

海外労働事情

アメリカ

「請負か雇用か」をめぐる議論が過熱―請負で分断される職場

「雇われて働く」という雇用労働の世界から、業務単位の契約関係のなかで「請負」として働く世界へと切り替える動きが進んでいる。これは、働く側の意志というよりもむしろ、働かせる側による柔軟な労働力の運用やコスト削減といった思惑によるところが大きい。そうした方向に対して、企業に対する社会的責任を問う訴えが議論をよんでいる。

さまざまな場面で「請負」労働が拡大するなか、スマートフォンアプリケーションを使ったタクシー配車サービス、「Uber (UBER Technology Inc.)」によって乗客を紹介されるタクシー運転手がUberと雇用関係があるかどうかという問題や、物流サービス大手のフェデックスと契約するトラック運転手の関係がその焦点である。

Uberに対し、雇用労働者であるとする初めての判断

Uberをめぐる問題については、Uber発祥の地であるカリフォルニア州をはじめとして、各州の法廷で争われている。主たる争点は、Uberによつ

て乗客を紹介されるタクシー運転手がUberと雇用関係があるかどうか、それとも請負であるのかということである。

もしも雇用関係があれば、タクシー運転手が必要とする経費や年金、健康保険といった社会保障のほか、最低賃金などの適用を受けるだけでなく、運転手が労働組合を組織して団体交渉を行うこともできる。

連邦地方裁判所では、Uberと、Uberと同様の事業を展開するリフト (Lyft Inc.) で乗客を紹介されるタクシー運転手に関する訴訟が継続中である (O'Connor v. Uber Techs. Inc., N.D. Cal., No. 3:13-cv-03826; Cotter v. Lyft, Inc., N.D. Cal., No. 3:13-cv-04065)。

Uberとリフトは、どちらもスマートフォンアプリケーションで運転手と乗客をつなぐ配車サービスを展開する。リフトは、タクシー運転手だけでなく、営業目的ではない自動車の運転手も対象としており、利用料金を寄付としている点でUberと異なるビジネスモデルを持つが、実質的にはUberと変わらないと理解されている。審議中の訴訟では裁定がでていないものの、カリフォルニア

州の労働委員会は、Uberの下でサービスを提供していたタクシー運転手がUberと雇用関係があったとする判断を六月三日に下した。それにもないUberに対して、一人のタクシー運転手が負担した二カ月分の走行距離に応じた経費と高速道路通行料、四一五二ドルを支払うように命じた。

Uber側は、その判断を不服として、六月一六日にサンフランシスコ郡高等裁判所に提訴してUber Techs., Inc. v. Berwick, Cal. Super. Ct., No. 15-546378, appeal filed 6/16/15)。

「従属的か否か」の判断基準

Uberもリフトも、ともにカリフォルニア州が発祥の地である。カリフォルニア州は全米でもっとも労働者保護規制の強い州の一つであり、これまでも雇用か請負かといったことが争われてきた (S. G. Borello & Sons, Inc. v. Dept. of Industrial Relations, 48 Cal. 3d 341 (Cal. 1989))。

一九八九年の訴訟に由来し、雇用か請負かを判断する基準をボレロ (Borello) ・テストと呼んできた。その基準は、「発注される仕事が職業か事業か」「いつも決まっている事業かどうか」「経費負担

を発注者と労働者のどちらがしているか」「仕事に必要な投資は労働者自らが行うかどうか」「与えられるサービスが特別なスキルを必要とするかどうか」「発注者の監督下にあるかどうか」「損失が労働者自らの管理能力によるかどうか」「従事する時間の長さ」「仕事上の関係の永続性の程度」「時間単位か業務単位かの報酬支払い基準」「発注元と発注先どちらかが雇用関係が成立していると感じているかどうか」。

ボレロ・テストは、Uberのようなビジネスモデルが生まれる以前につくられたものであり、いくつかの基準では雇用関係があると認定されるものの、すべてにあてはまるわけではない。その意味において、カリフォルニア州の労働委員会の裁定は画期的なものであり、既存の規制の枠を超えたビジネスモデルを駆使する企業について、同様の社会的責任が課せられるかどうかが焦点となる。

フェデックスでは和解へ

トラック運転手でもタクシー運転手と同様の問題がある。フェデックス (FedEx Ground Express System Inc.) は、請負として契約していたカリフォルニア州の二二〇〇人のトラック運転手を雇用労働者と認定するとともに、和解金として二億

二八〇〇万ドルを支払った。これは、カリフォルニア州証券取引委員会の六月二二日の提起 (Alexander v. FedEx Ground Package Sys., Inc., N.D. Cal., No. 3:05-cv-00038, settlement announced 6/12/15) に基づく。

フェデックスとトラック運転手の問題は、トラック運転手がカリフォルニア州裁判所に二〇〇四年に提訴したことにかかっている。フェデックスはトラック運転手と個別契約に基づき配達業務を請け負わせたが、その契約はトラック運転手の自由裁量がない一方的なものであり、実質的には雇用関係が存在するにもかかわらず、カリフォルニア州労働法典に基づきさまざまな義務を逃れているということが訴えの中身である。

