比べ0.4時間、運輸・通信業は0.7時間それぞれ増加し、他の産業は前年と同じか若干の減少となった。製造業の週当たり労働時間は、80年代後半以降41時間前後の高水準を維持していたが、93年(速報値)は41.4時間となり、66年と同水準で59年以降最高となった(注4)。こうした近年における製造業の労働時間の増加は、所定外労働時間の増加によるところが

大きく、例えば80年代前半と最近5年間(89～93年)のそれぞれ平均を比べると、支払い労働時間は約1.1時間増加したが、そのうち0.9時間は所定外労働時間の増加によるものである。また、93年の所定外労働時間(速報値)は4.1時間と、59年以降で最高となっている。

また、有給休暇の取得日数をみると、89年における雇用者数100人以上の企業での年間の取得日数(勤続年数ごとの取得日数の単純平均)は、15.4日となった。また、90年における雇用者数100人未満の企業での取得日数は12.8日となっている(表1-2-11)。

カナダでは、週当たり支払い労働時間(民間非農業労働者)は、93年は前年に比べ0.1時間減少し、30.6時間となった。

(注4)

月次データによれば、製造業の週当たり支払い労働時間は93年11月に戦後最高の41.7時間に達したとされている。これまでの最高は、66年2月の41.6時間であった(アメリカ大統領経済諮問委員会「THE ANNUAL REPORT」(94年2月)P.121)。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金労働時間等労働条件の動向

2 労働時間の動向

(2) 西ヨーロッパ

イギリスでは、全産業フルタイム雇用者の週当たり実労働時間(グレート・ブリテン地域)は、90年以降減少しており、92年は39.9時間、93年は39.8時間となった。男女ともブルーカラー労働者は、ホワイトカラー労働者よりも労働時間が長く、男子ではその差は5.7時間、女子では2.9時間となっている。

ドイツでは、旧西ドイツ地域の鉱工業・建設業生産労働者の週当たり支払い労働時間は、92年は前年に比べ0.3時間減少し39.0時間となった。93年7月時点では38.2時間となっている。また、ドイツ労働総同盟(DGB)傘下組合の93年末時点の労働協約上の週当たり労働時間の平均は、現に発効しているものについては37.7時間(前年より0.4時間減少)となった。効力が発生していない取り決めも含めた平均では、前年と同じ37.4時間となっている。また、労働協約上の有給休暇の日数は前年より0.4日増加し、29.2日となった。労働協約上の年間労働時間(注5)を主な産業について見ると、金属・電機1,587時間、鉄鋼1,595時間、化学1,659時間、公務1,686時間、銀行1,700時間、建設1,712時間などとなっている。

表1-2-11 アメリカの有給休日及び勤続年数ごとの有給休暇の実態(年間)

表1-2-11 アメリカの有給休日及び勤続年数ごとの有給休暇の実態(年間)

	大・中規模企業					小規模企業				(日)
	1986年 調査全職 種平均	1989年調査				1990年調査				
	全職種 平均	専門職・ 管理職	技術・ 事務職	生産・ サービス 関連	全職種 平均	専門職・ 管理職	技術・ 事務職	生産・ サービス 関連		
有給休日	10.0	9.2	9.6	9.2	8.9	9.5	10.6	9.8	8.7	
有給休暇										
動	6ヵ月～	5.5	6.0	6.6	6.0	5.3				
	1年～	8.8	9.1	11.1	9.9	7.5	7.6	9.5	8.0	6.6
	3年～	10.5	11.0	12.2	11.2	10.3	10.0	11.4	10.2	9.2
続	5年～	12.7	13.4	14.9	14.0	12.1	11.5	13.0	11.8	10.6
	10年～	15.8	16.5	17.8	16.9	15.6	13.5	15.2	13.9	12.5
年	15年～	18.5	18.6	19.7	19.2	17.7	14.5	16.2	15.0	13.3
	20年～	20.6	20.4	21.4	20.6	19.7	15.0	16.7	15.6	13.9
数	25年～	22.2	21.5	22.4	21.7	20.9	15.3	16.9	16.0	14.0
	30年～	22.7	21.9	22.8	22.0	21.3	15.3	16.9	16.0	14.1

資料出所：アメリカ労働省「Employee Benefits in Medium and Large Firms,1989」及び「Employee Benefits in Small Private Establishments,1990」

注1 従業員100人以上が大・中規模企業である。

注2 有給休日(Paid holidays)は、新年、クリスマス等の有給の休日。

注3 有給休暇(Paid vacations)は、いわゆる年次有給休暇。

旧東ドイツ地域の鉱工業・建設業生産労働者の週当たり支払い労働時間は、92年は40.9時間で、前年に比べ0.2時間増加した。93年7月時点では41.5時間となっている。93年末の労働協約上の週当たり労働時間は、発効している取り決めについては、ほとんどの産業で40時間となっており、前年と比べ大きな変化はない。

フランスでは非農業雇用者の週当たり実労働時間は92年は39.03時間、93年は1月と4月の平均で39.00時間であった。生産労働者と非生産労働者(事務、販売、サービス、技術、管理・監督等の職種)を比べると、93年については生産労働者39.02時間(前年39.11時間)、非生産労働者38.85時間(前年38.87時間)となっている。

(注5)

協約上の年間労働日数/5×(協約上の週当たり労働時間)により計算

年間労働日数は、250日から休暇、休日の日数を差し引いた数。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金労働時間等労働条件の動向

2 労働時間の動向

(3) アジア・太平洋諸国

韓国では、非農林漁業雇用者(事業所規模10人以上)の月間実労働時間は87年以降減少が続いていたが、93年は前年とほぼ同水準となった。すなわち、92年の206.5時間(前年比1.7時間減)の後、93年は206.4時間となった(表1-2-12)。週当たりでは、93年は47.5時間(前年と同じ。)で、うち所定内は41.7時間、所定外は5.8時間となっている。

台湾では、製造業雇用者の月間実労働時間は、90年に前年比2時間減少の202時間となった後、91年、92年も同水準となった。93年は10月までの前年同期比で0.3時間減の201.1時間となった。

