

海外労働事情

イギリス 雇用審判サービスの料金制度に違法判決

最高裁判所は7月、2013年に導入された雇用審判サービスの有料化について、高い料金設定が司法へのアクセスを阻害しており、違法であるとの判断を示した。政府は判決を受けて、料金制度の停止を決め、これまでに支払われた料金を返金するための措置を進める、としている。

有料化以降は申し立て件数が7割減少

雇用審判サービスの有料化は、保守党・自由民主党の前連立政権が導入したもので、政府は導入に際して、審判サービスの提供に要する費用を当事者負担とすること、裁判に至る手前での当事者間の和解を促進すること、また不適切な申し立ての削減などを目的に挙げていた。現在、雇用審判所への申し立てには、相対的に簡易な内容（タイプA：賃金不払い、不正な控除など）の場合で390ポンド、より判断の難しい内容（タイプB：不公正解雇や差別など）では1,200ポンドの料金を要し、また雇用控訴審判所については1,600ポンドとなっている。なお、低所得層については料金の減免制度がある。料金制度の導入と前後して、政府は全ての申し立てについて、任意参加により斡旋をはかる段階を設けることとし、公的機関である助言・斡旋・仲裁サービスがこれを担うこととなった。

料金の導入以降、審判サービスへの申し立て件数は急速に減少した。当初から制度の導入に反対していた労働組

合や法律支援団体などからは、とりわけ低賃金層のサービスへのアクセスが阻害されているとして、制度の廃止を求める声が強かった。また、料金制度の導入自体は歓迎していた経営者団体からも、料金の高さをめぐっては違和感も聞かれた。庶民院の司法委員会が昨年6月に公表した報告書も、料金の高さが審判サービスの利用を阻害している状況に懸念を示し、料金の引き下げを政府に要請するとともに、制度導入後の影響評価を実施するとしながら結果を示さない政府の姿勢を批判していた。政府はこれに対して、今年1月に公表した報告書において、料金制度は設定された目的を適正に達成しているとして司法委員会の提言を退けつつ、想定を超える件数の減少について、低所得層への支援の強化を検討していた。

既に支払われた料金は返還

公共部門労働組合のUnisonは、有料化をめぐって既に2013年から行政審査の申し立てを行っていたが、高等法院と控訴裁判所で敗訴、最高裁判所への控訴は認められたものの、見通しは厳しいとされていた。しかし最高裁判所は、料金制度は司法へのアクセスを阻害しており、違法であるとの判断を示した。判決文はその根拠として、制度導入以降の申し立て件数の減少が、賠償額の小さい案件や賠償を含まない案件で主に生じていることや、原告が

料金の捻出のために、生活水準の維持に必要な支出を削減せざるを得ない状況に直面している可能性などを挙げ、実態として、高い料金設定が不適切な申し立てだけでなく、正当な申し立ても阻んでいる状況を指摘。裁判費用が回収できるかどうか（判決が裁判費用を含む賠償を被告側に求めるかどうか、また賠償金が実際に支払われるかどうか）によって、司法へのアクセスの権利が制限されるべきではない、としている。受益者である当事者が費用を負担すべきであるとの政府の主張については、審判サービスを通じた法律の実施は公共の利益であるとしてこれを退けている。加えて、差別等の申し立て（タイプB）に関するより高い料金の設定が、原告の多くを占める女性に対する間接差別に相当するとの原告側の主張を認めている。

現地メディアによれば、司法担当相は判決を受けて、料金制度を即時停止し、既に支払われた料金について返金のための措置を早急に進める、と述べている。Unisonの試算によれば、返金の総額はおよそ2,700万ポンドにのぼるといふ。制度の廃止を求めていた労働組合や法律支援団体などは、判決を歓迎している。一方、経営側は、料金制度の廃止により申し立て件数が再び拡大し、不当な申し立てへの対応で企業の負担が増しかねないとして、懸念を示している。

【参考資料】
Gov.uk、The Guardianほか 各ウェブサイト

(海外情報担当)

ドイツ DGB 組合員数と協約拘束力がともに低下

ドイツ労働総同盟 (DGB) によると、2016年の組合員総数は、前年から約5万人減少し、604万7,503人となった。また、就業者ベースの労働協約の拘束率は、旧東独地域で前年から2ポイント低下し、47%となった。

2産別で増加するも総数は減少

DGB傘下の八つの産業別労働組合のうち「金属産業労組 (IG Metall)」と「警察官労組 (GdP)」の2組織では組合員数が増加したが、残り6組織では軒並み減少した (表)。

