

# 海外労働事情

## イギリス EU加盟継続の是非をめぐる議論

EU加盟継続の是非をめぐる6月下旬の国民投票を前に、経済や財政、雇用などへの影響が議論されている。EUからの離脱は経済・財政への損失を招き、所得や雇用の減少をもたらすとする政府などの残留派と、離脱による経済成長の促進や財政負担の軽減、また移民の流入防止などの効果を主張する離脱派の間で、議論の対立が続いている。

### 離脱の影響をめくり対立

EU加盟をめぐる国民投票は、与党保守党が2015年の総選挙における公約として掲げたもので、党内の離脱派への配慮とともに、移民の増加に対する国内の懸念の高まりを受けたものだ。現在、保守党議員のおよそ半数が離脱支持を表明しており、離脱派の政治的な主力を担っている(注1)。EUからの過剰な規制や、多額の拠出金の負担は、イギリスの経済や財政の足かせとなっており、離脱によりこれらを排除することで、経済成長や各種の公的サービスの拡充が見込める、というのが離脱派の主張するところだ。また、近年のEUからの移民の急速な拡大も、EU法により国境管理が不可能な状態にあることが要因であるとして、国政や司法へのEUからの影響力を排し、国としての主権を取り戻す必要性を掲げている。

一方、EUへの残留を主張する政府は、離脱による経済・財政への損失は

加盟継続のコストを上回るとしている。財務省は短期的な影響について、国民投票を受けて離脱の期限となる2年後までに、GDPは加盟継続の場合に比べて3.6~6%縮小、失業者は52~82万人増加し、実質賃金も2.8~4.0%低下するとの予測結果を示している。また長期的には、単一市場圏からの離脱により、GDPは15年後で6.2%縮小、年360億ポンドの税収減となると予測している。同予測は、離脱後の貿易条件についてEUとの間で二者間協定が締結された場合(例として、スイスやカナダ)を想定したものだが、これ以外のケースとして、現在のノルウェーと同様、欧州経済圏(European Economic Area)に加盟する場合には、経済への影響はより小さく(GDPは3.8%縮小)、逆にEUとの間で協定が成立しなかった場合、より大きな影響が予測されている(同7.5%縮小)。

### 世論は賛否が拮抗

国内外の多くの組織は、残留への支持を表明している。これには、労働党など主な野党のほか、イングランド銀行、主要な労使団体やシンクタンク、OECDやIMFなどの国際機関も含まれる。いずれも、イギリスのEU離脱に伴う経済への負の影響の可能性を重く捉えている。シンクタンク等は、大半が政府と同様、短期あるいは中長期に及ぶ経済の低迷を示している(注2)。

また労働党や労働組合は、EU指令

により整備の進んだ労働者の権利に関わる法制度が、離脱に伴って廃棄される可能性を危惧している。ナショナルセンターのイギリス労働組合会議(TUC)がまとめたレポート(注3)は、とりわけリスクの高い分野として、労使協議や労働時間規制、安全衛生、事業譲渡に関わる労働者保護、派遣労働者など非正規労働者の保護、差別禁止法制の一部などを挙げている。

一方、経営側の反応は複雑だ。調査などからは、多くの企業がEUの単一市場からの離脱による影響への懸念から、残留を望んでいるとみられる(注4)ものの、小規模企業の間では離脱支持層が相対的に多い傾向にあるともいわれる。例えば、小企業連盟(Federation of Small Businesses)の昨年調査では、会員企業の41%が離脱に投票すると回答している(残留支持は47%)。FSBの分析によれば、輸出入関連の業種や、EUからの労働者を雇用している事業主は、EUに好意的な回答をする傾向が相対的に高いという。

さらに、各種の意識調査の結果を見る限り、世論は残留支持と離脱支持がほぼ拮抗している状態にある(注5)。シンクタンクのNatCenは、離脱支持層に関する傾向を分析、高齢者や教育資格水準の低い層が相対的に多い点を指摘している(注6)。EUがイギリスの文化的アイデンティティを脅かしていると回答する傾向は、離脱支持層のみならず残留支持層にも強く、現状のEUとの関係で改善を求める内容として、回答者の7割近くが「EU移民の社会保障給付の受給権の削減」に、ま

た5割が「自由な居住・就労の権利の廃止」に、それぞれ賛成している(注7)。

## 移民流入は減少するか

国民の最大の関心事は、移民問題にあるといえる。統計局によれば、2015年における外国人等の純流入数(流入者数から流出者数を差し引いたもの)は33万3,000人で、流入抑制を掲げる政府の意向に反して、ここ数年拡大が続いている。その半数近くをEU域内の出身者が占め、特に財政危機以降、就労を目的とするEUからの人の流入が急速に増加する状況にある。離脱により国境管理を回復する場合、EU市民の居住や就労の制限が可能となるが、現在のところ、離脱派は具体的な内容を提案していない。また、離脱後の貿易条件の交渉において、引き続き人の移動の自由を保障することが要求されるともみられている(注8)。

