

海外労働事情

イギリス

政府、労使紛争処理制度の改革案を公表

政府は一月二七日、労使紛争をめぐる手続きの改正に関するコンサルテーションを開始した。雇用審判所への申し立ての有料化による申し立ての抑制や、不当解雇申し立ての権利付与の時期を就業一年から二年に延長するなど、雇用主に配慮した内容を提案している。

コンサルテーション文書は制度改正の目的として、①職場における労使紛争を、雇用審判制度により迅速に解決することを図る②雇用審判所への申し立てが必要な案件については、可能な限り速やかかつユーザーフレンドリーで、効果的な手続きを行う③企業が自信を持って人を雇えるよう支援するの三点を挙げている。不況の影響で、〇九年度の雇用審判所への申し立て件数は前年から五六%増加、二二万六一〇〇件と記録的な水準に達しており、解決にも想定より時間を要しているという。審理長期化と費用の増加は、当事者である企業や労働者、政府のそれぞれに負担となっていることから申し立ての前段階での紛争の解

決や、根拠の弱い申し立てに対策を講じることなどで制度の効率的運用を図るとともに、申し立て対応による費用増への雇用主の危惧を緩和して雇入れを促進するため、対策を要すると政府は主張している。改革案の主な内容は、以下のとおりだ。

- ・雇用審判所への申し立てに際して、勝訴した場合のみ返金する最高五〇〇ポンドの前払金を課する(1)。
- ・全ての申し立ては、雇用審判所での審理に先立つて助言・斡旋・仲裁局(A.C.A.S.)を経由させる。A.C.A.S.は、一カ月上限とする所定の斡旋サービスなどによる解決を図る。また、申し立ての内容による成否の可能性や賠償金額、審理に要する期間などの

目安を労使双方に明示することにより、申し立てを行うか否かの判断材料を提供する。

- ・不当解雇の申し立ての権利を付与する時期について、現状は就業開始から一年としているが、これを二年に延長する(2)。
- ・労働者の権利を侵害しているとして雇用主が敗訴した場合、五〇〇ポンドを上限に賠償金の五〇%相当の罰金を科す。

このほか、申し立て内容に関するより詳細な情報の提供(例えば、賠償請求を含む申し立てについては、損失額の明示を義務付けるなど)の義務化や、和解提案の受け入れを促進する制度(3)の導入、審理手続きの簡素化、賠償額や法定解雇手当の上減額の算定方法の見直しなどを検討するとしている(4)。

一連の改革案について、経営側はおおむね賛意を示している。多くの経営者団体は、現行制度が労働者側の権利保護に偏重しており、これが現在の申し立て件数の多さや根拠の弱い申し立ての増加につながっているとして、これまでも改革を求めているところだ。

一方、労働組合側は、〇九年度の申し立て件数の増加のうち九割は、限られた数の雇用主に

対する集団申し立ての増加(5)によるもので、これを除けば申し立て件数は一四%しか増加していないとして、制度乱用による増加との政府の主張は誤っていると指摘している。また、申し立てに前払い金を課す場合、万が一敗訴した場合にこれを失うことを恐れて、不当な扱いを受けた労働者が申し立てを控えたり、低賃金労働者に重い負担となつてサービスが利用できなくなることを懸念している。イギリス労働組合会議(TUC)のパーバー書記長は、審判制度の制度改正は正義の実現に寄与する形で行われるべきであると

して、むしろ申し立て件数の削減には企業(特に小規模企業)における悪質な労務管理の慣行を矯正すべきであると主張している。

〔注〕

1. 賠償金や示談金を目当てに、異なる雇用主に雇用される度に申し立てを繰り返すといった悪質なケースもあるという。
2. 政府によれば、年間で約三七〇〇〜四七〇〇件の申し立ての削減に相当する。
3. 雇用主側の和解提案を申し立て側が拒否した場合、審理の結果として雇用審判所が示す賠償額が、和解提案の金額を下回れば、申し立て側が雇用主側の裁判費用等を負担することを義務付ける制度。
4. なお、政府は併せて「雇用主憲章」

を公表した。労働法に関する情報が労働者の権利保護と雇用主の遵守義務に偏りがちであるとして、雇用主に法的に認められた権利をまとめたもの。「事業が不調になった場合は従業員を解雇できる」、「従業員に賃金引き下げを提案できる」、「ストライキ中の従業員に対する給与支払いを停止できる」、「業績の悪い従業員は解雇できる」などの一項目からなる。

5. 中でも、労働時間に関する申し立ては前年の約三倍(九万五二〇〇件)に増加しているが、これは英国航空における労使紛争の長期化に伴い、一万人強の集団申し立てが繰り返しの行われたことの影響が大きいという。

【参考資料】

Department for Business, Innovation and Skills: TUC, CBI, BBC, The Guardian, Personnel Today 各ウェブサイト (国際研究部)

アメリカ①

組合組織化に関する全国労働関係法(NLRA)改正をめぐる攻防

昨年、組織率が前年比〇・四ポイント減の一・九%に

一月二二日、労働統計局は二〇一〇年の労働組合組織率が一二%割り込み、一一・九%となったことを公表した。前年の〇九年は一・三%だった。

内訳は、民間企業が前年の七・二%から六・九%へ、公的セクターが前年の三七・四%から三六・二%へとそれぞれ低下した。

下げ幅を見ると民間企業が○・三ポイントだったのに対し、公的セクターが一・二ポイントとなり、公的セクターの方が大きい。

組合員数では、建設業が二二万七〇〇〇人減、地方政府が一九万七〇〇〇人減、ヘルスケア・ソーシャルアシスタンスが七万人減、連邦政府が五万六〇〇〇人減、製造業が五万二〇〇〇人減。産業別でも地方、連邦合わせて公的セクターの組合員数が最も落ち込んでいる。

組合員総数は、前年の一五三〇万人から六一万二〇〇〇人減の一四七〇万人となった。〇八年からの減少数をみると一四〇万人減。一九八三年からの過去三〇年間では、八・二ポイント減となった。



