

# 海外労働事情

## イギリス① 民間委託をめぐるストライキ

ロンドンのナショナル・ギャラリーで、従業員の雇用契約の移管を伴う民間への業務委託をめぐる生じていた労使紛争が、延べ100日以上に及ぶストライキを経て10月初めに終結した。組合側の求める民間委託の撤回は実現しなかったものの、将来的な委託の見直しや、従業員の労働条件の維持、また紛争に関連して解雇された職場委員の原職復帰などが、合意内容に盛り込まれた。

### 従業員の大半の雇用が委託先へ

同美術館では、政府の歳出削減に伴う補助金の減額に対応するため、経営側が収益改善策として営業時間の延長などを計画していた。しかし、労働時間や処遇をめぐる組合側との協議が難航、これを受けて、経営側は昨年7月、来館者に対する窓口サービスやガイドなどを民間委託する方針を示した。労働組合は、従業員600人のうち、対象業務に従事するおよそ400人の従業員の雇用に影響が生じるとして計画の撤回を求めたものの、経営側は、業務委託はサービス拡大による収益改善のために必要な措置であると述べるとともに、対象となる従業員の雇用は委託先企業に引き継がれ、労働条件も保護される(注1)として、計画再考の可能性を否定した。

加えて、反対運動の中心となっていた労働組合の職場委員が解雇されたことも、対立の悪化を招いた。経営側が

先行して導入した一部の警備業務の民間委託に関して、同職場委員が委託費に関する内部情報を上部団体である公務部門労組PCSの交渉委員に提供したことが守秘義務違反にあたる、というのが処分理由だ。経営側は、2月のストライキ開始直前に職場委員を停職処分としたのち、5月に解雇した。

組合側は、民間委託の撤回と職場委員の原職復帰を求めて断続的にストライキを実施していたが、経営側が7月末に委託先事業者を決定したことを受けて、8月上旬に無期限ストに移行した。委託先となるセキュリタス社は、主に小売店舗や空港などの警備を請け負う企業であることから、ひとたび雇用契約が移管されて以降は、美術館以外の職場に異動を命じられる可能性が危惧されていた。労使紛争のあっせん等を行うACAS(助言・斡旋・仲裁局)を介した交渉の中で、組合側はより柔軟な就業を受け入れることなどを含む代案を示し、業務委託の回避を求めたが、経営側は想定している条件と合わないとして、これを拒否した。

### 民間委託は1年後に見直し、職場委員は原職復帰

ストライキは、9月下旬に通算で100日を超え、人員不足から多くの展示室の閉鎖が続いた(注2)。現地メディアによれば、美術館の来客数はこの間、35%減少したという。組合による電子署名活動には13万人超が署名を寄

せ、このほか芸術家やジャーナリスト、他労組など多くの人々が組合支持を表明した。

最終的に、10月初めに労使間で合意が成立し、組合はストライキの終了を決めた。組合側が求めた民間委託の撤回は実現しなかったものの、経営側と受託事業者は、就業場所を含む労働条件の継続を約束、また委託契約についても1年後に見直しを行うとしたほか、解雇された職場委員の復職も認めた。組合側は、民間委託の廃止に向けて、引き続き活動を行う意向を示している。

[注]

- 1 2006年事業譲渡(雇用保護)規則に基づく。
- 2 現在議会で提出されている労働組合法には、こうした場合に派遣労働者による労働力の調達を認める制度改正が盛り込まれている(本誌2015年10月号海外労働事情のイギリス記事参照)。また、ストライキの実施に関する組合員投票に有効期限を設け、4カ月に1回の再投票が義務付けられるなど、労働組合に対する規制が強化される。

### 【参考資料】

Gov.uk、Public and Commercial Services Union、BBC、The Guardian ほか各ウェブサイト

## イギリス② 「生活賃金」の動向

不況以降、賃金水準の持続的な低迷や不安定雇用の増加などで、就労世帯の間の低所得化が進行する中、こうした層の所得の底上げを図る方策の一環として、生活賃金が注目されている。非営利団体が中心となって、雇用主に自主的な取り組みとして導入を働きかけるもので、最低限の生活水準の維持に必要な賃金額の算定に基づき、最低賃金額を上回る金額が設定されている。

### 生活賃金運動の背景

生活賃金 (living wage) キャンペーンは、労組や宗教団体、非営利組織などが結成した市民団体 (現Citizens UK) が中心となって、2001年にロンドンで開始した運動だ。当時既に導入されていた全国最低賃金制度は、ロンドンでの生活費を賄える額ではなかったことから、最低限の生活の質を維持するために必要な賃金額を別途計算し、雇用主に自主的な導入を求める取り組みとして広がった。2005年に当時のロンドン市長が導入を決めて以降、公共部門や非営利組織のほか、医療や金融などの民間企業に導入が拡大している。また2011年には、ロンドン以外の地域に共通の生活賃金額が設定される (算定方法を定式化) とともに、Citizens UK内に設立されたLiving Wage Foundationが、生活賃金の普及促進を担うこととなり (注1)、同年に開始された認証制度によってこれまでに認証を受けた雇用主は、全国で1,774組織を数える (注2)。認証組織には、18歳以上の被用者および条件を満たす請負労働者 (注3) への生活賃金以上の支払いのほか、生活賃金額の改

