

海外労働事情

イギリス

保守党単独新政権発足

五月の総選挙で過半数の議席を獲得して発足した保守党による単独政権は、マニフェストに掲げた雇用拡大、アプレンティスシップ（企業等における見習い訓練）の拡充のほか、歳出削減の継続や減税の実施などの公約の実現に意欲を示している。同月に開会した議会では、関連する施策として、社会保障給付の追加的削減や外国人流入の抑制、あるいは労働組合によるストライキへの規制強化などに関する法案提出の方針が示されている。

社会保障給付の引き締めで雇用を促進

政府は、総選挙からほどなく開会した議会において、施政方針の表明を行った。今会期に提出予定の法案の概要を示すもので、筆頭に掲げているのは、五年間で二〇〇万人分の雇用拡大と三〇〇万人分のアプレンティスシップの提供を盛り込んだ「完全雇用・社会保障給付法案」だ。雇用拡大の方策として、政府は社会保障給付の制度改正を通じた給付受給者や若者の就労促進を掲げている。具体的には、二〇一六年四月から二年間にわたる就労年齢層向け給付、児童

給付および各種税額控除の改定の停止（障害者及び年金受給者向け給付を除く）、世帯あたり給付上限額の二万六〇〇〇ポンドから二万三〇〇〇ポンドへの引き下げ（就労税額控除または障害者向け給付の受給世帯を除く）、また一八・二一歳層に対する住宅給付の適用の廃止などが法案に盛り込まれるとみられる(1)。加えて、一八・二一歳の失業者に対しては、通常の失業手当制度である「求職者手当」に替わる「若者手当」(Youth Allowance)を新たに導入し、受給初日から就労に向けた活動により厳しい条件を設けるほか、六カ月を超えて申請する場合には、アプレンティスシップやトレイニーシップ、あるいはコミュニティ労働を義務づけるとしている(2)。関係大臣には、法定化されたこれらの目標に関して、毎年の進捗状況の報告が義務付けられる。

ついで、過去五年間の実績は二〇〇万人前後に留まっており、目標の達成には大幅な増加が必要となる。保守党は、既存の継続教育（一六歳以上層に対する教育・職業訓練を提供）機関が提供する低レベルの座学主体のコースを、より実地的なアプレンティスシップに転換する取り組みを進めるとしている。しかし、教育訓練サービスの関係組織の間では、数量目標の達成のために質に関する基準が緩和される可能性や、本来対象となるべき若年層への提供が進んでいないといった実態に対する懸念も聞かれる(4)。

なお、今回の施政方針では示されていないが、企業に対する雇用促進策としてマニフェストが掲げているのは、社会保険料の減免だ。既に二〇一四年四月から、雇用主の国民保険負担を二〇〇ポンドまで還付する「雇用手当」(Employment Allowance)が導入されており、今年度も継続されることが決まっているほか、二〇一五年四月からは、新たに二一歳未満の労働者に関する雇用主負担分が廃止された。マニフェストはこれらに加えて、二五歳未満のアプレンティスシップによる受け入れについても雇用主分の拠出を廃止するとしている。

社会保障給付は削減、所得税は減税

さらなる財政緊縮を通じた政府債務の削減も、保守党がかねてから掲げてきた公約の一つで、二〇一八年までに見込まれる三〇〇億ポンドの歳出削減のうち、二〇億ポンドを社会保障給付の削減によって賄うとの方針が示されている(5)。具体的な内容は、七月の緊急予算案で示される予定だが、現地メディアが雇用年金省からのリーク情報として報じるところでは、介護手当の受給資格を低所得層に限定、拠出制の求職者手当および雇用・生活補助手当（就労困難者向け手当）に所得額に応じた減額を導入、障がい者向け給付への課税、労災補償制度の民間保険への置き換え、児童給付の対象を子供二人までに限定、世帯あたりの給付受給額の上限を地域毎に設定、などが検討されている(6)。

外国人流入対策に各種給付の厳格化

近年の外国人の急速な増加も、選挙戦で焦点となった問題の一つだ。前政権は、国内への人の純流入数（流入者数から流出者数を差し引いたもの。イギリス人を含む）について、二〇一五年までに年間一〇万人未満に減

万二三八六ポンドから五万ポンドへの引き上げを行う。

このほか、両親が働いている世帯について、三・四歳児の託児補助を週一五時間から三〇時間に引き上げる（年間二八週分）。

社会保障給付は、既に前政権下で二一〇億ポンドともいわれる削減（？）を経ており、これによって就労年齢層の低所得世帯が大きな所得低下を被ったとの見方が強い。今後五年間でさらに二二〇億ポンドを削減する場合、失業者や就労困難者、障害者、低所得層へのさらなる影響が懸念される。シンクタンクの財政研究所（IFS）は、この大幅な削減を非就労世帯向けの給付の削減だけで賄うことは難しく、たとえば、児童給付の廃止や低所得層向け給付における児童要素の減額、住宅給付の減額（一律に自己負担部分を設定）など、広く就労世帯を含む大幅な給付の削減が必要となるとの試算結果を示している。

らすことを目標として掲げている。しかし、EU域内では人の移動の自由が保障されていることから、加盟国からの流入を抑制することは難しく、実際にはむしろ連立政権成立前の水準を上回る結果となった(8)。

