

海外労働事情

イギリス 不安定な働き方の対策に関する議論

シェアリングエコノミーの普及に伴い、雇用の不安定さや、労働者としての権利が保障されにくいといった問題が顕在化している。柔軟な働き方への労働者や雇用主のニーズを考慮しつつ、制度の悪用を防止するための方策の必要性が議論されている。

自営業者を利用するコストを引き上げて悪用防止を

シェアリングエコノミーの従事者は、通常、自営業者として扱われ、最低賃金や休暇などが適用されないほか、事業者側には社会保険料の拠出が発生しないなど、被用者や労働者とは制度上の扱いが異なる。しかし、実態は従属的な労働者でありながら、契約上は自営業者として扱われることで、本来適用されるべき法的な権利が保障されていないとして、従事者が事業者を提訴する動きが見られ、雇用審判所がその主張を認める判決が相次いでいる。昨年10月には、ウーバー社（配車サービスのプラットフォームを提供）のドライバーが労働者としての権利を求めて申し立てを行い、雇用審判所はこれを認める判断を示したところだ。また、今年に入ってから、複数の自転車便の配達人による申し立てが、相次いで雇用審判所で認められている（注1）。いずれの判決も、従事者は自営業者であるとの事業者の主張は実態に即していないとする内容だ。さらに、料理の配送サービスDeliverooの配達人も、

同種の申し立てを検討しているという。

メイ首相は昨年、こうした新しい働き方の拡大に付随して、不安定の度合いが増している労働者の法律上の扱いについて、シンクタンクRSAのマシュー・テイラー所長に検証を依頼した。報告書（Taylor Review）の完成は6月予定とされているが、同氏は大まかな方向性として、実態が伴わない自営業者については、現状の法制度における労働者としての権利を保障すべきであると述べている。自営業者か労働者かを判断する基準としては、事業主の従事者に対する管理の度合いに注目することを提案している。また、制度濫用のインセンティブは、自営業者とその他の労働者で税・社会保険負担の条件が異なることで生じている側面があるため、より一貫した制度への転換を図る必要を指摘している。

原則、労働者として権利保障を——議会雇用年金委

議会でも、雇用年金委員会がこの問題に関する検討会を立ち上げ、5月初めに報告書を公表したところだ（注2）。近年の自営業者の増加や不確定な労働時間、不安定な短期雇用契約、あるいはシェアリングエコノミーの仕事など、近年の急速な労働市場の変化に、既存の社会保障制度が対応する必要があるとの問題意識から、検討会はとりわけシェアリングエコノミーにおけるニセ自営業者の問題を厳しく追及する姿勢

を示し、当事者である事業者や労働組合、シンクタンクなどからの意見聴取を実施した。

報告書は、一部の雇用主による制度の悪用により、労働者を搾取から保護できていないだけでなく、社会保障制度への負担が増している可能性を指摘。ある者が自営業者かどうかについて、雇用主に選択を許すのではなく、原則として労働者として扱うべきであると提言している。また従来は、自営業者は社会保障制度による支援の適用をほとんど受けていなかったため、社会保険料の拠出に関して異なる条件が適用されることにも妥当性があつたが、2016年に実施された公的年金の一元化により、社会保障制度から得る利益は被用者・労働者とほぼ同等になっており、このため拠出に関する条件も同等とすべきであるとしている。ただし、自営業者という働き方自体は積極的な選択でもありうるとして、これを希望する人々に対してはジョブセンタープラス（公的職業紹介機関）が専門的なサポートを提供すること、また低所得層向けの給付制度がこうした選択を阻害しないよう提言している。

〔注〕

1 申し立ては、使用者の異なる4人の配達人が合同で原告となっているもの。うち2人について、原告の申し立てを認める判決がそれぞれ1月と3月に示されている。

2 Work and Pensions Committee "Self-employment and the gig economy inquiry"

【参考資料】

Gov.uk, UK Parliament, RSA, BBC, The Guardianほか 各ウェブサイト

（海外情報担当）

ドイツ

賃金構造の透明化促進法が7月施行へ

連邦参議院(上院)は5月12日、男女間賃金格差の是正を目的とした「賃金構造の透明化促進法(EntgTranspG)」に同意した。同法はすでに3月30日に連邦議会(下院)を通過しており、7月1日から施行される見通しとなっている。

賃金情報開示と状況報告の義務付け

賃金構造の透明化促進法(Gesetz zur Förderung von Transparenz von Entgeltstrukturen)は、連邦家族・高齢者・女性・青少年省(BMFSFJ)が所管しており、賃金構造の透明化を促進することで、男女間賃金格差の是正を目的としている。

そのため同法は、「同一労働同一賃金法」や「男女賃金格差是正法」と呼ばれることもある。

対象となる企業は、従業員200人以上と従業員500人以上で、それぞれ要件が異なる(従業員200人未満の企業は適用対象外)。

まず、従業員200人以上の企業に対しては、労働者の要請に応じて、同一(または同等)の仕事に就く異性の労働者の賃金情報を開示することを義務付けている。情報の開示時には、要請者と同一(または同等)の仕事をする異性の従業員(6人以上)の月額総報酬(中央値、額面、基本給と賞与の内訳、現金以外の報酬情報一例えば社用車の貸与等)を伝える。この時に比較可能な異性の従業員数が6人に満たない場合は、同法の適用除外となる。

なお、労働者が賃金情報の開示を請求できるのは同法施行から6カ月が経過した後とされており、企業のために

準備移行期間が設けられている。

また、労働者から賃金情報開示の要請を受けた場合、労働協約を締結している企業は「協約上の賃金規定を閲覧できるようにすれば足りる」とする一方で、労働協約を締結していない企業は、都度の個別対応が求められている。開示の結果、不適切かつ実質的な男女の賃金格差が存在すると認められた場合、当該労働者は、過去3年まで遡り、差額分と将来の賃金に見合う賃金調整分を追加で受け取ることができる。

さらに従業員500人以上の企業に対しては、社内の賃金構造に関する調査・報告書の作成や男女間の平等な賃金に関するモニタリングの実施を推奨している。また、商法264条と289条に基づき、従来から義務付けられていた企業報告のなかに、「男女の平等な機会の提供」と「男女の平等賃金の実施状況」に関する項目が追加され、大企業においては、より具体的な男女間の平等賃金支払いの促進が求められている。

