

# 海外労働事情

## イギリス 税額控除の削減をめぐる議論

社会保障支出の削減策の一環として、政府が予定している低賃金・低所得層に対する税額控除の支給水準の引き下げ案が、批判を集めている。就労世帯を含む広範な層で、大幅な所得低下が想定されることが理由だ。政府は、併せて実施予定の最低賃金額の引き上げや減税策などで、所得水準はむしろ上昇すると説明しているが、これに懐疑的な見方が議会内にも広がっており、影響緩和に向けた対応を迫られている。

### 最低賃金引き上げなどと併せて実施

低所得世帯に対する給付制度である、税額控除は、年齢等に応じた一定の週労働時間を条件とする就労税額控除と、子供の有無による児童税額控除がある。受給世帯は2014年度末で457万世帯、うち328万世帯（72%）を就労世帯が占める。

政府は、歳出削減策の一環として、社会保障予算を2020年までに年間120億ポンド削減するとの目標をかねてから掲げていたが、7月の緊急予算で明らかにした具体策の一環として、税額控除の削減を2016年4月から実施する方針を示した。所得の増加に応じた給付の減額が免除される所得下限額を引き下げる（年6,420ポンドから3,850ポンドへ）とともに、減額率を現行の41%から48%に引き上げるもので、これらの削減策により2016年度に44億ポンドの支出減が見込まれている。政府は、税額控除制度の導入

以降の支給額の急激な増加に歯止めをかけ、同制度が低賃金の補助となっている状況を是正するためには、「低賃金の根本的な原因」に対処する必要があると述べ、このための方策として、最低賃金の引き上げや所得税減税策などを併せて実施するとしている。政府の試算によれば、例えばフルタイムの最低賃金労働者を含む世帯では、年間2,000ポンドの所得増になるという。

### 低所得層への影響に懸念相次ぐ

しかし、政府の主張とは裏腹に、税額控除の削減により多くの低所得世帯がさらなる所得低下に直面するというのが大方の見方だ。例えばシンクタンクInstitute for Fiscal Studiesは、税額控除の受給要件を満たしている840万の就労世帯に年間750ポンドの所得の損失が生じ、これに対する減税策や最低賃金の引き上げによる所得増の効果は年間200ポンド程度に留まると推計。所得低下の影響は、低所得世帯ほど大きくなる、と分析している。また、議会図書館も、政府の示すモデル世帯（最低賃金で週35時間働く労働者を含む世帯）に関する影響について、2020年におよそ2,000ポンドの所得減とする試算結果を示している。

シンクタンクのResolution Foundationは、削減策の再考を政府に求めるにあたり、代替案を示している。柱となるのは、緊急予算で政府が掲げている所得税減税策の緩和だ。相

対的に所得水準の高い層に利益が偏ると想定される所得税減税策のスピードを緩和することで、年間62億ポンドの予算の節約が可能であり、税額控除の削減策の撤回に加えて、労働者に対する社会保険料の軽減策を実施する財源を賄える、と同シンクタンクは分析している。

政府は、税額控除の削減を盛り込んだ二次法案を9月に議会に提出、与党が過半数を占める庶民院は通過したものの、野党議員の多い貴族院では、法案を支持しないとする動議が可決された。削減の影響を受ける低所得層に対して、少なくとも3年間は緩和策を講じること、また政府の主張とは異なり、削減策は受給世帯の所得を低下させるとする分析に対して回答を示すことを、法案支持の条件としている。政府は、庶民院を通過した財政関連法案を貴族院が否決することは憲法違反にあたるとして、決議を強く非難しつつも、税額控除削減による低所得世帯への影響をめぐっては、何らかの緩和策を実施する可能性を含めて見直しを行うと述べ、姿勢の軟化を示している。具体的な施策の内容は、11月下旬に予定されている歳出見直し(Spending Review)で公表される見込みだ。

### 【参考資料】

Gov.uk、IFS、Resolution Foundation、BBC、The Guardian ほか各ウェブサイト

（国際研究部）

## アメリカ 元請けとフランチャイザーの雇用者責任

フランチャイズ展開をする本社企業と業務を下請けに外注する元請け企業の雇用者責任が問われている。全国労働関係委員会（NLRB）および裁判所では、下請け企業等との請負契約に切り替えられた労働者と元請け企業等との間に雇用関係があるとする認定や、フランチャイジーに雇用される労働者の雇用上の責任がフランチャイザーにあると裁定される動きが拡大している。

### 雇用と請負の誤分類 (Misclassification) の解消

中核的ではない事業部門を外注化して、雇用関係を業務ごとに契約を交わす請負契約へと切り替える動きが近年、拡大してきた。その一方でそこに歯止めをかける動きも進んでいる。

カリフォルニア州でアマゾン・プライム・ナウ（Amazon Prime Now）の配達を担当していた元運転手はアマゾンおよび配達会社スクービーズ（Scoobeez Inc.）に対し、10月27日にロス・アンジェルス郡高等裁判所に集団訴訟を起こした。雇用関係であれば雇用主が支払うガソリン代や車両代金、車のメンテナンス代、有料道路通行料、自動車保険等の支出が請負では自己負担となる。アマゾンは配達業務をスクービーズに委託するとともに、運転手をスクービーズとの請負契約とした。

