

まるごと見てきた フランス、イギリスの労働者生活

藤田 宏

経済のグローバル化がすすみ、国際的な経済危機が深刻化するなかで、EU 諸国でこれまで確立されてきた働くルールが脅かされているといわれる。そうしたなかで、フランスやイギリスの労働者生活はどうなっているのか——そんな思いを抱きながら、仏英調査に出発した。

ここでは、フランスとイギリスの労働者生活について、紙幅の関係もあり、労働時間と労働者生活、最低賃金、失業保険の3つの分野にしばって報告することにしたい。

I 労働時間と労働者生活

1 フランスの労働時間

フランスは“週35時間労働”“バカンス”の国といわれているが、その実際は、どうだったのか。

フランスでは、2000年2月から週35時間制法が従業員21人以上規模の事業所を対象に施行された（20人以下の事業所については2002年1月から施行）。これによって、フランスは週39時間労働制から35時間労働制に移行することになった。

しかし、その後、経済のグローバル化の進展と国際競争力の強化を口実とした財界・資本の側からの巻き返しがあり、週35時間労働制の改悪がすすめられた。2005年には、超過勤務時間の上限が年間180時間から220時間に延長された。

2008年には、週35時間労働制を保持しつつ、

時間外労働時間枠の設定、時間外労働時間枠を超える残業の実施や代償休息の付与などについて、労使交渉で規定できる範囲が大幅に拡大された。それまで、産業別協定によって、時間外労働時間の上限が定められ、それを越えることができなかったのが、企業内の労使交渉で合意し、労使協定が結ばれた場合は、時間外労働を増加することが可能とされたのである。

そうした経過を経て、現在、フランスの週35時間制は、次のようになっている。週労働時間は35時間、年間労働時間は1607時間。残業時間は、雇用主の要請で週35時間を超えた勤務時間とされ、残業手当は、週8時間までは25%増し、週8時間を超えると50%増しになる。残業手当を代休で相殺する労働時間貯蓄制度がもうけられ、この制度を利用するときは、残業手当と同様に割増した時間を与えることになる。

法定最長労働時間は、1日の上限が10時間、週の上限48時間、12週間の週平均の上限は44時間が基本とされ、残業時間の年間枠は220時間である。

フランスでは、CGT（フランス労働総同盟）やCGT加盟産別の幹部を中心に聞き取り調査をおこなった。その中で、口々に語られたことは、「35時間労働が適用されない状況が広がっている」「平均的サラリーマンは35時間以上働いている」「週35時間労働制は、経営側の長時間労働の強要にたいする警告にはなったが、実際の労働現場には大きな変化はなかった」

「管理職は超長時間労働」という、週 35 時間労働制が骨抜きにされている現状であった。実際、帰国後に調べてみると、INSEE（フランス国立経済統計研究所）が 2009 年 7 月に発表した 07 年のフルタイムの賃金労働者の調査報告では、週平均労働時間は 39 時間 24 分、管理職の週平均労働時間は 44.5 時間であった。

（１）日本との比較で 35 時間労働制を考える

日本では、労働時間の残業規制は事実上ない。36 協定を結べば、労働時間を青天井にのぼすことができる。自動車など大企業の労使協定では残業時間が年間 700 ～ 800 時間というのが珍しくない。

フランスでも、労使協定を結べば、年間 220 時間の残業規制枠をこえて働かせることができるようになった。しかし、その労働時間規制は日本では全く考えられない強力なものである。ジェトロ（日本貿易振興機構）の「フランスにおける残業時間の取り扱い」（2010 年 2 月）によれば、年間枠を超えた残業時間は、残業手当を支払うのに加えて、残業時間に対応する義務的代休を与えるという 2 重規制になっているのである。義務的代休は、従業員 20 人以上の企業では残業時間の 100%、従業員 1 人以上 20 人以下では残業時間の 50%となっている。

この規制がどんなに強力なものであるかは、日本に当てはめて考えると、よくわかる。

日本のパート労働者を除いた一般労働者の 2009 年の年間平均労働時間は 1972 時間である（厚生労働省「毎月勤労統計」）。フランスの週 35 時間のもとでの年間労働時間は 1607 時間である。年間残業枠は 220 時間だから、年間残業枠いっぱいの労働時間は 1827 時間になる。これを超えると、残業代の支給に加えて、

従業員 20 人以上規模の企業では、残業枠を超えた分だけ義務的代休が与えられることになる。日本の一般労働者は、フランス流に言えば年間残業枠を 145 時間オーバーしていることになる。そうすると、義務的代休付与日数は、145 時間 ÷ 35 時間 = 4.14 週、約 30 日間となる。

日本の労働者は、フランスの 35 時間労働制のもとでは、145 時間分の残業代を支払わせたうえで、30 日分の代替休暇を取得できるのである。従業員 20 人以下の企業では代替休暇は、その半分だから、それでも 15 日の休暇をとることができる。

（２）形骸化とたたかう労働者・労働組合の力

埼玉労連の原富悟前議長が、2002 年にフランスで週 35 時間労働制が実施されるときに、フランスの地域労連の活動を視察にいった時の話をしてくれた。地域労連の大会では、週 35 時間労働制導入に際して、資本の側から、「労働時間にこれまで休憩時間を算定していたが、35 時間労働になったのだから、労働時間に休憩時間を算定しない」「仕事の準備時間を労働時間の枠から外す」など様々な提案が出されていることにたいして、どう対応するかが議論になっていたという。

