

海外労働事情

アメリカ

フリーランス、個人請負、シェアリング・エコノミー労働者を守る条例がニューヨーク市で成立

2016年11月16日、デブラシオ・ニューヨーク市長がフリーランスで働く労働者や個人請負労働者、シェアリング・エコノミー下で働く労働者の賃金を守るための条例に署名した。これは、フリーランスで働く労働者の権利擁護活動を進めてきたフリーランサーズ・ユニオンの長年にわたる政策要求が実を結んだものである。

フリーランサー賃金条例

雇われて働く労働者であれば、最低賃金、労働時間、健康保険、年金といった権利が保護されている。しかし、フリーランスや個人請負、シェアリング・エコノミー下で働く労働者は、企業に雇われていない。企業から業務を請け負う際の契約は、書面で取り交わさないことが少なくなく、約束どおりの金額が支払われなかったり、期日までに入金されなかったりすること多い。

こうした状況のなかで、フリーランスや個人請負、シェアリング・エコノミー下で働く労働者の賃金を守るためにつくられた条例が、「フリーランサー賃金条例」である。その内容は、800ドル以上の請負労働につき、書面で対価の支払い期日と金額を記した契約を、元請け企業と労働者が取り交わすことを義務付けるものである。

期日までに元請け企業が対価を支払わなかったり、そもそも契約書に支払期日が記載されなかったりしていた場合は、業務が終了してから30日以内

に元請け業者には支払い義務が発生することになる。

条例案は、10月27日に全会一致によりニューヨーク市議会で可決され、11月16日にデブラシオ市長が署名したことで発効した。これは、フリーランスや個人請負、シェアリング・エコノミー労働者の労働の対価を守るための全米で初めての条例である。

フリーランサーズ・ユニオン

条例は、民主党選出のブラッド・ランダー市議会議員が発議したものだが、その背景には、長年にわたるフリーランサーズ・ユニオンの制度政策要求活動がある。

フリーランサーズ・ユニオンは、1980年代からアメリカで増え始めていた雇われない働き方をする労働者の権利を守るための団体として始まった。

創設者はサラ・ホロヴィッツ。コーネル大学労使関係学部およびニューヨーク州立大学バッファロー校ロースクールを卒業して弁護士資格を取得している。全米で最大のヘルスケア労働組合であり公民権運動に深く関わった、1199SEIU United Healthcare Workers Eastの組織化担当を経て、雇われない働き方をする労働者のための組織であるWorking Todayをニューヨークで1995年に設立し、2001年にフリーランサーズ・ユニオンを立ち上げた。現在の会員数は全米で30万人。創設者のサラ・ホロヴィツ

ツはニューヨーク連邦銀行の理事をつとめている。

ユニオンとの名称であるが、労働組合ではない。企業と労働組合が合法的な団体交渉を行うための手続きを示す全国労働関係法および独占禁止法は、雇われない働き方をする労働者による団体交渉を認めていない。

そのため、雇われない働き方をする人々は、個人で企業と契約を結ぶうえで、労働時間や最低賃金などの労働条件、健康保険や年金、技能の向上などで、不利な立場に置かれている。フリーランサーズ・ユニオンは、こうした不利な立場にいる労働者の権利を守り、労働者間の情報共有を促進するとともに、社会保障や技能向上の機会を提供している。その一つの具体的な成果がフリーランサー賃金条例であり、そのほか、健康保険や年金の団体割引加入がある。

スマートフォンのアプリケーションを介して、タクシーの利用者と運転手をつなぐライドシェアを提供する企業、ウーバーと契約する労働者が米国で60万人を数え、2020年には就業人口の43%が雇われない働き方をするとの予測（Intuit Forecast Based on the Quick Books Survey, Aug. 2015）があるなか、フリーランサーズ・ユニオンの会員数も2010年の10万人から大きく増えつつある。

【参考資料】

Michael Rose (2016) "Freelancer Wage Bill Signed by New York Mayor", Daily Labor Report, Nov. 16.

