

海外労働事情

イギリス 新しい働き方に関する専門家レビュー

シェアリングエコノミーや決まった時間のない労働契約など、近年拡大している新しい働き方をめぐる課題や対応策について、政府からの依頼を受けた専門家による報告書が7月に公表された。柔軟な働き方が労働者と使用者の双方にもたらす利益を強調しつつ、一定の保護により公正さを実現する必要を主張、雇用法上の権利の明確化などを提案している。

「労働者」から「従属的契約就業者」への変更を提案

レビューは、メイ首相が昨年10月、シンクタンクRSAのマシュー・テイラー所長に依頼したもので、デジタルプラットフォームの登場などで広がつつある新しい働き方に関して、労働者や使用者の権利と責任、既存の雇用法の枠組みなどを検討している。7月に公表された報告書「良質な仕事」(Good Work)は、「全ての仕事を公正かつディーセントで、発展性と達成感の余地があるものとする」ことを目標に掲げ、多岐にわたる提案を行っている。

一連の提案の柱は、雇用法上の権利の明確化だ。現行の雇用法は、被用者(employee)及び労働者(worker)を対象に、最低賃金の適用や各種手当に関する権利を規定しており、自営業者(self-employed)は対象に含まれない(図表)。シェアリングエコノミー従事者は一般的に、契約上は自営業者

として扱われるが、実態は特定の使用者の下で従属的に働く場合も多く(いわゆる「ニセ自営業者」)、このため近年、労働者としての法的な権利を求めて裁判に訴えるケースも生じている。報告書は、新しい働き方が従事者と使用者の双方にもたらす柔軟性の利益を強調しつつ、柔軟性に伴うリスク(仕事や収入の不安定さ)を従事者の側が一方的に引き受ける状況は公正さを欠いているとして、制度改正による対応の必要性を主張している。

このための具体的な方法として、報告書は現在の3区分を維持しつつ、労働者を被用者と自営業者の中間に明確に位置づける方策として、法律上の「労働者」を「従属的契約就業者」

(dependent contractor)に変更することを提案、これに該当するための基準要件を立法やガイダンスにより示し、自営業者との区別を明確化することで、労働者自身(あるいは使用者)に自らの法的な位置づけが容易に判断可能とするよう提言している。その際、労働者と自営業者を区別する基準として従来重視されてきた、代替要員による役務提供を契約上認めているか否かよりも、使用者による管理(報酬額や、業務に関わる指揮命令など)の度合いを重視するよう求めている。

基準に基づいて、従属的契約就業者に該当すると認められた者には、労働者相当とみなして傷病手当や休暇手当に関する権利を与えるべきであるとする一方で、最低賃金の自動的な適用については、報告書は慎重な立場を取る。多くが従属的契約就業者に相当すると

図表 就業者の区分による雇用法上の権利/保護

権利/保護	被用者	労働者	自営業者
不公正に解雇の対象とされない(勤続2年超の場合)	○	×	×
労働条件に関する書面での受け取り	○	×	×
項目別の給与明細	○	×	×
解雇に先立つ法定通告期間	○	×	×
整理解雇の際の法定整理解雇手当	○	×	×
職場における差別からの保護	○	○	△
全国最低賃金	○	○	×
賃金からの違法な控除からの保護	○	○	×
年次有給休暇	○	○	×
1日及び週当たりの休息	○	○	×
自動加入年金	○	○	×
懲戒処分・苦情申立ての面談で同席者を伴うこと	○	○	×
法定の個人データの保護	○	○	○
内部告発者に対する保護	○	○	△
傷病手当	○	△	×
出産・父親・養子休暇および手当	○	×	×
無給の看護休暇	○	×	×
柔軟な働き方の申請権	○	×	×
産前ケアのための休暇	○	×	×
組合活動のための休暇	○	×	×
事業譲渡に関する法律の下での保護	○	×	×
職場における安全衛生	○	○	○

資料出所: CIPD (2017) "To gig or not to gig? Stories from modern economy"

みられるシェアリングエコノミー従事者は、働く時間や提供された仕事を受けるか否かを選択することができることから、例えば閑散期であることを知りつつ仕事をする場合や、時間当たりの成果が平均を下回る場合などについては、労働時間に基づく最低賃金の適用は適切ではない、との考え方による。このため、当該の業務における平均的な報酬が最低賃金の1.2倍以上となることを使用者が示すことができれば、現行の最低賃金制度における出来高払い (piece rate) を適用することを提言している。併せて、プラットフォーム事業者に対して、蓄積されたデータに基づき、時間ごとの業務量の状況をリアルタイムで従事者に提供することを義務付ける可能性の検討を政府に提案している。

より安定した雇用契約への変更を「申請する権利」

このほか、報告書は近年拡大している不安定な働き方である派遣労働や待機労働契約 (zero hours contract) についても、制度改正を提言している。このうち派遣労働については、同一の使用者の下で12カ月間就労した場合にその使用者に対して直接雇用を申請する権利を認めること、派遣労働者を直接雇用して、派遣業務の終了から次の派遣業務までの間の期間に減額された賃金を支払うことで、派遣先における均等待遇からの逸脱を認める制度 (いわゆる「スウェーデン型逸脱」) の廃止を提言している。また、待機労働契約については、同じく同一の使用者の元で12カ月就労した場合に一定の時間が保証される契約への切り替えを申請する権利を認めること、加えて待機労働契約を含む働き方について、

予め定められた時間以外の労働時間に割増率の適用を制度化することを提言している。

雇用審判サービスへのアクセスをめぐっても、改善を要請している。一つは、2013年に導入されたサービスの有料化に関するもので、現在設定されている料金が高いことから、低賃金層などの申し立てが困難になっている状況を指摘、料金水準の継続的な見直しを求めている。また、手続きにかかる料金を支払ったにもかかわらず、実際には雇用法上の地位が資格要件を満たしていないといったケースを挙げ、申し立ての際に原告側の資格要件の判定を簡易かつ無料で提供するよう提案している。さらに、雇用法上の地位自体が争点となっている場合、現行制度では原告側に証明責任が課されているが、原告の主張する雇用法上の地位の推定を前提として、反証の責任を使用者に課すべきであるとしている。このほか、賠償命令の履行確保の厳格化 (不履行の場合は使用者名を公表) などの必要性を主張している。

報告書はこのほか、最低賃金制度に関する政府の諮問機関である低賃金委員会 (Low Pay Commission) の所掌範囲を拡大し、低賃金業種や地域毎における仕事の質の向上のため、(最低賃金の引き上げを含めて) 必要な施策の可能性を検討するとともに、使用者、労働者、その他の利害関係者と協力してその普及促進を図ることを提案している。