こうした議論にもとづく取り組みの成果のいくつかは、今回の聞き取り調査の CGT 幹部の発言でも明らかになっている。たとえば、休憩時間は、日本では労働時間にカウントされないが、フランスではいまでも「30 分以上、1 時間 30 分まで」は労働時間としてカウントすることになっている。また、食堂にいくときに作業衣を脱ぐ時間、帰宅するときにシャワーを浴びなければいけない職場では、そのシャワーを浴びる時間は労働時間に含まれるようになっている。

週 35 時間労働の規制緩和を職場で食い止めるたたかいがねばり強く進められていることを実感させる発言だった。

(3) 公務員労働者の労働と生活

今回の調査では、民間の労働者の実態については詳しく聞く機会がなかった。しかし、公務員の労働と生活について、CGT の幹部から話を聞くことができた (INSEE の 07 年調査報告では、公務員の労働時間は民間労働者より 100 時間ほど短いということである)。

公共サービス労組の組合役員であるエベリーヌ・ロシニョールさんは、自治体の社会保障部門のソーシャル・アシスタントとして働いている。子どもの教育、住居、健康にかかわる住民の相談に乗り、住民の諸権利を守るのが仕事だという。

勤務時間の基本は、週 39 時間労働である。39 時間には、昼休み休憩 45 分が含まれている。昼休み休憩は、同じ公務員職場でも、職場によって異なり、長いところでは 1 時間 30 分のところもある。公務労組のある幹部は、「週 39 時間労働はきつい」ということを盛んに強調していたが、週 39 時間労働だと 1 日の労働時間 7.8 時間で、そのうち休憩時間は 1.5 時間あるのだから、実働は 6 時間ちょっとという計算になる。日本では考えられない感覚で、さすが時短先進国の労働者と実感させられた。

ロシニョールさんに話を戻すと、恒常的に週 4 時間の残業をこなしていることになる。

この週残業時間の 4 時間は、労使協定で労働時間貯蓄口座に繰り入れられることになっている。25%の残業割増になるので、労働時間貯蓄口座には 5 時間としてカウントされる。定時勤務以外にも、若干の残業があるので、こう

して残業分を労働時間貯蓄口座に貯蓄していくと、年間 48 日の休暇を取得する権利が生まれるという。これに 5 週間の年休を加えると、年間 13 週間の休暇が取れる計算になる。

「いま、組合役員をしているから、この 48 日間の休暇は組合活動に充てているけれども、2 年たつと、組合役員をおりことになるので、そのあとは、労働時間貯蓄口座を活用して何年分かをまとめて 1 年間の休暇を取るようにする」。これがロシニョールさんの夢である。こうして労働時間貯蓄口座を利用して代替休暇をためて、長期休暇を取るのが一般的だという。なかには、この制度を活用して、週 46 時間働いていた管理職の労働者のように、休暇を 2 年間まとめてとる人もいるという。

ロシニョールさんは、自治体の公務員労働者だが、国家公務員の場合は、各省ごとの労使交渉で労働時間が決められる。しかし、どの省でも、週 38.5 時間を超えてはならないことが基本になっている。

(4) フランスのパカンス

フランスの有給休暇は、法律 (労働法典) で規定され、年休基準年度 (6 月 1 日～翌年 5 月 31 日) の間に 5 週間の年休を付与するとされている。使用者は、5 月 1 日から 10 月 31 日の間 (法定期間) に有給休暇のうちメイン休暇として最長 24 労働日 (4 週間) を連続して取得させなければならず、メイン休暇は分割して取得させることもできるが、その場合、一度は 12 労働日 (2 週間) 以上の休暇でなければいけない——とされている。

有給休暇の取得 (付与) は、労働者の権利であるとともに、使用者の義務となっている。有給休暇手当は、年休基準年度における総賃金 (年

収)の10%、または休暇期間中に労働すれば得られる賃金のいずれか労働者の有利なほうが支給されることになる。

フランスの労働者は、有給休暇をどう考えているのかを質問すると、「われわれはよりよく働くためにバカンスをとっている」「100%とるのは当たり前」という回答が、労働組合幹部から異口同音に返ってくる。

日本の有給休暇の付与日数は、18.1日、取得日数は8.7日に過ぎない。年休未消化の理由の一つが「病気で休む時のために年休を控えている」ことだと話をすると、だれもがびっくりしていた。

なかでも、電力労組のモンブラン委員長は、「おー、ミステリー」と、大きな体全体で驚きのしぐさをみせた。「フランスでは、病気の時は病気休暇を取る。15日間入院しても基本は有給だ」といい、どうしてそんな権利が保障されていないのかという表情を見せていた。

フランスのバカンスは最近、様変わりし始めたということが、どこでも強調された。フランスでは、以前は、ほとんどの労働者が、バカンスの季節になると、南の地中海地方やアルプスなどの観光地について1カ月近くバカンスを楽しんだ。現在も、大企業や公社などに働く労働者を中心に、そうしたバカンスを楽しむ労働者がいる。企業や公社が所有する保養施設で、そんなに費用をかけずにバカンスを楽しむことができるというのである。子どもたちも、林間学校などの施設があつて、先生がついて共同生活を送る。

しかし、最近は、本人はもちろん、子どももそうしたバカンスを楽しめない労働者が増えてきている。たとえば、パリではセーヌ川の河畔で日光浴を楽しむという手軽なバカンスをする人が

