

海外労働事情

イギリス 外国人専門技術者の受け入れ縮小へ

政府の諮問機関であるMigration Advisory Committee(MAC)は1月、欧州域外からの外国人専門技術者の受け入れを縮小する方策について答申をまとめた。給与水準などの要件の厳格化や、主要な受け入れルートとなっている「企業内異動」カテゴリ(多国籍企業による国境を越えた異動)に関する引き締め策を提言。また、国内での不足人材の育成に充てることを目的とした新たな負担金制度を導入するとの政府方針に賛意を示している。

賃金水準要件の引き上げ、新たな負担金の導入など

MACの答申は、昨年6月の政府からの諮問を受けたものだ。政府は、外国人の増加を抑制するため、純流入者数(過去12カ月間の流入者数から流出者数を差し引いたもの)を10万人未満に抑制するとの方針を掲げており、既にこれまで、受け入れ要件の厳格化や数量制限、また社会保障制度の適用の制限などの方策により削減を図ってきた。しかし、金融危機前後に一旦縮小した純流入者数は、国内景気の復調や欧州各国の財政危機などを背景に再び増加に転じ、このところはむしろ記録的な拡大が続いている(注1)。特に、近年流入者数が拡大している欧州経済圏(EEA)からの外国人については、EU法により域内他国での居住や就労に関する権利が認められていることから、抑制が難しいという問題がある。

こうしたことから、政府はMACに対して、欧州域外からの専門技術者の受け入れを行うポイント制の第2階層において、より選択的な受け入れの実施や、各種の負担金制度の適用、また現在主な受け入れルートとなっている企業内異動カテゴリの引き締め策など(注2)、想定される各種の手法について諮問を行っていた。

MACは、外国人労働者の削減と、生産性や競争力の維持の両立を前提に各手法を検討、受け入れを優先すべき不足人材の絞り込みを職種(職名)によって行うことには限界があるとして、給与水準要件の引き上げを通じた対応を提言している。現行制度での受け入れに要求される高等教育修了相当レベル(注3)の職務に対応した給与水準の下限について、MACは年3万ポンドとの試算を示している(現在の下限は、「一般」カテゴリにおける2万800ポンド)(注4)。

また、専門技術者の受け入れの企業内異動による入国許可の発行数は、過去5年間で年1万5,000人から3万7,000人に増加しており、第2階層の年間の数量制限である2万700人を大きく上回っている。受け入れの9割以上がインドからのIT専門技術者で、多くは顧客企業に派遣されて働いているという。MACは、IT労働者の受け入れにより、企業にはコスト削減という利益があるものの、国内の人材の活用が阻害されている可能性を指摘(注

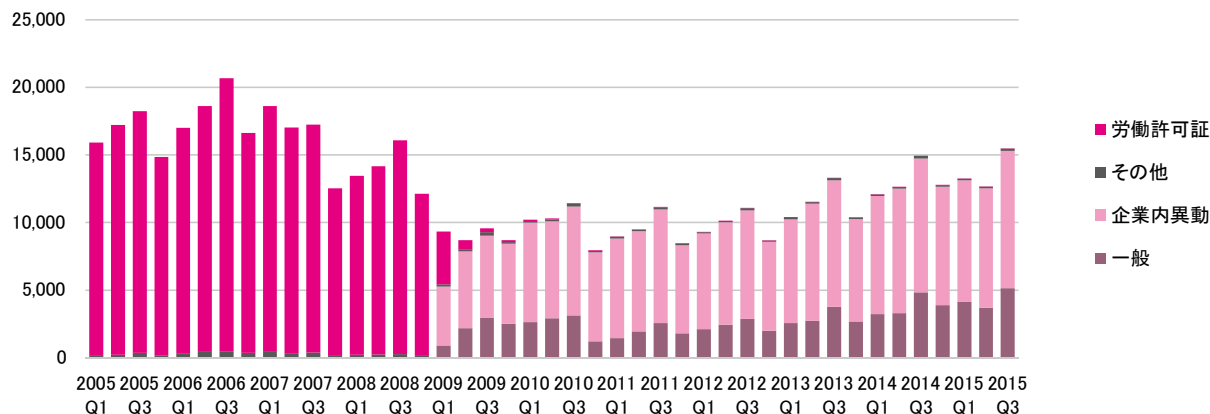
5)しており、受け入れ要件の厳格化を提言している。具体的には、受け入れに係る医療負担金(および後述の技能負担金)を課すこと(注6)、雇用主の元での勤続期間の要件を従来の1年から2年に延長するとともに、申請に際して受け入れ先での詳細な職務内容の記載を求めること、現行の社会保障制度において外国人受け入れが国内労働者の雇用に比べてコスト面で優位になっていないかを検討することなどを提言している。さらに、顧客企業への派遣を前提とした受け入れについては、別途カテゴリを設けて、より高い給与水準要件(年4万1,500ポンド)(注7)を課すほか、「一般」カテゴリと同様、労働市場テストの適用を検討すべきであるとしている。一方で、現行制度の部分的な緩和や柔軟な運用を検討することも、併せて提言している(注8)。

