

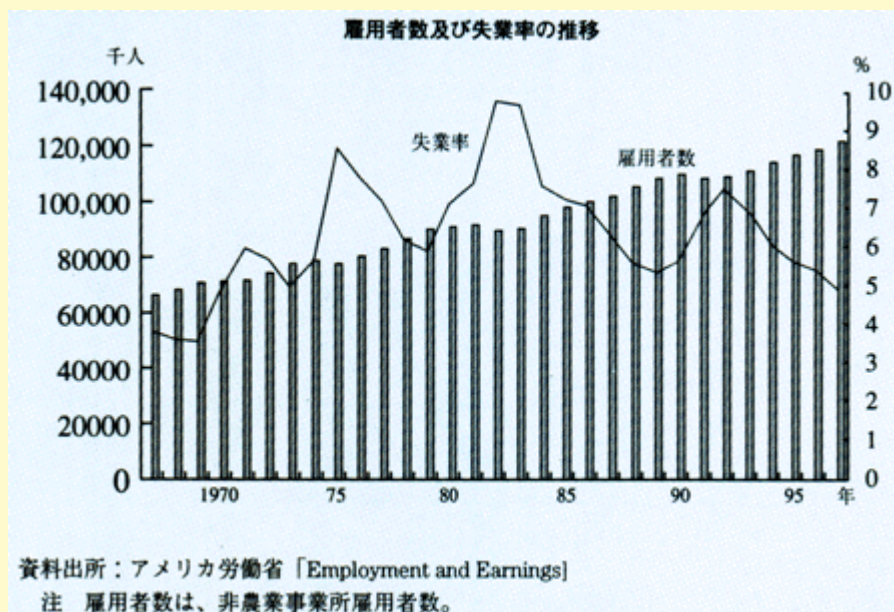
第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

(トピック2アメリカ:AMERICA UNEQUAL(アメリカの不平等))

近年、アメリカでは好調な経済に支えられて雇用失業状況の改善が著しく、失業率は4%台後半に定着するとともに、93年以降1,400万人を超える雇用が創出されており、クリントン政権はこれを同政権の成果として誇示している(図1参照)。

雇用者数及び失業率の推移



しかし、これに対しては、雇用が伸びているほどには労働者の生活は改善されておらず、むしろアメリカにおける貧富の格差は拡大しているという批判がある。すなわち、1970年代以降アメリカにおいては経済成長の成果が、収入の多い層にのみ配分され、収入が少ない層はかえって経済的に後退したために、アメリカ国民の経済状況は二極分化し、中間層が失われ、貧困層が拡大しており、そのことがアメリカ社会の大きな不安材料となっているという批判である。

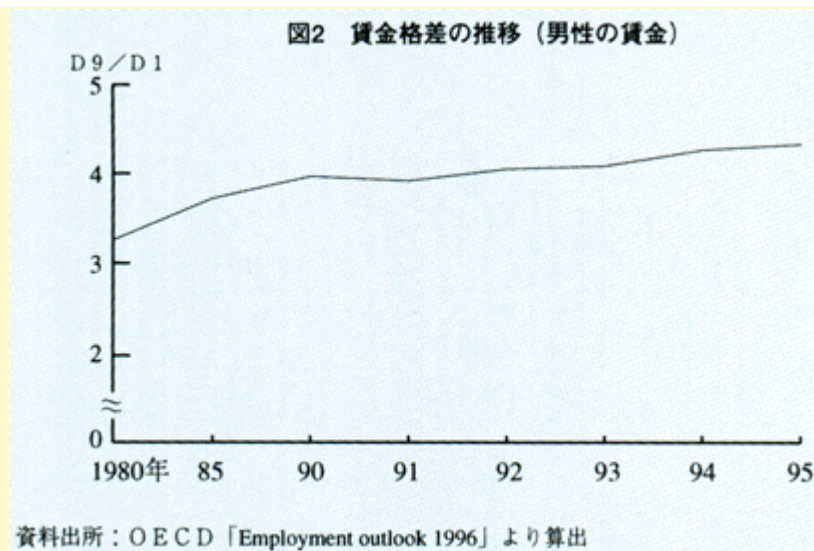
以下、アメリカにおける格差の拡大の状況について概観する。

1 賃金の状況

(1) 賃金格差

成人男性を賃金水準によって10の階層に分類し、その第9十分位数を第1十分位数で割った数値(この数値が大きくなるほど賃金格差が拡大していることを示す)の推移をみると、80年には3.26であったが、90年には3.96、95年には4.35となり、80年代以降賃金格差は一貫して拡大している。(図2参照)

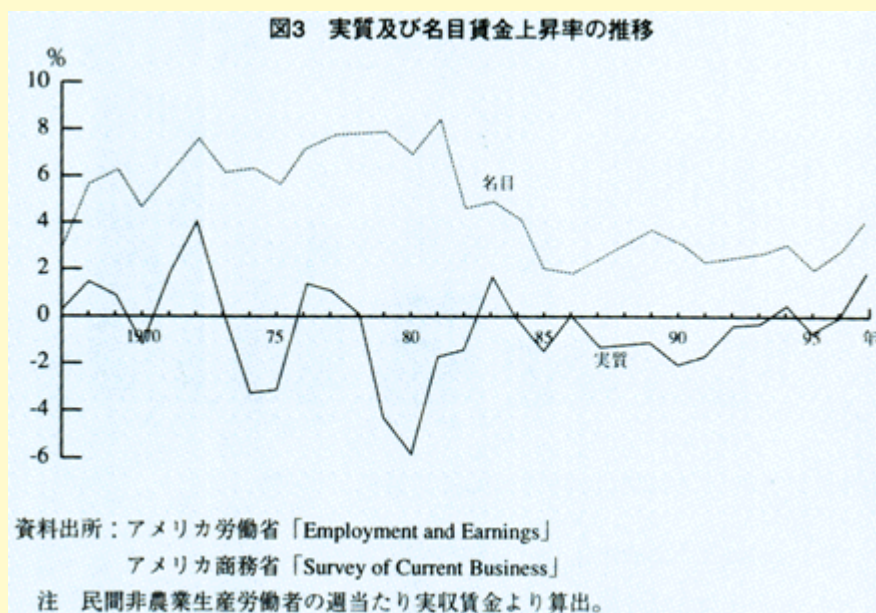
図2 賃金格差の推移(男性の賃金)



(2) 賃金上昇率の推移

実質賃金上昇率(名目賃金上昇率をインフレ率でデフレートしたもの)の推移をみると、70年代半ば以降、ほぼマイナスの伸び率となっており、アメリカの労働者が経済成長の恩恵を十分受けていなかったことが示される。ただし、96、97年とプラスに転じている。(図3参照)

図3 実質及び名目賃金上昇率の推移



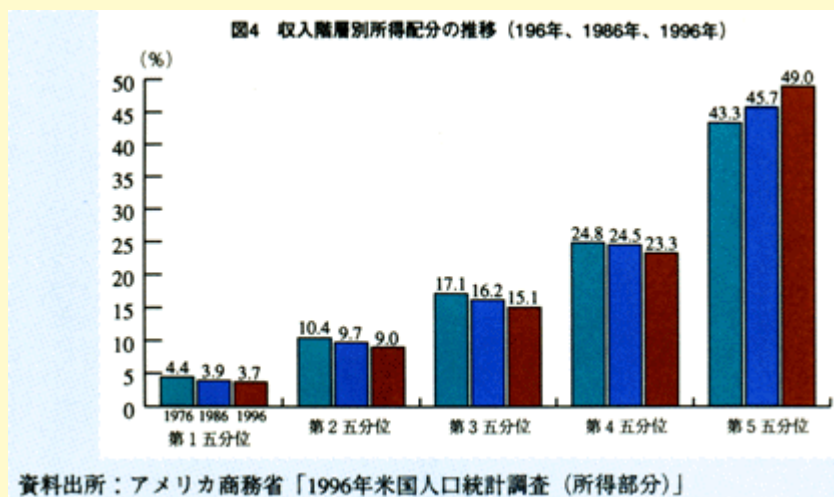
2 家計所得及び貧困の状況

(1) 家計の所得格差

1) 五分位数による分析

国民を世帯ごとの所得に基づいて20%ずつの1-5分類に分け、国家の総収入がそれぞれの階層に配分された割合をみると、76年以降、配分収入が増えているのは所得が上位20%の富裕世帯(第5五分位)のみであり、それ以外の所得階層では収入は減少している。(図4参照) また、それぞれの所得階層における平均所得の推移をみると、下位20%の貧困世帯(第1五分位)では67年から96年にかけて22.3%しか上昇していないのに対して、上位20%の富裕世帯では同期間に48.9%上昇しており、所得格差の拡大を示している。

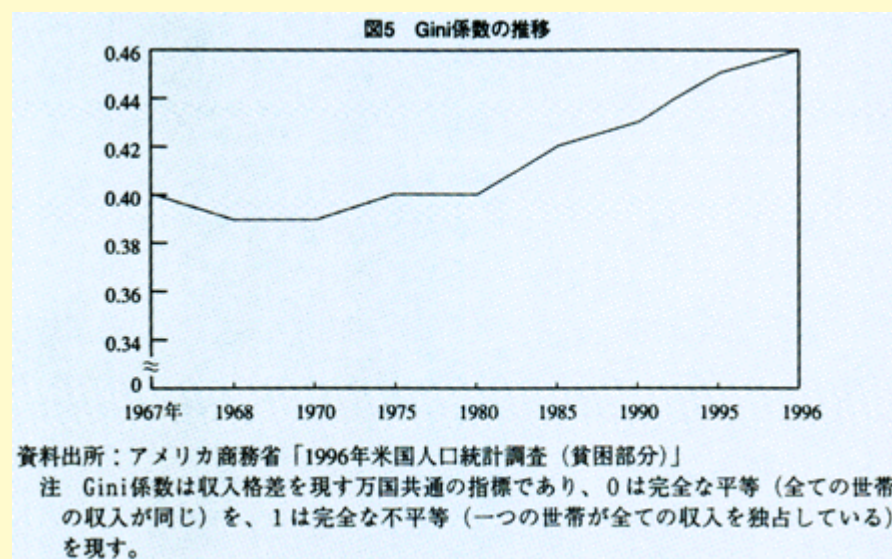
図4 収入段階別所得配分の推移(196年、1986年、1996年)



2) Gini係数による分析

Gini係数(収入格差を表す。係数が1に近づくほど、格差が大きいことを示す。)の推移をみると、93年以降は上昇は緩やかになっているものの、長期的には68年以降一貫して上昇傾向にあり、収入格差は拡大している。(図5参照)

図5 Gini係数の推移

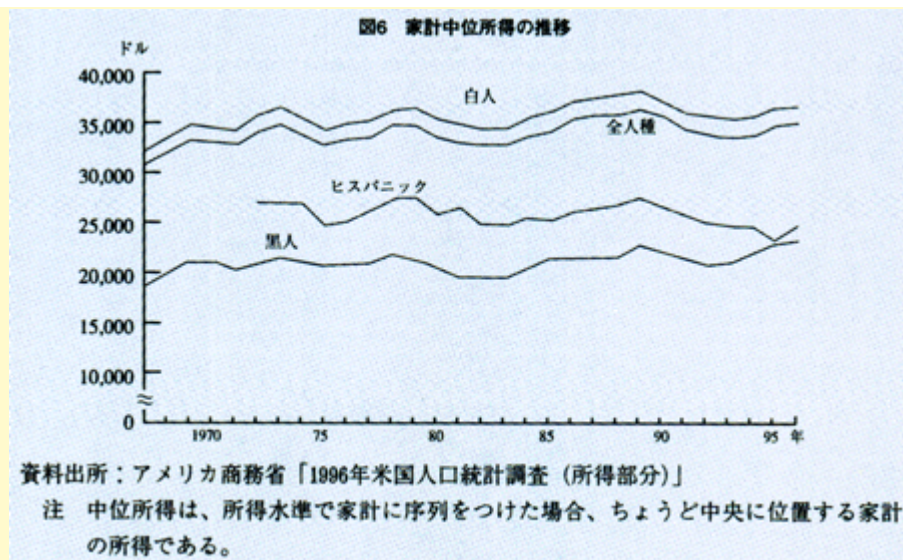


(2) 家計の中位所得

アメリカの家計の中位所得は、95年に前年比2.7%増の3万5,082ドルとなり、前回の景気拡大期のピークであった89年以来初めて増加に転じ、96年も同1.2%増の3万5,492ドルと増加を続けている。これを人種別にみると、白人家計(非ヒスパニック)が最も所得が高く、96年では3万8,787ドルとなっており、次いでヒスパニック家計(2万4,906ドル)、黒人家計(2万3,482ドル)となっている。