定から6カ月以内にこれに準じた改定を行うことなどが求められる。なお、2015年には家具販売業のイケアが新たに認証組織となったほか、大手スーパーマーケットチェーンのリドルが、同業界では初めて生活賃金に準拠した賃金を導入するなど、低賃金労働者を多く抱える業種にも普及しつつある (注4)。

生活賃金の導入により直接的な賃上げの恩恵を受けた労働者数に関する最近のデータはないが、2013年時点でおおよそ3万4,000人と推計されている (注5)。

### 最低限の生活費や平均所得水準をもとに算定

生活賃金額は、生活費が相対的に高いロンドンと、ロンドン以外の地域の2種類が設定され、毎年改定されている。ロンドンの生活賃金額については大ロンドン市庁 (Greater London Authority) の経済部門が、またそれ以外の地域についてはラフバラ大学の社会政策研究センターが、それぞれ改定額の算定を担っている。2014年時

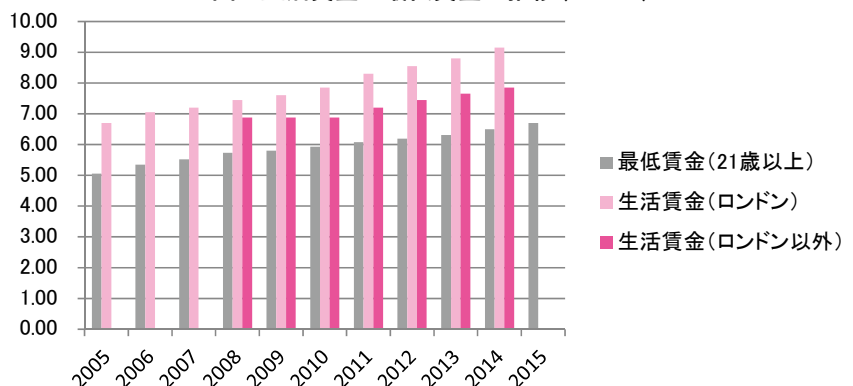
点で比較すると、ロンドンの生活賃金が4割、ロンドン以外が2割、最低賃金額より高く、この差はここ数年拡大傾向にある (図)。

ロンドンの生活賃金額は、生活費と平均的所得水準の二つのアプローチにより算定される。前者は、「低費用だが許容可能な生活水準」の維持に必要な基本的生活費の試算から、これに必要な賃金水準を導き出すものだ。基本的生活費の算定には、成人と子供の数による4タイプの家族構成 (成人2人子供2人、成人1人子供2人、成人2人子供なし、成人1人子供なし) とフルタイム・パートタイムの雇用の組み合わせで、11タイプの世帯構成がベースとなる。生活費の大まかな区分は、住居費、カウンスル税 (地方税に相当)、交通費、育児費、その他の5区分で、それぞれ統計データに基づいて試算される。これを5ペンス幅で最も近い概数に置き換えたものが、生活費アプローチによる生活賃金額となる。

後者の平均所得によるアプローチは、世帯あたりの平均可処分所得 (世帯規模・構成により調整したもの) を元に、世帯平均の6割に相当する所得水準を算定するものだ。

これらから算出された時間当たり賃

図 生活賃金と最低賃金の推移 (ポンド)



注：成人向け最低賃金額の適用対象年齢は、2010年に22歳から21歳に引き下げられた。また2008年のロンドン以外の生活賃金額は、単身世帯のみの額であり、2011年以降の額とは計算方法が異なる。  
資料出所：Living Wage Foundation ウェブサイトほか

金水準を平均し、これに想定外の出来事に対応するための加算額15%分を増額して最も近い5ペンス幅に合わせたものが、最終的に生活賃金とされる。2014年の例では、生活費アプローチによる7.65ポンドと、所得分配アプローチによる8.25ポンドの中間、7.95ポンドに15%を加え、9.15ポンドとしている。

一方、ロンドン以外の生活賃金の算定は、「最低所得水準」(minimum income standard)に基づく。最低所得基準は、必要最低限の生活水準に関する市民の意識を調査し、これに基づいて生活費を計算するもので、2008年に初めて公表されて以降、毎年改定されている(注6)。考慮される内容は、食料、衣料、消費財・サービス、交通費、社会的・文化的活動への参加、住居費・燃料代などで、生存に必要な最低限の物的条件以外に、贅沢ではないが人々が最低限必要と感じるものを含む。独身世帯から子供4人のカップルまで、世帯構成や子供の年齢などで9タイプの世帯を設定し、各タイプについて必要最低限の消費に要する費用をもとに、最低所得水準を算定する。これに、住宅費、カウンシル税、育児費の平均的な額(注7)を加えて、世帯タイプごとの生活費が求められる。なお、各世帯は受給可能な給付や経費補助を全て受給することが前提となる。

