

海外労働事情

イギリス 全国生活賃金導入と雇用主の対応

政府が低賃金対策として掲げる全国生活賃金の4月の導入を前に、雇用主への影響やこれに伴う対応についてシンクタンクが調査結果をまとめた。小売業やホスピタリティ業など、低賃金労働者の多い業種を中心に、雇用主は人件費の増加を予想しており、生産性向上や賃金以外の人件費コストの抑制、あるいは価格転嫁などによる対応を検討していると見られる。

対応策は生産性向上や労働時間の調整など

全国生活賃金 (National Living Wage) は、昨年7月の緊急予算の公表に合わせて、政府が導入の方針を示したものだ。既存の全国最低賃金制度において、25歳以上層に適用する加算制度を設けるという内容で、いわゆる生活賃金(注1)とは異なる。4月の導入にあたっては、成人向け最低賃金額の時給6.70ポンドに50ペンスが加算される(注2)。なお、同じく成人向け額の対象である21~24歳の労働者については、雇用への影響を理由に対象から除外されている。

シンクタンクのCIPDとResolution Foundationは2月、同制度の導入により想定される人件費への影響の有無や対応方法などについて、雇用主を対象に実施した調査結果をレポートにまとめた。人件費の増加を予想している雇用主は全体の約半数(54%) (注3)で、組織規模別には従業員250人未満の小

規模組織で45%、これを超える中規模以上組織で62%。また業種別には、卸売・小売業(79%)、ホスピタリティ業(77%)、保健・介護業(68%)などで比率が高い。

人件費の増加への対応としては、「効率性の改善/生産性の向上」(30%)が最も多く、次いで「より低い利益/コスト増の吸収」(22%)、「時間外手当/一時金の削減」(16%)、「価格の引き上げ」(15%)など(図)。効率性の改善・生産性の向上による対応を予定している組織の比率は中規模以上企業で相対的に高く(小規模25%、中規模以上32%)、「価格の引き上げ」と回答した雇用主は小規模組織で高い(小規模24%、中規模以上10%)。

このほか、15%の組織が「整理解雇・採用抑制を通じた人員削減」を行うと回答しており、中規模以上組織でこの傾向が強い(小規模10%、中規模以

上17%)。また公共部門の雇用主は、人員削減を行うとの回答比率が民間部門に比して高い(公共部門21%、民間13%)。また、今回の加算制度の対象とならない24歳以下の労働者やアプレンティスの採用を挙げる雇用主は少数に留まる。報告書は、これらの方策は根本的な解決にならないと雇用主は考えていると見られる、と分析している。

[注]

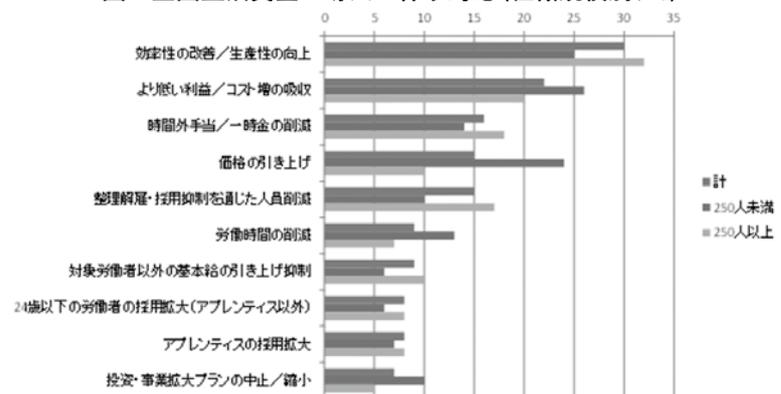
- 市民団体による取り組みで、最低限の生活水準の維持に必要な賃金額を計算し、雇用主に自主的な導入を求めるもの。昨年10月の改定により、現在はロンドンで時間当たり9.40ポンド、それ以外で8.25ポンド。
- 政府の予測では、導入時点でおおよそ170万人の労働者が賃金増の対象となり、例えば最低賃金で週35時間働く労働者の場合、年間1,200ポンドの収入増につながる。
- 内訳は、「大幅に増加」18%、「ある程度」22%、「少し」14%。

【参考資料】

CIPD、Resolution Foundationほか各ウェブサイト

(国際研究部)

図 全国生活賃金の導入に伴う対応(組織規模別、%)



注:全国生活賃金により人件費の増加が予想されると回答した561組織を100%として、各対応手法ごとに実施すると回答した組織の比率をみたもの。

資料出所:CIPD and Resolution Foundation (2016) "Weighing up the wage floor: Employer responses to the National Living Wage"

アメリカ 1,000万人がギグ・エコノミーで働く

企業と雇用関係を結ばずにインターネットを媒介して働く、いわゆるギグ・エコノミーで働く労働者の数が1,030万人に達したとJPモルガン・チェイス研究所が報告した。こうした労働者は、最低賃金や労働時間などの保護や、健康保険や年金などの社会保障の適用を受けないことから、新しい枠組みが必要だとする議論が活発になっている。