提案内容に賛否

経営側は、柔軟な労働市場がイギリス経済の強みであることを理解し、これを妨げない範囲でルール of the 適正化を図ろうとする報告書の基本的なスタン

スを歓迎している。ただし、個別の提案内容については、懸念も示している。例えば、イギリス産業連盟 (CBI) は、最低賃金の適用や労働者の雇用法上の地位に関する判断基準の変更、あるいは雇用法上の地位に関する立証の責任を使用者に負わせること、また労働者派遣制度におけるスウェーデン型逸脱の廃止は、企業の雇用創出の能力に影響するだけでなく、労働者の側にも想定外の副作用が生じる可能性がある、と述べている。このほか、複数の経営者団体が、従属的契約就業者の導入に際しては明確な判断基準を設定することや、恣意的な適用範囲の拡大を行わないことなどを求めている。

一方、労働側は総じて、報告書の内容に失望感を顕わにしている。新しい働き方が雇用や所得の不安定さにつながりがちな現状の改善には、提案内容は全く不十分である、というのが主な理由だ。ナショナルセンターのイギリス労働組合会議 (TUC) は、シェアリングエコノミー従事者については、既に裁判で労働者としての権利 (傷病・休暇手当や最低賃金の適用など) が認められており、必要なのは新しい法律上の地位ではなく、現在の法的権利の行使が保障されることだ、と述べている。また複数の労働組合が、派遣労働者や待機労働契約の労働者について、使用者に変更を申請する権利を認めるべきとする提案は実質的な効果がない、と批判している。

【参考資料】

Gov.uk, RSA, The Guardianほか 各ウェブサイト

(海外情報担当)

ドイツ①

再び「労働時間」が優先議題に
——IGメタルの次回交渉

金属産業労組(IGメタル)は、2017年末から始まる労使交渉で「労働時間」を優先議題にすると発表した。労使はともに「労働時間」に関する調査を実施し、分析を進めている。少子高齢化やデジタル化の進展等を背景に、30年前とは異なる文脈で、再び「労働時間」が交渉の中心に上ってきている。

80~90年代の「労働時間」交渉

約30年前の1980年代から90年代にかけて、IGメタルを中心とした産業別労働組合は、残業廃止や労働時間短縮などを強く訴え、交渉の優先議題に「労働時間」を掲げた。その結果、締結された労働協約が重要な役割を果たし、過去35年間で、ドイツの1人当たり平均年間総実労働時間は、380時間も短縮された(図)。

他方、「労働時間短縮」と並行して発展してきたのが「労働時間の柔軟化」である。使用者は、労働組合の要求に対応するため、変形労働時間や労働時間口座(注1)などの柔軟な働き方を促進することで需給調整を行い、競争に生き残ろうと試みてきた。

選択的労働時間の試行

そして、いま再び「労働時間」が議論されている。背景には、デジタル化の進展でICT(情報技術)を活用し、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方が広がったこと、少子高齢化の進展で、労働者が無理せず長く働き続けられる「労働時間制度」が模索されていること等がある。

労働社会省(BMAS)は2015年4月、現行法が想定していない柔軟な働き方

にも適応する制度・政策などを話し合う大規模な対話プロジェクトを実施した。討議の結果は、2016年11月に白書「労働4.0」として発表された。その中では、現行の労働時間法から逸脱できる企業内の政策実験の枠組み(Experimentierräumen)を設けた上で、労使合意に基づいて労働時間を選ぶことができる「選択的労働時間」制度の試行(2年の期限付き)が提案されている(注2)。

労働時間議論のルネサンス(再生)

白書は「労働時間は、今後一層の柔軟化と労働者の自己裁量権の確保が重要」としているが、2016年12月には、この考えに沿った画期的な労働協約が合意に至り、注目を集めた。

ドイツ鉄道と鉄道交通労組(EVG)の協約で、期限は2018年9月30日まで。具体的な内容は、2017年4月からの2.5%の賃上げと550ユーロの一

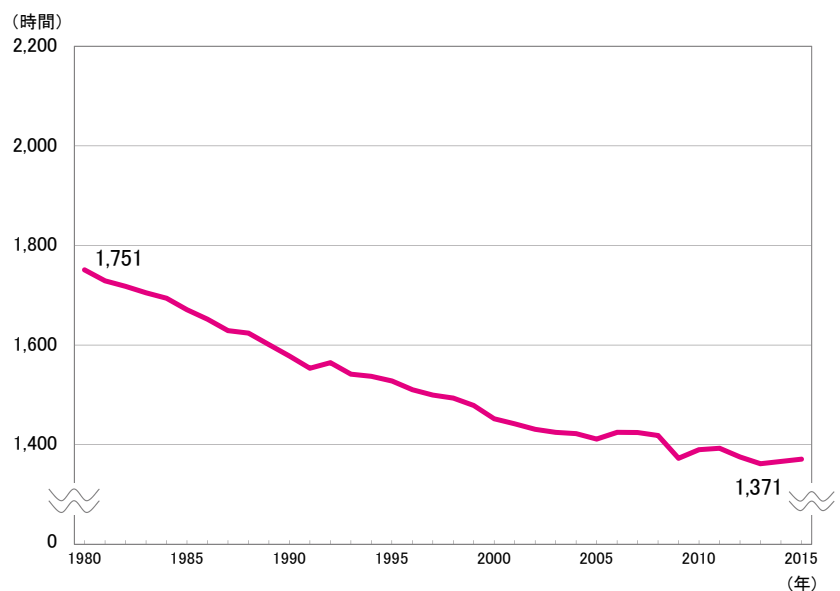
時金支払いに加え、2018年からは、①賃上げ(2.6%)、②労働時間削減(週39時間から週38時間へ)、③休暇(6日間の有給休暇の追加取得)、のなかからいずれか一つを労働者が自由に選択することができる。ドイツ経済社会研究所(WSI)の賃金協約専門家は、これを「協約自治(Tarifautonomie)における労働時間議論のルネサンス(再生)だ」と評価している。

報道(Handelsblatt)によると、IGメタルはこの時点で、同協約を追い風に「次の交渉で、労働者の主権に基づく選択的労働時間制度の導入を求める」との方針を明らかにしている。

IGメタル調査—裁量が満足度に影響

IGメタルは、交渉の1年前となる昨年末から労働時間の裁量権拡大などを求めて「労働時間キャンペーン」を開始。さらに2017年1月から2月にかけて「労働時間の満足度」調査を行い、結果を5月に発表した。調査には、金属、鉄鋼、電気、手工業、衣料・繊維、林業等の産業で働く68万人以上

図 1人当たり平均年間総実労働時間(就業者)(1980年~2015年)



資料出所: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2017.