増え、テレビのニュースにもなっている。

そうしたなかで、自治体が地元にながらバカンスを楽しめる施設、人工湖をつくるなどの都市計画をすすめている。バカンスを大切にするフランスならではの自治体行政といえる。

バカンス様変わりの背景には、一つには、ユーロ導入以降のインフレに加えて、物価の高騰もあつて、労働者のふところが厳しくなっていること、もう一つは、週35時間労働制にともなつて、変形労働制が導入されて、たとえば、週4日出勤で9時間近く働くとか、最近の週35時間労働の規制緩和によって、週40時間労働が増加しているという事情がある。しかも、労働密度は以前と比較にならないほどきつくなっている。週35時間労働になったものの、それにふさわしい形で十分な要員増強がおこなわれず、労働者1人にたいする労働負荷が高まっている。

そのため、休暇中も、活動的に過ごすというより、バカンス期間中、疲労が蓄積した身体を休めるために、あまり動きまわらずに、ぼーっと過ごす、そんなバカンスが増えているというのである。

それでも、われわれから見れば、年5週間の有給休暇は魅力的だ。暑い夏には最低3週間のバカンスがとれれば、観光地でなくても、近郊の自然のなかでゆったり過ごすことができるのだから、そのリフレッシュ効果は大といえる。

なお、年休の申請の時期は、一般的には2カ月前くらいに出す。2、3日位の休暇は、その3、4日前に請求してもいいケースが多いとのことだった。

2 イギリスの労働時間

イギリスは、先進資本主義諸国のなかでは、日本に次ぐ長時間労働の国といわれている。イ

ギリスの年間労働時間は 1638 時間で、アメリカの 1797 時間、日本の 1792 時間に次ぐ長さとなっている（労働政策研究・研修機構「データブック国際比較 2010」）。さらに、イギリスには、オプトアウトという制度があつて、個別の労働者と使用者が合意すれば、EU の労働時間指令で定められた労働時間の上限 48 時間を超えて働くことができるようになっている。イギリスの労働者は、日本の労働者と同じように、長時間労働を余儀なくされているのか、いないのか――。

（1）長時間労働の国というけれど

イギリスの労働時間の上限は、1 週当たり平均 48 時間である。平均労働時間は 13 週の期間を基準に各週を平均して算定する。日本は、週 40 時間労働が基本だから、一見すると、イギリスの労働時間は、日本以上に長時間にみえる。しかし、オプトアウト制度を利用している労働者は別にして、週 48 時間の労働時間の上限には残業時間も含まれているのだから、日本と比べると、それなりに労働時間規制は厳しいといえる。しかも、労働日と労働日の間には最低 11 時間の休息時間が保障されている。これは、オプトアウト労働者にも適用されるので、日本のような無制限の長時間労働はありえない。

【シティの労働条件】

調査の訪問先に、ロンドン市内の中心街・シティにある派遣会社があつた。シティというと、東京で言うと、丸の内のように大企業や銀行などの本社ビルが立ち並ぶ街である。この派遣会社を経営している日本人の社長 I さんに、イギリスのホワイトカラー労働者の働き方について話を聞くことができた。イギリスの統計をみ

ると、日本、アメリカに次ぐ長時間労働の国になっているが実際はどうかと質問すると、I さんはこう話してくれた。「イギリスは、あなたが思っているように、長時間労働の国ではないですよ。シティは午後 7 時くらいになると、どのビルも暗くなって、人通りもなくなってしまう」。予想外の回答だった。本当にそうなのか。翌日の夕方 6 時過ぎ、聞き取り調査が終わった後に、実地調査ということで、シティにいくと、ビルというビルから、蟻が巣から出てくるように労働者が出てくる。まるでデモの隊列のように地下鉄の駅へ帰路を急ぐサラリーマンで歩道がいっぱいになる。自転車通勤をする人もかなりいて、信号が赤になると、横断歩道のところで信号待ちをする自転車族がズラリ並ぶという光景もみられた。

経済産業研究所「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する国際比較調査」（2010 年実施）は、主として民間企業に働く正規のホワイトカラー労働者を対象にしたものである。この調査の「企業調査による企業全体の平均時間数」をみると、イギリスは 40 時間未満が 57.4% で 6 割近くを占め、40-45 時間未満 29.2% をふくめても、86.6% が 45 時間未満しか働いていない。40 時間未満の労働者が多いのは、ワーク・ライフ・バランス施策の普及によって、短時間労働者の割合が高まっていることの反映である。一般的なホワイトカラー労働者は、そんなに長く働いていないことを示すデータである。

【公務員の労働時間】

リバプールの公務商業サービス労組西北支部の聞き取り調査では、イギリスの公務員の働き方について詳しく聞くことができた。公務員の

労働時間は、一般的に1日8時間労働で、午前8時から午後4時、午前10時から午後6時までのフレックスタイム制になっている。残業はほとんどない。例外的に年度末に残業をすることがある程度だ。

イギリスの残業手当は法令上定められていない。しかし、労働協約で残業手当を実現している。たとえば、公務員職場では、公務員の削減攻撃が続いて人員が減らされる中で、土曜日の午前中も働くようになってきている。休日出勤は、通常は50%増しの残業手当が2倍（割増率100%）になり、休日出勤の日は通勤時間も勤務時間とみなされる。

