

海外労働事情

イギリス 生活賃金と最低賃金の改定

最低限の生活水準を維持するための賃金水準として、非営利団体などが雇用主に導入を求める「生活賃金」が10月末に改定され、ロンドンでは9.75ポンド、それ以外の地域では8.45ポンドとなった。一方、4月の「全国生活賃金」導入によって年齢別などに5種類となった法定の最低賃金額についても、改定が進められている。

生活賃金はロンドンで9.75ポンド

生活賃金 (living wage) は、労組や宗教団体、非営利組織などが結成した非営利団体 Living Wage Foundation によるキャンペーンで、最低限の生活水準の維持に要する生計費から、必要な賃金水準を設定するもの。最低賃金制度のような遵守義務はなく、雇用主が自主的に導入の可否を決めることができる。適用対象は18歳以上の労働者で、導入組織は自らが雇用する従業員だけでなく、例えば清掃業務の委託先など下請け組織の労働者にも、生活賃金が適用されるよう努めることが求められる。適正な導入が認められれば、Living Wage Foundation から認証を受けることができる。これまでに認証を受けた組織はおおよそ2,900組織に上る (2016年11月時点)。

現在、ロンドンとロンドン以外の地域に関する2種類の生活賃金額が設定されており、毎年改定が行われている。今年の改定に際しては、ロンドンとそ

れ以外の地域に関する算定方法の統一をはじめ、各種の見直しが行われた(注1)。平均的な生計費の算出には、貧困問題を扱うジョセフ・ローンツリー財団が毎年公表する「最低所得基準」(minimum income standards) が用いられる。一般市民からの意見聴取を元に、必要最低限の生活水準に要する財・サービス等の構成やその費用を見るもので、これに基づいて、多様な家族構成毎に想定される生計費を算出し、人口比の加重平均により求められる平均的な生計費から、時間当たりの生活賃金額が設定される(注2)。

10月末に公表された生活賃金の改定額は、ロンドンについて9.75ポンド (昨年から3.7%増)、またロンドン以外の地域では8.45ポンド (2.4%増) となった(注3)。ロンドンとそれ以外の地域の差額は、大半が平均的な住宅の賃料の差によるものだ。

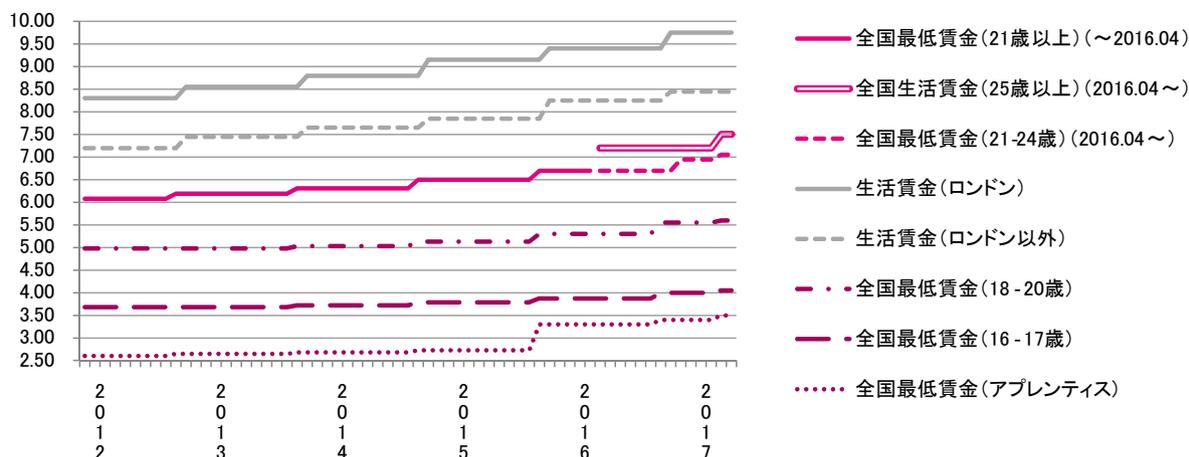
なお、キャンペーンの支援組織でもあるKPMGの報告書(注4)によれば、生活賃金未達の被用者は2016年時点でおおよそ560万人で、職種別には販売補助や小売店のレジ係 (88万人)、未熟練サービス職種 (74万人)、介護サービス (45万人)、未熟練の清掃職種 (43万人)、託児関連サービス (30万人) などの従事者が多い(注5)。また若者や女性で相対的に比率が高く、18-21歳層の被用者で全体の69%、また女性では27%が生活賃金未達と推計されている。

最低賃金は5種類に

一方、最低賃金制度の一環として、政府が2016年4月に導入した「全国生活賃金」(National Living Wage) は、上記の生活賃金とは性質が大きく異なる。従来の全国最低賃金 (National Minimum Wage) 制度における成人 (21歳以上) 向け最低賃金額6.70ポンドに50ペンスを加算した7.20ポンドを、25歳以上層向けの額として新設したもので、その名称に反して生活費等は考慮されていない。また、導入時点の水準に関して、諮問機関である低賃金委員会 (Low Pay Commission) による検討を経ていないことや、2020年までに平均賃金の6割程度に引き上げるとの目標が予め設定されている点で、従来の最低賃金制度とも異なっている。全国生活賃金が25歳以上の労働者に適用される新たな最低賃金となったことで、従来の成人向け額は21-24歳向けに対象が限定されることとなった。このため、最低賃金額としては、全国生活賃金と併せて年齢別に4種類、これにアプレントイスシップ (企業における見習い訓練) 参加者向けの額を加えた計5種類が設定されている。

全国最低賃金については、例年通りこの10月に改定が行われたところだ。新たな最低賃金額は、21-24歳向けが6.95ポンド (25ペンス、3.7%増)、18-20歳向けが5.55ポンド (25ペンス、4.7%増)、16-17歳向けが4.00ポンド (13ペンス、3.4%増)、アプレントイスシップ参加者向けが3.40ポンド (7