金属産業労組の組合員数は、2011年に22年ぶりに増加に転じて以降、当該産業の底堅い需要を背景に毎年通増している。2016年は前年比で290人増加し、227万4,033人だった。また、警察官労組の組合員数は、国家安全保障の観点から採用を大幅に増やしたことが影響し、前年から3,092人増の18万22人だった。

ただし、この2組織の増加分を含めても、DGB全体の組合員数は前年比で5万人近く減少しており、この傾向が今後も続けば、国内の労働条件改善闘争が徐々に収縮する恐れもある。

なお、傘下に公務関連の組合が多い第2のナショナルセンターである「ドイツ官吏同盟 (DBB)」は、1991年に組合員数100万人を突破して以来、増加し続けており、2016年は130万6,019人だった (前年比で約1.2万人増)。他方、第3のナショナルセンターである「ドイツ・キリスト教労組連盟 (CGB)」は前年と変わらず約28万人であった。

労働協約の拘束率は緩やかに低下

図は、「産業別労働協約」と「企業別労働協約」を合わせた労働協約が適用される就業者比率 (労働協約の拘束率) の推移を示している。過去18年間に経済のグローバル化や中東欧からの外国企業の参入等を経て、労働協約の拘束率は低下し続けている。1998年から2016年までの間に、旧西独地域で76% から59%、旧東独地域で63% から47% まで低下した。2016年は、旧西独地域では前年水準を維持したが、旧東独地域で前年から2ポイント低下した。

そのためドイツでは、「協約自治強化法 (Tarifautonomiestärkungsgesetz)」を2015年1月1日に施行し、一般的拘束力宣言^(注)の基準要件を大幅に緩和したり、法定最低賃金を導入するなどして、労使協約の適用が及ばない低賃金労働者の労働条件改善を図っている。

[注]

労働協約を締結した当事者 (労使) 以外にも、労働条件やその他の待遇などの規定を拡張して適用することを指す。

【参考資料】

Handelsblatt (February 04, 2017), DGB-Mitgliederzahlen ab 2010, dbb Mitgliederほか。

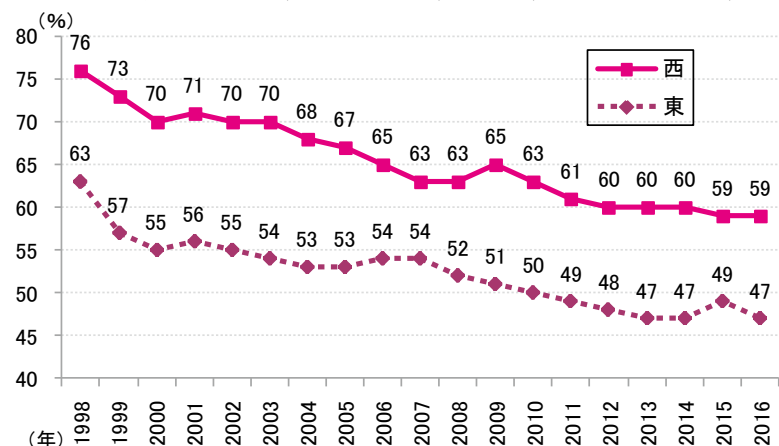
(海外情報担当)

表 DGB加盟労働組合情報 (2016年)

| | 組合員数 (2015年) | 組合員数 (2016年) |
|-----------------------------|-----------------|-----------------|
| ナショナルセンター DGB (ドイツ労働総同盟) | 6,095,513 | 6,047,503 |
| 産業別労働組合 | | |
| 金属産業労組 (IG Metall) | 2,273,743 | 2,274,033 |
| 統一サービス産業労組 (Ver.di) | 2,038,638 | 2,011,950 |
| 鉱業・化学・エネルギー労組 (IG BCE) | 651,181 | 644,944 |
| 建設・農業・環境産業労組 (IG BAU) | 273,392 | 263,818 |
| 教育学術労組 (GEW) | 280,678 | 278,306 |
| 鉄道交通労組 (EVG) | 197,094 | 192,807 |
| 食品・飲料労組 (NGG) | 203,857 | 201,623 |
| 警察官労組 (GdP) | 176,930 | 180,022 |

資料出所: DGB (2017)。

図 労働協約の拘束率 (就業者ベース) の推移 (1998年～2016年)



資料出所: WSI, Hans-Böckler-Stiftung (2017)

