

海外労働事情

フランス 労働法典改革と抗議行動の全国的展開

企業の競争力強化と雇用促進を目的とした労働法典改革の議論がすすんでいる。エル・コムリ労働相は、2016年3月24日、改正法案を閣議に提出した。法定労働時間（週35時間）、最低賃金（SMIC）制度、無期雇用契約の原則などについては現行法のままとするものの、詳細な労働時間に関して個々の企業における労使合意を最優先にすること、解雇補償金の上限を示す指標を設定すること、経済的な理由による解雇の条件を具体的に示すことなどが法案に盛り込まれている。今回の改正の趣旨は、労働に関する規制の緩和を通じて、企業が採用を増やそうとする環境を作り、雇用創出を図ることであると政府は主張している。しかし、労組を中心として、企業側の自由度が高まることによって雇用不安が拡大するとの批判があり、将来の雇用不安を危惧する若年者も参加して、改正に反対するストやデモが全国に広がった。

法案の閣議決定までの経緯

2015年4月、ヴァルス首相は、国務院社会部門のトップのコンプレクセル氏に対して、「労働協約（労使合意）と労働」の関係見直しをテーマとする委員会を設立し、フランス戦略庁（France Stratégie）の報告書として作成するよう指示した。これを受け、同年9月9日、いわゆるコンプレクセル報告書、『労使交渉・労働・雇用』が、ヴァルス首相に提出された。この報告

書では、個々の企業が経営状況に応じて労働時間などの労働条件を決定するために、企業レベルでの労使合意を産業レベルよりも優先する法改正が必要であるとした（注1）。

コンプレクセル報告書に基づき、政府は企業の競争力向上と雇用促進を目的とした労働法典の改正法案の作成を進め、2016年2月に改正法案を公表した。しかし、改革が急激すぎるとして、与党の一部が反対、労働組合がデモ行進やストライキを行うなど、全国規模で法案の修正や撤回を求める動きが広がった。

この反対運動を踏まえて、政府は法案の閣議への提出を当初予定の3月9日から2週間延期し、ヴァルス首相やエル・コムリ労働相が労働組合や経営者団体、学生団体（注2）の代表と意見交換を行った。それを受けて法案を一部修正し、3月24日に「企業及び就業者の新自由・新保護確立法案（注3）」

（以下、エル・コムリ法案）として閣議へ提出のうえ、正式に決定された。その主な内容は、下記の通りである。

企業レベルの労使合意の重視

第一に企業内の労使合意を重視するために、労働法典における労働時間に関する規定を改正することが盛り込まれている。繁忙期など企業経営上の喫緊の理由があれば、使用者は企業内の労使合意で、労働時間を1日12時間まで、1週間では46時間（ただし、

最高で12週間）まで、延長が可能となる（注4）。合意がない場合は、当局の許可がない限り、週44時間（最高で12週間）と現行どおり。企業内の労使合意があれば、労働時間を現行法の1年から、最長で3年で計算することが可能となる。割増賃金は週の平均労働時間が35時間を超えた場合にのみ、支払われる。

次に、企業内の労使合意が雇用の維持又は拡大を目的とする限り、賃金や労働時間などを含む労働条件が雇用契約に対して優先される強制力を持つようになる。つまり、事実上の雇用契約の変更が強制されることになる。ただし、月額賃金の引き下げは認められない。労使合意に基づいて行われる雇用契約の変更を従業員が拒んだ場合、個人に起因する解雇となり（注5）、解雇補償金が高額になる経済的な理由の解雇に該当しない（注6）。

法案には、企業における従業員投票制度の導入も盛り込まれた。企業レベルの合意には、過半数の従業員を代表する労働組合の署名が必要となる。労働組合が過半数の従業員を組織していない場合、投票で従業員の過半数が同意すれば、従業員の30%以上を組織する労働組合が代表して、労使合意を有効にすることができる。

中小企業では、労働組合の代表者がいない場合が多い。そのため企業側は労働組合によって委任された従業員代表と交渉する。これにより、労働組合の影響力が拡大する可能性がある。

経済的な理由による解雇の適用基準の明確化

今回の改正法案では、経済的な理由による解雇(licenciement économique)、つまり経営不振による解雇の定義を明確化する条項が盛り込まれている。現行法では、「経営状態の悪化」や「競争力を維持するための組織再編成の必要性」(注7)などに該当した場合、経済的解雇として認められる。しかし、この判断基準が明確ではないという指摘が少なくなかった。そのため、法案は次のように判断基準を示した。「4四半期連続で受注や売上高の減少している場合」「2四半期連続で営業赤字となっている場合」「財務状態が大幅に悪化している場合」「競争力を維持するために企業の再編成(再構築)が必要な場合」である。また、国際的な企業グループの場合、国内企業の財務状況のみで、経済的な理由による解雇を判断できるようになる。現行法では、国際的な企業グループの場合、グループの経営状態が悪化していない限り、国内の経営悪化だけでは、経済的な理由による解雇はできない。企業の経営判断の自由度が上がる。今回の改正によって外国企業の参入を促すことが期待される(注8)。

活動個人口座制度

15年7月に成立したレブサメン法(社会対話及び雇用に関する法律)(注9)で導入が決定された「活動個人口座制度(Compte personnel d'activité)」を2017年に実施することも明記された。この制度は、職歴によって発生した様々な権利(職業訓練を受講する権利や重労働に従事したことにより生じた権利)を、ポータビリティを確保

