

海外労働事情

イギリス 労働組合員数が記録的な減少

政府が5月末に公表した労働組合の組織状況に関する統計によれば、2016年における労働組合員数は前年から27万5,000人と記録的に減少して621万6,000人となり、組織率は1.2%減の23.5%となった。調査開始以降で最大となる減少は、政府の歳出削減策に伴い、教育業で人員削減や非正規労働者が増加している影響が大きいとみられる。労働争議の参加者数や損失日数も低い水準で推移するなか、政府は昨年成立した労働組合法に基づき、この3月から、労働組合に対するさらなる規制強化を進めている。

歳出削減が影響か

労働組合員数は、1970年代末以降減少が続いており、過去20年間で組合員数は696万2,000人（1996年）から2016年には621万6,000人に、また組織率は34.1%から23.5%に、それぞれ低下している（図表1）。この間、2000年代の前半には、公共サービス関連部門（教育、行政、保健・福祉など）を中心に組合員数の増加も見られたものの、製造業における継続的な減少を背景に、民間部門では減少が続いた。また、金融危機以降の民間部門（製造業のほか、建設業、運輸・倉庫業、金融保険業、情報通信業など）における急速な減少と、続く歳出削減の時期における公共部門での減少が、組合員数をさらに押し下げる要因となった。

調査開始以降で最大の減少幅となっ

た昨年からの減少（27万5,000人減）は、その大半が教育業（15万5,000人減）で生じたものだ。正確な理由は不明だが、労働組合は、教員の高い離職率や、補助教員の大幅な削減、継続教育カレッジや高等教育機関における臨時雇い労働者やパートタイム労働者の増加、さらにここ数年の賃金抑制策により給与水準が停滞するなかで、組合費を負担に感じる労働者が拡大している可能性などを指摘している。

なお、統計局が公表している労働争議に関する統計によれば、労働損失日数は90年代以降、低い水準で推移しており、労働争議の参加者数についても、2015年には約8万人と120年ぶりともいわれる低水準に達している。

ストライキの実施をより困難に

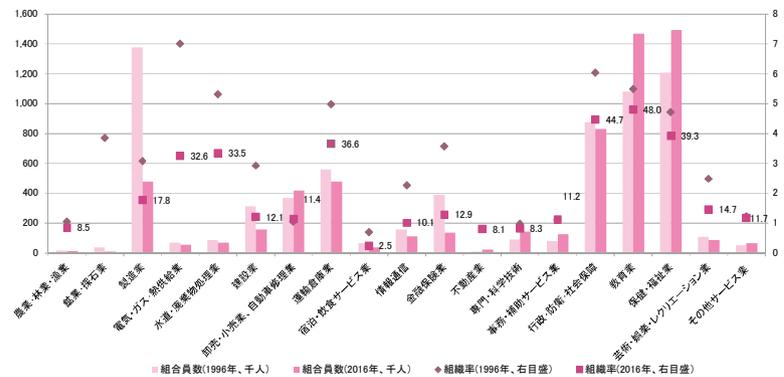
こうしたなか、昨年5月に成立した労働組合法に基づき、労働組合に対する各種の規制強化策の導入が3月から開始された。公共部門ではここ数年、歳出削減の一環として実施されている賃金抑制や人員削減、年金に関する条

図表1 労働組合員数と組織率の推移(千人・%)



資料出所：Department for Business, Energy and Industrial Strategy (2017) "Trade union membership 2016"

図表2 業種別労働組合員数と組織率の変化(千人・%)



資料出所：同上

件の切り下げなどをめぐって、労働組合によるストライキやデモが発生しており、政府は新たな規制の導入をこうした状況への対応策と位置づけている。

3月に導入された制度改正の柱は、ストライキの実施手続きに関する規制強化だ。労働組合には、ストライキに先立って組合員に実施の賛否に関する投票を行うことが義務付けられている(注1)、従来は投票率にかかわらず、投票者の過半数が賛成票を投じることが要件となっていた。新たな規制は、対象となる組合員による投票率が50%以上であることを投票成立の要件とするもの。これを下回る場合、ストライキの実施は違法となり、雇用主はストライキによって生じた損失を労働組合に請求することができる。特に、医療、教育、消防、交通、入国管理といった「重要性の高い」公共サービス部門については、組合員全体の4割相当の賛成を義務付ける(注2)。投票には有効期限を設け、ストライキ等を実施しないまま6カ月(雇用主の合意がある場合は9カ月)を経た場合は、改めて投票を実施しなければならない。このほか、投票用紙には、交渉の争点や、賛否を問う行動の内容(争議、争議未済の抗議行動など)および期間を含む、より詳細な情報を記載することが求められる。

また、ストライキの実施に際して、使用者側に行うこととされている事前通告の時期も、従来の7日前から14日前に延長されている(注3)。ピケティングの実施に際しては、代表者を決めて警察当局に連絡先などを登録することが義務付けられる。政府は、ストライキに参加しない労働者に対する脅迫や嫌がらせの予防をその目的に挙げている。

このほか、労使団体の活動の監査を目的として設置されている認証官(Certification Officer)の権限が強化された(注4)。労使団体により詳細な活動報告を義務付けるとともに、監査に際して要件とされていた組合員等からの苦情や通報がなくとも(さらに、雇用主やメディアなど第三者からの通報によっても)、監査を行う権限が与えられた。また、監査制度の運用に関して労使団体に負担金の拠出が義務付けられることとなった(注5)。

組合費徴収や職場委員の活動にも規制を強化

ストライキ以外の活動についても、各種の規制の導入が予定されている。例えば2018年3月には、組合員から徴収される組合費のうち、政党への献金や、組合・非営利団体等の政治的な活動などの財源となる「政治基金(political fund)」に関して、組合員の合意(opt-in)が義務付けられる。現在、486万人の組合員から年間でおおよそ2,450万ポンドの基金が徴収され、多様な活動のほか、一部は労働党への献金にも充てられており、その財源に影響を及ぼすとみられる(注6)。加えて、公共部門における組合費のチェック・オフについても、実施にかかる費用を労組による負担とするほか、組合員がチェック・オフ以外の方法によって支払を行うことができるよう対応することが求められることになる(注7)。