フランス

銀行で若年者の離職増加の傾向
—フランス銀行協会の調査結果

フランス銀行協会が2017年6月に公表した報告書によると、フランスの民間銀行に勤務する行員のうち、自己都合で離職する若い行員が増えていることがわかった。銀行の業務内容の変化に要因があるという指摘があるが、職に対して不満があると若い行員は離職する傾向が強くなっているとも言われる。また、金融業界では若い世代の経験者を外部から引き抜く傾向が強まっており、労働市場が流動化しているとの見方もある。

退職（引退）とほぼ同率の自己都合離職

フランス銀行協会は、加盟する約200行に勤務する20万人近くの従業員を対象として、採用、昇進、欠勤、能力形成、離退職といった雇用管理に関する調査を行った。行員の職種別（総合職と技術職・専門職）、契約形態別（無期雇用と有期雇用）、性別などについて、2014年から2016年まで3年間の変化を分析している。

調査項目のなかで特に際立って変化が見られたのが、離退職である。無期雇用契約の行員の離職理由で最も多いのが「退職（引退）」であるが、調査が行われた3年間で41.2%から32.6%に減っている。それに対して、2番目に多い「自己都合の離職」の割合が、2014年の24.8%から31.1%（2016年）に増えており、退職（引退）とほぼ同水準になった。

増える若年者の離職

離退職を年齢別に見ると、若年者の比率が高まり、中高年の比率が低下し

ている。離職者に占める30歳未満の割合は、2014年の13.7%が2016年には16.6%まで上昇した。30歳以上40歳未満でも24.3%から27.4%に上昇しているのに対して、60歳以上の比率は43.2%から36.5%に下がった。退職（引退）の平均年齢にも変化が見られる。2014年の60.9歳から2016年の61.2歳に上がっている。65歳以上で退職した者の割合が、2014年の3.2%から2016年の5.2%に、63歳から64歳で退職した者の割合が2014年の7.9%から2016年の9.0%に引き上がっており、引退年齢が遅くなる傾向が見られる。

採用者の平均年齢は2016年の31.5歳へと上昇しており、大学5年次以上卒業者（修士号学位以上）の割合が増える傾向がある。これは、有資格の経験者を競合他社から引き抜く傾向が金融業界の労働市場に定着しつつあることを示している。

若年者の離職理由

若年者の離職が増えた理由について、仕事に対する価値観の変化や銀行業務の仕事内容の変化などが挙げられている。

フィガロ紙によれば、職業紹介会社Robert Waltersのシニア・マネジャーの発言を引用し、最近の銀行に就職する若年者は、有名銀行で2～3年の職業経験を積み、人脈を形成することによって起業して独立する志向があると指摘する。銀行勤務で社会的信用を獲得し、起業が成功しなくとも、職業経験に基づいて金融業界に再就職することも可能であるとする傾向が

強いという（注1）。

また、レゼコー紙では金融業界を顧客として職業紹介事業を行うFAB Group代表の発言を取り上げ、1990年代まで、銀行に勤務する若年者は仕事に不満があれば、問題解決して勤続することを優先させたが、最近の若者は不満があれば離職してしまう傾向が強いと指摘する。銀行・貸付業全国労働組合代表の発言によると、最近の銀行では販売員としての役割を求める場合が多くなってきており、若年者が期待する仕事内容と相違が生じていることが指摘されている。若い行員は、資産運用の専門家やコンサルタントとしての仕事を志向する傾向が強いが、最近の銀行業務は、金融商品とは直接関係のない営業が増えている。商工銀行（CIC）では携帯電話事業CIC Mobile事業が主要な事業になっており、各支店で電話加入の受付窓口を併設し、金融商品の販売だけでなく、携帯電話の利用者獲得も職務として重要な位置を占めている。銀行業務内容が変化しているため、若者の志向とミスマッチを起し、離職を増やす要因となっていると指摘している（注2）。

【注】

- 1 Les jeunes démissionnent de plus en plus des banques, Le Figaro, 5 juillet, 2017.
- 2 Les banques face au défi de démissions de plus en plus nombreuses, Les Echos, 5 juillet, 2017.