EU比較で男女格差が大きいドイツ

EUは2015年に、2020年までに加盟国の女性の雇用率をさらに引き上げて男女格差を解消し、男女ともに75%の雇用率を達成すること等を指す文書「男女平等へ向けた戦略的取り組み2016-2019(Strategic engagement for gender equality 2016-2019)」を発表し、各国はこれに沿って様々な施策に取り組んでいる。その中でドイツの男女賃金格差は、2015年時点で22%と、EU平均の16%を大きく上回っており、早急な改善が求められている(図)。

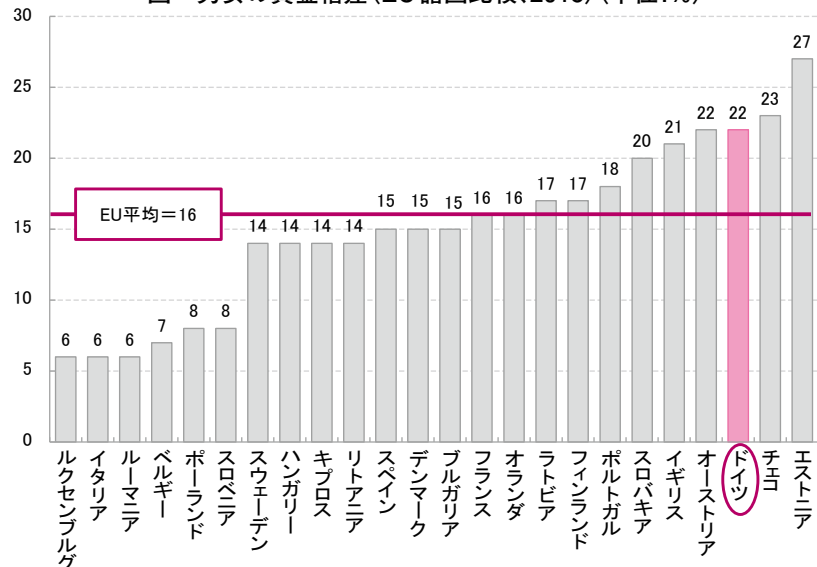
今回成立した賃金構造の透明化促進法は、こうした背景の中で審議された。成立によって1,400万人以上の労働者が影響を受け、男女間賃金格差の解消が進むと見られており、「2030年までに男女間賃金格差を22%から10%に引き下げる」という国家目標の達成にも役立つとドイツ政府は考えている。

【参考資料】

BMFSFJ(12.05.2017) Pressemitteilung, Bundesrat, Destatis, Deutsche Welleほか。

(海外情報担当)

図 男女の賃金格差(EU諸国比較、2015)(単位:%)



資料出所: Statistisches Bundesamt(Destatis), 2017

フランス

企業の競争力を強化——マクロン大統領による労働法改革

5月7日の大統領選挙の決選投票で、政治運動「アン・マルシェ（前進）！」を率いるマクロン氏が、国民戦線のル・ペン氏を降して当選した（注1）。5月14日、大統領に正式に就任し、翌日にはフィリップ下院議員を首相に指名。17日には組閣し、新しい労働大臣にはフランス貿易投資庁のペニコール代表が任命された。

新労働大臣の横顔

新労働大臣(Ministre du Travail)には、フランス貿易投資庁（ビジネスフランス）の代表であるミュリエル・ペニコール氏が任命された。ペニコール新大臣は、食品大手・ダノンの人材育成部長や複合企業体「グループ・ダッソー」のソフトウェア会社・ダッソーシステムの役員のほか、シラク大統領の時代、ドビルパン内閣の下で国立労働雇用職業訓練研修所（INTEFP）所長等を歴任した人物である（注2）。

前政権マクロン法に沿った改革方針

マクロン大統領は就任早々、山積する課題に直面する。まず取り組むべき政策の一つとして労働法典改革が挙げられている。企業の競争力強化を促進するための諸改革をさらに進めていく考えを示しており、今夏には労使との具体的な協議を開始する予定である。

マクロン大統領は、ヴァルス内閣で経済・産業・デジタル相を務めた2015年8月、「経済成長・活性化および経済的機会均等法（通称、マクロン法）」を成立させている。この法律は、5回に制限されていた商店の日曜営業日の緩和や長距離バス路線の自由化な

ど広範囲にわたる規制緩和を盛り込んだ法律である。

前政権下では労働法改革による規制緩和も進められた。零細企業の労使対話や個別企業単位での労働条件の決定を促進する改革であった。マクロン大統領はこうした労働法改革の路線を引き続き行う方針を示している。

解雇の賠償金の上限設定も検討課題

今回の労働法典改革は以下の項目が検討課題になる。（1）企業単位の労使合意で決定できる案件を増やすことによる柔軟度の向上、（2）不当解雇の際に企業が支払う賠償金額の上限設定、（3）失業保険制度の改正（失業手当給付の対象者の拡大と不正受給検査の強化）（注3）。（1）は昨年成立したエル・コムリ法で行われた改革をさらに進める内容となるが、（2）は反対の声が大きく法案審議の過程で削除された項目である。

使用者側が評価する一方で労組側とは対立する点も

マクロン大統領は、今夏に労使との協議を進めて、夏休み明けには施行というスケジュールを考えている。しかし労組側は、夏休み明けの施行では十分な議論ができないため、早急に改革を進めることには強く反対している（注4）。

特に不当解雇の際の賠償金の上限設定について、主要労組のCGTは強く反対する姿勢を見せており、協議の進め方如何では改革が早い段階で頓挫する懸念が拭えない。CGTは法定最低賃金（SMIC）の引き上げを主要な

要求事項に掲げており、この点でも大統領の方針と対立する。

一方で経営者側は、大統領が選挙期間中から「就労条件の過酷さに基づいて早期退職を認めるアカウント制の中断」を約束したことを高く評価している（注5）。この制度は、2015年7月に成立したレプサメン法によって導入された「労働者の権利のための口座制度」であり、17年1月から実施されたものである。

労働法典改革に国民の半数が賛成

国民は労働法典改革に概ね賛成している。5月29日に公表された労働法典改革に関するアンケート調査によると、国民の44%が改正に賛成。だが、「不当解雇の際の賠償金への上限設定」には56%が反対している（注6）。

[注]

- 1 政治運動「アン・マルシェ（前進）！」は、マクロン氏当選後、新政党LREM(la République en marche!)(「進め、共和国」)に改編された。
- 2 Muriel Pénicaud, une patronne au ministère du Travail, Liberation, 17 mai 2017.
- 3 Réforme du code du travail : ce que veut faire Emmanuel Macron, Le Monde, 23 mai 2017.
- 4 Réforme du code du travail : la CFDT et la CGT réclament du temps, Le Monde, 30 mai, 2017.
- 5 Compte pénibilité: la pression des patrons sur Emmanuel Macron va-t-elle payer?, L'Express, 29 mai, 2017.
- 6 Réforme du travail: les Français contre un plafonnement des indemnités.この調査は、5月23、24日にインターネットによって1,051人を対象として行われたもの。