図 生活賃金・最低賃金額の推移(ポンド)



ペンス、3%増) (注6)となった。

さらに、最低賃金の改定を4月に統一するとの方針により、2017年4月には全国生活賃金を含む全ての最低賃金額が改定対象となる予定だ。低賃金委員会の案に沿って11月に示された改定額は、全国生活賃金について7.20ポンドから7.50ポンド(4.2%増)への引き上げ、また各種の最低賃金額も1%前後の引き上げとなる(注7)。関連して、低賃金委員会は2020年時点の全国生活賃金の目標額について、3月時点の予測から45ペンス引き下げて8.61ポンドとしている。この間の賃金水準の上昇率について、財務省などが当初予想を下方修正していることによるもので、2018年以降毎年5%弱の引き上げにより、目標を達成することが可能となる。

なお、全国生活賃金の導入に際しては、雇用の減少につながる可能性が懸念されていたが、これまでのところそうした影響は報告されていない。Resolution Foundationの調査(注8)によれば、多くの雇用主が人件費の増加に対して、価格転嫁(回答企業の36%)や利益による吸収(同29%)、あるいは生産性や効率性の向上への各種の取り組みなど(注9)、雇用削減以外

の手段により対応しているとみられる。

経営側は、低賃金委員会が目標額に関する予測を引き下げたことを評価しており、今後の引き上げについても、景気や雇用状況に合わせた柔軟な対応を政府に求めている。全国生活賃金の導入時には想定されていなかったEU離脱が、6月の国民投票の結果を受けて現実に生じる可能性が高まっており、経済の減速が予想されることも一因とみられる。

[注]

- "Calculating a Living Wage for London and the rest of the UK". ロンドンの生活賃金は、生活費と平均所得の二つのアプローチにより、最終的な生活賃金を決定していたが、これが生活費に基づく算定方法に統一された。これに関連して、従来はロンドン以外の地域の生活賃金はラフバラ大学の研究センターが、ロンドンについてはロンドン市が、それぞれ算定していたが、今年からはLiving Wage Foundationが設置した委員会組織(Living Wage Commission-労使、専門家などで構成)による方向付けの下、シンクタンクResolution Foundationが双方の算定を担うこととなった。
- 単身・カップルの別や、子供の数・年齢などにより17タイプの家族構成が想定され、それぞれについて、消費支出、住宅の賃料、カウンシル税、交通費、託児費用。なお、成人の構成員が週37時間のフルタイム労働に従事していることが前提とされる。

- Resolution Foundationのレポート(上掲)によれば、ロンドンについて上記の計算方法で求められた金額は10.15ポンドで、40ペンスの開きがある。詳細は示されていないものの、算定方法の変更による極端な上昇を抑制するため、増加率の上限値(物価上昇率+3%)が設定されており、これが適用されたとみられる。この差額は、今後の改定により順次調整される予定。
- "Living Wage Research for KPMG - 2016 Report"
- これに対して、生活賃金未満の労働者の比率が高い職種としては、バーのスタッフやウェ이터・ウェイトレスなどが挙げられている。
- 適用対象は、19歳未満のアプレンティスシップ(見習い訓練)参加者について訓練期間中、また19歳以上の参加者については最初の12か月間。
- 21-24歳向けが7.05ポンド、18-20歳向け5.60ポンド、16-17歳向け4.05ポンド、アプレンティス向けが3.50ポンド。
- "The first 100 days: early evidence on the impact of the National Living Wage"
- 労働者に努力を求める(16%)、訓練投資を拡大(15%)、使用する労働力の抑制(14%)、技術への投資(12%)、など。

【参考資料】

Gov.uk、Living Wage Foundation、Resolution Foundation、Joseph Rowntree Foundation、Centre for Research in Social Policy、BBC、The Guardian ほか各ウェブサイト

(海外情報担当)

ドイツ

労働者派遣等改正法案成立
— 低賃金化や濫用の防止を図る

労働者派遣の柔軟性を確保しつつ、低賃金化や濫用の防止を目的とする労働者派遣等の改正法案が11月25日、連邦参議院（上院）で承認された。同法は、すでに連邦議会（下院）で10月21日に可決されており、2017年4月1日から施行される。

主な改正点

主な改正点は以下の4点である。

(1) 派遣期間の上限設定－無制限から18カ月へ

派遣期間の上限は、労働市場改革（ハルツ改革）（注1）によって、当時の24カ月が撤廃された。今回の改正では、再び上限を18カ月に設定した。但し、これには「労働協約による逸脱」が認められており、実効性は未知数との指摘もある。しかし、少なくともこれまで労働協約の適用や事業所協定がなかった職場では、期間延長のために派遣先が事業所協定を締結する必要がある。これにより、協約当事者（労使）による話し合いやルールづくりの進展等が期待されている。

(2) 均等待遇措置一遅くとも9カ月に

従来の労働者派遣法（AÜG）でも初日からの均等待遇が原則とされていたが、労働協約による逸脱が認められていた。その結果、連邦統計局によると、派遣労働者の9割が労働協約で定められた低い賃金で働き、さらに7割は、特に低い賃金水準（全労働者の中位賃金の3分の2未満）で働いている。

こうした実態を踏まえて改正法では、派遣後9カ月以内に派遣先企業の労働者との均等待遇実施を原則とし、一定

の条件下でのみ労働協約の逸脱を認めている。具体的には、派遣先の直用労働者の協約賃金に近づけるため、派遣後6週間以内に段階的に割増賃金を支払うことや、遅くとも派遣後15カ月以内には均等待遇の実現を協約で定めなければならない。

(3) スト破りの利用を改めて禁止

これまででも、ストライキ中の職場で「派遣労働者が労働を拒否する権利」は認められてきた。しかし、派遣労働者は雇用上の身分が非常に不安定なため、派遣先の使用者の意向に逆らってまで本人が労働を拒否することは難しい。さらに近年、スト破りの手段として実際に派遣労働者が利用されていることから、今回の改正では、ストライキ代置労働者としての派遣の使用が明確に禁止された。

