

# 海外労働事情

## イギリス

### 雇用審判所、ウーバー社のドライバーを労働者と認める判決

ロンドンの雇用審判所は10月下旬、労働者としての法的権利を求めてウーバー社を提訴したドライバーの主張を認め、最低賃金の適用や有給休暇の付与などの権利を保障すべきとする判決を示した。

#### 自営業者か、労働者か

ウーバー社は、ロンドンを中心にイギリス国内の複数の都市で、予約制ハイヤーのドライバーと乗客をマッチングするアプリケーションによるサービスを提供している。約4万人のドライバー（うち3万人がロンドン）がこれを通じてサービスに従事しており、ロンドンではおよそ200万人が利用者として登録されている。ウーバー社は、サービスにかかわる自社の位置付けはあくまでアプリケーションの提供者であり、配車サービスについては乗客との「契約」に基づいてドライバーが提供している、との立場をとる。このため、同社とドライバーの間には雇用関係や委託関係等はなく、ドライバーは同社の「顧客」としてアプリケーションを使用し、配車サービスを提供する自営業者とされている。

雇用審判所への申し立てにおける原告側の主張は、ドライバーにはサービスの提供において自営業者としての自律性は認められておらず、ウーバー社によるこうした規定は実態を反映していないというものだ。これには例えば、乗客が乗車するまで目的地は知らされ

ず、目的地までのルートや料金も実質的にウーバー社側の主導で設定されていること、また乗客による評価システムや、配車のオファーに応じた（あるいは拒否・キャンセルした）頻度や比率などによる管理を受け、要求水準に達しない場合にはペナルティ（最も重い場合はアプリケーションの利用停止）も設けられていること、などが挙げられている。このため、ドライバーは自営業者ではなくウーバー社に雇用された労働者（worker）であるとして、最低賃金の適用や有給休暇の付与などの雇用法上の権利を保障することを同社に求めている。

これに対してウーバー社側は、従来からの立場を維持している。ドライバーは他社でも働けること、サービス提供の可否やその種類を任意に決められること、車両の運用やライセンス取得の費用もドライバーが負担していることなどを挙げている。アプリケーションの利用方法に関して各種の規定を設けている点については、サービスの水準を維持するという両者の共通の利益を反映しているにすぎない、としている。さらに、ドライバーの大半は働く時間や場所を選択できることなどを理由に、自営業者として働くことを自ら選択している、と述べている。

また、ドライバーが労働者と認められる場合、最低賃金制度が適用されるが、その算定には何を労働時間とみなすかが関わる。原告側は、少なくとも

アプリケーションを使用している（配車依頼を受けられる状態にある）時間については労働時間とすることを求めているが、ウーバー社側は乗客を乗せている時間のみを労働時間とすることを主張、両者には開きがある。

#### 待機時間も労働時間

両者のこうした主張等を受けて、雇用審判所は10月下旬、ドライバーを労働者と認めて最低賃金や有給休暇などの法的権利を保証すべきであるとの判決を示した。判決文は、ウーバー社は配車サービスの提供に中心的な役割を負っているとして、アプリケーションの提供者にすぎないとする同社の主張を一蹴、実際には存在しないドライバーと乗客の間の「契約」や、ドライバーを「顧客」と表現することなど、架空の事柄やいびつな語用法等に懐疑的な立場を明確にしている。また、労働時間の範囲についても原告側の主張を概ね認め、ドライバーが営業を認められた地域において、アプリケーションを使用している時間について、労働時間とみなすべきとの判断を示した。

ウーバー社側は、この判決を不服として控訴を決めている。

#### 【資料出所】

Gov.uk、The Guardian、BBCほか各ウェブサイト

（調査部）

## アメリカ 個人請負労働者 27%に ——マッキンゼー調査

生産年齢人口のうち、雇われずに働く独立労働者（インディペンデント・ワーカー）の占める割合が米国で約27%だったことを、コンサルタント企業マッキンゼー社が報告した。