(ウェブサイト最終閲覧日：2017年5月30日)

(北澤 謙)

アメリカ

ロボットが失業や不平等をもたらすとした NBER 報告への反論——経済政策研究所

全米経済研究所(NBER:The National Bureau of Economic Research)は、MITアセモグル教授とボストン大学レストレポ教授による産業ロボットの進化が労働市場に与える影響に関する報告(以下、アセモグル・レストレポ報告)を2017年3月に発表した。

経済政策研究所は、産業ロボットが失業と賃金低下をもたらすという NBER報告の一面だけをメディアが取り上げてミスリードを招いているとし、5月24日に「ゾンビ・ロボット論争は沈没寸前——自動化が失業や不平等を招く証拠はない」とするレポートを公表した。

失業と賃金低下だけではない
アセモグル・レストレポ報告

『ロボットと仕事：米国労働市場からのエビデンス』と題するアセモグル・レストレポ報告は、産業ロボットと人間が競争した場合、産業ロボットが優勢となり、失業と賃金低下をもたらすとする。1990年から2007年の期間で、好業績をあげているローカル通勤圏(Commuting Zone)を対象とした調査結果から推計し、該当期間で67万人の雇用が失われ、賃金が0.5%減少したとする。

メディアは失業と賃金低下を大きく取り上げるとともに、報告では対象としていないAI(人工知能)などの技術革新がもたらす失業と賃金低下の可能性について大きく報道した。

ところで、アセモグル・レストレポは、産業ロボットがもたらす労働市場への悪影響のみを研究対象としてきた

わけではない。2016年には「機械と人間の競争(The race between machines and humans: Implications for growth, factor shares and jobs)」と題するレポートのなかで、産業ロボットなどの技術革新が人間の仕事を奪う一方で、複雑なタスクを伴う新たな仕事が誕生することを指摘していた。

アセモグル・レストレポはこの点に関し、次の論点を提示した。技術革新に必要な資本が人件費よりも安くなる場合、人間の仕事が奪われる速度が高まる。それと同時に複雑な仕事が新たに誕生する。つまり、技術革新の導入と新しい仕事が誕生することのどちらが早いにより、就業者数が減少するかどうかが決まるのである。だからといって、やみくもに技術革新が進むわけではない。そのためには、導入するための費用が人件費や費用対効果と比べて低いことが必要になる。そして、技術革新の導入により新しく誕生した仕事は、複雑であるために賃金が上昇することになる。反対に、単純な仕事は賃金が低くなるという通説があるが、新たに生まれた複雑な仕事の賃金に影響を受けて、大きくは下がらないとした。

このレポートを合わせて考えれば、アセモグル・レストレポの2017年3月のレポートは、必ずしも産業ロボットが失業と賃金低下をもたらすと主張しているわけではないことがわかる。

マクロ経済政策と労使関係に
対する政治的攻撃を考慮

経済政策研究所は、メディアによる

アセモグル・レストレポ報告に関する報道がミスリーディングをもたらすものとして、レポートを公表した。

アセモグル・レストレポのこれまでの研究業績をメディアが意図的に取り上げていないことを指摘するとともに、次の4点を挙げて反論した。それは、①自動化に由来する雇用全体への大きくそしてネガティブな影響はなかった、②技術革新と自動化が労働者階級を取り囲む賃金の停滞と不平等を引き起こす主たる要因ではない、③特定の産業や職業においてロボットはいくつかの人間の仕事を置き換えたけれど、そのことをもって自動化が失業全般の増加の要因であるとはいえない、④ほとんどのアメリカ人を良い仕事から遠ざけ続ける数多くの問題をアメリカの労働市場が抱えており、わたしたちが注意を払い続けるべき問題がある——ということだった。

これらには、①が調査手法の妥当性について、②が自動化と賃金および不平等との相関が見つけられないことについて、③が技術革新により新たな仕事が生まれる可能性があるということ、④が長期安定雇用を壊したマクロ経済政策と労働者の団体交渉力を弱めた意図的な政治的な攻撃があったという説明がそれぞれ加わっている。そのなかでも、経済政策研究所は、経済政策および政治の役割を重視した報告を行っている。

【参考資料】

Mishel Lawrence and Bivens Josh (2017) "The zombie robot argument lurches on There is no evidence that automation leads to joblessness or inequality" Economic Policy Institute, May 24, 2017.

(山崎 憲)

メキシコ 調停仲裁委員会の廃止

62

メキシコでは労働者の団結権および団体交渉権が侵害されている、と長い間国内外から非難されてきた。民間セクターにおける労使紛争の解決および労働組合と労働協約の登録を行う「調停仲裁委員会 (Junta de Conciliación y Arbitraje)」に対しても、自由な組合活動を脅かしているとの指摘がなされてきた。そのため、政府は委員会の廃止法案を2016年5月に提出し、上下院議会の通過後、2017年2月の大統領令で憲法を改正した。

労使関係にかかる主な問題点

労働組合活動および労働協約の問題は、この数十年間、国内の独立系労組や学者からの批判、国際的労組連合からの告発およびILOの勧告等を受けてきた(注1)。こうした国内外の圧力に加え、環太平洋パートナーシップ協定 (TPP) 締結に向けた労働分野の条件整備の必要性に迫られ、メキシコ政府は近年、制度全体の見直しに取り組んでいる。

メキシコでは、20世紀前半に国家主導による農民、労働者、公務員の組織化が行われ、主要組織は各部門の代表権を独占し利益分配を受けるのと引き換えに国家への忠誠が求められる、「国家コーポラティズム」が生まれた。この体制の下で作られた労働組合を「官製組合」と呼ぶ。使用者はある程度の自立性を維持しながらも、政府の体制内に組み入れられていた。このような形で、政府は、使用者および官製組合と利害調整を行い、安定した政治支配と経済発展を追求した。この数十

年の間に経済の自由化は進展し、71年間続いた一党支配体制が2000年に崩れ(注2)、急速な変化が進んでいるが、旧体制の社会的遺構は大きい。労働分野に関して言えば、政府が企業利益を優先し労使関係に介入することのできる体制や、公的な労働関連機関における官製組合への代表権の集中である。