シンガポールでは、6大産業雇用者の週当たり実労働時間は、92年は前年に比べ0.1時間減少し46.6時間となった(表1-2-13)。

オーストラリアでは、92年(5月)の非農業部門のフルタイム非管理職雇用者の週当たり支払い労働時間は、前年より0.1時間減少して39.4時間となった。

表1-2-12 韓国及び台湾の月間実労働時間の推移

表 1 - 2 - 12 韓国及び台湾の月間実労働時間の推移

(時間：%)

	1989年	9 0	9 1	9 2	9 3
韓 国					
非 農 林 漁 業	213.7 (-8.1)	209.5 (-4.2)	208.2 (-1.3)	206.5 (-1.7)	206.4 (-0.1)
製 造 業	220.0 (-8.6)	216.2 (-3.8)	214.0 (-2.2)	211.6 (-2.4)	
台 湾					
製 造 業	204 (-1.4)	202 (-1.0)	202 (0.0)	202 (0.0)	

資料出所：韓国は労働部「労働力流動実態調査報告書」、台湾は行政院经济建设委员会「自由中国之工業」

注 両国とも、雇用者。韓国は事業所規模10人以上。()内は、前年差。

表1-2-13 シンガポール、オーストラリアの週当たり労働時間の推移

表1-2-13 シンガポール、オーストラリアの週当たり労働時間の推移

年	(時間)					
	1985年	88	89	90	91	92
シンガポール	44.6	45.6	46.6	46.5	46.7	46.6
オーストラリア	40.1	39.9	38.8	39.8	39.5	39.4

資料出所：シンガポール労働省「Singapore Yearbook of Labour Statistics」
ILO「Yearbook of Labour Statistics」(オーストラリア)

注 シンガポールは6大産業（製造業、建設業、商業、運輸・通信業、金融・保険・不動産業、対社会・個人サービス）における雇用者の週当たり実労働時間。オーストラリアは、非農業部門のフルタイム非管理職雇用者の週当たり支払い労働時間で各年5月の数値。ただし、88年以前は11月。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金労働時間等労働条件の動向

3 労働災害の動向

(1) アメリカ

フルタイム労働者100人当たりの労働災害の発生件数は、92年は前年比6.0%増の8.9件となった。1年間の増加割合としては、かなり大きく、73年に統計結果を初めて公表して以来の大幅な増加となった。しかし、労働統計局によると、災害件数の約半数はそれほど深刻なものではなく、休業につながった災害件数は91年と同じ3.9件となった。

また、93年に初めて労働災害による死亡者に関する統計を発表した。これまで、アメリカには労働災害死亡者に関する統計がなく、議会等において労働安全衛生対策を議論するための基礎資料がないことが問題となっていた。同統計によれば、92年の労働災害死亡者数は、6,083人であり、これを死因別にみると、交通(陸海空)事故2,441人(全体に対する割合では40%)、殺人等1,216人(同20%)、機械等接触1,001人(16%)、高所からの墜落等590人(10%)、電流・薬品等接触593人(10%)、火災・爆発167人(3%)、その他75人となっている。また、業種別にみると、建設業903人、運輸業884人、農業800人、製造業751人、サービス業725人、商業710人、公務699人等となっている。ちなみに、死因の2位となっている殺人等の詳細をみると、殺人が1,004人(うち銃殺822人、刺殺82人)、自殺が183人となっている。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金労働時間等労働条件の動向

3 労働災害の動向

(2) 西ヨーロッパ

イギリスでは、労働災害は年々減少している。92年度(92年4月～93年3月)の死亡災害発生件数は、前年比16.0%減の309件であった。このうち、雇用者は249件、自営業者は60件であった。重傷災害も前年より減少し17,616件、前年比5.7%減となった。

ドイツでは、旧西ドイツ地域における労働災害による労災保険の初回受給者数(注6)は、91年は前年比1.8%増の4万3,791人となった。また、労働災害による死亡者数は、91年は同4.0%減の1,496人となった。

フランスでは労働災害による死亡者数は近年増加傾向にあったが、91年は前年比10.8%減の1,082人となった。労働災害によって仕事を休まなければならなかった者は同3.4%増の78万7千人となった。また、労働損失日数は同7.5%増の2,854万日となった。

(注6)

ドイツの労災保険における保険事故としては、労働災害、通勤災害及び職業病の3種類がある。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金労働時間等労働条件の動向

3 労働災害の動向

(3) アジア・太平洋諸国

韓国では労働災害の被災者数はここ数年減少を続けており、92年は前年比16.2%減の10万7,435人となった。しかし、労働災害による死亡者数は増加傾向にあり、92年は同5.7%増の2,429人となった。労働損失日数は、92年は同9.4%増の5,057万4千日となり、年々増加している。

シンガポールでは、労働災害の発生件数は、91年に5,154件で過去5年間で最も多くなった。92年は前年比8.8%減で4,698件となった。また、労働損失日数(100万延べ労働時間当たり)は、92年は前年より37日増加して448日となった。なお、労働災害の多くは造船業及び建設業において発生している。

タイでは労働災害の被災者数(労災補償対象分のみ)は、92年は前年比27.6%増の13万1,800件となった。また、そのうち死亡災害発生件数は同11.3%増の740件となった。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 賃金・労働時間等労働条件に関する対策

1 アメリカ

アメリカの安全衛生法は、1970年に制定されて以来22年が経過し、時代にそぐわない面が出てきており、また、労働災害の発生状況についても、休業災害は近年増加傾向にあり、死亡災害についてもかなりの数に上っている。そのため、アメリカ労働総同盟産別労組会議(AFL-CIO)は、安全衛生法の改正について、重要課題の一つとして取り組んでいる。

93年3月に民主党議員により提出された改正法案は、AFL-CIOの要求に即したもので、その概要は以下のとおりである。

- 1) 労働者数11人以上の企業は安全衛生に関する労使の共同委員会を設置すること
- 2) すべての企業は安全衛生プログラムを作成すること
- 3) 安全衛生関係規則の違反に関する内部告発者の保護を強化すること
- 4) 法律の適用範囲を州・地方政府に雇用される労働者及び公共事業に従事する労働者にまで拡大すること