### 独立労働者とは誰のことか？

報告書は独立労働者（インディペンデント・ワーカー）を次のように定義する。

- ・高い自律性
- ・仕事や課題ごとの報酬の支払い
- ・労働者と顧客との短期間の関係

こうした働き方をする労働者は、米国およびEU15カ国の生産年齢人口の20～30%おり、最大で1億6,200万人に達するとする。米国では生産年齢人口の約27%で5,400～6,800万人いる。この割合は、スペインの約31%（700～1,200万人）、フランスの約30%（900～2,100万人）、スウェーデンの約28%（100～200万人）に次ぐ4番目の高さとなっており、英国の約26%（600～1,400万人）、ドイツの約25%（700～1,300万人）が続く。人数だけを見れば米国が圧倒的である。

米国の独立労働者の内訳は、25歳以下の若年者が23%、女性が51%、世帯年収2万5,000ドル以下の者が21%、65歳以上の高齢者が8%だった。スペインは世帯年収が低い者が39%という特徴があるが、その他の国では女性が45%～57%を占めており、女性に多い働き方であることがわかる。

### 必要性に迫られる労働者は1,900万人

報告書は、独立労働者として働く人を次の四象限に分けて分析している。

|                             | 主たる収入                       | 補足的収入                         |
|-----------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 自発的選択<br>(Preferred Choice) | フリーエージェント<br>(Free Agents)  | カジュアルな稼ぎ手<br>(Casual Earner)  |
| 必要な選択<br>(Necessary Choice) | いやいやながらの労働者<br>(Reluctants) | 財政難<br>(Financially Strapped) |

「自発的選択」で、主たる収入としている人をフリーエージェントと呼び、配管工や指圧師といった個人事業主。自発的選択で補足的収入を得る「カジュアルな稼ぎ手」で趣味的な创作者や講演家。必要に迫られて主たる収入とする「いやいやながらの労働者（リラクタント）」で、パーマネントで働きたいが短期間の臨時的な仕事をしている者。必要に迫られて補足的収入としている「財政難」でたとえば週末にペンキ屋をしているビル清掃人。

米国は、「カジュアルな稼ぎ手」をしている割合が最も高く、40%で2,700万人。「フリーエージェント」が32%で2,200万人で続く。「財政難」と「リラクタント」はそれぞれ14%と低く見える。だが、「必要な選択」としてまとめれば28%、1,900万人と決して低い数字ではない。

調査では、従来型の雇われて働く場合との仕事上の満足度の比較を報告している。「自発的な選択」では全般的に従来型の働き方よりも満足度が高くなる。一方で、「必要な選択」の場合は、独立性や雰囲気、柔軟な時間や場所といった項目で従来型の働き方よりも満足度が高まるものの、収入の安定や収入の水準といった生活に直結する項目で満足度が低くなった。

### 米国・EUでシェアリング・エコノミーで働く労働者は4%

報告書では、インターネットを媒介

にして労働者と顧客をつなぐ、いわゆるシェアリング・エコノミーについても触れている。ウーバーやリフト、Airbnbといったデジタルプラットフォームで働く労働者の数は急増中であるものの、米国とEU15カ国の生産年齢人口全体の4%、独立労働者の15%に過ぎないと指摘する。なお、労働者の数は2,400万人と決して少なくはない。そのうち、労働力を提供する労働者が6%で900万人、商品やサービスを提供する労働者が63%で2,100万人、資産を貸す労働者が36%で800万人となっている。

### 独立労働の拡大に向けて必要なこと

報告は、独立労働が経済発展や失業の緩和や労働力参加、需要喚起や生産性向上に資する一方で、政策立案者には正確な統計データの収集、従来型の働き方をする労働者と比較した場合の収入や手当、安定における格差の縮小を求めている。独立労働者には、自らの働き方を企業と同じようにとらえるとともに、差別化できるスキルを身に付けることが必要だとした。そのうえで、新しい市場やツールを創り出すことや、企業においては外部の才能を活用するためのデジタル技術を考慮する必要性を指摘した。

米国は2005年以降、独立労働者の正確な数を把握するための調査を実施しておらず、2017年に実施する予定となっている調査が待たれている。

#### 【参考資料】

McKinsey & Company, (2016) “Independent Work Choice, Necessity, And The Gig Economy”, Executive Summary, McKinsey Global Institute.