（2）それでも長時間労働が

イギリスはそんなに長時間の国ではなかったのか。TUC と関係の深いシンクタンク・レーバー・リサーチ・デパートメント（LRD）での聞き取り調査では、そんなことはないと否定され、とくに、最低賃金レベルで働いている労働者のなかでは、長時間労働が蔓延していることが強調された。雇用情勢が悪化し、パートの仕事しなくなっているために、低賃金で生活が厳しいということで、ダブルワークを余儀なくされるなど、長時間労働に追い込まれる不安定雇用労働者が増加しているというのである。また、管理職の労働時間はすごく長くなっていることも指摘された。

UNITE（TUC 加盟、製造業、公共・金融労働者を組織、150 万人）でのヒアリングでは、「15 万人の金融労働者を組織しているが、みな48～49 時間働いている。最近では、日本でいうサービス残業も、20 分くらい早めに出勤して会議の準備をするとか、昼休みの時間に食いつ込んで接客するなどの形で広がっている。また、

EU の労働時間指令についても、オプトアウトも認められていること、EU 労働指令が管理職には適用されず、低いレベルのマネージャーまでがこの指令の適用外とするところもある」ことが強調された。

リバプールでも、トラック・運送業、ガードマン、小売業、医者などの分野で、オプトアウトで契約して低賃金をカバーして長時間労働を余儀なくされている労働者が増えていることが報告された。

帰国してデータを調べてみると、男性の平均労働時間は41.3 時間、女性は31.8 時間（2007 年雇用調査）。週48 時間超について、属性別にみると、年収4 万£（720 万円以上層）では28%、非熟練職種14%、建設業31%、運輸・通信25%となっていた。

イギリスでは、日本と同じように、労働時間の2 極化が進んでいる。それでも、一般的な事務労働者、公務員の労働は、日本のように過酷でないことは確かなようだ。

（3）年次有給休暇

イギリスでは、13 週間以上働いている労働者にたいして、4 週間の有給休暇を取る権利が保障されている（労働時間規則、1998 年）。パートタイム労働者は、比例配分ペースで同等の休暇を取得する権利がある。勤務を開始した翌日から権利が発生する。

前述のI さんの派遣会社は、10 数人の企業だが、いつもだれかが年休をとっているのが普通になっている。

私たちのイギリスでの調査にご協力をいただいた古川修さんは、ロンドン市内で運送会社を経営している。古川さんの会社でも、つい最近、2 週間の休暇を取って、スペインの大西洋岸に

いってぼーっと過ごしたという女性労働者がいた。ぼーっと過ごすところがいいというのだそう。

古川さんはこうも話してくれた。「労働者一人ひとりがきちんと有給休暇をとるようにさせるのは、管理職の重要な仕事の一つになっている。イギリスの有給休暇は1年間で消化しなければならず、翌年に持ち越しができない。だから、有給休暇を取っていない労働者には、取得するように注意を喚起するのが当たり前になっている」。

古川さんは、イギリスの年次有給休暇には、日本のように年休で病休をとるというようなことがないのは当然だが、そのほかにいくつも“プラスアルファ”があるという。その事情について、古川さんが愛知労働問題研究所の「所報第154号」（2010年11月15日）に「イギリスの『体験的労働事情』」を寄稿して、次のように報告している。

「日本では、風邪をひいたときなどに有給休暇を使っていることも多いと思います。イギリスでは長期の病気休暇は別として、風邪などの短期なら有給休暇をつかうことはあまりありません。3日以内なら病院の証明書も不要ですから、『乱用』が常に問題になっているほどです。子どもの送り迎えの早引き、学校のPTAへの出席（夫婦で参加する）、ちょっと歯医者へ、親や親せきが泊まりにくる、大雪で道が混雑するから早引き、などなどにも有給を使うことはありません。ようするに有給休暇は『休暇を楽しむための不可侵の時間』なのです。病気やその他の日常の雑事に有給休暇を使うことは本来の目的にはずれるということになります」

II 最低賃金と労働者生活

日本の最低賃金は、ここ数年、全労連の粘り強いたたかいもあって、以前では考えられないほどアップされたが、それでも全国平均で時給730円（月額12万6533円）にすぎない。フランスやイギリスでは、時給1000円以上が当たり前で、日本と比べるとはるかに高い水準にある。それでも最低賃金は、一般的な労働者の賃金水準と比べると、やはり低い。そうした最低賃金でまともな生活を送ることができるのだろうか。最低賃金と労働者生活の実態はどうなっているのかということが、今回の調査で知りたかったことの一つであった。

調査では、最低賃金制度については時間の制約もあり、その仕組みの基本しか聞くことができなかった。最低賃金制度そのものについては、労働政策研究・研修機構／JILPIT資料シリーズ「欧米諸国における最低賃金制度」などによって、その大枠をみながら、最低賃金と労働者生活の実相について報告することにしたい。

1 フランスの最低賃金

フランスの最低賃金（SMIC）は、全国一律に適用され、国際的にみて水準が高く、賃金の中央値にたいする比率でみると、08年には63%であり、OECD加盟国で最も高い水準である。フランスはEU基準にもとづいて、相対的貧困ラインを所得中央値の60%以下としているから、フランスの最低賃金はこの水準を超えていることになる。最低賃金で働く労働者（SMIC労働者）の雇用者全体に占める割合は、民間セクターの雇用者1559万人のうち、12.9%になっている。雇用形態別にみると、