これに対し、使用者団体は、この法案は使用者に過重な負担を課するものであり、安全衛生の改善効果もあまり期待できないとして強く反対しており、7月初めに全米製造業者協会(NAM)がライシュ労働長官にその旨申し入れを行った。

また、共和党議員からは、使用者の自主的努力を促進する観点からの改正案が提出されている。その概要は以下のとおりである。

- 1) 安全衛生局の相談機能の強化(予算全体に占める関連予算の割合を10%から25%に)
- 2) 安全衛生プログラムを持つ企業及び相談プログラムを受けた企業に対する監督の一部免除
- 3) 安全衛生局が安全衛生基準を作成する場合、柔軟なものとし、かつ企業のコストを考慮すること
- 4) 法律の適用範囲を州・地方政府に雇用される労働者及び公共事業に従事する労働者にまで拡大すること
- 5) 罰金の減額(70,000ドルから7,000ドルに)
- 6) ドラッグ、アルコールに関する基準の設定

安全衛生法の改正について、特に考慮すべき事柄として、ライシュ労働長官は、1)安全衛生プログラムと労使共同委員会の設置を通じての労働災害の防止、2)労働者の安全衛生を促進するための労使の協調、3)州及び地方政府労働者への適用拡大、4)特に建設業における改善、5)安全衛生局が迅速な対応がとれるよう合理的に基準を設定、6)企業が安全衛生局による罰金や召喚を単に経営上のコストとして処理

して済ませないようにするための安全衛生局の体制強化が必要であると述べている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 賃金・労働時間等労働条件に関する対策

2 西ヨーロッパ

(1) イギリス

イギリスでは、80年代に行われた政府の規制緩和措置及び労働市場の柔軟化措置の延長として92年から93年にかけて1)賃金審議会の廃止及び2)日曜営業法案の提出等の動きがあったほか、EUの指令(妊産婦の保護に関する指令)の内容に合わせて出産休暇が法定された。また、労働協約において、父親休暇の導入についての進展や労働時間を年単位で定めることとする動き等がみられた。

ア 賃金審議会の廃止

93年8月30日に施行された「労働組合改革及び雇用権に関する法律」第35条(注1)により、同日現在設置されていた26の賃金審議会は廃止され、以後公的機関による最低賃金の決定は行われなくなることとなった。

イギリスにおける最低賃金決定制度の歴史は古く、1909年には最初の最低賃金に関する法律「賃金委員会法」が制定された。しかし、イギリスにおいては、賃金その他の労働条件は労使の団体が自主的な交渉によって決定すべきであるとする伝統的ないわゆるヴォランティアリズム(産業自治の原則)が確立されていたため、この制度はあくまでも一定の限られた場合、すなわち、賃金決定の自主的交渉機構が存在しないか、または存在していてもその目的を十分に達成していない場合にのみ「産業自治」の原則を補足するものとして位置付けられていた。したがって、賃金委員会は三者構成で、最低賃金等の決定に労使の意見が反映されるようになっている。

1909年法はその後、1918年、1945年(賃金委員会から賃金審議会となる。)、1959年、1979年及び1986年に改正された。以上の変遷の中で産業別の賃金審議会の対象労働者は、1920年代初めには300万人、1950年代初めのピーク時には350万人に達し、66の賃金審議会が設置されたが、その後続・廃合されて93年8月時点では26の賃金審議会が設置されていた。賃金審議会の設置根拠は1979年賃金審議会法(第1条)に置かれ、その権限及び運営は1986年賃金法(Wages Act 1986)に基づくものであった。79年法においては賃金審議会の権限は、1)報酬(すなわち、時間当たり賃金率、週当たり賃金率及び所定外手当等)、2)休暇及び3)その他の労働条件(terms and conditions)の最低基準を決定し、賃金審議会令として発することとされていた(同法14条)が、86年法においては、単に、1)時間当たり賃金率及び時間当たり所定外手当の最低基準を定めることのみとされ(同法14条)、休暇等その他の労働条件の決定は除外されたほか、2)21歳未満の若年者は賃金審議会の対象から除外すること(79年法においては、若年者の賃金・労働条件は別に定められていた。)とされた。

今回の賃金審議会の廃止は、前サッチャー政権下の88年にすでに提案されていたものであり、その準備として政府は、1929年に批准したILO第26号条約(最低賃金決定制度の創設に関する条約)を85年7月に廃棄している。政府は、賃金審議会廃止の理由を以下のように述べている(注2)。

- 1) 全国統一的な賃金決定を行うことは、労働市場の柔軟化及び雇用創出の妨げになる。使用者に支払い能力以上の賃金を強制することは、雇用の減少をもたらす。
- 2) 賃金審議会の対象労働者は、貧困世帯とは限らないので、賃金審議会により最低賃金を決定する

ことは、必ずしも貧困の解消対策となっていない。

3) 賃金審議会制度は、労働者の権利、一般的労働条件及び社会保障制度の整わない20世紀初めに創設されたものであり、現代の労働市場における役割は終了したとみられる。

93年8月30日に廃止された26の賃金審議会は、以下のとおりであり、対象労働者数は、256万1,100人であった。

なお、8月30日現在において賃金審議会令の有効期限に残余の期間があるものについては、当該審議会令が失効するまで有効とされ、また、使用者に対しては、8月30日以後6ヵ月間は、賃金監督官の要請に応じられるよう賃金台帳を保持する義務が課された。

93年8月30日に廃止された26の賃金審議会

産業・業種	対象労働者数	週当り賃金率
炭酸飲料製造業	4,400 (人)	118.95 (ポンド)
ボート及び靴修理業	5,000	117.78
ボタン製造業	1,000	103.74
衣服製造業	118,000	105.95
棺及び礼曲用品製造業	200	124.80
綿製再生業	300	108.42
毛皮業者	800	111.15
廃物再生業	13,000	104.33
理・美容業	69,000	112.32
帽子類製造業	4,500	107.64
クリーニング業	24,500	116.22
酒販売許可非宿泊施設業	538,000	117.39
酒販売許可宿泊施設及び レストラン業	417,000	113.88
麻及び木綿ハンカチ製造業	2,800	110.37
繊維加工業	3,500	105.30
ダチョウ、高級毛皮、造花業	500	106.47
乳母車及び車椅子製造業	2,000	122.07
注文服仕立業	4,000	124.80
食料品小売業	490,000	123.83