新政権は、この目標を引き続き維持するとしており、対応策の一環としてEU域内からの外国人流入の抑制策を導入する方針を示している。ただし、今回の施政方針で示された法案の内容は、外国人の不法就労や雇用主による搾取に対する取締りの強化といった内容に留まり、EU域内からの外国人の流入抑制に関する目立った施策は盛り込まれなかった。具体的には、外国人労働者が不法な就労を通じて得た賃金を没収可能とすることや、雇用主による搾取に対する新たな取締り機関の設置、また人材サービス事業者に対して国内での(英語による)求人を経ずに国外で労働者を募集することを違法とすること、などが含まれる。加えて、技能を有する域外からの労働者への依存状態を改善するため、受け入れに際して雇用主に負担金を課し、これをイギリス人およびEU加盟国民に対するアプレンティスシップ実施の財源に充てる意向を示しており、制度導入に向けて、今後パブリック・コンサルテーション(一般向け意見聴取)を行うとしている。

今回の施政方針に含まれなかったEU域内からの外国人流入への対策は、二〇一七年末までに実施を予定しているEU加盟継続の是非を問う国民投票の実施に絡んで、政府が意欲を示しているEUとの間での交渉

(9)と関連して、順次実施されるとみられる。保守党がマニフェストに掲げている主な内容は、税額控除や児童給付の受給公的住宅への申請に関して四年間の滞在期間を要件化すること、また児童給付の対象をイギリス国内に滞在する児童のみに限定することや、EUからの求職者に対する求職関連給付の受給資格の廃止、六カ月を超えて仕事に就けない場合は国外退去を求めること、などだ。また、新規EU加盟国には他の加盟国と同等の経済水準に達するまで自由な移動の権利を認めないとしている。一方、域外からの外国人についても、家族の帯同や、家族ビザ(イギリス人や永住権保有者の家族としての入国)の延長に際して、所得水準や英語能力の要件の厳格化を図るほか、公共部門で就労する外国人に対しては、流暢な英語能力を要件化するとしている。加えて、想定外の外国人の急激な流入によるコミュニケーションへの影響に対応することを目的とした、新たな基金(Controling Migration Fund)を設置する方針を示している。

ストライキに対する規制強化

さらに今会期には、労働組合によるストライキの実施に対する規制強化などを盛り込んだ法案の提出も予定されている。政府は法案提出の目的として、経済の繁栄と、少数の組合員のみが賛成したストライキによって勤勉な人々に影響が及ぶことの防止をあげている。主な内容は、ストライキの実施に先立って労組に義務付けられた組合員投票について、従来の過半数による賛成に加えて、投票権を有する組合員の半数以上の投票を成立要件として定めるほか、保健・教育・消防・交通の各公共サービス部門における投票については、対象組合員全体の四割以上の賛成を条件とする(10)。また、賛成票には有効期限を設ける。このほか、組合費における政治基金部分(政党への献金などの財源)の徴収に関して、組合員の合意プロセスを法制化するとの方針が示されている。マニフェストにはこれらに加えて、ストライキ中の欠員補充に雇用主が派遣労働者を利用することを認めるとの内容が含まれていたが、法案に盛り込まれるかは不明だ(11)。

近年の目立ったストライキの大半は公共部門によるもので、歳出削減に伴う賃上げ凍結や人員削減、年金に関する条件の切り下げなどをめぐって発生しているが、その多くはこれらの要件を満たしていないとみられる。イギリス労働組合会議(TUC)は、合法的なストライキの実施がほぼ不可能になるとしており、極端な歳出削減に対する公共部門労組の対抗手段を阻止しようとする意図があると政府を批判している。また、ストライキの実施を困難にすることにより、低賃金・不安定雇用を濫用する雇用主を益しているとして述べている。

1 住宅給付の適用廃止による節約分は、アプレンティスシップ拡充の財源に充てるとの方針が示されている。

2 マニフェストによれば、支給額は求職者手当と同等。また、コミュニケーション労働は週三〇時間としている。

3 ただし、金融危機以降は賃金水準や労働生産性の低迷が続いており、就労世帯による低所得層向け給付の受給は拡大する状況にある。

4 地方自治体の連合体であるLGAによれば、過去五年間のアプレンティスシップ参加者の四割を二五歳以上層が占めるほか、中心となる中級アプレンティスシップの参加者の六七%が、既に企業に雇用されている従業員であった。また、中級アプレンティスシップ参加者の一五%(一六―一八歳層では二四%)の賃金水準が最低賃金を下回っていた。

5 政府は、今後五年間は所得税、付加価値税および国民保険拠出の税率引き上げを行わないことを定めた法案の提出を予定しており、債務の削減は社会保障支出の削減のほか、各省庁の予算の節約を通じて行う方針とみられる。

6 BBCの今年三月時点の報道によると。

7 保守党のマニフェストによる。

8 総選挙に先立って二月に公表された純流入数は二九万八〇〇〇人で、二〇一〇年の水準からは約五万人増。キャメロン首相は、連立の相手方であった自由民主党の反対によって、これまで有効な施策の実施が妨げられてきたと述べ、単独政権として施策強化にあたる意向を示している。

9 イギリスのEU残留の条件として、人の移動、人権、貿易などの領域における各加盟国の権限の拡大などの改革を求める。

10 組合員の半数が投票に参加した場合、賛成票が八割を超える必要がある。なお、五月にネットワーク・レール(公的保有の鉄道インフラ管理会社)で発生した賃上げや雇用維持などをめぐる労使紛争では、主要労組のRMTによるスト実施の投票に組合員一・六万人のうち六割が参加し、八割(全組合員の四八%)が賛成。一方でホワイトカラー層を多く含むといわれる労組TSSAでは、五二%が投票、五三%が賛成(同二八%)との結果となっている。

11 経営者団体のCBIは、スト規制の強化のほか、派遣労働者による要員補充が認められることを歓迎している。

【参考資料】

Gov.uk, ONS, IFS, TUC, BBC, The Guardian, The Telegraph ほか各ウェブサイト

(国際研究部)

