

海外労働事情

イギリス EU 離脱後の移民政策をめぐる議論

EU離脱を支持する票が過半数を占めた6月の国民投票の結果を受けて、離脱後のEUからの人の受け入れに関する政策方針に関心が集まっている。政府は、従来のような自由な移動は認められないとして、何らかの制限策を設ける意向を示しているが、医療や食品加工、農業など、現在多くのEU労働者を受け入れている業種では、労働力不足などの影響が懸念されている。



統計局が8月に公表した外国人等の移動に関するデータによれば、2016年3月までの12カ月間の移民等の純流入数は32万7,000人(流入63万3,000人、流出30万6,000人)で、記録的な流入超過の状況が続いている。うち約半数をEU加盟国の出身者が占め、8割が就労目的の入国者だ(EU外の出身者では7%)。

政府は、国民投票の結果を尊重してEU離脱を進めるとの立場を明確にしておき、今後の条件に関するEUとの交渉では、人の移動の制限が核となるとしているが、具体的な制度に関する方針はこれまでのところ示していない。ただし、離脱支持の議員グループが国民投票に際して掲げていた、EU市民に対するポイント制(保有資格や年齢などに応じて付与されるポイントに基づき、入国の可否が判断される)の導入については、有効性に疑問があるとして否定的な見方を示しており、より厳格な選別基準や制限の導入が検討さ

れているとみられる。また、国内に居住するEU市民について、離脱後に引き続き居住権を保証するかどうかについても、立場を保留している。

受け入れ制限策の導入によりEUからの労働者が減少する場合、国内の労働市場にはどのような影響が想定されるのか。シンクタンクResolution Foundationによれば、これまでEUからの低賃金労働者に依存してきた食品加工や衣料、家事労働などの分野では、全体の3割以上をEU労働者が占めており、短期的かつ多大な影響を避けるためには、彼らの滞在・就労に関する権利が配慮される必要があるとしている。また、国内労働者による代替には、賃金水準の格差を埋めるためのビジネスモデルの再検討や、人材育成あるいは省力化技術への投資などが必要となると予測している。加えて、非正規労働者の拡大が想定されることから、労働基準の取り締まり体制を大幅に強化する必要があると述べている。

シンクタンクIPPRは、公的医療サービスへの影響を懸念している。現在同分野には、就業者全体の5%にあたる5万5,000人あまりのEU労働者が従事しており、医師の10人に1人がEU労働者であるという。EU離脱によりこうした労働者の受け入れを制限する場合、公的医療サービスには深刻な人手不足が生じる可能性がある。IPPRは、公的医療に従事する全てのEU労働者に対する市民権の付与や、国内に在住

するEU市民に対する永住権の付与などを早急に保証するよう政府に求めている。

ただし、国内に居住するおよそ350万人のEU市民からの申請を処理するには、体制の強化や手続の迅速化など、相応の対応策が必要になるとみられる。オックスフォード大学のMigration Observatoryによれば、2011~15年の期間にEU市民等(注)に対して付与された市民権の件数は年平均でおよそ2万5,500件にとどまり、同等のペースで手続きを行う場合、完了まで140年あまりを要する計算となる。さらに、庶民院の内務委員会が7月にまとめた報告書は、EUからの受け入れ制限の導入に先立って、流入者数が急激に拡大する可能性を指摘、現在でも過大な負荷による遅延が生じている入国管理体制に、さらなる影響が生じかねないとして、対応策を講じるよう政府に要請している。

[注]

EUならびに欧州経済圏の加盟国(ノルウェー、アイスランド)およびスイスの出身者。

【参考資料】

Gov.uk、Resolution Foundation、Institute for Public Policy Research、Migration Observatory BBC、The Guardian ほか各ウェブサイト
(国際研究部)

アメリカ

個人請負労働者の処遇改善に向けた試み
——連邦労働省と住宅都市開発省の提携ほか

「雇われない働き方」として、個人請負労働が拡大している。スマートフォンを利用したシェアリング・エコノミーの拡大により、「雇われて働く」労働者に代わって、個人請負労働者が顧客にサービスを提供するようになっているからだ。

このような状況に、連邦労働省と住宅都市開発省が請負労働者から雇用労働者への区分の見直しに向けた努力を始めている。

個人請負に向かう流れを食い止める

連邦労働省は従来から個人請負労働を問題視してきた。残業代や労働時間といった厚生労働基準法による規制や、年金、健康保険などの社会保障負担を逃れるために、事業主が雇用している労働者の区分を個人請負に切り替えることが横行しているからだ。労働者の労働条件だけでなく、税収の低下や国の社会保障負担の増加にもつながりかねない。

連邦労働省は、実質的には雇用労働者と変わらないにもかかわらず、個人請負状態にあることを「誤分類(Miss-Classification)」として、連邦税の徴収を行う内国歳入庁(IRS)と連携するなどして、取り締まってきた。