運転手は1時間あたり11ドルの報酬と顧客からのチップを受け取る。ここから自己負担額を減じた場合、カリフォルニア州が定める最低賃金である時給9ドルを下回ることもあるという。

アマゾン・プライム・ナウのサービ

スは、スマートフォンのアプリケーションで受け付けた注文を1時間もしくは2時間以内に顧客に配達するものである。このサービスを展開するために、アマゾンはカリフォルニア州でスクービーズなど複数の企業に配達業務を委託している。

運転手は、アマゾンとスクービーズ両社のロゴが入った身分証とアマゾン・プライム・ナウの制服を支給されるとともに、勤務時間や運行ルート等の指示など両者の指揮命令下にある。そのため、不当に請負労働者に誤分類（Misclassification）されていると労働者側が主張し、雇用関係にあるならば手にするはずの残業代や自己負担金の弁済を求めた。この事案は、スマートフォンのアプリケーションを活用したタクシー配車サービスを行うウーバーやリフトの労働者の誤分類と同様の問題を提起している。

10月19日には別の配達運転手の誤分類に関する判決が出た。ニューヨーク連邦裁判所が、運送業を営むTXXサービスが請負として契約していたトラック運転手と雇用関係があることを認定したニューヨーク東地区地方裁判所に対する上告が棄却されたのである（Thomas v. TXX Servs., Inc., E. D.N.Y., No. 2:13-cv-02789, judgment entered 10/14/15）。前述のウーバーや、運送業フェデックスなどで、労働者の誤分類を正し、請負から雇用へと認定される動きが続いている。

### 問われるフランチャイズ本社の責任

請負契約とすることで雇用者として

の責任から逃れるものが誤分類の問題であるとすれば、ノウハウや商標等を提供するフランチャイザーが提供を受ける側であるフランチャイジーに雇用される労働者に対する雇用者としての責任から逃れているとの指摘がある。

全国労働関係委員会（NLRB）はマクドナルド・USAがフランチャイジーで雇用される労働者に対する雇用者としての責任があるとする裁定を2014年に出していた（145 DLR A-1, 7/29/14）。これに対して、マクドナルド・USAがニューヨーク連邦裁判所に訴えていたが、10月20日にNLRBの主張を部分的に支持する裁定が出され（NLRB v. McDonald's USA LLC, S.D.N.Y., No. 1:15-mc-00322, 10/30/15）、NLRBでの審議が継続されることになった。

マクドナルドのフランチャイズでは、労働組合組織化や賃金引き上げを求める活動に参加したことによる解雇が全米各地で起きた。これに対し、労働者側がマクドナルド・USAが実質的な雇用主として、不当労働行為にあたる解雇の責任があるとして、NLRBに訴えていた。NLRBは、マクドナルド・USAがフランチャイズに対して労働組合組織化キャンペーンにどのように対応するかについて指導していたことをもって、共同雇用主としての証拠があると主張していた。

#### 【参考資料】

Erik Larson, 2015, McDonald's Must Turn Over More Documents to NLEB, Daily Labor Report, Oct.30, 2015.

Lisa Nagele-Piazza, 2015, Amazon Faces Delivery Driver's Wage & Hour Class Action, Oct.28, 2015

（国際研究部 山崎憲）

## ドイツ IAB が労働時間と残業の実態を分析

ドイツ労働市場・職業研究所 (IAB) は、四半期毎の労働時間統計と、残業実態を様々な角度から分析した報告書を発表した。それによると、労働者は環境や階層等の様々な要因によって、自ら進んで残業をする場合があること等が明らかになった。

有給残業が平均5.0時間、無給残業(注2)が6.3時間だった。

また、ドイツで普及が進んでいる弾力的な労働時間制として「労働時間口座」があるが、この残高時間は、前年同期比で0.2時間増加した。「労働時間

口座」とは、法律上の制度ではないため、個別の企業や協約によってその取り扱いは様々であるが、残業時間を貯めておいて、それを手当や有給休暇として利用できる制度である。「所定労働時間」と「時間外労働を含む実労働時間」の差を計算し、それを労働者個人の労働時間口座に預金のように残高を記録する。1年以内に残高時間が精

### フルタイム週38時間、 パートタイム週16時間

ドイツ労働市場・職業研究所 (IAB) の報告によると今年第2四半期の就業者の総労働時間は、前年同期比で+0.6%とわずかに増加し、就業者1人当たりの3カ月間の平均労働時間(累計)は323.1時間だった(表)。分析を担当したIABのエンツォ・ウエーバー研究員によると、今期の時間生産性(注1)は、前年同期比で1.0%上昇した。

第2四半期の全就業者4,284万人のうち、自営業等を除いた雇用労働者の総数は、3,852万人(前年同期比0.7%増)で、フルタイム労働者が前年同期比1.1%増、パートタイム労働者が同0.2%増だった。週平均労働時間は、フルタイム労働者が38時間(前年同期比0%)、パートタイム労働者が16時間(同-0.05%)だった。

3カ月間の1人当たり平均の残業時間(累計)は、

表 ドイツの労働時間(2013年~2015年第2四半期)