【参考文献】

Association Française des Banques, 2017, «Profil de Branche 2017, Données statistiques au 31/12/2016». (ウェブサイト最終閲覧日：2017年9月13日)

（海外情報担当）

アメリカ

労働組合が「良い」と考える人は61%
——ギャラップ調査

8月30日、ギャラップ社は、労働組合が「良い (approve)」と考える人が61%だったとする調査結果を発表した。この数字は2007年のリーマン・ショックに始まる経済危機以降で最も高いものとなった。

調査は、8月5日から12日の日程で、無作為抽出した全米の18歳以上の人に対して電話で行われた。

リーマン・ショック以降に労組支持が回復

ギャラップ社は1935年に労働組合が合法化された翌年の1936年から調査を行っている。最初に調査を実施した1936年に72%を記録した労働組合への支持は、1953年と1957年に75%を記録したものの、1970年代になると60%台に低下した。リーマン・ブラザーズ証券の破綻に始まる経済危機後の2009年に、調査開始から初めて47%となり、50%を割ったが、オバマ大統領の当選を機に再び回復に転じ、今回の調査で2003年とほぼ同水準の61%になった。

調査で労働組合員であると回答した人と、家族に労働組合員がいるとした人の割合はそれぞれ10%と16%だった。この数字は、実際の組織率を若干上回っている。

共和党支持者の42%が労組を「良い」と考える

労働組合を好ましいと考える人の割合は、共和党支持者のなかにも拡大している。共和党は、労働組合が支援する政党である民主党と対峙している。それにもかかわらず、共和党支持者の

なかで、労働組合を「良い」と考える人は少なくない。1999年から2008年までは概ね50%台を維持していた。その数字は2009年から下降し、2011年には26%を記録していた。その後は、緩やかに上昇し、2017年には42%に回復している。

これに関し、ギャラップ社は、2016年の大統領選挙で共和党候補だったトランプ氏が行った製造業の雇用を回復させるとする主張が労働組合指導者の発言と重なり、共和党支持者の労働組合に対する印象を変えたことが背景にあるのだろうと指摘している。

一方で、民主党支持者のなかで、労働組合を「良い」と考える人は、1999年から2008年で80%台を維持しており、共和党も民主党も支持していないとする無党派層では、2017年で61%だった。

多くの人労働組合の社会的影響力が強まることを望んでいる

労働組合の社会的影響力が強まるべきだとする人の割合は、2017年に39%だった。この割合は、1999年からの18年間で最も高い。1999年の30%から2005年の35%へと上昇したのちに、2009年には25%まで落ち込んでいた。

一方で、労働組合の社会的影響力が低下すべきだと考える人の数は、同様に19年間で最も低く、28%に留まった。2009年には42%まで上昇したのち、下降に転じ、直近の2016年は34%だった。

労働組合の社会的影響力が強まるべきだと考える人の割合が増えるなか、

労働組合が将来的に弱体化していくとみる人の割合は2017年に46%であり、1999年からの18年間であまり変化がない。

労働組合が再び強くなるとみる人の割合は、2011年に21%と1999年からの18年間で最低を記録したものの、2017年には27%と回復傾向にある。

これらの結果に対して、ギャラップ社は、1991年に労働組合を「良い」と考える共和党支持者が51%であり、2017年の42%と比較して、共和党支持者のなかで労働組合を「良い」と考える人の割合が高まることへの伸びしろがあるものの、近年の民主党、共和党間の政治的対立と分断傾向が継続すれば、共和党支持者のなかで組合を「良い」と考える人の割合は限界を迎えており、1930年代から1960年代のように、全国民から労働組合が圧倒的に支持されていた時代は戻らないだろうと指摘している。

【参考資料】

Gallup (2017) Labor Union Approval Best Since 2003, at 61%, <http://news.gallup.com/poll/217331/labor-union-approval-best-2003.aspx> (2017年10月10日閲覧)

(山崎 憲)



メキシコ 最低賃金の引き上げへの議論高まる

メキシコの最低賃金は、極めて低いレベルで長期的に停滞してきた。進行中の北米自由貿易協定（NAFTA）の見直し交渉に伴い、最賃に関する社会的関心はここ数年で最も高まっている。

最賃レベルはOECD諸国で最低

2017年のメキシコの最低賃金は、日給80.04メキシコペソ（現行レートで4.50アメリカドル）だ。2006年以降、OECD35カ国中の最下位にとどまり、他のラテンアメリカ諸国との比較でも、最も下位のグループに属している。国連食糧農業機関（FAO）とILOの報告によれば、2011年のメキシコ最賃は、ラテンアメリカ域内で、ボリビア、ニカラグアに次ぐ、低いレベルにある。他の国々で最低賃金が上昇するなか、メキシコの最低賃金がほぼ横ばいであるため、以前と比べさらに順位が落ちた。ブラジルでは、2000年から2011年の間に、最低賃金（月換算）が80.5ドルから324.9ドルへ大幅に増加しており、ラテンアメリカ諸国の平均でも、123.3ドルから262.6ドルへと倍増していた。これに対し、同時期、メキシコでは96.6ドルから121.5ドルへの微増であった。