の労働者が参加した。同調査は、労働時間の満足度に働く正と負の要因を特定し、回答者全体の傾向と、モバイルワーカー（勤務場所や時間が固定しておらず、ICT等を活用して柔軟に働く者）のみを抽出して、その傾向を分析している。その結果、モバイルワーカーは、回答者全体より労働時間に関する裁量が大きかった。モバイルワーカーはまた、長時間労働の割合も多かったが、総合的な労働時間に関する満足度は、回答者全体70.7%に対して、77.4%と高かった（表）。ここから、労働時間の満足度には、労働者の裁量の大きさが密接に関わることが明らかになった。

ゲザムトメタル調査—法改定の希望は4割強

金属産業経営者連盟（ゲザムトメタル）も同時期に「労働時間と柔軟化に関する調査」を実施し、結果を発表している。モバイルワーク、労働時間の裁量度、仕事と生活の調和、現行法（労働時間法等）などのテーマについて1,100社以上の企業と1,000人以上の従業員に各々質問している。その結果、回答企業の44.7%が、労働時間法が規定する「1日単位」の上限労働時間（1日最大10時間）を、「1週間単位」の柔軟な上限時間に改定することを望んでいた。また、1日単位で規定されている11時間の連続休息时间（インターバル規制）については、59.7%の企業が運用の柔軟化を求めている。

一方、労働者の回答を見ると、全体の77%は「他の日にその分短く働くのであれば、1日に10時間以上働いても良い」と回答していた。また、11時間の連続休息时间については、労働者の21%のみが「条件付き（厳

格な規定と運用が担保され、総労働時間が増えない場合に限り）で、一時的に休息时间を短縮しても良い」と回答していた。このように労働時間の柔軟化については現時点で、労使の考えに隔たりがある。

IAB調査—同様に裁量がポイント

公共研究機関のドイツ労働市場・職業研究所（IAB）も最近、「職業教育訓練研究機構(BIBB)/ドイツ労働安全衛生研究所(BAuA) 雇用調査」のクロス・セクションデータを使用した「労働時間と満足度調査」の結果を発表した。それによるとIGメタルの調査結果と同様に、労働時間の裁量権が大きい労働者ほど労働時間満足度が高かった。また、未払い残業、交代（シフト）勤務、週末出勤等の不規則な労働時間は、仕事の満足度を低下させていることも明らかになった。さらに、労働者のワーク・ライフ・バランスを可能にし、ストレスの軽減を図る企業ほど、欠勤率や離職率が低く、労働者の満足度が高く、生産性や業績に良い影響を与える可能性があることが示された。

週28時間まで短縮できる可能性も

報道（WiWo）によると、IGメタルは、次の交渉で「労働者が育児や介護責任を負う場合など、各人のニーズに応じて、労働時間を週35時間から最大で週28時間まで短縮できる権利を要求していく」としている。国内最大の産業別労組であり、他産業の交渉にも強い影響力を持つIGメタルの交渉が成功した場合、今後は全国に選択的労働時間の導入が波及する可能性がある。

【注】

- 1 労働時間口座は、労働者が残業をした場合に、その残業時間を口座に貯めておき、後日休暇等で相殺する制度である。
- 2 ただし、白書が提案した政策実験の枠組みは、7月末時点でまだ設置されていない。

【参考資料】

EurWORK(30/06/2017), IG Metall, GESAM TMETALL(Arbeitszeitumfragen 2017), IAB Discussion Paper (20/2017), WirtschaftsWoche (WiWo) (23.06.2017), Handelsblatt (14.12.2016), BMAS, BDAほか。

表 労働時間の満足度に寄与する要因

	回答者全体の割合	モバイルワーカーのみの割合
満足度にプラスの要因		
実労働時間＝希望労働時間	63.8%	62.3%
予測可能である、裁量がある	83.5%	85.5%
直前でも数時間のオフが取得可能	85.6%	96.9%
一定期間、労働時間を短縮できる	58.0%	76.3%
満足度にマイナスの要因		
長時間労働	24.4%	42.2%
土曜等の週末労働	16.1%	7.2%
予測可能でない、裁量がない	16.5%	14.5%
業務の進捗にかかる圧力	27.3%	22.2%
総合的な労働時間の満足度	70.7%	77.4%

資料出所 IG Metall (2017)。

ドイツ②

協約単一法「概ね合憲、一部改正を」
——連邦憲法裁判決

連邦憲法裁判所 (BVerfG) は7月11日、多数組合による排他的な性格を持つ協約単一法 (2015年施行) について「概ね合憲だが、一部の規定は改正が必要」とする判決を出した。これを受けて同法は、2018年12月末までに改正される見通しである。

「多数決主義」の協約単一法

協約単一法 (Tarifeinheitgesetz) は2015年7月10日の施行以来、合憲か違憲をはじめとして様々な議論がなされてきた。同法は、事業所内に多数決主義を導入することで、労働協約の単一性を確保しようとするものである。具体的には、二つの労働組合が一つの事業所で同じ従業員グループを代表する場合、その事業所内で「組合員数が最も多い労働組合の労働協約」だけが適用される。同法の内容は以下の通りである。

(1) 多数決主義に基づく協約単一性

一つの事業所内で複数の労働組合があり、内容が同一でない労働協約が競合／衝突する場合、その事業所内で最多の組合員を擁する労働組合の協約のみが適用される。

(2) 事後的導入の請求権

排除された少数労働組合は、使用者に対して、多数組合が締結した労働協約の事後的導入 (Nachzeichnung) を求めることができる。つまり、多数労働組合と同一内容の労働協約を締結することへの直接的な請求権が存在する。ただし、その前提条件は、当該の少数労働組合が、事前に労働協約を締結していた場合に限られる。

(3) 参加権

多数組合が協約の交渉を開始する際には、適切な時期に少数組合にも周知する必要がある。その際、少数労働組合は使用者または使用者団体に対して、異議や要求を口頭で述べる権限を有する。

(4) 裁判所が「協約単一性」を確認

多数派組合による協約の排他性は労働裁判所で、関係する協約当事者の申し立てによって確認の手続きが開始される。多数支配の状況は、公証人文書によって確認される。公証人は、事業所内のかかる労働組合の該当する組合員数を確認し、記録する。組合員の氏名は匿名性が守られる。

(5) 平和義務に関する規定

労働協約の有効期間中の「平和義務」規定は、協約単一法には含まれていない。平和義務規定とは、当該労働協約で定められた事項の改廃を求める争議行為を行わないとするものである。しかし、同法の施行によって改正された労働協約法 (TVG) 第4a条1項(注1)で、明示的に労働協約制度の平和機能が強化された。そのため、少数労組が行うストライキ等の労働行為の妥当性は、労働協約法に従って、労働裁判所が「協約単一性の尺度で判断する」ことになった。

2010年判決、少数労組によるスト増

そもそもドイツでは、従来から「1事業所1協約」が原則とされてきた。

しかし2000年代に入り、公共部門の民営化等に伴い、産業別労働組合が締結した協約内容を不服として、専門職労働者らが独自の職種別組合を結成し、より良い労働条件を勝ち取ろうとする動きが広がった。