アメリカ

失業の長期化および就業形態の多様化に適応した失業保険制度の改革を提案—NELP

二〇〇八年のリーマン・ショックを契機とする長期間の経済不況は、アメリカに多くの失業者を生み出した。六カ月を超える長期間の失業も珍しくなくなり、連邦政府は二〇一三年末で打ち切るまで、二六週の失業手当給付期間を暫定的に延長してきた。

景気が回復基調になり、失業率が低下傾向をみせるようになってきた。従来のような安定した雇用ではなく、雇用期間が短い低賃金の労働や雇われずに働く請負労働者のような形態が増えたことである。こうした景気変動や働き方の変化に対応して、失業保険制度を改革するべきだとする報告書が、民間シンクタンクNELP (National Employment Law Project) より出された。

四つの提案

NELPは労働弁護士を中心とする法律、経済関係のリベラル系シンクタンクである。NELPによれば、失業率は二〇一四年九月に六%を切ったものの、職探しをあきらめた約六〇〇万人の人が再び求職活動に転じれば、失業率は九%を超えるという。その意味では、雇用状況が

良くなっているとは言いがたい。とりわけ、二五歳から五四歳までの働き盛りの男性 (prime-age men) の就業率が回復していないことを問題視する。

また、企業側による柔軟な雇用に対する要請から、自分の意志によらずにパートタイムや期間契約労働を選ばざるを得ない人の数が増えているが、そのことが、労働市場の底辺にいる労働者にとって、労働条件や経済地位を弱体化させているとする。そのため、仕事を失っている期間と自らの能力を下回る仕事に従事せざるを得ない不完全雇用 (underemployment) の期間が長期化する傾向が強まっていると指摘する。

NELPの報告書は、こうした状況に、失業保険制度が対応できていないとして、四つの改革案を提示したものである。

失業の長期化の防止

一つ目の提案は失業の長期化を防止するための施策である。そのために四つの方策を提示している。

①連邦政府による失業対策予算の削減傾向が続くなかで、予算配分を再雇用向けサービスに集中させること。具体的に

は、キャリア・カウンセラーの数を増やすことと、失業保険の長期受給者の実像を明らかにする精度を高めるための予算を増やすことである。

②フルタイムの仕事を探している求職者が部分的に失業保険の給付を受けながらパートタイム労働に従事して収入を得ることができるような法改正を行うこと。

③現行で二九州およびコロンビア特別区にあるワークシェアリング法を他の州にも拡大し、景気後退期にワークシェアリングを活用して失業を防ぐこと。

④失業者に対する採用差別を禁止すること。

低賃金労働者への対象の拡大

二つ目の提案は、これまで失業保険給付の対象となつてこなかったか、もしくは現行制度のもとでも例外的に認めてきた対象に対する適用を拡大するための施策であり、次の四つをあげる。

①週二〇時間以上が必要とされる現行の基準を拡大してパートタイム労働者も失業保険の受給を可能にすること。

②部分的失業に対する保険適用の規則を強化して、不完全雇用の状態にある労働者が人間らしい生活を保障するための所得補助を行うこと。

③期間契約労働者による失業保

険給付申請における恣意的な資格剥奪をやめさせること。

④現在の法制度のもとでは給付対象とされない自発的失業であっても、個別の事案を勘案して給付対象とするように、正当な事由を拡大すること。

長期失業の求職者への支援の拡大

三つ目は、現行で二六週を上限とする失業保険給付期間を確保し続けるとともに、給付期間が切れた長期失業者とその家族に対する支援の拡大のための施策であり、四つをあげている。

①失業保険の給付期間が切れた労働者を含め、長期失業にある求職者が民間、NPO、公共機関で臨時の職に就いて賃金を得られるようにするための基金を創設すること。

②最大二六週間の追加的職業訓練機会の提供。

③長期失業者とその家族に対する政府支援プログラムへの円滑な接続。

④失業保険給付期間を短縮しようとする政治的な圧力に対抗して、二六週間の給付期間のための予算を確保すること。

失業保険インフラの強化

最後は、「失業保険インフラの強化」と題して、安定した財政基盤やどのような求職者であっても利用しやすくなる制度を実現するための施策として、次の

三つをあげている。

①政治情勢によって額が上下し、現在は低下傾向にある予算額を安定的なものとして、来るべき次の景気後退に向けた準備を確保するための信頼できる財政基準を採用すること。

②連邦予算額の上下に影響を受けずに効率的に資源が保証されるように、安定的な税財源を維持すること。

③低賃金労働者や言語および知識上の制限をもつ労働者が失業保険制度を利用するうえでの障壁を減らすこと。

長期失業と不安定雇用に対する多面的な取り組み

冒頭にあげたように、NELPの問題意識は、柔軟な雇用の活用が進むなかで、失業が長期化するだけでなく、不完全雇用や低賃金労働が拡大する状況で、求職者とその家族が安定した生活を送るためのセーフティネットを充実させることにある。同時に、こうした変化は不可逆的に進展すると予測のもとで、低くともまる賃金を引き上げるための運動も支援するなど多面的に取り組んでいる。

【参考資料】

McKenna, Claire, 2015, The Job Ahead: Advancing Opportunity for Unemployment Workers, National Employment Law Project.

