

---

## 第1部 1996～97年の海外労働情勢

### 第3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

---

- 概して賃金上昇率は落ち着いて推移。物価も概して安定して推移しており、特に欧米先進国において物価は際立って安定。
- 最低賃金の引上げが多く多くの国で実施されたが、その中で、アメリカにおいて5年振りに最低賃金が引き上げられたことが注目された。

#### (1) 賃金・物価の動向

1995～96年には、賃金上昇率は落ち着いて推移している。物価も概して安定して推移しており、特に欧米先進国において物価安定が際立っている。

G7諸国では、賃金上昇率は3%程度で落ち着いて推移している。物価上昇率も3%程度で安定して推移している。中でもドイツにおいては1%台が続いており際立って安定している。

アジアNIEsでは、香港、台湾、シンガポールが5～6%であるのに対して韓国は12%前後と、賃金上昇率の水準は異なるものの、各国・地域とも上昇率は低下傾向で落ち着いて推移している。物価上昇率も、1%台のシンガポールから6%台の香港までその水準は異なるものの、低下傾向にある。ASEAN諸国においても、物価上昇率は低下傾向にある。

中国においては、加熱気味の経済を背景に賃金上昇率、物価上昇率とも2ケタ台で増加していたが、95年は加熱気味の経済に対応した引き締め策もあって、賃金、物価とも上昇率はやや低下した。しかし、いずれも20%前後と高水準である。

中東欧諸国では、チェッコ及びスロヴァキアの物価上昇率はともに1ケタ台であるのを除いて、依然2ケタ台の上昇率ではあるものの、賃金、物価とも上昇は沈静化している。ロシアにおいても賃金、物価とも上昇率が縮小しているが、経済の停滞の中で、依然3ケタに近い水準となっている。

#### (2) 賃金・物価に関する対策

賃金に関する対策としては、最低賃金の引上げが多く多くの国で実施されたが、その中で、アメリカにおいて91年以来5年振りに最低賃金が引き上げられたことが注目された。

戦後最悪の失業情勢にあるドイツにおいては、事業主の雇用負担軽減策のひとつとして病気手当を縮減する法律改正が行われ、手当縮減の実行をめぐる労使が対立したが、概ね従前どおりの手当支給で合意

されたことから、事業主の雇用負担軽減の効果は見られなかった。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第1部 1996～97年の海外労働情勢

### 第3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 G7諸国及びEU

---

#### (1) G7諸国

##### ア アメリカ

##### (ア) 賃金・物価の動向

週当たり実収賃金(民間非農業、生産・非監督的労働者)の推移を見ると、1994年まで順調に伸び続け、95年に入って伸び率がやや低下したものの、96年2月以降は再び伸びが拡大している。

この間、消費者物価は安定しており、上昇率は3%を下回る水準で推移しているが、94年を除いて、実収賃金の伸び率が物価上昇率を下回っていたことから、実質賃金は減少傾向にあった。しかし、96年4～6月期以降は実収賃金の伸び率の方が上回っており、実質賃金は増加している(表1-3-1参照)。

表1-3-1 アメリカの実収賃金及び消費者物価上昇率の推移

表1-3-1 アメリカの実収賃金及び消費者物価上昇率の推移

(%)

	1993年	94	95	96				
					1-3月	4-6月	7-9月	10-12月
賃金上昇率 (名目)	2.7	3.1	2.3	3.2	2.1	3.3	3.3	3.8
賃金上昇率 (実質)	-0.3	0.5	-0.5	0.3	-0.6	0.5	0.4	0.6
物価上昇率	3.0	2.6	2.8	2.9	2.7	2.8	2.9	3.2

資料出所：アメリカ労働省「Employment and Earnings」

アメリカ商務省「Survey of Current Business」

注1 対前年（同期）増加率である。

注2 賃金は、民間非農業、生産・非監督的労働者の週当たり実収賃金である。

注3 実質賃金上昇率は、各年・各四半期の賃金上昇率を対応する年・四半期の物価上昇率でデフレートして算出した。

次に、産業別実収賃金の水準を比較すると、鉱業、建設業、運輸公益業はやや伸び率が低下しているものの、製造業に比べて高水準であり、卸売業はおおむね製造業よりも若干低い水準で推移している。サービス業においては、コンピューター関係など比較的賃金が高いサービスの占める割合が増えたために、95年は伸び率が上昇したものの、製造業の7割強の水準であり、また小売業は最も賃金が低く、製造業の半分以下の水準となっている(表1-3-2参照)。

表1-3-2 産業別実収賃金の推移

表1-3-2 産業別実収賃金の推移

(ドル、%)

	1990年	91	92	93	94	95
産業計	345.35	353.98	363.61	373.64	385.86	394.68
鉱業	603.29	630.04	638.31	646.78	666.62	683.91
対前年増減比	5.8	4.4	1.3	1.3	3.1	2.6
対製造業計指数	136.5	138.5	135.9	133.1	131.5	132.9
建設業	526.01	533.40	537.70	553.63	573.00	585.10
対前年増減比	2.5	1.4	0.8	3.0	3.5	2.1
対製造業計指数	119.0	117.2	114.4	113.9	113.0	113.7
製造業	441.86	455.03	469.86	486.04	506.94	514.59
対前年増減比	2.8	3.0	3.3	3.4	4.3	1.5
対製造業計指数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
運輸・公益業	504.53	511.61	523.21	539.35	553.01	562.09
対前年増減比	2.9	1.4	2.3	3.1	2.5	1.6
対製造業計指数	114.2	112.4	111.4	111.0	109.1	109.2
卸売業	411.10	424.82	435.10	448.47	463.10	476.07
対前年増減比	4.1	3.3	2.4	3.1	3.3	2.8
対製造業計指数	93.0	93.4	92.6	92.3	91.4	92.5
小売業	194.40	198.48	205.06	209.95	216.46	221.47
対前年増減比	3.0	2.1	3.3	2.4	3.1	2.3
対製造業計指数	44.0	43.6	43.6	43.2	42.7	43.0
金融・保険・不動産業	356.93	370.92	387.36	406.33	423.51	442.65
対前年増減比	4.6	3.9	4.4	4.9	4.2	4.5
対製造業計指数	80.8	81.5	82.4	83.6	83.5	86.0
サービス業	319.46	331.45	342.55	350.35	358.80	369.04
対前年増減比	4.5	3.8	3.6	2.3	2.4	2.9
対製造業計指数	72.3	72.8	72.9	72.1	70.8	71.7

資料出所：アメリカ労働省「Employment and Earnings」

注1 賃金は、民間非農業、生産・非監督的労働者の週当たり実収賃金。

2 「対製造業計指数」は、製造業の賃金を100とした場合の指数。

民間部門非農業雇用者の労働費用についてみると、96年3月は時間当たり18.82ドルで、前年同月の17.10ドルに比べ1.72ドル上昇している(94年から95年にかけては0.02ドルの上昇)。このうち、基本賃金にかかる費用は13.48ドルで前年より1.23ドル増加し、福利厚生関連等基本賃金以外の費用は5.34ドルで前年より0.49ドル上昇した。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前年と同じ28.4%となったが、94年以降この割合は低下する傾向にある(表1-3-3参照)。

表1-3-3 アメリカの民間非農業雇用者の時間当たり労働費用

表1-3-3 アメリカの民間非農業雇用者の時間当たり労働費用

(ドル、%)

	実数			構成比		
	94年3月	95年3月	96年3月	94年3月	95年3月	96年3月
合計	17.08	17.10	18.82	100.0	100.0	100.0
基本賃金	12.14	12.25	13.48	71.1	71.6	71.6
基本賃金以外	4.94	4.85	5.34	28.9	28.4	28.4
有給休暇	1.11	1.09	1.24	6.5	6.4	6.6
長期休暇	0.54	0.54	0.56	3.2	3.1	3.0
短期休暇	0.38	0.37	0.42	2.2	2.2	2.2
病気休暇	0.14	0.14	0.19	0.8	0.8	1.0
その他	0.05	0.05	0.07	0.3	0.3	0.3
補足的給付	0.44	0.47	0.44	2.6	2.8	2.4
時間外労働手当	0.19	0.19	0.18	1.1	1.1	1.0
交代制勤務手当	0.06	0.05	0.05	0.3	0.3	0.3
一時金	0.20	0.23	0.21	1.2	1.3	1.1
保険	1.23	1.05	1.29	7.2	6.7	6.8
年金及び貯蓄	0.52	0.52	0.75	3.0	3.0	4.0
法定福利費	1.60	1.59	1.59	9.4	9.3	8.5
社会保険	1.02	1.02	1.08	5.9	6.0	5.7
連邦失業保険	0.03	0.03	0.03	0.2	0.2	0.1
州失業保険	0.13	0.12	0.11	0.7	0.7	0.6
労災保険	0.41	0.39	0.38	2.4	2.3	2.0
その他	0.04	0.03	0.03	0.2	0.2	0.1

資料出所：アメリカ労働省労働統計局

## (イ) 賃金・物価に関する対策

## a 最低賃金引上げ

クリントン大統領は、91年4月以来5年ぶりに最低賃金額を引き上げる法案を提出していたが、96年8月20日、その最低賃金の引上げを盛り込んだ中小企業雇用保護法(the Small Business Jobs Protection Act)案に署名、同法が成立した。

最低賃金引上げについては、共和党は、その必要性は認めつつも、中小企業に与える影響が大きいとし

て、年間総売上高が50万ドル以下の事業所を適用除外とする規定を盛り込んだ修正案を提出したが、民主党や労働組合の強い反対があり、同修正案は結局否決された。その後、最低賃金引上げ法案に中小企業を中心とした減税案などを盛り込み、中小企業保護法案とした上で、96年5月23日に下院、7月9日に上院でそれぞれ可決された後、減税規模に関して両院協議会で調整がなされ、7月31日に最終的に上下両院で可決された。

同法の成立により、91年4月以来5年ぶりに、最低賃金額は現行の時給4.25ドルから5.15ドルへ引き上げられることとなり、これにより、現在5.15ドル以下の賃金で働いている1,200万人の労働者の賃金が引き上げられることとなった。

成立した法律の内容は次のとおりである。

- (1) 最低賃金の額を2段階で引き上げることとし、96年10月1日から4.75ドル、97年9月1日から5.15ドルとする。
- (2) 20歳未満のものについては最初の90日間は従来どおりの4.25ドルとする。
- (3) チップ収入のあるものについては、使用者が支払うべき最低賃金は従来どおり2.13ドルとする。ただし、チップと合わせた収入が新しい最低賃金に満たない場合にはその差額を保障しなければならない。
- (4) 企業の研究開発費、従業員教育費などに関する税額控除を拡大し、10年間で214億ドルの減税を実施するなど中小企業を中心とした対策を講じる。

((参考) アメリカの最低賃金の引上げの状況)

(参考) アメリカの最低賃金の引上げの状況

施行日	最低賃金額	施行日	最低賃金額
1938.10.24	\$ 0.25	1975. 1. 1	2.10
1939.10.24	0.30	1976. 1. 1	2.30
1945.10.24	0.40	1978. 1. 1	2.65
1950. 1.25	0.75	1979. 1. 1	2.90
1956. 5. 1	1.00	1980. 1. 1	3.10
1961. 9. 3	1.15	1981. 1. 1	3.35
1963. 9. 3	1.25	1990. 4. 1	3.80
1967. 2. 1	1.40	1991. 4. 1	4.25
1968. 2. 1	1.60	1996.10. 1	4.75
1974. 5. 1	2.00	1997. 9. 1	5.15 (予定)