一方、政府は残留が選択された場合でも、EUからの移民流入のコントロールは可能だと主張している。しかし、現在EUとの間で合意されている

内容は、急激な労働者の流入により社会保障制度等に悪影響が生じている場合に、緊急措置として給付受給の制限を認めるといった内容に留まり、実効性が疑問視されている。

[注]

- このほか、反EU・反移民を掲げて支持を拡大してきた英国独立党、また少数ではあるが、労働党にも離脱を支持する議員がいる。
- 例えば、National Institute of Economic and Social Researchは、加盟継続の場合とのGDPのギャップは、2020年まででマイナス2.1%となると予測、2030年時点でも同等の影響が残るとみている。またInstitute for Fiscal Studiesは、離脱から2年間で、財政収支は200~400億ポンド悪化し、さらなる歳出削減策が必要となるとの予測を示している。
- "Workers' Rights from Europe: the Impact of Brexit"
- 経営者団体CBIは今年3月、会員企業の8割が残留を支持しているとの調査結果を報告している。CBIが同月に公表したレポートは、離脱により2020年までに1,000億ポンドの経済への打撃と、100万人近くの雇用減を予測している。
- 例えば、6月初旬のYougov調査では残留支持、離脱支持とも41%で、2割近くが不明と回答している。
- British Social Attitude Surveyの2014年調

査に基づく分析。なお同調査では、離脱支持層はおよそ3割で、残留支持層の6割を大きく下回っている。

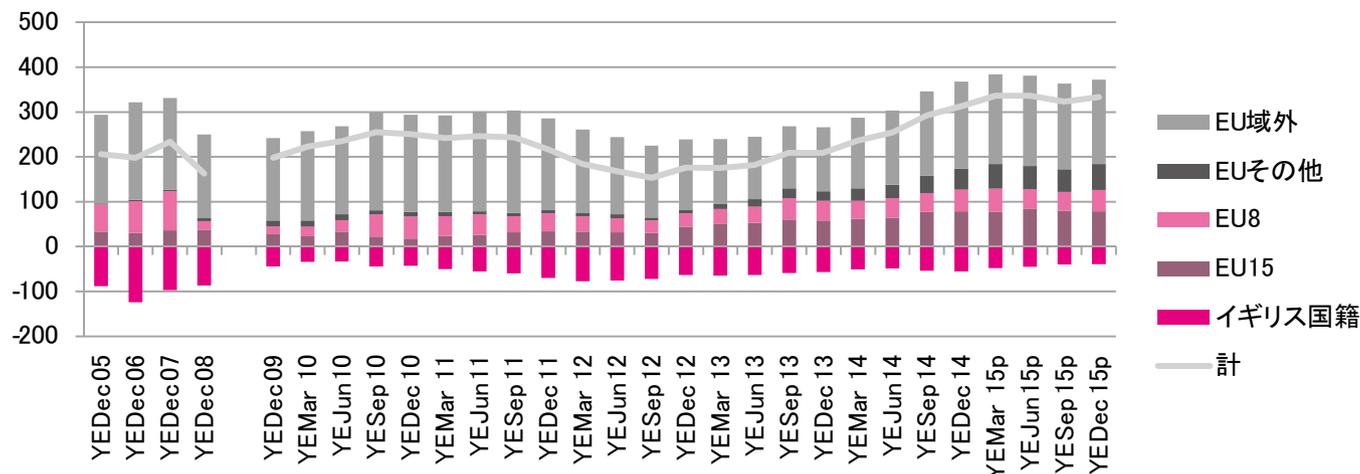
- 個別の内容に対する賛否を尋ねたもの。このほか、「EUからの企業に対する規制の緩和」、「無料でのNHSの利用の廃止」にそれぞれ6割が、また労働時間に関する規制の廃止にも5割強が賛同している。
- 欧州経済圏に留まることを望む場合、現在のノルウェーと同様、人の移動の自由が条件となる可能性が高い。また、EUと二者間協定を締結しているスイスも、貿易協定などと併せて人の移動の自由に関する協定を締結している。ただし現地報道によれば、2014年に実施された国民投票の結果を受けて、現在スイスでは国境管理が復活されており、協定違反の状況の解決をめぐってEU側との交渉が続いているという。

