

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

1 概況

(1) 賃金・物価の動向

各国の賃金・物価の動向を見ると、NAFTA諸国のうち、アメリカ、カナダについては、ともに経済が引き続き拡大傾向にあるにもかかわらず、賃金上昇率はほぼ93年並みの水準となっている。消費者物価上昇率については、インフレ懸念の中で93年より低い水準で推移した。

EU主要国の中では、イギリスは、景気の拡大もあり賃金上昇率は4%程度に回復の動きがみられる。小売物価上昇率は、93年に比べるとやや上昇したが、2%程度で安定している。ドイツは、旧西ドイツ地域では、景気の回復が遅れたことから、賃金上昇率も低下傾向が続いている。消費者物価上昇率は3%程度と前年に比べて低い水準で推移した。一方、旧東ドイツ地域については、統一後の急速な賃金・物価の上昇が急速に鎮静化している。フランスは、時間当たり賃金率の低下傾向が続いている。消費者物価上昇率は、2%程度と安定している。イタリアは、景気回復の遅れに加えて、93年に新しい政労使協約が締結され、賃金改定方式が変更されたこともあり、賃金上昇率は大幅に低下している。生計費上昇率についても低下傾向はあるものの、4%程度であり他の欧米諸国に比べて高い水準にある。

市場経済移行国の中で、ロシア・東欧については引き続き賃金・物価の急速な上昇が続いている。特にロシアは92年以降の急騰の状態が続いている。ブルガリアについても経済情勢を反映して厳しい状態が続いている。その他の東欧諸国については賃金・物価の上昇率は、93年に比べてやや低下しており鎮静化の傾向がみられる。中国は引き続き賃金・物価の上昇率の上昇傾向が続いている。

アジアNIEs諸国、ASEAN諸国については、依然として欧米先進国に比べて高い賃金上昇率を示しているものの、近年やや低下傾向にある。物価の上昇率については、国により状況は異なるが、全体としてはやや低下傾向にある。

オセアニア諸国については、オーストラリアは、賃金上昇率は、前年よりも上昇した。消費者物価上昇率は落ち着いた動きとなっている。

労働費用を国際的に比較することは、各国の数値が対象労働者の範囲や時間当たり労働費用の概念などが異なることから困難であるが、アメリカ労働省が推計した製造業生産労働者の労働費用を用いて比較すると、NAFTA諸国のうち、アメリカ、カナダとも16ドル台となっている。EU主要国の中ではドイツ(旧西ドイツ地域)が最も高く25ドル台、フランス、イタリアは16ドル程度、イギリスは12ドル台となっている。アジアNIEs諸国は、5ドル程度となっている。オセアニア諸国では、オーストラリアは12ドル台、ニュージーランドは8ドル台となっている(表4-13)。

90～93年の推移をみると、アメリカ・カナダ及びEU主要国については、アメリカ・ドイツが10%台と高い増加率を示しているのに対し、イギリスは0.9%増、イタリアは10%減とかなりのばらつきがみられる。しかし、総じて増加率は低下傾向にあり、とりわけ92～93年については、6カ国中4カ国がマイナスになっている。アジアNIEs諸国は、30～40%台の高い伸びを示しているが、増加率は近年低下が続いている。オセアニア諸国は、増加率がマイナスになっている。

こうした状況を踏まえると、労働費用については、近年、次のような実情にある。

- 1) 先進国と途上国(アジアNIEs)の間では縮小傾向にあるとはいえ依然3倍程度の格差があること
 - 2) 先進国においては特に近年労働費用の抑制傾向がみられること
 - 3) 途上国については、依然高い水準ではあるが増加率が低下していること
-
-

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

1 概況

(2) 賃金・物価に関する対策

94年の賃金・物価関係の対策については、93年に引き続き上述の労働費用の実情を強く意識したものが多く実施されたことが大きな特徴であった。

先進諸国のうち、特にEU主要国では、労働費用の高さが国内企業の国際競争力を低下させ、ひいては雇用創出を妨げているという指摘が主に使用者サイドからなされ、それを受けて使用者の労働費用負担を軽減させることが労働政策の主要な課題とされた。イギリスの最低賃金制度の廃止(93年海外労働情勢 p.125参照)、フランスの雇用5ヵ年法(第3章第2節参照)、ドイツの就業促進法(第3章第2節参照)及び新労働時間法(第4章第2節参照)、イタリアの政労使中央協定(93年海外労働情勢p.82参照)及び雇用促進法案(第3章第2節参照)、さらに各国で進められている雇用保険・社会保障制度の検討・改正など各国の雇用関連政策の中の大きな柱として、使用者の労働費用負担への補助やその軽減のための施策が盛り込まれている。

特にドイツにおいては、労働費用の問題が労使の大きな対立点となっており、94年に成立した介護保険制度についても、その導入に当たって使用者負担の調整措置が最後まで議論の対象となり、成立後も増加を懸念する声が使用者側から上がっている。また、オーストラリアの家族介護休暇の導入に関しても労働コストの増加が主要な論点となった。

一方、途上国特にアジアNIEsやASEAN諸国においては、格差是正のための取組として最低賃金制度の導入や運用の改善が図られている反面で、労働費用負担の急増に対して一定の制約を課する対策も実施されている。

前者としては、中国における最低賃金制度の導入やインドネシアの最低賃金制度の見直しについての大臣発言がある。さらに韓国やタイにおいても最低賃金制度の運用は労使双方の大きな関心事項となっている。後者としては、中国の賃金総額管理規定の制定やシンガポールの全国賃金審議会による賃金勧告が挙げられる。

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

2 NAFTA諸国

(1) アメリカ

週当たり実収賃金(民間非農業、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鈍く、92年前年比2.8%増の363.61ドル、93年の同2.7%増の373.64ドルの後、94年は、同3.0%増384.75ドルとなった(表4-1、表4-3)。業種別の実収賃金をみると、鉱業、製造業などの第2次産業で高く、保険・金融・不動産業、サービス業などの第3次産業が低い。その格差は広がる傾向にあり、例えば製造業とサービス業の差は、90年では122.38ドルであるのに対し、93年では135.36ドルにまで拡大している。また、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数)でデフレートした実質賃金は93年の前年比0.2%減の後、94年は前年同月比1.0%弱程度で推移している。消費者物価上昇率は93年は前年比3.0%の後、94年は同2.6%となった。

表4-1 アメリカの業種別週当たりの実収賃金の推移

表4-1 アメリカの業種別の週当たりの実収賃金の推移 (米ドル)

産 業	1990年	91	92	93	94
非農業の合計	345.35	353.98	363.61	373.64	384.75
鉱 業	603.29	630.04	638.31	646.78	665.14
建 設 業	526.01	533.40	537.70	551.81	569.97
製 造 業	441.86	455.03	469.86	486.04	506.52
運輸・公益業	504.53	511.61	523.21	539.75	554.21
卸 売 業	411.10	424.82	435.10	448.09	459.98
小 売 業	194.40	198.48	205.06	209.95	216.46
金融・保険・不動産業	356.93	370.92	387.36	406.33	423.51
サービス業	319.48	331.45	342.55	350.68	359.78

資料出所：アメリカ労働省「EMPLOYMENT AND EARNINGS」

民間部門非農業雇用者の労働費用は、94年3月は時間当たり17.08ドルで、前年同月の16.70ドルに比べ0.38ドル上昇した(表4-2)。このうち、基本賃金にかかる費用は12.14ドルで前年より0.24ドル増加し、福利厚生関連等基本賃金以外の費用は4.94ドルで前年より0.14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28.9%となり、前年に比べ0.2ポイント上昇した。

表4-2 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4-2 アメリカの民間非農業部門雇用の時間当たり労働費用

(ドル、%)

	実 数		構 成 比	
	1993年3月	94年3月	1993年3月	94年3月
合 計	16.70	17.08	100.0	100.0
基 本 賃 金	11.90	12.14	71.3	71.1
基 本 賃 金 以 外	4.80	4.94	28.7	28.9
有 給 休 暇	1.11	1.11	6.6	6.5
長 期 休 暇	0.54	0.54	3.2	3.2
短 期 間 の 休 暇	0.38	0.38	2.3	2.2
病 気 休 暇	0.14	0.14	0.8	0.8
そ の 他	0.05	0.05	0.3	0.3
補 足 的 給 付	0.42	0.44	2.5	2.6
時 間 外 勞 働 手 当	0.19	0.19	1.1	1.1
交 替 制 勤 務 手 当	0.05	0.06	0.3	0.3
一 時 金	0.19	0.20	1.1	1.2
保 險	1.19	1.23	7.2	7.2
年 金 及 び 貯 蓄	0.48	0.52	2.9	3.0
年 金	0.38	0.41	2.3	2.4
貯 蓄	0.10	0.11	0.6	0.6
法 定 福 利 費	1.55	1.60	9.3	9.4
社 会 保 險	0.99	1.02	5.9	5.9
連 邦 失 業 保 險	0.03	0.03	0.2	0.2
州 失 業 保 險	0.11	0.13	0.7	0.7
勞 災 保 險	0.39	0.41	2.3	2.4
そ の 他	0.04	0.04	0.2	0.2

資料出所：アメリカ労働省「Daily Labor Report」
93年6月21日号
94年6月17日号

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

2 NAFTA諸国

(2) カナダ

週当たり実収賃金は、92年対前年比3.4%増の546.99カナダドル、93年の前年比1.7%増の556.29カナダドルの後、94年に入ってから567カナダドル前後で推移しており、8月568.27カナダドル、9月568.20カナダドルとなった。

消費者物価上昇率は、93年は前年同期比がおおむね1%台後半で推移し、前年比は1.8%となったが、94年に入ってから0%台前半で推移し、前年比は0.2%となった。

表4-3 NAFTA諸国の賃金・消費者物価上昇率の推移

表 4 - 3 NAFTA 諸国の賃金・消費者物価上昇率の推移 (%)

区 分		1991年	92	93	94				
						1~3月	4~6	7~9	10~12
アメリカ	賃金上昇率	2.5	2.8	2.7	3.0	3.1	3.1	2.8	2.0
	物価上昇率	4.2	3.0	3.0	2.6	2.5	2.4	2.9	2.7
カナダ	賃金上昇率	4.6	3.4	1.7					
	物価上昇率	5.6	1.5	1.8	0.2	0.6	0.0	0.2	0.0

資料出所 各国資料

注 アメリカは民間非農業、生産・非監督的労働者の週当たり実収賃金、カナダは週当たり実収賃金

製造業雇用者の時間当たりの労働費用は、92年が前年より0.99カナダドル上昇し20.67カナダドルの後、93年は21.11カナダドルとなった。

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

3 EU主要国

(1) イギリス

94年の週当たり実収賃金上昇率は、92年前年比6.1%増、93年同3.4%増の後、94年1～3月期が前年同期比4.2%増、4～6月期は同4.0%増、7～9月期は同3.8%増となった(表4-4)。

一方、小売物価上昇率は、92年前年比3.7%、93年同1.6%に低下した後、94年1～3月期は前年同期比2.4%、4～6月期は同2.6%、7～9月期は同2.3%となった。

製造業における時間当たり総労働費用は、91年9.10ポンド(注1)、92年9.27ポンドの後、93年は9.32ポンドとなった(注2)。

(注1)

1ポンド=155.7円(94年11月)

(注2)

91年は、グレート・ブリテンのみの数値で、92、93年はU. K. 全体の数値であり、継続しない。また、93年の数値は93年の指数及び92年の実額から計算したもの。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

3 EU主要国

(2) 西ドイツ

ア 賃金・物価の動向

旧西ドイツ地域の雇用者の実収賃金上昇率(速報値)は、92年前年比5.6%増、93年同2.9%増となった後、94年に入り1～3月期は前年同期比3.4%増、4～6月期同1.4%増、7～9月期同1.3%増と93年に続き低い伸び率で推移している(表4-4)。消費者物価上昇率は、92年前年比4.0%増、93年同4.2%増となった後、94年同3.0%増と安定している。