食品以外の小売業	736,000	123.05
ロープ、よりひも、網製造業	2,200	107.45
袋物、バッグ製造業	1,000	107.06
玩具製造業	11,500	105.69
酒販売非許可娯楽施設	110,000	116.61
★亜麻及び麻繊維製造業	500	
★レース加工業	900	

★印は、労使双方の申し出により審議会の活動を休止中。

(注1) 第35条

1986年賃金法第Ⅱ部(賃金審議会の定める賃金令による特定の労働者に対する法定最低賃金について規定するもの)は失効する。

(注2) Press Notice, 5 Nov. 992 (Department of Employment)

Wages Council ; 1988 Consultation Document (Employment Department)

「Peoples, jobs and opportunity」(Department of Employment 1992)

(注1)

第35条

1986年賃金法第Ⅱ部(賃金審議会の定める賃金令による特定の労働者に対する法定最低賃金について規定するもの)は失効する。

(注2)

Press Notice, 5 Nov. 992 (Department of Employment)

Wages Council ; 1988 Consultation Document (Employment Department) 「Peoples, jobs and opportunity」 (Department of Employment 1992)

イ 「日曜営業法案」の下院における可決

イギリスにおいては、「1950年商店法」により商店の日曜営業は原則禁止されていたが、近年、国民生活の多様化、就労女性の増加等に伴い80年代初めからこの規制の禁止を求める動きがあった。政府は85年に同法の全面廃止を提案したが、主として宗教団体及び労働組合の反対により実現しなかった。最近では、同法の撤廃を求める運動を推進する一部スーパーマーケットが同法を無視して日曜の営業を強行していたことから論議を呼んでいた。

これらの動きを受けて政府は93年11月19日、「日曜営業法案」を下院に提出した。同法案には、85年の経緯を踏まえ、各界の意見、すなわち1)一部日用品店の営業を認める、2)小規模スーパーマーケットまでの営業を認める。3)小規模商店の全面営業を認め大規模店は6時間の営業を認める及び4)規制を全面廃止する、の4論を並記して議会における選択を提案した。

93年12月8日、採決の結果僅差により上記3)の案が可決され、上院に付され、3月現在上院において、同法に規定される商店労働者の労働条件等についての修正案が討議されている。議論の焦点は、1)日曜出勤は、あくまでも労働者の自由意志によると定めている規定と使用者の業務上の必要性との関係、2)日

曜就労に対する割増し賃金率の水準及び、3)労働者への出勤予告期間の長さ等である。政府は早期の法案成立を期待しているが、大手スーパー等の中には日曜営業に踏み切ったところもある。

ウ 母性保護

(ア) 出産休暇の法定

前記「労働組合改革及び雇用権に関する法律」第23条並びに付則2及び3において、新たに出産休暇の権利が以下のように規定された。なお、この条項は94年10月にEU指令が発効するまでに施行日を決定することとなっており、まだ施行されていない。

a すべての妊産婦は、勤続年数及び労働時間にかかわらず、14週間の継続する出産休暇を取得する権利を有する(従来は出産休暇取得の権利及び期間については、法定されていなかった。ただし、労働時間が週16時間以上の者は、出産予定週の11週間までに2年以上継続して勤務していること、また、週8時間以上週16時間未満の者は、同じく5年以上継続勤務していることを条件に、出産前後の期間に欠勤しても元の仕事に復職する権利が保障されると規定されていた(1978年雇用保護(総合)法)。

b 出産休暇期間中は、すべての女子は、勤続年数及び労働時間にかかわらず、解雇されない権利を有する。休暇期間中に余剰解雇が行われた場合は、当該労働者は、他の同等の代替の職務の提供を受ける権利を有する。

c 労働者は、a及びbの権利を行使するためには、休暇に入る少なくとも21日前に使用者に対して以下の事項を書面により通告しなければならない。

- 1) 妊娠の事実及び出産予定週(使用者が請求した場合は医者 の 証明書)
- 2) 休暇取得開始予定日(出産予定週前の11週間以内)
- 3) 休暇後復職する場合は、7日前に通告すること。

(イ) 出産手当の改善に関する協議文書の公表

政府は93年8月10日、出産休業手当を前記EU指令に定める基準(国内法に定める疾病に起因する休業手当と同等とすべきであるというもの)に適合するようにするため、社会保障法に定める現行の出産手当の改正を提案する「協議文書」(提案理由説明)を公表し、関係各界に意見を求めた。その内容は、以下のとおりである。

a 支給額

出産休業手当の定額給付の部分を疾病休業手当と同等に引き上げる(93年は47.05ポンドから52.52ポンドに)

なお、現行の出産休業手当支給額は、以下のようになっている。

- ・フルタイム労働者の場合 最初の6週間は、従前所得(出産前14週のうち直前8週の週当たり賃金の平均額)の90%の所得比例給付、残り12週間は定額給付

- ・パートタイム労働者の場合 定額給付を18週間

b 支給期間

EU指令に規定する14週間とするか現行の18週間を存続させるか。

c 現行の所得比例給付部分を廃止するか存続させるか。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 賃金・労働時間等労働条件に関する対策

2 西ヨーロッパ

(2) ドイツ

ア 新労働時間法案の議会提出

連邦政府は93年7月13日の閣議において、新たな労働時間法案を了承した。同法案は、労働者の健康保護を、より実効ある形で実現するとともに、フレキシブルな労働時間制度の実現のための枠組みを改善し、ドイツ産業の国際競争力をさらに強化することをねらいとしたもので、1938年制定の現行の労働時間法の改正ではなく、全くの新法の形をとっている。その後、94年3月10日連邦議会で可決され、連邦参議院での審議が始まることとなった。