## 【参考資料】

Gov.uk、BBC、The Guardian ほか各ウェブサイト

(国際研究部)

図表 出身地域別純流入数の推移(千人)



注：1年以上の滞在(予定)者に関する推計。各期のデータは直近12カ月のもの。2015年のデータは速報値。

資料出所：Office for National Statistics 'Migration Statistics Quarterly Report - May 2016'

## アメリカ

## 年収4万7,476ドルへ倍増—ホワイトカラー・エグゼンプション規則改正

連邦労働省は公正労働基準法(FLSA)に関する行政規則を改正し、残業代支給対象から除外する、いわゆるホワイトカラー・エグゼンプションが適用となる年収を現在のほぼ倍となる4万7,476ドルへ引き上げることを5月18日に公表した。施行はおよそ6カ月後の12月1日からとなる。

## オバマ大統領が改正を促す

ホワイトカラー・エグゼンプションが社会的な問題として取り上げられるようになったのは、ブッシュ政権下の2004年のことである。残業代は、公正労働基準法(FLSA)によって規定されている。

FLSAは、一週あたり40時間を超える労働について通常の5割増の賃金を支払うことを定めている。そのうち、真正な管理職(executive)、運営職(administrative)専門職(professional)の資格(capacity)で雇用される労働者は、FLSA第13条(a)1により適用が除外されている。対象はホワイトカラー労働者に限定し、ブルーカラー労働者は除かれることから、通称、ホワイトカラー・エグゼンプションと呼ばれる。

年収(週給)要件も、残業代の支給対象となるかどうかの判断基準となるが、それはFLSAではなく、運用を定めた行政規則に基づいている。FLSAは連邦法のため、改正には議会による決議が必要だが、行政規則のために連邦労働省の判断で変更することができる。

今回、連邦労働省が公表したのは、この行政規則の変更である。これは

2014年にオバマ大統領が連邦労働省に対して行った見直しに関する指示が発端となっている。それを受けて、2015年に連邦労働省が改正案を公表したのである。その後、7月6日から60日間の期限で実施された一般からの意見聴取期間で受け付けた要望を踏まえて改正案が練り直され、2016年5月18日の公表に至った。

行政規則は、「俸給水準」「俸給基準」「職務要件」の三つにより、残業代支給の対象となるかどうかを判別している。

簡単に説明すれば次のとおりとなる。「俸給水準」は、一定以上の俸給額が支払われているかどうか。「俸給基準」は、賃金の支払い方が1時間あたりではなく月給であるかどうか。「職務要件」は、管理や経営および専門知識を必要とするものであるかどうか。

これら三つを満たした場合のみ、残業代の支給対象から除外されることになる。

## 生活できる賃金に向けて

今回の改正は、2004年のブッシュ政権下で行われた行政規則変更を見直すことで、残業代の支給対象から除外された労働者の賃金を生活できるレベルに引き上げるという意味を持つ。

ブッシュ政権下で行われた行政規則変更で、はじめてホワイトカラー・エグゼンプションが実施されたと一般的には考えられているが、実際はそうではない。残業代の支給対象についてはもともとFLSAに織り込まれていた。ブッシュ政権の改革は、労働者の多くが製造業で働いていた状況から、サー

ビス産業へ移行し、ホワイトカラー労働者が多くなったものの、「俸給基準」と「職務要件」に変更がなかったことで、FLSAおよび行政規則が有名無実化していた状況を見直すためだった。

「俸給水準」である週給455ドルが新たに設定されたが、そのために、年収2万3,660ドルに留まる多くの低賃金労働者が生まれた。

今回の改正は、「俸給水準」を年収4万7,476ドル、もしくは週給913ドルに引き上げる。これにより新たに残業代の支給対象になる労働者は420万人にのぼると連邦労働省は推計する。

「俸給水準」には新たに物価調整が導入され、2020年1月1日には5万1,000ドルになる見込みだ。

なお、当初案からいくつかの変更がある。「俸給水準」が5万440ドルから減額されたほか、現在すでに2万3,660ドルより多い年収を得ている労働者は週40時間超の労働時間に対する1.5倍の割増が適用されない。

## 根強い反発の声

オバマ大統領の主導で進められている行政規則の改正だが、反対の声も根強い。共和党ポール・ライアン下院議員やウォルマート社など保守系政治家や低賃金労働者を多く雇用する企業が声明を出すとともに、改正の見直しを求めている。

予定通りに行政規則が改正されたとしても、経営者が労働者の区分や管理方法を変更するなどのコスト対策により、様々な混乱が生じる可能性がある。

## 【参考資料】

<https://www.dol.gov/featured/overtime>

(国際研究部 山崎憲)