従業員自由選択法 (EFC A) の意義

このような組織率低下の原因の一つには、労働組合組織化を難しくさせている全国労働関係法 (NLR A) の存在がある。

現行の制度では、従業員の三割から、労働組合組織化へ賛成する署名入りのカードを集めることがまず必要である。その上で、経営側が自発的に組合組織化を認めるか、もしくは従業員による投票が行われるかのどちらかとなる。投票となれば全従業員の過半数の賛成が必要である。

投票になった際には、事前の署名カード集めの段階で過半数の賛成を獲得していたとしても、労働組合側の勝率が低い。その理由として、労働組合側は、経営側による選挙引き伸ばしとその期間における組織化への妨害工作をあげる。このような経営側による妨害工作が不当労働行為とされることが少ないことに加え、罰則が弱いことを勝率が低い原因であると労働組合側は主張している。

この状況を打開するものとして、従業員自由選択法 (EFC A・Employee Free Choice Act) 案の成立を労働組合側は期待している。この法案は、労働組合が従業員の過半数から組織化に賛成する署名入りカードを集めるだけで自動的に組合が成立することを保障するほか、経営側による不当労働行為に対

する罰則の強化、組合成立後に最初に取り交わす労働協約に経営側が誠実に対応しなかった場合の罰則などが織り込まれている。

しかし、この法案は下院で可決したものの、審議がストップしており、成立が疑問視されている。

それに加え、共和党をはじめとする保守派はEFC A成立に反対するだけでなく、組合をよりつくりにくくする法案を準備してきた。

秘密投票法案 (Secret Ballot Bill) の登場

NLR Aは労働組合組織化の手続きを規定している。これによれば、従業員の三割が組織化に賛成した場合に、①使用者が自主的に認めること (カードチェック)、もしくは②従業員が無記名秘密投票で過半数をとるかどちらかで組合組織化が成立する。しかし、保守派は従業員が組織化に反対する権利を保障すると称して、秘密投票の手続きを強化する法案をEFC Aに対抗してぶつけてきた。

秘密投票を強化することは、一見すれば、労働組合だけでなく使用者からの圧力も排除されて組織化に有利に働く印象を与える。しかし、この法案の真意は別のところにある。NLR Aが保障する使用者による自主的な承認 (カードチェック) と従

業員による投票という二つの選択肢のうち、使用者による自主的な承認の道を完全に潰してしまふことが目的なのである。

実際のところ、カードチェックによる組合承認は一九八〇年代からほとんど行われていない。つまり、秘密投票法によりどんな状況でも選挙が必要となれば、EFC Aが成立して従業員の過半数から署名入りカードを集めて組織化が自動的に認められる事態へ先手を打つことになる。

この秘密投票法はアリゾナ、サウスカロライナ、サウスダコタ、ユタの四州ですでに成立している。また共和党はこの法案を連邦議会に提出する準備を進めている。

この件に関し、全国労働委員会 (NLRB) は、四州の秘密投票法が連邦法であるNLR Aの第八条 (a) 一項、二項で定めた組織化における使用者の干渉を禁じる条項と組織化を進める従業員への差別的取り扱いを禁じる条項に抵触することを指摘し、四州の検事総長に再考を促す手紙を送付した。また、再考されない場合は法的手続きを取ることも明言している。これに対し、四州は争う構えを見せている。

法律ではなく制度変更による変化

このようなNLR A改正をめぐる対立は、民主党、共和党そ

れぞれが法案を提出することに留まらない。EFC Aのような抜本的解決が難しい状況に際し、全国仲裁委員会 (NMB) は組織化に関する制度変更で対応しようとした。NMBは、民間企業における労働問題の仲裁を行うNLR Aに対し、航空・鉄道などの交通・運輸部門を取り扱う。NMBの行った制度変更は投票の手続きに関するもので、従来は組織化反対票としてきた棄権票を投票総数から取り除くというものである。この制度変更により、組織化に反対する従業員は実際に投票に望まなくてはならなくなった。制度変更後に行われた選挙をみると、明らかに労働組合側に有利な結果となっている。

この方法には批判の声もある。組織化にあたっては実投票数だけをカウントすることにした。その一方で、組合から抜ける選択を労働者がする場合もやはり投票になるが、その場合も実投票数だけで行えば労働組合側に不利になる可能性があるが、その制度変更は特にない。これが法律改正なしに行うことへの批判の一つである。

現在のところ、NMBで行った制度変更をNLRBが採用するといった動きは見られていないものの、オバマ政権は前政権で採用した共和党寄りの委員を民主党寄りの委員へと変更しつつある。これにより、NLRB

でもNMBと同様の制度変更を行う可能性は高まっている。しかし、EFCAの成立可能性が低まり、秘密投票法案が連邦議会へ提出されるなど、労働組合組織率回復をめぐる状況は依然として厳しいままである。

【参考資料】

Four States Defend Secret Ballot Laws, As GOP Senators Back Them With New Bill, Jan. 27, 2011
 NLRB Letters to Four States Assert NLR A. Preempts 'Secret Ballot Amendments', Jan. 14, 2011
 NMB Faces Year With Increased Mediation, Representation Caseloads, Jan. 21, 2011
 Solomon Will Recommend 'New Framework' For NLRB Deferral to Arbitration Procedures, Jan. 21, 2011
 Union Membership Dropped in 2010, As Key Industries Shed Jobs, BLS Says, Jan. 21, 2011
 'Unionization Through Regulation' Decried As End-Run in Favor of Union Organizing, Daily Labor Report, Jan. 13, 2011

アメリカ②

コミュニティカレッジと地元企業を通じた教育訓練—四年間で二〇億ドル計上

一月二二日、米国労働省と教育省は外国との貿易により職を失った労働者がこれまでのキャリアを変更するための職業訓練を行うトレッド・アジャストメント・コミュニティカレッジ・トレーニングプログラムの実施

を公表した。二〇一一年度に五億ドルを連邦政府が助成し、四年間で合計二〇億ドルを支出する。

リーマンショック後の悪化した雇用情勢に対応するために実施したグリーンジョブ向けの職業訓練では、訓練が修了したものの就職先がないとの批判があった。そのため、このプログラムでは訓練の成果を就職に結びつけることを意識している。