今回は、住宅都市開発省が行う建設事業に関し、「誤分類」を正すためのパートナーシップ関係を構築するための覚書に連邦労働省と住宅都市開発省が調印することになった。

その内容は、調査協力、スタッフの教育訓練、請負労働者として不適切な分類を行わせないようにするために歩調を合わせる、といったことである。

建設産業では、日雇い労働者や機械工を中心とした「誤分類」の増加が深刻化している。連邦政府が行う建設事業に従事する労働者の労働条件は、ニューディール政策期につくられたデービス・ベーコン法により、地域における一般的な労働者の水準を上回らなければならない。この規制を回避して、人件費コストを低減するために、「誤分類」を利用する企業が増えているのだ。

デービス・ベーコン法は、本来は労働者と使用者に委ねられる労働条件交渉に政府が介入するものであるため、労働者が使用者に直接、訴えかけることが認められていない。そのため、「誤分類」を解消するためには、政府が乗り出さざるを得ない。

連邦労働省と住宅都市開発省による覚書の調印はこのためのものであり、コロラド、モンタナ、ノース・ダコタ、サウス・ダコタ、ユタ、ワイオミングの西部六州を対象に結ばれた。

「誤分類」による賃金未払いのケース

8月18日、ルイジアナ州の左官業ブラウンロウ・プラスタリング株式会社は、147人の労働者の未払い残業代36万5,000ドルの支払いに合意した。

同社は、多くの個人請負労働者や下請け企業を利用して事業を展開している。これら個人請負や下請け企業を見つけ出し、契約関係を構築する業務は、レーバー・ブローカーと呼ぶ仲介者に委託していた。

このブローカーが請負なのか、雇用なのかを連邦労働省賃金時間局が問題

視し、捜査の結果、請負労働者を「誤分類」と認定した。週40時間を超える部分が残業代の対象になったが、それは、ブローカーの報酬が時間当たりの固定単価で支払われていたからだった。

ブラウンロウ・プラスタリング社は、個人請負労働者や下請け企業を選定、契約するための請負労働者を使うという、一見、特殊なビジネスモデルを用いている。だが、経営戦略や企画部分のみ中核的に企業内に残しておき、それ以外はすべて外注化するという姿は、ライドシェア事業を展開するシェアリング・エコノミー企業とも共通する。未払い賃金の支払いと合わせて、ブローカーが手配した個人請負の日雇い労働者も雇用関係があることを将来的に認める道もブラウンロウ・プラスタリング社は合意している。

連邦労働省は「誤分類」の解消による労働者の権利擁護と企業に対する法令順守を最優先順位に置いており、行政横断的なパートナーシップの構築や、不正を働く企業に対する取り締まりを強化している。

【参考資料】

Ben Penn (2016) “‘Missclassified’ Plastering Workers to Get \$365K in back wages for unpaid overtime”, Daily Labor Report, Aug.17.

Ben Penn (2016) “Federal Agencies Partner on Worker Misclassification”, Daily Labor Report, Aug.22.

(国際研究部 山崎 憲)

フランス

増加する企業・事業所ごとの「競争力強化に関する労使合意」

近年、フランスでは、「競争力強化に関する労使合意」を締結する企業や事業所が増加する傾向にある。経営側による新規投資と引き換えに、労働組合側は繁閑の差に合わせた労働時間の柔軟な運用を受け入れる合意が結ばれるようになってきている。こうした労使合意の締結の背景には、競争力を強化することによって経営環境の変化に対応することが必要になってきていることがある。

自動車関連産業では、PSAグループやミシュラン、ヴァレオやボッシュなどでも、労働時間の柔軟化に関する合意が締結された。自動車産業以外にも、造船業のSTXのサン・ナザール造船所やDCNS(軍艦・艦艇製造)、農業器機を製造するクラス・トラクターのル・マン事業所で年間労働時間制(注1)などの導入を盛り込んだ合意が結ばれている。製菓業のサノフィやセルヴィエでも同様の合意が締結された。

PSAのグループ全体の労使合意

プジョーやシトロエンなどのブランドの乗用車を製造するPSAグループは、2016年7月8日、主要な五つの労働組合との間で、「成長のための新たな飛躍」という名称の労使合意を結んだ。この合意には、経営判断に高い柔軟性を持たせることと引き換えに、従業員の新規採用、従業員への利益配分の増加が盛り込まれている。労使合意に署名したのは、管理職組合総連盟(CFE-CGC)、フランスキリスト教労働同盟(CFTC)、フランス民主労働同盟(CFDT)、労働者の力(FO)、