今回の和解に基づき、フェデックスは、二〇一一年以降の個別契約は無効であるとともに、トラック運転手は雇用労働者として扱われることになる。

【参考資料】

Nagele-Piazza, Lisa, "FedEx Agrees to \$228 Million Settlement of California Drivers' 'Misclassification Claims'," Daily Labor Report, Jun. 15, 2015.
Snyder, Jim, "Uber Litigation Spotlight: Challenge: When Are Workers Considered Employees?", Daily Labor Report, Jun. 24, 2015. (山崎 憲)

フランス

企業別労働協約に関する政府審議会が発足―団体交渉の分権化の促進

バルス首相が四月に設置方針を表明していた企業レベルの労働協約に関する審議会が、五月四日に正式発足した。この審議会は、「労働法と社会規範の構築における労働協約の果たす役割を拡大すること」を使命としており、産業別協約に対する企業レベルの労使合意の有効性について協議することになる。これは、フランスにおいて伝統的に行われていた産業別協約の役割を大きく変える可能性を帯びた動きである。産業レベルで集権的に団体交渉が行われ、合意された産業別協約に明記された労働条件が産業内の全企業に拡張適用される従来の制度は、近年「近代化」と称する変革が進んでおり、企業別協約の適用範囲を広げる動きが加速すると考えられる。審議会は具体的な措置を提案する報告書を取りまとめ九月に提出する予定である。

ドイツやイタリアの制度も参考に

バルス首相は四月一日に労使関係審議会の設置方針を発表し、座長としてコンセイユ・データ(行政最高裁) 社会部門のトップを務めるジャンドニ・コンブレクセル氏を指名した(1)。コンブレクセル氏は、二〇〇一年から〇六年まで雇用・連帯省の労使

関係部長、〇六年から一四年まで労働・雇用・職業訓練・社会的対話省の労働局長を務め、一四年一月コンセイユ・データの社会部門の部門長に就任した人物である。

この審議会は企業・事業所レベルでの労使交渉を促進するための方策を検討することを目的としており、五月四日に正式に発足した。審議会のメンバーには労働法や社会法を専門とする研究者や弁護士、企業経営者、エコノミストやコンサルタントとともに、ドイツ労働総同盟(DGB) 会長特別顧問やイタリアの労働法専門家などの外国人メンバーも名を連ねている。諸外国との制度比較という視点をもちながら、フランスの制度改正について検討することになる。

企業レベルの労使合意の拡大

議論の焦点となるのが、企業レベルの労使合意の有効性に関する議論である。フランスやドイツ等の欧州諸国において、産業レベル(全国レベル)で締結される労働協約が、国の法制度と企業内のルールを媒介する規範として労働社会を規制してきた(2)。フランスの集团的労使関係の特徴の一つとして団体交渉に複数の階層(全国レベル・産業レベル、企業・事業所レベ

ル)があることがあげられる。企業レベルで締結される労働協約は、従業員にとって有利なもの

を定めるものでない限り、産業レベルで締結された労働協約から逸脱することはできないとされてきた(3)。このいわゆる「有利原則」に基づいて産業レ

ベルの労働協約が集团的な労働条件決定の中心的な役割を果たしてきたのである。だが、二〇〇四年フイヨン法(4)によって、一定の条件が課されるものの、企業別協約による産業別協約の適用除外制度が導入され、法制

度上「有利原則」が根本的に変更された。この改正によって、雇用の保護のためには企業別協約によって労働時間等の労働条件を不利益に変更できるように

なった。それに続く二〇〇八年八月二〇日の法律(5)では、労働時間(超過勤務時間の年間割当、年間労働日数制、労働時間調整等)について、企業別協約に主導的な地位を与える改正が行われた。さらに二〇一三年六月一日の法律(雇用安定化法(6))では、雇用の維持および企業内移動に

関する協約の締結を認める改正が行われた。二〇〇九年以降の企業別協約の締結件数の推移をみたものが図表であるが、年間三万件〜四万件前後で推移していることがわかる。ちなみに一九八〇年代前半においては年五〇〇〇件程度で、一九九〇年代

半ばまでは一万数千件程度であったとされている(7)。

「労働者の権利強化」から「雇用の維持のための譲歩」へと企業別交渉の目的が変化

そもそも企業内組合の存在と交渉権が承認されたのは一九六八年である(7)。だが、その後しばらくの間は企業別労働協約が発展することはなかった。ミッテラン政権下で行われた