パートタイマーでとくに高く 30.5% となっている。年齢別では、25 歳未満層が際立って高く 30.4%、以下、25—29 歳 16.7%、30—39 歳 13.4%、40 歳以上 12.4% となっている。

【最低賃金の水準】

最低賃金は、2011 年 1 月から前年より 1.6% 引き上げられて、時給 9.00 € (1206 円)、月額 1365 € (18 万 2910 円) となった。日本の大卒の初任給賃金は、20 万 7445 円だから、その 8 割くらいの水準になる。

【最低賃金決定の 3 つの要素】

フランスの最低賃金は、次の 3 つの要素で決められる。i) 物価スライド制、ii) 国の経済成長とリンク (SMIC はマクロの経済成長を反映させるため、その購買力の上昇率は、ブルーカラー労働者の基本時給の上昇率の半分を下回ってはならない)、iii) 政府の自由裁量で SMIC の上昇率の引き上げが可能。

【最低賃金と労働者生活】

フランスの最低賃金の水準は、前述したように、EU の貧困ラインの水準を超えている。SMIC 労働者 (最低賃金で働く労働者) の実収入には、法定最低賃金に含まれていない勤続手当や残業手当、危険・寒冷などの特殊な労働条件に伴う諸手当などが加算されることになる。だから、SMIC 労働者といっても、実収入にはかなりの幅がある。諸手当を含めた実収入でみると、最賃の 1.3 倍 (月額 23 万 7783 円) になる労働者は、SMIC 労働者の 26% にのぼる。男性では 3 人に 1 人、女性では 5 人に 1 人となる。自動車産業、輸送業、金融業では 10 人に 4 人が SMIC の 1.3 倍を超える収入を得ている。

全労連と首都圏 4 つの地方組織、労働総研が協力しておこなった「首都圏最低生計費試算調査」は、人間として生きることのできる「最低生計費」を調査したものである。この調査では、家具や衣服、教養娯楽用品などは原則 7 割以上の保有率のものを最低限必要な必需品とする、仕事帰りや休日の交際でお酒を一杯飲むことや、年に数回の旅行などもする、理美容サービスも 2 カ月に 1 回は受けるなど、きめ細かな条件を設定して最低生計費を算定しているが、この調査での 20 歳代単身世帯モデルの最低生計費は、月額 23 万 3801 円である。1.3SMIC というのは、「人間らしい生活」を営む最低水準を満たしているともみることができる。

【最低賃金がナショナルミニマムの基軸に】

CGT の年金担当の労働組合幹部から聞き取りをおこなった。失業扶助や生活保護を受給した場合、最低賃金以下の水準であれば、最低賃金レベルまで就労して収入を得ても、日本のように、収入分をカットされるようなことはない。就労するという条件つきながら、最低賃金水準の生活はきちんと保障する仕組みになっており、最低賃金は、ナショナルミニマムの基軸に位置づけられているといえる。しかし、こうした就労誘導策について、労働組合幹部は、低賃金労働者の増加につながると批判している。

2 イギリスの最低賃金と労働者生活

97 年総選挙に勝利した労働党政権のもとで、1998 年全国最低賃金法と、制度実施にかんする具体的な規則を定めた 1999 年、全国最低賃金規則にもとづいて、全国・全産業一律に適用される最賃制度が導入された。適用範囲は派遣労働者、契約労働者、出来高払い労働者のうち

雇用契約下で就業していないため、必ずしも1998年最賃法の「労働者」の範疇に含まれないものも、実態に応じてこれを労働者とみなし、適用対象とされている。

(1) イギリスの最低賃金制度

【最低賃金の水準】

22歳以上の労働者に適用される基本賃率と18-21歳向けと16-17歳向けの3種類で構成。基本賃率は時給5.93£(1098円)、月額1030.63£(19万872円)。18-21歳は時給4.92£(911円)、月額855.10£(15万8364円)。06年改定で、OECD基準の相対的貧困ラインである賃金の中央値の50%を超えることになった。

【最低賃金の決定システム】

政府の諮問機関である「低賃金委員会」が、政府の諮問を受けて改定額やその他の制度改正を提案、これをふまえて担当大臣が決定する。「低賃金委員会」の委員は、公益委員の委員長以下、公益2人と労使各3人で構成。

【最低賃金決定の基準】

「低賃金委員会」は、i) 制度導入以降の雇用・所得等にたいする影響、また経済情勢・雇用状況・平均賃金の上昇率など、ii) 最賃の影響を受けやすい低賃金業種の企業へのアンケート調査及び地方のヒアリング、iii) 外部に委託した研究、iv) 政府・労資などの関係組織からの意見聴取などの結果をもとに適切な改定額の提案のための検討をおこなう。

【最低賃金と就業促進】

政府は、最低賃金を「福祉から就労」へという就業促進プログラムの一環として位置づけている。最低賃金を適正な水準にすることによって、失業者などを就業に振り向け、求職者給付(失業手当)など社会保障支出の削減につなげようとしている。「低賃金委員会」の報告では、08年の改定で社会保障の支出削減効果と税や国民保険料などの増収分を合わせて2億4500万£(為替換算で342億5100万円)の政府財政への効果があったとされている。