労働人口の6.5%

報告によれば、2012年から2015年にギグ・エコノミーで働く請負労働者の数は1,030万人に達した。この数は労働人口の6.5%にあたる。

25歳から34歳の比較的に若い労働者が多く、平均月収は2,800ドルで居住地域は西部が多かった。月収の内訳をみれば、ギグ・エコノミーのみでは平均530ドルほどであり、全体の3割程度だった。このことから、本業の収入だけで生活することが難しい労働者にとっての副業となっており、18歳から34歳の大半が月ごとの収入が30%ほど変化するなど、不安定な状況にあると報告書は指摘している。

こうした請負労働者のことを、独立労働者(Independent Worker)という。派遣やテンポラリー、パートタイムなどの非正規雇用労働者に独立労働者を加えて、非典型労働者(Contingent Worker)と呼び、労働省労働統計局は数の把握を行っているが、調査は予算の関係から2005年以降行われていない。非典型労働者数の正確な把握のために、調査の再開を求める声が高まっており、連邦労働省は2017年に

調査を実施したいとしている。

AFL・CIOがギグ・エコノミーをターゲットに

拡大するギグ・エコノミーで働く労働者の数を前にして、アメリカ労働組合総同盟・産業別組合会議(AFL・CIO)は、こうした労働者を請負ではなく雇われて働いているものとして扱うべきだとする政策方針を2月24日の役員会で採択した。方針では、労働運動は不安定な状態にある労働者を援助し、悪い状況にある仕事を良いものへと変えてきた歴史があるが、そうしたことを全ての産業に拡大し、地域コミュニティおよびコミュニティを支える家族を支援するような運動に変えるとする。

独立労働者に新しい法的地位を

独立労働者を雇用労働者に区分し直すことで、権利を守ろうとする動きがある一方で、発展するギグ・エコノミーの活力はそのままに、新しい法的枠組みで労働者の権利を擁護しようとする方向も見られるようになっている。

コーネル大学労使関係研究所は2月2日にインターネット上のウェブカンファレンスを開催したが、そこで元労働副長官セス・ハリス氏が、「①独立労働者に適切であり②経済効率的で③自発的に独立労働者を選択することを尊重する」ことを掲げ、たうえで、「雇用労働者と異なる時間管理を認めるとともに、経済効率性もあわせて確保しなければならない」と発言した。

また、独立労働者の権利擁護や健康保険と年金などのサービスを提供する

組織、フリーランサーズ・ユニオン代表のサラ・ホロビッツ氏は、「うまく機能している仕組みを取り除くのではなく、創造的であるべきだ」と発言するなど、ギグ・エコノミーに対応した新たな法的枠組みの必要性を強調した。

ウェブカンファレンスでは、コンサルタント企業や大統領経済諮問会議議長、アラン・クルーガー氏の発言もあった。彼らは、フランチャイズ事業におけるフランチャイジー従業員に対するフランチャイザーの雇用者の適用を拡大しようとする全国労働委員会(NLRB)の近年の動きに触れながら、旧来の雇用労働の枠組みを独立労働者に拡大すれば、ギグ・エコノミーの発展を阻害するとともに、経済発展や失業率の低下にとって良くない結果となると主張した。

労働組合の方向性や独立労働者の法的地位の問題に加えて、企業としての社会的責任も含めたかたちで、ギグ・エコノミーについての議論が活発化している。

【参考資料】

- Martin Berman-Gorvine (2016) 'Independent Workers': *Wave of the Future?*, Daily Labor Report, 2016, Feb.4.
- Tatiana Darie, (2016) *More Americans Work in Gig Economy Than Live in Georgia*, Daily Labor Report, 2016, Feb.19.
- Michael Rose, (2016) *AFL-CIO Says Gig Economy Workers Should Be Employees*, Daily Labor Report, 2016, Feb.24.

(国際研究部 山崎憲)

ドイツ

労働市場は堅調——難民の影響はこれから顕在化

2015年の労働市場は好調で、過去25年で失業者数は最低を、就業者数は最高を記録した。一方で、昨年は大量の難民が到着した年でもあった。その大半は、まだ庇護手続きの途にあり、今後、認定された難民が増えるに従って、徐々にその影響が労働市場へ現れると見られている。

2015年は雇用の量・質ともに好調

2015年の労働市場は好調で、多くの記録が生まれた。年間平均で、登録失業者数(注1)は279.5万人と最小に、就業者数は4,303万人と最多になり、いずれも1991年の東西ドイツ統一以来の記録の数値となった。

連邦雇用エージェンシー(BA)のフランク・ワイゼ長官は「2015年は失業者が順調に減少し、就業者が大幅に拡大した。雇用に関する需要も年間を通して非常に高かった」と評価した。アンドレア・ナーレス労働社会相も「特に喜ばしいのは、社会保険加入義務のある雇用が前年比で60万人増加した点で、失業リスクも大幅に低下した」と述べ、雇用の量・質ともに好調だった点を強調した。

外国人労働市場も堅調だが例外も

労働市場の好況を受けて、これまでのところ、外国人の労働市場も総じて良好に推移している。2015年末の労働市場統計(表)では、まだ大量の難民受け入れの影響はそれほど顕著にはなっていない。EU域内からの移住者は、概ね雇用率が上昇し、失業率が低下する傾向が続いた。具体的には、EU移住者全体で雇用率は2015年10