期待される訓練の実効性

助成金に申請できるのはコミュニティカレッジ単体か複数のコミュニティカレッジもしくは訓練施設の連合である。また、申請にはいくつかの条件が付けられている。訓練を就職に結びつけるため、使用者を申請者に加えること、複数で申請する場合に地域的なまとまりが求められること、オンライン・ラーニングに対応できることなどがその条件である。使用者を申請者に加えることで使用者のニーズに対応することが期待されるほか、地域的まとまりを維持することで地域別、産業別の需要を意識することが期待されている。オンライン・ラーニングの導入は、新しいスキルを獲得する上で困難になると思われる家庭生活と仕事の両立に配慮することを意識している。

競争的助成金

助成金は競争的に分配される。申請者は訓練コースの概要、講師の採用と訓練、施設の整備・拡充、使用者との連携などの計画を策定する必要がある。申請が受理されれば、単独のコミュニティカレッジは年間二五〇万ドル、複数組織の連合体は年間二五〇から二〇〇万ドル、最大で三年間の助成金を受けることができる。

労働省によれば、高校卒業資格試験（GED・General Equivalency Diploma）のようなものではなく、より実践的な建設業における見習工制度を意識しているとのことである。たとえば、ヘルスケア部門における労働需要を入り口として、看護師、放射線技師、健康情報技術分野といったような多様なラダーを構築することなどが目標とされる。

【参考資料】

ETA Announces Grants to Fund Expansion of Tea Job Training at Community Colleges, Daily Labor Report, Jan. 20, 2011
 ETA Focus on Expanding Capacity of Community College, Crafting WIA Update, Daily Labor Report, Jan. 21, 2011

（国際研究部 山崎 憲）

ドイツ

二〇一〇年の労働市場総括—景気回復で雇用情勢も改善

連邦雇用エージェンシーは一月四日、二〇一〇年のドイツ労働市場について「好調な景気回復にけん引された格好で、年初の予測を上回る改善をみせた」との総括を発表した。二〇一〇年のGDP成長率は実質三・六%増（対前年比）と、前年の四・七%減という落ち込みから急回復したが、この回復と連動して雇用情勢も改善し、失業率（ \uparrow ）は年初の八・一%から七・五%まで低下した。

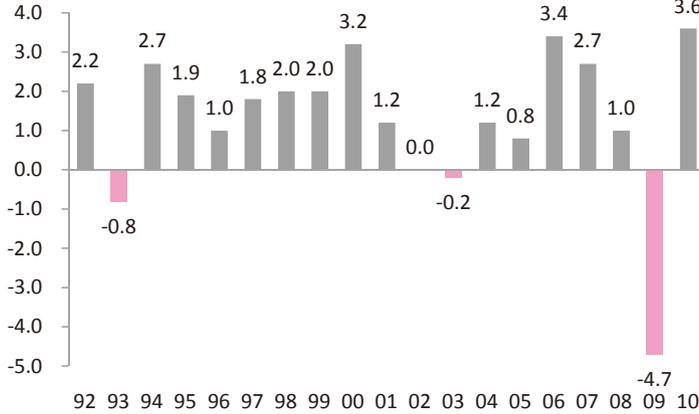
東西統一以来の景気回復率

ドイツ連邦統計局が一月二二日に発表した二〇一〇年の国内総生産（GDP）の成長率は、実質三・六%増と、経済危機前の二〇〇六年の三・四%増を超える回復となった。これは一九九二年に統一ドイツの統計を取り始めて以来、史上最高の伸びである（ \uparrow ）。ドイツのGDPは経済危機の影響で、二〇〇九年に四・七%減という戦後最大の落ち込みを記録したが、二〇一〇年には外需による輸出増で力強い回復ぶりをみせ、労働力需要も上昇した。

失業者、一八年ぶりに三〇〇万人割れ

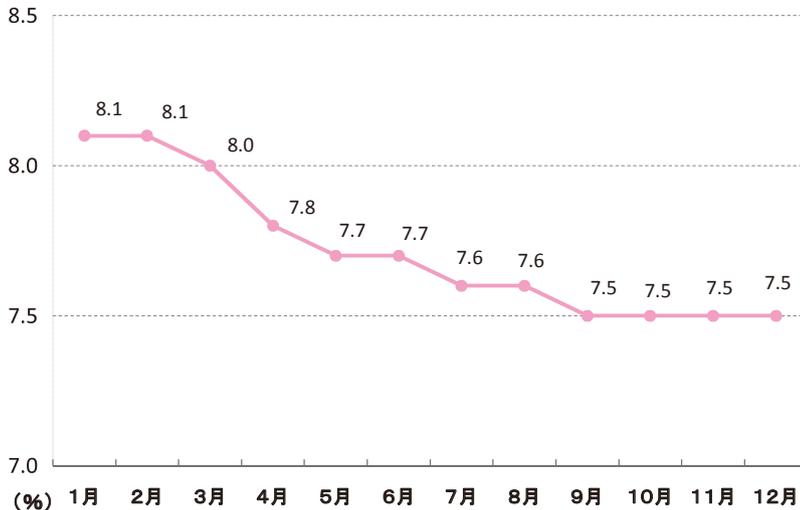
政府は経済危機後から、労働時間貯蓄制 $\textcircled{2}$ などドイツで普及している柔軟な労働時間制度を積極的に活用しつつ、操業短縮手当制度 $\textcircled{3}$ の拡充策を行い、急激な失業率の悪化や雇用減少の緩和に努めてきた。二〇一〇年の労働市場は年初から失業率の改善が続いたが（ \uparrow ）、政府は慎重な姿勢を崩さず、二〇〇九年一月末に延期した操業短縮手当の拡充を、再度二〇一〇年四月に延期するなどの予防措置を講じた。相次ぐ拡充策の延期に悪影響を懸念する声もあったが、二〇一〇年第二四半期には、GDP二・二%増（前期比）と、東西統一以来最大の伸びを記録するなど急速な景気回復が明らかになり、失業率の改善に貢献した。その後一〇月には、一時的に失業者数が三〇〇万人を割り込むなど、一八年ぶりの失業水準にまで回復した。このほか二〇一〇年は、登録失業者の年間平均数が三二四万四〇〇〇人と前年よりも約五%（一七万九〇〇〇人）減少した一方で、求人との年間平均数は三五万九〇〇〇件と前年より約一九%（五万九〇〇〇件）増加した。さらに、社会保険料支払い義務のある職に就いている労働者数をみると、六月に前年同月比で約一・二%上昇した後、一〇月には四九万八〇〇〇人と前