就業者		2013				2014				2015	
		1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.	3. Q.	4. Q.	1. Q.	2. Q.
人数	千人	41,880	42,249	42,515	42,666	42,226	42,667	42,903	43,016	42,469	42,842
前年同期比	%	+0.7	+0.6	+0.6	+0.6	+0.8	+1.0	+0.9	+0.8	+0.6	+0.4
労働時間(1人当たり)	時間	345.7	324.2	349.4	342.4	350.7	322.4	348.9	344.4	350.6	323.1
前年同期比	%	-3.5	-0.1	+0.1	-0.4	+1.4	-0.6	-0.1	+0.6	0.0	+0.2
総労働時間	百万時間	14,479	13,699	14,854	14,607	14,810	13,754	14,968	14,816	14,889	13,843
前年同期比	%	-2.8	+0.5	+0.7	+0.2	+2.3	+0.4	+0.8	+1.4	+0.5	+0.6
雇用労働者											
雇用労働者	千人	37,406	37,769	38,046	38,253	37,806	38,250	38,497	38,669	38,133	38,521
前年同期比	%	+1.1	+1.0	+1.0	+0.9	+1.1	+1.3	+1.2	+1.1	+0.9	+0.7
フルタイム	千人	23,064	23,184	23,347	23,557	23,228	23,400	23,621	23,886	23,494	23,647
前年同期比	%	+0.5	+0.2	+0.1	+0.2	+0.7	+0.9	+1.2	+1.4	+1.1	+1.1
パートタイム	千人	14,342	14,585	14,699	14,696	14,578	14,850	14,876	14,783	14,639	14,874
前年同期比	%	+2.1	+2.2	+2.3	+2.1	+1.6	+1.8	+1.2	+0.6	+0.4	+0.2
パートタイム率	%	38.3	38.6	38.6	38.4	38.6	38.8	38.6	38.2	38.4	38.6
前年同期比	%	+0.4	+0.5	+0.5	+0.5	+0.2	+0.2	0.0	-0.2	-0.2	-0.2
週労働時間(フル)	時間	37.94	38.14	38.18	37.87	38.03	38.18	38.18	37.88	38.03	38.18
前年同期比	時間	+0.05	+0.16	+0.17	+0.10	+0.10	+0.05	0.00	+0.01	0.00	0.00
週労働時間(パート)	時間	15.61	15.70	15.74	15.78	15.86	15.94	15.92	15.91	15.94	15.89
前年同期比	時間	+0.90	+0.22	+0.22	+0.22	+0.25	+0.24	+0.18	+0.12	+0.08	-0.05
有給残業(1人当たり)	時間	4.8	5.0	5.6	5.6	4.8	5.0	5.5	5.5	4.8	5.0
有給の総残業時間	百万時間	179.5	189.2	212.3	214.2	182.8	191.0	212.2	212.4	181.5	192.8
無給残業(1人当たり)	時間	6.6	6.3	6.3	6.7	6.5	6.2	6.4	6.8	6.6	6.3
無給の総残業時間	百万時間	248.6	237.5	239.7	256.2	244.6	238.5	247.0	263.6	252.9	243.2
労働時間口座残高の増減	時間	-2.0	-0.7	+0.8	-0.6	-1.6	0.0	+0.7	+0.1	-0.9	+0.2

資料出所: Berechnungen des IAB (Quelle für Arbeitnehmer insgesamt und Erwerbstätige: Statistisches Bundesamt).

算される「短期口座」と複数年にわたる「長期口座」の2種類があり、短期口座の方が普及率は高い。

### 労使で異なる残業の発生理由

IABによると、残業時間全体の推移を長期的に見ると、相対的に有給残業が減少する傾向にあり、労働市場構造の変化や、労働時間口座などの労働時間の柔軟化が要因として挙げられている。

残業発生のメカニズムは、「企業は原則として、需要変動に合わせて投入する労働力を柔軟に調整するため、雇用労働者数を調整するか、労働時間を変更するかを選択することができる。そして、残業によって労働時間を延長するコストの方が、労働者を新規採用するよりも少なく済む場合には、企業は労働時間の延長（すなわち残業）を選択する。特に需要変動が一時的なもののみられる場合には、企業は残業を選択する」とIABは説明している。

以上が企業側の理由だが、一方労働者が残業を行う理由としては、「労働者はそもそも自身の雇用を守ろうとして残業を行う。特に失業リスクが高めの時には、労働者はすすんで残業を行う。また、残業が“無給”の場合、それは使用者に対する労働者のアピールと解釈することもできる。無給残業でより長時間働くことによって、労働者は自分の価値をアピールする」としている。

さらに、残業の有給・無給の実態については、「有給残業は、現場労働者など、特定層にとって、賃金の大きな部分を占めている」ことを指摘。「特に契約労働時間が、本人が希望する時間よりも少ない場合に、有給残業は労働者の利益になる」としている。

また、無給残業の多くは、管理職の労働者がしているが、「自身のチームの業績評判を高めることを目的に行うことが多い」としている。さらに、無給残業は「部分的には、使用者が高めの基本給を払っていることによっても説明することが可能で、これに応じて労働者は、契約上の労働時間以上に働く用意がある」とIABは分析している。

