

海外労働事情

イギリス 外国人労働者の流入、域内を中心に拡大

統計局が11月に公表した外国人等の流出入に関するデータによれば、2015年6月までの12カ月間の純流入者数（流入者数から流出者数を除いた数）は33万6,000人と記録的な水準を更新しており、特にEU域内からの労働者の流入拡大が目立つ。純流入者数の削減を目標に掲げる政府は、取り締まり体制の強化などの流入抑制策を相次いで打ち出しているが、一方で、労働力が不足している一部の職種について、外国人労働者に頼らざるを得ない状況にある。

EU加盟国からの労働者が引き続き増加

純流入数の増加は、2012年以降の流入者数の増加と、流出者数の減少による。2015年6月までの流入者数63万6,000人（対前年で6万2,000人増）に対して、流出者数が30万人（同2万人減）となり、結果として純流入数は33万6,000人（同8万2,000人増）となった。入国目的別には、就労目的による入国者の増加が顕著だ。出身地域別に推計されたデータからは、就労を目的とするEU加盟国からの外国人が増加分の大半を占める状況が続いていることがうかがえる。EU拡大に伴って新規加盟国からの流入が急速に拡大した2004年直後のピークを超えて、2015年6月にはおよそ12万人の増加となっており（図表）、なかでも2014年に就労が自由化されたルーマ

ニアとブルガリアの出身者が、近年顕著に増加していると見られる（注1）。

不法就労者と雇用主の取締りを強化

政府は、年間の純流入数を数万人レベルに削減するとの前政権からの目標を引き続き掲げており、ビザ発行に関する数量制限や資格要件の引き上げ、不法就労者や雇用主の取締りをはじめ、多岐にわたる取り組みを実施しているところだ（注2）。今期議会に提出されている移民法案（Immigration Bill 2015）にも、不法に就労する外国人やその雇用主に対する取締りの強化が盛り込まれている。これには、雇用主による搾取に対する監督体制の強化のほか、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、公共部門で市民と接して働く外国人労働者については、十分な英語能力を有するよう雇用主に義務付けること、などが含まれる。また、域外からの外国人労働者の技能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、これをアプレントシブシップ実施の財源に充てるとの方針が示されている（注3）。

このうち、監督体制の強化の一環として法案に盛り込まれているのは、労働者に対する搾取の取り締まり施策に関する責任者（Director of Labour Market Enforcement）の設置で、最低賃金制度、労働者派遣制度およびギャングマスター制度（農業や食品加工などの分野に対する労働者供給事業に関する許可制度）について所管することとなる。これに伴い、従来これらの領域に個別に設置されていた監督機関も統合され（注4）、外国人に留まらず国内の労働者全般を保護対象とした組織に再編される見込みだ。

政府は、これらの領域では外国人労働者

図表 就労目的のイギリス人・外国人の地域別純流入数の推移（千人）



注：1年以上の滞在（予定）者に関する推計。各期のデータは直近12カ月のもの。2015年のデータは速報値。
資料出所：Office for National Statistics 'Migration Statistics Quarterly Report - November

働者がとりわけ搾取の対象となりやすい状況にあること、また搾取が組織的に行われる傾向が強まっており、従来の個別の監督機関では対応が困難であることなどを理由として挙げている。

一方で、既に見たとおり、ここ数年の純流入者数の拡大はEU域内からの求職・就職や家族帯同を目的とした入国者の増加によるところが大きい。EU法が加盟国を含む欧州経済圏（EEA）の国民に保証する移動の自由に基づくこうした入国を直接制限することは出来ない。政府は、社会保障給付を目当てに入国する者や、あるいは就労はしているが低賃金のために所得補助を受けている者などが、財政の負担になっているとして、受給権の制限策を相次いで導入しているが、効果をあげているとは言い難い状況にあり、またEEA市民に対して設けられた制限の一部については、自国民との間での差別的な取り扱いがEU法に反する可能性も指摘されている。しかし、政府はむしろ給付受給の権利をさらに制限すべく、EUに対してルールの変更を求める交渉を試みているところだ（注5）。

看護師不足に外国人受け入れて対応か

一連の外国人の流入抑制策の反面、人手不足への対応では外国人を頼らざるを得ない側面もある。医療労働者の不足は、こうした例のひとつだ。内務省は9月、諮問機関であるMigration Advisory Committee(MAC) に対して、域外からの看護師の受け入れをめぐる労働力不足職種リスト(注6)の見直しを行うよう諮問した。リストについては、MACが既に今年初め、政府の諮問を受けて見直しを行ったと

ころで、その際に複数の専門的看護師をリストから削除することなどを提案、政府も一旦はこれを受け入れていた。しかし、公的医療サービスに対する近年のニーズ拡大で収支が悪化していることや、現在検討されている週末のサービス拡充案などで、既に生じている看護師不足の問題がさらに深刻さを増していることなどを理由に、政府は改めてMACに対し、国内の需給状況を調査の上、特定の専門的看護師をリストに掲載することの是非を検討しよう諮問したものだ。

これには、域外からの外国人労働者の受け入れについて2010年以降実施されている数量制限により、通常の受け入れ枠が逼迫している状況に加え、滞在延長について2016年4月に導入予定の賃金水準要件（年3万5,000ポンド以上）により、現在国内で就業している外国人看護師の多くが申請を認められない可能性が懸念されていることが関連している(注7)。不足職種リストに含まれる職種には、この要件が適用されないことから、不足分野の看護師をリストに含めることで、これに対応する可能性が検討されていると見られる。