月時点で58.3%と前年同月比で2.0ポイント増加し、失業率は9.4%と同0.4ポイント減少した。

ただし、例外はブルガリアおよびルーマニアからの移住者である。2014年1月1日からドイツへの移動と就労の制限が解除された(注2)両国出身者の失業率は2015年9月時点で9.8%と前年同月比で0.5ポイント増、失業手当Ⅱ(ハルツIV(注3))の受給者割合は17.2%の同3.1ポイント増と、いずれも増加していた。ドイツ労働市場・職業研究所(IAB)によると、特にルーマニア・ブルガリア出身のハルツIVは、就労していても低所得のため失業手当を上乗せで受け取る者、いわゆる「上乗せ受給者」の割合が非常に高く、その割合は約42%だった。

難民の受け入れ状況

ドイツ労働市場・職業研究所(IAB)の発表によると、外国人中央登録簿(Ausländerzentralregisters)に基づく外国人の数は、前年同月比で89万人増加した(2015年11月時点)。ただ、連日大量にドイツに押し寄せている難民が完全にはこのデータに登録されていないため、実際の増加数はさらに高い可能性がある。

難民の受け入れ状況について、「EASYシステム(注4)」を利用した統計では2015年1月から11月までの間に、新たに96.5万人が流入したとされるが、IABはこれを「信頼できるデータではない」としている。EASYシステムには、二重カウントされた者や、帰国したり、あるいは他国への移動を続けた難民もカウントされるため、実際の純流入数は、それらを差し引いて、96.5万人の7割前後ではないか

表 外国人労働市場に関する統計

	外国人					戦争・内紛地域 (アフガニスタン、イラク、イラン、ナイジェリア、パキスタン、ソマリア、シリア)	バルカン諸国 (アルバニア、ボスニア・ヘルツェゴビナ、コソボ、マケドニア、モンテネグロ、セルビア)
	EU-28						
	EU-2 (ブルガリア・ルーマニア)	EU-8 (エストニア、ラトビア、リトアニア、ポランド、スロヴェニア、スロヴァキア、チェコ、ハンガリー)	EU-4 (ギリシャ、イタリア、ポルトガル、スペイン)				
人口(人数)							
2014年11月	8,119,596	3,658,943	534,064	1,023,905	1,178,628	451,820	687,764
2015年11月	9,008,365	3,999,172	674,797	1,130,357	1,223,497	786,076	800,329
労働者(人数)							
2014年10月	3,245,996	1,677,229	255,936	511,496	530,239	99,016	250,809
2015年10月	3,542,567	1,902,863	341,388	592,139	556,642	117,808	267,945
雇用率(%)							
2014年10月	49.4	56.3	57.0	57.3	56.6	28.9	48.7
2015年10月	48.9	58.3	59.9	60.0	57.2	21.8	44.0
失業者(人数)							
2014年12月	526,641	170,449	27,181	51,743	65,215	58,724	49,833
2015年12月	572,985	186,650	39,050	54,821	66,012	90,356	52,323
失業率(%)							
2014年10月	14.6	9.8	9.3	10.0	11.0	37.2	16.7
2015年10月	14.4	9.4	9.8	9.1	10.6	41.8	16.5
失業手当Ⅱの受給者(人数)							
2014年9月	1,279,457	360,961	72,189	112,245	135,674	190,505	105,967
2015年9月	1,409,765	422,147	112,459	123,166	143,971	266,142	128,433
失業手当Ⅱの受給割合(%)							
2014年9月	16.0	10.0	14.1	11.2	11.6	44.6	15.8
2015年9月	16.1	10.7	17.2	11.1	11.9	42.1	16.1

資料出所:IAB(2015)

とIABでは見積もっている。なお、昨年11月にEASYシステムで集計された難民の内訳を見ると、全体の90%が戦争や内紛地域の出身者で、シリア難民だけで47%を占めていた。他方で、バルカン諸国（セルビア、ボスニア・ヘルツェゴビナ、モンテネグロ、アルバニア、マケドニア、コソボ）からの難民は1%のみだった。この点についてもIABは「EASYシステムの出身国データは自己申告に基づいているため、慎重に解釈する必要がある」としている。

難民申請の処理状況は、2015年1月から11月までの間に24万件の決定が下された。申請者の46%が庇護認定を受け、35%が却下、19%がその他の理由で処理済みとされた。その傾向を見ると、シリアとイラクの国籍者のほぼ全ての申請が認められた一方で、バルカン諸国の国籍者はほぼ全ての申請が却下された。アフガニスタンなどの他の国籍者については申請の約半数が庇護の認定を受けた。

移住難民による労働力と失業の増加

難民による労働力供給が拡大する規模は、流入数のほかにも庇護手続きの長さ、庇護率の高さ、そのほか多数のパラメーター（媒介変数）によって左右される。2015年は申請した難民のほんの一部しか難民認定手続きを終えておらず、IABでは、今後2016年に38万人、2018年までに64万人の労働力の増加を見込んでいる。IABは、このように労働力が増加する一方で、難民の失業者数の増加も見込んでおり、2016年には総数で7万人から20万人（中間的なシナリオ予測では13万人）の増加を予測している。このように、今後2年は移住難民による労働力と失

業の増加が予測されている。

難民の労働市場統合の速度

過去の経験から、難民の労働市場への統合はゆっくりとしか進まないことが分かっている。過去を見ると、受け入れから5年経って就業していたのは、生産年齢人口にある難民の約50%であり、10年後で60%強、15年後で約70%だった。