図1 ドイツ国内総生産(GDP)の伸び率の推移(1992～2010年)



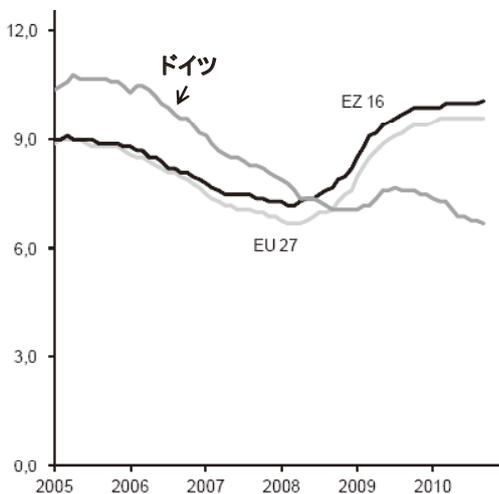
資料出所: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2011
注: 物価調整済、対前年実質増減率(%)

図2 ドイツの失業率推移(2010年)



資料出所: 連邦雇用エージェンシー
注: 季節調整値

図3 ドイツ、欧州連合、ユーロ圏の失業率推移比較(2005-2010年)



資料出所: 連邦雇用エージェンシー
[Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland] (2010年11月)
注: EU27... 欧州連合加盟国(27カ国)
EZ16... 欧州連合に加盟し、ユーロを導入している諸国で形成される経済圏(同16カ国)

年同月比で約一・八%上昇するなど、経済危機前の水準をとり戻した。
危機以降、EU諸国の平均失業率が一〇%に高止まりする中で(図3)、このようなドイツの雇用情勢は「雇用の奇跡(Job Miracle)」と呼ばれて注目を集めた。
ただ、こうした労働市場の改善に関して「雇用の質」の低下を懸念する声もある。ドイツ左派党(Die Linke)のザビーネ・ツィマーマン(Sabine Zimmermann)議員は、「ドイツの失業改

「雇用の質」への懸念

善について「非正規労働者が増加しているだけだ」と警告する報道(Deutsche Welle)によると、同議員は「二〇一〇年は失業者や労働者にとって良い年とは言えない」と語り、「いわゆる『雇用の奇跡』と呼ばれる二〇一〇年の労働市場の内容は、職業訓練生やパートタイムなどの低賃金労働が増えただけのことである。十分な給与を得られる正規従業員の職はますます過去のものになっており、有期など一時的な職業に就いている労働

者の割合は前年同月比で三二%も増加した」として、ドイツ労働市場の改善の「質」に関する疑問を投げかけている。
こうした非正規の増加傾向は、若年層に絞ってみると一層顕著になる。連邦統計局の二〇一〇年八月一日の発表によると、二〇〇九年の若年層(一五〜二四歳)の就業形態を二〇〇〇年と比較すると、正社員の割合が約二五%も減少しており、逆に非正規の割合が急増(約四二%

増)している。これについて統計局では、求人自体に短時間労働、契約社員、ミニジョブなどの非正規が増えたことが要因だと指摘している。

【注】

1. 本稿における「失業率」は、全て季節調整値を用いている。
2. 労働時間貯蓄制とは、労働者が口座に労働時間を貯蓄しておき、休暇等の目的で好きな時にこれを使えるという仕組みである。
3. 操短手当は、労働市場政策の一つである。企業が経済的要因等から操業時間を短縮して従業員の雇用維持を図る場合、連邦雇用エージェンシーに申請すると「操業短縮」に伴う賃金減少分の一部(減少分の六〇%、扶養義務がある子供を有する場合は六七%)が補填される。操短手当自体は一九六九年に創設されたものだが、二〇〇八年秋以降の世界的な経済危機に対応

するため制限措置で制度拡充を図ってきた。

【参考資料】

- Bundesagentur für Arbeit: 'The Labour Market in December and the Year 2010' (二〇一〇年一月四日付)、『Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland』(二〇一〇年一月)、『Statistisches Bundesamt Deutschland: 'Fast jeder zweite 15-bis 24-Jährige ist erwerbstätig'』(二〇一〇年八月一日付)、『Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen』(二〇一〇年一月二日付)、『Deutsche Welle』(二〇一〇年一月四日付)

(国際研究部)

フランス

積極的連帯所得手当 (RSA) 受給者が増加—二〇一〇年政府報告書より

フランスで、日本の生活保護に相当する積極的連帯手当 (RSA) の受給者が増加している。二〇一〇年六月末時点における RSA 受給者数はおよそ一七七万世帯に上り、前年同期と比べて二〇%近く増加した。二〇一〇年政府報告書(1)により明らかになった。

最低限の生活を保障し、自立を促す

日本の生活保護制度に相当する積極的連帯手当 (RSA : revenu de solidarité active) は、社会参入最低所得手当 (RMI : Revenu Minimum d'insertion) を中心とした社会扶助制度を改編したもので、二〇〇九年六月一日からフランス全土で実施されている。

前身となる社会参入最低所得手当 (RMI) は、著しく困難な状況にある者に最低限の生活を保障するとともに、社会参入 (主に就業) を促進し、社会・経済的な自立を促す制度として一九八八年に創設された(2)。しかしこの RMI は、受給者が就職した場合労所得のすべてが手当てから減額される制度であったため、就職したが故に世