長期的にみると、全人種の家計の中位所得は、70年代以降伸び悩んでいたが80年代に入って緩やかに増加し、89年にピークとなった。しかし、その後は再び減少し、95年以降増加に転じているものの、89年の水準には至っていない。また、人種別にみると、70年代の終わりから90年代初めにかけて、黒人家計及びヒスパニック家計の中位所得は伸び悩み、白人家計との格差が拡大した。ただし、93年以降、黒人家計の中位所得の伸び率は白人家計の伸び率を大きく上回っている。(図6参照)

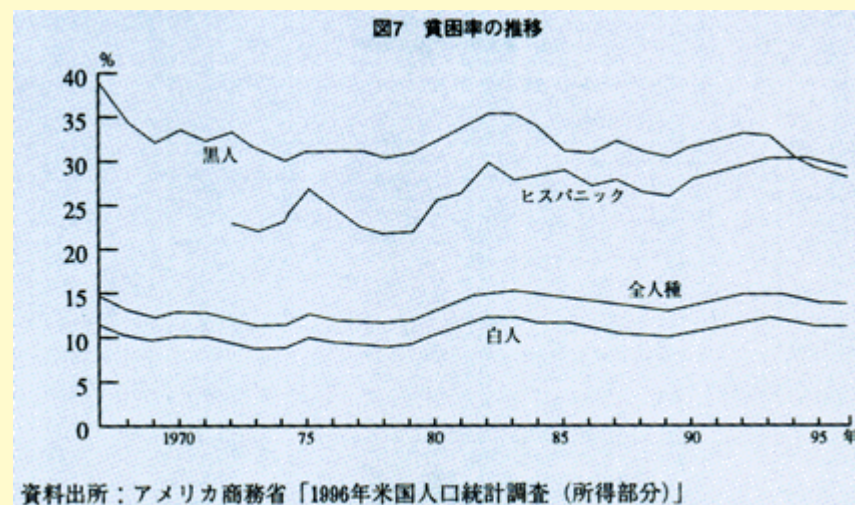
図6 家計中位所得の推移



(3) 家計の貧困率

アメリカでは、貧困と分類される家計所得の最低ラインが家族の人員、構成ごとに定められており、政府が定めた「貧困水準」(当該年の必須食料購入額を計算し、それを3倍した額。96年の4人家族の貧困水準所得は16,036ドル。)以下の所得しか得られない層が貧困層とされている。その貧困層に属する国民の総人口に占める割合を示す貧困率を長期的にみると、全人種の貧困率は、70年代は低水準で推移し、73年には11.1%と最も低くなったが、80年代に入り上昇した。その後、94年以降は再び低下し、96年は13.7%となっているが、70年代の水準までは至っておらず、貧困層をめぐる状況は依然として厳しいといえる。これを人種別にみると、黒人、ヒスパニックは全人種平均より大幅に貧困率が高く、96年では白人は11.2%(93年は12.2%)、黒人は28.4%(同33.1%)、ヒスパニックは29.4%(同30.6%)となっているが、黒人の貧困率の低下が顕著である。(図7参照)

図7 貧困率の推移



3 賃金格差拡大の原因

以上のような、70年代半ばから90年代にかけてのアメリカにおける賃金を中心とする格差の大幅な拡大について、「1997年大統領経済報告」によると、その主な原因は技術革新の影響が最も大きく、次いで国際貿易、実質最低賃金の低下、労働組合組織率の低下、移民の増加等であるとしている。

これらの原因について、専門家による分析は以下のとおりである。

(1) 技術革新

70年代以降のコンピューターの発達等技術革新の進展に伴って、企業ではコンピューターに精通した高技能労働者に対する需要が高まり、従来の低技能労働者の仕事はコンピューターに代替されるなど減少することとなった。このような技術革新は、高技能労働者の生産性を相対的に高めたために、企業は高賃金ではあるが高技能の

労働者をより多く雇うようになり、低技能労働者の就労機会は失われていった。

(2) 国際貿易

経済のグローバル化の進展により、アメリカ市場への途上国からの輸入品が増加し、また、企業は安い労働コストを求めて生産拠点を海外に移転したために、途上国からの輸入品と競合するアメリカ産品への需要が低下した。その結果、アメリカの低技能労働者の職は失われ、賃金は低下し、未熟練の外国人労働者とも競合しなければならなくなった。このように国際貿易の進展により、専門性の高い高技能労働者への需要が高まる一方で、低技能労働者は賃金の低下あるいは失業という状況に直面することとなった。

(3) 実質最低賃金の低下

81年から90年4月までの間、アメリカの最低賃金は時間当たり3.35ドルに据え置かれていたため、インフレの上昇を勘案すると実質的な価値はこの間に44%も減少した。その後、91年4月に時給4.25ドルに引き上げられたものの、90年代初期における実質最低賃金は70年代のそれを下回っており、このような最低賃金の価値の低下が、最低賃金レベルの階層の賃金水準の低下をもたらし、賃金格差が拡大することとなった。

(4) 労働組合組織率の低下

労働組合は、組合員の賃金を上昇させることにより賃金格差を縮小させる役割を果たしてきたが、組合員数の減少によりその賃金上昇圧力が低下し、賃金格差が拡大した。

(5) 移民の増加

合法移民及び違法移民はアメリカ人労働者と比べて学歴が低く低技能である場合が多く、このような移民の流入により70年代の終わり頃から低技能労働者が大幅に増加したために、これらの労働者の賃金が低下した。

(6) その他

経済構造の変化によって雇用が比較的高賃金業種である製造業から比較的低賃金業種のサービス産業へ移行し、またパートタイム労働や派遣労働などの臨時雇用者の拡大により賃金の不安定性が増した。

4 格差を是正するための政策

連邦政府は「1998年大統領経済報告」においても示されたように、技術革新、経済成長の成果をアメリカ国民が等しく享受し、所得格差・賃金格差を是正するためには人的投資が必要であるとして、すべての国民に対する教育訓練の実施や医療保険の拡大、福祉改革による就労機会の拡大等を優先すべき政策と位置づけている。

(1) 教育

97年財政均衡法では、教育に対して最も多くの投資をすることとされており、初等・中等教育及び高等教育以上の教育の質の向上と機会の拡大を目指している。とりわけ、近年、大卒者の賃金が高卒者の賃金に比べて急激に伸びていることから、高等教育以上の教育が重視されている。さらに、技術革新に適応する高度な技能を身に付けるために、労働者の教育訓練の機会を拡大していくとしている。

(2) 医療

政府は、国民に対する医療を促進するために医療保険の適用を拡大するとしており、97年財政均衡法においても、メディケイド(貧困者を対象とした公的医療保険制度)等によって、今後5年間で500万人の子供に医療保険を提供するために、州政府に総額240億ドルの補助金を支給することが合意されている。

(3) 福祉改革

政府は、国民が福祉に依存することなく適度な生活水準を維持できるような福祉制度を目指しており、就労意欲の促進を図ることと地域社会による協力を組み合わせた政策によって福祉受給者の自立を図ろうとしている。

参考文献:アメリカ労働省「Employment and Earnings」

アメリカ商務省「1996年米国人人口統計調査(所得部分、貧困部分)」

「Survey of Current Business」

OECD「Employment Outlook 1996」

Sheldon Danziger「AMERICA UNEQUAL」

「1997年度大統領経済報告」

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

1 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(1) 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)の推移をみると、95年に上昇率がやや低下したものの、96年は3.2%、97年は4.3%と上昇率に高まりがみられた。

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。95年には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、実質賃金は減少したが、96年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1-2-1 アメリカの実収賃金及び消費者物価上昇率の推移

表1-2-1 アメリカの実収賃金及び消費者物価上昇率の推移

	1994年	95	96	97	(%)			
					1-3月	4-6	7-9	10-12
賃金上昇率(名目)	3.1	2.4	3.2	4.3	5.2	4.0	3.7	4.3
賃金上昇率(実質)	0.5	-0.4	0.3	2.0	2.2	1.7	1.5	2.4
物価上昇率	2.6	2.8	2.9	2.3	2.9	2.3	2.2	1.9

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。

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(季調値)である。

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、96年は金融・保険・不動産を除く全産業で伸び率が上昇しており、特に製造業の賃金の伸び率の増加が大きい。また、サービス業や小売業においても伸び率は上昇しているが、製造業の賃金水準と比較すると、サービス業は製造業の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1-2-2 産業別実収賃金の推移

表 1 - 2 - 2 産業別実収賃金の推移

(ドル、%)

	1991年	92	93	94	95	96
産業計	353.98	363.61	373.64	385.86	394.34	406.26
鉱業	630.04	638.31	646.78	666.62	683.91	707.13
対前年増減比	4.4	1.3	1.3	3.1	2.6	3.4
対製造業計指数	138.5	135.9	133.1	131.5	132.9	133.0
建設業	533.40	537.70	553.63	573.00	587.00	602.94
対前年増減比	1.4	0.8	3.0	3.5	2.4	2.7
対製造業計指数	117.2	114.4	113.9	113.0	114.1	113.4
製造業	455.03	469.86	486.04	506.94	514.59	531.65
対前年増減比	3.0	3.3	3.4	4.3	1.5	3.3
対製造業計指数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
運輸・公益業	502.92	514.37	532.52	547.07	556.72	571.82
対前年増減比	1.4	2.3	3.5	2.7	1.8	2.7
対製造業計指数	110.5	109.5	109.6	107.9	108.2	107.6
卸売業	424.82	435.10	448.47	463.10	476.07	492.92
対前年増減比	3.3	2.4	3.1	3.3	2.8	3.3
対製造業計指数	93.4	92.6	92.3	91.4	92.5	92.7
小売業	198.48	205.06	209.95	216.46	221.47	230.11
対前年増減比	2.1	3.3	2.4	3.1	2.3	3.8
対製造業計指数	43.6	43.6	43.2	42.7	43.0	43.3
金融・保険・不動産業	370.92	387.36	406.33	423.51	442.65	459.16
対前年増減比	3.9	4.4	4.9	4.2	4.5	3.8
対製造業計指数	81.5	82.4	83.6	83.5	86.0	86.4
サービス業	331.45	342.55	350.35	358.80	369.04	382.00
対前年増減比	3.8	3.6	2.3	2.4	2.9	3.6
対製造業計指数	72.8	72.9	72.1	70.8	71.7	71.9

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、97年3月では時間当たり17.97ドルで、前年同月の17.49ドルに比べて0.48ドル増加した(95年から96年にかけては0.39ドルの増加)。このうち、基本賃金にかかる費用は13.04ドルで前年より0.46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0.03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27.5%となったが、94年以降この割合は低下する傾向が続いている。

表1-2-3 アメリカの民間非農業雇用者の時間当たり労働費用

表 1 - 2 - 3 アメリカの民間非農業雇用者の時間当たり労働費用

(ドル、%)

	実 数			構成比		
	95年3月	96年3月	97年3月	95年3月	96年3月	97年3月
合 計	17.10	17.49	17.97	100.0	100.0	100.0
基 本 賃 金	12.25	12.58	13.04	71.6	71.9	72.5
基本賃金 以外	4.85	4.91	4.94	28.4	28.1	27.5
有給休暇	1.09	1.12	1.14	6.4	6.4	6.3
長期 休暇	0.54	0.55	0.57	3.1	3.2	3.2
短期 休暇	0.37	0.38	0.39	2.2	2.2	2.2
病気 休暇	0.14	0.14	0.13	0.8	0.8	0.7
そ の 他	0.05	0.05	0.05	0.3	0.3	0.3
補足的 給付	0.47	0.49	0.51	2.8	2.8	2.9
	0.19	0.20	0.21	1.1	1.1	1.1
	0.05	0.06	0.05	0.3	0.3	0.3
一 時 金	0.23	0.24	0.26	1.3	1.4	1.4
保 険	1.05	1.14	1.09	6.7	6.5	6.1
年金及び貯蓄	0.52	0.55	0.55	3.0	3.1	3.0
法定 福利費	1.59	1.59	1.62	9.3	9.1	9.0
社会 保険	1.02	1.05	1.08	6.0	6.0	6.0
	0.03	0.03	0.03	0.2	0.2	0.2
州失業保険	0.12	0.12	0.12	0.7	0.7	0.6
労災 保険	0.39	0.40	0.39	2.3	2.3	2.2
そ の 他	0.03	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「Compensation and Working Conditions」

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

1 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(2) イギリス

ア 賃金・物価の動向

賃金上昇率(名目)は、95年3.3%、96年3.9%の後、97年は1～3月期が4.5%、4～6月期が4.2%、7～9月期は4.3%、10～12月期は4.6%とほぼ4%台前半から半ばで推移している。

小売物価上昇率をみると、95年3.4%、96年2.4%の後、97年は3.1%と、景気拡大のテンポが緩やかになってきている中で、安定しているものの、上昇率がやや高まってきている。