旧東ドイツ地域の雇用者の実収賃金上昇率(速報値)は、92年前年比36.7%増、93年同12.8%増となっており、依然高水準にはあるものの鎮静化の傾向にある。消費者物価上昇率は、92年前年比11.2%増、93年同8.8%増となった後、94年同3.4%増と急速に鎮静化している。

ドイツにおいては、80年代以降の急速な労働時間の短縮を契機として、労働コストの国際的水準が議論されるようになった。とりわけ、92年の初めから、ドイツの経済的立地条件をめぐって活発に議論がなされた。経営者団体は、ドイツの賃金及び付加的給付は世界最高の水準であり、企業に対する課税も耐え難いほど重いとし、このことが投資の一貫した減少を招き、経済・雇用の拡大を妨げ、ドイツ企業の外国への投資増加をもたらすことになったと主張している。労働者側は、単位生産当たりの労働コストを比較した場合、ドイツは国際的に中位にあり決して賃金や付加的労働コストが高すぎることはないと言っている。ケルン経済研究所の試算によれば、92年のドイツの製造業生産労働者の単位時間当たりの労働コストは、41.96マルクとなっており、世界最高の水準に達しているとしている(同試算によれば、アメリカが24.79マルク、フランス27.75マルク、日本、30.00マルク、イタリア32.91マルクとなっている)。こうした問題について、93年9月に閣議決定された「ドイツの経済的立地の将来保障」についての報告書においては、ドイツの経済的立地条件の問題点の一つとして、追加的人件費の高さを指摘している。

イ 賃金・物価に関する対策

(ア) 介護保険法の成立

昨年から議会で議論されてきた「介護保険法案」が4月29日連邦参議院で承認され成立し、95年1月以降段階的に施行されることとなった(経緯については93年海外労働情勢p.132参照)。保険料徴収は95年1月から、在宅介護給付は同年4月から、施設介護給付は同年7月から施行される。同法に基づく介護保険制度は、労使が負担する保険料を財源として在宅又は施設での老人介護の費用に対する給付を支給するも

のである。最後まで論議の対象となった使用者負担分の調整措置については、2つの選択肢から各州政府が選択することとされ、各州議会の決定に任されることとなった。こうした制度について、ドイツ使用者団体連盟(BDA)など使用者側からは、労働コストの増大を懸念する声が上がっている。同法による介護保険制度の概要は以下の囲みのおりである。

ドイツ:「介護保険制度」

94年以降議会で論議されてきた「介護保険法」が94年4月に成立し95年1月以降段階的に施行されることとなった。同法による介護保険制度の概要は以下のとおりである。

1 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。
- ・ 公的な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になる。
- ・ 民間医療保険の被保険者は、公的介護保険と同程度の内容の民間介護保険に加入しなければならない。

2 保険料

- ・ 95年1月1日から保険料率1%、96年7月1日から1.7%
- ・ 労使折半

3 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)

4 給付内容

〔在宅介護給付〕(95年4月1日から支給)

- ・ 介護手当として、介護の必要度に応じて毎月400、800または1,200マルクが支給される。
- ・ 現物給付として、基礎的介護と家事サービスが介護の必要度に応じて毎月750、1,500又は2,100マルク以内で支給される。
- ・ 家庭で介護する家族等の休暇期間中の代替介護については、年間4週間(2,100マルク相当)まで支給される。
- ・ 介護補助具(介護ベッド、車椅子、入浴用リフト)の支給
- ・ 家族等の介護人に対する介護教育の実施

〔施設介護給付〕(95年7月1日から支給)

- ・ 施設での介護に要する費用を毎月2100マルクまで負担する。
- ・ 部分的施設介護(日中、夜間における施設介護)の場合は、介護の必要度に応じて毎月750、1,500又は

2,100マルク相当まで支給される。

5 使用者負担分の調製措置

次の2つの選択肢から各州政府が選択する。

- ・有給扱いになっている祝日を1日減らす。
- ・労働者が全保険料を負担する。

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

3 EU主要国

(3) フランス

ア 賃金・物価の動向

非農業生産労働者の時間当たり賃金率は、92年は前年比4.1%増となった後、93年は同2.8%増、94年は7～9月期に前年同期比2.3%増となっている。消費者物価上昇率は、92年は前年比2.5%となった後、93年は同2.1%、94年は7～9月期に前年同期比1.7%となっている(表4-4)。

非農業雇用者の月間実収賃金額(各年10月)は、92年は前年同月比3.8%増の10,816フラン(注3)、93年は同2.4%増の11,079フランとなった。その後の94年4月の調査では11,129フランとなっている。94年4月の数値で産業別に見ると、製造業は11,197フラン、建設・土木業は9,725フラン、第三次産業は11,332フランとなった。賃金額が最も高いのは金融業で13,595フラン、最も低いのは建設・土木業である。

(注3)

1フラン=18.5円(94年11月)

イ 賃金・物価に関する対策

(ア) 雇用5ヵ年法の施行等に関する動き

94年は、93年11月に成立したバラデュール政権の雇用政策の柱となる「雇用5ヵ年」法の施行、実施に関連して主に以下のような動きがあった。

a 若年物の最低賃金以下での就労を認める就職促進(CIP)導入撤回

若年者の就職促進を目的にした、就職促進契約(CIP)は、事実上、若年者の最低賃金(SMIC)以下での就労を認める制度であったことから、野党、労組、学生団体からの強い反対により、94年2月にデクレが公布されたにもかかわらず、3月末に同制度の導入が白紙撤回されることとなった(第3章第2節5参照)。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

3 EU主要国

(4) イタリア

ア 賃金・物価の動向

製造業の時間当たり賃金上昇率は、92年の前年比5.3%増、93年は同2.9%増の後、94年は1～3月期が前年同期比2.4%増、同4～6月期が0.2%増となった(表4-4)。物価(生計費)上昇率は、92年は対前年比5.4%、93年同4.2%の後、94年1～3月期は前年同期比4.2%、4～6月期は同4.0%、7～9月期は同3.8%と低下傾向にある。これらは、インフレの元凶と言われていたスカラ・モビレ制の廃止及び93年7月に政労使三者によって締結された中央基本協定で、賃金交渉を物価上昇率の範囲内で行うことが定められたのが背景としてある。

イ 賃金・物価等に関する対策

(ア) 雇用促進法案を閣議決定

政府は94年7月21日、雇用促進法案を閣議決定した。雇用危険度の高い地域での初期賃金の引下げ、フレキシブル就労時間の導入等を内容としている(第3章第2節参照)。

表4-4 EU主要国の賃金・消費者物価上昇率の推移

表4-4 EU主要国の賃金・消費者物価上昇率の推移

(%)

区 分	1991年	92	93	94					
					1~3月	4~6	7~9	10~12	
イギリス	賃金上昇率	8.0	6.1	3.4		4.2	4.0	3.8	
	物価上昇率	5.9	3.7	1.6		2.4	2.6	2.3	
ドイツ	賃金上昇率	6.0	5.6	2.9		P3.4	P1.4	P1.3	
	物価上昇率		(36.7)	(12.8)					
フランス	賃金上昇率	4.7	4.1	2.8		2.4	2.6	2.3	
	物価上昇率	3.2	2.5	2.1		1.7	1.7	1.7	
イタリア	賃金上昇率	9.9	5.3	2.9		2.4	0.2		
	物価上昇率	6.5	5.4	4.2		4.2	4.0	3.8	

資料出所 各国資料

注1 賃金は、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当たり実収賃金(指数)、ドイツは、旧西ドイツ地域の労働者・職員実収賃金、()は旧東ドイツ地域、フランスは非農業生産労働者当たり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
2 イギリスは小売物価上昇率

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

4 市場経済移行国

-旧共産主義国-

(1) ロシア

ア 賃金・物価の動向

賃金上昇率は、92年前年比989.5%増、93年同520.7%増となった後、94年に入り1～3月期は前年同期比666.6%増、4～6月期同480.4%、7～9月期同357.3%増とやや上昇幅が減少しているものの依然として急激に上昇している(表4-5)。消費者物価上昇率は、92年対前年比1434.3%増、93年同877.1%増となった後、94年に入り1～3月期は前年同期比678.7%増、4～6月期同547.3%増、7～9月期同397.7%増、10～12月期同302.9%増とやや上昇幅が減少しているものの急激に上昇している。

イ 賃金・物価に関する対策

ロシア連邦労働省は、95年度から97年度の社会政策に関するロシアの基本理念をとりまとめ、中期的な視点からの政策提言を行った。その内容は、所得政策、雇用・失業対策、労使関係制度、人材育成など多岐にわたっている(第2章2節参照)。

(2) ポーランド

賃金上昇率は、92年前年比37.5%増、93年同36.4%増となった後、94年に入り1～3月期は前年同期比34.2%増、4～6月期同36.5%増、7～9月期同36.9%増と一時期に比べて鎮静化している(表4-5)。消費者物価上昇率は、92年対前年比45.3%増、93年同36.9%増となった後、94年に入り1～3月期は前年同期比32.5%増、4～6月期同31.7%増、7～9月期同33.2%増とやや低下傾向にある。

(3) ハンガリー

賃金上昇率(非農業)は、92年前年比21.7%増、93年同25.5%増となった後、94年に入り1～3月期は前年同期比23.9%増とほぼ横ばいで推移している(表4-5)。消費者物価上昇率は、92年前年比23.0%増、93年

同22.5%増となった後、94年に入り1～3月期は前年同期比16.8%増、4～6月期同18.3%増、7～9月期同19.5%増とやや低下傾向にある。

(4) チェッコ

ア 賃金・物価の動向

賃金上昇率(工業)は、92年前年比17.4%増、93年同25.9%増となった後、94年に入り1～3月期は前年同期比13.7%増、4～6月期同13.2%増、7～9月期同17.7%増となっている(表4-5)。消費者物価上昇率は、92年前年比11.1%増、93年同20.8%増となった後、94年に入り1～3月期は前年同期比10.0%増、4～6月期同9.3%増、7～9月期同10.1%増、10～12月期同10.8%増となっている。

イ 賃金・物価に関する対策

(ア) 賃金抑制のための規則の制定

賃金上昇の物価上昇に与える影響を小さくすることを目的とした、1994年における賃金の上昇を規制する規則が、93年12月に成立し、94年1月から施行された。この規則については、労使双方から反対があるものの、政府としては95年も継続する予定である。その概要は次のとおりである。

1) 適用対象

雇用労働者25人以上の企業(外国法人の支店にも適用)

2) 内容

個々の評価期間毎に、毎年と同じ評価期間との比較において、物価上昇率、売上げの上昇率、前年の支払い賃金総額を勘案して計算した「売上の伸びに比例した賃金総額」を「実際に支払った賃金総額」が上回る場合には、制裁として上回った額に応じて一定の罰金が課される。なお、評価期間については、企業の設立時期によって定められている。

(5) スロヴァキア

賃金上昇率(工業)は、92年前年比14.1%増、93年同23.7%増となった後、94年に入り1～3月期は前年同期比18.4%増、4～6月期同20.1%増となった(表4-5)。消費者物価上昇率は、92年前年比10.0%増、93年同23.1%増となった後、94年に入り1～3月期は前年同期比15.3%増、4～6月期同13.8%増となった。

(6) ブルガリア

賃金上昇率は、92年前年比113.7%増、93年同51.1%増となった後、94年に入り1月同59.7%増、3月同48.7%増とやや鎮静化した(表4-5)。消費者物価上昇率は、92年対前年比91.2%増、93年同71.0%増となった後、94年に入り1～3月期同60.1%増、4～6月期同92.9%増、7～9月期同101.6%増となった。