(山崎 憲)

ドイツ①

女性クオータ法が成立
——民間企業や公的機関に適用

連邦参議院は三月二十七日、女性クオータ法を承認した。同法の成立に伴い、大手企業一〇八社は、二〇一六年一月から監査役会の女性比率を二〇%以上とすることが義務付けられる。さらに大手企業三五〇〇社には、役員や管理職の女性比率を高めるための自主目標の設定、具体的措置、達成状況に関する報告義務が課される。女性クオータ制は、同時に公務部門や関係機関にも適用される。

一〇八社に法定義務

成立した「女性クオータ法(Gesetz zur Frauenquote)」の正式名称は「民間企業及び公的機関の指導的地位における男女平等参加のための法律(Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst)」で、職場の意思決定に参与する上層部の男女平等参画を推進することで、一般労働者にもその効果を波及させることを目的としている。今回の件で大きくクローズアップされた「監査役会(Aufsichtsrat)」は、取締役の任免、投資計画、人員計画、資金の決定等について強い権限を有している。これは、従業員が

企業経営の意思決定に参画できる「共同決定」というドイツ特有の制度に由来するもので、たとえば従業員二〇〇〇人超の上場企業では、共同決定法(MitbestG)に基づき、「監査役会」が設置される。監査役会は「株主代表」と「労働者代表」で構成され、その割合が「対一の場合、これを「完全な共同決定」という(1)。今回、女性クオータ制が導入されるのは、完全な共同決定義務のある上場大手一〇八社で、二〇一六年以降、新たに監査役の委員を選出する場合、女性比率(男性比率も)を最低でも三〇%以上にする義務が課される。なお、最終的に成立した法律では、株主代表と労働者代表の総数に対して三〇%以上の比率であれば良いとされた。ただし、委員選出前に、どちらかが異議を申し立てた場合は、別個に三〇%規定が適用される。なお、女性が十分に選出されなかった場合には、空席を維持しなければならない(空席制裁:Sanktion leerer Stuhl)。

対象企業のうち、ヘンケル(メーカー)、ミュンヘン再保険(保険)、メルク(化学・医薬品メーカー)ではすでに、監査役の女性比率がそれぞれ四三・八%、四〇・〇%、三七・五%に達している。その一方で、

女性の監査役が一人もいないという企業もあり、後者は今回の法案成立で大きな影響を受けるとみられている。

三五〇〇社に自主目標

前述の一〇八社以外にも、上場企業か、従業員五〇〇人超の共同決定義務のある約三五〇〇社を対象に、監査役会、取締役会、管理職(上級・中級の二層)における女性比率を高めるための目標値や具体的な取り組み内容を二〇一五年九月末までに設定するよう同法では求められている。目標値の下限は規定されていないが、現状で女性比率が三〇%未満の場合、現状を上回る目標を設定しなければならない。最初の目標達成期限は二〇一七年六月末で、次の目標設定と達成期限は五年以内とされている。ただし、自主目標を達成できなかった企業への法的制裁はとくに設けられていない。

公的機関にも適用

同法は、公的機関の女性クオータ制についても規定している。ドイツでは従来、公的機関における男女平等を推進するために二つの法律が制定されている。「連邦平等法(Bundesgleichstellungsgesetz)」は、連邦の各機関に対して、男女平等計画の策定を義務付けており、女性比率が五〇%未満の部門における採用や昇進の際に、

同一の適性、能力、専門的業績がある場合には、女性を優先的に考慮しなければならない。また、「連邦委員会構成法(Bundespräsidienbesetzungsgesetz)」は、連邦の活動に影響を持つ委員選出の際には、可能な限り男性と女性が均等になるよう推薦手続きを定めている。女性クオータ法は、上述の二つの法律を改正することで、より一層の男女平等の促進を図る。具体的には、連邦平等法の改正によって、行政機関、裁判所、連邦直属の公的機関(例：連邦雇用エージェンシー)、公的企業(例：社会保険組織や連邦銀行)において、従来の男女平等計画の中で、女性管理職の割合に関する具体的な目標値を階層ごとに定め、目標を達成するための具体的な措置をとることが義務付けられた。さらに連邦委員会構成法の改正によって、連邦が三人以上の委員を指名する監査役会(例：ドイツ鉄道株式会社)において、二〇一六年一月以降、連邦が指名する委員が男女ともに三〇%以上となるようにしなければならない。さらに二〇一八年以降は、この比率が五〇%に引き上げられる(奇数の場合の一人の差は許容)。

背景に従前の政使協定

今回、企業における女性クオータ制を法律で義務化した背景には、二〇〇一年に政府と使

用者団体が締結した政使協定(2)が関係している。この協定では、指導的立場の女性比率の引き上げ、男女の機会均等、従業員のワーク・ライフ・バランス支援などに企業が自主的に取り組むこととされた。しかし、その後一〇年以上、指導的立場の女性比率はほとんど上昇せず、「企業の自主性に任せても解決しないという政策当局の判断があった」と、ドイツ経済研究所(DIW)のエルク・ホルスト博士はみている。同博士は「今回の法定クオータ制の導入によって労働者の働き方や企業文化の変革、経済全体の活性化、社会保障制度の維持など、広範囲にわたる波及効果が期待できる」としている(3)。

DIWの管理職バロメーター(Managerinnen-Barometer)調査によると、二〇一四年時点の上位二〇〇社の取締役会、監査役会における女性の割合は、それぞれ五・四%、一八・四%に留まっている。

担当相は歓迎、経済界は反発

女性クオータ法は、司法・消費者保護省と家族・高齢者・女性・青少年省により共同で提出された。ハイコ・マース司法・消費者保護相は「女性クオータ制の導入は、女性の参政権導入以来の、平等への最大の貢献となるだろう。十分な資格を有した女性がいけないという口実は受

け付けない。今日非常に高いレベルの教育や訓練を受けた女性が大勢おり、どの監査役会でも空席という事態は起きないと確信している」と述べた上で、「クオータ制は、構造的にさまざまなレベルの女性の参加を促し、平等な権利へのマイルストーンとなるだろう」と語った。マヌエラ・シウヴェーゾイヒ家族・高齢者・女性・青少年相は、「同法は、文化を変えるための始まりである。単なるクオータ以上の意味を持つ。多くの指導的立場の女性が増えることは、依然として大きい男女の賃金格差の改善にもつながる。その意味で賃金の平等にとつても歴史的な一歩と言えるだろう」と述べて、同法の成立を歓迎した。