ここから、世帯タイプごとの生活費の確保に必要な年間の賃金額を割り出し、これを成人一人当たり週37.5時間(フルタイム労働)で割り戻した上で、タイプごとの世帯数で加重平均して求められる金額が、暫定的な生活賃金額となる。もしこの金額の対前年上昇率が、直近の平均賃金上昇率を大幅に上回る場合は、平均賃金上昇率プ

ラス2%が上昇率の上限となる。これは、雇用主への過度な負荷となることは避けるべきであるとの考え方による。

2014年11月の改定では、上記により算出された9.20ポンドの暫定額が、前年の7.65ポンドを大幅に上回っていたため、直近の賃金上昇率0.7%(注8)に2%を加えた2.7%の上限が適用され、新たな生活賃金額は7.85ポンドとなった。

### 「全国生活賃金」は生活賃金ではない

政府は7月の緊急予算の公表に合わせて、「全国生活賃金」導入の方針を示した。既存の最低賃金制度において、25歳以上層に関する加算制度を設けるという内容で(注9)、従来の生活賃金とは成り立ちが根本的に異なる。このため、従来の生活賃金の担い手の間には困惑が見られる。また、緊急予算の重要な柱として示された社会保障給付の削減策などが、全国生活賃金により想定される賃上げの規模を大きく上回ることから、新たな加算制度を考慮しても、低所得層の間ではさらに所得低下が生じると見られている。

#### [注]

- 1 事務局のほか、営利・非営利組織の代表などを含む評議会(Advisory Council)および調査研究を行う外部の研究者等(Policy Group)によって構成されている。
- 2 10月4日時点の組織数。
- 3 導入組織の事業所において、週2時間以上、連続8週以上就業する者。清掃等の請負事業者から派遣される労働者(contractured staff)が適用対象に含まれることを意味する。なお、インターンやアプレントイスは対象外。
- 4 イケア社は来年4月から導入を予定、同社のイギリス国内の従業員9,000人のうち50%以上が賃上げの対象になると述べている。またリドル社は、従業員1万7,000人のうち9,000人を対象に10月からの導入。生活賃金の認証を申請するかは未定だが、清掃その他も期間の定め

ない直接雇用であり、条件は満たしているとみられている。

- 5 同時点で認証組織に雇用されていた労働者数35万人の1%弱に相当。
- 6 貧困や社会的疎外などの問題を扱うジョセフ・ローンツリー財団の依頼を受けて、ラフバラ大学の研究者が改定作業を行っている。毎年改定では、必要最低限の生活水準に要する財・サービス等の価格上昇が、小売物価指数に基づいて調整される。また、一定期間ごとに、内容自体の見直しが行われる(子供のいる世帯については4年毎、子供のいない世帯は6年毎)。
- 7 うち住宅費については、子供のいる世帯は公的住宅の賃貸料の平均、子供のいない世帯は賃貸料相場(子供のいない世帯は、通常公的住宅には入居が認められないため)が、それぞれ基準となる(いずれもロンドンを除いた地域の平均)。また、カウンシル税と育児費については、地域毎の支払額の平均が用いられる。
- 8 2014年6-8月期までの12カ月間の週当たり賃金上昇率が参照された。
- 9 この10月に改定された時間当たり6.70ポンドに50ペンスを加算して、2016年4月から7.20ポンドにする。

#### 【参考資料】

Gov.uk、Living Wage Foundation、Joseph Rowntree Foundation、Queen Mary University of London、BBC、The Guardian ほか各ウェブサイト  
(国際研究部)



## アメリカ LA市の賃金未払い取り締まり条例が成立

ロス・アンジェルス市議会は、9月11日に通称、賃金未払い取り締まり条例を賛成多数で可決した。同条例は、連邦法である公正労働基準法を強化するものであるが、その背景には、低賃金労働者に対する賃金や残業代の未払いや、健康保険、年金などの社会保障費負担から逃れる経営者の数が無視できないほど多くなった事態が進んでいることがある。

### 公正労働基準法を強化

賃金未払い取り締まり条例の正式名称は、The Fair Day's Pay Act, SB 588, という。通称は、Wage Theft Enforcement Ordinance。直訳すれば賃金泥棒取り締まり条例となる。

規制対象となるのは、賃金や残業代の未払いやチップを分配しなかった等の不正を働いた事業主のほか、不正を働く下請け企業に業務を委託する元請け企業である。不正が確認された場合、未払い賃金の支払いが義務付けられるだけでなく、5万ドルから15万ドルの範囲で保証金を支払わなければ、事業を継続することができない。