(2) 最低賃金と労働者生活

【TUC加盟の労働組合ユニイト(UNITE)でのヒアリング】

最低賃金労働者の生活については、製造業、公共、金融などの産業で働く労働者150万人を組織するUNITEのベン・リチャーズ国際部長から話を聞くことができた。

最低賃金で生活するのは厳しい。とくに、物価が高いロンドンでは、まともな生活をするためには、時給7.6-7.7£(1368-1386円)くらいが必要である(月額に換算すると、約1330£=24万239円)。ロンドンでは、市が先頭に立ってリビングウエッジとして、時給7.6-7.7£を支払うことを雇い主に呼び掛けている。現行の最賃だけでは、生活できない。そのため、最低賃金水準の労働者は住宅手当や家族手当を受給したり、税額控除制度の適用を受けたりして生活している(社会扶助の詳細は三成報告参照)。ロンドンは、住宅費が高い。不動産の店舗に張り出されていた賃貸住宅のチラシをみると、郊外の1DKで家賃は月額800-1400£(14万8160円-25万9280円)にもなっている。

この話のなかで、興味深かったのは、ロンドンは生活費、とくに住宅費が高く、田舎は交通手段として車を持たないと生活できないから、車の維持費がかかる。だから、ロンドン以外でも最賃で生活するのは結構、大変だということである。労働総研と全労連が協力して行っている最低生活費調査でも、同じ傾向があることが明らかになっているが、そうした点からも、全国一律最低賃金制度を実現することが重要になっていると実感した次第である。

【レーバー・リサーチ・デパートメント (LRD) でのヒアリング】

ロンドンの労働研究所 (LRD) では、調査部のデービッド・ステイタム、ガブリエル・バートンの両氏から、最低賃金の仕組みと労働者生活の話聞くことができた。最低賃金の適用、もしくは最低賃金に近い水準で働いている労働者は、おおざっぱにいうと労働者全体の10%くらいになるという。産業・業種によって異なるが、ホテル、レストラン、介護労働者のなかに多い。また、公共事業の民営化が進む中で、駐車違反の取り締まりをする請負労働者など、民営化によって増大する請負労働者の間にも広がっている。

最賃違反も結構ある。とくに、外国人労働者の場合は、英語能力の不足から権利が知らされず、雇用主がこれに付け込んで最賃以下の賃金しか支払わないという事例が多い。

【公務商業サービス労組 (PCS) でのヒアリング】

リバプールに事務所がある PCS 西北地域支部のピート・ミドルマン事務局長とのヒアリングでは、最低賃金が上がると、中小企業の経

営が困難になるという宣伝を日本の財界はおこなっているが、イギリスではどうなっているかについて、質問した。ミドルマン氏の答えは、こうだ。「最賃制導入前に、導入されたら中小企業が倒産する、経営難に追い込まれるという主張は、イギリスでも経営者団体がふりまいた。しかし、最賃制が導入されても、そんな事例は生まれていない。最賃が導入されて、一定の収入が得られることによって、転職する人が少なくなった。今の企業で働いていた方が、生活を守る上でリスクが少ないからだ。熟練した労働が企業に定着することになり、企業にもメリットが生まれている」

(3) 最賃制とイギリスの労働組合

イギリスの全国一律最低賃金は、1998年に設けられた。労使自治の原則が労使関係に浸透していたイギリスでは、政府による賃金政策は、あくまで労使間の合意による賃金決定を補完するためのシステムであった。1890年代からウェッジ夫妻を中心に最低賃金制度の設置に向けた取り組みが進められたが、その対象は、低賃金かつ劣悪な労働条件におかれた苦汗労働者だった。当時の労働組合は、苦汗産業で組織化が進まなかった要因は、一定の賃金水準の保障があるから労働者の労働組合加入がすすまない、と、最賃の制度化に反対した。1970年代にはいっても、労働組合は団体交渉の拡大が賃金審議会の機能を代替すると考え、全国一律に適用される最賃については懐疑的な姿勢だった。

しかし、80年代に入って労組は最賃についての方針を180度転換した。組織率の低下に歯止めがかからず、非正規労働者の増大、それに伴う賃金格差の拡大という状況が広がる中で、TUCは1986年に全国的最賃を支持する方針

を公式に表明した。それ以降、最賃を重視するように変化し、現在にいたっている。

非正規労働者を含め、広範な労働者の結集をはかるためには、最賃闘争が重要であることが、どこの国でも共通する法則になっている。

Ⅲ 失業保険制度と失業者の生活

失業保険を受給できる失業者の割合を見ると、日本はフランス、イギリスに比べて著しく低くなっている。ILO の調査では、失業給付を受けていない失業者の割合は、フランス 18%、イギリス 40%にたいして、日本は 77%となっている。どうしてこのような違いが出るのか。

失業保険制度は、かなり複雑な仕組みなので、フランス、イギリスでの調査結果について、労働政策研究・研修機構／JILPIT 資料シリーズ「ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査」、厚生労働省「世界の厚生労働 2009」なども参照しながら、その仕組みと失業者の生活について報告する。

1 フランスの失業保険制度

(1) 失業保険制度の仕組み

フランスの失業保険制度は、労使代表の合意によって定められた協定を政府が承認するという「協約制度」にもとづき運営されている。公共職業安定所 (ANPE) が職業紹介業務を、また、労使により設立された公益法人で失業保険を管理する全国商工業雇用連合 (UNEDIC) の地方組織である地域商工業雇用協会 (ASSEDIC) が失業保険の給付業務を行っている。2008 年の法改正で、ANPE と ASSEDIC を統合し、双方の業務を担当することになった雇用局が制度