加えて、外国人労働者の受け入れ申請の際に、雇用主に「技能負担金」(Immigration Skills Charge)を課すとの政府の方針には、賛意を示している。外国人労働者の雇用主は、国内の労働者の育成に消極的な傾向にあるため、負担金制度による収入を能力開発政策に充てることで、国内人材への過少投資の是正を図ることができる、というのが主な理由だ(注9)。負担金の額については、申請時の年数に応じて年1,000ポンドの徴収を提案、これにより年間2億ポンド以上の財政収入の増加が見込めるとしている。

域内労働者に対する給付停止も

一方、近年の流入増加の大半を占め

図 専門技術者向け入国許可の発行数



資料出所：Home Office “Immigration statistics, July to September 2015”

るEEA域内からの外国人についても、抑制策が検討されている。域内における自由な移動や居住の権利に基づく流入者の中には、自国より手厚い社会保障給付を当てとした者が含まれる（いわゆる社会保障ツーリズム）との見方から^(注10)、政府は就労税額控除など就労者向けの給付制度について、4年以上の居住要件を新たに設けるなどの方針を示していた。現在、2017年末までに実施予定のEU加盟継続の是非をめぐる国民投票に関連して、政府がEUに対して要求している一連の改革案にも、こうした内容が盛り込まれている^(注11)。しかし、社会保障制度における自国民と他の加盟国民の間の差別的な扱いは、EU法に反するとの可能性が指摘されており、このため交渉の動向が注目されていた。

キャメロン首相とトウスクEU理事会議長は2月初め、これらの要求に対するEU側の対応に関して協議を行い、案をまとめた。この中では、労働者の移動の自由に関連して、より手厚い社会保障制度を有する国に労働者が集中する可能性があるとの認識が示され、必要に応じて移動の制限を行う手段を設けるべく、欧州委員会が法改正案をまとめるとの方針が示されている。例

えば、異例な数の労働者の流入が継続的に生じていると認められる場合、新規入国者に対する最長4年間の就労者向け給付の制限を認める（2回までの延長が可能）、などの内容が提案されている。

同案は、2月下旬に開催される欧州理事会において、各国首脳により議論される見込みだ。

【注】

- 1 2015年6月までの12カ月間で33万6,000人、過去5年間で1.4倍の増加。
- 2 このほか、労働力不足職種リストに記載する職種を一定期間後に自動的に削除する制度案や、また主申請者の被扶養者（家族等）に対して就労権が自動的に付与されていることに関する是非を諮問していた。MACはいずれについても、現状維持を提言している。
- 3 専門技術者として受け入れ可能な職務レベルの下限は、2010年以降、従来の義務教育修了相当（全国資格枠組み（NQF）レベル3相当）から高等教育修了相当（同レベル6相当）の職務へと段階的に引き上げられた。
- 4 対応する職種（NQFレベル6以上）の賃金統計に基づく第25百分位の賃金水準。なお、新入社員や研修生に関してはこれとは別途、年2万3,000ポンドを下限とすることが併せて提案されている。
- 5 BISによる報告書は、コンピュータ・サイエンス分野における高等教育修了者の失業率が、他分野に比して高い傾向にあるとしている。
- 6 2015年に導入された医療負担金制度

（Immigration Health Surcharge）は、一定の滞在期間を超える入国申請全般について、主申請者やその家族に一人当たり年200ポンド（学生の場合は年150ポンド）を課すもの。ただし、現在は「企業内異動」カテゴリなど一部のルートについてこれが免除されている。

- 7 現行の企業内異動カテゴリのうち長期滞在に関する要件と同等。
- 8 高等教育修了者の研修生の受け入れ（最長12カ月）に関する1社あたりの数量制限（5人）の見直し、企業内異動に課されている5年の年限について、企業業績にとりわけ貢献度が高い労働者に関して延長を認める、など。
- 9 このほか、受け入れに関わる費用増による流入抑制の効果や、外国人の増加による交通、医療、教育といった公共サービスへの圧迫の緩和にも利用可能であるとしている。
- 10 給付制度を所管する雇用年金省は、2013年3月までの4年間にEEA移民として国民保険に登録した者のうち、37～45%（19万5,000～23万5,000人）が給付受給世帯に属し、また66%は本人か配偶者が就労者であったとしている。
- 11 このほか、経済運営や立法に関する各国の自律性の尊重や、競争力強化に向けた規制緩和などが併せて要求されている。

【参考資料】

Gov.uk、BBC、The Guardianほか各ウェブサイト

（国際研究部）

アメリカ

「雇用」か「雇用でない」か
—シェアリング・エコノミーの実態把握へ

「雇用」か、「雇用でない」か。

近年、シェアリング・エコノミーと呼ばれる新しい形態のビジネスモデルが発展している。このなかで、雇われないで働く働き方が急速に拡大した。そのために、様々な面で問題が起こるようになってきている。