連邦法においても、公正労働基準法で労働時間と賃金の取り扱いについて、同様の規制を行っている。最低賃金違反や残業代の未払いが確認された場合は、その支払いに加えて、民事・刑事上の責任および民事罰として1万ドルの罰金が科せられる。ロス・アンジェルス市の賃金未払い取り締まり条例は、この公正労働基準法の規制を強化するものといってよい。

連邦法の規制を強化する理由は次のとおりである。

第一に、不正件数と比べて取り締まりを行う労働基準監督官の数が全米で1,100人と非常に少ないことである。連邦労働省が委託した調査結果(注1)によれば、カリフォルニア州で最低賃金違反の状態にある労働者数は最大で週当たり約37万人、未払い額は最大で年間15億ドルにのぼる。連邦労働省が2012年に実際に回収できた未払い賃金は、全米で総額2億8,000万ドルにとどまる。

不正を働く企業の調査には人員と予算をかけることが必要だが、企業側が調査に気がつけば、看板をかけた別企業の名に変わってしまうことも珍しくない。ロス・アンジェルス市の条例にはこうしたペーパー・カンパニーによる責任逃れを防止する措置が織り込まれている。

第二に、公正労働基準法では想定していなかった新しいタイプの不正が急増していることである。賃金未払い取り締まり条例の規制対象に、元請け企業が加えられていることがそのことを明らかにしている。その背景には、賃金未払いを一つの要素とする、賃金泥棒(Wage Theft)の種類が近年になり、広範に急拡大していることがある。

### 賃金泥棒(Wage Theft)とアウトソーシング

賃金泥棒とみなされるのは、賃金・残業代未払い、最低賃金違反に加えて、不当な控除があるが、それだけではない。

中核的ではない部門を経費削減の目的からアウトソースする動きが急拡大している。それにより、下請け企業に労働者の雇用が付け替えられることに

なるが、労働条件は大幅に低下する。その下請け企業で、賃金・残業代未払い、最低賃金違反が見られるのだ。

さらには、賃金や労働時間の縛りがある公正労働基準法の規制を逃れるために、企業が労働者との雇用関係を仕事単位の請負契約へと切り替えることが横行している。これにより、労働者は最低賃金や通常の5割増しとなる時間外手当のほか、健康保険や年金といった社会保障の適用から除外されてしまう。

こうしたことを総称して賃金泥棒という。特に、実質的には雇用関係が存在しているにもかかわらず、請負労働者とされる意図的な誤分類(Misclassification)がもたらす問題が深刻さを増している。いわゆる賃金泥棒は、低賃金労働者をターゲットにしているのである。

ロス・アンジェルス市は2020年までに最低賃金を15ドルに引き上げる条例を6月に可決しているが、今回の賃金未払い取り締まり条例は、低賃金労働者の労働条件の向上により実効力を持たせるものだ。具体的には、最低賃金を引き上げるとともに、賃金および労働時間の規制を強化するものである。

元請け下請け関係および、誤分類(Misclassification)がもたらす問題は、ロス・アンジェルス市のみならず連邦労働省も最優先事項として取り組みを続けている。

[注]

1 Eastern Research Group, Inc. (ERG), 2014, THE SOCIAL AND ECONOMIC EFFECTS OF WAGE VIOLATIONS: Estimates for California and New York.

(国際研究部 山崎憲)

## ドイツ

## 好調な労働市場の陰で長期失業が課題に

連邦雇用エージェンシー（BA）が9月1日に発表した8月の統計値によると、労働市場は引き続き堅調に推移している。就業者数は前月比で2.6万人増の約4,300万人に達し、失業者数は前月比で7,000人減の279万人となった。失業率は前月比横ばいの6.4%と、東西ドイツ統一以来の最低水準だった（ともに季節調整値）。

しかし、このように好調な労働市場にもかかわらず、長期失業者の数はなかなか減らず、大きな政策課題となっている。

## 長期失業の推移

ドイツでは1年（12カ月）以上失業状態にある人を「長期失業者」と定義している。

IZA（労働の未来研究所）が7月に発表した資料によると、2005年から2009年にかけて長期失業者の数は180万人から110万人へ減少したが、その後は、ほとんど変化なく推移している。それどころか、失業における長期失業者の割合は2009年から2014年にかけて33.3%から37.2%に上昇しており、失業者の構成が少しずつ長期失業者へとシフトしていることが伺える（図）。

## 長期失業者の現状

長期失業者の9割は、通称「ハルツIV」と呼ばれる「求職者基礎保障給付」の受給者である。同制度は対象者の生活保障を目的としており、求職者本人に「失業手当II」を、同一世帯の就労能力のない家族等に「社会手当」を給付する。なお、失業手当IIの標準給