賃金上昇率(実質)は、94年1.4%、95年は-0.1%とマイナスであったが、96年1.5%、97年は1.3%とほぼ1%台で推移している。

表1-2-4 イギリスの賃金・小売物価上昇率(前年同期比)の推移

(%)

	1994年	95	96	97				
					1～3月	4～6	7～9	10～12
賃金上昇率(名目)	3.8	3.3	3.9	4.4	4.5	4.2	4.3	4.6
賃金上昇率(実質)	1.4	△0.1	1.5	1.3	1.8	1.5	0.8	0.9
小売物価上昇率	2.4	3.4	2.4	3.1	2.7	2.7	3.5	3.7

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10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 Feb.,1998」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 最低賃金制度の復活をめぐる動き

ブレア労働党新政権は、同党が97年4月に発表した選挙綱領の中で、政労使三者構成の審議会の助言に基づく最低賃金制度の復活を挙げ、5月の政権獲得後には、施政方針演説の中で、最低賃金制度の復活を具体的施策として明示した(注1)。また6月には、政府内に最低賃金諮問委員会(以下「委員会」という。)を発足させた。委員会は、労働組合、使用者団体、及び学識経験者の三者で構成され、初代委員長には、ロンドン・ビジネス・スクール校長のジョージ・ベイン教授が任命された。現在委員会では、各業界へのヒアリング等の調査や資料収集等が行われており、98年5月に法定最低賃金額について首相及び貿易産業大臣(以下「大臣」という。)に答申する予定である。

11月27日には、政府は、最低賃金法案を下院に提出した。

最低賃金法案は、53条から成り、最低賃金制度を施行するための法的枠組み及び、最低賃金諮問委員会の役割や義務などについて定めている。同法案では、法定最低賃金額については一律に定めることとされているが、その具体的な額及び26歳未満の若年者に対する最低賃金の適用については、今後の検討事項としている。同法案の概要は以下のとおりである。

1) 対象者

対象となる「労働者」を、イギリス国内で就労している義務教育年齢を過ぎた者とし、ボランティアワーカー、漁師などの一部業種を除き、正規労働者のほかに、パートタイマー、契約労働者、在宅労働者まで幅広く対象とした。

2) 法定最低賃金額

企業の業種、規模、地域、年齢によらず一律の最低賃金を義務づけた(注2)。ただし、26歳未満の者に対してはこの規定の適用について大臣が決定することとなった。

3) 最低賃金諮問委員会の役割

最低賃金法の施行に当たり、大臣は最低賃金諮問委員会(以下委員会という)に、Ⅰ法定額、支払額の計算方法、及びⅡ26歳未満の者に対して最低賃金法を適用するかについて諮問する必要がある。委員会は諮問内容を検討し、首相及び大臣に答申する義務がある。大臣は、委員会の答申に必ずしも従う必要はないが、その場合には議会に対し、理由を述べなくてはならない。

また最低賃金法の施行後も、大臣が委員会に対し法の運用について諮問し、委員会は首相及び大臣に答申する。

委員会が答申する際は、事前に労使団体に協議しなくてはならない。

4) 記録の保管

事業主は労働者の賃金支払い記録を保管する必要があり、労働者は、事業主に対し、賃金支払い記録の閲覧を要求する権利がある。もしその権利が守られない場合、労働者は、労働審判所(注3)に提訴することができる。

5) 違法な賃金払いに対する救済

労働者は、支払われた賃金が法定最低賃金額を下回る場合、労働審判所又は民事裁判所へ提訴し、正規に受け取るべき賃金との差額を要求できる権利を有する。

6) 労働者に対する保護

事業主は労働者が最低賃金法で与えられた権利を行使することで、労働者を解雇したり、何らかの損害を与えてはならない。

7) 最低賃金担当官による法の施行

大臣は必要に応じて最低賃金担当官を任命することができる。担当官には、事業主に対し記録の提示を要求したり、記録の内容に関する調査を行う権利が与えられる。また、事業主が労働者に対して不当な行為を行っているとは判断した場合には、それを是正するよう指導することができる。事業主はそれに対し異議がある場合、労働審判所に提訴することが可能である。事業主が法律に違反する場合には、担当官は労働者に代わって労働審判所に提訴し、事業主に対し労働者が正規に受け取るべき賃金との差額を要求したり、罰金を支払うよう要求したりできる。

なお、罰金の額は、事業主が法律に違反した期間において、1日につき法定最低賃金額の2倍とする。

8) 罰則規定

以下の罰則事項に該当する事業主には、最高5,000ポンドの罰金が課せられる。

- ・ 事業主が故意に労働者に法定最低賃金額以下の賃金を支払う場合
- ・ 事業主が法律に規定された記録を保存しない場合
- ・ 事業主が偽造した記録を保存している場合
- ・ 事業主が法律に規定された記録を偽造する場合
- ・ 事業主が故意に最低賃金担当官の調査を妨害したり、担当官の調査や記録の提示要求に対して拒否する場合

(注1)

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。そのような状況の中、低賃金労働者が多いことが問題視されていたが、前保守党政権は、市場の柔軟化が疎外されることを理由に最低賃金制度復活に反対していた。

(注2)

農業従事者については、専用の最低賃金レートを適用するが、共通の最低賃金に対応するよう調整を図るとしている。

(注3)

労使紛争処理機関で、賃金、解雇等一定の労働関係の問題に関して審理を行う。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

1 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(3) ドイツ

ア 賃金・物価の動向

西部ドイツでは、時間当たり実収賃金上昇率(名目)は、94年、95年は3.1～3.7%と落ち着いた動きを示したが、96年は、主要な労働協約改訂交渉において、1%台後半での合意が多かったことから、更に低い上昇率3.2%にとどまった。97年は、労働協約改訂交渉による賃金の伸びが、過去40年間で最低の1.4%となった一方、物価上昇率は1.8%であったため実質賃金の伸びはマイナスになるものとみられる。

東部ドイツにおいても、97年の労働協約改訂交渉による賃金の伸びが1.2%と抑えられたことから、賃金上昇率は低下傾向が続くものとみられる。

また、消費者物価は安定しており、最近は1%台の低い上昇率で推移している。

表1-2-5 ドイツの実収賃金及び消費者物価上昇率の推移

表 1-2-5 ドイツの実収賃金及び消費者物価上昇率の推移

(マルク、%)

	1994年	95	96	97			
				1-3月	4-6	7-9	10-12
① 時間当たり実収賃金							
西部ドイツ	24.66	25.57	26.39				
上昇率 (名目)	3.1	3.7	3.2				
同 (実質)	0.4	2.0	1.8				
東部ドイツ	16.95	18.23	18.72				
上昇率 (名目)	8.9	7.6	2.7				
同 (実質)	5.0	5.4	0.5				
② 週当たり実収賃金							
西部ドイツ	949	986	996				
上昇率	4.4	3.9	1.0				
同 (実質)	1.7	2.2	-0.4				
東部ドイツ	683	726	752				
上昇率	6.1	6.3	3.6				
同 (実質)	2.3	4.1	1.4				
③ 月当たり実収賃金							
西部ドイツ	5,247	5,445	5,481				
上昇率	2.8	3.8	0.7				
同 (実質)	0.1	2.1	-0.7				
東部ドイツ	3,702	4,054	3,988				
上昇率	11.4	9.5	-1.6				
同 (実質)	7.4	7.2	-3.8				
消費者物価上昇率							
ドイツ全土	2.7	1.8	1.5	1.8	1.7	1.6	2.0
西部ドイツ	2.7	1.7	1.4	1.7	1.7	1.5	1.9
東部ドイツ	3.7	2.1	2.2	2.0	1.7	1.7	2.4

資料出所：連邦統計局発表、同「Wirtschaft und Statistik」

注 1 ①、②は製造業(produzierendes Gewerbe)の労働者(Arbeiter)。③は製造業のホワイトカラー労働者(Angestellte)

2 率はすべて前年(同期)比。

3 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。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

1 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(4) フランス

表1-2-6 フランスの賃金・消費者物価上昇率の推移

表1-2-6 フランスの賃金・消費者物価上昇率の推移

(%)

	1994年	95	96	97				
					1～3月	4～6	7～9	10～12
賃金上昇率(名目)	2.4	2.3	2.4		2.9	2.8	2.7	
賃金上昇率(実質)	0.7	0.5	0.4		1.4	1.9	1.4	
消費者物価上昇率	1.7	1.8	2.0		1.5	0.9	1.3	

資料出所：フランス雇用連帯省「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当たり賃金

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でデフレートして算出した

ア 賃金・物価の動向

非農業生産労働者の名目賃金上昇率(時間当たり賃金)は、95年の前年比2.3%増の後、96年は2.4%、97年1～3月期が2.9%、4～6月期が2.8%、7～9月期が2.7%、とほぼ同水準で推移している。消費者物価上昇率は96年は2.0%となった後、97年1～3月期が1.5%、4～6月期が0.9%、7～9月期が1.3%となっている。

非農業雇用者の月額実収賃金額(97年4月)を産業別にみると、製造業は12,005フラン、建設業10,393フラン、サービス業は13,055フランとなった。

イ 賃金・物価に関する対策

(ア) 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、97年は0.40%引き上げられ、1時間当たり39.43フランとなった。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

1 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(5) イタリア

ア 賃金・物価の動向

賃金上昇率(名目)は、96年に4.1%となった後、97年に入り4%台後半で推移していたが、10～12月期には3.9%に低下した。物価(生計費)上昇率は、95年に一時上昇したものの、96年、97年と低下傾向で推移しており、97年4月には1.7%と2%を割る低水準となった。政府見通しによると98年は1.8%になるとみられている。

表1-2-7 イタリアの賃金・生計費上昇率(前年同期比)の推移

表 1 - 2 - 7 イタリアの賃金・生計費上昇率（前年同期比）の推移

(%)

	1994年	95	96	97				
					1-3月	4-6	7-9	10-12
賃金上昇率（名目）	2.2	3.3	4.1	4.4	4.5	4.6	4.7	3.9
賃金上昇率（実質）	-1.6	-2.0	0.3	2.6	2.1	3.0	3.2	2.3
生計費上昇率	3.9	5.4	3.8	1.8	2.4	1.6	1.5	1.6

資料出所：経済企画庁「海外経済データ 平成10年2月」

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。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

1 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(6) カナダ

ア 賃金・物価の動向

週当たり実収賃金の上昇率は95年1.0%となった後、96年は2.1%、97年も2.1%となった。消費者物価上昇率は2%前後と安定している。

96年の産業別週当たり実収賃金を見ると、最も高いのは鉱業、石炭採掘業で1,039.08カナダ・ドル(98年1月現在1カナダドル=約90円)、次いで森林業の768.63カナダ・ドルとなっているが、対前年の上昇率が最も高いのは金融・保険・不動産業の7.0%、次いで鉱業、石油採掘業の4.8%となっている。一方、行政はサービス業の中で実収賃金が最も高く740.05カナダ・ドルであるが、対前年の伸びは95年から2年連続して唯一マイナスとなっている。

表1-2-8 カナダの賃金・消費者物価上昇率

表 1 - 2 - 8 カナダの賃金・消費者物価上昇率

	1994年	95	96	97	(%)			
					1-3月	4-6	7-9	10-12
賃金上昇率(名目)	1.9	1.0	2.1	2.1	3.5	2.7	1.7	1.0
賃金上昇率(実質)	-0.1	-1.1	0.5	0.5	1.5	1.0	0.1	0.3
物価上昇率	2.0	2.1	1.6	1.6	2.0	1.7	1.6	0.7

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。

表1-2-9 カナダの産業別週当たり実収賃金(1996年)

表 1 - 2 - 9 カナダの産業別週当たり実収賃金 (1996年)

(カナダ・ドル)

産 業	1996年 (対前年比 %)	
工 業	742.16	2.8
森林業	768.63	4.5
鉱業、石油採掘業	1,039.08	4.8
製造業	716.62	3.2
非耐久消費財業	666.23	2.3
耐久消費財業	757.17	3.7
建設業	695.67	2.2
サービス業	539.29	1.8
運輸・通信・電気・	735.32	0.8
ガス・水道業		
商業	439.72	1.9
金融・保険・不動産業	704.59	7.0
サービス業	501.18	2.1
行 政	740.05	-1.4

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

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

1 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU) (7) 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、93年以降低下傾向にあったが、96年は3.9%と95年の3.3%から0.6ポイント上昇した。消費者物価上昇率は、93年以降3%台で推移していたが、96年は2.5%に低下した。

表1-2-10 EUの実収賃金及び消費者物価上昇率の推移

(%)

	1993年	94	95	96	97			
					1-3月	4-6	7-9	10-12
時間当たり実収賃金 上昇率（製造業）	4.4	4.2	3.3	3.9	3.8			
消費者物価上昇率	3.4	3.0	3.1	2.5	2.1	1.8	2.0	