自動車産業欧州労働組合連合(GSEA)であり、従業員の80%を代表している。労働総同盟(CGT)は、合意への署名を拒否した。

今回の労使合意は、「Push to Pass 戦略計画」(2016年から5年間のPSAグループの企業戦略)を展開、推進することによってグループの成長を促進し、企業の競争力を高めるとともに、従業員にも利益をもたらすことを目的としている。合意には、フランス国内で製造する車両の台数を、今後3年間に毎年100万台とする、研究・開発の85%をフランス国内で行うとともに、PSAグループが「責任を持った雇用政策」を実行することが明記された。具体的には、(1)技術の進展や経済状況の変化などを先取りするために企業内での従業員の配置転換を年間1,000人程度行う(2)従業員が能力を発揮する場を提供する(3)グループ会社各社間での人事交流を強化する(4)世代間契約(注2)を利用して、年間2,000人の若年者を受け入れ、技術を伝承し将来に備える(5)新たに1,000人の従業員を無期雇用契約(CDI)で採用するとともに、労働者の生活の質向上を目指して、在宅勤務者を現在の2,000人から4,000人に倍増させる、といったことなどである。

こうした経営側の提案に基づき、労組側は、雇用機会創出の施策と引き換えに、夜間就業の増加や就労時間の柔軟化などを受け入れたのである。就労時間の柔軟化とは、繁忙期に週40時間の就業時間を、閑散期は週30時間にするとしたことである。これにより、フランス国内で製造する乗用車1

台当たりのコストが約700ユーロ低下するとみられている。

合意に至るまでの交渉は、2カ月間に満たないという短いものだった。2013年に大幅な赤字に陥り、PSAグループが存亡の危機にあったことが、労組側の判断に影響を与えたものとみることができる(本誌2014年1月号参照)。交渉の過程で、経営側は労働組合に対して多くの経営情報を積極的に提供した。全体協議と並行して、専門家を交えた小規模のワーキング・グループでも労使の協議が行われた。これらのことが交渉期間の短縮に寄与したものとされている。

PSAグループのクザビエ・シェロー人事部長は、「単なる競争力に関する合意でなく、企業の競争力を高めるための社会協約」として5労組との合意を高く評価する一方で、CFE-CGCのPSA代表ジャック・マツブリーニ氏は、「3年後、この労使合意を総括する際に、労使が共同で築き上げた内容が夢物語ではなかったと結論づけられるように望む」と発言するなど、労組側も合意を肯定的に捉えている。CFTCのフラン・ドン氏も「この建設的な交渉を受けて、経営側との新たな関係、ドイツ流の共同経営、つまり労使の共同意思決定システムを構築することを期待する」とコメントしている(注3)。

労使合意に関するPSAグループの声明文は、「交渉」の文化から「共同での構築」への転換を意味すると評し、労使共同の意思決定に基づいた、経営協力の促進への期待をうかがわせた(注4)。

ミシュランの事業所レベルの労使合意

タイヤ製造業のミシュランのロワン

ス工場は、2014年の時点で老朽化による収益性の低さという問題を抱えて、工場閉鎖の可能性が高まっていた。CFDTは閉鎖による失業を回避するための労使交渉を経営側に提案した。交渉は2014年9月から始まり2015年5月に合意した。その内容は、成長分野である高級車向けの大型タイヤの生産設備に8,000万ユーロの投資をする代わりに、工場のシフトを4直交代制から5直交代制にした上で、需要が多い時期のみの運用だった日曜作業の数を増やすといった柔軟な労働時間の運用を導入することだった(本誌2015年9月号参照)。CFDTのパトリック・ボヴォレンタ氏は、「ミシュランのジャン＝ドミニック・セナール社長が、株主のみに有利な合意ではなく、従業員にとっても前進となる協約を締結することを望んでいた」と振り返る(注5)。

大型自動車(ダンプカーなど)のタイヤを生産するラ・ロッシュ・シュール・ヨン工場(注6)でも、2016年4月22日、労使合意が成立した。その内容は、同工場に約5,000万ユーロを投資して高級タイヤの生産レーンを整備し、生産能力を50%向上させる措置と引き換えに、約700人の従業員に対して、繁忙期の24時間作業を含む労働時間の更なる柔軟化を導入することだった。労働組合側は、連帯・統一・民主労働組合(SUD)とCFE-CGCがこの合意に署名し、従業員による投票では過半数を上回る62%が賛成した。一方、FOやCGTは受け入れず署名を拒否した。その理由として、CGTのミシェル・シュヴァリエ氏は、「雇用を創出せず、労働者の生活を破壊する合意だ」とした(注5)。なお、フランス西部・ブルターニュ地方のヴァンヌ工場でも同様の労使交渉が進められて

いる。

ただ、ミシュランには労使交渉が妥結に至らなかった事業所の例もある。クレルモン・フェラン工場では、2015年6月から行われていた労使交渉が決裂し、経営陣は2016年3月、同工場の閉鎖を発表した。この労使交渉決裂と工場閉鎖の背景には、アジア製タイヤの攻勢が激しさを増して経営環境が悪化したこともあるが、CGTの決断を先延ばしにする交渉姿勢にも原因があったとされている。