の管理・運営をしている。雇用復帰支援手当 (ARE) が、日本の雇用保険にあたる代表的な手当である。

失業保険の受給期間終了後も再就職できない失業者、受給権利のないものを対象にした失業扶助制度として「連帯制度」(ASS) などがあり、失業保険制度を補完している。(失業扶助制度については三成報告参照)

【復帰支援手当 (ARE)】

失業保険の受給条件は、過去 28 カ月に最低 4 カ月以上就労していること、離職理由が自発的でないこと、からだが健康で就労可能であること、求職者活動に関する状況を毎月報告すること、年齢は 60 歳未満である (60 歳になると年金受給が可能。三成論文参照) ことなどである。

日本の雇用保険の受給資格は、原則として、離職の日以前 2 年間に、賃金支払いの基礎となった日数が 11 日以上ある月が通算して 12 カ月以上、かつ、雇用保険に加入していた期間が通算して 12 カ月以上ある場合となっている。08 年のリーマンショックで派遣切りが大問題になってから、特例措置として、倒産・解雇等による離職の場合には受給条件が緩和され、離職の日以前 1 年間に、賃金支払いの基礎となった日数が 11 日以上ある月が通算して 6 カ月以上あり、かつ、雇用保険に加入していた期間が通算して 6 カ月以上となった。それでも、フランスと比べて、日本の雇用保険のハードルが高いのは一目瞭然である。

支給額は、フルタイム労働者の場合、基準日額 (SJR、離職前 1 年間の平均賃金) の 40.4% プラス固定部分 (11.4 €)、もしくは SJR の 57.4% のいずれか高い方となっている。

支給期間は、原則、加入期間の日数と同期間で、就労1日に対して支給手当1日分が支給され、50歳未満は最短4カ月、最長24カ月、50歳以上は最短4カ月、最長36カ月となっている。これにたいして、日本の支給期間は、3カ月から11カ月にすぎない。

日本の場合、雇用保険を受給すると、一時的・臨時的就労は原則禁止だが、フランスでは、失業手当受給者は、1カ月に110時間を超えない一時的・臨時的な就労をすることが可能である。その条件は、①複数の仕事についていたものがその一部を失った場合、失職した職業で得ていた月収の70%を超えない収入であれば、15カ月の範囲で残りの仕事を続けながらAREを全額受給できる。その場合、AREの支給額は失った職業の賃金を基準に算出される、②雇用復帰をはたしているが、その給与がAREの算出基準となった従前賃金（月額）の70%を超えない場合は、減額したAREを受給できる。つまり、失業手当だけで生活が苦しい場合は、一時的・臨時的な就労によって、失業する前に従事していた仕事で得た収入の70%を保障する仕組みになっているのである。

【失業者の再就職支援】

失業者が失業保険を受給するためには、求職者登録をする必要がある。サルコジ政権の就労誘導策の一環として、失業手当の受給条件として、求職活動の義務が強化され、求職者登録をした後、15日以内に雇用局か雇用公共サービス機関の指導員の面接を受け、「雇用アクセス個別計画」を作成することが義務づけられた。

この計画にもとづき指導員の提案した「適正な求人」を2回拒否すると、求職者リストから削除されるなど、失業する権利が規制されるこ

とになった。「適正な求人」とは、求職者が求めている仕事の性質、優先的な地域、希望する賃金を考慮した求人とされており、求職者が3カ月以上前から求職者リストに登録しているときは、求職者の資格と職業能力と合致し、以前の給与の95%以上を保障する求人とされる。また、6カ月以上前である場合は、求職者の資格・職業能力と合致し、失業手当と同レベルの給与を保証するなどの求人である。

日本と比べると、手厚い支援がおこなわれているが、CGTの幹部は、失業手当と同レベルの給与を保証する求人があれば、拒否すると、失業保険の受給資格が喪失することになる。それを避けるために、就職すると、全体として低賃金労働者が増加することになると批判している。

【CGTでのヒアリング】

CGT本部の失業保険の担当であるサリア・ブルディユさんから、失業者の生活保障について、以下のような話を聞くことができた。

失業保険受給者で受給額が最低賃金レベルに到達していないものは、その差額を埋めるために就労することが可能になっている。最低賃金がナショナルミニマムの基軸として位置づけられている。失業保険の平均受給額は1000～1200€（13万4000円から16万800円）である。失業保険の給付は、日本のように2カ月も待たされることはなく、書類の準備が整えば即座に支給され、1週間以上待つことはない。

「個別支援計画」の作成を支援する体制は、相談員1人当たり失業者は50～60人だったが、雇用情勢が悪化するなかで103人になっている。当初は、新計画実施にあたって、400日間の研修を経て育成した相談員を増員した。CGTはその増員を求めてたたかっているが、

サルコジはリストラによって、相談員も含めた公務員の人員整理を図ろうとしている。いま現在、この攻撃にストライキでたたかっているところもある。

失業者の職業訓練はこれまで公的事業としてやってきたが、いまは民間企業と1年ごとの協定を結んで実施している。訓練費用は国が負担し、職業訓練中の失業者にたいしては最低賃金レベルの生活保障がおこなわれている。しかし、新しい仕事が見つかるまで手が回らないというのが現状である。