(調査部 山崎 憲)

## ドイツ

若者雇用エージェンシーに関する初の効果分析  
— IAB 報告

## 学校との連携が鍵に

ドイツ労働市場・職業研究所 (IAB) は、各地で導入が進む若者雇用エージェンシー (JBA) の効果に関する分析結果を初めて公表した。それによると、総じて若者雇用エージェンシーは、若者の学校から職業への円滑な移行にプラスの効果があることが明らかになった。

## 各地で導入が進む JBA

若者雇用エージェンシー (Jugendberufsagenturen, JBA) は、2010年に連邦雇用エージェンシーと連邦労働社会省が共同で推進したイニシアチブ「若者と職業のためのワークアライアンス (Arbeitsbündnisse Jugend und Beruf)」に端を発し、近年各地で導入が進んでいる。2013年11月末に締結された現政権の連立協定にもJBAの導入促進が盛り込まれている。2015年7月末時点で、雇用エージェンシー (AA) が関与するJBAは、国内で計218カ所に達している(注1)。

## 運営主体は三者

JBAは、25歳以下の若者を対象に、学校から職業への移行支援をしている。運営主体は、「雇用エージェンシー (AA)」、「ジョブセンター (Jobcenter)」、「自治体の青少年局 (Jugendamt)」の三者である。

AAは、国内に156カ所あり、労使拠出の保険料が財源の失業手当Ⅰに基づく給付業務や職業紹介、相談支援などを行っている。他方、「ジョブセンター」は、租税が財源の失業手当Ⅱに基づく給付業務や求職者支援を行って

おり、主に長期失業者やその家族を支援対象としている。ジョブセンターはAAと地方自治体との共同運営が303カ所、認可された地方自治体の単独運営が105カ所ある(2015年)。また、「青少年局」は、都市 (Stadt) と郡 (Landkreis) に各々設置されており、日本の地方自治体における児童福祉課に相当する業務等を担っている。

## 総じて効果あり、と評価

ドイツ労働市場・職業研究所 (IAB) は今回の分析に際して、AAの提供データを元に独自計算を行い、若者雇用エージェンシー (JBA) が存在するAAの管轄区と、存在しない同管轄区を比較した。

その結果、総じてJBAが存在する管轄区の方が、存在しない管轄区よりも企業で数年間にわたり実習を行う職業訓練ポスト(注2)へ移行できた若者の割合が高いことが判明した。

ただ、その効果は、旧西ドイツ地域や都市部では顕著だったが、旧東ドイツや農村部では、JBAの有無による有意な移行率の相違は見られなかった。

なお、IABは、今回の分析について、「導入初期の3年間という短期間に対する分析で、あくまで暫定的なものである。信頼に足る長期的な分析結果が出るのは、正確な情報を含む長期間の時系列データが得られた場合に限る」との条件を付している。特に2013年から2014年にかけての導入調査は、2015年調査ほど厳密なものとはなっていない、としている。

IABによると、若者の職業訓練ポストへの移行率が高かった地域では、AA、ジョブセンター、青少年局の三者が、「若者雇用エージェンシー (JBA)」が導入される以前から、多かれ少なかれ密接に協力しあっていた。そのため、JBAが従来と異なる効果の高い活動を実際にいつ開始したのかは、厳密に確認できていない。

また、今回の分析では、AA、ジョブセンター、青少年局の三者に加えて、「学校」が重要な協力相手であることが明らかになった。これまで学校を卒業して社会に出る時に円滑な移行ができず、支援対象から外れて見失ってしまった若者も多かった。学校との連携強化を通じて、今後はこうした若者を見失わないようにすることも、JBAの大切な役割の一つとなり得るとIABでは見ている。