しながら生涯にわたって保持するものである。現行の職業訓練個人口座制度(Compte personnel de formation)(注10)と重労働予防個人勘定制度(Compte personnel de prévention de la pénibilité)(注11)を統合すると共に、社会奉仕活動(bénévolat ou volontariat)に従事した者を対象として、職業訓練の権利獲得につながるようにする(注12)。この制度は、雇用労働者だけでなく、公務員や自営業者なども対象となる(注13)。これに対して、職業訓練などの権利を保有する労働者の採用を企業が控えるのではないかと懸念の声もある。様々な権利を保持する労働者が、その権利を行使することで、就労時間が減少したり、直接的・間接的な出費が増えるかもしれないからだ。これに対して経営者側は、職業訓練を受ける権利行使を無職の期間にのみ有効とすることを求めて適用範囲を狭めようとしている。

若年者向け制度

無職で職業訓練を受けていない18歳以上26歳未満の若年者(学生を除く)に対して個別指導や金銭的支援を行う若年者補償制度(Garantie jeunes)をフランス全土に拡大することも法案に盛り込まれた(注14)。これは、1年間に渡って個別指導や研修を行うと同時に、月額461.72ユーロ(現行)の手当を支給するものである。政府は、2017年までに対象者が10万人になるとしており、条件に当てはまる若年者全員に拡大した(注15)。学業修了証を持たない雇用労働者に対して、職業訓練個人口座の上限を、150時間から400時間に引き上げることも盛り込まれた(注16)。

解雇補償金の上限額の目安設定

改正法案では、正当な理由がなく、解雇権の乱用と労働裁判所(調停所)(注17)が判断した場合に支払われる解雇補償金の上限額の目安が新たに設定されることになった。法案が2月に公表された時点では、上限額が設定されることになっていた。しかし、労働組合の反発が強く、目安・指標とされた。この上限額は、在職期間に応じて3カ月から15カ月分の賃金を上限として政令により決定される(注18)。

労働法改正案に対する反応

法案の目的は、企業が経営をしていく上での柔軟な判断ができるようにすると同時に、労働者の保護も確保するとされている。労使交渉を重視する理由として、「社会的な規則の定義(決定)の際、労使交渉に、より重い役割を果たさせ、フランスが、対立(衝突)から、妥協や交渉の文化へと変わるため」(法案の提出理由)を挙げる。ヴァルス首相は、「我が国で、長い間、慣れてしまっている大量失業に対処するために、賢明で、大胆で、必要な」改革であると高く評価している。

しかし、この法案は2月の草案発表以来、与野党や労働組合から、改革が急激すぎるため、雇用労働者に対する保護が十分ではないとの批判が続出していた。労働組合のうち、労働総同盟(CGT)、労働総同盟・労働者の力派(FO)、統一労働組合連合(FSU)、連帯(Solidaires)などは、「雇用労働者の権利を縮小させ、特に、若年者の雇用の不安定さを拡大」させる法案だとして、大学生・高校生組合(UNEF、UNL、FIDL)などへも呼びかけて、反対運動を展開した。3月9日に行わ

れた抗議活動には、警察発表で22万4,000人が参加し、2週間で100万人分もの反対署名が集まった。与党内からもオブリ元大臣が「行き過ぎ」と発言するなど、批判の声があがり、草案内容の一部が修正された。その内容は、日給制 (forfait-jours) の導入に関して、雇用主による一方的な決定を認めるとした条項が削除されたといったことだ。

だが、完全撤回を求めている労働組合の一部は、3月31日にストライキを含めた新たな抗議活動を全国に呼びかけ、警察発表で39万人が参加した(注19)。

使用者側は、改正法案に対して賛意を示していたものの、修正には否定的な見方をしている。フランス企業運動 (MEDEF)、中小企業経営者総連盟 (CGPME) などの使用者団体は、3月22日、首相に対して「公式声明」を出し、「当初の目的である雇用の創出」が可能となるよう求めた。

法案は、4月5日から国民議会(下院)の社会問題委員会で審議された後、4月終わりから5月初めまで国民会議での審議が続く見通しである。ただ、国民の58%の国民が反対しているという報道も見られる(注20)など、今後、法案の成立までには紆余曲折が予想されている。

[注]

1 詳しくは、本誌2015年12月号「労働関係法制度の規制改革に関する報告書」参照。

(<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2015/12/062-070.pdf>)

2 若年者の雇用政策なども含まれていたこともあり、フランス全国学生連盟 (UNEF: Union nationale des étudiants de France) などの代表にも意見を聞いた。

3 Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles

protections pour les entreprises et les actifs

4 現在は、産業レベルでの合意があり、政令でそれが認められている場合のみ可能 (ラジオニュースEurope n°1、ウェブサイト参照: Ce que prévoit la dernière version de la loi El Khomri)。

(<http://www.europe1.fr/economie/ce-que-prevoit-la-derniere-version-de-la-loi-el-khomri-2702014>)

5 フランスでの解雇手続きは、「個人に起因する解雇」と、「経済的理由による解雇」により、異なっている。「個人に起因する解雇」の場合、重大な過失、当該労働者自身の能力の著しい不足、反復的・継続的な欠勤など、「事実(客観的で真実)で」且つ「重大な(解雇を避けることの出来ないほど十分に深刻な)」理由を、雇用主は明らかにしなくてはならない。

6 経営者団体MEDEFは、この制度を、35時間労働制の事実上の廃止につながるとして、(法案審議で)死守したいと考えている。ただ、社会党のクリストフ・シリユグ国民議会議員は、経済的な理由による解雇と見なすように修正する意向を持っている (Le Point紙3月24日参照)。

(http://www.lepoint.fr/economie/loi-el-khomri-ce-que-prevoit-le-projet-de-loi-revise-24-03-2016-2027634_28.php)

7 例えば、フランス公共サービスサイトなどに詳しい (Qu'est-ce qu'un licenciement pour motif économique?)。

(<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2776>)

8 首相府では、業績が思わしくない場合に撤退することが容易になることで、フランスへの進出に対する躊躇を減らすことになると考えている (政府ウェブサイト参照: Les motifs de licenciement économique précisés)。