表4-5 旧共産主義国の貸金・消費者物価上昇率の推移

表 4 - 5 旧共産主義国の貸金・消費者物価上昇率の推移

区 分	1991年	92	93	94				
				1～3月	4～6	7～9	10～12	
ロ シ ア	貸金上昇率	86.0	989.5	520.7	666.6	480.4	357.3	
	物価上昇率	90.4	1434.3	877.1	678.7	547.3	397.7	302.9
ポーランド	貸金上昇率	67.1	37.5	36.4	34.2	36.5	36.9	
	物価上昇率	76.7	45.3	36.9	32.5	31.7	33.2	
ハンガリー	貸金上昇率	34.0	21.7	25.5	23.9			
	物価上昇率	34.5	23.0	22.5	16.8	18.3	19.5	
チェッコ	貸金上昇率	16.7	17.4	25.9	13.7	13.2	17.7	
	物価上昇率	56.7	11.1	20.8	10.0	9.3	10.1	10.8
スロヴァキア	貸金上昇率	18.3	14.1	23.7	18.4	20.1		
	物価上昇率	61.2	10.0	23.1	15.3	13.8		
ブルガリア	貸金上昇率	165.7	113.7	51.1				
	物価上昇率	461.2	91.2	71.0	60.1	92.9	101.6	

資料出所：IMF [International Financial Statistics]
Plan Econ [Plan Econ Report] 等

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

4 市場経済移行国

-社会主義国-

(7) 中国

ア 賃金・物価の動向

都市部の雇用の年間実収賃金(全産業)は、91年前年比9.3%増、92年同15.9%増の後、93年は同19.4%増と高まった(表4-6)。

小売物価上昇率は、91年前年比2.9%増、92年同5.4%、93年同13.2%の後、94年は同21.7%(速報値)と大幅に上昇した。これらの急速な上昇は、価格の自由化や経済成長の加速の影響とみられる。

表4-6 中国の賃金・物価上昇率の推移

区 分		1990年	91	92	93	94
中 国	年 間 賃 金	10.6	9.3	15.9	19.4	—
	小 売 物 価	2.1	2.9	5.4	13.2	P21.7

資料出所 中国国家统计局資料

注1 前年比又は前年同期比。

2 年間賃金は都市部の雇業者(全産業)を対象としたものである。

イ 賃金・物価に関する対策

(ア) 市場経済システム導入後における賃金政策

a 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を講じてきたが、近時の賃金を含めた労働者の収入の増加に対応し、93年夏、中央政府は、「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(1993年「海外労働情勢」P.135参照)。

b 全都市部に最低賃金制度の導入

94年1月、中央政府は同年7月までに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、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に対応して労働者の生活保障を行う必要があること、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、中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が挙げられている。

最低賃金は、主な市又は省ごとに設定され、額は労働者及び企業の代表と(主な市又は省)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。主な市及び省の最低賃金額は以下のとおりである(表4-7)。

なお、95年1月1日より施行された「労働法」の中でも最低賃金制度や前述イ(ア)aのような中央政府の賃金総額管理についてが規定されており、それらを含む賃金に関する規定の主な内容は、以下の囲みのとおりである(「労働法」の成立の背景、全体の構成及び雇用・失業に関する規定については第2章第2節、労働時間については第4章第2節、労働安全衛生については第4章第3節、労働関係については第5章第2節を参照)。

表4-7 中国の94年の主な市及び省の最低賃金額

表4-7 中国の94年の主な市及び省の最低賃金額

(月当たり)

市・省	最低賃金額
珠海市	380元
深圳市	340元
広州市	320元
廈門市	280元
上海市	220元
北京市	210元
天津市	210元 (95年より導入)
寧波市	210元
福建省	280、225、210、190、170元 (5段階)
浙江省	200元 (寧波市を除く。)
貴州省	190、170、150、130元 (4段階、95年より導入)
河北省	180元 (1類区)、160元 (2類区)
湖北省	180、160、140、120元 (4段階)
山東省	170元 (+-20%前後は可)
四川省	122元 (経営不振企業は-10%まで可)

注1 1元=11.54円 (94年10月現在)

注2 主な市については例示である。

中国:「労働法」における賃金に関する規定

1 賃金水準は経済発展を踏まえて逐次引き上げるものとし、国は賃金総量に対してマクロ面からコントロールする。

使用者は、生産経営の特長と経済効率に基づき、法律によって賃金分配方式と賃金水準を自主的に確定する。

2 国は最低賃金保障制度を実行する。最低賃金の具体的な基準は、省、自治区、直轄市の各政府が制定し、国務院に報告して記録にとどめるものとする。

最低賃金の基準を調整、確定する場合は、1)労働者本人及びその平均扶養人口の最低生活費用、2)社会平均賃金水準、3)労働生産性、4)就業状況、5)地区間経済発展水準の差異を統合し、考慮する。

(8) ヴィエトナム

ア 賃金・物価等に関する対策

94年6月、労働法が国会を通過した。同法の中では、賃金、労働時間、労働災害等労働条件に関しても規定されている(第2章第2節4-社会主義国-(3)ア参照)。

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

5 アジアNIEs

(1) 韓国

ア 賃金・物価の動向

月間実収賃金(非農林漁業雇用者、事業所規模10人以上)は、1989年をピークとした後、年々低下が続いており、92年前年比15.2%増、93年同12.2%増となった。94年は1～3月期は前年同期比10.5%増、4～6月期同12.4%増の後、7～9月期は同12.7%増となった(表4-8)。

また、消費者物価上昇率は91年を境に低下の傾向が見られ、92年前年比6.2%増、93年同4.8%となったが、94年は同6.2%となった。

イ 賃金・物価に関する対策

(ア) 最低賃金の改定

1994年7月5日、最低賃金審議委員会(公労使各代表からの各9名で構成される。)は、94年9月1日から95年8月31日まで適用される最低賃金の引上げ率を7.8%とし、額は月当たり26万4,420ウォン(注4)、1日当たり9,360ウォン、時間当たり1,170ウォンにすることを決定した。

前回の交渉が全会一致で決定したのに対し、今回は使用者代表が7.4%の引上げ率を、労働者側が9.2%の引上げ率を提示したまま妥結が見られず、最終的に労働者代表が中途退席したため公益委員と使用者代表のみで票決を行った。

なお、最低賃金の引上げ率は93年の8.6%、前回(94年1～8月適用(注5))の8.0%、今回の7.8%と年々低くなっている。また、適用対象となる労働者数は91及び92年が39万人、93年が22万人、前回及び今回が10万人程度と大幅に減少してきている。

(注4)

1ウォン=約0.12円(94年11月現在)

94年の最低賃金の引上げが2度行われたのは、93年の最低賃金法の改正により適用期間がその年の9月～翌年の8月まで(改正前は
その年の1～12月)となったことに伴う調整のためである。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

5 アジアNIEs

(2) 香港

ア 賃金・物価の動向

主要産業雇用者の賃金率(毎年2回、3月と9月調査のものを発表。)は、93年3月は前年同月比11.2%増、9月同10.4%増の後、94年3月は同9.9%増となった(表4-8)。

消費者物価上昇率は、92年対前年比9.3%、93年同8.5%の後、94年は、3月前年同月比8.0%、6月7.5%、9月8.6%となった。

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

5 アジアNIEs

(3) 台湾

ア 賃金・物価の動向

製造業雇用者の月間実収賃金は、91年前年比11.0%増、92年同10.2%増の後、93年は同6.9%増となった(表4-8)。

消費者物価上昇率は、92年前年比4.5%、93年同2.9%の後、94年同4.1%となった。

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

5 アジアNIEs

(4) シンガポール

ア 賃金・物価の動向

6大産業(注6)における月間実収賃金は、92年の前年比8.1%増の後、93年は同6.3%増となった(表4-8)。物価は長年にわたり安定しており、消費者物価上昇率は、92年は前年比2.3%、93年は同2.4%、94年は7～9月期で前年同期比3.9%となった。

(注6)

製造業、建設業、商業、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 賃金・物価に関する対策

(ア) 全国賃金審議会(NWC)が94年賃金勧告を公表

94年5月、全国賃金審議会(NWC)は、94年の賃金勧告(注7)を公表した。

NWCは、公的及び民間部門を問わず社会経済状況を考慮した秩序ある賃上げを行うよう勧告を行うため、72年に設立され、以後ガイドラインを示すなど賃金決定に大きな影響を与えてきた。今回の勧告は、94年7月1日から95年6月30日までを適用期間とし、以下のとおり、1)93年の経済概観、2)94年の見通し、3)賃金勧告、4)その他の勧告で構成されている。

(注7)

政労使三者構成の全国賃金委員会が、長期的な経済見通しに基づき発表している勧告。この勧告は強制力を持つものではないが、企業の経営形態(公的企業・民間企業)、規模、労組の有無にかかわらず適用される。また、すべての労働者(管理職、専門職を含む。)に適用される。

a 1993年の経済概観

シンガポールの93年経済成長率は9.9%と92年の6.0%を上回った。経済の発展は、順調な貿易、アメリカ経済の復活、引き続き地域経済の拡大によるものであった。特に製造業、金融業、事業所サービス部門で成長が見られた。

労働市場は引き続き労働力不足基調である。失業率は低い。

実質賃金上昇率は、過去5年間、生産性上昇率を上回っていたが、93年は生産性の大幅な伸びによって(92年3.3%→93年6.4%)これを下回った。生産性の高い伸びは、製造業、金融業での好調な伸びに起因するものである。

なお、生産性の伸びにより単位労働コスト(Unit Labour Cost : ULC)が引き下げられたため、結果として、シンガポールの単位労働コストは他のNIEs諸国、マレーシア、タイに比べ改善されたといえる。事業コストについても同様なことが言える。93年の単位事業コスト(Unit Business Cost : UBC)は製造業で1.2%低下した(92年は3.4%の増加。)。単位事業コストの低下は87年以来初めてのことである。これは、主に、製造業において、総事業コストのほぼ50%を占めていた単位労働コストが低下したことによるものである。

b 1994年の見直し

世界経済は昨年より回復し、特に先進国では2.7%の成長が見込まれる(IMFによる経済見通し)。

アジア経済は好況で、中国の9~10%を初めNIEs、ASEAN諸国は軒並み5~8%以上の成長が見込まれている。

シンガポールは、工業の回復及び南東アジア、北東アジアの好況の影響により貿易が好調となる。経済は順調に推移するものの、伸びは今年よりやや低下すると見込まれる。電子産業は、パーソナル・コンピュータ・ブームの落ち着きにより低成長となり、株式市場も93年の高水準は維持できそうにないが、全体としては6~8%の伸びとなる見込みである。

シンガポール経済の国際競争は、NIEs・ASEAN諸国、中国、インド、ヴェトナムはもとより、先進国を相手とする度合いを強めている。こうしたなか、わが国の高水準の賃金はすぐれた効率性、高い生産性を考慮すれば合理的なものであることが理解される必要がある。

c 賃金勧告

我が国が賃金上昇率を確保するためには、継続的な生産性の改善が不可欠であり、そのことがひいてはわが国の国際競争力の維持につながる。賃金交渉においても、労使はわが国の長期的な生産性の伸びはおおよそ年率3~4%であることを心にとめるべきである。

1) 賃金のうち固定部分の伸びは生産性の伸び以下に抑えるべきである。

2) 可変賃金(ボーナス等)は企業の業績を密接に反映すべきである。

3) 著しく業績の良い企業においては、従来の上限にとられない額の臨時のボーナスを支給すべきである。

4) 賃金交渉に当たっては、CPF(労使双方の共同拠出による強制貯蓄制度)の使用者拠出率が1.5%引き上げられたことを考慮すべきである。

さらに、NWCは、柔軟な賃金制度(Flexible wage system)のこれまで以上の浸透及び低賃金労働者については、使用者が賃金の上昇率にのみ基づく引上げではなく額そのものが引き上げられるよう考慮することを特筆する。

d その他の勧告

(a) 教育訓練

急激に変化する産業界のニーズに対応するため、企業は教育訓練への投資を増やすべきである。国家目標としての教育訓練に対する企業の投資額は、賃金支払い総額の4%とされている。大企業では既にこれに達するかこれを超えているが、中小企業では2%以下である。中小企業は労働者の教育訓練を強力に進め、教育訓練投資を国家目標に近づけるべきである。

