

海外労働事情

アメリカ

ホワイトカラー・エグゼンプション見直しが 後退の見通し

2016年12月1日に実施されるとしていたホワイトカラー・エグゼンプションの見直しが一転して後退する状況にある。ホワイトカラー・エグゼンプションとは、特定の労働者を残業代の支給対象から除外するもので、公正労働基準法の運用規則に基づいている。ブッシュ政権下で行われた運用規則の見直しで労働者の年収が著しく低下した状況を是正するため、オバマ政権は議会承認の必要のない運用規則の改正を行った。トランプ政権になり、その改正にストップがかかった格好だ。

テキサス州連邦判事が差し止め

2016年11月22日、テキサス州連邦判事はオバマ政権下で進められていた行政規則変更を差し止める決定を下した。これに対して、オバマ政権下の司法省は決定を不服として控訴している。

1月に入り、トランプ政権が発足したが、2017年3月12日現在で労働長官はまだ決まっておらず、控訴についての方針の表明を5月1日まで猶予されている。労働長官就任が有力視されているアレクサンダー・アコスタ氏が控訴に向けて、行政規則変更を取り下げるのか、それとも行政規則の内容を見直すのかによって方向性は全く異なる。いずれにせよ、オバマ政権下の試みは後退する可能性が高い。

オバマ政権下の試み

オバマ政権では一貫して労働者の賃

金上昇が試みられてきた。2014年2月12日には、連邦政府が契約する請負業者の雇用する労働者の賃金を10.10ドル以上にすることを定める大統領令を出した。これは、2009年以来、7.25ドルにとどまっていた連邦最低賃金を10.10ドルに引き上げようとする強い意志を表明するものだった(E.O13658)。2016年8月25日には、同じく連邦政府が契約する請負企業が最低賃金などに関する法令に違反した場合、その企業名をリスト化して公表するという大統領令を出している(E.O13673)。

2012年の再選以降、オバマ政権を支える民主党は連邦下院、上院ともに過半数の議席を獲得することができなかった。連邦最低賃金の引き上げには法改正が必要である。企業利益を代弁する共和党は連邦最低賃金の引き上げに反対だったために、その道は閉ざされていた。このため、オバマ政権は法改正に頼らない大統領令や行政規則の改正という手法をとらざるを得なかったのである。

しかしながら、トランプ政権への移行に伴って、これらの方向はいずれも頓挫しつつある。手始めに、連邦政府との請負契約を結ぶにあたり、労働関係の法令違反を行った企業名を公表する大統領令を取り消す決定が3月6日に連邦議会で行われている。

後退の見通しが高まるホワイトカラー・エグゼンプションの見直し

ブッシュ政権下で行われたホワイトカラー・エグゼンプションに関する行政規則改正は、製造業からサービス産業へ産業構造が移行することに伴い、ホワイトカラー労働者が増えつつあった実態に合わせることを目的だった。だがそれにより、多くの労働者が残業代の支給対象から外れ、週給455ドル、年収2万3,660ドルにとどまる多くの労働者が生まれることになったのである。

オバマ政権は、週給913ドルもしくは年収4万7,476ドルに残業代支給対象となる上限額を引き上げるとともに、その額を毎年ごとに見直す物価調整を加えることで、2020年1月1日に5万1,000ドルとなることを見込んでいた。これにより、新たに残業代の支給対象になる労働者は420万人にのぼるとともに、残業代の支給により労働者の年収が大きく上昇することが期待されていた。

トランプ大統領は、大統領選挙を通じてアメリカのミドルクラスの復活を提唱していたことから、今回のホワイトカラー・エグゼンプションに関する行政規則改正にどのような姿勢で臨むかが、今後の労働行政における一つの試金石になると思われる。

【参考資料】

Ben Penn(2017) *Overtime Rule Under Trump Enters Repeal and Replace Talks*, Daily Labor Report, Mrch.13.