これには、法的小および制度的な弊害が起因する一方で、語学力不足や職業教育修了者の割合が低いことが原因であることが指摘されている。労働市場統合の速度は、主に難民認定手続きの長さ、語学力の向上速度、職業訓練や職業教育への投資、仕事の斡旋状況、企業の労働需要等によって決まる。

そのうちの、難民認定手続きを迅速化するために、トーマス・デ・メジエール内相は、今後全ての庇護手続きを3カ月以内に処理できる体制を整えるとしている。連邦移民難民庁は、新たに職員を4,000人増やし、今年の第3四半期までに滞っている約36万件の申請を処理する予定である。

さらに、難民を含む移住者の語学力向上を促進するために、連邦雇用エージェント（BA）と公共放送のドイツヴェレ（DW）は、共同で特別なオンラインでのドイツ語コースを今年から開始する予定だ。政府はまた、統合講習（注5）の人数を倍増させる計画を立てており、5億ユーロ以上の予算が投入される。

難民の労働市場統合に関して、連邦政府はかなり楽観的な見方をしており、ナーレス労働社会相は2016年に難民の約3分の1がハルツIVから脱出できるとの見通しを述べており、IABは庇護申請者の8～12%が到着後1年

以内に仕事を見つけられると予測している。今後、難民の労働市場統合がどのように進むかに注目が集まっている。

【注】

- 1 職業安定機関の業務統計。公共職業安定所に求職登録をしている者の数である。具体的には、仕事への従事が週15時間未満であって、公共職業安定所が紹介する仕事に応じることが可能で、求職活動を行った65歳未満の者。
- 2 ドイツでは、2014年1月1日からブルガリアおよびルーマニア出身者に対する就労と移動の制限が解除された。それまでドイツは、2007年にEU加盟した両国に対し、旧加盟国として認められる最長7年の「移動の自由の適用猶予」を用いて制限してきた。それが2013年末で期限切れとなり、両国の労働者は自由にドイツへ移住して働くことが可能になった。
- 3 ハルツIVとは、ハルツ第四法に基づく求職者基礎保障給付のことで、長期失業者とそのパートナー等の生活保障を目的として「社会法典第二編（SGB II）」で規定され、失業給付IIとも呼ばれる。受給者は長期失業者で、職業教育を受けていない無資格者や低資格者が多い。なお、社会法典第二編（SGB II）で規定される給付には、失業給付IIのほか、就業不能要扶助者に対する社会給付（SG）がある。
- 4 「EASYシステム」は、ドイツへ到着した難民を、各州の税収と人口数に応じて決定された割当比率に基づいて、各州に割り当てる電子配分システムである。難民は割り振られた州の連邦移住難民庁で難民審査を受けることになる。
- 5 統合講習は、「ドイツ語教育」（欧州共通基準B1レベル習得を目指す）と、ドイツの法律、文化、歴史などを学ぶ「市民教育」がある。統合講習の構造は、300授業単位の「基礎言語講習」に続き、300授業単位の「言語向上講習」がある。この基本パターンのほか、若年者や女性、子を持つ親、読み書きのできない人などの特定層を対象に900授業単位に延長した講習もある。

【参考資料】

BMAS、IAB、EurWORK、Handelsblattほか。

（国際研究部）

フランス

シェアリング・エコノミーに対する司法や政府の対応

デジタル通信技術を活用したタクシーに代わる新しい配車サービス、「ライドシェア」は世界で拡大している。旅客運送に限定されず、様々な業種や業界に広がりを見せている。特徴は資格や許認可などの法規制が未整備な分野で営まれるビジネス・モデルである。新しい業態の出現は、既存の業態との対立も生まれ、労働者の就労条件の低下や従来の就労形態の労働者との格差の問題が浮き彫りになっている。これに対して、司法の判断や政府による法令の制定などによって、新規参入者に対して一定の規制をかける動きが見られる。

ソーシャル・メディアを活用した新しいサービス形態

ソーシャル・メディアを利用した新しいサービス形態が様々な分野で広がりがつつある。その一つ、Uberは15年10月にパリ市内で昼食宅配サービス「UberEATS」の提供を開始した。提携する飲食店のハンバーガー、サンドイッチ、スシなどを、配車仲介サービス部門の運転手が注文を受けて、10分以内に配達する。15年5月には、カンヌ映画祭開催期間中に、ニースとカンヌの間をヘリコプターで輸送したことで有名になった。これは携帯アプリ「UberCopter」を通じて、HelipassとAzur Hélicoptèresというヘリコプター運送企業による移動を予約するものだ。航空機製造大手のエアバスは、16年1月、Uberとのオンデマンド輸送の協業計画を発表している。デジタル通信技術を活用し自社製のヘリコプターを幅広い層へ利用拡大することで、

高い維持費に見合うサービスの提供を目指している。

Uber型（《Uber du pressing》あるいは《uberiser》と呼ばれている）の従来にない形態は、Uber以外の企業や業界に広がりを見せる。例えば、クリーニング業界では、Cleanio社がアプリを利用した洗濯物の回収・配達サービスの提供を16年1月に開始。運搬は自営業者が行い、クリーニングは契約下請け店が行う。