また、より良い教育訓練計画の作成、実施のためにも使用者は労組と話し合うべきである。労組がより深く、労働者の教育訓練や、技能向上に関与することにより、訓練の実施に当たり、企業は、労働者の必要、やる気についてよりよく理解できるなど助けられることは多いはずである。

さらに、NWCは国家生産庁、技能開発基金(企業から賃金の1%を強制的に徴収したものを基金とし、教育訓練関連事業のために支出している。)に対し、人員削減の対象となった者、現在は働いていない者も含め、より多くのシンガポール人に教育訓練を提供するようイニシアティブをとることを提案する。

(b) GST

94年の4月からGST(我が国の消費税に相当するもの。税率は3%)が導入されたが、このことは賃金交渉では考慮されるべきではない。

GSTが導入された94年度に限り、生活費の上昇等を考慮して、どうしても必要な場合を除き、公共料金の値上げは実施すべきではない。

表4-8 アジアNIEs諸国(地域)の賃金・消費者物価上昇率の推移

表4-8 アジア NIEs 諸国（地域）の賃金・消費者物価上昇率の推移

（％）

区 分	1990年	91	92	93	94					
						1-3月	4-6	7-9	10-12	
韓 国	月間実収賃金	18.8	17.5	15.2	12.2	—	10.5	12.4	12.7	—
	物価上昇率	8.6	9.3	6.2	4.8	6.2	6.5	5.8	6.9	5.8
香 港	賃 金 率	12.6	10.6	10.2	10.4	9.9	—	—	—	—
	物価上昇率	9.7	12.0	9.3	8.5	—	8.0	7.5	8.6	—
台 湾	月間実収賃金	13.5	11.0	10.2	6.9	—	—	—	—	—
	物価上昇率	4.1	3.6	4.5	2.9	4.1	3.4	3.2	6.0	3.9
シンガポール	月間実収賃金	9.3	9.2	8.1	6.3	—	—	—	—	—
	物価上昇率	3.4	3.5	2.3	2.4	—	3.2	3.5	3.9	—

資料出所：各国資料

注1 前年比又は前年同期比

2 賃金は韓国は非農林漁業、香港が全産業、台湾が製造業、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・個人サービス業）の数値。94年以降自営業者が除かれている。

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、額が固定された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。90-93年は9月調査、94年は3月調査の数値である。

香港の消費者物価上昇率の四半期の数値は、3月、6月、9月のものである。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%の家計支出パターンに基づく指数（CPI（A））による。

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

6 アセアン諸国

(1) タイ

ア 賃金・物価の動向

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年前年比15.9%増、92年に同14.1%増と前年に比べ伸びが鈍化した後、93年は同8.9%増とさらに伸びが低くなった(表4-11)。

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3.3%であったが、94年は7～9月期で前年同期比5.1%となっている。

イ 賃金・物価に関する対策

(ア) 最低賃金の引上げ

94年9月、労働社会福祉省賃金委員会において同年10月1日から最低賃金をバンコク及び周辺5県について3バーツ(注8)(それらを除く各県については2バーツ)引き上げることを選定した(表4-9)。この結果、最低賃金はバンコク周辺地域では日額135バーツ、最低額の地域では110バーツとなる。

94年に入ってから最低賃金の改定は、3月末(適用は4月1日から)にも行われていたが、その際の労組側の要求は、10バーツの引上げであった。しかし、最終的には7バーツの引上げとなったため、労組はこれを低すぎるとして10月1日までに要求額との差額を再度引き上げるよう政府に対して要請していた(詳細は「1993年海外労働情勢」p.139)。

表4-9 タイの地域別最低賃金の引上げ

表4-9 タイの地域別最低賃金の引上げ

(バーツ)

適用日	バンコク周辺	中部・南部			北部・東北部		
	バンコク、ノン タブリ、バトム タニ、ナコンパ トム、サムトサ コン、サムトブ ラカン	ブーケット	ラノン バンガ	チョンブリ サラブリ	その他	チエンマイ ナコンラチャシマ	その他
93. 4. 1	125		110		102	110	102
94. 4. 1	132		116		108	116	108
10. 1	135		118		110	118	110

資料出所：労働社会福祉省 労働保護福祉局
注 1バーツ=3.9円(94年11月)

今回の決定は、2回目の引上げであるとして使用者側が強い反対をしたにもかかわらず、結果的に労組の要求を認める形となった。その背景には、同時期に政府の一般職公務員及び公営企業労働者の給与引上げが議論され、前者については閣議において、後者については関連の労働関係委員会において、それぞれ平均15パーセント程度の引上げが行われることが決定されたことが大きく影響したと考えられる。

(注8)

1バーツ=3.9円(94年11月)

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

6 アセアン諸国

(2) フィリピン

ア 賃金・物価の動向

主要職種の月間賃金率は、92年が前年比7.1%の後、93年も同じく同7.1%増となった(表4-11)。

消費者物価上昇率は、92年は前年比8.9%と前年より低下、93年も同7.6%とさらに低下したが、94年は同9.0%と上昇した。

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

6 アセアン諸国

(3) インドネシア

ア 賃金・物価の動向

製造業生産労働者の1日当たり賃金率は、90年に前年比7.3%増の後91年は同10.8%増となっている。

また、全産業の労働者、雇用者の月当たり平均収入をみると、91年が101,651ルピア(注9)、92年が115,951ルピアとなっている。産業別にみると平均収入が最も高いのは、92年に金融・保険業で223,888ルピア、最も低いのは農林漁業で54,729ルピアとなっている(表4-11)。

消費者物価上昇率は、92年にやや低下した後、93年に上昇したが94年は再び低下した。92年は前年比7.5%、93年は同9.8%の後、94年は同8.5%となっている。

(注9)

1ルピア=0.04円(94年11月)

イ 賃金・物価に関する対策

(ア) 最低賃金の引上げ

94年に入り1月以降、全国28州で順次最低賃金が引き上げられた。1月1日にジャカルタ首都特別州及び西ジャワ州の2州、4月1日に16州、8月1日に9州で改定が行われた結果、すべての州での最低賃金の引上げが実施されたこととなった(表4-10)。

8月の最低賃金改定に際して、労働省のスワルト労使関係・労働基準総局長は、最低賃金の改定に当たって、1)95年以降は、改定を全国同時期に実施すること、2)全州の最低賃金額を最低生存費(注10)と同レベルにすること、3)政府が現在、最低賃金遵守を徹底させるために、罰則(注11)の強化等法規の見直しを行っていくことなどを発言している。

95年1月に入り、政府は、95年4月1日に19州で最低賃金の引上げを実施することを発表している。使用者側が労働者の福祉の向上のみならず、生産性の向上にもつながるとして歓迎しているのに対し、労組側がいまだ引上げ水準が低いと不満を表明している。

なお、インドネシア使用者協会(APINDO)は、94年12月に最低賃金に関する声明文を発表している。その概要は以下のとおりである。

1) 最低賃金の決定にあたっては、

- ・使用者側(APINDOの代表)の意見等を十分聞き、考慮すること。
- ・企業の能力、労働者の要求、最近の賃金水準といった面を考慮すること。

2) 最低賃金の引上げは、常に労働生産性の向上のための取組と連動させて考えること。

3) 政府が決定した最低賃金に企業が迅速に対応することを可能とするために、最低賃金額の大臣告示日と施行日の間を3ヵ月程度あけること。

4) 政府が設置を構想している全国最低賃金制度の実施については、これを支持する立場をとること。

(注10)

労働者及びその家族が最低限許容できる生活を営むために必要な所得水準。最低生存費は、各州ごとの基本的消費物資の物価水準を考慮して算出され、最低賃金算定の一つの基準となる。

(注11)

最低賃金を遵守しない事業主への罰則規定としては現行法規では、3ヵ月以内の禁固刑又は10万ルピア以下の罰金が課されている。

表4-10 インドネシアの州別最低賃金の引上げ

表4-10 インドネシアの州別最低賃金の引上げ

(ルピア/日)

州	改 定 前	改 定 後
ア チ エ ー 州	2,600	3,150 (8月)
北 ス マ ト ラ 州	3,100	3,750 (8月)
西 ス マ ト ラ 州	1,900	2,500 (4月)
リ ア ウ 州	2,700	3,100 (4月)
ジ ャ ン ビ 州	2,400	3,000 (8月)
南 ス マ ト ラ 州	2,300	3,000 (8月)
ベ ン ク ル 州	2,000	3,000 (4月)
ラ ン ボ ン 州	2,450	3,000 (8月)
ジャカルタ首都特別州	3,000	3,800 (1月)
西 ジ ャ ワ 州		
I 地 域	2,200	3,800 (1月)
II ッ	2,300	3,600 (1月)
III ッ	2,500	3,400 (1月)
IV ッ	2,600	3,300 (1月)
V ッ		3,300 (1月)
中 部 ジ ャ ワ 州	2,000	2,700 (4月)
ジョクジャカルタ州	1,600	2,200 (4月)
東 ジ ャ ワ 州		
I 地 域	2,100	3,000 (4月)
II ッ	2,150	2,950 (4月)
III ッ	2,200	2,850 (4月)
IV ッ	2,250	2,800 (4月)
V ッ	2,500	3,300 (4月)
西 ス サ ・ テ ン ガ ラ 州	1,800	2,350 (4月)
東 ス サ ・ テ ン ガ ラ 州	2,100	2,500 (8月)
西 カ リ マ ン タ ン 州	2,250	3,000 (8月)
東 カ リ マ ン タ ン 州	2,400	3,250 (4月)
南 カ リ マ ン タ ン 州	2,275	3,000 (4月)
中 部 カ リ マ ン タ ン 州	2,350	2,750 (4月)
北 ス ラ ベ シ 州	2,000	2,700 (4月)
中 部 ス ラ ベ シ 州	1,750	2,300 (4月)
南 ス ラ ベ シ 州	1,750	2,300 (4月)
南 東 ス ラ ベ シ 州	2,125	2,800 (4月)
マ ル タ 州	2,300	3,100 (8月)
イリアン・ジャヤ州	3,500	4,500 (8月)
東 チ モ ー ル	2,000	3,000 (4月)
バ レ ン ジ ャ ン	5,550	6,750 (4月)

資料出所：労働省

注1 1ルピア=0.04円(94年11月)

2 ()内は改定が実施された月

表4-11 アセアン諸国の賃金・消費者物価上昇率の推移

表4-11 アセアン諸国の賃金・消費者物価上昇率の推移

区 分	1991年	92	93	94				
					1-3月	4-6	7-9	10-12
タ イ	賃 金 上 昇 率	15.9	14.1	8.9				
	消 費 者 物 価 上 昇 率	5.7	4.1	3.3	4.8	5.0	5.1	
フィリピン	賃 金 上 昇 率	16.7	7.1	7.1				
	消 費 者 物 価 上 昇 率	18.7	8.9	7.6	9.0	11.4	9.9	9.2
インドネシア	賃 金 上 昇 率	10.8	8.4					
	消 費 者 物 価 上 昇 率	9.4	7.5	9.8	8.5	7.9	7.6	8.8

資料出所 各国資料

注 タイは非農業部門の月間基本賃金(休日・休暇手当、ボーナス等は含まない)、フィリピンは主要職種の月間賃金率、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、92年は、製造業の労働者、雇用の月当り平均収入による前年比。91年と92年は継続しない。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

7 オセアニア

(1) オーストラリア

ア 賃金・物価の動向

週当たり実収賃金(全産業)は、92年前年比2.5%増、93年が同2.9%増となった後、94年1～3月期は前期比、0.6%増、4～6月期は同2.0%増、7～9月期は同1.1%増となった(表4-12)。