一方で、経済界の反対は根強い。ドイツ使用者連盟(BDA)は「強制的に女性比率を定めても、根本的な問題解決にはつながらない」と反発している。ドイチェ・ヴェレ(国際公共放送)のウテ・ヴァルター記者は論説記事で、「女性クオータ法は、企業や社会の文化を変えるかもしれないが、監査役会は取締役会より意思決定力を持たず、比率に満たない場合は空席となるため、効果の程度は疑問だ」としている。その上で、「昇進ルールのさらなる透明化、柔軟な労働時間の実施、育児や介護支援の強化、意思決定の中核である企業の取締役会における女性の

進出が重要だ」と述べている。

【注】

- 1 監査役会の「労働者代表」には、従業員代表と、労働組合代表を含み、合計人数は企業規模により異なる。たとえば従業員規模2000人超(一万人の企業の場合、監査役会は計二人で、株主代表が六人、労働者代表が六人(従業員代表四人、労働組合代表二人)という構成が一般的である。なお、ドイツは労働者組織が「従業員代表委員会」と「労働組合」の二重構造になっており、事業所内の従業員利益を代表する「従業員代表委員会」と、産別を中心に企業外で活動する「労働組合」とは、法的には別個の組織である。
- 2 家族・高齢者・女性・青少年省(BMFSFJ)、教育研究省(BMBWF)、経済労働省(BMWA)、交通建設住宅省(BMVBW)の四省(当時)とドイツ使用者連盟(BDA)、ドイツ産業連盟(BDI)、ドイツ商工会議所(DIHK)の下

ドイツ②

インダストリー4.0と労働の未来

二〇一〇年にドイツが発表した「ハイテク戦略二〇二〇」の一環で実施されているプロジェクト「インダストリー4.0」が内外の注目を集めている。製造分野のイノベーションを進め、第四次産業革命をもたらそうとするこの計画は、新たなテクノロジーの活用に対応できる人材の育成や労働市場におけるマッチングが成否の鍵を握ると見られている。

産官学に労組も参加

ドイツは二〇〇六年に初の科

工手工業中央連盟(ZDH)の四経済団体。その後省庁再編により協定の政府側当事者は現在五省。

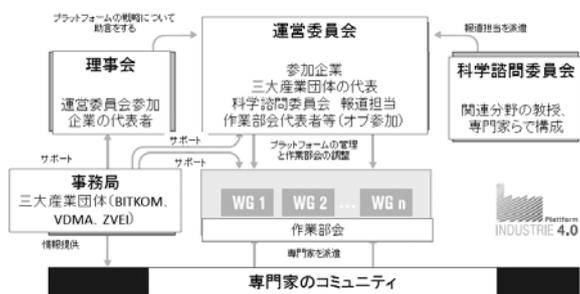
- 3 シンポジウム「女性の指導的地位での活躍推進―日独の状況と課題」(共催:ベルリン日独センター、経済広報センター、ドイツ経済研究所他)におけるホルスト博士の発表、質疑応答に基づく(二〇一四年五月二日東京開催)。

【参考資料】

BMJV Pressemitteilung 27.03.2015 Mehr Frauen in Führungspositionen - Bundesrat beschließt Gesetz zur Frauquote, 26.11.2014, 30 Prozent Frauen: Dax-Konzerne müssen sich Quote verpassen, Deutsche Welle (06.03.2015, 05.03.2015, 11.12.2014, 26.11.2014), Statistisches Bundesamt Pressemitteilung Nr. 099 vom 16.03.2015ほか。

学技術イノベーション計画、「ハイテク戦略」を策定したが、これが二〇一〇年発表の「ハイテク戦略二〇二〇」に引き継がれている。同戦略として複数あるプロジェクトの一つが「インダストリー4.0」である。二〇〇六年に設置された政府諮問機関の「研究連合(Forschungsjunion)」が中心となり、その後「ドイツ工学アカデミー(Academich)」等が加わって主な方針が策定され、二〇一一年末にインダストリー4.0のプラットフォームが組織された(図1)。

図1 インダストリー4.0の組織図



とで、「従来の単純労働から労働者を解放し、より質の高い労働内容にシフトするための体制をめざす」点特徴としてあげられる。

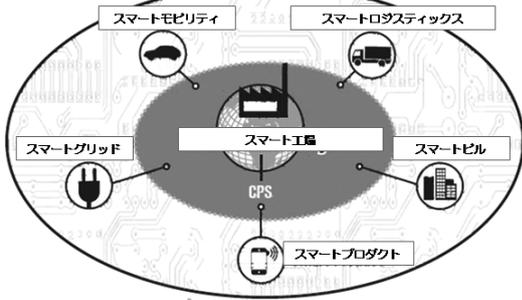
インダストリー4.0は、主にドイツ国内で実施されているが、欧州委員会の「欧州戦略二〇二〇(1)」ともリンクしており、今後の進展状況によつては、EUレベルのプロジェクトに格上げされる可能性もある。

スマート工場

インダストリー4.0は、インターネット(例:ビッグデータ)を徹底活用することで飛躍的な生産の効率化を進め、第四次産業革命を起こそうとするものである。

第一次産業革命は一八世紀後半の「蒸気機関の発明による自動化」、第二次産業革命は二〇世紀初頭の「電動化と分業化」、第三次産業革命は二〇世紀後半の「電子制御による自動化」、そして二一世紀の第四次産業革命として、ドイツは「スマート工場の実現(インターネットとモノの融合)」をめざしている。スマート工場の実現には、全く未知の新技术を用いるのではなく、既存のさまざまな分野の技術を応用してつなげていくことを想定している。最終的には、個々のニーズに応じた細かい加工や生産の自動化を可能にし、