## ドイツ

## 金属産業労組、4.8%の2段階賃上げで妥結

金属産業労組（IG メタル）は5月13日、使用者団体のゲザムトメタルと14時間にわたる交渉の末、4.8%の2段階賃上げで合意した。協約はノルトライン＝ヴェストファーレン州の金属・電機産業で働く70万人の労働者に適用されるが、同時に賃上げ相場を牽引するパターンセッターの役割も担うため、最終的には同産業の労働者380万人に波及する見込みである。

## 好況や他産業の妥結が追い風に

連邦統計局が2月4日に発表した2015年の国内実質賃金は、前年比2.5%増と、2008年の統計開始以降で最大の伸びを記録した。ドイツ連邦銀行は2016年の実質GDP成長率を1.8%と予測しており、力強い個人消費が経済成長の原動力になっていると分析する。こうした好況を背景に、IG メタルは当初、1年間で5.0%の賃上げを要求したが、ゲザムトメタルは2年間で2.1%の賃上げを提案し、両者の主張には大きな開きがあった。その結果、交渉は難航し、IGメタルは4月29日から各地で警告ストを実施、このまま妥結しない場合は5月16日から無期限ストに入る構えを見せていた。

交渉中は、4月の失業率も発表されたが、1990年東西統一以来、最低の6.2%を記録。さらに、地方自治体（州以外）の公務員の賃上げをめぐる連邦政府と交渉を続けていた統一サービス産業労組（ベルディ）が4月末に交渉の末、4.75%の2段階賃上げで妥結した<sup>〔注1〕</sup>。

これらが追い風となり、5回目の交

渉で今回の妥結に至った。今後は4～6月の間に150ユーロの一時金支給（1回限り）、7月に2.8%の賃上げ、その後2017年4月に2.0%の賃上げが予定されている。協約期間は21カ月の2017年12月31日迄である。

冒頭に記した通り、協約はノルトライン＝ヴェストファーレン州の業界労働者70万人に適用されるほか、最終的にシーメンス、ティッセンクルップ、ダイムラー等の大手企業を含む380万人の業界労働者全体にも適用される。

## 関係者の反応－差異化条項に懸念も

今回の妥結について、IG メタルのイエルク・ホフマン委員長は「企業収益に対する労働者の公正な取り分だ」と高く評価している。一方で、使用者団体（ゲザムトメタル）のライナー・ドゥルガー会長は「380万人の労働者のために年間100億ユーロの追加コストが発生することになり、企業にとってはこれが限界だ」と述べ、使用者側には苦渋の決断だったことを強調した。また、ハンスベックラー財団経済社会研究所（WSI）のラインハルト・ビスピンク研究員は、「力強い妥結額で、今後、化学産業など他の産業交渉の妥結額を押し上げる可能性もある」と見ている。

他方、今回の協約に盛り込まれた差異化条項（Differenzierungsklausel）については、労働者の賃金低下リスクや産別協約の拘束力低下を懸念する声もある。差異化条項では、各企業の収益状況に応じて、一時金支払いの中止や延期を認めており、2回目の賃上げも最大3カ月先までの延期が可能だ。使用者側は、この条項を「非常に画期

的」と高く評価しているが、報道（WS）によると、こうした産別協約から個別企業の逸脱を認める動きは、今後も加速する可能性が高いことが指摘されている。

## 続くVWも同率で妥結

ノルトライン＝ヴェストファーレン州の協約合意を受けて、5月20日には金属産業労組（IG メタル）とフォルクスワーゲン（VW）の賃金交渉でも、同じく4.8%の2段階賃上げで妥結した<sup>〔注2〕</sup>。同社で働く12万人の従業員が対象で、今年9月に2.8%、2017年8月からさらに2%の賃上げを予定しており、協約の有効期限は20カ月。フォルクスワーゲン社は、排気ガス不正問題等の影響を受けつつも、今年第1四半期販売台数は251万台と、世界トップを維持し、業績の好調が続いている。

〔注〕

1 ドイツの公務員には2種類あり、労使交渉により給与改定が行われていない「官吏（Beamte）」と、労使交渉により給与改定が行われている「公務労働者（Tarifbeschäftigte）」がいる。今回ベルディの交渉によって賃金が引き上げられるのは、後者の方である。

2 フォルクスワーゲン社は、ナチス政権時代に国策会社として設立された経緯もあり、1960年までは国営企業であった。このため現在も大株主の中にニーダーザクセン州が含まれるなど、一般企業とは異なる側面を持つ。その最たるものが金属産業労組（IG メタル）とフォルクスワーゲン社の「企業別労働協約」である。通常、産別労組のIG メタルは、同じく産別使用者団体と協約を締結する。しかし、過去の経緯から、長年にわたり両者は協約を締結しており、企業別協約でありながら産別協約とほぼ同等の扱いをされている。