業績の実態を直視した 事業所レベルの労使交渉

労使合意はいずれも、経営側による投資や中期的な雇用の維持と引き換えに、労組側が労働時間の柔軟化などを受け入れるものとなっている。労働条件の悪化と引き換えに、生産設備の更新などにより事業所を存続させることで、雇用を維持する格好となっている。

ボッシュ・フランスでは、新規投資による新たな製造レーンの導入と引き換えに、37.5時間に固定されていた週当たりの労働時間が34時間~40時間の間で柔軟に運用するという労使合意が締結された。これにより、閑散期の部分的失業(一時帰休)や繁忙期の超過勤務手当の支給がなくなり、コスト引き下げが可能になるという(注7)。同社人事部のドミニック・オリヴィ氏は、「顧客の価格に対する要求は厳しさを増している」ためにこのような労使合意は不可避であるとしている(注8)。

企業競争力強化のための労使合意は、労使双方が努力をして建設的で責任を持った労使交渉を行った結果だという見方もできる。しかし、実際には経営側が事業所の閉鎖や従業員の削減など

を示唆している中で、労組側としては「対等に交渉するのは難しい」(CFDTのアニック・アントーニ氏)との指摘もある(注8)。

CGTやSUDはこうした合意に否定的な姿勢が強い。しかし、個別の企業や事業所単位で見れば、雇用を守る観点から妥協に至ることも珍しくない。「全国レベルの交渉で見られる教条主義的な対立が企業レベルでは少ない」(ボッシュ・フランス人事部ドミニック・オリヴィ氏)ことや、「工場は家族のようなものであり、全員が関係する小さなコミュニティ」(ミシュランのラ・ロッシュ・シュール・ヨンの労働組合(SUD)代表ルネ・ボッキエ氏)でもあるため(注8)、問題への対応に一致団結して取り組むことが可能になるといった背景もある。

[注]

- 例えば、繁忙期と閑散期で週当たりの労働時間を変更するといった制度。
- 高齢労働者の雇用維持と、若年者の採用・育成を目的とした特殊雇用契約。国からの助成金が支払われる場合もある。
- Compétitivité: quel est l'accord du groupe PSA?, La Croix, 8 juillet, 2016.
- PSAウェブサイト参照:
5 organisations syndicales, représentant 80% des salariés, signent l'accord «un Nouvel Elan pour la Croissance», 08/07/2016
- Compétitivité et dialogue social à la mode Michelin, Le Monde, 8 juin 2016
- フランス西部、ナントの南およそ70km。
- 部分的失業期間中、使用者は、部分的失業者に対して、本来の賃金(所定内労働時間分)の7割以上を、支給しなくてはならない。
- Quand l'industrie décentralise le dialogue social, Les Echos, 23 juin, 2016.

(ウェブサイト最終閲覧日: 2016年9月2日) (国際研究部)

中国

企業をランク付けで労働保障監察の対象を重点化

人力資源・社会保障部は7月25日、「企業の労働保障の法令遵守に関する信用等級評価弁法」（以下「評価弁法」、中国語「企业劳动保障守法诚信等级评价办法」）を発表した。2017年1月に施行する予定。これは遵法状況に基づく「信用度」により企業をランク付けし、労働・社会保障の法令違反に対する行政監察（監督）の重点化を図るものである。

労働保障監察とは

中国における「労働保障監察」は、2004年11月に公布された「労働保障監察条例」に基づき、企業が労働者の権利を保護し、雇用に関する法令を遵守しているかどうかについて、行政機関が監督・指導（取り締まり）を行う制度である。日本の労働基準監督行政の機能に該当するが、中国ではこれに加え、社会保障の分野も管轄している。

2013年末現在、全国に3,291の労働保障監察機構（機関）が設置されている。労働保障監察官は人力資源・社会保障行政部門で3年以上の業務経験がある国家公務員の中から選ばれ、所定の研修を受け、試験に合格した者となる。

2008年以降の監察の処理件数は次頁表のとおりである。2008年に48万2,659件だった総件数は、2010年には38万3,746件へと減少したものの、2012年には41万1,822件へと増加し、2014年も40万件台に達している。

監察の内容を見ると、賃金関係（賃金未払いや最低賃金違反など）の取り締まりが目立つ。案件処理の手法としては、「期限を定めた是正命令」を出

すことが一般的で、悪質な案件に対しては罰金などを科している。

監察対象を「信用度」でランク付け

現在、全国の人力資源・社会保障行政部門に専任の労働保障監察員は約2.8万人いるが、監察対象になる企業数は個人自営者を含めて4,364.8万ある。労働保障監察官一人あたり平均の監察企業数は、単純に計算すると、約1,500件にのぼる。

政府（国務院）は2014年6月に発表した「社会信用システム構築計画要綱（2014～2020年）」（中国語「社会信用体系建设规划纲要（2014～2020年）」）の中に、企業を「信用度」によってランク付け（信用等級評価）したうえで、行政監察を行う仕組みを整備することを盛り込んだ。このたびその内容について、遵法意識に乏しかったり、労働問題発生リスクが大きかったり、労働問題を重点的に監察の対象とするための基準（評価弁法）を取りまとめて公表した。