（海外情報担当 山崎 憲）

ドイツ

連邦労働社会省が白書「労働 4.0」を発表

連邦労働社会省 (BMAS) は11月28日、白書「労働4.0 (Weißbuch Arbeiten 4.0)」を発表した。昨年4月に始まった対話プロジェクトの成果をまとめたもので、デジタル化時代の労働に適應するための様々な提案がなされている。

インダストリー4.0から労働4.0へ

ドイツ政府は、従来から科学技術のイノベーションを進めてきた。そのなかで、2010年に策定した「ハイテク戦略2020」プロジェクトの一つである「インダストリー4.0 (Industrie4.0)」が内外の注目を集めるようになった。インダストリー4.0は、製造業を中心にあらゆる分野のデジタル化を進め、インターネット (例:ビックデータ) を徹底活用することで飛躍的に生産効率を高め、第4次産業革命^(注1)を起こそうとするプロジェクトである。プロジェクトへの注目度が増すにつれて、「第4次産業革命が起こると人々の働き方はどのように変わるのか」という点にも関心が集まるようになった。そこで、連邦労働社会省は2015年4月22日、「労働4.0」というプラットフォームを立ち上げ、二つの討議グループを設置した。一つは、労使団体、学識者、その他の社会団体らが参画する「専門家グループ」、もう一つは、サイトやSNSを活用してコメントやアイデアを公募する「一般市民グループ」である。同時に、グリーンペーパー(討議資料)「労働4.0 (Grübuch Arbeiten 4.0)」を発表し、未来の労働に関する30の質問項目や2016年末の白書公表に向けたロードマップを提示した。

より柔軟に、より保護を

234頁に及ぶ白書には、関係団体への意見聴取、専門ワークショップ・会議、220以上の科学的調査、1.2万人の市民との直接対話、1.5万人が回答したオンラインアンケートから得られた知見やアイデアが盛り込まれている。具体的には、以下の8分野の分析と提案がされている；

- (1)就業能力：失業保険から労働保険へ。
- (2)労働時間：フレキシブル、しかし自己裁量権を。
- (3)サービス：良質な労働条件を強化。
- (4)健康な仕事：「安全衛生4.0」へのアプローチ。
- (5)データ保護：高水準を確保。
- (6)共同決定と参加：パートナーシップ (労使) で構築。
- (7)自営：自由の促進と保護。
- (8)社会福祉国家：将来展望と欧州諸国との対話。

以上の各タイトルからも推測できる通り、同書の根底に流れる大きなテーマは、「柔軟化とそれに対応する保護のあり方」である。

2年間の政策実験

白書を踏まえて、ドイツでは今後、多様な産業や規模の企業が参加した政策実験^(注2)が行われる。例えば、現行の労働時間法は近年拡大しているクラウドワーキング^(注3)のような時間や場所を問わない仕事を想定していない。そのため、一定の条件を満たした上で協約当事者 (労使) が合意すれば、現場のニーズに応じて現行法の規制を2年間緩和することができる。政府は、

「このような政策実験の枠組み (Experimentierräumen) を通じて柔軟性と保護の調和に関するテストをし、必要性や需要性が明らかになった場合のみ、労働時間法など関連の制度改正を行う」としている。

さらに、ナーレス労働相は記者会見で、「就業口座 (Erwerbstätigenkonto)」の創設も提案している。若者は、同口座を通じて職業訓練助成や起業の当初資金を得ることができる。他方、行政は、個人の生涯にわたる「仕事と訓練」の詳細な記録が得られるため、社会便益計算や政策分析に用いることができる。例えば公共職業訓練の効果や継続の可否について、合理的な政策判断を行う基礎資料としての活用も可能になる。

[注]

- 1 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、全く未知の新技术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 北欧諸国が1980年代に行ったフリーコミュニケーション実験からアイデアを得てドイツで採用された政策手法。最近では、ハルツ改革で創設された求職者基礎保障制度の実施主体をめぐる、連邦雇用エージェンシー (BA) と地方自治体の混合モデル、認可自治体単独実施モデルの併存・競争実験などがある。
- 3 インターネットなどのネットワークを通じて事業所外で作業し、成果物を提出するような働き方。具体的な業務としては、WEB製作、システム開発、ライター業務等がある。