2月1日、多くの労働者がシェアリング・エコノミーを代表する企業のひとつ、ウーバーのニューヨーク事務所の前に集まった。契約条件の切り下げに抗議することが目的だった。その背後には、雇われて働いていることを基盤としてつくられてきた社会システムの機能不全がある。

シェアリング・エコノミーと不安定さの増大

シェアリング・エコノミーもしくはギグ・エコノミーとは、ITC技術を媒介にして企業と企業、企業と人をつなぐ新しいビジネスモデルだ。

ひとつの企業の中で行っていたコンピュータ・ソフトウェアやアプリケーションの開発を様々な連携のなかで実施することや、スマートフォンのアプリケーションを媒介にしてタクシーの利用者と運転手を結び合わせるといったものがある。一戸の家に他人同士が共同で住むシェア・ハウスや、同じ目的地に向かう人が一台の車に乗り合いをするカーシェアリングなどを考えればイメージしやすい。タクシーの利用者と運転手を結びつけることで急成長したウーバーやリフトといった企業はカーシェアリングが原型だ。

1990年代のIT革命は企業間の水平方向の連携による知の集積により新

たな競争力を産み出したものだ。シェアリング・エコノミーもその延長にあるが、連携は垂直方向にも拡大した。問題となるのは、高度な専門能力をもった人材であったとしても、「雇われて働く」ことから請負へ切り替えられることで安定が失われることである。

全米で拡大する抗議行動

ニューヨークで起きた抗議行動は、運賃引き下げをウーバー側が運転手に一方的に通告したことをきっかけとする。運賃の引き下げは全米規模で行われるが、ニューヨークの運転手にとって利益率の高いラガーディア空港から市内に向かう運賃引き下げが問題となったのである。

シェアリング・エコノミーでは運転手のような労働者は雇われているのではなく、自営業者として扱われる。したがって、最低賃金や労働時間など雇われて働いている人を守る公正労働基準法、年金や健康保険、労働条件等に関して使用者と集団で交渉する権利を定める全国労働関係法、仕事上の怪我など不測の事態のための労働災害補償などの適用を受けることができない。

ガソリン代、高速道路料金、自動車購入費用、メンテナンス費用も自己負担となる。さらに、ウーバーは運転手に対して自動車をローンで販売しており、報酬から支払い金額が天引きされる仕組みになっている。購入した運転手は、支払いが終わるまでウーバーから離れることができない。

運転手に料金決定に対する発言権がないことも問題となっている。料金が引き下げられれば、報酬額を維持する

ために労働時間を長くする以外に方法がないからだ。

シェアリング・エコノミーとどう付き合うか

カリフォルニア州ではウーバーとリフトが、請負から雇用へと区分を修正するための集団訴訟を運転手から起こされている。リフトはウーバーと同種のビジネスモデルを展開している。どちらも訴訟は継続中だが、1月26日、リフトは運転手に1,225万ドルの和解金を支払うことに合意した。

連邦労働省や連邦議会でも問題を取り上げるようになってきている。その一つに、請負労働者の数を正確に把握するための調査を実施しようというものがある。同種の調査は2005年から行われていない。ペレス労働長官は2017年3月に調査を実施したいとしている。

問題はそれだけではない。雇用労働者の社会保障などにかかる費用は国税庁が企業から徴収しているが、請負労働者の数が拡大すれば必要な税金を確保できなくなってしまう。現行の法律である内国歳入法は、請負か雇用かについて新しいガイドラインを出すことができないようになってきている。そのため、法律を改正するべきだとの声があがっている。

【参考資料】

Robert Burnson, Eric Newcomer and Joel Rosenblatt, (2016) *Lyft Will Pay \$12M to Settle California Drivers' Claims*, Daily Labor Report, 2016, Jan.27

Selina Wang, (2016) *Uber Drivers Strike to Protest Big Apple Fare Cuts*, Daily Labor Report, 2016, Feb.1

(国際研究部 山崎憲)

ドイツ

求職者基礎保障の給付額引き上げ等の制度を変更

2015年末から2016年初にかけて、求職者基礎保障の新しい標準給付額の適用、操短手当の受給期間延長、特定層を対象とした失業手当の実施等、いくつかの制度変更がなされた。以下に紹介する。

求職者基礎保障の給付額、引き上げ

1月1日から求職者基礎保障における新しい標準給付額が適用された。失業手当Ⅱ（ArbeitslosengeldⅡ）、および社会手当（Sozialgeld）に関する単身受給者のための標準給付額は年始から月額404ユーロに引き上げられた（詳細は表の通り）。

「求職者基礎保障」とは、主に長期失業者とそのパートナー等の生活保障を目的とした制度である。同制度では、求職者本人に「失業手当Ⅱ」を、同一世帯の就労能力のない家族に「社会手当」を給付する。