法案の主な内容は以下のとおりである。

(ア) 現行法と同じく原則として1日8時間労働とするが、調整期間(6ヵ月)内の平均労働時間が8時間以内になる場合には、1日10時間まで労働時間を延長できる(現行法では、調整期間は2週又は5週とされている。)

(イ) 労働時間の基準を職場の実情に合わせて適用する役割は、労働協約当事者に任される。協約当事者はこの役割を企業内労使にゆだねることができる(例えば、労使は法定の調整期間(6ヵ月)を延長することができる。)

(ウ) 現行法上禁止されている女性の夜間勤務を認め、また、女性に対する就業禁止・制限(注3)は、坑内労働を除き撤廃する。

(エ) 日曜及び祝日の就業禁止は現行法どおりであるが、次のような場合は例外として就業を認める。

1) 技術的な要請から、連続した生産を行うことが必要な場合(例えば、生ものの腐敗、労働の成果の消失、生産設備の損失等を防ぐために必要な場合)

2) 作業の中断が、その後において、保守・管理・清掃業務を必要とするために、作業を継続した場合に比べて、より多くの労働力の投入が必要となる場合

3) データ網の機能の管理業務及び途絶えることなく継続的に行われるべき調査業務

4) 化学的、生物学的、技術的又は物理学的根拠から日曜、祝日に継続的に作業を行うことが必要な場合(ただし、州の監督当局の許可が必要)

5) 雇用を保障する観点から、新たに例外として認められた次の場合

- ・公共の福祉を根拠とする法令による場合
- ・外国における、より長時間の労働又は異なった労働条件のために、外国に対する競争力が失われざるを得ないことが明らかであり、かつ、日曜・祝日の就労を認めることによって、雇用が保障されうる場合であって、監督当局の承認がある場合

なお、労働社会省は「この規定によって、日曜・祝日労働が爆発的に増えることにはならない。例外は、必要かつやむを得ない場合に限られる。日曜・祝日労働の割合は、長期にわたり安定しており、89年から91年にかけて、わずかに減少した(8.8%から8.2%に減少)」としている。

(注3)

鉱山等の坑内労働や建設業における原材料の運搬作業の禁止、男子よりも低く定められている1日の最長労働時間(10時間)、日曜・祝日の前日の午後5時以降の就業禁止など。

イ 介護保険法案の議会提出

(ア) 経緯

現在ドイツには、介護を必要とする者が全体で165万人いるといわれ、この内約45万人が施設に入所し、残りは在宅で介護を受けている。在宅で介護を受けている者のうち半数は、いわゆる重度又は最重度の要介護者に該当している。人口の高齢化により、こうした要介護者はますます増加していくものと予想され、また小家族や一人暮らし世帯が増加するため、要介護者をその家族で介護することが困難となり外部の助けを必要とする場合が多くなることから、介護費用はますます増加していくものと考えられる。

介護の費用負担に関する議論は、70年代半ば頃から行われており、83年には初めて介護保険制度の創設についての提案がなされた。近年では、90年12月に行われた統一後初めての総選挙後の与党間連立交渉において、この問題が大きな争点の一つとなった。関係者の議論の中で様々な解決策が提案されたが、ブルーム労働社会大臣(キリスト教民主同盟：CDUに所属)の提案する社会保険方式と連立政権のパートナーである自由民主党(FDP)及び経済関係議員が主張する強制民間保険方式が最後まで対立した。しかし長年の対立も、92年6月、FDPが使用者負担の増加を抑制するための措置を講ずることを条件に自らの案を断念したことにより、一応の決着を見た。その後も使用者負担の抑制策をめぐる議論が続けられたが、93年5月与党連立政権内の合意を見、同6月介護保険法案が連邦議会に提出された。

(イ) 介護保険法案(93年11月段階)の概要

a 被保険者

全国民が公的又は民間の介護保険に加入しなければならない。

- ・ 公的医療保険の被保険者は、そのまま公的介護保険の被保険者となる。
- ・ 民間医療保険の被保険者は、公的介護保険と同程度の民間介護保険に加入しなければならない。

b 保険料

94年4月1日から保険料率1%(労使折半)、96年1月1日から1.7%(労使折半)

c 被介護者

被介護者は、介護の必要度に応じて次の3段階に分類される。

- ・ 第1段階 相当の介護需要 ……日に1回以上の介護が必要
- ・ 第2段階 重度の介護需要 ……日に3回以上の介護が必要
- ・ 第3段階 最重度の介護需要 ……常時介護が必要

d 介護給付

(a) 在宅介護給付(94年4月1日施行)

- ・ 介護手当として、介護の必要度に応じて毎月400、800又は1,200マルクが支払われる。
- ・ 現物給付として基礎的介護と家事のサービスが介護の必要度に応じて毎月750、1,500又は2,100マルク以内で給付される。
- ・ 家庭で介護する家族等の休暇期間中の代替介護は、年間4週間(2,100マルク相当)まで給付される。

(b) 部分的施設介護と短期介護

日中、夜間における施設介護は、毎月750マルク、1,500マルク又は2,100マルク相当まで給付される。

(c) その他の在宅給付

- ・介護補助具(例えば、介護ベット、車椅子、入浴用リフト)の支給
- ・家族その他の介護人の介護教育

(d) 施設介護(96年1月1日施行)

- ・介護に要する費用を毎月2,100マルクまで負担

e 使用者の負担調整措置

(a) 公的健康保険における介護給付の廃止等による経費削減

(b) 10日の法定祝日における労働賃金20%削減又は2日の有給休暇のカット(労働者がいずれかを選択)

(c) 病気時における労働不能審査の規制強化

(ウ) その後の経過

上記の介護保険法案について野党の社会民主党(SPD)は、介護保険そのものの必要性は認めるものの、法案に含まれている使用者の負担調整措置は使用者の保険料負担を労働者側に肩代わりさせるものだとし、労働組合とともに反発している。与党は使用者負担調整措置の妥協案(法定祝日の賃金カットを段階的に実施する。)をまとめ上げ、これを含む介護保険法案が12月に連邦議会で可決されたが、連邦参議院では多数を確保できず、新たな妥協案が模索されている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 賃金・労働時間等労働条件に関する対策