消費者物価上昇率は、92年前年比1.0%、93年同1.8%の後、94年1～3月期は前年同期比で1.4%、4～6月期は同1.7%、7～9月期同1.9%と落ち着いた動きとなっている。

イ 賃金・物価等に関する対策

(ア) 労使関係改正法が施行

93年10月に提出されていた労使関係改正法が同年12月に成立し、94年3月から施行された。その内容は、1)賃金その他の労働条件の確保、2)企業内交渉の促進等である(第5章参照)。

(イ) 賃上げの最低保証額の決定とアワード(注12)の見直し

94年9月21日、労使関係委員会は、賃上げの最低保証額とアワードの見直しに関する決定(以下「94年9月決定」という)を発表した。その概要等は以下のとおりである。

表4-12 オセアニアの賃金・物価上昇率の推移

表4-12 オセアニアの賃金・物価上昇率の推移

区 分		1991年	92	93	94 (%)		
					1~3月	4~6	7~9
オーストラリア	賃金上昇率	3.8	2.5	2.9	0.6	2.0	1.1
	物価上昇率	3.2	1.0	1.8	1.4	1.7	1.9
ニュージーランド	賃金上昇率	3.7	1.8	0.3			
	物価上昇率	2.6	1.0	1.3			

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

注1 オーストラリアは、全産業週当たり実収賃金

ニュージーランドは、非農業部門雇用者（林業と森林伐採業を含む）で、2人以上の有給の従業員を雇用するに値する事務所の時間当たり実収賃金

2 オーストラリアの94年の賃金上昇率は前期比

a 94年9月決定の背景

(a) 週8豪ドルの賃上げ最低保証額の決定について

93年3月のアコードVII(注13)を受けて、労使関係委員会は93年の10月の決定において、93年12月最低保証として週8豪ドル(注14)の賃上げを認めることとした。しかし、この賃上げは付加給与の引上げという形で行われることとされたため、既にアワード以外で週8豪ドル以上の賃金を受けている労働者はこの決定の恩恵を受けられないなど、賃上げの対象とならない労働者があった。

政府とオーストラリア労働組合会議(ACTU)は、この賃上げについてはアワードの対象となる全ての労働者を対象とするように求めることとしていた。2年目以降の賃上げの最低保証額については、94年6月に政府とACTUは2年目、3年目共に週8豪ドルの賃上げを求めることで合意した。

(b) アワード見直しについて

企業別交渉の推進を主な内容とする労使関係改正法による新しい労使関係制度の下では、アワードは労働条件の最低基準としての機能を果たすこととなった。ただ、この最低基準の範囲については、法律上は特に規定がなく、解釈の問題となっている。又、同法150条Aにより、労使関係委員会は3年の間隔で個々のアワードについて見直しを行うこととされている。このため、上述の賃上げの最低保証額の決定の取り扱いに併せ、アワードの最低基準の範囲をどうするかが検討されることとなった。

なお、最低基準の範囲については、ACTUは現状のアワードの規定の維持を求めたのに対し、ACCI(商工会議所)等の使用者側は、成人労働者に対する最低時給、若年労働者に対する最低時給、4週間の有給休暇等の基本的なものに限定することを求めていた。

b 94年9月決定の内容

(a) 賃上げの最低保証額の決定について

最低保証額として、週8豪ドルの賃上げを次のように3回にわたって認めることとした。

1) 1回目

企業別交渉を導入した91年11月以降、企業別交渉を通じて賃上げの恩恵を受けられなかった労働者に対して、最低保障として週8豪ドルの賃上げを94年9月24日以降認める。

2) 2回目

企業別レベルでは94年9月22日以降かつ1回目の引上げから6ヵ月経過以降に、アワード(産業別)レベルでは95年3月22日以降かつ2回目の引上げから6ヵ月以降に、最低保障として週8豪ドルの賃上げを認める。

3) 3回目

企業別レベルでは、95年9月22日以降かつ2回目の引上げから12ヵ月以降に、アワードレベルでは96年3月22日以降かつ2回目の引上げから12ヵ月以降に、最低保障として週8豪ドルの賃上げを認める。ただし3回目の引上げについては、95年8月に予定されている見直しにおいて別の決定がなされないことを前提としている。

(b) アワードの見直し

アワードが企業別交渉を促進する役割を果たせるよう、その最低基準としての機能を今後も絶えず見直していくとし、その方法として、いくつかの代表的なアワードを取り上げて、その検討を通じてアワード全体のあり方を検討するパイロットプログラムを導入することとした。

(注12)

労使関係委員会の労働条件に関する決定であり、労使関係についての連邦の権限が制約されているオーストラリアにおいては、基本的労働条件はアワードで決められていた。

(注13)

アコードは労働党が83年の総選挙前にオーストラリア労働組合会議と結んだ「物価・所得合意」(6ヵ月ごとに消費者物価指数に連動して賃上げを行う代わりに組合側もそれ以上の賃上げを要求しないという契約)であり、その内容は賃上げだけでなく経済政策全般にわたる。アコードⅦは93年2月に結ばれた。

(注14)

1豪ドル=73.8円(94年11月)

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

7 オセアニア

(2) ニュージーランド

非農業部門の時間当たり実収賃金は、91年は前年比3.7%増、92年は同1.8%増の後、93年は同0.3%増となった(表4-12)。

消費者物価上昇率は、91年は前年比2.6%、92年は同1.0%の後、93年は同1.3%となった。

表4-13 各国の時間当たりの労働費用の推移

表4-13 各国の時間当たりの労働費用の推移

(米ドル)

	1990年	91	92	93
アメリカ	14.91	15.58	16.17	16.79
カナダ	15.94	17.17	17.10	16.36
メキシコ	1.64	1.93	2.29	2.65
イギリス	12.71	13.77	14.44	12.82
アイルランド	11.76	12.08	13.37	—
ドイツ	22.15	22.91	25.38	25.56
(注1)				
フランス	15.23	15.26	16.89	16.31
イタリア	17.74	18.60	19.60	15.97
スウェーデン	20.93	22.15	24.59	17.91
オランダ	18.29	18.44	20.48	20.16
ポルトガル	3.77	4.24	5.17	4.60
スペイン	11.33	12.20	13.37	11.53
オーストリア	17.75	18.15	20.41	20.20
ベルギー	19.22	19.83	22.23	21.38
ギリシャ	6.71	6.82	7.46	—
デンマーク	17.96	18.26	20.02	19.12
フィンランド	21.03	21.25	19.92	16.56
ルクセンブルク	16.37	16.73	—	—
ノルウェー	21.47	21.63	23.03	20.20
スイス	20.86	21.69	23.21	22.66
韓国	3.71	4.46	4.93	5.37
台湾	3.95	4.39	5.13	5.37
香港	3.20	3.58	3.92	4.31
シンガポール	3.78	4.35	4.95	5.38
スリランカ	0.35	0.40	—	—
イスラエル	8.55	8.79	9.09	—
オーストラリア	13.07	13.63	13.12	12.25
ニュージーランド	8.33	8.36	7.91	8.01
日本	12.80	14.66	16.28	19.20
23 カ国	12.45	13.43	14.32	14.44
(注2)				
O E C D	15.62	16.78	17.81	17.86
(注3)				
ヨーロッパ	17.59	18.25	19.89	18.67
EU加盟国	17.19	17.84	19.49	18.48
NI Es 諸国	3.73	4.27	4.84	5.15

資料出所 アメリカ労働省「Dairy Labor Report JULY 19 1994」

注1 ドイツは旧西ドイツ地域

2 アメリカと93年の数値が不明な5カ国を除いた数値

3 メキシコを除く数値

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

1 概況

(1) 労働時間の動向

各国の労働時間の動向をみると、NAFTA諸国のうち、アメリカ、カナダについては、93年からほぼ横ばいで推移している。EU主要国のうち、イギリスは、減少傾向が続いていたが、94年はやや増加に転じた。ドイツは、旧西ドイツ地域が減少傾向で推移してきたが、94年にやや増加に転じており、旧東ドイツ地域は増加傾向が続いている。フランスは、ほぼ横ばいで推移している。

アジアNIEs諸国のうち、韓国では、やや低下傾向にある。台湾、シンガポールは、ほぼ横ばいで推移している。

オセアニア諸国については、オーストラリア、ニュージーランドともに減少傾向で推移していたが、94年はやや増加に転じた。

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

1 概況

(2) 労働時間に関する対策

労働時間関係の政策の第1の特徴は、先進諸国、特にEU主要国において、主にワークシェアリングや労働市場の柔軟化など雇用政策の観点から、労働時間制度の柔軟化・規制緩和のための政策が講じられたことである。

イギリスにおいては、日曜営業法が施行され、商店の日曜営業についての規制が見直された。ドイツにおいては、新労働時間法が施行され、労働時間の弾力化や日曜・祝日労働禁止の例外的な許可などを新たに認められた。フランスにおいては、雇用5カ年法において、労働時間の柔軟化や就業形態の多様化に関連する対策が盛り込まれた(第3章第2節参照)。イタリアの雇用促進法案にも就業時間のフレキシブル化に関する規定が盛り込まれている(第3章第2節参照)。

第2の特徴は、市場経済移行国やアジアNIEs諸国において、労働時間に関する法制度が整備されたことである。中国においては、週44時間制を定めた条例の施行に続き、労働時間関係の規定を含む労働関係の基本法として労働法が成立、施行された。ヴェトナムについては、労働時間を含む労働関係の基本法である労働法が成立した。韓国においても、労働時間に関する規定を含む勤労基準法等労働関係5法の検討が続いている。

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

2 NAFTA諸国

(1) アメリカ

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年は前年に比べ0.1時間増加の34.5時間となった後、94年も0.1時間増加して34.6時間となった(表4-14)。

産業別にみると、製造業では、93年は前年比0.4時間増の41.4時間の後、94年に入ってから、42時間台前半で推移し、11月、12月とも42.2時間となった。サービス業では、93年は前年と同じ32.5時間の後、94年に入ってから32時間台で推移し、11月32.4時間、12月32.5時間となった。

また、93年の所定外労働時間は4.1時間と、59年以降最高となったが、94年に入ってから増加傾向にあり、1～3月期4.7時間、4～6月期4.7時間、7～9月期4.6時間、10～12月期4.7時間となった。

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

2 NAFTA諸国

(2) カナダ

週当たり支払い労働時間(民間非農業労働者)は、93年は92年より0.1時間増の30.6時間となった後、94年に入ってからほぼ横ばいで、9月は31.2時間、10月は31.1時間となった(表4-14)。

産業別にみると、製造業全体では93年が前年より0.2時間増の38.3時間となった後、94年に入ってからはやや増加し、9月39.1時間、10月39.0時間となった。サービス業全体では、93年が前年より0.1時間増の27.4時間となったあと、94年に入ってからはやや増加し、9月28.0時間、10月27.9時間となった。

表4-14 NAFTA諸国の労働時間の推移

	1991年	92	93	94				
					1～3月	4～6	7～9	10～12
アメリカ	34.3	34.4	34.5	34.6	34.6	34.7	34.5	P34.7
カナダ	30.8	30.5	30.6		30.7	30.9	31.1	

資料出所 各国資料
注 アメリカは民間農業、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労働者の週当たり支払い労働時間

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

3 EU主要国

(1) イギリス

ア 労働時間の動向

イギリス(グレート・ブリテン)では、90年以降減少傾向にあったが、94年は5年ぶりに増加に転じた。全産業フルタイム雇用者の週当たり実労働時間は、92年39.9時間、(対前年0.1時間減)、93年39.8時間(同0.1時間減)の後、94年は40.1時間(同0.3時間増)となった。男女別にみると、男子は女子に比べ94年は4.0時間多く、ブルーカラー労働者では、男子は女子に比べ4.6時間多くなっている。また、男女ともブルーカラー労働者の労働時間は、ホワイトカラー労働者より多く、男子ではその差は5.8時間あるのに対して女子では3.1時間である(表4-15)。