UberPOP、違法性と認定

こうした新しいサービス形態の出現は既存の業種との間で競争の激化が生じ、ともすると暴力を伴う軋轢に発展している。

Uberによる相乗りサービス「UberPOP」サービス開始以降の経緯を示したのが次ページの表である。

本誌16年1月号では、VCT（ハイヤー）業者とタクシー業者との対立を紹介した。その構図はソーシャルメディアを利用した配車サービス業者の参画により複雑化しつつある。タクシー事業者とUberとの間で値下げ競争が展開されている上に（15年10月）、既存のタクシー業者やVTC業者からは、新規参入者に対する規制強化を求める動きが起こっている（14年12月、16年1月）。タクシー業者は「UberPOP」の禁止を求めて15年6月に抗議行動を起こしたが、その際には、10人が逮捕され、70台の車両が壊された。

14年3月にUberPOPは経済省下の機関によって摘発され、パリ地裁は同年10月、不当競争であると認定した。Uberは自らのビジネスモデルを「相

乗り」であると主張したが、刑事事件で有罪となり10万ユーロの罰金が課された（14年10月）。これを不服としてUberは控訴したのだが、あらためて15年12月にパリ高裁が地裁判決を支持し、15万ユーロの罰金刑を課し、UberPOPを不当商行為であると認定した。

一方、UberPOPの禁止を求めるVTC業者の訴えは、パリ商事裁で棄却された（14年12月）。その意味は、違法行為の摘発が商事裁判所の管轄外だからというものである。タクシー運転手はこの判断に反発して、道路を封鎖するという抗議行動に出た。既存の規制を超えた新事業の展開がもたらす混乱を收拾するために、政府は12月15日、タクシー・ハイヤー業の規制に関する法律（通称テブヌー法）を制定した（15年1月1日から施行）。Uberはこの法令が違憲であるとして提訴した。その判断が実際に出されるまでUberはサービスの提供を続けるという姿勢を貫いていたが、6月には地方都市でのUberPOPのサービス展開を機に、マルセイユ、ナント、ストラスブールでタクシー業者が抗議行動を起こし、Uberの運転手に危害が加わるようになったため、Uberは7月に自主的にUberPOPのサービス提供を中止した。その後、9月には憲法評議会が、テブヌー法の合憲を認定したことで、政府による相乗り配車サービスの規制が正当化された。

税制や社会保障制度改革の必要性

Uber型の仲介企業による新たな就労形態の出現に対して、既存の税制や社会保障システムは対応しきれていない。その大きな理由として現行制度では徴収すべき税や社会保険料の徴収が

できていないことである。

2015年9月には、「デジタル経済と労働 (Transformation numérique et vie au travail)」というタイトルの報告書が政府に提出された。労相の要請に基づき、通信企業大手オレンジのメトラン人事部長がとりまとめたものである。報告書は、情報通信手段の普及により、新しい就労形態がもたらす弊害を指摘している。既存の社会保障システムや税制が対応できていないため、制度改革が必要だと報告書は提案している。

具体的には、シェアリング・サービス業を対象とした法整備が必要だとする。フランスでは、医療や年金失業保険や家族手当などの保険料を雇用主から徴収する。しかし、現行制度では雇用主ではないシェアリング・サービスを営む企業からの納付は十分ではないとする。

2016年2月にはグランギヨーム下院議員(社会党)が、タクシーとVTC業者の対立打開のための方策に関する報告書を政府に提出した。同議員はタクシーとVTC業者の対立の調停人に任命されている。現在、タクシーと各種の旅客輸送サービスの所轄行政機関は異なる。この監督業務を運輸省に一元化することとともに、旅客輸送サービスの競争を調整するための協議の場の設置を報告書は提案

している。そこで対象となるのは、タクシーとVTC等の配車サービスに従事する労働者の資格の再検討などである。タクシー免許は、VTCの台頭したことで価値が低下している。これに配慮して、補償を行うことも提案している。

【参考資料】

1. Les Echo, 31 Mars, 5 août, 17 octobre, 15 décembre, 2014, 18 février, 5 juin, 26 juin, 30 juin, 23 septembre, 6 octobre, 9 octobre, 10 octobre, 15 décembre, 2015, 18 janvier, 2016など。
2. Le Monde, 5 février, 2014, 4 juillet, 16 septembre, 2015, 27 janvier, 14 février, 2016など。

(国際研究部 北澤謙)