資料出所：アメリカ労働省

注 1938年公正労働基準法により初めて最低賃金額が定められて以来の推移である。

## b 大統領経済諮問委員会報告:比較的高賃金の雇用増を強調

96年4月23日、大統領経済諮問委員会は労働省と連名で、「雇用創出と就業機会」と題する報告書を公表した。同報告は、96年4月1日～2日にフランス・リールで開かれた先進7カ国雇用閣僚会議(雇用サミット)において、アメリカの雇用動向について他国から「94年春のアメリカ・デトロイトでの雇用サミットから2年の間に、アメリカでは約800万人の新規雇用が創出されたとしているが、その大部分は低賃金のサービス業におけるものである。」との指摘があったことに対する反論としてまとめられたものである。

今回の報告では、アメリカで93年1月以降96年4月までに850万人もの新規雇用が創出され、G7諸国のなかで最も高い雇用の伸びを示していること、そして増加した雇用者の約70%が週当たり賃金の中位値480ドルを超える水準の賃金を得ていることを強調している。それと同時に、長期的な課題として、所得格差の是正やダイナミックな経済において一定の労働者に及ぶ調整コスト(adjustment costs)の削減に努めていくとしている。

## イ イギリス

## (ア) 賃金・物価の動向

賃金上昇率(名目)は、94年3.7%、95年3.4%の後、96年は1～3月期が3.6%、4～6月期が3.7% 7～9月期は4.0%とほぼ同水準で推移している。

小売物価上昇率をみると、94年2.4%、95年3.5%の後、96年は2.4%と、景気が拡大している中で、インフレ圧力はなく安定した水準で推移している(表1-3-4参照)。

表1-3-4 イギリスの賃金・小売物価上昇率(前年同期比)の推移

表1-3-4 イギリスの賃金・小売物価上昇率(前年同期比)の推移

	1993年	94	95	96	(% )			
					1～3月	4～6	7～9	10～12
賃金上昇率(名目)	3.7	3.7	3.4		3.6	3.7	4.0	
賃金上昇率(実質)	2.1	1.3	△0.1		0.8	1.5	1.9	
小売物価上昇率	1.6	2.4	3.5	2.4	2.8	2.2	2.1	2.6

資料出所：賃金上昇率については、経済企画庁「海外経済データ 平成9年2月」、小売物価上昇率についてはイギリス国家統計局「Economic Trends Jan & Feb,1997」

原資料出所：賃金上昇率はイギリス国家統計局「Economic Trends」等

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



## (イ) 全国最低賃金をめぐる動向

イギリスの最低賃金制度は、労働市場の柔軟化を妨げ、競争力喪失につながる等の理由から、93年に制定された「労働組合改革及び雇用権に関する法律」により廃止されており、現在はごく一部を除いて最低賃金制度は存在しない。

イギリスでは、低賃金労働者が多いことが問題視されている。例えば、OECD「Employment Outlook 1996」によれば、フルタイム労働者に占める低賃金層(賃金が中央値の3分の2以下である労働者)の割合は20%に達しており、これは、ドイツ、フランス(ともに13%)等、他の先進国と比較すると高い水準で、TUCはこの数値を基に低賃金労働者が多いことを指摘している。このため、公務員労組(UNISON)などの一部の労働組合は、低賃金層増大是正のための最低賃金制度復活を求めている。これに対し、現保守党政権は、労働市場の柔軟化が阻害されることを理由に最低賃金制度復活に反対している。

このような状況の中、TUC及び労働党は、その定期大会において最低賃金制度復活に関して討議を行った。なお、TUC及び労働党とも前年の定期大会において、最低賃金制度復活を求める決議を採択している。

### a TUC定期大会

96年9月9日から5日間開催されたTUC定期大会では、最低賃金の復活が重要課題の一つとして取り上げられた。同大会においては、特定の最低賃金額を挙げない決議案と男子労働者の中央値である時給4.26ポンドを求める両論が採択された(詳細は第3章第2節参照)。

### b 労働党定期大会

96年9月30日から5日間開催された労働党定期大会において、97年5月までに予定されている総選挙に向けての選挙綱領草案が採択された。同綱領においては、全国最低賃金復活(特定の最低賃金額は明示せず)が、公約の一つとして掲げられた。

## ウ ドイツ

### (ア) 賃金・物価の動向

旧西ドイツ地域では、賃金上昇率は、94年、95年は約3~4%と落ち着いた動きを示している。96年は、主要な労働協約改訂交渉において、1%後半台での合意が多かったことから(詳細は第4章参照)、さらに低い上昇率に止まると見られている。

旧東ドイツ地域においても、賃金上昇率は低下してきている。

消費者物価は安定しており、最近では1%後半の低い上昇率で推移している(表1-3-5参照)。

表1-3-5 ドイツの実収賃金及び消費者物価上昇率の推移

表1-3-5 ドイツの実収賃金及び消費者物価上昇率の推移

(マルク、%)

	1993年	94	95	96				
				1~3	4~6	7~9	10~12	
<b>時間当たり実収賃金</b>								
旧西ドイツ地域	23.93	24.66	25.57					
上昇率(名目)	5.5	3.1	3.7					
同(実質)	1.8	0.4	2.0					
旧東ドイツ地域	15.57	16.95	18.23					
上昇率(名目)	16.1	8.9	7.6					
同(実質)	5.1	5.0	5.4					
<b>週当たり実収賃金</b>								
旧西ドイツ地域	909	949	986					
上昇率	2.6	4.4	3.9					
同(実質)	△1.0	1.7	2.2					
旧東ドイツ地域	644	683	726					
上昇率	16.7	6.1	6.3					
同(実質)	5.6	2.3	4.1					
<b>月当たり実収賃金</b>								
旧西ドイツ地域	5,102	5,247	5,445					
上昇率	4.4	2.8	3.8					
同(実質)	0.8	0.1	2.1					
旧東ドイツ地域	3,322	3,702	4,054					
上昇率	18.8	11.4	9.5					
同(実質)	7.5	7.4	7.2					
<b>消費者物価上昇率</b>								
ドイツ全土	4.5	2.7	1.8	1.5	1.6	1.5	1.5	1.4
西部ドイツ	3.6	2.7	1.7					
東部ドイツ	10.5	3.7	2.1					

資料出所：連邦統計局「Wirtschaft und Statistik」等

注1 率はすべて前年(同期)比。

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

## ○ 病気手当の縮減をめぐる動向

## (報酬継続支給法 [Entgeltfortzahlungsgesetz] の改正)

報酬継続支給法は、労働者が、重大な過失なく病気によって就労できない場合には、事業主から6週間賃金の継続支給(病気による就労不能日1日目から100%支給)を受けることができる旨規定していたが、これが事業主の負担を増大させ、雇用に悪影響を及ぼしているとして問題とされていた。そのため、「一層の成長と雇用のためのプログラム」に基づく歳出削減法により、報酬継続支給法が改正され、病気時の賃金の法定支給割合が96年10月より80%に縮減された(第2章第2節参照)。

## エ フランス

## (ア) 賃金・物価の動向

非農業生産労働者の時間あたり賃金は、94年の前年比2.1%増の後、95年は2.4%増となっている。消費者物価上昇率は95年は1.7%となっている。

非農業雇用者の月額実収賃金額(各年10月)を見ると、94年は前年同月比0.8%増の11,174フラン、95年は同1.9%増の11,509フランとなった。95年について産業別にみると、製造業は11,495フラン、建設業10,313フラン、サービス業は12,633フランとなった(表1-3-6参照)。

表1-3-6 フランスの賃金・消費者物価上昇率の推移

表1-3-6 フランスの賃金・消費者物価上昇率の推移

	93年	94年	95年	96年	(%)			
					1~3月	4~6	7~9	10~12
賃金上昇率(名目)	2.8	2.4	2.3		2.3	2.3	2.5	
賃金上昇率(実質)	0.7	0.7	0.5		0.2	-0.1	0.7	
消費者物価上昇率	2.1	1.7	1.8	2.0	2.1	2.4	1.8	1.7

資料出所：フランス労働社会省 [Bulletin Mensuel des Statistiques du Travail]  
フランス国立統計経済研究所 [Information Rapides]

- 注1 数値は対前年(同期)比  
 2 非農業生産労働者の時間あたり賃金  
 3 賃金上昇率は1,4,7月の数値  
 4 実質賃金上昇率は、各年、各四半期の賃金上昇率を対応する年、四半期の物価上昇率をデフレートして算出した。

## (イ) 賃金・物価に関する対策

## ○ 最低賃金の改定

毎年7月1日に改訂される法定最低賃金(SMIC)は、96年は0.37%引き上げられ、1時間当たり37.91フランとなった。

## オ イタリア

## (ア) 賃金・物価の動向

賃金上昇率(名目)は、95年に3.3%となった後、96年は4%台で推移している。

物価(生計費)上昇率は、95年に一時上昇したものの、96年は低下傾向で推移しており、同年11月には2.6%と27年振りの低水準になった。政府見通しによると97年は2.5%まで低下するとみられている(表1-3-7参照)。

表1-3-7 イタリアの賃金・生計費上昇率（前年同期比）の推移

	1993年	94	95	96				
					1～3月	4～6	7～9	10～12
賃金上昇率(名目)	2.9	2.2	3.3		4.2	4.0	4.0	4.2
賃金上昇率(実質)	△1.2	△1.6	△2.0		△0.8	△0.2	0.5	1.5
生計費上昇率	4.2	3.9	5.4	3.8	5.0	4.2	3.5	2.7

資料出所：経済企画庁「海外経済データ 平成9年2月」

原資料出所：イタリア中央統計局（I S T A T）

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

## カ カナダ

## ○ 賃金・物価の動向

週当たり実収賃金の上昇率は、1%台で低下傾向で推移している。消費者物価上昇率は2%前後と安定しているが、上昇傾向で推移している(表1-3-8参照)。

表1-3-8 カナダの賃金・消費者物価上昇率

表1-3-8 カナダの賃金・消費者物価上昇率

(%)

	1993年	94	95	96				
					1~3月	4~6	7~9	10~12
賃金上昇率(名目)	1.8	1.9	1.0	2.1	0.8	2.5	2.7	2.8
賃金上昇率(実質)	0.0	1.7	-1.1	0.5	-0.6	1.1	1.4	0.7
物価上昇率	1.8	0.2	2.1	1.6	1.4	1.4	1.3	2.0

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

注1 賃金は週当たり実収賃金(産業計)、賃金・物価上昇率ともに数値は前年(同期)比である。

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

95年の産業別週当たり実収賃金を見ると、鉱業、石炭採掘業で991.43カナダ・ドルで、対前年の上昇率も全産業を通して最も高くなっている。次いで週当たり実収賃金が高いのは行政で750.65カナダ・ドルであるが、対前年の伸びは唯一マイナスとなっている(表1-3-9参照)。

表1-3-9 カナダの産業別週当たり実収賃金(1995年)

表1-3-9 カナダの産業別週当たり実収賃金 (1995年)

(カナダ・ドル)

産 業	1995年 (対前年比 %)	
工 業	721.81	1.5
森林業	735.30	0.2
鉱業、石油採掘業	991.43	3.2
製造業	694.58	1.3
非耐久消費財業	650.98	1.5
耐久消費財業	730.44	0.1
建設業	680.59	2.5
サービス業	529.62	1.8
運輸・通信・電気・	729.16	1.8
ガス・水道業		
商業	431.35	2.3
金融・保険・不動産業	658.48	2.2
サービス業	490.73	0.6
行 政	750.65	-0.2