最後に、無給残業については、「企業の長時間労働文化」も一役買うことがあり、使用者や同僚からの圧力や内在的要因によって、労働者が無給残業をする可能性も指摘している。

### フルタイム、サービス・情報通信に多い無給残業

細かい残業分析には、社会経済パネル(SOEP)調査(注3)が使用された。その結果、パート労働者は、無給よりも有給残業が多かったが、フルタイム労働者は、有給よりも無給残業の方が多かった。さらに、職種別、階層別に見てみると、現場労働者の場合、有給残業が大きな比重を占めており、技能が高くなる、もしくは企業内の地位が高くなるにつれて、有給残業時間が増加している。未熟練労働者が、平均で月1.9時間の有給残業をしていたのに対して、工場長(マイスター)や職人頭の場合、同4.3時間だった。現場労働者の無給残業はごくわずかだった。

一方、現場労働者と比較すると、事務職の場合、有給残業の比重は小さい。特に管理職層は最も多くの無給残業を行っており、それは月平均14.6時間であった。事務職の場合、単純業務等を行う層の無給残業の比重が最も小さかった。

公務員については、やはり階級が上がるにつれて、有給残業が減少し、無

給残業が増加している。上級公務員は、専ら無給残業を行っており、平均で月9.6時間だった。

また、産業別に見ると、有給残業は、工業とサービス業の比較では、工業の方が多かった(一部のサービス業を除く)。最も多く有給残業をしていたのは、製造業(建設業を含まない)と建設業の労働者だった。これらの産業では、月平均で、製造業は3.3時間、建設業は3.0時間の有給残業が行われていた。一方、商業・交通・飲食旅館業においても1カ月あたりの平均残業時間は2.9時間という値になっていた。

無給残業は、特にサービス業(月平均4.1時間)や情報・通信産業(月3.0時間)で多い。その次に無給残業時間が多かったのは、製造業(建設業を含まない)の月2.8時間、次いで不動産・金融・保険サービスの月2.7時間だった。

【注】

- 1 時間生産性とは、労働の単位時間あたりの生産性のこと。そのため、労働時間が短いほど時間生産性は高くなる。これに対して、労働生産性とは、国内総生産(GDP)を就業者数で割ったものになる。
- 2 無償で行う残業のことで、労働時間口座制度内の残業は含まない。
- 3 社会経済パネル(SOEP)調査は1984年から始まった年単位のパネル調査で、調査対象世帯の世帯個人に関する就業状態や仕事属性、婚姻・学歴等の個人属性が得られる。

### 【参考資料】

IABサイト、Presseinformation des  
 Instituts für Arbeitsmarkt- und  
 Berufsforschung vom 8.9.2015ほか  
 (国際研究部)

## フランス 労働関係法制度の規制改革に関する報告書

バルス首相の指示により、4月に労働協約(労使合意)の見直しをテーマとする審議会が設立された(本誌8月号参照)。その審議会がとりまとめた報告書『労使交渉・労働・雇用』(注1)が9月9日に政府に対して提出された。労使交渉に関する44項目に上る改革を提案しており、特に企業・事業所レベルでの労働協約締結を促すための方向性が提示されている。

### 企業の経営環境に適した労働法改革

フランスでは近年、個々の企業が経営状況に応じて柔軟な経営判断が可能となるように、労働法典の条文を簡素化して労使双方にとってより解りやすいものにする改革の必要性が議論されている。また、企業レベルの労使交渉を通じて、労働条件等を柔軟に変更できる法制度の枠組みの構築が求められており、その改革によって、企業の国際競争力の向上が経済成長および雇用拡大に繋がると考えられている。

改革の具体的な方向性を明確化するために、審議会が4月に設立され、このほど報告書がとりまとめられた。審議会の座長はコンセイユ・データ(行政最高裁)の社会部門のトップのコンプレクセル氏である。

### 企業レベルでの労使合意の優先を

報告書の概要は以下の通りである。まず、産業レベルよりも企業レベルの労使合意を優先させる提案である。具体的には「労働時間」「賃金」「雇用」「労働条件」の4項目で、企業レベルの労使合意を優先できるようにする。

例えば、労働時間については、変形

労働時間制の細目などを企業内の労使交渉で決定できるようにすべきであるとしている。企業内の労使合意が無い場合は、当該の産業で決められた合意が適用されるべきとしており、さらに産業別の合意も締結されていない場合は、労働法典の規定が適用されるべきとしている。

労働時間についてはこの他にも、割増賃金の発生する時間外労働の見直しの可能性について指摘している。フランスでは週35時間を超えれば、割増賃金率10%以上の超過勤務手当を労働者に支払わなくてはならない。報告書は割増賃金の発生する時間を労使交渉に委ねる可能性に触れている。つまり、事実上、右派政権も手を付けなかった35時間労働制の見直しを提案したとも言える。