表 新しい配車サービスをめぐる最近の出来事

2014年2月	Uber、パリで自動車相乗りサービスの「UberPOP」を開始(2月5日)。
2014年3月	経済省下の摘発機関(DGCCRF)が「UberPOP」の違反行為を確認。
2014年8月	パリ商事裁判所、Uberに料金請求方法の変更を命令、タクシー業者の勝訴に。
2014年9月	下院、ハイヤー業界の規制法案を可決(9月18日)。
2014年10月	法人向けハイヤー配車サービス「Uber for Business」開始。 パリ地裁、Uberに刑事事件で有罪判決(10万ユーロの罰金刑)：「UberPOP」のサービスを「相乗り」と称するのは不当競争と認定、Uber側は控訴へ(10月6日)。
2014年12月	タクシー業者が、パリで抗議行動：米配車サービスUberの相乗りサービス「UberPOP」の禁止を要求、パリに通じる幹線道路の封鎖(12月15日)。 パリ商事裁、ハイヤー会社による「UberPOP」の禁止請求を棄却(12月12日)。 これに反発してタクシー運転手らが道路封鎖などの抗議行動を実施。 政府はタクシー・ハイヤー業の規制に関する法律(通称テブヌー法)を制定(12月15日)(2015年1月1日から施行)。
2015年2月	Uber、フランスのハイヤー・サービスの規制がEUの規則に抵触すると主張し、欧州委員会に対してフランスを相手取って提訴。
2015年5月	Uber、カンヌ映画祭にあわせてヘリコプターによる輸送サービスを実施。
2015年6月	パリ首都圏のタクシー、一部料金が一律に。 「UberPOP」を仏地方都市でも開始。 3都市(マルセイユ、ナント、ストラスブール)でタクシー業者が抗議行動(6月10日)。 タクシー業者、米Uberの相乗り仲介サービス「UberPOP」の禁止を求めて本日全国で抗議行動。抗議行動は一部で暴動に発展、10人が逮捕、警官7人が負傷、合計で70台の車両が損壊の被害(6月25日)。 仏捜査当局、Uberの代表者2人を勾留し、取り調べを開始。情報技術犯罪捜査班(BEFTI)、「UberPOP」の違法性についての捜査の一環(6月29日)。
2015年7月	「UberPOP」のサービスを停止。
2015年9月	報告書「デジタル経済と労働」、政府に提出(9月15日)。 憲法評議会、UberPOP禁止の法令を合憲と認定(9月23日)
2015年10月	Uber 仏子会社の経営者2人、刑事訴追の対象に(10月1日) Uber、パリで価格引き下げ(10月8日)。 パリのタクシー料金がUberに対抗して値下げ(10月9日)。 Uber、パリ市内で昼の食事の宅配サービス開始。 Uberに加盟するハイヤー運転手らが、自前のアプリ「VTC CAB」を立ち上げ。
2015年12月	パリ高裁、Uberに対して15万ユーロの罰金刑。UberPOPを不当商行為と認定(12月8日)。 Uberなどの配車サービスの運転手、待遇改善を求めて抗議行動(12月15日)。
2016年1月	タクシー事業者、Uber等配車事業者への規制徹底を要求して抗議行動を実施(1月26日～29日)。
2016年2月	配車業者10社を集める業界団体AMT、3日に抗議行動。 タクシーと配車サービス業者の対立問題で、政府から調停人として任命されたグランギヨーム下院議員(社会党)が報告書を提出(2月11日)。

資料出所：Le Monde紙、Les Echos紙、Liberation紙等を参照し作成。

中国

「一人っ子政策」を撤廃

2016年1月にいわゆる「一人っ子政策」が撤廃され、全ての夫婦に二人目の子どもを持つことが認められるようになった。少子化の進展に伴う労働力不足、国内の投資・消費の縮小などが問題視されてきたことなどから、1970年代から続いてきた人口抑制策は転機を迎えた。今後は「二人っ子政策」のもとで、子どもは二人までとする産児制限を維持しつつ、出産を奨励する方向に舵を切る。中央政府の決定を受け、各地方政府は規定を改定し、結婚・出産の時期を遅らせることにインセンティブを与える「晩婚・晩産休暇」を廃止するとともに、年齢を問わずに法定を上回る「出産休暇」を設けるといった出産優遇措置をとり始めた。だが、経済的な理由などから、二人目の子どもを持つことに消極的なカップルは少なくないとみられている。

人口抑制策の変遷

政府は1970年代から急激な人口増加を抑制するため、「晩、稀、少」（遅く、間隔を空け、少なく産む）^(注1)という「計画生育（出産）政策」をとるようになった。1978年には「できるだけ1夫婦あたりの子どもは一人とし、多くても二人とする」方針が国策として示され^(注2)、1979年の全国計画出産工作会議でこの方針から「多くても二人とする」という文言が除かれ、上海市などで「一人っ子政策」がスタートした。1980年には「1組の夫婦に子どもは一人とする」ことが全国的に提起された^(注3)。法律上は、1978年憲法で「国家が計画出産を提唱し、推進する」ことが定められ、1982年憲

法で夫婦に計画出産が義務付けられた^(注4)。こうした原則のもとで、第二子出産の条件等の詳細な事項は各地方の条例で規定された。

2002年には「人口・計画出産法」が公布され、夫婦に計画出産の義務を課し（第17条）^(注5)、「一人っ子」の原則及び第二子出産の特例を定めた（第18条）^(注6)。規定に適合しない子どもを産んだ場合は「社会養育費」を納めなければならないこととされた（第41条）。

なお、農村部では第一子が女兒の場合に、第二子の出産が認められ、その後、農村部で経済上の困難がある夫婦は数年間の間隔を空けて第二子をもうけてよいとされた。また、夫婦とも一人っ子の場合や、少数民族などにはこの政策を緩和する措置がとられるようになっていた。

2013年の中国共産党第18期中央委員会第3回全体会議では「改革の全面的深化に伴う若干の重大な問題に関する決定」がなされ、夫婦のどちらかが一人っ子であれば、子どもを二人までもうけることを許容する「単独二人っ子政策」が打ち出された。そして、2015年の同第5回全体会議で、1組の夫婦に二人の子どもを認める方針が示され、いわゆる「一人っ子政策」は「二人っ子政策」に変わった。

「晩婚・晩産休暇」を廃止

「二人っ子政策」への変更に伴い、「人口・計画出産法」が改正された^(注7)。第18条の「公民の晩婚・晩産を奨励し」という文言は削除され、「1組の夫婦が一人の子どもを持つことを提唱」は