現在、全国24の省・自治区・直轄市でこうした手法による監察が行われているが、具体的な内容は統一されていない。「評価弁法」はその指針になるとみられる。

「信用等級評価」の内容

「評価弁法」は、労働社会保障に関する法律、法規、規則をどの程度遵守しているかによって、企業をランク付けすることを定めている。

評価は、毎年1回、県レベル以上の地方の人力資源・社会保障行政部門によって行われる。省レベルの人力資源・

社会保障行政部門は「評価弁法」に基づき、当該地域の状況を踏まえた施行規則（「実施弁法」）を制定してその内容をより具体化することができる。

「評価弁法」の主な内容は以下のとおりである。

(1) 評価方法

評価は、①労働保障監察機構の定期的な巡回検査、②書類審査、③特別検査、④告発による取り締まり記録の確認、⑤前年度の記録の確認、などにより行われる。

(2) 評価項目

- 評価項目は以下の9点である。
- ・ 社内の「労働保障規章制度」（就業規則、内部規定等）の制定状況
 - ・ 労働契約締結状況
 - ・ 労務派遣の法令遵守状況
 - ・ 児童労働者使用禁止規定の遵守状況
 - ・ 女性従業員と未成年労働者に対する特殊労働保護規定の遵守状況
 - ・ 労働時間と休憩・休暇規定の遵守状況
 - ・ 労働者への賃金給付と最低賃金基準の遵守状況
 - ・ 社会保険の加入と保険料の納付状況
 - ・ その他の労働保障法律・法規及び規則の遵守状況

(3) ランクの区分

上記の項目について評価した結果、企業の「信用等級」はA級、B級、C級に三区区分される。

A級は、労働保障に関する法律・法規及び規則を遵守し、「労働保障監察条例」の違法行為で取り締まりを受けたことがない企業である。

B級は、「労働保障監察条例」の違法行為で取り締まりを受けたことはあ

表 労働保障監察案件の内容および処理状況(件数)

	2014年	2013年	2012年	2011年	2010年	2009年	2008年
処理件数	406,210	418,634	411,822	379,875	383,746	438,903	482,659
案件の内容							
内部労働規章(就業規則等の内部規定)	4,433	8,990	18,404	19,063	19,347	22,220	25,357
労働契約の締結と解除	54,344	58,276	59,206	61,954	78,465	96,431	105,569
女性従業員の特殊保護	378	883	1,298	1,013	3,492	2,633	3,253
未成年労働者の特殊保護	332	1,020	1,143	1,282			
労働時間、休暇・休憩	23,942	27,148	28,966	30,761	40,734	37,041	40,969
賃金	263,462	247,600	217,851	202,589	174,019	183,231	200,619
社会保険	58,733	77,160	77,364	72,058	76,599	94,159	113,102
職業紹介	4,296	4,121	4,719	4,265	9,024	14,386	13,234
職業訓練・資格	581	2,488	5,492	4,179			
その他	28,477	30,892	30,354	26,917	32,847	34,782	42,177
案件処理状況							
期限を定めた是正命令	235,467	262,447	263,829	247,148	234,482	251,487	289,931
行政処分	9,414	10,499	12,981	13,254	15,269	27,885	19,959
行政処罰	17,086	21,363	22,861	25,266	23,784	25,674	29,146
警告	6,309	6,862	6,566	8,263	8,642	9,924	8,619
罰金	12,622	14,423	16,304	18,318	15,975	16,582	22,101
その他の行政処罰	394	865	928	653	550	936	553

注) 2008～10年の「女性従業員」と「未成年労働者」の特殊保護、および「職業紹介」と「職業訓練・資格」は合算値。
資料出所：国家統計局「中国労働統計年鑑」(各年版)

るが、以下のC級に列記した内容に該当しない企業である。

C級は、以下のいずれかに該当する企業である。

- ・「労働保障監察条例」の違法行為で3回以上の取り締まりを受けた。
- ・「群衆性事件」(集団的な抗議行動になる事件)や「極端な事件」、あるいは社会に深刻な悪影響を及ぼす事件を生じさせた。
- ・児童労働や強制労働などの違法行為で取り締まりを受けた。
- ・「労働保障監察」による期限を定めた是正命令、行政処分あるいは行政処罰などを拒否し、履行しない。
- ・人力資源・社会保障行政部門の実施する監査に不当に抵抗し、妨害した。

・「労働保障監察条例」の違法行為で刑事責任を追究された。

(4)「信用等級」に基づく監察

各地の人力資源・社会保障行政部門は各ランクの信用等級に基づいて、企業に「労働保障監察」を行う。

A級の企業は、労働保障監察の日常検査の頻度を減らしていく。B級の企業は日常検査の頻度を増やしていく。C級の企業は労働保障監察の重要な対象として、責任者との面談を行うなど検査を強化し、法令遵守を徹底させる。