また、公共部門における労働組合の職場代表の活動時間を制限する制度改正も、今後の実施が想定されている。国務大臣は、公共部門の雇用主に対して、職場における組合代表の数や就業時間に占める組合活動時間(facility time)の割合などの情報の公表を求め

るとともに、この割合を制限する権限を雇用主に付与する二次法の制定を行うことができることになる(注8)

[注]

- 1 保守党政権下で行われた法改正により、1984年に組合員投票の制度が導入され、その後1993年には、職場においてではなく郵送によることとなった。手続きの複雑化により、ストライキの抑制を図る措置とみられる。なお、労働組合には法律上、いわゆる争議権は付与されておらず、合法的な手続きを経て実施される争議について、労働契約違反による雇用主側の損失に関する賠償の免責、という形を取る。
- 2 例えば組合員の半数が投票に参加した場合、賛成票は8割を超える必要がある。なお、労組側は投票率の要件化を承諾する代わりに、電子投票を認めるよう求めている。政府はセキュリティを理由にこれを拒否していたが、専門家によるレビューを実施することを認め、昨年11月にこれを開始した。
- 3 欠員補充の準備により長い期間を提供することが目的とみられる。なお、政府は2015年の労働組合法案の議会への提出に際して、ストライキ中の人員不足を派遣労働者により充足することを認める制度改正を行うとの方針を示し(現在は法律により禁止されている)、コンサルテーション(一般向けの意見聴取)も実施していたが、政府は方針を明確にしておらず、これまでのところ制度改正の動きは見られないものの、労働組合はこれを警戒している。
- 4 ナショナルセンターのイギリス労働組合会議(TUC)が作成した、2016年労働組合法による制度改正に関するガイドによる。
- 5 さらに、違反が認められた場合には、最高で2万ポンドの罰金を科す権限の付与も予定されている。
- 6 実質的に労働党の資金源である政治基金にのみ手を加え、与党保守党の資金源である企業等からの献金に関する規制(献金額の上限設定等)を議論しないことは、公正さを欠いている、と労働党側は批判していた。
- 7 政府は当初、チェック・オフの廃止を盛り込む意向を示していた。組合員は自ら支払い手続きを行うことが求められるため、チェック・オフによる自動的な徴収に比して、組合費を支払う組合員や徴収される組合費の減少は不可避と推測されている。
- 8 TUCのガイドによれば、この施策の実施時期は2020年4月以降とみられる。

【参考資料】

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

(海外情報担当)

アメリカ

ニューヨーク州でウーバー運転手に失業保険を認める判断——請負から雇用となる転機か

ニューヨーク州労働省行政審判官 (An administrative law judge) は、6月9日に3人のウーバー社の元運転手に失業保険の受給資格があるとする判定をしただけでなく、現在、業務に従事している他の全ての運転手の失業保険掛け金をウーバー社が負担しなければならぬとする見解を示した。

この判断は、同様の事案を判断する際の雛形となり、同様のビジネスモデルのなかで個人請負として働く労働者が雇用労働者とされる転機となる可能性がある。

ライドシェアリングにおける二つの問題点

今回の事案は、ウーバー社の3人の元運転手が失業保険の受給請求をしたことに始まる。

ライドシェアのビジネスモデルは、スマートフォンのアプリケーションを介して、登録しているユーザーとしてのタクシーサービスの利用者とサービスの提供者としての運転手をマッチングする。運転手は仕事単位の請負労働者になる。

マッチングを利用して運転手は時間や場所に縛られない自由を手にし、スマートフォンを利用する利用者はどこでもタクシーを呼ぶことができる利便性を手にすることができる。

しかし、ここにはいくつかの問題がある。

一つは、旅客業としての利用者の安全確保である。タクシー業には行政が営業免許を発行することで規制をかけている。ライドシェア・ビジネスはあくまでもマッチングのみをしていると

いうことからタクシーの営業免許を取得していない。

二つ目は、請負労働者とされる運転手に様々な条件が課せられていることである。それは、料金設定や料金の受け取り方、使用できる車の使用年数など様々にある。さらに、運転手は顧客から点数で評価される。点数が悪ければ仕事を続けることができない。マッチングを行う企業との力関係や情報の非対称性の問題もある。

一方で、企業側の利益の構造はどうなっているのか。

サービスの利用者は登録済みのクレジットカードで運賃を支払う。そこから手数料を差し引かれた金額を運転手が手にする。

ところで、タクシー業を営む企業であれば、運転手の人件費と社会保険料、教育訓練にかかる費用、自動車購入費用、維持費、ガソリン代、高速代などの必要経費を負担する。それらを売り上げから差し引いたものが利益となり、財務諸表上で公開される。

一方で、ライドシェアでマッチングを行う企業はこうした経費を負担していない。話を単純化すれば、運賃として利用者から得た売り上げから運転手に渡す分を差し引いた手数料が利益となる。運賃と手数料の決定に運転手が関わることはできない。企業側は既存のタクシー会社との競争から運賃を低く設定することもあり、そのことも運転手の利益を小さくする。そのうえ、雇われているならば手にすることができる健康保険や年金、失業保険などがない。

こうした状況が公正さを欠き、運転

手の生活を不安定にしているとの批判の声が運転手側からあることが、今回の失業保険受給申請の背後にある。

今回の判断がなぜ画期的なのか

3人の元運転手の請求に対して、ウーバー社は職務場所、勤務時間、欠勤届けの義務や各種手当がないことなどから、彼らが請負労働者であると主張していたが、行政審判官はその主張を退けた。

これまで同様の請求や雇用関係を確認する訴訟が米国各地で起こされていた。失業保険の受給資格や雇用関係を認める判断が下された前例もある。だが、それらは当事者である元運転手に限られたものがあった。今回の判断は、現在、業務に従事している他の全ての運転手に適用するとしたものであり、その点が画期的なものである。

米国の失業保険は、人件費総額に一定の割合を乗じて算出し、企業が全額を負担する。失業保険税と呼ばれ、徴収は内国歳入庁が行う。今回の判断が適用されれば、失業保険税だけでなく、年金や労災保険の掛け金の負担も発生する可能性がある。ウーバー社としては、既存のタクシー企業に対するアドバンテージを失うことになるだけでなく、大きな負担を強いられることになる。そのため、法廷の場を通じてこれまでの主張を続けることが予想されている。一方で同様の行政判断が全米各地で行われる前例となる可能性が高まっている。

【参考文献】

Dubé, Lawrence E. (2017) Uber Drivers Chalk Up New York Win With Employee Status Finding By, Daily Labor Report, June.14.