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

## (2) EU

## ア 賃金・物価の動向

製造業労働者の時間当たり実収賃金の上昇率は92年の5.6%から低下し、95年は3.3%となった。消費者物価上昇率は、93年以降、3%台で安定して推移している(表1-3-10参照)。

表1-3-10 EUの実収賃金及び消費者物価上昇率の推移

表1-3-10 EUの実収賃金及び消費者物価上昇率の推移

	1992年	93	94	95	96		
					1～3月	4～6	7～9
時間当たり実収賃金 上昇率（製造業）	5.6	4.4	4.2	3.3			
消費者物価上昇率	4.2	3.4	3.0	3.2	3.4	3.2	2.9

資料出所：OECD「Main Economic Indicators」

注1 四半期値は、対前年同期比。

注2 EU15カ国の数値で、ドイツは全ドイツ。ただし、92年は、オーストリア、スウェーデン、フィンランドを除く12カ国。

## イ 賃金・物価に関する対策

## ○ サービス供給のための労働者派遣に関する指令採択

96年9月の労働社会相理事会において、サービス供給のための労働者派遣に関する指令が採択された。

本指令は、労働者を加盟国の領域内において国境を越えて派遣する場合には、使用者は、その派遣先国の労働条件に合わせなければならないとするものであり、91年に欧州委員会から提案されて以来、5年間にわたりデッドロックに乗り上げていたが、3月の同理事会で暫定合意に達し、6月の同理事会で「共通の立場」が採択され、その後9月19日の欧州議会で承認されていたものである。

今回の採択に当たり、イギリスは、あまりにも規制的でありすぎ、例外が多く使用者を混乱させるとして反対した。また、建設労働力の主要輸出国であるポルトガルは、建設業が他のセクターより厳しい規制を受けるとして棄権した。但し、本件は、マーストリヒト条約上の提案根拠がサービス供給の自由であるため、特定多数決により採択され、イギリス、ポルトガルも含めた全加盟国に適用される。

本指令の概要は以下の通りである。

## (1) 適用対象

本指令の適用対象は、次の3つのカテゴリーのいずれかに該当するEU域内の企業である。但し、海運業とメディア産業(放送及び新聞)を適用除外とする。

- ・ 事業またはサービス契約のもとで、当該企業のためにかつその指揮下において、労働者を他の加盟国領域内で就労させる企業(請負)

- ・ 他の加盟国内の顧客企業に労働者を派遣し、その間当該労働者との間に雇用関係を有する労働者派遣事業を営む企業(派遣)
- ・ 労働者を他の加盟国内の自らの事業所または他の企業に出向させ、その間、従前の企業と当該労働者との間に雇用関係を有する企業(企業内またはグループ内移動)

## (2) 使用者の義務

上記企業は以下の労働条件について、当該職業や産業に適用される派遣先国の法律、規則、行政規定、労働協約、仲裁裁定に従わなければならない。

- ・ 1日及び1週の労働時間、休憩時間、土日曜労働、夜間労働、交代制労働
  - ・ 有給休暇、公休日
  - ・ 最低賃金(超過勤務手当や各種手当も含む。私的な職域手当も含む。)
  - ・ 雇用条件(特に労働者派遣事業の場合)
  - ・ 職場の安全衛生・健康
  - ・ 妊婦、産婦、児童、若年者その他の特別の保護を要する労働者の労働条件
  - ・ 男女の均等待遇及び皮膚の色、人種、宗教、意見、出身国、社会的背景及び性的な嗜好に基づく差別の禁止
- 
-



---

## 第1部 1996～97年の海外労働情勢

### 第3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 アジア

---

#### (1) NIEs

##### ア 韓国

###### ○ 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)の上昇率は、89年の21.1%をピークとして低下傾向にあり、95年は11.2%と87年民主化(10.1%)以降では最低水準となった。96年も1～3月期13.7%、4～6月期10.3%、7～9月期12.7%と2ケタで推移している。

消費者物価上昇率は、91年を境に低下傾向がみられたが、94年には農産品価格の上昇により6.2%に高まった。95年には4.5%と再び低下したものの、96年に入って1～3月期4.9%、4～6月期及び7～9月期5.1%、10～12月期4.8%と上昇率はやや高まっており、96年全体としては5.0%となった。

##### イ 香港

###### ○ 賃金・物価の動向

主要産業雇用者の賃金の上昇率は低下傾向にあり、94年9.4%、95年7.0%となった。

消費者物価上昇率は、91年に12.0%と2ケタになった後、景気の減速に伴い低下傾向にある。94年8.1%、95年8.7%と1ケタ台の推移が続き、96年に入ってから、1～3月期及び4～6月期6.3%、7～9月期5.6%と低水準でほぼ安定しており、96年全体としては6.0%となった。

##### ウ 台湾

## ○ 賃金・物価の動向

製造業雇用者の月間実収賃金の上昇率は、87年以来2ケタ台で推移してきたが、金融引締め政策によるインフレの抑制などの影響で、94年6.6%、95年5.6%、96年1～3月期5.9%、4～6月期3.9%、7～9月期2.7%と落ち着いた動きとなった。

消費者物価上昇率は、95年3.7%、96年1～3月期3.0%、4～6月期2.7%、7～9月期3.4%、10～12月期3.1%となり、96年全体としては3.1%と落ち着いて推移している。

## エ シンガポール

### (ア) 賃金・物価の動向

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)における月間実収賃金の上昇率は、94年8.8%、95年6.4%、96年1～3月期6.9%、4～6月期5.9%、7～9月期5.0%となった。

消費者物価上昇率は、90年代はじめに3%台に達したのをピークに低下していたが、94年には4月からのGST(一般消費税)の導入に伴って物価が上昇し、年間で3.1%となった。しかし、95年1.7%、96年に入っても1%台で安定して推移している(表1-3-11参照)。

表1-3-11 アジアNIEsの賃金・消費者物価上昇率の推移

表1-3-11 アジアNIEsの賃金・消費者物価上昇率の推移

		(%)							
		1992年	93	94	95	96			
						1~3月	4~6	7~9	10~12
韓国	月間実収賃金上昇率	15.2	12.2	12.7	11.2	13.7	10.3	12.7	
	消費者物価上昇率	6.2	4.8	6.2	4.5	5.0	4.9	5.1	5.1 4.8
香港	賃金上昇率	10.2	10.4	9.4	7.0	-	-	-	-
	消費者物価上昇率	9.3	8.5	8.1	8.7	6.0	6.3	6.3	5.6
台湾	月間実収賃金上昇率	10.2	6.9	6.6	5.6	5.9	3.9	2.7	
	消費者物価上昇率	4.5	2.9	4.1	3.7	3.1	3.0	2.7	3.4 3.1
シンガポール	月間実収賃金上昇率	8.1	6.3	8.8	6.4	6.9	5.9	5.0	
	消費者物価上昇率	2.3	2.2	3.1	1.7	1.3	1.2	1.4	

資料出所：韓国は韓国統計庁「Monthly Statistics of Korea」

香港は香港政府統計処「Hong Kong Monthly Digest of Statistics」

台湾は行政院経済建設委員会「Taiwan Statistical Data Book」「自由中国之工業」

シンガポールは統計庁「Monthly Digest of Statistics」、労働省「Singapore Yearbook of Labour Statistics」

注1 前年比又は前年同期比

2 賃金は、韓国は非農林漁業（事業所規模10人以上）、台湾は製造業、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。

3 香港の賃金は、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指数による。賃金は基本給のほか、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。各年2回、3月及び9月に発表されているが、表中の各年数値は9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%の会計支出パターンに基づく指数（CPI（A））による。

## (イ) 賃金・物価に関する対策

### a 96年度全国賃金審議会(NWC)勧告

96年5月10日、全国賃金審議会(NWC)は、96年度(96年7月1日～97年6月30日)賃金勧告を発表した。

政労使三者の代表で構成される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っており、1972年に設立されて以来、シンガポールの賃金決定に大きな影響を与えてきた。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、労働組合の有無にかかわらず、すべての企業を対象としている。

## (a) 勧告の概要

NWC勧告は、(1)95年の経済概観、(2)96年の見通し、(3)賃金勧告、(4)その他の勧告で構成されており、概要は以下のとおりである。

### (1) 95年の経済概観

95年のシンガポールの経済成長率は、2年続いた2ケタ成長の後、8.9%となった。

労働市場は引き続き労働力不足基調であり、平均失業率は2%であった。新規雇用創出数は経済の減速にもかかわらず94年の71,200人から105,900人に拡大した。

生産性上昇率が94年の5.4%を下回る3.7%となったため、単位労働コストは2.6%上昇した。その結果、シンガポールの競争力は、マレーシア、タイに対して悪化した。しかしながら、十分なインフラ、生産的な労働力等により、シンガポールの投資環境は魅力的であると位置づけられている。

95年の賃金上昇率は6.9%となり、94年の8.5%を下回った。95年のインフレ率が1.7%だったので、実質賃金上昇率は5.2%となり、同年の生産性上昇率3.7%を上回っている。シンガポールでのビジネスにおいて人件費の高騰が重荷となってきていることに留意すべきである。

### (2) 96年の見通し

外需の緩やかな増加とコスト削減及び競争力の維持・強化への圧力が続くことにより、96年のシンガポール経済は緩やかな成長をみせると予想される。NWCは、96年の実質GDP成長率は7~8%、インフレ率は1.5~2.0%内外であると予測する。労働市場は引き続き労働力不足基調であろう。

### (3) 賃金勧告

#### ・ 賃金上昇の原則

シンガポールの競争力を維持し、労働者に対する報酬が正当なものとなるよう、労使の賃金交渉における以下の原則を勧告する。

a トータルの賃金上昇分は、経済のパフォーマンスを反映すべきであること。

b 定期昇給分は、生産性上昇率の範囲内に収めるべきこと。

c ボーナス等の可変賃金は、個々の企業のパフォーマンスをできるだけ反映させること。

#### ・ 可変賃金

全賃金に占める可変賃金の割合は、95年実績で2.28ヵ月分相当、率にして16%。NWCは、可変賃金の割合が約20%にまで高まるよう引き続き勧告する。

また、業績の良い企業においては、労働者の貢献に報いるべく、労使で合意した額以上の特別ボーナスの支給を考慮すべきである。

#### ・ 賃金上昇における絶対額

低所得労働者の賃上げは、基本給をベースとした定率によらず、固定額で行うべきである。

#### ・ 同一労働に対する賃金格差

労働の対価としての賃金をより公正なものとするため、同一労働に対する賃金格差(年功に起因する格差)を1:1.5程度まで縮小させていくべきことを勧告する。一方で、ある労働においてその最高賃金に到達した長期従事者に対しては、企業はその貢献に対する報酬を別途考慮すべきである。

### (4) その他の勧告

- ・ 訓練と技能向上

従業員500人以上の大企業における教育訓練投資額は、95年実績で賃金総額の7%以上に相当するが、中小企業のそれは2%に過ぎない。中小企業の経営者は、もっと多くの財源を訓練に割り当てるべきであり、政府は引き続き企業及び労働者に対し訓練のインセンティブを与えていくべきである。

- ・ 医療費の労使負担

NWCは、政府によって提案された医療費の労使負担の原則を支持する。医療費の負担に当たって、経営者は現状の負担割合を下げるべきではない。また、医療費の労使負担をより効果的にするために、すべての労働者が対象とされるべきである。実施の詳細は、経営と組合の双方で議論されなければならない。

- ・ パートタイム労働・フレキシブル労働の促進

NWCは、シンガポールが外国人労働者に益々依存しつつある状況を憂慮する。また、女性や高齢者の就業率が他の先進国に比べて低いことにも留意する。こうしたグループの就業率を高めるため、NWCはパートタイム労働やフレキシブル労働を促進していくべきと考える。このためには、国家的なアプローチにより経営者や潜在的労働者の意識を改革すべく適切な戦略を策定する必要がある。