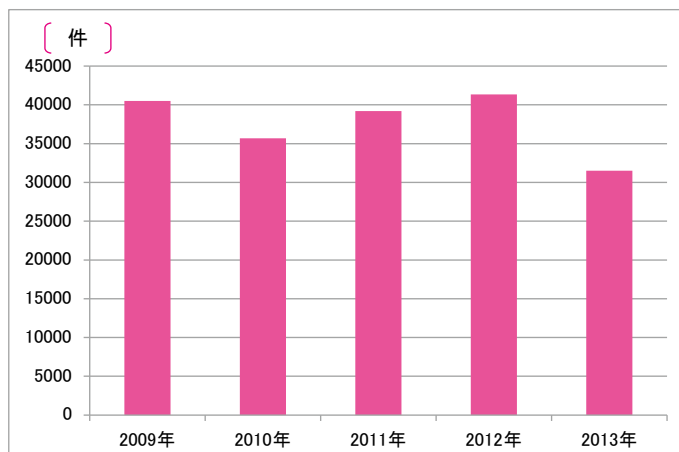
オール労働改革(一九八二年)では、法による企業内の労使交渉の促進が実施された。この改革はフランス企業の組織内労使関係には労使対話が存在しないという構造

的な問題に対して、労働者の権利強化や団体交渉の促進、労使協議の機会を拡大することを目的としていた。とり

わけ、経営者に対して毎年一回の賃金の改定と労働時間の短縮に関する労働組合との企業内交渉を義務づけたことに意義があった。だが、この改革後も大きな変化は起こらず、企業内の労使対話や交渉は形式的に行われるに過ぎないものであったとされる。この当時の企業別労働協約の締結件数は年間五〇〇〇から六〇〇〇件程度であった。

企業別労使交渉に大きな変化が現れたのは、オブリ法(一九九八年)が施行されてからである。オブリ法は、全企業を対象として法定週労働時間を三九時間から三五時間へと短縮する義務づけを目的とした法律であり、時短によって雇用の維持と創出を実現するワークシェアリングの趣旨を含んでいた。週

図表 企業別労働協約の締結件数の推移



資料出所：Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (2013) 及び(2014)より作成

三五時間労働に関する交渉が行われたことよって、一九九九年から二〇〇一年にかけて合計八万七〇〇〇件以上の企業別労働協約が成立したとされている。年間の締結件数では九八年の約一万三〇〇〇件から九九年には約三万五〇〇〇件に増加した。

企業別労働協約がこれ程までに増加した背景には、企業における労使交渉を促進する動機づけとなる施策が盛り込まれていたことがある。というのは、経営者と労組が時短を行うことによつて、リストラを回避し一定規模の雇用維持や新規採用することを合意した企業には、社会保障費負担（法定福利費）を軽減する利点を設けたからである。企業別労働協約が増加させた週三五時間労働の交渉によつて、労働協約のあり方に明確な変化が生じた。従来の労働協約は異議申し立てをベースとする運動の下で、労働者が新たに権利を獲得するために行われる交渉の結果であったのに対して、三五時間交渉以降は、労働側も雇用拡大や時短と引き換えに、賃金凍結や変形労働時間制導入といった譲歩を受け入れる交渉姿勢が一般的になっていったからである。

労働者保護に対する損失を主張する労組も

近年、企業レベルでの労働協約の重要性が高まるなか、バル

ス首相は産別協約に対して企業レベルでの合意が優越的な位置づけになることを認めるという意向とされており、労働規制の事実上の緩和を進めることとなる。これは経営者団体側の要求に沿ったものである一方で、労働組合側はこの動きに警戒感を強めている。Les Echos 紙（五月三日）によれば、首相の側近が今回検討するのは労働法の条文を大幅に削除して企業レベルの労使合意に労働条件の決定を委譲するような改革ではなく、例外の適用を可能にするに過ぎないと説明しているが、この説明では労働組合を安心させる十分な材料となっていない⁽⁶⁾。労組側にとつて今回の検討事項は慎重に取り扱うべき内容を含んでおり、ほとんどの企業において労働者自身は交渉できる立場にないということを踏まえて、労使交渉のレベルが産別別から企業単位に移されることに対して懸念している⁽⁷⁾。とくに中小企業において労組が存在しない企業が一定割合を占める⁽⁸⁾、人未達の企業の四分の三、五人未満の企業で約半数⁽⁹⁾、人未満の企業で約半数⁽¹⁰⁾のことを踏まえて、労働者の利益となる企業別の交渉の実現は困難との見方があるようである。

つながらる可能性があり、国益や個々の労働者の契約の保護という観点では損失となるであろうと批判している⁽¹⁰⁾。これに対して、審議会のコンプレクセル座長は「今回の改革の検討は、労働条件をその内容によつてもっとも適切なレベルで労使交渉をするための改革である」と強調している⁽⁶⁾。たしかに、統計数値に基づけば中小企業における企業別の団体交渉と労働協約の締結が進展している傾向が見受けられる。少々古いデータではあるが二〇〇一年に締結されたおよそ二万五〇〇〇件の企業別協約のうち、約半数が五人未満の中小企業での締結件数であったとされる。ただ、組合支部が置かれていない中小零細企業での三五時間交渉は、産別別協約から委任された従業員代表と使用者が交渉を行なつた協約を締結するかたちをとつた。その上、社会保障負担金の軽減を経営再建の手段に活用するという使用者の意図が働いたため、企業別労働協約が中小企業に広まったという見方もある⁽¹⁾。そのため企業別の団体交渉や実質的な労使対話が十分に行われているとは言いがたい。