(海外情報担当 山崎 憲)

フランス 日曜・夜間就労に関する労使合意成立の動き

フランスでこれまで禁止されてきた日曜および深夜就労は、2015年8月に公布・施行された「経済成長・活性化および機会均等法」(注1)(通称、マクロン法: Loi Macron)により、国際的観光地区(ZTI: zones touristiques internationales)の小売商店に限って、日曜および平日夜9時以降の営業が認められるようになった。その条件は労働組合の合意もしくは過半数代表が賛成することである。フランスの企業には複数の労働組合があって、労使交渉を行うことが一般的である。従業員が組合員である割合は極めて少ないが、各事業所における従業員が賛同する労組を投票で決め、賛同する従業員の割合によって労使が合意するかどうかを判断する。施行から1年を経過した2016年半ば頃から、百貨店等で取り入れるようになってきた。

マクロン法の施行から1年間の状況

最初に日曜日の営業を始めたのは大手家電量販店のダーティー(Darty)である。その後、その他の小売業の店舗において労使の合意が締結され、日曜営業を開始するところが徐々に増えていった。衣料品小売業のエタム(Etam)やザラ(Zara)、タチ(Tati)、化粧品販売のマリオノ(Marionnaud)やセフォラ(Sephora)などである。日曜営業に関する労使合意の内容、日曜日の割増賃金(注2)、ベビー・キッズ・シッター費の補助や交通費の特別支給といったものだった(注3)。

百貨店で最初の労使合意/BHV

百貨店では2016年半ばになってから本格導入が進んだ。最初の労使合意は、パリ市役所近くの3区から4区にまたがるマレ地区で営業するBHV Marais(ベー・アッシュ・ヴェー・マレ)で成立した。16年7月3日から日曜営業を始めた(注4)。その内容は、日曜日に就業した場合、年間15日曜日まで100%の割増賃金の支払い、もしくは代休の付与だった。同社の複数の労働組合のうち、SUD(連帯統一民主労働組合)と管理職総同盟(CFE-CGC)が合意したが、労働総同盟(CGT)は反対した。一方、キリスト教労働者同盟(CFTC)は、反対しないものの合意文書への署名はしなかった(注5)。

500人雇用増/ギャラリー・ラファイエット

フランスで最大規模を誇るパリ・オスマンの百貨店ギャラリー・ラファイエット(Galleries Lafayette)でも2016年5月に労使合意が成立した(CFE-CGCとCFTCが賛成・署名しCGTは反対した(注6))。最高で年間8回の日曜営業とその際の2倍の割増賃金の支払いと1日の代休の付与、あるいは賃金の割増はないが2日の代休付与、もしくは日曜日の就労に対して賃金は支払われないが3日の代休付与のいずれかを、従業員が選択できるといった条件が合意の内容である。これは、パリ・オスマン店で就業するギャラリー・ラファイエットの社員のみ適用される。テナントの従業員や他の店

舗の従業員には適用されない(注7)。パリ・オスマン店は営業時間が延長されることを受けて、新たに500人を無期雇用契約(CDI)で雇用した。募集は2016年11月から始まり、17年1月8日から日曜営業を開始している。

自発的な就労が条件/ボン・マルシェ

パリ左岸にある老舗デパートのボン・マルシェ(Bon Marché)では、2016年11月25日、労働組合の民主労働総同盟(CFDT)およびCFE-CGC(両労働組合を合わせて、労働組合選挙で63%の得票率)が合意して労使合意が成立した。日曜日の就業はあくまでも自発的であり、日曜日の就業に対して2倍の賃金が支払われる。なお、代休は付与されない。17年3月19日から日曜営業が開始される。

ベビーシッター代補助も/プランタン

大手デパートのなかで最後に日曜営業に関する労使合意が成立したのは、プランタン(Printemps)であった。労使合意が成立するためには、従業員の30%の賛成が必要であるが、当初、CFDTおよびCFE-CGCの2労組は、30%を得ていなかった。プランタン最大労働組合のCGTが反対していたためである。その他、独立系のUNSA(独立組合全国連合)は、売場の従業員の3分の2を占める各テナントの従業員が考慮されていないことや日曜就労に伴う人員補充が確約されていないことを理由として合意に署名しないことを表明した。しかし、12月30日になってUNSAは、合意の賛成を妨げていた主要な論点が解消されたとして労使合意に署名することを決定した。

その内容は、日曜就労に対する賃金倍額と、年間12日曜日までの就業およびそれに対する代休付与、15歳未満の子供のベビー・キッズ・シッター手当60ユーロであった。

書籍・CD販売のフナック

書籍やCD・DVD、情報通信機器(パソコンや携帯電話など)を販売し、フランス各地に100店舗以上を展開するフナック(FNAC)でも、労使が日曜就労に同意した。同社の労働組合のうち賛成派であるCFDT、CFTC、CGCの得票が30%以上となり、反対するCGT、FO、SUDの得票を上回り、2017年1月25日に合意が成立した。