なお、病気や事故等で稼働能力のない困窮者の生活保障を目的とした「社会扶助（Sozialhilfe）」の給付水準も、求職者基礎保障の標準給付額と同額で設定されており、1月1日から同様に

引き上げられた。

操短手当、受給期間の延長

「操短手当」とは、操業短縮に伴う労働者の収入低下に対してその一部を補填する助成策の一つである。企業が景気の原因から受注が落ち込んだ時に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（BA）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60%、扶養義務がある子供を有する場合は67%）が補填される。

この操業短縮手当（操短手当）の法定受給期間が、2016年1月1日付で6カ月から12カ月に延長された。連邦労働社会省が法規命令でその都度延長してきたこれまでの方法が、恒久化されることになった。

目的は、企業（使用者）が操業短縮中に、より確実な計画を策定できるようにすることである。

短期有期労働者に対する失業手当、特別規則の延長

主に短期の有期労働者を対象とする

失業手当の特別規則の期限が、従来の2015年12月末から2016年12月末に延長された。これにより、有期労働者の失業手当の請求に必要な被保険者としての期間が最低6カ月に短縮される。現行制度が今年末まで継続することになった（通常は離職前2年間において通算12カ月以上の保険料納付が必要）。

労働者派遣業、許可手数料引き上げ

2015年12月1日に施行された「労働者派遣許可費用令の改正に関する第2政令（Zweite Verordnung zur Änderung der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis-Kostenverordnung）」により、労働者派遣許可の交付手数料が、12年ぶりに引き上げられた（有期許可がこれまでの750ユーロから1,000ユーロ、無期限許可がこれまでの2,000ユーロから2,500ユーロとなった）。今回の交付手数料の引き上げについて連邦労働社会省は、「連邦雇用エージェンシー（BA）の派遣元企業に対する監視の質を確保するため」としている。

公的年金の保険料率

1月1日以降の公的年金保険の保険料率は、普通年金保険で18.7%、鉱山従業員年金保険の保険料率は24.8%である。

【参考資料】

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Pressemitteilungen (17.12.2015、01.01.2016)、Die
Deutsche Rentenversicherungサイトほか

（国際研究部）

表 求職者基礎保障の標準給付額（月額）

受給資格者	2016年1月1日からの給付額
単身者（成人1人あたりの標準月額）、 単身養育者（ひとり親）の受給資格者	404ユーロ
家計を一にして同居するカップル	364ユーロ
独自の家計を営まない、またパートナーと 家計を一つにしない成人の受給資格者	324ユーロ
14歳から18歳未満の若者	306ユーロ
6歳から14歳未満の子供	270ユーロ
0歳から6歳未満の子供	237ユーロ

資料出所：BMAS（2015）。

フランス

経営再構築検討中のエールフランスで労使対立
が激化

経営再構築に向けたエールフランスの労使交渉が暗礁に乗り上げている。2015年10月5日には人員削減等を含む厳しい提案に対し、労組側メンバーの一部が反発して暴徒化し、役員にけがが出る事態に発展した。2016年1月には経営側が出した人員削減を伴わない新たな提案も、労組側が拒否した。このまま対立が続きパイロットによるストが起きれば、売上への大きな影響が出ることは避けられない。大株主であるフランス政府は同社の経営改革は不可欠という姿勢をとっており、その意向を受けた経営側と労組の交渉は先行きが不透明な状態となっている。

格安航空会社の展開による競争
の激化とエールフランス

ヨーロッパでは、格安航空会社LCCのシェアが拡大して競争が激化している。2014年の輸送人員(旅客数)では、格安航空会社は大手航空会社に迫る勢いが見られる。ドイツのルフトハンザグループでは1億600万人、エールフランス=KLMグループは8,740万人、ブリティッシュ・エアウエイズとイベリア航空などのインターナショナル・エアラインズ・グループは7,730万人であるのに対して、格安航空会社のライアンエアは8,640万人、イージージェットは6,500万人にまで成長している。このような厳しい経営環境の中、エールフランスはここ数年、赤字が続いている。

経営改善計画の履行をめぐる対立

同社は2012年、経営改善計画「Transform 2015」を策定し、退職

者の不補充や希望退職の募集による従業員数の削減、パイロットの年間飛行時間の増加、子会社の格安航空会社トランサヴィア(Transavia)の積極的な展開によって収益を改善させる計画を実施した。「Transform 2015」の達成率は、職種ごとに違いが見られ、地上職(営業や整備、企画、法務など)と客室乗務員は、経費節減目標をおおよそ達成しているのに対して、パイロット職は目標の3分の2程度の達成率にとどまっている。