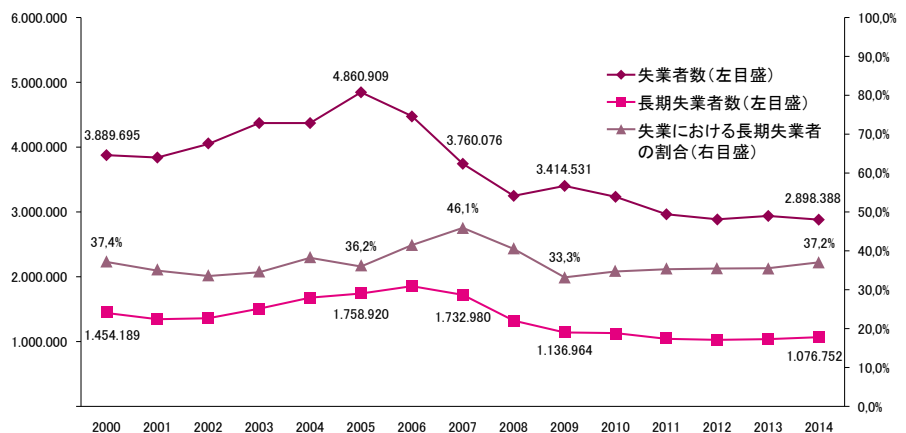
付月額、以下の通りである（表）。

100万人を超える長期失業者のうち、半数強の55万人は求職期間が2年を超えており、さらに20万人弱は4年を超えている。近年は経済が好調なため、失職リスクが低下し、短期失業者の再就職チャンスも増加しているが、長期失業者は手当（給付）に依存する期間が長くなればなるほど就職チャンスが減少する。

連邦雇用エージェンシー元役員の本

インリヒ・アルト氏によると、①50歳以上、②健康不安（精神・身体疾患）あり、③職業訓練資格なし／資格価値の経年劣化あり、④ドイツ語能力不足、というマイナス要因のうち、いずれか三つが該当する場合、「求職者の就職可能性はほぼゼロになる」とされる。さらに同氏は、長期失業者の再就職がより困難になっている最近の要因として、EU域内の拡大等で高度な資格を有する外国人が多数押し寄せていることや、デジタル化が加速する産業社会の中で、単純労働や補助的な仕事自体が減少していることを挙げている。

図 ドイツにおける失業と長期失業の推移（2000 - 2014年）



資料出所：IZA DPN0.9134 (2015).

表 求職者基礎保障の標準給付額（月額）

受給資格者	2015年1月1日からの給付額
単身者（成人1人あたりの標準月額）、単身養育者（ひとり親）の受給資格者	399ユーロ
家計を一つにして同居するカップル	360ユーロ
独自の家計を営まない、またパートナーと家計を一つにしない成人の受給資格者	320ユーロ
14歳から18歳未満の若者	302ユーロ
6歳から14歳未満の子供	267ユーロ
0歳から6歳未満の子供	234ユーロ

資料出所：連邦労働社会省（BMAS）2014.

## 長期失業統計が抱える問題

長期失業者の問題が近年クローズアップされるにつれて、公式数値よりも実際の長期失業者数の方がはるかに多いのではないかという議論もなされている。

ドイツでは、「長期療養者(6週間以上)」や「向上職業訓練(Fortbildung)(注1)受講者」は、統計から除外される。また、58歳以上で少なくとも1年以上失業手当Ⅱを、求人者の提案を受けることなく受給している人も失業者とみなされず、統計から除外される。こうした除外者を含めると2015年6月の長期失業者数は17万人近く増加する。この点について、野党「緑の党」は、与党の連立政権(CDU/SPD)に対して、「統計を粉飾している」と批判している。

さらに、長期失業者が少なくとも(何らかの労働市場政策措置等により)1日以上仕事をしたり、療養期間が終了したり、向上職業訓練が終了したりすると、失業は中断したと見なされ、測定は再びゼロから開始されて、短期失業者としてカウントされる。こうしたステータス変更をされた長期失業者も含めると、2015年6月の長期失業者数はさらに8.3万人増加すると見られ、その他の試算が困難な中断理由も含めると、公式数値と実際の長期失業者数の差は数十万人近くに上るのではないかと見られている。

連邦雇用エージェンシーの広報担当者も、その問題は認識しており、南ドイツ新聞(Süddeutsche Zeitung)の取材に対して、「該当者の失業期間に関する個人的な感じ方と、失業期間の統計的数値が常に一致しているわけではないのは事実だが、統計は法的基

準を遵守する必要がある」とコメントしている。

緑の党のブリギッテ・ポートマー広報担当官はこの問題について、「統計によって長期失業者の規模がきちんと把握できず、問題の本当の大きさが示せない場合、政治的な解決への圧力につながらず、長期失業者や長期失業の恐れがある人々が苦しむことになる」と批判している。

## 長期失業に関する効果的な施策

IZA(労働の未来研究所)のアレクサンダー・シュペアーマン労働政策部長によると、長期失業者を減らすための効果的な施策は、①失業の防止、②短期失業からの長期失業への移行を最小化する、③失業者の雇用と教育への移行を最大化する、という三本の柱が重要になる。