### 過半数代表としての労組

企業内合意は、従業員の過半数を代表する労働組合の賛成が条件となることも提案している。現在の法制度下では、従業員の30%を代表する労働組合の賛成とともに過半数の従業員の反対がなければ、企業内の合意が有効となる。従業員の過半数を代表する労働組合の賛成を必要とすることで、労働者の意思が一層反映された合意になり、経営者の従業員に対する圧力を抑制する効果があるとしている。合意には有効期限を設定することで企業の経営環境の変化に柔軟に対応できるようにすることを提案している。

さらに、現在700とも1,000以上とも言われている産業(部門)別の労働協約(労使合意)を統合し、100程度に絞

る提案も盛り込まれている。具体的には、合意の対象となる労働者が5,000人未満の産業レベルの合意を、3年以内に統合する。

規範としての労使合意の位置づけについても触れている。全ての雇用労働者に共通する基本原則と、その他の業種や職種の違いによって労使交渉に委ねる部分に区別することが必要であると指摘しており、そのための労働法典の再編成を求めている。基本原則として週労働時間を最長48時間とすることや、雇用契約の締結義務や法定労働時間、最低賃金支払い義務などを中心として、労働法典の簡素化を図ることを提案。改革の実施に際して労働組合や経営者団体との十分な協議が必要であることとされている。

### 最大野党は一定評価するも骨抜き懸念

与党・社会党は、この報告書の内容に関して一定の評価はするものの、全面的には肯定していない。「労使交渉や労働組合の活動を補強する良い方向性を持っているものもあるが、法定労働時間や最低賃金、雇用労働者の雇用契約を企業内の合意により決定することは、大統領や首相も否定しており、党として拒否する」との表明を出した(注2)。その上で、この報告書を受けての協議には参加するが、労働法典が企業規模や業種を問わず、全ての雇用労働者に同等の保証を提供するためのものという趣旨を鑑み、極端な簡素化には否定的な考えを示している。その上で、「社会党は労使交渉により企業の競争力を維持しながら、失業問題を解決できると考えている」ことを強調している。

最大野党、共和主義者党(レ・レピュ

ブリカン、旧UMP民衆運動連合)は、この報告書を「フランスが近代化するための最後のチャンス」(フィヨン元首相)と評価する一方で、オランド大統領により内容が骨抜きにされることを懸念している(注3)。

## 経営者は概ね歓迎

経営者団体は概ね賛成の意向を表明している。経営者団体・フランス企業運動(MEDEF)は、「労働法典の改革の現状に異を唱え、労働法典の改革の必要性に関して、報告書の作成に参加した全員が一致していることは朗報である」とし、歓迎の意向を示している。MEDEFは、以前から労働法典が「経済成長と雇用創出を妨げている」という見解をもっており、労働法規の簡素化や実用主義化等を求めてきた。企業レベルでの交渉を拡大すべきであるという考えをもち、労働時間を含む全ての労働条件に関して、企業内の労使交渉で議論できるように改革する今回の提案を評価している。MEDEFは、「これらの提案が実行に移されるかを最大限に警戒(監視)」するとともに、今後の議論でMEDEFの意向が反映されるよう主張し続けるとする。

中小企業経営者総連盟(CGPME)は、報告書の提案が全て実行に移されれば、「明らかな進歩」(注4)であると歓迎の意を示した。しかし、35時間労働制の見直しをパルス首相が否定したことについては遺憾の意を表明するとともに、小規模企業で労働組合の力が増すことに対して警戒感を隠さなかった。

## 労組には根強い警戒心も

それに対して、労働組合は報告書の評価について賛否が分かれている。労

働総同盟(CGT)のマルティネーズ委員長は、労働法典の役割の変更に際して、「断固として」反対する方針を表明した。同氏は「政府は、法の下での平等を体現する労働法典の適用除外の可能性を拡大しようとしている」とし、警戒感をあらわにした。この報告書に沿った改革が進めば「労働組合が存在しない小規模企業では、35時間労働制が終わる」とした(注3)。また、独立組合全国連合(UNSA)は、割増賃金の支払われる対象となる労働時間が、企業内の交渉で短くされることは「受け入れられない」としている。

一方で、フランス民主労働同盟(CFDT)は、雇用労働者にとって、より実効的な保護が受けられることを条件に、この労使交渉の強化に反対していない。フランスキリスト教労働同盟(CFTC)や管理職組合総連盟(CFE-CGC)も同様である(注3)。労働者の力(FO)は、法律の適用除外に関する合意は、雇用労働者の労働条件や生活水準などを改善する場合のみ賛成としている。

## 困難が予想される改革の行方

ちなみに、調査会社CSAが行った週35時間労働制に関する世論調査によると、国民の4分の3近く(71%)が、35時間労働制の廃止に反対していない。この割合は右派政党支持者では83%に上っているが、社会党支持者でも69%という高い水準にある。また、職位別の結果では、一般事務職の72%、中間管理職では73%が賛成しているのに対して、管理職では58%となっておりそれほど高くない。この結果から見れば、国民の多数が35時間労働制の見直しに賛成しているが、実際の改革は極めて困難が予想