(<http://www.gouvernement.fr/les-motifs-de-licenciement-economique-precises-3985>)

9 通称で「Loi Rebsamen」と呼ばれる法律で、正式名称は「Loi relative au dialogue social et à l'emploi」である。詳細については本誌2015年11月「社会対話及び雇用に関する法律の成立」参照。

(<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2015/11/046-054.pdf>)

10 民間部門における就業者に、職業訓練受講

可能時間(権利)を付与する制度。詳しくは、本誌2015年6月号「重労働予防個人勘定制度の創設」参照。

(<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2015/06/046-049.pdf>)

11 詳しくは、本誌2015年5月号参照。

(<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2015/05/034-039.pdf>)

12 ラジオニュースEurope n°1、ウェブサイト参照 (前掲注3)。

13 2018年からの実施予定である (Le Point紙3月24日参照 (前掲注6))。

14 現在、試験的に一部の自治体で行っている。詳細は、フランス公共サービスサイトに詳しい。Insertion professionnelle: garantie jeunes (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32700>)

15 20minutes紙ウェブサイト参照 (Loi travail: Ce qu'il y a dans la nouvelle version du projet (toujours chahutée))。

(<http://www.20minutes.fr/economie/emploi/1806119-20160324-loi-travail-nouvelle-version-projet-toujours-chahutee>)

16 これにより、ヴァルス首相は「職能の向上」につながるとしている (20minutes紙ウェブサイト参照 (前掲注15))。

17 Conseil de Prud' hommesのこと。

18 これについて、ヴァルス首相は「判事の賠償額に関する判断を助けるものの、それを束縛するものではない」と強調している (20minutes紙ウェブサイト参照 (前掲注15))。

19 Le Monde紙3月31日参照 (Près de 390,000 personnes ont manifesté contre la loi travail, selon les autorités)。

(http://www.lemonde.fr/politique/article/2016/03/31/plusieurs-dizaines-de-milliers-de-personnes-defilent-contre-le-projet-de-loi-travail_4893325_823448.html)

20 Libération誌3月23日 (La loi El Khomri: un rejet constant. Notre sondage exclusif sur la loi travail) 参照。

(http://www.liberation.fr/france/2016/03/23/la-loi-el-khomri-un-rejet-constant-notre-sondage-exclusif-sur-la-loi-travail_1441598)

(ウェブサイト最終閲覧日: 2016年4月26日) (国際研究部)

ドイツ

変わる基幹学校とデュアル職業訓練

ドイツ労働総同盟（DGB）の調査によると、ドイツ商工会議所（DIHK）の加盟企業が募集するデュアル職業訓練のうち、6割以上が基幹学校（ハウプトシューレ）の卒業生を「対象外」としていた。かつて基幹学校には、全体の半数以上の子どもが通っていたが、時代の変化とともに、その割合は1割強にまで減り、卒業後も職業訓練ポストの確保に苦勞している姿が浮き彫りになった。

早期人材育成の苗床—3分岐型教育制度

連邦制のドイツでは、各州によって教育制度に多少の違いはあるが、基本的に6歳前後で日本の小学校に相当する「基礎学校（グルントシューレ）」に入学する。その後、4年間の教育を受けた後、各人の成績や志望に応じて、3つの進学先に分かれるのが一般的だ。1つは、初期職業訓練に進むことを前提とする「基幹学校（ハウプトシューレ）」、もう1つは、職業高校や専門高校などへの進学を前提とする「実科学学校（レアルシューレ）」、最後は大学等への進学を前提とする「ギムナジウム」である。

この「3分岐型教育制度」はこれまで、早期に職業訓練を施すことによって、優れた熟練労働者やマイスターなどを輩出する重要な要素となってきた。

基幹学校、10年で4割減

しかし、「3分岐型教育制度」は他方で、わずか9歳や10歳で将来の進路が決定されてしまうことをも意味する。結果として、裕福な家庭の子が「ギ

ムナジウム」に、貧困家庭や移民の子が「基幹学校（ハウプトシューレ）」に進む傾向が長年続き、「貧困の連鎖」「格差の拡大」「階級の固定化」等の社会問題を助長する要因になっているとの批判が噴出するようになった。

50年前、子ども達の半数以上は基幹学校に進み、ギムナジウムに進む子どもはほんの一握りだった。しかし、高学歴志向や産業構造の変化、教育改革の波等を受けて、その割合は大きく変化し、現在の基幹学校は非常に不人気な進学先となっている。連邦統計局が3月に発表した資料によると、この10年で基幹学校は42%減少し、現在は3,039校余りにまで落ちこんでいる。

この急激な減少傾向は、3分岐型教育制度への批判を受け、一部の州が基幹学校そのものを廃止したり、あるいは基幹学校・実科学学校・ギムナジウムの3つを1つにまとめた「総合学校（ゲザムトシューレ）」を設置したりする動きの広がりとも連動している。

現在、基幹学校に通う子どもは全体の12%のみで、実科学学校が25%、ギムナジウムが34%、残りの3割弱が総合学校やその他の学校に通っている。

労使双方の主張

冒頭のドイツ労働総同盟（DGB）の調査によると、ドイツ商工会議所（DIHK）の加盟企業が提供するデュアルシステム職業訓練ポストのうち61.6%は、基幹学校卒業生の応募を認めていなかった。しかし、その一方で数万席の職業訓練ポストが空席のままというミスマッチが生じており、DGBは、「企業が基幹学校卒業生を訓