(山崎 憲)

ドイツ

ひとり親をめぐる最低賃金の議論

ひとり親の賃金が最低賃金と同じ水準である場合、10人に9人は、フルタイムで働いたとしても、生活に必要な収入を得られないことが、政府の試算で明らかになった。

フルタイムでも暮らせない

今回の試算は、野党である左派党（Die Linke）の質問に対して、連邦労働社会省（BMAS）が明らかにしたものだ。それによると、最低賃金（時給8.84ユーロ）で、フルタイム労働をした場合、月に約1,444ユーロの収入を得ることができる。ここから税金、社会保険料、生活費（注1）を差し引くと、家賃と暖房費にかけられる金額は、残り339ユーロになる。公的な統計では、6歳未満の子どもがいるひとり親世帯が必要とするその額は、月平均457ユーロであり、毎月かなりの赤字になってしまう。また、実際に6歳未満の子どもがいるひとり親世帯の9割（87%）は、最低レベルの所得階層にあり、貧困リスクが非常に高い（注2）。

必要最低限の生活保障額とは

ドイツの最低賃金は、2015年1月1日に時給8.5ユーロで導入され、2017年1月1日に8.84ユーロに引き上げられた。最低賃金を決定する際には、最低賃金法（MiLoG）9条に基づき、以下の四つの側面を考慮しなければならない。

1. 労働者の必要最低限の生活を保障する額であること
2. 公正で機能的な条件の競争力を維持できる額であること
3. 雇用危機を招かない額であること

4. 労使が妥結した労働協約賃金の動向に従うこと。

現地の報道（Deutsche Welle）によると、上述の1の点について、左派党のクラウス・エルンスト副総裁は声明のなかで、「最低賃金でフルタイム働いても、必要最低限の生活費を稼ぐことができないのは、おかしい」と批判する。その上で、最低賃金を時給12ユーロに引き上げるよう求めている。「そうすれば低賃金雇用の拡大を抑制し、労働者が部分的に福祉給付に頼ることなく、最低限の年金確保にもつながる」と同氏は主張している。

政府は最賃導入の成果を強調

左派党の批判に対して、連邦労働社会省（BMAS）は、最低賃金の導入で、何百万人もの労働者が恩恵を受けた点を強調する。さらに、労働者の生活保障以外にも、「競争力維持」や「雇用確保」の面も考慮する必要があり、最低賃金委員会において2年毎に金額が再評価される点などを改めて説明した。

増加するひとり親、4割が福祉に依存

連邦統計局によると、ひとり親世帯の割合は、2014年時点で20%に上る。つまり、子どもがいる世帯の5人に1人はひとり親世帯である。この割合は

1996年の14%から6ポイント増加した。また、ベルテルスマン財団の調査によると、ひとり親世帯の4割近く（39%）は、「求職者基礎保障（ハルツIV）」と呼ばれる福祉の給付に依存している。「求職者基礎保障」は、主に長期失業者やその家族の生活保障を目的とした制度である。同制度では、求職者本人に「失業手当Ⅱ」を、同一世帯の就労能力のない家族に「社会手当」を給付する（表）。

上述のベルテルスマン財団の調査によると、ひとり親の大多数は母親で、約半数は元配偶者から養育費等の財政的支援を受けていない。また、ひとり親の多くはパートタイムで、平均週30時間働いている。これは働く母親全体の平均より4時間長い。

調査を担当したフンケ研究員は、ひとり親世帯の増加と貧困問題に対処するため、最低賃金を含む包括的な政策が必要だと結論付けている。

〔注〕

- 1 生活費の算定項目には、必要最低限の食費・衣料費・光熱費（暖房費を除く）、交通費、日用品購入費等が含まれる。
- 2 試算には月額192ユーロ（2017年時点）の児童手当（Kindergeld）などは含まれていない。

【参考資料】

Bertelsmann Stiftung (2017), Deutsche Welle, BMAS, BMFSFJほか。

（海外情報担当）

表 求職者基礎保障の標準給付額（月額）

（単位：ユーロ）

受給資格者	2017年
単身者（成人1人あたりの標準月額）、単身養育者（ひとり親）の受給資格者	409
家計を一つにして同居するカップル	368
独自の家計を営まない、またパートナーと家計を一つにしない成人の受給資格者	327
14歳から18歳未満の若者	311
6歳から14歳未満の子供	291
0歳から6歳未満の子供	237

資料出所：BMAS（2016）

スペイン 労働市場の回復基調は持続も、不安定雇用が増加

EU28カ国の失業率7.8%、ユーロ圏19カ国で9.3%という欧州全般の雇用情勢で目立つのは、依然として高い失業率(17.8%)にあるスペインだ。2008年のリーマンショック後、史上最も高い26%台を記録し、現在回復途上にあるものの厳しい状況が続いている。

見かけの失業率は改善

スペインは、イタリアに次ぐ欧州第5位の人口4,650万人を抱える。出生数の減少と国民の国外への流出により、2012年以降人口は下方に向かっている。一方、人口構成における外国人の割合は今世紀に入り急激に拡大し、人口の1割を占める。長引く不況により、こうした移民の流出も多い(注1)。

労働力の変動や、後述する有期雇用の増加などにも助けられ、近年では、就業率、失業率ともに回復の傾向にある。危機前の2007年の就業率54.4%、失業率8.6%が、不況ピーク時の2013年に、それぞれ44.5%と25.7%まで悪化した後、2016年までに就業率48%、失業率18.6%に改善した(注2)。現状は、2009年とほぼ同じ水準である。外国人労働者の失業率は、経済危機後、スペイン人以上に大きく悪化し、今日まで両者の間には10%ポイント以上の差が見られる(なお、本稿の統計データは言及のない限り、外国人を含む数値である)。