諮問を受けて、MACは現在、コンサルテーションを通じて意見の聴取を行っており、2月までに答申がまとめられる見込みだ。

[注]

- 1 国内で就労するEU加盟国出身者に占める割合は未だ限定的だが、過去5年間で2倍強に増加している（2015年7-9月期時点で、旧加盟国（EU14）出身の就労者が88万人、新規加盟国（EU8）の98万人に対して、ルーマニアおよびブルガリアからの就労者は22万人）。
- 2 2014年移民法では、不法滞在者に厳しい環境を強化するため、内務省の権限強化などと併せて、賃貸住宅の家主に外国人居住者の滞在資

格のチェックを義務付けるといった施策も導入している。

- 3 なお、雇用主に対しては既に別途、アプレントシシップに関連した負担金制度を2016年4月から導入することが決まっている。負担金の料率は、人件費総額の0.5%となる見込みだが、併せて導入される還付制度により最大1万5,000ポンドが還付されるため、人件費総額が300万ポンドを下回る企業（政府の試算では、国内の雇用主の98%）は実質的に免除となる。
- 4 現在、最低賃金制度を歳入関税庁、労働者派遣事業をビジネス・イノベーション・技能省のそれぞれ担当部門が監督しているが、ギャングマスター制度の監督機関（Gangmasters Licensing Authority）の権限拡充によりこれらの機能の統合を図る方針とみられる。
- 5 低所得層向け税額控除や児童手当の受給、社会的住宅の提供について、国内での居住期間を最低でも4年とすることなどを含む。
- 6 専門技術者としての外国人労働者の受け入れは、受け入れ制度（いわゆる「ポイント制」）の第2階層で行われている。域外からの労働者の受け入れには原則として、①域内における一定期間の求人広告によって人材を確保できなかったことを証明するプロセス、いわゆる労働市場テストが必要となるが、②労働力不足職種リストに掲載された職種については、これが免除となる。
- 7 2011年4月以降に、専門技術者として入国した者が対象。年3万5,000ポンドの水準は、MACの答申を受けて政府が決定したもののだが、MACは答申の中で、少なくとも一部の職種（教育・保健などの公共サービス部門や、将来的な経済成長への寄与が見込まれるIT関連部門の職種）については、この要件を免除すべきであると提言していた。

【参考資料】

Office for National Statistics、Gov.uk、BBC、The Guardian ほか各ウェブサイト

(国際研究部)

アメリカ

経済政策研究所が「女性の経済アジェンダ」を
発表

リベラル系シンクタンク、経済政策研究所は11月19日、「女性の経済アジェンダ」を発表した。これは、女性の就業率が高まっているにも関わらず、男性と比べて低いままにとどまる賃金をどのように高めていくかという政策的道筋を12項目にわたって示したものである。近年、男女を問わず、一握りの高所得層に富が集中することにより、低・中所得層の賃金が低下している。低所得層の労働者の多くを女性が占めていることから、こうした構造的な富の偏在の問題を克服することこそが、男女間の賃金格差の解消に向かう近道だと経済政策研究所は指摘する。

12項目の政策的道筋

1 連邦最低賃金の引き上げ

時給7.25ドルにとどまる現行の連邦最低賃金では、たとえ養わなければならない子供がいない場合でも、ささやかな生活を送ることさえ困難な状況となっている。この連邦最賃を時給12ドルに引き上げるだけで労働人口の四分の一にあたる3,500万人の賃金が大幅に上昇するが、そのうちの56%が女性である。

2 チップ最低賃金の廃止

チップを受け取る労働者の最低賃金（チップ最低賃金）は連邦最低賃金を大幅に下回る時給2.13ドルにすぎない。このチップ最低賃金を廃止するだけで数百万のサービス産業の労働者の賃金を上昇させ、収入を安定させることができる。そのうちの三分二を占めるのが女性であり、チップを含んだ時給が男性で10.63ドルのところ、女

性が10.07ドルにとどまる賃金を引き上げることにつながる。

3 団体交渉権の強化

女性が労働組合を組織することを容易にするとともに、労働法を違反する企業への罰則を強化し、公的セクターにおける団体交渉権を守り、労組組織化を困難にするライト・トゥ・ワーク法の拡大を阻止かつ反転することが、全ての女性労働者がより良い賃金や手当、労働条件を獲得するための交渉を行うためのテコとなる。団体交渉権の後退が中間層にとって賃金を低下させた最も大きな要因だが、労働組合に加盟している女性は労働組合に入っていない場合と比べて、賃金や病気有給休暇の取得、年金などの点で有利な状況となっている。

4 採用、賃金、昇進における差別を取り締まる法制度の強化

女性労働者の時間給の中央値は男性の83%にすぎないように、男女間の賃金格差は依然として存在している。高学歴女性労働者ほどその差は拡大し、男性の74%に低下する。黒人およびヒスパニック系女性の賃金は白人男性と比較して、それぞれ65.1%と58.9%にとどまるなど、人種間でも格差は拡大する傾向にある。この状況を改善する方法は、使用者に対して人種、性別における差別に関する取締りを強化することである。