練から閉め出している」と批判している。

この点について、DIHKの職業訓練部門担当者は、「基幹学校の卒業生は、割合そのものが非常に少なく、DIHK加盟企業が提供している訓練以外にも沢山の職業訓練機会がある。基幹学校卒業生の4人に3人は何らかの訓練ポストを得ており、決して加盟企業が、彼らを排除しているというわけではない」と説明した上で、「基幹学校卒業生の中には、ドイツ語や数学の水準が不足している者もいるが、その場合は主に大企業が職業訓練のほかに追加的な支援を行っている^(注)。また、企業が誰を職業訓練生として選ぶかという問題と、立場の弱い若者や格差等の社会問題とは、分けて考える必要がある。さらに職業訓練ポストの採用と、実際の採用も別の問題である。DIHKは、加盟企業が質の高い職業訓練生や従業員を獲得できるよう支援することを確実にしていかなければならない」と主張している。

これに対して、労働総同盟（DGB）は、企業側の意識改革を求めている。企業が募集する当該の職業がそれほど高いレベルを要求しないのであれば、基幹学校の卒業生や無資格の若者に対しても職業訓練ポストを開放すべきだとしている。その上で、ホテルやレストラン産業等を例に挙げ、このような企業では大量に人員が不足しているにもかかわらず、訓練生募集の多くが基幹学校卒業生を応募対象外としており、さらに高い学歴保持者を求めていることを指摘している。

任意参加のデュアル職業訓練

こうした労使の意見対立の背景には、デュアルシステムによる職業訓練が公

認訓練でありながら参加が任意であるという点にある。

デュアル職業訓練は、その名の通り、実務と座学を並行して行う二元的（デュアル）な制度が特徴となっている。約350ある公認訓練職種は、販売や事務から技術系まで幅広い。そして訓練は、企業における実務が週3～4日（7割）、職業学校における座学が1～2日（3割）と、実務の比重が大きい。公認訓練職種の訓練内容は法律で規定されており、期間は職種や受講生が保有する資格によって2年～3年半となっている。最終試験は、訓練分野の実習と理論に関する筆記試験と口述試験から成り、管轄の会議所等が実施する。この最終試験に合格すると初期職業訓練修了資格を得ることができ、就職や継続職業訓練、さらに上の専門学校等に進むことができる。

デュアルシステムによる職業訓練には若者の多くが参加し、訓練費用のほとんどは企業が自主的に負担する。企業と訓練生は「職業訓練契約」を締結し、期間中は訓練手当が支給され、社会保障の対象にもなる。主な対象者は、基幹学校の卒業生等の義務教育修了者や大学入学資格（アビトゥーア）取得者で、若者が労働市場に入るための主要な経路の一つとなっている。

企業が職業訓練を提供する理由

このように企業が自主的に訓練を負担している理由は様々な連邦教育研究省（BMBF）の調査では、「要件を満たす訓練生がいたため（94%）」「労働市場では求める人材がないため（90%）」などの理由が上位を

占める（図）。そのほか、「人員変動を防止するため（80%）」、「優秀な職業訓練生の獲得機会のため（74%）」、「間違った採用を防止するため（73%）」といった理由も挙げられており、人員確保や長期間にわたる採用試験という要素も含まれていることが分かる。

専門家グループが「未来志向の訓練」の必要性を指摘

政府の委託を受けた専門家グループが発表した隔年毎の教育報告書では、「企業が提供する職業訓練の相当数は、未来に焦点を当てておらず、訓練を必要とする者に対して適切な訓練を提供して来なかったことが、現在の大きな熟練者不足問題を招いた一因である」と指摘しており、企業の職業訓練の在り方に一石を投じている。

基幹学校が衰退する一方で必要性を主張する声も

最後に、前述の通り基幹学校は、3分岐型教育制度に対する批判を受けて廃止や削減が続き、進学先として敬遠

されている。しかし、一方で語学力不足で学習にハンデを持つ移民の子が多く通い、基礎的なドイツ語教育や実践教育が充実しているという側面もある。この点に着目して、「昨年来、大量に受け入れている難民にとって最適な教育機関だ」として、基幹学校制度の存続と活用を求める声がある。

今後、数十万の難民に対する庇護手続きが進むにつれて、彼らの語学教育や職業訓練が喫緊の課題になることが予想されているが、既存の制度をどのように活用していくのか、職業訓練制度の在り方とともに、基幹学校の在り方についても議論が交わされている。

【注】

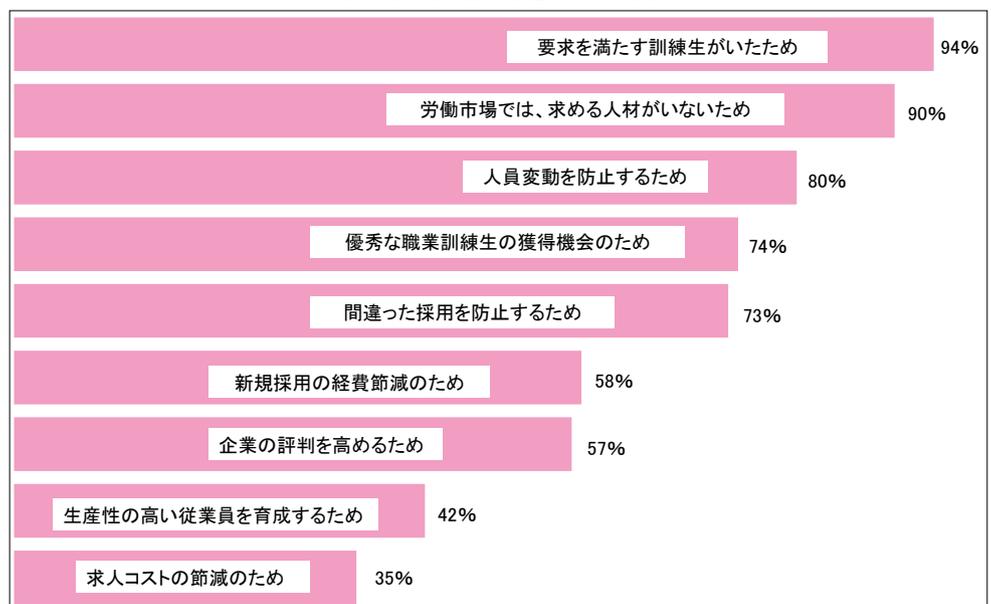
ドイツの若年者の職業訓練は8割以上が中小企業で行われており、DIHKの加盟企業には中小企業が多い、という背景事情がある。