特に最後の「雇用と教育への移行を最大化する」ためには、①教育投資、②労働市場政策、③社会政策の三つが欠かせないとしている。

そのため、長期失業者の就労支援を担当する「ケースマネージャーの質の向上」が非常に重要で、長期失業者の就労支援は長期化することが多いことから、長期失業者とケアマネージャーとの間で一定の信頼関係を結ぶことが大切だとしている。シュペアーマン氏はさらに、多くの長期失業者の支援に欠かせない「借金、中毒、心理カウンセリング等の社会統合サービス」は、全国どこでも要支援の長期失業者が受けられるようにすべきだと提言している。その上で最後に「いったん就職できたとしても、また失業してしまう長期失業者のネガティブリターンズ(舞い戻り)を減らすための科学的な調査や分析も今後重要になってくる」と結

論付けている。

[注]

1 「向上職業訓練(Fortbildung)」は、技術が足りない者に対して行う職業継続訓練(berufliche Weiterbildung)に含まれる訓練である。対象者には職業養成訓練修了資格がない者も含まれる。「向上職業訓練(Fortbildung)」は、特に技術進歩に対応できるように職業能力及び職業知識の維持・向上を図るために行う訓練を指す。

## 【参考資料】

IABサイト [Langzeitarbeitslosigkeit], Alexander Spermann (2015) How to Fight Long-Term Unemployment: Lessons from Germany, IZA Discussion Paper No. 9134., Süddeutsche Zeitung (13. Juli 2015), BMASサイト [Chancen eröffnen - soziale Teilhabe sichern: Konzept zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit] ほか各ウェブサイトを。

(国際研究部)



## フランス

社会対話及び雇用に関する法律の成立  
—労使対話の促進と労働者の権利強化策

「労使対話に関する法」が7月23日に国民議会で可決され成立した。労働相の名前をとって、通称「レプサメン法」と呼ぶ（以下レプサメン法）。同法は「企業委員会と衛生・安全・労働条件委員会の統合」「零細企業の労働者の意見を労使交渉に反映するための委員会の設置」「雇用促進策としての活動手当の創設」などの措置により、複雑化した労使対話手続きを簡素化するとともに、雇用促進と労働者の権利を強化することを目的とする。

## 委員会の統合による横断的対話の促進

労使対話に関する制度が厳格かつ複雑であるとして、政府は2014年、労使に対して自主的な解決を目指すよう協議を求めたが、2015年1月に決裂した。これを受けて、政府は労使の意見を聴取した上で、労使対話の簡潔化を目的とする法案を提出することとした。それが「社会対話及び雇用に関する法律」である。2015年4月22日の閣議に提出された後、国会での審議が進み、国民議会（下院）が、7月23日、最終案を可決した。

このレプサメン法の主な内容は、以下の通りである。

従業員数50人以上の企業は「企業委員会 (comité d'entreprise)」と「衛生・安全・労働条件委員会 (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)」の設置が義務付けられており、従業員の中から選挙で選出された者がメンバーとなる。

企業委員会では、経営や戦略、組織、人材配置などについて、経営陣から情報提供や諮問を受けたり、経営陣に対

して質問する機会が設けられている。この企業委員会は、労働組合のような役割を果たしているが、労使交渉というよりは情報交換の場という色彩が強い。その一方で、衛生・安全・労働条件委員会は、労働者の労働条件（特に、労働環境や従業員の安全や健康）の維持・改善を主たる目的とする。似たような内容であっても、双方の委員会を取り上げることがあり、事務手続き上で重複していた。

こうした状況を改善するため、レプサメン法は、従業員数50人以上300人未満の中規模企業を対象として、二つの委員会を、「従業員単一委員会 (délégation unique du personnel)」として統一する権限を使用者に与えた。この手続きのために、従業員や労働組合の同意は必要ない。

委員会の統一によって、類似したテーマの議論の重複を避けることができ、結果的に、意見聴取や労使交渉の効率化が進むことが期待されている。ただ、統一後もそれぞれの委員会に割かれていた時間等は維持される。これは今回の法改正に対して労働者（労働組合）の理解を得るための措置である。

従業員数が300人を超える企業が委員会の統合を行うためには、労働組合（従業員）の過半数の同意が必要となる。

また、法律で義務付けられている意見聴取や労使交渉を再編成し、幾つかのテーマについて同時に意見聴取や労使交渉を行うことが盛り込まれた。

## 従業員取締役の選任が義務付けられる企業の規模の変更

従業員数が5,000人以上の比較的規

模の大きいフランス企業（本社をフランス国内に定めている企業）で、企業委員会 (Comité d'entreprise) を置いている場合、従業員を少なくとも1人（取締役会の定員が12人以下の場合）から2人（取締役会の定員が13人以上の場合）を取締役に選任することが義務付けられている。