される。2005年3月や2008年7月に成立した法律によって歴代政権が35時間労働制の適用除外の範囲を拡大してきたが、実際にはそれほど利用されていない。

報告書の内容を反映した法案が2016年から準備される予定となっている。パルス首相は、9月9日、法案の国会審議を2016年の夏前までには終わらせることを表明した。首相は、労働法典が「複雑すぎて、時として読むに絶えない」ものになっており、今回の提示を受けて「労使の合意の機会を拡大したい」としている。その一方で、労働組合の警戒心が根強いことから、その改革には紆余曲折が予想されている。11月4日に発表された労働法改革の骨子では、法定労働時間や労働契約、最低賃金といった基本的な労働者保護に関しては改革の対象とはしておらず、小幅な改革にとどまることになりそうである(注5)。

[注]

- 1 Rapport au Premier ministre - La négociation collective, le travail et l'emploi
- 2 社会党ホームページ参照(Réaction à la remise du rapport de Jean-Denis Combexelle au Premier ministre)。
- 3 Réforme du droit du travail : le Medef se réjouit, les syndicats divisés, Le Parisien, 9 Septembre参照。
- 4 CGPMEのホームページ参照(Communiqués de presse, Remise du rapport Combexelle au Premier Ministre, réaction de la CGPME, mercredi 09 septembre 2015)。
- 5 Manuel Valls annonce un nouveau code du travail pour 2018, Le Monde, 4 novembre, Code du travail: vers une réforme a minima, Le Figaro, 4 novembre 参照。

(ホームページ最終閲覧: 2015年11月4日)

(国際研究部)

## 韓国

## 中核的な役割を担う30、40代で高い職務満足度

韓国職業能力開発院（KRIVET）が職務満足度に関する実態調査の分析結果を発表した。それによると、満足度は年齢別では、職場で中核的な役割を担う30代、40代で高く、職場類型別では、大学や各種団体・協会といった職場で高く、職業別では、クリエイター、文化財保存員といった職業で高い——という結果が表れた。また本調査は、職務満足度と賃金水準、福利厚生、自己啓発の機会、社会的評価、使命感といった要素との関係についても分析している。以下にKRIVETが実施した調査の分析結果の概要を紹介する。

## 男女別と年齢別の特徴

KRIVETは2013年から2014年にかけて実施した『韓国の職業指標研究』を基に、本調査項目中の職務満足度について分析を行った。分析対象は355の職業に従事する1万2,566人で、職務満足度は〈職業に対する満足度〉〈仕事内容に対する満足度〉〈収入に対する満足度〉の三つの観点から、「とても不満足」「不満足」「普通」「満足」「とても満足」の5段階の尺度で測定している。

職務満足度を男女別に見ると、〈職業に対する満足度〉について、「満足である」と回答した割合は(注)、女性が50.1%、男性が44.4%であり、女性の方が男性よりも5.7ポイント高かった。

また、〈仕事内容に対する満足度〉においても、同割合は、女性が47.4%と男性の44.5%を上回った。〈収入に対する満足度〉では、女性28.2%、

男性26.1%という結果であった。

年齢別に見ると、〈職業に対する満足度〉では、「満足である」と回答した割合は、30代の48.7%が最も高く、続いて40代の47.9%、30歳未満の44.4%、50歳以上の42.5%という順序であった。〈仕事内容に対する満足度〉では、40代の48.0%が最高で、続いて30代の47.3%、30歳未満の43.3%、50代の41.4%の順であった。

〈収入に対する満足度〉においては、30代で29.0%、40代で27.8%、30歳未満で26.4%、50歳以上で23.9%という結果が表れた。職務満足度を年齢別に見た場合、退職、引退、雇用調整等を身近に感じている50歳以上の年齢層において、低く表れていることが特徴的である。

## 職場別では大学の教職員が高い

次に、職場類型別の結果である。職場を、①大学、②各種団体・協会、③公共機関及び政府投資企業、④外国系企業、⑤政府機関、⑥個人事業体または民間会社、⑦その他、に分類し、これらの分類ごとに、同様に三つの観点から満足度を測定した。その結果、〈職業に対する満足度〉では、「満足である」と回答した割合が最も高かったのは、大学に勤務する教職員の74.2%であった。次に各種団体・協会の60.8%、これに続くのが公共機関及び政府投資企業の59.9%、外国系企業の52.7%、政府機関の51.1%であった。個人事業体または民間会社の42.4%は分類中で最も低い結果となった。〈仕事内容に対する満足度〉においてもやはり、大学に勤務する教職員の69.3%が最

も高い数値となっている。その次が公共機関及び政府投資企業の60.2%と、上位の二つはこの部門であったが、〈収入に対する満足度〉においては、外国系企業の33.3%が最も高く、次が各種団体・協会の31.7%であった。

最後に職業別の結果を見てみる。調査対象355種の職業中、満足度が高かった職業の上位三つは、「クリエイター及び文化財保存員」「アナウンサー及びレポーター」「室内装飾、デザイナー」であり、逆に最も低かった職業は「建設及び鉱業単純従事者」であった。

## 「使命感」「福利厚生」が満足度に影響

本調査はまた、「賃金水準」「福利厚生」「自己啓発の機会」「社会的評価」「使命感」といった要素が、職務満足度と強い相関関係にあることを明らかにしている。とりわけ〈職業に対する満足度〉と〈仕事内容に対する満足度〉には「使命感」が、〈収入に対する満足度〉には「福利厚生」が深く関連する、としている。あるいはまた、職務満足度には「業務自律性」といった仕事の専門性に関わる要素とも相関関係が見られることから、KRIVETは働く者の職務満足度の引き上げには、継続的に自己啓発のチャンスを与えるなど、各人の職務の専門性を向上させていく取り組みが求められることを、示唆として挙げている。