このことを踏まえ、指摘されてきた主な問題点を、以下に紹介する(表)。

一つ目に、連邦労働法第395条の『排斥条項(cláusula de exclusión)』がある。395条は、労働組合が独占的に労働者を供給し、同組合から脱退または排斥された組合員を使用者が解雇することを労働協約に定めることができるとした(注3)。これを採用条項と排斥条項という。これにより、労働者が雇用を求める場合、労働組合に加入することを余儀なくされ、失業なくして労働組合から脱退することが不可能となる。これは、労働組合の交渉力を高める手段にもなり得るが、むしろ、先に述べたように官製組合が支配的であったため、新たな労働組合の芽が摘まれる要因となった。

二つ目に、法律上および運用上の問題として、組合代表の選出や協約の締結などの組織上の意思決定を行う上で、労働者個人の意味確認が必要とされないことによる労働組合の代表性の問題が挙げられる。法律上では意思決定の方法に関する規定が不十分であるため、少数の幹部によって恣意的な決定が下されるような組合が存在する。これが、メキシコの労働組合が民主的でないとされる最大の理由となっている。三つ目に、既存の労働協約の締結者でない

労働組合が、新たな労働協約の締結を目的としてストライキを起こすことが認められないという規定がある(連邦労働法第923条)。これは1980年の労働法改正によって新たに追加された条文である。これらの制度を巧妙に用い、使用者は、御用組合(sindicatos blancos)を設立したり、使用者に従順な労働組合と手を組んだりしてきた。また、工場労働者の調査などからは、組合代表や労働組合の存在さえ知らない労働者が多く存在することが明らかにされている。このような組合は、形式的に存在するだけの、「幽霊組合」(sindicatos fantasmas)や「ペーパー組合」(sindicatos de papel)などと評される(注4)。また、使用者の利益を優先する労働協約を「使用者保護の契約」(contrato de protección patronal)といい、このような労働協約を結ぶ際、一般に、労働組合は労働者への意見聴取や情報開示をしない。メキシコでは、この種の労働組合や協約が古くから存在するが、80年代初頭の経済危機を経て、政府が新自由主義的政策に舵をとるなかで一層の広がりを見せた(注5)。

これらの問題に深く関わっているのが、調停仲裁委員会である。国家コーポラティズムの体制から生まれ、政府・官製組合・使用者団体から構成される機関であり、労働組合と労働協約の登録可否およびストライキの合法性を判断する権限を有する。委員会は、政府が企業側の利益を守るために介入したり、官製組合が自らの勢力の維持・拡大に努める場として利用されてきた。結果として、委員会による組合の登録可否やストライキの合法性の判断は、透明性や公平性に欠け、ペーパー組合などの実体のない組合を認める一方で、

表 これまでに指摘された主な問題点

法律	協約における排斥条項 (労働法第395条)	・労働協定において、労働協約を締結した労働組合からの独占的な採用および同組合から脱退した労働者の解雇を可能とする定め。 [→2012年改正で解雇可能とする文言は削除]
	労働組合や協約の代表性に欠ける	組合代表の選出や労働協約の締結の規定に、代表性を保障する文言がない。 [→2012年改正で、労働法第371条に組合代表の選出時に <u>総会の定める様式</u> での自由投票が定められた] [→2017年改正で、労働協約の締結と組合代表の選出時の <u>組合規則</u> が定める様式での秘密投票が憲法上(第123条)に規定された]
調停仲裁委員会	新たな協約締結の制限 (労働法第923条)	(労働組合が望む場合、使用者は労働協約を締結しなければならない。使用者がそれを拒否した場合、労働者はストライキ権の行使が認められている。) ・法的要件(事前通知等)を満たさない場合、または、調停仲裁委員会に登録された労働協約とは別の労働協約を締結することを目的として、既存の労働協約の締結者でない労働組合が起こす場合、ストライキの手続きは認められない。
	紛争解決や組合登録における手続・判断の効率性、透明性、公平性に欠ける	・手続きの遅延、判断の不透明性。腐敗。 ・調停仲裁委員会が、ストライキの合法・不法、存在・非存在を定めるが(労働法第920-938条)、この判断が客観・公正の立場とは言えない。 [→2017年改正で、調停仲裁委員会の廃止と、司法・独立機関への移管が決定]
	ペーパー組合や擬似労働協約の認定	ペーパー組合の登録や、保護契約等の擬似的労働協約の認定 [→2017年改正で、調停仲裁委員会の廃止と、独立機関への移管が決定]

資料出所：筆者作成

労働者によって民主的に作られた労働組合の登録が拒否されたり、ストライキ権が恣意的に拒否されるなど、自由な組合活動を抑圧するツールとして度々使われてきた。

問題への対処——調停仲裁委員会の廃止までの流れ

この状況に対して、メキシコ政府はゆっくりとではあるが見直しを進めてきた。まず、2012年の労働法改正(注6)では、労働協約を現に結んでいる労働組合から脱退した労働者を解雇できるとする労働協約締結に関する条文箇所(排斥条項)を削除した。その後、2015年から2016年にかけては、より積極的な姿勢で問題の対処に取り組んでいる。まず2015年6月、労働大臣は、「使用者保護の契約」となっている労働協約を根絶し、拒否することを目的として、各州の労働局と合意文書に署名した(注7)。これは、環太平洋パートナーシップ協定(TPP)の署名に向けて、国際的な要件を満たすため

であった。同年11月には、大統領がILO第98号「団体権および団体交渉権条約」批准の提案を上院議会に提出した(採決に関する投票は未実施)。

続いて、2015年11月から2016年1月にかけて、政府主催で「日常の公正のための対話(Diálogos por la Justicia Cotidiana)」が開かれた。市民社会団体、学者、弁護士、行政・立法・司法代表者が参加し、民事や労働関係などの市民に密接に関わる司法上の課題と解決について、提言が行われた(注8)。これを踏まえ、2016年5月に、調停仲裁委員会廃止の政府案が提出された。法案は、同年11月までに上下院議会を通過。その後32州での議会投票を経て、2017年2月24日の大統領令で憲法第107条および123条の改正が発布された。改正では、調停仲裁委員会廃止の他に、労働組合代表の選出と労働協約締結に関して、秘密選挙の規定も追加された。