紛争未然防止への期待

国家統計局によると、2014年に全国の労働紛争仲裁委員会が処理した案

件は70万件を超えている。仲裁が不調に終わった場合は裁判に持ち込まれるが、解決まで時間がかかることが問題視されている。

政府は監察対象の重点化により労働者の権利保護の実効性を強化し、紛争の未然防止・抑制につなげたい考えだ。

【参考資料】

国際協力機構(2013)『中華人民共和国労働保障監察プロジェクト詳細計画策定調査報告書』、中国政府網、中国六法通

(国際研究部)

韓国①

2017年最低賃金が6,470ウォンに決定
——最低賃金委員会での議論難航

2017年の最低賃金が、激しい論争の末、最低賃金委員会において決定した。時間当たり6,470ウォン(注1)、前年より7.3%の引き上げとなった。

2017年の最低賃金は、近年、他に類を見ない長い審議期間を経ての決定となった。最低賃金委員会において、当初から使用者側は前年の6,030ウォン(時間当たり、以下同じ)の据え置きを、一方、労働者側は1万ウォンを主張し、意見は真っ向から対立、双方とも当初案を譲らないまま激論を続けたものの、どちら側からも修正案が出ないまま、議論は平行線をたどった。そして7月16日、労働者側委員が全員退場、使用者側委員も数人が退場した後、前年より440ウォン(7.3%)引き上げた6,470ウォンで採決され、決定。8月5日に雇用労働部長官によって告示された。

最低賃金委員会は、使用者側委員9人、労働者側委員9人、公益委員9人の合計27人で構成される。労使で意見が分かれた場合、公益委員が決定権を持つ。これまでもたびたび労使で意見が割れて、公益委員の判断に委ねられた経緯もあった。

今回、労働側委員全員が最低賃金決定後に委員を辞任し、使用者側委員の小商工人連合会も、今回の決定に対し異議申し立てを提起した(注2)。こうした経緯もあって、最低賃金委員会無用論は一層強まっていくだろうという見方がある。今後、最低賃金委員会の存在意義を示すためには、労使の歩み寄りのために公益委員会の果たす役割が一段と重要になっていく。

[注]

- 1 100ウォン=9.30円(9月9日現在みずほ銀行ウェブサイト)。
- 2 結果的には受け入れられなかった。最低賃金法上、労働者を代表する者及び使用者を代表する者は、告示された最低賃金案に対して異議がある時は告示された日から10日以内に雇用労働部長官に異議を提起することができ(最低賃

金法第9条第2項)、雇用労働部長官は、異議に理由があると認められる時は最低賃金委員会において再審議をしなければならない(最低賃金法第9条第3項)。

【参考資料】

「Labor Today」Issue No.1008(労使発展財団)

「中央日報」「ハンギョレ」各ウェブ版

韓国②

労働力人口の11.5%が最低賃金未満
——KLIレポート

韓国労働研究院(KLI)は2006年から2015年までの間の最低賃金未満で働く労働者の実態に関するレポートを発表した。その概要を紹介する。

最低賃金の引き上げ率は、アジア通貨危機の影響を受けた1998年と1999年、そして世界金融危機の影響を受けた2010年を除けば、高い水準を維持しており、ここ数年も7%台の引き上げが続いている。

しかしながら、2015年のデータによれば、最低賃金(時間当たり5,580ウォン)未満で働く労働者は222万人おり、全労働者の11.5%を占め、高い水準にあると言える(注)。

最低賃金未満率の高い事業所は従業員数300人未満の中小企業事業所で、特に5人未満の零細事業所の労働者10人中約3人は最低賃金未満で働いていることが明らかとなった。

最低賃金未満の労働者を年齢別に見ると、労働市場への進出年齢となる25歳未満の年齢層と、反対に労働市場から退場する65歳以上の年齢層で多くなる。特に25歳未満の年齢層では、学生アルバイトによる時間制雇用の最低賃金未満率が高い。

また近年、非正規職の比率自体は減

少傾向にあるものの、非正規職の最低賃金未満率は、2014年23.9%、2015年22.5%と高いことが示された。

最低賃金未満率の改善のためには、徹底した管理監督とともに、労働弱者の保護という最低賃金制度の趣旨に対する社会全般の理解が必要であると本レポートは指摘する。

[注]

OECD主要国の中で、最低賃金未満率が高い国は、スペイン34.5%(2013年)、トルコ19.0%(2015年)、カナダ6.7%(2013年)等。一方、低い国は英国0.8%(2014年)、日本1.9%(2013年)、米国2.2%(2015年)等である。ただし、韓国の最低賃金には、同居する親族を使用する事業、障害者を使用する場合、家事用人等の適用除外や減額措置があり(JILPT「2016データブック国際労働比較」参照)、最低賃金未満が全て違法となるわけではない。