5 有給家族休暇の提供

家族の看護、介護のための有給家族休暇の権利を有する労働者は、民間企

業で働く従業員の12%にすぎない。働いている女性にとって家庭と仕事の両立を実現するためには有給家族休暇の提供が必要である。

6 有給病気休暇の提供

39%の労働者は有給病気休暇を取得する権利を有していない。このことは、病気になった際に、賃金を得られずに生活の基盤が脅かされる労働者が三分の一以上存在することを意味している。全ての労働者が有給病気休暇を取得する権利を手にするには、家庭と仕事の両立を経済的な不安を感じることなく実現するために重要である。

7 「細切れ雇用」の撤廃

26歳から32歳で子育て中の女性労働者のうち、34%が仕事のシフトを一週間以内にしか事前に知らされていない。この傾向は、収入が不安定な低賃金労働者ほど顕著になっており、一日のうちにまとまった時間を労働にあてることが難しい「細切れ雇用」の状態にある。特に子育て期にある女性労働者にとって、家庭と仕事の両立を実現するとともに、収入を安定させるためには、「細切れ雇用」の撤廃が必要である。

8 保育、幼児教育の充実化

二人の子供にかかる保育費用は一般的に家賃よりも高い。このことは、女性を労働市場から退出させることにつながっている。だれにでも利用可能な保育費用を設定するとともに、設備の向上と保育施設で働く労働者の処遇改善による幼児教育の充実化は、将来的な教育および雇用機会の向上や犯罪率の低下を生み出すことにつながる。

9 社会保障の維持・拡充

平均的な女性退職者の社会保障受給額は男性退職者と比較して300ドル以上低い。これは男女間の賃金格差に起因しているだけでなく、多くの場合、女性が家族の介護や看護の主たる担い手となることで自らの収入を獲得する機会を失うことに影響を受けている。高齢女性の53%が病気に見舞われたときには経済的に脆弱であり、貧困状態に陥る危険性がある。働く女性にとって健康保険、年金といった退職後の生活を支える社会保障制度の維持・拡充が望まれる。

10 不法滞在の状態にある労働者に対する市民権の付与

不法滞在の状態にある労働者が働く可能性の高い職種では女性比率が高く、例えば家政婦やベビーシッターといった家庭内労働では93.1%が女性である。こうした労働者に市民権を付与することは、低賃金の状態にある女性労働者の生活と労働条件を向上させる大きな道筋となる。

11 労働基準法の遵守を強化

最低賃金違反、賃金・残業代未払い、請負労働の活用による労働基準法逃れ、事業主による給与税および各種社会保障税逃れ、家族および病気休暇の不備などが横行するなか、労働基準法の規制が不十分である。これらは、低賃金労働の分野で顕著であり、およそ50億ドルが労働者に未払いとなっているが、被害の多くが女性労働者に集中している。また、残業代の対象から除外されるホワイトカラー・エグゼンプションによって賃金上昇が抑えられている労働者の半数が女性である。

12 賃金上昇と失業率低下を優先した金融政策の実現

過去35年間にわたり、生産性は65%上昇したにもかかわらず、多くの労働者の賃金は停滞している。低金利政策を維持することは、労働市場を逼迫させることを通じて失業率を低下させるとともに、賃金を上昇させる圧力となる。このことは、性別や人種間で賃金格差が存在する現状において、そうした格差を解消するための早期解決をもたらず。政策担当者は賃金格差の存在を念頭においた金融政策を実現するべきであり、安易に金利を引き上げる決定をすべきではない。

低賃金労働者としての女性の問題を解決する

「女性の経済アジェンダ」は、生活することが困難なほどの賃金の状態にある女性労働者に焦点を絞ったものである。「4 採用、賃金、昇進における差別を取り締まる法制度の強化」のなかで、高学歴になるほど男女間の賃金格差が拡大することを指摘しているが、主眼は、低賃金かつ不安定な状況に置かれている女性労働者とその家族の生活状況をどのように引き上げていくかということに置かれている。

これは二つの点から見るができる。一つは、連邦最賃水準で働いている労働者の過半数が女性であるという事実であり、もう一つは同一労働同一賃金に関する規制が存在していないということである。

本アジェンダでは、女性管理職登用比率向上や女性の能力の活用といった課題には触れていない。こうしたことに問題が存在しないわけではなく、女性労働者の生活と労働の改善にとって、低賃金労働者の抱える問題を解決する

ことがより効果的との立場にたったものである。経済政策研究所はこの問題について、印象論ではなく、統計的な調査結果を提示する。

そもそもアメリカでは、同一の職務であれば同一の処遇にしなければならないという原則が法的に存在していない。こうした状況で男女間の処遇格差を解消するための政策的な道筋は、同一労働同一賃金に基づく規制を新たに作り出すよりも、差別の問題として表出させるか、連邦最賃の引き上げや社会保障の拡充、有給病気・看護休暇の提供といった対応が近道となる。拡大する低賃金労働の担い手の多くを女性が占めるという状況はアメリカだけで進展していることではない。「女性の経済アジェンダ」は一定の普遍性を持つであろう。

このアジェンダには、労働組合リーダー、エリザベス・ウォレン上院議員、ローザ・デローロ下院議員が賛同の意を示しているほか、経済政策研究所は広範な支持を呼びかけており、連邦下院議会での採択を求めている。