高い失業率は、特に南部の農業地帯で顕著である。地域間の大きな経済格差によって、マドリッド以北は国内平均より失業率が低く、他方の南部ではほぼすべての県で国内平均を上回って

いる(図表1)。アンダルシア自治州は、スペインの13ある自治州のうち最大の人口(約839万人)を抱えるが、州内すべての県で失業率が25%~34%にのぼり、国全体の失業率を押し上げている。

就業者数と失業者数は大きく変動

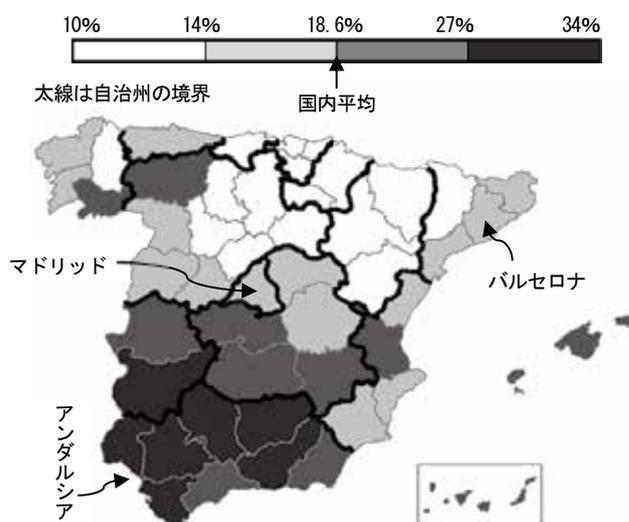
時系列にみると(図表2)、まず、バブル期の2000年

から2007年までの就業者数が1,550万人から2,036万人へと約500万人伸び、大幅に増えた。その半数の200万人超が外国人労働者である(注3)。経済危機が始まると、2013年までの6年間で、就業者数は約300万人減少し、失業者数は約400万人増加した景気回復途上にある直近3年間(2013-2016)では、就業者数は約120万人増加し、失業者数は約150万人減少した。その結果、2016年の就業者数は1,834万人で、失業者数は448万人であった。

これら失業者の過半数が1年を超える失業期間を持ち、さらに2年以上に限定すると4割近くにな

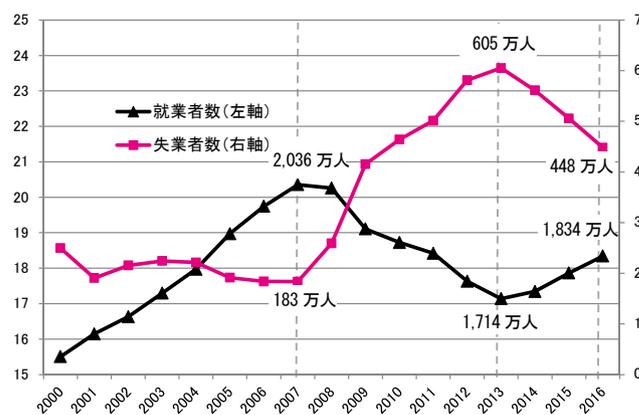
り、失業者に占める長期失業者の割合は極めて高い。全体の内訳は、1カ月未満4%、1カ月から3カ月未満12%、3カ月から6カ月未満11%、6カ月から1年未満12%、1年から2年未満14%、2年以上40%であった(2017年第1四半期)。2年以上の失業期間を持つ求職者は、2007年には13%、2013年には34%であったことから、全体の失業者数が減少していくなかで、一部の層が長期失業者として取り残されていることがうかがえる(注4)。

図表1 失業率の地域差(県別)(2016年第4四半期)



資料出所：統計局 (INEbase) のデータを元に筆者作成。

図表2 就業者数と失業者数の推移(2000-2016)(百万人)



資料出所：統計局 (INEbase) のデータを元に筆者作成。

サービス部門の拡大

2000年から2016年までの就業構造を見ると(図表3)、サービス部門の就業者比率は14%ポイント上昇し、76%になった。とりわけ、不況時にサービス部門への集中は加速した。反対に、建設部門は、危機以降、急速に縮小し、工業・エネルギー部門も継続的に縮小、農林業も同様である。

2013年から2016年に、サービス部門の就業者数は95万人増加し、工業・エネルギー部門も17万人増加した。その他の部門も就業者数を伸ばしているが(注5)、失業者の多くはサービス部門に吸収されたと言える。

サービス部門において、2013年～2016年に最も雇用が拡大した業種は、「宿泊・飲食業」(26万人増)だった。とりわけ飲食業の就業者の増加は大きく、26万人中の17.6万人だった。次に、

図表3 部門別の就業者数の比率(%)

	2000年	2007年	2013年	2016年
農林漁業	6.6	4.6	4.3	4.2
工業*	19.8	16.0	13.7	13.8
建設	11.1	13.3	6.0	5.9
サービス	62.4	66.2	76.0	76.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0

*工業(industria)には、採掘業、製造業、電力・ガス・水の供給、廃棄物管理等が含まれる。文中では工業・エネルギー部門とした。
資料出所：2017 Informe del Mercado de Trabajo Estatal, Datos 2016. SEPE.