【参考資料】

DGB、BMBF、DISTATIS、Deutsche Welle ほか。

（国際研究部）

図 企業が職業訓練を提供する理由（M.A.）



資料出所：教育研究省（BMBF）2003

アメリカ

シェアリング・エコノミー下の請負労働者に団体交渉権を与える州法が審議中：カリフォルニア州

スマートフォンやパーソナルコンピュータのアプリケーションを仲介して、サービスの利用者と提供者をつなぐシェアリング・エコノミーは、多くの個人請負労働者を生み出した。

このことが、雇われて働くことを前提としてつくられた労働者の権利や労働条件と社会保障の維持において、予想しなかった問題を引き起こすようになってきている。

そうしたなか、シェアリング・エコノミー下の労働者の数が最も多いカリフォルニア州で、個人請負労働者が労働組合を組織して、仲介企業と団体交渉を行うことができるようにする法案がカリフォルニア州ロレーナ・ゴンザレス州議会議員より提出され、審議中となっている。

先駆者シアトル

法案は4月20日に州議会の労働委員会を5対2の賛成多数で通過した。個人請負労働者に労働組合の組織化と団体交渉権を認めようとする動きは、2015年12月のシアトル市に次いで二例目である。

シアトル市は、ウーバーやリフトといったライド・シェアサービスを提供する企業に運転手リストの提出を義務付ける法案を市議会で採択した。このリストは、労働組合組織化のための投票に用いられる。シアトル市のタクシー運転手を組織する労働組合、チームスターの地方組織であるLocal 117は、すでに2014年からライド・シェアサービスで働く請負労働者の組織化に取り組んでおり、下部組織としている。

しかし、シアトル市のエド・マーレー市長は、労働者の組織化が職場に公正さをもたらすものとして肯定的にとらえながらも、個人請負労働者の組織と仲介企業との団体交渉手続きには新たに構築しなければならない部分が多いとして、条例成立に必要な署名を拒んでいる。

反対の理由として最も大きなものは、個人請負労働者と仲介企業が行う交渉の結果として結ばれる協約が労働条件を規定すれば、それはすなわち、価格協定となり、連邦法が定める独占禁止法に抵触することになるということである。歴史をひもとけば、アメリカの労働組合が合法的に団体交渉権を獲得するようになるまで、ほとんど同じ議論があった。これが克服されたのは、ニューディール期である。一方、ニューディール期につくられた全国労働関係法（NLRA）は、個人請負労働者を除外している。

だがしかし、ICTの進化により登場したシェアリング・エコノミーは、雇われて働くことでつくられてきた様々な仕組みに変化をもたらすことになった。個人請負労働者は、仲介企業と対等な関係にあるわけではなく、垂直的な提携関係の下位に位置付けられる。その結果、契約単価の決定に関与する権限がないにもかかわらず、労働時間や最低賃金などを定める公正労働基準法の適用から外れてしまう。健康保険や年金といった社会保障からも枠外に置かれる。こうした力関係の非対称性を解消する手段として、労働組合の組織化と団体交渉権を認める方向にシアトル市は舵を切ったのだ。

旧来の法的枠組みをどう乗り越えるか

カリフォルニア州でも独占禁止法の問題をどのように解決するかが課題である。労働委員会を通過した後に、司法委員会の裁決となる。8月31日が年度内の期限であり、それまでに法的な問題をクリアしなければならない。

アメリカ商業会議所は、シアトルの条例が独占禁止法および全国労働関係法に違反しているとして3月に提訴している。カリフォルニア州でも商業会議所と連携する企業グループが懸念を表明する手紙を州議会司法委員会に提出した。

カリフォルニア州でもチームスターは法案に支持を表明している。しかし、チームスターを含む労働組合側は、従来の団体交渉プロセスに混乱をきたすことや、雇用労働者以外に団体交渉権を認めることが既得権を崩すものになる可能性があるとして、全面的に賛成しているわけではない。

とくに、チームスターはシアトル市と同様にカリフォルニア州で個人請負の状態にある運転手を既存の労働組合に加入させることで、法的扶助等を提供するなど、独自路線を歩みつつある。

【参考資料】

- Mahoney, Laura., (2016) "California Bill to Allow Gig Workers to Organize n Hold", Daily Labor Report, Apr. 26, 2016.
Shukovsky, Pau., (2015) "Expects Challenges to New Uber Ordinance", Daily Labor Report, Dec. 15, 2016.

(国際研究部 山崎 憲)

韓国

労働市場の格差解消に向けた「大企業正規職部門」と「中小企業及び非正規職部門」の共生対策

政府は3月10日、労働市場の格差解消に向け、「労働市場の二重構造を通じた共生雇用促進対策」を発表した。ここで言う労働市場の二重構造とは、「大企業正規職部門」と「中小企業及び非正規職部門」に二分化された構造を指し、また、「大企業正規職部門」とは、大企業や公共部門の正規職を、「中小企業及び非正規職部門」とは、大企業の非正規職から中小企業の正規職、中小企業の非正規職をまでを含めた意味で用いられている。本対策によって、労働市場の二重構造がもたらす労働者の処遇格差を縮小し、「大企業正規職部門」と「中小企業及び非正規職部門」の両部門が共生しながら雇用を促進する社会を実現していこうというものである。本対策には、硬直化した賃金体系の改善、元請けと下請け間の公正な取引秩序の確立、賃金上位10%の役職員の賃上げ自制——等の内容が含まれている。