3 アジア・太平洋諸国

(1) 東アジア

ア 韓国

(ア) 最低賃金の改定

1993年10月11日、最低賃金審議会により94年1月1日から8月31日までの間に適用される最低賃金が決定された。額は、月当たり24万5,210ウォン(1日当たり8,680ウォン、時間当たり1,085ウォン)(注4)で、引上げ率は8.0%と、93年の8.6%を下回り、88年の制度創設以来最低となった。なお、これまで最低賃金の適用期間はその年の1月1日から12月31日までとなっていたが、春から夏にかけて行われる賃金交渉の際に労働組合側が引上げを要求し、労使間に不必要な摩擦を引き起こすため、今後は9月1日から1年間とすることとなった。

例年最低賃金の改定は難航していたが、93年は4月に賃上げ率のガイドラインが労使間で初めて合意される(第3章を参照)など賃金引上げ抑制の気運が広がっていたこともあり、全会一致の決定となった。適用対象者は、製造業の労働者及び製造業以外の産業の雇用労働者数10人以下の事業所の労働者で、この改定によって10万2,312人の労働者の賃金が引き上げられることとなるが、91年及び92年の39万人、93年の22万人に比べ大幅に少ない数となっている。

(注4)

1ウォン=0.13円(93年10月現在)

(イ) 労働関係5法の改正についての方針

93年7月2日、韓国政府が発表した経済政策プログラム「新経済5ヵ年計画」の中に勤労基準法、労働組合法、労使協議会法、労働争議調整法及び労働委員会法の5法の改正を年内に実施する方針が盛り込まれた。

これら5法のうち、勤労基準法の改正内容については、1)現在、18歳未満の労働者のほとんどは中小企業で働いていることに鑑み、適用範囲を現行の従業員5人以上の事業場から全事業場に拡大する、2)18歳未満の労働者の週当たり労働時間を、42時間から39時間に短縮する(18歳以上の労働者の週当たり労働時間は、88年に48時間から44時間に短縮されているが、18歳未満の者については短縮されなかった。)、3)就業のできない年齢の規定を13歳未満から、ILO第5号条約(注)で定められている14歳未満に引き上げるなど若年労働者の保護を中心としたものであることが明らかにされている。

しかし、その後8月26日、労働部は、93年中に行う予定であったこれらの労働関係法の改正を取りやめることを発表した。その理由は、93年の夏に起きた現代グループ系列社の長期ストライキや8月からの「金融実名取引制度」の導入によって経済状況が変化しており、このような状況の中で改正を行えば労使間の対立が生じるためとされている。また、94年には法改正を推進するとしているが、具体的な時期は明らかにされていない。

(注)

ILO条約の「工業に使用し得る児童の最低年齢を定むる条約(第5号)」の第2条においては、工業的企業は同一の家に属する者のみを使用する企業を除き、14歳未満の児童を使用してはいけないこととされている。

イ 中国

(ア) 中央政府が賃金総額管理のための規定を制定

中国では、1980年代から国有企業の賃金改革の一環として、企業の賃金と経済効率との連動を確保するための措置が講じられてきたが、93年夏、中央政府は、近時の賃金を含めた労働者の収入の増加傾向(注5)にも配慮し、「国有企業賃金総額管理暫定規定」及び「国有企業賃金総額経済効率リンク規定」を定めた。

前者は賃金総額管理全般について定め、後者は国有企業の賃金総額と経済効率をリンクさせる方法について具体的に定めている。主な内容は、前者は、1)企業は賃金と効率のリンク制等の様々な方法により賃金総額を決定すること、2)企業の賃金総額をマクロ的にコントロールする措置を強化する(例えば、企業において「賃金総額使用手帳」管理制度を実施するなど)、3)毎年、各企業の賃金総額について検査及び監督を行うこと等であり、後者は、1)賃金総額と経済効率をリンクさせる場合の経済効率を示す指標として、納税額、利益額、労働生産性等を主とすること、2)従業員の賃金はすべて経済効率とのリンクの対象とすること、3)リンクさせる場合の比率は、一般的には、経済効率の上昇1.0に対して、賃金総額の上昇が0.3~0.7であること、4)労働、財政部局が各企業の賃金総額と経済効率のリンクについて審査する責任を有するものとするなどである。

(注5)

93年上半期の都市部の労働者の賃金総額(全労働者の賃金の合計)は、前年同期比21.3%増の2,031億元(1元=18.60円。93年11月現在。)となり、実質では10%程度の伸びとされている。これは実質GDPの伸びと比べそれほど高くはないものの、賃金以外の収入(たとえば、第二職業として自営業を営む場合の収入)の伸びが大きく、これを合わせると全体としての収入の伸びはかなり大きいとみられている。

(イ) 全都市部に最低賃金制度を導入する方針を決定

94年1月、中央政府は中国全都市部に最低賃金制度を導入する方針を明らかにした。その理由としては、1)市場経済システムの導入によって職をめぐる競争が強まる中で労働者間の賃金格差が広がっていること(注6)に対応して労働者の生活保障を行う必要があること、特に経済成長の加速に伴う物価の急速な上昇の影響を受けている低賃金労働者を救う必要があること、2)安価な労働力を求めて多くの外資系企業が進出しているが、なかには労働者の福利厚生を軽視し、不公正な賃金支払いを行っている企業もあり、搾取を防ぐ必要があること、などが挙げられている。

最低賃金は各省又は市ごとに設定され、額は労働者及び企業の代表と省又は市政府で構成される審議会によって決められるが、原則として各地域の平均賃金の半額以上でなければならないこととされている。

94年7月までに全ての省及び市で最低賃金を決定することとされているが、上海市、広東省の広州市、深■(シヤン)市、珠海市の4市では従来から最低賃金制度を実施している。広州市では1日8時間以上、月に25.5日以上働く国有企業及び私営企業の労働者を適用対象者とし、最低賃金額月当たり250元としている。また、深■(シヤン)市と珠海市では全労働者についてそれぞれ月当たり280元、326元、上海市は具体的な適用対象者は定かでないが、月当たり210元を最低賃金額としている(注7)。