図表4 契約形態別の被用者数の変化(千人)
(各年の第一四半期数値)

	2007年	2013年	2017年
合計	16,701.3 (100%)	13,987.0 (100%)	15,340.8 (100%)
無期契約	11,386.1 (68.2%)	10,917.6 (78.1%)	11,390.5 (74.2%)
有期契約	5,315.2 (31.8%)	3,069.4 (21.9%)	3,950.3 (25.8%)

資料出所：統計局(INEbase)よりデータを取得。

「医療・福祉」(19万人増)の就業者の増加が大きく、「輸送・倉庫」(12万人増)、「高度専門職(弁護士、会計士、企業コンサルタント、建築士等)」(10.4万人増)、「教育」(10.3万人増)がこれに続く(注6)。

雇用の回復も、不安定雇用が増加

契約形態別で見ると、期間の定めのない雇用契約の労働者における割合は増加したものの、人数に大きな変化はない(図表4)(注7)。政府報告には、期間の定めのない雇用者の割合が増えたことから、安定雇用が増加したとするものが見られる。しかし、その中身を見れば、有期契約の雇用労働者の数が大きく減少して、雇用労働者全体の人数が減少したことにより、期間の定めのない労働者の割合が高くなったに過ぎない。さらに、現在創出される雇用の多くは有期契約であり、失業した

労働者が見つかることのできる職は、安定した雇用よりも不安定な雇用が多いという現状にある。

ここ数年間の経済は内需に刺激されプラス成長に転換、2016年のGDP成長率は3.2%を記録した。しかし、国内消費や輸出の好調は、石油安、低金利、デフレ、ユーロ安など不安定な外的要因に依存する部分が多く、今後の雇用の展望は不透明だ。

[注]

- 2015年統計で、スペイン人は、流出9万4,644人、流入5万2,109人で、4万2,535人の流出過多。外国人は、流出24万9,231人、流入29万で、4万774人の流入過多。スペイン人と外国人を合わせた移民の流出入計は、1,761人の流出過多であった。特に、経済活動率の高い35-54歳層で、流出が多かった(6万6,249人の流出過多)。なお、ここで述べる外国人とスペイン人の区分は、国籍による。
- 数値は16歳以上人口(65歳以上も含む)。
- 同期間の変化率は、スペイン人労働者が2%弱の増加、外国人労働者は25%超の増加。
- スペインの失業手当は、就業期間に基づき3カ月から38カ月の給付がされる。
- 2013年から2016年の就業者数の変化は、農林漁業3万7,900人増、工業・エネルギー部門16万6,700人増、建設部門4万4,300人増、サービス部門95万3,400人増。
- 業種別の就業者数については、各年の第一四半期の数値を使用。
- 全就業者に占める被用者の割合は83%。

【参考資料】

スペイン公共雇用サービス(SEPE)報告書(“2017 Informe del Mercado de Trabajo Estatal, Datos 2016.”)、スペイン統計年報(Anuario Estadístico de España)、その他ウェブサイト(スペイン統計局、スペイン労働省、El País紙、El Mundo紙等)。

(海外情報担当)



OECD

失業率は改善、雇用は二極化が進む
——雇用アウトLOOK 2017

経済協力開発機構（OECD）は6月13日、加盟国の雇用情勢をまとめた「雇用アウトLOOK 2017」を公表した。それによると、OECD諸国の失業率は、危機前の水準まで改善したものの、依然として労働生産性と賃金の伸びは低いままで推移していることが判明した。また、技術革新とグローバル化によって雇用の二極化や脱工業化が進む状況も分析している。日本については、就業率が上昇した反面、新たな雇用の大部分が非正規である点などを指摘している。

失業率、危機前の水準近くに回復

報告書のなかでOECDは、「2008年から2009年にかけて起きた世界経済危機は、OECD各国の労働市場にとって、厳しいストレステスト（注1）だった」と振り返っている。その上で、OECD加盟国の失業率は、経済危機前の水準近くまで改善したが、危機の時に発生した大量の失業をもたらしたコストは、多くの国にとって過剰な負荷となり、回復までに長い時間がかかったと分析している。さらに、雇用の改善に比べて生産面の回復が弱いため、依然として労働生産性と賃金の伸びが低いままで推移しており、引き続き適切なマクロ経済政策と積極的な労働市場政策の実施が欠かせないとしている。

技術革新・グローバル化で雇用が変貌

OECDはまた、技術革新とグローバル化によって、過去20年間に雇用の二極化や脱工業化が進み、労働者の

生活に深刻な格差と混乱を招いている点に言及。ほぼ全てのOECD加盟国で、技能および賃金水準が中程度である雇用の割合が低下した代わりに、高技能・高賃金と低技能・低賃金の雇用割合が高まったことを明らかにしている。この二極化と関連する雇用シフトの動きは、3分の1は製造業からサービス業への雇用シフトを反映したもののだが、残りの3分の2は、同一産業内における職業シフトを反映したものであった。今後は、このような雇用の変貌に対応するため、適切な現状分析や労働者の技能向上策、新たな社会保障制度への移行策などが必要だと分析している。

日本：就業率上昇、しかし質の改善を

日本については、国別報告のなかで、労働市場に対する世界経済危機の影響は諸外国と比べて相対的に小さかったとしている。その要因として「雇用調整助成金（注2）」の政策スキームが大量失業の防止に貢献したことを挙げている。経済危機後は、女性や高齢者の労働市場参加が増えたことを反映して、OECD平均よりも早いペースで、日本の就業率が上昇していることを評価している。なお、この就業率の上昇は、

2018年末まで緩やかに続くとOECDは予測している（図）。

しかし、雇用量が増加した一方で、近年創出された雇用の大部分は非正規である点を指摘。さらに、多くの労働者が長時間働いている点やジェンダーギャップがいまだに大きい点などを挙げ、継続して改善するための施策が必要だと提言している。

【注】

1 ストレステストは、「健全性検査」とも呼ばれ、過剰な負荷をかけることで弱点や瑕疵を調べる手法の一つとされる。従来は、コンピューターのシステムについての負荷検査や金融リスク管理の手法のことを指していた。しかし、2008年から2009年にかけて起きた世界経済危機を契機に、アメリカ政府が大手金融機関の資産の健全性検査を実施した際にこれらを「ストレステスト」と呼んだことから、金融機関に関する用語として一般化した。