これに対して、経営陣はパイロットが経営改善計画に則った就労をしていないとして、2015年6月、労働組合・全国路線パイロット労働組合SNPLを訴える申請を裁判所に提出。司法の場でパイロット労働組合に対して「Transform 2015」の履行義務の確認を申し立てた。この提訴に対してSNPLは、「対話再開をさぐっている中での宣戦布告のようもの」(SNPLのフィリップ・エヴァン代表)と反発。SNPLは、労使合意した「Transform 2015」の有効性に対して疑義を申し立てている。エヴァン代表は、「Transform 2015での労使合意には、夜間就労の報酬引き下げの影響による収入の低下を防ぐため、夜間就労時間数の増加という前提条件があったが、経営側は尊重していない」として、そもそも労使合意は有効でないと主張していたが、10月16日、ボビニー(パリ郊外)の大審裁判は、経営側の訴えを支持する判決を出した。SNPLはその結果を不服として控訴した。

パイロットの生産性向上を
めぐる労使対立

「Transform 2015」に続き、競争力と収益力の強化を目的とする「Perform 2020」の策定のため、労使交渉が2015年4月から同年9月末の期限で行われた。経営側はパイロットに関して17%の生産性改善を求めた。具体的には賃金を据え置いた飛行乗務時間の引き上げ、中距離担当パイロットの年間休息日を13日から11日に削減、長距離便パイロットの休暇を年3日削減、寄港地の休憩時間を48時間から24時間へと縮小、1機当たりの乗務員の削減などによる生産性向上案であった。労組側は難色を示し、交渉は難航した。

交渉期限の9月30日に経営側は、「Perform 2020」が合意に至らなかったと宣言するとともに、10月5日には、新たな経営再構築を発表した。その内容は、解雇も含めた従業員削減など、これまでよりも踏み込んだ計画だった。従業員削減数は2016年と2017年の2年間で2,900人。内訳は地上職1,900人、客室乗務員700人、パイロット300人だった。

労組側はこれまで以上に反発を強め、組合員ら数百人が、エールフランス本社に押し寄せ、幹部らに詰め寄った。組合員の一部は暴徒化し、役員の中には服を破られる者も出た。10月9日には、労使交渉の再開が決定されたものの、10月22日に同社のアレクサンドル・ド=ジュニアック社長は、経営再構築のうち2016年実施予定分は交渉を経ずに予定通り実行に移すことを宣言した。その中には、1,000人の人員削減も含まれている。

LCC展開をめぐる対立

エールフランスでは近年、人員削減をはじめとする経営改革をめぐって、労使の対立が続いてきた（表）。

2014年9月には2週間にわたる大規模なストライキがあった。このときの争点は、子会社の格安航空会社 Transavia の路線拡大を目的とする新しい欧州事業会社設立をめぐるものだった。労組側は、Transavia がフランス国外で低賃金のパイロットを雇用することで、フランス国内のパイロットの労働条件が低下することを懸念。具体的にはエールフランスの(元)パイロットが Transavia に雇用された場合に賃金などの労働条件が悪化する可能性や、Transavia の路線が拡大してエールフランス本体の運行路線は削減されることで、国内で必要なパイロット数が減少し、雇用が海外へ移転されるリスクがあるとして経営側の提案に反対した。ストは2週間にわたって行われ、1998年以來の大規模なストとなった。

国内・国際線問わず多くの便が欠航し、利用者に大きな影響が出た。その結果、エールフランスの売上高は3億ユーロ減少したとされる。

スト期間中、バルス首相は「ストの正当な理由はなく、フランスのイメージを損ない、エールフランスに重大なリスクをもたらす」として SNPL にスト停止を促した。SNPL は政府に対して交渉打開のための調停人の任命を求めたが、政府は拒否。労組に否定的な世論が強まっていったことから、SNPL は、労使合意が成立しないままスト停止を決定した。

その後、労使交渉が行われ、12月4日にフランスを拠点とする

Transavia の展開強化で労使が合意した。エールフランス所属のパイロットが、エールフランスの労働契約を維持したまま、任意で Transavia で就労することを可能にするということがその内容である。副操縦士は人員過剰気味であるため、Transavia 勤務を後押しする目的で報酬面などについて配慮することも合意された。一方、Transavia の欧州事業をフランス国外を拠点として展開するという構想を放棄することに経営側は同意した。

継続する労使対立

2016年1月15日に、経営側は新経営プランを従業員に提示した。そこには従業員が生産性向上に応じて、新規採用を行うことが盛り込まれている。経営側が労組に対して歩み寄りの姿勢を示したと言えるが、労組連合（最大のパイロット組合 SNPL を含む11労組：CGT、UNSA、UNAC、FO、SNPNAC、Alter、SUD、SPAF、CFTC、SNPNC が参加）は1月26日に、経営側の提案を拒否する方針を明らかにした。労組連合側は、経営側の

計画では長距離便向けの航空機体の数が2014年の水準と比べて増えていないことを指摘した上で、成長戦略が専ら Transavia を対象に展開されている点を批判。採用増加やフランス国内の投資拡大などの要求を掲げた上で、経営側が応じない場合は、早い時期に抗議行動を開始すると予告した。