「1組の夫婦が二人の子どもを持つことを奨励」に変わった。さらに、第25条の「晩婚晩産の公民は、結婚休暇、出産休暇延長の奨励又はその他の福祉待遇を受けることができる」という条文は、「法律、法規の規定に該当し子女を出産する夫婦は、出産休暇の延長の奨励、その他福利待遇を受けられる」に改められた。

法改正を受け、各地方はそれぞれの「人口・計画出産条例」の見直しを進めている。これまで各地方政府は「一人っ子政策」を推進するため、晩婚・晩産者に対して結婚・出産時の休暇を優遇する規定を設けていた。例えば、北京市、上海市では7日間（結婚休暇^(注8)）とあわせて10日間、広東省では10日間（同13日間）の「晩婚休暇」が、北京市、上海市、広東省では法定（98日間）^(注9)を30日間、山東省では60日間上回る「晩産休暇」が、対象となる労働者に付与されていた。「一人っ子父母栄光証」^(注10)を取得している者などに、さらに長い休暇を与える地方もあった。

「人口・計画出産法」の改正とともに各地方は条例を改正し、「晩婚休暇」「晩産休暇」など「一人っ子」を奨励する規定を相次いで廃止。それに代わり、「二人っ子政策」に基づく出産を促すため、出産の年齢にかかわらず法定を上回る日数の出産（生育、育児）休暇を設ける措置などをとり始めている（表）。上海市や広東省では30日間、四川省、安徽省では60日間の出産休暇を法定日数に上乗せして付与することが定められた。

また、配偶者（夫）の「出産介護休暇」（育児休暇、出産付き添い休暇）について、各地で妻の出産年齢などの条件を外し、付与日数を増やす改定も

表 主な地域の「人口・計画出産条例」の内容(改正後)

地域	結婚 休暇	出産(生育)休暇	配偶者の 育児休暇
北京市 ¹⁾	3日	128日(法定日数+30日)	15日
天津市	同上	同上	7日
山西省	30日	158日(法定日数+60日)	15日
上海市	10日	128日(法定日数+30日)	10日
浙江省	3日	同上	15日
安徽省	同上	158日(法定日数+60日)	10日 ²⁾
山東省	同上	同上	7日
湖北省	同上	128日(法定日数+30日)	15日
広東省	同上	同上	同上
広西チワン族自治区	同上	148日(法定日数+50日)	25日
四川省	同上	158日(法定日数+60日)	20日

注: 1)パブリックコメントの募集で示された内容。未公布(2016年3月10日現在)。

2)夫婦が別々の地方で暮らしている場合は20日間。

資料出所: 中国国家衛生・計画出産委員会、各地方政府ウェブサイト

行われている。上海市ではそれまでの3日間(注11)を10日間に、広東省では10日間(注12)を15日間に増やした。

「二人っ子」には消極的な傾向

中国国家统计局によると、中国の生産年齢人口(15~59歳)は2011年をピークに減少に転じた。「二人っ子政策」への転換には、こうした少子高齢化に歯止めをかけることが期待されている。

中国社会科学院人口・労働経済研究所では「中国の出産率はすでに非常に低い状況であることから、今後の労働力不足は目に見えており、高齢化が急激に進んでいる。二人目出産の全面解禁は、出産率を速やかに引き上げ、人口構造上の矛盾を緩和する上で、極めてプラスに働く」とコメントしている。

しかし、「中国青年報」などが約3,000人の男女を対象に実施した調査結果(2015年11月発表)によると、二人目の子どもを持つことについて「考える」と答えた人は約半数の46.2%だった。そして、51.6%が「生

活の質は落としたくない」、40.4%が「今の生活のリズムを崩したくない」、32.1%が「職場での出世の可能性を犠牲にしたくない」として、二人の子どもを持つことに慎重な姿勢をみせている。また、86.6%が「社会の福利厚生が整わなければ安心して二人目を産めない」と答えている。

また、中国メディア「毎日経済新聞」の報道によると、中国の旅行サイト「携程網」の最高経営責任者(CEO)である梁建章氏(北京大学教授)は2015年12月に行われたフォーラムで、「本当に二人目を産みたい夫婦は30%程度だ」との考えを示した。そのうえで、政府はGDP(国内総生産)の15%程度に相当する額の補助金を子育て世帯に支給することを検討すべきだと提案し、育児世帯の負担を軽減し、社会の少子高齢化を食い止める必要性を訴えた。

【注】

1 「初婚が男性満25歳、女性満23歳以降、第一子の出産年齢が満24歳以降、出産間隔が3年以上、一組の夫婦が育てる子どもの数はできれ

ば一人、多くても二人」とされた(第一次全国計画出産報告会)。

- 2 「國務院計画出産指導小組第一次會議報告」。
- 3 「中国の人口増加抑制問題に関する全共産党員・共産主義青年団員への公開書簡」。
- 4 1980年公布の「婚姻法」にも計画出産の義務が盛り込まれた。
- 5 「公民は出産の権利を有し、また法によって計画出産を行う義務を負い、夫婦双方は計画出産の実行に共同の責任を負う」(第17条)。
- 6 「国は現行の出産政策を安定させ、公民の晩婚晩産を奨励し、1組の夫婦が一人の子どもを持つことを提唱する。法律、法規に定める条件に適合するときには、第二子の出産を求めることができる。具体的規則<弁法>は省、自治区、直轄市人民代表大会又は同常務委員会が定める」(第18条)。