(4) 請負濫用防止を目指す措置

また、今回の改正では偽装請負や偽

装自営（注2）の濫用防止も図られた。これまで判例法で形成されてきた「労働者性の判断基準」を改めて民法典の条文として明文化する。その他、事業所の全労働者に選ばれた委員で構成される事業所委員会に対する使用者の情報提供義務に、「使用者と労働関係にない者（派遣労働者や請負労働者）に関する詳細な配置計画（労働時間、労働場所、労働内容等）」などが盛り込まれた。さらに、派遣元と派遣先が締結する契約書では、「労働者派遣」であることを明記し、「誰を派遣するか」を特定した上で、派遣に先立ち、本人にも「派遣労働者」であることを通知する義務が新たに導入された。

変遷と規制の再構築の試み

ドイツの派遣労働は、1972年に労働者派遣法（AÜG）が制定されて以来、数十年にわたり、主に規制緩和の流れのなかで発展してきた（表）。その目的は、企業から出される柔軟化の要請に対応し、派遣労働の雇用可能性を拡

表 労働者派遣法（AÜG）の主な変遷

施行日	主な改正内容
1982年1月1日	建設業の現場作業への派遣禁止
1985年5月1日	派遣期間上限の延長（3カ月→6カ月）
1994年1月1日	派遣期間上限の延長（6カ月→9カ月）
1997年4月1日	派遣期間上限の延長（9カ月→12カ月） 初回に限り、派遣労働契約期間と派遣期間の一致を容認 有期派遣労働契約の容認（更新は最大3回まで）
2002年1月1日	派遣期間上限の延長（12カ月→24カ月） 同一派遣先企業での均等待遇原則の導入（13カ月以降）
2003年1月1日	派遣期間上限の撤廃（24カ月→無制限） 派遣労働契約期間と派遣期間の一致の禁止の撤廃 再雇用制限の撤廃 建設現場における派遣制限の緩和（労働協約による容認） 派遣労働初日からの均等待遇原則の導入（失業者派遣や労働協約による逸脱可能）
2012年1月1日	派遣労働者に対する最低賃金の導入 労働者派遣の「一時的」利用に関する条文が新たに追加
2017年4月1日 （予定）	派遣期間上限の再設定（無制限→18カ月。但し、労働協約による逸脱可能） 同一派遣先企業での均等待遇原則の導入（9カ月以内。但し、労働協約による逸脱可能） ストライキ代置労働者（スト破り）としての派遣利用の禁止 請負契約の濫用防止（労働者概念の明確化、事業所委員会への情報提供義務、契約時の特定化など）

資料出所：Bundesagentur für Arbeit（2016）をもとに作成。

大することだった。しかし、規制緩和が進む一方で、一部の使用者寄りの労働組合が不当に低い賃金の労働協約を締結したり(注3)、同一企業で正規労働者が安価な派遣労働者に代替される事態が発生する(注4)など、派遣労働をめぐる問題も増加した。そのため2012年には、派遣労働者に対する最低賃金の導入や、派遣が「一時的」であることを明文化し、規制の再構築が行われた。今回の改正法案は、この再構築の流れを汲んでいる。

図は、法改正と派遣労働者数の推移を重ねて示したものである。ここからは、2003年の規制緩和後の大幅な人数増加や、世界金融危機時の急激な落ち込みと需要に連動した急激な回復など、増減を激しく繰り返しながら、長期的には増加している様子がうかがえる。

与野党は対立のまま

今回の改正について連立与党であるキリスト教民主同盟(CDU)のシーヴェリング議員は、「少数の“腐ったリング”(悪徳な派遣元や企業)が、派遣のイメージを悪くしている。我々は、派遣業界の強化と労働者への搾取を防止するため、派遣期間の上限(18カ月)と均等待遇(9カ月)を導入する。派遣は、労働市場の柔軟性に欠かせず、低技能労働者にとっても労働市場にアクセスしやすいというメリットがある」と説明している。

他方、野党である左派党(Die Linke)のエルスト議員は、「9カ月以上派遣される労働者は全体の25%のみで、大多数の派遣労働者は、均等待遇の対象から外れる。偽りに近い法案で、この改正がどれほど公益にかなうか疑問だ」として、激しく非難

している。同じく野党である緑の党(Die Grünen)も労働者派遣法(AÜG)の抜本的な改正を求めており、与野党の対立の溝は埋まっていない。

しかし最終的には、連立政権の議席数の多さから、同改正法案は両院で可決され、成立した。

【注】

- 1 労働市場改革は、ドイツで2000年前半に実施された一連の労働に関する改革のことである。当時、改革の指揮をとったペーター・ハルツ氏の名にちなんで“ハルツ改革”とも呼ばれる。就労促進を目的とする規制緩和や失業給付の見直しなど、ハルツ第1法からハルツ第IV法の4段階に分けて広範囲な制度改正が行われた。現在は、ドイツの労働・社会制度の大部分がハルツ改革の影響を受けているといっても過言ではない。
- 2 「偽装自営(Scheinselbständige)」は、「偽装自営」や「見せかけの自営」などとも訳される。
- 3 ドイツの派遣労働者は原則として、労働者派遣法(AÜG)に基づいて、同一労働同一賃金の原則に則った賃金を受け取ることができる(均等待遇原則)。しかし、派遣元の人材派遣会社と労働組合の間で特定の労働協約がある場合、この均等待遇原則からの逸脱が許容される。派遣労働者の労働協約は複数存在するが、3つの労働組合(CGM, DHV, GÖD)で構成する連合体で、2002年に結成されたキリスト教派遣人材労働組合(CGZP)は、設立以来、一貫してドイツ労働総同盟(DGB)など他の労働組合よりも低い条件で労働協約を締結し、問題となっていた。こうした事態に対して連邦労働