## 【参考資料】

Statistisches Bundesamt、Deutsche Welle、Bloomberg、World Socialist Web Site（WS）ほか。

（国際研究部）

## フランス

## 活動手当制度の創設による若年低賃金労働者の支援

2015年8月に成立した「社会対話及び雇用に関する法律」(通称、レブサメン法)<sup>(注1)</sup>によって、若年の低賃金労働者の支援を目的とする「活動手当(Prime d'activité)」が、創設された。2016年1月1日に施行され、これまで支援の対象とならなかった約190万人が支給対象となった。

## 40万人の若年者が支給対象に

「活動手当(Prime d'activité)」は従来の「就業手当(Prime pour l'emploi)」および「就業者向けの生活保護(RSA d'activité)」<sup>(注2)</sup>を統合したものである。日本の生活保護制度に相当する「積極的連帯所得手当(RSA: revenu de solidarité active)」とは異なり、勤労収入のある18歳以上の就業者のみを対象として、収入が一定額に達するまで手当が支給される。就労に対するインセンティブを持たせ、失業者に再就職を促すことで、就業せずに社会保障制度に依存することを防ぐ狙いがある。低賃金労働者の購買力を高めることも目的にしている。ある程度の収入<sup>(注3)</sup>があるが、高収入でない学生や見習も対象となることなど、若年者が主な対象となっている。

従来から若年就業者向けの生活保護があったが、首相府によると、受給者は全国で5,000人に過ぎなかった<sup>(注4)</sup>。25歳以下というRSA制度の受給条件がその要因と考えられていた。これに対して「活動手当」は、次の全ての項目に該当する場合、収入水準を勘案した上で、支給される<sup>(注5)</sup>。それは、①18歳以上、②フランス国内(海外

県も含む)に継続的に居住していること<sup>(注6)</sup>、③就労していること(賃金労働者だけでなく、個人事業主も受給可能)<sup>(注7)</sup>、④フランス国民かEU圏内の国籍保持者(スイス国籍も含む)、5年以上にわたって正規滞在しているその他の国籍保持者、である。

首相府によると、活動手当は2月の支給開始以降、230万世帯(380万人)以上に支給された。そのうちの半数以上が従来の就業者向けの生活保護手当では対象から除外されていた者であり(4月20日発表)<sup>(注8)</sup>、40万人が18歳から24歳の若年者だった。

## さらに560万人の受給を目指す

トゥーレーヌ社会問題・保健相は、活動手当が「政府の当初の予測よりも早く浸透している」(3月30日)と指摘した上で、「活動手当が浸透することは、低所得就業者への支援が広がることを意味する。これまで支援を受けられずに、自分自身が社会の支援・保護の制度から疎外されていると感じていたであろう人々を支援することが(この制度の)狙いである」と述べた<sup>(注8)</sup>。

活動手当支給額は、世帯の収入(家族手当公庫CAFの各種手当を含む)や控除額を勘案して算出される。今回、支給された活動手当の平均額は164ユーロであり、政府は就業者の購買力の引き上げに貢献しているとして政策の効果を強調した。

首相府も「この活動手当の成功は、議論の余地がない」と高く評価している。政府の試算では、560万人以上(うち100万人は若年者)の就業者に活動

手当受給権があると推定しており、今後さらに受給者数の拡大を進めていく方針を明らかにした。

[注]

- 1 Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploiのこと。この法律の詳細については、本誌2015年11月号参照。  
(<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2015/11/046-054.pdf>)
- 2 これまでも「就業手当」として、ある一定水準の収入額を超えない勤労世帯に対して、手当が支給されていた。ただ実際には、税額控除という形をとっており、所得税額が就業手当額を下回る場合は、その差額が支給されていた。「就業者向けの生活保護(RSA d'activité)」とは、生活保護(RSA)のうち、低所得の就業者に支給される手当である。
- 3 学生や見習で1カ月当たりの収入が893ユーロに満たない者は、活動手当を受給することはできない。
- 4 政府公式サイト(Prime d'activité: le succès se confirme) 参照。  
<http://www.gouvernement.fr/argumentaire/prime-d-activite>
- 5 家族手当公庫CAF(Aides et services, La Prime d'activité)による。  
<http://www.caf.fr/aides-et-services/s-informer-sur-les-aides/solidarite-et-insertion/la-prime-d-activite-3>
- 6 一時的な就労のためにフランス滞在中の者は不可
- 7 育児休業中の者は原則不可能であるが、(育児休業中に)勤労収入がある(給与が支給されている)者は活動手当の受給が可能。
- 8 政府公式サイト(Prime d'activité: le succès se confirme) 参照。  
<http://www.gouvernement.fr/argumentaire/prime-d-activite>