【参考資料】

Remarks by Congresswoman Rosa DeLauro at the unveiling of EPI's Women's Economic Agenda, (<http://www.epi.org/blog/rosa-delauro-womens-agenda-remarks/>)
Maximize women's economic security
Pass the Women's Economic Agenda(http://www.epi.org/action/womens-agenda/?utm_source=Economic+Policy+Institute&utm_campaign=87aedf5287-WEA-Petition12_4_2015&utm_medium=email&utm_term=0_e7c5826c50-87aedf5287-58167941)

(国際研究部 山崎憲)

ドイツ

未来の労働を議論する「労働 4.0」を発表

連邦労働・社会省 (BMAS) は4月、デジタル化や技術の進展に伴う労働課題を話し合うためのグリーンペーパー (討議資料) 「労働4.0」を発表した。それを受けて現在、労使団体や研究機関等が様々な角度から、今後の労働市場で起こりうる問題解決の在り方を探っており、議論が活発化している。

産業革命がもたらす労働への影響

ドイツでは現在、政府、産業界、労使団体、研究機関などの関係者が参加し、製造分野のイノベーションを進め、第4次産業革命を目指すプロジェクト「インダストリー4.0 (Industrie4.0)」が進行している(注1)。

BMASのグリーンペーパーによると、「第4次産業革命が実現した世界では、運転手や郵便配達員に代わって自動運搬装置が活躍し、外科医に代わって優秀なロボットが手術を担い、建設作業員に代わって3Dプリンタが住宅を大量生産しているかもしれない」という未来を示唆した上で、考えるべき労働上の課題に言及している；

- ▶ デジタル化や技術の進展は、異なる産業、生産工程、雇用レベルにどのような影響をもたらすのか。また、その結果、企業や労働者にどのような影響をもたらすのか。
- ▶ デジタル化や技術の進展は、「労働」に対する概念をどのように変え、現在の標準的な労使関係や労働契約の在り方をどのように変えていくのか？例えば、勤務場所、労働時間概念、ストレスレベル、労働安全衛生上の課題、共同決定権、労使交渉の

実施にどのような影響を与えるのか。

- ▶ どのような技能・資格が必要になり、企業ニーズとのマッチングはどのように行われるのか。
- ▶ フレキシブルな仕事や働き方は、どのようになるのか。クラウドワーキング(注2)が典型的な働き方になるのか。その場合、社会保障制度や労働法はどのように、新世代の労働者や業務に対応させるのか。

BMASは、上述の労働課題を検討するため、二つの討議グループ(プラットフォーム)を設定している。一つは、学識者、労使団体、社会福祉団体の代表が参画する専門家グループ、もう一つは、フェイスブック等のツールを活用して、コメントやアイデアを公に募る一般市民グループである。

BMASによると、この二つの討議グループを通じて、未来の働き方に関する課題解決の糸口を探り、雇用レベル、労働者の賃金、労働条件の低下を回避し、技術の進展による、新しい雇用機会の提供や働き方の可能性を模索するとしている。

様々な分析や未来予測

BMASの動きを受けて、デジタル化や技術の進展に関する調査や未来予測が相次いで民間研究所等から発表されている。

モバイルICT機器の活用により、労働者の仕事と私生活の境界線が曖昧になることへの弊害 (例えばメンタルヘルスの問題につながる可能性等) について、ケルンにあるドイツ経済研究所 (IW Köln) は、連邦職業教育訓練

研究機構 (BIBB)/ドイツ労働安全衛生研究所 (BAuA) の労働力調査データを用いて分析を行った。その結果、「インターネットをベースにして働く労働者の約6割が、厳しい締め切りやパフォーマンスプレッシャーを経験していたものの、それが自動的にストレスレベルの上昇につながっているわけではない」ということが判明した。インターネットベースで働く労働者の4%はストレスが高く危険な兆候が見られたが、それは厳しい締め切りやパフォーマンスプレッシャーに対処する中で、“裁量性の欠如”が追加された場合にのみに生じていた。IW Kölnは「インターネットをベースにして働く労働者が、他の労働者グループと比較して、より頻繁にストレスを感じるわけではない。ストレスレベルは、上司や同僚との関係性や、業務の裁量性、仕事への達成感によって減る。インターネットをベースにして働く労働者の95%は、自らの裁量で仕事ができる場合、自身の仕事に非常に満足していた」と、結論づけている。

一方、ボストンコンサルティンググループ (BCG) は、インダストリー4.0の発展がドイツの産業に与える将来的な影響分析を発表している。それによると、分野ごとに異なるが、機械エンジニアなどのいくつかの技能職は今後一層ニーズが高まるとしている。ただ、一方で単純な繰り返しを伴う低技能職の雇用は失われる可能性が高く、労働者は、今後はより高度なITやソフトウェア技能を習得する必要があるとしている。BCGは結論として、今後10年間で39万の新たな仕事が創出され、生産性と収益性の向上によって産業ごとに異なるものの、全体で雇用レベルが6%ほど上昇すると予測している。

BCGの上述のような楽観的な予測が出る一方で、ドイツ最多の顧客数を誇るオンライン銀行ING-Dibaの予測によると、デジタル化や技術の進展で、今後20年間で1,830万人分の仕事がなくなる可能性がある。自動化やロボット化によって大幅に減る可能性がある仕事には、秘書、営業、郵便関連の単純業務、宅配サービス、倉庫業務、清掃、レストラン、ケータリング等が含まれる。一方で、経営・管理、学術研究、創作的（クリエイティブ）な仕事等は、自動化の影響を受けにくいとしている。ING-Dibaは、規模については不明だが、将来的には、特にIT分野において新しい仕事がつくれる可能性にも言及している。