【参考資料】

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016) Weißbuch Arbeiten 4.0, Pressemitteilungen (29. November 2016), BMAS (2015) Grübuch Arbeiten 4.0, Deutsche Welle (29.11.2016) ほか。

(海外情報担当)

フランス

法定最低賃金 (SMIC) を時給 9.76 ユーロへ
引き上げ

フランスの法定最低賃金 (SMIC) が2017年1月から時給9.76ユーロに引き上げられることが発表された。11月に発表された最賃影響率に関する統計数値によると、2016年1月の引き上げ時に最賃の水準以下で就労する雇用労働者が160万人で、労働者全体の10.5%であることがわかった。

0.95%の小幅な伸びに留まる

フランスの法定最低賃金 (SMIC) (注1) の引き上げが2016年12月15日公表された。2017年1月から施行される最賃額は9.76ユーロ。従来の9.67ユーロ (2016年1月改定) からは0.95%の小幅な伸びに留まる。2001年以降の最賃額と引き上げ幅の推移をみると、2008年以降、小幅な引き上げとなっている (図表1)。なお、フランスの最低賃金の引き上げは物価上昇に基づいて決定される (注2) ため、物価上昇が激しい場合には年に複数回引き上げられることもある。

中小企業、パートで高い影響率

最賃引き上げにより影響を受ける労働者の割合を示す率も公表された (注3)。2016年1月1日の改定時点で法定最賃水準で就労していた労働者は約160万人であり、民間部門雇用労働者の10.5%に相当する。

影響率を従業員規模別に見た場合、10人未満の小規模事業所では24.2%、10人以上では7.2%、そのなかでも500人以上の事業所では4.2%となっており、規模が大きいほど最賃引き上げの影響率が小さくなる。雇用形態別では、フルタイムの影響率が7.3%で

あるのに対して、パートタイムは24.3%と、パートタイム労働者の影響率が大きい。

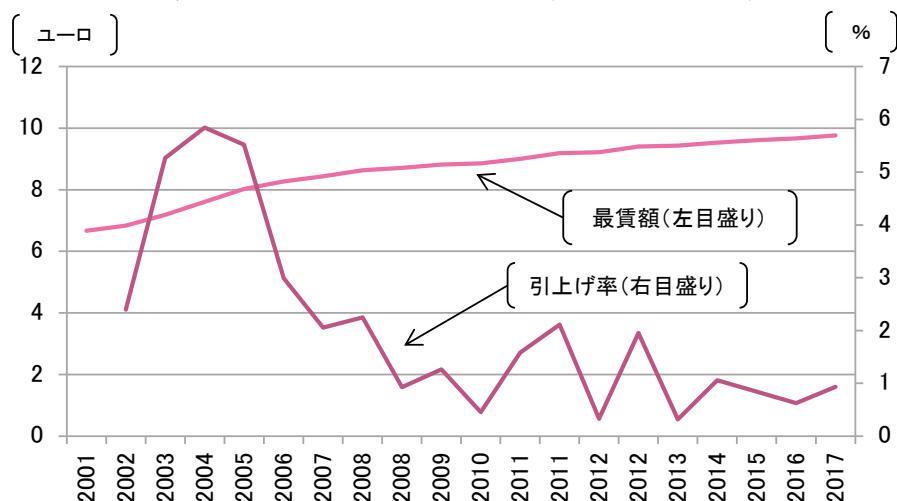
最賃水準で就労する労働者が全体に占める割合は、1990年から2005年にかけて上昇を続け、2005年にピークとなり16.3%に上った。2006年以降は低下し、2010年には9.8%になったが、それ以降は10%から11%前後で推移している (図表2)。

[注]

- 1 Salaires minimum interprofessionnel de croissance (「業種間一律スライド制最低賃金」の略称)。
- 2 SMICの改定率は、物価と賃金の変動などに基づき決定される。ここでいう物価とは、消費者物価指数 (indice des prix à la consommation) のことであるが、タバコの価格の変化は除くものである。
- 3 政府公式ウェブサイト参照 (Line Martinel, Ludovic Vincent (2016) « La revalorisation du Smic au 1er janvier 2016 », DARES résultats, novembre 2016, N° 068,) (<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-068.pdf>) (ウェブサイト最終閲覧: 2016年12月19日)