イ 労働時間に関する対策

(ア) 日曜営業法の施行

イギリスにおいては、「1950年商店法」によって日曜営業は原則禁止されていたが、国民生活の多様化等の動きを受けて、商店の日曜営業を認める「日曜営業法」が施行された。

同法の主な内容は以下囲みのおりである。

イギリス:「日曜営業法」

「日曜営業法」は、93年7月以降、国会で審議・修正がなされてきたところであるが、94年8月26日に施行された。

1 同法が適用される「商店」の定義

- (1) 「商店」とは、小売業・商業を行っている全ての店舗を含む。
- (2) ただし、ケータリング業や映画館・娯楽施設等に行われる販売業は含まれない。
- (3) 店舗が、主として他の目的で使用される場合(例：博物館等の一画にギフトショップが設置されているような場合)は含まれない。

2 同法が適用される「商店労働者」の定義

「商店労働者」とは、雇用契約に基づいて、「商店」における労働や、それに関連する労働を行う労働者である。「商店労働者」は、直接顧客へのサービスを提供する者に限定されない。

同法の保護を受ける労働者は、次の2つの種類がある。

(1) 「保護される商店労働者」

現在、就業している「商店労働者」で、次の全ての条件を満たす者については、どのような雇用契約上の義務があっても同法の保護が受けられる。

- ・ 施行日の前日において、「商店労働者」として雇用されていたこと(ただし、日曜のみに就労する契約は除く。)
- ・ 施行日の前日から、同法の保護が必要となる係争の原因となる行為があったとされる日までの期間継続して「商店労働者」として雇用されていたこと。

また、雇用契約において、日曜労働を義務づけられない旨を定めている「商店労働者」(これについては、施行後に契約した者も含む。)についても同法の保護が受けられる。

(2) 「日曜労働を選択しない労働者」

雇用契約において日曜に労働することが求められている労働者(日曜のみに就労する契約は除く。)で次の全ての要件を満たす者については、いつでも、使用者に対し、日曜労働を拒否する旨の文書を提出することができる。この通知は、通常の場合、提出の3ヵ月後に発効し、同法の保護を受けることができる。

- ・ 文書の提出日から、同法の保護が必要となる係争の原因となる行為があったとされる日までの期間継続して「商店労働者」として雇用されていたこと。

通知期間中は、使用者は、労働者を日曜労働させることができる。もし、労働者がそれを拒否した場合は、同法による保護を受けられなくなる。

* 1)2)のいずれの場合も、労働者が自主的に日曜労働を行った場合にはその法律上の保護を受けられなくなる。

3 同法による保護の内容

(1) 2)に該当する「商店労働者」が日曜労働を拒否したこと、または「商店労働者」が2(2)の通知をしたこと又はしようとしたことを理由として解雇された場合には、自動的に不当解雇とされる。

(2) 2)に該当する「商店労働者」が日曜労働を拒否したこと、または「商店労働者」が2(2)の通知をしたこと又はしようとしたことを理由として不当な取り扱いを受けない権利を有する。不利益な取り扱いを受けた場合には、3ヵ月以内に労働裁判所に訴えることができる(不利益取り扱いの理由についての挙証責任は使用者にある。)。労働裁判所は、訴えが事実であれば使用者に対して賠償を命じる。

4 使用者の義務

使用者は、法施行後に、日曜労働を行う旨の雇用契約を締結する場合には、労働者に対して日曜労働を選択しない権利について文書で知らせる義務がある(契約締結から2ヵ月以内に交付することが必要。)

この義務を怠った場合、2(2)の期間が1ヵ月に短縮される。

5 雇用契約条の権利の保護

法施行前に雇用された2(1)の労働者の雇用契約は、日曜労働を義務づけるような内容に変更することを強制することはできない。また、2(1)の労働者の地位に影響のある合意の締結についても、4と同様に使用者が適法な通知をした後でなくては無効となる。

6 大規模店舗の特例

店舗の関係部分の面積が280平米以上の大規模店舗については、次のような規制がある。

- 1) 日曜営業を開始する14日以上前に、行政機関へ届け出ること。
- 2) 営業時間は、10時～18時の間で、最高6時間。

7 地域の適用除外

同法は、北アイルランドには適用されない。

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

3 EU主要国

(2) ドイツ

ア 労働時間の動向

旧西ドイツ地域の非農業部門の生産労働者の週当たり支払い労働時間は、92年39.0時間(対前年0.3時間減)、93年38.0時間(同1.0時間減)と減少したが、94年は38.2時間(推計値)と0.2時間増となった(表4-15)。

旧東ドイツ地域の非農業部門の生産労働者の週当たり支払い労働時間は、91年40.7時間、92年40.9時間(対前年0.2時間増)となった後、93年は41.2時間(同0.3時間増)とやや増加傾向にある。

イ 労働時間に関する対策

(ア) 新労働時間法の成立

94年1月に策定された「成長と雇用拡大のための行動計画」の関連法として議会に提出されていた新労働時間法(正式には「労働時間法の統一及び弾力化のための法律」)が、4月29日に連邦参議院で承認され、7月1日から施行された。同法は、現行法の実体的な整理と明確化を行っており、同法の施行によりこれまで労働時間法体系を形成していた28もの法令等は廃止された。同法の内容は以下の囲みのおりである。

ドイツ:「新労働時間法」

1 健康保護と労働時間の弾力化

(1) 1日8時間労働の原則は維持されるが、労働時間の弾力化と知的編成の余地は拡大された。すなわち、6ヵ月(従来は2週間)を通じて、平均して1日8時間であれば、最長1日10時間まで延長することが可能となった。

(2) 労働終了後、次の労働まで11時間の連続した休息時間が与えられる。労働者は、休憩時間無しに6時間を超えて働かされることはない。

2 労使の責任強化

(1) 労働時間の基本原則を健康上可能な枠内で労働者生活の必要に適合させる役割は、協約当事者が担う。協約当事者は、さらに特定の条件のもとで、企業内の労使にこうした役割を委ねることができるものとする。

(2) 労使は、社会的パートナーとして、立法者よりも現場に近く、より実際的な規則を見いだすことができるのであり、こうした原則の導入は、時代に適合した労働時間保護を形成することに資するとともに、社会的パートナーシップの強化につながる。

3 夜間労働における保護規定

(1) 夜間労働の禁止は、男女統一的に労働医学的、社会政策的観点から裏打ちされなければならない。過去にそうであったように、特定のグループ(女子)のために禁止することはできない。

(2) 禁止される場合としては、次のような場合が考えられる。

1) 労働医学的な調査結果に基づく禁止

2) 健康上の理由や12歳以下の児童又や重度の要介護者の世話のために、労働者が企業内で可能な限り昼間の労働への配転を要求する権利がある場合

4 日曜・祝日労働禁止の例外

(1) 一般的例外

1) 日曜日は、今後とも労働者の休息と回復に当てられる。製造業の日曜・祝日の労働の禁止は、基本法上の要請を満たしており、全ての就業分野にも適用される。

2) 日曜・祝日労働禁止の例外は、これまでの原則に従って許される。

* 例外は、技術的、社会的発展に適合するものとされ、16の要件にまとめられている。例外の多くは、サービス関係や生活上の安全にかかわるものであり、産業上の必要によるものは連続生産のための技術的要請がある場合にのみ許される。

3) 日曜・祝日労働禁止の例外は、労働を平日に移すことができないということの留保のもとにのみ許される。したがって企業は、当該労働を平日に移せないか否かを検討しなければならない。

4) 日曜・祝日労働からの労働者保護は新たに設けられた次のような規定でさらに改善された。

- ・ 最低限年15日の日曜日が休業日として確保されなければならない。

- ・ 日曜・祝日の労働時間は、基本的に8時間を超えてはならない。ただし、6ヵ月を通じて平均8時間となる場合には、1日10時間まで延長することができる。

- ・ 日曜・祝日に労働しなければならない場合には、強制的な代替休日を与えられる。

- ・ 日曜・祝日労働及びその代替休日についても、11時間の休息時間の原則が直接適用される。

(2) 雇用確保のための例外

雇用を確保することを目的として、州監督当局は次の要件のすべてを満たす場合には、例外的に日曜・祝日労働を認めなければならない。

1) 法的に許容される週営業時間をフルに活用していること

2) 外国における長時間の営業時間が競争力を損なわざるを得ないこと

3) 日曜・祝日労働を認めることで雇用が確保されること

週監督当局は、例外の認定の前に、次の事項を確認しなければならない。

4) 例外認定申請企業が、144時間(6日×24時間)の法的に許容された週営業時間を使いきっていること(既に

複数シフトにより、月曜から土曜まで労働する体制になっていることが必要である。)

5) 例外認定申請企業の外国における競争相手が、週144時間以上生産活動を行っていること(外国の競争相手が日曜にも機械を稼働させていることが前提である。)

6) 基本法で保護された日曜・祝日休息の原則を顧慮しているとドイツ企業の競争力が損なわれざるをえないこと

7) 日曜・祝日労働を許容しない限り、職場が喪失するものであること

5 女子労働の保護

女子労働の保護は、均等待遇と健康保護の観点から新たに規定された。すなわち、従来の女子の就労禁止ないし制限規定は、鉱山における坑内労働を例外として廃止された。健康上の保護及び予防は、男女平等になされる。これによって、工業的・技術的領域においても、鉱山における坑内労働を除いて、女子の就労の道が完全に開かれた。

6 手続きの簡略化

新法の施行により旧来の法令が廃止されたことなどにより、事務的な申請義務、提示義務、記録義務が簡略化された。

(イ) 政府のパートタイム促進キャンペーンの実施

連邦政府は、6月8日、産業界の意識改革によってパートタイム雇用の障害を除去し、労働時間をよりフレキシブルなものとするを目的として、産業界に対してパートタイムの職場拡大を訴えるキャンペーンを行うことを発表し、同月20日から実施した。具体的には、新聞紙上への広報記事掲載、職業安定所主催の労使のための「労働市場対話」、電話相談などがおこなわれた。

ブリューム労働大臣は、「30万人もの失業者がパートタイムの職場を探している。ドイツのパートタイム労働比率が15.5%と低いのは、一般的な偏見及びこれまで女性の職場とみなされてきたことによるものである。使用者にとっては、パートタイム雇用は、労働時間のフレキシブル化を進めるための梃子であり、その導入によって(ドイツが他の欧州諸国に比べて週当たり12時間短い)企業における機械の稼働時間を引き上げることができる。」と述べている。また、レックスロート経済大臣は、労働時間のフレキシブル化は、生産コストを減らすだけでなく、企業の競争力を強化し、職場の確保や追加的な職場の創出にも役立つとしている。

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

3 EU主要国

(3) フランス

ア 労働時間の動向

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、93年が39.0時間の後、94年は1月、4月、7月調査の平均でやはり同じく39.0時間であった(表4-15)。産業別に見ると94年は建設・土木業及び運輸・通信業で労働時間が長く39.4時間、最も労働時間が短いのは保険業で38.0時間となっている。

イ 労働時間に関する対策

(ア) 雇用5カ年法の施行等に関する動き

94年は、93年11月に成立したバラデュール政権の雇用政策の柱となる「雇用5カ年」法の施行、実施に関連して主に以下のような動きがあった。

表4-15 EU主要国の労働時間の推移

	1991年	92	93	94				
					1~3月	4~6	7~9	10~12
イギリス	40.0	39.9	39.8	40.1				
ドイツ	39.3 (40.7)	39.0 (40.9)	38.0 (41.2)	38.2				
フランス	39.0	39.0	39.0		39.0	39.0	39.0	