[注]

- 1 ドイツ労働市場・職業研究所 (IAB) は、連邦雇用エージェンシー付属の公的研究機関である。そのため今回の報告は、「雇用エージェンシー (AA) が関与する若者雇用エージェンシー (JBA)」のみ言及されている。
- 2 ドイツにおける職業訓練は、通常、学校と企業の2カ所で実施されるため、デュアルシステム (二元制度) と呼ばれる。全日制職業訓練学校もあるが少数派である。訓練期間は通常3年だが、職業によっては2年のものもある。また、アビトゥーア (大学入学許可) を持つ訓練生に対して訓練期間の短縮を許容する規則もある。

## 【参考資料】

IAB Jugendberufsagenturen und die Vermittlung von jungen Erwachsenen in Ausbildung und Arbeit(15/2016)、JILPT(2015)資料シリーズNo.150ほか。  
(調査部)

## 中国 介護保険制度の整備に着手

人力資源・社会保障部は2016年6月に「長期介護保険制度の試行地域の展開に関する指導意見」(以下「指導意見」)を発表した。中国では公的介護保険制度が整備されておらず、今回出された指導意見が初めての全国的な施策である。制度は長期的に要介護の状態(注1)にある者の生活を支えるもので、まずは都市部従業員基本医療保険制度の加入者らを対象とし、徐々に範囲を広げていく。上海市や重慶市、広東省広州市など15地域(注2)で試行する。

### 「失能老人」「空巢老人」の増加

国家衛生計画出産委員会『中国家庭発展報告2015』によると、中国には全世帯の20%を超す8,800万世帯に65歳以上の高齢者が存在する。

また、中国老齡科学研究センター・調査グループが2011年に発表した『全国の都市と農村部における「失能老人」の状況に関する研究』によると、2010年に「失能状態」にある高齢者(失能老人)は約3,300万人で、高齢者人口の19.0%を占める。このうち、自力での着替え、排泄、食事、入浴、寝起き、室内移動の全てが困難な「完全失能老人」は1,084万人で、高齢者人口の6.25%にのぼる。同研究は「失能老人」の数が2015年までに4,000万人に達すると予測していた。

こうしたなか、子どもが離れた(巣立った)後の実家に残って暮らす高齢の夫婦、または一人暮らしの高齢者が増えている。彼らは「空巢老人(コンチャオ・ラオレン)」といわれる。中国人民大学・中国調査・データセンターが2016年3月に発表した『中国老年

社会追跡調査』によると、60歳以上の「空巢老人」は全国の高齢者の47.5%を占めている。「失能老人」「空巢老人」の介護を誰がどのように担うかが大きな課題になっている。

### 政府の対応

現状では、介護に関する政策は地方政府の取り組みに委ねられている。上海市などでは「9073」という目標が設定されている。「9073」とは、介護の90%を在宅(家族)で、7%を地域コミュニティ(社区)で、3%を専門医療施設で担うというものである(北京市の政策は「9064」)。

中央政府は「第13次五カ年計画(2016~2020年)」で、介護保険制度の構築に向けて試行する方針を打ち出している。

「指導意見」では、原則として都市部従業員基本医療保険制度の加入者を介護保険の対象に指定。その範囲は各地の状況に応じて拡大していく。財源は基本医療保険制度とともに運用するものとし、その基金の残高を介護保険の基金に振り替えるなどして調達する。

給付水準は支出額の約70%とする基準を示しているが、サービスの具体的な内容とともに、各地の状況を踏まえて設定するものとされている。

### 青島市での試行

高齢化の進行が著しい山東省青島市では、2012年7月に介護保険(長期医療介護保険)制度の試行を先行的に始めた。2015年からは都市部と農村部の医療保険制度の統一により、都市だけでなく農村の住民も制度の対象に