(b) 特徴

96年度勧告はほぼ昨年度の勧告を踏襲しているが、医療費の労使負担及びパートタイム労働・フレキシブル労働について明記されたことが注目される。

現行では、一部の企業で事業主による医療費補助が行われているものの、原則として医療費は労働者負担となっており、労働者の就労のインセンティブを高める必要があったこと、さらに、人口の高齢化等により今後増大していくと考えられる医療費を抑える必要から、医療費の共同負担方式が提案されているものである。医療費の共同負担に関しては、政府は既に公務員に対し94年に同方式を取り入れていること、95年11月～96年2月にかけての67歳定年制延長に関する政労使三者協議会においてこの問題が議論されたこと(第2章第2節参照)などから、使用者側も何らかの形で医療費を負担せざるを得ないとの認識を持っているとみられるが、具体的な負担比率については議論されなかった。しかし、医療費の労使負担は昨年引き続き勧告されており、この問題が重要であるとの認識は政労使三者のいずれにも共通しているといえる。

パートタイム労働・フレキシブル労働については、今回初めて勧告に明記された。NWCは、現在の過度の外国人労働者への依存を低減し、女性及び高齢者の就業を促進するため、パートタイム労働・フレキシブル労働の積極的な導入を勧奨している。シンガポールの英字紙ストレイツ・タイムズによれば、NWCのリム・チョン・ヤー議長は、「シンガポールにおいては、40歳から49歳の女性の就業率は52.1%であり、ドイツの95.6%、スウェーデンの90.0%、アメリカの78.4%、日本の70.0%と比較しても低いことから、企業はより多くの女性労働者の雇用を促進すべきである。同様に、55歳から64歳の男性の就業率は52.1%で、日本の84.5%、韓国の74.1%、スウェーデンの68.6%に比べて低いため、高齢の男性労働者の雇用も促進すべきである」と述べている。

b 96年公務員給与引上げ

96年6月17日、シンガポール政府は、96年度の公務員給与の改訂に関する全国賃金審議会(NWC)の調停結

果を発表した。

96年度の公務員給与の引上げ率は、昨年の5.5%を上回る6.5%となった。これは、96年のシンガポールの経済成長率予測が当初の7.5%から8.5%に上方修正されたこと、また生産性上昇率が4%になるとの見積もりを考慮に入れたものである。

一般公務員については、定期昇給による賃金引上げ率は3.1%であり、残りの3.4%については、一定額による分配が45ドル、率による分配が1.62%と、額と率の両方の形で分配される。これは、NWCの勧告(上記a参照)に沿ったものであり、この方法により賃金水準の低いものほど高い賃金引上げを享受できるようになっている(一定額による分配分の45ドルは、低賃金労働者にとっては基本給の10%にも相当する)。また、毎年定期昇給のない指定職公務員については、給与が6.13%引き上げられるとともに、45ドルが加算される。

なお、今回の改訂は96年7月1日から実施されるが、増額分は年金計算の対象にならない可変賃金(NPVP:Non-Pensionable Variable Payment)として算入される。さらに、7.5%から8.5%という現在の見込みを上回る経済成長を記録すれば、政府は1回限りの特別ボーナスを年末に支給することを考慮するとされた。

## (2) ASEAN

### ア タイ

#### (ア) 賃金・物価の動向

95年の賃金は、対前年比13.9%の大幅増となった。94年は対前年比-7.5%の大幅減となっているが、これは94年に統計の対象を民間企業の雇用者とし、公的部門の雇用者を対象から除外する変更が行われたためである。

消費者物価上昇率は90年をピークに緩やかに低下し、93年は3.4%となったが、94年、95年とそれぞれ5.0%、5.8%と再び上昇傾向となり、96年は5~7%で推移している(表1-3-12)。

表1-3-12 アセアン諸国の賃金・消費者物価上昇率の推移

表1-3-12 アセアン諸国の賃金・消費者物価上昇率の推移

		(%)							
		1992年	93	94	95	96			
						1~3月	4~6	7~9	10~12
タイ	賃金上昇率	14.1	8.9	-7.5	13.9				
	消費者物価上昇率	4.1	3.4	5.0	5.8	7.3	6.2	5.1	4.6
フィリピン	賃金上昇率	7.1	7.1	15.1					
	消費者物価上昇率	8.9	7.6	9.0	8.1	11.6	10.5	7.0	4.8
インドネシア	賃金上昇率	8.4							
	消費者物価上昇率	7.5	9.8	8.5	9.4	9.9	7.8	7.3	6.8

資料出所：タイ；労働社会福祉省「Year Book of Labour Statistics」

フィリピン；労働雇用省「Current Labor Statistics」

IMF「International Financial Statistics」

インドネシア；中央統計局「Monthly Statistical Bulletin Indicator Economic」

注1 数値はすべて対前年（同期）比である。

2 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。94年以降については公共部門が含まれていないのでそれ以前のものとは継続しない）、フィリピンは主要職種の月間賃金（94年から調査対象の事業所規模が変わったのでそれ以前のものとは継続しない）、インドネシアは製造業の労務者の月当たり平均収入。

## (イ) 賃金・物価に関する政策

### ○ 最低賃金の引上げ

96年9月、政労使の各代表からなる賃金委員会(注1)は、日額最低賃金を10月1日から引き上げることで合意した。

最低賃金の改定に当たり労働者側は22バーツ(15%)の引上げを要求してきたのに対して、8月8日の委員会において政府、使用者側の賛成、労働者側の反対により11バーツ(7.59%)の引上げが決定された。そのため、労働者側が最低賃金の引上げ幅の見直しを強く要求、これを受け賃金委員会は再検討を行い、最終的には9月12日の委員会にて8月8日決定額に1バーツ上乗せする形での合意となった。

具体的にはバンコク、ノンタブリー等首都圏6県及びプーケットでは、現行145バーツ(注2)から12バーツ(8.28%)引き上げられ157バーツ、北部チェンマイ、ナコンラチャシマや中部サラブリー等6県が現行126バーツから11バーツ(8.73%)引き上げられ137バーツ、その他の県についても同様に10バーツ(8.47%)引

き上げられて現行118バーツから128バーツとなる。今般の最低賃金の引上げは95年7月1日以来、1年3ヶ月ぶりのことである。

最低賃金は、近年の全般的な高い経済成長を背景に、90年頃から高い引上げが続き、特に一部の専門技術職では旺盛な労働需要と人手不足からかなり高い水準での賃金上昇が続いていた。

こうした賃金動向に対して労働コストの相対的上昇による国際競争力の低下や投資先としての相対的優位の悪化を懸念する使用者側と、労働者全体の生活改善の必要性を訴える労働者側とによる議論が繰り返されてきた。なお政府は、国際競争力の観点を配慮しつつ、労働者の生計費の上昇度・世帯の必要生計費、経済成長率、企業の支払能力、マクロ経済への影響などを考慮して総合的に勘案する立場・方針をとっている(表1-3-13参照)。

表1-3-13 タイの地域別最低賃金額

表 1 - 3 - 13 タイの地域別最低賃金額

(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、ノンタブリー、 パトムタニ、ナコンパトム、 サムトサコン、サムトプラカン	ブーケット	ラン パンカ	チョンブリー サラブリー	その他	チェンマイ ナコンラチャン	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
95. 7. 1	145		126		118	126	118
96. 10. 1	157		137		128	137	128

資料出所：タイ労働社会福祉省 労働保護福祉局

注 1バーツ=約4.5円(96年10月)

(注1)賃金委員会(The National Wage Committee)は、1972年4月に公布された「最低賃金決定に関する内務省令」に基づいて最低賃金を労働大臣に答申する役割を担っている。1973年に発足。政府、使用者、労働者の各代表者で構成され、閣議を経て最低賃金が決定される(改定ごとに省令として発令される)。

また、最低賃金は地域単位、県単位で設定され、業種や職種にかかわらず事業所が所在する地域ごとに同額で設定される。

(注2)1バーツ=約4.5円(96年10月)

## イ フィリピン



主要職種の月間賃金は、93年は前年比7.1%増、94年は同15.1%と高い伸びとなっているが、94年の高い伸びは、調査対象の事業所規模が5人以上から10人以上に変更されたことを加味してみる必要がある。なお、97年1月現在、フィリピン労働雇用省による年間統計数値は発表されていないため、95年以降については不明である。

消費者物価上昇率は、8%前後で推移しているが、95年以降低下傾向にあり、95年8.1%、96年に入ってから1～3月期の11.6%をピークに7～9月期7.0%、10～12月期4.8%となっている。

## ウ インドネシア

### (ア) 賃金・物価の動向

インドネシアには、時系列的な賃金統計がないため、賃金の長期的な変化をみることが難しい。賃金上昇率は、製造業の労務者の月当たり平均収入で見ると、92年は8.4%となった。

消費者物価上昇率は、92年にやや低下した後、93年は9.8%と再び増大した。94年、95年はそれぞれ8.5%、9.4%で推移している。96年に入り、1～3月期には9.9%の高い伸びをみせたが、7～9月期7.3%、10～12月期6.8%と高水準ながらも落ち着いてきている。

### (イ) 賃金・物価に関する政策

#### ○ 最低賃金の引上げ

97年1月、政府は、4月1日から最低賃金を全国平均で10.07%引き上げることを発表した。最低賃金の引上げはほぼ毎年実施されているが、今回の引上げ率は、96年の年間インフレ率(6.7%)を上回ったものの、過去5年間で最も低い水準の引上げとなった。

#### a 概要

インドネシアの最低賃金は全州一斉に改定され、その額は各州毎に決定される(注3)。今般の改定による州別最低賃金額は、(表1-3-14)のとおりである。

表1-3-14 インドネシアの州別最低賃金額

表1-3-14 インドネシアの州別最低賃金額

州	(ルピア/月)	
	改定前	改定後
アチェ	115,500	128,000
北スマトラ	138,000	151,000
西スマトラ	108,000	119,000
南スマトラ		
本土	115,500	127,500
バンカ・プリトゥン島	115,500	135,000
リアウ		
バタム島以外	138,000	151,500
バタム島	220,500	235,000
ジャンビ	108,000	119,500
ベンクル	115,500	127,500
ランブン	114,000	126,000
ジャカルタ特別州	156,000	172,500
中央ジャワ	102,000	113,000
ジョグジャカルタ特別州	96,000	106,500
バリ	127,500	141,500
西ヌサトゥンガラ	97,500	108,000
西カリマンタン	114,000	126,500
中央カリマンタン	124,500	138,000
南カリマンタン	114,000	125,000
東カリマンタン	138,000	153,000
中央スラウエシ	96,000	106,500
南東スラウエシ	109,500	121,000
南スラウエシ	102,000	112,500
マルク	123,000	136,000
東ティモール	126,000	138,000
イリアン・ジャヤ	154,500	170,000
西ジャワ①	156,000	172,500
②	142,500	157,500
③	132,000	145,500
④	129,000	139,000
東ジャワ①	111,000-120,000	132,500
②	108,000-110,000	127,500
③	105,000-111,000	121,000
④	105,000	116,000