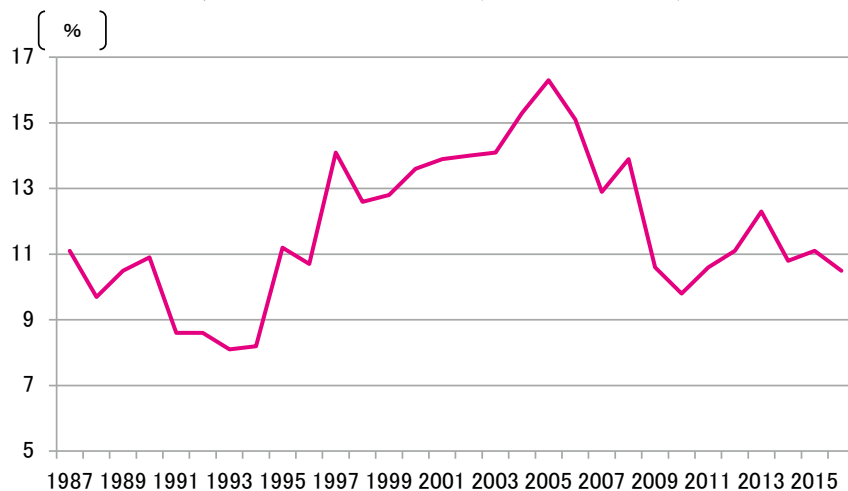
(海外情報担当 北澤 謙)

図表1 最賃額と引き上げ割合の推移 (2001年～2017年)



資料出所: 政府発表資料より作成

図表2 最賃影響率の推移 (1987年～2016年)



資料出所: 政府発表資料より作成

韓国

中高年労働者の多くが低賃金状態 ——韓国雇用情報院（KEIS）レポートより

韓国では急速に進展する人口の高齢化に伴い、高齢者の労働力参加率が高まりを見せている。人口高齢化のなか、高齢者の雇用が増えること自体に対しては肯定的な見方もできるが、現実としては、その多くが低賃金、不安定雇用であると指摘されている。韓国雇用情報院（KEIS）は、統計庁及び韓国労働研究院の各種調査の結果を用いて、50代以上の中高年労働者の低賃金の現状についてレポートしている。その概要を紹介する。

定年後の再就職も低賃金

近年、中高年層の労働市場への参入が高まりを見せている。2016年3月時点で、50～59歳層の賃金労働者数は394万9,000人で、全賃金労働者の20.5%を占める。60歳以上の層の賃金労働者数も198万6,000人で、全賃金労働者の10.3%を占める。2007年同月比で見ると、50～59歳層で181万2,000人、60歳以上の層で100万5,000人が増加した。

KEISは高齢化が急速に進むなか、老後の所得保障制度が十分ではない韓国では、多くの高齢者が労働市場に参加し、所得活動を続けているという現実が浮かび上がると指摘した上で、中高年労働者の多くが低賃金状態にあるという問題点に焦点を当てる。

低賃金労働者を、OECDの定義に基づき「全日制賃金労働者の時間当りの中位賃金の3分の2未満の賃金で働く労働者」とすれば、2016年の低賃金労働者数は506万4,000人（全賃金労働者の26.3%）となる。中高年層については、50～59歳層では、同年齢

層の賃金労働者の28.3%が、60歳以上の層では、同年齢層の賃金労働者の61.2%が低賃金労働者となり、高齢層にその割合が高いことから、KEISは定年退職後に再就職するとしても、その雇用の質は決して高いものではないと指摘している。

高齢者、女性、労働集約型産業、非正規に多い低賃金労働

2016年の中高年層における低賃金労働者を男女別に見ると、50～59歳層では、男性の14.0%、女性の47.2%が低賃金状態であり、60歳以上の層では、男性の51.1%、女性の72.7%が低賃金状態となっている。このように、年齢が上がる程、また男性より女性の方が低賃金労働者の割合は高くなる。