含まれるようになった。財源は都市部従業員医療保険基金と住民医療保険基金から拠出されている。

### 医療保険と分離した運用も

北京市海淀区は2016年6月に「海淀区在宅養老失能介護協力保険試行弁法」を発表した。中国で初めて介護保険の資金を医療保険と分離して運用するもので、具体的な内容は以下の通り。

- (1) 同区に戸籍のある18歳以上の住民で希望する者が制度に加入。
- (2) 食事、着替え、寝起き、排泄の4項目の基本生活能力を3段階に分け、各レベルに応じた額(月額で「軽度」900元、「中度」1,400元、「重度」1,900元)を支給。
- (3) 納付額(月額)は都市部住民の場合、「18歳~39歳」76元、「40歳~59歳」83.6元、「60歳以上」91.2元、農村部住民の場合、「18歳~39歳」66元、「40歳~59歳」73.6元、「60歳以上」81.2元。
- (4) 15年以上納付した者が65歳になり、6か月以上の治療と医療機関の証明で基準を満たしていると認定された者が介護サービスを受けられる。

[注]

- 1 着替え、排泄、食事、入浴、寝起き、室内移動が自力で行えず要介護の状態にあることを「失能状態」という。
- 2 他の試行地域は河北省承德市、吉林省長春市、黒龍江省チチハル市、江蘇省南通市・蘇州市、浙江省寧波市、安徽省安慶市、江西省上饒市、山東省青島市、湖北省荊門市、四川省成都市、新疆ウイグル自治区石河子市。

### 【参考資料】

人力資源・社会保障部、国家衛生計画出産委員会、新華網、人民網、青島市人力資源・社会保障局、北京市海淀区人民政府

(調査部)

## 韓国

不安定雇用からの離脱を目指す若者  
——転職を通じより安定した雇用へ

高い失業率と高い非正規職率(注1)、そして激しい就職競争。韓国の若者を取り巻く雇用環境は大変厳しくなっている。また、大学を卒業し、就職しても、直ぐに最初の職場を離れていくという若者も多い。韓国職業能力開発院(KRIVET)は、若年層が大学卒業後、労働市場に進出する初期における職業移動に注目し、彼らの卒業後の最初の就職とそこからの移動(転職)後の状況について、雇用形態の差異や男女による差異を分析している(注2)。以下、KRIVETの分析報告の概要を紹介する。

大卒の若者の2割が卒業後  
2年以内に職場を変更

大学卒業後、就職・創業した者のうち19.8%が卒業後、約2年以内に最初の職場から転職し、14.8%は最初の職場を離職したまま、調査時点においても仕事に就いていない状態であった。男女別に見ると、転職する割合は女性(22.1%)の方が男性(17.3%)よりも高く、最初の職場を離職したまま、調査時点においても仕事に就いていない状態にいる割合も、やはり女性(16.4%)の方が男性(13.1%)より高いということが明らかとなった。男女によるこのような違いは、主に雇用形態の違いによるものであろうとKRIVETは分析する。すなわち、大学卒業後、最初の就職において、男性の62.1%が正規職であるのに対し、女性の正規職の割合は56.0%で、雇用の質が女性の方が相対的に落ちるためであるとしている。

## 不安定な雇用ほど離職率は高く

KRIVETは、職場の規模、雇用形態、賃金水準等雇用の安定性と離職との関係を分析している。大学卒業後、初めての就職先の規模が大きい場合の方が、小さい場合よりも離職する割合が高くなる。初めての就職先が従業員数1,000人以上の大企業の場合、転職した者の割合は21.0%、また離職後、調査時点においても仕事に就いていない状態にいる者の割合は18.1%であった。一方、初めての就職先が従業員数300人未満の中小企業の場合、転職した者の割合は19.7%、離職後、調査時点においても仕事に就いていない状態にいる者の割合は13.6%であった。

この結果に対しKRIVETは、卒業後、初めての職場が大企業である場合、正規職より非正規職として雇用される割合が比較的高いためであると分析している。

また、雇用形態別に見た離職についてのデータも示されている。初めての職場で臨時職や日用職(注3)として雇用された場合、転職者の割合は各々35.0%、22.8%で、正規職として雇用された場合の16.2%よりずっと高くなる。すなわち、雇用の安定性が落ちるほど転職する割合が高くなるという結果を示すとKRIVETは判断している。