[注]

「満足」と回答した数と「とても満足」と回答した数との合計が全回答数に占める割合。以下同様。

## 【参考資料】

『KRIVET Issue Brief』（韓国職業能力開発院2015年82号）

（国際研究部）

## 中国

## 「労働保障発展報告」を発表

中国労働保障科学研究院と社会科学文献出版社は9月、『中国労働保障発展報告(2015)』を発表した。「就業促進」「社会保障」「労働関係」「賃金分配」という四つの側面から、2014年の労働・社会保障の状況を概観。経済が停滞する情勢下の労働市場の特徴や社会保障制度改革の進展、「集団協議及び集団契約制度」の普及、地域間賃金格差の拡大などを指摘している。

## 「採用難」と「就職難」の労働市場

経済成長率が鈍化する中、産業構造の転換を図り、新たな発展を目指す「新常态(ニュー・ノーマル)」といわれる情勢の下で、「労働力の供給は豊富だが採用難」「求人倍率は高いが就職難」という矛盾が生じている。

中国の労働者数は減少しつつあり「人口ボーナス」の終焉といわれているものの、2014年末時点でも9.16億人にのぼっており、2030年までは8億人以上の労働力人口を維持できると推計される。しかし、労働市場では「採用難」の現象が出てきている。それは、「現場単純作業」「技術労働者」「ハ

イレベル・イノベーション型人材」という三つの分野で現れている。

一方、近年の主要都市の求人倍率は1.0倍以上の水準を維持しているが(図)、高校卒業以上の学歴を持つ者の就職は難しくつつある。また、「新常态」の情勢下で失業のリスクが増大しており、特に、中高年の低技能労働者の就職難が問題となっている。

## 「全国民保険参加登録計画」が始動

2014年には「事業単位」(注1)と呼ばれる組織の年金保険改革や、都市部と農村部の年金制度の統一、都市部・農村部住民大病保険(注2)の進展、異なる地域での医療費計算の実現、建築業従業員の労災保険弁法(規則)の発表などがあり、社会保障制度改革が一步進んだ。

2014年の全国基本養老保険(年金)の加入者数は8億4,232万人で、年金を受け取っている人数は2億2,906万人である。都市部従業員、都市住民の医療保険及び新型農村合作医療保険に加入する人数は13.9億人で、カバー率は95%に達した。

失業、労災、出産保険の加入者数はそれぞれ1億7,043万人、2億639万人、1億7,039万人となっている。

2014年末までに、全国の社会保障カード(注3)を持つ者は7.12億人にのぼった。2014年からは「全国民保険参加登録計画」が始動し、全国50地域で試行された。2017年に完成

する予定であるこの計画は、各保険グループに対して、加入状況のチェック、データの集中管理を行うものである。

## 150万件の労働争議を調停・仲裁

労働関係(労使関係)の現状については、以下の5点を述べている。

## ①労働関係(労使関係)の協調

「労務派遣暫定規定」(注4)の施行、および「労働人事争議仲裁弁案規則」「労働人事争議仲裁組織規則」「企業労働争議協商調解規定」(注5)などに基づく仲裁・調停が行なわれた。2013年末までに、全国で1万7,193の「労働関係三者協議組織」が作られた。

## ②企業内賃金格差の縮小

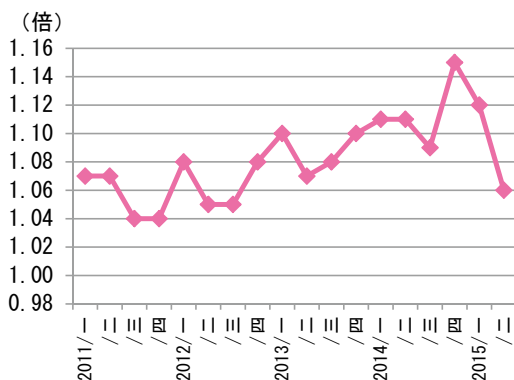
2014年8月には中国共産党中央政治局会議で「中央管理企業責任者の給与制度改革方案」を決定。中央国有企業管理職層の報酬の制度改革を行い、企業内の賃金格差の縮小を図ろうとしている。

## ③集団協議及び集団契約制度

賃金・労働条件・安全衛生などについて従業員代表と企業代表が協議し、合意に達した事項について契約を締結する「集団協議」及び「集団契約」が普及しつつある。2014年末の全国の「集団契約」は170万件で、対象となる従業員は1.6億人となっている。

中国人力資源・社会保障部は2010年5月、中華全国総工会、中華企業連合会、中国企業家協会ともに「虹計画」を発表した。この計画は2010~2012年に全国で「集団契約制度」を普及させることを目的としたもので、工会(注6)がある企業では、その中での「集団契約」の締結を進める。工会がない小規模企業の労働者については、地域別、業界別の「集団契約」を締結する

