

リクルートワークス研究所所員が、世界の人材マーケットの最新事情や、日本企業が知っておくべき動きなど、現地での採用、人材育成に取り組む人事必見の情報を毎回、レポートする。

スイス

SWITZERLAND

世界一高い最低賃金 「時給2500円」をめぐる 国民投票の背景

2014年5月18日、スイスでは最低賃金の金額を問う国民投票*が行われた。これまでスイスには最低賃金の制度がなく、労使交渉によって金額が設定されていた。今回の国民投票で、スイス労働組合(SGB)が提起した最低時給額は22スイスフラン(約2500円)。最低月給額は約4000スイスフラン(約45万7000円)である(2014年5月時点)。それに対するスイス国民の答えは、「賛成」23.7%、「反対」76.3%と、圧倒的多数で否決された。

最低賃金の引き上げは、世界でも大きな流れとなっているが、スイスで提示された金額は妥当な額だったのだろうか。

CNNによると労組の主張は、「小売店や飲食店の若い従業員ら33万人が最低限の生活を維持するため」という。確かにスイスは物価が高い。2012年、筆者がレマン湖畔にあるスイス西部の中心都市ローザンヌで食べたマクドナルドのハンバーガーのセットは約1100円、500ml入りのミネラルウォーターは約300円。経

済力や自国に対するその国の為替相場の妥当性を示す指標であるビッグマック指数(Big Mac Index)の2014年の数値を見ると、スイスは、+54.46%、商品価格は6.50スイスフランと、世界第3位である。旅行者は笑話で済むだろうが、生活者にとっては厳しい状況にあることは間違いない。

一方、今回の最低賃金の引き上げの提案は、労働者の約10%を対象に賃金を平均15%引き上げるもので、その総額は約16億スイスフラン(1818億円)と、雇用する企業にとっては収益を圧迫する大きな問題で、中小企業を中心に、採用抑制や失業率の増加につながりかねない。さらに、近隣諸国の労働コストとの差から、企業の国外移転を促すことにもなるだろう。

既にスイスの労働者の9割以上が、時給22スイスフラン以上で働き、平均月収は提示された約4000スイスフランを超えている。また、同案をめぐる議論は各所に拡大し、多くの企業が最低賃金を約4000スイスフラン以上に引き上げる措置をとるといった現象も起きている。しかし、国民投票の結果では、妥当な金額という判断は下されなかったようだ。

村田弘美(グローバルセンター長)

南アフリカ共和国

SOUTH AFRICA

アパルトヘイト撤廃 から20年、所得の 格差は縮まったか

アパルトヘイト(人種隔離)の経験から差別に敏感な南アフリカ共和国(以下、南ア)では、ジェンダー、人種、HIV感染による差別を禁止する雇用均等法や、黒人の管理職登用や経営への関与などを促す黒人権利拡大(BEE)政策によって、黒人、カラード、インド系を取り巻く雇用環境が改善されてきた。BEE政策の浸透で、とくに高学歴の黒人労働者を求める企業が増え、「ブラックダイヤモンド」と呼ばれる黒人の中間所得層が増加している。

それを裏付けるように、南ア統計局の調査によると、2011年の黒人世帯の年間所得は前年比34.5%増と大きく伸びた。しかし、金額の平均は6万9632ランド(約70万円)で、白人世帯(38万7011ランド、約387万円)の約6分の1となっており、その差は依然として大きい。また、黒人同士の間に見られる所得格差も指摘されている。

この格差の背景として、非正規雇用の増加が挙げられる。アフリカ諸国に事業を拡大する製造業・鉱業・

*直接民主制をとるスイスでは、憲法改正や一般の国政上の課題も国民投票によって決められる。

この記事の詳細をリクルートワークス研究所ホームページ <http://www.works-i.com> の「機関誌Works」のページでご覧いただけます。

建設業・輸送業などの企業が非正規雇用者を増やしているためだ。南ア人材サービス会社最大手のアドコープ社によると、2014年5月時点の非正規雇用者は、390万人と全就労者数の37.7%を占める。その内訳は、人材サービス会社を介した派遣労働者（約100万人）及び直接雇用主と契約する臨時労働者（約290万人）で、全体の8割が黒人である。

同月、このような非正規雇用者の給与水準を見直すため、同一水準の仕事をする非正規雇用と正規雇用の労働者の賃金を同等にするという雇用均等法の改正案が承認された。アドコープ社の試算によると、この改正案が施行された場合、派遣労働者の賃金は平均で69.2%増、臨時労働者の賃金は47.7%増が見込まれるため、企業にとっては大きな負担だが、非正規雇用者の賃金は大幅に上昇する。

しかし、多くの黒人が従事する単純労働などのブルーカラーの仕事はこの対象とならない。また、南アの失業率は25.2%（2014年）と高い水準にあり、その失業者の約8割を黒人が占めている。人種間の差別は排除されても、長年教育や雇用の面で不利な立場に置かれていた影響は根深く残されており、所得格差の是正は一朝一夕にはいかない。

北野愛子（グローバルセンター）

インド

INDIA

政権交代により インドの労働法規が 簡素化する兆し

2014年5月、インドで総選挙が実施され、ナレンドラ・モディ氏率いるインド人民党が圧倒的勝利をおさめ、国民会議派を中心とする連立政権からの政権交代が実現した。一国の首相となったモディ氏は、これまで13年間にわたりインド北西部のグジャラート州の首相をつとめ、強力なリーダーシップのもとに規制改革や外資誘致政策を進め、高い経済成長を実現したという実績を持つ。インドでは連立政権による決められない政治や国全体の経済成長率の鈍化を背景に、強いリーダーシップを持つ人物が望まれていただけに、モディ氏への期待が高まっている。

インド人民党の公約を見ると、インフラ整備や製造業支援とともに、外資誘致の積極化やビジネス環境の改善が盛り込まれている。そのなかで労働法規についても触れ、「複雑で時代遅れ、矛盾した労働法制を見直す」としている。

インドでは社会主義的な色合いの濃い独立後の経済政策の名残りで、

今なお、労働者に“優しい”さまざまな労働法規が残っている。たとえば、1947年制定の産業紛争法の規定では、「100人以上の労働者（管理職以外の現場労働従事者）を雇用する企業は、工場の閉鎖や解雇などに先立って州政府の許可を得なければならない」と定めている。この規定によって、無期で雇用した従業員を容易には解雇できないため、工場における労働者の多くを有期雇用が占める要因となっている。

また、労働法に括られる法律がインドでは40以上と非常に多く、法律間で定義や適用基準が異なる。さらに、法律ごとに人事管理のための帳簿を作る必要があるなど、運用が煩雑である。インド人民党の公約ではこれらを整理するとしているが、どこまでできるかが今後の焦点になる。多様性が高く格差が大きいインドでは、多くの抵抗勢力が存在し、利害関係者との調整が難しいからだ。

モディ氏が、ビジネス環境の改善という観点から、労働法規を簡素化し、競争力を高めることを課題として明確に打ち立てたことは、多くの識者が評価している。あとは州首相として活躍したモディ氏のリーダーシップが、国政でどこまで通用するかという点に注目が集まっている。

戸田淳仁（研究員）