以下、韓国の関係省庁が合同で発表した本対策の概要を紹介する。

「大企業正規職部門」と「中小企業及び非正規職部門」の格差と偏在

賃金水準、労働条件、雇用の安定性等を基準に考えた場合、労働市場は、「大企業正規職部門」と「中小企業及び非正規職部門」の2つの部門に区分され、この2部門間には大きな格差が見られる。例えば、大企業の正規職の賃金を100とした場合、中小企業の非正規職のそれは34.6の水準である(注1)。また、勤続年数を見ても、「大企業正規職部門」の平均勤続年数が10年2カ月であるのに対し、「中小企業

及び非正規職部門」のそれは4年4カ月である。

以上のように、韓国の労働市場に併存するこの2部門間の格差は歴然で、しかも「大企業正規職部門」に属する労働者の割合は全労働者の10.6%に過ぎず、残りの89.4%は「中小企業及び非正規職部門」に属している(注2)というように偏在性が見られるうえに、「中小企業及び非正規職部門」から「大企業正規職部門」への労働者の移動は非常に限定的である。

雇用制度と慣行が二重構造の形成に強く影響

技術進歩と経済のグローバル化の進展に伴い、R&D投資や経営革新等の経営力の違いは、大企業と中小企業間の格差を一層拡大させ、90年代中盤以降、労働市場の二重構造化が進んだ。また、元請け・下請けという強い力関係によって、大企業は、景気変動によるマイナスの影響の大部分を下請け企業や協力企業に転嫁してきたことが、企業別に賃金水準が決定されるシステムを介して、労働者間に賃金や雇用の安定性の面で格差をもたらす結果となった。

更に、大企業の正規職を中心に構成された労働組合が、年功賃金型の賃金体系を基礎として、強い交渉力で賃上げを確保してきたのに対し、中小企業及び非正規職の賃上げは低く抑えられてきた。

特に97年のアジア通貨危機以降、雇用制度・慣行の硬直性は、大企業を正規職の採用回避へと誘導し、その結果、直接雇用するのは中核となる人材

に限り、それ以外は間接雇用または外注化する傾向が高まっていた。

依然として大きい格差 OECD中ワースト2

政府はこれまでも、労働市場の二重構造の解消のための取り組みを実施してきた。例えば、2014年2月に発表した「経済革新3カ年計画」には、大企業と中小企業の公正な取引慣行の改善や、中堅・中小企業の競争力を強化していくための対策が盛り込まれた。また、2015年9月には労働市場の構造改革のための労使政による大妥協(注3)が成立し、労働市場の改善に向け、大企業側が一定の譲歩と配慮をすること等の点で合意に至った。

これまでの対策の効果を、近年の指標で見ると、正規職の割合は、2012年の66.7%から2015年は67.5%と僅かではあるが上昇している。また、中小企業の平均売上高も、2012年の52億8,200万ウォンから2015年は53億3,800万ウォンへ伸びている。その他、ジニ係数は、2012年の0.307から2014年は0.302と変化を見せた。

しかしながら、以上の指標は、これまでの対策の限界と見ることもできる。例えば、OECD諸国と比較した場合、韓国の所得格差は依然として大きいと言える。2012年のデータを見ると、低賃金労働者の割合(注4)は23.9%で米国の25.3%に次ぐワースト2である(表)。

賃金体系の改善、公正な取引秩序、そして高額所得者の賃上げ自制も

3月10日に発表された「労働市場の二重構造を通じた共生雇用促進対策」は、これまでの取り組みの結果と限界に対応しようとするものである。

具体的な内容は次のとおりである。

□「大企業正規職部門」の硬直性と不公正性の改善

本項目中に挙げられていることは、まず、公正な賃金体系等により、能力中心の人事慣行を確立していくことである。例えば、賃金のうち、賞与部分の割合を高めていくことや、成果による年棒制の適用を拡大していくという内容が含まれている。

また、元請け・下請け間の公正な取引秩序の確立が挙げられている。例えば、公正取引委員会の調査前に、自主的に是正を行った場合は、ペナルティを免除するというものである。その他、標準下請け契約書を普及させていくという内容も含んでいる。

□ 共生雇用のための大企業と中小企業の労使協力の拡充

本項目では、賃金上位10%の役職員は賃上げを自制すること、また、賃金ピーク制を実施すること、青年層の雇用を拡大していくこと、中小企業及び非正規職の処遇を改善していくこと——等が挙げられている。

また、大企業の上位グループが中心となって、下請けや協力企業を選定す

る際には、派遣労働者の使用率等雇用構造を考慮して選定するなど、自主的な改善を求めている。

□ 非正規職等脆弱層の処遇改善の強化

ここでは、正規職の採用慣行の促進、雇用構造の改善のための政策目標と目標達成のための対策を組み込んだロードマップの策定をはじめ、正規職転換支援金制度や雇用構造改善のためのコンサルティングを通じた正規職転換の促進策が挙げられている。

その他、建設労働者への賃金不払い防止対策や違法派遣の取り締まり強化対策といった内容も含まれている。

□ 格差解消のための事業現場の監督強化

「非正規職の処遇改善及び差別解消」「脆弱階層及び青少年の保護」「長時間労働の改善」「不公正な人事慣行」の4分野を中心に、全国2万カ所の事業所の監督を実施するとしている。

今回政府が発表した「労働市場の二重構造を通じた共生雇用促進対策」について、イ・ギクオン雇用労働部長官は、「10%の大企業正規職が得ている過度な果実を、90%の中小企業と非