これらの研究結果が示すように、今後数十年で、いくつの仕事が失われ、また作られるかに関する予測のコンセンサスは未だ得られていないのが現状である。

労働規制の在り方、労使は対立

労使団体も各々の考えを発表しているが、未来の労働規制の在り方については大きく対立している。

ドイツ使用者団体連盟（BDA）は6月、デジタル化に関するポジションペーパーを発表した。それによると、デジタル化とイノベーションは、ドイツの産業競争力を高め、新しいビジネスチャンスや、より良いワークライフバランスに関する展望を開くと評価している。その上で、今後ますます拡大する可能性が高い自由で高度に専門化した働き方については、これ以上規制を強化しない方が良く主張。さらに、現在は1日単位で定められている最大労働時間の規制を1週間単位に拡充することを提案し、企業の労働時間配分

に関する裁量の幅を広げることを求めている。また、オフィスや作業現場などで適用されている労働安全衛生は、自身の裁量で働くクラウドワーカーには応用適用しないよう、要請している。

ドイツ労働総同盟（DGB）は、BDAのこうした主張を真っ向から批判し、対立している。DGBは、特に最近急速な広がりを見せているクラウドワーキングといった雇用形態は規制する必要があり、「労働者」や「共同決定権^(注3)」等の概念をこうした人々たちにも拡大していく必要があると主張。DGBはクラウドワーカーの多くが偽装自営業者のような働き方しており、今後は社会保障制度に組み入れ、保護すべき対象であると考えている。

さらにデジタル化時代における雇用保護、ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）、適切な能力開発、労働者の健康と安全を守るための新たなルールを設定することを求めている。

BMASは様々な関係者の意見を集約し、調整した上で、2016年末に最終的な議論のとりまとめを行い、ホワイトペーパー（白書）を発行する予定である。

[注]

1 インダストリー4.0は、あらゆる分野でのデジタル化を進め、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4次産業革命を起こそうとするものである。第1次産業革命は18世紀後半の「蒸気機関の発明による自動化」、第2次産業革命は20世紀初頭の「電動化と分業化」、第3次産業革命は「20世紀後半の電子制御による自動化」、そして21世紀の第4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)」を目指している。スマート工場の実現には、全く未知の新技術を用いるのではなく、既存の様々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、生産から消費に至る全行程の変革を目指している。

2 クラウドワーキングとは、職場・企業外で働くことである。主に、企業が業務の一部を外包化（cloud migration）することで近年拡大している働き方である。インターネットなどを通じて、請負労働者やフリーランサーが自宅などで作業し、成果物を提出する形が多い。具体的な業務には、WEB製作、システム開発、ライター業務等がある。

3 共同決定とは、労働者代表が経営者とともに、取締役会や監査役会など企業の最高意思決定機関に参加する共同決定制度を法的・公的に制度化したものである。ドイツの従業員代表委員会（Betriebsräten）は、例えば雇い入れ、配転、時間外労働命令あるいは労働時間短縮の合意のような広範にわたる共同決定権を付与されている。

【参考資料】

BMAS(2015)Grünbuch Arbeiten 4.0, ING-DiBa AG(2015) Die Roboter kommen, IW Köln (2015) Bewältigung von Stress in einer vernetzten Arbeitswelt,BCG(2015) Industry 4.0, Positionspapier der BDA zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt (Mai 2015), DGB(Juni 2015) kommentar -Digitalisierung der Arbeitswelt, Sandra Vogel (21 October 2015) Germany: Effects of digitalisation on the labour market and working conditions, EurWORK.ほか

(国際研究部)

フランス タクシーに代わる VTC がもたらした課題

「ライドシェア」というタクシーに代わる新しい配車サービスが広がりつつある。雇用関係に基づく労働関係を脅かすものとして注目を集めている。これはスマートフォンなどのアプリ（応用ソフト）を利用して配車を依頼し、一般の運転手に目的地まで運んでもらい、乗客は運転手に謝礼金の形で運賃を支払う事業である。このサービスを提供する企業の最大手、アメリカ・カリフォルニア州に本社を置くUber Technology社は、2009年に発足。2015年12月3日現在、世界67カ国、366都市に拠点を展開している(注1)。フランスでは2009年7月、タクシーに代わる「運転手付き観光車両」(Voitures de tourisme avec chauffeur (VTC))に関する規則が定められたが、Uber社は2011年末、VTC事業に参入。さらに2014年2月、「UberProp」という登録した個人の自家用乗用車での旅客運送サービスを展開した。フランスではタクシー不足が深刻化しているが、既得権益を持つタクシー運転手の反発もあり、タクシー台数を増やすことが難しい。また、タクシーに代わるVTC事業への参入にも多くの規制があり、事業拡大による雇用創出を阻んでいるという指摘もある。フランスではVTC運転手と事業主の間の契約関係やライドシェアにおける営業許可のない個人による旅客運送サービスの違法性が問題となっているほか、タクシー運転手の雇用不安への影響も懸念される。