【参考資料】

「月刊労働レビュー 2016年7月号」
(韓国労働研究院)

(国際研究部)

インド

残業規制を緩和する工場法改正法案が下院で可決

インド下院は、8月10日、1948年工場法改正案を可決した。経営者側の要望を受けて、残業規制を緩和する条項が盛り込まれている。

現行の1948年工場法の規定では、工場労働者の残業時間の上限を1四半期に50時間と規定している（第64条）。改正法案はこれを100時間に引き上げる。また、これまで75時間だった例外的な作業をする労働者については（第65条）、115時間になる。公共事業に従事する労働者の残業時間上限はこれまでなかったが、125時間とした。

一方、1日当たりの就労時間上限や1日の勤務終了後の休憩時間を義務づけたインターバル規制の内容に変更はない。1日当たりの就労時間の上限は10時間、インターバル規制は12時間であり、例外的な作業をする労働者はそれぞれ残業時間上限12時間、インターバル規制13時間である。なお、1週当たりの残業時間を含む全就労時間の上限は60時間である。

法案の改正趣旨には、工場での緊急を要する生産活動を支障なく進めるために、現行の残業規制を改正する必要性があるという経営者側からの訴えを踏まえていると記されている。インドの工場法は、1948年に制定されて以来、1970年代までは比較的頻繁に改正されていた。しかし1987年以降は改正されていなかった。その間、インドの社会経済情勢は大きく変化し、新技術の発展に伴って製造現場の労働慣行も大きく変化したため、工場法を早急に改正する必要がある。

バンダル・ダッタレヤ労働・雇用大臣は、今回の改正によって企業が事業

を運営しやすくなるとともに、雇用機会を創出する効果が期待できると強調している。

モディ政権は2014年5月に発足したが、その直後の8月に工場法改正法案が下院に提出された。議会労働常任委員会での審議を経て、2014年12月に議会での審議が開始され、当初は工場法適用対象となる工場の従業員規模を狭める改正内容が盛り込まれていた（注）。ただ、その後、議会で審議が繰り返されたものの可決に至らず、残業規制は産業界のニーズのため先行して可決した。

これに対し、左派政党を中心として法案内容と可決方法について反対の声が上がった。

改革社会党のプレマチャンドウラ議員は、議論がつくされていないとした上で、改正法によって雇用創出は実現しないと指摘した。

サンカール・プラサダ・ドゥタ下院議員（インド共産党マルクス主義派）は、反労働者的で、親使用者的な法案であると非難した。この他、全インド草の根会議派（All India Trinamool Congress）、ジャナタ・ダル（Janata Dal）、インド連合ムスリム連盟（IUML）などの政党が法案に反対している。各州にはそれぞれ個別の工場法があるが、改正法案はそれに抵触し、州政府の権限を侵していると複数の国会議員が非難した。

これに対して、ダッタレヤ大臣は、中央政府の法案は各州の工場法を踏まえて、追加的な措置であるため、州政府の権限を侵すものではないと反論した。

野党・インド国民会議のマリカルジュン・カージ党首（元労働雇用大臣）は、ビジネスを重視するあまり、労組を軽視しており、しかも残業時間を増やして労働者に負担をかける法案だとしている。改正内容を残業時間の規制緩和に絞った可決を、拙速であると非難している。

ダッタレヤ大臣は、今回改正されるのは残業時間の上限であって、就労時間の上限については従来どおりであるため労働者保護の観点からも問題ないとしている。また、残業時間の上限基準が月当たり48時間、四半期で144時間としているILOの基準からみても、適切であるとしている。

法案は下院での可決を受けて、上院での審議に入っている。

[注]

従業員が10人以上（動力を使用しない場合には20人）の工場が対象となっているところを、改正案では20人以上（動力を使用しない場合には40人）まで適用範囲を縮小するという内容であった。

【参考資料】

The Factories (Amendment) Bill, 2016, Bill No. 216 of 2016, as Introduced in Lok Sabha (PRS Legislative Research ウェブサイト参照)

Bill Summary, The Factories (Amendment) Bill, 2016 (PRS Legislative Research ウェブサイト参照)
Factories Act Amendment Bill being revised, The Hindu, January 29, 2015.