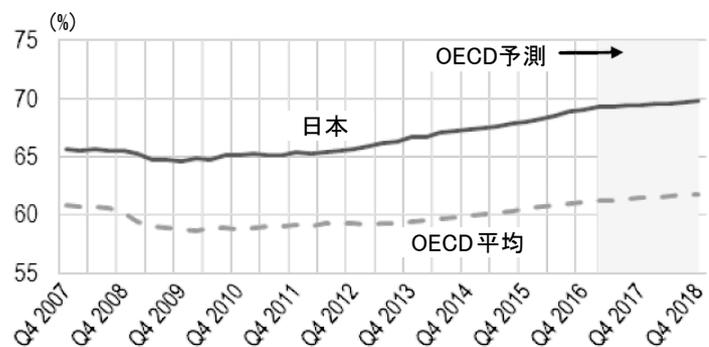
2 雇用調整助成金は、景気の変動や産業構造の変化、その他の経済上の理由により企業が事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、従業員を対象に休業や教育訓練、または出向を実施する雇用主に対し、休業手当や賃金、出向者に係る賃金負担相当額の一部を助成することによって、労働者の失業の予防や雇用の安定を図ることを目的としている。

【参考資料】

OECD Employment Outlook 2017, Country Report (Japan), OECD 日本政府代表部・OECD東京センターWEBサイトほか。

（海外情報担当）

図 日本の就業率の割合推移（15-74歳人口に占める就業率割合）



資料出所：OECD（2017）

韓国

小規模事業所における雇用の課題 ——韓国雇用情報院 (KEIS) 報告より

統計庁の2014年の「全国事業所調査」によれば、従業員数5人未満の事業所数は310万であった。この数は、2006年の270万から40万増加している。同期間における従業員数5人～299人の事業所数は18万の増加、300人以上の事業所数は999の増加であった。従業員数5人未満の事業所の顕著な増加が確認できる。以下、韓国雇用情報院 (KEIS) の報告概要を紹介する。

従業員数も増加

従業員数5人未満の事業所の従事者数も、2007年の480万1,000人から2014年の558万7,000人に増加した。近年、従業員数5人未満の事業所が雇用を押し上げているという見方ができる。

しかしながら、このような零細事業所は生存率が低いこと、従業員の勤続年数が短いこと、また、勤労基準法（日本の労働基準法に相当）上の一部適用除外があること等、零細事業所の雇用は相当な脆弱性を帯びており、脆弱性の緩和のための対策が必要であるとKEISは指摘する。

企業の生存率が低く労働者の勤続期間が短い産業に集中

近年、大幅に増加している従業員数5人未満の事業所における雇用は非常に脆弱であるとKEISは指摘する。まず、増加の中心となっている産業が卸小売業と宿泊飲食店業であることを挙げ、この2産業における「企業の低い生存率」と「労働者の短い勤続期間」という特徴に触れている。全産業をとおした企業の5年生存率の平均が27.3%

であるのに対し、卸小売業では24.3%、宿泊飲食店業では17.3%である。また、平均勤続年数も、全産業をとおした平均が5.16年であるが、卸小売業では4.29年、宿泊飲食店業では1.68年である。従業員数5人未満の零細事業所がこの2産業に多いことが雇用の脆弱性の大きな要因となっているとKEISは説明する。

韓国の賃金構造が大きく影響

「企業の低い生存率」と「労働者の短い勤続期間」は当然のことながら、賃金等労働条件にも大きく影響する。従業員数5人未満の事業所と5人以上の事業所では、就職時点で定額給与の差が存在する。これに加え、事業所規模が小さい程、勤続期間に対する報酬が低くなるという韓国の一般的な賃金構造がある。これにより、従業員数5人未満の事業所の労働者とそれ以上の規模の事業所の労働者との間の賃金格差は、通算すると広がっていく。こうした構造的な問題が、企業の低い生存率と併せて、長期勤続に対する期待感を弱めていくという問題点をKEISは挙げている。

勤労基準法上の適用除外

また、KEISはセーフティネットの適用という観点から、従業員数が5人未満の事業所における労働者の脆弱性を説明する。すなわち、5人未満の事業所には労働時間や賃金を規制する勤労基準法の一部が適用されないという事実である（同法第11条）。例えば、「週当たりの労働時間は40時間を超過できない」という規定（同法第50条）

があるが、これらをはじめとした労働時間に関する規定や延長、夜間及び休日労働の場合による使用者の賃金加算支給義務の規定（同法第56条）等は、5人未満の事業所は適用対象外である。これこそが、従業員数5人未満の事業所の労働者の低賃金と長時間労働をもたらす（注）、従業員数が5人以上の規模の事業所との労働条件格差を拡大させていると指摘する。

勤労基準法改正が不可避

昨今、従業員数が5人未満の零細事業所とその従事者の数は着実に増加している。これを考慮すると、その脆弱性を放置することは今後大きな社会問題に発展する可能性がある。この脆弱性は単に低い賃金水準という問題のみに起因するものではなく、前述したように、勤労基準法の保護を受けられない点に起因する部分が多い。したがって、勤労基準法の対象を労働者1人以上の全事業所に拡大する方策を検討する時期に来ているとKEISは主張する。景気停滞局面で一層脆弱性を増すことになる零細事業所も含めた中小企業の労働者と大企業の労働者の処遇格差を減らしていくためには、長期的には中小企業の収益回復のための産業政策が重要であると提言している。

[注]

従業員数5人未満の事業所における週40時間労働の実施率は26.3%、5人～9人の事業所の実施率は47.6%、同様に100人～299人は86.5%、300人以上では99.0%（2016年「経済活動人口調査」）。

「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

障害者雇用政策の現状

国務院（政府）が2016年10月に発表した『障害者就業促進「第13次5カ年計画」（2016～20年）実施方案』は、2016年からの5年間で、都市部の障害者100万人に無料職業訓練を提供し、50万人の新規就業を実現することや、中西農村部の貧困障害者50万人に無償で技術訓練を行うことなどの目標を掲げた。本稿では中国における障害者雇用対策の現状を概観する。

就業支援の枠組み

中国では障害者を「心理上または生理機能、身体上の組織や機能の喪失、あるいは異常のため、正常な状態での活動能力の全てあるいは一部を失った人」（障害者保障法）と定義している。そして、視力障害、聴覚障害、言語障害、肢体不自由、知的障害、精神障害、重複障害、その他の障害をもつ者を含むとされている。

国家統計局の推計によると、2010年末時点の全国の障害者数は8,502万人で、視覚障害1,263万人、聴覚障害2,054万人、言語障害130万人、肢体不自由2,472万人、知的障害568万人、精神障害629万人、重複障害1,386万人である。障害の程度別に見ると、重度障害が2,518万人、中度・軽度障害が5,984万人となっている。