そのようななか、連邦労働裁判所は2010年に、協約単一の原則は法律で定められたものではないとして従来の判例を変更し、「事業所内に異なった労働協約が存在しても良い」と認めた。

これが契機となり、少数・専門職労働組合が締結した労働協約も、事業所における適用可能性が生まれ、複数の協約締結や交渉に付随するストライキや労働損失日数が増加した(表)。

2015年には、ドイツ鉄道の少数労組である「機関士労組 (GDL)」が、自身の存在意義を示すために、多数労組の「鉄道交通労組 (EVG)」が先に締結した労働協約よりも好労働条件を勝ち取ろうとして、計9回のストライキ (ドイツ鉄道史上最長の6日間のストライキを含む) を頻発し、通勤者や旅行者の移動に大きな支障が出た。ドイツ産業連盟 (BDI) の試算によると、ドイツ経済全体の損害額は、1日当たり1億ユーロ相当に及び、大きな議論と批判を巻き起こした。

多数労組を擁する「ドイツ労働総同

表 労働争議件数・労働争議参加人員・労働損失日数

	2000年	2005年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
労働損失日数 (単位:千日)	11	19	64	25	70	86	150	155	1,092
労働争議件数 (単位:件)	67	270	454	131	158	367	1,384	637	1,618
労働争議参加人員 (単位:千人)	7	17	28	12	11	22	67	58	230

注: 参加人員10人以上、全日以上の争議。

資料出所: ILOSTAT (<http://www.ilo.org/ilostat>) 2016年12月時点。

盟(DGB)や、交渉の煩雑化や労働損失の増加を懸念する「ドイツ使用者連盟(BDA)」は、2010年の判決以降「協約単一性原則」の法制化を求めてきた。政権はその要求に応える形で、2015年7月10日に協約単一法を施行した。

少数労組は一斉に反発、訴訟へ

協約単一法の施行後、排除される側の少数労組は一斉に反発し、相次いで訴訟を起こした。「鉄道機関士労組(GDL)」、航空パイロットが加盟する「コックピット連合(Vereinigung Cockpit)」、医師が加盟する「マルブルク同盟(Marburger Bund)」、各航空会社の客室乗務員が加盟する「独立客室乗務員組合(UFO)」、第2のナショナルセンターである「ドイツ官吏同盟(DBB)」など、いずれも比較的少人数で輸送や経済活動を麻痺させることができる専門職組合である。彼らは「協約単一法は、基本法(憲法に相当)第9条3項(注2)が保証する団結の自由を反する」として、連邦裁判所へ憲法異義の訴えを行った。

判決に対する関係者の反応

今回の判決では、協約単一法を概ね合憲として同法の存続を認め、少数労組の主張はほとんど認められなかった。ただし、同判決は、基本法9条に照らして、少数労組の保護を強調しており、平和義務はあるが、それ以外の場合のストライキ権は妨げないとしている。さらに、職業年金や雇用保障など、少数労組が交渉によって得た長期的な利益は、別の多数労組の協約によって阻害されてはならないとした。その上で、多数労組は労働協約の締結に際して、少数労組の利益を考慮することをより明確に保証するための規定を2018年

末までに新たに導入するよう求めている。

報道(Handelsblatt)によると、アンドレア・ナーレス労働社会相は、今回の判決を歓迎した上で、「協約単一法は、事業所内の複数労働組合が、賃上げや労働条件の改善を求めるにあたり、相互に調整し合うことを目的としている。少数労組は、多数労組が行う協約交渉の前段階で、自身の権利主張を行い、合意をすることが重要である。少数労組が同法を恐れる必要はない」と述べた。ナショナルセンターであるドイツ労働総同盟(DGB)とドイツ使用者連盟(BDA)も、ともに同判決を歓迎している。

【注】

- 1 労働協約法(Tarifvertragsgesetz:TVG)第4a条の和訳は以下の通り：
 - 1項 労働協約の法規範の保護機能、分配機能、平和機能、ならびに秩序機能を確保するために、事業所内の協約衝突は回避されるものとする。
 - 2項 使用者は、第3条の規定により、異なる労働組合の複数の労働協約に拘束され得る。異なる複数の労働組合の、内容が同一でない労働協約の適用範囲が重複する限り(労働協約の衝突)、事業所内で最後に締結された衝突する労働協約の締結時点で最も多数の、労働関係にある組合員を有する労働組合の労働協約の法規範のみを、事業所内で適用可能とする。労働協約がそれよりも遅い時点ではじめて衝突する場合には、その時点を多数決の基準とする。事業所組織法第1条1項2段の規定による事業所、および事業所組織法第3条1項1号から3号までの規定による労働協約によって設立された事業所も事業所とみなされるが、それが1項の目的に明らかに反する場合にはその限りではない。これは特に、事業所が協約当事者によって異なる経済部門もしくはそのバリューチェーンに分類されている場合をいう。
 - 3項 事業所組織法第3条1項および第117条2項に基づく事業所組織法上の問題に関する労働協約の法規範に対しては、2項2段の規定は、これらの事業所組織法上の問題がすでに他の労働組合の労働協約によって

定められている場合にのみ適用する。

- 4項 労働組合は、使用者または使用者団体に対し、当該組合の労働協約と衝突する労働協約の法規範の事後的導入(Nachzeichnung)を求めることができる。事後的導入の請求には、労働協約の適用範囲および法規範が重複する限り、衝突する労働協約の法規範を含む労働協約の締結が含まれる。1段の規定により事後的に導入された労働協約の法規範は、2項2段の規定により事後的に導入する労働組合の労働協約が適用されない限り、直律的(gelten unmittelbar)および強制的に適用される。
- 5項 使用者または使用者団体が労働組合と労働協約の締結に関する交渉を開始する場合には、使用者または使用者団体は、これを適時に、かつ、適切な方法で周知する義務を負う。他の、定款に基づく任務に1段にいう労働協約の締結が含まれる労働組合は、使用者または使用者団体に対して異議および要求を口頭で述べる権限を有する。
- 2 日本の憲法に相当する基本法(Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland:GG)第9条の和訳は以下の通り：
 - 1項 すべてのドイツ人は、団体および組合を結成する権利を有する。
 - 2項 目的または活動において刑事法律に違反している結社、または憲法的秩序もしくは国際協調の思想に反する結社は禁止される。
 - 3項 労働条件や経済条件の維持・改善のために団体を結成する権利は、何人に対しても、またいかなる職業に対しても保障する。この権利を制限し、または妨害しようとする取り決めは無効であり、これを目的とする措置は違法である。1項の意味における団体が、労働条件や経済条件を維持・改善するために行う労働争議に対しては、第12a条(兵役義務と役務義務)、第35条2項(連邦国境警備隊の支援)および3項(連邦国境警備隊および軍隊の部隊出動)、第87a条4項(軍隊の設置と権限)及び第91条(連邦または州の存立に対する危険の防止)による措置をとることは許されない。