次に、どの産業で低賃金労働が多いかを見てみると、50～59歳層では、「家庭内雇用活動等」に従事する者の85.0%、「宿泊・飲食店業」に従事する者の70.0%が低賃金状態である。60歳以上の層では、「農林漁業」に従事する者の82.7%、「家庭内雇用活動等」に従事する者の81.2%が低賃金状態となっており、労働集約型の産業に低賃金労働の傾向が見られる。

また、雇用形態別に見ると、50～59歳層では、日雇い労働者の95.0%、時間制労働者の53.2%、特殊形態労働者（個人請負い等）の48.6%が、60歳以上の層では、日雇い労働者の86.6%、特殊形態労働者の78.1%、時間制労働者の70.7%が、それぞれ低賃金状態となっており、非正規職において低賃金労働の割合は高くなる。

中高年層の低賃金状態は続く傾向

KEISは、2010年から2014年の調査結果を用いて、中高年労働者の5年間の低賃金状態の継続性についての分析をしている。

その結果、「低賃金状態が継続している」状態にある者は、50～59歳層では35.9%、60歳以上の層では67.0%と、年齢が高くなる程低賃金の継続性が高まることがわかった。反対に、「低賃金状態から非低賃金状態に移行した」者は、50～59歳層では11.8%、60歳以上の層では6.1%となり、年齢が高くなる程低くなる。

なお、「非低賃金状態から低賃金状態に移行した」者は、50～59歳層では12.1%、60歳以上の層では9.1%、「非低賃金状態が継続している」状態にある者は、50～59歳層では40.2%、60歳以上の層では17.2%、という結果となった。

良質な雇用の創出による 貧困防止策が必要

以上の分析結果を通じ、KEISは最後に次のように結論と示唆点を導き出している。人口の高齢化と老後の所得保障制度の不十分な状況によって、中高年層は定年退職後も再び労働市場に参入しているが、これは低賃金という脆弱状態となることを意味する。したがって、貧困の防止の観点から適切な所得と安定性を保障することのできる良質な雇用を持続的に創出していく対策が求められる。

【参考資料】

「雇用動向ブリーフ」2016年11月号 韓国雇用情報院（KEIS）

（海外情報担当）

中国

労働法規違反の企業名公表で統一的基準

70 人力資源・社会保障部は2016年9月1日に、「重大な労働保障違法行為の社会公表弁法」（以下：弁法）を発表した。多額の賃金未払いなど労働・社会保障の関連法規に著しく違反した企業名の公表などを規定している。すでに各地方政府（地方自治体）レベルでこうした取り組みは行われているが、「重大な違法行為」とは何を指すのか、公表される内容には何が含まれるのか、どのように公表するのかといったことは地方の判断に委ねられていた。弁法でその全国統一的な基準が示されたことになる。施行日は2017年1月1日。

また、農民工（農村出身の出稼ぎ労働者）の権利保護の観点からは、国務院弁公庁が2016年1月19日に賃金未払い企業の「ブラックリスト（黒名單）」を公表することなどを含む意見書^(注1)（以下：意見書）を出している。同年11月15日には人力資源・社会保障部と関連部門が「農民工賃金支払い状況検査」を実施すると発表。検査の結果、問題が発覚した企業に対しては「意見書」に基づく罰則を科す。賃金未払いをめぐるトラブルが多発する春節（旧正月）の時期を控え、政府は企業に対する監督、取り締まりの強化を進めている。

「重大な違法行為」とは

2004年に公布された「労働保障監察条例」には「企業（事業主）に、労働保障に関する法律・法規・規則の重大な違反行為があった場合、関連労働保障行政部門が社会的に公表する」（第22条）との規定がある。しかし、「重大な違反行為」に何が該当するかは具