合意内容は、繁忙期の日曜日(年間12日)に就労した場合の通常の3倍の賃金の支払い、その他の日曜日の通常の2倍の賃金の支払いである。なお、代休の付与はない。日曜営業に必要な店舗の従業員数を3.1%増加させることも合意に盛り込まれた(注8)。

夜間営業(営業時間延長)／モノプリ

スーパーマーケット・モノプリ(Monoprix)では、大都市の店舗で営業時間を22時まで延長する労使合意が2016年12月10日に成立した。対象は、パリ、リヨン、マルセイユの大都市にある100店舗以上である。

合意の内容は、21時以降の就労は強制ではないこと、就労した場合には割増賃金が支払われるといったことである。賃金割増率は、21時以降段階的に25%、50%、70%となる。10歳未満の子供のいる従業員が夜間就労する場合、ベビー・キッズ・シッター代補助として年間500ユーロの手当が支給される。また、上級管理職や中間管理職などには、閉店手当として15ユー

ロから20ユーロが支給される。

日曜営業の経済効果

日曜営業の経済効果が試算されているが、専門家の意見は分かれている。サクソ・バンク(Saxo Bank)のエコノミストのクリストファー・デンビック氏は、「小売商のデータから判断して売上の顕著な増加は見られず、消費支出が長時間に分散している」として、日曜営業の経済効果に否定的である。それに対して、パリの高等商業学校(ESCP Europe、グランド・ゼコールの一つに数えられるビジネス・スクール)の教官ジャン＝マルク・ダニエル氏は、マクロン法の経済効果は長期的に見ることができ、経済活性化の期待ができるとしている(注9)。

[注]

- 1 LOI n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques
- 2 労働法典L3132-27条では、日曜日の就業に対して通常(平日)の賃金と比べて少なくとも2倍の賃金を支払うことが定められている。
- 3 2016年8月5日のEurope 1 (Travail dominical : où en est-on après un an de loi Macron ?) 参照。例えばザラでは、日曜日の就業に対して2.1倍の賃金を支払うと同時に代休を与え、また、化粧品販売業のセフォラは、3倍の賃金を支払う条件となっている(2017年1月9日のEurope 1参照)。
- 4 2017年1月7日のLiberation紙 (Travail

du dimanche: après le Printemps, la Fnac prête à signer) 参照。

- 5 2016年5月4日の経済週刊誌Challenges (Le BHV sera le premier grand magasin parisien à ouvrir le dimanche) 参照。
- 6 2016年5月21日のL'express紙 (Travail dominical: un accord signé aux Galeries Lafayette Haussmann) 参照。
- 7 2017年1月7日のLe monde紙 (Un dimanche comme un autre aux Galeries Lafayette) 参照。
- 8 2017年1月25日のLe monde紙 (Les syndicats signent l'accord sur l'ouverture dominicale de la Fnac) 参照。
- 9 2016年8月5日のEurope 1 (Travail dominical : où en est-on après un an de loi Macron ?) 参照。

(ウェブサイト最終閲覧: 2017年3月9日) (海外情報担当)



フナック・パリ・テルヌ通り店近辺の光景



モノプリ・テルヌ通り店

イギリス EU 離脱後の移民動向をめぐる予測

EU離脱に関する国民投票後、就労目的のEUからの入国者が減少していることが、統計局のデータから明らかになった。現在、EUからの労働者を多く受け入れている雇用主などからは、離脱後の労働力不足を懸念する声が強い。政府は、EUからの人の移動の制限は不可避との立場を維持しつつ、こうした影響には配慮する意向も示している。

就労目的の入国者が減少

統計局が2月に公表した外国人等の移動に関する統計(注1)によれば、2016年9月までの12カ月における海外からの純流入数(流入者数から流出者数を差し引いたもの)は27万3,000人となり、6月までの12カ月の33万5,000人から6万2,000人(19%)減少した。過去数年、EU域外からの就労目的の流入が急速に減少していることに加えて、EU残留に対する反対票が過半数を占めた昨年6月の国民投票以降、EUからの就労目的による流入が減少している事が影響したものだ(注2)。