図2 スマート工場
Internet of Services : IoS
インターネットを活用したサービス



Internet of Things : IoT
パソコン類以外のモノをインターネットに接続すること

図3 全体の流れ

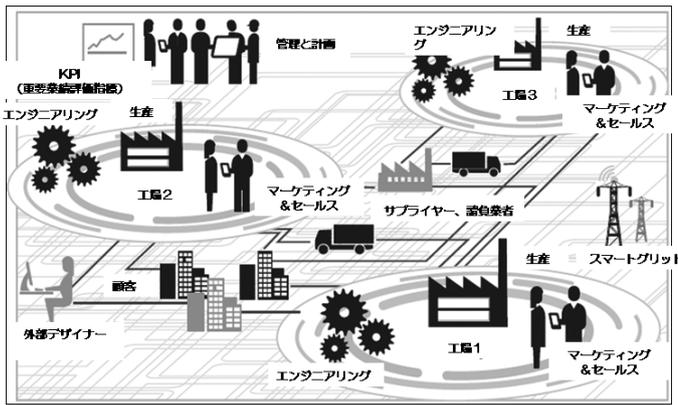
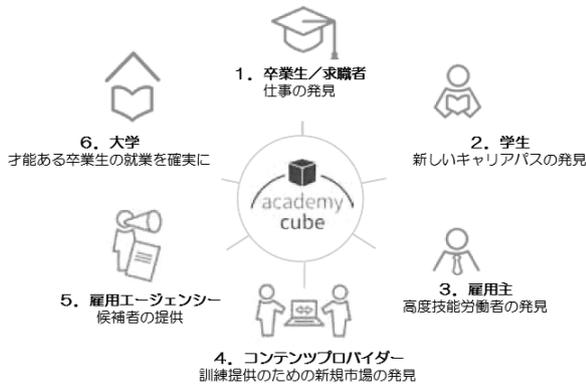


図4 アカデミーキューブ



資料出所: acatech / Forschungsunion (2013) *Umsetzungsempfehlungen für das ZukunftsprojektIndustrie 4.0* (図1-4).

生産から消費に至る全行程の変革をめざしている(図2、3)。

人材育成やマッチングが鍵

インダストリー四・〇を実現するための鍵となるのは、人材育成支援であり、そのためのプログラムとして「アカデミーキューブ」や「ソフトウェアアカデミー」などがある。

「アカデミーキューブ」は、人材のマッチングと訓練のための総合支援サイトである(図4)。主にコンピュータサイエンスやIT、エンジニアリング分野における求人とのマッチングサイトであると同時に、求職者に一部不足している技能や知識を補

うために、eラーニングによる教育訓練を実施している。

一方、「ソフトウェアアカデミー」は、産学連携の高度人材育成プログラムである。コンピュータサイエンスやIT、エンジニアリング分野のとくに優秀な学生(修士/博士課程)を対象に将来の幹部候補や起業家などの人材育成を行っている。大学の教員、研究機関の研究員のほか、すでに実務界で活躍するIT企業の幹部やメンターとなつて、学生たちの指導にあたっている。

労働の未来

インダストリー四・〇の実現

に伴って、人々の働き方はどのように変わるのだろうか。

プロジェクトの進展に伴い、こうした点に関心が集まっている。連邦労働社会省(BMAS)は四月二二日、「労働四・〇(Arbeiten 4.0)」というフレームワークを立ち上げ、その中でデジタル化時代における労働上の課題を討議する場を設置した。BMASは、二〇一六年末までにその成果をまとめるとしている。ドイツ国内では、今後MINT(数学、IT、自然科学、工学)分野の高度技能人材の需要がさらに高まり、「アカデミーキューブ」や「ソフトウェアアカデミー」などの人材の育成支援

やマッチングの重要性が増すと考えられている。

イノベーションの舞台となるのは、製造現場である。ILOは一月に発表した「世界の雇用と社会の展望」と題する報告書で、製造現場の変化予測を行っているが、その内容をインダストリー四・〇の参考として紹介する。同報告書では「今後、機械操作や組立工などのいわゆる中級技能職は、自動化やデジタル化の進展によって代替されて大きく減少し、こうした業務に就いている労働者は、今後新たな技能を習得しなければ、より低技能の仕事に移行せざるを得ない状況に陥るリスクがある」

としている。その上で「中級技能職の消滅速度は、途上国や新興国よりも先進国で速くなっており、求められる技能水準の二極化が進み、所得格差の拡大にも影響を及ぼすだろう」として、「今後は企業や労働者が新たな技術や技能にアクセスする機会を支援する政策の役割が重要になってくる」と結論付けている。

インダストリー四・〇の作業部会でもILOの報告と同様のことを結論付けており、「今後、スマート工場における労働者の役割は大きく変化する。そのため継続的な専門能力の開発が必要になり、生涯学習と継続教育訓練を有効に組み合わせ、推進すべきデジタル学習技術などを調査する必要がある」としている。

【注】

1 「欧州戦略2010」は、EUの経済成長・雇用に関する「リスボン戦略」の後継となる新たな戦略である。就業率、研究開発投資のGDP費、教育水準などの各分野における数値目標の達成が加盟各国に課される。