表 RSA受給権を有する受給世帯数(単位：千世帯)

	2009年6月	2009年9月	2009年12月	2010年3月	2010年6月
加算無しの基礎RSA	1,009	1,055	1,100	1,127	1,142
加算ありの基礎RSA	189	199	193	193	190
基礎RSA合計	1,198	1,254	1,293	1,319	1,332
就業RSA	280	366	404	418	434
RSA合計	1,478	1,620	1,697	1,738	1,766

範囲：フランス本土

資料出所：CNAF

帯収入が減少してしまうことがあり、働かずに RMI を受給し続けるケースが増加、受給者の社会復帰率の低下が問題となっていた。そこで働かずに生活保

護を受けるよりも、少しでも働いた方が収入増につながる制度すなわちアクティブイノベーション型の制度として登場したのが RSA。RSA の目的は「貧困と闘うために、受給者の最低限の生活手段を保障し、職に就く、あるいは復職することを奨励し、受給者の社会参入を手助けする」こととされ、RMI で受給対象とされなかった低所得者についても支給対象に加えるとともに、就職した後も手当の支給を継続するなど、低所得就業者支援を拡大した。RSA は、社会参入最低所得手当 (RMI) または単親手当 (API) の流れをくむ基礎 RSA と、就業しているが就労所得が非常に低い者に支給される就業 RSA で構成される。なお、受給者は基礎 RSA と就業 RSA を同時に受給することが可能である。

133万世帯が基礎RSAを受給

政府報告書によると、全国家族手当金庫 (CNAF) を通じて支給される RSA は二〇一〇年六月三〇日現在、フランス本土で一七六万六〇〇〇世帯。このうち一三三万二〇〇〇世帯が基礎 RSA を受給し、四三万四〇〇〇世帯が就業 RSA を受給している(表)。基礎 RSA のうち、加算基礎 RSA は、扶養する子が既にいるか妊娠中である単親者に支給される API に

代わるものである。二〇〇九年六月末以降、とりわけ、全く新しい給付である就業 RSA の立ち上げ時増強の影響を受けて、RSA 受給者は全体として約二〇%増加した。一方、基礎 RSA の受給者も一年間で一〇%増と明らかな増加を見せている。

また、RSA の受給者のうち全体の三五%(二〇一〇年六月現在) を占める二五歳から三四歳の年齢区分における受給者数の増加が顕著になっており、この年齢層が景気変動の影響を最も受けやすいことを示している。

[注]

1. DREES N. 744 novembre, 2010

2. 労働政策研究・研修機構 (2010)

JILPT 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』第二章フランスを参照。

[参考資料]

DREES 報告書、海外委託調査員

(国際研究部)

EU

労働時間指令改正に向けた意見聴取を実施

欧州委員会は二月二一日、労働時間指令の改正について EU レベルの労使団体からの意見を聴取するコンサルテーションを開始した。二〇一〇年三月の初回に続き、今回が二回目となるコンサルテーションでは、就

業形態の柔軟化への対応やワーク・ライフ・バランスへの配慮など、新たな視点を加味した指令の総合的な見直しを提案している。

現行の労働時間指令の改正をめぐっては、〇四年に欧州委が改正案を提示して以降、各国首脳からなる欧州理事会や欧州議会、労使団体の間で議論が行われていたが、オプトアウト(加盟各国に適用除外を認める例外規定で、労働者本人の合意により四八時間を超えて就業させることが可能)の是非や、欧州司法裁判所の判決をうけて改正が必要となっていた呼び出し労働(on-call work)職務遂行まで待機を伴う労働)の労働時間としての扱いなどをめぐって合意が成立せず、〇九年四月に廃案となった。

新たな改正案の策定に先立ち、欧州委が三月に実施した初回コンサルテーションに寄せられた EU レベルの労使団体からの意見は、現行の指令の改正を求める点では一致しているものの、内容は大きく異なっている。使用者側は、競争の激化や製造業からサービス業へのシフト、あるいは公共サービス維持の必要性などから、オプトアウトの維持のほか、規制緩和や制度の簡素化などを求めている。一方、労組側は労働強化や不安定雇用の増加といった変化、また長時間労働の健康への悪影響などを