資料出所：インドネシア労働省

注 西ジャワ州：①県 - バントゥン、スルタン、ネゴール、タンケラン、アガシ、セラン、プルクカルタ、カラワン

市 - バントゥン、タンケラン

②県 - ルハク、バンテケラン

③県 - チルボン、インドマラコ、スカブミ、チアンジユール

市 - チルボン、スカブミ

④県 - タシマラヤ、ガルト、チアミス、ケニンガン、スパン、マシヤレンガ

東ジャワ州：①県 - スラバヤ、グレスック、シトアムシヨ、モジヨクルト、マラン、ハスルアン、ブロボリンゴ

市 - スラバヤ、モジヨクルト、マラン、ハスルアン、ブロボリンゴ、マティクン

②県 - マティクン、ハニユワンキ、スメスプ、ンガウイ、マケタン、トゥバン、ジユンブル

市 - クチイ

③県 - ジョンパン、シトゥント、ラモンガン、ルマシヤン、ホノロコ、トルウカクワン、

ハンカラン、ンガシユク、ホントウオソ、ホシヨスコロ

④県 - トウシカレック、バチタン、バメカサン、ギンパン、ブリタル

市 - ブリタル

なお、96年の改定に際して、日額ではなく月額で設定するとの方針が示され論議を呼び繊維業界が労働大臣を提訴する騒ぎにまでなった経緯があることから(注4)、今回の改定に併せて最賃制度に係る労働大臣令を改定し、取扱手法が明確化された。主な改正点は、以下のとおりである。

## (1) 最賃額

(改訂前)正規雇用労働者に対しては月額最低賃金を適用。臨時労働者に対しては日額最低賃金を適

用。

(改定後)正規雇用労働者、臨時労働者、試用期間中の労働者全てに対して月額最低賃金を適用(欠勤の場合には労働契約、就業規則、労働協約によって減額が可能)。

## (2) 日額換算(新規)

週6日稼働の事業場においては、月額を25で除したものを日額とし、週5日稼働の事業場においては、月額を21で除したものを日額とする。

なお、日額適用可能な労働者は、不定期的な荷役作業、穀物の収穫作業、短期事業など業務の性格上やむを得ないものに限定する。

## b 評価

97年の最低賃金の改定にあたって、全インドネシア労働組合連合(FSPSI)は最低賃金の引上げ率を15%とすべきと主張、アティカ・カルワFSPSI副議長は、「今回の引上げ率は、労働者にそこそこの生活を保証するには不十分である。労働者及びその家族の生活を充足する申し分のない最低賃金は、日額1万ルピアである。」と述べている。また、インドネシア商工会議所アプリザル・バックリー会長は、「すべての企業が新しい最低賃金を守るよう希望する」と述べている。

今回の決定についてラティエフ労働大臣は、「今回改定された最低賃金は、最低生存経費(1人1日当たり3,000カロリー摂取等)の95.32%を満たしている。今回の引上げは、幅広い分野からの提案とともに、政労使の代表による審議の結果決定されたものである。また、引上げ率は96年のインフレ率を考慮したものであり、政府は、98年度に終了する第6次5ヵ年計画の末には、最低生活需要に相当する最低賃金を実現する。」と述べている。

(注3)最低賃金の決定にあたっては、政労使の代表からなる地方最低賃金審議会が地方の実情等を考慮して最低賃金に関する検討結果を答申として州知事に提出する。州知事はこの答申を適切なものと認めた上で、労働大臣に建議し、労働大臣はこれを受けて州別に最低賃金額を決定し労働大臣令として公布する。

(注4)最低賃金の適用問題について、日額、月額のいずれを適用すべきかの法令解釈に関しては、「日額最低賃金は、出勤日数に応じて賃金を支払われる日雇い労働者に適用される。一方、月額最低賃金は、(1)常用雇用されている労働者(通常の完全月給者)、(2)常用日給者(日給月給者)、(3)常用雇用ではないが、月単位で雇用される月給者に適用される。」となっている。月額最低賃金は、実質上日額最低賃金の30倍の額となり、日額最低賃金に月当たり所用労働日数(通常25日)をかけた額よりも高いものとなるため、その適用に関して論議が起こった。

なお、インドネシアでは、原則として1日7時間週6日労働(週労働時間の上限は40時間)となっており、それに基づいて日額最低賃金が設定されている。

## (3) 中国

### ○ 賃金・物価の動向

都市部の雇用者の年間実収賃金は、91年以降大幅に増加しており、92年が対前年15.9%増、93年同24.3%増、94年同34.6%増となった。95年は同21.2%増と上昇率はやや鈍化したものの、依然として高水準で推移している。

年間実収賃金額(都市部雇用者の全産業平均)でみると、94年4,538元(注5)、95年5,500元となっている。産業別にみると、最も高い電気・ガス・水道業で7,843元となり、最も低い農林水産業(3,522元)の2倍以上となっている。なお、賃金については、このような産業間格差だけでなく、地域・職種・企業間でも格差が拡大していることが指摘されている。

消費者物価上昇率は、94年に24.1%と20%台に高まったが、94年末以降低下し、95年17.1%、96年8.3%と大幅に減少した(表1-3-15参照),(表1-3-16参照)。

表1-3-15 中国の賃金・消費者物価上昇率の推移

表 1 - 3 - 15 中国の賃金・消費者物価上昇率の推移

	(%)					
	1991年	92	93	94	95	96
年間実収賃金上昇率	9.3	15.9	24.3	34.6	21.2	
消費者物価上昇率	3.4	6.4	14.7	24.1	17.1	8.3

資料出所：中国国家统计局「中国統計年鑑」ほか中国国家统计局資料

注 年間実収賃金は都市部の雇用者（全産業）を対象としている。

表1-3-16 中国の主要産業別実収賃金

表1-3-16 中国の主要産業別実収賃金

(元)

	1991年	92	93	94	95
全産業	2,340	2,711	3,371	4,538	5,500
農林水産業	1,652	1,828	2,042	2,819	3,522
採掘業	2,942	3,209	3,711	4,679	5,757
製造業	2,289	2,635	3,348	4,283	5,169
電気・ガス・水道業	2,922	3,392	4,319	6,155	7,843
建設業	2,649	3,066	3,779	4,894	5,785
地質調査、水利管理業	2,707	3,222	3,717	5,450	5,962
運輸・通信業	2,686	3,114	4,273	5,690	6,948
商業	1,981	2,204	2,679	3,537	4,248
金融・保険業	2,255	2,829	3,740	6,712	7,376
不動産業	2,507	3,106	4,320	6,288	7,330
社会サービス業	2,431	2,844	3,588	5,026	5,982
医療・スポーツ・社会福祉業	2,370	2,812	3,413	5,126	5,860
教育・文化・放送関連業	2,243	2,715	3,278	4,923	5,435
科学研究・技術サービス業	2,573	3,115	3,904	6,162	6,846
政府、政党、社会团体	2,275	2,768	3,505	4,962	5,526
その他	-	-	3,371	5,213	6,295

資料出所：中国国家统计局「中国統計年鑑」

注 賃金は、都市部 雇用者の年間実収賃金である。

(注5)1元=11.86円(94年)、11.26円(95年)

## 第1部 1996～97年の海外労働情勢

### 第3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 オセアニア

##### (1) オーストラリア

##### ○ 賃金・物価の動向

1983年以来96年まで政権の座にあった労働党は、オーストラリア労働組合評議会(ACTU)と8次にわたりアコード(注6)という政策協定を締結し、インフレ抑制のため、過度な賃上げを抑えてきた。このアコードの効果もあり、週当たり実収賃金の上昇率はここ数年ほぼ3%以下の水準で推移しているが、96年3月成立したハワード新政権がアコードを廃止したことから、大幅な賃上げ要求が行われ始めており、今後は賃金上昇率が上昇傾向に転ずるという見方もある。

消費者物価上昇率は、95年に上昇し、4%を上回ったが、96年は低下傾向で推移している(表1-3-17参照)。

表1-3-17 オーストラリアの賃金・消費者物価上昇率の推移

表1-3-17 オーストラリアの賃金・消費者物価上昇率の推移

	93年	94	95	96	(%)			
					1～3	4～6	7～9	10～12
賃金上昇率	2.9	3.0	2.8	3.0	2.6	3.0	3.4	2.9
消費者物価上昇率	1.8	1.9	4.6	2.6	3.7	3.1	2.1	1.5

資料出所：連邦準備銀行「Bulletin」

注 数値は対前年(同期)比である。

(注6)アコードとは、一般に政府と労働組合(ACTU)との間の「所得と物価に関する合意」と呼ばれているもので、労働組合が賃上げ要求を合理的水準に抑制し、これに対して政府は社会的賃金として年金、医療・福祉サービス、雇用安定、税制等の政策を通じて労働者に対して実質的な所得保障を行うもの。内容は労使関係、産業政策、社会保障、教育、保険等多岐にわたり、労働党政府の政策運営の根幹となっていた。

## (2) ニュージーランド

### ○ 賃金・物価の動向

賃金上昇率は、94年に対前年比1.0%の後、95年は同1.9%と若干上昇し、96年に入ってからほぼ同じ水準で推移している。

消費者物価上昇率は、80年代には10%を超える水準となったこともあったが、84年以降実施してきた行財政改革の成果の現れもあり、近年は低い水準を保っている。

93年、94年に比べ、95年はやや上昇し対前年比3.7%となったが、96年に入ると水準はやや低下し、ほぼ2%台で推移している(表1-3-18参照)。

表1-3-18 ニュージーランドの賃金・消費者物価上昇率の推移

表 1 - 3 - 18 ニュージーランドの賃金・消費者物価上昇率の推移

(%)

	1993年	94年	95年	96年			
				1～3月	4～6	7～9	10～12
賃金上昇率	1.9	1.0	1.9	2.9	1.9	1.9	
消費者物価上昇率	1.4	1.7	3.7	2.2	2.0	2.4	

資料出所：OECD「Main Economic Indicators」

注：数値はすべて対前年（同期）比

## 第1部 1996～97年の海外労働情勢

### 第3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 中東欧・ロシア

---

#### (1) オーストリア

##### ○ 賃金・物価の動向

賃金は比較的堅調な動きを示している。

EUに加入し、EU諸国からの安い輸入品が急増したことにより、消費者物価は安定しており、特に96年は上昇率1%台で推移している。

#### (2) チェッコ

##### ○ 賃金・物価の動向

賃金は2桁の伸びをみせているが、労働生産性はそれに応じては伸びていないといわれている。

平均月当たり賃金は10,000KC(\$360)程度といわれており、ドイツの約10分の1程度で、賃金面での対外競争力は強い。

消費者物価上昇率はここ数年で低下してきており、95年以降は1桁台の上昇率となっている。

#### (3) スロヴァキア

##### ○ 賃金・物価の動向

賃金は、対前年比10%台中葉の上昇率をみせている。

消費者物価上昇率は1桁台まで低下し、96年は5%程度とさらに安定している。



#### (4) ハンガリー

##### ○ 賃金・物価の動向

賃金上昇率は、対前年比20%程度の高い水準で推移しているが、消費者物価が賃金を上回って上昇していることから、実質的な賃金増は確保されていない。

#### (5) ポーランド

##### ○ 賃金・物価の動向

賃金は対前年比30%以上の高い伸びを示している。消費者物価上昇率は低下傾向にあるものの、依然20%程度と高水準である。

#### (6) ルーマニア

##### ○ 賃金・物価の動向

賃金は、対前年比3桁台の上昇率が2桁台まで低下したが、95年において対前年比約50%上昇と、依然として高水準にある。

消費者物価上昇は93年、94年程の高水準ではないものの30%と高い水準にある。

#### (7) ブルガリア

##### ○ 賃金・物価の動向

賃金は、対前年比50%程度の高い伸びを示している。

消費者物価は、東欧圏で最高水準の上昇率に達している。特に食料品においてその傾向が著しい。

#### (8) ロシア

##### ○ 賃金・物価の動向

賃金は、93年当時のほぼ4桁台の伸びからは低下してきてはいるが、3桁台の伸びを見せている。

市場経済化に対応できない企業の生産低下や企業債務の増大によって、賃金の遅配・不払いも深刻化しており、全ロシア世論調査センターが96年11月に実施したアンケート調査によれば、10月に給与を完全に受給した労働者は30%、支給されたが遅配又は一部支給だった労働者が31%、まったく支給されていない労働者が39%と、93年の調査開始以来最悪の数字になる等、状況は悪化している。特に状況が悪いのは、農村、小都市、シベリア・極東であるという。