なお、大学卒業後、自営業を始めた大卒者の場合、77.7%がそのまま事業を維持していることも明らかとなった。

さらに、最初の就職における賃金水準との関係では、低賃金雇用に従事するほど離職者の割合が高くなる。月当たりの賃金が120万ウォン未満の低賃

金雇用では、転職者の割合は25.9%で、離職後、調査時点でも仕事に就いていない状態にいる者の割合は24.5%であった。これは、賃金が200万ウォン以上の高所得雇用に従事する場合より、転職割合では2倍以上、離職後、調査時点でも仕事に就いていない状態にいる者の割合では3倍以上高いことになる。

最初の職場での雇用形態が  
その後も影響

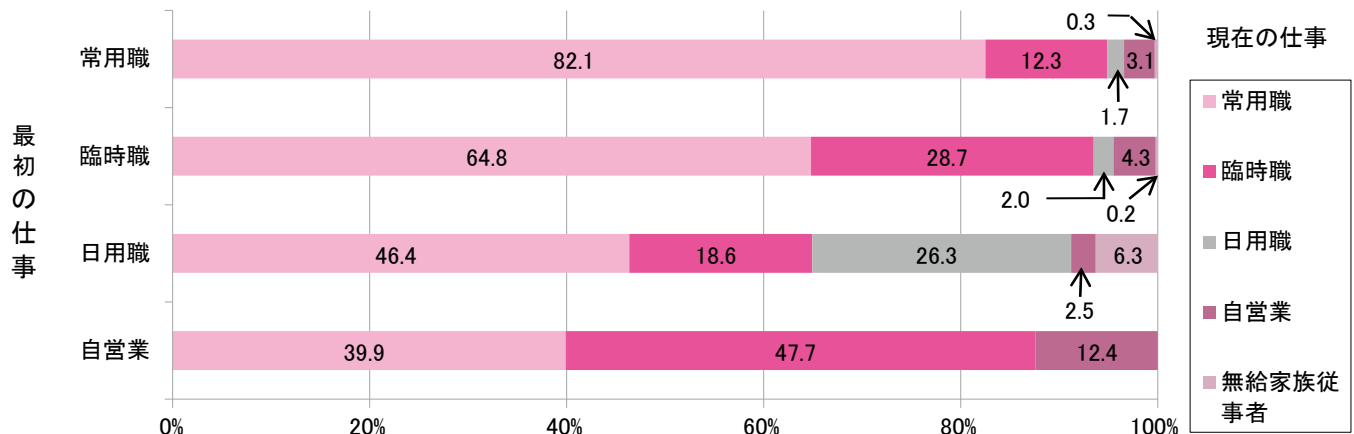
最初の職場での雇用形態と転職後の雇用形態の関係をみると、全般的に言えることは、最初の職場において雇用の安定性が高いほど、転職後も正規職となる割合が高くなる。大学卒業後、初めての就職が正規職である場合、転職者のうち82.1%がやはり正規職雇用に移動する。その反面、卒業後、初めての雇用形態が臨時職や日用職としてスタートした者が転職先の職場で正規職となる割合は、臨時職で64.8%、日用職で46.4%であった(図1)。

この64.8%、46.4%という割合は、非正規職の約半数が転職後に正規職に移動しているということであり、大卒若年層は概して、転職を通してより安定性の高い雇用に進出しているという見方ができるとKRIVETは指摘している。

ただし、女性に関しては、初めての職場において臨時職または日用職として雇用された場合、より安定性の高い雇用に移動する割合は男性より低くなる。初めての雇用が日用職であった大卒女性が正規職に移動した割合は35.6%と、男性の63.2%より27.6%も低い。