NAFTA再交渉に乗じた、賃金を巡るアメリカとカナダの圧力

アメリカ政府は、NAFTA再交渉で、メキシコ政府に対して労働規制の強化を強く求めている（注1）。最賃については、3月に、「NAFTAが抱える問題の一つは、メキシコの最低賃金があるべき速度では上昇しなかったことだ」と、ロス米商務長官が言及してい

た（注2）。8月には、複数のメディアが、メキシコの低い賃金が交渉の障害になりうるとする、アメリカ政府やカナダ労組の声を挙げた。

米国・カナダの製造業で働く労働者の賃金に対して、メキシコは四分の一ほどしかない。メキシコの労働規制を強化し、賃金を引き上げれば、アメリカ企業のメキシコへの移動を防ぐことができるとのトランプ政権の思惑があるとメディアは指摘している（注3）。

メキシコのミレニオ紙によれば、カナダ最大の労働組合、ユニフォー（Unifor）のディアス委員長は、NAFTA再交渉に関して、メキシコの交渉人らが最低賃金の見直しを拒んでいることが障害となっていると発言し、時給4ドル以下では三カ国協定は結べない、との見解を示した（注4）。

メキシコのグアハルド経済大臣は、賃金にかかる要求は内政干渉だとして、NAFTA交渉の議題に最賃の見直しを持ち込まれることを否定した。NAFTA交渉の出席者であるマンパ

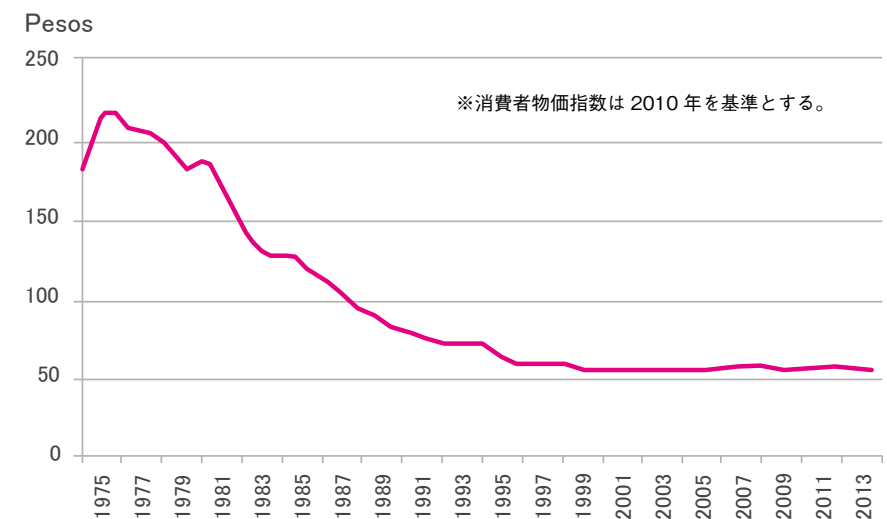
ワー社のフローレス氏は、この点に関して、交渉上の論点は、賃金ではなく、労働法規の遵守だと指摘する（注5）。

メキシコ最賃引き上げは難航

メキシコの最低賃金は、政労使の三者からなる国家最低賃金委員会（略称Conasami）で決定されるが、実質的には、政府の意向が大きく反映されてきた。メキシコ政府は、80年代の債務危機と石油危機を受けて、構造調整とペソの切り下げを実行するなかで、最低賃金を抑制する政策をとってきた（Márques and Ros 1990）。80年代、最賃の改定はインフレ上昇率を下回り、購買力は急激に悪化し、近年まで回復する兆しは全く見られなかった（図表1）。

昨年末、過去40年間で初めてインフレ率を上回る最低賃金の引き上げが決定された。今年に入ってから、年内引き上げの機運が高まっているが、使用者側の意見はまとまっていない。引き上げを支持する主要な使用者連盟COPARMEXは、長期的な視点から、年内に92ペソ、2030年までに段階的に194ペソへの増額を提示するなど、

図表1 実質最低賃金の推移



資料出所：Escobar Toledo (2014)

積極的に引き上げの立場を表明している。他方、使用者連盟CCEは、反対の姿勢をとる。労働省およびConasamiは、現状の最低賃金は低いレベルにあることを認めながらも、使用者側の合意が成立しなければ、労組を含む三者の話し合いは行えないとして、事態を静観している。労組側には、明確で一貫した主張はない(注6)。