政府は、3月末までに予定しているEU離脱手続きの開始に向けて、2月をはじめ、EU側との交渉に関する基本方針文書を公表した。このなかで、移民の流入制限の強化のため、EUとの間の人の移動の自由を維持することは不可能、との立場を改めて示している。同文書によれば、現在国内には280万人のEU市民が居住しており、他の加盟国に居住するイギリス人のおよそ100万人を上回る(注3)。既に国内に居住するEU市民に、引き続き居住等

の権利を認めるか否かについて、政府は態度を明らかにしていない。

国内の雇用主の間では、EU労働者の減少に伴う人材不足への懸念が高まっている。これには、新たな受け入れに関する制限に伴う不足のほか、既に国内で就労している労働者の流出への危惧が含まれる。シンクタンクCIPDが雇用主に対して行った調査によれば、回答企業の25%が、自社のEUからの労働者が帰国してしまうかもしれないと考えているという。また、現在議会で開催されているEU離脱の経済的な影響に関する検討会でも、経営側からは危機感が表明されている(注4)。

政府も、こうした懸念に配慮する姿勢を見せている。具体的なルールはまだ明らかにされていないものの、EUからの専門技術者や季節労働者などに大きく依存している産業やサービスへの影響を緩和する何らかの措置が講じられる可能性が示唆されている。

長期的には移民は減少しない可能性

貴族院が2月に公表した報告書は、EU労働者の流入制限を掲げる政府の方針は、十分なエビデンスの検証に基づいていないと批判している。政府は政策の方向性として、高度技術者の受け入れは引き続き積極的に行うこと、未熟練労働者の流入が懸念材料であること、低賃金のEU労働者への依存状態を改善すること、などを掲げているが、そのいずれについてもエビデンスが不足しており、具体的な制度の構築は時期尚早である、と指摘。EUから

の労働者を削減しても、国内労働者の育成が活性化するとは限らず、また国内の賃金水準低迷の問題も解決しないとして、むしろ産業政策や教育訓練政策を見直すべきである、と述べている。

また、より長期的な影響に関する分析結果を報告書にまとめたシンクタンクGlobal Futureは、EU離脱による人の移動の削減効果は限定的とみている。現状の流出入の構成を基に、動向を予測したこの報告書は、労働者や学生、また家族などの区別に、EU内外からの移民流入の変化を試算している。このうち、就学目的の純流入数については、大きな変化は生じないと報告書は予測、また、イギリス人との結婚などで、家族として入国する層は、制度上、制限が適用されにくいとみられることから、今後増加する可能性があるとしている。

一方、就労目的の入国者は、20万4,000人から12万5,000人へと大幅に減少すると予測されるものの、受け入れ制限の対象から除外されるとみられる専門職(professionals—国内のEU労働者206万5,000人のうち22%、44万8,000人)については、引き続き、年間4万5,000人程度が受け入れられると報告書は推測している。また、熟練(skilled)労働者(同22%、46万3,000人)や未熟練(unskilled)労働者(同56%、115万6,000人)についても、依存している業種は多く、完全に受け入れを停止するのは難しい、とみている。例えば、園芸部門では現在、8万人の季節労働者の98%をEUからの労働者が占める。また、ホスピタリティ業(宿泊・飲食業等)でも、EU労働者は就業者450万人のうち70万人にのぼる。あるいは、ライセンスを有する国内のタンクローリー運転手

(60万人)の10%、建設業の専門技術職従事者の8.2%が、EU労働者であるという。こうした労働者の受け入れを停止すれば、これらの業種における大惨事は避けられない、と報告書は指摘している。ただし、全ての労働者が必要不可欠というわけではなく、最終的には熟練・未熟練労働者とも、およそ半減させることが可能であると予測、結果として、年間で必要な受け入れ数を8万人前後と試算している。

報告書はまた、EU市民の流入の減少は、イギリスからEUに流出する人数の減少により相殺されると予測している。一つには、ひとたびイギリスに入学したEU市民は、帰国すると再度イギリスに戻る事が難しくなる可能性があるため、帰国を控えるのではないかとの推測による。同時に、イギリス人のEU市民に対してイギリスが厳しい立場をとる場合、他の加盟国もイギリス人の自国への移住に対して態度