資料出所 各国資料

注 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労働時間(各年4月)、ドイツは旧西ドイツ地域の非農業部門の生産労働者の週当たり支払労働時間(94年は推計値)、カッコは東ドイツ地域、フランスは非農業雇用者の週当たり実労働時間

a 就業時間に関する新総合デクレの発布を断念

94年4月、政府は、銀行・保険会社を始めとする第三次産業部門での営業時間の規制緩和等を盛り込んだ就業時間に関する新しい総合デクレの発布が経営者団体等の強い反対により見送られた(第3章第2節参照)。

b 日曜営業に関するデクレの公布

94年5月、日曜営業商店の労働条件に関するデクレが公布された(第3章第2節参照)。

c 労働時間短縮のための実験的措置の施行に関するデクレの公布

94年5月、労働時間短縮のための実験的措置の施行(ワークシェアリング)の施行に関するデクレが公布された(第3章第2節参照)。

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

4 市場経済移行国

-社会主義国-

(1) 中国

ア 労働時間に関する対策

(ア) 週44時間労働制の導入

1994年2月8日、労働部及び人事部は、週44時間労働制を柱とする新しい労働時間制度を実施する条例を
発表し、3月1日から施行した。

同条例の適用対象は、国家機関、各種事業体、企業などで就業するすべての労働者とされている。主な
内容は、作業の性質や必要により所定時間外に勤務を行う場合でも、1週平均の労働時間が44時間を超え
てはならないものとし、特殊事情によりその必要がある場合は国家の関連規定に基づいて労働時間の延
長を行うこととするというものである。週所定労働時間を44時間にするにより毎週1度半日の休日
が生じることとなるが、全日での休日を希望する場合は、隔週土曜日を休日としてもよいこととされて
いる(ただし、国家機関と関連団体については第1・第2土曜日及び日曜日が休日とされている。)

中国では1949年以来、週48時間労働制(1日8時間、週6日間)が実施されてきたが、労働者側からは週休が
1日では少なすぎるといった不満が、また、企業側からは仕事が少なく余剰労働者を解雇できずにいる中
で現在の労働時間制を続けていくのは困難だという声が高まっていた。86年にも週休2日制の実施が提案
されたが、労働生産性が比較的低い発展途上国では現実的ではないとされた。しかし、最近では「労働
時間が長いほど多くの仕事がこなせる」といった考え方は古いと認識されるようになり、また、北京
市、天津市、上海市といった都市部の政府機関及び大企業等や、紡織業、冶金業など一部の業種で労働
時間短縮の試行が順調に続けられてきている。新しい労働時間制度の実施により、従来の経営方式の見
直し、「隠れた失業者」とされる企業内の不完全就業者の抑制、休日の増加によるサービス業の発展な
どが促進されるものとみられている。

なお、95年1月1日から施行された「労働法」の中でも週44時間労働制は規定されており、それを含む労働時間に関する規定の主な内容は以下の囲みのとおりである(「労働法」の成立の背景、全体の構成及び雇用・失業に関する規定については第2章第2節、賃金については第4章第1節、労働安全衛生については第4章第3節、労働関係については第5章第2節を参照。)

中国:「労働法」における労働時間に関する規定

1 国は、労働者の1日の労働時間が8時間を超えず、週平均総労働時間が44時間を超えない勤務時間制度を実施する。また、使用者は労働者に1週当たり少なくとも1日の休暇を保障しなければならない。ただし、業務の特殊性によりこれらが実行できない企業については、労働行政部門の認可を得た上、他の勤務方法及び休息方法を定めることができる。

2 使用者は、生産経営の必要により労働組合及び労働者と協議したうえ、労働時間を延長することができる。この場合、原則として1日1時間を超えることができないが、特殊な原因で労働時間の延長が必要な場合は、労働者の健康を保障する条件の下で1日3時間、月当たり36時間を超えない範囲で延長することができる。

3 労働者に労働時間を延長させる場合は、賃金の150%を下回らない賃金を支給する。

休日に労働者を出勤させ、代休を与えることができない場合は、賃金の200%を下回らない賃金を支給する。

法定休暇に労働者を出勤させる場合は、賃金の300%を下回らない賃金を支給する。

4 国は年間有給休暇制度を実施する。労働者が勤続1年以上に達した場合は、年間有給休暇を享受する(具体的な規則は国務院が規定する)。

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

5 アジアNIEs

(1) 韓国

ア 労働時間の動向

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1987年以降減少が続いており、92年206.5時間(対前年1.7時間減)の後、93年は206.4時間(同0.1時間減)となった(表4-16)。

イ 労働時間に関する対策

(ア) 労働関係5法の改正に関する動き

韓国の5つの労働関係法(勤労基準法、労働組合法、労使関係議会議法、労働争議調整法、労働委員会法)の改正は1993年中に行われる予定であったが、同年8月に現代グループ系列企業の長期ストや経済状況の変化という状況下で労使対立の悪化が懸念されることを理由に取り止められた。94年に入ってから法の改正の動きは特に見られていなかったが、10月17日、南載熙(ナム・ジェヒ)労働部長官は、国会の労働環境委員会の国政監査の中で、労働関係法改正問題を協議している労働関係法研究委員会の起草小委員会(学識経験者8名から成る。)の結論が出たことを明らかにするとともに、同小委員会の改正案の一部を明らかにした。

南長官によると、改正案に盛り込まれた内容は、1)上級団体に限定した複数労組の設立の認容、2)第三者介入禁止条項及び労組政治活動禁止条項の撤廃、3)1ヵ月単位の変形時間労働制度の導入、4)休業手当を現行の平均賃金の70%から60%に下方修正することなど(注1)が挙げられている。また、同長官は、政府案の作成に当たってもこの改正案を最大限尊重するとし、法改正の時期については、労使交渉がほぼ決着する95年9月以降に政府案を作成し、定期国会に提出する方針を示唆した。

しかし、現地紙の観測によれば、起草小委員会には労働界や財界の関係者が参加していないことから、今後の本会議(注2)で労働界が反対する変形時間労働制度や財界が反対する複数労組問題などをめぐり議論が難航することが予想されている。また、最終的に労働関係法研究委員会の改正案がまとまった後でも、民自党が労組活動の規制緩和について難色を示しているため、政治的な協議の過程でもかなり手直しされる可能性が高いとの見方もされている。

(注1)

1)、2)については労働組合法、3)、4)については勤労基準法の改正となる。

(注2)

起草小委員会の改正案は、労働界・財界関係者を含めた18名で構成する労働関係法研究委員会の本会議でさらに議論が続けられている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

5 アジアNIEs

(2) 台湾

ア 労働時間の動向

台湾では、製造業労働者の月間実労働時間は、90年に202時間(前年2時間減)の後、93年まで4年連続で同水準となった。94年は、1～8月平均で202時間(前年同期比2時間増)となった(表4-16)。

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

5 アジアNIEs

(3) シンガポール

ア 労働時間の動向

シンガポールでは、6大産業雇用者(注3)の週当たり実労働時間(各年9月)は、92年46.6時間(前年比0.1時間減)の後、93年は46.9時間(同0.3時間増)となった(表4-16)。

(注3)

製造業、建設業、商業、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

表4-16 アジアNIEs諸国(地域)の労働時間の推移

	(時間)			
	1990年	91	92	93
韓国				
非農林漁業	209.5(-4.2)	208.2(-1.3)	206.5(-1.7)	206.4(-0.1)
製造業	216.2(-3.8)	214.0(-2.2)	211.6(-2.4)	212.2(0.6)
台湾				
製造業	202 (-0.1)	202 (0.0)	202 (0.0)	202 (0.0)
シンガポール				
6大産業	46.5(-0.1)	46.7(0.2)	46.6(-0.1)	46.9(0.3)
製造業	48.5(-0.1)	48.7(0.2)	48.7(0.0)	49.2(0.5)

資料出所 各国資料

注1 韓国及び台湾は月当たり、シンガポールは週当たり。

注2 シンガポールの6大産業は、製造業、建設業、商業、運輸・通信業、金融・保険・不動産業、対社会・個人サービス業を指す。各年9月調査の結果。

注3 ()内は、前年の労働時間との差。

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

6 アセアン諸国

(1) タイ

ア 労働時間等に関する対策

(ア) 革命団布告第103号(1972年労働法)(注4)改正案

労働社会福祉省は、労働者保護法令の基本となる革命団布告第103号について、従来、いわゆる省令で詳細規定していたものを法律に格上げし、併せて若干の新規規定を加えるとともに改正を予定している。改正案は、94年年初に国会に提出されたが、いまだ上院、下院いずれの議院においても読会を終了していない。なお、主な改定予定の内容は以下のとおりである。

a 改正予定の内容

- 1) 産業によって違いのあった法定労働時間をすべての産業で週当たり48時間とする(例外はないものとする。)
- 2) 週あたり時間外労働時間の上限は24時間、1日あたり4時間以内(週6日をこえないものとする。)とする。
- 3) 休日労働は(時間外を含めて)12時間以内とする。

b 新規規定関連

- 1) 年少労働に係る時間規制を1日6時間、週36時間内とする。

- 2) 罰則を強化し、最大を懲役1年以内又は罰金20万バーツとする。
 - 3) 法定特別休日を新設する。
 - 4) 妊娠女子の解雇を制限する。
 - 5) 労働福祉保護基金の設立と賃金不支払い保障の実施を行う。
-

(注4)

革命団布告は、労働者保護法令の基本となるものであり、労働社会福祉省に以下の事項等について決定する権限を与えている。

- 1) 労働時間、時間外労働、休憩時間、週休日、祝祭休日、年次有給休暇及び病気休暇
 - 2) 女子の労働時間、女子の就業禁止業務、女子の雇入れの制限、妊婦の休暇
 - 3) 年少者の労働時間、年少者の就業禁止業務、最低就業年齢
 - 4) 最低賃金、賃金・時間外労働手当・休日労働手当の支給、最低賃金委員会の設置
 - 5) 解雇手当の支給
 - 6) 使用者の労災補償責任
 - 7) 労働者の健康・衛生・安全・福利厚生
 - 8) 労働者名簿、賃金台帳・就業規則の作成義務
-
-

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

6 アセアン諸国

(2) インドネシア

ア 労働時間に関する対策

(ア) 公務員の週休2日制の試行的導入

94年7月、公務員に週休二日制を導入することが発表された。

まず、試行的に、月一回の週休二日制を導入し、その後、段階的に拡大し、最終的に完全週休二日制にしている。正式には、95年8月17日(インドネシアの独立記念日)に規定を公布することとしている。ただし、サービス部門の公務員には適用されない。

なお、スハルト大統領は、公務員の週休二日制の導入について、「長い週末は家族と過ごす時間を増やすとともに都市の住民がそれを利用して田舎に農産物などを買いに行ったりすることを可能とする。そのことが、地域経済の活性化、地域住民の福祉にもつながる。さらには、役所の電気、電話料の削減にもつながる。」と発言している。

週休二日制の導入について、大蔵大臣は、インフォーマル・セクターと呼ばれる物売りや小規模自営業者の増加及び余暇事業の拡大を促すだろうと発言した。また、文部大臣は学校週休二日制についてもその導入を検討中であると述べている。

また、当局は、既に週休二日制を導入しているジャカルタ自治区、国営の石油会社等からの報告として、週休二日制の導入によって生産性が上がると述べているが、生産性上昇については疑問視する声も上がっている。

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

7 オセアニア

(1) オーストラリア

ア 労働時間の動向

オーストラリアでは、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は、91年は39.5時間(対前年0.3時間減)、92年39.4時間(同0.1時間減)の後、93年は39.7時間(同0.3時間増)となった(表4-17)。