図 中国における100都市の求人倍率



資料出所:中国人力資源・社会保障部「部分的都市公共就職サービス機構市場供給需要の情况分析」暦年四半期



ことでカバーする。2014年には「集団契約制度のチャレンジ計画の実施推進に関する通知」が発表され、2015年末に「集団契約」の締結率を80%にする計画が打ち出された。

#### ④労働争議の調停・仲裁

過去7年（2008～14年）、全国各レベルの調停・仲裁組織は労働争議（労使紛争）を900万件以上処理し、関係する労働者は1,200万人以上に及んだ。

2014年に処理された労働争議は155.9万件にのぼり、解決した案件は136.2万件となっている。

#### ⑤労働保障監察

全国の労働保障監察機構（労働者の權益を保護するための監督行政機関）が、それぞれの管轄する地域を一定の基準に基づき分割して情報を収集し、インターネットで管理している地方が80%を超えている。2014年に全国労働保障監察機構が取り締まった労働保障の違法案件は40.6万件にのぼった。労働保障観察の強化により、461.7万人の労働者について345.5億円の未払い賃金等の問題を解決した。このうち農民労働者の問題が335.9万人（未払い賃金は265.4億元）を占めている。

### 地域間の賃金格差が拡大

「賃金の分配」に関しては以下の点を指摘している。

2014年の全国一人あたりの可処分所得は2万167円で、2013年より10.1%増加。物価の要因を除くと、実質的には8.0%の増加となっている。

都市部一人あたりの可処分所得は2万9,381円で、2013年より9.0%増加し、物価の要因を除くと、実質的には6.8%の増加となった。

全国都市部の非私営企業従業員の年平均賃金は5万6,339円で、2013年

より4,856元増加し、名目増加率は9.4%だった。一方、全国都市部の私営企業従業員の年平均賃金は3万6,390円で、2013年より3,684元増加し、名目増加率は11.3%となっている。

#### ①地域別賃金

2013年の都市部企業従業員の平均賃金を地域別に見ると、最高の地域は最低の地域の2.42倍で、2012年の2.27倍から拡大している。

#### ②業種別賃金

低賃金だった業種の賃金増加率がアップし、業種間の賃金格差は縮小する傾向にある。賃金が最高の業界と最低の業界の格差は、2010年は4.2倍だったが、2012年には3.96倍に下がり、2014年は3.82倍となっている。

卸・小売業の2014年の平均賃金は5万5,820円で、2013年の5万308元より11.0%増加。全19業種の中で最も高い増加率となった。これに対し、石炭、鉄鋼などの業界の賃金増加率が低下しており、経済停滞の影響で生産過剰になったことなどがその理由として考えられる。賃金増加率が最も低かったのは採鉱業で、2.6%増にとどまった。

#### ③賃金集団協議

中国政府は特に賃金に関する「集団協議」「集団契約」を普及させようとしている。このため、全国の各地域は「賃金集団協議条例」などを制定している。協議の結果、締結された全国の「賃金集団契約」の締結件数は2010年末時点では60.8万件で、111.6万の企業、7,565万人の労働者をカバーしていたが、2013年末には133万件に増え、352万の企業、1.6億人の労働者をカバーするようになっている。

[注]

- 1 社会公益目的のため、国家機関が設立する社会サービス組織、あるいは他の組織が国有資産を利用して設立する組織で、教育、科学技術、文化、衛生などの活動を行う。①行政機能②生産経営③公益サービスの3種類に大別され、北京大学、人民日報社、新華社通信などが該当する。
- 2 都市住民と農村部住民が大病（重病）にかかった際の医療費負担を軽減するため、民間保険会社と連携し、給付金を増額する制度。資金は都市住民の医療保険及び新型農村合作医療保険から拠出する。
- 3 当局が都市部従業員などの保険加入者に対して発行するカードで、健康保険証などの機能を有する。
- 4 派遣労働者の保護などを目的にした規定。全従業員に占める派遣労働者の割合を、移行期間を設けたうえで、10%以内に抑えることなどを定めた。
- 5 中国では企業で個別的な労働争議が発生した際、企業内の「労働紛争調停委員会」か、各地方に設置される「仲裁委員会」で調停、仲裁が行われる。企業内の調停が不調に終わった場合も「仲裁委員会」に持ち込まれる。仲裁の裁定に不服な場合は訴訟になる。ここに挙げた各規則・規定はこれら調停・仲裁手続きの詳細を定めたもの。  
なお、中国で集団的労使紛争解決のための枠組みは制度化されていない。賃金未払いなど同一の案件で10人以上の労働者が当事者となった場合、その代表者を決めて仲裁手続きを行う方法はとられているが、この場合も個別的な労働争議を効率的に処理するための手段という位置づけである。
- 6 中国の労働組合といわれ、法律では「労働者階級の大衆組織」と規定される。革命後の中国では労働者と使用者の利害対立は解消され、みな労働者階級になったという考えから、総経理（社長）も工会員（組合員）になることができる。企業内で労働紛争を調停する役割があり、紛争の当事者には位置づけられないなど、日本などの一般的な労働組合とは異なる。工会の全国組織が中華全国総工会。

(国際研究部)