を硬化させる可能性があり、例えば、医療保険や税などの適用条件の引き締めが図られるとすれば、イギリス人の流出者数の減少および現在他国に居住しているイギリス人の帰国につながり得る、と指摘している。

報告書は、以上のような分析から、EUとの間の人の移動の自由は維持しつつ、緊急避難的に受け入れを停止する権利(emergency brake)を確保することを提言している。また、併せて重要な点として、国内の労働者に対する最低賃金の適用や雇用主に訓練提供を義務付けるなどの方策により、むしろ移民労働者の流入の抑制が図れる、としている。

【注】

- Office for National Statistics "Migration Statistics Quarterly Report: February 2017"
- ただし、2004年以降の新規EU加盟国(ポーランド、ルーマニアなど)からの流入が、求職・

就職のいずれの目的についても減少または横ばいで推移しているのに対して、従来からの加盟国(EU14)については、就職目的の流入者数がむしろ大幅に増加している。理由は不明だが、EU離脱後には就労目的でイギリスに入学することが現在より難しくなる可能性が高く、これが一因として推測される。

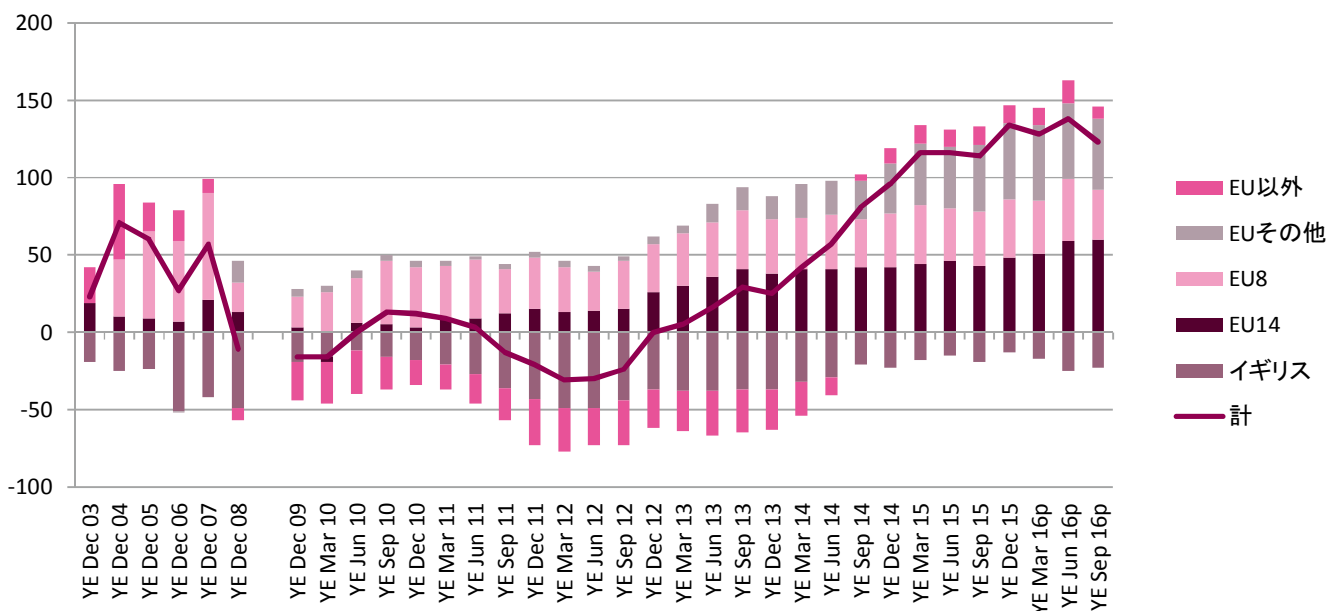
- 国内のEU市民のうち、最多の3割強(およそ90万人)がポーランド国籍者で、このほかルーマニア、ポルトガル、イタリアの国籍者がそれぞれ20万人前後と多い。一方、他の加盟国に居住するイギリス人については、同じく3割強(30万人超)がスペインに居住しているほか、フランスに16万人、ドイツに10万人弱、などとなっている。スペインのイギリス人居住者には、引退した高齢者層が多いといわれる。
- 例えば、全国的なコーヒーショップチェーンの経営者は、求人への応募者のうち、イギリス人の比率は50人に1人にすぎないとして、人員の不足をイギリス人のみで賄うことは不可能であると証言している。