(ウェブサイト最終閲覧日: 2016年5月25日) (国際研究部)

## 韓国

労働改革への道のりは険しく  
——19代国会で関連法案が自動廃棄

与党セヌリ党が19代国会に提出していた労働改革関連法案は、本格的に議論されることなく、本会議最終日の5月19日、自動廃棄となった。

労働改革関連法案とは、朴槿恵政権が、大企業と中小企業あるいは正規職と非正規職との格差問題、いわゆる労働市場の二重構造を解消するために推進してきた構造改革の一環で、労働基準法、労働者派遣法、雇用保険法、労災保険法の4法（当初は期間制労働者法を含めた5法）の改正を目指したものである。

労働改革関連法案の国会への提出とそれを巡る与野党の攻防、そして選挙後の見通しについて、時系列的に整理してみる。

柔軟な労働市場への転換を  
求める政府・与党

年功性の強い賃金体系と厳格な解雇要件に守られた大企業の正規職と、低賃金や限られた雇用期間という処遇で働く下請け企業の労働者や非正規職、これら二者間の格差問題、いわゆる労働市場の二重構造問題を解消するため、より柔軟な労働市場への転換を図ろうとする政府と与党セヌリ党は2015年9月、労働関連の5つの法案を国会に提出した。すなわち、労働基準法、労働者派遣法、雇用保険法、労災保険法、期間制労働者法の5法の改正案で、労働改革5法案と呼ばれた。

各々の主な改正ポイントは次のとおりである。▽労働基準法については、職務成果型賃金体系へ誘導していくために、通常賃金と賞与の概念を明確に定義するというもの。▽労働者派遣法

は、高齢者、高所得の専門職には派遣許可業務を拡大するというもの。▽雇用保険法は、給付金額と期間の引き上げ・延長等と共に、給付要件を一部強化するというもの。▽労災保険法についても、一部給付を制限するというもの。▽期間制労働者法は、期間制労働者の使用期間を現行の2年から4年に延長するというもの。

## 19代国会での与野党の攻防

労働改革5法案に対して、野党及び労働界は労働権が侵害される等の理由で、一斉に批判の声を上げた。これに対し与党セヌリ党は、まず、期間制労働者法については、長期的課題として引き下げ、一步後退させた姿勢を示しつつ、4法案については、一括して処理することを提案した。対してともに民主党等野党側は、与党側の提案には応じず、その後、与野党の攻防が続いた。所管の常任委員会である環境労働委員会は、与野党の対立と駆け引きに終始し、まともに議論されることもなかった。

結局、国会の本会議にも上げられないうまま、5月19日、本会議は最終日を迎え、規定によって労働改革4法案は自動廃棄されることに決定した。

## 20代国会ではより難航の見通し

与党セヌリ党は20代国会にも同じ法案を再発議すると見られているが、4月13日の総選挙の結果（表）、セヌリ党が大きく後退する一方、労働界の全面的な支持を受けて当選した多数の議員によって構成される20代国会においては、労働環境委員会でも労組出

表 国会議員政党別議席数

主な政党	選挙後 議席数	選挙前 議席数
セヌリ党	122	146
共に民主党	123	102
国民の党	38	20
正義党	6	5
その他・無所属	11	27
合計	300	300

身の議員が多く布陣し、活発な活動を展開することが予想され、政府とセヌリ党にとっては、労働改革関連への道のりは一段と険しくなったと見られている。

## 青瓦台、次期国会での通過を訴える

労働改革4法案の自動廃棄が決定した5月19日、青瓦台（大統領官邸）はコメントを発表した。

この度の法案廃棄によって、雇用の希望と新たな跳躍力となるべき絶好の機会は失われたと、キム雇用福祉主席は心情を明かした。労働改革は現在と未来の世代に関わる問題であり、決して政争の対象としてはならず、政治的利害関係にからめた取引の手段としてはならない。労働改革には、一部既得権を手放さなければならないという苦痛も伴うものであるが、国家の未来のため、労働改革をこれ以上先延ばししてはならず、全ての国民が力を合わせて成し遂げていかなければならないと強調し、20代国会での通過を訴えた。