このため、労使関係にも悪影響を及ぼしている。

メリキャン労相によれば、96年10月末現在の民間部門を含めた賃金未払いの総額は43兆ルーブル(約

8,600億円)にのぼり、1月に比べて2.7倍に増加したという。

消費者物価の上昇率は低下しているものの依然100%近い高い水準である(表1-3-19参照)。

表1-3-19 中東欧諸国・ロシアの賃金・消費者物価上昇率の推移

(%)

	1993年	94	95	96				
					1~3	4~6	7~9	10~12
オーストリア	賃金上昇率	4.9	3.8	4.4				
	物価上昇率	3.6	3.0	2.3	1.7	1.5	1.9	
チェッコ	賃金上昇率	23.8	15.9	18.1	18.3			
	物価上昇率	15.7	10.0	9.2	8.8	8.5		
スロヴァキア	賃金上昇率	18.4	17.0	14.3				
	物価上昇率	23.1	13.6	9.9	6.2	6.1		
ハンガリー	賃金上昇率	27.1	18.9	19.7	24.1	24.2		
	物価上昇率	22.5	18.8	28.2	27.6	24.0		
ポーランド	賃金上昇率	31.3	34.7	36.4	27.4	25.1	24.3	
	物価上昇率	35.3	32.2	27.8	20.6	19.9		
ルーマニア	賃金上昇率	195.4	137.7	48.9				
	物価上昇率	256.0	136.8	32.3	27.5	32.2		
ブルガリア	賃金上昇率	53.4	53.4	54.7				
	物価上昇率	64.0	121.5					
ロシア	賃金上昇率	904.7	277.3	119.5				
	物価上昇率	839.8	214.7	131.4	78.8	50.2	31.5	

資料出所：経済企画庁「海外経済データ」

スロヴァキア、ルーマニア、ブルガリア、ロシアの賃金については、OECD「Short-Term Economic Indicators Transition Economies」

オーストリアの賃金については、OECD資料（「Examen annuel 1996-1997 Autriche」）。

注1 すべて対前年（同期）比。

2 賃金は、特に記述のない限り、全産業平均月当たり賃金。

（オーストリア：製造業時間平均賃金、ハンガリー：非農業部門平均賃金、チェッコ：工業部門平均賃金）

## 第1部 1996～97年の海外労働情勢

### 第3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

---

○労働時間は、国・地域により増減があったが、その動きはわずかであり、全体としては大きな変化はなかった。

労働時間は、国・地域により増減があったが、その動きは週当たり0.1時間、月当たり1～2時間とわずかであり、全体としては大きな変化はなかった。また、アジアNIEsの労働時間(週または月間)の水準は、週当たり40時間台後半、月当たり200時間台と、週当たり30時間台のG7諸国、オーストラリア、ニュージーランドに比べてかなり長いものとなっている。

労働時間に関連した動きとしては、欧州司法裁判所が、週当たり労働時間の上限を48時間とすること等を定めたEUの労働時間指令の有効性を認める判断を示したことが注目された。これにより、労働時間が法律上定められていないイギリスの現状は同指令に違反していることとなったため、イギリスは指令に沿った労働時間法制を整備する義務を負うこととなった。また、ドイツの閉店法が改正・施行され、小売店の営業時間が伸びたことも注目された。

---

## 第1部 1996～97年の海外労働情勢

### 第3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 G7諸国及びEU

---

#### (1) G7諸国

##### ア アメリカ

##### (ア) 労働時間の動向

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、1993年34.5時間、94年34.7時間と増加していたが、95年は34.5時間と0.2時間減少し、96年は34.4時間とさらに0.1時間減少した。

製造業の支払い労働時間をみると、全体の労働時間より約7時間長い41～42時間の水準であるが、全体の推移と同様、94年までは増加し、95年から96年にかけては減少している。所定外労働時間の推移をみると、94年までの労働時間の増加は所定外労働時間の増加によるものであるといえるが、95年から96年にかけては労働時間が減少しているものの所定外労働時間は変わっていないことから、その時期の労働時間の減少は所定内労働時間の減少によるものである(表1-3-20参照)。

表1-3-20 アメリカの支払い労働時間の推移

表 1-3-20 アメリカの支払い労働時間の推移

(時間)

	1993年	94	95	96				
					1-3月	4-6月	7-9月	10-12月
支払い労働時間 (民間非農業)	34.5	34.7	34.5	34.4	34.3	34.4	34.4	34.5
(製造業)	41.4	42.0	41.6	41.5	40.9	41.7	41.7	41.8
所定外労働時間	4.1	4.7	4.5	4.5	4.2	4.6	4.5	4.5

資料出所：アメリカ労働省「Employment and Earnings」

注 1 民間非農業、生産・非監督的労働者の週当たり支払い労働時間である。

2 「所定外労働時間」は、製造業の数値である。

### (イ) 労働時間に関する対策

#### ○ 下院、民間労働者も超過勤務を代休で振り替えることを可能とする労働時間関係規定改正案を可決

下院は、96年7月30日、労働者は超過勤務に対して代替の休暇を取得することができることとする公正労働基準法改正案を可決した。この改正について、共和党は、労働者の選択の幅を広げるものであると主張しているが、民主党や労働組合は、使用者に不当に権利を与えることによって労働者の権利を損なうものであるとして反対している。

アメリカの労働時間は、公正労働基準法(Fair Labor Standards Act)で規定されており、同法第7条(a)において、「いかなる使用者も、労働者が週に40時間を超えて働いた場合には、時間あたり少なくとも通常の1.5倍の賃金を支払わなければならない」とされている。また、第7条(o)において、「連邦、州及び地方府の労働者に関しては、この超過勤務に対する報酬について、割増賃金の他に代替の休暇を取得することができる」という選択肢が与えられている(1985年の改正により1986年から適用されている)。

今回下院が可決した法案(Working Families Flexibility Act of 1996)は、公正労働基準法第7条(o)を、民間部門の労働者も適用対象とする形で改正しようとするものである。

本法案では、労働者は、1年間に240時間を上限として代替休暇を取得することができ、労働者が代替休暇を消化しきれなかった場合には、使用者はその権利を割増賃金を支払うことによって買い上げることができることとされている。また、この制度の適用を受けるかどうかは労働者の選択によるものとされ、使用者は労働者にその利用を強要してはならないとされている。

なお、同法案とは別に、クリントン大統領は、家庭に優しい職場にするための2つの新たな提案(労働者に割増賃金の代わりに休暇を選択する権限を与えること、家事を処理するために新たに年に24時間の無給の休暇を労働者に与えること)を行っている。

## イ イギリス

## (ア) 労働時間の動向

1996年のフルタイム労働者の週当たり実労働時間は40.2時間、うち、所定外労働時間は2.3時間となった。職種別にみると、ブルーカラー労働者は44.0時間、ホワイトカラー労働者は38.2時間となっている(表1-3-21参照)。

表1-3-21 イギリスの週当たり実労働時間の推移

表1-3-21 イギリスの週当たり実労働時間の推移

	(時間)		
	計	ブルーカラー	ホワイトカラー
1993年	39.8(2.3)	43.5(4.6)	37.8(1.0)
94	40.1(2.4)	43.8(4.9)	38.0(1.0)
95	40.3(2.4)	44.3(5.0)	38.1(0.9)
96	40.2(2.3)	44.0(4.7)	38.2(1.0)

資料出所：全体の労働時間は、93年はイギリス国家統計局「Labour Market Trends Nov,1995」、94～96年については、同Nov,1996

所定外労働時間については93～95年は同「New Earnings Survey 1993～1995」、96年は同「New Earnings Survey 1996」

注1 フルタイム労働者のみ

2 カッコ内の数値は所定外労働時間で内数

## (イ) 労働時間に関する主な動き

○ 欧州司法裁判所、「安全衛生を根拠に労働時間指令を定めたのは不当」というイギリスの訴えを却下

1996年11月12日、欧州司法裁判所は、労働時間の上限を週48時間に定める等のEU労働時間指令について、「同指令は安全衛生を根拠に労働時間に関する規定を定めたもので不当」というイギリス政府の主張を退けた。これにより、今後、イギリスは週48時間を上限とする労働時間法制を設ける義務が生ずることになる(現行では、労働時間の上限を定めた法制はない)。イギリス政府は労働時間指令の国内法化を進めていくものとみられているが、イギリス最大の事業主団体であるCBIもこの動きに同意している。

## (a) 労働時間指令の概要

本件労働時間指令は、(1)週労働時間の上限を時間外労働も含めて4カ月間で平均して週48時間とし、かつ1日当たりの労働時間の上限を13時間にする(医者のインターンや運輸労働者、鉄道労働者等は本人が同意すれば適用除外)、(2)年次有給休暇を毎年最低4週間とすること、(3)7日ごとに連続して35時間の週休を認めること、週休は原則として日曜日を含むこと(ただし、実際に日曜日を含むかどうかは各国の決定権に委ねられている)等を内容としている。

## (b) 指令成立の経緯及びイギリスの主張

(1) 指令の制定については、ローマ条約第100条において、原則として理事会が全会一致で行う旨規定されているが、労働者の安全衛生の分野に関しては、第118条及び同条aにおいて、特定多数決によって指令を制定することができる旨、規定されている。欧州委員会は、労働時間指令案をこの第118条aを根拠条文として提案し、これが1993年11月23日の労働社会相理事会で特定多数決により採択され(イギリスは棄権)、96年11月23日から施行されることとなった。

(2) これに対しイギリスは労働時間指令の根拠条文はローマ条約第118条aではなくローマ条約第100条であり、したがって全会一致で可決されるべきで、欧州委員会の措置は手続き違反であるとして、94年3月7日に欧州司法裁判所に提訴した。イギリスは、(1)ローマ条約第118条aは同第100条の例外規定であり、その範囲は厳格に解釈すべき、(2)第118条aに記載されている「労働環境」(working environment)は純粹客観的に安全衛生に関連する分野のみに限定されるべきであり、労働時間のようにその関連が希薄なものには適用すべきでない、と主張した。なお、96年3月に出された仮判決ではイギリス側が敗訴していた。

## (c) 判決の概要

今回の判決で欧州司法裁判所は、(1)第118条は社会政策分野における立法権限を定めたものであって、他の規定の存在によって範囲を制限すべき理由はない、(2)「労働環境」を安全衛生のみに限定して解釈する表現は見あたらない、(3)労働時間指令は労働者の健康と安全の保護を守るためのものであるとし、イギリスの主張を退けた。ただし、週休は原則として日曜日を含むことという規定については安全衛生との関連が説明できないとしてイギリスの主張を認めた。これにより、イギリスは施行日である96年11月23日以降は週48時間を上限とする労働時間法制を設ける義務が生ずることとなった。

## (参考)

### ○ローマ条約第100条(抄)

理事会は、委員会の提案に基づき、全会一致で共通市場の設立または運営に直接影響を及ぼす加盟国の法令及び行政規則を接近させるために指令を発する。

### ○ローマ条約第118条(抄)

委員会は、この条約の他の規定を害しない範囲内で、かつ、この条約の一般的な目的に従って、特に次の事項に関し、社会的分野における加盟国間の緊密な協力を促進する任務を有する。