正規職の処遇改善と雇用安定のために分かち合っていくことが、労使政による大妥協の根本精神であり、本対策はその精神に基づき作られたものである。中小企業と非正規職の問題解決なくして、青年層の失業問題をはじめ、雇用危機を克服していくことは不可能である」とコメントするとともに、「労働市場の二重構造解消を通じた共生雇用を推進していくためには、現場において絶えず労働改革を実践していくことだけにとどまらず、労働改革のための立法措置が必要である」と強調した。

【注】

- 1 大企業の非正規職及び中小企業の正規職の場合は、それぞれ64.2、52.3となる。
- 2 非正規職の94%は中小企業に属している。
- 3 本誌2016年1月号、海外労働事情「韓国」を参照。
- 4 全賃金労働者のうち、月額賃金の中位額の3分の2未満の賃金を得る労働者の割合（統計庁）。

【参考資料】

「労働市場の二重構造を通じた共生雇用促進対策」
(2016年3月10日 関係省庁合同)
統計庁ウェブサイト

(国際研究部)

表 OECD主要国の低賃金労働者の割合(2009年以降)

(単位：%)

	フィンランド	ギリシャ	デンマーク	日本	スペイン	オーストラリア	ドイツ	イギリス	カナダ	アメリカ	韓国
2009年	8.5	15.1	7.3	14.7	16.4	14.4	18.7	20.6	20.6	24.8	25.0
2010年	8.1	13.3	7.6	14.5	15.7	16.1	19.1	20.7	21.2	25.3	24.7
2011年	9.3	12.3	7.5	14.4	15.1	16.9	19.7	20.6	21.6	25.1	23.8
2012年	8.9	11.8	7.6	14.3	14.6	18.9	18.3	20.5	21.8	25.3	23.9
2013年	9.1	13.9	7.9	14.2	—	15.8	18.8	20.5	21.0	25.0	24.7
2014年	—	—	—	—	—	—	—	—	22.5	24.9	23.7

注) OECD諸国の平均は16.4%。

資料出所：統計庁が引用したOECDのデータを基に作成。

中国 国有企業の過剰生産能力にメス

政府は産業構造の改革を2016年経済運営の最優先課題のひとつに挙げている。2016年3月に開かれた、中国の国会に当たる「全国人民代表大会(全人代)」で、李克強首相は「供給側の構造改革を強化し、持続的な成長の原動力を増強する」との方針を「政治活動報告」で提起した。そして、赤字国有企業の過剰生産能力の解消とコストダウン・効率アップに取り組み、特に、「ゾンビ(僵尸)企業」といわれる「石炭」「鉄鋼」など経営難の国有企業の問題にメスを入れ、合併・再編、破産・清算などで「積極的かつ適切に対処する」考えを示した。過剰生産能力の解消に取り組む企業の従業員の再就職支援などに対して、今後2年間で総額1,000億元の「特別奨励・補助資金」を拠出する。人力資源・社会保障部によると、今後、「石炭」「鉄鋼」の両業界で合計180万人ほどの大規模な人員削減が見込まれる。政府はサービス業など成長が見込まれる分野で新たな産業・雇用を創出するなど、不採算部門からの移動を余儀なくされる労働者の雇用の受け皿にしたい考えだ。

「石炭」「鉄鋼」で180万人削減

政府が大規模な人員削減の方針を示したのは、1990年代後半に国有企業の民営化が進められて以来のこと。当時の国有企業は「下岗(一時帰休、レイオフ)によって、従業員のリストラ、削減を進めた。

2008年のリーマン・ショック後、中国政府は4兆元規模の景気刺激策を実施した。各地で鉄道や道路などの様々な開発が行われ、石炭・鉄鋼など

の業界は活況を呈した。しかし、開発の動きがある程度収まると、これらの業界は国内での市場を失い、過剰生産能力の問題を抱え込むようになる。鉄鋼業は海外に販路を見出し、安価で輸出したために世界的な価格の下落を招き、各地の鉄鋼業の経営を脅かす事態をもたらしたとみられている。

欧州連合(EU)商工会議所の駐北京商會が2016年2月22日に発表した「中国の過剰設備」に関する報告書(注1)によると、中国の粗鋼生産量(2015年)は、世界の4大生産国(米国、日本、インド、ロシア)の合計の2倍以上に達している。一方、中国鉄鋼工業協会によると、会員企業全体の粗鋼生産量(2015年)の5割弱を赤字企業による生産が占めている。

2016年2月4、5の両日、國務院(政府)は鉄鋼と石炭の両業種に対して、それぞれ「過剰生産能力の解消、困難からの脱出、発展に関する意見」(以下:「鉄鋼意見」「石炭意見」)を発表した。「鉄鋼意見」では、2016年から5年間で1~1.5億トン減らす目標を定めた。また、「石炭意見」では、生産能力を2016年から3~5年間で5億トン減らすことなどを掲げた。

尹蔚民人力資源・社会保障相は2月29日の記者会見で、国有企業で約180万人(鉄鋼業で約50万人、石炭業で約130万人)の人員削減が行われるとの見通しを語っている。その後、人力資源・社会保障部をはじめ7つの政府関係部門など(注2)は共同で「鉄鋼・石炭産業の過剰生産能力解消、困難からの脱出、発展の実現のための従業員

の適切な配置に関する意見」(以下:「鉄鋼・石炭意見」)を出し、具体的な雇用対策を示した。

主な雇用対策

李克強首相は全人代の「政治活動報告」で、総額1,000億元の「特別奨励・補助資金」を国家予算から拠出し、構造改革で職を失う人員の再配置・再就職の政策に充てる方針を表明した。3月16日の記者会見では「我々は生産能力を減少させるが、多くの労働者を失業させないように、彼らに新しい仕事をさせることに努力する」と述べている。「特別奨励・補助資金」は今後2年間に拠出する額としている。