調停仲裁委員会に代わる新たな制度

調停仲裁委員会の廃止によって、紛争解決および労働組合と労働協約の登録を行う体制が、次のとおりに変更される(図1、2)。旧制度では、紛争解決については、連邦が管轄する特定の産業および二つ以上の州にまたがっている事案を連邦調停仲裁委員会が、州が管轄するその他産業と州内の事案を地方調停仲裁委員会がそれぞれ対応していた(注9)。また、労働組合および労働協約の登録は、上述の連邦が管轄する領域を労働・社会保障省が、州の管轄する領域を地方調停仲裁委員会がそれぞれ対応していた。

紛争解決に関する新しい制度では、連邦および地方の調停仲裁委員会が廃止され、これまで委員会が担ってきた紛争解決の機能が労働審判所に移管される(図1)。アンパロ訴訟(再審)は、従前どおり巡回合議裁判所が執り行う。また、労働審判所に訴訟を提起する前に、調停の実施が義務付けられた。このため、新たに独立的な調停機関が設置される。調停は、連邦の管轄する事案では連邦独立機関が、州の管轄する事案では調停センターがそれぞれ対応する。これらの独立機関については、引き続き議会での審議が続けられ、具体的な形が定められる予定だ。労働組合および労働協約の登録に関しては、連邦と州の両領域について、上述の連邦独立機関が執り行う(図2)。新体制への移行期間は改正法発効から1年とされる(憲法第107条、123条)。

旧制度では、三者構成の調停仲裁委員会と労働・社会保障省が一連のプロセスを直接管理していた。このため、連邦レベルでは連邦政府の意向、各州では地元政治を握る勢力の影響力が大

図1 紛争解決のプロセス

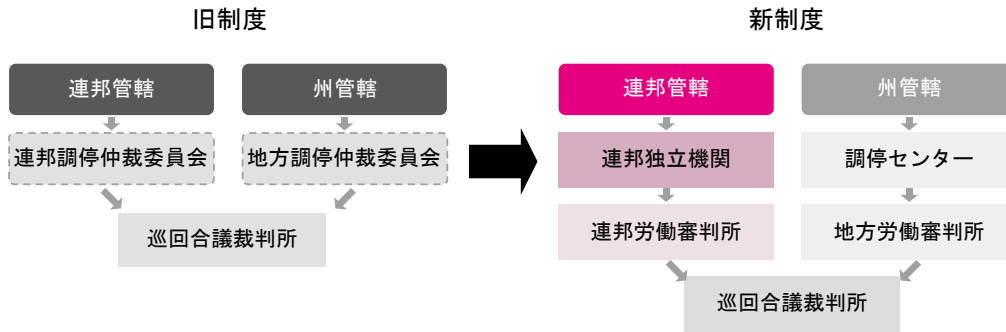
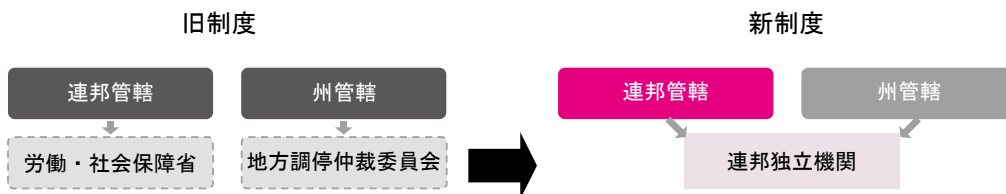


図2 労働組合／労働協約の登録



資料出所：筆者作成

きかった。新制度では、調停を行う連邦独立機関と調停センターが新たに設置され、主要な紛争解決の場が司法へ移された。改正により新機関では自立的な業務遂行が期待されるが、具体的な中身については議論の途上にある。

[注]

- 1 北米自由貿易協定の労働規制 (NAALC) を通しても数多くの告発が行われている (本誌2017年6月号フォーカスを参照)。また、90年代以降の労働法改正の動きのなかで、調停仲裁委員会の権限の制限や、同委員会の廃止が度々提案されている。2000年以降の改正案 (特に調停仲裁委員会に関連する内容) は、次の文献にわかりやすくまとめられている。上谷直克「ブラジルとメキシコにおける労働法制改革の隘路」ラテンアメリカレポートVol.25 No.1 (アジア経済研究所、2008)。
- 2 2000年の大統領選挙で国民行動党 (Partido de Acción Nacional) のフォックス候補が歴史的な勝利を収め、制度的革命党 (Partido Revolucionario Institucional: PRI) による一党支配が終了した。
- 3 同法は、憲法第123条 (組合等を形成する権利) および労働法第358条 (組合への参加および不参加の自由) と矛盾するものである。メキシコ最高裁は2001年の時点で、労働法第395

条が違憲であるとの判決を下している。ただしメキシコでは、最高裁の判決は当該事件にのみ適用可能であり、法改正には及ばなかった。

- 4 ここで述べた組合の在り方は、官製組合と独立系組合のいずれかに限定するものではない。官製組合に分類される組合は、基本的に使用者に協力的で労働条件の引き上げ等に積極的ではないが、わずかな賃金上昇や福利厚生との付与などに寄与する側面がある。他方、独立系組合は非官製組合の総称であり、実態は千差万別で、必ずしも民主的な組合活動を指すものではない。
- 5 背景として、1980年の労働法改正による923条の追加、そして、70年代までの輸出代替工業化政策に基づく国内向け生産から80年代以降の北米向け輸出産業への転換が指摘される。マキラ工場の増加や新たな生産拠点への移転が引き起こされ、新たな工場設立を機に、このような組合や労働協約が生まれやすかったと考えられる。
- 6 基本的には労働規制の緩和に向けた改正であったが、一部ここで述べている批判に対応した改正もみられる。
- 7 2015年6月23日付けEl Economista紙 (María del Pilar Martínez, “Contratos de protección serán erradicados: STPS,” 23 de junio del 2015)。
- 8 政府ウェブサイトのブログ記事 [http://www.gob.mx/justiciacotidiana/articulos/la-reforma-laboral-avanza-en-la-

modernizacion-de-las-condiciones-laborales?idiom=es] (2017/5/3閲覧)

- 9 特定産業 (国家レベルで重要な鉄道、鉄鋼、繊維・織物、自動車他) と、二州以上に及ぶ紛争および労働協約等の取扱いは連邦管轄、その他産業における紛争および労働協約等の取扱いは州管轄と定められている (憲法第123条)。

【参考資料】

- Bensunsán, Graciela et al. (2007) Contratación colectiva de Protección en México: informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), México, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Juárez Núñez, Huberto and Steve Babson (coord.) (1999(1998)) Enfrentando el cambio: obreros del automóvil y producción esbelta en América del Norte, México, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla; Wayne State University.
- Roxborough, Ian (1984) Union and Politics in Mexico: The Case of the Automobile Industry, Cambridge, Cambridge University Press.