### 雇用

### 労働法及び労働条件

### 初級及び上級の職業訓練

### 社会保障

### 職業上の事故及び疾病に対する保護措置

### 労働組合法及び労使間の団体交渉

## ○ローマ条約第118条a(抄)

1 加盟国は、労働環境、とりわけ労働者の安全と衛生に関する改善に特別の注意を払い、すでに達成された改善を維持しつつ、この分野における諸条件の調和化をその目的とする。

2 第1項に定める目的の達成に寄与するため、理事会は委員会の提案に基づき、欧州議会と協力して、かつ、経済社会評議会との協議の後、各加盟国における条件や技術的な法規定を留意して、指令によって漸進的に実施される最低条件を特定多数決をもって採決する。

## ウ ドイツ

## (ア) 労働時間の動向

工業部門(Industrie)の生産労働者の週当たり支払労働時間は、93年以降38時間程度で推移しているが、やや増加傾向にある。

一方、旧東ドイツ地域では、減少しており、95年は39.6時間と40時間を切った(表1-3-22参照)。

表1-3-22 週当たり支払労働時間の推移

表 1 - 3 - 22 週当たり支払労働時間の推移

	1993年	94	95	96	(時間、%)		
					1～3月	4～6	7～9
旧西ドイツ地域	38.0	38.3	38.5				
対前年伸び率	-2.6	0.8	0.5				
旧東ドイツ地域	41.2	40.1	39.6				
対前年伸び率	0.7	-2.7	-1.3				

資料出所：連邦統計局「Wirtschaft und Statistik」

注 工業部門生産労働者 (Arbeiter)

また、超過勤務の総時間数は、93年まで減少した後、94年、95年と増加したが、96年は大きく減少し、ドイツ統一以来最低を記録した。70年代に比べると超過勤務時間は60%減少しているが、これは事業主が、超過勤務に対して支払わなければならない割増賃金の支給を敬遠しているのが理由という指摘もある(表1-3-23参照)。



表1-3-23 超過勤務時間の推移

表 1 - 3 - 23 超過勤務時間の推移

	(時間)						
年	1990	91	92	93	94	95	96
総時間数 (100万時間)	2033.4	1988.2	1946.7	1800.9	1899.7	1942.8	1755.6
労働者1人当たり年間超過勤務時間 (時間)	59.8	60.1	60.2	56.8	60.5	62.2	56.9

資料出所：ドイツ経済研究所 (IW:Institut der deutschen Wirtschaft)、ハンデルスブラット紙

注 92年までは旧西ドイツ、93年以降ドイツ全土。

#### (イ) 閉店法改正による小売業の営業時間の延長

(1) 1956年に成立した閉店法では、薬局、ガソリンスタンド、駅の売店等の例外を除き、小売店の営業時間は、原則として次のように規定されていた。

- ・ 日曜日及び祝日は閉店。
- ・ 月曜日から金曜日までは、7:00～18:30。
- ・ 土曜日は、7:00～14:00。ただし、第1土曜日と12月24日に先立つ4回の土曜日は、7:00～18:00。
- ・ 12月24日は、7:00～14:00。
- ・ 通常の週(月～金=7:00～18:30、土=7:00～14:00)について64.5時間の営業時間を維持しつつ、木曜日は20:30まで営業時間延長可(1990年10月から)

(2) これに対し、一般消費者、特に仕事を持つ消費者にとっては平日の夜に買い物ができないことは、他国に比べて非常に不便なこと、閉店法で例外扱いになっているガソリンスタンドや駅の売店等が盛業していて他の小売店と不公平であること、小売店の閉店時間を延長すればパート労働等の雇用を新たに生み出すのではないかという期待等から、政府与党は閉店法改正を考慮し、議会に同法改正案を提出、同法は96年7月5日、可決・成立し、11月1日から施行された。

#### (3) 法律の改正点

- ・ 月曜日から金曜日までの営業時間を6:00～20:00とする。ただし、木曜日に関する例外は廃止。

- ・ 土曜日の営業時間を6:00～16:00までとする。
- ・ パン屋については、夜間及び日曜日のパン焼きを認める(注7)。

#### (4) 同法改正をめぐる動き

同法の改正問題に関しては、各商業団体は現状維持を希望する立場から閉店法廃止の立場まで様々であった。一方、野党SPD(社会民主党)は労働者の労働が強化されることになりかねないとして党大会で反対の立場を表明した。

就労時間が延長されることを受けて小売業労使は新しい労働条件を定めるための労働協約改訂交渉を行った。一部の州では労使交渉が難航し、ストライキが実施されたところもあったが、8月にラインラント・プファルツ州の労使が就労延長時間について賃金を20%増しにすること等で合意し、これをパイロットケースとして労使交渉が進められた。

労使の協約交渉が続いていたこと、また、中小零細小売店では延長営業時間に適合した従業員の配置が容易ではなかったこと等から、改正法施行日である11月1日から一斉に新営業時間に移行することはなかったが、多くの大規模小売店等は新労働時間制に移行し、消費者の買い物形態に影響が出始めている。

(注7)パン屋については、閉店法ではなく、1936年制定の「製パン製菓業労働時間法」により、22時から翌朝6時まで及び日曜・休日のパン焼きが禁じられていた。この法律は、帝政時代の1915年に、戦時下の小麦の確保を目的として発布された勅令に由来するとされているが、今回の「閉店法改正法」がこの法律を廃止し、新たな規定を設けたものである。

## エ フランス

### (ア) 労働時間の動向

非農業雇用者の週当たり実労働時間は95年は39.01時間、96年は1、4、7月の平均で38.99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、96年(1、4、7月の平均)については生産労働者39.01時間(前年39.06時間)、非生産労働者38.84時間(前年38.86時間)となっている(表1-3-24参照)。

表1-3-24 フランスの週当たり実労働時間の推移

表 1-3-24 フランスの週当たり実労働時間の推移

	93年	94	95	(時間)		
				96 1月	4月	7月
非農業雇用者	38.99	39.00	39.01	38.99	39.00	38.97
生産労働者	39.02	39.05	39.06	38.99	39.01	39.03
非生産労働者	38.85	38.87	38.86	38.86	38.84	38.82

資料出所：フランス労働社会省 「Bulletin Mensuel des Statistiques du Travail」

注 93年から95年は1,4,7,10月の平均

## (イ) 労働時間に関する対策

政府は、雇用5ヶ年法(注8)に基づき労働時間を短縮しワークシェアリングを進めるための実験的措置として、労働時間を短縮し且つ新規採用を行った企業の社会保障負担(社会保険、労働災害補償、家族手当)の軽減措置を実施(注9)しているが、96年6月11日、この措置の一部を強化するための改正に関する法律が成立した(いわゆるロヴィアン法:第2部フランス参照)。

改正は、景気が不透明な状況が続く中で、従来の社会保障軽減措置の適用条件を緩和し、労働時間短縮を推進するとともに、解雇による失業の増加に歯止めをかけることを目的としている。

雇用5ヶ年法では、労使が合意の上で、(1)労働時間を10%以上短縮し、(2)従業員総数の10%相当以上の新規採用(少なくとも3年間以上雇用継続)を行った企業に対して、当該新規雇用者及び時短適用者に係る社会保障費の企業負担分を3年間減額(初年度40%、続く2年間で30%減額)することとされていた。今回の改正では、(1)企業が労働時間を15%以上短縮し、(2)従業員総数の15%相当以上の新規採用を行った場合、当該新規雇用者あるいは経済的な理由による解雇を回避した雇用者に係る社会保障費の企業負担分を初年度において50%減額、その後6年間は40%の減額を行うこととなっている(すなわち、7年間以上の雇用継続が必要)。

(注8)「雇用5ヶ年法」はバラデュール保革共存政権(93年～95年)下における雇用政策の柱として93年11月成立。全83条からなり、雇用創出を阻害する構造的な問題への対策としてこれまでの雇用対策を統合、再編したものであり、雇用をめぐる広範な分野を対象としている。

(注9)フランスの法定最低賃金額は時間当たり37.85フラン(全職種一率、96年7月改定)である。

## ○ 労働時間の動向

週当たり支払い労働時間(民間非農業労働者)は、93年から94年にかけて若干増加したがその後95年には30.7時間と減少し、96年に入ってからほぼ同水準で推移している(表1-3-25参照)。

表1-3-25 カナダの週当たり支払い労働時間の推移

表 1 - 3 - 25 カナダの週当たり支払い労働時間の推移

					(時間)			
1992年	93	94	95	96				
					1～3月	4～6	7～9	10～12
30.5	30.6	30.9	30.7	30.7	30.8	30.5	30.6	31.1

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支払い労働時間。

## (2) EU

## ア 労働時間の動向

EU全体の常用労働者の週当たり労働時間は、1988年の40.7時間から減少傾向をたどり、91年に40.3時間となった後は95年まで同水準が続いている。

産業別にみると、EU全体の常用労働者では、95年で製造業40.5時間、サービス業40.1時間となっており、製造業の方が週当たりの労働時間が長くなっている。(表1-3-26参照)

表1-3-26 EUの週当たり労働時間の推移

表1-3-26 EUの週当たり労働時間の推移

	(ドル)							
	1988年	89	90	91	92	93	94	95
計	40.7	40.6	40.4	40.3	40.3	40.2	40.3	40.3
製造業	40.9	40.8	40.7	40.5	40.5	40.5	40.5	40.5
サービス業	40.4	40.3	40.1	40.0	40.0	39.9	40.1	40.1

資料出所：欧州統計局「YEARBOOK '96」

## イ 労働時間に関する動き

## ○ 育児休業に係る指令の採択

96年6月に開催された労働社会相理事会において、労働者は男女を問わず、その子の8歳の誕生日までに、少なくとも3ヶ月間の育児休業を取得することができる、等を内容とする育児休業に係る指令が採択された。本指令は、社会労働政策について適用が除外されているイギリスを除く14カ国政府を拘束することとなる。

本指令については、95年12月14日に、欧州労連(ETUC)、欧州産業連盟(UNICE)、欧州公共企業体センター(CEEP)の3者間で調印された「育児休業(parental leave)に係る欧州レベル労使協約」の内容を「指令」とする案を、96年1月31日に欧州委員会が理事会に提出し、3月29日のブラッセルにおける労働社会相理事会で実質的な合意が成立していたものである(詳しい経緯等は、1995年海外労働情勢参照)。

マーストリヒト条約に付属する社会政策に関する議定書に基づき、イギリスを除いて締結された合意(以下、「合意」という。)の第4条第2項において、「共同体レベルで締結された労使による協約は、(中略)委員会からの提案に基づき理事会が決定することにより実施される。」と規定されていることから、育児休業に係る3者労使協約が理事会で決定されることによって、拘束力を持つ労使協約という、規則や指令以外の第3のEU法形式が現実のものとなることも考えられたが、今回のケースについて欧州委員会は、協約自体が各国国内法により間接的に適用されることを意図していることから、「指令」という法形式を採用することが適当と判断した、としている。

本指令は、社会労働政策について適用が除外されている英国を除く加盟14カ国政府を拘束することとなる。

本指令の概要は以下の通りである。

(1) 労働者は男女を問わず、その子の8歳の誕生日までに、少なくとも3ヶ月間の育児休業(parental leave)を取得することができる(休業期間は国レベルで決定)。