表 労働時間指令に基づく加盟各国の法整備状況

	労働時間指令における規定	法整備状況
労働時間の上限	<ul style="list-style-type: none"> ・週平均労働時間を48時間に制限。 ・週当たり平均労働時間の算定に用いる算定基礎期間は原則4カ月、ただし特定の活動については6カ月、労使協約に基づく場合は12カ月に延長可。 	<p>おおむね良好。多くの加盟国はより保護的な基準を設けている。ただし、オーストリアでは業種別の法律により、医師が本人の同意なしに週平均60時間の労働を求められる。フランスでは、医師の労働時間に関する規則が曖昧なため、公的な病院の医師が実際上48時間を超えて労働するようシフトを組むことができる。ハンガリーでは、「スタンバイ・ジョブ」に関する当事者間の合意により、平均60～72時間労働することができる(オプアウトに相当するか明確ではない)。このほか、複数の加盟国では呼び出し労働、研修医、公共部門労働者に対する労働時間の上限の遵守状況に関する問題あり。</p> <p>おおむね良好。ただし、ブルガリアとドイツでは、活動内容を問わず算定基礎期間を6カ月とすることを認めている。またドイツ、ハンガリー、ポーランド、スペインでは労使協約なしに12カ月に延長することが可能。</p>
呼び出し労働	<ul style="list-style-type: none"> ・現在明確な規定はないが、欧州裁は2000年及び2003年の判決で、就業場所における待機時間(不活動時間)は労働時間とみなすべきであると判断、これを反映する必要あり。 	<p>チェコ、フランス、ドイツ、ハンガリー、オランダ、ポーランド(一部業種)、スロヴァキア、イギリスなどでは、裁判所の判断に法整備や実行上で対応(オプアウトの整備を含む)。結果として、業種を問わず不活動時間を労働時間とみなす法制度を有するのは、キプロス、チェコ、エストニア、イタリア、ラトヴィア、リトアニア、マルタ、オランダ、イギリス。オーストリアとハンガリーでは、一部の業種を除いて労働時間とみなしているほか、スペイン、スロヴァキアでも、民間部門については労働時間と労働法典で規定。またフランス、ポーランド、スロヴァキア、スペインでは、公共医療サービスの不活動時間を労働時間とみなしている。</p> <p>一方、アイルランドでは全般的に(general rule)、またギリシャでは公的医療サービスの医師について、呼び出し労働で実際に就業している時間を労働時間とする法規がない。またデンマーク、ギリシャ、アイルランド、ポーランドでは、不活動時間の全てを労働時間とみなさない旨、法律または労使協約で規定されており、またギリシャ、スロヴェニア、スペインでも業種・職種(医師、軍隊など)により同様の規定がある。ベルギー、フィンランド、スウェーデンでは、しばしば欧州裁の判断に沿わない形で、労使協約により例外的規定を認めている。フランスでも業種毎の労働協約で、不活動時間の一部のみを労働時間とみなすことを認めており、政府は労使に見直しを求めているが、効果は定かではない。ブルガリア、ルーマニア、スロヴェニア、スペイン(公共サービスなど)での遵守状況不明。</p>
代償的休息時間	<ul style="list-style-type: none"> ・1日当たり11時間、週当たり1回の35時間(11+24時間)の休息を基本として、例外的にこれが不可能な場合に、代替的な休息を別途補償すべきことを規定。また、欧州裁は03年の判決で、代償的休息は遅延が生じた期間の直後に提供されるべきと判断。 	<p>いくつかの加盟国で、指令による規定の範囲を超えて逸脱を認めている場合がみられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の労働者を除外している：ベルギー(寄宿学校、防衛軍)、ギリシャ(公共部門の医師)、ハンガリー(臨時雇い労働者、公的學校、防衛軍)、オーストリア(居住看護労働者) ・代償的休息を必要としない例外規定を認めている：ベルギー、ブルガリア、エストニア、ハンガリー、ラトヴィア(広範な職種・業種)、ドイツ、ルーマニア(呼び出し労働、医療サービス。ただしドイツでは労働協約を通じてのみ可能)、ポルトガル(公共部門) ・代償的休息の提供の遅延：オーストリア(週当たりの休息のみ)、キプロス、デンマーク、フランス、ギリシャ、アイルランド、イタリア、ルクセンブルク、マルタ。ベルギー、ドイツ、ラトヴィアには具体的な業種や状況に関して遵守を要する法的規定なし。
研修医	<ul style="list-style-type: none"> ・週48時間の上限を適用(2000年の指令改正により、2009年までにかけて段階的に適用) 	<p>研修医に対する最低限の休息の付与が制度化されていない複数の加盟国で、安全衛生上の保護が大幅に進展。ただし、ギリシャは法整備を中断、アイルランドは法整備を回避、ベルギーでは法制化の途上にある。フランスでは具体的な規制が発効していない。</p>
公共部門の労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・軍隊、警察など例外を除き、全ての公共部門労働者に適用。 	<p>キプロス、アイルランド、イタリアでは、軍隊・警察に関する法整備が行われていない。スペインでは、軍隊をはじめほとんどの公共部門労働者に関して未整備。イタリアでは救急サービスについても範疇外のほか、公共部門の医師、裁判所・刑務所のスタッフに関しては例外規定による規制内容の緩和など。ギリシャでは公共部門の医師には適用されない。</p>
複数の雇用契約を有する労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・規定なし。なお欧州委は、可能な限り労働者単位の労働時間に適用すべきとの立場を示している。 	<p>14の加盟国では労働者単位(複数の仕事における労働時間の合算)、11の加盟国(チェコ、デンマーク、ハンガリー、ラトヴィア、マルタ、ポーランド、ポルトガル、ルーマニア、スロヴァキア、スペイン、スウェーデン)では雇用契約単位の労働時間に対して、指令による労働時間の上限を適用。ベルギーおよびフィンランドは中間的手法を採用している。</p>
オプアウト	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者が合意する場合、指令の規定する週48時間の上限を超えて就業させることができる(労働者が合意しない場合にも不利益を被らないこと、また雇用主は労働時間を記録し、当局が求める場合は提示することなどが条件) 	<p>2000年にはイギリスのみがオプアウトを利用していたが、現在は16加盟国に拡大。内容は国によって異なる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業種の限定なし：ブルガリア、キプロス、エストニア、マルタ、イギリス ・特定業種もしくは呼び出し労働が広範に利用されている仕事に限定：ベルギー、チェコ、フランス、ドイツ、ハンガリー、ラトヴィア、オランダ、ポーランド、スロヴァキア、スロヴェニア、スペイン <p>また、オプアウトに合意した従業員に対する保護的条件として、労働時間に上限を設ける場合、労働協約の締結を要件とする場合などがある。</p> <p>なお、オプアウトに合意した従業員の労働時間に関する記録を雇用主に明確に義務付けているのはドイツ、ラトヴィア、マルタのみ。またオプアウトの利用について当局に報告を義務付けているのは、チェコとスロヴァキアのみ。</p>
年間有給休暇	<ul style="list-style-type: none"> ・年間14日間の有給休暇の付与を規定。 	<p>おおむね良好。ただし複数の加盟国では、有給休暇の付与までに1年を要するほか、病気など本人のコントロールできない要因により取得が不可能な場合も、一定期間の後は取得の権利が消失する。</p>
夜間労働	<ul style="list-style-type: none"> ・8時間を上限とする。ただし法律または労働協約により逸脱可能(代償的休息の付与が前提)。 	<p>おおむね良好。ただしハンガリーでは法律が未整備。危険業務等に関する規制がイタリアでは未整備、エストニアでは不完全、スペインでは超過が可能。さらに、エストニア、ラトヴィア、ルーマニア、アイルランド、イタリアでは、危険業務に関する定義がなく、実質的に規制の効力を損ねている。</p>

参考：REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS on implementation by Member States of Directive 2003/88/EC ('The Working Time Directive')