裁判所(BAG)は2010年12月14日、CGZPの労働協約締結能力(資格)を認めず、当該協約を無効とする判決を下した。

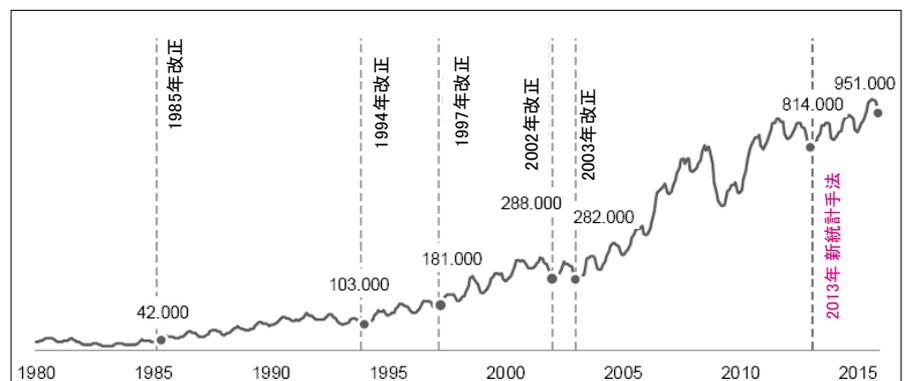
- 4 ドイツ最大のドラッグストア・チェーンであるシュレッカー社は、複数の支店を閉鎖して経営上の理由に基づいて従業員を一旦解雇した後、同社元幹部が所有する人材派遣会社を通じてこれらの従業員を派遣労働者として雇い入れて、新規店舗を開き、そこで安価な賃金で働かせていることが大きな社会問題となった。同社は、社会的な批判を受けた後、派遣会社との提携を解消したが、企業イメージの悪化や売上の落ち込みなどにより2012年1月に破綻し、最終的には、同社の引き受け先が決まらなかったため6月5日に解体されることが決まった。

【参考資料】

Bundesagentur für Arbeit (2016) *Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitarbeit – Aktuelle Entwicklungen*, Bundesministerium für Arbeit und Soziales “*Leiharbeit/Werkverträge*”, Industry Analysts Daily news (24 October 2016), Alexander Spermann (2013) Sector Surcharges for Temporary Agency Workers in Germany *IZA Policy Paper No. 67*, 山本陽大・山本志郎 (2016)「ドイツにおける労働者派遣法および請負契約の濫用規制をめぐる新たな動向」『労働旬法 No.1872』ほか。

(海外情報担当)

図 労働者派遣法(AÜG)の改正と派遣労働者数の推移(単位:人)



資料出所: Bundesagentur für Arbeit (2016).

フランス① 産業別職業資格 CQP に関する報告書

経済・社会・環境評議会 (Conseil économique, social et environnemental) は、2016年9月に産業別の職業資格証明書 (CQP) に関する勧告をとりまとめた報告書を公表した。認知度が低いために十分に利用されていない点や、企業や労働者のニーズに必ずしも合致していない点、類似した資格が乱立している等の問題を指摘する内容である。

国家資格と産別委員会による資格

フランスにおける職業能力に関する証明書には様々なものがある。例えば、職業適性能力証明書 (CAP : certificat d'aptitude professionnelle)、職業 (職能) 証明書 (BP : brevet professionnel)、職業バカロレアや技術バカロレア (baccalauréats professionnels ou technologiques) (職業・工業高校の課程修了者が取得することが多い)、学士号や修士号 (licences et masters) (注1)などは、いずれも教育・高等研究省が管轄している国家認定資格 (修了証明書) である (注2)。

それに対して、職能証明書の一つである職業資格証明書 (CQP : Certificat de qualification professionnelle) は、様々な分野の職能 = 職業能力を証明するために産業単位で認定するものである。このCQPは、国が認定する資格 (証明書) ではなく、その職能 = 職業能力を認定する産業のみで有効とされる。この証明書の詳細 (規定) は、産業別の雇用に関する労使同数全国委員会によって決定される (注3)。

認知度が不足

政府のシンクタンク的な役割を果たしている経済・社会・環境評議会は、2016年9月にCQPに関する報告書を公表した (注4)。同評議会は憲法69条に規定された機関であり、政策決定に関する政府への諮問機関である。報告書はCQPが十分に利用されていないことを指摘しており、その理由の一つとして「労働者にほとんど知られていない、使用者にも正確に知られていない」ことを挙げている (注5)。

職能証明全国委員会 (CNCP : Commission nationale de la certification professionnelle) (注6) は、CQPに関する評価を行っておらず、詳細な統計情報も存在しないため、CQPの総数すらはっきりしていない。この報告書によると、CNCPは、2016年1月時点で、895のCQPの存在を把握しており、そのうち363は職能証明全国総覧 (RNCP) に登録されているとしている。その一方で、生涯教育訓練に関する情報センター (Centre Inffo) (注7) では、1,072のCQPを確認している (注8)。

体系化の不足が混乱を招く

この報告書では、CQPがそれを認定している産業内でのみ承認されていることを問題点として指摘している。職能証明書の重複や陳腐化している場合も考えられる。産業内の様々な要求に応えた結果、類似したもの、需要が少ないもの、将来性が見られない時代遅れのものがある。企業や労働者への周知がなされず、ほとんど利用されて

いないCQPもある。教育・高等研究省が管轄している職能証明は、その内容に応じて、Niveau V (最低レベル) からNiveau I (最高レベル) に分類されているが、CQPは職能証明全国総覧 (RNCP) にレベルが明示されていない (注9)。そのため職業能力資格との比較が困難である (注10)。

情報提供強化を提案

報告書は、職業資格証明書は雇用社会の安定性や労働力の流動性を実現し、個々人の能力を再認識させ、新たな能力の獲得意欲の促進を図るために必要不可欠であるとした上で、次の七つの改革が必要であると勧告している (注11)。