資料出所：OECD「Main Economic Indicators」

注1 四半期値は、対前年同期比。

2 EU15ヵ国の数値でドイツは全ドイツ。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

2 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

(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)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り、96年も11.9%であった。97年に入っても1～3月期11.6%、4～6月期9.7%、7～9月期6.8%と低下傾向にある。

消費者物価上昇率は、94年6.2%、95年4.5%、96年5.0%と推移した後、97年に入ると農産物価格の安定等から1～3月期4.6%、4～6月期3.8%、7～9月期3.8%と低下していたが、11月には6.6%と上昇率は高まっている。

表1-2-11 韓国、シンガポール、台湾の賃金・消費者物価上昇率の推移

表1-2-11 韓国、シンガポール、台湾の賃金・消費者物価上昇率の推移

(%)

		1993年	94	95	96	97				
							1-3月	4-6	7-9	10-12
韓国	月間実収賃金上昇率	12.2	12.7	11.2	11.9		11.6	9.7	6.8	
	消費者物価上昇率	4.8	6.2	4.5	5.0		4.6	3.8	3.8	
シンガ ポール	月間実収賃金上昇率	6.3	8.8	6.4	5.8		5.1	6.0	5.2	
	消費者物価上昇率	2.2	3.1	1.7	1.4		1.7	1.7	2.4	
台湾	月間実収賃金上昇率	6.9	6.6	5.6	4.1		2.6	3.4		
	消費者物価上昇率	2.9	4.1	3.7	3.1	0.9	1.7	1.0	1.1	-0.2

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

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

台湾は行政院经济建设委员会「Taiwan Statistical Data Book」「自由中国之工業」

注1 前年比又は前年同期比

2 賃金は、韓国は非農林漁業（事業所規模10人以上）、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）、台湾は製造業の数値。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

2 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

(2) 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、95年6.4%、96年5.8%、97年1～3月期5.1%、4～6月期6.0%、7～9月期5.2%と低下傾向にある。

消費者物価上昇率は、94年にGST(一般消費税)の導入に伴って物価が上昇し3.1%となった後、95年1.7%、96年1.4%、97年1～3月期1.7%、4～6月期1.7%、7～9月期2.4%と安定して推移している。

イ 賃金・物価に関する対策

(注4)

1972年に設立。政労使三者の代表で構成されており、公共、民間部門を問わず社会経済状況に考慮した秩序ある賃上げを行うよう毎年勧告を行っている。この勧告は強制力を持つものではないが、毎年行われるシンガポールの賃金決定に大きな影響を与えてきた。

(注5)

シンガポールにおける唯一の労働組合のナショナルセンター。94年時点で、傘下組合数は73、傘下組合員数は22万9,639人で全組合員数に占める割合は98.6%となっている。なお、NTUCは政府与党である人民行動党と協調関係にある。

(注6)

産業計画の策定、工業化の促進、外資の誘致、国内中小企業の育成等を行っている。

(注7)

生産性の概念の普及とそれを通じてシンガポールをより生産的な国家にすることを目的として設立されたもので、生産性に関するキャンペーンの実施、企業での生産性の向上を支援するコンサルタント・サービスの提供等の事業を行っている。

(注8)

1992年に設立。シンガポールの労働力の質の向上ひいては国際競争力の強化をめざして、職業能力開発に関連する事業を行う専門の行政機関である。全国11の職業訓練校で原則として中学卒業レベルの学卒者に対し職業訓練を提供している。

(注9)

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いる。政府は、94年に公務員に対して医療費の労使負担方式を取り入れており、また96年には、本件が「定年延長に関する政労使三者協議会」の場で議論されたが、具体的な負担比率が検討されるには至らなかった。

(ア) 97年度全国賃金審議会(NWC)勧告

全国賃金審議会(NWC、注4)は、97年5月30日、97年(97年7月1日～98年6月30日)の賃金勧告を発表した。本勧告は、1)96年の経済概観、2)97年の経済見通し、3)賃金勧告、4)その他の勧告で構成されており、企業の経営形態(公的企業・民間企業)、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。

勧告の概要は以下のとおりである。

a 96年の経済概観

96年のシンガポールの経済成長率は、製造業部門におけるエレクトロニクス関連の需要の低迷等により7.0%となり、95年の8.8%を下回った。

労働市場は引き続き労働力不足基調であり、96年の失業率は2.0%であった。新規雇用創出数は95年の10万9,000人からわずかに減少し10万2,600人となった。一方、高付加価値産業への転換に伴うリストラや経済成長の減速の影響等により、解雇される労働者の数が増加した。事業所規模25人以上の民間企業を対象とした調査によれば、96年には1万1,000人(95年は8,800人)の労働者が解雇されたが、再就職までの期間は平均約1.6ヶ月と短期間であった。

生産性上昇率は、96年は0.7%となり95年の3.6%を下回った。しかし、十分なインフラ、生産性の高い労働力、協調的な労使関係等により、シンガポールの投資環境は依然として魅力的であるとされている。

96年の賃金上昇率は、経済成長の減速に伴い、95年の6.9%から6.7%に低下した。96年のインフレ率は1.4%だったので、実質賃金上昇率は5.3%であった。過去3年の賃金上昇率は94年8.5%、95年6.9%、96年6.7%となり、経済成長の減速に伴い(94年10.5%、95年8.8%、96年7.0%)緩やかである。これは、賃金上昇は経済のパフォーマンスを反映すべきとのNWCの勧告に沿ったものとなっている。

b 97年の経済見通し

シンガポール通産省の経済見通しによれば、97年の経済成長率は5～7%になるとみられている。また、97年のインフレ率は2.0～2.5%であると予測されている。労働市場は引き続き労働力不足基調であるとみられている。

c 賃金勧告

労使は、97年の賃金決定において国際競争力の維持と経済の減速を考慮に入れ、今年の賃金上昇率を節度あるものとすべきである。

それとともに、今後も賃金上昇率が生産性上昇率を上回ることがないように、生産性の向上に努めなければならない。

1) 賃金上昇の原則

- a 賃金上昇は経済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 基本給以外のボーナス等の可変賃金は、個々の企業の業績をできるだけ反映させること

2) 可変賃金

総賃金に占める可変賃金の割合は、96年実績で2.32ヵ月分相当、率にして16%となっている。可変賃金は企業の業績を労働者に還元しやすいため、NWCは、業績の良い企業においては1回限りのボーナス支給を考慮する等、企業が可変賃金の形で労働者に報いることを昨年に引き続き勧告する。また、ビジネス環境の変化に企業が迅速に対応するため、総賃金に占める可変賃金の割合を約20%にまで高めるようにすべきである。

3) 賃金上昇における絶対額

低賃金労働者の賃上げは、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。

4) 年功序列の賃金システムに代わる新システムの提案

現行の賃金システムは依然として年功序列的であって、労働者の業績が反映されていないことから、労働の対価としての賃金をより公正なものとする新たなシステムが必要である。NWCは、全国労働組合会議(NTUC、注5)が年功序列の賃金システムに代わるものの一つとして提示した、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程度にまで縮小させること等を内容とする賃金システムの提案を支持し、労使が本システムを前向きに検討することを期待する。

d その他の勧告

1) 訓練開発

従業員500人以上の大企業の教育訓練投資額は、96年実績で賃金総額の6.3%であるのに対して中小企業では2～3%に過ぎない。中小企業の経営者は訓練投資により財源を割り当てるべきである。

NTUCが経済開発庁(EDB、注6)、国家生産性規格庁(PSB、注7)及び技術教育機構(ITE、注8)の援助の下で96年12月に試行的に開始した「技能再開発プログラム(Skills Redevelopment Programme)」は、産業構造の変化や経営悪化等によるリストラの対象となりやすい中高年労働者の職業能力を高めることを目的としている。本プログラムは、27の企業において採用され、3,000人以上の労働者が参加している。NWCは本プログラムを評価し、より多くの労働者の利益のために国家的プログラムとして採用されるべきであると認識している。

2) 人的資源の活用

シンガポールでは高齢化が進行しており、労働力人口に対する60歳以上人口の比率は93年には8:1であったが、2010年には4:1となり、2030年には2.5:1になると予測されている。

将来の労働力不足に対応するとともに国内の人的資源を活用し、外国人労働者への依存を緩和するため、パートタイム労働等の労働力の柔軟化を推進することで高齢者や女性などの潜在的労働力を一層開発する必要がある。NWCは、昨年シンガポール労働省により開始された、主に高齢者と既婚女性を再労働力化するための「Back to Work Programme」を支持する。

3) 医療費の労使負担

民間部門において医療費の労使共同負担方式が依然として普及していないが、医療費の増大に備えるとともに健康に対する個人の自覚を高めるため、医療費の労使負担が実施されるよう勧告する(注9)。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

2 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

(3) 台湾

ア 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、93年以降低下傾向にあり、96年4.1%、97年1～3月期2.6%、4～6月期3.4%となっている。

消費者物価上昇率は94年以降低下しており、96年3.1%、97年1～3月期1.7%、4～6月期1.0%、7～9月期1.1%、10～12月期-0.2%と低水準での推移が続いている。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

2 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

(4) インドネシア

ア 賃金・物価の動向

インドネシアでは、時系列的な賃金統計が発表されていない。消費者物価上昇率は、93年から95年にかけて8～9%台で推移していたが、96年以降低下傾向にあり、96年に7.9%の後、97年7～9月期までは5%から6%台で推移していたが、通貨危機の影響もあり、10月は前年同月比8.8%、11月同9.9%となり、大幅に上昇している。

表1-2-12 インドネシア、タイ、フィリピンの賃金・消費者物価上昇率の推移

表1-2-12 インドネシア、タイ、フィリピンの 賃金・消費者物価上昇率の推移								
(%)								
	1993年	94	95	96	97			
						1-3月	4-6	7-9 10-12
インドネシア 賃金上昇率								
消費者物価上昇率	9.8	8.5	9.4	7.9		5.2	5.1	6.0
タイ 賃金上昇率	8.9	-7.5	13.9	9.8				
消費者物価上昇率	3.4	5.0	5.8	5.9		4.4	4.3	6.1
フィリピン 賃金上昇率	7.1	15.1						
消費者物価上昇率	7.6	9.0	8.1	8.4		4.8	4.5	4.9

資料出所：インドネシア；中央統計局「Monthly Statistical Bulletin Indicator Economi」

タイ；労働社会福祉省「Year Book of Labour Statistics」

タイ銀行「Key Economic Indicators」、 「Quarterly Bulletin」

フィリピン；労働雇用省「Current Labor Statistics」

経済社会統計庁「Economic Indicators」

注1 数値はすべて対前年（同期）比である。

2 インドネシアの賃金統計については不明。タイは非農業部門の月間基本賃金（休日・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とは継続しない）、フィリピンは主要職種のみ月間賃金（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とは継続しない）。

イ 賃金・物価に関する政策

(ア) 最低賃金労働者の所得税の免除制度が発足

97年5月7日、国内に500万人いると言われている地域別最低賃金を受け取る労働者の福祉の向上を図るため、「地域別最低賃金基準と同額までの給与に対する所得税に関する政令」が制定、施行された。本政令は、労働者の給与が地域別最低賃金基準と同額までの場合、当該給与にかかる所得税の支払いを免除するものである。

(イ) 最低賃金の動向

インドネシアにおいては、各州ごとに最低賃金額が決定されているが、96年から毎年1月に新最低賃金額が発表された後、4月1日に全州一斉に改定されるようになった(注10)。97年4月1日にも、全国平均で10.07%の引き上げが決定、実施されたが、98年の改定については、通貨危機等の影響により、各州での審議が遅れていることもあり、最低賃金額の最終決定がなされていない。これについて、ラティフ労働大臣は、「地域別最低賃金額の社会・労働全般に与える影響の大きさを考えると、その決定においては、通貨危機の影響を慎重に見極めることが必要である」としている。

(補注)

なお、政府は、98年3月30日、全国審議委員会において、最低賃金の引上げを本年は見送ることを決定した。

(注10)

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11)

1ルピア=0.01円(98年2月)

(参考) インドネシア・ジャカルタ特別州における近年の最低賃金額(月額)の推移は以下のとおりである。

インドネシア・ジャカルタ特別州における近年の最低賃金額(月額)の推移

(参考) インドネシア・ジャカルタ特別州における近年の最低賃金額(月額)の推移は以下のとおりである。

適用年月日	1994.1.1	95.4.1	96.4.1	97.4.1
最低賃金額	3,800Rp.	4,600Rp.	5,200Rp.	172,500 (5,750)Rp.
対前年上昇率	26.7%	21.1%	13.0%	10.6%