人力資源・社会保障部などが「鉄鋼・石炭意見」に盛り込んだ主な雇用対策は以下の4点である。

①企業内での雇用の維持

経営の多角化・新産業への転換、主要部門と関連部門の分離などにより、企業(グループ)内に新たな職場をつくり、余剰人員の職種転換を図って再配置を行う。このため従業員の職業訓練を行う企業に対して補助金を支給する。

また、「大衆創業・万衆創新(大衆の起業・万民のイノベーション)(注3)」「互聯網+ (インターネット・プラス)(注4)」を推進し、新商品の開発、新しい業態への転換などによって国内外の市場を拡大させ、働く場所を増やす。

比較的先進技術を持ち、市場の将来性は見込めるが、一時的に経営が困難になっている企業は、工会(労働組合)や従業員との間で賃金についての協議や、労働時間の柔軟化などを行って、既存の職場で雇用の安定を図る。人員削減を行わない、あるいはその規模が少ない企業に対しては、失業保険

基金から職業安定補助金を支出して、企業内での雇用を維持する。

②再就職・転職・創業支援

従業員を（企業外の）別部門に再配置する予定の鉄鋼、石炭業は、あらかじめ対象者数とその就業ニーズを把握し、再就職支援計画を作る。その人員が100人以上になる場合は、就職セミナーを開く。

失業登録者には就職指導、職業紹介、職業相談（カウンセリング）などのサービスを無料で行い、該当地域の支援体制に組み込む。転職、技能向上のための訓練を受ける者に補助金を給付する。同じ世帯に就業者が一人もいない者や就職困難者に対しては、訓練期間中、一定の生活費を補助する。

創業を希望する失業者らに創業に関する研修の機会を提供する。

鉄鋼・石炭以外の産業に乏しい地域などでは、幅広い地域に横断的な求職情報を提供し、求人・求職のマッチングを進める。地域を跨って求職活動を行う就職困難者に対しては、規定に基づき交通費を補助する。

③定年前の退職奨励

定年退職年齢（男性60歳、女性50歳、女性幹部55歳）まで5年未満の従業員が、自主的に企業と労働契約の変更（早期退職）に合意した場合、企業は（定年退職年齢までの）生活費を支給し、基本養老（年金）保険と医療保険の保険料の負担も続ける。ただし、失業、出産、労災保険の負担はなくなる。こうして「早期退職」した従業員は定年年齢まで年金を受け取ることはできない。

④公共サービス分野での雇用の提供

就職困難者に対してはマンツーマンで就職援助を行う。家庭に就業者がいない者や年配の就職困難者が働く場所を確保するため、公共サービスを提供する公益的な職場の雇用開発に力を入れる。

社会不安への懸念

中央政府は石炭や鉄鋼などの重工業の産業を縮小しようとしている。地方政府も、張慶偉チャンチンウェイ河北省長が3月9日の記者会見で「省内の鉄鋼生産能力を2020年までに、2億トン以内に削減する」と述べ、「これは（省内の）6割の鉄鋼業が閉鎖・再編されることを意味する」との見方を示すなど、中央政府の方針に基づき改革を進めていく意向である。

ただし、こうした構造転換の過程では、大量の失業者の発生や税収の急減に伴う問題の発生が懸念される。今後、その直撃を受ける地方政府などでは、改革の推進に慎重な姿勢をとるようになる可能性がある。

現状でも経営難の国有企業で、賃金の未払いにより、デモが起きている。中国本土の労働環境を監視する香港の団体「中国劳工通訊」によると、2016年3月、黒龍江省双鴨山シヨアンゲーション市で国有企業グループ「竜煤ロンメイ」の炭鉱労働者らによる大規模なデモが発生した。陸昊ルーハオ黒龍江省長が全人代会中に「賃金未払いは全くない」と発言したことが抗議行動に発展したとみられる。デモでは「我々は生きなければならない。食べなければならない」などと書かれた横断幕が掲げられたという。同省長は発言の誤りを認め、未払い賃金の支払いを約束した。

同通訊によると、2015年に発生し

た労働者のデモやストライキは2,774件で、前年（1379件）に比べ倍増した。建設業（36%）、製造業（32%）が多い。

鉄鋼の国内需要は回復の動きを見えており、この業界で直ちに大規模な人員削減が行われる見通しは薄まってきているが、国有企業労働者の雇用が不安定化すると抗議行動や労働争議の増加が予測される。中央政府も社会的な混乱を招かないよう、その動向を注視、警戒しながら慎重に改革を進めていくものとみられる。

【注】

1 European Union Chamber of Commerce in China (2016) *OVERCAPACITY IN CHINA: An Impediment to the Party's Reform Agenda*. (中国欧盟商会 (2016) 『中国的产能过剩——如何阻碍党的改革进程』。)

同報告は過剰生産能力を抱える中国の産業として、鉄鋼業のほか、電解アルミニウム、セメント、化学、石油精製、平板ガラス、造船、製紙・ダンボールを挙げている。

2 7部門とは、人力資源・社会保障部のほか、国家発展改革委員会、工業・情報化部、財政部、民政部、国有資産監督管理委員会の各中央政府部門と中華全国総工會。

3 起業や事業のイノベーション（革新）の推進を支援する政策のスローガン。

4 「既存産業とインターネットの融合」により新産業の育成・発展、新規市場の開拓を図る政策のスローガン。「移動互聯網（モバイルインターネット）」「雲計算（クラウドコンピューティング）」「大數據（ビッグデータ）」、「物聯網（IoT, モノのインターネット）」など、新しい情報技術を既存産業に投入して、産業のモデルチェンジやグレードアップを進める。「互聯網+医療（インターネット+医療）」「互聯網+製造業（インターネット+製造業）」のように用いる。

【参考資料】

新華網、中共新聞網、中国政府網、中国鉄鋼工業協会網、中国人大網、中国劳工通訊 ロイター通信

（国際研究部）