- ① 企業や労働者、就職・転職支援関係者へのCQPの利用を促したり、職能向上に関するインターネットサイト (注12) への情報提供を強化することによって周知させること (注13)。
- ② 様々な職能証明書との関連付けをそれぞれの特徴を尊重しながら強化すること。
- ③ 産業ごとにCQPが就職に有利に作用するかどうかを調査すること。
- ④ CQPが技術革新などによる職種の内容の変化を先取りするという点で有用かどうか、フランス戦略庁 (France-Stratégie) が分析すべきであること。
- ⑤ 職種の変化に合わせた職能証明の問題を取り扱うために、全国産業評議会 (CNI : Conseil national de l'industrie) (注14) と雇用及び職業訓練に関する全国産業間労使同数委員会 (COPANEF : Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) が連携する枠組みを形成すること。
- ⑥ 新たにCQPを設置する場合、労使同数で決定する原則を今後も維持していくと

もに、産業界の自由度を確保すべきであること。⑦新たなCQPの設置にあたり、職能を証明する必要性や既存制度との整合性などを確認した報告書を作成すること。

[注]

- 1 例えば、修士号 (masters) は、研究を中心とした「master recherche」と実務を中心に勉強する「master professionnel」に大別される。後者を修了するためには、一定期間の企業内での研修 (Stage) が義務付けられていることが多い。
- 2 国民教育・高等教育・研究省 (Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche) による。
(<http://eduscol.education.fr/cid47633/les-diplomes-professionnels.html>)
- 3 職能証明全国委員会ウェブサイト「Glossaire」(用語集)のCQPの項目を参照。
(<http://www.cncp.gouv.fr/glossaire>)
- 4 GILLIER Dominique, « Les certificats de qualification professionnelle (CQP) », Avis du Conseil économique, social et environnemental, Conseil économique, social et environnemental, septembre 2016
- 5 報告書の101ページ参照。
- 6 様々な職能証明が登録されている職能証明全国総覧 (Répertoire national des certifications professionnelles) への登録や国家認定資格の内容に関する評価などを行う。
- 7 職業訓練を促進させるために政・労・使が協力して作った団体。
- 8 報告書の106ページ参照。
- 9 教育・高等研究省が管轄している職能証明は、その内容に応じて、Niveau V(最低レベル)からNiveau I(最高レベル)に分類されている。
- 10 報告書の100~101ページ参照。
- 11 報告書の101ページ以降参照。
- 12 具体的には、「emploi store」(www.emploi-store.fr)、「certif info」(www.certifinfo.org)、「orientation pour tous」(www.orientation-pour-tous.fr)などのサイトを挙げている。
- 13 報告書の103ページ参照。
- 14 政労使の代表が集まり、国家規模の産業戦略などを政府に諮問している。

(ウェブサイト最終閲覧：2016年10月6日)

フランス②

家事代行、食材配達におけるユーザー型ビジネスモデルの広がり

スマートフォン等のアプリケーションを介して通じて仕事を請け負うビジネスモデルが広がりを見せている。配車サービスのユーザー(注1)が先駆的な企業であることからフランスではユーザー化 (Ubérisation) とも言われ、家事代行や家庭での大工仕事手伝い、食材の配達といったサービスに広がっている。

個人向けサービス業での実態

フランスでは、家事労働者、家政婦などの家事代行サービスや簡単な日曜大工手伝い、引越などを請け負う個人向けサービス業が拡大している。

そもそも、個人向けサービス業は、個人が家事労働者と契約して対価を現金で支払うため、非公式な雇用とされる場合が多い。雇用労働者であるならば手にすることができる保障の対象外となる。また、家事労働者が収入を申告せずに生活保護を不正に受給している可能性などの問題が指摘されている。

こうした問題に対応するために、「対人サービス振興および社会的団結の諸施策に関する2005年7月26日法」が制定された。この法律は家事労働者を正規化して雇用労働者として扱うことで、雇用機会を創出することを目的としている。具体的な措置には、サービス雇用包括小切手制度の導入が盛り込まれた。これは、雇用主が支払った賃金の半額相当額 (原則として、年間15,000ユーロを上限) を雇用主の所得税額から控除するものである。雇用主が家事労働者を雇用労働者として扱

うようにすることが狙いだ。

2005年以降、個人向けサービス業は拡大し続けている。これに伴い、サービスを仲介するJemepropose、YoupiJob、Helpingといった、インターネットサイトを通じて、専門的職業訓練を受けた経験のない一般の労働者が個人向けサービスを請け負うケースが出てきている。これは、サイト上に書き込まれた業務 (家事など) 内容 (求人) を見て応募してきた労働者のなかから、雇用主が採用者を選ぶというもので、報酬はインターネットサイト上で支払われることもある。個人向けサービスを仲介するインターネットサイト業者は、手数料として雇用主が支払った賃金の一定額を徴収する。YoupiJob の場合、支払い賃金額の13%となっている(注2)。

個人向けサービスを仲介するインターネットサイトの問題を指摘する声も出てきている。フランス全国に120支店を持つ個人向けサービス業者であるシヴァ・フランス (Shiva France) のシャルル・ドマン社長は、「買い物をするように、家政婦を選択することが雇用主、もしくは労働の発注者としての意識を低下させるとして、問題視している(注3)。また、フランス民主労働総同盟 (CFDT) のマニュ・レコ氏は、「個人向けサービス仲介に関わる労働問題が顕在化しつつある」と指摘する(注2)。

デリバリーサイトの配達員の違法性

食事の配達をインターネット上で手

配する業者も増加している。Deliveroo、Foodora、UberEats、Nestorといった企業がサイトを開設して、食事の配達サービスを行うようになってきている。これが、配達にはスクーターが活用される場合が多い。フランスの法制度に抵触しているとの指摘がある。