Government revives talks to revamp Factories Act, The Hindu, April 18, 2016
Lok Sabha passes bill to double overtime hours for factory workers, Firstpost, Aug 10, 2016

（ウェブサイト最終閲覧日：2016年9月2日）（国際研究部 北澤 謙）

ILO

若年失業率が数年ぶりに悪化

国際労働機関（ILO）は8月24日、世界の若年雇用の情勢をまとめた『世界の雇用及び社会の見通し—若者動向編』を発表した。それによると、ここ数年緩やかに改善していた若者の失業率は再び悪化に転じ、2015年の12.9%から2016年には13.1%に悪化する見通しである。

失業率、2017年も高止まりか

ILOによると、2016年の世界経済成長率は、2015年後半の予測を0.4ポイント下回る3.2%にとどまる見込みである。アルゼンチン、ブラジル、ロシアなどの一部の主要な新興国の景気後退が深刻だったためである。その結果、ここ数年改善しつつあった若年失業率は再び悪化する見込みで、2016年、2017年ともに改善の目処は立っていない（図表1、2）。

新興経済諸国で特に悪化

失業率の悪化が特に著しいのは新興経済諸国で、2015年の13.3%から2017年には13.7%に悪化すると予測されている。他方、発展途上国の若年失業率は9.5%前後で比較的安定して推移すると見られるが、若年失業者の絶対数で見ると、労働人口の増加により2016年は前年比で約20万人増加し、2017年までに790万人に達することが見込まれている。先進国でも2016年の若年失業率は14.5%と、世界全体で最も高くなることが予想されている。同失業率は2017年には減少するが、その改善ペースは遅いとみられている。

先進国では、若者は働いていても相対的貧困（所得中央値の6割未満の所

得者層）に陥るリスクが高い。若者の場合、収入の低さに加え、不本意なインフォーマル雇用やパートタイム、臨時雇いで就労する場合も多い。例えばEU28カ国の2014年データによると、パートタイムまたは臨時雇いで働く若者のうち、不本意就労の割合はそれぞれ29%と37%であった。

男女格差が社会的進歩の妨げに

ILOによると、ほとんどの労働市場指標において、若年男女には大きな格差が存在し、年齢の上昇に伴う格差拡大の素地が形成されていた。このような格差は機会の不均衡の現れであり、女性に大きな不利をもたらす根深い社会経済的・文化的問題の反映である可

能性が高い。2016年の労働力率は、若年男性が53.9%であるのに対し、若年女性は37.3%で、男性より16.6%も低かった。この問題が特に深刻なのは南アジア、アラブ諸国、北アフリカの各地域である。

各国に若年雇用対策を要請

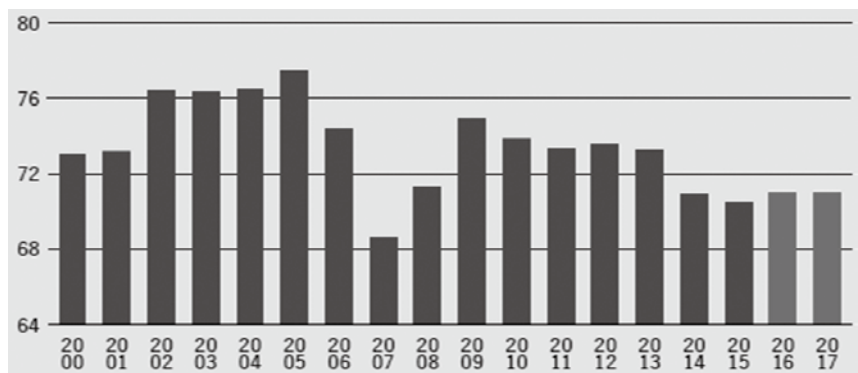
若者のための適切な雇用・社会政策を実施することが、結局のところ、世界的に包摂的かつ持続可能な社会の実現に不可欠であるとして、ILOは各国に対して若年雇用対策に積極的に取り組むよう要請している。

【参考資料】

World Employment and Social Outlook for Youth 2016、ILO駐日事務所 サマリー（和訳版）ほか。

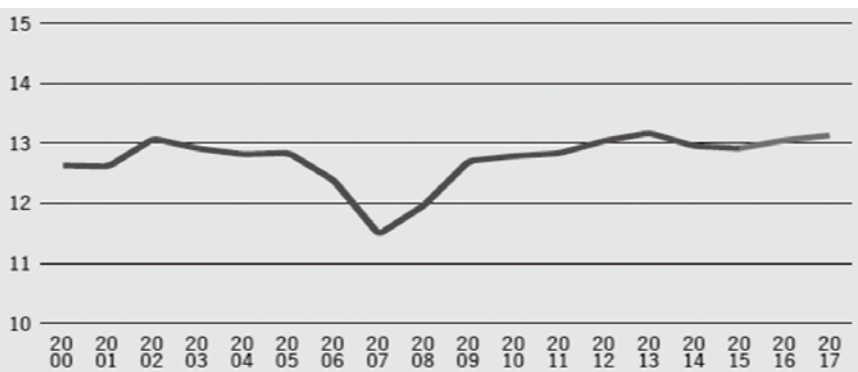
（国際研究部）

図表1 世界の若年失業率の推移 2000年～2017年(単位:百万人)



資料出所：ILO(2016)（注）2016年、2017年はILOの予測値

図表2 世界の若年失業率の推移 2000年～2017年(単位:%)



資料出所：ILO(2016)（注）2016年、2017年はILOの予測値