2 イギリスの失業保険制度

(1) 失業保険制度の仕組み

失業者にたいしては、拋出制求職者手当が支給される。過去2年間のうち1年間、保険料を拋出し、職業についていないか、収入のある仕事に週平均16時間以上従事していないこと、ジョブセンター・プラス（政府の公共職業安定所）内に設置されたにパーソナル・アドバイザーとの間で求職協定を結び、2週間に一度ジョブセンター・プラスに来所することが、受給条件である。

給付額は18～24歳が週50.95 £（9171円、月額換算3万9304円）、25歳以上64.30 £（1万1574円、同4万9602円）と、きわめて水準が低い。支給期間は最長26週である。

拋出制手当の受給資格がなく、収入額が定められた水準を下回るもの、また、拋出制手当の受給期間、26週を過ぎたものにたいしては、所得調査制手当（国の一般財源）が支給される。給付額は拋出制求職者手当と同額で、年金支給開始年齢（男性65歳、女性60歳）まで支給期間は無制限である。

【求職者協定】

失業手当の申請は、パーソナル・アドバイザーとの面談を通じて「求職者協定」を作成し、これに合意することが義務づけられている。「福祉から就労」へという労働政策のもとで、短時間就労でも就労させるという政策目的にもとづいている。受給期間から一定期間は、それまで従事していた職種、前職の賃金額と同等の内容の仕事に求職を限定することが認められる（職種は13週間、賃金は6カ月間）が、期限内に希望する仕事が見つからなければ、アドバイザーとの面談でその枠を広げることが求められる。

【アドバイザー】

ジョブセンターには、約7万人（06年、フルタイム換算6万6510人、08年6月末、日本の職安に働く労働者は約2万人。）働いているが、そのうち9300人がパーソナル・アドバイザーである。リーマンショック直後の08年12月には、ジョブセンター職員を6000人増員している。公務員を減らすことに狂奔し、必要な国民サービスすら切り捨てる日本とは大違いである。

アドバイザー一人当たりの面談回数の平均は週28回（1日当たり5～6件）でしかない。面談1人当たりの平均的な所要時間は41分というから、求職者協定にもとづく丁寧な就職指導がされていることがうかがえる。求職者はアドバイザーと面談するにあたって、事前にジョブセンター・プラスのコールセンターに電話する。コールセンターは、本人の収入、資産内容など求職者協定に関する事項を聞き取った後に、どこそこのジョブセンター・プラスに何時に行きなさいと、求職者に指示する。

アドバイザーは、その資料をもとにして、履

歴書の作成や面接の準備、仕事に必要な技能について懇切丁寧なアドバイスをすることができる仕組みになっている。職業訓練の多様な訓練コースの紹介をはじめ、就職のための物品の購入（面接のためのスーツ、雇用主が提供しない仕事道具の購入費用など）などの補助もする。

【実績】

こうした努力の結果 失業者の 50% は失業手当給付後 3 カ月以内に就職。6 カ月以内には 75%、12 か月には 92% が就職するようになっている。

帰国後、在英駐日大使館に勤務していた厚生労働省の石沢克己氏による「英国の労働政策」の講演（日本 ILO 協会主催）を聞く機会があった。そのなかで、これらの失業者への支援は、再就職先が低賃金・低技能労働職場が圧倒的に多いため、就労が長続きせず、ふたたび、失業するケースが多く、失業と低賃金・低技能労働の“回転ドア”になっている状況が報告された。

【LRD のヒアリング】

失業者が自分に合った職業を選択する権利が保障されず、自分に合った職業でなくても求職させられる。失業者が、その仕事をできるかできないかが判断基準になっている。とにかく失業者を仕事につけさせるという政策的目的をもつものになっていると批判した。

（2）失業者の生活

拋出制求職者手当や所得調査制手当の水準は低く、生活費を賄うことは到底できない。しかし、これらの手当を受給する労働者は、低所得者向けの各種の給付制度があわせて適用される。代表的な手当に、住宅給付と地方税給付が

ある。住宅手当は、通例、家賃の全額が支給される。地方税給付は、地方税額を最高で全額支給する制度である。これらの週当たり平均給付額は、それぞれ 88.33 £（1 万 5899 円）、15.44 £（2779 円）になる。また、子どもを持つ親にたいしては、児童給付として第 1 子にたいして週 20 £（3600 円）、第 2 子以降にたいして 13.20 £（2379 円）が支給される。

これらの重層的な生活扶助によって、失業者の生活は成り立っている。

【感想】

フランスの CGT の幹部は、「労働運動と社会運動が国と連携して自由経済に介入し、企業への規制をはかっている」とのべ、イギリスの労働組合幹部は「現在の国民保険・失業保険・失業扶助制度の基本は、1948 年につくられたが、それは戦後の経済困難のなかで労働者の抵抗が高まり、“革命の危機”が深化する中で、支配勢力の譲歩を引き出したものだ」と、いつていた。そのことを強調するでもなく、さらりと言った言葉から、日本と比べて高い水準にあるフランスやイギリスの働くルールと生活保障は、労働者・労働組合のたたかひの結晶であることが、実感として伝わってきた。

日本の働くルールと生活保障は、フランスやイギリスと比べて確かに遅れている。しかし、それは、労働者・労働組合がたたかえば克服できることを、同じ資本主義の国の労働者のたたかひが示している。そのことを確信させたフランス・イギリス調査の旅であった。

（ふじた ひろし・労働総研事務局次長）