これは、従業員の意見を重要な企業経営上の判断に反映させることを目的としている。レプサメン法では、従業員取締役の選任が義務付けられる企業の規模が変更される。フランス国内で従業員数が1,000人以上の企業に、従業員取締役の選任が義務付けられることになる。適用対象は、上場企業および非上場企業である。従来の規定で対象となる企業数は90社程度であったが、改正によって400社程度になると労働省は推定している。

## 零細企業の労使代表から構成される委員会の創設

零細企業の労使対話を促進するための措置も盛り込まれている。地方圏ごとに、従業員数10人以下の零細企業で、従業員から指名された労働組合代表者及び（零細企業の）使用者代表からなる「労使同数地方委員会 (commission paritaire régionale)」を創設するというものである。この委員会では雇用や職業訓練、労働条件など労務に関する全ての問題についての情報提供や意見交換をする。争議の際の調停の場としても期待されており、委員会のメンバーは使用者の許可の下で、企業内に立ち入り調査等を行うことができる。

労使同数地方委員会の創設により、従業員代表などの立場で交渉することがなかった零細企業の雇用労働者460万人（政府見解）が、意見交換や労使

交渉の枠組み（企業委員会や衛生・安全・労働条件委員会のような役割を果たす委員会）を手にする。

一方、中小企業経営者総連盟（CGPME）など使用者は、否定的な見解を示しており、労働者による経営等への過度の干渉を懸念している。

## 活動手当の創設

レプサメン法には、雇用促進策も盛り込まれ、従来の「就業手当（prime pour l'emploi）」と「就業者向けの生活保護（RSA d'activité）」を統合し、「活動手当（prime d'activité）」を創設することが決まった（2016年1月1日より実施予定）。従来の「就業手当」は一定水準の収入額を超えない勤労世帯に対して付加的に支給される手当であり、「就業者向けの生活保護」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。今回創設された「活動手当」は、収入（賃金）及び家族構成により算定され、450万世帯が支給対象となる見込みである。従来の制度では、25歳未満の受給に、厳しい条件が付けられていたが、「活動手当」は18歳から25歳の若年労働者も受給することが可能となり、その数は、18万人になると推定される。特に、低賃金労働者を支援するため、最低賃金（SMIC）の1.3倍に達する額まで、この活動手当を支給することになる。これは、各種手当への依存から脱却し、就業へのインセンティブを与えると同時に、購買力を高める狙いもある。

この活動手当の支出額は、就業手当と就業者向けの生活保護の統合前と大きな増加はなく、初年度の2016年は40億ユーロ、2017年は42億ユーロと見込まれる。その理由は、今まで就業

手当を受給していた低賃金労働者でも、配偶者にそれなりの収入がある場合には支給対象から除外されるためである。これにより、120万世帯の所得が増える一方で、80万世帯の所得が減る見込みである。

## 活動個人口座の創設

活動個人口座（compte personnel d'activité）の創設も決定された。これは雇用労働者個人が就労を通じて得た権利、例えば重労働に従事したことによる代償や職業訓練を受ける権利、休暇取得など各種の権利を統合する口座の創設である。この措置によって、就労によって生まれた労働者の権利を個人に帰属させることを明確にすると同時に、雇用主の事務作業が軽減される。レプサメン法は、具体的な枠組みや運用に関する労使意見交換を2015年12月1日までに行ったのち、2016年7月1日までに政府が報告書を提出することを定めている。それを受けて、施行細目を決定し同口座の運用を2017年から始めるとする。

このほかにも同法は、職業病としての過労を法律として公式に認める内容が盛り込まれ、個別事例ごとの審査により、認定されることになる。近年、膨大な仕事量や重大な責任を負うことによって、労働者が肉体的・精神的疲労を訴えるケースが増加しているが、現状では、職務に起因する病気としては認められていない。

また、今回の法律にはこれまで懸案になっていた改正についても条文として盛り込まれている。移民に対する就職差別を減らすことを目的として、2006年3月31日法によって導入された匿名の履歴書の義務付けについては、施行令の公示がなされておらず義務化

は実現していなかった。2014年に設置された諮問委員会の報告書では、就職差別対策として履歴書無記名化は不平等対策に適していないとした上で、差別対策に関する労使交渉を企業側に促すための法整備を提案していた。レプサメン法はこの報告書に沿う形で、匿名履歴書の義務づけを廃止とした。

## 与野党の反応と可決後の動き

与党の社会党や急進左派党（Parti radical de gauche）は、レプサメン労働相の言葉によれば、「社会的な進歩」であるとして、この法（案）に賛成した。それに対して、最大野党の共和主義者党（右派）や中道の民主独立連合（UDI）は、この法律が「雇用を創出するわけでも、労使対話を推進するわけでもない」（共和主義者党のゲラルール・シェルピオン代議士）として反対した。一方、左派戦線も、「雇用労働者の代表者の権利を縮小させる」として反対した。さらに、共和主義者党の国民議会議員60人は、同法（案）の審議過程や内容に違憲の疑いがあるとして、憲法評議会へ判断を求めた。