## 【参考資料】

中央日報web版  
MBCニュースweb版  
ハンギョレ web版  
連合ニュースWeb版  
News 1 Korea  
雇用労働部ウェブサイト

（国際研究部）

## 中国

## 労働紛争の早期解決に向けた取り組み

近年、賃金などをめぐる労働紛争が増えている。紛争解決を簡易、迅速に行えるよう、中国政府は2008年5月に「労働紛争調停仲裁法」（以下「調停仲裁法」）を施行し、金額が少額の場合などについては、裁判所（人民法院）で争う前の段階である各地の「労働紛争仲裁委員会」（以下「仲裁委員会」）（注1）の裁決を最終（終局）判断にすることとした。しかし、終局にする判断基準の解釈が各地の仲裁委員会や人民法院で異なっていたことから、最高人民法院は2010年9月に、統一的な基準を示した。また、地方では、北京市が2016年2月に詳細な基準を独自に示すなど、紛争の早期解決システムの整備が進んでいる。

### 「一裁終局」の導入—紛争期間の短縮

中国の労働紛争処理の手続きは、「一調一裁二審」といわれる仕組みで行われている。まず企業内の労働紛争調停委員会（注2）で調停が行われ（一調）、不調に終われば、仲裁委員会による仲裁に進む（一裁）。これに不服の場合は、人民法院による審理（二審制）となる。

仲裁は受理から45日以内に行うものとされ、60日まで延長が認められる。人民法院へ提訴してから結審までの期限は、第一審が6カ月（簡易な事案の場合は3カ月）、第二審が3カ月で、第二審まで審理が続くと、仲裁申立から解決まで、7～9カ月の期間を要するため、解決までの期間の長さの問題となっていた。

このため、調停仲裁法は、仲裁委員会の裁決で終局になるという原則を定

めたのである（第47条）。これを「一裁終局」という。労働者側が裁決に不服の場合は、15日以内に人民法院に提訴できるが、使用者側は不服でも基本的に提訴できない（注3）。

また、仲裁にかかる費用を無料化し、紛争当事者が制度を利用しやすい環境を整えた。

### 判断基準の明確化

調停仲裁法は第47条第1項に「労働報酬、労災医療費、経済補償金（注4）あるいは賠償金の請求に関する労働紛争で、その金額が当該地域の最低賃金の12カ月分を超えない場合、仲裁裁決が終局となる」とする規定を設けた。また、「勤務時間、休憩・休暇、社会保険等に関する紛争」も同様に仲裁裁決で終局になるとした（同第2項）。

しかし、例えば労働報酬と経済補償金をめぐる紛争の場合、「当該地域の最低賃金の12カ月を超えない」とされた係争金額が労働報酬と経済補償金を合計した額を指すのか、それとも労働報酬、経済補償金それぞれの金額を指すのか、といったことなどが明確ではなく、終局とする基準の解釈は各地の仲裁委員会や人民法院で異なっていた。

このため、最高人民法院は2010年9月に「労働紛争事案の審理に適用する法律の若干問題に関する解釈（三）」を施行し、「労働報酬、労働災害医療費、経済補償又は賠償金を請求するもので、仲裁判断が複数の項目に係わり、各項目について確定した金額がいずれも当該地の月間最低賃金基準の12カ月分を超えない金額の紛争は、終局判断として処理する」（第13条、傍点筆者）

との基準を示した。つまり、係争金額の各項目（労働報酬、労災医療費、経済補償金、賠償金）の合計では最低賃金の12カ月分を超えても、各項目の係争金額がそれぞれ該当地域の月間最低賃金の12カ月分を超えない案件は、仲裁委員会の裁決で終局になるとされたわけである。

また、同第14条では、仲裁委員会の裁決の内容に「終局判断事項」と「非終局判断事項」が同時に含まれ、紛争当事者が裁決に不服で人民法院に提訴する場合は「非終局判断」、つまり仲裁委員会の裁決が終局にならないことも定めた。

### 基準は詳細かつ明確化の方向へ（北京）

北京市は2016年2月に「労働紛争事件の仲裁の終局判断をより一層適切にすることに関する通知」を出し、仲裁委員会で終局となる事案をさらに細かく定めた。

例えば係争金額の各項目については、以下のように定義した。

#### （1）労働報酬

- ①賃金（病気休暇中の賃金、労災による有給休職期間中の賃金、（労働者本人の原因ではない生産停止や休業時に支給される）基本生活費など特殊の状況下に支払う賃金を含む）及びそれに関連する経済補償金あるいは賠償金。
- ②一時金及びそれに関連する経済補償金あるいは賠償金。
- ③手当及びそれに関連する経済補償金あるいは賠償金。
- ④時間外勤務手当及びそれに関連する経済補償金あるいは賠償金。