【参考資料】

Leitsätze zum Urteil des Ersten Senats vom 11. Juli 2017 (1 BvR 1571/15, 1 BvR 8/15, 1 BvR 2883/15, 1 BvR 1043/16, 1 BvR 1477/16), Spiegel online (11.07.2017), Handelsblatt (July 12, 2017), JILPT海外労働情報 [2015年8月 ドイツ鉄道の労使交渉、ついに決着] ほか。

(海外情報担当)

フランス

企業活動の活性化のための労働法改革をさらに推進

マクロン政権による労働法改革案が6月28日に閣議決定された。前政権下で進められた労働法改革の路線を継承し、企業経営の柔軟性をさらに高めて経済を活性化することを目的とする。主に、個別企業の労使合意の範囲を拡大して企業における経営判断を容易にすることや、不当解雇の賠償金に上限を設定する内容である。

2015年、2016年の改革と今回の法案

2016年に実施された労働法改革(エル・コムリ法)で、産業別の労働協約と抵触する内容であっても、個別の企業の労使合意で労働時間の柔軟な変更が可能となった。また、職業訓練を受ける権利の拡充のための「活動個人口座制度」や、若年者を対象とする就業指導や金銭的支援「若年者補償制度」などの改革が行われた。この他、2016年の改革では解雇補償金の目安としての上限額を在職期間に応じて設定する条項が審議されたが、労組の反発が強くなると見られ、法改正は実現しなかった。

2015年に成立したレプサメン法では、複数ある企業内委員会の統合(従業員数50人以上の企業で設置が義務づけられている「企業委員会」と「衛生・安全・労働条件委員会」の統合)、従業員取締役の選任の義務付け拡大、零細企業における労使対話の実現(従業員数10人以下の零細企業で従業員から指名された労組代表者と零細企業の使用者代表からなる「労使同数地方委員会の創設」)などの改革が行われた。

今回は、主に(1)企業単位の協約が産業レベルの労働協約に対して優先

するための両者の役割の再定義、(2)不当解雇の損害賠償額の上限設定、(3)企業内労使対話のための委員会の簡素化の推進、この三つが改革の柱となる。そのための方法として、議会で法案が可決されない場合でも、政令による施行が可能となる「授權法案」として手続きをすすめることになった。

企業別の労働協約の適用拡大

2016年の労働法改正により、労働時間の柔軟化に限定して、産業別労働協約に対し個別企業での労使合意を優先させることが可能となった。今回は優先できる項目を拡大する条項が盛り込まれている。最低賃金、福利厚生といった労働条件や職位に応じた給与体系については、産業レベルで締結される労働協約に基づいて決まるという基本的な枠組みは変わらない。しかし、労災の防止策や職業能力評価などは、企業内の労使交渉を重視し、個々の企業の経営環境によって柔軟な判断が下せるようにする。

不当解雇の賠償額上限設定

現行法では、不当解雇を不服として労働裁判所に訴えた場合、受け取ることができる賠償額はケースによって大きな差がある。このため賠償が高額になる懸念があり、金銭的、精神的に経営者の大きな負担となっているだけでなく、賠償金を受け取った労働者の間の不公平にもつながるとの指摘があった。しかし、2016年の改革では、解雇賠償金の上限を設定する条項が法案に盛り込まれながら、労組の反対によって削除された経緯がある。今回審

議されている法案では、過去の裁判例の賠償金の平均額に基づき、勤続年数に応じて上限と下限を設けるとしている。また、現在、解雇(契約破棄)後、1年間となっている提訴可能な期間の短縮が検討される(ただし、現段階では期間は明記されていない)。これにより、経営者にとって、従業員を解雇した場合に想定される金銭補償や係争のリスクが明確になるメリットが期待されている。

使用者団体は大統領にエール、労組からはストライキ実施の予告も

改革は労使代表と個別に協議しながら進められ、9月上旬には閣議で行政令(オルドナンス)を決定して施行される予定である。

使用者側は、法案が長年にわたる主張に沿ったものであるため、確実に推進されるようにアピールを続けている。その一方で、労働組合側は、当初、静観して協議に参加していたが、労働総同盟(CGT)や管理職組合総連盟(CFE-CGC)は、反発する姿勢を見せるようになった。CFE-CGCは、労働法改革によって失業問題が解決できるとする政府の方針に懐疑的である。CGTは、労使対話の結果があらかじめ決まってお見せかけ対話であるとして、9月12日に抗議行動を行うことを決定した^(注)。

[注]

Code du travail : la réforme est sur les rails, Les Echos, 28 Juin, 2017.

【参考資料】

Ministère du Travail, 2017, « Renforcement du dialogue social », DOSSIER DE PRESSE, 28 juin 2017.

(海外情報担当)

アメリカ

北米自由貿易協定改定交渉でカナダが米国労働者の権利向上を求める

9月第1週から北米自由貿易協定（NAFTA）改定交渉第2ラウンドがメキシコシティで開催された。議題は労働とエネルギー。その場で、カナダ政府は、米国、メキシコ双方の労働基準を高めるよう求めた。

NAFTAの見直し

NAFTAは、米国、カナダ、メキシコ3カ国による自由貿易協定で、1994年1月に発効した。それとともに、関税のほとんどが撤廃され、2008年には貿易協定が完成した。

2016年11月の大統領選挙に向けて、環太平洋パートナーシップ協定（TPP）とNAFTAからの離脱を公約に掲げていたトランプ大統領の当選を経て、見直し交渉がテーブルに上ってきた格好だ。

米国にとって、カナダ、メキシコは輸出総額の三分の一を占めており、重要な貿易相手国となっている。米国からすれば、自動車や電気機器の工場をカナダ、メキシコに置いて安価な労働力を活用するとともに、主要な輸出先国としてNAFTAの恩恵に預かっていたのである。一方で、米国の輸入元国を見れば、カナダ、メキシコ両国で3割弱となっている。米国企業が工場を置いていることから、当然に米国内への機械、自動車関連の輸出は増えており、NAFTA発足後5年間でメキシコからの輸出は約2.5倍になった。

このメキシコからの輸出額が貿易赤字を招く大きな原因であるとともに、米国の自動車、電気機器関連企業がメキシコに工場を移転させることで米国人の雇用が失われるだけでなく、メキ

シコの安価な労働力によって米国内の労働者の労働条件が引き下げられていると、トランプ大統領は批判したのである。

これを受けて、NAFTA見直し交渉の第一ラウンドが8月16日にワシントンD.C.で始まった。この場で、米国は製造業分野での貿易が不均衡な状態にあるとして、自動車の原産地規則の導入を主張することになった。