(和田佳浦)

韓国①

文在寅大統領が宣言「非正規職ゼロ時代を拓く」

5月10日、大統領選に勝利した文在寅（ムン・ジェイン）氏が第19代韓国大統領に就任した。選挙期間中から非正規職問題の解決を主要な公約として掲げていた文大統領は、早速、政府機関や公的企業等の公共部門における「非正規職ゼロ」を宣言した。文大統領の「非正規職ゼロ」宣言とそれに対する各界の見方について、韓国の報道各社の記事を中心に取りまとめた。

インチョン空港の非正規労働者に非正規職問題の解決を約束

文大統領は5月12日、就任後、青瓦台からの初めての訪問先として、インチョン国際空港を選んだ。インチョン国際空港で働く非正規労働者は1万人に上り、空港全職員の84%が非正規職であると言われている。そうしたなかでも、インチョン空港は世界の空港サービスランキングで12年連続1位に選ばれるなど、高いサービスを提供している。それがかえって非正規職の犠牲と献身によって支えられたサービスの犠牲と批判されることもあって、インチョン空港はいわば、非正規職問題の象徴的な職場の一つになっている。初めての訪問先としてインチョン空港を選んだところに、文大統領の非正規職問題の解決に向けた意気込みがうかがえるという見方もできる。

空港を訪れた文大統領は、公共部門が先行して非正規職問題を解決していく必要性を訴え、「公共部門の『非正規職ゼロ時代』を開く」と宣言した。また、空港内で働く非正規の保安員、環境美化員等と面談し、「非正規職の賃金は正規職の半分の水準であり、経

済的不平等が社会の両極化を招いている」「この10年間で非正規職は100万人程度増加し、間接雇用部門で働く人も含めると、全労働者の半分近くは非正規職に従事している」等の認識を示したうえで、良質な雇用を通じ、国民生活を改善し、経済を活性化させるために、任期中に必ず非正規職問題を解決すると約束した。とりわけ、常時的、持続的業務に従事する非正規労働者そして人命の安全に関わる業務に従事する非正規労働者については「必ず正規職に転換する」と強調した。

また、文大統領は早急に公共部門における非正規職の実態を調査し、遅くとも今年下半期中には問題解決のためのロードマップを整えると述べた。さらに、非正規職を正規職に転換した場合、企画財政部による公共機関に対する業績評価で加点できるよう評価基準を見直すことなども関係部局に指示したことを明らかにした。

労働側とは一線を画す姿勢も

文大統領の「非正規職ゼロ時代」宣言について、各界は様々な反応を示している。二大労組の一つ、全国民主労働組合総連盟（民主労総）は非正規職の問題解決は正規職への転換だけでは終わらないとし、賃金格差解消の必要性を訴えている。民主労総は非正規職対策が契約期間を無期限にするなどの措置のみに留まり、賃金等の労働条件が手つかずのまま残っては、格差問題は解消されないことを指摘し、文政権に対して労・政交渉を求めている。

民主労総がこう主張する背景には、インチョン空港訪問時、文大統領が非

正規職の賃上げよりもまず雇用の安定を重視するべきであるという趣旨の発言をしたことがある。また文大統領は、一方的に労働側の立場に理解を示すということではなく、あくまでも労使政の妥協を通じた合理的な対策を立てなければならないとも述べている。このことから、労働側とは一線を画している姿勢を示したという見方もできる。その点では、文大統領の誕生に期待するところが大きかった労働界の思惑とは多少異なるとも言える。

二大労組のもう一方の韓国労働組合総連盟（韓国労総）は、文大統領の宣言が実現されることを願うと発表している。大統領のこの度の宣言は、非正規職の正規職転換によって社会の両極化を防ぐことに有効であるばかりでなく、消費促進と経済の活性化、雇用創出、経済の持続的で均衡のある成長に寄与することだろうと、大きな期待を寄せている。

経済界は正規雇用の硬直性を指摘

文大統領の宣言に対する経済界側の見方を紹介する。経営5団体の一つである全国経済人連合会の副会長は、企業としても正規職の採用を望んではいるものの、正規職の雇用の硬直性があまりにも甚だしいため、採用が難しくなっており、こうしたなかで非正規職の正規職への転換が進められれば、新規採用の減少という問題を招くおそれがある。この問題を避けるためにも正規職の雇用の硬直性を解決する必要があると述べた。

同じ経営5団体の一つである韓国経営者総協会は、非正規の処遇改善には共感するが、人材の活用、生産方式については各企業に自律性が保障されなければならないとし、業種別の特性等

が考慮された政策の必要性を主張している。また、最重要課題としてコストの問題を挙げる。公共部門の正規職1人当りの年間賃金は約6,800万ウォンで(注)、これは1人当りの国民所得3,100万ウォンの2倍を超える。こうしたなかで公共部門の非正規職を正規職に転換し、賃金を正規職水準に引き上げれば、大きく膨れ上がる人件費は公共サービスの利用料金や税金でカバーされることになるという懸念を表明している。

正規職転換にかかる膨大なコスト

コストの問題に対する懸念については、労働問題の専門家も次のように指摘する。「非正規職のうちどの範囲まで正規職化していくのか」「派遣、下請け、契約社員等の中の部分の不平等が激しいのか等について政府が調査・点検し、正規職転換の優先順位を決める」「公共部門に限らず民間部門においても同様であるが、成果に関わらず賃金削減、解雇に対する硬直性が強い正規職雇用が増えれば、最終的にはグローバル市場の中で淘汰されていく」。

「非正規職ゼロ時代」を切り拓くため労使政の妥協が不可欠

文大統領の「非正規職ゼロ時代」宣言による影響と思われる動きも、早速、各方面に現れ始めている。例えば、ある国立大学では非正規の講師らによる正規職化を求めるストが発生した。また、政府庁舎で働く清掃員らは正規職転換要求を行った。前述の韓国労総も郵便配達員の正規職転換を求める声明を出した。その他、公共部門において非正規職を最も多く抱える韓国馬事協会は、競馬場での発券業務に携わるパート労働者の処遇問題の解決に打つ

手が見いだせないと表明するなど、一部では混乱も引き起こしている。

「非正規職ゼロ時代」の趣旨には賛同するという声はあるものの、各界各様の懸念が付随しており、全面的な支持を受けるには至っていない状況である。「非正規職ゼロ時代」を切り拓いていくには、大きな痛みが伴う。文大統領も労使政の大妥協を通じ、各々が苦痛を分かち合わねばならないと述べている。文大統領が「非正規職ゼロ時代」を拓いていくには今後、社会的議論と合意を最優先に進めていけるか否かが鍵となる。