エールフランスの経営再建は今後も先行き不透明な状態が続くと考えられる。

【参考資料】

NOS AMBITIONS 2014, Relever le défi de la croissance (エール・フランス=KLMグループ Air France-KLM の年次報告書)

エール・フランス=KLMグループのホームページ参照：

<http://www.airfranceklm.com/fr/finance>
Air France et Transavia : une équation à multiples inconnues, La Tribune, 30 septembre, 2014 など、現地紙による報道。

(ホームページ最終閲覧：2016年1月29日)

(国際研究部)

表 エールフランスにおける最近の労使対立

2013年1月	CA 労組が人員削減計画に反対して2月27日から3月3日までのストを予告。
2013年11月	7月31日の労使会合で2,800人規模の人員削減が提示され、この計画に反対して労組は11月20日から24日にかけてのストを予告。
2014年4月	スト開始の48時間前までにスト参加の有無を経営側に届け出ることを義務付けるディアル法(2012年制定)がスト権行使の実質的な制限であるとして、同法の改正を求めて5月3日から30日までのストを予告。その後、ストの回避を決定。
2014年9月	格安航空子会社 Transavia の欧州展開に関するプラン公表。SNPL が公表直後に反発。9月15日から22日までスト実施を予告。予告よりも延長されて9月28日までスト。
2015年9月	9月7日、パイロット組合との交渉で経営側から大量解雇の可能性の示唆。労組側は10月5日にストの実施を呼びかけ。
2015年10月	10月5日、従業員代表を集めた会合で、2,900人(パイロット300人、CA900人、地上職1,700人)の人員削減計画を正式に通知。管理職(人事部長、長距離輸送部門責任者など)が乱入した者たちから暴行を受け、7人の負傷者。

資料出所：現地紙各紙報道に基づいて作成。

中国 所得格差の解消が依然として課題に

中国人力資源・社会保障部の労働賃金研究所は「中国薪酬（報酬）（注1）発展報告2015」（以下「報告2015」）を発表した。報告は2010年に初めてまとめられ、今回で5回目になる。新常态（ニューノーマル）といわれる低成長下での所得分配の現状と展望を示した。業種間や企業内の所得格差が依然として小さくないことや、農民工（農村出身の出稼ぎ労働者）の所得は増え続けてきたが、その伸び率は近年低下している状況などを紹介、分析している。

低くとどまる農林・牧畜・漁業

「報告2015」によると、業種間における所得の格差は依然として大きい。

「非私営企業」（注2）の従業員の2014年の平均所得を業種別に見ると、最も高いのは金融業の10万8,273元で、平均値の1.92倍となっている。これに対して、最も低いのは農林・牧畜・漁業の2万8,356元で、平均値の50%にとどまる。金融業と農林・牧畜・漁業の所得格差は3.82倍にのぼる。

経営幹部と一般従業員の格差

「報告2015」では、上場企業における「高級管理人員」（注3）と一般従業員との間の所得格差を縮小することを重視すべきだと指摘した。

2010年の高級管理人員と従業員の所得格差は7.45倍にも達していた。一般従業員の年平均所得が増加し、その格差は2011年に5.74倍、2012年に4.77倍、2013年に3.53倍へと縮まっていた。しかし、2014年は3.5倍と横ばいになり、格差解消の進展にブ

レーキがかかった。さらに格差を縮小していくため、2015年1月より、主に国有企業の高級管理人員を対象に、給与水準引き下げのための制度改革（「中央管理企業責任者の給与制度改革方案」）が実施されている。

業種別に見ると、高級管理人員の年間所得が最も高くなっているのは金融・保険業で157.35万元と、不動産業（82.78万元）の1.9倍、農林・牧畜・漁業（26.74万元）の5.88倍の水準に達している。高級管理人員と一般従業員の所得格差が最も高いのは不動産業で、5.54倍となっている。

農民工の所得拡大の課題

「報告2015」は農民工の所得の状況

とその問題点も指摘している。2011年以降、農民工の所得は増え続けてきたが、その伸び率は年々低下している（表1）。農民工の所得を増加させるために、①経済の持続的な発展、②最低賃金の上昇、③集団協議、集団契約制度（注4）の普及、④教育訓練レベルの向上、が必要だと指摘する。

近年、各地域で最低賃金の引き上げが続く、労働市場の底辺に位置づけられる農民工の賃金水準に影響を与えた。「人力資源・社会保障事業発展統計公報」によると、2011年には全国の25の地域で最低賃金が引き上げられ、その平均伸び率は22%に達した。2012年は25地域で平均20.2%、2013年は27地域で平均17%、2014年は19地域で平均14.1%の引き上げが行なわれている。