注 97年の最低賃金額は月額である。なお、() 内の額は月額を30日で除したものである。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

2 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

(5) タイ

ア 賃金・物価の動向

賃金は、95年に前年比13.9%の大幅増となった後、96年はやや伸びが低下したが同9.8%増となった。なお、94年は前年比-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、従来対象とされていた公的部門の雇用者を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年以降に再び上昇傾向となり、94年5.0%、95年5.8%、96年5.9%と推移している。97年に入ると、5月に発生した通貨危機の影響もあって、97年7～9月期は6.1%に上昇した。

イ 賃金・物価に関する政策

(ア) 最低賃金の引上げ

賃金委員会(注12)は、97年9月18日、最低賃金(日額)を98年1月1日から引き上げることを決定した。

最低賃金の改定に当たり労働組合8団体は、5月1日のメーデーに、最低賃金(日額)の20バーツ引上げ(12.7%に相当)を10月1日から実施することを政府に対して要求した。この要求内容について、労働組合側は、7%の物価上昇率及び政府が4月に決定した公務員給与の毎年10%の引上げに加えた5%の上積みに伴う価格上昇を考慮したものであると主張した。

これに対して、使用者側は、輸出競争力が低下している中、賃金改定については生産コストが上昇しないように慎重に検討すべきであるとし、上昇率を抑制する姿勢を示した。

続く7月には、使用者側は、景気の低迷や通貨危機・金融不安に伴う業績悪化を背景に、解雇や労働争議が増加するなかで、最低賃金の引上げの凍結又は実施時期の延期を強く主張した。

最終的には、賃金委員会は、9月18日、使用者側の主張を受け入れる形で、最低賃金の引上げ幅を3.2%に抑え、98年1月から実施することを決定した。

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157バーツ(注13)から5バーツ(3.18%)引き上げられ162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137

パーツから3パーツ(2.19%)引き上げられ140パーツ、その他の県についても同様に2パーツ(1.56%)引き上げられて130パーツとなる。今般の最低賃金の引上げは、96年10月1日以来、1年3ヵ月ぶりのことである。

今回の決定について、チン・タプリー全国労働会議(NLC)委員長は、「現在の厳しいタイ経済の状況を考慮し、この決定を受け入れる。しかし、賃金委員会は、今後経済が回復に向かったときに、再び最低賃金の引上げを検討すべきである。具体的な時期としては、新最低賃金施行後、6ヵ月をめどに再検討されることを望む」と述べた。

(注12)

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13)

1パーツ=約2.3円(98年2月)

表1-2-13 タイの地域別最低賃金額

表 1 - 2 - 13 タイの地域別最低賃金額

(パーツ)

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、 ハートムタニ、ナコンハートム、 サムトサコン、サムトラカシ	ブーケット	ラノン バンガ	チョンブリー サラブリー	その他	チェンマイ ナコンラチャシマ	その他
93. 4. 1	1 2 5		1 1 0		1 0 2	1 1 0	1 0 2
94. 4. 1	1 3 2		1 1 6		1 0 8	1 1 6	1 0 8
10. 1	1 3 5		1 1 8		1 1 0	1 1 8	1 1 0
95. 7. 1	1 4 5		1 2 6		1 1 8	1 2 6	1 1 8
96. 10. 1	1 5 7		1 3 7		1 2 8	1 3 7	1 2 8
98. 1. 1	1 6 2		1 4 0		1 3 0	1 4 0	1 3 0

資料出所：タイ労働社会福祉省 労働保護福祉局

注 1 パーツ=約3.4円 (98年1月)

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

2 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

(6) フィリピン

ア 賃金・物価の動向

主要職種(製造業、サービス業等)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、これ以降、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、95年8.1%、96年8.4%と8%前後で推移していたが、97年は低下し4%台後半で推移している。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

2 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

(7) 中国

ア 賃金・物価の動向

都市部雇用者の年間実収賃金の上昇率は、93年24.3%、94年34.6%と高い伸びを示したが、経済が全般的にみて引締め気味に運営される中で、徐々に伸びが低下してきており、95年は21.2%、96年12.9%となった。

年間実収賃金額(都市部雇用者の全産業平均)でみると、95年5,500元(注14)、96年6,210元となっている。最近は産業間等の賃金格差が問題になっており、産業別にみると、最も高い電気・ガス・水道業は8,816元で、最も低い農林水産業(4,050元)の2倍以上となっている。また、所有形態別では、国有企業は6,280元、集団所有制企業は4,302元、その他企業では8,261元となっている。さらに地域間では、例えば、沿海部の上海では1万663元と内陸部の陝西省(4,882元)、四川省(5,156元)の約2倍となっている。この他に職種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、96年8.3%、97年2.8%と1けた台になった。

(注14)

1元=11.26円(95年)、13.08円(96年)

表1-2-14 中国及び香港の賃金・消費者物価上昇率の推移

表1-2-14 中国及び香港の賃金・消費者物価上昇率の推移

(%)

		1993年	94	95	96	97			
							4-6	7-9	10-12
中国	月間実収賃金上昇率	24.3	34.6	21.2	12.9		—	—	—
	消費者物価上昇率	14.7	24.1	17.1	8.3	2.8	—	—	—
香港	月間実収賃金上昇率	10.4	9.4	7.0	6.4		—	—	—
	消費者物価上昇率	8.5	8.1	8.7	6.0		6.3	5.5	6.1

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

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

注1 前年比又は前年同期比

2 中国の賃金は、都市部の雇用者（全産業）を対象としている。

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。

表1-2-15 中国の主要産業別実収賃金

表1-2-15 中国の主要産業別実収賃金

(元)

	1992年	93	94	95	96
全産業	2,711	3,371	4,538	5,500	6,210
農林水産業	1,828	2,042	2,819	3,522	4,050
採掘業	3,209	3,711	4,679	5,757	6,482
製造業	2,635	3,348	4,283	5,169	5,642
電気・ガス・水道業	3,392	4,319	6,155	7,843	8,816
建設業	3,066	3,779	4,894	5,785	6,249
地質調査、水利管理業	3,222	3,717	5,450	5,962	6,581
運輸・通信業	3,114	4,273	5,690	6,948	7,870
商業	2,204	2,679	3,537	4,248	4,661
金融・保険業	2,829	3,740	6,712	7,376	8,406
不動産業	3,106	4,320	6,288	7,330	8,337
社会サービス業	2,844	3,588	5,026	5,982	6,778
医療・スポーツ・社会福祉業	2,812	3,413	5,126	5,860	6,790
教育・文化・放送関連業	2,715	3,278	4,923	5,435	6,144
科学研究・技術サービス業	3,115	3,904	6,162	6,846	8,048
政府、政党、社会团体	2,768	3,505	4,962	5,526	6,340
その他	—	3,371	5,213	6,295	7,184

資料出所：中国国家统计局「中国統計年鑑」

注 賃金は、都市部の雇用者の年間実収賃金である。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

2 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

(8) 香港

ア 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%、96年6.4%となった。

消費者物価上昇率は、91年に12.0%となった後低下傾向にあり、96年6.0%、97年1～3月期6.3%、4～6月期5.5%、7～9月期6.1%となっている。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

3 大洋州(オーストラリア、ニュージーランド)

(1) オーストラリア

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15)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た。

96年3月に成立したハワード自由党・国民党連立政権は、労働組合と距離を置く政策をとっており、アコードが廃止されたため、賃金上昇率が上昇傾向に転ずることが懸念されたが、97年においては急激な上昇は見られていない。

消費者物価上昇率は、95年に上昇し4%を上回ったが、96年には2.6%に低下し、97年においては第3四半期には-0.3%となるなど、非常に低い水準で推移している。

(注15)

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。

表1-2-16 オーストラリアの賃金・消費者物価上昇率の推移

表1-2-16 オーストラリアの賃金・消費者物価上昇率の推移

	1994年	95	96	97	(%)			
					1~3月	4~6	7~9	10~12
賃金上昇率	3.0	2.8	3.0		3.4	2.4	2.7	
消費者物価上昇率	1.9	4.6	2.6		1.3	0.3	-0.3	

資料出所：連邦準備銀行「Bulletin」

注 数値は対前年(同期)比である。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

3 大洋州(オーストラリア、ニュージーランド)

(2) ニュージーランド

ア 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、97年も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2.3%の水準に低下し、97年においては1%台で推移している。

表1-2-17 ニュージーランドの賃金・消費者物価上昇率の推移

表 1 - 2 - 17 ニュージーランドの賃金・消費者物価上昇率の推移

	1994年	95	96	97	(%)			
					1-3月	4-6	7-9	10-12
賃金上昇率	1.0	1.9	1.9		1.8	1.8	1.8	
消費者物価上昇率	1.7	3.7	2.3		1.8	1.2	1.0	

資料出所：OECD「Main Economic Indicators」

注 数値は対前年（同期）比である。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

4 中東欧・ロシア(オーストラリア、チェッコ、ハンガリー、ポーランド、ロシア)

表1-2-18 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	97				
						1～3月	4～6	7～9	10～12
オーストリア	賃金上昇率	3.9	3.7	3.3					
	物価上昇率	3.0	2.2	1.8		2.0	1.7	0.3	
チェッコ	賃金上昇率	15.9	18.1	17.9		13.5			
	物価上昇率	10.0	9.1	8.8		7.1	6.6	9.9	
ハンガリー	賃金上昇率	18.9	19.7	23.5		23.0	21.9	20.6	
	物価上昇率	18.8	28.2	23.6		18.8	18.3	18.0	
ポーランド*	賃金上昇率	32.9	31.8	26.7		21.2	23.6	22.8	
	物価上昇率	32.2	27.8	19.9		17.2	15.1	14.3	
ロシア	賃金上昇率	277.3	119.5	51.3					
	物価上昇率	215.1	131.3	21.8		16.7	14.5	14.1	11.0

資料出所：経済企画庁「海外経済データ」

ロシアの賃金については、OECD「Short-Term Economic Indicators Transition Economies 4/1997」

オーストリアの賃金については、独連邦統計局「Statistisches Jahrbuch 1997」

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：加工業（鉱業を含む）労働者（Arbeiter）の平均協約時間賃金、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 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

4 中東欧・ロシア(オーストラリア、チェッコ、ハンガリー、ポーランド、ロシア)

(1) オーストリア

ア 賃金・物価の動向

賃金は3%台を推移し、比較的堅調な動きを示している。消費者物価は安定しており、95年以降は上昇率2%以下で推移している。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

4 中東欧・ロシア(オーストラリア、チェッコ、ハンガリー、ポーランド、ロシア)

(2) チェッコ

ア 賃金・物価の動向

賃金は2桁の伸びをみせている。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10%以下の上昇率となっている。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

4 中東欧・ロシア(オーストラリア、チェッコ、ハンガリー、ポーランド、ロシア)

(3) ハンガリー

ア 賃金・物価の動向

賃金上昇率は、ここ数年対前年比20%程度の高い水準で推移している。消費者物価上昇率は97年に入って少し低下してきている。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

4 中東欧・ロシア(オーストラリア、チェッコ、ハンガリー、ポーランド、ロシア)

(4) ポーランド

ア 賃金・物価の動向

賃金是对前年比20%以上の高い伸びを示しているが、その伸びは鈍りつつある。消費者物価上昇率は低下傾向にあり、95年前年比27.8%から96年同19.9%へ低下している。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第1節 賃金・物価の動向と対策

4 中東欧・ロシア(オーストラリア、チェッコ、ハンガリー、ポーランド、ロシア)

(5) ロシア

ア 賃金・物価の動向

賃金の伸びは、落ち着きを見せてきており、96年の上昇率は2桁台になった。消費者物価の上昇率は低下基調にあり、95年は131.3%であったが、97年には10%台の上昇率を示すまでに低下している。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

1 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(1) 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、95年34.5時間、96年34.4時間と減少していたが、97年は34.6時間と94年の水準にまで増加した。

製造業の支払い労働時間をみると、全体の推移と同様、95年から96年にかけては減少していたが、97年は前年より0.5時間増加し42.0時間となった。所定外労働時間の推移をみると、95年から96年にかけては減少したが、97年は前年より0.1時間増加し4.5時間となった。

表1-2-19 アメリカの支払い労働時間の推移

表1-2-19 アメリカの支払い労働時間の推移

	1994年	95	96	97	(%)			
					1-3月	4-6	7-9	10-12
支払い労働時間 (民間非農業)	34.7	34.5	34.4	34.6	34.3	34.6	34.8	34.7
(製造業)	42.0	41.6	41.6	42.0	41.7	41.9	41.9	42.6
所定外労働時間	4.1	4.7	4.4	4.5	4.8	4.8	4.7	4.9