今回設立された審議会が検討すべき課題は、現行の企業単位での労使交渉のあり方についての検討だけにとどまらず、次のステップとして、従来は実質的に労使交渉が行われていなかっ

た中小企業での労使対話を確立していくための方策を検討する必要があるとしている⁽⁶⁾。フランスは伝統的に労使が対立し、対話が不在であったとされる。だが、近年締結される企業別協約は企業競争力強化を目的として、労使が譲り合つて合意するケースが見受けられる。そのような流れにおいて労使対話が不在の中小企業を対象として、従業員代表制の実施や企業委員会の設置という取り組みとともに、企業内での従業員代表と使用者間の団体交渉が実質的に行われるようになるための方向性が議論されることになるだろう。審議会が九月に公表する予定の提案がどのような内容になるか注目されている。

【注】

- 1 ジャンドニ・コンプレクセル氏について、フランス政府ホームページ参照。
(http://www.conseil-etat.fr/Actualites/Communiqués/Jean-Denis-Combrexelle)
- 2 細川良（二〇一五）を参照。
- 3 ジュリアン・ムレ（二〇〇六）を参照。
- 4 LOI n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social
- 5 LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (社会的民主主義の変革及び労働時間改革についての二〇〇八年八月二日の法律)
- 6 雇用安定化法 (LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) に関しては当機構海外労働トピックス二〇一三年八月を参照されたい。
- 7 松村（二〇〇四）参照。

8 Les Echos 紙、二〇一五年五月三日参照。

9 Le Monde 紙、二〇一五年五月五日参照。

10 FO ホームページ参照。

【参考資料】

- 1 Commission accords collectifs et travail (フランス政府ホームページ)
 - 2 Droit social : Valls veut laisser plus de marge aux entreprises (Les Echos 紙、二〇一五年五月三日)
 - 3 Une mission pour encourager les accords collectifs d'entreprise (Le Monde 紙、二〇一五年五月五日)
 - 4 FO のホームページ (Combrexelle : une mission toute tracée ?)
 - 5 細川良（二〇一五）『現代先進諸国の労働協約システム—フランスの企業別協約—労働政策研究報告書 No.178』
 - 6 Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (2013), Bilans et Rapports La négociation collective en 2013
 - 7 Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (2014), Bilans et Rapports La négociation collective en 2013
 - 8 ジュリアン・ムレ（二〇〇六）『フランスにおける集团的労使関係—重層的システムの過渡期—日本労働研究雑誌』No.555 (October 2006)
 - 9 松村文人（二〇〇四）『フランスにおける労使関係と労働組合の変化—大原社会問題研究所雑誌』No.549、二〇〇四年八月
- （ホームページの最終閲覧：二〇一五年六月一六日）
- （国際研究部 北澤謙）

韓国 ①

大学生の就職準備の実態——入学から卒業までは平均五・二年

韓国は大学入試へ向けての受験競争が大変激しい国として知られるが、就職活動においても学生は非常に厳しい現実に向き合っている。資格取得、語学研修、専門学校への通学等、就職準備のため、大学生はさまざまな私的教育に多くの時間と費用をかけている。韓国雇用情報院（KEIS）は二〇一五年四月、四年制大学生の就職準備に対する自己投資の実態について報告した。以下にその概要を紹介する。

入学から卒業まで
平均五・二年

韓国の大学進学率は非常に高く、七割を超えている。その一方で、青年層の失業率も高く(1)、近年、その傾向は持続している。青年層の就職が厳しいと言われる中で、四年制大学の学生が、就職準備のための自己投資に多くの費用と時間を費やしていることが、この度のKEISの調査(2)は明らかにした。四年制大学の卒業生が、入学から卒業までにかけた平均期間は、二〇一二年時点のデータによると、五・二年である(男性の場合、兵役期間を除く)。正規課程の四年間の他、一・二年間を就職準備のために費やしていることが、本調査によって示

された。入学から卒業まで、正規課程の四年間のみで終えた学生の割合は三〇・九%、つまり三人に一人に過ぎず、大半は就職準備の勉強のため、休学等を経験した後に卒業するという現実を本調査は証明するものとなった(3)。また、卒業までに六年以上かかったという割合も一・九・二%に上り、五人中一人は就職のための勉強に二年以上か

けていることも明らかになった。正規課程(四年)を超えた期間について、性別による違いをみると、男性が一・四年、女性が一・一年である。また大学の類型別による違いとしては、私立大は一・三年、国公立大は一・一年であった。首都圏所在の大学か非首都圏所在の大学かの違いをみると、首都圏所在の大学では一・五年、非首都圏所在の大学では一・一年であった。更に本調査で明らかになったことは、親の所得との関係である。すなわち、親の所得が高くなるほど卒業までの期間が長くなる傾向がみられる。

また、近年は、卒業までの期間が長期化する趨勢もみられる。二〇一〇年時の五・一年は、二〇一一年時及び二〇一二年時には五・二年と、あまり変化はみられないが、卒業までに六年をかけたという学生の割合をみる