挙げ、オプアウトの廃止や呼び出し労働に関する規制強化に加え、指令違反に対する罰則手続きの設置、また新たにワーク・ライフ・バランスに関する規定を盛り込むことなどを要求している。ただし、医療従事者団体や消防士の組織などからは、労働時間の上限の引き上げや呼び出し労働に関する緩やかな規制を求める意見も提出された。

欧州委は、二回目にあたる今回のコンサルテーションに際して、労使間の意見の大きな隔たりから、現状では改正案をまとめるのは難しいとして二段構えの提案を行っている。

一つは、欧州裁の判決を受けて必要となつている改正の実施だ。このうち、上述の呼び出し労働については、実際に就業している時間と職場で待機している時間の全体を労働時間として時間数の上限の対象とすべきであるとしつつ、一定割合を減じるなど業種によって通常の労働時間とは異なる算定方法を用いることを提案。各国あるいは業種によって運用実態が大きく異なることを考慮したものだ。なお、職場外で呼び出しに依るべく待機している時間に関する扱いは、各国の判断に委ねるとしている。また、代償的休息(指令に定められた休息時間を与えることが困難な場合に、これに替えて保障すべき休息)を付与するタイミングについて、対象

となった就業時間の直後とする
ことを盛り込む必要があるが、
これについても一定の柔軟な運
用を認める方向で検討するとし
ている。

欧州委のもう一つの提案は、
これらの改正を含めたより広範
な規制内容に関する、総合的な
見直しの実施だ。近年進んでい
る就業形態の柔軟化に対してよ
り効果的な規制のあり方を検討
することを主な目的に、コンサ
ルテーションに寄せられた労使
からの意見も踏まえ、以下のオ
プションを提示している。

- ・新たな就業形態に対応した
柔軟化―労働協約や立法に基
づいて、より柔軟な就業時間
や、平均労働時間の算定基礎
期間を現状の上限である一二
カ月を超えて設定することを
認める、など。

- ・ワーク・ライフ・バランス
―仕事と家庭生活の調和の支
援策を労使が合意することを
奨励。就業パターンに関する
変更について労働者に十分な
期間の余裕をもって通知する
こと、また就業時間や就業パ
ターンの変更に関する労働者
からの申請を検討し、却下す
る場合は理由を提示すること
を雇用主に義務付ける。

- ・自主的労働者―自らの労働
時間を管理する労働者やあら
じめ定められた労働時間の
ない労働者に対して、週四八
時間の上限や休息期間などの

逸脱を認める。

- ・複数の雇用契約を有する労働者―雇用契約毎ではなく労働者当たりの労働時間に対して上限を適用するため、加盟国は対策を講じるべき。

- ・指令の適用範囲―ボラン
ティアの消防士など特殊なグ
ループへの適用の是非を検討
する。また運輸業の運転手
については休息期間や夜間労働
に関する規定が現在適用され
ていないが、より包括的な規
定が検討されて良い。

- ・オプアウト―一六加盟国
が利用しており、代替案なく
廃止することは困難。むしろ
規制の柔軟化(例えば算定基
礎期間の延長など)によりオ
プアウトを利用する必要性
を減じる、またオプアウト
利用者の保護強化などで対応

すべき。

- ・年次有給休暇―本人のコン
トロールできない理由(病氣
など)で休業中の労働者に有
給休暇の権利を認めるとの欧
州裁判決への異論がコンサル
テーションで多く寄せられた。
休暇期間が複数年にわたる場
合、蓄積される有給休暇の期
間に上限を設けてはどうか。

欧州委はこのほか、各国にお
ける法整備の実施促進等を目的
とした専門家委員会の設置など
を提案している。現在のところ
コンサルテーションの結果を踏
まえ、二〇一一年第3四半期に
は改正案の提出を予定している
が、EUレベルの労使団体が労
使間で改正内容を協議すること
を決定する場合は、これに委ね
るとしている。

【参考資料】

COMMUNICATION FROM THE
COMMISSION TO THE
EUROPEAN PARLIAMENT,
THE COUNCIL, THE
EUROPEAN ECONOMIC AND
SOCIAL COMMITTEE AND
THE COMMITTEE OF THE
REGIONS Reviewing the
Working Time Directive
(Second-phase consultation of
the social partners at European
level under Article 154 TFEU),
COM (2010) 801/3

(国際研究部)

韓国

**外国人労働力導入計画―
二〇一一年は四万八〇〇〇
人を受け入れへ**

政府は二月二四日、外国人労働者政策委員会 (Foreign Manpower Policy Committee、委員長：国務総理室室長) を開き、二〇一一年一月から二月までに受け入れる外国人労働者の数を四万八〇〇〇人とする二〇一一年の外国人労働力導入計画を確定した。

前年比 一万四〇〇〇人増加

同計画によると、二〇一一年の外国人労働者受け入れ数は二〇一〇年の三万四〇〇〇人から一万四〇〇〇人増加した四万八〇〇〇人となる(表)。計画は、今年の経済見通しと国内労働者の雇用状況を勘案し、在留期間の満了や不法滞在外国人の取締りで生じた外国人労働者の代替需要を反映したものとなった。政府は労働力の需給状況および不法滞在外国人人数の変化を引き続き監視し、必要な場合はさらに調整を行い柔軟に対応していくとしている。

二〇一一年に受け入れる四万八〇〇〇人の外国人労働者はすべて非専門職 (E-9) の一般外国人。一方、短期滞在の身分で韓国に在留する韓国系外国人 (H-2) の数は、二〇一〇年



と同水準の三〇万三〇〇〇人で据え置かれることとなった(二〇一〇年一〇月末現在、二八万一〇〇〇人の韓国系外国人が韓国に在留)。非専門職の外国人労働者は、主に、製造業、農業、畜産業、水産業に割り当てられる。

一方、外国人労働者の数量割当(クォータ)は年四回配分されることとなった。外国人労働者受け入れ総数の七五%は、労働需要が集中する上半期に配分される予定。ただし、クォータ配分のタイミングは、経済情勢および労働市場の需給状況に応じて調整されることもある。