交通法典は、商材（販売される物財）のモーター付の車輛（自動車やバイク、スクーターなど）による輸送を厳しく規制している。特に、1999年8月30日の政令は、運送能力証明書の所持を義務付けている。証明書の取得には、15日間ほどの職業訓練を受ける必要があり、900ユーロから2,500ユーロの費用がかかる。職業訓練を受けた後に試験に合格しなければならず、運輸事業従事者として登録する必要がある（注4）。

だが、配達員の多くは運送能力証明書を所持しないまま、モーター付き車両で配達業務に従事している。企業側の説明では、自転車による配達が契約の条件となっている。UberEatsの場合、運転免許証及び車輛登録証の所持と自動車保険加入のみ義務付けており、証明書については求めている。NestorとDeliverooも自動車保険と車輛登録証のみを求めている。Express紙が企業に対して行った取材では、FoodcheriとStuartのみが法規則を遵守していると回答し、NestorやDeliveroo、Foodora、UberEatsは回答しなかった（注4）。

小規模輸送全国労働組合（syndicat national du transport léger）のアントワンヌ・カルドン氏は、配達員が証明書を持たず仕事をしていることを把握しようとしていない企業の姿勢が問題であるとする（注4）。

一方で、行政が指導に乗り出す動きは見えない。このため法規則を遵守して従来から操業している企業は、経費が新興企業よりも割高になっている。こうした法規則を遵守する企業は、不正競争に該当するとして競争・消費・不正防止総局（DGCCRF）へ訴えることを決定している。

インターネット上で食事の配達を手配するビジネスで数千人が個人事業主として操業しているとされる。そのため、対人サービス振興および社会的団結の諸施策に関する法により、雇用の創出につながる可能性がある。一方で、事業の違法性も指摘されながら、何ら対処がなされず従来から法令を遵守する企業の業績に影響を及ぼしている（注4）。

不安定な雇用条件の改善を 求める動き

ユーバー型ビジネスの問題の解決に取り組む団体「Observatoire de l'ubérisation」は、ソーシャルメディアを利用してサービスを仲介する企業で就労する労働者の就労環境の不安定さを次のように問題視する（注5）。

ソーシャルメディアを活用したビジネスによって勤務時間の柔軟性が増し、学生や失業者などが職に就いて収入を得ることが容易になった。その反面、個人事業主として就労することで、雇用労働者であれば享受できる様々な保障はない。例えば、デリバリー注文サイトの運営会社は、配達員への社会保険料を一切払っていない。収入は個人事業主として申告することになり、個人事業主の法規制に従った社会保険と、事故に備えるために賠償責任保険の高額な保険料の納付が義務付けられる。休業時の補償はほとんどない。

だが実際は請負ではなく、雇用労働者であるとして、雇用労働者に準じる地位を求める運動が起こっているが（注5）、現状では労働者側の時間管理の柔軟性の高さや兼業が認められていることから、雇用関係がないとする考え方が大勢を占める（TokTokTok.comの弁護士であるマリアヌ・レコ氏）。

2016年7月26日、食事の配達を手配するサイトの「Take Eat Easy（TEE）」が、会社更生法の適用を申請した。この申請によって様々なサービス仲介サイトを介して就労する者の就業機会が奪われ、「不安定な労働者」であることがクローズアップされた（注5）。

だが、エル・コムリ労働相は、16年6月、「失業者に収入を与え、若年者に就業の機会を生み出すなど、これらのサイトは雇用を生み出しているため、それらの手足を縛るわけにはいかない」と述べており、「このような労働者への最低限の権利を確保する必要性がある」としながらも、規制を強化する意向はないとの方針を表明している（注6）。

[注]

- 1 Uberのフランス語の発音。
- 2 Les sites Internet à l'assaut du marché du ménage à domicile, Le Echos, 12 septembre, 2016.
- 3 シヴァ・フランスのウェブサイト参照。
(<http://www.shiva.fr/decouvrez-shiva/qui-sommes-nous>)
- 4 Deliveroo, Foodora, UberEats... Comment les livreurs de repas violent la loi, Express, 7 octobre, 2016.
- 5 Take Eat Easy, Uber...: le "rêve" précaire des travailleurs de l'ubérisation, Le Parisien, 12 août, 2016.
- 6 Pourquoi et comment El Khomri veut protéger les travailleurs des plateformes collaboratives, Le Figaro, 11 juin, 2016

（ウェブサイト最終閲覧：2016年11月25日）
（海外情報担当）

韓国 近年増加する高学歴・若年層の長期失業者

失業期間が6カ月以上続いている者の数が近年、増加傾向を示している。2016年8月時点で、その数は18万2,000人に上り、前年比で6万2,000人の増加となった。韓国では6カ月以上の失業者を長期失業者とみなしている。韓国雇用情報院 (KEIS) は、最近になって増加し始めた長期失業者の現況についてレポートしている。その概要を紹介する。

男性、若年層、高学歴の長期失業者が増加

2015年に入り増加し始めた長期失業者に見られる特徴は、「男性」「若年層 (15歳～29歳)」「高学歴」であるとKEISは指摘する。

2016年8月時点における長期失業者は、男性11万1,000人、女性7万1,000人で、前年比で男性が4万2,000人、女性が2万人増加した。また、長期失業者のうち、44.0%を若年層が占めている点と長期失業者の46.2%が大学卒業以上の高学歴者となっている点の特徴となっている。

統計庁の経済活動人口調査 (2016年8月) によれば、長期失業者の失業前の雇用形態は、常用職が43.5%、臨時職が35.1%、日用職が12.6%、自営業者7.3%、無給家族従事者が0.9%となっている。また、長期失業者が前職を離れた理由として、最も多かった回答が「労働条件に対する不満」であり、全回答のうちの39.4%を占めた。