国務院が2007年5月に公布した「障害者就業条例（以下：「条例」）」は、障害者の就業支援の枠組みとして、（1）政府設立の福祉企業や按摩（あんま）師の働く盲人按摩機構などへの就業、（2）常用労働者の数に対する一定の割合の雇用を事業主に義務付ける、障害者雇用率に基づく就業、（3）創業・

自主就業、（4）公益性ポスト（注1）への就業、を挙げている。また、知的障害者、精神障害者、重度の肢体不自由者に対しては、2015年に当事者団体である中国障害者連合会（注2）などが公布した「障害者補助性就業の発展に関する意見」に基づく（5）補助性就業（注3）がある。なお（1）は「集中就業」、（2）～（4）は「分散就業」といわれ、「条例」は、両者を組み合わせて障害者の就業を進める方針を示している。2011～15年のそれぞれの就業者数は表1のとおりである。

法定雇用率と税制優遇措置

「条例」が定める障害者の法定雇用率は、各雇用単位（政府機関、団体、企業等）で従業員総数の1.5%を下回ってはならないとするものである。具体的な数値は地方政府が当該地域の実情に基づいて定めることになる。

法定雇用率に達しない企業は、「就業保障金」の支払いが義務付けられている。これは、障害者の就業支援策に充てられる。具体的には、財政部や中

国障害者連合会などが2015年に公布した「障害者就業保障金徴収・使用管理弁法」に基づき、（1）職業訓練、職業教育、職業リハビリテーション、（2）「障害者就業サービス機構」（後述）が提供する各種支援事業、（3）障害者の創業資金や少額ローンの補助金、などに活用されることになる。

次に、「障害者就業サービス機構」について説明する。この組織は、「条例」第22条に基づき中国障害者連合会及びその地方組織につくられる。障害者に対して無償で、（1）職業情報の発信、（2）職業訓練、（3）職業カウンセリング、適性評価、職業リハビリテーション、職業紹介、（4）自主的な就業の支援、などを実施するとともに、（5）障害者を雇用する企業に対して必要な支援を行う。

また、企業などでの障害者雇用を促進するため、2016年に財政部国家税務総局が出した「障害者の就業を促す税制優遇政策に関する通知」に基づき、月平均で従業員の25%以上を障害者が占め、かつ障害者を10人以上雇っている企業は、税制優遇措置を受けることができるようにしている。

表1 都市部の障害者の就業者数

（単位：万人）

年	2011	2012	2013	2014	2015
都市部就業者	440.5	444.8	445.6	436.0	430.2
都市部新規就業者	31.8	32.9	36.9	27.8	26.3
内訳					
（1）福祉企業などでの集中的な就業	9.7	10.2	10.7	7.6	6.8
（2）雇用率に基づく就業	7.5	8.0	8.7	7.0	6.6
（3）創業・自主就業	12.5	12.3	14.6	10.7	10.3
（4）公益性ポストへの就業	2.1	1.8	1.5	1.2	1.2
（5）補助性就業	—	0.7	1.3	1.3	1.3

資料出所：中国障害者連合会『中国障害者事業「第12次5カ年計画」発展要綱の実施状況』

表2 障害者職業訓練の種類

種類	対象者	訓練機関等	主な訓練内容
就業技能訓練	障害者の新成長労働力(新規学卒者等)、都市部登録失業者	技術労働者学校、職業学校、企業の職業訓練機構、就業訓練センター、民間職業訓練機構	初級技能 専門技能
在職技能向上訓練	在職中の障害者	各種職業訓練機構	技能レベル向上
創業訓練	創業希望の障害者	各種職業訓練機構	創業能力、企業経営管理

資料出所：人力資源・社会保障部『障害者職業技能向上計画（2016－2020年）』

職業訓練の内容

障害者に対する公共職業訓練は現在、(1)就業技能訓練、(2)在職者向けの技能向上訓練、(3)創業訓練、の大きく3種類に分けられ、各種訓練機関等で実施されている(表2)。

中国障害者連合会によると、2015年までに全国6,942カ所の障害者職業訓練施設がつくられ、都市部では2011～15年の5年間に、延べ175.1万人の障害者が職業訓練を受けた(表3)。また、1950年代半ばから導入された訓練講座である「盲人按摩」に関しては、2011～15年に延べ11万7,110人が職業訓練を受けている。

障害者向けの職業訓練は、個々人の体力や能力を考慮して、職業分野別に設定される。訓練対象の職業としては、按摩のほか、情報技術、服飾デザイン、美容、調理、家電修理、工芸製品製造、農作物栽培、水産加工、畜産、養殖などがある。

職業訓練の期間を見ると、半年を超える「長期訓練」、1カ月～半年間の「中期訓練」、1カ月以下の「短期訓練」

に大別される。このうち「短期訓練」を行っている地域が多い。

いくつかの具体的な訓練内容を以下に例示する。

(1) 長期訓練

湖南省湘西トゥチャ族ミャオ族自治州では、2012年から障害者向けのコンピューター応用中専(高校レベル)のコースが設けられた。訓練実施機関の一つである湖西民族職業技術学院では3年間、コンピューターの基本概念から応用技術、プログラミング、グラフィックデザインに至るまでの科目を障害者30人が受講した。修了者は「中専卒業証書」と「職業資格証書」が付与された。この間、学費や宿泊費は免除され、毎月400元(約6,600円)の生活手当が支給された。卒業後は、現地の「新中合光電科技術有限公司」(光ファイバー通信製造業)に就職できた。

(2) 中期訓練

2012年天津市濱海新区塘沽(ひんかいしんく・とうこ)の障害者連合会はアニメーション制作ソフトウェアの操作に関する3カ月の訓練を実施した。試験の合格者には「全国ハイテク職業