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 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 労働時間に関する動き

a 「残業補償休暇制度(Compensatory Time)法案」をめぐる動き

上院労働・人材委員会は、97年3月18日、共和党が提出した残業補償休暇制度法案を可決した。同制度は、公正労働基準法(Fair Labor Standards Act:FLSA)の適用対象となっている労働者が週40時間を超えて働いた場合に、超過勤務1時間に対して1.5時間分の残業補償休暇の取得を認めるものであり、労働者が超過勤務に対して割増賃金の代わりに代替休暇の取得を選択することを可能にするというものである。共和党は、立法の趣旨を、家族の介護、子供の学校の行事等で更なる休暇を必要としている労働者に対して、休暇確保の手段の選択の幅を広げるためのものであるとしている。また、下院においても、3月19日、同旨だが内容の異なる残業補償休暇制度法案が可決されたが、上院本会議では、民主党議員のフィリバスター(議事進行妨害) (注16) によって法案通過が阻止され、結局法制化には至らなかった。

1) 上院労働・人材委員会可決案

FLSAでは、いかなる使用者も週40時間を超えて働いた労働者には時間当たり通常の1.5倍の割増賃金を支払わなければならないこととされているが、今回可決された法案は、超過勤務に対して割増賃金の支払いに代えて、代替休暇の取得を選択する権利も認めている。

また、上院案は、代替休暇の規定に加えて、使用者と労働者が2週間ごとに業務スケジュールについて合意した場合に、使用者は80時間までは、超過勤務手当を支払うことなく労働者を自由な時間配分で働かせることができるとする規定も含まれている。

一方、民主党は、同法案の中に、家族医療休暇法(Family and Medical Leave Act:FMLA)を拡充するための2つの修正案(1)本法の適用対象を従業員を50人以上雇用する使用者から25人以上雇用する使用者とする、2)親がPTA等の子供の学校行事に参加するために、年間24時間の無給休暇を与える)を盛り込むことを提案したが、これらの修正案は共に否決された。

同委員会のバレンジャー委員長(共和党)は委員会での法案可決後、残業補償休暇制度法案の可決は共和党にとってプライオリティの高いものであるため、上院本会議での本法案の決議の前に、共和党は、民主党及びクリントン大統領と意見の相違点を調整し、双方で受け入れることができる法案を作り上げるために協議する用意があると述べた。

2) 下院可決案

下院では、同じく共和党が提出した、同旨だが内容が若干異なる残業補償休暇制度法案が以下の3点の修正を加えた上で可決された。

- ・ 休暇の取得は同一使用者の下で1,000時間以上(週40時間労働の場合、約6ヶ月以上)勤務した労働者に限ること
- ・ 本法律の有効期間を5年間とすること
- ・ 従業員が代休で取得できる休暇の上限を年間240時間から160時間とすること

これらの修正は、同制度の対象となる労働者の範囲を狭める等いずれも適用を限定するためのものであり、共和党が、同法案に反対を表明している民主党に歩み寄りを示したものである。

一方、民主党は、使用者が従業員に対して教育や医療を目的として年間24時間の無給休暇を取得することを認めること等を内容とするFMLAを拡充するための修正案を同法案に盛り込むことを提案し、大統領も支持を表明したが、同修正案は否決された。

クリントン大統領は、3月22日に行われたラジオ演説の中で、同法案の趣旨自体には支持を表明しながらも、同法案は労働者の残業手当支払か残業補償休暇取得かの選択の自由が真に保証されていないとし、使用者が労働者に残業手当の代わりに残業補償休暇の取得を強要することがないように、使用者の制度濫用の防止策を盛り込む必要性を強調した。

また、AFL-CIOのスウィーニー会長は、下院の可決案に対して、従業員に対する保護策が十分でなく、同法案が法制化された場合には、労働者の所得低下を引き起こす可能性があるとして非難を表明した。

3) 本法案の立案の背景

共和党が本法案を立案した背景としては、一つには、同趣旨の制度が公務員に対して既に導入されており、概ね好評であることがあった。しかしながら、本法案は財界からの強い支持を受けていたため、共和党は同法案により企業の人件費削減をもくろんでいるのではないかという見方もある。

なお、共和党は、96年も同趣旨の法案を下院に提出し、同法案は同年7月30日に可決されたが、結局成立には至らなかった経緯がある。

(注16)

討論に時間制限がない上院において、少数の上院議員が意図的に法案の審議を引き延ばすために行う討論のことをいう。フィリバスターは、クローチュア(討論終結)と呼ばれる上院規則の条項によって阻止することができるが、それには、上院の全議員の5分の3以上(60名以上)の賛成が必要とされる。

(注17)

本人の病気のほか、育児、家族の介護のための休暇を年間12週間認めるというもので、93年8月に施行された。同法によって労働者に休暇を付与することが義務付けられているのは、労働者を50人以上雇用している使用者であり、休暇を取得することができる労働者は、その使用者に12ヶ月以上雇用されており、休暇を取得する直前の12ヶ月に1,250時間以上勤務した者とされている。同法は休暇中の給料の支給を義務付けておらず、無給休暇でよいこととされている。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

1 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(2) イギリス

ア 労働時間の動向

1997年のフルタイム労働者の週当たり実労働時間は40.3時間、うち、所定外労働時間は2.4時間となった。職種別にみると、ブルーカラー労働者は44.2時間、ホワイトカラー労働者は38.2時間となっている。

表1-2-20 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
1994年	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)
97	40.3 (2.4)	44.2 (4.9)	38.2 (1.0)

資料出所：全体の労働時間は、イギリス国家統計局「Labour Market Trends Nov,1997」、
所定外労働時間については同「New Earnings Survey」

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 労働時間に関する動き

(ア) EU労働時間指令の国内法化に向け、たたき台となる協議文書を発表

96年12月6日、政府はEU労働時間指令(以下「指令」と言う)の国内法化に向けたたたき台となる「EU労働時間指令を国内法化するための協議文書」(A Consultation Document to implement provisions of the EC Directive on the Organisation of Working Time)を発表した。

政府は、94年に欧州司法裁判所に対し「安全衛生を根拠に労働時間に関する指令を定めたのは手続き違反」という訴えを起こしていたが、96年11月に欧州司法裁判所によりその訴えが却下され、指令の有効性が確認されたことから、指令が施行された96年11月23日以降はイギリスは指令違反の状態であった。そこで政府は、この指令違反状態を解消するために、指令の国内法化に向けた作業を進めていたものである。

協議文書では、広範な適用除外等が提案されており、企業にとって指令に定められている規定に拘束されることなく柔軟に労働時間を設定することを可能にすることにより、企業へ過大な負担がかからないように配慮している。

その後、国内法化に向けて、前保守党政権のもとで一度法案を作成したものの、97年5月の政権交代後、労働党政権のもとで、再度法案を作成することとなった。98年2月5日、ベケット貿易産業大臣は、98年3月末に法案を議会に提出し、同年10月1日施行を目指している旨を発表した。

なお、政府は、指令を国内法化することによって影響を被る雇用者の割合は約25%(約550万人)と試算している。

経緯、協議文書の内容は以下のとおり。

a 経緯

指令は、週労働時間の上限を時間外労働も含めて4ヶ月間で平均して48時間とする等を定めている。EU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とされているが、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が規定されており、指令はこの条文を根拠として、93年11月23日に労働社会理事会において採択され(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。

これに対しイギリスは、94年に欧州司法裁判所に対し、「指令は全会一致で可決されるべきであり、安全衛生を根拠に指令を定めたのは手続き違反」と提訴したが、96年11月に、欧州司法裁判所はこれを退けた。イギリスには現在、労働時間の上限を定めた法制はなく、指令施行日である96年11月23日以降、イギリスは指令違反の状態にあった。

b 協議文書の内容

1) 適用除外

ア 全面的適用除外

指令第1条は、空路、鉄道、道路等における輸送業務を行う労働者、医者インターン、自営業者等を適用除外とすると規定しているが、法律においては、これらに加えて、これらの職種と明らかに関係ある労働者(例空港内の小売店で働いている労働者)も適用除外とすることとする。

イ 一部の規定の適用除外

指令第17条は、特殊な業務については一部の規定を適用除外としているが、法律では適用除外の範囲をより限定する。

具体的には以下のとおり。

(Ⅰ) 年次有給休暇に関する規定のみ適用され、その他の規定の適用は除外される者

- ・ 役員又は自ら方針を決定する権限を有する者
- ・ 家族労働者
- ・ 教会又は教団の宗教的儀式を司る労働者

(Ⅱ) 週労働時間、年次有給休暇に関する規定のみ適用され、その他の規定は適用除外される業務等

- ・ 職場と住居が遠く離れている場合又は労働者の複数の職場が互いに遠く離れている場合
- ・ 財産及び人身の保護のため常時駐在を必要とする保安及び監視の業務、特に警備員、管理人、警備会社
- ・ 病院又は類似の施設、居住施設及び刑務所によって行われる収容、治療、看護の業務等、サービス又は生産の連続性を保つ必要がある業務
- ・ 農業、観光旅行、郵便業務といった特定の時期に業務の急増が予測できる業務
- ・ 事業主の管理能力を超える異常で予知ができない場合
- ・ 災害が発生し、又は災害の危険が差し迫っている場合

2) 週労働時間に関する規定 (注18)

ア 労働時間の上限は、平均して週48時間(時間外労働含む、昼食時間は除く)と定める。算定基礎期間は最大4ヶ月とする。ただし、上記1)のイの(Ⅱ)の業務で、客観的、技術的、職場の組織体系による理由があれば、労使協定で算定基礎期間を最大12ヶ月まで定めることを可能とする。

イ 事業主は、労働者が書面でもって同意した場合のみ、4ヶ月間で平均して週48時間を超えて労働させることができる。また、書面による同意後、週48時間を超えた労働を希望しない労働者は、事業主に対し、週48時間を超えて労働することを同意した期間の終了日から最低1週間前にその旨を伝える義務を負う。

ウ 上記の同意をしないことを理由にして不利益な取扱いを受けた労働者は、労働審判所に提訴することができる。

エ 事業主は、週48時間を超える全労働者の記録を保存しなければならない。

3) 休憩時間に関する規定

1日に連続して働く労働時間を6時間とし、6時間を超える場合は、休憩時間(5分間以内)を設ける。

4) 週休に関する規定

24時間につき、最低連続11時間の休暇を付与する。したがって、1日の労働時間は最大13時間となる。

また、7日につき連続する24時間の休暇を付与する。算定基礎期間は最大14日間とし、変形休日認められる。したがって、例えば連続して12日間働いた後、連続した2日間の休暇を付与することも可能とする。

5) 年次有給休暇に関する規定

勤続49週間以上の労働者に対し、最低4週間の年次有給休暇請求権を付与する。ただし、法施行後、最大3年間までは移行期間とし、移行期間中は、年次有給休暇期間は最低3週間でも可とする。

6) 夜間労働に関する規定

ア 夜間労働者の労働時間(夜間とは、午前0時から午前5時までを含む7時間を超える時間帯)が算定基礎期間内で24時間につき平均して8時間を超えないこととする。算定基礎期間については、指令第16条は、算定基礎期間の設定を労使協定に委ねることも認めているが、法律で規定することとする。

イ 指令第8条は「特別な危険又は高度の肉体的もしくは精神的な緊張を伴う夜間労働」については、変形制を認めないことを規定している。そこで、どのような夜間労働が「特別な危険又は高度の肉体的もしくは精神的な緊張を伴うもの」に当たるかが問題となるが、法律で新たに変形性が認められない夜間労働を規定するのではなく、事業主が「1992年労働の安全衛生管理に関する法令」に基づき(注19)、労働者にとって特別な危険又は高度の肉体的もしくは精神的な緊張を伴うとみなした労働を特定することとする。そして特定された労働のみに本条を適用する。

(注18)

指令の特例により、指令6条(週48時間労働の規定)は、指令施行日(96年11月23日)から7年間適用しないことができる。7年後にどうするかは、査察報告を添えた欧州委員会の提案に基づき理事会が決定することになっている。

(注19)

「1992年労働の安全衛生管理に関する法令」(Management of Health and Safety at Work Regulations 1992)において、事業主はどの労働が危険かを明確化(risk assessment)し、危険であるとされた労働に従事している労働者に対し、健康診断を受けさせることが義務づけられている。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

1 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(3) ドイツ

ア 労働時間の動向

西部ドイツ及び東部ドイツの製造業の生産労働者の96年の週当たり支払労働時間は、それぞれ、37.7時間及び39.5時間であった。

また、労働者1人当たりの週平均超過勤務時間は、西部ドイツにおいては94年、95年と増加したが、96年は1.3時間に減少した。東部ドイツにおいては94年以降減少しており、95年の1.2時間から96年は0.9時間に減少した。