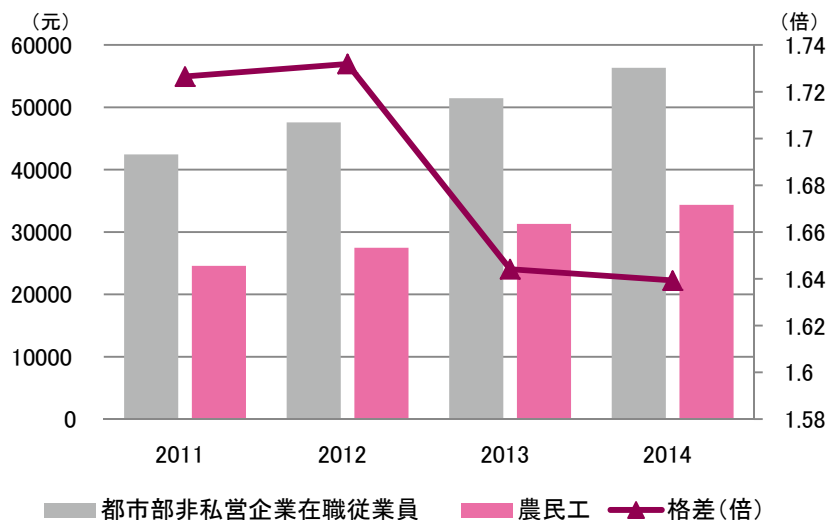
中国の団体交渉に相当する「集団協

表1 農民工の所得(暦年)

	2011年	2012年	2013年	2014年
平均収入(月)	2,049元	2,290元	2,609元	2,864元
対前年伸び率	21.2%	11.8%	13.9%	9.8%

資料出所：「中国報酬発展報告2015」

図1 都市部従業員と農民工の年間所得



資料出所：「中国報酬発展報告2015」

表2 農民工の労働時間

	平均出稼ぎ 期間(月)	月あたり平 均労働日数	1日あたり 平均労働時 間	労働時間が 毎日8時間を 超える農民 工の割合 (%)	労働時間が 毎週44時間 を超える農 民工の割合 (%)
2011年	9.8	25.4	8.8	42.4	84.5
2012年	9.9	25.3	8.7	39.6	84.4
2013年	9.9	25.2	8.8	41.0	84.7
2014年	10.0	25.3	8.8	40.8	85.4

資料出所：「中国報酬発展報告 2015」

議」及び「集団契約制度」の効果についても言及している。集団契約の件数は2014年末で170万件に達し、従業員1.6億人をカバーしている。現在、全国で10地域が「賃金集団協議条例」を公布。農民工が賃金集団協議の対象になることを促し、その所得を増やす権利を保護したと指摘している。

また、高等専門教育レベルの農民工や、農業以外の技能訓練を受けた農民工の割合が上昇傾向にあり、所得の上昇をある程度促進した要因になっているのではないかと分析している。

ただし、都市部従業員との所得格差は解消されていない。その平均所得は

都市部従業員（非私営企業在職者）の60%にとどまっている（図1）。

また、賃金未払いの問題も解決していない。この問題に対処するため、中国政府は「刑法」に「労働報酬支払拒否罪」を設けた（2011年5月）。そして、特に賃金未払いが集中する旧正月の時期に、全国各地域の行政機関が、その取り締まりを強化している。しかし、建築業をはじめ、卸売・小売業、交通運輸・郵政業、住宅・飲食業を中心に未払いが横行している。未払いの金額も増加しており、2014年は一人あたり平均9,511円で2013年から17.1%上昇した。

農民工の長時間労働も問題になっている。「報告2015」によると、労働時間が週44時間（法定時間）を超える農民工の割合は2011年は84.5%、2014年は85.4%と高い水準のまま変わっていない。「低賃金で長時間」という農民工の労働環境の改善は引き続き大きな課題となっている（表2）。

[注]

- 1 「報酬」とは、「企業会計準則第9号—従業員報酬」（2014年7月1日施行）によると、企業が従業員の提供するサービスを得るため、あるいは契約関係を解除するために給付する各種報酬及び補償を指す。本稿では「所得」という言葉を用いる。
- 2 国有企業のほか、有限責任会社、株式会社、香港・マカオ・台湾投資企業、外商投資企業なども含まれる。
- 3 最高意思決定機関の構成員や実務責任者で、一般的には、董事長（取締役会会長）、副董事長（同副会長）、監事長（監査役）、總經理（社長）、副總經理（副社長）、総会計師（財務責任者）などを指す。党委員会書記、副書記、工会（労働組合）幹部らを含む場合もある。
- 4 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制度。

(国際研究部)

ベトナム 賃金の「当月内清算」を廃止

本誌2015年12月号（No.489号）特集「アジアの労働新時代」において、ベトナムの「最低賃金及び賃金支払い方法をめぐる問題点」について説明した。その後、賃金支払い方法をめぐる問題点の中であげた「当月内清算」が廃止される動きがあったので報告する。