カナダ政府による米国への主張
—労働組合をつくりやすく

メキシコの安価な労働力を原因とする貿易赤字の拡大を問題視する米国に対して、カナダは、米国、メキシコ双方の労働者の労働条件の低さが、カナダの労働者の利益を不当に阻害している、とNAFTA再交渉第2ラウンドで主張した。関連して、トルドー首相は、モントリオールで開催されたカナダ食品産業労働組合（UFCWカナダ）全国大会の場で、NAFTA改定が労働組合員の利益になるだろうと発言した。

具体的には、現在、米国各州で進んでいるライト・トゥ・ワーク法を撤廃する連邦法を制定するよう、カナダ政府の交渉代表がメキシコシティで開催中のNAFTA改定交渉第2ラウンドで主張したのである。

ライト・トゥ・ワーク法は、企業と交渉権を獲得している労働組合に対して、企業が賃金から労働組合費を天引きするチェックオフを禁止するとともに、対象となる従業員が労働組合費を支払わない権利を認めるというもの。米国では、労働組合が企業と合法的に団体交渉を行うためには、同様の勤務

体系、勤務時間、職務、賃金体系にある労働者を交渉単位として、その労働者の過半数が投票で労働組合に交渉権を委任することが必要である。ライト・トゥ・ワーク法は、合法的な交渉権を有している労働組合を弱体化するものとして知られる。企業誘致を通じて経済活性化を求める州にとって、労働組合を弱体化することが有効であるとして、同法の成立が全米各州で続いている。現在では28州で成立している。

トランプ政権下では、州法であるライト・トゥ・ワーク法を連邦法に引き上げる全国ライト・トゥ・ワーク法が検討されるなど、労働組合バッシングが続いていた。NAFTA改定交渉の場でカナダから、米国のライト・トゥ・ワーク法が、米国内の労働組合の権利を阻害しているとともに、米国の労働者の賃金を引き下げ、カナダの労働者、労働組合員の利益を損ねていたとした主張は、メキシコの低い労務コストを批判していた米国にとって足元をすくわれた格好になったと言える。

一方、米国の労働組合員および民主党は、現在の貿易協定では、米国の製造業が安価な労働力を求めて、カナダ、メキシコ国内に工場を移転しており、それにより、雇用の面で不利益を被っているとして、製造業に対するなんらかの規制が必要だと主張している。

【参考資料】

Morrow, Adrian (2017) Canada demands U.S. end 'right to work' laws as part of NAFTA talks, THE GLOBE AND MAIL
Richardson, Tyrone (2017) Fix NAFTA Manufacturing Loophole, Dems and Unions Demand, Daily Labor Report, Aug.14.

(山崎 憲)

中国① 「新一線都市」が大卒就職者の受け皿に

武漢、成都、南京など「新一線都市」と言われる都市が、戸籍取得の条件緩和や生活費の支援などで大卒者の転入を促進する政策に力を入れている。これらの都市は北京、上海、広州、深圳の「一線都市」に続く経済規模を有する。大卒者にとって、人口過剰の「一線都市」での就職は困難になってきている。「新一線都市」ではこうした大卒者の就職先の受け皿になる環境を整備することで、若い優秀な人材の流入を促し、都市の活性化・発展を図ろうとしている。

「争奪」の対象が農民工から大卒者へ

政府は現在、安価な労働力を用いて大量生産する労働集約型の産業を中心とする経済体制から脱却し、高付加価値で生産性の高い分野の産業の発展を促進する政策をとっている。前者の産業を担ってきたのは農村部からの出稼ぎ労働者である「農民工」だった。

近年は「農民工」不足が問題になり、各地の企業はその「争奪」や「引き留め」のため、給料を引き上げるなどの措置をとっていた。一方、今後の後者の産業を担うのは、高度な技能を有する大卒者らである。労働集約型産業の競争力が低下し、これまでのような発展が望めないなかで、各地方は高付加価値産業の企業誘致とともに、若い優秀な人材の流入を促す措置を講じることで、都市の活性化につなげようとしている。

「一線都市」と「新一線都市」

中国ではGDP(国内総生産)などに

基づいて都市を三つ、あるいは五つのレベル(「一線都市」～「五線都市」)に分けている。最上位の「一線都市」は北京、上海、広州、深圳の4大都市を指す。経済誌『第一財經』傘下の「第一都市研究所」は2013年に「二線都市」のうち、特にビジネスや人材活躍の環境を備え、地域の中心都市としての影響力や将来性がある都市を「新一線都市」とする概念を提唱し、成都、杭州、南京、武漢、天津、西安、重慶、青島、瀋陽、長沙、大連、厦門、無錫、福州、済南の15市を挙げた(その後、2016年に発表されたリストでは福州、済南に代わって、蘇州と寧波が加わった)。

中国共産党機関紙「人民日報」のウェブサイトである「人民網」によると、2017年の大卒者は約750万人にのぼるとみられる。2012年に30%だった大学への進学率は、2016年に42.7%へと高まっている。「新一線都市」は都市としての競争力を高めるために、こうした大卒者をターゲットに、戸籍取得の条件緩和や住宅費・生活費の支給などの優遇措置を次々と打ち出し、移住を呼びかけている(表)。

若者の「一線都市」離れ

人材サービス会社「智联招聘」が2017年5月に発表した「2017年大学新卒者求職状況調査報告」によると、「新一線都市」での就職を希望する者は37.5%で、「一線都市」の29.9%を上回った。

また、ビジネス特化型SNS「脈脈」のデータ研究院が2017年6月に発表した「職業データ白書(夏季号)」は、住宅価格の高騰や戸籍取得の難しさなどから、若者が「一線都市」の「北上広」(北京、上海、広州)から離れつつあると指摘した。それによると、過去1年間に「一線都市」から「二線都市(新一線都市を含む)」に移住した人の45.9%が「25～29歳」、22.0%が「20～24歳」の若年層だった。

白書は「二線都市の給料は確かに低い、消費レベルは一線都市ほど高くないので、生活にかかる圧力もあまり大きくはない」という回答者の声を紹介している。

【参考資料】
新華網、人民網

表 「新一線都市」での大卒者移住の優遇政策

都市	主な内容
武漢	卒業後3年までの大卒者:卒業証明書があれば戸籍を取得できる。 卒業後3年を越える大卒者:固定した住所、雇用契約書、社会保険納付記録があれば戸籍を取得できる。 相場より安い大卒者向け賃貸住宅(最低賃料月額153元)に入居できる。
成都	大卒者:卒業証明書があれば戸籍を取得できる。 就職活動や転居手続で他の地域から成都に来る場合、7日間の宿泊費を支給する。
南京	大卒者:企業と雇用契約を締結、または創業し、かつ企業従業員養老(年金)保険に加入していれば、住宅補助金(家賃)を24カ月間支給する(学士600元、修士800元、博士1,000元)。