体的に挙げられておらず、公表内容や公表方法も明示されていなかった。弁法により、それらの初めての全国統一的な基準が示された。

「重大な違反（違法）行為」とは次のとおりである。（1）給料をピンハネしたり、理由もなく支払いを遅延したりする行為で、金額が大きい場合。賃金を支払わず、刑事責任を追求される場合、（2）社会保険に加入しない、または社会保険料を支払わないで、その程度が甚だしい場合、（3）労働時間および休憩・休暇の規定に違反する行為で、その程度が甚だしい場合、（4）女性労働者及び未成年労働者の特殊労働保護規定に違反する行為^(注2)で、その程度が甚だしい場合、（5）児童労働者使用禁止の規定に違反する行為の場合、（6）労働保障違法行為で社会に甚だしい悪影響を与えた場合、（7）他の重大な労働保障違法行為があった場合。

「未払いの金額の大きさ」や「程度の甚だしさ」などの具体的な基準は示されておらず、個々の取り締まりの判断において、行政当局による裁量の余地は少なからず残されている。

公表する内容は、（1）法規に違反した企業の正式名称と「統一社会信用コード」^(注3)（または登録番号）および住所、（2）法定代表者または責任者の氏名、（3）主な違法行為の事実、（4）処理状況（処罰の内容など）、である。国家機密、商業秘密および個人のプライバシーに関する情報は公表しない。

これらの内容は人力資源・社会保障行政部門のホームページ、および当該

地域の主要な新聞・雑誌、テレビなどのメディアによって公表される。

公表の頻度は地級市^(注4)や県レベルでは四半期に1回、中央（人力資源・社会保障部）や省レベルでは半年に1回とするが、必要な場合は随時公表することも記されている。

農民工保護の取り組み

違法企業を公表し、「ブラックリスト」化する措置は、中央政府が農民工の権利保護対策として2016年1月にまとめた意見書にも含まれている。

意見書は「建設分野において、施工の元請け企業は請け負ったプロジェクトの農民工への賃金支給について全責任を負い、下請け企業は募集・採用した農民工への賃金支給について直接の責任を負う」「工事代金未納などを理由に賃金を減額したり、または不払いにしたりしてはならず、経営リスクを農民工に転嫁してはならない」との方針を示した。

そのうえで、（1）企業は出稼ぎ労働者と労働契約を結び、その名簿を作成し、雇用の記録をつけるようにする、（2）建設現場では「実名管理制度」を実施し、「労働報酬記録手帳」を作成して、労働者の身分、勤務状況、賃金などの情報を記入する、（3）工事の元請け企業が銀行を通して賃金を支払う方法を推奨する、（4）企業は労務費専用口座を設け、人件費とその他の費用を分けて管理するようにする、など、企業が個々の農民工に賃金を支払う責任や手順を明確にする措置を提示している。

賃金未払いの企業は「ブラックリスト」に掲載し、定期的にその情報を社会に公開する制裁を科す。それらの企業は、政府調達、入札、生産許可など

で全国的に制限を受ける。

このほか、賃金不払いに対する緊急運転資金制度を整備するとともに、賃金不払保証金制度の構築を検討し、企業がすぐには未払い賃金の問題を解決できない場合、または事業主が賃金未払いのまま逃亡した場合に、これらの制度を利用して賃金の一部や基本的生活費を立て替え、農民工の生活苦を一時的にしのぐ対策を盛り込んでいる。