(注6)

賃金格差拡大の背景としては国有企業に賃金決定権が与えられたことも指摘されている。すなわち、92年7月に国有企業の経営自主権の強化を図るため「全人民所有制工業企業経営メカニズム転換条令」が公布されたが、その中に経営自主権の一つとして賃金・賞与分配権が労働者雇用権、人事管理権などとともに決定された。それによれば、企業の賃金総額は政府の定めた賃金総額を経済効率に連動させる方法に基づいて算定し、企業は当然受け取るべき賃金総額内で賃金と賞与を自主的に分配、使用する権限があるとされている。

(注7)

最低賃金額は、広州市は93年9月、深■(シヤン)市、珠海市及び上海市は94年1月時点のもの。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 賃金・労働時間等労働条件に関する対策

3 アジア・太平洋諸国

(2) 東南アジア

ア シンガポール

○ 全国賃金委員会(NWC)(注8)の賃金勧告

1993年5月、全国賃金委員会は、93年の賃金勧告を発表した。その概要は以下のとおりである。

93年のシンガポール経済は、主な貿易相手国の好調な経済情勢を反映して、92年に比べやや良くなり6～7%の成長が見込まれる。しかし、中国や他のアセアン諸国といったここ2、3年で海外投資が増加してきた国々との競争に直面しており、我が国の相対的に高い労働コストは高い生産性、優れた効率性によって正当化されなければならない。92年においては、経済の停滞にもかかわらず労働力不足もあり、過去4年に引き続き実質賃金上昇率は生産性上昇率を上回った。しかし、その差は生産性の高い伸びにより縮まってきている。NWCは、93年の賃金勧告として以下の点を挙げる。

- 1) 基本賃金の上昇率は生産性上昇率を上回るべきではない。しかし、賃金総額の上昇率は93年において予想される経済情勢や、企業業績の改善を反映したものとすることが可能である。
- 2) 企業は、賃金総額の引上げをできるだけ可変賃金(ボーナス等)の支払いによって行うべきである。可変賃金は、できる限り企業業績を反映したものとすべきである。非常に業績がいい場合は特別ボーナスの支給を検討すべきである。
- 3) 93年1月より中央積立基金(OPF)(注9)への使用者拠出分が0.5ポイント引き上げられたことを賃金交渉の際に考慮すること。CPFへの拠出は賃金の一部といえる。

政府はこのNWCの勧告を受理し、SNEF(シンガポール全国使用者連盟)及びNTUC(全国労働組合会議)も勧告に対する支持を表明した。

(注8)

政労使三者構成で毎年長期的な経済見通しに基づく賃金勧告を発表している。なお、この賃金勧告には強制力はないが、労使の

(注9)

労使双方の拠出による国家の強制貯蓄制度で、老齢年金(又は退職金)及び勤労者の財産形成貯蓄としての機能を持つ。拠出率は92年7月時点で使用者が18.0%、労働者が22.0%であった。なお、労使の合計拠出額の上限は月あたり3千シンガポールドルである。

イ タイ

(ア) 民間部門の有給の出産休暇を90日に延長

労働保護に関する内務省令が一部改正され、93年5月1日から、民間企業に勤務する女性労働者の産前産後休暇(以下「出産休暇」という。)の上限が従来の60日から90日に引き上げられた。

これまでも公務員については、有給で90日間の出産休暇が保障されており、民間企業に勤務する女子労働者との間に格差が生じていた。今回の改正は、こうした格差の是正と国内全般に広がる、労働運動の民主化と労働者保護の強化への要請に、政府が積極的な対応をしたものといえる。

今回の改正の要点は、かかる出産休暇日数の増加とともに、休暇中の賃金保障の面で大幅な改善が図られたことである。これまで民間企業に勤務する女子労働者の出産休暇は、最高60日間とされていたが、休暇中の賃金については、勤務先の事業主が負担する30日分と、加入している社会保障基金から支払われる15日分(注10)の合わせて45日分が保障されているだけであった。これが、新制度では事業主負担により45日分、社会保障基金から45日分が支払われることとなり、最高休暇日数90日間ですべてカバーされることとなった。また、9月からは、社会保障基金による出産休暇の賃金保障の適用対象企業が、労働者を20人以上雇用する企業から労働者を10人以上雇用する企業へと拡大された。

(注10)

規模20人以上の企業に勤務している者の場合にのみ支払われる。

(イ) 最低賃金の引上げとそれをめぐる動き

94年4月1日からバンコック周辺地域の最低賃金の額を125バーツ(注11)から132バーツに7バーツ引き上げることが同年3月に決定された。その他の地域については引き続き検討されることになっている(地域

別最低賃金の推移については第2部第4章参照)。なお、93年12月以降、労組を中心に最低賃金の引上げ要求が強まっており、今回の引上げはそれを受けてのものであった。最低賃金をめぐる労組の主な動きは以下のとおりである。

12月27日には、五つのナショナル・センターが共同で、最低賃金の10パーツ以上の引上げを労働社会福祉大臣に対し書簡で要求した。94年1月9日には、5団体が集会を開き要求が通らない場合には首相官邸前で抗議のデモを行うことを取り決めた。しかし、その後、引上げ額については、使用者側の反対もあり、当初の10パーツから5パーツに引下げている。

一方、使用者側は、労組側が最初に提示した10パーツの引上げは高すぎるとこれを拒否し、3パーツまでが限度とした。また、一部の使用者からは、すべての労働者について一律の引上げを行うのは不合理であり、勤続年数などの貢献度に応じた体系にすべきという意見や、最低賃金を守らない企業が存在することから、最低賃金の引上げは当面凍結し、むしろ最低賃金遵守の監督体制の強化が必要との意見も出された。

これに対し、労働問題の権威であるチュラロンコン大学のラエ教授は、「経済成長の成果は、労働者にも還元されるべきである。最低賃金は、未熟練労働者など社会的弱者に人間としての最低限度の生活を保障する手段であり、経営者側の労務費の支払い能力などと関連させて考えるものではない。むしろ労働者側の必要生計費の上昇にリンクさせて考えるべきである。」と主張している。