なお、「晩婚晩産」とは、前記注1及び「中共中央・國務院の計画出産のさらなる遂行に関する指示」(1982年)で、「初婚年齢が男性満25歳、女性満23歳以降、第一子の出産年齢が満24歳以降」とされているが、地方により異なる場合がある。

- 7 2015年12月27日の全国人民代表大会常務委員会が改正法が可決。2016年1月1日施行。
- 8 「国家労働総局、財政部の国営企業労働者の結婚、忌引及び移動休暇の問題に関する通知」(1980年)に基づき、民間労働者も含めて、全国的に1~3日間の結婚休暇が付与されると解釈されている。
- 9 「女性従業員労働保護特別規定」第7条に基づく。このうち出産前に取得できるのは15日分。なお、「労働法」は女性労働者に「90日を下回らない出産休暇」を付与することを定めている(第62条)。
- 10 生涯に一人の子どもしか産まないとした夫婦に国が付与する証明書。
- 11 晩産女性の配偶者のみを対象にしていた。
- 12 「一人っ子父母栄光証」を取得している者のみを対象にしていた。

【参考資料】

新華網、人材網、人民網、第一財經、国家衛生・計画出産委員会ウェブサイト、中国人大網、中国通信、毎経網

(国際研究部)

韓国

公共部門の正規職に柔軟な時間管理を拡大

政府は2015年12月21日、「公共部門時間選択制活性化対策」を発表した。女性のキャリアブレイク（経歴断絶）問題や少子高齢化問題に対する取組みとして、更には雇用創出への取組みとして、韓国では2013年より、時間選択制雇用が推進されてきたが、今回発表された対策は、今後その一層の拡大のため、公共部門が先導的な役割を果たしていこうというものである。政府は、2018年までには、全ての公共機関において時間選択制雇用を導入することを目標として設定した。

時間選択制雇用活用の難しさ

今回の「公共部門時間選択制活性化対策」の背景には2013年に発表され、スタートした「時間選択制雇用活性化推進計画」(注)がある。

時間選択制雇用とは、労働者本人が働く時間帯を選んで勤務できる制度で、パート等で見られるような不安定で、労働条件も保障されないという雇用とは異なり、短い時間で働いていても、正當に扱われる雇用を言う。女性のキャリアブレイクを防止し、また良質な雇用の創出にも結びつくという点から、朴槿恵大統領の就任以来の目標である「就業率70%」達成の切り札として、2013年以来、時間選択制雇用の拡大と支援が推進されてきた。なお、時間選択制雇用は、就職時から時間選択制で勤務する“新規採用型時間選択制”と全日制で勤務している者が、出産、育児等のために時間選択制に転換する“転換型時間選択制”の2タイプに区分される。

今回発表された「公共部門時間選択

制活性化対策」は、これまでの推進策の困難を克服しようとする内容となっている。政府は、これまでの推進状況について、国民の認識が深まってきている点、また公共部門、民間部門ともに時間選択制雇用の導入実績が次第に増加している点を高く評価している一方で、不十分な点として次のことを挙げている。時間選択制雇用に適合する業務を見出すことが難しい点、業務を代替する人材を補充することが難しい点、またそれに起因し、業務の空白が生じてしまう点——等である。

時間選択制雇用を全ての公共機関で導入——2018年までに達成

今回発表された対策の主な柱は次のとおりである。

■適合業務発掘のためのサポート

業務の再分類や調整、また、コンサルティング、優秀事例の紹介、マニュアルの作成等を通じて、人事担当者が時間選択制雇用に適合する業務の発掘をサポートしていく。

■代替人材プールの整備

時間選択制雇用の活用があった場合、業務を代替する人材を補充するための公共機関の人材プールを整備することにより、タイムリーに代替人材を採用できるような仕組みを作る。

■転換型時間選択制の代替人材採用の活性化

時間選択制に転換する労働者の代替人材として、時間選択制で勤務する労働者の採用を活性化していくというものである。そのための制度改善として、定員を上回る採用も一定条件の下、認めていく。

■転換型時間選択制の促進

労働者それぞれの都合に合わせて活用できるパッケージ制度の導入。例えば、女性のライフサイクルに合わせて[出産休暇]→[育児休暇]→[転換型時間選択制]→[全日制に復帰]といったパッケージで活用ができるような多様な支援を促進する。

政府は、今回の対策を通じて、2018年までには全ての中央省庁、地方自治体、公共機関が時間選択制を導入し、また部署別・機関別の定員の1%以上が転換型時間選択制を活用することを目標として定めた。

雇用労働部のイ・ギグォン長官は、仕事と家庭の両立が可能な時間選択制雇用によって、出産・育児期間に夫婦が全日制+時間選択制で働くという1.5人の雇用モデルが定着すれば、労働市場は「労働を通じた国民幸福」が可能な市場となることができると考えている、とコメントした。

[注]

「時間選択制雇用活性化推進計画」については、JILPT海外労働情報「国別労働トピック」2013年12月を参照。

http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013_12/korea_01.html

http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013_12/korea_04.html

【参考資料】

「公共部門時間選択制の活性化対策」関係部署合同（2015年12月21日）

（国際研究部）