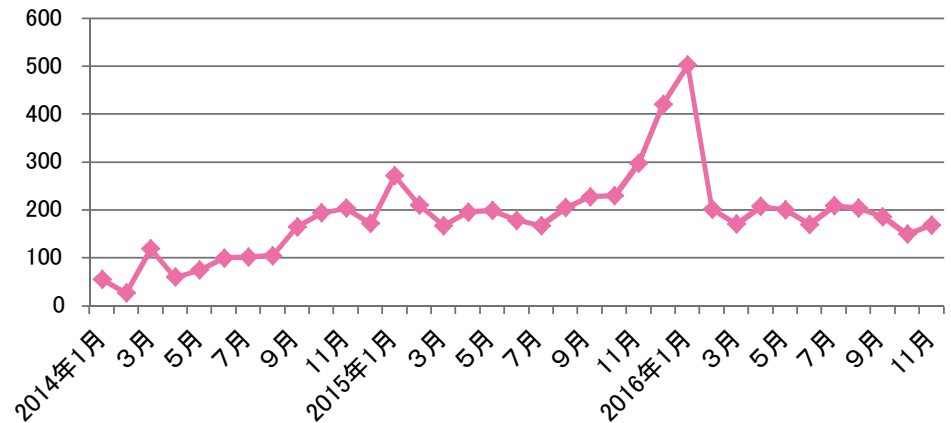
2016年11月15日には人力資源・社会保障部など12部門（省庁等）（注5）が「出稼ぎ労働者への賃金支払い状況の特別検査に関する通知」を出した。それによると、2017年春節（1月28日、前後の1月27日～2月2日が祝日）の前までに、出稼ぎ労働者を多く使用する建設、交通、製造、飲食サービスといった労働集約型の中小企業、個人経営者、政府が投資する建設プロジェクトの施工企業、鋼鉄・石炭など生産能力の過剰な企業に対して、関連省庁等が賃金支払い状況を検査する。問題が見つかった企業は上記の「意見書」に基づき処罰する。

上海市人力資源・社会保障局は「早清（事前または早期の対応）・高圧（違法行為への圧力強化）・合力（各行政部門の連携推進）」で対処する方針を示しており、農民工に賃金支払いの遅延・未払いがあった場合、電話（365日24時間対応）またはウェブサイト、郵便、（窓口への）直接訪問で当局に訴えるよう呼びかけている。

未払い事件は春節の時期に頻発

春節（新暦で1月下旬から2月中旬）には、都市へ出稼ぎ労働者である農民工が故郷に里帰りする。この時期に

図1 中国におけるストライキ発生件数



資料出所：中国劳工通訊

企業は賃金をまとめて農民工に支払う習慣になっている。しかし、支払いを遅らせたり、支払わずに夜逃げしたりする企業が後を立たず、労働紛争が頻発する原因になっている。

国家統計局「2015年農民工監測調査報告」によると、2015年に農民工2億7,747万人の約1%が賃金支払いの遅延や不払いの被害を受けた。この数は2014年より0.2%増加している。2015年の未払い賃金は1人当たり平均9,788元（約16万6,400円）で、前年より2.9%増えている。

また、労働契約のない状態で働いている農民工の割合は、2014年が62.0%、2015年が63.8%で依然として高い水準にあり、賃金未払い問題が生じる温床になっている。

農民工への賃金未払い問題は社会の安定に影響を及ぼす。中国各地の労働環境を監視している香港のメディア・中国劳工通訊によると、中国におけるストライキの発生件数は、春節の時期に跳ね上がっている（図1）。2015年1月は272件で前月より100件、16年1月は503件で前月より82件それぞれ増加しており、この時期の発生が際立つ。

政府は違法企業の公表措置を普及することにより、法令順守の徹底、悪質な企業の淘汰をはかり、未払い賃金をめぐるトラブルの芽を摘みたい考えだ。

【注】

- 1 「農民工の賃金未払い問題の全面的解決に関する國務院弁公庁の意見」。
- 2 労働法第7章で規定。未成年労働者とは満16歳以上で満18歳未満の労働者を指す。主な内容は、女性労働者、未成年労働者に対する鉱山坑内労働などの規制、女性労働者の出産休暇、妊娠・授乳・生理期間中の保護など。
- 3 営業に必要な工商部門や税務部門などへの登録番号が統合されたもの。
- 4 中国の地方自治体で省レベルに次ぐ階層に位置づけられる市。なお、北京、上海、天津、重慶の各直轄市は、省レベルの自治体に該当する。
- 5 人力資源・社会保障部のほか、国家發展改革委員会、公安部、司法部、財政部、住宅・都市農村建設部、交通運輸部、水利部、中国人民銀行、国有資産監督管理委員会、国家工商行政管理総局、中華全國總工会。

【参考資料】

國務院、国家統計局、上海市人力資源・社会保障局、人力資源・社会保障部、中国政府網、中国劳工通訊

（海外情報担当）