【参考資料】

BMAS (2015) 「Grünbuch Arbeiten 4.0」, Acatech/ Forschungsunion (2013) *Umsetzungsempfehlungen für das ZukunftsprojektIndustrie 4.0*, EICT Labs IVZW News Tuesday, 11 January 2011, Software Campus - The best education for top talents, GTAI (Germany Trade & Invest) サイトほか。

(国際研究部)

韓国

外国人就業者の規模は拡大傾向
— KEIS 報告書より

統計庁の「外国人雇用調査」の結果を基に韓国雇用情報院 (KEIS) が最近の外国人の雇用動向に関する分析を行っている。二〇一五年三月の KEIS の報告書よりその概要を紹介する。

外国人就業者の統計

二〇一四年五月時点の統計によれば、一五歳以上の国内在住外国人は一二五万六〇〇〇人 (1)、対前年比で一三万人増加した。このうち、就業者は八五万二〇〇〇人で、対前年比で九万二〇〇〇人の増加があった。また失業者は四万四〇〇〇人 (対前年比一萬一〇〇〇人の増加)、非経済活動人口は三六万人 (対前年比二万七〇〇〇人の増加) である。

国内労働市場に占める外国人就業者の規模は拡大する傾向にあり、就業者全体に対する外国人の割合は三・三%で、賃金労働者に限定すると四・五%の水準となる。

外国人就業者のうち、とくに在外同胞 (F-4) (2) と永住者 (F-5) の在留資格を持つ者が増加傾向にある。これらの資格については、付与拡大の政策もあって、今後もこの傾向は持続するものと予想される。

雇用許可制の施行から
一〇年が経過

在留資格のうち、雇用許可制 (3) で管理される非専門就業 (E-9) および訪問就業 (H-2) (4) については、雇用許可制の施行から一〇年が経過後、就業ビザの満了等の理由で、二〇一三年には帰国対象者が増加し、一時的な減少もみられた。一方、在外同胞 (F-4) と永住者 (F-5) の資格による就業者については、継続して増加傾向にあり、全外国人就業者中、この資格を持つ者の割合は高くなっている。

業種別、職種別にみた
外国人就業者の増減

外国人就業者数の増加は製造業と建設業が中心である。二〇一四年は、製造業では四万一〇〇〇人の増加 (対前年比、以下同じ)、建設業では二万二〇〇〇人の増加、卸小売業と宿泊・飲食店業では、それぞれ八〇〇〇人の増加、農林漁業では七〇〇〇人増加がみられた。

職種別に外国人就業者の増減をみると (図表)、単純労働従事者、装置・機械組立て従事者において圧倒的な増加がみられる。これらの職種は、国内労働者の未補充率が高い。すなわち、

国内労働者が忌避する職種を外国人労働者が代替することによって、外国人労働者が増加していると言える。

外国人就業者の労働条件

労働時間に関しては、外国人就業者の半数以上が週三〇時間

以上五〇時間未満の水準であり、五〇時間以上という割合も三二・四%となっている。外国人就業者の労働時間は、国内就業者に比較すれば長いものの、六〇時間以上といった極めて長い労働時間で就業する者の割合は近年、減少傾向にある。

図表 職種別外国人就業者の増減現況

(単位: 千人、%、対前年比)

	2012年6月		2013年5月		2014年5月	
	人数	比率	人数	増減	人数	増減
管理者	6	0.7	7	2	7	0
専門家及び関連従事者	86	10.8	85	-1	90	5
事務従事者	20	2.6	24	4	25	1
サービス従事者	75	9.5	70	-4	77	6
販売従事者	12	1.5	17	4	23	6
農林漁業熟練従事者	24	3.1	23	-1	24	1
技能員及び関連技能従事者	83	10.5	92	8	112	21
装置・機械組み立て従事者	247	31.2	192	-55	245	53
単純労働従事者	239	30.2	250	11	249	-1
全体	791	100.0	760	-31	852	92

資料出所: 統計庁の資料を基に韓国雇用情報院が作成。

賃金水準については、月当り一〇〇万ウォン以上二〇〇万ウォン未満の就業者の割合が六%と最も高いが、二〇〇万ウォン以上三〇〇万ウォン未満の就業者についてみると、二〇一三年の二一・七%から、二〇一四年は二八・二%と、増加がみられる。

今後の見通し

以上から、韓国雇用情報院 (KEIS) は、今後の見通しとして、在外同胞 (F-4) や永住者 (F-5) という在留資格者が持続的に増加することによって、外国人

就業者の規模はより大きくなるとの見方を示している。また、外国人就業者の労働条件については、改善傾向もみられるものの、その低い賃金水準は、韓国人の雇用にも影響を及ぼし得るもので、特定の産業や職種では、使用者は韓国人よりも外国人を雇用する傾向があり、さらには、たとえ韓国人を雇用するにしても、賃金その他の労働条件を引下げる可能性も考えられる」と指摘する。

【注】
1 短期在留 (九〇日未満の在留) は除く。
2 在外同胞とは、大韓民国の国民として外国の永住権を取得した者または永住目的で外国に居住する者と大韓民国の国籍を有していた者で外国籍を取得した者および父母または祖父の一方が大韓民国の国籍を有していた者で外国籍を取得した者。

3 二〇〇四年に導入された韓国における外国人労働者 (非専門人材) の受入れ制度。雇用許可制の詳細については、JILPTウェブサイト「海外労働フォーカス」掲載の「主要国の外国人労働者受入れ動向」の韓国の項目を参照。http://www.jil.go.jp/foreign/laborsystem/2015_01/korea.html
4 在外同胞が雇用許可制の枠組みで就業する資格。

【参考資料】
韓国雇用情報院 (KEIS) 『雇用動向ブリーフ (二〇一五年三月)』
統計庁ウェブサイト

(国際研究部)