と、二〇一〇年時の二・五%から二〇一一年時には一四・二%、そして二〇一二年時には一・九・二%と、次第に長くなっていることがわかった。

休学中の就職準備は「外国語習得」がトップ

大学生が就職準備のために休学中に行うことは、大きく分けると「外国語習得のための語学研修」「資格の取得、就職試験勉強」「就業(4)及び就業準備」「編入学準備」「大学院進学準備」等がある。

このうち、「外国語習得のための語学研修」を目的に休学した学生の割合が一・九・六%ともっとも高く、次に「就業及び就業準備」が一・四・七%、その次が「資格の取得、就職試験勉強」の一・一・一%、それに「編入学準備」二・一%、大学院進学準備一〇・九%と続く(5)。

「外国語習得のための語学研修」を目的に休学した経験を持つ者の学生の割合は、二・一% (二〇一〇年) から一・九・六% (二〇一二年) と小幅ではあるが、減少傾向もみせている。一方で、期間については、一・二年(二〇一〇年) から一・三年(二〇一二年) とほぼ変化はみられない。また、資格の取得、就職試験勉強については、一〇・〇% (二〇一〇年) から一・一% (二〇一二年) と小幅ではあるが、趨勢的には増加を

示している。その期間についても、一・四年(二〇一〇年) から一・六年(二〇一二年) と小幅に増加している。

以上からわかることは、四年制大学の在学期間の延長は、大学院進学や編入学等のような学業的側面よりも、卒業後の就職のため、すなわち、就職のための能力開発と関連しているものであると判断できる。また、それを目的とした休学期間についても、わずかではあるが、長期化する傾向もみられる。

全学費の二割を占める
就職準備費用

調査結果によれば、四年制大卒者が就職準備のためにかける費用は、平均で五一・一万ウォンであった。これは大学入学から卒業までにかかる全費用の一三%を占める。主な内容とその費用は、「外国語研修」が一五四一万ウォン、「公務員試験、専門資格準備」が九〇〇万ウォン、「資格取得」が四六万ウォン——等となっている。

性別にみた場合、女性は男性に比べ、首都圏所在の大学の学生は非首都圏所在の大学の学生に比べ、多くの費用をかけている。また、大学入学時の親の所得が高いほど、多くの費用を支出していることもわかる(図表1)。

韓国雇用情報院
(KEIS)の指摘

以上の調査結果から、韓国の大学生にとっては、四年間の正規課程のみを履修しただけでは、卒業後の就職が容易ではなく、そうした現実から、さまざまな私的教育に多くの費用と時間を費やしていることがわかる。大学の授業料と生活費だけでも相当な金額となるうえに、就職準備のための私的教育に支出する費用とその他の期間を考えると、大学生は非常に厳しい就職環境に置かれていると言え、彼らの負担を最小限に留めていく必要があるとKEISは指摘する。そのための具体的な提言として、KEISは、企業に対しては、正規職の積極的な採用努力を求め、大学に対しては、産業界の要求にこたえる就職のためのプログラム——たとえば、就職面接クリニック、自己紹介クリニック等——を教育課程に反映させる努力を求めている。また、政府に対しては、仕事、資格、訓練、教育を連携させた国家資格体系を整備し、その定着を図るための政策を進めるとともに、大卒者の雇用需給情報を、より効率的に提供していくためのインフラを構築する必要性を求めている。

図表1 4年制大卒者の就職準備にかけた費用 (2012年調査)

単位: %、万ウォン

		100万ウォン以下	100万~300万ウォン以下	300万ウォン超	比率(注)	平均
全 体		64.2	7.3	28.5	12.5	511
性別	女性	61.5	7.6	30.9	13.3	558
	男性	66.7	7.1	26.3	11.7	468
大学類型	私立大学	65.0	6.5	28.5	11.5	536
	国公立大学	62.1	9.5	28.4	15.2	442
大学所在地	非首都圏	65.8	8.1	26.2	12.2	435
	首都圏	61.7	6.1	32.2	12.9	631
大学入学時の親の所得	100万ウォン未満	68.1	9.7	22.2	10.2	399
	100万~300万ウォン未満	69.3	7.8	22.9	9.9	363
	300万~500万ウォン未満	64.1	7.6	28.3	12.3	488
	500万~700万ウォン未満	58.8	6.4	34.8	15.6	667
	700万~1000万ウォン未満	55.0	6.5	38.6	16.8	746
	1000万ウォン以上	54.8	5.0	40.2	19.7	1,092
(参考) 2011年調査		55.5	8.9	35.6	15.9	643
(参考) 2010年調査		56.5	8.2	35.3	15.0	579

注: 授業料を含む大学入学から卒業までにかかる全費用に対する就職のための私的費用の比率を示す。
資料出所: 韓国雇用情報院(KEIS)のデータを基に作成。

韓国 ② 非労働力人口が増加傾向

二〇一三年一月以降、減少してきた非労働力人口は、二〇一五年一月、増加に転じ、その後増加傾向をみせている。韓国雇用情報院(KEIS)の報告より、最近の非労働力人口の増加の動きを紹介する。