建設廃棄物処理などを追加

政府はこれまで、外国人労働者の総数を制限するとともに、企業で新規に受け入れる外国人

表 2010年および2011年における外国人労働者のクォータ(数量割当)

(単位:人)

	2010年			2011年		
	合計	非専門職一般外国人(E-9)	韓国系外国人(H-2)*	合計	非専門職一般外国人(E-9)*	韓国系外国人(H-2)
合計	34,000	34,000	0	48,000	48,000	0
製造業	28,100	28,100	0	40,000	40,000	0
建設業	1,600	1,600	0	1,600	1,600	0
サービス業	100	100	0	150	150	0
農業・畜産	3,100	3,100	0	4,500	4,500	0
水産業	1,100	1,100	0	1,750	1,750	0

*韓国に在留する韓国系外国人の数(入国者-出国者)は現行水準で維持
資料出所: Ministry of Employment and Labor

労働者の公平な配分を確保するため、各企業で雇用できる新規外国人労働者数を制限してきた。二〇一一年においても引き続き、特に外国人労働者の割当が早く埋まると予想される製造業、農業、畜産業、水産業において、新規に雇用される外国人労働者数の制限が継続される。他方、国内労働者で代替できる見込みがほとんどない建設廃棄物処理業および塩採取業については、

二〇一一年から新たに、外国人労働者を雇用できる業種として認められることとなった。建設廃棄物処理業は二〇〇八年から韓国系外国人の雇用についてのみ認められていたが、二〇一一年からは、非専門職外国人労働者(E-9)枠での雇用も許可される。また塩採取業は、非専門職一般外国人(E-9)と韓国系外国人(H-2)の両方の枠においての雇用が認められる。一方政府は、国内労働者の雇用を保護するという観点から、二〇〇九年より、建設業で雇用できる韓国系外国人を制限する雇用登録制度を運用してきたが、建設業界における最近の不況と悪化する日雇い建設労働者の雇用状況(注)に鑑み、二〇一一年においては、建設業で雇用される韓国系外国人の人数を、一万人減らして五万五〇〇〇人に制限することを決定している。

【注】日雇い建設労働雇用者数:二〇〇七年七二万一〇〇〇人→二〇〇八年六七万八〇〇〇人→二〇〇九年六三万八〇〇〇人→二〇一〇年一〇月現在六三万九〇〇〇人

【参考資料】韓国雇用労働部ホームページ

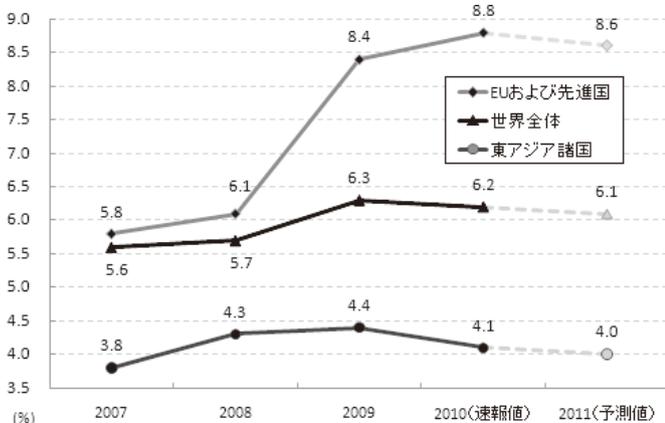
(国際研究部)

ILO
とくに先進国で雇用回復に遅れ―「世界の雇用情勢2011報告」

国際労働機関(ILO)は一月二五日、「世界の雇用情勢二〇一一年―雇用回復の課題」と題する報告書を発表した。それによると、二〇一〇年の世界全体の失業率は六・二%と前年比で〇・一ポイント改善し、三年ぶりに緩やかながら回復した。ただ先進国をみると、二〇一〇年も前年比で〇・四ポイント悪化しており、三年連続で失業率が上昇するなど回復の遅れが目立つ。ILOは「二〇一一年は世界全体で緩やかに雇用が回復する」と予測しているが、二〇一〇年の世界の失業者数は二億五〇〇万人と三年連続で二億人を超えて高止まりしている上、全体の約二割にあたる六億三〇〇〇万人の労働者は一日当たり一・二五ドル未満で暮らす貧困世帯に属している。こうした貧困層の労働者は危機前より約四〇〇〇万人増加しており、課題は山積している。

経済危機をはさんだ失業率の推移をもう少し詳しく見ると、中国を含む東アジア諸国では二〇〇九年から二〇一〇年にかけて失業率が四・四%から四・一%に低下するなどの雇用改善が進んだが、EU・先進国地域では

図 経済危機前後の平均失業率の推移(2007年~2011年)



資料出所: ILO, Trends econometric models, 2010年10月

同時期に八・四%から八・八%に悪化している。先進国の二〇一〇年の失業者数は四四八〇万人で、危機前の二〇〇七年から一五七〇万人も増加した。これは危機後の世界の失業者の増加分(二七六〇万人)の半分強(五五%)に当たり、経済危機でより深刻な打撃を受けた先進国が、世界の雇用回復の重荷となっている。

また、年齢別では若年層(一五~二四歳)の失業率の高さが目立つ。二〇一〇年の若年失業率は二五歳以上層の二・六倍に当たる二二・六%に達しており、ILOでは「若年層の雇用回復は世界的な優先課題だ」として、

若年対策の強化を求めている。ILOはさらに「現在の先進国で見られる財政赤字削減に焦点を合わせて雇用対策を縮減する動きは二〇一一年の雇用展望をさらに悪化させる危険性がある」と警告しており、労働市場の改善はマクロ経済の回復に貢献するとして、加盟各国に雇用対策の継続と強化を求めている。

【参考資料】ILOプレスリリース(一月二五日付、英語版)、「Global Employment Trends 2011: The challenge of a jobs recovery」(「世界の雇用情勢2011―雇用回復の課題、英語版」ILO駐日事務所プレスリリース(一月二四日付))

(国際研究部)