中国

賃金未払いの厳罰化、広東省で具
体的基準を施行

広東省高級人民法院(裁判所)は「労働報酬未払いの刑事事件化金額基準」を二〇一五年三月三日に施行した。これは、賃金未払いに対する罰則を強化しようとする中国政府の一連の施策に従ったものである。

賃金未払いをめぐる紛争が急増

広東省は労働集約型産業の集結地で豊富な労働力が提供されているが、近年、特に賃金未払いをめぐる労働紛争が多発している。二〇一三年の広東省での労働紛争仲裁委員会の賃金に関する案件の受理件数は三万一千三九件で、全国(二二万三三三一件)の一四%を占めている。二〇一二～一四年に広東省の人民法院が受理した賃金未払いによる訴訟事件は二七七件で、被告人二九五五人に判決を下した。そのうち、二〇一二年度の受理件数は五〇件で五二人に判決を下し、二〇一三年は七十七件で八〇人、二〇一四年は一五〇件で一六三人だった。この間、判決を下した件数、人数はそれぞれ年平均一七四%、一七七%と急激に増加しているが、紛争の増加の伸びにはとても追いつかない。その原因は、司法のプロセスにおいて、賃金未払いを刑事事件化する際の「金額が比較的大き

い」という概念に対する基準の認識が異なっていることにある。

広東省での罰則基準

中国最高人民法院はその「解釈」(労働報酬未払刑事事件への法律適用に関する若干の問題の「解釈」)を示していたものの、詳細については各地域の経済発展の状況の違いを考慮し、基準の詳細は定めていなかった。広東省高級人民法院には、「解釈」が出されて以降、多くの省内の中级人民法院から、その金額の具体的な基準がつかみにくいとの意見が寄せられていたという。

そのため、広東省高級人民法院は独自に、省内各地の経済発展の状況を把握したうえで、刑事事件になる金額の基準(定罪基準)を二つのグループに分けて示した(表)。

また、賃金未払いの行為があっても、労働者やその家族の生活などに「重大な結果」をもたらしておらず、公訴を提起する前に労働者に賃金を支払い、かつ法律に基づいて賠償責任を履行した場合、処罰を軽減、また免除することができるとした。

中国政府の対応

中国では、肉体労働者(とくに農民工)農村出身の出稼ぎ労働者)への賃金未払いが大きな社会問題になっている。とくに、春節(中国の旧正月)の前に、賃金未払いをめぐる紛争が多くみられる。使用者側が支払い義務を逃れるために、資産移転を行う、雇用関係証明書を廃棄する、姿をくらますといった形で問題が始まり、労働者側が抗議のため使用者の自宅前に座り込んだり、飛び降り自殺を図る

表 広東省の「労働報酬未払いの刑事事件化金額基準」

地域区分	都市	定罪基準	
		賃金未払い期間+金額 (1名の労働者あたり)	人数+金額
第1グループ (6都市)	広州、深圳、珠海、佛山、中山、東莞	3カ月以上 +累計金額2万元以上	労働者10名以上 +累計金額10万元以上
第2グループ (15都市)	汕頭、韶関、河源、梅州、惠州、汕尾、江門、陽江、湛江、茂名、肇慶、清遠、潮州、揭陽、云浮	3カ月以上 +累計金額1万元以上	労働者10名以上 +累計金額6万元以上

といったことまでエスカレートすることがある。

このため、二〇一一年五月、中国政府は刑法修正案(八)で「悪意のある賃金未払い」を刑罰の対象にすることを規定し、労働報酬支払拒否罪(刑法二七六条の一)を刑事事件に加えた(1)。

さらに、中国最高人民法院は二〇一三年一月に前述の「解釈」を発表し、労働報酬支払拒否罪に定めた対象となる賃金未払いの「金額が比較的大きい」場合について一定の解釈を示した。これにより、次のいずれかに当てはまる場合、「刑事事件」として扱われることになった。

①一人の労働者に対して、賃金未払いが三カ月以上かつ、金額が五〇〇〇元(約二万円)以上の場合

②一人以上の労働者に対して、賃金未払いが三万円(約一〇万円)以上の場合

①②で示された金額は、各省、自治区、及び直轄市の高級人民法院が当該地域の経済発展状況によって、具体的な基準を設定できると規定。刑事事件の対象となる未払い賃金の下限が、各省などによって、①の場合は「五〇〇〇元以上」～「二万元以上」、②の場合は「三万元以上」～「一〇万元以上」の基準に従い、具体的に設定できることとされた。

紛争解決に向けた課題

中国人力資源・社会保障部に

よると、二〇一四年第1～第3四半期に、全国の労働保障監察機構は一七八件の賃金未払い事件を公安部門に送った。そのうち公安部門での立件数は九四五件、裁判所の一番で審理されたのは五五三件にとどまった。低学歴の出稼ぎ労働者にとって、立件のために必要な証拠を収集することが難しく、それが最大の課題になっている。また、裁判手続きの複雑さや期間が長期化することにより訴訟をとりやめることを余儀なくされる出稼ぎ労働者が少なくないことも課題となっている。

(注)

1 刑法二七六条の内容は、財産の移転や、逃げ隠れなどによって労働者に賃金を支払わない、または支払能力があるのに労働者の賃金を支払わず、その「金額が比較的大きく」、政府の関連部門から支払命令を受けても従わない者に、三年以下の懲役もしくは拘留(日本の拘留に当たる)、罰金を科す。「重大な結果」をもたらした場合に、三年以上七年以下の懲役に処し、罰金を科すというものである。

【参考資料】

人民網、中国経済導報、中国人力資源・社会保障部、中国青年報、中国法院網、中国網、「中国労働統計年鑑二〇一四年」(国際研究部)