労働者の収入の実態

社会保険制度に加入している被雇用者の1日あたり賃金の平均は、2017年で330ペソ台を推移している(注7)。この水準は、同国で半数以上を占めるインフォーマルな形で働く労働者と比較して、はるかに高いものとなっている。代表的な労働組合は、インフォーマルな労働者を組合員としていない。そのため、労働組合員の平均賃金は最低賃金(80.04ペソ)と比較してはるかに高く、最低賃金を引き上げようとする積極的動機に欠ける。

しかし社会全体では、最低賃金に近い収入で生活する労働者が非常に多い。2017年第2四半期の全国就業・雇用調査によれば、就業者のうち、14.5%(757万人)が最低賃金以下の収入で

生活している。就業者の半数近くにあたる約2,500万人(48%)が、最低賃金の2倍以下の収入(無報酬を含む)にとどまる(図表2)。この収入で個人や家族が社会的生活を送ることは難しい。

福祉費を満たす最賃を提案

メキシコの首都かつ最大都市であるメキシコシティの行政府は、数年前から最低賃金引き上げの必要性を訴えてきた。同行政府および上述の使用者連盟COPARMEXは、それぞれ、貧困測定を行う国の機関、社会開発政策評価国家委員会(Coneval)が公表している「基礎食糧線」と「福祉線」に基づき、賃上げを主張している。

基礎食糧線とは、生存に必要な基礎的な食糧にかかる支出の合計を指す。福祉線とは、この基礎食糧に加え、社会的生活を営む上で必要な教育、医療、住居等にかかる最低限の支出の合計である。Conevalによれば、2017年8月時点で、基礎食糧の支出は月1,477.31ペソで、福祉線を満たす支出は月2,896.98ペソである。現行の最賃から換算される月収は2,401ペソ(80.04ペソに30を乗じた額)であり、福祉線を満たさない。また、被扶養者一人を加えた二人分の基礎食糧費にも不足している。

メキシコシティ政府およびCOPARMEXは、現段階では、一人分の福祉線または二人分の基礎食糧費を賄う90ペソ台への最賃の引き上げを求めている。その後、段階的に引き上げ、将来的には二人分の福祉線を満たす190ペソ台の最賃を目指している(注8)。

[注]

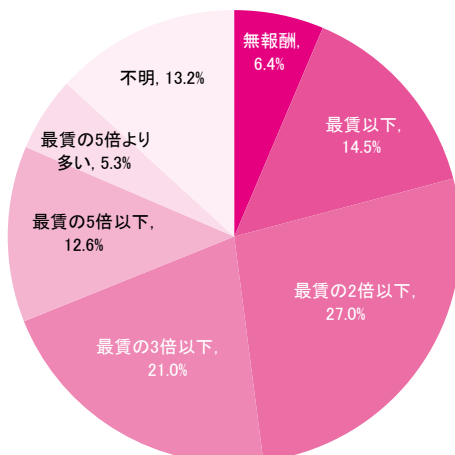
- 1 ビジネス・レーパー・トレンド2017年6月号のNAFTA関連記事を参照。
- 2 El Universal, “Salario mínimo en TLCAN” (2017/08/15).
- 3 また、対メキシコの貿易赤字も安い労働力が原因だとしている。これらのことを、米ブルームバーグの報道を元に、メキシコで複数のメディアが報じた。El Financiero, “5 gráficas que explican por qué Trump quiere mejores salarios en México” (2017/08/07).
- 4 Milenio, “Salarios en México, traba del TLC: Líder sindical de Canadá” (2017/08/20)
- 5 El Economista, “Es tiempo de cumplir la legislación laboral: Mónica Flores” (2017/08/30).
- 6 代表労組のCTMは、労働協約の下で最賃レベルの労働者はいないとして、最賃の引き上げは不要との認識を示していたが、最近では、100ペソへ引き上げを支持する発言もしている。(El Economista, “Llega tarde la CTM a la discusión del salario mínimo” (2017/07/12))
- 7 「1日あたりの賃金」は、年間の賃金の他、種々賞与、補助等を合計し、365で除したものの(INEGI)。
- 8 インフレのため、最賃も福祉線も、名目上の金額は随時修正する必要がある。