中国② 能力技能向上補助金を支給

人力資源・社会保障部と財政部は2017年5月に「失業保険による失業保険加入者の職業技能向上支援に関する問題についての通知」(以下「通知」)を公布した。失業保険に加入し、かつ職業資格を取得している労働者に対して、職業能力の向上を支援するため、失業保険基金から補助金を支給する。労働者の能力向上を図ることは、失業の予防につながる。また、在職者が失業保険加入のメリットを目に見える形で得ることになり、その保険料納付義務の履行を促進する効果も期待されている。人的資源・社会保障部によると、支給対象者は毎年約200万人にのぼる見通し。

人手不足の職種には加算

「通知」によると、補助金を受け取る条件は、(1)失業保険に加入し、その納付期間が累計で36カ月以上ある、(2)2017年1月以降に「職業資格証書」の初級(5級)、中級(4級)、高級(3級)、あるいは「職業技能等級証書」を取得した、という2点である。

職業資格証書とは、それぞれの職業について労働者が就業するために必要な専門知識や技能などを証明するものである。職業資格には、職に就くために取得しなければならない「許可類」と、職業能力の程度を示す「水準評価類」の二つのタイプがある。

人力資源・社会保障部が2016年12月に公布した「国家職業資格目録リスト」によると、151の職業資格が設定されており、このうち42職業が「許可類」、109職業が「水準評価類」となっている。資格は1～5級の5つの等級に格付

けされる。高級技師(1級)、技師(2級)を除く三つのレベルの資格取得者が補助金の支給対象になる。

なお、職業技能等級証書は主に技能職に対して発行される資格証書である。

補助金支給の手続きは次のとおりである。前述の条件を満たした労働者は、職業資格証書または職業技能等級証書の発行日から12カ月以内に、失業保険加入地の失業保険機構で補助金を申請する。失業保険機構は職業資格証書または職業技能等級証書をオンラインで確認し、失業保険加入者の本人情報と照合して審査を行う。審査を通過すれば、申請者の個人口座や社会保険カードに補助金が振り込まれる。

支給額は初級(5級)で1,000元(約1万6,400円)、中級(4級)で1,500元(約2万4,600円)、高級(3級)で2,000元(約3万2,800円)以下の額とする。同一職業の同一等級の資格につき1回のみ支給する。

また、「非常に人手不足の職業」については、各地域が実情に応じてリストを作成し、その職業資格を持つ者に対して前述の額より高い水準で支給する。リストは毎年更新する。これにより、最高で2,500元(約4万1,000円)を支給する地域もある。

失業保険の財源活用

政府はこれまでも雇用の安定のため、失業保険の財源を活用する政策を打ち出している。

人力資源・社会保障部などは2014年11月に「失業保険による企業の雇用安定支援に関する通知」を出し、失業保険に加入して、その費用を納付し、

前年度に人員削減しないか人員削減率がその地域の都市部登録失業率より低い企業に対して、「合併・再編」「過剰な生産能力の解消」「立ち遅れた生産能力の淘汰」を行なう期間中(2020年まで)、雇用に安定させるために失業保険基金から補助金を支給することとした。具体的には、従業員の生活費、社会保険料、転職訓練・技能向上の訓練費用などの支払いに充てられる。

さらに、2015年4月には国务院(政府)が「新しい情勢下の就業・創業のさらなる改善に関する意見」を出し、支援の対象を拡大する方向性を示した。具体的な運用は、地方が定める。

人力資源・社会保障部によると、2016年の失業保険基金の支出は961億元(約1兆5,760億円)で、そのうち「失業防止・就職促進」への支出が545.6億元(約8,950億円)と56.8%を占めている。

政府は企業や従業員の負担軽減のため、保険料を削減する措置を講じている。2015年3月に失業保険の料率(企業負担と個人負担の合計)の基準を3%から2%に、2016年4月には1～1.5%に引き下げ、個人負担分は0.5%を超えないこととした。さらに、2017年1月には2018年4月までの措置として、社会保険料の料率(企業負担と個人負担の合計)が1.5%である地域は1.0%(個人負担分は0.5%を超えない)に引き下げることができるとする通知を出している。料率を引き下げなかで安定した財政を維持するためには、保険料の確実な納付が欠かせない。職業技能向上補助金は在職者も失業保険加入の利益を享受できるものであり、保険料納付に対する理解を広める効果も期待されている。

(海外情報担当)

韓国

公共部門が先導する雇用の質改善対策
——文在寅大統領の公約を KLI が考察

雇用問題を国政の最優先課題の一つに挙げている文在寅大統領は、就任後、直ちにインチョン空港公社を訪問し、「公共部門の非正規職ゼロ時代」を宣言(注)、正規職と非正規職による労働市場の二重構造問題を解決するため、まずは公共部門から改善していく意志を示した。韓国労働研究院(KLI)が公共部門における非正規職の正規職化対策について、その争点と課題を整理したレポートを公表している。その要点を紹介する。

統計上表れない非正規職も対象に

雇用労働部の統計によれば、2016年時点での公共部門の従事者数は184万8,553人、このうち正規職が約132万4,715人(71.6%)、非正規職が52万3,838人(28.4%)である。また、非正規職の内訳は、無期契約職が21万1,950人、期間制、派遣等が31万1,888人である。この数字だけを見ると、正規職化対策において議論の対象となるのは無期契約職の21万1,950人と期間制、派遣等の31万1,888人であるが、KLIはこれ以外にも二次、三次の下請け事業所の労働者や独立事業者等、統計上に表れない多くの労働者が含まれていることを指摘する。そのうえで、最初に取り組むべきは、本対策において議論の対象となる非正規職の範囲を定める必要があると提言している。

「常時・持続業務」「生命・安全業務」を正規職化

文大統領の公約やこれまでの発言を通じて確認されている原則は、非正規

職の携わる業務が「常時・持続業務」であるものおよび人命の安全に関わる「生命・安全業務」であるもの、この二つについては、正規職として雇用するということである。

しかしながら、「常時・持続業務」と「生命・安全業務」をどのように定義するのかは非常に難しく、前政権時代から議論があったところである。KLIは基準の設定には、利害当事者間の十分な議論が不可欠であるとしている。

正規職化のための三つの方法

KLIは正規職化の方法として、「統合型」「別途職群制」「子会社」の3タイプを紹介している。

「統合型」は、正規職と同一の処遇とする方法であり、公正性は高いが、人件費の問題が大きい。また、正規職の業務と類似性が低い場合の処遇をどうするかという問題もある。「別途職群制」は、新たな職群を形成しようというものである。ただし、この方法はこれまでも一部に導入されてきた「無期契約化」に類似した方法であり、雇用の安定性は担保されるものの、労働条件において正規職との差異が残る可能性が高い。「子会社」は、子会社で正規職として雇用する方法である。この方法は、便宜性は高いが間接雇用形態を維持しているという点で、「生命・安全業務」における管理監督、使用者責任の問題を常に孕んでいる。