賃金の当月内清算を規定した労働傷病兵社会省通達23/2015/TT-BLDTBXH(2015年6月23日公

布、8月8日施行、ただし2015年3月1日に遡って適用)については、関係各界から困惑や批判の声が続出していた。

この規定は、月給制労働者の働いた月の賃金は原則として、当該月の中で支払わなければならないというもの、実務上、労務提供を完了していないか、完了した瞬間に半月分か1カ月分の賃金を計算して確定し、清算しなければ

ならないという不合理な点があった。

その後、労働傷病兵社会省通達47/2015/TT-BLDTBXH(2015年11月16日公布、2016年1月1日施行)第14条4項bにより当該部分が改正され、従前の清算方法に戻された。ちなみに、同通達が官報に掲載されたのは「公布日」から1カ月程度遅れた2015年12月中旬であり、当局内部で規定内容の細部の調整に手間取ったものと推察される。

(神戸大学准教授・斉藤善久)

韓国

家事サービスの法的枠組みの適用に向けて
——韓国労働研究院 (KLI) がレポート

労働関係法令及び社会保障関係法令では、家事サービス（従事者）を「家事使用人」「家庭内雇用活動」等と表現し、その適用範囲から除外している。例えば、勤労基準法第11条第1項の但し書きは「同居する親族のみを使用する事業主または家事使用人に対しては適用しない」と記しており、また、最低賃金法第3条第1項の但し書きにも同様の表現が見られる。

女性の経済活動への参加の増加と急速な高齢化の進展、それに応じて、家事・介護サービスの需要が高まっている中で、家事サービスは依然として労働法や社会保険の保護の死角地帯に置かれた状態にあると言える。家事サービスを、今後どのように法的制度の枠組みに組み入れていくか——韓国労働研究院 (KLI) はこれを、非公式化状態にある家事サービスを公式化していくと呼び、これについてレポートしている。以下にその概要を紹介する。

家事サービス公式化のための政府構想
——認証機関による直接雇用

現在、政府は「家事サービス利用と家事従事者雇用の促進に関する特別法（仮称）」の制定を推し進めている。この法律が制定された場合、政府から認証を受けた機関が雇用主となって家事サービス従事者を雇用し、利用契約を締結した家庭に家事サービスが提供されることになる。家事サービス従事者は、認証機関に雇用されることによって、特別法に基づき、休日、休暇等労働基準の権利及び社会保険関連の権利と保障を受けることになる。

政府の現構想は、家事サービスを利

用する家庭と家事サービス従事者との間に形成される実質的な雇用関係自体を法的保護の枠組みに引き込もうとするものではなく、認証機関という第三者が家事サービス従事者を雇用するという方式である。

元来、家事サービス従事者は仲介業者からの紹介を通じて利用家庭に出向いて働くという形態をとる場合が多いが、この仲介業者をサービス提供機関として認証し、転換させ、雇用主として家事サービス従事者を直接雇用することにより、家事サービスを公式化しようとする方式である。この方式については、別の見方をするならば、家事サービスの利用者と従事者との間には実質的な雇用関係が形成されるものの、いわば私的空間である家庭内にまで、国の規制と監督を適用していくことについては、時期尚早であるとの政府の判断によるものと解釈することも可能である。

サービス利用者と従事者間の雇用関係にも労働関係法の適用を

政府の推進する特別法によって、家事サービスが公式化された場合、サービス提供機関は社会保険料の負担をはじめとした労働者の管理に伴うコストを抱え込むことになる。これによってサービスの利用料金は引き上げられる可能性が考えられる。政府は現在、パウチャー制度や税額控除等利用者をサポートする仕組みによって、引き上げられるサービス料を補填する措置を取ろうとしている。

また現在、政府が進める公式化対策は、韓国の現実を考慮した段階的アプ

ローチとなっている。すなわち、サービス提供機関を通じた公式雇用だけではなく、現状の仲介業者も許容しながら段階的な公式化の拡大を目指すものとなっている。一方でそれは、家事サービス価格の上昇を回避しようとする利用者和社会保険料の負担を逃れようとする家事サービス従事者との談合の余地を残し、また、仲介業者についても、サービス提供機関に転換せず、そのままの形で残ろうとするところもあるかもしれない。結果として、非公式の家事サービス市場を存続させ、あるいはそれが大半を占めるという可能性もある。このような状況を防ぐには、利用者には大きな経済的インセンティブが、そして仲介業者にはサービス提供機関への転換を誘導するための強力なインセンティブが必要となるだろう。

家事サービスにおける雇用の非公式性を根本的に解決する方策としては、サービスの利用者と従事者の両者の間の雇用関係にも、労働関係法を適用していくしかない。すなわち、家庭という私的な領域にまで労働監督や各種安全に関する規則を拡大していかざるを得ない。長期的にはこれを避けて通ることは難しく、現在の漸進的なアプローチに加え、雇用関係を全面的に拡大していく長期的な制度の改善を目指すためのロードマップを整備していく必要がある。

【参考資料】

「労働レビュー」2015年11月号 韓国労働研究院 (KLI)

(国際研究部)