表1-2-21 ドイツの週当たり支払労働時間の推移

表 1 - 2 - 21 ドイツの週当たり支払労働時間の推移

	(時間、%)			
	1994年	95	96	97
西部ドイツ	38.3	38.5	37.7	
対前年伸び率	0.8	0.5	—	
東部ドイツ	40.1	39.6	39.5	
対前年伸び率	- 2.7	- 1.3	—	

資料出所：連邦統計局「Statistisches Jahrbuch」

注 95年まで：工業部門(Industrie)労働者 (Arbeiter)。

96年から：製造業(produzierendes Gewerbe)労働者。

表1-2-22 ドイツの週当たり超過勤務時間の推移

表 1-2-22 ドイツの週当たり超過勤務時間の推移

	(時間)					
	1991年	92	93	94	95	96
労働者1人当たり週平均 超過勤務時間 (時間)						
西部ドイツ	1.6	1.5	1.3	1.6	1.7	1.3
東部ドイツ	0.5	0.9	1.4	1.4	1.2	0.9

資料出所：労働市場・職業研究院 (IAB; Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der

Bundesanstalt für Arbeit) 「Zahlen-Fibel Ausgabe 1997」

注 工業部門 (建設業を含む) の労働者 (Arbeiter)

イ 閉店法改正による小売業の営業時間延長の動向

1996年11月から施行された新閉店法によって、小売業の営業時間が延長されたが、これに対する評価は、商業界、労働組合でまったく異なっている。

労働組合(HBV:商業、銀行、保険業組合)によると、97年1～5月の商業部門での売り上げは、実質マイナス2%であって、雇用も92年以来の減少傾向は変化していないとする。そして、この営業時間延長措置によって雇用が5万人増という政府予測は誤りとしている。

一方、事業主(ドイツ小売業連盟:HDE)は、営業延長した事業所の15%が雇用を増加させ、増加した雇用中、57%がフルタイム又はパートタイムの雇用で、残りは月610DM以下の社会保険料支払義務のない雇用であるとしている。

ケルン大学の商業研究機構のアンケートによると、96年11月以来、小売業の64.8%が営業時間を延長し、週当たりの営業時間は2時間26分長くなっているという。大規模小売業に限ると、同約5時間長くなっているという。そして、営業時間が長くなったのにもかかわらず、80%の小売業者が売上げが伸びていない又はむしろ減少したと回答している。

日曜パン焼きの制限が解かれたことで、パン業界での雇用は増加し、ドイツ製パン業中央会では約5,000の新規雇用が創出されたとしている。ただし創出された雇用の大半は月610DM以下の社会保険料支払義務のない雇用であるとした。日曜販売は全体の30%に当たる7,000のパン屋が行っている。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

1 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(4) 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96年は38.99時間、97年は1、4、7月の平均で38.96時間であった。

表1-2-23 フランスの週当たり実労働時間の推移



イ 労働時間に関する動き

(7) 法廷労働時間を週35時間へ短縮

(注20)

96年6月11日成立のロビアン法によるもので、労使が合意の上で、1)企業が労働時間を15%短縮し、2)従業員総数の15%相当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%の減額を行うというもの。93年11月に成立した雇用5か年法に基づいて成立後、96年11月、更に適用条件が緩和され、援助措置が強化された。しかしながら、その後政府の予想以上に適用希望企業が多く、財政負担の増大が懸念されている。

a 労働時間短縮の為の法律制定を巡る制労使の動き

ジョスパン首相は、就任後の97年6月19日に行われた施政方針演説のなかで、賃金の引下げを伴わない形で週労働時間を39時間(現行の法定労働時間)から35時間へ短縮することを表明し、また、産業別、企業別の労使団体を集めて、9月に賃金・雇用・労働時間に関する全国会議(その後10月初旬の開催予定に変更)を開催し、5年以内に法定労働時間を35時間に短縮するための基本法を提案すると発表した。

9月10日、オーブリ雇用・連帯大臣は、上記全国会議の開催に向けて、主要労働組合との個別会談を開始した。各労働組合では、法定労働時間35時間制の導入については基本的に賛成しながらも、その実施時期、賃金の引下げの是非等については意見が分かれた。

一方、フランス経営者連盟(CNPF)のガンドワ会長は、同日、賃金の引下げを伴わない形での週35時間労働制の全国実施は、使用者側の負担を増し、失業者の大幅増と企業の国外移転を促してフランス経済へ大きな打撃を与えるとし、法制化よりも各企業にそれぞれの経営状況に合った労働時間短縮制度の導入を選択させることを可能とすべきであるとのコメントを発表した。

基本法制定に強い反対を表明するCNPF等の使用者団体の声を受けて、ジョスパン首相は、9月15日、企業の賛成を得られない労働時間短縮は行わないとし、また、39時間分の賃金が保証された35時間労働は経済理論に反するとして、労働時間短縮に伴って賃金の引下げも考えられるという姿勢を示した。

また、オーブリ雇用・連帯大臣は、10月1日、現行の労働時間は短縮されるべきであり、近い将来にその実施が必要とされていることを再表明するとともに、労使双方にとって、最良の条件で労働時間短縮を実施するためには、産業別よりも個別企業の労使交渉に委ねることが望ましく、その交渉のためには実施までの猶予期間が必要とされるであろうと述べた。また、このたびの労働時間短縮は雇用創出を目的とするものであるので、この実施については企業の競争力を損なわないことが前提となることを確認した。

このような政府の考えに対し、CNPFのガンドワ会長は、同日、一時は出席ボイコットも取りざたされていた10日の全国会議への出席を表明するとともに、政府が企業の競争力維持を前提に、個別企業での労使交渉によって労働時間短縮を進める方針であるのであれば、協議に応じる用意があるとし、基本法を制定して週35時間労働制を一律に適用するのではなく、個別企業での労使の合意による労働時間短縮の実施には反対する理由がないとの見解を明らかにした。

b 労働時間短縮法案の作成

政府は、10月10日、産業別・企業別の労使団体の代表を集めて、賃金・雇用・労働時間に関する全国会議を開催した。ジョスパン首相は、同会議において、ワークシェアリングによる雇用創出を目的として、従業員10人以上の企業において2000年1月までに(10人未満の企業は2002年までに)法定労働時間を週39時間から35時間に短縮するための法律案(以下「労働時間短縮法案」という。)を、97年末までに議会に提出する意向を表明した。

同首相は、会議後、労働時間短縮は失業率改善に不可欠であること、実施については各企業レベルでの労使協議が基本となること、しかし労働時間短縮のテンポを早めるためには法制化が必要である、との考えを示すとともに、2000年からの週35時間労働制導入は、選挙公約を遵守するための政治的選択であることを認めた。

同会議により決定した法案作成の方針は、以下のとおりである。

1) 法案は、2段階に分けて議会に提出される。第一法案は、週35時間労働制の導入に向けた条件整

備を図り労働時間短縮を促進することをねらいとして、97年末までに議会へ提出する(実際には、98年1月27日国民議会へ提出された)。第二法案は、99年後半に、それまでの労働時間短縮の進展状況を踏まえて、政府が労使と共同で、各企業における35時間労働制の導入の実態や企業の経営状況、経済環境などに関する調査を行い、これに基づいて、週35時間労働制導入の詳細な手続きを検討し、議会に提出する。

2) 第一法案では、労働時間短縮を促進するための環境づくりのために、労働時間短縮を実施する企業に対して、その導入を奨励する補助金を支給する制度が柱となる。すなわち、98年から10%以上の労働時間短縮を実現し、6%以上の雇用を増加させた企業に対して、増加した労働者1人当たり年間9,000フラン(1フラン=約21円、約19万円)の補助金を支給する。ただし、この支給額は、99年には8,000フラン、2000年は7,000フラン、2001年は6,000フランと逡減される。このほか、経営難の企業に対する特別援助制度や、過度の残業を規制する規定の導入等が検討されている。

3) 第二法案では、35時間を超える労働に対する残業手当、管理職や10人未満の企業への35時間労働制適用に関する規定等を定めることとされている。

なお、2000年7月1日からの週35時間労働制の導入とともに、現行の労働時間短縮を実施する企業に対する社会保障費の負担軽減措置(注20)は98年に廃止される。

c 法制化に対する労使等の反応

労働組合側は概ねこの決定を歓迎したが、使用者側のフランス経営者連盟(CNPF)のガンドワ会長は、「労働時間短縮の法制化に反対する使用者側の警告が全く受け入れられておらず、政府にだまされた。」として強い表現で怒りを表して反発し、10月13日、これに抗議して会長職の辞意を表明し、労働時間短縮に関する政府、労働組合との協議のボイコットを宣言した。

また、欧州委員会の雇用・社会問題担当であるフリン委員は、フランス政府の政策について、「欧州委員会の雇用に関する政策の中心課題である新規雇用の創出や雇用可能性の改善にほとんど効果がなく、企業にコスト増を強いるものである。」とコメントした。

d 労働時間短縮法案(第一法案)の国民議会通過

上述の経営者側の強い反発に対し、政府は、週35時間労働法案の審議が始まる98年1月、財界人との懇談において、同法案は週35時間制を強制するものではなく、実際に週35時間制を導入するか否かは企業レベルの交渉に委ねられることを強調した。ジョスパン首相は、「生活援助ではなく、労働と生産に基づく社会を目指す」と発言し、協力を訴え、週35時間労働制導入には絶対反対を掲げて選出されたCNPFのセリエール新会長も、首相の発言を評価する発言を行うなど、政府とCNPFの関係改善の兆しが見え始めた。

このような中で、同法案は、同月27日より国民議会において審議が始まり、2月10日、同議会を通過した。

審議中に提出された修正案を通じて、労働時間短縮に対する助成措置について、「週労働時間を32時間に短縮する企業」や「工場労働者の割合が全従業員の60%を超え、従業員の70%の賃金が法定最低賃金(SMIC)の1.5倍以下」の企業に対し、助成額を4000フラン増額する措置が盛り込まれた。また、法定最低賃金水準で働く労働者にとって、労働時間短縮が賃金カットに直結することに配慮し、これまで時給計算であったSMICに月額計算を新たに導入し、月額での賃金の下限を設けて二制度併用とするとの修正案が提示された。

国民議会を通過した第一法案では、週35時間労働の奨励策を主とし、SMICの二制度併用制やパートタイム労働者の規定、残業規定等は、99年末に提出される第二法案に先送りされた。また、第一法案では、企業は、週39時間労働の体制を維持しつつ、代休を与える形で週35時間労働制を導入することも可能となり、労働時間の年単位化の道が開かれたとの指摘もある。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

1 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(5) カナダ

ア 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時間と減少した。96年もほぼ同水準であったが、97年は再び増加し31.3時間となった。

表1-2-24 カナダの週当たり支払い労働時間の推移

(時間)

	1993年	94	95	96	97				
						1-3月	4-6	7-9	10-12
労働時間	30.6	30.9	30.7	30.7	31.3	31.2	31.6	31.3	31.0

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。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

1 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、EU)

(6) 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年以降減少傾向をたどり、91年に40.3時間となった後は同水準で推移していたが、96年は40.4時間と0.1時間増加した。

産業別にみると、EU全体の常用労働者では、96年で製造業40.6時間、サービス業40.2時間となっており、いずれも95年より0.1時間増加している。

表1-2-25 EUの週当たり労働時間の推移

表 1 - 2 - 25 E U の週当たり労働時間の推移

	(時間)							
	1989年	90	91	92	93	94	95	96
計	40.6	40.4	40.3	40.3	40.2	40.3	40.3	40.4
製造業	40.8	40.7	40.5	40.5	40.5	40.5	40.5	40.6
サービス業	40.3	40.1	40.0	40.0	39.9	40.1	40.1	40.2

資料出所：欧州統計局「YEARBOOK '97」

イ 労働時間に関する動き

(ア) フランスの女性の夜間労働禁止規定を無効とする判決

欧州司法裁判所は、97年3月13日、女性の夜間労働を禁止したフランスの労働法の規定は、EUの男女均等待遇指令に違反し無効であるとの判決を下した。これにより、フランス政府は労働法の当該規定を廃止する義務を負うこととなった。

a フランス労働法及びEU男女均等待遇指令の概要

1) フランス労働法の規定

- ・ フランス労働法では、女性の夜間労働は原則として禁止されている(L.213-1条)が、商業で働く女性や管理職など責任を伴う地位にある女子には、この規定は適用されない。
- ・ 夜間とは、22時から5時までをいい、拡張労働協約、協定が締結されているなどの条件のもとでは、22時から7時までの間に含まれる7時間(例えば23時から6時まで)とすることができる。
- ・ 例外的に女性の夜間労働が認められるのは、事故・不可抗力による場合、急速に変質しやすい物質の加工等で、別途に定めるもの(例えば牛乳処理)に従事する場合、国防上必要な場合、の3つに限られている。