【参考文献】

- Escobar Toledo, Saúl 2014 “Salarios mínimos: desigualdad y desarrollo” Economía UNAM vol. 11 núm. 33, México.
- FAO/ILO 2014 “Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina: el peso de los factores económicos e institucionales”.
- ILO 2017 “Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017; la desigualdad salarial en el lugar de trabajo”.
- Márques and Ros 1990 “Segmentación del trabajo y desarrollo económico en México” trimestre económico, vol. LVII (2) num.26, México.
- その他、各種新聞社、メキシコ統計局INEGI、Coneval、OECDウェブサイト等を参照。

(和田佳浦)

図表2 最賃を基準とした収入別の就業者割合



資料出所：全国就業・雇用調査（メキシコ統計局 INEGI）

韓国

文在寅大統領の新たな国家ビジョン
——5 大政目標を発表

文在寅大統領が発足させた「国政企画諮問委員会」は7月19日、文大統領の任期5年間の国政運営の設計図とも言える「国政運営5カ年計画」を発表した。5カ年計画は、政治、経済、社会、地方分権、外交等、広い分野にわたる政策目標となっている。具体的には、①国民が主人となる政府 ②みんなが共存する経済 ③国民の暮らしに責任を持つ国家 ④均衡発展する地域 ⑤平和と繁栄の朝鮮半島——の五つを「5大政目標」として掲げている。文政権の5大政目標のうち、雇用、労働政策に関するものについて、その概要を紹介する。

雇用創出、格差問題解決等に重点

国政企画諮問委員会は、5大政目標を更に100の国政課題に細分化したうえで、その実現に向けて取り組んでいくとし、「100大政目標」を提示している。例えば、5大政目標の二つ目の柱として掲げられた「みんなが共存する経済」のなかでは、100大政課題として提示されたもののうち、雇用労働政策に関する次の三つの政策課題が挙げられた。

■ 国民の目線に合わせた良質な雇用の創出

2022年までに公共部門において81万人の雇用を創出していく。良質な雇用創出のため、公共部門が呼び水の役割を果たしていく。

■ 性別、年齢別雇用支援の強化

企業に対する新規採用の促進策及び若年層の雇用義務の強化策を講じる。また、出産、育児による女性の経歴断絶の防止のための再就職支援策を強化

していく。

■ 失業と退職に備える雇用のセーフティネットの強化

自営業者、65歳以上の高齢者等に対する雇用保険の加入要件の緩和措置により、失業者、退職者の再就職活動に適した環境を整備していく。

また、5大政目標の三つ目の柱となっている「国民の暮らしに責任を持つ国家」のなかに盛り込まれた100大政目標のなかには、次の三つの雇用労働政策上の課題が挙げられた。

■ 労働尊重社会の実現

雇用形態の多様化等、新たな課題に対処するため、脆弱層労働者の権利を保護する法律や制度の改正を推進するとともに、労働者の生活を守り、人権侵害行為を根絶する。

■ 差別のない良好な職場づくり

非正規職削減のためのロードマップの策定を通じ、非正規職問題の総合的な解消を推進する。

■ 休息のある暮らしのための仕事と生活のバランスの実現

法定労働時間の遵守、週52時間労働の法制化などを通じた労働時間の短縮を実現する。また、育児休業中の給与の増額、育児期における労働時間短縮期間の延長等を通じた育児サポートを拡充する。

3段階履行計画

5大政目標を推進するにあたり、国政企画諮問委員会は、実践時期を三つに区分した「3段階履行計画」を提示した。これによれば、第1段階となる2017年から2018年までを「革新期」と位置づけ、旧弊の清算や権力機関の

改革といった重点課題を実行するとしている。雇用労働分野においては、非正規職から正規職転換へ向けたロードマップの整備をはじめ、雇用創出のためのインフラの構築や雇用のセーフティネットの拡充がこの時期に実現されるとしている。第2段階となる2019年から2020年までは「飛躍期」として、政策の成果を実感できる時期となる。雇用創出、正規職転換、税制・財政改革などに取り組むとしている。第3段階となる2021年から2022年は「安定期」に達し、課題を完遂し、持続可能な政治、経済、社会体制が構築され、韓国型の失業扶助の施行や現場の需要に基づいた職業訓練システムが確立されるとしている。

実現可能性を疑問視する声も

以上が文政権の5大政目標の概要である。その中身は、いわば文大統領の公約の重点課題をまとめたものとなっているが、こうした国政課題の履行には400を超える法律の制定や改正が必要であり、また、実現に必要な予算は178兆ウォンに達するという試算もある。文政権は、必要な財源は税収の増と歳出の削減で賄うとしているが、これに対し、韓国の報道機関のなかには、増税は不可避という見方を示すものや、財政計画が非現実的であるという専門家の声を報じているものもある。