- (2) 育児休業の取得の形態は柔軟であり、労働者はパートタイム労働や分割労働を選択することができる。
  - (3) 適用除外はなく、全職種、全企業に適用される。
  - (4) 労働者は緊急の家族的理由により追加的な休業を取ることができる(追加的休業期間は国レベルで決定)。
  - (5) 疾病、失業、年金等の社会保障は休業中も継続される。
  - (6) 休業中は解雇されず、前職又は同等の職への復帰が保障される。
- 
- 

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第1部 1996～97年の海外労働情勢

### 第3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 アジア

---

#### (1) NIEs

##### ア 韓国

#### (ア) 労働時間の動向

韓国では、非農林漁業雇用者の月間実労働時間は、87年以降減少傾向にあったが、95年には207.0時間(対前年1.1時間増)とやや増加した。

#### (イ) 労働関係法改正による変形労働時間制の導入

97年3月13日に施行された労働関係法改正法において、変形労働時間制に関する規定が新設された(詳細は第4章参照)。労働時間に関しては、勤労基準法第42条第1項において1日8時間、週44時間労働とされており、財界は、国際競争力強化のために柔軟な労働時間制度に改正する必要があると主張していた。今回の改正により、裁量労働時間制、見なし労働時間制等が法的に認められることとなったが、労働組合側には、賃金体系の中でこれまで相当比率を占めてきた超過勤務手当が削減され所得が減少するとの批判もあった。

##### イ 香港

#### ○ 労働時間の動向

香港では、非農林漁業雇用者の実労働時間は、増加と減少が繰り返されており、94年45.8時間(対前年0.1時間増)、95年45.1時間(同0.7時間減)となった。

## ウ 台湾

### ○ 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202.0時間(対前年2時間減)の後、95年まで6年連続で同水準となった。

## エ シンガポール

### ○ 労働時間の動向

シンガポールでは、6大産業労働者(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)の週当たり実労働時間(各年9月)は、93年46.9時間(対前年0.3時間増)、94年47.0時間(同0.1時間増)、95年47.1時間(同0.1時間増)と93年以降増加傾向にある。

製造業についてみると、6大産業全体の平均より2時間程度労働時間が長くなっており、94年49.3時間(対前年0.1時間増)、95年49.3時間(同増減なし)となった(表1-3-27参照)。

表1-3-27 アジアNIEsの実労働時間の推移



表1-3-27 アジアNIEsの実労働時間の推移

	(時間)			
	1992年	93	94	95
韓国				
非農林漁業	206.5(-1.7)	206.4(-0.1)	205.9(-0.5)	207.0(1.1)
製造業	211.6(-2.4)	212.2(0.6)	211.7(-0.5)	213.7(2.0)
香港				
非農林漁業	44.8(-1.7)	45.7(0.9)	45.8(0.1)	45.1(-0.7)
台湾				
製造業	202(0.0)	202(0.0)	202(0.0)	202(0.0)
シンガポール				
6大産業	46.6(-0.1)	46.9(0.3)	47.0(0.1)	47.1(0.1)
製造業	48.7(0.0)	49.2(0.5)	49.3(0.1)	49.3(0.0)

資料出所：韓国は韓国経営者総協会「労働経済年鑑」

香港はILO「Yearbook of Labour Statistics」

台湾は経済建設委員会「Taiwan Statistical Data Book」

シンガポールは労働省「Singapore Yearbook of Labour Statistics」

注1・韓国は、事業所規模10人以上の事業所の月当たり実労働時間。

・香港は、工業を除く非農林漁業の15歳以上の雇用者の週当たり実労働時間。

・台湾は、製造業労働者の月当たり実労働時間。

・シンガポールは、6大産業雇用者の週当たり実労働時間。なお、6大産業とは、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。

2 ( ) 内は、対前年増減差。

## 第1部 1996～97年の海外労働情勢

### 第3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 オセアニア

##### (1) オーストラリア

##### ○ 労働時間の動向

製造業労働者の週当たり実労働時間は、94年は39時間(対前年差0.8時間増)、95年は38.8時間(同0.2時間減)、96年は38.7時間(同0.1時間減)となっており、おおむね38時間後半から39時間以下で推移している(表1-3-28参照)。

所定内労働時間についての法的な規制は無く、労働時間はアワード(注10)または協約により規定されている。現在の標準は週38時間制となっており、オーストラリア労働組合評議会(ACTU)はワークシェアリングという観点から今後週35時間制を要求していくこととしている。

(注10)アワードとは、賃金、労働時間、休暇等の労働条件に関する20項目についてセイフティーネット(最低条件)として設定されるものである。

表1-3-28 オーストラリアの週当たり労働時間の推移（製造業）

表1-3-28 オーストラリアの週当たり労働時間の推移（製造業）

	1993年	94	95	96
労働時間	38.2	39.0	38.8	38.7

資料出所：OECD「Main Economic Indicators」

## (2) ニュージーランド

## ○ 労働時間の動向

非農業部門雇用者の週当たり支払い労働時間は、93年は38.9時間(前年差0.2時間増)、94年39.2時間(同0.3時間増)の後、95年は39.3時間(同0.1時間増)となっており、わずかずつながら増加している(表1-3-29参照)。

表1-3-29 ニュージーランドの週当たり労働時間の推移

表 1 - 3 - 29 ニュージーランドの週当たり労働時間の推移

	(時間)				
	1991年	92	93	94	95
労働時間	38.5	38.7	38.9	39.2	39.3

資料出所：ILO「Yearbook of Labour Statistics 1996」

注 非農業部門雇用者（林業と森林伐採業を含む）で、2人以上のフルタイム雇用者に相当する雇用者を雇用する事業所の支払い労働時間

## 第1部 1996～97年の海外労働情勢

### 第3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 中東欧・ロシア

---

#### (1) オーストリア

##### ア 閉店法の改正

原則として、平日の18時以降、土曜日の13時以降、日祝日終日の営業禁止を内容としていた小売店の営業時間を規定する閉店法が改正され、1997年1月から平日の営業時間が6時から19時30分までに変更された。また、土曜日の営業時間は6時から17時までとされた。

##### イ 労働時間制度にかかる労使の合意

96年4月の繊維産業での労使交渉の合意によって、26週間内の週平均労働時間が40時間を超えない場合には、割増賃金の支給なしに週48時間まで労働させることができるようになった。

同5月には建設業での労使交渉が合意され、夏期には規定週労働時間を45時間に延長することとなった。39時間を上回る分については、この代償として冬季の労働時間が減少される。

---

## 第1部 1996～97年の海外労働情勢

### 第3章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

#### 第3節 労働災害の動向

##### 1 概況

---

アメリカ、イギリス、ドイツ及びアジアNIEs諸国の一部の国においては労働災害の発生は減少している。

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第1部 1996～97年の海外労働情勢

### 第3章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

#### 第3節 労働災害の動向

##### 2 G7諸国及びEU

---

#### (1) G7諸国

##### ア アメリカ

###### ○ 労働災害の動向

1994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2.8件であり、93年より0.1件減少した。産業別にみると、建設業4.9件(93年4.9件)、運輸業4.2件(同4.3件)、農林水産業3.9件(同4.2件)などが高い。

##### イ イギリス

###### ○ 労働災害の動向

イギリスにおける死亡災害発生件数は、94年の272件から、95年は256件(速報値)と16件減少した。内訳は、雇用者208件、自営業者48件となっている。

95年の雇用者及び自営業者10万人当たりの死亡災害発生率は88年から低下傾向にあり、95年は1.1となっている。

##### ウ ドイツ

###### ○ 労働災害の動向

ドイツにおける通勤災害以外の労働災害による労災保険の初回受給者数は、93年が48,424人(前年比6.1%増)、94年が48,338人(同0.2%減)、95年が46,646人(同3.5%減)と推移している。

うち、死亡者数については、95年1,124人(同11.4%減)となった。

## エ EU

### ○ 労働災害の動向

93年における労働者10万人当たりの労働災害件数(3日以上休業したもの)は4,505件であり、そのうち死亡事故件数は6.1件である。産業別にみると、建設業9,885件(死亡事故は17.0件)、製造業5,054件(同5.0件)が高い(EU統計局「Accidents at Work in the European Union in 1993」より)。

---

---

---

## 第1部 1996～97年の海外労働情勢

### 第3章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

#### 第3節 労働災害の動向

##### 3 アジア

---

#### (1) NIEs

#### ア 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、94年8万5,948人(前年比4.8%減)、95年7万8,034人(同9.2%減)となった。労働災害による死亡者数は、94年2,678人(前年比21.1%増)、95年2,662人(同0.6%減)となった。

##### (イ) 労働安全に関する対策

96年8月7日、陳稔労働部長官と姜晋求産業安全協会長を共同団長とする産業安全先進化企画団は、大統領に対し「産業安全先進化3カ年計画」を報告した。

産業安全先進化企画団は、96年2月22日に大統領の指示により産業災害縮減の具体的方案を樹立するために発足したものであり、これまで3回の総会のほか公聴会、セミナー等を開いて労働界、財界など各界の専門家からの意見を収斂した後、関係省庁の協議を経て本計画を確定したものである。

大統領が産業安全管理体制の先進化を構築するに至った背景には、労災率は低下しつつあるもののまだ労災による死傷者数が先進諸国に比べて多いこと、労災問題に対する関心が高まり、労災予防のための作業中止権や労働時間短縮などが労使関係の新たな争点になっていること等の要因があるとみられている。

本計画は、(1)安全で快適な作業環境の醸成、(2)労働者の安全権と健康権が保障される働きがいのある職場づくり、(3)人命尊重理念を基本とする安全第一の価値観の確立など、産業安全に関して達成すべき目標を提示している。また、具体的な数字目標として、2000年までに労災率を0.5%、労災による死亡率を



1万人当たり1人の水準へと引き下げることが掲げている。

また、このような目標を達成し、先進福祉社会を実現する基盤を醸成するため重点的に推進すべき以下の8つの課題が設定されている。

- (1) 労使共同責任の下での事業所の安全管理体制の定着
- (2) 産業災害多発生産設備の安全性確保
- (3) 明るく健康な作業環境の醸成
- (4) 墜落・落下・崩壊等の在来型建設災害の根絶
- (5) 安全管理の脆弱な部門に対する重点的支援
- (6) 労災予防専門人材の養成と民間の役割の向上
- (7) 日常生活における安全第一の実践
- (8) 産業安全保健制度の改善

なお、本計画の財源は1兆ウォン程度とされているが、そのうち85%程度は産業災害予防基金から拠出し一般会計に要求していく部分は15%にすぎないため、ほぼ100%の内容が施行されると見られている。

## イ 香港

### ○ 労働災害の動向

香港では、労働災害の被災者数は89年以降減少を続けており、94年6万4,416人(前年比4.8%減)、95年5万9,375人(同7.8%減)となった。労働災害による死亡者数は、94年263人(前年比8.4%減)、95年247人(同6.1%減)となった。

## ウ シンガポール

### ○ 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91年に5,000件を超えて以降は減少傾向にあり、93年4,257件(前年比9.4%減)、94年4,003件(同6.0%減)、95年3,947件(同1.4%減)となった。労働災害による死亡者数は、93年77人(前年比18.5%増)、94年53人(同31.2%減)、95年64人(同20.8%増)となった。

## 第1部 1996～97年の海外労働情勢

### 第3章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

#### 第3節 労働災害の動向

##### 4 中東欧諸国・ロシア

---

#### ア ハンガリー

##### ○ 労働災害の動向

作業関連事故は、94年35,919件、95年33,471件と僅かに減少している。また、雇用者1万人当たりの災害事故発生件数も94年12.68、95年12.2と減少している。

---

---