制限されるタクシー台数への対応

フランス、とりわけパリ市内では、

タクシーの不足が深刻化している。タクシーの営業許可証は、自治体の首長（パリの場合は警視庁）が発行しているが、交付数は限られている。交付数を増やすことは、競争の激化を懸念するタクシー運転手の反発などから、容易ではなく、事実上タクシー台数は制限されている。その対策として「観光サービスの発展および近代化に関する2009年7月22日法」が定められ、タクシーに代わる「運転手付き観光車両」(VTC)に関する規則が定められた。当初、名称どおり「観光」に限定されたサービスであったが、「タクシー及び運転手付き運送自動車に関する2014年10月1日法」が制定され観光に限定した規制が緩和され(注2)、タクシーと同様に短距離の移動の手段として拡大した。

Uber社の事業展開

アメリカのUber社は2011年末、フランスに進出し、VTCの配車サービスの提供を始めた。これは、観光・ビジネス客が多いフランスにおけるタクシー不足に目をつけただけでなく、2009年7月22日法によって旅客自動車による配車サービスの将来性が見込まれたためである。配車サービス開始当初、60人程度だった登録運転手の数は規制緩和に伴い、2015年夏時点で4,000人(パリ、リヨン、ニース、リールの4都市の合計)までに成長した(注3)。

運転手の資格認定の違い

VTCは運転手と車両を貸し切る形で移動する交通機関として、タクシー

とは明確に区別されている。VTCの利用には、事前の予約が必要であり、予約が入っていない場合、顧客を待つために公道を走行したり車道横の駐車スペースに車両を止めることは禁じられているほか、顧客を乗せることもできない。空車状況をアプリやインターネットサイトの地図上に示して、顧客に知らせることはタクシーには認められているが、VTCは禁止されている。一方、価格はタクシーが1km当たりの最高額などが、県毎に設定されているが、VTCは自由に設定することができる。

VTCの運転手はUber社とパートナー契約を結ぶ。事業主との間に雇用関係はない。政府は運転手資格について規制を設けている。例えば、「permis B」という普通自動車の免許取得から3年以上の運転経験、身体能力適合証明の取得、外国語の習得を含む250時間以上の講習などである。

タクシーの運転手には、permis Bを保持している者で、重大な交通違反の経歴がなく、簡単な救助に関する講習の受講、県の指定する医師による適性認定、県が実施する試験の合格といった資格要件が必要だ。試験では交通法規や安全運転に関する知識、運転実技能力のみならず、経営やフランス語能力が問われる。さらに、市役所(パリの場合、警視庁) 交付の営業許可証が必要である。許可証が交付されるまでの待機期間は長くなっており、事実上の数量制限として機能している。時間を短縮して営業許可を取得するためには引退するタクシー運転手などから営業許可証を購入するケースが多い。その金額は地方都市でも数万ユーロ(数百万円)、パリでは20万ユーロ(およそ2,700万円)に上ると言われている。

UberPopサービス開始と タクシー運転手の反発

Uber社は、2014年2月、従来のVTC配車サービスに加えて、ライドシェアに相当する「UberPop」のサービスをパリで開始した。このサービスは、登録した個人が自家用車を利用して旅客輸送を行い、乗客は運転手に謝礼金の形で運賃を支払うサービスである。VTC運転手となる条件を満たさない個人が、有償・営利で旅客を輸送サービスする運転手として従事することになり、違法性が指摘されるとともに、特に雇用が脅かされる可能性のあるタクシー運転手から激しい抗議活動を受けた。これに対して、Uber社は2015年7月3日、サービス提供を中止した。Uber France社のティボー・サンファル社長は、UberPopの運転手のうち87%は他の仕事に就いているため、大きな影響を与えないと主張している(注4)。

Uber社運転手からの反発

Uber社に対する反発は、同社と契約する運転手からも挙がっている。

パリの旅客輸送サービスの競争は激しさを増しており、Uber社は料金の値下げを、運転手などに意見聴取することなく一方的に決定した。それに対して反発の声が高まっているのだ。同社は料金を下げることで顧客増となり、運転手の取り分は変化しないとしているが、運転手はこれまでより一層長い距離を走行することになり、そのため時間や経費負担を無視していると運転手が批判する。Uber社が運転手と雇用関係を持たずリスクを取らないにもかかわらず、報酬の水準を決定できることに対して、一部の運転手から不

満の声が上がっていた。この不満がUber France本社前での約100人の運転手による激しい抗議行動につながり、運転手らは労働組合の結成を表明するに至った。

雇用労働者の地位を求める動き

2015年10月19日には、Uber社の運転手が、同社との雇用関係があることを求めて、パリの労働審判所に提訴した(注5)。代理人弁護士は、「運転手には、アプリを起動・接続しておく義務や打診された旅客運送の9割を引き受ける義務、高い顧客の満足度の維持といった義務が課されている。これは伝統的な労使関係そのものである」として、運転手とUber社の間に雇用関係があると主張している。

これに対して、Uber社は契約している運転手には、他のどのパートナー企業と仕事をして構わないし、兼職の禁止などは一切しておらず、運転手との間に雇用関係は全くないと主張している。その上で、必要な労働時間数を義務付けているわけでもないと強調している。これらを踏まえて、同社と運転手との関係を見直すのならば、タクシーを含めた旅客輸送サービス業全体の問題として、雇用問題のあり方について検討する必要があると主張している。