【参考資料】

Gov.uk, CIPD, Global Future, The Guardian ほか各ウェブサイト

(海外情報担当)

図 就労目的のイギリス人・外国人の地域別純流入数の推移(千人)



注:1年以上の滞在(予定)者に関する推計。各期のデータは直近12カ月のもの。2016年のデータは速報値。

資料出所:Office for National Statistics 'Migration Statistics Quarterly Report - February 2017'

中国 外国人就労許可制度を見直し

国家外国専門家局は2016年9月に「外国人就労許可制度」の見直しに関する通知を公表した。これは、二つに分かれていた制度を一本化したうえで、外国人労働者をA類（ハイレベル）、B類（専門）、C類（一般）に三区区分し、それぞれ必要とされる条件を満たす者に就労の許可を与えるというものである。非常に高い能力をもつ人材の入国を奨励する一方で、国内の雇用を確保するため、一般的な労働者の就労を管理、抑制する狙いがある。北京市、上海市、広東省などの地域^(注1)で試行したうえで、2017年4月1日から全国で施行される。

「許可証」を統合

従来の外国人就労許可制度は、一般向けの「外国人入国就労許可」と専門家向けの「外国専門家就労許可」の二種類に分かれていた。それを「外国人就労許可」制度に統合して国家外国専門家局が管理することにする。これにより、「ビザ発行許可通知書（被授權単位査証通知表）」を取得する際などに必要だった「外国人就労許可証書」または「外国専門家就労許可証書」が「外国人就労許可通知」に統合され、外国人労働者が入国後に取得する「外国人就労証」または「外国専門家証」は「外国人就労許可証」に一本化される^(注2)。外国人が中国で就労するた

めに必要な手続きは図の通りである。このプロセス自体に変更はない。

変更点には、「外国人就労許可通知」がオンラインでプリントアウトできるようになることも含む。また、「外国人就労許可証」には、一人ひとりに生涯変わらない一つの番号が付与される。取得申請に必要な書式も全国で統一され、オンライン申請が可能になる。

専門性の程度で3区分

専門性別のランク付けも行われる。A類（ハイレベル人材）、B類（専門人材）、C類（一般人材）の3種類である。A類は受け入れに制限を設けないのに対し、B類は「市場の需要」に基づいて制限し、原則として60歳を超える者は就労の申請ができない^(注3)。C類は「国家の規定」によって人数を抑制する。

A類に該当するのは、「国内の人材誘致計画で選ばれた者」「国際的に公認された実績の基準に合致する者（国際的な賞の受賞者など）」「市場の動向によって奨励される職業の職位で必要とされる者（グローバル企業の上級管理職など）」「イノベーション（革新）、創業を行う人材」「35歳以下の優秀な青年（世界上位200大学で博士号を取得した者など）」というように非常に高度な能力を持つ人材である。

B類は、「学士以上の学位を持ち、

関連業務で2年以上の実務経験があり、一定の条件を満たす者」「中国国内の大学で修士以上の学位を取得した者」「世界上位100大学で学位を取得した者」「外国語の教員」などと定義している。

C類は、「行政機関の許可等により雇われる者、政府間協議に基づき雇われる者」「政府間協議に基づく実習生・見習」「ハイレベル人材の家政サービスに従事する者」「季節労働者」などとしている。臨時的、季節的で、特別な技術を持たない、あるいはサービスの業務に従事する者などが当てはまる。

許可制度の統合に際し、就労者の年収や学歴、関連業務の経験年数、勤務月数、中国語のレベル、勤務地、年齢などを点数化するポイント制を導入する。ポイントが85点以上の者はA類、60点以上（85点未満）の者はB類に位置づける。これにより、A類の許可証取得の手続きはこれまでより簡素化、迅速化する見込み。

なお、新制度は、地方政府が実情に応じて運営する。許可の詳細な条件等は地方によって異なると予想される。

【注】

- 1 その他、天津市、河北省、安徽省、山東省、四川省、雲南省、寧夏回族自治区など。
- 2 統合後も従来の許可証等はその期限まで有効である。
- 3 ただし、需要の状況に応じて、年齢や、後述の定義に記載している学歴、実務経験などの制限を緩和することができることも規定している。

【参考資料】

国家外国専門家局ウェブサイト、人民網

（海外情報担当）

図 中国における外国人就労手続きの流れ