二〇一五年三月時点の非労働力人口は一六二九万七〇〇〇人(前年同月比一〇万六〇〇〇人増)であった。最近の特色としては、五五歳以上の高齢層で非労働力人口への移行増加幅が拡大したこと、一方、中高年層(三〇~五四歳)では非労働力人口への移行減少幅が縮小していることである。高齢化の進展により、高齢者の数自体が増加傾向にあるが、その層でも高学歴者の非労働力人口が大きく増加している。一方、近年、三〇~四〇代で就業者数は減少しているが、その年齢層においても、高学歴者の非労働力人口が増え始めている。一般的に、生産年齢人口の学歴水準が高まっている中で、高学歴者を中心に非労働力人口の増加の勢いが持続する様相が現れている(図表2)。高学歴者(大卒以上)が非経済活動状態に留まる理由としては、「休息」「老齢」が多く、女性は「家事」「育児」

力人口は一六二九万七〇〇〇人(前年同月比一〇万六〇〇〇人増)であった。最近の特色としては、五五歳以上の高齢層で非労働力人口への移行増加幅が拡大したこと、一方、中高年層(三〇~五四歳)では非労働力人口への移行減少幅が縮小していることである。高齢化の進展により、高齢者の数自体が増加傾向にあるが、その層でも高学歴者の非労働力人口が大きく増加している。一方、近年、三〇~四〇代で就業者数は減少しているが、その年齢層においても、高学歴者の非労働力人口が増え始めている。一般的に、生産年齢人口の学歴水準が高まっている中で、高学歴者を中心に非労働力人口の増加の勢いが持続する様相が現れている(図表2)。高学歴者(大卒以上)が非経済活動状態に留まる理由としては、「休息」「老齢」が多く、女性は「家事」「育児」

図表2 年齢及び学歴水準別非労働力人口現況 (2015年3月)

(単位: 千人)

	中卒以下	高卒	大卒	大学院以上	全体
青年層 (15~29歳)	2,199 (-18)	2,375 (-133)	219 (30)	443 (9)	5,236 (-111)
中高年層 (30~54歳)	414 (-39)	1,965 (-67)	668 (-40)	1,325 (86)	4,372 (-59)
高齢層 (55歳以上)	4,352 (64)	1,603 (136)	103 (13)	632 (63)	6,690 (276)
全 体	6,965 (8)	5,943 (-63)	990 (4)	2,400 (157)	16,297 (106)

注: ()は前年同月比増減率 資料出所: 韓国雇用情報院(KEIS)のデータを基に作成。

「休息」の順が多い。特に三〇~四〇代の高学歴の女性の場合、「家事」「育児」とする者が増加している。また、労働市場の中心的年齢帯である三〇~四〇代の男性の場合、二〇一五年に入り、「休息」の理由で非経済活動状態に留まる現象が増加していることが確認される。

KEISは、二〇一〇年以降、ベビーブーム世代(一九五五~一九六三年生まれ)の引退が進行しながら、高齢層の高学歴者の非労働力人口は増加しており、このような趨勢は当分の間持続するとの見方を示している。

【注】

- 二〇一四年の韓国の失業率は三・五%。青年層(一五~二九歳)の失業率は九・〇%。統計庁データ。
- 韓国雇用情報院(KEIS)による大卒者の職業移動経路調査(GOMS2010~GOMS2012)。
- 韓国企業の新入社員採用基準は、年齢に対する制限は日本ほど厳しくないと言われている。とくに男性の場合、兵役による休学があるため、大学を卒業するのは二〇代後半となる。企業の採用基準は、年齢よりも、学業成績をはじめ、各種資格、英語力、海外研修経験等細かく定められている。学生は企業から高い評価を得ようと、学業成績を更上げるために教科の再履修、海外語学研修、各種資格の取得のための専門学校への通学等の活動を行っている。
- パートタイム、フルタイム、学校の職場実習、企業のインターンシップ、政府の職場体験プログラム等、在学・休学中に職場体験をする者が多い。JILPT国別労働トピック(二〇〇四年九月参照) http://www.jil.go.jp/foreign/jihou2004_ykorea_01.html
- その他の目的としては「経済的理由」等もある。

【参考資料】

『雇用労働ブリーフ(二〇一五年四月)』韓国雇用情報院(KEIS)

(国際研究部)