これらの反発を受けながらも、8月13日に、憲法評議会は同法のほとんどが有効（合憲）であるとの判断を示している。

### 【参考資料】

1. PROJET DE LOI relatif au dialogue social et à l'emploi. (Procédure accélérée)
2. Communiqué de François REBSAMEN, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social  
(ホームページ最終閲覧：2015年8月27日) (国際研究部)



## 中国 女性従業員の保護政策、地方で強化

地方政府で、女性従業員保護の動きが進んでいる。国務院は2012年の「女性従業員労働保護特別規定」（以下「特別規定」）により、女性従業員に対して「三期」（妊娠期間、出産期間、授乳期間）の保護を規定した。この中央の決定を受けて、各地方政府は、それぞれの状況に適して強化した内容の女性従業員保護に関する条例などを公布するようになった。

### 労働契約による制限の禁止

国務院「特別規定」第5条は、「雇用企業は、女性従業員の妊娠、出産、授乳の期間中に給料を下げ、退職させ、あるいは、労働契約や雇用契約を解除してはならない」としている。

近年、女性従業員との労働契約に結婚や出産の制限を設ける企業があり、それに対する訴訟が増えている。

ニュースサイト・光明網がひとつの事例を紹介している。2012年3月にAさんはある建築会社と2年間の労働契約を結んだ。その労働契約では「双方（建築会社とAさん）は各自の意志で契約を結び、従業員は契約期間中に結婚してはならず、それに違反した場合、企業は労働契約を解除する権利がある」とされていた。

Aさんは、2013年3月に結婚して「結婚休暇」を取得。雇用企業はそれを違約だとして解雇し、休暇期間中の賃金1,200元も支払わなかった。Aさんは仲裁が不調に終わった後、裁判所に提訴。企業に2014年3月までの労働契約を履行させ、休暇中の1,200元の賃金支払いも求めた。裁判所は、「結婚の禁止」という労働契約の内容につ

いて、「公民婚姻自由」の侵害で違法だと判断し、Aさんが勝訴した。これを受けて、地方政府は労働契約の内容に結婚や出産などの制限を設けることを禁じた。

地方による取り組みのひとつに、2015年10月1日施行の「山西省女性従業員労働保護条例」（以下「保護条例」）がある。その第6条は、①労働契約を結ぶ時、企業は書面で女性従業員に対し、仕事に生じた被害及び結果、保護制度などを通知しなければならない、②労働契約の中に女性従業員の結婚や出産制限などの内容を記入してはならない、③企業は、女性従業員が結婚、妊娠、出産、授乳などのときに、給料や福利待遇などを下げたり、昇進や評価を制限したり、労働契約や雇用契約を解除してはならない、ことなどを定めている。

湖北省武漢市は2015年6月に「武漢市女性従業員労働保護弁法」（以下「労働保護弁法」）を公布した。ここでは、「企業は労働契約あるいは招聘契約の中に、女性従業員の結婚、出産制限など合法權益を損なう内容を取り決めてはならない」「賃金調整、昇進、評価などで女性従業員を差別してはならない」ことを規定している。

授乳期間の終了後についても、3級以上の医療機関あるいは雇用企業の指定した医療機関が乳児を虚弱体質と診断した場合、6カ月を超えない範囲で授乳期間を延長することができる、としている。

同様に、山西省「保護条例」では、女性従業員に授乳休暇を与えることを規定した。従業員本人が申請し、企業

の同意を得ると、乳児が1歳まで授乳休暇を取得できる。休暇期間の待遇は本人と企業の協議で確定。乳児が満1歳で、雇用企業の指定した医療機関が虚弱体質と診断した場合、6カ月を超えない範囲で授乳休暇を延長することができる。

妊娠中に失業した場合、失業前に生育保険に参加し、連続して保険料を支払っている女性従業員は、失業救済金を受け取る期間中、生育医療費用が生育保険基金から支払われる、とした。

### 「更年期障害」も保護対象に

山西省「保護条例」と武漢市「労働保護弁法」では、国務院「特別規定」には定められていない、いわゆる「更年期障害」の保護も規定している。

山西省「保護条例」は、2級以上の医療機関から「更年期症候群」と診断され、著しい治療効果がなく、現在の職位では働けないという意味がある従業員に対し、雇用企業は他のふさわしい職位を提供すべきだとした。

武漢市「労働保護弁法」では、女性従業員が「更年期症候群」で自らの仕事を担当できないという場合、3級以上の医療機関あるいは指定されている医療機関による証明があれば、雇用企業は女性従業員と話し合ったうえで職位を調整し、変更後の労働契約と当該雇用企業の賃金制度に基づいて賃金を調整することができる、としている。

### 【参考資料】

中国政府網、中華全国総工会、国務院法制弁公室、人民網、光明網  
<http://court.gmw.cn/html/article/201307/08/131780.shtml>

（国際研究部）