不透明な政府の方針

Uber France サンファル社長は、「ロンドンではVTCが8万台、タクシーが3万台に対して、パリではタクシーが1万7,700台、VTCが1万台に過ぎないため台数を増やすべきだ。VTC運転に必要な職業訓練の受講時間数の条件を廃止すべきである。試験による能力の認定で十分ではないか」

「軽飛行機の操縦士が必要な講習が20時間であるのに対して、VTC運転手になるのに6カ月かかり、250時間の職業訓練を受ける必要がある。その研修費に6,000ユーロを要し、その上1,500ユーロの財務的保証を義務付けていることが、就職が困難な状況にある郊外の若年者の就労を妨げている」として、更なる規制緩和を求めている(注5)。

これに対し、政府の姿勢は定まっていない。タクシーを保護する内容の政令を公布する一方、VTC運転手の労働者としての地位確立やVTCサービスの規制の強化には消極的という矛盾した対応をとっている。フランスの法律では、個人事業主との契約を容赦なく(不意に)破棄することを禁じている。これを踏まえて、ミリアム・エル＝コムリ労働相は、Uber社の運転手を雇用労働者と認めるのではなく、個人事業主としての立場に関する法整備をする方向で解決したいとする。今後、雇用関係に関する規制が強化されるのか、あるいは緩和されるのかは不透明である。

[注]

- 1 同社ホームページ参照。
- 2 略称のVTCに変わらないが、「tourisme」が「transport」に名称変更された。
- 3 Europe 1, 3 juillet 2015参照。
- 4 Le Monde, 3 juillet 参照。
- 5 Liberation, 21 octobre参照。

(ホームページ最終閲覧：2015年12月3日) (国際研究部)

韓国

青年層の雇用安定と企業間格差解消に向けた労使政合意

11月14日、ソウル市内で大規模なデモが発生した。抗議の対象となったのは、労働市場改革、教科書国定化、外交政策等であり、政権そのものに向けられた批判であったと見ることもできるが、労働市場改革に対しては、デモを呼びかけた二大労組の一方である民主労総が法案阻止の強い構えを見せている。

労働市場の構造改善を巡っては、労働組合、企業、政府の労使政(1)は9月15日、合意に達し(大妥協)し、一年以上に及んだ議論はひとまず決着したはずであった。本合意内容には、賃金ピーク制(2)の導入の促進、労働契約の解除手続きの明確化、非正規労働者の雇用安定、青年層の雇用拡大のための努力——等が含まれており、本合意に基づき、政府は関連法案の国会への提出を見込んでいたところであったが、合意直後に各界から批判の声が上がったことも事実であった。やがてそれが11月14日のデモへと発展していくこととなった。

今回のデモの発端となった9月15日の経済社会発展労使政委員会(3)(以下、労使政委員会)における「労働市場の構造改善のための労使政合意文——社会的妥協——」(以下、労使政合意文)について、その概要とこれに対する各界の見方を紹介する。

熾烈な議論を乗り越えた合意(大妥協)

労使政委員会において9月15日、韓国労総(労)、韓国経総(使)、雇用労働部(政)の各代表および労使政委員会委員長は本合意文を議決した。グ

ローバル化、少子高齢化、産業構造の転換等、経済社会の急速な変化の中で、企業規模や雇用形態の違いによる賃金格差は拡大し、労働市場の二極化という深刻な結果がもたらされている。効率的とは言えない現在の労働市場には、根本的な革新が必要であるという共通認識のもと、韓国経済の新たな跳躍と雇用問題の解決に向け、労使政の間で熾烈な議論が展開された結果、今回の合意に至ったことが合意文の前文には記されている。合意文の大きな柱は次の六つである。

①労使政の協力を通じた青年雇用(4)の活性化

大企業と公的企業は青年の新規雇用の拡大に取り組み、政府は青年雇用を拡大した企業に対しては、税制面での優遇等、支援を強化する。また、賃金ピーク制の導入により節減された財源を青年雇用に活用することや、高額所得者や企業の役員は自主的に賃上げを抑制し、青年雇用の拡大に向けた努力をしていくこと——等が謳われている。

②労働市場の二重構造の改善

大企業と中小企業間の賃金、労働条件等の格差縮小に向けた労使政の取り組みが挙げられている。具体的には、大企業・元請企業の賃上げの費用負担が中小企業・下請企業に転嫁されないよう、労使が努力すること等が盛り込まれている。

非正規雇用の問題に関しては、常時、持続的業務に就く非正規職を正規職として雇用していき、特に公共部門の雇用にはその先導的役割を求め、非正規

職から正規職への転換を活性化するとしている。また、期間制労働者、派遣労働者に関する期間、更新回数、派遣対象業務等を追加議論課題とした。

一方で、労働市場の活性化策のひとつとして、労働契約の解除基準と手続きを明確化させていくことが合意文に謳われている。すなわち、今後、労使政及び専門家と協力して労働契約全般に関する制度改善方策を整備していくとしている。

③セーフティネットの拡充

零細事業主や特殊形態業務(5)従事者に対する社会保険制度の適用等、社会的保護の拡大についても今後、労使で議論して整備していくとされた。

最低賃金に関しては、段階的に上げていくことが合意され、違反時の制裁強化、監督の強化も盛り込まれた。また、最低賃金の決定にあたっては、実態調査を土台に、統計に基づく科学的、合理的な決定方法を取るとされた。