中国

党・政府が「調和のとれた労使関係の構築に関する意見」を決定

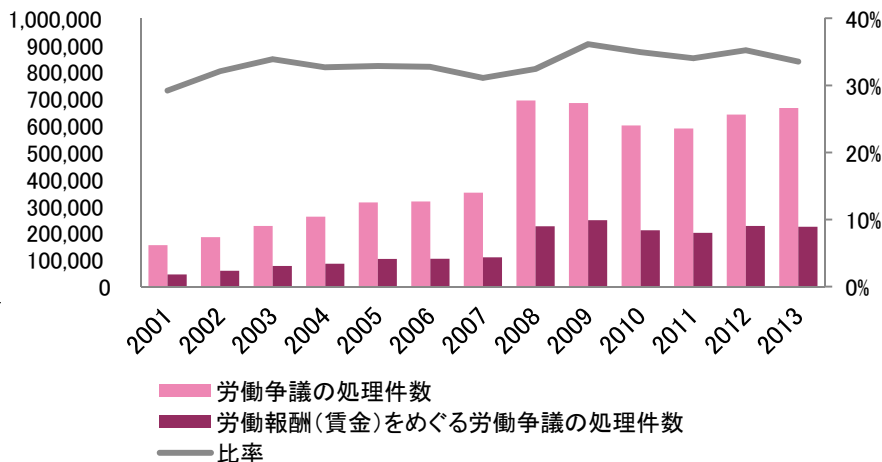
中国共産党中央委員会と国务院（政府）は三月二日、「調和のとれた労使関係の構築に関する意見」（以下、「意見」）を決めた。とくに南部で農民工（農村出身の出稼ぎ労働者）に対する賃金未払い事件が多発。法律で規定されていないストライキなどの抗議行動が起きており、労働争議（労使紛争）が深刻化する動きをみせている。意見書は「調和のとれた（中国語では「和諧」）労使関係（「同「労働関係」（2））を築くこととの重要性を強調し、労使関係の緊張緩和、労働争議減少のため、法に基づく労働契約の徹底、未払賃金立替制度の整備、民主的な経営管理の推進など、取り組むべき多くの課題や施策をあげている。

頻発する労働争議

近年、中国では、労働争議が頻発し、ストライキに至るケースも少なくない。中国政府の統計によると、仲裁機関における労働争議の処理件数は二〇〇八年に「労働契約法」が施行された後に急増。そのうち、労働報酬（賃金）をめぐる争議が約三割を占めている（図1）。

また、香港労働権利機構・中国劳工通訊によると、中国におけるストライキ事件は二〇一三

図1 労働争議処理件数、労働報酬処理件数及びその割合



資料出所：「中国労働統計年鑑」2012、2013、2014

労働契約の重要性
「意見」では、企業による労働契約の実施に対する監督指導の強化をはかり、季節性の強い労働需要、従業員の流動性が高い業界に、簡単な労働契約モデルとなる文書を普及させる考えが示されている。
一九九五年施行の「労働法」は「労働（雇用）関係を結ぶに当たっては労働契約を締結しなければならぬ（第一条六条）、二〇〇八年施行の「労働契約法」は「労働（雇用）関係を形成するにあたっては、書面により労働契約を締結しなければならぬ（第一〇条）」とそれぞれ規定している。

中国国内の企業は従来から季節的な労働需要の変化に応じて労働者を短期的に雇用しており、労働コストを大幅に削減している。これが中国で労働者が酷使されていることの温床だとして、労働契約の未締結や賃金未払い、福利厚生不足などの問題につながっていることがよく指摘される。中国国家統計局によると、労働契約を結んでいない出稼ぎ労働者は二〇一三年、二〇一四年とも六割を超え、契約を結んだ労働者は四割にとどまる（表1）。

表1 出稼ぎ労働者の労働契約状況

(単位：%)

	期間を定めない契約	1年未満の労働契約	1年以上の労働契約	労働契約なし
2013年出稼ぎ労働者全体	13.7	3.2	21.2	61.9
内：戸籍地で就業	14.3	3.9	23.2	58.6
内：戸籍地で就業	12.9	2.1	18.2	66.8
2014年出稼ぎ労働者全体	13.7	3.1	21.2	62.0
内：戸籍地で就業	14.6	3.7	23.1	58.6
内：戸籍地で就業	12.5	2.3	18.5	66.7

資料出所：中国国家統計局「2014年全国出稼ぎ労働者（農民工）情況調査報告」

未払賃金立替払制度

年公布）（4）に基づき、企業は労働者と労働契約を結んだことを行政部門に報告する必要がある。この制度を徹底させることも課題になっている。

賃金未払いを防ぐため、「意見」は、賃金支払いに関する規定を整備し、企業経営者に対する監督や、給与保証金、未払賃金立替払などの制度の確立、賃金未払いを違法な犯罪行為とし

て、法に基づいて処罰する方針などを示した。

未払賃金立替払制度は、企業経営者が行方をくまらずなどして、労働者（主に農村出身の出稼ぎ労働者）に賃金を払わなかった場合、一定の条件下で、地方政府などが資金を用意し、労働者の賃金あるいは一時的な生活費、交通費などを立て替えるものである。この制度はまず一九九七年に深圳で「深圳経済特区未払賃金立替払条例」として施行され、その後、上海市などでも導入された。二〇一四年には、広東省や山東省、河南省、浙江省、貴州省などでも実施されている。

広東省珠海市を例にあげると、珠海市財政局と珠海市総工会（労働組合）がそれぞれ三〇〇万円をこの制度に出資した⁵⁾。制度の規定によると、企業法定代表人であるいは主要な責任者が逃げ隠れし、その企業で破産解散、特別清算の手続きがなされていて、残っている資産が賃金の支払いに足りず、労働者に賃金を支払う能力がなく、労働者の生活に深刻な影響が及んだ場合、労働者は未払賃金立替払制度に申し込むことができる。立て替える金額は、月額で珠海市の最低賃金の上限を基準とし、未払賃金の月額がこれより少ない場合、実際の賃金に基づいて計算する。受給金額の上限は三カ月を超えない。不払賃金の総