また、卒業後、自営業を始めた者のうち、自営業を辞めて正規職雇用に移

図1 初めての職場の雇用形態と現在の雇用形態



資料出所:韓国職業能力開発院(KRIVET)

じた割合は、男性55.1%、女性25.7%となる。総じて女性は男性に比べ、不安定性が高い雇用に移動する傾向を帯びる。

なお、大学卒業後、初めての就職先が従業員数1,000人以上の大企業であった者が転職するケースでは、同じく大企業に移る割合は14.5%である。反対に、初めての就職先が従業員数300人未満の中小企業であった者が転職するケースでは、大企業に移る割合は4.8%に過ぎない。

### 転職により賃金上がる場合は半分

次に、大学卒業後の最初の就職で得る賃金と転職後の賃金の関係を見てみる。転職によって、月当たりの賃金が

上がる場合が50.0%、同一という場合が14.3%、前職より下回るという場合が35.7%であった。男女別では、大学卒業後、初めての職場で得る賃金より転職後に得る賃金が高くなる割合は、男性で53.0%、女性で48.0%であり、男性の方が若干高くなる(図2)。

具体的な金額は、男性では転職後、平均で月当たり7万7,000ウォン、女性で6万2,000ウォン高くなる。

### 良質な雇用へつなぐ キャリアラダーの整備が必要

以上の分析結果から、KRIVETは次の点を示唆点として挙げている、大学卒業後、初めての雇用が非正規職であると、転職を通じても不安定な雇用

が継続する傾向が見られる。今後転職の影響を深く分析し、より良質な雇用に移動できるようなキャリアラダーの強化が求められる。そのためには、若年層への雇用対策、教育訓練対策を整備していく必要がある。また、女性の転職にあっては、男性より脆弱であることが今回の分析から明らかとなった。特に非正規職に就く女性を対象としたキャリアラダーの整備のため、より精緻な政策が必要となっていく。

[注]

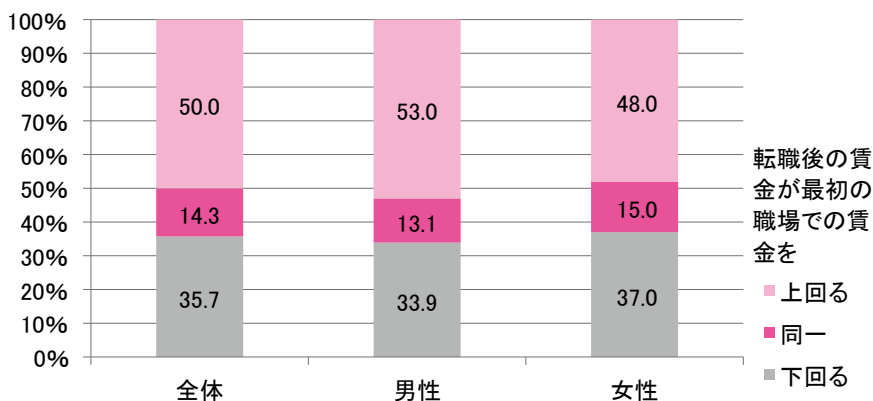
- 1 韓国職業能力開発院(KRIVET)によれば、若年層(19~29歳で、韓国語では「青年層」と表現する)の失業率は2016年8月時点で9.3%である。また、韓国労働研究院の調査(「最近の非正規職労働市場の変化」)データによれば、大卒の若年層の64%が非正規職に就いている。
- 2 KRIVETは、韓国雇用情報院による「2014年大卒者の職業移動経路調査」の結果を基に本分析を行っている。
- 3 臨時職も日用職もどちらも非正規職の雇用形態で、臨時職とは雇用契約期間が1カ月以上1年未満の場合、日用職とは雇用契約期間が1カ月未満の場合を言う(KRIVET資料より)。

### 【参考資料】

「KRIVET Issue Brief」2016年107号  
(韓国職業能力開発院)

(調査部)

図2 最初の職場での賃金と転職後の賃金の賃金比較



資料出所:韓国職業能力開発院(KRIVET)