④3大懸案の解決を通じた不確実性の除去

3大懸案とは「通常賃金制度の明確化」「実労働時間の短縮」「定年延長(6)のための賃金制度の改善」である。

通常賃金(7)については、2013年12月18日の大法院の判決(8)を土台に、立法化していくとしている。実労働時間の短縮については、2020年までに全産業で年平均実労働時間が1,800時間以内となるよう積極協力すること、週労働時間については、最大で52時間(基準労働時間40時間+延長労働時間12時間)とすることとした。また、定年延長のための賃金制度の改善については、定年延長の定着と併せて、青年の新規採用の拡大との両立を図るた

めにも、政府は壮年層の賃金、労働時間、労働日数を調整していくことを推進していき、また、労使は壮年層労働者の雇用安定と青年層労働者の雇用拡大という世代間の共存体制を構築するため、賃金ピーク制の導入をはじめ、賃金体系を合理的に改編するよう自律的に取り組んでいくとした。

⑤ 労使政パートナーシップの構築

労使政は、雇用創出に寄与していくことのできる未来志向的で合理的な労使関係の発展に向けて、不法、不当、不合理な慣行を改善し、生産的な交渉文化を定着させるために努力していくこと、労使政委員会に青年や非正規職の代表を参加させ、委員会の機能と役割を強化していくこと、経済、産業、雇用動向に関する情報を共有し、国家経済の向上及び雇用創出のため、相互に協力し、方策を議論していくこと—等、労使政パートナーシップの取り組みが合意文の中で確認された。

⑥ 合意事項の履行及び拡散

今回合意した事項を誠実に履行していき、地域別、業種別における協議において、また、個別の事業所における団体交渉において反映していくよう労使政は努力していくとともに、本合意事項の具体化に必要なことに関しては、追加議論していくこと、そして履行に必要な立法措置及び予算措置が迅速に進められていくことを要請している。

合意（大妥協）直後の不協和音 ——労働契約の解除を巡って

今回の労使政による合意（大妥協）には、成立直後から不協和音が帯びていた。ポイントとなったのは労働契約の解除の事項であった。労働界からは、

低成果者に対する解雇が緩和されるのではないかという懸念から、反発の声が上がった。労働側代表として労使政委員会に参加していた二大労組の一方である韓国労総の内部からも、暫定合意直後から合意内容を批判する声が出はじめ、委員長の説得のもと、ようやく執行委員会での承認を取り付けることができた。二大労組のもう一方の民主労総は労使政委員会で議論が開始された直後から離脱しており、韓国労総が今回、合意文に署名したことに対しても激しく批判するとともに、スト等の手段で対抗することを表明した。その後の一連の活動が11月のデモへとつながっていった。

本合意文には「解雇を緩和する」という表現は含まれていないが、それまで政府と使用者側は雇用の柔軟性や解雇規制の緩和についてたびたび論じてきた。今回労働者側の激しい反発を招いた背景にはこうした状況がある。

経済界からも、今回の合意（大妥協）に関して、公正で柔軟な労働市場を作るには不足している面が多く、具体性にも欠けると不満の声が上がった。事実、全国経済人連合会、大韓商工会議所、中小企業中央会、韓国貿易協会、韓国経営者総協会の経済5団体は共同声明を通じて、「韓国社会が必要とする労働改革にはほど遠い水準である」と表明した。経済界からの不満は、低成果者に対する解雇について法制化が先延ばしされた点にあると言える。

政府側からは、イ・ギクォン雇用労働部長官が、・優秀な労働者は60歳まで雇用が保障され、・企業の競争力は向上し、・青年雇用は拡大し、・非正規職は減少する、と一石四鳥の効果が期待できるものになったと今回の合意を高く評価した。

立法化を巡っては今後も激しい応酬が予想され、関連法の成立への道のりは遠いという見方が有力である。

〔注〕

- 1 韓国では政府、労働組合、使用者の三者を並べる時、一般的に「労使政」の順を用いる。
- 2 労働者が一定年齢を超えた場合、その生産性に応じて賃金を削減する代わりに定年までの雇用を保障する賃金制度。
- 3 韓国の労働問題に関して労使政の同意をもたらすための大統領諮問機関。労使政の三者で構成される。
- 4 日本の若年雇用に相当する概念を韓国では青年雇用と表現する。
- 5 コンクリートミキサー車運転手、保険外交員等、個人で仕事を請負う形態の業務。
- 6 定年を延長する「雇用上の年齢差別禁止および高齢者雇用促進法改正法」が2013年成立。それまで努力義務であった定年60歳以上が、大規模事業所で2016年から義務化される。
- 7 通常賃金は、労働者に一般的に支給される賃金として、退職金等の算定基準となる。韓国では、経済成長過程で賃金上昇を抑える目的で様々な手当を増やした結果、賃金構成が複雑となっている。
- 8 大法院は通常賃金について、労働契約で定められた労働の対価として支給されるいくつかの項目の賃金が、一定期間に応じて定期的に支給され（定期性）、すべての労働者に一律に支給され（一律性）、その支給の可否が業績や成果、その他の追加的な条件に関わらず、既に確定している（固定性）必要がある、という基準を示した。

〔参考資料〕

- ・『労働市場の構造改善のための労使政合意文——社会的な大妥協——』（2015年9月15日）経済社会発展労使政委員会
- ・『Labor Today』（September 24, 2015）Korea Labor Foundation
- ・『NNA ASIA』（2015年9月17日）（国際研究部）