高学歴者が望む仕事と企業が望む人材のミスマッチ

以上から、KEISは次のように分析

する。高学歴・若年層の長期失業者は、労働時間や報酬といった労働条件に対する不満により離職し、長期失業状態になっている。その原因は雇用のミスマッチであるとし、これについてKEISは、職能水準区分 (表) を用いて説明している。この表は、企業が採用する人材の職務能力を区分したものであるが、表中の1水準と2-1水準における人材の未充足率がそれぞれ、32.0%、33.3%と高くなる反面、水準が上がるほど、人材の未充足率は低くなる (注)。しかしながら、長期失業者の46.2%が大学卒業以上であるという現状から、未充足率の高い職能水準及び職種は、求職者が望む労働条件に満たない。他方で大学卒業以上の学歴を要する3水準以上の求人は全求人の26.8%に過ぎない。

すなわち、労働供給側となる長期失業者のうち、大卒以上の割合がほぼ半分を占める一方で、需要側となる高水準の求人はほぼ4分の1の水準にとどまるというミスマッチである。

長期失業者の増加は不況産業の構造改革の影響とは言えず

近年、長期失業者は増加傾向を示してはいるものの、最近の長期失業者の増加の一定部分は、若年層によって先導されており、その原因は、若者がよ

りよい雇用を求めて長期失業者態にとどまっているという見方をすることが可能であり、また、若年層の経済活動参加率の上昇が就業率と失業率の双方を押し上げた結果であるという見方をすることも可能である。とりわけ、若年層の失業の長期化には、高学歴の求職者が望む雇用と、企業が必要とする職能水準の間の不一致が大きく影響しているというのが本レポートの結論である。

最後にKEISは、長期失業者の増加は、景気沈滞の兆候ではないか、特に昨今、造船業や海運業の不況とその構造改革の結果、今後、大量失業、長期失業の発生につながるのではないかとこの憂慮に対しては、次のように分析している。長期失業者の増加は、現時点では全ての年齢層に見られる現象とはなっておらず、一部の産業の構造改革の影響という見方をすることは難しい。しかしながら、長期失業者の増加傾向がこのまま続いていくのか否か、そして特定層のみに現れる現象なのかどうか、今後見守っていかねばならない状況となっている。

【注】

2-2水準の未充足率は17.3%、3水準では16.7%、4水準では0.7%である。

【参考資料】

「雇用動向ブリーフ」2016年10月号
韓国雇用情報院 (KEIS)
(海外情報担当)

表 職能水準区分

区分	1水準	2水準		3水準	4水準
		2-1水準	2-2水準		
学 歴	無関係	高卒以下	専門大以下	大卒または修士水準の業務	博士水準の業務
経 歴	無関係	1年未満の現場経歴必要	1～2年未満の現場経歴必要	2年以上10年未満の現場経歴必要	10年以上の現場経歴必要
資格証	無関係	国家技術資格法上の技能士	国家技術資格法上の産業技士	国家技術資格法上の技士	国家技術資格法上の技術士

資料出所:韓国雇用情報院 (KEIS)

中国 所得増加へ7分野を重点支援

国務院（政府）は2016年10月21日に「重要なグループの活力を引き出し、都市部と農村部住民の所得増加を促進することに関する実施意見」（以下：実施意見）を発表した。（1）都市部の就業規模を拡大し、労働生産性を高める、（2）2010年の都市部・農村部の一人あたり平均所得を2020年までに倍増する、（3）可処分所得が国内総生産（GDP）に占める割合を増やす、（4）中間所得層を増やし、農村の貧困人口をなくして、所得格差を縮小することなどを目標に定めている。

その実現のため、技能の取得・向上が賃金のアップにつながる仕組みの導入や、農業の近代化、貧困地域での産業育成など七つのグループ（分野）に重点を置いた所得増加、所得分配制度改革の支援策を打ち出した。

貧困層の解消に向けた取り組みはとくに強化しており、11月15日に採択された「貧困克服計画」では「教育による貧困脱出」などが課題にあがっている。

減速する所得の増加

国家統計局が2016年2月に発表した『2015年国民経済・社会発展統計報告』によると、2015年の国民一人あたり平均の可処分所得は2万1,966元（約35万1,500円）で、2014年に比べて物価変動を除いた実質で7.4%増となり、実質GDP成長率（6.9%増）を上回った。

しかし、その後の同局発表による2016年第1四半期（1～3月）の国民一人あたり平均の可処分所得は6,619元（約10万5,900円、前年同期

比で実質6.5%増）、第2四半期まで（1～6月）は同1万1,886元（約19万200円、同6.5%増）、第3四半期まで（1～9月）は同1万7,735元（約28万3,800円、同6.3%増）となり、3期連続で同水準だった実質GDP成長率（6.7%増）をいずれも下回っている。経済成長が鈍化するなかで、所得の増加も減速している状態だ。

7分野に支援を重点化

国務院が発表した「実施意見」は国民の所得増加のため、七つの分野に焦点を絞って支援する方針を掲げた（表）。その分野とは、「技術者（技能人材）」「新型職業農民^{（注1）}」「科学研究者」「ベンチャー企業創業者」「企業経営者」「基層幹部（県級^{（注2）}以下の公職に就く現場レベルの公務員）」「労働能力のある就職困難者」である。

国務院国家発展・改革委員会の就業・収入分配局長は10月21日の記者会見で、「『実施意見』は単に賃金や福利厚生を向上させるためのものではなく、潜在的なエネルギーを刺激して所得を増加し、公平な発展の環境を構築することにより、都市部・農村部の多くの住民の能力を引き出すことができる」と

主張。この取り組みは特定のグループにとどまらず、国民各層への波及効果を狙った所得増加策、所得分配制度改革であるとの考えを示した。主な対策は以下のとおりである。

「技術者」に対しては、賃金制度を整備し、技能の標準等級を設け、技能が上がれば等級が上がる仕組みをつくり、技術者の昇進の道を拡大する。

「新型職業農民」については、国の奨学制度や研修補助政策により「半農半学」などで職業訓練が受けられる方式の導入を奨励する。また、「一郷（県）^{（注3）}一業、一村一品」の発展を支援し、農村地域の産業振興を促す。