(注11)

1パーツ=4.2円(93年9月)

ウ フィリピン

○ 地域別最低賃金引上げ

地域別最低賃金が地方賃金生産性評議会(注12)の決定により昨年末から今年にかけて相次いで引き上げられた。引上げ幅は、マニラ首都圏を含むルソン地域では、地域の実情に応じて5~27ペソ(日額)(注13)。地域によっては最低賃金の引上げではなく、一定額の生活手当(COLA)の支給を取り決めたところもある。また、今回は、ほとんどの地域において改正の対象労働者を賃金額、企業規模等により限定している。今回の最低賃金の引上げの決定については、マニラ首都圏ほか4地域で労使双方から再審議の要求が出されている。

なお、労組側はかねてより最低賃金の全国一律の引上げを要求しており、政府は日額150ペソ以下の民間労働者について全国で一律35ペソ最低賃金を引き上げる法案を議会に提出した。この法案は、93年12月16日に上院を通過したが、下院では反対派が多く審議に至っていない。

(注12)

地域ごとの最低賃金を決定し、最低賃金命令を発布することを主な任務とする機関で、地域ごとに三者構成で設置されている。

(注13)

マニラ首都圏の最低賃金は、賃金額が日額154ペソ以下の労働者について93年12月16日から、17ペソ引き上げられ135ペソ(約500円、非農業労働者)、その後94年4月1日からさらに10ペソ引き上げられ145ペソ(約540円、非農業労働者)となる。1ペソ=3.7円(93年11月)

エ インドネシア

(ア) 社会保障制度の拡充

93年7月から労働者社会保障制度が大幅に拡充された。労働者の社会保障は、従来から労働保険事業団の運営するASTEKという制度により実施されている。ASTEKにおいては、労災保険である傷害保険、死亡保険は加入が義務化されていたが、年金及び健康保険については任意加入とされていた。7月以降、年金及び健康保険への加入も義務化され、雇用主の負担率等は以下のとおりとなった。

a 労災保険

(a) 傷害保険：全額雇用主負担。負担率は業種によって異なる。

- 1) 事務業、危険度最低ランクの製造業、サービス業等18業種 0.24%
- 2) 危険度低ランクの製造業、サービス業等29業種 0.54%
- 3) 農林業、危険度中ランクの製造業、サービス業等99業種 0.89%
- 4) 危険度高ランクの製造業、サービス業等13業種 1.27%
- 5) 鉱業、水産業、危険度最上ランクの製造業、サービス業等29業種 1.74%

(b) 死亡保険：全額雇用主負担。負担率は月額給与の0.3%

b 老齢年金

雇用主は月額給与の3.7%、被雇用者は月額給与の2.0%

c 健康保険

全額雇用主負担。負担額は既婚者、未婚者で異なる。

- 1) 既婚者の負担率は月額給与の6.0%。負担額の上限は6万ルピア。
- 2) 未婚者の負担率は月額給与の3.0%。負担額の上限は3万ルピア。

(イ) 最低賃金額の引上げ

93年10月に政府が公約していた最低賃金額の引上げが、一部の州で94年1月1日から実施される。最低賃金額が引き上げられたのは、ジャカルタ首都特別州及び工業団地の集まる西ジャワ州である。ジャカルタ首都特別州については、日額3,000ルピア(注14)から3,800ルピアに、また、西ジャワ州については、地域別に2,200～2,600ルピアの範囲で設定されていたものが3,300～3,800ルピアの範囲に引き上げられた。また、2月には東ジャワ州の最低賃金について、地域別に2,100～2,250ルピアの範囲で設定されているものを4月1日から2,800～3,000ルピアの範囲に引き上げることが決定された(第2部第5章第3節参照)。

(注14)

1ルピア=0.1円(93年11月)

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 賃金・労働時間等労働条件に関する対策

4 その他の諸国

(1) ロシア

93年においては、4月、7月及び12月に最低賃金が引き上げられた。額は、3月以前が月額2,250ルーブル、4～6月が4,275ルーブル、7～11月が7,740ルーブル、12月が14,620ルーブル(注15)となっている。

(注15)

93年12月のルーブルと円の交換レートは1ルーブル=0.0885円程度で推移した。これにより換算すると、14,620ルーブル=1,294円となる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 賃金・労働時間等労働条件に関する対策

4 その他の諸国

(2) チェッコ及びスロヴァキア

政府は、インフレ抑制のため93年7月1日から賃金規制を実施することとした。これは、賃金を生産の増加率以上に引き上げた企業(雇用労働者数24人以上)に対し、制裁金を課すというもので、3ヵ月間の引上げ率が15%以下ならば制裁は適用されない。

この規制については、労組や、使用者側から批判があったものの、93年中は規制に基づいて制裁金を課せられた企業はなかった。94年1月に締結された94年一般協定(注15)において、この規制を継続することが取り決められた。

(注15)

毎年の賃金、雇用、社会福祉等の分野における改革の方針を示すもので、政府、使用者及び労働組合の三者構成による協議機関によって締結されている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 賃金・労働時間等労働条件に関する対策

4 その他の諸国

(3) ブラジル

93年12月に発足したイタマル政権の下で、93年1月1日から民間労働者の給与調整について定めた新しい賃金法が施行されているが、その際、連邦公務員に対する給与調整については、先送りとされていたが、93年7月13日、連邦公務員に関する新たな給与調整制度が成立した。その概要は以下のとおりである。

- 1) 94年5月までの間、4ヵ月ごとに定期調整を行う。調整率は、93年9月は消費者物価上昇率の80%、94年1月は100%、5月は90%とする。
- 2) 定期調整が行われる月の中間の月には、前渡調整を行う。調整率は、各回とも消費者物価上昇率の50%とする。
- 3) この他、94年6月に教職員等に係る役職手当の率をこれまでの80%から160%に引き上げる。

同法における連邦公務員に係る給与調整率は、民間労働者のそれよりも低いものにとどまっているが、これまで長期にわたり懸案であった連邦公務員の給与調整の方法について、一定の法的根拠を与えたことは評価されている。