【参考資料】

『文在寅政府 国政運営5カ年計画』2017年7月 国政企画諮問委員会

『連合ニュース（日本語版）』2017年7月19日

『ハンギョレ（日本語版）』2017年7月19日

（海外情報担当）

中国 人工知能の発展と雇用

国務院（政府）は2017年7月に「次世代人工知能（AI）発展計画」を発表した。2030年までにAI技術を世界最先端の水準に引き上げ、関連産業を含め10兆元（約169兆円）を超える市場規模に発展させる目標を掲げている。AI産業の発展を担う人材の育成に取り組むことや、人工知能の普及が就業構造に与える影響を研究し、それにより失われる職業に就いている労働者の職種転換を支援することも盛り込んでいる。

AI技術の発展

「発展計画」はAI産業の重点分野として、ソフトウェア、ハードウェア、オペレーティングシステムの開発、個別的には産業用ロボットや自動車の自動運転、自動翻訳の技術発展などを挙げている。

中国国内ではAI技術を活用した「無人スーパー（コンビニ）」などが実用化されはじめている。人民日報社のウェブサイト「人民網」（日本語版）によると、「無人スーパー」の利用者はスマホの画面に、事前に取得したQRコード（二次元バーコード）を表示させて入口の機器にかざす。すると、システムがユーザー情報を読み込みドアが開く。このとき顔認証も行なわれる。商品を選んでレジの台上に置くと

それぞれの商品の情報が認識され、スマホで決済することができる。

アリババ集団やテンセント、バイドゥなどのIT企業がこうしたAI技術の開発を進めている。

米国のビジネス特化型SNS「LinkedIn」が2017年7月に発表した『グローバルAI人材報告』によると、2017年第1四半期の全世界のAI技術者は190万人を超える。そのうち中国には5万人がいて、その7割が北京と上海に集中している。

米国のコンサルティング会社マッキンゼー・アンド・カンパニーが2017年7月に発表した報告書『人工知能—次世代のデジタル・フロンティア』によると、2016年に全世界のAIに対する投資の17%を中国が占め、アメリカ（66%）に次ぐ水準になっている。

労働集約型産業を主体とする成長モデルからの脱却を目指す中国政府は、AI関連産業を今後の経済成長を牽引する分野として重視し、近年その振興策を次々と打ち出している（表）。

AIと労働

コンサルティング業の多国籍企業アクセンチュアは2017年6月に大連で開かれた世界経済フォーラム「夏季ダボス会議」で、「中国の経済成長を後押しする人工知能」と題するレポート

を発表した。それによると、AIのサポートで労働者は時間を有効活用できるため、2035年までに中国の労働生産性は27%向上する見通しだという。

一方、AIの普及が既存の雇用を奪う恐れもある。人民網では翻訳や運搬、警備、カスタマーサービス、家事、会計などの職業について、AIによって将来的に代替される可能性があることを指摘している。

また、AIビジネスが成功して豊かになる者と、失業を余儀なくされる者が生まれ、国内の貧富の格差が拡大するのではないかとみる向きも少なくない。

マッキンゼー・アンド・カンパニーが2017年3月に発表した報告書「中国人工知能の未来」は、単純作業は人工知能で代替されて需要が減少するため、雇用の場を失う低スキルの労働者と、高需要のデジタルスキルを持つ者との間で所得格差が拡大するとの見方を示している。

中国のニュースサイトなどにも「自動化は所得格差を拡大し、経済的不平等をもたらす可能性がある（テンセント網）」といった意見が少なからず掲載されている。

こうした点も踏まえ、「発展計画」はAI産業の発展を担う人材の育成に取り組むことに加え、人工知能の普及が就業構造に与える影響を研究し、それにより失われる職業に就いている労働者の職種転換、職業訓練を支援することも盛り込んでいる。

【参考資料】
人民網、中国網

（海外情報担当）

表 中国における主なAI関連策

| 発表年月（機関） | 政策名等 | 主な内容 |
|------------------|------------|--|
| 2015年5月 （国務院） | 中国製造2025 | 製造大国から製造強国への転換を掲げ、「高度数値制御工作機械・ロボット産業」などを重点分野に設定。 |
| 2015年7月 （国務院） | 互聯網+行動指導意見 | インターネットとAIの融合を意味する「互聯網+（インターネットプラス）AI」を提唱。 |
| 2017年7月 （国務院） | 次世代AI発展計画 | 2030年までに関連産業を含めて10兆元を超す規模の「AI市場」を創出。 |