人材認定証書」の職業資格を与え、職業紹介を行なった。

また、広州市秀麗服装職業訓練学院は2016年に、障害者向けの服飾技術訓練コースを設け、21人の障害者が70日間の職業訓練を受けている。

(3) 創業訓練

中国身体障害者協会(中国障害者協会に属する専門協会)と清華大学继续教育学院が提携して、2012年以降毎年、障害者向けの創業訓練コースを設けている。訓練期間は6カ月で、創業管理などの授業を行う。訓練課程は通学による短期集中講座とオンラインによるeラーニングが組み合わされている。集中講座は9日間(15科目)で72時間、オンラインのeラーニングは7科目・34時間である。訓練費用は当該地域の障害者就業保障金から支出される。

[注]

- 1 清掃や駐車場管理、交通整理など地方公共サービスの仕事を指す。
- 2 障害者福祉事業などを管轄する中央レベルの社会団体。
- 3 製造業や農業で作業療法を行う形の就業などが該当する。

【参考資料】

国家統計局、人力資源・社会保障部、厚生労働省「2016年海外情勢報告」、中国障害者連合会、鄭功成編(2017)『中国障害者事業発展報告(2017)』人民出版社。

(海外情報担当)

表3 障害者職業訓練施設と都市部の障害者職業訓練

	2011	2012	2013	2014	2015
障害者職業訓練施設数(所)	5,254	5,271	5,357	6,154	6,942
都市部の障害者職業訓練受講者数(万人)	29.9	29.9	37.8	38.2	39.3

資料出所：中国障害者連合会『中国障害者事業「第12次5カ年計画」発展要綱の実施概況』

ミャンマー

全国最低賃金委員会の設立—2015年の最賃制度施行から2年経過して引き上げを議論

ミャンマーには最低賃金を定める法律（1949年最低賃金法）があったものの、50年以上の間、実質的な効力がない状態だった。そのため軍事政権から民政移管後の2013年に実効性を持たせる目的から新たな法律が制定され、2015年9月から全国一律で日給3,600チャット（約293円（6月27日時点））として施行されている。法律は2年に一度の最賃額の見直しを定めており、2017年2月、引き上げを検討する委員会が設立された。

民政移管後施行された最賃制度

ミャンマーの最低賃金法は、イギリスから独立後間もない1949年に、イギリスの1945年賃金委員会法とインドの1947年最低賃金法を引き継ぐ形で制定された。しかし、50年以上の間、実質的に機能する制度ではなかった（注1）。2011年に政権が軍政から民政に移行したことを契機として、新たに2013年最低賃金法が制定された。最賃額は、政労使からなる全国最賃委員会の議論に基づいて決定される。委員は労働、農業、畜産、経済、商業、生産、社会政策関連の省庁や労使団体からの代表者のほか、労使に対して中立的な立場の賃金専門家を含めることができる規定となっている。現在の最賃額は日給3,600チャットであり、2年ごとに見直すことができる（注2）。

2015年の施行から2年を経過して最賃の改定が話し合われることになり、新たに全国最賃委員会が設立された。労働・入国管理・人口大臣を委員長として、政府からは農業・畜産水産・灌漑省、運輸・通信省などの副大臣や事

務次官が参加し、労使からは全ミャンマー労働連盟や手工業・サービス労働者連盟、縫製業者協会や小売業者協会などから代表が参加するほか、研究機関から経済学の専門家もメンバーに名を連ねている（注3）。

5,600チャットを求めて労働者がデモ

2年前に定められた最賃額は、労使双方から不満の声が上がっていた。労働者側は人間らしい生活を送るためには不足しているとする一方で、使用者側にとっては最賃額が高すぎるために事業の継続が難しいということが不満の中身だった。

労働者側は、2015年9月の施行当初から4,000チャットを求めるデモを行っていた（注4）。この動きは今回の最賃委員会設立を受けて高まっている。2017年3月19日にはヤンゴン市内で1,500人の労働者が5,600チャットの最賃を要求してデモ行進を行った（注5）。

ミャンマーのインフレ率はここ数年、8～12%で推移しており、ヤンゴン市内では10平米程度の住居費だけでも月7万チャット程度かかる。食費や光熱費、医療費などの諸経費を考えれば、日給3,600チャットで生活するのは難しいということが引き上げを求め根拠になっている（注4）。

縫製業では支払い困難な事業主も

一方使用者側は、縫製業を中心として低賃金の産業ではコストの引き上げが利益に見合わないとして閉鎖される工場もあった（注6）。2015年当時、縫製業の労働者の平均日給は1,500～2,500チャット程度だった。新規採用

の未熟練労働者の賃金を以前の4～5倍にする必要がある企業もあった。整理解雇により人件費を削減する工場もあり、深刻な経営危機に陥る例も見られた。諸手当を廃止したことから、労使紛争に発展するケースもあった。

引き上げ額の根拠の明確化と議論の透明性を

現行の最賃制度は全国一律に定められており、地域間や業種間の賃金水準の格差への対応がなされていない。額の設定に物価水準が反映されていないことや、委員会での議論の過程が非公開だったことが問題視されている。2017年の最賃額決定ではこの点を課題として議論が進められる（注7）。

[注]

- 1 1953年たばこ産業、1957年精米業に最低賃金が設定されたが、それ以降、最賃が定められることがなく、実質的な最賃制度はなかった（香川孝三(2017)「第5章 労働法令」『ミャンマーの労働・雇用・社会』労働政策研究研修機構、JILPT海外調査シリーズ2、150ページ参照）。
- 2 前掲書、香川(2017)152ページ参照。
- 3 ミャンマー大統領府ウェブサイト「Formation of National Committee for Designating Minimum Wage」参照。
- 4 “New minimum wage sees workers sacked and struggling,” *Myanmar Times*, 31 Aug., 2015.
- 5 *7daydaily*, 20 March, 2017 and *7daydaily*, 22 March, 2017.
- 6 最賃額が公表を受けて、ヤンゴン市内のラインタヤ工業団地のJasmine Pwintという工場は、最賃の施行日の前日、8月31日に工場を閉鎖し、約200人の労働者が職を失った（“Thousands out of work as minimum wage kicks off,” *Myanmar Times*, 4 Sep., 2015.）
- 7 “Minimum wage committee reformed,” *Myanmar Times*, 23 Feb., 2017.

（ウェブサイト最終閲覧日：2017年6月19日）

（北澤 謙）