KLIはこのように考察したうえで、三つのうちのどれかが唯一の正しい方法と決めるのではなく、「常時・持続業務」と「生命・安全業務」に携わる

か否か等を考慮しながら、いくつかの方法の組み合わせや段階的導入による方法を模索していく必要性を強調している。

賃金体系の改編と新たな経営評価手法の導入も視野に

KLIは賃金体系の改編に向けての議論も求めている。すなわち、正規職転換後の賃金格差を解消していくためには、中長期的には公共部門の賃金体系を「職務給」に改編し、同一価値労働同一賃金の原則を実現させるべきであるとの主張である。

他にもKLIは、公共部門における全ての機関に対して政府が一律の指標で経営評価を行っている手法にも批判の目を向ける。すなわち、これこそが業務の外注化と非正規職の拡大を誘発してきたと指摘し、この手法を改めて、例えば非正規職比率の縮小、雇用形態間の賃金格差の緩和等、良質な雇用を創出したことに対して加点できる評価システムの導入を訴えている。

最後にKLIは、今後文政権が発表を予定している公共部門における非正規職の正規職転換ロードマップについて触れ、その作成段階において、利害当事者間の十分な議論を通して準備が進められ、受容可能で持続的な政策が策定されることを期待すると本レポートを結んでいる。

[注]

『ビジネス・レーパー・トレンド』(7月号)、海外労働事情「韓国」を参照。

[参考資料]

『労働レビュー』(2017年7月号 韓国労働研究院)

(海外情報担当)

ブラジル 労働法の大改革——大幅な規制緩和へ

ミシェル・テメル大統領の主導する労働法改革が、2017年7月11日、上院議会の承認を受け、施行が決定された。改革推進派は、改正によって労働市場の現代化と経済の再活性化が実現されるとするが、労働組合や市民からは、労働者の権利を弱め、使用者の裁量を拡大する改正だとして強い反対の声が上がっている。

労働組合の弱体化を招く可能性

ブラジル社会にとっては、1943年の労働法 (Consolidação das Leis de Trabalho) 制定以来の歴史的な大改革である。100条項以上におよぶ変更のなかには、労働法に対する労働協約の優先、雇用契約や就業形態の多様化、企業の全活動へのアウトソーシングの開放など、重要な改正が数多く含まれる。

労使関係で最も注目されるのは、基本的な労働条件について労働協約が労働法に優先されるとする改正である(注1)。これにより、労働法を逸脱する労働条件を労使間交渉で決定することが可能となる。さらに、高等教育の学位と一定以上の給与をもつ労働者(注2)は、労働法や労働協約に縛られず、使用者と個別に契約を交渉できるとする。これらのことが、労働組合の力を弱め、労働者を孤立させるとの批判を受けている。

その他、組合の脅威となる改正事項として、これまで労働者の義務であった組合費の拠出が自由意思となる。また、200人以上の従業員を有する企業では、労働組合に帰属しない従業員代表委員会の創設が可能となり、使用者と労働条件の交渉を行うことが可能となる。

労使紛争に関しては、労働者が訴訟を提起する際の条件が厳格化された。ブラジルでは、労働者が使用者を訴える裁判が頻繁に起こされる。改正法では、弁護士・裁判費用や証明責任等の労働者負担が増加し、悪意ある訴訟には罰金が科されるなど、労働者による訴訟に一定の歯止めをかける内容となっている。

労働条件の領域で注目されているのは、12時間労働の合法化である。改正により、労働時間は法定の週44時間(残業は4時間まで可)を超えない限り1日12時間まで延長可能となった(直後36時間の休息を条件とする)。これには労働組合の許可を必要とせず、使用者と労働者が個別に取り決めることができる。休暇日数については3回まで分割可能とするなど(注3)、労働時間・休暇期間の柔軟な運用が進められる。

アウトソースと雇用形態の柔軟化、解雇規制の緩和

アウトソーシングについては、これまで労働法の定めはなかったものの、判例により企業の副次的業務についてのみ可能とされてきた。改正によって、企業の中核的業務も含めたあらゆる業務でアウトソーシングが可能となる。

その他注目される改正として、労働者と使用者の継続的な関係を必要とせず、「断続的労働」や「断続的契約」と呼ばれる新たなタイプの雇用形態が作られる。労働期間と非活動期間が交互にあり、労働時間および労働日数・月数が不確定で非連続的な業務が対象である。非活動期間における労使関係は、労働契約として書面で明記され

ば、存在しないものとする。

解雇に関する改正も多い。使用者は、労働者を解雇する場合、労働組合または労働雇用省の承認を受ける必要があったが、改正後はこれが不要となる。整理解雇の場合も、労働組合の承認が必要とされていたが、今後は不要となる。また、解雇時には通常、使用者は勤続年限保証基金への上積み(注4)を支払わなければならないが、労働者と使用者が「相互に合意した解雇」では、これが半額になり、労働者への事前通知は30日から、15日前へと短縮される。また「合意した解雇」では、労働者は失業保険受給の権利を失う。

本改正については、11月の発効までに改正案への修正が行われる可能性がある。南北アメリカ諸国の主要な労働組合が加盟する国際労働組合総連合・米州地域組織 (CSA-TUCA) は、ブラジルとの競争力を確保する目的から、周辺諸国での規制緩和が進展すれば、労働者の権利や労働条件が後退するのではないかと警告を発している。

【参考文献】

ウェブ上の各種新聞記事、弁護士事務所、労働組合情報。改正の具体的内容は主にURL [https://www.mayerbrown.com/Brazilian-Labor-Reform-07-19-2017/] を参照。

【注】

- 1 公的秩序に関連する領域を除く。
- 2 社会保険の給付額上限 (2017年は5,531.31リアル) の2倍(約39万円)以上の労働者。1ブラジルリアル=35.3日本円 (2017/07/30時点)。
- 3 旧法では、休暇は連続した30日間とされ、例外的な場合も分割した最短の休暇期間は10日以上とされていた。改正法では、分割した休暇期間のうち、最短で5日、うち一期間は14日以上と定めている。
- 4 ブラジル労働者の基本的な権利の一つが、勤続年限保証基金 (FGTS) である。企業には、労働者の退職手当の積み立てが義務付けられており、被雇用者の月給の8.5%にあたる金額をFGTS口座に積み立てる。解雇時に、企業は積立残高の40%を積立金に上乗せして支払うことが定められているが、改正によりこの額が残高の20%に減額される。

(海外情報担当)