[注]

100韓国ウォン(KRW)=9.79円(2017年6月12日現在(みずほ銀行ウェブサイトより))

【参考資料】

「中央日報」2017年5月13日

「朝鮮日報」2017年5月16日

「ソウル経済」2017年5月16日

「中央日報」2017年5月17日

「東亜日報」2017年5月12日

「ハンギョレ」2017年5月12日

「韓国経済」2017年5月12日

以上各電子版。

全国民主労働組合総連盟、韓国労働組合総連盟ウェブサイト

韓国②

55歳以上の自営業者が増加

高齢者の自営業の現況について韓国雇用情報院(KEIS)がレポートしている。以下、その概要を紹介する。

2017年3月時点の自営業者数(農林漁業を含む)は561万6,000人で、前年同月比で12万7,000人増加した。特に55歳以上の年齢層で増加している。ただし、自営業率では35.0%と、前年同月の35.2%と比較しても差はないことから、自営業者数の増加はこの年齢層の人口増加によるものと考えられる。55歳以上の自営業者が営んでいる業種のなかで、前年同月比で大きく増加した主なものは、卸小売業(5万5,000人増)、製造業(2万1,000人増)、飲食・宿泊業(1万9,000人増)等であり、運輸業(1万人減)を除くほぼ全業種で増加した。55歳未満の年齢層で増加した業種は、金融・保険業(同1万1,000人増)、建設業(同8,000人増)等であり、一方、減少したのは、卸小売業(2万7,000人減)、農林水産業(2万2,000人減)、運輸業(1万7,000人減)、保健・社会福

祉サービス業(1万6,000人減)等である。

この他、KEISは55歳以上の自営業者について、従業員数が1~4人の零細事業所を営む者を中心に増加していること、なかでも卸小売業、宿泊・飲食店業、不動産・賃貸業等では零細事業所を営む自営業者が増加していること、全ての年齢層を通じ、自営業者数が近年増加傾向を見せ始めた起点は、男性は2016年5月、女性は2016年9月であったことなどを各種データを基に紹介している。

【参考資料】

「雇用動向ブリーフ」2017年4月号(韓国雇用情報院)

(海外情報担当)

中国 最低賃金が各地で据え置き動き

経済成長が鈍化するなか、中国の中央および地方政府は企業の支援策として、人件費の削減につながる社会保険料の負担軽減とともに、最低賃金の引き上げを抑制する施策を打ち出している。国務院（中央政府）は2016年8月に、これまで「少なくとも2年に1回」としていた最低賃金の改定頻度（周期）の延長を容認する方針を示した。広東省では頻度を「原則として3年に1回」として、2年間改定を見送るなど、最低賃金の水準を据え置き地域が増えてきている。

改定の周期を延長

経済紙「21世紀経済報道」は2016年5月、人力資源・社会保障部が、2004年施行の「最低賃金規定（以後：「規定」）により「少なくとも2年に1回」としていた最低賃金の調整（水準の改定＝引き上げ）の頻度（周期）を「少なくとも2年か3年に1回」へ見直す意向だと報じた。

その後、国務院が同年8月に「实体经济に関わる企業のコスト削減方案（注1）（以後：「方案」）を公布し、各地方政府等に対して「企業の負担能力への配慮」と「労働者の最低限の生活保障」を踏まえ、最低賃金改定的水準や頻度を「合理的に決める」よう求めた（注2）。これは「規定」に基づく前述の改定頻度の柔軟化、周期の延長を事実上容認したものと解釈できる。

広東省は「方案」公布に先立つ同年2月に、最低賃金の改定頻度を「原則として3年に1回」とする同省の方案を公布し、2017年の最低賃金を前年同様、2015年の水準に据え置いた。

2004年の「規定」施行以後、中国で最低賃金の水準が3年間据え置かれたのは、最賃制度の導入が遅かったチベット自治区など内陸部で経済発展の途上にある地域を除くと初めてのことである。安徽省も2017年2月に改定頻度を「少なくとも2年か3年に1回」とする規定を公布しており、最低賃金を据え置き動きが広がりを見せている。

全国32地域（省・自治区・直轄市等）のうち、2016年に最低賃金の水準を引き上げたのは北京市、上海市など9地域（注3）にとどまり、2年前の19地域、前年の24地域を大きく下回った（図1）。最低賃金の全国平均の上昇率も年々下がってきている。2017年も6月時点で水準の引き上げを発表したのは3地域（上海市、陝西省、深圳市）にとどまる。

2016年10月の人民網（日本語版）は、同年の最低賃金の引き上げが9地域にとどまっていることについて、中国労働学会の蘇海南会長による「中国経済が新常态（ニューノーマル）（注4）に突入し、人件費が急速に上昇し、企業

にかかる圧力が増大し、これにここ数年間、各地の最低賃金引き上げ幅が大きかったこと、頻度も高かったこと、物価も低い水準を維持したことが加わり、今の段階で最低賃金の基準を合理的に調整することが必要だった」との解説を掲載している。

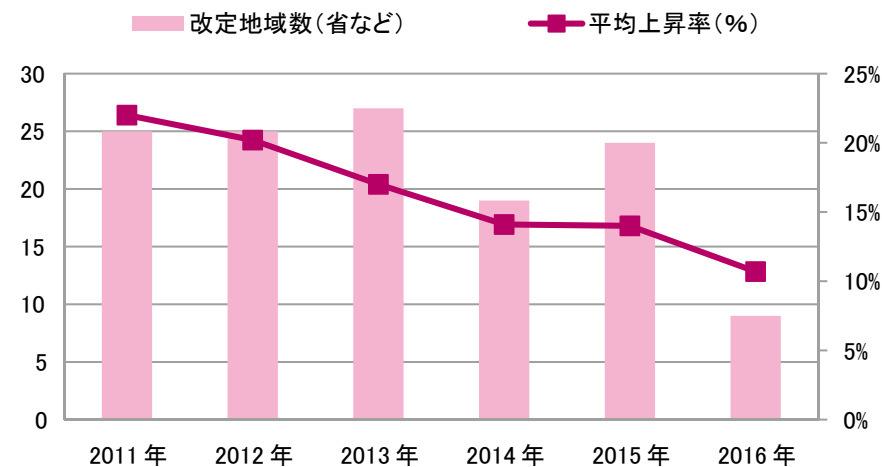
最低賃金と所得格差

所得格差を縮小するため、人力資源・社会保障部は2011年、「事業発展第12次五カ年計画要綱に関する通知」を出し、「各地の最低賃金を年平均で13%以上引き上げ、多くの地域で最低賃金水準を当地の都市労働者平均賃金の40%以上とする」ことを2015年までの目標に掲げていた。