イ 労働時間に関する対策

(ア) 家族介護に関する休暇のテストケースの決定

94年11月29日、労使関係委員会は、家族介護に関する休暇のテストケース(注5)の決定を発表した。その概要等は以下のとおりである。

a 経緯

労使関係改正法は、労使関係委員会(以下「委員会」という)に対して、アワードにおいて家族介護休暇を認めるかどうかの検討を義務付けていた。

この規定に従い委員会は、家族介護休暇のテストケースについて検討することとし、労働組合、使用者、政府等に意見の提出を求めた。ACTUは5日間の有給の家族介護休暇をアワードにおいて導入することを求めた。一方、使用者側は、新たな休暇の導入はコストの増加をもたらすこと、アワードで新たな労働者の権利を認めることは企業別交渉の流れに反すること等を理由に、家族介護休暇の導入には反対した。また、連邦政府は、家族介護休暇の導入という考えそのものは望ましいが、その設定は企業別交渉を通じて行うべきで、アワードで一律に設けることは適当でないという意見を表明した。

b 決定の概要

委員会は、ACTUが要求するような有給の家族介護休暇の導入は認めないが、次の2段階の措置により労働者が家族の介護のために休暇をとれるようにすると決定した。

(a) 第1段階

現行の病気休暇(注6)の要件を緩和し、家族が病気の場合でも病気休暇を取れるようにする。

この措置と併せ、次のように他の休暇等についてその弾力化を図ることにより、労働者が家族の介護をするための便宜を図る。

- 1) 年次休暇(通常4労働週)について、一部のアワードにある一定期間まとめて取らなければならないという制限を緩和し、最高1週間まで1日ごとに休暇をとれるようにする。
- 2) 労働時間について、一定期間の休暇を同時間の超過勤務で埋め合わせる(例えば1時間休暇をとる代わりに、1時間超過勤務をする)ことができるよう、その規定を弾力化する。

(b) 第2段階

95年8月において、関係者からの意見聴取を行い、現行の忌引き休暇(注7)と病気休暇を統合するかどうかについての決定を行う。なお、忌引き休暇はあまり使用されていないことから、統合が認められると実質的に病気休暇が2日間程度増加することになる。

c 反応

委員会の決定は、新たな休暇を認めなかったことで、使用者、政府からは評価されている。一方、ACTUは要求を認められなかったことから、不満の意を表明している。

(注5)

労使関係委員会が扱う労使紛争は、具体的な紛争とされなければならないと解されており、労使関係委員会は具体的な紛争を離れて労働条件の一般的な基準を定めることはできない。このため労使関係委員会は、あくまで具体的な紛争の解決のためであるが、そこでの労働条件の決定内容を今後の紛争解決の基準となすことをあらかじめ宣言し、一般からの意見を聴取した上で決定を行うのが「テストケース」であり、労働条件の一般的な基準を実質的に定めている。

(注6)

アワードにより異なるが、通常年間5~8日間程度認められている。未使用分を繰り越せるかどうかアワードにより異なる。

(注7)

通常、死亡に際して2日間程度認められる。

1995年 海外労働情勢

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

7 オセアニア

(2) ニュージーランド

ア 労働時間の動向

ニュージーランドでは、非農業部門雇用者の週当たり支払い労働時間は、91年は38.5時間(対前年比0.2時間減)、92年38.7時間(同0.2時間増)の後、93年は38.9時間(同0.2時間増)となった(表4-17)。

表4-17 オセアニアの州当たり労働時間の推移

	(時間)				
	1985年	1990	91	92	93
オーストラリア	40.1	39.8	39.5	39.4	39.7
ニュージーランド	39.6	38.7	38.5	38.7	38.9

資料出所：ILO「Yearbook of Labour Statistics」

注 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11月の数値）。

ニュージーランドは、非農業部門雇用者（林業と森林伐採業を含む）で、2人以上の有給の従業員を雇用するに値する事務所の支払い労働時間。

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第3節 労働災害について

1 概況

労働災害に関する政策の主なものとしては、市場経済移行国やアジアNIEs諸国において、安全衛生や労災保険制度が整備されたことが挙げられる。

中国においては、市場経済システム導入に伴う安全衛生管理体制の整備や労働法による労働安全衛生に関する法制の確立が実施された。ヴェトナムにおいては、安全衛生等について定めた労働関係の基本法である労働法が成立した。韓国においては、労働災害にかかる保険サービスの専門性と効率性を高めることを目的とした産業災害補償保険法が成立した。

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第3節 労働災害について

2 NAFTA諸国

(1) アメリカ

1992年におけるフルタイム労働者100人当たりの休業災害発生件数は3.9件であり、産業別にみると、建設業5.8件、製造業5.4件、運輸業5.1件などが高い。

不休災害を含む労働災害全体では8.9件となった。

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第3節 労働災害について

3 EU主要国

(1) イギリス

ア 労働災害の動向

93年度(93年4月～94年3月)の死亡災害発生件数(原数値)は、前年比9.3%減の283件であった。このうち、雇用者は235件、自営業者は48件であった。重傷災害も前年より0.2%減少して17,573件であった。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第3節 労働災害について

3 EU主要国

(2) ドイツ

ア 労働災害の動向

ドイツにおける労働災害による労災保険の初回受給者数は、92年は前年比4.2%増の4.6万人となった。また、労働災害による死亡者数は、92年は同17.1%増の1,752人となった。

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第3節 労働災害について

3 EU主要国

(3) フランス

ア 労働災害の動向

フランスの労災適用者(期間を問わず医師により勤務の継続を禁じられた者及び労働不能などの重傷者)は不況により減少傾向にあった。93年の労災適用者は、前年比9.4%減の69万9,000人であった。その背景としては、不況下で建設業等比較的労働災害の多い業種への発注が減ったこと、超過勤務が減少したこと等が指摘されている。ここ数年の労災適用者数をみると87年以降上昇傾向で推移し、91年に最高に達した。その後、景気後退に伴い減少してきている。今後、景気の回復に伴い再び労災適用者が増加することが懸念されている。

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第3節 労働災害について

4 市場経済移行国

-社会主義国-

(1) 中国

ア 労働安全に関する対策

(ア) 市場経済システム導入後の労働安全に関する対策

中国における労働災害件数は、市場経済システムが導入された後、年々増加傾向にある(1994年1～8月までの労災による死亡者数は、前年同期比11.7%増の1万3,024人となっている。)。その主な原因として、企業が利益の追求を重視するあまり労働者の安全管理が手薄になっていることが挙げられている。

こうした状況の下、政府は各企業や工場の管理者の中から「安全管理責任者」を選任し労働安全に関する責任を負わせることとし、また、労災保険に関しても、これまで国によって支払われていた保険料を企業が支払い、その額は危険の伴う作業を行う労働者の数や労災の件数によって企業ごとに異なるものとするなどの新たな制度を地域ごとに実施させた。

なお、95年1月1日から施行された「労働法」における労働安全衛生等に関する規定の主な内容は以下の囲みのおりである(「労働法」の成立の背景、全体の構成及び雇用・失業に関する規定については第2章第2節、賃金については第4章第1節、労働時間については第4章第2節、労使関係については第5章第2節参照。)。

中国: 「労働法」における労働安全衛生等に関する規定

1 労働安全衛生

(1) 使用者は、健全な労働安全衛生制度を設け、国の労働安全衛生規定及び基準に従い、労働者に対し労働安全衛

生教育を実施し、労働作業中の事故を防止し、職業の危険を減少しなければならない。

(2) 労働者は作業中は安全操作規定を厳格に遵守しなければならない。

労働者は使用者の派遣した管理者が違法な指揮をし、危険を冒して作業することを強要した場合には拒絶する権利を有する。生命の安全又は身体の健康に危険を及ぼす行為については、批判し、告訴及び告発する権利を有する。

(3) 国は死傷事故及び職業病につき統計を取り、報告し処理する制度を設ける。県レベル以上の各レベルの政府の労働行政部門、関係部門及び使用者は労働について作業中発生した死傷事故及び労働者の職業病の状況に対して統計を取り、報告し、処理しなければならない。

2 女性労働者及び未成年労働者に対する特別保護

(1) 国は女性労働者及び未成年労働者に対して特別の労働保護を行う。なお、未成年労働者とは満16歳以上満18歳未満の労働者をいう。

(2) 女性労働者は出産に当たり、少なくとも90日の休暇を取ることができる。

(3) 女性労働者が満1歳未満の嬰兒に授乳する期間には、国家の規定する体力労働強度第3級の労働に従事させ又は授乳期間に従事させることを禁忌される労働に従事させてはならず、勤務時間を延長し又は夜間労働に従事させてはならない。

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第3節 労働災害について

5 アジアNIEs

(1) 韓国

ア 労働災害の動向

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10万7,435人(前年比16.2%減)の後、93年は9万288人(同16.0%減)となった。労働災害による死亡者数は、92年2,429人(前年比5.7%増)の後、93年は2,210人(同9.0%減)となった。労働損失日数は、92年5万574日(前年比9.4%増)の後、93年は4万6,835日(同7.4%減)となり、4年ぶりに減少した。

イ 労働安全に関する対策

(ア) 「産業災害保証保険法」の改正案を公表

1994年8月25日、韓国労働部は、産業災害保険サービスの専門性と効率性を高めるため「産業災害補償保険法」の改正案を発表した。同法案の概要は以下の囲みのおりである。

韓国: 「産業災害補償保険法」改正案

韓国労働部の発表によれば、これまで政府が直接担当していた産業災害保険事業及び勤労福祉事業などの業務は、産業災害保険福祉公団(労働部傘下の勤労福祉公社を改編)に委託されることとなり、これに伴って、「勤労福祉公社法」、「産業災害補償保険特別会計法」及び「産業災害補償保険業務及び審査に関する法律」などに分散していた産業災害保険関連規定が「産業災害補償保険法」に統合されることとなった。施行は95年5月1日からの予定とされている。同法案の概要は次のとおりである。

- 1 労働部長官の委託を受けて、産業災害保険事業及び勤労福祉事業を効率的に遂行するための産業災害保険福祉公団(以下「公団」とする。)を設立する。
- 2 公団の事業は、保険料徴収及び保険給付などの保険事業、産業災害保険施設の設置、運営事業、勤労者の福祉増進のための事業及びそのほか政府から委託される事業とする。
- 3 公団の役員は、理事長1名と常任理事4人を含む計15人以内の理事及び監査とする。理事長は労働部長官の指名により大統領が任命し、常任理事と監査は理事長の指名により労働部長官が任命する。
- 4 産業災害補償保険特別会計を廃止して、公団が産業災害保険事業を遂行するために必要な財源として産業災害補償保険基金を設置する。基金の財源は、保険料、基金運用収益、政府又は他の基金からの出損金、積立金、保険事業剰余金、借入金及びその他の収入とする。

5 産業災害補償保険基金は、労働部長官が管理・運用することとし、長期的な財政の安定維持と高収益を最大限に確保するため、金融機関への預け入れなどの方法で運用する。

6 審査及び再審査請求の対象に、保険給付だけでなく保険加入、保険料及び徴収金も含めることとし、産業災害審査請求と行政審判に二元化されている産業災害保険業務関連の異議審査制度を一元化する(審査請求は公団へ、再審査請求は産業災害補償保険審査委員会へ行う。)。

7 勤労福祉公社は、「勤労福祉公社法」が廃止されると同時に解散され、公社の財産と権利・義務及び雇用関係は公団がこれを包括的に継承して、公社の解散当時の政府出損金は公社の解散日に公団に出損されたものとみなす。

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第3節 労働災害について

5 アジアNIEs

(2) シンガポール

ア 労働災害の動向

シンガポールでは、労働災害の発生件数は、92年は前年比8.8%減の4,698件となった後、93年も前年比9.4%減の4,257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、93年は前年と同じく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。

1994年海外労働情勢

第4章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第3節 労働災害について

6 アセアン諸国

(1) タイ

ア 労働災害の動向

タイでは労働災害の被災者数(労災補償対象分のみ)は、93年は前年比18.8%増の15万7千件となった。また、そのうち死亡災害発生件数は同32.4%増の980件となった。