#### （2）労災医療費

初診料、診断費、治療費、検査費、

表 全国の仲裁委員会による労働紛争の案件受理及び処理件数

	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
受理件数	350,182	693,465	684,379	600,862	589,244	641,202	665,760	715,163
処理件数	340,030	622,719	689,714	634,041	592,823	643,292	669,062	711,044

資料出所：国家統計局『中国労働統計年鑑』『中国統計年鑑』

手術費、入院費、医薬費、入院中の食費補助、地域をまたいで受診するための宿泊費、交通費あるいは労災職業病の治療に関する費用などを含む。

### (3) 経済補償金

- ①労働契約の解除・終了時における補償金。
- ②使用者が30日前に、労働契約解除の書面通知を出さずに解雇した時の補償金。
- ③年次有給休暇を取得しない場合に支払う補償金。
- ④同業他社に転職する場合の「競業禁止期間」(2年を超えない期間)に支払う補償金。

### (4) 賠償金

- ①労働契約の違法解除・終了時の賠償金。
- ②労働契約終了の30日前に、労働者に書面通知を出さなかった場合の賠償金。
- ③労働契約を締結しないで働かせた場合の賠償金。
- ④法律で定められた期間を超える試用期間を設けて働かせた場合の賠償金。

また、終局にする判断の原則を次のように規定した。

- ①調停仲裁法第47条第1項に規定される労働紛争で、各項目の金額が、裁決の時点で北京市の最低賃金基準月額額の12カ月分を超えない場合。
- ②調停仲裁法第47条第1項に規定される労働紛争で、仲裁裁決の後、人民法院に却下される場合。

③労災医療費は、各項目(診断費、治療費など)の合計で北京市の最低賃金基準月額額の12カ月分を超えない場合。

④終局判断は申立者が労働者である案件に限る。

⑤集団紛争(注5)の案件では、個々の労働者の請求事項が調停仲裁法第47条の終局判断の条件に合う場合。

終局にしないのは、以下の二つの場合である。

- ①裁決中に「終局判断事項」と「非終局判断事項」の両者を含む場合。
- ②労働関係に疑惑を持つ案件(注6)。

## 増加する労働紛争

中国国家统计局によると、全国の仲裁委員会による労働紛争案件の受理件数と処理件数は、それぞれ2007年の35万182件と34万30件から、調停仲裁法や労働契約法が施行された2008年の69万3,465件と62万2,719件へと倍増した(2014年は71万5,163件、71万1,044件)(表)。

このように労働紛争は年々増加の一途をたどっている。2016年3月の全国人民代表大会(中国の国会にあたる)で決まった「第13次5カ年計画(2016~2020年)」では、「調和のとれた労働関係の構築」のため「労働紛争処理メカニズムの完備、調停・仲裁、労働保障監察・法執行力の強化により、労働者の權益を確実に保護する」との考えが示された。紛争の増加に対応する

必要性から、より迅速で有効な紛争解決システムの構築に向けて、検討が続くとみられる。

[注]

- 1 仲裁委員会は各地の労働行政部門、工会(中国の労働組合にあたる)、使用者の代表で構成される。仲裁委員会で調停が成立した場合は調停書が、成立しない場合は裁決書が出され、それぞれ法的拘束力を持つ。仲裁裁決書は人民法院に強制執行を申し立てることができる。
- 2 企業内の調停委員会は従業員大会、工会、企業の代表で構成される。この調停書に法的拘束力はない。
- 3 使用者側でも、適用された法律・法規に誤りがあったり、裁決の根拠となった証拠が偽造されたりしていたことが証明できる場合などは、裁決から30日以内に仲裁委員会所在地の中級人民法院に裁決の取消しを求めることができる。
- 4 会社都合で労働者が退職する際に企業が支払う補償金。勤務年数などに応じた額の支払義務が、労働契約法に定められている。
- 5 中国の紛争処理システムは個別労働紛争を想定したものである。調停仲裁法では「発生した労働紛争に関係する労働者が10人以上でかつ共同で申立をする場合、その中から代表者を選定して調停、仲裁あるいは訴訟活動に参加させることができる」(第7条)との規定を設けている。これは10人以上の集団の労働紛争を個別労働紛争の集合体として捉え、その代表者を通じて解決を図ろうとしているもの(山下昇(2012)「中国における農民工の集団的労働紛争への対応」『日本労働研究雑誌No623』)とされる。
- 6 実態が業務請負や労務派遣であるなど、労働契約に基づく「労働関係」であるかどうか疑われる案件。

### 【参考資料】

中国政府網、中国法院網、北京市人力資源・社会保障局ウェブサイト、北京青年報 (国際研究部)