2) EU男女均等待遇指令

EU男女均等待遇指令は、76年2月9日、男女均等関係の中核をなす指令として採択されたもので、正式には「雇用、職業訓練及び昇進へのアクセス並びに労働条件についての男女均等待遇原則の実施に関する指令」という。

第2条第1項で均等待遇の原則の内容を「直接的であれ、間接的であれ、性別、特に婚姻上又は家族の地位に関連した理由に基づくいかなる差別も存在してはならないことを意味する」と述べている。つまり、女性であること、特に妻や母親であることを理由にした差別は勿論のこと、間接差別として、外見上は性別に関連しない中立的な条項や慣行であるが、世帯主であることを要件にすることなどによって結果的に一方の性に不利益となるような場合にも男女均等待遇指令違反となることが明らかにされている。

また、第2条第3項において「女性保護、特に妊娠、出産に関する規定」については均等待遇原則の例外を認めている。しかし、妊娠、出産に関わらない一般的な女性保護規定、例えば女性一般に対する夜間労働の禁止が本指令に違反するか否かは必ずしも明らかではなかった。

b 経緯

1) 87年、欧州委員会は、「EC加盟国における女性保護法制」と題するコミュニケーション(注21)を発し、労働者保護法制は男女共通に課されるべきで、女性のみを保護する法制は撤廃されるべきであると指摘し、これを受けて労働社会相理事会は「EC加盟国における女性保護法制に関する結論」の中で、女性の機会均等の促進の障壁となる女性保護法制の見直しを求めた。

2) 91年、欧州司法裁判所は、男女均等待遇指令第2条第3項は「女性の妊娠中及び出産後その生理的・心理的機能が通常に復帰するまでの生物学的条件」と「妊娠・出産に引き続く期間、女性とその子供の特別の関係」を保護するためのもののみが認められるのであり、逆にいうと、女性をある職業

から全体として排除したり、妊娠出産に関わりなく夜間労働を禁止することは認められないと判示した(いわゆるストッケル事件判決)。

3) 従来、女性の夜業禁止は工場法以来の労働者保護の柱であり、ILO第89号条約(注22)という形で国際的労働基準となっていたものでもあるが、上述のようにEUにおいては男女均等原則からすればむしろ差別とみなされるものに至ったため、ILO第89号条約を批准していたフランス、ベルギー、スペイン、ギリシャ、イタリア、ポルトガルの各国は、92年までにいずれも同条約を廃棄した。ところが、スペインを除く5カ国では国内事情(労働組合の反対等)から女性の夜間労働禁止の国内法は廃止されないままとなっていたため、94年3月7日、欧州委員会はローマ条約第169条(注23)に基づき、これら諸国に国内法廃止を求める書簡を送った。加盟国がこれに従わない時には欧州委員会は欧州司法裁判所に提訴することとなり、判決が出れば加盟国は履行する義務がある。そして、欧州委員会は96年7月にフランスを、翌8月にイタリアを欧州司法裁判所に提訴した。

4) 以上のような経緯から、欧州司法裁判所が今回フランス労働法の規定はEU指令違反であると判断したものであるが、この判決によりフランス政府は直ちにこの労働法の規定を廃止する義務を負うことになった。

(注21)

委員会が理事会に対し発出する文書を指す。委員会が採択する文書のうち指令案等定型化されたもの以外のほとんど(政策方針、白書等)がコミュニケーションという形をとり、年間数百件発出される。

(注22)

第3条において、「婦人は、年齢に拘わらず、同一の家に属する者のみを使用する企業を除くの外、公私一切の工業的企業又はその各分科において夜間これを使用することができない。」と定めている。但し、第8条において、(a)管理的又は技術的性質の責任ある地位にある婦人、及び(b)保健及び厚生施設に使用される婦人であって通常筋肉労働に従事しないものは適用外とするとしている。

(注23)

加盟国が指令の義務を遂行することができなかったと欧州委員会が判断した場合、欧州委員会は加盟国に対してその指令に従うかどうかを考える機会を与えた後に意見を述べるが、もし加盟国が定められた期限内にその意見に応じない場合には、欧州委員会は欧州司法裁判所に提訴するとされている。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

2 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

(1) 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り、95年は207.0時間(対前年1.1時間増)と増加したが、96年は205.6時間(同1.4時間減)と再び減少した。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

2 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

(2) 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年以降増加傾向にあり、96年には47.3時間(対前年0.2時間増)となった。

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、96年は49.4時間(対前年0.1時間増)となった。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

2 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

(3) 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、95年まで6年連続で202時間と同水準となった後、96年は201時間(対前年1時間減)となった。

表1-2-26 韓国、シンガポール、台湾の実労働時間の推移

(時間)				
	1993年	94	95	96
韓国				
非農林漁業	206.4(-0.1)	205.9(-0.5)	207.0(1.1)	205.6(-1.4)
製造業	212.2(0.6)	211.7(-0.5)	213.7(2.0)	210.0(-3.6)
シンガポール				
6大産業	46.9(0.3)	47.0(0.1)	47.1(0.1)	47.3(0.2)
製造業	49.2(0.5)	49.3(0.1)	49.3(0.0)	49.4(0.1)
台湾				
製造業	202(0.0)	202(0.0)	202(0.0)	201(-1.0)

資料出所：韓国は韓国経営者総協会「労働経済年鑑」

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

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

注1 ・韓国は、事業所規模10人以上の事業所の月間実労働時間。

・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。

・台湾は、製造業労働者の月間実労働時間。

2 () 内は、対前年増減差。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

2 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

(4) インドネシア

ア 労働時間の動向

インドネシアには、時系列的な労働時間統計がないため、労働時間の長期的な変化を見ることが難しい。96年9月に発表された「1995年人口調査結果報告書(Results of the 1995 Intercensal Population Survey)」によれば、全産業労働者の週当たり平均労働時間は45時間である。なお、産業別では、運輸・倉庫・通信業が51時間、建設業が48時間、商業・レストラン・ホテル業が47時間と他の産業と比較して長くなっている。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

2 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

(5) タイ

ア 労働時間の動向

非農業部門労働者の月当たり実労働時間は、93年以降増加傾向となり、93年は193.48時間(対前年0.48時間増)、94年は194.05時間(同0.57時間増)と推移し、95年は198.22時間(同4.17時間増)と大幅に増加した。

表1-2-27 タイの月当たり実労働時間の推移

表 1 - 2 - 27 タイの月当たり実労働時間の推移

	(時間)					
	1990年	91	92	93	94	95
労働時間	196.29	193.02	193.00	193.48	194.05	198.22

資料出所：ILO「Yearbook of Labour Statistics 1997」

注 非農業部門労働者の月当たり実労働時間。毎年8月の数値。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

2 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

(6) フィリピン

ア 労働時間の動向

非農業部門労働者の週当たり実労働時間は、91年以降46時間台で推移し、94年は46.3時間(対前年0.1時間減)、95年は46.6時間(同0.3時間増)、96年は46.2時間(同0.4時間減)となっている。

表1-2-28 フィリピンの週当たり実労働時間の推移

表1-2-28 フィリピンの週当たり実労働時間の推移

	(時間)						
	1990年	91	92	93	94	95	96
労働時間	47.6	46.7	46.6	46.4	46.3	46.6	46.2

資料出所：ILO「Yearbook of Labour Statistics 1997」

注 非農業部門労働者の週当たり実労働時間。毎年10月の数値。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

2 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

(7) 中国

ア 実労働時間の動向

中国では、全産業労働者の月間実労働時間は、95年157.5時間(対前年10.3時間増)、96年148.9時間(同8.6時間減)となった。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

2 アジア(韓国、シンガポール、台湾、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、中国、香港)

(8) 香港

ア 労働時間の動向

香港では、非農林漁業雇用者の週当たり実労働時間は、増加と減少が繰り返されており、95年45.1時間(対前年0.7時間減)、96年46.1時間(同1.0時間増)となった。

表1-2-29 中国及び香港の実労働時間の推移

表 1 - 2 - 29 中国及び香港の実労働時間の推移

	(時間)			
	1993年	94	95	96
中国 全産業	143.7(-41.7)	147.2(3.5)	157.5(10.3)	148.9(-8.6)
香港 非農林漁業	45.7(0.9)	45.8(0.1)	45.1(-0.7)	46.1(1.0)

資料出所：ILO「Yearbook of Labour Statistics」

注1 中国は、全産業労働者の月間実労働時間。94年までは8大都市の数値。95年は6都市の国有企業部門の数値。96年は4都市の国有企業部門の数値。

2 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。

3 () 内は、対前年増減差。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

3 大洋州(オーストラリア、ニュージーランド)

(1) オーストラリア

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39.4時間(対前年差0.8時間増)、95年は39.1時間(同0.3時間減)、96年は38.7時間(同0.4時間減)となっており、おおむね38時間後半から39時間前半で推移している。

表1-2-30 オーストラリアの週当たり実労働時間の推移(各年8月)

表 1 - 2 - 30 オーストラリアの週当たり実労働時間の推移 (各年 8 月)

	1993年	94	95	96
製造業	38.6	39.4	39.1	38.7
産業計	35.8	36.4	36.0	35.6

資料出所：オーストラリア統計局「Labour Statistics Australia 1997」

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第2節 労働時間の動向と対策

3 大洋州(オーストラリア、ニュージーランド)

(2) ニュージーランド

ア 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)と増加傾向にあったが、96年は39.1時間(同0.2時間減)となった。

表1-2-31 ニュージーランドの週当たり支払い労働時間の推移

	(時間)				
	1992年	93	94	95	96
労働時間	38.7	38.9	39.2	39.3	39.1

資料出所：ILO「Yearbook of Labour Statistics 1997」

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 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第3節 労働災害の動向

1 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、EU)

(1) アメリカ

○ 労働災害の動向

1996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2.2件であり、95年より0.3件減少した。産業別にみると、建設業3.7件(95年4.2件)、運輸業3.8件(同3.9件)、農林水産業3.0件(同3.4件)などが高い。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第3節 労働災害の動向

1 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、EU)

(2) イギリス

○労働災害の動向

死亡災害発生件数は、95年の258件から、96年は287件(速報値)と29件増加した。内訳は、雇用者210件、自営業者77件となっている。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年以降低下傾向が続いており、95年は1.0件、96年は1.1件であった。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第3節 労働災害の動向

1 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、EU)

(3) ドイツ

○ 労働災害の動向

労働災害件数(申告義務のある)は95年の約142万件から96年は約127万件に減少した。また、1,000人当たりの労働災害被災者数は95年の46.68から、96年は40.49に減少した。労働災害死亡者(事故後30日以内の死亡)数は、95年の1,196人から96年の1,120人に減少した。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第3節 労働災害の動向

1 主要先進諸国及びEU(アメリカ、イギリス、ドイツ、EU)

(4) EU

○ 労働災害の動向

94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4,539件であり、そのうち死亡事故件数は3.9件である。産業別にみると建設業9,014件(死亡事故は14.7件)、運輸業6,139件(同13.7件)、製造業5,071件(同4.6件)が高い(EU統計局「Accidents at Work in the European Union in 1994」より)。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第3節 労働災害の動向

2 アジア(韓国、シンガポール、中国、香港)

(1) 韓国

○ 労働災害の動向

労働災害の被災者数は、94年8万5,948人(前年比4.8%減)、95年7万8,034人(同9.2%減)、96年7万1,548人(同8.3%減)と減少した。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)の後、96年は2,670人(同0.3%増)と微増した。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第3節 労働災害の動向

2 アジア(韓国、シンガポール、中国、香港)

(2) シンガポール

○ 労働災害の動向

労働災害の発生件数は、94年4,003件(前年比6.0%減)、95年3,947件(同1.4%減)と減少した後、96年は4,306件(同9.1%増)と増加した。労働災害による死亡者数は、94年53人(前年比31.2%減)、95年64人(同20.8%増)、96年73人(同14.1%増)となった。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第3節 労働災害の動向

2 アジア(韓国、シンガポール、中国、香港)

(3) 中国

○ 労働災害の動向

96年の労働災害の発生件数は2万865件(前年比0.7%減)となった。また、被災者数は2万6,731人(前年比5.2%増)、死亡者数は1万9,457人(前年比2.7%減)、重傷者数は7,274人(前年比11.3%減)となった。産業別にみると、依然として鉱山において事故が多発しており、発生件数では全体の40.1%、被災者数では49.0%を占めている。

第1部 1997～98年の海外労働情勢

第2章 賃金・労働時間等労働条件の動向と対策

第3節 労働災害の動向

2 アジア(韓国、シンガポール、中国、香港) (4) 香港

○ 労働災害の動向

労働災害の被災者数は、94年6万4,416人(前年比4.8%減)、95年5万9,375人(同7.8%減)と減少した後、96年は5万9,465人(同0.2%増)と増加した。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)、96年278人(同12.6%増)となった。