「科学研究者」向けの対策としては、研究成果が収益をもたらした場合に、その利益を享受できる割合の引き上げといった待遇改善策を示した。

「ベンチャー企業創業者」には、起業のための障壁を取り除いて手続きを簡素化、効率化する。起業に失敗した失業者には、速やかに就職支援サービスを提供することも記している。

「企業経営者」への支援策には、財産権の保護、新規事業の展開、従業員数の増加という良好なサイクルの実現を促し、年俸制の適切な実施などを挙げている。また、国有企業に専門的な経営者を招聘し、市場原理に基づく賃金制度で待遇すること、民間経営者が投資を拡大し、国有企業改革に参加する

表 所得増加奨励策の対象分野とその主な内容

支援対象グループ(分野)	主な奨励内容
技術者(技能人材)	技術の向上に応じて昇進する仕組みの導入
新型職業農民	職業訓練の実施、地域振興(「一村一品」運動)
科学研究者	研究成果が収益をもたらした時の待遇改善
ベンチャー企業創業者	創業の規制緩和
企業経営者	年俸制の適切な実施、市場原理に基づく賃金制度の導入
基層幹部層(現場レベルの公務員)	業績評価を賃金に反映
労働能力のある就職困難者	就職支援の強化

ことなども盛り込んだ。

「基層幹部」に向けては、地域や部署に応じた賃金の奨励策を設けること、基本給が賃金収入に占める割合を引き上げること、業績評価を賃金に関連づけることなどを提示した。

最低生活保障^(注4)の保護対象者や障がい者、高齢者など「労働能力のある就職困難者」に対しては、積極的に職に就くよう誘導する。就職支援等の関連部門が労働者本人の健康状態や労働能力に見合った仕事を紹介したにもかかわらず、3回連続で受け入れなかった場合、最低生活保障の給付額を差し引いたり、支給を停止したりするといった措置もとるとした。

「6大支援行動」

このほか「実施意見」では、「働きに応じた分配を中心」とし、「税金や社会保障などによる再分配調整メカニズムを健全化する」観点から、「6大支援行動」として、「就業の促進」「職業能力の向上」「基本的な生活保障制度の整備」「所得財産の法的保障の強化」「所得分配秩序の規範化（中間レベル以下の所得者の税負担の軽減など）」「所得分配状況のモニタリングの向上（統計類の整備など）」に関する政策をまとめ、リストアップしている。

「就業の促進」に関しては、沿海部の労働集約型産業が中西部へ秩序正しく移転するよう誘導すること、家事サービス、高齢者介護などの生活型サービスや、手工芸など少数民族居住地域の特色ある産業を発展させ、特に貧困世帯の労働者の就業を促進することなどを提唱した。

また、労働力の流動化を制約する障害を除去し、地域や業界、所有制（国・民営）の違いを越えた就業を進め

る。労働力のマッチング機能も強化し、都市と農村を網羅する公共の就業・起業サービスを整備する。起業・イノベーション（事業の革新）が集中する地域では、人員の募集、訓練、コンサルティングなどがまとめて受けられるワンストップ式サービスの構築を支援する。

「職業能力の向上」支援については、（1）政府の支援強化、（2）社会的な投資の奨励、（3）職業技能教育機関の外資導入の制限緩和、により職業訓練の環境を改善する。企業と学校の連携による実習生制度の推進や、農村の貧困世帯の子女、未進学の中卒・高卒者、農民労働者、退役軍人に対する無料職業訓練の展開なども挙げている。

「脱貧困」の取り組み

2015年10月に北京で開催された「貧困削減、発展フォーラム」で習近平（シー・チンピン）国家主席は、7,000万人にのぼる年収2,800元（約4万4,800円）未満の「貧困層」を今後5年間で、全て「脱貧」（貧困脱出）させると発言した。

2016年3月の全国人民代表大会（日本の国会に相当）で採択された「国民経済・社会発展の第13次五カ年計画」では、「貧困地域での特定産業の振興支援」（3,000万人）、「就労移転（職業訓練による職種転換）」（1,000万人）、「貧困地域からの転居」（1,000万人）などにより、合計約5,000万人の貧困層を解消する数値目標を掲げている。残る2,000万人は高齢、障がいのため「労働能力」を喪失している者とみられることから、社会保障政策で対処する。

「貧困地域からの転居」については、10月に国家発展・改革委員会が、移住者のための住宅の建設や移住先のイ

ンフラ整備などで2020年までに9,463億元（約15兆1,400億円）を投資する計画を発表した。国家開発銀行、中国農業発展銀行の融資などにより、貧しい地域から経済開発が進む地域、交通至便の地域に移住できる環境を整える。

さらに、11月に開かれた国务院常务会议では上記五カ年計画に基づく「貧困克服計画」が採択された。このなかでは「教育による貧困脱出」を重要な課題の一つにあげ、「貧困地域の地区級の各市（州、盟^(注5)）に少なくとも一校、現地の発展需要に適した中等職業学校を建設できるよう、重点的にサポートする」「模範的な中等職業学校などが貧困家庭の子女を対象に生徒を募集し、実用的な技能を身に付けさせる」ことを掲げている。

[注]

- 1 教育を受けて身に付けた新しい技術や経営知識を活用して、農業で安定して高収入を得られる近代的農民像。
- 2 中国の地方自治体（地方政府）は省級、地区級、県級、郷級の4段階に区分される。
- 3 注2参照。
- 4 「生活保護」に該当するもので、その基準の設定方法や保護対象者の認定条件は地域によって異なる。
- 5 「地区級」は上から2階層目の地方自治体にあたり、所管する上層の省級自治体（省、自治区など）のもとで、（地区級）市、地区、自治州、盟という呼称が付けられている。

【参考資料】

国家統計局、国家発展・改革委員会各ウェブサイト、新華網、人民網

（海外情報担当）