だが、各市統計局によると、都市部住民の平均賃金に対する最低賃金の割合は、北京市、上海市などの主要都市で、2015年時点で目標としていた40%に届いていない。

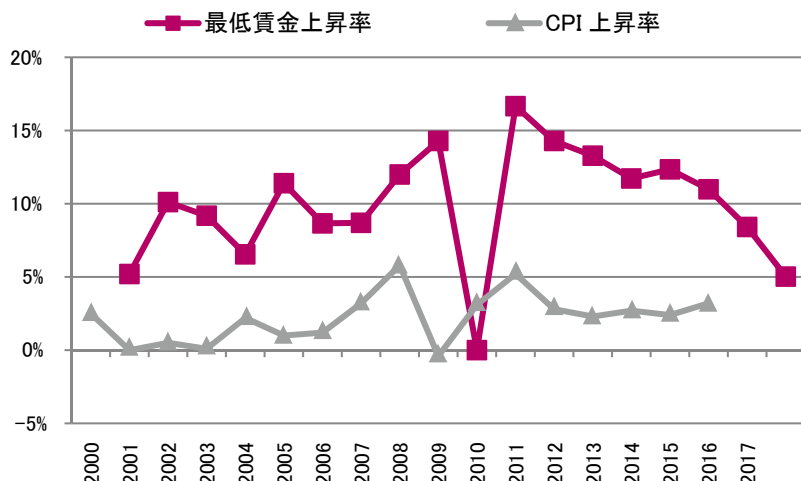
また、国家統計局によると、所得格差を示す「ジニ係数」（数値が1に近づくほど格差が大きいことを意味する）は、2003年の0.479から2015年の0.462へのわずかな改善にとどまっている。

図1 最低賃金水準の改定地域数と平均上昇率



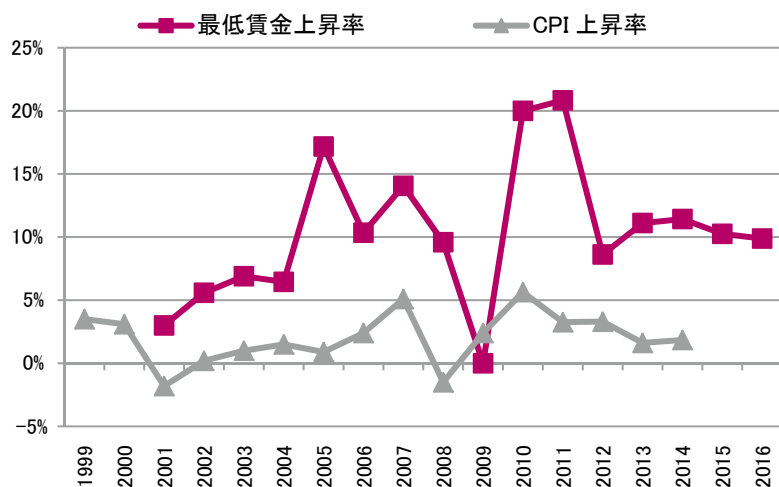
資料出所：人力資源・社会保障部

図2 上海市における最低賃金と消費者物価上昇率の推移



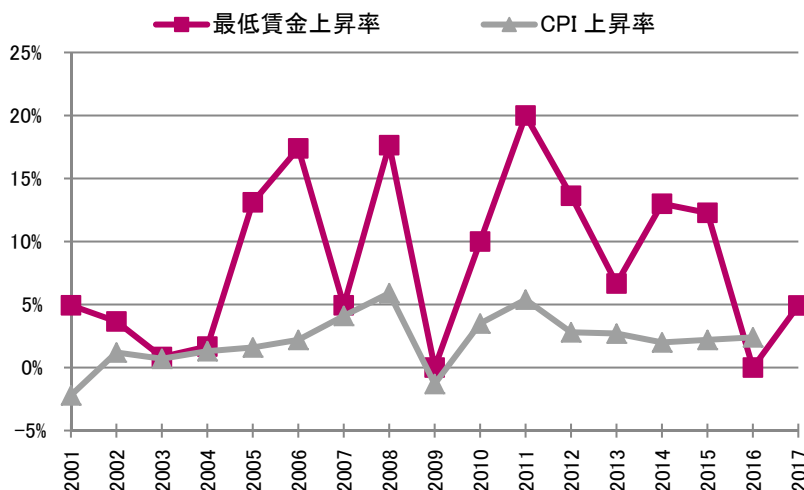
資料出所：上海市統計局

図3 北京市における最低賃金と消費者物価の上昇率の推移



資料出所：北京市統計局

図4 深圳市における最低賃金と消費者物価の上昇率の推移



資料出所：深圳市統計局

現在の第13次五カ年計画期間（2016～20年）では、最低賃金に関する前述のような数値目標は設定していない。これらの施策は、最低賃金の上昇が企業の人件費負担の高まりを招き、事業撤退、雇用削減につながることへの警戒感が強まったためとも考えられる。

だが、最低賃金の据え置きは所得格差の拡大を招きかねない。図2～4は近年の上海市、北京市、深圳市における最低賃金と消費者物価の上昇率の推移を示したものである。最低賃金の伸び率の抑制・据え置きは、物価が安定しているなかで行われている傾向にある。

政府は今後も物価の動向や所得格差の動向をにらみつつ、労働者の不満が高まらないよう注意を払いながら、最低賃金の改定を検討していくと見られる。

【注】

- 1 中国語では「降低实体经济企业成本工作方案」。
- 2 中国の最低賃金は地域（省・自治区・直轄市及び深圳市）ごとに定める。また、各省や自治区はその中に複数（3～4ランク程度）の最賃を設けており、各地の経済発展状況に応じたランクを適用している。なお、各年の改定時期（月）も地域によって異なる。
- 3 このほかに引き上げたのは天津市、江蘇省、山東省、海南省、重慶市、河北省、遼寧省。
- 4 従来の高度経済成長が望めず、重厚長大産業からITなど新分野への構造転換が求められる現在の経済状況を意味する。

【参考資料】

安徽省人民政府 広東省人民政府 国家統計局
人民網 人力資源・社会保障部 中国政府網
21世紀経済報道

(海外情報担当)