額が累計一〇〇〇元以下の場合、金額が支払われる。労働者一人あたりに支払われる金額の上限は四一四〇元である。

企業における「民主管理制度」の強化

このほか「意見」では、「調和のとれた労使関係」を構築するため、「企業民主管理制度」を強化すべきだと提言している。

具体的には、「従業員代表大会」(中国語では「職工代表大会」)⁶⁾を基本的な形とした企業の「民主管理制度」に、より多くの従業員が参加しやすいルートを作ること、法に基づいて従業員の知る権利や参画する権利、意見を述べる権利、監督する権利を保障することなどをあげた。労働者の意見を経営に反映させる仕組みを十分に機能させ、労使関係の安定につなげたい考えだ。

近年、多くの地方政府が「企業民主管理条例」従業員代表大会条例⁷⁾などの名称で、企業内の「民主管理」に関する法規を相次いで施行。上海市や江蘇省などでは、従業員代表大会制度の設立を企業に義務付けた。上海市の条例によると、従業員の選出は選挙で従業員代表大会に参加する者(最少で三〇人)を選出。大会は少なくとも一年に一回開催し、企業の経営管理、従業員の権利保護などに関する意見を企業に提出する。労働契

約の草案は、企業が大会に報告し、審議のうえ可決されなければならない。大会の閉会中、労働組(工会)は、大会決議の実現や提案の処理を企業に督促するといった事務的役割を担うなどとされている。

また、中央の党・政府の関連部門・労働組合・業界団体も共同で二〇一二年に「企業民主管理制度」を公布し、「従業員代表大会は、従業員が民主管理に係る権限を行使する機構であり、企業民主管理の基本的な形式である」と規定。このほか、工場事務の情報公開や、労働組合は従業員の権益を保護しなければならないことも記している。

中国では企業が労働組合が組織されると、労働者だけでなく、経営側も加入することができる。それは、「働く者はみな平等に、労働者階級に属し、企業の主人公である」という社会主義の考え方が背景にあるためだ。これにより、労働組合のトップも経営を担当することになるため、従業員の利害より企業の利益を優先する労働組合も少なくないといわれる。

労働者が経営側に立つのではないかという疑いを払拭するための方策の一つとして、労働組合の中央組織である中華全国总工会は、一部の末端の地方組織において、労働トップの人材を一般から募集、契約し、企業に派遣する試みを五年ほど前から行

なっている⁷⁾。その人材は企業に属さず、報酬は労働地域レベルの总工会から受けるため、従業員の権益を守る立場に比較的たやすい。しかし、外部から来た人材が派遣先企業の労働者の実情をすぐに把握し、よい関係を築けるのか、企業内で労働のトップに就くことが想定されていた者のポストや待遇はどうなるのか、派遣された人材の賃金水準はどう決めるのか、などの困難な課題も伴う。さらには派遣された人材が経営側に取り込まれてしまうことも、一般の労働者から懸念されている。

【注】

1 中国国営新華社通信が四月八日に発表した。中国語の表記は「关于构建和谐劳动关系の意見」。

2 社会主義社会においては使用者と労働者の利害対立は解消され、企業で働く者はみな平等に、労働者階級に属するとの認識を背景に、中国では「労使関係」の代わりに「労働関係」という包括的な意味合いの言葉が公式には用いられている。

3 現在の中国の法律には、労働者がストライキ(中国語では罷工)を行なう権利の規定はないが、ストライキを禁止することも明記していない(公務員などを除く)。ただし、労働組合法には、操業停止(停工)、サボタージュ(怠工)が発生した場合、労働組(工会)が従業員を代表して関係者と協議し、その要求を反映した意見の提出を義務づける条文などがある(第二十七条)。

4 中国社会保障部(当時)が労働者保護の観点から、労働契約の実態を把握するとともに、規範に合う労働契約の締結を促すために公

布した。

5 总工会がこの制度に出資するのは全国で初めて。なお、总工会の活動の財源は、組合法四二条に基づき、各企業から全職員(役員・管理職を含む)の賃金総額の二%を納入されていることによる部分が多い。

6 従業員代表大会は、国有企業の経営に労働者が民主的に参画する「民主的管理」を実現するものとして、憲法や条例(一九八六年制定の全人民所有制工業企業従業員代表大会条例)で規定されていたものだが、民間企業にも適用される労働法、会社法、労働組合法、労働契約法にその機能や役割などが記された。たとえば労働法は「労働者は法律の規定に従い、従業員代表大会を通じて、民主的管理に参加し、或いは労働者の合法的な権益の保護について、使用者と平等的に協議する」(第八条)ことを定めている。

7 中華全国总工会末端組織建設部長が二〇一〇年三月に開催された全国人民代表大会、全国政治協商会議で、この取り組みの方針を発表した。

【参考資料】

新華日報、人民日報、中国国家統計局、中国網、中国劳工通訊、中国労働統計年鑑、中国六法通、南方報、北京晨報、労働保障報

(国際研究部)